

はじめに

現在、わが国の公共図書館は約3200館余を数えます。その図書館では「館長」を拝命した職員が常勤あるいは非常勤として経営の指揮を執っています。その数は約1600人に上ります。この数の差はいうまでもありません。図書館関係者以外の読者もいるかと思しますので説明しますと、一人の館長が複数の館の館長を兼務しているからです。実際に、私は茨城県鹿嶋市では2館、長野県塩尻市では9館の館長を兼務しました。

地方自治体が、ある程度の人口規模や行政面積になると、図書館は、本館（または中央館）のほかに、分館、地域館等の位置づけで、小規模の図書館を設けるようになります。あるいは、市町村合併により、同じくらいの規模の図書館を複数持つことになる場合もあります。

図書館の館長は、地方自治体の本庁の役職でいえば、部長級から課長補佐・係長級まで、その人口規模によってさまざまです。小さな村においては、教育長が兼務している場合もあります。単に「館長」といっても、一人しか部下のいない館長から、政令指定都市になれば、所管の分館の職員を含めると、数百人のスタッフを抱える中央館の館長もいます。それくらい図書館の館長には差があります。人口6万7000人の塩尻市ですら、筆者が館長を務めた図書館の職員は60人余いまし

た。地方自治体の役職で、図書館長ほど、そのイメージが描きにくい管理職はありません。例えば、人事課は、どこの自治体でも、スタッフは10〜20人前後です。人口規模が大きくなれば、この人事課が給与課、福利厚生課等に細分化します。さらに大きくなると、人事関係を扱う各課が「人事部」等の組織にまとめられます。ですから、スタッフを60人も抱える「人事課」というのは、あまり例がないと思います。それだけ、図書館長というのは、地方自治体ならば、出先機関の保育所や幼稚園を所管する部署と同様に、多くのスタッフを抱えるという点で、人事管理が大変であるといえます。

本著は、筆者が2012年に上梓した2冊の本『だから図書館めぐりはやめられない』『図書館はラビリンス』の流れを継ぐ本として著しました。先の2冊は、一般の読者（図書館関係者以外の方）でも読めるように、筆者の卑近なエピソードに図書館の話題を織り交ぜたエッセイとしました。その結果、従来の図書館関係本ではあり得ない読者からの反響を得ることができました。

塩尻市の某書店では、『だから図書館めぐりはやめられない』が、2012年の年間ベストセラーの2位を記録しました。鹿嶋市の某書店では、本の売り上げランキングのベスト10に4か月余ランクインしました。このランキングは、地元のコミュニティFMで、毎週オンエアされます。書名、著者名、出版社と、そして本の概要が流れます。『だから図書館めぐりはやめられない』が圏外になった後は、すぐに『図書館はラビリンス』がランクインしました。これらは、図書館関係者以上に、一般の読者が購入してくれたことによるものだと思います。

一方、図書館関係者からの反応としては、『図書館はラビリンス』を司書養成科目である「図書館概論」のテキストに採用してくれる大学が現れました。

エッセイとはいえ、図書館の世界を綴ったものです。一般の読者にとって、これまであまり読んだことのないタイプのエッセイだったはずです。一方、図書館関係者にすれば、書名に惹かれて手にしたもの、中途半端な印象は拭えなかったと思います。そのような内容にもかかわらず、受け入れてくれた読者がいたことは幸いでした。

特に長野県内で流通する新聞では、数紙に取材記事が掲載され、書評やコラムにも取り上げられました。これは、私が塩尻市の図書館長を務めたということもあるでしょうが、一般の方も読めるようにエッセイ仕立てで編集したことが功を奏したと思います。もしも、カバーも書名も堅いイメージの専門書的な本であつたら、こういう反響は得られなかったと思います。

そして、何よりも嬉しかったのは、埼玉県の飯能市立図書館員が作成した2012年のヤングアダルトのブックリストに、2冊の拙著を「図書館職員に力をくれる本」として紹介してくれたことを、インターネットで偶然見つけたことでした。図書館の書架でいえば、NDC（日本十進分類法）の世界を右往左往するような居場所の定まらない本であっても、ちゃんと真意を汲んでくれたことに快哉を叫びました。

これまで、そして今でも、全国の図書館員がひたすら願っていることは、「一人でも多くの人に、まず、一度でいいから図書館に来てほしい」ということではないでしょうか。私がパーソナリティ

を務めるラジオ番組に、電話出演していただいた50人を超える全国の図書館員や、図書館関係者も、異口同音にこのメッセージをリスナーに伝えていきます。

こうした図書館員の思い（もちろん、筆者を含め）を一般読者に伝えるため、そして、全国の頑張っている図書館員にエールを送るために上梓したのが先の2冊の本でした。

こうした伏線があることと、数年前から文部科学省と筑波大学が共催で行っている新任図書館長研修や、各県立図書館が主催する新任図書館員研修や館長研修の講師を務める度に痛感したのが、図書館長の仕事をわかりやすく解説した本の必要性でした。もちろん、それは館長だけではなく、それを読む部下にとっても有用な図書館長や図書館の仕事がわかる本でした。「図書館長は毎日何をやっているかわからない」と、スタッフから不思議がられる存在であってはいけません。

もちろん、斯界の先達が著した類書はあります。しかし、図書館長に焦点を絞り、その使命、職責などを論じた新任館長向きの本は僅少で、その多くは自らの図書館経営の軌跡を綴った実践記です。

また、図書館長の職責等については、『図書館経営論』や『図書館制度・経営論』等の図書館情報学のテキストでも触れられてはいますが、多くの頁を割いてはいません。もとより、これは編集上、仕方のないことです。

筆者が館長論の執筆に逡巡したことは確かです。それは、筆者がその任に相応しいか、という点です。斯界には素晴らしい実績を残した多くの先達がいます。図書館長の経験が僅か6年に過ぎな

い筆者にとつて、とうてい書けるものではない、と自問しました。しかし、筆者の講演を聞いていただいた方や拙著を読まれた方から、先の2冊と同じように、読みやすい実践的な職員論を出してほしい、との声が寄せられ、背中を押してくれました。専門書的な内容はとうてい筆者の書けるものではありません。体験を通じてのノウハウを伝えるものならばと思い、執筆を決意したのです。

図書館情報学の研究の中で、職員論はあまり活発に論じられていない気がします。中でもノウハウ的な館長論は、現職の館長か館長経験者でなければ書けないと思います。どんなに優秀な副館長や係長であっても、実際には館の総括責任者ではありませんし、予算や人事の最終的な権限はありません。資料の提供、職員の接遇、施設管理等、図書館の瑕疵が生じれば、その責任は館長にあります。その経験があつて初めて書けるものではないでしょうか。

しかし、図書館長は、スタッフが指示どおりに動いてくれないければ、一人では何もできません。スタッフとのコミュニケーションが図れていなければ、その統びは利用者から丸見えです。

また、市長が変わつたり、財政が逼迫したりしたら、図書館の予算が大幅に削減されることは珍しいことはありませんし、地方自治体の正規職員であれば、いつ異動になるかもわかりません。本を上梓した途端、本庁に異動などということも考えられます。これでは、とても現職館長が館長論を書くことはできません。職員の安定した雇用が大事である、と館長論で説きながら、新たな異動先の部署（役職）で、人員整理の急先鋒として職責を果たさなければならぬことだつて十分にありえます。本に書いたことと、実際の仕事ぶりに乖離があつては、戸惑うのは読者にばかりいま

せん。

現役の自治体職員の場合、退職までの庁内の人間関係等を考えれば、かつての職場のことを、あれこれ書くのは相当の覚悟がいると思います。自分と同じ志を持つ館長が後任として連綿と続いてくればよいのですが、そうでなければ、本を読んで、期待に胸ふくらませて視察に来た人の失笑を買うことになりかねません。ましてや、職員が本を出すことが庁内で好ましい印象を持たれない地方自治体も少なくありません。

このような背景もあり、活発に館長論が展開されないのではないかと、思います。ならば、拙稿であっても、筆者が書くことで、館長の職責と専門性等に関心が寄せられることを期待しました。私のような者が書けば、この指摘は間違っている、ここにはもう一つの視点が必要である等、今後の議論や研究が展開しやすいのではないかと考えました。

著者は、茨城県鹿嶋市で、係長、館長補佐として8年間、図書館に勤務しました。9年目に館長に昇任しましたので、他部署からいきなり図書館長になった新任館長と比べれば、仕事の内容で戸惑うことはほとんどありませんでした。しかし、年度早々の館長会議で繰り返される新任館長の「稚拙な発言」を聞いたたびに、新任館長向けのテキストの必要性は痛感していました。

地方自治体には、企画課、人事課、衛生課、農林課など、さまざまな名称の部署があり、そこには課長と呼ばれる職員が組織の中間管理職として配置されています。しかし、当該自治体の例規以外で、〇〇課長とは、こうあらねばならぬ、という決まりは一切ありません。ところが、図書館長

は違います。図書館法や大臣告知等で、図書館長像が示されています。それは、優れた事務能力はもとより、人格・資質をも求めるものです。

そして、仕える部下は、事務職員と司書（司書補）資格を持つ専門職員です。この点は、地方自治体における保健センターの保健師、給食センターの管理栄養士・調理師、博物館の学芸員等と似ています。このことも、司書資格のない館長にとっては大きな課題で、プレッシャーを覚える館長もいれば、資格の存在が溝を生む結果になっているとも仄聞します。

このように、地方自治体の管理職の中でも、図書館長はきわめて特異な存在といえます。特に他部署から着任した新任図書館長のために、一日でも早く図書館の世界を理解し、楽しんでいただくために書いたのが本著です。個人的な考えもあります。しかし、決して唯我独尊の考え方ではありません。これまで交流してきた何百人という館長を含む図書館員、ボランティア等の図書館に関わる市民、そして利用者の目線で書きました。これまで訪ねた400館近くの図書館めぐりの経験も素地となっています。そして、図書館長である前に、正規職員ならば地方自治体の職員であること、施設を任された企業等の社員であれば、公共施設で働く職員であることを念頭に置いて書きました。なお、本著は三つの部に分かれています。

I部は、本著のメインとなる章です。館長として特に重要な38項目を挙げて、私の実践を基に書いた「館長論」です。理想を書けばいくらでも挙げられますが、予算がなくても、施設が古くても、熱い思いがあれば可能なことを中心に、考え方を示すにとどめました。

Ⅱ部は、図書館長として活躍されている現職者、もしくは退職者の方に協力していただき、読者の参考となるような実践例や図書館長としての矜持を語ってもらいました。人選にあたっては、運営形態、雇用形態、地域、性別等は考慮しましたが、恣意的なものはありません。ここに登場願った図書館長（図書館長経験者）のほかにもたくさんの方の尊敬する図書館長、図書館長経験者の知己を得ています。挙げたら、それだけで一冊の本ができてしまいます。

Ⅲ部は、先述した文部科学省、筑波大学の主催による新任図書館長研修で、私が作成したレジюмеに加筆修正したものです。

最後に、書名ですが、相当悩みました。館長論といっても、頁をめくってもらいたいのは現職の館長だけではありません。館長を日々見ているスタッフの方々や、図書館とつながりのあるボランティアの方々などにも、先の2冊の拙著と同様に読んでほしいと考えました。しかし、先の2冊のようなエッセイ仕立てで館長論を著すのは難しく、やや専門書的な本となりました。しかし、現場の図書館員に元気を与える本というコンセプトは踏襲しています。一つでも二つでも実践できるような提案として受け止めていただければ幸いです。

図書館長論の試み 実践からの序説

もくじ

はじめに…… 1

I 部 図書館長の仕事 — 運営の実際 — …… 15

1. 図書館の組織 — モチベーションを生む組織に…… 16
2. 人事管理 — 人事管理こそ図書館長最大の業務…… 19
3. 内部統制 — ますます広がる守備範囲…… 23
4. 人材育成 — 率先垂範の実践者として…… 27

5.	ボランティア——活動を評価し「育てる」仕組みを……	31
6.	個人情報——利用者との慣れが禁物……	36
7.	クレーム——まずはクレームから学ぶ……	40
8.	図書館システム——図書館の考えをしっかりとシステムに反映させること……	44
9.	施設管理——ますます広がる守備範囲……	46
10.	サイン——見るのは利用者であることを忘れずに……	51
11.	危機管理——均質に対応するルールづくりを……	54
12.	ホスピタリティ——気持ちの良い図書館づくりを……	58
13.	資料収集——司書に一任するのではなく、館長自らも選書を……	62
14.	研究紀要——学びの集団の集大成に……	66
15.	排架——資料を活かすことを念頭に……	69
16.	資料の除籍——図書館の真価が問われる判断……	74
17.	統計——単なる結果ではなく将来のサービスの糧として活用を……	78
18.	イベント——図書館サービスの意義を伝えることを忘れずに……	83
19.	フロアワーク——日常業務の一つに……	88
20.	視察対応——図書館のPRマンに徹して……	91
21.	日本図書館協会——職能集団への加入を……	95

22	図書館協議会——形骸化しない運営を……	98
23	市議会——最大の理解者になつてもらうために……	102
24	図書館基本計画——図書館の目指す姿を明確に……	105
25	自治体の基本計画・実施計画——図書館員であると共に自治体に勤務する職員の自覚を……	109
26	事業評価——利用者の「役に立つた」という声が拾えるアウトカムを……	113
27	予算——財政サイドとの多様な交渉戦術を……	118
28	補助金——図書館長の腕の見せどころ……	122
29	寄附——図書館評価の一指標……	125
30	広報——ホームページとの効率的な使い分けを……	130
31	プレスリリース——行政広報紙と民間紙の効果的利用を……	136
32	広告事業——ポジティブな発想を忘れずに……	141
33	出版文化——図書館の役割の再認識を……	143
34	学校図書館——共に成長するパートナーとして……	148
35	他機関との連携——図書館の市場開拓を……	151
36	ネットワーク——人とのつながりを仕事に活かす……	155
37	自己研鑽——業務遂行能力とともに資質も問われる図書館長……	159
番外	部下が望む理想の館長像とは……	166

II 部	図書館長経験者に聞く——実践と矜持——……………	171
------	--------------------------	-----

III 部	図書館長の資質と責務——公的資料や成書にみる人物像——……………	209
-------	----------------------------------	-----

図書館長の任務（法律・報告等から）……………	210
図書館長として求められるもの……………	214

おわりに……………	220
-----------	-----

索引	
----	--

装丁——菊地博徳(BERTH Office)

I 部

図書館長の仕事 —運営の実際—

1.

図書館の組織

モチベーションを生む組織に

図書館の組織の特異性

図書館の組織は、対象とする利用者別（児童・一般・中高生・高齢者等）に考えるか、それとも資料種別（一般書・児童書・郷土資料・雑誌・視聴覚資料等）か、または、サービス内容別（館内奉仕・館外奉仕・資料整備・企画等）の大きく三つに大別できます。

図書館の組織に正解はありません。図書館の規模、職員数、サービス内容等、その地域に最も有効な組織を考えればいいと思います。

ただし、組織は業務を迅速・的確に遂行するためのシステムでありますが、同時に職員を育てることが出来るものでなければなりません。いくら業務がスムーズに流れても、職員のモチベーションを生み出せず、モラルも向上しないとしたら、その組織は機能的とは言えません。

図書館の専門的職員の多くは、非正規職員がその多くを占めるようになってきました。正規職員に比べ賃金は低く、雇用期間が不安定であることが人事管理上の大きな課題です。そんな環境にあ

つても、塩尻では、嘱託職員を公募すれば、優秀な職員が市外からもたくさん応募してきました。全国的に見ると、司書の正規職員の公募ともなれば、100倍の競争率も珍しくはありません。給与よりも司書という仕事への憧憬が強い人が多いのも特徴として挙げられます。

事実、図書館から本庁に異動になったことで役所を辞め、非正規職員または会社員（指定管理者）として、再び図書館で働いている人を何人も知っています。

館長ができること、また、やらなければならないこと、それは、働き甲斐のある職場をつくることに尽きます。司書の専門性を発揮させ、不断に学習の機会を与えることではないでしょうか。

基幹業務を担う非正規職員

非正規職員は、自ら何かを提案することに躊躇しがちです。正規職員をさしおいて、自分が何かをしたい、とはい出しにくいものです。しかし、現実には非正規職員が図書館の基幹業務を担うまじになると、やってほしい仕事を任せるだけではなく、やりたい仕事をやらせてもらうことも必要です。それが正規職員との待遇差を精神的に埋めることにもなります。

塩尻の図書館では、職員は棚担当を持っていました。一般書の0類（総記）は〇〇さん、7類（芸術）は□□さん、というように選書の上でも責任を持ってもらうように意識づけしました。返本や書架案内等で、職員は互いの書架を常に意識することになります。

選書も全職員が見ます。専門的職員に比べ、事務職員は遠慮があるのか、積極的には選書に加わ

りませんでした。毎週一回届く民間の書誌情報誌は、誰隔てなく回覧していました。

朝会は、早番の職員はもちろん全員出席です。朝会は、非正規職員が毎日交代で記録をとります。それを基に、平日は、中番、遅番と職員が出勤するたびにミーティングの時間を持ち、情報に遺漏がないようにしてきました。忙しいとは思いますが、その度のミーティングに館長が顔を出すのが望ましいと思います（私は十分にできませんでした）。

研修も積極的に送り出しました。本人が希望すれば、遠隔地での宿泊を伴う研修も、人事課の持つ研修予算で派遣していました。もちろん、正規、非正規に区別などありません。

図書館は人がすべてです。要は給与面以外での待遇差を感じさせないことが肝要です。この組織で働いていることが幸せた、と職員誰もが思う組織をつくるのは、館長にほかなりません。

2.

人事管理

人事管理こそ図書館長最大の業務

人は最大の財である

図書館長の最も重要な業務は雇用管理・人材育成です。なぜなら、この業務は館長専任の業務であり、図書館サービスの根幹をなすものであるからです。地方自治体職員の採用にあたって、ある程度の人口規模の自治体までは、首長自らが面接の試験官を務めるように、「人」は組織の根幹をなす最大の「財」だと思います。

しかし、図書館の人事は、これまで、本庁と比較して重視されてきたとは言いがたいものがあります。むしろ、軽んじられてきたと言っても過言ではありません。それは残念ながら、図書館に異動した一部の職員が自ら言う「退職前の1年は図書館でゆっくりしてくる」等の、これまで何度か仄聞した言葉に実態が表れています。

私は、22歳で地元の市役所に採用になり、29歳の時に市立図書館が開館して以来、ずっと図書館はあこがれの職場でした。しかし、司書の資格がないため諦めていました。しかし、財団法人出版

文化産業振興財団認定の読書アドバイザーの資格を取得したことで、この資格を理由に挙げて、図書館への異動希望を出し続けました。念願がかない、企画部企画課企画係長から図書館に異動しました。卑近な話ですが、企画係長の経験年数はたった1年。サッカーのワールドカップ開催など、ビッグイベントを控え、誰もがこれからという時に図書館へ異動するということは、さまざまな憶測を生むことになりました。それ以降、館長も含め、9年間、図書館に在籍し、塩尻市に転職してからは、5年間、館長を務め、館長としては、鹿嶋市と合わせて6年のキャリアを積みました。

増え続ける非正規職員

私が図書館に勤務するようになって、僅か十数年間の全国の図書館現場での非正規職員数の急増は本庁の職場の比ではありません。文科省の社会教育調査によると、平成2年度に司書の専任職員は90%だったものが、平成23年度には35%にまで激減しています。今では、基幹業務ですら、非正規職員が担っている図書館が少なくありません（決してそれ自体が悪いという意味ではありません）。館長は、専門職員と事務職員が同居する永遠の命題を抱える図書館で、正規職員の半数を超える非正規職員の雇用、さらには、業務委託や派遣職員の管理等、地方自治体で最も複雑多岐な人事管理を担っていると言えます。

鹿嶋市では、役所内で非正規職員としては初めて、従来の臨時職員だけだった図書館に、新たに「嘱託職員制度」を導入しました。当時の上司から制度検討の命を受け、関連法規等を研究し、制度化

にこぎつけました。この嘱託制度は、図書館で導入後、すぐに給食センター等の非正規職員の多い職場に波及しました。少しでも、非正規職員の雇用条件を良くしたかったのです。

塩尻市では、臨時職員、嘱託職員とも非正規職員は、雇用期間（一回の雇用契約期間は、嘱託は1年、臨時職員は半年が上限）は最大5年となっていました。毎年、人事課長と交渉し、6年目以降の雇用を認めてもらっていました。一般事務に比べ、業務の習熟に経験年数を要すること、スキルアップを重ねてきて脂がのってきたときに雇用を切ることの人的投資の損失を訴えた結果、特例として認められたものです。しかし、制度的には、5年の雇用期間満了予定者には、雇用契約打ち切りの文書が人事課から本人に通知されます。その通知を受けた職員に、希望するなら更新できるような人事課と協議する、というのが例年繰り返した仕事でした。ただし、単に本人が継続雇用を希望するからと言っても、一定の勤務評価等が前提にあることは言うまでもありません。

また、雇用年数が7年を超える職員は、図書館指導員という名称を冠することで、本人のモラルを一層高めるとともに、給与面でも若干ですが厚遇する制度も、人事課と協議してつくりました。組織の中核を担う職員としての自覚と、職場全体のモラルの高揚を図りました。

図書館は「職員」で決まる

とにかく、図書館は「職員」で決まります。直営、民間委託、指定管理等、いずれも同じです。利用者は職員と接しない限り、図書館サービスを享受することはできません。例えば会話を交わすこ

とがなくても、そこにいる職員の存在を認知するだけでも、利用者は職員と接しているのです。しかも面なのか、笑顔なのか、職員の一举一動を利用者は見ているのです。

私は県内図書館の非正規職員の雇用条件等に不断に注意を払ってきました。常に県内で最も被雇用者から見た条件の良い市町村はどこかを把握し、それを人事や財政担当課との交渉の武器としました。もちろん、それを要求するに値する実績を提示することで、少しでも交渉を優位に運ぼうと努めてきました。何の実績も挙げずに人員や雇用条件の改善を要求しても話になりません。

部下の労働の成果を評価できるのは図書館長しかいないのです。その評価を黙認でとどめることなく、何らかの対価を還元できる外部評価を得るのも図書館長の仕事です。

雇用条件の改善は、自ずとサービスの向上へとつながります。さらに、そうした環境の改善が、職員のモラルとなって、市民満足度が高まることになるわけですから、示された人的条件を仕方がない、と安穩と受け入れてはいけません。図書館長は「改革」することが責務なのです。

おわりに

本著は、新任図書館長を主たる読者に想定して書きました。ベースになっているのは、私の鹿嶋市、塩尻市での6年間の図書館長の経験と、館長も含めて図書館に勤務した14年の実践です。

Ⅲ部で述べましたように、図書館長は改革者でなければなりません。改革とは、技術を磨くこと以上に、精神的なものが優先されます。要は「やる気」です。そのために、書いたのが本著であり、たくさんのやる気にたどる糸口を示したつもりです。図書館サービスは法規と理念で支えられています。予算がないとできない、と諦めるようなことはほとんど書いてありません。市民や部下が望む館長の姿勢を書いたつもりです。

図書館長に言及したもので、司書の資格を条件のように書いてあるものもありますが、図書館長は司書の資格がないことを卑下することはありません。持っていることは望ましいことではありませんが、他部署での豊富な行政経験や、民間でのキャリアこそ、図書館には必要なのです。図書館にたどり着くまでの道程で、図書館に無縁な時間はありません。すべてが図書館で活かすことができます。それだけ、図書館サービスは守備範囲が広いということです。

筆者の卑近な例を挙げれば、選挙管理、法令執務、広報広聴、福利厚生、職員研修、企画等、図

書館に異動になる前に経験した仕事がどれだけ図書館に活かせたかしれません。司書から見れば、それはまぶしいほどの知識や技術なのです。ぜひ、それを図書館で活かしてほしいのです。

そして、図書館長は、本好きより人好きであってほしいと思います。たくさんの人と交流し、一日も早く図書館の世界を知り、大いに楽しんでいただきたいというのが本著に込めた筆者の願いです。

繰り返しますが、拙著はあくまで、高尚な「図書館長論」を著したものではありません。今後の研究の高まりとなれば、との思いで上梓したものです。不十分な論考等、経験豊かな諸先輩方にはご指摘いただく点多々あるかと思えます。ぜひとも、闊達な議論に発展することを祈念します。

なお、私は現在、図書館員ではありません。大学で図書館情報学を講じ、講演・講義等で全国の図書館員や市民と出会い、そして、ラジオのパーソナリティとして、日本では数少ない図書館と本と音楽の番組を通じ、全国のリスナーとつながっています。ラジオはコミュニティFMですが、電波としての受信エリアは限られているものの、インターネットでラジオ放送と同時に世界中で聴くことができます。これはものすごいツールです。

40歳で図書館に出会って以来、ずっと、図書館は私の夢をかなえてくれました。今は、その恩を返すために、図書館初の営業マン、と自称し、一人でも多くの方に、この素晴らしい世界を知ってもらうことを自らに課して活動しています。

最後に、校閲等の協力をしてくれた、元埼玉県鶴ヶ島市立図書館長の若園義彦さん、元埼玉県ふじみ野市立図書館長の秋本敏さん、実践女子大学非常勤講師の大井むつみさん。理想の図書館長像について意見を聞かせてくれた元部下でもある塩尻市立図書館の北澤梨絵子さん、黒木章代さん、前田佳代さん、大澤青加さん、平澤佳英子さん。そして、適時、編集という立場から助言・指導していただいた社長の大塚栄一氏に、この場を借りて感謝します。

本著を読まれ、また一人、図書館の世界に迷い込んでくれたら本望です。

2014年4月

内野安彦

著者プロフィール

内野 安彦 (うちのやすひこ)

.....
1956年 茨城県に生まれる。
1979年 茨城県鹿嶋市役場(現鹿嶋市役所)入所。
この間、総務・広報・聴・人事・企画を経て、図書館に配属。
中央図書館長・学校教育課長を務める。
2007年 長野県塩尻市役所からの招聘に応じ、鹿嶋市役所を退職。
同 年 塩尻市役所に入所。
この間、図書館長として、新図書館の開館準備を指揮。
2010年7月に新館開館。
2012年 3月に塩尻市役所を退職。
現 在 常磐大学、熊本学園大学、同志社大学非常勤講師。
.....

筑波大学大学院図書館情報メディア研究科博士後期課程中退。
図書館情報学修士。

図書館長論の試み

—実践からの序説—

2014年 5月12日 初版第1刷発行

2017年12月1日 初版第2刷発行

検印廃止

著 者◎ 内 野 安 彦
発 行 者 大 塚 栄 一

発 行 所 株式 樹 村 房
社 会 会 社
〒112-0002
東京都文京区小石川5丁目11番7号
電 話 東京 03-3868-7321
FAX 東京 03-6801-5202
<http://www.jusonbo.co.jp/>
振替口座 00190-3-93169

デザイン・組版／BERTH Office
印 刷／亜細亜印刷株式会社
製 本／有限会社愛千製本所

ISBN978-4-88367-235-6

乱丁・落丁本は小社にてお取り替えます。
本書をお読みになった感想や著者へのメッセージなどは、
小社編集部までお知らせください。