

公益社団法人 日本図書館協会 図書館情報学教育部会

# 会 報 第 123 号

2018 (平成 30) 年 9 月 3 日発行 編集・発行 図書館情報学教育部会

## 目 次

2018 年度 第 1 回研究集会報告 (2018 年 6 月 3 日 (日) 開催) .....	1
<b>テーマ：大学図書館の職員養成</b>	
趣旨説明 大学図書館の職員養成	
(坂本 俊 京都女子大学) .....	2
事例報告 (1) 大学図書館の職員養成について：国立大学図書館における事例	
(今野 創祐 京都大学図書館機構) .....	4
事例報告 (2) 大学図書館員の現状に関するいくつかの覚書：今後の議論のために	
(鈴木 正紀 文教大学越谷図書館) .....	5
質疑応答 .....	7
参加者の感想「大学図書館員にとっての研究スキルと教育マインド」	
(森 いづみ 信州大学附属図書館) .....	14
参加者の感想「大学図書館職員へ求められるもの」	
(古川 真理 大正大学学術推進部) .....	14
参加者のアンケートから .....	15
第 104 回 全国図書館大会 東京大会 分科会の案内 .....	16

## 2018 年度 第 1 回研究集会報告

これまで日本の図書館職員養成は、司書課程教育を中心に主に公共図書館を対象とした図書館職員の養成に重点が置かれてきた。そのため、欧米の大学図書館に見られるような、専門分野やサービスに特化した図書館職員の養成が行われてこなかった。しかし、学術情報のデジタル化、支援業務の多様化に見られるように、現代の大学図書館を取り巻く環境の変化は著しく、従来の図書館業務を越えた関与が要請されている。必然的に、図書館職員として求められる知識・能力も変化してきている。

これら大学図書館職員の養成に関しては、2010 (平成 22) 年 12 月に公表された「大学図書館の整備について (審議のまとめ) —変革する大学にあって求められる大学図書館像—」でも取り上げられ、専門教育の強化が指向されている。他方、大学図書館業務自体は、アウトソーシングにより図書館職員の非正規化が進みつつある。

これらのことに鑑み、2018 年度第 1 回研究集会では、日本における大学図書館の職員体制に関して現状把握を行うとともに、専門職としての大学図書館職員養成の在り方を考えていきたい。

<趣旨説明>

## 大学図書館の職員養成

坂本 俊

(京都女子大学)

これまで日本の図書館職員養成は司書課程教育を中心に主に公共図書館を対象とした図書館職員の養成に重点が置かれており、欧米の大学図書館に見られるような各種専門分野に特化した図書館職員養成が行われてこなかった。しかし学術情報のデジタル化、支援業務の多様化に見られるように、現代の大学図書館を取り巻く環境の変化は著しく、従来の図書館管理業務を越えた関与を要請されており、必然的に大学図書館職員として求められる知識・能力も変化してきている。

この様な社会において求められている大学図書館職員の養成のあり方に関しては、科学技術・学術審議会学術分科会環境基盤部会学術情報基盤作業部会によって平成22年12月に「大学図書館の整備について（審議のまとめ）—変革する大学にあって求められる大学図書館像—」<sup>1)</sup>として公表されており、各大学はこの審議のまとめを勘案した形で学術情報基盤整備に努めてきている。

今回の研究集会では、大学図書館に図書館職員として勤務されつつ、図書館職員養成に携わっている発表者2名に事例発表を行ってもらったが、それらに先立ち上記の審議のまとめを概観し、研究集会全体の共通知識・理解を得られるような趣旨説明を行った。

### 1. 大学図書館の基本機能

従来、大学図書館は学術情報基盤として、下記のような基本機能を有している。

- (1) 学生の学習や高等教育及び学術研究活動全般を支える重要な学術基盤であり、大学の教育研究の中核を担う機関である。
- (2) 大学の教育研究に関わる学術情報の収集、蓄積、提供を行うことで、教育研究に対する支援機能を担っており、その公開によって社会全体の共有財産として、学術基盤を構築してきた。

現在は、これらに加えて大学及び大学図書館を取り巻く環境変化に迅速に対応していくことが求められている。

### 2. 大学を巡る環境変化

社会構造の変化として、インターネット等の情報通信技術の普及が進み、社会全体における電子化が進展し、学術情報の流通方法が変化しており、また大学においては其の政面、制度面を含む環境変化がおこっている。

#### (1) 大学の教育的機能に対する社会要請の変化

大学教育において「学士力の育成」が目標として掲げられ、大学図書館はこれまで以上に「教育的機能への支援」が求められる。

#### (2) 大学の研究機能に対する社会要請の変化

機関リポジトリの整備による大学が産出する学術資料の蓄積、公表などを通して研究成果の直接的な社会還元が求められる。

#### (3) 学術情報流通における基盤整備

インターネットの普及により、電子情報資源としての学術情報の蓄積、管理、提供が大学図書館に課されるようになり、大学図書館としての基本機能の拡充が求められる。

また更に、学術情報流通に関してNIIなどとの国内機関との連携強化や、海外の大学図書館との連携強化が必要となる。

### 3. 大学に求められる機能・役割

大学図書館は、大学における学習、教育、研究活動の変化や新しい動向に対応し、より効率的な支援を展開するとともに、特に学生を中心とする利用者の情報リテラシー能力の向上にはより積極的に関与していくことが望まれている。このため、学生に対する学習支援として、ラーニング・コモンズの設置や図書館員による学習支援活動の充実、情報リテラシー教育の実施やe-Learningなど教育活動への直接関与を強めていくことが、研究者に対しては、研究活動支援として、e-ScienceやCSIのシステム構築と貢献、機関リポジトリのシステム構築と維持管理を行うことで知の生産に対する貢献を行っていくことが求められている。

また大学図書館におけるコレクション構築に関しては、従来通りに学術図書等のコレクション構築を大学図書館が主体となって行っていくことに加え、財政面での負担が大きい電子ジャーナルの購入・利用には大学図書館コンソーシアム

のような個々の大学や設置主体を超えた取り組みや多様な  
学術情報への的確で効率的なアクセスを確保するための協  
力体制を構築する必要がある。

大学図書館がこれら役割を十全に果たしていくためには、  
学内・外の多様な組織・機関との連携を行うと共に、海外の  
大学図書館との連携や大学職員の国際対応力の強化が必要  
となる。

#### 4. 大学図書館職員に求められる資質・能力等

大学図書館における急速な電子化の進展と技術進歩に伴  
い、大学図書館員として下記のような新たな専門性の獲得が  
求められる。

(1) 大学図書館職員としての専門性

図書館学的な伝統的な専門性に加えて、大学の教育  
研究活動に積極的に関与

(2) 学習支援における専門性

各大学において行われる教育研究の専門分野に関す  
る知識

(3) 教育への関与における専門性

情報リテラシー教育の実施など教育課程の企画・実  
施への関与

(4) 研究支援に関する専門性

必要な情報資源の関連付け、ナビゲーション機能、  
ディスカバリー機能の強化

#### 5. 大学図書館職員の育成・確保の在り方

現在、大学における大学図書館職員の養成は①大学院レベ  
ル、②学部レベル、③司書資格取得レベル教育の3種類があ  
り、大学図書館職員にも司書資格取得者が多くいるが、公共  
図書館の職員を対象とした司書資格だけでは現在の大学図  
書館に求められる機能・役割を果たす職員を育成することは  
困難となる。このため、大学図書館職員としての下記の様な  
方法によって専門性を有する人材育成が必要となる。

(1) 図書館情報学を専門課程にもつ四年制の大学で、情報  
技術から図書館経営まで、幅広く、一定以上時間をか  
けて学ばせる。

(2) 特定の主題分野に沿ってレファレンスサービス等を行  
うライブラリアンは、図書館情報学以外の学問を修め

たうえて大学院に進学し、主題の知識を活かして図書  
館情報学を学ぶ。

(3) 研究者として大学図書館の新たなプロジェクトを開発  
するために調査研究等を行うライブラリアンは、大学  
図書館に所属しながらも研究を行う職員であり、大学  
院において研究者としての知識とスキルを学び、修士  
もしくは博士の学位を取得する。

#### 6. 大学図書館の現場における育成とキャリアパス

現職職員の育成は、学内や複数の大学による研修の実施、  
在職しながらの大学院等での勉学や各種研修会への参加の  
奨励、海外研修の実施などがあり大学間に人材の交流など、  
連携が重要となる。

また専任職員の他、臨時職員及び外部委託など多様な雇用  
形態の中で、多様化し高度化する業務を遂行していくことが  
求められており、専門分野に特化した職員として複数大学間  
で異動を可能にすることや特定の主題を修めた者を関連す  
る学部等を有する大学の図書館で採用するなど大学職員の  
キャリアパスの形成について検討していく必要がある。

#### 注・引用文献

1) 科学技術・学術審議会学術分科会環境基盤部会学術情報  
基盤作業部会、大学図書館の整備について（審議のまとめ）  
—変革する大学にあって求められる大学図書館像—。文部科  
学省、2010.12, [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm)



研究集会の企画を担当した坂本俊氏

<事例報告(1)>

## 大学図書館の職員養成について：国立大学図書館における事例

今野 創祐

(京都大学図書館機構)

### 1. 大学・大学院における図書館職員の養成

大学における図書館職員の養成について述べる。現在の司書課程および司書講習(以下「司書課程等」と表記)は、図書館実務の教育が目的なのか図書館情報学の理論的教育が目的なのか明確ではない。現行の図書館法等の関連法規において、この点について明確に言及した文献は見つけることができず、また、司書課程等を担当している大学教員においても、この点については見解の相違が見られる。現状として、司書課程等では、図書館情報学、情報学、図書館実務のすべてを教えているという指摘も見られる。

現状、「大学院における図書館職員の養成」という考え方は、日本では存在しないのではないかと考えられる。現在、図書館情報学が学べる大学院は日本国内に複数存在するが、これらはあくまでも図書館情報学の研究の場であり、図書館職員の養成の場ではないと考えられる。発表者としては、「図書館実務の教育」と「図書館情報学の教育」(あるいは「図書館員の養成」と「図書館情報学者の養成」)は分けて考える必要があると考える。

### 2. 大学図書館の現場に求められる能力と、スキルアップの方法～「大学・大学院における図書館職員の養成」という観点から～

大学図書館員に求められる能力は、永田治樹による「大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系：LIPER 大学図書館調査から」<sup>1)</sup>における表「大学図書館員に必要な知識・技術の体系」から変化がないように思える。

大学図書館員のスキルアップの方法として、まず、学ぶ目的を明確化することが重要である。共通するスキルアップの方法もあるが、実務(実際の図書館の仕事)について学びたいのか、それとも図書館について、図書館情報学の観点から研究をしたいのかによって微妙に方法が異なる。何を目的として学習をしたいのか、何のスキルを上げるために自己研鑽

したいのかをまずはっきりさせることが基本的には必要である。スキルアップとは現在の自分に足りない何か、あるいは自分の持っているものより上位にある何かを獲得することであり、自分の中にある尺度で測るか、外(上司・同僚、利用者やサービス等の環境など)にある尺度で測るかもポイントとなる。また、一般的にはスキルアップとは個人の能力の向上を意味するが、(所属する)組織全体や(大学)図書館界全体の向上を目指すことも重要であろう。

スキルアップの具体的手法は多く挙げられるが、本発表ではその中でも特に、「司書課程等で学ぶこと」「大学・大学院で学ぶこと」「図書館情報学と実務家の接点」を中心に、自身の経験を交えて述べる。図書館法で規定する「図書館」は(基本的には)公共図書館であるため、現行の司書課程等は公共図書館の職員の育成が主目的となっている。しかし、レファレンスや目録、分類の手法などは公共図書館と大学図書館で共通する部分も多く、大学図書館員にとっても司書課程等で学ぶことには意義があると思われる。

図書館情報学を教える学部および大学院は、前述の通り、あくまでも研究の場であり、実務的なスキルアップの直結に結びつくかは難しい面がある。しかし、基本的には研究の場であるといっても、図書館情報学の講義の中で、実務に関連した知見を得ることもあるため、学部・大学院で図書館情報学を学ぶことには一定の意義があると考えられる。発表者自身が経験した具体的なケースでは、「自身の勤務する図書館の新しいサービスを考えよ」という講義の課題や「10年後の大学図書館についてシナリオライティングの手法で書け」という最終レポート、「京都府立図書館の評価を高める方法を考えよ」というグループワーク課題に取り組むことで、実務上の課題について向き合うことができた。また、自分自身も学生の立場に立ち、講義を受け、研究をすることで、学生や研究者の立場に立ち、彼らの気持ちを理解することは、利用者サービスの向上につながる可能性がある(しかし、この観点で考えるならば、必ずしも学ぶ学問は図書館情報学でなくてもよいと言える)。

大学(院)に入学(進学)しなくても、図書館員(実務者)が図書館情報学を学ぶことは可能である。具体的な方法として「専門書や学術雑誌、博士論文を読む」「学会、勉強会、研究会に出席、加入する」「検索技術者検定などの資格試験

を受ける」「有用な各種サイト（カレントアウェアネスポータルなど）を見る」「論文を書いて学術雑誌に投稿する」などがあり、図書館情報学の研究から、実務に関連した知見が得られることもあるだろう。

## 注・引用文献

1) 永田治樹。「大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系：LIPER 大学図書館調査から」『図書館雑誌』Vol. 99, No. 11, 2005, p. 774-776.



講師の今野創祐氏

<事例報告（2）>

## 大学図書館員の現状に関するいくつかの覚書：今後の議論のために

鈴木 正紀

（文教大学越谷図書館）

今後の大学図書館員の在り方の検討に少しでも資することを目的とし、基本的なことがらについて述べた。論点は主として以下の2点である。

1. この国の大学図書館員の「実態」、それを特に数量的な側面から整理しておくこと
2. 大学図書館員に求められる要件について、それを特に「マインド」の側面から必要と思われる点を指摘しておくこと

## 1. 大学図書館員の「実態」

これを数量的側面から明らかにするには、文部科学省の「学術情報基盤実態調査」によるのが現時点では最も現実的なアプローチである。報告では大学図書館員の「実態」について、多くのグラフを作成し説明を行った。この拙文でそれをすべて説明することはできないので、興味のある方は筆者が所属する大学のリポジトリ BURS で公開をしているので、それを見ていただきたい。

そこでの要点は以下のとおりである（数字はいずれも概数）。

- (1) 全国の大学図書館員のうち、専任職員数は漸減傾向である。2000年には8,000人ほどだったが、2017年には5,000人を割っている。それに対して非常勤職員（ここでは業務委託は含まない）は、グラフの形でいうと山型をしているが大きな変動とはいえず、5,000～7,000人の間を推移している。
- (2) 上記を合わせた図書館員の数は2005年度の14,000人をピークとして漸減している。国立大、公立大では、その総数はほぼ一定しているものの（国立大は3,500～4,000人の間、公立大は700～900人の間）、私立大では専任・非常勤を合わせても職員数は減少している（2005年が9,000人でピーク、2017年は6,000人）。この間、私立大学の設置数は増えているにもかかわらず、である。
- (3) 職員構成の内訳を見ると、2000年半ばくらいからの設置母体においても非常勤職員の割合が高まっている。

筆者がここまで本調査の「実態」をかつこ書きしているのは、それなりの意味がある。それは、本調査が残念ながら少なくとも今回テーマとして取り上げた図書館の「人」の問題については、「実態」を把握できているとは考えられないからである。

それは以下の点においてである。

- (1) 私立大学図書館で導入が進んでいる業務委託、これは大学図書館の運営に必要な人的資源をどう措置するか、という点に関わる重要な要素であるが、本調査ではそ

の実態はわからない。個別館への質問項目としては、業務ごとに委託スタッフが何人従事しているかという質問項目はあるものの、それが何らかのかたちで公開されているということはない。公開されているのは、図書館数を単位としてどれくらい業務委託が入っているか（全面委託、業務ごとの委託）の設置母体ごとの合計値を出しているだけである。それによれば、私立大学では全面委託は2016年には全図書館754館のうち100館に達している。また、業務の一部委託については目録業務と閲覧業務については私立大では50%を超えているのである（断っておくが、業務委託自体を否定するつもりはない。そうした実態をどうとらえ、大学図書館コミュニティを形成していくか、という視点が必要なのである）。

- (2) 年齢層ごとの人数構成がわからない。この年齢層ごとに図書館員が何人いるかという質問は2005年を最後に実施されなくなった。理由はわからない。筆者はその最後の調査となった年のデータを使って、年齢層ごとの人数を専任、非常勤に分けてグラフ化し、示した。報告の冒頭では、単に「人数」がどうなっているか、という点だけに焦点を当てて単純な集計結果を述べたわけだが、現実の問題として、これからの大学図書館員のあり方を考える上で、たとえば若年層（若手）はどれくらいの数いるのかといったことは、大変重要な要素になるはずである。報告の冒頭、国立大学の図書系職員の今年度の採用予定数を示したが、全国で20人に満たないという惨状である。日本の組織は通常、若手を雇用して長い期間をかけて育てていくという人材育成モデルをとっており、近い将来それが大きく変更されるとは考えにくい。であれば、年齢層ごとの職員数というデータは、将来見通しを立てる上で大事なデータとなるはずであるが、それが本調査にはないのである。

今回の報告で、誰しもができるような、数値を集計してグラフ化するという稚拙な方法で伝えたかったことは、議論に必要な情報を関係者で共有するというところにあった。しかし、そのための基本的数値といえるものが公開情報として提供

されていないという事態は、所管官庁としての文部科学省の姿勢を問わずにはおれない、というのが偽らざるところである。

## 2. 高等教育の未来及び研究と大学図書館員についての私見

これは冒頭で示した「2」にかかわる点である。

「大学図書館員」と称される立場にいる人は、文科省の調査に基づけば10,000人ほどいることになっている(2017年)。業務委託のスタッフを含めればおそらく、大学図書館員数のピークであった2005年の14,000人くらいとなるのであろう。しかし大学は、一方に先端的研究で世界としのぎを削っている大学があり、そこで研究支援をすることを主たる職務とする立場の大学図書館員がいる一方で、高等教育がユニバーサル化したなかで、学習意欲も十分に持たずに入学してくるような学生を相手に学習支援をし、少しでも人間として成長するための支援を主たる職務とする大学図書館員も現実にはいると考えるのが自然であろう。現代の大学図書館員の「顧客」はことほど左様に多様なのである。

大学図書館員の専門性なるものについては、長い議論と研究の歴史がある。今回の報告で意図したのは、必要となる個別のスキルといったことではなく、その背景にあるはずの図書館員個々の「マインド」の問題である。

大学図書館員の職務としては学習支援、教育支援、研究支援といった3つの局面があると思われるが、ここでは学習支援について述べる。

そこにおいて、利用者（主として学生）がレファレンスデスク（当館では「資料相談デスク」と称している）にやってきて、卒論を書く、そのために何が必要か、どうすればいいのかといった質問を寄せてくる。そこで図書館員に求められるのは、もちろん資料探索のためのデータベースや資料に関する知識であろう。しかし、それをさらに掘り下げて求められるのは、クライアントが抱えている問題を自らもともに引き受けて課題に立ち向かうという姿勢なのではないだろうか。これはドナルド・ショーンが提起する「反省的实践家」という姿であり<sup>2)</sup>、『電子図書館の神話』でウィリアム・バーゾールが述べた「人間志向的サービス専門職」という姿であろう。ここには、学生の学習（卒論は「研究」かもしれない



が)に対する姿勢, 学生が卒論のテーマと設定した課題に対する思いへの共感, そうしたものに対する心のリアクションともいうべきものが人間を相手にする専門職には必要なのではないか。

そうしたことを述べたかったのだが, 率直に言えば, 当日の研究集会参加者の反応は, 私のつたない話しぶりも手伝ってあまり芳しい反応はなかったような印象を持っている。

当日はこの話題以外には以下のことについて言及した。

- (1) 大学図書館員の研修の在り方について
- (2) 筆者が所属する文教大学越谷図書館の専門職制度について

(1)については, 長坂みどり氏の論考がまとまったものとしてあるし<sup>3)</sup>, (2)はリポジトリにある報告資料をご覧いただきたい。

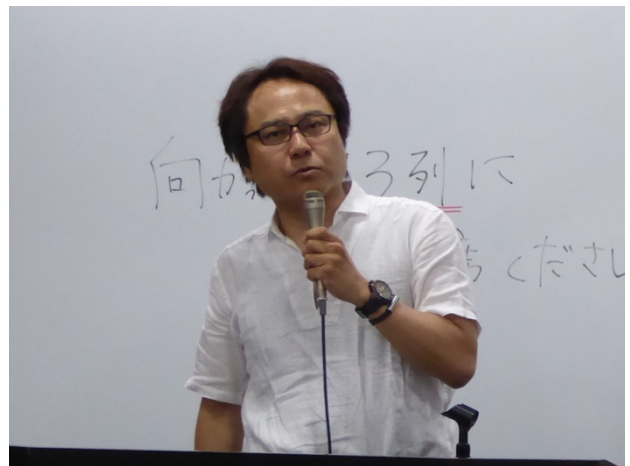
研究集会終了後, 今回お声がけをしてくださった小山憲司氏と話す時間がとれた。そこで考えが一致したのは, 2000年代の LIPER 大学図書館グループが提示した, 情報専門職における英国の CILIP が示した3層構造は今でも有効である, という点である<sup>4)</sup>。

図書館界に限らないが, この国においてあるテーマに関する議論する際, それまでの蓄積を踏まえて議論するという姿勢が弱いように思う。筆者の見解を述べれば, 大学図書館員の専門職としての課題に関する議論は, 上述の LIPER, そしてそのもととなった東大グループの研究<sup>5)</sup>, それを踏まえずしてはありえないと考えている。

今後の議論がより実りあるものになることを願っている。

## 注・引用文献

- 1) <http://id.nii.ac.jp/1351/00006820/>, (参照 2018-06-30) .
- 2) 鈴木正紀. “専門職としての図書館員像”. 図書館ハンドブック第6版, 2005, p.355-357.
- 3) 長坂みどり. 国立大学の法人化と図書館職員. 情報の科学と技術, 55(12), 2005, p.534-540.
- 4) 永田治樹. 大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系--LIPER 大学図書館調査から. 図書館雑誌, 99(11), 2005, p.774-776.
- 5) 三浦逸雄[他]. 大学図書館員の知識ベースと図書館学教育 -- 「図書館学教育の実態と改善に関する調査--大学図書館編」の報告 1,2. 図書館学会年報, 37(3)-(4), 1991, p.49-63, 103-116.



講師の鈴木正紀氏

---

## 質疑応答 (敬称略)

---

司会 小山憲司 (中央大学)

**小山:** 今日のプレゼンテーションの中で講師のお二方とも, 大学図書館員のあるべき姿, あるいは大学図書館員のマインドといったことに言及していた。また, 研究活動を知るためには, 自分自身が研究する必要があるとの指摘もあった。大学図書館員が利用者を知るためにはどうすればよいか。

**鈴木:** 管理職になる前はサービス部門が長かった。レファレ

ンスで個別に質問に来る学生との対話, あるいは数多く行っているガイダンスの際に学生の声聞く機会がある。課長職となった5年間はそうした機会がなかったが, あらためて学生の生の声聞く機会を得るようになって, 学生の変化を感じている。職務上, 何らかのミーティングポイントがあり, それを活用して学生の声拾うというのが自分自身がこれ

まで採ってきた方法である。

**小山**：それは教員も同様か。

**鈴木**：私のことではないが、利用サービスの職員は紀要の編集を担当していることもあり、教員とのいろいろな接点がある。私の名前を知らなくても、サービス部門の職員のことをよく知っている先生もいる。メールも含めて、直接のコミュニケーションのできる多様な回路をつくっておくことが大切である。

**今野**：3通りある。1つ目は、直接利用者から要望を聞くことである。例えば、メールなどでこの雑誌を買ってください、本を買ってくださいといった問い合わせがある。2つ目はカウンターでのやりとりで把握するものである。質問をやりとりする中で、徐々にその目的が見えてくることがある。3つ目は図書館主催のガイダンスやベンダーによる講習会で回収するアンケートの中から利用者ニーズを把握する方法である。

**鈴木**：もう1点追加したい。私の所属する越谷校舎では、図書館職員が講師となってオムニバス形式の教養科目「図書館学」を6年ほど続けてきている。『図書館雑誌』2018年2月号でその概要を紹介した。これも大事な接点であると考え。学生にリアクションペーパーを書いてもらうが、そこに書かれていることはとても参考になるし、発見が多い。

**小山**：研究者とのコミュニケーションとそれによるニーズ把握はどうか。また、図書館側からアプローチするといったことはあるか。

**今野**：こちら側から企画するという方法には、例えば京都大学附属図書館宇治分館という理系の専門図書館にいたときに、カウンターで図書館の使い方の案内を企画したり、文学研究科図書館では古典籍の使い方案内や書庫ツアーを行ったりといったことを通じて、反応を知ったことはある。

**小山**：利用者のニーズを把握するチャンネルはいくつか存在しているし、坂本氏の発表にもあったように社会的な要請や環境の変化がある中で、図書館に求められていることに図書館員自身も気づいているだろうし、より積極的に理解しなくてはならないのが現状であろう。さらに、利用者のマインドを理解しなくてはならない、気づかなくてはならない中で、図書館員にそうした意識を持ってもらわなくてはならない。そのためには、長期的、かつ継続的な仕掛けが必要ではないか

と鈴木氏は指摘していた。では、具体的にはどのような仕掛けがあるか。あるいは、その仕掛けも含め、現在の図書館職員のスキルアップにはどのような方法があるか。これまでのご自身の経験も含め、意見をいただきたい。

**鈴木**：先ほどのプレゼンテーションでも触れたが、やらされ感というのをできるかぎり出さないようにしている。実際にはそうではないかもしれないが、職員自身が物事に対して主体的に取り組んでいると自覚的になるように、かつその成果を評価するといったことを心がけている。それを繰り返すことが大きなポイントである。

また、シェアードリーダーシップという考え方がある。いわゆるピラミッド型の指揮命令系統を持った組織体系があるが、管理系の職場ではそれでよいし、むしろ何か失敗があったときに責任の所在を明確にするためにも必要悪としては必要である。一方、図書館のような事業系の職場の場合は、むしろアイデアであったり、本人のちょっとした工夫でおもしろいことができたりする。その可能性を開くにはなるべく自由に発想させること、こういうことをやってみようという提案があったときはなるべくそれを否定しないで、やらせてみて成果を待つ。成果は出ないかもしれないが、とにかく本人のやりたいようにやらせてみる。こうしたことを繰り返していく。任された以上、そこには責任が生じるわけだから、そこが成長に繋がっていくと思う。

1つ具体例を挙げると、今、図書館にPepperがいる。Pepperは学部の持ち物なのだが、学部で持て余してしまったので、図書館で使ってもらえないかといった打診をある職員が受け、私が相談を受けた。個人的な繋がりによる話だったようで、その職員からは、正式に引き受けるのであれば、Pepperに図書館の基本的な利用者案内をさせるという共同研究という形で説明したいということだったので、やらせてみることにした。残業も増えているようでそこは適切に管理しなくてはいけないのだが、本人はおもしろくそれに取り組んでいて、図書館にとってもプラスになると思うし、うまくいけば対外的な宣伝にもなる。いろいろな打算も働いてしまうが、直接的には本人がおもしろがっているという点を見ても、そうしたポジティブなマインドを持てる環境をつくってあげることが管理職の仕事なのではないかと考えている。

**今野**：2つ紹介したい。まず、京都大学図書館機構には、部



会という組織横断的な組織がある。例えば、情報処理部会、サービス部会、リテラシー・レファレンス部会といったものが挙げられる。全学の50以上ある図書館の正規職員のうち、選抜された職員が、京都大学図書館機構という枠組みの中で、全学的な情報処理のあり方について考える情報処理部会とか、全学のサービスについて検討するサービス部会とかに所属している。私自身もリテラシー・レファレンス部会に所属している。そうした部会の1つに人材育成部会がある。ここは職務として図書館員に対する研修を考えている。この部会のように仕事として図書館員に対する研修、育成、養成を考える組織をつくれれば、ある程度長期的、継続的に図書館員の意識を高めたり、マインドを仕掛けたりすることが可能になるのではないかと考える。

もう1つはこれとはまったく別の話で、先ほどの発表で紹介したことの繰り返しになるが、ku-librariansという組織がある。人材育成部会に職務としてやっているが、ku-librariansは完全に自主的な勉強会で、時間外にボランティアという形でやっている。筑波大学の呑海先生が始めて、代替わりしながら十数年続いている。鈴木氏の発言にもあったが、仕事ではないから逆により自由にやれるという面がある。若手の職員を中心とした集まりであり、彼ら彼女らが学外の研究会などで知り合った研究者を招聘することもある。仕事でないから自由にやれるというのは、図書館職員の意識を高めることにも繋がっているし、それが長期に渡って続けられていることの理由にもなっていると思われる。

**坂本：**私もku-librariansで発表したことがあるが、定期的に図書館員独自の自発的な会を持っているということが、意欲を高める大きなベースになっていると思う。教員の各専門分野であったり、図書館情報学の研究内容であったりを図書館員が学べる機会が制度化されているというのは、図書館員の育成に寄与していると考え。特に自発的に行う会を組織できるというのは、京大ならではということもあるかもしれないが、図書館員の意識を高めることにも、また周りからの評価を高める要因にもなると思う。

**小山：**ここまでで、鈴木氏からは、図書館員は大学教育のファシリテータになるという方向が示されたように思われる。また、今野氏がスライドでも触れていたが、一人ひとりの図書館職員の能力を高めたり、知識を豊かにしたりするという

ことも、キャリアという意味でも必要であろう。さらに、鈴木氏の発表スライドでも紹介されていたが、縮減していく時代の中で、いかにして図書館の機能を維持するためにキャリア形成、あるいは職員養成を行っていくのかといったことが確認できた。こうした将来像について、マネージャークラスの職員はどのような方向性を示すのか。そもそもそのマネージャをどのように育てるかといったことも重要であろう。そのためには、個々の業務にのみ焦点を当てるのではなく、それらを束ねたサービス計画に精通するような人材育成が求められると考えられる。この点についてはいまいかか。

**鈴木：**私立大学では委託スタッフを多く抱えているが、そうした状況において大学図書館員の範囲はどこまでなのだろうかといつも考える。例えば、埼玉県には埼玉県大学・短期大学図書館協議会SALAがあって、年に1回研修会を開催している。その参加資格は、以前は専任職員としてきた。埼玉という土地柄、東京の大学のブランチが多いということもあり、規模が小さく、かなりの部分を委託スタッフが回している図書館が少なくない。そういうこともあり、研修の参加資格を図書館に関わりのある人であれば誰でも可とその要件を緩めた。そうした人たちにもスキルアップしてもらわないと、図書館サービスが向上しないと考えたからであろう。研修会に参加するかどうかは本人の意思、あるいは管理会社の方針もあるので、研修会に関する情報提供しかできないが、そこまでを含めて考えていかないと大学図書館コミュニティのシュリンクは収まらないだろうと思う。日本のように、18歳人口が大学の存亡の鍵を握る国は、世界的に見ればレアなケースであると思うが、高校を卒業して大学に進学するという流れは当面続くであろうし、アメリカのようにリカレントのために大学に戻るという柔軟な社会になるにはまだまだ時間がかかるであろう。18歳人口が100万人を割ることが見えている中で、退却戦という言い方をせざるを得ないのだが、その中で高度なサービスをどこまでやれるかが勝負かなという心構えを持っている。そういうところで知恵を絞っていきたい。

**今野：**先の質問は、個々の図書館員の能力を高めるということと離れて、図書館全体を維持、向上させていくといった視点での育成、養成についてと捉えた。そう考えたときに、鈴木氏とは別の観点からの話をすれば、図書館員、あるいは図

書館が大学において何をしているのかを正当に他の人々にアピールしていくスキルを向上させていく方法を考えるべきと個人的には考えている。図書館の重要性を上層部や教員に再認識してもらい、さらに一般の人々にアピールすることが重要である。理系の教員の中には、電子ジャーナルがあればもう図書館はいらないのではないかとといったことを感覚的に述べる人もいるが、実際にはその電子ジャーナルの契約にあたって、図書館員は相当の労力を費やしている。そのことを、図書館員は常識的に知っているが、それをあらためてわかりやすく整理して、図書館員の存在意義をアピールするというか、きちんと理解してもらおうといったことをやることで、図書館の維持、発展に繋がっていくのではないかと思う。

**小山:** 認定司書制度に関連した質問が来ている。大学図書館の業務も、ある程度司書課程で学ぶことと共通しているだろう。私立大学では司書資格者であったり、専門性を重視した職員を募集したりするのであれば、認定司書も活用できるのではないかと、あるいは同様の制度を実現するといった議論があるのかといった質問が寄せられている。

**鈴木:** 狭い範囲で聞いている話ではあるが、認定司書を取得した人がどう評価されているのかといったことが話題になったことがある。好意的な評価がある一方で、否定的というか、あまり好意的に受け入れられていないという声もあるやに聞いている。ここからは私の想像に過ぎないが、それを取ったことによって何ができるようになったのかといったことが問われているのではないかと。私自身も最初は認定司書制度に関わっていたが、現在はそこから離れているので実際にどのような研修が行われているかは把握していない。認定司書は司書と何が違うのかをきちんと説明できるようになっているのかを逆に聞いてみたい。大谷氏に何えればよいか。

**小山:** 大谷氏にはのちほど発言いただきたい。

**今野:** 私も認定司書制度を熟知していないので事実誤認があるかもしれないが、認定司書制度そのものが大学図書館員を高く評価していない印象を受けている。認定司書に申請するにあたり、業務経歴を求めているが、大学図書館での経験は低めに見積もられていたと記憶しているし、大学図書館は図書館類似施設という扱いを受けていたように聞き及んでいる。一方で、認定司書として認定されるためには論文を一本

発表していないといけないう条件がある。その点は、研究機関のポジションのような印象を受ける。私の知るかぎりでは、大学図書館員で認定司書を受けようとする人はいない。どちらかといえば、検索技術者検定を目指す人や、医学系の図書館員であればヘルスライブラリアンの上級といった資格を目指す人、このほか情報処理に関する資格やデジタルアーカイブ検定といった方向を目指して、評価を受けようとする人が大学図書館員には多いのではないかと。さらには、修士号のような、資格ではなく学歴によって評価を受けようとする人もいるように思う。大学図書館の現場では、認定司書は重視されていないように思われる。

**鈴木:** 認定司書ができた背景として、館種ごとに専門性を高めるためには何が必要かといった議論が1990年代の終わりから、JLA内に複数のワーキンググループが作られて作業が進んだ。その結実したものの1つが認定司書と理解している。それは公共図書館に限定した話になっていたと思うので、そもそも大学図書館員は想定されていない。大学図書館員が転職して公共図書館員になるというときには有効かもしれないが、制度設計からして、今のままでは大学図書館員には適用できない。また、医学図書館協会のヘルスサイエンス専門員を見ていると、その資格をつかって維持する団体の姿勢が大きい。医学図書館協会はそこをかなりやっていると。一方、日本図書館協会は残念ながら、それを社会的に認知させるためにどれだけの努力をしているのだろうかということが私には見えてこない。

**小山:** 長坂氏も著書で述べられているが、いろいろな研修を受けて、結果としてあなたは何ができるようになったのかといったことを見せる手段が大学図書館界にはまだなく、その1つがヘルスサイエンスライブラリアンであったのではないかと。その解になるのが公共図書館界で行われている認定司書制度なのかもしれないということを念頭に置きながら、質問を紹介した。それというのも、参加者から、司書課程の学生の就職活動が館種を二の次にしていることから、大学図書館特有の知識やスキルは養成課程ではなく、就職後の研修で行うべきなのではないかという意見をいただいたからである。そうであるなら、図書館情報学教育が持っている学部学生レベルとは異なった形でのスキルアップの機会とそれを評価できる、あるいは周りの人たちに認めてもらえる

ような仕掛けが必要なのではないかということを感じて、認定司書を絡めたこうした質問が出てきたのではないかと私自身は理解して、パネリストに質問した。ここで、認定司書制度に関わっている大谷氏から発言いただきたい。

**大谷**：あくまで図書館法上の司書に対する認定司書という名称付与なので、大学図書館の存在をどうこうという話ではない。そもそも測るものが違う。もちろん図書館共通の経験として評価はできるが、それを公立図書館が想定している図書館の勤務経験をもって、大学図書館員を評価できないというのは、ある意味当たり前のだろうと考える。そもそもの話は、大学図書館界でこうした名称付与とはどうかといった話であると思っていたので、日本図書館協会の制度が大学図書館員に当てはまることがよいかどうかと言われても、それは当てはまらないという、至極当たり前の結論であると考えて。鈴木氏が発言したいいくつかの点について、率直に言って、制度立ち上げ当時は協会の態度は冷たかったが、最近では代議員会の最後に理事長が表彰するなど、協会の重要事業に認めてもらえるようになった。また、何になるのかという点であるが、これは名称の付与であって、具体的に100mを何秒で走れるようになりまうといった話ではない。名称の付与によって図書館で、あるいは地域の図書館界を引っ張ってがんばるといって、そういうことに結びついているように思う。最近、代議員や各種委員に認定司書が増えてきた。それまでやってきたことが正しい道であったのだという、1つの証明になっているようだ。それをもってさらに、本人はこれをステップにしていくという風に受け止めていると感じている。

**小山**：立て付けが違うのだから議論は違うのだろうというのはそのとおりだと思うが、こうした制度がある中、そこから大学図書館界を見たときに何かの示唆を得られるのではないかと感じた。

ここでフロアから質問や意見を頂戴したい。

**吉井（佛教大学）**：元々大学図書館に勤務していたが、その図書館は10年以上前に全面委託になった。最近5年ほどの関西の大学図書館で見聞したのは、委託に出すのでそこにいる司書は異動させる、別の部署から課長が来て図書館の管理をしているというものである。委託では司書の有資格者を採用して業務を担当させるが、今まで図書館にいた専任職員はどんどん減っている。司書を持っている人が異動してくるか

もしれないが、それはめったにないのではないかと思っている。大学の財政がますます厳しくなっていくので、今後こうした状況がさらに増えていこうし、前の職場で心配しているのは、図書館員でなければ資料費にあまり固執しないのではないかと考えられていたことである。他の私立大学の図書館長は、図書館は学生の教育だけをやる、なので研究機能は切り離したと述べていた。ということは、研究費は図書館では扱わないということである。全体の資料費の詳細はわからないが、特に小さい大学ほど教育にかかる予算が少なくなっていくって、それに応じて図書館員は司書でなくなっていくのではないかと思っている。あとは委託で何ができるのか、何をしてもらえるのかとずっと考えてきた。そのため、私自身は鈴木氏の発言以上に否定的なことしか考えられない。

**坂本**：私が以前勤めていた大学の例であるが、図書館には専任が2名おり、残りはパートやアルバイトでまかなっていた。私が着任した後に図書館実習をやることになり、近隣の公共図書館だけでは受け入れ先を充当させることができず、大学図書館でもやることになった。そこで実習生を受け入れるにあたって、パートタイム職員3名を正規職員として雇用することになった。図書課長は正規職員に引き上げたいと常々考えていたが、こうした契機がないかぎり、大学が図書館員を雇用できない状態が長く続いていたとのことであった。専任職員を置くことが大学にとって財政上もリスクを伴うということなのであろう。

**今野**：京都大学では委託をしていないのでよくわからないが、カウンターをすべて委託にしたときに、カウンターで把握した利用者のニーズをサービスにフィードバックできるかどうかのポイントだと思う。それができるのであれば、直ちに委託が悪だとは思わない。正規雇用の職員がカウンターに出なくてはいけない理由があるとしたら、日々利用者に対応したり、カウンターから利用者を観察したりして把握した利用者の情報ニーズをサービスの改善に生かしていくことであると考えてるので、委託の方がそれを提言できる権利がもしないとするならば、あるいはそうした契約でないとするならば、問題であると個人的には思う。

**鈴木**：業務委託は契約した内容の業務しかやらないし、やってはいけない。さらに、直接指揮命令することもできないなど、いろいろな制約がある。仮に事務系職員以外がすべて委

託職員となったならば、その程度しかできなくなってしまう。このセッションの冒頭でも触れた、教員や学生とのコミュニケーションというのは、専任しかできないなど自分の職場にいても感じる。教員も専任だから無理を言ってこられるといったことも含めて対応ができる。実際に、司書課程の科目を担当している非常勤講師が図書館見学と書架整理などの実習をやらせてほしいという申し出があったことがある。そうしたことにどう対応するかは、委託のスタッフでは権限もないからできないし、会議も含めた専任の判断によることになる。専任であるからこそ、いろいろな可能性を持ち、展開できるという部分はあると思う。もちろん、コストの問題は無視できない。この点について、図書館にどこまでのことを求めるかについて、双方がはっきりしていない。図書館もはっきりしていないし、経営側もこの程度でいいだろうという感じで、あまり深く考えずに予算措置するといったことがある。そうした曖昧さを整理していく作業を、私立大学の場合、個々の大学ごとにやっつけていかざるを得ない。

**小山：**部会の使命に関連した話に戻したい。それでは、司書課程あるいは図書館情報学教育といった、専門職としての図書館員の入口にあたるような学部レベルの教育とは別に、実際に働いている図書館員に対して、大学はどのような貢献ができるだろうか。今回のテーマである大学図書館員の養成に、私たち図書館情報学教育部会の会員はどのように関わることかを最後に考えたい。

**鈴木：**先ほども述べたように、私は図書館情報大学の大学院時代に司書資格を取得していない。学部の特定の科目を履修しなくてはならなかったのだが、大学院生は履修することができなかった。そこで、修士1年のときに大正大学の司書講習を受講して資格を取得した。そのため、実務、特にテクニカルサービスにかかるスキルは自分自身では低いと思っている。この点について、学部で専門教育を学んできた人の知識やスキルの高さに感嘆する。それは養成課程において、きっちりやるべきと考える。ただ、大学図書館員として働いてきて思うのは、大学という世界を自分がどう受け止められるかではないか。教育や学習、研究を把握するには大学院での生活はとても意義があるだろうと個人的には思う。実務に関する具体的なことは学べなかったが、図書館という世界はどういうものか、例えば **British Library** が成立する過程のレ

ポート **Dayton Report** を藤野幸雄先生の授業で輪読したりといったことが、実は仕事をやる上での自分自身の無言の力になっている。公共図書館のことはよくわからないが、大学は学問に対する自分自身の素養が不可欠で、それは学部よりも大学院で修得できる部分が大きいだらうと思う。

**今野：**先ほどから述べているとおり、司書課程と図書館情報学教育、図書館情報学研究の3つは切り分けて考えるべきと考えている。それぞれについて簡潔に述べるならば、司書課程の教育は公共図書館を中心に想定しているとしても、図書館業務として共通する部分が多いので、大学図書館員を養成するという点においてもある程度有用であると考えている。

図書館情報学の研究と教育は、ここでは一緒に扱うが、図書館の実務家から図書館情報学研究に対する批判をこれまでに繰り返し聞いてきた。実際の図書館業務に関係のない、マニアックでトリビアな研究をしている人が多いと言う人が多い。私自身、そのように言われることも多い。とはいえ、そういう研究も基礎研究としては回り回って図書館実務の改善に繋がったり、示唆をもたらしたりすることもあると思う。図書館員は目の前にある仕事と直結していない研究が多いと見がちのように思うが、広い目で見れば、そうした研究も意義のあるものが多いのではないかと私は考えている。

**坂本：**私は司書講習と司書補講習、司書教諭講習の3つに関わったことがあるが、特に司書補講習や司書教諭講習は、図書館のベースにあたる部分、館種に関係なく図書館実務のベースとなる部分の教育になっている。また、大学院になると学術的な研究になってくる。大学院教育においてはベース教育も必要ではあるが、学問的、学術的な研究に対するケアと支援ができる能力が必要になってくる。そこをリンクさせるためには、図書館情報学研究に携わっている我々研究者は、そうした面を図書館員に提供できる機会を多く設ける必要があると思う。これは我々からだけではなく、現役の図書館員の方からの要請がないとできないかもしれない。相互の意見をまとめられるような組織として、この図書館情報学教育部会が存在すれば、意識向上や能力向上に資することになるのではないと思う。

**小山：**小田部会長からも意見を頂戴したい。

**小田（青山学院大学）：**私からは3点述べたい。大谷氏の認定司書に関わる話とも関連するが、鈴木氏が触れていた

1990年代の専門性を高めるワーキンググループで、認定司書は公共図書館の部分で結実していったというのはそのとおりで、一方で大学図書館のワーキンググループは方向性がうまく見出せなかった。その要因は、今日の話に似ている。その当時の司書課程や司書資格との関係をどう制度の中に盛り込むか、大学図書館員にとっての資格制度がない中で司書資格制度が援用されているが、それをどう取り扱うかという部分でうまくいかなかった。それよりもむしろ、大学図書館の職員はリサーチライブラリアンを目指すべきである、言い方を換えると、大学院レベルの教育をきちんとやるべきであるということになった。ただこの点は、図書館情報学教育と司書課程教育という分け方は異なり、大学院におけるきちんとした実務教育を行うという主張が絡んでくる。このような非常に輻輳的な状況が生まれ出て、まとまらなかったというのが大学図書館関係のワーキンググループの実際である。したがって、今日出てきた話題はまさしく、日本図書館協会でも十数年を経てもう一度捉え直したという意味で、非常に貴重な話題であったと受け止めている。

次に、小山氏が触れていたLIPERの報告書では、館種を横断するような、基盤となる教育をきちんと立てた上で、各館種の特徴的な内容を組み立てるということで、現行の司書課程というのは共通して使える部分はある。その上で組み立てていくことが必要であろうという、この点に繋がる話かと思う。実際にそのようなことができるのかというのはぼんやりずっと思っていたが、ついこの間学校司書のモデルカリキュラムができた。あれはいいとこ取りをしてつくるというパターンであるが、それは見方を変えれば共通部分はうまく利用しようという姿勢でもあるので、やり方の1つとして取り入れてもいいのかもしれない。もちろん、あれだけで十分かどうかを議論し始めたら何も進まないとは思う。

最後に、日本図書館協会でのこの種の話をする、大谷氏はだいぶ苦勞されているだろうと思うが、部会単位だとなかなか議論が進まない。言い方を換えると、公共図書館部会は公共図書館のことだけ考える。学校図書館部会は学校図書館のことをというようにである。では、横断して考えられるところはどこかかというと、図書館情報学教育部会しかないというのが現実である。この部会がやはりきちんと主張していかないと、今日のような話題というのはなかなか現実的など

ころに結び付けられないと思う。

小山：LIPERの議論を振り返ると、図書館員に共通する部分は専門職の入口、パスポートのようなものであり、これを基盤として館種ごと、あるいは主題ごとに求められる専門的、そしてより高度な知識や技術、技能は大学院レベルでの育成が必要であるという共通認識があったように記憶している。現在の図書館情報学教育プログラムや司書課程教育プログラムはこれから図書館員を目指す学生を教育しているが、その先はどうするか。大学図書館業務では、現在のプログラム以上のことが求められていて、米国のライブラリアンのような高度な専門職が求められるかといった質問もフロアから寄せられていた。小田氏の発言にもあたりライブラリアンは学部レベルの教育では十分とは言えない中で、そうした専門職をこれからどのように養成したり、そのための機会を用意したりするのか。それを各大学の教育課程で行うのか、大学図書館界全体で行うのか、あるいは日本図書館協会といった専門職団体に設けるのか、さらにリカレント教育を大学がどう担うのかといった議論をこれから積み上げていかななくてはならない。そのためには、鈴木氏が講演で提示したようなデータを継続的に収集、整理して、研究としても取り組んでいく必要があるだろう。その意味でも、私たち図書館情報学教育部会の部会員がやるべきことがまだまだ多くあること、そして大学図書館関係者との連携の重要性をあらためて感じた。

(記録：小山憲司)



質疑応答の様子

～参加者の感想～

## 大学図書館員にとっての研究スキルと教育マインド

森 いづみ

(信州大学附属図書館)

大学図書館職員短期研修(通称「短研」)で「大学図書館職員のスキルアップ法」を担当することになり、最新の動向を把握するため研究集会に参加させていただいた。

今野氏からは、「司書課程は図書館実務の教育が目的か?」という問いに対し、「図書館実務と図書館情報学の教育は分けて考える必要がある」との結論が示された。図書館情報学の大学院が、現職者のリカレント教育より研究が中心という位置付けにも通じる。一方、現職者のスキルアップには、専門書や雑誌を読む、学会等に所属し勉強会に参加する、SNSを活用するなど様々な手法がある。その一つに大学院進学があり、学生や研究者の立場に立つことが利用者サービスの向上につながる可能性が示された。また、実務家が研究手法を学ぶ事例として、京大のku-librarians 勉強会における研究入門セミナーに興味を惹かれた。

鈴木氏からは、国立大学図書系職員の採用予定数、全国の大学図書館専任職員数、有資格者の割合など、量的な側面から現状が示された。設置母体によって事情は異なるが、研修の体系化・称号付与を含めて国公私の枠を超えた検討が必要だということ、大学図書館員の資質は、学習・教育の支援者として「教育者としてのマインド」が必要という主張に共感を覚えた。また、研究の支援者として、図書館員自らが研究論文を書く経験が重要という考え方は、今野氏の報告とも通じることであった。

大学図書館職員の育成は多くの場合OJTや研修に依拠しているが、それ自体が困難なケースが増加すると思われる。国公立大学図書館協力委員会の報告書『大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について』(平成27年12月)でも述べたが、大学図書館職員の育成には、確立されたスキルによる安定的・継続的な業務に関するものと、変化に対応した新しい枠組みの構築に資するものという、2つの方向性が

必要であることを改めて認識した。今後も、図書館情報学の研究者・教育者と現場の図書館職員が共に課題解決に取り組める場として、こうした企画が継続されることを期待したい。

～参加者の感想～

## 大学図書館職員へ求められるもの

古川 真理

(大正大学学術推進部)

「大学図書館の職員養成」について、自分にとっても最近頃に身近な課題の一つであると考えている。大変興味深いテーマであり、今回の研究集会に足を運んだ次第である。

今回の今野氏、鈴木氏の講演では、どちらも今後の図書館の役割を踏まえた見解をお聞きすることができた。今野氏の「大学図書館の職員養成について」の冒頭において、司書課程への着眼さらにその中で教えるべきは「図書館実務の教育」であるのか、または「図書館情報学の教育」であるのかと云う投げかけは、時代と共に変容していく図書館業界の中での司書の役割も問われていると感じた。続いての講演では、司書に必要な知識についてとそれを大学で教えるべき必要性など、普段業務をしながらではなかなか考えが及ばないところの考えをお聞きできた。

鈴木氏の「大学図書館の現状に関するいくつかの覚書」では、ご所属である文教大学図書館での研修取り組み等も含め、大学図書館の現状やスキルアップについての見解をお聞きできたが、中でも国公立の枠組みを超え、かつ体系化された新しい研修の必要性のお話は、大変興味をそそられた。その後「高等教育の未来及び研究と大学図書館員についての私見」を述べられたが、今野氏と同じく図書館職員の学ぶ姿勢の必要性を説かれていた。

お二人のご講演を通し、大学図書館の職員として必要とするべきは「図書館員自身の研究を続ける姿勢」であり、それが更なるサービスへと繋がっていく要素であると再認識した。今、大学図書館では従来の学修支援に加えて、研究支援も重要と位置づけられている。研究支援業務としてはポジトリがまずわかりやすいところと思うが、それと同時に職員



は研究の視点を持つことが大事であり、それは自身の学び（研究する・論文を書く体験）が活かされる。いかに支援をしていけるかと図り続ける姿勢を持つことが大切である。今回のように実際に出向くのも有意義であるし、地道に論文等

を読むことも必要である。SD等も機会を逃さず是非活用し、自身の研鑽を心がけると共に、自大学の図書館員の向上についても講演内容を活用していきたい。

## …………… 参加者のアンケートから ……………

回収できたアンケート 21

### 質問1 部会員かどうか

図書館情報学教育部会会員	16
上記以外の日本図書館協会会員	4
日本図書館協会非会員	1

### 質問2 テーマの設定

適切であった	20
適切でなかった	0
どちらともいえない	1

### 質問3 プログラム

適切であった	20
適切でなかった	0
どちらともいえない	1

### 質問4 集会の内容

適切であった	19
適切でなかった	0
どちらともいえない	1
無回答	1

### 質問5 今回の集会に関するご意見

- 特定の館種の人材育成にフォーカスする企画は、ニーズを把握したり、連携を意識して取り組むという点で良いと感じた。とくに実務現場と結びつけた点は興味を覚えた。
- 館種別の集会に、当該館種の人を積極的に呼び込むこと

を考えてほしい。

- 参加者は部会員が少なかった。非部会員が多かった。
- テーマに関連した各関係機関にもっと広報しても良かったのではないかと。
- 大学図書館の変化は早く多様であると思う。もっと色々な側面があるのではないかと。
- これまでになく図書館現場の見える研究集会だったと思う。
- 研修を体系化する。長期に意識して継続するしかけが必要という鈴木氏の意見が印象的でした。学生時代の司書課程の内容よりもいったん職員となってから、どのようにスキルアップしていくかという点にフォーカスした集会を今後期待しています。
- お2人の講演内容が、いずれも示唆に富んでいて、参考になりました。ありがとうございました。
- 大変、良かったです。
- 次も期待します。
- 大学図書館に勤務しているので、今回のテーマはとても有意義でした。また、大学図書館職員の養成に関するテーマ設定をお願いします。
- 継続的議論ができることを望みます。
- 質疑応答の時間ももっと欲しかった。質問をまとめていただいととてもありがたかったが、質問された方が誰なのか知りたかった。
- 参考になりました。

### 質問6 今後の活動に対するご意見

- 部会からアンケートをとって参加意識を高める、他の部会員とコラボした企画（今年度なくても良いか）。活性化の視点からのアイデア出しにすぎません。
- こうした企画の内容をwebで同時公開するなどの試みは可能か？

- これからも、こうした企画で問題提起を共有していく場として欲しい。
- 今後も、大学をターゲットにしたテーマを時々取り上げていただければ幸いです。突きつめると、図書館の価値を（再）評価できるのは、どういうことなのか。という点に興味があります。大学図書館の現場から、図書館学教育に望むこと、大学教育全体のなかで「図書館員は勉強好き」という評価を良い方向に持っていけるように。図書館の理念、学問としての最新動向+（できれば図書館学以外の何かを副専攻）、大学に固有の最新動向、変化への対応力、学ぶ姿勢、考え、行動する姿勢。
- とても興味深く参加させていただきました。正直、この部会の内容を今までよくリサーチしていなかったもので、情報発信をもっといただけるとうれしいです（何かあったら参加したいので）。
- 非正規職員が6割になる現状です。この人たちが継続してモチベーションを持ちながら働きつづけることができるよう、また、外からも評価できるものとして、大学図書館職員版認定司書制度の設置は意義あることだと思います。

## 第104回 全国図書館大会 東京大会 分科会の案内

日時： 2018年10月20日（土）13:45～16:45

会場： 国立オリンピック記念青少年総合センター センター棟513

テーマ： 新たな司書教諭養成教育—学校司書モデルカリキュラムを踏まえて—

趣旨：

2016年、文部科学省は「学校図書館ガイドライン」及び「学校司書モデルカリキュラム」を示した。それに伴い、いくつかの大学でモデルカリキュラムに準拠した学校司書養成が開始されている。一方で、全国約200の大学では司書教諭が養成されている。司書教諭は学校図書館法で必置とされているため、学校司書と2職種併置の状態となっている。司書教諭の養成課程を規定した「学校図書館司書教諭講習規程」は1998年に改定されて以降、科目・単位数の変更は行われていない。そこで、改正後20年となる今年の分科会では、こうした新たな状況の変化を踏まえて、司書教諭養成の新たなあり方を探っていききたい。

プログラム(予定)：

基調報告：学校図書館をめぐる近年の状況と職員養成

平久江 祐司（筑波大学）

報告：学校図書館職員養成の課題（仮）

野口 武悟（専修大学）

報告：諸外国の学校図書館職員養成の動向

河西由美子（鶴見大学）

編集担当 〒192-0393 東京都八王子市東中野742-1 中央大学文学部 小山 憲司

Tel. 042-674-3731

E-mail : koyama@tamacc.chuo-u.ac.jp