【334】

氏　名（本籍）	長谷川　昭　子（東 京 都）（はせがわ　あきこ）
学 位 の 種 類	博　　士（図書館情報学）
学 位 記 番 号	博　甲　第　5148　号
学位授与年月日	平成 21 年 3 月 25 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
審 査 研 究 科	図書館情報メディア研究科
学 位 論 文 題 目	**専門図書館の多様な運営形態に対応するための人材育成に関する研究**

主　査	筑波大学教授	薬　袋　秀　樹
副　査	筑波大学教授	小野寺　夏　生
副　査	筑波大学教授	溝　上　智恵子
副　査	筑波大学教授	石　井　啓　豊
副　査	慶應義塾大学名誉教授	高　山　正　也

論 文 の 内 容 の 要 旨

専門図書館は，親機関の構成員に役立つ情報を提供するために設置され，公共図書館等では提供できない専門的な情報を提供している。近年，親機関によって，専門図書館の運営の合理化が行われ，非正規職員の配置や業務委託が増加している。このような状況のもとで専門図書館が活動を進めるためには，さまざまな改善方策が考えられる。中でも職員の人材育成が重要であるが，これまで十分な研究は行われていない。

本研究の目的は，日本の専門図書館の職員が親機関や利用者に十分貢献できるようになるために必要な人材育成のあり方について，特に今後増加が予想される非正規職員も含めて，考察することである。

本研究では，わが国の専門図書館について，まず，「(1) 人材活用の変遷」「(2) 人材活用の実態」「(3) 人材育成の現状」「(4) 人材育成の体制」の四つの研究課題を設定し，これらの課題を検討するために，各章で具体的な検討課題を設定し，文献調査，質問紙調査，聞き取り調査を行っている。

第 1 章では，本研究の目的と方法，先行研究，日本の専門図書館の概要を示した。

第 2 章では，「(1) 人材活用の変遷」を解明するために，文献調査によって，戦後の専門図書館における人材活用に関する議論の変遷を調査し，今後は，特に専門的業務において非正規職員の活用が進むことが予測されることを指摘した。

審 査 の 結 果 の 要 旨

本学位申請論文は，近年，専門図書館において進行している非正規職員の配置と業務委託の増加などの多様な運営形態について着目し，そのような多様な運営形態にある専門図書館における人材育成（現職者研修，自己啓発）のあり方について考察したものである。専門図書館においては，大学における養成が十分行われていないため，人材育成の比重が大きいにもかかわらず，これまで，この領域の研究はほとんど行われてきていない。

本研究の方法上の特徴は次の四点にある。

1） 四つの研究課題を設定し，それをもとに検討課題を設定し，それを解明することによって結論を導いている。研究課題の設定は適切であり，そのため，研究のなかで明らかにすべきことが明確になっている。

2） 戦後から現在に至る日本の専門図書館における人材活用のあり方に関する論議を，専門図書館の活動によって五つの時代に区分しその変遷に関する詳細な文献調査を行っている。

3） 現在進行している非正規職員の配置や業務委託による専門図書館の運営の実態を質問紙調査と聞き取り調査によって明らかにしている。非正規職員や業務委託による運営は受託企業等による運営の内部事情に属するため，実態調査は極めて困難であるが，その点を質問紙調査と主に図書館職員に対する聞き取り調査によって解明している。

4） 従来ほとんど調査が行われていない専門図書館職員の研修を中心とする人材育成の実態について，質問紙調査とその結果の統計的分析によって，正規職員（専任，兼任）と非正規職員のニーズや事情の相違，業務に関する知識の評価との関連等を含めて，分析している。

本研究の意義は次の五点にある。

1） 専門図書館職員の育成について，専門図書館に関する法律や資格がなく，大学に教育課程がないため，関係団体の行う研修に頼らざるを得なかったことを明らかにしている。

2） 詳細な文献調査を通じて，戦後から現在までの各時代における，日本の専門図書館の運営方針の変化に応じた人材活用のあり方，サービスの方向，人材育成の方向の変遷を明らかにしている。

3） 従来，直営・正規職員中心で運営されてきた専門図書館では，現在，非正規職員の配置や業務委託が進行しつつあるが，その傾向を実態調査によって明らかにし，今後の可能性について検討している。全体として，非正規職員は正規職員の代替の性格が強まり，日常業務全般に加えて一部の専門的業務も行うようになっていることを明らかにしている。

4） 専門図書館職員の育成の実態は，これまで明らかにされていないが，文献調査と質問紙調査によって，人材育成の機会は全業種の平均と比べて少ないこと，特に非正規職員においては，人材育成のニーズは大きいが，その機会は少ないことを明らかにしている。

5） これらをもとに，専門図書館における現職者の人材育成のあり方について，理想論を論ずるのではなく，現在の厳しい状況を踏まえて，実現可能な案を提案している。