

司書の専門性評価：資格認定制度と司書課程

大谷 康晴

〔キーワード〕 職員研修, 上級司書認定制度, 公共図書館員の専門性,
司書課程, 日本図書館協会

0. はじめに

現在200を越える大学・短期大学で司書課程が開講され、同時に2003年度中には13の大学・短期大学で司書・司書補を養成する司書講習の開催が予定されている。この結果、1年間に1万名を超える新規の司書資格取得者が発生している¹⁾とされている。司書資格の取得に対する人気は高く、特に司書講習の人気は高い²⁾。

しかし、図書館職員を取り巻く環境は厳しい。このような状況の中で司書の持つ専門性に関する議論は新しい段階を迎えようとしている。本論文では、近年の司書の専門性に関する議論を紹介しながら、今後の司書課程のあり方について考えていく。なお筆者はこの後登場するいくつかの団体の議論に参加しているが、当然それらの団体のいずれの考えも代表するものではなく、全て個人的意見であることをここに明記しておく。

1. 司書の配置とカリキュラム改正

a) 司書資格とその性格

司書は、図書館法第4条に“図書館に置かれる専門的職員”と規定されている。ここでいう図書館とは、厳密には多少の例外があるが、ほぼ地方公共団体が設立する公共図書館（法律上は公立図書館）を指すと考えてよい。すなわち公共図書館の専門的職員が司書ということになる。つまり、司書課程や司書講

習で取得できる資格である「司書」は公共図書館の専門的職員以外の何者でもない(以降、「司書」とは公共図書館で働く専門的職員あるいはそのことを示す資格であり、それ以外の図書館で働く職員は全て図書館職員と書く)。

しかし、学校図書館法が規定する小中高等学校図書館の司書教諭以外に、図書館の専門的職員に関する公的な資格はない。そこで便法として、司書資格の有無で職員の専門的業務に対する基礎技能が獲得されているかを測ること、あるいは図書館の専門的業務に従事するようになった職員が司書資格を取得し、それで基礎技能の習得の代用とすることが行われている。このため、図書館の職員を募集する際に館種を問わず司書資格取得者であることが求められていることが多い³⁾。以上のように、司書資格は狭義では公共図書館の専門的職員の資格であり、広義では図書館一般の専門的職員の技能の目安として機能している。

b) 司書の配置

司書資格は広義では図書館一般の専門的職員の技能の目安であると説明したが、そもそも公共図書館の専門的職員の資格であることはいうまでもない。したがって、図書館関係の最大の団体である日本図書館協会は公共図書館に司書を配置することを長年に渡って求めてきた。たとえば、「すべての公共図書館に司書の制度を」というパンフレット(1984年刊)では、諸外国と比較して司書資格取得に必要な最低単位数が少なすぎるという指摘があることを認めた上で、それでも司書資格は、“図書館員として成長していくために必要な最低の資格なのであり、最初のステップというべきもの⁴⁾”として、司書の配置を充実させていくことを訴えていた。

これは、当時の図書館職員における司書有資格者の割合が半分程度という状況を受けてのものであった。しかし、その後も図書館に司書が配置されるのは半数程度という状態が続いている。それどころか、嘱託・アルバイトといった専任でも正規でもない職員の数が増え、彼ら非正規職員中の資格取得者の数によって職員の半数程度が資格取得者という状態が維持されていて、1980年代よりも状況は悪化している。つまり、地方公共団体は司書という資格を軽視してきているといえる。

c) 司書課程のカリキュラム改正

このような状況を改善するための方策はいくつか考えられる。まず考えられるのは、司書が軽視されるのは、司書という資格に品質が伴っていないからであり、新規養成される司書の品質の向上をするというものである。司書が新規養成されるのは大学のコースとして設置される司書課程ないしは文部科学省(旧文部省)によって認可され開講する司書講習によるので、この場合はカリキュラムを改正することが改善策ということになる。

以上の背景に基づき、司書課程及び司書講習のカリキュラム改正は、1993年3月から1996年4月にかけて生涯学習審議会社会教育分科審議会(当時)で審議された。この審議の結論は、「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」と題して報告(以下生涯学習審議会1996年報告とする)⁵⁾されている。この結果、文部省(現文部科学省)は、1996年に司書資格の取得に必要な科目と単位数を変更した新課程を発表し、1997年度から新課程を発足させている。制度的にはこのカリキュラムが現在も継続している。

この新課程では、生涯学習審議会1996年報告の“生涯学習の理念・施策や他の社会教育施設との関係の理解、図書館経営に関わる基礎的知識の習得、情報サービスや児童サービス、高齢者・障害者サービスなど各種の図書館サービスの基礎の履修、図書館における情報化に関する知識・技能の修得などを重視”という方針に従う形で履修科目が変更されている。資格取得に必要な単位数もそれまでの19単位から20単位とわずかながら増えている。

このカリキュラム改正は教育内容という意味ではそれまでのカリキュラムで扱われていなかった生涯学習・情報検索・図書館経営等を新たな科目として履修させたという意味では、評価できると考える。しかし、司書という資格に関する評価を高めるという点に限ってみた場合、司書の採用に関する深刻な事情を即座に変えるほどのものではなかった。

現在司書に対する求人は極めて少ない。日本図書館協会図書館学教育部会が2002年11月に人口10万以上の市、政令市、県立図書館を対象に行った調査では、図書館に採用された司書有資格者は81名、司書を要件とした求人数はわずか59

(76)

名であり、最終的に司書として発令された数は31名でしかない。⁶⁾このように司書の公募自体が少ないため、ある自治体が司書を公募すると多くの受験者が殺到し、高倍率になる。横浜市を例にとると2002年度の採用試験の場合8名の採用に対して227名が応募していた。⁷⁾また、名古屋市では、5名の採用に対して395名が殺到している。⁸⁾

ちなみに図書館職員採用試験の難度の高さは、図書館の種類が変わっても同様である。国立大学附属図書館の専門的職員の採用試験である国家公務員採用Ⅱ種試験図書館学（国立大学の独立行政法人化により2003年度で終了）では、表1の通り、全体の平均と比べて合格者の比率が低く、他の全ての試験区分と比べてみても常に一二を争う難関となっている。さらに国立国会図書館の職員採用試験においても表2の通り図書館職員になるためには、極めて倍率の高い試験に勝ち抜く必要がある。つまり図書館の職員になるのは、図書館の種類を問わず極めて難しい。

表1 国家公務員採用Ⅱ種試験の合格率⁹⁾

	2001年度	2002年度	2003年度
図書館学	4.5%	5.4%	6.2%
全科目平均	9.9%	11.4%	10.7%

表2 国立国会図書館採用試験の合格率¹⁰⁾

	2000年度	2001年度	2002年度
I種	0.6%	1.0%	1.9%
II種	1.6%	2.6%	1.2%

このような状況では多少の科目や単位数の変更といったマスを対象にした方策で対応できるはずもなく、図書館への就職を希望する本人の個人的な努力か、ごく一部のエリートを生むための教育でしか対応できない。しかし、その一方で、日本図書館協会図書館学教育部会の調査によると、職場（公共図書館）における有資格者は全体の47.1%にすぎない。現在の募集状況、そして資格取

得状況を考えれば、サービス業務に配置する全ての職員を司書有資格者で固めることは可能であるにも関わらず司書の募集は行われていない。いくら教育の内容を改善しても、そもそも募集がされない限り、向上した資質を証明する場がないのである。

長期的にはカリキュラムの改正によって新規に資格取得する人間の資質を向上させていく必要があることはいうまでもない。しかし、問題の短期的な解決には、司書のスキルや知識が高度なものを備えている、いわばある程度の専門性があるということを地方公共団体に認識してもらうしかない。その上で司書の配置を増やしてもらうのである。このためには、既に現場に配置されている司書が自らのスキルや知識を実証する必要がある。

2. 現職者研修

前項で見てきたように、採用に関する事情に加え、カリキュラム改正が一段落したこともあり、現在の司書の専門性やそれを高める動きとしては、現職者に対する研修の方に新しいものが現れている。いわば、現職者のスキル向上によって地方公共団体に司書の専門性を認知させていこうという考え方である。

このような考え方は生涯学習審議会1996年報告にも登場しており、“研修内容の充実と研修体制の整備”，さらには“高度な専門性の評価”といった項目が用意されている。つまり、研修を充実させていき、その結果獲得される専門性についてその専門性を評価する名称を付与する制度を設けていくことで、社会教育主事、学芸員、司書といった社会教育推進のために必要な専門的職員の資質向上を図るというものである。

a) 研修に対するニーズの存在

もともと現場で働く職員は自らの職務に高度なスキルが必要であることを認識している。たとえば、薬袋秀樹と平久江祐司が1999年に日本図書館協会の評議員・委員会委員271名の図書館現職者を対象に行ったアンケートでは、回答者たちは「司書講習・司書課程よりも専門的なレベル」を最も強く望んでいる。

(78)

この意見には、単に専門的であるだけでなく、学問的な高度さも求められている。¹¹⁾

そして、1999年度に行われた都道府県立図書館と政令市の市立図書館職員を対象とした国立国会図書館の調査(回答数2,875名)では、過去5年間で図書館職員¹²⁾の8割が平均で2.5種類の研修を受けている。図書館に勤務する事務系職員も一定数存在することを考えると図書館サービスに携わる図書館職員のほとんどが何かしら研修を受講しているといえる。

さらに、日本図書館協会の委員会等で行う研究集会、図書館情報学関係研究団体の研究集会、図書館情報学をテーマにした大学の公開講座といった実務というよりも図書館学系の研修にも回答者の1割程度が受講している。これらの研修の大半が自己負担による参加であることを考えると、継続的な自己研鑽の必要性をかなりの程度認識しており、ある程度の自己負担も厭わないという態度が読み取れる。

また、2002年度の主要図書館1000館を対象にしたデジタル・ライブラリアン研究会の調査によると、正規職員のみならず嘱託・非常勤をはじめとする非正規職員も過去3年以内に60%以上は研修をうけ、さらに回答している非正規職員のうち20%ほどは複数回の研修を受講している。このことから現在の図書館の現場ではどのような雇用・勤務形態であれ、何らかの研修を必要としていることが伺える。¹³⁾この点については国立国会図書館の調査でも、司書資格のない図書館職員においても50%が何らかの研修を受講しているという同様の結果を示している。

デジタル・ライブラリアン研究会の調査によると、大人数が集まって講演を聴くというスタイルは評価が低く、むしろ自己負担をしてでも少人数を対象に内容も高度で演習を伴う研修に対する評価が高い。このように図書館職員は高度な研修に対してかなりのニーズを持っていることが分かる。

b) 新しい現職者研修の登場

以上のようなニーズに対して、それに対応するような図書館職員研修が近年登場している。日本図書館協会では、2001年度より中堅職員ステップアップ研

修と題して中堅者を対象にした研修を実施している。この研修では、自治体の支援の下の参加よりは個人による参加を想定している。

この研修は、司書が養成される過程が複数あり同質ではないため、職場の中堅(勤務3年目)として働く初期の段階での平準化を目的としている¹⁴⁾。同時に個別のサービスごとにさらなる専門研修を実施することも企画しており、キャリアのステップアップに合わせてより専門的な研修を提供することによって高度なスキルをもった図書館職員の育成を考えている。

そして、この研修で修了証を交付してもらうためには、修了課題を提出し、審査に合格することが条件となっている。修了課題は研修科目の中から一つを選択し、それについて4,000字程度の記述を行うというものであり、課題の提出後講師と主催者である日本図書館協会研修委員会委員の2名による審査を経て合格した場合にのみ研修の修了証が受講者に渡されることになっている¹⁵⁾。

またデジタル・ライブラリアン研究会という団体ではデジタル・ライブラリアン講習会という研修を企画し、提供している¹⁶⁾。この研修は、個人による参加を前提とし、“最新の情報技術(IT)を使いこなすスキルと経済の低成長時代に見合った経営センス”を習得させることを目標としている。このため、少人数を対象に1人1台でインターネットに接続された環境で講義と演習とディスカッションのバランスの取れた実践的な研修を提供している。

そしてデジタル・ライブラリアン講習会においても中堅職員ステップアップ研修と同様に修了証を交付してもらうためには修了課題に合格する必要がある¹⁷⁾。修了課題は4,000字程度のレポートで、テーマは研修内容に即したものであれば自由となっている。そして、提出されたレポートは、2名の審査者が厳正な審査を行うことになっている¹⁸⁾。

以上のように、司書に対する新しい二つの研修は、どちらも個人による受講を想定し、ただ講義を聞くのではなく、課題を課して研修の効果を確保するという枠組みを採用している。さらデジタル・ライブラリアン講習会では比較的少人数とし、ディスカッションも取り入れることで受講者が講師とのコミュニケーションが密度の濃いものとなるように環境を整えている点が従来の図書館

の講習にはないものとして評価できる。

3. 専門性評価の枠組みと名称付与

a) 経緯

中堅職員ステップアップ研修やデジタル・ライブラリアン講習会は、どちらも研修を修了したと認めるためのハードルを高くしているが、それは受講者である図書館職員のニーズに合致したものである。これはより高度な研修を受講したいという意欲の現れではあるが、同時に受講者が成果としてキャリア上の何らかの評価を獲得したいと考えることも予想できる。実際デジタル・ライブラリアン講習会が行った調査では、全体の3分の1強の回答が将来的には職場の人事考課ないし受講者を上級の司書として認定するという形で受講が評価されることを希望している。

現在の司書資格を取り巻く環境では、1年間に1万人を超える新規の資格取得者が誕生しているため、資格の有無だけでスキルや知識の専門性を外部が測ることは不可能となっている。これではスキルや知識の習得に余念のない優秀な人物が正当に評価されない可能性がある。そこで、優秀な人物だけが上級の司書として認定されることによって、優秀な人物が正当に評価され、妥当な処遇を受けられるようにしようというのが、上級の司書として認定されることを望んでいる司書の基本的な考えである。この考え方は生涯学習審議会1996年報告の基本的な考え方とも合致している。報告では、司書の専門性評価について以下の指摘と提案を行っている。⁵⁾

VI 司書

3. 高度な専門性の評価

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。

このため、実務経験、研修等を積んで、図書館の業務について、高度で実践的な専門性を有する司書に対し、その専門性を評価する名称を付与する制度を設けることも有意義と考えられる。こうした名称付与制度が定着することによって、当該名称を付与された司書の任用や処遇について、設置者等が適切な配慮を行うことも期待される。

このような高度な専門性を評価する名称付与制度の具体的な検討に当たっては、図書館の現状等を考慮しつつ、その実施機関、評価の対象、具体的名称、評価の方法等について、国をはじめ関係機関や図書館関係団体等が連携しながら研究を進めていくことを期待したい。

さらに別紙で、国立教育会館社会教育研修所（現国立教育政策研究所）又は図書館関係の全国的団体が名称付与の実施主体であること、10年以上司書として勤務した者を対象、専門的な研修の修了の後に論文又は口頭試験で審査とといった基本的な考え方も提示している。

この生涯学習審議会1996年報告を受けて、1998年3月から同年10月にかけて日本図書館協会の「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（第一次）」で現場職員の資質向上について議論が行われた。この第一次ワーキンググループでは、業務の洗い出し、さらに司書のキャリアに相応しい研修実施時期の検討が行われ、専門性評価を日本図書館協会が行うこと、10年以上勤務したものを対象とし、論文審査によって認定をし、何らかの名称を付与するというを決めるのに留まっている¹⁹⁾。

次いで1999年3月から2000年3月にわたって、日本図書館協会の「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（第二次）」で議論が行われた。しかし、この第二次ワーキンググループでは、司書の業務内容の分析とそれに基づく研修事業の具体化に多くの労力が割かれ、専門性評価の議論はほとんど進展しなかった²⁰⁾。

日本図書館協会における三度目の議論は、研修委員会（審議期間中に研修事

業委員会に変更)において2001年4月から2002年6月まで行われたが、ここでも制度としてつめることができず²¹⁾、2002年10月から日本図書館経営委員会傘下に専門職員認定制度特別検討チーム(以下特別検討チームとする)(第一次)が編成されて、改めて審議を行うことになった。筆者はこの段階で審議に参加することになり、この検討チームは2003年2月に専門性を評価する名称付与に関する制度の提案を盛り込んだ報告書を提出した²²⁾。そして、2003年10月1日時点で第一次検討チームの報告を具体化する第二次検討チーム(2003年9月から)が審議継続中である。

司書の専門性に関する議論では、司書課程の新カリキュラムへの移行、そして研修制度の問題と議論が進んでいったため、専門性評価の枠組みづくりは後回しにされていたが、新しい研修が成立していくことによって、専門性評価の議論が次第に取り上げられていき、現在は制度を作り上げている段階であるといえる。

b) 資格付与(認定)制度の概要

これまで生涯学習審議会1996年報告に基づき、名称付与といていたが、関係者の全てが実際には新しい上級の司書の資格に他ならないという認識を持っており、特別検討チームの議論から名称の付与ではなく資格付与という表現が用いられるようになった。

さて、この資格制度では、司書のうち、図書館経営の中核を担っている、あるいは将来担うことになる職員を対象とし、資格の名称は現在のところ「上級司書」とされている。この制度の目的は、司書の資質を向上させ、行政内における司書の専門性を認知させ、さらには社会的認知をより向上させることである。そして、この資格が付与される図書館員像とは、サービスの実務を把握し高度な見識を有し、首長部局をはじめとする行政機構内の図書館の外部や図書館関係の外に対して交渉ができ、図書館および図書館員の地位向上に努められるというものである。図書館を新設する自治体においては外部から館長を招聘することが多いという実態があり、上級司書の取得者はこれらの自治体のニーズに応えることを想定している。

資格認定の対象となるのは、地方公共団体職員、司書資格取得者、日本図書館協会会員の全てを満たして人物であり、さらに通算実務経験10年以上で実務経験3日目相当の中堅職員ステップアップ研修（またはそれに相当する研修）と実務経験7日目相当のステップアップ研修修了者対象に実施が予定されている上級研修（またはそれに相当する研修）の両者を修了している人物となる。この人物がステップアップ研修修了者対象の上級研修終了後3年以上実務を経験（これで通算で10年以上の経験になる）した後、図書館の経営改善に資する内容をもった400字詰原稿用紙換算で50枚相当の論文を提出することで、審査対象となり、合格すれば資格が付与されることになる。

この時審査する側では、1名の申請者に対して3名からなる審査チームを編成し、審査を行う。そして資格認定に相応しいと判断すると、申請者の組織長に推薦を依頼する。このような手順を踏むのは、申請者が高度の専門性を有した人材であることを理解してもらうためである。

このような条件を全て満たして資格を取得できたとしても終身有効なものではなく、資質向上に努めるあるいは図書館や図書館職員の地位向上に努めることで獲得されるポイントを一定数貯めた者のみ、5年毎に資格が更新されることになっている。このような更新プロセスによって個人の資質向上だけではなく、図書館界全体の活動が活性化することが期待²³⁾されている。

4. 専門性評価の流れと司書養成の関連

このような上級司書の資格が発行され、軌道に乗るようになると、司書資格そのものも大きな変化を伴うものと考えられる。

一つ目は、司書資格の位置づけの変化である。従来は、司書資格は、“図書館員として成長していくために必要な最低の資格”といいつつも、とにかく司書を配置せよと日本図書館協会は訴えてきた。それは、根底には司書ならば専門性が高いという考えがあったからである。じっさい、司書を区別する明示的な規準はなかったわけであり、司書という時点である程度の専門性があるとしか

いいようがなかったわけである。

しかし、より上級の資格を認めることで、司書ならば全て専門性が高いわけではないことになる。上級司書では、図書館経営の中核を担う人物のみを対象としているため、現場には司書を配置すればよいという意見も成り立つが、現場の専門性を評価する仕組についても議論が進められており、司書が“図書館員として成長していくために必要な最低の資格”にすぎなくなる状況もそれほど遠くはない。専門性を身につけた司書は司書に加え何らかの名称なり資格なりを帯びることで、専門性のない司書と明確に区別されることになるのである。

現場の専門性を評価する仕組としては、医学図書館に勤務する図書館員で構成された日本医学図書館協会が医師に的確な臨床例の情報を提供し、臨床例に基づいた治療のサポートを可能とする図書館員の認定資格制度を発足させようとしている。²⁴⁾これはまさにサービスの現場を対象とした認定資格制度であり、特別検討チームでもこの動きを踏まえ個別のサービスの現場に対応した専門性評価の枠組みの必要性を認識している。

二つ目は、上級司書の審査が論文提出を伴うことを規定していることから分かるように、図書館職員の専門性の中で理論面の重みが増したことである。それまでは、あくまで実務経験と研修という形で専門性を高めるという考えであるのに対し、図書館経営の専門性評価という文脈では論文審査が課せられている。現場レベルから次第に図書館経営の中核に、というキャリアを考えるとまだ整合性が取れていない観はあるが、とにかく図書館の中でキャリアを積んでいくためには実務ばかりではなく理論の修得がはっきり打ち出されているわけであり、大きな変化であるといえよう。

以上の変化は、司書養成にとっても、大きな変更を迫るものであるといえよう。従来の司書の新規養成に対する要望としては、理論的に現場の問題点を見つけ改善することもでき、なおかつ実務も即戦力になる人物を、というやや欲張りなものであった。これが専門性を獲得するための研修や資格認定といったキャリア上のステップアップが明確になっていくことで、現場に配置された時点での司書はどのようなスキルが必要で、その後のステップアップに適応して行

くためにどのような知識やメンタリティを必要とするかも明確になり、何を教えるべきかがはっきりしてくることになる。つまり課程内容の実質的な変更が行われることになるだろう。

一方、専門性評価の中で理論面の重みが増すということは、司書課程の実質的な変更が理論志向であることが予想される。専門性評価の最終段階に論文審査がある以上、司書課程の段階で、いつかはそのような論文を書けるようになる人材を育成しなければならない。そうでなければ制度として破綻をきたす。

そして、上級司書が図書館経営に対する専門性評価であることから、従来の司書課程以上に社会科学的な理論面がカリキュラムに盛り込まれていく必要があるだろう。端的に言えば、従来の司書課程を志望する学生は「本が好き」であることから離れる必要はほとんどなかったが、「本が好き」であることは前提条件であるにしても経営とか行政といったそれ以外の話にもついていけなければ、(形式的な資格取得ではなく実質的な意味での)司書にはなれないということの意味する。これは新カリキュラムでも打ち出されていたが、この流れがさらに加速するということである。

こういった司書課程の内容的な変更は、司書課程のあり方にも影響を与えることが予想される。司書の問題を考える上で1年間に1万人の資格取得者が発生する状況は、著しい供給過多であり、内容的変更は課程の淘汰を伴うものとして作用することにならざるをえない。現在は司書の専門性評価の議論が進んでいる段階であり、差し迫った影響はないかもしれないが、いずれ司書のキャリアそのものと関連して司書課程のあり方が議論される時が来るわけであり、それまでに司書課程の内容面を充実させて、どのような変化にも対応できるだけの体力をつけておく必要があると思われる。

なお、この点に関連して、検定試験制度を導入して、そこで学生が獲得した能力を測定しようという議論も一部で行われている²⁵⁾。検定試験制度は資格認定とは異なるがもう一つの専門性評価のあり方として議論されており、大量の人員を対象とする個別サービスの専門性の評価には有効な手法ではないかと筆者は考えている。課程修了者を対象とした検定試験制度の平均得点で課程を評価

するといった利用法も想定でき、いずれにしても司書課程のあり方は大きく変わらざるえないものと思われる。

注・引用文献

- 1) 司書課程は、大学の課程として教育が行われ、資格取得に必要な単位を履修すると、卒業時に資格が付与される。これに対して司書講習は、司書資格取得のための講習であり、多くは長期休暇を利用して開催され、受講者は資格取得に必要な単位数分の講習の修了をもって資格が付与される
- 2) 司書講習では、資格取得をしていない現職者（末端から館長クラスまで）、つぎに大学を卒業した人という順番で受講させることになっている。このため、現役の学生に対する優先順位は最後になり、ごくわずかな受講枠に対して申し込みが殺到するために、100倍以上の倍率になっているそうである。司書講習開催校の関係者によると、あまりの倍率のため、現役学生は成績がほぼ全てA(優)でなければ、受講できない状態になっているという。
- 3) インターネット上で図書館の求人が行われているサイトとしてわれわれの館(URL:<http://www5b.biglobe.ne.jp/~wir/>)あるいは日本図書館協会の図書館関係求人情報(URL:<http://www.jla.or.jp/job.htm>)があるが、これらの求人を見ると司書資格取得が望ましいあるいは必要とされているものが多い。仮にこれらの条件が書かれていない場合の大半は、図書館での勤務経験やより高度な技能の取得が条件として求められている
- 4) 日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会編。すべての公共図書館に司書の制度を。東京、日本図書館協会、1984。12p.
- 5) 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)。1996。この報告の内容は、図書館雑誌 Vol.90, No.6 の p.416-425で確認している。
- 6) この調査に関しては、大谷康晴。日本図書館協会図書館学教育部会「司書資格取得者の就職状況等に関する調査」についての報告。日本図書館協会図書館学教育部会報, no.67, 2003を参照すること
- 7) 横浜市の2002年度の採用試験結果は、<http://www.city.yokohama.jp/me/jinji/kounaiyou-pdf.pdf>を参照している
- 8) 名古屋市の2002年度の採用試験結果は、http://www.city.nagoya.jp/48zinzi/saiyo/kekka_14.htmを参照している。なお、2003年度の採用試験では6名程度の採用に対して、441名が申し込んでいる
- 9) <http://www.jinji.go.jp/saiyo/shiken022.htm>に基づき作成した
- 10) http://www.ndl.go.jp/jp/information/employ_statistics.htmlに基づき作成した。なお、国立国会図書館にはⅢ種およびⅣ種技術者の採用試験も行っているが、対象が高等学校卒業とあるため、本稿で問題となる司書課程とは直接の関

係がないため外してある

- 11) 葉袋秀樹, 平久江祐司. 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. 現代の図書館, Vol.37, No.2. p.66-69(1999)
- 12) 国立国会図書館研究所編. 都道府県立及び政令指定都市立図書館における研修のニーズと実態(平成11年度図書館情報学研究調査プロジェクト最終報告書). 東京, 日本図書館協会, 2000. 96p.
- 13) デジタル・ライブラリアン研究会. 「情報化に対応した公共図書館職員の研修のあり方に関する調査」報告書(平成14年度文部科学省委託事業). 東京, デジタル・ライブラリアン研究会, 2003. 144p.
- 14) 西村彩枝子. 日本図書館協会中堅職員ステップアップ研修=LIST をいよいよ提案へ. 図書館雑誌, Vol.94, No.6. p.416-417(2000)
- 15) JLA 研修委員会. 中堅ステップアップ研修の修了課題論文掲載にあたって. 現代の図書館, Vol. 39, NO. 3. p.167(2001)
- 16) この講習会の案内は, http://www.kinokuniya.co.jp/03f/es/dl_index.htm にある
- 17) 糸賀雅児文責. デジタル・ライブラリアン講習会の開催と「優秀デジタル・ライブラリアン賞」受賞レポートの掲載について. Library and Information Science. No.44, p.43-45(2000)
- 18) 二名の審査者が提出されたレポートの氏名を分らないようにして審査を行い, 審査者二名の評価が分かれた場合には第三の審査者が判断して公平を期している。
- 19) JLA 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. 専門性の確立と強化を目指す研修事業について(報告)概要. 図書館雑誌, vol.93, no.2, p.149-151(1999)
- 20) 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). 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. <http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/index.html>
- 21) 日本図書館協会研修委員会. 高度な専門性を評価する名称の付与制度の検討について(報告). <http://www.jla.or.jp/keiei/hokoku020605.pdf>
- 22) 日本図書館協会経営委員会専門職員認定制度特別検討チーム. 日本図書館協会図書館経営委員会専門職員認定制度特別検討チーム(報告). http://www.jla.or.jp/keiei/20030224_hokoku.pdf
- 23) 以上の概要は, 以下の資料を参考している. JLA 図書館経営委員会専門職員認定制度特別検討チーム. 専門職員認定制度特別検討チーム報告 解説-公共図書館の高度な専門性を評価する新しい資格について. 図書館雑誌, Vol.97, No.4. p.228-231(2003)

(88)

- 24) 日本医学図書館協会で制度について正式な発表はないものと思われるが、既に総会等では議論が行われ、認定資格制度の発足のための委員会も設けられている。これらの動きについては <http://www.soc.nii.ac.jp/jmla/> を参照
- 25) 検定試験に関連する議論としては、薬袋秀樹。「司書の専門的知識の自己評価試験」の提案。図書館雑誌, Vol.93, No.3. p.221(1999)さらに、図書館情報大学生涯学習研究センター編。すべての図書館に専門職員の資格制度を：大学、公共、専門、病院図書館と司書養成の現場から——生涯学習教育研究センター調査報告書。つくば、図書館情報大学生涯学習研究センター、2002。62p. などがある。