

日本の公共図書館における 図書館専門職制度の構築に関する一考察

大 城 善 盛

1. はじめに

『日本の図書館 2020』の中の公共図書館の職員の項を見ると、専任職員9,858人、兼任職員1,101人、非常勤職員10,061人、臨時職員6,972人、委託・派遣職員13,546人となっていて、非常勤職員や委託・派遣職員が異常に多い⁽¹⁾。また『図書館年鑑 2019』には、1998年に専任の司書有資格者（司書補も含めて）は8,017人であったが、2017年には兼任を含めても5,375人に減っている、と記している⁽²⁾。

日本図書館協会（以下、JLA）は上記のような状況を憂えて、2017年に「専門職制度検討委員会」を立ち上げ、2019年に検討結果の報告書を出している。その中で、「図書館職員の専門性」や「専門職としての図書館員のあり方」については十分な検討は出来なかった。非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度の在り方を検討した⁽³⁾、と記している。この報告書は、日本における「図書館専門職」の在り方や確立が如何に難しいかを示しているように思われる。同検討委員会がすべての図書館員を対象にするのではなく、公共図書館（公立図書館＋私立図書館）の職員にだけ絞っていたならば、図書館専門職制度、いわゆる司書職制度について何らかの結論が出たかも知れないと思われる。以下に、日本の公共図書館における図書館専門職制度の構築に関して考察を試みる。

図書館専門職（制度）には、「専門的職務（の分析）⇒ 養成 ⇒ 採用 ⇒ 研修」の流れ（側面）があると言えよう。その中で、養成が最も重要な要件であると推察する。それ故、次章でまず図書館専門職制度が確立していると言われているアメリカ合衆国（以下、アメリカ）における養成制度を考察する。

2. アメリカの図書館員養成の専門職化

2.1 『ウィリアムソン報告』

アメリカの図書館員養成の専門職化は、当時ニューヨーク公共図書館の経済・社会学分野の部長であったウィリアムソン (C. C. Williamson) が、カーネギー財団の委託を受けて調査を行い、1923年に公刊した『図書館サービスのための教育』(Training for Library Service : 通称、『ウィリアムソン報告』) が牽引車の役割を果たしたと言われている。

『ウィリアムソン報告』には、次のようなことが記されている⁽⁴⁾。

1) 図書館業務を分析すると、「専門職」(professional) と「事務職」(clerical) と呼ぶべき2種の職務が存在する。「事務職」は単純にビジネスの世界で使われている「事務職」(clerical) を意味しない。図書館の「事務職」は、サブ専門職 (sub-professional) と呼ぶことも可能である。

2) 図書館における専門職的な業務と事務職的な業務は、別々の一般教育と職業教育を必要とする。その意味で、図書館における「専門職」と「事務職」は特殊である。図書館現場では、その職務の相違は明確に理解されておらず、専門職的な業務を遂行している人も事務職的な業務を遂行している人もすべてライブラリアン (librarian) と呼ばれている。

3) 図書館サービスを効果的、かつ効率よく遂行するためには2種の教育が必要である。1つは専門職的な業務を遂行する人を養成するための教育で、4年制の大学教育を基盤に図書館学校 (学部) (library school) での1年間の大学院教育を必要とする。2つ目はサブ専門職的な業務を遂行する人を養成するための教育で、高校4年間の一般教育と短期間の図書館学教育を必要とする。

4) 優秀なライブラリアンに成るためには、もちろん図書館学を理解する必要がある。しかし、優れた一般教育を受けていないならば、いかに深い図書館学の教育を受けようと優秀なライブラリアンにはなれない。ライブラリアン養成において最も重要な部分は、外国語と外国文学、歴史、社会学、経済学、行政学、心理学、等の知識を授ける4年間の大学教育である。

5) 優秀なライブラリアンに成るためには、さらに主要な主題分野における文献や情報源について、平均的な大学生より多くの知識を持ち、その上2次文献も使いこなせなければならない。最高レベルの業務を遂行するためには、また特定の専門分野で優れるためには、図書館学校 (学部) での1年間の教育を受けた後、少なくとも1年間図書館で働き、その後に特別な専門教育を受ける必要がある。現場の図

書館の管理運営者は、専門職的な業務と事務職的な業務を区別する努力を怠っているように思われる。2種の業務の存在を認識している場合でも、事務職的な業務を遂行している人が経験を積むことによって専門職的な業務を遂行できるようになると信じている。例外的にそのようなことはあり得る。専門職と事務職の相違は経験の長さの相違であるという認識や理解の仕方が、図書館職の社会的な地位の低化と異常な程の給与の低さの要因になっている。

以上は要旨であるが、現代でも十分通用するような卓見である。ウィリアムソンは調査に際して、自分の図書館経験から「図書館職は専門職である」という認識、もしくは信念を持ち、その認識（信念）の下に調査を行っている。その「専門職」というのは、「知識基盤型専門職」(learned profession)を指している。彼は、知識基盤型専門職は大学における4年間の教養教育とその後の専門教育によって養成されるとし、当時の知識基盤型専門職の例として、医師、弁護士、教師、公認会計士、技術者、歯科医師、薬剤師、設計士等を挙げている。

図書館職はそれらの知識基盤型専門職と匹敵するくらいの専門職である、もしくはそのような専門職に成り得る、という認識（信念）を彼は持っていた。医師や弁護士のように生命、健康、財産に直接影響を及ぼす知識基盤型専門職の場合は、州の法律によってその資格が規定されているが、設計士や公認会計士のようにそうでない知識基盤型専門職の場合は、養成基準は通常専門職団体によって作成される、と彼は論じている⁽⁵⁾。

公認会計士の場合、州が資格を審査する委員会を設けているが、アメリカ会計士協会(American Institute of Accountants)の会員に成るためには協会が決めた資格を有していなければならない、しかし、ALA(American Library Association)や州の図書館協会の会員には関心があれば誰でも成ることができる。ALAや州レベルの図書館協会はアメリカ会計士協会と比べて専門職団体として不備があり、それ故に図書館界に養成基準がなく、養成基準を作る仕組みがないのも不思議ではない、と彼は論じている⁽⁶⁾。

しかし、アメリカ会計士協会と比べて専門職団体として不備がある、とウィリアムソンに指摘されたALAは、その後ウィリアムソンの推奨等もあり、1種、2種と区別を付けた認定基準(養成基準)を作成し、その認定基準によって審査し、ALAの機関誌*ALA Bulletin*に認定した図書館学校(学部)をリストし、広く社会に明らかにしている。専門職団体による認定(accreditation)は、高等教育のアメリカ型質保証の仕組みである。日本では主として文部科学省(以下、文科省)が認可するが、アメリカにおける専門職教育においては、専門職団体によって認定されているかどうか極めて重要である。

2.2 調査当時の図書館学教育（図書館員養成）

ウィリアムソンが調査した当時、16の機関がアメリカ図書館学校（学部）協会（Association of American Library Schools）を結成して、会員資格を審査していた。その中に5つの公共図書館も含まれていた。ウィリアムソンは、仲間内の審査では審査が甘くなると論じ、ALAの中に審査部署を設け、その部署が認定を行うべきである、という推奨案を出している。

2.3 1925年以降の図書館学教育（図書館員養成）

ウィリアムソンの推奨案は、ALA 教育部会の支持を得て理事会へ提唱された。そして同理事会に受け入れられ、1924年にALAの中に常置の図書館員養成委員会（Board of Education for Librarianship：BEL、後の名称は「認定委員会」（Committee on Accreditation））が設置された⁽⁷⁾。

BELは早くも1925年には、以下のような図書館学校（学部）最低基準（Minimum Standards for Library Schools）を作成した。

- 1) ジュニア学部課程図書館学校（学部）（Junior undergraduate library school）
（入学要件：高卒。教育：1年間の大学教育。卒業時：資格証の授与）
- 2) シニア学部課程図書館学校（学部）（Senior undergraduate library school）
（入学要件：高卒。教育：3年間の大学教育。卒業時：学士号の授与）
- 3) 大学院図書館学校（学部）（Graduate library school）
（入学要件：学士号。卒業時：図書館学の学士号）
- 4) 上級大学院図書館学校（学部）（Advanced graduate library school）
（入学要件：学士号。卒業時：修士号もしくは博士号の授与）

その基準に基づいて1926年に審査が行われた結果、8校がジュニア学部課程、2校がシニア学部課程、5校が大学院図書館学校（学部）に認定された。上級大学院図書館学校（学部）は0校であった。BELは8年後の1933年にはさらに基準を改訂し、以下のような図書館学校（学部）最低必要基準（Minimum Requirements for Library Schools）を作成した。

- 類型Ⅰ⇒入学要件：学士号。教育：少なくとも1年半以上の図書館学教育を要する
上級図書館学教育
- 類型Ⅱ⇒入学要件：学士号。教育：1年間だけの図書館学教育
- 類型Ⅲ⇒入学要件：学士号は不要。教育：1年間だけの図書館学教育

BEL は1951年に再度基準を改訂した。基準の名称は「認定基準」(Standards for Accreditation)であった。図書館学部への入学資格を4年制の大学卒とし、修了時に授与する学位を修士号とした。1951年の「認定基準」によって、ウィリアムソンの勧告事項である：「専門職ライブラリアンの養成は、最低でも4年制大学における広い一般教育と、図書館学部における少なくとも1年間の大学院教育が必要である」、が実現した。実に約25年の歳月を要したが、他の専門職の養成にも引けを取らない専門職教育となった、と言える。

3. 1960-70年代のアメリカの公共図書館の状況

以上、アメリカの図書館専門職員を養成する教育の変遷を見て来た。公共図書館の現場はどう受け止めただろうか。修士号保持者のみを図書館専門職員と認めただろうか。ノースカロライナ州を例に取って検討してみる。ALA が修士号保持者のみが図書館専門職員に値するとした年(1951年)から12年後の1963年における、ノースカロライナ州の公立図書館員資格委員会(North Carolina Public Library Certification Board)の要求する専門職員(ライブラリアン)の資格要件は次のようになっている⁽⁸⁾。(1)から3)のいずれかの要件を満たすもの。

1) ALA 認定の図書館学部からの大学院学位

2) ALA の認定を受けていないが、全米、もしくは地域⁽⁹⁾、もしくは州の認定を受けている大学からの図書館学の修士号を保持し、1年間の公共図書館での専門職的勤務の経験のある者

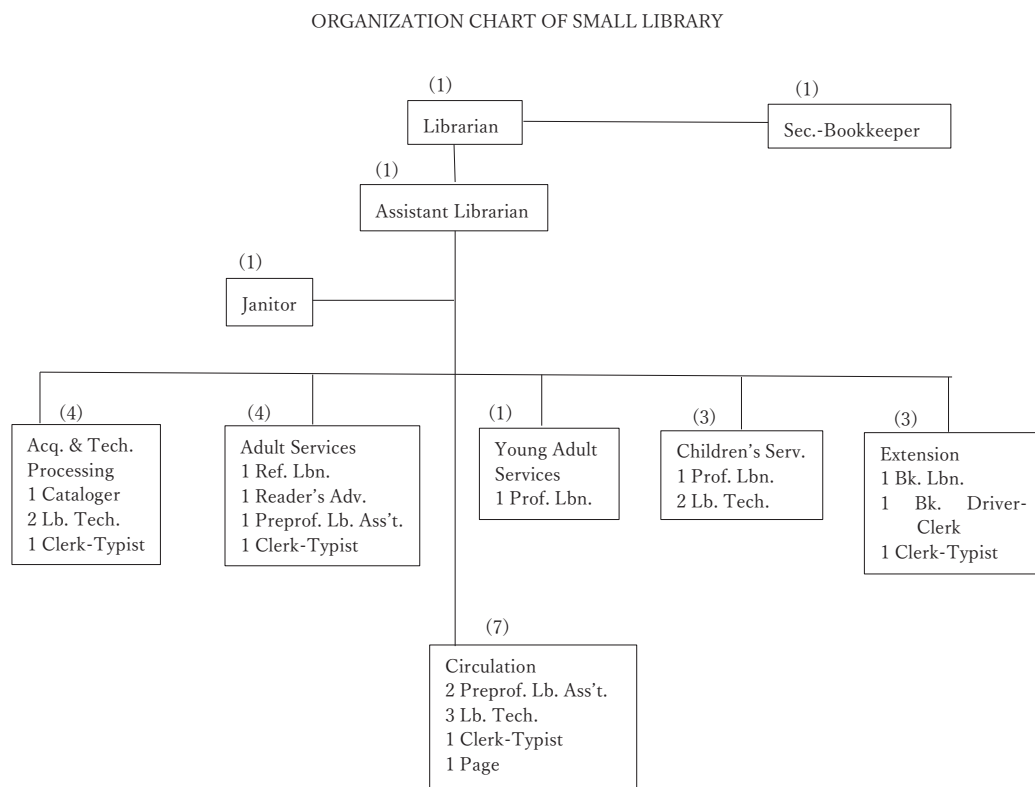
3) 全米、もしくは地域、もしくは州の認定を受けている大学からの図書館学副専攻での学士号を保持し、ALA 認定の図書館学部で15単位以上の大学院レベルの図書館学を履修し、2年間の公共図書館での専門職的勤務の経験のある者

また、ノースカロライナ州図書館協会(North Carolina Library Association)の中の公共図書館部会は、1970年に『ノースカロライナ州公共図書館職員マニュアル』⁽¹⁰⁾(以下、『職員マニュアル』)を作成している。表1は同『職員マニュアル』が推奨する職員構成の表である(10万人以上の地域は省略した)。なお、2万5千人以下の地域は同『職員マニュアル』には示されていないが、小さい地域は「システム」を組むことが推奨されていると推測される。

表1. 推奨する職員構成

奉仕人口 (人)	ライブラリアン (人)	他の職員 (人)	全職員 (人)
2万5千～5万	4～8	8～17	12～25
5万～7万5千	8～12	17～25	25～37
7万5千～10万	12～16	25～34	37～50

下の図1は、同『職員マニュアル』の中に記載されている、人口5万人を想定した地域に設立される小規模図書館の組織図である。表1と比較すると、その職員構成は理想形(高め)の職員構成を採用していると言える。



50,000 population
 8 Professional Librarians
 17 Nonprofessional staff
 1 Bookmobile

図1. 小規模図書館の組織図

日本的な視点から図1を見ると、第1の特徴はプロの図書館員は8人、ノンプロの職員は17人（清掃係を除くと16人）という構成を取っていて、プロ対ノンプロの比率が1対2になっていることである。第2の特徴は「閲覧サービス部」（カウンター業務部）にはプロの図書館員は配置されていないことである。第3の特徴は「読書案内」が「閲覧サービス部」から切り離されていることである。

なお、同マニュアルには、人口20万人を想定した地域に設立される大規模図書館の組織図も載っており、そこには35人のプロの図書館員が配置され、「閲覧サービス部」にも2人のプロの図書館員が配置されている。

図1を見ると、「閲覧サービス部」に2人のプリプロフェッショナル・ライブラリー・アシスタント (Preprof. Lib. Ass't : Preprofessional Library Assistant) の人が配置されている。同『職員マニュアル』によると、プリプロフェッショナル・ライブラリー・アシスタントとは4年制大学で学士号を取得し、18単位以上の図書館学を履修している人を指す。また、'Lib. Tech' の表示があるが、それは 'library technician' (ライブラリー・テクニシャン) の省略形で、「高卒で、図書館学（業務）の訓練を受けた人」、と同『職員マニュアル』に定義されている。

ライブラリー・テクニシャン (library technician) に関しては、アメリカ連邦政府労働統計局 (U. S. Bureau of Labor Statistics) 刊行の『職業展望ハンドブック：1970-71』 (*Occupational Outlook Handbook, 1970-71*) に、次のように記されている⁽¹¹⁾。

1968年現在、約100のライブラリー・テクニシャンのためのカレッジがあり、図書館技術 (library technology) 専攻の準学士号を授与している。カリキュラムは、通常1年間の教養科目と1年間の図書館関係の科目で構成されている。

図1はノースカロライナ州図書館協会の推奨する組織図であり、その組織図がノースカロライナ州もしくは全米的に、どのくらい当時の状況を反映していたか、をインターネットで調べてみた。その頃の文献としては、エッカード (H. Eckard) の『公共図書館の統計：1977-1978』 (*Statistics of Public Libraries, 1977-1978*) だけが見つかった⁽¹²⁾。(なお、その調査は悉皆調査ではない)。このエッカードの調査報告書に基づいて、1978年現在でのノースカロライナ州の公共図書館の職員構成を記したのが表2である。

表2. ノースカロライナ州の公共図書館の職員の構成 (1978年現在)

図書館名	総職員数 (専任換算。 清掃係や建物のメンテナ ンスの職員は除く)	プロの職員 (専任換算)			他の職員 (専任換算)
		学士号以下	学士号保持 者	大学院の学 位保持者	
Central N C Regional Lib.	30	4	9	8	9
Craven - P. - C. Regional Lib.	31	0	0	8	23
Cumberland County Public Lib.	53	7	9	13	24
Durham County Lib.	46	0	9	15	22
Forsyth County Public Lib.	76	0	6	20	50
Gaston County Public Lib.	60	0	0	14	45
Greensboro Public Lib.	88	0	5	21	62
Caslow County Public Lib.	16	0	1	3	12
North Western Regional Lib.	44	0	0	6	38
Pack Memorial Lib.	42	1	6	5	30
Public Lib. of Meckrenburg Co.	135	0	0	38	97
Sandhill Regional Lib. (N C)	42	6	2	7	27
Wake County Public Libraries	199	67	23	20	89

典拠：H. Eckard, *Statistics of Public Libraries, 1977-1978*. National Center of Educational Statistics, 1982.

この表2を、図1の「プロ対ノンプロの比率：1対2」を基準にして検討してみると、プロのライブラリアンの比率が高いのが6図書館、ノンプロの職員の比率が高いのが7図書館ある。ノンプロの職員の比率が高い7図書館は比較的小規模であり、図1はそれらの小規模図書館にもっと多くのプロのライブラリアンを雇用するよう勧告する意図を持つ組織図のようにも思われる。

エッカードの調査報告書に基づいて、職員が40～50人くらいの比較的小規模の全米の公共図書館の状況を調べてみた。その結果が表3である。(アラバマ州 (A) からオハイオ州 (O) までの40州からピックアップした。)

表3. アメリカの中小規模の公共図書館の職員の構成 (1978年現在)

図書館名	総職員数 (専任換算。 清掃係や建物のメンテナ ンスの職員は除く)	プロの職員 (専任換算)			他の職員 (専任換算)
		学士号以下	学士号保持 者	大学院の学 位保持者	
Wheeler Basin Regional Lib. (AL)	31	13	4	5	5
Butte County Lib. (Cal)	39	0	1	8	30
Monterey County Lib. (Cal)	35	0	4	8	23
Aurora Public Lib. (Col)	40	0	0	17	23

Pueblo Regional Lib. (Col)	26	0	0	10	16
Central Florida Regional Lib. (FL)	36	7	2	4	23
Northwest Regional Lib. (FL)	41	0	7	4	30
West Georgia Regional Lib. (GA)	35	4	17	3	11
Hammond Public Lib. (Ind)	52	10	7	10	25
Kansas City Public Lib. (Kans)	39	1	4	10	24
Lexington Public Lib. (Ken)	66	0	2	20	44
RapidesParish Lib. (Louis)	45	0	4	4	37
Washington County Free Lib. (Mar)	46	0	7	11	28
New Bedford Free Public Lib. (Mass)	38	0	0	6	32
Ann Arbor Public Lib. (Mich)	59	0	0	17	42
Anoka County Lib. (Min)	44	0	3	16	25
First Regional Lib. (Alab)	35	0	7	7	21
Jackson - George Regional Lib. (Alab)	34	14	6	5	9
Dantel Boone Regional Lib. (Misso)	30	0	0	10	20
Atlantic County Lib. (New J)	21	12	3	6	0
Camden Free Public Lib. (New J)	50	0	1	16	33
Trenton Free Public Lib. (New J)	52	1	5	16	25
Steele Memorial Lib. (N Y)	36	0	1	17	19
Central N C Regional Lib. (N C)	30	4	9	8	9
North Western Regional Lib. (N C)	44	0	0	6	38
Pack Memorial Lib. (N C)	42	1	6	5	30
Sandhill Regional Lib. (N C)	42	6	2	7	27
Clermont County Public Lib. (Ohio)	29	1	3	2	23
Lima Public Lib. (Ohio)	43	24	9	7	3
New wark Public Lib. (Ohio)	26	0	1	4	21
Richland County District Lib. (Ohio)	47	10	4	9	24
大規模図書館の場合					
Los Angeles Public Lib.	988	0	13	347	628
San Francisco Public Lib.	388	14	10	147	217
Chicago Public Lib.	1, 513	14	33	334	1, 132
Enock Pratt Free Library (Maryl)	412	0	52	139	222
Baltimore County Public Lib. (Maryl)	414	0	77	82	254
Boston Public Lib. (Mass)	500	1	25	135	339
Detroit Public Lib. (Mich)	468	0	0	223	245
New York Public Lib. (N Y)	1, 650	0	0	575	1, 085
Queens Borough Public Lib. (N Y)	2, 057	0	11	738	1, 308
Brooklyn Public Lib. (N Y)	871	0	19	292	560
Cleveland Public Lib. (Ohio)	486	6	56	178	246

典拠：H. Eckard, *Statistics of Public Libraries, 1977-1978*. National Center of Educational Statistics. 1982.

表3から、比較的小規模の図書館では、全米的にもプロ対ノンプロの比率がおよそ1対2になっていると言えそうである。表3には、参考までに大規模の図書館も表の後方にいくつか挙げた。それら大規模の図書館ではプロのライブラリアンの比率が高いようである。

当時のプロのライブラリアンとノンプロの職員との仕事(業務)の割り振りはどうなっていたであろうか。アメリカ連邦政府労働統計局が刊行している『職業展望ハンドブック』(*Occupational Outlook Handbook*)では、上記の『職業展望ハンドブック：1970-71』にはじめて「ライブラリー・テクニシャン」(Library Technicians)という項目が出て来る。その『ハンドブック』には次のように記されている⁽¹³⁾。

時々ライブラリー・アシスタント (library assistants) とも呼ばれる。パブリック・サービスとテクニカル・サービスを行う。図書館サービス、施設及び規則についての情報を提供する。また、カード目録や索引を使って、読者が本や他の資料を見つけるのを手伝う。標準的なレファレンス・ソースを使って簡単な質問に答える‘ready reference’を行うこともある。

以上、1960-70年代のアメリカの公共図書館、特に比較的小規模の公共図書館の状況を概観した。図1の組織図はアメリカの比較的小規模の公共図書館に関しては妥当な組織図のように思われる。1978年のエッカーズの調査報告書は、プロの職員を「学士号以下」(less than bachelor degree)、「学士号保持者」(bachelor degree)、「大学院の学位保持者」(graduate degree)に分けて調査している。それ故、1951年以前にプロの資格を取得した人には「学士号保持者」が結構居ただろうと推測されるが、各州が要求する公立図書館の専門職員の資格要件は、大体ノースカロライナ州のようなものであっただろうと推察される。

4. 日本の司書養成

『図書館年鑑 2021』を見ると、2019年現在、158の4年制大学と51の短期大学、合計209の大学が司書課程を開講しており⁽¹⁴⁾、また、「<http://sisyo-tosyo.net/>」によると毎年1万人近くの人が司書の資格を取得するようである⁽¹⁵⁾。そして、300人くらいが図書館に就職するようである⁽¹⁶⁾。図書館に就職できないのに、何故このように多くの司書課程があり、また、何故このように多くの大学生(一般人も含めてだが)が司書の資格を取得するのだろうか。

公共図書館員の養成に関しては、現在の図書館法に次のように記されている⁽¹⁷⁾。

(司書及び司書補)

第四条 図書館に置かれる専門的職員を司書及び司書補と称する。

- 2 司書は、図書館の専門的事務に従事する。
- 3 司書補は、司書の職務を助ける。

(司書及び司書補の資格)

第五条 次の各号のいずれかに該当する者は、司書となる資格を有する。

- 一 大学を卒業した者（専門職大学の前期課程を修了した者を含む。次号において同じ。）で大学において文部科学省令で定める図書館に関する科目を履修したものの
 - 二 大学又は高等専門学校を卒業した者で次条の規定による司書の講習を修了したものの
 - 三 次に掲げる職にあつた期間が通算して三年以上になる者で次条の規定による司書の講習を修了したものの
- イ 司書補の職
(以下、省略)

上記の条文で、「大学」には「短期大学」も含む。履修科目の変遷を見ると、1950年の「必修科目10科目（11単位）＋ 選択科目2科目以上（4単位以上）」から、1968年には「必修科目9科目（15単位）＋ 選択科目2科目（4単位）」へ、さらに1996年には「必修科目13科目（18単位）＋ 選択科目2科目（2単位）」、2012年に「必修科目11科目（22単位）＋ 選択科目2科目（2単位）」に変更され、現在に至っている。

上記の変遷をどう評価すべきだろうか。履修の基礎機関である短期大学を変更していないが故に、図書館専門職制度の確立という視点からは、科目の変更はそんなに大きな意義を有しているとは思われない。アメリカでは、基礎資格を1933年の短期大学レベルから1951年には大学院レベルに格上げしている。日本でもそろそろ司書養成を4年制大学へ格上げする必要があるように思われる。

短期大学でも司書の資格が取れるということで、社会や多くの自治体（特に人事権を握っている上層部の人たち）は、「司書職は専門職である」とか、「司書は専門的な知識を有している」、というような理解の仕方はしていないと推察される。2014年現在で、4年制大学への進学率が50%を超えているような状況下で⁽¹⁸⁾、基礎資格を短期大学に置く司書養成では専門職を養成しているとは言い難い。そのような状況が司書職制度の確立の妨げになっている大きな要因の1つであると推察される。また、現在の状況のまま4年制大学へ格上げしても、158の4年制大学での毎年の資格取得者は6～7千人は下らないと推測され、人事権を有する自治体の上層部の人たちの理解の仕方は変わらない

いだろうと推察される。

何故日本はそのような状況になっているかを考察すると、その要因の1つを「養成規制の緩やかさ」に求めることができる。司書課程を設置するには2人の専任が要るようであるが、その後はほとんど「規制」がないと聞く。そのような「緩やかさ」故に、多くの大学が学生集めのために、司書課程を設置していると推察される。図書館学の知識を深く、豊富に有し、なおかつ専門分野の異なる専任の教員が最低でも2～3人は必要であると推察されるが、そのような構想は現在の文科省に期待できないし、また、文科省は現在要求されている教員の「点検」さえ怠っているように思われる。因みに、『ウィリアムソン報告』は最低4人の専任教員が要る、と記している。

文科省の規制の緩やかさの要因に関して考察すると、文科省は司書養成についてはあまり関心を持っていないのではないかと推察される。教員養成に関しては、専修免許を設けたり、免許の更新制を設定したり、カリキュラムに変更（増加）を加えたりしている。免許の更新制に関しては、教員の現在の授業負担の観点から批判されたりしているが、教員の質を高めるという観点からは効果的である。

現在の司書養成の改善策の1つは、JLAが短期大学を抜きにした司書課程（履修科目も含めて）を検討し、文科省と交渉し、その検討結果を実現すべく努力することであろう。かつてJLAの図書館情報学教育部会が短期大学を抜きにした司書課程を検討しようとした際、短期大学の学長が「国が決めた規則を破るとは何事か」、と怒鳴り込んだ（怒鳴った）ようである。同教育部会はびびってしまい、その後はそのようなテーマに関しては議論していないと思われる。しかし、疑似専門職団体としてJLAは、アメリカの例などを参考にして、司書養成の改善策を考えて行く責務があると推察する。

文科省は2006年に『これからの図書館像』を作成している。『これからの図書館像』の作成に関わった人たちを中心に構成された「図書館に関する科目の在り方検討協力者会議」（以下、「在り方検討協力者会議」）により2009年に「司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について（報告）」が公表された。「在り方検討協力者会議」は最初28単位案を考えていた。JLAの教育部会の斡旋で集会を開催し、28単位案に対するコメントを求めた。24単位が上限だというコメントが返って来たようである。しかし、それ以前に、JLAは理事長名で文部科学大臣宛てに24単位が上限だという主旨の文書を出している⁽¹⁹⁾。

何故JLAの理事長はそのような文書を出したのか、を考察すると、短期大学の司書課程が念頭にあったと推察される。なお、「在り方検討協力者会議」における検討会議の席で、委員の一人が「司書の最低学歴要件を学士とする」ことを検討課題にするよう提案したところ、文科省から次回からは呼ばれなくなったようである⁽²⁰⁾。それらのことは何を意味するだろうか。文科省もJLAも司書課程から短期大学をはずす意図は全く

ないことを意味していると理解する。

「2.2章」で、ウィリアムソンは、当時16の機関がアメリカ図書館学校（学部）協会を結成して会員資格を審査していたが、仲間内の審査では審査が甘くなると論じ、ALAの中に審査部署を設け、その部署が認定を行うべきである、という推奨案を出していることを記した。そのアメリカの例を参考にすると、JLAが改善策を検討する際には（短期大学の司書課程の教員も含む）教育部会に任せるのではなく、司書養成の改善を目的とする特別の委員会を設置する必要があるように思われる。

私案としては、次のような2案を提唱する。

- 第1案： 1) 短期大学における司書課程を司書補の養成に変更
2) 4年制大学における司書課程を学部の専門課程（専攻や学科）に変更
3) 大学院で養成される司書を上級司書

- 第2案： 1) 短期大学における司書課程を司書補の養成に変更
2) 4年制大学における司書課程の科目を30単位以上に変更
3) 大学院で養成される司書を上級司書

上記の2案はアメリカの養成制度には及ばないが、日本の現状を考慮すると、第1案が精々実現可能性の高いレベルであると思われる。第1案が無理だというならば、第2案でも日本の現状では相当刷新的であり、人事権を有する自治体の上層部の人たちにも「司書の専門性」を説得するのに十分な刷新であると推察する。

なお、刷新にはカリキュラムのレベルアップが最低限必要であるが、専門職養成においては、教授陣の充実が極めて重要である。上記の試案では、大学教員として十分資格のある、少なくとも2～3人の（図書館学分野の中で）それぞれ専門の異なる教授陣を想定している。「大学教員として十分資格のある」の表現に違和感を持つ人が居るかも知れないが、現状は教授会に参加する資格を有しない専任が教えている司書課程を有する大学を複数知っているためである。

5. 図書館経営と日本の公共図書館長

図書館経営と日本の公共図書館長について考察する。館長職は、公共図書館の中で最も重要な職である。館長職は『公立図書館の任務と目標』においても重要視されている。高山氏は、司書課程用の教科書『図書館経営論』の中で、「図書館経営こそが図書館学の中心的課題である」、と記している⁽²¹⁾。また、アメリカの図書館情報学教育では、「図

書館経営論」(library management) はコア科目の1つになっている⁽²²⁾。「館長論」と「図書館経営論」とは異なるのでは?、と訝る人が居るかも知れないが、「図書館経営論」を「館長論」と言い換えても過言ではない。そして、日本で一番欠けているのが「図書館経営論」もしくは「館長論」であると理解する。上記の図1を見ると、組織図のトップに館長(Librarian)と副館長(Assistant Librarian)が位置している。「図書館経営論」はその2人の職務論と言っても過言ではない。部長職が設けられていたら、部長職も含むことになる。

図1にリストされている‘librarian’(プロの人)の職務を理論化したのが、もしくは理論化するのが図書館学の中核部分であると理解する。図書館学という学問は、図書館の社会的意義や機能、さらには図書館経営も含めた図書館業務を理論化するという、専門職のための学問である、と理解する。簡潔に言えば、図1の理論化が基本的な(公共)図書館学である、ということである。図1は50年前のものであり、現代ではその組織図に「デジタル・ライブラリアン」等も入るであろう。図1ではプロフェッショナル・ライブラリアン、プリプロフェッショナル・ライブラリー・アシスタント、ライブラリー・テクニシャン、と3層構造になっているが、日本の公共図書館での組織図を想定した場合、2層構造でも良いように思われる。

アメリカでは、「専門職のための学問」のことを、‘professional discipline’ と称している。日本語に訳すと「専門職的学問」ということになる。日本でも図書館学を「専門職的学問」、すなわち、「専門職のための学問」という理解の仕方をすべきであると推察する。そうすれば、司書職(図書館専門職)制度の構築が比較的鮮明になるであろう。アメリカでの図書館学の議論は、「専門職のための学問」であるので、「ライブラリアンは...」と「ライブラリアン」が主語になる場合が多い。日本では、「図書館は...」と「図書館」が主語になっている場合が多い。日本も「図書館」を主語にするのは止めて、「図書館専門員」を主語にして議論をし、論文を書くべきであると推察する。「図書館」を主語にする必要がある場合には、必ず「図書館専門員」もしくは「司書」を介在させるべきである。

館長職論に戻ると、『公立図書館の任務と目標』でも館長職は極めて重要視されていることは既述した。しかし、「館長職論」が十分には展開されていないためか、自治体の人事権を持つ上層部にその重要性が理解されず、『図書館年鑑 2021』によると司書有資格の館長は2,614市区町村立図書館の中で717人のみということである。司書有資格の館長を据えると、それだけ行政職員の管理職のポストが減るという理解の仕方を自治体の上層部はしているとも思われるが、それよりも図書館の管理運営は司書の資格を有していない人でも可能である、という考え方(理解の仕方)の方が強いだろうと推察される。

NPM (new public management : 新公共経営論) の影響を受けてと推測されるが、1996年から司書課程科目に「図書館経営論」が設置された。企業の経営論の中で論じられている PDCA サイクルが「図書館経営論」でも重要である。PDCA サイクルを簡単に説明すると、図2のようになる。

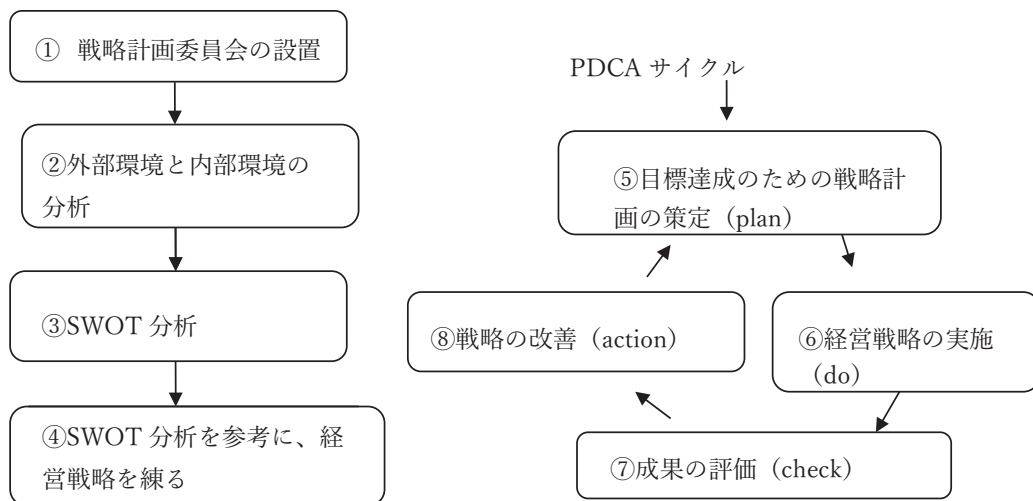


図2. 公共経営戦略マネジメント理論モデル
(典拠：奈良佳甫編『公共経営学入門』大阪大学, 2015, p.91.)

この PDCA サイクルにおいて、「サイクル」の概念も重要であるが、「図書館経営論」の視点からは「目標達成のための戦略計画の策定」が極めて重要である。何故ならば、図書館の管理運営の議論の中では、そのようなテーマは殆ど出て来ないからである。図書館長の役割として、PDCA サイクルを挙げるが、各部署でも PDCA サイクルは適用可能である。図書館長の場合、図書館活動全体に適用するという意味で、PDCA サイクルという考え方が特に重要になる。JLA の図書館政策特別委員会は、『公立図書館の任務と目標』で館長の重要性を指摘しながら、市区町村図書館の項では「カウンター業務」を重視し⁽²³⁾、同図書館政策特別委員会の『図書館評価のためのチェックリスト』の中では「貸出点数」を過度に重視している⁽²⁴⁾。

「貸出」というサービス概念及びその業務は1970年代、1980年代くらいまでは重要で、日本の公共図書館界がカウンター業務を重視したことも理解できる。しかし、貸出がある程度伸びた図書館では次の段階のサービスを考える必要がある。その1つとして、児童サービスがある。日本の児童サービスは他国が羨むほど素晴らしいようである。近年は、障害者サービスや高齢者サービスにも力を入れて来ている。普通の成人へのサービ

スとしては、「貸出サービス」以外にどんなサービスが考えられるだろうか。

JLA が1994年に刊行している『海外図書館員の専門職制度』の中の竹内愨氏の報告が参考になると思われる。竹内氏は、報告の中で、アメリカの住民が公共図書館に期待する役割を載せている。それは次のようなアンケート調査の結果である⁽²⁵⁾。(％は住民の期待率)。

- 1) すべての年齢層の人たちのための教育支援センター (88%)
- 2) 成人のための自己学習センター (85%)
- 3) 学齢前の子どもたちが、新しい発見や学習をするセンター (83%)
- 4) 学習者や研究者の研究センター (68%)
- 5) コミュニティの情報センター (66%)
- 6) コミュニティの企業の情報センター (55%)
- 7) 快適で静かな読書、思索、または仕事の場 (52%)
- 8) レクリエーションのための読書センター (51%)

以上の8項目を、日本でも公共図書館に対する期待(役割、機能)として位置づけたら如何だろう。そして、優先度をこの1)～8)のようにしたら如何だろう。公共図書館が住民のための図書館であると主張するならば、「住民の読書ニーズや情報源へのアクセスを保障する」、というような厳かな用語は使わずに、住民にも理解しやすい上記のような具体的な期待(役割)を示したら如何だろう。そして、図書館長はそれらの期待(役割)がどのくらい達成されたかを、PDCA サイクルの中で評価する、または評価する責任を負う、という具合に。

評価に関しては、活字文化議員連盟の文書「公共図書館の将来——“新しい公共”の実現をめざす」が次のように記している⁽²⁶⁾。

日本の公共図書館は長い間、図書貸出数(率)を評価指標の中心に置き、その他の業務は評価指標の対象にしない傾向にあった。(中略) 評価指標の事例として考えられるのは、図書の貸出状況はもとより(中略) 地域住民の抱える現代的課題に寄り添う適応力、専門職員の雇用形態や配置状況と育成計画、(中略) 図書館長の図書館運営ビジョンの構築力とその達成度(中略) などである。

このように、活字文化議員連盟も貸出冊数以外の評価法、「図書館長の図書館運営ビジョンの構築力とその達成度」、等の重要性を指摘している。

「評価法」としては、オンタリオ州に2016年の人口が35,000人の Bradford West

Gwillimbury という名称の小さな町があり、その公共図書館の評価法が参考になると思われる。同図書館は2019年に次のような利用者満足度調査を実施している⁽²⁷⁾。

調査項目1：平均して、年にどのくらいの頻度で図書館に行っているか。(該当する項目にマークする。以下、同様)

調査項目2：今以上に図書館を利用しようとする際に障害になっているのは何か。

調査項目3：次のサービスに対してどの程度満足しているか。

調査項目4：コレクションを多様性 (variety) と利用可能性 (availability) の観点からの評価。

調査項目5：図書館のプログラム (講座や行事) の評価。

調査項目6：プログラムや行事について、どのような方法で知ることになるか。

調査項目7：図書館職員の評価。

調査項目8：施設・設備についての満足度を教えてください。

調査項目9：将来的に可能なサービス。

調査項目10：貴方の年齢は？

(具体例)

調査項目3：次のサービスに対してどの程度満足しているか。(1) 最高に満足、2) 満足、3) まあまあ、4) 不満足、5) そのサービスは受けていない、のいずれかにマークする)

a) 座席、b) 学習スペース、c) 掲示、d) Eメールの連絡、e) 開館時間、f) コンピュータの指導時間、g) コンピュータの台数、h) 印刷やスキャンの機器、i) 予約、j) ソーシャル・メディア、k) webサイトの利用のしやすさ、l) wi-fiの利用のしやすさ

調査項目4：コレクションを多様性 (variety) と利用可能性 (availability) の観点からの評価。(1) 素晴らしい、2) 良い、3) まあまあ、4) 不満足、5) そのサービスは受けていない、のいずれかにマークする)

a) 成人向けの小説、b) オーディオ図書、c) A-V コレクション、d) 児童コレクション、e) 大活字コレクション、f) 地域資料、g) 雑誌、h) 他言語の資料、i) 新聞、h) ヤングアダルト・コレクション

調査項目7：図書館職員の評価。(1) 最高に満足、2) 満足、3) まあまあ、4) 不満足、5) 不明、のいずれかにマークする)

a) 質問に答える能力、b) 友好的になろうとする努力、c) 知識やコンピテンシー、d) プロフェッショナルリズム、e) 喜んで支援しようとする態度、f) 職員から支援を得るのに要する時間

上記のサーベイ(調査)は図書館のすべての分野の評価になっている。そのようなサーベイを館長職としてPDCAサイクルの中で2～3年毎くらいに実施したならば、竹内菘氏が紹介するアメリカの市民が公共図書館に期待する8つの期待の達成度も測ることが出来ると推察される。インターネット時代になっても、市民を主語にした、市民目線で記述する図書館の機能、市民目線の評価法を今後は考えて行く必要がある。上記のサーベイは図書館専門職とは関係ないように思われるかも知れないが、司書を図書館専門職として確立させるために、館長を中心に館を挙げて是非とも取り組むべき一種の業務である。

なお、館長の重要な職務として、予算の獲得交渉や必要な職員の確保等があるが、ここでは紙幅の関係で割愛した。

6. 日本の公共図書館の職員構成

「図書館専門職」の視点から、日本の公共図書館の職員構成について考察する。JLAは、2018年の「公立図書館の所管の在り方等に関する意見」の中で、専門性の確保の視点から「図書館職員は正規職員かつ司書有資格者とする」と記している⁽²⁸⁾。これは、図書館職員はすべて司書有資格者であるべきである、ということの意味している。また、上記の『専門職制度検討チーム報告』には、「日々、図書館現場でサービスに取り組んで課題を感じても、政策・予算に携わることはまずできない。カウンター業務で日々利用者と接し、その図書館利用を最も知ることのできる立場の職員でありながら、図書館政策に関われないという点が最も大きな問題である」、という記述がある⁽²⁹⁾。これは非常勤職員をカウンター業務に携わらせることに対する危惧の記述であり、これが示唆するところは司書の資格を持った職員がカウンター業務に携わるべきである、ということであろう。

カウンター業務の専門性はJLAだけでなく、日本の公共図書館界に広く普及していると推測される。しかし、京都市の図書館における個人的な利用体験を記すと、京都市図書館は自動貸出機を導入していて、その自動貸出機に10冊(一度に借りられる最大冊

数)の本と図書館カードを置くと、1分も待たずに貸出処理が終わってしまう。そのような状況下で、カウンター業務の専門性を取り上げるのはもう時代遅れの感がする。また、そのような状況下でカウンター業務での専門性を論じ続けていたならば、自治体の人事権を有する上層部に司書の専門性を納得させることはほとんど不可能であると推察する。司書職制度、すなわち図書館専門職制度も何時まで経っても確立できないであろう。

2000年に生涯学習審議会から『「公立図書館の設置及び運営上の望ましい基準について(報告)」について(送付)』が出ている。その報告には「参考資料」として、職員構成は、奉仕人口1万人未満は5(3)、1～3万人は8(4)、3～10万人は19(11)、10～30万人は53(25)、30万人以上は98(58)、という数字が出ている⁽³⁰⁾。カッコ内の数字は司書有資格者数である。図1を考慮すると、この参考資料は図書館専門職制度の構築という視点からは良い案であると言えよう。

同じ2000年に、JLAから「公共図書館の業務分析」⁽³¹⁾、図書館問題研究会(以下、図問研)からは「公共図書館用職務区分表2000年版(案)」⁽³²⁾が出ている。両文書とも閲覧業務の多くが非専門職的業務であると分析している。しかし、そのような理解の仕方は、その後、優勢を占めることはなかった。

図問研からは2011年に「公共図書館職務区分表」が出ている⁽³³⁾。その中に、「欧米流の厳密な職務分担ではなく、経験の重視による積み上げを基本とする」という記述がある。また、「初級司書」の職務として専門職的業務ではない「カウンター業務」を含め、とも記している。専門職である「初級司書」に専門職的業務でない「カウンター業務」を行わせるという記述は、自治体の上層部には通用しない(受け入れられない)と思われる。また、このような図問研の2011年型アプローチは、図書館専門職制度には「専門的職務(の分析)⇒養成⇒採用⇒研修」の流れ(側面)があるという、私の理解の仕方とも相容れない。

上記のJLAの「公共図書館の業務分析」には、「閲覧業務」の中に「読書案内」が含まれている。この「読書案内」は難解である。上記の図1には‘Reader’s Advisory Service’があり、それは‘Adult Services’に含まれていて、プロの専門職員が受け持つことになっている。『オンライン図書館情報学辞典』(*Online Dictionary for Library and Information Science*)によると、‘Reader’s Advisory Service’とは、「公共図書館において、利用者の読書ニーズに特化(専門化)した豊富な経験のあるプロのライブラリアンによって提供されるサービスである。そのプロのライブラリアンは利用者の過去の読書傾向についての知識をもとに、特定の書名や著者を推薦する」、と記している⁽³⁴⁾。他方、『図書館ハンドブック』には「読書案内」は、「貸出カウンターに隣接したカウンター、あるいは書架の間などで行われる、図書や雑誌などについての相

談に対応するサービスである。貸出部門で行われるレファレンスサービスという性質をもつ」と記されている⁽³⁵⁾。『図書館ハンドブック』の記述は、欧米流で言えば、‘Quick reference’ とか ‘Ready reference’ の部類に入るようなサービス内容である。上記の『職業展望ハンドブック：1970-71』には、そのようなサービスを「ライブラリー・アシスタント」とも呼ばれるライブラリー・テクニシャンが行うことがある、と記されている。

日本では多くの公共図書館でレファレンス・サービスが確立していないために、「読書案内」は貸出部門で行われているだけで、アメリカのようにいずれレファレンス・サービス部門に位置付けるべきサービスであると理解する。日本ではまだ欧米流のレファレンス・サービスは確立していないと言える。

レファレンス・サービスとは具体的にどのようなもので、レファレンス担当者にどのような知識や能力が要求されるかに関しては、オンタリオ州政府の公共図書館サービス部局が作成しているものが良い例になる。前川が *Journal of I-LISS Japan* に論稿「公共図書館の利用者サービス担当者に要求されるコンピテンシー（知識、能力、スキル）とは何か：オンタリオ州（カナダ）を事例として」を掲載しているが、その論稿の中で欧米で広く理解されているレファレンス・サービス及びレファレンス担当者に要求される知識や能力について詳しく紹介している⁽³⁶⁾。

7. 終わりに

以上、日本の公共図書館における図書館専門職制度の構築に関して考察を試みた。図書館専門制度と司書職制度との相違に関しては、大体同一であると理解する。司書職の専門職化の視点からは、自治体の図書館条例の中に司書の必置義務を記すことが最低条件である。しかし、それだけでは十分でないことが横浜市立図書館規則（2017年施行）の例から分かる。同規則は次のように記している⁽³⁷⁾。

第37条 図書館に館長並びに教育長が必要と認める専門的職員及び事務職員を置く。

2 課に課長、係に係長を置く。

3 図書館に担当部長、担当課長、課長補佐及び担当係長を置くことができる。

4 担当部長、課長、担当課長、課長補佐、係長及び担当係長は、事務職員をもって充てる。

上記の規則により、横浜市立図書館には「司書職」が設置されている。その上、その「司書職」は「職員Ⅰ」、「職員Ⅱ」、「職員Ⅲ」とレベル化までされている⁽³⁸⁾。すなわち、

「司書職制度が確立している」と言える。しかし、その規則によると管理職は事務職員であり、管理職になろうと思ったら、事務職に鞍替えしなければならない。

上記の図1では館長も副館長もプロのライブラリアンになっており、それらの組織図が図書館専門職制度の一例であり、図書館学とは図書館経営も含めた図書館業務を理論化するという、専門職のための学問であるという理解の仕方をしている、と記した。そのような理解の仕方では、横浜市立図書館の例は司書職制度ではあっても、図書館専門職制度ではない。JLAの「図書館職員はすべて司書であるべきである」という主張（理論）は、横浜市立図書館のような司書職制度になる危険性を孕んでいる。

最後に、次の言葉を付け加えておく。

日本の図書館界では「職員集団」という概念（考え方）が強くて、「司書集団」という概念（考え方）が弱い。「チームワーク」という観点から「職員集団」という概念（考え方）は重要であるが、図書館専門職を確立するためには「司書集団」という概念（考え方）が必須である。

注及び引用文献

- (1) 日本図書館協会編『日本の図書館 2020』日本図書館協会, 2020, p.99.
- (2) 日本図書館協会編『図書館年鑑 2019』日本図書館協会, 2019, p.16-17.
- (3) 日本図書館協会専門職制度検討委員会『専門職制度検討チーム報告 ～非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について～』2019.
(senmonshokuseido.pdf (jla.or.jp)).
- (4) C. C. Williamson, *The Williamson Reports of 1921 and 1923*. Scarecrow Pres, 1971.
この論稿はその1971年版に依拠している。p.124-25.
- (5) 上掲 注(4), p.[3]-6.
- (6) 上掲 注(4), p.[3]-6.
- (7) ウィリアムソンの推奨案も含めた詳細については、次の拙稿を参照：大城善盛『『ウィリアムソン報告（複）』（Williamson Reports = Training for Library Work + Training for Library Service）に関する考察』『花園大学文学部研究紀要』46号, p.89-131.
- (8) North Carolina Public Library Certification Board, *Regulation for Certification of Public Librarians, Revised, 1963*. 次の文献に含まれている。North Carolina Library Association, *North Carolina Public Library Personnel Manual*. 1970. <ED056735.pdf>.
- (9) 「地域からの認定」に関して補足説明すると、アメリカには各地域の高等教育機関を認定するための地域別高等教育機関認定協会が6ある。ここでは、主に6協会の1つである Southern Association of Colleges and Schools を指していると推察される。
- (10) North Carolina Library Association, *North Carolina Public Library Personnel Manual*. 1970. <ED056735.pdf>.
- (11) U. S. Bureau of Labor Statistics, *Occupational Outlook Handbook, 1970-71 Edition*. 1970. <ED044513.pdf>.
- (12) H. Eckard, *Statistics of Public Libraries, 1977-1978*. U. S. National Center for Educational Statistics. 1982.

- (13) 上掲 注(11).
- (14) 日本図書館協会編『図書館年鑑 2021』日本図書館協会, 2021, p.101.
- (15) 「図書館司書の資格と仕事」〈<http://sisyo-tosyo.net/category7/>〉.
- (16) 上掲 注(15).
- (17) 「図書館法」〈図書館法 | e-Gov 法令検索〉.
- (18) 「大学進学率、地域差が拡大」『朝日新聞』2014年10月15日号 (朝刊).
- (19) 日本図書館協会理事長塩見昇「図書館法改正に基づく司書養成の省令科目について」〈http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/tosho/shiryo/08080610/002.pdf〉.
- (20) これからの図書館の在り方検討協力者会議『司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について (要旨)』〈http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/fieldfile/2009/09/16/1243331_1.pdf〉. 根本彰「司書養成の歴史的課題を確認する」『日本図書館協会図書館学教育部会会報』82号 (2008), p.16-18. 〈<http://www.jla.or.jp/LinkClick.aspx?fileticket=7d1KCIuT%2f04%3d&tabid=376>〉.
- (21) 高山正也編;加藤修子ほか著『図書館経営論』改定版. 樹村房, 2002, p.iii.
- (22) 大城善盛, 山本貴子『21世紀の図書館職員の養成』日本評論社, 2016.
- (23) 日本図書館協会図書館政策特別委員会『公立図書館の任務と目標 解説』改訂版増補. 日本図書館協会, 2009.
- (24) 日本図書館協会図書館政策特別委員会『図書館評価のためのチェックリスト』改訂版, 日本図書館協会, 2004.
- (25) 竹内愨「アメリカの公立図書館と図書館員」所収: 日本図書館協会編『海外図書館員の専門職制度』日本図書館協会, 1994, p.21-32.
- (26) 活字文化議員連盟公共図書館プロジェクト「公共図書館の将来——“新しい公共”の実現をめざす (答申)」所収: 日本図書館協会編『図書館年鑑 2020』日本図書館協会, 2020, p.345-49.
- (27) Bradford West Gwillimbury Public Library, *BWG Public Library Patron Satisfaction Survey 2019*. (BWG Public Library Patron Satisfaction Survey 2019 (surveymonkey.com)).
- (28) 日本図書館協会「公立図書館の所管の在り方等に関する意見」2018. 〈日本図書館協会の見解・意見・要望 (jla.or.jp)〉.
- (29) 上掲 注(3).
- (30) 日本図書館協会, 「公立図書館の設置及び運営上の望ましい基準について (報告)」〈公立図書館の設置及び運営上の望ましい基準について (報告) (2000 [平成12] 年) 〉(daito.ac.jp).
- (31) 日本図書館協会専門性の確立を目指す研修事業検討ワーキンググループ『専門性の確立と強化を目指す研修事業検討ワーキンググループ (第2次) 報告書』〈<https://www.jla.or.jp/portals/0/html/kenshu/kenshuwg/index.html>〉.
- (32) 図書館問題研究会「公共図書館用職務区分表2000年版 (案)」〈<http://www.jca.apc.org/tomonken/syokumu.csv>〉.
- (33) 図書館問題研究会職員問題委員会「職務区分表に基づく職階制についての試案」『みんなの図書館』Jan. 2013, p.72-74.
- (34) J. M. Reitz, *Online Dictionary for Library and Information Science*. 〈products.abc-clio.com/ODLIS/odlis_about〉.
- (35) 日本図書館協会編『図書館ハンドブック』第6版補訂2版, 日本図書館協会, 2016, p.77.
- (36) 前川和子「公共図書館の利用者サービス担当者に要求されるコンピテンシー (知識、能力、ス

キル) とは何か: オンタリオ州 (カナダ) を事例として」 *Journal of FLISS Japan*. Vol.4, no.1, Sept. 2021, p.27-48.

(37) 「横浜市立図書館規則」〈横浜市立図書館規則 (yokohama.lg.jp)〉.

(38) 横浜市立図書館『司書職人材育成計画 (改訂版)』2019.
〈0002_20190816.pdf (yokohama.lg.jp)〉.

(この論稿は2022年6月5日に開催された日本図書館研究会の特別研究例会における講演原稿を再構成したものである。)

(おおしろ ぜんせい。2022年7月17日受理)