

図書館職員を対象とする研修の 国内状況調査

平成17年8月

国立国会図書館
National Diet Library

図書館調査研究レポート No.5

(NDL Research Report No.5)

図書館職員を対象とする研修の国内状況調査

平成 17 年 8 月

国立国会図書館

National Diet Library

本リポートは、国立国会図書館関西館事業部図書館協力課が外部調査研究機関に委託し実施した調査研究の成果をとりまとめたものです。成果を広く図書館界で共有することを目的として刊行しております。掲載論文は、すべて執筆者個人の責任で執筆されており、国立国会図書館の見解を示すものではありません。

は し が き

国立国会図書館では、図書館協力事業の柱として、国内外の図書館員を対象とする各種の研修を実施しています。図書館及び図書館員を取り巻く状況の急速な変化により、これらの研修の内容や方法についての要望も多様化する傾向にあります。当館は、そうしたニーズに対応した研修のあり方を明確にし、なお一層の事業の充実を図る必要があります。

その一助とすべく、まず平成 15 年度に「図書館職員を対象とする研修の海外の状況調査」を実施し、「図書館調査研究レポート」No.3 として平成 16 年 7 月に刊行いたしました。引き続き平成 16 年度には、「図書館職員を対象とする研修の国内状況調査」を実施いたしました。本レポートは、この平成 16 年度調査の成果を取りまとめたものです。

調査は株式会社シー・ディー・アイに委託しましたが、実施にあたっては、柴田正美帝塚山大学心理福祉学部教授を主査とした以下のメンバーによる研究会が担当しました。

主査： 柴田 正美（帝塚山大学心理福祉学部教授、第 1・2・3 章担当）

委員： 岩崎 れい（京都ノートルダム女子大学人間文化学部助教授、第 2 章担当）

松井 純子（大阪芸術大学芸術学部助教授、第 2 章担当）

枝元 益祐（京都外国語大学外国語学部専任講師、第 2 章担当）

（以上敬称略）

末筆ながら、本調査をご担当いただいた委員各位、ヒアリング調査にご協力いただいた関係機関の皆様に、厚くお礼申し上げます。

国立国会図書館では今後も図書館及び図書館情報学分野の調査研究を実施し、本シリーズにて公表し成果を広く共有したい所存です。引き続きご支援、ご協力をお願いいたします。

平成 17 年 8 月

関西館事業部図書館協力課長

豊 田 透

目 次

第1章 調査研究の方法と対象について	1
1 調査の方法	1
2 調査対象	2
第2章 調査の結果	3
1 日本図書館協会「中堅職員ステップアップ研修」	3
2 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター「図書館司書専門講座」	16
3 筑波大学「大学図書館職員長期研修」	36
4 専門図書館協議会「イブニングセミナー」	55
5 国立大学図書館協会「国立大学図書館協会シンポジウム」	67
6 日本私立大学協会「大学図書館司書主務者研修会」	80
7 日本私立短期大学協会「図書館情報担当者研修会」	93
第3章 調査研究のまとめ	109
1 今回の調査から見る国内における研修の状況・概括	109
2 「研修」とはなにか	112
3 「研修」を受ける人	113
4 国立国会図書館の役割	114
5 今後の検討課題	115

※当報告書を取りまとめるにあたり参考にしたホームページに関しては、2005年2月末現在の情報を基にしている。

第1章 調査研究の方法と対象について

1 調査の方法

調査は二つの方法を組み合わせた。

一つは、対象とした団体・組織・機関（以下「団体等」とする。）及びそれらの主催する研修事業に関する公開された文献に基づいて行うものである。

調査する文献の範囲については、本調査研究の趣旨が「急速に変化する社会経済構造に対応できる図書館職員、図書館サービスを実現できる研修のあり方」なので、当該組織の原初までさかのぼる必要はないと判断した。調査研究に着手した時点においては、精々直近の5年程度と考えていたが、意外と「公開された文献」は少ないことが判明し、さらに5年さかのぼることにした。けれども、収集できた文献は研修事業そのものについて論述されたものは多くは無く、研修参加者による研修内容の紹介であったり、参加した上で得られた知見を感想的に述べたものがその大半を占めることとなっている。しかし、感想的に述べられたなかに、今後の研修事業のあり方を示唆するところもあり、第2章以下の「調査結果の報告」においては、それらを適切に利用することとした。

二つめの調査方法は、対象とした団体等において研修事業の企画・運営を中心的に担っている方々へのヒアリングである。

調査研究の統一性を確保するために、調査項目について第1回目の調査研究班会議において論議を行い、それをもとに、つぎの五つの大きな項目（各項目は、さらにいくつかの項目に細分した。）を設定した。

1. 研修事業の目的、趣旨、実施の背景
2. 研修事業の実施体制
3. 研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷
4. 研修事業の評価
5. 研修事業の今後の展開

事前に担当者に対し、これらの項目を提示し、関連する資料等のご準備をお願いし、効率的なヒアリングを実施した。

ヒアリングにあたって、なかでも重視した項目は、「4. 研修事業の評価」と「5. 研修事業の今後の展開」である。評価については、団体等の内部で実施されるもの、参加者をはじめとする外部からのものが想定されるが、それらが「今後の展開」にどのように反映されるようになっているかという体制についても調査研究を試みた。

2 調査対象

調査研究班の研究会においては、多くの調査対象候補が提起された。
それらの中から、つぎの七つの団体等を対象に選定した。

1. 日本図書館協会
2. 社会教育実践研究センター
3. 筑波大学（旧：図書館情報大学）
4. 専門図書館協議会
5. 国立大学図書館協会
6. 日本私立大学協会
7. 日本私立短期大学協会

これらの団体等を選定した理由は、

- ① 受講対象が全国規模であること
- ② 同一対象、同一目的の研修を、継続して実施していること
- ③ 中堅職員を対象とした研修を実施していること
- ④ 選定した団体等の全体で、各館種の職員をカバーできること

であった。

②の「継続して実施」については、研修事業実施のための委員会等の組織が設置されているかどうかを重視した。また、研修の内容において、連続していなくても良いが数日間にわたるものが実施されていることを要件と設定した。

なお、「中堅職員」の定義は、それぞれの研修事業実施組織において考えているものに従った。そのため経験年数は3年を要件とするところも、7年を要件とするところも同じように扱った。研修事業において「中堅」という意味は、研修対象とする職における相当な経験年数を積み重ねていることと、研修修了後においても当該の職にあって将来の職場における中核ないし指導者として活躍することが期待されるものであろう。これらのことは研修受講時における設定であり、必ずしも保証されたものではない。研究調査の対象とした各組織等においても経験年数においては条件づけをしていますが、将来の職場における役割までも規定しているところはなかった。

結果として、大学図書館を対象とする団体等が多くなったのは、大学については設立母体による状況の違い等があると想定されたためである。

第2章 調査の結果

1 日本図書館協会「中堅職員ステップアップ研修」

日本図書館協会では、以前から単発の研修は実施してきたが、1998年から「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」⁽¹⁾を設置し、1999年3月から検討をおこなってきた「同ワーキンググループ（第2次）」⁽²⁾の報告をもとに、勤務経験3年以上の図書館司書有資格者を対象とする、体系的な「中堅職員ステップアップ研修1」、7年以上対象とした「同 2」を開始した。

この研修は、現在実施されている公共図書館向けの研修が、単発もしくは新規配属職員対象の研修が多い中では、その体系化を意図したものとして注目すべきであり、また全国規模で開催されている中堅職員向け研修なので、今回の調査対象となった。

（1）研修事業の目的、趣旨、実施の背景

1) 研修の目的について

公共図書館の現場では、同じ職場や部署に長期勤めるケースが少ないため、中堅職員の層が薄くなってしまっており、現場での研修は新人研修が中心である。そこで、日本図書館協会では、体系だった研修を行うことによって、中堅職員に研修の場を提供することを目的としている。それによって、現場で新人研修を企画立案できる中堅職員の育成にもつながると考えている。⁽³⁾

2) 研修開始のきっかけについて

1. 「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」（1996年 生涯学習審議会社会教育分科審議会）⁽⁴⁾で、体系だった研修を実施する必要性が述べられている。⁽⁵⁾この報告概要の中で、司書について「幅広い図書館活動の推進のために重要な役割を担うものであり、その養成及び研修の改善・充実を図る必要がある」とし、そのためには、研修体制の整備や高度な専門性の評価（例：専門性に対する名称付与制度）が必要であるとしている。この報告は、1995年に日本図書館協会研修問題特別委員会により研修事業の体系化を図る方針を示していたが、それを具体化するきっかけとなった。そこで、研修を検討するためのワーキンググループをつくり、現在の研修制度を開始したものである。また、専門性に対する名称付与制度についても検討中である。
2. 従来は、単発の研修やセミナーを実施していたが、1998年から専門性の確立と強化をめざす研修事業検討ワーキンググループで検討する中で、体系だった研修の必要性が出てきた。その背景には主に以下の2点がある。(1)「社会の変化に対応した今後の社会教育行政の在り方について（答申）」（生涯学習審議会 1998年9月）において、

「国庫補助を受ける場合の図書館長の司書資格要件等の廃止」がうたわれた背景には、地方公務員の人事管理の変化、管理職等の司書資格取得が難しいことや図書館の専門的職員の力量が社会的に十分認知されていないことが考えられるため、司書の専門性を確立し、その有用性が明示される必要があると考えられた。^⑥(2)司書の養成課程は何種類もあり、養成の内容が必ずしも同質ではないため、職場の中堅として働く初期の段階で、平準化が必要と考えられた。^⑦このような背景をもとに、最初の段階として、2000年度からステップアップ研修1が開始された。さらに、2004年度からは、次の段階の研修として、勤務7年以上の司書を対象としたステップアップ研修2も実施されている。

(2) 研修事業の実施体制

1) 参加者募集方法について

全国的には「図書館雑誌」、日本図書館協会ホームページに案内を出しているほか、関東1都3県（東京・千葉・神奈川・埼玉）の都・県立図書館に案内を送り、そこを通じて公立図書館にはすべて案内がいくようにしている。

参加者は、会場が東京であるため、その近辺からが多いが、九州など、遠隔地からの参加も見られる。受講のための時間・費用の関係で、東京に近い、遠いによる差はあるが、それ以外の点では、参加に関する地域差は見られない。

なお、2004年度の研修受講条件と実態は以下の通りである。

〔2004年度受講条件〕

【ステップアップ研修1】^⑧

対象：司書・司書補有資格者（資格取得3年以上）で図書館勤務経験が3年以上（※研修内容は、公共図書館向けです）

定員：全科目（12科目）受講者50名／部分（各科目）受講者5～10名

受講料：個人会員 全科目受講20,000円／部分受講1科目2,000円

個人会員以外の方 35,000円（部分受講はできません）

修了証の交付：全科目を受講した方には、修了課題を提出していただき、審査の上、修了証を交付します。なお、部分受講の場合は、2年間で全科目を受講した方が、修了課題提出の対象となります。

【ステップアップ研修2】^⑨

対象：(1)～(3)の条件をすべて満たす者 ※研修内容は公共図書館向けです

(1) <1>～<4>のいずれかに該当するもの なお<2>～<4>については過去3年を対象とする。

<1>次のいずれかの研修を修了した者（JLA中堅職員ステップアップ研修(1)、文部科学省図書館地区別研修、社会教育実践研究センター（旧・国立社会教育研修所）図書館司書専門講座）

<2>外部の機関団体の研修講師を経験した者

<3>図書館関係団体での発表活動（研究集会などでの発表や著作物の発表）をしている者

<4>顕著な活動をしているとして自己申告ができる者

(2) 司書・司書補資格取得後、図書館勤務経験7年以上 ※臨時等の場合は年間実労働時間の合計が概ね1500時間を1年として換算

(3) 日本図書館協会の個人会員

定員：30名

部分受講：原則としては全科目受講としますが、領域単位での部分受講は可能です。

受講料：〈前期〉全科目受講49,000円 ※全科目受講の場合は分納が可能です

〈前期〉実施の領域単位の受講料は下記のとおりです

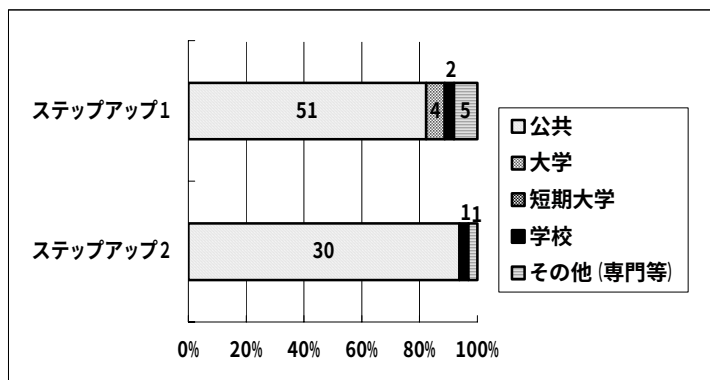
(1) 図書館経営：24,500円 (2) 情報資源管理：21,000円 (3) トピック：3,500円

修了証の交付：全科目を受講した方には、修了証を交付します。今回は前期のみの実施のため、修了証の交付は2005年度以降となります。また、領域単位での受講の場合は4年間で全科目を受講した方が交付の対象となります。

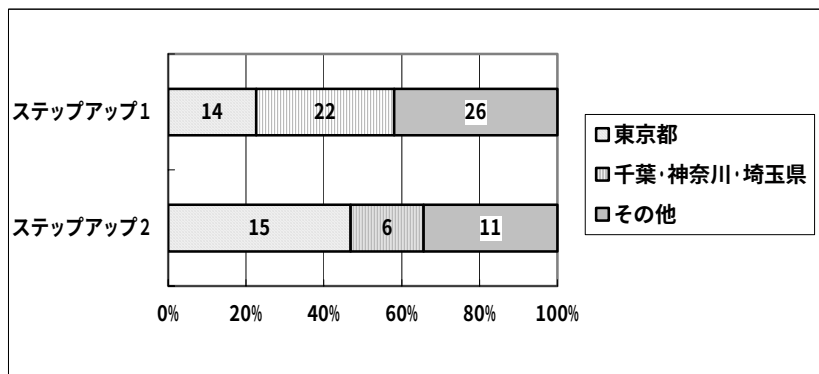
〔2004年度受講実態〕

図表<1.1>～<1.3>に示した通りである。館種別では公共図書館からの受講者がほとんどを占め、地域別では関東1都3県からの受講者が約6割を占めている。また、勤務経験7年以上を対象とするステップアップ研修2が始まっているが、ステップアップ研修1においても勤務経験7年以上の受講者が6割を越えていることが明らかである。

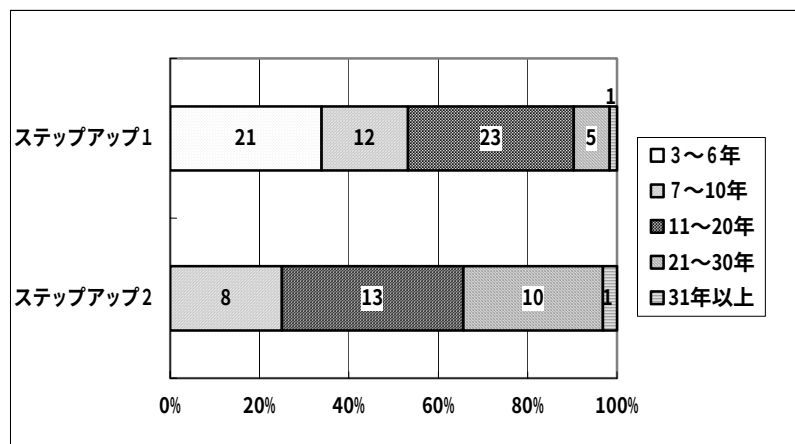
図表<1.1>2004年度館種別参加者の割合



図表<1.2>2004年度地域別参加者の割合



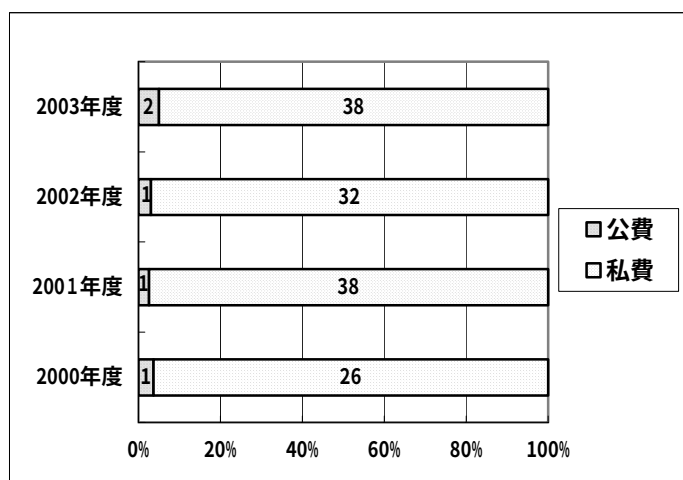
図表<1.3>2004年度勤務年数別参加者の割合



2) 費用負担について

研修費用は、参加者の負担でまかなわれている。参加者が、公費・私費のいずれで支払っているかは、申込の書類に記入する必要がないので詳しい実態はわからない。ただし、研修後のアンケートの集計結果によると、ほとんどが私費による参加と考えてよいであろう。

図表<1.4>ステップアップ研修1の参加者費用負担の割合



3) 講師依頼基準について

講師選定にあたっては、これまでの論考などを参考にして候補を挙げたり、日本図書館協会の図書館学教育部会の協力を得たりしているほか、知り合いのつてを頼ることも多い。研修レベルや内容、受講生の要求などに照らして、最適な人材を依頼できるとは限らないが、研修の積み重ねにより依頼基準や人材データベースといったものが出来てくると思われる。そのためにも、より幅広い人材に講師を依頼したいと考えている。

4) 事務局の運営方法・体制について

すべて協会でおこなっている。委託会社に委託できる業務は限られており、金額に対し有効ではないので、依頼していない。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

1. 業務分析をおこなって、その結果、必要な研修を考えた。現在、公共図書館と大学図書館の業務分析が作成され、「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」の資料として日本図書館協会のホームページに掲載されている。公共図書館の業務分析表については、解説を省いたものを図表<1.5>として節末に掲載した。
2. 現場に適用できる内容を中心とする。理論より実務に重点を置く。現在行われている大学等における司書養成教育では、基礎・理論が中心であり、重要ではあるものの、実際に現場で対処するための即戦力にはなりにくい。そのため、研修では、実践にあたりより役立つ内容とした。
3. 社会の変化に応じて、内容設定を行う。研修内容は図表<1.6>のように体系化されている。「領域1」では、「社会の変化に対応する図書館サービス」を取り上げ、社会の変化に応じて図書館サービスを充実させていく能力を養成することを目的としている。「領域2」はレファレンスやコレクション形成など「高度かつ専門的な図書館の知識・技術の向上」を扱っており、これは積み上げの必要な専門的な内容であり、またインターネットの普及など社会の変化に伴って対応を迫られることもある。「領域3」では、「図書館の理解を深めるための関連トピック」を扱い、図書館に関係した、その周辺にある重要あるいは社会的に注目されている話題や課題を扱っている。このように、常に現代社会のニーズを把握して図書館の仕事に当たれるよう工夫された研修内容になっている。図表<1.7>では、研修内容と業務分析との関係を示す対照表を掲載した。

図表<1.6>ステップアップ研修1の研修内容

[研修内容]

1.社会の変化に対応する図書館サービス（A，B，C各ブロックから1科目選択）	
A	(1)図書館サービスと著作権（例：複写と著作権、新しいメディアと著作権） (2)図書館の情報化（例：OPACの活用） (3)外国の図書館事情（例：図書館事情を知るポイント）
B	(1)障害者サービス（例：障害者サービス概論） (2)多文化サービス（例：国際化と図書館） (3)児童・青少年サービス（例：YA資料の選書） (4)アウトリーチサービス（例：宅配サービスの現状と今後）
C	(1)利用者とのコミュニケーション（例：カウンセリング） (2)図書館の自由（例：図書館の自由―事例研究）

2.高度かつ専門的な図書館の知識・技術の向上（必修）		
A	図書館経営	(1)図書館政策 (2)図書館の運営計画 (3)図書館の評価と指標
B	情報サービス	(1)レファレンスツールの評価 (2)レファレンスインタビュー (3)クエスチョン&アンサー
C	図書館資料	(1)資料収集方針の立案 (2)コレクションの形成
3.図書館の理解を深めるための関連トピック（1科目選択）		
子どもを取り巻く状況、都市づくりと図書館、ボランティアとNPOなど		

図表<1.7>ステップアップ研修1と業務分析との関係

研修内容	対応する業務分析
1-A-(1)図書館サービスと著作権	3-C-4「複写サービス」等
1-A-(2)図書館の情報化	4「コンピュータ・システム管理と活用」
1-A-(3)外国の図書館事情	4-A「図書館運営の計画・立案」
1-B-(1)障害者サービス	4-F「障害者サービス」
1-B-(2)多文化サービス	4-H「多文化サービス」
1-B-(3)児童・青少年サービス	3-D,E「子どもへのサービス、YA サービス」
1-B-(4)アウトリーチサービス	4-F,G「障害者サービス、病院・刑務所等へのサービス」
2-A-(1)図書館政策	1-A「図書館運営の計画・立案」
2-A-(2)図書館の運営計画	1-A「図書館運営の計画・立案」
2-A-(3)図書館の評価と指標	1-A,D「図書館運営の計画・立案、図書館統計」
2-B-(1)レファレンスツールの評価	3-C「レファレンスサービス」
2-B-(2)レファレンスインタビュー	3-C「レファレンスサービス」
2-B-(3)クエスチョン&アンサー	3-C「レファレンスサービス」
2-C-(1)資料収集方針の立案	2-A「資料の選択・収集」
2-C-(2)コレクション形成	2-A「資料の選択・収集」

（3）研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

1) 司書課程カリキュラムとの関係について

司書課程は基礎・理論を学ぶカリキュラムであり、実務をしていくにあたっては土台になるものなので、実務を中心とした協会の研修とは、補完関係にあると考えている。

しかし大学による単位数の差⁽¹⁰⁾、司書課程教員の教授内容の違いなどがあり、ステップアップ1については、まずその差を解消し、一定レベルにする目的もある。

2) カリキュラムの継続性について

現在実施または企画されている研修体系及び内容は次の通りである。(11)

ステップアップ研修1：「経営管理」のうち図書館運営計画の作成、図書館の評価など経営実務の基本に関わる研修を行う。「資料管理」では図書館資料の収集方針の立案、選定の実際を行う。「利用サービス」では各種サービスを毎年選択的に採りあげ、その内容を深める研修を行う。

ステップアップ研修2：ステップアップ研修1修了後、それぞれの業務についてリーダーとして実務が実施できることを目的とした研修を行う。さらに高度な専門性を評価した名称付与（以下名称付与）までの間に「児童、障害者、レファレンス、コレクション・マネジメント、利用教育、情報検索、ヤングアダルト・サービス」などの専門研修を受講できるようにする。日本図書館協会の「児童図書館員養成講座」もここに含める。「経営管理」では図書館の人事管理や、職員研修時の講師レベルの知識・技術の習得、「資料管理」では図書館資料の組織化などの計画立案。「利用サービス」ではサービス計画の作成、資料案内の技術が現場で実施できるような方針立案、「システムの活用と運用管理」ではシステム設計と管理などが該当する。

ステップアップ研修3：ステップアップ研修2を修了後、3年以上の実務経験および学術的論文の提出を経て、名称付与予定者となった者を対象とする研修である。「経営管理」のうち目標の設定やサービス計画、将来計画の作成など自らが経営主体となることを想定した内容が該当する。

名称付与に関する検討は「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」（1996年 生涯学習審議会社会教育分科審議会）を受けたものであり、「図書館専門職員認定制度」として、現在内容を検討中である。この検討では、どのようにすれば、名称付与によって、社会的にベテラン司書が認知されることになるかということが、重要な課題である。

このうち、ステップアップ研修1は、2000年度から開始し、現在の方角で継続していく予定である。ステップアップ研修2は、2004年度に開始したばかりなので、今後試行錯誤しながら改善の予定である。ステップアップ3は、勤務経験10年以上を対象としており、今後その具体化が検討される予定である。

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

他の研修には、体系的なものがなく、また、目的やテーマも違うので、参考にする程度と考えているが、文部科学省主催の「図書館地区別研修」はステップアップ研修1と、国立教育政策研究所社会教育実践研究センター主催の「図書館司書専門講座」はステップアップ研修2とほぼ同等のものとして位置づけ、検討した。

4) 研修プログラムの担当講師について

2000年にステップアップ研修1を開始した当初は、さまざまな経歴・職種の人を講師として依頼したが、2004年度からステップアップ研修2を開始したことに伴い、ステップアップ1では現場での適応能力を上げることを一番に考え、現場の職員に主に講師を依頼す

るようになった。まだ、ステップアップ研修2では、より高度な専門的知識や技術を習得することを目的に、大学教員のほか大規模図書館、他の館種のその分野の専門的実務者も対象として講師を依頼している。

(4) 研修事業の評価

1) 実行主体の評価について

受講生からの評価はその都度求めて、その結果を次の機会に生かすようにしている。他の研修や他分野の研修との比較などが必要であると認識している。5年経つので、今後のことも含めての第三者評価なども必要であろう。

2) 参加者の評価について

科目ごとと全体の2種類のアンケートを実施。全体的に満足度が高く、特に、地方の職員からは、研修の機会があることに対する評価が多い。内容に対するコメントが多い。ベテラン司書からは、物足りないとの声もきこえる。

具体的なコメントでは、開催場所、開催時期・時間への要望も多い。開催場所については、特に地方からの参加者のコメントとして、東京以外での開催の要望がいくつか見られた。また、夜間の開講については、開始時間の問題はあるものの仕事の面からは参加しやすいという意見が見られる一方、地方在住者や子育て中の女性からは、夜間であると物理的に参加が困難であるという意見も寄せられている。内容に関するコメントでは、内容を評価する声が多いが、集合研修・講義形式にとらわれない研修やより高度な内容への要望が見られる。また、社会的に認知されやすい修了の印を求める声もあり、名称付与という課題の重要性を感じさせる。⁽¹²⁾

(5) 研修事業の今後の展開

1) 現在の研修プログラムの課題について

現在のもっとも大きな課題は、図書館界の想定する職員配置と現実の雇用状況とのずれであり、研修対象や内容の設定に困難がある。

1. ステップアップ研修は中堅職員の研修が目的なので、長期常勤雇用の職員を対象とすることを想定しているが、実際には、臨時職員・非常勤職員の応募が多い現状がある。

理由としては、現場には臨時・非常勤対象の研修がないこと、ここ5～6年で図書館の状況が変わり、職員の雇用状況も当初とはまったく違ってしまっていることが挙げられる。

臨時・非常勤でも図書館司書としての仲間であることは変わりなく、受け入れることとしている。この雇用形態の職員は短期雇用が中心なので、図書館の中長期的方針を企画立案できる職員の養成という現在の研修目的からは外れること、日本図書館協会の研修受講を人材派遣企業が営業目的に利用する可能性があること、などの課題が

ある。

2. 現在の図書館職員の雇用状況から考えて、上級者を対象としたステップアップ研修3が成立するかどうかはわからないという実情もある。現在の公共図書館の雇用状況では、常勤職員（地方公務員）の他部署への異動が多く、研修に該当する対象者がたいへん少ない。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

1. 経験10年以上を対象とした研修については、まずはステップアップ研修1、2の確実な実施を積み重ねていくなかで、今後について検討することになる。
2. 大学図書館についての研修は現在検討しているが、大学図書館ごとに個別テーマがあること、利用者教育をどのように扱うかということ、研修の時間の設定・講師人材の選定をどうするかということ、など課題が多いので、継続して検討していく。
3. 学校図書館に関しては、他の団体の実施状況も踏まえて考えなければならない。

(6) 図書館職員の研修に関して国立国会図書館に求めること

各機関や図書館で行う研修に対する後方支援を中心としてほしいと考えている。具体的には、豊富にある資料・人材を提供することや相互協力のための連絡調整を望んでいる。

(7) まとめ

今回のヒアリングでは、大きく3つの課題が浮かび上がってきたように思う。第一に、図書館界では司書の専門性の社会的認知を望んでいるが、実際の雇用状況では、常勤職員や司書職の雇用の減少がある。今後、中長期的視野に立って図書館経営に携わっていくことのできる管理職、監督職や専門的な知識や技能を持って利用者のニーズを的確に充たすことのできる専門職を、研修等によって育成したりレベルアップしたりすることで、司書の専門性や常勤雇用の重要性の社会的認知につなげていくことができるかどうかことが重要になっており、そのためにも司書を対象とする体系的な研修の実施の成果が期待される場所である。第二に、館種によってニーズが違うので、すべての館種の司書に適切な研修を一度に実施することは難しい。今後、館種ごとの研修をどの機関がどのように実施し、協力していくかも重要であろう。第三に、講師選定にあたり、現段階ではその実情に多くの課題、制約がある。人材データベースを複数の機関で共有することができれば、より有効な研修が可能になってくるだろう。

これらの課題は、1機関で解決するのは難しく、複数機関の協力が期待される場所である。

[注]

(1)「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報告書」(1998年10月)
(<http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/wg%20hokoku1998.pdf>)

(2)「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」(2000年3月)
(<http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/index.html>)

この報告書に、資料として、「業務分析(公共図書館)」「業務分析(大学図書館)」も掲載されている。

(3)研修開始の簡単な経緯と概要は、以下の記事に掲載されている。

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』94(6), 2000.6. p.416-417.

(4)「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(生涯学習審議会社会教育分科審議会報告の概要)」

(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/08/06/960611.htm)

(5)「中央教育審議会生涯学習分科会2003年11月11日 議事録」でも、図書館司書の必要性についての言及があり、この回の配付資料のひとつ「図書館の現状と課題」で課題として図書館司書の専門性の向上が挙げられている。

(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/001/03111101.htm)

(6)「社会の変化に対応した今後の社会教育行政の在り方について(答申)」(生涯学習審議会1998年9月)(<http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/wg%20hokoku1998.pdf>)

(7)前掲3), p.416.

(8)日本図書館協会HP等に掲載。(<http://www.jla.or.jp/kenshu/stepup2004-1.html>)

(9)日本図書館協会HP等に掲載。(<http://www.jla.or.jp/kenshu/stepup2004-2.html>)

(10)『日本の図書館学教育 2000年度版』によると、司書課程の単位は、20単位～48単位の大学がある。

(11)前掲2), p.5, 7.

(12)日本図書館協会提供のアンケート集計結果より

図表<1.5>公共図書館の業務分析一覧表（一部抜粋）

※「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」

（日本図書館協会 2000年）による。

※紙幅の関係で、解説部分を省いて掲載した。

1 経営管理	A 図書館運営の計画・立案（図書館運営の計画・立案は、円滑な図書館運営を行うため、必要な情報を収集したり協議したりすることで、「総合運営計画」から「利用者の声の対応」等7項目とした。）	1 総合運営計画（将来計画を含む）の企画・立案	○
		2 教育委員会事務局等との協議	○
		3 他自治体・図書館等との連携・協力	○
		4 図書館関係団体との連絡調整	○
		5 図書館の運営に関する情報収集と分析	○
		6 図書館調査の立案・実施	○
		7 利用者の声の対応	○
	B 図書館協議会（図書館協議会の事務局として運営にあたる。）	1 協議事項の提案	○
		2 協議会開催事務	
	C 議会、教育委員会との連絡・調整（議会、教育委員会との連絡・調整を行う）	1 条例、規則等の制定及び改廃の手続き	
		2 議会の質問等への対応	○
	D 図書館統計（図書館統計は、蔵書統計、利用統計、職員、経費（財務）、施設等の統計で、これらを客観的に把握・分析し図書館運営に活かす）	1 統計の立案	○
		2 統計の作成	
		3 統計の分析・評価	○
	E 広報（図書館の現状、方針、利用方法その他を宣伝して図書館に対する理解を深め、利用促進を図る）	1 図書館報等広報の立案	○
		2 図書館報等広報の作成	
	F 人事管理（図書館の円滑な運営と目的の達成のためには有能な職員を充分確保することが必要である。職員の採用・配置計画・研修等の項目から構成されている）	1 職員の採用	○
		2 職員の配置計画	○
		3 職員の勤務状況の報告	
		4 研修の立案・実施	○
		5 職員協力者の受入	○
		6 実習生の受入	○
	G 財務管理（公立図書館における予算の執行は図書館サービスの具現化である。予算の立案・編成・管理・執行等と決算、備品管理、現金出納等8項目を財務事務とした）	1 予算立案	○
		2 予算編集事務	
		3 予算管理	○
		4 予算執行	
		5 決算	
		6 備品管理	
		7 現金出納	
		8 財務課・会計課などとの連絡調整	
	H 施設の維持・管理（図書館施設は図書館サービスを行うための器であり手段である。その維持管理は、法律や条例、規則等に基づき、適切に行わなければならない。）	1 施設の改修計画の企画立案	○
		2 施設管理業務の委託契約・連絡調整	
		3 施設補修	
		4 集会室の利用受付、利用案内	
		5 消防・防災計画の立案、訓練の実施	
		6 読書室等の管理運営（利用者の整理等）	
		7 ポスター等掲示物、チラシの整理	
		8 拾得物等の整理、届出	
		9 利用者の整理・警備	
		10 開館・閉館・休館の準備	
		11 駐車・駐輪の管理	
	I 庶務・その他（図書館の管理業務一般について必要な庶務全般、その他で構成されている。）	1 配送業務	
		2 館内会議の運営	○
		3 視察等来客対応	○
		4 文書管理	
		5 各種調査回答	○

2 資料管理	A 資料の選択・収集 (図書館資料として扱うすべての資料について、収集方針並びに収集計画の立案、及びそれらに基づく実際の選択や収集に関わる一連の業務)	1 収集方針 (除籍を含む) の立案	☐
		2 収集計画の立案	☐
		3 選定ツールの収集	☐
		4 選択	☐
		5 発注	
		6 寄贈依頼	
		7 契約	
		8 検収	☐
	B 資料の整理 (収集された資料を、利用できる状態にするために、その資料に施される一連の作業である。大規模館で自館整理を行っているところは、業務が細分化されている。しかし、多くの図書館では受入登録を除き、最も業務委託の進んでいる分野である。)	1 受入業務	☐
		2 分類・件名の決定	
		3 目録作成	
		4 装備	
	C 資料の管理 (所蔵資料の管理方針及び管理計画の立案から、蔵書評価、並びに具体的な管理作業まで含まれる。)	1 資料管理計画の立案	☐
		2 排架	
		3 書架整頓	
		4 弁償資料の処理	
		5 督促、延滞の処理	
		6 製本資料の調査	☐
		7 新聞・雑誌の製本	
		8 資料の劣化対策	☐
		9 簡易な製本と修理	
		10 欠本・端本・欠号調査、補充	☐
		11 蔵書点検	
		12 除籍手続き	
		13 除籍資料のリサイクル・廃棄	
3 利用サービス	A サービスの総合調整 (図書館の運営方針に基づき、サービス計画を立案・実行し、点検・評価する)	1 サービス計画の立案	☐
		2 サービス内容の点検・評価	☐
	B 貸出・返却等 (利用者の必要とする資料 (図書・雑誌・視聴覚資料等) を貸し出したり、返却したりする業務で、最も日常的な業務であり、一般的にはサービスカウンターで行われる。第一線の公共図書館では基礎的な業務)	1 利用者登録、貸出券の交付	
		2 資料の貸出処理	
		3 資料の返却処理	
		4 読書案内	☐
		5 リクエスト・予約の調査と処理の決定	☐
		6 リクエスト・予約の処理	
		7 相互貸借の手続き (貸出・返却作業を含む)	
		8 書庫出納	
		9 視聴覚資料の館内利用	
		10 CD-ROM 等電子資料の館内利用	
	C レファレンスサービス (図書館利用者の調査・研究等に必要な資料や情報が得られるように援助する仕事。また、そのために必要な資料等を整備・作成することも含まれる。資料についての基礎的な知識、レファレンスツールについての専門的知識が必要とされ、経験と研鑽も必要である。)	1 質問に基づく調査	☐
		2 資料の使い方の案内	☐
		3 レフェラル・サービス	☐
		4 複写サービス	
		5 索引類の作成	☐
	D 子どもへのサービス (乳幼児から小学生くらいまでの年齢層を対象にしたサービス。子どもと子どもの資料についての専門的知識が必要。不登校、いじめ等子どもを取りまく種々の環境についての知識も必要である。また、そうした子どもたちとの対応も求められるため、子どもたちに柔軟に対応することも必要である。)	1 資料の提供	☐
		2 利用案内	☐
		3 読書案内	☐
		4 おはなし会等	☐
		5 学校等との連携	☐
	E YAサービス (子どもと大人の中間の年代層、主としてティーンエイジャーを対象としたサービス。大人と子ども、両方についての専門的知識が求められる。また、この年代の特徴として、好みの傾向がどんどん変化することがあり、世の中の若者の動向に敏感であることが求められる。日本ではまだ、多くの経験が蓄積されていないサービスであり、図書館界の動向にも目配りをする必要がある。)	1 資料の提供	☐
		2 利用案内	☐
		3 読書案内	☐
		4 交流会等の開催	☐

	F 障害者サービス (障害者サービスには、視覚障害者、聴覚障害者、内部障害者、肢体障害者、精神障害者といった肉体的な障害を持つ人々だけではなく、高齢者などへのサービスも含む)	1 視覚障害者向け資料の選定・作成依頼	○
		2 視覚障害者向け資料の提供	
		3 視覚障害者向け資料案内	○
		4 対面朗読	○
		5 聴覚障害者向けサービス	○
		6 その他図書館利用に障害がある人々へのサービス	○
		7 家庭配本サービス	○
	G 病院・刑務所等へのサービス (このサービスは近年取り組まれ始めたサービス。資料の選定等が専門的業務で、貸出そのものは非専門的業務とした。また、独自の役割を持った施設でのサービスのため、当該施設との連絡・調整も重要である。)	1 資料の選定	○
		2 貸出	
	H 多文化サービス (日本文化とは異なる文化を持つ人々へのサービス。主として、日本語を母語としない人々へ、各種言語で書かれた資料の収集・提供及び日本語の習得および日本を理解するための資料の収集・提供。)	1 日本語以外の資料の収集・提供	○
		2 日本語習得のための資料の収集・提供	○
	I 行事 (ここでは児童向けのものは除く。具体的には、講演会、講座、文学散歩、展示会、上映会、リサイクルフェアなど。)	1 企画	○
		2 開催	
		3 資料展示	○
	J 移動図書館 (バス・マイクロバス等を改造した車に資料を積んでポイントを巡回し個人に貸出を行う業務を指す。巡回場所の設定や巡回計画は、「サービスの総合計画」(3A)に含まれるため、この項目では「積載図書を選定」が専門的業務となる。)	1 積載図書の選定	○
	K 団体・グループへの援助 (公共図書館の利用団体は多岐にわたる。地域文庫・読書会その他、幼稚園、児童館など。)	1 団体貸出	
		2 団体・グループとの協力・支援	○
4 システムの活用と運営管理	A 導入・メンテナンス (現代の公共図書館において、コンピュータシステムの構築は必要性が高い。ここでは新規導入・更新を含め、その企画・立案からメンテナンスまでの業務を扱う)	1 導入・更新計画の企画・立案	○
		2 機器のリース契約、執行管理	
		3 システムソフトの管理	
		4 職員の機器操作指導・研修	○
		5 利用者への機器操作指導	○
		6 メーカーとの連絡調整	○
	B インターネットの基盤整備 (インターネットの普及により、情報の考え方、提供方法、さらには図書館のあり方まで変わったとも言われている。いずれにしろ、今後インターネットは社会的基盤として定着すると考えられる。そのため、各図書館でのインターネットの基盤整備と活用は現在～近未来の重要課題である。現時点では、具体的事例も乏しいので、以下のように、項目は細分化しない。)	1 基盤整備	○
		2 活用	○

2 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター「図書館司書専門講座」

文部科学省との共催で「図書館司書専門講座」を実施している、国立教育政策研究所社会教育実践研究センターの沿革は、昭和40年（1965）7月の国立社会教育研修所設置にまで遡ることができる。この国立社会教育研修所は、昭和61年（1986）6月に廃止されるが、社会教育に於ける指導者のトレーニングセンター的役割を果たしていたといえる。そして昭和61年（1986）7月に国立教育会館社会教育研修所が設置されるに至る。その後、平成11年（1999）5月に「国立教育会館の解散に関する法律」が公布されるに伴って、平成13年（2001）4月に現在の国立教育政策研究所社会教育実践研究センター（以下「社会教育実践研究センター」という。）が設置されるに至っている。

ここに於いて研究機関へと移行⁽¹⁾されることになるが、その実践研究の一環として、今までのノウハウを活用し研修事業も行っているところにその特色がある。複数の研修事業がある中で今回は「図書館司書専門講座」を対象とし、調査年限は社会教育実践研究センターが設置された平成13年度以降とし、平成16年度までの4年間とする。

（1）研修事業の目的、趣旨、実施の背景

1）研修の目的について

既述の如く社会教育実践研究センターの活動は調査・研究であるが、その展開にあたっての柱⁽²⁾の1つに「社会教育指導者の育成・資質向上のための調査研究事業」がある。ここでいう社会教育指導者の育成及び資質向上は社会教育法の考え方に基づいており、同時に社会教育法に基づく社会教育施設の1つである図書館の振興施策には、より良い文化的な生活の支援という目的で職員の資質向上や図書館法に於いての司書資格があるので、その養成、資格付与、資質向上が国に求められている責務であるといえる。

社会教育実践研究センターに於いて行われる研修事業は文部科学省との共催なので、国として全国の公共図書館の職員の資質向上を目指している。

つまりは、図書館司書の養成・資格付与・資質向上があるが、その中の資質向上をターゲットとし、社会の変化や新しい課題に対応できるような資質を身に付け、或いは、向上させることを目的としている。

こういった基本的な考え方と背景とに支えられて実施される「図書館司書専門講座」の趣旨は、「司書としての専門的な知識・技能についての研修を行い、図書館における指導的立場としての力量を高める」⁽³⁾ことにある。

2) 研修開始のきっかけについて

社会教育法や図書館法だけではなく、様々な生涯学習関係の審議会の答申などで指摘される社会の状況の変化に適切にキャッチ・アップできるように職員の資質向上を図ることが国の施策の重要な1つであるとする。

例えば、昭和63年（1988）の社会教育審議会社会教育施設分科会の中間報告『新しい時代（生涯学習・高度情報化の時代）に向けての公共図書館の在り方について』では、図書館の実務についての専門的知識・技術の習得のみならず、「人々の生涯学習を援助していくためには、より広い知見が求められる」との認識に立脚し、更に「新しい情報処理能力を身につけることも必要になっている」と時代の流れ・社会の変化に対応していくことの重要性に言及している。

更に今日では、平成8年（1996）の生涯学習審議会社会教育分科審議会報告「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」では、養成体系の改善案など、生涯学習の時代に対応した図書館司書の在り方が提起されている。こういった流れに対応すべく、また「生涯学習社会における社会教育の役割は、学習機会選択援助、学習機会等の提供、学習成果の認定サービスの中にある」⁽⁴⁾との認識に基づき、多様化・高度化する学習ニーズに対応でき得る能力・資質の向上が求められているといえる。

ところで、社会教育実践研究センターは、平成13年度から組織が変り、4年が経過したが、文部科学省と共に、一貫して「司書としての専門的な知識・技術についての研修を行い、図書館における指導的立場としての力量を高める」というニーズに基づき「図書館司書専門講座」が展開されている。そしてその為に初心者ではなく、司書として現場で指導的な立場に立つべき時期になった人⁽⁵⁾を対象として、もう一歩進んでステップアップする為の上級的な研修の必要性の認識がその“きっかけ”であるといえる。

(2) 研修事業の実施体制

1) 参加者募集体制について

参加者募集体制についてフォーマルには、「図書館司書専門講座実施要項」⁽⁶⁾を都道府県及び政令指定都市の教育委員会に送付すると同時に、『図書館雑誌』に掲載することによって参加者を募っている。更に社会教育実践研究センターのホームページ、メールマガジンのなどによっても配信される。そしてインフォーマルには、参加者の評判や職場での要望などがあるが、このことは、後の「(4) 研修事業の評価」に於いて詳述する。

参加者の募集対象は、都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会が推薦する者で、「(1) 図書館法第2条に規定する図書館に勤務する司書で、勤務経験がおおむね7年以上で指導的立場にある者」、「(2) その他主催者が特に認めた者」⁽⁷⁾としている。

参加の手続きは、推薦方式であり、都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会が、

受講希望者の所属する関係機関から受講申込を受け、都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会で選考した者を、文部科学大臣が各推薦に基づいて決定している。

研修期間は12日間で、「総研修時間数の概ね5分の4以上を出席した者に、修了証書を授与する」⁽⁹⁾というところにその特徴がある。このことと研修内容の充実から、研修事業としては比較的長期の研修であるにも関わらず参加者にインセンティブを与えていると考えられる。その為もあってか、募集定員は各年度同じく50名であるが、平成13年度の実際の受講者数は79名、平成14年度が65名、平成15年度が69名、平成16年度が64名と想定参加定員を超える参加者があることから、この講座そのもののニーズの高さが窺える。

2) 費用負担について

図書館司書専門講座実施にかかる講師謝金及び講師の旅費は文部科学省が負担し、資料・教材の作成及びその教材の印刷・コピー等は社会教育実践研究センターにて負担している。資料・教材については、テキスト代等の名目に於いても参加者からは徴収していない。その他講座にかかる費用は参加者からは徴収していないとのことであった。

「図書館司書専門講座実施要項」⁽¹⁰⁾の「受講に要する経費」の項目には、「受講に要する経費は、受講者側が負担する」と記載されているが、ここでは参加者側の交通費、滞在費のことを意味しており、教材費や運営費のことではない。この意味に於いても、調査・研究活動の一環として、それまでのノウハウを社会に還元するという、社会教育実践研究センターの設立の趣旨に合致しているといえる。

3) 講師依頼基準について

成文化された厳格な「基準」としての講師依頼基準は特に存在しない。「図書館司書専門講座」をプログラムする際に、図書館行政の動向や図書館司書の現状、最新の今日的な課題に即したテーマ、或いは、先進事例を基に講師を選定し依頼している。

その為、今日の図書館界を取り巻くアジェンダが何かを探ると同時に、その改善の為には何が求められているかを常に模索する必要がある。直接的なトリガーは各種審議会の答申や法改正が挙げられるが、その他の今日的なトピックに関しても、例えば、危機管理、学校教育との関連、PFI、市町村合併など、マス・コミなどの報道にもアンテナを張り巡らし、図書館現場に於けるアジェンダ、或いは今日的トピックに敏感になることで、適切且つタイムリーな講師の選定及び依頼を心がけている。また、図書館司書専門講座のプログラムの中の「研究協議」⁽¹¹⁾、或いは、講座実施修了後の「アンケート」⁽¹²⁾によっても、図書館現場でのニーズ及び図書館員の“生の声”に耳を傾けることにより現場での実践活動に即した研修内容となるよう配慮された上で講師が選定されているといえる。言い換えると、研修プログラムの計画立案にあたってはボトム・アップ的にアジェンダ及びトピックが収集され、それらを研修事業を通して現場にフィード・バックしていると考えられる。

そして、そういった意図を具現化でき得る人材を講師として選定し、最終的には文部科学省と相談の上決定しているのが実態である。

4) 事務局の運営方法・体制について

「図書館司書専門講座」は文部科学省との共催事業ではあるが、事務局そのものは、社会教育実践研究センターにあり運営を行っている。基本的な企画立案・講師交渉など総て専任の担当が一貫して把握しつつ運営している。また、その際、外部から研究者や指導者の協力を得ることはないが、内部的な運営体制が整っているといえる。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

プログラムの企画及び方針の策定とその体制に関しては、文部科学省と社会教育実践研究センターが協議の上、図書館界の最新の動向や今日的課題に基づきプログラムの企画・方針の策定を行っている。よって提供されるプログラムは基本的に、図書館界を取り巻く今日的課題に即しているが、研修参加者からの“生の声”としてボトム・アップと現場へのフィード・バックを心がけていることが窺える。またその際にあたっては、平成8年(1996)に生涯学習審議会社会教育分科審議会報告「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」に於いて提示された考え方に基づいている。即ちそれは、地方自治体が提供する研修に於いては一般的・初級的な研修内容を対象とし、一方で国が提供する研修に於いては、それ以上の専門的・上級の研修内容を対象とするという考え方である。

従って、研修プログラムの企画、或いは、方針の策定に於いては、今日的課題や地域社会での課題を扱いつつも専門的・上級のなものとなっている。また、社会教育実践研究センター調査研究報告書『図書館及び図書館司書の実態に関する調査研究報告書』⁽¹³⁾の中に於いて司書の専門性の重要性に焦点が当てられていることから、研修の参加対象者が、「勤務経験が概ね7年以上で指導的立場にある者」とされているのは、こういった考え方の現れであると思われる。

また、「これからの図書館の在り方検討協力者会議」⁽¹⁴⁾(生涯学習政策局)に於ける検討事項を念頭に置きつつ、より高度に専門化しつつも現場の実践で活用でき得るプログラムとなるよう企画・方針及び体制を整えている。

(3) 研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

1) 司書課程カリキュラムとの関係について

大学の司書課程カリキュラムについては、司書になる為の基礎的な修得内容に留まって

いるものだと捉えている。それに対し「図書館司書専門講座」に於いては司書として図書館業務の指導的立場となる職員を対象としている関係上、そもそも関連等は念頭に置かれてはいない。

しかし、司書となる資格の修得科目である、図書館経営、図書館サービス、レファレンスサービス、児童サービスなどは「図書館司書専門講座」に於いても今日的な課題として盛り込まれている。また、司書課程カリキュラムの改訂・変遷に伴って、マネジメントや児童サービスの重視があるが、これらは広く図書館界の今日的な課題、若しくは求められる能力・資質として注目を集めるので当然、研修カリキュラムの内容に不可欠であると考えられる。更に、大学在学中に修得した知識・学習内容も概ね7年経過すると陳腐化してしまうことが懸念されるので、それらのブラッシュ・アップ、若しくは、リカレントという意味に於いて有意義であると考えられる。

畢竟、大学の司書課程カリキュラムを念頭に置いて「図書館司書専門講座」の研修カリキュラムを組んでいるわけではないが、司書として求められる能力・資質に鑑みて、結果として内容的に重なる部分が多いというのが現状であると思われる。

2) カリキュラムの継続性について

既述の如く、平成13年度に組織改編があり社会教育実践研究センターが発足しているが、平成13年度以来、文部科学省との共催事業として研修事業は継続している。また、その研修に於けるカリキュラム内容であるが、基本的な枠組みや研修の趣旨、メイン・テーマは一貫している。

そこに運用するプログラムを毎年少しずつ変えながら継続して実施している。その際、研修内容の基本的な柱⁽⁴⁵⁾、枠組みがあって、今日的な課題を入れながら、少しずつ変化を付加している。また具体的な科目内容を見ても「今日的課題を追う」というスタンスが踏襲されていることが窺える。カリキュラムの傾向としては、対象とする指導的立場にある者にはマネジメント能力が必要であることを意識している関係上か、柱の1つである「図書館の経営・評価」が4年間変わらず盛り込まれている。また、各科目に於いては、「まちづくりと図書館」、「学校と公共図書館の連携」、「乳幼児からの読書支援」、「PFIと図書館」、「ビジネス支援と図書館」、「市町村合併と図書館」、「情報化社会の中の図書館」など今日的な課題・トピックを織り交ぜることにより変化を付加しているのが解かる。

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

他団体が実施する研修プログラムや社会教育実践研究センター内で実施する他の研修プログラムとの関連性については、特に意識されていない。既述の如く、国が実施する研修はターゲットや趣旨が絞られているので、関連性は希薄になる。今後は、地方自治体が実施するであろう一般的・初級的な研修内容との関連性という意味で連携協力の必要性、或

いは、その要請が出てくるものと考えられる。

しかしながら、日本図書館協会が実施する「中堅職員ステップアップ研修（２）」⁽¹⁶⁾が受講生のターゲット・ゾーンとしている、「中堅職員」及び「勤務経験7年以上」と同一であり、また同時に、この研修の参加基礎資格条件の1つとして、文部科学省と社会教育実践研究センターが共催して実施している、「図書館司書専門講座」の修了が求められている。このことから、他団体の研修プログラムとしては日本図書館協会実施の「中堅職員ステップアップ研修」との関連があるといえる。

また、社会教育実践研究センターが文部科学省との共催事業にて行う社会教育研修事業には次の5つがある。「公民館職員専門講座」、「博物館職員講習」、「社会教育主事専門講座」、「新任図書館長研修」、そして「図書館司書専門講座」であるが、それぞれが独立した講座・講習であるのでスコープの重複やマスター・コンセプトの設定などの関連性は持たせてはいない。しかしながら、側面的には関連があるということが出来る。というのは、『社会教育』、或いは、『生涯学習』という基本的な枠内では動向を意識し、その中で図書館はどうあるべきかに特化させていくという性質を帯びさせている。また、「新任図書館長研修」に於いては、同じく図書館に特化したものという意味では側面的に関連があるが、直接的・意図的には関連性を帯びさせてはいない。

4) 研修プログラム担当講師について

研修プログラムを担当する講師に関しては、研修の趣旨及び目的を実現できるような人材の登用を心がけている。また、社会教育実践研究センターに於いては、当該センターの講師検索データベースなどから図書館界を含む社会教育全体の動向を探りつつ担当講師を選定している。この講師検索データベース⁽¹⁷⁾の収録範囲は、各研修及び研究セミナー等を担当した講師の氏名、所属、担当講義名、専門分野であり、講義で使用したレジュメや教材は収録されてはいない。現在、約260名が登録⁽¹⁸⁾されている。

この講師検索データベースの目的は、各地方自治体の研修の支援にある。講師検索データベースの利用に際しては、IDとパスワードが必要となり、一般公開はされていない。IDとパスワードは都道府県教育委員、政令指定都市教育委員会、都道府県・政令指定都市生涯学習・社会教育センター等に配布されており、行政担当者だけの利用となっているが、同時に、講師個人の情報の保護・管理という視点が窺える。

このような講師検索データベースのみならず、様々な人脈などを通じて新たな課題、或いは、今日的な課題に対応するトピックに適した講師を選定するが、その為のソースのアンテナを如何に敏感にするかにかかっている。

今後、レジュメや講義で使用した教材・資料も収録すると、より有用なデータベースになると考えられる。また、期を図って一般公開して行く方向性も有効であると思われる。都道府県教育委員会と研修を必要とする各機関との繋がりや連携が必ずしも確立されているわけではないという状況に鑑みて、積極的な情報発信という意味に於いて、また同時に

他機関との情報交換や連携という意味に於いても、この講師検索データベースは有用且つ重要な試みであるといえる。

(4) 研修事業の評価

1) 実施主体の評価について

「図書館司書専門講座」の企画・運営等に関して第3者評価まではやっていない。参加者には、講座の運営、内容、プログラムなどについて、アンケート⁽¹⁹⁾を実施することで、そこから浮き彫りになる評価結果を反省材料にして、次回以降の講座の参考にしながら繋げている。また講座科目の「事例研究」でのトピックからも今日的課題として参考になっている。

更に既述のように、研修プログラムに於ける「研究協議」などを通じて参加者の“生の声”を積極的に取り入れ反映している。また、参加者同士のコミュニケーションを図る為の「ネットワーク支援カード」などの導入によりフィード・バックを図っている。

2) 参加者の評価について

「図書館司書専門講座」は、修了証書は発行するが、資格付与というコースではないので、テストをしたりレポートを課したりはしていない。

また、参加者のその後の活躍に対する追跡調査までは行っていないので、そういったところの評価が図られてはいないというのが現状である。しかし、参加者のその後の活躍や職場へ帰ってからの本人に対する評判、或いは、参加者本人からの講座に対する評価などはインフォーマルな宣伝効果があることに鑑みて、調査の必要性に関して意識はしているし、話題や議論の対象にもなっているが、現状では手が回らないといった状況である。

(5) 研修事業の今後の展開

1) 現在の研修プログラムの課題について

受講者の参加費用は一般的に地方自治体の予算に頼っているのが現状であり、昨今、地方自治体の財政悪化問題に絡んで、講座そのものの参加が厳しくなっているように思われる。特に地方からの参加が困難な環境にあることが大きな課題であるといえる。

そこで、衛星通信を活用したエル・ネット⁽²⁰⁾やeラーニング、インターネットを使った講義やプログラムの配信などといったことを検討していかないと考えている。しかしながら、エル・ネットに関しては、番組放送は既に配信されてはいるが、その反面、地域に於ける受信先のインフラが必ずしも十分ではないことが懸念される。今後の課題と

して受信する側のインフラ整備ということも念頭に置く必要があると考えられる。また、e-ラーニング及びインターネットの活用に関しては、研究成果やノウハウの蓄積を有効に活かす方向性での活用が望まれる。

将来的に地方自治体で研修に対する予算が極めて厳しい状況になってしまったとしても、こういった遠隔学習の機会を提供出来れば、国の研修事業の趣旨及び目的を維持でき得るものと考えられる。しかしながら同時に、演習など参加型の学習の有効性もあるのでそれらの兼ね合いを図ることにより、一層の研修の充実化を図る必要があると考えられる。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

「図書館司書専門研修」そのものの成文化された中長期的方針は特に存在しない。しかし、上記「現在の研修プログラムの課題について」で明らかになったように、今後の動向への対応という意味に於いては明確なビジョンを持っているということができる。

また、国の施策としてこれから公共図書館はどうあるべきかを平成16年(2004)7月から、月1回のペースで「これからの図書館の在り方検討協力者会議」(前掲)を設けて検討している。メンバーは、学校関係者、県立図書館、大学の先生、図書館関係、生涯学習関係、日本図書館協会など多岐に渡っている。社会の変化に伴って、図書館の果たす役割は何かといったこれからの新しい図書館像・方向性の模索という「古くて新しい課題」に取り組んでいる。

ここには当然、そこで働く職員の問題も内包している。新しい図書館機能の模索と同時に、そういった機能を担う職員の資質はどうあるべきかということが浮き彫りになれば、当然、「図書館司書専門講座」の在り方もシフトしていくはずである。そういった意味に於いて、今後の社会の流れに敏感に対応していく体制を整えている。

(6) 図書館職員の研修に関して国立国会図書館に求めること

「図書館司書専門講座主要研修事項等」(資料2)にあるように、平成16年度に於いては、「主要研修事項：豊かな図書館サービスの展開」の項目の下、「講義・演習・現地研修」という形態で「国際子ども図書館のサービス」の題目の下、「児童サービスについて」及び、「国際子ども図書館の児童書と図書館サービス」という研修内容が国際子ども図書館児童サービス課及び国際子ども図書館資料情報課の協力の下実施⁽²¹⁾されている。立地条件も社会教育実践研究センターに隣接していることは都合のいいことである。同時に児童サービスそのものが、子どもの読書活動の推進に関する法律制定前後から急速に社会的関心を集めていることから、図書館界と取り巻く重要な課題であると考えられる。そこで、今後とも国際子ども図書館との更なる連携協力体制の強化があれば、研修内容の一層の充実を図ることができるものと期待される。

また、この「図書館司書専門講座」は、日本図書館協会が実施する「中堅職員ステップアップ研修」との関連がある。その意味でも、この研修講座の修了証書を授与された者が、更に専門的・上級の研修・講座を受講でき得るような機会を国立国会図書館が提供できれば、図書館界全体として巧く活性化できると考える。

(7) まとめ

文部科学省及び社会教育実践研究センター実施の「図書館司書専門講座」を各観点から考察してきたが、プログラム全体としてはマネジメント的側面を重視しているといえることができる。これは添付資料1「図書館司書専門講座実施要項」にもあるように、参加対象者に指導的役割を期待するからであろう。

その為、実際のプログラムの中には講義のみならず、「研究協議」や「現地研修」、「事例研究」、「演習」など自館への適応・活用へと繋げるよう参加型の学習形態の充実が特徴であるといえる。またその際、参加者のアイス・ブレイクを意識したり、KJ法を用いるなど工夫が見受けられる。その演習に際しては、5～6人のグループに分け、受講生の主体的な参画を図ると同時に、その参加者には市町村・都道府県など所属の位相が存在するが、同種がいいのか、或いは、敢えて異種がいいのか、更には男女共同がいいのかなど扱うテーマによって適宜グループを編成することによってより効率の良い学習効果が得られるよう配慮されている。

社会教育の専門的職員としては、社会教育主事、公民館主事、博物館学芸員、図書館司書など種々であるが、広く生涯学習、或いは、社会教育という枠組み及び理念に於いては、社会教育指導者が果たすべき役割として一致している。即ちそれは、「学習者が学習活動を展開するにあたって、学習の目標の設定、内容・方法・教材等の選定にさまざまな影響力を与える」という側面及び「人々の学習要求を啓発し、学習が自主的に行われるための条件を整えるとともに、学習活動を展開するにあたっては、学習効果が高まるように支援する」⁽²²⁾ことにあるといえる。こういった認識に立脚し「図書館司書専門講座」を含む各種講座・研修⁽²³⁾を実施してきており、過去に作成された各種教材や資料の蓄積⁽²⁴⁾もある。それらを基礎として、その内容の充実を図る方向で今後事業展開することが指摘⁽²⁵⁾されている。今後の在り方に於いては、そういった教材や各種資料をサーバーに蓄積し、各地の受講協力者へネット上で配信するWBT（Web Based Training）形態を目指す方向⁽²⁶⁾も考えられる。最近では社会変化のテンポが速まり、社会教育関係の知識・技法もその影響で陳腐化する速度が速まっている。その為、絶えず知識・技法を更新していかなければならなくなっている。しかし、職員が研修に参加するのは、回数にも自ずと限りがあるので、寧ろ機関や施設に専門的な知識・技法を蓄積することを考えていかなければならないであろう。また、職員の人事異動により、専門的な知識・技法をある程度修得しかけた頃に異動

してしまうこともある。アウト・ソーシングや司書資格を持たない図書館員の配置などの現実に対して、組織そのものに専門的な知識・技法を蓄積し、それを運用して独自に研修を組み立てる能力が今後一層求められると考えられる。

[注]

(1)国立教育政策研究所社会教育実践研究センター所掌事務事項、①社会教育指導者及び社会教育に関する事業に関する政策に係る基礎的な事項の調査及び研究を行うこと。等

(2)調査・研究の実施にあたっては以下のように5つの柱が存在する。

①社会教育活動の実態に関する基本調査事業：社会教育事業の実態や諸課題、学習者の動向などを調査・分析して、施策や諸研究の基礎的資料とするために、毎年テーマを定めて実施する。

②社会教育事業の開発・展開に関する調査研究事業：地域での充実した社会教育事業の展開を支援するため、事業プログラムや遠隔社会教育事業の手法の開発を行う。

③社会教育事業の検証・評価に関する調査研究事業：社会教育事業の計画立案から事業実施まで、それぞれの過程に着目して検証・評価を行っていくためのモデル指標を研究開発する。

④社会教育指導者の育成・資質向上のための調査研究事業：社会教育主事等の養成・資質の向上に資する資料を、今日の社会情勢の変化や情報化、学習活動の多様化に対応するように改訂を行う。

⑤奉仕活動・体験活動の推進・定着のための研究開発：社会教育実践研究センターに設置している「全国体験活動ボランティア活動総合推進センター」が担う役割のうち、奉仕活動・体験活動に関する国内外の情報収集や情報提供機能の充実を図るとともに、魅力的な活動プログラム、NPOとの連携方法等の研究開発を行い、その成果を都道府県・市町村に設置されている各支援センターに普及していくことで、奉仕活動・体験活動に関する事業の推進と全国的な定着を支援する。

(3)平成15年度及び平成16年度「図書館司書専門講座実施要項」の「趣旨」より抜粋。因みに、平成13年度及び平成14年度の「趣旨」は「図書館司書としての職務を遂行する上で必要な専門的な知識・技能についての研修を行い司書としての力量を高める」となっている。

(4)国立教育政策研究所社会教育実践研究センター『社会教育主事のための生涯学習概論』平成15年度版、p.8

(5)「図書館司書専門講座実施要項」によると、「勤務経験が概ね7年以上で指導的立場にある者」となっているが、それまでの知識・経験をビーフ・アップするという意味合いと、社会の変化に対応させてフレッシュ・アップするという意味合いが窺える。

(6)添付資料1（「図書館司書専門講座実施要項」）を参照されたい。

- (7)メールマガジン「社研通信」は、社会教育実践研究センターに於ける研究セミナーや研修事業の実施予定、研究成果の紹介、その他の様々なニュースを定期的に配信している。
- (8)添付資料1(「図書館司書専門講座実施要項」)より抜粋。
- (9)平成13年度及び平成14年度は「総研修時間数の概ね3分の2以上を出席した者に、修了証書を授与する」とある。平成15年度以降は既述の如く5分の4以上と基準が厳しくなっている。
- (10)添付資料1を参照されたい。
- (11)「研究協議」のテーマは年度によって異なっているが、どれも今日的課題に則しているといえる。平成13年度のテーマは、「図書館司書の課題」及び「図書館司書のリーダーシップ」、平成15年度は「これからの図書館経営」、平成16年度は、「生涯学習社会における図書館をめぐる課題」及び「図書館サービス計画の企画・立案」となっている。参加者が自由に討議する時間を設け、そういった活動の中で自館の問題、或いは、地域社会での課題も浮き彫りになるので、そういった問題意識や“生の声”も次回のプログラム立案や講師選定に反映させている。詳細に関しては、添付資料2(「図書館司書専門講座主要研修事項等」)を参照されたい。
- (12)添付資料3を参照されたい。
- (13)国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『図書館及び図書館司書の実態に関する調査研究報告書：日本の図書館はどこまで「望ましい基準」に近づいたか』(平成15年度社会教育活動の実態に関する基本調査事業) 2004
- (14)「今日の図書館の現状や課題を把握・分析し、生涯学習社会における図書館の在り方について調査・検討を行う」という、この会議設置の趣旨と「図書館司書専門講座」の趣旨とが概ね一致していることから、こういった協力体制が窺える。なお、詳細に関しては、添付資料4(「「これからの図書館の在り方検討協力者会議」設置要綱」)を参照されたい。
- (15)平成13年度から平成15年度までの柱は以下の4つである。「生涯学習社会における図書館の役割」、「図書館の経営・評価」、「新しい情報通信技術と図書館資料」、「図書館サービスの充実」。また、平成16年度に於いては以下の4つになっている。「生涯学習社会における図書館」、「図書館の経営・評価」、「情報化と図書館」、「豊かな図書館サービスの展開」。なお、詳細については添付資料2(「図書館司書専門講座主要研修事項等」)を参照されたい。
- (16)「中堅職員ステップアップ研修(1)」は、参加対象者は勤務経験3年以上である。なお、詳細については、本調査研究報告の日本図書館協会の項目を参照されたい。
- (17)講師検索データベースは、都道府県・政令指定市教育委員会及び都道府県・政令指定市生涯学習・社会教育センター等が県下市町村の生涯学習・社会教育関係職員の各種研修会・講座等における事業計画立案を支援するためのシステムである。なお、詳細に関しては、<http://www.nier.go.jp/homepage/syakai/kensakutop.htm>を参照されたい。
- (18)登録に際しては、各講師の賛同によっている。
- (19)添付資料3(「アンケート(抄)」)を参照されたい。
- (20)「エル・ネット」は、衛星通信を活用して、教育・文化・スポーツ・科学技術に関する情報を直接全国に発信する文部科学省の教育情報衛星通信ネットワークである。平成11年7月より稼働し

ており、全国の社会教育施設、学校等約2,200か所が受信局として整備されている。放送局は、文部科学省、国立科学博物館、全国教育センター等35か所に整備されており、「子ども放送局」、「オープンカレッジ」、「文部科学省ニュース」、「研修プログラム」などの番組が放送されている。社会教育実践研究センターでは、社会教育情報番組「社研の窓」を制作・放映しており、地域に於ける社会教育事業を支援する目的で全国の特色ある実践事例などを紹介する番組を制作・配信している。配信プログラムは、例えば、実践事例シリーズ「子どもの居場所づくり」、「まちづくり」、「ボランティア活動」などがある。詳細に関しては、下記URLを参照されたい。

<http://www.nier.go.jp/homepage/syakai/el-Net/H15/H15-syakenmado-yokoku.htm>

- (21)平成15年度にあっては、「主要研修事項：図書館サービスの充実」の題目の下、「講義・演習」の形態に於いて、国際子ども図書館資料情報課による「図書館サービスの実際」が実施されている。同様に、平成14年度にあっては、「主要研修事項：図書館サービスの充実」の題目の下、「事例研究」の形態に於いて、国際子ども図書館児童サービス課による「これからの児童・青少年サービス」がカリキュラムの中に組み込まれている。など、詳細に関しては、添付資料2（図書館司書専門講座主要研修事項等）を参照されたい。
- (22)国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『社会教育主事のための生涯学習概論』（平成15年度研修資料）2004、p108
- (23)研究セミナー・資質向上事業の実施の項目の下、以下の3つが展開されている。1つ目は、「研究成果の検証・分析等のための研究セミナー等」であり、その中には「生涯学習機関等の連携に関する実践研究交流会」、「全国生涯学習センター等研究交流会」、「生涯学習の情報化に関する研究セミナー」、「全国体験活動ボランティア活動推進研究セミナー」、「学習プログラム研究セミナー」、「社会教育事業の評価に関する研究セミナー」、「体験活動ボランティア活動支援センターフォーラム」がある。2つ目は、「社会教育研修事業（文部科学省との共催事業）」であり、その中には「公民館職員専門講座」、「博物館職員講習」、「社会教育主事専門講座」、「図書館司書専門講座」、「新任図書館長研修」がある。そして3つ目は、「社会教育主事講習（文部科学省委嘱事業）」であり、その中には「社会教育主事講習[A]」及び「社会教育主事講習[B]」がある。
- (24)平成15年度調査研究報告書・基礎資料集等には以下のものがある。まず「調査研究報告書等」としては、「図書館及び図書館司書の実態に関する調査研究報告書」、「インターネットを活用した社会教育研修プログラムの研究開発報告書」、「生涯学習センター等と市町村との連携の方策に関する調査研究報告書」、「青少年の体験活動ボランティア活動のコーディネーター養成研修プログラムの開発報告書」、「社会教育調査ハンドブック」、「体験活動ボランティア活動支援センター活動事例集」がある。また、「基礎資料等」としては、「生涯学習・社会教育関係文献目録」、「博物館に関する基礎資料」、「公民館に関する基礎資料」、「学習プログラム立案の技術」、「生涯学習・社会教育事業事例集」、「図書館サービス計画立案の技術」、「都道府県・指定都市等における生涯学習・社会教育に関する答申・建議等」、「社会教育主事のための生涯学習概論」、「社会教育主事のための社会教育特講」、「社会教育主事のための社会教育計画Ⅰ」、「社会教育主事のための社会教育計画Ⅱ」、「社会教育計画立案の視点と手順」がある。
- (25)国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『インターネットを活用した社会教育研修

プログラムの研究開発報告書』(平成15年度社会教育事業の開発・展開に関する調査研究事業) 2004、p28

- (26)国立教育政策研究所社会教育実践研究センター編『インターネットを活用した社会教育研修プログラムの研究開発報告書』(平成15年度社会教育事業の開発・展開に関する調査研究事業) 2004、p77.「第4章 提言 ～これからのインターネットを活用した社会教育研修・学習支援の在り方～」の項目の下、「4.1 社会教育に関する専門的な知識・技法蓄積の必要性」に於いて「社会教育関係の機関や施設に社会教育に関する専門的な知識・技法を蓄積すべきである」と言及されている。

添付資料1

図書館司書専門講座実施要項（抄）

	平成 13 年度	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度
趣 旨	図書館司書としての職務を遂行する上で必要な専門的な知識・技術についての研修を行い司書としての力量を高める。	同左	司書としての専門的な知識・技術についての研修を行い、図書館における指導的立場としての力量を高める。	同左
主 催	文部科学省 国立教育政策研究所	同左	同左	同左
対 象	都道府県・指定都市教育委員会が推薦する次の者 (1)図書館法第 2 条に規定する図書館に勤務する司書で、勤務経験がおおむね 7 年以上で指導的立場にある者 (2)その他主催者が特に認めた者	同左	同左	同左
定 員	50 人	同左	同左	同左
受講者数	79 人	65 人	69 人	64 人
期 間	平成 13 年 6 月 18 日 (月) ～6 月 29 日 (金) 12 日間	平成 14 年 4 月 15 日 (月) ～4 月 26 日 (金) 12 日間	平成 15 年 5 月 12 日 (月) ～5 月 23 日 (金) 12 日間	平成 16 年 6 月 28 日 (月) ～7 月 9 日 (金) 12 日間
会 場	(1)主会場 国立教育政策研究所 社会教育実践研究センター (2)現地研修会場 平成 13 年 6 月 21 日 (木) 午後 下記コースより 1 コースを選択 国立国会図書館 浦安市立中央図書館 江戸川区立中央図書館 市川市中央図書館 東京大学総合図書館	(1)主会場 国立教育政策研究所 社会教育実践研究センター (2)現地研修会場 平成 14 年 4 月 18 日 (木) 午後 下記コースより 1 コースを選択 千葉市中央図書館 浦安市立中央図書館 江戸川区立中央図書館 明治大学中央図書館 東京大学総合図書館 アジア経済研究所図書館	(1)主会場 国立教育政策研究所 社会教育実践研究センター (2)現地研修会場 平成 15 年 5 月 15 日 (木) 午後 下記コースより 1 コースを選択 市川市中央図書館 浦安市立中央図書館 江戸川区立中央図書館 明治大学中央図書館 東京大学総合図書館 アジア経済研究所図書館	(1)主会場 国立教育政策研究所 社会教育実践研究センター (2)現地研修会場 平成 16 年 7 月 2 日 (金) 午後 下記コースより 1 コースを選択 浦安市立中央図書館 千葉市中央図書館 志木市立いろは遊学図書館 明治大学中央図書館 アジア経済研究所図書館
受講者の推薦手続	都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会は、受講希望者の所属する関係機関から受講申し込みを受け、適任者を選考の上、受講申込調書及び推薦書を国立教育政策研究所社会教育実践研究センターに提出する。	同左	同左	同左
受講者の決定	文部科学大臣は、都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会の推薦に基づき受講者を決定し、当該教育委員会及び本人に通知する。	同左	同左	同左
修了証書	当該研修講座の総研修時間数の概ね 3 分の 2 以上を出席した者に、修了証書を授与する。	同左	当該研修講座の総研修時間数の概ね 5 分の 4 以上を出席した者に、修了証書を授与する。	同左
受講に要する経費	受講に要する経費は、受講者側が負担する。	同左	同左	同左

添付資料 2 平成 13～16 年度 図書館司書専門講座 主要研修事項等

主要研修事項	平成 13 年度		主要研修事項	平成 14 年度	
	主な内容	研修方法		主な内容	研修方法
生涯学習社会における図書館の役割	1 図書館行政の動向	講義	生涯学習社会における図書館の役割	1 図書館行政の動向	講義
	2 生涯学習社会における図書館の役割	講義		2 生涯学習社会における図書館の役割	講義
	3 図書館とボランティア	講義		3 図書館とボランティア	講義
	4 生涯学習と図書館を巡る新しい動向の実際			4 総合的な学習の時間と図書館	講義
	(1)情報化社会と社会教育施設	講義		5 図書館を巡る新しい動向	
	(2)生涯学習と図書館を巡る新しい動向の実際			(1)NPO による図書館経営	事例研究
	(1)IT 講習の実際	事例研究		(2)公共図書館の IT 活用	事例研究
	(2)まちづくりと図書館	事例研究		(3)乳幼児からの読書支援	事例研究
	(3)新しい教育課程と図書館	事例研究		(4)学校と公共図書館の連携	事例研究
図書館の経営・評価	1 図書館経営の視点	講義	図書館の経営・評価	1 図書館経営の視点	講義
	2 図書館の現状と課題	講義		2 図書館の現状と課題	レクチャー・フォーラム
	3 図書館経営の実際 国立国会図書館 浦安市立中央図書館 江戸川区立中央図書館 市川市中央図書館 東京大学総合図書館	現地研修 選択		3 図書館経営の実際 千葉市中央図書館 浦安市立中央図書館 江戸川区立中央図書館 明治大学中央図書館 東京大学総合図書館 アシア経済研究所図書館	現地研修 選択
	4 図書館のネットワーク化			4 図書館のネットワーク化の推進	講義
	(1)図書館のネットワーク化の推進	講義		5 図書館経営の評価	講義
	(2)図書館のネットワークの実際	事例研究			
	5 図書館司書の資質向上				
	(1)図書館司書の課題	研究協議			
	(2)図書館司書のリーダーシップ	研究協議			
	6 図書館の経営を巡る新しい動向 ～図書館経営の評価～	講義			
新しい情報通信技術と図書館資料	1 新しい情報通信技術の活用と図書館資料	講義・演習	新しい情報通信技術と図書館資料	1 新しい情報通信技術の活用と図書館資料	講義・演習
	2 図書館資料の選択と組織化	講義		2 図書館資料の選択と組織化	講義
				3 図書館における著作権	講義
図書館サービスの充実	1 図書館サービス計画の企画・立案		図書館サービスの充実	1 図書館サービス計画の企画・立案	
	(1)図書館サービス計画の基本的視点	講義		(1)図書館サービス計画の基本的視点	講義
	(2)図書館サービス計画の企画・立案の実際	演習		(2)図書館サービス計画の企画・立案の実際	演習
	2 新しい時代のレファレンス・サービスとレフェラル・サービス	講義		2 新しい時代のレファレンス・サービスとレフェラル・サービス	講義
	3 これからの図書館サービス	シンポジウム		3 これからの児童・青少年サービス	講義 事例研究
	4 これからの図書館に求められる視点 ～接遇・コミュニケーションのスキル～	講義		4 これからの障害者・高齢者サービス	講義
				5 これからの多文化サービス	講義
特別講義	1 子どもと読書活動	講義	特別講義	1 子どもと読書活動	講義
	2 子どもと体験活動	講義		2 生涯学習と教育改革	講義
特別文化講座	狂言への招待	講演・実演			

平成 15 年度			平成 16 年度		
主要研修 事項	主な内容	研修方法	主要研修 事項	主な内容	研修方法
生涯学習 社会におけ る図書館の 役割	1 図書館行政の動向	講義	生涯学習 社会におけ る図書館	1 今後の生涯学習の振興方策 ～中央教育審議会生涯学習分科会審議経 過の報告から	講義
	2 生涯学習社会における図書館の 役割	講義		2 図書館行政の動向	講義
	3 図書館とボランティア	講義		3 生涯学習社会における図書館をめぐる議 題	研究協議
	4 子どもの読書活動推進法	講義		4 図書館の現状と課題	レクチャーフォー ラム
	5 市町村合併と図書館	講義		5 図書館の危機管理 ～国立国会図書館の利用者サービスから 見えるもの	講義
	6 Private Finance Initiative の活用	講義		6 図書館の業務委託を考える	講義
	7 図書館を巡る新しい動向Ⅰ (1)市町村合併と図書館	事例研究			
	(2)ITと図書館	事例研究			
	8 図書館を巡る新しい動向Ⅱ (1)PFIと図書館	事例研究			
	(2)ビジネス支援と図書館	事例研究			
図書館の経 営・評価	1 図書館経営の視点	講義	図書館の経 営・評価	1 図書館経営の評価と指標	講義
	2 図書館の現状と課題	レクチャー フォーラム		2 図書館経営の評価の実際	講義・演習
	3 図書館経営の実際 市川市中央図書館 浦安市立中央図書館 江戸川区立中央図書館 明治大学中央図書館 東京大学総合図書館 アジア経済研究所図書館	現地研修 選択		3 図書館経営の実際 浦安市立中央図書館 千葉市中央図書館 志木市立いろは遊学図書館 明治大学中央図書館 アジア経済研究所図書館	現地研修 選択
	4 図書館のネットワーク化の推進	講義 事例研究		4 「図書館司書」の役割と専門性	パネルディ スカッション
	5 図書館経営の評価と指標Ⅰ	講義		5 いま図書館司書が考えるべきこと ～図書館及び図書館司書の実態調査から	講義
	6 図書館経営の評価と指標Ⅱ	講義			
新しい情報 通信技術と 図書館資料	1 新しい情報通信技術の活用と図書 館資料	講義・演習	情報化と図 書館	1 情報化社会の中の図書館	講義
	2 図書館における著作権	講義		2 新しい図書館目録とその可能性 ～国立国会図書館の業務の立場から	講義
	3 図書館資料の選択と蔵書構築	講義		3 図書館サービスと著作権の今日的課題	講義
				4 IT の活用と図書館 (1)上田市立図書館デジタルライブラリーから上 田情報ライブラリーの開館まで	事例研究
図書館サー ビスの充実			豊かな図書 館サービスの 展開	(2)インターネットを活用した情報提供	事例研究
	1 図書館サービス計画の基本的視 点	講義		1 図書館サービス計画の企画・立案の基本的 視点	講義
	2 図書館サービス計画の基本的視 点	演習		2 図書館サービス計画の企画・立案	演習・研究 協議
	3 これからのレファレンスサービスと レフェラルサービス	講義		3 国際子ども図書館のサービス ～児童サービスについて ～国際子ども図書館の児童書と図書館サー ビス	講義・演習 現地研修
	4 これからの図書館サービス	講義 事例研究		4 図書館におけるボランティア活動	講義
	5 図書館サービスの実際	講義・演習		5 これからの図書館サービス	講義
	6 豊かな図書館経営	パネルディ スカッション		6 社会の諸課題への対応	
	7 これからの図書館経営	研究協議		(1)地域支援～資料情報ガイドの作成	事例研究
				(2)家庭教育への支援～「子どもにもっとお はなしを」	事例研究
				(3)地域の教育力の向上～学校図書館と公 共図書館との連携	事例研究
				7 図書館をめぐる新しい動向 (1)市民に役立つ図書館を～駅前図書館	事例研究
				(2)利用者が図書館を選択～広域図書館ネ ットワーク	事例研究
				(3)物流システムの整備とタイアップによる新 展開	事例研究

添付資料3

アンケート（抄）

1. 御自身のことについてうかがいます。

性別

年齢

勤務先：都道府県立図書館、市町村立図書館、その他

司書としての経験年数

採用時の職：司書、一般行政職、その他

2. 図書館司書専門講座を受講するきっかけはどのようなことですか。
3. 講座を受講するための費用（旅費、日当）は、どうなっていますか。
4. この講座の実施時期についてどのように思いますか。
5. 図書館サービス計画についてうかがいます。
 - （1）あなたの所属する図書館で作成しているサービス計画はどのようなものがありますか。
 - （2）あなたの所属する図書館のある地域では、演習を用いた図書館サービス計画の企画・立案についての研修は実施していますか。
6. この講座で、期待していたのはどのようなことですか。
7. 今回の講座に参加したことがこれからの仕事に役立つと思いますか。
8. 内容の選択や配列などのプログラムは適切であったと思いますか。
9. 講座の運営は全体として適切であったと思いますか。
10. 講座の内容及び各プログラムについておうかがいします。また、コメントがあればご記入ください。
11. 今後の講座において、新たに取り上げたい課題や事例があればご記入ください。
12. その他お気づきになったことやご感想があればご記入ください。

添付資料 4

「これからの図書館の在り方検討協力者会議」設置要綱

平成 16 年 7 月 30 日
生涯学習政策局長決定

1. 趣旨

図書館は、人々の生涯学習の場として、学習活動の振興と文化の発展のために幅広い活動を通して、社会の発展に大きく 寄与してきたところである。人々の学習目的や学習要求がますます多様化・高度化していること、及び時代の進展・変化に伴う新たな社会の要請に対応して、今後より一層積極的な役割を果たすことが求められている。

このため、今日の図書館の現状や課題を把握・分析し、生涯学習社会における図書館の在り方について調査・検討を行う「これからの図書館の在り方検討協力者会議」を設ける。

2. 調査研究事項

- (1) 図書館の現状と課題等について
- (2) 21 世紀の図書館に求められる機能について
 - ア) 高度化・多様化する地域住民の要求への対応
 - イ) 社会の変化に伴う新たな要請への対応
 - ウ) 社会教育施設として備えるべき機能
- (3) 社会の変化に対応した図書館の在り方について
- (4) 図書館に必要とされる司書の在り方について
- (5) その他

3. 実施方法

別紙の者の協力を得て、上記 2 に掲げる事項についての検討を行うものとする。なお、必要に応じ、本協力者会議以外の者の協力を得ることができるものとする。

4. 実施期間

平成 16 年 7 月 30 日から平成 17 年 3 月 31 日までとする。

5. その他

この協力者会議の庶務は、生涯学習政策局社会教育課において処理する。

〈別紙〉

「これからの図書館の在り方検討協力者会議」委員

赤堀 侃司	東京工業大学大学院社会理工学研究科教授
糸賀 雅児	慶應義塾大学文学部教授
川田 明良	全国公共図書館協議会事務局長
小林 路子	市川市教育委員会教育センター指導主事
齋藤 明彦	鳥取県自治研修所長（前鳥取県立図書館長）
鈴木 眞理	東京大学大学院教育学研究科助教授
田村 孝子	NHK 解説委員
常世田 良	浦安市教育委員会生涯学習部次長
根本 彰	東京大学大学院教育学研究科教授
松岡 要	日本図書館協会常務理事・事務局長
葉袋 秀樹	筑波大学大学院図書館情報メディア研究科教授
村田 夏子	和洋女子大学人文学部発達科学科助教授
山口 和人	国立国会図書館総務部主任参事

3 筑波大学「大学図書館職員長期研修」

「大学図書館職員長期研修」（以下「長期研修」と記す）は、文部科学省が主催する大学図書館職員を対象とした研修事業のひとつである。昭和44年(1969)から開始され、35年間にわたって継続して行われてきた。これより早く昭和39年(1964)から開始された「大学図書館職員講習会」とともに、国の実施する大学図書館職員研修の中でも、最も基本的な部分を担う総合研修であり、中核的な研修と位置づけることができる。

「長期研修」の歴史はいくつかの文献に簡潔にまとめられており⁽¹⁾、それらを参照することが望ましいが、本稿でも必要な範囲でその概要を述べておきたい。

「長期研修」は、昭和44年に「大学図書館専門職員長期研修」という名称で開始された。当時の文部省大学学術局と図書館短期大学との共催であった。中堅職員を対象とし、定員は30名である。『昭和44年度大学図書館専門職員長期研修講義要綱』によれば、初年度の受講者数は29名、8月1日（金）～23日（土）の約3週間（実質は日曜を除いた20日間）の日程で実施されている。⁽²⁾ 翌・昭和45年度からは日程は約4週間（実質24日間）に延長され、昭和46年度には、名称も現在の「大学図書館職員長期研修」という形にあらためられた。⁽³⁾ さらに、昭和47年度からは、国立大学だけでなく公立大学および私立大学の図書館職員へも、受講対象が広げられた。

その後、図書館短期大学が図書館情報大学に昇格・移転の運びとなり、昭和54年度は東京大学、55年度は東京学芸大学が運営担当および会場校となって開催された。なお日程が、昭和55年度より、4週間から3週間に短縮された。そして昭和56年度からは開学なった図書館情報大学に引き継がれ、あらためて文部省と図書館情報大学の主催で実施されるようになる。

平成14年(2002)10月、図書館情報大学と筑波大学の統合が行われ、図書館情報大学は「筑波大学図書館情報専門学群」および「同大学院図書館情報メディア研究科」として再出発する。これに従い、「長期研修」は、平成15年度から筑波大学と文部科学省の主催となった。そしてさらに、平成16年(2004)4月1日の国立大学法人化を契機に、従来の「文部科学省及び筑波大学主催」から「主催筑波大学、共催文部科学省」という形に変更されるに至る。同時に「長期研修」のあり方も大幅に見直され、平成16年度より研修期間が3週間から2週間へと、再度の短縮が図られる。

以下、「長期研修」のあり方と研修の実際について、ヒアリング調査と関連文献にもとづいて具体的に述べていく。

（1）研修事業の目的、趣旨、実施の背景

1) 研修の目的について

「長期研修」の目的は、「実施要項」に明確に示されている。

平成16年度の「実施要項」によれば、「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⁽⁴⁾とある。学術情報に関する最新の知識の修得、図書館経営と情報サービスの在り方の再教育、このことによる職員の資質・能力の向上、などが研修の目的とされている。

ただし、この「目的」についての記述は、平成16年度に手直しされたものである。平成15年度までの「実施要項」では次のように述べられている。

「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的確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。」⁽⁵⁾

研修目的は同一であるが、その前提となる学術情報と大学図書館の役割の重要性がより具体的に述べられていた、という違いが見られる。

受講対象者については、「中堅職員対象」ということのほかに、①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、②36歳以上45歳以下の者、③所属大学（機関）の長が推薦する常勤図書館職員、と細かく受講資格が定められている(平成16年度)。⁽⁶⁾この点は、同じく文部科学省主催の「大学図書館職員講習会」⁽⁷⁾のほうが「勤務年数2年以上、35歳以下の若手職員」を対象としていることと関わっている。（この点は(3)の3)であらためて述べる。）なお、平成15年度までは「係長を中心とする中堅職員」というふうに係長級の職員研修であることが明記されていたが⁽⁸⁾、16年度からは「10年以上の経験者であれば係長という職位にこだわらない」という趣旨により、その字句を削って単に「中堅職員対象」にしたということであった。

2) 研修開始のきっかけについて

昭和44年(1969)開始当時の研修目的には、次のように書かれている。

「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、適確、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り、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、積極的に行な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。」⁽⁹⁾

この記述は、平成15年度までのものとそれほど大きく変わらないようにも見えるが、実際は、図書館業務の合理化と機械化による能率向上、サービスの質的改善など、当時の大学図書館のおかれている状況、あるいは運営・サービス改善の必要性がそのまま反映されているとすることができる。

戦後、国立大学図書館においては「国立大学図書館改善要項」が昭和28年(1953)に文部

省大学学術局の手によってまとめられたが、これにもとづく図書館職員数の算定や専門職としての知識と能力、さらには司書職制度の在り方（資格・待遇・職員採用の問題）などが、当時さかんに議論されていた。⁽¹⁰⁾ 上記の文面には、最新の知識と技術の習得によって図書館職員の専門性を高め、もって「大学図書館の近代化」の促進につなげようとする考えが述べられているが、これはすなわち、昭和30年代から40年代の大学図書館界における、図書館運営とサービスの改善・充実への強い要求と期待があったことの表れでもある。

また「長期研修」に先立つこと5年、昭和39年(1964)に「大学図書館職員講習会」が開始されている。こちらは勤務経験2年以上の職員を対象とした短期の研修会であるが、国立大学における「図書専門職員採用試験」が初めて実施されたのが昭和35年(1960)1月、その改正によって人事院が直接「図書専門職員採用試験」を行うようになったのが昭和39年1月であった。このように、国立大学図書館の職員採用が進展する中で、職員研修もこれに足並みを揃えるかのように、実施が図られていった。

さらに文部省は、昭和51年(1976)に「国立大学図書館専門職員特別研修」を新たに実施した。これは、上記の人事院「国立学校図書専門職員採用試験」における上級甲種合格者⁽¹¹⁾のみを対象とした研修であり、3日間の短期日程ではあるが、幹部職員研修とも目される内容であった。⁽¹²⁾（ただしこの「特別研修」は、昭和51年の1回限りでとりやめになった。）

つまり、昭和51年には、(a)「大学図書館職員講習会」(4日間、2年以上の若手職員) (b)「長期研修」(4週間、中堅職員(係長クラス)) (c)「専門職員特別研修」(3日間、上級甲種合格者)、という三つの研修が実施されており、それぞれの位置づけがかなり具体的に描かれていたと言える。「漢籍担当職員講習会」もすでに始められており(昭和47年(1972))、このような大学図書館職員研修の充実は、当時の文部省の研修や図書館改善に対する取り組み方が大きな意味を持っていたようである。

(2) 研修事業の実施体制

1) 参加者募集方法について

平成16年度から筑波大学の主催になったため、募集について、現在は筑波大学学長名で募集要項を送付し、国公立大学に推薦を呼びかけるという形を採っている。国立大学は各大学長あてに直接要項を送付するが、公私立大学の場合は、各図書館協会会長あて（公立大学は公立大学図書館協議会、私立大学は私立大学図書館協会）に送付して、とりまとめを依頼しているとのことである。各大学長の推薦にもとづいて、参加を受け付けている。

募集定員は40名だが、例年、定員に対して応募が2倍ほどあるという。16年度は70～80人の申し込みがあった。したがって、経験年数や年齢などの要件をきびしくチェックし、「年齢がオーバーしても構わないか」などの問い合わせもあるそうだが、要件を満たしていない場合はやむをえず落としているという。

なおこの募集定員も、平成15年度までは30名となっていたが、16年度から40名に変更されている。一見、これは定員増のように見えるが、受講者数は例年40名前後（過去10年間の受講者数は37～42名（平成13年度の33名を除く））であり、募集定員も実態に即して表記したにすぎないと思われる。受講者数の内訳は、国立大学（機関）の職員が32～35名（平成13年度は30名）、公立大学職員が0～2名、私立大学職員が2～7名となっている。⁽¹³⁾

2) 費用負担について

研修の実施にかかる経費はすべて、文部科学省からの運営交付金でまかなわれている。内訳は講師謝金、備品等の購入費、その他運営にかかる費用、および国立大学所属受講者の旅費・宿泊費などである。参加費は特に徴収していない。公立大学と私立大学所属の受講者の旅費・宿泊費は所属大学の負担となる。「長期研修」では、受講資格の最後に「常勤図書館職員」(平成16年度)「定員内図書館職員」(平成15年度以前)と明記されているが、研修目的と費用負担の点から見て、受講者は常勤職員に限られることになるのであろう。なお、懇親会等飲食にかかる費用は、言うまでもなく自己負担である。

3) 講師依頼基準について

講師の依頼基準については成文化されたものはないが、長期研修のこれまでの蓄積のうえになされている。また、受講者からの評価等を考慮して、文部科学省と協議し、講義テーマについての学識や見識を有する「第一人者と目される方に依頼」しているとの回答であった。

4) 事務局の運営方法・体制について

国立大学法人化に伴い、平成16年度から筑波大学附属図書館情報管理課が企画・運営事務を担当している。図書館情報大学の時代は大学庶務課が担当していたが、筑波大学では附属図書館の規模・所帯が大きいため、附属図書館内での運営が可能であるという。情報管理課の中でも企画渉外係が中心となって準備をすすめるが、研修期間中の接遇（受付）・会場設営等は、担当課係以外からの応援・協力を得ている。

大変なのは研修期間中の職員のやり繰りである、という話をヒアリングで伺った。長期間の研修であるため、職員が研修会場（東京・代々木の「国立オリンピック記念青少年総合センター」）に出かけて長期不在となってしまうので、代わりの職員を手当てしたり、関東地区で調整するなどのやり繰りが必要であるということである。

また、研修会場の都合もある。国立青少年センターは夜間の施設利用者がいるため、研修会場は使用時間内しか占有権がない。講師控室も共用であるため、毎朝控室を確保しに行かねばならないし、準備と片付けも毎日必要、などの不便があるという。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

研修プログラムの企画は、附属図書館情報管理課で検討を行っており、委員会を置くことはされていない。その理由は、「（図書館短期大学の時代を含めて）図書館情報大学の時代からの長い蓄積があるので必要性を感じない」「委員会を開いてもおそらく同じような結果になると思う」とのことであった。

具体的には、これまでのプログラムの大枠（<図表3.2>参照）に沿って構成を考え、一方で講義内容の見直しを行う。その年によってテーマや課題内容を手直ししたり組み換えたりする。参加者のアンケートを参考にすることもある。また、文部科学省とも意見交換を行うので、協議の中から「今年は「法人化」をテーマにしよう」といった提案が出てくる

こともあるそうである。このように、文部科学省の指導や助言を得ながら、筑波大学でプログラムを作成しているということであった。

(3) 研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

「長期研修」は、通常1コマ90分の講義または演習で実施される。そのほかに共同討議・班討議（グループ討議）と見学が含まれる。過去5年間の研修プログラムを、<図表3.1>「大学図書館職員長期研修日程表」（平成12年度～平成16年度）に示しているので、参照いただきたい。

研修カリキュラムの特徴をあげると、まずテーマ別に7～9の枠組が設定されており、各講義・演習をその枠組に振り分けてプログラムが構成されている。この7～9の枠組は、時代や状況の変化に応じて適宜見直しが行われているが、数年間継続される場合もある。過去5年間では、平成12年度から13年度にかけて、大幅な見直しが行われている。

たとえば平成12年度の枠組は、『講義要綱』によれば「1. 総論」「2. 電子的図書館機能の整備とその推進」「3. 資料の整備と相互協力」「4. 国立情報学研究所の活動」「5. 情報サービスとその支援」「6. 関連講義等」「7. 共同研究討議」「8. 研修・見学機関」であったが⁽¹⁴⁾、13年度の枠組は、同様に「1. 大学図書館の管理・運営」「2. 大学改革と図書館」「3. 電子図書館的機能の整備とその推進」「4. 電子的資料の導入」「5. 国立情報学研究所の活動」「6. 多様化する情報サービス」「7. 社会の変革と大学図書館」「8. 共同研究討議」「9. 研修・見学機関」となっている。⁽¹⁵⁾ 新たに「大学改革と図書館」「電子的資料の導入」「社会の変革と大学図書館」という枠組が追加されるとともに、12年度の「資料の整備と相互協力」「情報サービスとその支援」「関連講義等」などが、その設定を見直されている。

平成16年度のカリキュラムの概要は、次のとおりである。⁽¹⁶⁾

1. 大学図書館の管理・運営	5科目5コマ
2. 大学改革と図書館	4科目4コマ
3. 電子図書館的機能の整備とその推進	4科目4コマ
4. 学術情報の流通	4科目4コマ
5. 多様化する情報サービス	9科目10コマ
6. 討議	3科目1 1/3コマ
7. 研修・見学機関	1施設2コマ

「共同研究討議（グループ討議）」は受講者を4班に分け、それぞれがテーマを決めて討議し、最後にプレゼンテーション（報告）を行う。それに対して筑波大学附属図書館長が講評する、という形をとる。テーマの大きな枠組はあらかじめ設定されている（たとえば平成15年度の「法人化後の大学図書館の在り方」「学術情報の収集・発信の企画と運用」、16年度の「学術情報の収集・発信の企画」など）。ただ、「半日で議論をまとめるのはむずかしい」との感想もあった。

過去5年間のカリキュラムの変遷における最も大きな変化は、研修期間の短縮であろう。冒頭でも触れたが、「長期研修」では平成16年度に、研修期間をそれまでの3週間から2週間へと短縮した。これは、平成16年(2004)4月からの国立大学法人化にともなって

「長期研修」のあり方を大幅に見直しした結果であるという。

その結果、研修プログラムもかなり見直しが行われている。過去5年間のプログラムの変遷を、<図表3.2>「『大学図書館職員長期研修』研修カリキュラムの変遷(平成12年度～平成16年度)」にまとめた。参照していただきたい。

具体的な変更点をあげていくと、(a)全体のコマ数が、平成15年度50コマから16年度34コマへ減少、(b)講義・演習の科目数(共同討議・グループ討議は含まない)が、15年度38科目から16年度26科目へ減少、(c)見学施設数が、15年度の8施設から16年度は1施設へ減少、(d)科目の統廃合を行うとともに、図書館以外の関連領域の講義を廃止、(e)1科目あたりのコマ数を1コマにほぼ統一、などが指摘できる。また、研修期間が3週間のときは東京に2週間、筑波に1週間と会場を分散させていたが、現在は東京で2週間の研修を行っている等の変化も見られる。

(e)の「科目の統廃合」とは、たとえば平成15年度開講科目のうち「大学図書館の役割」「大学図書館の課題と国大図協の活動概要」「大学図書館の将来」の3科目を廃して、16年度は「大学図書館の役割と将来展望」として開講したことがあげられる。また、電子図書館や電子ジャーナルに関する講義についても見直しが図られ、15年度の「電子図書館概説」「電子図書館システムの実際」「電子ジャーナルの導入と契約」の3科目が、16年度は「電子図書館の今後の展望」「電子図書館と契約」の2科目に変更されている。

日程短縮による変更点について、ヒアリングでは次のような説明があった。「プログラム上は見学とグループ討議(班討議)の時間を減らしたが、講義そのものの内容は実質的に変わっていないと考えている。平成15年度までのプログラムでは、幹部職員として必要な文章の書き方などの基礎的なトレーニング科目が含まれていたが⁽¹⁷⁾、法人化によってそうしたことは各図書館が自前で行うことになり、「長期研修」では図書館職員としての技能に関するものに限定した」ということである。

研修期間短縮の理由のひとつは、平成15年度「長期研修」の実施前に文部科学省が行ったアンケート調査で、「研修期間を2週間にしてほしい」という意見が多かった、ということがある。「中堅職員が3週間も不在になるのは、職員を研修に送り出すほうの図書館も辛い。夏休みといえども困る」という現場の声があったというのである。

しかしながら、研修期間が開始当初の4週間から3週間へ(昭和55年度)、さらに2週間へ(平成16年度)と半減したことで、従来のプログラムに見られた講義と見学の組み合わせによる高度なサービスやシステムの実際を理解する科目や、デジタル・ライブラリーに関する演習などが削られてしまった。1科目の時間もほとんど90分に限定されてしまい、演習を含めた授業展開など、参加型の授業や、高度で多彩な内容の研修を行うことは難しくなったように見受けられる。

1) 司書課程カリキュラムとの関係について

司書課程のことは特に意識していない。受講資格に「10年以上の経験を有する者」という規定があり、当初からそういったレベルを想定している、との回答であった。

これは、たとえば日本図書館協会「中堅職員ステップアップ研修2」や国立教育政策研究所社会教育実践研究センター「図書館司書専門講座」が、いずれも「勤務経験7年以上」

と設定しているところと比較しても、それ以上のレベルが想定されているわけであり、従来から係長クラスの研修として実施されてもきているため、司書課程カリキュラムを念頭に置かないのは当然かもしれない。

2) カリキュラムの継続性について

「プログラムは研修の目的に沿ったものであり、大部分は継続性を持っている」との回答であった。＜図表3.2＞を参照すると、カリキュラムに一定の継続性があることがわかる。

＜図表3.2＞から、過去5年間とも継続して開講されてきた科目を抜き出してみる。

- ・大学図書館行政または行政説明（1. 大学図書館の管理・運営）
- ・大学図書館の運営（同上）
- ・図書館のマーケティング（同上）
- ・大学図書館の建築と設備（同上）
- ・大学図書館における機構改革（2. 大学改革と図書館）
- ・電子出版の動向（4. 電子的資料の導入）
- ・著作権制度（6. 多様化する情報サービス）
- ・大学図書館における著作権（同上）
- ・企業における情報収集（とGray literature）（同上）
- ・大学図書館に期待するもの（7. 社会の変革と大学図書館）
- ・共同討議・グループ討議（8. その他）
- ・見学（国立国会図書館）（同上）

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

（1）の1)でも触れたが、「大学図書館職員講習会」との関連で、「講習会」の方が「勤務年数2年以上、35歳以下の若手職員」(平成16年度)⁽¹⁸⁾を対象としており、これよりは上位の研修と位置づけている、との説明があった。ただ、国立大学図書館協会人材委員会が新しい研修の在り方について検討しており、他団体の研修内容・在り方には関心を払っているという。

文部科学省が主催する大学図書館職員を対象とする各種研修プログラムの中でも、総合研修（基本研修）に位置づけられるのは「長期研修」と「職員講習会」の二つである。それぞれ、10年以上の中堅職員対象と2年以上の若手職員対象、長期(2週間)と短期(4日間)、定員40名と200名、というふうに明確に区別されており、この関係は、今後も継続されると考えてよいのだろう。またその他のさまざまな研修についても、専門的・個別的な内容の研修（「著作権講習会」「漢籍担当職員講習会」）や技術研修（国立情報学研究所「目録システム講習会」など）、シンポジウム形式などでやはり区別されていくと思われる。

4) 研修プログラムの担当講師について

「長期研修」の担当講師は、＜図表3.1＞に示されている。＜図表3.2＞では、各講師の本来の職務（肩書き）による分類を試みた。

「長期研修」では、研修内容・テーマに応じて、さまざまな分野の専門家を講師に配置

している。図書館・情報学分野の研究者を中心に、大学図書館長・事務長・課長などの大学図書館幹部職員、他の学問分野の研究者、文部科学省・文化庁の行政職担当者、さらに民間団体・企業所属の者など、科目に応じた多様な構成になっていることがわかる。

なおヒアリングでは、講師の選任について「今までの蓄積による人脈があり、国立大学の中で講師を探すのはそれほど苦労しない」との回答があり、すぐれた人材（講師）を容易に確保できる恵まれた状況にあることがうかがえた。

（４）研修事業の評価

１）実行主体の評価について

毎回、受講者にアンケート調査を行い、それを参考にして次回の研修プログラムの作成に役立てている。ヒアリング調査では、「図書館情報大学の時代は最初、文部省の指示を受けてそのとおりにプログラムを組んでいたが⁽¹⁹⁾、ある時期から受講者の意見やニーズを取り入れてやってきた。そのことでプログラムも練られてきているし、受講者のニーズにあったものになっていると思う」との評価が、担当者から話された。

２）参加者の評価について

1)でも書いたように、受講者へのアンケートを実施しているとのことである。

評価の内容としてあげられたのは、研修期間が２週間に短縮されたことについて、受講者には好評であったということであった。３週間のときは、研修会場が２か所（東京と筑波）に分かれていて、宿泊の手配なども大変だったということもあるようだ。

またヒアリングでは、「長期研修」そのものに対する大学図書館界全体の評価も聞かれた。受講者たちは研修期間中寝食をともにするわけで、「研修同期生」という言葉があるほど、同じ年度にこの研修を受けた者どうしの横のつながりは強いという。また、研修修了者には修了証書が授与されるが、このこと（「長期研修」修了者）の意味は大きく、大学図書館界ではしかるべき地位を得ている。図書館職員にとっては「これを通過しなければ」という目標にもなっている。そのため受講者のモチベーションも高い、ということで、主催者にとっても受講者にとっても大きな意義をもつ研修であることが察せられた。⁽²⁰⁾

（５）研修事業の今後の展開

１）現在の研修プログラムの課題について

「大学図書館職員講習会」が平成16年度から国立情報学研究所（NII）の主催となったが、これとの連携というよりもむしろ差別化を意識して行っていく必要がある、との指摘があった。「職員講習会」は若手あるいは係長の手前の主任クラスの育成であり、「長期研修」は係長あるいはそれ以上の幹部職員の養成を主目的としているので、おのずとレベルも異なってくる。そのためにNIIと連携する必要がある、ということであった。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

「長期研修」の今後の在り方について、二つの面から問題提起があった。

一つは、国立大学図書館協会（国大図協）で行われている職員研修のプログラム全体の見直し・再構築をふまえた発言である。具体的には「講義等のレベルは現行を維持しつつ、国大図協の検討をふまえて、大学図書館の職員研修全体の体系化および計画ができあがった段階で、その中にきっちり位置づけていきたいと考えている」とのことであった。

もう一点は、国立大学法人化の流れを受けて「長期研修」がこれまでどおり継続して行えるかどうか、という問題である。これについては、「『長期研修』は図書館界では大きな位置が与えられていると思うので、文部科学省が予算を出すかぎり、この研修を継続していきたい。ただ、法人として見たときには国立大学も私立大学も同じであり、「国立大学中心の研修に国が予算を出すのはおかしい」と言われることもあるだろう。そういう点は危惧している。そのためには、国公立大学を束ねてその研修の一環と位置づけることで『長期研修』の予算を確保していくことも考えている」という発言をいただいた。

なお、研修プログラムでマネジメントを重視する傾向は増大している。そのことは、平成15年度から「国立大学法人における財務制度」が新設されるなど、プログラム面にも現れてきている。

(6) 図書館職員の研修に関して国立国会図書館に求めるもの

ヒアリングでは、次の1. ～3. について要望が示された。

1. サブジェクト・ライブラリアンの養成に関して、何か企画してほしい。

サブジェクトに強い図書館職員を育てたいが、主題関係の研修は、「長期研修」2週間のうち1コマだけを当てるという形では困難である。たとえば医学図書館の専門職員や法学図書館のロー・ライブラリアンを育てるには、1コマ90分といったレベルではなく、そのテーマに関する個別研修を1週間やるなどの独立したプログラムが必要である。児童図書館員養成講座とか医学図書館員、法律図書館員の養成講座を開催することが必要であり、そうすると国立大学の中だけで講師を見つけることは難しい。そういう意味で、国立国会図書館の主題専門の方にやっていただきたい。3か月間の毎週土曜日という形でもよいと思う。

また、このような研修には国の予算が出ないので、その意味でも国立国会図書館で実施していただき、それを受講できるのが望ましいと思う。たとえば主題別、あるいは何かのテーマに特化したe-ラーニングのプログラムが流れていて受講でき、講師から採点・評価も返ってくる。そんなプログラムを国立国会図書館で実現してほしい。このようなプログラムは商業ベースにのらないし、大学で行うのも難しいのではないか。

なお、主題専門職員の養成は、職員の採用制度や学生の教育段階から考えていかなければいけない課題である。医学図書館などにおいては、職員の採用・養成の問題は重要である。

2. 国立国会図書館のアジア情報研修と科学技術情報研修は関西館だけで開催されているが、できれば東京でも開催してほしい。（筑波大学附属図書館のレファレンス部門の職員から、科学技術情報研修に参加したかったという声があったため。）

3. 国立大学図書館協会（国大図協）人材委員会と連携を取ってほしい。

主題専門職員の養成にしても、これからは、法人として個々の大学の責任で職員を育てることになる。これまでは国家公務員という枠組でやってきたことを、それぞれの法人が行うようになる。しかし、いろいろなところで同じことをやるのは無駄なので、国大図協が呼びかけて、国公立大学の図書館は統合して研修を行おうとか、日本図書館協会の研修事業ともすみ分けを考えよう、という動きがある。私立大学は早稲田・慶応ぐらいいしか旗を振れるところがなく、国立大学も、個別にリーダーシップを取れるところがあまりない。国大図協が大学全体をリードし、NIIもこれに参加していくということなので、研修をやるということであれば、国立国会図書館もこの場に加わっていただくとよいのではないかと。ただしNACSIS-CATなど技術面の研修は、やはり設備が整っているNIIで行うのがよいと思う。

大学図書館職員には、管理者能力を上げようとする人もあれば、本の分類に命をかける人があってもいい。全員が管理者を目指すわけではない。職員一人一人にやりたい方向があり、それに向かって努力しようとするときにスキルアップの手段があることが重要だ。自発的な能力開発という面では、中堅職員の場合は残業を奨励されないため、自宅でスキルアップできるようなプログラムがe-ラーニングなどの形で流れていれば好都合だろう。現状では、自ら学ぶことを求めても、学ぶ手段がない、ということであった。

（7）まとめ

「長期研修」に関わって、国立大学を中心とした大学図書館中堅職員の研修の在り方を見てきた。「長期研修」は「大学図書館職員講習会」とともに、国立大学図書館においては核となる研修であり、特に「長期研修」には、係長クラスの職員に対する高度で先進的な内容の研修を長期にわたって課すことによる高い評価が与えられていた。今後もこのレベルを維持しながら、研修自体を存続させていくことへの意欲も、ヒアリングでは示されていた。しかし、研修日程が大幅に短縮されたことによる影響は、平成16(2004)年度の研修プログラムに明らかに見られる。時間的なゆとりがない中に、主題別の研修や、デジタル・ライブラリーに関する新しい高度な情報サービスの演習を組み込むことは、言うまでもなく難しい。そのような中で、「長期研修」が目的として掲げる中堅職員の能力と資質のさらなる向上を果たしうるのか、という問題が指摘される。

また国立大学の法人化は、図書館職員の研修についても各大学で個別に行う方向への流れを加速させるであろう。そうなれば、中堅職員のレベルも決して均一ではなく、大学間格差が表れてくると思われるが、その時に研修のレベルと質を維持することの難しさも懸念される。

日程が短縮されてまだ1年にしかないが、「長期研修」には、今後そのことの結果

が厳しく問われるであろう。一方で、「長期研修」のプログラムに組み込まない内容の研修をどこでどのように補っていくのか。国立国会図書館やNIIとの連携を積極的に図っていく必要性が今、高まっている。

[注]

- (1) たとえば、次のものがある。
 - ① 『『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ー(閉学記念特集)』図書館短期大学, 1981.3, p.98-106
 - ② 川瀬正幸「大学図書館職員長期研修(特集・図書館員の研修と継続教育)」『図書館雑誌』91(5), 1997.5, p.332
 - ③ 田中成直「大学図書館職員長期研修について」『つくばね:筑波大学附属図書館報』29(2), 2003.9, p.7 (<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/tsukubane/2902/1.pdf>)
- (2) 『昭和44年度大学図書館専門職員長期研修講義要綱Ⅰ』文部省大学学術局・図書館短期大学, 107p.
- (3) 名称変更の理由については、次のように説明されている。

「表記研修会は当初、「大学図書館専門職員長期研修」と呼ばれ、研修の修了証書にこの呼称が使われ、更に研修の目的にも「図書館専門職員」という名辞が見えた。然し、この研修会に「専門」の二字を付すのは過大で、穏当でないとの意見により、表記の如く「大学図書館職員長期研修」と改称し、修了証書も「専門」の二字を削り、さらに研修目的でも「図書館職員」と改められた。」(前掲(1)の①, p.98)
- (4) 「平成16年度大学図書館職員長期研修実施要項(抄)」『平成16年度大学図書館職員長期研修講義要綱』文部科学省・筑波大学, p.1
- (5) 「平成15年度大学図書館職員長期研修実施要項(抄)」『平成15年度大学図書館職員長期研修講義要綱』文部科学省・筑波大学, p.1
- (6) 平成15年度までは、以下のとおりであった。
 - ① 図書館職員として専門的業務に10年以上(大学卒業者にあっては5年以上)の経験を有する
 - ② おおむね40歳以下
 - ③ 所属大学(機関)の長が推薦する定員内図書館職員この受講資格は、開始以来34年間、ほぼ同一である。
- (7) 厳密に言えば、文部科学省主催であったのは平成15年度までであり、平成16年度からは国立情報学研究所と東京大学附属図書館および京都大学附属図書館が主催、文部科学省は共催という形に変更されている。
- (8) 前掲(5), p.1
- (9) 前掲(1)の①, p.98
- (10) 岩猿敏生「戦後の大学図書館における司書職制度問題に関する史的展望」『大学図書館研究』11, 1977.10, p.63-74

- (11) ただし、昭和47年に「国立学校図書専門職員採用試験」が人事院の一般職公務員採用試験に組み込まれて実施されるようになり、この時点で上級甲種試験は廃止されてしまう。(前掲(10), p.73)
- (12) この「特別研修」受講者に対しては、研修終了後に「大学図書館の改善」をテーマとするレポート(4000字以上)が課されていた。('国立大学図書館専門職員特別研修の開催について(通知)」昭和51年5月10日付, 文部省学術国際局, 参照。)
- (13) 平成15年度・16年度は『講義要綱』の中の「受講者名簿」を参照。
平成14年度以前は以下を参照。
<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/tojo/archive/Choken/2002/meibo.html>
<http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/tojo/archive/Choken/2001/meibo.html>
(以下同様に「…Choken/2000/meibo.htm」から「…Choken/1996/meibo.htm」まで参照。)
- (14) <http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/tojo/archive/Choken/2000/mokuji.html>
- (15) <http://www.tulips.tsukuba.ac.jp/pub/tojo/archive/Choken/2001/mokuji.html>
- (16) 前掲(4), 目次およびp.2参照。
- (17) 旧プログラムでは「わかりやすい表現のための7つのポイント」という講義が組まれていた。
- (18) <http://www.nii.ac.jp/hrd/HTML/Librarian/>
なお、平成15年度までは「2年以上の勤務経験を有する35歳以下の中堅職員を対象とする」と記されており、「職員講習会」も基本的には中堅職員研修の一環と位置づけられていた。しかし、勤務経験2年以上、関東と関西の2会場で100人ずつ計200人の大規模研修という在り方から見て、やはり「若手職員対象」の研修と捉えるのが妥当であろう。
- (19) このことについて、次のような記述が見られた。
「文部省と共催とはいいいながら、講習方法の内容等の立案にあたってはほとんど[文部省]情報図書館課と学外者によって決められ、若干の教官と場所を提供するだけで本学としてはいかにも自主性のない講習に終始した。」(前掲(1)の①, p.14-15)
- (20) 下記の文献の巻末資料に「長期研修」についての内容・意義がまとめられているが、そこでも同様の評価が与えられている。
国立大学図書館協議会研修プログラム再構築プロジェクトチーム「研修プログラム再構築プロジェクトチーム検討報告」平成15年5月, 国立大学図書館協議会, 41p. の「資料1 大学図書館職員研修一覧」参照。

図表<3.1>大学図書館職員長期研修日程表」(平成12年度～平成16年度)

平成12年度大学図書館職員長期研修日程

区分		午前			午後		
		9:00～10:30		10:45～12:15	13:30～15:00	15:15～16:45	
7/10	月	9:00 受付	9:30～10:30 開講式 オリエンテーション	大学図書館行政 尾崎春樹	共同討議 グループ討議Ⅰ	大学図書館の運営 高山正也	
11	火	Web 管理概説 阪口哲男・宇陀則彦			古文献学概説 今泉淑夫	大学図書館に期待するもの 若桑みどり	
12	水	Web 情報発信概説 藤井敦			大学図書館の建築と設備 植松貞夫		
13	木	図書館のマーケティング 永田治樹		わかりやすい表現のための 7つのポイント 海保博之	地域公開と大学図書館 ボランティア 堀内真也	電子図書館システムの実 小西和信	見学(筑波大学 図書館)
14	金	電子図書館概説 杵本重雄		保存システム 富江伸治	情報検索空間としてのインタ- ネット 海野敏	大学図書館の在り方 落合卓四郎	
15	土						
16	日						
17	月	大学図書館の現状と課題 高橋柏		大学図書館の相互協力 藤川俊三	大学図書館における機関改革 郷端清人	東京大学情報センター電子図書 館部門の概要 山下洋一	
18	火	電子出版の動向 松田和之		グループ討議 2	電子出版の実際 深見拓史		
19	水	電子ジャーナルの動向 坂上光明		企業における情報収 集と Gray Literature 山田奨	大学図書館におけ る契約事務 大埜浩一	グループ討議 3	
20	木	海の日					
21	金	国立情報学研究所の 組織と役割 小野欣司		電子図書館システム の動向と課題 安達淳	多言語転写システムの 課題と運用の実際 宮澤彰	国立情報学研究所事 業の今後の施策 高野茂	見学(国立情 報学研究所)
22	土						
23	日						
24	月	大学改革につ いて森下拓道	著作権制度 塚本圭二	生涯学習の動向 伊藤俊夫	見 学 (国立国会図書館)		
25	火	情報化社会の展望 福田優二		大学図書館と情報処 理センターとの連携 土屋 俊	大学図書館におけ る著作権 黒澤節男	グループ討議 4	
26	水	国文学とコンピュータ(見学) 中村康夫			学内LANを利用した情報提供サービス(見学) 塚田吉彦		
27	木	職場における健康管理 上月英樹		学術情報リテラシーの実際 片野孝保	グループ討議 5	在外研究員報告 植松貞夫	
28	金	グループ討議報告		閉講式			

平成 13 年度大学図書館職員長期研修日程

区分		午前		午後		
		9:00～10:30	10:45～12:15	13:30～15:00		15:15～16:45
7/9	月			受付 13:00	開講式 オリエンテーション	行政説明 吉川晃
10	火	大学図書館の役割 落合卓四郎	大学図書館の将来 土屋 俊	大学図書館の課題と国大図協 の活動概要 田村潤二		大学図書館の運営 高山正也
11	水	文部科学省における 学術情報施策 山田真貴子	著作権制度 初井圭子	大学図書館におけ る著作権 黒澤節男		情報化社会における 図書館の役割 古瀬幸広
12	木	電子ジャーナルの現状 伊藤義人	図書館における契約事務 平元健史	グループ討議 1 電子ジャーナル導入への対応		
13	金	電子出版の動向 松田和之	企業における情報収集と Gray Literature 土谷久	電子出版の実際 細矢佳紀		
14	土					
15	日					
16	月	図書館のマーケティング 永田治樹	生涯学習社会における大学図書 館の役割 伊藤俊夫	保存システム 富江伸治	電子図書館システムの 実際 松田 實	見学 (筑波大学 付属図書館)
17	火	Web 管理概説 阪口哲男・宇陀則彦		大学図書館で期待するもの カール・ベッカー	情報探索空間としてのインター ネット 海野敏	
18	水	Web 情報発信概説 藤井敦		大学図書館の建築と設備 植松貞夫		見学 (図情大付 属図書館)
19	木	電子図書館概説 杉本重雄	在外研究員報告 高田彰	図書館業務の多様化に対応し た業務の在り方 笹川郁夫	わかりやすい表現のための7つ のポイント 海保博之	
20	金	海の日				
21	土					
22	日					
23	月	国文学とコンピュータ (見学) 中村康夫		アグリゲータ機能を付加した学内情報提供サービス (見学) 塚田吉彦		
24	火	大学図書館における機構改革 田中康雄	大学図書館における情報リテラシー教 育の実際 淵上光明	見学 (国立国会図書館)		
25	水	職場における健康管理 上月英樹	業務分担と評価の在り方 木内俊之	要項 グループ討議 2 管理職の役割について		
26	木	大学改革の 推移 神山 弘	国立学校特別会 計の制度 松本歩	情報学研究所の今後の展望 小野欣司		学術情報のデジタル化へ の対応 安達淳
				グローバル化社会に対応した図 書館のあり方 宮澤彰		
27	金	グループ討議報告		閉講式		

平成 14 年度大学図書館職員長期研修日程

区分		午前		午後					
		9:00～10:30		10:45～12:15		13:30～15:00		15:15～16:45	
7/8	月					受付 13:00	開講式 オリエンテーション	行政説明 朝倉徳浩	
9	火	大学図書館の役割 廣渡清吾		大学図書館の課題と 国大図協の活動概要 田村潤二		大学図書館の将来 有川節夫		大学図書館の運営 高山正也	
10	水	情報化社会における図書館 の役割 古瀬幸広		図書館のマーケティング 永田治樹		著作権制度 俵幸嗣		大学図書館における著作権 黒澤節男	
11	木	電子ジャーナルの現状 伊藤義人		電子ジャーナルの導入と契 約 星野雅英		グループ討議 1 電子ジャーナルの導入			
12	金	電子出版の動向 松田和之		企業における情報収集とグ レイ・リテラチャー 土谷久		電子出版関連の現状と将来（見学） 細矢佳紀			
13	土								
14	日								
15	月	大学図書館における教育支援サ ービス 渋谷雅敏		生涯学習社会における大学図書 館の役割 伊藤俊夫		出版流通と図書館（見学）			
16	火	大学改革の 推進	国立学校協会 計の制度 松本歩	大学図書館における機構改革 田中康雄		見学（国立国会図書館）			
17	水	情報学研究の今後の 展望 小野欣司		学術情報のディジタル 化への対応 安達淳		グローバル化社会に対応 した図書館のあり方 宮澤彰		国立情報学研究所メタデータ・ データベース（仮称）について 大場高志	
18	木	山手コンソーシ アムの取り組み 兼子修一	Web サイトを通じた大 学図書館の試み 鈴木玲	見学（法 政大学図 書館）		アグリゲータ機能を付加した学内情報提供 サービス（見学） 塚田吉彦			
19	金	業務分担と評価の在り方 木内俊之		わかりやすい表現のための 7つのポイント 海保博之		プレゼンテーション演習 正木勝秋			
20	土	海の日							
21	日								
22	月	Web 管理概説 阪口哲男・宇陀則彦				グループ討議 2 今後の大学図書館の在り方			
23	火	電子図書館について 杉本重雄		学術情報コミュニケーショ ンの行方 高田彰		保存システム について 富江伸治	電子図書館シス テムの実際 松田實	見学 （筑波大学図 書館）	
24	水	Web 情報発信概説 藤井敦				大学図書館の建築と設備 植松貞夫		見学（図情 大学付属図 書館）	
25	木	職場における健康管理 上月英樹		図書館業務の多様化に対応 した業務の見直し 笹川郁夫		大学図書館における情報 リテラシー教育の実際 淵上光明		大学図書館に期待するもの 秋山学	
26	金	グループ討議報告		閉講式					

平成 15 年度大学図書館職員長期研修日程

区分		午前		午後			
		9:00～10:30		10:45～12:15	13:30～15:00	15:15～16:45	
7/7	月				受付 13:00	開講式 オリエンテーション	行政説明 朝倉徳浩
8	火	大学図書館の役割 小宮山宏		大学図書館の課題と 国大図協の活動 平元健史	大学図書館の将来 有川節夫	大学図書館の運営 高山正也	
9	水	9:00～9:40 大学改革の 推進	9:50～10:30 国立大学法人に おける財務・会 計制度	国立大学法人におけ る財務制度 稲垣正人	大学図書館におけ る機構改革 田中康雄	図書館のマーケティ ング 永田治樹	
10	木	業務分担と評価の在り方 木内俊之		法人化に向けた図書 館業務の見直し 笹川郁夫	グループ討議 1 法人化後の大学図書館の在り方		
11	金	大学図書館における 教育支援サービス 三浦逸雄		大学図書館における 情報リテラシー教育の実際 尾城孝一	出版流通と図書館（見学）		
12	土						
13	日						
14	月	著作権制度 堀野晶三		大学図書館における著作権 酒井清彦	見学（国立国会図書館）		
15	火	グローバル化社会に対応し た図書館の在り方 宮澤彰		国際学術コミュニケーショ ンの現状と課題 安達淳	明治大学における図書館の運営 と山手コンソーシアムの取組 大野友和	見学 （明治大学図書館）	
16	水	電子ジャーナルの導入と契 約 星野雅英		電子出版の動向 松田和之	電子出版の実際（見学） 西岡貞一		
17	木	企業における情報収集とグ レイ・リテラチャー 土谷久		素粒子物理学分野に おける情報の流通 渡瀬芳行	アグリゲータ機能を付加した学内情報提供 サービス（見学） 棚橋章		
18	金	情報化社会における図書館 の役割 古瀬幸広		学術情報の収集・発信の企画 と運用 伊藤義人	グループ討議 2 学術情報の収集・発信の企画と運用		
19	土						
20	日						
21	月	海の日					
22	火	電子図書館概説 杉本重雄		Web ページデザイン 概説 宇陀則彦	保存システ ムについて 富江伸治	電子図書館シス テムの実際 松田實	見学 （筑波大学中 央図書館）
23	水	わかりやすい表現のための 7つのポイント 海保博之		プレゼンテーション概説 正木勝秋	プレゼンテーション演習 正木勝秋		見学（筑波大 学図書館情報 学図書館）
24	木	大学図書館の建築と設備 植松貞夫		職場における健康管理 上月英樹	eラーニングと大学図書館 栗山正光	大学図書館に期待するもの 芳賀紀雄	
25	金	グループ討議報告		閉講式			

平成 16 年度大学図書館職員長期研修日程

区分		午前		午後		
		9:00～10:30	10:45～12:15	13:30～15:00		15:15～16:45
7/5	月			受付 13:00	開講式 オリエンテーション	行政説明 當麻維也 (文部科学省研究振興司情報課 学術資源室室長)
6	火	大学図書館の運営 高山正也 (慶応義塾大学教授)	大学図書館の役割と 将来展望 西郷和彦 (東京大学柏図書館長)	プレゼンテーション演習 正木勝秋 (不二東名株顧問)		
7	水	国立大学法人制度 (文部科学省高等教育局国立大 学法人支援課)	国立大学法人におけ る財務制度 稲垣正人 (中央青山監査法人)	共同討議 大学図書館運営の在り方		
8	木	大学図書館運営の課 題と改善 笹川郁夫(東京大学附 属図書館事務部長)	図書館のマーケティング 永田治樹 (筑波大学教授)	大学図書館における機能改革 田中康雄 (立命館大学総合 情報センター次長)	大学図書館の建築と設備 植松貞夫 (筑波大学附属図書 館長)	
9	金	電子図書館の今後の 展望 杉本重雄 (筑波大学教授)	学術情報の収集・発信の企画 と運用 伊藤義人 (名古屋大学附属図 書館長)	班討議 (学術情報の収集・発信の企画)		
10	土					
11	日					
12	月	著作権制度 横澤明 (文化庁長官官房著 作権課著作権教育係)	大学図書館における著作権 友光健二 (東京大学附属図書 館情報サービス課長)	電子図書館と契約 星野雅英 (東京大学附属図 書館総務課長)	電子出版の動向 松田和之 (丸善(株)店舗事業部 ネットビジネス部長)	
13	火	e-ラーニングと大学 図書館 三輪眞木子(メディア教 育開発センター教授)	情報化社会における 図書館の役割 古瀬幸広(情報学者)	見学(国立国会図書館)		
14	水	学術情報の流通と国立情報 学研究所の役割 小西和信(国立情報学研 究所開発・事業部次長)	国際学術コミュニケー ションの現状と課題 安達淳(国立情報学研 究所情報学資源研究 センター長)	国際化時代における 図書館協力 早瀬均 (東京学芸大学学術 情報部長)	企業における情報収集 土谷久(ノリタケスファ ーボール産業研究所情報サ ービスグループグループマネ ージャー)	
15	木	大学図書館における学修・ 教育支援サービス 三浦逸雄 (東京大学教授)	大学図書館における 情報リテラシー教育の実際 尾城孝一(千葉大学附属 図書館情報サービス課長)	古典資料の保存と利用 綿祓豊明 (筑波大学教授)	大学図書館に期待す るもの 宇川彰(筑波大学情報科 学研究センター長)	
16	金	班討議報告 (企画発表)	閉講式			

図表<3.2> 「大学図書館職員長期研修」研修カリキュラムの変遷（平成12年度～平成16年度）

枠組	研修科目目標題	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
1 大学図書館の管理・運営 (総論)	1-1 大学図書館行政	▲				
	1-2 行政説明		▲	▲	▲	▲
	1-3 大学図書館の在り方	○				
	1-4 大学図書館の役割		○	○	○	
	1-5 大学図書館の現状と課題	○				
	1-6 大学図書館の課題と国大図協の活動概要		○	○	○	
	1-7 大学図書館の将来		○	○	○	
	1-8 大学図書館の役割と将来展望					○
	1-9 大学図書館の運営	○	○	○	○	○
	1-10 図書館のマーケティング	○	○	○	○	○
	1-11 保存システム（※平成14年度は「保存図書館システム」）	●	2/3●	2/3●	2/3●	
	1-12 大学図書館の建築と設備	2○	1.5○	1.5○	○	○
	1-13 大学図書館の相互協力	○				
	1-14 地域公開と大学図書館ボランティア	2/3○				
2 大学改革と図書館	2-1 大学改革について	0.5▲				
	2-2 大学改革の推移		0.5▲	0.5▲	0.5▲	
	2-3 国立大学法人制度					▲
	2-4 国立学校特別会計の制度		0.5▲	0.5▲		
	2-5 国立大学法人における財務・会計制度				0.5▲	
	2-6 国立大学法人における財務制度				■	■
	2-7 図書館業務の多様化に対応した業務の在り方（見直し）		○	○		
	2-8 法人化に向けた図書館業務の見直し				○	
	2-9 大学図書館運営の課題と改善					○
	2-10 大学図書館における機構改革	○	○	○	○	○
	2-11 業務分担と評価の在り方		■	■	■	
3 電子図書館的機能の整備とその推進	3-1 Web 管理概説	2○	2○	2○		
	3-2 Web 情報発信概説	2○	2○	2○		
	3-3 Web ページデザイン概説				○	
	3-4 電子図書館概説	○	○	○	○	
	3-5 電子図書館システムの実際	2/3○	2/3○	2/3○	2/3○	
	3-6 電子図書館の今後の展望					○
	3-7 電子図書館と契約					○
	3-8 東京大学情報基盤センター電子図書館部門の概要	○				
	3-9 アグリゲータ機能を付加した学内情報提供サービス(見学)		2○	2○	2○	
	3-10 Web サイトを通じた大原社会問題研究所の試み			2/3●		
	3-11 学術情報の収集・発信の企画と運用				○	○
	3-12 大学図書館と情報処理センターとの連携	○				
	3-13 国文学とコンピュータ（見学）	2●	2●			
	3-14 e-ラーニングと大学図書館				○	○
4 電子資料の導入 (平成13～15年度)	4-1 電子ジャーナルの動向	○				
	4-2 電子ジャーナルの現状		○	○		
	4-3 電子ジャーナルの導入と契約			○	○	
	4-4 電子ジャーナルと学術コミュニケーションの行方			●		
	4-5 大学図書館における契約事務 (※平成13年度は「図書館における契約事務」)	○	○			
	4-6 電子出版の動向	■	■	■	■	■
	4-7 電子出版の実際（見学） (※平成14年度は「電子出版関連の現状と将来（見学）」)	2■	2■	2■	2■	

注1) 平成12年度～平成16年度の「大学図書館職員長期研修日程表」および「講義要綱目次」にもとづいて作成した。
ただし「枠組（1～8）」は平成13年度～16年度にもとづく。

枠組		研修科目目標題	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
5 学術情報の流通（平成15年度以降） 国立情報学研究所の活動（平成14年度まで）	5-1	国立情報学研究所の組織と役割	◎		◎		
	5-2	情報学研究の今後の展望		◎			
	5-3	学術情報の流通と国立情報学研究所の役割					◎
	5-4	国立情報学研究所各事業の今後の施策	2/3◎				
	5-5	電子図書館システムの動向と課題	◎				
	5-6	学術情報のデジタル化への対応		◎	◎		
	5-7	多言語対応システムの設計と運用の実際	2/3◎				
	5-8	グローバル化社会に対応した図書館の在り方		◎	◎	◎	
	5-9	国立情報学研究所のメタ・データベース（仮称）について			◎		
	5-10	国際学術コミュニケーションの現状と課題				◎	◎
	5-11	素粒子物理学分野における情報の流通				●	
	5-12	国際化時代における図書館協力					○
6 多様化する情報サービス	6-1	情報探索空間としてのインターネット	◎	◎			
	6-2	学内 LAN を利用した情報提供サービス（見学）	2○				
	6-3	学術情報リテラシーの実際	○				
	6-4	大学図書館における情報リテラシー教育の実際		○	○	○	○
	6-5	大学図書館における教育支援サービス （平成16年度は「大学図書館における学習・教育支援サービス」）			◎	◎	◎
	6-6	文部科学省における学術情報政策		▲			
	6-7	著作権制度	0.5▲	▲	▲	▲	▲
	6-8	大学図書館における著作権	●	●	●	○	○
	6-9	情報化社会における図書館の役割		●	●	●	●
	6-10	企業における情報収集と Gray literature （平成16年度は「企業における情報収集」）	■	■	■	■	■
	6-11	古文書学概説	●				
	6-12	古典資料の保存と利用					●
7 社会の変革と大学図書館 （平成13～15年度）	7-1	生涯学習社会における大学図書館の役割		■	■		
	7-2	大学図書館に期待するもの	●	●	●	●	●
	7-3	山手コンソーシアムの取り組み			2/3○		
	7-4	明治大学における図書館の運営と山手コンソーシアムの取組				○	
8 その他	8-1	情報化社会の展望	■				
	8-2	生涯学習の動向	●				
	8-3	職場における健康管理	●	●	●	●	
	8-4	わかりやすい表現のための7つのポイント	●	●	●	●	
	8-5	プレゼンテーション概説				■	
	8-6	プレゼンテーション演習			2■	■	2■
	8-7	在外研究員報告	◎	◎			
	8-8	共同討議・グループ討議（報告を含む）	5	5	5	5	5
	8-9	見学	7施設	6施設	7施設	8施設	1施設
合 計 コ マ 数 （開講式・オリエンテーション・閉講式を除く）			52	50	54	50	34

注2) 担当講師の大まかな区分けを次の記号で表した。

◎…図書館情報学分野の研究者 ○…大学図書館職員（主に管理職） ●…図書館情報学以外の分野の研究者

▲…文部科学省・文化庁などの行政職 ■…民間団体・企業所属の者

注3) 記号の前の数字は、開講コマ数（1コマは90分）。ただし1コマの場合は数字を省略。

注4) 「見学」については、コマ数ではなく見学施設の数で示した。

4 専門図書館協議会「イブニングセミナー」

専門図書館協議会は、官庁・地方議会・民間各種団体・調査研究機関・企業・大学その他の図書館、資料室、情報管理部門相互の連絡と図書館活動の連携をはかり、その向上と発展に資することを目的として1952年に設立された。設立の主な背景には、(1)各機関の資料担当者の多くが、調査研究のための資料収集と、他の専門分野の図書館・資料室等との連携協力によって、資料の有効活用をはかることの必要性を感じていたこと、(2)地方自治法（1947年施行）により地方議会図書室が設置され、1948年に官庁図書館間の協力組織として、国立国会図書館を中央館とする行政・司法支部図書館網が形成されたが、まだどの図書館も資料の収集・提供活動を円滑に行える状態ではなく、相互協力が求められていたことなどがある。1950年代から1960年代初めにかけて、関西・関東・中部・九州・北海道・東北・中国の各地域に地区協議会が設立され、全国組織として現在に至っている。会員には、正会員（機関会員）、個人会員、賛助会員の3種があり、現在、正会員である会員機関は専門図書館協議会のホームページによると約600である。

専門図書館協議会の主な事業は次の通りである。⁽¹⁾

- 全国研究集会をはじめとする、専門図書館（員）の質的
向上のための研修会・セミナー・研究会・講演会等の開催
- 定期刊行物・機関誌「専門図書館」（6回/年）、
「専門情報機関総覧」（1回/3年）の発行
- 専門図書館界の最新動向、研究成果等に関する図書、資料の発行
- 会員相互の資料の収集・保存・利用等に関する相互協力及び情報交換
- 海外関係諸団体との資料・情報の交換及び協力連携
- 資料センター設置に向けての活動
- その他、本協議会の目的を達成するに必要な事業

このうち1番目に挙げられているセミナーには、現在以下の4種類がある。

全国研究集会
秋季セミナー
地方議会図書室等職員セミナー
イブニングセミナー

今回は、この中で、全国の中堅図書館員を対象としている継続的な研修として、イブニングセミナーに焦点を当てた。イブニングセミナーは、主に情報専門職を対象に開催され

ている夜間セミナーで、平成14年度から現在までに、4シリーズ開講された。

(1) 研修事業の目的、趣旨、実施の背景

1) 研修の目的について

専門図書館協議会の事業として、会費を払っている会員への還元、会員相互のスキルアップ、会員の共通する悩みを話し合う場の提供として、研修の場を設けている。

専門図書館は、1人職場が多いので、OJTを含む職場研修の機会や抱えている課題の解決方法を話し合う相手がいないこともあり、そのための場を設けるという趣旨でもある。

2) 研修開始のきっかけについて

専門図書館協議会は、平成13年度(2001)までは国立国会図書館が事務を行っていたが、業務を独立させ、現在の場所に事務所を移した。その国立国会図書館からの独立を記念し、会員サービス拡充の目玉事業として、イブニングセミナーを開始した。

専門図書館における養成・研修の目的・背景として、村橋は以下の5点を挙げている。⁽²⁾

- (1)採用や人員配置上の側面
- (2)組織目的追求の側面
- (3)業務の処理上の側面
- (4)新技術や環境変化への適合
- (5)ライブラリアンの意識の側面

しかし、OJT等による養成・研修の実態は、少し古いデータだが『専門情報機関総覧1997』(専門図書館協議会)によると、OJTを重要と考える機関が60.8%(604機関のうち367機関)、実施している機関が52.6%(604機関のうち318機関)であり、約半分の職場では研修が実施されていない実態がうかがえる。

職場研修を実施していない職場を支援したり、職場では実施されない研修を補完したりするのが、外部研修であり、そのひとつであるイブニングセミナーでは、(1)(2)のために、主に(3)(4)を中心に据えたスキルアップを図っているといえるだろう。

(2) 研修事業の実施体制

1) 参加者募集方法について

会員へのサービスの一環と考えているため、研修の対象は会員を中心に考えている。し

かし、シリーズによっては実際には非会員の受講者も多い。（図表＜4.1＞参照）

1. 同報ファックスで、全国の会員（約600機関）に送付。
2. 機関誌に掲載またはちらし同封。
3. 他機関のメールマガジンや機関誌に掲載を依頼。

図表＜4.1＞ イブニングセミナー参加者数一覧（専門図書館協議会提供）

テーマ	時期	会員	非会員	学生	合計	うち連続受講者	連続受講者の割合
ビジネス情報探索講座・基礎編	2003 年1～3月	54	33	2	89	23	25.8%
科学技術情報探索講座・基礎編	2003 年6～7月	28	24	3	55	8	14.5%
ビジネス支援情報講座	2004 年1～2月	49	24	2	75	17	22.7%
ネット時代の情報リテラシー	2004 年10～11月	42	5	0	47	8	17.0%

2) 費用負担について

1 回3,000円（会員・学生）、3,500円（非会員）を徴収し、研修費は、その参加費用でまかなっている。研修会場は、会員である機関の施設を借りることで会場費等を安く抑さえ、1 人あたりの研修費を低くするなどの工夫もしている。なお運営経費は専門図書館協議会の予算で措置されており、参加費用は収入となる。

参加者が、公費・私費のいずれで参加しているかは、調査していないので、実態はわからない。しかし、アンケートの自由記述などの中に見受けられる、「研修は夜間開講の方が参加しやすい」などのコメントから推測すると、ほとんどが勤務時間外に私費で参加していると考えられる。その理由として、専門図書館の場合、『専門情報機関2003年』（専門図書館協議会）によると、専門図書館のうち19.7%が1 人、13.2%が2 人の職場であり、開館時間に研修に参加することは研修に参加することが非常に困難であることが想定できる。

3) 講師依頼基準について

文書化した厳格な基準はない。テーマと講義内容を決めた上で、研修委員で分担して、講師選定と依頼をおこなっている。具体的には、担当する研修委員の裁量に任せることが多いが、テーマを決めた段階で講師の候補がいる場合は、その人を中心に交渉を進めている。

4) 事務局の運営方法・体制について

セミナーは、全て協議会の職員とボランティアの研修委員で運営しており、外部委託はおこなっていない。担当する研修委員が司会を行い、1名の委員が補佐している。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

協議会内部の研修委員会を定期的に開催し、その中でイブニングセミナーなど、研修の内容や運営についても決定している。委員は、主に企業内の図書室などの専門図書館及び大学図書館の関係者等によって構成されている。専門図書館だけでなく、大学図書館からも委員を選出しているのは、大学図書館も、その大学の学部構成等によって専門分野をもつところが多く、意見を聞けることが有意義であると考えているからである。

具体的な研修テーマ・内容は、研修委員の問題意識や受講者の希望をもとに決めていく。システムティックなテーマ決定方法があるわけではないが、研修委員の問題意識や受講者の希望をもとにすることによって、より差し迫ったテーマやニーズの高いテーマを設定するよう努めている。

以前は、別のセミナーでテーマの公募も実施したことがあるが、なかなか提案が出てこないで、現在は公募を実施していない。

(3) 研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

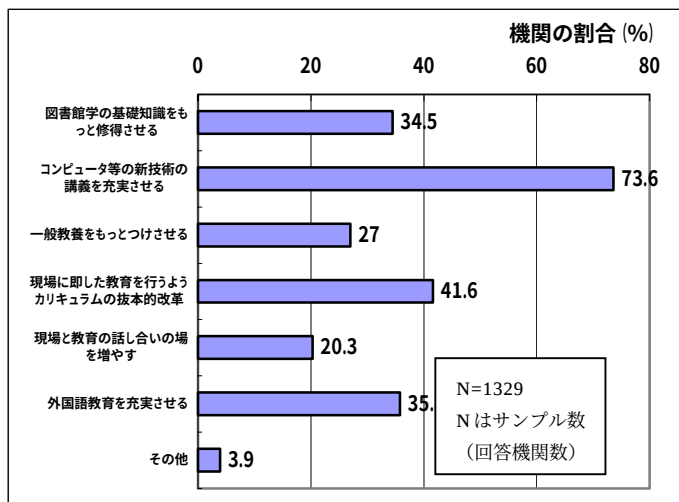
1) 司書課程カリキュラムとの関係について

司書課程そのものは、図書館司書の基礎的な養成課程として評価しているし、専門図書館員の中にも図書館司書資格を所有している職員は多いので司書課程で学んだことは役に立っていると思う。しかし、イブニングセミナーは実務ですぐ使えるテーマの選定に努めており、直接司書課程を念頭において、研修カリキュラムを組むことは考えていない。

司書課程との深い関連性が考慮されない背景には、司書課程が本来公共図書館の司書養成を目的としており、専門図書館に勤務する場合、基礎教養としては役だっても、なかなか即戦力には結びつかないことがある。村橋は、専門図書館員研修の内容については、(1)情報管理の知識、(2)主題知識、(3)新技術への適応、(4)人的資質であるとしているが⁽³⁾、現在の司書課程カリキュラムにおいては、(2)(3)に深く踏み込んだ養成は実施されていないのが現状である、と述べている。

専門図書館の立場から、司書課程のカリキュラムに次のような要望が出されている。

図表<4.2> 司書課程への要望



出典：専門図書館協会ホームページ (<http://www.jsla.or.jp/index.html>)

この調査によると、「コンピュータ等の新技術」を身につけることを求める声が圧倒的に多く、「現場に即したカリキュラム改革」「外国語教育の充実」「図書館学の基礎知識の徹底教育」と続く。

2000年に出された都道府県立図書館及び政令指定都市立図書館の職員を対象に実施された調査結果においては、職員が研修の必要性を感じているのは、初級研修では、「レファレンスサービス」(54.7%)、「図書館関連法規」(47.8%)、「DBを利用した情報検索」(44.2%)、「目録・分類」(35.5%)、「児童サービス」(32.2%)、「コンピュータ利用技術」(26.8%)の順であり、中級研修は、「レファレンスサービス」(49.3%)、「図書館運営技法」(38.7%)、「DBを利用した情報検索」(34.4%)、「コンピュータ利用技術」(33.4%)、「図書館関連法規」(32.6%)、「資料保存」(31.0%)の順である。

(4) 専門図書館のニーズは、この結果と比べると、公共図書館とは違う傾向にあることが窺え、また、現在の司書課程カリキュラムと違っていただければ、専門図書館向けの研修はより重要性を増すといえるだろう。

2) カリキュラムの継続性について

開始して、まだ2年(4シリーズ分)しか経っておらず、これから検討を継続していく予定であるが、現段階でいくつか明らかになっていることがある。現在までに実施したイブニングセミナーは図表<4.3>の通りであるが、その研修をおこなった結果、次の3つの課題が浮かび上がってきた。

第一に、レベル分けした研修を順に行うことの難しさである。イブニングセミナー開始当初の構想としては、1年目：初級→2年目：中級→3年目：上級と数年サイクルで、毎年レベルごとに開催することを考えていたが、1年のうちにレベル別の講習を何度も開催できるわけではなく、何年にもわたってやっとサイクルが完成する現在の方法だと、連続

して参加することも難しく、また、受講できる対象も限られてしまう。そのため、初回の「ビジネス情報探索講座」と「科学技術情報探索講座」は基礎編として開催したが、2004年1～2月の「ビジネス支援情報講座」からはレベル分けをやめ、2004年10～11月に実施した「ネット時代の情報リテラシー」では、副題を「その基礎から応用まで」とし、1シリーズの中で、初級から上級までを学べるようにした。初級～上級までの研修をどのようなスタイルで行うか、現在試行錯誤の段階である。

第二に、シリーズで研修を行うことの難しさである。過去2年間は、1シリーズにつき、4～6回の講座を開催し、シリーズごとに連続受講することが、ひとまとまりの研修を受けることであると想定していた。しかし、実際には、1シリーズ中すべての講座を連続受講する割合は低い。図表<4.1>にあるように、過去4シリーズのイブニングセミナーにおける連続受講者の割合は、14.5～25.6%、多くても全体の約4分の1であり、連続講座を実施することの難しさが窺える。その背景には、仕事の終了時間などの関係で、時間的にすべての回に参加することに無理があるのではないかと推測される。都道府県立及び政令指定都市立図書館の職員を対象にした調査でも、参加しやすい研修方式について、もっとも選択者の割合が高かったのは、「一日で終了する単発のもの」(71.0%)であった。それに対し、同じ集合方式では、「何日か連続で行われる集中的なもの」(35.7%)、「断続的に行われるもの」(29.9%)であり、集合方式では、イブニングセミナーのように断続的に実施される研修がもっとも参加しにくいという結果が出ている。^⑤その背景には、通う回数が増えるほど、皆出席が難しいだけでなく、遠方からの参加者には、時間面・交通費などの費用面からも、参加が難しくなることは想像に難くない。館種の違いはあっても、その点は変わらないであろう。専門図書館協議会でも、その点を考慮して、地区別講習会で同じ内容の研修を実施したり、新任研修や集中講座などの単発の研修会の実施を検討したりしている。

第三に、主題をいくつか選んで、研修を行うことの難しさがある。イブニングセミナー開始当初は、ビジネス情報と科学技術情報に関するセミナーを交互に開催する予定で、3回まで実施した。しかし、求められる主題知識は幅広く、この2種類では網羅できないし、個々の主題知識をテーマに研修を行うと参加できる人が限られてしまう。そのため4回目のシリーズでは、主題別ではなく、より一般的だが情報専門職の役に立つようなテーマを選んだ。その背景には、専門図書館では、図書館司書と情報専門職の分かれ目はどこか、という課題があること、専門図書館協議会のPRも含めて、会員以外の情報専門職のニーズに応えるようにしようとしたことなどがある。しかし、主題ごとの研修に対するニーズも多く、どのように実施していくかが今後の課題である。

図表<4.3> イブニングセミナーのテーマ・内容一覧

ビジネス情報探索講座・基礎編（2003 年 1～3 月）

日 時	テーマ	講 師
1 月 22 日（水） 第 1 回	統計情報	宮本 光一郎氏（（財）機械振興協会）
1 月 29 日（水） 第 2 回	行政情報	林 聖子氏（（財）日本立地センター）
2 月 12 日（水） 第 3 回	海外一般・研究情報	五十嵐由美子氏（慶應義塾大学三田メディアセンター資料サービス担当）
2 月 19 日（水） 第 4 回	マーケティング情報	菊池 健司氏（（株）日本能率協会総合研究所マーケティング・データ・バンク）
2 月 26 日（水） 第 5 回	特許情報	馬場 淳子氏（（株）日本電気特許技術情報センター特許情報サービス事業部特許調査第一部）
3 月 5 日（水） 第 6 回	企業・金融・財務情報	菊池 哲也氏（A.T.カーニー IRC マネージャー）
各回とも 18 時～20 時		

科学技術情報探索講座・基礎編（2003 年 6～7 月）

日 時	テーマ	講 師
6 月 25 日（水） 第 1 回	科学技術情報概論	川村 剛氏（（有）川村テクノサーチ）
7 月 2 日（水） 第 2 回	規格情報	藤井 雅之氏（（財）日本規格協会）
7 月 9 日（水） 第 3 回	IT・情報通信系情報	篠本 有希氏（日経 BP 社）
7 月 16 日（水） 第 4 回	化学情報	時実 象一氏（CAS 事務所）
7 月 23 日（水） 第 5 回	エレクトロニクス情報	猪瀬 恵氏（パナソニック モバイルコミュニケーションズ（株））
7 月 30 日（水） 第 6 回	医学情報	諏訪部 直子氏（杏林大学医学図書館）
各回とも 18 時 30 分～20 時 30 分		

ビジネス支援情報講座（2004 年 1～2 月）

日 時	テーマ	講 師
1 月 21 日（水） 第 1 回	「ビジネス支援概論とライブラリーでの実践」	林 聖子氏（（財）日本立地センター） 高土 正巳氏（東京商工会議所）
1 月 28 日（水） 第 2 回	「法律情報探索」	石川 万里子氏（龍谷大学法科大学院設置事務室）
2 月 4 日（水）	「情報専門職が知っておくべき」	一色 正彦氏（松下電器産業株式会社）

第3回	法律・法務情報」	社)
2月18日(水) 第4回	「マーケティング情報収集におけるフレームワーク思考法」	矢納 大氏 ((株) NTT データ経営研究所)
各回とも 18 時 30 分～20 時 30 分		

ネット時代の情報リテラシー—その基礎から応用まで— (2004 年 10～11 月)

日 時	テーマ	講 師
10 月 13 日 (水) 第 1 回	ネット時代の情報リテラシー概論	池田 剛透氏 (多摩大学メディア & インフォメーション・センター)
10 月 20 日 (水) 第 2 回	デジタルネットワーク時代の著作権	藤田 節子氏 (専図協著作権委員会委員長、川村学園女子大学)
10 月 27 日 (水) 第 3 回	情報専門職とコミュニケーション—その意味と手法—	真鍋 解子氏 (東レ (株) 東京資料室)
11 月 10 日 (水) 第 4 回	図書館ホームページの役割とあり方—図書館員に必要な情報リテラシー—	長谷川 豊祐氏 (鶴見大学図書館)
11 月 17 日 (水) 第 5 回	情報入手・読み方・提供方法入門—企業財務情報リテラシー—	矢納 大氏 ((株) NTT データ経営研究所)
各回とも 18 時 30 分～20 時 30 分		

出典：専門図書館協議会HP (<http://www.jsla.or.jp/index.html>)

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

他団体の研修プログラム等については参考にはしているが、現在進んでいる連携はない。情報科学技術協会との間には、合同事業の話が持ち上がったこともあるが、事務局体制をどうするか、など、現実的な課題がいくつもあり、実現には至っていない。

研修プログラムそのものに関連性は持たせていないが、会員のニーズに合う他の研修があれば、テスト運用中のメールマガジンなどを通じて会員に知らせている。⁽⁶⁾

4) 研修プログラムの担当講師について

テーマを設定して、シリーズで研修を行うには、講師選定が難しく、もっとも適切な担当講師を見つけることが今後の課題である。

(4) 研修事業の評価

1) 実行主体の評価について

具体的な評価方法は設けていない。参加者からの評価を積極的に取り入れることによって、実行主体の評価としている。主に、アンケート結果を参考にし、また、懇親会で、研修委員ができるだけ参加者の生の声を聞くように努めている。

2) 参加者の評価について

1回ごとにアンケートを実施している。各アンケートの集計はしているが、まだ、全体傾向の精緻な分析はおこなっていない。

すぐに実践に結びつく内容は、比較的评价が高く、参加者のニーズの一端がうかがえる。

セミナーの開講自体を評価する声も多く、専門図書館に勤める人の研修の重要性が感じ取れる。平成16年（2004）10～11月に開講されたセミナーのアンケート集計結果のを見ると、図書館員としてのコミュニケーション技術という図書館員の基本的能力から有価証券報告書の読み方という主題別の専門知識まで多岐にわたって評価されている。また、今後のセミナーのテーマに対する要望は、資料保存・著作権・盗難対策・電子ジャーナルの契約や運用など現場への即戦力となりうる能力の育成と、フォーラムや意見交換会など会員同士のネットワークのための場の提供が主であった。

(5) 研修事業の今後の展開

1) 現在の研修プログラムの課題について

現在の課題は主に以下の3点に集約することができる。

1. 継続的なカリキュラムの実現可能性

（3）－2）で述べたように、断続的に実施されるシリーズものの研修や数年にわたってレベルアップを図るタイプの研修に、継続的に参加することは、時間などの都合上、困難が大きい。体系的なカリキュラムを組むためには、継続的な研修の実施が欠かせないが、このような困難を伴うため、今後どのようなカリキュラムが実現可能か、検討を重ねていく必要がある。

2. 全国的な研修実施の可能性

現在のイブニングセミナーは東京で開催しており、夕方に断続的に開講する方式なので、地方からの参加が困難である。しかし、地方の専門図書館員の研修ニーズも高く、しかも、地区協議会だけで研修を行うのは人手等の点から困難なので、中央の専門図書

館協議会でできることをもう少し幅広く考えていく必要がある。e-ラーニングや出前の研修などを通して、地方の会員も専門図書館協議会に加盟しているメリットを実感してもらえる方策を検討していきたい。

3. 専門図書館の存在意義

企業などに所属している図書館の場合、不況の際の経費削減の波を真っ先にかぶる傾向がある。これは、企業が専門図書館の機能をあまり重要視していないことのあらわれであり、ひいては、専門図書館の存在意義を問われる事態になりかねない。存在意義は、単にアピールするだけではなく、経営者に重要性を実感してもらうことによって発揮できるものであり、そのためには、専門図書館に勤める図書館司書や情報専門職の能力をレベルアップしていくことが必要である。そのために研修は欠かせないが、同時に、資格付与など外から目に見える形でレベルアップの証明をしていく方法も考えられる。しかしながらその具体化は難しい。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

まだ、2年を経過したばかりであり、試行錯誤の段階なので、5～10年スパンの長期的方針を考えるのはこれからである。ただし、研修の結果を外部から見える形で示せる資格付与については、常設委員会以外の委員会のひとつとして、資格検定試験準備委員会を設置し、検討を始めている。情報科学技術協会（INFOSTA）では、「情報検索基礎能力試験」「情報検索応用能力試験」（旧「データベース検索技術者認定試験」）などサーチャーの技術を認定する試験制度を設けており^⑩、本協議会でも、それにあたるような認定試験を検討中である。専門図書館の存在意義を社会に認識してもらうためには、資格認定試験は大きなメリットがあるだろう。ただ、専門図書館は主題が分かれすぎているので、協議会がひとつの検定試験をするのが望ましいかどうかはわからず、その点が難しい。

中期的方針としては、イブニングセミナーは、現在のシリーズ方式をやめ、3回程度に分けて、対象者を限定し、実践的なテーマで開催する方法を検討中であり、現在イブニングセミナーの転換期であると考えている。

（6）図書館職員の研修に関して国立国会図書館に求めること

国会図書館には、できるだけ人材・資料両面から全面的に支援をしてほしいと考えている。

現在、研修委員には国立国会図書館からも加わってもらっているし、国立国会図書館は議会図書館なので、専門図書館である地方議会図書室の元締めのような存在であり、すでに国立国会図書館とは深いつながりができている。

これからの希望としては次のようなものがある。

1. 大学図書館や議会図書館との懇談会があるように、他の専門図書館との懇談会を設けて、コミュニケーションを図りたい。
2. 国立国会図書館が実施する研修に、専門図書館で役立つ資料保存などの研修をもっと増やして、専門図書館員が参加できる環境をつくってほしい。
3. 国立国会図書館は人材も資料も豊富に持っているので、積極的に他の図書館や図書館関係団体へ提供して欲しい。研修への人材の派遣はノウハウの還元につながり、また豊富な情報の中には、他の団体では入手しにくい海外の情報も入っており、非常に有意義だと思う。

(7) まとめ

今回のヒアリングで、専門図書館員対象の研修に関するいくつかの課題を示唆された。それは、簡単にまとめると以下のようなものである。(1)スタッフ数の少ない職場が多いこともあり、仕事時間中の研修は難しく、夜間などオフの時間帯に実施せざるを得ないが、断続的な時間設定だと、継続研修が困難であり、単発研修にならざるを得ない。(2)専門図書館は、それぞれ中心としている主題が違い、また多岐にわたっているので、主題知識をテーマとした研修をしていくのが困難である。あまり少人数だと採算がとれないので、実施が難しいが、主題知識に対する研修のニーズは高いので、どのように実施していけばよいか今後の課題である。

また、専門図書館員の研修のニーズが高い背景には次の2点がある。(1)1～2人の職場も多く、職場でのOJTが不可能なので、その分協議会や国立国会図書館などが実施する研修へのニーズが高い。(2)大学等における司書養成教育は公共図書館の司書を想定しているので、専門図書館の養成ニーズに合致していない。

これらの課題・背景をもちながら専門図書館向けの研修を実施している専門図書館協議会が、国立国会図書館の研修支援に寄せる期待はかなり大きいようである。

[注]

(1)専門図書館協議会の概要については、専門図書館協議会のHPを参考にした。

(<http://www.jsla.or.jp/index.html>)

(2)村橋勝子「専門図書館員の研修 特集：問われる養成／求められる研修」『図書館界』49(3), 1997.9, p.195-196.

(3)前掲(2), p.196.

(4)国立国会図書館図書館研究所編『都道府県立及び政令指定都市立図書館における研修ニーズと実態：平成11年度図書館情報学調査研究プロジェクト最終報告書』p.57-58.

(5)前掲(4), p.61-62.

(6)<http://www.sentokyo.jp/mailmag/index.html>で、バックナンバーを読むことができる。

(7)専門図書館協議会からデータをご提供頂いた。

(8)両検定試験の情報は、情報科学技術協会のHPに掲載されており、過去数年分の試験問題も入手することができる。(<http://www.infosta.or.jp/>)

5 国立大学図書館協会「国立大学図書館協会シンポジウム」

国立大学図書館協会の歴史は、昭和29年（1954）に生まれた全国国立大学図書館長会議にまでさかのぼることができる⁽¹⁾。

発足の趣旨は、「現場の共通の問題を抱えるもの同士が集まって議論する場を求める声」⁽²⁾であり、第1次（第1回）の館長会議（昭和29年（1954）10月11日）の議題として「大学図書館職員の質的向上と待遇改善」を取り上げており、管理職である館長（その多くは図書館あるいは図書館情報学については知識を持っていない。）および事務長（当時は「部課長制度」は無かった。）にとって職員の研修は重要な課題と認識されていた。

10年にわたり毎年定期的を開いた会議を経て、昭和39年（1964）4月恒常的な組織として全国国立大学図書館長会議が発足する。会議の会則では、課題ごとの特別委員会の設置を規定し、早速「司書職制度に関する特別委員会」が活動を始める。委員会は、図書館職員の専門職化・制度化をめざして検討を重ねるが「図書館職員の専門性」に対する疑問が出され実現は困難な状態が生まれてくる。その打破を図るべく日頃の研究成果を発表する場として『大学図書館研究』と題する雑誌を創刊し、図書館現場における業務と研修と研究を一体的に推進させる立場を明らかにしていった。

昭和43年（1968）6月、全国国立大学図書館長会議は、国立大学図書館協議会に発展・解散する。事業および運営体制は、そのまま引き継がれている。平成10年度（1998-1999）から5年間にわたり、調査研究のために海外に派遣する事業を実施したり、業務と研究の功績を顕彰する「岸本奨励賞」（昭和53年(1978)から「国立大学図書館協議会賞」に改める。）の授与、昭和62年(1987)には、中堅職員の全国的な研修機会をつくる目的で「国立大学図書館協議会シンポジウム」を実現している。また、日本図書館協会大学図書館部会との共催での大学図書館研究集会開催といった大学図書館職員の研修を進める主要な母体となってきた。

平成16年（2004）、国立大学の法人化にともない「協議会」を、より主体的に活動できる組織にすることが検討され、国立大学図書館協会が発足する。

国立大学図書館協会は、全国の国立大学、放送大学の附属図書館、及び4大学共同利用機関の図書館施設の、計92の大学・機関の図書館を会員とする組織で、会員間の緊密な連携と協力により、図書館機能の向上を支援するとともに、広く学術情報資源の相互利用の推進、学術情報流通基盤の発展に貢献し、もって大学の使命達成に寄与することを目的としている。

協会は、国立大学図書館の機能向上に関し必要な調査研究、学術情報資源の共同整備と相互利用の促進、国立大学図書館職員の資質向上のための事業、及び学術情報流通に関す

る国内外の団体との連携・協力等の事業を行っている⁽³⁾。

(1) 研修事業の目的、趣旨、実施の背景

国立大学図書館協会（以下においては、国立大学図書館協議会も含む。）の図書館職員の資質向上をめざす事業は、大きく二つあると考えられる。一つは、毎年度、6月頃に開催される定期総会の一部に組み込まれた「研究集会」であり、あと一つは、東西2地区に分かれて秋に開かれる「シンポジウム」である。

「研究集会」は、「もともとの経緯から、大学図書館における課題や先進的な話題についてそれに関する知識、経験の豊富な有識者や関係者による講演といった形式をとることが多かった。」が、「他の会員の活動が参考になるので総会の場で知りたい」、「報告する図書館にとっても一種の励みになるのではないか」という声を反映して、平成7年(1995)から「会員の具体的な活動の事例報告を行う場として位置付けること」⁽⁴⁾に変更された。これ以降、毎年7～8館の会員館からの報告が積み重ねられ、国立大学図書館の新たな動きを生み出す原動力となってきている。国立大学図書館の管理に責任をもつ館長および事務部門の責任者が参加する研究集会で、こうした事例が報告されることは、「報告する図書館にとって」の励みだけでなく、多くの大学図書館に示唆を与えるきっかけを作り出している。正面きっての「研修」を事業化することも重要であろうが、このような催しを組み入れることも検討されるべきだろう。

いま一つの「シンポジウム」は、国立大学図書館協会として「研修事業」に位置付けられたものである。事業実施の「目的」は、協会として設置した特別委員会および調査研究班の検討結果を、会員館に周知させ、その内容について各館からの意見等を吸収することとされている。そうした周知と吸収が、より深まった検討結果を生み出し、国立大学図書館の発展・展開に寄与するとの認識が背景となっている（国立大学図書館協議会第34回総会 1987）。協会主導による図書館運営を実現するために開かれるものとされる。国立大学およびその図書館の当面する課題に着実に応え、将来像をも見据えた運営の実現に向けての事業展開と考えられる。

「研究集会」が、協会の総会と同時に開かれるため図書館の現場で業務を担う係長クラスに参加に難点があることもシンポジウム事業実施にあたっての配慮に入っている。また、特別委員会等の検討結果等が図書館専門員をはじめとする係長以下の職員にまで届いていないという事態も研修事業実施の背景に加えても良いだろう。多くの時間と労力を割いて検討された結果が、大学図書館の現場と乖離する可能性を避けるためにも必要な手段とされている。

「シンポジウム」には、さらに重要な効果が期待されている。それは、特別委員会・調査研究班等の研究調査過程に、会員各館の実践が反映されていない、あるいは、検討結果

が反映されない、という二つの側面に対するものである。図書館の現場を支える中堅である図書館専門員や係長等を巻き込み、また彼ら（彼女ら）の意見を十分にくみ上げる場としての機能である。こうした機能を発揮させるためには、「シンポジウム」における問題提起を担当するシンポジストに積極的に中堅職員を迎えることが求められるであろうし、「シンポジウム」の当日に参加して意見の交換に寄与するだけでなく、事前に内容を熟知し、検討を加え、当日の議論に主体的に参加が可能なワークショップといった形への展開が試みられるだろう。

なお、「研究集会」は平成16年度（2004）から、「新たな試みとしてワークショップが行われ、（1）職員採用から人材育成まで、（2）電子ジャーナルの円滑な導入と安定的な運営体制について、（3）法人化後の附属図書館の役割について、の3項目をテーマとして取り上げ、活発な議論が展開される」^⑤ようになっている。

（2）研修事業の実施体制

実施については、協会の中に「人材委員会」を設置し、複数の会員館から委員（2004年度－2005年度は館長・部長・課長等12名）を選出して、当該年度の実施原案を作成する。原案は、理事会の了承を得て、6月頃に開かれる総会に提案され、事業計画の一環としての承認をうけてから、実施への作業がスタートするという手順が踏まれている。人材委員会は「国立大学図書館がいっそう合理的な運営を展開し、利用者の期待に応えるサービスを提供し続けていくために」「必要とする人材の確保ならびに計画的な養成と配置」を検討するとともに、「優れた図書館員を継続的に確保できるようにする」ことを検討し、「併せて、協会として実施することが望ましい研修事業を企画し実施する」という目的で設置された委員会である。

1）参加者募集方法について

総会で承認を受けた事業計画にもとづき、開催担当の東西各1館が「実施要項」を作成し、会員館に募集要項を配布し、参加者の受付がはじまる。募集要項では、開催日時・場所といった項目と併せて、テーマおよび参加できる「職位」が明らかにされる。会員館は提示された範囲で参加者を選定し、開催館に申し込み、開催館が参加の可否を決定するという手順を取る。

参加の意思を表明したとしても、開催館の意向に添わない「職位」等では参加はできないことになり、研修の効果を開催館の側でコントロールできる体制を取っている。

2) 費用負担について

「シンポジウム」開催のための費用は、国立大学図書館協会から予算の配分を受けてまかなっている。2004年度は、1会場あたり20万円プラス資料費等に10万円の合計50万円が協会から支出されている。しかし各会場では、これでは不足気味であり、若干の持ち出しがあるとのことであった。

一方、「シンポジウム」への参加者の費用は、旅費・宿泊費とも派遣する大学図書館の負担となっている。先に述べたような参加可否の決定方法では、参加者の「個人負担」という形は考えにくいであろう。派遣大学図書館の負担とするためには「出張命令」が発令される。当然のことであるが、出張完了後には「復命書」を提出することが求められ、そこには「シンポジウム」で得られた効果が述べられ、入手した資料等も添付される。これらの書類・資料等が各館で適切に共有されるならば、効果は館全体に及ぶであろう。

3) 講師依頼基準について

国立大学図書館協会・人材委員会では、「シンポジウム」における講師等の基準を定めてはいない。

開催館が、設定するテーマや意図を考慮しながら最も適切な講師等を依頼することになっている。その際に求められることは、テーマ・意図に対応するようにものごとをまとめてゆく能力があり、かつ「シンポジウム」の流れを予測しながらも適切な対応のできることであろう。これまでの例からすると「係長以上」になることが多いようである。テーマによっては私立大学職員、大学教員という例も存在している。

依頼された講師等は、国立大学の職員ならば「業務内」と判断され、講師等に対する謝金も支払われず、旅費も所属大学側が負担することになっている。「シンポジウム」の内容が国立大学図書館の当面する課題等であるかぎり、こうした措置になってくるのは首肯できるところである。

先にも述べたように、私立大学職員を講師として招いた実績もあり、今後、課題によっては、さらに範囲を広げて大学以外の民間の事例、経験等を生かすことが必要になってくるであろう。

4) 事務局の運営方法・体制について

すべて開催館の裁量としている。これまでに開催館のほかに「近隣地区」の会員館の図書館職員に「研修を兼ねて」協力を依頼する慣例ができあがっている。東西2館での開催なので、近隣地区の協力を得ることは今後の開催館を広げる意味でも効果が大きいところである。とくに多くの担当者を必要とする会場の整理・記録・討論補助等には「研修」のチャンスが考えられる。

ヒアリングの結果として分かったことであるが、国立大学図書館協会として、開催館へ

の支援がやや手薄なようである。講師等の選定などで、人材バンク的なものを協会として作成し、その運用があってもしかるべきだろう。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

「シンポジウム」では、テーマに詳しい人からの基調報告を受けたあと、いくつかの事例報告を会員館から出してもらい、それらを軸にグループ討議を組むようにしている。事例紹介などを通じて会員館での解決のために参加者で議論して、各館での解決の方策を考える経験を積ませる内容となってきた。その意味では、ケース・スタディの方式を取り入れていると言えるだろう。参加者のレベル等を考慮しながら、グループ討議という形に展開ができるようになれば、効果も大きいのであろうが、テーマによっては討議も深まらず、鮮やかな解決にまで至らない例もあったようである。

グループ討議が期待される成果を挙げるには、参加者の意識のレベルを合わせることが重要であるが、現在のかたちの募集要項・参加申し込み書では難しい面がある。参加申し込みにあたってテーマに対する視点等を書いてもらい、それをもとにグループ編成を検討するといった入念な準備が必要となる。開催館にそこまでの準備を委ねるとするとかなりの負担となると予測される。

(3) 研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

研修カリキュラムとしてのテーマおよび日程・開催場所は、昭和62年（1987）12月の第1回から、平成16年（2004）11-12月の第17回まで、すべてWeb上で公開されている⁶⁾。これらから、またヒアリングの結果から明らかになることを述べる。

1) 司書課程カリキュラムとの関係について

国立学校図書系職員の採用試験の受験にあたっては、司書資格の有無を問われることはない。しかし、図書館職員の現況を明らかにする文部科学省の調査：大学図書館実態調査においては「司書資格を取得している職員の数」が記入事項となっている。

「シンポジウム」の企画にあたるヒアリング対象者は、実施内容の性格上、司書課程との関連性は全く考慮する必要性を感じていないとのことである。「シンポジウム」が図書館専門員ないし係長以上の中堅職員を対象としているかぎりにおいて「司書課程カリキュラム」との関係はほとんど無くなっているとの認識は正鵠をえていると考えられる。しかし、例えば第9回のテーマである「大学図書館と公共図書館の共生」を、今後の大学図書館における課題と考えるときにも当てはまるかということ、そうとは言い切れないだろう。ただ、参加申込者に対して可否を連絡するにあたっては、関連する資格・基礎的知識との

関わりを考慮することが必要だろう。

2) カリキュラムの継続性について

第1回からのテーマは東西両会場に共通しているので、掲げておく。

各回に関して関係のありそうな報告書等を併せて記録する。

第1回 図書館業務のシステム化と目録システム／相互協力活動の推進－現物貸借・文献複写／大学図書館の公開

第2回（趣旨）学術情報センター目録システムの変更及び学術情報システム特別委員会の報告を基に、今後の大学図書館の目録業務及びシステム化の在り方を討議する

32. 「目録情報ネットワークの展開と大学図書館のシステム化」（昭和63年6月）

学術情報システム特別委員会（東大）（ネットワーク専門委員会第2次報告として発表）

第3回（目的）外国出版物購入価格問題調査研究班の報告の趣旨を周知させ、それらの内容を討議し、外国出版物の購入について国立大学図書館の適切な対応の方策を検討する

34. 「外国出版物の購入価格問題に関する調査研究－報告書－」（平成元年6月）

外国出版物購入価格問題調査研究班（一橋）

33. 「外国出版物購入価格問題調査研究班第一次報告」（昭和63年6月）

外国出版物購入価格問題調査研究班（一橋）

第4回（目的）CD-ROMを中心としたニューメディアが図書館サービスの中に入られつつあるが、その現状、問題点、将来の展望等について討議し、ニューメディアを図書館サービスの中でどのように位置づけていくか、適切な対応を検討する

第5回（目的）学術情報センターで開発が進められていたILLシステムの本格稼働の開始を控え、同システムに関する理解を深めるとともに、実務上の諸々の問題について討議し、システムの円滑な運用を諮る

48. 「図書館情報システム特別委員会ILLシステム専門委員会第1次報告」（平成6年6月） 図書館情報システム特別委員会・ILLシステム専門委員会（阪大）

53. 「図書館情報システム特別委員会ILLシステム専門委員会第2次報告」（平成8年7月） 図書館情報システム特別委員会・ILLシステム専門委員会（阪大）

58. 「図書館情報システム特別委員会ILLシステム専門委員会第3次報告」（平成9年6月） 図書館情報システム特別委員会・ILLシステム専門委員会（阪大）

62. 「図書館情報システム特別委員会ILLシステム」（平成10年4月）

図書館情報システム特別委員会・ILLシステム専門委員会（阪大）

第6回（目的）NAC SIS－ILLサービス実施後の実務面あるいはシステム面で発生した諸問題の把握と今後の改善策の検討

第7回 ネットワークと図書館情報－利用者の期待にどのように応えるか

第8回 大学図書館における防災・安全管理と緊急事態への対応について

56. 「防災と災害時緊急対策調査研究班調査報告」（平成8年7月）

防災と災害時緊急対策調査研究班（筑波大）

第9回 大学図書館と公共図書館の共生

第10回 電子図書館の具体化とその経営組織

第11回 大学図書館における事務改善・合理化の進め方について／国際ILLについて

第12回 大学図書館における事務機構改革—大学図書館の改善方策について—

66. 国立大学図書館の管理・運営に関するガイドブック（平成12年4月）

図書館組織・機構特別委員会（筑波大）

70. 平成11年度国立大学図書館協議会図書館組織・機構特別委員会最終報告（平成12年6月） 図書館組織・機構特別委員会（筑波大）

73. 大学図書館における評価指標報告書（平成14年3月）

法人格取得問題に関する附属図書館懇談会図書館評価指標WG

第13回 オンラインジャーナルの導入と外国雑誌収集のあり方

第14回 電子ジャーナルとコンソーシアムの形成

76. 国立大学図書館協議会電子ジャーナル・タスクフォース活動報告（平成16年3月） 電子ジャーナル・タスクフォース

第15回 国際学術コミュニケーションの展開と展望

第16回 国立大学法人化後を見据えた大学図書館経営について

第17回 法人化後の大学改革と大学図書館の在り方

第1回と第2回は、大学図書館における目録システムを扱っている。第5回と第6回は学術情報センターの運営するILLシステムについて論議を深めている。第4回・第7回・第10回は電子図書館の将来を考えるテーマである。第11回・第12回・第16回・第17回は、大学図書館の経営を見据えるという視点が共通している。

企画担当者の見解では、「カリキュラムの継続性は考慮していない。毎年、時宜に適ったテーマを選択する」とのことであったが、こうして一覧してみると、ある程度の継続性を確認することができるだろう。ただ、「継続性の存在」が参加者のレベル・アップと同時並行的に期待されるとすれば、それは「考慮していない。」ことにつながるだろう。企画担当者としては、意図してテーマの継続性を策定したとしても、参加申込者が、あるいは参加申し込みを認める各館の側に継続性を認識した対応が存在しないかぎりにおいては、意図とは異なったことになってしまう。

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

ヒアリングでは「ほとんど考慮していない。」とのことであった。前項において述べたような事情を再確認することとなるが、参加者の所属する大学図書館の側に「テーマに応じて派遣者を考える。」という意識が強ければ強いほど、企画する側の設定できることで

はなくなるだろう。また所属大学図書館を通じて出される参加希望に対し、開催大学は原則として精査を行っており、所期の目的を達成する可能性の有無をも判断して「出席の可否」を決めており、所期の目的のなかに「他の研修プログラム等との関連」を織り込んでいないかぎりにおいて指摘のすることではない。

こうしたことを研修事業の企画者に求めることは、他の研修プログラム等について詳しい情報を得ることが必須となり、現状の研修事業実施状況では難しいところである。各種の団体等が実施する研修事業について、その全体を把握できるようなシステムがあれば、テーマの重複を避けるだけでなく、より深まった、あるいは視点を変えた研修企画を作成することが可能となる。このあたりに国立国会図書館の役割を見出すことができるだろう。

4) 研修プログラムの担当講師について

設定されたテーマに最もふさわしい講師を開催館が考えることになる。基調報告＋事例研究、さらには研究討論にあたってのリーダー的役割を果たす人を的確に捜し当てることは、開催館・企画担当者の苦勞するところであろう。

「シンポジウム」の記録は、国公立大学図書館協力委員会の編集する『大学図書館研究』において明らかにされており、それらをたどることで、当該テーマに関しての適切な講師を認識できるが、こうした情報のデータベース化を検討することが将来における担当講師の発見につながる。最新の報告は、平成15年(2003)11月～12月に開催された「第16回」分が、『大学図書館研究』（LXXI：72）p.63-72に掲載されている⁽⁷⁾。

(4) 研修事業の評価

1) 実行主体の評価について

この「シンポジウム」の「実行主体」は、国立大学図書館協会の人材委員会と考えて良いだろう。しかし、「シンポジウム」の開催は、あらかじめ承認された事業計画にしたがって開催館に委ねられてきた。（ただし、平成17年度からは、人材委員会主導で企画を進めている。）こういう関係のなかで「実行主体」による評価は実現しがたいと思われる。案に相違せずヒアリング担当者は、「やっていない。」と回答している。

けれども、開催館から人材委員会に対して経過等が十分に報告され、それをもとに人材委員会では経過報告を作成し、翌年度の理事会・総会に提起し、承認をうける手順を踏んでいる。開催館からの報告の概要は、『大学図書館研究』にも掲載されており、参加者以外にも様子が周知されているようである。

開催館からの経過報告等で課題とされるのは、プログラム講師の選択は適切であったか、密度の濃い議論の展開が行われたか、参加者に対して所期のインパクトを付与できたか、などである。

また、テーマによっては、討議が白熱し時間不足のままに打ち切らざるを得ない状況や、その背景には「同じ国立大学図書館でありながら学内事情の相違が大きく、話がかみ合わない例」もあるとのことであった。

人材委員会としては、参加機会を保障する意味で、東西2会場を「同じテーマ」で運営することが要件となるとの認識を持っている。講師が異なり、取り上げる視点が異なるという状況では、容易に評価を出すことはできないとのことである。

2) 参加者の評価について

開催館においては、「シンポジウム」の終了直後に、参加者から「評価」を求めている。テーマ、参加者の立場、討議への関わり方などにより、評価のブレは大きく、満足度は幅が広がる。

参加者から出された「評価」そのものを人材委員会に集約しておらず、各開催館において集約して経過報告等において若干触れる程度の活用しかしていない。今後は、人材委員会としての集約と活用が図られるべきだろう。

なお、参加者が個人の資格で行っている「評価」は、例えば所属大学図書館の「館報」や、ホームページのサイトに掲出されることが多い。これらもテーマ、参加者の問題意識などによって異なった評価になっていることは明らかである。

(5) 研修事業の今後の展開

1) 現在の研修プログラムの課題について

周知のように国立大学は、平成16年(2004)4月に国立大学法人になった。大学が法人資格を得たことにより、「国立大学」特有の課題は少なくなるだろう。そして、私立大学との共通する課題が多くなってくる。そうすると、昭和55年(1980)2月に発足した国公立大学図書館協力委員会の役割と機能に期待が高まることになる。この委員会は、日本図書館協会大学図書館部会と共催で「大学図書館研究集会」を開いてきており、調整が必要となってくる。調整のための準備はすでに始まっており、国公立大学図書館協力委員会は、これまでの共催という形を中止し、単独で類似の研修企画を実施する方向で進みつつある。

国立大学図書館協会の主催する「シンポジウム」では、参加にあたって所属図書館および開催館の意向が反映された運営を前提にして組み立てられ、期待される効果を挙げてきたが、「大学図書館研究集会」では、このような方針で企画されてはいない。公立大学(その多くが法人化をすすめるようとしている。)や私立大学が、国立大学図書館協会の実施しているような開催館主導のシンポジウム等の運営方法を受け入れる素地があるとは思えない。

今後の研修事業は、取り上げるテーマによって関係する大学の組織が組み合わせられるこ

とになってゆくであろう。国公立大学で共通するテーマにおいては、国公立大学図書館協力委員会の企画・実施する研修機会に国立大学図書館協会も合流することになるだろう。また、国立・公立・私立ごとの固有のテーマについてのみの研修事業が、それぞれの団体を背景として開催されるだろう。この結果、本節で取り上げた「シンポジウム」は、国立大学図書館固有のテーマを追究するものとして継続されることになるだろう。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

国立大学図書館協会は、専門性の向上と能力開発を両立させながら、法人移行という環境の変化を受けて、新しい人事異動のシステムを構築し、研修体系の再編成を射程にしている。人材委員会の任期は2年であり、今後はこうした点の検討を深めることとなる。

今後において必要となると考えられる職員研修として、初任者および管理者に対するものが挙げられている。

「初任者」については、公立大学・私立大学との共通性も高いので、カリキュラム案を作成し、それにそった実現を図ることが望まれる。初任者については地区での実施が適当との判断に立ち、近畿地区においては、すでにその先鞭がつけられている⁽⁸⁾。

大学図書館の管理者である「新任館長」や「図書系以外から配属された幹部職員」を対象として、国立大学図書館の課題等を概説的に講ずる内容をもった「マネジメント・セミナー」の開催も期待されるところである。新任者だけでなく、大学図書館の管理者全般を対象としての「セミナー」も必要性が高まっているとされる。

初任者については、国立大学は、他の職種との合同でこれまで人事院の所管する初任者研修を受けさせてきたが、法人化によって、その枠外とされた。図書館に配属されて3年程度の経験を踏まえて受けることとされていた「大学図書館職員講習会」は、文部科学省と開催大学（これまでは東京大学および京都大学が引き受けることが多かった。）による4日間の研修として、新たに国立情報学研究所を加えて引き続き開催されている。経験7～10年を条件とする「大学図書館職員長期研修」は、公立大学・私立大学に門戸を広げたままで筑波大学が開催している。これについては本章第3節を見てほしい。図書館のシステムについての研修は、国立情報学研究所が各種の形で実施している。（詳しくは<http://www.nii.ac.jp/hrd/HTML/Apply/prospectus/>:平成17年度教育研修事業要綱を参照してほしい。）このほかに、大学図書館のスペシャリストを養成する研修ともいうべきものとして、東京大学・京都大学で開かれる漢籍に関わるもの、一橋大学社会科学古典資料センターで開かれるもの、国文学研究資料館の企画するものなどがあり、いずれも継続的に開かれている。図書館をもふくめた大学のマネジメントについての研修機会とされてきた新任の部長・課長を対象として実施していた文部科学省の研修については、国立大学法人は初任者と同様に枠外となってしまった。

大学図書館職員の研修システムは、国立大学の法人化にともなって大きく様変わりせざるを得ない状態であり、国立大学図書館協会が、それにかわるいくつかの提起をしてゆく

必要が生まれている。

(6) 図書館職員の研修に関して国立国会図書館に求めること

こうした課題について、国立大学図書館協会人材委員会として組織的には検討されていない。メンバーの幾人かの意見を聴くと次のようなことが挙げられる。

1) 個々の大学あるいは国立大学図書館協会では実施困難な研修事業の実施

国立国会図書館には国の「中央図書館的機能」があり、それを背景とした活動が期待される。例えば、図書館活動を巡る最新動向について、各国国立図書館の動向も含めて豊富な情報を蓄積しているであろう。それらは、オンラインも含めた“カレント・アウェアネス：Current Awareness”等を利用して公表されているが、とりまとめたレビュー等を挙げることができる。また、資料の保存・修復技術、外国で刊行された資料・情報の整備、電子図書館等の領域で重要な役割を果たしており、その経験等について館種を越えた交流の拠点となることも期待される。さらに、これまで蓄積された特定の資料群にもとづいた解題・目録の作成は編集といった面において、国立大学図書館協会や個別図書館では対応することのできない研修事業を企画・実現できると期待する。

2) 研修講師等の紹介

国立国会図書館には豊富な人材が集められている。それらの職員を、国立大学図書館協会や個々の大学図書館が実施する研修事業等において活用してゆきたいので、講演あるいは指導を担当できる範囲について紹介してほしい。可能ならば、国立国会図書館の職員に限らないで「講師人材データベース」といったものを構築してほしい。

3) 研修案内サイトの立ち上げ

国内各地で開催されている数多くの「研修」について、日時・場所・テーマ・講師・受講申し込み手続き等を知ることのできる「研修案内サイト」が求められている。このような情報を適切に収集・蓄積・公開できるのは国立国会図書館以外にはないだろう。そのサイトに海外機関の実施するプログラムのうち日本から参加が可能なものを掲出されるならば、国際化を目指している国立大学図書館にとって有用性は計り知れない。

4) 研修事業の共同事業化

共通のテーマを設定して、国立大学図書館協会と国立国会図書館が研修事業を共催する

といったことも検討してほしいところである。中堅職員をターゲットとして、このようなことが実現できるならば、日本の図書館界全体としてのレベルアップを展望できるようになるだろう。

5) サブジェクト・ライブラリアンの養成

大学図書館においては古くからの課題であるが、いまだに確たる方針を立てることができないままで推移している。例えば、「アジア情報研修」に見られるように、国立国会図書館には国会に対するサービス等を実施するなかで着実に職員が育てられているという実績があり、養成方針・方法論等の蓄積が明らかである。それらを背景として、研修事業として実施できるかといったことについてディスカッションなどの検討の機会がもたれることを期待している。

(7) まとめ

研修の計画的実施を妨げる要素は相変わらず存在している。「1日単位」でしか研修出張を認めることができないほど少人数で繁忙な職場、学部や学科に図書室が散在しているため一人職場となっているところなどを考慮すると、2～3日とはいえ、集中的に研修期間を取ることができないだろう。ある程度の期間において1日単位で開催する継続性をもった研修プログラムも検討することが求められる。

継続性をもった研修プログラムを実行したとしても、それらを背景とした「キャリア・パス」といった制度は確立しておらず、長期にわたる人材政策が国立大学図書館には存在していない。法人化によって、この面はさらに悲観的な局面を迎えることになりそうである。

国立大学図書館協会としては、初任者向け・中堅者向け・幹部向けといった状況に応じたプログラムないしカリキュラムを策定し、初任者向けのように地区での実施が適当と思われる研修機会については、その実行を地区単位の大学図書館協会に担当してもらう方式も開発する必要があるとしている。今後の国立大学図書館協会・人材委員会の課題となる。

研修体制のほかに重要なことは、研修の内容である。

レファレンスに関する研修、学術ポータル・サイトを立ち上げるための研修、主題を深めてサブジェクト・ライブラリアンを育てる研修、専門的カタログの養成・研修、資料の保存や管理に関する研修、外国人留学生への対応・外国語の文献や情報を扱うことのできることなどを想定した語学研修、学生のリテラシーを高めるための方策についての研修、図書館の管理するコンピュータ・システムについての研修、図書館運営のための企画力を育てる研修、図書館専門の職員だけにとどまらない人事管理についての研修、マネジメント全般をサポートできる人材の育成・研修など、大学図書館において必要とされる研修内

容は幅広く、深くなっている。研修内容からは、大学図書館における経験年数のみで仕分けをすることも難しい状況にある。

これらは研修の目的に切実に関わる内容であるが、現実の大学図書館の課題から考える研修内容は、拡散する傾向が大きい。大学図書館という大学の一部局のみで考えるところから、大学全体に広げて課題を考究することも必要性が高い。

国立大学図書館協会としては、個々の大学図書館の事情を踏まえて、「基本プログラム＋オプショナル・プログラム」といった形の研修企画が必要となるだろう。また、21世紀の大学のあるべき姿として描かれている「競争と連携」を人材面でも実現するためのコンソーシアムづくり、あるいは、人材マネジメントシステムといったものの構築が求められる。

[注]

- (1)『図書館ハンドブック』第5版 日本図書館協会図書館ハンドブック編集委員会編 日本図書館協会 1990.04 p.408.
- (2)『国立大学図書館協議会第50回総会記念誌（資料集）』国立大学図書館協議会50周年記念事業実行委員会 2003.06 p.1-39.
<http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/j/publications/50kinen/01.pdf>
- (3)「国立大学図書館協会」のサイト「協会の目的と活動」<http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/>
- (4)国立大学図書館協議会第50回総会記念誌（資料集）『国立大学図書館協議会50周年記念事業実行委員会 2003.06 p.1-39.
<http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/j/publications/50kinen/01.pdf>
- (5)「国立大学図書館協会」ホームページ 「最近のニュース」「第51回国立大学図書館協会総会の開催」 <http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/>
- (6)<http://wwwsoc.nii.ac.jp/anul/j/operations/symposia/index.html>
- (7)「＜国立大学図書館協会ニュース＞国立大学法人化後を見据えた大学図書館経営について―第16回国立大学図書館協議会シンポジウム」『大学図書館研究』（LXXI：72）2004.08 p.63-72.
- (8)平成16年(2004)9月「大学コンソーシアム京都」において試行が行われた。

6 日本私立大学協会「大学図書館司書主務者研修会」⁽¹⁾

日本私立大学協会（以下、「私大協」と記す）は、私立大学の振興と教育・学術の進歩発展への貢献を目的として、昭和21年(1946) 12月に設立された、全国の私立大学の経営者団体である。発足当初は「全国私立大学連合会」と称していたが、昭和23年(1948) 3月に現在の名称に改称された。会員数は324法人344大学（平成16年(2004) 5月現在）、全国の私大の6割以上が加盟している。⁽²⁾

標記の「大学図書館司書主務者研修会」（以下、「司書主務者研修会」と記す）は、私大協におかれている6つの業務研究・研修委員会が実施する6種類の研修会⁽³⁾のひとつで、「大学図書館研修委員会」⁽⁴⁾（以下、「図書館研修委員会」と記す）が企画・運営を担当しているものである。ただし、本研修会の主催は（他の研修会も含めて）「私学研修福祉会」であり、私大協自体は「協力」ということになっている。

私大協が実施する研修事業はすべて業務研修であり、しかも部課長相当者や主務者などのミドルマネジメント層を対象とした中堅および幹部職員研修に特化されているところに特色がある。初任者研修は基本的に行われていない。その趣旨は、「私立各大学が健全な経営を目指すためには経営者を支える専門的な人材（職員）を養成していくことが重要である」⁽⁵⁾との認識にもとづいているからである。

以下、「司書主務者研修会」について、ヒアリング調査と関連資料をもとに述べる。

（1）研修事業の目的、趣旨、実施の背景

1）研修の目的について

「司書主務者研修会」は、3年以上の実務経験を有する職員を対象とするもので、大学図書館職員の資質向上を目的としている。上に述べた私大協の他の研修会と同一の趣旨のもとに実施されているが、他の研修会が管理職対象であるのに対し、「司書主務者研修会」の場合は必ずしも管理職に限らない。図書館長と司書等の図書館職員が参加対象となる。

2）研修開始のきっかけについて

「司書主務者研修会」は、もともと「大学図書館司書研修会」として昭和36年(1961)に開始されたもので、平成16年度で通算44回を数える息の長い研修会である。ただし、その出発点は、昭和33年(1958)までさかのぼる。

昭和33年、私大協は、「大学教育と学術研究に果たす大学図書館の役割の重要性」をふまえて「大学図書館委員会」を設置した。委員会では、私立大学図書館のあり方と充実方策の研究を行うとともに、「図書館長並びに主務担当者研修会」を開催して、図書館長と主務担当者の資質向上を図ることとした。⁽⁶⁾ 昭和36年、私大協は「大学図書館研修委員会」

を「大学図書館委員会」の下部組織として常設し、そこで大学図書館職員（司書）の資質向上を目的とする「大学図書館司書研修会」を並行して実施したのである。⁽⁷⁾

その後、昭和38年(1963)に「大学図書館委員会」は、私立大学図書館のあり方と改善充実に関する研究成果を『私立大学図書館運営要項』としてまとめる。そしてその『運営要項』にもとづき、「大学図書館研修委員会」はいわゆる「大学司書」の養成と資質向上を研修会の目標として前面に押し出していくのである。⁽⁸⁾「大学司書」の養成とは、公立図書館を対象とした（図書館法上の）「司書」ではなく、大学の教育・研究活動に対して大学図書館の機能を発揮できる資質を備えた、大学図書館の専門的職員である「大学司書」の養成を意味している。また、図書館職員としての資質向上も、私立大学の職員であるという前提の下に図られる必要がある、とも考えられていた。⁽⁹⁾当時の私大協加盟校は、設立間もない小規模大学が多く、教育・研究活動を支える大学図書館員としての専門的知識も十分ではなかったという。

一方、「図書館長並びに主務担当者研修会」は、主たる参加対象である図書館長が2～3年の任期で交替してしまうため研修の継続性が維持できず、また参加者も減少していったため、昭和50年(1975)に廃止される。そして「大学図書館司書研修会」との統合・再編が行われ、昭和51年(1976)からは「大学図書館司書主務者研修会」と改められて実施されるようになったのである。

(2) 研修事業の実施体制

1) 参加者募集方法について

募集案内を、1通は加盟校の理事長・学長あてに、もう1通を各大学図書館長あてに送付する。参加対象が加盟校の図書館職員に限定されることから、私大協のホームページ上での募集は行っていないということである。

2) 費用負担について

私大協における研修事業の財源は、①協会予算からの拠出金、②日本私立学校振興・共済事業団からの助成金、③参加費、の3つである。6研修会全体の費用総額は約9100万円（平成15年度）、そのうち「司書主務者研修会」は約550万円であった。⁽¹⁰⁾

参加者側の費用は、研修会参加費（30000円～35000円）のほかに交通費・宿泊費などが必要となるが、これらは基本的に所属大学の負担（公費）により手当てされる。ただし、参加費のうち懇親会費は個人負担（私費）という大学が増えてきているようである。そのため、個々の大学の経営事情とこれら費用負担の大きさによって、参加者数が左右されてしまう。職員を研修に参加させる余裕のある大学と、そうでない大学との二極化傾向も見られる。

3) 講師依頼基準について

特に依頼基準を設けて講師を選考しているわけではない。ヒアリングでは、「要は研修

会参加者の心を触発し、仕事に役立つ内容を話せる人物であればよいわけで、そういう人物を委員会において選考している」との回答であった。

また講師の選定は、基本的には「図書館研修委員会」が行うが、私大協事務局でもチェックしている。というのは、講師謝礼が極めて高額な作家・著名人には依頼できないなどの事情をふまえる必要があるからである。著名人でも、10万円程度の謝礼で構わないという方であれば講演を依頼するという。

4) 事務局の運営方法・体制について

「司書主務者研修会」の企画・運営は、次の5)で述べるように「図書館研修委員会」の役目であるが、委員会の運営には私大協事務局の職員も加わり、連携して行われる。事務局員の総数は、現在21名。そのうち2名が「図書館研修委員会」および「研修会」業務を担当（兼務）しているということである。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

「研修会」プログラムの企画および方針策定は「図書館研修委員会」によって行われる。委員会の構成は、担当理事（私大協理事会から）1名、委員長1名、副委員長2名、委員8名の計12名（平成16年度）。委員会は年6回開催され、その中で研修方針の策定、研修会日時・会場の決定、プログラムの企画、講師の選定、研修会当日の運営と研修会後の反省などについて、事務局との連携・協力のもと、対応が図られているそうである。

委員の任期は4年。委員の選出は、大学の所在地域・学問分野・規模等をふまえた偏りのない委員会編成を念頭に候補者を選出するが、最終的には所属大学の承認・推薦を得て委員に就任することになる。研修事業を維持するためには、よい委員会をつくるのが長続きする秘訣であるとのコメントもいただいた。

(3) 研修カリキュラムの実態及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

「司書主務者研修会」は、年1回（8月下旬）、2泊3日の宿泊研修の形で実施される。

<図表6.1>「大学図書館司書主務者研修会 過去5年間研修課題通覧（平成12年～平成16年）」⁽¹¹⁾に概要がまとめられているので、参照していただきたい。

開催地は東京または地方の主要都市で、それらを隔年交代で組み合わせている。平成16年度の開催地は東京で、参加者は143大学168名、平成15年度は京都で、参加者は110大学132名である（例年の平均参加者数は130～140名）。なお、遠隔地は交通費がかさむため近年は敬遠される傾向にあり、仙台から神戸あたりまでが開催地としては適当ではないか、と話されていた。

研修プログラムの構成は例年一定しており、「Ⅰ．全体研修」「Ⅱ．班別研修」「Ⅲ．視察研修」の3つで構成される。

「Ⅰ．全体研修」は、主に私立大学全般あるいは図書館以外の大学内各部署に関わる講

演と、大学図書館の事例研究発表からなる（初日午後から2日目昼過ぎまで）。平成16年度は、「総論」1および2、「記念講演」、「主要研修課題」の1～5、の計8本の講演・発表が行われた。平成15年度は「全体報告(私大情勢の解説)」「記念講演」「特別講演」および「主要研修課題」の1～3、の計6本の講演・発表があった。

「Ⅱ. 班別研修」は、文字通り参加者を1班30名程度の複数の班に分けて実務上の問題点の協議・意見交換を行うもので、私大協の研修会の大きな特色をなす部分である。班は、参加者の所属先の大学図書館の主題分野（人文系・社会系・自然科学系）や各種テーマ、または管理者と実務者、などの種類に分かれ、参加者に選択してもらう（2日目午後120分）。実際には、次のような班が設定されていた。「第1班 大学図書館の管理運営」「第2班 大学図書館の管理運営」「第3班 大学図書館の実務（総合系）」「第4班 大学図書館の実務（人文社会系）」「第5班 大学図書館の実務（人文社会系）」「第6班 大学図書館の実務（自然科学系）」(平成16年度・15年度とも)。⁽¹²⁾ なお、参加者には班別研修で話したいテーマを事前に出してもらい、当日はそれらのテーマにそって意見交換が行われる。

「Ⅲ. 視察研修」は施設見学で、最終日の午前中がこれに充てられる。見学施設の実際は<図表6.1>参照。

1) 司書課程カリキュラムとの関係について

ヒアリングでは、特に意識していないということで、特段の回答はなかった。

2) カリキュラムの継続性について

研修会プログラムでは、「私立大学を取り巻く諸情勢に関する研修」および「大学図書館の根本問題に係る講演」の2つのテーマが、開始当初から継続して実施されていた。

さらに昭和38年度から、図書館資料に関する専門知識の習得・向上のため、「書誌（参考図書）解題」の研修に取り組んだ。これは、当番大学による書誌（参考図書）の研究および発表という形式であり、それぞれの分野ごとに主要な参考図書を取り上げて、その特徴について研究した成果を、研修会当日に班別研修で発表・討議するというものであった。昭和55年度まで継続して取り組み、大きな成果を上げるとともに、外部からも高い評価を受けた研修であった。⁽¹³⁾

その後も、大学図書館の機能の充実（図書館の管理運営や資料の運用について）、私立大学図書館が当面する諸問題（機械化、AV資料、ネットワーク化など）を、研修会の主要課題（メインテーマ）に継続して取り上げている。

過去5年間では、平成13～15年度にかけて「個性輝く大学図書館を目指して」というメインテーマが3年連続で取り上げられている。ただし、研修プログラムにはそれほどの継続性はうかがえない。「電子情報」や「インターネット」「デジタルアーカイブ」「電子ジャーナル」など電子図書館に関わるテーマが共通項として見られるくらいである。

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

これについては、他団体の研修プログラムを調べて内容や日程が重ならないように配慮

する程度、とのことである。私立大学図書館職員を対象とした研修機会は多数あるが、委員が他団体の研修の情報を提供してくれるので、情報収集のために特段努力しなくても、他団体の情報は自然と入るという。

また、ヒアリングでは「少人数に絞って継続研修を行う「日本私立大学連盟」とは異なって、私大協としては大規模研修の形で研修を実施し、できるだけ多くの人に研修を受けてもらいたい」というお考えも示された。

4) 研修プログラムの担当講師について

基本的に、テーマにふさわしい内容を話せる人物を委員の人脈を活用して依頼することになるが、たとえば「全体研修」の部分で私立大学全般あるいは図書館以外の部署に関わる講演を担当する講師は、テーマ設定を含めて、事務局サイドから提案することも多いという。平成16年度のプログラムで言えば、総論の「1. 学生の多様化とその対応策～学生生活指導の観点からの私見～」と「2. 多様化する学生に対応した教育改革～学力問題と学習意欲」の講師は、二人ともある私立大学の理事であるが、それぞれ私大協の学生生活指導研究委員長と大学教務研究委員長を務めている。また、平成15年度の記念講演「大学図書館への期待」は、私大協副会長で金沢工業大学学園長・総長にお願いしたものであった。

(4) 研修事業の評価

1) 実行主体の評価について

「研修会」の参加者にアンケートを実施して意見を集め、その分析を通じて、次年度の研修に反映させている、ということであった。

『平成15年度（第43回）大学図書館司書主務者研修会報告書』に「研修会アンケート集計結果」が掲載されているので、参考のため、アンケートの設問項目と、集計結果の抜粋を<図表6.2>「平成15年度（第43回）大学図書館司書主務者研修会 アンケート概要」としてまとめておく。

アンケート調査では、その年度の「研修会」の運営全般と研修課題（テーマ）設定の適否について、および次年度の「研修会」で取り上げてほしいテーマや、各大学図書館の現場で問題になっていること、などを具体的に把握しようとされていることがわかる。ヒアリング担当者は、「『評価』というよりも『反省』であるが、『今自館では何が問題になっているか』『次回何をとり上げてほしいか』などの質問も設けているので、アンケートの中から研修に対するニーズを把握することができる。しかし、さまざまな制約を抱えての委員会活動および研修事業なので、やはりマンネリ化批判は避けられない」と、自己評価されていた。

また他にも、講師の選定が研修の成否（満足・不満足）を左右する重要なポイントである、ということ述べられた。

2) 参加者の評価について

やはり「研修会」参加者に対するアンケートによる。

平成15年度は、運営全般について、回答者の4分の3以上が「良かった」と評価しており、研修課題についても7割以上が「良かった」と答えている。プログラムの中では、事例報告「利用者サービスにおけるアウトソーシングの功罪」が好評であったようだ。現場の図書館員には事例研究が例年好評であり、このアンケートでも「2. ⑤その他の希望事項」に「事例研究を多くして欲しい」という希望が出されている。しかし、専門的な内容の研修課題になると、評価が分かれるそうである。

また、他にも「全体研修も実務者と管理者に分けてはどうか」「管理職担当者の研修会の実施」、班別研修では「テーマ別の班編成」「同一規模の大学による班編成」などの要望が出されている。⁽¹⁴⁾ 参加者の職務や大学間の状況の違いは、研修の目的やニーズを左右する問題であり、研修の在り方が問われるが、このような大規模研修では実現が難しい点でもある。運営者側の苦慮するところであろうが、私大協でもこの点は認識されていると、筆者には感じられた。

(5) 研修事業の今後の展開

1) 現在の研修プログラムの課題について

近年の私立大学の経営環境の悪化によって、「司書主務者研修会」の研修課題も「私立大学の図書館経営」や「効率的な図書館運営」などに偏りつつある。その結果、現場の図書館員が必要とする最新スキル修得（たとえばIT関連）のための研修がおろそかになってきている、との指摘があった。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

大学図書館職員に求められる資質と能力、経営状況の悪化による図書館への影響、私大協の研修事業の見直しなど、今後の方針・課題について、多岐にわたる指摘があった。

1. マネジメント能力と、学生への教育支援能力の育成

ヒアリングではまず、私大協の研修事業全体に関わるものとして、「今後はマネジメント（業務の効率的な管理運営）能力の育成と、学生への教育支援に特化していくことを考えている」との見通しが示された。ただし、図書館員研修については「『司書主務者研修会』の場合は、主務者が対象なのでこの2点に特化することはないが、図書館員であっても、たとえばカウンターや窓口で図書館以外のことでも学生にわかりやすく説明対応できる能力（教育者の対応能力）が必要と考えている。図書館員はレファレンスとマネジメント能力は絶対必要だが、そのバランスが問題であろう」と話されていた。

2. 経営状況の悪化による図書館への影響

私大経営の悪化は、図書館資料費の削減のみならず、業務委託や派遣職員の導入（アウトソーシング）によって、大学の正規職員としての図書館員を大きく減少させている。研修対象である図書館員そのものの減少に加え、現場の人手不足（3日間も職場

を留守にできない）と研修経費の削減（参加費用を公費で負担してもらえない）によって、研修に参加する機会が奪われてしまう。

私大協では、各種研修会への参加者数はいずれの研修会とも漸増傾向にあり、一見順調に思えるが、参加大学率は減少傾向にあることがわかっている。つまり、研修会に参加できる余裕のある大学、また複数の職員を派遣できる大学と、参加する余裕のない大学とに二極分化しつつあるということである。

さらに、大学図書館が大学の中でも利益を生まない部署（いわゆる「コストセンター」）であるという見方から、「大学設置基準」の見直し如何によっては、図書館そのものを廃止する私立大学も現れるのでは、との危惧を抱いている、とも述べられた。

3. 私大協の研修事業の見直し

私大協内部でも、各研修事業の問題点が指摘され、見直しが図られようとしている。研修事業全体の問題点として指摘されているのは、

- ①研修事業に対する事務局の負担が過重である。
- ②私大協として、研修事業以外にも、対外折衝業務や政策立案業務への素早い効果的な対応が求められている。
- ③私学振興・共済事業団からの助成金が不安定なため、研修事業を現状どおり維持できなくなる可能性がある。（実際問題、平成17年度の助成金はゼロになるとのこと。）
- ④研修会を企画・運営する委員会の委員について、地方の加盟校が派遣要請を断るなどにより、結果的に都心部の大学や特定の大学に集中してしまう。⁽¹⁵⁾

などである。

これらの指摘により、私大協は、近々「司書主務者研修会」を含む研修事業の見直しを行うことになっている。具体的には、研修会の再編成、研修期間の短縮化（2泊3日から1泊2日へ）、または研修会の隔年化、などの検討である。その他、加盟校からの要望として、初任者研修（新卒または実務経験3年以下の者または役職初任者）の実施、複数地域での同一研修の実施（東京と大阪で同一内容の研修を行う）などが寄せられているとのことである。

なお、私大図書館職員の研修の機会について付言すれば、私大協以外にも、日本私立大学連盟、日本私立短期大学協会、私立大学図書館協会、日本図書館協会などの諸団体が全国規模の研修会や地区別の研修会をさまざまに実施しており、図書館職員の研修の機会は豊富であると言われる。このことが、「司書主務者研修会」への参加者数が、私大協の他の研修会の参加者数に比べて少なく、規模が小さいことへの理由のひとつと捉えられていた。

（6）図書館職員の研修に関して国立国会図書館に求めること

国立国会図書館がどの館種の職員を対象に研修を行うのかはわからないが、私大協としては、どの館種にも共通の課題として、以下のようなことがらについての研修が得られればと考えている、とのことであった。⁽¹⁶⁾

- ① I T 全般の通曉と電子図書館
- ②著作権を中心とした知的財産権の通曉
- ③個人情報保護対策
- ④輸入洋書問題対策

これらはいずれも私大協では実施が難しいもの（①②④）、あるいは大学全体としての研修は実施しているが図書館に特化した内容では行っていないもの（③）、ということである。

（７）まとめ

今回のヒアリング調査を通じて、私立大学のおかれている厳しい状況と、図書館職員を対象とした研修の難しさがあきらかになった。しかし、私大協が私立大学全体の将来像をきわめて明確に把握しておられることについては、ある意味での安堵感を持った。

私立大学の図書館職員研修ということでまとめてみると、ひとつは、経営環境の悪化とアウトソーシングの導入による、図書館経費および図書館職員の削減、という二重の削減がある。このことによって、大学図書館の現場は、人手不足と出張にかかる経費不足のため、研修会に参加したくともできないという事態に陥っている。私大協の研修会に参加する大学数の減少が、それを裏付けている。

ふたつ目には、大学図書館員に求められる資質・能力についてである。資料に関する専門知識やレファレンス能力のみならず、マネジメント能力や学生への指導力が重視されるようになってきている。図書館員としての専門知識や技能の獲得だけでなく、大学職員として必要な資質を身に付けることが求められている。それにあわせて私大協の研修も、マネジメント能力や学生への指導力向上のための研修内容に、その比重を高めていこうとしている。

しかし一方では、I T 化や電子図書館的サービスの進展により、コンピュータやネットワーク関連の知識やスキルなど、きわめて高度な知識と技能が要求される時代でもある。これらは急速に発展を遂げており、したがって陳腐化しやすいという特徴がある。研修でのすばやい対応が必要なところであるが、私大協では、この方面の研修は不十分と捉えられておられた。

大学職員としての資質と、図書館員としての専門性、この両方を高める研修を実施することは、私大協単独では難しいかもしれない。私大協が今後も継続して研修会を実施するのであれば、その企画・運営を担当する図書館研修委員会が研修内容・研修カリキュラムに対する明確なヴィジョンを持ちつつ、その中で私大協ができる部分とできない部分を分けていく必要がある。そして、できない部分については、たとえば国立国会図書館や私立大学図書館協会などとの連携のもとに、その部分の研修を実施することを検討すべきである。そうすることで、私立大学職員としての資質と大学図書館の専門職員としての能力を備えた人材の養成が可能になるだろうし、何よりも、私立大学全体の発展につながっていくと思われるからである。

[注]

- (1) 本稿をまとめるにあたり、以下の資料を参照した。これらはいずれも私大協事務局が作成または準備くださったもので、ヒアリング調査の際受領したものである。私大協事務局にあらためて御礼申し上げる。

- ① 「「図書館職員を対象とする研修の国内状況調査」ヒアリング 対応資料」平成17年2月22日付, 4p.
- ② 小出秀文「日本私立大学協会のFD活動」『IDE:現代の高等教育』No.412, 1999.10, pp.45-50
- ③ 「平成16年度各種研修会の主要研修課題総括表」1枚
- ④ 「日本私立大学協会:大学図書館司書」の項『私立大学図書館協会50年史 本文篇』私立大学図書館協会, 1993.3, pp.212-216
- ⑤ 「各種研修会の財源について」2004年5月26日作成, 1枚
- ⑥ 「日本私立大学協会 平成16年度事業計画実施要領 進捗状況」平成16年11月26日付, 9p.
- ⑦ 「大学図書館司書主務者研修会 過去5年間研修課題通覧(平成12年～平成16年)」平成17年2月21日付, 3p.
- ⑧ 「日本私立大学協会の研修事業についてー現状・問題点・改善策等ー」平成15年12月8日付, 3p.
- ⑨ 『平成16年度(第44回)大学図書館司書主務者研修会 日程・参加者名簿・研修課題関係資料』日本私立大学協会, 2004.8, 57,13,[5],3p.
- ⑩ 『平成15年度(第43回)大学図書館司書主務者研修会報告書』日本私立大学協会, 2004.3, 105p.

- (2) 以下を参照した。

日本私立大学協会ホームページ「協会のご案内[協会の概要]」

<http://www.shidaikyo.or.jp/profile/outline.html>

なお私立大学が加盟する団体としては、私大協の他に「社団法人日本私立大学連盟」(私大連)がある。私大連は、昭和26(1951)年7月設立。日本の大学法人全体の約25%が加盟し、学生数および財政規模においては、約50%を占める。('社団法人日本私立大学連盟'ホームページ <http://www.shidairen.or.jp/> 参照)

- (3) 6つの業務研究・研修委員会による6つの研修会とは、次のものを指す。(前掲(1)の③参照)

- ・大学教務研究委員会-----大学教務部課長相当者研修会
- ・大学図書館研修委員会---大学図書館司書主務者研修会
- ・学生生活指導研究委員会----学生生活指導主務者研修会
- ・就職委員会-----就職部課長相当者研修会
- ・大学経理財務研究委員会---大学経理部課長相当者研修会
- ・大学事務研究委員会----事務局長相当者研修会

- (4) 「大学図書館研修委員会」は、本来「大学情報図書館研究委員会」の下部組織に位置づけられている。「大学情報図書館研究委員会」の事業目的は「私立大学における学術情報への対応と大学図書館の充実に関わる調査・研究・研修」となっており、研修と並行して大学図書館充実のための調査・研究活動が行われるのであるが、その活動は事実上「図書館研修委員会」が担っている。

- (5) 前掲(1)の①, p.1
- (6) その理由は、「当時の私立大学は国立大学の影響が大きく、国立大学では図書館長は学長に次ぐ名誉ある地位ということもあって、早々に研修会が開かれた」という。(前掲(1)の①, p.1)
- (7) 前掲(1)の④, p.212
- (8) 日本私立大学協会大学図書館研修委員会編『大学図書館の理論と実践』雄松堂出版, p.4
- (9) 前掲(1)の④, p.213
- (10) 前掲(1)の⑤参照。
- (11) 前掲(1)の⑦をそのまま掲載。
- (12) 前掲(1)の⑨⑩参照。
- (13) 前掲(1)の④, p.213-214
- (14) 前掲(1)の⑩, p.90
- (15) 前掲(1)の⑧参照。
- (16) 前掲(1)の①, p.4

<図表 6.1>「大学図書館司書主務者研修会 過去5年間研修課題通覧(平成12年度～平成16年度)」

平成16年度 「学生のための大学図書館を目指して」

【日時・場所】平成16年8月25日(水)～27日(金) 東京・アルカディア市谷

○総論	1. 学生の多様化とその対応策～学生生活指導の観点からの私見～ 文化女子大学理事・服装学部長・教授 濱田 勝 宏 委員長 2. 多様化する学生に対応した教育改革～学力問題と学習意欲～ 帝塚山大学特別顧問・理事 橋 本 弘 一 氏
○記念講演	全入時代と大学図書館への期待—人文学の立場から— 共立女子大学文芸学部教授 柴 田 翔 氏
○主要研修課題	「学生のための大学図書館を目指して」 1. 主旨説明 多様化する学生に大学図書館はどう対応するか 千葉工業大学学術・情報センター事務部次長 高 梨 昇 委員 2. 学習支援デスクによるよろず相談～教育支援部署としての連携～ 金沢工業大学ライブラリーセンター副館長 諸 谷 小四郎 副委員長 3. 新入生ガイダンスについて～全学科へ授業時間内での実施～ 鶴見大学図書館参事補・事務長補佐待遇 長谷川 豊 祐 氏 4. e-learning によるネチケット教育の取り組み 敬愛大学メディアセンター稲毛事務室課長 安 岡 貴美代 委員 5. 図書館の学修支援～図書館は教育や自立学習をどこまで支援できるか。 国士舘大学図書館第一司書課長 植 田 英 範 委員 6. 班別研修
○視察研修	○A コース 国立国会図書館 ○B コース トップラン印刷博物館

平成15年度 「個性輝く大学図書館をめざしてIII」

【日時・場所】平成15年8月27日（水）～29日（金） 京都・新都ホテル

○全体報告	私立大学を取り巻く諸情勢について 日本私立大学協会事務局長 小 出 秀 文
○記念講演	大学図書館への期待 金沢工業大学学園町・総長 黒 田 壽 二 氏
○特別講演	国立国会図書館関西館の役割と機能 国立国会図書館関西館資料部長 村 上 正 志 氏
○主要研修課題	「個性輝く大学図書館を目指してIII」 1. 電子ジャーナルの活用とその諸問題 日本医科大学図書館事務室長 殿 崎 正 明 副委員長 2. 電子情報資料の組織化—サロゲートとセンシブル・リンキング— 大阪市立大学学術情報総合センター教授 北 克 一 氏 3. 事例報告「利用者サービスにおけるアウトソーシングの功罪」 京都女子大学図書館長 西 田 雅 史 氏 4. 班別研修
○視察研修	○A コース 国立国会図書館関西館 ○B コース 奈良国立博物館

平成14年度 「個性輝く大学図書館を目指してII」

【日時・場所】平成14年8月28日（水）～30日（金） 東京・アルカディア市谷

○記念講演	大学図書館の経営 東京電機大学学園長 廣 川 利 男 担当理事
○主要研修課題	「個性輝く大学図書館を目指してII」 1. 基調講演「大学図書館における IT 活用戦略」 慶応義塾大学図書館長 細 野 公 男 氏 2. 図書館員のためのインターネット 鶴見大学図書館参事補 長谷川 豊 祐 氏 3. データベースサービスの現状について～大学図書館での利用をめぐる～ 実践女子短期大学日本語コミュニケーション学科教授 三 浦 勲 氏 4. 事例発表「デジタルアーカイブの構築～文化女子大学の事例～」 丸善株式会社教育ビジネス推進部営業推進部部长 石 井 文 雄 氏 5. 班別研修
○視察研修	○A コース 国立国会図書館 ○B コース 専修大学図書館

平成13年度 「個性輝く大学図書館を目指して」

【日時・場所】平成13年9月5日（水）～7日（金） 名古屋市・名古屋ガーデンパレス

○特別講演	21世紀の大学と大学図書館 愛知学院大学学院長・学長 小 出 忠 孝 氏
○主要研修課題	「個性輝く大学図書館を目指して」 1. 趣旨説明 多摩美術大学図書館事務部長 邑 楽 弘 副委員長 2. NIRA 政策研究情報センターにおける情報収集と提供～調査分析機能を持つシンクタンクの専門図書館～ 総合研究開発機構政策研究情報センター主任研究員 中 村 円 氏 3. 大学図書館の教育支援機能 慶応義塾大学環境情報学部教授 澁 川 雅 俊 氏 4. わが国行政情報を中心とした電子情報の活用について (財)日本立地センター新事業支援部インキュベーション研究所 主任研究員 林 聖 子 氏 5. 事例発表「レファレンスの充実強化」 (1) 医学図書館におけるレファレンスサービス 愛知医科大学医学情報センター事務長 坪 内 政 義 氏 (2) インターネットを活用した文献検索 実践女子大学図書館司書 伊 藤 民 雄 氏 6. 班別研修
○視察研修	○愛知学院大学付属図書館

平成12年度 「高等教育再編期における大学図書館のあり方」

【日時・場所】平成12年8月28日（月）～30日（水） 東京・アルカディア市谷

○記念講演	国際子ども図書館とデジタルライブラリー 国立国会図書館国際子ども図書館長 亀 田 邦 子 氏
○主要研修課題	「高等教育再編期における大学図書館のあり方」 1. 講演「大学経営戦略における大学図書館」 徳島文理大学理事長 村 崎 正 人 氏 2. 趣旨説明 金沢工業大学ライブラリーセンター副館長 諸 谷 小四郎 委員 3. 情報館と大学図書館～アウトソーシングの戦略的導入 京都精華大学情報館次長 藤 岡 昭 治 氏 4. TAC～仮想総合大学の理想と現実 国立音楽大学図書館主任司書 松 下 鈞 氏 5. 「教員中心の大学」から「学生中心の大学」への視点の転換と大学図書館 武蔵工業大学工学部教授・図書館長 佐 藤 三 禄 氏 6. 学生の質的变化に対応した大学図書館のあり方 文化女子大学図書館司書三課課長 佐 藤 俊 子 委員 杏林大学図書館係長 有 田 正 子 委員 7. 班別研修
○視察研修	○A コース 文化女子大学図書館・ファッションリソースセンター・服飾博物館 ○B コース 国立国会図書館 ○C コース 国際子ども図書館

<図表6.2>「平成15年度（第43回）大学図書館司書主務者研修会 アンケート概要」

1. 本年度研修会について						
① 運営全般について	ア. 良かった	78.0%	イ. 普通	20.9%	ウ. 改善が望まれる	1.1%
② 研修課題について	ア. 良かった	71.4%	イ. 普通	26.4%	ウ. 改善が望まれる	2.2%
③ 研修会場について	ア. 良かった	71.4%	イ. 普通	25.3%	ウ. 改善が望まれる	3.3%
2. 来年度研修会について						
① 開催時期（いつが適当ですか） ※複数回答を含む						
7月	（上旬	0.0%	中旬	0.0%	下旬	2.2%
8月	（上旬	5.5%	中旬	2.2%	下旬	49.5%
9月	（上旬	22.0%	中旬	4.4%	下旬	3.3%
10月	（上旬	0.0%	中旬	2.2%	下旬	1.1%
② 実施期間はどの程度が適当か						
ア. 3日間（2泊3日）でよい 89.0% イ. 変えてほしい 6.6% ウ. 無回答 4.4% （2日間（1泊2日））						
③ 話を聞きたい講師及び講演内容について、ご希望をお書きください。						
インターネット上の著作物の著作権，電子図書館の運用とその問題点，など6件						
④ 取り上げてほしい研修課題について						
【図書館の運営】 図書館と大学経営，大学図書館の将来展望，など4件						
【図書館業務】 著作権問題（AVとHPを含む），コンソーシアム，利用者教育，学生の利用を増加させるためのサービスのあり方，など10件						
【IT関連】 電子ジャーナル，など3件						
【職員問題】 図書館員の資質向上（スキルアップ），など2件						
【その他】 第三者評価と大学図書館，など3件						
⑤ その他の希望事項						
【講演内容関連】 事例報告を多くして欲しい，研修内容も実務者と管理者に分けてはどうか，など3件						
【班別研修関連】 事前に扱うテーマを知りたい，テーマ別班編成の方がよい，時間が足りないなど7件						
【その他】 2件						
3. 今後の当委員会の研修課題立案の参考としてお聞かせください。						
① 現在、貴学図書館で深刻な問題となっていること（差し支えない範囲で）						
【人事問題】 職員数の削減・人材の不足，職員の質の低下・人材の養成，専任・嘱託・派遣・委託職員の役割とバランス，アウトソーシング，など5件						
【マナー問題】 書架の乱れ，など5件						
【図書館運営上の問題】 書庫の狭隘化，学外公開・開放対象範囲，開館時間の延長，など8件						
【予算関連】 予算の削減，洋雑誌の高騰，など3件						
【IT関連】 電子ジャーナルによるサービス提供の展望，など2件						
【その他】 1件						
② 今年度から始めた、あるいは現在計画中的の新規事業など（差し支えない範囲で）						
【IT化関連】 OPACの公開，など10件						
【サービス関連】 24時間開放，など6件						
【その他】 学習図書館など新図書館の建設，など3件						

注1) 『平成15年度(第43回)大学図書館司書主務者研修会報告書』日本私立大学協会,2004.3,p.89-91により作成。

アンケートの実施結果は、研修会参加者数132名中、回答者数91名、回収率68.9%、となっている。

注2) 記述による回答部分は、スペースの都合上、複数の回答者がいるものを主に抜き出した。

7 日本私立短期大学協会「図書館情報担当者研修会」⁽¹⁾

日本私立短期大学協会（以下、「日短協」と記す）は、私立短期大学における教育研究の充実と向上、および経営の安定強化などを目的として、昭和25年(1950)4月に設立された全国の私立短大の経営者団体である。会員校数は414短大(平成16年(2004)4月28日現在)。全国私立短大の約9割が加盟している。主な事業内容は、①常設委員会活動（基本問題・広報・財務・学生生活・教務・図書館情報・就職・体育大会の8委員会）、②特別委員会活動（協会在り方検討・短大振興対策の2委員会）、③短大職員を対象とした各種研修会の実施、④機関紙の編集・発行、⑤全国の私立短大生が参加する体育大会の実施、などとなっている。⁽²⁾

本調査で取り上げた「図書館情報担当者研修会」（以下、「図書館担当者研修会」と記す）は、日短協の常設委員会のひとつである「図書館情報研究委員会」（以下、「図書館研究委員会」と記す）が現在隔年で実施しているものである。昭和34年(1959)の開始以来45年、通算35回を数える歴史ある研修会である。

以下、「図書館担当者研修会」についてヒアリング調査と関連資料にもとづいて述べる。

（1）研修事業の目的、趣旨、実施の背景

1) 研修の目的について

「図書館担当者研修会」は、短期大学図書館の改善充実をはかるために実施される、短大図書館職員の実務者研修である。

上にも書いたが、日短協は短大職員を対象とした各種研修会を実施しており⁽³⁾、「図書館担当者研修会」はそのうちのひとつにあたる。これらの研修会はすべて「財団法人私学研修福祉会」の主催であり、日短協はこの研修事業に対して「協力」という形をとる。しかし、研修会を実際に企画・運営するのは日短協の各委員会であって、「私学研修福祉会主催」というのは、ここからの助成金を受けて実施されるという意味である。日短協は「私立短期大学における教育研究条件の充実向上」を主要事業目標に掲げており、そのためには短大職員の質的向上が不可欠である。職員研修の必要性はここにあると考えられる。

「図書館担当者研修会」の研修目的には、図書館職員を対象とした実務研修と情報交換のふたつの意味があるという。外部の空気を吸って、新しい知識を身に付けさせること、また、短大図書館員どうしの相互交流・情報交換を行うということである。

参加対象者は、平成15年度の「実施要領」によれば「私立短期大学の理事長・学長、図書館情報関係教職員」となっている。中堅職員や管理職、あるいは初任者といった経験年数やレベルは特に設定されていない。実際の参加者も、図書館長、図書館事務長、司書、事務職員など多様である。たとえば平成9年度の「図書館担当者研修会」の参加者名簿を見ると、経験年数1年の司書から30年以上のベテラン職員まで、参加者がたいへん幅広い

ことがわかる。⁽⁴⁾

なお、参加対象に「理事長・学長」という経営者層があげられている理由はふたつあると考えられる。ひとつは、各短大の理事長や学長が、日短協の理事として研修会の運営を担当する委員会に関わっているため。もうひとつは、短大経営者である理事長・学長にも研修会に参加してもらうことで、短期大学図書館の実状や存在意義を理解してもらいたいというものである。⁽⁵⁾

2) 研修開始のきっかけについて

日短協の「図書館担当者研修会」は、昭和34年(1959)に開始された。短期大学制度および日短協の創設間もないこの頃の状況を知る手がかりとして、『日本私立短期大学協会50年史』から次の一節を引用しよう。

「私学発展のために次に求められたことは、何よりもまず教育内容の充実であり、実質的には教育に携わる教職員の質を向上させることに帰着する。教職員の研修の場をいかに確保するかが数年来の課題となっており、研修施設とともに私学諸団体の事務所の機能も備えた私学会館の建設が構想された。」（「1956〔昭和31年〕」の解説より）⁽⁶⁾

ここには、教育内容の充実のために教職員の質を向上させること、そのための研修の重要性と、研修場所の確保が差し迫った課題であることが簡潔に記されている。

昭和31年6月、私学教職員の研修と福祉に資する財団法人「私学研修福祉会」が設立され、「私学振興会」（現在の「日本私立学校振興・共済事業団」）からの助成金を研修事業に充てることが可能になった。日短協は、私学研修福祉会主催の団体研修の第1回目として、「私立短大事務担当者研修会」を同年10月末に開催する。これを皮切りに、「私立短大厚生補導研修会」「教務事務担当者研修会」など5種類の研修会を、昭和33年(1958)末までに次々と実施していく。同年11月には私学会館が完成し、私学教職員のための研修施設が確保される。その翌年（昭和34年）6月、私学会館を使用する初めての日短協研修会（日短協としては6番目の研修会である）が3日間にわたって開催された。これが、「図書館担当者研修会」の第1回目である。⁽⁷⁾

また「第1回図書館担当者研修会」開催の経緯については、次のような記述が見られる。

「(前略) 本年は私立短大図書館担当者研修会を実施することになった。このため図書館関係者の中から準備委員十五名を委嘱し、去る二月十七日以来数度の準備委員会を開催して、日程・資料・講師・研修問題・運営組織・実行委員等について協議検討する一方……。

(略) ついで短期大学協会は準備委員の中から八名の実行委員（指導員）を指名し、その実行委員によってここに実施要項の定案を得た。」⁽⁸⁾

このように日短協は、短大教職員を対象とした団体研修を各種実施する中で、「図書館担当者研修会」も実施することを決定した。昭和34年2月、研修会準備委員会を立ち上げ、6月の研修会当日までに委員会を数回開いて、研修内容の検討・準備を行った。

準備委員会は、「第1回研修会」の実施に際して、全国の私立短期大学図書館の実態調査を行っている。調査内容は、管理方法、予算、職員、施設設備、蔵書の状況、整理の方式、閲覧・貸出の制度および利用状況などである。また、研修テーマを選定するためのアンケート調査も事前に行われている。このような手法は、近年の「研修会」にも受け継が

れた。そしてここで入手した資料・情報をもとに、研修内容が決定されたのである。

第1回目の研修内容は、

1日目：アメリカの大学図書館の活動についての講演、日短協の近況報告、総合研修(蔵書構成と予算および標準冊数の基準について、短大図書館のあり方など)、参加短大の実情交換、懇親会

2日目：分科会ごとの研修（第一分科会（図書館経営関係）、第二分科会（図書館実務関係））

3日目：見学（国立国会図書館、跡見学園短大図書館、実践女子学園図書館など5館）

というものであった。⁽⁹⁾ここでは、図書館員としての知識や技術の向上というよりも、現場の問題点を話し合っ短期大学図書館の改善・向上につなげていきたい、という意図がより強く感じられる内容である。

この「第1回研修会」の参加者は82校138名。短期大学図書館の研修会として初めて実施されたということもあり、この中には、主任司書クラスの図書館職員のほかに、短大理事・学長・教授・図書館長も相当数参加されていたようである。⁽¹⁰⁾

なお、「図書館担当者研修会」の運営を担当する「図書館研究委員会」は、この時までない。「第1回研修会」において、協会内に図書館に関する常設の研究機関設置の要望が参加者より出されたため、これを受けて昭和34年(1959)7月、教育研究委員会の中に図書館小委員会（委員8名）を設けることが決定されたが⁽¹¹⁾、これが出発点であろう。その後、やはり「第1回研修会」で出された「私立短大図書館改善要項」作成の要望を受けて、「図書館研究小委員会」が「改善要項」の作成を担当することになった。昭和34年9月から翌年3月までの年度内に何回か検討が行われ、短期大学図書館の実務指針である「改善要項」の草案が作成された。しかし、これをより適切なものにするためには、さらに検討を加える必要があったこと、また、短大図書館としての機能を発揮するために研究すべきことも多数あるとの理由から、日短協は昭和35年(1960)5月、図書館研究小委員会を教育研究委員会から独立させ、新たに「図書館研究委員会」を設置した。⁽¹²⁾ 図書館研究小委員会の委員はそのまま「図書館研究委員会」の委員となり、引き続き「図書館担当者研修会」の運営と「改善要項」の検討・作成を担当したのである。

（2）研修事業の実施体制

1）参加者の募集方法について

開催通知（実施要領・参加要領）を日短協加盟大学の理事長・学長と図書館長あてに送付している。参加資格は、（1）の1）でも書いたように「私立短期大学の理事長・学長、図書館情報関係教職員」である。

2）費用負担について

日短協の研修会は「私学研修福祉会」が主催し、日短協は「協力」という形をとる。これは日本私立大学協会の研修も同じであったが、研修会の企画・運営は日短協が担当するのに対し、私学研修福祉会からは助成金が交付されるということによる。この助成金は、もとは「日本私立学校振興・共済事業団」からの交付金であり、それが研修会の運営経費

の一部に当てられているのである。

研修会参加費は32,000円。参加者側の費用負担は、個人ではなく公費（各短期大学の負担）である。個人が負担したという話は聞いたことがない、とヒアリング担当者は言う。

しかし、近年の「図書館担当者研修会」への出席率はよくない。平成15年度の研修会参加人数は、運営委員を含めて96校110名。これは加盟校の4分の1以下である⁽¹³⁾。そのため赤字が出るという。ヒアリング担当者は「なるべく多く参加してもらいたいが、短大の図書館は職員が2～4人というところも多く⁽¹⁴⁾、職員が忙しくて研修に参加しにくい状況にある。地方の大学はなお難しい。参加者を出してもらえよう、個々の大学に個別に声をかけることもある」と話された。

3) 講師の依頼基準について

講師の選定は委員が提案し、委員会で決定している。資格や基準等は特になく、「その時の話題や研修テーマに合った人に講師をお願いしている」とのことである。また、「できるだけ幅広い意見を聞くため、講師は図書館関係者や図書館学の教員に限らない。むしろその方がよいと思う」との考えも示されていた。

なお近年は、予算不足で講師謝礼を出せないため、できるだけ外部の講師を避け、委員が講師を務めるか、委員のコネクションに頼って講師を依頼している。民間業者に講師をお願いする場合も、宣伝になるからということで、講師料は払っていないそうである。

4) 事務局の運営方法・体制について

「図書館担当者研修会」の企画・運営は、図書館研究委員会が担当している。その委員構成は、各短大の図書館学の教員を中心に、図書館の管理職・課長・司書などが加わって構成される。現在は12名の委員と、委員長1名（日短協理事。短大理事長）および副委員長2名の計15名で構成されている。しかし委員について、「必ずしも図書館が専門の者でなくてもよいと考えている」との発言があった。

委員の選出は本来、各地区ごとに大学から選出していたが、現在は、委員がやめるときに後任を推薦するなどで補充している。推薦により理事会の承認を経て決定される。任期は2年であるが、再任により長くつとめる場合もままある。

委員会は、2～3か月に1回程度開催される。各委員は、4～5名が1つのグループになって小委員会を構成する。委員会の議事はきちんと記録し、保存するように努めている。

なお、研修会当日の司会進行・会場設営その他の運営全般を担当する委員は、「運営委員」と呼ばれる。図書館研修委員会の委員は、基本的に研修会の「運営委員」を務める。運営委員は、小委員会ごとに研修会の各分科会に分かれ、それぞれの分科会で「指導員」を務めることになっている。

5) プログラムの企画・方針の策定方法と体制について

研修プログラムは、図書館研究委員会で検討して理事会に提案し、そこでの承認を得て決定される。

図書館研究委員会は、毎年一定のテーマを決めて研究活動を行っている。図書館の現場で問題になっていることや、改善・充実が必要なことを研究テーマに取り上げ、深く掘り下げて、『改善要項』に沿って問題の解決を図ろうとするものである。研修会は、その活動の一環とされる。「図書館担当者研修会」では、例年3つ前後の分科会が設定されるが、これら分科会のテーマは、ほぼその年度の図書館研究委員会の研究テーマ（研究課題）からとられることになっている。

委員会の近年の研究課題は、『私立短期大学図書館改善要項ガイドブック』（以下、『ガイドブック』と記す）⁽¹⁵⁾の中から選定されているという。『ガイドブック』は、短期大学図書館の基本理念と方向を述べた『私立短期大学図書館改善要項（1998年版）』（以下、『改善要項』と記す）⁽¹⁶⁾の意図や留意点を解説・詳述したもので、各短大図書館の改善・充実のための実務レベルの手引きとして作成されたものである。「第1章 機能」「第2章 サービス」「第3章 資料」「第4章 施設設備」「第5章 職員」「第6章 組織・運営」からなり、各章の中に『改善要項』の本文が掲載されて、その解説とチェックポイントが示される。この中から、短大図書館として新たな対応を迫られている重要な事項を、研究課題として取り上げるのである。ただし、『ガイドブック』の中に研究課題がストレートに記されているわけではなく、研究が必要なことがらを拾い出すための「素材」と考えるほうが、わかりやすい。参考のため、＜図表7.1＞として図書館研究委員会の「過去10年間の課題一覧」を掲げておく。平成12年度で言えば、②「短期大学ネットワークと図書館」、③「短期大学図書館の自己評価」はこれに該当しよう。また、①「短期大学図書館業務の外部委託」も、「第5章 職員」等の内容に関わって『ガイドブック』作成時に念頭に置かれていることがらであるので、研究課題3つとも、基本的に『ガイドブック』から選定したと言える。なおこれらの研究課題は、単年度でなく2年あるいは数年間にわたって研究が継続されるのが普通である。

＜図表7.1＞ 日本私立短期大学協会図書館情報研究委員会の過去10年間の研究課題一覧

年度	研 究 課 題
8～9	①短期大学図書館の情報管理に関する研究 ②「私立短期大学図書館改善要項」に関する研究
10～11	①短期大学図書館における「諸規定」に関する研究 ②「私立短期大学図書館改善要項（1998年版）」のガイドブックに関する研究 ③短期大学図書館の情報管理に関する研究
12～13	①短期大学図書館業務の外部委託に関する研究 ②短期大学ネットワークと図書館に関する研究 ③短期大学図書館の自己評価に関する研究
14～15	①短期大学図書館業務の外部委託（アウトソーシング）と利用者サービスの向上に関する研究 ②短期大学図書館ネットワークと資料の組織化に関する研究 ③短期大学の自己評価と図書館のあり方に関する研究
16～17	①短期大学図書館の自己点検・評価に関する研究 ②図書館の専門性から見たアウトソーシング問題と利用者サービスの向上に関する研究 ③ネットワーク時代の資料の組織化に関する研究 ④インターネットを利用した図書館情報の発信に関する研究

注）主に『図書館年鑑'96』～『図書館年鑑2003』を参照して作成

さらにまた、現場で困っている問題をまずアンケートで聞いておき、それにあわせて研修テーマを考えることもある、とのことである。これは、具体的には図書館研究委員会が各年度の研修テーマにあわせて実施するアンケート調査に絡めて行われることも多いようであるが、たとえば、平成12年度に図書館研究委員会が実施した「図書館業務のアウトソーシングに関するアンケート調査」などは、そのひとつの例であろう。アンケートの内容について、質問項目のみ抜粋して<図表7.2>に示す。

この質問項目のうち、設問5以下が評価あるいは問題点の指摘を求めているものであるが、特に設問6や設問10がより当てはまるようだ。

<図表7.2> 「図書館業務のアウトソーシングに関するアンケート調査」 質問項目

図書館業務のアウトソーシングに関するアンケート調査	
日本私立短期大学協会図書館研究委員会	
設問1	図書館職員の構成についてお尋ねします。図書館長を含めて何名ですか！
設問2	図書館職員の内、専任職員は何名配置されていますか！ 専任職員の内、専門職員（司書）は何名配置されていますか！
設問3	図書館業務の内、次ぎに掲げる業務について外注または外部委託をされたことがありますか！（以下略）
設問4	外部委託を行うことについて質問します。 1 図書館業務の集中化がはかられると思いますか！ 2 図書館業務の軽減化がはかられると思いますか！ 3 コストの削減がはかられると思いますか！ 4 業務のスピード化がはかられると思いますか！ 5 専門性の向上がはかられると思いますか！ 6 新しい分野の業務への展開がはかられると思いますか！ 7 業務の再構築（リストラ）がはかられると思いますか！ 8 その他メリットがあると思われることがあれば具体的に記入してください。
設問5	外部委託についての評価に関して質問します！ 1 外部に委託して良かったと思いますか！ 2 外部委託の評価からどのようなことが言えますか！具体的に記入してください。
設問6	現在図書館の業務遂行に関して困っていることがありますか！あれば具体的に記入してください。
設問7	外部委託を考えていますか！考えていることがあれば具体的に記入してください。
設問8	開館延長の問題について、貴図書館はどのように対処していますか！具体的に記入してください。
設問9	図書館業務を一括して引き受ける業者がありますか！あれば具体的に記入してください。
設問10	以上の他、この図書館研究委員会で検討してほしい課題がありますか！あれば具体的に記入してください。

注）『平成13年度私立短大図書館担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会、2002.3、p.90-93 をもとに作成。

(3) 研修カリキュラムの実態および過去5回の研修カリキュラムの変遷

日短協の過去5回（第31回(平成7年度)～第35回(平成15年度)）の研修会の概要を、＜図表7.5＞にまとめた。これにもとづいて、研修カリキュラムの実態や変遷について述べていく。

「図書館担当者研修会」は、現在は2日間の日程で隔年開催となっているが、過去にさかのぼって調べてみると、開始当初（昭和34年度）から昭和61年度（第27回）までは毎年開催されていた。しかし、＜図表7.3＞「日本私立短期大学協会の研修会実施状況（昭和60年以降）」を見ていただくとわかるように、昭和62年度は休会、以後、昭和63、平成2、4、7、9、・・・と途中2回の協議会を挟みながら、隔年開催に変更されている。開催日程も、昭和58年度まではほぼ4日間の日程で行われていたが（ただし昭和34年度と36～38年度は3日間）、昭和59年度から平成4年度は3日間、平成7年度以降は2日間と、次第に短縮されてきている。⁽¹⁷⁾ なお「図書館担当者研修会」が隔年開催となった理由は、「予算不足のため」ということであった。

＜図表7.3＞ 日本私立短期大学協会の研修会実施状況（昭和60年以降）

年度	回次・名称	開催日・日数	メインテーマ	開催地	参加校・人数
昭和 60	第 26 回研修会	60.7.19～21 3	機械化に伴う図書館の変容と司書の役割	金沢	166 校224 名
61	第 27 回研修会	61.7.16～18 3	若者文化と図書館	東京	163 校232 名
62	開催せず				
63	第 28 回研修会	63.7.20～22 3	情報の多様化と司書 —これからの図書館を考える—	広島	162 校208 名
平成元	第 1 回協議会	元.7.24～25 2	情報化時代における図書館	東京	197 校283 名
2	第 29 回研修会	2.7.16～18 3	情報化時代における図書館	札幌	164 校207 名
3	開催せず				
4	第 30 回研修会	4.7.20～22 3	多様化時代の図書館	鹿児島	145 校185 名
5	第 2 回協議会	5.7.20～21 2	多様化時代の図書館	大阪	182 校236 名
6	開催せず				
7	第 31 回研修会	7.7.20～21 2	新時代の短期大学図書館	徳島	147 校179 名
8	開催せず				
9	第 32 回研修会	9.7.23～24 2	マルチメディア時代と短期大学図書館	名古屋	179 校216 名
10	開催せず				
11	第 33 回研修会	11.10.5～6 2	変わりゆく短大図書館	大阪	113 校133 名
12	開催せず				
13	第 34 回研修会	13.7.23～24 2	21 世紀と短期大学図書館 —IT 時代の図書館像を求めて—	仙台	95 校112 名
14	開催せず				
15	第 35 回研修会	15.7.10～11 2	短期大学図書館の現状と将来 —新時代に即した図書館業務の構築をめざして—	京都	96 校110 名
16	開催せず				
17	第 36 回研修会	未定		東京	

注) 平成11年度～平成15年度の「私立短大図書館担当者研修会報告書」日本私立短期大学協会、により作成

開催地は、東京と地方の主要都市であるが、参加者の出張費が高つくため、地方では参加者が少なくなる。これからはできるだけ東京で開催したいと考えておられた。

研修会のプログラムは、委員会報告・講演・分科会および事例報告・見学などから構成される。最近ではシンポジウム形式を取り入れて、参加者が関心のあるテーマ（困っていることや問題になっていること）を取り上げている。

分科会のテーマの多くは、図書館研究委員会の研究課題に沿って設定される。たとえば平成13年度の「研修会」分科会のテーマは、第1分科会「短期大学図書館の業務再見－望まれる図書館～図書館業務の実情と今後の役割－」、第2分科会「IT時代におけるインターネットと図書館」、第3分科会「短期大学図書館の自己評価－職員・組織をめぐって－」であるが、第1分科会は外部委託の実態と業務の在り方について、第2分科会はインターネットと図書館、第3分科会は短期大学図書館の自己評価をそれぞれテーマとしており、(2)の5)で取り上げた平成12年度の委員会の研究課題が、翌年の「研修会」の分科会のテーマに反映されていることがわかる。

各委員は、3～4の小委員会に分かれて、それぞれの研究課題（研究項目）の検討を重ねていく。主要な作業としては、実態把握のためのアンケート調査の実施がしばしば行われている。平成12年度の3つの研究課題のうち、①「図書館業務の外部委託」については「図書館業務のアウトソーシングに関するアンケート調査」、②「短期大学ネットワークと図書館」については「図書館研究委員会機械化小委員会アンケート」が実施されている。また最近の例では、平成15年度「研修会」の第1分科会「利用の保障とアウトソーシング」でも同じテーマでアンケートが事前に行われているし、第2分科会「資料の組織化と短期大学図書館ネットワーク」でも「情報化についてのアンケート」がやはり事前に行われている。研修会では、このアンケート調査の結果が報告され、それにもとづいて各分科会で参加者からの実情報告、および意見交換が行われる。参加館の事例報告が組まれる場合もある。運営委員が事例発表したり、講演するケースも多い。

1) 司書課程カリキュラムとの関係について

ヒアリングでの回答は、研修プログラムと司書課程カリキュラムとの関連性についてはなかったが、「司書課程との関連性は意識している」との回答をいただいた。具体的には、「アウトソーシング（外部委託）を導入して喜んでいる大学があるが、それで図書館運営やサービスが可能であれば、司書はいらないのではないか」「司書課程があっても司書を育てている大学の図書館が、司書資格を持たない人を雇用するのはおかしい」など、図書館員の専門性を重視して司書資格を持った専門職員を配置すべき、との考えを述べられた。しかし、「このことを大学や短大の経営者にいかに理解させるかが難しい」とも話された。ヒアリング担当者の考えとしては、図書館には司書を置くことが望ましく、また研修によって専門性を高めようと努力することが大切である、ということであった。

2) カリキュラムの継続性について

ここでは、カリキュラムの継続性というよりも、研究テーマの継続性について述べる。ヒアリングでは、「毎年取り上げ方は異なるが、前年のテーマを踏襲していく。1年限りと

いうことはない。たとえば「自己点検・評価」のテーマは4～5年続いている。同じテーマで角度を変えたり、中心となる話題を変えたりしながら続けている」との回答があった。

確かに、継続して取り上げられるテーマは多い。たとえば「図書館の機械化」については、「情報化時代における図書館の重要課題であり、本委員会でも昭和五十八年開催の「私立短大図書館担当者研修会」で機械化の分科会を設置、併せて「短期大学図書館における機械化」の調査を行い、継続的に調査研究を進めてきた」と書かれている。⁽¹⁸⁾ 実際に、昭和58年以降、毎回のようメインテーマや分科会のテーマとして取り上げられている。参考のため、それらを書き出してみる。

第26回（昭和60年度）メインテーマ「機械化に伴う図書館の変容と司書の役割」

第2分科会テーマ「業務の機械化」

第27回（昭和61年度）第2分科会テーマ「機械化 a.導入 b.導入後 c.利用技術」

第28回（昭和63年度）解説「MARCの利用について」

第4分科会テーマ「図書館の機械化」

第29回（平成2年度）委員会報告「短期大学図書館における機械化実態調査について」

パネルディスカッション「図書館の機械化—その効果と問題点—」

第31回（平成7年度）第2分科会テーマ「ネットワークと短大図書館」

第32回（平成9年度）メインテーマ「マルチメディア時代と短期大学図書館」

第4分科会テーマ「マルチメディアとネットワーク」

第33回（平成11年度）第4分科会テーマ「マルチメディアとネットワーク」

第34回（平成13年度）第2分科会テーマ「IT時代におけるインターネットと図書館」

第35回（平成15年度）第2分科会テーマ「資料の組織化と短期大学図書館ネットワーク—ブロードバンドと電子資料の活用—」

このほか、「自己点検・評価」についても、平成12年度に図書館研究委員会の研究課題で取り上げられて以降、継続して取り組まれている。研修会のみ書き出しておく。

第34回（平成13年度）委員会報告3.「短期大学図書館の自己評価に関する研究」

第3分科会テーマ「図書館の自己評価」について

第35回（平成15年度）第3分科会テーマ「短期大学の自己評価と図書館のあり方—図書館サービスを中心として—」

また、短期大学図書館でそのときに問題になっていることをテーマに取り上げているが、基本は『ガイドブック』からテーマを選び、継続して研究活動を行うということで、おのずと継続性が生じていると思われる。

3) 他の研修プログラムや他団体の研修プログラムとの関連について

ヒアリングにおける回答は、他団体の研修についてあまり意識していない、というものであった。「短期大学では一番大きな組織なので、他団体の研修を気にしたことはない。どちらかといえば、委員の問題意識に即した内容の研修を行うことが大切だと考えている。個々の大学図書館で行う研修には限界があり、その限界を越えた部分を日短協ですくいあげていきたい。他団体の研修情報は委員が知っているのも、委員から得られるが、それ以上の連携の必要性は感じていない」と述べられた。

4) 研修プログラムの担当講師について

<図表7.5>を参照していただきたい。日短協の「図書館担当者研修会」の講師の特徴は、委員会報告を含めて、講演や事例報告も運営委員が担当する場合が多いということであろう。外部講師を依頼することは、講師謝礼の問題があり、どちらかというも行わない。分科会では、運営委員が指導員として分科会の進行や趣旨説明、参加者への助言という役割を担っている。

(4) 研修事業の評価

1) 実行主体の評価について

研修会の参加者にアンケートを実施している。また、研修会開催後は必ず報告書を作成し、次回研修会に反映させるようにしている、とのことであった。

ただしこの報告書は、委員会が事前に実施したアンケート調査報告や事例報告、分科会報告、講演などの内容を冊子にまとめたものであり、「研修会」参加者による評価アンケートの結果までは含まれていない。しかし、各分科会の報告には、分科会の概略とともに「まとめ」として評価・反省が含まれており、次回に活かすことが可能である。

2) 参加者の評価について

研修会参加者のアンケートによる。『平成15年度図書館情報担当者研修会報告書』に、第3分科会のみ、参加者アンケートのまとめが収録されているので、これを参考にしたい。このように、アンケート結果はまとめられ、委員会で話し合われる。

<図表7.4>「第3分科会アンケートまとめ」（抜粋）

第3分科会アンケートまとめ		(第3分科会参加者36名中、31名回答)
1)	(第3分科会の)「講演」と「事例発表」についての感想・意見	
	・どちらも好評であった。	
	・講演に関しては、「NPO、企業など他機関の評価方法がわかり、自館の自己評価の参考になる」など。	
	一方で「企業などの評価方法の図書館での応用例、図書館定量評価の具体例を知りたかった」など。	
2)	会の運営について	
	・「良かった」という感想が多かった。しかし、分科会の人数、参加者の構成（司書、管理者、館長）など考慮が必要、などのコメントもあった。	
3)	今後の研修会の企画について	
	略	
4)	その他のコメント	
	・司書の交流をはかるメーリングリストなど考えてほしい。	
	・参加費が高い。	

注) 『平成15年度私立短期大学図書館情報担当者研修会報告書』p.62より作成。

(5) 研修事業の今後の展開

1) 現在の研修プログラムの課題について

近年は、少子化・四大志向による私立短期大学経営の厳しさと高等教育の変革・IT化など、短期大学を取り巻く状況そのものの急激な変化について理解と対応を促す必要があり、私立短大経営の立場からみた短期大学図書館のあり方をテーマに加えたり、短大または私学全体の経営や教育のあり方についての講演も実施されるようになってきている（平成15年度研修会の基調講演「短期大学をめぐる諸問題」、シンポジウム「短期大学図書館の現状と将来」など）。事前アンケートで、短大の経営者側が図書館のことをどう捉えているか知りたいという声も出ていた。実務者研修といっても、かつてのように各短大図書館の事例報告や図書館に特有のトピックだけを取りあげるのではなく、短期大学の将来像をふまえた幅広い立場からの図書館員養成・研修が求められていると考えられる。

2) 今後の研修事業の中長期的方針について

新しい試みとして、日短協のホームページ（広報委員会が作成）の中に図書館研究委員会が新しく情報交換のページをつくることを検討している。「どこそこの図書館ではこういうことをやっている」というような情報提供（特色ある図書館活動）や、情報交換（図書館運営上の問題点を話し合ったり、委員がアドバイスをする）などをやれるようにしたい。図書館の活動を広くアピールしたいと考えている、とのことであった。

(6) 図書館員の研修に関して国立国会図書館に求めること

1. 短大図書館の職員には、国立国会図書館を見たことがない、行ったことがないという人が多くいる。短大図書館のように小さい図書館の職員にとっては、見るだけでも勉強になるが、なかなか機会がない。日曜日に参観ができれば、行ってみようという気になるのではないか。「図書館担当者研修会」のときに見学を実施してはいる。
2. 研修会の講師を国立国会図書館に頼みたいということはあるが、それよりも、講師のできる人の一覧や、担当した内容がわかる冊子があればよいと思う。この人にこのテーマの講義を頼めるという一覧が必要だと思う。
3. 地方の図書館員には、国立国会図書館は敷居が高いという感じがあるので、見学コースなどをつくって、気軽に見学できるようにしてほしい。

(7) まとめ

日短協の「図書館担当者研修会」は、図書館研究委員会の研究活動の一環として実施されているところに、その特色がある。研修内容は、図書館研究委員会がアンケートを実施し、短期大学図書館の現状と問題点をさまざまに拾い上げようと努力することで、現場に

密着したものになっていた。またその一方で、委員会の研究活動の成果として『改善要項』と『ガイドブック』がまとめられ、委員会の研究テーマのベースになると同時に、「図書館担当者研修会」における分科会のテーマにも結び付いていた。いわば、図書館研究委員会が、短期大学図書館の改善・充実のため、その理論と実践を具体化する役割を果たしてきたと考えることができる。

しかしながら、今回のヒアリング調査でも明らかなおと、ただでさえ小規模の短期大学図書館でのアウトソーシングの進行、母体となる短期大学の経営難による予算の削減、研修会参加の難しさなど、図書館のレベルにとどまらない問題点も見受けられた。そのため、研修会のテーマも、図書館員としての専門性や技術の向上などよりも、図書館運営の基本を話し合うような傾向があった。

さらにまた、個々の短期大学の経営難は、その加盟団体である日短協の運営や財政にも影響を及ぼさないとも限らない。そのとき、短期大学図書館職員の研修を責任持って行えるか、という不安もある。これまで他団体との連携をあまり考えていなかった日短協であるが、今後のことを視野に入れて、早い時期に他団体（たとえば私立短期大学図書館協会など）との連携を模索し、協力関係を築いていく必要があろう。

[注]

(1) 本稿をまとめるにあたり、以下の資料を参考にした。いずれも、ヒアリング調査の際受領したか、日短協事務局からお借りしたものである。ここに御礼申し上げる。

- ① 『平成13年度私立短大図書館担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会, 2002.3, 136,23p.
- ② 『平成15年度私立短期大学図書館情報担当者研修会資料集』日本私立短期大学協会, 2003.7, 73p.
- ③ 『平成15年度私立短期大学図書館情報担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会, 2004.3, 69p.
- ④ 日本私立短期大学協会図書館研究委員会編『私立短期大学図書館改善要項ガイドブック』日本私立短期大学協会, 2000.3, 76p.
- ⑤ 「平成15年度私立短期大学図書館情報担当者研修会開催について(通知)」平成15年5月12日付, 9,[3]p.
- ⑥ 椎名仙卓「図書館研究委員会の活動(平成14年度常設委員会の活動状況)」『短期大学教育』59号, 2003.4, p.77-80)
- ⑦ 『平成11年度私立短大図書館担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会, 2000.3, 64p.
- ⑧ 『平成9年度私立短大図書館担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会, 1997.11, 87p.
- ⑨ 『平成7年度私立短大図書館担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会, 1995.11, 39p.

(2) 以下を参照した。

日本私立短期大学協会ホームページ「概要」<http://www.tandai.or.jp/about/about.html>

- (3) たとえば平成16年度は、入試広報担当者研修会、就職担当者研修会、経理事務等担当者研修会、教務担当者研修会、学生生活指導担当者研修会、などが実施されている。(日本私立短期大学協会ホームページ「お知らせ」<http://www.tandai.or.jp/about/index.html>)
- (4) 前掲(1)の⑧, p.81-87
- (5) この点については、「第3回図書館担当者研修会」の概要を伝える報告記事の中に、次のような記述が見られる。
「(略) 二つには図書館の実際を大学の理事者なり学長なりに知って貰いたいということから、出席者の資格を図書館員だけではなく、学長なり理事者なりにまで広げ、その出席を期待しているのである。(中略) 実際に学長、理事者、教授などの兼任館長などという方達が相当数出席をして居られるが、図書館の実状を知り、改善に注意を払ってもらうには大変役に立つことだと思うのである。」(田中初男「第三回図書館担当者研修会一会を重ねる毎に充実する図書館一」『短期大学教育』13号, 1961.10, p.85)
- (6) 『日本私立短期大学協会50年史』日本私立短期大学協会広報委員会編, 日本私立短期大学協会, 2000.10, p.63
- (7) 前掲(6), p.60-70参照
- (8) 清水福市「図書館担当者研修会実施の概況―企画・実施・結果―」『短期大学教育』9号, 1959.9, p.29
- (9) 前掲(8), p.30-34
- (10) 『短期大学教育』43号, 1986.11, p.118
- (11) 「協会の動き」『短期大学教育』9号, 1959.9, p.73-74
- (12) 前掲(10), p.118
- (13) <図表7.3>に、「研修会」の各回の参加校数と参加者数を示しているので、確認してほしい。平成9年度(第32回)は168校から200名以上が参加しているが、平成11年度(第33回)から急激に減少していることがわかる。
- (14) 図書館の平均職員数については、「四大との併設館で12人、短大のみの単独館では3.7人」という数字が見られる。(前掲(1)の⑥, p.77)
なお、『日本の図書館一統計と名簿―2003』によれば、図書館総数324館(うち回答館数289館)に対して、短期大学図書館の専任職員数は445人、兼任職員数は288人で、1館あたり約2.5人となる。これに非常勤職員(パート・アルバイト)を1人加えても3.5人である。
- (15) 前掲(1)の④に同じ。
- (16) 『私立短期大学図書館改善要項(1998年版)』日本私立短期大学協会, 1998.1
なお『私立短期大学図書館改善要項』は、昭和36年第1版、昭和49年改訂版、1989年版、1998年版、と継続して改訂が行われてきている。
- (17) 前掲(6)の文献を参照。
- (18) 高鳥正夫「図書館研究委員会(委員会の活動)」『短期大学教育』47号, 1990.10, p.180

<図表7.5>過去5回の「図書館情報担当者研修会」の概要

回次	開催日程・テーマ	プログラムの内容	講師など
第31回	平成7.7.20～21 「新時代の短期大学図書館」 (徳島) (参加者147校179名)	委員会報告1. レファレンス・サービスに関する実態調査結果 (60分) 2. 阪神・淡路大震災による短大図書館の被災状況報告	運営委員 運営委員
		講演Ⅰ 「教育改革にみる、これからの短期大学図書館の役割 (60分) —短期大学設置基準の改正を中心に—」	千葉経済大学短期大学部 教授 竹内 紀吉 委員
		分科会 第1 レファレンス・サービス (450分) 事例報告「レファレンス・サービスの態勢と担当者について」 事例報告「学術情報センターILLシステムによる図書館情報サービスの実際」 事例報告「大阪女学院図書館におけるレファレンス・サービスの実際」 第2 ネットワークと短大図書館 事例報告「徳島文理大学村崎凡人記念図書館の図書管理システムについて」 事例報告「学内LANと図書館について」 第3 これからの短大図書館員	運営委員 北陸学院短期大学ヘッセル記念図書館 加藤 紀子 聖学院大学総合図書館 市来 陽子 大阪女学院図書館 坂本 恭子 運営委員 (徳島文理大学) 横濱国際短期大学 喜多智慧夫 委員 運営委員
		講演Ⅱ 「映像資料の著作権問題」(80分)	青山学院女子短期大学 教授 前園 主計 委員
第32回	平成9.7.23～24 「マルチメディア時代と短期大学図書館」 (名古屋) (参加者179校216名)	講演Ⅰ 「利用者は図書館に何を求めるか—巨大なマルチメディア (90分) 電子図書館としてのインターネット—」	多摩美術大学教授 石田 晴久
		講演Ⅱ 「西洋古典籍あれこれ (90分) —グーテンベルク「42行聖書」のことなど—」	丸善書籍編集課業務部 営業企画課長 諏訪 弘史
		委員会報告「私立短期大学図書館改善要項(1997年版)」案について (30分)	前園 主計 副委員長
		分科会 第1 図書館のマネージメント (420分) 第2 新時代の利用者サービス 事例報告「学内LANによる資料提供サービスについて」 事例報告「CD-ROMを使った利用者教育」 第3 これからの図書館と図書館員 第4 マルチメディアとネットワーク 事例報告「マルチメディア・データベースの構築 —画像処理によるイメージデータのサービス—」 事例報告「小規模な短期大学とネットワーク」	運営委員 運営委員 青山学院女子短期大学 図書館 若杉 美智子 羽衣学園短期大学図書 館 川崎 千加 運営委員 運営委員 札幌女子大学 松井 将子 横濱国際短期大学 喜多智慧夫 委員 加藤 陽美

注) 平成7年度～平成15年度の『私立短大図書館担当者研修会報告書』日本私立短期大学協会、にもとづいて作成

回次	開催日程・テーマ	プログラムの内容	講師など
第33回	平成 11.10.5～6 「変わりゆく短大図書館」 (大阪) (参加者 113 校 133 名)	委員会報告 1. 短期大学図書館における「諸規定」に関する研究 (105 分) 2. 『私立短期大学図書館改善要項 (1998 年版)』ガイドブック作成に関する研究 3. 短期大学の情報管理に関する研究	運営委員 運営委員 運営委員
		分科会 第 1 短大図書館の管理運営 (320 分) 第 2 短大図書館のサービス 事例報告「OWC—Library Guide—を作成するまでと今後」 事例報告「サービスに活かすインターネット」 事例報告「私たちは情報インストラクター」 第 3 視聴覚資料 事例報告「視聴覚 (A V) 資料に関して —浪速短期大学大阪学舎図書館の場合—」 事例報告「視聴覚資料の種類別整理・保管・提供の方法 —西南女学院大学・短期大学図書館の場合—」 第 4 デジタルネット	運営委員 運営委員 大垣女子短期大学図書館 森 由紀子 聖徳大学川辺記念図書館 古澤 義弘 嵯峨美術短期大学図書館 淀川 祐美 運営委員 浪速短期大学図書館 末次 和代 西南女学院大学・短期大学図書館 渡橋 英子 運営委員
		記念講演「大阪青山歴史文学博物館のあれこれ」(45 分) 見学 (大阪青山短期大学歴史文学博物館) (170 分)	大阪青山短期大学理事長・学長 塩川利員 委員長
第34回	平成 13.7.23～24 「21 世紀と短期大学図書館—IT 時代の図書館像を求めて—」 (仙台) (参加者 95 校 112 名)	講 演 「独眼竜伊達政宗—四百年の時を越えて—」(70 分)	伊達家 18 代当主 伊達 泰宗
		委員会報告 1. 短期大学図書館業務の外部委託に関する研究 (30 分) 2. 短期大学ネットワークと図書館に関する研究 3. 短期大学図書館の自己評価に関する研究	運営委員 運営委員 運営委員
		全体会 「国立情報学研究所と図書館について」(60 分)	国立情報学研究所開発事業部コンテンツ課長 京藤 貴
		分科会 第 1 短期大学図書館の業務再見—望まれる図書館 ～図書館業務の実情と今後の役割— (420 分)	運営委員
		分科会 第 2 I T 時代におけるインターネットと図書館 (420 分) a コース事例発表「本学 LAN の構築と整備について」 b コース事例発表「大学図書館ホームページの役割 —利用者と情報を結びつける—」	運営委員 岡山短期大学図書館司書 三輪田純子 嘉悦大学短期大学館図書館 萩原かおり
		分科会 第 3 短期大学図書館の自己評価—職員・組織をめぐって— (420 分) 講演「図書館を取り巻く状況と図書館の使命」 事例発表「討議課題の図書館員の構成・配置の観点より」 1. 「短期大学の人事計画—管理者からの視点」について 2. 「図書館における司書と学芸員の役割」について 3. 「図書館の自己評価」について	前園 主計 副委員長 青山学院女子短期大学図書館課長 海後陽三 椎名 仙卓 委員 坂本 恭子 委員

回次	開催日程・テーマ	プログラムの内容	講師など
第 35 回	平成 15.7.10～11 「短期大学図書館の 現状と将来—新時代 に即した図書館業務 の構築をめざして—」 (京都) (参加者96校110名)	基調講演「短期大学をめぐる諸問題」(50分)	日本私立短期大学協会 事務局長 杉田 均
		シンポジウム「短期大学図書館の現状と将来」(90分)	戸板女子短期大学理事長 小野 一成 委員 大阪青山短期大学理事長 塩川 利員 委員 大阪府立女性総合センター 木下 みゆき 聖徳大学短期大学部図書館 椎名 仙卓 委員
		分科会 第1 利用の保障とアウトソーシング (420分) 事例紹介「紀伊國屋書店のアウトソーシング事業」	運営委員 紀伊國屋書店ライブラ リーサービス部関西レ ファレンスサービス課 時崎 通子
		分科会 第2 資料の組織化と短期大学図書館ネットワーク (420分) —ブロードバンドと電子資料の活用—	運営委員
		分科会 第3 短期大学の自己評価と図書館のあり方 (420分) —図書館サービスを中心として— 講演「組織評価について」 事例発表「広報活動としての展覧会の実施」	運営委員 朝日監査法人大阪事務 所パブリックセクター 部 楊川 悦子 椎名 仙卓 委員
		特別講演 「高度情報通信社会における図書館 (60分) —国立国会図書館の事例から—」	国立国会図書館関西館 事業部電子図書館課長 田屋 裕之

第3章 調査研究のまとめ

1 今回の調査から見る国内における研修の状況・概括

国立国会図書館では、国内における研修の現況について6年前の平成11年(1999)11月に、都道府県立図書館59館及び政令指定都市立図書館12館合わせて71館を対象として調査している。⁽¹⁾ 調査対象となった2800余名のうち96.3%にあたる2770名が「日常業務の中で研修の必要性」を感じている。研修の必要性を感じない人は、「勤務年数が1～4年目または10～14年目の男性」、「他部署経験がある」人、非司書有資格者で割合が高いとされている。また、過去5年間に研修に参加したことがないと回答した人の中に、「研修の必要性を感じない」と回答した人の割合が全体より非常に高く、参加しないために研修の効果が分からず必要性を感じないままである、とまとめている。⁽²⁾

研修そのものの必要性は、一般的に肯定されていると考えて良いだろう。

このときの調査では、「館内研修」については、県立の72.3%、政令12市のすべてが実施している。⁽³⁾ また、調査された「外部研修」は14種類で、「図書館司書専門講座（国立教育会館社会教育研修所）、新任図書館長研修（文部省）、図書館地区別研修（文部省・日本図書館協会等）、児童図書館員養成講座（日本図書館協会）、図書館情報学公開講座（国立国会図書館）、著作権講習会（文化庁）、学術情報センターで行う研修、全国図書館大会（日本図書館協会等）、日本図書館協会の委員会等で行う研究集会、全国公共図書館研究集会（日本図書館協会等）、地区公共図書館協議会主催の研修、都道府県単位の公的な研修（県レベルの図書館協会等）、図書館情報学をテーマとした大学の公開講座、図書館情報学関係研究団体の研究集会」への派遣状況が明らかにされている。⁽⁴⁾ 研修の必要性を感じようが、感じないままで日常業務を遂行していようが、ごくありふれた状態で「研修」にかかわる情報が図書館員の周りに存在していることがわかる。これらの研修には、テーマを設定して単発的におこなわれるものもあれば、受講者のレベルを特定して実施されているものもある。また、公共図書館だけをターゲットにしていない一般的なものもある。必要性にもとづいて多くの研修が実施されていることが理解できる。これらの研修の内容は、『図書館年鑑』をひもとけばテーマだけは明らかになる。けれども「必要性にもとづいた実施された研修」がどのような意図で実施されたのか、あるいは実施にあたっての課題はどのように認識されてきたのかを知ることは非常に難しい。今回の調査研究は、それらの研修を企画し、実施している側は、どのような課題を感じているかを明らかにすることを目標としていた。

今回は、第1章2「調査対象」に述べたように限定された範囲に対して実施したもので

ある。平成11年(1999)の調査は、公立図書館のみを対象としたものであるのに対し、今回は「各館種の職員をカバーできること」を目指したので、大学図書館関係の情報を多く入手することができた。また、受講対象である図書館員、あるいは派遣する側の図書館に対して調査するのではなく、研修事業実施主体に対して調査をおこなったので、研修事業を実施するにあたっての課題等を把握できた点に特色をもつと考えてほしい。「研修」というプロジェクトそのものの抱え込んでいる課題を把握することができたと考えている。

第1章1「調査の方法」で述べた「調査項目」にしたがって概況をまとめてみると、次のようになる。もちろん、それぞれの団体のもつ固有の事情が前提になるのであるが、研修事業実施にあたっての共通の課題といったものを読み取ることができる。

(1) 研修事業の目的、趣旨、実施の背景

いずれの団体においても、それぞれの構成組織の将来像を検討するなかで、共通化される部分について、その「担い手」を意識して研修事業が展開されている。今回の調査研究が「中堅職員」を対象とするものに限定したのであるから当然のことなのであろうが、図書館界全体の底上げに寄与する面は貴重なことである。

実施の背景において特異なものとして国立大学図書館協会のものを指摘しておきたい。協会として打ち出した将来像にかかわる提言等に関して、その担い手となるであろう中堅職員の積極的な意見の吸収を図っていることである。研修受講生の協会への一体感を作り出す点においても評価することができる。

(2) 研修事業の実施体制

複数の構成員をもつ協会は、委員会を組織して実施しており、単独の組織が研修を実施しているところでは専ら実施を担当する係が存在する。後者についてはそれぞれの組織における位置づけが問題になる。前者については、委員会の組織原理が課題となる。研修事業の目的・趣旨等を具体化できる適切な原理が発動される限りにおいては、順調な事業実施が可能となっている。委員会に参加組織の意向が十分に伝わっているか否かは、研修事業に受講生が確実に集まるかどうかで判断する以外はないようである。委員会に上部組織があって、そこに対して実績等を報告する形をとっている組織では、事業の評価について自己判定を出すことが求められる。評価を積極的に実施するなかで、事業そのものの発展・展開が期待される。

(3) 研修カリキュラムの実施及び過去5年間の研修カリキュラムの変遷

図書館に対する社会から寄せられる期待が変化するなかで、将来の図書館の担い手である中堅職員に求められる内容も変化している。通信技術を駆使したネットワークの形成と展開を求める時代から、そうしたシステムを適切に使いこなす利用者の支援体制を充実する方向が明らかになった。さらに図書館そのものの「運営体制」を、社会の期待に応える流れのなかで考えることのできる職員の能力を向上させることも目指されている。このことは大学図書館についても「大学および大学図書館の社会的貢献」を求める動きのなかで言えるようになってきていることは注目すべき点である。

研修カリキュラムの変遷は、受講生の受け身の態度を許さなくなっている。グループ討議やレポート作成を課題のなかに組み込み、「受講生自らが考える」研修の実現が模索されている。こうした変化が、一方では研修事業そのものの役割を「受講生のレベルアップ」にとどめてしまい、受講生を送り出しているそれぞれの職場全体のレベルアップにつながりにくくしている点を見落としてはならないと考える。

(4) 研修事業の評価

調査対象とした研修事業のすべてにおいて評価は積極的に実施されていることを確認した。ただ評価の主体において必ずしも十全になされているとは言い切れない。受講生から為される評価も、「受講生」という立場にとらわれた評価に終わっていることが多い。折角実施されている評価が適切に生かされない理由は、それらが内部での材料としてしか利用されていないからであろう。主観的なものであっても、内部あるいは外部から為される評価を公表することが重要である。図書館界全体の動きのなかで実施した研修そのものの意義を積極的に発言する評価を期待してゆかなければならない。

(5) 研修事業の今後の展開

調査研究の対象としたいずれの組織においても研修を継続的に実施する必要を明言している。また、それぞれの背景にある図書館等の動きを正確に認識し、その中での研修のあり方を真剣に求めている。けれども、その「動き」そのものが、これまで経験したことのないものである場合は、多くのとまどいがある。例えば、国立大学図書館協会の場合、独立法人として動きはじめて1年を経過しようとしているが、各大学における図書館の位置づけがさまざまになりつつあり、今後とも同じようなスタンスで進めることについての危惧を持っているようであった。公共図書館においては、指定管理者制度にどう対応するか

によって異なった見解が生まれて来そうである。中堅職員として期待をかけようにも、その人たちが今後とも図書館に在職することが保証されているわけではなくなりつつある。私立大学図書館でもこのことは顕著となっている。専門図書館についても「専門職員」であることが保証されない企業等の実態についてのおそれがある。

研修事業を中長期的に実施してゆくにあたり、それぞれの団体等から国立国会図書館に寄せられる期待は強まっていると考えるべきである。講師陣を考えるにあたって有用となる「ひと」情報によって構成する「人材データベース」を求める声は多かった。研修テーマの設定や調整を可能とする「研修情報」の流通に一定の役割をもつことを期待する声も多い。国立国会図書館は、単に研修事業を実施する主体としてだけでなく、研修事業全体を見渡すことを通して、わが国の図書館界の中核としての役割を果たすべく動くことが必要となっている。

2 「研修」とはなにか

今回の調査研究の過程で気づいたことに「研修」概念の「ズレ」がある。研修事業を実施している側にも、研修を受講する側にも二つの概念が存在し、それが研修事業の評価において微妙に反映されている。

「研修」の目的には、当然のこととして受講生の「個人」としてのレベルアップが含まれる。研修事業を実施する側も、このことは明確にしているが、併せて「受講生の背景にいる人たちのレベルアップ」も期待している面が強い。「背景」には同じ職場で働く多くの同僚もあるが、それとともに「図書館界」とでもとらえるべきものも含まれている。

受講生たちは、日常の業務の展開に直ちに有用な「ハウツー」をターゲットとしたテーマを求める傾向がある。しかし「ハウツー」は、どちらかというと「個人」のレベルアップに有効ではあっても、適切な伝達手段のないところでは「受講生の背景にいる人たちのレベルアップ」に着実にはつながらない。その結果、研修事業を実施する側に対して、繰り返して同一のテーマを求めるという事態が生まれてくる。受講生たちの拠って立つ職場が人数であると、この傾向はますます強まる。研修参加の経費を、受講生の個人負担とせず職場において負担するような事例においては、「個人」のレベルアップにとどまっていなければならないはずであるが、「ハウツー」を体得してもらうことが職場そのものにおけるサービス内容の展開に有用であるがゆえに、こうしたことを求めてしまう。人数の職場において順番に研修への参加を決めているようなところでは、ひとわり全員が同じテーマについて受講できるようなことを期待してしまう。

「ハウツー」を内容とするテーマは、一般的に受講生からは「受け」が良いことを研修

事業実施主体は認識している。それは1回限りで完結する「単発」であり、先に述べたように順繰りに参加するような受講生集団を背景とする場合は、それぞれで一定の成果を期待することができるからである。けれども、こうした研修事業は、中長期的なビジョンを作り出すことは難しい。常に、最新のテーマをとらえることと、日常的な業務に最も有効なテーマを探すことが求められ、「受講生の背景にいる人たち」を意識した内容を盛り込むことも、研修参加によって得られたものを職場に還元するという役割の必要性を小さいものとしたままで終わってしまう。

「受講生の背景にいる人たち」を意識する研修としては、「企画力」を創る研修が最たるものである。受講生が研修で得られたものを核にして、それぞれの職場において固有の課題をも含めて新たなテーマを見出し、その発展的解決を目標にして取り組めるようになるならば効果は大きくなる。いくつかの研修において組み込まれている「事例研究」や「事例を素材にしたグループ討議」などは、こうした方向性をもつ研修事業として評価されるべきである。

3 「研修」を受ける人

研修を受ける人たちの意識についても検討すべき課題の多いことが明らかになっている。先に述べた「受講生の背景にいる人たち」を意識しながら受講するにしても、職場において順繰りで受講を決められた人と、受講希望を自ら申し出て認められた人との間には差があるだろう。年齢としては「中堅」にあたるとして受講を認められていながら、その職業経験に図書館現場でのものが希薄な人もいる。これらの傾向は、図書館の位置づけがそれぞれの組織においてどうなっているかによって大きな違いがある。採用段階で司書資格の有無を問われないような組織においては、図書館以外の職場経験を長く積んでから図書館に配属される例もある。中堅と想定される「係長」レベルになるには、複数の異なった性格をもった職場経験を求める組織もある。これらの要素が研修を受ける人に微妙な影響を与えてしまう。将来の図書館を担うべく「中堅」としての役割を研修実施側は期待しているにもかかわらず、受講生の側に「担う」覚悟がなければ、研修内容の正確な理解もできないこととなるだろう。効果が高いと考えられるグループ討議などにおいても、図書館以外の職場における体験を素材にして論議が展開されるならば、図書館にとっては効果を期待できなくしてしまう。

受講資格を厳格にし、事前に公表して受講生を募集し、出てきた申し込みを適切に評価して受講の可否を決定する方法をとることが、このような「受ける人」の意識のばらつきを予防することになる。とともに、そうした厳格な研修実施が、研修そのものの評価を高

めることにつながり、さらには受講生ないし受講修了生に対して一定のステータスを確保することにつながってゆく。研修の内容を高めるには、テーマ等の企画面も重要であるが、こうした実施にあたっての効果を確実にする方策も積極的に取り入れる必要がある。

4 国立国会図書館の役割

中堅職員を育てる研修事業を実施している組織から、国立国会図書館に求められている役割は種々のものがある。

研修事業そのものではなく、研修を担当できる「講師」に関する人材情報の提供、国立国会図書館の内部に抱えている有能な人材を研修事業に役立てたいとの希望、研修内容に関わるニーズを把握するための動向を知る情報の提供、国立国会図書館にしか蓄積されていないと思われる日常の図書館業務に役立つノウハウ、サブジェクト・ライブラリアン養成に向けての研修事業、などが目立つ。

今回の調査研究は「中堅職員」対象の研修事業を実施している組織としたが、それらの研修事業の「続編」とでも位置づけることのできる「より上級の研修」を期待しているところが多い。そこでは公共・大学・専門といった館種にかかわらずに実施できる研修事業を期待しているようである。このような研修は、先に述べた「個人のスキルアップ」に重点を置くことになってしまうだろうが、「受講生の背景にいる人たち」に何を還元するのかが大きな課題となるだろう。今後の研修事業は、「個人のスキルアップ」と「受講生の背景にいる人たち」の双方を射程においたプログラムを実施する必要がある。

そうしたプログラムの実施にあたって、国立国会図書館が東京本館なり関西館なりに一定期間受講生を集める「集合方式」の研修方法だけでなく、発達した通信技術を利用してe-ラーニングを展開することが期待されている。自学・自習・時と場所に制約されないというe-ラーニングの特徴は、「個人のスキルアップ」を主たるターゲットとする研修事業においては効果が高いだろう。e-ラーニングはコンテンツに左右されることは明らかであるが、そうした形態をとった適切なプログラムの提示が、研修事業一般の展開に一つのモデルを与え、他の研修実施組織に対しても貢献することとなるだろう。

国立国会図書館には、図書館界で実施されている研修実態を精確に把握したうえで、それらと競合することの無い形での事業展開が期待されている。今回の調査研究では、全国展開をしている研修事業実施者を対象とした。前にも触れた平成11年(1999)の調査では、都道府県レベルで実施されているものの実態を把握している。テーマの継続性や事業主体が提示する受講条件等をさらに詳しく把握し、それらと協調しながら研修事業を実施することが期待される。

5 今後の検討課題

今後の研修事業を考えるために検討しなければならない重要な積み残し課題がいくつか存在する。それは、図書館という職場をめぐる外部要因が急速に変化していることに拠るものである。

公共図書館について言えば「指定管理者制度」が影響してくる。受託した指定管理者をも包み込んだかたちで図書館界の発展を目指そうとするならば、指定管理者となった民間企業の従業員に対して研修をしなければならない。しかし民間企業の従業員の研修は、それぞれの企業の責任であろう。契約時点における従業員の能力を契約書等で明記したとしても、その後の図書館界の変化・展開にともなう新たな技能・知識の獲得を明らかにすることはできない。その従業員が「個人」として研修参加を申し出た場合、中堅職員として今後の図書館界の展開に責任を果たせると判断できる可能性も低い。先に述べたように研修事業実施者側が「厳格なレベル」を設定し、研修プログラムの質の維持・展開を目指すことは重要であるが、受講する側の変化を見過ごすことがあってはならない。機に応じた適切な対応をしないと、研修事業の目的そのものが問われる事態となる。

大学図書館についても厳しい状況がある。大学設置基準が見直されて「図書館を大学に附属する必要がない」事態も予測される。大学そのものの経営基盤が危うくなっている中でこれまでのような大学図書館運営そのものが危機に瀕しているという見方も存在する。

「図書館職員である」よりも前に「大学職員である」ことを求められ、図書館員としての専門性も中堅図書館職員として図書館の将来を考える責任も問われなくなる事態もある。一部の私立大学においては、この事態は顕在化しており、独立法人化された国立大学についても追随するところ生まれてくるだろう。また、大学において重要なものは「学術情報」であるとの認識のもとに大学図書館と情報センターを合一させる機運も多い。そこでの職員の専門性は果たしてこれまで図書館界が主張してきたところのままとなるであろうか。専門性の認識が変化すれば、研修事業への動機も変化するだろう。

同様な事情は専門図書館においても生まれてきている。バックとなる企業等の動向が変化するなかで、図書館職員の専門性に疑問が呈されたり、図書館の機能そのものを否定するようなものも出てくる可能性がある。図書館職員としての役割だけでなく「情報専門職」をも主張できる能力をもった職員を育てる研修事業が必要になっている。専門図書館員として重要なサブジェクト・ライブラリアンという面と併せて、業務毎のアウトソーシングが当たり前となってゆくなかで、そうした業務の管理が図書館職員の責務とされるようになってくる。研修の内容は図書館業務のマネジメントをも包み込んだ幅広いプログラムが期待されるようになるだろう。

これらの図書館を巡る外部要因の変化は、研修事業に求められる内実を変化させることは疑いがない。今後、こうした変化を見極めたうえで、それらを凌駕する研修事業のあり

方について検討を加える必要性が高まっている。

[注]

- (1) 国立国会図書館図書館研究所編『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年度図書館情報学調査研究プロジェクト最終報告書』 日本図書館協会 2000.06 75,10.7p
- (2) 同上 p.56
- (3) 同上 p.13
- (4) 同上 p.11 なお第2章で述べたように「主催組織」等は変遷しているが、ここでは典拠資料のままで述べた。

視覚障害その他の理由でこの本を活字のままでは読むことができない人の利用に供するために、この本をもとに録音図書（音声訳）、拡大写本又は電子図書（パソコン等を利用して読む図書）の作成を希望される場合には、国立国会図書館まで御連絡ください。

【連絡先】 国立国会図書館総務部総務課

〒100-8924 東京都千代田区永田町 1-10-1 電話 03-3506-3306

図書館調査研究レポート No.5 （NDL Research Report No.5）

図書館職員を対象とする研修の国内状況調査

平成 17 年 8 月 31 日 発行

編集・発行 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課
〒619-0287 京都府相楽郡精華町精華台 8-1-3
電話 0774-98-1448 FAX 0774-94-9117

印刷・製本 株式会社昭文社
〒630-8031 奈良県奈良市柏木町 176-1
電話 0742-34-2161 FAX 0742-34-2196

ISBN 4-87582-623-0

http://www.ndl.go.jp/jp/library/lib_research.html

©2005 National Diet Library All rights reserved.

本文用紙は中性の再生紙を使用しています。