

平成20年度全国公共図書館協議会研究集会
平成20年6月20日 東京都立日比谷図書館

竹内 比呂也(千葉大学)

公立図書館における図書館職員の研修

本日のあらすじ

- × 組織における人材の確保
- × 図書館における職員研修の必要性と政策的背景
- × 研修についての全国調査とその結果
- × 報告書内容の紹介
- × 提言

組織における人材の確保：研修の今日的意義

- × 研修＝“人材開発”(Human Resource Development)
 - + 現有の人的資源の能力を最大限発揮できるようにすること
 - × 組織としてのパフォーマンスの向上
 - × 組織に期待されている役割に対応できる人材の創出
- ◆ 本来、総合的な人事計画の中で考えられなければならない

図書館における人材の確保

- ✖ 図書館にはどのような人材が必要か？という問いかけに対して、具体的に答えを示すことができるだろうか？

研修についての政策的背景

× 『公立図書館の望ましい基準』(平成13年7月)

教育委員会及び公立図書館は、館長、専門的職員、事務職員及び技術職員の資質・能力の向上を図るため、情報化・国際化の進展等に配慮しつつ、継続的・計画的な研修事業の実施、内容の充実など職員の各種研修機会の拡充に努めるものとする。

②都道府県教育委員会は、当該都道府県内の公立図書館の職員の資質・能力の向上を図るために、必要な研修の機会を用意するものとし、市町村教育委員会は、当該市町村の所管に属する公立図書館の職員をその研修に参加させるように努めるものとする。

③教育委員会は、公立図書館における専門的職員の配置の重要性に鑑み、その積極的な採用及び処遇改善に努めるとともに、その資質・能力の向上を図る観点から、計画的に他の公立図書館及び学校、社会教育施設、教育委員会事務局等との人事交流(複数の市町村及び都道府県の機関等との人事交流を含む。)に努めるものとする。

研修についての政策的背景

- × 『これからの図書館像』（平成18年3月）
 - + 図書館職員の資質向上
 - + 図書館職員の研修、リカレント教育
 - + 司書の養成
 - + 専門主題情報担当者の教育

『これからの図書館像』

図書館職員の研修、リカレント教育

- × 今後は、図書館職員の研修、リカレント教育に一層力を入れるべきである。
- × 図書館職員の研修では、1)体系的な研修プログラムの作成、2)論文・レポート、ワークショップ(演習・討論)形式等の研修方法の導入、3)その実績を評価・認定する制度の検討が必要である。リカレント教育では、社会人大学院での学習も奨励されるべきである。現在、国レベルでは「新任図書館長研修」や「図書館司書専門講座」等の研修を実施しており、これらの研修への積極的な参加も望まれる。
- × 多忙な職員が都合の良い時間に希望する研修内容を必ず受けられるように自己研修用のテキスト、ビデオ教材の整備などの充実が必要である。また、eラーニングを含む遠隔研修の検討が必要である。
- × 図書館長に対する研修も重要である。図書館勤務年数の多い図書館長には、自治体行政に関する研修、図書館勤務年数の少ない館長には、図書館の社会的役割、地域社会における意義に関する研修が重要である。また、司書は、地方公共団体の行政施策や行政手法についても認識を深める必要がある。
- × 図書館に配属された事務職員向けに初任者研修のプログラムを開発し、図書館の社会的役割や可能性について重点的に取り上げることが必要である。
- × また、研修においては、地方公共団体は、国や地方公共団体が提供する行政情報や審議会情報、業務改革の事例報告等を周知し、活用することが必要である。

研修についての政策的背景

- × 図書館法改正(2008.6.11施行)
 - + 第7条第1項「文部科学大臣及び都道府県の教育委員会は、司書及び司書補に対し、その資質の向上のために必要な研修を行うよう努めるものとする。」

なぜ研修についての調査が必要と考えられたのか？（問題意識）

- ☆ 提供する側が体系的に実施していないこと
「国単位」「都道府県単位」「市町村単位」
- ☆ 受講する側が体系的に参加できないこと
- ☆ キャリアパスを意識した研修の受講の必要性

「公立図書館における図書館職員の研修に関する調査研究」の概要

× 2006年度

「研修に関するアンケート」実施計画策定、調査票の作成、調査の実施、集計・分析、報告書の作成

× 2007年度

○「研修に関するアンケート」追加調査（対象は、事例に取り上げる予定の11館。）

○現地調査（対象は、指定管理者制度を導入した北九州市立図書館）

○報告書作成（平成20年3月刊行）

研修に関するアンケート

× 調査目的

図書館職員の研修の基本的なあり方を探るとともに、体系的研修のあり方を提示することを目的とする。そのため、公立図書館における図書館職員の研修の実態調査を行い、現状や課題を把握するとともに、特色のある研修事例を収集する。



- ☆キャリアパスに合わせた体系的研修のモデルの提示
- ☆研修実施マニュアルの作成

調査の対象

× 調査対象館

全国の公立図書館

- ・都道府県立図書館と市町村立図書館
- ・各自治体の中心館にアンケートを送付
- ・回答の内容は中心館以外についても含む



平成17年度の…

日本の**全ての図書館**が実施した研修の把握

日本の**全ての図書館員**が参加した研修の把握

調査期間と調査対象研修

× 調査期間

平成18年11月7日から12月25日

× 調査対象研修

- ・平成17年度(平成17年4月1日から平成18年3月31日まで)に実施された研修
- ・自治体の公立図書館・教育委員会・公共図書館協(議)会が平成17年度に主催した図書館職員対象の研修
- ・平成17年度に、図書館が公費により館外の図書館業務に関する研修に職員を参加させた研修

調査の概要

- × 調査票の配布、回収は電子メールにより実施
(Excelの添付ファイル)
- × 調査票の配布
全公図事務局 → ブロック中心館 →
都道府県立図書館の中心館 → 市区立図書館の中心館
* 全公図では、全国を7つの地区に分けてブロックと称している。
ブロック中心館とは、その中の中心となる図書館のことをいう。
- × 調査票の回収
市区立図書館の中心館 → 都道府県立図書館の中心館
→ 全公図事務局

調査票の回収状況

区分	図書館設置 自治体数	回答数	無回答数	回収率(%)
都道府県 立図書館	47	47	0	100.0
市区町村 立図書館	1,351	1,297	54	96.0
計	1,398	1,344	54	96.1

調査結果の公表

- × 『公立図書館における図書館職員の研修に関する実態調査報告書 2006年度(平成18年度)』
- × 『公立図書館における図書館職員の研修に関する報告書 2007年度(平成19年度)』

いずれも全国公共図書館協議会のサイトからダウンロード可能

研修の実施（主催）状況

主催した研修

× 研修の主催状況

	昭和63年度実績	平成17年度実績
都道府県立	89.4%	100.0%
市区立	11.7%	36.9%
町村立	0.6%	13.7%

- * いずれも、教育委員会、都道府県立図書館が事務局を務める団体が主催したものを含む
- * 平成元年度の状況は、全公図が平成元年11月に実施した調査結果による
（『公共図書館職員研修：望ましいあり方』（1991年3月））参照

主催した研修で扱われたテーマ 1

× 都道府県立(全487件)

上位4テーマ

テーマ	件数(件)	%
図書館経営	91	18.7
複数のテーマにわたるもの	89	18.3
児童青少年サービス	80	16.4
レファレンス・サービス	52	10.7

主催した研修で扱われたテーマ 2

× 市区立(全735件)

上位4テーマ

テーマ	件数(件)	%
複数のテーマにわたるもの	126	17.1
その他(視察等)	120	16.3
児童青少年サービス	115	15.6
図書館経営	88	12.0

主催した研修で扱われたテーマ 3

× 町村立(全125件)

上位4テーマ

テーマ	件数(件)	%
児童青少年サービス	34	27.2
その他	21	16.8
複数のテーマにわたるもの	20	16.0
図書館経営	12	9.6

複数のテーマにわたる研修の内容

- × 図書館概論等図書館全般にわたる研修
- × 複数の講座を組み合わせたもの

(例: 新任・転任職員対象の研修で「図書館全般」「図書館関連法規」「レファレンス・サービス」を組み合わせたものなど)

- × 複数の事項から構成されるテーマ

(例: 資料保存と著作権)

全体からみて多かった研修のテーマ

テーマ	件数(件)	%
複数のテーマにわたる研修	235	17.4
児童青少年サービス	229	17.0
図書館経営	191	14.2
その他	174	12.9
レファレンス・サービス	121	9.0

平成17年度に全国の公共図書館が
主催した研修の合計は、**1,347件**

見えてくる問題点（1）

- × 職員のキャリア、ニーズと研修の実態
 - + 中堅以上と初級職員との間でのニーズの差
 - + そのようなニーズの差が必ずしも実際に開催されている研修のテーマとは合致していないようである。
 - × 中堅以上を対象にした「児童サービス」研修
 - × 中堅以上を対象にした「図書館経営」研修

主催した研修の参加資格

	全体	正規職員のみ	非常勤職員等含む	委託・派遣職員等含む	不明
都道府県立	487 (100.0%)	33 (6.8%)	237 (48.7%)	217 (44.6%)	0 (0.0%)
市区立	735 (100.0%)	147 (20.0%)	438 (59.6%)	147 (20.0%)	3 (0.4%)
町村立	125 (100.0%)	6 (4.8%)	70 (56.0%)	49 (39.2%)	0 (0.0%)
合計	1,347 (100.0%)	186 (13.8%)	745 (55.3%)	413 (30.7%)	3 (0.2%)

公共図書館全体で、参加資格を「正職員のみ」としているのは、13.8%であり、「非常勤職員等含む」(55.3%)、「委託・派遣職員等含む」(30.7%)と合わせると86%の研修は非正規職員の参加も可としている

見えてくる問題点（2）

- × 「経験問わず」とした研修が3/4を占める
- × 都道府県レベルでも「中堅職員」を対象とした研修が多く実施されている訳ではない。
 - + 研修自体の問題というよりも、職員実態のほうに問題の根源がある
 - + 都道府県を単位とした研修では、中堅職員を対象とした研修はもはや困難な状況か。

主催した研修の定員・実施日数

× 定員

都道府県立 50名以上が最も多い(37.4%)
(30～49名が29.8%、10～29名が29.2%)

市区立 10～29名が最も多い(44.2%)

町村立 10～29名が最も多い(56.8%)

× 実施日数

半日以下(60.1%)及び1日(23.2%)を合わせると
80%を超える

>>従来に比べると、時間は短くなっている

主催した研修の講師

- ✕ 都道府県立：講師に外部講師（図書館員と大学教員等）を含む割合が65.5% → 内部講師のみは33.7%
- ✕ 市区立：内部講師のみが51.3%
- ✕ 町村立：内部講師のみが41.6%
- * 「学校支援サービス」「レファレンスサービス」は内部講師のみが多く、「障害者サービス」や児童青少年サービス」は外部講師を含む割合が高い
- * 職員構成の変化に伴い、内部講師の確保が困難になりつつある。

主催した研修の形式等

	全体	講義のみ	ワークショップ (演習等)含む	その他	不明
都道府県立	487 (100.0%)	226 (46.4%)	191 (39.2%)	70 (14.4%)	0 (0.0%)
市区立	735 (100.0%)	335 (45.6%)	293 (39.9%)	105 (14.3%)	2 (0.3%)
町村立	125 (100.0%)	36 (28.8%)	64 (51.2%)	25 (20.0%)	0 (0.0%)
合計	1,347 (100.0%)	597 (44.3%)	548 (40.7%)	200 (14.8%)	2 (0.1%)

*「その他」研修は、図書館視察・聴講型のパネルディスカッションなど

研修への参加状況

研修への参加状況

	研修派遣 人数(a)	回答図書館 数(自治体 数)(b)	平均(のべ人 数)a/b
都道府県立	1,742	47	37.1
市区立	11,348	772	14.7
町村立	2,550	525	4.9

- * 図書館が公費で参加させた図書館員の数
- * 平成17年度に公費で研修に参加した図書館員は **15,640人**
- * 都道府県立は100%、市区立は95.6%、町村立は87.4%の図書館が研修に参加させている

図書館員が参加した研修の種類

- ✕ 市区立では8,776人(77.3%)、町村立では2,007人(78.7%)が都道府県単位若しくは都道府県内のブロック単位で開催される研修に参加した

>>研修機会が全く保証されていないような劣悪な状況であるとはもはや言えない。

>>満足度が(やや)低いという調査結果も

「その他の図書館関連の研修等」

- ✦ 参加の多かったもの
 - + 図書館総合展 62名
 - + 著作権セミナー 52名
 - + 大阪府子ども文庫連絡会児童文化講座 44名
 - + 司書講習・司書補講習 20名
 - + ブックスタート研修会 17名
 - + JPIC読み聞かせサポーター講習会 14名
 - + ストーリーテラー養成講座 14名
 - + ビジネス・ライブラリアン講習会 8名

研修参加者の職

	正規職員のみ	非常勤職員等を含む	委託・派遣職員等を含む
都道府県立	1,278 (72.7%)	473 (27.2%)	2 (0.1%)
市区立	5,860 (51.6%)	4,520 (39.8%)	964 (8.5%)
町村立	1,378 (54.0%)	944 (38.0%)	227 (8.9%)
全体	8,505 (54.4%)	5,937 (38.0%)	1,193 (7.6%)

* 主催する研修の参加資格では「正規職員のみ」としている研修は13.8%であったが、実際に参加した職員は正規職員が多い

* 参加者数は研修単位で尋ねたため、実際に何人の非正規職員が参加したかは明らかでない

職員が参加した研修の開催地

	県内	県外
都道府県立	1,040 (59.7%)	702 (40.3%)
市区立	10,226 (90.1%)	1,101 (9.7%)
町村立	2,348 (92.1%)	177 (6.9%)
全体	13,614 (87.0%)	1,980 (12.7%)

* 都道府県立は県内が約6割、県外が約4割であるが、市区町村立では9割以上が県内の研修に参加である

県外からの参加者が多い開催都府県

順位	都道府県名	参加者数(人)
1	東京都	516
2	兵庫県	156
3	京都府	153
4	徳島県	103
5	神奈川県	101

* 東京都への派遣者が最も多い。(多種多様な研修が開催されている)

* 全国公共図書館研修大会が開催された府県、国立国会館関西館のある京都府、図書館総合展が開催された神奈川県への派遣が多い。

研修参加者の多い都府県

順位	都道府県名	参加者数(人)
1	東京都	1.264
2	大阪府	798
3	埼玉県	779
4	千葉県	767
5	静岡県	742

明らかにになった問題点（3）

- ✖ 嘱託、非常勤職員であっても研修に参加している状況がある。
- ✖ 東京で開催されている様々な研修は図書館員にとって魅力的で県外からも多くが参加。ただし、埼玉、千葉、神奈川からの参加者が圧倒的に多い点に注意。
- ✖ 市町村立図書館の職員が県外の研修に参加する機会は非常に少ない。

明らかにになった問題点（3） 続き

- ✖ 都道府県レベルの研修→ブロック別研修→全国規模の研修という形で初級、中級、上級とレベルアップしていくような状況は見えてこない。

研修実施上の問題点

都道府県立 (n=47)

- × 予算や助成金等が減少している(76.6%)
- × 講師の選定が難しい(44.7%)
- × 研修テーマの設定が難しい(40.4%)
- × 参加者が集まらない(23.4%)

市区立 (n=772)

- × 予算や助成金等が減少している(64.8%)
- × 研修の企画・実行に十分な時間が割けない(63.7%)

町村立 (n=525)

- × 予算や助成金等が減少している(66.1%)
- × 研修の企画・実行に十分な時間が割けない(51.0%)

研修参加上の問題点

都道府県立 (n=47)

- × 多忙や日程調整等により時間がとりにくい(80.9%)
- × 旅費の確保が難しい(74.5%)
- × 計画的な研修参加や研修を積み重ねていくことが難しい(48.9%)

市区立 (n=772)

- × 多忙や日程調整等により時間がとりにくい(82.0%)
- × 旅費の確保が難しい(71.9%)

町村立 (n=525)

- × 多忙や日程調整等により時間がとりにくい(76.6%)
- × 旅費の確保が難しい(68.4%)

特色ある研修の事例

- × 事例の選定のために、2006年度調査の追加調査を行った(アンケート調査形式・計11館)
- × 「研修体系に基づく研修」「複数テーマの連続研修」「指定管理者制度を導入した図書館における研修」等の観点から事例を選定し、それぞれの館に執筆依頼
- × 文科省『図書館職員の資格取得及び研修に関する調査研究報告書』の事例と重複しないように選定
- × 北九州市立図書館については、訪問調査を実施

特色のある研修事例

図書館名	研修名称	備考
神奈川県立	市町村図書館等職員研修	体系化されている例
大阪府立中央	大阪府図書館司書セミナー	複数テーマの連続講座
山口県立山口	図書館新任職員基礎講座	内部講師養成を強く意識している例
富山市立	職場(館内)研修	体系化されている例
高知県立	いつでも研修	派遣受入し研修を実施
宮城県	公立図書館等職員研修会	事前課題があるワークショップ形式の研修
福岡県立	公共図書館職員参考業務研修会	主催館職員が講師を務める研修
北九州市立		指定管理者が運営する図書館における研修

研修実施マニュアルの内容 1

- × 企画立案

 - 方針、研修のテーマ・講師、参加対象者、研修評価

- × 準備

 - 講師との事前打合せ、募集事務、進行計画、主催者挨拶、アンケート、質問用紙、会場

- × 当日の運営

 - 講師対応、研修事務、講演・演習の効果、会場運営

- × 事後

 - アンケート集計、修了レポート、結果報告、礼状

研修実施マニュアルの内容 2

初任者研修と館内研修

- ✕ 都道府県立図書館が開催する初任者研修
意義・研修内容・事例 等々
- ✕ 館内研修
概要・研修内容・研修項目例

キャリアパスに合わせた研修モデル

- × 研修対象を「3年未満」(新任・転任職員)「3年以上」(中堅職員)「10年以上」(ベテラン・館長・管理職)に区分
- × 「図書館職員として必要な研修」と「自治体職員全員が参加対象の研修」に区分

キャリアパスに合わせた研修モデル

図書館職員として必要な研修

自治体職員全員が参加
対象の研修

新任・転任
職員

- 基礎的な研修
- 専門的な研修（初級）

中堅職員

- 複数のテーマにわたる研修
- 専門的な研修（中級以上）

ベテラン・館
長・管理職

- 図書館経営に関する研修
- 専門的な研修（中級以上）

階層別
研修／
特定課
題研修
など

図書館経験が3年未満の職員

- × 他部署から図書館に異動してきた職員も多いため、研修の需要が多い
- × 司書資格を持つ職員と持たない職員とが一緒に研修が多い
- × 図書館職員として必要な研修の中に「基本的な研修」と「専門的な研修」がある
- × 自治体職員全員が参加対象の研修には新採用職員研修など

図書館経験3年以上の職員

- × 「中堅職員」は5年以上とすることも考えたが、3～5年で他部署に異動する職員が多いため3年以上とした
- × 図書館職員として必要な研修には「複数のテーマにわたる研修」と「専門的な研修」がある
- × 「複数のテーマにわたる研修」には文部科学省や日本図書館協会主催の研修がある
- × 都道府県単位で開催される研修は「専門的な研修」が多い
- × 自治体職員対象の研修には、昇格に伴って義務付けられている階層別研修など

図書館経験10年以上の職員

- × 「館長や管理職である職員」と「専門的業務を担当する職員」に分けられる
- × 館長対象の研修には、文科省の新任図書館長研修など
- × 専門的業務を担当するベテラン職員対象の研修は本人が主体的に選択して受講する必要がある
- × 館長や管理職である職員は、自治体職員対象の階層別研修を受講する必要がある

非正規職員の研修

- ✕ 非正規職員に比べ研修の環境はよくない
- ✕ 都道府県立図書館などが主催する研修では、「常勤職員のみ」といったものは少ない
- ✕ 指定管理者が館長業務も含めて受託する場合は経営的業務を行う人材が必要
- ✕ 受託する企業・組織が自ら育てていく必要がある
 - 研修は、現在都道府県立図書館などに頼っている
 - 館長となる人は、これまで正規職員として経験を積んだ人が多い

研修のモデルのまとめ

- × 個人がそれぞれのキャリアパスを認識し、自分に必要な研修を自ら選択していく必要がある
- × 研修の派遣は図書館が行う
 - 市町村立図書館職員の場合、県外への出張は難しい
 - 非正規職員の場合、館外の研修への参加は難しい
- × 正規職員を中心としたモデルを提案した
- × 雇用が多様化する中で、それぞれに対応したきめ細かい研修モデルの構築が課題

まとめと提言 1 (研修をめぐる諸問題)

- × 研修機会が均等に保証されているわけではない
- × 研修ニーズを満たすという点では課題が残っている
- × 研修時間の短縮化など研修参加機会は縮小する傾向にある
- × 実施体制にも問題がある
- × 研修テーマの重複が見られる

まとめと提言 2 (研修機会の保証にむけて)

× 研修の制度化／法制化

→図書館法改正案成立(2008/6/4)により達成

× 研修機会の不均衡の克服

→e-learning、研修実施マニュアルの作成、研修教材の
パッケージ化(特に、中級以上の研修の効果的な実施)

× 積極的な研修参加のインセンティブの必要性

→キャリアパスモデルの構築と研修の体系化

→研修への参加を認証する制度の創設

× 研修の高度化

→モデルカリキュラムの開発、研修担当者・講師育成のための
研修の必要性

SPECIAL THANKS TO

- ✕ 石原眞理様(神奈川県立図書館、PPT作成協力)
- ✕ 平成18年度～19年度全国公共図書館協議会編集委員、全国調整委員のみなさま

長時間のご清聴ありがとうございました