

改革案の提言

この「改革案の提言」は、認定司書制度検討委員会（制度検討委員会）が研究成果（成果①～⑤）をもとにまとめたものであり、認定司書制度の課題（第1章）と提言（第2章～第6章）からなる。

1. 認定司書制度の課題

（1）資質・能力に関する課題

現状の認定司書制度が規定する専門職の資質・能力は不明確であり、認定司書からは質保証が不十分だという指摘があった。この質保証の問題が、「認定司書への評価」や1章（3）でも述べる「認知度」の低さという認定司書の認識にも影響している可能性もある（成果①）。

認定司書の資質・能力が不明確であることは、認定司書に求められる自己研鑽の要件が関係している。要件となっている自己研鑽にはいくつかの種類があるが、「研修受講」を例にとると、時間数に応じてポイントが定められており、対象とならない研修内容の記載はあっても、対象となる研修の範囲は記載されていない（「申請書類記入マニュアル」）。「研修受講」以外も同様であり、このことが認定司書の質保証をあいまいにしている。

海外の図書館情報専門職の認定制度では、自己研鑽の対象範囲を明確にしているところがある（成果④）。英国図書館情報専門家協会（CILIP）では「専門的知識スキルベース」（Professional Knowledge and Skills Base ; PKSB）と呼ばれる「知識ベース」を公開している。CILIP は同じ PKSB を適用した大学の図書館情報専門職養成プログラムの認定なども行っているが、それは「知識ベース」の整備等による専門職の質の維持・向上を、職能団体の責務の一つと捉えているためである（Valrlejs & Hallam 2016; 成果②）。

日本ではそもそも、司書が身につけるべき資質・能力の範囲は、『司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について（報告）』で示されているが、これは、司書養成の科目内容を説明したものに過ぎず、経験を積んだ現職者に必要な資質・能力を示したものではない（同報告）。このように、現職者に求められる資質・能力が具体的に記述された文書がないため、図書館におけるサービス計画で人材育成の具体的あり方に触れることが困難な状況となっている（成果②）。

自己研鑽の範囲を可能な限り言語化することの意義は大きい。申請者にとっては、どのような自己研鑽を積みばよいかが明確になる。また、社会的にも、認定司書がどのような資質・能力を持つかを周囲の関係者が知ることができる（大谷, 2022）。このように、認定司書制度の質保証の観点から「知識ベース」等の構築、公開、適用が求められる。

一方で、現職者の資質・能力の明確化には疑問も呈されている（成果⑤）。これは、専門職の資質・能力の中には職場での経験を通じてしか獲得できず、言語化できないものがあるためである。それは、暗黙知やセンスと呼ばれるものであり、認定司書に強く求められるものである（成果⑤）。しかし、このことは、知識ベースの明確化と必ずしも矛盾しない。現

状の認定司書制度では、そうした資質・能力を、経験年数と著作を中心に評価している。このことは、今後の認定司書制度においても継続していく必要がある。暗黙知やセンスなど外形基準で評価が難しい資質・能力は、現状と同様、単純な研修の出席等とは異なる別の評価項目で評価することが肝要である。

（２）要件に関する課題

認定要件に関しては、現行の①勤務年数と、②著作の規定が、申請の支障になっているという指摘があった（成果①，成果⑤）。

①勤務年数について、現状の認定司書制度は、司書資格取得後、認定までに最低 10 年間（15,000 時間）以上という長期間の公共図書館勤務が必要である。しかし、図書館に 10 年間以上、勤務し続けることは容易ではない。専門職制度のない図書館の正規職員であれば、5 年前後で定期異動の対象となることが多い。また、会計年度任用職員や指定管理者に勤務する職員は、各種のライフイベントや雇止めにより、キャリアの中断が生じうる。そのため、申請をしたくともできないという実情がある（成果⑤）。

他の認定制度と比較したときにも 10 年間の勤務要件は長い。図書館情報専門職を対象にした海外の認定制度では、現職であること以外に勤務の要件はないことが多い。また、認定看護師は 5 年間である。ヘルスサイエンス情報専門員（JHIP）における第 1 段階の基礎資格で求められるヘルスサイエンス分野の図書館等での実務経験は、過去 5 年以内に通算 2 年以上である（成果③，成果④）。これは、国立大学や総合大学における異動期間の実態を考慮しての設定である（酒井 2010, p.640）。このように勤務期間が短いのは、雇用の実態を反映したものになっていたり、複数の段階の認定を設けていたりしていることと関係している。

勤務要件の期間を短くする場合、既存の認定司書制度との整理が必要になる。これを考える際、「新規」と「更新」の認定のあり方も関わってくる。以前より認定司書制度では、「新規」と「更新」に違いはないとされてきた。しかし、両者は申請者のキャリアとしては異なる段階にある。そのため、「新規」と「更新」について、認定の要件を整理することが求められるようになってきていた。

以上を踏まえると、キャリア段階や経験に応じて新たな認定を設けて、それぞれで認定要件の差異化を図ることが考えられる。そして、新規の認定に対しては、現状よりも短い期間での勤務要件とすることが考えられる。

次に、②著作の規定の課題について述べる。著作が求められるのは、根拠にもとづいて説得的な文章をまとめる能力が実務でも求められるためであり、認定司書の要件としてはふさわしいものである。申請の多くで使われている研修はインプット中心になりがちであるが、それを著作としてアウトプットにつなげることで、成果を何らかの形で職場や図書館界に還元することもできる。このように、著作をまとめることは意義がある（成果⑤）

しかし、著作は以前より認定申請の大きなハードルとなってきたことも事実である（成果

①、成果⑤)。それは、著作を通常の業務外にまとめることが求められるためであったり、執筆には高いモチベーションが不可欠なためである（成果⑤）。新たな認定を設けて著作要件の緩和を検討する際、海外の事例が参考になる。海外では能力に対する認識と自覚を確認するためのリフレクティブ・ライティングを含むポートフォリオ評価がよく行われている（成果④）。日本において、そうしたリフレクティブ・ライティングやポートフォリオに基づく評価がなじむかは分からないが（成果⑤）検討の余地はある。

（３）社会的認知度に関する課題

認定司書からは認定司書の社会的認知度が低いことが課題として指摘されている（成果①）。その原因として、１章（１）で述べたように認定要件に資質・能力の明示がないことに加え、認定司書が専門職集団として見えづらい状況がある（成果①）。

現在でも、認定司書は、自主的に、個別に、日本図書館協会の代議員を始め、図書館界の様々な領域で活躍している。認定要件にもあるので、何らかの成果を著作にまとめてもいる。加えて、Facebookなどを介した情報交換や個人的なつながりでのやり取りによる自己研鑽やサービス向上の努力も行っている。また、日本図書館協会も、認定司書の認知度向上のために、すでに協会ウェブページでの名簿公表、認定司書が使える名刺貼付用シールやバッジの提供など、その存在を知らせる、あるいは少なくとも名称普及に役立つ支援をしている。

しかし、認定司書の申請に関心のない図書館内外の人々にとって、「認定司書」ならではの彼らの活躍を示す具体的な姿をとらえる機会はきわめて少ない。名称を見たことがあっても、認定司書がまとまって活動する正式な集合体がなく、自己研鑽や成果発表なども認定司書によるものと認識される場がないのも一因であろう。認定の要件とされている著作も、すでに刊行されたものは認定前では認定司書によるものとは明示されず、申請のために書かれた著作は公開の義務はないので、認定司書による著作としては認識されない。このような状況のままで、図書館内外からの認定司書に対する高い認知度を期待するのは難しいのではないだろうか。

解決の方向性として、認定司書限定の活躍機会を設け、具体的な活動を見やすくすることが考えられる。たとえば、社会へのアピールを意図した認定司書を構成員とした活動組織を作ったり、成果発表の機会を設けたりしてもよいだろう。実際、看護師の領域においては認定区分ごとに看護師会が設けられ、研究会や研修を企画・実施しているし（成果③）、検索技術者検定の合格者が結成している「サーチャーの会」では会員が専門職として社会にどのような還元ができるかを考えながら活動している（成果⑤）。

認定司書自身の活動に加えて、日本図書館協会の認知度向上の支援にもさらなる取組が求められるだろう。認知度向上のためにすでに協会ウェブページ上での名簿公表、認定司書が使う名刺貼付用シールやバッジの提供が行われているが十分とはいえない。たとえば、日本医学図書館協会では、認知度向上のため認定者自身が行えることを『認定資格活用の手引き』という文書にまとめて認定時に配布している（日本医学図書館協会）。こうしたことも

参考にできる。

2. 知識ベース等の構築と活用（提言 1）

1 章（1）の資質・能力に関する課題に関して、その明確化のため、「知識ベース」等の構築と認定司書制度を始めとした能力開発事業における活用を提言する。具体的な「知識ベース」については今後の検討課題だが、例として、アメリカ図書館協会が公開している「コア・コンピテンシー」や CILIP の PKSB などが参考になる（未来の図書館研究所 編 2023）。このうち「コア・コンピテンシー」は、ライブラリアンに求められる 13 領域の能力を整理したものである。これを参考に、認定司書に求められる能力を段階ごと（ルーブリック形式）に明示することが考えられる。第 1 図はアメリカ図書館協会の「コア・コンピテンシー」の項目 3 である。

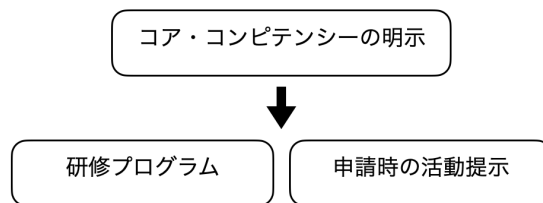
3.生涯学習と継続教育

- 3A. コミュニティにサービスをよりよく提供できるよう、職務能力の向上に参加し、先導する
- 3B. 継続教育と生涯学習の取組での図書館の役割を認識する
- 3C. 生涯学習を推進するため、学習に際して人々の好みや傾向を考慮し、多様な手法を用いる
- 3D. 確立された学習理論とともに、新たな理論や批判的・包摂的教育学の原則、指導方法、学習成果のアセスメント方法を理解する。そして、情報の提供環境が整った教育的取組にそれらを利用する。

第 1 図 ALA's Core Competences of Librarianship の抜粋

こうした知識ベースの活用方法を考える際、日本医学図書館協会の制度が参考になる。日本医学図書館協会では、コア・コンピテンシー類似の「モデル活動」を設定し、申請者に活動実績、実践の報告を求めている。認定司書制度でも、レベルに応じて各分野の実践を申請者に文章で示すことを求めることが考えられる。また、知識ベース以外にも、認定司書はどのような役割を果たすのかを明示する方法も考えられる。

後述する 2 級については、資質・能力の明確化とともに、必要とされる資質・能力をパッケージ化した研修プログラムの受講を必須とすることが考えられる。例として、日本図書館協会のステップアップ研修を想定することができる。そもそも認定司書制度の創設時、研修制度と認定制度は一体のものとして検討されてきた経緯がある。認定に適した研修プログラムを明確化することで、認定司書の資質・能力を社会に対して明確に説明できるというメリットもある（第 2 図参照）。また、各種大学がリカレント教育として行っているプログラムや都道府県立図書館、都道府県図書館協議会などが実施する研修を認証することも考えられる。



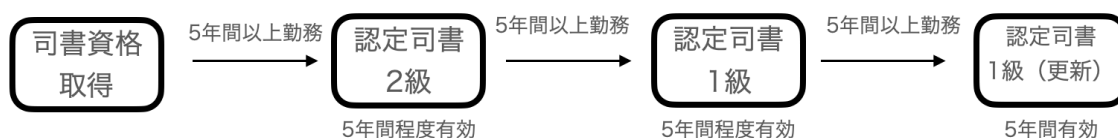
第2図 コア・コンピテンシーの活用

研修の認証にあたっては、ヘルスサイエンス情報専門職アカデミー（AHIP）を運用しているアメリカの医学図書館協会（MLA）や、それに倣った日本医学図書館協会の教育プログラム認証登録制度が参考になる。具体的には研修主催者への参加証明のひな形の提供、ポイント明示の協力呼びかけなどである。なお、特定の研修プログラムの受講を必須とする場合、費用負担の軽減、オンライン配信、公平な受講機会などが検討課題になる。

以上、資質・能力の明確化と関連する事項を述べてきた。知識ベース等の構築と活用によって、申請者はキャリアプランに応じた能力開発の目標設定がしやすくなる。さらに、自己研鑽や専門職活動の動機づけになり、認定申請者数の増加も見込める。外部にも認定司書能力が透明化し、認知度向上と専門職としての評価が高まることが期待される。コンピテンシーの明確化は、将来的に、司書を含めた専門的職員に求められる要件の体系化につながる可能性がある。

3. 名称付与新設による認定司書制度の再構築（提言2）

1章（2）の勤務年数及び著作要件に関する課題に対して、名称付与の新設とそれに伴う要件整備から成る認定司書制度の再構築を提言する。要件とする勤務年数の短縮と既存制度との接続を考えた時、第3図のような名称付与を2種類に増やした新たな制度を構想できる。司書資格取得後、最低5年間以上図書館に勤務することで最初の認定（仮に「2級」と呼ぶ）を受けることができるようにする。その有効期間は6年間程度とする。現在の「認定」は次の段階のもの（仮に「1級」と呼ぶ）に位置づけ、新たに5年間の勤務後に1級の認定を受けられるようにする。但し2級のままの更新も可能とする（1級と2級の同時申請も可とする）。そして、1級と2級で認定要件を変える。こうすることで、1級と2級のそれぞれで求められる要件を明確にすることができ、そのことは、認定司書の経験、資質・能力を明確にすることにつながる。ここでいう1級と2級には優劣の意味はなく、キャリアに応じて求められる経験、資質・能力に違いがあるという位置づけである。

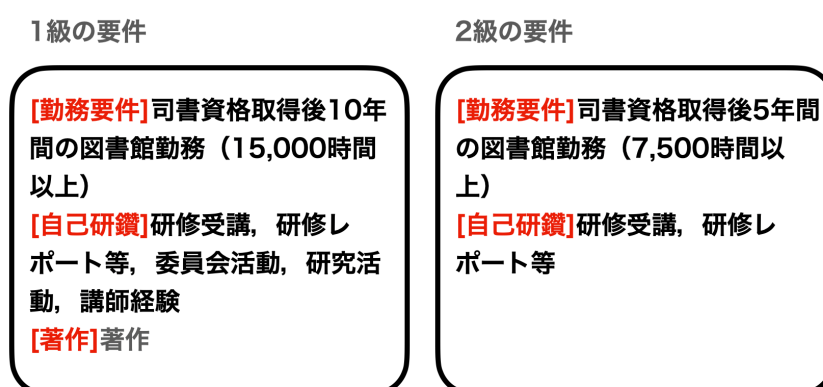


第3図 認定司書の認定プロセス

2 級は更新を含めて現状の認定司書制度の要件のうち研修受講を中心とするものとする。更新では、図書館以外への異動の可能性を考慮し、現状の認定司書制度と同様、勤務要件を緩和する。1 級の認定を受ける場合は、2 級の認定を前提とする。但し、制度変更後、暫定措置としてしばらくは 1 級に直接挑戦できるルートを、時期を区切って残しておく。

仮に 1 級と 2 級の認定要件を異なるものとする場合、著作要件に関する課題の解決策として、2 級は研修受講を中心とし著作は求めないことが考えられる。これは、2 級を、より高度な専門性を持った専門職に至る途上にあると位置づけ、要件を緩和するものである。但し、著作の代わりに CILIP など導入されているリフレクティブライティングや研修レポートなどの提出を求めることが考えられる。その場合は、一定の文字数（2,000 字等）を設定することが想定される。

1 級については、2 級と同様の自己研鑽とともに、専門的活動（日本図書館協会の委員会活動等）、研究（著作、学会発表等）、講師経験、後進の育成などに重点を置いた要件を設定する（第 4 図）。現在の制度では、自己研鑽について多様な種別のものを区別せず 20 ポイント以上としているが、新しい制度では、専門的活動などを重視する観点から、各種別について、申請に必要な最低限のポイントを設定する。なお、1 級のつぎの認定について、別の認定要件とするか、現在の「更新」と同様のものにするかは今後の検討課題である。



第 4 図 1 級と 2 級の認定要件（例）

最初の認定を想定した認定種別を新設し、従来の認定と比較して要件とする勤務年数を短縮し著作要件を緩和する効果として、申請者にキャリアプランに応じた能力開発の目標設定がしやすくなることと、異動面等でのキャリア支援が挙げられる。また、自己研鑽を動機づけられる司書の増加につながる。そして、その結果として、認定申請者の増加が期待できる。これは、条件を充足する司書の母数が増加するためである。また、認定申請を躊躇する要因の一つとされる認定料を安価にすることも期待できる。これは認定期間が短縮されるためである。このことは、周囲からの認定申請への働きかけを容易にすることにもつながる。図書館外の人にとってもレベル別となることで専門職の能力の理解がしやすくなる。

4. 活躍機会の拡大（提言 3）

1 章（3）の社会的認知度の課題に対する解決策として、ここでは活躍機会の拡大に関する、認定司書による①組織の活動と、②著作発表について述べる。①では、まず日本図書館協会に認定司書を構成員とする参加任意の内部組織（部会/委員会等）を作することを提言する。この組織には、専門職集団として、現場の課題を共有し、解決のための方策を検討し、その成果を社会に発信していく活動が期待される。具体的な活動は、認定司書自身が構想すべきことだが、事業委員会がサポートをすることも考えられる。

活動についてはたとえば、情報交換、学び、成果発表など自己研鑽を中心とした集会が考えられる。参考となる事例として前述した「サーチャーの会」では、講師を招いた勉強会を含む定例会を、年3回、開催している。また、構成員のみによる自己研鑽の独自集会のほかに、すでにある全国図書館大会の分科会や地域の日本図書館協会会員集會、県図書館協会の研修会などを活用して、参加者に研修機会を提供したり、申請希望者の相談にのったりするといった専門職育成にかかわる貢献活動も考えられる。

②著作発表については、申請に際してまとめた著作や、将来の申請に向けてまとめている現場の動向を伝える著作を発表する場を新たに設けることが考えられる。こうした場を考えると、かつて、日本医学図書館協会で開催していた研究集會は示唆に富む。研究集會では、会員が現場の課題をテーマに、分析を行い解決策を検討して発表し、その成果は『医学図書館員セミナー論文集』にまとめられていた。

著作発表の場としてはさらに、日本図書館協会が刊行する『現代の図書館』『図書館雑誌』など既存の雑誌を活用することも考えられる。会員以外の読者も定着している協会の雑誌に認定司書の著作を掲載する特設の枠・コーナーを作ることができれば、より多くの図書館関係者に注目される可能性がある。また、すぐにできる取組として、ウェブの名簿等に、認定の際の著作の抄録や概要を載せることも考えられる。現在、関心領域は掲載されているが、著作や抄録や概要が載ることにより、認定司書の活動の一端をより詳細に知らせる機会を増やすことができる。

以上のように、認定司書によって構成される組織や著作発表といった活躍機会の拡大によって、認定司書の存在だけでなく、高度な専門性を持つ専門職の姿が図書館界の内外に見えやすくなるだろう。また、認定司書たち自身による組織的な活動を行うことで、インプット偏重の自己研鑽という課題を変革し、専門職としての自覚を促すことも期待される。

5. 認定司書制度を広げるための社会への働きかけ（提言 4）

ここでは、1 章（3）の社会的認知度の課題に対する解決策として、認定司書の存在を図書館内外に知ってもらったり、申請を目指す司書を増やしたりするための社会への働きかけに関する事項について述べる。まず、社会的認知の向上には、認定司書自らが職場で、優れたサービスを実践することが不可欠である。その際、自らが認定司書であることが周囲に伝わるような取組が必要である。そのために、日本図書館協会では、名簿の公表、名刺貼

付のシールやバッジの提供を行ってきた。

上記のような個人の実践に加えて、日本図書館協会としても認定司書の存在を知ってもらうための支援をしていく必要がある。その一つのヒントとして、日本医学図書館協会の取組みが参考になる。日本医学図書館協会では、認定時に、たとえば名刺やバッジの使用だけでなく、認定証を職場に掲示するなど、認定者が周囲に働きかける方法を網羅した文書を送付している。また、本人の希望により所属長や母体組織の長に対して認定されたことの通知を行っている。さらに、認定事業を図書館内外に紹介する際には、親機関である病院の研修医募集のウェブページに、認定者による情報サービスを研修先の強みとしてPRしている事例を取り上げることなども行っている。

また、申請を目指す司書を増やすには、認定司書となったことの自らのメリットについて、認定司書から経験を収集し、発信していくことも考えられる。確かに、認定司書の異動や処遇については、明文化された規定がないかもしれないが、現実には様々な形で周囲から評価されていることは多い。そうした経験をプールする仕組みを作り、広報していくことが考えられる。

加えて、認定司書制度について、日本図書館協会が文部科学省や地方公共団体教育委員会などに、制度の主旨を伝え理解を求めていくこと、さらに、政策や計画に何らかの形で明文化するよう働きかけていくことは重要である。以上のように、認定司書自身と協会による図書館の利用者や職員をはじめ、図書館外の関係機関まで、認定司書の社会的認知度向上を目指す多重的な広報や広報支援活動の取組みについて、今後、検討していく必要がある。

6. 運営上の工夫と見送り事項（提言 5）

ここでは、1章で述べた大きな課題に対する提言（2～5章の提言1～4）以外に、認定司書制度をさらに発展させるために必要な、運営上の工夫と継続して検討が必要な事項について述べる。運営上の工夫はいずれも認定司書を増やす目的の措置で、①認定申請手続きの簡素化と、②認定者氏名公開の任意化の2つがある。①の現状の複雑化している書類作成や申請手続きをより簡易に行えるようにすることは、申請を増やすために必須である。関連して、海外の図書館情報専門職団体では、会員サービスであるキャリア支援の一環としてポートフォリオをウェブ上で管理するシステムを提供し、認定申請にも使えるようにしている事例が複数見られる（成果④）。近年、日本図書館協会も、個人会員向けに個人ページ提供を開始している。この個人ページに盛り込むサービスに研修受講等自己研鑽の記録を保存できるようにしたり、認定司書にかかわる手続きを組み込んだりすることは、同ページが会員ポータルとして充実することにもつながり、協会にも会員にも歓迎されるであろう。

②は、現在、認定司書は、名簿で氏名を公表することが必須となっているが、これを任意とするという運営上の工夫である。申請を考えている司書の中には、個人の氏名公開を理由に忌避するものがあるとの声も聞くからである。しかし、専門職団体として氏名を公開するのは認定者本人のキャリア支援にもなり社会的認知度向上のためには必須とする立場もあ

り、任意化には議論もある。参考までに他の団体をみると、日本医学図書館協会では認定者の人数は公開しているが、希望者は氏名非公開としている。また、海外でも、イギリスのCILIPの認定資格は、会員検索の限定項目にはなっているが、まとまった名簿も人数も公表していない。したがって、原則として名前は公表としつつ必須としない運用であると考えられる。

制度検討委員会で検討したが、提言を見送った事項は、④メンター制度と⑥専門分野ごとの名称付与の2つである。まず、④海外の専門職団体でしばしばみられるメンター制度についてである。そのメンティーに対する支援内容や専門職団体の関与は様々であるが、たとえば、CILIPでは、すでに認定された者が認定申請者に対して自己研鑽の取組などについて指導・助言する手厚いメンター制度を運用している。メンターはその役割について事前に研修を受けた上で、指導にあたっている。こうしたメンター制度は、申請者の支援にとって重要であるが、制度検討委員会では、メンターがメンティーの申請に責任を持つことは難しいこと、マッチング方法やミスマッチへの対処が難しいことなどから、現状では制度化は困難と判断した。今後、各地で、認定司書によるイベントなどが開催されるようになった際は、そうしたところで申請希望者の相談にのることなどは意義のあることと考える。

⑥専門分野ごとの名称付与についても制度検討委員会では、認定看護師の事例を参考に検討したが、現状では時期尚早と判断した。確かに、認定司書の資質・能力の明確化の観点からは専門分野の設定は有効だが、現状の認定申請者数を考慮に入れた場合、過度の複雑化をもたらすと考えたためである。しかし、「知識ベース」をもとに、自らの資質・能力向上を目指す分野を選択して自己研鑽を積むことを促すような制度設計は考えられる。また、将来的に、「知識ベース」等の構築と活用が定着し、図書館内外のニーズが高まった際には検討の余地はある。

【引用文献】

Varlejs, J., & Hallam, G. (2016). IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles & Best Practices. <https://repository.ifla.org/handle/123456789/1111%0A>.

大谷康晴.(2022).「専門性評価」制度の難しさ:日本図書館協会認定司書制度における活動を通じて. 情報の科学と技術, 72(6), 198-203.

これからの図書館の在り方検討協力者会議.(2009). 司書資格取得のために大学において履修すべき図書館に関する科目の在り方について(報告), 2009.

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/019/gaiyou/1243330.htm.

酒井由紀子.(2010). 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, 52(11), 635-644. <https://doi.org/10.1241/johokanri.52.635>.

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」. <https://jmla1927.org/healthscience.php>.

未来の図書館研究所編.(2023). 図書館員の未来カリキュラム. 青弓社.

成果①

松本直樹， 内山喜寿． 日本図書館協会認定司書による認定司書事業に対する認識． 日本図書館情報学会春季研究集会発表論文集， 2023， p. 17-20.

松本直樹， 内山喜寿． 認定司書は認定司書事業をどう捉えているか． 全国図書館大会記録， 2024， p. 156-158.

成果②

松本直樹， 青野正太． 全国の公共図書館における研修実施の動向． 三田図書館・情報学会研究大会発表論文集， 2023， p. 41-44.

青野正太． 公共図書館で求められる図書館員像の検討：サービス計画の分析から． 三田図書館・情報学会研究大会発表論文集， 2023， p. 77-80.

青野正太． 図書館員の人材育成：職員像の検討と研修の調査から． 全国図書館大会記録， 2024， p. 158-163.

成果③

青野正太． 図書館情報専門職認定制度の検討に向けた医療専門職の事例分析． 日本図書館情報学会春季研究集会発表論文集， 2023， p. 13-16.

青野正太． 国内専門職における認定事業の取り組み：看護師を事例として． 全国図書館大会記録， 2024， p. 163-166.

成果④

酒井由紀子． 海外図書館情報専門職における認定事業の取り組み． 全国図書館大会記録， 2024， p. 166-169.

成果⑤

【質疑応答】【ディスカッション】糸賀雅児（認定司書審査会会長、慶應義塾大学名誉教授）， 岩持河奈子（岩手県立図書館指定管理者、日本図書館協会認定司書第 1202 号）， 大谷康晴（認定司書事業委員長、青山学院大学）， 星野盾（日本図書館協会認定司書第 2026 号）． 全国図書館大会記録， 2024， p. 169-173.