

4 人員計画書

(1)採用・雇用体制

① 採用方針

■全体の採用方針・基準

サービス要素の強い図書館業務は、チームワークを必要とする業務であり、明るさと思いやりと協調性が何より大切です。当事業体の採用方針は「1 に人柄、2 に意欲、3 に能力」です。基本能力等の判断には「社会経験・実務経験・有資格者・ICT 基礎能力・区民優先」の5項目を基準とします。



●スケールメリットを活かした体制の構築

弊社は特別区において、**14 自治体 54 館**の公立図書館を運営しています。**特別区だけで1,200名**を超える図書館従事者を有しており、それぞれの職員が図書館で技能を高め、運営ノウハウを共有しています。こうしたスケールメリットを最大限にいかして長期的に安定して運営できる組織を構築します。また弊社は指定管理図書館での経験が豊富な職員を貴区への異動候補者として既に複数名ピックアップしています。



また現在、烏山図書館で勤務している従事者の方々に、弊社の理念や考え方をご理解いただける方は原則全員採用し、即戦力として活躍いただきたいと考えています。

会計年度職員・臨時職員の継続雇用	近隣自治体_勤務従事者の異動配属
<p>強み 事業者説明を丁寧に行い、希望者を採用する用意があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■議決後に採用説明会を実施。 ■理念・運営方針を全ての希望者に説明 ■個別面談で齟齬を軽減解消 ■業務経験等を考慮して担当希望も考慮 	

●司書資格者及び業務経験者の採用・配置

弊社が受託する各図書館で勤務する従事者数は令和3年4月1日時点で1,620名、その内有資格者は1,013名で司書率は**62.8%**です。烏山図書館運営にあたっては貴区が示されている要求水準をしっかりと満たした上で、図書館の知識・経験を備えた人材を配置します。

4 人員計画書

■世田谷区民（障害者を含む）の雇用について

貴区は平成 30 年 3 月に策定された『世田谷区産業ビジョン』において、世田谷人材の育成と活躍促進目標に掲げられています。

弊社は地域の方々より「私たちの図書館」と言って頂けるような、各

地域特性に沿った図書館運営を心がけており、その実現には地域住民の採用・配置は不可欠です。区民を優先的に採用することは、貴区雇用創出や地域社会への貢献だけでなく、生活の中で地域を知っている方が業務に従事することで、より身近な情報・サービスを迅速に提供する事が可能となるとともに、交通機関の天候影響を受けずに安定したシフト体制の構築にも繋がります。

烏山図書館の運営に際しては、区民採用と現在他自治体で活躍する **50 名以上の貴区在住弊社スタッフ**の異動人事も積極的に行うことで、配置スタッフの区民率向上に努めます。

また弊社は全社で障害者雇用の促進に努めており、図書館での雇用に際しては、職員それぞれの状況や障害特性を踏まえた業務割振りを行うことで、障害者雇用促進法を踏まえた適切な配置を実現しております。

弊社は障害を持つ従事者に対して入社前に「できること・できないこと」を双方で意見交換し、業務理解の相違を軽減したうえで就業を開始させています。また就業後も定期面談を実施することで、図書館内で過度なストレスをため込むことのないよう配慮をしています。

上記取組みの結果として、弊社の障害者雇用率は昨年度に引き続き、令和 3 年 6 月 1 日時点で**法定雇用率を大きく上回る 2.63%**を達成しています。また弊社が烏山図書館の運営をご下命頂いた暁には、貴区在住の**障害者 1 名以上**の採用をします。

区民雇用における事業者としてのメリット
① 地域情報の迅速な提供が可能 ② 交通機関の影響を比較的受けず出退勤が可能 ③ ワークライフバランス実現による定着率向上

4 人員計画書

(1)採用・雇用体制

② 館長・館長補佐等の人選(第4章2⑤に記載の担当責任者を含む。)

●館長の配置

図書館を取り巻く環境の変化が著しい現在、利用者の来館をただ待つだけでは、区民のニーズに応える管理運営が難しくなっています。館長は地域を知るために商店街をはじめ、積極的に地域や関係機関へ出向き、烏山図書館の果たすべき役割を理解して新たな企画を展開するため、下図の資格経験を備えて的確に事業をマネジメントします。

館長は、地域の中での図書館が持つ意義や果たすべき役割を理解し、図書館将来像の実現に向け、社会情勢と多方面への技能知識を有し、組織マネジメントを的確に行うことが必要です。

また、地域の情報拠点として、高水準なサービス提供と図書館運営が実施されるよう、図書館の組織運営に関する管理能力と経験を有するほか、地域の関係機関との連携の強化を図る具体的な取り組みを行うなど、**対外的な交渉力と判断力を持つ常勤職員**を選任します。有資格者で図書館業務の経験があり、管理職経験やこれに類する能力を持つ人材を受託図書館から選任し、館長として配置します。

●館長補佐（業務責任者、業務副責任者）の配置

図書館サービスを安定して遂行できるよう、館長を補佐する職として業務責任者（副館長）を1名配置します。業務責任者には、**専門知識と実務経験が豊富で実務を統括**し、従事者を教育指導する能力があり、館長不在時にはその業務を代行し、図書館内の風紀、規律を守り滞りなく図書館運営を遂行できる人員を配置します。具体的には、司書資格を有し、5年程度の図書館業務経験のある者を選定します。

また業務副責任者を 配置します。業務副責任者は夜間など館長・業務責任者不在時に業務を代行するとともに、各業務を主導的な立場で指揮し事業計画を推進します。また、業務効率化と技能向上のための教育を計画的に進めます。業務副責任者は原則として司書資格を有し、児童サービスやレファレンス・サービス等の経験者を配置します。

館長の資格・経験など	業務責任者の資格・経験など
<p>マネジメント能力と地域連携開拓能力に長けた人材を配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 図書館経験者 ■ 運営マネジメント経験 3年以上 ■ 防火管理者、救命救急受講 ■ 地域団体との交渉力 ■ 安全衛生推進者養成講習受講者 	<p>実務経験が豊富で高水準な利用者サービス提供とマネジメントが出来る人材を配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 図書館経験者 5年 ■ 図書館運営マネジメント経験 ■ 司書資格、救命救急受講 ■ 苦情対応経験・解決能力 ■ 文化庁主催著作権実務講習

4 人員計画書

●子どもサービス担当の配置

子どもサービス担当者は「第2次世田谷区立図書館ビジョン 第2期行動計画」に基づき、児童サービスを展開していきます。国の将来を担う子どもたちの健全な成長は社会的責務であり、図書館の果たす役割は重要です。子どもが幼い頃から家族とともに図書館を利用し、図書館を「本と出会える楽しいところ」という認識が定着すれば、生涯を通じての利用者であり続けます。

子ども担当の職務

- ・児童サービス業務
- ・児童向けレファレンス
- ・児童資料蔵書構築
- ・ボランティア団体対応
- ・GIGA スクール対応企画
- ・学校連携窓口
- ・YA サービス企画

子どもサービス担当者は、経験と専門性が非常に重要です。弊社では、**児童サービス・YA サービス・学校支援サービスにそれぞれ特化した研修講師**を有しており、日々の業務での課題・相談に組織でリアルタイムに対応しており、烏山図書館についても下記サービス提供を基本とした貴区ビジョンを具現化可能な担当者を配置します。

■ 乳幼児・保護者への読書活動支援

乳幼児・保護者への読書活動支援	目的
展示や講座で子育て支援	乳児のブックスタートおよび乳幼児をもつ保護者への読書啓発活動を推進
赤ちゃんタイムや英語おはなし会など幼児向け参加型イベント実施	親子連れでも施設内で楽しく気兼ねなく過ごせる環境構築
児童施設へのPRと貸出内容の充実	図書館の団体利用の促進
子どもが見て分かりやすいサイン、配架の工夫	施設案内を子ども目線に合わせ、「迷わない」環境を整備

■ 児童・YA への読書活動支援

■ 施策項目	■ 指定管理者として実施を予定
読書活動環境の整備	・出張おはなし会
小中学生への読書活動啓発	・GIGA スクールを踏まえたタブレット端末活用サービス
小学生向けのおはなし会の実施	・小学生向けおはなし会の実施
小中学生向けのイベントの企画	・知的好奇心に応える、子どもの可能性を伸ばす事業 ・工作会などの参加、体験型イベントの充実
図書館見学の実施	・小学生の図書館見学受入
学校図書館と図書館の連携	・本の修理講座の実施 ・経験豊富な図書館員によるおはなし会研修の実施
学校図書委員会と図書館の交流	・区立小中学校おすすめ本の掲示とブックリストの作成、配布