

今後の長久手市中央図書館の管理運営形態について（答申）

長久手市中央図書館管理運営検討委員会
委員長 河村 俊太郎

■はじめに

本答申は、長久手市中央図書館運営協議会から平成 29 年度に発せられた諮問に対する答申である。なお本委員会は、長久手市中央図書館の管理運営形態について、図書館運営協議会とは別に詳細に論議・検討する場として設置された委員会である。

論議にあつては、現在の職員制度を前提とした予算規模に基づき、管理運営形態の種類を「直営」「一部業務委託（カウンター業務のみ委託）」「指定管理者制度」の 3 種類に分けて検討を行った。検討材料としては、長久手市中央図書館の現状に関する統計データ、カウンターの職員配置表、管理運営形態ごとに想定される経費、他市図書館の実例など、種々の材料を用いた。

■検討

（1）検討にあたっての視点

長久手市中央図書館の現状と課題を踏まえると、今後の本市の図書館が目指すべきサービスは、図書を介した利用者とのコミュニケーション、広い意味での「情報サービス」である。それは具体的には、幅広いニーズに対応した調べもの支援から読書相談などのレファレンスサービス、及び学校連携を始めとする連携事業を安定的に継続・発展させることである。これらの点を中心に、開館時間の延長の必要性も含めて議論を行った。

「図書館の設置及び運営上の望ましい基準（平成 24 年 12 月文部科学省告示）」にもあるように、レファレンスサービスは、図書館が積極的に行うべき業務であり、長久手市の上位計画である「第 5 次総合計画」でも、レファレンスサービス充実の必要性が謳われている。またレファレンスサービスは、地域に潜在している図書館サービスの需要の掘り起こし効果もある。

こうしたレファレンスサービスを、長久手市中央図書館が今後展開していくための管理運営形態として、どのような形態がふさわしいのかという視点から検討を行った。なお、検討にあたって重視したことは、図書館サービスは基本的に「人が人にするサービスである」という視点である。

（2）「直営」か「一部業務委託」か「指定管理者制度」か

指定管理者制度の場合、次のようなデメリットが考えられた。すなわち、①OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）が適切に機能しないため、継続的な人材の育成ができず、人の力が安定的に発揮されない。②契約期間中は尽力すると思われるが、長期展望に基づく事業展開はできない。③接遇マナーは良質としても、要たるレファレンスカウンターに経験の浅い者が立つ可能性が高い。④郷土史分野も含め、長久手という地域に根差した質の高いサービスを安定的に提供できる可能性は低い。⑤学校等との連携事業については、業務範囲の指定が難しく、また連携事業全体を任せることも不適當である。

一部業務委託の場合も、次のようなデメリットが考えられた。①労働者派遣法との関係で、業務委託先職員に対して直営職員が直接指示・指摘ができず、柔軟で良質なサービスが提供できなくなる。②司書資格者の配置も 100%は担保されない可能性があり、長期的な人材の育成も見込めず、結果的にサービスが低下することが懸念される。

直営の場合は、職員体制に課題があるものの、これまでのところ臨時職員も全員司書資格を持ち、低コストで少ない人員をうまく活用し、一定程度満足いくサービスが提供できている。

費用面については、指定管理者制度の場合の試算値によると、長久手市では直営よりも高額となる見込みである。多数の図書館を指定管理している事業者の場合は、スケールメリットによって試算値よりもコストダウンする可能性があるが、目立って安価になるとは考えにくい。また消費税も発生する。

一部業務委託の場合の試算値でも、現在の臨時職員が委託社員に変わることによって、現状よりも高額になる。

開館時間の延長についても議論したが、いずれの運営形態でも費用の増加が見込まれ、中でも直営が最も効率が良く、運営形態を変えてまで積極的に行う必要はないと考える。

■結論

図書館政策として広い意味での「情報サービス」をさらに普及させることは、指定管理者制度では実現しにくいと考えられる。また、指定管理者の業務方針と市の施策方針の不一致が発生する可能性があり、特に学校との連携では、その影響が大きい。

直営ならば、指定管理者制度や一部業務委託ではできない、地域に根差した長期的なサービスを行うことができ、質の高いサービスが安定的に提供できる可能性が高い。レファレンスサービスや企画事業で、これから図書館を発展させるためには、優れた人材を育てる必要があるが、OJTの側面から見て、この点でも直営のみが安定的に実現可能である。

これらの点から、本市の図書館では直営がふさわしいと考える。

なお、はじめに記したように、本答申は現在の職員制度・予算規模を前提に議論されたものであり、将来、それらの諸条件が変化した場合には、再度検討する必要があると考える。

また、今後重要と思われる事柄を付帯事項として次のとおり記した。

■付帯事項

◎職員体制の充実

現行制度下においては、最終的に市が直営と決した場合も、司書の正職員の増員が望ましい。嘱託職員については、経験を積んだ優秀な人材の離職を避けるために、昇給制度または何らかの手当の支給が望ましい。業務継続を意識した嘱託職員の人材育成の仕組みづくりも求められる。臨時職員については、増員によって、全体的な陣容をより安定的に回していく効果が期待できる。総合的にみると、臨時職員の増員が、現実的対応であると思われる。

なお直営の場合に、カウンター業務を担う臨時職員の人員確保が困難であるという課題は、指定管理者制度や一部業務委託でも同様であるため、採用条件の緩和等も視野に入れて対応すべきであると考えられる。

◎ICシステムの導入

便利な機能があるが経費もかかる。予算との兼ね合いで、長期的な視点で考えるべきである。将来、職員制度・予算規模などの諸条件が変化した場合には、併せて検討する必要がある。