

質疑応答書

科目名：図書館の組織運営と人事管理

講師名：内野 安彦

質問

講師の「司書資格がなくとも経験があれば十分」という言葉はその通りだと感じたが、「図書館の設置及び運営上の望ましい基準」には館長に司書資格を求めている。その背景や是非等も教えてほしい。

回答

司書の養成のあり方については、図書館法定後、文部科学省（旧文部省）、日本図書館協会の委員会・部会、日本図書館情報学会等にて、その改善の議論が連綿と続いています。高度な情報専門職の養成、社会的な認知など、多くの課題があることは論を待ちません。しかし、我が国の公共図書館は、そうした改善に向けた議論とは相反した実態にあると言わざるをえません。ご指摘の「図書館の設置及び運営上の望ましい基準」で、館長に司書資格を求めているのは、当然ながら、こうした議論の背景があります。

講義の中で「司書資格がなくとも経験があれば十分」と申し上げたのは、資格がないことを卑下することなく、管理者として指揮・監督してもらいたいという意味です。図書館長に就任する以前の役所内外での様々なキャリアは、ある意味、司書も羨む専門知識であることを認識していただきたいと思います。

質疑応答書

科目名：図書館の組織運営と人事管理

講師名：内野 安彦

質問

活字文化の所で「知的で心豊かな国民生活及び活力ある社会の実現に寄与」という部分は非常に分かりやすく、憲法の「健康で文化的な最低限度の生活」と軌を一にするものかと思う。しかし、「出版文化への寄与」については業界との関与がやや心配だが、どうだろうか。

回答

「出版文化の発展に寄与」は、日本図書館協会が総会で決議した図書館員の倫理綱領の一文であり、それを遵守するよう努めるのは図書館員として疑いを持つことではないと思います。

図書館は、企業の商品（出版物）を収集・提供・保存するサービスであり、かつ、書籍・雑誌は基本的な文化資産であり、自国の文化水準を維持するために重要な役割を果たすものであること鑑みれば、業界との関与云々の危惧はないと考えます。

質疑応答書

科目名：図書館の組織運営と人事管理

講師名：内野 安彦

質問

非常勤職員、常勤職員を含めた課内研修について、塩尻図書館での実践事例等を教えてほしい。

回答

私が館長職にあった5年間に限ってお答えします。

課内研修は、外部から講師を招き定期的に行う研修と、私自身が講師となり研修を行いました。後者については、例えば著作権であれば、事務職員・専門職員合同で行いましたし、出版流通の基礎知識など、派遣研修のカリキュラムとして受講機会の少ないテーマに絞り行いました。また、日本図書館協会からホーナー交流基金の研修生としてアメリカ合衆国のアリゾナ州に派遣された時の内容を紹介し、職員のモラルの向上に努めました。

特段、質量的に参考になるような課内研修を行っていたわけではありませんが、館長である私が講師を務めることで、外部からの講師を招いての研修とは違った効果があったのではないかと思います。

質疑応答書

科目名：図書館の組織運営と人事管理

講師名：内野 安彦

質問

嘱託職員に「自分の工夫を業務に取り入れて良い」と促しても、なかなか積極的に動いてくれない現状がある。嘱託職員のモチベーションを上げるには、どのような工夫が必要か教えてほしい。

回答

塩尻市立図書館では、私が着任時、「図書館だより」が休刊中でした。スタッフに定期的な広報紙の必要性を説き復刊を提起したところ、一人の嘱託職員が手を挙げました。ときおり、訪ねた図書館で、正規職員が手いっぱい広報紙を作れないとの声を聞くことがありますが、私は非正規職員に「やりたい」という気持ちがあれば積極的に背中を押しました。月刊紙として復刊後、児童用の図書館だより（月刊）、さらにYA用の図書館だより（季刊）と次々と創刊。すべて非正規職員から創刊の提案があり、編集・発行されています。私の退職後は、市内の書店組合とのコラボ紙（月刊）が創刊され、図書館発行の逐次刊行物は現在4紙を数えます。

その他、資格取得、研修受講の奨励等により、不断の学習を重んじる組織風土が出来上がったと感じています。休館日を利用し、有志を募り先進図書館巡りをするなど、満たされないことが少なくない非正規職員の溝を埋めるよう個人的に努めました。

本館はもとより分館職員ともこちらから出向き懇談の機会を持ちましたし、本館職員は年に一回個別懇談の時間を設け、意思の疎通、齟齬の解消に努めました。

人事課からの期間満了の雇用止めの通知があつて、本人が継続して勤務したいという意思があればそれを尊重し、人事課に特例として認めてもらえるよう働きかけたことも、組織風土の醸成に奏功したのではないかと思います。