

第5章

まとめと提言

研修機会の保証と研修内容の高度化にむけて

第5章 まとめと提言：研修機会の保証と研修内容の高度化にむけて

1 研修をめぐる諸問題

平成18(2008)年度に実施した調査の結果として、研修をめぐる諸問題が明らかになった。

(1) 研修機会が均等に保証されているわけではない

都道府県レベルでの研修の実施は100%となり、研修の空白地域は解消した。少なくとも「研修が全く実施されていないので研修に参加できない」という状況は全国的になくなったわけだが、図書館職員が皆等しく研修の機会を持っている訳ではない。地理的な条件等に起因する研修機会の格差については以前から指摘されてきたものの、未だに解消には至っていない。

(2) 研修ニーズを満たすという点では問題が残っている

市区町村、都道府県レベルの研修の実施率は向上したが、図書館職員のニーズに適合した研修の開催が実現している訳ではない。開催されている研修の3/4は勤務年数などを参加条件にしていなが、それによって研修参加の柔軟性は確保される一方、講義レベル等の点で焦点がしぼられない研修となり、特に中級以上の参加者にとっては必ずしもニーズを満たすものにならない可能性も高い。また、公共図書館における職員体制についての構造的な問題から、自治体単位で見ただけでは中堅以上の職員の減少があり、都道府県などを単位とした中級以上の研修は集合型で行おうとする限り、一部を除き開催が難しくなっている。

(3) 研修時間の短縮化など研修参加機会は縮小する傾向にある

図書館の開館時間の延長などに伴う交代勤務制度の導入などによって、職員が研修に参加する時間を確保することが難しくなっており、比較的恵まれていると思われる都道府県立図書館においてさえも、外部の研修に派遣している職員の延べ人数は以前より減少している。また、研修を実施する市区町村の割合は増えたが、研修時間は半日以下のものが増えており、1回あたりの時間数は少なくなる傾向にある。

(4) 実施体制にも問題がある

地域における図書館職員向けの研修の拠点となるのは都道府県立図書館であると考えられるが、研修実施の問題点として、予算の減少のみならず、講師選定の難しさやテーマ設定の難しさを挙げている。市区町村図書館も含めて、研修の企画立案に関するノウハウが広く共有されている訳ではなく、質の高い研修を実施していくための研修実施体制ができていない。

(5) 研修テーマの重複がみられる

「同じような内容の研修があちこちで開催されている」という問題が指摘されている。たとえ図書館職員のための研修が量的に増大したとしても、テーマあるいはレベルの面での多様性が確保されなければ、(2)でも指摘したニーズとの不一致という問題は一向に解消されない。

2 研修機会の保証にむけて

上記のような問題をふまえ、公立図書館界全体として、以下のような課題に取り組む必要がある

る。

(1) 研修の制度化／法制化の必要性

よく知られているように、社会教育法においては社会教育主事の研修についての規定があるものの図書館法にはその規定がない。中央教育審議会答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について」（平成20(2008)年2月19日）において「多様化、高度化する人々の学習ニーズや地域における課題に対応し、専門的な知識・技能の習得と資質の向上を図るために、司書及び司書補の研修の充実は重要である。（中略）任命権者のほか、文部科学大臣及び都道府県が司書及び司書補の研修を行うよう努める旨の規定を新たに法令上設けることが考えられる」と言及されたことは、公共図書館職員の研修を推進していく上で大きな力となろう。今国会に上程された図書館法改正案第7条において（公共）図書館職員の研修が努力義務として規定されることを積極的に支持すべきである。

(2) 研修機会の不均衡の克服

上に挙げた研修に係る問題点のいくつかは、わが国で行われる研修の多くが参加者が一堂に会して実施する集合型研修のスタイルをとっていることと関わっている。集合型研修では、参加者の職務上の都合よりも主催者側の都合が優先でスケジュールが決まり、ある特定の時間に研修の開催場所に出向く以外に参加する方法はない。講師とインタラクティブな関係を持ち、受講者相互で意見交換ができるなど集合型研修の利点はもちろんあるが、図書館員にとって必要な研修をすべて集合型で実施するのでは、多様な環境に置かれている多くの図書館職員の研修の機会を保証することにはならない。

ア 自習環境の創出：e-learningの可能性の追求

必ずしも集合型にしなくてもよい研修については、これまでも指摘されているように、e-learningの環境を用いた遠隔学習プログラムを提供する等、受講生の都合に合わせて、勤務地や自宅で受講できる環境を創出する必要がある。e-learningの環境・システムについてはすでにさまざまなものが存在している。

e-learningの事例としては、東京都立中央図書館による「ビジネスレファレンス通信講座～Eメールを活用したビジネス情報講座」や国立国会図書館の遠隔研修を挙げることができる。前者は、Eメール配信とハイパーリンク機能の特性を活かしたもので、来館研修に参加できない場合でも、広い層のさまざまな図書館職員が参加できる先進的な研修形態であり、ビジネスレファレンスという魅力的なテーマに演習問題を交えて学習意欲を高めるとともに、受講者の学習ペースに対応できることから、今後の可能性や発展性を含め、注目されている。¹⁾ また、国立国会図書館の遠隔研修は、各種図書館の職員を対象に、図書館及び図書館情報学に関する研修で、研修受講のための時間的・空間的・予算的制約を緩和し、図書館職員が、いつでも、誰でも、どこからでも、研修を受けることができることを目指したシステムとなっている。インターネットを通じて、受講者が、自分の予定に合わせて好きな時間に学習することができ、また、研修会場に行くことなくインターネットに接続されたパソコンのある場所であればどこでも学習できるので、効率的に学習できるとしている。²⁾

近年大学の講義を”YouTube”で公開する試みがなされていることからわかるように、インタ

インターネット上のさまざまなルーツを使ってe-learningのためのコンテンツを簡単に流通させることができる。エル・ネットもインターネットをベースとしたものに移行する予定であり、早急に研修に役に立つコンテンツ作りに着手すべきである。しかしながら、これを重複して作成することは無駄な投資であり、「国、都道府県、図書館関係団体等それぞれ実施されている研修の有機的連携を図り、体系的・計画的に研修体制の整備を図っていくことが必要」（中央教育審議会答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について」（平成20(2008)年2月19日)）である。特に、都道府県単位の集合型研修では開催が困難になっている中級以上の研修の効果的な実施に向けて、早急な取り組みが求められる。

イ 研修マニュアルの作成、研修教材のパッケージ化

市区町村レベルにおける研修の実施率において改善が見られるとはいえ、研修が行われていない自治体も多く存在する。また、研修の企画自体を負担に感じる意見も見られることから、当面の措置として、研修マニュアルによって研修の実施を一定程度までルーチン化し、研修の主催を容易にすることをめざした（本報告書第3章）。それと同時に、様々な研修のために様々な図書館で作成された教材を、テキスト、電子ファイルのプレゼンテーション、演習問題、模範解答をまとめてパッケージ化し、多くの図書館で共有化することを考慮すべきである。

(3) 積極的な研修参加へのインセンティブの必要性

ア キャリアパスモデルの構築と研修の体系化

図書館職員を研修に派遣する側、また研修を受講する側のいずれにもキャリアの中でその図書館職員（自分自身）が置かれている位置を理解し、どのような研修が必要なのかを認識すること、また図書館職員自身が自己研鑽の意識を高めるためにもキャリアパスモデルは必要である。本報告書の第4章においては、キャリアパスの一つのモデルを提案している。今後、このモデルを基礎に、よりよいモデルの形成に向けて議論を深めることが望まれる。また、このキャリアパスに合わせて、研修の体系化を図り、特に研修を主催する国、都道府県、図書館関係団体が、それぞれ、どのような研修を行うべきかを十分認識し、不要な重複を生じさせないようにすべきである。

イ 研修への参加を認証する制度の創設

さまざまな研修に参加して自らのスキルアップを図り、それによって優れた実践を行っている図書館職員を認証することによって、図書館職員自身の自己研鑽に向けたインセンティブとする必要がある。日本図書館協会が検討を進めている上級司書認定制度の早期の実現ができない場合は、日本医学図書館協会が行っているような認定制度を公共図書館関係団体が独自に創設するなどすべきである。なお認証のためには、研修履歴の管理が必要となるが、そのためにも研修を修了したことの証明書などの発行が強く求められる。

3 研修の高度化

(1) モデルカリキュラムの開発

司書講習においては、科目ごとに教えられるべき内容が決められているが、研修においては、そのような枠組みは全くない。たとえ研修の体系化が図られたとしても、それぞれの研修の内容については各主催者にゆだねられることになろう。キャリアパスにあわせて実施される研修、例

えば、初任者研修などについては、モデルカリキュラムを開発し、標準的な研修を実施できるようにした上で、研修参加を認証すべきである。本報告書第1章で言及した「複数のテーマにわたる研修」の内容例や第2章の様々な事例が今後の参考の検討の基礎となるだろう。

(2) 研修担当者、講師養成のための研修の必要性

今後研修実施の強化を図るためには、研修実施体制の強化が肝要である。研修企画者に対する研修を行う一方、図書館職員自身が研修講師として優れた講習を実施できるようにするためのスキルを身につけることができるように、講師養成のための研修の実施なども考慮すべきである。

注

- 1) 日本システム開発研究所『図書館職員の資格取得及び研修に関する調査研究報告書：現職者の司書資格取得に関する実態調査：司書・図書館職員研修の実践事例集』東京，日本システム開発研究所，2007，229p. 引用箇所は p. 165-170.
- 2) 国立国会図書館ホームページ 遠隔研修ポータル
<https://tlms-p.ndl.go.jp/library/html/about.html>