

# 専門図書館員のための認定資格制度設立に向けて (1) ：小委員会設置とアンケート調査結果

## 運営委員会認定資格検討小委員会

長谷川昭子 (日本大学文理学部(非常勤)) 青柳 英治 (明治大学文学部)

鈴木 良雄 (専門図書館協議会事務局長) 村井 友子 (日本貿易振興機構アジア経済研究所図書館)

### 1. はじめに

専門図書館協議会(以下、専図協)では2013年10月、運営委員会の下に認定資格検討小委員会(以下、小委員会)を発足させ、専門情報機関で働く者(以下、専門図書館員)のための認定資格制度について検討を開始した。ここで言う認定資格制度とは、研修や自己啓発によって、専門図書館員に必要な知識・技術を向上させた者を専図協が認定し、資格を付与する制度である。

検討に先立ち、小委員会では制度構築の参考とするため、アンケート調査を実施した。今回、小委員会設置までの経緯とアンケート調査の結果を報告する。なお、本記事はシリーズ化し、小委員会で検討した内容を順次報告していく予定である。

### 2. 認定資格制度検討の経緯

#### 2.1 専門図書館員を取り巻く現状

初めに、専門図書館員を取り巻く現状について整理しておく。

専門図書館には一部を除いて設置に法的根拠はなく、専門図書館員のための法律上の資格は存在しない。法律に基づく資格がない状況下で、大学等の司書養成課程において、専門図書館員の教育を行うことは容易ではない。大学等での養成は、これまで一部において一定期間行われてきたが、多くの大学等では継続的に行われなかった<sup>1)</sup>。

一方、図書館とその関連分野では、1980年代後半から、様々な認定資格制度が検討されてきた。資格認定の方法には、検定試験によるものとポイント制によるものがある。前者には、1985年から情報科学技術協会が実施するデータベース検索技術者認定試験(現 情報検索能力試験)、後者には、2003年に日本医学図書館協会が設立したヘルスサイエンス情報専門員認定資格、および2010年

に日本図書館協会が設立した認定司書制度がある。これらは現職者のための資格制度で、現在も継続されている。

しかし、これらの資格は、認定分野や申請要件が限定されているため、専門図書館員全体を対象とする資格制度とはなっていない。

このように専門図書館員は大学等での養成が困難で、また専門図書館員全体を対象とし、どの分野の専門図書館員でも目標にできる認定資格は存在しない。つまり、専門図書館員にとって必要とされる知識・技術に基づき、何をどう学ばよいかという学習領域の整理は十分なされていない。

近年、専門図書館を取り巻く状況は、情報通信技術の進展をはじめとして大きく変化している。専門図書館員は、そうした状況に適応していくために、リカレント教育の一環として研修等の受講や自己啓発によって、新たに知識・技術を習得することが求められている。新たに知識・技術を習得した者には、自らの市場価値を高めるため、また、継続学習のモチベーションを上げるため、学習の成果を公正に評価するシステムが必要となる。こうした評価システムが専門図書館界にも導入されると、これまでの既存の資格制度の不足分を補い、個々人の自己研鑽とキャリア形成に資することが可能になる。さらに、個々人の能力を客観的に提示できることで、それを親機関に知らせることも可能になる。以上のことから、認定資格制度は、多くの専門図書館員にとって能力向上につながる制度であるということができよう。

#### 2.2 これまでの専門図書館協議会の取り組み

専図協が認定資格制度について検討するのは今回が初めてではない。専図協はかつて、2000年前

後に情報管理専門職(仮称)資格検定試験制度を検討した経緯がある。しかし同制度は、2005年の総会で検討の中止が決定されている。実現しなかった理由として、資格取得を促進する教育制度が不十分だったこと、また、検定試験制度はポイント制と異なって多大な経費を必要とするが、当時の専図協に検定試験制度を実施できるだけの財政基盤がなかったことなどが挙げられる<sup>2)</sup>。

専図協の研修事業は、専門図書館員の能力向上と親機関の振興を目的に行われてきた。研修委員会では、これまで研修制度の体系化を図ること、および時代のニーズに即したプログラムを立案することを課題としてきた<sup>3)</sup>。専図協では2011年度より組織の一元化を進めているが、この過程で各地区協議会の研修内容の把握ができるようになり、現在では、研修事業の体系化を考えられる素地が出てきている。

運営委員会では、研修プログラムと認定資格制度を一体のものとして捉え、専門図書館員に必要な知識・技術に基づき、学習領域を明らかにした上で、研修プログラムとの連携を図ることができれば、認定資格の付与が可能になると考えた。専図協は認定資格制度を構築することによって、わが国の図書館界での存在感を高めることにもつながる。以上の状況から、認定資格制度を鋭意検討するために小委員会が設置され、2014年2月の臨時総会において一元化以降の新事業の一つとして承認された。

### 3. アンケート調査の結果

#### 3.1 調査の概要

調査の目的は、専門図書館員のための認定資格制度に関する意識を把握し、今後、認定資格制度を検討して行く際の参考資料とすることである。

調査対象は、①2013年度図書館総合展のフォーラムの参加者307人と、②専図協の会員410人(機関)の計717人である。フォーラムは、『『専門図書館』利用してありますか? : 図書館員でも意外と知らない?! その魅力・実力』(図書館総合展運営委員会主催)、および「専門図書館のファンドレイジン

グ」(専図協主催)の二つである。

調査方法は、①はフォーラム時にアンケート用紙を配布し、記入後回収した。②は『専門図書館』No.262(2013年11月号)にアンケート用紙を折り込み発送し、記入後FAXにて回収した。②の機関会員には個人の立場で回答してもらった。

調査時期は、①は2013年10月31日、②は2013年11月25日～12月13日である。

回収数は合計で175人であった。うち回答項目に不備が多かった9人は集計から除いた。有効回収数は166人である(有効回収率23.2%)。

### 3.2 全体集計

#### 3.2.1 回答者の雇用形態

表1は回答者の雇用形態を示したものである。回答者の半数以上は正規雇用者である。非正規雇用者の内訳では、「業務委託」が多く、「その他」では契約が多い。

表1 回答者の雇用形態

雇用形態	人	%
正規雇用	95	57.2
非正規雇用	68	41.0
パート・アルバイト	8	4.8
派遣	7	4.2
業務委託	16	9.7
嘱託	7	4.2
その他	14	8.4
未選択	16	9.7
無回答	3	1.8
合計	166	100.0

#### 3.2.2 認定資格制度の必要性

「必要である」が136人(81.9%)、「必要でない」が30人(18.1%)で、多くの人は必要と認識している。以下は、「必要である」と答えた136人についての集計結果である。

### 3.2.3 認定資格のメリット

表2は認定資格のメリット(2つまで選択)を示したものである。「自己啓発を行うにあたっての目標・励みとなる」(61.0%)、「所属機関における人事評価の際、自分の専門性をアピールする材料となる」(50.0%)が多い。「その他」では、「就職転職時に有利」「履歴書でアピールできる」という意見が見られた。

表2 認定資格のメリット(2つまで選択)

メリット	人	%
自己啓発の目標	83	61.0
自己アピール	68	50.0
機関アピール	57	41.9
専門図書館界の活性化	37	27.2
その他	9	6.6
全 体	136	100.0

### 3.2.4 望ましい認定資格制度の実施方法

表3は回答者が望ましいと考える認定資格制度の実施方法を示したものである。「単位修得制」(45.7%)がもっとも多い。当初、予想していた「ポイント制」(17.6%)は少なく、「試験制」(25.7%)を下回っている。

この要因の一つには、「ポイント制」と「単位修得制」の設問の違いが回答者に十分に伝わらなかった可能性が考えられる。設問ではポイント制を「一定のポイントに達した人から申請を受け、専図協で審査の上、合格した者が公的に認定される」と説明している。一方、単位修得制では「あらかじめ単位数が決められた指定の研修などをいくつか受講し、その単位修得を条件として、すべての単位を修得後に認定される」としている。2つの説明文に使用されている「単位」と「ポイント」は、類似のものと捉えられなくもない。そのため、単位修得制の説明文で使われている「単位」を「ポイント」に置き換え、「あらかじめポイント数が決められた指定の研修などをいくつか受講し、そのポイントの修得を条件として認定され

る」とも読み替えることができる。小委員会では、大学等の司書課程での単位付与の方法を想定していたが、回答者がそのように受け取ったかどうかは明らかではなく、読み替えて回答した人も多かったのではないかと推察される。

「その他」では、「ポイント制」と「試験制」、筆記、面接、レファレンスの実技など、複数の方法を組み合わせて認定する方法が挙げられている。

表3 望ましい認定資格制度の実施方法

実施方法	人	%
単位修得制	62	45.7
試験制	35	25.7
ポイント制	24	17.6
その他	11	8.1
無回答	4	2.9
合 計	136	100.0

### 3.2.5 既知の他の認定資格制度

表4は回答者の知っている他の認定資格制度を示したものである。日本図書館協会の「認定司書制度」(55.1%)、大学図書館支援機構の「大学図書館業務実務能力認定試験」(30.9%)が多い。日本医学図書館協会の「ヘルスサイエンス情報専門員認定資格制度」(12.5%)は、予想したよりも認知度が低い。

表4 既知の他の認定資格制度(複数回答)

知っている他制度	人	%
認定司書	75	55.1
大学図書館業務実務能力	42	30.9
ヘルスサイエンス情報専門員	17	12.5
図書・学術情報系専門員	10	7.4
その他	5	3.7
全 体	136	100.0

### 3.2.6 認定資格制度の手続きの意思

表5は認定を受けるための手続きの意思を示したものである。「手続きする」(14.0%)と「検討する」(46.3%)を合わせると60.3%に及び、6割以上の回答者が認定資格制度への申請を前向きに捉えていることが分かる。一方、「手続きをしない」は8.1%と少ない。「わからない」(26.5%)と回答した者の興味・関心をいかに引き付けられるかが今後の課題となろう。

表5 認定資格制度の手続きの意思

手続き意思	人	%
手続きする	19	14.0
検討する	63	46.3
手続きしない	11	8.1
わからない	36	26.5
無回答	7	5.1
合計	136	100.0

### 3.3 雇用形態別集計

以下、正規雇用・非正規雇用別に集計を行った。

認定資格制度の必要性に関しては、正規雇用者、非正規雇用者ともに、8割超が「必要である」と回答しており差はない。以下は雇用形態について「無回答」の3人を除いて集計した結果である。

#### 3.3.1 認定資格のメリット

表6は雇用形態別に見た認定資格のメリット(2つまで選択)を示したものである。「自己啓発を行うにあたっての目標や励みになる」と回答した者が正規・非正規雇用者ともにもっとも多く、6割前後を占める。「所属機関での人事評価時の自己アピールの材料になる」と回答した正規雇用者は41.6%、非正規雇用者は58.9%で、非正規雇用者の方が17.3ポイント高い。「組織の上層部や上司に対し、専門情報機関の有用性や存在意義をアピールするための材料になる」と回答した正規雇用者は45.5%、非正規雇用者は39.3%で、正規雇用者の方が6.2ポイント高かった。正規雇用者

は組織に対する評価ツールとして、非正規雇用者は自分に対する評価ツールとなることを期待していると考えられる。

表6 雇用形態別認定資格制度のメリット(2つまで選択)

メリット	正規雇用		非正規雇用	
	人	%	人	%
自己啓発の目標	49	63.6	33	58.9
自己アピール	32	41.6	33	58.9
機関アピール	35	45.5	22	39.3
専門図書館界の活性化	21	27.3	14	25.0
その他	6	7.8	3	5.4
合計	77	100.0	56	100.0

#### 3.3.2 望ましい認定資格制度の実施方法

表7は雇用形態別に見た望ましい認定資格制度の実施方法を示したものである。正規雇用者では41.6%が、非正規雇用者では50.0%が「単位修得制」を挙げ、もっとも多い。正規雇用では以下「ポイント制」「試験制」「その他」と続く。一方、非正規雇用では二番目に「試験制」が多く、「ポイント制」と「その他」は少ない。

設問ではポイント制の対象として、「図書館関連の研修の受講・講師歴、資格取得の状況など」を挙げ、それにポイントを付与するとしている。非正規雇用者が講師を務めることは現実的にきわめて少ないと考えられるため、「あらかじめ単位

表7 雇用形態別望ましい認定資格制度の実施方法

実施方法	正規雇用		非正規雇用	
	人	%	人	%
単位修得制	32	41.5	28	50.0
試験制	18	23.4	17	30.4
ポイント制	19	24.7	4	7.1
その他	7	9.1	4	7.1
無回答	1	1.3	3	5.4
合計	77	100.0	56	100.0



数が決められた指定の研修」の受講と単位修得を条件とした「単位修得制」を選択したのではないかと推察される。

### 3.3.3 既知の他の認定資格制度

表8は雇用形態別に見た既知の他の認定資格制度を示したものである。正規・非正規雇用者とも「認定司書」を挙げた者がもっとも多いが、正規雇用者(66.2%)の方が非正規雇用者(41.1%)より25.1ポイントも高い。逆に「大学図書館業務実務能力認定試験」と回答した正規雇用者は27.3%、非正規雇用者は37.5%で、非正規雇用者の方が10.2ポイント高かった。「大学図書館業務実務能力認定試験」を実施している大学図書館支援機構では、業務委託の職員を対象に目録業務に関する講習会を行っている。そのため、同試験は非正規雇用者に比較的好く認知されていると理解できる。

「その他」では、デジタルアーキビスト認定資格、情報検索能力試験、図書館情報学検定試験が挙げられていた。

表8 雇用形態別既知の他の認定資格制度(複数回答)

知っている他制度	正規雇用		非正規雇用	
	人	%	人	%
認定司書	51	66.2	23	41.1
大学図書館業務実務能力	21	27.3	21	37.5
ヘルスサイエンス情報専門員	12	15.6	5	8.9
図書・学術情報系専門員	7	9.1	2	3.6
その他	3	3.9	2	3.6
全体	77	100.0	56	100.0

### 3.3.4 認定資格制度の手続きの意思

図1は雇用形態別に見た認定手続きの意思を示したものである。「手続きする」「検討する」とも、非正規雇用者の方が多い。「手続きしない」と回答した非正規雇用者はゼロであった。非正規雇用者は、雇用安定の一要素になることを期待して、認定の手続きを行う可能性があると考えられる。

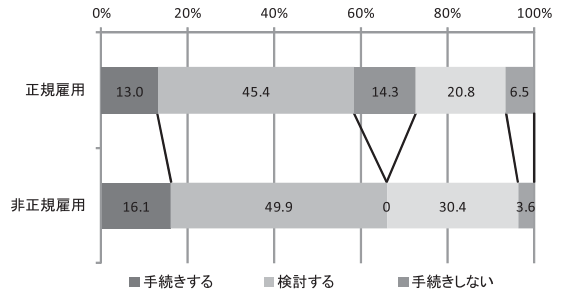


図1 雇用形態別認定資格制度の手続きの意思

### 3.4 認定資格制度についての自由回答

肯定的なものとしては、「多様な雇用形態の人が受験できるように」「現在の司書資格のようにならぬようスペシャリストの養成を」「誰でも取れる難易度の低いものとならぬよう」「実務向上につながる制度に」「日々の仕事の中で知識や技術の研鑽ができると思う」などの意見があった。

一方、否定的なものとしては、「資格を取得しても収入に反映されない」「社会、企業、団体が必要とし、評価するのか」「中途半端な制度は労多のみで作るにはハードル高い」「いずれの内容も企業図書館には合わない」などがあった。

## 4. おわりに

認定資格制度は短期間で構築できるものではない。慎重に検討を重ね、意見交換の場を設けて関係者の意見を聴くことを検討している。また、先行制度と競合するのではなく、協調して検討を進めて行く所存である。多くの会員ならびに関係者の方々の建設的なご意見をお待ちしている。

### 注・引用文献

- 1) 青柳英治. “大学における情報専門職の養成”. 専門図書館の人的資源管理. 勉誠出版, 2012, p.131-157.
- 2) 長谷川昭子. “専門図書館職員のための認定資格制度”. 専門図書館における現職者教育と個人の能力開発. 風間書房, 2013, p.309-349.
- 3) 村井友子. 専門図書館協議会の研修制度. 情報の科学と技術. 2013, vol.63, no.4, p.160-162.