

# 文教大学越谷図書館の現状と課題

ある中規模大学図書館の事例

鈴木 正紀

文教大学越谷図書館

1. これまで & いま

# 1. 図書館の概要

- 1981年10月 現図書館開館
  - 当初から学外者にも開放(学生とほぼ同じ条件で利用可)
  - 卒業生・退職教職員は「校友」として登録
  - 児童文庫(あいのみ文庫)の開設
  - 学生数:約5,000人
  - 蔵書:約360,000冊(図書館内のみ)
    - うち、約40,000冊を外部書庫に預けてある

# 1. 図書館の概要

- 職員：
  - 専任職員：8名（館長補佐：1名、課長補佐：1名、司書：6名）今年度1名採用（湘南図書館でも1名，計2名）
  - 契約職員：8名
  - 業務委託スタッフ：12名（ローテーションにより出勤・閲覧業務）
- 規程：
  - 図書館規程：図書館を構成する職員として「館長補佐」「司書及びその他の職員」
  - 職員人事制度の中に図書館職員制度
    - 必要な知識・技能を規定
    - 図書館専門職として「主任司書」（現在両館で3名）

## 2. 当館の特徴

- 1981年の現図書館開館以来、学習図書館としての充実を図る（当時としては珍しい...）
  - 図書館蔵書は図書館員（専任職員）が選書
  - 全面開架方式
  - 利用ガイダンスの充実（1988年度から4年生を対象としたゼミガイダンスを実施）
    - 1992年度からは他学年にも実施
    - 全国的にも早い例だと思われる

## 2. 当館の特徴

- 開かれた図書館

- 学外者への開放

- 理念として、また大学の政策としては望ましいこと(地域貢献・連携)
    - しかし現実にはさまざまな問題が...

- 児童文庫活動

- 約30年の歴史
    - ボランティア+学生による運営
    - 後継者という課題

# 児童室



# 3. 現在までの活動の評価

## 1. これまでの活動の評価（総括的に）

### – 学習図書館としては一定の水準にある

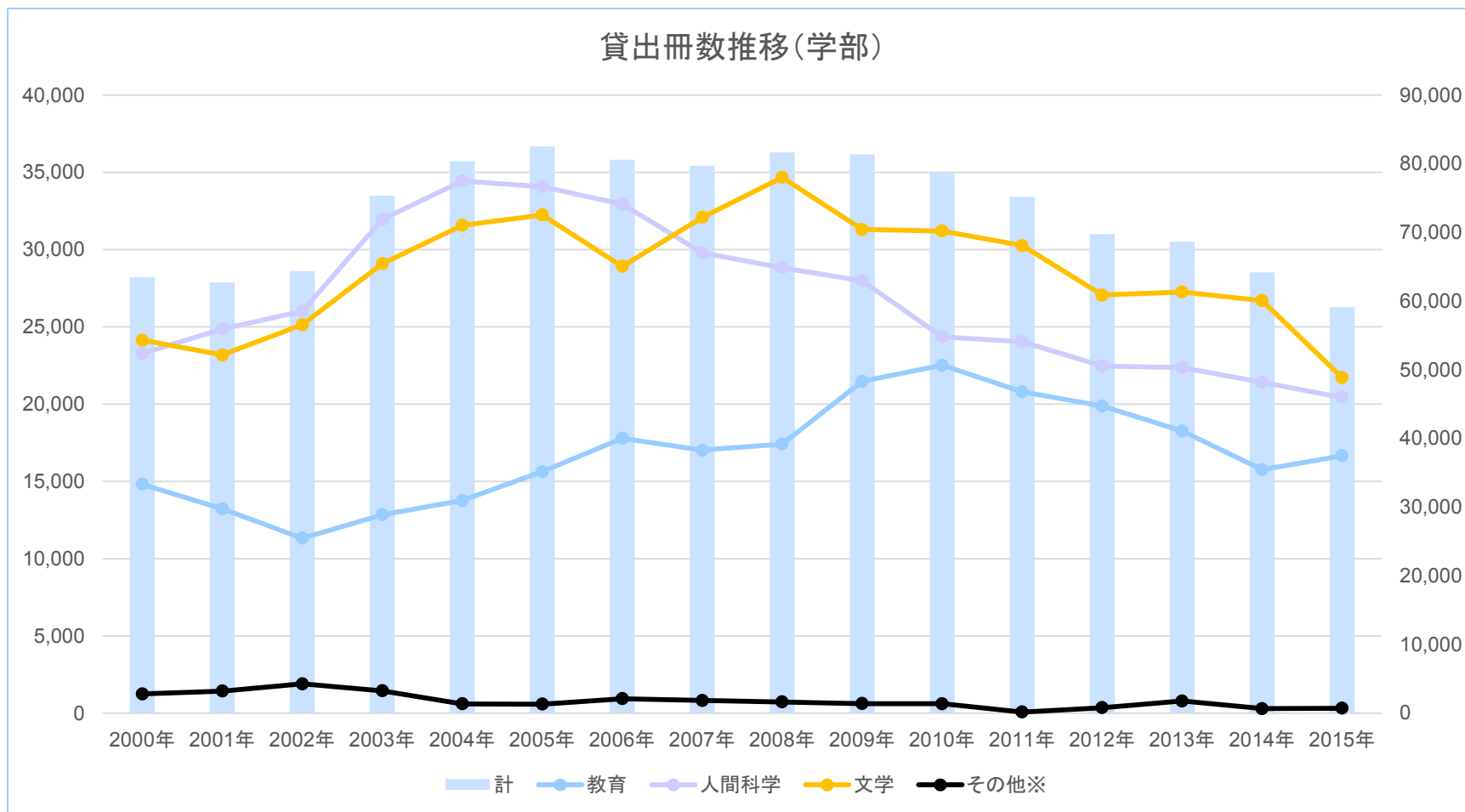
- が、このままでは不十分
- 本当に、学生の学習、教員の教育活動の役に立っているのか？（学生の成長に寄与しているのか？）

### – 研究図書館としてはまだまだ

- が、「十分」といえる指標は何か、実はよくわからない
- 電子リソースの提供、という点では、及第点だと考えている
- ディスカバリー・サービスの導入も済、課題は普及
- 最大の課題は、**主題にコミットする力**か



# 学生への貸出冊数の推移



# 3. 現在までの活動の評価

## 2. 学習図書館として

- ガイダンスの拠点、学習活動におけるICT環境の提供
- 学習スペースの確保 (現代的学習スタイルへの対応)
  - 共同学修室(ミニコモンズ)の整備(館内2か所)

### 3. 現在までの活動の評価

- 開館時間・日数延長のための組織
  - (2009~2016の動き) 業務委託により、開館時刻の前倒し(9:00→8:45)、試験期の20:30まで開館、土曜日の開館時間延長と休日開館日数の増加が可能となった
    - 年間開館日数:250-260日/年(委託前)・307日/年(2016年度)

# 3. 現在までの活動の評価

## 3. 研究図書館として

- 提供する文献データベース、電子ジャーナルの量的拡大・利便性の向上
  - リンクリゾルバ(360Link)の導入(2009.4-)
  - 統合検索システム(EHIS)の導入(2010.4-2016.3)
  - ディスカバリー・サービス(Summon)の導入(2016.4)
  - 文献管理ソフト(RefWorks)の導入(2016.4)
- 越谷・湘南両図書館の蔵書データベースを統合(2016.4)

### 3. 現在までの活動の評価

#### 4. 情報発信

- 機関リポジトリ事業の立ち上げ(埼玉県での地域共同リポジトリSUCRA 2008.11-)
- 現在、JAIRO Cloudへの移行作業を実施中

#### 5. 図書館サービスの可視化

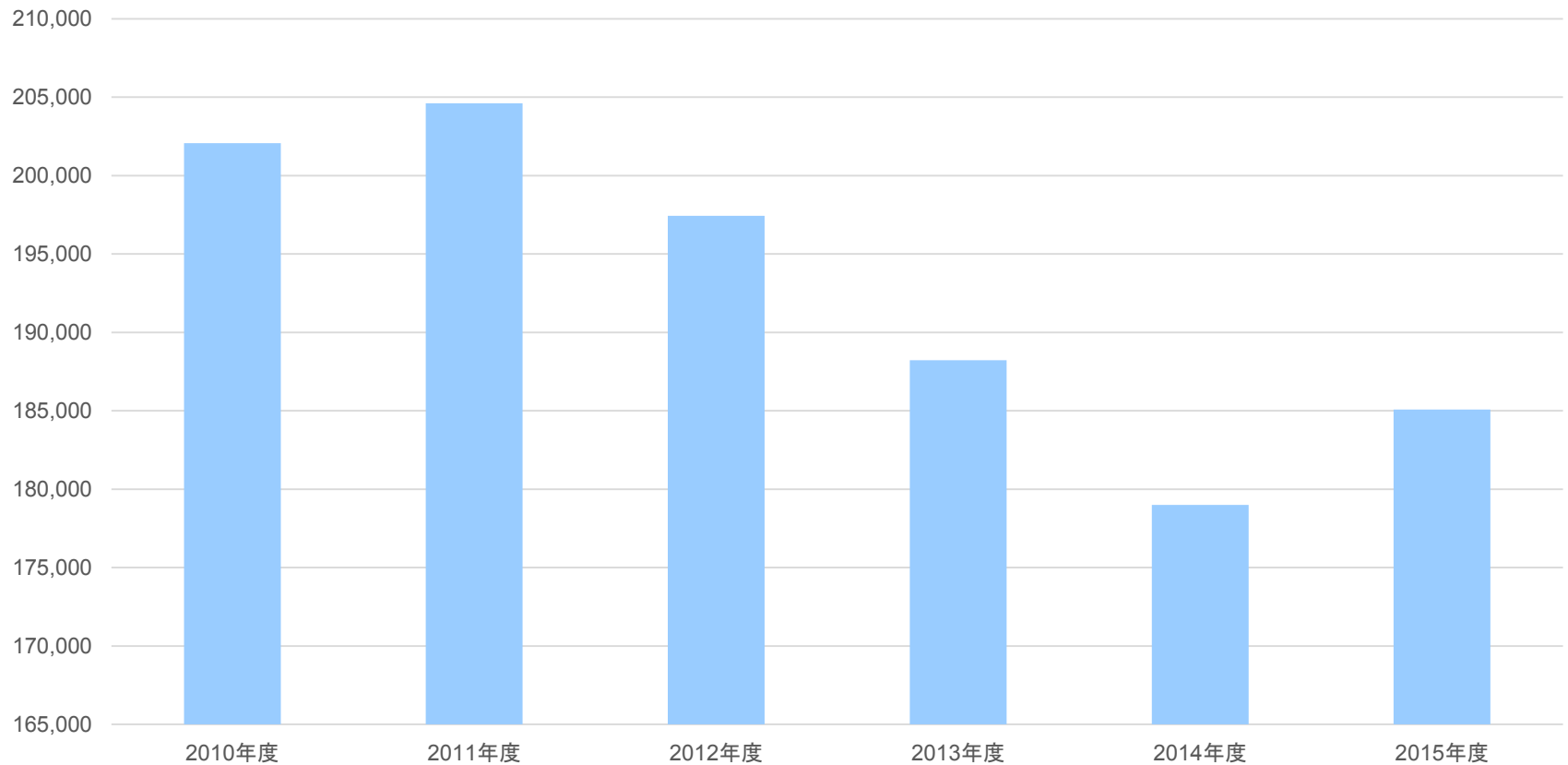
- [データベース紹介冊子](#)の作成
  - 『文教大学の研究支援体制』(2010.4) 2015.4に第4版

### 3. 現在までの活動の評価

- **非来館型サービス**の拡充を志向してきた
  - マイライブラリの活用
    - ILLの依頼はすべてマイライブラリで
    - 借用図書の間延はできるだけマイライブラリで
  - ILLで依頼・入手した文献のデリバリー(教員向け)
  - 教員が注文した図書の研究室へのデリバリー
  - 返却ポストの複数設置
  - 図書館外、学外からのデータベース利用環境の整備

# 3. 現在までの活動の評価

## 入館者数推移



これから



# 4. 何が必要か

## 1. 施設設備の充実

- 次はラーニング・コモンズの設置（というか、アクティブ・ラーニングへの関与）
- 人々の交流点としての図書館へ
- 資料の保存スペース確保

## 2. 図書館が提供する資源、サービスを利用者にいかに活用させるか

- サービスの可視化

## 4. 何が必要か

### 3. 仕事の再定義:「専任職員がすべき業務」の明確化

図書館業務の「システム化」、業務委託の進展により、専任職員がやらなくてはならない仕事は、図書館の仕事の枠組みを従来のままととらえると先細りしていく。新しい仕事・サービスを創造することが必要。「それは図書館の仕事ではない」を疑う。

- (レファレンス、利用者教育を中心とした)利用者サービス
- 教員・ステークホルダーへのリエゾン活動
- 情報提供環境の整備(ウェブデザインなど)
- マネジメント業務

# 4. 何が必要か

## 4. 教育活動との密結合

- 日本においては、図書館が「独自に」活動しても多くの成果を期待することはできない
  - 教育活動のコンテクストに図書館は組み込まれていない
- 大学の教育活動の中にどれだけ図書館の活動を組み込むことができるか、が勝負
  - その鍵としての「利用者教育」(⇒図書館利用の「種まき」)、「情報リテラシー教育」、そしてリエゾン活動
- 図書館員による教養科目(総合講座「現代社会を生きるための図書館学」)の授業の実施(2012年秋学期～, オムニバス形式)

## 4. 何が必要か

### 5. EBL (Evidence Based Librarianship) : 根拠に基づく図書館業務・サービスの設計

- 閲覧業務の委託により, 「利用者像」が見えにくくなっている
  - 利用者をわかったつもりでサービス設計に陥っていないか?
- 「経験」は大事だが・・・
- 定量的, 定性的なデータ(根拠)によるサービス設計の必要

## 4. 何が必要か

- 2つのワーキング・グループを設置
  - 改修計画WG
    - ラーニング・コモンズの設置を中心とした、館内改修の検討を所管するWG
      - ここまでの成果：2つの共同学修室、ブラウジングルームの整備
  - 授業と蔵書の連携強化WG(連携強化WG)
    - 図書館のリソースを効果的に教育・学習活動と連携させるためにどういったことができるかを検討するWG
      - ここまでの成果：非常勤教員の希望図書・指定図書・課題図書購入希望制度の整備、学生リクエスト手続きの改善、LIM EDIOの機能を活用したブックリストの作成、漢籍の保存環境の改善 等

## 5. 当館の財産・アドバンテージ

- 学生の(量的)図書館利用はいまだそれなりに高い水準にある
- 利用教育はそれなりに力を入れてきており、教員からの一定の認知も受けている
  - 新入生ガイダンス(実施率はほぼ100%)を除くと、これまで手薄だった2年生の授業(「研究法基礎」のような授業)での申し込みが増えつつある。
    - 教員の世代交代も影響しているか
  - これは、研究法の授業を行う過程で、資料探索については図書館のツール・機能を使う必要があるということを、特に若手の教員が認識しつつあることが背景にあると思われる。

## 5. 当館の財産・アドバンテージ

- 電子メディア（特に電子ジャーナル）の導入は、図書館に無関心だった教員の関心を一定程度ひきつけるようになった。リンクリゾルバ、ディスクバリー・サービスの導入でさらに
- 大規模大学ではないことによる
  - 利用者5,000人規模だからできることがある
- 機関リポジトリ構築事業（「埼玉県地域共同リポジトリS UCRA」から「文教大学学術リポジトリBURS」へ）
  - 大学の事業として実施
    - 「情報発信のノードとしての図書館」

## 6. 課題と展望：分析

- 当館にとっての最大の経営資源は人である
  - 予算が潤沢にはない中で、そこそこの環境を構築した
  - しかしその先はいかにそれを利用者が活用できるよう伝えるか
    - これはそこにいるスタッフがやるしかない
      - 幸いに規程面での最低限の根拠はできた
      - 現在のスタッフの力量の向上と世代をつなぐための切れ目が発生しない組織構成の実現
      - 組織の活性化



## 6. 課題と展望：心がけたいこと

- **スタッフにとってやりがいのある職場とは？**
  - いくら「指導」しても伝わるとは限らない（ジェネレーション・ギャップ？）
  - 結局は、スタッフひとりひとりが、プロとして考え、見つけ出すもの
    - こちら（管理職）ができるのは環境・条件整備くらい
      - leadershipではなく、supporter
      - 「専門職」の仕事は上意下達ではない
    - また、「独りよがりの世界」でもないはず（有効性の検証、の必要）
  - **「刺激」「信頼」「おもしろさ」**が大切

# さいごに：私たちが当面する課題に対して

- 状況に対するリアルな認識と、現実に対するポジティブな姿勢を
- ヨコの連携の大切さ
  - 所属組織を踏み出し、「個人」としてこの世界（図書館界，高等教育界）にかかわること
    - 職場を超えた、個人と個人のつながりの大切さ
    - コミュニティの再構築と再活性化
- 「生き残るものは強いものではない。生き残るものは環境の変化に適応するものである」(ダーウィン)

Thank you for your attention!

[suzuki@stf.bunkyo.ac.jp](mailto:suzuki@stf.bunkyo.ac.jp)