

報 告 編

はじめに

今期（平成21年11月～平成23年10月）の社会教育委員の会議では、仙台市の社会教育に期待されることがらの多様化に伴って職員に求められるものが変化してきているという共通認識に基づき、「社会教育施設の職員に求められる資質の明確化とそうした力量を備えた職員の育成および行政支援のあり方」をテーマに設定し、検討を行うことにしました。そして、職員研修の現状についての学習会から始め、いくつかの施設を選定して各委員が直接職員にインタビューを行って具体的な課題を探り、それと並行して全職員を対象としたアンケート調査を実施する手順で審議を進めてきました。

まず、仙台市で行われている職員研修について、中央市民センター、仙台ひと・まち交流財団、市民図書館、指定管理者として図書館を運営している企業、仙台文学館、仙台市市民文化事業団の職員の方々に会議に出席していただき、研修内容や方法を教えていただきました。それぞれに工夫しながら、いろいろな研修を実施していることがわかりました。

次に、各施設にうかがってのインタビュー調査は、平成23年2月に行っています。博物館施設3ヶ所、図書館3ヶ所、市民センター3ヶ所で、職員の方から具体的な業務内容や必要と感じている専門的知識や技能、研修の状況についてお話していただきました。職員の皆さんのご意見から多くの示唆を得ることができました。

そしてアンケート調査は、今日の社会教育施設職員に求められる資質および力量について職員自身はどのように受け止めているのか、またその力量を形成し高めるためにどのような研修や支援が求められているのかを明らかにすることを目的として実施しました。実施時期が年度末に近い平成23年2月下旬だったにもかかわらず、大変多くの職員からご回答をいただきました。学習会・インタビュー・アンケートを通じて多くの皆様にご協力いただいたことを心から感謝しています。

また平成22年11月には、各区中央市民センターを区役所へ移管する計画が市から示されました。この計画は実施までの期間が短かった（平成23年4月から実施予定）ため、その緊急性を考慮していったん今期のテーマの検討を中断し、12月、1月の定例会および2回の臨時会で検討しました。その結果、この会議としての要望、意見書を1月と4月の2回にわたって提出しました。さらに、3月11日に発生した東日本大震災の影響も非常に大きく、審議の予定は大幅にずれ込む結果となりました。

こうした経過を経て、今期は設定したテーマについて十分な審議時間が取れなくなってしまうため、「提言」としてまとめることは見送ることにしました。しかし、この会議での審議を通してたくさんの課題や問題が浮き彫りにされています。そこで、これまで検討してきた内容を記録として残し、調査等の結果を整理して今後伝えていくことは重要であると考えて、報告書としてまとめることにしました。ここに示されたさまざまな課題に対して、今後、行政として一つ一つ具体的な施策の中で対応していただくことを切望いたします。

平成23年10月

仙台市社会教育委員の会議

I 社会教育職員に求められる力量とその育成のあり方について

1 審議の経過

今期（平成21年11月～平成23年10月）のテーマとして設定した「社会教育職員に求められる力量とその育成のあり方」についての審議の経過は次のとおりである。なお、今期のテーマ以外の審議内容も含めた全体の審議経過は106ページを参照。

	開催日	協議内容
第1回	平成21年11月10日	・委員の委嘱 ・委員長・副委員長の選任
第2回	平成22年2月9日	・今期会議のテーマについて協議
第3回	平成22年4月20日	・今期会議のテーマについて協議
第4回	平成22年6月1日	・今期会議のテーマの決定 ・調査研究の進め方について
第5回	平成22年8月2日	・調査研究1 (市民センター職員に対する研修等について)
第6回	平成22年10月19日	・調査研究2 (図書館職員に対する研修等について)
第7回	平成22年11月30日	・調査研究3 (仙台文学館における研修、生涯学習課主催の研修等について) ・部会の設置について
事例調査 部会	平成23年1月17日	・事例調査計画について ・調査対象施設の選定について
事例調査	平成22年2月～3月	・市民センター部会（若林区中央市民センター、富沢市民センター、南光台市民センター） ・図書館部会（広瀬図書館、市民図書館、泉図書館） ・博物館部会（歴史民俗資料館、博物館、天文台）
第8回	平成23年2月8日	・調査研究4（他都市の先進事例について） ・各部会からの進捗状況報告について ・全職員アンケートについて
第10回	平成23年6月7日	・今後の進め方について
第11回	平成23年8月30日	・今期のまとめについて
第12回	平成23年10月25日	・報告書案について

2 事例調査部会報告

事例調査を実施するにあたり、「博物館部会」、「図書館部会」、「市民センター部会」の3つの部会を設けた。各部会においては、部会員が施設を訪問して職員に対するヒアリングを実施し、そこから見えてきた課題等について、次のとおり調査報告をまとめた。

博物館部会 事例調査報告

(1) 調査の実施状況

第1回目：歴史民俗資料館

平成23年2月9日（水）10:00～12:00

参加委員 高橋部会長、石井山委員、長谷川委員、三浦委員、星山委員長

第2回目：博物館

平成23年2月16日（水）10:00～12:00

参加委員 高橋部会長、長谷川委員、三浦委員、星山委員長

第3回目：天文台

平成23年2月18日（金）14:00～16:30

参加委員 高橋部会長、長谷川委員、三浦委員

(2) 調査施設の概要

※特に注釈がない場合は平成23年2月現在の状況

	歴史民俗資料館	博物館	天文台
所在地	宮城野区五輪 1-3-7	青葉区川内 26	青葉区錦ヶ丘 9-29-32
施設概要	<ul style="list-style-type: none"> ・昭和54年開館 ・延床面積 1271.37 m² ・木造瓦葺2階建 ・展示室、収蔵庫、作業室、学習室 	<ul style="list-style-type: none"> ・昭和61年開館（旧館昭和36年開館） ・延床面積 10833.48 m² ・鉄骨鉄筋コンクリート造地下1階地上2階建 ・展示室、プレイミュージアム、情報資料センター、ホール、ギャラリー、収蔵庫、講習室 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年開館（旧館昭和30年開館） ・延床面積 6056.24 m² ・鉄筋コンクリート造及び鉄骨鉄筋コンクリート造一部屋根鉄骨造3階建 ・大型望遠鏡、太陽望遠鏡、市民観察用望遠鏡、プラネタリウム、展示室、加藤・小坂ホール、実験室、天文工房、資料室、天文ライブラリー、学習室、メディアセンター、サポーターズルーム、授乳室、救護室、ショップ
運営方式	(財)仙台市市民文化事業団による指定管理	直営	(株)仙台天文サービス（PFI事業者）による指定管理

職員構成	館長、学芸室長、主任(2)、主事、臨時職員(2)	館長、副館長、係長、室長(2)、主査、指導主事(4)、主任(3)、主事(5)、嘱託職員(12)、臨時職員	台長、ヘルプデスク、副台長兼運営マネジャー、維持管理マネジャー、参事、サブマネジャー(4)、企画・交流チーフ(2)、各業務担当者(26)
平成21年度利用者数	57,907人	90,721人	201,515人

(3) ヒアリング調査の概要

① ヒアリング対象職員の現況

【歴史民俗資料館】

職員	A	B
雇用形態	(財)仙台市市民文化事業団職員(常勤)	(財)仙台市市民文化事業団職員(常勤)
現在の職場の勤続年数	23年10ヶ月	4年11ヶ月
社会教育関連の職務歴	なし	仙台文学館(4年)
担当業務の内容	事業計画案の作成、資料の収集・整理・保管、展示、調査研究、教育普及等	資料の収集・調査、企画展等の企画・運営、イベント等の普及・啓発業務等
専門的知識・技能が必要と感じる業務	資料の収集、整理、保管、展示、調査研究等	業務全般

【博物館】

職員	A	B	C
雇用形態	仙台市職員(正職員)	仙台市職員(正職員)	仙台市職員(嘱託職員)
現在の職場の勤続年数	22年11ヶ月	1年11ヶ月	3年11ヶ月
社会教育関連の職務歴	教育委員会生涯学習課(1年)	なし	他県の美術館及び博物館
担当業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・展示及び美術部門の企画・運営に関する総括 ・美術、工芸資料 ・常設展示 ・特別展「シカン展」の実施(正) ・企画展「文化庁展」の実施(副) ・常設展年間計画の作成、集約 ・学芸室管理物品の帳簿管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・歴史部門 ・歴史資料(中世～近世歴史資料) ・常設展示 ・特別展「シカン展」の実施(副) ・常設展示借用更新 ・常設展3ヶ国語解説版追加 ・音声ガイド手配及び配布用リスト作成 ・ミニコンサート 	<ul style="list-style-type: none"> ・美術部門 ・美術、工芸資料 ・常設展示 ・特別展「ボストン美術館浮世絵展」開催準備(副) ・写真の整理、貸出(主)

	<ul style="list-style-type: none"> ・マルチメディア博物館及び情報検索システム（主） ・情報セキュリティ（主） ・寄託 	<ul style="list-style-type: none"> （主） ・資料貸出 	
専門的知識・技能が必要と感じる業務	<ul style="list-style-type: none"> ・展示及び美術部門の企画・運営に関する総括 ・美術、工芸資料 ・常設展示 ・特別展「シカン展」の実施 ・企画展「文化庁展」の実施 ・常設展年間計画の作成、集約 ・寄託 	<ul style="list-style-type: none"> ・歴史部門 ・歴史資料（中世～近世歴史資料） ・常設展示 ・特別展「シカン展」の実施 ・常設展示借用更新 ・常設展 3ヶ国語解説版追加 ・資料貸出 	<ul style="list-style-type: none"> ・美術部門 ・美術、工芸資料 ・常設展示 ・特別展「ボストン美術館浮世絵展」開催準備 ・写真の整理、貸出

【天文台】

職員	A	B
雇用形態	(株)五藤光学研究所(指定管理者の構成企業)社員(常勤)	(株)五藤光学研究所(指定管理者の構成企業)社員(常勤)
現在の職場の勤続年数	2年6ヶ月	4ヶ月
社会教育関連の職務歴	旧天文台(2年)	なし
担当業務の内容	企画交流	企画交流
専門的知識・技能が必要と感じる業務	全業務	全業務

② 研修について

博物館系施設は社会教育施設であると共に集客施設の性格も持つ。したがって研修もそれら双方の施設としてのニーズを満たすことを目途として進められていることがヒアリングから窺えた。

研修については、市職員（天文台の場合は社員）としてのスキルや、集客施設のスタッフとしてのスキル向上を趣旨とするものと、社会教育施設のスタッフとしてのスキル向上を趣旨とする研修に大別される。ここでは便宜上、前者を「一般研修」後者を「専門研修」と呼ぶことにしたい。

「一般研修」の具体例としては、新規採用の職員や中堅職員を対象とした研修が挙げられる。また、ハンディキャップ体験や応急手当普及員講習、接遇研修等の「集客施設の職員として一般的に求められるコミュニケーションスキル」向上を趣旨とする研修が年に複数回実施されている。これらの他にも歴史民俗資料館では外部講師を招いてチラシデザイン

ン講習会も実施されている。

「専門研修」としては、関連機関・団体主催の研修である「国立歴史博物館内覧会（歴史民俗資料館より参加）」や「美術館等運営研究協議会（博物館より参加）」、「日本プラネタリウム協議会研修会（天文台より参加）」等がある。これらの研修は学会参加（後述）と並んで職員の情報交換・情報収集の場としても機能している。

また、毎月一度全職員を対象とした会議を開き全員で議論を行う（天文台）など、施設内の会議等が職員研修として機能している例もある。

③ 職員が自主的に参加している勉強会（学会や関連協会等の研修会、自主勉強会等）について

自主参加の勉強会のなかでも学会への参加は各施設職員に共通してみられた。他の社会教育施設関係者とのネットワーク構築は、展示品の貸借や展覧会の企画・開催の情報源ともなるため、他の社会教育施設関係者も多く参加する関連学会への参加は、情報交換の場として重要な役割を果たしていることが窺える。しかし学会参加については原則として自主参加となるため、参加日程や費用の問題も発生している。

④ 研修以外での日常的な学ぶ機会について

博物館系施設では一般に、職員個々人の日常業務を通じた経験・情報の蓄積が学習の中心となっている様子である。

日々の業務の中でも特に展覧会・上映の機会は「一番の自主研修の契機」（博物館）として、日常的な学びとして強く認識されている。展覧会の開催やプラネタリウムのプログラムの上映を通して資料や情報の収集や各スタッフのスキルの積極的なブラッシュアップが促進され、それを通して職員のモチベーションも向上することが最大の理由である。

⑤ 日常、業務にあたり不足している、あるいは身につけたいと感じるスキル等について

各館の職員においてほぼ共通して挙げられたのは、専門職としての知識・技能からいわゆる「接遇」に至るまでの総てのスキルである。この回答は、博物館系施設という性格上、職員には専門知識と共にコミュニケーション能力も求められることを反映していると思われる。

⑥ 業務遂行上で最も必要と考えるスキルについて

業務遂行のうえで最も必要なスキルとして認識されているのは「高度な専門性」である。利用者のレベルが一般に高く（以前他県の美術館に勤務していた職員も同意見である）、かなり専門的な問い合わせがあることも多く、また手持ちの資料（古文書等）についての「専門家の意見」を求められることも日常的にある（博物館では毎日1、2件のペースで問い合わせがある）ためである。問い合わせへの対応も職員のスキルのブラッシュアップの契機ではあるが、そのために必要な時間的・人的コストが無視し得ないレベルになりつつあるという指摘もあった。

⑦ その他

現在、施設の評価基準としては入館者数（およびそれに伴う収益）・イベントの回数といった客観指標が中心となっている。しかしこの評価基準については、いずれの施設の職員も違和感を抱いている様子である。

また臨時職員の雇用期間について懸念を口にする職員もいる。例えば博物館の場合、臨時職員は三年で入れ替わる。学校など外部の機関・団体との対応は臨時職員が行うので、必要なスキルを身につけた頃に契約期間が終わってしまうことが問題として認識されている。

(4) 部会から示された課題（ヒアリング調査のまとめ）

- ① 社会教育施設の職員のなかでも特に博物館系施設の職員に対しては、学術知と世間知とを架橋する翻訳者としての能力が求められる。つまり、集客施設のスタッフとして一般性のあるスキルを高める必要がある一方で、社会教育施設所属の専門家としての交換不可能な知識・技能も不可欠であるところに博物館系施設の職員の課題は集約されてゆくとと思われる。

特に歴史民俗資料館と博物館では学芸員がそれぞれ専門分野を異にしているため、社会教育施設の中でも殊に「高い属人性」を背景とした施設運営となる蓋然性が高い。このことは当該施設の強みでもある訳だが、同じ施設の職員のみでその補填をすることは難しく、また当該の職員においてもより幅広い学習・経験蓄積の機会をそこなう一因になりかねず、何らかの策を講じる必要があると思われる。

- ② 博物館系施設は集客施設でありかつ社会教育施設でもあるという性格上、量的データにのみ重点を置いた評価には限界があるため、博物館系施設と利用者（市民）との関わり方も評価の指標として取り入れるのが望ましい。具体的には利用者（市民）からの問い合わせ件数とその内容・問い合わせに対する対処方法とその結果・結果に対する利用者（市民）の満足度といった質的データの蓄積と活用である。量的データのみを評価の基準とした場合、当該施設の理念から鑑みて必ずしも優先順位が高いとはいえないデータを蓄積し分析の対象とってしまう蓋然性もあるので、社会教育施設の評価のための指標はより柔軟に考えるべきであろう。

- ③ 臨時職員の雇用体制にも改善の余地がある。とくに団体利用者との対応など渉外業務を担当している場合、必要なスキルを身につけた頃に契約期間が終了してしまうということが発生している。このような事態は市民サービスの低下に繋がりうるため、採用時期（または契約期間）の異なる担当職員を複数置くなど、契約期間の設定等も今後の検討事項として挙げておきたい。

図書館部会 事例調査報告

(1) 調査の実施状況

第1回目：広瀬図書館

平成23年2月1日（火）10:00～12:00

参加委員 梨本部長、齋藤委員、関本副委員長

第2回目：市民図書館

平成23年2月2日（水）15:00～17:00

参加委員 梨本部長、草刈委員、齋藤委員、関本副委員長、村松委員、
星山委員長

第3回目：泉図書館

平成23年2月15日（火）10:00～12:00

参加委員 梨本部長、草刈委員、齋藤委員、関本副委員長、村松委員

第4回目：市民図書館（再調査）

平成23年3月8日（火）13:00～14:00

参加委員 梨本部長、草刈委員、齋藤委員、関本副委員長、村松委員

(2) 調査施設の概要

※特に注釈がない場合は平成23年2月現在の状況

	広瀬図書館	市民図書館	泉図書館
所在地	青葉区下愛子字観音堂5	青葉区春日町2-1	泉区泉中央1丁目8-6
施設概要	<ul style="list-style-type: none"> 平成3年開館 延床面積 600.21 m² 鉄筋コンクリート造一部鉄骨造地下1階地上4階建（1階部分） 一般開架、児童開架、AVコーナー、新聞雑誌コーナー、おはなしの部屋、書庫 	<ul style="list-style-type: none"> 平成13年開館（旧館昭和37年開館） 延床面積 3750.00 m² 鉄骨造一部鉄筋コンクリート造地下2階地上7階（B2、B1、2～4階部分） 一般開架、児童開架、新聞雑誌コーナー、郷土資料・レファレンスコーナー、おはなしの部屋、グループ閲覧室、書庫 	<ul style="list-style-type: none"> 平成2年開館（旧館昭和53年開館） 延床面積 6979.18 m² 鉄骨鉄筋コンクリート造地下1階地上5階建（B1～3階部分） 一般開架、AVコーナー、新聞雑誌・レファレンスコーナー、ヤングアダルトコーナー、研修兼会議室、書庫、子供図書室
運営方式	(株)丸善による指定管理	直営	直営
職員構成	館長、責任者、副責任者(2)、フルタイムスタッフ(3)、ショートタイムスタッフ(7)、運営管理担当	館長、副館長、主幹(3)（うち係長兼務2）、主査(3)、主任(9)、主事(7)、専門員、嘱託職員(8)、臨時職員(4)	館長、主幹、主査(3)、主任(9)、主事(3)、嘱託職員(14)、臨時職員(4)
平成21年度利用者数	107,075人	281,104人	296,966人

(3) ヒアリング調査の概要

① ヒアリング対象職員の現況

【広瀬図書館】

職員	A	B
雇用形態	(株)丸善スタッフ (常勤)	(株)丸善スタッフ (非常勤)
現在の職場の勤続年数	2年11ヶ月	2年11ヶ月
社会教育関連の勤務歴	県立図書館	なし
担当業務の内容	児童書担当 カウンター担当	カウンター担当

【市民図書館】

職員	A	B	C
雇用形態	仙台市職員 (正職員)	仙台市職員 (正職員)	仙台市職員 (再任用)
現在の職場の勤続年数	1年11ヶ月	11ヶ月	3年
社会教育関連の勤務歴	他の市立図書館 (6年)	なし	他の市立図書館勤務 (18年)
担当業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・一般書担当 ・本の翼 ・現業務システム運用、現データ整備 ・蔵書点検 ・マークダウンロード ・ホームページ ・カウンターマニュアル整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンター担当 ・リクエスト・相互貸借 ・逐次刊行物担当 ・システム更新 	<ul style="list-style-type: none"> ・4階フロアチーフ ・専門業務指導 ・レファレンス担当 ・職員研修の企画・立案・運営
専門的知識・技能が必要と感じる業務	・レファレンス業務	・レファレンス業務	・レファレンス業務 ・インターンシップの受け入れ

【泉図書館】

職員	A	B
雇用形態	仙台市職員 (正職員)	仙台市職員 (嘱託職員)
現在の職場の勤続年数	2年11ヶ月	6年11ヶ月
社会教育関連の勤務歴	小学校教員 (17年)	他の市立図書館 (4年8ヶ月)
担当業務の内容	学校連携事業、子供図書室、一般書、AV関係貸出、ブックトーク・ボランティア養成講座講師等	一般書全般、選書、ユニバーサル等

専門的知識・技能が必要と 感じる業務	・講座事業の企画・立案・運営 ・子ども読書推進活動と学校連 携事業のすり合わせ	・レファレンス業務
-----------------------	---	-----------

② 研修について

接遇、レファレンス、ブックトーク、読み聞かせなどのテーマ別、初任者向けなどの対象別に、仙台市（市民図書館）が研修プログラムを提供しており、各館の職員はそれらに参加している。そのほか県図書館主催の研修プログラムに参加する職員がおり、また、指定管理者（丸善）が独自に実施する研修（広瀬図書館）もある。

研修プログラムは、たとえ全職員の職務に関わる内容のものであっても、勤務との兼ね合いで限られた人数の職員しか参加することができない。この場合、研修プログラムに参加した職員が学んだ事柄を他の職員に伝達し、研修の成果を広く共有するために、月1回の館内整理日を利用して報告会・勉強会が開かれる。しかし、勤務の都合で時間に余裕がないために資料の回覧などで終わる場合も多い。

③ 職員が自主的に参加している勉強会（学会や関連協会等の研修会、自主勉強会など）について

職員が組織的に進めている取り組みは、今のところ特にない。

日本図書館協会主催の研修プログラム、国立国会図書館国際子ども図書館主催の研修・講座、市民センター主催のブックトークやお話し会のための講座への参加、他館や大型書店の配架のしかたの観察、国立国会図書館が発信する図書館関連情報サービス「Current Awareness」の回覧など、職員一人ひとりが情報を収集し工夫しながら、自主的に研修をおこなっている。

④ 研修以外で日常的に学ぶ機会について

特にレファレンスサービスにおいては、利用者が必要とする資料を提供できるかどうか、対応する職員の力量が厳しく問われるだけに、職員がスキル向上の必要性を特に強く自覚する機会となっている。この点については、経験の長い熟練した職員が経験の浅い職員にアドバイスを与えるとともに、「レファレンス事例集」を作成して市内全館でノウハウの蓄積・共有を図るといった形で取り組みが進められている。

この点に限らず、職員の多くは日常業務の中で利用者に育てられていることを自覚している。読み聞かせボランティアの団体との関わりは、親子で楽しむ童歌や民話の会など具体的な催しの企画に結びつくことがあり、地域の文化や人と人とのつながりなどについて職員が理解を深める上でも役に立つ。

また、公所長会議（施設の種類を超えた集まりで月1回）、図書館館長会（月1回）、児童書・一般書・雑誌など各館担当者の間の情報交換会（月1回程度）といった定期的な会議は、各館の活動状況の報告に基づき、実務や施設経営について館長その他の職員が学ぶ機会と見ることが可能である。

⑤ 日常、業務にあたり不足している、あるいは身につけたいと感じるスキルについて

高度な知識と経験の蓄積が要求されるレファレンスサービスについて、よりいっそうのスキルアップの必要性を感じているという意見が最も多かった。扱う資料に関するデータベースなど、さまざまな種類の情報源について知識を得ることが必要になるが、利用者からの問い合わせの中には書名や著者名が明確ではない場合もあり、利用者がどのような種類の情報を求めているのかを的確に聞き取ることができるスキルが求められる。

この点をテーマに実施されている研修プログラムは有益であるといえるが、日常的な経験の積み重ねや、職員相互の教え合い・ノウハウの共有なども含めた多様な方法で、各職員がスキル向上に努めている。

⑥ 業務遂行上で必要と考えるスキルについて

上に挙げたレファレンスサービス以外にも、職員が業務を遂行する際に用いるさまざまなスキルの重要性が指摘された。

例えば、著作権についてのしくみを正しく理解しておくことが、利用者への対応において大変重要な意味をもつ。資料の種類によって著作権の扱いが異なり、しかも法改正など制度自体に変化が加わることも多いため、政策動向などを把握し、学び続けていく必要がある。

また、読み聞かせやお話し会などの催しを企画・実行していくためには、文庫の会や子育てサークル等との交流・連携が必要であり、コーディネーター的なスキルが求められる。特に市内の全小学校で実施されているブックトークは、公共図書館と学校教育との連携によるものであり、学習指導要領の変化や学校経営のあり方など、連携の相手となる学校現場の実態を理解しておく必要がある。

(4) 部会から示された課題（ヒアリング調査のまとめ）

① 社会教育施設としての図書館

図書館職員にどのようなスキルが求められるのかを考えるためには、そもそも図書館という施設のミッション（使命）が何であるのかを問う必要がある。

図書館という施設の最も中心的な機能は、さまざまな資料の収集・整理・提供であるといえる。しかし、例えば図書館法第3条では、図書館が市民に提供すべきサービスとして、「読書会、研究会、鑑賞会、映写会、資料展示会等を主催し、及びこれらの開催を奨励すること」、「社会教育における学習の機会を利用して行った学習の成果を活用して行う教育活動その他の活動の機会を提供し、及びその提供を奨励すること」などが挙げられている。

こうして見ると、図書館の職員に求められるスキルとは、単に資料や情報に関する専門性だけでなく、図書館の利用者である市民の生活や活動の実態を理解し、それに基づいて市民と資料・情報、市民と市民を結びつけることによって質の高い学びを生みだし、社会的課題の解決へとつなげていくことができるような専門性であるといえる。

その意味では、人や教育に関わる専門性を備えた学校教員出身の職員が公共図書館（現状では市民図書館・泉図書館の2館）に配置されていることの意義は大きい。このような

職員と、資料や情報に関する高い専門性を備えた職員などさまざまな立場の職員が互いに学び合い、スキルを高め合っていくことで、図書館が社会教育施設（機関）としての役割を果たすことができるといえる。

子どもから高齢者までの市民の多様な学びを支援するという視点に立つならば、市民センターや博物館など他の社会教育施設と図書館との関わりが今まで以上に問われる必要がある。他の施設と図書館との事業レベルの連携や、施設の種類を超えた職員相互の学び合いを進めることで、社会教育施設としての図書館にふさわしい職員のスキルがよりいっそう高められると期待される。

② 職員の学びを促す職場環境

図書館職員全体のスキルの向上をめざすためには、現在実施している研修プログラムの質をさらに充実させるとともに、より多くの職員が研修に参加できる機会を確保することが有効と考えられる。しかし、職員配置に余裕がなく、多くの職員が業務に追われる中で、研修への参加人数が各館で制限されているというのが現状である。

そのような中で注目されるのが、月1回の館内整理日などに実施されている、研修で学んだ成果の共有のための報告会・勉強会である。このような取り組みを通じて職員相互の間に質の高い学びが生まれ、図書館の職員組織が「学び合う組織」・「学習する組織」となっていくことができれば、日常業務の中での職員相互の教え合い・高め合いもよりいっそう活性化していくものと期待される。このような観点からの職員組織のマネジメントと施設経営のあり方について、館長および行政（生涯学習課）が早急に具体策を講じる必要がある。

③ 現場から新たな動きを生みだし、社会に向けて問題を提起する職員

図書館職員に何を期待するのは、その職員がどのような立場や待遇で職務に携わっているのかと密接に関連している。

今回の聞き取り調査を通じて、各職員が自らの職務や図書館のあり方についての中長期的なビジョンをもち、その実現に向けて職員自らが努力する姿勢が重要であると改めて考えさせられた。司書資格の取得を含め、高いレベルの専門性を備えた職員を配置すること、また図書館に配置された職員が継続的に専門性を高めていけるような措置を講ずることの重要性はいうまでもない。しかし、特に嘱託職員の場合には、1年ごとの契約更新により不安定な立場に置かれており、長期的なビジョンをもって職務に取り組むことが困難である。すべての職員がスキル向上のために努力を継続することができ、そのような努力が適切に評価されるような職員の待遇・勤務態勢について、改めて検討し直す必要があるだろう。

今回聞き取りを行った職員からは、図書館における新たな取り組みについて、数々のアイデアをうかがうことができた。子ども向けスタンプラリーの導入、インターネットに接続する環境の利用者への開放、不要になった除籍本の再利用など、多岐にわたるアイデアのいくつかはすでに実行に移されているが、現時点では個人の漠然とした思いに終わっているものも多い。そうした職員の思いを企画として提案し、実現していくことができるような力を職員一人ひとりがもつことで、図書館が今まで以上に創意に満ちた活気ある

空間となっていくことを期待したい。そのためには、そうした新たな動きを現場の職員が提案することが推奨され、積極的に受け入れられるような施設経営が必要となる。

研修プログラムについての聞き取りの中で、特に有益なのはレファレンスなど具体的なテーマに関する実務に即した課題解決型の研修プログラムであるとの発言があった。これを裏返せば、図書館の歴史や理念など抽象度が高い内容には今ひとつ意味を見いだしにくいということになるだろうか。しかし、絶えず変わり続ける現代社会において、図書館の役割もまたあらゆる角度から検討され続けなければならない。社会の新たな課題に応えるために図書館が何を行うべきなのか、図書館そのものの意義について深い洞察を得るための研修にも意義が見いだされるようであってほしい。

図書館の経営理念や方針は行政や館長等が決定するもので、その他の職員はただ黙ってそれに従えばよいという考え方もあるだろう。しかし、むしろ職員一人ひとりがやりがいを感じつつ職務に携わるためにも、図書館のあり方について各職員が積極的に問題を提起し、図書館に次々と新たな動きが生まれていくことを強く期待したい。

市民センター部会 事例調査報告

(1) 調査の実施状況

第1回目：若林区中央市民センター

平成23年2月4日（金）10:00～12:00

参加委員 岩動部会長、児玉委員、布柴委員、目黒委員、星山委員長

第2回目：富沢市民センター

平成23年2月24日（木）10:00～12:00

参加委員 児玉委員、布柴委員、星山委員長

第3回目：南光台市民センター

平成23年2月25日（金）14:30～16:30

参加委員 岩動部会長、目黒委員

(2) 調査施設の概要

※特に注釈がない場合は平成23年2月現在の状況

	若林区中央市民センター	富沢市民センター	南光台市民センター
所在地	若林区南小泉 1-1-1	太白区富沢南 1-18-10	泉区南光台 7-1-30
施設概要	<ul style="list-style-type: none"> ・平成5年開館 ・延床面積 515.21 m²、別棟 1843.00 m² ・鉄筋一部鉄骨地下1階、地上3階建 別棟鉄筋3階建 ・会議室(3) 和室(5) セミナー室(2) 調理実習室、ホール、創作室、サークル連絡室、プレイルーム、娯楽室 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成13年開館 ・延床面積 1839.30 m² ・鉄筋鉄骨2階建 ・会議室(2) 和室(2) 調理実習室、ホール、図書室、親子室、娯楽室、市民活動室 	<ul style="list-style-type: none"> ・昭和52年開館 ・延床面積 1218.49 m² ・鉄筋3階建 ・会議室、調理実習室、集会室、研修室(5)、和室
運営方式	(財) 仙台ひと・まち交流財団による指定管理 ただし、教育局事業は直営	(財) 仙台ひと・まち交流財団による指定管理	(財) 仙台ひと・まち交流財団による指定管理
職員構成	センター長、事業企画係長、主査兼社会教育主事(2)、主任(3)、事業職員(3)、専門員(再任用職員)	館長、事業職員(4)、非常勤嘱託職員	館長、主任、事業職員(3)、非常勤嘱託職員
平成21年度利用者数	93,836人	80,193人	35,336人

(3) ヒアリング調査の概要

① ヒアリング対象職員の現況

【若林区中央市民センター】

職員	A	B	C
雇用形態	仙台市職員（正職員）	(財)仙台ひと・まち交流財団職員（常勤）	(財)仙台ひと・まち交流財団職員（常勤）
現在の職場の勤続年数	3年11ヶ月	2年11ヶ月	1年8ヶ月
他の社会教育関連の職務歴	市立図書館（7年）	他の市民センター（9年）	他の市民センター（6年4ヶ月）
担当業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・庶務、会計 ・生涯学習事業（青少年健全育成、成人学習振興、地域社会教育推進、学習情報提供、拠点館連携、テーマ別検討、地区館支援、調査回答） 	<ul style="list-style-type: none"> ・庶務、会計 ・運営総括（予算執行計画策定と執行、事業進行管理） ・生涯学習事業（家庭教育推進、青少年健全育成、成人学習振興、高齢者学習振興、地域社会教育推進、民間指導者育成、学習情報提供） ・日常業務（サークル活動・ボランティア支援、ジュニアリーダー育成支援、調査報告作成、文書収受） 	<ul style="list-style-type: none"> ・日常業務（サークル活動・ボランティア支援、ジュニアリーダー育成支援、調査報告作成） ・生涯学習事業（家庭教育推進、青少年健全育成、成人学習振興、高齢者学習振興、地域社会教育推進、学習情報提供）
専門的知識・技能が必要と感じる業務	学習情報提供・相談事業運営のための情報システム等に関する知識が必要。	特になし	ホームページ関連の業務など、たとえば学習情報の登録業務について、簡便なマニュアルはあるが専門用語などの知識が必要

【富沢市民センター】

職員	A	B
雇用形態	(財)仙台ひと・まち交流財団職員（常勤）	(財)仙台ひと・まち交流財団職員（常勤）
現在の職場の勤続年数	1年11ヶ月	11ヶ月

他の社会教育関連の職務暦	他の市民センターで勤務（4年2ヶ月）	他の市民センターで勤務（8年6ヶ月）
担当業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講座事業の企画運営 ・ 窓口業務 ・ 会計事務 ・ 施設管理 ・ 学習情報の相談、提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講座事業の企画運営 ・ 窓口業務 ・ 施設管理 ・ 学習情報の相談、提供 ・ 学びのコミュニティ推進委員 ・ ボランティア活動支援
専門的知識・技能が必要と感じる業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講座事業の企画、立案、運営 ・ 市民参画事業運営のコーディネート、ファシリテーション能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講座事業の企画、立案、運営 ・ 市民参画事業運営のコーディネート、ファシリテーション能力

【南光台市民センター】

職員	A	B
雇用形態	(財)仙台ひと・まち交流財団職員（常勤）	(財)仙台ひと・まち交流財団職員（常勤）
現在の職場の勤続年数	1年11ヶ月	1年11ヶ月
他の社会教育関連の職務暦	他の市民センターで勤務（9年10ヶ月）	他の市民センターで勤務（2年9ヶ月）
担当業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主催事業関係 ・ 庶務関係 ・ 広報関係 ・ 泉区職員研修企画実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主催事業全般 ・ 施設管理費管理 ・ 勤務関係 ・ 窓口業務 ・ 施設管理 ・ ホームページ等学習情報管理等
専門的知識・技能が必要と感じる業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生涯学習支援のための基礎知識 ・ コーディネート力の習得 	<ul style="list-style-type: none"> ・ コーディネーターやファシリテーターとしての知識と技能 ・ パソコン関係の知識 ・ 生涯学習全般に関する知識等

② 研修について

【若林区中央市民センター】

《職員A》

平成13年の機構改革により、現在では生涯学習関係の職場研修は実施しなくなった。区中央市民センター（主に教育局職員向け）、生涯学習課、財団主催（主に財団職員向け）の研修がある。市職員の研修は年1～2回、財団職員は年3～4回程度実施している。

各種研修がすぐに役立つという実感はない。研修がすぐに役立つと考えられない理由は、市民センターの位置づけが徐々に変化しているからではないか。つまり「学びの場」から「地域づくりの場」へと役割の変化が顕著である。しかし具体的にこの両者の中身について

て話し合う機会はありません。

研修結果はフィードバックはするが、概要を職員へ報告する程度にとどまっている。

研修は必要であると考えている。なぜなら最も重要で求められるものは市民とのコミュニケーション能力であるにもかかわらず、採用時には専門性を重視する採用はほとんど実施されていない。その解決のためにも研修は重要である。例えばジュニアリーダー育成に関して助言や指導能力が職員に求められるといった地区館が抱える課題解決に向けて社会教育主事が必要であると感ずる場面にたびたび出くわしている。現状では小中学校に所属する嘱託社会教育主事に依頼している。

《職員B》

財団主催の研修が多く、対象は財団職員のみである。これまで受けた研修で印象深かったのは、県が主催した生涯学習についての研修であった。新規採用された職員は採用時市民センターの仕事の内容を理解していない人が多く、採用後、体験を通じて自己学習している人が多いように見受けられるので、研修は重要。行政職員へは異動してきたら、市民センターのある地域のことを積極的に理解して勤務して欲しいとのことである。

中央市民センターと生涯学習課主催の研修は有意であった。かつて全ての地区館に配属された行政職員は、平成13年の改革により区の中央市民センターに集中配置されてしまった。したがって地域の実状を把握しきれず、地域との関係は希薄になりがちである。地区館への行政職員の配属が望ましい。またかつては行政職員が社会教育主事の資格を取得するシステムがあったとのことである。

若林区と太白区の中央市民センターは、文化センターとの併設であるため、窓口業務はそちらで対応している。したがってそのぶん仕事量に負担は感じていない。

最近の研修はワークショップ型であるため、職場へフィードバックするのは難しい。解決策として、同じ内容の研修があれば別の職員も参加させて得た内容を共有する形でフィードバックしていけるとのことであった。

研修で得る内容として、会場設営や司会進行の仕方といったことに加え、毎月1回開催される区の連絡会では、情報交換ができるメリットがある。

これまで財団職員は女性が多かったが、数年前より若い男性も採用になり、男女のバランスがとれてきたが、待遇は改善されていない。

しかし、職場におけるモチベーションはかなり高い人が多い。それは独自で企画した講座に多くの市民が参加し、講師を依頼し、それが成功した時の達成感や満足感が得られることに伴うものであるようだ。つまり企画運営に係わり、多くの市民参加のもと喜びと感動を共有できる点であろうか。

異動に関して、財団職員は異動先も市民センターであるが、行政職員はそうとは限らない。また館長と町内会長との連携が意外にも市民センターが地域に溶け込むポイントである。これがうまくいかない市民センターは地域住民へ十分なサービスが提供できない場合がある。

《職員C》

博物館で開催された研修に参加し、施設連携や共催についてたいへん勉強になったとの

こと。来年度の企画立案の参考にしたいそうである。

エクセル、ワード、パワーポイントについてもっと学びたいが人数制限もあり、参加できない場合もある。

研修会は交通費の補助がある。ワークショップと部会での話し合いの2部構成型が多いとのことである。希望する研修は「著作権」に関することである。研修出席後はモチベーションが高まり、激変する世の中の動きや流れに遅れぬよう、従来の固定観念にこだわらぬよう対応しているとのことである。現職場は窓口業務がないため、市民とのコミュニケーションが希薄である。反対に教育局とのつながりがある。職員同士の交流の場がないので、せめて地区館同士の交流を望む。

【富沢市民センター】

i 研修の参加状況

年に4、5回参加している。しかし、センターが5名体制で忙しく、休みの日程があわずに参加したい研修に参加できないことがある。

ii 研修で得たこと

研修を受けて、参加者同士の連携ができる研修がとても役立った。

地域の特徴にあったプログラムを提供していくために、地域の特徴の読み取り方、地域に根ざしたプランニングについての研修が役立った。

富沢地区では、転勤族が多く、小さい子どもがいる家庭が多いことから、子育て支援に関する講座をするために必要な専門的講座が役に立った。

市民センターでの経験年数によって、受けたいと思う研修内容が変化してくる。採用当初は、事例を聞いたりすると勉強になったが、経験を重ねるにつれ、より専門的な内容を求めるようになっている。

iii 研修方法や企画への職員の参画状況とそれに対する意見

仙台ひと・まち交流財団では、研修班があつて、そこで研修が企画されている。アンケートによる希望調査もある。けれども積極的にそこに要望を出したことはない。

iv 研修プログラムの過去と現在の違い・変化

中央市民センターと地区館で、利用者の意識や、地域の特徴が異なるので、求められるものが自ずと異なってくる。地区館では、ボランティアも集まりにくく、自ら企画して活動に参加しようとする人も少ないので、町内会や子供会活動および窓口対応を通して、市民ニーズを把握してファシリテートし、コーディネートしていく力が求められる。そういったことがうまくできるようになるスキルを身に付ける研修が求められてきている。

具体的には、富沢では子育て世代が多いので、お母さんからのニーズをうまく聞きとり、気楽に参加できる講座の企画ができる能力を養う研修を受けたい。(チラシづくり等も含めて)

【南光台市民センター】

《職員A》

平成14年に宮城県生涯学習課が主催した宮城県民大学の支援者養成コース（入門編、実践編）で学んだ。この研修がたいへん良かったと感じている。週1回、計6回の講座で、特にプログラムの立て方や著作権について学んだ。財団として業務の一環として参加したが、現在は休暇をとって参加している。入門編は新任研修で、実践編は中堅向けの研修で実施されるための措置でもあるという。

地域コーディネーターのスキルアップとボランティア活動をしている人の応援活動を支援する研修の実施。1回目はボランティアとは何か。2回目はワークショップで、自分たちは何をしていくべきかを考えた。

仙台市教育委員会の主催によるコミュニティビジネス実践講座を受けた。年休扱いでの参加で、公務扱いか年休扱いかは財団が指定してくる。

この職員は泉区の主任研修を担当している。担当するためには8年以上勤務し、認定試験にパスした人が対象になる。ただし、財団の主任制度の関係で、59地区館全てで実施しているわけではない。

研修の活かし方は、他職員への資料の回覧、館内会議での伝達などによる。

研修が役立ったこととして、泉区の子育て支援関係機関連絡会に参加して、「幼児虐待」についての勉強会を実施したことがあった。それが南光台地区の連絡会でもやろうとした際に若いお母さん達へ進め方の指導をする際に役に立った。

主任研修で得られる他館の情報が自館のスムーズな運営に役立っている。

水の森プロジェクトの福祉勉強会に参加してその時学んだ知識を活用して、ノルディックウォーキングサークルを立ち上げた。それが広がり、県内一円に同様のサークルが60～70程度存在している。市民センターを核にして、講座修了後自主的な活動に展開した成功例である。

水の森で始めた子育て支援事業（エルパークフォーラム）もフォーラム終了後、その人達がサークルを作り、活動している。この人達は市民センターの活動に今でも協力してくれている。

南光台地区でも同様の活動を実施している。これらの事業を通してやりがいを感じており、最も重要な部分である。

接遇研修は常に実施しており、誰もが自分の経験や考えを有しているため、同じ研修を受けたからといって、同じ結果にはならない場合もある。参加者の目線で開催することが大切である。

企画・コーディネートする立場の者が楽しみながら実施することが重要。

職員指導は褒めて指導することを心がけている。それに加えてアドバイスすることも重要である。

中堅研修（8年目研修）で接遇研修の応用的内容を実施している。これは主任クラスが担当する。

学校との連携を強化していくことの必要性を強く感じている。防災連絡会を南光台中学校と連携して開催しているが、年4回のうち、3回は中学校で、1回は市民センターで実施している。その際のポイントは、学校にない情報を市民センターが提供し、学校ができ

ないことを市民センターが担当することである。

《職員B》

過去に受けて良かった研修は、学校と地域社会が連携することを目的とした学社連携の研修である。市民センター職員に加えて、学校の教諭、博物館関係者などと連携する内容であった。しかし、研修してきたことを実行に移すとなると、難しい。研修終了後はミーティング等で復命し、資料を回覧している。

初年度研修は年に3回程度実施。2年目研修、4年目研修、8年目研修と段階を追って研修を受けている。

去年あたりから学社連携の研修が増えている。

著作権に関する研修が必要と考えている。

地域の人達とのコミュニケーションの必要性を痛感している。しかし残念ながら積極的に外に向かっていくという姿勢はとっていない。センター便りを町内会長や学校の教諭に配布する程度。外に出づらい雰囲気があるわけではないが、意識して時間を取らなければ難しい。年2回地域懇談会を開催し、意見を募っている程度。

社会教育主事の必要性を痛感している。特に地区館に社会教育主事がいれば学校との連携強化につながるし、地域を巻き込んでの展開や活動も活発化できると考えている。ノウハウや手法にも知識があるので、ぜひ地区館に社会教育主事が欲しい。

③ 職員が自主的に参加している勉強会（学会や関連協会等の研修会、自主勉強会など）について

【若林区中央市民センター】

毎月1回開催される区の連絡会では、互いの情報を交換できるというメリットがある。

【富沢市民センター】

4か月に1回のペースで、同期で集まって、各館の状況などの情報交換を行っている。困った際に相談したり、各館の取り組みを聞くことで大変勉強になる。

【南光台市民センター】

地域コーディネーターになり、サークル運営の基本を教えたり、事例研究するなどしてボランティア支援をしている。

生涯学習に限らず、資格の勉強をしている。食育に関する2級インストラクターの資格を有している。

2月に一度開催される区の連絡会は、情報交換の場として有意義である。毎回、センターから1～2名程度参加している。

④ 研修以外での日常的な学ぶ機会について

⑤ 日常、業務にあたり不足している、あるいは身につけたいと感じるスキル等について

⑥ 業務遂行上で最も必要と考えるスキルについて

【若林区中央市民センター】

これまで財団職員は女性が多かったが、近年若い男性も増える傾向にあるが、待遇は改善されていない。しかし、職場におけるモチベーションはかなり高い人が多い。それは自分で企画した講座に多くの市民が参加し、それが成功した時の達成感や満足感が得られることに伴うものであるようだ。つまり企画運営に係わり、多くの市民参加のもと喜びと感動を共有できる点がモチベーションを高めるには大切ではないか。

【富沢市民センター】

地域の人と地道に話をしていくことから地域づくりが始まると思っている。地域の人のニーズを把握し、それをうまく企画していくスキルをもっと磨きたい。

センターごとの市民ニーズが異なる。特に地区館の場合、市民の人にセンターの役割を積極的に説明し、市民企画講座ができる人材を探したり、育てたりすることが課題。市民ニーズを把握する力とコーディネート・ファシリテートする力をもっと身に付けたい。

子育て支援のより専門的なことを学びたいし、現場の声を聴かせてもらえる研修を受けて、子育て中の母親が孤独感や閉塞感を持たないですむような、気軽に足が運べる企画をしたい。そうするためにも、市民（母親）が何を必要としているのかを知るスキルをより身に付けたい。

【南光台市民センター】

まとめ役や調整役としてのコーディネーター的役割を果たすことが大切である。新聞等に目を通し、多くの知識を身に付ける努力をしている。

市民センターの業務に必要な基本的な内容と年々変化する内容とがあるため、他の事例やアプローチの仕方などを活かす研修が今後必要と考えている。

⑦ その他（課題・要望など）

【若林区中央市民センター】

「学びの場」から「地域づくりの場」へと役割の変化が顕著である。しかし具体的にこの両者の中身について話し合う機会はあまりない。また研修結果はフィードバックはするものの、概要を職員へ報告する程度にとどまっており、研修結果をもとにした新たな動きにまでは結びついていない。また館長と町内会長との連携を強化することが、市民センターが地域に溶け込むポイントであり、うまくいかない市民センターは、地域住民へ十分なサービスが提供できない場合もあると考えられる

地区館が抱える課題解決に向けて社会教育主事が必要であると考えている。現状では小中学校に所属する嘱託社会教育主事に依頼しており、地区館に社会教育主事の配置が必要かも知れない。かつてあった行政職員が社会教育主事の資格を取得するシステムは有意であったものの、今はなくなっている。

最近の研修はワークショップ型が多いため、職場へフィードバックするのは難しく、同じ内容の研修に別の職員も参加させて、そこで得た内容を共有する形でフィードバックしていけると考えられる。

当センターは窓口業務を他へ依存しているため、市民とのコミュニケーションが希薄になりがちであり職員同士の交流の場もないので、地区館同志の交流の場を設ける必要があ

ろう。

【富沢市民センター】

- ・市民と接する時間が、忙しくて十分持てない。
- ・市民センターは、みんなの市民センターであるという認識を持ってもらえていない。
- ・地区館にも社会教育主事が配置されていたらいいと思う。
- ・センターごとの課題が異なる。つまり、地域ニーズが異なるので、それにみあった研修が必要
- ・市行政に仙台市の生涯学習とはこういうものだともう少し明確化したものを提示して地区館にもおろしてほしいし、そのことを市職員と共にもっと話し、議論したい。
- ・経験年数を重ねると研修内容がマンネリ化して感じる。より専門的に現場の現況をもっと聞いて、突っ込んだ話ができる研修を受けたい。
- ・職員も年々変わってきているので、先輩としては後輩に「公平に」、「誠実に」市民とつきあっていくことの重要性を伝えていきたい。
- ・連携がもてる研修の企画が必要ではないか。たとえば児童館との合同研修など。

【南光台市民センター】

学校との連携を強化していくことは大切である。防災連絡会を南光台中学校と連携して、年4回のうち、3回は中学校で、1回は市民センターで実施している。その際のポイントは、学校にない情報を市民センターが提供し、学校ができないことを市民センターが担当することである。

地域住民とのコミュニケーション強化について現状では希薄である。館長の意向の影響が大きいため、館長の姿勢は重要である。

社会教育主事の配属が必要である。地区館に社教主事がいれば学校との連携強化につながるし、地域を巻き込んでの展開や活動も期待できる。

(感想)

- ・現場の声をすいあげ反映していくシステムが十分に機能しているとは言い難い状況があるように見受けられた。特に仙台市と財団との関係や交流なども検討すべき課題ではなかろうか。
- ・勤務体制により、研修に参加しづらい状況も看過できない。
- ・仙台ひと・まち交流財団の職員は、概して社会教育に対して意識が高く、仕事に対するモチベーションが高い。それも、市民と直接接して市民の声を聴きつつ、企画していく専門的な能力を職務の中で求められるからであろうことが推測される。仙台市職員と指定管理者制度のもとで働く職員との意識や専門的能力の乖離が、今後どのように影響を与えていくか看過できない課題であるように思われた。

例：社会教育に対する認識やモチベーションの高さの格差等

- ・モデル市民センターをつくり、社会教育の仙台市の拠点的な活動を展開させることも必要ではないか。(専門家の配置は必須)
- ・地域づくりや、社会教育に関する職員間のイメージも個々に異なる。それをセンター内やセンター間で日常的に話し合えるシステムづくりが必要であると思われる。

(4) 部会から示された課題（ヒアリング調査のまとめ）

3つの市民センターから浮き彫りになった課題をまとめると以下の通りである。

① 市民センターが有する機能の変化について

これまでの「学びの場」という立場から、新たに「地域づくりの場」へと役割の変化が顕著である。しかし、具体的にこの両者の中身について話し合う機会はあまりないようである。さらにその際、重要なポイントと考えられる市民センターの館長と町内会長との連携を強化する施策も明確になっていない。したがって地域住民へ十分なサービスが提供できているとは言い難いのが現状である。また現状では市民センター職員が地域住民に十分に時間をかけて接している状況にはない。

② 連携の強化について

市民センターと児童館や小中学校、博物館等と連携の強化を図ることは重要と考えられる。

③ 地区館への社会教育主事の配置の必要性について

①および②の課題を解決するためにも地区館に社会教育主事が必要である。現状では小中学校に所属する嘱託社会教育主事に依頼しており、今後の地域との連携強化を考慮し、そのノウハウや手法に卓越している社会教育主事の果たす役割は大きいと考える。それを配置できない現在のシステムにも問題がありそうである。

④ さらなる研修内容の充実について

採用年数にあった研修の実施と、社会の趨勢の変化に応じた研修内容の充実が必要である。時には専門に特化した内容の研修も必要となるであろう。また、②を実現するためにも今後は児童館や学校との合同研修など連携がもてる研修の企画が必要である。

3 「仙台市社会教育施設職員の研修に関するアンケート調査」結果の分析

有効票数および回収率

今回の調査の対象者は仙台市の社会教育施設で働く全職員（雇用期間1年未満の臨時職員を除く）713人、回収数626票、うち有効票数は617票で、有効回収率は86.5%となっている。

※ 文章中に（表〇-〇）と表記しているものは、39ページ以降に示す表を参照のこと。

1 基本属性

- ・性別では女性が約6割（362人・58.7%）、男性が約4割（255人・41.3%）で、女性の割合が多くなっている（表1-1）。
- ・年齢は、50歳代が一番多く34.8%（215人）、次いで40歳代が26.9%（166人）で、この二つの年齢層を合わせると約6割（61.7%）を占める。また60歳以上も2割おり、回答者の年齢（仙台市の社会教育施設で働く職員の年齢）は高くなっている。20歳代、30歳代の若い層はあわせても18.2%（20歳代5.2%・32人、30歳代13.0%・80人）と少なかった（表1-2）。
- ・現在勤務している施設（表1-3）は、回答者の6割近く（58.3%・360人）が市民センターで、図書館、博物館系施設がそれぞれ17.7%・109人、16.5%・102人となっている。男女別にみる（表1-4）と、男性では博物館系施設に勤務している人の割合が女性に比べてやや多く（20.0%・51人）、女性では男性に比べて市民センターと図書館に勤務している人の割合がやや高くなっている（それぞれ60.5%・219人、21.0%・76人）。
- ・次に施設ごとに男女別と年齢別の構成をみておこう（表1-4、表1-5）。市民センターでは6割が女性（60.8%）、年齢は50歳代が一番多く42.2%（152人）、50歳代と60歳以上を合わせると70.8%（255人）で年齢が大変高いことがわかる。20歳代・30歳代はごくわずかしかない。図書館では、7割は女性で占められており（69.7%・76人）、年齢は30歳代・40歳代・50歳代がそれぞれ約3割ずつ（32.1%・31.2%・29.4%）とほぼ同数で、バランスが取れた配置になっていることがわかる。博物館系施設では、男女の構成は半数ずつで、年齢は30歳代・40歳代・50歳代がほぼ近い割合（26.5%・24.5%・22.5%）になっており、20歳代も17.6%（18人）と他の施設に比べると多くなっている。

以上のことから、回収率も踏まえて考えると、現在仙台市の社会教育施設に勤務している職員は全体として女性の方が多く、年齢も比較的高くなっているが、施設によってその構成比にかなり差異のある実態がみてとれる。

2 雇用・勤務の実態

(1) 雇用形態

回答者の雇用形態（表2-1）は、仙台市の職員が32.7%（202人）と全体の三分の一にとどまり、財団・事業団の職員が59.5%（367人）と多数を占めている。そしてこの両者を合わせると92.2%で、企業・NPO職員は少ない（28人・4.5%）。雇用の状況をさらに

詳しくみると、仙台市の正職員が22.2%（137人）、財団・事業団の正職員が27.7%（171人）で、全体の半数（49.9%）が正規雇用の職員である。嘱託職員は、仙台市職員で65人・10.5%、財団・事業団職員で172人・27.8%（うち常勤嘱託120人・19.4%、非常勤嘱託52人・8.4%）となっており、合わせると4割近く（38.3%）が嘱託職員である。なお、その他の中には企業職員6人、事業団職員3人が含まれている。

雇用の形態を勤務施設別にみる（表2-2）と、市民センターでは財団の正職員が39.2%（141人）、同・常勤の嘱託職員が31.9%（115人）となっており、常勤で勤務している財団職員が7割以上（71.1%）を占めている。市の正職員は1割（11.4%・41人）しかいない。次に図書館は、市の職員が大半（正職員47.7%・52人、嘱託職員39.4%・43人、合計87.1%）を占め、企業の職員は少し（10.1%・11人）である。博物館系施設は、市職員が半数（50.9%・52人）を占め、正職員でみると三分の一（33.3%・34人）となっている。一方、財団・事業団職員は臨時も含めておよそ3割（30.4%・31人）で、NPO職員は少ない（9.8%・10人）。

男女別に雇用状況を見る（表2-3）と、男性は仙台市の正職員が三分の一（35.3%・90人）を占めている。財団・事業団職員は嘱託が常勤・非常勤ほぼ同数（50人・49人）で、合わせると38.8%（99人）と多くなっている。女性では財団・事業団の正職員が38.4%・139人と一番多く、次いで財団の常勤嘱託が19.3%・70人となっている。仙台市の正職員の割合は男性と比べてかなり低い（13.0%・47人）。これらのことから男女の差がはっきりと読み取れる。

雇用形態別の年齢構成（表2-4）は、市の正職員は40歳代・50歳代が多く（40歳代63人・46.0%、50歳代54人・39.4%）、この二つを合わせると8割を超える（85.4%）。これに対して財団・事業団の嘱託職員は50歳代と60歳以上がほとんど（常勤：50歳代47人・39.2%、60歳代53人・44.2%、非常勤：50歳代9人・17.3%、60歳代43人・82.7%）で、特に60歳以上の多いのが目立つ。60歳以上全体の77.4%（124人中96人）が財団・事業団の嘱託職員として雇用されていることがわかる。

（2）現在の職場の勤続年数

現在の職場の勤務年数（表2-5）は、1年以上3年未満が29.5%（182人）で一番多く、5年未満の職員が全体の約6割（59.3%・366人）と多くなっている。5年以上10年未満では23.5%・145人、10年以上の職員も17.1%・105人いる。

男女別（表2-6）では、男性に勤続年数の短い人が多く、1年未満25.9%・66人、1年から3年36.5%・93人、合計62.4%・159人となっている。また、7年以上も合計16.1%・41人いるが、女性と比べると低い割合になっている。女性は、3年未満が35.1%・127人であるのに対し、7年以上勤務している人が合計で46.6%・169人と半数近くに上り、うち15年以上も9.9%・36人となっている。

勤務施設別（表2-7）では、市民センターは3年未満（39.4%・142人）と、7年以上（38.3%・138人）がほぼ同じ数で、勤務年数の長い職員と短い職員に二分している。この傾向は図書館も同様で、3年未満（43.1%・47人）と、7年以上（38.5%・42人）がほぼ同じ数となっている。博物館系施設は、3年未満が7割（70.6%・72人）を占めているのが特徴的である。

雇用形態別にみる（表 2-8）と、市の正職員の勤務年数の短いのが目立つ（3 年未満：67.8%・94 人）。これに対して財団・事業団職員では年数の長い職員が多く、正職員で 7 年以上が 47.9%（38 人）、常勤嘱託で同 41.6%（50 人）と、いずれも 4 割以上になっている。

（3）勤務経験

現在の職場に勤務する以前に、他の社会教育関連の職場に勤務した経験のある職員は約 3 割（31.8%・196 人）となっている（表 2-9）。これを勤務施設別（表 2-10）にみると、図書館では他の社会教育関連の職場で勤務経験を持つ人が半数を超え（54.1%・59 人）、博物館でも 44.1%・45 人と多くなっている。これに対して市民センターでは 21.4%・77 人と低い割合になっていることがわかる。

さらに、経験のある 196 人に勤務した職場を訪ねたところ、現在と同種の別の施設が 53.6%・105 人と半数に上り、別種 of 社会教育施設は 25.0%・49 人、生涯学習行政担当部署は 15.3%・30 人であった（図 2-1）。

（4）社会教育関連部署での勤務年数

別の社会教育関連部署で勤務した経験のある人 196 人に合計の勤続年数を尋ねたところ、5 年以上 10 年未満が一番多く 29.6%・58 人、次いで 3 年以上 5 年未満が 21.9%・43 人となっている（表 2-11）。また 10 年以上の勤務経験のある回答者は合わせて 25.0%・49 人で、このうち 20 年以上の人も 10.7%・21 人いる。同種 of 社会教育施設の間で異動し、比較的長く社会教育関連施設に勤務している人のいることがわかる。この傾向は特に図書館ではっきりみられ、15 年以上は 33.9%・20 人となっている。

（5）社会教育関連資格の保有状況

社会教育関連の資格の保有状況についてたずねたところ、社会教育主事任用資格が 45 人・7.3%、司書資格が 95 人・15.4%、学芸員資格が 74 人・12.0%といずれもあまり多くない（図 2-2）。また、社会教育関連の資格を何も持っていない人は 360 人・58.3%と 6 割近くに上っている。なお、この問いで「その他」が 80 人・13.0%とやや多いが、このうち教員免許をあげた人が 60 人含まれており、生涯学習コーディネーターや生涯学習指導員など社会教育関連の資格をあげた人は 6 名だけであった。

勤務施設別にみる（表 2-12）と、社会教育主事任用資格は施設ごとの差はほとんどなく、市民センターでも 6.9%（25 人）にとどまっている。図書館司書は、図書館勤務の 61.5%（67 人）と多くの職員が保有している。学芸員では博物館系施設職員で 45.1%（46 人）と学芸員資格を持っている職員が比較的多いが、それでも半数には達していない。

次に雇用形態別にみる（表 2-13）と、社会教育主事任用資格では有資格者 45 人中 57.8%（26 人）が市の正職員であるが、市の正職員 137 人に占める割合は 19.0%にすぎない。財団・事業団職員の有資格者は、正職員と常勤嘱託職員合わせて有資格者全体の 28.9%（13 人）であるが、財団・事業団職員の正職員と常勤嘱託職員全体に占める割合では、ごくわずかにとどまっている（291 人中の 4.5%）。財団・事業団の非常勤嘱託職員で有資格者はいなかった。

図書館司書は、市の嘱託職員の66.7%（44人）が保有しており、資格所有者全体95人中の46.3%を占める。正職員の保有者も合わせると市職員の保有者は63人（保有者全体の66.3%）になる。このことから図書館で司書資格を保有している人は市の職員で、それも嘱託職員に多いという傾向がはっきりと現れている。図書館の専門職である司書の仕事が、嘱託職員によって担われている実態がみてとれる。なお、実数は少ないが、企業の正職員以外の常勤職員の半数が所有しているという結果が示されており、ここでも正職員以外に担われている状況がうかがえる。

学芸員は、有資格者74人のうち市の正職員が20.3%（15人）、市の嘱託職員が28.4%（21人）で、全体の半数近く（48.7%）が市の職員である。しかし、市正職員では全体の10.9%であるのに対して、市嘱託職員ではその32.3%が有資格者である。ここから学芸員も嘱託職員に支えられている面の大きいことがうかがえる。また、財団・事業団の正職員も有資格者全体の21.6%（16人）で、重要な担い手であるが、財団の正職員全体に占める割合は低い（9.4%）。

（6）発令の状況

各資格を生かすための職務上の発令（表2-14）は、社会教育主事が18人で全体の2.9%、社会教育指導員10人・同1.6%、司書が37人・同6.0%、学芸員が22人・同3.6%とわずかしかおらず、社会教育主事・司書・学芸員資格の所有者数に比しても少なくなっている（それぞれ40.0%/45人、38.9%/95人、29.7%/74人）。また何も発令されていない人は435人で、全体の70.5%に達している。社会教育主事の場合には資格保有者自体が少ないことと関係していると思われるが、司書と学芸員の場合は、嘱託職員や財団職員によって担われていることも影響していると考えられる。

なお、発令者の「その他」では、指導主事が12人と多かった。

3 現在の業務

（1）主な内容

現在の職場での主な業務内容について複数回答でたずねたところ、窓口業務が363人・58.8%と一番多く、次いで事業の企画実施が328人・53.1%になっており、この二つの業務に携わっている人の多いことがわかる（図3-1）。このうち窓口業務については、担当している人の73.0%（265人）が女性となっている（表3-1）。これは女性全体の73.2%に当たり、男性が38.4%（98人）にとどまっているのと比べて高くなっている。また、事業の企画実施についても同様の傾向がみられ、担当している人の76.2%（250人）が女性である。そして女性全体に対しては69.1%と男性の30.8%（93人）に比べて高くなっている。つまり、市民への直接的なサービスについては女性が中心となって担っているという実態がここからうかがえる。さらに施設別にみる（表3-2）と、窓口業務は図書館（89.0%）と市民センター（61.9%）で担当する職員の割合が高く、事業の企画・実施業務は市民センター（65.6%）と博物館系施設（52.0%）で多くなっており、それぞれの施設の特徴を反映しているといえる。なお、事業の企画・実施業務については市の職員と財団の職員いずれも正職員だけでなく嘱託職員も担っていることがわかる（表3-2、表3-3）。

この他、施設の管理は162人・26.3%、庶務が105人・17.0%、事務・事業の総括は87

人・14.1%の職員が担っている（表3-1）。このうち施設の管理業務と事業の総括業務は、男性の方が多く、特に事業の総括業務については92.0%が男性である。

なお、この問いの「その他」の回答では、事業実施関連の業務をあげた人が17名と多かった。

（2）専門的知識・技能の必要性

現在の業務を行う上で専門的な知識・技能が必要と感ずることがあるかどうか尋ねたところ（表3-4）、「強く感ずることがある」と回答した人が27.6%・170人、「時々感ずることがある」が29.5%・182人で、合わせて57.1%の人が必要性を感ずている。そしてこれらのうち必要と感ずる内容について具体的に回答を寄せている人は8割を超えている（84.5%・343人）。一方、「特に感ずることはない」と答えた人は3割（195人・31.6%）にとどまっている。

しかしこれを施設別にみると、異なる傾向が現れている（表3-5）。市民センターでは「強く感ずる」という人は13.9%、「強く感ずる」「時々感ずる」を合わせても42.5%にとどまり、「特に感ずることはない」の41.7%とほぼ同数である。これに対して図書館と博物館では、「強く感ずる」がそれぞれ45.9%と54.9%で、「強く感ずる」と「時々感ずる」を合わせると84.4%と76.5%になり、「特に感ずることはない」の9.2%・19.6%と大きな差がある。つまり図書館と博物館では、多くの職員が専門的な知識・技能の必要性をより多く感ずていることがわかる。

雇用形態別（表3-6）では、仙台市の職員で必要と感ずている職員の割合が高く、なかでも嘱託職員で「強く感ずる」が半数を超え（52.3%）、「強く感ずる」と「時々感ずる」を合わせると8割（80.0%）に上る。一方財団職員では、嘱託職員で「特に感ずることはない」と回答した割合が高く、特に嘱託の非常勤職員では75.0%となっている。なお、企業職員は、実人数は少ないものの正職員・常勤職員ともに必要性を感ずている職員の多い（それぞれ80.0%・12人、90.0%・9人）ことがわかる。以上のことから、雇用形態によっても専門的な知識・技能の必要性の感ず方が異なっている実態が読み取れる。

（3）必要と感ずる専門的な知識・技能の具体的内容

では、自由記述に示された具体的内容についてその傾向をみていこう。

全体として多いのは、「講座・講演・展示などの企画の進め方全般およびその運営方法」に関する知識やスキルについてで、134人（記入者343人中の39.1%）が記している。その内容は、展示企画の進め方や講師との調整など、多岐にわたっている。このうち「地域連携・地域支援」事業との関連で企画の進め方や運営に関して述べている人が39人いる。たとえば「市民協働事業や自主事業の企画から実施まで」「市民（住民）の意向や行政等の指針を踏まえた事業を行う時の企画、立案、実施（運営）のノウハウ」の知識が必要という意見に代表され、これらは各施設の社会教育職員の置かれた今日の状況を反映したものといえる。さらに「公募型事業の告知から実施の支援、ボランティアコーディネート」「アイズブレイクなど意識せずにこなしてきたが特に外部の団体の方や一般の方たちとの企画会議などにおいて必要性を実感」「特に最近取り上げられている『地域課題解決型』事業へのアプローチ、地域住民の意識、行動を高めるスキルなどは必要」「各団体の代表と企画会

議などにおけるファシリテーターの役割を担う場合など」という声に示されているように、単なる知識ではなく、日常の業務を通じて感じる切実な実践力向上の必要性を読み取ることができる。

次に多かったのは「レファレンス」に関する知識で、78人（記入者343人中の22.7%）が必要と感じている。これは図書館における重要な専門業務の一つであるが、「レファレンス・選書・ブックトーク・行事および通常業務の複数同時進行のためのマネジメント・除籍・書架や展示コーナーにおける効果的な配架（借りたいと思わせるための）方法について等」「窓口業務では資料情報への精通や著作権の知識が日々必要とされる」のように、書物についての知識だけでなく、より幅広い知識と対応力の必要性が指摘されている。こうした市民の要望に対する知識や対応力については、他の施設でも窓口での市民の質問や相談に対する的確な対応のための専門的知識が必要（24人）と記されている。たとえば「市民から寄せられる専門的な事柄に関する質問への回答など」のように、市民からの高度で専門的な知識や情報を求める要望に対して、さらなる力量向上の必要性を多くの職員が職務の中で感じていることを明確に表しているといえる。

また、収蔵品・展示物・資料などについての専門知識や専門基礎知識（博物館学、歴史学、生涯学習・社会教育学）の必要性を上げる人も多い（45人）。たとえば「仙台市の歴史に関わる調査・分析、歴史資料・公文書の修繕・保存」のように、日常の活動の中で、常に新しい専門知識が求められていることを示している。

さらに学校との連携の進め方に関することやブックトークなど、最近広がりつつある子どもを対象とした事業を実施する際の知識やスキルを取り上げた人もいる（25人）。「出前授業」や「体験学習指導」など幅の広い活動に対応していく専門知識が必要とされている実態が示されている。

なお、「窓口での利用者への対応」に関しては、専門的知識以外にも施設案内やクレームへの対応など接客方法の基本知識・スキルをあげる人も少なくない（27人）。施設職員の市民サービスに対する意識変革が求められていることを反映しているとともに、「理不尽な要求をするクレーマーや不審者に対応する専門知識」など、現代の悲しい現実も映し出されている。

この他、「コミュニケーション力」「高齢者・障害者への対応の仕方」「外国人対応」「市民との会議の進行」「防災・救急」というものから「広報の技術」「法律知識」「パソコンスキル」「設備・機材の知識・施設管理」まで多くの項目が取り上げられている。つまり、社会教育施設の職員は実に多様な専門的知識・スキルが必要となっている実態をうかがい知ることができる。

4 研修の機会

(1) 主催者別

現在の業務に関してどんな研修機会があるか、主催者別に尋ねたところ（図4-1）、「仙台市主催の研修」が470人・76.2%で、一番多くの人があげている。そして、「仙台市以外の雇用主主催の研修」が372人・60.3%、「国・県または関係機関主催の研修」が317人・51.4%、「職場が独自に主催した研修」が288人・46.7%の順となっている。このほか「職員の自主的な研修」が146人・23.7%、「関連学会や協会主催の研修」が171人・27.7%、

「外部の人も含めた自主勉強会」が76人・12.3%で、自主的に参加する形の研修機会を持っている人も相当数いる。一方、「研修の機会はない」と回答した人は1.8%とごくわずかだった。これらのことから、ほとんどの職員が何らかの研修機会を持っていることがわかる。

次に施設別にみてみよう（表4-1）。市民センターでは、「仙台市主催の研修」と「仙台市以外の雇用主主催の研修」があると答えた人がそれぞれ8割（80.3%・289人、81.7%・294人）に達している。また、「国・県または関係機関主催の研修」をあげた人が6割近く（58.3%）、次いで「職場が独自に主催した研修」（34.7%）「職員の自主的な研修」（26.7%）「関連学会や協会主催の研修」（24.4%）の順で多くなっている。多様な研修機会が用意されているといえるであろう。

図書館では、「仙台市主催の研修」と並んで「職場が独自に主催した研修」をあげた人が7割を超え（それぞれ73.4%、71.6%）、他の施設と比べて「職場が独自に主催した研修」の多いのが特徴である。この他に「国・県または関係機関主催の研修」も半数（50.5%）があげている。これに対して博物館系施設では他の施設と比べて「関連学会や協会主催の研修」をあげた人の割合が多く（44.1%）、「職場が独自に主催した研修」も図書館に次いで多くなっている（58.8%）。

雇用形態別（表4-2）では、市の嘱託職員と財団・事業団の非常勤嘱託職員・臨時職員で「仙台市主催の研修」「国・県または関係機関主催の研修」が正職員などと比べて少なくなっている（市主催：それぞれ49.2%、1.9%、50.0%、関係機関主催：それぞれ27.7%、1.9%、8.3%）。また、「仙台市以外の雇用主主催の研修」については財団・事業団職員や企業職員で多くなっているが、正職員、常勤嘱託職員、非常勤嘱託職員、臨時職員で違いがみられる（それぞれ87.7%、91.7%、76.9%、58.3%）。この他財団・事業団の正職員の場合、「職員の自主的な研修」がやや高く（33.3%）、「関連学会や協会主催の研修」も財団の職員の中では多くなっている（30.4%）。これらのことから、雇用の形態によって研修の機会にかなり差があるといえる。

（2）参加の有無

次に、これらの研修への参加状況を尋ねた（表4-3）ところ、「この1年以内にある」人が460人・74.6%、「この1年以内にはないが、以前参加した」人は7.8%・48人で、合わせると8割以上（82.3%・508人）の人が研修に参加していることがわかる。しかし施設によって参加状況に差が現れている（表4-4）。市民センターと図書館は「この1年以内にある」人が8割（それぞれ80.0%、79.8%）となっているが、博物館系施設ではそれは6割以下（57.8%）にとどまり、「参加したものはない」という回答が23.5%と高くなっている。また、雇用形態別（表4-5）では、上でみた通り研修機会の少ない財団の臨時職員で「この1年以内にある」人が約半数（54.2%）と、他の雇用形態に比べて低くなっており、「参加したものはない」という回答が多い（33.3%）。

さらに参加した経験のある人にその内容およびそこで得たものを自由記述で回答してもらったところ、「仙台市主催、国・県主催、仙台市以外の雇用主や職場主催」の研修については425人（いずれかの研修に参加した人数全体の79.7%）、「それ以外で自主的に参加した」研修については151人（同28.3%）が回答を寄せている。

(3) 参加した研修の具体的内容

【「仙台市主催、国・県主催、仙台市以外の雇用主主催、職場独自主催」の研修】

これらの研修に参加した人がその研修内容を示した回答をみると、「接遇・マナーに関するもの（100人）」「市民やNPOとの協働・地域連携に関するもの（55人）」「著作権・法令に関するもの（38人）」「レファレンスに関するもの（32人）」「事業等の事例研究および施設見学（30人）」「建物の自己点検・施設管理に関するもの（25人）」「学校との交流・連携に関するもの（22人）」「子ども対象の活動に関するもの（19人）」「社会教育計画や事業の計画・運営に関するもの（19人）」「ボランティアに関するもの（17人）」「メンタルケア・メンタルヘルスに関するもの（15人）」「博物館施設固有の内容（14人）」「コミュニケーション力や交渉力に関するもの（12人）」「新任研修を含む一般職員研修（57人）」「その他」に分けることができ、豊富な内容の研修に参加している。そしてこれらの研修内容は、回答者が普段必要と感じている専門的な知識・技能についての具体的内容と大きく重なっていることがわかる。

さらに参加した研修から得たものについての具体的記述の代表的なものを以下にいくつかあげておく。「実践的な対応の仕方、言葉のえらび方など。接遇に対する意識が高まった」「市民協働の利点と欠点をしり、日常業務においてどのような協働が可能か考えるきっかけとなった。仙台市には非常に多様な市民活動グループがあり、その方々との連帯を考えることができた」「地域活性化のための取り組みを行う上での視点を知り、事業を行っていくための企画力の向上を図る」「市民協働の意味（目的ではなく地域課題を解決するための手段）。市民協働による自治体経営に求められること（市民も変わる、行政も変わる）」「連携担当者が直接語る事例は大変参考になった」「個人情報の取り扱いが難しくなっているため、著作権も常についてまわるようになってきた。そのため、他者が作成したものは常に慎重に扱わなければならないと思った」「図書館は、一般企業と違って、同業者の動向が把握しにくい部分があるので、その図書館が現在どのようなサービスを行っていて、どんな課題に取り組んでいるのか、また、これからどう向かうべきかを考え知ることができ、自分は、図書館で働いているということを再確認することができたと思います」「毎週行っているおはなし会ですぐ使えるような内容で、わらべうたや手遊びを覚えることができ、またその歴史などについて話を聞いたことで、これからのおはなし会にのぞむ姿勢もかわり、とてもやる気をいただけた」「事業の事例発表を聞くことで、事業の企画、運営をする上で参考になる」「同じ生涯学習施設として学校や市民、他のミュージアムとの連携事例の具体例、東北6県の青少年施設が抱える課題等を知り、情報を交換することができた」「学校のニーズがわかりよかった。また学校と連携の持っていくかたがみえてきてとても参考になった」「他館、他の地域で行っている事例は、具体的であるので、自館の参考になる。生涯学習に関わる専門家の話などは新任のときだけではなく経験年数のたった職員にもポイントポイントでしてほしい」「時代の流れにあった資質向上と情報周知の再確認（長年関わった中で自分の中での更新の必要性）」

これらからわかることは、職員は自分たちの実践活動に直結する知識や情報を研修に求めているということである。

一方、「あまりに一般的すぎて、業務には直接の反映は難しいと感じた。全体的に、市の

研修が企画する職員向け研修は『研修所の組織維持のための研修』あるいはお題目的なものにとどまっているように感じる」「コミュニケーション研修からは残念ながら得るものはなかった（講師に対する反感だけが残った）。グループ研修は一丸となってやるところは成果が上がるが今回参加したグループは残念ながら特定の人に論文や発表を全部委ねる形になり研修効果が期待できるのか疑問であった」という厳しい意見もみられた。日常業務に役立つものを期待している職員にとって、一般論や形だけの研修は敬遠されがちであることがここからうかがえる。

なおその他では、パソコン・情報システム、コミュニティビジネス、救急救命、障害者・高齢者への対応に関する研修に参加している。

【「自主的に参加した」研修】

自主的に参加した研修活動のうち、学会（専門分野の協議会を含む）に参加した人は 8 人おり、このうち博物館関係が 7 人となっている。人数は少ないが、かなり高度な内容の研修を行っていることがわかる。

また研究会・研修会については、博物館関係が 27 人、図書館関係が 15 人、社会教育・生涯学習関係（地域づくりやボランティアを含む）が 41 人、合計 83 人が参加している。これらの研究会・研修会の中で、ある程度組織化された研究会への参加は 14 人（博物館関係 8 人、図書館関係 2 人、社会教育・生涯学習関係 4 人）で、関係諸団体が主催した研修会あるいはシンポジウムへの参加が 69 人（博物館関係 19 人、図書館関係 13 人、社会教育・生涯学習関係 37 人）と多くなっている。これらの研修も、かなり専門性の高いものと考えていいであろう。そしてそこから得たものの記述から、「様々な地域での社会教育活動を知る機会となる。参加者との情報交換。」「事業を企画する上での視点、プレゼンテーション力、人的ネットワーク」など、専門的な知識を得る場であると同時に、人のつながりや情報収集の面で役立っていることがわかる。

自主的に参加した研修についてのこのほかの記述（61 人）は、自主的に参加したものではあっても、市や県などが主催した研修であり、前述の学会や研究会・研修会とは性格が異なるものとなっている。

（4）研修の方法や企画・内容について

研修の方法・内容や企画への職員の参画状況について、仙台市が主催したものと仙台市以外の雇用主が主催したものに分けて、それぞれ二つまで回答してもらった。

【仙台市が主催したもの】

「方法や内容について主催者側で工夫してほしい」を 29.5%・182 人（仙台市主催の研修があると答えた 470 人に対しては 38.7%）、「テーマや内容について職員の意見を反映してほしい」を 41.0%・253 人（同 53.8%）があげており、職員の意見を反映してほしいという要望の方がやや多くなっているが、いずれにしても何らかの改善を期待している人が多いことがわかる（図 4-2）。その一方で「職員が中心となって企画する体制にしてほしい」という積極的意見は 4.9%・30 人とわずかにとどまっている。

「その他」は 4.2%・26 人が記入している。その具体的記述をみると「各施設が持つミ

セッションに照らし合わせた研修ニーズに沿った内容」「テーマが今の仕事とあまり関係がない」「毎回同じ内容である」「その先に進めるような内容がもっとほしい」など内容改善への要望が半数で、「参加希望者が多いものは定員を増やすなどして欲しい」「開催の案内が遅く日程調整できない場合がある」「研修に参加する時間が保障される人員体制を望む」など参加しやすくするための工夫・改善を望むものもあった。

また「特にない」と回答した人は25.6%・158人と全体の四分の一（仙台市主催の研修があると答えた人数に対しては三分の一の33.6%）となっている。

施設別（表4-6）では、「方法や内容について主催者側で工夫してほしい」を上げた職員は市民センター36.1%（仙台市主催の研修があると答えた289人に対しては45.0%）、図書館26.6%（同80人に対しては36.3%）、博物館系施設12.7%（同72人に対しては18.1%）の順になっており、「テーマや内容について職員の意見を反映してほしい」については図書館47.7%（同80人に対しては65.0%）、市民センター43.9%（同289人に対しては54.7%）、博物館系施設31.4%（同72人に対しては44.4%）となっている。この3施設を比較すると、博物館系施設で改善を要望する職員の割合が低いことがわかる。そして博物館系施設では「特にない」が46.1%と半数に近い。

【仙台市以外の雇用主が主催したもの】

「方法や内容について主催者側で工夫してほしい」が24.1%・149人（仙台市以外の雇用主が主催した研修があると答えた372人に対しては40.1%）、「テーマや内容について職員の意見を反映してほしい」が33.2%・205人（同55.1%）で、仙台市主催に対する回答と同様の傾向を示しているといえる（図4-3）。「職員が中心となって企画する体制にしてほしい」も5.8%・36人と少ない。「その他」は1.5%・9人で、内容改善への要望や参加しやすくするための工夫・改善などが記述されている。また、「特にない」は30.0%・185人（同49.7%）が回答している。

施設別（表4-7）では、「方法や内容について主催者側で工夫してほしい」については仙台市主催の研修に対する回答と同様の傾向を示しているが、「テーマや内容について職員の意見を反映してほしい」については博物館系施設でもやや多くなっている。また「特にない」という回答は、博物館系施設で41.2%と多くなっている。

（5）研修に期待するもの

研修に求める（期待する）ものについて自由記述で尋ねたところ、52.8%・326人が具体的に回答している。

このうち、業務に直接結びつく学びを期待しているという回答が191人とたいへん多かった。たとえば、「現在かかえている自分の課題解決のために役立つもの（ex 地域づくり、講座の組み立て方の工夫）」「例えば『地域懇談会』の進め方等の具体的な運営方法についての事例研究」「今後の業務に応用できる内容の研修」「観念的なものではなく、より実践的なもの」「高いコミュニケーション能力や市民ニーズの的確な把握とこれに応える企画能力を備える、きっかけとなる研修」といった意見が述べられている。

また、「同じ職種の人たちが、どんな問題をかかえているのかを知ることができる研修」「情報交換ができるような研修」「他の職員のスキルを継承でき、学ぶことのできる機会」

など、意見交換を含む情報交換を期待する意見も 39 人おり、全体として現在の仕事にすぐ生かせる（役立つ）内容の研修を求めていることが示されている。

さらに、専門的知識が得られることを期待する意見も 29 人から示されている。このうち、「学問上の成果を身に付けられるより高度な内容の研修」「歴史、文化、郷土等の研究をかねた研修会」「業務に関する特殊性、専門性を高めることのできる研修」などより深い専門的学習を求めるものが 11 人、「社会教育施設の理念や存在意義を考えさせ、参加者の意識がブラッシュアップされる内容のもの」「基本的業務を見通す研修」「新しい時代（法改正後）における社会教育行政のあり方、新しい施策」のように職務遂行上必要な専門基礎知識や役割の確認などに関するものが 15 人、資格取得に関わる研修が 3 人となっている。

この他、「気づき→意欲」「意識改革に関する研修（民間サービス業に関する講話等）が有効と思われる」「自己啓発のような研修」「職員のモチベーションを高めるもの」など、職員意識の変革・向上につながるものへの期待も 25 人が示している。

一方、研修の内容ではなく、研修に参加しやすい体制作りや研修の効果をより高めるための工夫・改善に関する意見があった（22 人）。「前職場では全員参加型（中略）、現職場では（中略）ただ話を聞く、学校の授業のような形式で、すべての職員向けの研修とは思えません。もっとみんなが参加しやすい空間にすることはとても大切だと思います」「主催者と参加者がディスカッションすることによって研修内容を深める方式」「単発的なものではなく、個人個人が段階的にスキルアップしていけるようなもの」「職員による自主的な研修→相互のスキルアップを図る」「専門性を高める研修を少人数を対象に専門講師を招いて行ってほしい」「希望があれば大学などで勉強できるようなシステムがほしい」など、改革案が具体的に提案されている。

（6）参加できなかった研修

参加したいと思っても参加できなかった研修について（図 4-4）は、「関連学会や協会主催」が 24.0%・148 人、「国・県または関係機関主催」が 19.6%・121 人、「外部の人も含めた自主勉強会」12.8%・79 人の順に多くなっており、「仙台市主催」（11.8%・73 人）や「仙台市以外の雇用主主催」（11.3%・70 人）、「職場単独主催」（3.2%・20 人）に比べて参加できていない状況が浮かび上がっている。また、参加できないことはないと回答した人は、40.0%・247 人であった。

これらについては、男女差はほとんどない（表 4-8）。年齢別（表 4-9）では、「関連学会や協会主催」「国・県または関係機関主催」「外部の人も含めた自主勉強会」において 40 歳代・50 歳代で参加できなかったという回答の割合がやや高い傾向がみられ、この二つの世代では参加できないことはないという回答が他の世代より低くなっている。

さらに博物館系施設では「関連学会や協会主催」「国・県または関係機関主催」に参加できなかったという回答者の割合がやや高くなっている（表 4-10）。

この他雇用形態別では、仙台市の正職員で「仙台市主催」や「国・県または関係機関主催」の研修に参加できなかった職員が相当数（それぞれ 17.5%・24 人、29.9%・41 人）いることがわかった（表 4-11）。さらに「関連学会や協会主催」の研修には、仙台市の正職員・嘱託職員、財団の正職員や常勤嘱託職員でも参加できなかった職員の多いことがうかがわれる。

(7) 研修参加の妨げとなっているもの

研修に参加する妨げになっているものについて複数回答で尋ねた結果(図4-5)、「時間が確保しにくい」が56.1%・346人で一番多くなっている。また「費用がかかる」ことをあげた人も13.6%・84人いる。職場の雰囲気や雇用形態をあげた人は少なかった(それぞれ2.8%・17人、6.3%・39人)。一方、特にないと回答した人は33.1%・204人で、全体の三分の一となっている。

施設別にみる(表4-12)と、図書館と博物館系施設で「時間が確保しにくい」と回答した割合が高い(それぞれ67.0%・73人、61.8%・63人)。市民センターでは「特にない」という回答が38.9%・140人で、他の施設より高い割合を示している。

雇用形態別では、仙台市の正職員・嘱託職員、財団の正職員・常勤嘱託職員、企業・NPOの正職員で「時間が確保しにくい」と回答した人が6割を超え、常勤の職員に時間がないことが浮き彫りになっている(表4-13)。

(8) 日常の中で得ている知識・技術

次に、研修以外に日常の中で得られる知識・情報について複数回答でたずねたところ(図4-6)、「同じ職場の職員との情報交換」が73.4%・453人、「同じ職場の職員からの非公式なアドバイス」が40.5%・250人、「他の職場の職員との情報交換や非公式なアドバイス」が53.5%・330人と、いずれも多く多くの職員があげている。逆に、「特に感じたことはない」という回答は7.9%・43人とわずかしかなかった。これらのことから、社会教育施設の職員が日常の勤務を通してさまざまな知識情報を得ながら業務を遂行していることがうかがえる。なお、「その他」は7.9%・49人で、専門家などとの情報交換(5人)、地域住民や利用者との情報交換(9人)、書籍・マスコミ・インターネットからの情報(9人)などがあげられている。

ここでは、男女に大きな差はみられない(表4-14)。年齢別(表4-15)では、「同じ職場の職員からの非公式なアドバイス」と「同じ職場の職員との情報交換」で年齢が低いほど割合が高く、若年層にとって職場仲間からの情報やアドバイスが役立っていることがわかる。

図書館と博物館系施設では(表4-16)、「同じ職場の職員との情報交換」と「同じ職場の職員からの非公式なアドバイス」の二つを市民センターより多くの職員が上げており、「他の職場の職員との情報交換や非公式なアドバイス」は三施設ともほぼ同じ数字になっている。

この問いで、勤務年数による違いはみられなかった(表4-17)。

(9) 業務遂行上一番大切なもの

業務遂行上一番大切(必要)なスキルについて自由記述で回答してもらったところ、68.4%・422人と、多くの職員がさまざまな意見を寄せている。ここから、今現場職員が感じている必要な(求められている)スキルを知ることが出来る。

一番多かったのがコミュニケーション能力に関する記述で、160人が取り上げている。ここでは、職場内・職員同士のコミュニケーションの大切さと、市民(地域住民や利用者)

との交流・協力およびコミュニケーションの重要性の二つの側面が含まれている。たとえば、「基本的なコミュニケーションのルール——人ではすべては行えないのが仕事であり、すべての基本となると思う」「多くの人とコミュニケーションをとる能力——企画を進めるうえで、職員の意思疎通をしながら、外部の様々な人と交渉してまとめ上げなければならないから」「人と交流すること——お客様との会話から、専門的な知識を知ってもらうきっかけが生まれていくと考えるから」「他者とのコミュニケーション力——今、社会教育現場に、地域コミュニティの再生が求められる部分が大きくなっているため地域の方との信頼を築いたり、仲間作りのお手伝いをするのに大切なスキルだと思います」といったような意見が数多く示されている。

また、コミュニケーション力も含めて企画能力の必要性をあげた人が45人いる。ここでは、講座や事業を企画するノウハウだけでなく、市民とともに作り上げていく際のコーディネート力を指摘している意見が多い。たとえば、「地域コーディネーターとしての役割——地域で個々にあるものを上手にコーディネートして、横のつながりを広げ、より多くの活躍の場を提供することにより、地域社会が活性化され、魅力ある地域づくりにつながる」などの意見に代表される。さらにその前提となる地域や市民ニーズを把握する力（10人）や発想力・思考力・視野の広さ（11人）の大切さを取り上げ、そこからコーディネート力を指摘している人もいる。この中には「地域課題をとらえ、地域の人々と共有、改善を図るための行動、活動ができるような積極性が大切と考えます」「地域社会の情報、課題を把握し、その解決に向けて方法論を確立していく能力——地域に愛され、地域に開かれ地域とともに歩む施設にとって地域なしには存在しえないもの」「業務や担当事業を様々な角度から考える力。より多くの情報を収集でき、学びを通して人をつなぐコーディネート力」「先を見通して、トラブルを回避し、かつ、クオリティを高めるためにコーディネートできる力——社会教育職員のスキル次第で事業の質が大きく変化する」などの意見がある。これらは、いずれも広い意味での企画立案能力の重要性を指摘したものといえる。

一方、専門的な知識・技能が大切であるという人は78人であった。それは、「これがないと仕事にならない」という意見に端的に示されている通り、教育機関である社会教育施設で仕事をする職員にとって当然必要なものであるという認識に基づくものであると同時に、「収蔵品や展示品（自主企画の場合）に関する深い知識とそれを生かす企画力」「資料の価値を的確に判断することのできる広い視野と深い知識、そしてそれをわかりやすく市民に伝える伝達能力」など、企画能力まで含む意見も多かった。多くの人々に伝える能力に注目した人は5人いる。また、経験から得られる力量の重要性を上げている人も14人であった。

接遇、マナーを重要と考える人も少なくない（47人）。たとえば、「接遇について——老若男女のお客様が来館される場所なので、お客様の年齢や性別によって対応が異なるため、また基本となる接客方法を知らないため」「接遇の改善により自分のやりがい感に通じる（感謝の心）」「接遇とプロ意識——仕事の内容から、対人（市民）関係を丁寧に考え接すべきであると思う。プロであるという自覚を持つことによって、仕事が整理できる」というように、市民サービスの向上にとどまらず、職員の意識向上につながるという見方も示されている。なお、積極性などの職員の意識・心構えの大切さを指摘している人は27人であった。

この他では、パソコン、情報システム関係の知識（20人）、専門的基礎知識（社会教育、法令など）の必要性（11人）、職務遂行上の基本的知識・能力（仕事の計画性、危機管理など・11人）、管理・マネジメントの能力（10人）があげられている。

以上のように、業務上一番大切（必要）なスキルについては多様な意見が示され、その捉え方は担当している職務によっても異なることがわかる。全体を通していえることは、市民のニーズにどう応えるのか、市民と共に学習を作っていくにはどうしたらいいのか、そこでは何が必要とされるのか、についての深い知識と高い技能が重要であると感じている職員が多いということである。

(10) 意見・要望

その他の意見・要望も、14.7%・91人の人が記入している。その中のいくつかを記しておこう。

研修に関しては、「経費削減の流れもあり、臨時雇用職員の割合が増えてきていますが、正職員よりも臨時雇用職員への研修体制を強化するべきだと思います」「研修に出すか否かは上司が研修の必要性をどう考えているかに左右されるところが大きいです。職員の資質向上に対する意識を変えるのも上司の仕事だと思います。（後略）」「（前略）現場は結構進んでいると思われますので、現場の状況を見ていただいて研修を考えていただきたい」「（前略）今後、専門的な教育職員として、事業の推進だけでなく、社会教育行政において施策の推進に必要な資質や能力を高めることが必須だと考えている。（後略）」など、現状を踏まえての意見が示されている。

資格取得や研究活動の改善については、「学芸員として最も大切な専門知識のインプットの機会は少ない。その少ないチャンスのひとつが学会である。（中略）旅費や学会費も個人負担である（ちなみに研究費もまったくついておらず、研究書も自費購入である）。せめて一部でも公費で学会参加できないものだろうか（後略）」「誰もが、社会教育主事の資格が取れるように費用や時間について助成してほしい」「（前略）区拠点館には専任の社会教育主事（学校の先生に限らず）を配置すべきである。または、財団職員の経験あるものに資格を取らせるか、そのような人材を採用すべきである」など、具体的な提案が出されている。

今後の仙台市の体制や行政のあり方に関しては、「人員の削減や財政の縮減が避けられない中で、職員の力量を高めることは急務と考える。その際に、それぞれが何を目指してどの方向に進もうとしているのか、もう一度施設の『役割と機能』の見通しが必要と思われる。特に『役割』を再度確認する必要がある（後略）」「（前略）問題は、『社会教育とは何か』、『何故社会教育が必要なのか』、『何故行政が社会教育を担う必要があるのか』という根本的な問いかけこそが必要なのではないかと思う。（後略）」「区役所移管となった市民センターですが、区全体が社教施設化するくらいの考えでいかないと、仙台の社会教育は、数年後にはなくなるでしょう」「最近の教育局の主催事業は、単発物が多すぎることで広く市民を対象としたものが少なくなっているように見えます。（後略）」「企画・提案を含め時間のゆとりがない。その中で要求（業務の増加）を求められてもいいものはうまれないと考えます。（後略）」「行政としてできること（すべきこと）をもう少し精査し、後はできないから住民が判断してください、位の進め方がよいのでは……。社会教育面でも厳しさ

を持って進めて欲しい。」「どんどん、仕事量が増えていきます。もう手いっぱいです。仕事をする人とならない人との差もあります。負担のかかる人は、病気になる人もいます。仕事をしないわけではないけれど、これ以上何もかも市セへというのはやめて欲しいです。」

「図書館のような特殊な職場に本人の希望なしに再度配属させることはやめて欲しい。研修に対する意欲も薄れてします。」「指定管理で、そのたびに利用者は、不安を抱いて今度は大丈夫なの、などと言われることがあり、サークルの皆さんや講座に参加の方々は、そのたびに不安を抱いています」など、多岐にわたって改善すべき課題が出されている。

さらに職員の意識と関わって、「研修も必要だと思いますが、研修を受けたからといって、技術やスキルが身につくわけではないと思います。日ごろの心掛けや、個人の思いの違いが、ポイントになると思います。(後略)」「(前略) 今後も地元の人たちを巻き込んだ計画を沢山立て情報発信の場・コミュニティの場として施設のあるべき役割を模索していきたいと思います。(後略)」といった意見もみられた。

これらの意見から、各社会教育施設が現在直面している課題が明確に示されているといえる。そして具体的な提言も数多く寄せられている。今後これらの一つ一つ検証して政策に反映させ、改善に取り組んでいくことが求められているといえよう。

5 全体を通して

ここまでこの設問に対する回答について、分析してきた。ここでは全体を通してみえてくるものを整理しておきたい。

- ・今、各社会教育施設に勤務する職員の間では、業務を遂行していく上で必要とされる職員の力量およびそれを形成するための研修に関して、非常に高い関心が寄せられていることが浮かび上がっている。
- ・各職場とも専門的な知識・情報が求められるにもかかわらず、社会教育関連の資格の保有者および発令の割合が低いという実態が示されている。
- ・専門的な知識・情報を得るための研修の機会は一見すると少なくないといえるが、しかし現場の期待に応えられるような機能を十分に果たしているとはいえない状況が多く指摘されている。この調査結果に現れた職員が求める多様な研修ニーズを的確に知ることが、まず求められよう。
- ・通常アンケート調査と比べて、自由記述に回答している人が大変多い。これは、業務を担っていく上で普段からいろいろと感じていることを反映しており、特に研修の内容・持ち方、専門的力量的形成の必要性に関してはさまざまな意見があることを明確に表しているといえる。
- ・全体として、職員による課題の捉え方は明快であり、具体的な改善策が多く示されている。市民の学びを支援する職員のための学びの支援こそが、喫緊の課題であることが、結果から浮かび上がっているといえる。これから行政として、ここに示された事柄の一つ一つ検討し、今現場で求められている職員の力量的形成に向けた学びの支援体制をどう作っていくか、職員とのさらなる意見交換を進めつつ、具体策を提示していくことが求められている。

(表 1 - 1) 問 1 性別

		度数	パーセント
有効	男	255	41.3
	女	362	58.7
	合計	617	100.0

(表 1 - 2) 問 2 年齢

		度数	パーセント
有効	20～29歳	32	5.2
	30～39歳	80	13.0
	40～49歳	166	26.9
	50～59歳	215	34.8
	60歳以上	124	20.1
	合計	617	100.0

(表 1 - 3) 問 3 現在の勤務施設

		度数	パーセント
有効	市民センター	360	58.3
	図書館	109	17.7
	博物館系施設	102	16.5
	その他	46	7.5
	合計	617	100.0

(表 1 - 4) 問 1 性別と問 3 勤務施設のクロス表

			問3 勤務施設				合計
			市民センター	図書館	博物館系施設	その他	
問1 性別	男	度数	141	33	51	30	255
		問1 性別の%	55.3%	12.9%	20.0%	11.8%	100.0%
	問3 勤務施設の%	39.2%	30.3%	50.0%	65.2%	41.3%	
女	度数	219	76	51	16	362	
		問1 性別の%	60.5%	21.0%	14.1%	4.4%	100.0%
	問3 勤務施設の%	60.8%	69.7%	50.0%	34.8%	58.7%	
合計	度数	360	109	102	46	617	
		問1 性別の%	58.3%	17.7%	16.5%	7.5%	100.0%
	問3 勤務施設の%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

(表1-5) 問2 年齢と問3 勤務施設のクロス表

			問3 勤務施設				合計
			市民センター	図書館	博物館系施設	その他	
問2 年齢	20～29歳	度数	6	3	18	5	32
		問1 性別の%	18.8%	9.4%	56.3%	15.6%	100.0%
		問3 勤務施設の%	1.7%	2.8%	17.6%	10.9%	5.2%
	30～39歳	度数	8	35	27	10	80
		問1 性別の%	10.0%	43.8%	33.8%	12.5%	100.0%
		問3 勤務施設の%	2.2%	32.1%	26.5%	21.7%	13.0%
	40～49歳	度数	91	34	25	16	166
		問1 性別の%	54.8%	20.5%	15.1%	9.6%	100.0%
		問3 勤務施設の%	25.3%	31.2%	24.5%	34.8%	26.9%
	50～59歳	度数	152	32	23	8	215
		問1 性別の%	70.7%	14.9%	10.7%	3.7%	100.0%
		問3 勤務施設の%	42.2%	29.4%	22.5%	17.4%	34.8%
	60歳以上	度数	103	5	9	7	124
		問1 性別の%	83.1%	4.0%	7.3%	5.6%	100.0%
		問3 勤務施設の%	28.6%	4.6%	8.8%	15.2%	20.1%
合計		度数	360	109	102	46	617
		問1 性別の%	58.3%	17.7%	16.5%	7.5%	100.0%
		問3 勤務施設の%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(表2-1) 問4 雇用形態

		度数	パーセント
有効	仙台市の正職員	137	22.2
	仙台市の嘱託職員	65	10.5
	財団・事業団の正職員	171	27.7
	財団・事業団の常勤の嘱託職員	120	19.4
	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	52	8.4
	財団・事業団の臨時職員	24	3.9
	企業・NPOの正職員	15	2.4
	企業・NPOの常勤職員 (正職員を除く)	10	1.6
	企業・NPOの非常勤職員	3	.5
	その他	15	2.4
	無回答	5	.8
	合計	617	100.0

(表2-2) 問3 勤務施設と問4 雇用形態のクロス表

		問4 雇用形態											合計
		仙台市の正職員	仙台市の嘱託職員	財団・事業団の正職員	財団・事業団の常勤の嘱託職員	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	財団・事業団の臨時職員	企業・NPOの正職員	企業・NPOの常勤職員 (正職員を除く)	企業・NPOの非常勤職員	その他	無回答	
問3 勤務施設	市民センター	度数 41 問3勤務施設の%	1 .3%	141 39.2%	115 31.9%	52 14.4%	2 .6%		1 .3%		3 .8%	4 1.1%	360 100.0%
	図書館	度数 52 問3勤務施設の%	43 39.4%						8 7.3%	3 2.8%	2 1.8%	1 .9%	109 100.0%
	博物館系施設	度数 34 問3勤務施設の%	18 17.6%	15 14.7%	2 2.0%		14 13.7%	9 8.8%	1 1.0%		9 8.8%		102 100.0%
	その他	度数 10 問3勤務施設の%	3 6.5%	15 32.6%	3 6.5%		8 17.4%	6 13.0%			1 2.2%		46 100.0%
合計	度数 137 問3勤務施設の%	65 10.5%	171 27.7%	120 19.4%	52 8.4%	24 3.9%	15 2.4%	10 1.6%	3 .5%	15 2.4%	5 .8%	617 100.0%	

(表 2 - 3) 問 1 性別と問 4 雇用形態のクロス表

			問4 雇用形態										合計	
			仙台市の正職員	仙台市の嘱託職員	財団・事業団の正職員	財団・事業団の常勤の嘱託職員	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	財団・事業団の臨時職員	企業・NPOの正職員	企業・NPOの常勤職員(正職員を除く)	企業・NPOの非常勤職員	その他		無回答
問1 性別	男	度数 問1 性別の%	90 35.3%	12 4.7%	32 12.5%	50 19.6%	49 19.2%	8 3.1%	6 2.4%	4 1.6%		4 1.6%		255 100.0%
	女	度数 問1 性別の%	47 13.0%	53 14.6%	139 38.4%	70 19.3%	3 .8%	16 4.4%	9 2.5%	6 1.7%	3 .8%	11 3.0%	5 1.4%	362 100.0%
合計		度数 問1 性別の%	137 22.2%	65 10.5%	171 27.7%	120 19.4%	52 8.4%	24 3.9%	15 2.4%	10 1.6%	3 .5%	15 2.4%	5 .8%	617 100.0%

(表 2 - 4) 問 2 年齢と問 4 雇用形態のクロス表

			問4 雇用形態										合計	
			仙台市の正職員	仙台市の嘱託職員	財団・事業団の正職員	財団・事業団の常勤の嘱託職員	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	財団・事業団の臨時職員	企業・NPOの正職員	企業・NPOの常勤職員(正職員を除く)	企業・NPOの非常勤職員	その他		無回答
問2 年齢	20~29歳	度数 問2 年齢の% 問4 雇用形態の%	3 9.4%	5 15.6%	4 12.5%	1 3.1%		10 31.3%	4 12.5%	2 6.3%	1 3.1%	2 6.3%		32 100%
	30~39歳	度数 問2 年齢の% 問4 雇用形態の%	15 18.8%	21 26.3%	18 22.5%	4 5.0%		7 8.8%	2 2.5%	5 6.3%	1 1.3%	6 7.5%	1 1.3%	80 100%
40~49歳	度数 問2 年齢の% 問4 雇用形態の%	63 38.0%	17 10.2%	63 38.0%	15 9.0%		2 1.2%	3 1.8%			3 1.8%		166 100%	
	50~59歳	度数 問2 年齢の% 問4 雇用形態の%	54 25.1%	14 6.5%	79 36.7%	47 21.9%	9 4.2%	2 .9%	5 2.3%	1 .5%			4 1.9%	215 100%
60歳以上	度数 問2 年齢の% 問4 雇用形態の%	2 1.6%	8 6.5%	7 5.6%	53 42.7%	43 34.7%	3 2.4%	1 .8%	2 1.6%	1 .8%	4 3.2%		124 100%	
	合計	度数 問2 年齢の% 問4 雇用形態の%	137 22.2%	65 10.5%	171 27.7%	120 19.4%	52 8.4%	24 3.9%	15 2.4%	10 1.6%	3 .5%	15 2.4%	5 .8%	617 100%

(表2-5) 問5 現在の職場の勤務年数

		度数	パーセント
有効	1年未満	104	16.9
	1年以上3年未満	182	29.5
	3年以上5年未満	80	13.0
	5年以上7年未満	40	6.5
	7年以上10年未満	105	17.0
	10年以上15年未満	59	9.6
	15年以上	46	7.5
	無回答	1	.2
	合計	617	100.0

(表2-6) 問1 性別と問5 現在の職場の勤務年数のクロス表

			問5 現在の職場の勤務年数							合計	
			1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上		無回答
問1 性別	男	度数 問1性別の%	66 25.9%	93 36.5%	35 13.7%	20 7.8%	25 9.8%	6 2.4%	10 3.9%	255 100.0%	
	女	度数 問1性別の%	38 10.5%	89 24.6%	45 12.4%	20 5.5%	80 22.1%	53 14.6%	36 9.9%	1 .3%	362 100.0%
合計		度数 問1性別の%	104 16.9%	182 29.5%	80 13.0%	40 6.5%	105 17.0%	59 9.6%	46 7.5%	1 .2%	617 100.0%

(表2-7) 問3 勤務施設と問5 現在の職場の勤務年数のクロス表

			問5 現在の職場の勤務年数							合計	
			1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上		無回答
問3 勤務施設	市民センター	度数 問3勤務施設の%	58 16.1%	84 23.3%	50 13.9%	29 8.1%	87 24.2%	30 8.3%	21 5.8%	1 .3%	360 100.0%
	図書館	度数 問3勤務施設の%	18 16.5%	29 26.6%	17 15.6%	3 2.8%	12 11.0%	17 15.6%	13 11.9%		109 100.0%
	博物館系施設	度数 問3勤務施設の%	21 20.6%	51 50.0%	6 5.9%	2 2.0%	4 3.9%	8 7.8%	10 9.8%		102 100.0%
	その他	度数 問3勤務施設の%	7 15.2%	18 39.1%	7 15.2%	6 13.0%	2 4.3%	4 8.7%	2 4.3%		46 100.0%
	合計	度数 問3勤務施設の%	104 16.9%	182 29.5%	80 13.0%	40 6.5%	105 17.0%	59 9.6%	46 7.5%	1 .2%	617 100.0%

(表2-8) 問4 雇用形態と問5 現在の職場の勤務年数のクロス表

			問5 現在の職場の勤務年数							無回答	合計
			1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上7年未満	7年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上		
問4 雇用形態	仙台市の正職員	度数	35	58	21	4	10	1	8		137
		問4 雇用形態の%	25.5%	42.3%	15.3%	2.9%	7.3%	.7%	5.8%		100.0%
	仙台市の嘱託職員	度数	11	11	2	3	4	19	15		65
		問4 雇用形態の%	16.9%	16.9%	3.1%	4.6%	6.2%	29.2%	23.1%		100.0%
	財団・事業団の正職員	度数	17	30	29	12	52	18	12	1	171
		問4 雇用形態の%	9.9%	17.5%	17.0%	7.0%	30.4%	10.5%	7.0%	.6%	100.0%
	財団・事業団の常勤の嘱託職員	度数	24	23	13	10	25	16	9		120
		問4 雇用形態の%	20.0%	19.2%	10.8%	8.3%	20.8%	13.3%	7.5%		100.0%
	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	度数	5	16	6	10	11	2	2		52
		問4 雇用形態の%	9.6%	30.8%	11.5%	19.2%	21.2%	3.8%	3.8%		100.0%
	財団・事業団の臨時職員	度数	5	17	2						24
		問4 雇用形態の%	20.8%	70.8%	8.3%						100.0%
企業・NPOの正職員	度数	2	10	3						15	
	問4 雇用形態の%	13.3%	66.7%	20.0%						100.0%	
企業・NPOの常勤職員(正職員を除く)	度数		8	2						10	
	問4 雇用形態の%		80.0%	20.0%						100.0%	
企業・NPOの非常勤職員	度数		1	1		1				3	
	問4 雇用形態の%		33.3%	33.3%		33.3%				100.0%	
その他	度数	5	6	1		1	2			15	
	問4 雇用形態の%	33.3%	40.0%	6.7%		6.7%	13.3%			100.0%	
無回答	度数		2		1	1	1			5	
	問4 雇用形態の%		40.0%		20.0%	20.0%	20.0%			100.0%	
合計	度数	104	182	80	40	105	59	46	1	617	
	問4 雇用形態の%	16.9%	29.5%	13.0%	6.5%	17.0%	9.6%	7.5%	.2%	100.0%	

(表 2 - 9) 問 6 社会教育関連勤務経験

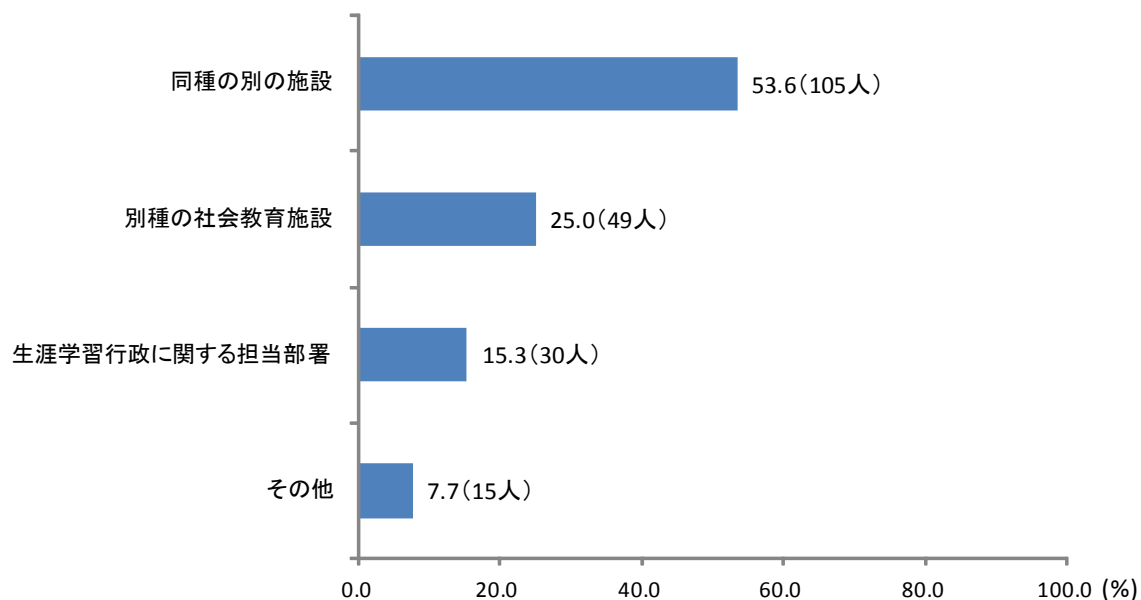
	度数	パーセント
有効		
ある	196	31.8
ない	419	67.9
無回答	2	.3
合計	617	100.0

(表 2 - 10) 問 3 勤務施設と問 6 社会教育関連の職場勤務経験のクロス表

	ある	ない	合計
市民センター	77 21.4	283 78.6	360 100
図書館	59 54.1	50 45.9	109 100
博物館系施設	45 44.1	57 55.9	102 100
その他	15 32.6	31 67.4	46 100
合計	196 31.8	421 68.2	617 100

(上段=実数、下段=%)

(図 2 - 1)

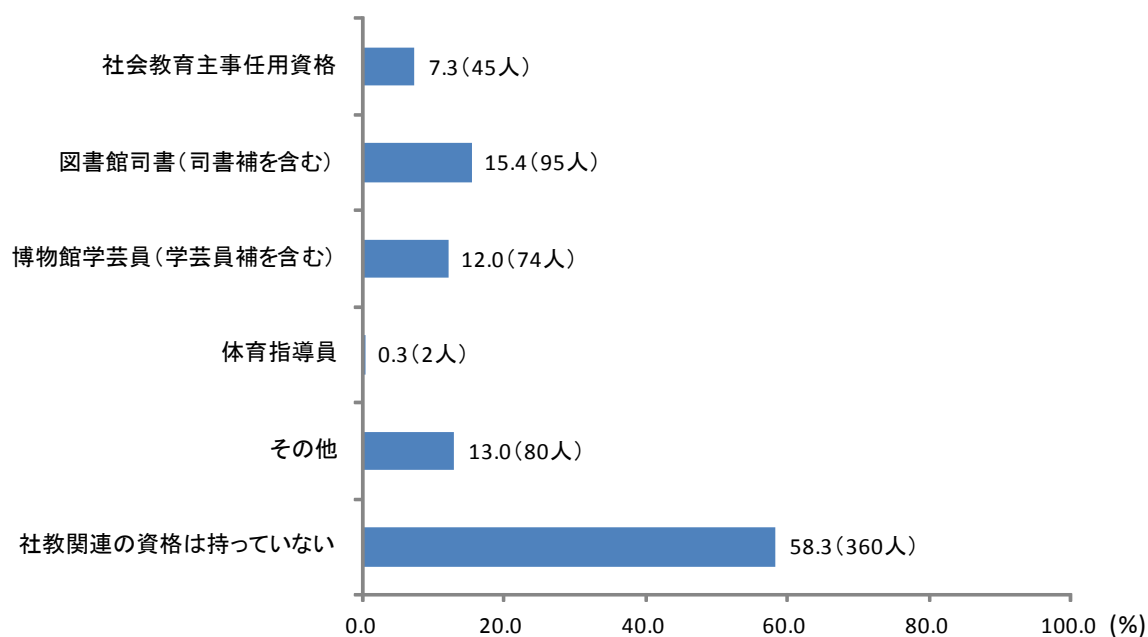
問6SQ1 勤務した経験のある職場
(あてはまるものすべてに○)

(表 2 - 11) 問 3 勤務施設と問 6 SQ 2 社会教育関連勤務年数のクロス表

		問6SQ2社会教育関連勤務年数							合計
		3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上	無回答	
問 3 勤 務 施 設	市民セン ター	度数 10	24	23	4	6	7	3	77
	問3 勤務 施設の %	13.0%	31.2%	29.9%	5.2%	7.8%	9.1%	3.9%	100.0%
	図書館	度数 9	7	18	2	13	7	3	59
	問3 勤務 施設の %	15.3%	11.9%	30.5%	3.4%	22.0%	11.9%	5.1%	100.0%
博物館系 施設	度数 14	8	11	1	2	6	3	45	
	問3 勤務 施設の %	31.1%	17.8%	24.4%	2.2%	4.4%	13.3%	6.7%	100.0%
その他	度数 4	4	6			1		15	
	問3 勤務 施設の %	26.7%	26.7%	40.0%			6.7%		100.0%
合計	度数 37	43	58	7	21	21	9	196	
	問3 勤務 施設の %	18.9%	21.9%	29.6%	3.6%	10.7%	10.7%	4.6%	100.0%

(図 2 - 2)

問7 現在持っている資格
(あてはまるものすべてに○)



(表 2 - 12) 問 3 勤務施設と問 7 現在持っている資格のクロス表

	社会教育 主事	図書館 司書	博物館 学芸員	体育 指導員	その他	資格 なし
市民センター	25 6.9	20 5.6	9 2.5	1 0.3	52 14.4	255 70.8
図書館	8 7.3	67 61.5	16 14.7	0 0	8 7.3	32 29.4
博物館系施設	6 5.9	6 5.9	46 45.1	1 1.0	15 14.7	42 41.2
その他	6 13.0	2 4.3	3 6.5	0 0	5 10.9	31 67.4
合計	45 7.3	95 15.4	74 12.0	2 0.3	80 13.0	360 58.3

(上段=実数、下段=%)

(表2-13) 問4 雇用形態と問7 現在持っている資格のクロス表

	社会教育 主事	図書館 司書	博物館 学芸員	体育 指導員	その他	資格 なし
仙台市の 正職員	26	19	15	0	12	73
	57.8	20.0	20.3	0	15.0	20.3
	19.0	13.9	10.9	0	8.8	53.3
仙台市の 嘱託職員	4	44	21	0	8	10
	8.9	46.3	28.4	0	10.0	2.8
	6.2	67.7	32.3	0	12.3	15.4
財団・事業団の 正職員	8	14	16	1	28	112
	17.8	14.7	21.6	50.0	35.0	31.1
	4.7	8.2	9.4	0.6	16.4	65.5
財団・事業団の 常勤嘱託職員	5	3	1	1	21	86
	11.1	3.2	1.4	50.0	26.3	23.9
	4.2	2.5	0.8	0.8	17.5	71.7
財団・事業団の 非常勤嘱託	0	1	0	0	1	48
	0	1.1	0	0	1.3	13.3
	0	1.9	0	0	1.9	92.3
財団・事業団の 臨時職員	1	2	8	0	2	14
	2.2	2.1	10.8	0	2.5	3.9
	4.2	8.3	33.3	0	8.3	58.3
企業・NPO の正 職員	1	0	5	0	4	6
	2.2	0	6.8	0	5.0	1.7
	6.7	0	33.3	0	26.7	40.0
企業・NPO の常 勤職員	0	5	3	0	0	2
	0	5.3	4.1	0	0	0.6
	0	50.0	30.0	0	0	20.0
企業・NPO の 非常勤職員	0	2	1	0	0	0
	0	2.1	1.4	0	0	0
	0	66.7	33.3	0	0	0
その他	0	3	3	0	3	7
	0	3.2	4.1	0	3.8	1.9
	0	20.0	20.0	0	20.0	46.7
合 計	45	95	74	2	80	360
	100	100	100	100	100	100
	7.3	15.4	12.0	0.3	13.0	58.3

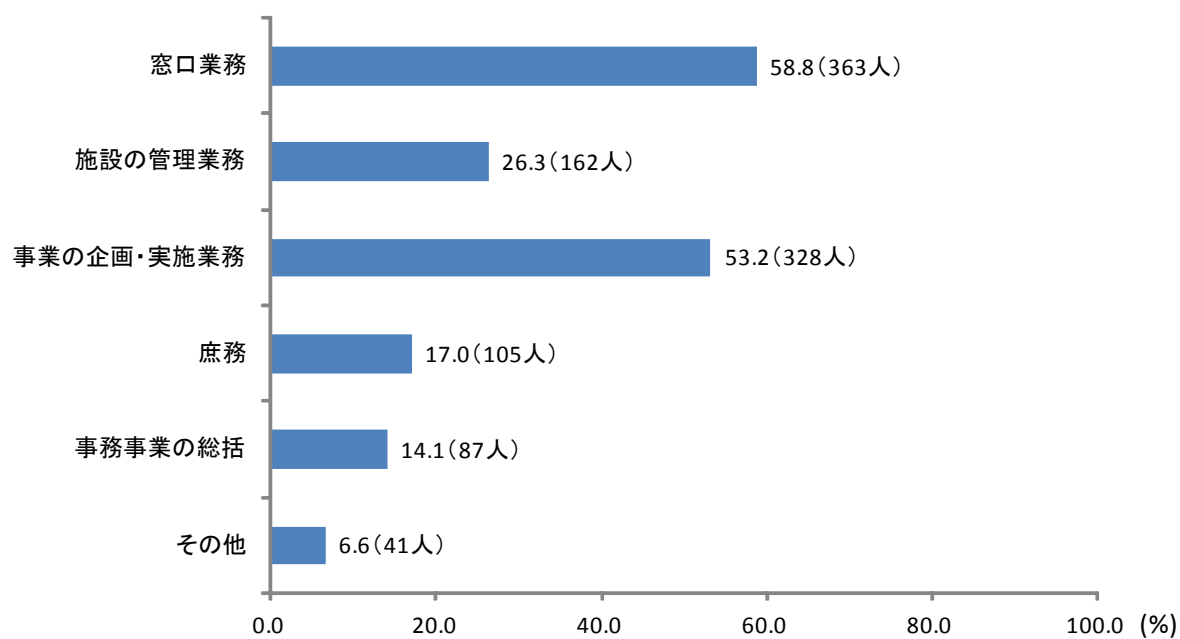
(上段=実数、中段=資格所有者に対する%、下段=職員数に対する%)

(表 2-14) 問 8 現在発令されているもの

	実 数	全体に 対する割合	資格所有者に 対する割合
社会教育主事	18	2.9	40.0/45 人
社会教育指導員	10	1.6	—
司書・司書補	37	6.0	38.9/95 人
学芸員・学芸員補	22	3.6	29.7/74 人
体育指導員	1	0.2	—
その他	53	8.6	—
発令されていない	435	70.5	—
無回答	41	6.6	—
合 計	617	100	—

(図3-1)

問9 現在の主な業務内容
(2つまで○)



(表3-1) 問1 性別と問9 現在の主な業務のクロス表

	窓口業務	施設の管理	事業の企画・実施	庶務	事務・事業の総括	その他
男	98 27.0 38.4	93 57.4 36.5	78 23.8 30.6	31 29.5 12.2	80 92.0 31.4	17 41.5 6.7
女	265 73.0 73.2	69 42.6 19.1	250 76.2 69.1	74 70.5 20.4	7 8.0 1.9	24 58.5 6.6
合計	363 100 58.8	162 100 26.3	328 100 53.2	105 100 17.0	87 100 14.1	41 100 6.6

(上段=実数、中段=男女比、下段=各総数に対する割合)

(表 3 - 2) 問 3 勤務施設と問 9 現在の主な業務のクロス表

	窓口業務	施設の管理	事業の企画 ・実施	庶 務	事務・事業 の総括	その他
市民センター	223 61.9	123 34.2	236 65.6	67 18.6	55 15.3	10 2.8
図書館	97 89.0	2 1.8	25 22.9	10 9.2	10 9.2	11 10.1
博物館系施設	22 21.6	19 18.6	53 52.0	21 20.6	15 14.7	14 13.7
その他	21 45.7	18 39.1	14 30.4	7 15.2	7 15.2	6 13.0
合計	363 58.8	162 26.3	328 53.2	105 17.0	87 14.1	41 6.6

(上段=実数、下段=%)

(表3-3) 問4 雇用形態と問9 現在の主な業務のクロス表

	窓口業務	施設の管理	事業の 企画・実施	庶務	事務・事業 の総括	その他
仙台市の 正職員	48 35.0	15 10.9	65 47.4	34 24.8	28 20.4	14 10.2
仙台市の 嘱託職員	47 72.3	3 4.6	21 32.3	3 4.6	2 3.1	10 15.4
財団・事業団の 正職員	128 74.9	53 31.0	146 85.4	43 25.1	8 4.7	6 3.5
財団・事業団の 常勤嘱託職員	50 41.7	33 27.5	66 55.0	17 14.2	46 38.3	6 5.0
財団・事業団の 非常勤嘱託	46 88.5	46 88.5	1 1.9	1 1.9	0 0	0 0
財団・事業団の 臨時職員	15 62.5	7 29.2	8 33.3	2 8.3	0 0	2 8.3
企業・NPO の正 職員	3 20.0	4 26.7	11 73.3	3 20.0	0 0	1 6.7
企業・NPO の常 勤職員	7 70.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0	0 0
企業・NPO の 非常勤職員	3 100	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
その他	11 73.3	0 0	3 20.0	1 6.7	1 20.0	2 13.3
合計	363 38.8	162 26.3	328 53.2	105 17.0	87 14.1	41 6.6

(上段=実数、下段=%)

(表3-4) 問10 専門的知識・技能の必要性

		度数	パーセント
有効	強く感じることがある	170	27.6
	時々感じることがある	182	29.5
	必要とまでは感じないが、不安に思うことがある	50	8.1
	特に感じることはない	195	31.6
	無回答	20	3.2
	合計	617	100.0

(表3-5) 問3 勤務施設と問10 専門的知識・技能の必要性のクロス表

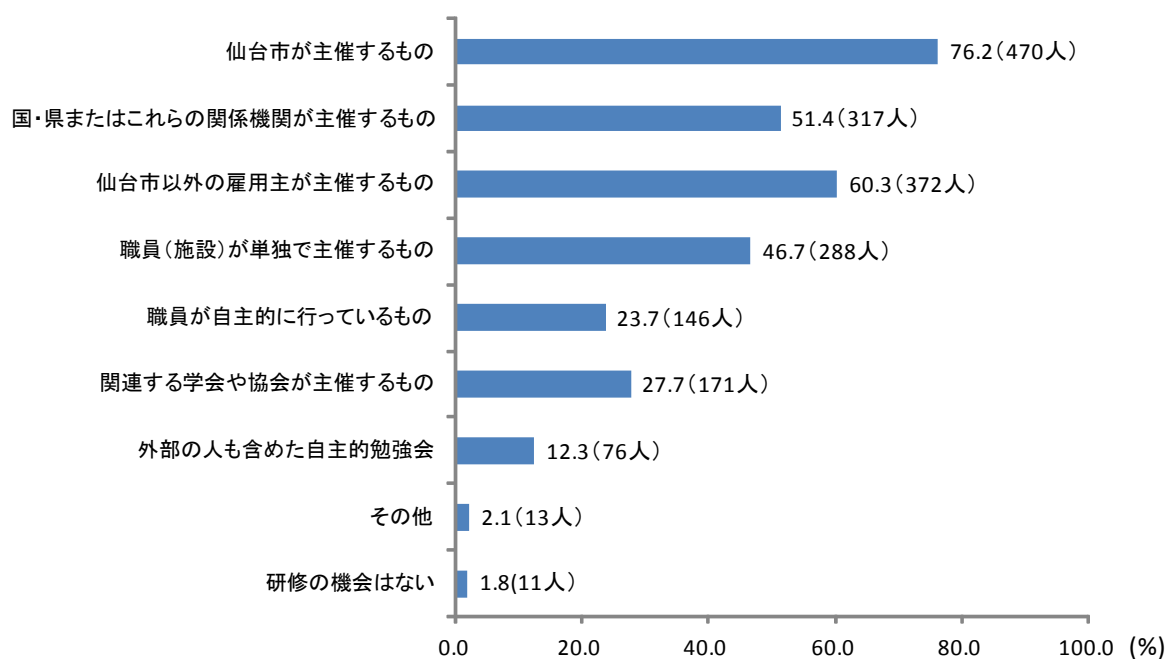
			問10 専門的知識・技能の必要性					合計
			強く感じることがある	時々感じることがある	必要とまでは感じないが、不安に思うことがある	特に感じることはない	無回答	
問3 勤務施設	市民センター	度数	50	103	41	150	16	360
		問3 勤務施設の%	13.9%	28.6%	11.4%	41.7%	4.4%	100.0%
	図書館	度数	50	42	3	10	4	109
		問3 勤務施設の%	45.9%	38.5%	2.8%	9.2%	3.7%	100.0%
	博物館系施設	度数	56	22	4	20		102
	問3 勤務施設の%	54.9%	21.6%	3.9%	19.6%		100.0%	
	その他	度数	14	15	2	15		46
	問3 勤務施設の%	30.4%	32.6%	4.3%	32.6%		100.0%	
合計	度数	170	182	50	195	20	617	
	問3 勤務施設の%	27.6%	29.5%	8.1%	31.6%	3.2%	100.0%	

(表3-6) 問4 雇用形態と問10 専門的知識・技能の必要性のクロス表

			問10 専門的知識・技能の必要性					合計
			強く感じる ことがある	時々感じ ることがあ る	必要とま では感じ ないが、不 安に思う ことがある	特に感じ ることはな い	無回答	
問 4 雇 用 形 態	仙台市の正職員	度数 問4 雇用形 態の%	51 37.2%	42 30.7%	7 5.1%	36 26.3%	1 .7%	137 100.0%
	仙台市の嘱託職員	度数 問4 雇用形 態の%	34 52.3%	18 27.7%	2 3.1%	7 10.8%	4 6.2%	65 100.0%
	財団・事業団の正職員	度数 問4 雇用形 態の%	40 23.4%	61 35.7%	20 11.7%	46 26.9%	4 2.3%	171 100.0%
	財団・事業団の常勤の嘱託職員	度数 問4 雇用形 態の%	16 13.3%	34 28.3%	12 10.0%	52 43.3%	6 5.0%	120 100.0%
	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	度数 問4 雇用形 態の%	1 1.9%	3 5.8%	7 13.5%	39 75.0%	2 3.8%	52 100.0%
	財団・事業団の臨時職員	度数 問4 雇用形 態の%	6 25.0%	9 37.5%	1 4.2%	7 29.2%	1 4.2%	24 100.0%
	企業・NPOの正職員	度数 問4 雇用形 態の%	9 60.0%	3 20.0%		3 20.0%		15 100.0%
	企業・NPOの常勤職員(正職員を除く)	度数 問4 雇用形 態の%	5 50.0%	4 40.0%		1 10.0%		10 100.0%
	企業・NPOの非常勤職員	度数 問4 雇用形 態の%	1 33.3%	2 66.7%				3 100.0%
	その他	度数 問4 雇用形 態の%	7 46.7%	5 33.3%	1 6.7%	2 13.3%		15 100.0%
	無回答	度数 問4 雇用形 態の%		1 20.0%		2 40.0%	2 40.0%	5 100.0%
合計	度数 問4 雇用形 態の%	170 27.6%	182 29.5%	50 8.1%	195 31.6%	20 3.2%	617 100.0%	

(図 4 - 1)

問11 研修の機会
(あてはまるものすべてに○)



(表 4 - 1) 問3 勤務施設と問 11 研修の機会のクロス表

	仙台市 主催	国・県 などが 主催	仙台市 以外の 雇用主	職場等 単独 主催	職員の 自主的	学会・協 会が主 催	自主的 勉強会	その他	研修機 会なし
市民 センター	289 80.3	210 58.3	294 81.7	125 34.7	96 26.7	88 24.4	43 11.9	6 1.7	4 1.1
図書館	80 73.4	55 50.5	17 15.6	78 71.6	12 11.0	28 25.7	16 14.7	3 2.8	0 0
博物館系 施設	72 70.6	39 38.2	40 39.2	60 58.8	27 26.5	45 44.1	11 10.8	2 2.0	5 4.9
その他	29 63.0	13 28.3	21 45.7	25 54.3	11 23.9	10 21.7	6 13.0	2 4.3	2 4.3
合計	470 76.2	317 51.4	372 60.3	288 46.7	146 23.7	171 27.7	76 12.3	13 2.1	11 1.8

(上段=実数、下段=%)

(表4-2) 問4 雇用形態と問11 研修の機会のクロス表

	仙台市 主催	国・県 などが 主催	仙台市 以外の 雇用主	職場等 単独 主催	職員の 自主的	学会・ 協会が 主催	自主的 勉強会	その他	研修機 会なし
仙台市の 正職員	121 88.3	88 64.2	24 17.5	86 62.8	32 23.4	54 39.4	22 16.1	4 2.9	1 0.7
仙台市の 嘱託職員	32 49.2	18 27.7	5 7.7	49 75.4	10 15.4	13 20.0	9 13.8	2 3.1	1 1.5
財団・事業 団の正職員	160 93.6	112 65.5	150 87.7	66 38.6	57 33.3	52 30.4	21 12.3	4 2.3	0 0
財団等の 常勤嘱託	109 90.8	78 65.0	110 91.7	46 38.3	32 26.7	34 28.3	17 14.2	0 0	2 1.7
財団等の 非常勤嘱託	1 1.9	1 1.9	40 76.9	11 21.2	3 5.8	0 0	0 0	1 1.9	1 1.9
財団等の 臨時職員	12 50.0	2 8.3	14 58.3	11 45.8	3 12.5	3 12.5	2 8.3	0 0	2 8.3
企業・NPO の正職員	11 73.3	7 46.7	8 53.3	5 33.3	3 20.0	10 66.7	2 13.3	0 0	0 0
企業・NPO の常勤職員	9 90.0	4 40.0	9 90.0	6 60.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	0 0	0 0
企業・NPO の非常勤	2 66.7	1 33.3	2 66.7	2 66.7	0 0	1 33.3	0 0	0 0	0 0
その他	8 53.3	2 13.3	6 40.0	5 33.3	4 26.7	3 20.0	1 6.7	2 13.3	4 26.7
合 計	470 76.2	317 51.4	372 60.3	288 46.7	146 23.7	171 27.7	76 12.3	13 2.1	11 1.8

(上段=実数、下段=%)

(表 4 - 3) 問 12 研修参加の有無

		度数	パーセント
有効	この1年以内にある	460	74.6
	1年以内にはないが、以前に参加した	48	7.8
	参加したものはない	65	10.5
	無回答	44	7.1
	合計	617	100.0

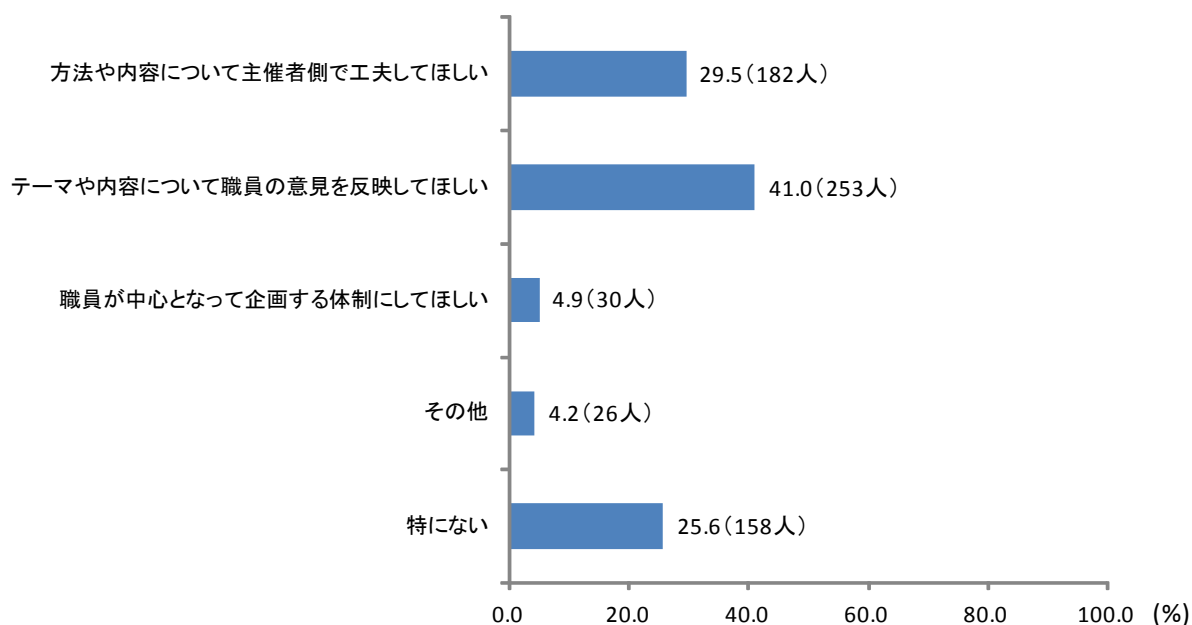
(表 4 - 4) 問 3 勤務施設と問 12 研修参加の有無のクロス表

			問12 研修参加の有無				合計
			この1年以内にある	1年以内にはないが、以前に参加した	参加したものはない	無回答	
問3 勤務 施設	市民センター	度数	288	13	24	35	360
		問3 勤務施設 の %	80.0%	3.6%	6.7%	9.7%	100.0%
	図書館	度数	87	9	10	3	109
		問3 勤務施設 の %	79.8%	8.3%	9.2%	2.8%	100.0%
	博物館系施設	度数	59	17	24	2	102
		問3 勤務施設 の %	57.8%	16.7%	23.5%	2.0%	100.0%
	その他	度数	26	9	7	4	46
		問3 勤務施設 の %	56.5%	19.6%	15.2%	8.7%	100.0%
合計	度数	460	48	65	44	617	
	問3 勤務施設 の %	74.6%	7.8%	10.5%	7.1%	100.0%	

(表 4 - 5) 問 4 雇用形態と問 12 研修参加の有無のクロス表

			問12 研修参加の有無				合計
			この1年以内にある	1年以内にはないが、以前に参加した	参加したものはない	無回答	
問4 雇用 形態	仙台市の正職員	度数	94	20	19	4	137
		問4 雇用形態 の %	68.6%	14.6%	13.9%	2.9%	100.0%
	仙台市の嘱託職員	度数	50	9	5	1	65
		問4 雇用形態 の %	76.9%	13.8%	7.7%	1.5%	100.0%
	財団・事業団の正職員	度数	137	10	8	16	171
		問4 雇用形態 の %	80.1%	5.8%	4.7%	9.4%	100.0%
	財団・事業団の常勤の嘱託職員	度数	90	5	10	15	120
		問4 雇用形態 の %	75.0%	4.2%	8.3%	12.5%	100.0%
	財団・事業団の非常勤の嘱託職員	度数	44		3	5	52
		問4 雇用形態 の %	84.6%		5.8%	9.6%	100.0%
	財団・事業団の臨時職員	度数	13	2	8	1	24
		問4 雇用形態 の %	54.2%	8.3%	33.3%	4.2%	100.0%
	企業・NPOの正職員	度数	12		2	1	15
		問4 雇用形態 の %	80.0%		13.3%	6.7%	100.0%
	企業・NPOの常勤職員 (正職員を除く)	度数	7		2	1	10
		問4 雇用形態 の %	70.0%		20.0%	10.0%	100.0%
	企業・NPOの非常勤職員	度数	3				3
		問4 雇用形態 の %	100.0%				100.0%
	その他	度数	5	2	8		15
		問4 雇用形態 の %	33.3%	13.3%	53.3%		100.0%
無回答	度数	5				5	
	問4 雇用形態 の %	100.0%				100.0%	
合計	度数	460	48	65	44	617	
	問4 雇用形態 の %	74.6%	7.8%	10.5%	7.1%	100.0%	

(図4-2) 問13 研修への職員の参画の状況について感じていること
(仙台市の研修)(2つまで〇)

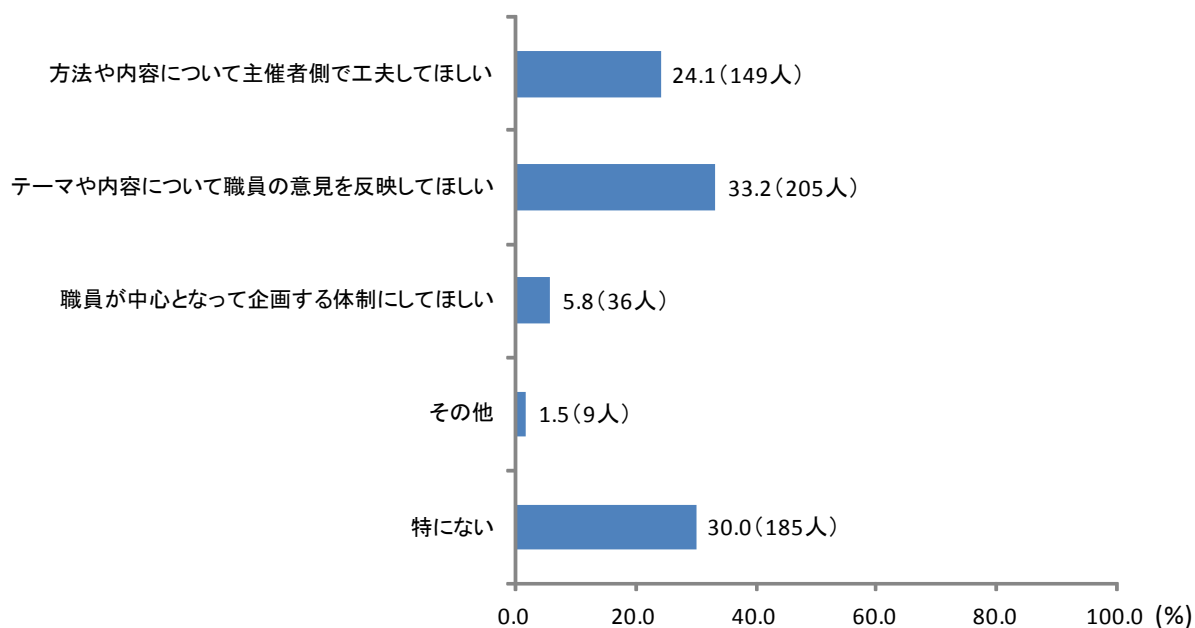


(表4-6) 問3 勤務施設と問13 研修の方法・企画について感じるもののクロス表
(仙台市主催)

	方法や内容の工夫	職員の意見の反映	職員が企画する体制	その他	特にない
市民センター	130 36.1	158 43.9	17 4.7	13 3.6	68 18.9
図書館	29 26.6	52 47.7	6 5.5	4 3.7	27 24.8
博物館系施設	13 12.7	32 31.4	2 2.0	5 4.9	47 46.1
その他	10 21.7	11 23.9	5 10.9	4 8.7	16 34.8
合計	182 29.5	253 41.0	30 4.9	26 4.2	158 25.6

(上段=実数、下段=%)

(図4-3) 問13 研修への職員の参画の状況について感じていること
(仙台市以外の雇用主が主催した研修)(2つまで〇)

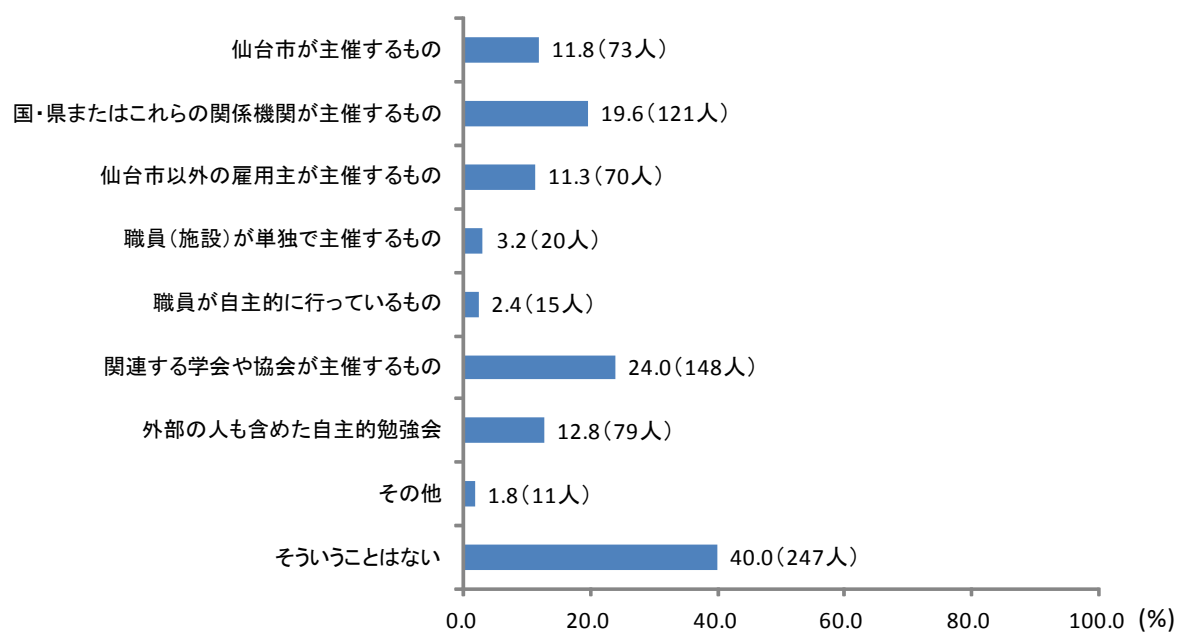


(表4-7) 問3 勤務施設と問13 研修の方法・企画について感じるもののクロス表
(仙台市以外の雇用主主催)

	方法や内容の工夫	職員の意見の反映	職員が企画する体制	その他	特にない
市民センター	112 31.1	142 39.4	24 6.7	5 1.4	91 25.3
図書館	17 15.6	25 22.9	4 3.7	1 0.9	30 27.5
博物館系施設	12 11.8	28 27.5	4 3.9	1 1.0	42 41.2
その他	8 17.4	10 21.7	4 8.7	2 4.3	22 47.8
合計	149 24.1	205 33.2	36 5.8	9 1.5	185 30.0

(上段=実数、下段=%)

(図 4 - 4) 問15 参加したいと思ってもこれまで参加していない研修
(あてはまるものすべてに○)



(表4-8) 問1 性別と問15 参加したいがしていない研修のクロス表

	仙台市 主催	国・県 などが 主催	仙台市 以外の 雇用主	職場等 単独 主催	職員の 自主的	学会・ 協会が 主催	自主的 勉強会	その他	そうい うこと はない
男	27 10.6	50 19.6	26 10.2	3 1.2	6 2.4	58 22.7	24 9.4	0 0	121 47.5
女	46 12.7	71 19.6	44 12.2	17 4.7	9 2.5	90 24.9	55 15.2	11 3.0	126 34.8
合計	73 11.8	121 19.6	70 11.3	20 3.2	15 2.4	148 24.0	79 12.8	11 1.8	247 40.0

(上段=実数、下段=%)

(表4-9) 問2 年齢と問15 参加したいがしていない研修のクロス表

	仙台市 主催	国・県 などが 主催	仙台市 以外の 雇用主	職場等 単独 主催	職員の 自主的	学会・ 協会が 主催	自主的 勉強会	その他	そうい うこと はない
20～29歳	4 12.5	5 15.6	5 15.6	2 6.3	2 6.3	5 15.6	4 12.5	0 0	17 53.1
30～39歳	9 11.3	16 20.0	11 13.8	1 1.3	2 2.5	17 21.3	8 10.0	2 2.5	38 47.5
40～49歳	27 16.3	39 23.5	18 10.8	8 4.8	5 3.0	41 24.7	25 15.1	2 1.2	60 36.1
50～59歳	25 11.6	46 21.4	30 14.0	8 3.7	6 2.8	65 30.2	29 13.5	5 2.3	70 32.6
60歳以上	8 6.5	15 12.1	6 4.8	1 0.8	0 0	20 16.1	13 10.5	2 1.6	62 50.0
合計	73 11.8	121 19.6	70 11.3	20 3.2	15 2.4	148 24.0	79 12.8	11 1.8	247 40.0

(上段=実数、下段=%)

(表4-10) 問4 勤務施設と問15 参加したいがしていない研修のクロス表

	仙台市 主催	国・県 などが 主催	仙台市 以外の 雇用主	職場等 単独 主催	職員の 自主的	学会・ 協会が 主催	自主的 勉強会	その他	そうい うこと はない
市民 センター	32 8.9	63 17.5	36 10.0	5 1.4	6 1.7	85 23.6	43 13.3	8 2.2	154 42.8
図書館	17 15.6	18 16.5	13 11.9	6 5.5	3 2.8	19 17.4	14 12.8	1 0.9	41 37.6
博物館系 施設	15 14.7	25 24.5	12 11.8	5 4.9	5 4.9	35 34.3	12 11.8	1 1.0	35 34.3
その他	9 19.6	15 32.6	9 19.6	4 8.7	1 2.2	9 19.6	5 10.9	1 2.2	17 37.0
合計	73 11.8	121 19.6	70 11.3	20 3.2	15 2.4	148 24.0	79 12.8	11 1.8	247 40.0

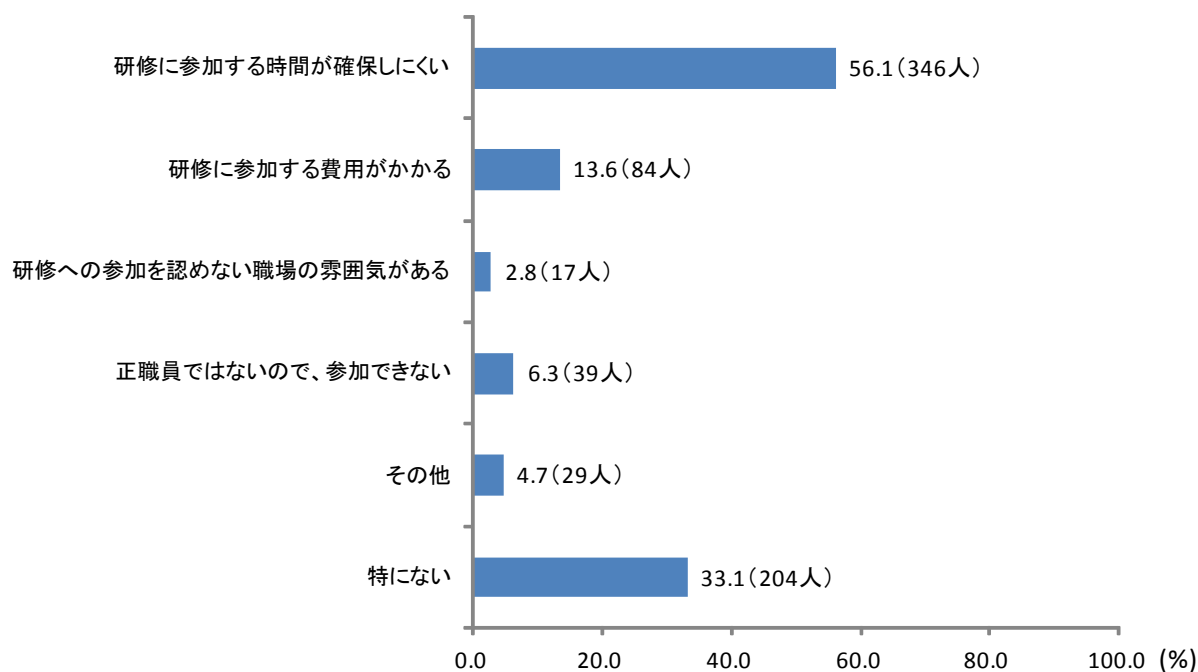
(上段=実数、下段=%)

(表4-11) 問4 雇用形態と問15 参加したいがしていない研修のクロス表

	仙台市 主催	国・県 などが 主催	仙台市 以外の 雇用主	職場等 単独 主催	職員の 自主的	学会・ 協会が 主催	自主的 勉強会	その他	そうい うこと はない
仙台市の 正職員	24 17.5	41 29.9	14 10.2	5 3.6	4 2.9	36 26.3	15 10.9	1 0.7	49 35.8
仙台市の 嘱託職員	5 9.2	13 20.0	5 7.7	4 6.2	5 7.7	19 29.2	11 16.9	1 1.5	22 33.8
財団・事業 団の正職員	20 11.7	29 17.0	18 10.5	5 2.9	3 1.8	48 28.1	27 15.8	5 2.9	66 38.6
財団等の 常勤嘱託	7 5.8	22 18.3	12 10.0	2 1.7	0 0	23 19.2	16 13.3	3 2.5	47 39.2
財団等の 非常勤嘱託	3 5.8	4 7.7	4 7.7	0 0	0 0	4 7.7	2 3.8	0 0	38 73.1
財団等の 臨時職員	5 20.8	3 12.5	4 16.7	2 8.3	0 0	4 16.7	2 8.3	0 0	10 41.7
企業・NPO の正職員	3 20.0	7 46.7	7 46.7	2 13.3	2 13.3	7 46.7	1 6.7	0 0	3 20.0
企業・NPO の常勤職員	2 20.0	0 0	3 30.0	0 0	0 0	2 20.0	1 10.0	0 0	4 40.0
企業・NPO の非常勤	0 0	0 0	1 33.3	0 0	0 0	0 0	1 33.3	0 0	0 0
その他	3 20.0	2 13.3	2 13.3	0 0	1 6.7	3 20.0	2 13.3	1 6.7	6 40.0
合 計	73 11.8	121 19.6	70 11.3	20 3.2	15 2.4	148 24.0	79 12.8	11 1.8	247 40.0

(上段=実数、下段=%)

(図 4 - 5) 問16 研修参加の妨げになっているもの
(あてはまるものすべてに○)



(表 4 - 12) 問 3 勤務施設と問 16 研修参加の妨げのクロス表

	時間がとれない	費用がかかる	職場の雰囲気	正職員ではないため	その他	特にない
市民センター	184 51.1	38 10.6	6 1.7	14 3.9	21 5.8	140 38.9
図書館	73 67.0	19 17.4	5 4.6	6 5.5	1 0.9	25 22.9
博物館系施設	63 61.8	19 18.6	2 2.0	16 15.7	6 5.9	24 23.5
その他	26 56.5	8 17.4	4 8.7	3 6.5	1 2.2	15 32.6
合計	346 56.1	84 13.6	17 2.8	39 6.3	29 4.7	204 33.1

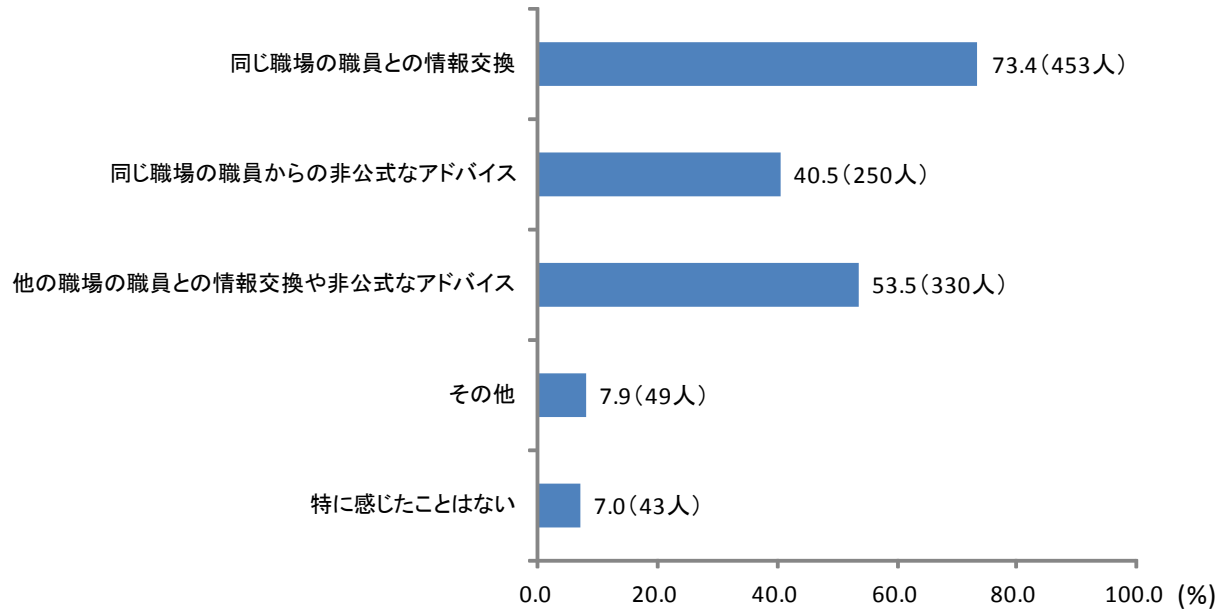
(上段=実数、下段=%)

(表4-13) 問4 雇用形態と問16 研修参加の妨げのクロス表

	時間がとれない	費用がかかる	職場の雰囲気	正職員でないため	その他	特になし
仙台市の正職員	90 65.7	27 19.7	8 5.8	0 0	4 2.9	36 26.3
仙台市の嘱託職員	41 63.1	15 23.1	2 3.1	15 23.1	1 1.5	14 21.5
財団・事業団の正職員	108 63.2	18 10.5	2 1.2	1 0.6	10 5.8	49 28.7
財団等の常勤嘱託	65 54.2	13 10.8	2 1.7	3 2.5	5 4.2	46 38.3
財団等の非常勤嘱託	7 13.5	1 1.9	0 0	8 15.4	3 5.8	35 67.3
財団等の臨時職員	13 54.2	1 4.2	2 8.3	6 25.0	3 12.5	6 25.0
企業・NPOの正職員	9 60.0	5 33.3	0 0	0 0	0 0	5 33.3
企業・NPOの常勤職員	3 30.0	1 10.0	0 0	1 10.0	0 0	4 40.0
企業・NPOの非常勤	1 33.3	1 33.3	0 0	0 0	0 0	2 66.7
その他	7 46.7	0 0	1 6.7	5 33.3	2 13.3	5 33.3
合計	346 56.1	84 13.6	17 2.8	39 6.3	29 4.7	204 33.1

(上段=実数、下段=%)

(図4-6) 問17 日常の中で業務遂行上参考となる知識や技術が
得られると感じることはあるか
(あてはまるものすべてに○)



(表4-14) 問1 性別と問17 研修以外で知識・技術が得られると感じられることはあるかのクロス表

	同じ職場の職員との情報交換	同じ職場職員のアドバイス	他の職場職員との交換	その他	特にない
男	178 69.8	101 39.6	132 51.8	25 9.8	32 12.5
女	275 76.0	149 41.2	198 54.7	24 6.6	11 3.0
合計	453 73.4	250 40.5	330 53.5	49 7.9	43 7.0

(上段=実数、下段=%)

(表4-15) 問2 年齢と問17 研修以外で知識・技術が得られると感じられることはあるかのクロス表

	同じ職場の職員との情報交換	同じ職場職員のアドバイス	他の職場職員との交換	その他	特にない
20～29歳	28 87.5	20 62.5	11 34.4	2 6.3	1 3.1
30～39歳	63 78.8	44 55.0	48 60.0	6 7.5	1 1.3
40～49歳	125 75.3	79 47.6	97 58.4	20 12.0	11 6.6
50～59歳	156 72.6	75 34.9	120 55.8	8 3.7	12 5.6
60歳以上	81 65.3	32 25.8	54 43.5	13 10.5	18 14.5
合計	453 73.4	250 40.5	330 53.5	49 7.9	43 7.0

(上段=実数、下段=%)

(表4-16) 問3 勤務施設と問17 研修以外で知識・技術が得られると感じることはあるかのクロス表

	同じ職場の職員との情報交換	同じ職場職員のアドバイス	他の職場職員との交換	その他	特にない
市民センター	253 70.3	123 34.2	196 54.4	20 5.6	29 8.1
図書館	92 84.4	56 51.4	61 56.0	8 7.3	5 4.6
博物館系施設	81 79.4	48 47.1	50 49.0	16 15.7	4 3.9
その他	27 58.7	23 50.0	23 50.0	5 10.9	5 10.9
合計	453 73.4	250 40.5	330 53.5	49 7.9	43 7.0

(上段=実数、下段=%)

(表4-17) 問5 勤務年数と問17 研修以外で知識・技術が得られると感じることはあるかのクロス表

	同じ職場の職員との情報交換	同じ職場職員のアドバイス	他の職場職員との交換	その他	特にない
1年未満	76 73.1	42 40.4	54 51.9	12 11.5	9 8.7
1年以上 3年未満	137 75.3	82 45.1	94 51.6	14 7.7	13 7.1
3年以上 5年未満	56 70.0	32 40.0	46 57.5	7 8.8	2 2.5
5年以上 7年未満	24 60.0	12 30.0	21 52.5	3 7.5	6 15.0
7年以上 10年未満	75 71.4	35 33.3	58 55.2	4 3.8	8 7.6
10年以上 15年未満	46 78.0	24 40.7	33 55.9	4 6.8	2 3.4
15年以上	39 84.8	23 50.0	24 52.2	5 10.9	3 6.5
合計	453 73.4	250 40.5	330 53.5	49 7.9	43 7.0

(上段=実数、下段=%)

Ⅱ 各区中央市民センターを区役所に移管する計画について

平成 22 年 11 月の定例社会教育委員の会議において、「市民センターを活かした地域づくりの推進に向けて」と題し、本市における地域づくりの方向性とその中での市民センターの果たす役割や、区中央市民センターの区役所組織への位置づけを中心とした体制整備について、教育局より説明があった。

このことについては、平成 20 年 11 月の社会教育委員の会議においても教育局より説明があり、平成 21 年 5 月まで数回の会議にわたり議論を行った経緯がある。この時は、公民館運営審議会での議論等も踏まえ、社会教育施設としての機能をどのように担保するのか明らかでない、目的が抽象的であり具体的なメリットが不明である等の指摘を行い、市内部で再度検討を行うこととなった。

今回の提案は、新たな仙台市総合計画の策定を進める中で、「学び」を重視し、「地域づくり」に重点を置いた計画の中間案が公表され、これを踏まえた検討内容として説明があり、公民館運営審議会でも並行して議論が行われた。

社会教育委員の会議では、今期の会議テーマに係る調査研究と並行しての議論となり、十分な時間を取り難い状況にあったが、区中央市民センターを区役所組織へ位置づける組織改正が平成 23 年 4 月に予定されていたため、2 度の臨時会を含め 4 回の会議において集中的に議論を行った。この議論の中で社会教育委員の会議としてきちんと意見を述べるべきとの合意が得られ、2 度にわたり教育委員会に対して意見書を提出した。

結果として、区中央市民センターを区役所の組織に位置づける組織改正は、平成 23 年 5 月に実施された。

会議の経過と議論の概略は、以下のとおりである。

1 平成 22 年 11 月定例社会教育委員の会議

(1)教育局の説明内容（98 ページ 資料 1）

平成 22 年 9 月に公表された新仙台市総合計画の中間案において、重点的な取り組みの一つとして「きめ細やかな地域政策の推進」を掲げ、市民による主体的な地域づくりが促進されるよう、地域と行政との協働により、地域の主体的な活動の支援、地域づくりの理念を共有する機会の創出、地域の活動拠点の充実などの取組を展開していくことが説明された。

また、市民と行政のパートナーシップに根ざしたまちづくりを実現するためには、市民主体の地域づくりに向けた課題の共有意識、人材の発掘・育成と多様な主体のネットワークづくり、場の確保等の活動支援の 3 つが極めて重要であり、市民センターはそのために重要な役割を担う必要があり、市民センターの持つ機能をこれまで以上に活かすことが極めて重要であるとの考えが説明された。

このような考えを踏まえ、市民による主体的な地域づくりを連携して推進する

ため、市民センターの事業執行手法を見直し、地域の交流拠点であり地域づくり支援の拠点でもある市民センターが区役所と一体となって地域支援を行う体制として以下の3点が提案された。

- ① 市民センター事業に関する業務を区役所に補助執行させ、区役所が行う地域づくりの取組とあわせ、市民による主体的な地域づくりを推進する。
- ② 教育局の公所として位置づけている区中央市民センターについては、区役所の公所と位置づける。組織改正は平成23年4月の実施を予定する。
- ③ 教育局中央市民センターは、全市的な生涯学習を推進するほか、市民センターにおける生涯学習事業の総括業務を引き続き担う。

(2) 会議における議論の内容

会議で出された主な意見等は次のとおりである。

- ・ 今回の提案は様々な問題点があるにもかかわらず、検討の時間が十分になく拙速である。理念として目指すところは反対ではないが、検討に必要なプロセスが省かれていることは問題である。
- ・ 他都市においても公民館を首長部局に移管した事例があるが、こうした事例を検証・分析し、他都市において生じている問題点に、どのように対応するのかを示してほしい。
- ・ 市民センターと区役所の連携自体は否定しない。しかし、移管しなくても連携は可能ではないか。移管した場合に社会教育事業の質をどのように担保するのか、説明が十分ではない。

この提案は非常に重い問題であり、さらに議論が必要との意見が多々寄せられたことから、臨時会を開催し、協議事項として検討していくことが了承された。

2 平成22年12月臨時社会教育委員の会議

教育局より、市民センター事業の概要に関する資料、現行体制と組織改正後の体制に関する資料、他都市における公民館事業の実施体制に関する資料等に基づき、再度、補足説明がなされた。また、区役所を所管する市民局（地域政策課）も会議に出席し、地域政策の方向性について、①市民協働による地域づくりの推進 ②地域づくりをきめ細やかに支援するための体制強化 の二つの方向性が説明され、地域に身近な区役所が地域行政の第一線としての中心的な役割を果たせるよう機能を強化すること、市民センターの機能を地域づくりに効果的に活用するため、区役所と市民センターが一体となった地域支援体制を構築したいと考えていることなどが説明された。

説明を受け、会議で出された主な意見等は次のとおりである。

- ・ 今回の提案は、仙台市の生涯学習事業全体に関わるものであるにもかかわらず、仙台市の生涯学習施策の今後の方向性、市民センターの区への移管を生涯学習施策においてどのように位置づけるか説明がなされていない。現在、社会教育委員の会議で検討している職員の研修等の問題についても、市民センター移管後はどのようなになるのか考えが示されていない。
- ・ このような提案を実施直前に提出することや、市民センター職員への周知に関して手続き的に問題があるのではないか。
- ・ 具体的に新しいサービスができるなど、課題の解決につながる道筋がみえてくるのであれば理解がしやすいのではないか。
- ・ 区中央市民センターを区役所の公所にすることは、教育の一般行政からの中立性・自立性に関わる問題である。
- ・ 移管ありきの提案であることから疑問点が出されている。議論を尽くすため、移管の実施を延期すべきではないか。

さらに教育局より、区中央市民センターの区役所組織への位置づけについては、新総合計画の中の重点的な取組と位置づけており、計画が開始する平成 23 年度当初から組織改正を行いたいと考えていることから、平成 23 年 1 月下旬には方針を決定する必要があるとの説明があったのに対し、社会教育委員の会議において問題点を指摘するだけでなく、1 月中に何らかの意見を表明すべきとの意見が出された。

会議での議論を受け、今後の対応について各委員がメール等を活用して意見を提出し、次回の会議の持ち方、意見書の提出等について委員長、副委員長、事務局で整理をすることとなった。

3 平成 23 年 1 月臨時社会教育委員の会議

12 月の会議以降に寄せられた委員意見の大半は、今回の提案に対して、社会教育委員の会議として意見を表明すべきであるというものであったため、再度臨時会を開催して議論を行った。

会議において教育局より改めて、地域政策の方向性と市民センター事業の充実、区中央市民センターを区役所組織へ位置づけることのねらい、組織改正後の社会教育事業の質の担保について説明があった。

説明を受け、会議で出された主な意見等は次のとおりである。

- ・ 現状の課題については理解し、区役所と市民センターの連携強化について異論はないが、連携を推進するための手法として市民センター事業の補助執行や組織移管が最もよい選択肢であるのか説明が十分ではない。
- ・ 地域政策の側からのメリットだけでなく、市民センターの側での具体的

なメリットについて説明があると分かりやすい。

- ・ 現在の体制のまま連携を強めていくことは可能ではないか。
- ・ これまで社会教育委員の会議でも様々な提言を行ってきたが、これが具体的に今回の改革に結びついているのか不明である。市民センターについて様々な課題がある中で今回の提案のみが実施されるのであれば、時期尚早である。

これまでの議論を踏まえ、委員長・副委員が作成した意見書（案）の内容を会議において検討し、1月末までに教育委員会あて提出することとした。

4 意見書の提出（1回目）

平成23年1月24日付で仙台市教育委員会に対して「仙台市各区中央市民センターを区役所に移管する計画に対する要望書」（100 ページ 資料2）と題した意見書を提出した。社会教育委員の会議委員長から教育長に意見書を手渡し、慎重な検討を求めた。

5 平成23年2月定例社会教育委員の会議

1月の臨時会以降の経過について委員長より報告があり、教育局より教育委員会における審議状況等について報告があった。教育委員会での協議内容については、社会教育委員の会議、公民館運営審議会との二つの会議から出された要望を重いものと受け止め、①毎年、市民センター事業の評価を行い必要な改善を図ること ②一定期間経過後に検証を行い、組織の見直しを含めた検討を行うこと ③3月末までに社会教育の質の担保に関する具体策を明確にすること の3つの点を確認したうえで、区中央市民センターを区の組織に位置づけ、市民センター事業を区役所に補助執行させるという基本的な考え方については了承されたことが報告された。

これに対し、改めて委員より、平成23年4月1日からの組織改正実施は拙速ではないかとの意見が出され、会議として再度意見書を提出する方向で各委員の意見を集約することとなった。

6 意見書の提出（2回目）

2月の定例会議以降、委員から寄せられた意見を集約し、3月に2回目の意見書を提出する予定であったが、東日本大震災の発生により提出を延期し、平成23年4月8日に「市民センターを生かした地域づくりの推進に関する意見書」（101 ページ 資料3）を教育委員会に対し提出した。今回も、社会教育委員の会議委員長が教育長に直接意見書を手渡した。

7 平成 23 年 6 月定例社会教育委員の会議

東日本大震災の影響により、仙台市の組織改正は1ヶ月延期されたため、平成 23 年 5 月 1 日付けで区中央市民センターが区役所の組織に位置づけられた。

社会教育委員の会議も震災の影響を受け、4月の定例会が中止となったため、6月の定例会において教育長より経過報告があり、続いて区中央市民センターの区役所組織への位置づけに係る諸課題への対応状況(102 ページ 資料 4)が説明された。

会議の中では、改めて委員より今回の提案に関する行政側の進め方の問題、社会教育事業の質の担保への懸念などが示された。また、市民センター事業に対する検証・評価のあり方については、公民館運営審議会に諮問をし、その答申を踏まえて実施するとの教育局の説明に対し、問題を指摘するだけでなく、価値を見出していく評価が必要であること、評価を公民館運営審議会のみ委ねるのではなく、専門家や市民、施設の職員など様々な立場の方が関わりながら行っていく必要があるとの指摘を行った。

Ⅲ 東日本大震災と社会教育

2011年3月11日に生じた東日本大震災は、市内に甚大な被害をもたらしたが、社会教育の現場においても、全ての社会教育施設に被害が生じ、社会教育事業の中断を余儀なくされたほか、市民センターなど避難所の指定を受けていない施設も避難所となり、施設職員がその対応に追われるなど、経験のない事態に直面し、社会教育に関わる多くの問題点や課題を浮き彫りにした。

これらの問題点や課題は、今期の調査テーマである「社会教育施設職員に求められる力量とその育成のあり方」にも深く関連があり、また委員からは、被災時における社会教育施設の状況・課題の検証や、復興に向けて社会教育が果たすべき役割に係る議論の必要性など、様々な意見が出された。

こうした議論を通じて、震災を踏まえた社会教育のあり方、課題等については、検討すべき視点が多岐にわたることが認識された一方、震災により会議の中断を余儀なくされ、その後日程的制約もあり、今期の社会教育委員の会議において十分に議論し、整理する時間はほとんど残されていない状況であった。

このようなことから、今期の社会教育委員の会議では、会議として議論を深めることはできないものの、それぞれの委員の問題提起や意見等について、今期のうちに集約・整理することとし、今後の課題として次期委員の会議に引き継ぐこととした。

以下、今期委員から寄せられた課題、問題点等を、項目別に整理し記載する。

1 震災時における社会教育施設の役割について

- 震災時において社会教育施設が果たした役割・機能は、実態としていかなるものであったか検証が必要ではないか。
 - ・ 市民センターは、一時的・緊急避難場所としていかなる対応をとったのか。また、図書館や博物館施設についてはどうであったか。
 - ・ 各区中央市民センターは防災センターを備えているが、今回いかなる役割を果たしたのか。非常時用具、非常食、飲料水などどんなものがどのくらい配備・用意され、実態としていかに利活用が図られたか。
 - ・ 震災時において職員がどのような業務を行ったのか。それぞれの役割はいかなるものであったか。
 - ・ 震災時の職員の対応、実際の行動についての職員の声（対応時の工夫、苦勞した点など）を記録することが必要。
- 今回の震災では指定避難所でないにもかかわらず、社会教育施設に地域の人々が情報や安全な居場所を求めて集まってきた。近くに公共の施設があれば、避難所としての機能を期待されるのは当然である。震災前の現状を検証のうえ、各社会教育施設（指定管理施設を含む。）の一次避難所としての受入れを含め、緊急時の対応の方法を決める必要がある。また、その対応を徹底するための取り組みが大切である。
 - ・ 学校・町内会など地域と連携した災害対応マニュアルは作成されていたのか、また

それにしたいが実地訓練は行われていたのか。

- ・ 震災時において社会教育施設がいかなる役割・機能を果たすことができるのか、また果たさなければならないか、これまでシミュレーションなど検討してきたのか。
- ・ 市民センターには一定程度の備蓄が必要ではないか。生活情報交換の場としての機能も充実が求められる。
- ・ 図書館、博物館には被災者の心身の安定をもたらす機能、心理的・文化的な支えの役割も大きい。
- ・ 緊急時の対応を検討する際には、まず、今回の震災で職員が経験したこと、感じたことを出してもらい、その上に築くという手順が大切。みんなで作り上げて、それを研修の場で共有することを期待。

2 復旧・復興期における社会教育の役割について

- 震災後の社会教育の現状、課題について検証、情報発信が必要ではないか。
 - ・ 社会教育施設の被害・復旧状況をデータとして保存・整理し、速やかに地域に情報として伝えることが必要。
 - ・ 震災以降、社会教育施設はその役割を一定程度であれ果たしてきたのか。地域・住民のために何をすることができたのか、何か積極的に活動を展開したのか。それに関連して今年度予定されていた企画、行事等の取り組み状況は、いかなるものであったか。
 - ・ 中止・延期された今年度の予定行事は、施設の修復等を終え予定通り実施されるのか。また今後の予定はどうなるのか。
 - ・ 社会教育施設は特に被災者のために何をすることができるか、検討が必要。
- 今後の社会教育事業について
 - ・ これまでの防災教育の検証を行ったうえで、防災教育に関する企画や講座を実施する必要がある。
 - ・ 「わからないこと」や「先が見通せないこと」は、人のこころの不安と恐怖心をあおることから、各社会教育施設の特性を生かした情報提供事業の充実を図る。
 - ・ 今回の震災での体験を活かした、体験イベントを実施してはどうか。(電気ガス無し、わずかの水での生活など)
 - ・ 心身の喪失感に悩んでいる被災者をケアする活動・企画も必要。
 - ・ 放射性物質、原子力発電などをテーマにした学習活動もあってよい。
 - ・ 社会教育施設は、地域リーダーの育成拠点として、一層、活動を充実させていくべき。
 - ・ 震災に関し、多くの出版物や映像資料などが世に出ているが、これらを市の施設にまとめ、震災資料館のようなものを作ることが必要ではないか。
 - ・ 「自立」「支え合い」を広めるため、福祉部門など他部門との連携を密にして有効策を打ち出せないか。
 - ・ 今後さらに良い事業を作り上げるため、これまでの事業の検証が必要。検証の過程

と今後に向けた提案が、一部の施設だけで行われることなく、市内全域に広げていくことが重要。時間をかけてもよいので、丁寧な検証と研修を通じて広く伝えていく取組を期待。

3 今後の社会教育のあり方及び方向性について

- 社会教育は衣食住が足りてから考えればよいという一般的傾向を考え直してもらい働きかけをしていく必要があると感じる。市民の学習活動の場を保障していくことは、市民生活を少しでも早く日常に戻すことの大切さと結びつく。今こそ、市民の安心と意欲を支えるために社会教育が積極的に動き出せる体制づくりが必要である。
- 社会教育施設が今回の大震災で学んだことや得た教訓・知恵など集約・整理し、今後の糧とすること。
- この災害を、社会教育施設の果たす役割、あり方を改めて考えるきっかけにしたい。
- 社会教育には、地域のニーズを把握し、形にしていく作業とネットワーキングが含まれており、危機対応に大いに応用が可能である。
- 被災地では、行政が届きにくいところで、被災者が元気を取り戻すためのしなやかな関係を被災当事者から生み出そうとする動きも現れている。公的社会教育には、こうした取り組みに学ぶという姿勢、ともに考え、行動することが求められている。
- 被災地の社会教育行政には、多彩な応援を引き寄せ、協働を生み出せるよう、これまで以上に積極的に外側に開かれた姿勢と、新たな踏み出しを恐れない能動的な構えで向きあってほしい。
- 今後復興のために予算が重点的に割り当てられるであろうが、その場合社会教育の予算についての今年度の扱い、及び次年度以降はどうか。毎年単純にカットを受け入れることで、社会教育の目的を果たすことはできるのか、むしろ弱体化を招かないか。
- 震災では、人と関わる大切さ、ありがたさを今まで以上に感じた。多くの人がいろいろなかかわりを持てる場を、意識して設けることが今まで以上に必要である。人材育成、コーディネーター育成、団体育成などは更に必要になると考える。
- 震災では「地域の力」の大きさ、大切さを痛感した。地域の力がうまく機能するよう、市民センターが核になる体制づくりを検討してはどうか。そのためにも、市民センター事業の見直し、市民センター・学校・町内会の役割の整理等を改めて検討することが必要ではないか。
- 震災復興と地域における社会教育活動の促進は矛盾するものではなく、むしろ平行で進めるべき。社会教育を通して、人と人の心つなぎ、創造的活動により、地域再興を図る必要がある。マンパワーの結集が復興に向けた大きな原動力になることを認識し、検討していく必要がある。