

社団法人 日本図書館協会 図書館学教育部会

会 報 第 75 号

2006 (平成18) 年 3 月 20 日 発行 編集・発行 図書館学教育部会

【本号の編集意図】

2005年度第91回全国図書館大会は、2005年10月26日（水）から28日（金）にわたって茨城県水戸市の茨城県立県民文化センター大ホールなどを会場として開かれた。本号では、図書館学教育部会が担当した第10分科会の模様を記録し、「司書養成と専門職制度の現状と展望」について、部会員全体の共通認識を形成しようと考えて編集した。

講演者等からは、本号のために発表内容を書き下ろしていただいたり、記録を担当した幹事（前川、柳、柴田）の作成した記録に補筆・修訂をいただいた。分科会の記録については『図書館雑誌』2006年1月号p.27に柳幹事が概略を報告しているほか、大会参加者全員に詳細記録（配布資料等をPDF化したCD-ROMも付されている。）が配布される。これらも本号と併せて利用いただくことを希望する。

目 次

部会長挨拶	1
報告・日本図書館協会の専門職認定の取組みについて（松岡 要）	2
LIPERプロジェクトの概要と今後の方向づけ（根本 彰）	3
国立大学法人等図書系職員採用について（塚田吉彦）	4
パネルディスカッション	
漢那憲治：関西地区と沖縄における司書・司書教諭の養成とジョブマー ケット	5
根本 彰：LIPERプロジェクトからの提言	8
平岡健次：Job market側から見た図書館専門職と大学職員	11
西野一夫：日本における公立図書館職員の今後のあり方について	13
山下 浩：養成された人材を雇用・活用する立場から	15
山本順一：‘つくば’の「図書館情報学」教育	17
ディスカッション	20
2006年度部会総会・2006年度第1回研究集会のご案内(2006年4月29日(祝・土))	36

部会長挨拶

第 10 分科会の開催にあたって

部会長 志保田 務（桃山学院大学）

本日のテーマは、数年来本分科会で取り上げてきたことの延長線上に存在する。それは、養成した学生が就職でき、仕事を遂行し、実力をつけ、社会的役割を認知され、その地位を step up できることを願っているからである。図書館界では、専門職制度の貧困が言われているが、養成を担当する側にも責任の一端が

あると認識し、それらの改善に積極的に関わりを持つようとする意図である。

テーマに迫るために、教育モデルの変革を目指すものとして LIPER を根本氏から、実務モデルとして専門職認定制度について日本図書館協会松岡氏からその概要を、また国立大学図書館採用試験を実施している

チームの責任者として一橋大学図書館塚田事務部長からその実態について報告していただく。午後のディスカッションには、再び LIPER について根本氏、養成側として地元の図書館専門大学・筑波大学の山本氏、司書課程で養成を行いアメリカでの経験を持つ漢那氏にご発表いただく。また、実務を知るために、図書館業務を全て委託した江戸川大学図書館の平岡氏、公立図書館の立場から西野氏、図書館司書有資格者を採用

している大手情報会社の日外アソシエーツ山下氏をお招きした。ディスカッションにも積極的に参加していただき、有意義な分科会を創りあげていただきたい。

なお、12月17日（土）には、大阪で第2回研究集会を「上級司書制度を支えるリカレント教育」と題して開催する予定である。本日のテーマとも密接な関連を持っているので是非、ご参加いただけるようお願いする。

【報告】

日本図書館協会の専門職員認定の取組みについて

松 岡 要（㈱日本図書館協会事務局長）

2003年度、2004年度の全国図書館大会図書館学教育分科会では、日本図書館協会専門職員認定制度特別検討チームが検討してきた内容について報告があり、論議が行われてきた。現在、チームが検討してきたことの具体化を図るために担当する常務理事を決め、その体制づくりをしているところであるが、その内容に立ちいった具体的な検討作業に着手していない。したがって今年度は、この間の経過について事務局長として簡単に報告する。

1 経過

既に周知のことと思われるが、若干の経過をまず報告する。

日本図書館協会は1998年から2000年にかけて「専門性の確立と強化を目指す研修事業検討ワーキンググループ」を設置し、協会が実施する司書の体系的な研修事業の具体化を検討した。研修プログラム策定の前提となる研修の実態と業務分析を調査するとともに、そのなかに生涯学習審議会社会教育分科審議会報告（1996年4月）で提起された「司書の高度な専門性を評価する名称の付与制度」についても検討課題とした。

2000年には研修委員会を設置し、先のワーキンググループが検討した研修体系と研修プログラムを踏まえた中堅職員ステップアップ研修Ⅰを実施に移した。さらに2002年に専門職員認定制度特別検討チームを設置し、「司書の高度な専門性を評価する制度」の具体化の検討に入った。

2004年度末まで3次にわたって検討チームが設置され、それぞれ報告書が作成された。3次チームからは2004年8月に協会常務理事会に対して「上級司書

（仮称）認定事業準備室設置について」の提起がなされた。2005年度本格実施に向けて、会員に対する広報公聴、制度の詳細設計、作業量の予測などを行い、円滑な事業運営を図ることを目的としたものである。常務理事を充てた準備室長、事務局長や公共図書館員、有識者等からなる予備審査会を設置するほか、審査実務、広報・相談、文書・規程などを検討する作業グループを置き、事務局職員を1名以上配置するという内容である。

詳細な検討を重ねてきたチームから、実践的なシミュレーションを行い、その問題点を把握し改善を図るとの提起は、この事業の重要性から理解できることであった。しかし事務局長として、それに対応した事務局態勢は、要員が減少している現在、採りにくいと言わざるを得ず、現状でできる方法がないかと述べざるを得なかった。結果として常務理事会では、事務局態勢の整備を図ったうえ準備室早期設置を検討することとし、当面準備室設置は延期となった。委員会などが検討してきたことの具体化が、事務局態勢により実現できない事態は誠に遺憾なことであり、お詫びを申し上げざるを得ない。

2 実施に向けての具体化

以上のような経緯のもと、2005年度の協会事業計画では、「専門職員認定制度特別検討チームの報告の具体化を図る」「そのための協会の体制整備を図る」ことを決めた。協会は今年度新しい役員体制となり、種々の事業について、改めて体制づくりをしているところであるが、現在私としては次のようなことを考えている。

検討の具体化のために、担当の常務理事を置き、こ

れまでの検討チームメンバーの参画と補充をしたメンバーによる調査研究の組織を常務理事会のもとに置く。

調査研究の目的は、制度実施の最終的な判断のための材料提供を提示することにある。制度実施にあたっては、とりわけ図書館現場から大方の支持の得られるものとする必要があり、そのための周知、宣伝、全体的な議論を行う必要があると考える。

調査研究の課題としては、需要調査、各地・各団体が行っている研修の質的内容を含めた実態調査、審査の方法、審査の組織、認定後の制度設計、事務局態勢、経費などのほか、名称がある。いずれもこれまで検討チームが検討してきたことより具体的なことがらである。

需要調査には、対象となる人たちがどの程度いるのか、という点がある。制度案は対象を地方公共団体の一般職、司書有資格者、日本図書館協会会員、図書館の実務経験10年以上としている。著しい異動管理が行われている状況から、どの程度その有資格者がいるのかリアルに捉える必要があると思っている。この点については、昨年の分科会においても、我が県にどれくらい対象者がいるのか、と問題を投げかけた方もあり、事業の継続性の点から慎重に判断する必要があると思っている。

この制度は体系だった研修修了が重要な要素となっている。研修は多様なかたちで各地、各団体・機関で実施されている。県レベルで言えば、県立図書館、県図書館協会、県教育委員会などで行われており、また研究会等の団体・組織の大会やセミナーなど研修効果のある事業もさまざまに行われている。制度案では、これらの研修について日図協が行っているステップアップ研修と比較したポイント制を採ることになっているので、

質的評価を交えた研修の実態を調査する必要がある。

また日図協の研修事業委員会ははじめ、部会、委員会等が実施している研修事業計画との関連も検討する必要がある。

また実施する体制、とりわけ事務局態勢については、これまでの経緯から私には責任をもって整備することが課せられている。また経費の問題も重視せざるを得ない。社会的な認知を得る制度であり、安定的に継続させるための組織と財政基盤が要件となる。これについては調査研究の組織に諮りつつも、独自に追求していくことが必要だと思っている。

<質疑応答>

菅原春雄（文教大） 申請条件は、現況の司書課程をベースにしているのか。

松岡 司書課程をベースに、10年以上のキャリア。

渡辺豊（東北学院大図書館図書情報課） 館種に関係ない制度か。

松岡 公立図書館の制度である。

大谷（青山短大） 基本は公立図書館で、次に他の館種や職種にと、毎回検討チームでは議論があった。

原田（鶴見大） 司書資格をもたない公立図書館員は審査を受けられるか。

松岡 持たない方は除外。

福田（跡見学園女子大） 「高度な専門性」については、具体的内容の説明があるのか。

松岡 ここにはない。

安川（今治図書館） ステップアップ研修は受講しにくい。上級司書は、その点考えているか。

松岡 上級司書は、地域的不利はない。どこにいても申請と認定はできる。

LIPER プロジェクトの概要と今後の方向づけ

根本 彰（東京大学大学院教育学研究科）

LIPERプロジェクトは、日本図書館情報学会50周年記念事業の一環として科学研究費補助金を得て2003年度にスタートしました。研究代表者は慶應義塾大学の上田修一氏です。LIPERという名称は、1998年から2000年に米国で実施されたKALIPERに由来していますが、日本でもこれに類した図書館情報学教育を研究し、今後の発展につなげていく研究プロジェクトが必要ということでスタートしました。なおLIPERでは情報専門職という名称を使っていますが、これについ

ては議論が十分になされているわけではありません。

米国では、修士課程での教育を背景にした専門職制度ができあがっていますが、これは1920年代のウィリアムソン報告が基礎になっており、第2次世界大戦前に整備が進みました。その後情報技術の変化によって図書館の情報環境が変わったことに応じてカリキュラム内容が変わりましたが、これに対応して実態調査を行い、勧告を行ったのがKALIPERであり、図書館員を中心とした図書館情報学からインフォメーショ

ン・サイエンスの方向に広がっていくことが実証的に示されました。

日本では戦後にできた制度がそのまま残っていますが、これでいいのかという問題意識があります。LIPERでは公開シンポジウムや図書館情報学教育、大学、公共、学校それぞれの図書館の現場を対象とした実態調査班による実態調査を実施しました。現在「提言」を議論している段階ですが、必ずしも各実態調査の結果が出た上で一つの提言にまとめるという段階を踏まえたものにはなっていない感があります。今日のような場で提言の作成に向けて皆様から現場のご意見をお伺いできればと思っています。

LIPERではアジア諸国の図書館情報学教育の調査も行いました。これらの国々では総じて欧米の影響が強く、多くが修士課程での専門教育を行っています。日本のような講習レベルの専門職教育は世界でもまれだと思います。LIPERの意図としては、最終的にはわが国においても国際水準の図書館情報学教育を確立したいということがあります。

より具体的に図書館情報学の教育に係る諸問題に言及したいと思います。列举すると、

- 図書館情報学教育の多様性（ディシプリンとしての図書館情報学教育、図書館員養成、リカレント教育）
- 図書館法第5条1項2号による「大学における図書館に関する科目」の未規定
- 短大における司書養成とプロフェッション
- 大学院における専門職養成にむけた大学院のあり方の再検討
- 大学以外の機関での司書教諭養成の問題、司書資格との関連性
- 公共図書館-館長司書要件の撤廃、司書職制度をとる自治体の減少、指定管理者制度の導入による人材市場の変化と司書の専門性、主題専門性の必要性
- 大学図書館-資格認定制度の未確立、専門職制度と

館長のあり方、私立大学図書館における専門職採用の減少

- 学校図書館-司書教諭兼任の現状と専任化にむけた文部科学省の政策、学校司書問題の困難さ

といったことがあげられます。問題点のまとめとしては、第1に日本には終戦直後の臨時的な措置である講習による司書、司書教諭の養成制度しかないということ、第2に図書館員の知識・技術は「司書」が中心に考えられており、公立図書館中心にしたカリキュラムになっていること、第3に採用試験以外に資格の評価の場がなく、資格を持ったものが全体としてどのような知識を持っているかを保証する制度がないことがあります。このような状況をふまえ、LIPERでは提言として「情報専門職」のイメージを具体的に描き出す予定ですが、それは現状の延長線上にあるものです。カリキュラムの内容としては必ずしも図書館だけを考えるのではなく、また扱う資料のタイプも拡大すること、情報技術を使いこなせること、メディアータ的な役割を意識したもの、主題知識に対応することができるようにすることを考慮することになると思われます。

<質疑応答>

渡辺（東北学院大図書館） 主題の専門性についてはどうか。

根本 司書はどんな領域でも調べ方を知っていれば対応できるとされているが、ジェネラルだけでは調べられないだろう。主題別、例えば医学図書館協会などと連携しカリキュラムをつくること、どう展開するかまだ考えていないがある程度いけるのではないか。

藤田（鹿児島国際大） LIPERに期待している。司書講習の司書と司書補の関係、今後の専門職と司書との関係はどうか。

根本 情報専門職を法律レベルにするのは難しい。司書と司書補は学歴差で、制度をいじる必要なし。検定試験により、就職に良い状況をつくりたい。

国立大学法人等図書系職員採用について

塚田吉彦（一橋大学図書学術部長）

法人化により、大学の様々な制度が変わりました。職員採用制度については、各法人がその法人の職員を採用することになりました。現在は、各地区（北海道、東北、関東甲信越、東海北陸、近畿、中国・四国、九州）で職員採用試験実施委員会がつけられており、そ

れによって一次採用試験を行います。

一次採用試験

- 教養試験（一般職）
- 教養試験+専門試験（電気、機械等の技術系）

二次採用試験

- ・面接試験が主、ただし、図書系は面接試験+専門試験

この一次採用試験に合格しないと採用されません。二次採用試験は合否の判定ではなく、専門性を見るという考査の判定です。また、広報や国際戦略など特別な経験などを要する職については、民間経験者の採用もあります。

図書系の職員ですが、前述の7つの地区にそれぞれ第二次試験実施委員会ができて専門試験を実施しています。平成17年度は全地区共通の問題で実施されました。採用は各国立大学法人が行なうのが基本ですので、この採用試験に参加しない大学があるのも確かです。小さい大学ですと、数年に1回実施ということもあります。

図書館としては人事院の採用試験に準じた一次試験での専門試験の実施を要望してきましたが実現できませんでした。大学の事務局長等の中には図書館員の専門性に対して疑問を持っている人もいます。このような環境下でも専門試験を実施したいということで専門試験をはじめました。国立大学図書館にふさわしい図書館情報学の知識を持つ人材を確保すること、つまり司書資格+αを持っている人材を確保することが第一の目的です。

法人化によって大学内での図書館の位置づけは変わってきています。図書館の守備範囲を広げて大学内での地位の向上を図る必要があります。そのためにも、採

用試験を行い、スキルアップを図ることが必要なのですが、そのためにはどのような専門知識を求められているかということになるかと思います。主題知識と専門知識の両方が求められていますが、専門知識は少しずつ変わってきています。求められる知識としては、電子ジャーナルを主体とした電子的コンテンツの整備、メタデータの作成、コンテンツ管理、機関リポジトリの構築、WWW技術やホームページを活用したサービスの展開、国際ILL、情報リテラシー教育・支援、デジタルレファレンス、学術ポータル構築などが挙げられます。

<質疑応答>

志保田（桃山学院大） 地域別の採用名簿はあるか。

塚田 一般職と別に合格枠あり。名簿は発表せず。

須永（国学院大） 一次試験、二次試験の内容を知りたい。

塚田 一般教養のみの試験発表後1週間で、図書系は専門試験あり。ランクづけされる。

根本（東京大） LIPERと関係あるので、情報通信技術のレベルを教えてください。

塚田 総合情報処理センターとつなぐときなど、LANの技術がいる。

柴田（帝塚山大） 事務部長はなくなったところもあるようだが、図書館長職はあるか。

塚田 大学の組織図の中で、法人化により図書館長の地位が下がったところが多いように思う。

パネルディスカッション

関西地区と沖縄における司書・司書教諭の養成とジョブマーケット

漢 那 憲 治（梅花女子大学）

① 話の流れ

私は古い人間ですので、パワーポイントを使わず音声コミュニケーションで身勝手に身語りをさせていただきます。おまけに沖縄の出身なものですから、大変口下手でございます。作家、探検家の椎名誠が言っていますように、沖縄では二言で会話ができます。それは「だっからよう」と「何でかなあ」ということなのです。舌足らずに終わるかもしれませんがどうぞお許してください。

私は関西に来てまだ6年にしかありませんが、関西を中心に養成機関から見たジョブマーケットなど

を簡単にサーベイしまして、沖縄のほうを少し詳しく紹介したいと思います。そして最後に現状の司書養成課程における方向を3点ほど提言したいと思います。

② 関西地区の養成機関

関西にはたくさんの司書課程を設けている大学がありますけれども、同志社大学がやや大きくて、そこが中心になり、残りは小さいと思います。ただ、大学院レベルで図書館情報学が専攻できる大学が増えてきました。京都大学、大阪教育大学、同志社大学、それから大阪市立大学が社会人学生を対象にやっています。それから大阪大学でも講座は違いますが図書館情報学を

主題として博士論文を書いておられる方もおられます。それから今年からですか、京都ノートルダム女子大学が図書館情報学で修士がとれるようになっております。

それぞれの養成機関における受講生の増減ですけれども、私どもの梅花女子大学はなぜか知りませんが、去年から急に増えています。全体の学生数は少しずつ減ってはいるのですけれども、司書課程は増えております。今までは100名ぐらいでしたけれども、去年から170名です。それに対して関西大学では、前は300名を超えたいのですけれども、現在は200名、司書教諭が120名ぐらいです。同志社大学も司書課程は大体150名ぐらいで、司書教諭が120名ぐらいというようになっております。すでに指摘されていますように、司書の資格を取っても卒業後すぐには就職できない状況が影響しているのでしょうか。例えば私どもの大学でしたら、これまでの5年間で正式な地方公務員で採用されたのは2、3名、あとは学校図書館の嘱託とか、あるいは関連の企業とかになっております。

③ 就職支援をどうしているか

ただ注目すべきものは、関西におきましては同志社大学の司書課程の何と申すのでしょうか、「就職支援」というのが、ある先生を中心にしてきめ細かいものがなされております。したがって、近畿地区にある公共図書館の館長などをみていますと同志社大学の出身が多いですし、それから近くの国立大学を含めて大学の図書館などにも結構就職しています。2年前ですか、同志社ライブラリアンズ・フォーラムを開きましたら、卒業生がたくさん集まりました。要するに同志社大学の場合にはそのような就職情報の先輩／後輩、そのようなネットワークができています。

私どもとか、ほかの所も大体似たり寄ったりですけれども、大学側としてどのように学生の就職支援をしているかといいますと、例えば梅花の場合でしたら2、3年前に司書教育課程20周年記念やりましたので、それを機会に卒業生の名簿などを作成しましてメーリングリストを立ち上げて、卒業生あるいは在學生にその就職情報を提供しております。これと似たようなものが甲南女子大学でもなされているようです。それから皆様方2、3日前の全国紙をご覧になったかと思いますが、別に司書にこだわりませんが、関西大学が卒業生を対象にした「生涯」就職支援を今やろうとしている状況があります。

④ 沖縄の司書・司書教諭課程と雇用状況

関西についてはこれくらいにしまして、学校図書館

の学校司書の配置率全国一と言われている沖縄県はどうなっているかをお話しします。沖縄県での司書課程は沖縄国際大学ただ1校です。それから国立の琉球大学で司書教諭の資格が取れます。沖縄国際大学の担当の先生にお聞きしたことを元にして、今の沖縄の雇用、司書の雇用状況を簡単に紹介させていただきます。それから最近、図書館関連のNPOが立ち上がりまして、そのNPOが業務委託などを受けて、もうそれが始まったということです。沖縄には10の市立図書館がありますが、それらが、もう2、3年以内に委託に移る可能性があるようです。正規の職員の採用枠、つまり司書枠というものはまだ完全にゼロになっていませんけれども、年々減らされています。例えば沖縄市とか那覇市、南風原町などはまだ継続中なのです。例えば去年でしたら沖縄国際大学の出身の学生が、那覇市の2名の枠に応募して1人採用されています。けれども、卒業後5年間公務員対策の勉強をして受かっているわけです。そのような実情があります。それから沖縄県の司書の採用は10年間ありません。学校司書があと2、3年で大量に定年退職を迎えます。それをどうするかということで、非常勤にするかそれとも学校図書館事務職員にするかで、まだはっきりしていません。それから沖縄県の場合に高校は司書教諭の机を図書館の中に置いています。沖縄県の全高等学校に学校司書が配置されていますが、彼女たちももう定年が間近です。将来はそれを司書教諭中心の体制にしていこうという教育委員会の考えがみられるようです。結局は非常勤としてそういった学校司書を採用する方向で行くのかというような模索状態のようです。

卒業生をめぐる雇用状況は、このようになっているのですけれども、皮肉なことに正規職員が減っている分、非常勤として採用される数が増えてきています。つまり資格があれば、とりあえず数年間は働くことができるために、以前よりは有資格者の就職状況は良くなっています。これは「良くなっている」と言っているのか分かりませんが、そのようなことがあります。しかも沖縄県の場合には若年層の失業率が全国一ですので、しかも民間企業に就職しても、初年度は1カ月大体10万円ちょっとですから、それよりは司書として非常勤として働いたほうがいいのかというような状況となっています。

したがって卒業生を、「非常勤でも結構ですから」と図書館のカウンターなどのサービスの現場に送り込み、彼ら・彼女らがいい実績を示すと将来はまた雇用

につながる可能性もあるのではないかと、
沖縄国際大学では受講者の査定を非常に厳しくしている
そうです。その結果、受講学生は、前は 200 名を超
していましたが、最近は大体 120 名以内にとど
まっています。司書教諭は大体 80 名ぐらいです。そ
のような数ですけれども、結局最後に司書資格を取る
学生はその半分です。ですから司書の場合でしたら大
体 5~60 名です。司書教諭でしたら 2~30 名といった
状態のようです。

沖縄県の場合には子供の数が減っておりませんので、
教員採用試験の場合にはだいたい 2~3 年で採用され
ます。ただ残念ながら司書教諭の資格を持っている人
が多いと思いますけれども、いろいろ指摘されていま
すように、兼務でしかも時間の軽減がありませんから
持っても自分が持っていると言わないのです。で
すから、私は沖縄国際大学の司書課程の立ち上げに最
初から関わっていますけれども、夏の講習会、あるい
は司書教諭の講習など行きますと、4、5 年前多かっ
たのですけれども、実情が分かかってきて去年あたり
から減っています。いつも 100 名以上超えますけれ
ども去年あたりから 100 名を割りまして、今年は 60
名ぐらいでした。したがって皮肉なことに、この臨時
採用の国語の教師が司書教諭に任命されるというよ
うな現象すら起こっています。

⑤ NPO が支える図書館

沖縄県でただ一つの「ゆいベース・エル」という生
涯学習支援の NPO が去年から立ち上がっています。
ここが、那覇市の作った六つ目の分館を支えています。
館長を除いた職員はこの NPO が派遣しております。
しかもその NPO は図書館関連の研修を、年間を通じ
てずっとひと月に 1 回ぐらいの割合で提供しています。
そのうちの 1 回は沖縄国際大学と提携して、図書館現
場紹介という形で講義をしてもらおうものまで行っ
ております。こうなったら、大学側として、もう卒業
生をまとめて、自分たちで NPO を作るなどの取り組
みを将来していきたいということも話されております。

⑥ 司書養成教育の課題

そのような雇用状況を踏まえて、現行の司書養成教
育の課題として、3 点だけ指摘したいのです。司書資
格というのは図書館員の基礎資格に過ぎないと言わ
れております。それにもかかわらず各大学、養成機関の
各大学が独自性を出す必要が出てきているのではない
かということで、一つ目には先ほど申しました沖縄国
際大方式で受講生に厳しく査定して、勉学した者だけ

に単位を与えて司書資格を与えようというそのような
厳しい方向、これが 1 点です。2 点目は、情報リテラ
シー教育、つまり図書館利用教育、ライフロングラー
ナーといいたまいますか、生涯学習者の養成としての司
書課程というのものではないでしょうか。最後に
その大学の特色を生かしたカリキュラムです。例えば、
梅花女子大の場合なら「児童文学」が博士課程まであ
りますので、その児童サービスのところに余分のカリ
キュラムが組めるのではないのでしょうか。それから新
たに京都で 4 月から司書課程を立ち上げようとしてい
るところが、インターネットといった電子媒体の利用
教育ばかりでなく、和漢籍の資料を重点的に取り扱う、
あるいは書誌学などを扱う例が減っているというこ
とで、そちらをきちんと教えるカリキュラム、などのこ
とが考えられています。そのように各々が特色を出し
た司書課程の在り方もあるのではないかとということが
考えられると思います。

⑦ 専門職としての社会的認知に向けて

結論として、図書館員の専門職としての社会的な認
知を高めることが非常に重要だと思います。まだわが
国では社会的な認知度が高くありません。ですから本
当は前々から議論されていると思うのですけれども、
小中高の一貫した図書館利用教育、つまり情報リテラ
シー教育が各教科において徹底すればいいのではない
かと、そのためには現場の先生方一人一人がリサー
チ能力、つまり情報リテラシーの能力を身につける必要
があるのではないのでしょうか。そのために、教職科目
の中に学校図書館学を入れてもいいのではないかと
言われておりますけれども、そのあたりも考える必要
があるのではないのでしょうか。学校が変われば大学
において図書館利用教育をきめ細かくやる必要ない
と思うのですけれども、この間の三田の学会の発表
でもお分りのように、探すとか活用するということに
重点がおかれているということは、これまでの学校
教育においてそのようなことが必ずしも十分に
なされていないということの証左だと思います。

以上非常に大雑把な報告で大変失礼いたしました。

LIPER プロジェクトからの提言

根 本 彰（東京大学大学院教育学研究科）

① 日本の司書・司書教諭養成の枠組みは遅れている

日本の図書館情報学教育は戦後間もないときに作られた講習による司書、司書教諭養成の枠組み、これをまだ現在でも保持しています。その内容については、国際的に見ても、この制度そのものはあまり通用しないのではないのでしょうか。

国際的には修士課程を前提とするような方向に移りつつあって、そのギャップが非常に大きくなっています。それから、就職先のマーケットも極めて限られています。ところが、この司書の、今養成の現場でたくさん養成されているわけですが、実際に就職をする人は多くはないわけです。それでもなぜか安定した構造が保持されているというのが2点目です。3点目には、講習という枠組みに基づいていることもあって、教授される知識・技術の標準化というものが遅れています。それから教育内容や技術レベルに、競争原理という変なのですけれども、きちんとした評価が行われていないのではないのでしょうか、そこが問題があります。それから四つ目として、専門職として従来の司書カリキュラムに加えて、情報技術の習得とか情報利用、高度な知識の組織化などといった新しい要素が必要なのではないかと午前中に申し上げました。

② LIPER プロジェクトの三つの提案

ご覧いただいているのは、LIPER プロジェクトの提案の骨子であります。一つは「検定試験」と先ほどから申し上げておりますが、図書館情報学検定試験を実施するというのを提言の中に入れていたと考えております。詳しくは後で申し上げます。それから二つ目は司書課程、司書講習のカリキュラムを情報専門職に必要なコアな部分を学ぶことができるように改善します。これは制度的な枠組みが一つありますから、すぐ変えられるようなものではないと思うのですが、基本的な部分を司書課程、司書講習の部分で学ぶことができるようにして、館種に応じた応用的な部分は別に扱った方がいいのではないかとこの考え方です。それから三つめは、修士課程レベルの情報専門職カリキュラムを開発して、もうちょっと踏み込んだ専門職というのを養成できるようにするというものです。

③ 全体の構想図

それぞれ詳しく申し上げますが、まず全体像としてこのような図を作ってみました。そのコアの領域、現在はその司書課程、司書講習が担当しているような部分にあたりますけれども、ここをコアとして少し標準化したいのです。もちろん現在でも標準化されているわけですが、新しい要素を入れて、これだと五つぐらいの要素がありますが、後でこれについてはお話しします。それから、その外側に点線がありますけれども、ここにちょっと見づらいかも知れませんが、図書館情報学検定試験、これは司書課程等でコアな部分を学んだ人が、自分の身に付けた知識とか技術を自分で確認できるような場として、検定試験を設けるというのがこの四角の部分です。それからその外側にコアを学んだ後で、館種ごとに深める領域をつくるという構図です。これは基本的には大学院を前提としておりますが、場合によっては4年制の学部課程でもいいのかもしれませんが、まだその辺の制度的な枠組みははっきりしておりません。ともかくコアを学んだ後で、館種ごとに深めるという構図です。図では、いろいろな色で分けてありますが、特に例えば大学図書館を志望するような人たちは、この右側の学術情報専門職であるとか、公共図書館を志望すればこの公共情報専門職ですね、それから一番下の学習情報専門職というのがありますが、これは学校図書館を前提としているものです。このようなものをこのようところで学んで、より専門的なカリキュラムを身につけて外へ出ます。それ以外に類縁機関とか、それから主題別ですね、午前中ちょっと議論をしました法律だとか医学だとかを含めた主題別のものを作ります。あるいはデジタル情報ですが、IT環境にある程度きちんと対応できるような専門的な情報専門職を作るというイメージを考えております。

④ 司書講習制度の改善

次に司書講習の改善であります。これは制度的な問題であり、きちんとやろうと思えばたぶん法改正が必要になるだろうと思っています。省令改正だけで可能なのかどうか、カリキュラムだけだったら省令改正ということになりますが、もう少し制度的なものまで

やればそれでは済まないのではないかと考えております。これについては議論が必要であります。またこの制度改革はすぐできるようなにはあまり思えません。これまでの文部科学省のこの問題に対する対応を見ていても、司書についての資格を大きく変えるような動きにはつながりそうにありません。特に館種を超える可能性があるので、そうすると、文科省でも社会教育関係の部局と大学図書館と学校図書館を扱う部局が異なっており、やはり相当難しい話になるだろうと思っております。

そのようなこともあって、検定試験というのをある程度優先的に考え、その次に大学院課程というものをはっきりさせていく、これで十分なのかもしれないということです。あと、午前中もありましたが、司書講習と司書課程についてはやはり同じ考え方で同じカリキュラムでいいのかという問題は当然あるわけです。それから、単位増であります、きちんとやれば既定の単位では足りないという話にどうしてもなるのです。私は、今の1単位は、基準に合わせて15時間、それから自宅学習は30時間ですか、これをきちんとやって、20単位なり20数単位なり、そのような学習がきちんとされればそんなに問題はないと思うのです。全くの私見であります、単位増については本当に必要なのかどうか見極める必要があるのではないかと思います。あと実習、あるいはケーススタディとありますけれども、その外部との関係、現場との関係という部分があってもいいとは思っています。これは司書の制度改革の中で考えていくべきものだと思います。

⑤ コアとなるカリキュラム

コアのカリキュラムですが、図において、左側が私たちが提案しようとしているコアカリキュラムで、右側が現在の司書のカリキュラムです。対応関係をこのように作ってあります。そんなに大きく構造が変わっているわけではないのですが、新しいカリキュラムにはなくて、現在のカリキュラムにあるものは、専門資料に関するものです。午前中に若干の議論がありましたが、このような専門的なものを「まとめてやる」という意味がよく分からないということで、ここにコアに入れる必要はないだろうとしました。それから児童サービス論について、やはりこれは公共図書館のものであり、これはとりあえずコアから除いておいてもいいだろうということです。その代わり新カリキュラムの中で情報利用者への理解というのが出ていますが、これは午前中に申しあげましたように、教育的なもの

あるいは心理的なもの、そのようなことも含めて情報利用者をきちんと把握した上でメディエーターとして機能する部分が必要だろうということです。

⑥ 検定試験の概要について

検定試験であります、概要は先ほどお話ししましたが、コア領域の科目を、コアというのはつまり館種にとらわれないで全体に共通する部分ということですが、ここの部分についての習得度を自己評価できるようにすることです。受験者においては専門知識の習得の程度を確認することができて、それを就職の際の能力証明として用いることができます。この試験で何点取った、おそれながら私の実力はこれくらいです、という形でアピールすることができます。教えている方にとってはやはり専門知識の範囲とレベルをどのように設定すればいいかということのヒントになるだろうということで、図書館情報学の知識の標準化と向上につながるすることができます。

先行モデルとしては、大体2000年くらいから始まっているものが多いですが、経済学、経営学、法学、あと数学あたりにあります。ちょっと細かく見ている余裕はないので、分野によってやり方は相当違うのですが、経営学だけお話しします。主催はNPO法人経営能力開発センターというところで、日本経営教育学会が協力するという形で、一応学会との関係でこのような試験をやっています。全国6会場で、グレードとしては三つあります。上級というのは、本当の「経営の幹部」を対象にしたもので、性格が大分違います。それだけは東京会場だけです。上級については、むしろ午前中松岡さんのお話にあったような上級司書のイメージに比較的に近いと思います。これ1回で試験をやるように見えますが、ある程度キャリアのある人に対するもので、ビジネスプランの作成とかプレゼンテーションとかグループディスカッションとかそのようなものを含んだもので、われわれが考えているものとちょっと違います。つぎに中級ですが、これはどちらかというと現場にいるビジネスパーソン向けに設定されていて、これもわれわれの考えているものとはちょっと違うと思われそうです。われわれが考えているのは、経営学で言えば、初級にあたるもので学生、初心者、この分野の知識を学び始めた人向けで、学習内容としては経営学の基礎とされ、試験方法は多肢選択式で50問を90分で解くことが求められます。受験料は4,500円だそうです。この合格基準は70%としていますからかなり甘いといえるでしょう。これを50%とするか

何パーセントにするかは、それぞれの考え方です。合格基準の設定のやり方は、例えば経済学であれば合格・不合格というのは作らないで、全く点数だけ出して、あと自分の全体の中での位置づけを確認させているようです。偏差値のようなものを合わせて提示するというやり方もあるでしょう。検定試験の性格的な特徴としては、ある分野の学習の達成度を判断する手段であります。ご覧になって分かるように基本的にオープンです。誰でも受けられます。それから今のところは大きなディシプリンでしかやられていないです。ただ、私は司書が年間1万何千人も出ているとすれば、みんなが受けてくれるとすればですがマーケットとしてはそんなに小さくはないのではないかと考えております。

⑦ 検定試験の実施方法

われわれの考える図書館情報学検定試験の実施方法ですが、受験対象を司書の有資格者に絞るのか、それともオープンにするかというのは非常に大きな議論で、これは検定試験の性格をある程度決定するものになるでしょう。これについては複数の意見があってもまだきちんと決まっています。オープンにしてもいいのではないかと私は考えているのですけれども、そうすると司書の現在の資格との関係というのがあいまいになって、司書の資格を持っているのに不合格とか、逆に資格がなくても検定試験に合格してしまった人というのはどのような扱いなのかとか非常にあいまいになる可能性があるかと思っています。試験の方式としてはさっきあったような多肢選択式と小論文を組み合わせたというようなやり方、それから出題分野はさきほどのコア領域です。評価の方法は得点を出して偏差値とかそのようなものを提示するという方法と、合否判定を行うという方法と2通りあるだろうと思います。実施主体としては、一応日本図書館情報学会を中心として関連学会がNPOを作ることが一応責任ある母体としては必要なのではないかと考えてはおりますけれども、最初はなかなかそこまで行かないかもしれないです。実施方法としては、とりあえずは毎年1回、関東地区で実施するというところから始めて、将来的には地域ブロックでということになります。

⑧ 検定試験の効用

既に触れましたように、学習者にとって学習達成度を知る手段、それから就職や進学の参考データとして利用できるだろうということ、それから将来的には採用試験の一部を代替する可能性もあるのではないのでしょうか。私の希望としては、先ほどお話のあった国立大

学図書館の採用試験の一部にこのようなものを取り入れていただくような関係が取れば、非常に有効に働くだろうとは思っています。最初からそのようなことは期待しておりませんが、そのような可能性もあると思っています。自治体の司書の採用試験などにも使っていただくとかそのようなこともありうるでしょう。それから教育者にとっては、教育内容や教育レベルを知る機会や、分野全体にとっては知識の標準化、教育レベルの平準化を可能にする手段ともなります。

以上が検定試験の話でありまして、今、アイデアとして出ています。たぶんLPERプロジェクトから、そのような形で提言することになると思うのですが、まだちょっと細かいところまでは全然決まっておられませんので概要だけお話ししました。

⑨ 残されている検討課題

今後の検討課題としては、今の検定試験の実施体制をどう作るのか、それから情報専門職大学院のカリキュラム、認定基準・認定方法をどうするのか、既存の研修制度との関連をどう見てゆくの、分野によっては资格的なものを認定するというところもあるのですが、そのようなところとの関係をどうしたらいいのかなど多くの課題があります。それから、図書館情報学の分野においても、社会人を対象にした大学院を開設している大学もありますので、それらとの関係も検討する必要があります。それから先ほどあった「上級司書」とかとの関係、接合も考えなければなりません。何か全く無関係にやるわけには行かないだろうと思っているので、そのような検討が必要だろうと思います。

また先ほどの試験をやるためには、この図書館情報学分野の知識というのは何であるかという相互理解というのは必要だろうと考えております。その標準的な知識、技術が何であるのか明らかにする必要があります。このあたりについては、実はあるようでないのではないのでしょうか。その意味でテキストブック化も必要であるだろうということがあります。さらに司書講習制度の部分については、議論はまだこれからです。法改正、あるいは将来の改正をどのようにするかということはこれから考えていきたいということです。

以上LIPERで取り組んでいることについて報告いたしました。ありがとうございました。

Job market 側から見た図書館専門職と大学職員

— 図書館からの大学改革 —

平岡健次（江戸川大学 学術情報部情報企画係）

はじめに

江戸川大学は、平成16年6月より図書館業務のすべてを外部委託化いたしました。本日は、委託化への経緯や目的などを説明し、現在の図書館運営の状況を踏まえて、委託スタッフや大学専任職員の専門性について江戸川大学の取り組みを紹介いたします。

大学の概要

江戸川大学は、千葉県流山市に立地し、平成2年開学した創設16年目の新しい大学です。学部は社会学部のみで単科大学で、学生数は約2000名となっております。図書館は、併設の短期大学と専門学校の蔵書も収容しており、蔵書冊数は約20万冊、年間利用者数は約8万人の比較的小規模な図書館です。図書館構成スタッフは、委託前までは、専任司書4名、派遣職員3名、非常勤職員2名にて運営されておりました。委託後は、委託スタッフ10名にてシフト制をとり運営されています。

図書館委託化への経緯

18歳人口の減少という大学冬の時代の到来が、本学でも受験者減という形で現れております。それらを背景として、専任職員退職に対しての不補充措置や非常勤・派遣職員の雇用の増加が顕著になってきております。また、大学改革の促進という観点から頻繁な人事異動により大学全体のことを考えることのできるゼネラリスト職員の育成が進んでいます。専任職員の考え方もこれまでの自セクション本位から、大学全体を視野に入れた考え方へ変化してきてきました。

このような状況下において、図書館課員の安定確保と提供サービスの向上を恒久的に実現できる方策を検討することとなりました。その際に出た結論としては「専任職員は政策立案者、行政執行者とし、現場のサービスを委託した方が、効率よく学生満足度の高いサービスを提供することができるのではないか。」というものでした。まず、その第一歩として図書館の全面業務委託について、検討を開始することとなりました。

江戸川大学での委託化のねらい

委託化を考えると、何を捨てるのかを考えるのではなく、それにより何を生み出すのかを考える視点が

大切です。

外部の専門家集団に委託をするのだから、多くの図書館業務は業務委託の方が効率的に行うことができるはずですが、最近では人件費削減などを目的としたコスト追求型委託から、業務の流れの効率化や大学改革支援まで含んだ付加価値追求型委託まで対応可能になってきています。業務委託により高度な専門職を確保し、高い利用者満足度を得ることができる図書館サービスを実現することが、今回、本学で目指した委託化のねらいです。

全面委託後の図書館運営

委託後の図書館運営においては、現場には大学専任職員は不在としました。閲覧、目録、レファレンス、会計などすべての業務を委託したためです。その代わり、大学専任職員は、図書館戦略業務について職責を負い、図書館運営をコントロールしていく方式としました。図書館戦略業務とは、次のような事項を指しています。

- 図書館の予算要求
- 図書館の将来計画の企画・立案
- 学内他機関との調整
- 図書館レイアウト設計
- 各種図書館規程整備
- 協会等外部機関との交流など
- マニュアルに記載のない案件についての判断業務

職務の専門性を切り分け

我々は、委託化を開始するにあたり、そもそも大学図書館員に求められている専門性とはどのようなものがあるのかについて分析を行いました。その結果、大きく次の2つに集約できると考えました。

- (1)大学の職員として、大学のミッションを理解し、大学図書館員としてそれを実現できること
- (2)図書館員としてサービスを提供するために必要な専門的知識を持っていること

これまで本学図書館では、この2点について、あまり明確に区別することなく求めてきたわけですが、しかしながら、(2)については、専任職員でなくても実施可能ではないかと考え、委託化を契機として、この点

についての専門性は外部に任せる方針としました。

委託業務の切り分け

委託契約の締結に際し、図書館業務の区分を次の4つに切り分け、どのような業務を委託するのかということを確認していきました。

- (1) 日常的業務（整架、カウンター、会計など）
- (2) 専門的業務（レファレンス、利用者教育、目録、選書等の教育研究支援業務）
- (3) 判断業務（マニュアルに記載のない事項に関する判断）
- (4) 図書館戦略業務（予算要求、将来計画、規程整備、他機関との調整など）

上の(1)と(2)について委託し、(3)と(4)については大学にて対応することで、委託化によってサービス低下を招くことがないように配慮しました。また、(3)の判断業務については、メールにて大学側が回答し、メールのログをHTML化しマニュアルとして利用できるようにしております。

図書館委託スタッフの専門性

大学の規模や研究・教育領域によっては委託化の向き不向きがあると思われます。江戸川大学のような小規模文系私立大学では、図書館に高度な研究支援機能は求められていません。主にクイックレファレンスを中心とした学生への学習支援機能の拡充が重要であると考えています。そういった点を重視して、委託スタッフに必要なスキルを想定した場合、次のような専門性確保が必要であると考えました。

- ・利用者教育対応（プレゼン能力、シナリオ作成能力、図書館機能に関わる知識）
- ・滞架(怠架)の削減（発注から配架までのスピードアップ、目録知識、ブラインドタッチ、業務効率化）
- ・クイックレファレンスへの対応（Web 検索能力、ツール類の知識、パスファインダー作成）
- ・人材ローテーション対策（IT を活用したマニュアルやスキルの蓄積と継承を実施。→Word、Excel 等の知識、メールの活用）
- ・広報能力（リーフレットや Web ページなどのデザイン等の広報媒体の作成→PageMaker 等の活用能力）
- ・企画力（入館者増、サービスアップなどをテーマとした企画案の提案能力）

特に利用者教育はこれからの大学図書館において極めて重要なファクターになると考え、委託開始後においても、業者サイドに常に向上を求めています。具体的には、日本図書館協会から出されている『図書館利

用教育ガイドラインー大学図書館版ー』への準拠について要望を出しております。

委託スタッフの中心的メンバーの大半は、10年ほど図書館を専任スタッフとして勤務した後、家庭の事情などで離職し、再就職として委託を選ばれた方です。そのため、10年間のスキルの積み上げが既にあり、これらの要求に対して比較的スムーズに対応が可能でした。

大学専任職員の専門性

専任職員は、大学の管理・運営にあたる行政管理の専門職です。大学がもつ固有のミッションを成就させるための戦略を策定し、その方針に基づいて積極的な大学運営を行っていくエキスパートでなければなりません。こういった専門性が備わっていれば、特に司書資格等を保持しない職員であっても、大学図書館の戦略業務遂行は可能であると考えました。よって、大学専任職員で図書館運営に携わる場合に必要な専門性は次のように考えています。

- ・営利組織と同様に明確な運営方針に基づいた高度なマネジメント能力。
- ・社会変化が乏しかった時代の経験主義や体験主義に基づく運営方針から脱却し、社会の変化を的確に把握し、科学的な現状分析に基づいた将来への戦略・方向性を示すことのできる創造力と改革力。
- ・必要に応じて委託など外部スタッフや各種コンピュータシステムを活用し方針を革新できるコーディネート力。
- ・大学構成員（学生、教員、職員）の熱い想いを喚起し、それを束ねる実行力。

大学改革は『夢とビジョンの実現』というキャッチコピーをスローガンに、大学の価値向上に日々努力することを常に念頭においております。

おわりに

最後に、本日のパネルディスカッションのテーマでもある Job market 側から図書館情報学教育機関に求めるものについて、簡単に述べさせていただきたいと思います。

委託についてはネガティブなイメージが先行しがちですが、大学という組織に属さず、委託図書館という、いわば大学とは別の事業会社に属する委託スタッフは、自分の作りたい図書館を実現する場所としては理想的な舞台であるともいえます。卒業後の進路として、委託スタッフに応募するという選択肢もあることを学生たちにアピールして、委託市場にモチベーションの高

い優秀な人材を供給していただければ幸いです。

委託化を進めば進むほど、専任司書による高いスキルの育成を減らすことに繋がりがねない諸刃の剣です。これまでの委託市場は、専任で勤務した図書館を離職した司書の再雇用先として人材確保がされています。今後を見据えると、新卒から委託スタッフとなり、スキルの構築を委託会社により支えていくという体制が

現れてくると思われます。委託化＝コスト削減というニーズを、委託化＝サービス向上というニーズに変化させていくことで、このビジネスでのキャッシュフローの拡大が可能になり、そのことが委託スタッフの給与拡大にも繋がるのではないかと思います。そう遠くない将来、委託スタッフ＝低賃金という考え方は成立しなくなるかもしれません。

日本における公立図書館職員の今後のあり方について

西野 一夫（川崎市立中原図書館）

私もあと1年半ぐらいで60歳を迎えますので、漢那先生の話ではないですけど、次の世代ぐらいのパワーポイントをまだ熟知しておりません。このようなペーパーで皆さんにお示ししたいと思います。このような席を設けていただいて、チャンスを与えていただいたことに感謝申し上げます。午前中の議論やその他の議論を若干踏まえながら、少しかいつまんで私なりの展望というか、普段考えていることをまとめてみたいと思います。申し遅れましたが、私は川崎市立中原図書館の館長をしております、西野と申します。

①大部分の公立図書館における職員制度

現在の公立図書館における図書館員制度の一番の問題点は、国会図書館は別に公共図書館ではありませんけれども、国会図書館にも象徴されるように県、市、町、村の図書館において職員制度が個々の自治体の裁量に全て任されていることです。専門試験を行って職員を採用している場合であっても、それが一時的なものであったり、あるいは恒常的にもあったりしながらも、司書の発令がされていないといった問題を多々抱えております。非常に不安定な職場でございます。日本においては、司書は公立図書館において、必要ではあるとはある程度認識されておりますけれども、自治体の責任において市民に役立つ司書を養成するという必要性を強く感じている自治体は極めて少ないと思います。その最大の原因は司書自身が司書を育成するプログラムを持っていないことにあります。司書育成を目指す標準的なプログラムを作る責任は、私も役員をやっております日本図書館協会に当然あるとは思いますが、その前に各自治体で先進的なプログラムを示し、実践する必要があると思っております。シアトルの図書館を見学させていただいたときに、司書のレベルを能力経験に応じて4段階に分けて、段階ごとの給

料表を定め、その上のレベルをシニア・ライブラリアンとして遇していた例が印象に残っており、参考になると思っております。

日本における公立図書館の職員制度では、司書の資格を持つ集団はいるのだけれども、誰がどのくらいの力を持つ司書なのかがまるで分かりません。それが一般的であります。司書が、専門的業務も担うと自負するのであれば、自らの力量を常に磨き高めるだけではなく、それがどのくらいのレベルのものであるかを市民に示す義務があると思っております。川崎市においても、私なりにその考えを敷衍するならば、いくつかの段階に司書のレベルを分けて、その段階に何人ぐらいの司書がいるということを常に示していくことが当面の目標であります。現在図書館協議会において、これらの問題を含めて、川崎市の職員の専門性について議論をしているところであります。

②政令指定都市での職員制度

次に、川崎市もその一つであります政令指定都市における職員制度について申し上げます。現在、政令指定都市は14あります。その職員体制については一番裏の表1をご覧くださいいただければお分かりになると思います。人口でいえば18%を占める政令指定都市ですが、図書館数は7%、蔵書数8%、貸し出しは都市部ですから少し効率よく15%、専任職員は12%。司書は後ほど触れますけれども、旧5大都市のうち4大都市が司書職制度をとっておりますので、その影響で16%と少し多くなっております。資料費については10%ということです。現在この丸印がありますように、京都、神戸、名古屋、大阪、横浜の旧5大都市で専門職員採用制度があるのですが、京都はご存知のように、業務のほとんどを全面委託した上での職員採用制度でございまして、やや形態は違ってお

ります。

京都はちょっと申し訳ないのですが除外させていただいて、4市に加えてさいたま市の司書率が高く、当面指定管理者制度を導入することには無理があると認識しております。しかし、他の都市はいずれも司書有資格者率は比較的低く、いずれ指定管理者制度を導入する可能性は十分あると認識しております。すでに北九州市で一部の分館で指定管理者制度を2005年度から採用いたしました。また館長会議などを通じての情報ですと、複数の都市で、分館などですでに2006年度から導入を検討している都市がございます。また、特に広島などでは、分館を市の文化財団に委託していたわけですが、今度は中央図書館を含めた全体的な指定管理者制度に移行ということも検討中であります。展望としては2006年度に非常に大きく変わる可能性があると思います。今後政令指定都市の図書館は、司書採用を行い直営で運営する図書館と、司書採用はしないけれども司書資格を持った一般職員を配置して主要な業務を委託しながら運営する図書館、指定管理者に丸ごと管理運営を行わせる図書館に分かれるであろうと思います。しかし、北九州市や京都市の例に見ますように、指定管理者制度や委託を入れたところ、司書の資格を持つ職員が採用される率が非常に高くなるという現象は否定できない事実であります。以上のような政令指定都市における状況は、日本の公共図書館の全体にも言えると私は認識しております。

③司書職制度の今後

さて、日本における司書職制度の今後の方向性がありますが、以上見てきた中で、公共図書館の経営形態も今後非常に多様化していくと思います。ところで日本の公共図書館に司書の資格を持ち、専任・正規の職員で働いている人間は統計によりますと約6,000人ですが、この中で司書としての社会的責任を自覚し自らを高め研鑽している、プロといえるような司書がどのぐらいいるのでしょうか。いろいろな情報をかいつまんで私なりに思っても、大目に見ても2,000人はいません。もしかしたら1,000人程度かもしれません。この1,000人から2,000人の司書を、社会的にプロとして認知してもらい、そのような趣旨であると今回の上級司書プロジェクトの提案を理解しているところあります。私は、日本図書館協会のこのプロジェクトチームのまとめた制度は現在の司書教育課程全体からすれば継続教育に当たる部分での改革であり、図書館協会挙げて成功させるよう、ぜひ軌道に乗せてい

きたいと思っているところであります。

④司書養成制度の充実と展開を求める

最後に現在の司書養成制度について私なりの意見を述べさせていただきます。私は30年ほど前に、偶然図書館に異動してまいりました。そこで図書館の魅力に取りつかれ、川崎市の制度を活用しまして司書講習を受けた経験があります。その司書講習のレベルは、経験からすれば、学校でいえば義務教育にあたる部分です。自動車の運転でいえば普通免許証に当たる部分であろうかという実感です。図書館の業務に携わる以上、必要最小限理解しておくべき知識の習得はこの講習を受けることで可能とはなりません。しかし、司書講習は講習でありまして、資格取得試験ではありません。講習を受けた側の質は現在問われてはおりません。今後、資格取得のために司書資格を取る学生、社会人は多くなると思います。なぜならば、今後図書館の委託化が進めば、比較的容易に講習で資格を取り、図書館で働きたいと思う人間が増えるだろうと思うからです。粗製濫造の弊害が顕在化する前に、認定試験制度を作ることを考えております。そのかわり講習を受ける方法は緩和させるべきであろうかというように思います。なぜならば現在講習を受けられる大学というのは、大都市部に集中しておりまして、地方における図書館員の質の底上げを図るためにも大胆にITを活用した講習の普及が待たれているからです。

さらに、大学における司書課程について私なりの素朴な考えを申し上げます。図書館における資料群は多岐にわたります。本来的にはさまざまな分野の専門知識を持った人間が司書になることが望ましいわけですから、多くの大学に司書課程があり、そこにいろいろな学部の学生が集い、課程を修めて、なおかつ司書資格を持った前途有為な青年が多数大学を卒業することは私ども図書館員にとっても歓迎すべきことです。ですが、大学によって司書課程の単位数がなぜこんなにも違っているのか私には理解できません。専門教育課程と司書課程での相違があるならばそれはそれで理解できるのですが、図書館年鑑などからの情報だけですと、各大学の個々の基準だけでそれを当てはめて必要単位にしているように思えてなりません。最低は司書講習と同じ20単位から、最大44単位まで違いがあるのです。大学において司書課程を修めた人材として私たちが想定しているのは、少なくとも図書館において中堅以上の役割を果たし、将来の幹部となるべき存在としての人材です。そのような人材に与える単位数が

司書講習の単位数とそれほど差がないというのは社会的には理解されないことであろうと思います。図書館協会はこれまで司書講習の充実を求めてきましたが、これからは、司書課程のガイドラインの充実にもっと

意を用いるべきではないかと思います。

最後は口はばった言い方もしてしまいました。大変申し訳ありませんが、以上であります。

養成された人材を雇用・活用する立場から

山下 浩（日外アソシエーツ㈱）

日外アソシエーツという、出版社、それからデータベース・サービスを行っている会社の者です。多分今日はいわゆる図書館の外の人間と呼ばれていると思いますので、具体的に図書館情報学教育についての要望というような報告にはならず、どちらかという感想とかコメントとかいうような話になるかと思っています。

①図書館情報学教育は役に立っているか

私自身も二十数年前に図書館情報学を学んで、出版社に就職をしました。実際に就職をした人間です。日外アソシエーツという会社は、私が入ったころはいわゆるレファレンス・ツール、書誌目録のみを作っていた会社です。データベース・サービスはまだ始めておりませんでした。変な会社でございまして、私が入ったときは入社条件に司書の資格を持っていることというのがありました。データベース・サービスを始めるころ、私が入って10年ぐらい経ってその条件は外れてしまって、今はその条件はないのですけれども、出版、それからデータベース産業に携わる立場から、ちょっといろいろな話をしてみたいと思います。

まず、私が教育を受けて出版に入った経験からどうだったか、もちろん書誌、目録を作っておりましたので、入った当時は直接そのいわゆる図書館学ですね、資料論であるとか、分類論であるとか、というのは直接仕事に役に立ったと言えると思います。その後、出版としてその路線は今も続けているのですけれども、データベース・サービスというものを傍ら始めてからは、当然のことながらそれだけでは全然能力が足りないというような状況になってきていると思います。私が入ったころは「情報検索」という用語も専門用語でした。今は全く一般用語で、小学生でも「情報検索をする」と言うような時代になっています。国民が全てサーチャー、総サーチャー時代だということも言われますけれども、図書館情報学を学んで、出版社なり、普通の企業なり、情報に携わるような職種に携

わった者として、専門知識というか、会社に入ってしまったえばそれはベースとなる基礎知識になってしまうわけですけれども、その情報に関して、文献情報が中心でしょうけれども、自分がプロなのだと言える知識と自覚と自信をまず持って、その仕事に当たれるというようなことを感じます。

今日お配りした資料には3項目しか書いていないのですけれども、まずこのパネリストをやりなさいとお話があったときに、具体的にどのような話をしたらいいのかというイメージがまずわからなかったものですから、3項目だけをお示しておいて、あとは皆さんのお話を聞いてからコメントという形で話をしようということにいたしてまいりました。

②どんな知識が必要か

まず、人材を活用する側から見て思うことということで、少し一般的な話にもなるかと思うのですが、図書館員が昔から言われているように浅く広く守備範囲を持ちなさいということです。その一つ一つに深い専門知識を持つ必要はないけれども、それを調べる手立てなり、そのような情報がどこに行けばあるか、どこに行ったら、どのように調べたら、そこにたどり着くかというようなことを知っているというようなことが一番重要なことだと思います。それと同時に、その限界を知るといいますか、調べられないこと、今の自分の手持ちの守備範囲で調べられないことが何かということ認識していることが大事だと思います。私は、出版社ですから、企画をいろいろ考えなくてはいけません。その企画を考えていく上で、何が調べられないかということが明確に自覚できれば、そこが企画のネタになるということにも発展していくということになります。

それにしても、その図書館情報学教育に対して何を求めるか、どのようなことを求めるかということになります。3番目に「出版データベース産業に必要な知識技術とは」と書いておいたのですが、まず会社に入っ

てくる最近の若い人を見ていて、直接、図書館情報学教育とは関係ないかもしれないですけども、とにかくコミュニケーション能力をまず持って欲しいです。それは、やはり一般常識であるとか、日本語力であるとか、文章ができるとか、そういったレベルと同じことになるかもしれないのですけれども、そのコミュニケーション能力というのは、例えば図書館でレファレンスの業務をやるにしても、まず利用者なり、企業であれば消費者なり、クライアントなりの要望を聞き出すというところがまず出発点になるわけです。昔、私が入ったころの司書の資格を持った人というのは、どちらかというとあまり外に向けて「ワーワー」というような人ではないです。でも一般企業で人材を採用する場合に何を求めるかという、専門職であるとか専門知識を持っているということは一つの評価材料にはなるのですけれども、その人が持っている基礎知識を入った企業なり組織なりの中で応用発展させる力があるかどうか、採用するときにはそちらのほうを重要視することがあります。それに加えてコミュニケーション能力があるかどうか、一般常識的なものがあるかどうか、というようなことになるかと思えます。

先ほど「浅く広く」と申し上げましたけれども、浅く広く持っている中でも一つでも二つでも得意分野を必ず持つということです。それから、教育を受けている間に人脈、人との関わりの人脈を持つ、人脈を作っておくというようなことも企業からみて、このようなことを要求してもしょうがないのかもしれないけれども、持ってほしいと感じます。

③図書館員の持つべきもの

図書館員というのは、いわゆる資料・情報と利用者を結びつける役割を果たさなければいけないわけですから、一般的なコメントになりますけれども、そのような意味では、これから図書館に就職する教育を受けた人たちには、昔は紙媒体の図書・雑誌だけを扱っていた図書館が、今は情報、紙媒体以外の情報を扱わなければいけないという社会変化が起きているわけですから、その資料・情報と利用者を結びつける役割というところに、一般の人たちへの情報に対する教育、先ほどから言われていますように情報リテラシー教育、図書館リテラシー教育が、図書館に就職した司書にその教育を一般の人に向けて行うことも要求されていくのではないかと思います。出版社で先ほど企画ということを申しましたけれども、図書館の司書という仕事においても、今までは図書館に本があって、整理され

たものあって、利用者を待っているというような立場の図書館であったと思います。これからはそうではなくて、もっと図書館自体、それから図書館員自体も外に向けていろいろ企画を考えて、アピールをしていかなくてはいけない時代になっていると思います。そのためには図書館、それから図書館員が社会の変化、情報環境の変化に即してどう変わっていか、全部に対応していろいろなことができるわけではありせんから、各図書館がどのようなものに対応して、言ってみれば「その図書館の特色」を出していくか、そして、それを図書館といえども宣伝・広報をして、図書館に来ない人たちに来てもらうというような活動もどんどん積極的に行っていくような人材を教育してほしいということになるのだと思います。

④扱うものが広がる

特に大学図書館、それから企業の専門図書館もそうなのですけれども、一時期、図書館であるとか資料室であるとかそのような名称から、「情報センター」のような名称に一部変わったところがありました。それは、図書が中心であった、文献情報が中心であった図書館業務から、扱う情報という概念の範囲がどんどん広がっているということだと思います。根本先生のプロジェクトもそうですけれども、どんどん広がっていく情報の範囲・概念の中で、どこまでを図書館情報学という範囲、教育という範囲できちんと押さえて体系化していくのかというようなところが今いろいろところで議論になっているのだと感じています。

ちょっとこれは外れるかもしれませんが、後で皆さんにもお聞きしたいのですけれども、図書館情報学の範囲というのが、どんどんハードウェアが進歩して、検索システムもどんどん進歩して、昔であればキーワード検索というものがあって、そのキーワードというのは、件名があって、シソーラスがあって、何があって、というような仕組みがあって、そのようなものを元にして情報検索システムというものができあがっていたのですけれども、最近いわゆるヤフーであるとか、グーグルであるとかというものが出てきて、情報検索も一部でもう全文検索の方に移行してしまうと、キーワードというものがあまり重要視されなくなっているというようなところもあるかと思えます。

もう一つは、いわゆる今までうちが扱ってきたものもそうですけれども、書誌目録というのは2次情報です。今、オープンコンテンツとかデジタルコンテンツとか学術情報のリポジトリという問題もそうですけ

れども、利用者が1次情報を直接的に求めるようになってきています。その1次情報を提供する手段として、電子化・デジタル化というものが発達してきたことによって、それが現実的に可能なことになってきている状況もあると思います。これについては出版社から見ると由々しき問題なのですが、その辺は山本先生が詳しいのですが、著作権なり法的なものも絡むと思います。インターネット上の情報、例えばホームページ

の情報というようなものも、国立国会図書館を始め、扱う情報として範囲内に入れようとしている動きもあります。サイトを文献情報のようなものと同列に収集して保存をしようというような形も出てきているかと思えます。

すいません、時間だということで全然まとまりのない話になりましたけれども、感想、コメントということできとりあえず終わりにしたいと思います。

‘つくば’の「図書館情報学」教育

山本 順一（筑波大学図書館情報メディア研究科）

わたしの話は、当然の断りをいれるところからはじめたいと思います。ここで述べることは、わたし個人の偏見であって、筑波大学当局の公式見解とはまったく異なります。

1. ‘つくば’に連なる図書館（情報学）教育と教育（研究）機関

現在の筑波大学図書館情報専門学群（学部レベル）と図書館情報メディア研究科（大学院博士前期・後期課程）の起源をさかのぼれば、1921（大正10）年の文部省図書館職員教習所にたどりつきます。この教習所は当時の図書館職員養成のニーズを受けて設置されたものですが、その教育はアメリカの図書館界を牛耳っていたニューヨーク州立図書館学校（New York State Library School）をモデルにしたとされており、当時としては‘男女共学’も画期的でありました。1925（大正14）年図書館職員教習所は図書館講習所と名称を改め、戦前の図書館界に有為の人材を供給し続けました。戦後の1947（昭和22）年、帝国図書館附属図書館職員養成所として再発足したのですが、帝国図書館が国立国会図書館の新設に吸収されることになり、1949（昭和24）年には文部省図書館職員養成所となります。この養成所が東京オリンピックの開催された1964（昭和39）年に図書館短期大学となりました。実は、ここではじめて学校教育法に規律されるまともな‘学校’になりあがったのです（それまでは国から所要の資金が与えられる‘各種学校’的存在でした）。

図書館短大の時代に‘ばびるす事件’（1966年）と呼ばれる学生運動が起きています。学生たちの自治会機関誌『ばびるす』創刊号に掲載された学生アンケート調査の結果報告には、「この（図書館）短大でなけ

れば得られないという専門知識がない」「技術を要求する養成的要素と、学問を要求する大学的要素とがあって、中途半端である」「授業と授業との関連性がないために、図書館学なるものの全体的な展望がつかめない」などの不満が噴出し、管理的発想をもってこれを迎えた短大当局と不幸な軋轢が表面化したそうです*1。その後不幸な紛争はありませんが、この構図は、基本的には、図書館情報大学においても変わらなかったし、また現在の筑波大学図書館情報専門学群、図書館情報メディア研究科においても変わっていないと思っています。カリキュラム編成に従事した関係教員たちは、その時々教壇にたった教員組織のありように引きずられながら、ない知恵を絞って‘体系性’の幻想を構築しようと奮闘努力してきました。しかし、ほんとうに社会のニーズに適切に応えようとしてきたのか、入学してきた学生たちのポテンシャルと希望にそった教育サービスメニューを提供してきたのかということ、個人的にはいろいろ問題があったように感じています。

図書館短大は、筑波研究学園都市の建設にともない、政府各省庁が所管の試験研究機関のなかから一定の機関を‘関東のチベット つくば’に移転させることになり、当時の文部省は東京教育大学と図書館短期大学の2機関をそれにあてたのです（当初は東京外国語大学を対象にしようとしたようですが、教授会が反対してつぶれ、図書館短期大学が手をあげたと聞いています）。東京教育大学は今日の筑波大学となり、後を追って都落ちした図書館短期大学は図書館情報大学に‘昇格’しました。1979（昭和54）年のことでした。

図書館情報大学は、4半世紀、25年の歴史を刻み、2002（平成14）年、関係者たちが国立大学の数を減らさなければならないという強迫観念に駆られていた

なかで、筑波大学に吸収合併されました。

2. ‘つくば’の‘図書館情報学’の原型（プロトタイプ）

いまの筑波大学図書館情報専門学群、図書館情報メディア研究科、そして図書館情報大学が行ってきた‘図書館情報学’の教育研究については、様々な見方や評価があるでしょうし、いろいろな言い方ができると思います。ここではわたしなりの独善的な見方を披瀝しておきたいと思います。

現在の筑波大学大学院図書館情報メディア研究科は、区分制博士課程とされています。博士（図書館情報学）、博士（情報学）、博士（学術）の3種の学位が発給できる立派な研究教育の場です。しかし、この現在のドクターコースに直結する図書館情報大学大学院情報メディア研究科博士課程創設の裏はそう簡単なものではなかったのです。おそらく当時の文部省は、図書館情報大学をこの国のしっかりとした図書館情報学の研究教育の拠点にしたかったのだと思います（そのことは政策として間違っていなかったと確信しています）。わたしを含め、伝統的な図書館学に連なる教員にとっては大甘の教員審査だったと思います。ところが、‘情報系’と自己規定していた教員で情報工学、コンピュータ・サイエンス専攻との看板を掲げて正面突破を目指した者の多くは博士課程の研究指導は不可と判定されました。「‘図書館情報大学’の名称から‘図書館’をはずせ」とか叫んでいた人たちのなかには、ひそかに‘図書館情報学’で教員審査を受け合格となった人もいて、理系の情報学だと開き直っている人もいます（‘情報学’（informatics）の位置づけはそう簡単ではないと思っています。ただ、そこから立派なハードウェアは生産されるはずもなく、また高度なソフトウェア・エンジニアリングの発想も出てくるはずがないことは押さえておくべきだと考えています）。

しかし、わたし自身としては、図書館情報学の範囲内の‘情報系’というのはそれでいいと思っています。膨大な、しかしデータ構造の単純な書誌データを取扱ったり、‘ライブラリー・オートメーション’と呼ばれた日常的な図書館業務の電算化の高度化や、さらには電子ジャーナルや電子図書館、インターネット情報資源の利活用などは高度な情報通信技術創出の先陣争いをする領域ではありません。ユーザーの立場にたって、既存の、かなりこなれた技術を利用、応用するものです。新しい大学づくりは、教員を集めるところからはじまります。現在の筑波大学図書館情報メディア研究科の

教員組織は、まずかつての図書館情報大学の教員組織と相似形といってさしつかえありません。図書館情報大学の創設時に集められた教員たちは、大きく5つのグループから成り立っていました。①旧・図書館短大、②慶応義塾大学図書館学科、③東京大学大型計算機センター、④京都大学大型計算機センター、⑤その他と整理することができそうです。さらには、少数ですが特定の企業や組織に縁の深い人たちがいました。

複合的ネットワークのように錯綜し広がる理論的アカデミックな世界において、ひとつの学問分野、研究領域を学部学科として切り取り、掬い上げようとするとき、有機的につながる関係知識技術のどこに周縁を確定するかということは、大きな問題となります。この点で、かつての図書館情報大学はうまくやったかと問われれば、わたしは必ずしもうまくやれたわけではないと答えざるを得ませんし、それが現在も尾を引いていると思っています。大型計算機センター等の出身の先生方の客観的な位置づけと、彼らと彼らに同調した方々の主観的な思いが大きく齟齬したのです。その一方で、伝統的図書館学に属する先生方の振る舞いにも問題は少なくなかったとも思っています。

3. つくばの人材養成に関連して

図書館情報大学大学院修士課程1期生のわたしが、助手として、図書館情報大学に舞い戻ったのは1988（昭和63）年のことでした。その頃、学部卒業生の4割が図書館の現場に巣立っていきました。1月や2月になって、ようやく公共図書館に職を得る女子もそう珍しくはありませんでした。その後、バブルがはじけ、また、国や自治体の放漫財政が破綻し、少子化の進行が企業の資料室等の専門図書館、公共図書館、大学図書館の採用を急減させ、図書館情報大学の卒業生たちは、その多くが入学時に希望した進路を閉ざされることになったのです。この状況は現在も続いており、いまでは卒業生の1割程度しか図書館現場の正規職員になれなくなっています。

大学・短大の図書館学担当教員は、キャンパスのなかで「司書資格を与えながら、図書館現場に就職させられないのであれば、司書課程等を設置する意義がない」という趣旨のいやがらせを頻繁に受けるそうです。かつての図書館情報大学においても、また今日でも同じような趣旨のことをいうヘンな教員がときに存在します。ところが、一般には、資格と就職は直結するとは限りません。教員免許や学芸員の資格なども同じです。次元はまったく異なりますが、美容師や理容師な

ども同じく資格を濫発していますが、彼や彼女のなかには美容・理容の世界を離れ、大都会のネオンに沈み、生計をたてているものも少なくありません。

世界的に見た場合、南極大陸を除き、ほとんどすべての国や地域にライブラリアン養成を主要な任務とするライブラリー・スクールが置かれています。それら多数にのぼるライブラリー・スクールのうち、その卒業生の大半が図書館現場に職を得ているというところは、きわめてまれなのが現実です。学問の意義と効用は、特定の職域への就職のみによってはかれるものではないと思います。わたしが人事院の実施する公務員試験の出題者のひとりを務めたとき、女性局長の方だったかと記憶していますが、「農業経済で合格した人は必ずしも農林水産省に入るものとはされず、砂防で合格した人が必ずしも（当時の）建設省に入るものとされていません。どうして、図書館学の合格者だけが国立大学の図書館に入らなければならないような仕組みになっているんでしょうかね」とお話ししたことがあります。

4. ‘知識情報・図書館学類’の登場

今年度（2005年度）、筑波大学図書館情報専門学群は、学内の再編騒動のなかで、従来の第3学群情報学類と併合されることになり、再来年（2007年度）から新たに‘情報学群’を構成することになりました。この新設‘情報学群’は、情報学類改め‘情報科学類’と、図書館情報専門学群をふたつに割ってつくられる‘情報メディア創成学類’と‘知識情報・図書館学類’の3つの学類を抱えることとなります。情報メディア創成学類は、デジタル・コンテンツ業界で活躍できる人材の輩出を設置の趣旨としています。一方、知識情報・図書館学類の教育内容は、‘文理融合’だそうで、知識や情報の生産・流通・蓄積・加工に関する諸現象とそれに関わる情報通信技術の利用技法等を修得させることを目的としているようです。この知識情報・図書館学類だけが卒業生に対してもっぱら学士（図書館情報学）を発給することになり、いわゆる‘ライブラリー・スクール’と確実に位置づけられそうなのはこの学類に収縮することになります。知識情報・図書館学類は、そのなかに‘知識科学主専攻’‘知識情報主専攻’‘情報経営・図書館主専攻’の3つの教育コースを擁するとされています。

いずれ近いうちに、この学群の再編騒動の余波が大学院図書館情報メディア研究科に及ぶことは必至の状況にあります。

5. 期待される競争的図書館情報学の教育研究環境の創出

上に紹介したつくばの‘図書館情報学’をめぐる最近の大変動は、旧・図書館情報大学が筑波大学に吸収合併された統合劇の‘第2幕’のはじまりを告げるものです。わたしもそのなかに入っているのかも知れませんが、ここしばらく、図書館情報学の看板のもとにいた教員たちの内部での駆け引きと、それを圍繞する形で、筑波大学という総合大学のなかにおいて図書館情報学をめぐる綱引きが展開されてきました。その一方、筑波大学は、受験生を含む社会との緊張関係を意識しなければなりません。内部の者たちにとって‘美学’を意識させる論理がそのまま外の社会に通用するかどうかは、これからの展開にまつよりほかはありません。

‘つくば’にとって外部との関係といったとき、‘同業他社’との競合もまた大きな問題です。そこでは図書館・情報学と呼んだほうが良いのかも分かりませんが、老舗の慶応義塾大学もまた大学院に情報資源管理専攻をおくなど時代とマーケット構造の変化に敏感に感応しようとしています。愛知淑徳大学、同志社大学、中央大学や駿河台大学等もまた‘図書館情報学’という学問領域について共同幻想を共有しています。東京大学や京都大学は、規模は小さくとも、これまでこの分野で卓越した成果をあげてきましたし、今後その教育研究活動を見逃すことはできません。大阪市立大学にもユニークな活動と成果を期待したいものです。

ひるがえって、良くも悪くも、この国において‘司書資格’を大量にふりまいてきたのは司書課程を設置する大学・短大です。これらの気弱なワンマン（まれにトゥーマン）によって仕切られてきたところも、人を得て、すぐれた戦略を練りあげ、それを実施する知恵、勇気と資金があれば、この‘動乱の時代’にのしあがってくる可能性は皆無とはいえないように思います。

固有の歴史をもち、世界でも最大級の規模を誇ってきた‘つくば’の図書館情報学は、今回、諸般の事情からその見かけの規模を縮小しようとしています。今後、日本の‘図書館情報学’の世界で成功につながる新しいモデルを示しえるのか、また業界の大学間競争に勝ち残れるのかどうか、楽しみながら眺めてみることにしたいと思っています。そこには、大学の垣根を超え、業界の共同幻想の維持、共同利益の確保のための合従連衡があってもよいと思いますし、‘適法な談合’も悪くないと思います。社会情報学や法情報学、

公共サービス論やその他、相当程度のかかわりをもつ領域との相互乗り入れ、融合が図られることがあってよいと考えています。近い将来、この分野において、受験生（受講生）の確保、優れた人材の労働市場への供給、高品質の相当量の研究成果の公表など、多面的な競争を通じ、異質な‘図書館情報学’を掲げる複数

ディスカッション

司書養成と専門職制度の現状と展望

山本 それでは、再開いたします。いただいた質問票の多かった人から、質問を順序よく組み立てて頂き、回答をしていただきたいと思います。それからそれが終わった後、フロアとディスカッションしたいと思います。4時半まで1時間半ほどありますので、たっぷり時間があります。パネリストの方々をお願いですが、お手元の質問票を記録に残す意味から、メモを書き込んでいただいても結構ですが、破らずにこちらのほうに戻していただくようお願いいたします。

では、はじめの方からお願いしていききたいと思います。多かったのはどなたでしょうね。平岡さんからお願いたします。

① 江戸川大学の実態について

平岡 では、1枚目から申し上げます。「委託に切り替えてどのように変わったのか状況を教えてください。更に望むことは何でしょうか」というご質問ですが、基本的に仕事の内容がきちんと記録に残るようになったところが全般的に違うところだと思うのです。委託前の、専任の場合はある程度任されているということもあって、あまり記録が残っていなかったのです。例えば3年前の利用者教育はどういった内容で、どれぐらいの期間で何人にやったかというのがあまりきちんとした記録に残っていなかった状態です。ところが、業者の場合は1年契約で私どももやっておりますので、1年1年成果をきちんと報告しないと当然ながら継続しての契約ということがありえません。そういった意味で毎月定例会というのをやっておるのですけれども、毎月きちんと月にどのようなことがあってどのようなことをやったという報告が上がってくるということで、業務のことが隅から隅まで大体把握できるようになったということです。

それから「専門性によるサービスアップなどはどうですか」という話ですが、これは格段に上がったと思います。これまでは異動等もあって、専任職員が3名

の教育研究機関のモデルが出来上がってくることを切に願っています。

* 1 『図書館情報大学同窓会橋会 80年記念誌』図書館情報大学同窓会橋会, 2002, pp.46-47.

ほどおったのですけれども、全員が司書資格取っているわけでもなく、いろいろな部署からやってきたり、それからあとパートの方、それから一般のテンプスタッフ等の派遣から来られている事務の方で運営していたわけですが、現状委託になって全員司書資格を持っておりまして、基本的には専門的な仕事が滞りなくできるようになっております。

次の質問で、「図書館の業務委託後の学生の反響、反応はどうでしょうか。サービスが良くなった、利用者が増えた等。」そうですね、利用者を増やすということは、非常に数値評価として分かりやすいので業者の方には、自分たちがやった委託の成果というのを基本的には数値で評価したいので、数字で分かる形で、何と言いますか、満足度向上を示してくれというようにはお願いしてございます。そういった意味でいろいろな数字データが出てきているのです。アンケートなども定期的に実施しておりまして、そのアンケートの中では、学生から良くなったとまでは書かれたことはないのですけれども、悪くなったと書かれたことは一度もありません。それから当然ながらコストが若干下がっておりますので、そういったコストを現状図書館の設備投資に充てておりまして、この1、2年の間で、例えば館内であれば全部無線LANを完備させたり、AVブースの数を増やしたり、あるいはお金をかけて書架の配置をちょっと学生が使いやすい配置に直したりといったようなところのハード面の補充というのも結構やりましたので、そういったところでは学生から評価をいただいているといったところでしょうか。利用者数については増えるのが望ましいのですけれども、現状は微増という程度で驚くほど増えたり驚くほど減ったりといったことはございません。ただいろいろ配架を工夫したり、パンフレット等を工夫した結果、貸し出し冊数は倍ほどに増えました。

続きまして「全面委託され1名の職員が判断戦略部

門を担当されているということですが、その方は司書として経験をされている方が残っているのでしょうか」ということですが、今残っている1名というのは、私ではないのです。私は昨年まで担当しておったのですが、今は私の同僚が担当しております、委託される前まで図書館で勤務しておった司書の者が担当しております。今のところ司書としての経験がある方が担当するという形になっておりますけれども、一応先程のプレゼンテーションの中でも申し上げましたように、専任の仕事の中でそういった図書館のいろいろな司書としての専門性を要求するようなところを大学の職員でまかなう必要はないという判断をしておりますので、ある程度軌道に乗ったら基本的に判断業務をする人間のところに「司書」ということはこだわっておりません。大学のミッションを理解して、大学のため学生のために判断ができるのであれば、そういった専門的なところは委託業者から助言をもらって提案をもらってそれを可否判断すればいいというように考えております。

それから「教員利用者から窓口で気軽に聞けなくなったとかそのような意見はなかったでしょうか」ということですが、今回委託するときに徹底的に業務の内容は洗ったのです。そのときに驚くべきことが分かったのですが、図書館の仕事を例えば10あるとすると、そのうちの3割とか4割に当たるところが、個別の教員の方がまますための仕事だと思われたのです。例えば、領収書を持ってこないで「これの立替払いをしてくれ」とか、1冊1冊の金額が分からない本をパリで買ってきて、「合計の領収書はこれだ」と示される。これをどうやって処理するのだといったようなことですか、とにかくもうちょっときちんとやってくればこちらの仕事が減るのにと、長いお付き合いのしがらみの中でいろいろと対応していたところがあって、ちょっとはたから見てみると「なぜこのような仕事までやってあげるの？」というような仕事が3割、4割ありました。そういったところを今回一気に担当者を変えましたので、教員サイドに一切そういった過去のしがらみでやっていた業務についてはやりませんということを館長のほうから説明していただいて、原則的にこちらで検討して、大学としてここまでのサービスはすべきであるというように考えておることしかサービスしないということにしましたので、一部の教員からはそういった意味で不便になったといったような不満はありました。ただレファ

レンスですとかそういったような部分で先生方の助けをする際、あるいは文献複写などの依頼があったときとか、あるいは相互貸借の依頼があったときについては、これまでよりも担当者の数も増えておりますし、スピードも上がっておるといふことと、対応する担当者のレベルがかなり上がっておりますので、先生方に資料を出すにしても今まで手を出していなかったようなデータベースからも回答を出して、先生に渡したりというところで、レファレンスサービスについてはかなり良くなったというような評価を教員からいただいております。

それから「図書館事業会社を起業している感覚と言われたのは非常に分かりやすいと思いますが、一つの事業会社として職員の専門家としての採用、研修、育成についてどのようにやられたのか伺いたい」という質問があります。もう一つ似たような質問がありました、「委託業者が大学から出された条件を満たす職員をどのようにして集めているのか教えてください」というような質問です。似たような質問だと思うのですが、基本的には委託会社の方から聞いているのは、面接とか試験とかを用いてやっているということと、過去の経験です。結構今回やってみて分かったことは、30代から40代の女性の方で、ずっと12、3年間図書館で働いてきたのですが、例えば結婚を機に退職をされたとか、あるいは図書館というところは転勤というのがあまりございませんので、ご主人が転勤になって東京に出てきたので、自分も図書館を辞めて東京について来たといったような方というのが大勢いらっしゃいました。そういった方が大学で10年、例えば公共図書館で10年以上働いていたといったようなことで、もうこちらが要求している条件を満たしている方があまたにいらっしゃったということで、その方々を委託会社のほうで試験等していただいて選別してもらっているといったような状況でございます。

最後に「館長はいらっしゃるのですか」ということで、先ほど申し上げたように館長はおります。毎月1回定例会というのを開いております、受託業者と、われわれ学術情報部のスタッフ職員、それと館長が出席しております、その場で基本的な戦略的な判断はしております。日常的に出てきた判断について、先ほどの担当者のほうが担当しておるといふことで、要するにその判断が自分の権限を越えるといった場合には館長に相談して判断をいただくということになっております。大学図書館ですので、館長は基本的には大学

の教授が兼任しております。

「**学生に対する利用者教育などオリエンテーションも全て委託スタッフだが問題はありますか**」といったようなことなのですが、これも過去にそういった経験をされている方が来ておるといことと、本学で条件として出したのが日図協の14分科会から大学の利用者教育のガイドラインというのが出ているかと思うのですけれども、それを示しましてこれに準拠した形で基本的に利用者教育を実施してくださいという形をとっております。今年度、昨年度とやっておりますが、大体ほぼ全ての学生が1回はガイダンスに来なければいけないような仕組みになっております。結構大変なのですけれども、例えば今年度やった3年生に対するガイダンスなどでも、ゼミごとで実施したのですけれど、1学年500人程度の大学でもゼミ単位にすると70個くらいあります。そのようなことでそういったゼミをどのようなシフトで、どのような組で回して何人ずつで回すといったようなこととか全部組みまして、先生方と学生が空く時間帯というの調査して、その時間帯に90分いただいてガイダンスをしております。ガイダンスにあたっては、その日図協のガイドラインに基づいて本学のリソースをどのように説明したらいいかということであらかじめシナリオを、ある程度のセリフを全部作りましてそのシナリオとパワーポイントの資料、それから委託業者が紀伊国屋書店さんですので『図書館の達人シリーズ』のビデオを活用しまして、学生に図書館での論文作成法、あるいは図書館での利用方法などのガイダンスを実施しております。終わった後はアンケートをとっておりますけれども、アンケートの結果を見る限りでは満足して帰っていただいていると解釈しております。

それから「**委託職員の採用条件というのは何かございますか**」ということなのですが、本学から出した条件は基本的に委託の仕様を満たしていることと、あまりこのようなことは言われなかったと業者の方は言っていたのですけれども、基本的に30代を中心に若いスタッフで構成してくださいということをお願いしました。それはなぜかと言いますと、とにかくパソコン、学内LANとITを活用して業務の効率化を図りたいということと、私どもの部署は、ネットワークセンターも兼ねておるのですけれども、ネットワークセンターと図書館がくっついたということもあるので、そういったところととにかく徹底的にパソコンの利用をメインに押し出した図書館というのを「売り」にしたかった

ということです。「メールを使ったことありません」などという人が来られても困るということで、基本的にはそういったスキルがある人ということと、仮になくてもすぐに覚えられるようにということで若い人という構成で、30代を中心とした40を越えない人で出してくださいということで、今平均年齢が32歳ぐらいだと思うのですけれども、そういった若いスタッフでやってくださいということをお願いしたぐらいです。以上です。

②スタッフの時給は、どのように積算されているか

山本 どうもありがとうございました。私の方から1点だけ、教えていただければと思うのですけれども、紀伊国屋書店を委託先としてやるときの発注の仕方というか、業務の委託の仕方ということですが、当然そのプロポーザルを出してもらってやるのだと思うのです。その結果の出し方ですが、当然、中身を見ての上だと思うのですが、積算根拠とか何かどのような形で設定しておいて、江戸川大学のほうでどのようなチェックの仕方をして選別していくのか、そのあたりについて、営業機密に関わらない範囲で、業者の選別とか発注価格を、その固めるやり方についてお教えいただければと思うのですが…。

根本 私もちっと関わりがあることでお聞きしたいことがあるのですが、といいますのは私どものやっていることと関わっているのですけれども、委託スタッフの待遇の問題です。特に最終的にはお金の問題になってしまうのですけれども、一般的に派遣会社からだと時給800円くらいからあって、やや専門的な、やや責任が伴うものでも時給1200円とかそのようなものが多いのですが、今、お話をうかがっていると、やはり専門的な業務をやるのだということを中心に強調されたと思うのです。それをやるためにはそれなりに待遇がきちんとしていないとやはり責任もとれないだろうし、専門的なことにも意欲がわかないのではないのか、つまりそこをきちんとしていないのか、この問題はうまくいかないのではないかと考えているのです。可能な範囲で結構なのですが、待遇というのはどのぐらいかを教えていただければと思います。

山本 根本先生の話は示唆的ですね。当然委託するときにはコストダウンという観点がないわけではないはずですが、そうするとコストダウンと判断するときのベースが従来の江戸川大学のいろいろな関係のなかでの例などをもったものから下げるのか、それとも一定の目安があってここまで、コストダウンと見てゆくのか、

どのあたりが目安なのでしょう。それが多分待遇とつながってくると思うのです。

平岡 まずは業者の金額等、入札の経緯ですけれども、基本的に最初のプレゼンテーションで説明したように、今回の全面委託化については、あまりにもこのままだと大学図書館としてのサービスがおろそかになる、これはいけないということでサービスの向上ということを第一義的に考えましたので、コストは結果としてついてくると意識しました。通常ですとこの金額レベルの話ですと一般入札といいますか、自動落札方式で金額を一番安く入れたところで落とすと思うのですけれども、今回は総合評価落札方式という形をとりました。こちらでいわゆる先ほどプロポーザルという言葉がありましたけれども、RFPを作成しまして、あとそのほか、こちらで「このようなときはおたくではどうなるのですか」という細かい質問を60問か70問ぐらい作りました。そういったことですか、徹底的に自分たちの今まで大学図書館でやってきた仕事の中身と本当はこれだけやりたかったという仕事の中身を全部洗い出しまして、それについて「どのような取り組みであなたの会社はやるのですか」ということを提案してくださいということで、1設問につき1提案という形で細かく全部提案していただきました。それを今回は3名からなる選定委員会を設けまして、その委員が各項目について採点をして、基本的には一番点数が高かった業者ということになりました。だから金額については一つの評価項目ではあったのですけれども、あくまでもそのほかの項目があまりにも膨大にありますから、そのような意味では本当に20分の1とか30分の1ぐらいの評価項目にしかなくなっていないというように思います。

それから待遇なのですけれども、これは何かここで話していいことなのかどうか分からないのですけれども、一応いろいろな会社さんとお話をしたのです。今回6社から7社ぐらいと話ししたのですけれども、こちらから積算根拠を出すにあたって見積書のフォーマットというのは大学で作りました。この見積書のフォーマットに各社に入れさせたのですけれども、それには先ほど根本先生がおっしゃっていたようにこのようなスキルがある人というのでいくら要るのですか、というようなことと、当然図書館を年間大体250日ほど開館しております。9時から19時まで開館しておりますけれども、それを維持するには何人のローテーションでどう回すのかといったようなことです。だからA

スキルの人は延べ3人何十時間、何百時間というような書き方で、総合的にその業者としての管理費がいくらぐらい要りますとかいったような見積書を作りましてそれに記載していただく方法をとったところ、不思議だったのですが、あまりそんな差がなかったです。金額としては具体的な金額は言いませんけれども、私どもが業者に支払っている金額は私どもの大学で一般事務の派遣で来ているテンプスタッフですかそういった会社と変わらない程度でしか払っていないです。どちらかという私どものネットワークの維持で、いわゆるサーバー管理者3人ほどいるのですけれども、そういったような人の委託経費、そちらの方は時給にすると4,000円とかのレベルなのですけれども、そのレベルではなかったということです。そこから業者がどれだけピンはねして相手に渡しているのかということは、私どもは知らないで分かりませんが、それほど高くなかったという意識です。そのことについては私も疑問を感じたので、本当にこの金額でこのスキルでいいのですかということを確認したところ、回答としては図書館で働きたいという意思を持っている人が大変たくさんいるので金額は相当抑えられるのだというような回答でした。

山本 人の見積もりをとるときに、技師長とか技師Aとか技師Bとかというランク分けをしておいて、それぞれにいくらか必要かを聴くというのが普通ですが、そうすると、紀伊国屋書店が出してきた図書館の職員の積算の仕方が図書館職員単価1本という形でくるのか、それともいくつかのランクに振り分けておいて、それぞれの時間単価が出てくるのか、どのような形で出てくるのですか。

平岡 そのいくつかのランクです。四つほどのランクで、それはこちらが指定したのですけれども、まずリーダークラスでこのようなことを担当するというのがこれは1名でいいです。そのほかのところの人数についてはこれだけの仕様を満たすには何人いるかというのは各会社で違うだろうから各会社で数字は入れなさい、私から具体的な数字は言いませんということでそこは仕様書だけ渡しました。だから、会社によって当然ばらつきはそこで出ていました。たくさん人数が要りますと書いた会社もあれば、この程度の人数でいいですという会社もあるし、たくさん入れているのだけれどもローテーションを組んでいるので1人1人は1日平均4時間ぐらいしか働かないから、トータルすると合計金額はあまり変わりませんという会社もあるの

です。できれば1人当たりの勤務時間が長いほうがいいかとは思ったのですけれども、そこは評価項目には入れていません。あくまでも、当方から示した仕様を満たす人ということで出してくださいという形でやりました。

山本 わかりました。勤務時間数が決まっていて、その実際の人の貼り付けはそれぞれにという話と、紀伊国屋書店は4ランクを挙げていたという話ですね。分かりました。ありがとうございました。

平岡 紀伊国屋書店ではなく本学が4ランクを挙げたということです。4ランクというか、といいますか日常レベルの仕事ができればいいというランクと、リーダー格のランク、それと目録を担当できるランク、レファレンスを担当できるランクです。

山本 江戸川大学としての認識ですね。

平岡 そうです。それに業者が合わせて回答を出してきたというだけです。

山本 分かりました。ありがとうございました。次に多いのは根本先生でしょう。お願いします。

③LIPERの提言、とくに検定試験に関わって

根本 今のご回答はなかなか意味深というか、いろいろ分析してわれわれの議論にもちょっといずれつなげたいと思っておりますが、基本的に需給関係の中で安く買ったたかれているということはよく分かるというお話かなと私は理解いたしました。そのような需給関係の構造というのはこれでいいのかというのが基本的なわれわれの認識でありまして、これをなんとか構造改革をしたいということでもあります。

ご質問はいろいろいただいでいて、これ全部回答できるのかどうか、できないものもあります。まず「タイムスケジュールがどうなのか」というご質問をいただいたのですが、具体的にはまだ何もないのですけれども、検定試験に関してはこの1、2年で準備をして、あと2、3年後には準備的な、予備的な検定試験を実施するということに持っていきたいと思っております。日本図書館情報学会の常任理事会レベルまではまだいかなないのでけれども、すでに会長とはそのあたりの話は始めています。ただ、これはやはり少なくとも常任理事会、理事会の承認が要るだろうし、いずれ総会、通信総会というのがあるのですが、そのようなところでの議決が必要な話になるのかと思いますから、やはりわれわれが勝手に考えてそこだけで進めるわけにはいきません。

別の話ですが、LIPERは科学研究費補助金でやって

いて今年度で終わりなのですけれども、継続のプロジェクトを一応申請だけはいたしました。これは通るかどうかもまだ分かりませんが、もしそれが通ればこの図書館情報学教育の改善ということで試験的に検定試験をこの研究プロジェクトの一環に組み込んでやるかなというように思っております、少し財政的には楽になっていきます。そのようなことを考えております。

あと、ほかの制度改革、例えば図書館法なり省令改正という話がそんなにすぐできるとは全然思っておりませんし、これが本当に必要なかどうかもちろんと議論していないということです。ただ、大学院の構想とカリキュラムとそれらの制度に関してはもうちょっと具体化したものを、少なくとも今年度中に提言の範囲である程度、それほど具体的といっても日程的なものまで含めてできるはずはないのですけれども、ある程度具体的なものは作っておいて、研究成果としては残したいと考えています。それが実際に実現するというのは多分先の話だろうと思っております。だからこれはどちらかというと中期、長期の話です。検定試験はある程度短期的にも可能であるだろうと考えております。

それから、次の質問ですが、「国立大学の採用試験内容をお聞きし、大学図書館が必要とする図書館員の能力を知ることができました。LIPERでは教育体制の再構築のためにプロジェクトを進めておられますが、館種別の図書館員能力について具体的にまとめられたのでしょうか、それらを養成する教育、教員の評価についてどのような議論が進んでいるのでしょうか。」というものです。この問題についてはまだ全体の中ではきちんと議論しておりませんが、午前中の講演でご紹介しました四つの実態調査班では個別には調査をいたしておりますし、まとめが出てくるはずですが、この教員の評価も、評価そのものをするのではないのですが、その辺の教員業績の調査考え方についての議論は確かあったと思います。館種別ということについても、それぞれの実態調査班でどのような能力が必要かを調査方法はいろいろなのですが、現場の方にお聞きしたり、インタビューしたりしてある程度の方向を出しています。つまりそのような方法でカリキュラムにつなげられるような研究はいたしておりますので、これはまとめたものが出てくるはずですが。

それから、「現在の教育・養成制度への結合はとりあえず考えず、社会との友好な関係（図書館情報学の存

続)のためのコアの教育内容と各利用者の専門分野に接続する制度と内容を LIPER としてどのように考えておりますか。」これはよく分からなかったのですが、例えば館種ごとの専門的な、先ほど何とか情報専門職というのがあったと思うのですけれども、あのようなものの中身のことをおっしゃっているのかと思うのです。制度と内容ということについてですが、カリキュラムの内容については議論するはずですが、制度をどのように作るかというのはこちらだけで決められるものではなくて、むしろ図書館現場の問題でもあるので何とも言えないとは思っております。私はさっきの実態調査班の中では学校図書館のところをやっているのですが、ここに関してだけ申し上げますと、基本的に司書教諭、それからいわゆる学校司書という現職者の方がいらっしゃるわけですが、一応これらの問題については直接は触れません。われわれが考えたいのは、いずれのどのような職種であろうと、コアの部分は共通していて、学校職員でも教員でも専門職員の方はコアの部分をまず学習します。その後先ほどあった学習情報専門職(注:その後「情報専門職(学校)」と変更した)というプログラムがあるはずなのですけれども、ここの中でさらに学校図書館に特化した専門的な内容を学んで、それで全体として学習情報専門職ということで認定するというような感じになるはずですが。そのときに、では「現行の司書教諭資格との関係はどうか」といったご質問があると思うのですが、今のところはどうしたらいいのかととりあえずは考えていません。あと、例えば教職の資格があるのかいないのかとかいうことについても両方の考え方があってまだきちんとは決めておりません。私は基本的になくてもいいのではないかと思います。どちらにしても今はつまり司書教諭の方も学校司書の方も、どちらもそこに入って学習情報専門職のプログラムを学んでということでもいいのではないかとこのように思っています。現行との接続はそのようなイメージを持っております。回答をするために、一つの例で申し上げます。

④専門的な仕事の例示

あとは、全然違う話ですが、「分類・目録が軽視される傾向がある中で、知識の組織化とは具体的に何を意図されていらっしゃるのでしょうか」確かにそのような言葉を使っていたと思いますが、私の個人的な考え方でいえば、やはりライブラリアンシップの中心はこの分類・目録なのです。分類・目録といいますか、要は資料組織論であります。これ以上でもこれ以下で

もないというのは私の基本的な考え方で、昔そのような本を書いたことがあります。今はもちろん情報環境が大きく変わっていますから、昔のような本の分類とか本の目録だけでももちろん済むわけではないのですが、いずれにしてもその情報なり知識なりパッケージ化されたメディアの塊のようなものを処理していく、組織化していくときのノウハウというのが図書館情報学の中心ではないかと基本的な考え方をしております、先ほどの表をお見せしましたが、その中では知識の組織化という言葉を使っていたと思うのです。ですから資料の分類・目録のようなものを一応一番基盤において、さらにメタデータだとかオントロジーとかよく分からない言葉もあるのでありますが、そのような新しい技術的な展開も含めてやっていけばいいのかというイメージで今のところはあります。

⑤司書教諭の受講免除について

私が先ほど司書教諭の講習ですね、学校図書館の司書教諭について、まず文部科学省では、専任の司書教諭を計画しているとそのような話をしたときに、現在の司書教諭の多くの方が1科目2単位程度の講習しか受けていないのではないかと、そのような中でこれやるのは心配だと言うことを申し上げました。この特別措置は2003年ぐらいで終わってそれ以降は今の司書教諭の資格を取るためには5科目10単位受けることはもちろん必要です。ただそれはそれ以降の人でありますから、1,000人の中でいったい1科目の人が何人いて、2科目の人は何人いて、5科目の人は何人いるのかよく分かりませんが、やはり基礎的な養成制度の効果というのか、どの程度見られるかというのはちょっと疑問であるという感想は持っています。もちろんその後、専任でやられるような方はそれなりに自分で勉強したり、いろいろな研修を受けたりということによって自分なりの知識を持つことを展開していると思いますが、1,000人のレベルはどうなのでしょう。100人だったらあまり問題はないかと思うのだけれど、1,000人だったら相当問題があるのではないかという感じは持っています。質問に対してはそれでよろしいでしょうか。

⑥デジタル情報専門職の可能性

司書課程のコア領域ということを申し上げましたが、その中に「デジタル情報専門職を入れるべき段階ではないか」というご指摘なのですが、つまり先ほどコア領域に5科目ぐらい挙げましたけれども、もう1科目多分デジタル情報技術のようなものきちんと入れるとそのようなご指摘なのでしょう、そのように一応理

解しました。これについてはちょっと途中で申しましたけれども、それをオプションに選択するということはあっていいと思うのですけれども、基本的にはその情報技術を本当に学ぶのだったら、そんなに簡単ではないというように私は思うのです。先ほど山本さんのお話にもありましたけれども、図書館情報学系で、私もそこにいたのである程度分かるのですが、図書館情報学の枠の中で情報技術の教育をかなりやったわけだけでも、どの程度の専門家がそこで養成されたか、司書課程の中でやるようなほんの1単位、2単位、4単位とかそのような話では全然ない相当の単位数をやっています。何十単位もやっているのだけれども本当にどの程度の技術を身に付けられたのかというのはやや疑問なところもあるという話は確かにそうなのです。もちろんきちんと体系的にやればそのようなことはないかもしれませんが、私はやはりそのような意味での専門的な領域というのは、コアの領域ではある程度押さえておいてもいい、むしろその後のより専門的な大学院の領域で本当にやりたい人はある程度まとまった体系の下でそれを学んだほうがいいのではないのでしょうか。コアの領域では一応、先ほど利用者レベルという言い方をいたしましたけれども、利用者レベルも今の利用者は相当高度ですから、本当の利用者というのか特にインターネットを使っている若い人たち、そこをまず凌駕しなければ専門家とはいえないわけで、実はこれはそんなに簡単な話ではないのではないかと考えているのです。ともかく新しい1科目を立てるといよりは、あの中では確か情報メディア、情報サービスか何かそのような科目群があったはずですが、そのような中に入れてやればいいのかと考えております。

⑦司書資格だけの学生に未来はあるのか

それから最後ですが、これは松岡さんと私にということになっていますけれども、「短大や大学で司書課程の授業を担当していますが司書になりたいという希望の学生が多くいるが、司書として就職できる可能性はきわめて低い。もちろん大学院へ進学し高度な図書館情報学を身に付けて情報専門家となる道はあるかもしれないが、経済的にも進学できない学生は大勢います。上級司書やLIPERでの認定制度は一般的な司書課程で学ぶ学生にどのような希望があるのでしょうか。」上級司書については私は申し上げませんが、認定制度とおっしゃっているのは多分大学院レベルのお話なのかと思います。世の中でまず自己責任ということが大分言わ

れるようになっていますが、このような教育についても、生涯学習とはこれはどう理解するか人によって相当違うのですけれども、ある年齢になってもまた大学に戻ってリカレント教育を受けるようなことはかなり一般的になってきている状況にあるわけです。私もはそのようなことを前提とした上で、やはり教育というのはある種の自己責任で受けるべきであって、実際にある年齢になって、例えば子育てを終わった人がまた大学に戻ってというケースはたくさんあるわけです。もちろんそのような教育機会がどれだけ作れるかという問題は別にありますけれども、原則として、やはりそのような教育機会を作った上でそこでは経済的な負担がもちろん出てくるわけです。けれども、もし費用がかかるのであればそこで学んでいただいて、また社会に出てそれを回収するというのか、そこでいい職場が得られれば良いわけです。だからそのような人材のマーケットがうまく作れるということが前提になるわけなのです。けれども、このマーケットを作りながら教育制度も作っていかざるを得ないと思うのですが、ともかく今LIPERで大学院の情報専門職と言っているのはそのようなニュアンスです。ですから司書課程を出た方にとっての希望と言うことだとわれると、今すぐ出てすぐ就職できるかと問われたらやはり今はそのような時代ではもうなくなっているからこそ、大学院という自分に投資できる機会をつくっていると言わざるを得ないということです。検定試験のほうは、何かそのような学生の方にもうまく使っていただけのではないかと考えています。

山本 どうもありがとうございました。

塚田 私に対する質問もあったようですので、発言します。

山本 はい、お願いします。

⑧国立大学法人の採用試験日程

塚田 根本先生へのご質問と塚田宛のご質問で共通的なところがありましたので、「国立大学法人の採用試験の問題ないしは解答集のようなものがあるのでしょうか」ということで、ちょっとさきほどパワーポイントで出したのですけれども、ちょっと見にくかったということで申し訳ありません。<http://www.lib.u-tokyo.ac.jp>、これは東大の図書館のホームページですですので分かるのではないかと思います。そのあと/toshokei_sikenというそこにアドレスがありますのでそこにアクセスしていただく。分からなかったらもう一度帰りがけに声を掛けていただければもう一度ご説明したい

と思います。

それから、「発表された内容のタイムスケジュールのおおよそをお知らせください」ということで、これはまだ2006年度の募集要項ができていないので、きちんとしたことは言えません。けれども、2005年度のスケジュールでいきますと4月の始めに募集がありました。5月の下旬に1次試験がありまして6月の下旬に1次試験の発表がありました。その後7月の中旬に図書系の専門試験があります。これは結果を発表しませんので採用時の面接に参考になるという話です。そのようなタイムスケジュールで2005年度は動きましたので、2006年度もおおよそそのようなタイムスケジュールで動くのではないかと思います。先ほど言いました図書系の専門試験のところにも発表になりますので、そこをご注目していただければと思います。

山本 どうもありがとうございました。先ほど根本さんに寄せられた質問に付随して私の名前があがりますのでお答えします。

⑨図書館情報学の現代的役割

もう一度読み上げますが、「現在の教育養成制度の結合はとりあえず考えず、社会との友好な関係、図書館情報学の存続のためのコアの教育内容と各利用者の専門分野に接続する制度と内容をどのように考えておられるか」という話ですが、私はLIPERのメンバーではありませんが、LIPERとしての立場ではなくて私個人の考え方を述べておきますと、図書館情報学というのは、先ほども話に出たように、特有の固有の技術というのはおそらく良くも悪くも19世紀には根幹であった分類・目録、資料組織だろうと思うのです。そういった図書館固有の知識、技術を前提にしながら図書館の本来の社会的な任務、ミッションをどう果たしていくかということだろうと思います。そうしますとそこに必要な知識というのは何かというと、その時代時代に要請される技術、それが多分一つは情報ネットワーク技術だろうと思うのです。それが徐々に付け加わりながら、ではその根幹というか資料組織を核としながらそこに接続するものは何かということおそらく、自分の出身がそうだからですが、社会科学としての図書館情報学だろうという気がします。といいますのは、公共図書館の場合には地域社会、ローカルコミュニティということですし、大学図書館の場合にはアカデミックコミュニティということになるのだろうと思うのですが、そういったその人と組織のニーズに対してこたえていくというような知識、技術、それが図書館情報

学なのだろうというように思っています。

また私個人の偏見としましては、図書館情報学に関する教育研究というものは、現場と緊張関係を持ちつつも現場の経験はなくてもいいのだろうというように思っています。といいますのは、シカゴ大学のライブラリー・スクールの誕生のその背景と、その後のその進展のプロセスにもう少し注目されたほうがいいのではないかと考えています。よく話に出ることでありまして、京都大学の川崎良孝さんや私どもの同僚の吉田右子さんも書いているところですが、シカゴ大学というのはALAとの関係はものすごく悪かったわけです。潰れた一つの原因はそこだろうと思っていますが、現場に対して、現場の抱えている問題に対して、現場とは異なるかもしれない立場から処方箋を書くというのが図書館学、あるいは現在の図書館情報学の役割だろうと思っています。ということは、図書館学は、あるいは図書館情報学は現場がある学問だというのはたぶんそのような意味だろうと思っています。現在は、例えば指定管理者制度というものが有りますし、委託の問題も出ましたし、そのときどきの図書館学が抱える大きな問題に対して、意見を言うのが図書館情報学の研究者の役割ですが、少なくともうまく使ってもらえると生きる意見かも知れないことを示すのがわれわれの役割だと思っています。まさにそのようなところにつながるものが図書館情報学のカリキュラムに展開されなければいけないと思っています。

次は漢那さん、お願いします。

漢那 シカゴ大学の図書館学大学院は滅びましたけれども、そのジャーナルは残っています。Library Quarterlyは存続しております。ですからアカデミックな問題ですね。

⑩短大における司書課程は維持できるか

私に与えられた課題は、「LIPERのような形で変革が行われた場合、短大などの司書課程は維持できるでしょうか。短大での司書資格付与を続けることの是非」というものですが、ちょっと困りました。KALIPERの総指揮をとられたドクター・デュランスが筑波に来られて講演して、その後関西に来られて講演していただきました。そのときにデュランスさんに質問したら、アメリカの専門職制度はKALIPERの提言があるのですけれども、学部レベルでの図書館学をとった卒業生、つまりこれはテクニカル・クラークというのでしょうか、要するにそのようなアシスタントのような需要は大きいということ言われたものですから

びっくりしました。その関係で今 LIPER が実現した暁にも、アメリカの事例からしまして、もしかしたらそのプロフェッショナルと、セミ・プロフェッショナルですか、あるいはクラリカル・ワーカーですか、そのような役割分担は出てくるのだらうと思います。ですから、私の個人的な見解では、短大レベルでの司書教育は反対なのです。私は前の大学、沖縄キリスト教短期大学にシカゴから呼ばれて、本当はここに司書課程を作ることであったのですが、私は学長に断りました。ただ司書教諭課程は英語科の教職がありますからできるかもしれませんけれども、20年間拒み続けて、沖縄国際大学が作ると言いましたからそこに力を貸して実現させて、できた暁にこちらに移ってきたのです。個人的には、やはり図書館員はプロフェッショナルです。検定試験制度が提案されるそうですが、私は本当は日本図書館情報学会で大学院レベルの認定をして、その修士号を取ればプロフェッショナルと位置づけるのが一番いいのではないかと思います。ただ現職の方がおられますから、一つのリカレント教育の関係でそういった検定試験とか何かがあるとしたら役に立つかもしれないのです。ですから短大の司書資格付与を続けることの是非と言われても、そのような需要がもしかしたら残るかもしれないし、これはまた短大の生き残る一つの作戦もあるかもしれませんから、私としては明確な回答はできません。

山本 ありがとうございます。短大ではありませんが、「職務高専」については大庭さんがよくやっているところですが、後ほど時間があれば議論をしてみようかと思います。山下さん、お願いします。

⑩ 図書館と利用者と情報

山下 情報の範囲が明確でないという話をしたのですが、「図書館が扱うべき情報とコンピューターセンターが扱うべき情報があると思うのですがその点をお教えてください」という質問がきています。コンピューターセンターが扱う情報というのがちょっと分からないのですが、基本的に言えば図書館の利用者が何を求めてどのような情報を求めているかというところをリサーチするところからまずは始まるのだと僕は思います。それに対応して図書館自体がどこまで対応する能力があるか、それから将来どこまで対応する能力を持てるかというようなところが2番目に上がるかと思えます。またそれに対応して図書館情報学教育というものがあるように要求されている情報提供サービスのどこまで教育としてカバーを考えていくのかというよ

うなところになっていくのだと思います。一番私が思うのは、書籍の活字情報、今まで本でツールがあったわけですが、それがデジタルのデータベースであるとかネット上の氾濫した情報であるとかが入ってきています。図書館員並びに利用者教育という部分で、まず書籍活字情報とデータベース、ネット情報の違いというものを認識して、編集された情報、評価された情報の重要性をきちんと情報を使う側の人が認識をして今後対応していくのが一番大事なことではないかと思っています。若い人は何か分からないことがあるとまずグーグルで引くわけですが、何か調べ物をするとしてグーグルを引きまして、それで何かヒットするとその調査自体をそこで止めてしまうのです。その調査結果の評価がきちんとできるかということも含めて、そこで終わるのではなくて調査で得られる結果、必要十分な結果という評価ができる能力というのを図書館員は持たなくては行けないし、一般利用者の情報リテラシー教育としてもその部分を教育していかないと行けないというようなことを思います。

情報環境はどんどん進化するわけですが、図書館情報学教育がその進歩進化を追いかけられないことで、追いつけないと思いますので、コアな部分の教育、それからオプションとしての教育、それから研修で補う部分というのを区分して考えていかないと行けないのではないかと思います。

山本 ありがとうございます。これらの議論の展開を踏まえて、西野さん、何か一言ご発言願えませんでしょうか。

⑪ 司書の品質保証はだれがするのか

西野 司書課程とか司書教育の問題については、私が以前感じた以上に LIPER での議論がかなり熟成してきているのだなと思いました。したがって今日の私の提案というの、1年か2年前の段階のものだったというように思いますので大変心強く思っている次第です。ただ、これは私も役員やっております日本図書館協会の責任でもあるのですが、継続教育の段階的なレベルというものをどのように測っていくのかということは誰も何も言っていない状態です。これが日本の図書館界を弱くしているというか、信頼されていないというか、自らの品質保証を全くしていないのです。司書が90%いますといってもどのような司書が90%いるのか全く分からないわけで、そのようなことをやはりきちんとこれからやっていくのが現職者の仕事だらうと改めて感じた次第です。

山本 どうもありがとうございました。それでは私が問題提起します。公共図書館の守備範囲の中でたぶん上級司書がイメージされていると思うのです。上級司書の制度を疑問に思うのは、大学に引きつけて考えますと、何の実益もないのですけれど名誉教授という肩書きがあるのです。給料が増えるわけでもなし、大学によっては集まる場所が一部屋あるぐらいなのです。ところがアメリカに行きますと、プロフェッサー・エメリタスという、多分日本の名誉教授のほとんどの方たちはプロフェッサー・エメリタスになりたくてもなれないのです。どのようなことかと言うと、日本は、単に大過なく大して勉強をしなくても何年か経つと名誉教授になります。ところがアメリカの場合には、特定の分野で「わぁーすごい」と、誰かが亡くなって「あっぱれ」とかと言っていましたが、あっぱれな人だけが名誉教授になれるのです。ということは、日本の公共図書館の世界で、何らかの意味のある資格というか称号というか、そういったものを作ろうとしたときに、10年間いたら半ば自動的に出るのですというものは、確かに「長年やっていましたね、えらいですね」ということはあるにしても、たまたま可もなく不可もなくほかの部署や部局から強烈な引き抜きもなくそこにいた人が上級司書になるということではなからうかと思われまます。そうすると、現在なかなか陽が当たらずにだんだん辛い立場に追い込まれる図書館、公共図書館が、何らかの手立てとして考えるという背景はよく分かるのですけれども、出てくるものはいかがかなと個人的にはいささか疑問に思っているところがあります。反論があればお受けしたいと思います。

それでは、ひとまずフロアの方に振りまして、なるほど納得という話と、ちょっと違うというように思われている方が少なからずいると思うのですが、その場でお手を挙げられて発言をしていただければと思います。どなたかご質問、ご意見やご感想をいただければと思います。

フロアとの質疑と討論

福田 跡見学園女子大の福田と申します。委託の問題であまり質問するなというので書かなかったのですが……。

山本 委託の是非を問うところはなるべく避けてほしい、委託に絡んでその専門性だとか教育に絡むところは大きいに歓迎します。

①図書館の危機管理と委託

福田 その関係の質問なのですけれども、図書館とい

うのはレファレンスだけではなくて危機管理がかなり重要なのですけれども、そこについてはどれくらいの項目を委託業者に頼んだかというのを質問したいです。

山本 平岡さんに対してですね。

平岡 「危機管理」というと火事、地震というようなことでしょうか。

福田 そのようなことです。

平岡 基本的には危機管理用のマニュアルというのを完全に作りまして、そちらを実施していただくという形をお願いしています。その中で連絡体制ですとか、どのような状況になったらどう動くというフローチャートを全部図示して盛り込んでおりまして、それに基づいて動いていただきます。基本的に考えられることは全部盛り込んだつもりでいます。例えば本学では、2005年の4月から市民開放ということで、地元の流山市民の方は「ご利用していただいてもかまいません」ということで開放しておるのですけれども、そうなってくると、まだ1件もございませんけれども、例えば失礼な話かもしれませんが、ホームレスの方が入ってくるということもあり得るということです。そういったときの対応マニュアルまでを全部含めて作成しておるのでおそらく漏れはないと思うのですけれども、万が一漏れた場合はまたその都度追加していくような形でマニュアルに則って対応していただくということで危機管理に対応してもらっています。

山本 いいですか。ほかにどなたかご質問、ご意見。どうぞお願いします。

②検定試験に更新制度はあるのか

須永 根本先生にお伺いしたいのですけれども、LIPERで検定試験を行ったあとのことなのですが、検定試験で能力が認められた人は、その後そのレベルを更新するという事ですね。今現状の司書の資格であっても、資格を持っていても10年、20年経っていて今から20年前、30年前の資格では役に立たないから資格の内容も更新していかなければいけないと思うのですけれども、運転免許のような更新ということは考えていないのでしょうか。

山本 今の須永先生の質問に対して根本さんの方からお答えいただきたいと思います。

根本 検定試験は資格ではないのです。つまりそこで学んだことを確認する役割しかないのです、もちろん何度受けていただいてもいいわけです。ですから原則的には司書の資格を持っている方という話をしたし、さらに議論があったのは取ったばかりの方だけに限定しよ

うという話もあったのです。まだそのような可能性もあるのですが、オープンにすれば誰でも受けられるわけだし、それからもう取ってから30年とかいう方も含めて誰でも受けていいわけで、自分で確認するという機能しか持っていないわけですが、そのような意味で更新制度は今のところは考慮していないということです。

山本 いいですか。ほかにどなたかご質問、ご意見はございませんでしょうか。

③司書の能力はどこで育てられ、どこで認定するのか

渡辺 埼玉大学の渡辺志津子と申します。私は派遣会社員、それから委託会社での社員での経験があります。これは江戸川大学さんということではないのですけれども、例えばテンプスタッフとか紀伊国屋書店さんで、労働者側がもらっているお給料はそれほど高くはないと思います。それで今安価でいい人が来るかという問題ですけれども、需給バランスが崩れているので買いたたかれているというのが1点。それからもう1点は、平岡さんもおっしゃっていましたが、今まで常勤で、ある程度の経験をどこかでしているわけです。その人たちが職業訓練を受けた上で32歳の平均年齢で来るわけですね。つまりどこかの企業や団体で教育訓練費を支給してもらった上で派遣会社、それから委託会社に勤めているのだから期待どおりの能力があるということをよく認識しなくてはいけないと考えます。かかっているコストは、それらの企業や団体が負担してきたわけです。しかし今や常勤はゼロになりつつあります。つまり、企業や団体での教育訓練の機会がなくなってしまった状態で、32歳でスキルがある人が今後生まれてくるかというのが大きい問題だと思います。それと、もう一つ、自分が民間にいて思ったのは、各企業は新規参入するときは、大体広報宣伝費込みで赤字でも参入するのです。ですから私は江戸川大学と同じコストでほかの大学でやれるとは思いません。そのあたりの人的なものを今後どうするのかというのは図書館界で十分吟味しなければいけないと思います。それから、司書教諭の話がありましたけれども、これも人材ということでちょっと申し上げたいのですが、ある自治体でそれこそやはり1科目だけで資格をとったような人が司書教諭として入ってくるわけです。そうするとその中でもブラッシュアップしている人はたまにいます。けれど1人だめな人がいると、「司書教諭をとらなければよかった」というようになってしまうわけです。司書教諭も司書もそうですけれども、悪い人が悪いことをやると、ではやめておこうとなるわけで

す。このあたりをどのようにするかというのを図書館界で考えていかないと図書館も司書もやはりいらなくなるということになるのではないかと思います。その辺を先ほどの公立図書館の司書の人数のことで、ブラッシュアップしている人がどうかということをおっしゃっていただきましたので、西野さん始め皆様にお答えいただければと思います。

山本 では、西野さんからお願いします。

西野 話が元に戻ってしまいますが、公立図書館の一番の問題点というのは、果たして本当に役立っている実力のある人間が図書館で働いているのかどうかを証明できない、市民はそれをどのような手段で知ったらいいのか分からないことです。やはりそれは非常に不幸なことなので、私は今回の上級司書というのはワンステップだと思うのです。いずれ、やはりいろいろな段階を細かく保障していく、児童サービスにしてもちゃんと保障していく、少なくとも上・中・下ぐらいのレベルというものをちゃんと設けて、そのようなレベルにきちんと達している人間を各自自治体なり、図書館協会かどうか分かりませんが厳しく認定して、そして給料制とはまた別に、うちはレベルAの人間は何人います、Bの人間は何人います、Cの人間は何人ですということを開示していくということをやっていくと信頼性を失うだろうと思うわけです。そうすると逆に指定管理者になっても同じことが言えるわけで、直営だろうと、指定管理者だろうと、委託だろうと、「うちは正社員でこれだけの人間を何人雇っています。だからこのようなサービスをきちんとしています」ということが証明できて、市民も比較できるわけですから、本当の意味で市民が判断できる図書館サービスになるのではないかと思います。それは、議会などでもどちらに転ぶにしても信頼をおける議論に発展していくのではないのでしょうか。ある意味では今の公共図書館には競争性がないということが一番問題だと思っています。

山本 ありがとうございます。なるほど、そうだと思います。

渡辺 まずいような気がするのですが、でもあともう1点。平岡さんは失礼ですけれども司書の資格をお持ちなのですね。先ほどおっしゃってましたね。私は司書の資格を持っている人が判断できる間はまだいいと思うのです。例えばテンプスタッフでも、採用するときに司書のこと分かる営業マンだったりするとまだいいのですけれども、採用する側が司書の仕事を

全く分からない人だと、司書の資格を持っているだけで採用してしまうわけです。そうすると、先ほど申し上げた司書教諭で「司書教諭持っています」というだけで採用してだめだったから自治体でやめようという話になるというのと一緒に、司書とったけど全然だめだったのではないかということになるのですね。ところが紀伊国屋書店さんは、長い歴史があって、中にまだ判別をする、例えば面接をする能力がある方がいらっしゃると思うのです。だからそうではないところが今どんどん入ってきていますので、私は平岡さんがいる間は安泰だと思いますが、そのあと、人材が全くななくなってしまった、委託をする側も、委託される側も司書が全くいなくなって価値判断ができなくなったときにはもう終わりかなと思うのですけれども、いかがでしょうか。

平岡 実は同じような問題は、学内で全面委託を検討し始めたときに言っていて、うちの大学の規模が小さいので、まだ上には600校います。ここがひよこを生んでくれる限りは大丈夫なので、残りのひよこの数が減ってきたときにまた考えればいいから、それは10年20年かかるだろうなどという笑い話をしていたのです。そのようなパラドックスが起こっているということは実は検討段階でわれわれも気づいておまして、誰かが育成してくれた人がいるからわれわれは活用できるわけなので、その育成する現場がなくなったときというのは、本当に困ってしまうということはあるのです。そういった体制をどうやっていくか、それから先ほどの現場の大学の責任者の側が司書としてどのような人を採用しなければいけないのかというところの判断がちゃんとできるのかというところの不安点もないことはないのです。けれども僕らの目が黒いうちに次の世代にバトンタッチしたときに変にならないようにということで、今はとにかく本当にきちんと細かく記録、あるいは資料等を残していくことを、このようなパネルディスカッションなども参加させていただいたりとかも含めてアピールをどんどんして、このような図書館ではこのような人材がいるのですということを学内においても、啓蒙活動を続けているというのが現状です。ただ国立大学と違って異動は学内でしかあり得ませんので、わりと小さい大学従業員数で、先生を合わせても専任は100人足らずですから、基本的に周知にはそんなに時間がかかる話ではないので、こつこつとやっていっているという状況です。

山本 ありがとうございます。委託の中で勤務、働か

れる職員の方と研修教育の問題は先日の場でも出ました。根本さん何かありますか。

根本 本当に重要なご指摘だと思うのです。私は、公立図書館のこともある程度分かるのですけれども、1970年代、80年代に一応司書の採用があったけれども、そのあとはそうではない人がいろいろ回ってくるだけになってしまっているという状態です。なぜそうなるのかということやはり最初に入った司書の人たちに対する評価が低かったということではとまらず認識することが必要なのだと思います。それでも図書館界で一応共有しているような専門職、カッコつきの専門的な仕事は実際やっています。ところがそれ自体も、70年代、80年代に入った人たちがあと10年くらいでいなくなってしまう可能性があります。そうすると本当にそのノウハウがあるうちは良いのだけれども、そのような人がいなくなってノウハウもだんだん消えていったときにいったいどうなるのでしょうか。本当に今の人材派遣会社の職員だけで全部運用するような図書館だけになってしまいます。今も、23区などでは、そのような事態が進行しているということです。その状態を大きく変える必要があるという一つのプロセスとして、私どもはあのような一応制度的なものを考えようということです。

ネガティブなことをいうと、確かにある人の仕事ぶりが悪かったから、結局全体にそれが影響してそのあと採用されなくなるというそのような事態があることは確かなのですが、逆に何と云うのでしょうか、図書館の仕事、図書館員の専門的な仕事はこのようなレベルであるのだと、まずそのようなレベルをきちんと設定した上で養成していくという、あるいは検定試験がどこまでの力を持つか分かりませんが、ある選別の作用というのは持ちうると思うので、何らかのプラス価値というものを示す材料になるのだろうと思ってはいるのです。もちろん大学院はさらにそうであるということです。そのようなことを積み重ねることで、今までマイナスの連環のようなものがあつたのですが、それを逆に転じるためのステップにしようというのが私どもの今の考えです。本当にうまくいくかどうかまだよく分かりませんがということです。

山本 ありがとうございます。時間もそろそろ迫っておりますので、何かフロアのほうから問題を提起していただければと思います。お願いします。

④図書館学か、図書館情報学か

上村 日本女子大学図書館の上村と申します。初歩的

なことかもしれませんが、お話を伺っているうちにだんだん分からなくなってきましたので、お考えを伺いたいのです。この第10分科会の名称にもなっております図書館学教育ということと、それから各先生の言われるところの図書館情報学教育というこの二つの名称というか、学問分野というのでしょうか、結局はその学問としての領域は今後明確に区別して使い分けていくことになりまうのでしょうか。それとも、伝統的な図書館学から、内容的に広がっていく図書館情報学というものに発展的な改称になっていくとお考えなのか、簡単に結構ですが教えていただければと思います。

漢那 私も古い人間ですから図書館学にこだわるのですが、そのほかの言い方、ドキュメンテーションもあるので、データベースにしても何にしても、先ほどいいました分類、目録が基礎になっていますから、そのような学問のコアのようなものはきちんと残ると思うのです。ただ名称の問題は社会情勢を反映して図書館情報学となっていますけれども、それが情報学になるかどうか、今アメリカの場合にはこのライブラリーが消えているのですけれども、わが国の場合もそこに行くのかどうかちょっと私も予測はできません。ごめんなさい。

山本 何かありますか。

根本 一言だけ、やはり私は図書館情報大学というのがなくなってしまったというのが非常にショッキングです。先ほど山本さんご紹介されたように何とか情報学群になってさらに図書館というのはまだありましたけれども、名称において図書館が相対的に小さい位置づけになってきているという状況があるのは非常に気になっています。慶応も確か、図書館・情報学科と言っていたのに、学科でない専攻か何かのレベルになっているのです。それは別に基本的には変わらないのだと説明はいただいておりますが、そのような意味で全体の流れとしては図書館学が、図書館情報学という、今の情報環境の変化で情報というのを付け加えて変化してきていて、図書館情報学というところで落ち着いた、安定したと思っていたのですけれども、急速にそれは変わって行って、一方では図書館学になり一方では情報学になるのかもしれないという感じはいたします。

1点だけ、情報専門職という用語をわれわれは使っているわけです。これはやはり基本的にはアメリカの影響を非常に強く受けています。ですからアメリカで情報学にだんだん変わってきているというのと、ある程

度それに対応したことでその用語を使っております。これは本当にいいのかどうか分かりません。現時点であくまでもまだ中身は図書館情報学です。ですが、とりあえず世の中にアピールしそうな用語を使おうという感じです。

上村 ありがとうございます。

山本 はい、どうぞ。

⑤カリキュラムの構造はこれで適切なのか

志保田 この会議の名前の「図書館学教育」は部会長である私に責任があるかもしれませんが、以前から部会名として使っており、JLAとして正式変更していないものです。学問的に図書館情報学に変わり、情報学にスライドしていきだろろうということは、学の流れとしてありますが、慶応での日本図書館情報学会／三田図書館・情報学会のときにも言いましたように、図書館というものがコアにあることは違いないです。それが資料組織、あるいは情報組織、知識の組織という形で学問追求されることに違いないと思いますし、山本先生が言われるように図書館の現場に逆らうようなことも含めて、それは図書館情報学、知識の活用ということで追及していく。このことは、将来に対してもおよそ見えてくるだろうと思うのです。

次に上級司書ですが、私は別に質問されているわけではないので、答える必要はないのですが、山本先生が、誰でもなる名誉教授と、上級司書に近いのではないかといわれました。わたしはそれほどの評価ではなくて、途上の人、ステップ中の人に対する評価だと思います。それは励みの材料です。励みがあったほうがいいと思います。MLSと名札に入れている専門員であるとか、そういった名札をつけた人たちが組織の中にいますけれども、上級司書もそういった意味で役立っていけばいい。西野さんも言われたように、ただ居る席をあらわすのではなく、本当の実力を表す面が出てくればいいと思うのです。その点は、大谷幹事などに聞いてもらっても分かるのですけれども、非常に重厚な研修とレポートを用意しますので、実行の時期になりましたらご指導いただいて、ご指導、ご協力をお願いしたいと思っています。

ところで、根本先生にちょっと伺いたいのです。LIPERの画面でコアというのがあり、その外に例えば学習サービス何とかとか、大学図書館とかいろいろな種類の図書館サービスのようものがぶら下がっていましたね。検定試験の範囲はそのコアという部分だと考えていますが、外にぶら下がっている部分はいったいLI

PER としては何をするか、その点を聞かせてください。

根本 あれは大学院レベルでやるもので、大学院に入っ
てこられる方でも既に司書の資格を持っていたり、学
部で図書館情報学を学んだ人もいます。そうし
たらいきなり専門的なものに入っていき、もうコアの
部分はマスターしているからそれはもういいというこ
とです。けれども初めて図書館情報学を学ぶ、図書館
員になりたいと思うような人もいます。そのような
人はコアから学んでもらいます。そのような意味で
あの部分は両方に共通するのです。もうすでにコアを
学んでいる人は、専門的な部分については、それぞ
れの部分のカリキュラムはまだ全然固まっていないので、
一体どのくらいの単位になるかとかは分からないので
すけれども、場合によっては複数のものを取ることも
可能かもしれないし、例えばデジタル情報専門職と学
術情報専門職の両方をとって修了するようなこともあ
りうる、そのようなイメージで設定されております。

志保田 大学院レベル、カリキュラムとしては理解し
ますが、検定試験とは関係ないのですか。なにか、一
つの図としては理解しにくいのですが、その点はそれ
で結構です。

次に、平岡さんにお聞きしたいのですが、あま
りこの委託のことに質問が集中するものいけないと思
うのですが、1点教えて下さい。パワーポイントの図柄
の中に「図書館は営利組織である」という言葉があっ
たように思いますが、いかがですか。

平岡 「私立大学は営利組織だ」と考えています。

⑥大学も大学図書館も「営利組織」なのか

志保田 「大学は営利組織である」、それはすごいで
すね。例えば、経営学では大学とは完全に非営利組織
ということで説明されているのです。その気概は分かる
のですが、学問的な意味で大学というのは営利組織とい
えとお思いですか。

山本 平岡さん、いかがですか。

平岡 僕は研究者ではないので学問的な話はよく分か
りません。基本的に現実的な話として今のところ私ど
もの大学、定員割ったことはないのですが、それ
でも受験生が年々減ってきています。最高に多かっ
たのが1997年なのですが、それからちょっとず
つ減ってきて、お給料もちょっとずつ減っています。
われわれ一般の平職員としては、やはり基本的には売
り上げが上がったなら給料は上がるので、これはもう営
利機関と考えざるを得ません。もちろん先生がどのよ
うな形でそこに存在されているかということは別問題

だと思うのですが、一般のわれわれの職員のレ
ベルでは魅力ある大学を作り上げて受験生が増えない
限り、自分たちの飯の種が減っていくというのは間違
いなく比例しているわけです。

山本 多分、大学図書館もそうでしょうし、公共図書
館もそうでしょうが、地方財政なり個々の大学本体の
経営というものが破綻しない程度、赤字を出さない、
うまくやっけていかなくてはいけないという趣旨の営利
ですね。多分、そうですね。

平岡 深刻さが違うでしょう。多分。

山本 深刻さが違う。なるほどわかりました。

時間が来たようですので、今日のパネルはこれで終
了にさせていただきますと思います。多分記録に残さ
れると思いますが、おそらく多少調整されて皆さん方
の目に触れることになるだろうと思いますが、その点
はお含みおきの上、楽しみにしておいてください。

では、これでパネルディスカッションは終わります。
ありがとうございました。

総合司会 どうもありがとうございました。本日は朝
9時半から始めまして、ちょうど7時間経ったことにな
りますけれども、新米の運営委員といたしましては
うまく進行するかどうか大変どきどきしていたのです
が、皆様方のご協力がありまして、無事に終わること
ができました。

ここ数年の図書館学教育部会の研究集会や全国図書
館大会での分科会は、どちらかというと現職者教育を
軸にして方向を探るという面が強かったと思います。
今回はLIPERプロジェクトの進展を踏まえて、これか
らの図書館情報学教育のあり方を展望できる方向が強
くなってきたと個人的には感じております。今後とも
部会の活動へのご支援・ご協力をお願いします。

なお、お配りしているアンケートにご記入いただき、
出口のところで係にお渡しくださるようお願いしま
す。本日はありがとうございました。

「司書養成と専門職制度」を考える

原 田 智 子 (鶴見大学)

2005年度全国図書館大会第10分科会は、「司書養成
と専門職制度の現状と展望」というテーマで、10月27
日の午前中は講演、午後はパネルディスカッション形
式で開催された。

講演では、「日本図書館協会の専門職員認定の取組み」、
「LIPERプロジェクトの概要と今後の方向づけ」、「国

立大学法人等図書館系職員採用」の報告があった。パネルディスカッションでは、筑波大学における図書館情報学教育、沖縄国際大学における図書館情報学教育、江戸川大学における図書館委託化への経緯、LIPER 報告、日本の公立図書館の今後のあり方、養成された人材を雇用・活用する立場からというさまざまな角度から、パネリストによる発言があり、後半はフロアを交えて活発な質疑応答が行われた。

インターネットを中心とするデジタル環境の増大、不況による人材雇用の大幅削減、図書館のアウトソーシング化、社会人大学院におけるリカレント教育など、図書館を取り巻く環境は非常に多様化している。また当然のことながら図書館利用者の要求も多様化している。利用者が満足する図書館サービスを行うには、的確な情報源の提供、電子情報や読書環境の良好な場の提供、優秀な図書館員の確保などが挙げられる。特に「優秀な」という中には、利用者の要求に迅速的確に対応できる専門性、応用能力を備えた人材育成が欠かせない。そういう意味で、日本図書館協会がこの10年間検討している「上級司書」認定制度、LIPER で検討されている「情報専門職」認定制度は、図書館員の質の向上につながるという点で重要であると思われる。認定制度の導入に当たっては、勤務年数が長い、高度な知識を修得しているという要素判定の他に、利用者の立場に立ったサービスを気持ちよくできる人柄という点も是非判定要素に取入れる工夫をして欲しいと思う。「上級司書」認定制度については、その話を聞いてから久しい気がする。情報環境の変化は急速であり、現場の多くの図書館員も早い実施を望んでいると思う。具体的な認定実施を迅速に行う時期が来ているように思われる。また、時代に即した適切なりカレント教育により、司書や情報専門家が利用者と対等の立場で積極的なサービスが行える職場環境整備も期待されよう。

本会は茨城県立図書館内で開催されたが、親子連れや、中学生から年配の方まで大勢の利用者が各様に図書館を活用している姿を見学でき、有意義であった。

第10分科会に参加して

渡 辺 豊（東北学院大学図書館）

私は東北学院大学に奉職して以来、図書館・研究所・資料室で働いてきました。私は東北学院大学経済学部経済学科を卒業しましたので、図書館司書の資格を取得することはできませんでした。けれども仕事柄、司

書の資格は気になるものでした。そこで、今回、第10分科会に参加して皆さまから現在の司書資格の状況についてお話を伺おうと考えました。私がこれから述べます感想については、関係部署等で既に議論されていることと考えますが、感じたままに記していきたいと思います。至らぬ点については、皆さまのご指導をよろしくお願いいたします。

まず、上級司書の問題ですが、上級司書の資格が、公立図書館に限られていることは、大学図書館に勤める者にとっては残念に思います。どのような図書館も本来公共性を持っており、大学図書館においても地域への開放が叫ばれております。また図書館間の相互利用におきましても少なからずの貢献をしているものと考えます。以上の観点から、上級司書の資格は広く図書館に勤める者を対象として、図書館に勤める者にとって励みになるものであることを期待します。

次にLIPERプロジェクトに関してですが、変動する時代の要請に応えるために図書館の資格について論議することは大切なことと思います。今回の大会の講演でも触れられましたが、現在、図書館・博物館・美術館・文書館等の連携は重要な課題となっております。従来、図書館は司書資格、博物館は学芸員資格ということで続いてきましたが、図書館の司書資格の科目に博物館関係の科目も取り入れる必要があるように感じます。また主題専門性についても一般の情報検索等の科目だけでは、十分な対応ができないところに来ていると考えます。東北という土地柄もあり、あまり各種の研修会の話題を聞きませんが、重要な問題ですので是非お考えいただければと思います。

総じて図書館を取り巻く環境は厳しくなる一方ですが、図書館の存在の意義から司書資格まで根本的な議論がなされることを望みます。そして、これらの改革が、図書館にかかわる者にとって励みになり、働き甲斐のある図書館の形成につながっていくことを期待します。また、これらの改革により図書館員の資質が向上し、ひいては利用者のサービスの向上につながればと思います。以上、簡単ですが、感想を述べさせていただきました。

「第10分科会図書館学教育」に参加して

福 田 博 同（跡見学園女子大学文学部）

年間1万人以上の司書資格取得者のうち、数十人しか自治体の正職員になれないという需給の極端なアン

バランスや、非常勤職員の増大、指定管理者制度による管理委託など、昨今の司書教育の現状について打開策を模索する「司書育成と専門職制度の現状と展望」として、今回、日本図書館協会の「上級司書」認定やLIPERによる「情報専門職」検定試験の方向、国立大学法人等図書系職員採用の現状、の報告が行われた。パネルディスカッションでは、上記の問題等について、パネリストの報告と質問、回答、その他の意見交換が行われた。

筆者は2000年に改訂施行された「図書館法施行規則」では、1994年のWWW以来爆発的に拡大したインターネット世界と電子図書館化に司書課程教育が追いついてきたかは疑問である、との立場から感想を述べる。

まず、地方公務員試験に司書としての採用試験を行わない自治体の増加（例：福岡県、岡山県等）や、指定管理者制度による業務委託の増大等の結果、今後の上級司書認定試験では目録、情報処理やレファレンスより、著作権法や図書館経営を主とした科目が主となると推測される。

一方、情報専門職認定制度は、様々な報告がなされ、情報に特化した認定制度としての方策がなされるようであり、今後に期待がもたれる。

インターネット時代の専門職としての図書館員は、特定主題の専門家や、ネット技術を駆使できることが望まれており、これは、専門図書館や大学図書館のみならず、公共図書館にも望まれ、そのことは1998年でも指摘した^{*1}が、公共図書館は、ようやく緒に就いた感がある。

しかし、Web世界での7年間は数十年に匹敵しており、その意味では、数年先を想定した司書教育を考える必要がある。即ち、公共図書館向けの司書課程授業であってもDB構築、XHTML、SMIL、FLASHアニメーション、DTPやDTM等を必須科目とし、上級レベルでは図書館システム構築、VBA、XMLなども授業できるようにする必要がある。その意味では、情報専門職認定試験では、DB連携の正しいXHTMLや、インタラクティブな図書館利用案内サイト作成を実際に課することも必要であろう。

筆者は、あまりにも進歩の早いWeb世界で、現実に図書館員に求められ続ける新規の専門技術の習得教育に、法改訂という時間のかかる現在の制度では、即応できる体制を作れるのかと言う、今後の施策をも考えさせられた集会であった。

*1 <http://www.avcc.or.jp/library/research98/005.html>

参加者のご意見から

アンケート回答者の全体プロフィール

回答総数 25名

1 回答者のプロフィール

教育部会員 12名
JLA会員 4名
いずれも非会員 9名
無回答 0名

2 テーマについて

	教育部会員	JLA 会員	いずれも非会員	無回答
適切	11	4	8	
適切でない				
どちらともいえない	1		1	
無回答				

3 今回の分科会の内容について

	教育部会員	JLA 会員	いずれも非会員	無回答
適切	10	4	7	
適切でない	1			
どちらともいえない	1		2	
無回答				

4 今回の分科会について自由記入された意見等

長時間座って会議できるような机・イスではない。
(JLA 会員)

現在の図書館は、この長い図書館の歴史の中で、一つの大きな曲がり角にいます。古くはコンピュータの参入、新しくは指定管理者の事などです。そんな時、図書館の構成要素の一つ、図書館員養成にかかるテーマでしたので、タイムリーな分科会だったと思います。
(部会員)

色んな立場からの話は興味深かった。(非会員)

司会兼パネリスト、山下先生の話が、話し方・内容ともに分かりにくかった。山下さんの話も何を言おうとしているのか不明。(部会員)

国立・私立・業者・公共図書館と立場の違った方からの意見・報告が伺えたことは有意義であった。(非会員)

タイムリーなテーマで大変参考になりました。(部会員)

江戸川大学のお話を聞いたのは有益であった。いい機会を設けていただきありがとうございます。(JLA会員)

江戸川大学図書館の内容は、大変ショッキングな内容でありましたが、参加者は、客観的に討議され、それを題材にして議論を拡げることができたと思います。(部会員)

焦点がある程度しぼられて来て良かった。(部会員)

全体として図書館界の課題について、どうなっていくのか、どうしていくのか、関連させての議論があれば良かったと思います。(非会員)

いろいろな方面から、現在の状況と課題について論じられ、理解ができました。今後の展開も注視していきたいと思います。(JLA 会員)

協会や学会の動向を知ることができ、有用な機会だったと感じました。(部会員)

司書大量生産 > 枠の縮小 > 教育の質 > 検定の枠組みの中で「どんな司書」を作るのか、社会に認知させるのか、具体的な事例も必要だと思った。

→ 学校図書館部会のように (部会員)

多様な意見が聞けて良かった。(部会員)

外注委託の件については、大変興味深く、今後の参考にさせていただきます。(非会員)

5 教育部会の活動全般について自由記入された意見等

今年度の部会長選挙の結果、辞退者が続出したが、その辞退理由を各人、活字にし、公開してほしい。

(JLA 会員、昨年度までは部会員)

どこかで教育部会報告があってよいのではないか。

(部会員)

今後、館種に限らず、全図書館界としての検討をして頂きたい。(非会員)

教育部会のHP開設 要求! (部会員)

さらに具体的な提案を聴きたい。(部会員)

図書館学全体の現状把握も出来ていないこと、例えば漢那先生の報告のようなことが全体的にどこまで出来ているのか。LIPER がそうした現状をどこまで踏まえた上で立論されているのか不明である。(部会員)

図書館学教育をやっている方々の勉強不足ぶりがよくわかるフロアの状況であった。前々から言われているが、図書館学教育関係者は必ず教育部会に入り、最低限のお勉強を義務づけてほしい。図書館雑誌すらも読んでいないご質問が多いことから、この方達の教育を受けてでは、より良き図書館員は生まれてこないことは明白である。(JLA 会員)

非部会員にも記録の配布があってもよいのではないか。(JLA 会員)

『日本の図書館情報学教育2005』の状況は…?

(部会員)

今回のテーマの継続を期待します。(部会員)

図書館学教育部会 2006 年度総会・第 1 回研究集会のご案内

と き：2006 年 4 月 29 日 (土 (祝日))

総会：12:30-13:10 (受付は 12:00 から)

研究集会：13:20-16:30

ところ：日本図書館協会研修室

テーマ：司書課程とカリキュラムの 10 年-1996 年カリキュラムとこれからを考える-

趣 旨：現在の司書講習/司書課程のカリキュラムは 1996 年の生涯学習審議会 (当時) 報告に基づいてなされた省令改正によるもので、改訂から 10 年が経過しました。時の経過とともにカリキュラム改訂の趣旨が見失われるとともに、図書館をとりまく環境の変化に見合ったカリキュラムが求められているように思われます。今回の研究集会では、改めて現行カリキュラムの目的・ねらいを確認し、教育の実態を見ていきながら、今後のカリキュラムのあり方について考える契機とすることを意図しています。

講 演：

- ・「1996 年カリキュラム成立の経緯とねらい (仮題)」渡辺信一氏 (前同志社大学教授)
- ・「1996 年カリキュラム下の司書課程：FD 研修を通じて感じたこと(仮題)」高山正也氏 (慶應義塾大学教授)
- ・「1996 年カリキュラムの実態とこれからのカリキュラム (仮題)」小田光宏氏 (青山学院大学教授)

また講演者によるパネルディスカッションを予定しています。

参加費：図書館学教育部会員：500 円、日本図書館協会員：1000 円、その他 1500 円

申 込：ファクシミリ、郵送、電子メールのいずれかで下記連絡先にお申込みください

連絡先：青山学院女子短期大学一般教育科目 大谷康晴

〒150-8366 東京都渋谷区渋谷 4-4-25 (fax: 03-3493-7945、mail: otani@luce.aoyama.ac.jp)

編集担当 〒631-8585 奈良市学園南 3-1-3 帝塚山大学心理福祉学部 柴田正美

Tel. 0742-41-4863 Fax.0742-41-4905 E-mail: mshibata@tezukayama-u.ac.jp