

専門職制度検討チーム報告

～非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における

職員制度のあり方について～

公益社団法人日本図書館協会

図書館政策企画委員会専門職制度検討チーム

2019年3月

はじめに

近年、公共図書館及び各種の図書館において、職員の臨時・非常勤職員化、また委託・派遣、指定管理者制度の導入等により、非正規雇用職員が職員数の半分以上を占める状態が生み出されている。このような中で専門職としての図書館職員の制度をどう作っていくのかは大きな課題と言える。

図書館政策企画委員会ではこの状況に対応すべく、2017年4月に専門職制度検討チームを発足させた。現状を分析するとともに状況に見合った専門職制度の検討、提案を行うためである。メンバーは公募を含め公共図書館職員（非正規雇用職員を含む）、学校、大学、専門、国会図書館の職員計8名から構成され、2年間で20回に及ぶ討議の末、ここに報告をまとめる。

当初このチームは非正規雇用が増えていく中で、かつて常勤専門職によって担われていた専門性の維持を今後どのような制度によって維持していくべきかという問題意識を持って出発した。しかし検討を行うにつれ、非正規雇用の現職者や経験者もメンバーに多く、専門性そのものよりも現在の職員体制をどう改革していくべきかという議論に進んでいった。「非正規雇用」と「専門職」の2つの内、「非正規雇用」の問題に重点を置く形になったわけである。

そのため「図書館職員の専門性」や「専門職としての図書館員のあり方」については十分な検討が出来たとは言いがたいし、またその任ではなかったと言える。しかし非正規雇用が多数を占める中で図書館職員である者、希望する者が図書館職員として働き継続していくことができるための職員制度については、ある程度検討が出来たと思っている。そのため報告のタイトルを「非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について」とした。

第1部は、公共図書館の職員制度の全体状況を把握するとともに、非正規雇用職員が多数を占める実際の職場の状態と問題点を現場の職員の立場から報告する。

第2部は、公共図書館のみならず学校、大学、専門図書館の館種ごとに、非正規雇用、専門職制度、司書、研修・養成の4部門に分けて現状を分析するとともに、あるべき姿への提案を行うものである。公共図書館については1部、2部で重複する部分もあるが構成上必要なためご理解いただきたい。

目次

はじめに	1
第1部 公共図書館の職員制度の現状	3
(事例1) 公共図書館における職員の状況と課題 ー東京都A区立図書館の場合	8
(事例2) 働く立場から見た指定管理制度における公共図書館	10
第2部 非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について	13
1 非正規雇用	13
(1) 公共図書館	13
(2) 学校図書館	14
(3) 大学図書館	15
(4) 専門図書館	16
2 専門職制度	17
(1) 公共図書館	17
(2) 学校図書館	18
(3) 大学図書館	19
(4) 専門図書館	20
3 司書資格	21
(1) 公共図書館	21
(2) 学校図書館	21
(3) 大学図書館	22
(4) 専門図書館	22
4 研修・養成	23
(1) 公共図書館	23
(2) 学校図書館	24
(3) 大学図書館	25
(4) 専門図書館	26
終わりに	27
参考資料：グローバルビジョンと日本の図書館（図書館及び司書の社会的認知を上げるために）	28
参考文献一覧	30
日本図書館協会図書館政策企画委員会専門職制度検討チーム名簿	34

第1部 公共図書館の職員制度の現状

1 「有資格者」の内実の変化

(1) 進む非正規化

表1の通り、2007年～2017年の間に図書館数は増加しているにもかかわらず、公共図書館の正規職員数（兼任を含む）は14,908人から11,339人と24%減少しているが、非常勤・臨時・委託派遣の図書館職員は18,507人から29,684人と1.6倍に増え、職員全体の74%を占めるまでに増加している。もはや公共図書館は、自治体雇用の非正規雇用職員、委託会社・指定管理を受託した会社の正規・非正規の社員によって担われているという前提認識にたった、望ましい専門職制度の検討とその実現に取り組むことが求められている。

有資格者（司書・司書補）数は、公共図書館正規職員では6,914人から5,357人と23%の減だが、非常勤・臨時・委託派遣では9,194人から16,629人と1.8倍になっており、有資格の全図書館員中の75%を占めるまでになった。公共図書館で働く有資格者の大部分も非正規・委託・指定管理の職員となっている。

表1 公共図書館職員数経年変化（2007～2017）

年	図書館数	正規職員数 上段は専任、下段（）内は兼任で外数				非常勤・臨時・委託派遣職員数			
			うち司書・司書補			うち司書・司書補			
			指数	有資格率(%)		指数	有資格率(%)		
2007	3,111	13,573 (1,335)	6,914 (122)	100.0	51.1	18,507	9,194	100.0	49.7
2008	3,126	13,103 (1,345)	6,576 (145)	95.5	50.2	19,584	10,055	109.4	51.3
2009	3,164	12,699 (1,341)	6,458 (145)	93.8	50.6	21,110	10,964	119.3	51.9
2010	3,188	12,114 (1,306)	6,188 (143)	90.0	51.1	22,492	12,079	131.4	53.7
2011	3,210	11,759 (1,311)	6,064 (159)	88.4	51.6	23,689	12,946	140.8	54.6
2012	3,234	11,652 (1,278)	6,053 (145)	88.1	51.8	24,494	13,458	146.4	54.9
2013	3,248	11,172 (1,221)	5,891 (128)	85.5	52.7	25,686	14,297	155.5	55.7
2014	3,246	10,933 (1,203)	5,731 (140)	83.4	52.4	25,984	14,707	160.0	56.6
2015	3,261	10,539 (1,304)	5,517 (153)	80.6	52.3	27,315	15,512	168.7	56.8
2016	3,280	10,443 (1,161)	5,451 (123)	79.2	52.2	28,460	16,138	175.5	56.7
2017	3,292	10,251 (1,088)	5,357 (109)	77.7	52.3	29,684	16,629	180.9	56.0

出典：日本図書館協会『日本の図書館』2007～2017から作成

図書館の運営母体である自治体から図書館員の専門性が認められず、図書館という職場は「出先」の一つとして人事的に冷遇されてきた側面がある。これらのことが図書館サービスの向上を妨げ、専門職制度の確立を阻んできた要因の一つでもある。そうした状況の中で、図書館の本質的な役割である「利用者が求める資料・情報の提供」「読書の保障」を市民にアピールできていたとは言い難い。すべてにあてはまるわけではないが、委託・指定管理化することにより待遇等の「目に見えるサービス」が向上したとの利用者の評価が一部にはあることも事実である。

(2) 直営館—非常勤職員の問題—図書館運営にどう関わるか

自治体直営図書館の直接雇用非常勤職員の雇用形態は、週 3 日程度の「扶養内パート」、フルタイム、正規職員と区別するためにわずかな勤務時間の差をつけた「ほぼフルタイム」等があり、さらにその中で「有資格か否か」で雇用形態に差がある等様々であるが、共通の課題がある。

給与面においては賞与・昇給制度のある自治体は少なく、長く勤務してスキルアップしても報酬は変わらず、仕事に対するモチベーションを保ちにくい。

専門性の維持・発展に欠かせない研修については、自治体内部で実施するものには参加できる場合が多いが、その内容や回数は自治体次第となる。有資格者以外の非正規雇用職員が外部の研修に出られる機会は少ないのではないかと。

日々、図書館現場でサービスに取り組んで課題を感じても、政策・予算に携わることはまずできない。カウンター業務で日々利用者と接し、その図書館利用を最も知ることのできる立場の職員でありながら、図書館政策に関われないという点が最も大きな問題である。

地方自治法・地方公務員法の改定により、現在「特別職非常勤公務員」（地公法 3 条 3 項 3 号）・「一般職非常勤職員」（地公法 17 条）・「臨時職員」（地公法 22 条）の 3 種類の雇用形態がある自治体の非正規図書館員は、2020 年 4 月から「会計年度任用職員」に統一される。パートタイム職員とフルタイム職員で差はあるが、雇用の継続・安定という根本部分で制度的に重大な問題があるにせよ、この改正がその主旨通りに実施されれば、非正規雇用職員の待遇改善が多少なりとも進むはずではあった。しかし、改定の趣旨として掲げられた待遇改善も、各地の情勢を聞くに難しいようである。また、正規職員の増加にはつながらず、非正規雇用図書館員の固定化が進むのではないかと懸念がある。

(3) 民間委託・指定管理の問題

民間委託、指定管理者によって運営される図書館で働く職員は、その団体の正規職員・社員か非正規雇用職員・社員かで待遇・働き方に差があり、何より、その団体の方針によってそれらが大きく変わってくる。

指定管理者運営の図書館で働く図書館員の有資格者率は直営に比べて高いが、直営非常勤職員と同様、たとえ館長職でも、その自治体の予算・政策に関わることは難しい。これ

は指定管理者制度そのものの問題であり、現場の要望をどう施策に反映させられるかは、それぞれの自治体と指定管理者の関係によって様々である。指定管理者は数年ごとの契約になるので、指定管理者が変更されれば職員も変わる可能性が高く、その自治体における利用者との関係、郷土行政資料に対する知識等、図書館職員として必要なスキルの継続が困難になるという問題もある。

給与については、直営非常勤、民間・指定管理非常勤職員とも、有資格者であっても生活を支えられる額を得られることは少なく、最低賃金に近い水準である場合も多い。

2 専門職制度非確立の状況

(1) 司書有資格者の状況

表1の数字からわかるように、司書有資格者率はこの10年間で、自治体正規職員は50%～52%で殆ど変化がないが、非常勤・臨時・委託派遣の職員は、49.7%から56%に上昇している。(更なる上昇は見込めないようではあるが)ほとんど専門職制度がなく「たまたま司書資格を持っていた職員を配属する場合がある」という直営の図書館の現状を考えると、仕様書で有資格者率を規定することのできる指定管理者による図書館の方が、有資格者率が高くなるのは当然とも言える。

(2) 「正規司書」の状況

司書有資格職員であるだけでなく、安定した雇用のもとに継続して図書館業務の経験を重ね、研修を受ける等して自己研鑽に日々努めていなくては、専門職とはなりえない。

その前提に立って、図書館問題研究会職員問題委員会では、2013年に①都道府県立図書館、2014年に②政令指定都市の図書館を対象に「司書調査」を実施し、単なる有資格者ではなく「図書館に定年まで勤務できる専門職としての正規司書」の実態調査を行った¹。①②それぞれの調査結果を表2に示す。

これらの調査から、各自治体で図書館職員の「採用方法」、「職名」、「司書でいられる安定度」に統一性がないこと、司書の採用は自治体ごとの制度に任され共通の司書職制度がないことがわかり、「司書」とは何かに通識がないという問題が確認された。全国的に司書配置に統一した基準を設けることが必要ではないか。小さな自治体では、専門職として採用した場合、適正な年齢(経験)の職員構成の維持・昇進制度の制定が難しく、人事が停滞するという問題がある。そのために教職同様、都道府県単位にする等採用母体を大きくすること等の必要性が窺える。

¹ 調査の詳細は下記で報告されている。

職員問題委員会「司書調査報告」『みんなの図書館』2014, No. 446, p. 34-41.

利光朝子「政令指定都市司書調査報告」『みんなの図書館』2015, No. 463, p. 78-85.

清水明美「司書調査(3)採用目的(第42回研究集会編)」『図書館評論』2016, 57号, p. 12-33.

表 2 都道府県立および政令指定都市図書館における採用時区分と司書職発令の有無

採用と発令	①都道府県立（47 都道府県）	②政令指定都市（20 市）
A 採用時司書で発令有り	77%	52%
B 採用時司書で発令無し		16%
C 一般職採用で発令有り	5%	13%
D 一般職採用で発令無し	18%	19%

出典：利光朝子「司書職制度をめぐる課題」『図書館評論』2017, 58号, p. 40-44.

（3）司書採用の現状

また同委員会は 2015 年に、前年度に新規専門職採用を実施した図書館を対象に、「正規司書を採用した理由」・「司書採用に関する条例・規則」について調査した。

この調査から正規司書採用の理由は司書採用を行ってきた自治体の退職・欠員補充が多いこと、採用についての条例や規則がある自治体は半分以下であるが、自治体の正規司書の比率が高いこと等が明らかになった。現行図書館法で司書は必置になっていないことにより、採用についての条例・規則がない場合が多く、正規司書の採用が少ないという問題が指摘できる。また、土日祝日や夜間開館の対応のため非正規雇用職員が増えている側面もあり、短時間正規公務員・ジョブ型公務員等の可能性を検討し正規職員の司書を増やして業務の安定・継続を図る必要も考えられる。

この数年若干ではあるが、「司書職」として採用する自治体が増えてきている。全国で年間 50 名程度の募集であったものが倍程度に増加しているようである。これは調査結果にあるように退職・欠員補充がほとんどで、専門職採用があった図書館の募集である場合が多いが、新設館で「司書職」を募集する例も出てきている。その波及効果を期待したい。

いずれにせよ、専門職制度を考える上で必須のデータである「司書職採用」についての基礎データがなく、『日本の図書館』において継続的な調査を日本図書館協会に求めたい。

（4）館長の司書資格

表 3 にあるように、司書有資格の館長数は、この 2007 年から 2017 年の間に 503 人から 762 人と約 1.5 倍となり、有資格の館長がいる図書館の割合は、16.2%から、23.1%に増加しているが、低い水準に留まっている。司書資格は図書館業務を理解し進めていく上で、基礎となるものである。図書館法に明示する等、館長に有資格者を配置する何等かの規定が必要ではないか。

表3 有資格館長のいる図書館の推移

年	図書館数	有資格館長	
		人数	%
2007	3,111	503	16.2
2008	3,126	505	16.2
2009	3,164	520	16.4
2010	3,188	524	16.4
2011	3,210	541	16.9
2012	3,234	576	17.8
2013	3,248	631	19.4
2014	3,246	671	20.7
2015	3,261	713	21.9
2016	3,280	743	22.7
2017	3,292	762	23.1

出典：日本図書館協会『日本の図書館』2007～2017 から作成

（事例 1）公共図書館における職員の状況と課題 ー東京都 A 区立図書館の場合

1 はじめに

ここでは、本検討チームの委員を務めた筆者（以下、筆者という）が A 区立図書館に在籍した 2001（平成 13）年 4 月から 2016（平成 28）年 3 月までを中心に、A 区立図書館の運営形態の変化や職員の状況、そして課題について報告する。

2 地域図書館の変遷

筆者は、2001（平成 13）年 4 月に、A 区教育委員会事務局（当時）に図書館専門員（非常勤館長）として採用された。中央図書館と地域図書館 15 館の 16 館時代である。A 区は、1980 年代から委託問題で知られており、筆者が採用された当時も地域図書館については公社委託をしていた時期であったが、在籍した 15 年間で、図書館の運営形態は目まぐるしく変化した。公社委託から直営に戻したうえでの一部業務委託、そして指定管理者制度の導入という流れである。また、2000（平成 12）年度からの 3 年間で、当時 15 館あった地域図書館の館長を非常勤化した。司書職制度のなかった A 区としては、司書資格のある館長を採用することで、区民に対して、専門職が図書館サービスをしていることをアピールするのが目的ではなかったかと推察される。筆者は、その 2 期生として採用された 5 名の内のひとりである。採用条件は、司書有資格者で、年齢が 45 歳から 62 歳までであった。そして、全地域館に非常勤館長の配置が完了した時点での内訳は、男性 4 名、女性 11 名であった。ただ組織的には複雑で、筆者が 2001（平成 13）年 4 月に配属され、1 年間勤務した H 館を例にとると、区所属の非常勤職員（館長）が 1 名、公社（生涯学習振興公社）所属の正職員 1 名、非常勤職員 4 名、嘱託職員数名、臨時職員数名の約 20 名が従事していた。つまり、組織上は、非常勤館長に部下はいなかったのであり、所属は違えども、図書館は非正規雇用職員によって運営されていたのである。

3 中央図書館の非正規専門職

（1）現状

一方、現在の A 区立中央図書館は、2000（平成 12）年 7 月に開館した。閉校した小学校の跡地に建設された複合施設の 1 階から 3 階までに入居している。全地域図書館（2019 年 3 月末現在で 14 館）は指定管理になったが、中央図書館は直営で一部業務委託をしている。館長と 5 係で構成され、各係には係長と正規職員 2 名程度がおり、いわゆるサービス部門を担当する職員として 30 名程度の有資格の専門員（非常勤職員）が従事している。専門員は、1 日 7.5 時間で週 4 日勤務、遅番勤務はない。ちなみに専門員は全員女性であり、年齢構成は 30～50 代で 40 代後半が中心である。但し、専門員でも採用時期によって契約内容に差異があり、60 歳まで勤務可能な職員もいれば、5 年間で雇用止めの職員もいる。給与は勤続年数に関わりなく同一であり（月額 20 万円）、昇給、賞与はない。

(2) 課題

第一に、サービス部門を担う非常勤職員が全員女性だという点である。図書館が、老若男女、誰もが利用できる施設であることを考えれば、男性スタッフの割合がもう少し増えても良いのではないだろうか。

第二に給与面である。賞与はともかく、ある程度の昇給はあって良い。一部の自治体では実施済みである。経験10年で指導的立場の非常勤職員と1年目の職員の経験値の差は正當に評価されるべきである。

第三に研修体制である。専門性の維持のためには各種研修は不可欠であるが、職場内の研修としては、2ヵ月に1回の割合で、2時間程度行われるレファレンス事例報告会がある。これは、2ヶ月の間に実際に受けたレファレンス事例を検証するもので、専門員を中心にやっているが、組織としての研修はそれ以外には行われていない。専門員は、それぞれテーマを持ち、個人的には各種研修会等に参加しているようではあるが、それを組織として生かしていくことはあまりされていない。

第四に、非常勤職員は、専門職であるがゆえに図書館から異動することがなく、各種の図書館サービスには精通しているものの、他部署との繋がりに乏しく、他部署と連携・協力して事業を行う場合、必ずしも戦力になれるとは限らないことである。

(3) 専門職としてのキャリアデザイン

館内の研修や勉強会と言えるのは、前述のレファレンス報告会だけで、あとは東京都立図書館が主催する研修会や、文化庁や文部科学省が主催する講習会に業務内で参加している程度である。あくまで、個人的に外部の研修会に参加していることが多いというのが実情である。なお、2019年3月末現在、A区立中央図書館所属の非常勤職員1名が認定司書になっている。

(4) 非正規専門職は成立するか

条件付きではあるが、成立可能だと思う。給与面では、結婚をして家庭を持って生活していけるだけの金額は最低限必要だと思うが、最大の問題は継続しての雇用であろう。安心して働くためには雇用期限なしが理想であるが、最低でも10年の雇用を確保することが必要だと考える。

(事例2) 働く立場から見た指定管理制度における公共図書館

1 指定管理者側の問題点

指定管理者側の問題点として、次のような点が挙げられる。

公共図書館というものが教育機関の一部であるという認識はあっても他の指定管理部門と同じ施設運営となりがちである。施設運営のプロであっても図書館運営のプロということにはならない。また民間であるため利益を出さずに運営することが難しい。サービス提供だけでなく、図書館業務をも担うとなると多岐にわたり経費も掛かり、指定管理者としては、人件費削減に繋げざるを得ない。図書館運営をするために資金調達手段がないとなると経営としては非常に難しいものとなる。図書館員としての正社員雇用も難しく、有期契約での雇用者が多いため定着率が低い。

2 自治体をとる指定管理者制度の問題点

自治体をとる指定管理者制度の問題点として、次のような点が挙げられる。

本来行わなければならない自治体の役割を十分に果たさず、民間に委託しているように見える。自治体によって図書館に使われる予算も計画も違うので、多様な計画を立てた場合、しっかりした目標を提示しないと、受託者はそれに左右されることになる。計画の目標が抽象的な場合が多いため、責任の所在があいまいになりがちである。その目標が達成できない場合の責任は指定管理者の運営の仕方にあるととらえられるケースも多い。また、計画は長期の場合が多いが、指定管理期間が3年から5年と短いので、計画の途中で指定管理者が変わることもある。自治体側の担当者が異動したり、指定管理者が変わったりした場合、運営内容の共有化がされにくく、目標達成が難しくなる。

3 管理運営についての現状

ユネスコ公共図書館宣言(1994年)²において「公共図書館のサービスは、年齢、人種、性別、宗教、国籍、言語、あるいは社会的身分を問わず、すべての人が平等に利用できるという原則に基づいて提供される。(中略)公共図書館は原則として無料とし、地方及び国の行政機関が責任を持つものとする」とされている。

これは行政機関が責任をもって運営することを基本的なこととして書かれたものである。自治体が何をもって民間に住民すべての生涯にわたる教育機関である図書館を託したかが一番の問題である。指定管理者は図書館運営ではいかなる対価も徴収することができないので、事業としての収益は見込めないはずである。そうであるならば、民間を助けるだけの予算を組み、住民のためになる図書館を一緒に作っていくべきである。

² IFLA/UNESCO「ユネスコ公共図書館宣言 1994年」1994年11月。
<https://www.ifla.org/files/assets/public-libraries/publications/PL-manifesto/pl-manifesto-ja.pdf>, (参照 2019.3.21)。

ところが、現状は、自治体によっては指定管理側の図書館運営の現状をあまり理解することなく、サービス向上・維持において厳しくチェックするものの、経費や手間のかかる事業については責任の所在を指定管理者側とし、十分なフォローをしていない。

指定管理者制度の導入については、基本的になじまないと考えられているが、これを民間企業の経営の仕方の問題があるかのようにも言われている。しかし、利益を生まない慈善事業で図書館運営をすることがあるだろうか。

十分な予算を組み「これをもって住民に十分なサービスを民間企業の創意工夫と今までの経験で多様化する市民のニーズに対応してください」ということであればまた別である。自治体により予算も、また指定管理制度を導入していても都市と地方では状況も異なり、図書館運営に差が生まれている。自治体によっては、指定管理になったことで様々なサービスの向上につながり、以前よりも市民の話題に上り、図書館利用につながっていることもある。しかしこのままいくと民間は利益を生まない図書館は指定管理を受けないということにもなりかねない。

指定管理者制度導入から15年が経過しているが、現在でも指定管理期間が3年から5年であり、次期も指定されるかどうかは分からない。職員も契約社員で雇用契約も毎年更新の場合が多く、安定した雇用が保障されない。ゆえに優れた人材の確保も難しく、ひいては、図書館のサービス低下を招き、図書館運営にも影響が生じかねない。

4 職員の専門性についての現状

指定管理者制度導入により、司書資格を持っていれば民間の運営する自治体の図書館で働けるようになり、受け口が広がった。しかしながら、民間の運営では人件費削減が利益に直結することもあり、賃金は非常に安い。

どんなに優れた人材であったとしても契約社員で、ほとんどが有期契約である。図書館には多くの図書館員が必要であり、すべての図書館員を資格保持者にするにはまず難しい。

毎年行われる司書講習での資格取得者も賃金が無資格者よりも高いのであれば、有資格者の職場として真っ先に挙がるかもしれない。が、現状は、図書館は安い賃金で将来が見えない就職口のように映る。

運営側は、人材が必要なので、有資格者にこだわってはいられない。「図書館とは何か」を知らない人材をも受け入れて育てていかなければならない。指定管理者の運営する図書館の司書率は、比較的高いとはいうものの、資格のない人が多い図書館で教育機関としての図書館の地位をあげられるのであろうか。図書館の地位が上がらなければ、そこで働く司書の地位は上がらないのではないか。

現在の公共図書館は、サービス業として利用者の望むサービスができる図書館が目標とされ、そこで働く人が資格を有するか否かはさほど問題ではないようにも見える。図書館で働く者として、図書館についての知識は最低限必要なことであり、それを学んだものが

司書のはずである。学んだ知識と経験を活かすことで、利用者には、よりよいサービスの提供ができる。そうすることで司書が図書館にいる必要性を利用者にも理解され、司書としての地位が上がるはずである。館長も含め、図書館で働く図書館員全員が有資格であることが専門性でもあり、本来の図書館員の姿ではないだろうか。

第2部 非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について

1 非正規雇用

(1) 公共図書館

第1部表1で見たように職員数の7割以上が非正規雇用職員であり、2016年の全日本自治体団体労働組合（以下「自治労」）調査³によれば、様々な職種の中で、消費生活相談員に次いで非正規率が高くなっている。

非正規雇用の問題としてはまずは不安定雇用が挙げられる。非常勤・臨時職員のほとんどが1年以内の任用であり、雇用止めがある場合も多く、長期間一つの図書館職場に留まることが難しい。さらに賃金水準は常勤職員の何分の一かであり、ほとんどの場合昇給もない。このような状況は、よりよい待遇を求めて自ら離職することで、なお一層定着化を阻むことに繋がっている。

一部にはこのような条件にも関わらず、かつ十分な研修の機会やキャリア形成の保証もないまま個人的な努力によって研鑽を積み、常勤の専門職にも劣らない力量を発揮する者もあるが、それが雇用や待遇に反映されることは少ない。2020年度から「会計年度任用職員制度」が導入されるが、本質的に問題は変わらないと思われる。

一方委託・指定管理者で働く非正規雇用職員にも同様な問題がある。委託期間、指定管理者期間の終了はそのまま雇用期間の終了に繋がる場合があるし、非常勤・臨時職員より低い賃金や労働条件は職員の定着率を一層押し下げる。指定管理者の図書館における職員の移動率（定着率の反対）は年23%に及ぶという報告もある⁴。

また低い賃金と人手不足により、図書館の知識や経験が少なく図書館職員としての意識も低い職員も増えてきており、職員の中が2層化して来ている。

政府の働き方改革により、こちらも2020年度から導入される「同一労働同一賃金」政策や、2018年度に始まった労働契約法18条による無期雇用化によって、改善が目指されているが、実効性が見えてくるのはこれからである。

このような図書館の非正規雇用職員に関する調査は近年行われたことがなかったが、日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会によって2018年度に神奈川県で実施された。結果は近日中に公表される予定である。

また非正規雇用の増大は、現場の図書館員を不安定雇用の状態におくばかりでなく、年間数多く生み出される司書有資格者にとっても魅力のない職場として目に映ることになり、

³ 全日本自治体団体労働組合「自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査結果報告（中間報告）」2016。

※総務省 Web サイト「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会(第5回)」の配付資料「説明資料（自治労）」からも入手可能。

http://www.soumu.go.jp/main_content/000440944.pdf, (参照 2019.3.21)。

⁴ 萬谷ひとみ「非正規化の中の正規職員は今(3)指定管理者と共に」『みんなの図書館』2013, No. 441, p. 45-49。

他業種を選択することにより人材が入って来ないという問題点をも生み出す。

非正規雇用の問題は日本の職場、労働全体の問題であり、決して図書館だけで解決できる問題ではない。だが全産業職場の平均 37.2%⁵ のほぼ 2 倍の非正規率があるという状況はやはり特殊だと意識されねばならない。非正規雇用の多い他の職種の団体等と協力しながら国全体の非正規雇用の改善のために力を尽くす必要があると思われる。

また経験を積んだ力量ある非正規雇用職員を、常勤化を含む雇用や待遇において反映していく制度や、そのキャリア形成を助けていくしくみを作っていく必要がある。

(2) 学校図書館

1997 年の学校図書館法改正により、2003 年 3 月末日までに全国 12 学級以上の学校に司書教諭が発令されることになった。文部科学省の 2002 年、2003 年、2004 年の「学校図書館の現状に関する調査」は、学校司書（学校図書館担当職員）に関する調査を行っていない。学校司書の状況についての調査は、2005 年調査以降行われるようになったが、調査のたびごとに学校司書を配置している学校数の割合、学校司書数は増え続けている（表 4）。同時に非常勤職員数及び割合も増加傾向にある。なお「学校図書館の現状に関する調査」における常勤職員は、常勤的非常勤職員が含まれており、そのすべてが正規職員というわけではない。

近年配置数を増やしている小・中学校の学校司書は、ほとんどが非正規雇用職員である。正規職員の学校司書は、自治体内である一定の数にとどまるケースが多いうえに、山形県鶴岡市のように自治体が正規職員の雇用をやめる等の動きもある。また、正規職員の学校司書を各行政区の拠点校に配置し、行政区内の小・中学校を巡回するケースもある。非正規雇用職員は、雇用の状況が種々多様である。非常勤一般職、非常勤嘱託、非常勤特別職、臨時職員、特定職員、日々雇用職員、パート職員、有償ボランティア等がある。

表 4 学校司書に関するデータ（配置数、配置学校数の割合、常勤及び非常勤数と割合）

年度	学校司書を配置している学校数の割合 (%)	学校司書数 (常勤職員+非常勤職員)	常勤職員数 (割合%)	非常勤職員数 (割合%)
2006(平成 18)	38.8	15,998	6,308 (39.4%)	9,690 (60.6%)
2012(平成 24)	50.7	20,095	6,276 (31.2%)	13,819 (68.8%)
2014(平成 26)	55.4	21,302	6,302 (29.6%)	15,000 (70.4%)
2016(平成 28)	56.3	22,262	7,572 (34.0%)	14,690 (66.0%)

出典：文部科学省『学校図書館の現状に関する調査』2006 年度、2012 年度、2014 年度、2016 年度から作成

⁵ 総務省統計局「平成 29 年 労働力調査年報」

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2017/index.html>, (参照 2019.3.21) .

高等学校の場合は、1990年代後半から新採用試験を行わずに欠員を非正規雇用職員で埋めるといった自治体が増えたことにより、非正規雇用職員が増加している。この状況は一部の自治体を除き、全国的に進行している。また、高等学校では一時期、教育職身分（実習助手）の学校司書が多く存在していたが、大阪府のように、教育職身分の学校司書も姿を消す傾向にある。

全国的に学校司書の非正規雇用化が進行していることは憂慮すべき事態と言わざるを得ないが、そうしたなかで学校図書館活動の実践の蓄積をあげている自治体には、1校1名の配置、週5日勤務、有資格者の採用を実現したところもある。当面の対応としては、配置や勤務形態、採用条件の一つ一つを、改善していくことが必要である。

なお司書教諭については、「主幹教諭、指導教諭又は教諭をもって充てる」（学校図書館法第5条2項）の規定により、ここでは扱わない。

（3）大学図書館

文部科学省『学術情報基盤実態調査結果報告』（以下『実態調査』）平成29（2017）年度⁶によれば、業務委託等職員を含む大学図書館総職員数14,988人のうち、専任職員は4,911人（33%）、臨時職員は5,552人（37%）、業務委託等職員は4,525人（30%）で、7割弱が非正規雇用職員である。職員数については、調査開始時（1966年度）の「専任」「臨時」に加え、2013年度から「業務委託等職員」の項目が追加されている。専任職員数の減少が現れ始める1982年度から2017年度までの職員数の推移は図1の通りである。

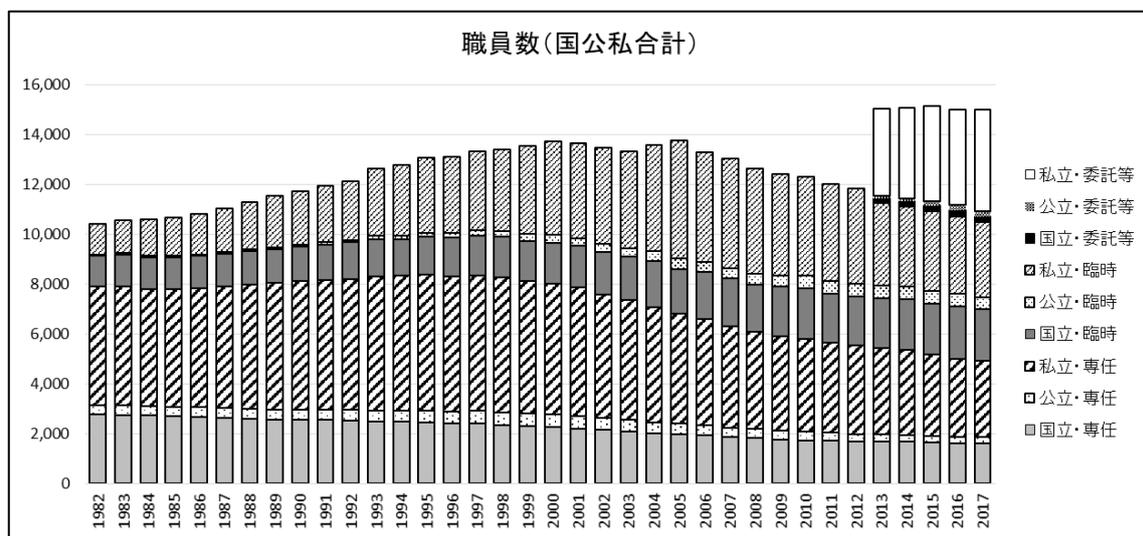


図1 大学図書館職員数の推移

出典：文部科学省『学術情報基盤実態調査結果報告』昭和57年度～平成29年度から作成

⁶ 文部科学省「平成29年度学術情報基盤実態調査結果報告」2018年3月23日。
<https://www.janul.jp/j/documents/mext/jittai29kekka.pdf>, (参照2019.3.21)。

専任職員数のピークは、国立では1982年、公立では2000年、私立では1995年で、以降減少に転じている。臨時職員数は、国立・公立は増加傾向にあるが、私立は2005年をピークに減少している。業務委託等職員は2013年度からの新設項目であるが、2016年度までの4年間だけでも、国立は約1.5倍、公立は約2倍に増加している。特に私立大学においては、臨時職員が業務委託等職員に移行しているものと思われる。

『実態調査』平成9(1997)年度では、平成28(2016)年度時点で図書館業務の全面委託を行っているのは公私110館(7.3%)で(国立大学は0館)、大学数に占める割合は多くないものの、特に私立大学での実施館数増加が目立つ。また、大学ごとの個別データが掲載されている日本図書館協会の『日本の図書館2018』では、図書館に専従の正規職員がいない(兼務の正規職員や非常勤・臨時職員の数値のみ掲載されている)大学が、国公私計775大学(本館数)のうち私立大学を中心に90大学ほど見られる。中には、奉仕対象数や蔵書冊数の規模を鑑みると兼務職員や非常勤・臨時職員のみでは運営が困難と思われる大学もある。『実態調査』の全面委託館数も考え合わせると、このような大学では、業務委託等の職員が図書館の運営を担っていると推測される。

(4) 専門図書館

専門図書館の職員総数は調査がないため不明であるが、専門図書館協議会『専門情報機関総覧2018』の回答機関数と平均スタッフ数から概算すると、専任者が約8,200人、兼任者が約1,840人、パート・アルバイト・人材派遣(常時雇用)が約6,860人、パート・アルバイト・人材派遣(一時的雇用)が約1,670人で、回答があった1,673機関の職員数総計は約18,570人と推察される。このうちパート・アルバイト・人材派遣の合計は8,530人、職員数総計の約46%で、他の館種と比較して非正規雇用職員の割合は低いと考えられる。

経年変化を見るため『専門情報機関総覧』2003年版(平成15年調査)と2018年版(平成29年調査)⁷により、雇用形態別の平均スタッフ数を比較した(図2)。2003年～2018年の15年の間に、専任者は-1.6人、兼任者は-1人、一時的雇用のパート・アルバイト・人材派遣は-1.1人と減少していた。一方で、常時雇用のパート・アルバイト・人材派遣は0.4人増加している。これは、社会的な人件費削減の流れの中で正規職員である専任者と兼任者を減らさざるを得ない状況において、最低限必要なスタッフは非正規職員で確保しつつ、スキルや経験の蓄積において正規職員に近い効果が期待できる常時雇用の勤務形態を雇用者が選択したものと推測される。

⁷ 2003年の調査票送付先は3,035機関(1,987機関から回答(回答率65%)), 2018年は2,310機関(1,673機関から回答(回答率72.1%))であった。

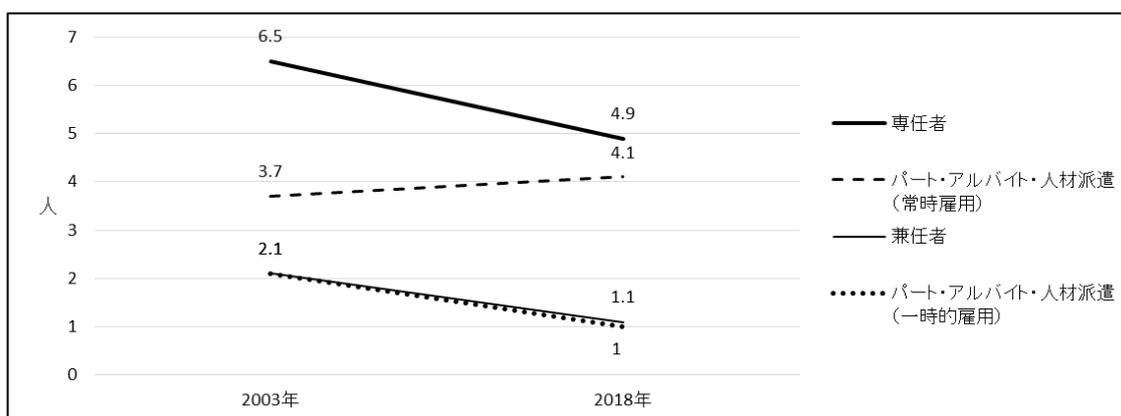


図2 専門情報機関におけるスタッフ雇用形態の変化（平均値）

出典：専門図書館協会『専門情報機関総覧』2013年版、2018年版から作成

2 専門職制度

(1) 公共図書館

専門職制度としての司書採用の現状については第1部で述べたところであるが、常勤職員としての司書職制度を持つ自治体の少なさは問題とすべきである。

制度がないままに事務職や行政職の一部に有資格の職員を配置している場合もあるが、数年で他部署に異動されることも多く、図書館で継続的に勤務が行える状態ではない。それどころか全国的に見れば司書有資格者さえ配置されていない「司書ゼロ」の図書館すら数多く存在する。

これを補っているのが、非常勤・臨時職員や委託・指定管理者の中の司書有資格者、いわば「非正規雇用専門職」の職員である。実際のところ常勤職員よりも非正規雇用職員の司書有資格者の割合の方が高い。このような状況は、今までのような自治体ごとの常勤職員主体の司書職制度を目指すだけでは、現状に合わない状況を作り出している。

公共図書館として一定の水準を保つためには、全国的に司書配置にも統一した基準を設けることが必要なのではないか。「図書館の設置及び運営上の望ましい基準」の中に数値目標を設けることや、さらには司書の確保を求める法制化が必要であると思われる。

またカウンターや選書と言った業務ばかりでなく、図書館計画を策定したり、自治体の中で図書館の立場を説明したり、条例規則等の整備、予算や補助金の獲得といった業務にも、図書館の業務を熟知した司書が行うことが必要であり、館長等管理的業務への司書の配置が求められる。

一方非常勤・臨時職員や委託・指定管理者の中の司書有資格者、いわば「非正規雇用専門職」の職員については、先に述べたように雇用は不安定であり、その労働条件の低さともあいまって継続的に勤務を行い、能力を活かして行ける状態とは言い難い。しかしそれにもかかわらず、いくつもの職場を渡り歩きながら経験や知識を積み、専門職としての力を蓄えて行くものもいる。だがその能力が待遇において評価されることは少ない。

既にいくつかの自治体において階層的な非常勤制度が取られている⁸。十分なものではないかもしれないが、経験や能力をある程度待遇に反映したものと言えるのではないか。雇用の安定を図るとともにこのような制度を拡げることにより、非正規雇用職員の待遇の向上に役立てることが必要である。

(2) 学校図書館

学校図書館法では、学校図書館の専門的職務をつかさどるのは、教員の中から毎年交替で発令される「司書教諭」と定めている。これはその学校の教員の誰かが毎年交替で発令されるものであり図書館の専門職ではない。学校司書は「専ら学校図書館の職務に従事する」と定められており、自らの判断で専門性を発揮する職とは規定されていない。学校図書館では、法的に、専門職が存在しないという問題がある。また、実態としては、雇用条件の良い学校司書が配置されている場合は、主として学校図書館を運営しているのは学校司書であり、法律上の制度と現状が乖離しているという問題がある。

学校司書は、2014年の学校図書館法改正によりはじめて法律に位置づけられることになった。ただし、司書教諭と異なり「置くよう努めなければならない」(第6条)とする努力義務にとどまっている。学校司書の資格・養成については、法改正時の附則2項により、法律施行後の措置とされた。2016年に公表された文部科学省「これからの学校図書館の整備充実について(報告)」により、学校司書モデルカリキュラムが示され、2018年度の学校司書モデルカリキュラム実施大学・短期大学は、少なくとも23大学・短大⁹をホームページ等で確認できたとのことである。

学校司書の採用は自治体により異なっており、司書教諭・司書・司書補等の資格所持を必要とする場合もあれば、必要としない場合もある。近年、学校司書の大量採用で話題となった横浜市は、資格を必要としていない。

学校司書の資格の有無に関する調査は、限られている。学校司書の有資格者率は表5の通りである。

学校司書の場合、採用・雇用形態が自治体により全く異なることが、大きな問題となっている。採用時に司書等の有資格者が対象になっていることが必要である。近年の学校司書の実践に関わる出版物をみても、著作に関わった学校司書は1校1名の配置、週5日勤務、有資格者となっている。学校司書は、学校に1名の職員であるので、図書館の立場から教員と対等に意見を言うためには、有資格者であること及び学校教職員の一人として位置づけることが必要である。

⁸ 例として荒川区の階層的非常勤職員制度については、大場康智「第11分科会(職員問題)報告 専門職制度の現場から(2)」『第102回全国図書館大会東京大会記録』2016, p. 145-147. に詳しく記載されている。

⁹ 岡田大輔ほかの調査では、2019年1月の時点で25大学・短大+1講座とのこと。図書館年鑑編集委員より、そのうち確認できた23大学・短大を、2019年8月刊行予定の『図書館年鑑2019』(日本図書館協会刊)の原稿にしたとの連絡があった。

表 5 学校司書の有資格者率 (%) の変化 (公立学校のみ)

	小学校	中学校	高等学校
1980	39.8	43.5	72.2
1995	54.5	57.6	83.8
2012	61.0	61.6	74.0

出典：1980年 『全国 SLA 学校図書館全国悉皆調査』（調査対象は公立学校のみ）、資格は司書教諭・司書・司書補。

1995年 『文部省委嘱学校図書館及び読書指導に関する調査』（全国 SLA による 調査対象は公立学校のみ）、資格は司書教諭・司書・司書補。

2012年 文部科学省『学校図書館の現状に関する調査』公立学校のみ有資格者数の記載がある。資格は司書・司書補。

文部科学省「これからの学校図書館の整備充実について（報告）」において、学校司書モデルカリキュラムが示されたことは、学校司書に求められる知識・技能が専門的な内容であることを意味している。ただし学校司書モデルカリキュラムは、司書・司書教諭資格と異なり、文科省の省令に定められた資格ではなく、大学が履修証明を出すことで成り立つ資格となっている。今後は、この学校司書モデルカリキュラムを司書・司書教諭資格と同様、文科省省令に裏付けられた資格とすることが必要である。同時に、資格を取得することが実際にその職につくことに結びついていない現状をみると各自治体で有資格者の採用を実現していくことが求められる。

なお、中長期的な課題としては、学校図書館法を改正して、新たな単一の学校図書館専門職の制度を創設する必要がある¹⁰。

（3）大学図書館

戦前の司書官制度、戦後の一時期に行われた司書有資格者採用、司書資格に代えて図書館学専門試験を課す 1963 年に始まった国立学校図書館専門職員採用試験等、大学図書館の専門職制度は紆余曲折を経てきた¹¹。現在、大学図書館に専門的職員を置く根拠となっているのは、1991（平成 3）年の「大学設置基準大綱化」の中で規定された「図書館には、その機能を十分に発揮させるために必要な専門的職員その他の専任の職員を置くものとする。」という第 38 条 3 項である。村上・逸村¹²によれば、この「専門的職員」とは、従来の「司書」に加え、情報処理担当、データベース担当、古文献担当等、社会の変化に伴い拡大されてきた大学図書館員に期待される役割を総称するものである。

¹⁰ この表現は、「学校図書館専門職員の整備・充実に向けて一司書教諭と学校司書の関係・協同を考える」（1999年3月29日 JLA 学校図書館問題プロジェクトチーム）及び「学校図書館職員問題検討会報告書」（学校図書館職員問題検討会、2016年9月）による。

¹¹ 利根川樹美子『大学図書館専門職員の歴史：戦後日本で設置・教育を妨げた原因とは』勁草書房、2016、351p.

このほか、大学図書館に関する歴史的経緯は本書を参考にした。

¹² 村上 孝弘・逸村 裕「大学図書館と「専門的職員」—大学設置基準等の歴史的変遷—」『図書館界』2016、Vol. 68, no. 2, p. 172-178.

文部科学省中央教育審議会（以下「中教審」）大学分科会大学教育部会では、大学職員の位置付け、役割、育成についても審議されており、高度な専門性を持つ「専門的職員」の制度化について2015年に調査が行われ検討が加えられた¹³が、各大学における専門的職員の配置が多様であり、求める資格、処遇等が未確立であること等により専門的職員の制度化は見送られた¹⁴。

全国7地区で行われる職員採用試験の中に図書館職員採用の枠組みがある国立大学、独自に司書職採用を行う一部の公立大学や私立大学では、入職後も図書館で働き続けることが一定程度保証されていると言える。しかし、司書職採用後の他部署への異動がない訳ではなく、公立大学においては地方自治体からの派遣職員により人員配置することで職員数を確保することもある。また、特に私立大学においては、司書職採用のある大学は少なく、大学事務組織の他部署との異動が一般的である。さらに、前述の通り、中教審で大学における「専門的職員」の制度化が見送られる等、状況は厳しい。また、大学では、常勤職員が減少する一方、常勤であっても任期付きの「特任職員」という雇用形態が増えている。「専門的職員」制度化の名の下で、大学図書館の職員が任期付きの不安定な雇用に転換されることのないよう注意が必要である。

（４）専門図書館

専門図書館員資格として確立しているものには、情報科学技術協会による「検索技術者検定（旧：情報検索能力試験）」（1985年～）、日本医学図書館協会による認定資格「ヘルスサイエンス情報専門員」（2004年～）等がある。

また、専門図書館協議会の機関紙『専門図書館』で度々話題になる用語に「インフォプロ」（情報専門家）がある。豊田¹⁵によれば、新しいインフォプロの能力を定義するものとして「①インフォプロは、意思決定に必要な十分な情報を迅速に抽出し、意思決定がやりやすい形に編集して届ける②インフォプロは、組織が必要とする情報・知識は何かを常に考え、それが必要な時にすぐ出せる態勢を整える③インフォプロは、組織内にいる人や存在する文書、そこに蓄積されている有形無形の経験や知識をつなぎ、組織が新たな価値を創造するのを促す④インフォプロは、情報収集や情報管理を効率的・効果的に行うための、クリエイティブで戦略的な思考をもつ⑤インフォプロは、最新の情報技術やそのサービスに精通しており、導入にあたっては、組織にとってベストな評価判断を提言する」の5点を挙げ、このような人材を育成する「専門養成学校」の必要性を指摘している。

¹³ イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社『「大学における専門的職員の活用の実態把握に関する調査研究」報告書』文部科学省。平成27年11月。
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/_icsFiles/afiedfile/2016/06/02/1371456_01.pdf, (参照2019.3.21)。

¹⁴ 「大学教育部会・篠田委員が読み解く「専門的職員に関する調査」結果」進研アド。2016年2月4日。
<http://between.shinken-ad.co.jp/univ/2016/02/post-11.html>, (参照2019.3.21)。

¹⁵ 豊田恭子「新しいインフォプロ像の確立を求めて」『専門図書館』2019, No.294, p. 2-7.

3 司書資格

(1) 公共図書館

現在司書資格は大学・短大で一定の科目を履修することで取得できる。年間取得者数は、実際の必要者数との間に大きなギャップがあり、取得者数の大半は図書館以外へ就職する。

一方図書館職員の有資格者率は 50% 台に留まっており、先に述べたように有資格者が一人もいない図書館もある。司書の配置に一定の基準が作られれば、このギャップが少しずつは埋まっていくと期待される。

しかし現在の司書資格は実際の職務において役に立っているのだろうか。もちろんその知識が業務を行う前提となるが、資格があればすぐ高いレベルで業務が行えるというものではない。ましてや現代における図書館像の変化は職員に必要とされる知識の多様化と高度化を要求している。こうした変化に鑑みれば司書資格内容の高度化の提案もなされているが、一考に値すると思われる¹⁶。今後諸外国の制度や他業種の専門職などを参考にしながら、資格内容の再検討を行うことも必要ではないだろうか。

(2) 学校図書館

学校司書は、1980 年代後半からブックトークや教科の授業との連携の実践を蓄積することで、学校における学校図書館活動のあり方を提起してきた。また学校図書館が図書館である意味を追求して、読書の自由やプライバシー保護等の問題についてもとりくんできた。このような実践を蓄積するうえで、司書資格を所持する学校司書の果たした役割は大きかった。司書資格は、図書館法上に規定された資格であり、学校図書館は対象となっていないが、一方で学校図書館法に規定された司書教諭資格の不十分さもあって、学校図書館の図書館としての機能を発揮するためには欠かせないという経緯があった。今では学校司書が行うとされているレファレンスサービスも、1970 年代半ばまで司書教諭が行うとされていたが、実際には学校図書館に常駐する学校司書が担っていた。学校司書が行うレファレンスサービスの実践から、教科学習と学校図書館との連携が生じ、学校司書がこうした授業でどのような役割を果たすかが、具体的に示されることになった。

学校司書が果たす役割が広がったことで課題となるのは、職についた後の研修である。小学校と中学校、高等学校では、求められる知識・技能が大きく異なっている。学校種に応じた研修、学習が必要である。読み聞かせやブックトーク、年齢に応じた図書についての知識、学習内容・学習方法とそれに関連する知識等がある。

学校図書館は多くの子どもたちにとってはじめて出会う図書館であり、子どもたちに図書館とは何かを伝える役割を担っている。学校司書は、司書教諭の先生のお手伝いではなく、ライブラリアンとの意識を持つ必要がある。学校図書館がそうした学校司書によって運営されるとき、学校教育にとっても、子どもたち一人ひとりにとっても、大きな教育的意義を持つことになる。

¹⁶ 日本図書館情報学会「LIPER 報告書」2006.等

司書についての社会的認知度の低さは、学校図書館においても大きな問題となっている。自治体ごとに異なる採用・雇用の現状を解決する方策が求められる。

（３）大学図書館

大学図書館に特化した公的資格はないが、『実態調査』平成 29（2017）年度によれば、採用に司書資格を必要としない国立大学の専任職員でも司書資格所持者は 7 割を超え、公立、私立の専任職員も 6 割程度が司書資格を所持している。また、国公私を問わず、大学図書館で非正規雇用職員を募集する際には司書資格を要件とすることが多い。大学図書館においても、司書資格は図書館で働く上での基礎知識を一定程度保証するものとして機能している。

大学図書館職員の専門性については、国立大学図書館館長会議（現・国立大学図書館協会）の『大学図書館の業務分析』（1968（昭和 43））¹⁷以降、日本図書館情報学会¹⁸、国立大学図書館協会¹⁹、文部科学省審議会²⁰、国公立大学図書館協力委員会²¹等で、職員制度や労働問題と並び様々な議論や提案が行われてきた。社会の変化と共に、資料の収集・提供といった図書館の根幹となる専門性に加え、その専門性をその時々の方が求める技術・手法で提供する進取性や柔軟性も専門性の一部とされ、大学図書館職員に求められるスキルは拡大している。多様な研修の受講と大学図書館への配属を保證することによって職員一人一人に学習や経験を蓄積していくことが、大学図書館職員全体のスキル向上、ひいては大学内での図書館の評価向上につながると考えられる。

（４）専門図書館

専門図書館員は、まず、司書の資格を所持していることが前提で求人広告が出ることが多い。その背景には、図書館の仕事を教えることができる人材が不在のワンパーソン勤務や、専門性が高い仕事（例：サーチャーマスター業務等）を誰にも教わることなく遂行できないと、業務が務まらない傾向が強いことが挙げられる。

司書有資格者について、機関の規模別に 2003 年と 2018 年の平均人数を示したのが図 3 である。10 名以下のスタッフ数の機関については、司書有資格者の平均数は減っている。特に、2 名以下のスタッフ数の機関における司書有資格者数については、2003 年版におい

¹⁷ 全国国立大学図書館館長会議編『大学図書館の業務分析』日本図書館協会、1968。

¹⁸ 日本図書館情報学会「liper 報告書」2006。http://old.jslis.jp/liper/report06/report.htm、(参照 2019.3.21)。

¹⁹ 国立大学図書館協会人材委員会「大学図書館が求める人材像について— 大学図書館職員のコンピテンシー — (検討資料)」2007。http://www.janul.jp/j/projects/hr/jinzaizo1903.pdf、(参照 2019.3.21)。

²⁰ 文部科学省 科学技術・学術審議会学術分科会 研究環境基盤部会 学術情報基盤作業部会「大学図書館の整備について (審議のまとめ) — 変革する大学にあって求められる大学図書館像 —」2010。http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/toushin/1301602.htm、(参照 2019.3.21)。

²¹ 国公立大学図書館協力委員会研修のあり方に関するワーキンググループ「大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について (報告書)」2015。

https://julib.jp/documents/coop/training_wg_report_1512.pdf、(参照 2019.3.21)。

てかろうじて、0.9人の司書数を保持していたが、2018年版では0.6人になっている。

しかし、スタッフ数11名以上の機関においては、司書の数は、0.9人増の12人になっている。専門性が高いか、専門家が、過去に実績を残している機関で、司書資格所持者数を確保できているのではないかと推測する。

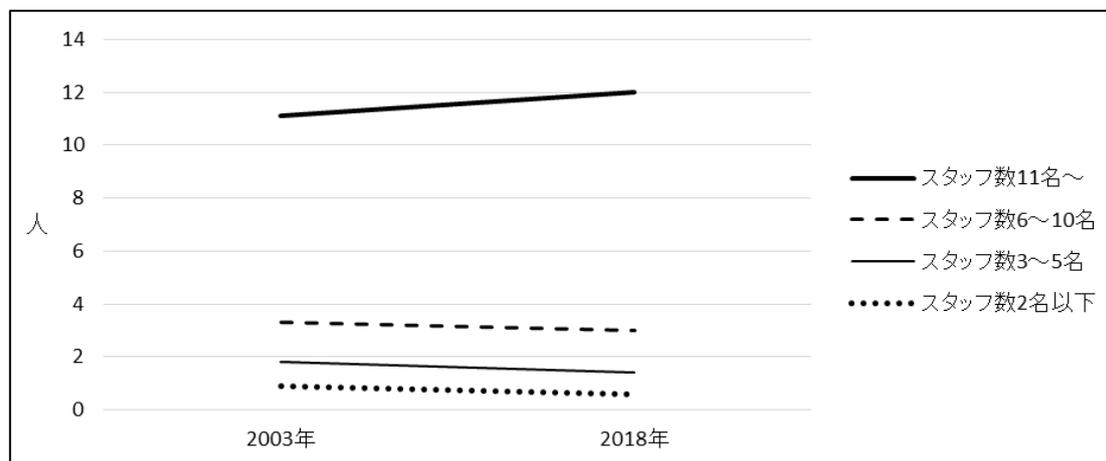


図3 専門情報機関スタッフ数と司書有資格者数の比較

出典：専門図書館協議会『専門情報機関総覧』2003、2018から作成

4 研修・養成

(1) 公共図書館

非正規雇用職員の増大は、図書館業務に熟達する期間がないままこの業界を出入りしたり、何年もの間定型的業務のみを繰り返したりする言わば非熟練の大量な職員層を生み出している。そのことによって図書館業務がますます「素人でもできる仕事」と社会から見られることを助長している。

たとえ一時しか働かない臨時職員であったとしても、最低限の知識は必要であり、これらの職員に対する研修が必要である。

本来は雇用する自治体や企業の責任であるが、常勤職員の司書の減少により職場において業務のノウハウが受け継がれなくなり、また一方入札や地元優先により図書館の業務経験を持たない企業が受託する等、研修を行うことが不可能な状況も見られる。

そこで必要とされるのは外部機関、ことに図書館団体による初歩的かつ大衆的な研修である。既に「図書館基礎講座」のような実施例もあるが、より規模を上げ、研修会の実施ばかりでなく職場への講師派遣等も含め検討すべきであろう。

一方専門職としてキャリアアップを行おうとする職員への支援も必要である。文科省の司書専門講座、日本図書館協会のステップアップ研修等各種研修はあるが、より非正規雇用職員が受講しやすくするためには、研修の地方開催、受講費の値下げもしくは受講のための奨学金補助等が考えられるのではないだろうか。またこのような研修機会を広く非正

規雇用職員に伝達するしくみも必要と思われる。

(2) 学校図書館

学校司書の研修は、各種の学校図書館関係団体が行う全国的な研修会と地域や自治体ごとに行われる研修会とに大別される。全国的な研修会では、全国学校図書館協議会（以下「全国 SLA」）、日本図書館協会学校図書館部会、学校図書館問題研究会、東京学芸大学等が行う研修会がある。近年全国 SLA は、学校司書向けの研修講座（基礎コース、専門コース）を開講しているが、講師陣が大学教授や元司書教諭で占められている。他の団体の場合は、現職の学校司書あるいは元学校司書が講師・報告者を務めていることが多い。

地域や自治体で行われる研修は、自治体により採用・雇用が異なるのと同様に、自治体ごとに全く異なっている。新採用研修、現職者研修の組織が整っていて、ほぼ月に 1 回の研修が保障されている例もあるが、一方で年に 1 回ないし 2 回の研修の機会しかない例もある。学校司書の研修を担当する部署も、各地の教育委員会が行う場合と、公共図書館が担当する場合とがある。公的な研修とは別に、自発的に私的な勉強会を持つ例もあれば、地域の学校図書館関係団体が行う場合もある。学校司書にとって有意義な研修は、地域で集まることができ、日常的に情報交換を行うことができる、また研修内容を自分たちで決めることができる研修である。こうした研修が保障される必要がある。

もともと正規職員で有資格者の多かった高校の学校司書の場合は、地域ごとに学校司書の研究会を持っている例が多い。こうした学校司書の研究会組織は、地域の SLA 組織に組み込まれている場合と別組織になっている場合とがある²²。

非正規雇用職員が増加している学校司書の研修では、研修に参加できるかどうか大きな課題になっている。冒頭にあげた学校図書館関係団体が行う全国的な研修会の場合は、旅費や参加費等の金銭的負担が大きい。また、地域や自治体が行う研修の場合は、そもそも研修の機会さえない場合があり、あっても年 1 回ないし 2 回の研修の機会しかない例が多い。非正規雇用学校司書で研修を受けることができる人は少数であると思われる。

学校司書の研修が地域や自治体ごとに全く異なるという現状を解決する必要がある。しかしこの問題は、採用・雇用が自治体ごとに異なることに起因するので、解決は容易ではない。まずは地域ごとに、あるいは自治体ごとに、私的な勉強会からはじめるべきかもしれない。地域の学校図書館関係団体や公共図書館とのつながりをつくっていくのも重要である。

1985 年に結成された学校図書館問題研究会は、学校司書にとって学校図書館の実務の中で感じたこと、考えたことを自由に議論しあえる場を提供した。これは、それまでの既成の学校図書館研究組織がどちらかという教師主導であったこととも関わりがある。貸出、

²² 公益社団法人全国学校図書館協議会は、各都道府県学校図書館研究団体（61 団体）及び個人会員・賛助会員・名誉会員で組織されている。各学校は、各都道府県学校図書館研究団体（市区町村学校図書館研究団体を含む）に参加する形をとる。ここでいう地域の SLA 組織とは、各都道府県学校図書館研究団体（市区町村学校図書館研究団体を含む）のことである。

予約制度、教科との連携、ブックトーク等のとりくみ、図書館の自由宣言を学校図書館に取り入れる工夫、学校図書館チェックリストから学校図書館サービスを見直すとりくみ等、活動は多岐にわたり、出版活動も活発である。学校司書の専門性の中身を具体的な実践の形で示し、多くの学校司書の研修の場となってきた。

また、学校司書同士のつながり、情報交換の場として、近年活況を呈している SNS のつながりがある。地域を選ばないという点で、新たな可能性を見いだせるかもしれない。

(3) 大学図書館

大学図書館では、国立情報学研究所、設置主体（国公私）別の大学図書館協（議）会、各地区の大学図書館協会、個別の大学図書館、民間団体等、様々な団体が主催する研修がある。正規職員向けのマネジメント研修の要素を含むものを除けば、多くは正規・非正規を問わず受講が可能である。ただし、研修の参加費・交通費等の公費負担や、出張扱いで研修に参加できるかどうかは、大学や所属部署により対応が異なる。前項で述べた通り、大学図書館職員に求められるスキルが拡大している現在では、正規・非正規を問わず、勤務時間内の研修参加や参加費・交通費補助等を積極的に認め、職員全体のスキル向上を図る必要がある。

また、正規職員の減少に伴い、専門的知識を持つベテラン職員も減少している。大学図書館職員の基礎的研修である国立情報学研究所主催の図書館システム研修も、従来は大学図書館のベテラン職員が講師を担当してきたが、近年では講師を担当できる職員の確保が困難になったこともあって、多くが e ラーニングによる自学自習型に移行している。自館内で行うオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）的性格を持つ研修も、人員削減による業務負担の増大等により講師のなり手がなく、という状況も聞かれる。このような状況をふまえて、受講側だけでなく研修を実施する側に対しても、e ラーニングの活用や複数の大学が共同して研修の機会を設ける等、人員不足でも知識・技術の継承を可能にする方策を整える必要がある。

日本図書館協会の大学図書館職員個人会員は 387 人（2019 年 2 月 14 日時点）で、大学図書館職員総数のわずか 3% 程度である。大学図書館では、他館種と比較して職場内での OJT が辛うじて可能な環境が残っているがゆえに、職場を出なくても仕事を回すことができる面がある。多様な役割を期待される大学図書館職員は、職場を出て他大学や他館種の状況を知り、横のつながりを持つこと等により視野を広げ、自ら進んで新たなスキルを獲得する努力が必要である。

さらに、教員や他部署の職員とも積極的に関わり、大学の教育・研究の発展に協働して取り組むことによって大学経営の一角を担い、図書館及びスキルを持った職員の存在価値を大学や社会に示すことが重要である。

(4) 専門図書館

専門図書館全体の横断的組織として、専門図書館協議会がある。分野ごとの横断的組織には、日本医学図書館協会、情報科学技術協会、日本看護図書館協会、音楽図書館協議会、企業史料協議会等がある。この他、神奈川県資料室研究会、法律図書館連絡会、日本端末研究会、図書館サポートフォーラム等、様々な規模・分野の組織がある。これらに所属することにより、研修や養成を受けられることから、複数の組織に所属している図書館や司書が多い。

専門図書館協議会では年に1度「全国研究研修集会」が開かれている。就業後に参加できるよう、多分野にわたる「イブニングセミナー」も開催され、また、各専門図書館の「見学会」が開かれている。その他、各種のセミナーや、業界の著名人やベテラン企業司書を講師を務める「教育プログラム」等、多様な研修がある²³。これらで人的交流をし、継続的に各館の図書館運営のノウハウや知識をやり取りし、研修効果を高めている。

しかし、専門図書館も、専任者が減り、人員に余裕がなくなってくると、セミナー等の参加も難しくなってくる。また、専門図書館協議会は年会費が高額なため、加入できない専門図書館員も多数存在する。専門図書館協議会に入会出来ない少人数スタッフ機関の図書館員は、情報入手、スキルアップに不都合が生じるであろうことから、館種を越えた連携としての“横の連帯”も含め、早急に、その道筋を日本図書館協会で、創ることが必要である。

職場での専門図書館協議会加入が難しいために、個人で日本図書館協会に加入をしている図書館員にとって、有益な研修の機会拡大と質的向上は急務である。

また、社会的要請としての図書館員の資質向上も重要な課題であり、すぐれた研修制度の設計と円滑な運用によって、それらの諸課題にも対応していくことが求められている。

²³ 専門図書館の研修の具体例については、以下のような文献がある。

柳一美「専門図書館協議会における研修委員会活動と人材育成」『専門図書館』2019, No. 294, p. 21-24.
加藤砂織・北川正路「特定非営利活動法人日本医学図書館協会における研修プログラムと認定資格制度」『専門図書館』2019, No. 294, p. 25-30.

終わりに

非正規雇用の増加により、継続して働くことを困難にし、図書館を一生の仕事と決めて働く職員が少なくなっている。このことは日本図書館協会等の図書館団体への加入者が年々減少していることにも表れている。たとえ制度を整えたとしても図書館で働くことの希望者がいなくなるとは元も子もない。職の需要以上に司書資格の取得者が多いことは図書館で働くことに興味を持つ学生が多いことでもある。しかし大半が非正規雇用の職場しかないため敬遠し、職に就いても先行きの見えないことに希望を失い離れていくことになっているのではないかと。

非正規雇用職員の立場で考えれば、雇用先もあてに出来ず、職場の仲間も一時的なものであり、外部から情報も入らない。言わば寄る辺のない状態と言えるのではないかと思われる。そんな時にこそ本来は同じ志を持つ仲間と集うことのできる図書館団体への加入が必要ではないか。しかし現実には非正規雇用職員の参加は少ない。

それは現在の図書館団体の多くが正規職員の司書を中心にした体制をとり、正規職員の利害を中心に動いているからではないだろうか。非正規雇用職員から見れば、その多くが自分たちとは無縁な敷居の高い存在でしかない。

図書館界の実情を見つめ、正規職員のみならず非正規雇用職員も含めた職員の利害を反映しうるような組織であることが必要とされているのではないかとと思われる。

図書館職員数の多くを網羅できるような組織があつてこそ、今までに挙げた施策を実現していくために力をふるうことができる。正規、非正規雇用の区別なく図書館を愛し働く人々の触れ合いを通じて、図書館員の集団は作られ、ライブラリアンシップは生まれる。

専門職を作っていくためには制度だけではなく、ライブラリアンシップを共有できる職員の集団が必要なのである。

問題の大きさに対して十分な検討が出来たとは言えないが、今後の図書館における職員制度や専門職の議論の一助となれば幸いである。

参考資料：グローバルビジョンと日本の図書館（図書館及び司書の社会的認知を上げるために）

日本において図書館及び司書の社会的認知が諸外国と比べて低いことは、専門職制度検討チームで何度も議論されてきた。そこが変わらなければ、図書館をとりまく現状を変えていくことは難しい。

図書館とは何か、専門職である司書がなぜ必要か、をわかりやすく伝える活動が必要である。

国際図書館連盟（IFLA）によるグローバルビジョンでは、図書館の役割と、この役割に対応する図書館が目指すべき活動を 10 にまとめている。

表 IFLA グローバルビジョンと日本の課題

IFLA グローバルビジョン（※）			日本の課題
	図書館の注目すべき 10 の役割	図書館が目指すべき 10 の活動	
1	図書館は情報及び知識への平等かつ自由なアクセスの実現に全力を尽くしている	図書館は知的自由の擁護者でなければならない	⇒ この役割と活動ははたして一般的になっているだろうか
2	図書館は識字、学習及び読書の支援に引き続き深く関与していく	図書館の伝統的な役割をデジタル時代に合わせて更新していかなければならない	
3	図書館は地域社会に奉仕することに焦点を合わせる	図書館は地域社会のニーズをより深く理解し、インパクトをもたらすサービスを設計する必要がある	⇒ 今、各図書館はこうしたサービス計画を作る力を持っているだろうか
4	図書館はデジタル革新を受け入れる	図書館は現在進行中の技術変革に遅れずについていかなければならない	
5	図書館には強力なアドボカシーの必要性を認識しているリーダーがいる	図書館はあらゆる段階において、より多くの、かつ、より優れた擁護者を必要としている	⇒ 今の図書館において、そうした人々は存在しているだろうか
6	図書館は資金調達最大の課題の 1 つであると認識している	図書館はステークホルダーに、図書館の価値と図書館が与えるインパクトを確実に理解してもらう必要がある	⇒ 資金調達はうまくいっているだろうか

7	図書館は、協力関係とパートナーシップの構築の必要性を認識している	図書館は協力の精神を育む必要がある
8	図書館は、官僚主義、柔軟性のなさ、改革への抵抗を減らしたいと考えている	図書館は現在のシステムと行動を変える必要がある
9	図書館は世界の記録の保管者である	図書館は世界の記録遺産へのアクセスを最大限に広げる必要がある
10	図書館の若き専門家は、深く関与し、熱意をもって主導する	図書館は若き専門家に、学習、開発及び主導の効果的な機会を提供しなければならない

⇒

今、日本の図書館界が抱えている大きな問題は、こうした若き専門家を育て、将来のリーダーとする環境がないことである

IFLA のグローバルビジョンでは、前文の「重要な発見」において、「図書館の目標と価値は世界中で一致している」とある。日本の場合、はたしてそうなのだろうか。

図書館友の会全国連絡会の「私たちの図書館宣言」や日本図書館協会学校図書館部会部会報掲載の「ほんとうの図書館」のような、図書館とは何か、専門職である司書がなぜ必要か、をわかりやすく伝える活動が求められている。地道な活動ではあっても、まずそこから始める必要がある。

(※) 野村美佐子訳「グローバルビジョン 報告概要 ―図書館の注目すべき役割と目指すべき活動トップ10―」『図書館雑誌』2018, 第112巻10号, p. 689 - 691.

参考文献一覧

引用文献以外に参考とした文献を、第2部の章立てに合わせて分類、配列した。

配列は、分類ごとに著者名の50音順、同一著者内は出版年順とした。

1 非正規雇用

図書館問題研究会職員問題委員会「座談会 図書館の職員問題を考える（特集 図書館員はどこへいくのか）」『みんなの図書館』2010, No. 394, p. 2-37.

廣森直子「「専門職」の非正規化によるキャリア形成の課題：図書館司書を事例に」『青森県立保健大学雑誌』2016, 第16巻, p. 37-44.

森下芳則「図書館の担い手を考える：未来につながる図書館のために（上）」『みんなの図書館』2016, No. 469, p. 63-67.

2 専門職制度

新出「望ましい図書館の職員体制について考える（特集 図書館員はどこへいくのか）」『みんなの図書館』2010, No. 394, p. 38-54.

井上靖代「アメリカの図書館は、いま。(46) 図書館員として求められる専門的能力」『みんなの図書館』2010, No. 400, p. 73-78.

井上靖代「アメリカの図書館は、いま。(47) 図書館司書に求められる専門的能力（その2）」『みんなの図書館』2010, No. 401, p. 55-60.

井上靖代「アメリカの図書館は、いま。(48) 児童図書館員・YA図書館員に求められる専門的能力」『みんなの図書館』2010, No. 401, p. 55-60.

井上靖代「アメリカにおける専門職司書の養成と現状（特集 司書職制度）」『病院図書館』2010, Vol. 30, no. 4, p. 180-185.

小形亮「新しい専門職制度をめざして（特集 新しい専門職制度をめざして）」『みんなの図書館』2011, No. 406, p. 2-18.

佐藤翔・min2-fly「図書館員の専門性認知を広げるための草の根的活動の可能性：その認定証を額縁に入れて図書館に飾ろう（特集 司書職制度）」『病院図書館』2010, Vol. 30, no. 4, p. 194-197.

中村百合子ほか編著『図書館情報学教育の戦後史：資料が語る専門職養成制度の展開』ミネルヴァ書房, 2015, 1039p.

日本図書館情報学会「liper 報告書」2006-01-23.

<http://old.jslis.jp/liper/report06/report.htm>, (参照 2019.3.21)

根本彰「日本図書館協会と専門職員養成の今後（特集 これからの日本図書館協会(3)）」『図書館雑誌』2011, 第105巻12号, p. 804-806.

根本彰・松本直樹・青柳英治「日本的専門職養成構造における司書の位置づけ：「管理

栄養士」「臨床心理士」との比較において」『生涯学習基盤経営研究』2012, 37号, p. 57-71.

根本彰「単一職域の図書館専門職を目指して：中長期的課題を考える（特集 図書館員のキャリアマネジメント）」『図書館雑誌』2016, 第110巻10号, p. 627-631.

橋本鉦市編著『専門職養成の日本的構造』玉川大学出版部, 2009, 255p.

橋本鉦市編著『専門職の報酬と職域』玉川大学出版部, 2015, 266p.

橋本鉦市「わが国の専門職養成をめぐる課題と展望（特集 図書館員のキャリアマネジメント）」『図書館雑誌』2016, 第110巻10号, p. 632-635

廣森直子「「専門職」女性のキャリア形成と専門性：司書と栄養士を事例として」『青森県立保健大学雑誌』2012, 第13巻, p. 1-11.

福井佑介「図書館の倫理的価値の展開と限界：価値の対立における倫理的枠組み」『図書館界』2013, Vol. 64, no. 6, p. 392-409.

三村敦美「そうだ日本図書館協会に入ろう！：司書を化石化させないために」『みんなの図書館』2015, No. 457, p. 44-53.

薬師院はるみ「専門職論の限界と図書館職員の現状（特集 この困難な時代にあって図書館は何をすべきか）」『図書館界』2017, Vol. 68, no. 6, p. 344-353.

(1) 公共図書館

清水明美「司書調査(3) 採用目的（第42回研究集会編）」『図書館評論』2016, 57号, p. 12-33.

職員問題委員会「図問研のページ 職務区分表に基づく職階制についての試案」『みんなの図書館』2013, No. 429, p. 72-87.

職員問題委員会「司書調査報告」『みんなの図書館』2014, No. 446, p. 34-41.

職員問題委員会「司書調査(3) 採用目的」『みんなの図書館』2016, No. 474, p. 50-73.

田中敦司「自己研鑽から見た司書職制度：名古屋市を例として」『中部図書館情報学会誌』2013, Vol. 53, p. 81-89.

図書館問題研究会職員問題委員会「図問研のページ 「求められる職員体制」 報告/解説」『みんなの図書館』2010, No. 404, p. 64-69.

図書館問題研究会職員問題委員会「誰がどの仕事をしているのか：雇用の多様化の中での職務区分（特集 職務区分と非正規職員）」『みんなの図書館』2012, No. 418, p. 2-29.

利光朝子「政令指定都市司書調査報告」『みんなの図書館』2015, No. 463, p. 78-85.

利光朝子「「司書調査」からみえてくること（第41回研究集会編）」『図書館評論』2015, 56号, p. 47-54.

利光朝子「「司書職制度」はどのように求められてきたのか（1）戦後から1990年代、東京を中心に（特集 非正規職員の今）」『みんなの図書館』2017, No. 477, p. 39-45.

利光朝子「司書職制度をめぐる課題：司書調査・専門職制度をめぐる歴史から考えたこ

- と (第43回研究集会編)『図書館評論』2017, 58号, p. 40-44.
- 根本彰「資格社会における司書の専門性評価の方法について (特集「資格認定」の取り組み: 協会認定司書を位置づけていくために)」『図書館雑誌』2012, 第106巻10号, p. 714-716.
- 根本彰「米国ハワイ州の図書館サービスと専門職養成システム」『図書館界』2016, Vol. 68, no. 1, p. 2-14.
- 平野英俊「公立図書館における図書館員の専門性の在り方について」『現代の図書館』2014, 52巻1号, p. 61-67.
- 毛利るみこ・大庭一郎「日本の公立図書館長に求められる能力」『図書館界』2015, Vol. 66, no. 5, p. 326-342.
- 山口真理子・木住野正子「調布市立図書館の職員体制 (特集 調布市の図書館 (下))」『図書館研究三多摩』2015, 7号, p.21-73.

(2) 学校図書館

- 福永智子・山本昭和「愛知・岐阜・三重県下の自治体における司書採用の実態: 公立図書館および学校図書館の職員について」『中部図書館情報学会誌』2013, Vol. 53, p. 35-59.

(3) 大学図書館

- 利根川樹美子「大学図書館専門職員の専門職化: その戦略 (特集 トピックスで追う図書館とその周辺)」『図書館雑誌』2017, 第111巻2号, p. 88-90

(4) 専門図書館

- 青柳英治「図書館専門職員のプロフェッション性に関する一考察: 企業内専門図書館職員を中心に」『図書館界』2015, Vol. 67, no. 3, p. 152-165.
- 酒井由紀子「「ヘルスサイエンス情報専門員」と図書館員の専門性 (特集 司書職制度)」『病院図書館』2010, Vol. 30, no. 4, p. 186-193.
- 薬師院はるみ「『病院図書館』員の専門職化: 司書をめぐる専門職論争の経験を参考に (特集 司書職制度)」『病院図書館』2010, Vol. 30, no. 4, p. 173-179.

3 司書資格

- 糸賀雅児「司書のキャリアデザインと認定司書制度 (特集 新たな図書館情報学教育に向けて)」『図書館雑誌』2011, 第105巻5号, p. 269-271.
- 糸賀雅児「認定司書制度と司書の社会的責任 (特集「資格認定」の取り組み: 協会認定司書を位置づけていくために)」『図書館雑誌』2012, 第106巻10号, p. 696-699.
- 糸賀雅児「認定司書制度のこれまでとこれから (特集 100名を超えた協会認定司書)」『図書館雑誌』2015, 第109巻6号, p. 361-363.
- 大石豊「日本図書館協会認定司書制度のはじまり はじまり! (特集 新しい専門職制度をめざして)」『みんなの図書館』2011, No. 406, p. 19-28.

4 研修・養成

山内正伸「職員のキャリア形成に向けた横浜市立図書館の取り組み：「司書職人材育成計画」の概要（特集 図書館員のキャリアマネジメント）」『図書館雑誌』2016, 第110巻10号, p. 636-638.

日本図書館協会図書館政策企画委員会専門職制度検討チーム名簿

公共図書館

小形 亮（チームリーダー、練馬区立図書館）

利光 朝子（柏市立図書館）

芦川 肇（東京家政大学非常勤講師、元・区立図書館）

高山 優（公共図書館）

学校図書館

高橋 恵美子（日本図書館協会学校図書館部会長）

大学図書館

佐藤 千春（東京大学附属図書館）

専門図書館

渡辺 志津子（埼玉大学大学院人文社会科学研究科経済系助教）

国立国会図書館

松井 祐次郎（国立国会図書館）