

◆パネルディスカッション〔図書館経営と館長の職務〕への質問◆

質問 1 指宿市の下吹越館長さんの今までの努力に頭が下がりました。図書館経営の初心者である館長さんがどのようにスキルアップを行ってきたのか？職員集団を組織化してきたのか？何より勤務時間内だけでは、経営運営の充実は図れなかったと思いますが？

回答 質問、感想をありがとうございます。

①スキルアップ構築について

- ・平成 20 年度新任図書館長研修を受講し、全国の図書館長とつながる切符を手に入れた
- ・図書館問題研究会鹿児島支部の先輩方から支部入会を促され、支部に入会し、支部長、全国委員になった。
- ・そのことで、図書館問題研究会全国大会に参加するようになり、図書館専門誌などで見かけるすばらしい先輩方から直接、図書館論を聞く機会を得た。また、会報誌「みんなの図書館」への寄稿も増えた
- ・講師として様々な場所に呼ばれることになり、人前で話すために事前の研鑽などの機会を得た。
- ・司書教諭資格取得
- ・司書資格を取得
- ・ビジネスライブラリアン講習修了
- ・鹿児島国際大学児童サービス論講師
- ・認定絵本土（鹿児島女子短大）講師
- ・日本図書館協会会員（全国大会等で事例発表）

② 職員集団の組織化について

- ・指宿図書館の運営方針がなかったので方針の作成をし、同じ方向性を確認した。
- ・指宿図書館を運営する上での課題を洗い出し、項目と実施計画書を作成した。
- ・新人職員が入るごとに、指定管理を受けるまでの経緯やこれまでの活動を話し、方向性の確認をし合った。
- ・経験に合わせた研修計画をたてた。
- ・実務とメンタルな部分の 2 面のモニタリングを実施し、数字で割り出し、弱い部分のサポートや指導を行った。時には外部専門家を交え調整した。
- ・図書館関係の研修や大会に参加させ、自館以外の職員交流が図れるようにした。
- ・図書館専門誌に得意分野の実績や研究成果を発表するように促した。
- ・「そらまめの会」で書籍発行した。書ける司書を育てた。

「私たち図書館やってます！」 ―指定管理者制度の波を越えて―

<https://www.nanpou.com/?pid=90710258>

- ・認定司書をこれまでに二人輩出した。

- ・常に数字を意識させ、貸出冊数や入館者、利用者数を比較し、課題解決の道をみんなで考えた。雇われているという意識ではなく、共に経営者の意識を持つように声かけ相談した。
- ・2館（指宿・山川）の休館日を同じ日にし、月曜休館日に研修を計画した。同じ研修を等しく受けることで司書のスキルに差をつけないようにした。
- ・館外での研修や大会に出せるように、勤務体制を補いあえるようにした。
- ・どんなアイデアでも思うことを言えるような「なんでも提案ノート」を置き、自由に記載できるようにし、職員会議で議題にし、改善方法をみんなで考えた。
たくさん意見を書いた人にはポイントをあげる企業もあると聞いたが、私たちはそこまでするできなかった。でも、やりたかった。ポイントがたまったら何か嬉しいご褒美を考えるのも楽しそう。
- ・館長同志のつながりで、県外他館に数日、職員として職場体験をさせてもらった。また、指宿図書館で離島の新人職員の職場体験を受入たりした。
- ・勤務時間帯だけでも優秀な司書を育てるのは難しいと思う。また、自館から出ていくことも大切だと思う。井の中の蛙大海を知らずにならないために。
- ・自館だけではなく、日本の図書館の動向なども意識する職員を育てることが大切。そのためのアンテナを立てる意識が大切である。
- ・図書館は文化的知的インフラだと思う。その意識を持って運営にあたることが大切である。
- ・図書館の究極の目標は住民の幸福度をあげることであり、自立した市民を育てることである。

（参考）以下の書籍の紹介がありました。

「小さなまちの奇跡の図書館」

<https://www.chikumashobo.co.jp/product/9784480684448/>