

社団法人 日本図書館協会 図書館学教育部会

会 報 第72号

2005 (平成17) 年 3月31日発行 編集・発行 図書館学教育部会

目 次

平成16年度 (第90回) 全国図書館大会第12分科会図書館学教育「司書養成の制度と仕組みの再構築 (続) ~報告~」	1
基調講演 日本看護協会の資格認定制度	3
上級司書制度の概要	6
一地方から見た『上級司書』制度	7
養成課程から見た『上級司書』制度 一山口県の場合を中心にして一	9
大学における司書養成教育は変わるか 一JLA 上級司書制度一	11
第12分科会 (図書館学教育) に参加して	13
平成16年度全国図書館大会第12分科会 : 図書館学教育に参加して	13
平成16年度 (第90回) 全国図書館大会第12分科会アンケートより	14
日本図書館協会図書館学教育部会 平成17年度総会ならびに第1回研究集会のご案内	16

平成16年度 (第90回) 全国図書館大会 第12分科会図書館学教育「司書養成の制度と仕組みの再構築 (続)」 — 「上級司書」制度はターニング・ポイントとなるか? — ～ 報 告 ～

第12分科会(図書館学教育)は、2004年10月28日に香川県庁12階第1・2会議室において52名の参加者のもと、昨年に引き続き「司書養成の制度と仕組みの再構築」について検討を行った。今回は特に、日本図書館協会で議論されている「上級司書」と職員養成の問題を関連付けて考えた。

まず、慶應義塾大学・糸賀雅児図書館学教育部会長の開会挨拶に続いて、文部科学省生涯学習政策局

社会教育課より文部科学省が関与する図書館職員に対する研修(図書館司書専門講座、図書館地区別研修、新任図書館長研修)および司書講習、図書館に関する施策、指定管理者制度等についての行政説明を受けた。司書講習については、内閣府規制改革・民間開放推進会議で民間開放を進めるべき「許認可等に係る審査・検査・検定、資格試験等」の官業のうち、その検討事項例として取り上げられており、

その関係でヒアリングが行われたことも報告された。(記録者注:その後、規制改革・民間開放推進会議の報告書からは民間開放を進めるべき実例からは取り下げられている)

続いて、日本看護協会(以下、看護協会)認定部長加藤令子氏による「日本看護協会の資格認定制度」と題する講演が行われた。この講演では、日本看護協会が行っている3つの認定事業(専門看護師制度、認定看護師制度、認定看護管理者制度)について、制度発足の背景、経緯、概要について、報告された。当時の厚生省傘下の審議会報告を契機とし、発足まで7~8年を要したことなど、「上級司書」とのプロセスが類似していることが印象的であった。さらに認定制度導入後、看護師の生涯学習意欲が向上したという報告は、司書になった後のキャリア・デザインが今ひとつ見えてこない司書にとっては示唆に富むのではないだろうか。

また講演の冒頭で加藤氏は、看護師の認定制度は国家資格ではなく、職能団体の義務としてあえて看護協会が実施しているとコメントした。もちろん、外向きの建前という側面もあるだろうが、会員規模では日本図書館協会の約100倍になり、確実に国会に議員を送り込んでみえる政治力も有する看護協会が、政治力に頼らず自ら専門性を認めさせるために努力していることに感心させられた。司書は、現場も養成も公務員という身分や司書という法的制度に安住して、自力で専門性を高め、認めさせるという建前すらいなくなってきたのではないかという感想も持った。

看護協会の報告の後、日本図書館協会図書館経営委員会専門職員認定制度特別検討チーム(以下、検討チーム)から「上級司書制度の概要」について報告された。午前中の報告を受けて、文部科学省に対して指定管理者認定制度の導入の是非/意義の確認、看護協会の認定制度関係(認定を受けた後の処遇、資格認定者と未認定の経験者との関係、認定費用等)について質疑応答がなされた。

午後は、上級司書について各立場から見た報告か

ら行われた。最初に、現場職員の立場として高知県立図書館・島田千佐子氏の「地方から見た『上級司書』制度」と題して、高知県内の状況を中心に研修の必要性、「上級司書」認定制度をどうとらえるか、司書の専門性の社会的認知等について、司書職集団としての立場から問題提起があった。次に、養成機関の教員として山口県立大学・安光裕子(やすみつひろこ)氏の「養成課程から見た『上級司書』制度—山口県の場合を中心に—」と題して、地方公立図書館を取り巻く環境、山口県における司書養成の現状と課題、「上級司書」制度導入の課題等について養成課程の現場から報告と問題提起が行われた。三番目に、養成教育に関する研究者の立場から帝塚山大学・柴田正美氏が「大学における司書養成教育は変わるか—JLA上級司書制度—」と題して、「入り口」「スタートライン」としての司書養成とその後の段階を追った継続研修の必要性、研修担当者等について報告された。総じて「上級司書」に対する懐疑的・否定的意見が多かったように思われる。

休憩の後、午後の報告者に検討チーム担当理事でもある糸賀雅児教育部会長が加わった4名でパネル・ディスカッションが行われた。報告者による補足の後、座学中心の研修から脱却することで研修の質を向上させ、優秀な個人への認定を司書の社会的認知度の向上を図るだけではなく、司書集団全体の力量を研修で改善し図書館サービスの質の向上も目指すという「上級司書」制度のねらいが説明された。その後、分野ごとの専門性評価の導入、各地域での認識の温度差など、フロアからの質問や意見を交えつつ討議が行われた。

「上級司書」の制度についてかなり細かい要素の議論が行われる一方で、過去のグレード制議論でのイメージがそのまま踏襲されていたり、地域によって温度差があったりするなど、まだ十分に議論されていない面があると感じた。と同時に、図書館界として先送りできない問題があることを感じる。ひとつめは、身分に関する問題である。日本的職場の常で、日常的には処遇格差などないかのように振舞わ

れているが、雇用身分の安定性、給与の多寡を見ていけば格差は歴然としている。そして、非正規職員が身分や給与に不安や不満がある一方で、「でもしか」職員とってよい正規職員が職場に存在している。このような現状で、見かけの職場の平穏さが維持されていくことに長期的なメリットがどれだけあるのか、不安定な待遇で雇用されて社会に旅立っていく学生を辛い気持ちで眺めている教員の一人として懐疑的にならざるをえない。

ふたつめは、自治体という組織に対する図書館員の立ち位置である。「行政」（この言葉を自治体職員である図書館員が使うこと自体が通常の市民から見れば疑問だらけであるが）に対してあれだけ批判的

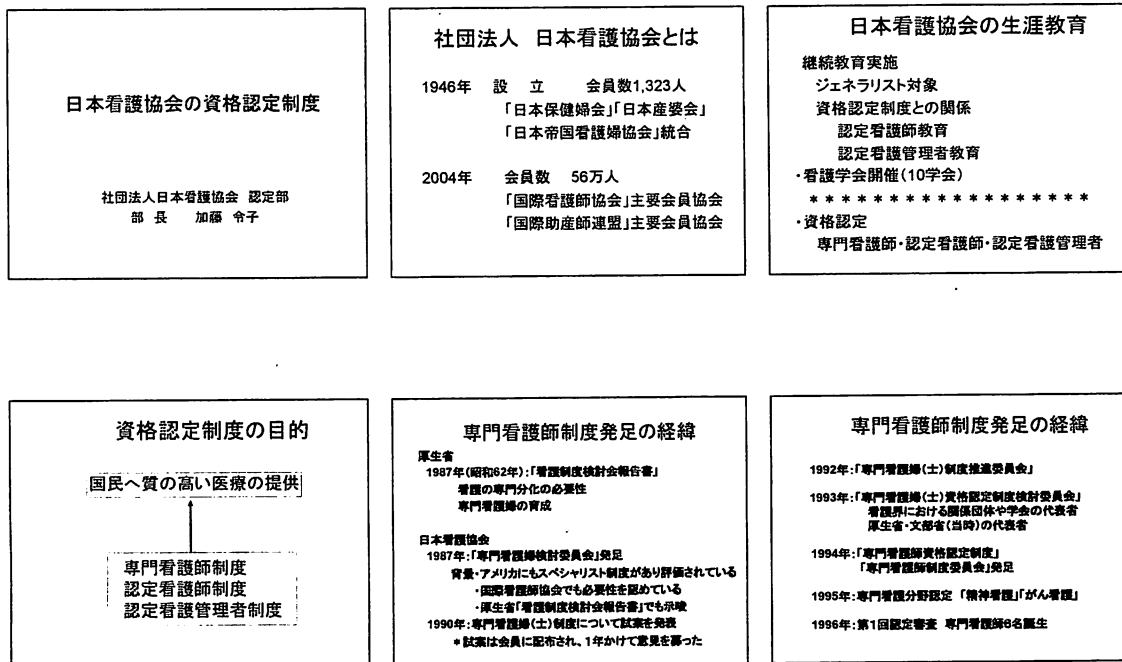
なのに、自分たちが図書館経営というポジションに立つことに極めて冷淡である。図書館経営というものがそんなに現場からかけ離れたものだろうか？ 県立の中央館クラスならともかく、多くの図書館では館長でもプレイング・マネージャーにならざるをえないのが実情だろう。現場を尊重することはもちろん大事であるが、だからといって図書館全体の運営に目を背けるのが「組織」としてサービスを提供していく図書館で働く者の正しい態度なのだろうか？ 「組織」と自分の関係について図書館員がもう少し視野を広げて考えていくべき時期に来ていると思われる。

（青山学院女子短期大学 大谷 康晴）

基調講演

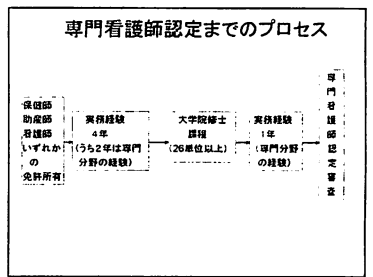
日本看護協会の資格認定制度

加藤 令子 （社団法人日本看護協会認定部）



制度の運営
 制度委員会・・・制度の実施及び改善のための検討を行う
 認定委員会・・・認定に関する事項の審議を行う
 認定実行委員会・・・審査にかかわる全ての業務を行う

専門看護師 (Certified Nurse Specialist)
 ある特定の看護分野において卓越した看護実践能力を有することが認められた者
 役割り・・・実践・相談・調整・倫理調整
 教育・研究



日本看護系大学協議会との連携

連携
 日本看護系大学協議会 ← 日本看護協会

- 教育課程の特定
- 教育課程基準作成
- 教育課程の認定
- 教育課程認定更新
- 専門看護分野特定
- 認定審査
- 更新審査
- 制度見直し、普及

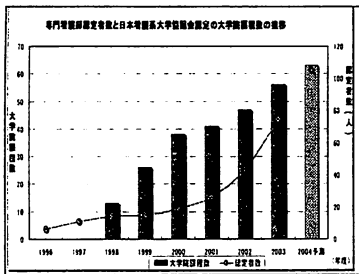
専門看護師の教育 (16大学56課程)

精神看護	感染看護
がん看護	家族看護
地域看護	
老人看護	
小児看護	
母性看護	
成人看護(慢性)	
クリティカルケア看護	(10分野)

専門分野と認定者数

7分野 98名

精神看護	19名
がん看護	32名
地域看護	3名
老人看護	5名
小児看護	9名
母性看護	3名
成人看護(慢性)	3名
クリティカルケア看護	2008年2月認定者 (2004年10月現在)



専門看護師の教育 (大学院修士課程)

- 共通科目: 8単位以上
- 看護教育論、看護管理論、看護理論、看護研究、コンサルテーション論、看護倫理、看護政策論
- 専攻分野: 18単位以上 (共通科目・専門科目)
- 実習: 6単位以上

総計26単位以上

専門看護師の審査内容

1次審査
 書類審査: 単位履修・勤務証明・推薦書
 実践報告(実践5例・コンサルテーション5例・コーディネーション2~3例・倫理調整1例・教育・研究)

2次審査
 口頭試問: ひとり1時間

更新審査

- 審査方法
 書類審査: 看護実践時間 2000時間以上
 研修実績 50点以上
 研究業績等 50点以上
 看護実践報告書(5年分)
- 面接 ひとり1時間

認定期間の延長

- 病氣その他やむを得ない理由により、指定された期間内に認定更新申請ができない場合は、期間と理由を明記の上、その理由を裏づける書類を添付し、本会に提出する。
- 申請書と添付資料をもとに認定委員会で審議し、期間延長の可否を決定する。
- 延長期間は原則として1年とし、それ以上の延長が必要な場合は、1年ごとに改めて申請する。延長は通常2回までとし、特別な理由により、審査の結果認められた場合は、更に1回に限り延長を認める。

認定看護師 (Certified Expert Nurse)

ある特定の分野において熟練した看護技術と知識を用いて水準の高い看護実践のできる者

役割り・・・実践・指導・相談

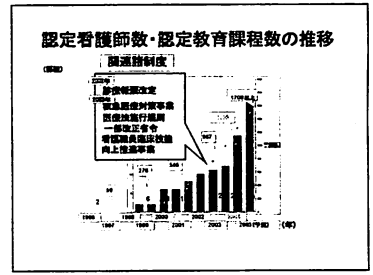
日本看護協会の役割

- 教育機関の認定
- 看護分野の特定
- 認定審査
- 更新審査(5年ごと)

認定看護分野(15分野)

救急看護	感染管理
創傷・オストミー・失禁看護	糖尿病看護
重症集中看護	不妊看護
ホスピスケア	新生児集中ケア
がん性疼痛看護	透析看護
がん化学療法看護	手術看護
訪問看護	乳がん看護
	摂食・嚥下障害看護

2004年10月現在



認定看護師の審査内容

・筆記試験: 状況設定問題(アセスメント能力)
午前2時間、午後2時間

・書類審査: 実務経験(分野ごとに規定)
教育課程修了証明書

認定看護教育基準カリキュラム

	教科目名	時間数(単位)
必須 共通科目 (90時間)	リーダーシップ	15(1)
	文献検索・文献講読	15(1)
	情報処理	15(1)
	看護倫理	15(1)
	教育・指導	15(1)
選択 共通科目 (30時間)	コンサルテーション	15(1)
	看護管理	15(1)
	対人関係	15(1)

認定看護師教育基準カリキュラム

	教科目名	時間数(単位数)
専門 基礎科目	認定看護分野	分野ごとに定める
	認定看護分野	分野ごとに定める
専門科目	認定看護分野	分野ごとに定める
	認定看護分野	分野ごとに定める
学内演習/ 臨地実習	認定看護分野	200時間以上 ごとに定める
要件	* 総時間数600時間以上 * 6か月以上、1年未満の集中した教育	

制度発足の効果

医療の質向上

- 2002年度厚生労働省の診療報酬改定における評価
- 日本医療機能評価機構の評価基準に反映

看護職者の意識改革

- 看護師の生涯教育のひとつとして定着
- 専門職者としての自覚

医療の質向上への寄与

↑

効果的な活用

マンパワーの確保
教育方法の改善(認定看護師)
認定審査方法の変更(専門看護師、認定看護師)
社会的認知の促進
効果研究の実施
学会や社会的活動への積極的な参加、アピール
配置の定着とポジションの獲得、処遇改善
管理者の理解
診療現場への反映
日本医療機能評価機構の詳細
最量増の拡大

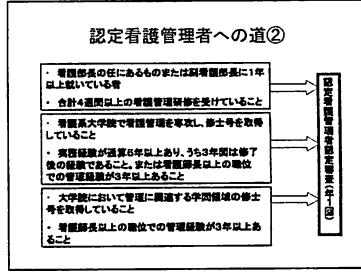
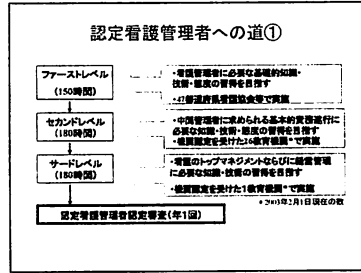
認定看護管理者制度 (Certified Nurse Administrator)

看護管理者教育と認定制度の検討の経緯

- 1992 「看護管理者教育と資格認定制度」発足
- 1993 ファーストレベル教育開始
- 1994 セカンドレベル教育開始
- 1998 サードレベル教育開始
- 1999 認定看護管理者19名が誕生
- 2001 認定看護管理者新制度開始

認定看護管理者の定義

日本看護協会が定める認定看護管理者
認定審査に合格し、管理者として優れた
資質を持ち、創造的に組織を発展させる
ことができる能力を有すると認められた者



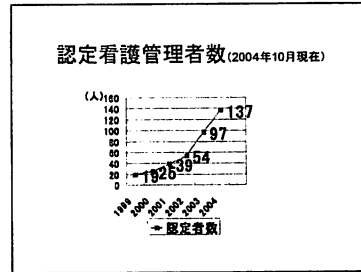
認定審査方法

書類審査: 受験資格の確認
合格者のみ

筆記試験: 看護管理の基礎知識と問題解決能力を問う

口頭試問: 認定看護管理者として機能を果たす能力について総合的に評価する

総合判定により認定者を決定



上級司書制度の概要

日本図書館協会図書館経営委員会専門職員認定制度特別検討チーム

上級司書制度の概要

専門職員認定制度特別検討チーム
大谷康暉(青山学院女子短期大学)
otani@luce.aoyama.ac.jp

概要

- 上級司書制度の概要
- 図書館情報学教育と職員研修

上級司書制度の概要

- 「図書館経営の中核を担う」に足る職員を認定
 - 技能＋交渉能力＋社会的活動＋情熱
- 実務経験＋研修によって獲得される
 - 申請時に論文提出が必要
 - 更新がある
- 申請時も更新も主に研修(他の手段もある)受講によるポイント獲得によって評価

上級司書の認定制度とは？

- 公立図書館経営の中核を担える人物を認定
 - 現場の技能＋α
 - 司書の資質向上によって司書の専門性・社会的認知の向上をめざす
- 枠組は文部省生涯学習審議会社会教育分科審議会(当時)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(報告)」

上級司書の人物像とは？

- 技能は前提
- 図書館経営のあり方を考えられる
 - 中長期的に
 - 自治体サービス
- 積極的に意見
 - 自治体内外に
 - 論理的に
- 社会活動に従事
- 社交性
 - 図書館外の人とも交流
- 司書の資質向上を目指す
 - 他の職員の範
 - 更新に努める

上級司書になるまでのキャリア

上級司書になるには？

- 実務経験10年、司書資格取得、公務員
- 実務経験に合わせた研修の修了
 - 研修はポイント化
 - 現場の疑問や課題を研修でクリア
- 課題小論文の受取
- 得意な分野以外への関心・知識
- 論文提出
 - 論理的・合理的な図書館経営に資する50枚程度

上級司書になるには？更新は？

- 論文審査通過後、任命権者へ推薦依頼
 - 自治体内での認知向上のため
 - 小規模な自治体を前提
- 更新制度
 - 5年に一度
 - ポイント化された研修の受講

研修のポイント制

- 基本
 - 半日(2-3時間)で1ポイント
 - 全日(4-6時間)で2ポイント
 - (Step1で10ポイント、Step2で20ポイント更新では5年間で10-20ポイント必要)
- 専門的研修の修了
 - 4ポイント分の修了課題付研修
 - 1ポイント分のワークショップ・演習付研修

上級司書と研修の充実

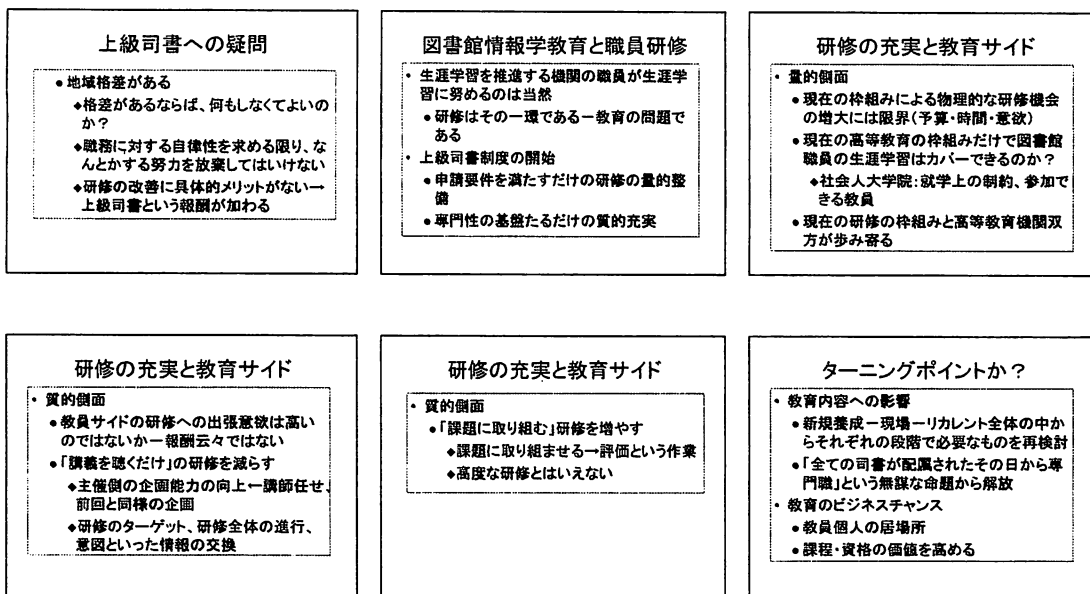
- 研修のポイント化
 - ポイントを集められるだけの研修機会の用意
- 専門的研修修了のための条件
 - 座学・講義聞きっぱなしから一演習・ワークショップの導入へ
 - 一修了課題の導入へ
- 提出論文の義務化
 - 論理的な表現能力の養成

上級司書への疑問

- 「給料が上がるのか？」
 - 直接的なメリットー能力主義の勤務評価では一定の意義
 - 長期的には直接的なメリットに
- 国の資格にしなければ
 - 今の規制緩和ではありえないー「司書」が存在しつづけるかどうか疑問

上級司書への疑問

- 司書職があるので.....
 - 司書職がある自治体は少数
 - 司書職がある自治体は広まったか？
 - 自分の職場への関心が全て一職務に関する自律性がない職種に専門性？



一地方から見た『上級司書』制度

島田 千佐子 (高知県立図書館)

1. 高知県の図書館および司書の状況

高知県の図書館事情は自治体数51市町村の内、公立図書館25館、市は100%だが、町は52%、村は12%、全体では47%の設置率である。高知市にある県立図書館と高知市民図書館を除けば、いずれも規模が小さい。

司書の状況については、25館の司書総数70人(正規専任職員、非常勤職員、臨時職員、嘱託職員)で、全図書館職員に占める司書の割合は38%(平成14年度文部科学省: 社会教育調査による全国平均42%)、また、正規職員の司書は30人、司書総数の43%(同 67%)、専任の館長がいるのは9館、36%(同全国平均 54%)である。

地域の読書活動の要となり、その責任を担う役割は町立や村立の図書館では、雇用身分の不安定な臨時や嘱託、非常勤職員によって支えられている。それも一人きりで、または二人で日常業務の全てをこなしている状況がある。

2. 研修の必要性～アンケート結果から～

アンケートによって、臨時職員、非常勤職員、嘱託の職員は県内で開催される研修会以外に研修の機会が非常に少ない、あるいは全くないこと。レファレンスや資料収集など実務的な業務など実務で困っていること。がわかった。年間を通して系統だった研修会を継続的に持ち、ともに学び合う場を作っていかなければならない。

3. 「上級司書」制度をどう捉えるか

① 「上級司書」資格取得のための問題点

認定団体 「日本図書館協会が県の行政のかでどれだけ知られているのか。図書館界内部だけの資格になるのではないか。」という意見がある。現在、県内には日本図書館協会員はたった5人で、70人のうち5人という数の少なさは、自分達のために日本図書館協会が必要な存在なのだと今一度考えてみる必要がある。

認定対象者 10年以上の経験を持つ公立図書館職員は20人いるが、市町村図書館ではこれまでほとんど県外への研修に出られなかった現実から言えば県立図書館員のうちの誰か、ということになるだろう。

経費 研修内容から LIST1、2は系統だっており、自分の力を体系だてて見なおす意味から受講したいと考えた時、高知県からだとかなりの旅費が必要となる。

処遇 上級司書のイメージとして財政担当と予算折衝のできる人（館長職）と示されているが、館長として必要とされる人事や管理、財務の能力、コスト感覚は現場の司書の仕事からは遠く、苦手とする分野だと思われる。「上級司書」の資格がどう反映するか、はこれからその資格取得者が力を発揮し、いかに実績をつくるかにかかってくると思われる。

更新 5年毎の更新に際し、ポイント数30を継続して獲得していくのが非常に難しい。領域①での研修、研究会への参加はできるとしても「学位の取得」「学会活動」はほど遠く、研修や研究会への参加も職場を空けること、研修の機会均等など他の職員との兼ね合いを考えると、その環境は整っていない。また領域②においても理事や講師を務めることのできる人は限られており、設定されているレベルが高すぎるように感じる。

以上から県内には「上級司書」の誕生はかなり難しいのではないかと想像する。資格取得、更新のために使われるエネルギー、時間、経費等に比べ、それに見合う「上級司書」の魅力は何なのか、今は見つけることができない。義務感を伴う大変な努力だけが求められているのではないかと思う。

② 司書の専門性の社会的認知

この制度が目的とする司書の専門性や社会的認知の向上は、「上級司書」という資格やそ

の名称、そしてバッジに表される権威や威厳で可能になるものだろうか。蔵書をバックに一冊一冊丁寧に本を手渡し、求められる情報を提供することが実績となり、司書の存在を信頼してもらうことでしか到達できないのではないかと思う。

③ 系統だてて学びなおす場として

そこでこの制度を再教育の場として捉えていきたい。一人の司書として仕事を続け、自分の仕事が地域の読書環境をつくっていく、そのために絶えず自分をスキルアップしていく、ということ考えると「正規の公立図書館員」とされている対象を、図書館で働く全ての司書に広げていただきたいと思う。正規職員ではない司書によって多くの図書館がその運営を支えられている現実があり、利用者にとっては雇用形態にかかわらず一人の図書館職員なのだから。学ぼうとする意欲を持った人が受け入れられ、そして再教育を受けた司書として評価される制度と内容であってほしい。

4. 司書職集団として

業務委託の大きな流れの中で、地域全体を見通す広い視野を持って行政に絡みこみ、地域の中に図書館をどう役立たせるか、そして図書館によって地域が元気になるか、という能動的な力に欠けていたと反省している。流れの速い時代に対応するように私達も積極的に主体的に変わっていかなければならない。

図書館員の仕事の特性は組織として働くことにある、と言われるが、先輩から後輩へと継承され、横のつながりにより地域の図書館員全体がレベルアップをしていくことこそが今、大切だと思う。

一人の司書として司書仲間として、互いに助け合い、競い合いながら一緒に努力をしていかねばならないと考えている。

養成課程から見た『上級司書』制度 —山口県の場合を中心に—

安光 裕子（山口県立大学）

1. はじめに

近年、地方自治体の財政悪化に伴う図書館業務委託や市町村合併等による正規職員採用数の減少、PFIや指定管理者制度などの「民間活力」の導入などにより、公共図書館に専門職である司書（正規職員）が未配置になる可能性がある。何らかの対策を講じることが急務であると言われている。その対策のひとつとして検討されているのが「上級司書」制度である。本稿では、一地方大学で司書養成に携わっている立場から、山口県の司書養成の現状をふまえて、「上級司書」制度や司書養成課程のあり方について考察する。

2. 山口県の司書養成の現状について

1970年以降、司書養成課程を開設する大学等が増え、現在、220校以上で司書が養成されている。山口県の司書養成課程の課題を明らかにするために、司書養成の現状を概観してみる。

①現在、4大学（山口大学、梅光学院大学、梅光学院大学短期大学部、山口県立大学）で司書が養成されている（なお、2005年度から梅光学院大学短期大学部は学生募集を停止）。

②2003年度に4大学で司書資格を取得したのは112名である。しかしながら、図書館への就職者は皆無に等しい。

③司書養成課程の専任教員は、2人のみである（梅光学院大学と山口県立大学に各1人ずつ）。同課程の運営は、非常勤講師に頼らざるを得ない。しかも、非常勤講師の高齢化や公共図書館からの出向が望めないため、非常勤講師の獲得に困難を極めている。

④司書資格に必要な最低履修単位数は20単位で、他の免許・資格（例えば、高等学校教諭一種免許状（国語）59単位）に比べてかなり少なく、山口県では平

均24.5単位（全国平均25.4単位）である。

⑤図書館実習が行われている大学はない。

3. 「上級司書」制度が導入された場合の司書養成課程の課題

「上級司書」制度が導入された場合、山口県の司書養成課程の課題として、以下のようなことが考えられる。

①「上級司書」養成に対応して、司書養成課程のあり方も自ずと変化せざるを得ない。しかしながら、第一に、司書養成課程の専任教員は、人数が少なく、また専門演習、卒業論文等の学部専門科目なども担当しているため、専門性を高めるために、専任教員の充実が望まれる。

②第二に、司書と上級司書とに対応した講義内容の区別とっさうの充実が要請される。

③第三に、講義担当者自身の力量を高めるために、司書養成課程の専任教員に関する基準を設けることが必要である。

④第四に、上級司書にはより高い専門性と実践性が求められるので、公共図書館と司書養成課程、公共図書館職員と司書養成課程の専任教員との連携が今以上に緊密化する必要がある。実務経験者である図書館職員を非常勤講師に採用するなどの連携も必要である。

⑤司書の質を確保するためには、最低履修単位数の増加や資格試験などの導入を検討することが必要である。

4. おわりに

「上級司書」制度を導入するには、導入後の「上級司書」の処遇などいくつかの課題が存在する。まずは、図書館における専門的な職務内容の明確化と

司書職の制度化が必要であろう。

前述のように、「上級司書」制度を導入するか否かにかかわらず、現在の司書養成課程のあり方自体に問題があると思われる。司書の専門性や実践力を身に付けさせるには、図書館実習を経験することもなく、司書に関する専門科目20単位を修得するだけで、司書資格を取得できるシステムで果たしてよいのだろうか。また、司書・司書補講習の再検討も必要であろう。

司書養成課程の課題を克服することが大前提であるが、司書の専門性や実践力を向上させるためには何らかの対策を講じることが必要である。その対策として考えられるのは、以下の5点である。

①看護師資格認定制度（専門看護師・認定看護師・認定看護管理者（日本看護協会）等を参考にしながら、資格認定制度（「上級司書」制度など）を導入する。

例えば、「上級司書」制度の導入は、主題別専門知識に特化した分野、例えばビジネス支援や子ども読書支援などの分野には実現可能であると思われる。

②司書資格の更新制を導入する。

文部科学省は、教員免許の更新制導入について中教審に諮問し、2006年度の制度改正を目指している。現在、司書資格も終身有効であるが、図書館職員についても、教員免許同様、マンネリ化を防ぎ資質向上を目指す司書資格の更新制を義務づけることが重

要であると考えられる。

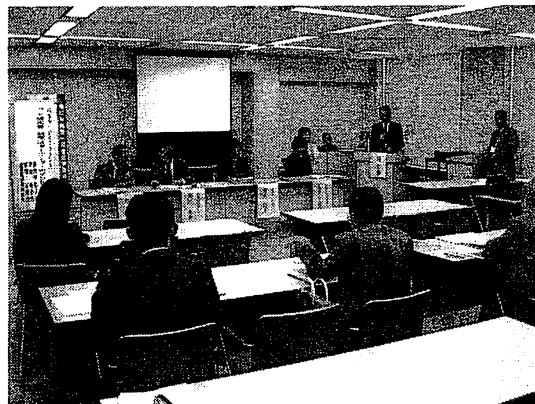
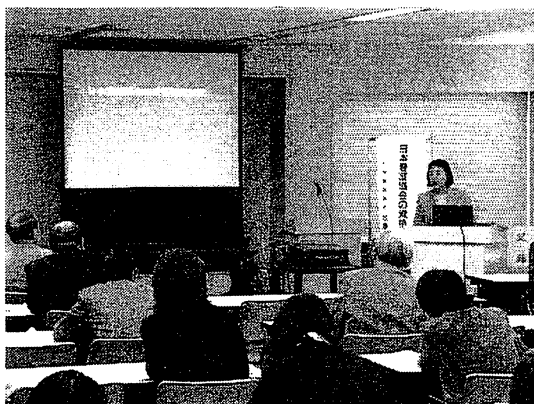
③図書館職員研修の質の向上を図り、研修を義務づける。

研修は聞きっぱなしでは意味がなく、参加型の研修など研修の方法の開発が望まれる。また、地方の図書館職員は、経費や時間の制約から東京近郊で開催される研修会には参加できない状況にある。したがって、図書館職員の司書資格更新と連動させることによって、管轄部署が認知し、図書館職員研修への参加の制約を取り除くシステムが必要である。

④大学院等での図書館員のリカレント教育を受けるシステムの開発が必要である。

⑤図書館情報学の専門教育が担える機関の開設が望まれる（司書の専門職大学院構想、図書館情報学科の開設、図書館情報学専修コースの開設など）。

以上、現時点で考えられる対策を挙げてみたが、この中でも、特定分野における「上級司書」制度の導入、司書資格の更新制、研修の義務化については、早急に着手すべきであると考えられる。司書の専門性を向上することは、利用者の利益に資するとともに、司書職の確立にも大きく関わるからである。また、司書養成を大学の司書課程だけに限定するのではなく、大学での司書資格の取得から図書館職員のリカレント教育などの継続教育の中で捉え、その一貫した司書養成システムの構築が望まれる。



分科会風景

大学における司書養成教育は変わるか —JLA 上級司書制度—

柴田 正美 (帝塚山大学)

1996年の生涯学習審議会社会教育分科審議会「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(報告)」は、大学における司書養成教育を大きく変化させた。司書として求められる知識と技術の現代化を図るカリキュラムの改訂を提起したばかりでなく、研修の必要性を訴え、その評価の一つとして「尊称」の設定を提案し働く意欲(モラル)の継続的展開を目指していた。

審議会報告では「高度で実践的な専門性を有する司書」を「所属する図書館の館長が認める」ことを申請要件とし、対象は「専門業務全般にわたる高度な専門性を評価し、総合的な名称とする。」としており、JLA 経営委員会専門職員認定制度特別検討チームの目指している「公共図書館経営の中核を担う、あるいは今後担うことになるであろう司書」とは、若干のズレを感じている。

1996年当時、考えられていた「尊称」は、たとえば、児童図書館の専門家・レファレンスサービスの専門家、といったように、具体的な業務を体現化するものであった。それは、図書館における「長い経験と、その間に蓄積された技術」を評価するモノであった。公共図書館だけに存在する業務があるならば、それに対する「尊称」であり、大学図書館・学校図書館といった他の館種についても、それぞれごとに設定が可能なものであったことを忘れてはならないだろう。

具体的な業務を体現するような「尊称」であっても、批判が出されていた。業務ごとの専門性を生かせるためには大規模職場が背景に必要だろう、とか、少人数の図書館では専門性を主張することが職場での差別・分断につながる可能性が生まれる、とか、サービス時間の延伸が基本的な方向性をもっている現代においては勤務態様が多様化することは必然的であり、図書館全体としてのサービス展開・進展に

どのような貢献ができるのか疑問である、とか、非常勤職員への依存・委託職員の存在・ボランティアの参画など図書館の現場で働くヒトの種類が複雑化するなかで、特定の業務についての「専門性を主張すること」はより複雑化を招くなどの批判が出されていた。なかでも、図書館サービスは「組織としての図書館」が実現するものであり、そこで働く個人がどのような機能を果たしているかは捨象されるところの見解が主流となっていた当時においては、相容れない提案と見なされていた。今回の報告が、こうした見方に対して、正鵠に当たっているかという、疑問が存在する。

養成を「入り口」「スタートライン」と設定するならば、その後の研修は段階をおって継続的に進められるべきことは当然のことだろう。今回の上級司書認定制度が、研修要件を明確にし、かつ更新システムを取り込んだことを評価したい。しかし、これまで行われてきた研修の実態を見た限りでは不安な黒雲が広がってくる。(参考:柴田正美「現職者研修と養成サイドの取り組み」(『図書館界』54(2)pp. 84-92)) 期待されるような知識と技術を磨き上げることに貢献する内容を備えた研修開催が保証されるのであろうか。確かに、経験年数に対応する段階をおった研修制度が一応は形成されている。そこでの内容が、バランス良く構成されているかという点必ずしもそうなっていない。list 1、list 2あるいは図書館司書専門講座(研修)のように、あらかじめ確立された組織・機関によって、計画的に実施されるものは評価できるであろうが、そうでないものまで「対応」させたときに問題が生じてくる。たとえば、文部科学省が、都道府県立図書館等に委嘱して実施している「地区別研修」は、内容面で list 1に相当するほど充実しているであろうか。委嘱を受けた図書館の研修担当者は、計画を策定するのであるが、

司書の業務について十分な知識と経験をもち、その中での研修の重要性を認識して企画・立案しているとは限らない。研修企画を策定する部署は、総務系・企画系であり、しばしば「司書職」でない職員の座る場となっている。職場の同僚とのコミュニケーションを図りながら企画するのであろうが、前例主義や安易な講師依存をしている例が見受けられる。list 1 に対応するほどの幅の広さと、現場認識を兼ね備えた研修とはほど遠いものが実態ではないだろうか。しかし、こうしたものを取り込んだシステムにしておかないと、全国展開を前提にした上級司書認定制度は成立しないであろう。逆に「経営の中核」というパラダイムから離れて、「高度で実践的な専門性を有する司書」という設定に切り替えるならば、全方位を包み込まない各種の研修も「相当する研修」との位置づけを得ることができないのではないだろうか。2つ目の段階に相当する研修ではどうだろうか。国立教育政策研究所社会教育実践研究センターの実施している「図書館司書専門講座」以外に list 2 に対応するような研修が、東京以外の地において実施されている例は寡聞にして把握できていない。専門講座を受講できる機会に恵まれる職員は、図書館の規模が小さくなればなるほど少なくなっていく。上級司書を目指すというキャリアアップ指向は、地方公共団体の選択という「入り口」で振り分けられてしまうという現実が立ちはだかる。

これまでの大学における「司書養成教育」は、文字通り、司書の養成に重点をおいて実施されてきた。受講する学生たちも、教員に対して、図書館の現場でのさまざまな課題を分かりやすく説明することを求めている。もっぱら、現場で即戦力として機能する司書として求められる技術と知識の伝達に力を割いてきた。それらの技術と知識を、より多く保持していることが、図書館現場へのパスポートになるだろうとの認識が勝っていたと考えてきた。キャリアアップ指向をもつ学生に対しては、なにはともあれ、どこかの地方公共団体に潜り込むための手だてを模索させることが先決となってしまうようである。

このような「手だて」は、現在の公務員の任用制度のもとでは、専門的業務に関する知識を深めることではない。一般職の公務員に求められる知識を中心としたものになってしまうであろう。それは大学における司書養成教育と乖離するものになってしまう。

先に述べた研修システムの欠陥については、第2次報告書では「ポイント制」を取ることでクリアできるとしている。研修に係わるポイントは、受講時間を基準に考えている。ポイント制を取ることは、制度設計の根幹である「経営の中核」論と離れてしまうことは気づいているであろう。専門性獲得のために適切なシステムは、必ずしも「経営の中核」論とマッチするわけではない。司書養成課程での講師経験、学会等での活動（学術論文、口頭発表、実践報告など）、大学院での学位取得などをポイント制に取り入れたことが、図書館の現場から乖離する結果となってしまう可能性が高まる。

「経営の中核」論を中核に考えようとする、養成教育もそうであるが、研修担当者の能力が問われる。図書館の現場をまったく経験しなかった人が養成を担当すること、研修テーマに関して研究課題としているだけで現場での状況を把握していない人が講師を引き受けること、などは、「現場を知らない研究者が職員研修を行うことは、おこがましいことであり、時には罪悪であると思う」（前に紹介したアンケートでの自由記述）という発言に照らすことが必要だろう。研修担当者のレベルアップについては、審議会報告にも述べられている。「都道府県が行う研修を支援するため、都道府県レベルでの研修を担当できる指導者の育成、司書等の活動に関連する情報の収集・提供などを行う必要がある。」と。ここに言う「指導者の育成」が非常に大切になってくる。この「指導者」には、「学術研究論文の書けること」を求めてはいないだろう。むしろ、現場に見られる課題を的確に研究素材とし、方向性を提起する能力が問われるのではないだろうか。現場の問題を、現場の視点からえぐり出し、研究課題へと昇華させる能力が必要であろう。

第12分科会（図書館学教育）に参加して

渋谷 嘉彦（相模女子大学学芸学部）

今回の第12分科会のテーマは「司書養成の制度と仕組みの再構築（続）」で、昨年度の静岡大会からの継続テーマであった。サブタイトルは「『上級司書』制度はターニング・ポイントとなるか？」となっており、午前中の文部科学省の主として研修制度の現状に関する行政説明、日本看護協会の資格認定制度の概要と設置に至る経緯に関する講演、専門職員認定制度特別検討チームからの上級司書制度の概要に関する説明、午後の公共図書館の現場、司書養成課程および大学教育の三者それぞれの立場からの意見表明、そして最後の上記サブタイトルをテーマとするパネル・ディスカッションに至るまで、「上級司書」制度の設置について検討するためによく組織された分科会の構成と進行であったと評価したい。

日本図書館協会図書館学教育部会は、過去に「図書館学教育全国計画委員会」を設置し、委員会は計画策定の前提として基礎データを収集するために、1980年から1982年にかけて地域ブロック別に九州地区7県、関東地区1都6県および東海・北陸地区6県の全公共図書館を対象として、図書館職員の採用制

度に関する実態調査を実施している。また1983年の第69回全国図書館大会（山口）の第7分科会（図書館学教育）は「専門職としての図書館職員の養成をめざして」をテーマとして行われ、午後のディスカッションでは、特に専門職制導入に関連するグレード化の是非に関して賛否両論が出された。専門職制度と司書職制度の問題について議論が白熱化したことが思い出される。

さて、私は今回の「上級司書」制度の導入については基本的に賛成である。現状を改革するためには、善かれ悪しかれ時代環境が必要であることを大学改革の渦中で痛感しているからである。もっともその時流にどのように乗るかが問題であるが、糸賀図書館学教育部会長の「結果として司書全体の力量を高めることになり、社会的評価にも繋がる」という考え方を支持したい。なお欲を言えば公共図書館以外の館種の図書館職員の問題を含めたグランドデザインを日本図書館協会として検討していただくことをお願いしたい。

平成16年度全国図書館大会第12分科会：図書館学教育に参加して

野村 知子（純真女子短期大学）

講演1：加藤令子氏（日本看護協会）による「日本看護協会の資格認定制度」を他の職能団体の事例として興味深く聞いた。認定制度の概要と制度発足の背景・経緯など、日本看護協会が職能団体として成熟していることが実感された。また、参加者からの「図書館における正規職員と非正規職員の問題」に関する質問に、加藤氏は「看護師の世界にも正看

と准看がある」と回答されたが、正看護師と准看護師は資格の違いであり、正規職員と非正規職員は雇用形態の違いであると思う。図書館現場において司書資格の有無が雇用形態に反映しているとは言い難い。JLAは日本看護協会とは会員数も職能団体としての成熟度や社会的認知度も異なり、両者を同列に論ずるのは無理があるのではないかと思った。

講演2：大谷康晴氏（青山学院女子短期大学、専門職員認定制度特別検討チーム）による「上級司書制度の概要」は、現在「上級司書」についての検討がどの程度進んでいるかについての報告であったが、講演3：島田千佐子氏（高知県立図書館）による「一地方から見た『上級司書』制度」及び講演4：安光裕子氏（山口県立大学）による「養成課程から見た『上級司書』制度」の報告とは温度差を感じた。両氏とも、上級司書制度の意義を認めてはいるが、地方を活動基盤とする立場から現時点での上級司書制度の不明瞭性を指摘されている。

講演5：柴田正美氏（帝塚山大学）による「大学

における司書養成教育は変わるか—JLA 上級司書制度—」で、'96年からの経過と変更事項について報告で、柴田氏は「研修」の実態についての危惧を指摘された。現在、研修のレベルアップを図る試みが各地で展開されているが、全国的に均質な研修制度を実施するには多くの課題を残しているように思われた。

なお、後半のパネルディスカッションでも活発な質疑応答があり、参加者の上級司書制度についての関心の高さが窺われた。司書養成教育に携わる者として認識を新たにさせていただいた。

平成16年度（第90回）全国図書館大会

第12分科会 図書館学教育 アンケートより

（アンケート回収数 16 参加者数 52 回収率31%）

質問1 部会員かどうかお聞かせ下さい。

日本図書館協会会員・教育部会会員	6名
日本図書館協会会員・教育部会非会員	5名
日本図書館協会非会員	4名
未記入	1名

質問2 今回の分科会のテーマの設定はいかがでしたか。

適切	14名
適切でなかった	0名
どちらともいえない	2名

質問3 今回の分科会の内容はいかがでしたか。

適切	15名
適切でなかった	0名
どちらともいえない	1名

質問4 今回の分科会に関してご意見・ご指摘等、自由にご記入ください。

- ・ このテーマについては、中々話し合う機会が少なかったと思うのでよかったと思う。
- ・ 看護師の認定制度のお話が非常に参考になりました。
- ・ 他業種の上級職制度について伺うことができ、参考になりました。
- ・ 資格制度と教育との関係は重要な課題なので、今回のテーマはよかったと思います。また、地方において研修やこうした資格制度や教育システムをどう考えたらよいかと検討するのも大切だと思います。加藤さん（日本看護協会）の認定制度についてどのような考え方で進め、どのような点で教育と連携し、また、留意してきたのかのお話は大変役に立ちました。
- ・ 第2次案では、だいぶ制度の内容が具体化しておりますが、第3次では、今後の具体的な制度運営の方法に議論を進めていただきたいと願っております。
- ・ 実質的な議論が展開されてよかったと思った。「上級司書」制度の問題は、教育養成分科会のみならず、他の関係分科会とも、オープンに検討したらいいのではないかと思った。
- ・ 上級司書制度の具体的な内容がよくわかったので有意義だった。
- ・ 今まで上級司書についてよくわからなかったが、制度の内容、多々ある問題点にふれることができたのは、いい機会だったと思う。ただ、司書は誰も高い志を持っていると思うが、現実の環境は非常に厳しいものがある。そういうことを踏まえて内容を再検討してほしい。
- ・ 公共図書館の方と大学教員の方の人数の内訳はどの程度だったのでしょうか。参加者の名簿をいただけるとよかったです。公共図書館の方の現場からの意見がもう少し聞けるとよかったです。上級司書制度の問題点など、色々わかりました。ありがとうございました。
- ・ 初めての参加で内容の高さにおどろき、たいへん勉強になりました。
- ・ とても興味深くお話をうかがえました。

質問5 教育部会の活動全般に関して、ご意見・ご指摘等、自由にご記入下さい。

- ・ 看護師等他専門職との比較研究をさらにすすめてください。
- ・ 「上級司書」制度を立ち上げようとしていることには、敬意を表します。ただ公立図書館がいま委託や指定管理者制度がどんどん広がっていきこうとしている中で、もっと早くこうした制度が立ち上がっていればと思っています。
- ・ 地方にいと部会費を払っていても、研修会（東京）には出席ができにくかった。研修会等の記録の配布など皆無であった。昨年入会していたが、一年間の会費が無駄であった。
- ・ 図書館学教育と図書館の現場との間の政策課題研究は近年重要テーマであり、引きつづき、この上級司書資格制度と教育がどうかかわっていくのか興味関心があります。

日本図書館協会図書館学教育部会 平成17年度 総会ならびに第1回研究集会のご案内

これまでの研究集会を通じて、利用者教育ないし情報リテラシー教育が新たな業務モデルに付け加わる可能性が見出されました。そこで、新年度の第1回研究集会では、この新しい業務モデルに対応した教育モデルのあり方を検討いたします。

その際にこれまでの研究集会と同様、図書館業務の周辺分野の専門家に基調講演をお願いいたしました。今回は、教員養成において模擬授業を試みられている鶴見大学文学部山田重雄氏であります。図書館員養成を通じて利用者教育の実践的スキルを身につけさせるために教育モデルをどのように再構築するか、手がかりが得られる機会となれば幸いです。

なお、同日に平成17年度図書館学教育部会総会もあわせて開催しますので、ふるってご参加ください。

- 日 時: 平成17年4月30日(土) 10:00-16:30 (11:15-12:00 部会総会)
場 所: 日本図書館協会会館2階研修室
テーマ: 図書館の業務モデルと教育モデル(4); 利用者教育の観点からの教育モデルの再構築
プログラム: 基調講演 山田重雄氏(鶴見大学文学部教職課程)ほか事例報告3件を予定
参加費: 図書館学教育部会会員500円、協会会員1,000円、その他1,500円
連絡先: 下記連絡先に4月23日までに、電子メール、ファクシミリ、郵送のいずれかで申し込むこと。

岡田 靖(鶴見大学)

〒230-8501横浜市鶴見区鶴見2-1-3 鶴見大学文学部岡田研究室

E-mail:

Fax: 045-581-1391

図書館学教育部会総会・研究集会の日程にご注意ください。

『図書館雑誌』4月号等で、平成17年度図書館学教育部会総会・研究集会の日程を4月29日と誤ってお知らせしておりますが、正しくは、4月30日(土)開催となります。お間違えのないよう、ご参集ください。

編集担当 〒141-8642 東京都品川区東五反田3-16-21 清泉女子大学文学部 司書・教職課程 斎藤陽子
Tel 03-3447-5551(代表) Fax 03-3447-5493(大学共用) E-mail: