

図書館・情報学教育と国立図書館における職員研修

Library and Information Science Education in Japan and
Staff Training in National Libraries

丸山昭二郎

Maruyama Shôjirô

Résumé

Usually large libraries have staff training facilities for their own sake. These facilities are expected to be enhanced in the near future. Someone says a national library must have its own affiliate educational and research institute. But, because of its limited scale and nature, such an institute is never able to supersede library schools.

This paper discusses the essential nature of such training as usually offered to staff members of libraries, and tries to make clear in what points they differ from school education. Also, this paper suggests the needs for reinforcement of library education in Japan.

Every year, the National Diet Library recruits a very small number of library school graduates, so the majority of newly employed staff are non-library school graduates. As the library automation advances, the importance of strengthening staff training facilities should be more and more recognized. Especially in Japan such training facilities are needed, because the majority of recruited staff never move from one institution to another and stay on until their age of retirement.

In Japan, there was a Library Staff Training Institute located next to the former Imperial Library in Ueno, Tokyo. It was not an affiliate institution in substance but a library school.

Historically speaking, apprentice schools affiliated to large libraries have been superseded by library schools. This paper tries to make clear why it has been so and mentions the advantages of library school graduates as professionals over non-library school graduates.

The Library of Congress recruits outstanding library school graduates every year and provides them with 17 weeks intern program. As the Library of Congress does, libraries have to offer on-job training for their newly recruited library school graduates. It is because library schools teach their students theoretical aspects rather than practical ones, and the on-job training fills the gap between the two.

丸山昭二郎：国立国会図書館総務部企画教養課 課長補佐
Shojiro Maruyama; Assitant Chief, Planning and Training Section, Administrative Division, National Diet Library.

For the present in Japan, staff training courses are given at the University of Tokyo Library, Tokyo Metropolitan Central Library, Association of Private University Libraries, and National Diet Library.

In conclusion, the author stresses urgent needs for organized reinforcement of the staff training coordinated with library school education.

序

I 国立国会図書館の職員構成の現状と研修の必要性

II 図書館の内部研修と図書館学校卒業生

III 日本における現職者研修の現状

結語

序

大図書館には、自館内でその職員を研修する能力がある。国立国会図書館でも創立以来職員研修を行ってきた。^{1), 2)} 昭和34年には職員のインサービス・トレーニングに重点をおき、特に教養課が新設され、その組織規則で研修と図書館学研究室を所管することが定められた。

将来このような研修機能が研究機能を拡充し、付属の教育施設や研究施設にまで発展させるべきであるという意見をもっている人もある。

本論文では、このように大図書館、特に国立図書館においてその部内で研修機能や研究機能が充実した場合、図書館、情報学教育との関係がどうなるかという点に特に重点を置いて考察したい。

大図書館で行なう職員研修は、極論すれば図書館学校を不必要とするものであり、大学院程度の図書館・情報学教育を行なうことが自前で可能であるという仮定について、それが正しいかどうか、図書館学校で図書館・情報学教育をうけた卒業生と同質な教育を実際に行なうことができるかどうかを考えてみたい。

I. 国立国会図書館の職員構成の現状と研修の必要性

国立国会図書館の場合、特に職員研修の必要があり、今後一層充実させなくてはならない理由としては、以下のような点があげられる。

- 1) 図書館学校卒業生の採用がすくない。最近10年間の新規採用者中、図書館学専攻は4%、司書資格をもっているもの12%で、合計しても16%にすぎない。(国立国会図書館の職員採用方式の紹介については文献³⁾がある)。

- 2) 業務の機械化が推進されるにつれ、単純労働が減り、主題目録とか抄録のような高度な司書的、専門的知識を必要とする作業が多くなることが予想される。このような情勢に対応するには職員のレベルアップが必要である。

- 3) 日本の社会では、ある機関で雇用された職員は移動せず、採用されてから停年までそのままいることが多い。国立国会図書館の場合も、採用後10年以内に26%が退職するが、結婚とかその他の理由によるもので(うち女性は77%)、他の図書館に移ったもの、他の図書館から移ってきた人は殆んどないと言ってよいくらい少数である。採用後10年以上ではさらに定着率は高くなる。したがって、館内で研修を行ない、職員のレベルアップを図ることは絶対必要となる。

II. 図書館の内部研修と図書館学校卒業生

さきにあげた仮定について、日本の過去と現状、徒弟制が学校教育に取って代わられるようになったことの必然性、図書館・情報学教育の本質と図書館における on-job training が図書館学校の卒業生に対して必要となる理由を、実例をあげながら検討し、適切な結論を導き出したい。

A. 国立図書館と養成所 一過去の事例一

現在国立国会図書館の支部となっている上野図書館に隣接して、昭和40年まで文部省図書館職員養成所があった。この養成所の名称は創立以来次のように変っている。

大正11年 文部省図書館員教習所

大正14年 文部省図書館講習所 (昭和20年まで)

昭和20年 国立図書館付属図書館職員養成所

昭和25年 文部省図書館職員養成所

昭和40年 図書館短期大学付置文部省図書館職員養成所

最後の長い名が示しているように、現在は図書館短期大学となっていて、昭和50年には筑波に新図書館大学として開校することが予想されている。この養成所はかつての帝国図書館に付置されていたと考え得る可能性もあった。帝国図書館と同一構内にあり、大正12年からは帝国図書館長が教習生の募集およびその監督、講師の教授時間の配当に関する事務を文部省から依頼されて行っていた。^{4),5)}

昭和20年に国立図書館付属という名称に1年だけあったことがあるが、この養成所は本質的に図書館学校であって、大図書館付属の施設であったことは一度もない。

これは講師の顔ぶれ、授業科目からみてもはっきりしているし、学生も普通の学生(中卒以上)に加えて各種図書館からの委託生などがいて、帝国図書館自体が委託生を派遣したこともあるくらいである。

昭和40年まで学校になれなかった理由については、図書館側で卒業生を受け入れなかったことがある。“図書館界がこれほど議論し要望したにも係らず、その卒業生を採用することもなく、他の業務に追いやり、相変らず不適任な老朽者を以て図書館を充たし”⁵⁾と述べられている。この事情は昭和22年に国立図書館に付置されたとき、専任教官を置き入学資格を高等教育卒業まで引き上げたにもかかわらず、翌年国立国会図書館の創立により文部省に再び移管されたときに入学資格を下げざるを得なかった理由と全く同一であった。

この養成所は内容的には独立した図書館学校であっても、大図書館に隣接した利点は特記すべきである。授業においても、1週7時間は上野図書館で実習した時期がある。

B. 徒弟制から学校教育に

図書館員の養成は、歴史的に徒弟制から学校教育に移行している。その理由はいろいろあるが、京都府立図書館長でエール大学出身の湯浅吉郎氏が『図書館雑誌』明治40年10月号によせた「図書館員養成の必要」という論文の要約を引用すると“従来、わが国の図書館員の養成の方法は、徒弟的であり、年期奉公的であって、自然に任かせておく至極呑気な方法であった。即ち見習法によって経験を重ねるだけであった。その結果として、最も勤続年数の長いものが最も適当な図書館員であると認められていた。このために各図書館の事務の異なるに従

い、その経験も違っていたのが実情であったので、A館の図書館経験者が必ずしもB館の優秀なる図書館員といえないことがあったのである。

この経験による図書館員の養成法については次の3の弊害があげられていた。

- 1) 経験のみによって図書館員を養成するときは、各図書館の統一を欠き、管理上の不調和を生ずること。
- 2) 経験のみにたよるために、最も不都合なものも最も都合のよいこととと思っていることがなくはなかったこと。
- 3) 学理を知って経験を欠くものは、その経験を得るために時間のかかることがない。学理を知らないので、単に経験のみによる時は時間がかかり、経費を要することがないこと。”

以上のように述べている。⁵⁾

特にアメリカの場合、初期に大図書館に付置された職員養成所が大学の図書館学校に移行した理由のひとつとしては、卒業生に学位を与えることができなかった点が指摘されている。

また図書館学校が大学の学部となることによって、希望を得、一定の基準を維持することができ、教職と学生のいずれも広く人材を求めることができるようになった。

大図書館の部内で行なう研修活動では、予算などの制約から外部の講師を招くことはあまり自由にできず、館内から講師を起用することになる。これらの館内講師は教育の専門家でなく、かつ人選も限られた範囲で行なわれなくてはならなくなる。

C. 専門職としての図書館学校卒業生

個人的な体験だが、筆者自身が標準的な図書館学校の教育の効果に大変感心したことがあるのでここに記しておきたい。それは約20年前、ある新設大学で、シカゴから2年の任期で赴任した館長代行のもとで、図書館職員養成所の卒業生2名と、慶応の図書館学校卒業生2名、計5名の専門職が集まり、新図書館の運営を始めたときのことである。この図書館では洋書については標準的な当時のツール、すなわち分類はDC14版、件名は、Sears、目録規則はALAとLCの記述目録規則を使用することにしたのだが、三つの異なったソースから来た5人が何等の打合せも必要とせず、その日から仕事にとりかかることができたのである。

現在筆者は国立国会図書館で研修に関係しているの、慶応、東洋大、図書館短大などの実習生と意見を交

換し、彼等の感想を聞くような機会がある。特に国立国会図書館を実習や見学の対象に選んだグループということがあるが、全グループに共通することは国立図書館というものをよく把握していて、その上に立った問題意識をもっていることである。これと非常に対照的なのは、かなりむずかしい採用試験をパスしてはいつてくる新規採用職員で、彼等の志望理由には国立図書館というものを意識したものはあまりない。

簡単に結論を出してよいかどうか疑問があるが、図書館学校の卒業生は図書館界全体をつかみ、その中で国立図書館の位置というものについてはっきりとしたイメージを持つことができるようである。これは学校教育一般に共通な、広く万遍なく教えることによる効果かも知れない。図書分類法を例にとってみても、学校では歴史から始めて、すべての分類法について一応ふれると思うが、国立国会図書館で教えるときは、自館の分類法のことしか教えないというようなことが起こりがちである。

大図書館では、新規採用職員を1年か2年ごとに職場の配置を変えて万遍なく図書館全般の知識と技術を身につけさせることは不可能である。採用後係長クラスの中堅に任用される10年から15年前後の間に実務経験を得るとしても、最大限5つ前後の職場を変わることができるのだが、国立国会図書館では整理部だけでも係の数は16ある。しかも、そこで得る知識はある図書館にだけ特有なことである。

また図書館学校卒業生の場合においては、卒業後の同窓生や先生との人的なつながりがつづいていて、図書館界全体の動きを把握できるという利点も見のぞきできない。

図書館学校の卒業生でない場合、採用されてから外部の図書館人と活発に交流ができるようになるまでには相当時間がかかる。普通は係長クラスから図書館協会の委員会とか、各種研究団体、大会とか会合に出席し、また図書館学の講師として出講する機会があるが、入館後10年以降のことであり、かなり積極的でないとその機会にも恵まれないことになる。

したがって図書館界全体を見渡すことができるような視野を広げるチャンスはなかなかやってくるということになる。

D. 米国議会図書館(LC)の特別採用制度

1949年以來は図書館学校が推薦する優秀な卒業生を毎年10人前後インターン生として受け入れ、彼等に17週間前後のセミナーや実習を施している。インターン終了後

LC側とインターン生双方で意見が一致すれば彼等はLCの職員として採用され、幹部候補生として取扱われる。この制度は1972年まで special recruit program と呼ばれていたが、1973年からは Intern program と改称された。これは1970年以降、LCに在職している職員中で部局長の推薦する修士程度以上の学歴(図書館学専攻でなくてよい)のものも入れることになったからである。

過去にはインターン生を部局から部局に順々にまわして実習させる方法をとっていたが、1970年からはLCの活動を総括的にとらえたテーマ、たとえば「LCにおける逐次刊行物の取扱い」とか「LCにおけるレファレンス・サービス」のようなテーマの一連のセミナーを行なってから討議と実習を行ない、その後LCの館内とワシントン近辺の国立医学図書館(NLM)や国立農業図書館(NAL)政府印刷局とか国立文書館の見学などがなされている。

毎年10人前後の図書館学校卒業生が幹部候補生として採用され、すでに20年近い実績のもとでは200人前後の優秀な職員が採用されたことになる(LCの全職員数は約4000人)。初期に採用されたものはすでに幹部になっている。このような人材の層が厚いことはうらやましい限りである。1970年からすでに在職している職員中の優秀なものにも参加する機会を与えたことにより、新人の採用のみでなく、在職者の研修という機能もあわせもつことになった。

E. 図書館・情報学教育の本質と In-service training の必要性

図書館学校で行なう professional を育てる教育の目標について、Pittsburgh 大学の Lancour 教授は“プロフェッションの教育とは、社会的責任にこたえ得る人を養成することであり、図書館、情報科学の根本的なことを教えるのだということである。……だから卒業生が就職してすぐ役に立たなくても、それは当然である。学校では何故(Why)を教えたので、Howは仕事で覚えればよいのだという考えである。原則を教えるのだから、すぐ役に立たないかもしれない。しかし、自分達は未知のことがらに対処できる真のプロフェッションを教育しているのだから、10年、20年あとに我々の教育の効果がわかるのだという確信をもっている……”⁶⁾と述べている。

アメリカの大図書館では事実、図書館学校の卒業生に対し約半年の In-service training を施し、そのあと半

年の実績をみて1人前のカタログガーとして取扱うようにしている。

このように、図書館・情報学教育の本質から図書館では採用後に現場に適応させるためのIn-service trainingを一定期間行なう必要があるが、それは基礎的知識がある人を教育するのだから長期である必要はない。

III. 日本における現職者研修の現状

最近の数年間に、次にあげる大図書館や協会で現職者研修が活発に行なわれるようになった。そこで現在の日本における現職者研修の実状を概観するためにその概要を述べてみる。

A. 東京大学図書館情報学セミナー

東京大学では、国立大学図書館の中堅職員に対して養成、研修を行なう研究施設を設けるように予算要求をしていたが、昭和47年度に臨時事業費として約500万円が認められた。これによって国立大学図書館職員（係長クラスの現職者）に対し高度の図書館・情報学に関する知識と技術を習得させることを目的とし、1年を2期にわけ、各期（15週間）ごとに5名ずつを募集してセミナーを行なっている。

研修方法は、第1週に研修員の個別的な研究テーマと内容について聴取がなされ、具体的な研修方法についてオリエンテーションとガイダンスが行なわれる。第2週からは大体午前中に次のような研修が共通基本講義として行なわれる。

- 1) 研究方法論 (個別指導をふくむ)
- 2) 基礎理論 (基本文献講読も行なう)
- 3) 資料論 (情報資料の類型、範囲およびその特性、選択、利用法など)
- 4) 資料組織論 (情報資料の蓄積、分類検索システム、コンピュータ化など)
- 5) 管理、運営論

午後は個別指導にあてられていて、東京一円の各種機関・施設において個別の分化した主題について指導が行なわれる。場所も東大構内に限られていない。月次コロキウムを月1回行なって発表者、講師、研修員による討論を行ったり、専門文献を利用した個別研究主題を中心とした自主的な研究をすすめる、各期の最終週は講師の指導の下に自由研究を行ない、400字30枚程度のレポートを提出することになっている。

大体欧米の図書館学校の大学院3年課程ぐらいの程度に相当する内容ではないかと考えられる。東京大学の学

内から、図書館・情報学以外の分野の講師を、個々の研究員のテーマに応じて研修生と講師の1対1であっても依頼することができるという、大変恵まれた研修であり、東大という豊富な人材をバックにしていることは他の図書館では一寸まねのできない利点である。

文部省の大学学術局ではこれと別に、昭和44年以来、夏に大学図書館専門職員長期研修を行なっている。期間は4週間程度で140時間ぐらいの研修である。参加するのは国立大学の係長クラスの中堅職員で、30人程度のクラスを編成している。後期のレファレンス関係については専門別にグループわけした講義が行なわれ、最後にレポートを提出することになっている。

こちらは修士課程に相当する程度の内容であると考えられる。

B. 東京都立中央図書館の研修

昭和45年6月に行なわれた諮問にこたえ、昭和46年12月に東京都立日比谷図書館協議会は「東京都立中央図書館の専門職員の養成に関する答申」を提出した。また昭和47年度には126万円の研修予算がつき、現在は200万円程度に増額されている。

この答申の作成と実施案作成のための基礎資料とするため、公共図書館57館を対象にした「館内職員研修調査アンケート」が昭和45年12月に行なわれ、昭和47年6月には館内の司書職員121名を対象にした「専門研修についてのアンケート調査」がなされ、その結果は公表⁷⁾されている。

中央図書館の開館とともに研修体系も確定し、今後3年間に完全実施することを目標に研修が発足している。この専門研修は大体以下に示すように体系づけられている。

	入館からの年数	期 間	時間数
初級司書	1～4 年未満	3 年間	80 時間
中級司書	4～8 年	4 年間	200 時間
上級司書	8 年以上	4 年間	160 時間
管理司書	12 年以上		

答申では、管理司書には大学院博士課程の水準で6年間に前半で300時間の研修を行ない、後半で専門分野に関する研究を行ない、研究論文を作成発表するとなっている。

上級司書はアメリカの大学院3年課程と同程度、中級は大学院修士課程の水準とすることを前提にしている。

この研修体系中特に特色としてあげたいのは、自主研

修をとりあげ、館内研究グループによる自発的な研究活動を助成することで、テーマとしては、児童図書研究、図書館のコンピュータ化、図書館学関係文献の読書会などがあげられている。

C. 私立大学図書館協会の研修活動

私立大学図書館協会東地区の研究部に昭和47年度から研修分科会が設置され、研修活動が行なわれるようになった。第1年次は合同で行なわれ、月例8回、特別研修2回、夏期には3泊4日の研修会を行なっている。毎回参加者は50～80名程度である。

第2年次は整理技術と閲覧参考の2分科会にわけ、グループを編成して指導者を中心に高度な研修を行なうことにしている。

D. 国立国会図書館の研修

昭和47年度には、従来行なっていた3カ月間、110時間程度の司書研修を1カ月、60時間に圧縮した。そのかわり、今迄司書系の職員だけが受講していたのを、新規採用職員全員を対象とすることにした。すなわち新規採用職員後期研修とし、全員に最低の図書館常識を与えることを目的にカリキュラムの再編成をした。前の司書研修では普通の司書講習のように、目録法とか分類法という課目で構成されていたのを、「図書館資料の流れ」とか「目録のひき方」「逐次刊行物の取扱い」というような総合的、ユーザー・オリエンテッドな方向に編成がえしたが、これは効果があったようである。

従来の司書講習の内容を圧縮してしまったので、より高度な司書研修として専門研修を実施したが、その内容はまだはつきり固まっていない。

結 語

豊富な研修予算があれば、大学院、博士課程相当の研修も、図書館内部で行なうことは可能である。しかし、図書館界全体をみわたす広い視野をもち、各種図書館と

の連携を保つ上で必要な人間関係を有する人材は、やはり図書館学校の卒業生でなければ得られない。

現在日本で図書館・情報学教育が完べきであり質の高い卒業生を大量に送り出しているとは言い難い。しかし、図書館内部で行なう研修はLCの例のように、あくまで図書館学校卒業生を採用することを前提として体系づけられるのが原則である。

その前提にたつて、今後研修を充実すべき方策としては、次のようなものが考えられる。

- 1) 館内の専門研修の充実。
- 2) 館員を内地留学で大学院に派遣する。
- 3) 勤務時間中の研修については、定員の面で無制限に勤務時間中に実施することができないため、ナイト・スクールで希望者に専門・技術研修を施す(大図書館ではすでに述べたように、配置換えだけで十分な司書のトレーニングをまんべんなく授けることはできない)。
- 4) 図書館・情報学以外の学科についても、館員の知識を高める必要があるため、大学に夜間通学させてその学費を補助する。

- 1) 福井豊久. “国立国会図書館における職員研修一研修実施の概要と諸問題,” **図書館研究シリーズ**, no. 4, 1961, p. 107-54.
- 2) 高田雅美. “国立国会図書館の職員研修,” **現代の図書館**, vol. 9, 1971. 6, p. 112-7.
- 3) 小山隆司. “国立国会図書館における職員の待遇,” **現代の図書館**, vol. 9, 1971. 6, p. 103-11.
- 4) 上野図書館八十年略史. 東京, 1953. 170 p.
- 5) 図書館職員養成所 同窓会 三十年記念誌. 東京, 1953. p. 139.
- 6) 丸山昭二郎. “マルチ・ナットーアメリカ図書館界105日,” **現代の図書館**, vol. 9, 1971. 9, p. 141-8.
- 7) 石井紀子. “図書館職員の研修一調査結果より,” **ひびや**, no. 107, 1972. 10, p. 68-75.