

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 21 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25330387

研究課題名(和文) 専門図書館職員のキャリア形成に関する研究

研究課題名(英文) Research on Career Development for special Librarians

研究代表者

青柳 英治 (AOYAGI, EIJI)

明治大学・文学部・専任教授

研究者番号：00515075

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、専門図書館職員のキャリア形成のあり方を検討するため、聞き取り調査と質問紙調査を行い、専門図書館職員の知識・技術の習得状況、親機関の人材育成に対する方針を考察した。その結果、聞き取り調査から、専門図書館職員のキャリア形成のプロセスと、キャリア形成のプロセスに影響を及ぼす要素を明らかにできた。質問紙調査から、管理者を通して人材育成の実態と問題点などを明らかにできた。

研究成果の概要(英文)：In this research project, we conducted survey by interviews and questionnaire to examine the situation of career development for special librarians. We studied state of competency acquirement in special librarians, and policies toward development of human resources in parent organizations. As a result of analyzing these surveys, we were able to clarify processes career development for special librarians through interviews, and actual conditions and problems of development of human resources through questionnaire survey to executive librarians.

研究分野：情報学

キーワード：図書館情報学 専門図書館 専門図書館職員 図書館員養成 キャリアパス

1. 研究開始当初の背景

日本の専門図書館職員の人材育成に関する研究は少なく、当事者による事例報告にとどまっている。専門図書館職員のキャリア形成を考えるうえでは、当事者による報告のみならず、親機関のニーズに即した情報サービスを提供できる専門的職員の育成を学術的に検討することが重要となる。また、国外においても、専門図書館の一職種であるビジネスライブラリアンに関するものなど、部分的にしか見られない。そのため、国内外ともに、専門図書館職員の人材育成に関する研究は、十分に行われているとは言えない。

そこで、本研究では、前回の科研費による研究の成果を踏まえ、専門図書館職員に求められる知識・技術の習得の状況と向上のあり方、ならびに、親機関の専門図書館職員に対する人材育成の方針を明らかにすることにした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、前回の科研費による研究において明らかにできた専門図書館職員に求められる知識・技術を発展させ、専門図書館職員のキャリア形成のための環境整備のあり方を明らかにすることである。

具体的には次の3点を検討した。

- (1) 専門図書館職員に求められる知識・技術は、実務の場で、専門図書館職員によって、どのように習得され向上が図られているのか。
- (2) 雇用側である親機関が、専門図書館職員の人材育成に対して、どのような方針をもっているのか。
- (3) 専門図書館職員の望ましいキャリアパスはどのようなものか、である。

3. 研究の方法

本研究では、次の3点の方法によって研究を進めた。

- (1) 専門図書館職員を対象に、聞き取り調査を実施し、専門図書館職員が知識・技術を習得し向上を図るうえでの意識と実情を把握した。
- (2) (1)の実情を踏まえ、質問紙調査を実施し、親機関における専門図書館職員に対する人材育成の方針を明らかにした。その際、調査は、厚生労働省の『能力開発基本調査』

に準拠し、既存調査との比較・検討によって、異同を明らかにした。

- (3) (1)と(2)による実証的な調査から得られた結果を踏まえて、専門図書館職員の経年数と従事する職務内容の二つの観点から、望ましいキャリアパスを体系的に提示した。なお、(1)と(2)の調査実施にあたっては、予備調査を行い、被調査者の理解を引き出し、本調査への協力を仰げるよう十分な配慮を行い、これまで構築してきた人的ネットワーク等を活用し、調査を着実に実行した。

4. 研究成果

本研究で取り組んだ3点の目的について明らかになったことをまとめる。

- (1) 専門図書館職員に求められる知識・技術の習得・向上

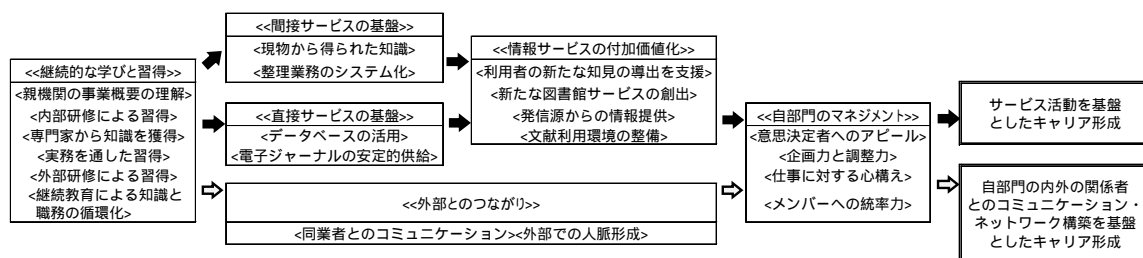
専門図書館職員に求められる知識・技術を踏まえて、専門図書館職員がこれまで従事してきた職務を、聞き取り調査によって経年的に把握し、どのようにキャリア形成を図ってきたのかを明らかにした。

聞き取り調査の概要

企業、各種団体、独立行政法人、国際機関に附設する専門図書館の実務者ならびに一定期間の実務遂行を経た管理者19人を対象に、2013年8月から2014年8月にかけて半構造化インタビューを行った。対象者は、図書館関係団体が発行する機関誌において、専門図書館職員自身のキャリアや担当職務に焦点を当てた記事の執筆者から選定した。

対象者には、4つの事項(1.大学等で専攻した分野と司書資格の有無、2.専門図書館でこれまで担当した職務内容、3.職務の遂行に必要と考える知識・技術、4.知識・技術の習得方法)を尋ねた。

分析には、質的研究法の一つである修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を用いた。M-GTAによる分析は、聞き取り対象者から得られた生データをもとに、概念とカテゴリーを生成することによって進めた。概念とは、生データの特徴から生成したもので、同時並行して複数生成した。カテゴリーとは、概念同士を関係づけて収束することによって生成していくもので、同時に同時並行して複数生成した。このように、



➡ サービス活動を基盤としたキャリア形成の方向

⇨ 自部門の内外の関係者とのコミュニケーション・ネットワーク構築を基盤としたキャリア形成の方向

図1 専門図書館職員のキャリア形成の二つの方向

カテゴリ間の関係と全体としての統合性を検討しながら、専門図書館職員のキャリア形成のプロセスを明らかにした。

聞き取り調査の結果

専門図書館職員に求められる知識・技術を構成する概念とカテゴリを抽出できた。両者の関係を検討したところ、図1に示したように専門図書館職員のキャリア形成には二つの方向があることがわかった。たとえば、サービス活動を基盤としたキャリア形成の方向については、概念(<>で表示)とカテゴリ(<<>>で表示)を用いて、次のように捉えられる。

専門図書館職員は、組織の動向も含めた<親機関の事業概要の理解>ならびに、日常的にレファレンスに対応し、所蔵する資料・情報に触れることによって<実務を通じた習得>が図られ、<<継続的な学びと習得>>を進めることが可能となる。それによって、図書や雑誌といった<現物から得られた知識>を習得でき、操作や検索方法をも含めた自館が扱う<データベースの活用>が促進され、<<間接サービスの基盤>>と<<直接サービスの基盤>>の整備へとつながる。そうした蓄積をもとに、親機関の意思決定に役立つ役員向けの経営資料などの作成にあたり、所蔵する資料や情報に加工・分析を施すことで<利用者の新たな知見の導出を支援>することとなり、<<情報サービスの付加価値化>>が実現する。また、専門図書館は、所蔵する資料・情報の提供を通して親機関の事業目標の達成を支援することを使命としている。そのため、親機関からの要請に応じた使命を果たせるよう<仕事に対する心構え>をもち、さらに、<メンバーへの統率力>を高めることで<<自部門のマネジメント>>の推進につながる。

(2) 専門図書館職員の人材育成に対する親機関の方針

先の調査では、専門図書館職員のキャリア形成にあたり、求められる知識・技術を構成する概念とカテゴリを抽出できた。専門図書館職員がそれらを習得するにあたり、親機関がどのような人材育成の方針を持っているのかを、質問紙調査によって明らかにした。

質問紙調査の概要

管理者ならびに実務も遂行する管理者を対象に、2015年5月から6月にかけて質問紙調査を実施した。対象機関は、『専門情報機関総覧』2015年版の掲載機関を核にして、前版の2012年版と比較した差分も含め、先の調査と同じ機関種とした。

これらの機関種を対象に、毎年、厚生労働省が実施する「能力開発基本調査」の調査項目を参考に、1.計画的なOJT(On-the-Job Training)の状況、2.Off-JT(Off-the-Job Training)の状況、3.自己啓発の支援状況、

4.人材育成上の問題点などを明らかにした。有効回収数は376機関であった。

質問紙調査の結果

第一の計画的なOJTの状況については、正規職員への実施機関が77(20.5%)、未実施機関が198(52.7%)であり、非正規職員への実施機関が70(18.6%)、未実施機関が213(56.6%)であった。OJTを実施していない機関が多い理由は、機関種と雇用形態の違いや、スタッフ数が少数であることが影響していると考えられた。

第二のOff-JTの状況については、正規職員への実施機関が146(38.8%)、未実施機関が133(35.4%)であり、非正規職員への実施機関が104(27.7%)、未実施機関が176(46.8%)であった。OJTに比べて実施率は上がるが、活発に行われているとは言えない状況であった。

第三の自己啓発の支援状況については、正規職員への支援機関が155(41.2%)、未支援機関が108(28.7%)であり、非正規職員への支援機関が94(25.0%)、未支援機関が177(47.1%)であった。正規職員をより支援している状況が見取れた。支援内容は、正規(128(82.6%))、非正規職員(82(87.2%))ともに、「研修等の情報提供」を行う機関がもっとも多かった。

最後に人材育成上の問題点については、問題がある機関が222(59.0%)、問題がない機関が150(39.9%)であった。問題ありと認識している機関の比率が多かった。問題点の内容(複数回答)は、「人材育成の時間がない」機関が115(51.8%)、「指導する人材が不足している」機関が100(45.0%)の順に多かった。

(3) 専門図書館職員の望ましいキャリアパスのあり方

本研究では、これまで実施した調査をもとに、図2に示したような専門図書館職員の経験年数と従事する職務内容の観点から、望ましいキャリアパスを体系的に提示した。

専門図書館職員のキャリアパスのあり方の検討には、研修等の受講を通して、専門図書館職員が知識・技術を習得した成果として、どのような職務の遂行が期待されるのかを提示することが必要となる。たとえば、「資料・情報の使用方法の教育・指導に関する知識・技術」を習得した結果、自館の施設や自館で作成・契約するデータベースの利用法を説明でき、所蔵する資料・情報に関するパスファインダー等を作成できるといった職務上の成果が考えられる。

こうした成果は、親機関や利用者に「専門図書館職員は何ができるのか」を明示するものとなる。すなわち、コンピテンシーを明らかにすることにつながる。コンピテンシーと

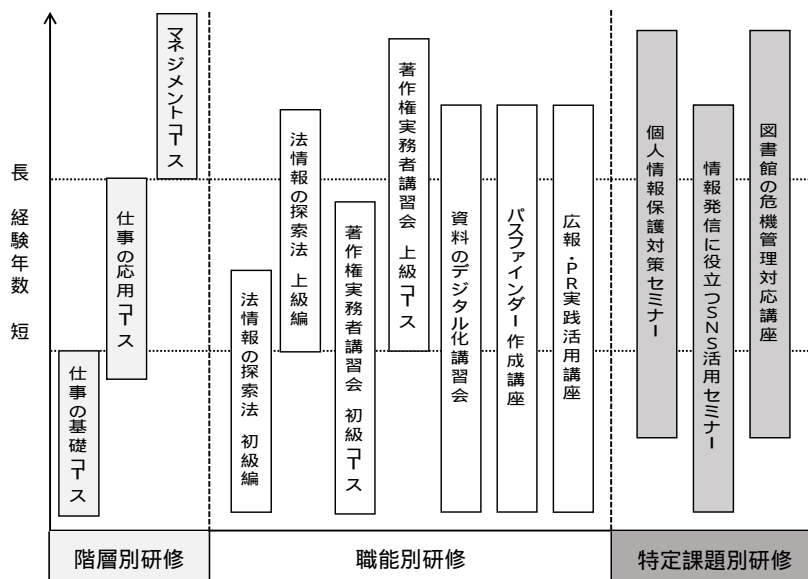


図2 専門図書館職員のキャリアパスの一例
(注)研修、セミナー等は一例を示している。

は、高い業績を上げる個人のもつ業績達成能力のことで、成果を生み出すために発揮されている能力を意味する。

今後は、専門図書館職員に求められる知識・技術をもとに、それらのコンピテンシーを明らかにすることが課題となってくる。

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)

[雑誌論文](計15件)

青柳英治「公開型専門図書館の現状と課題：管理運営とサービスの側面から」『情報の科学と技術』査読無 Vol.66, No.9, 2016, p.446-451.
http://doi.org/10.18919/jkg.66.9_446

青柳英治「専門図書館職員のキャリアマネジメントを考える：職務・ひと・組織にかかわる調査を手掛かりに」『図書館雑誌』査読無 Vol.110, No.10, 2016, p.642-644.

青柳英治「企業内専門図書館の現状とこれから：図書館運営と利用者サービスをもとに」『専門図書館』査読無 No.271, 2015, p.2-8.

青柳英治「図書館専門職員のプロフェッション性に関する一考察：企業内専門図書館職員を中心に」『図書館界』査読有 Vol.67, No.3, 2015, p.152-165.
http://doi.org/10.20628/toshokankai.67.3_152

青柳英治「職務経歴から捉えた専門図書館職員のキャリア形成のプロセス：知識・技術を構成する概念をもとに」『日本図書

館情報学会誌』査読有 Vol.61, No.3, 2015, p.152-167.
http://doi.org/10.20651/jslis.61.3_152

青柳英治「情報専門職の現状と今後」『情報の科学と技術』査読無 Vol.65, No.2, 2015, p.48-53.
http://doi.org/10.18919/jkg.65.2_48

青柳英治「専門図書館職員に求められる知識・技術：情報サービス活動にもとづく職務内容調査をもとに」査読有 Vol.65, No.5, 2014, p.292-307.
http://doi.org/10.20628/toshokankai.65.5_292

[学会発表](計6件)

青柳英治「利用者サービス業務を考える：人材育成に関する調査結果をもとに」国立国会図書館利用者サービス部主催研修, 2016.7.20, 国立国会図書館(東京都千代田区)

青柳英治「専門性を活かした図書館サービス」平成26年度行政・司法各部門支部図書館職員司書業務研修, 2014.6.2, 国立国会図書館(東京都千代田区)

青柳英治「組織内プロフェッションとしての図書館専門職の位置づけに関する検討：専門図書館職員を対象に」日本生涯教育学会第35回大会, 2014.11.23, 国立教育政策研究所社会教育実践研究センター(東京都台東区)

青柳英治「職務経歴からとらえた専門図書館職員のキャリア形成の変化のプロセ

ス：知識・技術を構成する要素をもとに」
第 62 回日本図書館情報学会研究大会，
2014.11.29～30，梅花女子大学（大阪府茨
木市）

〔図書〕（計 1 件）

青柳英治，長谷川昭子 共編著，勁草書房，
『専門図書館の役割としごと』，2017 年（編
集中）

6．研究組織

(1)研究代表者

青柳 英治（AOYAGI EIJI）
明治大学・文学部・専任教授
研究者番号：00515075

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

なし

(4)研究協力者

長谷川 昭子（HASEGAWA AKIKO）
日本大学・文理学部・非常勤講師
研究者番号：60570588