

これからの図書館専門職を成立させるには

パブリック・サービス研究分科会

専門職研究グループ

目次

0. はじめに	-----	1
1. 図書館員の専門性および 専門職制度に関するこれまでの議論と現状	-----	3
2. 図書館員の専門職成立に関する制度的側面	-----	7
3. 図書館員の個人資質と職業倫理について	-----	12
4. ジェネラリスト志向の人事政策下における短期人材育成の試み - アウトソーシングが進む法政大学図書館の例 -	-----	17
5. 今後の展望（まとめ）	-----	24
6. おわりに	-----	29
7. 第2章資料		
8. 引用文献・参考文献		

2004年3月

0 . はじめに

私立大学の図書館員として働く我々の多くが、一度は「専門職」という言葉を耳にし、意識したことがあるのではないだろうか。多くの大学図書館員が、専門職採用、総合職採用に関わらず、自分が総合職たるべきなのか、専門職たるべきなのか、といった悩みを持つことも、大いにあるだろう。その原因は、図書館員、あるいは司書と呼ばれる職業自体、専門性が確立されている、もしくは社会的に認知されているとは言い難く、しかし、そこで実際に働く我々にとって、この職業自体の業務の本質が、他の一般事務職に比べ、専門性の色濃い側面を持っていると感じられるからではないだろうか。また、その一方で我々の多くがもうひとつ大学の構成員、大学職員というジェネラリスト的側面を期待されているという現状があるからではないだろうか。

2002 年度から 2003 年度にかけて、我々の所属する私立大学図書館協会東地区部会研究分科会におけるパブリック・サービス研究分科会（以下 P S 分科会）では、慶應義塾大学三田メディアセンター事務長加藤好郎氏の呼びかけのもと、多くの講師陣をお招きし、また加藤氏ご本人からのレクチャーも交え、図書館員としての知識・技量・感性の 3 つを磨くべく研究会をスタートさせた。専門職としての大学図書館員を育成する機会であるという目的が根底にあったということは、募集の時点でコンセプトとして書かれていたのと言うまでもない。その後、この分科会は、当初の予定であった、講義中心の構成から発展させ、講義スタイルは維持しつつ、それ以外にいくつかのグループに分かれ、研究を行う事が提案され 3 つの研究グループが発足した。その中で、我々のグループは図書館員の専門職制について研究することになった。他の 2 つは、電子図書館研究、著作権（公貸権）研究を行うグループである。

P S 分科会としては、専門職に少なからず近づいて行くために、講義スタイルから多くの知識を共有させてもらい、時には、実習やケースメソッドを通じ、技量を身につけるといっても行っている。普段の業務では、受けることのできない刺激とメリハリのある講義や、実習を織り交ぜた構成は、今までの分科会と異なった魅力的なスタイルであると感じている。

さて、我々専門職グループは、P S 分科会における講義中心のスタイルを、専門職育成のひとつのモデルケースとして、我々の受けた講義を講義録としてまとめるチームと、専門職を別の視点から考えるチームに分かれ、さまざまな視点から考えていくこととした。

本論は、後者のチームのメンバーによる共同執筆論文である。

我々は、まず私立大学図書館に本当に専門職は必要なのか、という率直な疑問や、必要とするならばなぜ必要なのかという議論を行った。そして、我々の観点は、まず専門職が必要であるという共通認識の上に展開させるという結論に至った。理由としていくつかの要素をあげるならば、高度情報化社会（IT 革命）、高度な研究者支援（COE）や法科大学院（専門職大学院）などの出現による、より専門的な高等教育・研究支援の必要性、社会人大学院生など利用者の多様化（リカレント教育）、大学図書館における図書館員および図書館で働く人の多様化（アウトソーシング）といった大学図書館を取り巻く環境の変化が考えられる。それらの劇的な変化の時代に対応できるのは、やはり専門職ではないかということである。また、専門職とはどういうものか、確たる定義を、これからの本論の中で確立するまでには至っていないが、本論では、いくつかの要素を章ごとに取り上げ、そ

の現状分析や問題点の指摘、提案等を通じて、少しでも、大学図書館における専門職導入の必要性を訴え、実現させるプランを提案していきたいと思う。それらは、図書館情報学の研究者という立場ではない、我々、現場で働く図書館員の立場からの発想や意見であり、希望や願望でもある。

次章以降、現状分析、制度面、メンタル面、育成事例、展望と、いくつかの視点や事例を交え、そこから見えてくる日本における図書館員の専門職制度、専門職の必要性、そして専門職像について考えていくこととする。日本における、とりわけ私立大学図書館員として、専門職に関する問題を考えるひとつのヒントや刺激となればよいと思う。

なお、図書館員育成の先駆的事例である、米国の事例は、すでに過去に多くの論文等で論じられてきたので、本論では、それらを深く取り上げることはしていない。

[中央大学 和田 貴敏]

1. 図書館員の専門性および専門職制度に関するこれまでの議論と現状

図書館における職員論は、繰り返し論じられてきており、必ずと言ってよいほど「専門性」、「専門職」という言葉が用いられている。しかし、多くの場合、論者が実際の図書館員や図書館情報学の研究者であるにもかかわらず、どのような専門性があり、どのような意味で専門職という言葉を用い、なぜ制度の必要性を論じているのか、あまり共通の認識に達していないようである。当然のことながら、本来の目的は議論そのものではない。図書館という社会的機能を向上させるためにあるはずである。その目的のために、運営を担う図書館員に、どのような専門性がいかに必要かを明らかにし、専門職制を確立し、それによって更に専門性を高め、本来の目的をより高いレベルで果たしていくかを考えなければならぬ。

本章では、これまでのような議論の循環から脱し、実現性、実効性のある議論を展開させるために、質の意味での専門職すなわち専門性と、制度の意味での専門職すなわち専門職制の二面を分けながら、過去の議論を概観し、現状の考察を行うことにする。

1.1 司書資格と専門職制度

日本の図書館、特に大学図書館における職員制度に関する歴史的経過は岩猿俊生の研究に詳しく、鈴木正紀の研究でも分析されているが、ここで概略を確認しておく。

昭和25年(1950年)に図書館法が制定され、その際、国立大学における図書館員にも図書館法の有資格者イコール「司書」が公務員試験によらず任用することが認められることとなった。そのことがすなわち図書館員は司書という資格職として位置付けられたと解釈され、改めて法的な資格職の確立への取り組みはなされなかった。その後、昭和33年(1958年)に公務員試験によらず任用することが認められなくなり、昭和47年(1972年)には、一般の公務員採用試験のなかに組み込まれることとなった。

私立大学においては、もとより採用試験上の制約はなかったもので、独自の制度確立も可能なはずであったが、日本図書館協会のもとで、国立大学とともに図書館資格職の法制化に取り組む方向性であった。しかし、国立大学が採用試験制度の変更に伴い、徐々に待遇問題に取り組むようになると問題を共有することが難しくなり、取り組みは衰退してしまった。

そもそも、図書館法上の司書とは、主に公立図書館の職員を対象にしたものである。大学図書館においては司書を資格職とする法的な根拠はないのである。しかし、当時の取り組みの拠りどころとして、「図書館」という共通項をくくりとして、専門職制度の議論は「司書職制度の法的な確立」として始まってしまった。振り返ってみると、ここにその後の議論の繰り返しが始まる要因があったと思われる。その後、この点の整理が行われることはあまりなく、図書館員イコール司書イコール資格職イコール専門職という概念の構図から抜け出せなくなったと言える。多少の差異はあるものの、過去の多くの論文がこの構図を根拠に「司書職制度」を「専門職制度」として主張している。そこで、専門職の例として引き合いに出されるのが医師や弁護士であるが、国家資格として確立し、その資格がなければその職業に就けないという意味で、最も社会一般的に専門家が独占的に行う職業だと認識されやすい例ではあるものの、専門職としての質的な比較、すなわち医師や弁護士を

専門職と言うことと同じく図書館員が専門職であると言えることの根拠は確認されていない。

このような状態が続いた後、1990年代に入り、特に大学図書館員に関する議論において、質的な面の議論の不足が指摘されるようになり始めた。それは、平成3年(1991年)に「大学設置基準」の一部改正の施行、いわゆる「大綱化」において、量的な規定から自己点検・評価の実施の規定に内容の転換が行われたことによるところが大きい。その第38条3項で「図書館には、その機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員その他の専任の職員を置くものとする」と定められている。ここで図書館員はその質の意味での専門性を問われることになり、議論の方向性も転換していく。きっかけは図書館外部からのものではあったが、質の議論がされるようになって考えてみると、はっきり言えることは、やはり専門職制度とは、専門性が必要とされ、その専門性のためにあるのである。その点の明確化をなくして制度面の不足のみの議論をし続けても、逆説的と言わざるをえないだろう。

1.2 司書資格と専門性

このように、大学図書館における職員論は制度面の議論から始まり、近年になってやっと質的な議論へ転換してきたわけであるが、専門性の議論もまた多くの課題を抱えていると思われる。

制度面の議論においても、既に昭和36年(1961年)の全国国立大学図書館館長会議の要望に対し文部省から「大学図書館として長い間取り組んできた問題でありながら、具体的な点になるとはっきりした案もなければ意見の一致もないのである」と指摘されている。そのような状態に対し、昭和43年(1968年)に「司書職制度に関する特別委員会」による「大学図書館の業務分析」が行われるなど、具体的な取り組みも行われたが、はっきりとした方向付けにはいたらなかった。そのような状況を鈴木は以下のように分析している。

つまり一般論として、図書館に専門職を置くことは必要であるという認識はあっても具体的な必要性(「こうした役割を果たすためにこれだけのことを出来る人間がどれくらい必要」といったこと)となると、図書館サイドと図書館管理者の側でまったくといっていいほど明確な合意はない、あるいは図書館の管理者側が図書館の職員制度の改善について切実な問題意識を持っていない(考えていない)、ということを示しているといえよう(さらにいえば、図書館の側にも、もしこれらのことを問われたら明確に答えるだけの準備が必ずしも十分にあるとはいえないのではないか)・・・(中略)・・・

こうした状況について、管理者側の無自覚・無責任を指摘するのはたやすい。しかし、図書館側も専門職員・制度の必要について相手(管理者)側を納得させるだけの具体的な議論をしてこなかった、あるいはそうした議論を可能にするだけの取り組みが図書館界でなされてこなかった、ということがむしろ重要視されなければならないのではないだろうか。

状況としてはまさに指摘のとおりであり、上述において指摘した点と通じると思われるのであるが、この分析においても制度面からの視点にウエイトが置かれている。加えて、従来の「司書資格制度論」と同様に、図書館対図書館外(図書館管理者)の構図によって

いる。もちろん、大学図書館は大学という全体の組織の一機関であり、ほとんどの場合、全体の制度から独立した制度を持つことを与えられていないので、要望する先は「図書館管理者」なのであるが、それは個々の組織レベルの話に過ぎない。少なくとも、館種ごとの図書館界全体の方向性が明確になり、より具体的な内容が示せれば、自ずと個々の組織に影響を与えることになるだろうし、個々の組織も影響を受けざるを得ないはずである。

専門性を議論するうえで重要なのは、抽象的表現で図書館の古典的専門性を示すことに終始するのではなく、これからの図書館の機能および図書館の属する組織の機能、すなわち大学図書館でいえば、大学図書館の機能および大学の機能を提供するために必要な人材の能力とはを示すことだと言える。そして、その人材の能力は大学図書館の機能および大学の機能を提供するために必要不可欠なものとして求められるものでなければならない。もちろん、時代や環境が変化しても、質の根本として変わらないものもあるのは当然である。しかし、そのことを理解し保ちながら変化し続けられなければ、専門性の高い職業であり続ける保証はない。大学図書館は、大学が教育・研究の基盤および人材の輩出という使命を担った社会的機能であり、その中の重要な一機能を果たすべきシステムであることを強く再認識することから始まるだろう。

1.3 専門職制度と専門性 : 二つの関係とは

さて、図書館職員の専門職制度と専門性について、これまでの議論を見てきたが、両者の関係はどのように位置付けるべきなのだろうか。制度の確立のみを議論しても入れるものを決めずに箱だけ作る話に過ぎないことは指摘したとおりだが、一方で、専門性の確立は制度なしに成し得るのだろうか。図書館員は専門職であり、専門職は独立した職業であるから、その専門性の確立および向上は個々人が努めるべきであるという主張もあるが、はたしてそれだけで根拠になると言えるだろうか。

近年の情報環境の変化に伴い、図書館においてもその提供する情報の多様化が急速に進んでいる。そうした状況は利用者にとっても、単にいわゆるIT知識の意味だけではなく、図書館の機能の十分な提供を受けるには、図書館員の役割がますます重要になっていることを意味している。その図書館を既に利用している利用者だけでなく、すべての利用者を視野に入れ、彼らが提供されるべき情報はなにかを判断し、図書館内外のさまざまな選択肢のなかから、情報と利用者をつなぐ機能を果たすのが図書館員の役割にほかならない。このことは、単にレファレンス担当者のみを指すのではなく、図書館全体の機能の役割分担を各人が職務として担っていることを指している。したがって、提供されるサービスの質の保証の意味において、個々人の努力のみならず、組織的な責任が求められる。サービスの質を保証し、高めることは、図書館員の能力の質を保証し、高めることにほかならない。図書館に限らず、他のさまざまな業種にもそのサービスを質の面から考え、一利用者の視点に立ってみれば、本来なんら特殊なことではない。

そのためには、個々人の能動的な取り組みは当然の前提としながらも、システム的な取り組みが必要である。この場合、もちろん直接には個々の組織、すなわちそれぞれの図書館を指すのであるが、加えて、個々の図書館員と図書館の関係同様、個々の図書館と館種ごとの図書館団体の役割も必要である。現在も、図書館の運営にかかわるさまざまな要素の技術的側面、知識的側面からの研修が行われており、それ自体非常に重要なことである

が、加えて効果の質にも注目していかなければならない。フィードバックが技術、知識、また個人のレベルに終わるのではなく、体系的な習得によって有機的に蓄積され、さらに、組織的なフィードバックに結びついていくような仕組みづくりである。言い換えれば、むしろ図書館の運営、特にサービスの質を高めていく能力の向上を目的とした研修の機会の体系化が必要ともいえるであろう。意識の向上や感性とも表現できる部分であるので、即時的、有形的な効果を期待するのは難しいのであるが、そうした方向に取り組みの軸を変えていかなければならない時期に来ていると思われる。実際、徐々に始まっている事例の1つとして、私立大学図書館協会の国際図書館協力基金による海外派遣研修なども挙げられよう。参加した人自身への効果はもちろん期待できるのであるが、そうした研修を受けた経験を持つ人に接する場の設定によって、より多くの図書館員にその効果が波及することも期待される。

以上のように考えてみると、専門職制度とは、資格職の必要性和必ずしも同義なのではなく、図書館の機能向上、サービスの質向上のために必要な仕組みと言える。したがって、専門職制度と専門性は相互に補完しあうことが必要であり、それによって初めて両者が成立するものだと言えるのではないだろうか。

1.4 共通認識のもとでの提案を

以上、本章では図書館員、特に大学図書館員についての専門職制度に関する議論と、専門性に関する議論のこれまでの展開を概観し、両者の関係を論じてきた。専門職制度は図書館法上の司書という資格職制度として考えられてきたが、どのような専門性のためなのかがあいまいであった。また、専門性についても制度論との関係が整理されにくく、制度の不在が専門性を不明確にしているという視点に陥り、両者に関する議論が双方を理由にし、原因が結果であり、結果が原因であるという状況となっていた。

しかし、近年の情報環境の急速な変化が、必然的に図書館にも情報提供方法の変化をもたらし、その視点にたって両者の必要性および関係について整理してみると、従来同様密接ではあるが、相互補完という新たな関係が必要であることが明らかになってくる。

このことを共通の認識として形成できれば、議論の循環から脱し、実現性、実効性のあつる新たな提案が展開されるであろう。

[法政大学 加藤 恵美]

2. 図書館員の専門職成立に関する制度的側面

前章で、図書館員の「専門職」「専門職制」の現状・背景について論じてきた。ここからの章では、「今後の専門職とは」をテーマとして、専門職に絡んだ問題点を今後どのように解消し、図書館員の専門職制を確立していけば良いかについての意見として、「法整備等も含めた制度的側面」と、「図書館員個人の能力や考え方の資質的側面、並びにそれに伴う職業倫理」の双方から考察していく。まず第2章では、「法整備等も含めた制度的側面」を取り上げ、論じてみたい。

2.1 司書資格付与と専門職制の現状

司書資格付与と、現場で働く図書館員の専門職制についての現状として“図書館職員論”の中で横山は、以下のように述べている。

……ところが、図書館の専門職員の場合、資格を付与する条件があまりに安易すぎる、専門職員の養成機関が実施している教育が一様でない、それらの根底に図書館法の規定の甘さがある、などの外部環境がある。したがって、資格を持っているだけでは専門職員とは言えず、資格をもった人が経験をつむだけでも専門職員とは言えない。加えて、これらの外部要因を克服するために研鑽をつむことが業務の要請にこたえる唯一の道であるにもかかわらず、そして就業当初に図書館・情報科学の基礎が不足していればいるほど就業後の努力が不可欠かつ重要となるにもかかわらず、怠慢のそしりをまぬがれがたい人が多いのである。……

上記と についてさらに横山は、司書資格を得ようとしている側の基礎学力・知的水準や、それぞれの養成機関が開設している科目および単位数、講義と実習の内容などが極端に異なるにもかかわらず、与えられる資格が同じである、高度に専門的な教育を実施するに足るだけの体制を整えている養成機関(イコール司書課程を設置している大学や短大)が圧倒的に少数であるなどの問題点を挙げている。

また同論文では、日本における図書館関係の職能集団の代表的な組織として、日本図書館協会を挙げ、その役割や意義について以下のように述べている。

……職能集団が任意に形成する組織には、通常、成員を結集するに足る要因が存在する。組織に参加することによる有形・無形の利益があって初めて、その種の組織は維持され発展してゆく。日本図書館協会の会員になることで専門職員個人に対して直接的に還元されうる利益は、協会の個人会員資格が名誉と矜持の源であること、配転などがなく、身分が保証されること、専門職として社会に認知されること、そのあかしとして司書職制度が確立されること、などである。……

2.2 試験制度と新たな組織の設立提案

このような現状を鑑みた上で、司書課程を受講して司書資格を取得する人の資質向上を図り、加えて、現在図書館で働いている図書館員の専門職制を、図書館以外の外部から見

ても分かりやすい形として確立する方法の1つとして、司書課程受講が完了した者や現役の図書館員が受験できる試験を制度として確立し、実施してはどうか、という意見がある。さらに発展させて、それらの制度を確立するために、新たな図書館の組織を作るといった意見もある。以下に、試験制度とそれに関わる事柄についての代表的な意見を挙げる。

1. 現状のような単位取得のみで司書資格が得られる、という形にプラスして、司書資格取得時に試験を設ける。

現状の単位取得だけで司書資格が得られるという制度は、養成機関の講義・実習内容が一律でない、受講者のレベルが一定ではない等の理由から、あまりに安易過ぎないだろうかという見地からである。同時に、現行の司書資格取得の授業・研修についても、もっと内容を変えるべきだとの意見も多い。

2. 既に図書館員として勤務している人に対して、専門的知識のレベルを明確化するために専門性評価試験を実施する。

実際に現在図書館で働いている図書館員のモチベーションを上げ、日々研鑽を積む事によって、その専門性を目に見える形にする、という見地からの意見で、ひいては外部への図書館員の専門性のアピールにも繋がる。なお、この「専門性評価試験」という名称は、1999年に池田、小田切によって実施されたアンケート、及び“「司書試験」実施に関するアンケート報告書”の中で使われたものである。

3. 上記1.2.の試験を実施する機関を設けるため、あるいはもっと広義に、図書館の専門職制度を確立するために、日本図書館協会のような組織、あるいは、代表的な図書館の職能団体である日本図書館協会の中に、専門の委員会を新たに作る。

このような図書館員の試験制度確立に関する意見や提案については、1990年代頃から議論がされており、論文やアンケート、報告も散見される。それらについては、第2章資料1「司書資格取得時に試験を設ける事」に言及のある文献一覧、第2章資料2「専門的知識のレベルを明確化するために専門性評価試験を実施する事」に言及のある文献一覧、第2章資料3「図書館員の専門職制度を確立するための組織作りを行う事」に言及のある文献一覧、として添付したので、参照して頂きたい。文献は年代順に並べてある。複数の項目について言及がある文献は、重複して列挙した上で同じ番号がふってあり、その番号は、引用文献一覧の第2章の番号と対応している。つまり引用文献一覧を参照する事で、第2章資料として挙げた文献の出典が、分かるようになっている。

2.3 参考資料に見る、今までの議論の概観

年代を追って、その時々々の論文、アンケート、報告書に書かれた、試験制度や組織に関する意見を概観してみると、時代の流れと共に図書館も変化し、そこで働く図書館員の意識もそれに伴って変わって来ているという事が分かる。以下では第2章資料1、2、3として列挙した表を元に、試験制度とそれに関わる事柄の中の代表的な意見、「2. 既に図書館員として勤務している人に対して、専門的知識のレベルを明確化するために専門性評価試

験を実施する」を中心に、今までの議論の概観と、それに関する考察を述べてみたい。

1990年代前半ではまだ、図書館員の試験制度という問題はさほど取り上げられてはいなかったようである。前出の“図書館職員論”の中で横山は、「図書館専門職員の認定制度」という形での試験実施を提案しているが、試験の具体的な内容には言及していない。またこの頃になされた、岩淵、常盤によるアンケート“図書館員の専門職制についての意識に関する研究”では、「司書資格を国家による検定試験にする」や「司書資格にグレードを設ける」の設問で、ぜひ必要、かなり必要と考える人は、50%に満たなかった。

その後、1994年の河井による“「JLA図書館学専門試験」の提案”では、専門職団体による統一的な「図書館学専門試験」を行って、その合格者を専門職団体の考える専門職として図書館界に送り込むとした内容である。また、この図書館学専門試験の実施と共に、現行の司書講習の内容についても、専門職教育としては十分でないという疑問を呈し、言及している。現行の司書講習の見直し 資格試験実施による専門性確立 専門性確立による採用時や昇進時、異動時の適用という、私たち現場で働く図書館員が考えるであろう専門性確立のための流れが、具体的に述べられている。

1990年代後半に入ると、図書館員の専門職制確立についての問題は、1990年代前半に比べて活発化し、図書館員の意識も変わってくる。1999年に行われた、「司書試験」実施に関するアンケート実行委員会による“「司書試験」実施に関するアンケート集計報告書”では、現状のような単位取得のみで司書資格が得られる、という形にプラスして、司書資格取得時に試験を設ける「資格試験」と、既に図書館員として勤務している人に対して、専門的知識のレベルを明確化するための試験を実施する「専門性評価試験」の賛否を問う設問があり、それぞれの設問では賛成・やや賛成を合わせて80%を超えていた。

また、“図書館職員の研修と専門職の形成 - 課題と展望 - ”の中で葉袋は、館種別の専門職資格試験の検討が必要であると述べ、司書の資格試験が法制度上でまだ整備されていないのなら、民間レベルで専門職資格を設ける事が必要だとしている。そして、実際に設置されている実例として、近畿病院図書室協議会と病院図書室研究会の共同事業の、「病院図書館員認定資格制度」を挙げている。

そんな中、図書館という職能団体の最も大きな組織である日本図書館協会が、図書館員の専門職制の確立という問題に関わるようになってきた。その端緒は、1996年の文部省(当時)の生涯学習審議会社会教育分科審議会による“社会教育主事、学芸員及び司書の養成、研修等の改善方策について(報告)”である。(第2章 資料2、番号)ここで、公共図書館に対しての「司書の高度な専門性を評価する名称の付与制度の創設」が提案され、その名称を付与するためには、司書としての勤務が一定年数以上である事等の申請要件と、論文や口頭試験のような審査が必要であると報告している。この提案を受けて日本図書館協会内に、図書館員の専門性の確立と強化を目指すワーキンググループが結成され、そこから検討が継続的に行われた。検討の内容は第2章資料2に挙げているが、その推移は、JLA専門性の確立と強化を目指す研修事業検討ワーキンググループによる“専門性の確立と強化を目指す研修事業について(報告)概要”(番号) 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)による“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”(番号)並びに“業務分析(大学図書館)”

(番号) 専門職員認定制度特別検討チームによる“高度な専門性を評価する名称の付与制度の検討について(報告)”(番号)の順序になっている。

継続して行われてきたこれらの検討の、最近の状況では、2003年の日本図書館協会図書館経営委員会専門職員認定制度特別検討チームによる“専門職員認定制度特別検討チーム(報告)”(第2章資料2、番号)において、名称付与制度を発展させ、資格制度の提唱という新しい段階へ踏み出している。これについて同チームは、“専門職員認定制度特別検討チーム報告解説 - 公共図書館の高度な専門性を評価する新しい資格について - ”(番号)という、解説も発表している。

上記の専門職員認定制度の要件は、かなり高度なものであると言える。(第2章資料2、番号 の内容参照)この要件v.に出てくる、日本図書館協会中堅職員ステップアップ研修、及びステップアップ研修修了者対象の上級研修は、研修自体の内容が多岐に渡る上、研修内容と対応する業務分析も確立されていて、この研修をすべてこなすだけでも、図書館業務に関してかなりのレベルアップが図れると思われる。加えて、400字詰め原稿用紙50枚程度の、雑誌に掲載された図書館に関する論文が必要との事で、これらの要件を満たすためには相当の努力が必要になるのではないか。このような資格制度が出来たからといって、すぐに試験を受けてみようと思うには、二の足を踏んでしまう内容である。しかし、それ位の努力と研鑽を踏まえて得た資格であるからこそ、「図書館員の行っている業務は専門職である」と主張出来るのではないか、とも考えられる。

この資格認定の検討チームは、2003年度に詳細な検討を行い、2004年度からの実施を目指すスケジュールを提示している。今の所この資格認定試験は、対象をいわゆる公共図書館としているが、これから先館種別の認定試験として、恐らく大学図書館版も作られると思われるので、動向に注意して行きたい。

ここまでで、図書館員の専門性を確立する手段の1つとして、専門性評価試験の実施という意見を挙げたが、その他にも第2章資料3に挙げているような、図書館員の専門職制度を確立するために、新たな組織作りを行うという意見もある。しかし現状では、既存の最も大きな図書館の職能団体である日本図書館協会が、公共図書館を対象とした資格認定制度設立に向けて動き出している他には、特に新しい団体を作ろうという動きはない。

また、第2章資料1に挙げている、司書資格取得時に試験を設けるという提案にも、現行の単位取得のみで司書資格は取得出来るという制度に、今の所変革の動きはない。もしも司書資格取得時の試験義務付けを実現するとしたら、まず司書課程のカリキュラムから考え直さねばならないと思われる。試験を行うのであるなら、それに沿った課程が必要となる。また、講義や演習内容は現行以上に実践的なものが必要となり、特にコンピューター関連の情報処理課程は、趨勢に合わせたものに毎年改めて行かねばならないのではないか。

司書課程の内容も含め、その他この章で言及したような、司書資格をめぐる様々な制度について、時代のニーズに合わせた柔軟な対応を行い、良い方向へ変革がなされて行く事を、切に願う。

2.4 考察

以上、図書館員の専門職制を目に見える形で確立するための1つの手段として、現場で働く図書館員が受験出来る試験制度を中心に述べてきた。この問題は、筆者が属するPS研究分科会の専門職について研究するグループ内で、大きなテーマを「専門職とは何か、その定義を考える」とし、そこから「図書館員の業務は専門職足りうるのか」「専門職制を成立させるにはどうしたら良いか」「今後の専門職とは」等のテーマで、広く情報収集やグループ内での意見交換を行って来た中から、専門職を成立させる要件の1つになるのではないかと派生したものである。

意見交換では専門職の定義として、利用者へのサービス提供に必要な知識・技能・感性を持つ事、仕事に伴う責任を持つ事、個人の細かいニーズに沿った情報を提供出来る技量を持つ事、利用者の学術情報基盤を整備・提供する事等の様々な意見が出された。しかし議論を重ねるにつれ、館種や規模、大学全体の運営方針等の背景が異なるPS研究分科会内の個々の図書館員が、長年図書館界で議論され続けて来た専門職についての多様な意見を、専門職制の定義として1つに集約する事の難しさを痛感するようになった。

このような状況から、専門職の定義を明確な1つの答えとして出す事は出来なかったが、この章で述べたような試験制度や司書資格取得時の試験が確立されれば、例えば「司書資格を、国家試験に合格することで得た」や「司書検定初級に合格した」などの実績が、図書館員が専門職であるという要件の1つとなりうるのではないだろうか。

また、その一方で、利用者に高レベルの学術情報基盤を整備・提供する能力を有する図書館員ならば、その組織内では、試験に合格したという形での専門性の証明は必要ないのではないか、という意見が出ている事も付記したい。勿論、資格や試験合格という実績が無いよりはあった方が良いが、それに囚われ過ぎず、個人個人で仕事のレベルを引き上げる事も可能ではないか、という事である。

専門職制に関する多様な意見を鑑みるに、私立大学図書館に勤務する図書館員にとって、採用時や昇進時・異動時に、専門職としての適用・配慮をして欲しいという動機があり、そこから「図書館員の専門職制を確立したい」という意見や議論が生まれたのではないかと考えられる。そういった意味で専門職制の確立とは、図書館外部からの圧力によって生み出されたものなのかもしれない。

「専門職」と一口に言っても、図書館員にとっての定義やその具体的な内容は、まだはっきりと定まってはいない。この章のテーマでもある「今後の専門職」とは、まずは図書館員個人が常にそれを意識しながら業務を行う事で、専門職についての自分なりの意見を持ちつつレベルアップをはかり、さらには図書館界において法制的な面が整備されて行く事で、徐々に確立される方向に向かっているのではないだろうか。

ここまでで、「今後の専門職とは」をテーマとして、専門職に絡んだ問題点を今後どのように解消し、図書館員の専門職制を確立していけば良いか、法整備等も含めた制度的側面から論じてきた。次章では、図書館員個人の能力や考え方の、資質的側面から検証したいと思う。

[聖心女子大学 山田 さやか]

3. 図書館員の個人資質と職業倫理について

3.1 図書館の仕事とは

どのような職業においてもそれに対する倫理や意識向上を求められるものである。簡単にいえば個人一人々々が職業に携わるにあたって、その内面的の姿勢も問われるということである。

戦後高度成長期の日本においては滅私奉公型の職業倫理感が支配的であった。その頃は組織の利益が個人の利益、すなわち経済面だけでなく精神面（達成感や充実感）の個人の利益とも直結していた。

しかし今ほど組織の利益が個人の利益に直結しないことが、明らかになった時代はないだろう。またさらにそれが個人の利益だけではなく、社会の利益にさえも相反することもあることすら明らかになってきた。

いま私たちが考えるべきは労働が単に金銭的な対価を得るための手段という行為ではなく、それが個々の中で満たされたものなのか問うことである。単に勤勉、まじめといった行為を超え、意味のある労働を求めなくてはならない時代が来たといって良いのではないか。これについてC・S・ルイスは「良い仕事（Good work）」と表現しているが、この「良い」とは何かを追求することによって職業そのものに対する姿勢が見えてくると考える。

ルイスの考えは、「やるに値する仕事」が「良い仕事」であるとしている。この考えは簡潔であるが、今それに普遍性を求めるには無理があろう。また彼の例示した職業（警察官、医師、芸術家、聖職者など）もあまりに典型的であり、現代ではかならずしも納得できるものではない。しかしながら彼が例示した対局のもう一方の概念、「金もうけが唯一の目的とする仕事」は今でも充分普遍性を持った概念と思われる。

もちろん単純に金儲け自体がいけないとする感覚は、あまりにキリスト教的潔癖感に根ざしすぎている。つまり考えるべきはどのような職業かという業態ではなく、働くもの個々人の姿勢の一つとして見過ごせない要素を含んでいるということであろう。

ひるがえって図書館において働くと言うことはどういうことであろうか。ルイスの例示には「図書館員」というものは入っていない。彼の分類に全面的に賛同しないまでも、図書館員という職業が彼のいうところの「良い仕事（Good work）」に該当するか、現在の図書館員の職務と対比しつつ検討してみたい。

もともと図書館は営利組織ではないのでそこで働くことは、ルイスのいうところの「金もうけが唯一の目的とする仕事」ではないという判断は簡単に出来る。しかしさらに進んで図書館の仕事が「良い仕事」であるといえるかどうかまで考えたい。

図書館員の規範について示したものとして1980年6月に日本図書館協会の総会で決議された、「図書館員の倫理綱領」がある。この図書館員という文言を図書館と読み替えることで、機関としての責務を読み取ることができると思う。

その上に杉村芳美がまとめた「良い仕事」の要件を中心として、図書館の仕事を検討してみたい。杉村のあげた概念は10点あるが、その内からより具体的な条件に絞って考えることとする。

1. 仕事を意味あるものと見なすことが出来る。

2. 責任感を求められる
3. 社会へ貢献する
4. 個人を超える価値を生む
5. 求めて始めて得られる。

先の「図書館員の倫理綱領」にあるように、職務の基礎が構成員の自覚の上に成り立つとしている。これは図書館員に限ったことではなく、全ての職業についていうことができるだろう。ただあえて職務を行うことに自覚を求めているということは、図書館の仕事を考える上で重要である。

現代社会は図書館の機能に高い社会性や文化の創造を求めている。それを実現するためには最低、図書館の責務を深く理解していなければならないからである。

仕事の意味を問うということは、一般的な職業感にも共通した概念とっていいと思う。その上で図書館員はより一層の自覚を求められるのである。

そして図書館で働くということは、達成感などの欲求が満たされるのは当然としても、それら以上にそこに社会的な価値が生まれるものである。さらにその仕事は他者が準備してくれるものではなく、自らの意志によって「良い仕事」として創造されるものである。

3.2 図書館で働く為に求められるもの

それでは図書館で働くということは、個人の資質として何が必要であろうか。

J・I・ワイアーは下記のように、レファレンスライブラリアン（原文ママ）に望まれる27の特性をあげている。これはレファレンスライブラリアン、すなわちレファレンサーとして特定されているが、図書館の業務全般にあてはめても普遍性が十分あるとっていいと思う。

才智、正確さ、判断力、専門知識、信頼性、
礼儀正しさ、機略、手練、配慮、仕事への興味、
記憶力、好奇心、人に対する関心、想像力、適応性、
根気、快活、協調性、体系的思考力、健康、
指導性、勤勉、敏速、平静さ、忍耐、
力強さ、几帳面

これを見る限りは、一般的な職業人として求められる資質と、何ら変わりがないとっていい。これらはワイアーのいうところの専門職の要件というよりも、職業人に求められる普遍的な個人的資質そのものである。

彼が掲げた資質の内「専門知識」以外は、試験や勉強で修得するものではない。そして「仕事への興味」は前章でふれた職務への自覚と通ずるものであり、個人の資質としても求められていることから考えると、倫理として持ちあわせなくてはならないものとしていいと思われる。

またさら「人に対する関心」については、特に注目する必要がある。レファレンス業務にかかわらず、図書館の仕事全てが利用者という人間に奉仕という観点に立てば、人に対

する関心は必要事項である。受入、整理といった直接利用者に対応しない部門においても、ないがしろにすることはできない。

3.3 実際の図書館業務のはざままで

職業人としての図書館員のあるべき姿とは別に、図書館の設置されている現実の環境を考えないわけにはいかない。

どのような館種であっても図書館が組織として自己完結し、単独で存在することは稀である。すなわち某かの組織の中、つまり自治体、学校、企業といったものの中の一部局として構成されるものがほとんどである。当然図書館はその組織本体の影響を受けざるを得ないし、その存在を無視して単独で業務を行えるものではない。

特に職員の専門化をあまり望まない日本の組織の中で、自分が専門的な職務を行っているという職業意識や倫理観をどのように保てるか常に葛藤がある。

ここであえて例示するなら以下の2点をあげてみたい。

「全体の奉仕者としての自覚を持ち続けることが出来るか。」

学習、研修、研究は全て利用者の為に行われるものである。ひるがえって図書館学の研究者の学習、研修、研究は奉仕者の立場として行われるものではない。研究者になってしまわないよう心懸け、なおかつそれが自覚できるか。

「どんな職場環境の中でも、自立して職務を行えるか。」

図書館員である前に、その所属する組織の構成員である状態をどう捉えるか。選択として組織の構成員としてよりも図書館員としての立場、職務を優先しうるだろうか。

このように個人々々が基本的なスタンスを常に維持できる、ということも資質の一つであると考えるのもいいと思われる。

さて図書館関係の理論の多くは、全体組織の構成員としてよりも図書館員としての位置を重んじるよう説いている。しかしながら現実の予算・人員などの有限資源の中では、その図書館のあるべき姿との間に溝が生じていることの方が多い。

また図書館で働く全ての人たちが、自覚と理念を持っているわけでもない。時にはそれを持たない人たちの方が職場の大半を占めることもある。

そのような理念や倫理感に特に関心を示さない、あるいは制約がある職場において、たった1人でもそれを設定し維持することができるだろうか。

環境に合わせること、つまり先のワイアーが求めた「協調性」とは流れに妥協するということではない。これらのような環境に長くおかれた場合でも、少なくとも自分は最後まで自立していられるかどうか重要なことである。

3.4 「図書館」で働くということとは

日本においては毎年、司書資格を修得する人は約1万を数える。そして年によって多少の差こそあれ、その内図書館に就職できる人は多くても約4%(400人)にすぎないという統計

がある。司書資格の修得者の全てが図書館で働くことを目標にしているわけではないとしても、図書館を働き場所として希望するということは狭き門であることに違いはない。現在の日本では、近世ドイツで行われていた司書の任用試験、あるいはそこまできなくとも現代のアメリカの任用条件から比べても遙かに、図書館の採用条件の敷居は低い。

しかし一方では司書資格がないが図書館に配属、すなわち就職の結果として心ならずも図書館という職場に回されるといふ人の数もかなりにのぼると思われる。当然図書館で働きたいと望んでいる人たちとの間には職場としての図書館に対する意識の差が、歴然としているであろうことは想像できる。一方は希望と理想に満ち、他方は漠然とした不満があるいは全く無意識のまま職場に赴く。

このようにそれほど努力しなくとも簡単にあるいは偶然に採用される反面、それなりの努力をしたところで採用が確実ではないという二律背反の環境は、図書館で働きたいという個人の意欲を高めることに寄与しないだろうことは容易に想像できる。

ただ図書館によらずとも様々な職業にあっても、腰掛けや一時しのぎの避難場所として利用される事例は多い。そしてまたそれを完全に排除することも不可能である。

図書館の仕事がいかにも高邁な理想に支えられていても、そこで働く者が自らの中で消化していなければ何の意味もない。問題はどのような環境下であろうとも、またたとえ自分が特別な職業教育を受けていなくとも、意志と意欲を持つことの妨げにはならない。何の知識の備えがなくとも、時間をかけて自らそれを積み上げていくことはできる。

図書館はたとえ高度な図書館学教育を修得した者が、希望通り職を得たとしてもその時のまま永く安穩として過ごせるところではない。先に触れた「図書館員の倫理綱領」に謳われている個人々々が研修に努めなければならないという責任をあげるまでもなく、すでに情報科学の最先端の分野になっている図書館においては、過去の知識・経験のまま過ごすことは不可能なのである。

ただその入り口の部分でその後の職業人生が、決まるものではないことは図書館に限ったことではない。どのように職業人としての生活を送るかは、常に個人々々の心構えに帰するのである。

図書館員として違った能力でスタートをきったとしても、その後いかに図書館の役割を理解しそこで働くことに意義を見いだすことができるかが重要になのである。

3.5 専門職としての図書館員という前に。そして数々の逆風の中で。

どのような職業あってもそれをどんなに愛しているからといって、その思いがかならず報われるとは限らない。

図書館の統括者が図書館の職務を、完全に理解しているとは限らない。また利用者もそのサービスに、かならず感謝の念を抱いてくれるわけでもない。つまり達成感や満足感を他者から期待するのではなく、自らの中で昇華できなければならないのである。

ほとんどの図書館は営利を目的として運営されていない。それは裏を返せば仕事の成果を数値化することが難しいということでもある。したがって専門的であろうとなかろうと、その仕事を自分が考えているように評価されるとも限らない。

さらに考えなければならない現実には、図書館は図書や読書の愛好家を必要としているわけではないことである。そして図書館学の研究者をも必要としているわけでもない。この

ようなことは少なくとも図書館員の資質として必要条件とされているわけではないのである。

そもそも図書館の職場は図書や読書に親しんだり、図書館学の研究に資するために存在するわけではなく、どこまで行っても利用者への奉仕の為に存在することに他ならない。

それらは個人々々の職務を支える理論でありまた愛好であるべきで、それを理解できなかったり、あるいははき違えてしまうとその人にとって、図書館は最良の職場ではなくなってしまうだろう。

しかし専門性という概念の理解が確立していないところにおいては、手段が目的に転化してしまいがちであり、またそれを黙認することすら現出している。専門性という名の下にそのようなことがまかり通ってしまうことは、図書館員個人としても悲劇なのである。

専門性を高めるためという以前に、職務に対して研鑽を続けなければならないのは図書館に限ったことではない。ただ図書館とは本来何のための専門知識なのか、誰のために日々研鑽を重ねていくのか意識していなければ、目標を誤ってしまう魔力がある職場であることを自覚せねばなるまい。

[国土館大学 笹岡文雄]

4. ジェネラリスト志向の人事政策下における短期人材育成の試み アウトソーシングが進む法政大学図書館の例

ここまで、制度あるいは資質といった大きな視点で、専門職の成立について述べてきたが、この章では専門性強化の具体的アプローチ例として、筆者が勤務する法政大学多摩図書館における人材育成の試みの事例を報告する。

なお、報告書および資料は2004年2月末現在のものである。

前半は法政大学多摩図書館の現状分析と短期人材育成に着手するに至る経緯を報告する。育成の場として実施した勉強会については後半および添付資料にて報告する。

4.1 法政大学図書館の人員体制

	2003年度							2004年度(予想)						
	図書館 専門要員	一般職	管理職	専任 出納員	非専任 1	専任 非専任 合計	委託 業者 1	図書館 専門要員 と一般職	専任 出納員	管理職	非専任 1	専任 非専任 合計	委託 業者 1	
市ヶ谷	1	19	4	3	8	35	15	18	3	3	3	27	未定	
多摩	3	8	1	0	5	17	22	9	0	2	0	11	未定	
小金井	0	3	1	0	0	4	10	0	0	1	0	1	未定	

1 最も人数の多い時間帯

表 1

本学はジェネラリスト志向の人事政策をとっており、一般職・管理職は数年で異動する。しかし、学内には採用・異動の経緯から、図書館専門要員と見なされる者が6名いる。「見なされる」と表現するのは、彼らは職制としてまたは身分としては図書館専門要員と認められてはいないからである。実際、うち2名は資料室に配属されており、現在図書館に所属しているのは4名である。2003年度の人員体制は表1の通り(2004年度については予想)である。

なお、本学は3キャンパス・3図書館を有し、学生数は31,000人である。

4.2 2004年度アウトソーシング範囲

2004年度からは表2の通り、殆どの業務がアウトソーシングされる予定である。表には現れていないが、雑誌については製本の発注まで委託範囲である。

一方、レファレンス・選書・利用者教育をコア業務と位置付け、多くの職員はそれらを兼務する形で配置される予定である。

4.3 アウトソーシングと人員削減の影響

この一連のアウトソーシングと同時に大幅な人員削減も行われる。それらがもたらす影響について、次の点が懸念される。

- ・ アウトソーシング範囲が広がり、専任職員が実際に経験できる業務の幅が狭まり、人材育成に不利な状況となる
- ・ 個人の負担が重くなる
- ・ 各自に高い能力と努力が求められる
- ・ 整理業務において委託業務管理担当者は作業自体は行わないので、スキルは伸びないが、その一方で業者のスキルは伸びていくだろう。その結果、業務がブラックボックス化する可能性がある

2004年度アウトソーシング状況(予定)

		市ヶ谷	多摩	小金井
図書	選書			
	発注			
	受入			
	整理			
雑誌	選書			
	発注			
	受入			
	整理			
サービス	貸出返却			
	カウンター			
	レファレンス			
	ILL			
総務				
システム管理				
委託業務管理				

凡例
 委託
 :一部委託
 業務なし
 :委託しない
 表2

4.4 人材育成と人材確保の必要性

図書館ではアウトソーシングの範囲拡大を危惧・悲観視する声強い。それに応え、管理職はキャリア・ディベロップメント・プランを作成し、理事会に提出した。その内容は適性の高い人材はジェネラリストという枠を外し、図書館専門職として育成する、というものである。

現段階では実現する見通しは立っていないが、管理職は実現を目指し、アピールを続けていく意向である。

4.5 打開策としての短期人材育成(半年後の大幅委託に備えて)

筆者は本学において図書館専門職の育成が、近い将来にオーソライズされた形で実施されることは困難と判断した。アウトソーシングの範囲拡大と人員削減は目前であり、筆者は何かしらの対策が必要との認識に立った。そこで、現在の人材不足、今後の人材育成の難しさ(あるいはそういった懸念)を鑑み、その対策として人材育成に早急に取り組む必要があるとの結論に至った。

そこで、筆者は図書館界の研修例の調査や研修すべき項目の洗い出しに取り組むことにした。これは多大な労力を要するものと覚悟して臨んだが、幸運にも日本図書館協会が既に研究しており、参考となる報告を出していることが調査の過程で判った(「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)。これは、図書館業務(公共図書館、大学図書館)を詳細に分析・分類し、それぞれに対応した研修事項を記したものである。

筆者は図書館専門要員とみなされるいわゆるベテラン職員と相談し、協力を得て上記報告書を参考に短期人材育成(=勉強会)に着手することになった。

4.6 短期育成の実践と中間報告

2003年9月より育成に着手した。目標、実施内容は添付資料1・2の通りである。

方針のうちの重要な2点について次の通り成果を報告する。

他の系の業務を知る

- サービス部門を知る：

2004年度からは全員がレファレンスに携わるため、途中から管理職の要請で公式なものとして業務時間内に行うようになった。

レファレンスツール紹介が不十分だが、レファレンス業務を担うことへの参加者の不安は若干和らいだようである。

- 整理部門を知る：

実習を中心に進められており、カタログ知識の共有に役立っている。個人的には自信につながったという感触を持っている。

自館を知る：

統計分析が不十分である。しかし、幾つかの自館の重要な特徴については共通認識が持てたと思われる。

途中から管理職の要請があり、公式な研修として行った部分があり、正確には全てがこの試みの一環とは言えないが、ここではそれらを区別せず報告する。

2004年2月末現在までに、合計20回行うことができた。については回数・内容とも、ほぼ予定通り行えたと言えるだろう。また、ベテラン以外も研修報告を行い、情報共有に役立っている。担当を越えた意見交換の場としても有効に機能している、という点も補足したい。

新体制となる4月以降は、レファレンスのスキルアップが最重要課題である。今後はいよいよ主題知識の習得を含めた、高次元の取り組みが必要となるだろう。また、誰もが委託業務管理を担当する可能性があることに変わりはなく、整理業務のスキルアップ（維持）も引き続き重要である。公式・非公式を問わず、勉強会を継続することが重要であろう。

4.7 おわりに

筆者は当分科会で「高度な専門性の必要性」を痛感した。そこで「図書館の人材育成法」を研究テーマとして選んだのだが、手始めに行った分科会会員へのヒアリング調査では、慶應義塾大学三田メディアセンターを除いては、どこもそれと呼べる程のことは行っていないということが判った。その一方で、大学図書館を含む図書館業界は、いわゆる「制度論争」に終始しているという状況が見えてきた（「1. 図書館員の専門性および専門職制度に関するこれまでの議論と現状」参照）。つまり「制度を求めているが、育成はしていない」ようである。詳しく調べてはいないので明言はできないが、筆者には図書館業界は矛盾した状況にあるように思われた。

筆者はその状況に着目し、少ない育成の実例を探して研究するよりも、本学の置かれた

立場を鑑み、現実的に「育成」に取り組むことに力を注ぎたいと思うようになった。そして、筆者が本学で行いたいことをそのまま研究テーマとすることを決意した。専門職成立検討チームの研究の一環として行う以上、その名に相応しい次元の高い取り組み（と報告）であることが求められているとは思ったが、残念ながら筆者を含め非ベテラン職員が修得すべきものは基礎知識であり、従って報告内容もそれに応じたものにしかならないことが予見された。

そして試みの結果は「4.6 短期育成の実践と中間報告」の通りである。「報告に値しない」と、笑う人もいるだろう。しかしこの試みは、ジェネラリスト志向の人事政策下、つまり図書館専門職を認めないところで行ったのだ、というところを強調したい。たとえ内容が低次元であっても、何もしないよりは、遥かに意義があるだろう。ただ専門職制度の完成を待っているよりは、である。一参加者として、それだけの実感がある。

そうは言っても必要に迫られて行っただけのことでもある。そうした理由もあり、意義を強調するのは正しくないかもしれない。いずれにしろ、人材育成の事例として、あるいはアウトソーシングの事例として、何でも構わない。とにかく、この報告書を読む人がいてくれれば幸いである。

最後に、この取り組みを通じて、あるいはアウトソーシングの現場を見て、強く感じたことを述べておきたい。やや唐突な内容だが容赦願いたい。

アウトソーサーの台頭を対岸の火事だと思っただけではいけない。経営者にとって彼らは非常に魅力的な選択肢である。その一方、専任職員は経営者の目にはどう映っているだろうか。魅力のない存在と映っているのではないだろうか。経営者に選択される側にいるためには、職員は魅力アップを図る必要があるだろう。

アウトソーシングに対しては様々な意見があるだろうが、理念を掲げて抗っても、魅力はアップしない。魅力アップのために「何かに取り組むこと」これが重要ではないだろうか。

[法政大学 野々村 洋]

実施方針

1. 他の係の業務を知る

2004年4月以降に誰がどの業務の担当（レファレンスまたは委託業務管理）となっても対応できるよう、今の業務知識を深めることよりも、現担当以外の業務を知ることに重点を置く。講師は整理・サービス部門の両主任が担当する。

2. 自館を知る（自館の特徴と業界の動きを知る）

自館の業界におけるポジションを知ることは業務目標を立てる上で非常に重要である。また、情報を得ることはモチベーションの向上に繋がる。具体的には、業務統計分析（自館・他大学）、最新情報の交換、雑誌論文の輪読、出張報告等を行う。

3. 業務時間外に行う

業務時間中に集合研修を行うのは困難である。なるべく多くの人に参加できる方法を模索した結果、業務時間外（昼休み）に行うこととした。

管理職の要請があり、業務時間内に行った部分がある。

4. 講師の負担を軽減する

週1回行う。基本的には「サービス」「整理」は月1回ずつ、他の週は「自館の分析」等を筆者または有志が担当し、月2～3回行う。

以上

実施記録

第1回 9/26（金）

担当者：野々村（レファレンス・情報リテラシー担当）

内容：部内研修の趣旨説明と意見交換

第2回 10/3（金）

担当者：小山悟氏（レファレンス・情報リテラシー担当主任）

内容：サービス展開の方針（研究支援を射程に）

第3回 10/10（金）

担当者：五十嵐明子氏（図書整理担当主任）

内容：目録の種類と見方

第4回 10/22(水)

担当者：野々村(レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：パブリック・サービス研究分科会活動報告(三田メディアセンター分析)

第5回 10/30(木)

担当者：野々村(レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：「大学図書館実態調査」の分析,学部担当制を考える

第6回 11/7(金)

担当者：小山悟氏(レファレンス・情報リテラシー担当主任)

内容：2004年度のサービス展開の方針(ハイブリッド図書館等)

第7回 11/13(木)

担当者：五十嵐明子氏(図書整理担当主任)

内容：目録の見方

第8回 11/21(木)

担当者：野々村(レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：「大学図書館実態調査」「朝日新聞社 大学ランキング」の分析

第9回 11/28(金)

担当者：土屋貴之氏(図書整理担当)

内容：作家 vs 図書館 - それぞれの立場からみた公共貸与権 -
デジタルライブラリアン講習会補講報告

第10回 12/5(金)

担当者：高本真由子氏(図書整理担当)

内容：文部科学省研修会報告

第11回 12/12(金)

担当者：五十嵐明子氏(図書整理担当主任)

内容：カタログ実習

第12回 12/15(月)

担当者：小山悟氏(レファレンス・情報リテラシー担当主任)

内容：サービス展開の方針(第2回と同じ内容)

業務時間内に行った。

第13回 12/24(水)

担当者：横田知子氏(レファレンス・情報リテラシー担当)

井上尚子氏(レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：レファレンス業務解説、DB 業務解説
業務時間内に行った。

第 14 回 1/8 (木)

担当者：小山悟氏 (レファレンス・情報リテラシー担当主任)

内容：文献探索ガイダンス業務解説
業務時間内に行った。

第 15 回 1/23 (金)

担当者：五十嵐明子氏 (図書整理担当主任)

内容：カタログ実習

第 16 回 1/26 (月)

担当者：野々村 (レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：ガイダンス事業計画 (ゼミ担当制度)
業務時間内に行った。

第 17 回 1/29 (木)

担当者：野々村 (レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：レファレンスツール紹介

第 18 回 2/25 (水)

担当者：野々村 (レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：文献探索ガイダンスのやり方
業務時間内に行った。

第 19 回 2/26 (木)

担当者：横田知子氏 (レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：オンラインデータベース実習
業務時間内に行った。

第 20 回 3/3 (水) 予定

担当者：井上尚子氏 (レファレンス・情報リテラシー担当)

内容：レファレンスツール実習
業務時間内に行う。

以降未定

以上

5 . 今後の展望（まとめ）

これまで、専門職（制）について、我々が直面している現状や現場で働く一図書館員としての率直に感じているところを様々な視点から論じてきた。これらの視点をふまえ、専門職制確立について今後の展望を考察すると共に、これからの図書館員のキャリアプランを含め検討したい。

5 . 1 前章までの考察の総括

1章において、これまでの専門職に関する議論を分析し、2章では具体的な制度としての検討経緯、3章ではメンタル面として、図書館員の持つべき資質、倫理観、4章では事例報告を交え実際の育成への取り組みについて論じてきた。これらは、多面的にただ項目としてあげてきただけでなく、それぞれの視点をもつての展開を行った。

専門職（制）という問題について、多くの視点をこの論文にあげてきたのは、一つの偏った視点だけでなく、その議論が無駄であれ有用であれ、様々な観点を無視してこの議論をすすめることが、我々の研究にとって回り道ではないと思つてのことである。多くの視点を取り入れることにより、見えてくる未来があると確信している。

現状の分析において、今までは、結論のないどうどうめぐりの議論が多く展開されてきたことが取り上げられている。我々は、そこを私立大学の図書館員という的を絞った展開にすることによって議論をぼかさないように心がけた。

他館種も含めた資格制度の問題は、実際の図書館現場で働く図書館員として大きな関心を持っている。もちろん現状の司書資格が、いまや制度として特に大学図書館では、ほとんど機能していない現状は周知のとおりである。それに代わる資格制度がたとえできたとしても、それもどこまで有効かは疑問が残る。

しかし、現状では、図書館員の地位を組織的に認めている一部の大学を除く、多くの大学図書館では、政策上の人事異動の問題を考慮すると、組織内でのステータスや図書館員を地位の確保するための、社会的認知度の尺度としてこの資格制度が全く無用のものとは思えない。図書館で働いてこそその図書館員である。日本図書館協会他、専門職団体としての確立も、資格制度だけではなく、米国の認定修士課程制度のようなものも含め、専門職を補完する一つの、かつ分かりやすい尺度として、このような制度的な面の整理があつてもよいと考える。これらの制度面（資格制度）もしくは修士課程などの認定制度は、継続的なキャリアアップや目標という意味では、実際的にはベーシックな知識の習得があり、メンタルな部分に自信を与え、必ずモチベーションの向上へ跳ね返ってくるのではないだろうか。職業感、職業倫理といったメンタルな部分をきちんと把握してこそ、モチベーション向上効果が発揮されるであろう。

しかし、確固たる制度がない日本の現状においては、図書館員に業務認識、知識の向上、自信を向上させる方策の一つとして現場での研修や各種研修会の存在も重視しなければならない。筆者の参加しているPS研究分科会では、新たな試みとして研修的な側面を重視し、知識の共有を目標の一つとして、総合的かつ体系的な講義スタイルとディスカッション、さらにそれを発展させる研究部分も取り入れ中身を深めた。これは、2年間という長期の計画で、今までにない新たなスタイルであると言える。また、4章における、法政大

学多摩図書館の事例では、図書館員をベテラ職員と非ベテラン職員に区分し、非ベテラン職員を育成していくプランを検討している。日本図書館協会の研修モデルを元に、現状の組織体制で実現できる研修・育成プランである。

5.2 直面する現場の業務と研修・教育の両立

現場で働く以上、また図書館学という学問領域は実学であるという認識から、実際の業務と研修や教育を受けることの両立も考えねばならないだろう。業務がそのまま研修や教育と直結するようなもの、例えば教員との共同事業を行いながら主題知識や専門領域の技能を磨くという、慶應義塾大学の実践などは、効果的かつ効率的であるといえる。しかし、そのような組織的な土壌がなければ、自己の責任やその場限りの視点で考えると職場の周りに犠牲を生む。

研修を行う立場、図書館員として研修を受ける立場、管理職を代表とする、研修を受けさせる立場、この3者が、共通の認識に立つことが重要である。自分も周りも同じようにステップアップしていく、図書館総体としてレベルアップしていくという、研修に対する職場のコンセンサスや理解のもとに行われるべきである。4章の法政大学多摩図書館の事例や近年の大学図書館における革新的な事例のような、アウトソーシングを極端に意識しなければならない場合に、少人数かつ短期的に図書館員を育成していくケースにおいては、さらに考えなければならない問題である。

図書館員には、昔から、個人のステイタスを確保したいという欲求が強いタイプの人が多いような気がする。また、それが、専門性を発揮する職場ならではの特色なのかもしれない。しかし、今はいわゆる職人気質のようなものだけで、図書館員として重視される時代ではない。育成のための研修や教育について、更なる図書館員の理解を期待したい。

5.3 日本の実情とキャリアプラン

1923年に出されたウイリアムソン報告書が、米国における図書館員の専門性確立の第一歩となったことは多くの資料から伺える。米国の事例については、本論文では詳細に振られていないが、ここに一つのヒントがあると思っている。この報告書において、ウイリアムソンは図書館司書の業務を専門的（professional）とその他の書記的（clerical）業務に区分している。それと完全一致ではないが類似した区分として、日本型の図書館員の専門性を考えるには、図書館員（図書館員専任職員）と非専任（委託業者、アウトソーシング、パート、嘱託、アルバイト、派遣）との業務の区分が、一つのキーポイントになるのではないだろうか。4章の法政大学多摩図書館の事例においても指摘があるように、現状の大学事務職員は、ジェネラリスト志向であると一般的に言われるが、図書館業務という枠組みのなかでもジェネラリスト志向が流れとなってきていると感じている。つまり、人員削減と共にアウトソーシングが進み、非専任職員が図書館で働く構成員の割合の大部分を占めるようになり、旧来の図書館にあったような豊富な人員と熟練図書館員を配置できなくなっているということである。さらに発展的には、ジェネラリスト・マネージャーとしての図書館員が大きく求められるようになるのではないだろうか。

そこで、以下のようなキャリアプランを図書館ジェネラリストになりうる一例として挙

げてみた。革新的な人事政策で、短い周期で図書館員をローテーションさせるケースでは、到底受け入れられないプランであるが、この例を意識した研修というのは検討の余地があるだろう。

詳細は下記の流れにまとめたが、目録・閲覧でベースを作り、レファレンス、選書でそれを深め、管理職にステップアップしていくというベーシックなプランである。これを実現できるほど、恵まれた処遇を受けられる図書館員が少ないのも事実ではあろうが、アウトソーシング業者に囲まれ、多くの知識や高い能力を求められる図書館員になればなるほど、以下のような体系的に考えたキャリアプランで育成を考えていくことは、これからの図書館管理職の急務となる。

多くの熟練図書館員を配置し、図書館を運営していく時代ではないのである。そして、あえて言えば自己研鑽（Self development）の部分で、制度的に組織内で確立し定着させていく方向性を打ち出して、これらの人材をサポートしていく体制をぜひ整えたい。

< プランの流れ >

BASICSTEP

整理目録部署（資料を知る）

MARC / データ内容 / 書誌（本）に慣れる。（選書のベース）

閲覧サービス部署（サービスを知る）

利用者サービス管理 / OPAC / CD-ROM / OnlineDB

書庫問題 / 資料保存

PRACTICALSTEP

レファレンス部署（利用者を知る）

利用者の情報と主題知識

分担収集 / ILL

選書収書担当部署（図書館蔵書構成を知る）

コレクションディベロップメント

予算管理

LASTSTEP

管理職マネジメント

- ・管理能力経済感覚

究極は、たたき上げのマネージャー（加藤好郎氏の提言する UNIVERSITY Librarian）

OTHER STEP（上記 STEP の間の数年）

図書館業務（部署）以外の経験

対外交渉能力（学内外ネットワーク）

大学経営（大学情勢に精通）

SPECIAL STEP（Self development）

・社会人教育（大学院修士課程など）

・語学力：留学、海外研修など（欧米中心）
学術情報世界の主流

・その他学内外における研修制度

5 . 4 専門職図書館員としての二つの側面

専門職としての図書館員を、育成面や制度面から考えたが、実際のイメージとして、専門職とはどういうものか考えてみると、大きく分けて2つの側面があると思われる。

一つは前述から重要視しているジェネラリスト的側面、もう一つはやはり、スペシャリスト的側面である。両方の側面をバランスよく備えた人材が究極の専門職と言えるだろうが、なかなかそのような人材を多く輩出できる程、図書館人材市場も豊富ではないだろう。しかし、この側面のいずれかを持った図書館員もしくは、それらをバランスよく持った図書館員であるべきだということは言うまでもない。

スペシャリスト的側面では、これからの大学図書館では、COEや社会人大学院、高度職業人教育として専門職大学院など専門的研究・教育支援のできる図書館員が今まで以上に求められてくる。そこでは、これまでの図書館員のイメージを払拭した、高度なサービスが求められ、それを実現できるスタッフのサポート体制が実現できることが重要になってくると考えられる。ビブリオグラファー、カタログガー、アーキビスト、シリアルズライブラリアン、レファレンスライブラリアン、システムライブラリアンなど、加藤好郎氏の論文に取り上げられている専門職としての図書館員の7つの機能の内の6つは、ある一定業務に特に精通した、図書館員が必要であると述べられている。もう一つ付け加えるとするならば、高度研究支援と同時に学部レベルを想定した、教育支援における情報リテラシー教育などを実践できかつ、情報ツールに幅広い見識を持っている図書館員、それもまたスペシャリストであると言える。

また、ジェネラリスト的側面では、マネジメントが出来る図書館員という人材も求められるであろう。前述した加藤氏の論文において残された7つ目の機能として、図書館業務を幅広く知り、また多く図書館業務知識以外において構想力や経営感覚にすぐれた人材、加藤氏が言うところの、ユニバーシティライブラリアンも必要となってくる。図書館長をはじめ、日本においては図書館事務長に代表される運営責任者は、このジェネラリスト的側面を備えていることが望まれる。この2つの側面の協力、もしくは融合が、バランスのよい図書館員もしくは、本当の専門職の集合体としての図書館を支えていくと言える。

専門職としての2つの側面を考えてみたが、我々が直面している現場に即して考えると、この2つの側面のコラボレートが必要なことは理解できるが、現状において、より大きく時代に求められているもの、キーワードはやはり「マネジメント」ではないだろうか。

5.5 これからの日本における図書館員専門職像と制度

日本における専門職図書館員像として、一般的に言われている専門職の要素を取り込みつつ考えると、現状で目指すべきところは、内容的には、スペシャリスト的側面を持ちつつ、しかし、ゼネラルに業務をマネジメントできる図書館員ということになる。簡単に例を挙げてみると、「カタログガーというしっかりしたベースの上に、ジェネラリスト的キャリアプランと研修・教育を受けてきたマネージャー」といった人がいたとするならば、現状は、その人は図書館専門職だろう。そして、以下のような過程も重要となる。

高度な教育

に基づいた高度な知識

実務経験（キャリアプラン）

経験を知識に変える絶え間ない自己研鑽

～ すべてを土台にしたマネジメント能力（ジェネラリストマネージャー）

これらのステップや内容を実現させた、人材こそが、日本型の専門職図書館員と言うことにはならないだろうか。また、実務経験が先で、それに教育（研修）が上乘せされるケースが、現状では一般的ともいえる。そういう意味では ということ順番（ステップ）が多くケースになってくる可能性もある。これらのステップを、図書館員育成という観点で、政策上の共通認識として持つことができたなら、日本型の専門職制度というものがおのずと確立されていく。つまり、米国のような資格認定制度が十分に発達し、まず、その認定を受けるという課程が確立されたならば、方向性も変わって来るが、現状の日本における図書館学の学問的知名度や世間からの認識および専門職団体として全国規模の団体、日本図書館協会や私立大学、国公立の各団体の現状では、資格・認定をファーストステップとする制度は現状、日本の大学図書館には、馴染まない。そういった意味でも、現場の図書館員に対する の高度な教育という面において慶應義塾大学の大学院文学研究科図書館・情報学専攻で、図書館員を中心とした専門家の現職者教育を目的として新コース「情報資源管理分野」が開設されることは、注目できる。これは、図書館実務経験者を対象とした、図書館界の専門職大学院に近い形態であると言えるだろう。

しっかりしたコンセプトで、現場で働く図書館員を育てることに力点を置くことが必要である。それによって、図書館の重要性、専門性を認識した職場および図書館員が、大学内で確たる地位を築いたとき、そのような土壌で彼らが（それを実現した我々が）、新たな専門職制度を次のステップとして考えていけるのではないだろうか。

[中央大学 和田 貴敏]

6. おわりに

いくつかの視点で、図書館員と専門職について論じてきた。もちろん、我々の論点がすべてではないし、また完全でもない。また、各章の執筆担当者が、背伸びすることなく、分科会活動の中で受けてきた刺激を表現したに過ぎないところも多いだろう。

しかし、我々は可能な限り、問題点や意見を挙げてきたつもりである。これは、図書館員である一方で、大学職員、大学人であることも常に意識しながら、しかしそれでも大学図書館に専門職が必要ではないかと考えてきた我々の意見であり、その意図が、少なからず表現できたのではないかと自負している。少しでも、大学図書館員、さらには大学職員全体のあり方にまで、よい影響と刺激を与えられれば、というのが希望である。

また、多くの側面を取り上げすぎたが故に、まとまりがつかない点、結論を明確に出せていない点も多々あるかもしれない。しかし、今までこのような考え方を全く意識したことのなかったメンバーが、真剣に図書館員の未来について議論し、考え、表現したことが、本論を読んでいただけたある方にとって、何気なく業務をこなしているだけの、単調な図書館員ライフから脱却する一つのきっかけになれば、幸いである。

我々は、今期のPS分科会をきっかけとして、図書館員として、どうあるべきか、どのような知識や技能が必要なのかを考える機会に恵まれた。この分科会によって、実際に目の前で起こっている日常業務以外のさまざまな大学図書館界の大きな動きを、初めて意識することができたメンバーもいただろう。しかし、そういったダイナミックな観点で仕事を見ていくことを教授していただけたことにより、知識、技能を身につけた以外に、図書館員としての感性を身につけ、磨くことができたのではないだろうか。

専門職としての図書館員に必要な3つのことから、知識、技能、そして感性、とりわけ図書館員としてすばらしい感性を磨くことが、これからの大きな課題である。

最後に、この論文を執筆するにあたり、またPS分科会の運営にあたり多くの助言やサポートをしていただいた、慶應義塾大学図書館三田メディアセンター加藤好郎事務長をはじめ、協力してくれたPS研究分科会メンバー各位に感謝の意を表したい。

[中央大学 和田 貴敏]