

# 大学図書館員の現状認識に関する意識調査

長谷川豊祐

鶴見大学学術情報事務室

hasegawa-t@tsurumi-u.ac.jp

## 抄録

本調査の目的は、高等教育や情報環境の変化に対応するための大学図書館員個人の現状認識を明らかにし、変化への対応の実現可能性を探るための基礎データを収集・分析することである。日本の全大学図書館員約1万4千名への「現状認識」などに関する95項目のWeb調査により、1,610名(11.5%)の有効回答を得た。職務内容と現状認識に関して、a)利用との相違、b)図書館内での相違、c)設置主体への評価の低さの3点などが明らかになった。

## 1. 背景と目的

大学図書館は、設置母体である大学の量的拡大に伴い、施設、蔵書、および人員の規模を継続的に拡大してきた。また、情報検索技術の発達と図書館業務電算化によって、図書館サービスの高度化も実現した。しかし、情報利用環境を激変させたインターネットと、少子化による経営悪化にあえぐ高等教育サービスの狭間で、大学図書館の存在意義が揺らいでいる。更に、大学運営と専門職養成の変化によって、図書館や図書館員への新たな期待も顕在化している。

大学図書館員の意識は、変化や期待に対応して変化しているのだろうか。本調査の目的は、大学図書館員個人の高等教育や情報環境の変化に対応するための現状認識を明らかにし、変化への対応の実現可能性を探るための基礎データを収集・分析することである。

## 2. 方法

日本の全大学図書館職員約1万4千名へのWeb調査<sup>1)</sup>により、1,610名(11.5%)の有効回答を得た。結果の単純集計と自由記述のキーワードの出現頻度により、全体傾向の分析は済ませている<sup>2)</sup>。

調査項目は95項目を24問に構成した(表1)。高等教育や情報環境に関する「現状認識」の項目は、大学図書館員に対する予備調査<sup>3)-4)</sup>によって、図書館の内部業務(8項目)、顧客対応

(7項目)、人材育成(5項目)、経営管理(8項目)とした(表2)。質問内容は「(組織再構築)組織の活性化、業務と組織の再構築に務めている」のように、職務内容や勤務形態によって答えにくい場面もあるため、選択肢は「Yes, No, 不明」と簡略にした。

表1 調査項目

属性：10項目 大学種別，職務内容，資格，性別，最終学歴，勤務形態，年齢，通算図書館勤務年数[以下，勤務年数]，役職名，所属部・課・係名 職務内容：10種類 管理職，庶務会計，情報処理，受入，整理，閲覧，参考，複写，業務全般，その他 『学術情報基盤実態調査結果報告(平成22年度)』[以下，基盤調査]による
現状認識：32項目 現状認識28項目，SWOT分析4項目
大学図書館員として必要な知識：52項目
自由記述：1項目

## 3. 結果

### 3-1. 属性による職員構成の分析

回答者数に関して、基盤調査における属性毎の職員数の構成比と比較する。

大学種別では、私立の回答比は国立より高い。資格では、情報処理技術者と司書の回答比が高い。最終学歴は、高校57名(3.5%)、短大231名(14.3%)、高専8名(0.5%)、大学1,133名(70.4%)、大学院168名(10.4%)、その他11

名(0.7%)と、大学以上は8割、大学院以上では1割となり、基盤調査(平成6年度)の構成比(大学52.6%、大学院3.4%)を上回っている。雇用形態では、専任の回答比は55.7%と、基盤調査の47.0%より高い。図書館員の現状認識を反映したデータが収集できたといえる。

職務内容毎の年齢と勤務年数における最多人数帯を以下に示す(表3)。勤務年数は1~5年が最も多く、整理の勤務年数が若干長い。

表3 職務内容毎の最多人数の年齢帯と勤務年数帯

最多人数	全体	管理職	受入	整理	閲覧	参考	業務全体
年齢(歳)	30-34	55-59	25-29	30-34	30-34	35-39	30-34
勤務年数	1-5	1-5	1-5	6-10	1-5	1-5	1-5

特に勤務年数に関して、全体では勤務年数のピークは1つであるが(図1)、管理職では、1年~5年(40名)と、26年~30年(37名)・31年~35年(34名)の、2つが存在する(図2)。

管理職の回答者数222名の内訳は、国立31名、公立8名、私立183名で、勤務年数5年以下は、国立5名、公立6名、私立64名と実数は少ないものの、勤務年数の少ない傾向は、公立と私立では一致している。

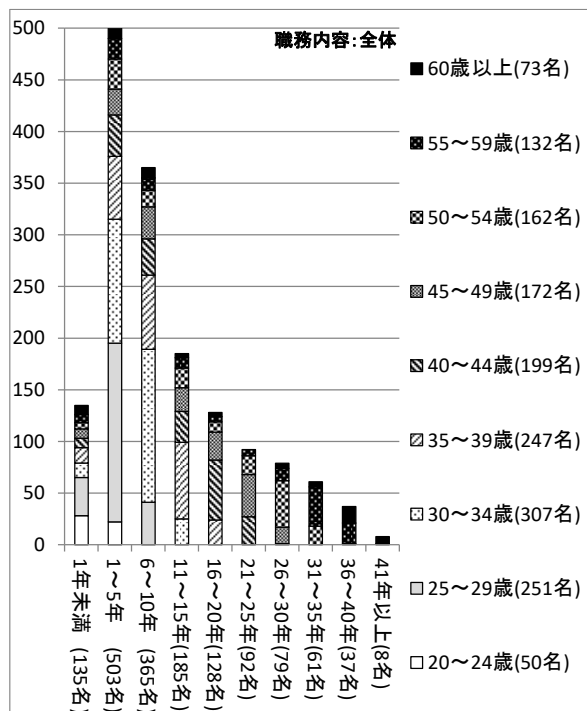


図1 全体の勤務年数と年齢構成

### 3-2. 属性による現状認識の違い

回答者の属性(大学種別、職務内容、勤務形態)による現状認識の違いを、「Yes:+1, No:-1, 不明:0」と重み付けして集計し、順位として簡素化した(表2)。勤務形態は、非常勤・嘱託、派遣、委託、臨時(パート、アルバイト)を、臨時として一つにまとめて集計した。

私立の傾向が結果に大きく反映している。

雇用形態では、臨時は専任よりもYesとNoの回答が低く、不明が高くなり、全体的に評価が低くなっているものの、順位の差はない。

現状認識の順位からみると、内部業務が上位に、次に顧客対応が中位に、人材育成と経営管理が下位に位置している。全職務で一致して高いのは「11.1 IT活用」<sup>5)</sup>「12.1 成長支援」「12.4 学習支援」「11.4 インフラ」「11.3 蔵書構築」「11.8 環境対応」「11.6 連携」である。全職務で一致して低いのは「14.1 トップ経営」

「13.3 Community」「14.4 経営連携」「13.2 教養」「11.7 人材活用」「14.3 人事制度」である。

職務内容では、現状認識の順位に差がみられる。特に、管理職と管理職以外の職務間で順位の差が顕著なのは(表2)の設問Noを網掛けで

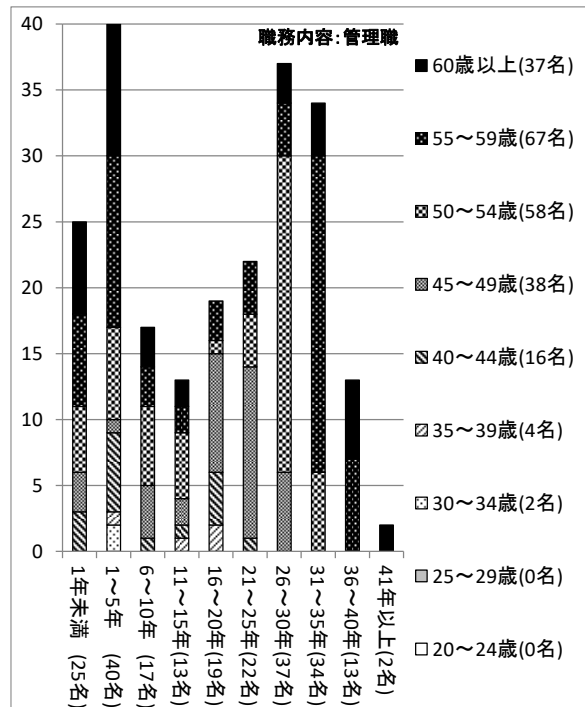


図2 管理職の勤務年数と年齢構成

示した「13.1 Communication」,「12.5 リポジトリ」,「14.7 トップ主導」,「12.7 評価向上」,「14.6 経営計画」,「13.4 人的資源管理」である。図書館組織における管理職と管理職以外の職種に現状認識の差が存在する<sup>6)</sup>。

「経営管理」に関わる8項目の現状認識は、管理職の評価も低くなっている。低い評価の背景には、大学全体の経営管理が行われていないか、大学当局との現状認識のギャップが考えられる。更に、大学全体と図書館の間のギャップの存在も推測される。

#### 4. 結論

結論は一般化できないが、全大学図書館職員1割からの回答は一定の傾向を表している。

##### 4-1. 年齢・勤務年数と職務内容の関係

職務内容によって年齢や勤務年数が異なっている(表3)。整理や参考など、年齢や勤務年数によって職務内容が考慮されている。

特に、一定数の管理職では、年齢に応じた図書館での勤務経験年数が短い。勤務年数が10年以下は82名、11年以上は140名。50歳以上の年齢帯の管理職では、10年以下の経験年数の者が、3分の1から半分を占める(図3)。

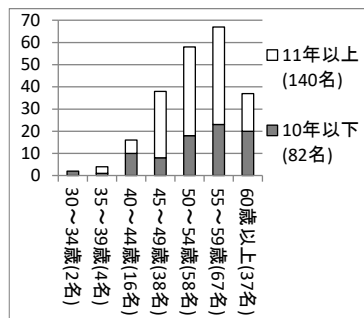


図3 管理職の年齢と勤務年数構成

これは、他部署からの異動による結果であるが、他部署での勤務経験年数を尋ねていないので詳細は不明である。図書館や他部署の経験年数によって、設置主体との運営方針の調整や、将来の戦略決定など、経営的な判断に大きな影響が生じることは十分考えられる。

##### 4-2. 現状認識における相違

以下の3つの相違が存在し、変化や期待への対応の際には障害になると考えられる。

- 利用との相違:「12.1 成長支援」と「12.4 学習支援」の評価が高いにもかかわらず、「12.2 要求満足」と「12.7 評価向上」の評価が低い。また、「12.2 要求満足」の回答で不明が多いにもかかわらず、「12.6 利用調査」も必要度が低い。現状認識に不整合がある。
- 図書館内での相違:管理職と管理職以外の評価に差がある。
- 設置主体への評価の低さ:「14.1 トップ経営」「14.4 経営連携」「14.3 人事制度」では、設置主体である大学の経営管理への評価が低い。

#### 4-3. 今後の課題

今後は、現状認識に関する記述部分と、必要な知識の分析とともに、聞き取り調査も実施する。また、私立大学図書館の派遣・委託職員の回答者397名は、比較対象として興味深い。

#### おわりに

本調査は、2011年度私立大学図書館協会研究助成「個人研究」を受けて実施いたしました。報告書は、私立大学図書館協会のサイトから公開されています<sup>2)</sup>。本研究を進めるにあたり、Web調査にご協力・ご回答いただいた国公私立大学図書館員の皆様と、Web調査の配布・許可をいただいた国公私立大学図書館に心より感謝申し上げます。

#### 引用文献

- Web調査には、放送大学によるREAS(リアルタイム評価支援システム)を用いた。  
<[http://www.code.ouj.ac.jp/tool\\_service/2](http://www.code.ouj.ac.jp/tool_service/2)>
- 長谷川豊祐. 2011年度私立大学図書館協会研究助成「大学図書館員の現状認識に関する意識調査」報告書. 2010, 47p.  
<<http://www.jaspul.org/pre/josei/index.html>>
- 長谷川豊祐. 大学図書館の現状分析のための枠組みの試案. 日本図書館情報学会春季研究集会発表要綱. 2011年度, p.99-102.
- 長谷川豊祐. 変化への適応: 大学図書館における業務分析と業務管理手法. 情報の科学と技術. 2011, vol. 61, no. 8, p.311-316.
- 長谷川豊祐. 日本の大学図書館業務電算化における課題構造の解明—フォーカス・グループ・インタビューによる調査. Library and information science. 2009, no. 62, p.1-27.
- 星野雅英. 大学図書館における担当職員数の変化の意味を考える. 丸善ライブラリーニュース. 2010, no. 11, p.12-13.

表2 回答者の属性による現状認識の順位(合計:最大=+1~最少=-1)

現状認識	設問No	区分	合計	全体 順位	大学種別			職務内容										勤務形態	
					国立	公立	私立	管理職	庶務 会計	情報 処理	受入	整理	閲覧	参考	複写	業務 全般	その他	専任	臨時
					(n=304 ~306)	(n=124 ~126)	(n=1167 ~1176)	(n=225 ~228)	(n=68 ~69)	(n=58 ~59)	(n=165 ~167)	(n=139 ~140)	(n=288 ~292)	(n=83 ~84)	(n=49)	(n=423 ~427)	(n=92 ~94)	(n=890 ~895)	(n=697 ~703)
データベースや電子ジャーナルなどの外部資源や、IT技術を活用している	11.1 IT活用	内部業務	0.858	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
成長支援 : 学生の成長を支援している	12.1 成長支援	顧客対応	0.737	2	5	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2
学習支援を重視している/	12.4 学習支援	顧客対応	0.673	3	6	3	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3
業務電算化システム, ネットワーク, 施設・設備などのインフラ整備を行なっている	11.4 インフラ	内部業務	0.672	4	2	5	4	2	3	2	2	3	5	4	4	3	4	2	6
蔵書の重要性を認識し, サービスや予算を考慮した蔵書構築を行っている	11.3 蔵書構築	内部業務	0.596	5	9	4	5	6	6	7	5	7	6	7	8	5	7	5	4
情報化や学習環境の変化への対応を行っている	11.8 環境対応	内部業務	0.562	6	4	9	7	8	8	4	8	5	4	5	5	7	5	6	7
図書館運営やサービス提供において, 学生や教員との連携を行なっている	11.6 連携	内部業務	0.560	7	8	7	6	5	7	9	6	6	7	6	7	6	6	7	5
館員は, 熱意をもって業務に取り組み, 業務遂行に達成感を見いだしている	13.5 熱意と達成感	人材育成	0.450	8	12	6	9	10	9	10	7	11	8	10	6	8	9	8	8
利用者の要求を理解している	12.3 要求理解	顧客対応	0.433	9	13	8	8	9	5	15	9	9	9	13	9	9	11	9	9
組織の活性化, 業務と組織の再構築に務めている	11.2 組織再構築	内部業務	0.363	10	10	14	10	7	11	11	11	14	10	9	12	11	10	10	10
将来計画の策定と実施を行なっている	11.5 将来計画	内部業務	0.312	11	7	12	11	11	10	6	10	12	11	11	11	12	14	11	12
館員は, 利用者, 他部署, 同僚との十分なコミュニケーション能力を備えている	13.1 Communication	人材育成	0.236	12	20	10	12	12	15	19	13	21	13	22	10	10	12	14	11
機関リポジトリの実施に務めている	12.5 リポジトリ	顧客対応	0.234	13	3	23	19	23	12	8	12	8	12	8	15	20	8	13	14
図書館経営資源(人員, 予算, 施設・設備)を確保する努力がなされている	14.5 資源確保	経営管理	0.197	14	11	15	14	13	25	13	14	17	14	12	18	15	13	12	17
利用者研究や利用実態調査の実施に努めている	12.6 利用調査	顧客対応	0.148	15	21	16	13	19	14	17	20	15	15	15	21	16	17	23	13
理事会, 学長, 事務局長などの大学のトップ層にはマネジメント能力がある	14.7 トップ主導	経営管理	0.140	16	15	27	16	21	17	12	17	10	18	16	19	21	15	15	20
大学のミッションが確立し, 教職員はミッションを理解して業務を遂行している	14.2 大学の使命	経営管理	0.132	17	22	11	18	17	24	20	15	16	22	17	13	14	24	16	19
学生と研究者の利用要求を満たして, その満足度は高い	12.2 要求満足	顧客対応	0.125	18	24	21	15	16	13	23	18	18	19	23	25	18	16	18	18
図書館の提供しているサービスに関して, 学内での評価が向上している	12.7 評価向上	顧客対応	0.124	19	18	18	17	14	20	22	22	19	21	19	22	13	20	19	16
図書館のミッションが確立されている	14.8 図書館使命	経営管理	0.123	20	16	17	20	18	18	18	19	20	17	18	17	19	18	17	21
図書館経営計画を策定し, 実施している	14.6 経営計画	経営管理	0.119	21	14	22	21	26	23	16	16	13	16	14	14	17	23	20	15
理事会, 学長, 事務局長などの大学のトップ層にはマネジメント能力がある	14.1 トップ経営	経営管理	0.067	22	23	13	22	20	16	21	23	22	25	21	23	22	21	21	24
図書館同士や業界関連のコミュニティー活動は活発である	13.3 Community	人材育成	0.041	23	17	19	23	22	22	14	21	24	24	24	28	25	19	22	26
図書館運営と大学経営との連携がある	14.4 経営連携	経営管理	0.000	24	19	26	26	27	27	24	24	23	20	20	16	26	22	25	22
図書館では人的資源管理(モチベーション維持, 職員有効活用)を行なっている	13.4 人的資源管理	人材育成	-0.030	25	25	25	24	15	21	25	25	25	26	25	26	27	25	24	27
サービス提供や教員連携を円滑に実現できる教養を, 館員全体として備えている	13.2 教養	人材育成	-0.047	26	26	24	27	25	19	26	27	26	27	26	27	24	26	26	25
館内での業務分担や人員配置は, 人材活用の自由度が高く, それを活かしている	11.7 人材活用	内部業務	-0.057	27	28	20	25	24	26	28	26	28	23	28	20	23	27	27	23
大学では, 有効な人事制度の確立や人材活用を行なっている	14.3 人事制度	経営管理	-0.150	28	27	28	28	28	28	27	28	27	28	27	24	28	28	28	28