

第4章

キャリアパスに合わせた研修モデル

第4章 キャリアパスに合わせた研修モデル

本章では、全公図が平成18(2006)年度に全国の公立図書館に対して行った「公立図書館における図書館職員の研修に関する実態調査」¹⁾や、本報告書の前章までの研究の結果を踏まえながら、公立図書館職員のキャリアパスの各段階に合わせた研修モデルを提案したい。

1 公立図書館職員のキャリアパス

これまで、公立図書館職員の研修についてキャリアパスの視点で論じられることはあまりなかった。国立国会図書館が提供する雑誌記事索引で検索しても、googleで検索しても、関係する論文はほとんどヒットしない。大学図書館職員のキャリアパスについて論じた記事が若干出てくる程度である。しかし、文部科学省が主宰する「これからの図書館の在り方検討協力者会議」の最近の議論の中には「何年目にはどのような研修を受講すべきであるという見取り図(キャリアパス)がないため、必要な研修を必要な時期に受けられない状況が生まれている。その見取り図に沿って司書が自分自身で研修を受講する環境を整えていくことが必要である。」といった指摘が出てきている²⁾。キャリアパスの視点で研修を考えることの必要性が認識されはじめているようである。

キャリアパス(career pass)は、「組織内において職種や能力に応じて昇進、出世できる職務経歴」³⁾、「労働者の能力や適正の観点から見た職歴。また、それを形成するための職種。」⁴⁾等と説明されている。本稿においては、後者の意味で公立図書館職員のキャリアパスを考えてみたい。

公立図書館の職員の場合、多様なキャリアパスが想定される。自治体に司書として雇用され図書館内でキャリアを重ねる者、自治体に行政職として雇用され数年間、或いはその以上の期間図書館業務に従事する者、司書資格を持ち自治体に非正規職員として雇用される者や自治体に委託された機関に雇用される者等、それぞれ異なっている。本稿では、主に自治体で司書として雇用されている正職員を中心に、キャリアパスに合わせた研修モデルを提案したい。研修は、正職員の受講を前提に開催されることが多いからである。非正規職員については、それに準じるものとして考えていただきたい。

2 研修モデルの提案

(1) 概要

キャリアパスに合わせた研修モデルを提案するに当たって、全公図の調査研究事業編集委員会では、当初キャリアの各段階をツリー構造で示したモデルを考えていた。しかし、前述したように正職員を前提にしてさえもキャリアパスのパターンが複数考えられるため、ツリー構造を断念し、職員の経験年数に応じておおまかに3種類に分けた図で表わすことにした。

大谷康晴は、日本図書館協会の認定制度に関する議論について述べる中で、図書館職員の実務経験と研修の関係を図で示している⁵⁾。上級司書になるまでの各段階で必要な研修について、実務経験を、新人(実務経験なし)・3年以上・7年以上・10年以上で区切っている。

「これからの図書館の在り方検討協力者会議」は、議論を進めるに当たって、「職員区分」「経験年数・研修のレベル」「開催主体別の研修区分」を定めている⁶⁾。経験年数・研修のレベルについては、「初任者・経験年数に応じた研修」「図書館サービス向上のための研修」「特定分野の専門性を高めるための研修」の3つに区分している。その他、職員区分については、「司書」「司書に準じる者(資格を取得しないで、司書業務に携わっている者)」「管理職」「非常勤(短期雇用のみ)」、開催主体別の研修区分について、「国レベル」「都道府県レベル」「市町村レベル・館内における研修」「その他」とし

経験年数	図書館職員として必要な研修	自治体職員全員が参加対象の研修
1年目 2年目 3年目 (新任・ 転任職員)	基本的な研修 基礎研修 著作権実務講習会 個人情報保護研修 等	新採用職員研修 政策形成研修 OA研修 IT研修 プレゼンテーション研修 等 階層別研修 特定課題研修 等 管理職研修等
3年以上 (中堅職員)	複数のテーマにわたる研修 ①経験年数3年以上 図書館地区別研修 中堅職員ステップアップ研修(1) ②経験年数7年以上 図書館司書専門研修 中堅職員ステップアップ研修(2) 等	
10年以上 (ベテラン・ 館長 管理職)	図書館経営に関する研修 新任図書館長研修 図書館経営を主題とした個別研修 等	

図 4.1 公立図書館職員の研修モデル

ている。

以上を踏まえ、本稿では研修の対象を「3年未満」、「3年以上」、「10年以上」の3種類に区分することにした。

研修モデル(図 4.1 参照)では、職員の経験年数に応じて対象を「3年未満(新任・転任職員)」「3年以上(中堅職員)」「10年以上(ベテラン・館長・管理職)」の3種類に区分している。「3年未満」には、新たに採用された職員と行政の他の部門から図書館に異動した職員を含んでいる。「3年以上」は、図書館業務の経験が3年から10年の職員の、中堅職員を指している。「10年以上」は、図書館の専門的業務を行うベテラン職員、館長等の管理職職員を指している。

受講すべき研修は、「図書館職員として必要な研修」と「自治体職員全員が参加対象の研修」に分かれている。公立図書館の職員には図書館職員として必要な研修を受講する必要があるが、地方自治体の職員でもあるため、行政機関の一員としての知識や技術も求められている。そのため「自治体職員全員が参加対象の研修」も必要とされる。「自治体職員全員が参加対象の研修」には、新採用職員研修や管理職研修、昇格する度に参加が義務付けられている「階層別研修」と、政策形成研修やOA研修、特定課題研修などその他の研修がある。

(2) 3年未満(新任・転任職員)

「3年未満(新任・転任職員)」が対象の研修のうち、「図書館職員として必要な研修」は、新採用、或いは他部署から異動した職員が参加すべき研修である。近年、自治体に司書として新採用される職員の数は多くないが、他部署から図書館に異動する職員は多い。新任・転任職員対象の研修は、他の経験年数別の研修の中で、最も需要があり、重要な研修だと位置づけられている。

新任・転任職員には、司書資格を持つ者と持たない者がいるため、別々に研修が行われることが望ましいが、実際は同じ研修に、両方が参加していることが多い。新任・転任職員対象の研修は、都道府県立図書館や各都道府県の協会（協議会）により、開催される例が多い。平成 18（2006）年度の全公図の調査によれば、都道府県立図書館が平成 17（2005）年度に開催した研修の主催者側が設定した参加資格で、最も多かったのが「経験問わず」であったが（367 件、75.4%）、次に多かったのは「新任・転任職員」対象の研修（49 件、10.1%）であった⁷⁾。新任・転任職員対象の研修が 49 件開催されたことは、全国の 47 都道府県で年に 1 回以上の新任・転任職員対象の研修が開催されたことを示している。

「3 年未満（新任・転任職員）」が対象の「図書館職員として必要な研修」は、「基本的な研修」と「専門的な研修」に分かれている。「基本的な研修」には、公立図書館や業務に関する基礎的な知識に関する研修や、図書館サービスを行うに当たって必要な著作権や個人情報保護に関する研修がある。「専門的な研修」には、図書館業務と直結するレファレンス・サービスや児童サービスに関する研修がある。

「自治体職員全員が参加対象の研修」の新任職員対象の研修には、階層別研修として「新採用職員研修」があり、その他の研修として政策形成研修や OA 研修、プレゼンテーション等の研修がある。

（3）3 年以上（中堅職員）

公立図書館の勤務が 3 年以上の職員が参加すべき研修を「3 年以上（中堅職員）」に区分した。新採用の職員が少なく、自治体の他の部局から異動し、3～5 年間図書館業務に携わる職員が多い現状を考えると、3 年以上を中堅とすることが妥当だと考えたからである。文部科学省が主催する地区別研修の参加資格は、公共図書館勤務経験が 3 年以上としており、日本図書館協会が主催する中堅職員ステップアップ研修(1)の受講資格も実務経験 3 年以上となっている。

「中堅職員以上の研修」は新任・転任職員対象の研修と同じく、「図書館職員として必要な研修」と「自治体職員全員が参加対象の研修」に分かれている。「図書館職員として必要な研修」は、更に「複数のテーマにわたる研修」と「専門的な研修」に分かれている。

「図書館職員として必要な研修」には、主に国単位で行われる「複数のテーマにわたる研修」と主に都道府県単位で行われる「専門的な研修」がある。「複数のテーマにわたる研修」は、図書館の業務に関わる複数の講義が組み合わされたもので、通常数日間連続して行われる。「複数のテーマにわたる研修」は経験年数により更に 3 年以上（①）と 7 年以上（②）の 2 種類に分けた。①の経験年数が 3 年以上の職員が対象の研修には、文部科学省が主催し全国 7 ブロックごとに行われる「図書館地区別研修」や日本図書館協会が主催する「中堅職員ステップアップ研修(1)」、②の経験年数が 7 年以上の職員が対象の研修には、文部科学省等が主催する「図書館司書専門研修」や「中堅職員ステップアップ研修(2)」などがある。これらの研修は、東京以外の図書館職員にとっては県外の研修への参加となる。平成 18（2006）年度の全公図の調査によれば、市区立・町村立図書館職員の県外の研修への参加者は研修参加者全体の 1 割以下である⁸⁾。つまり、文部科学省や日本図書館協会が中堅職員対象の研修を開催している研修に、公立図書館の大多数を占める市町村立図書館職員が、あまり参加していないといえるだろう。

経験年数 3 年以上の職員を対象とする研修は、都道府県単位の研修の場合、複数のテーマにわたる研修ではなく、例えばレファレンス・サービスや児童サービスなど、主題ごとの専門的な研修として行われることが多い。「専門的な研修」には、法律・ビジネス・歴史等より高度なレファレンス・サー

ビスに対応した研修やビジネス支援や法律情報といった課題解決型のサービスに関する研修などがある。これらは主に各都道府県の県立図書館や県協会（協議会）が主催し、都道府県単位で開催されるもので、多くの図書館職員に参加の機会がある。「専門的な研修」は、中堅職員だけでなく、ベテラン職員の受講も想定されている。

「自治体職員全員が参加対象の研修」には、昇格した後に必修となる階層別研修と、特定課題別研修などがある。共に自治体職員としてキャリアアップしていく過程で、各段階ごとに必要とされる知識やスキルを身に付けるためのものである。図書館も自治体の組織の一部である以上、受講する必要があるだろう。

(4) 10年以上（ベテラン・館長・管理職）

経験年数が10年以上である職員は、図書館の専門的業務を担当するベテラン職員と、館長や管理職職員に分けられる。

ア 館長や管理職である職員

館長や管理職職員に対する研修には、「図書館職員として必要な研修」と「自治体職員全員が参加対象の研修」がある。「図書館職員として必要な研修」は、「図書館経営に関する研修」と「専門的な研修」に分かれている。「図書館経営に関する研修」は図書館行政や関係法規など、図書館を運営する上で必要な図書館経営論的な研修である。代表的な研修として、文部科学省主催の「新任図書館長研修」がある。この研修は、自治体の他部署から異動してきた館長であっても図書館経営に必要な知識が系統的・体系的に得られるように組み立てられている。その他に、主に都道府県単位で行われる図書館経営を主題とした個別の研修がある。

「自治体職員全員が参加対象の研修」として、階層別研修の1つである管理職研修がある。

イ 専門的業務を担当するベテラン職員

中堅以上の職員には、管理職ではない立場で、長い期間図書館の専門的業務に携わる職員も多い。館長や管理職を対象とした研修は一定程度用意されているが、専門的業務を長く行う職員に対する研修はあまり見られない。ベテラン職員がその専門的を高めようとする場合、個人の努力で研修を選択し受講することが求められる。主に都道府県単位で行われる「専門的研修」の他に、極めようとする専門的業務に必要な研修、例えば国立国会図書館が行っているレファレンス研修や日本古典籍講習会（国文学研究資料館との共催）、日本図書館協会が行っている児童図書館員養成講座などに参加することが必要だろう。また、いくつかの大学で開設されている現職者のための大学院で学ぶという方法もある。

(5) 非正規職員・受託先職員の研修

現在、公立図書館の現場には非常勤職員や業務の委託先である企業やNPO法人等に雇用された職員が多く勤務している。これらの非正規職員に対する研修の環境は、正規職員に比べて良いとはいえないが、市町村立図書館職員の研修で最も参加者が多い都道府県単位の研修の場合、ほとんどの研修は非正規職員の参加も可となっている⁹⁾。参加させる図書館に意志があれば、主催者側の多くは受け入れる体制を整えている。

非正規職員は、新任・転任職員対象の研修を受講することが多いが、複数の図書館の業務を経験し

た職員の場合は、中堅職員対象の研修を受講することもある。ただし、図書館が非正規職員を県外の研修に派遣する例はあまりないようである。

指定管理者が館長業務など管理的業務も含めて受託する場合、経営的な業務を行う人材が必要になる。現在は、直営の公立図書館において正規職員の経験を積んだ人に頼っている状況があるが、今後は受託企業・法人などが育てていく必要性が出てくるだろう。

3 まとめ

欧米においては、学部卒業後実務や大学院等での研究を重ねながらレファレンス・ライブラリアンやロー・ライブラリアン、カタログラーとなり専門性を深めていくというキャリアパスもある。しかし、日本においては公立図書館にあって専門性を深めていくことは難しい。司書として採用される職員が少ないこと、定期的に館内・館外に異動する例が多いことがその理由である。そうした中で、専門性を深めていくためには、個人がそれぞれのキャリアパスを認識し、自分に必要な研修を自ら選択していく必要がある。それぞれが、キャリアパスに合わせた研修を体系的に受講していくことが必要である。

研修へは、主に図書館という組織が派遣することになる。受講を希望しても、参加を決めるのは図書館であり、必ずしも個人の希望がかなうわけではない。これも体系的に研修を受けることのできない理由の一つである。このような状況の中で研修を提供する側に求められるのは、多様な研修を用意すること、柔軟性を持って運営すること、非正規職員へも配慮することである。さまざまな立場の職員にとって参加しやすく、有用な研修が求められている。

本章では、主に司書として採用された正規職員を中心とした、キャリアパスに合わせた研修モデルを提案した。公立図書館には、現在司書として採用された正規職員、司書資格を持たない正規職員、司書資格を持つ非正規職員、司書資格を持たない非正規職員があり、正規職員であっても管理職となる職員と専門的業務を担っていく職員がいる。このような多様な身分・立場の職員が受講することのできる、きめ細かい研修モデルの構築が今後の課題となるだろう。

注

1) 調査の内容は、下記の報告書にまとめられている。

全国公共図書館協議会『公立図書館における図書館職員の研修に関する実態調査報告書 2006年度（平成18年度）』全国公共図書館協議会，2007，60p.

また、HP上でも公開されている。

<http://www.library.metro.tokyo.jp/15/15h2006.html> [2008年1月23日アクセス]

2) 「これからの図書館の在り方検討協力者会議」（第10回）議事要旨

http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/tosho/yousi/07101508.htm [2008年1月6日アクセス]

3) 日本語アナリスト研究会『カタカナ用語がわかる事典』二期出版，1991，p. 57.

4) 三省堂編修所編『コンサイスカタカナ語辞典 第3版』三省堂，2005，p. 276.

5) 大谷康晴「日本における公共図書館職員の認定制度とその課題：図書館職員の研修と処遇」『現代の図書館』Vol. 43, No. 1, 2005, p. 28.

6) 「これからの図書館の在り方検討協力者会議」における議論の整理、検討の視点（第10回配布資

料 資料 1)

http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/tosho/shiryo/07101507/001.htm [2008 年 1 月 6 日アクセス]

- 7) 全国公共図書館協議会『公立図書館における図書館職員の研修に関する実態調査報告書 2006 年度 (平成 18 年度)』全国公共図書館協議会, 2007, p. 9.
- 8) 前掲 5), p. 25.
- 9) 前掲 5), p. 8.

表 1.3 「主催者が設定した参加資格」の中で、都道府県立図書館が参加資格が「正職員のみ」となっているのは、主催した全 487 研修のうち 33 (6.8%) である。