

## 第4章 公立図書館における司書の配置・育成に関する実態調査

### 4-1. 調査の概要

#### (1) 調査の趣旨及び目的

各公立図書館の設置主体である都道府県及び市区町村教育委員会に対して、各公立図書館の設置目的や運営方針、及びそれに基づく司書有資格者等の人員配置方針、図書館職員の資質向上に向けた行政としての取組などについてアンケート調査を実施し、公立図書館及び司書・図書館職員を取り巻く状況を把握した。

#### (2) 調査の対象

平成19年1月時点の全国の道府県教育委員会(47)、市区町村教育委員会(1,518)、都道府県立図書館(47)、都道府県図書館協会(47)、関連団体(3)を対象とした。

#### (3) 調査の方法

方法：都道府県は、都道府県教育委員会を通じて、各都道府県立図書館、都道府県図書館協会にアンケート票(フロッピーディスク)を郵送にて送付した。回答ファイルは各機関からそれぞれ電子メールにて回収した。また、市区町村教育委員会、関連団体には直接、郵送にてアンケート票(フロッピーディスク)を送付し、それぞれ電子メールにて回収した。

時期：平成19年1月9日～平成19年1月25日

#### (4) 調査項目

調査対象ごとの調査項目は以下の表のとおりである。

図表4-1 調査対象別調査項目

調査項目	都道府県 教育委員会	市区町村 教育委員会	都道府県立 図書館	都道府県 図書館協会
図書館の設置目的等について			-	-
図書館における司書等の人員配置方針			(職員数のみ)	-
司書有資格者の資質向上のための研修の実施状況				
司書・図書館職員の資質向上に向けた課題				

#### ( 5 ) 回収状況

対象	発送数	回収数	回数率
都道府県教育委員会	47	39	83.0%
市区町村教育委員会	1,518	758	49.9%
都道府県立図書館	47	40	85.1%
都道府県図書館協会	47	37	78.7%
関係団体	3	1	33.3%

「4-2.調査の結果」の図書館協会等のN値は、都道府県図書館協会と関係団体(N=1 社団法人 日本図書館協会)の合計値とした。

#### ( 6 ) その他

表・グラフ中で、各回答方法等について以下のように標記した。

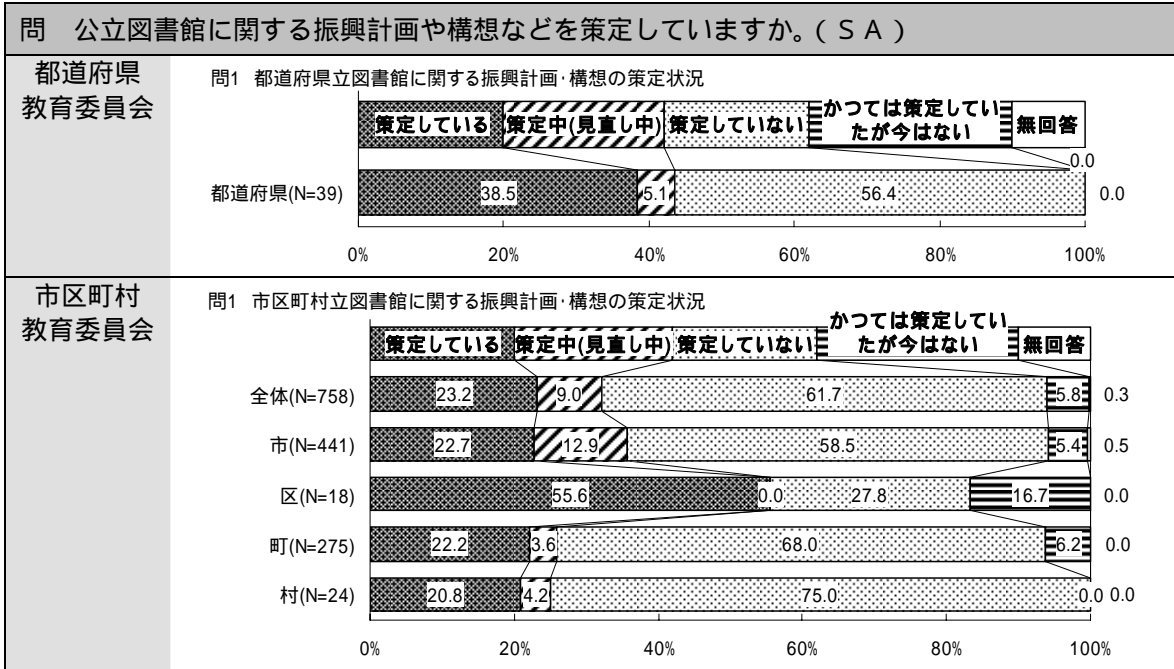
- ・ SA...単一回答(「あてはまるものひとつを選択」と聞いた設問)
- ・ MA...複数回答(「あてはまるものすべてを選択」と聞いた設問)
- ・ FA...自由回答
- ・ 平均多重回答数...MAの設問について1回答者あたりいくつ選択したか(回答数の平均)

## 4 - 2 . 調査の結果

### ( 1 ) 図書館の設置目的等について

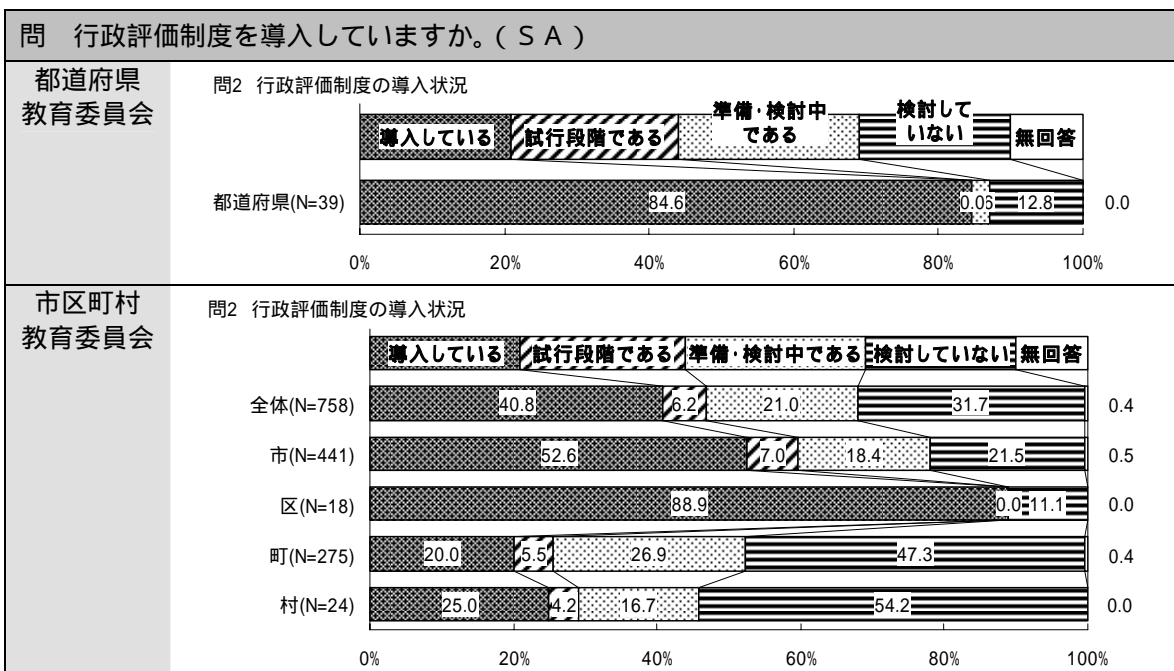
#### 公立図書館に関する振興計画や構想などの策定状況

公立図書館に関する振興計画や構想は4割の都道府県で策定されており、また、区では5割が策定している一方、市町村では2割にとどまっている。



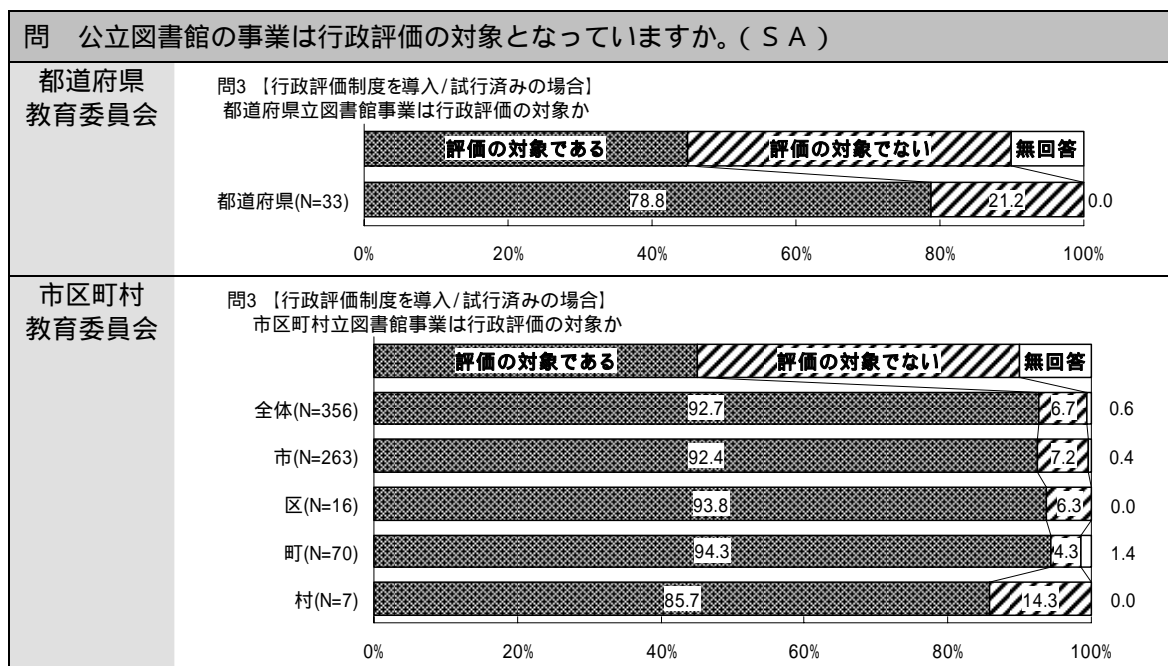
#### 行政評価制度の導入状況

行政評価制度の導入は、都道府県や区では8割強、市では5割強が導入しているものの、町村は2割の導入にとどまっている。



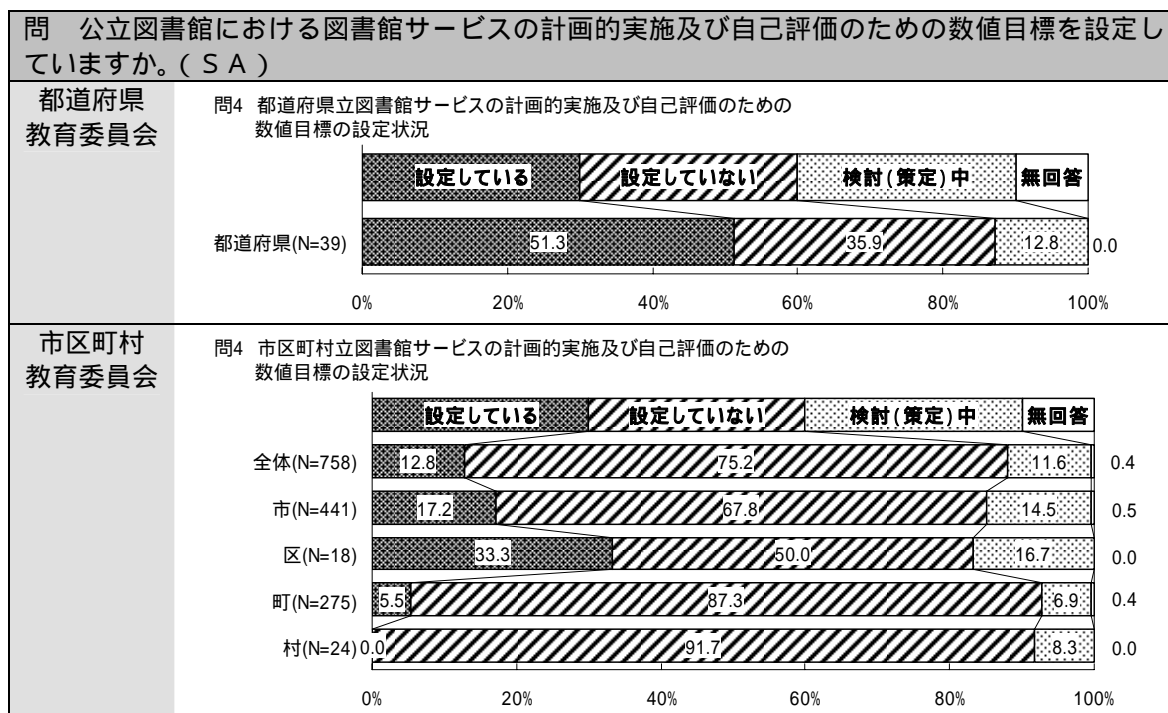
## 図書館事業に関する行政評価の実施状況

行政評価制度を導入している場合、図書館事業は8～9割でその対象となっている。



## 図書館サービスの計画的実施及び自己評価のための数値目標の設定状況

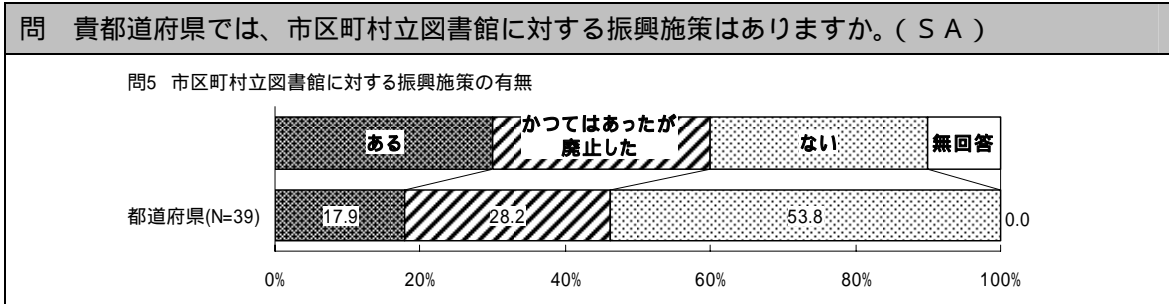
図書館サービスの数値目標は都道府県では5割、区では3割が設定しているものの、町村ではほとんど設定されていない状況となっている。



市区町村立図書館に対する振興施策の状況(都道府県のみ)

市区町村立図書館に対する振興施策は1割強の都道府県で実施されているものの、かつてはあったが廃止されているという都道府県も3割程度みられる。

現在実施されている振興方策は、職員研修や専門的助言の他、資料の貸出・横断検索システムの構築、子どもの読書普及イベントの開催等が行われている。



図表4-2 市区町村立図書館に対する振興方策の具体的内容

都道府県	具体的内容
青森県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村立図書館等職員研修事業</li> <li>・市町村立図書館等に対する図書資料の一括貸出</li> </ul>
栃木県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・図書館未設置市町村が、初めて図書館を整備する際に、補助制度がある。</li> </ul>
岐阜県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内公共図書館及び公民館図書室を巡回し、専門的助言や資料援助を行う。</li> <li>・市町村図書館と学校図書館との連携促進のため、調べ学習用図書・朝読書用図書セットの貸出を行う。</li> <li>・社会教育施設整備事業費補助金の交付。(平成8年度まで)</li> </ul>
鳥取県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村立図書館と県立図書館との間に、それぞれの図書を検索できる「横断検索システム」を構築する事業を行っている。またそれぞれの蔵書を最も近い図書館で借りることが出来るよう、宅配便での図書搬送を行い、利用者の利便性向上に努めている。</li> </ul>
島根県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども読書の振興・普及を図るため、市町村立図書館を中心に設立した実行委員会に対して、しまね子ども読書フェスティバル事業を委託している。(実施は県内1箇所)</li> </ul>

図表4-3 市区町村立図書館に対する振興方策で廃止したものの具体的内容

都道府県	具体的内容
群馬県	・群馬県学習・文化施設整備事業費補助金 50,000千円を上限とし図書館の建設事業費を補助。平成10年度末で廃止。
千葉県	・市町村が行う社会教育施設建設事業について、国及び県の補助金を交付してきたところであるが、平成9年度をもって国庫補助金が廃止されたことにより県も同様に廃止することとなった。
山梨県	・「山梨県市町村図書館整備事業費補助金」(昭和62年1月～平成9年3月) ……図書館を建設する市町村に対する補助金。 ・「山梨県生涯学習情報ネットワークシステム整備費補助金 (2)山梨県図書館情報ネットワークシステム整備費補助金」(平成6年度～平成9年度) ……県と市町村が実施する生涯学習情報ネットワークシステム整備事業の推進のため、市町村が導入する端末機器等の設置に要する経費の一部を補助(国補100%)。ネットワーク化の推奨を目的としたモデル的助成。
静岡県	・図書館整備計画策定費補助金(昭和62年～平成3年) ・図書館施設整備費補助金(昭和62年～平成3年) ・公立社会教育施設建設事業費補助金(平成4年～平成9年)
愛知県	・公立社会教育施設整備費補助金 平成9年廃止
三重県	・新設館への図書資料購入補助 (10,000千円限度) ・H13年度から廃止
高知県	・平成13年度まで、新図書館整備をすすめる市町村に対し、基本構想策定費、開館後3年館の資料購入費の一部を補助していた。
大分県	・平成7年度に「豊の国・図書館づくりマニュアル」を刊行。 ・平成13年度まで図書整備費補助金があった。市町村が新たに独立した図書館を設置する場合、図書購入費の一部を補助。補助対象経費の1/2以内、1000万円を限度、3年間で、整備基準を満たすことが必要。
鹿児島県	・「かごしまの子ども朝読み・夕読み」事業～平成7年度廃止 ・心を育てる「本も友だち20分間読書運動」推進事業～平成12年度廃止

市町村合併に際し図書館の運営に関して生じた課題

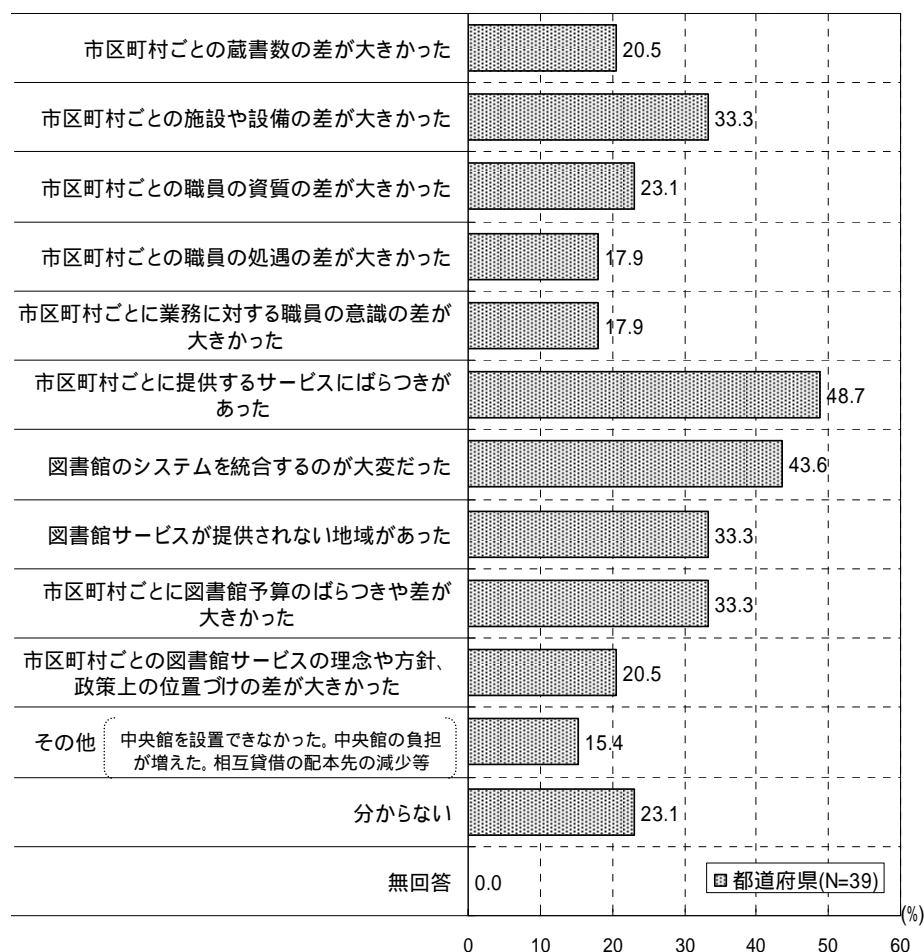
市町村合併に伴い市区町村立図書館の運営に関して生じた課題として、都道府県教育委員会からは、市区町村毎のサービスや予算のばらつき、システムの統合、施設の格差等が挙げられている。

市区町村教育委員会では、さらに蔵書数の差を課題として挙げている。

問 貴都道府県では、近年の市町村合併に伴い、市区町村立図書館の運営に関する事で何か問題となったことや課題となったことはありましたか。(MA)

【都道府県教育委員会】

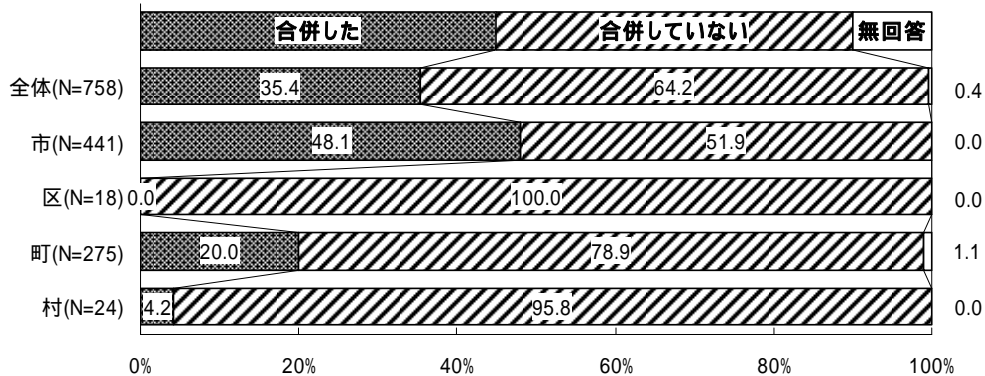
問6 市町村合併に際し図書館の運営に関する課題は生じたか



問 平成10年4月1日以降、市町村合併を行いましたか。( S A )

【市区町村教育委員会】

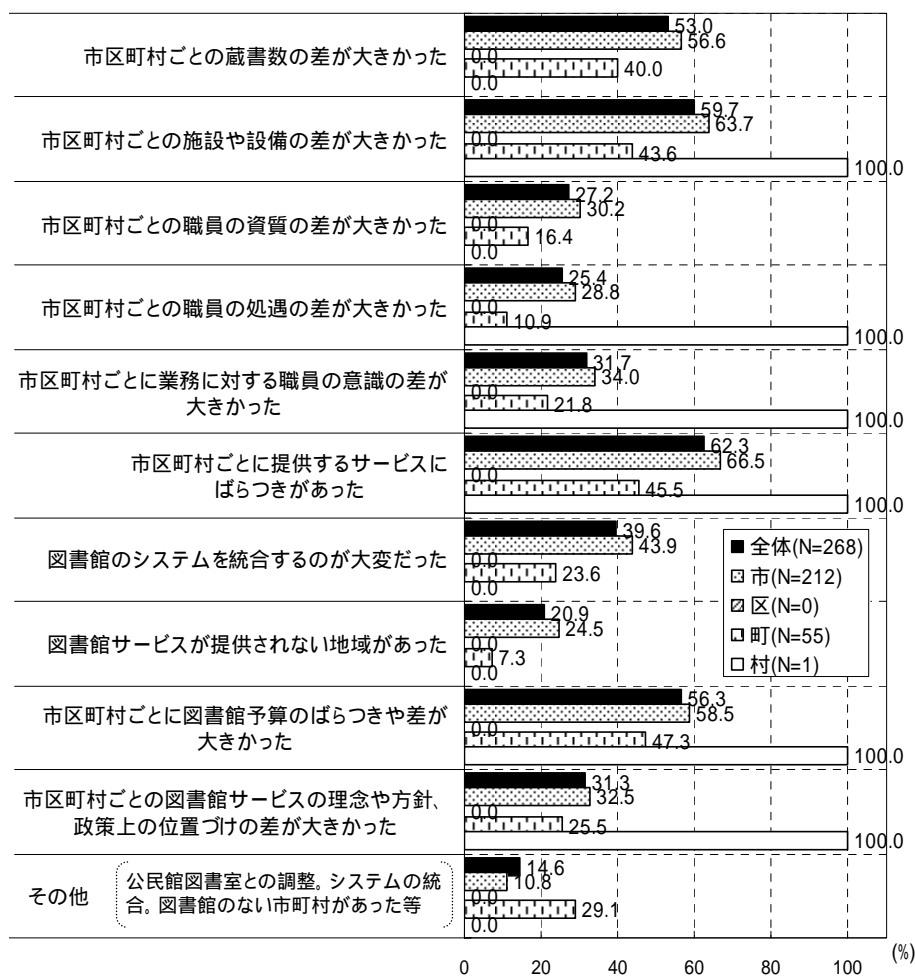
問5 市町村合併の有無(平成10年4月以降)



問 合併の際に、市区町村立図書館の運営に関することで課題となったことはありましたか。

【市区町村教育委員会】

問6 【合併した場合のみ】合併に際し図書館の運営に関する課題は生じたか

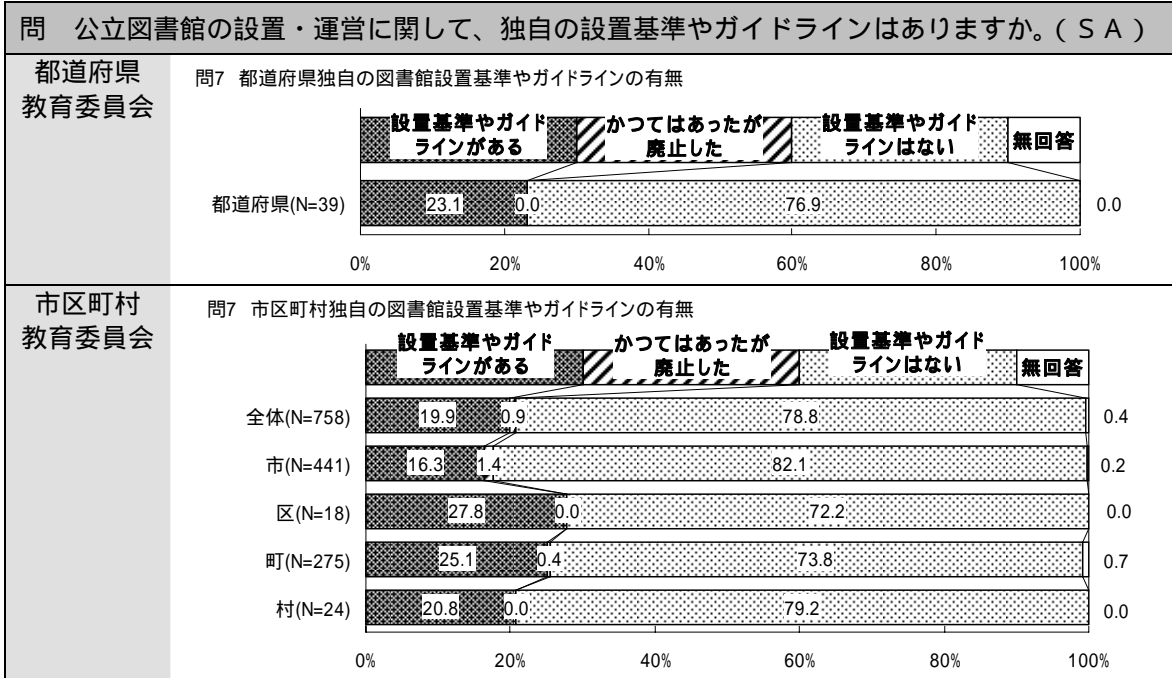




(2) 図書館における司書等の人員配置方針

独自の図書館設置基準やガイドラインの策定状況

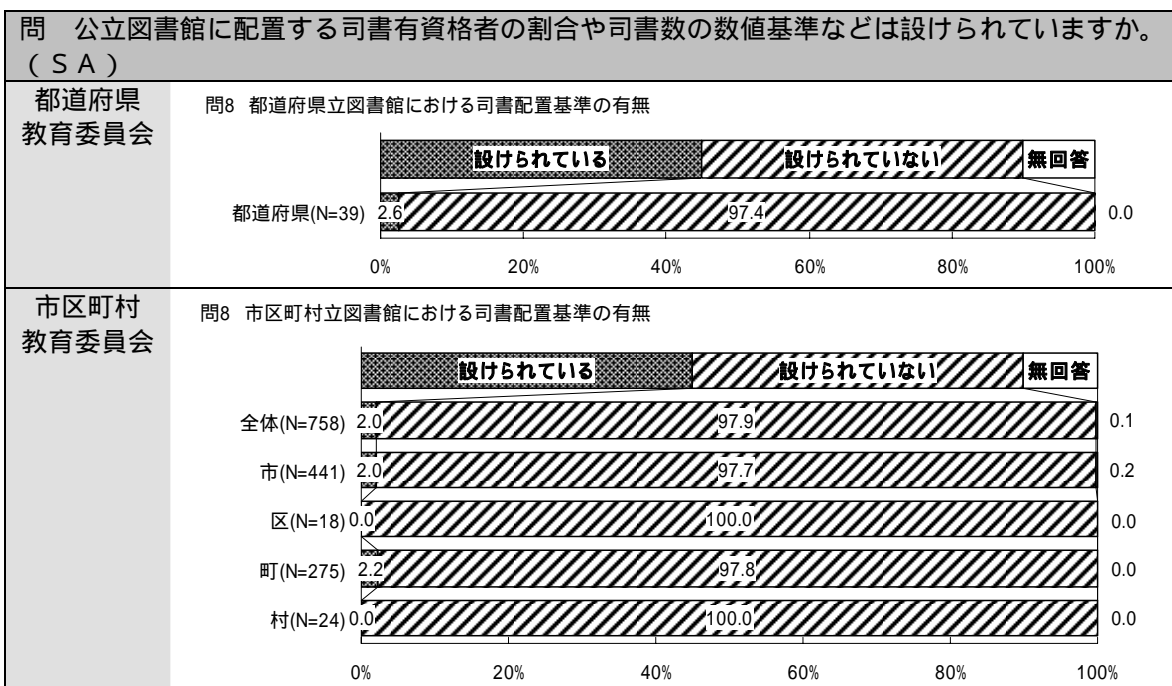
都道府県や市区町村独自の図書館設置基準やガイドラインは2割強で作成されている。



公立図書館における司書配置基準の設置状況

都道府県・市区町村とも司書の配置基準を設けているところはほとんど見られない。

司書配置基準が設けられている図書館では、司書数や司書割合等の基準があり、年間貸出数あたりでの司書数や、窓口委託業務の委託契約での司書割合の設定などが見られる。



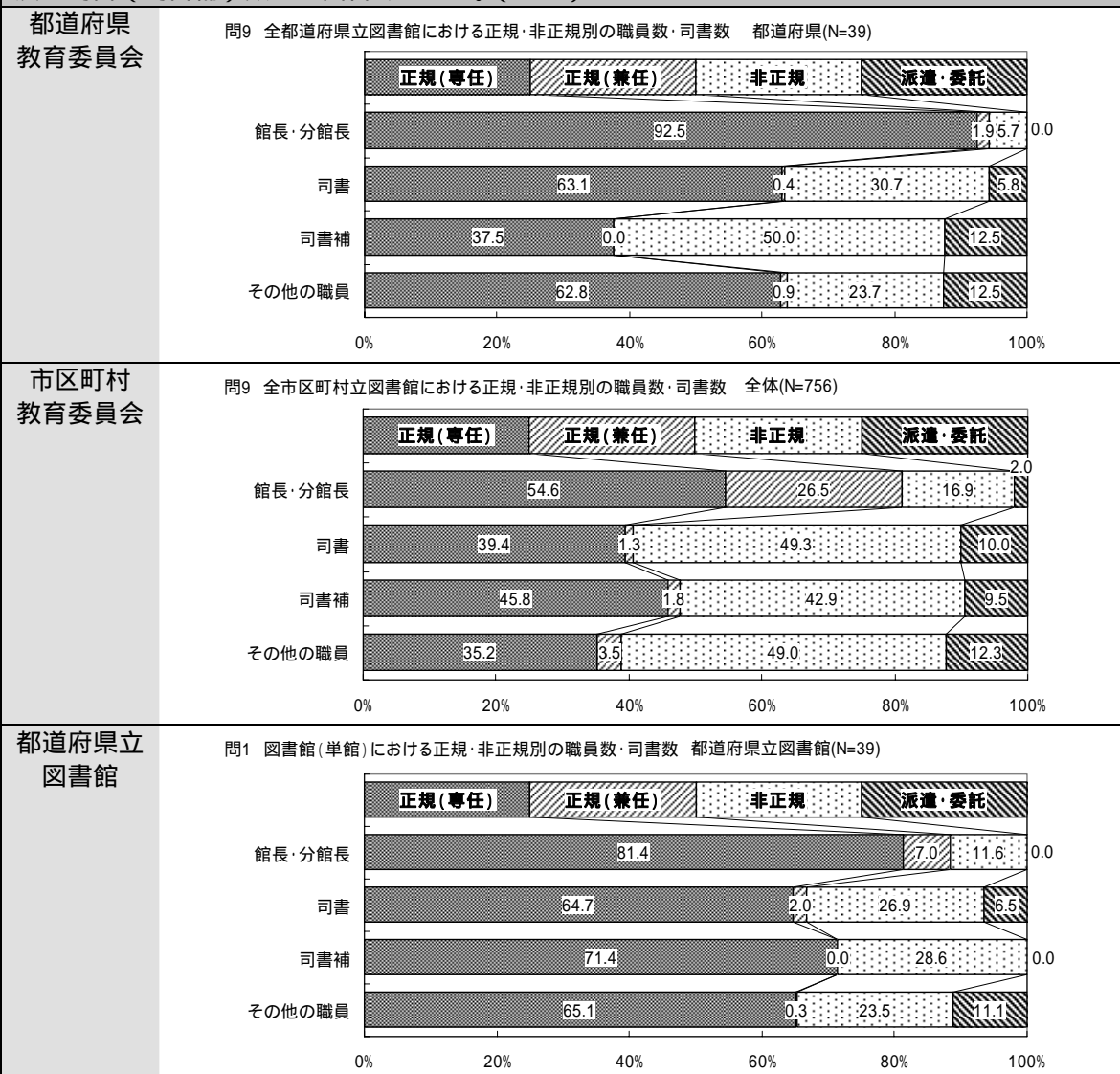
図表4-4 市区町村における司書の配置基準の具体的内容

分類	市町村名	司書の配置基準
司書数	茨城県 結城市	年間貸出数25,000冊あたり司書1名
	大阪府 貝塚市	社会教育分野の専門職要項(1985～現在)図書館に1名以上の司書を配置する。
	長崎県 島原市	図書館には、図書館法に規定する司書の資格を有する職員を1人以上置くものとする。
	大分県 日出町	若干名
	鹿児島県 徳之島町	開館中、有資格者を常時配置する。2～3名
司書割合	兵庫県 明石市	図書館業務に従事する職員は、75%以上が司書資格保有者であること。
	福岡県 北九州市	直営館については設けていないが、直営館の窓口等委託業務の受託者および指定管理者制度導入館については、設けている(75%以上)。
その他	山形県 遊佐町	司書を置くことができる
	滋賀県 多賀町	司書有資格者を配置する(臨時職員を含め)
	和歌山県 岩出市	窓口業務については委託としている。委託契約において設けている。
	大分県 宇佐市	奉仕係全員、ただし移動図書館車運転手等を除く。

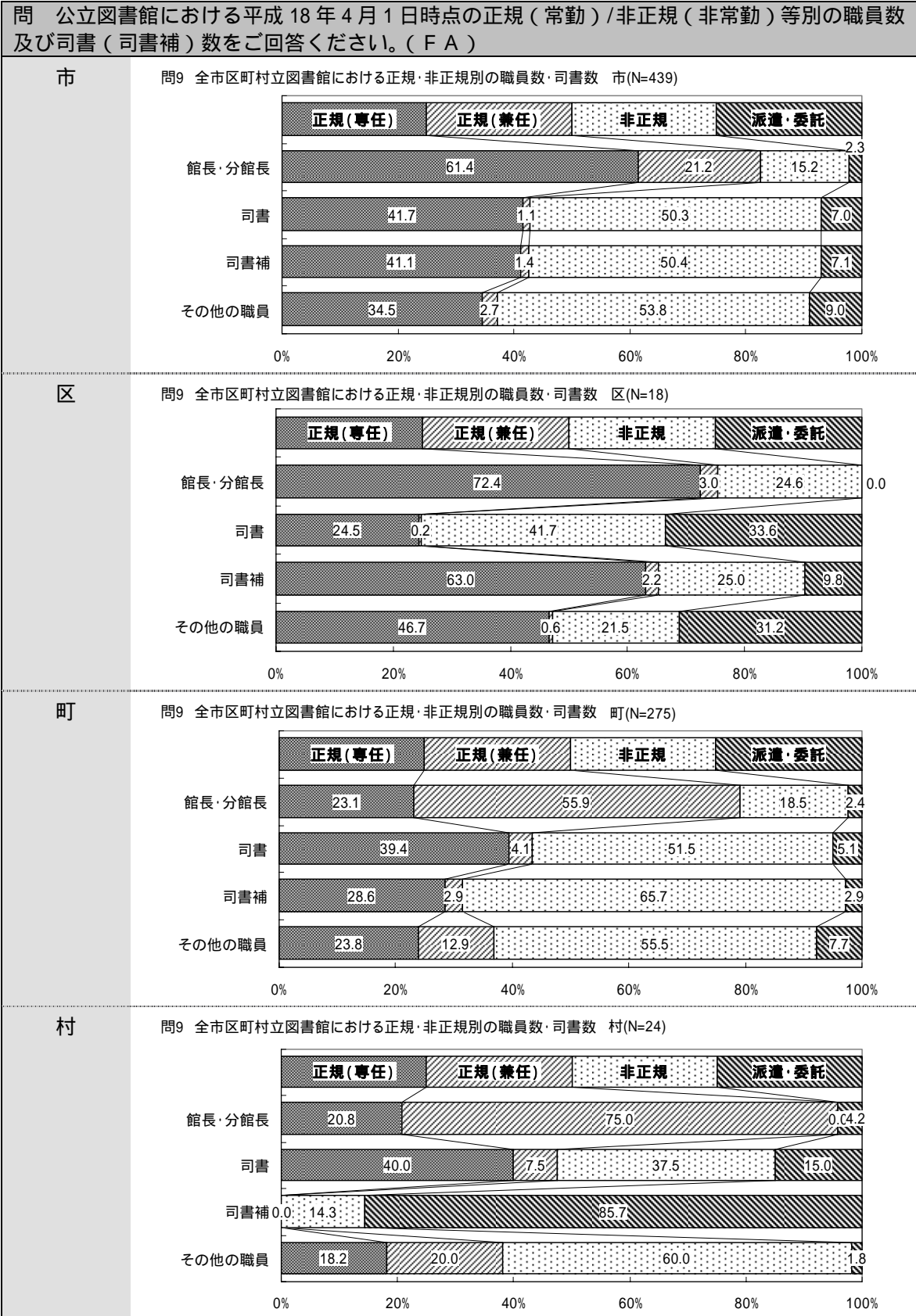
公立図書館における正規・非正規別の職員・司書の状況

司書の勤務形態は、都道府県では6割強が正規(専任)となっているが、市区町村では4割にとどまっている。

問 公立図書館における平成18年4月1日時点の正規(常勤)/非正規(非常勤)等別の職員数及び司書(司書補)数をご回答ください。(F A)



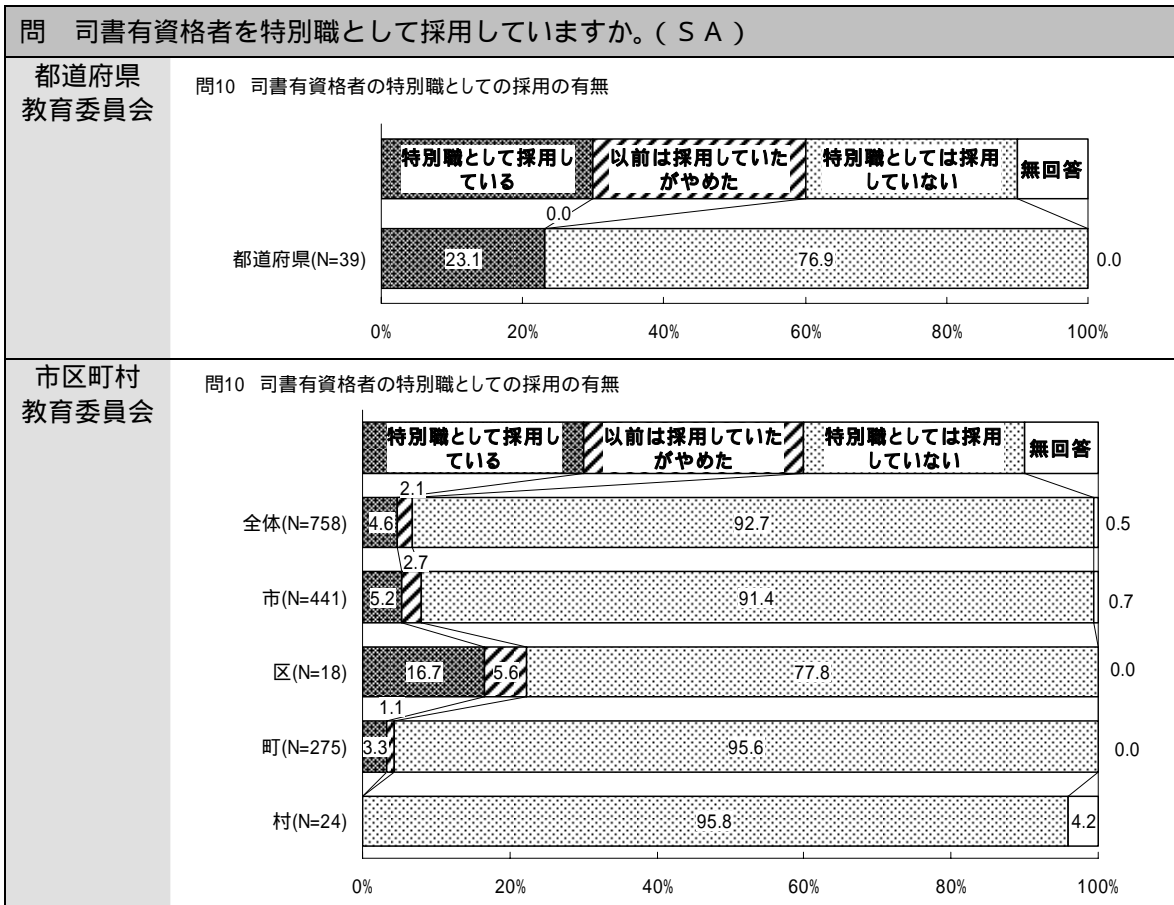
市区町村別にみると、特に司書としての発令制度(問16)の少ない区立図書館では、司書のうち正規(専任)職員として配置されている職員は24.5%と少なく、非正規や派遣・委託が7割強を占めている。



司書有資格者の特別職としての採用状況

司書有資格者の特別職としての採用状況をみると、都道府県では2割強で司書を特別職として採用しているが、市区町村では特別職としての採用は5%に満たず、特に町村で低い割合となっている。

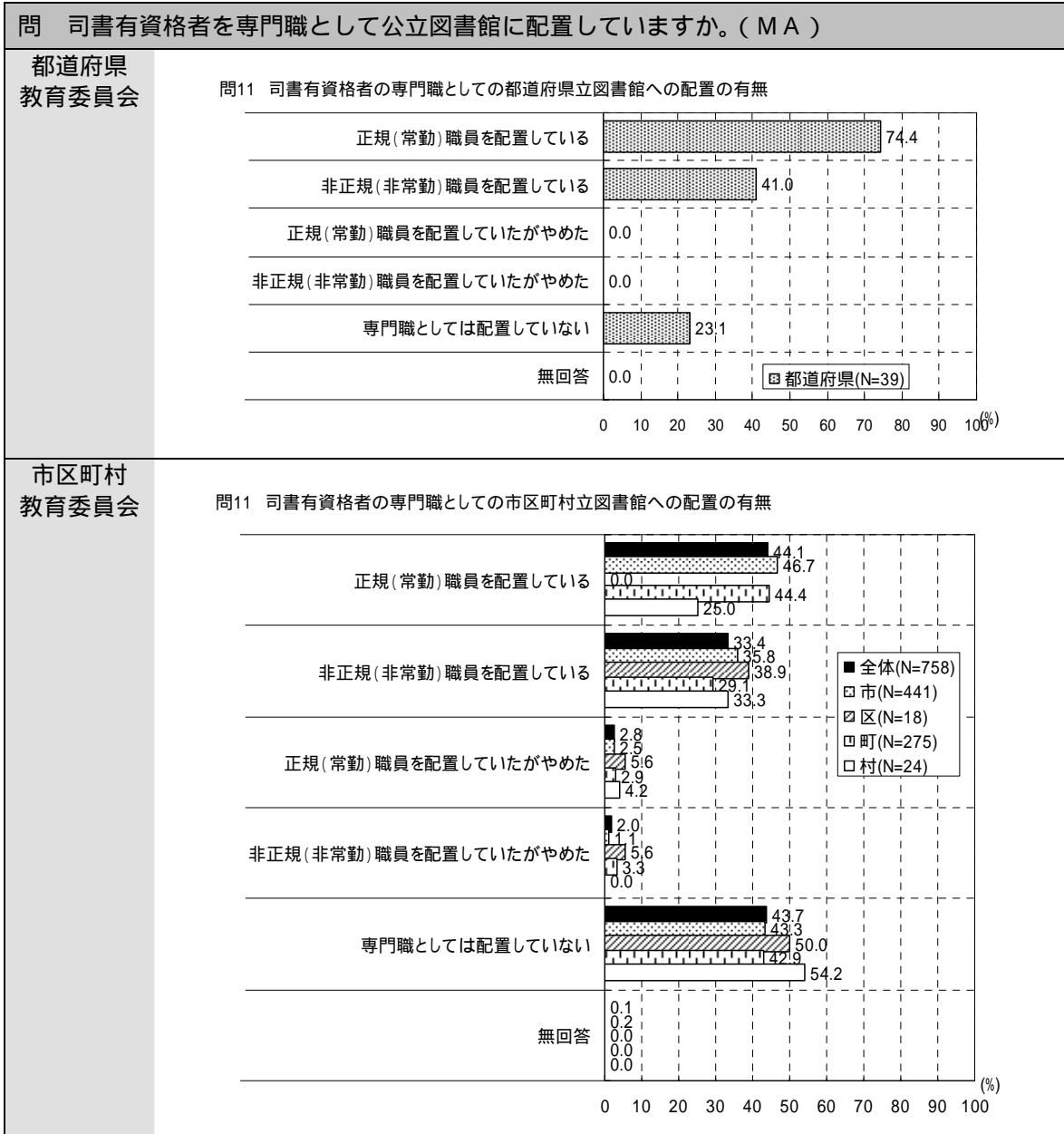
なお、区では司書の発令制度を設けているところが少ないが、特別職としての採用は比較的高い割合となっている。



司書有資格者の専門職としての公立図書館への配置状況

司書有資格者の専門職としての配置状況をみると、都道府県では約75%が正規(常勤)の専門職員として配置されている。

一方、市区町村で司書有資格者を専門職として正規(常勤)配置しているところは約45%にとどまっている。



平成 13 年度以降に専門職として配置した司書数

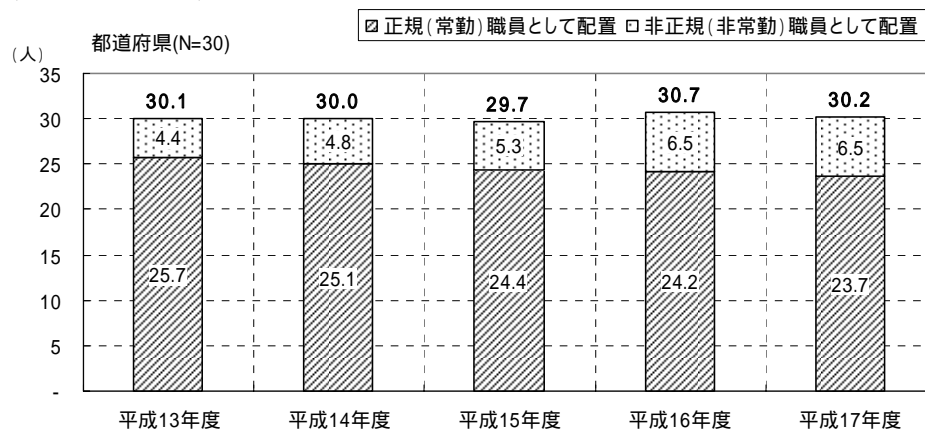
司書有資格者の専門職としての配置をみると、都道府県では平成 17 年度には平均で 30.2 人が配置され、そのうち 8 割が正規(常勤)職員として配置されている。

一方、市区町村では、平成 17 年度には平均 4.4 人が配置され、そのうち正規(常勤)としての配置は 1.9 人(43.2%)にとどまっている。

問 平成 13 年度以降に専門職として公立図書館に配置した司書数をご回答ください。( F A )

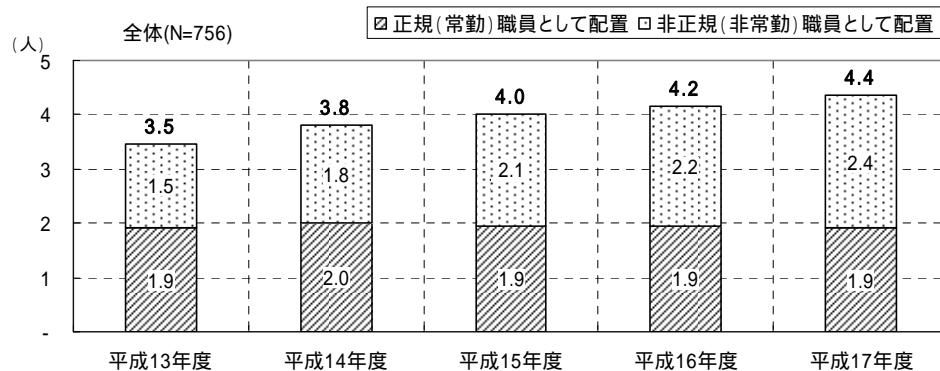
都道府県  
教育委員会

問12 平成13年度以降に専門職として都道府県立図書館に配置した司書数  
(都道府県教委あたり)



市区町村  
教育委員会

問12 平成13年度以降に専門職として市区町村立図書館に配置した司書数  
(市区町村あたり)



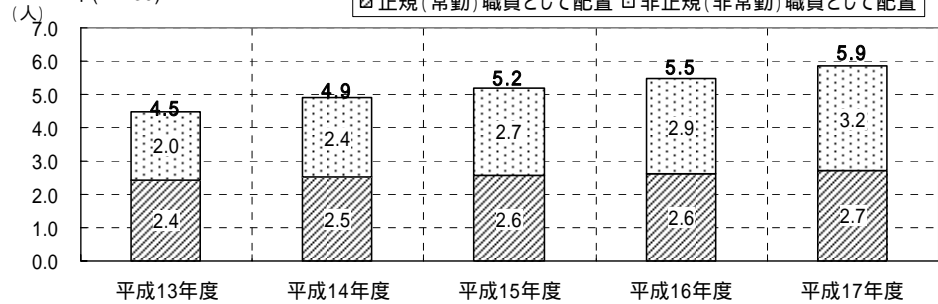
平成 13 年度以降市町村合併をしている場合は、当時の旧市町村それぞれの実績の合計値

問 平成13年度以降に専門職として公立図書館に配置した司書数をご回答ください。(FA)

市

問12 平成13年度以降に専門職として市立図書館に配置した司書数(市あたり)

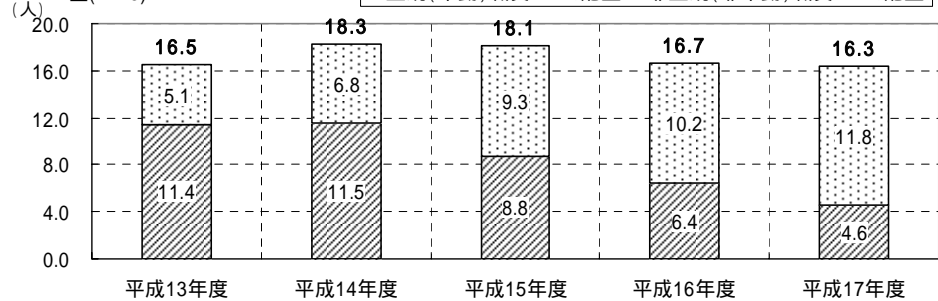
市(N=439)



区

問12 平成13年度以降に専門職として区立図書館に配置した司書数(区あたり)

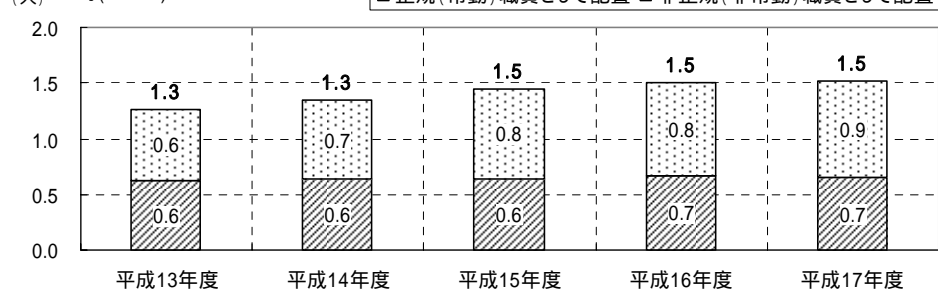
区(N=18)



町

問12 平成13年度以降に専門職として町立図書館に配置した司書数(町あたり)

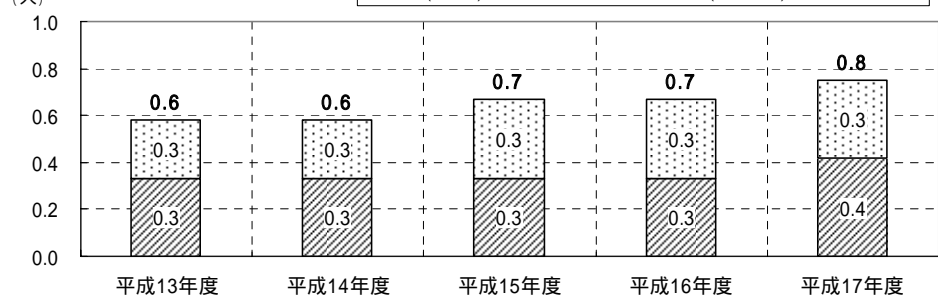
町(N=275)



村

問12 平成13年度以降に専門職として村立図書館に配置した司書数(村あたり)

村(N=24)



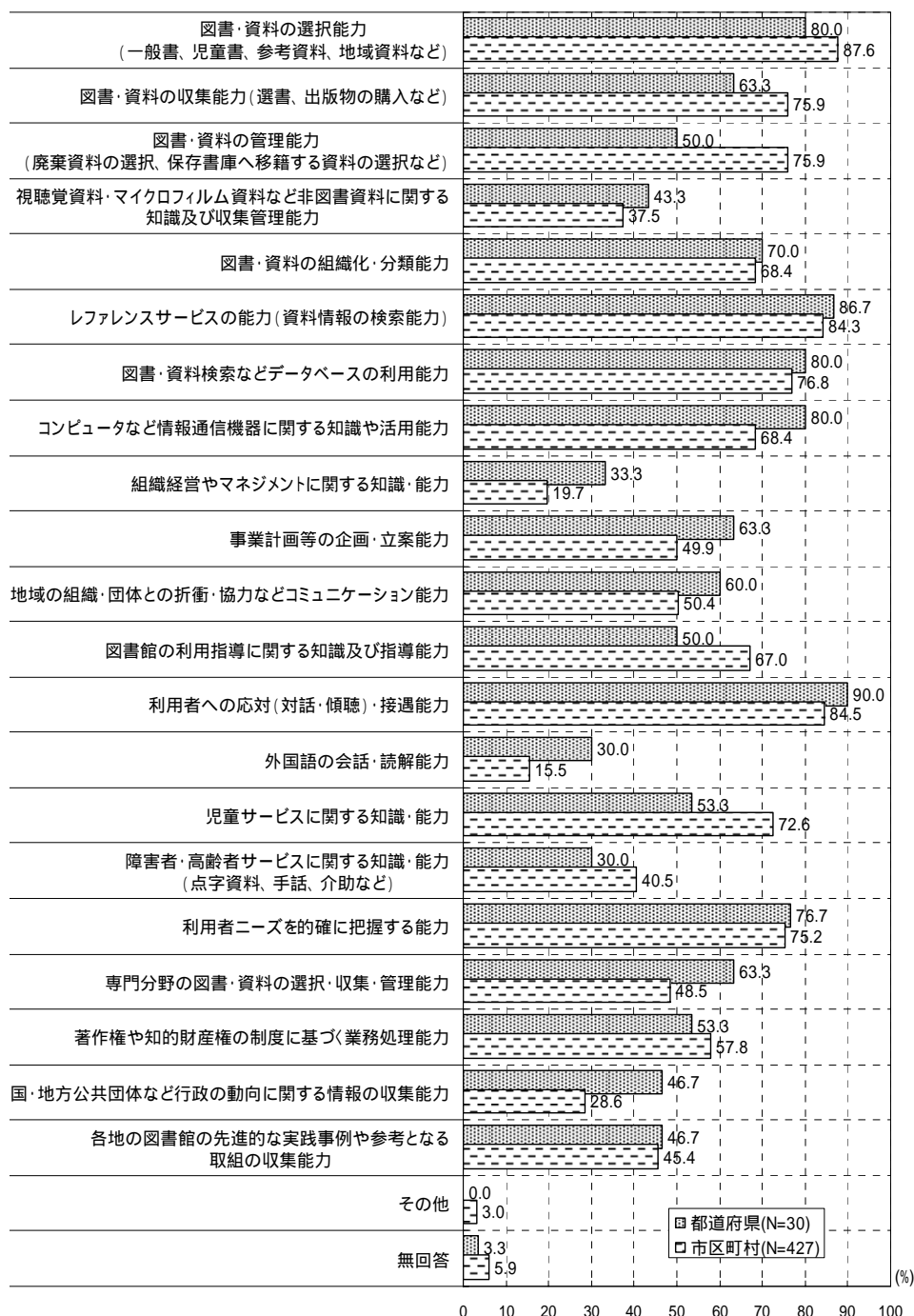
図書館勤務経験のない司書有資格者を専門職として配置する場合に期待する技術・能力

司書を専門職として配置していない教育委員会に対して、新任の司書に期待する技術や能力を聞いたところ、都道府県・市区町村とも「利用者への対応」や「レファレンスサービスの能力」などのほか、「図書・資料の選択能力」などが挙げられている。

都道府県と市区町村とを比較すると、市区町村では利用者対応のほかに選書能力についても比較的高く期待している一方、都道府県では接客能力により重きを置いていることがわかる。

問 司書有資格者で図書館での勤務経験がない者（新卒者など）を専門職として公立図書館に配置する場合、どのような技術や能力を期待しますか。（MA）

問13 図書館での勤務経験のない司書有資格者を専門職として都道府県立図書館に配置する場合に期待する技術・能力



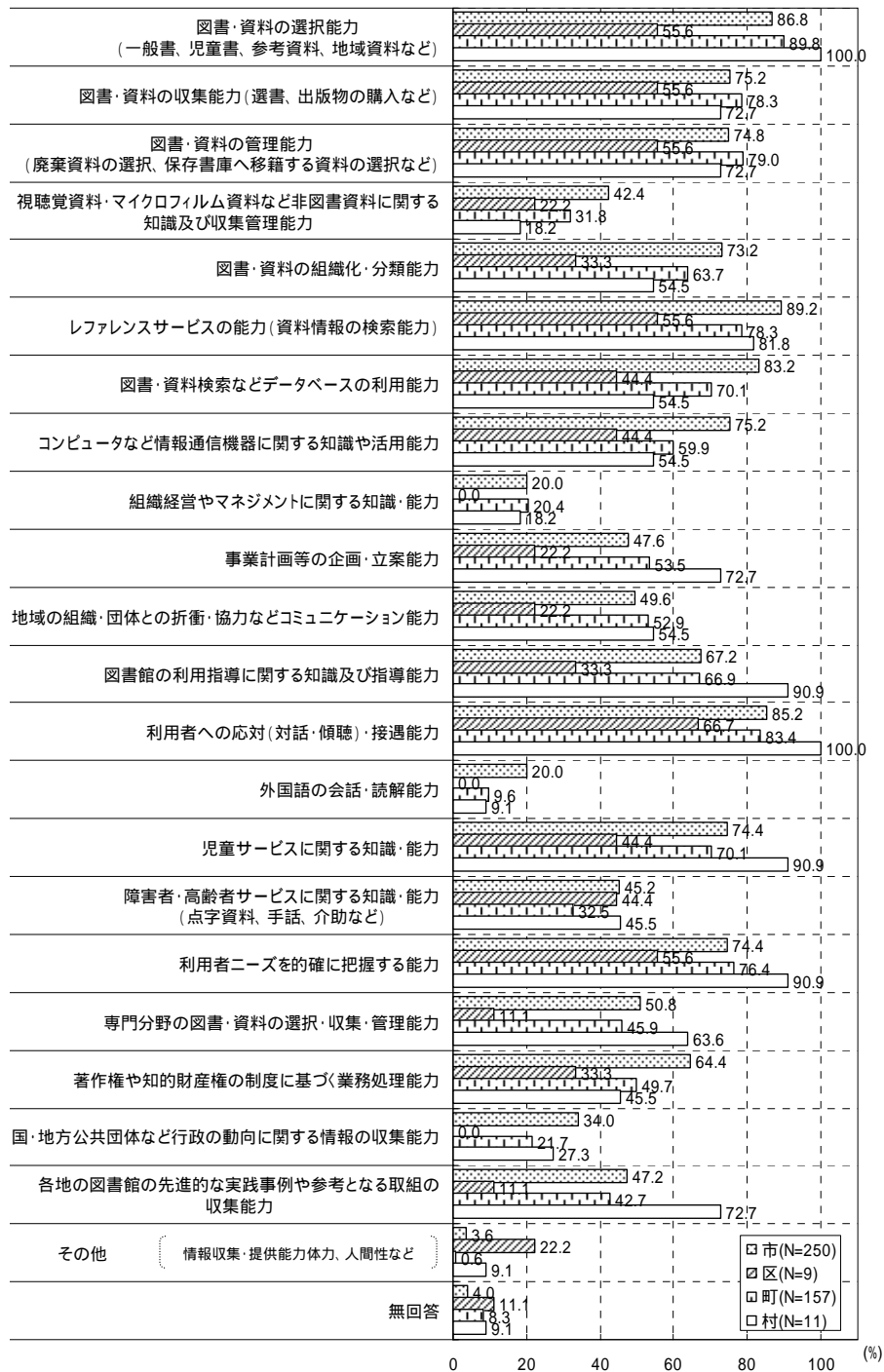


市区町村別にみると、レファレンスサービスの能力やデータベース・コンピュータ等の利活用能力については特に市で高く期待されている一方、村では選書能力や利用者対応などにより期待を寄せている。

問 司書有資格者で図書館での勤務経験がない者（新卒者など）を専門職として公立図書館に配置する場合、どのような技術や能力を期待しますか。（MA）

【市区町村別】

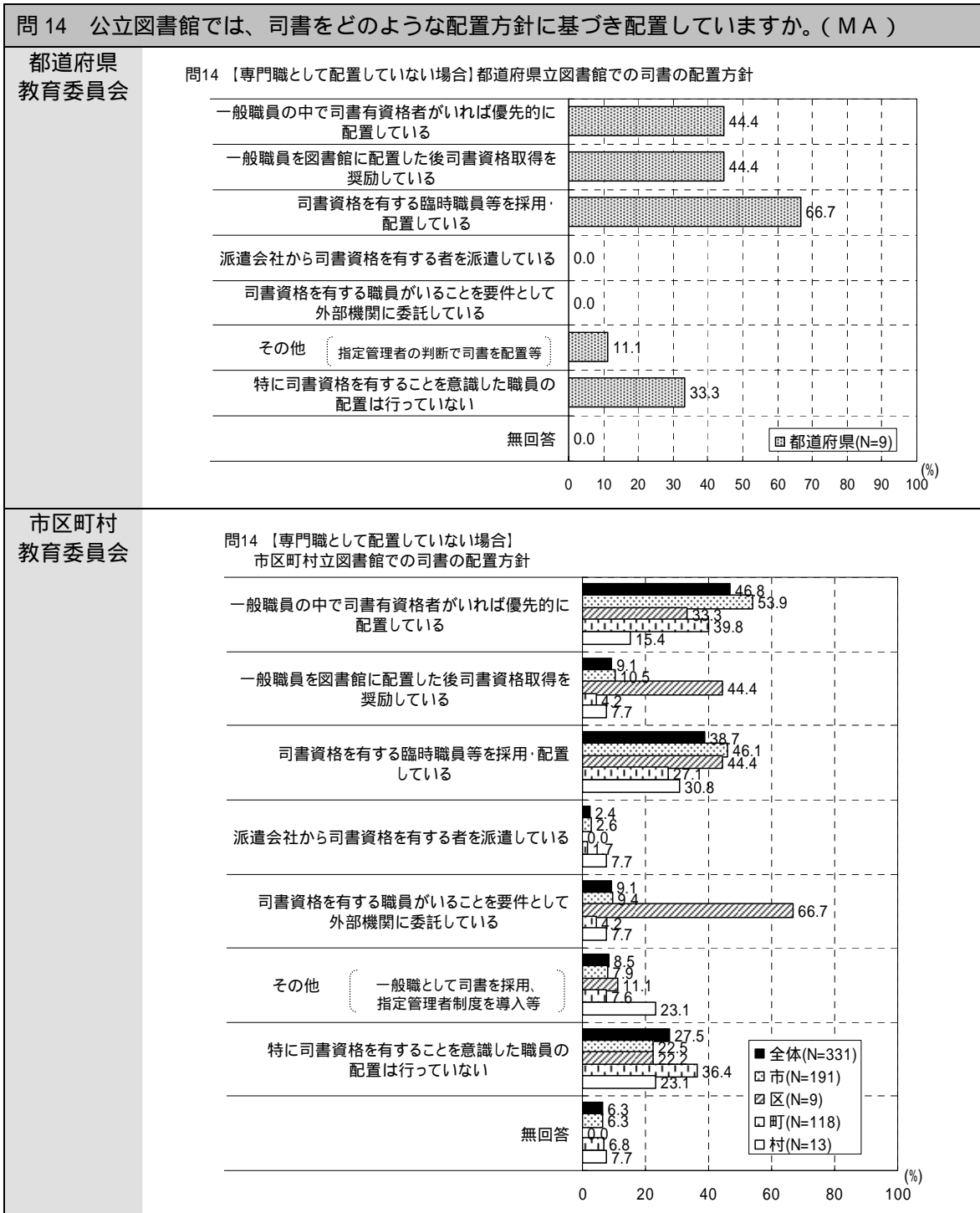
問13 図書館での勤務経験のない司書有資格者を専門職として市区町村立図書館に配置する場合に期待する技術・能力



司書を専門職として配置していない場合の司書の配置方針

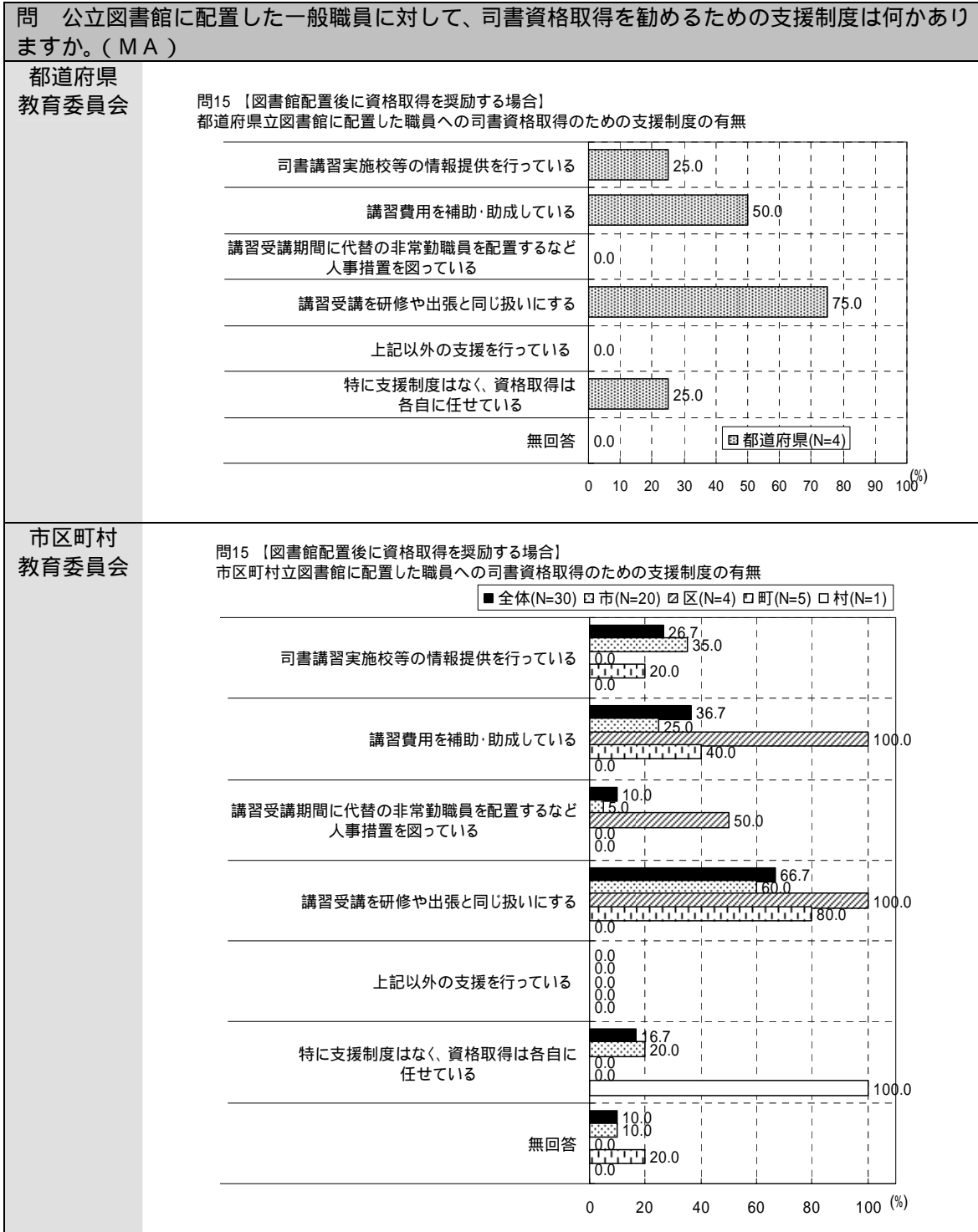
専門職として司書を配置していない場合の司書の配置方針をみると、都道府県では司書有資格者を臨時職員で採用・配置しているケースが7割近くと多いほか、一般職員の中からの司書有資格者の優先的な配置や図書館配置後の司書資格取得奨励も45%程度で見られる。

市区町村全体では、一般職員の中から司書有資格者を優先的に配置するケースが5割近くと最も多いが、特に区では「司書有資格者を要件とした外部機関への委託」や「一般職員を図書館に配置した後の司書資格取得の奨励」の割合が高くなっている。



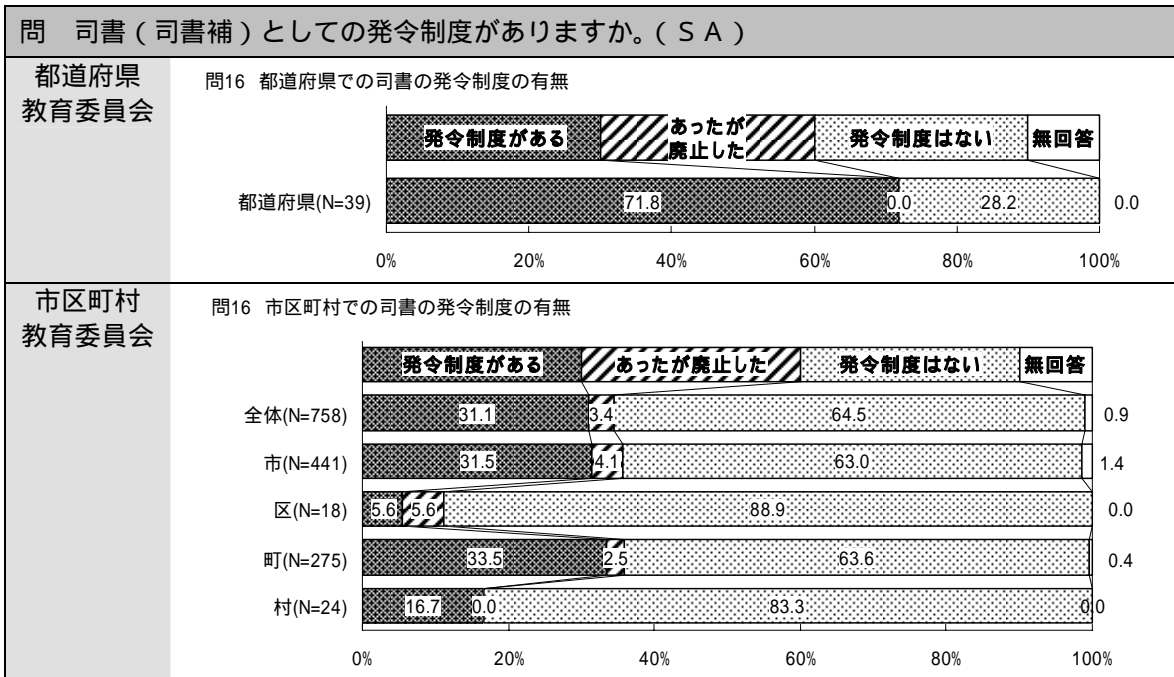
図書館配置後の司書資格取得のための支援制度の状況

図書館配置後に司書資格取得を奨励している場合、資格取得のために行われている支援をみると、都道府県、市区町村ともに研修を出張扱いとするケースが最も多いほか、講習費用の補助・助成も比較的多く取り組まれている。



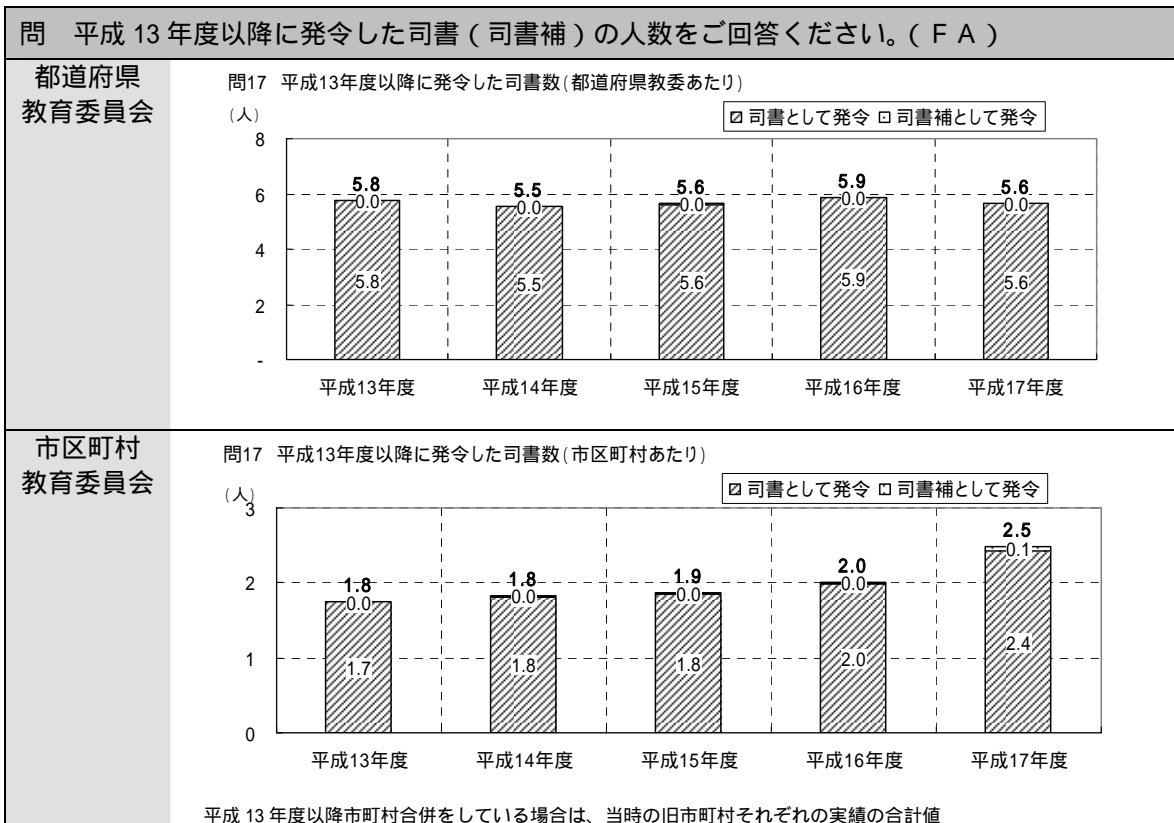
### 司書(司書補)としての発令制度の状況

司書としての発令制度は約7割の都道府県で見られる一方、市・町では発令制度を設けているところは3割強であり、村では1割強、区で約6%にとどまっている。

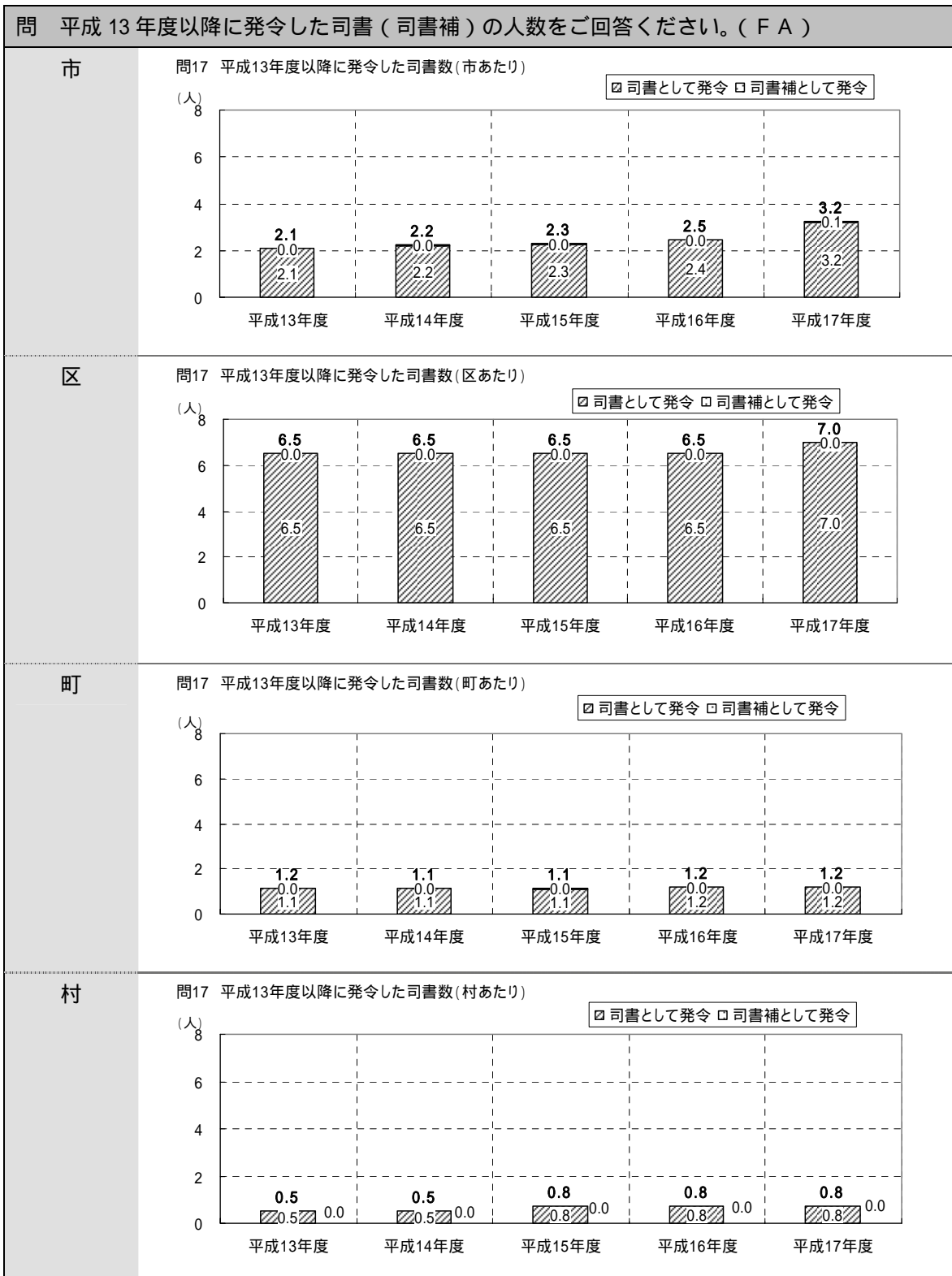


### 平成13年度以降に発令した司書(司書補)数の状況

過去5ヶ年に司書として発令された人数をみると、都道府県では毎年平均約6人、市区町村では毎年平均2人程度である。



市区町村別にみると、町の毎年の発令人数は市の約半分である。区及び村は司書の発令制度を有するところ自体が少ないが、制度がある区では平均6～7人/年発令されているのに対して、村では年1人にも満たない。



(3) 司書有資格者の資質向上のための研修の実施状況

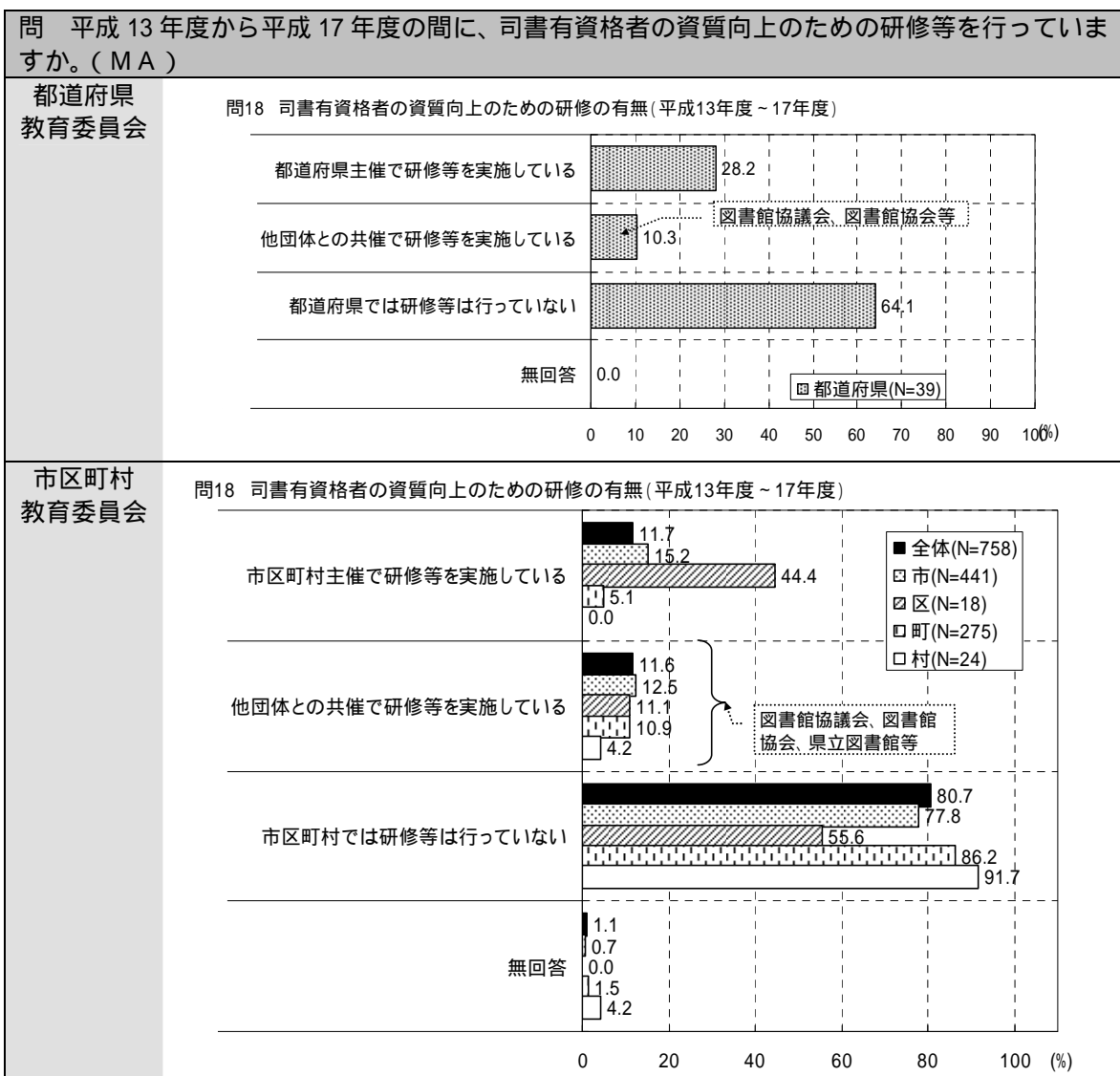
司書有資格者の資質向上のための研修の状況(平成13年度～17年度)

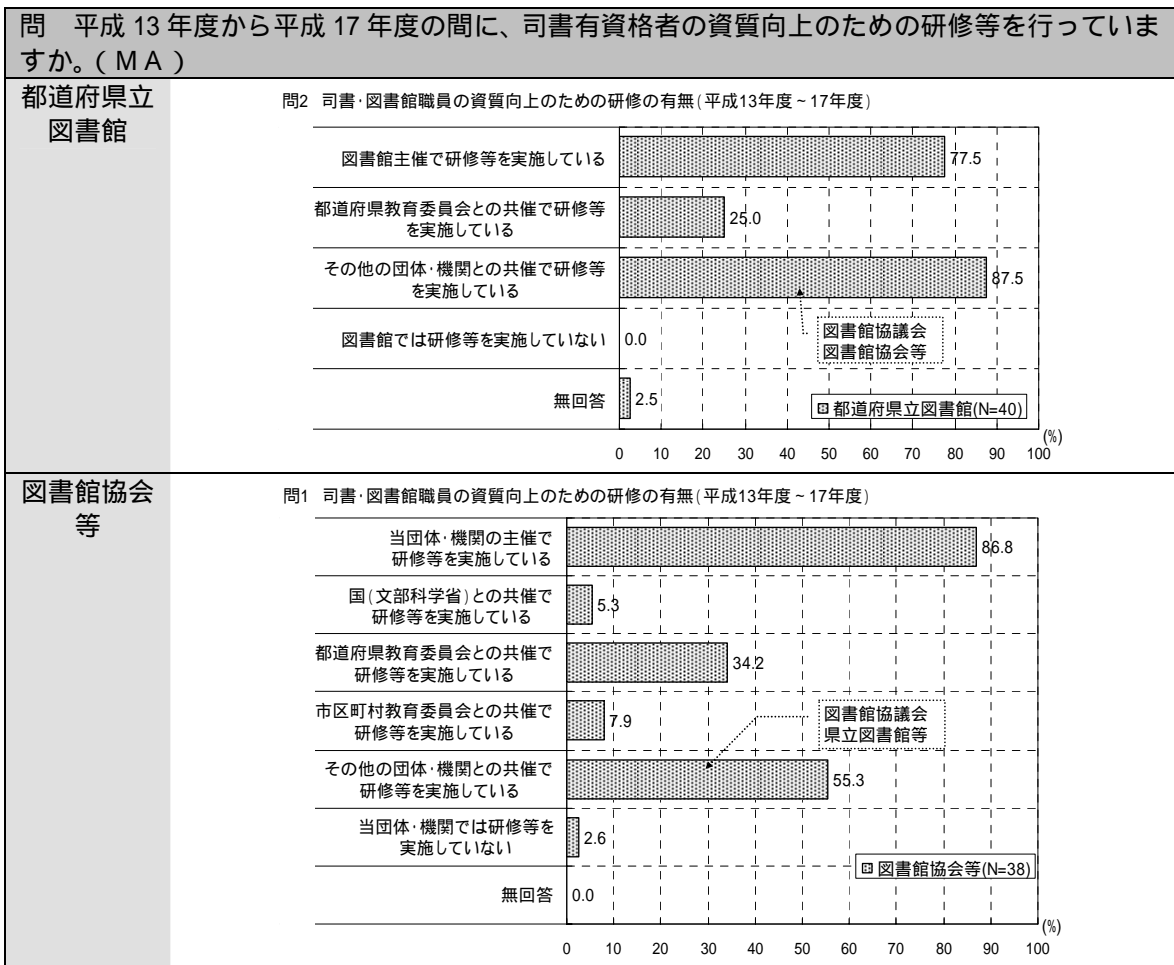
司書有資格者のための研修を教育委員会主催で開催しているところは、都道府県では約30%、市区町村では約10%であり、多くの教育委員会では研修等は実施していない。

市区町村別にみると、特に区では約半数で主催での研修を実施しているが、町村では主催研修を実施しているところは非常に少なく、9割前後が研修等は行っていないとしている。

一方、都道府県立図書館や図書館協会等では、約8割で主催研修が実施されている。

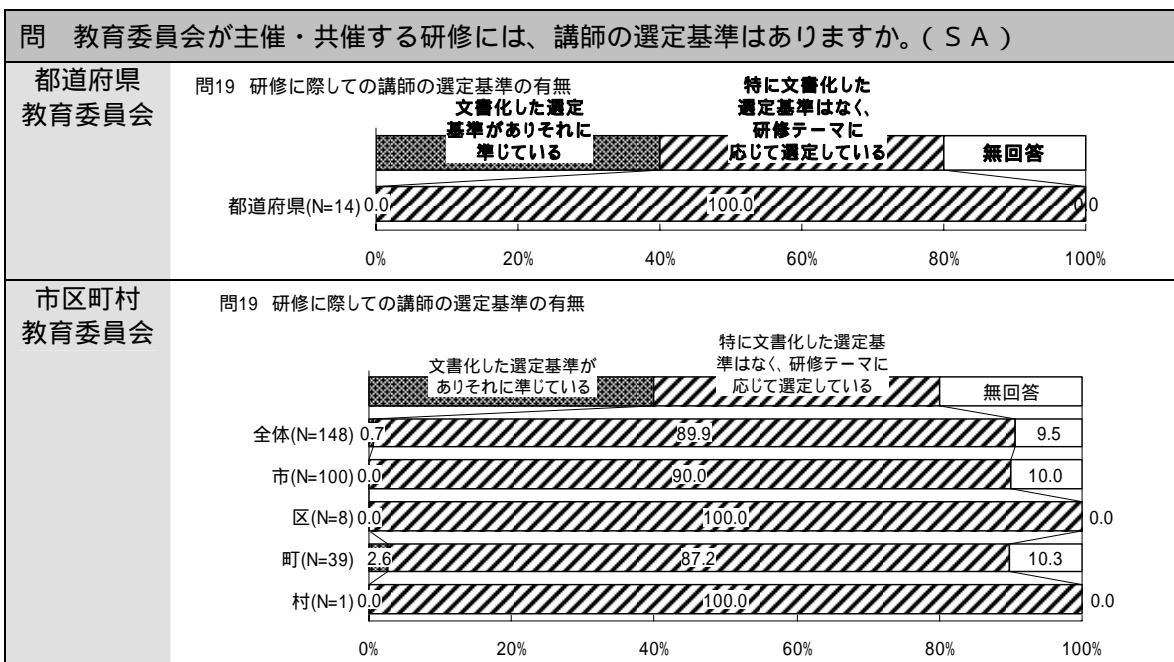
また、都道府県立図書館や図書館協会等では、それぞれを共催相手とした研修も多く開催されている。





研修に際しての講師の選定基準

教育委員会主催の研修での講師はほとんどが研修テーマに応じて選定されている。



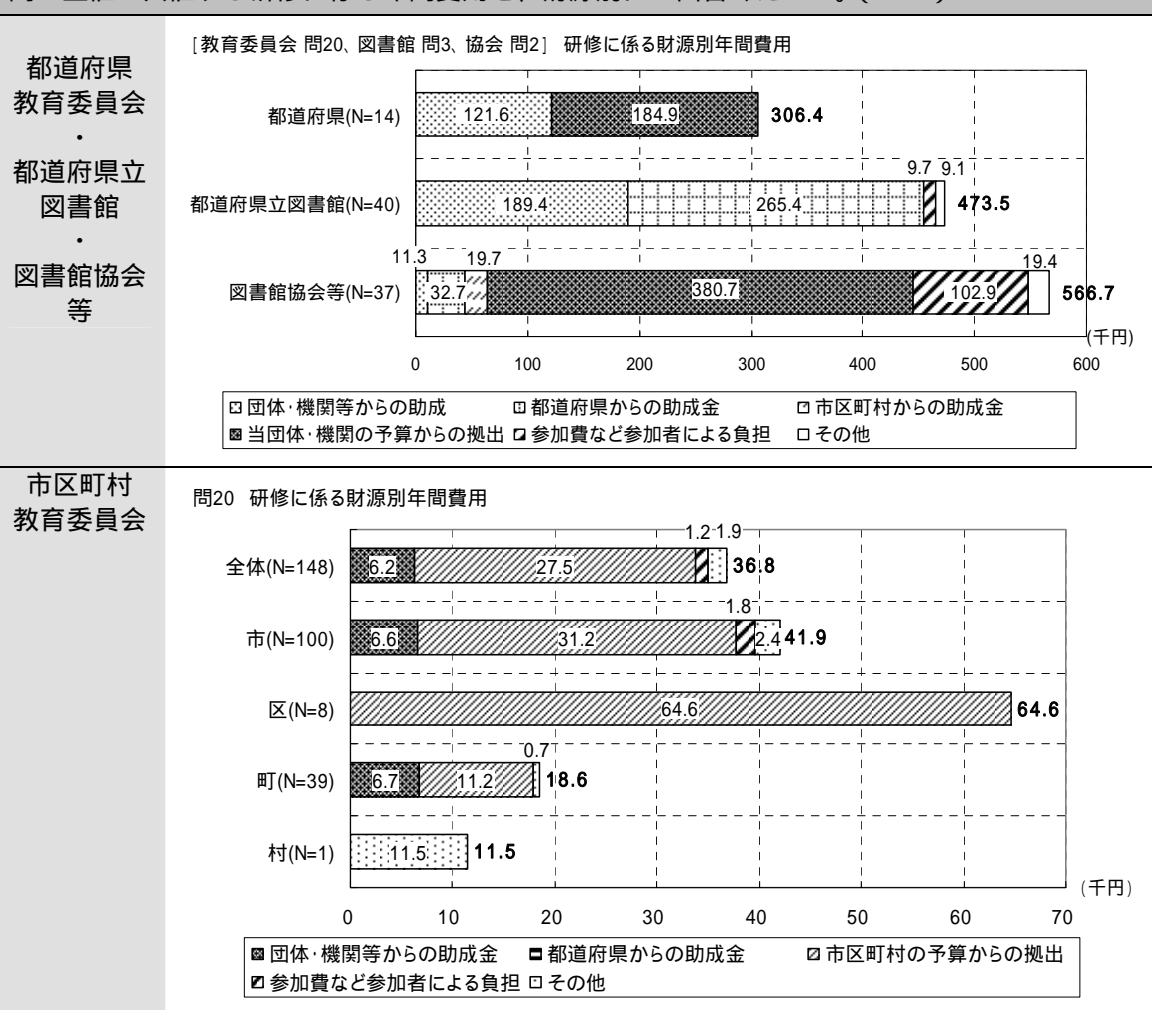
## 研修に係る財源別年間費用の状況

研修に関する年間費用は、図書館協会等が約 57 万円と最も多く、次いで都道府県立図書館が約 47 万円、都道府県教育委員会が約 30 万円となっている。

それぞれの主体別に財源をみると、都道府県では自主財源と他団体等からの助成がほぼ同額ずつを占めている。都道府県立図書館でも、他団体等からの助成が約 20 万円、都道府県の予算が約 27 万円で参加者負担は年間1万円程度である。一方、図書館協会等をみると、年間研修費用の大部分が自主財源であり、そのほかに参加者による負担が 10 万円となっている。

市区町村教育委員会についてみると、研修にかかる費用は年間約4万円程度であり、そのほとんどは市区町村予算からの拠出となっている。

問 主催・共催する研修に係る年間費用を、財源別にご回答ください。( F A )

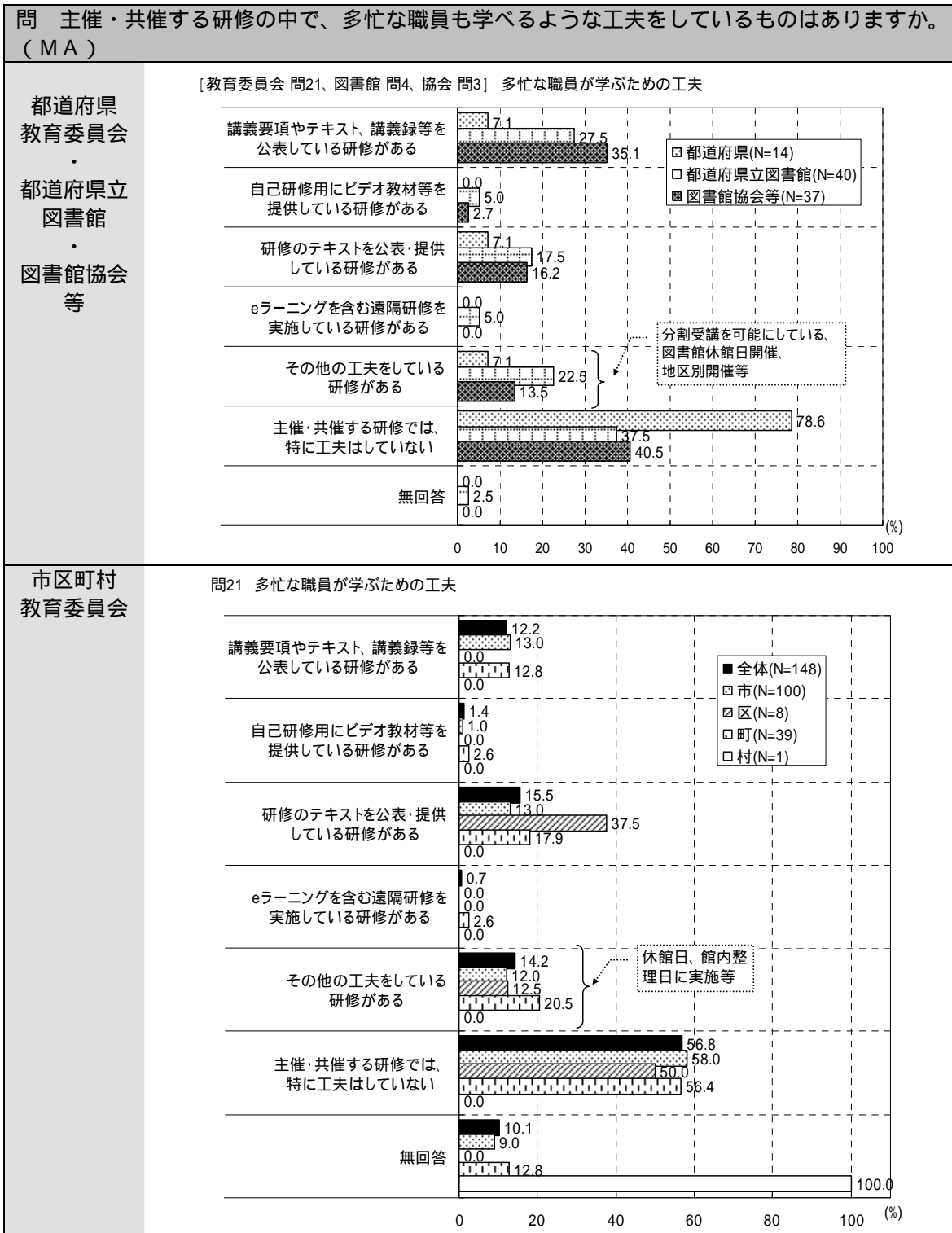




多忙な職員が学ぶための工夫

主催・共催研修の中で多忙な職員も学べるようにするための工夫として、都道府県立図書館や図書館協会等では、講義要項やテキストの公表・提供が行われているほか、主催研修の比較的多い区でも、テキストの公表・提供が比較的多く実施されている。

その他の工夫としては、図書館の休館日に開催したり分割受講を可能にする、あるいは地区別で開催するなどの配慮・工夫がみられる。

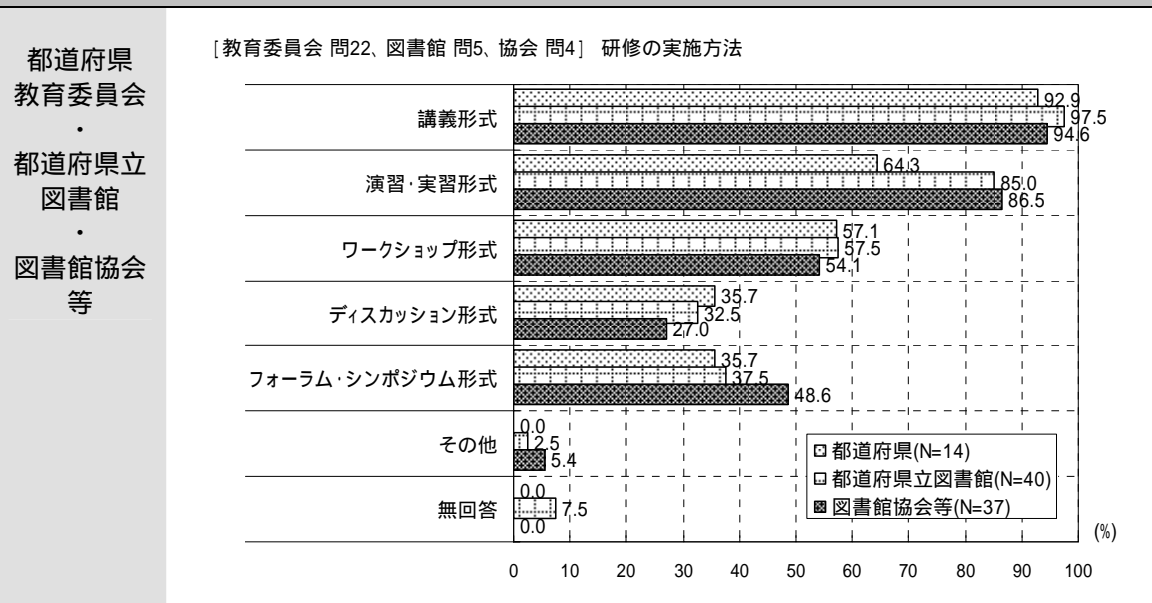


## 研修の実施方法

主催・共催する研修の実施形式としては、いずれの機関においても、講義形式や演習・実習形式が多くなっている。

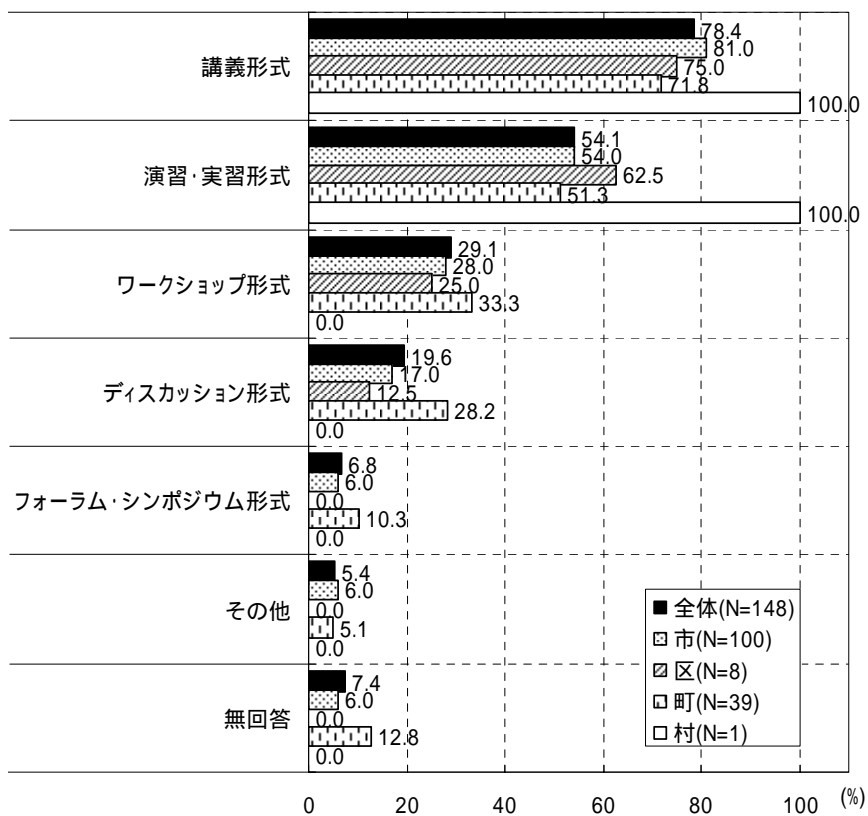
その他、都道府県教育委員会、都道府県立図書館、及び図書館協会等では、ワークショップ形式やフォーラム・シンポジウム形式も比較的多く取り入れられている。

問 主催・共催する研修はどのような実施方法をとっていますか。(MA)



市区町村教育委員会

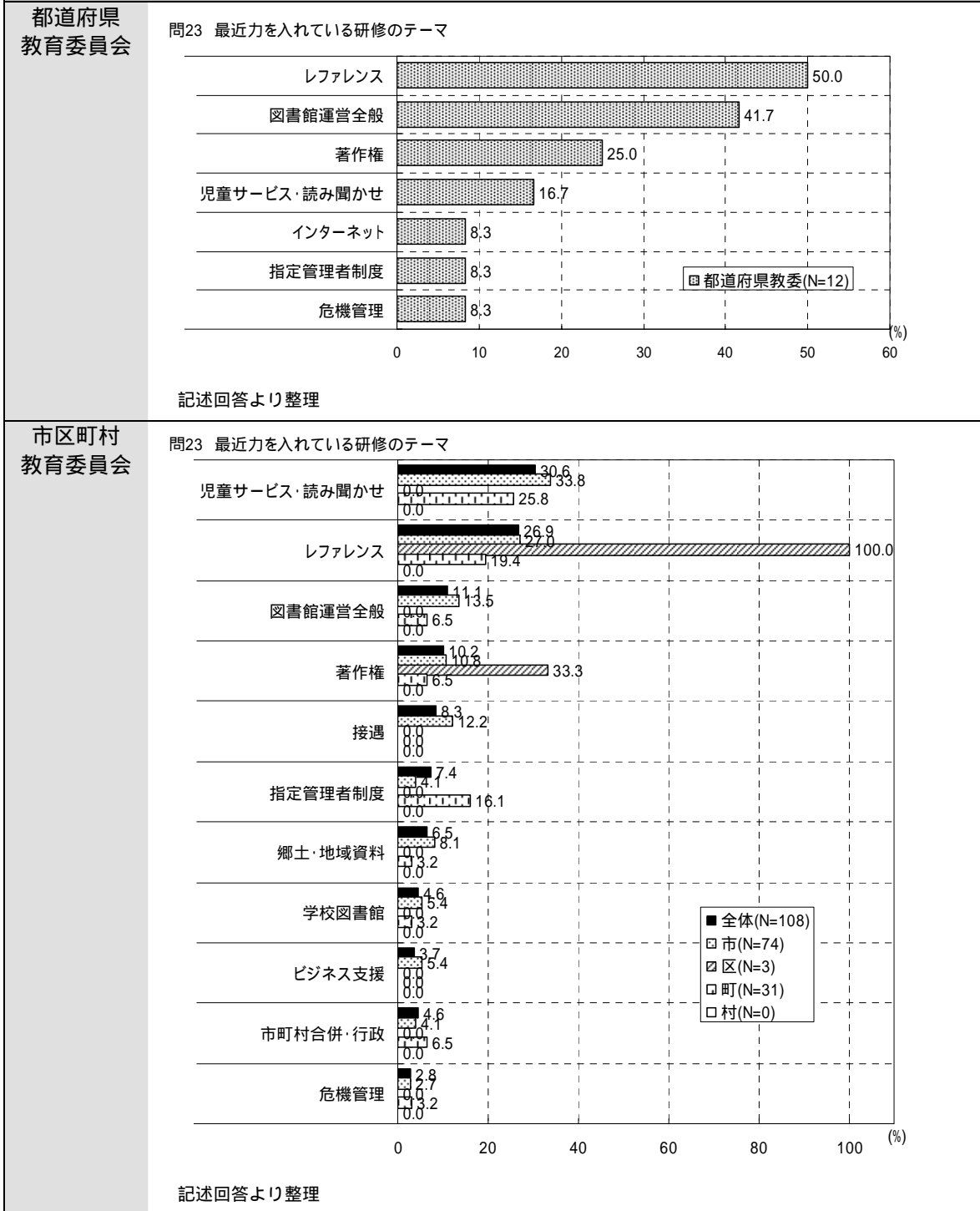
問22 研修の実施方法



最近力を入れている研修のテーマ

主催・共催する研修に関し最近力を入れている研修テーマとしては、いずれの機関でも、「レファレンスサービス」や「児童サービス」、「図書館運営全般」のほか、「著作権」「指定管理者制度」などの内容が多く扱われている。

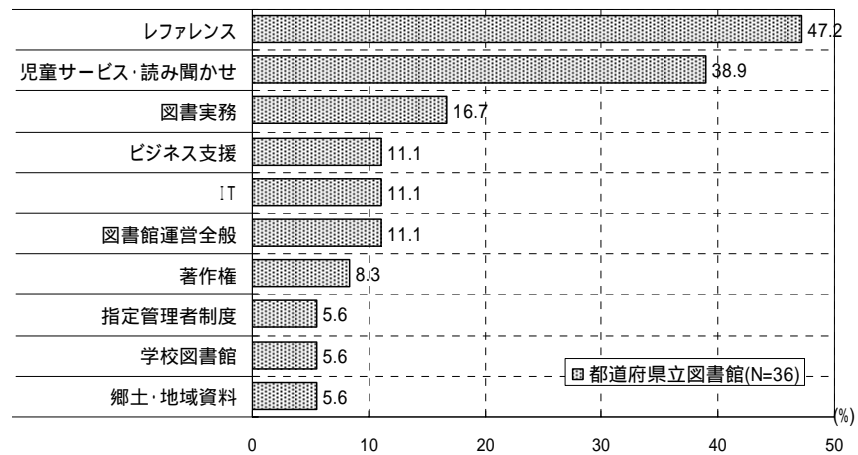
問 最近力を入れている研修のテーマは何ですか、具体的にご回答ください。( F A )



問 最近力を入れている研修のテーマは何ですか、具体的にご回答ください。( F A )

都道府県立  
図書館

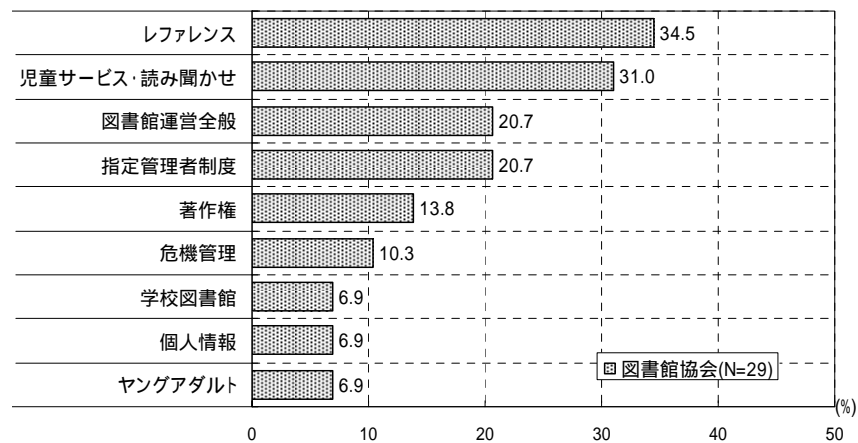
問6 最近力を入れている研修のテーマ



記述回答より整理

図書館協会  
等

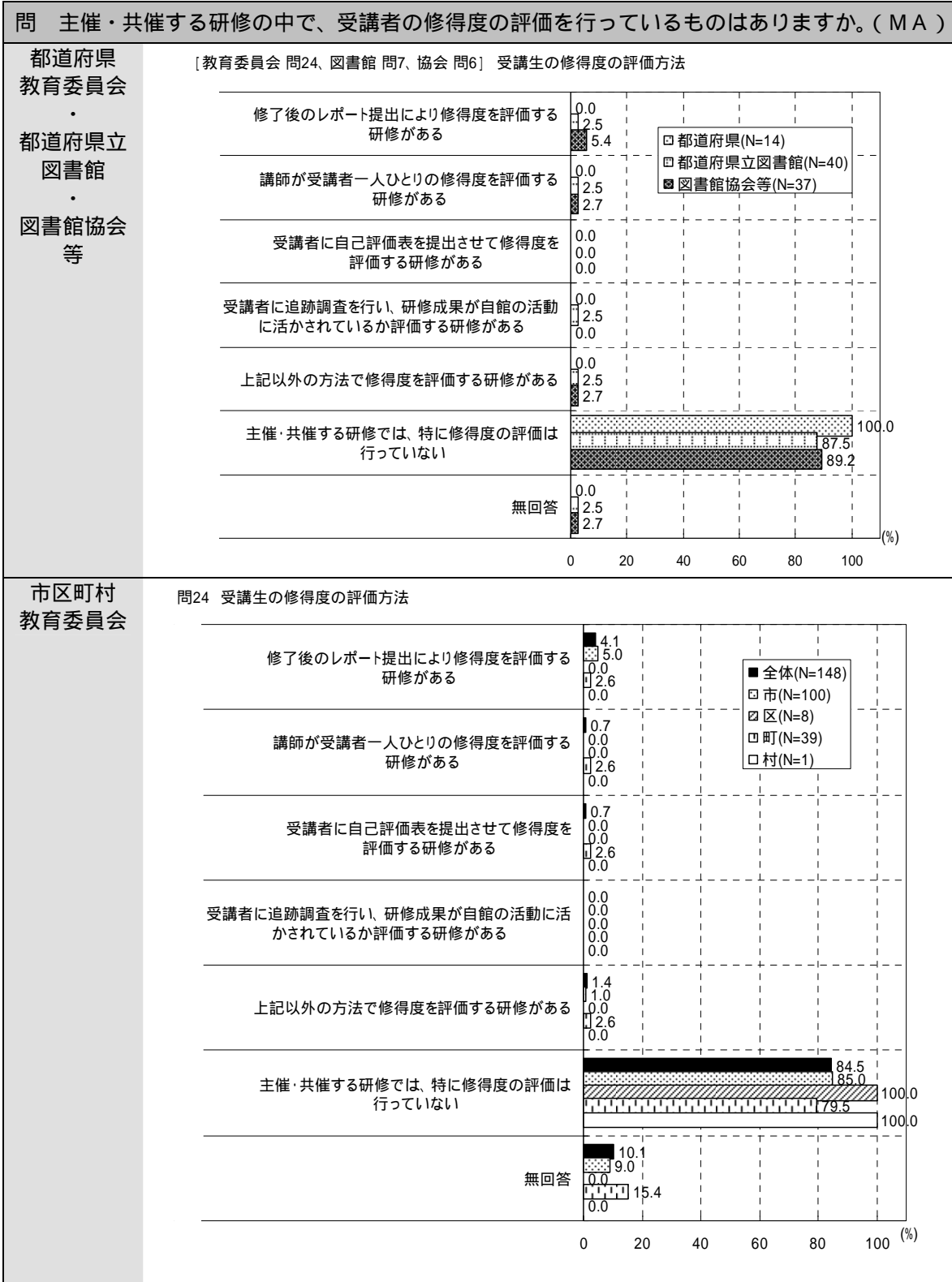
問5 最近力を入れている研修のテーマ



記述回答より整理

受講生の修得度の評価

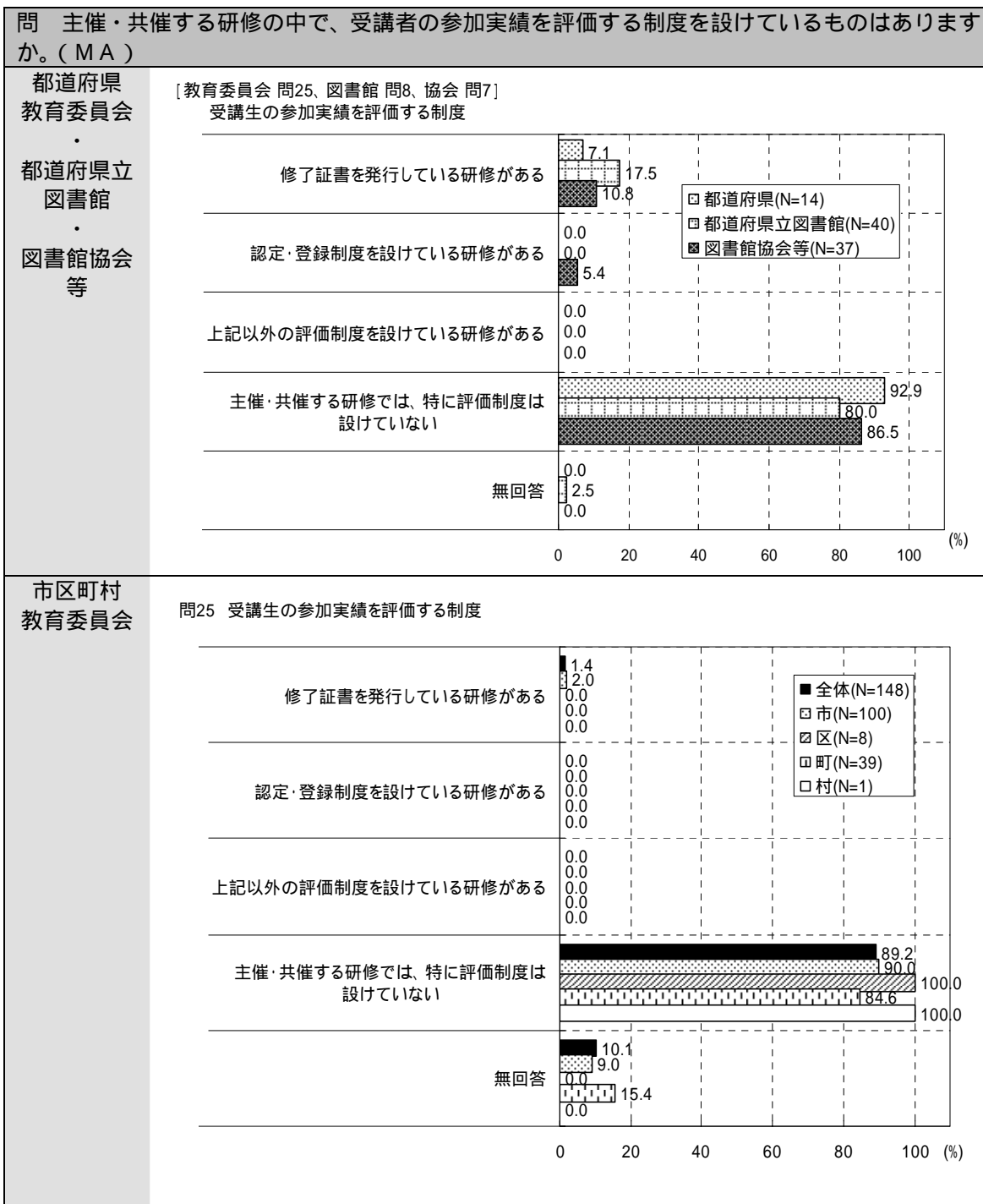
各主体が主催・共催する研修で受講生の修得度の評価はほとんど行われていないが、行われている場合は、レポート提出による修得度の評価などが比較的多くみられる。



### 受講生の参加実績を評価する制度

各主体が主催・共催する研修で受講生の参加実績の評価はほとんど行われていない。

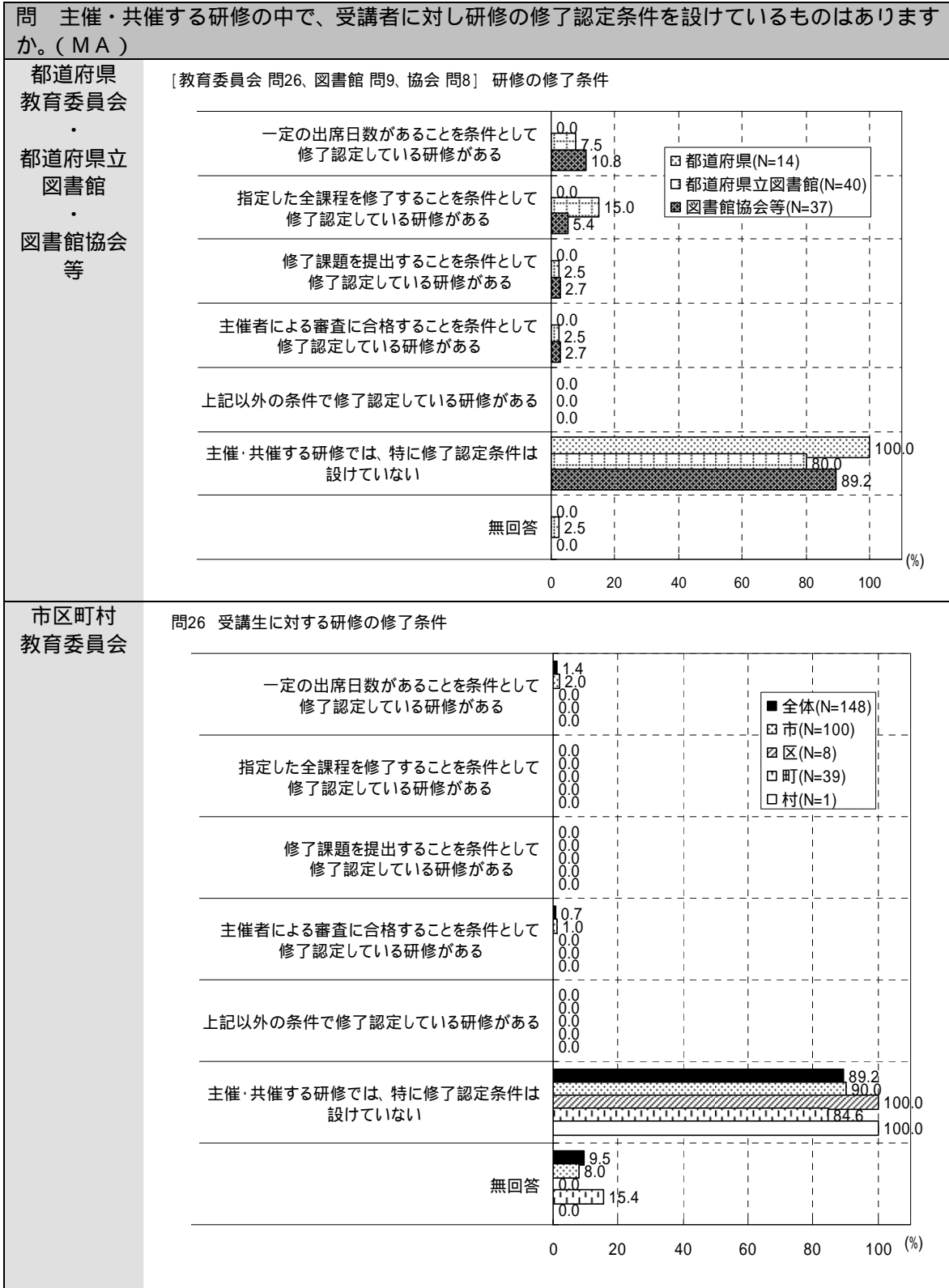
実施されている場合には、都道府県立図書館や図書館協会等で修了証書の発行による参加実績の評価への取組がみられる。



受講生に対する研修の修了条件

各主体が主催・共催する研修で、受講生に対する研修の修了条件を設けているケースはほとんどみられない。

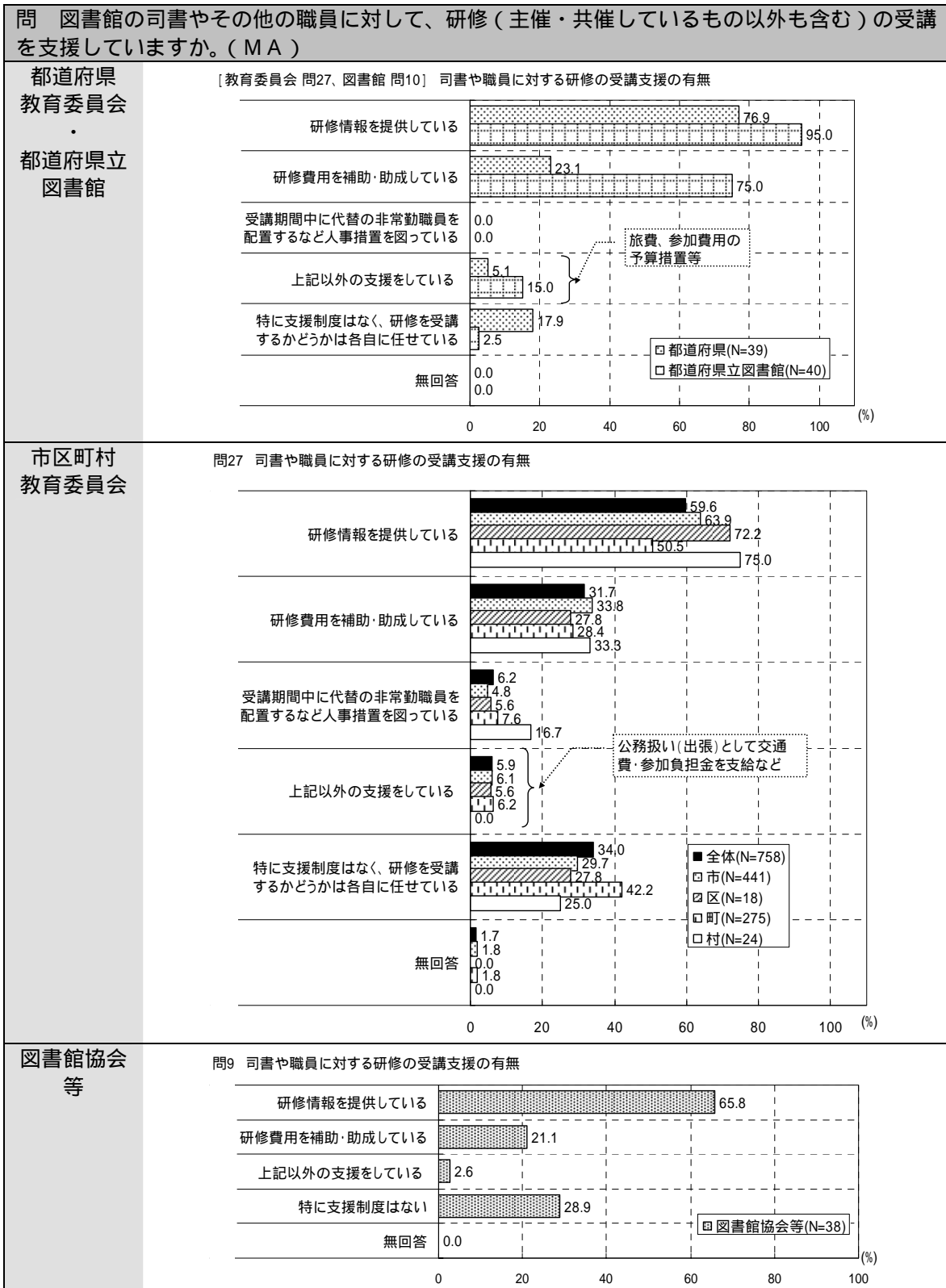
修了条件を設けている場合、具体的には全課程を修了することや出席日数を条件とすることが、都道府県立図書館や図書館協会等で見られる。



## 司書や職員に対する研修の受講支援

研修の受講に対する支援としては、研修情報の提供や研修費用の補助などが行われているが、受講期間中の人的代替措置等はほとんど実施されていない状況である。

また、市区町村では、特段の支援制度はなく研修を受講するかどうかは各自に任せているといふところも3割程度見られる。



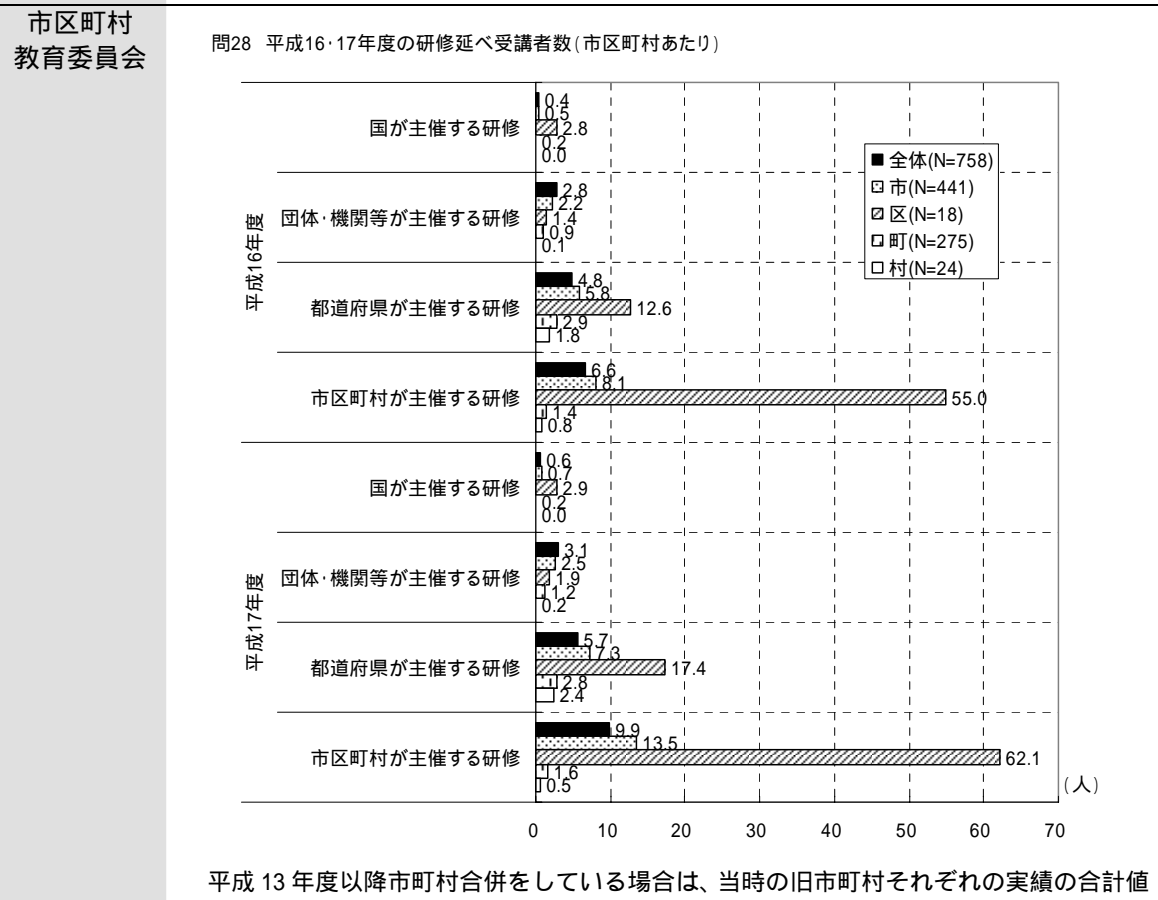
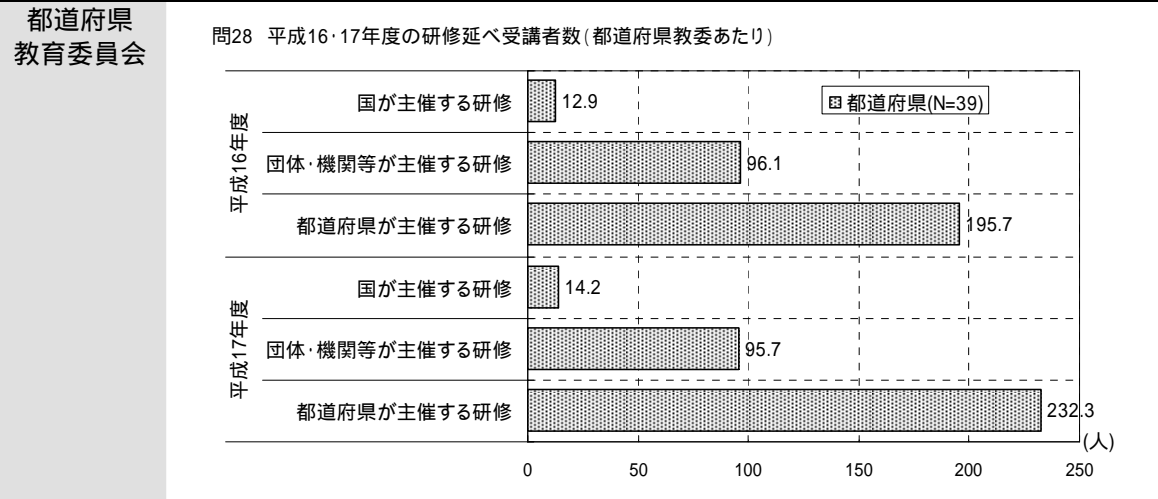


平成 16・17 年度の研修延べ受講者数

都道府県における平成 17 年度の研修受講者数は、都道府県主催の研修への参加が最も多く延べ約 232 人、次いで団体・機関主催の研修が約 96 人、そして国主催の研修が約 14 人で、国主催と都道府県主催の研修については参加者数が増加傾向にある。

市区町村においては、区において研修への参加が多く、区主催の研修で延べ約 62 人の参加が見られる。その他、市町村では、研修への参加者は 10 人未満が多くを占めている。

問 平成 16・17 年度の研修受講者数（延べ受講者数）をご回答ください。

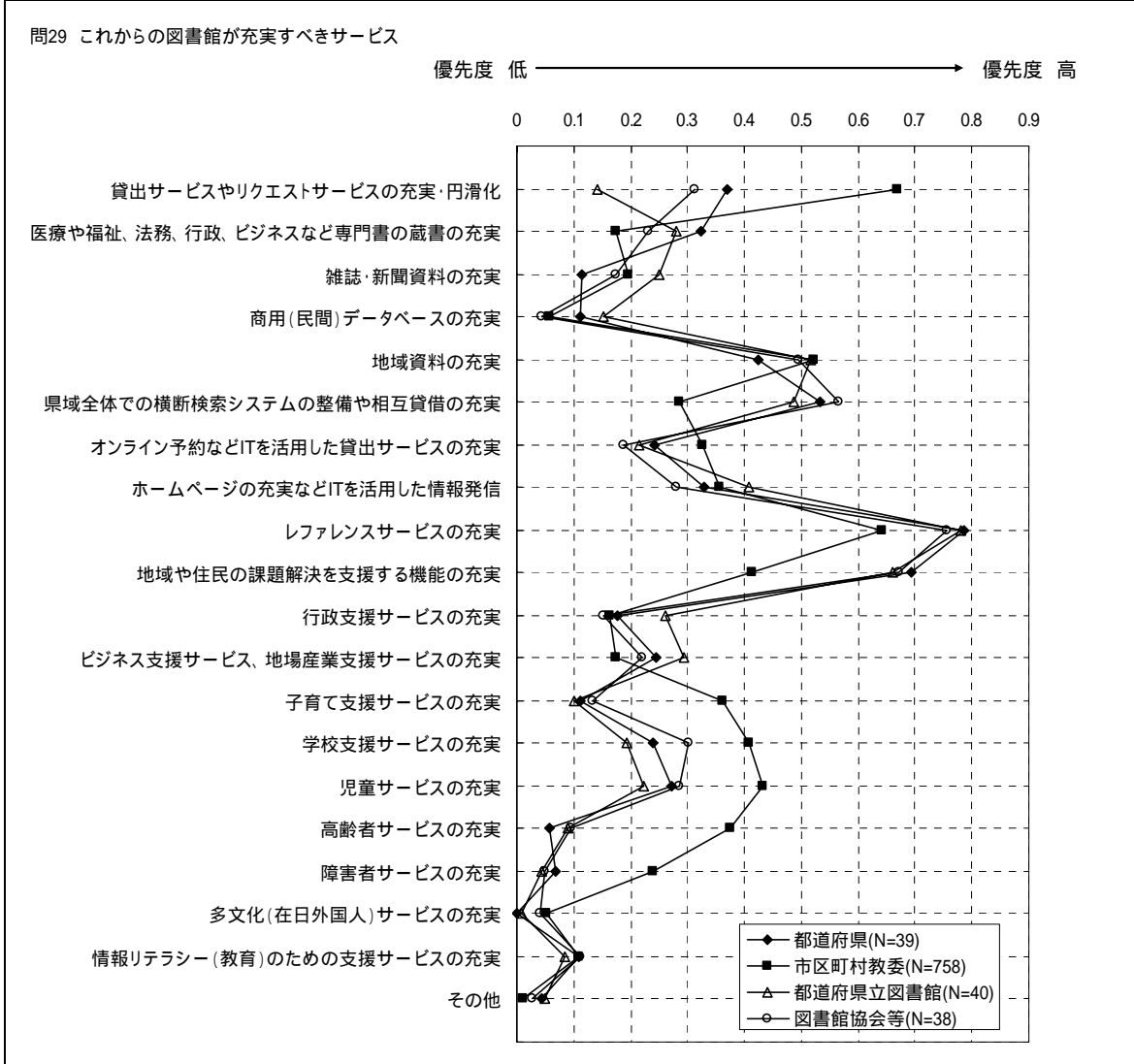


(4) 司書・図書館職員の資質向上に向けた課題

これからの図書館サービスに必要なこと

これからの図書館サービスに必要なこととしては、レファレンスサービスや地域・住民の課題解決支援が重視されている。特に市区町村教育委員会では、児童・学校支援・子育て支援・高齢者・障害者等への支援や貸出サービスを重視する傾向が見られる。

問 これからの図書館は、どのようなサービスを特に一層充実することが求められるとお考えになりますか。特に必要と思う順に10位までご回答ください。(項目ごとにSA)

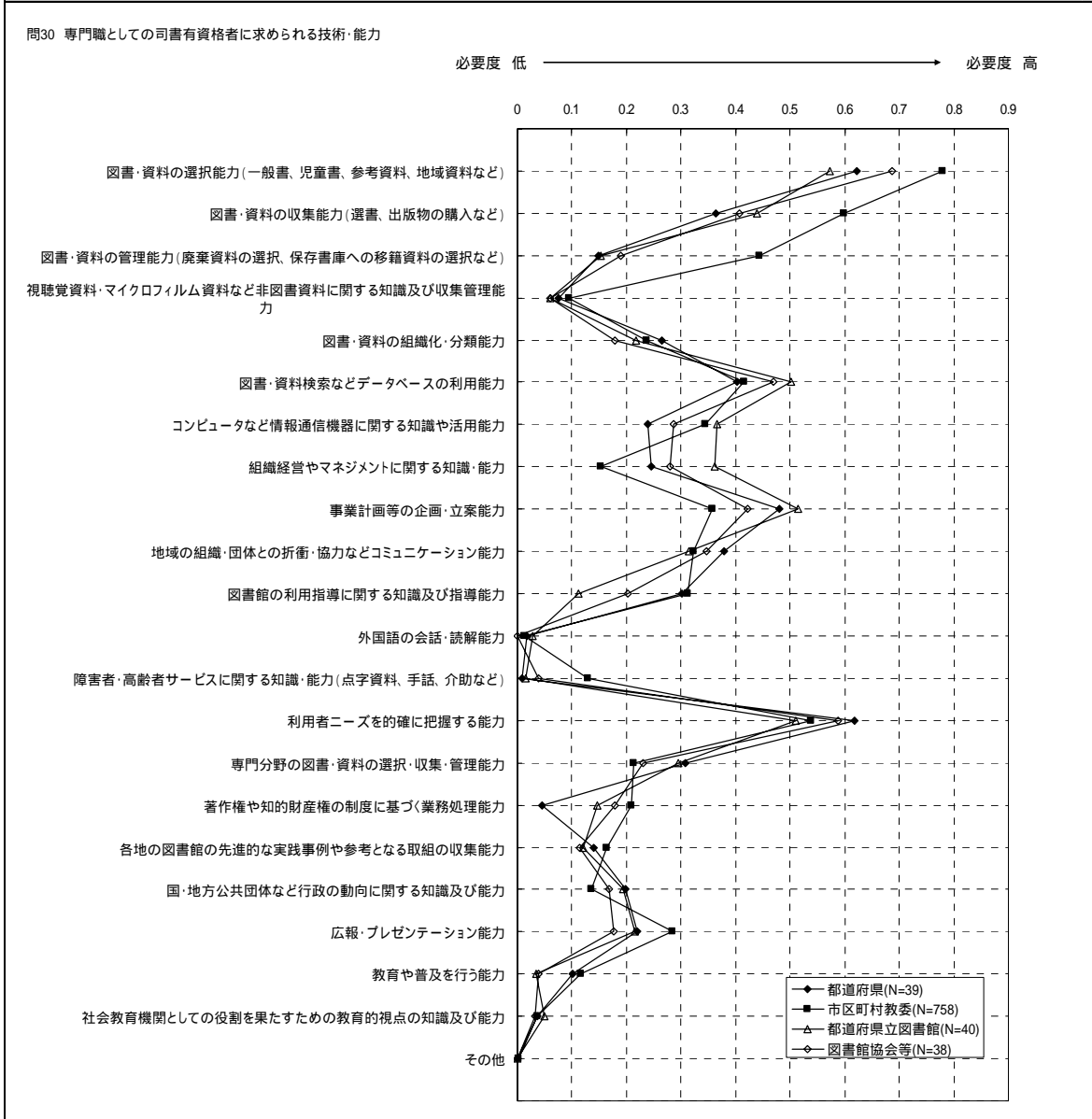


司書有資格者が図書館で専門職として業務する上で求められる技術・能力

司書有資格者が図書館で専門職として業務を業務する上で求められる技術・能力としては、選書や利用者ニーズの把握などが重視されている。

また、市区町村教育委員会では、図書・資料の収集・管理能力なども重視されている。

問 図書館サービスを一層充実していくために、司書有資格者が図書館で専門職として業務する上で今後どのような技術や能力が求められるとお考えになりますか。特に必要と思う順に 10 位までご回答ください。(項目ごとに S A)



司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となること

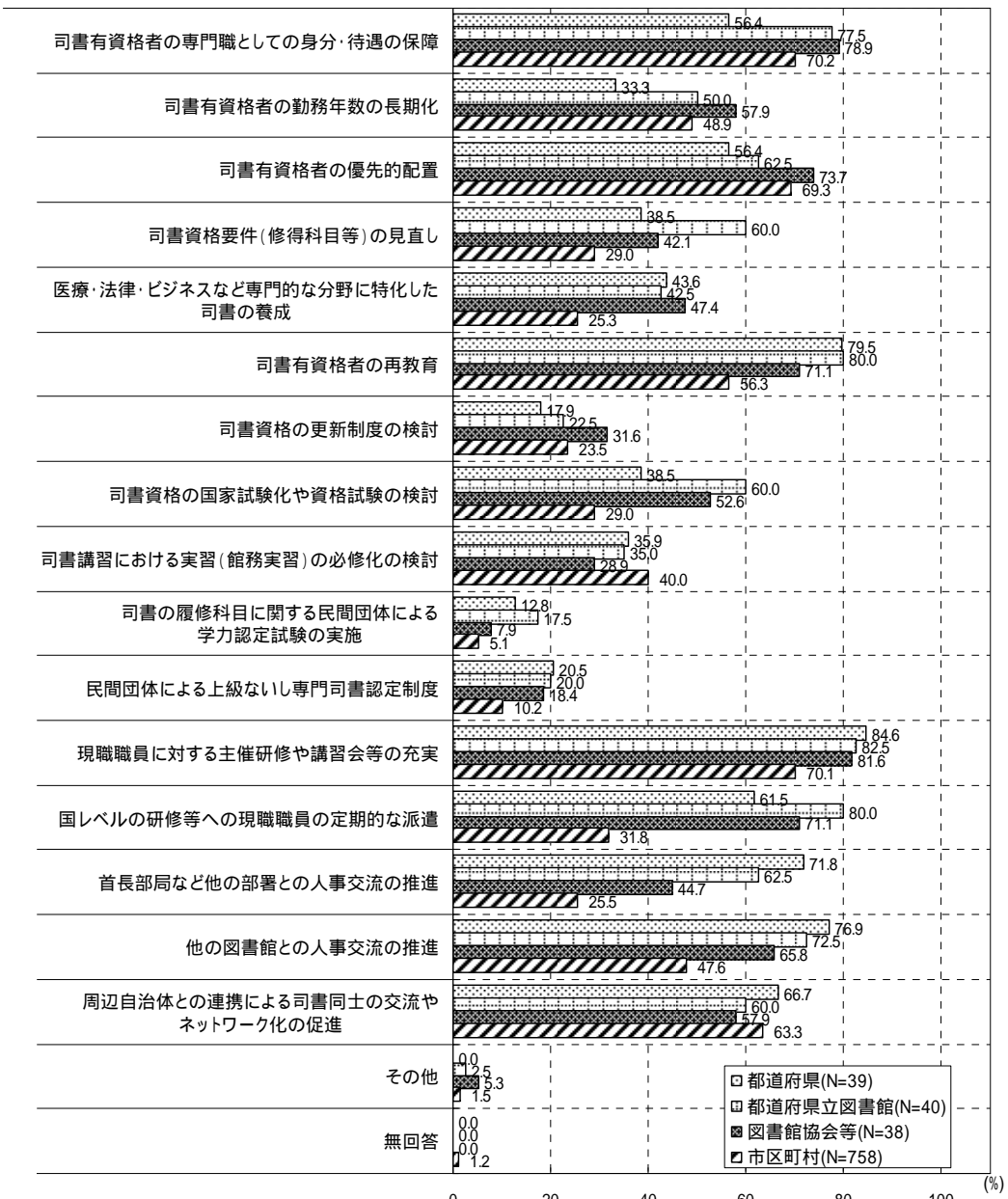
で挙げられたような司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となることについては、都道府県教育委員会、都道府県立図書館、図書館協会等とも、「現職職員に対する主催研修や講習会等の充実」が第一に挙げられている。

そのほかには、「司書有資格者の再教育」や「国レベルの研修等への現職職員の定期的な派遣」など現職職員のスキルアップのほか、他の図書館や部署との人事交流についても重視されている。

一方、市区町村教育委員会では、都道府県教育委員会と比べると、司書有資格者の身分や待遇の保障、優先的配置など専門職としての安定的な勤務環境の確保が重視されている。

問 司書の技術・能力の向上を図る上で今後どのようなことが必要となるとお考えになりますか。(MA)

[都道府県教育委員会 問31、図書館 問14、協会 問12、市区町村教育委員会 問31]  
司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となること

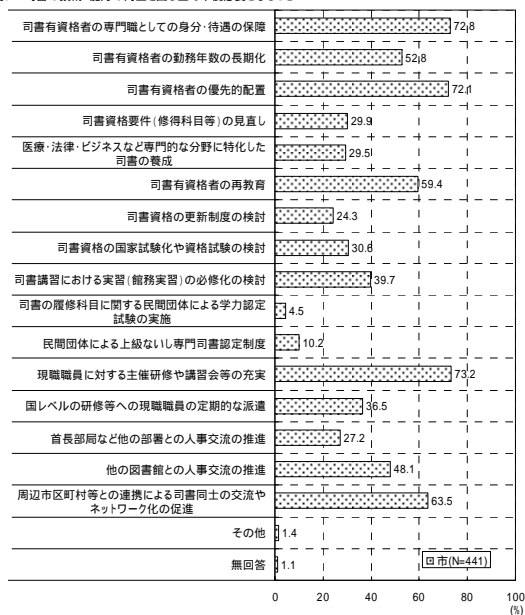


市区町村別にみると、全体の傾向に大きな相違は見られないが、町村では他の図書館との人事交流や周辺自治体の連携による司書同士のネットワーク化の促進などについて比較的高い割合となっている点が特徴的である。

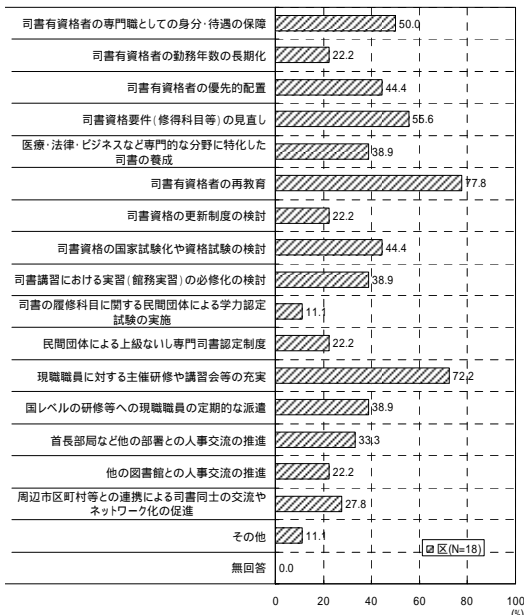
問 司書の技術・能力の向上を図る上で今後どのようなことが必要となるとお考えになりますか。(MA)

【市区町村別】

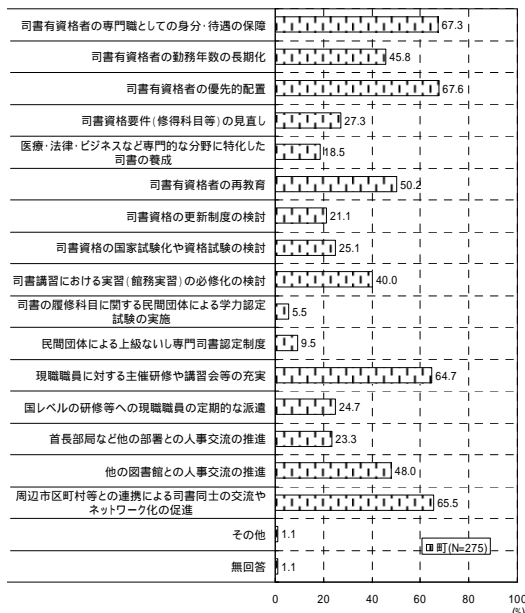
問31 司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となること



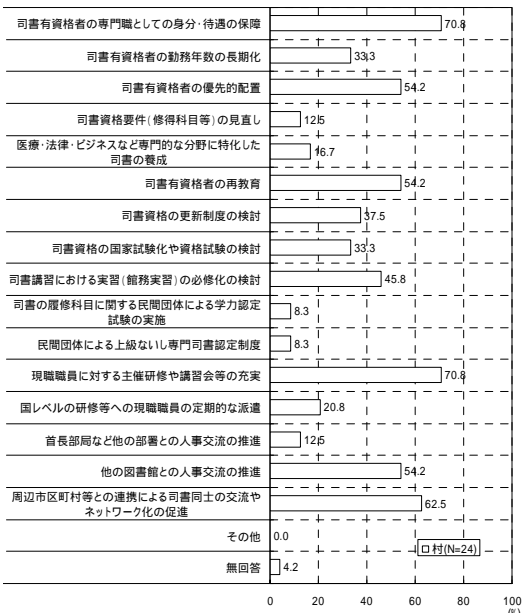
問31 司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となること



問31 司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となること



問31 司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となること



図表4-5 司書の技術・能力の向上を図る上で必要なこととその理由(記述回答より整理)

司書の技術・能力に必要になること	選定理由(抜粋)
司書有資格者の専門職としての身分・待遇の保障	<p>(まとめ) 司書の仕事に専念できる環境を整え、勤労意欲が高まることにより、利用者に継続的で安定したサービスを提供することが可能となるため。また、司書の再教育等においても身分・待遇の保障があった上で、再教育を行うことに意味や効果を持つことになるため。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・待遇保証によって有資格者のモチベーションの向上と新規資格取得者の獲得に効果があると考えられるため。</li> <li>・充実した図書館サービスを市民に提供するためには、職員それぞれの能力が十分に発揮でき、働き甲斐のある職場を築くことが必要のため。</li> <li>・まず、有資格者が、きちっと図書館で働けるような体制を確保する必要がある。その上で、経験に応じた研修等を充実させていくことが大切であるため。</li> </ul>
司書有資格者の勤務年数の長期化	<p>(まとめ) 図書・資料、利用者ニーズ、地域の実情と課題等を理解し、求められる資料を確実に提供するためには、様々な知識、技能、経験が必要となることから、長期的な雇用が望まれるため。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・図書館司書としての職務は、館内業務に熟知し、かつ利用者のニーズに的確に応えることが重要であるため。</li> <li>・自館の本、自館の利用者、地域の実情と課題、現在の書籍出版状況等を理解した上で業務を行うには、長期的な雇用が望まれるため。</li> <li>・職員の勤務年数が長期化することで膨大な資料についての知識を蓄積し、レファレンスサービスに活かす事ができるため。</li> <li>・司書については、地域の人々とコミュニケーションをとりながら、その地域にあった選書や事業計画を遂行する能力が必要のため。</li> </ul>
司書有資格者の優先的配	<p>(まとめ) 指定管理者制度導入、民間委託の導入等も進む中、図書館に「司書有資格」をもつ正規(常勤)職員が配置されない場合、十分なサービスが提供できないため、司書の優先的配</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司書有資格者を配置し、資質の向上を図りながらより良いサービスの提供を進めていくことは行政の責務であり、求められているため。</li> <li>・図書館の民間委託、人材派遣が増える中、専門職員の育成、ベテラン職員の配置が困難になりつつあり、図書館サービス低下を防ぐために必要のため。</li> <li>・図書館運営には、司書の存在が欠かせないはずである。しかし近年、図書館には一般行政職が多く配置されており、図書館の本質的機能の維持が損なわれつつあると感じているため。</li> </ul>
司書資格要件(修得科目等)の見直し	<p>(まとめ) 司書資格の取得が比較的容易であり、図書館サービスが多様化する中で、専門性を高めた司書の養成が必要のため、司書資格要件の見直しが望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司書資格の取得が比較的容易であり、有資格者数も多い。より専門性を高めないと、司書としての価値が評価されにくい。</li> <li>・司書資格が簡単に取得できるのは良いが、そのため誰でも取れる資格として認知され、司書の必要性があまり認識されていないように思われる。資格取得のハードルをあげて、図書館の仕事につくためには高度な専門性が必要であるとの認識を市民に持ってもらうことは必要だと思われるため。</li> <li>・現行の司書養成教育は、「これからの図書館」に必要な専門性を十分に養成していない。特に図書館情報学の充実が必要と考えられるため。</li> </ul>

司書の技術・能力に必要になること	選定理由(抜粋)
医療・法律・ビジネスなど専門的な分野に特化した司書の養成	<p>(まとめ)</p> <p>利用者ニーズの多様化などを背景に、司書に求められる能力は幅広くなってきており、様々な分野のレファレンス能力のある司書が必要であるため、専門的な司書の養成が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県民の読書や情報収集等を支援するにあたり、専門的な知識や図書館業務に関心のある司書資格をもった者が図書館には必要であるため。特に、郷土資料や蔵書の収集・整理、レファレンス業務、などは、専門的な知識や技能が必要とされる。</li> <li>・文学部出身の司書が多いため、医療・法律・ビジネス等の分野に関するレファレンスにも対応できるよう、他の部署との交流を深める必要があるため。</li> <li>・図書館利用者のニーズに応えるために、あらゆる分野のレファレンス能力のある司書が必要であるため。</li> </ul>
司書有資格者の再教育	<p>(まとめ)</p> <p>図書館に求められる役割やサービスは、社会の動向や情勢により変化していることから、司書の長期的な勤務を進める上でも、新しい課題などへ対応できる司書の資質の向上が絶えず必要となるため、再教育が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・図書館が社会的に認知されるためには、司書の能力向上が是非とも必要であり、いつも司書が自分自身を停滞させず、専門職として生きていくために必要なため。</li> <li>・図書館を取り巻く情報化社会の進展の中で、司書職員が情報を的確に把握していけない状況にあり、その結果として、地域のさまざまな課題解決に向けたレファレンスサービスなどに対応できていないため。</li> <li>・国の政策や社会情勢、図書館の動きをとらえることができ、理論的な裏付けや実践・改革ができる司書が今後必要と思われるため。また、現職員の再教育をすることで豊かな経験を更に生かすことができると思われるため。</li> </ul>
司書資格の更新制度の検討	<p>(まとめ)</p> <p>司書の再教育によるレベルアップの結果や司書能力を保障し、専門職としての身分・待遇の保障等を確立していくために、司書資格の更新制の検討が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門職としての身分保障のためにも、再教育や資格更新などによりレベルアップを図っていく必要があるため。</li> <li>・扱う資料についても日々変化していくものであるため、再教育は必須であり、それを信用あるものにする意味でも、更新制をとることが望まれる。そうした信頼性ある資格にしていくことによって、専門職としての身分等が確立していくと思われるため。</li> <li>・一度司書資格を取得しても、図書館で専門職に就くまで何年間もブランクがあるときは、司書資格の能力が正しく保持されない場合もあるため。</li> </ul>
司書資格の国家試験化や資格試験の検討	<p>(まとめ)</p> <p>専門職としての身分・待遇の保証や優先的配置につなげるため、司書資格の専門性を国家試験化等によって国として認めることが望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司書資格の専門性を国家試験化等によって国として認めることによって、専門職としての身分が確立されていくものと考えられるため。</li> <li>・国家試験化や資格試験が導入されれば、身分・待遇の保証や優先的配置につながるため。</li> </ul>

司書の技術・能力に必要になること	選定理由(抜粋)
司書講習における実習(館務実習)の必修化の検討	<p>(まとめ) 図書館サービスの実践で役に立つよう、実習などの科目が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・問題点や課題を認識するためには、様々な研修機会が必要である。また司書資格取得に当たっては、実習を設けるなど実践で役に立つ科目が必要なため。</li> <li>・司書資格者の雇用の安定を図るとともに館務実習・周辺市町村等との交流が必要と考えるため。</li> </ul>
司書の履修科目に関する民間団体による学力認定試験の実施	<p>(まとめ) 司書が専門職として社会から重視されるためには学力認定試験の実施が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司書資格を専門職として確立するため。</li> <li>・図書館司書有資格者が一般社会からもっと重要視される必要があるため。</li> </ul>
民間団体による上級ないし専門司書認定制度	<p>(まとめ) 司書の専門職としての社会的認知や地位を確立するには、司書としての経験や研修への参加により資質向上を図るとともに、その結果を評価する仕組みが必要であるため、司書の認証制度が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司書の能力向上には経験の積み重ねと、それを補完する研修が重要であるため、スキルアップのための研修制度の確立と研修へのインセンティブを引き出し、スキルアップを評価し、認定する仕組みが必要なため。</li> <li>・専門職としての社会的認知や地位を確立するには、普段の自己研鑽は勿論のこと、段階的に能力認定していく社会的仕組みを整備する必要があるため。</li> <li>・司書有資格者というだけでは実際の能力は測れないため、資格取得後の経験や研修により資質向上を図るとともに、何らかの能力認定方策も必要であると考えられるため。</li> </ul>
現職職員に対する主催研修や講習会等の充実	<p>(まとめ) 実質的な職務能力や専門性を磨く機会を体系的に提供し、実務能力の高い図書館職員を養成することが必要であり、研修会や講習会の機会の充実が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司書資格は、最低限の資質を担保する一般的なものとして図書館における勤務に要求される最低限の素養である。司書の資質向上は、各図書館の環境や実態に応じて必要とされる知識・技能を経験に従い、可能な限り計画的に養成されていくべきものであるため。</li> <li>・司書としてこれまで以上に専門知識を身につけ、レベルアップしていくことが要求される。このためには、常に新しい知識を身につけるとともに、専門知識が習得できる研修に、司書が参加できるような体制づくりが必要なため。</li> <li>・レファレンスなどの場合、図書館の利用が世の中に浸透すればするほど、専門的な分野の知識も必要となるため、研修会や講習会の機会、また、その参加のために必要な財政的な措置も重要であるため。</li> </ul>
国レベルの研修等への現職職員の定期的な派遣	<p>(まとめ) 国の政策や社会情勢、図書館の動きを捉え、公共図書館間で図書館サービスを一定の水準で保障するため、国レベルの研修への現職職員の定期的な派遣が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共図書館間で図書館サービスを一定の水準で保障するため、館種に応じた全国レベルの標準的な研修や指標も必要であるため。</li> <li>・国の政策や社会情勢、図書館の動きをとらえることができ、理論的な裏付けや実践・改革ができる司書が今後必要となる。また、現職員の再教育をすることで豊かな経験を更に生かすことができると思われるため。</li> <li>・小規模図書館では、日常業務に支障をきたすため、研修を定期的に行ったり、研修に派遣したりするということができない。社会情勢にマッチしたレベルの高いサービス水準を維持していくために、現職職員の研修の義務化などが必要と思われるため。</li> </ul>



司書の技術・能力に必要になること	選定理由(抜粋)
<p>首長部局など他の部署との人事交流の推進</p>	<p>(まとめ) 公共図書館として、首長部局等の住民サービスのための行政の実態把握が必要であり、また、接遇などに必要な人格形成といった面からも、他の部署との人事交流の推進が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共図書館である以上、首長部局などほかの部署との人事交流で視野を広げることも必要であるため。</li> <li>・司書は必ず配置すべきではあるが、図書館や社会教育施設に専属的に配置すると職務上の視野狭窄に陥りかねない。首長部局をはじめとする異業務(民間企業を含む)に定期的に異動し、様々な業務への見識を広めることが望ましいため。</li> <li>・司書の資質の向上を図るためには、図書館の管理運営業務全般にわたる専門的な知識習得は当然必要であるが、それ以前に人格を形成することが重要であり、そのためには、様々な職種、様々な環境の中で、できるだけ多くの方と関わりながら様々な事業を実践することが大切であるため。</li> <li>・いろいろな部署や分野の人間や知識に触れ、いろいろな観点から物事を捉えられることのできる人を育てることが、相手の立場にあったレファレンスや情報提供ができる司書を生み出すことができると思われるため。</li> </ul>
<p>他の図書館との人事交流の推進</p>	<p>(まとめ) 図書館サービスに関する情報交換を進め、広い視野や単一の館だけでは養成できない能力の養成を図り、利用者サービスの向上に寄与するため、他の図書館との人的交流が望まれる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近隣の図書館との交流を通じ、図書館サービスなどに関する情報交換を活性化し、よりよいサービスを追及すべきであるため。</li> <li>・予算確保の困難な現状、住民のニーズに対応するため、他の図書館との交流や情報交換を図り、相互貸借なども積極的に図りたいため。</li> <li>・他館とのネットワークや人事交流を通して広い視野や単一の館だけでは養成できない能力の養成を図ることが望ましいため。</li> <li>・日常業務における悩み、課題を同じ職業同士だと問題を共有し合え、情報交換などにより、解決への糸口を見いだす近道となるため。</li> </ul>
<p>周辺都道府県等との連携による司書同士の交流やネットワーク化の促進</p>	<p>(まとめ) 司書の技術・能力の向上や幅広い知識の蓄積のためには、経験と様々な市町村との人的ネットワークが求められる。</p> <p>(代表的な回答)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術・能力の向上は、経験と人的ネットワークさらに研修等によるスキルアップであり、司書資格のレベルを上げることも必要なため。</li> <li>・司書は専門職となり長期の勤務が理想と考えるが、そうなると自館の状況しか把握できなく視野が狭くなる恐れがある。そのためにも周辺市町村等の他の図書館との交流が欲しいし、専門職であっても行政職員として他部局との交流も必要と考える。</li> <li>・「司書」という職務を考えれば、様々なことについて広く知識を持つ必要がある。資料収集など継続的な人事配置が必要なこともあるが、それよりも、いろいろな職場、他市町村と交流し、いわゆる「堅いアタマ」にならないことがより重要なため。</li> </ul>

## 4 - 3 . 調査結果のポイント

---

### ( 1 ) 図書館の設置目的等について

- 公立図書館に関する振興計画や構想は4割の都道府県で策定されており、また、区では5割が策定している一方、市町村では2割にとどまっている。
- 行政評価制度の導入は、都道府県や区では8割強が導入しており、以下、市が5割であり、町村は2割の導入にとどまっている。行政評価制度を導入している場合、図書館事業は8割でその対象となっている。
- 図書館サービスの数値目標は都道府県や区では4～5割が設定しているものの、町村ではほとんど設定されていない状況である。
- 市区町村立図書館に対する振興施策は2割近くの都道府県で実施されているものの、かつてはあったが廃止されているという都道府県も3割近くみられる。
- 市町村合併に伴い、図書館の運営に関して、市区村毎のサービスや予算のばらつきやシステムの統合等が課題となったとされている。

### ( 2 ) 司書の人員配置方針について

- 図書館の設置基準やガイドラインは2割強で作成されているが、司書の配置基準まで設けているところはほとんど見られない。
- 司書の勤務形態は、都道府県では6割強が正規(専任)となっているが、市区町村では4割にとどまっている。特に区では正規(専任)の司書は2割と少なく、非正規や派遣・委託が7割強を占めている。
- 司書有資格者の特別職としての採用は、都道府県では2割強でみられるが、市町村では1割に満たない状況である。
- 司書有資格者の専門職としての配置をみると、都道府県では正規(常勤)で約7割が配置され、その数は平均約24人である。一方、市区町村で司書有資格者を専門職として正規(常勤)配置しているところは4割であり、市区町村区あたり平均約2人である。
- 図書館勤務経験のない者を専門職として図書館に配置する場合は、レファレンスサービスや接遇能力、選書能力が期待されている。
- 専門職として司書を配置していない場合の司書の配置方針としては、「司書有資格者の臨時職員としての採用・配置」のほか、「一般職員の中で司書有資格者がいれば優先的に配置」などが多くなっている。また、都道府県や区では一般職員の図書館配置後に司書資格取得を奨励しているケースも多い。そうした司書資格取得の支援制度としては、研修を出張扱いとしたり、講習費用の補助を行ったりしている。
- 司書としての発令制度は7割の都道府県でみられ、発令した司書数は平均6人/年である。一方、市区町村では発令制度を設けているところは3割にとどまっており、発令人数は平均2人/年である。

(3) 司書有資格者の研修の実施状況について

- 教育委員会主催による司書有資格者のための研修については、都道府県では3割程度、市町村では1～2割程度が実施しているが、6～8割の教育委員会では主催研修は行われていない。一方、都道府県立図書館や図書館協会等の主催では8割で実施されている。
- 教育委員会主催の研修での講師の選定基準はほとんどなく、テーマに応じて選定されている。
- 研修に関する年間費用は、図書館協会等が約57万円と最も多く、次いで、都道府県立図書館が約47万円、都道府県教育委員会が約30万円となっている。これに対し、市区町村教育委員会では研修に係る費用は約4万円程度であり、そのほとんどは、市区町村予算からの拠出となっている。

(4) 研修の工夫・支援について

- 多忙な職員が学べる工夫として、都道府県立図書館や図書館協会等では、講義要項やテキストの公表・提供などのほか、図書館休館日の開催などの工夫もなされている。
- いずれの機関でも、研修の実施形式としては講義形式や演習・実習形式の開催が多く、その他、市区町村教育委員会を除いて、ワークショップ形式も比較的多く取り入れられている。
- 最近力を入れている研修テーマとしては、「レファレンスサービス」や「児童サービス」、「図書館運営全般」の他、「著作権」「指定管理者制度」などの内容が扱われている。
- 受講生の修得度や参加実績の評価はほとんど行われていない。実施されている場合には、レポート提出による修得度の評価や、修了証書の発行による参加実績の評価などが比較のみられる。また、受講生に対する研修の修了条件もほとんど設けられていない。
- 研修の受講に対する支援としては、研修情報の提供や研修費用の補助などが行われているが、受講期間中の人的代替措置等はほとんど実施されてない状況である。

(5) 職員の資質向上に向けた課題について

- これからの図書館サービスに必要なこととしては、レファレンスサービスや地域資料の充実が重視されている。特に市区町村教育委員会では、児童・学校支援・子育て支援・高齢者・障害者等への支援や貸出サービスを重視する傾向が見られる。
- 司書有資格者が図書館で専門職として業務を業務する上で求められる技術・能力としては、選書や利用者ニーズの把握などが重視されている。また特に市区町村教育委員会では、図書・資料の収集・管理能力なども重視されている。
- 司書の技術・能力の向上を図る上で今後必要となることとしては、職員の研修や司書有資格者の再教育、他の図書館や部署との人事交流などによる現職職員のスキルアップが重視されている。

