

原著論文

専門図書館職員のための認定資格制度

Credentials Program for Special Library Staff

長谷川 昭子
Akiko HASEGAWA

葉袋 秀樹
Hideki MINAI

Résumé

Purpose: The purpose of this study is to clarify prerequisites for establishing the credentials programs by private organizations in library and related fields. Based on the results, we considered why the Japan Special Libraries Association (JSLA) failed in their attempt to introduce the credentials program by certification exam.

Methods: Three methods were used. First, based on a literature research, we clarified the prerequisites for establishing credentials programs. Second, we performed a literature research of two credentials programs established in the past, and investigated whether the prerequisites for establishment had been fulfilled. Third, in regard to the JSLA-conceived credentials program, we performed a literature research and interviews, and investigated whether the prerequisites for establishment had been fulfilled.

Results: The following three points have been clarified. 1) The following nine points based on four observations are considered to be prerequisites for establishing credentials programs: a) Vocational skill, b) Market, c) Certifying organization (financial capability, legal entity, framework for cooperation with university faculty, secretarial system), d) Specialized educational system (seminars, setting study parameters and accumulating knowledge, offering opportunities for study activities). 2) The two programs previously established basically fulfilled the prerequisites. 3) The credentials program envisioned by the JSLA did not meet all the prerequisites. Accordingly, the JSLA should take the following strategies to establish the program: building foundations for the credentials program, and gradual preparing of the program.

- I. はじめに
- II. 認定資格制度設立の要件

長谷川昭子：日本大学文理学部（非常勤講師），東京都世田谷区桜上水 3-25-40

Akiko HASEGAWA: College of Humanities and Sciences, Nihon University (part-time), 3-25-40, Sakurajosui, Setagaya-ku, Tokyo

e-mail: tomatisse@ybb.ne.jp

葉袋秀樹：筑波大学大学院図書館情報メディア研究科，茨城県つくば市春日 1-2

Hideki MINAI: Graduate School of Library, Information and Media Studies, University of Tsukuba, 1-2, Kasuga, Tsukuba-shi, Ibaraki

e-mail: himinai@slis.tsukuba.ac.jp

受付日：2009年8月26日 改訂稿受付日：2010年5月18日 受理日：2010年9月24日

- III. 二つの認定資格制度
 - A. 二つの制度の概要
 - B. 二つの制度の分析
- IV. 情報管理専門職（仮称）資格検定試験制度
 - A. 制度の概要
 - B. 制度の評価
- V. 認定資格制度の設立のための戦略
 - A. 制度設立の可能性
 - B. 制度実現へ向けての取り組み
- VI. おわりに

I. はじめに

資格とは「一定の能力を習得したことを認定する称号」で、そのもっとも基本的な経済学的役割は、職業能力の証明である¹⁾。資格には、職業能力を識別することに加えて、個々人の能力開発に対するモチベーションを向上させ、資格取得者の職業上の利益を保護し改善するという役割もある。資格には一般に国家資格と民間資格があり、前者は国家が法律によって与える資格であり、後者は、民間の団体が与える資格である。国家資格については、1999年、国の行政改革の進展に伴い、廃止を含め、そのあり方の再検討が決定された²⁾。今後は法人か任意団体による民間資格の設立が現実的になってきている。

図書館職員には一定の職業能力が必要である。図書館で働く職員に能力を確保するためには、その能力を認定する資格を設け、その資格を持つ職員を配置すればよい。しかし、図書館職員の法律上の資格としては、公共図書館の職員を対象とする司書の資格が存在するのみである。それ以外の館種の図書館職員については、法律で定めた資格は存在しない。また、そのため、高等教育機関における教育も、ごく一部の大学で行われるにとどまっている。

そこで、1980年代後半から、図書館とその関連分野では、民間によるさまざまな認定資格制度が検討されてきた。認定資格制度には、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年に日本ドクメンテーション

ン協会（現：情報科学技術協会（INFOSTA）、以下 INFOSTA という）の設立したデータベース検索技術者認定試験制度（現：情報検索能力試験制度、以下、サーチャー制度という）、後者には、2003年に日本医学図書館協会（JMLA）（以下、JMLA という）の設立したヘルスサイエンス情報専門員認定資格制度（以下、ヘルスサイエンス制度という）がある。この両者は、資格の内容について、教育を行っている高等教育機関がきわめて少ない点に特徴がある。ほかにも認定資格制度の試みはあるが、ごく最近成立したものを除き^{3),4)}、議論が進展しないか、中断しており^{5),6)}、成立した制度は少ない。専門図書館の団体である専門図書館協議会（以下、専図協という）でも、1997年以降、情報管理専門職（仮称）資格検定試験制度（以下、情専制度という）を検討してきたが、2005年に検討を中止し、構想段階で終了している。

本稿の目的は、図書館とその関連分野における、民間による認定資格制度の設立の要件を明らかにし、その結果をもとに、情専制度が実現に至らなかった理由と問題点を考察することである。本稿では、特に、制度の外的な側面である実施団体の財政と事業運営に焦点を当てる。認定資格制度においては、求める知識・技術の内容面も重要であるが、制度の設立には、まず、外的な側面の整備が重要であるため、本稿では外的な側面の検討を行うこととした。内容面の検討は別稿に譲りたい⁷⁾。

研究方法としては、次の三つを用いる。第一

に、文献をもとに認定資格制度の設立の要件を明らかにする。第二に、サーチャージ制度とヘルスサイエンス制度について、文献調査を行い、それをもとに、設立の要件を満たしているかどうかを検討する。ごく最近成立した制度については、実績が十分でないため、検討対象とはしない。第三に、専図協の構想した認定資格制度について、文献調査と当時の検討委員会の委員に対する聞き取り調査を行い⁸⁾、それをもとに、設立の要件を満たしているかどうかを検討する。聞き取り調査の内容は、情専制度の検討が開始された背景、準備委員会の取り組み、検討が中止された理由、検定試験制度の内容、事業予算の確保についてなどで、半構造化面接法⁹⁾によって行った。筆者の長谷川昭子は、2007年、ヘルスサイエンス制度の背景と意義について考察した¹⁰⁾。本稿では、その研究結果も含めて検討する。

サーチャージ制度に関しては、多くの先行研究がある。固武龍雄(1995年)¹¹⁾、近江晶(1996年)¹²⁾、原田智子(1996年)¹³⁾は制度の解説を行い、三輪眞木子(1992年)¹⁴⁾と原田(2002年)¹⁵⁾はサーチャージの役割と機能を論じている。また、ヘルスサイエンス制度に関しては、吉江吉夫(2002年)¹⁶⁾、JMLA教育・研究委員会(2004年)¹⁷⁾、酒井由紀子(2006, 2010年)^{18), 19)}による解説がある。しかし、認定資格制度の設立に必要な要件の観点からは研究されていない。

一方、情専制度に関する先行研究には、山本達夫による制度の解説(1999, 2002, 2003年)^{20)~22)}と、宮川隆泰(2002年)²³⁾による資格要件の内容に対する言及がある。ただし、これらは制度の検討に関わった当事者と専図協の役員による報告で、客観的考察が十分ではない。制度の必要性について論じたものとしては、図書館情報大学生涯学習教育研究センターの報告書(2002年)²¹⁾、葉袋秀樹(2002年)²⁴⁾、大谷康晴(2004年)²⁵⁾、および青柳英治(2008年)²⁶⁾の考察がある。しかし、これらは制度の具体的な検討までは行っていない。

本稿は6章からなる。I章では、研究の背景、目的、方法、先行研究を述べた。II章では、図書

館職員の認定資格制度を検討するための枠組みを設定し、制度設立のための要件を明らかにする。III章ではサーチャージ制度とヘルスサイエンス制度の概要を述べ、二つの制度の分析を行う。IV章では、情専制度の概要を述べ、評価を行う。V章では、それまでの検討をもとに、今後の専門図書館職員の認定資格制度の可能性について考察する。VI章では、まとめを行う。執筆は、II章は長谷川・葉袋、V章B節は葉袋、それ以外は長谷川が担当した。以下、引用した論文等の著者名には、初出時に発表当時の所属を付した。

II. 認定資格制度設立の要件

わが国の職業資格制度に関する研究はきわめて少ない。本章では、I章で述べた資格の一般的定義、辻功(筑波大学)の研究²⁷⁾、市川昭午(国立教育研究所)の専門職論の研究²⁸⁾、葉袋の専門性に関する研究²⁹⁾、資格に関する案内書^{30), 31)}などを用いて、認定資格制度の検討のための枠組みを設定する。

これは、わが国の公的職業資格の概念を次の5点にまとめている。1)法令によって規定され、2)職業上に限定され、3)国が行う試験やその他の競争的審査を受け、4)公務員以外でも取得でき、5)主として知識・技術に関する身分というものである²⁷⁾。民間資格の場合は、1)はなく、3)が「民間の認定機関による試験や競争的審査を受ける」ということになる。

市川は、専門職の属性を検討している。そのうち資格の設置に必要な事項を整理すると、社会の存続・発展に不可欠な機能を担う職務、そのための高度に複雑で専門的な知的技術、高等教育機関における理論的体系の学習、資格を認めるための適格試験、自治的な職能団体による免許に関する自主規律の権能などを挙げることができる²⁸⁾。また、葉袋は、専門的職務に関する専門的教育の実体として、1)研究成果の発表と普及、2)指針、基準、マニュアルなどの作成と普及、3)十分な教育と研修の3点を挙げている²⁹⁾。

資格に関する案内書では、民間資格を選ぶポイントとして、1)類似する国家資格がなく、2)あ

る程度の受験者数がいて知名度があり、3) 資格取得のための努力を必要とするもので、4) 受験資格に制限がないという4点を挙げている³⁰⁾。別の案内書では、資格取得の心構えとして、1) 主催団体の信用度のチェック、2) 主催団体の開く事前講習会の受講、3) 取得した資格の就職・転職・独立開業への活用などを掲げている³¹⁾。

これらをもとに、資格が存立する条件をまとめると、次の5点を挙げることができる。1) 明確な職業能力、2) 資格を求める人々(マーケット)、3) 資格を認定する機関、4) 資格取得に向けた専門的教育、5) 有資格者を雇用する機関である。ただし、図書館の場合は、専門的教育を受けた職員を雇用する機関が必ずしも多くない場合があるため、5)は除き、1)～4)の四つを資格設立の要件と考えて、その内容について検討する。

1) 明確な職業能力

職業能力は、資格の対象となる職務を実行するために必要な専門的な職能(知識・技術)である。資格の中心にあたるものであり、その内容は明確なものである必要がある。この能力は、資格を持たない者や他の資格では代替できない独自性のある能力である。

2) 資格を求める人々(マーケット)

受験者、すなわち資格を求める人々が存在することは、資格制度の前提である。マーケットの規模は受験(申請)する可能性のある人の人数と、個々人の受験(申請)への意思によって決定される。後者を明らかにするには詳細なマーケット調査が必要であるため、本稿では前者を検討対象とする。

3) 資格を認定する機関

認定機関は、安定した組織である必要がある。その要件として、①財政力、②法人組織、③大学教員との協力体制、④事務局体制の4点が考えられる。①財政力については、予算規模が大きければ、ある事業の収入が低い場合でも、他の事業収入から補填することができ、柔軟な事業運営が可能である。②法人組織であることは、必須の要件とまでは言えないが、法人は、社会と受験者の信用を得やすい。また、法人であることによって、

意思決定に構成員の総意が反映され、公正な運営が保証される。③前述のように、認定資格制度の一つに検定試験制度があるが、大学教員との協力体制は、検定試験制度の場合に、特に必要な要件である。公開を前提とした試験問題を毎年用意することは簡単ではなく¹¹⁾、教育の専門家でない者には負担が大きい。大学教員は、主題の専門的知識と出題方法に関する知識を持っており、問題作成にその協力は欠かせない。④また、検定試験を実施する場合は、運営事務は煩雑になり、多くの人手を要する。このため、事務局体制の整備が重要である。問題作成、事前講習会の開催、試験の実施、合格者名の公表などさまざまな作業が必要であり、準備段階から、専任または専任に近い事務局職員の配置が必要と考えられる。

4) 資格取得に向けた専門的教育

専門的教育は、資格の前提、基礎として、また、資格取得の促進の手段として必要である。これには、①制度の母体となる研修事業、②必要な学習領域の整理と知識の集成、③研究活動の場の提供の3点が考えられる。①制度の母体となる研修事業を基盤として制度を設立し、それを継承発展させることが現実的である。②必要な学習領域の整理と知識の集成によって、認定する知識の領域が確定し、受験者は習得すべき知識範囲を把握できる。③研究活動の場の提供によって、能力の向上を図ることができ、継続学習に向けてモチベーションを維持することができる。

以上から、認定資格制度の設立の要件を、四つの観点に基づく次の9項目にまとめることができる。①「職業能力」、②「マーケット」「認定機関」のうちの③財政力、④法人組織、⑤大学教員との協力体制、⑥事務局体制、「専門的教育体制」のうちの⑦研修事業、⑧学習領域の設定と知識の集成、⑨研究活動の場の提供である(「」で括ったものが「四つの観点」に該当する)。このうち、⑤と⑥は、検定試験制度の設立に必要なと考えられる項目である。認定方法にかかわらず、制度の設立に必要な項目として7点、加えて、検定試験制度の設立に必要な項目として2点である。認定資格制度の設立について検討する際には、こ

の四つの観点9項目を検討する必要がある。

III. 二つの認定資格制度

本章では、この9項目の要件にそって、現在までに成立した二つの制度を分析する。まず、それぞれの制度を概観する。ヘルスサイエンス制度については、すでに詳細な検討を行っているため¹⁰⁾、概要の説明にとどめる。次に、認定資格制度の設立のための要件にそって、二つの制度を分析する。これらの制度が9項目の要件を満たしているかどうか、またこの9項目は制度の設立の要件として適切であるかどうかを検証する。

A. 二つの制度の概要

第1表は、二つの制度と後述する情専制度の実施団体の概要である。それぞれ、各団体のホームページならびに総会資料などを参照した^{11), 32)~41)}。

1. 情報検索能力試験制度

a. 経緯

INFOSTAは、1950年に設立された社団法人である。会員の中心は、個人である普通会員で、2008年度末の会員数は1,307人である。入会にあたっては、司書資格や図書館での勤務年数は問われない。なお、前身は日本ドキュメンテーション協会で、1986年に情報科学技術協会と改名しているが、本稿では便宜上、それ以前でもINFOSTAを用いる。

わが国では、1970年代後半からオンラインによる情報検索が普及し、INFOSTAは、1979年に研究会の一つとして日本オンライン情報検索ユーザー会(OUG)を設立した⁴²⁾ [p. 21]。1980年代に入ると、代行検索を行うサーチャーの育成の必要性について議論されるようになった。1985年、データベース検索技術者認定試験2級(以下、2級試験という)が、翌年同1級(以下、1級試験という)が実施された。1993年には、新たに情報検索基礎能力試験(以下、基礎能力試験という)が実施され、2003年にはこの三種類の試験が全面改定された。基礎能力試験は、Aコースと

Bコースとに分離され、1級試験と2級試験は、情報検索応用能力試験1級と2級(以下、同じく1級試験、2級試験といい、両方を合わせて論じるときは応用能力試験という)へ改組された。

2008年度受験までの認定者の合計(旧制度を含む)は、基礎能力試験で7,934人(合格率78.2%)、2級試験で4,747人(同40.8%)、1級試験で288人(同17.3%)である³²⁾。

b. 概要

以下では、注を付したものを除き、2009年7月1日現在の「情報検索基礎・応用能力試験受験案内」³²⁾に基づいて、制度の概要を述べる。基礎能力試験は厳密にはサーチャー制度には含まれないが、Aコースは予備コースと位置づけられているため、検討対象とする。

1) 試験の種類

試験の種類には、基礎能力試験と応用能力試験の二種類がある。後者は1級試験と2級試験があり、1級試験にのみ面接による二次試験がある。

2) 主旨

制度創設の主旨は、サーチャーの育成において“基本となるガイドラインを定め”、知識・能力を適正に認定する制度を確立することである⁴³⁾。これは、オンラインデータベースの増加によって、サーチャーに新しい機能が要求されるようになったためである。

3) 目的

基礎能力試験の目的は、情報を効果的に検索し活用するために必要な“基礎的知識の保有者を客観的に認定し、その能力に対する社会的認識を高める”ことである。応用能力試験の目的は、情報検索に関する“知識・技能ならびに企画力およびコンサルティング能力を客観的に認定”し、その能力に対する社会的認識を高め、“その資質ならびに知識・技能の向上を図る”ことである。いずれも、能力に対する社会的認識を高めることとされている。

4) 受験資格

1級試験は、2級試験の合格者のみ受験できる。それ以外に受験資格の制限はない。

専門図書館職員のための認定資格制度

第1表 認定資格制度にかかわった団体の概要

団体名	社団法人情報科学技術協会 (INFOSTA) (情報検索能力試験制度)	特定非営利活動法人日本医学 図書館協会 (JMLA) (ヘルスサイエンス情報専門員 認定資格制度)	専門図書館協議会 (情報管理専門職 (仮称) 資格検定試験制度)
設 立	1950年3月	1927年11月	1952年3月
目 的	会員相互の協力により情報の生産、管理、利用に関する理論および技術の調査、研究ならびに開発を進めるとともに、これらの普及に努めること。	保健・医療その他関連領域の図書館事業の振興ならびに情報の流通に関する調査、研究および開発を推進することによって、図書館を利用するものがより広く、高度の知識を習得できるようにし、もって保健・医療その他関連領域の進歩発展に寄与すること。	専門図書館相互間の連絡と図書館活動の有機的連携をはかり、その向上と発展に資すること。
事 業	<ol style="list-style-type: none"> 1) 情報の生産、管理および利用に関する理論および技術に関する調査、研究ならびに開発 2) 会誌および情報の生産、管理および利用に関する理論および技術に関する刊行物の編集および発行 3) 情報の生産、管理および利用に関する理論および技術の普及、啓蒙、指導、訓練のためシンポジウム、セミナー、講習会、講演会等の開催 4) 情報の生産、管理および利用に関する理論および技術に関する認定試験の実施 5) 内外の関係諸機関との交流、連絡および協力 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 保健・医療関連図書館に関する調査、研究ならびに開発 2) 機関誌および刊行物の発行 3) ホームページによる広報 4) 保健・医療関連図書館およびその蔵書に関する情報の収集、提供、相互利用 5) 保健・医療関連図書館に関する教育普及および認定資格事業 6) 国内外の関連機関、団体との交流、協力提携および共同事業の推進 	<ol style="list-style-type: none"> 1) 研修会、セミナー、研究会の開催ならびに他団体が実施する同種事業への参加支援 2) 外国関係諸団体との資料・情報の交換および連絡 3) 会員相互の資料の貸借および情報交換 4) 資料の取次および斡旋 5) 機関誌の発行 6) 関連図書、資料の発行 7) 資料センターの設置
2008年度 末会員数	維持会員 64 機関、特別会員 121 機関、普通会员 1,307 人、学生会員 36 人	保健系大学学部の図書館：87 機関、大学病院、研究所等非営利団体の図書館：42 機関、個人会員：100 名、協力会員(団体)：1 機関、維持会員(団体)：25 機関、維持会員(個人)：4 名	正会員(機関会員)：488 機関、個人会員：28 名、賛助会員：25 機関
2008年度予算	64,566,500 円	49,468,287 円	34,730,000 円
機関(会)誌	『情報の科学と技術』	『医学図書館』	『専門図書館』
認定資格 制度委員 会の委員*1	1985年度データベース検索技術者認定試験実施委員会：10名(2名)	2003年度認定資格運営委員会：10名(1名)	1998年度企画委員会・資格検定試験準備委員会：8名(1名)
	2008年度認定試験実施委員会：9名(3名)	2008年度認定資格運営委員会：9名(1名)	2004年度運営委員会資格検定試験準備委員会：8名(不明)

注：本表は、引用文献 11)、32)～41)に基づき作成した。

*1 ()内は大学教員数

5) 試験の対象と内容

基礎能力試験のAコースの対象は、図書館情報学専攻や司書課程の学生、および企業の情報管理部門の担当者である。Bコースの対象は、上記以外の大学生や社会人である。試験内容は、両コースに共通の情報の流通や情報検索に関する問題と、コース別の問題がある。Aコースでは、情報管理とデータベースに関する問題が出題される。

応用能力試験の対象は、情報検索を行っている人である。試験内容は、ITと情報検索に関する知識、主題と情報流通に関する知識と応用、英文読解などで、1級試験一次では専門分野別の問題も出題される。専門分野には、「特許」「化学」など五つがある。

6) テキスト

基礎能力試験では『情報検索の基礎知識』新訂版を、2級試験では『情報検索の知識と技術』を参考書に挙げている。事前講習会では、それぞれを指定テキスト、参考テキストに挙げている。1級試験対策の講習会は開講されておらず、参考図書を紹介はない。

7) 有効期間と更新

資格は永年有効で、更新制度は設けていない。

8) 実施要領

基礎能力試験、応用能力試験とも年1回試験を行い、認定試験実施委員会が合否を判定する。試験は全国7カ所の公開会場で行うが、基礎能力試験は、2006年度から申し出のあった会場でも実施している⁴⁴⁾。1級試験二次は、年1回東京で行う。受験料は、基礎能力試験が4,000円、2級試験が6,000円、1級試験が10,000円である。

9) 委員会

第1表に、1985年度と2008年度の委員数を掲載した。委員数は10名から8名へ減ったが、大学教員は2名から3名に増加した。試験の基本的事項と合否の判断は委員会が行うが、試験問題の作成と採点は、別途任命する試験問題作成小委員会委員が行う^{11), 12)}。

10) 合格者の評価

サーチャージ制度は、長年にわたってさまざまな職場で活用されている⁴⁵⁾。2003年のINFOSTAの調査(調査対象:全会員1,844人(機関を含む))⁴⁶⁾によれば、試験合格のメリット(複数回答)に職能手当や一時金の支給を挙げた者は、それぞれ回答者の2%程度である。しかし、“仕事に自信が持てるようになった”“日常の仕事に役立っている”“対外的にも技量を認められるようになった”など、職務遂行上のメリットを挙げる者は3~4割に及ぶ。

2. ヘルスサイエンス情報専門員認定資格制度

a. 経緯

JMLAは、1927年に任意団体として設立された。正会員は、保健・医療系の大学および学部の図書館を中心とする団体会員(2008年度末129館)と、個人会員(同100人)の二種類である。入会資格は特でない。

JMLAでは1960年代から積極的に研修事業を行ってきた。ヘルスサイエンス制度は、1992年の総会で取り組むことが決定され、2001年の総会以降、急速に議論が進展した。2002年1月に制度の骨子案が発表され¹⁷⁾、2003年の総会で成立した。同年11月、JMLAは任意団体から特定非営利活動法人に移行したため、法人認定の資格制度となった。第1回目の認定が行われたのは、2004年3月である。第12回申請(2009年7月受付)までの認定者数は、合計248人(基礎114人、中級43人、上級91人、ただし更新者数を含む)⁴⁷⁾で、申請に対する認定率は約98%である。

b. 概要

以下は、2009年7月1日現在の認定資格制度⁴⁷⁾による。

1) 資格の種類

資格には、基礎、中級、上級の三種類がある。

2) 目的

制度の目的は、JMLA会員が認定資格取得をめざすことによって、保健・医療その他関連領域の情報の専門的知識および技能と、保健・医療情報サービスの管理、調整能力の向上を図る

ことである。

3) 申請資格

申請資格は、保健・医療分野の図書館あるいはそれに準ずる施設での実務経験を持ち、原則として司書資格を持っていることである。必要な実務経験年数は、基礎資格では2年以上、中級・上級資格では5年以上である。司書資格を持たない者が申請する場合は、認定資格運営委員会が実績を検討し判断する。申請時にJMLA会員であることは求めている。

4) 申請

申請は、自己申告による。申請者は次の七分野に関して必要ポイント数を自己評点し、内容を証明する資料を付けて申請する。分野とは、①継続教育、②業績：教育、③業績：出版活動、④業績：会議（学会・研究会）への参加、⑤業績：専門学協会活動、⑥ヘルスサイエンス分野の図書館実務経験、⑦その他で、ポイント数は、分野ごとに細かく設定されている。各級に必要なポイント数は、基礎、中級、上級資格の順に、30ポイント以上（過去3年間）、70ポイント以上（同5年間）、100ポイント以上（同5年間）である。

5) 有効期間と更新

基礎資格は永年有効であるが、中級・上級資格の有効期間は、認定証の交付後5年間である。中級・上級の資格取得者は、有効期間内に更新の申請ができる。更新の手続きは新規申請時と同様であるが、必要なポイント数はやや少ない。

6) 実施要領

申請は年2回である。認定資格運営委員会の審査に基づき、理事会の議を経て会長が認定する。認定審査料は、個人会員が新規で申請する場合、基礎、中級、上級資格の順に、5,000円、7,000円、12,000円である。非会員の場合はそれぞれ10,000円ずつ高い。

7) 委員会

第1表に、2003年度と2008年度の認定資格運営委員会の委員数を掲載した。両年度とも大学教員1名を含む10名である。

8) 資格取得者の評価

資格取得者に対する調査は行われていないが、これまで資格取得者からは、“目標・キャリア意識”“専門職としての意識”“業務への自信”が生まれ、“社会的評価/信頼力が上がる”“業務に役立つ”などのメリットがあると報告されている^{48),49)}。

3. 基本的な特徴

以上のことから、二つの制度について次のようにまとめることができる。

第一に、サーチャージ制度は、「図書館とその関連分野」のうちの「関連分野」、すなわち情報の管理・加工・利用などの分野に属し、情報検索に関わる人（図書館職員を含む）が用いる知識・技術に関する資格である。ヘルスサイエンス制度は、「図書館分野」、すなわち図書館業務を中心とする分野に属し、基本的に図書館職員の資格である。

第二に、サーチャージ制度は、情報検索サービスの提供業務の従事者だけでなく、業務の中で情報検索サービスを行う人、情報検索サービスの利用者や自分で情報検索を行う人々にも役立つ。そのため、サーチャージ制度の方が、受験可能性のある人が多い。

第三に、認定資格制度は、活用され、役に立たなければならない。サーチャージ制度は、さまざまな職場で活用されている。資格によって直ちに労働条件が改善されるものではないが、長期的には社会的評価を得、職業上の利益を得ている。ヘルスサイエンス制度は、1回目の認定が行われてからまだ6年で、今後、実際に活用されるかどうかは明らかでない。

B. 二つの制度の分析

以下では、サーチャージ制度、ヘルスサイエンス制度の順に述べる。

1. 明確な職能像

サーチャージ制度の目的は、情報検索に関する“知識・技能ならびに企画力およびコンサルティ

ング能力”を客観的に認定し、“その資質ならびに知識・技能の向上を図ること”である。ヘルスサイエンス制度の目的は、保健、医療に関する“情報の専門的知識・技能と保健・医療情報サービスの管理・調整能力の向上を図ること”である。情報検索という技術や医学図書館職員としての職能が、現実に存在していることを前提として、両制度とも習得すべき知識・技術の範囲が明確に限定され、目的とする職能像が明確である。

2. マーケットの存在

サーチャー制度の2008年度までの累計受験者数は、1級1,661人、2級11,641人、合計13,302人である。基礎能力試験の累計受験者数10,140人を加えると、総数は23,442人に上る。この中には同一人による同一級の複数回受験や、上位級の受験も含まれるが、それらを考慮しても、2万人前後が受験したと考えられる。この人数は、相当規模のマーケットが存在することを示している。中でも、基礎能力試験は、情報検索業務に従事する人だけではなく、より広いマーケットを想定しているため、受験する可能性のある人のすそ野は広い。INFOSTAの会員への調査によれば、サーチャー試験の受験経験者は、回答者の42.4%にとどまる⁴⁶⁾ [p. 519]。基礎能力試験の開始された1993年以降のINFOSTAの平均会員数が1,500人前後^{33), 42)}であることを考え合わせると、受験者の圧倒的多数は非会員の人々である。

ヘルスサイエンス制度の申請資格は、保健・医療分野の図書館で一定の実務経験を持ち、原則として、司書資格を有する者である。ただし、司書資格のない者でも申請資格を得ることはできる。つまり、この制度の実質的な申請資格者は、保健・医療系の図書館などに一定年数勤務した者すべてになり、それには病院図書館職員も含まれる。

2009年度の保健・医療系の大学および学部を有する大学は、303校（医歯学系109、薬学系54、看護系140）である^{50), 51)}。大学図書館は、大学設置基準（文部科学省令）によって、設置と専門的職員の配置が定められており、すべての大学

図書館の職員配置に共通する根拠となっている。上記の大学図書館の平均職員数は、ごく短期間のアルバイトを除くと、正規・非正規職員を合わせて順に7.9人、9.0人、5.0人である^{52)~54)}。職員数には事務系職員も含まれるため、ここではその比率を2割と仮定すると、ヘルスサイエンス制度の対象人数は、 $(7.9 \text{ (人)} \times 109 \text{ (校)} + 9.0 \text{ (人)} \times 54 \text{ (校)} + 5.0 \text{ (人)} \times 140 \text{ (校)}) \times 0.8 = 1,638 \text{ (人)}$ と推計される。

また、病院図書館数に関しては、全国の病院図書館数を示した資料がないため、近畿病院図書館協議会と日本病院ライブラリー協会の会員機関数を用いると、順に123館⁵⁵⁾と111館である⁵⁶⁾。平均職員数は両団体とも約1.5人であるため、わが国の病院図書館全体を対象となるのは、 $1.5 \text{ (人)} \times (123 + 111) \text{ (館)} = 351 \text{ (人)}$ と推計できる。

以上から、ヘルスサイエンス制度の対象人数は、大学図書館と病院図書館を合わせると約2,000人と考えられる。申請する可能性のある人は、サーチャー制度の10分の1で、サーチャー制度よりはかなり小さいが、マーケットを確保できる可能性はある。

3. 安定した認定機関

a. 財政力

第1表によると、INFOSTAとJMLAの2008年度予算は、64,566,500円と49,468,287円である。前述の近畿病院図書館協議会や日本病院ライブラリー協会の予算と比べると一桁大きく^{55), 57)}、予算規模は格段に大きい。

これまで、検定試験の実施に必要な経費の詳細は明らかにされていない。INFOSTAの収支決算書には認定試験に関する費目ごとの経費が計上されておらず、問題作成に関する情報も非公開であるため、経費は不明である。そこで、サーチャー制度の2級試験と同程度の検定試験のモデル経費を試算した。その結果が第2表である。参照したのは、INFOSTAを始め、他の公益法人の検定試験制度と国家公務員採用試験Ⅱ種（図書館学）の実績、種々の公益法人の収支決算書と規程、国家公務員の旅費に関する法律、国の機関の規程、

専門図書館職員のための認定資格制度

第2表 検定試験制度の実施に必要な費用試算

	費目	明細	費用(円)	合計(円)
事業費	認定試験実施委員会開催費	旅費交通費, 需用費	169,100	4,204,260
	問題作成小委員会開催費	報酬費, 旅費交通費, 需用費	466,000	
	印刷製本費	テキスト原稿料, テキスト印刷製本費, 試験問題・解答用紙印刷費	2,325,000	
	事前講習会開催費	会場借料費, 報酬費, 旅費交通費, 宿泊費	607,800	
	試験実施経費	会場借料費, 旅費交通費, 報酬費	290,900	
	通信運搬費	試験問題発送費, 受験票送付費, 可否結果通知費, 認定証書送付費	108,460	
	その他諸経費	認定証書作成費, その他	237,000	
管理費	人件費	職員給与費, 法定福利費	2,200,000	2,300,000
	その他諸経費	その他管理費	100,000	
総計				6,504,260

注: 本表は、『ドキュメンテーション研究』の第36巻第7号から第12号(1986年)までと、『情報の科学と技術』の第37巻第1号(1987年)から第58巻第9号(2008年)までの「事業報告 会議開催状況」(社団法人情報科学技術協会総会資料に所収), および引用文献(58)~(70)を参照して作成した。

出版社の出版費用概算例などである^{58)~70)}。広報費用は含めていない。いずれの費目も、算定基礎は参照した団体の中の最低額を採用した。その結果、実施には最低でも初年度に約650万円、次年度以降は毎年450万円が必要であることが明らかとなった⁷¹⁾。詳細は末尾に付表として掲載した。検定試験制度の設立には、一定の財源が不可欠であることがわかる。

また、二つの制度は、恒常的に事業収益を得ている。サーチャージ制度の事業経費の詳細は不明であるが、大部分は受験料を充当していたと推察される。2008年度の決算報告では、情報検索能力試験の事業収益5,834,000円に対して事業経費は3,413,761円で、黒字決算となっている⁷²⁾。ただし、INFOSTAでは、テキスト刊行費用は一般刊行事業費で、事前講習会の費用は普及研修費の講習会費で支出されているため、それらを含めた実質的な事業経費は、これよりは高くなると推測される。ヘルスサイエンス制度では、2008年度の事業収入(認定審査料)は541,000円、事業支出(認定資格審査費)は48,000円³⁷⁾ [p.39-40]で、黒字決算であった。2008年度は、第1回認定資格者の更新の時期にあたるため、例年よりも申請

者が多く、収入もかなり多くなっている。

このように、検定試験制度とポイント制度では経費が大きく異なる。ポイント制では必要経費がきわめて少ないため、大規模な財政力の団体でなくとも、設立の可能性があることがわかる。

b. 法人組織

INFOSTAは社団法人、JMLAは特定非営利活動法人である。二つの制度は、いずれも法人認定の資格である。

c. 大学教員との協力体制

2008年度のサーチャージ制度の委員は8名で、うち大学教員は3名である。大学教員の参加は、問題作成を始め、能力評価に大学教員の協力を必要とするためであろう。また、マーケットの拡張、制度の普及の点でも、大学教員との協力体制は重要である。2006年度以降、基礎能力試験において、多数の受験者の見込まれる大学等では個別に会場を設定した。受験地の拡大は地方の受験希望者に歓迎され、受験者の増加に貢献する。

d. 事務局体制

INFOSTAでは、サーチャージ制度の設立年から担当者を配置し⁷³⁾、2年後には、事務局職員を5名から6名に⁷⁴⁾、1992年には7名に増員した⁷⁵⁾。

その後は4～5名体制で現在に至っている^{34),76)}。雇用形態はほとんどが正規職員である。1991～1992年はもっとも受験者が増加した時期であり、増員はそれへの対応と考えられる。

4. 専門的教育体制の整備

a. 制度の母体となる研修事業

INFOSTAでは、1979年にOUGを設立し、会員の情報検索利用の知識・技術の向上と利用の促進を図る活動を続けてきた。1級試験では、五つの専門分野が設けられているが、これはOUGの中に同種の分科会が設置され、分野ごとに問題点を討議し検索演習を行ってきた⁴²⁾ [p.21] 実績に基づいている。JMLAでは、継続教育を重視し、1966年から研究集会(現:基礎研修会)を、1974年からセミナー(現:研究会・継続教育コース)を開催してきた。JMLAでは、研修会・研究会の受講を、“若手の育成に必要な継続教育”⁷⁷⁾の出発点として重視している。ヘルスサイエンス制度は、教育研修事業の一つの結実した形として設置され、同時に今後の教育研修事業の出発点となっている。

b. 学習領域の設定と知識の集成

サーチャー制度では、基礎能力試験で、『情報検索の基礎知識』新訂版のほか、『新サーチャー入門 基礎編』『情報検索の基礎』などを、後述する事前講習会の指定テキストとしてきた^{78),79)}。2級試験受験者には、『情報検索の知識と技術』を参考テキストとし、「2級受験の手引き」によって、学習方法や参考資料を紹介している。同様の図書は、1980年代初めから出版され^{80),81)}、必要な知識が整理され、集成されてきた。

また、サーチャー制度では、試験の前に事前講習会を開催している。基礎能力試験受験者を対象とした講座は1994年から、2級試験受験者を想定した講座は1993年から開講されている^{78),82)}。後者はその後、60%以上の合格率を上げている⁸³⁾。受講者は、出題の傾向を知ることができ、幅広い試験範囲をカバーして学習できたと評価している⁴⁵⁾。

一方、ポイント制では、学習領域と知識水準を

明確に設定することによって、ポイントの対象となる研修会・研究会の領域と内容が特定され、業績の内容が正確に評価される。ヘルスサイエンス制度の基礎研修会では、2009年度から『医学図書館員の基礎知識』を標準テキストとしており⁸⁴⁾、これによって、必要な基礎的知識が集成されている。

ポイントの対象は、前述のように、継続教育、業績、図書館関係団体での活動などである。継続教育とは、主に、研修会・研究会の受講を指す。継続教育ではポイントの対象となる研修会・研究会は例示されているが、学習領域は必ずしも明確ではない。研修会・研究会の中には大学(図書館)協議会の主催する一般的な研修会も含まれる⁸⁵⁾。現行ではこれらを受講してもポイントの対象となり、どの領域のどの知識の習得をもって認定したのかが必ずしも明確ではない。ポイント制では、必要な学習領域に該当する研修会・研究会の受講を、ポイントの対象にしていくことが重要である。

業績に関しては、詳細な評価基準を設けている。例えば、出版活動に関する業績では、出版物を論文、図書、報告書、マニュアルなどに分類し、論文ではそれをさらに原著論文、紹介論文、総説論文、解説・事例報告などに分けて、異なるポイント数を設定している。業績は、習得した知識水準に応じて評価され、ポイント数が設定されている。

c. 研究活動の場の提供

INFOSTAでは、前述のOUGのほかにも、「会員が自由に特定のテーマについて研究活動を行う場として」専門部会(Special Interest Groups: SIG)を設け、五つの部会が活動している⁸⁶⁾。OUGやSIGの研究成果は、INFOSTAの会誌『情報の科学と技術』や、情報プロフェッショナルシンポジウム(INFOPRO)で発表されている。

JMLAの機関誌『医学図書館』は、保健・医療系の図書館職員の論文発表の場として定着している。口頭発表に関しては、前述した研究会・継続教育コースのうち、研究会が発表の場を提供している。また、1984年以降、図書館情報サービス

第3表 二つの制度の要件の充足度

設立の要件		情報検索能力試験制度 (サーチャージャー制度)	ヘルスサイエンス情報 専門員認定資格制度
明確な職能像		○	○
マーケット		○	○
認定機関	財政力	○	○
	法人組織	○	○
	大学教員との協力体制	○	
	事務局体制の整備	○	
専門的教育	研修事業	○	○
	学習領域の設定と知識の集成	○	△
	研究活動の場	○	○

研究大会（現：医学情報サービス研究大会）が開催され、毎年、多くの図書館職員が口頭発表やポスター発表を行っている⁸⁷⁾。同大会の設立の経緯や代表幹事は、JMLA と関係が深い。

5. まとめ

これまで四つの観点9項目の要件にそって、二つの制度を分析してきた。第3表はそれらをまとめたものである。結果は次のように整理することができる。

第一に、職業能力とマーケットに関しては、二つの制度とも要件を満たしている。必要なマーケットの規模は、検定試験制度とポイント制で異なり、前者のほうが後者よりもはるかに大きい。

第二に、認定機関に関する要件のうち、1) 財政力と2) 法人組織に関しては、二つの制度とも満たしている。特に、1) は、検定試験制度の設立にとって不可欠の要件であるが、サーチャージャー制度ではこれを十分に備えている。また、検定試験制度の設立に必要な要件の3) 大学教員との協力体制と4) 事務局体制についても、サーチャージャー制度では要件を満たしている。

第三に、専門的教育体制に関する要件のうち、1) 研修事業、3) 研究活動の場の提供については、二つの制度とも満たしている。しかし、2) 学習領域の設定と必要な知識の集成については、サーチャージャー制度は満たしているが、ヘルスサイエンス制度では、一部満たしていない。

このように、サーチャージャー制度では、II章で示した9項目すべての要件を満たしている。ヘルスサイエンス制度では、一部不十分な点が見られるが、ほかはすべての要件を満たしており、全体としておおむね要件を満たしている。二つの認定資格制度は、制度設立のための要件をほぼ満たしている。以上により、必要な要件として設定した9項目は、認定資格制度の設立のための要件として、適切であると考えられる。

IV. 情報管理専門職（仮称） 資格検定試験制度

本章では、まず、情専制度を概観する。次に、認定資格制度に必要な要件に基づいて、情専制度が実現しなかった理由と問題点を検討する。情専制度は、制度の本質を議論する段階で議論が中断しているため、以下に述べる制度の概要は、構想段階のものである。

A. 制度の概要

1. 制度の背景

情専制度が検討された背景を把握するために、専門図書館関係者が読み、発表する『専門図書館』等の雑誌10誌を調査した。年代は、1990年代から2000年代までである。関係する記事は、主に、『専門図書館』『情報の科学と技術』『情報管理』『図書館界』などに掲載されていた。その結果、情専制度が検討された背景として、次の4

点が考えられる。

第一は、情報化の進展である。情専制度が議論された1990年代後半には、インターネットの利用が激増し、専門図書館の利用者の情報利用方法は大きく変化した。外部の情報源に直接アクセスして情報を入手することが増加したが、情報量の増加のため、適切な情報を入手できない利用者も増加した。2000年前後には、新しい情報技術による付加価値情報の提供⁸⁸⁾、利用者の要求に合った文献推薦サービスの提供⁸⁹⁾など、利用者をサポートするさまざまな提案が行われている。

第二は、1990年代の不況である。専門図書館の親機関にも合併、統合、倒産が見られるようになり²³⁾、この影響を受けて、専図協の会員機関数は、1992年の699機関をピークに、2002年には603機関に減少している^{90),91)}。1998年の調査では、予算の削減を報告している専門図書館は、57.2%に上っている⁹²⁾。専門図書館が現状を維持するには、親機関内で図書館に対する評価と信頼を得ることが不可欠であったと考えられる。専門図書館界には専門図書館の存立の危機を回避し、かつ会員機関の減少を抑制する具体策が求められた。情専制度はその打開策と考えられ、合わせて情報スペシャリストの育成によって、情報や資料にかかわる隣接部門の者の参加を求めたい⁹³⁾という意図もうかがえる。

第三は、専門図書館の専門的職員のための法律上の資格がなく、大学に教育課程がないことである。このため、専門図書館界では独自の教育制度の設立を構想せざるを得なかった。1990年代から、専門図書館界では、独自の教育プログラムや、資格制度の設置が提案されている^{94)~97)}。

第四は、1995年以降、行政改革の一環として進められた行政委託型公益法人の改革である。2001年、行政改革推進本部規制改革委員会は、各府省が公益法人に委託等をしている公的資格について、公益法人要件の撤廃を決定した⁹⁸⁾。図書館の専門的職員のための新たな国家資格や公的資格の創設の可能性は低下し、以降は、前述のように、民間団体による資格設立が現実的な策となってきた。この施策は、上記の第三で示した専

図協の使命感を加速させたと推察される。

2. 制度の全体像

a. 経緯

情専制度への取り組みは、三つの時期に分けられる。第一期は、「2000年ビジョン案」が総会で承認された1995年から2000年までの期間である。情専制度は1997年11月、企画委員会のワーキング・グループで初めて議論され⁹⁹⁾、翌年5月刊行の『専門図書館』で概要が説明された。同年9月に準備委員会が発足し、実施時期は1999年9月と予定された。しかし、当時、中央から地区協議会への説明は行われていない。各地区協議会の活動報告にも、情専制度に関する記事は見られない。1999年6月、山本達夫企画委員長（石川島播磨重工）は、試験の開始時期を2002年に修正している¹⁰⁰⁾。

第二期は、その後2003年9月までの期間である。当時、専図協は中央事務局の国立国会図書館からの独立のために奔走していた。情専制度については進展がなく、準備委員会は開催されていない。2001年、企画委員会は専図協の財政基盤の確立をめざして多くの新規事業を提案しているが、その中に認定資格事業の項目はない¹⁰¹⁾。この間の経緯について、山本は聞き取り調査において、“事務局の独立に忙殺されて準備委員会を開けず、制度に対する熱が冷めることになった”と述べている⁸⁾。宮川隆泰（共栄大学）は、2002年、“資格要件の内容検討にもう少し時間が必要”と述べ、検討の延長を示唆している²³⁾。

第三期は、議論の再開された2003年9月から検討が中止される2005年6月の総会までの期間である。2003年10月、新設された運営委員会のワーキング・グループで、情専制度の再構築が議論された¹⁰²⁾。翌年3月には準備委員会が再組織され、2004年度には議論の再整理が行われた^{103),104)}。しかし、議論は制度を具体化するところまでは至らず、最終的に総会で正式に中止が決定された。

b. 概要

以下では、注を付したものを除き、『専門図書

専門図書館職員のための認定資格制度

第4表 情報管理専門職（仮称）資格検定試験の試験内容案

内容	細目
1) 情報の取り扱いに関する一般的知識	組織化, 分類・索引など従来の図書館学に属するもの
2) 情報メディアに関する知識	
3) データベースを構築する知識	社内で発生する技術資料, ドキュメント, 図面などのデータベース化
4) 情報技術に関する知識	コンピュータのハード, ソフト, 言語等の一般的知識
5) 通信技術に関する知識	ネットワーク, インターネット
6) 利用者との関係に関する知識	インタビュー技術, レファレンス能力
7) 図書館・情報管理部門の運営に関する知識・能力	予算の立て方, 経営管理能力
8) 情報管理法令・規定に関する知識	著作権法, 図書館倫理
9) 情報関連産業に関する知識	
10) プレゼンテーション力	
11) 語学力	
12) 小論文	

注: 本表は, 引用文献21), 22)に基づき作成した。

館』No. 176 (1999年7月号)の記事によって, 制度の概要を述べる。

1) 資格の種類

資格には, 初級, 中級, 上級の三種類がある。初級の対象は, 図書館業務の未経験者, この分野に興味を持つ学生と一般人で, 認定の条件は, 図書・資料の分類, 情報検索等の基礎的な知識レベルを有していることである。中級の対象は, 図書館情報学受講者, サーチャー, 図書館実務経験者等で, 認定の条件は, より実務の向上に必要な知識レベルを有していることである。上級の対象は, 図書館実務経験者で, マネジメント能力があり, 指導的立場に立てる人で, 認定の条件は, 新しい時代の情報専門職として必要な知識・能力を持っていることである²²⁾。

2) 主旨

情報技術の進歩, ネットワークの進展, 新しいメディアの出現などによって, スタッフに必要な能力・知識にも変革が要求され, これに対応するために情専制度を設立する必要があるとしている。情報管理専門職は, 司書, サーチャー, 情報処理技術者を包含し, マネジメント的要素を加えた内容の資格と定義している。

3) 目的

目的は, 情報を取り扱う専門家としての, 基礎から専門までの知識レベルを判定し, 専門図書館職員の“レベルアップ, 社会的認知度のいっそうの向上”を図ることである。

4) 受験資格

受験資格は特にない。

5) 試験内容

第4表は, 山本の解説^{21), 22)}をもとに試験内容を示したものである。それぞれの級にどの試験内容を充てるかは未定である。また, 科学技術系, ビジネス系など専門分野ごとに試験内容を設定するかどうかをもさらに検討するとしている²¹⁾ [p. 38]。

6) 実施要領

構想段階であるため, 実施要領は未定であるが, 中級以上の試験では専門分野に関する知識を問うことが予定されている。事前講習会の開催や, テキストの刊行も予定されている。更新制度の設置については決まっていない¹⁰⁰⁾ [p. 42]。制度を専図協だけで実施するのが難しいため, INFOSTA との連携が検討されている²¹⁾ [p. 44]²²⁾。

7) 委員会

第1表に示したように、1998年度と2004年度の資格検定試験準備委員会の委員数は8名である。2004年度の詳細は公表されていない。

B. 制度の評価

1. 不明確な独自性：既存の資格との重複

情報管理専門職は、「司書、サーチャー、情報処理技術者を包含し、マネジメント的要素」を持った者と定義されている。目的とする職能像は明確であるが、内容は、既存の資格と重複しており、かつ範囲が広い。この三つの資格を完全に包含する場合、範囲が広く、申請者と認定機関の負担はきわめて大きくなる。また、完全に包含するのであれば、その分については既存の資格を活用することが考えられる。

専図協が検討を開始した1997年には、司書はもちろんのこと、サーチャーも一定の社会的評価を得ていた¹⁰⁵⁾。すでにそれらの資格を取得している者にとって、改めて重複した内容を含む資格を取得することは効率的ではない。

2. 小さいマーケット

情専制度は、マーケットの規模が小さく、受験者を確保できる可能性は低かった。中級・上級では、主に図書館実務経験者を受験者と想定している。『専門情報機関総覧』2003年度版をもとに、検討当時の専門図書館職員数を推計すると、専任職員1,936人、兼任職員1,180人、ほぼ常時雇用のパート・アルバイト1,140人である（公共図書館、大学図書館、美術館等を除く）。これらの合計人数4,256人のうち、事務系の職員の比率を2割とし、それ以外はすべて受験すると仮定すると、受験人数は、 $4,256(人) \times 0.8 \approx 3,400(人)$ となる。初級の対象は図書館業務の未経験者としていたため、受験の可能性のある人数の総計はこれより多くなるが、それを加えても、サーチャー制度と比べるとかなり小さいと推測される。情専制度が検定試験制度として成立するためには、恒常的に十分な受験者を確保できるマーケットが必要である。検定試験制度の設立によって、マーケッ

ト規模が小さいことは不利な条件であり、こうした状況下で制度を設立させることは現実的に困難であったと思われる。

3. 認定機関の問題

a. 不安定な財政基盤

専図協の財政基盤は不安定であった。これには2点が挙げられる。一点目として、事業収益率が低く、団体としての財政基盤が弱かった。第5表はINFOSTAと専図協の2003年度予算^{106), 107)}を示したものである。本稿では、情専制度が検討されていた当時の予算を比較する。2003年度の両団体の予算総額はほぼ同じである。INFOSTAは一般会計のみであるが、専図協は2006年度まで一般会計と特別会計の二本立ての会計制度である。INFOSTAの一般会計予算は、68,348,869円で、専図協の32,606,868円の約2倍である。予算に占める事業収入比率は両団体とも50%近くで、大きな差はない。

しかし、専図協の一般会計の事業収入には、協賛金収入が3,400,000円含まれている。これは、全国研究集会の協賛金や展示出展料で、一般会計の10.4%、事業収入全体では21.5%を占める。一般に、事業収入は、物品を販売して得た代金、サービスを提供して得た料金、および労力を提供して得た賃金の総称を指し¹⁰⁸⁾、協賛金は含めない。事業協賛金を除くと、専図協の事業収入は12,450,000円となり、予算に占める事業収入比率は38.2%となる。第5表は2003年度の予算であるが、情専制度が検討された1998年～2004年度でも、事業収入費の内訳に大きな違いは見られなかった。

小島廣光（北海道大学）は、内閣府の統計をもとに、わが国の非営利組織の経営を詳細に分析している¹⁰⁹⁾。小島は非営利組織を支える主要な収入源は、料金・事業収入（50.0%）、会費収入（15.6%）、投資収益（5.5%）による独自収入であり、民間寄付（1.3%）は非営利組織の独立性を確保するために重要な資金源であるが、わが国では主要な収入源とは言えないことを明らかにしている。小島の説明にそって、専図協の一般会計予

専門図書館職員のための認定資格制度

第5表 情報科学技術協会と専門図書館協議会の2003年度予算

単位：円（％）

科目		情報科学技術協会		専門図書館協議会	
総計		68,348,869		68,947,361	
一般 会 計	収入合計	68,348,869	(100.0)	32,606,868	(100.0)
	事業収入	32,225,000	(47.1)	15,850,000	(48.6)
	会誌刊行事業	15,000,000	(21.8)	6,700,000	(20.6)
	（会誌販売 広告料）	（ 12,500,000 2,500,000		（ 3,200,000 3,500,000	
	一般刊行事業	6,000,000	(8.8)	—	
	普及研修事業	10,700,000	(15.7)	5,750,000	(17.6)
	（講習会 シンポジウム 資格認定実施）	（ 5,000,000 1,200,000 4,500,000			
	調査研究事業	525,000	(0.8)	—	
	事業協賛金	—		3,400,000*1	(10.4)
	入会金収入	130,000	(0.2)	—	
	会費収入	32,501,000	(47.6)	12,000,000	(36.8)
雑収入	420,000	(0.6)	10,000	(0.0)	
(当期収入合計)	(65,276,000)	(95.5)	(27,860,000)	(85.4)	
前期繰越収支差額	3,072,869	(4.5)	4,746,868	(14.6)	
特別 会 計	収入合計	—		36,340,493	(100.0)
	出版物売上収入	—		31,700,000*2	(87.3)
	前期繰越収支差額	—		2,920,493	(8.0)
	その他	—		1,720,000	(4.7)

注：本表は、引用文献106）、107）に基づき作成した。

*1 全国研究会協賛金収入および展示出展料収入。

*2 『専門情報機関総覧』2000年版と2003年版による収入。

算を再検討すると、事業協賛金を除く事業収入比率の38.2%は、非営利組織の50.0%よりかなり低く、反対に、協賛金の10.4%は、非営利組織の寄付金1.3%の8倍の高さであった。協賛金や寄付金は、毎年確保できる保証はなく、その意味で、継続性、安定性に乏しい。

山本は、1994年にすでに、財政基盤の確立のために、事業収入の拡大を提起している¹¹⁰⁾。具体的には、“講習会開催回数の増加、非会員への参加呼びかけによる参加者増”など3点が挙げられた。しかし、2002年度の決算を見ると、実施された事業は少なく、いずれも当初の見込み額を大幅に下回っている¹¹¹⁾。上記の提案では、研修事業の参加人数は257名から338名に増加しているが、収入は見込み額の半分の556万円にとど

まっている。このように、情報科学技術協会が検討された時期の事業収入は拡大していない。拡大の意図はあっても、実行できなかったことが理解できる。

二点目として、検討当時は、事業運営に支出できる収入源が限られていた。2003年の一般刊行事業による収入はゼロであるが、これは2006年度まで出版事業を特別会計で処理していたためである。出版事業の中心は、3年に一度刊行される『専門情報機関総覧』で、2003年は刊行年であるため、31,700,000円と大きな収入が見込まれている。しかし、特別会計は一般会計と区分され、多くは独立採算制をとる。専図協でも定款で定められ、出版事業の収益をほかの事業の運営費には充当していない¹¹²⁾。つまり、新規事業を開始する際も、初期投資金の支出源にはできなかったとい

うことである。

b. 任意団体

専図協は任意団体であった。1994年の時点では、中央事務局の独立後、法人化に向けての作業を進めることが計画されていた。しかし、実際には、独立後、基本財産として必要な財務基盤が不足していたため、法人化への取り組みは見送られた²³⁾。財政基盤の弱さが法人化を遅らせ、情専制度の設立を阻む遠因になったのではないかと推察される。

c. 大学教員との協力体制の困難さ

1998年度の準備委員会の委員8名のうち、大学教員は1名である。検討が中止された2004年度の委員に大学教員が含まれていたかどうかは明らかでない。専門図書館を研究対象とする大学教員はきわめて少なく、協力体制をとるにしてもごく少数の教員に負担がかかる可能性がある。大学教員の協力は十分に得られなかったのではないかと推察される。

d. 事務局体制の未整備

検定試験制度では、準備段階から事務局職員の配置が必要である。しかし、検討当時、十分な職員の配置は行われていなかった。予算書から当時の職員数を把握すると、1998年度は正規職員3名と非常勤職員1名、2000年度は同3名と3名、2001年度は同3名と0名、2003年度は両者合わせて計3名となっており、減少傾向にあることが読み取れる。

4 専門的教育制度の不備

a. 母体となる研修事業の不備

専図協は、それまで、1)全国研究集会、2)秋季セミナー、3)地方議会図書室等職員セミナー、4)イブニングセミナーの4種類の研修会を開催してきた。1)は5～6分科会に分かれ、毎年幅広いテーマが議論され、2)～4)では、その時々トピックスや単発のニーズの高いテーマが設定されている。いずれも、時宜にあってはいるが、必要な知識を体系的に習得する構成にはなっていない。これらの研修内容と第4表の試験内容案には隔たりがあり、研修事業の実質的な延長線上に認

定資格制度を構想しているとは言えない。

また、当時の専図協に、これらの研修事業のどれかを情専制度の母体として発展させていこうという主張は見られない。2002年、山本は、これまでの研修事業の“成果として”、資格試験を設置したいと述べているが²¹⁾ [p.18]、そこに研修事業と検定試験との具体的な関連を示す主張は見られなかった。

b. 学習領域の未整理と必要な知識の未集成

専門図書館界では、専門図書館職員に必要とされる職業能力、すなわち実務面での知識・技術の整理と集成が不十分であった。準備委員会では、前述した第4表を試験内容案と考えていたが、この案が、集成されるべき知識・技術の内容にあたる。専図協では、情専制度を検討する前に、この内容に基づいたテキスト作成から始める必要があった。テキストには、専門図書館のあるべき姿を示した教科書的な概説書と、専門図書館の仕事の仕方や業務の内容を記した実務的なマニュアル書の双方が必要である。前者に関しては、近年、刊行されているが^{113),114)}、後者に関しては刊行されていない。

c. 研究活動の場の不備

専門図書館職員には研究活動の場が十分に用意されていなかった。専図協の機関誌『専門図書館』には、会員内外の研究成果を自由に投稿できる場はなく、また、前述の研修会は、あらかじめ専図協から依頼を受けた講師による発表が主で、一般の専門図書館職員が自由に研究発表できる場ではない。研究活動の場がなければ、成果の普及や蓄積を行うことは難しく、学習に対するモチベーションを維持するのも困難であろう。情専制度では、制度の前段階として、職業能力を開発する場が不備だったと言える。

5. まとめ

以上、情専制度が実現しなかった理由と問題点について考察してきた。情専制度は、9項目すべての要件を満たしていなかった。特に、検定試験制度として成立するために不可欠の財政基盤が不安定だったことは、大きな障壁であった。財政が

第6表 検定試験制度とポイント制の比較

	長 所	短 所
検定試験制度	<ul style="list-style-type: none"> ・全員が同じ基準の下で測定 ・学習領域が明確 ・習得すべき知識の範囲が明確 ・知識の確認が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・測定の内容が限定される ・業務上の能力や仕事ぶりは評価できない ・経費の負担が大きい ・労力（特に問題作成と試験実施の面）の負担が大きい ・問題作成に関する研究の蓄積とそのため準備期間が必要
ポイント制	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な活動を包括的に測定 ・経費と労力の負担が少ない ・準備期間が短い ・業務上の能力はある程度測定できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な活動の「量」の測定に重点が置かれる ・学習の到達度や仕事ぶりを測定することは難しい ・測定内容が人によって異なる ・学習領域と習得すべき知識水準は明確でない部分もある

注：本表は、本稿での検討結果と引用文献10)に基づき作成した。

不安定で財源確保の目処が立たなければ、構想案を現実化する議論は進展しない。また、資格の前提であり、かつ資格取得を促進する専門的教育も未整備であった。組織全体で設立に取り組むという体制が整っていなかった可能性がある。

V. 認定資格制度の設立のための戦略

本章では、これまでの分析をもとに、まず、認定資格制度の設立に向けて、専図協の取るべき戦略について検討する。次いで、実現性のある認定方法について考察する。

A. 制度設立の可能性

認定資格制度は、設立のための要件が満たされれば、すぐに設立されるわけではない。制度の実現には、最終的なあるべき姿を目指す戦略と、段階を追った具体的な展開方法の二つが必要であり、これらの方法が段階的に実施され、実績を重ねて、初めて成立に結びつく。専図協は、情専制度の検討を中止したが、それは専門図書館職員にとって認定資格制度が不要ということではない。実績を作り、段階的に整備していくことによって、実現の可能性はあり、再検討の余地は残されている。

1. 検定試験制度とポイント制の長短

これまでの検討から、検定試験制度とポイント制には、それぞれ長所と短所があることがわかった。第6表は、本稿での検討結果と長谷川の前稿

での検討¹⁰⁾に基づき、これらをまとめたものである。

検定試験制度は、試験によって知識の有無を測定するもので、測定は全員同じ基準の下で行われる。この場合、資格の対象となる学習領域と習得すべき知識範囲は明確である。しかし、1回の試験であるため測定の内容が限定される。知識があることは確認できるが、その受験者の業務上の能力や仕事ぶりは評価できない。また、試験問題は、1回の測定で能力の測定が十分に可能な優れたものであることが必要である。経費と労力、特に問題作成と試験実施の面で負担が大きく、問題作成に関しては、研究の蓄積とそのため準備期間を必要とする。

ポイント制は、多様な活動を包括的に評価するもので、経費と労力の負担は少なく、準備期間も短くてすむ。反面、多様な活動の量の測定に重点が置かれ、研修を受けたという形式面のみが評価の対象となる場合もある。実務経験年数もポイントの対象であるため、検定試験制度と比べると、業務上の能力はある程度測定できるが、申請者の学習の到達度や仕事ぶりを測定することは難しい。測定内容は人によって異なり、学習領域と習得すべき知識水準は、明確でない部分もある。

2. ポイント制と検定試験制度の組み合わせ

このように、検定試験制度は多くの経費・労力、協力者、準備期間を要するため、これらの要件が揃わない段階では、ポイント制を採用せざる

を得ない。ポイント制では、自己研鑽を奨励し、研修会・研究会の受講を積極的に評価することができる。これは、継続学習に向けてモチベーションを高めるため、教育的効果がある。ただし、この認定資格は、あくまで必要な学習領域を修了したことを証明するもので、実践的能力があることを認定するものではない。研修等を修了したことをもって実践的能力を認定する資格とした場合、資格の社会的評価が得られないままに制度だけが先行し、その後の制度の普及と発展が難しくなるおそれがある。

ポイント制による制度が定着し、一定の社会的評価が得られた後に、検定試験による認定資格制度を設立することが考えられる。検定試験によって、同じ基準の下で能力の測定を行うことは、資格を社会で通用するものとするために不可欠である。サーチャーが長年、社会の信頼を得ているのは、同じ基準の下で能力が測定されているからと考えられる。

また、これとは逆に、既存の資格を取り入れてベースとし、その上に新たな能力を育成するという方法も考えられる。例えば、既存の資格がある領域については、その証明書等の提出を求め、それ以外の独自の限られた領域については、講習や検定試験によって資格を認定するという方法である。このような認定制度が存在するかどうかは明らかではないが、この方法は、新たに検定試験制度を設立するよりも、はるかに容易である。情専制度の場合は、この方法を採用することが考えられる。

B. 制度実現へ向けての取り組み

1. 情報管理専門職（仮称）資格検定試験制度の限界

情専制度の構想案の検討が開始された時期には、まだポイント制による認定資格制度は設立されていなかった。また、それに関する議論も、病院図書館関係者の一部とJMLA内でのみ行われていたにすぎず、図書館界ではほとんど知られていなかった。現在の時点で振り返ると、専図協による検討では、ポイント制が考慮されておらず、制

度の必要条件の検討も十分でないように感じられるが、当時は、専門的職員の認定資格制度の方法としては、検定試験しかないという前提の下で検討が行われていたのである。このような条件を考えると、専図協が、当時、これ以外の案を提示できなかったのはやむを得ないと考えられる。

2. 実現性のある認定方法

今日では、専門的職員の資格認定の方法には、ポイント制と検定試験制度の二つの方法があり、それらを組み合わせることができることも明らかになっている。また、それぞれの方法の必要経費も検討されるようになった¹¹⁵⁾。そこで、現在の時点で、これまでに明らかになった条件に関する知識を前提として、実現性のある認定方法を考えてみたい。現状では、次の2点が考えられる。

a. 専門的職員の認定資格制度の基盤整備

これは、業務内容の明確化と普及、研修機会の確保と実質化、テキストの出版、そのための研究者の養成・確保、関係団体の組織力・財政力の強化等からなる。これらの課題は、恒常的に追求されているはずであるが、専門的職員の認定を検討することによって、これらの充実が切実に必要であることが改めて明らかになる。これらを着実に進め、全体として基盤整備を進める方法を検討するべきである。

b. 専門的職員の認定の段階的取り組み

最初の段階としては、前述のように、ポイント制による認定資格制度を設けることが考えられる。この方法は、あまり費用をかけずに実施可能である。ただし、この場合、認定資格に対する評価は高いものとはならない可能性が高い。その点をあらかじめ理解し、過剰な期待やその結果としての失望を避けるようにする必要がある。ポイント制の意義は、認定資格そのものよりも、認定を希望する者による研修受講や自己啓発を盛んにし、その結果、その分野の研修・研究を担い得る人材を養成することができる点にある。したがって、第一の課題である研修機会の確保やテキストの出版等が、同時に進められなければならない。将来的には、研修・研究を担い得る人々の連携組

織を作り、検定試験を行えるような環境を少しずつ構築することが必要である。このような観点から欠けている場合、認定そのものが表面的な形式に終始し、竜頭蛇尾に終わる可能性もないとは言えない。このような取り組みを通じて、検定試験に対するニーズを発掘し、それを実現する体制と力量を構築することが重要である。

なお、検定試験に必要な資金を確保する方法として、外部資金の活用も考えられるが、これには欠点もある。地方公共団体における中央省庁の補助金の弊害と同様で、自主財源を用いる場合は、内部でその必要性が十分検討されるが、補助金が獲得できる場合は、その事業が地域で必要かどうか十分検討されない場合がある。その結果、団体は必要性が明らかでない事業に取り組むことになる¹¹⁶⁾。外部資金を活用する場合は、慎重に対処する必要がある。

VI. おわりに

本稿では、認定資格制度の設立の要件を明らかにし、その要件に基づいて、情専制度が実現しなかった理由と問題点を考察した。特に、本稿では、認定資格制度の外的な側面について検討した。しかし、外的な側面に関してすべてを検討できたわけではない。他の図書館関連団体との連携など、実現可能な方法を検討する必要がある。

また、内容に関する側面の検討も不可欠であるが、本稿では明らかにすることができなかった。その意味で、本稿は制度の一面を検討したにとどまる。今後は、他の認定資格制度を究明し、内容面での条件も検討して、さらに精緻な要件設定を検討していきたいと考えている。

謝 辞

本稿をまとめるにあたり、訪問調査において、株式会社アイテック情報センターの山本達夫氏にご協力をいただきました。深くお礼申し上げます。

注・引用文献

1) 今野浩一郎, 下田健人. 資格の経済学: ホワイト

- カラーの再生シナリオ. 中央公論社, 1995, 194p.
- 2) 行政改革推進本部規制改革委員会. 規制改革についての第2次見解. 1999年12月. <http://www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/2jikenkai/01hyousi.html>, (入手 2010-05-01).
- 3) 大園岳雄. 大学図書館職員に求められる人材像と評価制度について: 被評価者としての若手職員の視点から. http://www3.kulib.kyoto-u.ac.jp/etc/somu/temp3/08sympo_ozono.pdf, (入手 2010-05-01). に所収の, 国立大学図書館協会中国四国地区協会での図書・学術情報系専門員資格認定制度の取り組みに関する資料より.
- 4) 大学図書館支援機構活動内容. <http://www.iaal.jp/katudo/katudo.html>, (入手 2010-05-01).
- 5) 日本図書館協会が1998年以来「専門職員認定制度」(上級司書制度)について検討している. <http://www.jla.or.jp/nintei/index.html>, (入手 2010-05-01).
- 6) 近畿病院図書室協議会と病院図書室研究会が1997年から2001年にかけて「病院図書館員認定資格制度」について検討した(首藤佳子. 病院図書館員認定資格制度企画書を提出して: 現実と理想の距離. ほすびたるらいぶらりあん. 2001, vol. 26, no. 4, p. 338-348.).
- 7) 内容面の検討の一つとして, 長谷川昭子. 専門図書館における人材育成: 非正規職員を視野に入れた検討. 日本図書館情報学会誌. 2009, vol. 55, no. 2, p. 77-103. では, 専門図書館における人材育成の有効な方法について考察した.
- 8) 山本達夫氏への訪問調査は, 2006年10月12日午後1時30分~3時, 横浜市, 株式会社アイテック情報センターで行った.
- 9) Merriam, S. B. 質的調査法入門: 教育における調査法とケース・スタディ. 掘薫夫 [ほか] 訳. ミネルヴァ書房, 2004, p. 106-108. (叢書・現代社会のフロンティア, 3).
- 10) 長谷川昭子. 医学・医療系の図書館員の認定資格制度. 日本図書館情報学会誌. 2007, vol. 53, no. 3, p. 147-171.
- 11) 固武龍雄. データベース検索技術者認定試験: この10年を振り返って. 情報の科学と技術. 1995, vol. 45, no. 12, p. 636-641.
- 12) 近江晶. サーチャー試験とは. 情報の科学と技術. 1996, vol. 46, no. 6, p. 355-360.
- 13) 原田智子. サーチャー試験の受験のすすめ. 情報の科学と技術. 1996, vol. 46, no. 6, p. 349-354.
- 14) 三輪眞木子. サーチャーの時代: 高度データベース検索. 丸善, 1992, 240p.
- 15) 原田智子. 情報環境の発展とそれに呼応するサーチャーの役割. 情報の科学と技術. 2002, vol. 52, no. 3, p. 128-135.
- 16) 吉江吉夫. 日本医学図書館協会認定資格制度

- について、情報科学技術研究集会予稿集第39回。東京、2002-11-14、科学技術振興機構、2002、p. 11-16.
- 17) 特定非営利活動法人日本医学図書館協会教育・研究委員会。「ヘルスサイエンス情報専門員」認定資格制度創設の軌跡。医学図書館。2004、vol. 51、no. 3、p. 210-219.
 - 18) 酒井由紀子。「医学図書館の動向」。図書館情報専門職のあり方とその養成。日本図書館情報学会研究委員会編。勉誠出版、2006、p. 129-148。(シリーズ・図書館情報学のフロンティア、no. 6).
 - 19) 酒井由紀子。5年目を迎えた特定非営利活動法人日本医学図書館協会認定資格「ヘルスサイエンス情報専門員」。情報管理。2010、vol. 52、no. 11、p. 635-644.
 - 20) 山本達夫。情報管理専門職(仮称)資格検定試験アンケート結果の報告。専門図書館。1999、no. 176、p. 26-31.
 - 21) 図書館情報大学生涯学習教育研究センター編。すべての図書館に専門職員の資格制度を：大学、公共、専門、病院図書館と司書養成の現場から。図書館情報大学生涯学習教育研究センター、2002、62p.における山本達夫の資格検定試験についての解説。
 - 22) 日本図書館情報学会 LIPER プロジェクト。公開シンポジウム記録：変わりゆく図書館情報学専門職の資格認定—専門団体はどう取り組んでいるか。2003年9月27日。http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/record/record030927_1.html、(入手2010-05-01)。における山本達夫の資格検定試験についての解説。
 - 23) 宮川隆泰。この20年を振り返って：活動の推移。専門図書館。2002、no. 193、p. 9-16.
 - 24) 葉袋秀樹。図書館専門職員の資格認定試験制度。病院図書館。2002、vol. 22、no. 3、p. 116-120.
 - 25) 大谷康晴。公共図書館職員を対象とした「上級司書」認定と専門性評価。専門図書館。2004、no. 206、p. 6-13.
 - 26) 青柳英治。日本の企業内専門図書館における情報専門職の人的資源管理に関する研究。筑波大学、2008年、博士後期課程学位論文。
 - 27) 辻功。日本の公的職業資格制度の研究：歴史・現状・未来。日本図書センター、2000、356p.
 - 28) 市川昭午。「第5章3：教師＝専門職論の再検討」。教育行政の理論と構造。教育開発研究所、1975、p. 234-248.
 - 29) 葉袋秀樹。図書館運動は何を残したか：図書館員の専門性。勁草書房、2001、248p.
 - 30) 日本文芸社編。資格取り方・選び方オールガイド2009年版：1144資格収録。日本文芸社、2007、782p.
 - 31) 新星出版社編集部編。資格・ライセンス最新ガイド2004年版。新星出版社、2003、310p.
 - 32) 情報科学技術協会。情報検索基礎・応用能力試験受験案内。http://www.infosta.or.jp/、(入手2010-05-01).
 - 33) 情報科学技術協会。INFOSTAの紹介。http://www.infosta.or.jp/soshiki/shoukaiaill.html、(入手2010-05-01).
 - 34) 2008年度役員・委員会名簿。情報の科学と技術。2009、vol. 59、no. 1、p. 54-56.
 - 35) 日本医学図書館協会。JMLAの紹介。http://wwwsoc.nii.ac.jp/jmla/ass/index.html、(入手2010-05-01).
 - 36) 日本医学図書館協会。第75回NPO法人日本医学図書館協会総会会議資料。2004、32p.
 - 37) 日本医学図書館協会。第80回NPO法人日本医学図書館協会総会会議資料。2009、p. 26-27、34、39.
 - 38) 専門図書館協議会。専門図書館協議会とは。http://www.jsla.or.jp/1/11/index.html、(入手2010-05-01).
 - 39) 専門図書館協議会。平成10年度事業活動。平成11年度専門図書館協議会総会資料。1999、p. 16-17.
 - 40) 専門図書館協議会。平成20年度会計予算(案)。平成20年度専門図書館協議会総会資料。2008、p. 31.
 - 41) 専門図書館協議会。平成21年度一般会勢。平成21年度専門図書館協議会総会資料。2009、p. 7.
 - 42) 情報科学技術協会[編]。社団法人情報科学技術協会五十年史。情報科学技術協会、2000、115p.
 - 43) データベース検索技術者認定試験の概要。ドキュメンテーション研究。1985、vol. 35、no. 6、前付ページ。
 - 44) 情報科学技術協会。2006年度事業報告。http://www.infosta.or.jp/soshiki/shoukaiaill.html、(入手2010-05-01).
 - 45) 情報科学技術協会。合格者の声。http://www.infosta.or.jp/、(入手2010-05-01)。によれば、合格者の背景は、情報サービス企業、医薬品企業、企業の特許部門、コンピュータ開発部門、図書館など多彩である。
 - 46) アンケート実施委員会(平井邦造[ほか])。情報科学技術協会会員アンケート調査報告。情報の科学と技術。2003、vol. 53、no. 10、p. 514-521.
 - 47) 日本医学図書館協会。認定資格制度。http://wwwsoc.nii.ac.jp/jmla/nintei/index.html、(入手2010-05-01).
 - 48) 平輪麻里子。認定資格「ヘルスサイエンス情報専門員」を取得して。[2004.10]。http://wwwsoc.nii.ac.jp/jmla/chikukai/tokai/jitumu/jitumu16-2/hirawa.ppt、(入手2010-05-01).
 - 49) 雇用問題研究会。しごとインタビュー：医学情報の専門家として、患者やその家族を支える。

- <http://www.koyoerc.or.jp/antei111.html>, (入手 2010-05-01). に所収の下原康子の発言より。
- 50) 東京都精神医学総合研究所. 全国医学系大学一覧, 全国薬学系大学一覧, 全国看護系大学一覧. <http://www.prit.go.jp/Ja/Outline/links.html>, (入手 2010-05-01).
 - 51) 資格 Seek. <http://www.shikakuseek.com/>, (入手 2010-05-01).
 - 52) 日本医学図書館協会. 第 79 次 NPO 法人日本医学図書館協会加盟館統計. 2009, p. 14-18.
 - 53) 山崎裕子, 知久まゆみ, 大平朝子. 実態調査からみた薬協この 10 年: 「日本薬学図書館協議会要覧 1996 ~ 2005」より. 薬学図書館. 2005, vol. 50, no. 4, p. 296-315.
 - 54) 日本看護図書館協会. 2008 年度会員実態調査報告. <http://wwwsoc.nii.ac.jp/kantokyo/member/chosa2008.pdf>, (入手 2010-05-01).
 - 55) 近畿病院図書室協議会平成 19 年度第 34 回総会報告. 病院図書館, 2008, vol. 28, no. 2, p. 89-98.
 - 56) 日本病院ライブラリー協会第 8 回現況調査報告書平成 19 (2007) 年度. ほすびたるらいぶらりあん. 2009, vol. 33, no. 4, p. 288-299. に掲載の協会会員施設数.
 - 57) 第 33 回日本病院ライブラリー協会総会報告. ほすびたるらいぶらりあん. 2008, vol. 33, no. 2, p. 134-140.
 - 58) NPO 法人日本医学図書館協会. JMLA イベントカレンダー. <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jmla/calender.html>, (入手 2010-05-01).
 - 59) 財団法人日弁連法務研究財団 2008 年度予算書. http://www.jlf.or.jp/about_jlf/1_8_2008_yosan.shtml, (入手 2010-05-01).
 - 60) 財団法人日本医療救急財団平成 20 年度予算書試験免許特別会計. http://www.qqzaidan.jp/pdf/H20_settlement/netassets/20s_ne_license.pdf, (入手 2010-05-01).
 - 61) 平成 19 年度農業協同組合監査士資格試験関係収支. <http://www.zenchu-ja.or.jp/about/pdf/080702.pdf>, (入手 2010-05-01).
 - 62) 社団法人日本ホテル・レストランサービス技能協会平成 20 年度収支予算書特別会計. <http://www.hrs.or.jp/aboutus/H20yosan.pdf>, (入手 2010-05-01).
 - 63) 平成 15 年度国家公務員採用 II 種試験公告. 官報. 号外第 70 号, 平成 15 年 4 月 1 日.
 - 64) 一般職の職員の給与に関する法律. <http://www.houko.com/00/01/S25/095.HTM>, (入手 2010-05-01).
 - 65) 国家公務員等の旅費に関する法律. <http://www.houko.com/00/01/S25/114.HTM#020>, (入手 2010-05-01).
 - 66) 独立行政法人大学入試センターの平成 19 年度に係る業務の実績に関する評価. http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2009/03/31/003.pdf, (入手 2010-05-01).
 - 67) 国立大学法人大阪大学謝金規則. http://www.osaka-u.ac.jp/jp/about/kitei/reiki_honbun/u0350489001.html#b1, (入手 2010-05-01).
 - 68) 有限責任中間法人理学療法科学学会謝金規程. <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jpts/katsudo/shakinkitei.pdf>, (入手 2010-05-01).
 - 69) 九州国際大学. 施設の貸し出しについて. <http://www.kiu.ac.jp/about/lending/lending1/index.html>, (入手 2010-05-01).
 - 70) コスモス出版. 出版費用概算. <http://www.ncosmos.co.jp/pub/>, (入手 2010-05-01).
 - 71) テキスト作成のための必要経費は, 引用文献 (70) を参考にすると, 原稿料 (80 万円) と印刷製本費 (150 万円) で合計約 230 万円である。テキストは, いったん作成すれば改訂版の発行までは増刷経費の負担だけですむ。5 年に一度改訂すると考えると, 単純計算で年間の増刷経費は, 印刷製本費 150 万円 ÷ 5 = 30 万円となる。したがって, 次年度以降の経費は, (650 - 230) + 30 = 450 (万円) の経費が必要となる。
 - 72) 情報科学技術協会. 2008 年度決算報告・財務諸表. <http://www.infosta.or.jp/soshiki/shoukaiaall.html>, (入手 2010-05-01).
 - 73) 協会だより. ドクメンテーション研究. 1985, vol. 35, no. 8, p. 483-485. に所収の「60 年度役員・委員・事務局員名簿」より。
 - 74) 協会だより. 情報の科学と技術. 1987, vol. 37, no. 8, p. 383-385. に所収の「62 年度役員・委員・事務局員名簿」より。
 - 75) 協会だより. 情報の科学と技術. 1992, vol. 42, no. 9, p. 886-891. に所収の「1992 年度役員・委員名簿」より。
 - 76) 協会だより. 情報の科学と技術. 1997, vol. 47, no. 1, p.50-54. に所収の「1996 年度役員・委員会名簿」より。
 - 77) 館田鶴子 [ほか]. ヘルスサイエンス情報専門職認定資格制度創設へ向けて: INFORUM2002 (JST 主催) 報告後の展開. INFOSTA シンポジウム予稿集 2003 年, 東京, 2003-06-20, 情報科学技術協会, 2003, p. 32-35.
 - 78) INFOSTA 講習会案内: 情報検索基礎能力養成講座. 情報の科学と技術. 1994, vol. 44, no. 9, 前付ページ.
 - 79) INFOSTA 講習会案内. 情報の科学と技術. 1997, vol. 47, no. 9, 前付ページ.
 - 80) 中原啓一. 情報検索. 電子通信学会, 1982, 245p.
 - 81) 役昌明. コンピュータ情報検索入門: 特許検索実務のためのノウハウ. 発明協会, 1982, 195p.
 - 82) INFOSTA 講習会案内: プロフェッショナル・サーチャー講座. 情報の科学と技術. 1993, vol. 43, no. 9, 前付ページ.

- 83) サーチャー講座 21 (予告). 情報の科学と技術. 2003, vol. 53, no. 7, 前付ページ.
- 84) 日本医学図書館協会. JMLA の出版物・報告書. <http://www.soc.nii.ac.jp/jmla/pub/kisochishiki.html>, (入手 2010-05-01).
- 85) 継続教育のポイントの対象となる研修会は, 図書館関連の学協会が主催・後援している教育目的のものである。ただし, この中には, 必ずしも保健・医療関連団体や同分野の研修会ではないものも含まれる。例えば, 国立大学図書館協議会シンポジウムや図書館総合展フォーラムは, テーマが多彩で, 学習領域は保健・医療に限定されない (日本医学図書館協会. 認定資格ポイント表. <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jmla/nintei/7pexp.pdf>, (入手 2010-05-01))。
- 86) [情報科学技術協会]. 研究活動. <http://www.infosta.or.jp/>, (入手 2010-05-01).
- 87) 医学情報サービス大会. 医学情報サービス研究大会とは. <http://plaza.umin.ac.jp/~mis/aboutmis.html>, (入手 2010-05-01).
- 88) 林聖子. 問題解決型情報専門職が構成する 21 世紀の「知の宝庫 専門図書館」. 専門図書館. 2001, no. 185, p. 22-25.
- 89) 会森清. 情報サービスの構築と運用. 情報管理. 2002, vol. 45, no. 7, p. 449-456.
- 90) 専門図書館協議会. 一般会勢会員の機関数. 平成 5 年度専門図書館協議会総会資料. 1993, p. 3.
- 91) 専門図書館協議会. 一般会勢会員の機関数. 平成 15 年度専門図書館協議会総会資料. 2003, p. 2.
- 92) 「経済不況下における専門図書館運営アンケート」調査結果報告. 専門図書館. 1998, no. 170, p. 11-13.
- 93) 池田正 [ほか]. 特集, 21 世紀の専図協像: 座談会 21 世紀の専図協像. 専門図書館. 1998, no. 169, p. 1-21. 中の山田奨の発言より。
- 94) 渡久地英子. 図書館員とは: 求められているもの, そしてその資質とは. 専門図書館. 1993, no. 145, p. 48-53.
- 95) 村橋勝子. 専門図書館員の研修. 図書館界. 1997, vol. 49, no. 3, p. 195-205.
- 96) 高山正也. 図書館界における人材の育成: 現状と問題点. 情報の科学と技術. 2003, vol. 53, no. 3, p. 122-127.
- 97) 山崎久道. 専門図書館のための人材育成を考える: 経験的「専門図書館教育論」. 専門図書館. 2003, no. 202, p. 1-13.
- 98) 内閣官房行政改革推進事務局行政委託型公益法人等改革推進室. 行政委託型公益法人等改革を具体化するための方針等について. 2001 年 7 月. <http://www.gyokaku.go.jp/jimukyoku/koueki/gutaika/honbun.html>, (入手 2010-05-01).
- 99) 事務局だより. 専門図書館. 1997, no. 166, p. 76.
- 100) 戸田光昭 [ほか]. 第一次分科会パネルディスカッション: これからの情報プロフェッショナルを考える. 専門図書館. 1999, no. 177, p. 21-46. 中の山本の発言。
- 101) [専門図書館協議会] 企画委員会. 専門図書館協議会中央事務局独立検討報告書. 専門図書館. 2001, no. 188, p. 1-11.
- 102) 事務局だより. 専門図書館. 2003, no. 202, p. 57.
- 103) 事務局だより. 専門図書館. 2004, no. 207, p. 99.
- 104) 事務局だより. 専門図書館. 2005, no. 210, p. 65-67.
- 105) 『週刊東洋経済』No. 5339 (1996 年 3 月 20 日号) では, サーチャー特集を組み, サーチャーの歴史, 全国のサーチャー組織, 受験ガイドを掲載している。
- 106) 情報科学技術協会. 2003 年度 (平成 15 年度) 収支決算報告書. <http://www.infosta.or.jp/soshiki/shoukaiaill.html>, (入手 2010-05-01).
- 107) 専門図書館協議会. 平成 15 年度収支計算書. 平成 16 年度総会資料. 2004, p. 25, 29.
- 108) NPOWEB. NPO の資金源. http://www.npweb.jp/modules/faq/index.php?content_id=82, (入手 2010-05-01).
- 109) 小島廣光. “第 3 章: 我が国非営利組織のマクロ分析”. 非営利組織の経営: 日本のボランティア. 北海道大学図書刊行会, 1998, p. 80-102.
- 110) 山本達夫. 専門図書館協議会ビジョン達成への道: 活性化のための自己改革に向けて. 専門図書館. 1994, no. 150, p. 73-80.
- 111) 専門図書館協議会. 収支計算書. 専門図書館協議会平成 15 年度総会資料. 2003, p. 25, 29.
- 112) 2006 年度までの特別会計の支出は, 印刷製本費, 広告宣伝費などの事業費の他, 専図協の事務局職員の給与手当や地代家賃などの管理費に充てられている。
- 113) 豊田恭子 [ほか]. 専門図書館のマネジメント. 日本図書館協会, 2000, 211p.
- 114) 緒方良彦, 柴田亮介. 情報センターの時代: 新しいビジネス支援. 日外アソシエーツ, 2005, 194p.
- 115) [日本図書館情報学会]. 2008 年度図書館情報学検定試験実行可能性検討委員会報告 (概要). <http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/aboutus/LIStestreport2008.pdf>, (入手 2010-05-01). によれば, 2009 年 5 月, 日本図書館情報学会の図書館情報学検定試験実行可能性検討委員会では, 必要経費を試算している。
- 116) 広瀬道貞. 補助金と政権党. 朝日新聞社, 1981, p. 190-191.

要 旨

【目的】 本稿の目的は、図書館および関連分野における、民間団体による認定資格制度の設立の要件を明らかにし、その結果をもとに、専門図書館協議会（専図協）の構想した検定試験による認定資格制度が実現に至らなかった理由と問題点を考察することである。

【方法】 次の三つの方法を用いる。第一に、文献をもとに認定資格制度の設立の要件を明らかにする。第二に、これまでに成立した二つの制度について、文献調査を行い、それをもとに、設立の要件を満たしているかどうかを検討する。第三に、専図協の構想した認定資格制度について、文献調査と当時の検討委員会の委員に対する聞き取り調査を行い、それをもとに、設立の要件を満たしているかどうかを検討する。

【結果】 次の3点が明らかになった。(1) 認定資格制度の設立の要件としては、四つの観点に基づく次の9点が考えられる。①職業能力、②マーケット、③認定機関（財政力、法人組織、大学教員との協力体制、事務局体制）、④専門的教育体制（研修事業、学習領域の設定と知識の集成、研究活動の場の提供）である。(2) これまでに成立した二つの制度は、ほぼこれらの要件を満たしており、したがって9点の要件は制度の設立の要件として適切であると考えられる。(3) この要件に照らすと、専図協の構想した認定資格制度は、すべての要件を満たしていない。これらの結果から、専図協は、認定資格制度の設立に向けて、次の戦略を取ることが考えられる。業務内容の明確化と普及など、認定資格制度の基盤整備を進めること、および制度を段階的に整備することである。

付表 検定試験制度の実施に必要な経費試算（明細）

事業費	
1) 認定試験実施委員会開催費（計5回）	
・旅費交通費（東京在勤委員）：片道 400 円×2（往復）×5 名×5 回	= 20,000
・旅費交通費（大阪在勤委員）：片道 14,210 円×2（往復）×1 名×5 回	= 142,100
・需用費 一般会議費：茶菓代 200 円×（6 名+事務局職員1名）×5 回	= 7,000
小計	169,100
2) 問題作成小委員会開催費（計5回：問題作成4回、採点1回）	
・報酬費 謝金（大学教員委員）：20,000 円×4 人×5 回	= 400,000
・旅費交通費（東京在勤委員）：片道 400 円×2（往復）×3 名×5 回	= 12,000
・旅費交通費（つくば市在勤委員）：片道 1,190 円×2（往復）×1 名×5 回	= 11,900
・旅費交通費（さいたま市在勤委員）：片道 610 円×2（往復）×1 名×5 回	= 6,100
・需用費 一般会議費等 1,200 円×（5 名+事務局職員1名）×5 回	= 36,000
小計	466,000
3) 印刷製本費	
・テキスト原稿料 謝金：1,600 円（400 字詰め）×2.5×200 ページ	= 800,000
・テキスト印刷製本費（編集、制作、校正、配送、配本、営業、管理費を含む）	= 1,500,000
・試験問題・解答用紙印刷費	= 25,000
小計	2,325,000
4) 事前講習会開催費（東京と大阪各2日）	
・会場借料費：1日（8時間）50,000 円×2 日×2 会場	= 200,000
・報酬費 講師謝金：3 時間 30,000 円×4 人×2 会場	= 240,000
・旅費交通費（東京開催：東京在勤講師）：片道 400 円×2（往復）×2 名	= 1,600
・旅費交通費（大阪開催：大阪在勤講師）：片道 14,210 円×2（往復）×2 名	= 56,840
・旅費交通費（大阪開催：大阪在勤講師）：片道 400 円×2（往復）×2 名	= 1,600
・旅費交通費（大阪開催：東京在勤講師）：片道 14,210 円×2（往復）×2 名	= 56,840
・旅費交通費（大阪開催：事務局職員）：片道 14,210 円×2（往復）×1 名	= 28,420
・宿泊費（大阪開催：事務局職員）：1泊 8,700 円×2 日×1 名	= 17,400
・報酬費 日当（大阪開催：事務局職員）：1,700 円×3 日×1 名	= 5,100
小計	607,800
5) 試験実施経費	
・会場借料費：半日（4時間）50,000 円×4 会場	= 200,000
・旅費交通費（大阪実施：事務局職員）：片道 14,210 円×2（往復）×1 名	= 28,420
・旅費交通費（名古屋実施：事務局職員）：片道 10,940 円×2（往復）×1 名	= 21,880
・旅費交通費（福岡実施：事務局職員）：片道 17,750 円×2（往復）×1 名	= 35,500
・報酬費 事務局職員日当（大阪、名古屋、福岡会場）：1,700 円×3 会場×1 名	= 5,100
小計	290,900

6) 通信運搬費		
・試験問題発送費 2,000 円×2（往復）×4 会場	=	16,000
・受験票送付費：80 円×458 名	=	36,640
・合否結果通知費：80 円×458 名	=	36,640
・認定証書送付費：140 円×137 名	=	19,180
小計		108,460
7) その他諸経費		
・認定証書作成費：1,000 円×137 名	=	137,000
・その他	=	100,000
小計		237,000
事業費計 4,204,260 円		
管理費		
1) 人件費		
・職員給与費 4,000,000 円×0.5 人分×1	=	2,000,000
・法定福利費 400,000 円×0.5 人分×1	=	200,000
小計		2,200,000
2) その他諸経費		
・その他管理費	=	100,000
管理費計		2,300,000 円
總計		6,504,260 円

注：第2表と同じ。