

## 大学図書館における情報専門職に関する調査：LIPER 大学調査班中間報告

永田治樹（筑波大学知的コミュニティ基盤研究センター harungt@slis.tsukuba.ac.jp）戸田慎一（東洋大学社会学部 toda@hakusrv.toyo.ac.jp）逸村裕（名古屋大学附属図書館研究開発室 hits@nul.nagoya-u.ac.jp）  
小山憲司（東京大学情報基盤センター k\_koyama@nifty.ne.jp）齊藤泰則（玉川大学教育学部 ysaito@edu.tamagawa.ac.jp）鈴木正紀（文教大学越谷図書館 msuzuki@zephyr.dti.ne.jp）高橋昇（九州女子大学文学部 aquarius@kwuc.ac.jp）

抄録：専門的職員を中心とする大学図書館の人的資源マネジメントのあり方、および今後の「情報専門職」に求められる要件を把握するために、2003年9月～2004年3月に3大学で11のグループ・インタビュー調査を実施した。この調査において得られたトランスクリプトを分析し、わが国の大学図書館の専門的職員はどのように自己を規定し、どのような方向に進もうとしているかを検証する。また、この調査を追って2004年6月～7月に実施した質問紙による大学図書館の悉皆調査から関連する結果に言及する。

### 1. はじめに

本研究は、LIPERにおける研究目的（専門的図書館員の配置状況や職務内容の歴史と現状を踏まえて、養成および研修にあたる機関がこれまでどのような活動を行ってきたかを評価する。必要な専門的知識技能の範囲を明らかにし、養成および研修にあたる機関がそれをどのように分担して担っていくのか、また教育の質を維持するための共通試験の導入、教育研修にかかわる認定、評価方法など、今後の図書館情報学教育を進めるための具体的指針を明確にする）に沿って行う、大学図書館における情報専門職の調査である。

この種の調査としては、東京大学教育学部が実施した「図書館学教育の実態と改善に関する調査 大学図書館編」（1989年）がある。その報告によれば、調査は「情報処理技術や電気通信技術の発達による社会の情報環境」の大きな変化や、「国際化、高齢化、余暇の増大、労働環境の変化」、「生涯学習社会の到来」それに学術研究スタイルの変化などに対応する図書館における人材育成の問題をとらえようとしたものであるという。この状況認識は今も、そっくりそのまま妥当する。しかし、われわれのまわりの状況は10数年前の比ではない。同じ状況認識のもとに同種の調査をすれば、いわば量的な変化を把握することになる。しかし、われわれの感じている変容した状況全体を把握しうるものだろうかという疑問が残る。

そこで、研究計画の第2年次に東大調査と対照できる形式での質問紙調査を実施するとして、それとともに質問紙調査では押さえられない余剰の部分を探ることが必要だと考えた。この考えに沿って、大学図書館班は第1年次には、質問紙調査に資する知見を得ることも射程に入れ、質的研究法として訪問調査を実施することとした。方法には、現場の生の声を引き出

すためグループ・インタビュー法を採用した。

このように、本研究はグループ・インタビューと質問紙の二つの方法を使い、双方の調査結果によって最終的な結論を得ようとするものである。今回の発表はその中途段階にある報告である。

### 2. グループ・インタビューの設計

グループ・インタビューを用いた理由は、インタビューをいわば半構造的に展開でき、問題点をはずさず、効率的・効果的に結果が得られるという点と、インタビューのグループ・ダイナミクスにより自発的な、自然でより有効な意見が聴取できるという点である。一方、グループ形成には無作為抽出ないしは悉皆の質問紙調査とは違って、サンプル・バイアスの危険性がある。そこで、後に述べるように調査の意図を踏まえて対象を選び、またインタビューの録音・録画を忠実にトランスクリプトに起こして、分析結果の内的妥当性を確保するとともに、インタビューを複数回実施することによって外的妥当性を高めることとした。

グループの設定に関して、二つのことがらが議論された。一つは、組織への関わり方やその期間を、グループを構成する際に考慮すべきかどうかという点である。たとえば、職位によっては見方が異なることもあろうし、新たに加わった若手職員は長らくその職場の構成員であった人々とは異なった見方をもっている可能性がある。その結果、こうした点を踏まえてグループ分けをし、急激な環境変化の中で専門的職務のあり方をそれぞれでどのようにとらえているかを集約しようとした。

もう一つは、組織のリーダーシップに関する問題である。わが国の大学図書館長職は教員の名誉職との位置づけがあり、いわば慣習的にそのリーダーシップは

発揮されなかったといっよい。しかし、昨今いくつかの大学では、これまでは立ち入らなかった領域（たとえば学術雑誌の契約）にも図書館長のリーダーシップが発揮されるようになった。こうした動向を把握し、かつ今後の館長職のあり方の問題を考えるためにも、われわれは館長のインタビューは不可欠だろうと判断した。

このような論議のもとに、インタビューは四つのグループ（館長（および、副館長、運営委員会委員等）グループ、事務部長・課長グループ、中堅職員グループ、若手職員グループ）で行うことにした。また、このような4グループの設定に合致した訪問先は、表1に示すように、大規模大学でなければならず、そして先に述べた状況認識から革新的な図書館運営が実現している大学を典型例として調査することになった。なお、本年度以降は中小規模の大学図書館の訪問調査（おおむね2グループ設定）を計画しており、10月から実施する。

グループ・インタビューは、次のようなインタビュー・トピックスをしたためのガイドを作成し、あらかじめ先方へ趣旨を伝え、当日は班構成員の司会のもとに、各大学で実施した。

図書館職員の配置状況および関連の制度（採用、位置づけ、人事評価、異動など）

図書館職員の職務内容、および人材派遣職員の業務と外部委託される業務

大学図書館における職員の現職教育・研修、および養成・訓練機関へのニーズ

大学図書館の職員（専門職・補助職員）に必要と考えられる専門的・基盤的知識技能

図書館専門職と、コンピュータ・センターなどの他類型の情報専門職との関係

### 3. インタビュー調査の内容分析

#### 3.1 各グループの一般的な傾向

今回の調査では館長のインタビューが可能だったのは一大学だけであったため、それを除き、次の3グループについて紹介する。

若手グループ：サービス・エンカウンターを重視している。職務の把握はなお十分ではないがゆえに、サービスに関わる基本知識をはじめ、技術的なスキルや主題知識などの専門性を高めようとしており、向上意欲の高さがうかがわれる（人事異動にもある程度ポジティブな対応）、自己の位置づけについては、前歴による違いがなお顕著といえる。

中堅グループ：回転の速い人事異動や人員の不足が専門的職能の育成・向上を阻害していると認識してい

表1 インタビュー調査の概要

	日時	グループと人数	備考
名古屋大	2003-09-11~12	図書館長単独、事務部長・課長 G4名、中堅職員 G5名、若手職員 G6名	インタビュー時間は各1時間半
明治大	2003-12-12	図書副館長 G3名、課長 G4名、中堅職員 G4名、若手職員 G4名	副館長 Gは、副館長及び図書館委員 2名（教員）インタビュー時間は各1時間
九州大	2004-03-17~18	事務部長・課長 G4名、中堅職員 G5名、若手職員 G5名	インタビュー時間は各1時間半

る。しかし、状況の変化に対応した専門性の再定義ができていないわけではない。キャリアパスの中間点にあって、あるべき職場のあり方と自らの位置づけを模索している。この傾向は職階制のはっきりしている国立大学に顕著である。状況への積極的な関与には、利用者サービスや自らの職務の（他の職種や委託職員などからの）差別化・確認がその行動要因となっている。

事務部長・課長グループ：正職員の採用についてはより高いレベルの一般的な能力・教養（語学力を含むコミュニケーション能力、企画能力、積極性など）を要求する傾向にある（図書館・情報学などの知識・技術は基礎知識という位置づけで、非常勤・嘱託職員の採用の際に重視されることがある）。ただし、専門性を大学院修了程度と規定するケースや主題専門性をもった人材の採用が必要だとの意見もある。研修のあり方の改善の必要性を認識しているものの、種々の制約から外部研修や OJT に依拠する。人事異動については、ポジティブな評価とネガティブな評価とが交錯する。アウトソーシングについてはコスト面や勤務体制問題から、不可欠なオプションととらえている。

#### 3.2 問題カテゴリーのまとめ

グループ・インタビューのトランスクリプトから、重要な概念を取り出して、その関係を図1に描いた。この図から専門的職務の現状と指向性を分析してみよう。

##### (1) 専門的職務の現状

大学図書館における専門的職務を同定するために、トランスクリプトの中でその関連の概念を探索し、図1に示したものが採集できた。

身につけるべき知識・技術に関して、一般的な能

力・教養、主題・コンテンツ知識、情報技術、図書館情報学の知識・技術の四つのタイプが挙げられていた。これらが研修コースに組み込まれることが望まれている。また採用の条件をなすものでもある。これを重視するかは、場合や職務によって異なっている。一般的には「や」がよく言及された。いきおい「や」は背後に置かれ、OJTで行えばよいということになってくる。しかし、「など」はOJTではうまく行かないことが指摘されている。

また、これらは職務上の必須の知識・技術である。職務の展開は組織運営の立場から合理性が追求され、人事異動とアウトソーシングに焦点が当たっている。人事異動の激しさは、専門性を確保するだけの時間的余裕をなくし、人的資源経営の面では問題があるという声が高い。一方、人員削減が進展しアウトソーシングが拡大していることに対しては、コスト削減が周辺の職務で行われればよいという受け止め方が一般的である。しかし、アウトソーシングによって職務の状況が変化しつつあることも感知されている。社会的・技術的变化に応じた図書館の職務体系の設定（デザイン・ルール）の変更が必要になっている。

制度・慣習の関わりも大きい。わが国の大学図書館においては、図書館職員は図書館長にまで昇進できるわけではなく、専門職としての指導性を発揮しにくい。一方、事務系職員としての位置づけも、そこではジェネラリストが尊ばれ専門性はときにマイナスになるという問題がある。したがってキャリアパスを考えると、若手職員から中堅職員に移行するまでの過程では順調にスキルアップして行くが、中堅職員の段階でアイデンティティ危機に陥る。対案として、専門職務のパスと管理職務のパスとの二重パスの提案もある。しかし、その間のバランス確保は難しい。

## （2）専門的職務の指向性

大学図書館の使命は、高等教育・学術研究の支援である。しかし、図書館員がそれにどのように関わるかの議論は必ずしも十分に行われていない。実際、図書館における専門的職務それ自体が正面きって問題にされることはまれで、アウトソーシング問題などの反映として言及される。なにが図書館にとっての中核的職務か、図書館が他との差異を強調できるのはなにかといった議論である。

このような議論と結びつくポジティブな発言は、若手・中堅のグループにおけるサービス指向性の指摘である。図書館専門職はサービスを展開するものだという位置づけが「素朴」に確保されている。素朴にというのは、それから発展する発言がほとんどなかったことだ。情報リテラシー教育に図書館が参加するよう

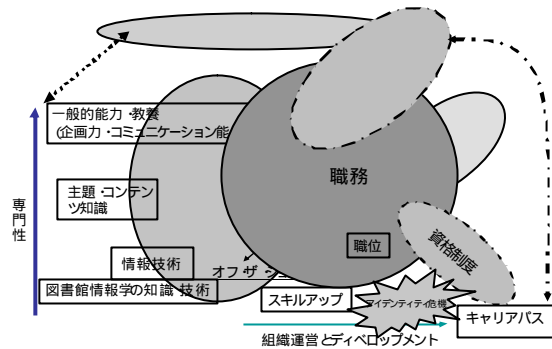


図1 専門的職務の現状

になって久しいが、それがどのように学生の学習に寄与しているかについては、図書館ではあまり聞かれないうし、またその活動範囲も一般的な図書館利用にとどまっている。その点で、欧米の図書館がVLE(仮想学習環境)など学習支援システムを積極的に構築しているのと距離があるといえよう。ただし、図書館員が「直接学生を指導するということへの関与が強まると動機づけも今より高まる」との中堅職員の発言があった。専門職のエートス基盤を暗示する重要な指摘かもしれない。

事務部長・課長グループでは、コミュニケーション能力や企画能力が総じて強調される。実践的な立場から、現在図書館員に不足している職能部分の指摘である。これらは専門的職務を確立するには基盤的能力であろうが、おそらく他の専門的職務でも必要とされるものであろう。情報専門職の目指すもの、それを実現するために不可欠なものが問題である。ある事務部長・課長グループにおいて、今後図書館員の主題知識はサービスにおいて不可欠だろう、その方向で採用も考えたいという発言があった。サービスはサービス・エンカウンターだけが問題ではない。その品質を上げるには図書館員の高い知識が不可欠である点が再確認されているのだろうか。

専門的職務の指向性(エートス)については、大学図書館の場合、たとえば「知る権利」を擁護するといった課題が存在しないがゆえに、あるいは、図書館員が経営トップにたどり着かないという状況においては形式上最終判断が求められないがゆえに、明確に意識されることが少ないのかもしれない。少なくともこれまでの調査では、図書館員がいかなる方向に専門的職務を向けるかは、必ずしも明確ではなかった。

## 4. 質問紙調査と関連結果

「大学図書館員の養成に関する質問紙調査」を、全大学図書館(構造改革特区により設置された大学を除

く)に対して2004年6月末から7月にかけて(6月27日発送、7月22日締め切り)実施した。本調査は、東大調査を更新する調査ではあるが、2で述べた理由に基づき第1年次にグループ・インタビューの際に設定した図書館長、およびその他のグループから各1名、都合4名に対して行った。ただし調査票は、「図書館長」「管理職」(事務部長・課長)「若手・中堅」の3種類となっており、それぞれ、フェースシート部分(この部分にそれぞれの特徴がある)と、「必要な知識・技術について」並びに「図書館情報学教育・図書館員養成教育について」尋ねている。また、「管理職」用の質問紙には各図書館で実施されている研修の実施と計画の内容についての質問が加えられている。

調査の回収結果は表2のとおりである。

表2 質問紙調査の回収状況

	対象数	回答数・率	票数(グループ別)*
国立	88	72 81.8%	63/71/85/59
公立	74	50 67.6%	43/45/46/37
私立	525	317 60.4%	276/279/273/288
合計	687	439 63.9%	382/395/404/384 総合計 1565

\* 図書館長/管理職/中堅職員/若手職員の票数。若手・中堅職員による複数回答を含む。

ここでは大学図書館員に必要な知識・技術についての質問への回答結果の一部を紹介しておく。

質問は、五つの中項目(A.資料・メディア、B.組織化、C.サービス、D.マネジメント、E.その他)にまとめられた52の知識・技術項目(表3参照)について、館長・管理者の質問票では、1.すべての図書館員に必要である、2.一部の図書館員に必要である、3.必要ない、また若手・中堅職員のそれでは1.ぜひとも必要である、2.どちらかといえば必要である、3.あまり必要ではない、4.必要ではない、との選択肢から一つ選ぶ形である。

全集計で館長・管理職のグループと若手・中堅のグループの回答をそれぞれに対比してみると(表3に部分を示す)、両方のケースでそれぞれの傾向は基本的にはきわめて類似している。しかし詳細にみると、たとえば館長グループがある知識を必要だと判断する程度は、おおむね管理職よりも低いとともに、コレクションや主題専門知識といったいわばコンテンツ知識や、経営管理・大学運営などの知識に関してはかなり低く、管理者との認識の違いをみせている。

また、若手と中堅のグループに関しては、ぜひとも必要のレベルでは10ポイント程度離れるのは3項目しかなく、またその内容も前グループのような基本的な認識の違いではない。

今後、他の必要レベルや、大学の設置主体、規模、タイプ(研究向きか教育向き)などの層による比較分析によって、それぞれのグループの認識を確認して行く。

おわりに

質問紙による現状分析と、なお続行中のものを含めグループ・インタビューによる知見を重ねて、調査報告を来年度中には完成させる予定である。

末尾ではあるが、インタビュー並びに質問紙による本調査にご協力いただいた方々、および貴重なアドバイスをいただいた関係者の皆様に謝意を表したい。

表3 図書館員に必要な知識・技術(回答者の%)

	全員に必要				ぜひとも必要			
	館長	管理職	中堅	若手	館長	管理職	中堅	若手
出版流通/学術情報流通	59.12	61.90	43.19	41.51				
ネットワーク情報資源	59.12	67.20	67.87	68.73				
逐次刊行物	57.46	66.40	69.92	69.27				
電子ジャーナル	53.59	64.55	73.78	76.28				
分野別専門資料/情報源	25.69	37.57	55.53	58.49				
古典籍(西洋古典含む)	10.50	8.99	12.60	15.09				
官庁刊行物・特許資料/情報	22.65	26.46	23.65	23.72				
その他の非図書資料および利用機器	21.55	31.22	25.19	23.45				
二次資料 参考図書と検索サービス	57.46	73.02	82.52	85.44				
資料選択	42.27	56.88	59.64	56.87				
コレクション 構築と評価	20.99	34.39	42.16	40.16				
資料保存・保護 製本	43.37	43.92	39.33	46.63				
メディアの歴史	25.69	32.01	10.54	7.55				
資料目録法 オンライン目録システム	66.30	73.54	83.80	81.67				
メタデータ	32.60	41.80	42.93	39.89				
分類法 件名法	67.40	70.63	68.64	66.85				
索引法、抄録法	57.18	49.21	38.56	40.43				
二次資料(抄録、索引、書誌)作成	42.27	42.86	42.67	47.17				
参考調査(レファレンス)サービス	68.51	79.10	89.72	91.11				
情報検索技術	77.90	81.22	89.20	92.18				
図書館・文献利用教育(情報リテラシー)	72.93	76.98	85.09	86.52				
閲覧・貸出サービス	80.11	80.16	69.67	69.27				
ドキュメントデリバリーサービス	37.29	43.39	44.99	34.77				
知的財産権・著作権	54.70	77.25	70.44	79.51				
図書館ネットワーク 図書館協力	56.63	65.87	69.92	74.12				
障害者サービス	54.70	56.61	40.36	46.63				
利用者のプライバシー	75.41	85.98	68.38	74.12				
カスタムケア	51.10	46.83	36.50	40.16				
経営理論 手法	8.01	16.67	24.94	23.99				
大学行財政	10.22	20.37	19.79	22.64				
予算管理 会計	14.92	26.19	34.45	38.81				
広報活動	41.16	54.76	56.30	56.06				
図書館関係法規・基準	50.55	65.34	49.61	52.29				
図書館建築 設備 備品	27.07	37.57	31.88	32.61				
図書館業務システムの運用、管理	45.03	47.62	68.38	71.16				
データベース等の運用、管理	40.33	36.24	61.70	62.53				
ネットワークの運用、管理	32.04	26.98	45.50	49.33				
プログラミング	7.73	6.35	7.20	9.43				
ウェブコンテンツの構築、管理	12.43	17.46	33.93	39.08				
主題専門知識	21.55	37.04	50.90	49.60				
外国語 英語	40.33	56.08	58.87	55.26				
外国語 英語以外	5.25	11.11	18.77	15.09				
プレゼンテーション技術	34.81	47.09	34.19	35.85				
文書 企画書の作成	50.55	59.26	35.48	38.81				
会話 接遇	67.96	74.07	56.04	67.65				
研究調査法(統計学、社会調査法等)	13.54	19.31	18.77	20.22				
利用教育および職員研修などにおける教授	18.23	30.16	39.85	43.67				
知的自由 検閲	38.67	48.94	32.65	32.35				
外国大学図書館事情	13.54	21.96	13.11	14.82				
高等教育事情	21.55	28.84	13.88	21.02				
図書館史	31.22	41.27	19.79	16.98				
書誌学	30.39	40.21	33.68	28.30				