

柏市図書館人材育成方針骨子

第1章 はじめに

- ・ 図書館は、図書館法において、「図書、記録その他必要な資料を資料を収集し、整理し、保存して、一般公衆の利用に供し、その教養、調査研究、レクリエーション等に資することを目的とする施設」と定義されている。
- ・ 今日、社会経済情勢や市民ニーズが多様化・複雑化する中で、図書館には、従来の資料提供機能に加え、情報拠点として、人づくり・つながりづくり・地域づくりに資する役割が求められている。
- ・ 本市の図書館は、これまで図書館法に基づく資料の収集・整理・保存・提供や貸出サービスを中心に展開してきたが、社会変化や市民ニーズへの対応を図るため、平成31年2月に『柏市図書館のあり方』を策定し、今後の図書館像やその運営の理念・方針を示した。
- ・ また、市では、老朽化が進む図書館本館や、多くの分館が入る近隣センターの建替え・改修等を順次検討している。これは、『柏市図書館のあり方』で示した、現状の図書館網や空間機能が抱える課題を改善し、市民にとって「必要とされ、訪れたいくなる図書館」へ転換を進める大きな機会である。そのため、令和8年2月に「『柏市図書館のあり方』の実現に向けた柏市図書館再編構想の策定方針」を取りまとめ、令和8年度に『柏市図書館再編構想』を策定する予定である。
- ・ 一方で、図書館再編を着実に進めていくためには、『柏市図書館のあり方』及び『柏市図書館再編構想』に基づき、本市の図書館行政を担う人材の確保・育成が不可欠である。しかし、現状では、次のような課題がある。
 - ①再編構想の検討・実行・管理を行う人材の不足
 - ②司書職の定年等による専門性継承への懸念
 - ③定期的な職員異動により、知識・経験が蓄積しにくい状況
- ・ これらの背景を踏まえ、中長期の視点で図書館サービスの提供を着実かつ効果的に行える人材を育成し、持続的な図書館サービスの展開と図書館再編の推進を支えるため、新たに人材育成方針を策定する。

第2章 人材育成方針の基本的な考え方と位置付け

○基本的な考え方

- ・ 本方針は、『柏市図書館のあり方』の実現及び『柏市図書館再編構想』の推進を、人材面から支えるための基本的な方向性を示すものである。
- ・ 市民にとって「必要とされ、訪れたい図書館」への転換を担う人材を、計画的かつ継続的に育成することを目的とする。
- ・ 人材育成は、図書館実務の維持にとどまらず、これからの柏市立図書館に求められる新たな役割や機能を実現するための基盤づくりとして位置付ける。
- ・ 人口動態の変化、財政制約、公共施設再編、利用形態の変化、社会のデジタル化など、本市の図書館を取り巻く環境変化を踏まえた育成を行う。

○対象

- ・ 本方針の対象は、司書有資格者を中心としつつ、図書館運営に関わる全ての職員とする。

○他の計画との関係

- ・ 『柏市第六次総合計画』
- ・ 『柏市人材育成・確保基本方針』
- ・ 『柏市図書館のあり方』
- ・ 『柏市図書館再編構想』

第3章 これからの柏市立図書館に求められる役割と、それを支える人材

- これからの柏市立図書館には、資料貸出を中心とした場から、多様な市民が訪れ、学び、過ごし、つながることのできる「みんなの居場所」への転換が求められる。
- 本館（中央図書館）は、豊富な資料を基盤に、市民の学び、課題解決、創造的活動を支えるとともに、地域資料の蓄積と発信を担う「知と文化の中核拠点」とする。
- 分館は、小規模貸出拠点から、市民が居心地よく過ごし、交流や学び合いを生み出す地域のつながりの場へと機能転換していくことが求められる。
- 拠点館は、本館と分館の中間に位置し、一定量の資料、座席、学びの機能を備えたエリアのハブとして整備されることを前提とする。
- これらの図書館像を実現するためには、従来のカウンター業務や資料整理に加え、場を運営する力、市民の学びを支える力、地域をつなぐ力、事業を企画する力を持つ人材が必要である。
- 併せて、インクルーシブデザインの視点や ICT の活用・推進に対応できる人材の育成が求められる。

第4章 目指す職員像と重点的に育成すべき力

○柏市立図書館職員の目指す姿

柏市立図書館職員の目指す姿を、次のとおり整理する。

- ①市民一人ひとりの学びを支える職員
- ②地域と共に動き、つなぎ、動かすことができる職員
- ③新たな情報環境に対応できる職員
- ④図書館サービスに精通した職員
- ⑤新たな図書館づくりを推進する職員

○重点的に育成すべき力

第3章で整理した役割を担うため、次の力を重点的に育成する。

①図書館の基礎的専門性

- ・ 資料収集・整理・保存・提供
- ・ 児童サービス・障害者サービス
- ・ レファレンス
- ・ 地域資料の収集・整理・分類・保存・提供
- ・ 企画・運営（展示、講座等）

②地域コミュニティや市民の知的・創造的な活動を支える力

- ・ 学校、近隣センター、地域団体、市民活動等との連携・協働
- ・ 人や活動をつなぎ、場を動かすファシリテート・コーディネート
- ・ まちづくりの視点
- ・ 創造性・発信力

③社会のデジタル化に対応できる力

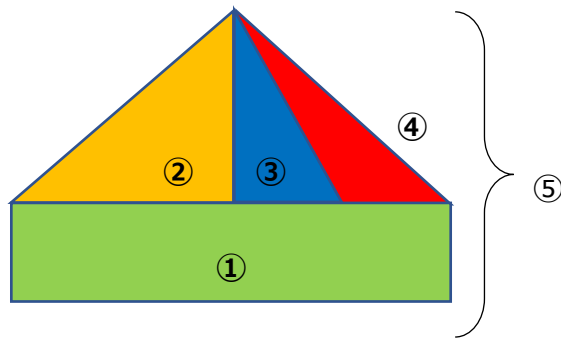
- ・ デジタル資料の収集・整理・保存・提供
- ・ デジタルリテラシーに関する資質・能力
- ・ ICT 活用

④図書館サービスに関わる法律への理解力

- ・ 著作権法
- ・ 個人情報保護法
- ・ 読書バリアフリー法等

⑤次世代図書館をデザインする力

- ・ 図書館経営・運営の基礎力
- ・ 戦略的な企画・構想力
- ・ 変革推進力・リーダーシップ



※職層別には，若手・中堅・管理職それぞれで期待される役割を整理するが，骨子段階では詳細化しすぎず，後段で展開できるようにしておく

第5章 人材育成の進め方

○基本的な考え方

- ・ OJT を基本としつつ、研修、自己啓発、実践機会を組み合わせながら、職員の資質・能力の向上を図る。
- ・ 本館、拠点館、分館等の特性を踏まえ、幅広い経験を積めるよう、ジョブローテーションの視点を持つ。
- ・ 国、県、県立図書館、関係団体、大学等が実施する外部研修と、庁内及び図書館内で実施する内部研修を効果的に組み合わせる。
- ・ 司書資格の取得支援を行い、専門性の確保・向上を図る。
- ・ 職員一人ひとりが、専門性の向上や新たな知識・技能の習得に主体的に取り組めるよう、自己啓発を促す。
- ・ 図書館再編の検討や実践そのものを人材育成の機会として位置付ける。

○取組

①図書館の基礎的専門性

区分	主な研修・取組の例
司書資格取得	聖徳大学司書資格講座
	障害者サービス担当職員向け研修（国立国会図書館）
国の研修	児童文学基礎講座（国立国会図書館）
	児童文学連続講座（国立国会図書館）
県の研修	新任図書館長研修
	新任職員研修会
	中堅職員研修会
	児童サービス基礎研修会
県立図書館の研修	スキルアップ研修会（児童サービス）
	レファレンス研修会
	地域行政資料研修会
	課題解決支援サービス研修会
	障害者サービス研修会
県公共図書館協会の研修	ブロック研修会
	博物館との連携等研修
	視覚障害サービス担当者研修（県視覚障害者福祉協会）
その他の専門研修	著作権法第37条第3項による資料製作を行う図書館・点字図書館職員のための著作権セミナー（日図協）
館内研修	図書館実務研修

区分

主な研修・取組の例

	こども図書館読み聞かせボランティア研修
事業者研修	図書館職員実務研修
実務を通じた育成	OJT

②地域コミュニティや市民の知的・創造的な活動を支える力

区分

主な研修・取組の例

県の研修	住民協働推進研修
市内研修	コミュニケーション研修（市民対応・職員間）
実践的な取組	地域団体、学校、近隣センター、市民活動団体等との連携・協働
事業を通じた育成	展示、講座、イベント、ワークショップ等の企画・運営
実務を通じた育成	OJT

③社会のデジタル化に対応できる力

区分

主な研修・取組の例

県立図書館の研修	ICT 活用講座
実践的な取組	デジタル資料や ICT 機器を活用したサービスの実践
再編に伴う取組	図書館再編や機能整備の中での ICT 活用の検討・実践
実務を通じた育成	OJT

④図書館サービスに関わる法律への理解力

区分

主な研修・取組の例

国の研修	著作権実務講習会（文化庁）
市内研修	法務研修
実践的な取組	著作権法、個人情報保護法、読書バリアフリー法等に基づく実務確認
実務を通じた育成	OJT

⑤その他

区分

主な研修・取組の例

市内研修	わかりやすい文章の書き方研修 データ分析・活用研修
------	------------------------------

区分	主な研修・取組の例
	アンケート調査・分析研修
実践的な取組	図書館再編の検討や実践への参画
対話・調整の機会	市民との対話 庁内外との調整
実務を通じた育成	OJT