

# ARTICLE

## 司書養成のレベルアップをめざして — 草の根からの学習運動を —

筑波大学大学院図書館情報メディア研究科教授 葉袋秀樹

### 1. 図書館と図書館職員の現状 公共図書館の現状

これからの図書館の在り方については、2006年に、これからの図書館の在り方検討協力者会議から『これからの図書館像』<sup>1)</sup>が発表され、図書館現場に大きな影響を与えた。また、2008年には、主に図書館運営の改善の観点から図書館法が改正された<sup>2)</sup>。

多くの図書館が『これからの図書館像』を参考に、図書館サービスに取り組んでいる。これらの図書館では、従来の貸出サービスに加えて、課題解決支援サービスとそれを支えるレファレンスサービス、情報技術の活用に取り組んでいる。課題解決支援サービスは、子育て支

援、学校教育支援、行政支援、ビジネス支援（地場産業支援）、法律情報、医療・介護情報、就職情報の提供等からなる。現在の図書館サービスは、新しいサービスが普及する過程にあると考えられる。

しかし、不況による財政困難と指定管理者制度等による合理化はさらに進行しており、新しいサービスに取り組んでいる図書館でも、予算や職員の削減が徐々に進んでいる。このため、改革に取り組んできた図書館職員にも疲労感があると言われている。

このような状況に対応するには、明確な指針と展望を提起することが必要である。本稿では、そのうち図書館職員の養成について論じる。養成の前提

となる、これからの図書館職員に必要な専門的知識／技術については、本号の他の論文を参照していただきたい。

### 図書館職員の現状

図書館職員については、図書館法で専門的職員として司書・司書補の資格が定められているが、実際には、司書が配置されていない図書館がある。また、司書が配置されている図書館でも、専門職員として評価されていない場合もある。これまで司書が採用され配置されてきた図書館でも、最近では司書の採用が一時中止されることが多く、司書の高齢化が進んでいる。

これと同時に、図書館業務の委託や

指定管理者の導入が進行している。この場合も、専門的業務には司書有資格者の配置が必要であるが、その点が不明確なまま合理化が進められている場合が多い。

現状では、正規職員の司書が減少し、非正規職員を統括する正規職員すら不足することが予想される。新しい図書館像を目標に業務分析を行い、専門的職員の必要性を明確にする必要がある。

#### 図書館職員の養成と研修

司書の養成に関しては、2009年2月に、これからの図書館の在り方検討協力者会議から「司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について（報告）」<sup>3)</sup>が発表され、4月に、大学において履修すべき図書館に関する科目（以下、履修科目という）が定められ、単位数も20単位から24単位に増加し、科目内容も図書館に対する最新のニーズに配慮される内容に改善された（2012年4月施行）。

養成の根本となる研究については、図書館情報学関係の大学院博士課程が

増加し、研究の量と質が向上している。一部の大学院では、夜間開講が行われ、多数の社会人が学んでいる。また、遠隔教育（e・ラーニング）を用いた司書養成（八州学園大学）、司書講習（明治大学）も始まっている。これらによって、研究と教育においてかなりの成果が上がっている。

職員研修に関しては、その重要性が確認され、キャリアパスの考え方にもとづき、研修の体系化が検討され、遠隔教育の技術を活用するなどの改善が図られている<sup>4)</sup>。しかし、図書館現場では、研修予算が削減され、研修に参加する時間が取れず、集合研修の参加者が減少するなどの問題が生じている。

#### 2. 図書館職員の力量の向上

この現状に対して、どのような対応が考えられるだろうか。司書が配置されない理由のひとつとして、司書の力量に対する批判が考えられる。これまでに、司書の力量を高めるために、大学における図書館職員の養成（図書館学教育）の改善が検討されてきた。改善案の内容は、(1)履修科目の単位数の

増加、(2)司書課程の専攻科への再編、(3)大学院における養成である。

(1)の履修科目については、戦後、図書館法で司書資格が定められて以来、15単位の単位数が批判されてきた。その後、19単位（1968年）、20単位（1996年）と、徐々に単位数の増加が図られ、24単位（2009年、2012年施行）まで拡大されてきた。これによって、かなりの改善になると考えられるが、これでも根本的な解決には不十分であろう。大学における副専攻である限り、単位数の増加には限度がある。

(2)は、図書館情報学等の専攻科を設置することである。いくつかの大学では、図書館・情報学、社会情報学、生涯学習論等の専攻科が設置され、その中で司書養成も行われているが、設置する大学は、大都市圏の大学に限られている。このため、全国の公共図書館のための職員の養成は難しく、今後、全国レベルでは、養成の中心は司書課程になるだろう。

(3)は、図書館司書の養成を大学院で行う考え方で、これまでの研究中

心の大学院とは異なるが、現在では、まだ将来の課題とされている。

それぞれ一定の改善にはなるが、根本的な解決には不十分である。

このほか、制度面では、現行の司書資格に対して、「上級司書」の資格の設置や、そのための資格試験の実施、あるいは司書の能力向上のための資格試験を求める考え方もある。最近では、日本図書館協会による図書館職員の研修実績等の認定制度<sup>5)</sup>や日本図書館情報学会による図書館情報学学力検定試験<sup>6)</sup>の提案も行われている。

現行の司書に対する上級資格を法律で定める場合は、図書館法の改正が必要になる。行政関係者によれば、国のこれまでの規制緩和政策のもとでは、新たな資格を設けることはほとんど不可能であり、上級資格を設けることは新しい資格を設けることと同等と見なされる、とのことである。

したがって、上級資格を設ける場合は、民間団体による資格になる。このため、民間レベルでさまざまな取り組みが行われているものと考えられる。民間団体による資格には、次の3項目

が必要である。

- ① 実効性のある認定・評価基準
- ② 試験を含む認定に必要な費用
- ③ 民間団体内部での合意

これらの実現は、いずれもそれほど容易なことではなく、実現までには時間がかかりそうである。

### 3. 新しい発想による解決策

では、どうしたらよいのだろうか。当面、他の解決策が必要である。現在の図書館が置かれた状況を考えると、次の4つの条件が必要である。①現在の人的・物的資源で実施できる、②比較的短期間で開始できる、③意欲のある人々が個々に取り組める、④全国で実施できる。

このような条件を満たす改革案を提案するには、発想の転換が必要である。日本の公共図書館では、資格制度以前の問題として、司書の学習が不十分であるため、まず司書による学習の裾野を広げることが必要である。

解決策は、大学における司書養成のための履修科目を第1段階と見なし、大学卒業後の学習を第2段階と位置付

けることである。第2段階は、第1段階の履修科目の内容を深めたものである。第1段階の履修科目を学んだ学生は、採用後も長期間学習を続けて、専門職員に相応しい力量を身に付ける。多くの現職者が第2段階の学習を行うには、土曜・夜間開講、集中講義、通信教育、e・ラーニング、司書講習などの形態での開講が必要である。

これは、社会人大学院制度の考え方を学部レベルの司書養成に適用するものと考えることができる。司書課程で、現職者を対象に、履修科目の内容を深めた科目を開講することによって、司書養成の向上を図ろうとするものである。

これは、どの司書課程でも実施可能であり、各大学の開講科目数は少なくともよく、あまり多くの労力を必要としないため、①～④の条件に適合する。従来の考え方とは異なるが、現在の日本の図書館の実情には適合している。

このように考えると、従来の図書館学教育の欠点が明らかになってくる。それは、履修科目の内容を深めた科目を開講する大学が少なく、開講してい

る場合も、現職の図書館職員に開かれていなかったことである。

#### 4. 新しい履修科目の考え方

今回の履修科目の制定の基礎には、そのような考え方が存在していると考えられる。報告書には次のように書かれている。

図書館に関する科目は、図書館で勤務し専門的職員として図書館サービズ等を行うための基礎的な知識・技術を修得するためのものであり、その後、さらに専門的な知識・技術を身に付けていくための入口として位置付けることが適切である。すなわち、司書に必要な資質・能力は、司書資格を取得した後、図書館の業務経験や研修及びその他の学習機会等による学習等を通じて、徐々に形成されていくものであり、図書館に関する科目はそのための基盤を形成するものと考ええる。

このため、大学は、学生に資格取得後も学習を続けるよう奨励し、図書館の設置者は、司書に資質・経験

等に応じて継続的に研修に参加させ、知識・技術を向上させるように努め、図書館職員は自主的に学習を積み重ねることが重要である（p. 3・4）。

科目のうちでは、選択科目が重要である。選択科目は、次の7科目（各1単位）からなり、そのうち2科目を選択する。

- 図書館基礎特論
- 図書館サービズ特論
- 図書館情報資源特論
- 図書・図書館史
- 図書館施設論
- 図書館総合演習
- 図書館実習

選択科目については、報告書では、次のように書かれている。

必修の各科目で学んだ内容を発展的に学習し、理解を深める観点から、各区分の特論や図書・図書館の歴史、施設・設備に関する科目の中から各大学の判断で選択し、解説または演

習・実習を行う（p. 10）。

ここで重要なのは特論である。各大学の判断によって、教員の専門とするテーマ、たとえば、「図書館の人事管理」「地域資料」「課題解決支援サービズ」などの内容の科目を開講することができる。

司書資格を持つ図書館職員が、これらの科目を履修すれば、司書資格プログラムの学習を行うことになり、図書館職員の間にも履修科目よりも深い知識や技術が徐々に普及し、力量が高まる。

これらの科目は、土曜・夜間開講、集中講義等の形態で開講され、図書館職員は、科目等履修生となることによつて履修することができる。

これによつて、より専門的な内容を学習したい図書館職員のニーズと、より専門的な内容の授業を行いたい大学教員の希望が結びつくことになる。

大学教員の側も、図書館職員が履修することによつて、現場と交流ができ、履修科目よりも深い内容の授業を行うことができる。司書課程の学生も増加

し、大学の社会貢献になる。

## 5. 図書館専門職員の確保

現在も司書採用を行い、レファレンスサービスや課題解決支援サービスに取り組んでいる図書館では、司書職制度を維持する展望がある。しかし、司書採用を一時中止している図書館では、司書採用を再開しない限り、徐々に司書の高齢化が進み、やがては図書館から正規職員の司書がいなくなる恐れがある。このような深刻な状況にもかかわらず、公共図書館関係者の間では、そのことが十分検討されておらず、議論もされていない。

現在、地方自治体では、定員削減が続いているため、司書採用を一時的に中止している図書館が多い。しかし、どんな職場でも、職員に年齢の断層が生まれると、円滑な運営が困難になる。また、一度断層ができてしまうと、新規採用が難しくなる。これを避けるには、たとえ少人数でも、司書採用を続けることが必要である。新規採用ができなければ、現在の自治体職員の中から、図書館業務を担う職員を養成す

ることが必要である。

筆者は、事務職の図書館長と接することが多いが、多くの図書館長がこの点を危惧し、司書の年齢に断層を作らないように、司書採用を再開することが必要であることを指摘している。

今、必要なことは、正規職員の司書に年齢の断層を作らないように、司書の採用や図書館職員の確保を行うよう各自自治体に働きかけることである。ただし、それには、今後の社会において図書館が果たす役割を明確にするとともに、司書の職務内容を明らかにすることが必要である。ここでも職務分析が必要である。

## 6. 職員研修のあり方

研修の重要性は広く認識されているが、現実には、職員の定数が削減され、研修予算も削減される中で、研修への参加はますます困難になっており、集合研修への参加者は減少している。

研修は、正規職員だけでなく、非正規職員にも開かれなければならない。特に、非正規職員の意欲を高めるには、研修はきわめて重要である。そのため

には、非正規職員が学習しやすいような配慮が必要である。

ここでも発想の転換が必要である。それは、これまでのような集合学習だけでなく、自己研修の支援に力を入れることである。もっと多くの職員が、多額の費用負担なしに、勤務先の図書館や自宅で自己研修ができる方法を工夫することである。

第一には、研修会の講演・講義記録、配布資料、録画ビデオ・録音資料や、論文、調査資料等の参考資料を入手しやすくすることである。今後は、自己研修のための学習案内を提供することが重要になる。これらの提供には、インターネットの利用が効果的である。

第二に、自己研修の一環として、大学の授業の履修を奨励することである。研修では、特定テーマに関する講義は1時間半から2時間であり、受講者は受身に講義を聞くだけで、試験がない。大学の授業であれば、特定テーマについて、合計数日間の講義を聞き、レポートの提出を求められ、試験がある。第三に、図書館職員の学習成果の発表の機会を設けることである。研究会

等での口頭発表と雑誌での発表の二つの方法があるが、公共図書館職員にはいずれの機会もほとんど皆無である。

図書館業務の密度が濃くなる中で、自己研修を行うことは困難であり、すべての職員がこのような自己研修を行えるわけではない。しかし、意欲のある職員が自己研修を効率的に行えるような条件整備を行うこと、そのような自己研修を奨励し、評価することが必要である。

参考資料の提供については、文部科学省は、エルネットを通じて新任図書館長研修等の研修を行い、国立教育政策研究所社会教育実践研究センターは、ウェブサイトで研修関係の情報発信を行っている<sup>7)</sup>。既にこのような形で遠隔研修が可能になっている。

地方では、研修会の配布資料や関係論文をウェブサイトに掲載している県図書館協会や、地元の大学と連携・協力して体系的な研修を計画している県図書館協会がある。

## 7. おわりに

社会状況は大きく変化している。そ

の中で図書館が生き残るには、新しい発想にもとづく方法が必要である。今回制定された履修科目は、そのひとつであり、大きな可能性がある。

文部科学省によって、新たな図書館職員養成の枠組みは作られたが、これを活用し発展させるのは各大学の教員、各図書館とその職員である。両者が積極的に取り組んだとき、初めてこの制度は活かされる。図書館職員が本心に図書館専門職員をめざしたいのかどうかが問われているのである。

### 注

- 1) これからの図書館の在り方検討協力者会議「これからの図書館像―地域を支える情報拠点をめざして―(報告)」文部科学省、2006、94 p.
- 2) 葉袋秀樹「わが国の公立図書館が直面する問題・課題と今後の方向性」『社会教育』No.752、2009・2、p.8・12
- 3) これからの図書館の在り方検討協力者会議「司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について(報告)」2009・2、20 p.
- 4) これからの図書館の在り方検討協力者会議「図書館職員の研修の充実方策について(報告)」2008・6、63 p.
- 5) 日本図書館協会専門職員認定制度特別検討

- チーム(第四次)「専門職員認定制度について」『図書館雑誌』103(5)、2009・5、p.305・307
- 6) 根本彰「図書館情報学検定試験の実施計画について」『図書館雑誌』103(9)、2009・9、p.640・643
- 7) 国立教育政策研究所社会教育実践研究センターのウェブサイトの「学習コンテンツ」欄を参照のこと。(http://www.nier.go.jp/jissen/tosyokan\_gakusyu\_top.htm)



### Personal Data

葉袋 秀樹(みない ひでき)

1948年生まれ。慶応大学経済学部、文学部卒業、東京都立図書館勤務を経て、東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。図書館情報大学助手、助教授、教授(生涯学習教育研究センター長併任)を経て、大学統合により、現在、筑波大学大学院図書館情報メディア研究科教授。

<専門分野>公共図書館論

<主な著書>『図書館運動は何を残したか』(勤草書房、2001)他。

<主な社会的活動>これからの図書館の在り方検討協力者会議委員(主査)として、「これからの図書館像」(平成18年3月)、「図書館職員の研修の充実方策について」(平成20年6月)、「司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について」(平成21年2月)の作成を担当する。