

会 報 第 76 号

2006 (平成18) 年 7 月 20日発行 編集・発行 図書館学教育部会

目 次

2006年度「部会総会」の報告(事業計画・予算など)	1
2005年度第2回研究集会の記録	4
テーマ：上級司書制度を支えるリカレント教育	
研究集会の趣旨(部会長＝志保田 務)	4
日本図書館協会「上級司書(仮称)認定制度を 検討した立場から」(慶応義塾大学＝糸賀雅児)	4
全国規模で実施されている研修企画－関西館プロジェクトが まとめたリカレント教育－(大阪芸術大学＝松井純子)	9
公立図書館におけるリカレント教育(羽衣国際大学＝渡邊 勲)	13
上級司書制度を支えるリカレント教育－eラーニング研修－ (大谷女子大学＝大倉孝昭)	15
参加者の声	22
求められる図書館現場での論議：大阪府立中央図書館＝三谷久子 研究集会に参加して：国際交流基金関西国際センター＝浜口美由紀 有意義な一日でした：大阪教育大学＝高嶽裕樹 デウス・エクス・マキナ(特効薬)より地道な努力を：桃山学院大学＝藤間 真 アンケートのまとめ	
2006年度全国図書館大会(岡山大会)のお知らせ	28

2006年度 図書館学教育部会総会が開かれました

1. 総会の成立

志保田務部会長より、委任状提出が77名、出席者25名があり、部会総会が成立することが報告された。

2. 議長・議事録署名者の指名

議長に渋谷嘉彦氏(相模女子大学)、議事録署名者に早野喜久江氏(相模女子大学)が指名された。

3. 2005年度活動報告

志保田部会長から、2005年度活動報告(案)が総会資料に基づいて説明され、異議なく承認された。

4. 2005年度決算報告

谷本達也幹事(会計担当)から、2005年度決算報告(案)が総会資料に基づいて説明され、異議なく承認された。

5. 2005年度会計監査報告

渡辺信一会計監査より、2005年度会計監査について、

監査の結果、執行及び証書保管について問題がないことが報告され、異議なく承認された。

補足として、部会費未納者の割合が減る方策を模索する必要性が指摘された。また、経費縮減策として、交通費削減(講演者等を近隣在住者にする、幹事会を電子化する)を継続する必要性が指摘された。

6. 2006年度事業計画

志保田部会長から、2006年度の事業計画(案)について、総会資料に基づいて説明がなされた。

第92回全国図書館大会の分科会のテーマを「図書館員の専門性を保障するカリキュラムの構築」とし、新しい時代の図書館員養成と再教育について、制度、内容の革新に関する検討を展開することを計画したとの説明がなされた。

2006年度事業計画(案)は、異議なく承認された。

7. 2006年度会計予算

谷本幹事から、2006年度予算(案)について、総会資料に基づいて説明され、異議なく承認された。

8. 図書館学教育部会役員選出要綱改正

志保田部会長から、図書館学教育部会役員選出要綱改正(案)について、配布資料に基づき説明がなされた。幹事を補充しやすくするため、同12項3の「1年以内に」を削除する。また指名幹事も同様に、部会長が幹事会の議を経て、必要な場合に補充できる。さらに詳細は図書館学教育部会役員選出要綱検討委員会を設置して決める旨が説明された。

なお、この図書館学教育部会役員選出要綱改正(案)は、「図書館学教育部会規程」6条2項に従属するところから、同上位規程の改正と同じ手続き「総会の議決(過半数)」によって審議されることを確認したうえで、異議なく承認された。

◆2006年度総会資料

1. 2005年度活動報告

1) 総括

当部会は、日本図書館協会のなかにある図書館情報学教育にかかわる集団という立場から、[司書養成次元]、[司書職場次元]の2点をポイントに、研修、部会報の発行など活動を進めた。しかし制度的変革など、具体的な進展を実現することはなかった。また、『日本の図書館情報学教育2005』(仮称)は年度内に刊行できなかった。研修会、図書館大会分科会、幹事会は予定どおり着実に実行した。研修会への参加者は数において多数でなかった。予算の逼迫が目立っている。

2) 部会総会

2005年4月29日(木)

於：日本図書館協会会館研修室

議題：1. 2004年度事業報告および決算

2. 2005年度事業計画および予算

3) 事業、活動、研修、シンポジウム、集会等

i. 第91回全国図書館大会(水戸) 第10分科会

2005年10月27日(木)

於：茨城県立図書館(水戸市)

テーマ：司書養成と専門職制度の現状と展望

報告者：松岡要(日本図書館協会事務局長)、根本彰(東京大学大学院教育学研究科)、塚田吉彦(一橋大学図書館学術部長)

パネルディスカッション：漢那憲治(梅花女子大学文化表現学部情報メディア学科)、根本彰(上記)、平岡健次(江戸川大学学術情報部)、西野一夫(川崎市立中原図書館) 山下浩(日外

アソシエーツ<株>)、山本順一(筑波大学図書館情報メディア研究科)

出席者：51名

達成度：初期の目的を達成

ii. 研究集会

[第1回]

2005年4月29日(木)

於：日本図書館協会会館研修室

テーマ：図書館の業務モデルと教育モデル(4)：

利用者の観点からの教育モデルの再構築
報告者：山田茂雄(鶴見大学文学部)、安形輝(亜細亜大学)、長澤多代(長崎大学教育機能開発センター)、米澤誠(東北大学附属図書館工学分館)

パネルディスカッション：大庭一郎(筑波大学図書館情報学群)、山田茂雄、安形輝、長澤多代、米澤誠

出席者：44名

達成度：初期の目的を達成

[第2回]

2005年12月17日(土)

於：大阪市立東淀川勤労者センター

テーマ：上級司書制度を支えるリカレント教育
報告者：糸賀雅児(慶應義塾大学文学部)、松井純子(大阪芸術大学教養課程)、渡邊勲(羽衣国際大学非常勤)、大倉孝昭(大谷女子大学教育福祉学部)

出席者：35名

達成度：初期の目的を達成

4) 刊行物(報告書、資料、パンフ、ポスターなど)

i. 部会報

第73号～第75号の刊行

達成度：初期の目的を完全に達成

ii. 『日本の図書館情報学教育2005』(仮称)

年度内刊行を予定したが、実現できなかった。

iii. 司書資格取得者就職状況調査報告書(仮称)

2002年度調査を元にした報告書を2004年度刊行予定から2005年度刊行予定に変更したが、年度内の刊行ができなかった。

5) 独自の調査活動：無

6) その他の事業活動：無

7) 部会幹事会開催状況

[第1回]2005年4月9日(土)

於 慶應義塾大学(東京)：新旧合同会議

[第2回]2005年4月29日(木)

於 茅場町パールホテル(東京)

[第3回]2005年5月15日(日)

於 日本図書館研究会事務所(大阪)

[第4回]2005年10月27日(木)

於 茨城県立図書館第3会議室

[第5回]2005年12月17日(土)

於 大阪市立東淀川勤労者センターフロントロビー

[第6回]2006年3月26日(日)

於 ホテルグランヴィア佛教大学会議室(京都)

幹事が首都圏、九州、近畿在住で財政事情が厳しくウェブ上での意見交換を頻繁に行った。幹事会への出席率は良好であった。

8) その他

- i. Webサイトの運営: 無
- ii. メーリングリストの運営: 有(幹事会メンバーについてのみ)

9) 2005年度決算

		費目	予算	決算
収入の部	部会費収入		500,000	364,000 ※
	事業収入		65,000	63,000
	部会交付金		180,000	180,000
	研究集会助成		100,000	100,000
	事業積立金		0	0
	雑収入		0	1,911
	繰越金		461,781	461,781
	収入の部 合計		1,306,781	1,170,692
支出の部	事務用品費		8,000	273
	振込手数料		22,000	10,940
	通信費		160,000	170,170
	交通費		350,000	253,925
	会報等印刷費		300,000	284,550
	研究集会等費		400,000	223,733
	調査・編集費		50,000	48,000
	予備費		6,781	0
	選挙管理費		10,000	5,800
	繰越金			173,301
	支出の部 合計		1,306,781	1,170,692

※部会費収入…2005年度分納入者 2,000円×168人

10) 監査報告 (省略)

2. 2006年度事業計画案

1) 活動計画

- (1) 総会の開催(4月29日)
- (2) 第92回全国図書館大会(岡山大会)図書館学教育分科会(10月27日)の運営
- (3) 研究集会の開催(年度内に2回程度)
- (4) 部会報の発行(年度内に2~3回程度)
- (5) 『日本の図書館情報学教育2005』(仮称)の編集・刊行
- (6) 第25期(2007年度~2008年度)図書館学教育

部会役員選挙の実施

- (7) 専門委員会の設置 図書館学教育改善のための調査、検討のため
- (8) 幹事会(年6-8回開催)
- (9) Webサイトの活用を計画。部会員がアクセスできるページの構築と部会報の電子化を、部会員のフィードバックを得ながら試行する予定。

最大の問題は、活動経費の不足である。部会独自の部会費(年2000円)を集めているが、納入状態が悪い。また部会の性格上、幹事が全国に点在する現実があり、必要な経費にも事欠く状態である。研修会などにおいて遠方からの発表者を迎えることが難しい。このままでは、赤字経営に突入することは明らかである。だが赤字を補填する手段がない。会費のupは手段の一つであるが、JLA会費の値上げの経験に照らすと逆効果のおそれなしとしない。新年度予算は赤字予算にすることができないので、交通費、事務費を極端に削った。実際活動に支障がでることは避けられないと考えられる。

肝要なことは、部会員の参加意識の高揚である。部会員の増加(入会勧誘)、会費の着実な納付、研修会などへの積極的な参加、選挙で実際の投票を行うこと、幹事にあったら辞退しないことなど基本的なことが望まれる。一法として、選挙制度改正を検討する。

組織として失速、消滅するともったいないと考える部会員も少なくないであろう。

2) 選挙規定の改定案(略)

3) 2006年度予算案

		費目	金額	摘要
収入の部	部会費収入		500,000	250名(件)と想定
	事業収入		63,000	研究集会参加費などの
	部会交付金		180,000	図書館協会から
	研究集会助成		100,000	同上
	繰越金		173,301	2005年度会計から
収入の部 合計		1,016,301		
支出の部	事務用品費		1,301	事務用品など
	振込手数料		25,000	部会費振込など
	通信費		170,000	部会報等の発送など
	交通費		180,000	幹事会交通費など
	会報等印刷費		290,000	部会報発行など
	研究集会等費		200,000	講師交通費など
	調査・編集費		50,000	『日本の図書館情報学教育』報告書編集事業費
	予備費		0	
	選挙管理費		100,000	選挙管理関係費用
支出の部 合計		1,016,301		

上級司書制度を支えるリカレント教育

2005年12月17日(土)

於：大阪市立東淀川勤労者センター

研究集会の趣旨

志保田 務

現在日本の図書館学、図書館情報学教育、そして司書職制度は、困難な問題にぶつかっています。構造改革などによる司書職の雇用機会減少、雇用条件の悪化があります。そうしたなか既に職にある図書館員には、自身の力を高め、あるいは地位を守り、グレードアップを図る仕組みが必要でありましょう。

そこで、司書養成教育の枠組みをどう変えるか、司書の研修をどうするか、そうした研修とリンクしたグレードをどのように用意するか、こうしたことを考えることが不可欠だと思います。日本図書館協会においても、図書館学教育部会などのいくつかの組織機能を動かし、上級司書検討チームを設置して具体的に進めてきました。「検討チーム」は、当時の教育部会長だった糸賀雅児氏によってリードされ、展開されました。検討チームは第1次、第2次、第3次とその検討結果を公表しています。しかしその実施は糸賀部会長の交代ということで2005年の3月段階で止まりました。JLA内の関係部署、経営委員会が消滅し、以後その責任機関が「常務理事会」とされ、活動のための指令が系統的には出しにくい状態におかれています。以来1年経ち、再度展開を開始するためにも前部会長であり、検討チームの代表であった糸賀雅児氏にお話を聞こうというのが本日の第一の案件です。糸賀前部会長のお話に期待したいのは、図書館学教育部会の部会報72号に発表された「上級司書制度はターニングポイントになるか」にあると考えます。

本日は、その他にも有力なスピーカーをお呼びしております。まず松井純子さん、皆さんもご存知でしょうが雑誌『図書館界』の編集長、大阪芸術大学助教授です。その調査チームのメンバーである「国立国会図

書館における研修のまとめ」をご披露いただきます。

次に長い間、京都府、大阪府の司書を勤められ、大阪府下の貝塚、泉佐野で図書館長を歴任し、現在、羽衣国際大学ほかで図書館学教育に携わっておられる渡邊勲さんに、「公立図書館が望むリカレント教育」ということでお話いただきます。

最後に大倉孝昭大谷女子大学教授に「e-learningの可能性」を、図書館情報学の分野に投影してご示唆いただきます。

なお、特別プログラムとして、情報科学技術協会・田村事務局長のお申し出で、INFOSTAの活動についてご紹介いただきます。同協会の機関紙『情報の科学と技術』は、毎回のよう図書館関連の特集を組み、図書館のIT関係に貴重な刺激を与えて下さっています。特に司書課程学生の〈情報検索基礎能力試験〉への挑戦を、お勧め下さると聞いております。

日本図書館協会「上級司書(仮称)認定制度」を検討した立場から

糸賀雅児(慶應義塾大学)

はじめに

私は日本図書館協会の、いわゆる「上級司書制度」の検討をしてきたワーキンググループのメンバーということもあり、発表させていただくことになりました。

最初に「最近1ヶ月の図書館研修で感じたこと」の章から入ります。

1 最近の図書館研修で感じたこと

最近、文部科学省の「地区別研修、中国・四国地区」

に参りました。形式はワークショップでしたが、その冒頭で私は言いました。「講義形式の研修をしていてはだめだ。座って講師の話をただ聞く4日間は無駄でないか。」そして「参加者自身がプレゼンテーションするなり、議論して検討した結果を職場の参加できなかったほかの職員に伝えることができるようにプレゼンテーションをやろう」と申しました。「これからの図書館はこういうふうになります」、「司書はこういう力をもっている」ということを所属図書館の内外にアピールしなければならないと説きました。その研修ではまず、私が半日ワークショップをしました。テーマは「図書館の評価を考える」。

「県立図書館と町立図書館で同じ評価指標ではいけない。都道府県立図書館の場合はこうだ、市町村の場合はこうだということになります。市町村の場合は立地条件が違います。図書館の経営上の組織によっても違うのです。こういう評価をしなければならない。」と申しました。ワークショップですからはじめに私が話すのは約50分です。あとの3時間あまりはグループに分かれて行うプレゼンテーションです。そのとき、一人大変熱心に質問してきた青年がいました。その人は、カウンター業務を受託した民間の業者の従業員なのです。また研修で一堂々とプレゼンテーションした女性、これは嘱託の職員でした。正規職員、公務員に混じって嘱託職員・臨時職員、民間の業者の社員が、研修の場に参加し受講を認められるようになっていきます。

嘱託、臨時の方はおそらく年収200～300万円です。納税者は、ただ高給なだけの正職員でなく、熱心な人に実務を託すよう望むでしょう。管理側から「民間でできることは民間で対応しよう」と言う経営策が出ます。地域の雇用対策という面も加わるでしょう。文部科学省が推奨するわけでもないのですが、管理委託は進むと思われます。

2 上級司書（仮称）制度

上級司書制度ということなをなぜ考えていきたいのかということに話を移したいと思います。図書館法第5条は、司書及び司書補を専門職員とする。第6条はそ

れをどうやって養成するか。それは大学とか講習です。大学に委嘱して文部科学省がやっています。2005年度から筑波大学、かつての図書館情報大学での司書講習が廃止され、やっているところは全国で14大学になりました。ある意味では現職者、すでに図書館で勤めている人の中で司書資格を持っていない人が学ぶための有力な場が無くなってきた、という事実があります。

少なくとも第5条、第6条は、当分はあるという枠組みの中で司書の研修だとか、今日の研究集会のテーマであるリカレント教育も考えざるを得ないのです。私が日本図書館協会のワーキンググループで検討したときも、出発点は生涯学習審議会社会教育分科会の1996年報告です。この報告の中で、司書の高度な専門性を理解する名称の付与制度、これについての提案がでたわけです。これを何とか実現させようということでワーキンググループは検討を進めてきたのです。2002年度が第1次、2003年度が第2次、そして2004年度が第3次で、2005年に最終的な報告を出し、日本図書館協会のホームページにアップされています。

2004年8月にこれを2005年度に実施するべきことと「上級司書」という名称を仮に充てました。この名称には賛否両論あります。これは上下関係を作るようでよくないという意見がありますが、私個人の意見としては上下関係はむしろはっきりさせたほうが、能力があってやる気がある意欲がある、そういう人を日本図書館協会がいわゆる顕彰する、そういう制度をつくる。そういう意味では「上級」の方が普通の人にくらべて違いが一段上だということが社会的に分かりやすいのでそのほうがいいだろうと考える。しかし賛否両論あります。

この制度を2005年度に発足するにあたって前の年2004年の8月に、2004年の秋には準備室を立ち上げたほうがいい、上級司書認定制度準備室として、日図協の他の仕事と兼務でいいから室長みたいな人がいて、その人がもっぱら開設準備を進めていく、ということです。ところが2004年度に日本図書館協会は、色々な事情があって準備室ができなかった。当時の常務理事会で1年遅れでもいいから2006年度に発足させるために2005年の2月の最終報告書の中で具体的なスケジュールを出したのです。日本図書館協会のホームページに

あるスケジュールですが、2005年の12月には予備審査つまり上級司書に応募するという人の予備審査をやっていなければいけない段階なのです。しかし予備審査をやっていませんので2006年度実施はなかなか難しいと思います。先ほど志保田部会長は何とか、教育部会としても前向きに努力される、やるのだという意思表示をされたと思いますが、今のところまだ具体的な実施のメドはたっておりません。

3 研修方法の問題

一方で文部科学省主催による図書館司書研修の実施は、地区別研修を全国6地区で毎年行っています。大体1箇所60人から70人くらい、近畿地区とか関東甲信越地区は多いです。そのほかに文部省は新任館長研修をやっていきます。新任の図書館長だけを集めて、ネットで配信していますから、以前は、受講者はせいぜい60~70人程度だったのですが、今は全国で200人以上の方が受講されています。これの評価の仕組みがなかなかはっきりしません。ただこれは新任館長研修ですから司書資格をもっていない人で館長になった人が圧倒的に多いわけです。いわば初任者研修であり、初めて図書館に異動してきた館長さんがたが主な対象ですから、経営、マネージメントを中心にしたような研修の内容になっています。

それからもう1つ「社会教育実践研究センター」が司書専門講座というものをやっています。これは資格を持って勤務経歴7年以上が原則になっています。いわば中堅からベテランの方です。2週間泊り込みで実施します。今年も70何人が受講していました。この司書専門講座は40年近い歴史があり、受講者が2000人を超えるのです。これはワークショップも入っています。自分達で図書館のサービス計画を練りそれを発表するというをやっています。日本図書館協会もステップアップ研修をやっていますね。残念ながら座学が中心でワークショップみたいにはなっていません。

文科省の地区別研修ですが、これはワークショップを取り入れなければ駄目だと考えています。ワークショップをやろうとしたら半日、例えば持ち時間2時間の中でいかに受講生を参加させるか。私は講義中に受講生

を問いかけるようにしています。名簿がありますから、これについて貴方はどう思いますかと。何も答えない職員も結構います。私の話を聞いて何にも考えられない、私の話がよっぽど難しすぎるか、関心からまるで外れたことを言っているか、問題意識が希薄か、です。だから当てるのです、そうしないとみんな参加しませんから、一方の人が言ったことに対してちゃんとどう思いますかという形で、大学のゼミと同じです。ワークショップでやらないのだったら、あなた方にどんどん当てます。データを示してこの図書館をどうあなた方は分析しますかというようにやらせています。そういうことをやっていって研修を変えていく、そういう研修を国内で毎年やり、それなりの受講者がいます。

4 研修受講評価の必要性

国立教育政策研究所社会教育実践研究センターが「図書館の司書及び司書補の現状」について平成15(2003)年度に調査をしました。図書館の司書及び司書補がどれくらい今働いているか、盛んにいわれていますね、ベテランがどんどん異動していく。司書資格を持っていて正職員として10年以上働いている人の割合は、都道府県立の図書館では993人中625人がこれに該当し、実に67%つまり3分の2は10年以上のベテランです。それでも割合は減ってきていますが3分の2はいます。県立図書館は大体司書採用になっています。そうではないところもありますが、そういう人たちは図書館以外ほとんど異動しません。異動してもせいぜい都道府県立高校の学校司書に異動する。何年か高校の司書をやって、また県立図書館に戻ってくる。

市区町村で見ると少し減ります。それでも55.5%。回答してきたところだけで集計しますと5,309人が市区町村で働いている。司書資格を持っている正職員のうちの実に2,396人、55.5%の方は10年以上の職員です。この方達の中にさっき言った上野の実践研の司書専門講座を受けた人も当然入っています。この人たちを何とかしない限り日本の図書館のためにもならないし司書の評価も高まらない。ところがこの人たちが、私が見る限りでは大部分は図書館でこれからも働けそうなのでどっぷりとぬるま湯に浸かっている。この人たち

の意識改革をしなければならない。そのために新しい研修を受けてもらってその研修の成果を自分で論文として書き、その評価を受けるという仕組みをつくらないと日本の図書館はよくならないし、司書の評価も高まらない。まともにやっている職員を評価し、駄目な職員は駄目だと言ってやる必要があります。

5 図書館学教育の4領域

上級司書制度を考える前提として、図書館学について1番から4番まで4つの領域に分けて考えてみました。

1番は「新規の資格付与のための教育」。これは今の大半の司書課程といわれているところがやっていることです。今まで司書資格を持っていない学生に司書の資格を与えるものです。

2番「学問領域としての図書館学」。これは司書資格を取る、取らないということではなくて、図書館学という学問領域なのです。図書館学を学ぶ学生を育てる、これも一方で必要です。慶応の文学部図書館情報学専攻も1学年の定員は60人です。この全員が司書資格を取るわけではありません。大体20人から30人です。残りの学生は例えば情報メディアについて勉強する、インターネットの仕組みについて勉強する、情報検索の理論を学ぶと言って、図書館情報学を修めて卒業しますが、司書の資格を取得するわけではありません。つまり、図書館学を勉強する人の中には、図書館に対して懐疑的な人間もいれば、図書館に対して非常に大事に思う、図書館を重要視する立場の人間もいていいのです。学問領域としての図書館学は多様で良いと思います。

3番目「図書館利用教育、情報リテラシー教育」。実際に司書資格をとっても図書館に勤めることができない学生が圧倒的に多いのです。数年前の調査でも採用は5%とか3%、いま私の実感では1%いるかいないかですね。全国で1万人養成されても図書館に正規職員として採用されるのは100人いるかいないかですが、大半は図書館のよき理解者にはなりません。図書館のうまい使い手、一般の学生に比べれば情報をうまく引き出す能力をもった学生、という意味では情報リテ

ラシーは高まっている。実際には日本の司書教育はここでいう情報活用能力を高める役割を果たしている。図書館のよき理解者、よきサポーター、そして情報活用能力を持った社会人が増えるということは図書館にとっていいことです。大学の中でこういう図書館活用教育とか情報リテラシー教育のコマを図書館学の先生が持っている、そうして学生に対して情報リテラシー教育を行う。学生が卒論を書くときにあの授業を受けたからこうやって図書館を使えて、卒論がうまく書けた、という学生も増えていくこと、これは大学にとってもよいことだし、その学生が社会に入っていけば図書館をうまく使う人が増えるわけですからいいことだと思います。

4番がよいよ「現職図書館員の研修」です。

現在図書館で働いていて数年前に取った司書の資格が今後も通用すると思っている人はいないと思います。今日の研究集会のテーマのリカレント教育は、カレントな状態にもう一度戻すという意味です。これを大学も実施していくのです。慶應大学では2004年度から現職者を受け入れる夜間大学院を開講したわけです。関西でもそういう夜間の大学院として大阪教育大学があります。これが現職者を対象とした教育ということになります。

この1～4番の要因を考えたとき、こういった中での資源配分が問題です。つまり、いままでの図書館学教育は1番にかなり力を入れてきたと思うのです。これからは2番や3番、4番にうまく分散させなければなりません。いまの司書課程は短大も4年制もあります。私どものように専門の学科として教員数が多くて、従来から大学院教育をしてきたところもあり、そうでないところもあります。それぞれに得手、不得手があります。得意なところにもう少し力を注ぎ1番から少し分散させたほうがいいのではないかとということです。

いま最後に挙げた現職図書館員には勤務経歴10年以上の人が半分以上います。この人たちの再教育、意識改革が必要であり、高度な専門性を認定する制度のねらいはこうした人たちを対象に公的な評価をしようということです。評価をしたらそれに対して名称を付与します。日本図書館協会が「この人たちは一生懸命やっています。研修も受けています。能力もあります。論

文を書く力もあります、場合によってはプレゼンテーション能力もあります。この人たちはこれから図書館界の中核を担う人です。」として他の人から見て分かるような仕組みにしましょうと、上級司書として認定します、ということです。

この制度を検討したワーキング・グループのなかでも温度差があり、考え方の違いがありました。図書館の中核を担うということで「館長」のように思われるのですが、なかに館長になる人がいてもいいです。しかし、まず1番は司書の能力の底上げです。上を引っ張り上げたときに下も引きずられます。指定管理者制度になって民間の人も研修を一緒に受けるようになったときに、司書の目つきが変わってくるのです。先ほども言ったように、民間業者の人たちの方が一生懸命に質問するので、これは公務員としてはうかうかしてられない、と意識したと思います。一部の人が発表する、研修を受ける、大学院にも行くとなったとき、ぬるま湯に浸かっていた人たちも、このぬるま湯からでなければいけないと思ってくれたら少し底上げになります。それから、図書館の世界でやってきたことや司書の役割ということを図書館の外側の人に分かってもらわなければどうしようもないのです。文書が書ける、プレゼンテーションができる、他人を説得する説明ができる、そういう人たちになってもらわないといけない。評価をするにあたってきちんとディスカッション形式を取り入れた研修をうけているのかどうか、あるひとつの枠として大学院で受けた単位をポイントにしましょうということも案には含まれています。でもこれは、大学院を修了していれば即、上級司書というのではなく、あくまで上級司書になるための条件の一部になり得るというだけです。残りは他の研修も受けなければなりません。

私の提言

研修は、文部科学省だけではなく全国の都道府県が教育委員会や県レベルの図書館協会等の主催でやっています。そういう各地でやっている研修のレベルをあげるのです。上級司書にならなくても、その研修を受けた司書や図書館職員の質が上がる、これが日本の図

書館の底辺をあげることになると思います。そのうち実際に上級司書になる人は1割以下かもしれません。評価が以前に比べて厳しくなってきた、と上の方の人たちが意欲に燃えて引っ張る、それで下の方の人たちも引っばれる。専門職員認定制度をそこへ持っていきたい。そういう意味でこれは名称付与による顕彰制度の意味合いが強いものだと思っています。もちろん館長になる人がいればそれは悪いことではありません。館長養成制度というよりは司書の研修を充実させて司書全体の力量アップにつながる契機にしようということです。

図書館学教育課程というのは目的、ゴールが色々あっていいと思います。新規の司書資格を目指すところも少しは必要です。現職者の再教育まで手を伸ばすかは、それぞれの教員が考えればいいことです。それはそれぞれの当事者、地域の状況、他にどういった図書館学教育課程があるか、当然周辺の大学の状況も見べきでしょう。それを考えて後は競争原理、個々の大学の判断にゆだねるべきだと思います。

図書館の司書としては「キャリア・ディベロプメント」「キャリア・デザイン」すなわち、司書資格を取ったところから定年で辞めるまで、そういう「キャリア・デザイン」を考えていくべきでしょう。何歳ぐらいで、どういう勉強をして、どういう資格をとって、どんなポストにつくかということをして、このキャリア・デザインという視点があまりにも今までなさすぎた。節目、節目でどういう勉強をし直すべきかを考えるべきでしょう。司書資格を取ったときからちょうど10年くらい経ったところで、もう一度勉強をしておくことをしなければならぬ。その勉強の成果を「上級司書」として評価するという仕組みが必要だと思います。努力と能力が報われるような司書のキャリア・デザインを考えなければならぬ。その一環にこの上級司書制度もある、というように理解していただきたいと思っています。

Q (甲南女子大学の佐藤です。)説明に使われた司書の経験年数のデータで、こちらの方には全国のデータと人口段階のデータが記載されておりますが、昨年の図書館大会で発表があったと思うのですが。高

知県など、県によっては県立図書館に10年以上の経験者が数名いるだけで、市立図書館だと1人か2人しか10年以上の経験者がいない、ですから地域によってかなり全国的な傾向とは違う県が地方によっては存在して、そういった制度に対する全国レベルの温度差になっているのではないかという印象を持ったのですがその辺りに対して伺いたい。

A (糸賀雅児) 確かに、東京とか大阪というような、もともと職員数が多いところがこの数字には反映されてしまいますから、県によってはこの全体の比率と同じような職員構成にはなっていません。高知の場合に見ると、いわゆる課長級以上の人にこういう10年以上の人がいるのです。だけれどもおっしゃるとおり、全ての県がこのようになっているとは限りません。温度差と言われましたが、都道府県による地域差は実際にあると思います。ですが図書館界全体としてはこれだけ10年以上のベテラン司書がいるのだから、大規模館の勤務歴10年以上の司書に頑張ってもらいたいということです。この人たちにもっと社会的アピールをするように努力していただきたいと思います。そして、司書の研修の質的向上につながれば、全国レベルでの温度差はあまり関係なくなるように思います。

全国規模で実施されている研修企画 —関西館プロジェクトがまとめたリカレント教育—

松井 純子 (大阪芸術大学)

1. はじめに — “関西館プロジェクト” とは —

本日のテーマにある“関西館プロジェクト”とは、2004年度に国立国会図書館関西館が実施した「図書館職員を対象とする研修の国内状況調査」¹⁾のことである。これについて、若干説明しておきたい。

a. 調査の趣旨

国立国会図書館が実施する研修事業（図書館協力事業の一環として実施される、国内外の図書館員を対象とした各種研修）の方針を策定する基礎資料とするた

め、国内の図書館関係団体が主催する研修事業の実施状況を調査した。また、図書館を取り巻く状況の急速な変化や図書館員の専門性・能力の向上などを背景として、中堅以上の図書館職員を対象とした研修の充実が求められており、特にその点における研修事業の充実を図ることを目的として調査を行った。

b. 調査対象および調査方法

調査を実施したのは、①日本図書館協会「中堅職員ステップアップ研修」、②国立教育政策研究所社会教育実践研究センター「図書館司書専門講座」、③筑波大学「大学図書館職員長期研修」、④専門図書館協議会「イブニングセミナー」、⑤日本私立大学協会「大学図書館司書主務者研修会」など、計7団体が実施する7つの研修事業である。調査方法は、ヒアリング調査を主に、関連文献の収集による文献調査をあわせて行った。

c. 調査項目

主な調査項目は、次のとおりである。

- (1) 研修事業の目的、趣旨、実施の背景
- (2) 研修事業の実施体制（参加者の募集方法、費用負担、講師の依頼基準、事務局の運営体制、プログラムの策定方法、など）
- (3) 研修カリキュラムの実態と過去5年間の研修カリキュラムの変遷（司書課程カリキュラムとの関係、カリキュラムの継続性、他団体の研修プログラムとの関連、など）
- (4) 研修事業の評価（主催者側、参加者側各々の評価）
- (5) 研修事業の今後（現在の研修プログラムの課題、今後の研修事業の中長期的方針）
- (6) 職員研修に関して国立国会図書館に求めるもの

2. 公立図書館員を対象とした研修の状況

上記の調査結果をもとに、日本図書館協会の「中堅職員ステップアップ研修」の概要を報告する。

【日本図書館協会「中堅職員ステップアップ研修」
(LIST= Librarian Step up Training)】

2.1 概要 表1を参照していただきたい。

表1 日本図書館協会「中堅職員ステップアップ研修」(LIST=Librarian Step up Training)の概要

	ステップアップ研修1 (LIST 1)	ステップアップ研修2 (LIST 2)	ステップアップ研修3 (LIST 3)
開始時期	2000年11月	2004年7月	検討中※2005年2月現在
受講対象	司書(補)資格取得後、図書館勤務経験3年以上	1) ①～④のいずれかに該当する者。①JLA中堅職員ステップアップ研修1、文部科学省図書館地区別研修、社会教育実践研究センター図書館司書専門講座のいずれかの研修を修了。②外部の機関団体の研修講師を経験。③図書館関係団体での発表活動(研究集会などでの発表や著作物の発表)をした。④顕著な活動をしていると自己申告できる。2) 司書・司書補資格取得後、図書館勤務経験7年以上	ステップアップ研修2を修了後、3年以上の実務経験および学術的論文の提出を経て、名称付与予定者となった者を対象とする。(司書・司書補資格取得後、図書館勤務経験10年以上)
受講時間数	1科目2時間30分×12科目=合計30時間(月曜夜間)	1日6時間×15日間=90時間	
研修内容	【領域Ⅰ 社会の変化に対応した図書館サービス】A:著作権、情報化、外国の図書館事情。B:障害者、多文化、児童青少年、アウトリーチの各サービス。C:コミュニケーション、図書館の自由(A,B,C各ブロックから1科目選択)【領域Ⅱ 高度かつ専門的な図書館の知識・技能の向上】A:図書館経営、B:情報サービス、C:図書館資料(すべて必修)【領域Ⅲ 図書館の理解を深めるための関連トピック】子どもを取り巻く状況、都市づくりと図書館、ボランティアとNPO、など(1科目選択)	【領域1 図書館経営】図書館経営の基本(講義)、図書館のPR(個人発表・コメント)、政策の立案と提言(講義)、政策立案と文書作成(講義)、文書作成の実際(報告・コメント)、図書館経営の評価(講義)、図書館経営の事例評価実践(グループ討議・報告)(7テーマ/17.5時間)【領域2 情報サービス】情報技術と図書館(講義)、情報サービスの評価の方法(講義)、情報サービスの評価の実際(報告・コメント)、情報リテラシー育成支援(講義)(4テーマ/10.0時間)【領域3 情報資源管理】図書館システムの機能と要件(講義)、図書館システムの要件定義の実際(報告・コメント)、資料組織法の現在(講義)、OPAC評価の実際(報告・コメント)、図書館からの情報発信(講義)、図書館からの情報発信の実際(報告・コメント)(6テーマ/15.0時間)【領域4 図書館サービス計画】図書館サービス計画立案プロセス(講義)、図書館サービス計画立案①②③(グループ討議)、図書館サービス計画の実際①②(報告・コメント)(6テーマ/15.0時間)【トピック】(1テーマ/2.5時間)	

2.2 研修の目的と研修開始のきっかけ

- a) 研修の目的 公共図書館の現場における中堅職員層の薄さが指摘されており、また現場での研修は新人研修中心である。そのため、中堅職員の研修の場を提供する必要があった。それにより、新人研修を企画できる中堅職員の育成にもつながると考えた。
- b) 研修開始のきっかけ 1996年の生涯学習審議会社教審報告「社会教育主事・学芸員及び司書の養成・研修等の改善方策について」²⁾の中で、「司書」について、研修体制の整備や高度な専門性の評価（専門性に対する名称付与制度など）が必要であると指摘されたことがきっかけである。これを契機として日図協は、1998年に「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」を設置した。その検討結果を受けて、現在の研修制度を開始したのである。

また、単発ではなく体系的な研修が必要とされたのは、(1)1998年の生涯学習審議会答申「社会の変化に対応した今後の社会教育行政の在り方について」³⁾の中で「国庫補助を受ける場合の図書館長の司書資格要件等の廃止」がうたわれた背景として、地方公務員の人事管理の変化、管理職等の司書資格取得が困難、図書館の専門的職員の力量が社会的に十分認知されていない、などの理由があると考えられた。そのため、司書の専門性を確立し、その力量や必要性を示すことが必要であった。(2)司書の養成課程には、司書講習や大学の司書課程あるいは専門学部など各種あり、中身は必ずしも均質ではない。そのため、中堅職員の力量の平準化が必要と考えられた。

2.3 受講者の実態

- a) 参加者の館種別割合 8割以上が公共図書館からの受講者だが、大学図書館・学校図書館・専門図書館員も受講している。
- b) 地域別割合 東京23区が最も多く、千葉・神奈川県・埼玉からの受講者を含めると6割前後になる。九州など、遠隔地からの参加者が少なからずいる。
- c) 勤務年数別 ステップアップ研修1の受講対象は、(司書資格取得後)図書館での勤務経験3年以上であるが、実際の受講者は勤務経験7年以上の中堅・ベテランが半数以上を占める。同様にステップ

アップ研修2は勤務経験7年以上が対象であるが、10年以上の職員がやはり半数以上を占める。

- d) 費用負担 実際に調査しているわけではないが、ほとんどが私費による参加と思われる。理由は、休館日でないと参加できないためであろう。公費負担の場合は受講者の負担が少なく、参加しやすいと思われるが、反面、図書館内で選考の必要があり、希望者が受講できるとは限らない。
- e) 常勤・非常勤の割合 中堅職員を対象とした研修であるので常勤職員を想定していたが、実際には臨時職員・非常勤職員の応募が多い。

2.4 プログラムの企画方針の策定方法と体制

- a) プログラムの企画策定方法 「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」で業務分析を行い⁴⁾、その結果を受けて、必要な研修を企画・立案した。方針としては、理論より実務に重点を置いた。授業の形式は、一度に多くのことを伝えられる講義形式が多いが、一部演習形式を取り入れている。研修内容は体系化されており、社会やニーズの変化に応じて内容が設定される。(表1参照)
- b) 司書課程カリキュラムとの関係 司書課程は基礎・理論を学ぶ場であり、図書館実務の土台となるもので、実務中心のステップアップ研修とは補完関係にある。しかし、大学による修得単位数の差や教員の教授内容の違いなどがあるため、ステップアップ研修1ではその差を解消し、一定レベルにする(平準化する)という意図もある。
- c) 他団体の研修プログラムとの関連 文部科学省主催の「図書館地区別研修」は、ステップアップ研修1と同等と位置づけた。国立教育政策研究所社会教育実践研究センター主催の「図書館司書専門講座」は、ステップアップ研修2と同等と位置づけた。
- d) 研修プログラムの担当講師 ステップアップ研修1は、現場の職員を中心に依頼している。また、ステップアップ研修2は、より高度な専門的知識や技術の習得のため、大学教員をはじめとして、大規模図書館職員、他館種の専門実務者などに依頼している。

2.5 研修事業の評価

日図協の実行主体としての評価はこれまでのところ実施されていないので、ここでは、受講者の評価について述べる。

受講者に対しては、科目ごとの評価と研修全体の評価の2種類のアンケートを実施している。

全体的な満足度は高く、地方からの参加者からは、研修の機会があることへの評価が多く見られる。一方、ベテラン職員からは物足りないという評価もある。また、東京以外の場所での開催の要望や、夜間開講は参加困難という意見が、地方の参加者からは寄せられている。ただし、首都圏の参加者は、夜間開講の方が参加しやすいという。講義形式でない研修や、より高度な内容の研修への要望もある。さらに、社会的に認知してもらいやすい修了の印を求める声も寄せられている。高度な専門性を備えた職員に対する名称付与のあり方への課題である。

2.6 研修事業の問題点と今後の展開

a) 問題点

- (1) 長期常勤雇用の職員を想定した研修であるが、実際には臨時・非常勤職員の応募が多い。

その理由は、現場では臨時・非常勤職員対象の研修がないことと、ここ数年で図書館職員の雇用状況が変化し、非常勤職員が増加していることがあげられる。

- (2) 臨時・非常勤職員でも研修対象として受け入れるが、短期雇用職員が中心になると、「図書館の中長期的方針を企画・立案できる職員の養成」という研修目的から外れてしまう。また、日図協の研修の受講を、人材派遣業者が営業目的に利用する可能性がある。
- (3) 現在の図書館職員の雇用状況では常勤職員（地方公務員）の他部署への異動が多く、ステップアップ研修3に該当する対象者がたいへん少ない。そのため、この研修が成り立つかどうか不透明である。

b) 今後の展開

- (1) ステップアップ研修3（勤務経験10年以上）については、ステップアップ研修1、2の実施を積み重ねながら検討していく。
- (2) 大学図書館職員対象の研修は、大学ごとに専門

主題が異なること、利用者教育の扱い、研修時間の設定や講師の選定などの課題があり、検討していく。

- (3) 学校図書館職員対象の研修 他団体の実施状況も踏まえて検討していく。

2.7 まとめ

- (1) 司書の専門性の社会的認知と実際の雇用状況とのギャップ

常勤職員や司書有資格者の減少により、今後、中長期的視野に立って図書館経営に携わっていくことのできる管理職や、専門的知識・技能を持つ専門職の育成がますます重要になってきている。司書の専門性や常勤雇用の重要性の社会的認知につなげるためにも、体系的な研修の実施による成果が期待される場所であるが、現実は大変厳しい。

- (2) 研修についての館種ごとのニーズの違い

すべての館種の職員に適切な研修を実施することは困難であり、館種ごとの研修に対する協力関係の構築が重要であろう。

- (3) 講師の選定に多くの課題、制約がある

人材データベースの構築と共有が必要である。

これらの課題は日図協だけで解決することは困難であり、他機関・団体との協力が期待される。

注

- 1) 柴田正美, 岩崎れい, 松井純子, 枝元益祐著『図書館職員を対象とする研修の国内状況調査』(図書館調査研究レポート No.5) 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課編・発行 2005.8 116p. ISBN 4-87582-623-0 http://www.ndl.go.jp/jp/library/lis_research/lis_rr_01.html
- 2) 「社会教育主事・学芸員及び司書の養成・研修等の改善方策について(生涯学習審議会社会教育審議会報告の概要)」(1996年6月)
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/08/06/960611.htm
- 3) 「社会の変化に対応した今後の社会教育行政の在り方について(生涯学習審議会答申)」(1998年9月)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/shougai/toushin/980901.htm
- 4) 「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(第2次)報告書 資料1 業務分析表(公共図書館)」日本図書館協会 2000.3.21
<http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/siry01.pdf>

- ① 調べ学習徹底研究
- ② 図書館の存在をアピールしよう—行政サービス
- ③ 図書館経営の原点へ
- ④ 図書館における危機管理
- ⑤ お役に立ちます！レファレンス・サービス
- ⑥ 多文化サービス初めの一歩
- (2) 協力貸出業務担当者連絡会（2回）
- (3) オンラインデータベース研修
- 2 O L A（大阪公共図書館協会）主催
 - (1) 総会・講演会
 - (2) 大会・研究発表
 - ① 障害者サービス
 - ② 児童・学校へのサービス
 - ③ 資料提供サービス
 - (3) 実務研修会（府立図書館協力・共催）
 - ① 児童奉仕実務研修会（2005年度の内容：4回）
 - a 図書の評価と見方
 - b 公立図書館における児童書の選書を考える
 - c ワークショップ：本を選ぶ
 - d わらべうた・あそびうた
 - ② 参考業務実務研修会（4コース）
 - a 一般資料
 - b 郷土資料
 - c ビジネス支援資料
 - d 3日実務研修（カウンター業務3年以上経験者）

人文系、社会・自然系、子ども資料に分かれて、参考業務の実務を行う
- 3 近公図（近畿公共図書館協議会）
 - (1) 総会・講演会
 - (2) 研究集会
- 4 日図協（日本図書館協会）主催
 - (1) 全国図書館大会
 - (2) 新任図書館長研修会（日図協・文部科学省・筑波大学主催）
 - (3) 全国研究集会（日図協・全国公共図書館協議会・地区図書館協議会等主催）
 - ① 総合・経営部門研究集会
 - ② 図書館サービス部門研究集会
 - (4) 中堅職員ステップアップ研修

- 5 文部科学省・地区図書館主催
 - 図書館地区別研修会（4日間：近畿地区）
- 6 その他
 - (1) 近畿視覚障害者情報サービス研究協議会
秋期研修会、通常研修会
 - (2) 文化庁 図書館職員等著作権実務講習会
 - (3)（独立法人）国際交流基金関西国際センター
司書日本語研修／図書館員の国際交流
 - (4) 日本図書館研究会 研究集会
 - (5) 国際児童文学館
子供読書ファシリテータ講座
 - (6) 全国公共図書館協議会 総会・講演会
 - (7) 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター
図書館司書専門講座

上級司書制度を支えるリカレント教育

大 倉 孝 昭（大谷女子大学、メディア教育
開発センター、(有)関西教育考学 技術顧問）

はじめに

筆者は、2004年4月、京大ベンチャーズから京都大学の豊富な人材を活かして教育支援の仕事を開始した。今回の講演の主旨は、上級司書制度におけるステップアップ研修にeラーニングを導入してはどうかという提案である。

1. ステップアップ研修に関する問題

日本図書館協会のこれまでの研修についてのオンライン文書や研究報告を閲覧したところ、何点かの問題点が指摘されていることがわかった。それに対し自分の考えを加え、修正執筆した。

1.1 外部環境の変化

1.1.1 専門性の要求

分野が分化・多様化してきているため、それぞれの分野に関する専門性が要求されるようになってきている。

1.1.2 電子媒体の一般化

CD-ROMやDVDをはじめ、インターネットを通じた著作物（情報）の流通が一般化してきている。既にインターネット経由でPDF形式のファイルとして書籍が出版されることが日常化してきており、紙やディスクといった有形媒体では実現不可能だった“即時性”“高速検索性”“ボーダレス化”“オンデマンド大量配布”などの長所が、“可搬性”や“簡便性”という旧メディアが優位である項目で劣っていることを認め、それを上回って余りあるというコンセンサスが成立しつつある。つまり、“図書”の概念が大きく変わりつつある。当然、司書に求められる役割も大きく変化している。

1.1.3 個人責任を問う「真の情報化社会」

一方で個人が自由に情報発信・出版をできるようになったことで、著者や出版社が出版物に対する社会的責任を果たし、消費者は対価を支払うことで出版物に対する社会的責任遂行を維持するといった従来の仕組みが崩れつつある。つまり情報の受け手は、図書館や出版社など社会的責任を代行してくれる組織に依存すれば、個人的責任について改めて考えること無しに、自分の求める情報に一定の質的保障を得ることができたのだ。しかし、インターネットで流される大量の情報はまさに“情報の洪水”であり、その情報に質的保障を求めるのはまさしく“個人責任”になってきた。これからは、必要とする情報の質を見分けられる人とそうでない人に2極化し、さらにその保障サービスに対価を払える人とそうでない人の間に大きな格差を生むことになると思われる。¹⁾

1.1.4 非常勤・派遣職員へのシフト

これは、司書だけの問題ではなく、日本の労働行政において人材派遣が解禁されたときから、全ての職種において予期されていたことである。専任職員の雇用コストが高止まりしコスト切り下げが難しい中、バブル崩壊後の雇用環境悪化によりリストラ後の再雇用も困難な状況が続き、専任職員を新規雇用せず派遣社員で当面の仕事を乗り切ろうとする考え方が一般化した。組織への帰属意識や仕事に対する責任感や誇りといった組織維持のために欠かせない動機付けが低くなり、労働対価が安いことから、この程度の質的保障しか期

待できないという状況が生まれつつある。非専任の職員に専任と同等の研修権を認めている組織や業界はきわめて少ない。

しかし、非専任職員は自分のスキルアップを望んでいないかというそうではない。資格を取得し、業績を積んで次の雇用機会にはより高く自分を売り込もうとするのは誰も同じである。その点で、これまで専任職員に認められていた勤務時間内の研修権は本当に活かされていたのか？非専任職員と明確に差別化できるアウトプットが出ているか？が問われる時代になったといえるだろう。

サービスを受ける側は納税者でもある。公的なお金で維持されている図書館サービスにおいて、専任でも非専任でも同じサービスを提供できるなら、税金の無駄遣いをやめて欲しいという声があがるのは目に見えている。将来のサービスの質的低下を懸念するより、現在求められる質の高いサービスを提供するために、非常勤では提供できない上級資格のスキル標準を追求すべきだろう。

1.2 研修実施上の問題点

個人のレベルアップと同時に受講生の背景にいる人達へのフィードバックが求められている。司書が複数人配置されている大規模な公立図書館はきわめて少ない。また、各地に分散しているため、1箇所に集めて集合研修を行うのは非常に困難である。ましてや、継続的な年間数回の研修を実施するとなると出張の度に公務を休まねばならず、現在の少人数体制下では“個人的なスキルアップ”のために、他の職員が当該職員の公務を分担することについて了解が得られ難いと思われる。その意味でも、受講者本人だけではなく、その周囲の人々に対するメリットが求められる。

内容：専門性の認識変化

上記1.1.2において既述したように、専門性の認識が変化しており、これまでの紙媒体での本・OPACなどの既存の書籍を対象にした検索システムを超えた図書館サービスを念頭におくことが求められる。これは既存の図書館司書という職業の枠を超え、他のサービスと競合することもあり得ることを理解しておかねばならない。つまり、図書館にこだわらない情報検索サー

ビスということになると、既にインターネット上で多くの会社が独自のノウハウを持って大規模にビジネスを展開しており、オンライン書籍販売や出版社自体が全文をデータベース化して立ち読みのできるサービスさえ提供している。将来のライブラリ（図書館）で求められる専門性は何なのか？それは司書のような個人的スキルだけで提供できるサービスなのか？共通理解をした上で企画をしないといけないだろう。

ポイント制による5年毎更新

教員・医師・弁護士など行政機関が免許・資格を付与しそれを前提とした職業において、更新制度を設けようとする動きが盛んである。その意味では、継続的な研修を義務付け、ポイントがたまらなると更新されない（実質的に降格になる？）仕組みは仕事に対する緊張感が生まれるという点で望ましい方向である。ただどの職種でも問題になるのは、収入減が生活維持に大きな不利益を与えないような仕組みをどう制度化するか、逆に上級司書になることがどれほどの収入増や地位向上につながるかを明確にできるかが、この制度の成否を左右する重要ポイントである。明確なメリットがなければ受講者は期待できない。²⁾

2. eラーニングによる解決

2.1 期待される効果

「時と場の制約からの解放」によって受講者の時間効率は飛躍的に高まる。集合・対面型の研修と比べ、多数の受講者の時間束縛による逸失利益（公務を休んだことに対する非常勤職員への謝金や本人の時間を束縛したことによる他の研修機会逸失）はほとんどない。当然、オンデマンド学習（自学・自習）＝学習者中心であるので、納得いくまで学習が可能であるし、自分のペースで学習が進められる。

また、開催する回数が増えれば、場所の確保や（同じ内容に対する）講師への謝金、交通費など講座開催費用が大幅に低減される。受講者の交通費も削減される。eラーニングなら、1回分を作成すればそれを何度でも利用できるし、コンテンツ作成時に短いクリップ単位に分割しておけば、後に差し替えをすることも容易である。テキストやレジュメを用意することも多

いが、WebページからPDFファイルをダウンロード・印刷できるようにすれば、内容の修正や更新のスピードアップが図れ、インターネット経由で配信されるため地域格差も縮小する。

2.2 予想されるデメリット

自己管理のできない学習者も多く、eラーニングのメリットを活かすためにはスケジュールの自己管理が重要なポイントになる。社会人向けの講座において、数人のグループで毎週決められた時間帯（仕事が終わった午後5時に開始）に集まって一緒に受講したケースがあった。この例ではスケジュールを共有し、励ましあって協調関係をつくり、グループで学習することのメリットが発揮された。レポートのグレードも高く、話し合いや相談・レポートの相互評価も行われたという連絡を受けている。個人が孤立した状況で学習することを避けるには、とてもよい解決法ではないだろうか？

集合研修会場における臨場感が欠如することは避けがたいデメリットである。講師がテレビ電話のように遠隔で対面授業する方法や、何人かの学習者が同じ時間帯にPCとWebカメラを用いてサーバーに接続し、仮想会議を行う形で学習する方法もある。しかし、これも集合研修における対教師・受講生間のインタラクションとは比較にならない。集合研修で場と時を共有することの最大のメリットであろう。

さらに、eラーニング向けの教材開発は対面型に較べコストが増加する。対面型では時間延長やその場での方針転換、失敗も許されるが、eラーニングではそれが許されない。その分事前設計に手間がかかりコスト増につながる。

オンラインでは他人が成り代わって受講していてもサーバー側から確認することは基本的に困難である。もちろんオンラインテストにおいてはさらにその信頼性が問われる。これはネットワークの匿名性という特徴に加え、オンデマンド学習では、その時間にネットワークの向う側に講師（指導者）がいるわけではないということを知りながら、自ら学習への動機づけを維持できるという能動的な学習者モデルを前提としているからである。“見つからなければ何をやっても平気”

というスタンスの学習者に対しては、効果を期待し難い。そういった学習者にeラーニングは不向きである。

3. eラーニング事例（事務系専門職者トレーニング講座）

3.1 背景

18歳人口減少は周知の事実であり、今後18年は横這いか減少であることは確定済み（出生数の確定）である。したがって、これからは18～22歳を対象とする大学モデルは運営が厳しいから、幅広いニーズに応えるようなモデルに変更せざるを得ない。さらに、国立大学の独立行政法人化による国・公・私立の区分の解消が進み、競争が激化している。ICTの進展と文部科学省によるメディアを利用した科目の単位の認定解禁は、遠隔地大学の科目の受講・単位取得を可能化した。つまり、非常勤講師に払う給与と授業内容のコストパフォーマンスが悪ければ、全世界から授業を購入できる道が開けたということである。こうした状況下では、学校事務職の職務内容も大きく変化する。経営戦略をたてられる職員が求められるようになってきている。

3.2 目的

そこで、大学の生き残りをかけた新たな戦略展開を大きな目標とし、事務職を“大学組織の管理運営の要として専門職化する”こと、さらに団塊の世代が一気に退職することなどによる組織の弱体化を防ぐため、“若手アドミニストレーターの研修を効率よく実施する”こと、そして大学の“トップマネジメントを支える幹部人材の養成”を早く手がけることを掲げて、この講座を開設した。

3.3 研修講座の概要

2005年7月～11月の5ヶ月間で実施した。最初の3ヶ月間は4講座ずつ、4ヶ月目には3講座を配信し、一旦レポートを締め切った後に、最後の1ヶ月間は学習し残した講座を全体から選んで受講できることとした。1講座は平均80分前後で、多肢選択式の課題とキーワードを使うように指定されたレポート課題の2種類の組み合わせで実施した。

特に、レポート課題においては、TAによるレポート添削の学習支援がついており、大学の非常勤講師である若手研究者がこれに当たった。また、最終的にはNPO学校管理者認定協会が規定の課題を全て提出した学習者に対し、修了証を交付し、研修の成果を認定した。

4. eラーニングによる満足・不満足

2002年から本務校で実践してきた自然科学概論のeラーニング、他大学学生へのeラーニング講座配信（教育行政制度論）、さらには事務系専門職者トレーニング講座の経験から、下記のような評価を得ている。

4.1 満足した点

学習者の満足：時間的自由がきくため、通院やアルバイトなど他の授業との調整もつけやすく、助かることが多かった。ネットワーク環境さえあれば、場所の制約を受けないため、大学で学習しておいて途中から自宅学習に切り替えるといった活用も可能であった。また、TAによる個人対応が充実しており、きめ細かい添削指導によりずいぶん学習が深まった。特に講座の終了時点で掲示板に書き込まれた感謝の言葉は、TAに対するものが圧倒的に多く、コンピュータが対応しているのではなく、生身の人間が学習を支援していることに対する満足度が高かった。さらに、一部の講座では最初と最後を対面型で実施し、eラーニングだけではないブレンド型を採用したが、対面型のメリットを再認識することにつながったという学習者の声も聞かれた。

教師の満足：週1回の対面授業では到底不可能な個別指導の充実が図れたこと、最終的な試験の結果ではむしろeラーニング受講者の方が点数が高かったこと、授業コンテンツ作成のために授業設計を見直して、ずいぶん多くの改善点を発見できたこと、TAによる指導効果があったことについて高い評価をした。教師はさらに、大学の宣伝としての効果が大きかったことをメリットとしてあげた。我々の実施しているeラーニングは登録者のみに公開する形式で実施したため、他の教員はこれを見ることはできなかったが、自分の授

業を公開すること、さらにそれを記録として世間に晒すことは授業の見直しにつながる。自省することが習慣となり、次年度に向けた改善点を探る道具になっていることは先行した大学における教員間の共通認識である。

4.2 eラーニング実践時の不満足点

他方、eラーニングをカリキュラム内に正規科目として位置づけ、単位認定を実施しようとするといくつかの問題が生じる。“いつでも、どこでも”が謳い文句であるが、それはPCや通信の基盤整備状況に大いに左右される。数年前まではブロードバンド環境の整備が一般的ではなかったため、学習者の置かれた地理的条件、住宅事情等により受講環境に差が出るのは不公平ではないかという論調が強かった。現在でもPCの種類（我々の場合、クライアント側OSとしてWindowsを要求している）やバージョン等によっては、利用できないケースもあり、問題点として残っている。しかし、不満の第一は、学習者のICTに対するリテラシーである。いわゆる“スキルの差”である。多くの場合、Webインターフェースを利用するため、基本的なブラウザの操作やオンラインで文章を書き込んだときのサーバーとのやり取り（レポート受領確認などの順序性や責任の所在に関する認識）に起因する不満が多い。インターネットを利用するときの自己責任（操作ミスによるレポート不受理や、電源のダウン、時間管理の厳密さ）について共通理解を得るには至っていない。また、全く別の問題も浮かび上がっている。それは“自己管理能力の差”である。特に、“いつでも、どこでも”学習できるというメリットが“最後にまとめてやればよい”という誤解を生んでいる点である。事前に警告をしているが、計画性のない学習者が途中放棄してしまう原因は、ほとんどこれである。多重債務者問題や健康管理（病気の早期発見・早期治療）の根底にある共通要因ではないかと認識している。当初から予測できたことであり本人も自覚しているのだが、結局“後回しする”ことが修了者を減らす原因になっているという不満である。

さらに、別の不満も出ている。対面型授業しか経験したことのない学校・教師にとってeラーニングに対

する一般的評価は、対面型授業の補完という位置づけである。放送授業と何が違うのかが判らない、また、対面型がベストだと思い込んでいる（通信教育の位置づけは低かった）ので、最低の位置付け（コスト評価＝支払い）にされてしまうことである。実際には対面型授業よりコストがかかるし、TAなどを雇用すればかえってコスト高になる。大人数の講義式授業は、対面型のメリットを何も活かせていないのではないかと思うが、寝たり私語をしても終わってしまう一過性の授業に比べ、何度も受講できたり丁寧な対応の望めるeラーニングの位置づけが低いのは、あまりに一方的な偏見ではないだろうか。

先行した大学で、コスト高の要因としてあげられるのが、学生の質問・苦情に対する煩雑な対応とメンテナンスである。基本的に個別対応方式であり、“いつでも、どこでも”を標榜しているから、対応する側も24時間体制とならざるを得ない。これまでの経験では、学生は23時頃からアクセスし、深夜1～2時頃まで利用するケースが相当あり、彼らの質問は教師側が休んでいる（当然、昼間は通常の授業を実施している）時間に送られる。教師が寝ている間に仕事が増え、それを昼間の授業の間を縫ってこなすといったパターンになる。さらに、教材に対するメンテナンスは学習者が利用していない時間帯にせざるを得ない。これは午前3～7時である。既に4年ほど経験したが、学期末などはアクセスが集中しトラブルも増えるため過酷である。

もう一つ大きな問題がある。それは授業デザインの違いである。対面型とは基本的に異なったインターフェースであるので、その場で臨機応変に内容を修正できないとか提供できる資料にも限界がある、あるいは学習結果の回収方法もICTを利用することになるため、授業のデザイン変更をせざるを得ないということである。結局これらを総合すると、コストは2倍以上になることも納得できるであろう。

5. まとめ

上級司書制度に関する問題を、外部環境の変化に伴う“専門性の要求”、“電子媒体の一般化”、“個人責

任の拡大”、“非常勤・派遣職員へのシフト”の点から分析した。また、研修実施のスタンスとして、個人のレベルアップと同時に受講生の背景にいる人達への還元が期待できる内容・方法が求められていること、専門性の認識が変化していることを勘案し、紙媒体の本に限定しない図書館サービスをも包含することが求められていることに言及した。ポイント制による5年更新の制度は、最近の諸免許・資格の制度見直しの流れに沿っており、わかり易いと思われる。しかし、それが資格としてどんなメリットをもたらすのかが不明確では受け入れられない。

次にそれらの問題解決として“eラーニング研修”を導入する場合のメリット・デメリットを指摘した。産業界では現職の社会人を対象とする研修のeラーニング化が進んでおり、時間・エネルギー・機会逸失などのコストを長期的視点で計算すると、短期的デメリットをしのぐメリットが期待できることを述べた。

また、我々が取り組んできた大学の学生を対象としたeラーニング、社会人を対象としたeラーニングの経験から、実施上のさまざまな問題点に触れ、コストダウンを最初から目的とすることは不可能であると述べた。

筆者は日頃より、時間の流れが誰にも公平で不可逆であることによる“時間価値の重み”について学生に話している。個人の時間をどのように活かすか、構成員全体の消費時間の価値をどう高めるかは、事業実施前の周到な計画・予想される多様な問題の洗い出しとその対処に関する事前準備がポイントであることは言うまでもない。多数の現職司書の研修をどのように実施したら、成果対時間比が最も高くなるか？地理的条件や組織規模の大小に左右されにくい公平な研修形態は何かという問いに対して、“eラーニング”は回答の切り札になるに違いない。

注

- 1) 根本彰「高度な専門性を支える図書館学教育のあり方」
<http://plng.p.u-tokyo.ac.jp/>より 2002/10/25
- 2) 日図協研修事業委員会「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（第2次）報告書」
2002/03/21

質疑応答（要約）

糸賀発表に関して

問：佐藤 毅彦（甲南女子大学）

説明に使われた司書の経験年数のデータに、町村を除いて10年以上のいわゆるベテラン職員の締める比率が一番高いとなっているが、地域的な差異があるように思われるのだが。

糸賀：おっしゃるように全国的には、都道府県による地域差は実際にあると思います。しかし東京・大阪の勤務歴10年以上の司書は多勢います。この方たちは特に、社会的なアピールをするような司書として、頑張っていたきたいと思うのです。

問：慈道佐代子（梅花女子大学）

やっていただきたいのは図書館の評価です。先生は文部科学省の会議などで、発言していただきたい。それから、学力を上げるには小さいときから図書館を利用することを、常に言うことがよいと思います。

糸賀：図書館の社会的評価を高めるのには、国民の評価です。国民が図書館がなくては困るという声を上げてもらわないと困るというのが、文部科学省の考えです。図書館政策とともに、図書館側からの国民へのアピールすることをやっていたきたいと考えます。

問：田窪 直規（近畿大学）

韓国で司書1級になるには、マスターを取ればなれるとおっしゃったが、マスターか学部卒何年かしてから、試験等を受けたあとだと思いますが。

糸賀：失礼しました。韓国の司書は、例えばマスターを取れば即2級かというところではなく、その後の実務経験が必要です。

松井発表に関して

問：糸賀 雅児（慶応義塾大学）

1つ目の質問：非常勤のデータはありますか。

2つ目の質問：図書館には10年以上の図書館員がたくさんいるが、現場に永くいて研修に参加しないというような人を、日本図書館協会は公開すべきである。図書館に居座り、他に行かないのは、図書館界にとってマイナス要素となっていはいはしないか。質問ではないので、この点の回答は不要です。

松井：非常勤のデータは、手元にはありません。

問：藤間 真（桃山学院大学）

3点の指摘をしたい。1. NII（国立情報学研究所）がデータとして抜けている。NIIで研修が行われているのはわかっていますので。2. 非常勤をマネジメントする力こそ必要ではないかと思います。現実に行っているところがありますか。3. 臨時職員、非常勤は、研修には自腹でしか参加できない。3つめは、特に質問ではありません。

松井：1. 国立国会図書館のアンケートなので、NIIは自明のことであったからです。

2. マネージメントを取り入れる考え、取り入れようとしているが、効果が発揮できていない。

渡邊発表に関して

問：糸賀 雅児（慶応義塾大学）

地方公務員としての研修もありますか。どのくらいありますか（図書館だけの研修ではなくて）。地方公務員なども含めて、上級司書条件のポイントに加えますので。

渡邊：中間管理職、簡単な行政のものなど、いろいろな研修があります。

問：漢那憲治（梅花女子大学）

国内研修で、前もって教材を出すのがありますか。（この質問の前に、ご自身の米国での研修経験で課題を出されたお話しがあった。）

渡邊：日本図書館協会の児童図書館員などの研修では、課題が出されます。しかし、あまりきかないですね。三谷久子氏（大阪府立中央図書館）より、児童図書館員研修では実習があることが報告された。

また、渡邊氏の元の部下の方より、補足的な説明があった。

大倉発表に関して

問：藤間 真（桃山学院大学）

e-learningはお金がかかると言われたが、ティーチング・アシスタント（TA）等の人件費とコンテンツ整備にかかりますか。

大倉：私はそう思っています。大学側は機械を買うのにお金がかかると思っていますが、実はコンテンツとTA等の人件費は欠かせない費用です。

2005年度第2回研究集会の記録について

柴田正美（編集担当幹事）

本号4ページから掲出した研究集会「上級司書制度を支えるリカレント教育」は、これまでの『部会報』とは異なった記録としています。従来は、研究集会を、日本図書館協会図書館学教育部会の重要な活動と位置づけ、すべての部会員の共有財産と共通認識をもっていただくことを念頭に、精確で内容の分かる記録を作成するようにしてきました。講演・発表ともに、このことを追究してきたため、量的に膨大になっていたほか、読むにあたって口語文が混じるため若干の問題を抱えていました。

今回からは、方針を改め、講演・発表については『部会報』のための独自の原稿を作成いただくようお願いしました。お引き受けいただいた執筆者の皆さまに重ねて御礼申し上げます。質疑応答部分については、部会幹事の要約筆記をもとに構成することにしました。研究集会の雰囲気は若干損なわれますが、内容面では十分に反映するように努力しています。

2006年度部会費を納入してください

図書館学教育部会は、他の部会と異なり、部会費の納入をお願いすることとしています。

2006年度が既に始まっておりますので、下記の口座宛に「2000円」をお納めください。

振込先

郵便振替口座

番号：00190-2-0016114

加入者名：日本図書館協会図書館学教育部会

2006年度部会費：2000円

求められる図書館現場での論議

三 谷 久 子 (大阪府立中央図書館)

サービスの情報化や高度化等を求められ、同時に職員の世代交代期を迎えている公共図書館にとって“リカレント教育・研修”は、今後の発展を左右する課題といえる。研究集会では様々な面からの報告・提起があったが、私には特に次の三点が興味深かった。

ひとつは研究集会の全体テーマともなった“上級司書制度”とリカレント教育の関係。“上級司書”についてはイメージがまだ明確でなく、自治体の任用制度もからみ、現場の図書館では運用が難しいという意見も少なくない。これに対して糸賀雅児氏が、認定制度のねらいは、多数を占めるベテラン司書のリカレント教育・研修を奨励して、能力の底上げと意識改革(外向き指向、表現指向)を図ることだと述べられたのが印象的であった。リカレント教育の重要性の認識は一致するところであり、優れた教育内容を実現し、専門性の認定・評価を標準化できれば、“上級司書”の位置づけがはっきりしてくるのではないかと感じた。

全国レベルでまた地域レベルでリカレント教育・研修の様々なメニューが提供されており、私の勤務する大阪府立中央図書館でも積極的に研修事業を進めている。ただ繁忙と予算減で研修派遣が難しい職場が増え、施策や理論より実用性、すぐに役立つマニュアルを求める傾向も顕著。専門職として高度な知識と技術、問題意識、企画力等をどのように養成していくのかは大きな問題である。研究集会では現状の報告が行なわれ、座学中心となっていること、消極的な受講生が多いこと、研修評価が行なわれていないこと等の問題点が指摘され、ワークショップ形式、事前課題と研修評価の実施等具体的な提案があった。同感である。

これまで新規の司書養成が図書館学教育の中心であった大学で現職リカレント教育に取り組む動きがあるとのこと。スタッフが揃い、評価のノウハウもある大学・大学院で、この利点を生かしたきめ細かいプログラムが実施できれば効果は大きい。一方で渡邊勲氏からは現場でのOJTによる職員の育成が難しくなっているのではないかという懸念も示された。実務研修のあり

方等こちらは図書館側が考えていくべきであろう。

当日公共図書館からの参加は少なかったが、実施機関ごとに企画されているリカレント研修について、専門職教育・人材育成の観点から総合的に論議する場合は公共図書館においてこそ必要だと感じた研究集会であった。

第2回研究集会に参加して

浜 口 美由紀

(国際交流基金関西国際センター)

日本語資料を担当する外国人司書が6ヶ月滞在し日本語研修に参加している職場にいて、日頃外国人司書と接する中で各国の司書資格や司書職の状況を知ると同時に日本の司書職と比較して考えさせられることが多く、今回の全体テーマである「上級司書制度を支えるリカレント教育」では、先進的な取り組みを行っている方々の発表から日本の現状を学びたいと思い参加した。

講演1の糸賀雅児氏(慶應義塾大学)の『日本図書館協会「上級司書(仮称)認定制度」を検討した立場から』は同認定制度の中核で活躍する糸賀氏の発表を残念なことに後半からしか聞くことができなかったが、図書館学教育課程の領域として①新規の資格付与のための教育、②学問領域としての図書館学教育、③図書館利用教育、情報リテラシー教育、④現職図書館員の研修・再教育の4つが挙げられ、司書養成課程と現職職員研修について改訂の大きな転換期に来ていることが伝わって来た。

講演2の松井純子氏(大阪芸術大学)の『全国規模で実施されている研修企画・関西館プロジェクトがまとめたリカレント教育』は図書館職員対象の研修の国内状況調査結果が発表された。対象者別の多様な研修の実態が報告され、正規職員のみならず臨時・非常勤職員の積極的な私費参加に現場の職員の意欲が読み取れる一方、研修の評価、参加者の評価、研修制度の位置付けなど課題も多いことが印象に残った。講演3の渡邊勲氏(羽衣国際大学)は『公共図書館員が臨むリカレント教育』の中で大阪の公共図書館における3年

間の研修会状況が具体的に発表された。講演4の大倉孝昭氏の『e-learningの可能性：コンテンツ配信』は実際のeラーニングのメリット・デメリットをパワーポイントで事例を提示し、eラーニング実践には大学事務系職員や受講生支援スタッフ等の体制を作り運営が行われており、課題を提出したeラーニング受講者に迅速に個人指導している現状などの報告が行われた。

研修会に参加して「司書資格の更新制」の導入は日本の司書養成や司書職制度の発展のための契機となることを期待したいと感じた。そして、冒頭で書いた外国人司書の国では個々に業務目標を立て目標達成度次第で給与や昇進に影響があるという話を聞いている。同様に日本でも司書の置かれている状況は変化を迫られている時であることを実感させられた。

有意義な一日でした

高 鞆 裕 樹 (大阪教育大学)

日本図書館協会図書館学教育部会の2005年度第2回研究集会に参加させていただいた。私は、部会員ながら、なかなか予定が合わず、今まで研究集会に参加したことはなかった。今回、ようやく参加がかない、嬉しく思っている。

4つの発表を聞かせていただいた。いずれも興味深い発表ではあったが、紙幅の都合上、糸賀氏と大倉氏の発表に絞って感想を述べたい。

まず糸賀氏の発表についてであるが、「上級司書認定制度」についての話題でありながら話はそれにとどまらず、むしろこれからの図書館専門職養成のあり方について、枠組みの変更を提案するものであったように思われる。「有資格」で「専任」の「正規職員」の経験年数は過半数が10年以上のベテラン職員であるという事実はたいへん耳新しかった。もちろんその裏側には、この3つの条件に当てはまる形での職員採用が近年ほとんどないという厳しい事実があるのだが、実際に専任として働いている司書の状況や新規司書の採用状況をふまえての枠組み変更の提案は、現行養成制度の抜本的な見直しを伴うものであるにしても、首肯

できるものである。その意味では、まさに図書館学教育部会で扱うにふさわしい話題であった。

大倉氏の発表について、eラーニング教材作成についての技術的進歩を目の当たりにして自らの勉強不足を恥じる思いである。ある日の講義の内容が次の日にはeラーニングの教材として提供でき、また受講者に対する個人指導も(TAの協力を必要とするもの)きめ細かく可能であるということであれば、将来的には様々な応用が可能であろう。

大倉氏の発表では、このような形でのeラーニングの教材作成を行う場合、提示資料などは「eラーニングの教材として使えるもののみを授業で配布する」という配慮が現在のところ必要だということであった。このことには若干の本末転倒を感じる。著作権法35条は、教育機関における授業に必要な場合には公表された著作物を複製できると規定している。通常の授業においても常にeラーニングの教材となることに配慮して準備を行うことは、自らの手を縛って教育を行うことであるとも考えることもできよう。

とはいえこれは法制度上の問題であり、発表の価値を減じるものではない。近い将来、eラーニングの必要性を鑑みた制度の改正がなされることを期待したい。全体として、有意義な一日であった。研究集会を主催した部会執行部の方々に礼を申し上げる。

デウス・エクス・マキナ (特効薬) より地道な努力を

藤 間 真 (桃山学院大学)

この日の題目を私なりにまとめると、「現状の確認」と「新しい方向の模索」という二本柱からなっていたと考えます。慶應義塾大学の糸賀先生、大谷女子大学の太田先生、INFOSTAの田村専務理事の話が前者、大阪芸術大学の松井先生、羽衣国際大学の渡邊先生の話が後者です。それぞれの内容は別途報告があろうかと思しますので、個人的な印象を述べさせていただきます。

口火を切られた糸賀先生の講演は、あちこちの講習会での笛吹けども踊らないような公務員司書と対照的

に必死になって研鑽に励む派遣社員のギャップについて紹介されることから始まり、国の審議会の模様も交えた熱の入った講演でした。

昼からは司書のリカレント教育に関する現状をマクロ・ミクロの視点から整理された松井先生・渡邊先生の講演、大倉先生によるe-learningという研修に関する新しい技術の紹介や田村専務理事によるサーチャー試験という近接する資格の紹介と続きました。それらの講演もそれぞれ内容豊かで勉強になったのですが、今振り返ると私の中では影薄い存在です。と言うのも、糸賀先生の挑発的な内容、特に、「『がんばっている司書を顕彰する』意味で上級司書の制度を考えたのだ」「これからの司書はアピールする力を持たなければならない。」「政治家を巻き込まないと予算はつかない。」と言う御発言、更には、「情報を集めて加工する」という図書館の本来の機能を活用し、公約等を収集分析し、適切な情報提供を行うことで政治家にアピールする視点からのワークショップへの言及などが、図書館界への逆風の中で考えあぐねている私の琴線に触れたためです。

雰囲気伝えるという名目の元、失礼を省みずあえて書かせていただきますと、司会の制止を振り切って「現場は疲弊している。審議会で発言してほしい」ということを数分に渡って演説された方が居られたことが、まさに当日の雰囲気を表していたと思います。

図書館界への向かい風に立ち向かうためにも、「何か」が必要でしょう。しかし、今までの多種多様なリカレント教育がデウス・エクス・マキナ（特効薬のような存在）にならなかったように、e-learningもサーチャー制度も(重要さを否定するつもりはありませんが)表面的に受け入れる限りはデウス・エクス・マキナにはならないだろうと思います。そして、閉塞感のある中でデウス・エクス・マキナを待つのは人情だけど、大所高所から見た上の地道な努力こそが重要ではないか、どのような職能集団が図書館人にとって目指すべきものを明確にし、司書のキャリア・デザイン(どのような職業人生を送るのかというモデル提示)を明確にした上で、教育内容そのものをシステム設計する必要があるのではなからうか、という感想を抱いた一日でした。

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 20名

1 回答者のプロフィール

教育部会員 9名
JLA会員 8名
いずれも非会員 3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	8	8	2	
適切でない				
どちらとも言えない	1		1	
無回答				

3 プログラムについて

	教育部会員	JLA会員	いずれも非会員	無回答
適切	8	5	2	
適切でない		2		
どちらとも言えない	1	1	1	
無回答				

4 今回の研究集会について自由記入された意見等

- ・会場が関西、しかも新大阪に近いということはあるがたかった。(教育部会員)
- ・会場が暑い。(JLA会員)
- ・暑すぎて気分が悪くなった。公共施設なのに電気もったいない。(教育部会員)
- ・時々、受付の人の話し声が気になりました。
(教育部会員)
- ・専門医認定制度などを参考にして、行政サービスと図書館活動、児童サービスとしての図書館員、学術情報提供者としての図書館員、…など上級司書の資格にある程度の多様性を持たせることを考えたい。
(非会員)

- LIPERの考えている専門職や、病院図書館での専門司書との違いなどを示しつつ「上級司書」に関する制度について、いまして詳しくやっていた良かった。(JLA会員)
- 「リカレント」という教育部会と現場研修の間に橋をかけるテーマで良かったと思います。(JLA会員)
- eラーニングの技術面の概説や、上級司書の考え方など大変勉強になりました。(JLA会員)
- 公立図書館のリカレント教育に特化したものということで参加しましたが、公立図書館員の参加が少なかったようです。(JLA会員)
- eラーニングの手法を用いれば日図協等の研修などを地方で受けられることとなります。ぜひ、日図協にこういう手法を利用していただくよう働きかけてください。(JLA会員)
- すごく役に立ちました。今後どういう研修を受けに行ったらよいか展望が開けた気がします。(Workshop中心のものを見極め、実地に役立つものを受けられるようにします。)(JLA会員)
- 事務職と変わらない扱いをされても仕方がない司書と、専門職といっても遜色ない司書を差別化すべきです。motivationをあげ、図書館を活性化するためにも重要です。(JLA会員)
- たしかに府県立で10年以上の人は、たくさん居るので、このあたりに「活」を入れる必要があります。
(教育部会員)
- 情報交換できる時間を設けてほしい。(教育部会員)
- 図書館系の集会に共通することだが、タイムマネジメントが下手。(JLA会員)
- 質問時間がもっとほしい。(教育部会員)
- 仕切りが悪いと思います。発表者にちゃんとコンセプトを伝え、確実に発表時間を守らせ、質問時間を十分に取るという基本ができていないように思えました。(教育部会員)
- 「リカレント」という用語の定義が、まだ曖昧ではないかと思いました。現職者の再研修？
(教育部会員)
- バラエティに富んだ内容で新鮮な会合でした。
(教育部会員)

- 発表者の人選もちゃんとしてください。
(教育部会員)
- 大倉・松井両氏の発表は、ご準備もよくなされており大変参考になった。(教育部会員)
- 今回、情報検索基礎能力試験の説明があり、大変参考になりました。(教育部会員)

5 教育部会の活動全般について自由記入された意見

- 定期的に研究集会を持つように努めてください。
(教育部会員)
- 「上級司書」のことについて、日図協の研修と結びつけていく方向が、よくわかりました。
(教育部会員)
- 研究集会のテーマもさることながら、部会員の人数確保、とりわけ、若手の会員確保にご尽力を！
(教育部会員)
- 上級司書との関係で、日図協の中堅職員スキルアップ研修が関西でもできるようになればと思います。人材もいるし、同志社大、関西館、府立図書館、京大、大谷女子大ほか有力機関があるので、eラーニングを組み、ワークショップとセットにして、研修の関西委員会が生まれることを願っています。関西の実力とニーズ、関心の高さを思いました。
(JLA会員)

全国図書館大会（岡山大会）のご案内

当部会の近年の課題は「司書養成教育」と「図書館の現職者再教育」である。これが、ようやく進展を見せ始めた。昨年は「司書養成と専門職制度の現状と展望」をテーマとし、一定の成果を見た。背景には「図書館の現職者再教育」は、日本図書館協会が「上級司書（仮称）制度」の実現を表明し、司書養成においては、日本図書館情報学会がLIPERプロジェクトの成果を本年3月に公表しているところにある。

本年度は、これらの成果を踏まえた上で図書館法に規定されている司書科目・単位が公立図書館員を基礎としていることを土台に、新しい時代の図書館員養成にはどのような要請がなされているかを検証し、改訂への方向と戦略を探ることをテーマとする。現在実施されている司書課程科目の図書館員・情報専門家への貢献度を認識した上で、その内容の改定点を明らかにしていくことが当部会の目指すところとなる。

司書養成に携わる人たち、図書館員の専門性に日頃より関心を持っておられる方々の多数のご参加によって、司書課程科目改訂への足がかりを検証したいと考える分科会としたい。多数の皆さまのご参集をお願い申しあげたい。

日 時：2006年10月27日（金）9:00～17:00

会 場：公立学校共済組合 ピュアリティまきびの

テーマ：図書館員の専門性を保障するカリキュラムの構築

<プログラム>（敬称略）

基調講演 司書養成：過去・現在・未来

今 まど子（お茶の水図書館長）

講 演 アジア地域における図書館員教育

三輪眞木子（メディア教育開発センター教授）

各論発表

公立図書館が求める司書・情報専門家

斎藤 明彦（前鳥取県立図書館長）

大学図書館が求める司書・情報専門家

中村 保彦（文教大学湘南図書館司書『現代の図書館』
元編集委員長）

学校図書館が求める司書・情報専門家

永井 悦重（元岡山市立御南中学校図書館司書）

企業図書室が求める司書・情報専門家

岡 紀子（住友化学㈱図書・情報室主幹研究員）

パネルディスカッション

【編集後記】

2006年度の第1号にあたる『部会報』をお届けします。ゴールデン・ウィークに開いた部会総会の様子を冒頭に掲げ、2005年度の後始末とも言える第2回研究集会の記録でまとめています。

総会の記事でもお気づきとは思いますが「部会報」のスリム化が求められています。これまでのものと違うことになっています。ご感想・ご意見をお寄せください。

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