

1998 年 10 月 14 日

社団法人 日本図書館協会
理 事 長 栗 原 均 様

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 座長 山本宏義

専門性の確立と強化を目指す研修事業について（報告）

本ワーキンググループは、常務理事会の決定を受けて、本年 3 月 9 日に発足以来、標記について検討を重ねてきましたが、現時点でのとりまとめを行いましたので、別紙のとおり報告します。

なお、今後の課題についていくつか提示しておりますが、そのためには新たな体制で取り組む必要があると思いますので、ご配慮くださるようお願いいたします。

以上

(別紙)

専門性の確立と強化をめざす研修事業について(報告)

0.はじめに

0.1 ワーキンググループ設置の経緯

0.2 審議経過の概略

1.専門性をめぐる職員の現状

1.1 公共図書館

1.2 学校図書館

1.3 大学・短期大学・高等専門学校図書館

1.4 専門図書館

2.研修事業のための着眼点

2.1 総論

2.2 公共図書館

2.3 学校図書館

2.4 大学図書館

3.高度な専門性を評価する制度について

4.今後の課題

4.1 早急を実施すべきこと

4.1.1 モデルプログラムの作成

4.1.2 「高度な専門性を評価する名称の付与制度」具体化に向けての検討

4.2 図書館の専門的職員の養成

付録 1.参考資料

2.ワーキンググループメンバー一覧

3.ワーキンググループ会議開催経過

0.はじめに

0.1 ワーキンググループ設置の経緯

1998年9月に出された生涯学習審議会の「社会の変化に対応した今後の社会教育行政の在り方について(答申)」では、地方分権推進委員会の勧告(1997年7月)をうけて、「国庫補助を受ける場合の図書館長の司書資格要件等の廃止」がうたわれ、具体的には「図書館法第13条第3項及び第19条、同施行規則第2章の規定は廃止することが適当である」とされた。施行規則第2章は、補助金を受ける場合の最低基準を示しており、司書及び司書補の配置基準も含まれている。

これでは、館長は司書有資格者でなくてもよい、図書館には司書はいなくてもよいというふうに短絡的に受け取られかねない。

このような結果を招いた背景としては、一方で司書講習派遣にいろいろ困難が伴い、管理職等の司書資格取得が難しいということがいわれてきた。また他方、図書館に司書がい

ることが図書館サービスの向上にどれほど貢献しているかということが、利用者の目に見える形で表れていないことによると思われる。つまり、図書館の専門的職員の力量が社会的に十分認知されていないといえる。このことは、公共図書館のみならず、大学図書館や、学校図書館等の専門的職員についても同様の事情がある。

このような状況を打開するためには、司書の専門性を確立し、強化して、具体的な図書館サービスの場で、その有用性が誰の目にもはっきりとわかる形で示されなければならない。

すでに 1996 年 4 月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）」において、「研修内容の充実と研修体制の整備」の必要性が指摘されている。また「高度な専門性を評価する名称の付与制度」についても、日本図書館協会（以下日図協）はその実施機関のひとつとして参画が求められている。これらは、日図協としても取り組むべき課題であり、1995 年の日図協研修問題特別委員会報告「日本図書館協会と研修」の具体化でもある。

そこで日図協は、「司書の専門性の確立と強化を目指す研修事業」の課題について、その緊急性と重要性から、既存の委員会で扱うのではなく、専門のワーキンググループ（以下 WG）を設置することとし、本 WG が設けられた。そのメンバー構成は、公共、学校、大学、短大、専門図書館及び図書館学教育各部会並びに図書館員の問題調査研究委員会の代表、及び理事である。そして時期については、秋の全国図書館大会までに報告をまとめることが求められている。

0.2 審議経過の概略

専門性の問題を検討するとき、必然的にその養成の在り方も問われることになる。しかし養成の問題は、広範にわたる検討を要することであり、本 WG の限られた時間の中では十分な検討が出来ないので、別の場に委ねることとしたい。

本 WG としては、早急な具体化が必要な研修及びその評価の在り方を中心に検討を進めることとした。

検討を進めるにあたっては、まずそれぞれの館種における専門的職員のおかれている現状を確認し、1995 年日図協の研修問題特別委員会報告及び 1996 年の社会分科審議会報告を踏まえて論議を進めた（注 1）。

また、今回専門性を検討する中で、館種の違いによる状況の差が明らかになった。

司書という名称は、公立図書館におかれる専門的職員に与えられたものであるが、他の館種においては特に定めがないので、これを転用している場合もある。例えば学校図書館の「学校司書」とか、大学図書館においても司書資格を基礎要件とするとかである。しかし、学校図書館においては司書教諭との関係が明らかにされていないし、大学図書館においても、司書資格だけでは、教育、研究に必要なサービスが十分に行えない面がある。そのため、例えば国立大学図書館協議会の「大学図書館職員の育成・確保に関する調査研究」や大学の教職員組合による「学術司書制度試案」など、独自の対応が見られる。

専門性の問題を検討するとき、当然のことながら、専門的業務は何かをあきらかにしなければならない。その観点から、公共・学校図書館、大学・専門図書館に分けて業務分析を行ったが、最終的なものに仕上がるまでには至らなかった（注 2）。

以下、今までの検討結果を報告する。関係各位の論議をお願いしたい。

1. 専門性をめぐる職員の現状

1.1 公共図書館

専門性が育ちにくい状況

『日本の図書館 1997』によれば、公立図書館は 2,423 館、職員数は 15,359 人、内司書あるいは司書補の有資格者は 51.2%、約 7,900 人の有資格者である。設置母体別では、都道府県立 61.7%、政令指定都市 62.0%、市立 53.4%、特別区立 24.3%、町立 57.5%、村立 58.2%の司書率である。全国の図書館職員の約 16%を占める特別区の司書率の低さは研修について検討する場合に大きなネックとなる。

公共図書館職員の勤続年数についての全国規模の悉皆調査はないが、1993 年のある調査によれば(『図書館評論 37 号』) 10 年以上図書館に勤務する職員は、司書資格の有無を問わず、調査人数 8,824 人の内 1,909 人、21.6%であった。また、文部省調査によれば、1991 年度に司書資格を取得した人 8,769 人のうち、その内公共図書館に職を得た人は 161 人、わずかに 1.8 %でしかない。大学、学校図書館などを入れても 396 人、資格を取得した人の 4.5%にしかならない。

もう一つの大きな問題は、専任職員の代わりに非常勤職員、臨時職員を導入する傾向が年々高まっていることである。『日本の図書館 1997』によれば、非常勤等の職員(年間実働 1500 時間換算)は全職員の 3 割を占めており、都道府県立より市区立、町村立となるほど割合が高くなっている。職員数の少ない自治体ほど非常勤職員、臨時職員の占める割合が高い。

公共図書館の職員をとりまく大雑把な状況は、毎年 10,000 人位の司書が養成されているが、図書館に職を得られる人はごく僅かであり、現場の図書館では、職員の約半数が司書有資格者であるものの、8 割近くは経験年数 10 年未満の職員である。そして、非常勤等の職員が年々増加の傾向にある。

このWGの検討課題である研修のことを考えるにあたって、司書率の低さと勤続年数の短さは無視できない問題である。

研修の現状

こうした職員状況のなかで研修はどのように行われているのか。研修についての調査がほとんどないが、日図協研修問題特別委員会が『図書館年鑑 1994』等から作成した公共図書館における研修を一覧にまとめた資料がある。これを見ていくと、1993 年度に全国で公共図書館職員向けに行われた研修 98 本のうち、対象を限定しない全職員向け研修が 23 本、初任者研修が 22 本、中堅職員以上と思われる研修が 43 本、児童奉仕を主題としたもの 10 本という内訳である。ただし研修の定義があいまいなため、特に中堅職員以上を対象とした研修のなかには、この資料で見える限り、研修の地域格差は非常に大きい。

全国規模の研修として、文部省主催の新任館長研修が始まって 5 年が経った。また、国立社会教育研修所の研修の受講条件が、「勤続年数 7 年以上の司書」と厳しくなった 1997 年度より、勤続 3 年以上の司書を対象とした図書館地区別研修が全国 6 力所で始まった。

また、日図協の「図書館建築研修会」「児童図書館員養成講座」は1980年に開始され定着したものとなっている。

1.2 学校図書館

専門性が育ちにくい現状

学校図書館法では、学校図書館に専門的職務を掌る司書教諭を置くことを義務付けている。しかし1997年度末までは、その発令は猶予されていたため、40,000校もの公立学校において司書教諭として発令されている教員は合わせて500人程度に過ぎない。多くの学校では教員が分担する校務分掌のひとつとして位置付けている。

学校図書館法の改正により、2003年3月末までに12学級以上の学校においては司書教諭が発令されることとなった。しかしこれは学校図書館専任の教員ではなく、教科や学級を担当しながら図書館の業務を行う兼務の状態は変わらない。発令されても、長くその業務に従事する保障もない。司書教諭は、学校全体の図書館利用や読書教育の計画、実践を進めるコーディネーターであるが、そのための図書館の基盤づくりや日常の図書館業務をこなすことは、個人の努力のみに委ねられかねない。

なお司書教諭資格を持つ教員は、13,000人ほどもいる（全国学校図書館協議会（以下SLA）調査）。

一方法制度によらない「学校司書」が自治体の施策として、かなり措置されてきている。文部省『学校基本調査報告書』では、公立学校における学校図書館担当事務職員は合わせて5,000人程度いることを明らかにしているが、このほかに嘱託、臨時など様々な雇用身分の職員がおり、それらを加えれば7,000～8,000人いるとも言われている。学校図書館の運営は、これら職員に負うところが多い。しかしその配置状況は、高等学校では9割近いが、小中学校では2～3割に止まっている。

学校司書の司書教諭、司書、司書補などの資格の保有については、学校種によるばらつきがある。小中学校では司書教諭は1割程度、司書・司書補は合わせて4～5割、高等学校では司書教諭は2割、司書・司書補は5～6割となっている。

学校図書館を専任もしくは主要な業務として位置付けられていても、その多くは事実上一人職場となっているところが多い。司書教諭と学校司書が併存配置されているところでも、その職務分担と身分関係が複雑になっているところもみられる。その結果、図書館業務の標準化や、その継続性を困難にさせている。

学校図書館においては、事実上ふたつの専門的職員があること、制度としてある司書教諭の配置は極めて少数であること、相対的に主要な役割を果たしている学校司書の雇用身分が様々であること、さらに図書館の専門的資格を必ずしも保持していないことなど、他の館種と違った複雑な問題がある。これらは学校図書館における専門性が確立しにくい条件となっている。

研修の現状

図書館関係団体や労働組合の行う研究集会は、活発に行われている。これらは研修的な要素をもつが、継続性や、研修の体系化には難がある。日図協、SLAなどの全国的規模の年次大会や研究集会では配慮もされているが、学校図書館職員の現状もあって、継続的

な積み重ねが出来ない。

研修は専ら、各地で行われている自主的な活動に負うところが大きい。都道府県単位で行われる各学校種ごとの研究会や、比較的大きな自治体ごとに行われる研究会、研修会である。それらは少なからず、公務として位置付けられている。しかし雇用身分により、研修が保障されていないことも、多くある。

自主的なグループによるものや研究団体、図書館関係企業によるものが、その役割を果たしている。

1.3 大学・短期大学・高等専門学校図書館

(1)大学図書館

大学図書館では、サービス対象の範囲が、教職員・大学院学生・学部学生であり、その学習・研究活動に資する学術情報支援サービスが求められる。図書館員は、基本的な図書館情報学の知識とともに、学問主題分野の基本知識が要求される。専門性を高める究極には、研究者の研究活動を支援できる“主題専門司書”を目指すことになる。

大学図書館における人事管理上の司書資格の取り扱いは様々である。

私学の財政難の状況下では、職員人事の処遇および異動の融通性を高める必要から、図書館固定的な異動が困難になり、一般事務経験者と同様に異動対象とする方針が増える傾向がある。図書館員にも大学全体を視野に入れる目を持たせる必要性が強調され、その必要性も確かにあるが、図書館に戻って来られない状況がある。

国立大学の課長は、研究助成や電算センター等の比較的図書館に関連のある部署を経験して図書館に来る例があるが、20年も図書館ばかりにいて人事異動をしないことは問題であるとの論もある。「たすき掛け」人事により、図書館業務経験や司書資格の有無を考慮されない他部局との異動が目立つ。このため「専門性の強化」以前に一般事務経験者を含めた初任者研修の必要性も高まっており、図書館業務上の最低の知識水準としての司書資格が再度意味を持ってきている。

図書館員の専門性が育ちにくい現場状況が進む中で、高度な学術情報支援サービス要求に応えうる図書館員を確保する必要性およびその困難性の認識は高まっている。

学術審議会学術情報資料分科会学術情報部会は1993年にまとめた「大学図書館機能の強化・高度化の推進について」の課題と問題解決の方策等についての審議結果の中で、「現行の司書資格は大学図書館員に要請される資質・能力としては不十分である」と指摘している。その司書資格所持者率の大学図書館における平均は67.3%である(『図書館年鑑1998』)。国立大学図書館協議会は、1994年に「大学図書館職員の育成・確保に関する調査研究班」を発足させ1996年に最終報告をまとめた。大学審議会は、1998年6月の「中間答申」の中では「事務職の専門性」を高める必要性を挙げているが、この「事務職」の中に「図書館職員」も含むと解釈せざるを得ない。私立大学図書館協会は、1996年に「私立大学図書館改善要綱」を策定・公表し、この中でも図書館員の専門性を高める研修および人事方針の必要性を強調して加盟館の自己努力を促している。

現在、国公立大学図書館員が参加できるものでは、「大学図書館職員長期研修(文部省・図書館情報大学主催)」や「大学図書館講習会」「学術情報センター・情報ネットワーク担当職員研修・目録システム講習会・ILLシステム講習会」「国立国会図書館主題別研

修会」等がある。私立大学図書館協会東地区部会研究部は、2年単位の参加を原則とする15の研究分科会を継続している。これは、加盟館の館員が合宿を含む月例会の自主的な計画の研究活動を通して専門業務分野別の問題解決および相互の情報交換を行う研修制度である。

大学図書館および専門機関が構成する医学図書館協会、日本薬学図書館協議会、音楽図書館協会、経済資料協議会、法律図書館連絡会等では、独自に各主題の専門的な図書館サービスの向上を目指した研修計画を展開している。専門図書館協議会、情報科学技術協会では、企業の資料室・情報部門を中心に大学の部局図書館員も含めたメンバーにより、最新情報を得る実務に直結した積極的な活動を行っている。

(2)短期大学図書館

景気の低迷、18歳人口の低下、志願者の短大離れなど、短大を取り巻く環境は厳しさを増しており、その影響が予算、人員の削減となって館の運営にも影響が出ている。また、『日本の図書館 1997』によると短大図書館数は428館あり、1館あたりの職員数の平均は2.1人（回答のあった412館の平均）である。このうち、専従職員の司書あるいは司書補の有資格率は『図書館年鑑 1998』をみると78.4%で大学図書館より10ポイント程度高い。

職員に求められる職能は、大学図書館とほぼ同等であるが、職員数の少ない小規模な図書館が多いため、一人が受け持つ業務範囲が広く、職員の持つ職能がそのまま館の運営に反映される割合が大きい。そのため、職員の職能、ひいては専門性を高める研修が重要である。

短大図書館独自の研修は、日図協短期大学図書館部会、公立短期大学図書館協議会、私立短期大学図書館協議会などで実施されており、知識・技能の習得、情報交換の場として重要な役割を担っている。しかしながら、階層別、体系的な観点から行われていないのが現状である。また、研修を受ける職員側の問題として、職員数が少ないため、業務時間内に研修を受けることが困難な図書館もある。

(3)高等専門学校図書館

高専図書館数は『日本の図書館 1997』によると61館で、1館あたりの職員数の平均は2.8人である。このうち、専従職員の司書もしくは司書補の有資格率を『図書館年鑑 1998』でみると54.4%とやや低い。

高専の大部分を占める国立の場合、職員は事務官として採用され、図書館に配属されてもおおよそ3年毎に異動してしまうため、職員の専門性を高めることが困難な状況である。公立の高専においても人事異動により、一つの図書館で腰を落ち着けて仕事ができない例がみられる。職員数が少ない小規模図書館のため、館の運営にあたっては短大図書館同様、職員にかかるウエイトが大きく、研修は重要である。また、高専図書館は法的な位置づけがないため、組織の確立という面で問題となっている。近年、図書購入費、職員の削減傾向も見られる。

研修・勉強会は、北海道地区高等専門学校図書館事務協議会、高専図書館懇談会で実施されているが、現状では研修の場が少ない。そのほか5地区に協議会、館長会議などがあり、研修の問題を含めた様々なテーマで活発に協議されている。全国規模の情報交換の場として、全国図書館大会に合わせて開催される高専懇話会があり、その時々の問題・課題について情報交換がなされている。

1.4 専門図書館

官庁図書館、地方議会図書室及び民間各種団体調査研究機関その他の機関の図書室を会員とする専門図書館協議会（専図協）が1996年に実施したアンケート調査によれば、専門情報機関2,189機関におけるスタッフ数の平均値は（兼任、パート等を含めて）16.5人、そのうち2人以下が681機関、3～5人が689機関と、それぞれ全体の三分の一を占めている。司書有資格者数0人と回答した機関の数も、1,045に上っている。

経済不況が長引く中、企業のリストラ・合理化が行われる一方、政府、地方自治体でも行政改革の動きが進んでおり、専門図書館の運営にも親機関の厳しい経営状況が影響している。専図協が会員機関（696）に対して実施したアンケート調査では、予算・人員の削減、占有面積の縮小等、経済不況の影響を被っていると答えた機関が回答総数の78%を占めた。

このような厳しい状況下、少人数で図書館を運営するスタッフにとって専門性の確立と強化は喫緊の課題だが、1996年の調査によれば、制度化された職員研修プログラムを有すると回答した機関数は僅か86であった。また、OJT（On-the-job training）の重要性を認識しつつ、実施に至っていない機関が1,041もあった。皮肉なことに、スタッフ数が少なくなるほど研修プログラムを有せず、OJTを実施しない比率が高くなっている。さらに、いわゆる「一人職場」の図書館では、長期間に及ぶ外部研修への参加は非常に困難である。

しかし、調査からは、セミナー、見学会等に積極的に参加し、他機関の参加者との交流からも実務に直結した最新情報を得ようと努めるスタッフの姿が浮かび上がる。

専図協では、会員機関職員のための研修・交流の場として、全国研究集会、秋季セミナー、地方議会図書室等職員セミナーを開催するほか、地区協議会（7）単位でも研究会、見学会、講演会等を実施している。主題別の団体でも、日本医学図書館協会、日本薬学図書館協議会、音楽図書館協議会等が、研修事業に力を注ぎ、会員機関職員の専門性向上に努めている。また、情報科学技術協会、科学技術振興事業団等の関連団体、国立国会図書館、日本図書館協会等が主催する各種シンポジウム、セミナー、研究集会も、研修・交流の場として重要である。

なお、専図協は、資格検定試験の実施を検討するための準備委員会を立ち上げている。司書、データベース検索技術者（サーチャー）、情報処理技術者にまたがる広範囲な情報管理の専門家の育成を目指した内容が想定されており、今後の動向が注目される。

2. 研修事業検討のための着眼点

2.1 総論

1996年の生涯学習審議会社会教育分科審議会の研修等に関する報告で、「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。」と述べられていることを念頭におきつつ、専門性の強化につながる研修の在り方について検討した。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である。しかしながら本WGでは、プログラムを提示するまでには至らなかった。今まで出された意見を羅列的に紹介するにとどまっている。業

務分析の検討過程で、各館種にわたって専門性の要素として、図書館経営に関する能力が欠かせないことが確認できた。既存の研修の評価・位置づけについては結論を得るまでには至っていない。

研修の計画にあたっては、他機関等との連携も必要である。国立国会図書館では、2002年度に開館予定の関西館（仮称）において、内外の図書館員を対象とした研修・交流事業が行われる予定であり、現在、図書館研究所が中心となって、国立国会図書館が行うべき研修の内容等について調査活動が行われている。また、図書館情報大学では、学内に生涯学習推進室を設け、図書館情報学分野の職業人の生涯学習について調査研究を行っている。これら国立国会図書館やその他の研究機関等とも研修内容、場所等も含めて十分連携を図っていくことが必要である。司書養成課程を持つ全国の大学等とは、講師スタッフについて協力を求めることも必要である。さらに研修の計画・実施にあたっては、共催の場合においても、日図協としての主体性が発揮できる体制が必要であることが指摘された。

研修の実施にあたっては、開催場所、曜日、時間等の問題もある。場所については、新会館の活用ということもあるが、他方において、全国に所在する図書館の職員にとって、身近なところで受講できる体制が必要である。そのためには、全国に約 200 もある司書養成課程を持つ大学等とのタイアップも考慮する必要がある。

曜日、時間帯等についても意見があった。個人的に自由に参加できるためには、土、日曜日、平日の夜間等が考えられるが、職場における研修派遣となると、平日の昼間が望ましい。専門性の強化の課題を、個人の意向に委ねるのか、職場の組織体制の中で位置づけるべきなのかによって意見も分かれるところであり、さらに議論を煮詰める必要がある。

研修の方法としては、従来の集合形式の講義聴講だけでなく、実習やディスカッション等も取り入れる。また国内外の図書館や大学等への留学や研修派遣等も考えたい。日図協が行うセミナー等は、豊富なメニューが用意され、時間も昼間だけでなく夜間にも開設するなどの工夫が欲しい。

日図協主催の研修について、受講資格として日図協会員であることを条件づけるかどうかも議論された。職能団体でもある日図協の会員であることは望ましいが、未加入の図書館職員等にも門戸を開き、会員の拡大につなげる意味から、受講資格としては会員非会員を問わないこととした。したがって、修了後に入会を勧めるとか、受講料等の面で会員に対する優遇措置はあるべきだとの意見が出された。

以下、各館種毎に研修事業検討のための着眼点について述べる。専門図書館、短期大学図書館、高等専門学校図書館については、大学図書館の項に含めて扱う。

2.2 公共図書館

研修の対象

公共図書館における研修の対象者は、司書有資格の公共図書館勤務の経験者、または一定程度の他の図書館経験を有する者とする。

司書資格を持たない職員が図書館に配置された場合、専門性強化以前の問題として、この段階での入門的な研修が必要であるが、当WGでは、このレベルの研修については検討対象としない。

司書有資格者の就業時点でのバックボーンの差異（高卒で司書補講習、短大司書課程が

ら大学院修了まで) 是正のための、就業してから 1～2 年の時点での研修については検討する。

研修の内容・体系

司書講習科目の 20 単位と、日図協図書館学教育部会が提案していた 24 単位案とのギャップを埋める必要があるという意見があったが、研修と新カリキュラムとの関連について、詳細に検討するまでに至らなかった。

また、業務分析を行う過程で、図書館経営(マネジメント)に関する能力は、今後ますます必要とされることが明らかになった。研修プログラムに反映する必要がある。

研修の体系に関しては、就業 1～2 年目は、主として図書館員としての意識や意欲を高めることを目的とする。「図書館員の倫理綱領」や「図書館の自由に関する宣言」についての研修等が考えられる。

3 年以上の経験をベースとして、サービスに関する内容を中心とした高度な専門的研修については、文部省等が主催する地区別研修のレベルを想定する。

7 年以上の経験をベースとして、図書館経営に関する内容(サービス計画、マネジメント等)を中心とした高度な専門研修については、国立社会教育研修所が行っている「図書館司書専門講座」や、国内外の図書館経営の実際に学ぶ派遣研修なども考えられる。

2.2 学校図書館

研修の対象

学校図書館に専任で正規の専門職員を配置する要求の高まりは、合わせて学校図書館にはどういう専門性をもった職員を置くか、その養成教育はどうあるべきかを検討することになる。同時に緊急の課題として現在いる学校図書館の職員のレベルを向上させることが必要である。日図協はそれに応えることが求められている。学校と学校図書館の世界に日図協の存在を示すことにもつながる。

学校図書館法の改正により、文部省は 40,000 人もの司書教諭の養成を計画している。これは必ずしも学校図書館に専念できる職員の配置とはならないが、より充実した学校図書館とするために、研修の対象とする必要がある。

さらに、これまで配置され、引き続きその配置拡大が求められている学校司書に対して、その役割を果たすことのできる研修をする必要がある。

既に司書教諭や学校司書を対象とした新たな研修を実施している自治体もある。パートなどの雇用身分にある学校司書やボランティアを対象とした研修講座を実施しているところもある。検討すべき課題である。

研修の体系・内容

初任者に対しては学校教育と図書館についての基本的なこと、3～5 年の経験者には新しい知見を現場に生かすこと、10 年経験者には変化する社会や学校に対応した図書館運営について、さらに 20 年経験者には後継者の育成ができるような研修の体系化が必要である。教育委員会など行政当局の実施する研修の体系化も参考となる。

ひとり職場となっている現状から、実務や方法、手法などについて、他で行われている優れた事例を学ぶ研修は欠かせない。子どもたちの図書館利用促進、教員の図書館を活用

した教育活動等を支援出来るものである。

同時に教育に対する父母の期待や要求の高まりや変化、教員が行う教育内容・課程の変化、教育行政の変化などに応じた図書館を創造できるようにすることが求められる。

2.4 大学図書館

研修の対象

(1) 図書館で仕事を始めて1～2年の職員対象は、図書館で仕事をするために受けた職業教育の相違（司書講習、短大司書課程から大学院修了まで）から、また、特に私立大学においては、人事異動の頻繁化から、司書資格を持たない職員が図書館に配属されることが多くなっており、入職段階でのスキルの格差が著しく存在するという実態がある。専門性強化以前の問題として、この段階でのスキルを標準化するための研修が必要である。これを「基礎研修」と位置づけることができる。（ただし、このレベルの研修は、当WGの主たる検討課題ではない。）

(2) 「専門性強化のための研修」を考えた場合、現場での職務遂行能力をいくつかのレベルにわけ、そこで求められる業務遂行のためのスキルを身につける研修を想定することができる。そのレベルとは、例えば以下のようなものが考えられる。

- a) ある係（目録、逐次刊行物、レファレンス等）でその業務を自立して遂行できるレベル、
- b) ある係でその係の業務をマネジメントできる能力、
- c) ある部門（パブリックサービス部門、テクニカルサービス部門等）で、当該部門を統括できるレベル、
- d) 一つの図書館のマネジメントをするレベル。

これらの研修を「専門研修」と位置づけることができる。この4つのレベルを想定した場合、それぞれの受講資格を考えると、経験年数は「一定の」尺度となりうる。例えば、a)は1～3年前後、b)は3～5年前後、c)は10～15年前後、d)は15～20年前後、といった見当である。「研修の対象」はこの経験年数を考慮した個々の図書館員の当該時点でのスキル、問題関心のあり方等によって決定される。

(3) また、一定程度のレベル - たとえば10年 - を考え、業務責任のレベルにとらわれない研修をする、という考え方もある。

研修の体系・内容

(1) 体系

専門研修の体系は、既に行なわれている各研修（文部省、国立大学図書館協議会、私立大学図書館協会、学術情報センター等）および、今後日図協で実施することが想定される研修に対し、上記 a)～d) のレベルを設定し、受講し修了すればポイント(単位)を与える、といったものとする。

(2) 内容

専門研修の内容は、上記のレベルごとに設定される。すなわち、

- a) については、これまで伝統的に「図書館員の専門性を表現する業務」とされてきたもの - コレクション・マネジメント（蔵書構成）、資料組織（目録・分

類) 利用者サービス(貸出・レファレンスサービス) - を、それを自立して遂行できること、

- b) については、それらの業務をマネジメントできることに加えて、図書館の経営管理および(コンピュータシステム)管理について、それを知識として知っていること、
- c) についてはそれら5つの事柄についてそのサービス改善、研究開発ができること、
- d) については経営管理が完全にできる、すなわち図書館のトップとして業務を遂行できること、

がそれぞれそのレベルに到達するための内容とすべきである。

大学図書館員の専門性を考えると、主題知識を抜きに考えることはできないが、今回の検討の中ではこれらの研修に関する十分な検討ができなかった。各主題(医学、農学等)の図書館協会(協議会)が実施している事業を参考にしつつ検討することが必要である。

研修の方法

研修の内容は、講義とその聴講というかたちではなく、現場での問題の解決能力を身につけるという観点から、実習およびディスカッションを中心とした内容とする。

研修のうち、日図協が行なう研修は、「講習」として日図協によって用意され、希望者が申込みの上受講する。豊富なメニューが用意され、時間も昼間だけでなく、現職者が無理なく参加できる夜間に開設するなどの工夫をすることが望ましい。

3. 高度な専門性を評価する制度について

このWGでは、「高度で実践的な専門性を有する司書に対し、名称を付与する」ことは司書を評価する制度として検討すべきこととし、その実施機関としては、日図協がもっともふさわしいと判断した。

「名称」を付与するための評価方法についてはいろいろな意見、案が出された。おおまかに整理すると次のようになる。

司書としておおむね10年以上勤務した者がその対象となる。

対象となった時点で論文の提出、審査を第一とする。

また、その時点までに関係誌に掲載された論文等も評価の対象とする。同様に、それまでに受講した他の研修(例:文部省主催の地区別研修、国立社会研修所主催の研修、地方の協会主催の研修等)も評価の対象とする。そのためには、協会が研修モデルプログラムを提示して、ポイント制、単位制などを採用する。どの研修を評価の対象とするか、その評価の方法等については、今後の課題である。

また、日常的な図書館職員(司書)としての仕事も評価の対象とすべきであるが、研修講師の経験の有無、所属長の評価等がその方法として考えられる。

日図協の会員であることの有無も要件とすべきとの意見もあったが、これは意見が分か

れた。以上の要件を日図協の「評価委員会」なり「認定委員会」なりが、総合的に判断、審査して、「高度な専門性を評価する名称」を付与する。

「名称」の付与とするか、「資格」の付与とするかは、問題点の整理が充分できてはいないが、公共図書館について、図書館法に定められた司書という資格がすでにあることから、「名称付与」が望ましいと考えられる。大学、専門図書館の職員については、図書館法の「司書」を準用してはいるものの、法に定められた資格のないことから、新たに「資格」を付与することも考えられる。その場合、どこが「資格付与」することが妥当なのか検討が必要である。

名称付与に対して、職階、あるいは処遇上、何らかの形で反映させることの是非について、意見交換はおこなったが、結論を出すに至っていない。その場合でも、勤務する自治体や大学等には付与した内容を通知した方がよいという意見も出された。

なお、どんな名前の名称にするかは、結論を得ていない。

4．今後の課題

4．1 早急を実施すべきこと

4．1．1 モデルプログラムの作成

専門性を育て、強化し、高度な専門性の評価につながる研修等のモデルプログラムを提示する必要がある。既存の研修の評価と位置づけを行い、不足する部分については日図協独自の研修を提案する。新会館の完成に伴って、セミナー等の開催の要望も寄せられている。また、研修カリキュラム作成のためには、専門職の担うべき業務を明らかにしておかなければならない。そのためには、中断している業務分析を早急に完成させる必要がある。

4．1．2 「高度な専門性を評価する名称の付与制度」具体化に向けての検討

先に示した「高度な専門性を評価する制度について」にしたがって、具体化に向けての検討が急がれる。あわせて、名称付与以後の能力の維持向上についても検討をする必要がある。

4．2 図書館の専門的職員の養成

より高度なサービスの提供を実現できる専門的職員を目指すためには、現行の養成制度を前提とした研修だけでは限界がある。養成制度そのものも再検討しなければならない。

1996年の社会教育分科審議会報告を受けて、講習科目の改訂などいくつかの改善がなされた。しかし、司書講習の存在そのものが、有資格者を採用しなくても講習にやればよいという人事サイドの安易さを招いて、大学で資格を取得した人たちの就職の門戸を狭めているともいえる。そのため、司書講習を廃止すべきという意見もある。

また、同じ司書資格なのに、短大での資格取得者から、大学院修了での資格取得者まであり、それでよいのかといった意見や、大学図書館や公共図書館等などの館種においても通用する図書館専門職員としての養成が必要ではないか、といった意見もある。

いずれにしても、他の国々の養成制度を参考にしたり、制度の運用を行う行政当局（文部省）や関係団体との協議も含めて幅広い論議が必要である。

(注1)

日図協研修問題特別委員会「日本図書館協会と研修」

この報告は、1993年12月に発足した同委員会がその後1年半かけて、日図協における研修問題を検討したものである。内容は日図協の研修活動、研修の必要性、館種別の実施状況分析、日図協が果たすべき役割などである。同委員会は研修を実施する委員会ではなかったため、研修内容や名称・資格の付与など実施に向けた具体的な検討は行われていない。

本WGでは、まず当時の委員より説明を受け内容理解に務め、その骨子を踏まえて審議を行っていくことを確認した。そして、同報告に盛り込まれた方策の実施状況を確認し、5章「日本図書館協会と研修プログラム」、6章「日本図書館協会会員への研修バックアップ機能」で述べられている日図協が研修事業で持つべき直接的・間接的機能を参考に、審議の際の論点整理を行った。

論点として、基盤整備、研修体系、研修内容の3点が挙げられる。は研修事業のマネジメントを行うための原案作りであり、は研修の対象者・段階、主催・共催などの開催方法、名称・資格の付与などグランドデザインの構築である。については、本WGの構成委員をその所属により、公共・学校図書館分科会、大学・専門図書館分科会に2分しそれぞれの分科会で業務分析を実施し、その結果を踏まえて検討にあたることとした。

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)」

この報告は、同審議会が1993年3月より計画部会を中心に、生涯学習社会の構築に重要な役割を果たす上記3資格に関わる養成、研修の改善・充実を調査審議したもので、1996年4月に出された。

この中で司書などの研修について、領域・内容、方法、体系および体制整備の基本的な考えが示されている。さらに、「高度の専門性を評価する名称の付与制度」として、実務経験、研修などを積んで高度で実践的な専門性を有する司書に対し、名称を付与する制度を設けることを提言し、これについても基本的な考えが示されている。特に、名称付与制度については、その実施機関が「国立教育会館社会教育研修所又は図書館関係の全国的団体が実施する」とされており、日図協もその対象とされている。

これらは司書の専門性の確立と研修に関わる課題であり、当然日図協としても対応しなければならない問題である。本WGでは、日図協研修特別問題委員会報告を踏まえ、併せて検討し審議を進めていくこととした。

(注2)

専門性の確立と強化の問題を考えると、まず専門性たる職務を明確にする必要があると判断し、そのために公共・学校図書館分科会と大学・専門図書館分科会に分かれて業務の洗い出しを行った。これらの作業を通して、各館種に共通な業務と異なるもの等を整理し、研修カリキュラムに反映させることを目的としたものである。

公共・学校図書館分科会では、1950年の文部事務次官通牒「司書及び司書補の職務内容」を参考にしながら、ある市立図書館で試みられた「業務分類表」を手がかりに作業を進めた。

大学・専門図書館分科会では、1968 年全国国立大学図書館長会議が作成した「大学図書館の業務分析」の見直しという形で作業を行った。

ひとつおり業務分類表の見直しは終わったものの、用語等の解説まで行うに至っていない。このままでは誤解を生じるおそれが多いので、今回、業務分類表全体の公表は見送ることにし、大項目のみを紹介する。今後中・小項目まで再度検討し、解説を付して発表できる機会を待ちたい。

<公共・学校図書館>

．管理的業務 ．資料の選定及び収集 ．奉仕的業務 ．学校図書館特有の奉仕的業務

<大学・専門図書館>

．経営管理 ．コレクション・マネジメント ．資料組織 ．サービス ．システム管理

付録１．参考資料一覧

- ・ J L A 研修問題特別委員会「日本図書館協会と研修」『図書館雑誌』89(12) p.1008-1012, 1995.12.
- ・ 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)』平成8年4月24日 50p.
- ・ 文部事務次官通牒「司書および司書補の職務内容」(昭和25年9月 文社施第370号)
- ・ 全国公共図書館協議会編『公共図書館職員の研修に関する実態調査報告書 - 平成2年3月』全国公共図書館協議会 1990.3.
- ・ 全国公共図書館協議会編『公共図書館職員研修：望ましいあり方 - 全国公共図書館協議会平成2年度調査・研究報告書』全国公共図書館協議会 1991.3.
- ・ 日本図書館協会編『海外図書館員の専門職制度調査報告書』日本図書館協会 1994.12. 50p.
- ・ 河田隆「研修は図書館経営の一環である」『図書館界』49(3) p.178-186 1997.9.
- ・ 学校図書館の充実等に関する調査研究協力者会議「司書教諭講習等の改善方策について(報告)」平成10年2月25日 8p.
- ・ 全国国立大学図書館長会議編集『大学図書館の業務分析』日本図書館協会 1968年6月
- ・ 伊藤祐三「国立大学図書館の研修について」『現代の図書館』31(3) p.160-165 1993.9.
- ・ 国立大学図書館協議会大学図書館員の育成・確保に関する調査研究班「大学図書館職員の育成・確保に関する調査研究班 - 最終報告書 - 」平成8年3月 16p.
- ・ 野添篤毅「ディジタル情報時代における医学図書館員の教育と研修」『医学図書館』44(3) p.298-302 1997.
- ・ 竹村心「噂の『学術司書』ってなあに？」『大図研京都』No.154 p.7-14 1997.12.
- ・ 大庭一郎「『大学図書館の業務分析』 - 日本の大学図書館における専門的職務と非専門的職務の分離の試み - 」『図書館学会年報』44(1) p.32-47 1998.3.

付録２．ワーキンググループメンバー一覧

座長 山本 宏義（相模原市立図書館）
大越 朝子（早稲田大学・大東文化大学）
小田 光宏（青山学院大学）
笠井真一郎（女子美術短期大学図書館）
酒井 信（名城大学附属図書館）
鈴木 正紀（文教大学越谷図書館）
関 善一（東京都立中央図書館）
高山 正也（慶應義塾大学）
西村彩枝子（江東区立江東図書館）
藤勝 周次（中央大学図書館）
宮部 頼子（白百合女子大学）
森 智彦（東横学園女子短期大学）
横山 幸雄（国立国会図書館）

付録３．ワーキンググループ会議開催経過

【全体会】８回

1998．３／９、３／30、５／13、７／１、７／21、８／10、８／31、９／21

【公共・学校図書館分科会】４回

1998．４／23、５／21、６／11、８／５

【大学・専門図書館分科会】４回

1998．４／19、５／30、７／１、８／５