

# 答 申

平成 24 年 11 月 2 日

苫小牧市立中央図書館  
館長 石井之博 様

苫小牧市図書館協議会  
会長 渡部



平成 24 年 7 月 13 日付けの「諮問」について、答申致します。

記

## 答申内容

はじめに	「苫小牧市立中央図書館への指定管理者制度導入」に関する意見
1	「事業のあり方」に関する意見
2	「運営経費のあり方」に関する意見
3	「組織のあり方」に関する意見
おわりに	「苫小牧市立中央図書館への指定管理者制度導入」の見直し要請

### はじめに

はじめにということで触れなければならないのが、「苫小牧市立中央図書館への指定管理者制度導入」そのものについてである。諮問では、「苫小牧市立中央図書館への指定管理者制度導入のあり方」となっているが、図書館協議会(以下「本協議会」と略称する)では「指定管理者制度導入」に関し大きな不安と危惧を抱いており、「苫小牧市立中央図書館に指定管理者制度を導入すべきでない」という意見を持っている。諮問理由に次のように記載されている。(丸数字でまとめたのは協議会)

- ①近年の市民生活を取り巻く社会環境の大きな変化が市民に必要な知識の範囲を広げ、それらを適切に収集できる環境が求められている。
- ②これらに対応するため図書館業務やサービス等の枠組みを再構築する必要性を感じている。
- ③現在の地方行政を取り巻く厳しい環境の中で実現することは大変むずかしいと判断している。
- ④そうしたことから、多様化する市民サービスの期待に応え、更に図書館の改善・発展を図り、柔軟な発想で創造性豊かなサービス提供と効率的な運営を行うため指定管理者制度導入を検討している。

近年、国際化やグローバル化が進展した知識基盤社会となり、生涯学習の必要性が益々高まっていることは多くが認めるところであり、「図書館業務やサービス等の枠組みを再構築する必要性」も認めるところである。更に広く解釈して、その実現がむ

ずかしいことも共有できると考える。しかしながら、実現がむずかしいと言う判断がなぜ、「指定管理者制度導入」に直結するのか。直営方式での図書館運営では無理なのだという根拠がどこにも示されていない。

そもそも指定管理者制度とは、「地方自治法第 244 条」の一部改正によって設けられた制度で、その制度を公の施設に導入している割合は、全国 49.8 % (公営住宅施設は除く) である (総務省調べ・平成 21 年 4 月 1 日現在)。それに対して、公立図書館における同制度導入の割合は、公共図書館集計から算出すると約 9.3 % (日本図書館協会の報告・平成 23 年現在) にすぎない。これは、公の施設の中でも公立図書館においては、指定管理者制度を導入しても、「図書館業務やサービス等の枠組みを再構築すること」が、その特殊性から難しいことを意味している。

また、「地方自治法 244 条の 2 第 3 項」においては、「普通地方公共団体は、公の施設の設置の目的を効果的に達成するため必要があると認める時」、「〔指定管理者に〕、当該公の施設の管理を行わせることができる」と規定している。「公の施設の設置の目的を効果的に達成するため」という文言についての法解釈が必ずしも一様ではないとしても、現状の運営に対する具体的な評価もなく、指定管理者制度導入後の見通しについても詳細な説明がない現状で、この制度を採用する方向に動いているというのは、はなはだ無理があると言わざるをえない。

更に、貴職から示された「中央図書館への指定管理者制度導入に関する考え方」(以下「考え方」と略称する) を見ても、節々で心配・危惧が増幅する内容となっている。これらの一々については、以下の各章にて記述する。

さて、本協議会では、苫小牧市立中央図書館は、下に示すように、苫小牧市の教育・学習・文化の拠点として、まちづくりを担う重要な施設でなければならないと考えている。

近年はインターネットが市民生活に浸透する社会となり、図書館には蔵書センターだけでなく、膨大なインターネット情報やその他数々の資料を如何に効率的にまとめ、図書情報と合わせて利用者に提供できるかが問われ、その業務の専門性は益々高くなっていくと思われる。

## 苫小牧市立中央図書館に求める姿

### ◎ 苫小牧市立中央図書館は苫小牧市の教育・学習・文化の拠点

#### 1 情報の拠点としての図書館

- (1) 図書館は本を活用する場所
- (2) 本以外の情報を活用する場所
- (3) 郷土の資料、郷土の情報のデータベースの構築

#### 2 読書活動の拠点としての図書館

- (1) 生涯学習としての読書  
幼児→小中学校→学生  
→社会人→高齢者
- (2) 子ども読書活動推進の拠点
- (3) 高齢者の読書活動の拠点

#### 3 市民生活の拠点としての図書館

- (1) 暮らしに役立ち、市民の居場所となる図書館
- (2) 市民が「まちづくり」に生かせる図書館
- (3) 市民の個人や団体と連携する図書館

※ 苫小牧市図書館協議会作成

(平成 22～23 年度、本協議会が描いた理想の図書館像の概略である)

本協議会は、このような認識に立ち過去 2 年間、苫小牧市立中央図書館が、時代の要請に応えながらこれらの機能を遺憾なく発揮してほしい、という愛と希望を持ち、学習と協議を繰り返し、折々の協議会の場で具申してきた。貴職におかれては、これらの内容についてもぜひその意を汲んでいただきたいと要望するところである。

さらに、過去 2 年間の折々に於いて、苫小牧市の行政改革計画の中で苫小牧市立中央図書館がどうなっていこうとしているのか、苫小牧市教育委員会(以下「教育委員会」と略称する)は図書館行政の基本理念をどう発想しどのような図書館像を描いているのか、あるいは本協議会の意見はきちんと反映されるのか、等々について貴職を通じ質問してきた。それにも関わらず、残念ながらそれらに対する具体的な返答は得られないまま時間が過ぎた感が否めない。

苫小牧市が示す行政改革のための工程表によれば、平成 22 年度 23 年度に「図書館協議会、社会教育委員会との協議」となっているが、社会教育委員会では経過報告はあったものの、いまだ協議はされていない。さらに同工程表によれば、平成 24 年度中に「指定管理者制度導入の決定」「条件整備」となっている。この計画が進められる一方で、貴職より本協議会に対して諮問があったのが、平成 24 年 7 月 13 日。ここまで諮問が遅れたのは、「解決すべき課題が多かったから」との説明であった。一方「答申」は、9 月 20 日までとの要望であり、これでは、十分な検討・審議時間が確保されず、期日までに答申するのは不可能であった。

こうした経緯にも関わらず、本協議会への諮問事項の表題は、「苫小牧市立中央図書館への指定管理者制度導入のあり方」であった。しかし、本協議会では、それまで導入に関する一切の議論は行われていない。なぜなら、貴職から、協議会において指定管理者制度導入に関して一言も言及がなく、それゆえに、本協議会も議論を控えていたのである。ところがいきなり、指定管理者制度導入を前提とした諮問があり、はなはだ憤りを感じている。

このような状況下、9 月 10 日開催の苫小牧市議会において「指定管理者制度導入を当初計画通り実施する」との理事者側答弁があった旨新聞報道があった(平成 24 年 9 月 11 日 苫小牧民報)。また一方、それ以前には、「苫小牧市行政改革推進審議会の提言では、『苫小牧市立中央図書館への指定管理者制度導入についてはゼロベースの視点から慎重な検討の上で取り組むこと』と付記した」との報道もあった(平成 24 年 8 月 30 日 苫小牧民報・北海道新聞)。

今、苫小牧市の図書館行政が、失敗の許されない大きな岐路に立っている。貴職におかれては、苫小牧市の教育・学習・文化を守り育てるという立場で、本答申の以下に示す一つ一つを重く受け止められ、これからの図書館運営に反映していただきたい。

また、本協議会の認識は、「現在の苫小牧市立中央図書館がこのまま運営されることが一番よい」というものではなく、現状をしっかりと評価するならば直営方式に於いても多くの点で改善が必要だというものであり、尚かつそれは、自主的改善努力で可能であるとともに、その方が望ましいというものである。その認識は学習と協議を経て一層強まっており、本協議会の意見である。

## 1 「事業のあり方」に関する意見

これからの図書館の役割は、図書の貸し出しや読書活動の促進にとどまらず、多角的情報の提供であり、市民生活に役立つデータベースの作成である。諮問理由に「再構築」とあるが、まずは図書館のあるべき再構築の方向性を示すことが肝要である。今後、より市民との連携を模索していかなければならない中、指定管理者制度導入がその足枷になってはならない。

苫小牧市では、中央図書館と指定管理者制度が導入されている各コミュニティセン

ター内の図書コーナーとの間で、一体化した運営がすでにうまく機能していない状態が生じている。図書コーナーの書籍は、市の所有で選書も中央図書館が行っているが、運営は指定管理者が行っている。しかし、専門的知識のある者が配置されていない場合も多く、市民からの問い合わせや相談にうまく対応できない事態もある。こうした現状に対して「考え方」(2-(5)-エ)では、「公民館などの地域図書コーナーとの連携」として「定期的な連絡協議会の設置」を想定しているが、現在でも十分に機能していないものが、指定管理者となった場合密に連絡協議ができる可能性はきわめて低い。指定管理者制度の導入が進められれば、中央図書館とその他の図書コーナーとの関係はますます離れていかざるをえない。

指定管理者と教育委員会との業務分担が「考え方」(2 業務分担の基本方針)に示されているが、中央図書館の業務の監督を行う教育委員会の職員については、「必要な職員を配置する。」とのみ記載されており、人数や権限については一切触れられていないため、行政の責任がきわめて曖昧である。

また、図書館を取り巻く地域のネットワーク事業、ボランティアとの協働・連携事業、市の横断的連携事業を低下させてはならない。過去の事例として、「0歳からの読みかせボランティアの養成」をあげる。これは、平成22年度の途中であったが、市の保健福祉部子育て・健康支援室健康支援課が中央図書館と連携し、速やかに「ボランティア養成講座学習会」を実施した例である。平成23年度からは、同学習会を履修した読みかせボランティアを市内の児童館等を会場にして行われる「子育てサロン」へ派遣する事業をスタートさせている。仮に指定管理者制度が導入された場合、直営方式と同じように可及的速やかに連携を図り、事業を展開できるのか疑問視せざるをえない。教育委員会が窓口となり、指定管理者が業務を行う場合、二重構造ゆえに、スムーズな連携・事業の展開に支障をきたす恐れがある。

さらにまた、特筆すべきは、学校との連携事業である。本来、学校側からの要請があれば、司書を派遣し、中央図書館は図書館利用のガイダンスや調べ学習を組み込んだ事業を積極的に行わなければならない。これゆえ教育委員会は、学校図書館の充実のために、始まったばかりの「ブックちゃん事業」の拡充等、連携の計画を明確に示さなければならない。

一方、図書館には専門職の司書だけでなく、予算管理、人事管理や施設管理などの業務を担当する図書館行政に精通している市の職員も必要である。それらを含めて指定管理者の導入により、図書館行政に明るい職員が近い将来いなくなることは確実である。

仮にここで指定管理者制度の導入を図った場合、従来の図書館職員によって培われてきた蓄積が失われるだけでなく、導入によって継続が断たれ、専門的知識を持った職員も、十年を経過しないうちに失われていく。特に郷土資料は、苫小牧の特色を熟知した職員が、その価値をどう受け止め、保存し、未来に活用していくかの判断が必要である。それは百年の計を誤る第一歩とならざるをえない。まずは、五十年後の体系を鑑み、資料の保存、価値を認識し苫小牧の発展に役立てるためには、現在の専門知識を持つ職員に続く人材を市として継続的に養成していく必要がある。

指定管理者制度となれば契約期間に限定され、継続的に人材が育たず、そのため例えば寄贈された多くの蔵書や写真の中で、どれが重要なものか判断も難しい。ましてや、教育委員会が最終的に監督・判断するとしても、実際にそれらを執行できる市の職員を養成しなければ、現在はいる知見を持った職員も今後十年を待たずにいなくなり、図書館に対する監督も形式だけのものとならざるをえない。

ここ数年、中央図書館は、一万冊以上の除籍を実施している。具体的に「とまこまい図書館要覧」に基づいて述べれば、過去6年間の除籍冊数の推移は平成18年度3923冊、平成19年度4699冊、平成20年度10951冊、平成21年度9141冊、平成22年度12219冊、平成23年度14350冊。要覧による図書資料収容能力は45万冊相当とされている。中央図書館は平成22年度までは蔵書数五十万冊を目指しており、平成23年度の蔵書数は、中央図書館181601冊で閉架書庫178930冊、全体では492428冊。所蔵資料全体では523230冊(点数)となっている。これらの除籍について、手をつけていなかった

複本などの整理をしたとも聞いているが、保管場所が狭隘化したことが要因であることも否定できない。そうであるなら、今後も年間の除籍冊数は減ることはなく、また「蔵書数の拡充」は今後望むべくもない。

こうした事態の中で、蔵書業務（選書・除籍、2-(5)-7）は指定管理者が行うとある。一方、「考え方」では、「定期的な報告を求め」「確認・協議を経た中で市教委が決定する」となっている。その場合、具体的な教育委員会での担当部署は、どこになり、何人体制で行れるのか示されていない。専門的な知識のある職員がいなければ、その報告の妥当性は判断できないであろう。除籍は第二の選書といわれるほど重要な業務である。ベテランの司書でも現物の状態や価値の背景を鑑みて、悩みながら一冊一冊判断をしているものである。その除籍の可否に対し、教育委員会の専門的知識のある職員であっても、指定管理者の作成した一覧表を見ただけでは判断を下せない。除籍とはそれ程に専門性の高い業務なのである。実際に平成23年度のリストを点検した。リストは、「点検不明3回」（平成23年9月1日）の452冊と「長期使用による汚・破損」（平成23年12月30日）10618冊と、「長期使用による汚・破損」（平成24年3月30日）3280冊の現在は三つに分かれている。しかし、14300冊の詳細はリストを見ただけでは、破損・汚損といっても状態を判断できないので、一概にその可否は下せなかった。しかし、市町村史のセットなど貴重な書籍も含まれていた。それは明らかに破損・汚損ではない。つまり、リストの中には汚損・破損以外に寄贈などによって、生じた重複本の処分も含まれており、実質その除籍の理由は一様ではない。やはり一冊ずつ現物を確認していく以外に除籍はできないことを実感したのである。

すでに述べているように、図書館の狭隘化がその一因である以上、除籍は今後も継続的に続けられなくてはならない。選書・除籍に関する限り、業務分担といっても現場に身を置かない限り、必然的に後追いの承認とならざるをえず、事実上は指定管理者の業務を黙認することになる。

また、重複本も保管場所さえあれば、本来除籍しなくてもよいと言える。市内においては生徒数の減少によって空き教室が多く生まれている小中学校があると聞く。そのようなスペースを資料保管場所として管理することができれば問題は解決される。しかし、直営であればそうした連携の可能性があるが、指定管理者制度の下ではそれも難しい。

## 2 「運営経費のあり方」に関する意見

これに対しては、本協議会が諮問に答えることは困難である。というのも、「考え方」（5 基準管理費の積算に関する考え方）に簡単に記されているに過ぎず、その具体的詳細な数字が示されていない現在の状況では、協議会があり方を述べることはできない。ゆえに、指定管理者制度を導入することでどの程度の経費削減や変更ができるかは、導入に際しての具体的数字がでない限りでは、述べることはできない、といわざるをえない。

「苫小牧市行革プラン」（仮称）によれば、1803万円の効果額があると記されているが、その積算の根拠は、以下のようなものに過ぎない。積算当時の平成22年の図書館職員が23名（正規・嘱託・再任用含む）で1億2153万円の人件費に対して、同人数の年間人件費を450万円として算出した場合の差額である。その450万円は苫小牧市の人件費積算基準であり、給与総額として約390万円とそれに対する法定福利費の60万円という。つまり、1億2153万円から1億350万円（450万円×23名）を引いた金額である。これは机上の計算に過ぎない。既に述べてきたように、教育委員会にも図書館担当者として少なくとも数名の増員が必要であろうから、その分の人件費が考慮されなければならない。

また、指定管理者導入により、サービス向上のために民間職員を多数採用した場合

は、人件費的にはこれではすまなくなる。結局は職員とその処遇にしわ寄せが集中し、官製ワーキングプアをつくることになりはしないかと危惧される。

また、管理は人件費だけでなく、実際は施設及び運営経費にも及ぶ。現状の運営体制を基に経費の積算を想定しているが、仮に指定管理者導入により、市民へのサービスの拡大が図られ、開館時間の延長や開館日の拡大が図られるとするならば、それは施設運営費の増加につながり、とても現行の運営費の枠内には収まり切れなくなる。これでは、管理者が新しいサービスを目指して職員の雇用や研修会の予算確保に心を砕いても、現実にはその対応はできない。

### 3 「組織のあり方」に関する意見

図書館が行政の手を離れてしまうと、その管理運営は指定管理者に委ねられる。しかし、図書館というのは、密接に個人情報に関わる組織である。だれが何を探し、考え、行動しているかが、そのレファレンスからでも貸し出し履歴からでも、それらを知ることによって安易に判断されかねないのである。公務員には守秘義務が当然あるが、指定管理者にはそれがどこまで守られるのであろうか。個人情報の流失は連日のように起きている。現職だけでなく、元職員による流出もある。こうしたことに対する責任はだれがどう負うべきなのであろうか。そうした組織を民間に委ねることの是非がまず問われなければならない。

指定管理者として、営利団体である。民間に移ったからといって図書館の管理運営に必要な人数と延べ時間が、大幅に削減されることはない。むしろ、市民サービス向上の看板として、開館時間の延長、休館日の削減が提案されることが多い。それ自体は市民にプラスとなるだろうが、そこに働くスタッフは、嘱託やアルバイトなど、雇用形態はさらに複雑になると危惧される。例えば人件費を抑えるために、一人当たりの勤務時間を減らすケースが考えられる。また経験のあるスタッフを採用した場合は、雇用時間が長くなったり、仕事に加重が加わってもそれに見合う収入が得られない恐れがある。

また、短期のアルバイトや嘱託職員で開館時間の延長に備えた場合、レファレンス業務は難しく、開館時間の延長という市民サービスは向上しても、質のサービスは大きく後退する。また、指定管理者制度を導入した他都市の例をみると、司書に情熱を持つスタッフが入社しても、ひとり暮らしができる年収が見込めず、そのため2、3年の経験で退職せざるをえない例が後を絶たない。

指定管理者導入により、スタッフの総員数を確保し、一時的に司書率がアップする場合がある。しかし働く人が継続してこそ、図書館の価値があがり、本来の市民サービスに結びつくものである。こうしたリスクを決して見過ごしにはできない。このような指定管理者導入の都市に見られる、官製のワーキングプアをつくる事態が苫小牧市でも起こりうる。しかしながら、指定管理者制度の下では、それを防ぐことはできない。

これからの社会は、高度情報化社会であり、その十年、二十年先を見通せば、図書館の機能は大幅に変化していく。紙媒体の資料から電子化資料に利用の中心が移り、図書の貸し出しも様変わりし、図書館サービスもますます高度な電子情報の案内と提供へと移行していく。専門的職員の職務は、情報案内を中心とした調査や相談などのレファレンス業務に重きが置かれていく。

すでに多くの図書館が情報を中心とした支援活動をサービスの一つとして行っている。具体的には、地元の企業活動に対する情報提供、あるいは、サラリーマン・個人商店のビジネス支援サービス、また市民の起業支援などである。

また、市民に対する行政情報の提供も、市役所だけでなく、図書館のような土・日も開館する場所の方がより利用しやすく、比較し調査するにはよりふさわしいといえ

よう。

学校教員の育成には、長年におたる経験と恒常的な研修が必要なように、教育機関である図書館の専門的職員の育成にも十年単位の継続的育成計画が必要である。市民のための図書館になるには、行政の政策レベルにおいて教育的視点に立った対策が必要なのである。しかるに、苫小牧市においては、職員の採用から、司書を専門職として位置づけて採用することをしてきておらず、加えて司書の有資格者を採用しても、専門職の位置づけがないために人事異動で転出していく現状がある。ゆえに専門職としての各個人の経験と技術の蓄積はもとより、それらをまとめて図書館としてのデータや技術・情報の蓄積とすべきことがなされないできた現状がある。こうした司書の専門性を重視しない職員配置が、現行の中央図書館の運営に多大な悪影響を与えている。

図書館をつかさどる教育委員会は、そうした観点に立って図書館行政を計画的に運営する責務がある。行政によるそうした未来への流れを見据えた図書館の活用と専門的職員の養成こそが重要であり、これからの苫小牧と苫小牧市民にとって大切なのである。

もし、指定管理者制度を導入するならば、契約期間は、経験の蓄積を考慮する時、重要な意味をもたらす。数年後の契約更新に対しては評価が必要となるが、その評価はどこでだれがするのか明記されていない。また、評価のためのモニタリングの方法と人物や部署についても記述がない。こうした重要な部分の欠落した制度の導入は、泥縄と見なされても仕方のないものである。指定管理者制度導入以前に、図書館の職員体制の見直しと専門的職員の養成こそが急務である。

指定管理者制度の導入には、将来における契約の更新を前提としているが、それには、指定管理者への厳密な評価が必要である。しかるに、その評価をする専門的知識を持った職員の養成が、準備されていないのである。そもそも図書館への評価は、財政的側面だけでなく、何よりもその専門的なサービスへの評価こそ欠かすことができない。

指定管理者を導入することにより、市職員の中に図書館のノウハウを持つものは、当初の数年間は図書館職員の配置転換等により若干は残るであろう。しかし、数十年にわたって図書館の専門的職員への人材育成を怠ってきている市行政機構においては、特にその養成をしない限り、長期におたる人事異動によって皆無となる。失われた人材は復元不可能である。こうした不幸な状況を生み出してはならない。

そもそも、財政や貸し出し冊数などの具体的数値で表されるものは、図書館に対する業務の評価のごく一部に過ぎない。本来、図書館に対する客観的評価自体が、目に見えないサービスや雰囲気を含め、大変に難しいものなのである。指定管理者を導入した場合、その正当な評価をすることができない事態となれば、更新に当たって事実上の丸投げ状態に陥る。図書館職員による継続的な知の集積は、苫小牧市民にとって何ものにも替えがたい貴重な知的財産である。図書館は地域住民の成長に合わせて運営されるべきものである。家庭にはその家族の特徴を熟知したホームドクターが、健康管理に欠かせない。医者もまた家族の成長に応じて育っていく。苫小牧市にも必要なのは、何年かで異動していく有能な研修医ではなく、市民とともに歩み成長していくホームドクターとしての図書館なのである。もし、不測の事態により再度の直営化をするにも、既に図書館における専門的人材は四散してしまっていて、知識と経験と技術の蓄積も喪失している。一度指定管理者制度を導入すると、元の図書館には二度と戻せない、というデメリットが付属するのである。

かくのごとく指定管理者の導入には、本来、二十年後、五十年後を見据えた図書館に対する具体的展望と周到な準備が必要なのである。

## おわりに

以上、本協議会委員から出された、公立図書館の特殊性から指定管理者制度を導入すべきでないという意見のたいを記載した。本協議会では「苫小牧市立中央図書館に指定管理者制度を導入すべきでない」という意見を持っている。指定管理者制度導入の見直し、再検討を強く要請するところである。

貴職におかれては、教育・学習・文化の拠点である図書館を守るということは、経費削減や効率よりも優先されなければならないとの認識に立ち、本答申を重く受け止め、汲み入れていただきたい。

また仮に、今後指定管理者制度導入についての動きが進むにしても、多くの点で詳細な検討が不可欠であり、その上で「公の施設の設置の目的を効果的に達成」できるかどうかの判断が必要である。一般的な制度として「地方自治法」に規定された指定管理者制度と個別法として優先的に働く「図書館法」との関係。さらに「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」によって「教育機関」とされていることとの関係。これら関連法令の適切な解釈を踏まえた上で、具体的な業務仕様書と契約期間、さらに、業務仕様書に盛り込まれない教育委員会が主体となる業務、指定管理者と教育委員会の業務分担に関わる関係等々についての吟味である。また、指定管理者選考にあたっての方法や手順について、例えば外部有識者が行うのか市内部で行うのか等について、しっかりと示され、それらについても細かな検討を加える必要がある。慎重な協議を尽くした上で決定されるべきであり、詳細が示されない現状では、やはり、指定管理者制度導入を前提としてことを進めるには難があるのである。

なお、冒頭にて「直営方式での図書館運営では無理なのだ」という根拠がどこにも示されていない」という指摘をしたが、これは、図書館の運営状況についての評価がきちんとされていないことに起因しているとも考えられる。「図書館法第七条の三」にあるように、直営であろうとなかろうと「図書館の運営状況」について評価し、それに基づいて改善を図るというのは昨今多くの公共施設で行っていることであり、これに関しては図書館もけっして例外ではないことから、ぜひ実施してもらいたい。そしてまた、その評価が内部関係者のみで済まされるのではなく、本協議会等第三者による外部評価システムを取り入れることを強く要望するところである。このことについては「社会教育法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(衆議院文部科学委員会 平成 20 年 6 月 23 日付)」にも示されている。

最後となるが、「はじめに」の中でも触れたが過去 2 年間の本協議会に於いて各委員より多くの意見が出されているので、詳細についてこれまでの本協議会定例会並びに臨時会の議事録も参照願いたい。それとともに、直営がよいか指定管理がよいかの論議を始める前に、「本来、公立図書館はどうあるべきなのか」について議論し本協議会がまとめた「苫小牧市立中央図書館 理想の図書館像」を再度提出する。本答申と合わせて、今後の図書館のあり方として是非参照していただきたい。