

【全国公共図書館協議会研究集会講演記録】

テーマ 公立図書館における図書館職員の研修

講師 千葉大学文学部 教授 竹内 比呂也氏

平成20年6月20日(金)に開催された全国公共図書館協議会研究集会の講演記録を別冊としてまとめました。

全国公共図書館協議会では、平成18年度、19年度の2カ年で千葉大学文学部 竹内教授に助言をいただきながら「公立図書館における図書館職員の研修」について調査研究事業を実施いたしました。平成18年度は全国の公立図書館に対して実態調査を実施し、報告書にまとめました。平成19年度は前年度の集計結果を分析し、提言としてまとめた報告書を刊行いたしました。今回、竹内先生からこの報告書を中心に「公立図書館における図書館職員の研修」につきまして、お話をいただきました。

1. はじめに

ただいまご紹介をいただきました千葉大学の竹内です。

今ご紹介がありましたように、平成18年度と19年度に「公立図書館における図書館職員の研修に関する報告書」が刊行されています。この2年間の調査研究を助言者という形でわずかながらお手伝いさせていただきました。もちろん実態としては、多くの図書館の方が調査研究をなさったわけです。本日は、その結果を報告しますが、組織における人材の確保、あるいは図書館における職員研修の必要性と政策的背景を前段としてお話しして、その上で調査結果と報告書の内容をご紹介して、最後に提言ということでまとめさせていただきたいと思っています。

2. 組織における人材の確保

それでは、そもそも研修は何のために必要なの

かということから考えていきたいと思います。研修とは、当然のことながら組織において人材をどのように確保するかということと関わっています。研修というのは、私の理解では、人材の開発です。英語ではヒューマンリソースディベロップメント(human resource development)と言いますが、こういうものとして経営の中に位置づけられる必要があるものと考えています。

これは現有の人的資源の能力を最大限発揮できるようにするということだと考えます。またこれはどのような組織であっても必要です。図書館以外の公的な機関、あるいは民間企業等においても、大学のような教育機関でも全く同じです。その組織に要求されている役目とか機能というのは、社会的な環境の変化によって当然変わっていくことがあります。しかしながら、既存の機関に新しい役割が付与されたからといって、そのようなことが起きるたびにそこで働いている人を入れ

替えることができるわけではありません。

特に日本のように伝統的に終身雇用制が強い社会では、大学を卒業した時点で採用した人、もっとも最近では中途採用も多くなっていますが、いずれにしても多くの場合比較的若い段階で採用した人が、定年まで1つの職場あるいは1つの組織でもちろんかなり大きな組織であることもありますが、で仕事をしていくということがあって、人材を全部入れ替えるなんていう発想は基本的にはできません。しかしながら、新しい仕事に対応していこうとすると、それが対応できる人材を組織の中で育てていかなければいけないということになります。それが研修の最大の意味です。

またそうすることによって、組織としてのパフォーマンスを向上させるということがあります。今日のように、どの組織でも職員数はぎりぎりまで減らされているという状況になってくると、一人一人の職員の能力が従来よりも上がっていかないと、組織全体としてのパフォーマンスを維持するのは大変に難しくなります。

これは本来総合的な人事計画の中で考えなければいけないことです。研修については、そもそもどういう人を採用するのかということと別個に論じられているような気がします。実際にはどういう人を採用していくのかということとあわせて考えないと、研修の効果はあがらないのではないかと思います。

しかしながら、実際に研修の話をするんな図書館でうかがってみるとこれは大変に難しい話なのです。随分前のことですが、ある県立図書館に行って研修の体系性がどうなっているかということをお尋ねすると「いや、研修で体系の必要性と言っても市町村立図書館からの要望としては、毎年人が替わったから新しい人を育てるために分類と目録を教えてくださいということしか言われないうすよ」といったお返事を伺うわけです。確かに研修としてそういうことが求められているのだから、希望に沿ってやらなければいけないと考えることもできるかもしれませんが。しかしながら、よく考えてみれば、そのような結果をもたらすような人

事政策をとらずに、しかるべき教育を受けている人を計画的に採用していけば、そんなばかげた研修は本来ニーズとしては発生しないはずだということも考えられるわけです。

ですから、初歩的なレベルの研修を繰り返しコストをかけてやるということがもし組織の中で正当化されないという話になってくるとすれば、それでは、これまでとは全く別の人事計画を考えてほしいということを図書館としては関係方面に訴えなければならぬことになるだろうと思います。

もちろん研修なんかやっていくのはやっぱりだめだから、専門的な仕事の遂行は人材の入れ替え型でいこうという考え方が出てくる可能性も否定はできません。それが端的な形であられたのが指定管理者制度だろうと思います。2008年6月の図書館法改正における附帯決議ではっきりと指摘されているように、指定管理者制度には弊害があり、そのようなやり方で今日の図書館における人材確保の問題が単純に解決できるというわけでは決してありません。やはり研修によって組織のパフォーマンスの向上と、そして組織に期待される役割を果たすことができるような人材の創出を行う必要があるわけです。

3. 図書館における人材の確保

今日の参加者のみなさんの多くは公立図書館で管理的な立場にいらっしゃる方だろうと思いますので特に強調したいのですが、今日の公立図書館においてどういう人材が必要なのかということ、研修の内容等の細かい議論をするまえに考える必要があります。

つまり「図書館には今日どのような人材が必要なのか」という問いかけに対して、図書館の管理者である皆さんが具体的にどういう答を示すことができるのかということです。研修はやらなければいけないものであると言われているから、やらなければいけないという議論ではなくて、図書館の方針として、これからどういうことをやっているからどういう人材が必要なのか。

それを人材の総入れ替えという形では実現できない環境である以上、どういう人材を育てていくのかという議論になっていくはずなのです。公共図書館が何をしようとしているかについては私ごとやかく言う話ではありませんが、例えば「これからの図書館像」であるとか、その他のさまざまな政策的文書の内容を見ていくと、いわゆる課題解決型サービスがこれからの公共図書館にとっては必要なサービスであるということになっている。それでは、課題解決型サービスというのは一体だれがどういうふうによればできるのかということや議論していくことになり、さらには、そのようなサービスを提供できる人材は、具体的にどういう能力やスキルを持っていないといけないのかという議論になるだろうと思います。

この人材の問題というのは、もちろん研修だけで解決できるわけではなくて、私がかかわっている図書館情報学教育の中でも当然議論が必要になってくるだろうと思います。司書資格が公立図書館における専門的職員の能力を持っていることを示す証として制度化されているわけですが、その教育の中でどういう人材を育てるのか、どういう知識を大学において与えるのか、そして、大学で教育を受けた人を採用した上で、そういう人材に対してどのような研修をしていくのかと考えるのが、筋道立てた考え方ということになると思います。

こういう話をすると、図書館の現場にいらっしゃる方から「企画力のある人を大学で育ててほしいんですよ」と言われることがあります。企画力のある人をどうやって育てるだろうかと時々悩むのですが、これはとても難しいことです。企画するということが教育の中ではあまり重視されていないことなので、今後はそういう教育をしないといけないのかなと考えることもありますが、そうではないと思います。大学教育に期待されている役割というのは、企画力ではなくそのベースとなる基礎知識のほずであり、企画なんていうのは、仕事をしていれば当然さまざまな場面で必要になることであって、当然のことながらオン・ザ・ジョ

ブでやっていることなのではないかと私は考えています。しかし同時に、現場にいて管理者的な立場にいらっしゃる方が企画力を育ててほしいとおっしゃるということは、逆に言えば、大学がどういった人材を育てているかということやメッセージとして図書館の現場の方々に伝えていないということなのかなということや考えたりしています。

4. 研修についての政策的背景

ちょっと話が横にそれてしまいましたけれども、研修について政策的にこれまでどういう議論がされてきたかということや少しだけ振り返っておきたいと思います。比較的最近公になったものをピックアップしてみると、平成13年には「公立図書館の望ましい基準」がありますが、その中でも研修のことについては議論がされています。教育委員会及び公立図書館における研修の必要性ということ、それから都道府県立教育委員会が研修をきちんとやらなければいけないということ、そして研修ではなくて、先ほど申し上げた人事計画として専門的職員の採用をしななければいけないということや言っています。

それから、平成18年3月の「これからの図書館像」ですが、近年出た公共図書館に関する政策的文書としては最もインパクトがあったものの1つだろうと思います。この中でも、図書館職員の資質の向上、図書館職員の研修とリカレント教育、司書の養成と専門主題情報担当者の教育ということがこれから必要なこととして指摘されています。

この図書館職員の研修、リカレント教育という枠の中でも、さらに幾つかのことが言われています。当然のことながら、今後研修とリカレント教育に一層力を入れなければいけないということや言っていて、体系的な研修プログラムの必要性、演習型の研修の必要性、評価と認定、リカレント教育としての社会人大学院の重要性、国レベルの研修の積極的な参加、それからeラーニングを含む自己研修の環境の整備、館長に対する研修、初任者研修プログラムが必要だということや言っています。

そして、先ほどもちょっと申し上げましたように、6月4日に参議院を通りました図書館法の改正によって第7条第1項に「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」ということが書かれたということになります。

ですから、研修の必要性については、これまで国が出してきた文書の中でずっと言われていて、その必要性は認識されていて、文部科学省もさまざまな形で研修へ予算をつけたり、あるいは実際に研修をやったりということをやってきました。これは実際に文部科学省の方から聞いたことがあるのですが、従来、図書館法の中には研修ということがうたわれていなかったにもかかわらず、文部科学省としてはかなり努力をして研修のための費用は確保してきたというような背景があるようですので、今回これがきちんと法の中で言及されるようになったのは非常にいいことと言えるのではないかと思います。

5. 今回の調査の背景

研修の必要性についてはずっと言われ続けてきた中で、今回の2冊の報告書を生み出す経緯、どういう問題意識があったのかということをお話ししておきたいと思います。

問題点については、「これからの図書館像」に挙げられているような幾つかの改善すべき点があるということは当然のことながら認識されていたのですが、議論の初期の段階で実際に報告書をまとめる立場にいた県立図書館の何人かの方から出てきた問題意識というのがいくつかありました。

まず一つ目としては、研修を提供する側が体系的にそれを行っていないということです。つまり、国がやること、都道府県がやること、それから市町村がやることに関して、基本的には十分な調整がなされていないだろうということです。

二つ目としては、受講する側としても体系的に研修に参加できていないだろうということです。つまり、本来であれば、初級、中級、上級という

ふうに、キャリアが上がっていくに従ってスキルをちゃんと伸ばしていくような、受講生のレベルに対応した研修が必要であるにもかかわらず、そういった体系に沿った研修参加がないであろうということです。

そして三つ目にキャリアパスの問題に当然かわってくるということになります。先ほど申し上げましたように、だんだんキャリアが上がっていくに従って、要求される研修のレベルは高くなっていくはずだということはあるわけですが、図書館員のキャリアパスって一体どういうものなのかということ自体に対する理解が基本的には十分になされていない。つまり、図書館員というのは、例えば就職してから、定年を迎えるまでずっと図書館にいるということが今日の自治体の中ではなかなか考えられなくなっているわけですが、そのような環境の中で、どういうタイミングでどういうポジションにいて、そのためにどういう研修が必要かといったような理解というのがきちんとなされていないのではないかと、といった問題意識があったわけですが、繰り返しになりますが、このような問題意識は先ほどの「これからの図書館像」の中にも書いてあることでありまして、これを今さら繰り返し指摘してもしょうがないという面はあります。

しかしながら、今回このような調査を2年間かけて改めてやっているのは、「これからの図書館像」で論じられている内容というのは、基本的にはやや抽象的であって、「べき」論としては正しいわけですが、しかし、「べき」論としては正しくても、抽象性が高くて、具体的に今何をしなければいけないのかということに対する方向性がなかなか見えてこないということが我々の意識の中にありました。ですから、研修の実態というのは一体どうなっていて、そしてそれを踏まえて、今日、研修を考える上で何が必要なのかということになるべく具体的な事例に従って議論しようというのが調査チームの問題意識としてはあったと言えます。

6. 調査の実際

平成18年度と平成19年度に、大変な時間と労力をかけて、お手元にあるような報告書をまとめたわけですが、具体的には、平成18年度には研修に関するアンケートを計画して、調査票をつくって、そして実際調査を行って、集計分析そして報告書の作成をいたしました。

平成19年度には、研修に関するアンケートの追加調査ということで、個別の、特徴のある研修をやっている図書館を追加調査して、事例として取り上げるということをやりました。それから、現地調査ということで、指定管理者制度を導入している図書館において、研修がどのように行われているのかということの聞き取り調査をいたしまして、そして最終的に2冊目の報告書がまとめられるという経過をたどっています。

6.1 目的

「これからの図書館像」の中では抽象的な形で研修の必要性が述べられていて、幾つかの方策についても述べられているわけですが、それらをより具体化するために図書館職員の研修の基本的なあり方を探るとともに、体系的な研修のあり方を提示することを目的とし、そのために、公立図書館における図書館職員の研修の実態調査と現状や課題の把握とともに特色のある研修事例を収集するというを行いました。

具体的な目標として設定したのが、キャリアパスに合わせた体系的研修のモデルの提示と研修実施のためのマニュアルの作成ということです。ですから、抽象的に立派なことを言うというよりも、むしろ図書館の現場ですぐに使えるような道具をつくりましょうという方向性が強くあったと言えます。

6.2 調査対象

言うまでもないことですが、全公図が行う調査ですから、全国の公立図書館を対象としており、都道府県立図書館と市町村立図書館にわけて調査を実施しました。各自治体の中心館にアンケート

を送付する形をとり、回答の内容は、地域館や分館を含む形でご回答いただくという形をとっています。

実際にやったことは何かと言えば、平成17年度の日本のすべての公立図書館が実施した研修の把握と、日本のすべての公立図書館の職員が参加した研修の実態の把握ということです。18年の11月から12月にかけて調査が実施されました。

調査対象については大きく2つの観点があります。1つは、どのような研修を主催したということ、もう一つは、職員をどのような研修に公費で参加させたということです。公費による参加の実態については、選択的に行われているものはありましたが、全国レベルでは十分な調査がありませんでした。すべての公立図書館を対象とした研修の参加状況に関する調査というのは今回のものが初めてだったであろうと理解しています。

自治体、教育委員会、公共図書館、あるいは公共図書館協議会が主催した研修の実態ということに関していえば、平成元年に全公図が実施した調査で行われていますので、可能な限り比較する形で言及していきたいと思います。

6.3 調査の概要

調査の概要ですが、調査票の配布と回収は基本的に電子メールで行いました。エクセルのファイルで回答欄をつくりまして、そこにデータを入れていただくという形でやったわけです。多分10年前だとエクセルを使った調査はできなかったと思います。正確な数字は知りませんが、エクセルがうまく使えない、あるいはメールでうまく返信できないというようなお答えは、ごく少数を除いてほとんどなかったと理解しています。そういった意味で、公共図書館の電子情報環境もよくなったなと思いました。

調査の実際ですが、調査票の配布は、事務局からブロック中心館、ブロック中心館から都道府県立図書館、さらに市区町村立図書館に流れていって、回収のほうはこの流れを逆にたどるような形で市区町村から都道府県立図書館、そして全公図

の事務局へという形でデータが送られてくるとい
うスタイルをとっています。これはシステムテ
ィックで、大学で実際にいろんなアンケート調査を
やっていて、回収率が何%になるかと日々考えそ
ればかり心配している身からすると、信じられな
い回収率になるのですごいことだと思います。

6.4 調査票の回収状況

調査票の回収状況は、都道府県立は100%、市区
町村立に関しては96%でした。非常に信頼度の高
いものが得られていて、今回の調査というのは実
数で考えても、我が国の平成17年度の研修に関す
る現状を非常に正確に反映したデータが得られて
いると考えています。その結果は2冊の報告書と
して公表されておりまして、いずれも全公図のウ
ェブサイトからダウンロードできます。

7. 研修の実施（主催）状況

研修の調査については2つの側面に焦点を当て
て調査しているのですが、1つが主催状況という
ことです。まずこれについて見ていきたいと思い
ます。

7.1 概要

先ほど申し上げましたように、平成元年度に全
公図が研修の実施状況に関する調査をやっています
ので、それと比較をします。平成元年の調査は
昭和63年度の実績になるわけですが、都道府県立
が89.4%、市区立が11.7%、町村立が0.6%とい
う主催状況でした。これが平成17年度の実績では、
都道府県立が100%、市区立でも36.9%、町村立で
13.7%となっています。

表を見ていただければわかるように、数字的に
上がっているわけですので、大変喜ばしい結果が出
ていると思われれます。

これは一応補足しておきますと、ここで都道府
県立とか市区町村立と言っている場合には、各図
書館が主催者になっているだけではなくて、教育
委員会、あるいは都道府県立図書館が事務局を務
めている、県の図書館協会のようなものが実際に

行ったものも含めています。しかしながら、どう
いう形にせよ、都道府県立、市区町村立、町村立、
いずれも研修を実施している館の割合は上がって
いて、しかも都道府県立が100%であるというこ
とは、県レベルで見たときには、日本全国どこに行
っても研修が行われていないということはもはや
ないということがはっきりと言える状況であるこ
とがわかったということになります。

7.2 主催した研修で扱われたテーマ

研修が行われているは大変いいことではあるの
ですが中身が伴わなければ意味がないので、最初
に、どのようなテーマについての研修が行われて
いるのかを見ていきたいと思えます。都道府県の
レベルで行われている研修に関しては、全部で487
件あるということがわかりましたが、そのテーマ
について回答をいただいたところ、最も多い研修
のテーマは、「図書館経営」に関するものであるこ
とがわかりました。その次に「複数のテーマにわた
るもの」がきて、「児童・青少年サービス」、「レ
ファレンスサービス」に続くというものです。こ
の研修のテーマについては、我々が独自につくっ
たカテゴリーではなく、過去の調査で使われてい
るものをベースにしています。「複数のテーマに
わたるもの」というのは一体何かということをお
きに説明しておきたいのですが、これには図書館の
概論と図書館業務全体にわたる研修を行っている
ようなものと複数の講座を組み合わせているよう
なものがあり、新任・転任職員を対象とした研修
などが前者にあてはまると思えます。

市区立では、全部で研修は735件ありましたが、
「複数のテーマにわたるもの」が一番多く、その
次に「その他」（これは視察などを含みます）、そ
して「児童・青少年サービス」そして「図書館経
営」といった順序になりました。

町村立ではどうかと言いますと、「児童・青少年
サービス」、「その他」、「複数のテーマにわたるも
の」、「図書館経営」という順になっています。

こういうふうに見ていきますと、1つの特徴が
見えてきます。それは、都道府県立と市区立、町

村立では若干傾向に違いがあるということです。全体で見ると平成17年度に全国の公立図書館が主催した研修は1,347件あったということがわかり、内容的には「複数のテーマにわたるもの」というのが実は一番多かった。その次が「児童・青少年サービス」で、その次に「図書館経営」が来て、そして「レファレンスサービス」となっています。

7.3 テーマに関する問題点

このように見ると、いろんな研修が数多く行われていてすばらしいということになるのですが、これを単純にすばらしいと喜ぶ前に別の問題点からも論じる必要があるだろうと思います。それは、職員のキャリアやニーズと実際に研修で行われていることがほんとうに合致しているのかどうかということです。たくさん研修が行われていても、それがニーズと合致していなければ、研修の参加者も少なくなってしまうし、参加してもいい成果を得られないし、そして満足も得られないということになってしまいます。

今回の全公図の調査ではニーズに関する調査はしていません。それゆえニーズをどのように知ることになるのかということになるのですが、これについては、過去に行われた幾つかの調査から見ていくことができます。つまり図書館員が実際にはどのようなテーマでの研修をしてほしいと思っているかということです。

過去の調査から図書館員の研修のニーズを見ていきますと、中堅以上と初級の職員の間ではニーズに差があるということがわかっています。つまり、どういうテーマで研修をしてほしいかということについては経験によって違うのです。この件については平成19年度の報告書の8ページを参照してください。これまで一般的に言われてきたのは、レファレンスに関するニーズというのは非常に高いということ、また研修のプログラムの中でも、レファレンスの研修というのが一番多く行われているものではないかということです。しかしながら先ほど見ていただいたように、上位に来ているものは必ずしもレファレンスではありません

でした。

それから中堅と初級の違いという観点で言うと、中堅以上の人たちは児童サービスを対象にした研修に対してのあまりニーズを強く感じていません。どちらかというところ、図書館経営に関するニーズを強く感じている傾向があります。それに対して初級の人たちは、むしろ図書館経営に関するニーズよりも、例えば児童サービスに関するニーズを感じているというのが過去の調査からはわかっています。

これを意識しながら実際に行われている研修を見てみると、中堅以上の人を対象にした児童サービスに関する研修というのはある程度行われているものの、中堅以上を対象に図書館経営についての研修は、実はあまり行われていないということに気がつきます。

レファレンスに関しては、先ほど見ていただいた「複数のテーマにわたる」研修という中に必ずレファレンスが入っていると理解をすれば、レファレンスサービスに関する研修は広く行われているのではないかと考えられるわけですが、しかしながら、ニーズと実際の間には若干のずれがあるように思われます。

7.4 研修の参加資格

それから、研修にどのような参加資格を設定しているのかということを見てみたいと思います。これは個人的にはちょっと驚きでした。実は自治体は正規職員を対象にした研修しかやってないのではないかと私は偏見を持っていたのですが、実際に結果を見てみると、決してそういう状況ではなくて、都道府県立を見た場合でも、非常勤職員とか、あるいは派遣、委託を含む研修と段階的に見ていくと、「正規職員のみ」を対象にした研修の割合というのはわずか6.8%で、それ以外の研修は非常勤職員を含んでも構わない、あるいは派遣とか委託の職員を含んでも構わないというスタイルで行われているという状況でした。

公立図書館全体では、参加資格を「正規職員のみ」としている研修はわずか13.8%であって、非

常勤職員を含む、あるいは派遣等を含むというのが多くて、非正規職員であってもほとんどすべての研修に参加ができるというのが現状であると考えられます。皆さんご承知のように、JLAの統計によりますと、ついに公立図書館の職員の比率というのが、正規職員の比率よりも非正規職員のほうが上回ったという状況になっているわけですから、このような状況になっているのは当然と言えば当然なのかもしれません。

興味深いことに、ある調査によりますと、大学図書館においても正規職員と非正規職員の割合はほぼ1対1に近づきつつあるということです。ちなみに社会全体で見ると、正規職員と非正規職員の割合は多分2対1ぐらいになっているはずなので、図書館という職場は、非正規化がほかの職場よりも先に進んでしまっている職場であると言えます。

7.5 参加資格をめぐる問題点

このように研修の幅が参加対象者という点からも広がっているのはいいことですが、しかしながら別の問題点もあるでしょう。先ほど中堅職員と初級の職員では研修のニーズが違うという話をしました。しかしながら、「経験を問わず」という研修が全体の4分の3を占めているという現状があります。先ほどもちょっと申し上げましたが、都道府県レベルであれば、中堅レベルの職員を対象とした研修が多く実施されているのではないかと想像したわけですが、都道府県レベルであっても、中堅職員を対象とした研修というのは多く実施されているわけではないという実態がわかりました。

これについてはいろいろな解釈が成り立つと思いますが、いずれにしても「都道府県立図書館は中堅職員を対象とした研修をやっていないからけしからんじゃないか」という話ではもはやないだろうと思います。研修をやらないのが悪いということではなくて、職員のほうがもはや中堅職員研修を実施できるような状況にないということだろうと思います。中堅職員の層が公共図書館の世界

では非常に薄くなってしまっている。あるいは、非常に忙しいがゆえになかなか研修に出られないという実態なのであると思います。

これを考えていくと、都道府県レベルを単位として考えた中堅職員を対象とした研修はもはや開催困難な状況であって、もう少し集合の単位を大きくしないとこの研修は成り立たないという現状があるのだということになります。これは後ほど言及する別の問題とも絡んでいるので、単純に、「じゃあ、ブロック単位で研修やればいいじゃないか」ということになるわけではありません。

7.6 研修の定員と実施日数

その次に、実際に開催されている研修の定員とか実施日数を見てみたいと思います。そうしますと、都道府県立図書館では「50名以上」が最も多いという形になっておりまして、「30名から49名」が約30%、「10名から29名」というのが約30%です。市区立になりますと、「10名から29名」、町村立でも、「10名から29名」が多いというような形になっています。

これは研修の規模が当然のことながら対象となる職員数によって違うということになるわけですが、よく考えてみると、都道府県立図書館でも「50名以上」が最も多いということは、講師が来てしゃべって、受講生が座って聞く、いわゆる座学のスタイルの研修が圧倒的に多いということを意味していると思います。

さらに、実際に実施されている日数がどれくらいかというのを見ますと、「半日以下」というのが60%以上でして、「1日」というのが23%ぐらいです。両方を合わせると80%以上が半日もしくは1日という程度で行われているということになります。これは、平成元年度に全公図が行った調査と比べてみますと、明らかに時間が短くなっていると言えます。先ほど研修を主催している図書館の数は増えていて大変喜ばしいことだと申し上げたわけですが、そういう横の広がりがある一方で、一つ一つの研修は時間的には短くなっている。これは中身が薄くなっているということ

につながらないといいと個人的に思うのですが、実態としては時間が短くなっているの、ほんとうに研修が充実してきたと言えるかどうか、これはよくわからないと思います。

7.7 研修の講師

その次のポイントが、主催した研修の講師をだれが務めたのかということところです。平成19年度報告書の9ページから10ページにこの件が載っています。都道府県立図書館の場合は、「外部の人」を講師として招聘しているのが65.5%あり、「内部講師のみ」は33.7%になっておりました。それに比べると、市区立では「内部講師のみ」が51.3%、町村立では「内部講師のみ」が41.6%となっています。

私は個人的には、図書館における研修においては内部講師でかなりの部分が賄えるはずだと考えていますが、実際には必ずしもそうではないということのようです。どういうテーマで外部講師が多かったかということですが、「障害者サービス」とか「児童・青少年サービス」で外部講師の割合が高く、それに対して「学校支援」、「レファレンス」は内部講師のみが多いことがわかりました。

この背景にはどういう事情があるのかよく考えてみないとわかりませんが、「障害者サービス」は図書館によっては十分に行われているわけではないので、内部的に講師を見つけるのが困難である。しかしながら、図書館サービスとしては障害者サービスというのはこれから展開していかなければならない重要なサービスであるから、研修をやった。そのためには講師は外部から呼ばざるを得なかったという状況と理解しました。

また内部講師に関する問題には、職員構成の変化に伴って確保が困難になりつつあるということもあるようです。先ほど申し上げたように、公立図書館の職員構成において正規職員の割合が全体の50%を割り込むという状態で、例えばベテランの職員が辞めた後に補充できるのは非常勤職員というのが、多くの図書館の実態だろうと思います。そうしますと、実際に図書館の内部で人材として

蓄積されている人の層は、徐々に薄くなっているわけで、特に講師が務まるようなキャリアの人の割合というのが非常に薄くなっていると思われます。そうすると、一部の特定の人に講師をやってもらわないといけないという状況が生じ、それが次第に過度に集中してくるので、なかなか研修を実施できないというような事態が生じかねないということです。ある県で伺った話ですと、市町村立図書館の職員向けに月曜日に研修をやるというように組んでいると、特定の職員が常に月曜日に出てこないといけなくなってしまうということが実際に起きているということです。

7.8 研修の形式

次は、実際に研修をどういう形式で行ったかということです。これについては、先ほどちょっとご紹介しましたように、「これからの図書館像」の中でも、演習型の研修というのをやらなければいけないということが書かれていますが、これについても、私個人としてはやや驚きを持って見るような結果が出ました。

どういうことかということ、先ほど申し上げましたように、都道府県立図書館の研修には50人以上を定員としているものが多いことから当然講義型の研修が多いだろうと予測していたのですが、実際にはワークショップ型の研修というのも一定の割合で行われているということが明らかになったということです。つまり「これからの図書館像」でこうあるべきだと言っていることが、実際にはかなり実現していると言えるということです。市区立でも町村立でも、ワークショップ型の研修の割合は高く、町村立では、単なる講義型の研修よりもワークショップ型、演習を含む研修のほうが実は多いということがわかりました。これは非常にいいことだと思います。

以上が図書館における研修の開催状況の説明です。次に、各図書館からの研修への参加状況を見ていきたいと思います。

8. 研修への参加状況

8.1 概要

実際にどれくらいの人を研修に参加させているかということですが、都道府県立と市区立、町村立で随分数字が違います。数字が違うのは、特に平均延べ人数です。これはもちろん自治体によって図書館の規模が違って、それによって職員規模が違いますので、「都道府県立が多くて、市区町村立が少ないですね」という単純な話ではないのですが、都道府県立のほうが明らかに研修への参加の機会が多いように思われます。

実際に平成17年度に公費で研修に参加した図書館員の延べ人数は15,640人という結果になりました。この中には非常勤職員も含まれていますので、正規職員がどれくらいかという数字は正確には出ていません。参加の割合を図書館別に見ると、都道府県立では100%、市区立では95.6%、町村立では87.4%の図書館が職員を研修に参加させているということがわかりました。

8.2 研修の種類

どういう種類の研修に参加したかということですが、市区立では77.3%、町村立では78.7%が都道府県単位、も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をしたということが明らかになっています。

先ほどの研修の主催についての数字、それからこの数字を見て考えられるのは、かつてのように研修機会が保障されていないといった劣悪な状況にはもはやないということです。これだけの研修参加実績があれば、全体としては研修に参加できる機会は保障されていると考えていいのではないかと思います。

しかしながら、このような研修への参加がほんとうに図書館員にとって満足のいくものなのかどうかということを考えると、実はこれは留保なしに手放しに喜んでいいとは言えないという結果が出てきます。

これは今回の我々の調査結果ではなく、平成14年度にデジタル・ライブラリアン研究会が行った

調査によりますが、都道府県単位で行われている研修に対する満足度は、ほかの研修に比べるとやや低いという結果が出ています。ですから、機会としては、都道府県で行われている研修の機会が増えていて、そしてそれに参加している数はかなりの割合に上っていて、しかも多くの自治体の職員がこれに参加できているという状況はあるわけですが、内容的に満足しているかということ、いささか考慮の余地があるということです。

さらに細かく見ようとしたこととして、都道府県とか全国レベルで非常によく知られている公的な研修以外にどういう研修に参加させているかということがありますが、これが当初の想像以上に多いものになりました。「その他」として挙げられたものへの参加は合計すると1,427名になっていて、これは研修に参加したものの10%近くが、有名な公的な研修以外の研修に公費で参加していることを示しています。

「その他」はそんなにたくさんはないだろう、それゆえ分析はそんなに難しくないだろうとたかをくくっていた部分です。それゆえ調査票の設計が甘く、後になって「これは大変だ」という話になってしまったところではあるのですが、その中で見てみると、図書館総合展への参加が62名とかなり多いことがわかりました。ほかにも様々な種類の研修への参加があって、司書講習とか司書補講習に行っている人もいたり、またかなり狭い地域の中ですが、大阪府子ども文庫連絡会・児童文化講座というのがあって、かなり小さい研修かもしれないですが、40名以上の方が参加していて、興味深い発見がありました。

8.3 研修参加者の職

実際にどういう人を参加させているかということについては、職員の種別ごとに参加人数を尋ねた形になっていないので、数字の見方がやや難しくなっています。参加人数は研修単位で、どういう種類の研修に何人参加したかと聞いていますので、実際にそのうち正規職員が何人、非正規職員が何人かということが具体的な数値で明らかにな

っているわけではありません。ほかの調査の結果も見て考えますと、これもデジタル・ライブラリアン研修会の資料ですが、過去3年間に研修に参加したか、していないかということを知っていますが、正規職員の約90%近くが参加したと回答しているのに対して、非正規職員であっても60%以上が過去3年間に研修に参加したと回答しています。実態としては、かなりの数の非正規職員が研修に参加できているということだと思われます。

8.4 研修の開催地

どこで行われた研修に参加しているのかということを見てみますと、圧倒的多くが県内に限定されているということがわかります。県外で開催される研修に参加できているのは、都道府県立の方であれば4割ぐらいになりますが、市区立、町村立では、県外の研修に参加したというのは、研修に行った人全体の1割以下という数字が出ていて、町村立に至っては7%を切る程度しかないということです。

これが先ほど申し上げました中堅の職員の研修というのをどのように行えばいいかということと密接に関わってきます。つまり、都道府県レベルで中堅職員の研修を実際にやろうとしても、研修がうまく成り立つだけの人がないという状況がある一方で、じゃあ、市区立、町村立の人が県外の研修に出られる環境にあるかということ、そうではないということです。どのように研修をやっていくのがいいのかということを実際に考えないと、研修機会の数は増えていたとしても、研修機会の真の保障にはならないということです。

実際に県外での研修ということで、県外からの参加者が多い研修がどこで開催されているかを調べてみると、東京都が最も多くて516名、その次に兵庫、京都、徳島、神奈川というような順序になっています。東京では、さまざまなタイプの研修が行われているので、ここに集まる人は当然多いんだろうということになります。それから、神奈川は、ひょっとすると図書館総合展が大きな要因になっている可能性があります。なぜ兵庫や徳

島が何で多いのかという議論をしましたが、この調査をした年は全国公共図書館研究会の開かれた場所だからではないかということになって、それから京都は、国立国会図書館の関西館があるからだろうといった要因が見えてきました。(ただし、この順序には、県外からの参加が多い全国図書館大会の開催地は除いている。)

一方、県外での研修の参加者の多い都道府県を挙げてみると、東京都が1,246名で一番多く、大阪、埼玉、千葉、静岡と県外研修の参加者の多い都道府県が続きます。人口規模というか、あるいは図書館員数の規模と正比例をしているのかもしれませんが。

8.5 研修参加を巡る問題点

このような状況をあわせて考えると、以下に挙げるような問題点というか、特徴が見えてきます。先ほど申し上げたことと重複しますが、嘱託、非常勤職員であっても研修に参加している状況はあって、今回の調査以外の調査で明らかになっていることから見ても、一定程度ではあってもそういう人たちが研修に参加しているということはほぼ間違いのないと言えます。

それから、東京で開催されているさまざまな研修というのは、図書館員にとって非常に魅力的であるから、当然のことながらさまざまな道府県から参加する人が当然多いですが、実際には埼玉、千葉、神奈川、すなわち東京に隣接している県から参加する人が圧倒的に多いわけです。ですから、東京で全国的な規模のレベルの高い研修を行っていて、それに参加すれば質の高い研修が受けられますというのは、確かにそのとおりであると思いますが、その機会が保障されている人たちというのは、東京の近場の人たちだけに限定されているということになるわけです。もうちょっと詳しく見ていきますと、上記の3県以外に福島、茨城、栃木、山梨、静岡、愛知、鳥取、福岡といったようなところが、東京都に10名以上の職員を研修のために派遣している県ということになります。つまり、新幹線があって東京に行きやすいか、ある

いは福岡のように、飛行機に乗ってしまえば東京は近いという環境に置かれているところの県だけが東京に行われている研修に参加できているという現状ということです。

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くなっています。ですから、都道府県レベルでの研修があって、そしてその上に全国を7つに分けているブロック別研修があって、そして全国規模の研修という形で、初級から中級へ、そして中級へ上級へというようにレベルアップしていくというのが、研修を実際に行うというほうでは意識されているにしても、少なくとも参加状況という観点からは、これはとてもそういう状況にあるとは言えないだろうということです。

9. どのような問題点が認識されているか

当然のことながら、こういう研修を行っていく上でさまざまな問題点があるわけです。問題点につきましては、18年度の報告書には回答館から寄せられた具体的な声が収録されています。

なかなか興味深いコメントがありました。その中で特に私がショックを受けたコメントがありましたのでちょっとだけご紹介しておきたいと思えます。「研修というのは基本的に個人のスキルアップである。それを公費で行うことに対する疑問がある」という趣旨のことを書かれたコメントがありました。組織というのは個人で成り立っているのだから、個人のスキルアップを公費で賄うということが何で否定されるのだろうかというのがよくわかりませんでした。でも考えてみれば、確かに個人のスキルを上げることによって、例えば「スキルが上がりましたから、もっと条件のいい職場に移ります」という人が軒並み出てくれば、このような議論は出てくるのかもしれないと思えます。もちろん民間企業や中央官庁の公務員の世界などでは、多額の費用をかけて海外に研修に出して、帰ってきた途端に辞めてしまうということが問題になって、民間企業では研修費用の返納を当然のことながら求めるわけですが、少なくとも今の公共図書館の世界でそのような状況にはな

いと思うのですが、それでもこのようなコメントが出てきてしまうのです。

やはり最初に申し上げましたように、背景には人事計画そのものの問題があるのかもしれませんが。図書館でかなりの期間働いて、スキルも身につけて、そして研修にも何度も参加して、自治体からすれば養成のためにかなりお金をかけたと思っている人を、例えば税務部門に移してしまえば、それはものすごいロスになるという話はわかるわけですね。ですから、公費による研修が結果的には組織の中では生きないことになってしまうから、個人の研修にはお金をかけるべきではないという発想なのかなと思ってしまいます。そういう批判があるのであれば、そういう形にしない人事計画を立てるほうが理屈にかなっているのではないかと私は思うわけですが、それについてはぜひ後から、皆様のご意見を伺いたいところです。

実施上の問題点としては、予算や助成金の減少、講師の選定の難しさ、研修テーマの設定の難しさというようなこと、あるいは参加者が集まらないというような声を実際には上がっています。市区立、町村立では、研修にかかる時間がないということと予算がないということに尽きます。都道府県において講師の選定が難しい、研修テーマの設定が難しいとコメントがあることも、私個人としてはショッキングな結果ではあるのですが、それよりもさらに参加者が集まらないという非常に大きな問題が出てきているということです。

研修に参加する上での問題点については、多忙であること、日程調整が難しいということ、旅費がないということ、計画的な研修の参加とか研修の積み重ねが難しいということが挙がっています。市区町村立では、忙しいということとお金がないということが大きな理由としては挙がっています。

11. マニュアル

報告書では、このような実際の調査の全体像を提示すると同時に、事例としていくつかの特色ある研修を挙げています。

また、先ほど申し上げましたように、研修を実

際にやる上で役に立つものにしようという観点から、研修実施マニュアルを作ることをいたしました。研修の企画立案から、実際にどういふことをやっていけばいいかということ、この報告書(平成19年度)を手にとられた方が見ればすぐにわかるような形のものにするという意図の下、研修のレポートとかアンケートの準備の仕方といった非常に細かいことまでマニュアルとしてまとめています。

12. キャリアパスに合わせた研修モデル

もう一つの重要なポイントは、キャリアパスに合わせた研修モデルの提案です。図書館員がどのようなキャリアを積んでいくのかを考えるのはなかなか難しいことで、これについては随分委員の検討の中でも議論がありました。例えば、非常勤職員が非常に増えている中で、図書館員のキャリアパスをどのように考えればいいのかというようなことなどが議論になったわけです。

そこで図書館の職員として必要な研修と自治体の職員として必要な研修というのに分けて考えるということをしました。これを詳しくまとめた図は、平成19年度報告書の76ページにあります。

新任職員、あるいは図書館にこれまで勤務経験がなく、図書館に転任してきた職員に対しては、基礎的な研修と専門的な研修の初級のレベルのものを提示しようとしています。それに対して、中級職員(3年から5年の経験)に対しては複数のテーマにわたるさまざまな研修を提供していくのと同時に、この職員がどのような領域でみずからの専門性を強めていくかということ踏まえた上で、専門的な研修の中級以上の研修をスタートできるようにしようとしています。もっとキャリアの長いベテラン、あるいは館長、管理職のような人たちに対しては、これは大きく2つのグループに分け、図書館経営が必要な人たちに対しては経営に資する研修を提供するというものを行うこととし、管理職という立場ではなくて、非常に専門性を強めた立場で図書館にかかわっている人たちに対しては、よりレベルの高い専門的な研修を提供でき

るといったような枠組みが必要ではないかと考えています。そして、このような枠組みで図書館職員として必要な研修を提供すると同時に、自治体の職員として当然参加が求められる階層別の研修であるとか、特定課題研修というものを並行して行うというようなモデルを考えていきました。

13. まとめと提言

最後にまとめと提言ということをお話ししていきたいと思います。平成19年度報告書では81ページ以降に掲載されています。研修の問題点として明らかになったのは、研修機会が均等に保障されているわけではないということです。つまり、研修機会は明らかに増えているはずだけでも、研修機会が均等に保障されているわけではなく、かつ、研修のニーズを満たすという点でも、まだ課題が残っているということです。

また、研修の開催回数という点では増えているにしても、研修時間を見ると短縮があって、ひょっとすると、実際の研修の内容という観点では縮小という傾向が見られるのかもしれませんが。

研修の実施体制にも問題があって、研修の主たる担い手であると考えられている都道府県立図書館の方々であっても、どのような研修をどのように構成していくかということについては、例えば講師の選定なども含めて困難がある一方で、あちこちで同じような研修が開かれていて、重複が多く見られるというようなことも指摘されています。

このような問題を解消していくためにはどのようにすればよいかということですが、既に「これからの図書館像」でも言われていることをなぞっているようなところはありませんが、今回の我々の調査から具体的に言えてくることをあげておきたいと思います。

制度化の問題というのは、6月に図書館法が改正されて、「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」と明記されましたので、これについては問題は解決しました。

eラーニング等についても、「これからの図書

館像」の中で実際に言われている事項ですが、今回の我々の調査結果から特にはっきり言わなければならないのは、特に中級以上の研修を効果的に実施するための枠組みをどのように考えるのか。これは枠組みを考えるとということではなくて、具体的にどうするのかということをも早く議論しないといけないということです。検討が必要だということと繰り返す言うのはもうやめようということです。例えばユーチューブのように、今日インターネット上で利用できる映像配信環境は様々なものがあります。技術はすでにあるわけですから、コンテンツを作りさえすればよいという状況だと思いますので、具体的にどのような研修教材をつくるのかを具体的に議論していく必要があると思います。

それから、参加者が少ないといった問題点もあったわけですが、積極的に研修に参加するようなインセンティブがないとますます研修に参加する機会が減ってしまうだろうと思います。現場はますます忙しくなっているという状況ですから、その中で研修に参加して、人材のクオリティーを上げて、よりよいサービスを提供していくためのキャリアパスモデルというのを一応今回我々は考えましたけれども、ただ我々が考えたレベルというのではなくて、図書館界でだれもが納得できる形で確立をして、それに基づく研修の体系化を早くやらないといけないと思います。そして、研修の参加を認証する制度をつくって、研修に参加することがプロフェッションとしての図書館員の機能というか、位置づけを高めることにつながるようにしないとイケないのだろうと思います。これについては、日本図書館協会が以前から上級司書制度の議論をしていますが、現時点では制度化は何も進んでないわけですから、これもさっさと議論なんかはやめて、早く実行していかないと、ますます図書館の立場、あるいは図書館職員の立場は弱いほうへと追いやられてしまうのではないかと危惧します。

それから研修の高度化ということです。研修に「行ってよかった」と思えるような、満足度の高

い研修をなるべく多くしていかないとイケないわけですから、あちこちで単発的に研修を実施すればいいというものではなくて、例えばあるテーマについて研修をやるのであれば、それに相応しいモデルカリキュラムがあり、それをベースにどういう講師がどういう内容を話せばいいかということとある程度標準化して、研修を準備し、実行することが必要になってきていると思います。

そのためには研修の担当者、あるいは研修の講師を育てることが必要と思われます。外部講師に頼るとか、あるいはだんだん数が少なくなってしまっている内部講師にかろうじて頼っているということだけでは不十分で、体系的に講師を育てるということをしていかないとイケない状況に既に置かれているのではないかと思います。

以上のようなことが今回の我々の調査研究で得られた一応の結論として、今日は私が代表してお話しましたが、18年度と19年度の全公図の編集委員と全国調整委員の皆さんが長い時間をかけて議論して、大変な労力をかけて調査をして、分析した結果ですので、これらの成果は当然これらの皆さんに帰すべきものです。そして、今回の資料の作製につきましては、編集委員でもいらっしゃる神奈川県立図書館の石原真理さんにご尽力いただいておりますので、最後にお礼を申し上げます。

以上で私の話の終わりということにさせていただきます。長時間ご清聴いただきまして、どうもありがとうございました。

了