

2002年6月5日

社団法人 日本図書館協会  
理事長 竹内 愨 様

社団法人 日本図書館協会  
研修委員会  
委員長 西村 彩枝子

### 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)

研修委員会では1999年3月、理事長より検討の指示があり、また2001年度日図協事業計画で明記された「高度な専門性を評価する名称の付与」について、主要な課題として鋭意、検討してまいりましたが、結論を出すには至りませんでした。標記の件については新体制のしかるべき委員会で引き続き検討されることになっています。当委員会の現在の検討内容を明らかにするとともに、検討過程において出されたさまざまな意見を含め、今後の検討材料として活用されるよう別紙のとおり報告いたします。

また、名称付与とは別に資格認定試験の案が、当委員会以外の場で示されたこともありますので、参考として最後に付しました。

#### 1 検討の方法

「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(第2次)報告書」を基にして、原案を作成し検討した。

#### 2 意見の報告

各委員の発言を要約して記録した。

---

1999年3月1日付 理事長からの諮問内容

専門性の確立と強化を目指す研修事業について  
検討事項

- ・社会教育分科審議会が提起した「高度な専門性を評価する名称の付与制度」について、具体化する方策を提案していただきたい。公共図書館だけでなく、大学図書館員を対象とする案も出していただきたい。

## 1 経過

1996年4月 文部省(当時)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)」

司書

2 改善方策

3 高度な専門性の評価

司書が、意欲をもって研修等に取り組み、その専門性を高め、図書館の専門的職員として各種の図書館サービスを向上させていくためには、研修等による専門性の向上が図書館の内外において適切に評価されることが重要である。

このため、実務経験、研修等を積んで、図書館の業務について、高度で実践的な専門性を有する司書に対し、その専門性を評価する名称を付与する制度を設けることも有意義と考えられる。こうした名称付与制度が定着することによって、当該名称を付与された司書の任用や処遇について、設置者等が適切な配慮を行うことも期待される。

このような高度な専門性を評価する名称付与制度の具体的な検討に当たっては、図書館の現状等を考慮しつつ、その実施機関、評価の対象、具体的名称、評価の方法等について、国をはじめ関係機関や図書館関係団体等が連携しながら研究を進めていくことを期待したい。

1998年10月 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1次)報告

2000年3月 同ワーキンググループ(第2次)報告

2000年5月 『図書館雑誌』5月号「専門性の確立と強化を目指す研修事業ワーキンググループ(第2次)報告書 概要版」

2001年3月 2001年度事業計画「名称の付与について2003年度実現を目指し検討する」

## 2 検討内容(検討過程の意見は別紙参照)

### (1) 名称付与の意義

現在制度としてある司書・司書補の資格を前提として、変化する社会に対応した図書館サービスを実施するために、研修を実施し、現場での実践を加えた高度な専門性を評価する仕組みをつくることは大きな意義がある。名称付与により期待されることは、図書館で中核的な役割を持つ司書の資質向上、司書の社会的認知度をあげ、その結果として司書の社会的評価が高くなること、司書の他部署への人事異動の抑止力になること、などがある。名称付与は規制緩和により、実現しやすい社会状況になってきている。

現在のように司書の身分、司書職制度が明確にされていない状況では、この名称付与制度は有効な役割を果たすものであり、そのために早急につくり、社会に対して働きかけを行っていくことが重要である。

### (2) 実施機関

社団法人日本図書館協会とする。

### (3) 対象者 以下の(a)から(c)すべてに該当する者

(a) 図書館での実務経験が10年以上で、所属する図書館長が図書館業務について高度で実践的な専門性を有すると認めている者

(b) 「中堅職員ステップアップ研修」または「図書館地区別研修」および「図書館司書専門講座」またはそれと同等の研修を受講し、3年以上の経験を有する者

(c) 図書館情報学、図書館経営または図書館サービスに関する学術的論文を提出した者(ただし過去3年以内に上記に該当する論文を図書館関係雑誌に発表している者は、その論文の写しをもって論文を提出したものとみなすことができる)。

### (4) 付与する名称

現時点では「上級司書」がよいと思われる。

(5) 申請

上級司書の名称を付与されることを希望する対象者は、所属組織を通じて、審査料を添えて日本図書館協会に申請する。審査料については、別途定める。

(6) 審査

協会内に「上級司書審査会」を設け、申請のあった対象者について、要件の審査、研修履歴の確認等を行い、名称付与の可否について審査する。上級司書審査会の構成等については、別途定める。

(7) 研修

上級司書審査会の審査の結果、名称付与予定者になった者を対象として、図書館経営の指導的役割を担うことを前提にした上級司書育成研修を実施する。研修内容等については別途定める。

(8) 認定書の交付

協会は、上級司書育成研修修了者に対し、「上級司書認定書」を交付する。

3 参考意見:「試験制」について

別紙参照

(別紙)

検討過程で出された意見等

## 2 検討内容

### (1) 名称付与の意義

(関連意見・付帯意見・参考意見)

- ・資格は、自己満足のためにとるのではなくて、自己評価のためにとるものである。現在では司書資格が無視されている状況を否定できない。
- ・民間企業がPFIなどで図書館業務を受託する場合には、日図協が認定した資格を持った高度な司書を雇用している企業として売り込むこともありうる。

### (2) 実施機関

(関連意見・付帯意見・参考意見)

- ・協会が名称付与を行うことについて、会員からは期待されている。
- ・英検などは規制緩和により文部省認定ではなくなるという状況があり、司書の名称が「文部省認定」とならない可能性がある。「協会認定」の名称で期待しているような権威があるだろうか。
- ・資格付与を行う団体で、研修受講料、検定料、資料代などで収益を上げているところがある。
- ・協会入会の際の条件として司書資格を課し、協会を司書集団の団体とする考えもある。

### (3) 対象者

(a)

司書資格について

- ・生涯学習審議会報告では、最低条件は司書有資格者としている。
- ・司書に与える資格なので「司書」または「公立図書館に勤務する司書」である。

(問題点)

- ・館種をどうするか。WG報告書で設定をしたもので考えると、大学図書館員でも名称付与の対象となり得る。

(関連意見)

- ・国立国会図書館職員は司書有資格者でない人もいる。その場合はどうするか。
- ・仮に大学図書館員に名称が付与されたとして、現在の状況(司書の他部署への異動、派遣職員の導入など)の変わる力となるだろうか。

図書館長の推薦について

- ・名称付与を受けるために上司の推薦はあったほうがよい。申請をするときには推薦等があったほうがよいのではないか。
- ・幹部職員を育てるために職員を研修に派遣し資格を取らせる、というのは自然ではないか。
- ・他の資格でこのような例はないか(評価基準に「高度で実践的な専門性を有する」といった文言が入っている)。自治大の研修要件などはどうか。評価方法が具体的に示されていないと出す側(館長)が困る。

(問題点)

- ・館長が有資格者でないと、判断ができないのではないか。
- ・推薦書や内申書といった書類を出すのは、素人の館長でもできるのではないか。

高度で実践的な専門性について

- ・認定される人は今後、図書館経営の中心になっていく人を対象に考える。
- ・館長の資質にも関わってくるが、形式をはっきりさせるためにも「高度で実践的な専門性を有する」は必要ではないか。

(問題点)

- ・「実務経験 10 年以上」はわかるが、「高度で実践的な専門性」は抽象的すぎて具体的に何を指すのかわからない。
- ・勤務経験だけでもよいのではないか。

(関連意見)

- ・司書の仕事は人に見えにくい。レファレンスなどの実態が見えてこない。
- ・専門性の高さを求めていくとアウトソーシングに結びついてしまうのではないか。

実務経験について

- ・実務経験については、勤務証明書に館長が判を押すだけでよいのか。
- ・勤務年数についてどこかで条件設定をした方がよい。
- ・仕事を通じて司書の能力を養っていく。仕事の経験の積み重ねで蓄積されていく部分もある。

(問題点)

- ・実務経験をいかに判断するか。
- ・現在は身分自体が不安定であり、嘱託や非常勤職員が増えてきている。専任ではなく、非常勤等で経験を積んできている人もいる。そういった場合に勤務年数や証明を出すことができるのか。ガイドラインを作成し、勤務時間や勤務年数、雇用形態等について決め、対応できるようにしていく必要がある。

(関連意見)

- ・勤務年数ではなく、職歴(業務内容など仕事の中でその人が何に責任を負ってきたのか)で評価をしていくほうがよいのではないか。しかし、嘱託や非常勤といった場合、まかされない仕事もあるので、研修を受講したこと自体を評価していくべきか。

その他

- ・名称付与後の処遇について、文部省の報告では「当該名称を付与された司書の任用や処遇についても、設置者等が適切な配慮を行うことも期待される」となっている。

(関連意見)

- ・基本要件は司書の資格のある者、とする。日図協の会員であること、とも意見があったが、これについては検討する必要がある。

(b)

- ・協会主催の研修として、「ステップアップ2」(それと同等の研修)を2003年度実施を目指す。
- ・プログラムは10日間(集中型)で動かしてはどうか。現実的には10日間連続は無理なので、プログラムの中を3ブロック(例えば・・・)に分け、それぞれのブロックごとを修了していくというのはどうか。また2~3年程度の期限をきめてその間に終わるようにするか。次の段階(名称付与/ステップ3)までにそれほど時間をかける人がいるとは思えないので、特に期限は設けなくてよいのではないか。
- ・職員を出張させることができる日数としては、全国図書館大会:3~4日/各ワークショップ=2日ぐらい。1ブロックを3日ぐらいとしてなら大丈夫なのではないか。
- ・力点を置くとしたらどの分野になるか。経営管理、サービス計画立案か。
- ・成果を出させるためにも最後に論文提出はあったほうがよいと思われる。レファレンスツールを作成やサービス計画の作成など。

(問題点)

- ・他機関との連携・調整等が未解決のままである。
- ・現在日図協で行っている他の研修との関係をどうするか。体系に組み入れることができるのか。専門領域の研修として、条件を新たに(d)として加えることで解決するのではないか。そうすれば他団体の研修も入れることができる。専門領域の研修として考えられるのは、児童(現在「児

童図書館員養成講座」、障害者サービス、レファレンスなど。

(参考意見)

- ・「図書館司書専門講座」は15日間から10日間に短縮されたが、この理由を知りたい。長期に派遣できない現場の事情を考慮したと思われるが合理的な面もあると思う。省庁再編も絡んで深く検討されていないのではと思われる。
- ・ステップアップ研修には公共図書館以外の職員の参加も多く見られることから、研修の場が少ないことがわかる。
- ・ステップアップ研修は当初、地区別研修のモデルにしてほしいという願いもあった。

(c)

- ・各雑誌が「論文」として扱っているものとして処理をする。『現代の図書館』に「論文」というジャンルを設けてもらうのがよいと思われる。
- ・記念論文集などの論文でも可。『図書館雑誌』なども可。ただ、職場の実践報告的なものはあまり論文とはいえない(例えば『図書館雑誌』や『みんなの図書館』等が出されているもの)。実践報告はステップアップ1の課題に向いている(ステップアップ1の修了課題は、職場の問題を提起し、その解決策を述べよ、といったもの)。

#### (4) 付与する名称

(問題点)

- ・「司書」は図書館法で決まっているものだが、勝手に使用してよいものなのか。
- ・図書館法、文部科学省との調整が必要。法律とは関係なく、「図書館士」または役所向けに「管理司書」というのはどうか(現在は「士」をつける資格が多い。森耕一氏は「図書館士」を提案した)。

(参考意見)

- ・海外の資格の状況は次のとおり。
  - 韓国：3つのグレードからなる。
  - ドイツ：公務員は上・中・下の3級に分かれており図書館員もこれに同じ。
  - イギリス：ALAやFLAといったところに属する。ALAに入ること自体がステータスであり、レベルが高い。
  - アメリカ、カナダ：なし。ライブラリアンは大学院を出ていなければならない。各図書館で対応している状態であるが、もともとのレベル自体が高いことになる。

#### (5) 申請

(問題点)

- ・WG報告では「所属組織から申請があった対象者」とあるが、個人の申請はだめなのか。

(参考意見)

- ・現在のステップアップ研修に公務公費で参加の人は少数である(アンケートでは去年は1人)。

#### (6) 審査

(問題点)

- ・社団法人として審査機関を執行機関とは別に設けることができるのか。文部科学省に問合せして確認する必要がある。
- ・協会内に「上級司書審査会」を設けると意見が出ているが、定款とのからみも出てくるのではないかと。事務局で調べる。
- ・現在の定款で設置できる機関としては「部会、委員会」(第3章部会及び委員会)となっている。

審査をするとなると、中立性の機関である必要があるが、類似の第3者的な機関(役員)として、現にあるものとしては監事や選挙管理委員会が挙げられるだろう。そういった意味合いでよいか。

- ・形態としては常設、またその都度設置ということも考えられる。
- ・研修の評価(修了課題)も審査会で行うのか。
- ・上級司書審査会の構成については未検討(案として、会長、副会長、審査員3名、計5名、といったものは出された)
- ・審査料は徴収する(論文審査その他事務経費等)。図書館界で活躍をしても、論文等を書いていない人は多いので、発表できる場をつくることも大切である。その発表の場もこの機会に与える(保証)ということで審査料はとったほうがいい。

(参考意見)

- ・付与された名称が社会的に認知され、協会への信頼感が必要である。また、他団体の研修の評価をすることができるのかどうかも関わってくる。

#### (7) 研修

- ・1日または2日で、研修内容も可能な限り講義方式でない演習(実習方式)にする、などの案が出されたが未検討である。
- ・認定される人は今後、図書館経営の中心になっていく人を対象に考える。
- ・この研修を受講することで修了とする。研修を受ける前段階で論文審査があるので特に課題はなし。
- ・人との交流も目的の一つとする。
- ・図書館経験の長い人が多いと思われるので、経営マネジメントなど外部の専門家を講師とした内容もよいのではないか。公務員の一般的な研修として行政評価の研修は行われている。
- ・住民の意向やニーズの把握など、意識を初心に戻すようなものもよい。

#### (8) 認定書の交付

- ・十分な検討には至っていない。

### 3 参考意見:「試験制」について

理事長からの諮問内容には「試験制」については触れられていないため、研修委員では検討の前提にもしていなかった。ただ、検討の後半で、研修の成果を見るための「試験制(研修修了試験)」は実施してもよいのではないかと、といった意見が出てきた。また、全国図書館大会などでも、「試験制(認定試験)」の意見が出てきている。

そのため、「試験制」については、常務理事会等で再確認していただきたく、参考意見として掲載する。

(研修委員会で出た意見)

- ・研修委員会で出された「試験制度」は「名称を付与」する際の「研修修了試験」を指している。
- ・試験制であれば民間派遣や非常勤、嘱託といった雇用形態の問題はクリアできると考えられる。
- ・もし試験制を導入するのであれば館長の推薦はなくてもよいのではないかと。研修よりも試験制の方が評価が高いのではないかと。
- ・網羅的な知識は試験で結果を出すことができるし、高度な技術については研修で結果を見ることが出来る。
- ・試験で司書の能力を測ることができない部分もあるが、筆記試験でも測ることができる部分はある。最後に試験を実施する、ということもありかと思う。
- ・研修の評価として、目に見えるものがなかなかない。そういった点で考えると試験は評価が目

見えて分かりやすい。

- ・試験を受けたい気持ちになるには、単に名称付与の満足以上に自己のモチベーションを高めるなど利益がなければならない。
- ・ステップアップ研修+専門研修+ペーパーテストということも考えられる。
- ・試験の方法としては、その時に行うものと決められた時間内で行うものが考えられる。
- ・どうやって社会的に評価してもらえるようにすべきか。試験も1つの方法ではあると思うが、研修を受講することによってでもよいのではないか。受ける人がどう考えるか。最終的にペーパーテストを行うか。
- ・行政の中ではステップアップ研修程度では理解されない。
- ・WGの時に業務分析を行い、各業務の専門、非専門について検討をしてきてはいる。司書の業務のどの部分を専門的な能力として担保をするのかはだいたい把握することができる。
- ・試験のしくみは不明確であり、はたして司書全体を押し上げるものになるのだろうか。

(全国図書館大会等で出された意見)

- ・『平成13年度第87回全国図書館大会記録 岐阜』より「第2、12分科会」を参照
- ・『図書館による町村ルネサンスLプラン21』より「D 図書館づくりの基盤整備 20. 司書の養成と研修への競争原理の導入」を参照