

図書館の専門的職員の養成に関する一考察

一 藤女子大学図書館情報学課程の試み 一

下田 尊久

藤女子大学 図書館情報学課程

1. はじめに

図書館界では、新しい情報技術の知識を持った人材の育成と図書館職員の専門職性の確立が叫ばれている。近年の情報化社会の急速な発展、すなわちコンピュータ技術と通信技術の融合による情報共有の広がりには図書館および図書館学の守備範囲を広げ、その研究分野の名称も「図書館情報学」が定着しつつある。こうした情報化社会の中で、図書館の専門職として期待されているのが「司書」および「司書教諭」である。これらを養成する司書講習および司書教諭講習科目（いわゆる省令科目）が図書館法施行規則の一部改正（1996年）¹⁾、並びに学校図書館司書教諭講習規程の一部改正（1998年）²⁾により、大幅に改訂され、これら講習および講習科目を開講しているすべての大学において新カリキュラムによる課程の再認可申請が行なわれた。

このうち省令科目による司書講習は、公共図書館の専門的業務に従事する司書養成を目的としたもので、公共図書館以外の図書館的機能を持つ組織においてこれら業務に従事する専門的職員の養成を直接の目的として開講しているわけではない。また、図書館業務の委託化などが課題となっている今日、新しい技術や知識を持った人材のみならず、図書館組織のマネジメント能力を有した人材、さらに他の図書館的機能を持つ組織や、自組織内他部門との連携の必要性を理解したより高度な「司書」が求められているように思われる。

本稿では社会の高度情報化という構造的な変化の中で、改革を求められている今日の図書館について、とくに企業図書館のような小規模図書館における人材養成ニーズの把握を軸に、藤女子大学図書館情報学課程のカリキュラムの試みを通して、本学における司書養成教育の今後の課題を検討しようとする。

2. 図書館の専門的職員と司書

図書館は、そのサービスを継続的に行うために、
①整理された情報源、②これらを利用するための施

設・設備、③情報源を整備し提供するための「専門的知識を有した職員」が必要である。とくに、図書館サービスのあり方に大きな影響を与えるのが専門的職員の存在である。一般的に専門的知識を有しているか否かは、資格の付与という形で認定されることが多いが、その資格には、国家資格や民間による認定資格などがある。また、その資格がなければ仕事に従事出来ない医師や弁護士、学校教員のような職種や、持っていた方が職務上あるいは経済上有利な業務や職種もある。

図書館業務では「司書」資格を有することがその専門的な業務に従事する上で重要な条件だが、専門職制が確立しているわけではない我が国の図書館界では、司書資格の取得が職務上の必須条件とならない場合が多い。国家公務員試験図書館学（2003年度で廃止）や国立国会図書館などは「司書となる資格」がなくても図書館の専門的職員としての採用の道がある。他方、地方自治体の職員採用試験（地方公務員試験）を含めこの「司書となる資格」を有することを応募条件にしているところも多いので、一般に「司書資格」として認められている実態があることも付記しておくべきであろう。以下、本稿では図書館的機能を持つ部門を「図書館」、これら図書館で専門的業務を行う者を「図書館の専門的職員」とする。

2.1 公共図書館の「司書となる資格」

わが国において、司書資格を規定している法規は、社会教育法に基づく図書館法（1950年）である。同法は「公立図書館に館長並びに当該図書館を設置する地方公共団体の教育委員会が必要と認める専門的職員、事務職員、技術職員を置く」（第13条）と規定し、この専門的職員を司書および司書補と称し（第5条第1項）、図書館の専門的業務に従事する（同条第2項）と規定している。また「司書となる資格」を有する者は、同法第5条で次のように規定されている。すなわち

①大学又は高等専門学校を卒業し、図書館法に定められた司書講習を修了した者

②3年以上司書補（国立国会図書館又は大学若しくは高等専門学校の附属図書館の職員で司書補に相当する者を含む）として勤務した経験を有する者で、図書館法に定められた司書講習を修了した者

②大学を卒業した者で大学において図書館に関する科目を履修した者

となっている。

この規定により、「司書となる資格」を持ち、公共図書館において専門的職員として任用されて「司書」となるのである。従って、司書は社会教育主事や学芸員などと同じ任用資格ということになる。

2.2 学校図書館の専門的職員－司書教諭－

小学校、中学校および高等学校には、学校図書館法（1953年）により学校設置者に学校図書館の設置を義務づけ（同法第3条）、併せて、その「専門的職務を掌る」ために「司書教諭」を置くことを規定している（第5条）。司書教諭の資格を取得するには、①教諭であること（教員免許状の取得者）、②文部科学大臣が委嘱した講習大学で司書教諭講習を修了したことが要件である（第5条）。こうして資格を取得した司書教諭が、学校図書館の中核となり、学校教育における情報源の収集、保存、提供などを通じて、「教育課程の展開に寄与し」、「児童・生徒の健全な教養を育成する」学校図書館の目的（第2条）を果たすとされている。

司書教諭は、これまでその配置が猶予されていた（同法附則第2項）が、1997年の同法改正により、2003年4月からは11学級以下の学校を除き、その配置が義務づけられた。しかし配置された多くの司書教諭は、専任ではなく授業をはじめ他の教育業務を併任しており、「学校図書館の専門的職務を掌る」ことが出来る状況ではない。この状況を補うため、「学校司書」と呼ばれる職員が実習助手や事務職員として図書館に配置され、実際の図書館運営にあたってきた。現在このような「学校司書」は、小・中・高合わせて全国で8,000人にのぼると言われる。しかし学校図書館法には、学校司書の配置を義務づける規定はない。岡山市のように地方公共団体によってはこれを補う形でその配置を制度的に行っているところも多くあるが、全国的には少数である。

これら司書教諭や学校司書によって支えられている学校図書館の機能をさらに充実させるには、司書教諭がその職務を十分に発揮できるような「担当教

員時間数の軽減」³⁾と併せて、学校司書の制度化とその配置が必要であろう。

2.3 その他の図書館の専門的職員

図書館の種類は多様である。図書館法では、国立国会図書館、地方公共団体の議会図書室、学校図書館などの図書館を連携先として列挙している（第3条4項）がこれら図書館以外にも図書館的機能を持った施設や機関が同種施設も含め多数存在する。

専門学校や大学は、設置基準で付属施設として図書館を設置することが義務づけられ、専門的職員を配置することが定められている。しかし職員は専門職ではない一般事務職として採用される場合が多い。

大学図書館の目的と役割は、大学の教育、研究、開放の諸活動において、教職員や学生達が必要とする資料と情報を効果的、効率的に提供することを通じて、大学の目的達成を支援することにある⁴⁾。すなわち大学図書館は、教育に必要な資料、研究を支える専門資料を組織的に収集・保存・提供することが使命であり、そこに従事する図書館職員は、カリキュラム上、また研究上で必要な情報源を、ときにはレファレンス・サービスやレフェラル・サービスによって提供することを期待されている。

企業や試験研究施設あるいは病院等には、企業活動や研究の必要性、あるいは医療従事者に対する資料の提供などの必要性から図書館が置かれている場合がある。しかしわが国においては、これら施設に、図書館の設置や専門的職員の配置を義務づける規定はない。しかしその当該組織において、図書館がその組織の活動を支えるのに重要な機関であると認識しているところでは、「司書」が配置され専門的業務に長年携わってきたベテラン職員も多い。そのほとんどが一人だけの職場（ワン・パーソン・ライブラリとも呼ばれる）で、職能団体による横の繋がりを持ちながらその質的向上を図っている⁵⁾。

また公民館、美術館、博物館などでは、社会教育主事や学芸員とともに、その活動を支えるため、図書館の専門的知識を有した職員が図書部門に配置されている。またこれら文化施設の設置母体が地方公共団体である場合は、同じ母体が設置した図書館との人事交流によって職員が「司書」として配置されている場合もある。しかし今日では、関連財団への管理の委託化などにより人事の交流が少なくなっている施設もある。

他方、病院における入院・外来患者などに対する

図書館サービスを行っているところもある。大規模病院では、患者用図書サービス施設の設置、ボランティア組織などによる図書サービスの運営なども増えてきている。

このように、公共図書館や学校図書館以外にも様々な施設・機関に図書館の機能をもつ部門があり、図書館サービスを支える専門的職員や団体が存在しているのである。

3. 図書館の専門的職員の養成

公共図書館および学校図書館では、すでに述べたようにその設置や専門的職員の配置、養成教育は制度化されており、法的根拠がある。

たとえば公共図書館の「司書となる資格」の養成は、既述のように大学における司書講習、司書養成課程、および図書館・情報学を専門課程として教育する学部・学科によるものがある。『日本の図書館情報学教育 2000』⁹⁾によれば、図書館情報学教育科目を開講する調査対象校は 1999 年で 379 校に上り、その多くは専門教育課程とは別に司書・司書教諭養成課程として開設されている。

司書養成課程は、開設時に省令科目の基準により文科省の審査を受け認可を得るので、授業内容はこれに準拠し構成されている。また学部・学科による専門課程としての教育は、大学基準協会が定めた「図書館・情報学に関する基準」を基盤としている⁷⁾。

一方、専門職制度が確立しているとは言い難い中で図書館の専門的知識を有した人が、職業的に活動しており、社会的にはこれら業務に携わる者を「司書」と総称する。こうした現状がある以上、幅広い図書館の専門的職制確立のためにも、より効果的な養成教育のあり方を考えていかなければならない。と同時に、わが国における図書館員の「職務の専門性」とは何かということを明確にする必要がある。

3.1 図書館の専門的職員の要件

ここでは図書館の専門的職員として何が期待されているのかを、『現代の図書館』および『情報の科学と技術』に掲載された特集の論文から考えてみる。

図書館法第 2 条は、同法にいう図書館（いわゆる公共図書館）を「図書、記録その他必要な資料を収集し、整理し、保存して、一般公衆の利用に供し、その教養、調査研究、レクリエーション等に資することを目的とする施設」と規定し、そこで専門的事務に従事する職員を「司書」と称している。

葉袋⁸⁾は、多くの公共図書館が抱える課題として

- ① 司書有資格館長と司書の配置の減少
- ② 司書と事務職が混在し両者の分担が不明確
- ③ 地方財政悪化による資料費の大幅削減
- ④ 利用者の質問を受けるカウンターがない
- ⑤ 職員が貸出やリクエストの対応に追われ他のサービスが不十分
- ⑥ 貸出を伸ばすベストセラー等の複本を多く購入
- ⑦ 図書館のインターネット導入やインターネットによる情報発信の遅れ

などを挙げ、これらの問題を抱える図書館は一般に当該自治体の行政上の優先順位が高くない事を指摘している。さらに日米の公共図書館を比較し、米国ではどんなに小さな図書館でもレファレンス・デスクがあり、専門職員と非専門職員は業務内容が明確に区別されているが、わが国の図書館は貸出カウンターで質問を受け、専門的職員として採用された司書が非専門的な仕事を行うことが多いことを違いとして述べている。また米国の公共図書館が市民生活に不可欠な存在であり、専門職員も図書館に不可欠な存在として高く評価されていることを、日本では理想のモデルとしてきたが未だに実現しないのは、わが国の図書館界が必ず実現しなければならない目標と考えていないからではないかと結論づけている。

その点ではわが国の公共図書館も学校図書館も、制度があるのに社会における必要と一致していないと言わざるを得ない点があるのではないだろうか。企業や試験研究機関における図書館では、予算、組織、人事においてさらに厳しい環境に置かれている。重田⁹⁾は企業の図書館員としての司書に必要な能力と仕事について次のような点を挙げている。

- ① 自社の使命や活動目的に精通する能力
- ② 自社の専門分野の主題知識を把握する能力
- ③ 情報源とその流通を理解する能力
- ④ 情報のニーズを把握する能力
- ⑤ 正確で適切な情報をタイムリーに提供する能力
- ⑥ I T(情報技術)を使いこなす能力
- ⑦ 語学力

また村橋¹⁰⁾は、企業図書館の専門的職員から、「資料・情報の整理・探索に関して専門的・体系的知識を有し、高いレベル・広い範囲で職能を発揮し、利用者からも力量が高く評価される職員」を理想とし、その資質においては重田とほぼ同様の点を挙げているが、語学力に幅広い人脈を加えている点が示唆に富む。さらに、通信・情報技術の発展、媒体の多様化、情報の学際化、出版・流通の複雑化などの激し

い変化により、図書館業務が、情報の器（資料）の整理・探索から、情報そのものの探索へと変化する傾向を強めており、図書館における人材育成が、図書館技術の訓練だけでは済まなくなっていると指摘している。

すなわち、企業図書館の専門的職員は、単に整理技術を習得しているだけではなく知識の体系化が出来ること、その活動において利用者とのコミュニケーションがしっかり出来ることが求められていると言える。また専門的職員の役割として組織体の使命や活動目的を明確に理解することを要求されている点も重要な点である。その組織の活動を支援する役割を明確に意識することがより良いサービスに繋がると強調されており、このことは他の図書館においても共通の要件であると考えられる。

3.2 即戦力となる教育への期待とニーズ

立川¹¹⁾は、図書館現場が教育に求めるものを、大分県内のアンケート調査の結果から、

- ①現実の図書館業務に役立つ実践的内容の充実
- ②演習や実習による実力養成
- ③専門職性が認められるグレードの高い教育
- ④継続した研修の必要性

の4点にまとめている。この調査では単に技術レベルだけではないことも窺えるが、即戦力となる人材養成や継続教育が強く求められている。とくに小規模図書館の現状やスキルの蓄積が困難な短期間による職員の交替に対応するため一定のスキルのある人材を求めている点は司書の養成教育の上で重く受け止めなければならない。

一方、高山¹²⁾は、日本図書館協会図書館学教育部の2002年度調査から、公共図書館の設置や運営に関わった人たちから得た司書養成教育について多かつた意見として、

- ①ITを意識した即戦力となる図書館員養成
- ②現職図書館員の研修プログラムの充実
- ③行政による公務員の資質に富む図書館員養成
- ④経営学、ビジネス感覚を有する図書館員養成
- ⑤古色蒼然とした養成カリキュラムの刷新

を挙げた。現司書養成カリキュラムは90年代半ばに創られたものだが既にその教育内容では公共図書館の世界でも現状にはそぐわないものと評価されており、情報技術、行政や組織運営に関する基本的知識の教育がほとんど出来ていない事を意味すると指摘している。

これに対して、村橋¹³⁾は企業図書館の立場から、人材育成における教育機関の役割について、大学は図書館情報学の基本と思想を徹底的に教え、現場で実践・応用できる力を備えさせて欲しいと強調し、即戦力養成のための専門性に応じたカリキュラムなどは図書館学の講座や基礎的な知識を犠牲にしてまで行うべきではないと主張している。このことは、司書養成課程のカリキュラムを検討する上で重要な示唆を与えている。急激なITの進歩によって、単に新技術の修得や活用のみ目を奪われることや、即戦力養成のために個別の図書館にあった専門性の教育が基本的知識の習熟に優先するという点とは違うことを指摘しているのではないだろうか。

4 養成における図書館情報学の必要性

一般に職員の養成の方法は、職場に配属されてからのOJT(On the Job Training)や研修による方法と専門学校や大学などにおける職業専門教育の二通りに分けられる。図書館の専門的職員についても司書養成を担う教育機関としての大学があり、図書館の現場におけるOJTがある。大学において基礎的な訓練を受けた後、その現場に即した教育・訓練を受け知識や技術を確かなものにしていくのが職業教育であろう。しかしながら小規模な図書館、一人しかいない現場では新人の配属はすなわち入れ替わりを意味し、OJTの仕組みによる効率的な業務の引継は困難である。この両者の間にあるギャップについて朝比奈¹⁴⁾は1996年の省令科目改訂に関連して、図書館職員養成における最大の問題点であるとしてその立場の違いを次のように捉えている。

採用者側(現場の職員を含む)は<即戦力>の司書を求め、養成者側(大学教員)はむしろ実務そのものではなく、その基礎となる理論・理念の教授に力点を置きたいと考える。(中略)中小自治体の図書館では、現実<万能の>図書館員が求められているのに対して、教員側では図書館の業務を<組織的な>仕事とみなして、選択の幅をなるべく大きくしたいと考えるのである。さらにつけ加えるならば、文部省(当時)をも含めて、現場の図書館サイドでは、司書という職務をあくまでも<社会教育専門職員>として、すなわち公共図書館の職員養成の問題に限ってとらえようとするのに対して、<図書館学>の立場はこれを公共図書館以外の各館種に共通する問題として考えようとする...

前節で見たように、司書養成において単に技術の習得が必須ではなく、組織運営についての基礎的な知識、将来の図書館を担うマネジメント能力が重要視されているとすれば、司書養成教育が技術講習のみであってはならないことは明らかである。マネジメントには図書館の社会における必要性（必要なかどうかを含めて）に対する認識と、体系化した知識を持つための基礎的な訓練が必要であろう。そのためには司書養成課程においても基礎となる理論や理念は重要であり、単なる技術講習ではない図書館情報学の研究基盤を積極的に持つことが必要なのであり、同時に担当教員の研究水準の維持も課題となる。

しかしながら今日の認可制度と大学における養成課程の位置づけが学生に付加価値をつけるための資格付与オプションであること、文科省の改訂時の指導で課程の専任教員は2名を置くことになったがそれ自体も維持困難な大学が多い中で、学部専門課程における図書館情報学と同等レベルの教育・研究水準も併せ持つことが可能なのだろうか。

日本図書館情報学会は、情報専門職養成に向けた図書館情報学教育の再構築（LIPER）の取り組みを始めた。このプロジェクトの成果に期待する。図書館情報学は図書館の現場を土台にした学問である。従って受講する学生には、図書館情報学はあくまでも実学であることを教え、各々が専攻する分野における学びこそがその基礎的な知識の基盤として重要であることを理解させることが必要であると考え。

5. 司書養成課程における試み

前章まで図書館の専門的職員についてその現状と養成における課題を見てきた。ここでは藤女子大学図書館情報学課程における司書養成教育について省令科目の展開方法およびその現状の把握を試みる。藤女子大学図書館情報学課程は、2001年に開設したのでその内容は初めから1996年に改訂された省令科目によって構成された。入学2年目から卒業までの3年間の課程で文学部、人間生活学部の全学科（6学科）の学生が対象である。受講学生は、両学部合わせて一学年60～80名程度で、授業は文学部キャンパスにおいて土曜日のみ開講している。

5.1 省令科目の展開

この課程は完全に省令科目に準拠した科目内容であるが、いくつかの点で課程の特徴や独自性を打ち

出す試みを行っている。以下の表は省令科目と課程で開講する相当科目の対照表である。

第一に、1単位科目を設けなかった。また「情報サービス演習」と「資料組織演習」（各2単位）は通年科目とした。

第二に、科目毎に受講学年を設定した。必修科目のみ挙げてみると

- 受講1年目（2年次）：図書館・情報学概論、情報資料論Ⅰ、資料組織論、情報資料論Ⅱ
- 受講2年目（3年次）：利用者サービス論、資料組織演習
- 受講3年目（4年次）：情報サービス論、情報サービス演習

となる。これは開講が土曜日に限定されているので選択の余地がないという背景もあるが、学年毎に段階的に教育を行うことで受講学生の構成が変化する事がない点で授業運営上のメリットもある。

表 省令科目と課程開講科目の対照表

	科目 (法令上の科目)	単位	相当科目 (開講科目)	単位
必修科目	生涯学習概論	1	図書館・情報学概論	4
	図書館概論	2		
	図書館経営論	1		
	図書館サービス論	2	利用者サービス論	4
	児童サービス論	1		
	情報サービス概説	2	情報サービス論	2
	リアルサービス演習	1	情報サービス演習	2
	情報検索演習	1		
	図書館資料論	2	情報資料論Ⅰ	2
	専門資料論	1	情報資料論Ⅱ	2
	資料組織概説	2	資料組織論	2
	資料組織演習	2	資料組織演習	2

第三に、図書館を「情報発信の基地」と捉えた。省令科目の内容に加え、人間の情報発信機能や社会生活における情報発信の手段を学ぶことに重点を置いた。「図書館・情報学概論」では、情報の表現力の基礎知識を学ぶことから、言葉による表現、声による表現、新聞や映像表現などを学ぶ。「情報資料論Ⅰ」では普段見ることのない資料に手で触れ、自ら「資料」を作り「組織化」することを体験する。

第四に、実習等の体験学習の試み。本課程は図書館実習の科目は開講されていないが、受講2年目か

ら図書館等の施設での実習や見学を奨励し、自発的に行っている。また3年次受講生を5つのグループにわけ、グループ内で共通テーマを持ち自主的な学習による図書館研究を行わせている。その成果は授業で発表し、各グループの学習内容を全体で共有する。

第五に、学部専門科目との連携。選択科目のうち「コミュニケーション論」、「資料特論」、「情報機器論」は各学部学科の専門科目の中から関連する科目を振替科目として取り入れ、学部専門科目との連携を模索している。さらに、卒業論文や卒業研究の作業過程での文献調査、発表などにおいて図書館を有効に使うことが図書館業務を考える実践に結びつくものであることを強調し、当然ではあるが、全力を注いで書き上げるよう指導している。

5.2 図書館職員の養成に向けた試み

実学としての図書館情報学に触れる機会として、前述のカリキュラム上の工夫に加え、様々な分野の第一線で働く専門家や図書館員を特別講師とし、専門分野や現場の実情を学ぶ試みを行っている。担当教員はこれら外部講師の依頼や実習等体験依頼先との打合せによって実際の現場とニーズ把握の場を得ている。学生は、施設訪問や実習体験などを通して得た具体的な課題の学習を共有することで図書館界全体を見渡し、図書館に対するより深い認識を持つことが出来、ひいては異なる図書館間での連携の必要性や、図書館におけるマネジメントの重要性の理解へと結びつくものと考えている。

6. まとめ

すでに省令科目準拠によるカリキュラムだけでは図書館員の専門職教育には不十分であること、さらに図書館現場の即戦力の要求には、ITなどの新しい技術と知識だけではなく、知識の体系化が出来る能力やマネジメント能力が含まれていた。司書養成教育の現場、すなわち大学においてこれらニーズの意味するところを見極め教育内容の工夫をすべきことがわかった。

一方、本学課程教育で図書館現場の実情を如何に反映出来るかは模索中である。実習等の受入先や外部講師との事前打合わせは課程教員が現場を学ぶ場であり、教育内容を検証する貴重な場である。「万能」の図書館員の養成は難しいとしても何が求められているかを教育することは出来るを考える。本が

好きな「司書」ではなく情報源を「司る」専門的職員の養成が目標である。

7. 考察

本稿では省令科目による大学司書養成課程の教育内容が今日の図書館の現場にどのように影響を与えるのかを探ろうとした。藤女子大学図書館情報学課程は2001年にスタートしようやく第1回の修了生を送り出した段階であり、その検証は十分に出来なかった。図書館現場との連携が不十分であることも痛感しており、今後の検証課題としたい。今後養成教育をどのように充実すべきか、教育内容について受講学生による評価も活用し現場ニーズに応える教育を確立していきたい。

さらに、今回触れなかったが職能団体の教育への関与がある。日本図書館協会をはじめ、全国学校図書館協議会、専門図書館協議会など多くの団体が自ら質的向上のため研究・研修を積極的に行っており、専門職制の確立のための独自認定制度創設などの胎動もある。これら職能団体と教育現場の連携による研究や研鑽も重要であるので別に取り上げたい。

日本において図書館の必要性が社会に共有され、その専門的職員が制度的に認知された職業となり、図書館界に事務職員と専門的職員との違いが定着する方法や、図書館職員の養成と図書館情報学の学問的研究領域の関係はどのような形がよいかなど今後も継続的な課題としたい。

本稿をまとめるにあたり、貴重なアドバイスをいただいた渡辺重夫先生、北海道医療大学学術情報センター平紀子氏をはじめ図書館現場でこれまで教えるを請うた多くの先輩同僚に感謝申し上げる。

注・引用文献

- 1) 司書講習科目（いわゆる省令科目）の改訂により、司書養成教育に「生涯学習概論」「児童サービス論」「図書館経営論」「情報検索演習」や「情報機器論」など新しい科目内容の導入を図った。
- 2) 学校図書館司書教諭講習科目を「学校経営と図書館」「学校図書館メディアの構成」「学習指導と学校図書館」「読書と豊かな人間性」および「情報メディアの活用」の5教科10単位と改訂した。
- 3) 学校図書館法改正の際の衆議院付帯決議
- 4) 図書館情報学ハンドブック編集委員会編 『図書館

- 情報学ハンドブック』第2版, 丸善, 1999, 847p.
- 5) 専門図書館協議会 <http://www.jsla.or.jp/>
 - 6) 日本図書館協会図書館学教育部会編 『日本の図書館情報学教育 2000』 日本図書館協会, 2000.
 - 7) 前掲 4) 137p.
 - 8) 葉袋秀樹「公共図書館の現状と課題」『情報の科学と技術』 vol.51, no.7, 2003, pp361-362.
 - 9) 重田有美「専門図書館における司書の役割と専門性」『現代の図書館』 vol.39, no.1, 2001, 47p.
 - 10) 村橋勝子「人材育成のための諸要件」『情報の科学と技術』 vol.53, no.3, 2003, pp128-129
 - 11) 立川由美「公共図書館から見た図書館学教育」『現代の図書館』 vol.39, no.2, 2001, 97p.
 - 12) 高山正也「図書館における人材の育成：現状と問題点」『情報の科学と技術』 vol.53, no.3, 2003, 131p.
 - 13) 前掲 10) 131p.
 - 14) 朝比奈大作「司書課程の教育内容－新時代の司書養成を目指して」『現代の図書館』 vol.39, no.1, 2001, 7p.