

日本図書館協会認定司書による認定司書事業に対する認識

松本直樹(慶應義塾大学)
matsumoton@keio.jp

内山喜寿(上越市教育委員会)
uchiyama.n@city.joetsu.lg.jp

【抄録】

日本図書館協会の認定司書事業に対する認定司書の認識を明らかにするため、認定司書 10 名に対して聞き取り調査を行った。申請の動機としては周囲からの刺激や転職等を意識したこと等が挙げられた。認定司書になることの期待とその実際については、期待として、認定司書のネットワーク、認知度の向上等が、その実際としては、専門職として自覚を高めたこと、低い認知度等が挙げられた。認定司書制度の課題としては、低い認知度の改善等が挙げられた。

1. 問題背景と関連文献

1.1. 問題背景

一般に専門職の養成、育成には、高等教育機関における教育と、現職者の研修・自己研鑽がある。近年、専門職の中には研修・自己研鑽を評価し、認定する仕組みを制度化することが増えている。そうした仕組みは日本の専門職制度でも多く存在するし、海外には図書館職員を対象にしたものも存在する。イギリス、オーストラリア、ニュージーランドの図書館協会による認定制度はその一例である¹⁾。

日本では、日本図書館協会による認定司書制度が 2010 年度に発足し、2011 年度に最初の認定(名称付与)を行った。認定司書制度は、司書全体の研鑽努力を奨励するとともに、司書職のキャリア形成及び社会的認知の向上に資することを目的としたものである。そして、「認定司書」という称号は「司書の専門性の向上に不可欠な実務経験並びに実践的知識及び技能を継続的に修得し公立図書館及び私立図書館の経営の中核を担う」(認定司書事業委員会規程)ものに付与される。審査の主な対象は、司書資格の有無、勤務経験、研修などの自己研鑽、論文である。

2023 年 4 月時点で、累計 263 名が申請を行い、現在有効な認定司書は 166 名である(更新を含む)²⁾。近年の日本図書館協会の事業計画では、認定司書の普及・拡大は毎年重点事業に掲げられている。

1.2. 関連文献

認定司書制度は 1996 年の生涯学習審議会社会教育分科審議会「社会教育主事、学芸員及び司書の養成、研修等の改善方策について(報告)」³⁾が制度発足の契機とされている。この報告を受けて 1997 年以降、日本図書館協会は、研修および名称付与について検討を始めた。この経緯および発足に関してはいくつかの文献がある⁴⁾。また、制度の運用状況を整理した文献もある⁵⁾。

認定司書制度と関連して呑海によるイギリスの資格認定制度の紹介⁶⁾や、制度発足後は糸賀による制度の意義等を論じた文献⁷⁾⁸⁾が存在する。また、認定司書の意識調査として 2015 年に認定司書にアンケートが実施されている⁹⁾。

2. 研究目的と調査方法

日本図書館協会認定司書事業委員会のもとに、2022 年に発足した「認定司書制度検討委員会」は、認定司書制度に関して、その課題、要望を明らかにして、今後に向けた提言を示すことを目的としている。本研究はその基礎的調査として以下のリサーチクエスション(以下 RQ)を設定した。すなわち、認定司書が、(1)申請した動機、(2)認定司書になることへの期待とその実際、(3)認定司書をどのような図書館職員と認識しているか、(4)認定司書制度の課題、である。

調査対象者として、性別、雇用、地域、認定の時期(第何期か)、図書館の規模(都道府県/市区/町村)などの観点から多様な背景を持つ認定司書を 10 名選

んだ。調査対象者には依頼をした上で、対面またはウェブ会議システムによって聞き取りを行った。聞き取りは2022年12月から2023年3月まで行った。インタビューの時間は35分から85分で、平均60.5分である。インタビューには、事前に大まかな質問項目を送付し、それに沿って半構造化インタビューを行った。

インタビューはインタビューの許諾を得て録音した上で書き起こしをした。書き起こしたものに質的分析ソフトのMAXQDAを用いてラベルを付与した。付与したラベルは著者2名で確認をした。

3. 調査結果

以下では、最初に調査結果の概要を示した上で、RQに沿って整理していく。

3.1. 調査結果の概要

RQの観点からコーディングを行い、ラベルをつけた。最終的に246件の切片から20のラベルにまとめた。1インタビューあたりでは、24.6件のラベルを付与した。最大は44件で、最小は12件であった。

3.2. 申請の動機 (RQ1)

申請の動機は5つにまとめることができた。まず、「①条件の充足」は、制度を知り、条件を調べたところ、それを満たしていることが分かり申請したというものである。「②道具的活用」は、認定司書になることで、転職に役立つ、不安定な立場の支えにすることができるというものである。また、職場にアピールする、会社に貢献する、といったものもあった。会社に貢献するというのは、会社が認定司書を雇用していることをアピールできると考えてである。これは、特に企業に雇用されている職員から聞かれた。

「③キャリアの確認」は、自らのキャリアとの関係から申請したものである。具体的には、専門職としてのキャリアの通過点として、あるいは、研修受講の成果を形にするというものである。次に「④周囲の刺激」は、まわりの人から刺激を受けたというものである。それらとして、まず、知り合いが認定されたというものがあつた。また、知り合いの認定司書に関する著作に刺激を受けた、研修を受講した際に講師から勧められた、といったものもあった。関連して、職場の雰

囲気から認定司書を目指すのが自然だったといったものもあった。

「⑤専門職としての自覚」は、専門職としての自覚が申請を動機づけたというものである。具体的には、まず、専門職であれば当然目指すべきものという発言があつた。また、認定司書制度に共感して申請を考えたという発言があつた。さらに、地域に認定司書がないためといった発言があつた。これは特に県立図書館職員から聞かれたもので、認定司書のいない県にはなりたくないことが背景にあつた。他に、若手の手本になる、という発言もあつた。

3.3. 期待と実際 (RQ2)

次に、認定された場合、どのような変化を期待していたか、そして、実際にどうだったか、である。期待については3つ、その実際については9つにまとめた。

まず、期待していたこととして、「①認定司書のネットワーク」は、認定司書同士のつながりにより、勤務する図書館を超えた情報交換ができるのではないかと、いうものである。次に「②認知度の向上」は、専門職の認知度を向上することができるのでは、というものである。そして、そのことが、市民、庁内など対外的な専門職の必要性の認知につながるのでは、といった発言が聞かれた。また、指定管理者制度ではなく直営で行うことをアピールすることを意識して、という発言もあつた。「③明確なイメージの不在」は、周りに認定司書がいなかったため認定司書になることで、どのような変化が生じるか予想がつかなかった、というものである。

次に、実際にどうだったか、である。これは大別して、肯定的なもの(6つ)と、否定的なもの(3つ)にまとめることができた。

肯定的なラベルは、大きく、自分自身に関わること、職場に関わること、職場外に関わることに分けることができた。自分自身に関わることとして、「①自信の確立」がある。これは、認定されたことが自分の支えになるというものである。次に、「②自己研鑽の動機づけ」は、日常的に自己研鑽を動機づけられるというものである。特に認定の更新を視野に入れた認定司書から聞かれた。また、「③専門職としての自覚」は、

職務に対する姿勢が変化したというものである。認定司書として地方新聞で報道されたり、名簿に登載されたりすることと関係している。

職場に関わることとして、「④指導時の説得力」は、職場などで後輩を指導する際、説得力が高まるというものである。職位上、上長であることに加えて、認定司書であることが説得力を増すということが聞かれた。次に、職場外に関わることとして「⑤現場熟知の証明」は、特に図書館外の関係者に自分を紹介する際、現場をよく知っていることの証明として役立つというものである。そのことが、外部の図書館関連の役職等に就く際に役だったという意見が聞かれた。さらに、「⑥専門職への関心向上」は、司書、認定司書に関する説明をする機会が増えたり、庁内、ボランティアなどに司書職への関心を高めることができた、といったことである。

否定的なこととしては、職場に関わるのが3点挙げられた。まず、特段の「⑦変化がない」というものである。これは、自分の意識でも変化はないし、周りでも特段の変化は見られないというものである。「⑧低い認知度」は、認定司書が知られておらず、その説明に苦勞するというものである。次に、「⑨認定司書への低い評価」もあった。認定司書になっても給与や異動の面で現実的なメリットがない、特段の努力なしに認定されていると思われる、正規専任の職員があえて認定される必要はない、といった周囲の低い評価である。

3.4. 認定司書はどのような図書館職員か (RQ3)

認定司書はどのような図書館職員と認識されているか。ここでは大きく、自分自身に関わること、職場に関わること、職場外に関わることに分けることができた。自分自身に関わることとして、まず、「①一歩踏み出した人」は、決意を持った専門職であるということである。認定司書は、名簿に登載され、広く社会にそのことが知られる。このことを知った上で認定を受けている点で「一歩踏み出した人」と捉えられていた。次に、「②業務の言語化」は、自分の職務や課題を言語化し、説明できるということである。これは、認定の要件として論文執筆があることも関係している。

職場に関わることとして、「③図書館職務のジェネラリスト」は、認定司書は図書館に関わるさまざまな職務をこなせるというものである。認定司書はその経験から、専門的知識を頼られたり、職務の全体を見通したり、その順位付けをしたりすることができるとの発言が聞かれた。関連して、プレイングマネージャー的な役割をこなせるとの意見もあった。次に、「④図書館職員の育成」は、自分のことだけではなく、あとに続く人を育てることができるというものである。さらに、「⑤図書館の変革」は、自分の図書館を「プロデュース」「ブラッシュアップ」して変化させることができるということである。

職場外に関わることとして、「⑥人と人をつなげる」は、状況に応じて、図書館を超えて人と人をつなげる、または自らつながる、というものである。次に「⑦社会への意識」は、認定司書は、図書館外に意識を向けて、その社会的な意義や役割を積極的にPRしたり、社会貢献をする、というものである。

一方で、認定司書の能力については、否定的意見も聞かれた。それは、認定の要件として客観的な能力証明を求めていることから、実際にそうした能力を持つことは証明されていないとの意見である。また、認定司書だからといって特別な能力を持つわけではなく、日々の仕事を着実にこなすという点では、普通の職員と異なるところはないとの発言もあった。

3.5. 認定司書制度の課題 (RQ4)

認定司書制度の課題について、聞き取り調査では、日本図書館協会に対する要望と、制度自体の課題を尋ねたが、ここでは前者について整理する。結果、4つにまとめることができた。

まず、基本的なこととして、「①能力の明確化」がある。認定司書がどのような能力を持つかが不明確である、というものである。これは、認定要件が特定の技能、知識と結びついていないことも関係している。次に、「②認定要件の明確化」は、認定の要件が必ずしも分かりやすい形で情報提供されていない、というものである。例えば、必要な研修の量などについて、より分かりやすく明示してほしい、というものである。

「③低い認知度の改善」は、認定司書に関わる情報を日本図書館協会として積極的に情報発信することが必要、というものである。日本図書館協会の重点事業に位置づけられているにも関わらず、認知度向上への取り組みは不十分との発言が多く聞かれた。今後も安定して申請者を確保するためにも必要、との発言もあった。最後は、「④認定司書の活動支援」である。自己研鑽を積み経験豊富な司書を、日本図書館協会としてもっと活用する取り組みがあってもよい、というものである。そのことが、認定司書の「見える化」につながり、認定司書事業により影響を与える、との意見も聞かれた。

4. まとめ

本研究では、4つのRQを設定し検討してきた。本研究から明らかになったのは、以下のとおりである。RQ1の「申請した動機」としては、「条件の充足」「道具的活用」「キャリアの確認」「周囲の刺激」「専門職としての自覚」があった。

RQ2の「認定司書になることへの期待とその実際」としては、まず期待について、「認定司書のネットワーク」「認知度の向上」「明確なイメージの不在」があった。その実際については、肯定的なものとして「自信の確立」「自己研鑽の動機づけ」「専門職としての自覚」「現場熟知の証明」「指導時の説得力」「専門職への関心向上」が、否定的なものとして「変化がない」「低い認知度」「認定司書への低い評価」があった。

RQ3の「認定司書をどのような図書館職員として認識しているか」については「一歩踏み出した人」「業務の言語化」「図書館職務のジェネラリスト」「図書館職員の育成」「図書館の変革」「人と人をつなげる」「社会への貢献」があった。RQ4の「認定司書制度の課題」として「能力の明確化」「認定要件の明確化」「低い認知度の改善」「認定司書の活動支援」があった。

認定司書制度については、その歴史も浅く、これまでその実態が十分明らかにされてこなかった。今回の調査によって、認定司書の認識等を明らかにできたことは、一定の成果である。2015年に認定司書の意識を尋ねるアンケート調査が行われたが、今回

の調査では、そこでは十分明らかにされなかったことや、アンケートの回答をより深いレベルで理解する手がかりを得ることができた。こうした点は、改善を提言する上で重要な情報になると考えている。

本研究の課題は以下のとおりである。まず、ラベルの飽和にはまだ至っていないと考える。そのため、今後、さらに聞き取り調査を実施する必要がある。また、概念化についても、さらなる精緻化が必要である。

謝辞

調査にご協力いただいた方々に深く感謝いたします。なお、本研究は、2022年度学事振興資金(慶應義塾学事振興資金)の助成を受けたものです。

【注・引用文献】

- 1) 松本直樹 (2019). 図書館情報専門職認定制度の国際比較. 三田図書館・情報学会研究大会発表論文集, 53-56.
- 2) 認定司書事業委員会. 第13期(2023年度)認定司書を公表.
<http://www.jla.or.jp/committees/nintei/tabid/1012/Default.aspx>, (入手 2023-05-05).
- 3) 生涯学習審議会社会教育分科審議会 (1996). 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). 図書館雑誌, 90(6), 416-425.
- 4) 例えば大谷の文献。大谷康晴 (2006). 公共図書館職員の専門性向上と日本図書館協会. 図書館情報専門職のあり方とその養成. 日本図書館情報学会研究委員会編. 勉誠出版, 111-128.
- 5) 大谷康晴 (2022). 「専門性評価」制度の難しさ: 日本図書館協会認定司書制度における活動を通じて. 情報の科学と技術, 72(6), 198-203.
- 6) 呑海沙織 (2007). 英国の図書館情報学分野の専門職能力開発におけるポートフォリオ評価. 情報の科学と技術, 57(1), 34-45.
- 7) 糸賀雅児 (2012). 認定司書制度と司書の社会的責任. 図書館雑誌, 106(10), 696-699.
- 8) 糸賀雅児 (2015). 認定司書制度のこれまでとこれから. 図書館雑誌, 109(6), 361-363.
- 9) 日本図書館協会認定司書事業委員会 (2016). 「図書館司書のキャリアデザイン: 認定司書100人に聞きました!」アンケート調査結果および図書館総合展フォーラム報告. 図書館雑誌, 110(3), 162-164.