

IAAL特別講演会 2021年5月20日(木)

大学図書館の可能性

牛崎 進

IAAL理事, 私立大学兼任講師, 元立教大学図書館

1

はじめに

- 2021年3月に私立大学図書館協会東海地区協議会の研究会で取り上げたものがベース
- 本日の講演会のテーマである図書館の「協働」に力点を置いて

2

1.現状をどう見るかー大学の経営環境ー

外的要因

- 少子化と大学間競争
- 複雑な入試実施、入試広報の強化、留学生確保、小中高の系列化、エクステンションへの優先配置
- 学費減免や奨学金給付など再別化要素の強化、外部評価、各種ランキング対応

3

1.現状をどう見るかー大学の経営環境ー

内的要因

- 教育の質保証
カリキュラム改革、授業評価、学習支援環境整備、キャリア教育、情報公開
- 財政改革
経費節減、法人子会社の設立、各種増収策の模索
- 人事政策
職員の減員、総合職の採用、定型業務のアウトソーシング拡大、専門業務のアウトソーシング化
IR業務の立ち上げ

4

2.大学図書館の今

コロナ禍対応

- 非来館型サービスの展開
貸出期間、郵送費など柔軟な規則運用、各種データベースへのリモートアクセスの拡充など

5

2.大学図書館の今

変化

- インフラ整備（蔵書データ、ICT）からサービス志向へ
- デジタル情報源拡大、とりわけ学生のネット情報への高い依存度
- 情報リテラシー教育の強化

6

2.大学図書館の今

現状は可能性大

- 学生たちのニーズを知る
- 前例にとらわれない図書館運営の可能性、図書館間連携の意義
- 図書館への学内認知向上

7

3.可能性を拓くために

連携の変化

- 図書館間連携の立て直し
- 図書館を取り巻く広範なステークホルダーとの連携

8

3.可能性を拓くために

学習支援の変化

- 受動型授業から双方向型授業へ
- ネット情報の賢い使い方
- ラーニングコモンズの定着、ピアサポーターによる各種アドバイザーの配置
- グループ学習室の活用

9

3.可能性を拓くために

図書館職員の育成

- 中核人材の育成、確保が必要、専門職を活用できるか（むしろ課題）
- 非専任スタッフ（会社スタッフ）のモチベーションアップ

10

3.可能性を拓くために

配分資源の標準化

- 図書費のあり方、デジタルリソースへのアクセス、適切な運営費（とりわけ委託費）など。後出。

11

3.可能性を拓くために

企画・広報活動

- 学内向けの持続的な広報

改善できたこと、好評を得ていることは大学や理事会の経営層そして広報担当にできるだけ広報する。これは受験生や高校の進路指導、そして卒業生へのアピールにもなる。ブランディングを高める活動に図書館も関心を持っていることを示す。

学生満足度を高めるには、学生3年間に何度か良き図書館体験となるものを企画・実施する。学生を巻き込んだイベントなど。

12

4.いくつかの検討事項

連携の深化から「協働」へ

- 図書館間連携の担い手（大学）を育てる、協会の役割も見直しが必要か。
- 図書館業務ほど標準化された運営をしている部局はない。

標準化：相手を「見る」から相互に「見合う」に移行
 図書館システムの共同調達・運用が検討されている
 戦略的コスト削減(人件費含む)の「光」と「影」
 「影」に対する図書館界の組織的取り組みも期待する
 大学の第三者評価や補助金交付での重要事項として扱われる指標やガイドライン作りは？

13

4.いくつかの検討事項

学習支援

- 待ちの支援から、教室での支援、双方向での支援。教員や学部への働きかけが必要。
- ピアサポーターの活用。学生の参加はこの学習支援にとどまらず、広く求めたい。

14

4.いくつかの検討事項

職員の育成，確保

- 人事や財務政策は4年、長くても8年のサイクルで動く（変わる）のが一般的。

したがって、専門職が補充されないか不安定な私立大学での図書館中核職員の確保は、学内を見渡して複線志向で行うのがよい。

ある程度でも専門職制が維持されているところは、専門職が勤続疲労に陥らぬようにすべき。

* 発表者の図書館管理職時代の体験

15

5.むすびとして

「世界ぜんたいが幸福にならないうちは
 個人の幸福はありえない」

宮沢賢治

話し合いと「協働」が欠かせない
 ご参加とご清聴を感謝し、皆さまの今後の取り組みが実現するよう祈念して。

16