

# 大学図書館職員長期研修の現状と課題

岡 部 幸 祐

抄録：昭和44年度に文部省と図書館短期大学で始められた大学図書館職員長期研修も平成18年度で38回を数える。法人化後の大学図書館が置かれている環境、大学図書館職員を対象とする研修全体での位置付けを確認し、長期研修の持つ意味を再確認する。

キーワード：大学図書館職員長期研修，大学図書館，図書館職員，研修

## 1. はじめに

平成18年度の長期研修は7月3日から7月14日にかけて、筑波大学の情報メディアユニオンと中央図書館を会場として開催された。梅雨の最中で鬱陶しい天気のもとでの2週間となったが、長期研修を準備する関係者にとっても、昨年とは少し違った大学図書館職員長期研修となった。

大学図書館職員長期研修は、通常、長期研修もしくは、親しみをこめて「長研」と呼ばれる。この「長研」という言葉の響きには、大学図書館職員にとって数ある研修の中でも特別の思いがこめられることが多い。研修の受講生の間で研修修了後も「同期」として、長く関係が継続されることになるものは他にはあまりないであろう。

長期研修の準備は、例年、前年の年末頃に始められ、年明けの頃には講義科目、日程が決定される。3月には講師への打診も終わり、4月になるとすぐに、各機関へ受講生推薦の依頼の通知が行われる。

平成18年度の長期研修は例年より早く、前年度平成17年の9月から準備が始められた。その詳細については後に述べることにするが、その年の長期研修が終わり、残務が片付いたすぐ後に、翌年度の長期研修に向けて研修内容等の見直しが行われるという、例年にはないスケジュールで準備が始められた。

講義内容等の検討が終わった後は、平成18年度も例年のように4月には各機関へ受講生推薦の依頼の通知が行われ、5月の連休の頃には、各機関からの推薦をもとに受講生の選考が行われた。応募の倍率は、ここ数年は約2倍程度となっている。受講生が決まるとそれぞれの機関、受講生へと受講決定の通知をし、事前の準備等をお願いすることになる。一方、それと並行して、講師の依頼も行われ、講義要綱の原稿執筆をお願いする。5月中には原稿をとりまとめ、6月になるとすぐに講義要綱の印刷に取りかかる。宿泊先、見学先との事前打ち合わせ、講義会場等の手配確認、文部科学省への連絡、受講生、

講師への様々な連絡等、6月の1ヶ月はあっという間に過ぎ去り、気がつくとう研修開始の日を迎えることになる。

長期研修は年度を冠して開催されている。昭和44年度に始まったこの長期研修は今回で38回を数えることになるが、受講生も自分が何回の修了生だったのかを知る人は多くない。

ここしばらくは毎年40名程度の受講生で開催されていたが、平成18年度から5人少なく35人となり、少しこぢんまりとした感があったが、逆に受講生の関係はより緊密なものになったのかもしれない。講義内容もこれまでより、マネジメントに比重を置いたカリキュラムに変更された。このように、大学図書館が置かれているその時代の要求に合わせて、長期研修も少しずつ変化しているのである。

本稿では、この長期研修の沿革を見た後、現在の図書館研修に求められる要件を考察し、平成18年度の長期研修について報告する。

## 2. 大学図書館職員長期研修の沿革

長期研修は昭和44年に文部省と図書館短期大学との共催で始められた。

この長期研修の歴史については『図書館短期大学史 - 十七年の歩み - (閉学記念特集)』<sup>1)</sup>の中に「『大学図書館職員長期研修』について」としてまとめられている。また、国立国会図書館による「図書館職員を対象とした研修の国内状況調査 (図書館調査研究レポート No.5)」<sup>2)</sup>の中でも紹介されているが(詳細はそちらを参照)、ここでも簡単にまとめおきたい。

昭和44年の長期研修は、受講生29名で8月1日(金)から8月23日(土)の約3週間の日程で行われている。当初は「大学図書館専門職員長期研修」という名称で開始されたが、「この研修に「専門」と付すのは過大で穏当でないとの判断」<sup>3)</sup>により、昭和46年度から「専門」を取り「大学図書館職員長期研修」となっている。

昭和47年度からは公立大学、私立大学の図書館職員も受講対象となり、ほぼ現在の長期研修の形が固まっている。

昭和54年度には図書館短期大学が図書館情報大学となるのに伴い、文部省と東京大学の共催となり、昭和55年度には東京学芸大学が共催し開催されたが、昭和56年度からは改めて文部省と図書館情報大学との共催での実施となっている。

平成14年10月に図書館情報大学と筑波大学が統合されたのに伴い、平成15年度は筑波大学と文部科学省で共催されている。平成16年4月1日に国立大学法人化された後には「主催筑波大学、共催文部科学省」として開催され、平成18年度からは文部科学省の共催もなくなり、筑波大学の単独主催となった。

研修の期間は開始当初は3週間（日曜日を除く20日間）であったが、翌昭和45年度から約4週間（日曜日を除く24日間）となり、昭和55年度からまた3週間に短縮され、さらに平成16年度には2週間へと再度短縮されている。

### 3. 研修内容、講義科目の変遷

#### 3.1. 研修目的

開始当初の研修の目的とされたのは、「大学における教育・研究活動の急速な発展に伴い、大学図書館が、利用者に必要とされる図書館資料および学術情報を、的確、迅速かつ網羅的に提供することの重要性がますます高まっている。このためには、利用者の高度な要求に即応した体制を整備する必要がある、その一環として図書館業務の合理化、標準化および機械化による能率向上と、積極的に行う書誌的情報の提供等のサービスの質的改善を図らねばならない。これらは従来の図書館学の知識と技術では処理しえない面も少なくないので、これらに必要な最新の知識および技術を、相当の経験を有する図書館職員に習得させ、その資質の向上を図り、大学図書館の近代化を促進する。」<sup>4)</sup> ことであった。

その後、研修目的の見直しはされていなかったようだが、図書館短期大学が4年制大学へと移行する間、共催の変更があった後、再度図書館情報大学と文部省学術国際局の共催となった昭和57年度には「大学における教育・研究活動の急速な進展に伴い、大学図書館が図書資料を通じ学術情報を、利用者に迅速かつ的確に供給することの重要性がますます高まってきている。このため、大学図書館は、利用者の高度な要求に即応した情報提供体制を整備する必要がある、また、図書館職員は、学術情報にかかわる諸情勢の発展、知識・技術の開発の現状について

習得しておく必要がある。とくに、係長を中心とする中堅職員について、最新の知識を教授し、資質の向上を図る。」と「図書館業務の合理化、標準化および機械化」に関する文言が削られ、対象を「係長を中心とする中堅職員」と明確にし、「最新知識の習得」を目的とするものに改められている。

さらに、昭和61年度からは「大学における教育・研究活動の急速な進展に伴い、大学図書館がその利用者に対して、学術情報を迅速かつ的確に供給することの重要性がますます高まってきている。このため、大学図書館の情報提供体制を整備するとともに、係長を中心とする中堅職員に対し、学術情報に係わる諸情勢について最新の知識を教授し、職員の資質と能力の向上を図る。」と、学術情報のメディアの広がりに対応するよう改められ、昭和63年度には、「大学（等）における教育・研究活動の急速な進展に伴い、学術情報の迅速かつ確かな提供が重要となっており、大学（等）の中核的な情報資料センターとしての大学図書館等が果たす役割はますます増大している。このため、係長を中心とする中堅職員に対し、学術情報に関する最新の知識を教授し、職員の資質と能力の向上を図ることにより、大学図書館（等）の情報提供サービス体制を充実する。」（「等」は平成14年度から付されている。）となり、大学図書館が「大学の中核的な情報資料センター」であるとの位置付けが明確にされている。この研修目的は平成15年度まで続いた。

平成16年度には、法人化に伴う見直しが行われ、「全国の国立大学図書館等の中堅職員に対し、学術情報に関する最新の知識を教授するとともに、図書館経営・情報サービスの在り方について再教育を行い、職員の能力の向上を図ることにより、大学図書館等の情報提供サービス体制を充実させることを目的とする。」と経営を意識した目的となった。さらに平成18年度からは、「全国の国立大学図書館等の中堅職員に対し、学術情報に関する最新の知識を教授するとともに、図書館経営・情報サービスの在り方について再教育を行い、職員の資質とマネジメント・企画等の能力の向上を図ることにより、大学図書館等の情報提供サービス体制を充実させることを目的とする。」と、より経営及びマネジメント・企画能力への比重を強調したものとなっている。

#### 3.2. 受講資格・受講生

昭和44年度の受講資格は、「大学図書館において、図書館職員として専門的業務に10年以上（大学卒業業者にあっては5年以上）の経験を有し、おおむね40才以下で、大学長が推せんする者」<sup>5)</sup> となってい

る。

研修定員は、「a 人文・社会系分野を主たる奉仕対象とする図書館職員 10名, b 理工系(数理系, 化学系等)の分野を主たる奉仕対象とする図書館職員 10名, c 生物系(医学, 薬学, 農学系等)の分野を主たる奉仕対象とする図書館職員 10名」と分野ごとに定員が定められていた。また, 図書館の規模により, 「附属図書館専任職員数 100名以上の大学 3名以内, 50名—99名の大学 2名以内, 49名以下の大学 1名以内」と推薦可能な人数も定められていた。この分野ごとの定員は, 昭和53年度から人文・社会科学系と自然科学系の2区分となり, 昭和63年度には廃止されている。

平成16年度からは, 業務経験について「大学卒業者にあつては5年以上」の制限を廃止し「国立大学等の図書館職員として専門的業務に10年以上の経験を有する者」だけとなり, 受講資格の年齢も「36歳以上45歳以下の者」とし, 定員もそれまで「30名」とされながら実際には40名程度が受講しているという現実に即した形で「約40名」と変更された。

さらに平成18年度には, 「係長クラスで当該年度中に年齢36歳以上45歳以下である者(ただし, 数年度を超えた(満たない)者で, 特別の事情がある場合, 定員枠内で認めることがある。)」とし, 受講資格として係長クラスであることを明確に求めると同時に, 国立大学等の図書館職員としての経験は「専門的業務に8年以上の経験を有する者」と改められている。

受講生についてみてみると, 講義要綱に参加者名簿が掲載されている昭和46年度からの3年間で男女別人数は, 昭和46年度, 男性31名, 女性2名, 昭和47年度, 男性29名, 女性4名, 昭和48年度, 男性28名, 女性6名で, 年々女性が増加しているが1割から2割にとどまる。

それに比して, 最近3年間の男女別人数は次の表のとおりで, この数年は, 女性の比率が6割を超えている。

表1 受講生男女別人数(最近3年間)

	H16	H17	H18
受講者	42	40	35
男性	14	14	13
女性	28	26	22

所属機関別で見ると, 平成18年度の比率は図1のとおりで, この数年では, 公立大学, 私立大学の比率が増加している。

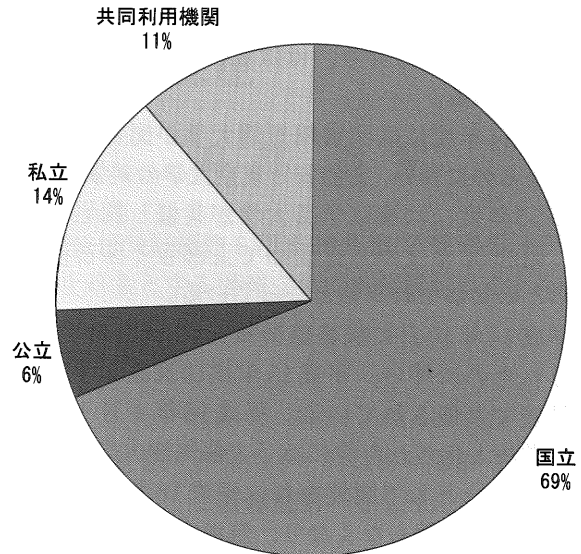


図1 受講生の機関別構成

### 3.3. 講義科目

昭和44年度の講義科目は次のようになっている<sup>6)</sup>。

- (1) 近代的大学図書館員のあり方
- (2) 大学図書館管理運営論
- (3) 大学図書館建築論
- (4) 大学図書館業務の合理化, 標準化について
- (5) 大学図書館業務の機械化について
- (6) 機械化標準化のための目録・分類・索引作業
  - (イ) 目録法
  - (ロ) 米国議会図書館分類規則の解説と実習
  - (ハ) MARCについて
  - (ニ) 件名, 索引法とMEDLARSについて
- (7) 参考調査法
- (8) 参考図書(レファレンスツールズ)の構成と利用について
  - (イ) 人文社会科学系
  - (ロ) 理工学系
  - (ハ) 生物科学系(医学, 薬学, 農学を含む)
- (9) 国家公務員の労務管理
- (10) 見学実習

このように, 当初は図書館業務の機械化, 参考業務に関する講義に多くの時間が割かれている。

講義1コマも100分と現在より長く(現在は90分), ほとんどの科目が2コマ単位で構成され, 実習の時間も多く取られている。

昭和46年度以降は, 全体を7~9程度の項目に区分し, その各項目に講義を配分しカリキュラムを組織している。昭和46年度には, 「序論」「大学図書館管理運営論」「図書館業務の合理化・機械化」「図書館業務の標準化」「情報システム論」「文献情

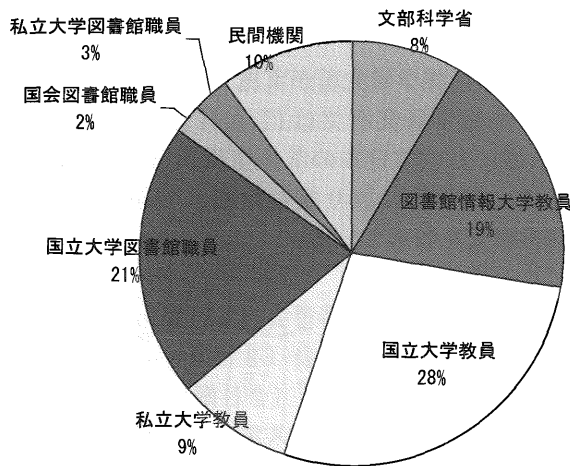


図2 講師内訳

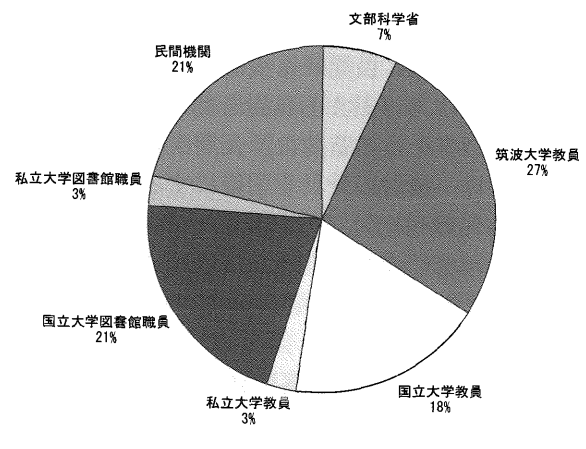


図3 講師内訳 (最近3年間)

報活動のための資料論の展開」「二次情報活動」「参考図書（レファレンスツールズ）の構成と利用」「特別講義」「見学」と区分されている。

大学図書館の管理運営についての科目は当初から講義されており、これは現在まで引き続き開講されている。

昭和50年代には、書誌調整とMARCに関する講義も開講され、昭和59年に文献情報センターの目録所在情報サービスが開始されると、関連講義が行われるようになる。また、50年代後半からは、情報検索や2次情報データベースに関する講義が始まっている。

平成の時代に入ると、学術情報流通に関する講義が行われるようになる。「電子図書館の動向と課題」の講義は平成5年度から行われているが、平成10年に京都大学附属図書館と筑波大学附属図書館で電子図書館サービスが開始されると、電子図書館関連の講義が2コマから3コマへ、平成12年度からは電子図書館的機能の項目としてまとまって数科目置かれるようになる。情報サービス論の講義も平成12年度から始まっている。また、国立大学の法人化を控えた平成13年度からは、大学改革と図書館に関する講義が始まり法人化への対応が講義に盛り込まれている。

平成16年度に、研修期間が2週間となったことにより、全体のコマ数が56コマから36コマと20コマ減ることになった。講義科目としては、前年度の39科目から29科目へと減少し、関連する講義が統合、整理された。見学も7カ所から1カ所へと減らされ、グループ討議や演習関係の時間も減らされている。

平成17年度には、「図書館経営論」「学術情報流通論」「情報サービス論」「企画立案演習」「見学」

と5項目になり、平成18年度には、「図書館マネジメント総論」「学術情報流通等各論」「企画立案演習」「見学」とさらに大きく4項目にまとめられている。

また、講師について昭和44年度から現在までの全体の内訳を、その所属、身分でまとめてみると図2のようになる。主催する図書館情報大学（平成15年度以降は筑波大学）の教員（19%）とその他の国立大学教員（28%）でほぼ半分を占めている。また、国立大学図書館の図書館員も21%と多く、国会図書館、私立大学の図書館員と合わせると、約4分の1となる。

最近3年間でみると、教員の中でも筑波大学の教員の割合が増加し、民間機関からの講師の割合も増加している。

#### 4. 国立大学法人化後の長期研修

平成16年4月の国立大学法人化は長期研修にも影響を与えることになる。

まず、法人化による組織の改変に伴い、長期研修の担当事務が図書館情報大学時代から引き継いで担当していた、筑波大学附属図書館図書館情報学図書館（旧図書館情報大学附属図書館）から、附属図書館情報管理課へと変更され、情報管理課の企画渉外係が中心となって行うこととなった。また、研修期間も16年度から2週間となり、平成16年度と17年度は、そのすべての日程を国立オリンピック記念青少年総合センターで実施している。

法人化後も文部科学省との共催として開催されたが、これも平成18年度からは、筑波大学での単独での開催となった。このように法人化も2年が経過し、大学図書館の置かれている環境も大きく変化し、長期研修の位置付け、研修目的を改めて確認し、今日的な研修として再構成する必要が生じてきた。

このような中、長期研修の見直し、平成18年度の長期研修の計画策定を行うため、筑波大学附属図書館では、館内に長期研修検討プロジェクトを立ち上げ、平成17年9月から検討を始めた。

検討の内容を述べる前に、長期研修の置かれている位置付け、検討の背景を明確にするために、現在大学図書館職員向けに行われている研修を概観し、次に大学図書館職員の育成及び研修に求められているものをまとめてみたい。

## 5. 大学図書館職員向け各種研修

主催機関により、国立大学図書館協会及び国立大学法人で行っている研修、国立情報学研究所で行っている研修、それと国立国会図書館で行われている研修に分けられるが、その内、前2者においては全体として大学図書館職員を育成する研修として連携して実施されている。

### 5.1. 国立大学図書館協会及び国立大学法人等が実施する研修

- (1) 大学図書館職員長期研修  
主催 筑波大学  
対象 係長クラス  
期間 2週間
- (2) マネジメント・セミナー  
主催 国立大学図書館協会  
対象 館長、部・課長、事務長等
- (3) 各地区協会フレッシュ・パーソン・セミナー  
主催 国立大学図書館協会  
実施 各地区協会にて開催  
対象 採用されて1年前後の図書系職員
- (4) 漢籍担当職員講習会（初級・中級）  
主催 京都大学人文科学研究所附属漢字情報研究センター  
期間 初級：5日間  
中級：5日間
- (5) 漢籍整理長期研修  
主催 東京大学東洋文化研究所  
期間 講義及び実習 5日間  
所属図書館にて自習 約2ヶ月  
講義及び実習 5日間
- (6) 西洋社会科学古典資料講習会  
主催 一橋大学社会科学古典資料センター  
期間 4日間
- (7) アーカイブズ・カレッジ（史料管理学研修会）  
主催 大学共同利用機関法人人間文化研究機構国文学研究資料館  
期間 長期コース 前期19日間、後期19日間

### 短期コース 10日間

### 5.2. 国立情報学研究所が実施する研修

国立情報学研究所ではIT人材育成事業として、「大学等において日本の学術情報基盤を支える人材の育成に積極的に取り組むため」<sup>7)</sup>、次のような教育研修事業を行っている。

- (1) 大学図書館職員講習会（4日間）
- (2) 目録システム講習会（3日間）
- (3) ILLシステム講習会（2日間）
- (4) 総合目録データベース実務研修（2週間）
- (5) 学術ポータル担当者研修（3日間）
- (6) 学術情報リテラシー教育担当者研修（3日間）
- (7) 情報処理軽井沢セミナー（4日間）
- (8) 情報セキュリティ担当者研修（3日間）
- (9) ネットワークセキュリティ担当者研修（3日間）
- (10) ネットワーク管理担当者研修（3日間）
- (11) 国立情報学研究所実務研修（1年以内）

上記のうち（1）大学図書館職員講習会は、長期研修の対となる研修として、長期研修に対して「短期研修」と呼ばれることもある。その概要は以下の通りである。

目的 大学図書館等の中堅職員に相応しい図書館業務の最新の専門知識及び専門的技術を修得する。

対象 大学等の図書館に勤務する、過去に受講経験のない常勤の中堅職員（勤務年数2年以上、当該年4月2日現在の年齢が35歳以下であること。ただし応募状況により、36～39歳の職員の受講も可とする場合あり。）

期間 4日間  
東京大学と京都大学の東西2大学で開催されている。

### 5.3. 国立国会図書館が実施する研修

- (1) 資料保存研修  
対象 国内の各種図書館に在職する職員  
期間 1日
- (2) 資料電子化研修  
対象 大学図書館および公共図書館で資料電子化を担当する職員または今後担当する可能性がある職員
- (3) アジア情報研修  
対象 アジア情報関連業務を担当する国内の大学

管理的業務習得	管理職	マネジメント・セミナー							
	専門員・係長クラス	大学図書館職員長期研修	実務研修	総合目録DB	学術情報リテラシー教育担当者研修	学術ポータル担当者研修	漢籍担当職員講習会	西洋社会科学古典講習会	情報セキュリティ担当者研修
専門的業務習得		大学図書館職員講習会							ネットワーク担当者研修
基本的業務習得	係員クラス	大学図書館職員講習会	目録/ILLSシステム講習会						ネットワーク管理担当者研修
		総括的(職務階層別)							
									知識・技能習得
									関連知識・技能

\*国立大学図書館協会人材委員会人材育成班project paper no. 4-5を元に作成

図4 各種研修の位置づけ

### 図書館、公共図書館および専門図書館の職員

#### (4) 科学技術資料研修

対象 国内の公共図書館、大学図書館および専門図書館の職員

## 6. 大学図書館職員の育成、研修に求められるもの

### 6.1. 業務レベルによる区分

前項に挙げた研修を業務レベルで区分し整理してみると以下ようになる。

#### (1) 基本的業務習得

ある係でその業務を自立して遂行できるレベルで、蔵書構成、資料組織、利用者サービス、システム管理等に関する実務を習得する。

- ・目録システム講習会等

#### (2) 専門的業務習得

ある係等でその部署の業務改善等を提案できるレベルで、サービス向上、業務改善等の企画立案を習得する。

- ・総合目録データベース研修等

#### (3) 管理的業務習得

一つの図書館をマネジメントするレベルで、経営管理全般の事柄を習得する。

- ・マネジメント・セミナー等

この区分において長期研修は、専門的業務習得から管理的業務習得レベルへの橋渡しとなるものとして位置付けられる。

## 6.2. 学術審議会報告等に見る大学図書館職員の育成と研修

次に大学図書館職員が身につけるべき知識、技術として、研修に求められるものを、これまで学術審議会においてなされた報告、建議からみていくことにする。

学術審議会は、文部省に対し平成5年12月、「大学図書館機能の強化・高度化の推進について」<sup>8)</sup>を報告し、大学図書館員の育成・確保の項目として、(1) 大学図書館員に必要とされる知識、技能、資質、(2) 大学図書館員の専門性の充実・強化、(3) 研修機会の充実、の3つを挙げている。そして、「(1) 大学図書館員に必要とされる知識、技能、資質」としては、「専門分野に関する主題知識はもとより、情報処理技術や新しいメディアに関する知識、情報サービスや利用指導等における利用者とのコミュニケーションを効果的に進める技術と資質、著作権など大学図書館業務の関連法制についての最新の知識などが必要である。」としている。

また、司書資格についても「本来は公共図書館員の養成制度であり、大学図書館員に要請される資質や能力を修得する仕組みとしては不十分な面がある。」と述べ、「大学図書館が必要とする有為な人材の育成・確保のためには、司書資格とは別に、大学図書館の専門的職員として必要な高度の知識・技能を修得するシステムの整備が望まれる」として、大学図書館関係団体でそのための調査研究を行うことを期待している。

「(2) 大学図書館員の専門性の充実・強化」においては、「高度で多様な情報サービス機能を提供する大学図書館の業務に必要な知識、技能、資質のすべてを、一人の図書館員に求めることはできない。」とし、「基本的な知識、技能の上に、さらに各人の業務遂行のため必要となる特定の知識や技術、例えば、情報処理技術や特定専門分野の主題知識などに関する専門性の育成に努めていくことが望まれる。」としている。さらに、「(3) 研修機会の充実」において、「研修機会の充実は、大学図書館員としての資質の向上のため極めて重要である。」とした上で、「研修計画は、大学図書館員に求められる知識・技能に基づいて系統的に立てられるべきであり、研修参加機会の少ない地域等への配慮も必要である。」と述べる。また、「学術情報センターが実施している学術情報システムにおける各種の図書館サービスに関する実務研修及び図書館情報大学で実施している大学図書館に関するより広範で体系的な長期研修等は、それぞれ重要な役割を果たしており、その一層の拡充と、それに必要な体制整備が期待される。」

と結ばれている。

さらに平成8年7月の建議「大学図書館における電子図書館的機能の充実・強化について」<sup>9)</sup>の中で、「電子図書館的機能の整備の方策」として、①資料の電子化の推進、②施設・設備の整備、③研究開発の推進、④組織体制の整備、⑤図書館職員の研修の充実、⑥情報リテラシー教育の支援、⑦著作権への対応等、大学図書館の方向性を示し、「図書館職員の研修の充実」として、「図書館職員は、従来の図書館業務にとどまらず、新たな電子図書館的機能に即した業務にも対応することが求められる。すなわち、情報処理技術や新しいメディア及び著作権に関する知識を習得し、電子図書館的機能に係わる研究開発にも積極的に参画していかなければならない。このために、学術情報センター等で行っている図書館職員に対する各種研修事業は一層充実されるべきである。」と述べている。

平成18年3月には、科学技術・学術審議会の学術分科会(研究環境基盤部会学術情報基盤作業部会)において「学術情報基盤の今後の在り方について(報告)」<sup>10)</sup>がまとめられている。

この中の「Ⅱ 学術情報基盤としての大学図書館等の今後の整備の在り方について」において、「主題知識、専門知識、国際感覚を持った専任の図書館職員が不十分」であるとして、「図書館職員としての専門知識と経験のほか、特定の専門分野についての高度の知識を持つサブジェクトライブラリアン」が必要とされている。また、「図書館職員には伝統的な図書館業務に関わる理念と知識、技能に加え、情報通信技術の活用と人的サービスを行うコミュニケーション能力を持った、いわゆるデジタルライブラリアン」も求められている。しかし、「現在の大学図書館には、そのような人材は少なく、その有効活用や人材育成への取組みも十分に行われていない状況である。」とし、「学術情報流通の国際化、教育研究の国際化に対応できる広い視野を持った人材が求められている。」と述べられている。

また、「大学図書館のサービス機能の強化」のための、「高度の専門性・国際性を持った大学図書館職員の確保・育成方策」として、「こうした人材の育成のため、例えば、学内や複数の大学による研修の実施、在職しながらの大学院等での勉学や各種の研修会への参加の奨励、海外研修の実施」などが必要であるとされている。また、「こうした専門性を持った職員のキャリアパスの創出」の検討の必要性、また、こうした国際性のある職員の育成・確保の方策としては、「当面、米国のライブラリー・スクール等でのマスター取得者などの人材を確保すること

も考えられる。」としている。

### 6.3. 日本図書館協会の研修事業

日本図書館協会でも、平成7年に研修問題特別委員会で研修事業の具体化が提起され、生涯学習審議会社会教育分科審議会の『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)』を経て専門のワーキンググループを設置している。

平成11年3月から活動している第2次の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がまとめた「(第2次)報告書」<sup>11)</sup>においてWGは、図書館員の専門性を明らかにするために『大学図書館の業務分析表』を作成し、大学図書館の業務を「経営管理」「コレクション・マネジメント」「資料組織」「利用サービス」「システムの活用と管理」の5つの項目に分け、さらにそれを細分化した上で「専門性の高い業務」「大学図書館の基本的業務」「一般的業務」の3つに区分し、その区分された業務に対応する形で研修モデルプログラムを提示している。

### 6.4. LIPERの取り組み

一方、日本図書館情報学会では、LIPER(Library and Information Professions and Educations Renewal「情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究」)<sup>12)</sup>において、図書館情報学教育の再構築に取り組み、その大学図書館班の報告書、『「司書資格」と大学図書館職員に必要な知識・技術-LIPER大学図書館班報告-』<sup>13)</sup>では、フォーカス・グループ・インタビューと質問紙調査を行った結果から、専門知識体系を以下の3点にまとめている。

#### (1) 中核となる知識・技術領域

- ・文献サービスに関する知識・技術
- ・図書および図書館の知識・技術
- ・情報サービスに関する知識・技術
- ・組織化に関する知識・技術
- ・コレクションに関する知識・技術

#### (2) 実現環境の知識・技術領域

- ・図書館の基準やしぐみに関する知識・技術
- ・経営管理に関する知識・技術
- ・情報の流通に関する知識・技術

#### (3) 汎用的・移転可能な知識・技術領域

- ・コミュニケーションに関する知識・技術
- ・情報技術に関する知識・技術
- ・外国語

また、「大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系：LIPER大学図書館調査から」<sup>14)</sup>におい

て永田は、大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系<sup>15)</sup>を示し、また、「いくぶん個人的な理解も交えて」<sup>16)</sup>として、この「大学図書館における情報専門職に必要とされる知識・技術」について次のように述べている。電子的なサービスも含めて「サービスに関わる知識・技術の「必要度」が高い。」<sup>17)</sup>、現場の職員において「主題知識に対する指向性」が強く、また、「汎用的・移転可能な知識・技術も重要だと強く認識」され、特に「企画力やコミュニケーション力」についての認識が強い。「管理者の判断と職員との判断とがずれている点」もみられ、「中堅と若手職員で若干の認識」の差もみられる。

#### 6.5. 大学図書館職員に必要とされる知識、技術

以上から大学図書館職員に必要とされる知識、技術としては、以下の6点を挙げるができる。

- ・専門分野に関する主題知識（を持つサブジェクトライブラリアン）
- ・情報処理技術や新しいメディアに関する知識
- ・情報サービスや利用指導等における利用者とのコミュニケーションを効果的に進める技術と資質
- ・著作権など大学図書館業務の関連法制についての最新の知識
- ・情報通信技術の活用と人的サービスを行うコミュニケーション能力を持った、デジタルライブラリアン
- ・学術情報流通の国際化、教育研究の国際化に対応できる広い視野を持った人材

また、これらの知識、技術を育成できる研修として、(1) 中核となる知識・技術領域、(2) 実現環境の知識・技術領域、(3) 汎用的・移転可能な知識・技術領域の3つの領域を考慮したカリキュラムが必要となる。

さらに、Web等で研修資料や研修内容を公開することにより、研修参加機会の少ない地域等への配慮も必要となるであろう。

### 7. 平成18年度大学図書館職員長期研修

#### 7.1. 見直し作業

見直し作業を進めるにあたって、長期研修検討プロジェクトでは、検討の前提として以下の4点が挙げられた。

- (1) 国立大学図書館職員の資質向上が国立大学図書館協会全体の課題として認識されていることから、国立大学図書館協会に設置されている人材委員会では、現職職員に対する研修全般について検討されている。その中では長期

研修のカリキュラムのあり方も議論されている。

- (2) 人材委員会では、国立情報学研究所が主催する「大学図書館職員講習会」（短期研修）と連携性のある研修内容とすることが期待されている
- (3) カリキュラムの体系性や講義内容の精査が必要とされている。
- (4) 2週間の講習内容となって2回長期研修を実施した経験を踏まえ、主催機関として見直し、改善を行う必要がある。

長期研修検討プロジェクトでは、国立大学図書館協会人材委員会人材育成班及び国立情報学研究所開発・事業部とも打合せを行い、長期研修を次のように位置付けた。

長期研修は大学図書館職員講習会の次のステップとして位置し、専門的業務習得レベルから管理的業務習得レベルへの橋渡しとなる総合的な研修として、

- ・専門的知識をコアにして状況に応じて展開できる能力を養う研修とする。
- ・専門的知識・応用的知識・一般的知識をもとに、新しい動向に対応し、学問的知識に裏付けられた形でマネジメントが出来るようになる研修とする。

カリキュラムの構成については、

- (1) 図書館情報学という学問的根拠に裏付けられた図書館経営
  - (2) 図書館経営に対する異業種の観点
  - (3) 実践に対応して使える研究成果
  - (4) 図書館経営に関する講義と専門分野に関する講義
  - (5) 情報サービスに関する講義
  - (6) 特色のある専門的知識の講義
  - (7) 利用者の情報行動の認識
  - (8) ケーススタディの導入
  - (9) 班討議における助言者
- を考慮したものとする事となった。

また、研修目的、受講資格も次のように変更された。

- (1) 係長クラスの中堅職員に対して、マネジメント力の養成を中核とした研修を行うことを目的とする。学術情報等に関する専門的知識や最新知識の修得や中堅職員としての基本技能の修得等により研修効果を高めるものとする。
- (2) 係長クラスの中堅職員で、実施年度中に36歳以上45歳以下である者（但し、35歳以下の者



でも係長クラスであれば可とする。)

この検討をもとに、平成18年度の大学図書館職員長期研修実施要項、研修日程、研修科目の要点が作成された。

## 7.2. 平成18年度大学図書館職員長期研修実施要項

### 1 目的

全国の国立大学図書館等の中堅職員に対し、学術情報に関する最新の知識を教授するとともに、図書館経営・情報サービスの在り方について再教育を行い、職員の資質とマネジメント・企画等の能力の向上を図ることにより、大学図書館等の情報提供サービス体制を充実させることを目的とする。

### 2 主催

筑波大学

### 3 期間及び会場

期間 平成18年7月3日(月)～7月14日(金)

会場 筑波大学春日地区情報メディアユニオン2階ホール及び中央図書館集会室

### 4 受講者

#### (1) 資格

受講者は原則として次の各号に該当するものとする。

1-1 係長クラスで当該年度中に年齢36歳以上45歳以下である者(ただし、数年程度超えた(満たない)者で、特別の事情がある場合、定員枠内で認めることがある。)

1-2 国立大学等の図書館職員として専門的業務に8年以上の経験を有する者

1-3 所属大学(機関)の長が推薦する常勤図書館職員

#### (2) 定員 約35名

### 5 研修申込及び受講者の決定

#### (1) 申込み方法

各大学(機関)の長は受講希望者についてとりまとめ、別紙様式により平成18年4月24日(月)(必着)までに、筑波大学長あてに推薦すること。

なお、同一の大学(機関)から2名以上を推薦する場合は優先順位を付すること。また、該当者がいない場合にも、その旨回答すること。

#### (2) 受講者の決定

前項により推薦された者の中から推薦理由等を考慮の上受講者を決定し、各大学(機関)の長に通知する。

### 6 研修科目及び講師

別紙のとおり

### 7 研修の方法

1時限90分程度とし、講義・演習を行う。

なお、必要に応じて事前アンケート、課題等の提出を課す。

### 8 経費

研修費は無料とする。国立大学法人並びに大学共同利用機関法人に所属する者の研修旅費(旅費、滞在費)は、本人の指定口座に振り込む。

### 9 宿泊施設

つくば市内のホテル(宿泊日:7月2日～13日)

### 10 修了証書

この研修において所定の課程を修了した者には、修了証書を交付する。

## 7.3. 研修科目の要点

### I. 図書館マネジメント総論

#### ①経営学入門

経営学の基礎知識、大学図書館経営の参考となる経営論・経営戦略と事例、今後の大学における組織のあり方、中堅職員の役割などについて講義する。

#### ②大学と大学図書館(図書館の位置付けと役割)

法人化後の国立大学の現状と課題、大学における図書館の位置付けや役割、今後のあり方などについて講義する。

#### ③大学図書館職員の新たな役割(日本及び海外の動向)

日本及び海外大学図書館における図書館職員の役割、その特徴や問題点、今後の新たな役割や将来像、展望などについて講義する。

#### ④大学図書館経営の実際(企画・予算・広報)〈ケーススタディ〉

実際の大学図書館経営を担っている管理職の立場から、具体的な企画、予算獲得、広報などの事例をもとに、大学図書館経営のあり方や課題などについて講義する。

#### ⑤班別討議(大学図書館経営)

①～④の講義を受けて、意見交換を行い、図書館経営における中堅職員の役割などを検討する。

#### ⑥レポート作成(大学図書館経営)

①～④の講義や班別討議を通して、受講生なりの考え方や意見をA4一枚にまとめ提出する。

### II. 学術情報流通等各論

#### ①図書館建築と設備

図書館建築の考え方、面積基準、安全対策、サイン計画、バリアフリー環境などについて、最近の動向や実例を挙げて図書館施設全般について講義する。

#### ②学術情報コミュニケーションの動向

近年の電子図書館、SPARC、電子ジャーナルへの取り組みや、機関リポジトリなどの動向を踏まえ、

今後の学術情報コミュニケーションのあり方や展望について講義する。

③電子出版の動向

出版・印刷業界の視点から、従来の出版物も含め、電子出版物の国内外の最新動向及び今後の展望について講義する。

④古典資料の保存と利用

大学図書館における古典資料の保存方法や利用上必要な配慮などについて講義する。

⑤利用者の情報行動

情報行動論の基礎的知識、教員や学生の情報行動の具体例、情報行動に配慮した図書館サービスのあり方などについて講義する。

⑥研究者のアクセス手法

化学分野の研究者の立場から、研究手法、研究資料の収集・活用方法、学生の指導方法等の例を挙げて、理系研究者が求める図書館、資料、図書館職員のあり方について講義する。

⑦社会科学系図書館に期待するもの

社会科学系の研究者の立場から、研究手法、研究資料の収集・活用方法、学生の指導方法等の例を挙げて、社会科学系研究者が求める図書館、資料について講義する。

⑧情報リテラシー教育等の活動<ケーススタディ>

東北大学等における情報リテラシー教育や教材作りの様々な活動と成果、今後のあり方や課題などについて講義する。

⑨顧客志向の戦略 <ケーススタディ>

インターネット書店を大きく展開してきた立場から、顧客ニーズ把握とそれを踏まえた戦略の立案や実践例、今後の展望や課題、大学図書館への対応などについて講義する。

⑩図書館の顧客戦略 <ケーススタディ>

最近の公共図書館等で顧客獲得・顧客満足の観点から実施した新たなサービスについて例を挙げて講義する。

⑪電子図書館の顧客戦略

最近のHP、OPAC、Google、電子図書館等の情報発信手法の問題点を挙げ、新たな情報発信技法の提案などを含め、今後の方向性や展望等について講義する。

⑫班別討議(顧客志向サービス)

⑨～⑪の講義を受け、大学図書館における顧客志向サービスを検討する。

⑬大学図書館の危機管理1

大学図書館現場で頻発する様々な利用者とのトラブルと対応策の事例を挙げて、接客の技法や考え方なども含め、危機管理への対応策などについて講義

する。

⑭大学図書館の危機管理2(全体討議)

⑬を踏まえ、各館の具体例について講師、受講生とで意見交換を行い、事例や解決策などを検討する。

⑮CAT/ILL共同事業構想の歴史と課題

CAT/ILL共同事業の設立時の理念や今日までの活動と成果、近年特に顕在化してきた課題、新たな将来像や展開などについて講義する。

⑯大学図書館の実務的諸課題<ケーススタディ>

大学図書館現場での様々な実務的課題について、補足的な講義と意見交換を行う。

⑰図書館と著作権

図書館をめぐる著作権の基本的な考え方、インターネットの普及に伴う著作権の新たな動きと今後のあり方や方向性、展望などについて講義する。

Ⅲ. 企画立案演習

①プレゼンテーション演習

企画の発表などをいかに効果的に行い、聞き手に内容を理解してもらうかを主眼としたプレゼンテーション演習を行う。事前に作成してきた内容を数人が発表し、全員で評価するという形式で行う。

②企画書作成<ケーススタディ>

業務委託等をする際の企画書等の内容や書き方について、委託を受ける側の立場からどのような企画書が望ましいか、何を避けてほしいか等について実例を挙げて講義を行う。

③企画書作成(演習)

実際に業務委託等をすることを想定し、業務内容をどう分析し提案するかに主眼をおき、企画書を作成する。最終的には企画書としてA4二枚で簡潔にまとめ提出する。

(テーマは、オリエンテーション時に提示する。)

④企画書作成(発表)

作成した企画書を数名が発表し、企画内容を中心に意見交換を行う。

Ⅳ. 見学

①見学(国会図書館)

わが国唯一の国立図書館、納本図書館である国立国会図書館の見学を行う。

②見学(選択)

事務局で用意した数機関の見学場所の中から、各自が興味のある機関を選び見学する。終了後、見学報告をA4一枚にまとめ提出する。

(東京大学総合図書館、東京大学柏図書館、明治大学)

研修日程については、筑波大学附属図書館の長期研修のページ

<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/choken/>を参照ください。

## 8. おわりに

大学図書館職員が受けられる研修の中でも、この大学図書館職員長期研修が果たす役割は大きい。研修内容もさることながら、過去38回の歴史の中に連綿と引き継がれる「長研」の持つ意味合い、その重さがあるように思われる。

その歴史を意識しつつも、長期研修は、その時代における大学図書館の置かれている状況、大学図書館職員に求められる知識、技術を的確に研修内容に反映していかななくてはならない。

また、期間が2週間と短くなったことによりカリキュラム編成も変更されてきたが、未だ確定したものとはなっていない。限られた時間の中でより効果のある討議、演習のあり方も問われている。

受講生の評価も踏まえ、他の研修の動向や時代の趨勢を見据えた上で、効果的なカリキュラムを確定していくことが課題としてある。そのためにも、大学図書館職員に必要な知識・技術の体系を明確にするためのさらなる検討、研究が求められる。

同時に、研修の結果をどう評価するかについても検討すべき課題である。研修の成果目標をどのように設定し、その達成状況をいかに把握できるかの検討が必要である。

さらに、長期研修の成果を公開することも必要であろう。HPの整備も課題として残る。

来年度の長期研修に向けて新たな検討がまた始まるのである。

## 注記・引用文献

- 1) 図書館短期大学史編さん委員会. (三)「大学図書館職員長期研修」について. 図書館短期大学史 一十七年の歩み－(閉学記念特集). 東京, 図書館短期大学, 1981, p.98-106.
- 2) 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課. 第2章 調査の結果. 図書館職員を対象とした研修の国内状況調査. 京都, 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課, 2005, p.36-54. (図書館調査研究レポート No.5). (ISBN4-87582-623-0) [http://www.ndl.go.jp/jp/library/lis\\_research/no5/lis\\_rr\\_0523.html](http://www.ndl.go.jp/jp/library/lis_research/no5/lis_rr_0523.html)からも参照可能.
- 3) 前掲1). p.98
- 4) 前掲1). p.98「研修実施要項」による.
- 5) 前掲1). p.98「研修実施要項」による.
- 6) 前掲1). p.99
- 7) 国立情報学研究所の教育研修事業については、<http://www.nii.ac.jp/hrd/index.html>を参照のこと.
- 8) 学術審議会学術情報資料分科会学術情報部会. “大学図書館機能の強化・高度化の推進について 平成5年12月16日”. (オンライン), 入手先<<http://www.soc.nii.ac.jp/janul/j/documents/mext/houkouku.html>>, (参照2006-08-03)
- 9) 学術審議会. “大学図書館における電子図書館的機能の充実・強化について (建議) 平成8年7月29日”. (オンライン), 入手先<<http://www.soc.nii.ac.jp/anul/j/documents/mext/kengi.html>>, (参照2006-08-03)
- 10) 科学技術・学術審議会 学術分科会 研究環境基盤部会・学術情報基盤作業部会. “学術情報基盤の今後の在り方について (報告) 平成18年3月23日”. (オンライン), 入手先<[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/06041015.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/06041015.htm)>, (参照2006-08-03)
- 11) 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”. (オンライン), 入手先<<http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/hokoku.pdf>>, (参照2006-08-03)
- 12) LIPERの研究概要については、<http://www.soc.nii.ac.jp/jslis/liper/index.html>を参照のこと.
- 13) 逸村 裕 [ほか]. “「司書資格」と大学図書館職員に必要な知識・技術－LIPER大学図書館班報告－”. (オンライン), 入手先<[http://www.soc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul\\_itumura.doc](http://www.soc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul_itumura.doc)>, (参照2006-08-03)
- 14) 永田治樹. 大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系：LIPER大学図書館調査から. 図書館雑誌. Vol.99, No.11, 2005, p.774-776. [http://www.soc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul\\_jla.doc](http://www.soc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul_jla.doc)からも参照可 (2006-08-03)
- 15) 前掲14) p.775「表. 大学図書館員に必要な知識・技術の体系」に前掲13)とは少し違う形でまとめられている.
- 16) 前掲14) p.776
- 17) 前掲14) p.776

<2006.8.4 受理 おかべ こうすけ 筑波大学附属図書館情報管理課企画渉外係長>

**OKABE, Kousuke**

**Long-term Academic Librarian Training : Its Present Situation and Issues**

**Abstract:** The Long-term Academic Library Training Program began in 1969 under the auspices of the Ministry of Education and the Junior College of Librarianship (Toshokan Tanki Daigaku), and by 2006 had met 38 times. This paper reconfirms the important role that the long-term training program plays in the post-hojinka academic library environment by examining where it fits in with other training opportunities for academic library staff.

**Keywords:** Long-term Academic Librarian Training / University Libraries / Academic Libraries / Library Staff / Training