

2.2 大学図書館における機構改革

立命館大学総合情報センター次長
田中康雄

1. 大学を取り巻く状況

- (1) 国際化 国際競争力、教育研究のグローバル化、トップ30大学の育成
- (2) 情報化（IT化） インターネットの進展、デジタル情報の拡大、e-Japan、e-education
- (3) 独立行政法人化 2004年度？～
- (4) 私学危機 少子化、定員割れ、経営問題
- (5) 大学院戦略 高度化、多様化、高度専門職業人養成

2. 大学図書館の状況

- (1) 教育システムの多様化、研究の高度化への機敏な対応の必要性
- (2) 資料費の高騰 外国雑誌の高騰およびデジタル化への流れ
- (3) 学術情報のデジタル化 オンラインDB、e-journal、所蔵資料のデジタル化
ハイブリッドライブラリー
- (4) 大学情報システムの一機能としての図書館システム コンテンツの重要性、情報リテラシー教育支援、ワンストップターミナルの発想、情報（処理）センター等との関係強化の必然性
- (5) 開館時間・日数の増加傾向 国際化、社会人学生の増加、夜間・土日の開館
- (6) 管理経費の増大への対応 定員削減、専任職員業務の重点化、多様な雇用形態、資料管理スペース問題
- (7) 図書予算の停滞あるいは減少への対応 雑誌のキャンセル、デジタル資料と印刷資料の重複支出の見直し
- (8) 業務委託分野の増大 効率化・合理化、職員の専門性の確保、人材養成の課題
- (9) 図書館コンソーシアムや大学コンソーシアムの設立

このような課題の広がり、深さ、変化の速さに迅速に対応できる組織のあり方

3. ネットワーク時代の情報化の視点

3.1 基本視点

- (1) 教育分野、研究分野、事務分野（図書館および情報システム、管理・運営部門を含む）に関して、総合的視点から情報化を推進させる。
- (2) 大学の全ての部門において大学の教育・研究の高度化を推進するために、ITの活用が必須であるという認識を共有化する。

3.2 具体的推進にあたっての留意点

- (1) 大学全体の事業計画として「情報化推進」を明確にする。
- (2) 情報化は、初期投資だけでなく、機器の更新等に継続的な投資が必要なため、中期的展望を持った計画化を図る。
- (3) キャンパスに「情報ネットワーク文化」を創造するための仕組みを構築する。
- (4) ネットワーク時代において、図書館だけでシステムの構築・維持をしていくことは困難であり、情報化を推進するための組織の見直しを図る。

3.3 情報化関連組織のあり方

- (1) 統合型：資源・経費は有効活用が可能。組織の目標と役割を明確にすること。マネージャーの役割は特に重要。
- (2) 分散型・独立型：システム間の調整は取りにくいので、全体の合意を取るための会議体が重要。資源・経費の無駄が発生し易い。

4. 大学図書館における機構改革の必要性

- (1) 図書館としては、電子図書館機能の構築のため、情報システム部門と密接な連携が必要である。
- (2) 情報システム部門としても、ハード面を中心とした基盤整備からコンテンツの提供あるいはそのためのシステム構築へ重点が移りつつある。
- (3) 情報資源についても、重複投資をできるだけ減少させる必要性がある。
- (4) 情報システムや図書館システムを開発・維持する人材についても相互に有効活用することが必要である。業務委託の場合も、効率的、合理的なシステム管理が可能となる。
- (5) 社会状況の変化が急テンポであり、企画・立案、決定、実行までを迅速におこなえる組織が求められている。組織を変えずに対応する場合は膨大な調整が必要となる。
- (6) 利用者からみても、ネットワーク上で展開されるサービスについて図書館と情報システム部門との境目が判別しにくくなっている。

5. 立命館大学総合情報センターの機構改革

5.1 経過

- (1) 第1期(1993-) 計算機センター、図書館システム部門、事務システム部門の統合総合情報センター設置(教育研究システム課と事務システム課)
- (2) 第2期(1998-) 総合情報センターと図書館の統合 5課2分室体制。教育研究システム課、事務システム課、情報管理課、衣笠情報サービス課、BKC情報サービス課
- (3) 第3期(2001.4) 図書館部門(情報サービス課と情報管理課《収書・受入・目録担当》)および情報システム部門(事務システム課と教育研究システム課)の再編統合

5.2 機構改革の目的

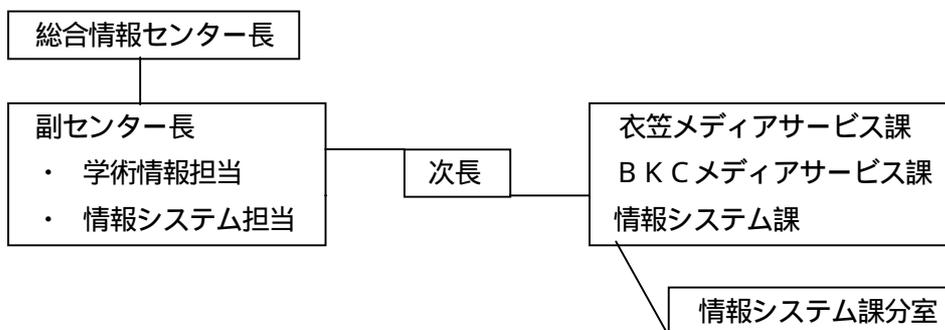
- (1) 教育・研究、事務、学術情報の各システムの資源、資金、人材の有効活用
- (2) 学生・研究者サービスの高度化
- (3) 業務委託の導入
- (4) 組織単位を大きくすることにより、情報の流れを早くし、政策決定を迅速化する。

(5) 意識改革(学園課題への迅速な対応、提案型業務スタイルの構築)

(6) 専任職員業務の明確化

<p>「専任職員でなければならない業務」</p> <p>専任職員として必要とされる能力・力量</p> <ul style="list-style-type: none">・書誌や主題に関する知識(レファレンス能力)・情報の電子化に対応できる能力(IT活用)・マネジメントできる能力(人(契約職員、業務委託、学生スタッフ)、財政)・コミュニケーション能力(対人、外国語) <p>専任職員の中心業務</p> <ul style="list-style-type: none">・ 学術情報ナビゲーターとしての役割(ホームページの運用管理を含む)・ 選書・収書・ 企画・政策立案:統計分析・評価、ガイダンス、講習会、システム開発・ 渉外・広報・委員会事務局
--

5.3 現在の組織図



6. 最後に

機構改革を成功させるために

- (1) 組織における目標・政策を一致させる リーダーシップと徹底した議論
- (2) 組織の硬直化を防ぐ Free, Flat, Flexible 型組織の構築
- (3) 企画・立案、実行、評価を確実にこなす 職員の「やる気」「働きがい」を引き出す。

<参考文献>

福原義春: 部下がついてくる人, 日本経済新聞社, 1998

郷端清人: 大学の情報化が職員をどう変えるか, 『大学職員ジャーナル』1999年度版

大学図書館の組織・機構及び業務の改善に関するアンケート調査

<http://wwwsoc.nacsis.ac.jp/anul/Kdtk/Rep/64/index-a.html>