

国立大学の法人化と図書館職員

長坂みどり*

国立大学図書館は、国立大学の法人化に伴う人事、組織、管理、運営等の改革・再編成や近年の情報社会の急激な変化に伴う様々な課題に直面することになった。これらの課題に、従来図書館が積み重ねてきた知識や経験で対応することが困難になってきた。さらに、大学図書館は、学術情報基盤として大学の教育・研究等責務遂行に高度で専門的な関わりが求められている。このような状況で国立大学図書館職員がどのように変わろうとしているのか、京都大学図書館および国立大学図書館協会の法人化後の変化・取組を検証する。

キーワード：国立大学法人化、京都大学附属図書館、国立大学図書館協会、大学図書館職員、業務改善、人材育成、能力開発、サブジェクトライブラリアン

1. はじめに

平成16年4月、89の国立大学はすべて法人化され「法人格」を持つことになったが、大学が、「知」の拠点として重大な責務を担い、「大学の顔」とも言われる大学図書館が、学術情報基盤として大学の教育・研究等の責務遂行に欠かせないものであることに変わりはない。

法人化から1年半が経過した現在、国立大学図書館および図書館職員が国立大学の法人化に伴う変化と相まって、どのように変化してきたか、どのように変わろうとしているのか、まだその過程であるが、京都大学および国立大学図書館協会を中心に、図書館職員に関わる変化・動きを検証する。

2. 法人化して国立大学図書館はどう変わったか

法人化により国立大学は、目指す方向、実現すべき機能、将来展望など、その目的や戦略を明確に示し、それらを実現する具体的な方策を打ち出す中期目標・中期計画を策定し、計画の達成状況によって評価を受け、その結果が予算配分につながることとなった。さらに、大学の構成員のみならず、地域社会や国際社会への説明責任が一層重要となった。図書館職員も、自ら資質・能力の向上を図り、大学の基本理念・目的・責務の実現に向け、働きがいや使命感を持って図書館機能・サービスの向上に努めることがこれまで以上に求められている。筆者が所属する京都大学の図書館を一つの事例として図書館職員に焦点を当て、変化を検証する。

2.1 中期目標・中期計画

法人化して、大学は第1期6年間の中期目標・中期計画

に基づいて、教育・研究、大学運営を行うことになった。中期目標は、各大学の基本理念や長期的な目標を実現するための一つのステップであり、一定期間内の達成目標である。また、大学が中期計画を策定する際の指針となるとともに、大学の実績を評価する際の主な基準になるという性格を有する。中期計画は、中期目標を実現するための具体的な計画である。運営費交付金等についての予算を要求する際の基礎となり、中期目標の達成度を評価する際の具体的な要素となるなどの性格を有している¹⁾。中期目標終了時の評価結果が次期の運営費交付金の算定に反映される。「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度終了時の評価に係る実施要領」²⁾には、「この評価には大学が法人化を契機に、いかに各国立大学法人等の改革と新生が図られたかという視点が重要である」と記載されている。個性豊かで、国際的にも存在感のある大学を目指して、教育研究活動が積極的に展開されると同時に、法人の業務運営、予算、人事等の改善・充実に適切に進められたかどうか、評価の重要な視点となる。

2.1.1 図書館の中期計画

京都大学図書館の中期計画は、京都大学の中期目標を実現させるため、具体的な項目をあげている。①図書館を始めとする学部学生の自学自習スペースの整備、②図書館の開館時間の延長などの利便性を高める施策、③図書や資料等の整備拡充に努め、所蔵図書データの遡及入力を推進、④障害者等級に応じた図書館環境と支援体制の整備、⑤研究のための情報ネットワークや電子ジャーナル等の情報サービス体制を整備、⑥学問分野ごとに研究図書館機能を整備、⑦業務処理方式の改善、その他多岐にわたる。

法人化に伴う年度計画に関する四半期毎の達成状況の点検・評価や「年度の実績に関する報告書」の作成等新たな業務も増え、さらに情報社会の変化・進展による新たな機能への対応は止まることがない。学術情報を生産する大学が、自ら生産する様々な学術情報を収集、蓄積、配信するインターネット上の電子保存書庫機能「機関リポジトリ」³⁾

* ながさか みどり 京都大学附属図書館

〒605-8501 京都市左京区吉田本町

Tel. 075-753-2612

(原稿受領 2005.9.26)

への対応も、京都大学で準備段階に入り、情報リテラシー教育への高度の関わり、従来からの文献複写業務のeDDS (= Electronic Document Delivery System & Services)への対応等準備に入っている。これらの新たな機能の実施のために、業務・組織の見直し、合理化・効率化、さらに人事体制の改革を進めることで無駄を省き、新しい機能を取り込んでいかなければならない。京都大学では、平成17年5月、「事務改革大綱」が公表され、達成のためにより具体的な「事務改革事項と実施計画」が提示された。図書館も「受入業務の一元化」など事務改革事項が提示され、達成に向け組織再編成を伴う業務の合理化・効率化を検討している。

2.1.2 中期計画へ向けた図書館職員の取り組み

平成16年4月、京都大学附属図書館事務部長を委員長に図書館業務改善検討委員会を設置した。この委員会には、全学図書館職員の関わりを強めるために、附属図書館の管理職を含め全学図書系掛長および掛長のいない図書室の代表者50数名で構成される既存の全学図書系会議を当てている。実行組織として情報資源管理部会、図書館サービス部会、情報処理部会、能力開発・研修部会の4部会を設置、それぞれ全学の掛長、掛員からなる8～9名のメンバーで構成される。さらに総務課長を主査に各部会主査をメンバーとする総括部会を設置、各部会の連携・調整と組織・体制に関わる課題の検討に当たっている。平成17年度の主な重点検討課題・提案等は、前金外国雑誌集中処理センター(仮称)構想、部局間重複製本雑誌の保管調整による狭隘化の解消モデル、全学デリバリーシステムの検討、業務システムの新たな機能(eDDS, 自動化書庫対応等)の検討、Fundamentals-Seminarや講演会の実施(西洋古典籍の修復、その他)などがある。業務改革で実現しなければならない要素が、現場の図書館職員の意見を反映させた形で提案され、モデルケースとしてすでに実現を試みたものもある。研修も現場の意見を採り入れ、希望者多数で2度に分けて開催したり、講演会も国公私立大学図書館からの参加者を含め会場が満席になるなど、大変好評を得ている。明確な方針の下での、責任感を持った図書館職員の自主的な関わりによる成果と考えている。

2.2 予算—運営費交付金

法人化されても、国立大学の運営費等は従来通り、国からの予算、授業料収入、病院収入等でまかなわれている。国からの予算措置は、運営費交付金と名称が変わり、用途を指定されることなく一括して交付される。法人化初年度の平成16年度は平成15年度の実績を基に、ほぼ同額の予算が交付されたが、毎年効率化係数1%分が減額されていくことになっている。効率化係数は今後さらに1%から2～3%になる可能性を含む厳しい情勢である。

2.2.1 図書館の予算

京都大学附属図書館の場合、平成16年度に配分された予算は前年度の8%減であった。この減額を、水光熱費の節約その他で凌いでいるが、逆に中期計画に開館時間の延長

が挙がっており、必要経費が嵩むという相反する要因に苦慮している。

一方で、予算枠を自由に決めることができるため、図書館の判断による旅費枠の増額が可能となり、職員の資質向上に役立つ研修・調査等の機会が増えた。

2.2.2 手間の削減と収益増収の努力—特別利用規程の制定

大学図書館では、教育・研究目的の文献複写については、文献複写規程に基づき、複写料金を課している。しかし、ほとんどの大学図書館には、これまで出版物への掲載、資料の貸付に対する有償規程がなかった。京都大学は、貴重な資料を含む600万冊を越える蔵書があり、掲載許可や出陳の申し出の件数も多く、少額であっても煩雑な手順で契約を結ぶ場合や、判断基準が不明確で謝絶せざるを得ない場合もあり、対応に時間・人手をとられていた。平成16年、博物館・美術館の規程を参考に教育・研究目的や公的機関の利用を除き、掲載等のための撮影等に係る特別利用および貸付に関する有償規程を制定した。許可の判断基準が明確になり、見合った代価を得ている。

2.3 組織

京都大学の運営に係る中期目標には、「適切な業務評価に基づき柔軟な組織編成及び人員配置に努め、管理運営経費の抑制に努めるとともに、効果的・機能的な大学運営を図る」ことが掲げられている。法人化後1年半が経過し、全学の事務の業務量調査が行われ、本部事務の組織再編成の計画、実施スケジュールの検討が開始されている。専門的・定型的業務を集中処理する「センター」設置と、戦略的経営を可能にする企画部門の強化、教育研究支援機能の強化が柱となる。京都大学は、百年を越える部局自治の歴史をもち、部局の図書館・室も50を越える組織であるため、図書館群の再編成は実現に多くの難関がある。しかし、求められるサービスの質の向上と高度化を実現しつつ、予算の削減による人の削減への対応や戦略的な経営方策として、定型的業務の集中化や一元化、外注化による合理化・効率化は避けて通ることはできないであろう。顧客満足度の向上に係るサービス拠点の在り方、外国雑誌の集中処理センター構想など、前述の図書館業務改善検討委員会や、教員による京都大学図書館協議会の特別委員会等で検討が開始されている。

なお、自主性、独自性の強い、「調整された分散方式」と言われる50を越える図書館・室を持つ京都大学は、平成17年4月、「京都大学図書館機構」を発足させた。学術情報入手体制の確立、学内の学術情報の効果的かつ円滑な共同利用体制の整備、合理的な共同業務処理体制の確立、図書館機能を有しない部局への図書館サービスの提供、図書館職員の充実、必要財源の確保を共通の課題として、その解決のための総合的・合理的な全学協調体制である。その1年前平成16年4月に、それら全学の図書館機能を審議する場として教員を構成員とする図書館協議会が発足している。

2.4 図書館職員人事制度

2.4.1 図書館職員の人事制度改革の基本的方向性

京都大学では、平成16年6月「職員の人事制度改革検討会」が設置され、平成17年3月「京都大学職員の人事制度改革について」(報告)が公表された。人材育成、評価、任用、給与、表彰、その他多岐にわたり検討がなされている。図書館職員の人事制度の基本的方向性としては、①情報社会の変化等に対応できる高度の専門性を持った図書館職員(=サブジェクトライブラリアン)の育成、②職員の自主・自立的能力開発の推奨・支援による能力・知識・技術の向上の促進と、資質の向上につながる適正かつ計画的な人事異動、③図書館業務の見直しによる人的・財政的資源の効率的活用と長期的視野に立った採用計画の構築、の3つが挙げられている。

2.4.2 図書館職員人事制度の検討

現在、京都大学では一般事務職員と図書館職員間の人事交流は行われていない。130名を超える図書館職員(定員)が在籍し、これら図書館職員は別個の人事制度によっている。主任ポストがなく、掛員は直接掛長に昇任する。課長補佐ポストはなく同格の図書館専門員のポストがある。

人事制度の改善は、①年功序列型から能力・実績を重視した制度への転換、②大学の高度化、専門化に対応した柔軟かつ多様な人事システムの構築、③能力、適正に応じた公平な人事システムの確立を目指し検討を行っているが、結論を見ていない。図書館職員の専門性を維持しつつ、図書館職員の管理職コースと専門職コースのいわゆるラインとスタッフ制の併存体制が検討されている。最近、事務系職員も国際交流、研究協力担当その他、高度の専門性が必要とされており、図書館職員の専門性がより問われている。

2.4.3 京都大学における人材育成

京都大学の人事制度改革の一環である人材育成の方針に、特筆すべきものがある。職員の能力開発は、職員個人の自主・自立を基本とするが、支援体制が制度として充実してきた。

(1) 研修・能力開発

職員研修制度(職階別、専門分野別)の再構築、学外派遣・海外派遣・大学院等講義聴講等の各研修の拡充・新設

(2) 自己啓発支援

自己啓発・能力開発のための休職制度、職務専念義務免除制度、支援奨励金制度の新設などである。

ハーバード大学イェンチン図書館から、平成19年度1年間京都大学から図書館職員を1名受け入れたいという申し入れがあった。3年間のプロジェクトで、平成18年度から1年ずつ、日本の大学から図書館職員1名の派遣を受け入れ、資料の電子化・整備・アクセスの協力体制の構築等、共同事業を行う計画である。旅費が先方持ちで、給与は京都大学持ちであるが、ALA(=The American Library Association)等の会議出席、アメリカの図書館運営の実際を体得するなど、OJTとして得難い機会である。京都大学では研修の支援体制の充実により、その期間、補充として

派遣職員が手当される。今後相互の交流人事を検討する必要性も理事から提示されている。

3. 全国レベルで見る法人化後の図書館職員の变化

3.1 採用

3.1.1 法人化後の国立大学図書館職員採用方式

法人化後、国立大学法人等の職員は非公務員型となり、採用方法も独自の採用方法に変わった。法人化前の平成15年度までは人事院によるII種「図書館学」の区分による国家公務員採用試験が実施されていたが、平成16年度から、II種試験「図書館学」区分については、国立大学法人、大学共同利用機関法人および独立行政法人国立高等専門学校機構の設立後は、採用が見込まれないため廃止された。ただし、平成16年4月の国立大学の新規採用者は、法人化の移行期のため平成15年度に実施された国家公務員採用試験の合格者から採用された。

平成16年度から国立大学等は、それぞれの理念によって職員を募集することになったが、図書系を含む事務系および技術系職員の採用については、第一次試験として「国立大学法人等職員統一採用試験」が、国立大学協会の7地区の「実施委員会」により全国同一日に実施された⁶⁾。

3.1.2 「国立大学法人等職員採用図書系専門試験」

図書系職員については、前述の統一試験の他に、第二次試験として国立大学附属図書館を中心に、「国立大学法人等職員採用図書系専門試験委員会」が設置され、地区毎に設置された「専門試験実施委員会」が、教養試験とは別の全国同一日に、全国統一の図書系専門試験を実施している。さらに、採用予定の各国立大学法人等がそれぞれ面接審査等を別途行っている⁷⁾。なお、近畿地区では、さらに論文試験も同時に課した。

3.1.3 採用の状況

国立大学の多くは、図書系専門試験を必須とし、司書資格は特に条件に付していない。逆に一部の国立大学や国立高等専門学校によっては、図書系職員として採用する場合でも、専門試験を課さず司書資格だけを条件に付けている場合もある。また、法人化以前から地方の小規模大学等では定員削減の対応等により、図書系職員としての新規採用をせず、学内の一般事務職員からの異動を行っている場合もある。職員採用の裁量はそれぞれの大学にあり、地域や規模等の条件、方針等により、それぞれの求める人材を採用するわけであるが、このような採用時の条件の差が、今後の国立大学等間の円滑な人事交流に障害を生じさせる可能性もあり、また図書館機能・利用者サービスの高度化・多様化への対応に影響が出ることも考えられる。なお、最近の傾向として専門試験による採用者には、国立大学の修了者、修士課程の修了者が増加している。

3.1.4 法人化による国立大学図書館間人事交流の変化

京都大学では、近畿圏の10を越える国立大学図書館等へ、人事交流で20名近い図書館職員を外向させている。他機関を経験することは、図書館職員としての視野、能力開発、

さらに図書館間の連携・協力が有効であり、法人化後もその方針に変わりはない。しかし、法人化後、国家公務員から各法人職員となり、独自に人材を確保・育成する等、個々の大学の人事政策により、人事交流を縮小・中止する大学が増えてきた。

3.2 人材育成・研修

これまでから、文部科学省、各種団体、各地区、各大学において様々な大学図書館職員の育成に関わる取り組みがなされてきた。しかし、それらが、連携、統一性を持って実施されてきたかについては疑問がある。

法人化によって、それぞれの大学が個性豊かで、国際的にも存在感のある大学を目指して教育研究活動等を積極的に展開し、機動的・戦略的な大学運営の実現、国民や社会に対する説明責任を重視した、社会に開かれた大学運営が目指されている。大学図書館にとっても、競争力を持った個性豊かな図書館を目指すことが求められているが、同時に図書館にとって、他の図書館や関連機関との連携を強化し、わが国の図書館の継続的な資質向上、図書館活動の水準の向上、均衡ある発展をはかることも不可欠である。

図書館の活動を支える図書館職員は、大学や図書館にとって重要な人的資源であり、その育成が図書館、ひいては大学の教育研究支援の一つのポイントとなる。研修については、これまで文部科学省が主催していたものが他の機関の主催になるなど、変化が生じている。ここでは、国立大学図書館協会の人材確保・育成の取り組みを紹介する。

3.2.1 国立大学図書館協会における人材育成の取り組み

平成16年7月1日、第51回国立大学図書館協会総会において人材委員会の設置が提案され、了承された。

法人化によって国立大学図書館が一層合理的な運営を展開し、利用者の期待に応えるサービスを提供し続けていくためには、各大学が必要とする人材の確保ならびに計画的な養成と配置がますます重要になってきた。従来からの懸案事項をあらためて検討すると共に、優れた図書館職員を継続的に確保できるようにするためにどのように対処していくべきか、問題点を整理し対応策を検討する。併せて、協会として実施することが望ましい研修事業を企画し実施することを目的としている。なお、人材委員会は、採用班、人材育成班、処遇班の3班に分かれて検討を進めている。

大学の国際化は、業務内容のグローバルスタンダード化を促し、図書館職員の資質の高度化・国際化が求められている。情報の提供においても電子ジャーナル、データベースの提供の拡大によるシステムの改善や、出版社等との直接交渉、相互利用業務ではGIF(Global ILL Framework)による国際的な対応が進展しており、図書館サービスの拡大、高度化に図書館職員が対応し、新たな展開に関わる能力が求められている。

このような状況のもと、人材委員会では、研修を大学図書館職員の経験、役職等職階に応じた適切で整合性の取れたものとするため、研修の見直し、カリキュラムの検討、講師の選考、スケジュール調整等研修の見直しと新たな研

修の企画・立案を開始している。また、他の研修等を実施する機関への要望など多角的な検討を進めている。

3.2.2 国立大学図書館協会の提案する研修(図1)

国立大学図書館協会人材委員会が新規に実施、改善を提案する研修等は、次のようなものである。

(1) フレッシュ・パーソン・セミナー

いわゆる新任職員研修であるが、組織的な位置づけとして大学図書館に新規に採用された1年前後の図書館職員に対し、図書館職員として最低限習得しておくべき内容を伝授する機会とし、基本的開催企画案を人材委員会が提案し、各地区、各大学で実施する。

(2) マネージメントセミナー

部課長等幹部職員に対する管理職研修は文部科学省主催から、国立大学協会主催に変化した。大学図書館幹部職員だけを対象にした独自の研修は従来なかった。平成17年7月、国立大学の図書館を所管する幹部職員、とりわけ新任者や、法人化による組織の統合・再編により、他の職種から図書館幹部職員になった部課長を対象に人材委員会が企画、実施した。大学予算の減少と出版価格の高騰によるわが国の学術基盤への重大な影響が昨今懸念される現状で、大学図書館の幹部職員には、法人化や組織統合・再編に伴う「新しい役割と職責」(全学的使命としての中期計画・目標の達成、社会貢献等)を果たしながら、学術コミュニケーションの機能回復、学術情報の創造・蓄積・発信機能構築というグローバルな業務対応が求められている。このセミナーは、大学図書館のトップ・マネジメントに関わる現下の課題を取り上げ、幹部職員の研修機会とするものである。なお、第1回として開催された平成17年度は、館長の参加者も含め、定員80名を超える参加があった。

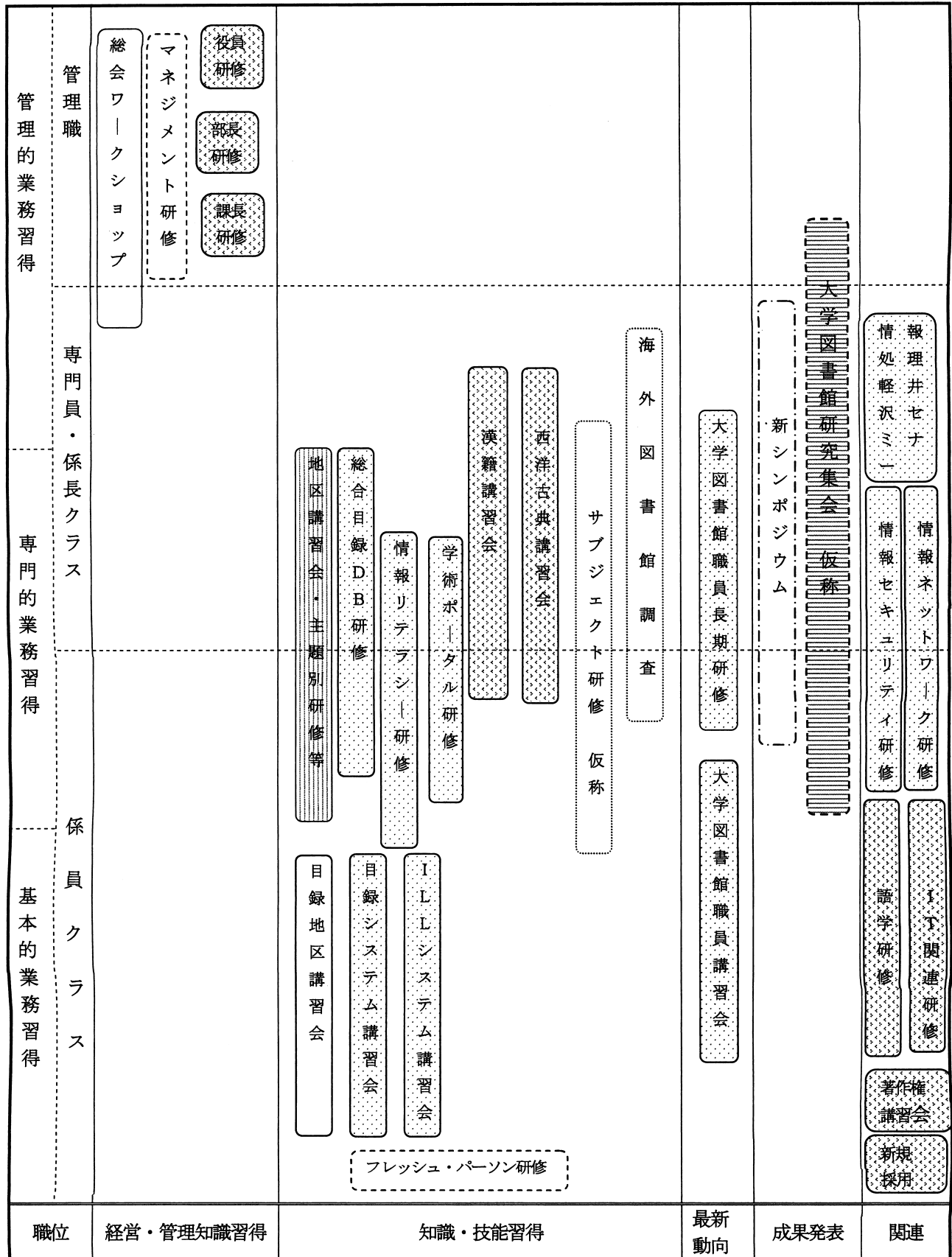
(3) 国立大学図書館協会シンポジウム

このシンポジウム⁶⁾は、東西2会場で、係長、専門員を対象にそれぞれ50名程度で実施されている。東西会場の内容の統一がより図られることになった。タイムリーなテーマを取り上げると共に、各館からの事例報告をするなど、情報の共有、意見の交換ができる場となっている。平成17年度は、「機関リポジトリ」が、実行の段階に入ったとの認識の下、テーマに取り上げられた。

図書館に関するシンポジウム等が、いろいろな団体の主催で多数開催されている。共通するテーマであれば、その母体の団体毎に実施するより、共催・協同することで経費、労力の削減その他効率的である。それぞれ団体固有のテーマで開催する場合は別として、共催できる内容の場合は、国公私立大学図書館協力委員会が主催することを前提に準備委員会を立ち上げ、平成17年度の開催に向け準備を開始した。

3.2.3 課題—他の研修等を実施する機関への要望

国立情報学研究所、国立国会図書館、その他関連機関が、さまざまな研修を実施し、大学図書館職員にも門戸が開かれ資質向上の機会が提供されている。図書館職員の資質向上のための研修は様々なレベルでの多様な内容の研修が必要であるが、それらすべてを国立大学図書館協会で行



国大図協
 NII・筑波
 国公私
 関連団体
 他機関
 すでに実施
 未実施
 不定期実施
 検討中

図1 国立大学の図書館関係研修等イメージ図

することは不可能であり、また現実的ではない。協会外部の関連機関等との緊密な連携・協力のもと、協会と外部関連機関等が研修事業を分担し、資質向上のためのトータルな枠組みを構築していく必要がある。このような見解の下、研修を実施する機関へ、国内の図書館職員養成に、より効果的で統一のとれた研修が可能になることを期待して、国立大学図書館協会人材委員会から研修を実施する関係機関へ要望することが検討されている。

例えば、文部科学省が主催していた大学図書館職員講習会と大学図書館職員長期研修⁶⁾は、法人化後はそれぞれ国立情報学研究所と筑波大学が主催することになった。基本的な受講対象、目的等に大きな変更はないものの、異なる機関が別個に担当することになったため、対象者、目的、内容などについて研修計画全体としての統一的な視点、位置づけがややもすると不明瞭になっている。そのため、それらが連続性のある一体的な研修として、それぞれの対象、目的に沿った研修内容を実施するとともに、両者が有機的な連携と一環性を保つことによって体系的な研修とし、効果的な成果が得られるように考慮されることが望ましい。なお、大学図書館職員講習会は、主催の国立情報学研究所と東西の会場館である東京大学と京都大学が綿密な打合せを実施している。

4. おわりに

国立大学が法人化され、国立大学図書館は経営・運営における競争力や経営戦略による改善・充実、さらに教育・研究および情報社会の要請により高度の機能・サービスが求められ、変革の途上にある。しかし、図書館というものが、お互いの連携、協力はなしには機能を完結できない性格を持ち、図書館を担う人材の資質・能力は、図書館機能の達成、進展に大きな影響をもたらすものである。今後の図書館の充実・発展は、ますます図書館職員という人材の確保・育成にかかっている。平成5年「大学図書館機能の強化・高度化の推進について(報告)」⁷⁾の他、多くの答申で、大学図書館員の専門性の充実・強化、育成・確保について種々の指摘がなされている。図書館職員は、従来の図書館業務にとどまらず、図書館の専門知識および高度な特定分野の専門知識、さらに経営管理能力、コミュニケーション

の能力等が求められ、平成17年6月「学術情報基盤としての大学図書館等の今後の整備のあり方について(中間報告)」⁸⁾では、「主題知識、専門知識を持った専任の図書館職員が不十分」との指摘を受けている。能力開発は、個人の自主・自立が基本であり、研修等も能力開発のきっかけでしかなく、研修自体が目的でも結果でもない。「人材育成の目的は組織が強くなること」⁹⁾であり。組織においては、そこに働く職員が生き甲斐と使命感をもって組織の目標を達成しうる環境整備を図ることが不可欠である。法人化に際し組織再編を実施した国立大学もあるが、今後の点検・評価が待たれる。図書館にとって職員の専門性、人事体制、処遇等の新たな検討がはじまっている。時代は確実に変革を求めており、留まることは許されない。国立大学図書館は、模索を繰り返しつつ、様々な課題の解決および新たな挑戦に立ち向かっている。

参考文献

- 1) 国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議。新しい「国立大学法人」像について。2002
- 2) 国立大学法人評価委員会。国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度終了時の評価に係る実施要領。2004
- 3) 逸村裕、竹内比呂也編。変わりゆく大学図書館。東京、勁草書房、2005、232p.
- 4) 国立大学協会ホームページ <http://www.janu.jp/saiyou.html> [2005.09.07]
- 5) 国立大学図書館協会ホームページ <http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/> [2005.09.07]
- 6) 柴田正美、岩崎れい他著。図書館職員を対象とする研修の国内状況調査。2005、(NDL 図書館調査研究リポート No.5) http://www.ndl.go.jp/jp/library/lis_research/no5/index.html [2005.09.07]
- 7) 学術審議会学術情報資料分科学術情報部会。「大学図書館機能の強化・高度化の推進について(報告)」。1993
- 8) 科学技術・学術審議会学術分科会。学術情報基盤としての大学図書館等の今後の整備のあり方について(中間報告)。2005
- 9) 守島基博。人材マネジメント入門。東京、日本経済新聞社、2004、202p.

Special feature: National University Corporation. National University Corporation and Academic Librarian, Midori NAGASAKA (Kyoto University Library, Yoshida-Honmachi, Sakyo-ku, Kyoto 605-8501 JAPAN)

Abstract: Japanese national universities had turned into independent administrative institutions (IAIs) since April 2004. Whereby, National University Libraries are required to move ahead on personnel management, organizational and institutional reform. At the same time, National University Libraries will be faced upon drastic transformation of information society. It is difficult to keep up with these changes just with the library experiences, skills or knowledge. However, university libraries are expected to fulfill universities' obligations on education and research activities as a core station of intelligence infrastructure. In this paper, I would like to introduce how the librarian's trying to change, and verify the approaches done

by Kyoto University Libraries and Japan Association of National University Libraries after April 2004.

Keywords: national university corporation / Kyoto University Library / Japan Association of National University Libraries / academic librarian / improvement of operations / fostering of human resources / man-power development / subject librarian