

書き直しなさい」という形でやる。その課題の最終的な判断は研修事業委員会と講師の全員で行っています。つまり一人二人の人間の判断で再提出というのではなくて、ある程度問題があるものに対して、全員で見た上でこの人はこれでは修了と認定するには不足している、課題をもう一回提出していただく必要がある、そういう判断をおこなってそれに合格するとはじめて修了課題をパスして研修を修了しましたという形になっております。

つきにお話することは、私が上級司書制度の側から見て今の日本図書館協会の研修事業の課題、あるいは当事者から多少洩れ伝わる部分をまとめたものです。

やはり大きいのは、日本図書館協会の会館でのみ開催している、この点は大きいと思います。今のところは、全国各地からありがたいことに参加していただいているのですが、遠隔地はともかく首都圏から微妙にちょっと遠い方々が最近では厳しいようなことを聞いております。つまり、遠くても何が何でも受けたい方はまだ応募していただいているようですが、微妙な距離の方がちょっとどうなのかなという部分が出始めているのかなというようにお話はチラッと伺ったことがあります。これはやはり研修の受講機会の地域格差という問題につながっていくかと思います。e-learningはどうなのかと、あるいは全国複数箇所で開催はどうなのかということなのですが、これについては根本的に枠組を変えないと厳しいかなというのが、傍目から見た私の感想です。

二つ目の課題ですが、講師陣、受講層という部分ですね。LIST1で実務経験3年という制度の前提とちょっとズレがあるんですね。つまり図書館に既に二十何年働いた方が受講されています。場合によってはむしろ講師に回る方が正しいんじゃないかというような方が受講されている。これはまあ過渡期特有の現象で、今まで無かった研修事業なのでご関心を示されて参加されていることもあるんでしょうが、とにかく3年目で一段階目、7年目で二段階目という当初の枠組からずれている面があります。

講師の方々の問題もあると思います。最近ではLIST1、2ということで二種類研修事業を立ち上げたということで、講師陣のあり方に関しては随分発想を変えているのは明らかなのですが、当初は講師陣が極端に優れていて日本でこれ以上の人はいるのかな、私も聞いた方がいいのではないかとという方々ばかりを取り揃えていました。それは確かに研修としてはいいのですが、それを毎年ずっと永続的に事業を続けてなおかつそれを全国各地でやるとなると、それはいくらなんでもちょっと無理があるだろうというラインナップだったのですね。これに関しては協会の方も事業の継続性、あるいは

はそういう拡張性も考えてちょっといじってきているという部分があります。

また、修了課題付きの研修についてなのですが、私は、修了課題はやるべきだとは思っていますが、負担がかなり大きいという事実は了解しておく必要があると思います。結局、先程いったLIST1の修了課題の審査の過程を見ると、結局一つのレポートに対して最低二人が、研修事業側の人間と講師側の人間とがそれぞれつくらしいのですが、ついた上でさらにその一通りの結果を全員で集まって見るというプロセスでやるわけですので、これはかなりの作業です。こういう作業を行う人には、当然図書館や大学といった本務があるわけですから、その本務が終わった後に集まってそういうことをやるわけですから、かなり負担が大きいです。ですから、確かに修了課題も必要ですし、評価がちゃんとされなければいけないのも事実ですが、仕組みというのも結構考えていかなければいけないのかなと、ある程度回転しているLIST1なんかを見ると思うところがあります。

最後が、事業としての研修の運営の部分の問題です。今の研修事業委員会という日本図書館協会の中で運営する、つまり委員会を組織して委員の方を委嘱して、研修事業のプログラムを決めるところから修了課題の評価というところまで講師と委員会を中心に運営するとなると、今あるレベルの維持、現在ある制度の小さな改善、これで手一杯じゃないかというのが私の感想です。本来でしたらここで得られたノウハウをもとに、もっと多くの会場で研修事業を展開するか、あるいはe-learningのコンテンツのようなものを作るという次の手を打つべき時期に来ているとは思いますが、それを要求するというのは酷な感じがします。もちろんやるべきだというふうに思いますが、今の状況では委員のみならずはギリギリの運営をしているわけです。

ところで、受講料というところも見えていくと、デジタル・ライブラリー講習会の受講料、これかなりの金額です。あと、例えば私が以前見たのでは臨床心理士が資格更新のための研修を受けたりするのですが、これが宿泊とか込みの泊り込みの研修なんです、5年間で15ポイント必要でそのうちの1ポイントにつき大雑把に10,000円から一万数千円分くらいかかっています。実際には合宿研修のようなものを何日か受けて2ポイントで30,000円とか、そんな感じで研修を受けています。それと比べて今のステップアップ研修の受講料は、はつきりいって私は桁がちがうくらい安いと思います。

もし真面目に事業をやっていくのであれば、事業として安定して継続するにはどうしたらいいのかということを考えないといけないと思います。その辺は協会

がどう考えているかということにかかっているわけですが、なまじ受講料を安くすれば首都圏の方は確かに良いですが、遠隔地の方から見れば交通費がよほどかかるわけで、受講料は高いかもしれないが、遠隔地の方は受講に要する費用を考えて受講料をサービスするとか、そういうようなことをやって少し考えないとこれ以上規模を拡大するというのは、ちょっと無理ではないかと思っています。研修事業の委託という話もないわけではないようですが、当然採算の問題がネックになると思います。

今まで私はLIST、図書館員ステップアップ研修の否定的な面を強調しましたが、LISTはやはり大きな意義があると思っています。つまり、図書館協会というところが体系的な研修が必要です、これが必要なプログラムなのですと明示して、それを協会が頑張って継続することにはかなりの意義があると思っています。同時に情報の公開という意味でもLISTは、かなり頑張っている方だと思います。現在、協会のホームページをご覧になっていただければ研修資料のかなりの部分はWeb上で見る事が出来ます。ですから全国各地の研修事業で、プログラムとかそこで配布される資料はどうあるべきなのかということに対してある程度の回答になっていると思います。

LIST1については、何年間か積み重ねておりますので、その中で講師の方々はどういう資料を用意して配っているのか、それを見てある程度その時その時のトレンドと同時に実務経験がある一定の年数に達した方にはこういう材料が必要であるというような部分はそれなりに見えてくると思います。

さらにですね、かつては、修了課題の「良かったもの」の講評をやっていたのですが、現在は修了された方の名前を公表することを行っています。つまり、確かにこの人は研修を受けて頑張って修了したということがわかるように公表しているわけです。ただ漫然と聞いて研修を受けたのかどうかよくわからないという状態よりは、頑張っていたかく代わりに頑張ったことを褒めて、それをインセンティブにより励んでいただくという仕組み作りは必要だと思います。そういう情報の公開はそれなりにちゃんと頑張っているかなというふうに思います。

私としては、LIST1は全国47都道府県すべてでおこなわれる、あるいはe-learningのような形でいつでもどこでも研修が受けられるというのは、確かに当面無理だと思いますが、将来に向けて考えるべきだと思います。中期的にはそういう課題があるのは事実ですが、現時点において職員研修を考える上での一つのモデル、協会という立場で研修とはこうあるべきだという一つのモデルを提示しているということでその意

義は極めて大きいのではないかと思います。

次に専門職員認定制度のお話です。先程の糸賀先生の報告は時間等を気にされて、省かれたと思いますが、そもそもの話は資料10に述べられていたことになります。先程述べた生涯学習審議会の報告の中の一部です。具体的には考え方についてということで、アウトラインを提示したのが別紙11、「報告の中の別紙11」という扱いになります。

この認定制度は、仮称として現在「上級司書」というのを与えられています。制度のそもそものは、LIST1、LIST2という形でつまり実務経験3年で第一段階の研修、7年目で第二段階の研修、それに続く第三段階の自己研鑽の評価の場ということになります。そういう意味では協会の今までの経緯もそうですし、この話の出方もそうなんです、常に研修とセットで考えられてきているという部分を強調しておきたいと思います。つまり研修あつての話です。頭でっかちなところはなく、実務に根付いたところを重視しています。ただし評価に関しては論文審査というものが組み込まれています。別紙11の方からもそういうことが読み取れると思いますが、そもそも研修とリンクしているということは理解していただきたいと思います。

この認定制度では、3年以上の実務経験と研修、そこから4年以上の実務経験と研修、さらに3年以上実務経験を積むことを求めており、上級司書として申請をする資格ということになると10年経験がいるということです。あくまで研修をだんだん積んでいってほしい、実務経験を積んで上級司書になるというキャリアにつなげてほしいということになります。

上級司書の制度、あまり時間もないので駆け足になりますが、基本的には図書館経営の中核を担う、つまり図書館経営というものがあつた時にそこに参画する、あまりにも周辺の部分ではなくてそれなりの部分で図書館の運営とか経営の部分にタッチしてほしいというので、そういう職員を認定する。技能、そして当然予算あつての公立図書館ですからそういう予算なんかも含めて交渉能力ですね、そして外向きという部分での社会的活動や情熱の両方を求めております。実務経験と研修によって基本的には申請資格を得るわけですので、それによって獲得されております。申請時の更新も考えております。それは今の流れからいうと当然なのかなと思っています。

その上級司書になるための申請に関しては細かい事柄になるとかなりいろいろ議論は今でもあります、一応制度としては実務経験10年、司書資格を持っていれば公務員であるという前提があります。実務経験に合わせた研修を修了、ただし、これも全て必ず体系的な研修を受けていなければいけないとしてしまいますと、

今まで述べてきた通り研修の機会はとても少ないですから、基本的には研修をポイント化した上でポイント積み上げ方式でなんとかならないかということで、現在は提案しております。

そして申請の際に好きな分野の研修ばかりやっているとまずいでしょうということで「いくつか小論文によるものをちょっとやって下さい、それはポイント化したことによる部分で引き換えという形で、複数分野について司書が当然知っていなければならない質問を投げかけますのでそれについてお答え下さい」ということをお願いしております。「図書館経営に資するような一種の論理性を備え、合理的な部分のある原稿用紙50枚程度の論文をお願いします」ということにしています。

基本的には論文の審査が中心になりますが、審査の申請にあたっては、任免権者に推薦を依頼するというをお願いしております。これは自治体の中で認知を向上するためです。これに関してはかなりいろいろな問題があるということを承知しております。しかし、ある程度大きい自治体の、とくに司書職制度がある図書館の方々から見ると何故任免権者というのは当然の疑問だと思いますが、先ほどの発表で指摘された通り10年以上の司書というのは沢山いるわけです。司書職制度のない、あるいは小さい自治体に勤められている方も沢山いらっしゃるわけです。そういう方々が現実にいるお蔭で図書館は図書館として機能しているにも関わらず自治体に理解されていないという部分があります。むしろ小規模な自治体を視野に入れた上で、あえて比較的自治体の上層部にいる方にあなたの自治体にはこういう素晴らしい人が図書館を支えているんです、ということを少しでも理解してもらうためにこういうものを提案しております。

あとは5年に一度の更新制度ということを立てています。最近の資格免許に関する議論としてはかなり普通のことになってきておりますので、新しく立ち上げる制度としてはもはや当然ではないかというふうに思います。このことをいろいろとまた非難されるんですけども、簡単に原則だけいっておきます。基本的には2、3時間で1ポイント、1日分やれば2ポイント、ステップ1では10ポイントつまり丸5日分ですね。ステップ2では20ポイントということで10日分になります。更新では5年間で10～20ポイント分は必要ではないかということになります。また、「専門的研修の修了もある程度はやって下さい、単に座学で聞き流すというのではなくて、修了課題付き研修や講義以外の形式による研修もある程度をお願いします」ということを奨励しています。

個人的な意見の部分は時間もないので簡単に見えます。こうした制度を提案すると、必ず「国家資格

にできませんか」というようなお話が出ます。これにやや断定的に答えてしまいますと今の規制改革の大波の中では私は絶対に無理だと思っております。図書館に例えば「人口〇〇万人以上の自治体の図書館に上級司書をいれるべきである」となどという、いわゆる必置資格にした瞬間に、今の規制改革の流れでは即座にそういう必置とか業務独占というものは止めなさいよ、という話が飛んできます。それに打ち勝つのは無理だと思います。

そういう議論にエネルギーを費やすくらいだったら自分でまずは頑張って実態を作って、ある程度の自律性というものをを見せていくしかないと思います。御上が何かやってくれるというのは無理だと思います。そういうことで時間を費やすことが惜しいのではないかと思います。

あとはちょっと研修の問題を指摘します。私も研修の講師というのを何回かやらせていただいて感じるのですが、まず受講者について講師が持つべき情報が与えられていないというケースが結構あります。研修のターゲットをどう設定し、どこあたりを目標として研修をやろうとしているかということすら教えてもらえないこともあります。開催責任者からゴニョゴニョと「こんな人も来てる、こんな人も来てます」といわれて、結局「私はどの方を見て話をすればよいのですか」という、一番大事なことがそれすらもスポンと落ちて、研修依頼がされていることも結構あります。こういう研修ではもう効果はあがらない、先程ワークショップの中で同じようなメンバーでグループを作るという話もありましたが、こういうのをちゃんとやっていかないとしんどいと思います。

次に主催者の問題ですが、カリキュラム作成の主体として主催者は頑張らなければいけないと思います。これを放棄しているケースも結構あります。例えば「お任せします」、何をどう任せられたのかよく分からないのですが、「とにかくお任せします」という。「何でも良いから話してください」これではやはり参加していただく方も不満が残ると思います。私は期待してやってきたのに何か全然違うことをただ2時間も延々話されて眠たくなるのを一生懸命こらえて終わってしまった、これでは意味がないと思います。

ですので、今後は「事前に研修意図を詰める」ということをやっていくべきだと思います。ワークショップ研修等の事前準備、これもかなり時間を割いていただきたいと思います。例えば先程出た図書館司書専門講座で今年は午前中に私が講義、午後には糸賀先生が演習ということでやりましたが、その際にもやはりそれなりの時間を割いてどういう人が講習者、実際にはグループとして考えられるから、例えば指標と評価とい

うことです。から現在行政評価に関しては都道府県、政令市とそれ以外の一般市町村では取り組みの段階が違ってしますのでそれを見た上でまず分けていただく、そして、それぞれでグループ化していただき実際の指標とか評価についてのワークショップをやりましょう、と二人でそれなりに時間を割いて相談しました。そういうことをやらないと研修の効果はあがりませんし、これだけ研修に参加するのが大変な中で受講している方に何かお土産を持って帰っていただくためにはそういう努力が必要だと思ひます。

グループ分けも気をつけないと結構失敗します。グループ分けで失敗した例も実は経験しております。変に各集団が均等になるようにグループ分けされて図書館のサービスの評価についてワークショップをやろうとしたときにはたと困るわけす。つまり、各グループは均質化されているのですが、グループの中で参加されている方々の背景があまりに違いすぎるので、どういふ目標を立ててどれがどうだったら目標を達成してよいのか悪いのかということを決められないですね。ロールプレイといつても、あまりに現実とかけ離れていると観念的な話に流れて効果があがりません。やはり図書館の発展段階として既に何十年も経験があつて複数館ある自治体もあれば、単館で立ち上げたばかりだといふ自治体もあると思ひます。この場合は発展段階が似たグループでやっていかないとうまくいかない研修も当然あります。かといつて平均的になるよう混在させた方がうまく行く研修も当然あるわけす。この辺は事前にいろいろ考えないと厳しいのかな、といふふうに思ひます。

最後にこの研修のカリキュラムに関するお話ですが、論理的な表現を工夫させる訓練といふのは必要な面といふのは結構多いと思ひます。論文を長々といふのはなかなかないかもしれませんが、予算を新しく獲得するためには短く的確な文章をといふケースは多いと思ひています。そういう意味でそういう訓練の部分はもう少し比重を増やした方がよいのかな、逆にいふとそういうのを修得的課題で見るといふ方法があるかと思ひますが、それ自体を話題にした研修があつてもいいのかなと思ひます。

それから最後ですが、中央から講師をお呼びするといふのはちょっと限界かなと思ひます。私自身は駆け出しですけれども、諸先輩を見ますと本当に全国津々浦々に行かれていふと思ひます。ですけれども、これが限界なのかなと思ひます。今以上に研修は充実させなければいけません、だからといつて安易に講師の先生をどこから呼ぶといふ方式はもう限界かと思ひます。

上級司書の一つの効用として、上級司書に講師をやつてもらふといふことが挙げられています。あえて講師経験者として一言いわせていただきますと、どう考えても講師の人がある意味で一番頑張らざるを得ないわけす。ですので、職員の方が初めて講師をやれば自分の中ではもう手垢がついたような業務の話であつたとしても、それを体系的な説明にしようといふと、たぶん「目から鱗」だと思ひます。職員の方も立ちあがつて専門性があがるような研修をつくつていかないとこれからは大変なのかなと思ひております。

すみません、駆け足になりましたが以上です。

司書のレベルアップと 日本図書館協会

大谷康晴
(青山学院女子短期大学)

本日の内容

- 生涯学習審議会の報告
- 日本図書館協会の取り組み
 - －図書館職員ステップアップ研修(LIST)
 - －専門職員認定制度:「上級司書」
- 専門性向上の課題
 - －民間の自助努力と国家
 - －研修の改善

生涯学習審議会(当時)の報告

- 『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』
- 1996年
- 生涯学習審議会社会教育分科審議会(当時)

『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』

- 司書課程の改善－司書課程の新カリキュラム
- 研修の充実
- 高度な専門性を有する司書に対して名称付与

JLAと研修の充実

- 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（第一次・第二次）
 - －専門性を明らかにするための業務分析
 - －経験を積みながら専門性の内容を高めていく、体系的な研修の道筋が必要
 - モデルプログラムを作成
 - ▷「図書館職員ステップアップ研修」(LIST)
 - －専門性を評価するための名称付与を検討

「図書館職員ステップアップ研修」(LIST)

- 研修事業検討WGの成果をもとに、毎年研修事業委員会が検討・決定
- 一定の実務経験が前提
 - －現場で生じた疑問を研修で解決し、現場にフィードバック
 - －さらに高度なレベルの業務にステップアップ

「図書館職員ステップアップ研修」(LIST)

- LIST1 実務経験3年程度 合計30時間
- LIST2 実務経験7年程度 合計60時間(現在は2年越しで実施)
- 修了課題付研修
 - －課題については必ず複数の人間でチェックして、一定の水準に達しないものは再提出も

LISTの問題点・課題

- 日本図書館協会会館(東京)でのみ開催
 - －初期は全国各地から参加－やや息切れの感も
 - －研修受講機会の地域格差
- 講師陣・受講層にズレ－ぜいたくすぎる部分も
- 修了課題付研修
 - －主催側の負担がかなり大きい
- 研修事業の運営面
 - －現在の回転だけでも大変－一次の手は？
 - －手弁当で運営－受講料が安すぎる？

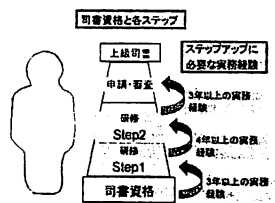
LISTの意義

- 体系的な研修の必要性
- 情報の公開
 - －研修資料のウェブ上での公開
 - －修了者の公表－研修受講のインセンティブ
- 職員研修の一つのモデル

専門職員認定制度

- 仮称「上級司書」
- LIST1、LIST2に続く第三段階の自己研鑽
- 常に研修とセットで考えられてきている
 - －ただし、認定は提出された論文の審査
- 研修事業検討WGによる業務分析の中で強調された図書館経営に着目している

上級司書になるまでのキャリア



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
- 課題小論文の受験
 - 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？

- 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
- 課題小論文の受験
 - 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

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
 - 修了課題付研修
 - ワークショップ・演習付研修等の講義以外の形式による研修

専門性向上の課題

- 国家資格にはできないか？
 - －現在の規制改革の波の中では絶対に無理である
 - －自分たちで実態を作り上げるしか方法はない－自律(自立)性が求められている。
 - ▷そういう心意気を示さなければ「図書館職員はただの公務員」という図式になってしまう

専門性向上の課題

- 研修の問題(1)
 - －受講者について：講師が持つべき情報が与えられていない
 - ターゲットはどこか？
 - ある程度のグルーピング

専門性向上の課題

- 研修の問題(2)
 - －主催者の問題：カリキュラム作成の主体となることを放棄しているケースも
 - 「お任せします」：これは無責任
 - 事前に研修意図をつめる
 - ワークショップ・演習等の事前準備
 - 規模・地域・キャリア等でのグルーピング分け

【事例発表1】

福岡県立図書館の研修について — レファレンス研修を中心に —

岩 本 文 子（福岡県立図書館参考調査課調査相談係）

「福岡県立図書館の研修について—レファレンス研修を中心に—」という題で、最初に福岡県立図書館の研修の紹介、レファレンス研修の概要、最後に自己研鑽としての研修を報告する。

福岡県立図書館では、今年度から「福岡県公共図書館職員等研修要覧」を作成し、これをもとに研修を行っている。これは職員の勤務や経験年数や研修内容等に応じて段階的、計画的に研修が履行できるよう県や国、関係団体等で実施している研修を網羅的に体系化して整理したものである。「福岡県公共図書館職員等研修体系」があり、その中で主に基本研修と専門研修に分けられている。そのうち、基本研修のAの1番から4番の初任者研修会、係長等研修会、中堅職員研修会が福岡県立図書館企画協力課主催の研修である。そのうち、中堅職員研修会はⅠ部とⅡ部に分かれていて隔年開催となっている。5番の館長等研修会、6番の職員研修会は、福岡県公共図書館等協議会主催で毎年行われている。一方、専門研修はBの1番から7番が福岡県立図書館主催の研修になっている。1番目の資料収集・整理研修会は、資料課、郷土資料課の主催で今年度が2回目です計2日間行われており、当館の職員と外部講師を招いて開催している。昨年度は文部科学省の補助金により4日間の開催であった。第1回は東京都小平市立図書館職員、国立国会図書館関西館職員、大牟田市立図書館元職員を招いて行った。次に2番、3番、情報レファレンス研修会（参考調査業務研修）は、私が所属している参考調査課主催で実際のレファレンス研修を行っている。入門コース（新任職員）、研究コース（中堅職員）とに分かれている。4番から7番は「子どもと読書」研修会で企画協力課主催となっており児童図書館入門講座、レファレンス・絵本研究講座、研究講座赤ちゃん絵本（ブックスタート）講座とに分かれている。課題研修はCの3番のデジタル・ライブラリアン講習会短期集中コースを今年度、当館共催で開催した。

次にレファレンス研修の概要だが、「子どもと読書」研修会のレファレンス・絵本研究講座は、対象を子ど

もの読書推進活動に携わった経験が3年以上5年以内の方で全5回の講座を全日程、参加できることが条件としている。平成13年度からの開催で定員は20名、毎年定員以上の参加申込があり、今年度は33名が参加した。趣旨は総合学習の時間における調べ学習により、子どもの本に関するレファレンスが増え、子どもの本の知識と選書の目を養うことがねらいである。実際に読書サービスに携わっている人のためにレファレンスの知識、技術の習得と資質の向上を図るのが目的である。

日程及び内容だが、1番目が「子どもと読書」研修会と共通で外部講師による講演会を開催した。2番目に子ども図書館担当者が「レファレンスの基本」を講義した。また読書サービス、児童サービスのレファレンスではどのような質問があるかを説明した。子どもの質問と大人の質問とがあり、レファレンスの具体的な例や注意事項等を説明した。次に「レファレンスをやってみよう」では子ども図書館の担当者が作成したレファレンスの演習問題を解いた。一人に3問出題した演習であり、時間内に終わらなかったものは自宅に持ち帰って回答したものを後日提出することになっている。レファレンス解説では、職員がレファレンス演習問題ガイドをもとに模範回答例を説明する。最後に実習「絵本研究をやってみよう」は、絵本作家を一人選び、レファレンス講義・演習で得た知識をもとに班ごとに研究を行い、発表した。子ども図書館でのレファレンス研修については以上である。

次の情報レファレンス研修だが、我々は日頃レファレンス研修と呼んでおり、福岡県公共図書館等協議会の研修事業の一つとして、昭和63年度から参考調査研修を断続的に実施している。内容は平成9年度から新任職員研修（入門コース）、平成10年度からは中堅職員研修（研究コース）を開始している。平成14年度からは研修報告書も作成している。入門コースの概要だが経験年数が1年から3年までの職員を対象として定員は40名である。図書館サービスの業務のうち、レファレンスサービスの実施や基本について理解を深めるこ

とが目的である。まる1日の研修でレファレンス業務の演習を行い、平成12年度からは県内の図書館職員より事例発表を組み入れ、本年度は県立図書館職員によるレクチャーの中で市町村立図書館から実際に受けたレファレンスを紹介した。内容は、講演「レファレンスはじめの一步」と題した職員によるレクチャーである。レファレンスサービスの定義やレファレンスの重要性、取り扱えない事項などレファレンスの指導を紹介した。次にビデオ鑑賞として日本図書館協会監修の司書実務編第1巻「図書館の達人」を見た。こちらはレファレンスの基本を押さえてあり、わかりやすい内容である。アンケートによると、このビデオは何度も見たことがあると書かれてはいたが、私は何度見ても学ぶところがあるので鑑賞している。次に端末操作、データベースの説明を行った。演習に使う端末操作は県立図書館や国立国会図書館、国立情報学研究所のホームページと本館が契約している7種類の商用データベースを紹介した。館内見学は閲覧室を中心に、またよく質問がある教科書や古い辞書などの資料紹介もするよう心掛けた。午後からのレファレンス業務演習は、課長を含む調査相談係計7人が各班に分かれ、それぞれ班担当者が実際に受けたレファレンス質問を中心に作成した7つの主題に関する問題を受講者一人1問ずつ解く形式を採用した。その後、受講者が回答紙を見ながら発表し、最後に研修内容アンケートを提出し、そのことをふまえて討議することになっている。このあと情報交換会を行い、また希望者には本館3階にある郷土資料室の見学を行った。

次に中堅職員研修会だが概要は経験年数が3年から5年を対象としている。定員は24名で図書館間の協力レファレンスの実際やその意義を学ぶことを目的としている。3日間の研修でカウンター研修や課題研修を少人数で行っている。参考業務の技術向上を図り、共同研究による図書館間のネットワークづくりの役割も果たしている。内容は1日目の相互貸借は企画協力課から説明を行った。2004年2月に開始したインターネットによる新しい相互貸借システムと県立大学図書館との連携について説明した。中堅職員研修のメインは、インタビュー演習、レファレンス演習、情報検索演習、カウンター実習の4つの課題演習である。インタビュー演習は、レファレンスインタビューの基礎について職員が説明した。インタビューの過程で確認する事項を箇条書きにした上で各班に分かれ、ロールプレイング方式でインタビューを行った。最終回答に導く過程と

図書館員の対応を考えた。レファレンス演習は初任者研修と同じ演習でレファレンス問題を解いた。違うのは多角的でやや高度なレファレンス技術を習得する点である。回答過程を紙にまとめ、後で発表する。情報検索演習では以前から要望の高かったインターネットを活用した演習を行った。デジタルライブラリアン研修で実施された「図書館業務におけるインターネットの可能性」という昭和女子大学の犬串夏身先生作成のテキストをもとに説明し、その回答を使った演習問題を実際に解いた。カウンター実習では実際にレファレンスカウンターに立ちレファレンスをしてもらった。去年までと違うのは課題演習が参考図書比較から情報検索演習に変更になった点である。参考図書比較というのは出版者が異なる参考図書を比較することにより、その辞典の特徴をつかみ、参考図書の選び方、使い方の研究を行うものである。実際に比較した参考図書のひとつの例は『国史大辞典』と『日本史大事典』（平凡社）である。研修するにあたって必ずアンケートを回収し、その後の研修に活かすことにしている。参考図書比較も研修受講者からの参考図書を選ぶ時にはどこを評価したらよいのかという質問から生まれたものであった。

「自己研鑽としての研修」として参加した研修・講演会について2003年度中堅職員ステップアップ研修を部分受講した。2番目のメディアリテラシーと公共図書館、これは3月1日に中堅職員ステップアップ研修があり、その前日にちょうど菅谷明子氏の講演があるということを知ってもらい参加した。その他挙げているのは、どちらも公費で行った研修である。デジタルライブラリアン研修会、これは2年前、平成14年長崎市内で開催された。次に行ったのが平成15年度図書館司書専門講座、この2つは非常に印象深かったので挙げています。デジタルライブラリアン講習会短期集中コースは元上司の勧めで受講した。この研修を受けることにより図書館界の新しい動きを知った。ビジネス支援図書館についてはデジタルライブラリアン講習会で知り合いになった紀伊国屋書店の方から紹介を受け、それから図書館のサービスにはビジネス支援が必要であることを知り、福岡県立図書館がビジネス支援を行うきっかけとなった。図書館司書専門講座ではビジネス支援を行っている図書館を見学し、本館閲覧室の図書の配置やサインなどの参考にした。今まで述べてきた研修・講習会は自身で研修が必要であるということを感じ受講したものばかりである。

最後に研修を受ける立場から、研修は講義を受けるだけでは何もならない。レファレンスは組織で解決するという考え方をもち、知り得た知識は還元し、共通のものにすることが大切である。よって職場での報告説明は詳細に行い、もし時間があれば報告会を開くことが大事である。次に研修を主催する立場から考える

と、研修というのは非常に準備が大変である。しかし、レファレンス同様、人間の相互関係で教えられることがたくさんあり、楽しみでもある。受講者から「受けてよかった」と言ってもらえるような実践的な研修を開催できるよう努力を怠らないようにしたいと思う。

【事例発表2】

わたしの自己啓発と研修

—— 北九州市立図書館司書として、その職責を果たすために ——

津 田 恵 子（北九州市立八幡図書館）

私は公共図書館の司書としての経験は6年しかないが、北九州市の図書館司書としてきちんとした仕事をしたいという思いで積極的に研修を受講してきた。まず図書館に着任して司書資格がないまま、私は1年間選書業務担当に携わった。他の図書館の方からしたら何もわからない者が「選書」という大事な仕事を担当するとは思われるかもしれないが、北九州市職員の司書の有資格率というのは大変低く平均して50%ちょっとであり、有資格者のほとんどを嘱託職員で占めている。「北九州市の図書館」という平成15年度実施の事業概要では嘱託を入れて147人の職員が図書館で働いているが、その中で85人が司書の資格を持っている。そのうち、正規職員の有資格者は全館で10名にも満たない。そういった中で前任の方から中央図書館の選書業務を引き継いだのである。一所懸命「選書」をしたつもりだが、翌年に司書講習を受講し、司書に必要な科目を2ヶ月間勉強していく中で自分の思いだけで「選書」をしていたという事実気がついた。やはりきちんとした知識のもとに選書というものが行わなければならないとはじめて実際に司書講習で資格を取得して感じたのである。今まで20年間行政マンとして色々な仕事に携わってきたが、それぞれの部署で業務に必要な研修は整備され、受講できた。例えば同和対策の部署で人権問題の研修を、また戸籍業務に携わった時は法務局の研修を、社会福祉担当の時は社会福祉主事や児童福祉司に必要な研修を、みなし業務などで大学卒であれば研修を受けなくても仕事そのものはできるのだが、それでも必要な科目は、北九州市の社会福祉専門学校という市の組織で受講できた。しかし、図書館に異動して司書講習を希望しなければずっとそう

いった研修を受けることなく、資格のないまま大事な選書業務や除籍の判断が通ってしまう現実がある。図書館業務のスタートラインとして司書資格は必要だと思うが、資格を持っている嘱託は何をしているのかといえば、判断業務はやはり任せてもらえない。窓口業務も大事な仕事だが本当の専門職であるべき人材がルーティンに近い仕事をやっており、司書資格の無い者が判断業務を任されている。それが北九州市の現状である。今回そういった状態のまま、政令都市では最初に指定管理者制度を本年の4月からスタートするという現実がある。それをふまえて事例発表を聴いてもらいたい。

2番目の「県立図書館の参考調査業務研修を受講して」について、図書館の一般室で選書業務と読書感想文募集の担当者として3年間業務に携わり、その後参考室に2年間在籍した。一般室の時は組織の中では専門的な仕事とみなされておらず、県立図書館での研修機会に恵まれなかった。その後、参考室に異動し県立図書館での参考調査業務研修の受講機会が巡ってきた。たった4日間の研修であったが、参考調査室の方々の行き届いた指導で充実した研修を受けることができた。本当に今まで司書資格で一応司書の仕事はできるはずなのだが、参考調査業務研修は現場の仕事に直結した研修であるのでこの県立図書館での研修の成果はとても大きかった。レファレンスとはどういうものなのか特に図書館における著作権の扱いについて本当に「目から鱗」のような本当にそういった感慨をもった研修であった。帰ってから現場で著作権がいかに安易に扱われているかを上司に進言し見直しを図った。それまで20円のコピー代を取っていたが、著作権の扱い

というのを考慮しながら10円でコイン式のコピーを実施することとした。これなどは研修の成果だと思う。

3 番目の「日本図書館協会のステップアップ研修(1)を受講して」だが、これは昨年の11月から今年の2月まで月に1回、日本図書館協会の事務局で受けた研修である。先程、大谷先生の説明があったが、それだけのすばらしい講師の話を聴くのに2万円の参加負担金というのは安いと感じた。ただ、地方から東京まで4回行くというのはかなりの自己負担である。できれば地方から出てくる研修者のための何かしらの補助があっていいと思っている。また司書としてのコレクションづくりなど本当にベテランの先生方の話は、素晴らしくなかなか地方には聴くことができないような図書館経営とか、著作権法の解釈等どんどん変わっていく動向や図書館の自由といった「旬」の話題を盛り込んだ本当に有意義な研修であった。だが、休暇と週休を利用しての研修であったのでかなりハードで全科目受講するつもりであったが、1科目だけ遅刻をしてしまい修了証書をもらうことができなかった。遅刻に対してもかなり厳しいスタンスで行っている研修という印象を受けた。これだけの研修をもう一度受けられるという風に考え方を切り替え、もう一度今年はあると残っている1科目を取るつもりである。しかしこの研修に参加したことは自分にとって大きな力となった。まさに「知識と学習は個人のエンパワーメントである。」ということを実感した研修であった。

4 番目の「自己啓発として自主研修グループを組織して」だが、これは北九州市の職員研修所で10年ほど前から色々な課題を持っている自主研修グループに対し助成金を出す制度だが、そこで4年ほど前から図書館をテーマにしたグループをつくり活動している。なかなかやはり図書館職員といっても正職員の参加は、難しく声掛けをした中で反応があった嘱託職員、または図書館に関心のある市職員、一市民として関心のある方々と「北九州図書館を愛する会」というネーミングでグループを作っている。内容は図書館見学をはじめとして「公立図書館の設置および運営上の望ましい基準」など今話題になっていることにし色々な専門家にサポートを受けつつ学習会を月1回行っている。平成16年度には職員の提案制度を利用して自主研究グループとしてグループ提案ということで「北九州市図書館条例」の制定を提案した。なぜなら調べたところ、政令市では北九州市を除き、独立した図書館条例があることがわかった。また近隣できちんとした活動を行っ

ている図書館ではすばらしい図書館条例がある。かつて北九州市においても昭和47年まで「北九州市立図書館条例」というのがあったが、その後、「北九州市教育施設の設置及び管理に関する条例」という施設設置条例の中に図書館が組み込まれてしまい、昔あった図書館条例そのものは廃止となった。しかし、これからやはり図書館が生き残っていくためには市民に対してどのようなことを図書館がやっているのか、いかに住民のために役立たないといけないのか、アピールしていく必要がある。提案の結果は教育委員会の現条例があるので実施はできないという残念な回答であった。

それから5 番目の「図書館問題研究会の全国大会を研修の場として捉えて参加して」ということだが、3年ほど前から図問研の全国大会に参加している。1年に1回だが、やはり毎日の仕事に追われているだけではきちんとした理念を持って図書館の仕事を続けることができないと日々感じており、全国の図書館員はどのように考えて業務をやっているのかを知るため、平成15年度より参加している。全国大会では図書館員だけではなく図書館学の教員、図書館をサポートしている市民、いろいろな立場の方々が参加している。各分科会が終了しても本当に時間ぎりぎり深夜まで討論を続けており、そういった方々に刺激を受けた大会であった。全国大会に地方から出かけて行くのは大変だが、そういった刺激、情報に触れることは自分自身の研鑽に繋がると考え今後も参加したい。

まだまだ経験不足の司書なので、業務を遂行するには自分のスキルを磨く必要があると感じている。また図書館をとりまく情勢、図書館員の倫理、変化を続ける社会の情報収集に対し常にアンテナを張りめぐらせる姿勢が必要だと強く感じている。これからもっと中央で行われる研修もさることながら近隣で司書として研鑽のできる研修があればと思う。また職員が毎日の業務に追われるだけではなくて研修に参加できるだけの余力がでるような本当の意味でのリストラクチャーが行われることを望む。最後に公共図書館の司書の使命は、きちんと住民に対してパブリックサービスを提供するのは、公務員であるからこそできることを忘れずに仕事をしていきたい。

【事例発表 3】

山口市立図書館の職員研修

松 岡 孝 史（山口市立図書館長）

山口市は面積が357平方キロメートル、人口が14万人と最も「田舎」の県庁所在地で、色々なアンケートを見ても自然の豊かな所が一番評価されている市である。さまざまな経緯を経て平成15年11月1日に山口市立図書館がオープンし、ようやく図書館サービスが始まったというところである。図書館の概要であるが平均の年間開館日数が274日前後、平日の開館時間が10時から19時まで、土日が10時から17時までとなっている。現在の蔵書数は約21万冊、購入雑誌が350種、新聞が35種である。利用実績は1日あたりの平均入館者数が約2000人、そのうち貸出者数は半分の約1000人、1日平均で貸出冊数が約4100冊、予約冊数が280冊前後と、これは年間というのだいたい8万冊ぐらいになるかと思う。貸出冊数もだいたい年間115万冊ぐらいになるかと思う。貸出しの制限については図書が10冊、雑誌が5冊、CD、ビデオ等が3点という範囲となっている。また分館や地域館がないので市内357平方キロメートルをサービスするのに移動図書館車1台を運行している。これは本館の開館に先立ち、平成15年の6月から運行している。週3日運行でサービスステーションが24カ所、2週間周期で巡回している。それから配本車が1台、市内16地区に分かれており、この16地区それぞれの公民館にだいたい週2回は巡回するようなかたちで定期的に運行している。インターネットで検索や予約をされた本については公民館や移動図書館車で受け取りの指定もできる。公民館には返却ポストが置いてあり、ポストから本を回収する配本車が1台巡回している。移動図書館車と配本車の運転は業者に委託している。

次に職員体制だが正規職員が11人、1年契約（月給制）での嘱託職員が9人、半年契約（日給制）の臨時職員が9人、以上29人で毎月ローテーションを組み勤務をしている。平日の平均出勤数は約25名前後になる。そのうち17時から19時までの時間外については遅出職員が7人で対応、土日の出勤者は半分の16名で対応している。

研修について私が理解しているその本質と種類を挙げておく。まず、研修の本質について考えると組織はひとつの目的をもっている。ただ単に色々な目的を持

ち人々が集まっているのではなく、ひとつの目的を持って集まっているのが組織であると考ええる。その組織の目的を達成する上で職員の能力向上は不可欠ではないかと思う。そしてその職員の能力向上の基本は、あくまでも一人一人の主体的な努力にかかっているのではないか、研修はそれを組織として助成していくものであると思う。すなわち、研修とは職員の自己啓発意欲を刺激し、方向づけてその活動を助成していく組織の活動であると思われる。では研修にどのような種類があるかということ、ここではJST人事院監督者研修という研修が3つに区分されているのでそれをもとに話しを進めていく。まずひとつはOJT職場研修である。これは毎朝全員でのミーティングや月に1回の全体会議の場での研修会といったもの、それから日常的に仕事と一体で行われるもの、特に係長級の監督者と位置づけられる人たちが部下の研修にあたるということで仕事の中で一体化されたものである。もうひとつは職場外の研修であるOff JTである。職場外の研修とは今回のような研修会、またさまざまな形で各団体が実施する研修会に職場の業務を離れて参加するという形式である。もうひとつの自己啓発援助は、勤務時間外に行う自主研修を組織として援助するというものでひとつの研修の形態だと思う。この中では情報の提供をしたり、年休特休の活用を促したり、他館の見学などもあるかと思う。ちょっと話が横道にそれるが、かつて山口県は長州藩ということで幕末に維新の武士が大変活躍した場所である。特に吉田松陰が熱心に後進を育成した。彼が政策として採ったのが全国に人々を派遣して様々な情報を集めてくるという飛耳長目策で、そういう情報収集活動も自己研修のひとつであると思う。総括するといかに職員の自己啓発意欲を動機づけるか、それを組織で行っていくか、そういう認識のもとでやる気を起こさせる、これが研修の一番大事なことはないかと思う。

次に山口市立図書館の職員研修の実態だが、ここでは主にOff JT職場外研修にどの程度、職員が参加していたかということ拾ってみた。平成16年度に様々な研修会に参加しているが、大きく分けて市域の研修、

それから県域、全国・ブロックの研修の3つに大別できる。まず市域で行われた研修には全部で6回、14人が参加している。それから県域研修については17回、全部で35人が参加している。全国・ブロック研修については全部で5回、14人が参加しており、合計で28回、計63人が研修会等に参加していることとなる。

参考までにどのような研修会に参加しているのかという一覧をつけている。内容を説明すると、まず市域で参加しているものとして吏員一部課程研修がある。それから監督者二部課程研修は市職員が受ける研修で特に図書館の専門的な業務に関わるものではない。一行政マンとしてはこういう研修は当然受けるべきと個人的には考えている。それから接遇向上研修、情報セキュリティ研修、Webアクセシビリティ研修などは市で実施しているが、このような研修の開催案内が来た場合、関係のある方には積極的に参加するよう促している。

県域研修では県立図書館が実施したものと山口県図書館協会が実施したものがほとんどである。内訳を見ると、3日間の日程で行う図書館新任職員基礎講座は県立図書館の主催である。それから児童読書研究部会研修会、県図書館協会会員研修会は県の図書館協会の主催である。さらに公立図書館等職員専門講習会は県立図書館の主催である。児童読書研究部会地区別研究会、図書館振興県民のつどいにおける研修は協会が実施している。また山口大学が幹事をしている大学図書館職員研修会は、大学図書館職員を対象にした研修会である。協会が主催した研修会もあり、両者で開催されている。このへんについても特に大学の図書館だけ

でなくて一つはWeb情報のセキュリティ問題に対するものがあつたので研修に参加した。3月7日に開催されたのが個人情報保護法に関する研修で私どもも参加した。それから公立図書館部会研修会は協会の主催、図問研の支部研修会これは市立図書館が会場だったので奮って職員が参加した。それから参考業務研究部会これは協会の部会の研修会の一つである。県域開催の研修会については非常に参加しやすいのでできる限り、受講している。

全国・ブロックの研修会は一覧表のとおりである。先程からいくつか話しがでているデジタル・ライブラリアン講習会にも参加させたいのだが、なかなか機会がなく福岡で開催された時も定員が一杯だったため参加できなかった。こういうことも、できればある程度自県で開催する機会があれば参加しやすいのではないと思う。ざっと見てもわかるように半分以上が県域での研修会である。しかもほとんどが県立図書館での開催で山口市立図書館から見れば地元開催なので非常に参加しやすい。このへんは地の利を活かして今後も使わせていただく所存である。またこれ以外にも図問研、西日本図書館学会など個人での参加者が多数いる。私どもの館員が名前も告げず、各図書館へ何うケースもあるかと思うが、是非そのへんは研修の一環としてご容赦願いたい。

冒頭で忙しいということを準備不足の理由にしないと申し述べたが、結局は多忙ということ言い訳とし準備が不十分であったことを謝りつつ、拙い発表を終了させていただく。

質疑応答

午後のシンポジウムが始まる前に、午前中の発表への質疑応答が行われた。

上級司書制度に関して、大森氏（山口県宇部市立図書館）から質問があり、大谷氏（図書館学教育部会幹事）が「研修を積み重ねたことについての評価である点と専門家が図書館にいることを明らかにし、一般の異動の対象となることからはずすことを目指す。具体的な報酬については引き続き検討する。」等の回答があった。

次に事例発表についての質疑が行われ、枝元氏（京都外国語大学）から岩本氏へ「短期間の研修が多いがなぜか」という質問があり、岩本氏から「現場からは続けて出席するのは難しいからであろう」との回答が

あった。続いて、岩本氏へ柴田氏（帝塚山大学）から「現場への研修結果の還元方法」についての質問があり、岩本氏から「復命書は館内と館長が見る。報告会はまだ軌道に乗っていない。」との回答があった。



工藤邦彦さん（福岡大学図書館）撮影

現場から司書養成に望むもの

コーディネーター 岡田 靖（図書館学教育部会幹事・鶴見大学）
 パネリスト 糸賀 雅児（図書館学教育部会長・慶應義塾大学）
 岩本 文子（福岡県立図書館）
 津田 恵子（北九州市立八幡図書館）
 松岡 孝史（山口市立図書館）

岡田氏をコーディネーターとして、4人のパネリストから発表があった。

岩本氏はレファレンスの観点から、「資料を知る。利用者を知る」等、レファレンスに必要なことと良いサービスを知るために、他の図書館を利用することが必要とまとめた。

松岡氏から「県域研修の充実」を求める意見や、「少人数での研修手法の開発」を求める意見が出された。更に、研修を指導できる研究者名簿や、研修修了生情報の必要性和図書館の専門性以外に自己研修し、プラスアルファを持つことが必要であると話した。

津田氏からは、実習生を指導したなかで司書資格が現在は付加価値の一つとなっていることを指摘し、図書館に就職できなくても社会人として生活していく上での貴重なツールを獲得するような課程にし、図書館のよきサポーターになるような教育をしてほしいと話した。最後に地方で自己研修を希望する人のために、地方の大学でも社会人司書のバックアップを考えてほしいと付け加えた。

糸賀部会長からは、決して教える立場を代表しないとの前置きの上で、三氏の発言を受け、話の中で司書課程に期待するものの少なさに、危機感を覚えること、生き残りをかけて対策を考えていく必要があること、それゆえ、「よりよい図書館の利用者を育てる教育に転換していくことも考えられる。」ということや上級司書制度の必要性についてなどの発言があった。

その後、討論に入り、松岡氏から「県立図書館だけで研修の企画をするのは難しい。その時、研究者名簿などがあると便利。」と、大学との協力も必要という発言があった。続いて、岩本氏から「研修を受け、利用者によりよいサービスをするのは公務員としての義務である」との発言と「司書の採用がない現在、学生には司書課程でサービスを知ることを学んでほしい。そして、よいサポーターになってほしい。」と話した。

次に岡田氏は鶴見大学の司書課程の就職状況にふれ、フロアからの意見を求め、フロアから種村氏（鹿児島国際大学短期大学部）から、同氏の大学の就職状況と、鹿児島県の研修の状況や同県の指定管理者制度の導入状況についての紹介があった。続いて、河野氏（九州国際大学非常勤）から、東京だけでなく九州でも大学が社会人サポートのために門戸を開いていることについての紹介があった。糸賀部会長から「司書養成課程の授業が現職図書館員の研修として妥当かどうかは疑問である。それ故、大学が社会人のためのプログラムを考えないと本当の意味でのリカレント教育にはならない。」との発言があった。岡田氏からは司書講習の由来が紹介されたが、現在は司書講習へ図書館現場からの参加者が少ないことの紹介があった。それを受け糸賀部会長から、生き残りをかけ、現職者研修のプログラムを地方の大学が相互に協力して考えることの必要性や、司書についても、学芸員を例に取り、司書もそれなりの学歴と専門分野を持ち、指定管理者制度等に相対することが大切だと話した。次に岡田氏は地方の大学がまとめて研修プログラムを考えることについて西日本図書館学担当大学教員連絡協議会の福永氏に意見を求めた。それについて福永氏（九州国際大学）は「九州地区の図書館学担当教員はおとなしい人が多い。従って認知度が低い。しかし、お互いに連携して学内外にアピールする必要がある。そして、地方の図書館員の研修等に貢献できる協議会になりたい。」と答えた。また、同氏から司書講習について、講習は講師陣に著名な人材をそろえているので、講師の話聞きたい等の理由で有資格者の受講もあることが紹介された。松岡氏からは「図書館には本も雑誌もある。読んで勉強できるものは、それです。なぜ集まって研修しなければいけないのかについて考えてほしい。そういう研修が必要。」と発言した。その後、フロアから森氏（長崎活水女子大学図書館）から、大学と公共

図書館との相互協力体制について長崎の現状の紹介があった。続いて石井氏（九州大学図書館）から、相互協力体制について福岡地区の現状の紹介と国立大学が法人化されたことにより、司書採用の門戸が広がったことについて紹介があった。ここで、岡田氏が大学・公共図書館との相互協力についてパネリストに意見を求めた。津田氏からは「混乱の坩堝にある現在、それに目が向けられるかが疑問と言いながら、大学のサポートを受けながら業務に取り組んでいきたい。」と話した。岩本氏からも「大学と共に研修するのは有意義だ。しかし、忙しくて手が回らないことも事実だ。」との発言があった。その後、糸賀部会長は「図書館員は図書館専門の研修だけでなく、地方自治体の動きや政策等も広く研修する必要があることについて、外部から図書館へ異動してきた人の話や慶応での図書館経営論の講義の様子を例にして、コミュニケーション能力の必要性等幅広い研修の必要性」を力説した。それらを受け、パネリストの三氏から、「今までも現在も、図書館専門の研修だけでなく、その他の研修にも参加している。」と自分の経歴に合わせて研修歴を紹介し「今日は図書館に限って紹介した。」との話があった。フロアからも渡辺氏（同志社大学）が「司書課程は大切である。いいかげんな気持ちでやるべきものではない。しっかりした教育をしなければいけない。このことは司書課程担当者のアイデンティティに帰着するのではないか。」との発言があり、「教育部会で、司書課程について、大きなテーマとして取り上げ、時間をたっぷり取って、大いに論じてほしい。」との要望が出された。岡田氏も「教える方ももう少し考えなくてはいけない。」さらにフロアから深水氏（碓井町立図書館）から司書のコミュニケーション能力不足と小規模図書館の悩み、例えば正規職員が1名という環境での図書館活動等、自館のことを例にしながら、「自分が司書課程に求めるものは交渉技術である。」との発言があった。最後に岡田氏がコミュニケーション能力の必要性について、学生に「図書館活動では知識より明るい笑顔と耐えることが大切・・・」と力説していることなど、自分の講義の様子を紹介しながら「これからの司書養成課程をどうするかについて、これからも図書館学教育部会で考えなければならない重要課題だ。」としめくくり、シンポジウムを終えた。

研究集会に参加して

山口 真也（沖縄国際大学）

私が勤務する大学では、学生の公務員志向が強く、公務員系の資格は全て取得したいという意識もあってか、毎年、200名を越える新入生が司書課程を受講している。教員としては、こうした高い意欲を好機と捉え、有資格者のレベルを高めることができないかと試行錯誤してきたが、現実には、正規職員の引き揚げや民間委託が始まっており、資格を取得しても、不安定な雇用形態でしか生かすことができないという動かしがたい状況がある。成績評価を厳しく行い、修了者を50～60名に絞っても、司書になることができるのは一握りであり、一方で、私立大学は経営面から資格取得をPRに使うこともあるため、学内では、「そこまで厳しくする必要はあるのか」という雰囲気を感じないわけでもない。

こうした悩みを抱えながら、研究集会に参加することになったのだが、現職者に対する様々な研修制度とそれを動かす最新の政策の紹介、それらの研修に積極的に参加された方々の報告や要望が次々に述べられ、メモをとるベンが追いつかないほど興味深い内容であった。特に、採用枠の拡大が期待できない以上、学生の育成だけでなく、現職者の能力を高める研修に地域の大学教員が協力して応えていくべき、という糸賀先生の提案を伺い、現在の司書課程を否定するのではなく、司書職の社会的地位を高めることで、専門職としての採用枠の拡大にも繋がるのではないかと私なりに解釈し、今後の方向性が見えてきたようにも思えた。

たくさんの宿題を抱えて帰ることとなったが、素晴らしい集会に参加できたことを報告者、事務局の皆様に感謝したい。

上級司書への期待

福田 都代（北海学園大学）

今回の研究集会は九州地区での開催であり、上級司書についてさらに理解を深めたいと考え、北海道から参加した。午前中の基調報告と説明を聞き、配布された資料を読んで、上級司書という資格の導入はまだ多少困難な点があるにしても、試みる価値はあると思われる。臨教審の「教育改革に関する第二次答申」の中

で「社会教育指導者の確保と資質の向上を図る」ことが提言されて、はや20年近くがたつ。その間、研修による現職司書のリカレント教育への取り組みはあっても、資格のグレードアップ化はなかなか具体化されてこなかった。正職員の経験年数が10年以上の方々の比率が半数以上を占め、上級司書の資格取得が可能な状況があるうちに、そして他の生涯学習に係わる2つの資格と比べて司書だけが時代の変化に取り残されないためにも、上級司書研修で習得した情報を現場に還元し、図書館運営の向上につながることを期待したい。

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 30名

1 回答者のプロフィール

教育部会員 11名
JLA会員 10名
いずれも非会員 8名
無回答 1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	9	8	8	1
適切でない				
どちらとも言えない	1	1		
無回答	1	1		

3 今回の研究集会について

	教育部会員	JLA会員	いずれも非会員	無回答
適切	9	9	7	1
適切でない				
どちらとも言えない		1	1	
無回答	2			

4 自由記入された意見等

- 教育部会の限られた人だけではなく、テーマの内容を広げて図書館員共通のものも入れてほしい。(部会員)
- 事務局の方、お世話になりました。(部会員)
- 司書課程の卒業生が現場の司書として採用されることがない現状で、図書館の一線にいる人が国社研や

JLAの研修に参加できる機会は保証されない。不安定雇用の司書の専門性を伸ばす研修のあり方にも触れてほしかった。(部会員)

- 現場事例を取り上げたのが良かった。日本図書館協会の中心が、公共図書館になっている現状の中、教育部会は、「司書の専門性の向上評価—仮称上級司書」を早く確定するアピール等が必要でなかったでしょうか。(JLA会員)

- 司書としての自分の技術の向上のために、何をどうしたら良いのかと考えていた時期だったので大変参考になりました。一つの研修を終えれば全てOK！ではないということ、研修後の報告の大切さ、またパネリストの方がより新しい、多くの情報を得ようとしていることを知り、日々の業務や図書館の運営について悩んでいるだけでは答えは得られないということに気がきました。今後は広い視野をもって業務にあたられるよう、多くの研修に参加し、努力していきたいと思います。(非会員)

- 今回司書養成という面からの講演を聞き、普段とは違った視点で司書の役割について考えられました。司書として働いていて、自分の知識の足りなさを感じることがあります。なので、この研究集会に参加して、司書の専門性を向上させる必要性を強く感じます。(非会員)

- 今現在、嘱託職員として勤務しています。今年度は、1. 情報リファレンス研修(入門)、2. 接遇研修、3. 著作権シンポジウムに参加しました。(1.2.は業務命令による。) 1.2.は業務直結の研修でしたが、3.については図書館論に関するシンポジウムで、どれも大変有意義でした。(会員等の設問に無回答)

- 公共図書館から参加しましたが、大変有意義な会でした。基調講演では、最新情報が伺えて良かったです。帰って他の職員と共有したいと思います。交渉能力については、必要性がずっと言われていますが、どうやって身につければよいのか悩むところです。研修があれば、と思います。ありがとうございました。(JLA会員)

- 糸賀先生の経営センスは参考になった。(JLA会員)
- 日程は第1日目午後と第2日目午前に設定すると遠方の人も1泊ですみます。(JLA会員)
- シンポのテーマ設定が、それより前の発表とよくかみ合っていなかったように思う。「司書養成教育」というと、やはり新しく司書になる人に望むというこ

とになってしまう。(非会員)

■最近の図書館政策の動向と司書養成研修のあり方がわかり、大変勉強になりました。(JLA会員)

■現職の司書の方の研修の実践やニーズがわかり、役立ちました。(JLA会員)

■町図書館がおまけのような町長・議員の票とりのために複合施設で正規職員が1名(事務方兼任、新採の時から一人です)、他臨時職員3名(総務の権限で半年で入れ替わることがある(全員ではないのですが…))、田舎ならではのしがらみで議員のコネ等が多い、全員有資格者)で、館長も教育長が兼務している状況の中で、なかなか研修にも参加できず…と自分自身の言い訳だと気付きました。北九州市の津田さんの発表、とても刺激になりました。(JLA会員)

■糸賀さんの最新情報(＋個人的見解)、さらに資料が有効です。ありがとうございます。各地の図書館の情報は聞けたが、「将来展望」が示されない。批判を聞きたい。(部会員)

■みのり多い会議でした。(非会員)

■(中央…というと、語弊があるかもしれないが)やはり地方に在住していると、中央(国レベル)でとびかう図書館がらみの生情報にうとくなる。その意味では、今回の集会に参加して、非常にたくさんものを獲られ、うれしい。(JLA会員)

■できれば、研修主催側の苦勞、悩みなども聴きたかったです。司書課程を通じて図書館のこと、司書のことを学ぶ学生に「図書館が素晴らしいものだよ」と伝えるのは、やはり教育のモチベーションではないでしょうか。(JLA会員)

■最新の図書館界の動向を知り、色々と考えさせるものであった。今後も生かしていきたいものである。(非会員)

■東京中心の研修会が主流の中で、九州開催の今回の研修会は大きな意義があったと思います。今後も、年1回は地方の開催を検討していただきたいと思います。(部会員)

■初めて知ることが多く、ひとことで感想をまとめるのが難しいのですが、大変勉強になりました。糸賀先生の理論と現場での実践報告を参考に今後の教育に活かして行きたいと思います。(JLA会員)

■会場が福岡ということもあり、仕事に区切りをつけて参加させていただきました。公共図書館の話が主でしたが、これからの図書館の在り方、司書の果た

す役割等、色々と考えさせられ、またいくつか参考になる話もあり、良かったです。準備等大変だったかと思います。ありがとうございました。(非会員)

■司書制度を資格としてもっと確立させる必要がある。規制緩和により、よりあいまいになった感がある。(部会員)

■「研修」というとき、現場で即活用できる「How to」に即した研修と能力開発の意味合いの研修との両方に大別できるが、今回はその二者の視点がそれ程、明確ではなかったように思う。(部会員)

■参加させていただき、貴重な時間を過ごさせていただきました。有難うございました。(JLA会員)

■筋違いなお願いかもしれませんが、図書館以外の方の、お話もたくさん伺いたいと思います。(JLA会員)

■九州の地でこういう会をもってもらってありがたい。今後もメールなどで九州内での図書館関係の研修会の情報交流ができればいいと思う。(部会員)

■公共図書館の現場の意見として、自立できる賃金を社会保障が可能なかぎり保障できる体制作りも教育課程で教えることも必要ではないか。(JLA会員)

■現場の専門性の格差を全国的に調査することも、日本図書館協会を通して調査が必要ではないでしょうか。—資格の有無・勤務年数・身分(正規・非正規・派遣など)—その結果で次の方策が少しは見えてこないでしょうか。(JLA会員)

■図書館と行政は切り離せないものだと思います。図書館司書は専門職ですが、公務員でもあり、営業マンでもあり、接客業であり、事務職でもあると思います。今後の司書課程教育には、それらをあわせた指導があって良いと思いました。(非会員)

■元教員でしたので、司書課程のあり方について今後に期待します。特に図書館経営論については、必須だと考えます。さらにコミュニケーション能力は、もっと必要です。(会員等について無回答)

■上級司書の資格付与が図書館員のレベルアップにつながるよう期待したい。ただ資格を底上げするという点では、もはや司書補の資格は時代にそぐわない(ほとんど司書の資格を取得する)ので、司書補講習の廃止も提案したい。まずは4年制・短大卒以上の資格のみを専門職である司書として強く位置づけるべきである。(部会員)

■さらに地方での開催を展開してください。(JLA会員)

■指定管理者制度と研修(非会員)

- 日常業務に埋もれがちな毎日…やはり自分自身の気持ち次第で時間を作りだすこと…等。機会あるごとに、図書館のアピールをしてゆかねばと思います。そして、図書館と一緒に創って行く人、応援団、仲間を増やしたいと思います。司書課程 一本好きだけで司書になっている人—が多く、対人コミュニケーションをとれない人が多いので、その部分を学べる場を設けてほしい。(JLA会員)
- 今回の発表は「受講者」の立場が多い。企画する際の視点などをどう引き出すかが、モデル(4)の課題だろう。(部会員)
- これからも期待しています。(非会員)

- 初めて知りました。(JLA会員)
- 司書課程の意義を明確に(部会員)
- 「教える側」の自己研鑽の必要性を痛感しました。(部会員)
- F D 研修にも力を入れてもらいたい。(部会員)
- 現場司書の参加を呼びかける時間がほしかった。(JLA会員)
- 研修の実態、内容を知ることができ、適切であると感じました。(会員等について無回答)
- とても適切。今日の課題に即したテーマで有意義だと思う。今回と言わず、今後も継続して扱うにふさわしいテーマだと個人的には考えます。(部会員)

第91回 (平成17年度) 全国図書館大会の御案内 第10分科会 (図書館学教育)

テーマ 「司書養成と専門職制度の現状と展望」

開催日 2005年10月27日(木) 9:30~16:30

ところ 水戸市常陽藝文センター藝文ホール

趣 旨

わが国における図書館員の専門職制度、養成制度は、平均以上の外国の比較において、諸々遅れをとっているといえよう。このためJLAとして、司書職等の認定制度の構築のための検討が重ねられてきた。本分科会はここ数年の図書館大会でこれらに関係するテーマを掲げ議論してきた。公立図書館や国立大学図書館が地殻変動を見せ始めている今日、図書館の専門性の問

題は一層深刻なものとなっている。

本年度は前年度との繋ぎを図る。まず上述の、JLAによる検討の進展状況を報告する。次に、研究者・教育者から第1に専門職制、専門職団体に関しての検討発表を行い、第2に図書館学教育のモデルについて検討する。これらのうち、図書館業務従事者における専門性、必要知識をめぐって図書館現場等からの発表を得ることとしている。

以上をもとに、参加者の意見交換を図り、問題点を掘り下げ、進展の方向を探りたい。

【編集後記】

第24期が志保田務部会長のもとで、スタートしました。部会長と新たに幹事に加わった者の所信を巻頭に掲げました。なお、前期から引き続き幹事を務める大谷康晴、岡田靖、福永義臣については割愛させていただきました。

本号では、2005年前半の部会関係記録を中心に編集いたしました。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3-1-8 Tel. 0742-41-4863 Fax.0742-41-4905 E-mail: mshibata@tezukayama-u.ac.jp	帝塚山大学心理福祉学部 柴田正美
--	------------------