



図書館員の専門性に関する文献研究

寺澤 裕子、山室 眞知子、中村 友紀

I. はじめに

近畿病院図書室協議会 (以下、当協議会) の助成研究「図書館員の業務分析—専門性はいかされているか?」研究班2年目の報告である。

2006年7月、医学情報サービス研究大会に参加した際、大学図書館の業務を見直す必要に迫られているという参加者から「司書でなければできない図書館業務とは何か?」という質問を受けた。それに加えて研究テーマのひとつである「図書室担当者の専門性」を明らかにするために、図書館司書職とその専門性の歴史的背景の調査を今回のテーマに設定し、ウェブサイト、書籍などを使用した文献研究を行った。

II. 専門職性について

広辞苑¹⁾によると専門とは「特定の分野をもっぱら研究・担当すること。また、その学科・事項など」とある。

専門職性について展開されてきた議論について薬師院はるみ²⁾が記したものを概略する。

1. 待遇改善問題として

専門性や専門職性は、まず図書館員の待遇改善に関する問題として取り上げられる。図書館法成立後には、司書が図書館に配置される専門職であることを内外に明証する必要が生じてくる。同じころ社会学の分野で専門職性についての議論が盛んであったことから、米国の図書館界同様日本でも特性理論が取り入れられていった。これは司書が専門職論として語られるようになった始まりといえる。

2. 特性理論

特性理論とは、専門職の固有性を結果的に獲得した諸特性の中に見出すことである。その要件として、資格や専門職協会があることなどはわかりやすいが、職業的行為の独占が社会的に正当かどうかは判断基準を設けること自体が極めて困難なため、結果として司書は専門職に近いものの完全な専門職ではない、つまり準専門職であると位置づけられた。

3. 準専門職

準専門職とは職業と組織の關係に着目した理論で、専門職は独立や自営を一特性とする。これから考えると、図書館という組織に所属せざるを得ないことが司書の専門職化を阻害している要因になるが、勤務医の例を挙げるまでもなく、組織の一員であると同時に専門職であるという職業も実在している。

4. 準専門職と自律性について

専門職組織にいる専門職がその専門業務を遂行する上で認められている自律性の点から考えると、従来準専門職と位置づけられた職業の多くは、組織の管理体制下におかれ自律性があまり認められていない他律的専門職組織に含まれた。ここには図書館も含まれている。準専門職の専門職化を阻むのは、組織に属していることが問題なのではなく、その組織内で受けている自律性の問題であるといえる。

5. 環境的要因

1984年に発行した図書館員の問題調査研究委員会の冊子で、司書職制度を成立させるための要件をあげている。

(1)自治体ごとに司書有資格者の採用制度が確

てらざわ ひろこ：関西労災病院

立されていること

- (2)本人の意思を無視した他職種への配転が行われないこと
- (3)…司書独自の昇進の道が開かれていること
- (4)官庁および他の司書業務の役職者も原則として司書有資格者であること
- (5)…研修制度が確立していること
- (6)司書その他の職員の適正数配置の基準が設けられていること

これらは公立図書館を対象にしたものだが、文言を適当なものに置き換えれば日本の司書における専門職化を判定する際の現存する代表的な具体的基準のひとつとみて差し支えない。

社会学的な専門職論はその職務自体の特性に注目したのに対して、これはむしろその職業が置かれている環境的要因に焦点を当てている。

日本において司書の専門職化を阻む主要因は司書が図書館という組織に所属せざるを得ないことでもなければ、その組織における官僚的傾向が強いことでもなく、そもそも図書館が固有の官僚的組織を形成することができない状況におかれていることが問題であり、行政機構全体の中に占める図書館の位置づけを改変する必要がある。図書館が全域的な統制枠組みを欠く現状は全域的な図書館振興が実現しない主要因であり、同時に司書の専門職化を阻むもうひとつの主要因だと考える。

6. 職業統制論

専門職化された職業は、サービス提供者がニーズやニーズに応える方法を決定する同僚統制型の傾向が強まる。これらを可能にするのは規範的権威と構造的権威である。規範的権威とは、専門職養成機関や専門職団体、職業現場を通じ、関係者間で問題解決法や思考様式などに関する一定の集団的合意が形成されることであり、構造的権威とは、立法政府や行政機関など公権力により生じるものを指す。

日本の場合、司書職の構造的権威は米国同様弱い。しかし、高度な規範的権威を有し統制されている米国と比較した場合、日本の養成機関

や団体が十分に役割を果たしてきたとはいいがたく、その権威は、構造的、規範的共に弱い。今後日本の司書の専門職性を考えるとき、構造的権威は規制の緩和によって弱まっていくため、規範的権威による統制を、社会的な背景も入れた制度的基盤という視点で検討していくべきである。

Ⅲ. 図書館員養成の歴史

根本彰³⁾が図書館員養成の歴史について記している。

どんな国でも専門的な職業人の養成は現場でのオンザジョブトレーニングから始まる。これが個々の職場や個人単位で知識や技術を継承する段階から、それを体系的にカリキュラム化した職業学校を設置する段階があり、さらに正規の学校教育体系に組み込まれる段階がある。

大学における図書館員養成は1920年にアメリカで、1960年にヨーロッパで開始されている。日本でも組織的な図書館員養成の必要性は早くから認められていたが、戦前には養成所を置くのみで資格制度はなかった。戦後の図書館法は現職者に資格を与えることを優先した。そのため、大学における「図書館に関する科目」が制度化されないままとなり、司書過程での図書館員養成は大学卒業者に司書講習相当のものが与えられたにすぎなかった。

1960年代に、大学教育に職業教育的要素を取り入れ始めた時期があり、これは司書職のグレード化をはかるチャンスだったが採用されなかった。また1979年に図書館短期大学が4年制の図書館情報大学として図書館員養成を学士レベルで行うチャンスであったが、司書資格は学歴要件と切り離して考えられた。

日本では、古くからスペシャリストよりは官僚を生むジェネラリストを創造する役割を担っていた点が、日本の大学制度と外国との違いのひとつと考えられる。

1990年代以降、政府の規制緩和政策によって国家資格の新設が制限され、加えて図書館が文

部省の生涯教育政策の中核的機関とされた。そのため司書資格のグレード化は困難になる。1996年の生涯学習審議会社会教育文化審議会報告「社会教育主事学芸員および司書の養成、研修等の改善方策について」において研修による高度な専門的職業人としての資質向上を求め、それを評価するための名称付与の制度をつくる事が提唱された。これは、上級資格については国が関与せず民間で実施することを意味している。

近年、図書館において専門的な職務に従事する正規職員としての採用数が、全国を合わせても年間に100に満たない状況が続く一方で、毎年養成される司書数は12,000人にのぼるといわれ、その需給のギャップはきわめて大きい現状だという。

IV. 図書館司書へのさらなる資格付与

1996年、司書のグレード化である名称付与制度を民間団体で行うことになったのを受け、日本図書館協会は研修事業委員会（後には図書館経営委員会になる）での検討を経て公立図書館の上級司書養成を目的に従来行ってきた研修を体系化し、司書のステップアップを目指した研修を2004年に開始している。

日本医学図書館協会は、医学図書館員の養成は雇用の市場が限定的であるため、ほとんどが現職教育であると位置づけている。2003年より認定資格制度ヘルスサイエンス情報専門員を開始した。

近畿病院図書室協議会も、病院で働く図書館員の認定資格について病院図書室研究会（現：日本病院ライブラリー協会）と共同で検討していた。そのいきさつを首藤佳子⁴⁾が報告している。

認定資格検討の理由はふたつある。ひとつ目には専門職の品質保証（認定資格）、品質管理（資格の更新、継続教育と資格のメンテナンス）を挙げている。有資格者であっても医学分野図書館員として独自の教育訓練を受けていないアマチュアであること、加えて一人職場が大多数

を占めるため、恣意性が出ることに留意している。ふたつ目は医療の中で改めてその職分を位置づける努力をし、専門職としての社会的認知を求めることである。教育プログラムや更新時期などの具体的な検討を行い、すでに働いている担当者の資質を標準化することをその第一段階として挙げている。提供者や受講者に負担の少ない方法を検討したが、制度を利用してきちんと学習したい人には内容が不十分であり、資格の意義を社会で通用するものとしたと考え人にとっては、認定母体の弱さや取得プロセスが安易であるという印象を与えたようであった。なお、本制度は実施にはいたっていない。

V. 業務分析、業務委託を概観

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⁵⁾には、「研修プログラムの作成に当たって、さらに強化すべき技術・能力とは何かを明確にしておくことが必要であり、そのために業務分析が必要だとの認識で一致し…」とある。

この報告書に記載されている大学図書館の業務内容と、病院図書室デスクマニュアル⁶⁾の業務内容を比較したところ、基本的な業務はいずれも網羅している。大学図書館が専門性の高い業務としてあげているのは、それらの業務の企画、立案、策定、総括、評価など何らかの決定を行うものであった。

業務委託については、パブリックサービス研究分科会専門職研究グループ⁷⁾が報告した例を挙げる。法政大学図書館における2004年度のアウトソーシング予定例である。これによると、図書、雑誌共に選書の項目、総務業務、システム管理などは委託を行っていない。一部の館ではレファレンスを委託したり、貸出返却、カウンターとILLを一部委託したりしている（表1）。

VI. 図書館員像-非正規職員のアンケート結果-

図書館で働く非正規職員へのアンケートから図書館員像を見た。

表 1. 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

※参考文献 7) より引用

日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会非正規職員実態調査ワーキンググループ⁸⁾では、公共図書館で働く非常勤職員のアンケート結果を1993年に報告している。少々古いがいくつか紹介する。

大阪公共図書館協会加盟のすべての公立図書館と公民館図書室とそこで働くすべての非正規

職員を対象に実施したもので、アンケート内容は雇用条件を中心にしたものと意識調査の2種類があった。性別で見た場合、女性が85%と多く、独立して生計を立てるには条件が厳しいことをあげた。年齢で見た場合、男性では60歳以上が65%を占めており、定年後の再就職者が第二の職場として図書館を選んだケースと推測された。例えば配偶者の有無を女性に限った場合、30歳代前半と後半でその数が逆転する (図1)。

当時の平均結婚年齢が26.9歳であったこと、転職を考える際の大きなピークが28歳前後であり、それぞれ子育てなどにより職場を離れることを余儀なくされたためか、また給与・待遇面などの厳しい現実から未婚女性は転職を検討したのではないだろうか。また、仕事内容のうち、選書を行っていたのは常勤嘱託のみであった。待遇面では決して良いとはいえないが、全体的な学歴の高さと、職場からの援助がなくとも就職後に資格を取得した人が多く、そこで働くことに誇りを感じている姿が現れている。

VII. 考察

日本の大学はスペシャリスト養成機関ではなく、官僚などのジェネラリストを養成する位置づけだったことなどがあり、職業教育、図書館

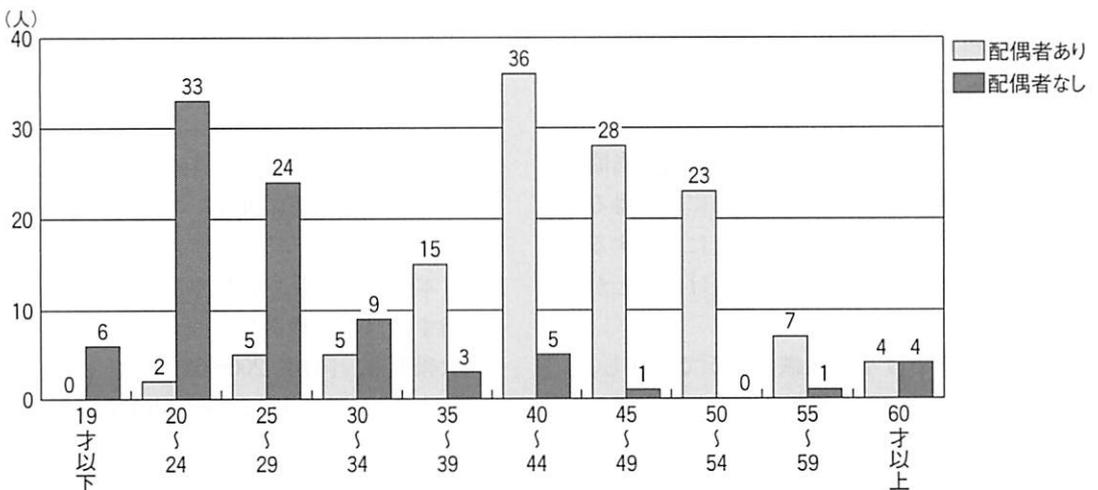


図 1. 年齢別配偶者の有無 (女性のみ)

※参考文献 8) より引用改変

員の学士レベルでの養成は難しい。専門性については議論もさまざまにわさされてきていることがわかった。しかし社会的な認知なしに専門職であり得ないこと、日本では規制緩和が進み国家的な統制は難しくなったことから、職能団体である組織を強化することが必要である。

全会員からの回答ではないため単純な推移としてみるのは難しいが、過去5年分の当協議会統計調査をみると、職員数については、1~200名の比較的小規模なところと、1,001~1,200名の大規模なところが伸びてきている。面積については301~400㎡が減少し100~200㎡が増えている。担当者数は圧倒的に一人職場が多く、経験年数も5年未満が変わらず多数を占める。担当者の資格と雇用状態については非司書がわずかながら多く、専任担当者は減少し、非常勤は増加し続けている。また、増改築などにより図書館面積が減少している。

勤続年数や雇用形態をみると、担当者の雇用や勤務の状態が少しずつ悪化していることが心配される。

VII. 結論

司書資格には、実績とそれなりの社会的評価が必要で、専門職か否かは、むしろ社会が客観的な目で認知するものかもしれない。1984年に発行された司書職制度を成立させるための要件が、わが国における専門職化を判定する際の具体的な基準のひとつとわかった。さらなる国家資格を付与することが難しいのであれば、当協議会や日本医学図書館協会など規準になり得る規範的組織において、名称付与制度に参加することで自身のスキルアップを図り続けることが大切である。

図書館は独立ではなく組織のなかで存在し、司書は図書館に属して役割を果たすということを考えると、司書には図書館員としてだけではなく、企業人としての能力も必要と考える。その能力とは、まず組織の現状を把握したり、図書館の重要性をアピールしたりするコミュニ

ケーション能力である。

文献研究から、司書の専門性については「情報と人とを繋ぐ役割を果たすために必要なあらゆる業務」と考えたが、それらを主張する具体的な業務内容については次回の検討としたい。

名称付与制度については当協議会が独自の資格付与について検討していたことを知った。そこでは図書館員の資質の標準化について触れている。これらを検討し今後の研究に役立てたいと思う。

次年度はもう少し大規模なアンケート調査を行い、病院図書館員の標準的な姿を見出すことで、今後の協議会活動に役立てる研究結果を報告したいと思う。

参考文献

- 1) 新村出編. 広辞苑. 5版. 東京: 岩波書店; 1998.
- 2) 薬師院はるみ. 図書館専門職論の理論的系譜. 日本図書館情報学会研究委員会編. 図書館情報専門職のあり方とその養成(シリーズ図書館情報学のフロンティアNo.6). 東京: 勉誠出版; 2006. p. 95-110.
- 3) 根本彰. 図書館員養成と大学教育—研究と現場の関係を踏まえながら—. 日本図書館情報学会研究委員会編. 図書館情報専門職のあり方とその養成(シリーズ図書館情報学のフロンティアNo.6). 東京: 勉誠出版; 2006. p. 3-22.
- 4) 首藤佳子: 病院図書館員認定資格のための必要条件. 病院図書館. 2003; 23 (1): 17-22.
- 5) 日本図書館協会. 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. [引用 2006-03-10]
<http://www.jla.or.jp/kenshu/kenshuwg/index.html>
- 6) 飯田育子. 第2章 病院図書室業務. 病院図書室研究会デスクマニュアル編集委員会編. 病院図書室デスクマニュアル. 静岡:

病院図書室研究会 ; 2004. p. 9-17.

- 7) パブリックサービス研究分科会専門職研究グループ. これからの図書館専門職を成立させるには. [引用 2006-03-10]

<http://www.jaspul.org/e-kenkyu/public/old/pdf/zembunHP.pdf>

- 8) 日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会非正規職員実態調査ワーキンググループ編. 図書館で働く非正規職員 : 大阪府下公立図書館調査報告. 東京 : 日本図書館協会 ; 1993.