

# 病院図書館員認定制度に関する検討課題

首藤佳子

病院図書室研究会（以下病図研と略す）と近畿病院図書室協議会（以下病図協と略す）の共同事業が開始されてから約1年が経過しました。共同事業の1つ、「病院図書館員認定資格制度」についての調査研究は、現在両会会員へのアンケート調査の集計および一応の分析が終わったところです。そこで、アンケート調査の結果を中心に、この件に関する経過を報告します。

## 1. 共同事業の取り組み

まず、病図研、病図協の共同事業がどのようにして始まったか、簡単に経緯を述べます。この2つの団体は、病院図書館の団体としては比較的規模が大きく、どちらも設立後20年を経過しています。そこで、これらの実績を踏まえて共同で「病院図書館」に共通する課題に取り組もうということになりました。

1996年6月名古屋で初めての懇談会を持ち、今後定期的（年1回程度）にこうした懇談会を開いて、情報交換や病院図書館に関する事柄について協議することになりました。そして、この時にお互いの団体が協力して行う事業案として、①研修会の共同開催や講師の相互派遣などの人的交流、②コンピュータネットワークの試行、③病院図書館の法的な基盤整備、④他の団体や他機関への病院図書館としての統一した対応などが挙げられています。

すとう よしこ：病院図書館員認定資格制度検証班  
星ヶ丘厚生年金病院図書室

## 2. 病院図書館員の認定資格がなぜテーマに取り上げられたか

「病院図書館員認定制度」がテーマとして取り上げられた次第は以下の通りです。

病院図書館員の認定制度がはじめて話題となったのは、病図協機関誌「病院図書室」第16巻1号（1996年）に掲載された当時の白方会長と小田中事務局長の誌上対談においてです。ここでは病院図書館業務をもっと周囲に認知してもらう必要性や病院図書館員の認定試験について話し合われています。その後、同じく「病院図書室」第16巻4号に掲載された座談会「電子情報時代の病院図書館員の役割と専門性」でも、病院図書館員の専門性を広く認識してもらうためには「医学司書」という新しいカテゴリー、教育システムが必要だと指摘されています。また、担当者の継続教育や処遇の改善のために病図研、病図協両会が共同で問題解決のための具体策を検討していくのがよいのではないかなど、この問題に関わる提案が行われました。これらの記事は、一部の病院図書館員の興味を喚起し、共同事業のテーマを決める際に「認定資格」が候補の1つに挙げられることになったのです。

1997年の5月に聖路加国際病院で開催された共同事業打ち合わせ会で「認定資格制度」が正式にテーマに決まり、①病院図書館員の実態、意識調査、②医療関連職種との認定制度の調査、③海外の医学図書館員認定制度の調査、④病院図書館の基本的な業務の抽出など

から取り組みを始めようということになりました。この問題が共同事業のテーマに取り上げられた背景には、両会とも会員数の増加に伴って担当者間の格差が大きくなってきていること、電子情報化時代を迎えて現職者の再教育、継続教育の強化が差し迫った課題になってきたこと、更に医療情勢が厳しさを増す中で病院図書館や図書館員の将来に危機感を持つ人が増えていることなどがあります。

1997年11月の国立京都病院での合同会議—この時、会の名称が正式に「共同事業運営会議」に決まりました—では、実態・意識調査のアンケート案が検討され、教育システムに関するアメリカの文献の紹介と簡単な考察、認定制度の紹介、各種図書館教育のプログラムの紹介などが行われています。そして、今年1月にアンケートの実施、4月18日の検討班会議（国立京都病院で開催）でアンケートの分析やいくつかの観点について意見交換を行いました。

### 3. 「病院図書館員認定資格制度検討班」の役割

次に、実際にこの問題を取り扱っている検討班の役割について見ておきます。

両会の行う共同事業は現在2つで、その1つがインターネットプロジェクト、もう1つがこの「病院図書館員認定資格制度検討班」です。この2つのグループを集約する場が「共同事業運営会議」で、従ってこの検討班の目的は「病院図書館員認定資格制度に関して必要と思われる調査研究を行い、運営会議に報告、提案する」ことです。そして、運営会議での協議を経て、最終的には両会においてそれぞれ必要な手続きを行った上で決定するという作業手順になります。現在班員は3名、河合富士美氏（聖路加国際病院 担当課題：医療関連職種認定制度の調査）、田引淳子氏（清水市立病院 担当課題：教育カリキュラムの試案作り）、首藤（担当課題：病院図書館員の実態調査）です。海外の認定制

度に関する情報提供は長谷川湧子氏（関東通信病院）にお願いしています。

### 4. アンケート調査の概要

この調査の概要は下記の通りです。

#### アンケート調査の概要

名称：「病院図書館員認定資格制度に関する予備調査」

調査対象：病図研会員（182名）

病図協会員（116施設）

調査時期：平成10年1月

調査項目：病院図書館担当者の実態

病院図書館業務の実態

「病院図書館員認定資格制度」に関する意識調査

回答率：約56%

回答数166名回答率が約56%と低いのが検討の際に問題になりました。これをこのテーマに関する関心の低さと解釈すべきなのかどうか話し合われましたが、その結果、関心が低いと言うよりもむしろ多くの病院図書館員にとって問題の提出の仕方が唐突であったこと、一部回答しにくい設問（テーマ、設問方法について説明が不十分）があったことが原因なのではないか、また病図研の場合、病院図書館の現職者は約140名程度でこれを母数とすれば回答率は約65%程度、一定の傾向をみる数値としては一応認めてもいいのではないかということになりました。

### 5. 病院図書館員の基礎教育の実態

現在の病院図書館員の基礎教育の実態は以下の通りです。尚、これ以降に挙げる調査結果のパーセンテージは説明に必要な項目のみを表示し、全体として100%にならない場合があることを予めお断りしておきます。

短大卒以上	85% (大卒48%)
司書資格取得率	60% (98名)
短大・大学で取得	64%
司書講習で取得	26%
通信教育で取得	10%
入職時に研修を受けた人	27% (44名)

短大卒以上が85%、大卒以上が約50%です。また、有効回答163名のうち98名が司書資格を有しています。このうち、短大や大学で資格を取得した人約60%、司書講習26%、通信教育10%となっています。入職時に仕事に必要な研修を受けた人は約30%です。

つまり、現在、病院図書館員の約40%は司書としての基礎教育を受けていない（これは現実の仕事の評価をしているのではなく、単に資格の点から見た場合の比率ですが）、60%の有資格者の教育レベルも一定ではないことがわかりました。また、入職時に何の研修も受けていない人が多いと言うことは、担当者が代わる度に図書館機能が極端に言えばリセットされるという可能性が大きい、機能の維持継続がむずかしいことを示唆しています。

もちろん、有資格者にしても、現行の司書教育は図書館法に定められているように公共図書館の司書の養成をすることが主たる目的ですから、医学司書としての訓練はほとんど受けていないと言ってよく、すなわち、病院図書館員は仕事をするのに必要な基礎教育を受けているとは言いがたい、手探りのまま仕事を始めて、日々の仕事の中で必要な知識や技術を身につけているというのが実状のようです。これはそうせざるを得ないという意味で現実的ではありますが、業務の偏りを招いたり、体系的、系統立てた理解ができないなどの欠点があります。

#### 6. 病院図書館および図書館員の環境的な条件

では、病院図書館および病院図書館員の置かれている環境はどうか。いくつかの観点か

ら見てみました。

#### 図書館や図書館員の役割の認識

よく認識されている 24%

#### 雇用・勤務条件

正職員 72%、非常勤職員 19%、

派遣職員 6%

専任 59% 兼任 40%

配置転換あり 47%

#### 継続教育の保障

学会や研修会への参加が保障されている人が70%

調査の結果、院内で図書館や図書館員の役割がよく認識されていると考えている人、あるいは感じている人は24%、全体の約4分の1に過ぎませんでした。これは、今の病院では図書館員が職業意識を発揮しにくいこと、仕事に誇りをもちにくいことを物語っていますが、意外にも研修に対する保障は約70%の人があると答えています。今後教育研修プログラムを実施するとすれば、比較的に見通しが立ちやすいのではないかと考えられます。

雇用・勤務条件について見ると、雇用形態では正職員が約70%、非常勤職員が20%、派遣職員が6%。勤務の形態は専任60%、兼任40%。ほぼ半数の人が配置転換の可能性があると答えています。ここで、少し細部にわたって相互の相関を見てみると次のことがわかりました。

1. 有資格者と無資格者を比べると、際立った違いがあるのが専任率で、有資格者72%、無資格者37%でした。また、配置転換の可能性も有資格者がやや低い結果となっています（有資格者約50%、無資格者約40%）。
2. 有資格者で配置転換がない担当者に目立つ傾向はこれらの人たちが非常勤職員、派遣職員であることです（非常勤15名、派遣4名）。
3. 年齢別に有資格者の構成をみると20歳代では52%、30歳代で65%、40歳代で63%、50歳代で52%でした。30、40歳で有資格率

が高く、20歳代では逆に低くなっています。

4. 非常勤職員や派遣職員の割合は年齢が下るにつれて多くなっています（20歳代では約40%、30歳代で約30%、40歳代20%、50歳代20%）。特に派遣職員は30歳代から見られるようになり（1名）、20歳代では9名の派遣職員がいます。

すなわち、有資格者に対して病院は専任として遇するなどの点で一定意味を認めているが、反面それらを非常勤職員や派遣職員でまかなおうとする傾向が最近強くなってきているように思います。一人職場の多い病院図書館では、新規採用の際にこうした方法が採られるようになってくると病院図書館や図書館員の位置づけ、継続教育プログラムの作成や維持、職能団体や職域団体や新たなムーブメントを担う人材などの点でより苦しい状況になるのではないかと心配されます。また、有資格者、無資格者の比率や配置転換の可能性が高いことなどは認定資格の性格、「資格制度」を作ることの意義と深く関係しており、これらの実態は重要な意味を持っています。

#### 7. 現任者の年齢別、経験年数別構成

次に現任者の年齢別、経験年数別構成を見てください。

年齢別	20歳代	26%
	30歳代	31%
	40歳代	26%
	50歳代	15%
経験年数別	5年未満	45%
	6～10年	21%
	11～15年	12%
	16年以上	21%

20歳代、30歳代、40歳代とほぼ30%づつ、今後認定制度を発足させ、施行していくにはかなりバランスのよい構成になっているようです。また、経験年数別では10年までの人が全体の65%、5年未満の人が45%います。教

育制度を設ける意義が十分にある数値です。

#### 8. 病院図書館員の学習意欲

では、病院図書館員の学習意欲はどうか、調査した範囲では次の通りです。

専門図書・雑誌の購読者	70%
学会発表、論文発表の経験者	28%

細部にわたる調査を行っていませんので詳しく述べることはできませんが、かなり意欲はあると評価できると思います。

#### 9. 病院図書館業務内容の比率

実際の業務内容についての設問では担当者の置かれている立場（雇用形態、勤務形態）や資格の有無によってたいへん興味深い明らかな差異が見られました。ここで差があるというのは、それぞれの条件下で働く図書館員の業務内容、実施率に20%以上の違いがあった場合です。表1に結果をまとめました。

これらを整理すると以下ようになります。まず、現在病院図書館で普遍的に行われている業務は、資料整理と配架、貸出関連業務、相互貸借です。これは、病院図書館の機能がどう捉えられているのか、図書館に求められているものは何か、つまり病院における図書館に対する認識をよく表しています。この中には業務内容はほとんど相互貸借のみと答えた病院があって、これを図書館というべきかどうかははなはだ疑問ですが、正に今の病院図書館らしい1つのサンプルです。

また、実際に行っている業務の種類を見ると、資格別、雇用形態別よりも専任か兼任かという勤務形態別によってもっとも大きな差がありました。つまり、兼任者は専任者に比べてそれほど多くの業務をこなせる時間的な余裕がない、図書館業務に割く時間が少ないことが数値的に検証されたわけですが、一方、派遣職員が行う業務には限界が目立ちます。



業務の種類

a : 資料の選択	b : 資料の整理・配架・管理	c : 情報の加工
d : 貸出関連業務	e : 利用指導	f : 文献検索
g : 相互貸借	h : 相談業務	i : スライド作成など
j : 予算管理	k : 年次統計と報告書作成など	l : 広報活動

1. 雇用形態別業務内容、業務実施率

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
正職員	57%	98	64	89	78	84	94	72	30	60	60	35
非常勤職員	42	92	59	90	73	71	92	68	25	40	41	27
派遣職員	24	100	69	100	60	77	93	52	15	31	15	7
嘱託職員	75	100	75	100	100	75	100	75	25	50	50	25

2. 勤務形態別業務内容、業務実施率

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
専任	60%	98	72	97	88	83	91	82	29	54	64	37
兼任	41	97	55	81	66	76	94	57	27	53	40	25

3. 資格別業務内容、業務実施率

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
有資格者	62%	99	78	89	86	84	93	82	27	57	64	35
無資格者	38	96	42	84	67	75	90	55	26	52	36	23

【表1】

端的に言えば、資料の整理、貸出、文献検索（約80%）、相互貸借業務のために雇われているといっても過言ではありません。図書館員が病院スタッフの一員としてその役割を果たすべきだと考えるなら、あるいは図書館が病院の1つの機関としてきちんと機能すべきだと考えるなら、これは決して好ましい状況ではありません。

有資格者と無資格者では資料の選択、情報の加工、相談業務、利用指導、統計と報告書の作成などでそれぞれ30%近い実施率の差が出ています。図書館員の専門性を考える際の手がかりの一つになりそうです。

こうして実際の業務の状況を数値にして見てみますと、日常おぼろげながら感じていたことが実証されたような気がします。そして、やはり図書館には専任の司書が、それも正職員でいるべきだと思うのです。認定資格への取り組みが、こうした図書館の環境整備、条件整備への端緒になれば幸いです。

#### 10. 病院図書館員の自己評価

業務が支障なく行えているとした人は全体の30%、111名（約70%）の人が行えていないと答えています。かなり自己評価が低いことがわかりました。この理由としてもっとも多かったのが、自分の病院図書館員としての資質や技術が足りないからだとする人です。次いで雇用、勤務条件です。蔵書や設備の不備など病院図書館の規模をその理由に挙げる人がもっと多いかと予想していたのですが、思ったよりも低値（蔵書13%、施設・設備26%）でした。担当者が図書館機能を考える際に、「モノ」よりも「ヒト」の要素を重要視していることがわかります。病院図書館員の基礎教育や継続教育の必要性が追認された形です。

病院図書館員として不足しているものとしては、やはり医学専門分野に関する知識、コンピュータに関する知識、語学力であるとした担当者がそれぞれ65%いて、図書館の基礎

業務に加えて、より深く専門分野の知識が必要なことや電子情報に対する理解やそれを扱う技術が必要となっていることがわかります。

この設問に対する回答の中に注目すべき意見がありました。担当者の資格や能力、働く条件がどのようなものであれ、「一人職場」自体に限界があるのだという意見です。誠に説得力のある意見で、これを解決するにはやはり病院図書館の基準を考えなければならない、そういう方面からアプローチしていくべき課題だと思います。また、将来的な目標や方向性が見い出せないため、評価のものさしがなく、自分の所属する図書館や図書館員としての自己評価などのこうした質問に答えにくいという意見もあり、「病院図書館」の一定のモデルづくりが必要なのではないかと感じました。

#### 11. 病院図書館員の仕事に「認定資格」に値する専門性があると考えるか

ここから、「認定資格制度」に関する調査結果です。

そもそも病院図書館員に認定資格を必要とするような専門性があると思うかという設問に、約70%の担当者が「ある」と答えています。その理由の主なものは対象分野が医学という専門の学問分野であること、利用対象が医学関連の専門家で、この人たちにサービスを提供する病院図書館員には当然修得すべき独自の専門知識や技術が必要であるということです。この例として、数名の図書館員が現行の司書養成教育カリキュラムと現場の仕事のギャップを挙げていましたが、確かにこうした意見は納得のいくものであり、病院図書館員のための教育プログラムを作る際には、現行の司書教育カリキュラムの内容を詳細にチェックして、どの部分は必要で、何が不足しているのかを検討し、病院図書館員が必要とする知識や技術を盛り込んだ内容にすること、また情報科学技術の進展に即した内容や系統立てた知識体系にすることが求められて

いると思います。

## 12. 「認定制度」設置についての賛否

「病院図書館員認定資格制度」については、こうした制度を作ることに約80%の人が賛成しています。また、認定は教育認定を想定する人がもっとも多く全体の60%でした。一足飛びに「資格認定」にまではいかず、まず教育カリキュラムを施行し、これを履修したことを認定していこうという考え方です。つまり、大半の病院図書館員が、日常的な業務を行う上で少なくとも独自の教育研修訓練が必要だと考えているということが出来ます。従って、当面は教育カリキュラムを施行しながら、「資格」そのものに関する検討—どのような「資格」が考えられるか、どのような「資格」にすべきか、また資格化に必要な作業手順は何かなど—やこれに関連する事柄についてさらに調査研究を重ねるのが現実的です。

## 13. なぜ「病院図書館員認定資格制度」が必要か

なぜ「病院図書館員認定資格制度」が必要かということについてアンケートの回答をまとめると次のようになります。

- ・社会的認知の効果
- ・専門職としての資質や意識の向上
- ・労働条件、処遇の改善
- ・基礎教育、継続教育の保障
- ・病院図書館機能の標準化と水準の維持
- ・日常業務の改善

社会的な認知と職業上の専門性の獲得がその主たるものですが、まず社会的認知の効果が期待できるのではないかと、ということについて考えてみます。回答の中に、今の医療情勢からみてこのままでいくと図書館が切り捨てられるのではないかとという危機感をもつ人

が少数ながらいました。これは、この辺りで自分たちの仕事の意味を鮮明にしておかなければ病院の中で図書館員として生き延びていくのはむずかしいと感じている人たちがいるということです。一般的に言っても、こうした職業の制度化、資格化が意味するところは自分の職業に対する社会的な認知欲求とその確かな位置づけにあることは明白です。従って、教育カリキュラムを施行しても、その効果が個々の図書館員に役立つといった範囲に止まるならば、図書館や図書館員に対する認識を十分に改善するには至りません。その機能を社会的に定着させ、発展させるにはやはり制度化が必要だと考えるのは至極もったもなことです。これがひいては図書館員の労働条件、処遇の改善にもつながっていくのではないのでしょうか。

また、当たり前のことですが、病院図書館員の専門職としての資質や意識の向上が図れるという理由が挙げられています。この回答の中で私が興味をもったのは、こうした制度を作ることによって、業務の拠りどころができる、仕事をする上での誇りや自信、やり甲斐につながる、専門職としての自覚が自己啓発や自己研鑽につながるなどの担当者の意識的なものに与える、目に見えない効果があるという点でした。

一方、教育（基礎、継続教育）を受ける機会が提供される、保障されるという理由を挙げている人も少なからずいました。新人教育の場として、あるいは継続教育の場としてこうした制度は有効であり、病院側の理解協力が得やすく、司書が勉強しやすい環境が作れるのではないかと期待する声もありました。また、経験的に自己学習はひとりよがりになりがちで、また効率も悪いといった指摘もありました。

そして、病院図書館の機能標準化と水準の維持です。これは、こうした制度を作ることによって、病院図書館員としての共通の目標や意識、業務水準を持つことができ、病院図書館機能の標準化、更に発展向上が図られる

とする意見です。病院図書館では一人職場が圧倒的に多く、ともすれば良くも悪くも図書館のあり方が「私」的に勝ちです。こうした制度を作ることによって病院図書館としてのサンプルを提示することは意味があると考えます。また、この制度を充分活用することによって図書館機能の啓蒙や図書館の活性化に役立つのではないか、日常的に行っている業務がより改善されるのではないか、という期待もあるようです。

これに対して、反対意見ももちろんあります。制度化しても現実には効果が期待できない、労働条件の悪化する中で制度化はむしろ現職者の切り捨てにつながりかねない、病院格差が大きく、事実上実施は無理ではないかなどです。これらは現実的な問題として決して見過ごせないものではありませんが、こうした声を踏まえて制度の内容やそれを認定する機関を検討したり、病院図書館の設置基準について考えていかなければならないと思います。

各種医療関連職種の認定制度については、その内容、認定母体、得られる資格の種類、認定のための修得課題など整理してこの病院図書館員認定資格制度との関連を検討していきたいと思っていますし、教育認定制度を作る場合には海外の医学図書館員認定制度（MLAの認定制度）、教育カリキュラムの内容などを参考にしたいと思っています。

#### 14. 今後の検討課題

最後にこれからの検討課題を整理しておきます。

1. 現行司書資格との関係整備と資格の種類
2. 病院図書館員の専門性に関する明快な見解
3. 教育カリキュラムの作成と実施母体
4. 病院図書館の法的基盤整備

まず、現行の司書資格との関連をどうするか、これはたいへん重要な課題です。従来の

司書資格を前提にするかどうかで進める方向性、教育カリキュラムなどが違ってきます。これに関しては、あくまで現行司書資格をベースにするべきであるという意見と病院図書館の機能に即した司書教育を行い、新しい資格を作る方が現実的だという意見に大きく分かれますが、どちらの意見にももっとも思えるところがあります。

なぜこのようなことが起きるかと言いますと、今の司書資格そのものの存在意義がそれほど強固なものではないことに最大の原因があります。業務独占の資格ではないのは致し方ないとしても、名称独占ですらない実態があります。古くからある職種のわりには地味で社会的認知度もそれほど高くありません。また、病院図書館で働く図書館員にとっては、司書資格を持っていることがそのまま医学分野における日々の実践や図書館員としての評価に直接にはつながりにくいといった面があります。更に、電子情報時代に十分対応できる専門的な訓練を受けているとも言い難く、このような時代を向えて司書の社会的評価は以前と比べて相対的にむしろ低下しているとも言えます。従って現行司書教育、司書資格の意義に賛否両論が出てくるのは当然のことです。現行司書資格を評価すべきである、その水準から出発すべきであるという意見が根強くある一方、決して少なくはない無資格の現職病院図書館員をどのように考えるか、その人たちが不利益をできるだけ蒙らないようにするにはどうしたらよいか、むずかしい問題です。しかし、こうしたジレンマを抱えつつもいずれにしろ1つの方向を出さなくてはいけないわけで、制度化を考える際にはこうした理念と現実のギャップをどう埋めていくのが大切になってきます。

これに付随して、病院図書館員認定資格制度を作る場合には、この資格を病院図書館員に限定した資格にするのか、Life Science Librarian とするのかも問題になります。

「資格」問題はこのように病院図書館のみの問題ではなく、司書資格制度そのもの、日本

図書館協会や日本医学図書館協会などの他団体との関連も含む大きな課題です。

次に、病院図書館員の専門性に関する明快な見解を打ち出す必要があります。先に見てきたように、アンケートの回答では専門分野の情報を扱うには図書館員にも独自の専門性が必要なのだという意見が大半でした。しかし、これだけでは必要条件ではあるけれども、十分条件ではないと考えます。病院図書館員が専門職として見なされるためには、職業人としての倫理 (Moral)、理論 (Theory)、技術 (Skill)、サービス (Service) を身につけること、教育指導 (Education・Consultation)、研究 (Research) など専門職としての役割を果たすことが必要です。例えば、図書館員の専門性が周囲に認知されたり、信頼性を得られるようにするためには、職業倫理、モラルが欠かせない要件だと思います。提供する情報の情報源の信頼性の判断、情報の有効性や正確さの判断、プライバシーの保護、情報の内容に勝手に手を加えないことなどの点で図書館員の役割はとても重要なものです。病院図書館員が学ぶべき修得課題にはこれらすべての要素を含み得るか、履修に必要な時間はどれくらいか、継続して知識や技術をブラッシュアップする必要があるかなどの点を加味して、尚かつ専門性があると言えなければ説得力を持たないと考えます。ひとりよがりではなく普遍性を持った専門性がどこまであるのかが問われるわけで、電子情報化が進み、またエンドユーザーサーチが普及する今の時代にはより鮮明に打ち出す必要があります。

当然のことながら、教育カリキュラムの作成と実施方法について検討すること、認定母体も決める必要があります。ここで、改めて確認しておきたいことは、こうした資格認定（あるいは認定制度）のための教育と現任教育ははっきり異なった側面があるということです。現任教育は極端に言えば、それが断片的なものであれ明日からの仕事に役立てばよいわけです。また、日常的な仕事の中での知恵や工夫を学び、細部にわたるノウハウを学

ぶこともできます。しかし、資格認定のための教育は、病院図書館員としてのあるべき姿、病院図書館の持つべき機能などをものさしにした、より一般的な基礎教育に重点が置かれることとなります。基礎教育の現場への応用はそれぞれの図書館員が行うべき事柄で、各団体の研修会などがこの辺りを捕う二本立てのシステムが必要だということでしょう。とは言え、教育カリキュラムの作成には、できるだけ実践的な内容が盛り込まれるように配慮すべきです。

最後に、やはり病院図書館に関する法的な整備と病院図書館の基準作成は避けては通れない課題だと思います。一人ひとりの病院図書館員を支える最低の基盤作り、公的認知に向けての働きかけをしなければ職業的な自立は果たせないのではないかと考えます。これは、せっかく教育制度を作り人を養成しても受け皿がないではないかという疑問に答える意味でも必要です。医療法、臨床研修指定病院の条項、専門医学会の認定施設の条項などに、図書室に関するもっと明確な具体的な記述を求めることが当面必要なのではないかと考えます。

#### 〔追記〕

1. この原稿は平成10年5月8日病院図書室研究会第23回総会での講演をもとに文章化したものです。
2. これ以後の経過については、1998年5月9日、聖路加国際病院で行われた「共同事業運営会議」の報告を参照してください。

18巻2号に掲載した近畿病院図書室協議会・病院図書室研究会第3回共同事業運営会議報告は、両会担当者確認の上、共同事業運営会議の今年度の世話人である長谷川湧子氏がまとめられたものです。