私立大学図書館協会東地区部会研修会　2013年7月4日(木) 15:00～17:00

明治大学中央図書館B1F多目的ホール

アウトソーシング入門

NPO法人大学図書館支援機構　正会員

牛崎　進

usizaki@rikkyo.ac.jp

１　図書館業務を支える人々

（１）ラインナップ

専任職員　（総合職採用者、司書職採用者、システム系技術職員）

非専任職員（直雇用（臨時職員、嘱託職員、パートタイマー）

非専任職員（派遣職員（労働者派遣契約）

非専任職員（請負業者に雇用されている社員）　←　アウトソーシング

（２）流動性

　　　専任（管理職含む）の人事異動による流動性が増しており、職員数も減少傾向。

　　　非専任職員は、契約期間が有期であること、受託会社の場合は業者切り替え等で雇用自

体が不安定。

（３）総合職、司書職の専任職員の役割

　　　総合職・・・企画・調整、予算獲得、人材育成など

司書職・・・学術情報サービスの維持・改善、書誌データ品質管理など

２　大学図書館業務のアウトソーシングが拡大してきた背景

1. 業務が標準化しやすい

広義には図書館間協力のたまもの

・NACSIS-CAT、図書館システム、ツール類

　　　 標準化されていないのは財務会計システムぐらい？

1. 大学経営からの要請

 収入（学費、補助金）増の展望が開けない現状がある。

そこで。固定費負担となっている人件費の削減が、あらゆる業務で要請されている。

　　　　直雇用の間接人件費（社会保険料、健康保険組合負担など）を落とすには、派遣かアウトソーシングの選択に傾斜。派遣社員はあらゆる業務を依頼できるが、専任職員が業務指示しなければならないので、これが原則として不要なアウトソーシングを選択。

1. 受託会社の成長と競争

紀伊國屋書店、丸善、TRC

日本データベース開発、埼玉福祉会、

キャリアパワー、

明大サポート、クレオテック

大学図書館支援機構　等々

1. その他

かつては文科省補助金を申請すれば、委託費の半額が補助された時代が続いていた。

３　図書館の課題

1. 経営資源の再配分

　　　人件費、図書資料費、運営費

　　　利用者は何を求めており、何を整備して欲しいと考えているかが再配分のポイント。

　　　アウトソーシングは、人件費・運営費に直結。

1. 学習支援

　　　情報リテラシー教育、

1. 研究支援
2. 地域連携・社会連携
3. その他

４　アウトソーシングの留意点

1. 直雇用の非正規職員（派遣会社員、アルバイト、嘱託）
2. 委託する業務の仕様を整理し、見直しているか
3. 偽装請負になっていないか
4. まかせっきりにしていないか
5. 経営資源の適正配分を考慮しているか
6. 良好なパートナーシップを築けているか
7. 委託会社・スタッフに頻繁な交替がないか
8. 労働契約法の改正

５　さあ、みなさんはアウトソーシングにどう向き合いますか

　　大学や図書館の置かれている環境はすべて異なります。

　　ただ、ゴール・目標は共有できそう。