

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19500203
 研究課題名（和文） 公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分を踏まえた職員制度の総合的研究
 研究課題名（英文） Comprehensive studies on personnel system in public libraries based on separation of professional and nonprofessional duties
 研究代表者
 大庭 一郎（OHBA ICHIRO）
 筑波大学・大学院図書館情報メディア研究科・講師
 研究者番号：50282372

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、経営学の組織論と人的資源管理の理論を活用しながら、日米の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分について分析・考察し、日本の公共図書館における新しい職員制度のあり方を解明することである。研究の結果、日米では労務管理と公務員制度に違いがあるが、図書館の専門的職務と非専門的職務を区分し、専門的職務とそれに必要な専門的知識を明確にし、図書館員が専門的職務に専念できる体制を整備する必要があること、が明らかになった。

研究成果の概要（英文）： This study aimed to provide the new personnel system for public libraries in Japan after detailed analysis and consideration on the separation of duties for professional and nonprofessional in both Japan and the U.S.A, based on organization theory of management science and theory of human resource management. As the results, though there are differences in labor management and local public service personnel system between both countries, it is clarified the need of establishing organizational structure where librarians can concentrate their works on professional duties, after clear separation of professional and nonprofessional duties and definition of professional duties with requested knowledge.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	500,000	150,000	650,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
2009年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	1,600,000	480,000	2,080,000

研究分野：図書館情報学

科研費の分科・細目：図書館情報学・人文社会情報学

キーワード：公共図書館、専門的職務、非専門的職務、図書館職員、職員制度、人的資源管理

1. 研究開始当初の背景

(1) 現在、米国の公共図書館では、図書館業務における専門的職務と非専門的職務の区

分が定着しており、図書館業務における専門職と非専門職の職務内容が明確になっている。その結果、専門的知識や意思決定を必要

とする職務は、高度な専門教育を受けた専門職が担当することが確立している。

(2) 一方、日本の公共図書館では、専門的職務と非専門的職務の区分について、図書館界としての共通理解が得られておらず、図書館業務における職務区分は、明確な形では行なわれていない。

(3) 従来の日本の図書館情報学研究では、米国の図書館情報学教育や公共図書館サービスの先進的側面に注目した研究は、数多く行なわれてきた。

(4) しかし、本来、米国の図書館情報学教育や公共図書館サービスを正確に理解するには、米国の公共図書館において専門職がどのような職務を担当しているのかを解明することが必要不可欠である。

(5) ところが、米国の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分に注目した上で、それらを経営学の組織論と人的資源管理の枠組みから考察した研究は、日米両国においてほとんど行なわれてこなかった。

(6) 図書館職員の専門的職務に関する研究は、1994年以降、大庭一郎によって発表されてきた。1994年3月に、大庭は、米国の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の分離の発展過程を考察した論文を『図書館学会年報』誌上に発表した。この論文では、職階制、職務区分表、専門的職務と非専門的職務の比率の三つの観点から、専門的職務と非専門的職務の区分の基礎が、1920年代から1950年代にかけて米国の公共図書館で確立されたことが明らかにされた。さらに、1996年12月には、同じ時期の米国の公共図書館の貸出業務を対象として、専門的職務と非専門的職務の区分の状況が分析・考察された。

(7) この二つの研究は、約60年前の米国の公共図書館における人的資源管理の動向を論じたものであるが、現代日本の公共図書館職員の職務のあり方を検討する際にも示唆を与えるものである。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、経営学の組織論と人的資源管理の理論を活用しながら、日米の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分について分析・考察し、日本の公共図書館における新しい職員制度のあり方（職務分担のあり方）を解明することである。

(2) 本研究では、筆者の先行研究を踏まえながら、1960年代から2000年代までの日米の公共図書館を分析対象とした。

3. 研究の方法

本研究は、文献調査と訪問調査によって実施した。

(1) 文献調査

1960年代以降の日米の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分の状況について、文献調査によって、分析・考察した。文献は、日米の図書館情報学分野の文献だけでなく、日米の労務管理、人的資源管理、公務員制度に関する基本文献も収集した。研究対象としては、アメリカ図書館協会(ALA)の諸活動、カリフォルニア州内の公共図書館の職員制度、全国公立図書館長協議会の各種委員会の諸活動、杉並区立図書館の職員制度、等を事例として取り上げた。

(2) 訪問調査

2000年代の米国の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分状況の詳細を把握するために、米国の公共図書館の訪問調査を行なった。訪問調査では、サンタモニカ公共図書館のGreg Mullen図書館長、ロサンゼルス公共図書館リトル東京分館のHitoshi Ohta 館長、および、ロサンゼルス公共図書館のAlonzo Clark, Jr. 人事部長にお会いし、図書館の人的資源管理と図書館サービスについてお話を伺い、関連資料を収集した。

4. 研究成果

(1) 米国の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分の状況(1960年代-1990年代)

第2次大戦以降、米国では各種の図書館が増加し、図書館サービスが急速に拡大した。しかし、図書館員の需要と供給(養成)のバランスが崩れていたために、1960年代に入ると専門職の不足が大きな問題になり、図書館学教育や図書館職員のあり方が問われるようになった。1966年に、ALAは、図書館学教育局(Office of Library Education)を設置し、アシェイム(Lester Asheim)が事務局長に就任した。図書館学教育局の目的には、図書館職員の責任分担の明確化、図書館職員の責務によるグレード化(教育と対応したもの)が含まれており、1966年以降、アシェイムが中心となって、図書館用の新しい職階制(主として、新しい職種の明確化)が進められた。新しい職階制の検討結果は、1970年4月に、「図書館学教育と人的資源」として公表され、同年6月のALAのデトロイト大会の理事会で正式な方針として承認された。

「図書館学教育と人的資源」に示された職階制では、図書館職員を司書系列とスペシャリスト系列の2つに分け、それぞれの系列を5段階に区分し、5種類の職種を設定した。この職階制では、司書系列には図書館に関連した資格が求められ、スペシャリスト系列の場合は図書館に関連しない資格が要求された。職階制の中にスペシャリスト系列が設け

られた理由としては、図書館業務を遂行するために多様な知識や技術が必要とされるようになり、図書館学以外の専門的な知識を習得した人材が求められるようになったことが挙げられる。

司書系列は、[1]事務員 (Clerk)、[2]図書館技術補助員 (Library Technical Assistant)、[3]準司書 (Library Associate)、[4]司書 (Librarian)、[5]上級司書 (Senior Librarian) に区分されている。一方、スペシャリスト系列では、[1]事務員 (Clerk)、[2]技術補助員 (Technical Assistant)、[3]準スペシャリスト (Associate Specialist)、[4]スペシャリスト (Specialist)、[5]上級スペシャリスト (Senior Specialist) に区分される。2つの系列で求められる資格は、[1]の場合は実務学校の卒業等、[2]は2年間のカレッジレベルの学習等、[3]は学士号、[4]は修士号、[5]はポスト・マスターの学位や博士号等である。

この職階制では、2系列の[1]から[3]までの職種を補助職、2系列の[4]と[5]の職種を専門職と位置づけている。1970年の「図書館学教育と人的資源」は、性差別用語を避けるために字句を訂正し、「図書館学教育と職員の利用」に改訂された。さらに、2002年1月に、「図書館情報学研究と人的資源の利用」に再改訂されたが、2系列5段階の職種という枠組みは変更されていない。

1974年に、イリノイ州立図書館は、ALAの職階制作成の動きを受けて、イリノイの職務区分表を作成した。この職務区分表では、図書館業務を8部門に分類し、各部門に、専門的職務、技術的職務、事務的 (非専門的) 職務の3つの職務が列挙され、一部、共通職務が示された。職務区分表全体では、専門的職務 217、技術的職務 144、事務的 (非専門的) 職務 252、共通職務 43、合計 656 の職務が示されている。

ALAの職階制 (1970) とイリノイの職務区分表 (1974) を比較対照すると、事務的 (非専門的) 職務に[1]、技術的職務に[2]と[3]、専門的職務に[4]と[5]が対応していると考えられる。1970年以降、米国の公共図書館における職務の区分は、この3区分が基本となった。なお、1960年代から1970年代にかけて、ロサンゼルス近郊のイングルウッド公共図書館は、自館の様々な内部資料を整備・刊行した。一連の刊行物の中には、職務分析の結果をまとめた職務記述書、職階制の全体像が含まれており、1970年当時の公共図書館の人事管理の全容を把握することができる。

(2) 米国の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分の状況 (2000年代)

日本では、1990年代以降、米国の大規模な

公共図書館 (例: サンフランシスコ公共図書館、ニューヨーク公共図書館) の概要や職員事情が、詳しく紹介された。このような大規模館では、専門的職務と非専門的職務を区分することが容易であり、図書館員が専門的職務に専念できる体制が整備されてきた。

公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分を検討する際に、中小規模館で実現できるかどうか、重要な問題となる。そこで、中小規模館の例として、2000年代のサンタモニカ公共図書館を取り上げた。

サンタモニカは、カリフォルニア州南部の人口約 10 万人の小都市で、サンタモニカ公共図書館は、中央図書館 1 館と分館 3 館 (モンタナ街分館、フェアビュー分館、オーション・パーク分館) で構成されている。1965年に開館した中央館 (旧館) は、2000年代前半に改築され、中央館の敷地に約 2 倍の館内面積を持つ新館が建設された (2006年開館)。サンタモニカ公共図書館の訪問調査を通じて、約 50 年分の基礎データ (組織図と統計資料) を入手することができた。

1965年開館の旧館は、1階正面入口を時計回りを取り囲むように、[1]貸出業務、[2]レファレンスサービス、[3]返却業務を行なう、3種類のカウンターが個別に設置され、専門的職務 ([2]担当の3名の図書館員) と非専門的職務 ([1]と[3]担当の事務員) を明確に区分した人員配置をしていた。

2006年開館の新館では、1階入口にインフォメーション・カウンターと貸出・返却カウンターが設置された。インフォメーション・カウンターには専門職 1 名と準専門職 1 名が配置され、貸出・返却カウンターには貸出・返却を行なう事務員、および、自動貸出機が配備され、自動貸出機の使い方を説明するボランティアも配置された。さらに、新館 2階には、レファレンスカウンターが設置され、3名の専門職が配置されていた。このように中小規模の公共図書館においても、1960年代以降、専門的職務と非専門的職務の区分は、厳密に行なわれており、図書館員が専門的職務に専念できる体制が整備されてきたのである。

サンタモニカ中央図書館は、旧館と新館のサービス内容、職員構成、職員の職務内容、等を比較・分析できる貴重な事例である。サンタモニカ公共図書館は、市の面積、分館網の整備状況、職員組織の規模、等の点で、日本の公共図書館の専門的職務と非専門的職務の区分を考える際に、示唆に富んでいる。

(3) 日本の公共図書館における専門的職務と非専門的職務の区分の状況 (1960年代 - 2000年代)

長年、日本の公共図書館では、専門的職務と非専門的職務の区分について、図書館界と

しての共通理解が得られず、図書館業務における職務区分は、明確な形では行なわれてこなかった。

そのような状況の中で、1960年代から1970年代には、都立日比谷図書館協議会や全国公立図書館長協議会（全国公共図書館協議会の前身）が、「司書および司書補の職務内容」（昭和25年9月 文社施第370号 文部事務次官通牒）を踏まえながら、専門的職務と非専門的職務の区分について、検討している。

1977年に、全国公共図書館協議会は、『公共図書館運営に関する研究調査報告書 昭和51年度』の中で、「司書および司書補の職務内容」を踏まえたアンケート調査を考察する際に、司書でなければ難しい職務内容を明確にすることが、司書の身分確立に不可欠の要素であることを指摘している。

1983年に、杉並区立図書館は、中央館と地域館（5館）の業務全体を分析し、司書の担当職務（49.7%）、司書が担当することが望ましい職務（19.1%）、一般行政職の担当職務（12.9%）、一般行政職でもよい職務（18.3%）に分類した。この調査結果は、人事当局に司書有資格者の配置を要請する際の根拠として用いられている。

1990年代後半の日本の図書館界では、図書館業務における専門的職務と非専門的職務の区分について関心が高まってきた。1998年以降、日本図書館協会の「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」と図書館問題研究会の「職員問題委員会」は、相次いで、図書館業務における専門的職務と非専門的職務を列挙した職務区分表の作成に取り組み、2000年に3点の職務区分表（1点は大学図書館用）が発表された。公共図書館用の職務区分表（2点）を分析した結果、両団体の職務区分表作成への取り組みは評価できるが、専門的職務と非専門的職務の区分（特に、貸出業務の区分の仕方）について、図書館界としての理論的・実践的な共通理解が十分得られていないこと、が明らかになった。

2006年3月に、文部科学省の「これからの図書館の在り方検討協力者会議」が、『これからの図書館像：地域を支える情報拠点をめざして：報告』を発表した。『これからの図書館像』は、公共図書館が目指すべき方向性と具体的な実現の在り方を提示し、その全体像を論じており、今後の公共図書館サービスを考える際に重要な内容を多数含んでいる。

『これからの図書館像』では、レファレンス専用カウンターや窓口の設置、およびそれらの担当職員の確保が重視されている。これを実現するためには、図書館における専門的職務と非専門的職務を区分することが必要である。従来、日本の公共図書館では、職務を分けて担当する必要性が十分認識されず、

司書は、専門的職務と非専門的職務の両方を長年担当し続けてきた。この場合は、司書が作業量の多い非専門的職務をこなすことに追われ、専門的職務を十分に担当することが難しくなる。さらに、司書が専門的職務に専念できないために、司書の専門的知識は、資格取得時の水準並みかそれ以下に留まってしまうこともあり、専門的職務やそのための学習の必要性などの自覚も不十分になりがちである。

(4) 日米の公共図書館における人的資源管理の相違点

日本と欧米では、人的資源管理の基礎となる組織編成のあり方が大きく異なっている。欧米の組織は、個人の職務領域が明確になっており、個人の職務をピラミッド型に積み上げることができる。それに対して、日本の組織は、個人の職務領域に不明確な部分が多いため、相互依存のあいまいな領域は、状況に応じて決められている。従って、日米の組織編成は、人に合わせて職務を配分する「属人主義」の日本型、職務に合わせて人を配分する「職務主義」の欧米型、という類型に分けられる。

欧米の組織（企業と地方自治体）は、「職務主義」のために、人事管理制度として職階制や職務給制度が普及した。しかし、日本の組織（企業と地方自治体）は、「属人主義」の特色を備えているため、厳密な職階制や職務給制度は、人事管理制度としてあまり普及しなかった。

米国の労務管理では、職務の明確化を出発点として、全ての労務管理（定員・募集・選考・雇用契約・配置・訓練・異動など）が設計されている。これは、第1次大戦を契機として、職務遂行に必要な熟練の研究が進められた結果、個々の作業者の能力を詳細に分析することによって、人間能力の管理・運用が図られるようになったからである。職務分析は、軍隊でその有効性が実証され、大戦後その必要性が認められ、公務員採用制度委員会、市民教育施設、各種の事業関係に広がっていた。米国の公共図書館では、1930年代以降、職階制を作成する際の基礎作業として職務分析が実施されるようになり、職務分析の手法が普及していった。

一方、日本の公共図書館の人事管理では、本格的な職階制や職務給は導入されておらず、今後も導入の可能性は高くない。その結果、職務分析もほとんど実施されてこなかった。従って、日本の公共図書館では、厳密な意味での職務分析（精密な職務給を設定するための職務分析）の実施は必ずしも必要ない。しかし、職務分析の作業の基本（エッセンス）は、図書館業務における専門的職務と非専門的職務を列挙した職務区分表を作成する際

の手順の参考になる。日本の場合は、図書館職員の職務内容を明らかにし、図書館業務における専門的職務と非専門的職務を適切に区分・列挙した職務区分表を、館種別に整備することが求められている。

2006年の『これからの図書館像』は、「3. これからの図書館経営に必要な視点」の「(4) 効率的な運営方法」の中で、「司書の担う専門的業務の範囲を定め、それらの業務にどれだけの時間と労力を割くべきかを明確にすることが必要である」と指摘し、司書の専門的業務を例示している。

日米では労務管理と公務員制度に違いがあるが、図書館の専門的職務と非専門的職務を区分し、専門的職務とそれに必要な専門的知識を明確にし、図書館員が専門的職務に専念できる体制を整備することが必要である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計2件)

①Lee, Jae Whoan et al. Nationality in Information Behavior: Comparing Koreans and Japanese, November 9, 2009, Vancouver, Canada

②大庭一郎、都道府県の子ども読書活動推進計画、平成19年度西日本図書館学会秋季研究発表会、2007年12月1日、ルルサス防府

[図書] (計1件)

①大庭一郎(共著)、日本生涯教育学会、“アメリカの公共図書館”『生涯学習研究e事典2009年度版』2009、1-6

[その他]

①大庭一郎、日本の図書館のレファレンス事例集、第7回レファレンス協同データベース事業フォーラム、2011年2月25日、国立国会図書館関西館

②大庭一郎、レファレンスサービスで雑誌記事をつかっていますか? : 日本の雑誌記事索引(NDL-OPAC、Web OYA-Bunko、CiNii)を利用する、平成21年度茨城県図書館協会第2回情報サービス研修会、2010年2月18日、筑波大学附属図書館中央図書館

③大庭一郎、公共図書館の情報サービス: 新しい情報源と情報環境、雑誌記事と雑誌のバックナンバーを活用したサービス展開、平成21年度茨城県西地区図書館奉仕研究協議会研修会、2009年7月29日、ゆうき図書館

④大庭一郎、海外の図書館: 米国の公共図書館の動向、平成21年度図書館司書専門講座、2009年6月8日、国立教育政策研究所社会教育実践研究センター

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大庭 一郎 (OHBA ICHIRO)
筑波大学・大学院図書館情報メディア研究科・講師
研究者番号: 50282372

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし