報 告

特 集

神奈川県立川崎図書館の
リニューアルと人材育成（研修）

若杉秀子*

〔著者抄録〕 平成10年4月、神奈川県立川崎図書館は、科学・産業技術系の県立図書館として、専門性を高める方向でリニューアルオープンした。ここに至るまで様々なことが検討され、論議された。人材育成（研修）の必要性も説かれ、教育委員会レベルで「人材育成（研修）」検討委員会が設置され、その検討結果が『報告書』として作成された。その『報告書』の主旨や提言の紹介、また、それを受ける川崎図書館における研修の現状と課題をまとめた。

〔著者付与キーワード〕 公共図書館、司書、人材育成、研修

Report

Reorganization and staff training in the Kanagawa
Prefectural Kawasaki Library

WAKASUGI Hideko

〔Author Abstract〕 The Kanagawa Prefectural Kawasaki Library, newly reorganized as a special library in the scientific, technological and industrial fields, has started its public service in April 1998. The reorganization was decided based on a report published by the Personnel Training Task Force of the Kanagawa Prefectural Board of Education. This paper summarizes the content of the report and the present status of staff training in the library.

〔Keywords by Author〕 public library, librarians, staff training

* 神奈川県立川崎図書館 情報サービス課（〒210-0011 川崎市川崎区富士見2-1-4）Tel. 044(233)4537
Kanagawa Prefectural Kawasaki Library (1-4, Fujimi 2-chome, Kawasaki-ku, Kawasaki-shi, 210-0011)

1. はじめに

今回の特集のテーマは、「技術情報スペシャリストとしてのライブラリアン」である。私の所属する神奈川県立川崎図書館は、この4月、「科学と産業の情報ライブラリー」としてリニューアルオープンした。ここに至るまでの経緯の中で、課題解決型のリサーチライブラリーとして新たな役割を担う図書館には、その目的に適った図書館員が必要という認識のもと、司書の研修の強化が検討課題となった。その計画委員会が作られ、検討の結果、報告書が出された。今回はその報告書の中から、必ずしも「技術情報」に限らないが、少しでも関連する部分を紹介することにより、川崎図書館の専門職としての司書に必要な能力を模索する一つの事例として報告する。

2. リニューアル計画の経緯

神奈川県には二つの県立図書館がある。県立図書館（紅葉ヶ丘）と県立川崎図書館（川崎区）である。前者は昭和29年、後者は昭和34年に開館した。以来40年以上が経過し、この間、情報化、国際化、科学技術の進展といった社会的変化が押し寄せる一方、県民ニーズも多様化し、その内容の広がりによって質の高さが求められるようになってきている。

このような状況を踏まえ、神奈川県教育委員会として、県内2県立図書館の再編整備を進めるために、平成3～6年度にかけて検討した『県立図書館（紅葉ヶ丘・川崎）再編整備実施計画検討報告書』が作成された。

しかし、県財政の危機という経済状況の前に、移転・改築といったハード面での整備は後退し、県立図書館の機能をより明確にするソフト面での“リニューアル”に転換せざるを得なくなった。そして、平成7～8年度にかけ「県立図書館（紅葉ヶ丘・川崎）リニューアル計画」を検討し、報告書を作成した。

それに沿いながら、当川崎図書館としては科学・産業系の図書館として専門性を高める方向を

目指し、平成9年度に具体的な改修と資料移動を行い、10年4月リニューアルオープンにこぎ着けた。

川崎図書館所蔵資料やサービス内容の概要については図1「神奈川県立川崎図書館の所蔵資料とサービス」の一覧を参照していただきたい。

3. リニューアル計画の背景

リニューアルの背景として、一つには、県内市町村図書館の発展がある。川崎市には全区に地域図書館が設置され、当館所在地の川崎区には分館を含めた三つの図書館が誕生した結果、当館の地域図書館としての役割は利用を含めて減少していた。二つには、前述のように県立図書館が二つあり、両館が同様の運営をすることが機能的にも財政的にも許されず、それぞれの役割を明確にすることが求められていた。

その結果、開館以来行っていた地域図書館機能は廃止することとした。また、従来から京浜工業地帯という地域的特性のもと理工学系の資料に重点を置いてきた当館の性格をさらに「専門性を高める」方向で強化し、「科学・産業技術系の図書館」一課題解決型のリサーチライブラリーとしてリニューアルすることになった（紅葉ヶ丘の県立図書館は社会・人文系の図書館として専門性を高めていくことになった）。

そして、資料の配置等を含めたレイアウトの変更を行い、40年間履き続けた「地域図書館と県立図書館の役割」一俗に言う二足の草鞋を脱ぐことになったわけである。

4. 人材育成の必要性

県立の図書館としては、市町村図書館と役割を分担し、国際化や科学技術の進展に対応できる専門性の高い資料・情報の収集および提供をすることによって、より明確に市町村図書館支援をするとともに、県民サービスをしていく方向で運営していくことになった。このため、川崎図書館の司

神奈川県立川崎図書館の所蔵資料とサービス

〒210-0011 川崎市川崎区富士見2-1-4

TEL 044-233-4537 FAX 044-210-1146, 044-220-3678(総機)

開館時間：9 時～19 時（土・日 9 時～17 時）

休 館 日：月曜日、毎月第2木曜日、祝日

年末年始、4 月の2週間

交通：JR川崎駅、京急川崎駅から徒歩15分・市営バス 川04, 10系統等 教育文化会館前下車すぐ

	<p>■図書 自然科学・工学・産業技術分野の専門的な図書を重点的に収集。約17万冊を所蔵。テーマにそって関連ある資料をならべる「クラスタ配置」を「コンピュータ・情報・通信」・「環境・防災」・「化学・化学工業」の3つの分野で試んでいます。</p>
所	<p>■社史・経済団体史・労働組合 産業史・技術史の研究資料として価値の高い社史類の収集は約1万点。国内でも有数のコレクションです。4階社史閲覧室に公開されています。</p>
蔵	<p>■雑誌 約4,200タイトル。環境公害、土木建築、電気、化学等の工業技術関係専門誌、自然科学系誌を所蔵。学協会誌、民間企業の技報、研究所報告、学会講演論文集の収集には力を入れています。</p>
資	<p>■抄録・索引類 雑誌文献等を調べるための抄録・索引類として次のものを所蔵しています。 ＊Chemical Abstracts Vol. 35(1941)～、＊科学技術文献速報（化学・物理・地球・宇宙、エネルギー、機械工学、電気工学、環境公害、ライフサイエンス、原子工学、船舶・応用物理の領域）95年号または97年号からCD-ROM版で利用できる）、＊国立国会図書館雑誌記事索引（1990年以降に掲載されているCD-ROMで調べることができます）、＊GRA&INDEX Vol. 87 NO. 8(1987.4)～（97年号からCD-ROMで利用できる）</p>
料	<p>■「書店にない調査情報－灰色文献」 通常の流通ルートにのらない研究成果報告書・調査報告書等の最新情報を積極的に収集し、3階閲覧室にコーナーを設けています。</p>
	<p>■工業所有権資料 神奈川県知的所有権センター支部に指定され、県内に4カ所ある閲覧機関のひとつとして特許公報類を所蔵しています。所蔵状況は次のとおりです。 ●特許公報・実用新案公報（公開昭和46年～、公告昭和38年～、公表・再公表昭和54年～、公開英文抄録1976年～、） 意匠公報・商標公報（昭和60年～）、Official Gazette Patents（米国特許抄録 1960～） ●各年度の分類索引・出願人索引、特許分類表等の検索ツール ●工業所有権関係図書</p>
	<p>■工業規格 国内規格－JIS全部門、国内団体規格（JEM、JPI、JCS等）、外国規格－ASTM、DINハンドブック、ISOハンドブック等を所蔵しています。</p>
	<p>■やさしい科学コーナー 自然科学・理科系の児童・青少年向けの図書約6,000冊のほか、入門的なCD-ROMソフトを所蔵し、マルチメディアに親しんでもらうコーナーを設けています。</p>
	<p>■レファレンスサービス 自然科学・工学・産業技術分野の資料や事項に関する質問にお答えします。 電話・手紙でもお受けしています。</p>
サ	<p>■複写サービス 所蔵資料について、著作権法に基づいて行っています。 30円/1枚 受付時間：9 時～18 時（月～金）、9 時～16 時（土・日）</p>
	<p>■在宅利用文献複写サービス 図書館までお越しいただかなくても、ご指定文献の複写をお手元へお届けするサービスです。 郵送によるお届け：30円/1枚、ファクシミリによるお届け：70円/1枚。詳細はお問い合わせください。</p>
リ	<p>■オンラインデータベースによる文献情報検索 JOIS、G-SEARCHのオンライン検索の試行を始めました。（有料）</p>
ビ	<p>■KLENET（神奈川県図書館情報ネットワークシステム） 県内の全市町村図書館から当館の資料を調べることができます。お近くの市町村図書館へ申し込むと取り寄せてご利用いただけます。</p>
ス	<p>■個人貸出 県内に在住・在勤・在学のいずれかであれば、3冊まで3週間貸出いたします。利用登録にはご住所を確認できるもの（身分証明書、学生証、運転免許証等）をお持ちください。</p>
	<p>■予約サービス ご希望の図書が見つからないとき（貸出中・未所蔵）は、予約（リクエスト）をお受けいたします。 「リクエストカード」にご記入のうえお出しください。原則として当館の収書対象である自然科学・工学・産業技術分野の図書に限らせていただいています。</p>
	<p>■ビデオテープ等の貸出 産業安全・健康管理・QC関係のビデオテープ・16ミリフィルムが中心です。 利用登録団体に貸出しています。1回5点以内/8日間。ビデオプロジェクター・16ミリ映写機も貸出します。</p>

図 1

書も科学技術情報や科学技術資料（文献）に対する主題知識や情報検索技術への対応が、より一層求められることになった。そのために、能力アップや人材育成を目指す研修計画の方向を具体的に探るプロジェクトチームが設置され、検討の結果、報告書が平成9年度末にまとめられた。

このチームは、2県立図書館、教育委員会生涯学習部総務室、同生涯学習課職員からなるメンバーで構成された（なお、教育委員会は、現職員の「能力開発」を重視する視点から、この報告書を『能力開発（高度・専門化）に関する報告書』と命名した。以下『報告書』と略）。

5. 『報告書』の概要

『報告書』の主な項目を拾いながら、内容を紹介する。なお、これは県立2図書館に関わる報告書であり、川崎図書館固有のことが盛られているわけではないので、必要に応じて当館に引きつけた説明をしていくことにする。

5. 1 県立図書館の司書に求められる能力

5. 1. 1 調査相談能力の向上

(1) 収集する資料の分野別専門知識

科学技術系資料にはそれなりの特性があり、そのための基礎知識とそれを求める利用層の研究が必要である。

また、当館には、技術史の宝庫ともいえる「特許資料」、製品の開発や品質管理上欠かせない「規格類」といった他の図書館ではあまり収集されていない資料の蓄積がある。これらの資料は基礎的知識だけではなく、場合によってはその制度に及ぶ専門知識が求められることがある。

今回のリニューアルで「特許・規格」を主たる業務とするセクション「産業情報課」を設置させ、この課題に応えようとしている。

従来の「日本十進分類法」では関連するテーマが分離してしまうものがある。例えば、コンピュータのハード、ソフト、通信などがその典型である。そこで資料の配置に「クラスタ」（房状の塊の意）と

いう考え方を導入し、それに対応することになった。今回は前述の「コンピュータ・情報・通信」クラスタの他、基礎と応用を結んだ「化学・化学工業」クラスタ、環境との関連の視点が欠かせなくなってきた地球規模の災害という現実を踏まえた「防災・環境」クラスタを採用した。そして、これらの分野に重点を置いた資料収集を方針として掲げることになった。したがって、この分野の資料に対する知識を特に深めていくことが求められている。

(2) インデキシングや抄録作成等の技術

データベースの検索等では、特にキーワードが意味を持つ。提供する情報のキーワードの設定、件名や分類などの付与により、利用者と情報（知識）を結び付ける仕組みとして、インデキシングや抄録作成技術を知っておけば、たとえブラウジング機能がついていなくても、より有効な検索が期待できる。

(3) 収集する外国資料に関わる語学力

外国資料の整理・提供、またインターネットによる国際的資料・情報の検索に際し、語学力（主に英語）が要求される。各人の素養もあるが、組織としてその人材を育成・確保することが必要である。

(4) コミュニケーション能力

単に接遇だけでなく、利用者の調査・研究、情報利用の相談者として利用者のニーズを聞き出す、あるいはこれにうまく応えるコミュニケーションを培う必要がある。

5. 1. 2 情報ナビゲーションを目指す

(1) 情報検索能力

利用者の求めに対し、所蔵する資料・情報を提供するレファレンスサービスの他に、未所蔵であっても所在案内（ナビゲーション）を行うなど検索能力のさらなる向上が求められる。

(2) 情報機器操作技術

各種の情報検索のための機器操作技術の習得のほか、情報機器の管理運用技術を持つ人材の育成（例えばシステムアドミニストレータ）も求められている。

5. 1. 3 図書館運営・管理能力を養う

セクショナリズムにとらわれない総合的視野に

立ったサービスのコーディネーターや図書館運営の総合的判断力と実行力を持つ人材の育成が必要である。特に次の視点に留意を要する。

- (1) 利用者ニーズの把握, 利用(者)の分析
- (2) 業務の数量化と分析, その成果の伝達
- (3) 政策的視点の養成(国や他県の関連政策状況の把握)
- (4) 広報, 広聴活動の重視

生涯学習審議会社会教育分科会は、「社会教育主事・学芸員及び司書の養成, 研修の改善方策について(報告)」を文部省に提出した。そしてこの報告を受けて文部省は「司書養成課程」について, 平成9年4月から改善を図った。その中に, 図書館経営論が新設され, 必修科目として設置された。そのため, 当然ながら図書館の管理運営感覚を身につけて訓練されてきた職員は少ない。司書の図書館長が少ないこともこれらが一因となっているかもしれない。したがって, 職務を通じてこれらの視点を意図的に組み込んでいく必要があると判断した。

5. 1. 4 その他

- (1) 新しい時代を見据えた図書館関連の幅広い知識

図書館関係の職能団体や研究会等への加盟, 専門誌による最新情報のチェックなど, 自己努力も含めた図書館関連知識への関心を高める必要がある。

- (2) 研究・発表能力

職務分析の成果を, 論文にまとめたり, 研究会で発表したりする力も専門的職種として期待される。

- (3) 公務員としての一般知識

5. 2 能力開発(研修)の基本的考え方

5. 2. 1 業務を通じた職員の能力アップの充実・強化

- (1) 管理監督者(課長)の役割
- (2) 上席者の役割
- (3) 課内業務会議の活用

図書館の職務は実務に即して行うことが効果的なので, 調査相談能力の向上など専門性を高める

ため, 日々の業務遂行における経験の組織化が求められている。その際, 管理監督者を中心にベテラン職員の蓄積された主題に関する知識や書誌や書誌情報の活用などを, 職場内研修等を通じて組織的に若手職員に伝えることによって, 図書館全体のレベルアップを図ることが必要である。

とはいえ, ベテラン職員の経験を絶対視することなく, 状況の変化の中で経験の意味合いが異なってくるという視点を持つことが重要である。その意味では, 業務を通じた職員の能力開発には年齢や職責を問わず, コミュニケーションと信頼関係がベースとして存在しなければならない。

5. 2. 2 ジョブ・ローテーションの確立

県立の図書館の業務には, 大きく分けて資料の受入・整理部門, 貸出・レファレンス部門, 企画部門, 図書館(含む資料室)間協力部門等がある。図書館業務の具体的かつ総合的な理解と全体的な質の向上のために, 一定の年数でローテーションを確立する必要がある。

5. 2. 3 多様な研修の活用

新しいサービスの展開に備え, 主題に関する知識や情報機器のオペレーターとしての対応力を育成するための研修を特に強化する必要がある。なかでも情報機器の取り扱いを目的とした中堅職員を対象とした研修も必須である。

5. 2. 4 中核となる人材の育成

主題に関する知識や情報機器の操作といった分野ごとに, 内容や事情に精通した職員を育成することとし, こうした職員が他の職員へのインセンティブ効果を発揮する体制を作ることにより, 全体の能力のボトムアップに努めることが必要である。

5. 2. 5 研修成果の共有化

職場外研修や施設視察へ参加して得た成果は, 図書館職員全体で共有すべき財産でもある。このため, 参加者が得た知識・体験等の成果を職員全体に広めるための体制作りが必要である。参加者を講師とした報告会等を開催することにより, 情報の共有化, 継続化を図る必要がある。またこの場合は, 職員の意見発表の場ともなり, 研修の相乗

効果となる。

5. 3 能力開発（研修）のあり方

県立2図書館におけるこれまでの各種の研修の種類や参加数はかなり恵まれているといえる。しかし、これらの研修を通して個人が獲得した研修成果は個人のレベルにとどまることが多く、分散化され、組織化されていなかったきらいがある。この反省から、今後さらに充実した高度なサービスを展開するため、個々に獲得した研修成果は図書館の共有財産として蓄積していく必要があり、この財産を共有できる仕組みを確立することが必要である。こうしたことを実現するための研修のあり方についての基本的な考え方は、次の通りとなる。

・職場における実地研修の重視

- (1) 管理監督者自らの役割の認識とその実践
- (2) ベテラン、中堅層から若年層への職務指導
- (3) 課内会議、部内会議の活用によるブレーン・ストーミング

・職場における集合研修の実施

- (1) 内部講師による研修
- (2) 外部講師による研修

・職場外の研修機会の活用

ここでは、図書館以外をすべて職場外とした。特許庁や国会図書館といった国の機関や民間資料室等への派遣研修、他県との交流研修、各種の研究集会やデータベース研修等が考えられる。

・人事交流の活用

・自己啓発への支援

なお、これらの研修を体系的にまとめた図2および図3を参照していただきたい。

5. 4 研修体制

5. 4. 1 司書職および研修情報についての動向把握

司書資格に関する国の動向や県内各図書館の司書の配置状況等に留意し、さらに司書に関する各種研修情報の把握に努める。

5. 4. 2 研修担当の設置

研修担当セクションの設置、または研修担当の配置を行い、研修の企画立案を行う。

また、県立2図書館の担当者は連携を図り、市町村図書館等職員や学校司書の研修にも配慮する。

6. 県立川崎図書館の現状と課題

川崎図書館における従来からの研修は、各職員がそれぞれの職務に必要な基礎研修・専門研修や研究発表大会に参加するなど、職場外研修も適宜受けられるような比較的恵まれた環境にある。

しかし、5. 3の節でも述べているように、とすれば研修成果が個人レベルにとどまりがちであった。それを組織化、共有化する仕組みの確立、川崎図書館の特徴に応じた具体的な計画化が必要である。リニューアル1年目の今年、少しずつだが研修の具体化への機運が動き出している。その動きと課題を拾ってみた。

6. 1 研修担当の設置

『報告書』の提言を受け、今年度から当館の職務分掌に「研修担当」が盛り込まれた。この担当を中心に、徐々にではあるが研修への取り組みが始まっている。

6. 2 研修成果の共有化

とりあえず、月1回の館内整理日（対外的には休館日）を利用した職員研修会を定着させ、外部研修の中で話題や刺激になりそうなテーマの報告を受講者から受け、その成果の共有化を図っている。これまでの主なテーマとして、

- (1) 「ナレッジマネジメント」（専図協全国大会テーマ）
- (2) 特許庁の電子図書館構想
- (3) リニューアルと資料収集基準の作成
- (4) レファレンス強化を目指した要綱の作成
- (5) 著作権の最新動向（特に平成9年改定の公衆送信権）

などが挙げられる。

神奈川県図書館専門職員形態別研修体系図

派遣研修： 県立の図書館から相手方に職員を派遣する研修。
 交流研修： 県立の図書館と相手方、相互が職員を出向させる研修。

図2 神奈川県図書館専門職員形態別研修体系図

神奈川県図書館専門職員課題別研修体系表

県立の図書館の司書に求められる能力	能力開発手法	具体的研修の展開
(1) 調査相談機能の向上		文部省図書館司書専門講座
ア インデキシングや抄録作成技術	・課内研修	・主題に関する専門的知識の習得
イ 外国資料に係る語学力	・自己啓発	・主題に関する専門的知識の習得 ・自治総合研究センター研修
ウ コミュニケーション能力	・課内研修	・接遇研修 ・障害者サービス研修(科特)
(2) 情報ナビゲーションを目指す		・文部省図書館司書専門講座
ア 情報検索能力	・レファレンス実践報告 ・相談事例の分析と経験共有 (カンファレンス)	・資料整理(資料保存も含む) ・主題に関する専門的知識の習得 ・情報検索研修
イ 情報機器操作技術	・外部研修 ・課内研修 ・館内集合研修(パソコンなど)	・情報機器操作研修 ・主題に関する専門的知識の習得
(3) 図書館運営・管理能力を養う	・ジョブローテーション	・類縁機関への異動 ・国会図書館への派遣研修 ・都道府県/市町村図書館交流 ・民間機関への派遣研修 ・図書館運営に関する研修
(4) その他		・文部省図書館司書専門講座
ア 新しい時代をみすえた図書館関連の幅広い知識	・自己啓発 ・派遣研修	・障害者を含む非来館者へのサービスの検討 ・民間機関への派遣研修 ・各大学専門公開講座の受講 ・障害者サービス研修 ・出版科学
イ 研究・発表能力	・研修への講師として派遣 ・課内カンファレンス ・研究発表 ・研修成果の伝達	・職場研修会(伝達研修会) ・民間機関への派遣研修
ウ 公務員としての一般知識(法制的要素も含む)	・自治総合研究センター ・館内の初任者研修 ・課内カンファレンス	・新入/転入者研修 ・一般研修(接遇等) ・著作権研修 ・自治総合研究センター研修 ・特許庁研修

図3 神奈川県図書館専門職員課題別研修体系表

この研修は、予算もかからず身近で今後とも継続可能なうえ、個人にも職員全体にとっても研修効果のある程度期待できる方法と思われる。

6.3 機器操作研修

川崎図書館では、これまで電子資料として「特許公報類」CD-ROM、『科学技術文献速報』や『国会図書館雑誌記事索引』などの抄録・索引・目次類のCD-ROMを導入し、提供してきた。その都度、ソフトの検討、それに対応するハードの整備、機器操作のトレーニングを、そのセクションの担当者を中心に行ってきた。

リニューアルを機に、外部オンラインデータベース検索サービス(実費徴収)を開始したが、職員が代行検索を行う上で機器操作に熟知する必要がある。外部研修の修了者や機器操作に習熟している職員を中心にインフォーマルな研修会を

重ねながら対応している。

特許情報をめぐる状況としては、平成11年度には、特許資料のインターネット公開、特許庁と知的所有権センター(支部)とを結ぶ総合資料データベースのオンライン化が決まっている。ここでもまた、特許資料の知識のほか、データベースの機器操作に習熟していかなければならない。

このように、当館においてはどの場面にも電子資料が欠かせなくなっている。担当のみでなく、複数での対応が可能となるような計画的な人材の育成が必要となる所以である。

一方、当館で多数所蔵する科学技術系の学会誌の「電子ジャーナル化」が進んでいる。今後、加速をつけていくであろうと予測される。その対応策も視野に入れておかななくてはならない。こういった図書館を取りまく社会的な情勢に関心を持ち、図書館との関わりを見極める人材も必要である。

6. 4 広報活動の強化

「科学に関心をもつ子どもから研究者」までをうたい文句に、科学・産業技術系の図書館にリニューアルしたわけだが、人文・社会系に比べれば、そうそうベストセラーがあるわけもなく、当然利用は地味目となる。図書館運営が成り立つか否か、現場としてはかなりの危機感がある。常に図書館からの情報発信 PR の必要があるだろうとの認識の下、今年度から「広報委員会」を発足させた。広報担当は、従来管理部門に属していたが、司書の職員がもっと意識的に広報活動をするようにと、今年度から司書を中心とした委員会制の横断組織とした。

これも「図書館の管理運営能力」の一つと位置づけたことによるものと思う。当時の館長から「待ちの姿勢ではだめ、図書館の方から打って出るように」とよく言われたものだ。今、委員会の中で広報拡大計画について議論中だが、利用拡大に特效薬はない。地道に反復繰り返して PR し、利用層を広げていくことを考えている。

6. 5 カウンターの専任制

リニューアルを機に、カウンターもある程度の専任制を試みている。特許・規格を専門に扱う課が新設されたので、そのカウンターは担当課員を中心に任せることにした。また、雑誌や文献を扱うカウンターは、その担当セクションによるローテーションとした。このことにより、担当する部門の専門知識の習得を深めることを目的とした。

6. 6 利用（者）の把握と分析

5. 1. 3 項の「図書館運営・管理能力を養う」に関連するが、利用把握のために「アンケート」をとることがここ数年定着している。内容は、収集する資料の充実度や休館日について聞くことが多い。これらの経年比較の分析が必要である。

また、利用された資料の分析も行った。当館で利用の多い雑誌について、どのタイトルがよく利用されているか、どの発行年のものが利用されているかを「書庫出納票」により調査した。この結

果を国会図書館の同様の調査と比較し、「国会図書館で利用が高く、当館で未所蔵のもの」を、多少の予算増が認められた今回のリニューアル時に増やすことができた。

今後ともこのような利用調査を続け、図書館運営上の参考にしていく必要があると思っている。

6. 7 自己啓発（自己研修）

研修は、自己研修に負うところが多い。特に専門的職種と言われる司書職の場合は、この比重が大きい。極端なことを言えば、「司書の研修はみな自己研修でよい、自己努力せよ」と言っていた上司もいたくらいだ。私も大先輩から、図書館関係団体に最低でも三つは加盟し、数種類の図書館関係雑誌を読むように言われた経験がある。

収集する資料に関わる外国語の習得などは自己啓発に負うところが多いとも言われている。また、研究発表会などを催して各自の研究の機運を盛り上げることも考えられる。

しかし、実務に関わる技術的なことや専門的知識の習得には公的な研修は欠かせない。自己啓発との棲み分けをどうするかが今後の課題であろう。

7. お わ り に

「技術情報として」という限定された人材育成（研修）にどのくらいかわれたか疑問も残る。しかし、公共図書館（公的機関）のライブラリアンは、単にミクロな技術的な視点だけではなく、地域（自治体）全体をみる政策的な観点も見逃せない。行政効果、費用対効果も問われる。県民施設として多くの方に利用してもらうため、一定の利用数値が求められもする。なかなか一筋縄ではいかない。「あちら立てればこちら立たず」の場面にもよくぶつかる。そんな中でのリニューアルであり、人材育成（研修）の論議であった。

司書の人材育成（研修）計画を公的な場で論議し、報告書を出したケースは少ないと思われる。本誌読者の参考になれば幸いである。