

武蔵野市立図書館人材育成計画 (令和8年度～10年度)

1 本計画の目的

第2期武蔵野市図書館基本計画に掲げる基本理念「ひととまちを「知」で支える」を実現するため、令和3年度からを計画期間とする武蔵野市立図書館人材育成計画(以下、「前計画」という。)を策定した。前計画が令和7年度をもって期間満了となることを踏まえ、引き続き本市における図書館人材育成の現状と課題を整理し、計画的な育成を進めていくことを目的として、武蔵野市立図書館人材育成計画(令和8年度～10年度)(以下、「本計画」という。)を策定する。

2 前計画期間中の対応

令和3年3月に武蔵野市教育委員会が中央図書館の管理運営を直営で行うことを決定したことを受け、前計画を策定し、分館の管理運営を担う(公財)武蔵野生涯学習振興事業団(現、(公財)武蔵野文化生涯学習事業団(以下、「事業団」という。))とも連携しながら、図書館職員の人材育成を行ってきた。

本市の基本的な人材の育成方針としては「武蔵野市人材育成基本方針」(以下、「市人材育成基本方針」という。)が策定されている。図書館においても令和元年度から10年度を計画期間とする第2期武蔵野市図書館基本計画において、その重点取組の一つとして「専門人材の育成・強化」を掲げたとともに、中央図書館の直営方針を決定し、図書館が独自に人材を育成するために、前計画を策定した。

前計画期間中の特筆すべき点としては、令和2年度の新型コロナウイルス感染症の発生に伴う緊急事態宣言の発令により、本市においても全市的に公共施設が休館するなど、図書館事業においても施設の休館やイベントの開催制限、来館者制限や館内閲覧席数の削減等、大きな制約があった。この時期の社会情勢として、業務のオンライン化が進展し、休館期間を活用した職員研修の実施により専門性向上を図ることができた側面もあったが、図書館業務経験の蓄積という点では、空白が生じたことが挙げられる。

3 計画の位置づけ

本計画は、図書館基本計画、子ども読書活動推進計画を人材面から下支えする計画である。

4 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年度から令和10年度までの3年間を計画期間とする。

令和7年度に策定された第六期長期計画・第二次調整計画（令和7（2025）年度から令和11（2029）年度）に「既存計画の再編、既存計画との統合の検討」が規定されていることを踏まえ、今後実施する次期図書館基本計画策定時に本計画を統合していく。

5 前計画による取り組みの図書館における評価

(1) 図書館への中長期的人材配置

【概要】

- これからの図書館を支える中核人材育成のために、主に主任・係長職員層において、中長期的な人材配置について検討する。

【図書館による評価】

- 図書館3館が連携し、今後の図書館を支える中核人材を育成していくこととした。

(2) 外部関係機関派遣研修

【概要】

- 関係機関に職員を研修派遣することで、市立中央図書館だけでは得難い視点や知識、経験を身に付ける。
- 派遣研修で得たものを他の図書館職員と今後の図書館行政に還元していく。
- 都立図書館への派遣研修、事業団との相互派遣研修など、派遣研修の実施について関係機関と調整・検討を行う。

【図書館による評価】

- 令和2年度より事業団との職員相互派遣を開始し、令和3年度以降、計8名の職員に対し研修を実施（内訳：市→事業団3名、事業団→市5名。）した。
- 相互派遣期間満了後は各館にて研修成果を業務対応に活かしているほか、派遣により培った人脈を活かして担当業務を円滑に行う等の成果が見られた。
- 実施目的に照らして研修期間が十分であったかは、検証が必要である。
- その他の団体、施設への職員派遣については、人員体制の状況等もあり、期間中に派遣研修等は実施されなかった。（都立図書館に対しては期間中に改めて実施可否の調査を行い、短期の受け入れ等であれば実施余地がある

ことを確認した。)

(3) 司書養成プログラム参加

【概要】

- 図書館実務と並行して、図書館法に基づく司書養成プログラム(通信教育、短期集中講座等)に参加し図書館に関する専門知識の基礎を体系的に学ぶことで、効果的な図書館人材育成を進める。
- 司書養成プログラムへの参加に要する予算措置について関係部署と調整する。

【図書館による評価】

- 令和4年度中に関係課と調整の上、令和5年度から司書講習への派遣を開始した。
- 令和7年度までの間に、各年度1名の職員を司書養成プログラムに派遣し、令和5～7年度で計3名が司書資格を取得した。

(4) 図書館専門研修の実施

【概要】

- 図書館に関する専門知識・技能を修得するための専門研修を、中央図書館が企画実施する。
- 研修は、次頁以降に示す各職位、経験年数に応じて求められる能力、各カウンターに求められる能力を踏まえ、内容を検討し実施する。
- 研修は中央図書館が直接行うほか、他機関が主催する研修への参加または外部講師招聘など、研修内容とレベルに応じて中央図書館が企画調整を行う。
- なお、市立図書館を支える人材育成の観点から、事業団との合同研修実施など、事業団の研修計画と連携調整も検討する。

【図書館による評価】

- 外部団体が主催する専門的な研修は、研修担当より分館を含め広く周知を図り、日常業務対応を踏まえつつ、積極的に参加した。
- 派遣後は参加した研修の成果、資料を組織内で共有するとともに、日常業務に活かしている。
- 内部研修として、毎年度策定している研修計画に基づき計画的に実施し、毎月の館内整理日を活用してレファレンスに関する研修のほか、防災研修や防犯研修も実施した。(一部の研修には分館職員も参加した。)
- 分館においても事業団の研修計画に基づき、独自の研修を実施している。

6 主な論点

(1) 図書館の人的体制(現状把握)

昭和62年の吉祥寺図書館新規設置や平成4年の中央図書館移転に伴い実施した司書資格を条件とした職員採用により任用された職員は、図書館職員の中核として運営を支えてきたが、近年その退職期を迎えている。

現在の図書館各館における運営体制と人員体制は以下のとおりである。

【参考1 市立図書館の運営体制と人員体制】

名称	中央図書館	吉祥寺図書館	プレイス図書館
運営体制	直営	指定管理	
職員数	51.2人(30人)	24.2人(20人)	56.4人(42人)
司書資格 保有者割合	58.6%	82.6%	74.5%
うち正職員	18人(9人)	8人(7人)	10人(7人)
うち会計年度 任用職員 又は嘱託職員	33.2人(21人)	16.2人(13人)	46.4人(35人)

※令和7年4月1日時点、()内は司書資格保有者人数

【参考2 市正職員における司書資格保有者の年齢別人数構成】

年齢別	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
市正職員の司書人数	1人	3人	5人	15人	6人
うち図書館配置人数	0人	1人	3人	5人	2人

※令和8年3月12日時点

(2) 市民への分かりやすい情報提供

図書館では個別計画として図書館基本計画、子ども読書活動推進計画、図書館人材育成計画を所管しており、計画数の多さが図書館施策、事業について、市民の分かりにくさにつながっている。

また、それぞれの計画期間満了に伴う改定作業に多くの人的リソースが必要であり、本来図書館サービスの提供に充てられる人的リソースが改定作業に充てられることは課題である。

(3) 図書館職員の専門性向上

「(1) 図書館の人的体制(現状把握)」のとおり、図書館運営体制の変化を踏まえ、中央図書館においては、配置された職員や新規採用される会計年

度任用職員が業務の専門性を高めていくことを目的として、計画的、効果的な研修やカウンター業務等を通じた OJT に取り組んでいる。図書館業務については、経験を要する場面も多く育成には相応の時間を要する。

加えて、図書館基本計画においては中央図書館の機能として「図書館行政企画・立案の拠点」があり、職員には市政に関する視野の広さが求められている。図書館に配置される職員が持つ庁内各部署における知識・経験を図書館業務において有効に活かし、職員間でスキルを共有しつつ、組織内としても活用、浸透させていくことが重要である。

また、指定管理者制度を活用し、事業団が管理運営している2つの分館についても、事業団が策定した人材の育成計画と本計画をもとに人材育成を進め、図書館サービス提供のベースとなる部分については中央図書館同様に育成を行っていく必要がある。図書館基本計画に規定する各図書館の役割分担を踏まえて人材育成を行っていくためにも、これまで実施してきた市と事業団の職員相互派遣を継続して活用していく必要がある。

7 図書館として取り組む人材育成

(1) 目指すべき図書館職員像

前述した論点を踏まえ「目指すべき図書館職員像」を前計画に引き続き以下のとおり設定し、これを実現するための図書館人材育成の大きな視点として、以下に示すものを考慮しながら取り組んでいく。

★目指すべき図書館職員像

- 常に自らの実力を高める意識を持ち、図書館サービスに対する幅広い知識を深めながら、利用者に直接きめ細やかなサービスを提供できる図書館職員
- 地域の情報拠点として、利用者が求める情報を的確に把握し、利用者と資料を適切に結びつけ、課題解決を支援することができる図書館職員
- 教育委員会の運営方針や武蔵野市立図書館の計画目標はもとより、市政の大きな流れや課題への広い視野とその理解を図り、その目標の達成に必要な政策立案能力を持つ図書館職員
- AI 等の効果的な活用など、業務を効率的に処理する技術、またその情報の真偽の判定を含め、利用者の求める情報を理解し、的確な対応ができる図書館職員

(2) 目指すべき図書館職員像を実現するための方策

図書館職員も市職員の一員として、市人材育成基本方針をベースとしたうえで、図書館における職員人材育成は、以下のとおり知識の蓄積と経験の蓄積を柱と位置づけ、各種の個別的取り組みを行う。

専門性ジャンル	方策
知識の蓄積	<ul style="list-style-type: none">➤ 日常の業務の中で真摯に資料と向き合うことで積み上げられていく資料の分類方法、扱い方、蔵書傾向、その他利用者と資料が結び付くために必要なあらゆる知識の蓄積➤ 図書館専門的研修の受講➤ 図書館のことに限らない市政に関する幅広い情報取得、知識増強➤ 他自治体の取り組みや政策的動向の把握、及び法律や制度に対する正しい理解
経験の蓄積	<ul style="list-style-type: none">➤ 日常的なカウンター業務対応による対応力の向上とホスピタリティ精神の醸成➤ レファレンス対応による情報分析、探究経験、地域情報に対する知識の蓄積➤ 地域課題等の現認

知識の蓄積においては図書館サービスに関する知識と実務経験を有するのみならず、図書館を含む市政全体の様々な視点を持ちながら、計画策定と進行管理、人事・予算・施設のマネジメント、指定管理者制度等の適切な運用を行う市職員としての知識と実務経験も重要となる。

(3) 今後の展開(個別の取り組み事項)

図書館基本計画に規定する理念、本計画にて掲げた目指すべき図書館職員像の実現のため、これまでに示した図書館人材育成における現状や論点、そして考え方を踏まえ、下記のとおり図書館としてこれからの図書館行政を担う人材を育成するための取組を進めていく。

① 図書館運営について(人的体制)

ア 安定的な図書館運営のための体制確保

<p>実施概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 会計年度任用職員の任期更新、新規採用時において図書館専門性(司書資格保有、図書館勤務経験の有無)を考慮する。 ➤ 事業団との相互派遣研修実施(継続)により、分館も含め、図書館運営における人的体制増強を図れるよう調整を図っていく。
<p>期待する効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 人事異動時及び会計年度任用職員の任期更新、新規採用時に司書資格保有者や図書館経験を考慮することにより、図書館における一定の専門性確保がなされ、図書館サービス水準の維持向上も可能となる。 ➤ 相互派遣研修による政策形成も含めた知識、経験の蓄積により政策目的、関係した情報や意識共有が分館でも図られ、中央図書館、分館の連携が密となることで利用者へ安定的な図書館サービス提供につながる。

イ 外部関係機関派遣研修

<p>実施概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業団との相互派遣研修を実施(継続)できるよう調整を図っていく。 (再掲)実施にあたっては、これまでの実績を踏まえ、研修成果向上のため、派遣期間の延長や研修内容の拡充について検討する。 ➤ 人的体制を勘案のうえ、都立図書館、他自治体等関連団体への派遣研修の実施、必要に応じた調整・検討を行う。
<p>期待する効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 図書館基本計画に規定する各館の業務分担についての理解促進。 ➤ 所属館だけでは得難い視点や知識、経験を身に付ける。 ➤ 派遣研修での成果を他の図書館職員、組織全体へ還元する。 ➤ レファレンス、選書、除籍、各種サービスの提供等に関する個人的な業務スキルの習得、向上を図る。

ウ 司書養成プログラム参加

概要	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 図書館法に基づく司書養成プログラム(通信教育、短期集中講座等)に参加する。
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 図書館組織としての専門性向上(司書数の向上) ➤ 図書館に関する専門知識の基礎を体系的に学ぶことで、効果的な図書館人材育成を進める。

② 市民への分かりやすい情報提供

ア 計画体系の簡素化

概要	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 図書館に関する個別計画の整理(本計画の図書館基本計画への統合)
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 図書館施策、事業の市民への分かりやすい情報提供 ➤ 安定的な図書館サービスの提供 ➤ 適切な資源配分(人的リソース、経費)

③ 図書館職員の専門性向上

ア 図書館専門研修への派遣、実施

概要	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 図書館に関する専門知識・技能を修得するための外部研修への積極的な参加 ➤ 本市図書館に必要な専門研修(内部研修)の計画的な企画、実施 ➤ 中央図書館は研修を直接行うほか、他機関が主催する研修への参加または外部講師招聘など、研修内容とレベルに応じて企画調整を行う。 ➤ 市立図書館を支える人材育成の観点から、事業団との合同研修実施など、事業団の研修計画と連携調整も検討する。
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 担当業務、職位、経験年数に応じて求められる能力の向上 ➤ 業務上の課題の理解促進、新規課題の発見

イ 市政等に関する知識の向上(地域課題解決支援機能の強化)

概要	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 市政等に関する知識を向上し、図書館における地域課題解決支援機能を強化する。
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 市民への分かりやすい情報提供 ➤ 図書館職員の政策形成能力の向上 ➤ 関連情報の提供等による課題解決の促進

【参考：図書館職員に必要となる主な能力と対応した研修】

	(何をするために) 図書館職員に求められる能力	(必要な取り組み) 能力習得に資する主な研修
必要な能力(※) 市職員として	<p>★○接遇、コミュニケーション、トラブル対応能力</p> <p>○各種庶務業務</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・接遇研修 ・障害者理解に関する研修 ・ハラスメント研修 ・上級救命講習 ・クレーム対応研修(外部)等 ・文書や財務会計システム研修等
必要な専門能力 図書館員として	<p>○図書館業務全般、政策形成</p> <p>★○図書館窓口業務</p> <p>★○施設管理運営</p> <p>★○選書・除籍</p> <p>○レファレンス</p> <p>○児童サービス</p> <p>○障害者サービス</p> <p>○その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・司書講習プログラム(外部) ・図書館司書専門講座(外部) ・新任図書館長研修(外部) ・図書館地区別研修会(外部) ・外部関係機関派遣研修 ・図書館業務マニュアル研修 ・図書館情報システム研修 ・防災研修(内部、外部) ・防犯研修 ・ビル管理講習(外部) ・新刊案内や見計らいによる選書、書架の管理、除籍対象検討等に係るOJT ・担当内研修 ・レファレンス研修(内部、外部) ・データベース操作研修 ・担当内研修 ・児童サービス研修(外部) ・担当内研修 ・障害者サービス研修(外部) ・著作権に関する研修(外部) ・市民協働に関する研修 ・その他各種専門研修(外部)

★特に図書館初任者(経験が少ない、無い職員)に必要なもの

※市人材育成基本方針に規定されている「職位ごとに求められる能力」を踏まえ、特に図書館で強く求められる能力