

特集◇「地域の情報化推進拠点」としての図書館

図書館職員の研修・リカレント教育に関するニーズ

—図書館職員へのアンケート調査から—

葉袋秀樹・平久江祐司

1. 図書館情報大学生涯学習推進室の設置と活動

(1) 生涯学習推進室の設置

図書館情報大学は、1996年4月以後の1年半にわたる検討と準備を踏まえて、1997年8月1日、生涯学習に関する調査研究を目的として、生涯学習推進室を学内措置として創設した。生涯学習推進室は、現在、併任の教官5名（室長：葉袋秀樹教授、椎名健教授、緑川信之助教授、平久江祐司講師、坂本昭裕助手）で構成されている。

生涯学習推進室設置要項は、生涯学習推進室の実施する事項を次のように定めている。

1. 生涯学習の基盤に関する調査研究
2. 情報技術分野のリカレント教育の調査研究
3. 図書館職員等の研修及びリカレント教育の調査研究
4. 図書館情報学における教材等の研究開発
5. その他図書館情報学分野の生涯学習に関する研究

本学における生涯学習は、図書館情報学分野の専門職業人を対象とする研修・リカレント教育を中心とする幅広い分野である。

(2) 生涯学習推進室の活動

この1年半の主な活動内容は次のとおりである。

①調査研究

- ・文部省からの委嘱による平成10年度新任図書館長研修のカリキュラム案の作成

- ・現職図書館関係者の生涯学習ニーズに関するアンケート調査

②研究発表、研究交流

- ・学内外での生涯学習セミナーの開催

③出版活動

- ・広報誌『まなびらいふ—生涯学習推進室ニュース』（年3～4回刊）、年報『今日を学び、明日を拓く—図書館情報大学生涯学習推進室年報』
- ・『21世紀の図書館職員をめざして—図書館職員の生涯学習（研修・リカレント教育）ニーズに関するアンケート調査報告』

④教材作成への協力

- ・図書館情報大学講演集『知の銀河系』シリーズ第1～2集（新書判）
- ・『平成10年度新任図書館長研修講義要綱』

2. 図書館界における生涯学習

(1) 生涯学習審議会社会教育分科審議会報告

1996年4月、生涯学習審議会社会教育分科審議会は「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）」¹⁾を発表し、「6. 司書」の「2 改善方策」の「2. 研修内容の充実と研修体制の整備」で、基本的な考え方のほか、(1)研修内容及び方法、(2)研修体制の整備について論じている。基本的な内容は次の5点である。

- ・現職研修の内容の充実による専門的知識・技術の向上
- ・研修内容の見直しによる効果的な研修の実施
- ・研修派遣、リカレント教育などの高度で実践的な研修の充実
- ・行政機関、関係機関・団体の連携と役割分担に

みない ひでき：図書館情報大学

ひらくえ ゆうじ：図書館情報大学

キーワード：図書館職員、研修、リカレント教育

よる体系的・計画的な研修

・教育委員会等による研修への参加の奨励・支援
このほか、具体的な研修テーマを示すとともに、「別紙9 司書等の研修体系について」で、国・都道府県・市町村の役割分担の考え方を示している。これは、公立図書館の司書の研修の必要性と具体的な方向性を体系的に示したものであり、大きな意義がある。

(2) 日本図書館協会の委員会報告

ほぼ同時期に、図書館界では、図書館職員の現職研修の充実の必要性が指摘されている。1995年12月、日本図書館協会研修問題特別委員会は、従来の日本図書館協会による研修の取り組みの総括、館種別の研修の現状分析、日本図書館協会の研修のための機能（支援、要請、実施）と課題について論じている²⁾。

これらによって、研修の重要性や今後の基本的な方向性は明らかになったが、現在の研修の問題点や研修に対するニーズの詳細が明らかにされたわけではない。

3. 生涯学習ニーズ調査の取り組み

(1) 調査の取り組み

生涯学習に関する調査研究と教材の開発に取り組むためには、図書館関係者の研修・リカレント教育に対するニーズを把握する必要がある。

しかし、図書館職員の研修・リカレント教育に対する要求はどのようなものか、現在の研修に対してどのような意見を持っているのか、研修やリカレント教育を進めるにはどのような条件整備が必要であるかについては、これまで実証的な調査がほとんど行われていない。

そこで、生涯学習推進室では、平成10年度の事業として、わが国の各種の図書館で積極的に活動している図書館職員を対象に、「図書館職員の生涯学習（研修・リカレント教育）ニーズに関するアンケート調査」を実施することを決定し、そのための担当チーム（葉袋、平久江）を設置した。

調査結果は、今後の研修・リカレント教育の企画立案や調査研究に活用するとともに、広く公開し、図書館職員の研修・リカレント教育に関する議論を盛んにすることを意図している。

(2) 調査目的

調査研究の対象となる事項は、下記の5つの大項目に分かれる。

①研修機会について

・研修機会は十分か、参加は可能か。

②研修の内容について

・研修機会をより有効に活用する上で、研修の内容（テーマ、講師、方法等）が適切か。

③自己研修について

・わが国の図書館界ではその条件が整備されているか。

④大都市圏と大都市圏以外の間の格差について

・どのような格差があるか。

⑤リカレント教育について

・どのようなニーズがあるか。

これらの項目を取り上げた背景にあるのは次のような考え方である。これまで、研修は主として研修会、研究集会などの研修機会のことと考えられてきた。そして、しばしば研修機会の増加の必要性が主張されてきた。しかし、研修機会の内容、すなわち、テーマ、講師、方法等が適切かどうか、研修機会が適切に運営されているかどうかは十分検討されてこなかった。また、研修機会の基礎は自己研修であるが、自己研修についてはほとんど検討されてこなかった。自己研修を行うためには、さまざまな条件の整備が必要である。わが国の図書館界では、その条件が整っているのかどうかは疑問であり、点検する必要がある。また、地方分権論議において明らかになったように、わが国には大都市圏と大都市圏以外の間にさまざまな格差がある。研修においても、大都市圏と大都市圏以外の間に格差があるかどうかの検討が必要である。現在、職業人の生涯学習においては、研修だけでなく、リカレント教育も実施されている。リカレント教育に対するニーズがどれくらいあるかも調査の必要がある。

4. 生涯学習ニーズ調査の方法

(1) 調査対象

現在の図書館では専門職員の配置が不十分であり、研修体制も不備であるため、単に図書館職員一般のニーズを調査するだけでは、真のニーズは

明らかにならない。また、調査に際しては、全国の各館種の図書館に勤務する図書館職員の全体像をとらえることが必要である。さらに、調査を円滑に進めるためには調査対象の名簿が公開されていることが必要である。

これらの点を考慮して、今回の調査では、(社)日本図書館協会の個人会員選出評議員と委員会委員のうちの図書館の現職者を対象とすることにした。両者を合わせることによって、全国各地の図書館を代表し、各館種の図書館職員から構成される集団が形成されると考えられる。調査対象者は、大学教員、退職者、住民(文庫関係者)、民間会社勤務者を除いた図書館の現職者271名(評議員114名(委員兼任者15名を含む)、委員会委員157名)である。結果としては、(社)日本図書館協会の活動に積極的にかかわっている人々について調査することになった。以上のような理由から、今回の調査では、評議員と委員会委員という性格の異なる集団を調査対象とし、合計して集計している。

(2) 調査方法

調査方法は、調査票を郵送し、記入の上返送してもらう、郵送によるアンケート調査方法を用いた。調査に際しては、(社)日本図書館協会に協力を依頼し、協力について快諾を得た。調査票は、担当チームが案を作成した後、図書館職員2名に予備調査を依頼し、その結果と感想を参考にした。(社)日本図書館協会事務局、日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会全国委員会委員長森智彦氏にも調査票に対する意見を求め、意見と要望を得て、できるかぎり取り入れた。調査に際しては、回答者のプライバシーの保護に十分注意し、回答は無記名とした。

調査票の発送に際しては、日本図書館協会から評議員と委員会委員の名簿(連絡先)を提供していただいた。1月8日に発送し、1月28日を締切とし、2月13日までに来た回答を集計した。回答は193名で、回収率は71.2%である。

(3) 調査報告書

集計結果はさまざまな観点からの分析が可能である。しかし、今回の報告書『21世紀の図書館職員をめざして』³⁾では、全体の単純集計とその分

析、大都市圏と大都市圏以外の地域に勤務する人々の比較のみを示すことにした。館種別等の詳細な分析と自由記入の分析は別の機会に譲りたい。

5. 生涯学習ニーズ調査の質問の概要

質問は、下記のようなA～Mの大項目12に分かれる小項目50項目からなる。

A. あなたのプロフィールについて(11項目)

1. 性別
2. 年齢(何歳代)
3. 勤務する図書館の館種
4. 勤務する図書館等の所在都道府県名
5. 図書館勤務経験年数(通算)
6. 司書資格の有無
7. 採用時の職種
8. 職位
9. 図書館関係の雑誌の定期購読誌数
10. 図書館関係の協会、学会、研究会の加入数
11. 1年間の公的研修の参加回数

B. 現在の研修機会について(4項目)

12. 参加可能な研修機会の数の評価
13. 希望する研修への参加の可能性
14. 希望する研修に参加できない理由
15. 研修機会の大都市圏と大都市圏以外の格差

C. 研修の評価について(1項目)

16. 研修の仕事上の効果

D. 研修の内容について(4項目)

17. 研修テーマの適切さ
18. 希望する研修機会の内容
19. 必要な研修機会のレベル
20. 研修の内容上の問題点

E. 研修の方法について(4項目)

21. テーマに適した方法
22. 研修で成功している方法
23. 研修に欠けている方法
24. 講義録等の記録の必要性

F. 研修の講師について(2項目)

25. 希望する講師による研修
26. テーマから見た講師の適切さ

G. 研修講師の養成について(3項目)

27. 研修講師の経験

28. 研修講師に必要な技術の研修の受講
 29. 研修講師のための技術の研修の必要性
- H. 文献・資料・情報の入手について（6項目）
 30. 文献や資料の探索の容易さ
 31. 定期購読雑誌以外の雑誌記事の入手しやすさ
 32. 非市販資料の入手しやすさ
 33. 研修機会に関する情報の入手しやすさ
 34. インターネットやパソコン通信による情報交換
 35. インターネットやパソコン通信による情報や資料（ネットワーク情報資源）の入手
- I. 教材の出版・作成について（4項目）
 36. 求めるテーマや内容の雑誌記事
 37. 重要な論文・記事と単行書の出版
 38. 関心主題の単行書の出版
 39. ビデオや録音テープ等の視聴覚教材の作成
- J. 学習目標、学習相談について（4項目）
 40. 司書のための学習目標の明示
 41. 司書のための学習目標の必要性
 42. 研修のテーマや方法に関する相談相手
 43. 研修のテーマや方法に関する相談機関や専門家の必要性
- K. 衛星通信について（1項目）
 44. 衛星通信講座の受講希望
- L. リカレント（リフレッシュ）教育について（4項目）
 45. 大学・大学院の研究生制度の利用希望
 46. 大学院の科目等履修生制度の利用希望
 47. 夜間大学院への入学希望
 48. 通信・遠隔教育の大学院への入学希望
- M. 自由記入（2項目）
 49. 研修の改善に最も必要な事項
 50. 最も希望の強い研修テーマ

今回の調査では新たな観点からの調査を行った。第一に、研修講師の養成に関する質問である（G）。これは調査対象者の多くが研修の講師を務めているためである。第二に、自己学習のための条件に関する質問である（H～J）。Hは文献・資料・情報の入手、Iは教材の出版・作成、Jは学習目標、学習相談である。第三に、遠隔教育、リカレント教育に関する質問である（K、L）。Kは

衛星通信、Lはリカレント教育である。

50の質問のうち17項目は4段階評価で回答するようになっている。例えば、「多い」「どちらかといえば多い」「どちらかといえば少ない」「少ない」の4つの選択肢から選択を求めている。

6. 生涯学習ニーズ調査の回答の概要

回答の単純集計の分析を個条書きで示す。

(1) 研修機会の数と参加

- ・研修機会の数については、「どちらかといえば少ない」を含めると、「少ない」は53%に達している。明確な「少ない」も15～17%ある。研修機会はまだまだ不十分であり、研修機会の増加が必要である。特に、研修の機会に大都市圏と大都市圏以外で大きな格差があることはほとんどが認めているため、大都市圏以外における研修機会の充実が必要である。
- ・希望する研修への参加については、「どちらかといえば参加できない」を含めると、「参加できない」は47～50%に達している。研修機会については、「少ない」ことよりも「参加できない」ことが問題である。研修があっても、参加しにくい現実がある。図書館職員の公的な研修への参加回数は1年に2回以内が65%で、多いとはいえない。
- ・研修機会の数は、主として主催者である国、都道府県、関係団体・機関の問題であるのに対して、参加できるかどうかは、各図書館の職場の問題であり、図書館職員個人の生活の問題である。国や都道府県が研修機会を増やしても、各図書館で参加できる体制が取れず、個人的な生活のゆとりがなければ参加できない。
- ・研修に参加できない理由は、公的な研修では、回答の多い方から、仕事の忙しさ、研修予算・旅費の不足、研修派遣の順番制ならびに出張回数の制限の順であり、その他の研修では、仕事の忙しさ、研修会場が遠いこと、勤務時間内の参加の難しさ、生活の忙しさの順である。
- ・対策としては、公的な研修では、仕事の合理化や職員の増員による研修参加時間の確保、研修予算・旅費の増額、研修参加方法（順番制）の改善、その他の研修では、仕事の合理化や職員

の増員による研修参加時間の確保、職務専念義務免除の適用などが考えられる。これらは、今後、積極的に追求する必要がある。

- ・しかし、これらの問題は構造的な問題であり、容易に解決できる問題ではない。
- (2) 研修の効果について
- ・現在の研修の仕事上の効果については、「どちらかといえば」を含めると、「効果的である」は74～86%である。高い比率であるが、改善の余地はある。テーマ、講師、方法に関して、適切かどうかをたずねた質問では、研修のテーマ、講師、方法の順で肯定的な意見の比率が低くなる。テーマはかなり適切で、講師もかなり適切に選ばれているのであるが、方法にはかなり批判が見られる。
- (3) 研修の内容・方法・講師
- ・研修で最も強く望まれている内容やレベルは、「図書館の実務的・実践上の課題」に対応できる「司書講習・司書課程よりも専門的なレベル」である。単に学問的であったり、専門的であるものではない。しかし、同時に、司書講習・司書課程の範囲の新しい内容、図書館に関する調査・研究の方法、基礎的な学問に対する要求もかなりある。
 - ・研修の内容では、将来の予測を示すこと、一般的な理論の解説ではなく具体性のある内容であること、特定の考え方ではなく異なる意見との比較が行われていること、個々の事例にとどまらず他の図書館に活用できる普遍性があることが求められている。これは、現在の研修内容や図書館界の論議の問題点を示していると考えられる。
 - ・研修の方法では、「どちらかといえば」を含めると、テーマに適した方法が「用いられていない」という意見が約40%である。「立場や意見の異なる複数の講師による討論、シンポジウム」によって、テーマを多様な観点や立場から掘り下げること、単なる講義だけでなく実習を行うこと、調査・研究の方法を指導することが求められている。
- (4) 研修講師の養成
- ・85%が研修の講師を務めているが、研修の講師

をするための技術の研修を受けたことのある人は8%にすぎない。

(5) 文献・資料・情報の入手

- ・文献・資料・情報の入手については、「どちらかといえば」を含めると、62%が非市販資料を入手しにくいと回答している。
- ・インターネットやパソコン通信を利用している人は48%で半分以下である。インターネットやパソコン通信の利用に関する働きかけや案内が不足している。
- ・教材や出版物については、「どちらかといえば」を含めると、重要な論文・記事は単行書に「まとめられていない」が74%である。関心のある主題の単行書も十分「刊行されていない」が74%である。視聴覚教材は十分「作成されていない」が87%である。雑誌の掲載記事では、「どちらかといえば」を含めると、求めるテーマや内容のものが「掲載されている」は74%に達するが、明確な「掲載されている」は8%にすぎない。そのほか、89%が講義だけではなく、講義録等の記録を求めている。

(6) 学習目標・学習相談

- ・学習目標は、93%が必要を感じているが、95%の人が示されていないと考えている。
- ・研修のテーマや方法について相談できる機関や専門家は91%が必要と考えているが、33%が相談相手を持っていない。

(7) 遠隔教育・リカレント教育

- ・研修機会が遠くにあり、参加しにくい人々の研修手段として有効と考えられる衛星通信を利用した研修の受講希望者は70%に達している。
- ・夜間・通信教育・遠隔教育の大学院への入学を希望する人は69～78%に達している。

7. 生涯学習ニーズ調査のまとめと提言

(1) 研修機会の増加

- ・研修機会はまだまだ不十分である。特に、大都市圏以外では、公的な研修以外の研修機会が不足している。研修機会の増加が必要である。

(2) 研修予算、研修参加の確保

- ・研修機会を増やすだけでは問題の解決にならない。むしろ、各図書館で研修に出席しやすい状

態にすることが必要である。それには、研修予算・旅費を増やすこと、研修に参加しやすいように、職員の増員、業務の合理化を図ることが必要である。

(3) 研修形態の改善

- ・全般的に、研修の機会があっても出席しにくい状態にある。衛星通信の利用や教材作成によって、研修をもっと受講しやすくすること、研修の内容を記録した教材を作成することによって研修の内容を普及することが必要である。

(4) 研修内容・方法の改善

- ・研修機会を有効に活用できるように、その内容や方法を改善して、もっと効果的なものとする必要がある。さまざまな立場や観点から研修内容を掘り下げたり、図書館について調査研究するための方法の指導をしたり、演習を行うことが求められている。

(5) 教材の作成

- ・研修を支えるために必要な講義録等の教材の作成、重要な論文・記事をまとめた単行書の出版、関心ある主題の単行書の出版、視聴覚教材の作成等が不足している。研修の基礎である自己研修が十分行えるように、教材の作成と出版に力を入れる必要がある。

(6) 学習相談・情報利用

- ・自己研修を進めるために自己学習の目標を示すこと、相談できる機関や専門家を置くこと、情報の入手方法としてのインターネットやパソコン通信の普及を進める必要がある。

(7) 研修講師養成のための研修

- ・研修講師の養成のための研修は、必要性が認められているにもかかわらず、ほとんど行われていない。研修の技術のノウハウを蓄積し、共有化する必要がある。

(8) リカレント教育

- ・リカレント教育に対してはかなりの要求があり、早急な取り組みが必要である。

(9) まとめ

- ・研修機会、研修形態、研修内容・方法、教材作成、学習相談・情報利用、講師養成のいずれの点でも、遅れており、不十分である。
- ・したがって、研修機会を増やすとともに、現在

行われている研修の形態・内容・方法を改善し、研修や自己学習を支える条件である教材開発、学習相談・情報利用、講師養成の改善を進め、さらに、リカレント教育に取り組むことが急務である。

これらの根底には、次の3つの課題があると思われる。①研修機会に出席できる人は限られている。したがって、研修機会に出席できない人も同じ内容の研修（自己学習）ができるように、多様なメディアで研修内容を提供する必要がある（例：講義録、テキスト、ビデオ教材、衛星通信、電子メディア）。②研修機会、自己研修を問わず、効果的な研修を行うには、求められる主題の知識の発表、集大成、提供が必要である。そのためには、雑誌記事、単行書、教材等の資料の整備・充実が必要である。特に、重要な論文・記事を単行書にまとめること、関心のある主題の単行書を刊行することが必要である。③研修機会に際しては、特定の意見を示すだけでなく、立場や意見の異なる人との意見交換や討論を保障することが必要である。これらの点で、図書館界の地道な改革が求められているのではないだろうか。

おわりに

1～5章は平久江、6～7章は葉袋がそれぞれ執筆しました。

ご協力いただいた日本図書館協会ならびに評議員、委員の皆さんに心からお礼申し上げます。図書館情報大学生涯学習推進室では、この調査結果を踏まえて、研修プログラムの調査研究、教材の開発などに積極的に取り組む予定です。

注・引用文献

- 1) 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）」『図書館雑誌』90(6), 1996.6, p.416-421.
- 2) 日本図書館協会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(2), 1995.12, p.1008-1012.
- 3) 図書館情報大学生涯学習推進室『21世紀の図書館職員をめざして—図書館職員の生涯学習（研修・リカレント教育）ニーズに関するアンケート調査報告』1999.3, 57p.

(1999.5.12 受理)