

パブリックコメントへの回答

2004.10.22

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

標記チームの第一次検討チーム(2002.10～2003.3)報告及び第二次検討チーム(2003.9～2003.12)報告について、日本図書館協会(以下、「協会」という。)のホームページにてご意見を募りました。その結果、締切日(2004.4.30)までに3件のご意見をいただきました。貴重なご意見をありがとうございました。この3件を公式な形でいただいた意見とし、「パブリックコメント(以下、「ご意見」という。)」とします。

本稿は、ご意見を要約し、採否に当たっての審議内容を付し、回答するものです。それぞれのご意見と回答は、報告書の項目に沿う形でまとめ、排列していますので、報告書も併せてご参照ください。

なお、お寄せいただきました方の氏名等につきましては、匿名とさせていただきます。

全般に関して

ご意見: 全国図書館大会、図書館協会年次総会などにおいてしっかり現場職員も含めて議論する必要がないでしょうか。

ご意見: 具体的な議論の場の設定やより広い現場の図書館員や司書たちによる検討・議論がもう少し必要だと考えます。

回答: 専門職員認定については、2004年度事業計画における重点課題の一つとして協会の評議員会や定期総会において活発に議論されています。同様に2004年度の全国図書館大会(10月27日～10月29日)において議論を行う予定です。

また、図書館職員研修プログラムの企画方法や専門職員認定制度についての理解を深めるため、7月16日(金)に「都道府県職員のための図書館研修セミナー」を協会にて開催しました。

さらに、『図書館雑誌』2004年9月号において専門職員認定制度の概要を特別企画として紹介していますので、この制度につきましてご理解を深めていただくとともに、建設的な議論を期待いたします。

「第一次検討チームによる報告」又は「1. 制度の概要(第一次報告書要約)」に関して

「1)制度を設ける目的と意義」に関して

ご意見: 多数の司書資格取得者に対して司書職につく者の数がきわめて少ない状況であるにもかかわらず、上級司書は、司書職、司書資格の社会的な地位上昇等に本当に貢献できるでしょうか。スキル、行動力、交渉力を持った上級司書を認定し、具体的な行動を起こしうる起爆剤になれるでしょうか。

回答: 少しでも司書の社会的認知への向上の可能性が高い司書を認定するため、論文の執筆や一定程度の研修の受講等を要件としました。つまり、対社会的なアピールの能力や本人の研鑽努力について、要件の一部としているわけです。

しかし、これだけで十分というわけでもないでしょう。ご指摘の点は、むしろ、認定後の上級司書集団の活動と彼らを支える協会の組織的な取組に関わると思われまふ。こうしたフォローアップの具体的方法については、認定制度の実施とともに協会全体の取組として検討してまいりたいと考えます。

「2)認定の対象者」に関して

ご意見: 公務員の公共図書館員のみを対象としています。非公務員も対象とすべきではないでしょうか。

回答: 図書館経営とは、資料の利用相談、蔵書構築をはじめとする専門的業務の高度で実践的な経験を踏まえつつ、長期的な図書館サービスの普及に向け意思決定がなされることで実現します。こうした「図書館経営の中核を担う」には、図書館職員の自律的・主体的な関与が必要です。しかし、これらの活動は、業務委託された図書館の非公務員型職員の実態には一般に見受けられないものです。また、非正規という不安定な身分の職員にとっては、困難であるといわざるをえません。以上の観点から非公務員及び非正規職員については、当面、認定の対象外とすることにいたしました。

ご意見: 司書職においては、公共、大学、学校、専門等の、あるいは各 Subject によって集団がありますが、今回のようにまず公共だけという姿勢は、他館種の司書の共感も得られないのでしょうか。公共図書館において職務に従事している職員（常勤、非常勤、ボランティア等）からの共感すら得られないのではないのでしょうか。

回答: 『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）』（平成8年4月24日、生涯学習審議会社会教育分科審議会）において図書館法に基づき図書館に置かれる専門的職員である司書が、職務経験、研修等を積むことにより、図書館の専門的業務について、高度で実践的な専門性を評価する

名称付与制度を設けることも有意義と考えられるとしています。法律で定められている司書制度，具体的な方向性の提示といった前提をもとに検討していった結果，まず公立図書館の司書を対象にした制度が具体的になりました。

同時に，この種の認定制度の発足に当たっては，資格要件の設定，審査基準の作成，現職者研修の改善といった膨大な作業量が予想されます。このような想定に加え，ある程度の数の認定対象者が見込まれることから，公立図書館を対象に導入をすることとしました。

検討チームでは他館種等の問題の重要性についても第一次検討チームの報告書の別紙という形で指摘を行っています。個々のサービス（児童サービス，ハンディキャップサービス等）に関わる専門性，あるいは公立図書館以外の館種に対応した専門性の認定制度についても今後の検討課題と考えています。

次に，非正規職員を認定の対象者に含むかどうかについてですが，前の質問でも説明しましたとおり，図書館経営とは，資料の利用相談，蔵書構築をはじめとする専門的業務の高度で実践的な経験を踏まえつつ，長期的な図書館サービスの普及に向け意思決定がなされることで実現します。こうした「図書館経営の中核を担う」には，図書館職員の自律的・主体的な関与が必要です。しかし，これらの活動は，非正規という不安定な身分の職員にとっては，困難であるといわざるをえません。以上の観点から非正規職員については，当面，認定の対象外とすることにいたしました。

「3)認定の方法や指標について」，「4)認定団体」，「5)実施組織」，「6)具体的な名称」，「7)被認定者に与えられる特典と義務」，「8)経費と収入」，「9)制度の導入時期」，「10)認定の頻度」についてのご意見はありませんでした。

「2. 第二次検討チームの議論の枠組み」に関して

ご意見： この制度の大枠がとてもわかりづらいので，協会が，今後，どのような方針でこの制度を進めていくのか提示してほしい。公共図書館員に限定した今回の取組の今後の具体的な展開が明らかになっていません。例えば，公共図書館員の上級司書をつくり，専門図書館の上級司書をといった全体像の青写真をきちんと提示すべきです。

回答： まず，公立図書館の司書を対象に制度を構築することとし，制度を構築しながら，将来，個々のサービスや他館種の専門性の認定制度についても今後，どのようにしていくかについて検討していきたいと考えています。

なお，前の質問の回答でも部分的に説明しましたので，ご覧ください。

ご意見: このような取組みの参考にしたと思われる西欧の最近の司書職制度について『図書館雑誌』に連載を掲載するなどして、図書館員の興味を喚起する必要はないでしょうか。先行事例等を具体的に明示することによって構成員に目的への求心力を喚起する内容になっていません。

回答: 海外の資格の状況は次のとおりです。

- ・ 韓国：3つのグレードからなります。準司書（短期大学卒業等レベル）、2級正司書（大学卒業、大学院修士課程学位取得等レベル）、1級正司書（博士学位等レベル）で、基本的に学位に対応していますが、図書館等勤務経歴も評価されることがあります。
- ・ ドイツ：中級職、上級職、高等職があります。専門学校での職業教育、大学での「上級職」司書教育（ディプローム 学位）、「高等職」司書教育（修士号、博士号）に、バッチェラーとマスターが導入されようとしています。
- ・ イギリス：図書館情報専門職協会（C I L I P）のうちチャーター会員（Chartered Member）（正会員〔Member〕と特別会員〔Fellow〕）といったところに属します。チャーター会員は、チャーター会員とアソシエイト会員の投票により、一定の条件を満たし、会員候補として登録したアソシエイト会員の中から選ばれます。入ること自体がステイタスと言われています。
- ・ アメリカ、カナダ：資格はありません。アメリカ図書館協会やカナダ図書館協会に認定された図書館情報学の大学院レベルのプロフェッショナルスクール（修士課程）が中心となっています。
- ・ フランス：国立高等情報科学図書館学校（E n s s i b）が、図書館上級司書免許（D C B）の資格取得を目的とした図書館管理職養成のための教育を行っています。

* 『高度な専門性を評価する名称の付与制度の検討について(報告)』 p 6

* 「韓国文献情報学教育の現状と問題点」(チェ・ソクドゥ、ソル・ムンウォン)『情報の科学と技術』52(7)(2002) p370-376

* C A 1505 「図書館員教育の国際動向 2 ドイツの図書館学教育改革」(三浦太郎[著])『カレントアウェアネス』no.277(2003.9) p13-15

* 「ドイツの司書教育の現在：2010年へ向けた日程表」(ウテ・クラウス＝ライヒェルト[著] 吉次基宣訳)『図書館雑誌』vol.98 no.8(2004.8)

* C A 1491 「英国のC I L I Pの活動 LAとI I S - の統合」(須賀千絵[著])『カレントアウェアネス』no.276(2003.6) p2

* 「北米の図書館情報学教育の現況」(酒井由紀子[著])『情報の科学と技術』52(7)(2002) p354-363

* CA1505 「図書館員教育の国際動向 3 フランスにおける司書教育のあり方をめぐって—DCB の評価—」(山形八千代[著])『カレントアウェアネス』no.277(2003.9)p15-16

「2 a . 上級司書のあるべき姿」に関して

ご意見: 「図書館の外部との交渉能力」が含まれ、認定の審査の際にも「所属する公共団体の首長部局、各種行政委員会と交渉できる人物であるか」が含まれていることから、上級司書 = 高度な専門的能力というより上級司書 = 管理職としての適性を持つ者との印象を持ちますが、他の業種で上級専門職という場合に、管理的能力の有無が資格認定に際して重視されるものでしょうか。

回答: 上級司書は「図書館の経営の中核を担う」司書を認定することを目指しています。そのため経営には不可欠な管理的能力を重視しました。

このように管理的能力を認定の際に重視する資格の例には「認定看護管理者制度」があります。これは日本看護協会が定めるもので、臨床現場で看護管理を行う師長や看護部長に必要とされる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る看護師に「認定看護管理者」の資格を与えるものです。

「2 d . 研修の受講とポイント化」に関して

ご意見: 通常、上級資格とそれより下のレベルの資格とは、教育歴により区分されることが多い。今回の提案は、経験と実績によって上級資格を認定していますが、司書有資格者の受けた教育レベルも短大と大学院とでは歴然とした差異があり、習得した教育レベルで決まる方式と経験や実績による認定方式とを併用すべきだと思います。例えば、図書館情報学修士号を取得して図書館に入ってきた人は、そうでない人より短い実務経験で認定されるというように、教育歴が認定のプロセスにおいて適切に反映されるようにすべきです。

回答: 「大学院における図書館情報学関連の単位・学位の取得」は、一般に各種の研修の受講と同等以上のものと考えられており、上級司書審査会が内容に応じその程度をポイント(+1~+20)として認定することとしました。カリキュラム認定された教育の習得による特別の措置などについては、今後の課題として検討していきたいと考えています。

「2 b . 協会の研修事業との関連」、「2 c . 地方在住者への配慮」、「2 e . 課題小論文の導入」、3 . 上級司書審査会、4 . 更新制度、5 . 実施のための経費および申請手続き料の概算、制度発足までのスケジュール、制度発足当初の経過措置についてのご意見はありませんでした。

その他

ご意見: 司書講習や司書講座の改革（改廃）の方に早急に手をつけるべきです。

回答: 現行の司書講習や司書課程によって資格付与される司書の人数と資質に問題があるのではないかと指摘は、従前よりなされてきたところですが。しかし、こうした講習や大学・短大の課程が図書館法に依拠しているものである限り、そこで資格付与された司書は法定認知されていることとなります。したがって、司書課程や講座の改革を行いますと、法定されている司書有資格者を必然的に差別化することにつながります。法改正を前提とするのであれば、この種の改革もあり得ると考えますが、そうでなければ現行法規を否定するような取組は協会にふさわしくないのではないのでしょうか？

そのため、現段階での協会の取組としては、平成 8 年の生涯学習審議会の報告を受けて、まずは「高度な専門性を評価する名称の付与制度」の実現を優先している次第です。ご理解願いたいと存じます。

ご意見: 専門性を保持するために、もっとアクティブに業界全体の雇用運営を再考すべきです。

回答: 本検討チームの課題の範囲を越えますので、今回の報告書の中には具体的に盛り込みませんでしたが、協会が制度づくりと合わせて取り組まなければならない重要な課題であると認識しています。

制度発足後は、協会が各自治体から図書館づくりや経営について相談を受けた場合、「上級司書」に認定された職員を、「真に図書館経営の中核を担える人物」として推薦できるようになると良い、という話も検討の過程では出ました。そのためには、単に制度をつくり、一部の図書館員の能力を認定するだけでなく、司書全体の専門的能力と図書館で働く者の社会的地位の向上を図らなければならないのは言うまでもありません。

以上、お寄せいただいたご意見は、制度上の具体的なご指摘から司書職制度そのものや司書の養成のあり方まで多岐にわたりました。

なお、今回、検討チームに課せられた範囲を超えるものにつきましては、ご意見を参考とさせていただき扱いいたしました。

最後に、貴重なご意見をいただきました諸氏にあらためてお礼申し上げます。