

学校司書の配置・処遇等について（見解）

日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会・学校図書館部会

2025.9.14

はじめに

学校司書は学校図書館の専門職として、運営全般に責任を持ち、利用者に迅速的確に資料・情報を提供する役割を担います。すべての利用者の一人ひとりのニーズや個性にたいねいに向き合い、学校の教職員の一人として児童生徒の成長を支える、教育活動に関わる図書館専門職員です。

学校司書は、学校図書館に常駐して図書館を機能させ、児童生徒・教職員に図書館サービスを提供します。学校図書館を活用した授業や授業づくりのサポートのために教師に積極的に働きかけ、児童生徒の学ぶ過程にたいねいに関わり、検索や学ぶための方法が習得できるようにします。さらに教職員と連携して利用教育を行い、メディア情報リテラシー育成に取り組む役割もあります。読む楽しみを伝え、読む力が育つように支援します。学校図書館が、安心してくつろげる場、誰もが集える場、情報交流や創造の場として役立つよう留意しつつ、児童生徒の自主的活動への支援や相談、その他多様なニーズに柔軟に対応して、その成長に貢献します。2014年学校図書館法一部改正時の衆参両院附帯決議では、「重要性」がある職と認めており、「学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる」環境・任用・勤務条件の整備に努めるべきとされています。

2014年の学校図書館法の一部改正で学校司書が法に明記されたことにより、この10年間で小中学校への学校司書の配置が着実に進んでいます。文部科学省（以下「文科省」という）の「平成26年度「学校図書館の現状に関する調査」」によれば、2014年にそれぞれ54.4%、53.1%であった小中学校の配置率は、「令和5年度公立学校における学校司書の配置状況に関する調査」⁽¹⁾によれば、2023年には公立学校に限るものの小中学校とも70%を越えています。一方、職員数は増えているものの、いずれの校種においても常勤職員が減少し、非常勤職員の割合が増えています。文科省の「令和5年度公立学校における学校司書の配置状況に関する調査」によれば、小学校（義務教育学校前期を含む）で97.1%、中学校（義務教育学校後期、中等教育学校前期を含む）で95.7%、高校（中等教育学校後期を含む）でも34.1%が会計年度任用職員であることがわかりました。

日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会では、この状況の中で学校司書の職場実態とどのような問題が起きているか知るために2023年度に「学校図書館職員に関する実態調査（自治体向け）（個人向け）」⁽²⁾を行い、それぞれ2024年5月と12月に結果を公表しました。この調査によって学校司書の週当たりの勤務時間の少なさや複数校兼務などの様々な問題、有償ボランティアや民間委託の実態が明らかになりました。これらの改善なくしては学校図書館の発展はありません。そのため非正規雇用職員に関する委員会は学校図書館部会と合同でこの見解をまとめました。学校司書の役割を明確にするとともに、配置、労働条件、学校内での処遇、さらに研修について、それぞれ問題点と改善策を提案するものです。

文章中に含まれる数値や記述については、次のものを基にしています。

文部科学省「令和5年度公立学校における学校司書の配置状況に関する調査」

→ 以下、(文科省 2023) と記載

日本図書館協会「学校図書館職員雇用状況調査 (自治体向け)」2024

→ 以下、(JLA 自治体向け) と記載

日本図書館協会「学校図書館職員に関する実態調査 (個人向け)」2024

→ 以下、(JLA 個人向け) と記載

1 配置の問題の改善のために

(1) 正規職員あるいは正規職員に近い職員配置を行うこと

学校司書が専門職としての役割を果たすためには、正規職員あるいは正規職員に近い職員配置が必要です。同時に、司書資格や学校司書モデルカリキュラム修得を要件とする採用であることが必要です。

(2) 複数校配置をなくして、1校専任にすること

公立学校の学校司書の 24.1%が複数校の勤務です (文科省 2023)。1人の学校司書が複数校に勤務することにより、1校あたり週 1 日ないし 2 日の勤務であっても学校司書の配置校とカウントされ、配置率を上げています。しかしこれはめざすべき状態とは言えません。

学校司書の複数校勤務は、学校の教職員の一員として扱われない実態につながります。勤務日・時間数が少ないために学校図書館の仕事が満足にできず、サービス残業にもつながっています。この問題を解決して、1校専任で週 5 日勤務の学校司書配置を進めることが急務です。

(3) 大規模校や複合校等の理由によらない 1校に複数名の配置をなくすこと

週 2 日勤務・3 日勤務の組み合わせによる 1校に 2 名の配置や、短時間勤務職員による 1校に複数名の配置の実態があります。学校図書館は、子どもや教職員との関係が密になることでサービスの質が深まるため、この配置形態はふさわしくありません。

(4) 勤務日数・勤務時間数を増やすこと

教師との打ち合わせ、図書館利用への対応、公共図書館からの資料借り入れ、図書館だよりの作成などが、短時間勤務のため勤務時間外になってしまうとの声が多く寄せられています (JLA 個人向け)。また、学校の休業期間に雇用を切られることも大きな問題です。児童生徒が登校しない期間には、蔵書の点検・更新・補修、書架の整備・配置の検討、掲示物等の作成など、日常の開館時には行えない仕事があります。

(5) 有償ボランティアを自治体職員に置き換えること

有償ボランティアは、学校図書館に一定程度広がっています。ボランティアとはいうものの、実際には職員同様の「雇用」状態となっていて、名称と実態が乖離しています。JLA 個人向け調査においても、配置日数・時間数、謝礼 (報酬)、処遇等の様々な面で、他の雇用形態よりも劣悪な状況になっています。「雇用」ではないために、校内の諸会議に参加できない、研修もないなどの問題もあります。有償ボランティアという配置形態をなくして、自治体雇用職員に切り替える必要があります。

(6) 民間委託による職員を自治体直接雇用にすること

民間委託による職員配置は、教育の場である学校図書館にはなじみません。学校図書館の仕事をする上で欠かせない教員との打ち合わせや教員からの依頼への対応が、多くの場合偽装請負⁽³⁾にあたるからです。また、この見解の 3 の (2) の記述にある「学校司書を教職員の 1 員として位置付ける」という点でも、問題があります。学校図書館法に規定される学校司書は、学校設置者に直接雇用された職員の

ことであるとされています⁽⁴⁾。民間委託は止め、自治体雇用職員に、私学の場合は設置者雇用職員に切り替える必要があります。

2 労働条件の改善のために

(1) 会計年度任用職員等の2度目以降の任用については、公募ではなく勤務実績による能力実証によること。またそれ以外の民間雇用の職員についても労働契約法に基づく無期雇用化を実施すること
図書館職員には、当該の職場における職務の経験と知識の蓄積が求められます。そのためにはその職場で長期間継続的に勤務していくことが必要です。

職員全体の63.6%が1年雇用であり、一定期間で任用が打ち切りになるいわゆる「雇い止め」について「ない」と答えた人は約半数に止まっています（JLA 個人向）。任用にあたっては当該の職場で培われた経験と知識によって判断されることが望ましく、最初の任用は公募であっても、2度目以降の任用は勤務実績による能力実証で行われることが必要です。

また民間雇用の職員には6年目以降労働契約法第18条に基づく無期雇用化を実施することが求められます。

(2) 雇用形態による格差をなくし、専門職としての職務に応じた、かつ生活できる賃金や手当を支給すること

同じ職務に従事していても正規職員の平均月給318,977円に対し、「フルタイム会計年度任用職員」173,243円、「パートタイム会計年度任用職員」149,151円とその差はほぼ2倍あり（JLA 個人向）、中には最低賃金とほぼ変わらない場合もあります。同一労働同一賃金の原則を徹底するとともに、専門職としての職務に応じ、かつ経験も考慮された賃金（昇給）が支給されるべきです。またその賃金は一人でも十分生活できるものでなくてはなりません。

同様に各種手当や退職金についても公務員、民間を問わず雇用形態により大きな格差があります。これについても格差を解消していくことが求められます。

(3) 休暇や福利厚生について雇用形態による格差をなくすとともに、取りやすい職場環境を作ること

雇用形態を問わず多くの休暇が付与されています。しかし休暇の種類や付与日数に差がある場合がありますし、同じ休暇が正規職員は有給であるのに対し、非正規雇用職員は無給といった例も多く見られます（JLA 個人向）。また出産、介護により、退職を余儀なくされる場合もあります。これらの休暇や福利厚生についても雇用形態による格差をなくすことが求められます。

また「休暇があっても取りづらい」という声もあり、職場環境の改善が求められます。

(4) サービス残業、持ち帰り仕事をなくすこと

サービス残業、持ち帰り仕事をする職員が7割を越え、特に勤務時間の少ない「パートタイム会計年度任用職員」等で多く見られます（JLA 個人向）。会計年度任用職員のほぼ8割に超過勤務手当がありません（JLA 個人向）。勤務時間や職場環境の改善を行うとともに、超過した分についてはきちんと賃金が支払われなくてはなりません。

3 処遇の問題の改善のために

(1) 教育委員会、校長および全教職員は、学校司書の業務や役割について理解すること

学校司書は、学校図書館の運営全般にわたる業務を担っています。その多岐にわたる業務内容・業務

量により、勤務時間内では仕事が終わらない、という声が多くあがっています（JLA 個人向）。しかし、その業務の実態が理解されているとは言い難い状況です。

学校図書館が適正に機能するためには、まず教育委員会や校長をはじめ全教職員が学校司書の業務や役割について理解することが求められます。そのための研修も必要です。

（２）学校司書を教職員の一人として位置付けること

学校図書館はほとんどの場合 1 人職場で、正規教職員と異なり学校設置自治体の採用であることが多く、部外者のように扱われているという声があります。他の職員と同様の学校に関する必要な情報が得られにくいなど孤立した状況になりがちで、教職員と連携した学校図書館運営の妨げになっています。

学校司書にも職員室に専用の机と、学校に関する情報に接するための端末が必要です。また職員会議への出席を認め、参加時間は勤務時間内とするべきです。

（３）学校司書の仕事に必要な IT 環境を整備すること

学校図書館でインターネット検索ができず、プリンターもないため、図書館だよりの作成や情報検索が持ち帰りのサービス残業になる、という声も寄せられています（JLA 個人向 最後の設問に寄せられた声 記述例 41）。

図書館業務に必要な様々な情報検索を円滑に行い業務に活かすため、学校図書館内でインターネットが利用できる環境、プリンター等の機器の設置は不可欠です。また学校司書に児童生徒・教職員と同様のタブレットと専用の ID・パスワードを配付し、授業や委員会活動の情報を共有できるようにすることも必要です。

４ 研修の問題の改善のために

（１）公的な研修を実施すること

1 人職種の学校司書にとって、研修は欠かせません。自治体単位の全体研修が年に 1～2 回しか行われていないところが多くあります（JLA 自治体向）。全体研修に加えて、司書同士の情報交換を行うことのできる地区ごとの研修も必要です。

求められている研修には、ICT・タブレット端末の活用、司書同士の情報交換・交流、授業支援の方法・事例・ワークショップ、選書・資料情報などがありました（JLA 個人向）。

（２）初任者研修を実施すること

はじめて学校図書館で働く人には、初任者研修が必要です。全体研修の実施状況と比べると、初任者研修を実施している自治体は多くありません（JLA 自治体向）。特に資格を問わずに採用している場合は、学校図書館の基本的実務についての研修が必要です（JLA 個人向）。

（３）外部の学校図書館関係組織が実施する研修参加への支援を行うこと

研修参加への支援には、勤務時間としての参加の保障と費用の支援があります。給与・報酬が少ない学校司書にとっては重要です。

（４）学校図書館支援センターを設置すること

学校図書館支援センターがあることで、研修の機会が保障されます。JLA の自治体向け調査では、回答 70 自治体のうち、学校図書館支援センター（類似施設を含む）があると回答した自治体は 19 自治体でした。

また、学校図書館支援センターの運営に学校教育課等が関わっている場合は、教職員向けの研修を行

うことができます。

おわりに

これまで述べてきた見解は、非正規雇用が大半を占めているという現状を前提とした当面の対策です。そして、学校図書館の機能を維持し発展させるためには、さらに改善を進めて、専門・専任（学校図書館専任かつ1校専任）・正規の学校図書館専門職の制度が必要です。

近年、学校図書館の役割が様々語られていますが、現行の法制度は、それを担う学校図書館専門職員の制度を欠いています。学校司書には学校図書館を「つかさどる」地位権限がありません。このことは、学校司書の非正規化が進行する一因にもなっています。加えて教員の中から発令される「司書教諭」は、12学級以上の学校に必置であるのに対して、学校司書は「置くよう努めなければならない」、つまり自治体の努力義務になっています。このことが、自治体によって学校司書の位置づけが異なる原因であるということができません。

2023年の文科省「令和5年度公立学校における学校司書の配置状況に関する調査」、JLAの自治体向け、個人向け調査結果が公表されたことにより、学校図書館職員の実態が明らかになりました。学校司書の実数、正規職員の数は、従来の文科省「学校図書館の現状に関する調査」では、わからないままでした。

1995年の公立学校を対象とした「文部省委嘱 学校図書館及び読書指導に関する調査」（悉皆調査）⁽⁵⁾によれば、学校司書の総数は8,218（推定）、正規職員数は4,721（推定）でした。2023年の文科省調査では、学校司書の実数は16,720、会計年度任用職員とその他の非常勤職員を除く常勤職員の学校司書数は、2,226です。学校司書の総数は増えましたが、正規職員が減っています。

学校図書館が学校教育において、どのような役割を果たすかについての実践は、1980年代後半から現在に至るまで、主に正規職員あるいは正規職員に近い位置づけの学校司書によって蓄積されてきました。こうした実践を可能にした継続的・安定的な職務環境が失われようとしています。学校司書が専門職として育ち、専門性を身につけ、実践を蓄積するには、継続的・安定的な職務環境が欠かせません。この見解に基づいて、子どもたちと直接接して、学校教育の場で働く学校司書の処遇改善を求めます。

学校図書館の現場では雇用の非正規化が急速に進んでおり、遠い将来の話ではなく、早期に職員制度についての議論がされる必要があります。専門・専任・正規の職員配置実現にむけて、新たな学校図書館専門職員制度⁽⁶⁾についての関係者の合意形成と関係法令改正への取り組みが必要です。

この見解の作成に当たり、学校図書館問題研究会、学校図書館を考える全国連絡会の協力を得ました。

(1) 文部科学省総合教育政策局地域学習推進課「令和5年度公立学校における学校司書の配置状況に関する調査」結果 令和6年6月20日発表 令和6年9月10日修正

https://www.mext.go.jp/content/20250617-mxt_chisui01-100002176_1.pdf (2025.7.29 アクセス)

(2) 日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会「学校図書館職員雇用状況調査（自治体対象）報告」2024.5.2公表 2024.5.20修正 同委員会「学校図書館職員に関する実態調査（個人向け）報告書」2024.12 同委員会「学校図書館職員に関する実態調査（個人向け）最後の設問に寄せられた声」2024.12

<https://www.jla.or.jp/committees/hiseiki/> (2025.7.29 アクセス)

(3)学校側の教員が、請負契約による委託スタッフに対して直接業務の細かい指示を出すのは偽装請負にあたり、違法となる。東京都立高校図書館が民間委託を見直し、自治体の直接雇用となったのは、この違法性を排除できなかったことにもよる。

<アルファポリス>ビジネスジャーナル「東京都、違法行為横行で学校図書館の民間委託見直しへ… 違法性排除できず、コスト削減効果もなし」2020.12.01

<https://www.alphapolis.co.jp/business/provided/3/4847> (2025.4.24 アクセス)

(4)学校図書館議員連盟 公益財団法人文字・活字文化推進機構 学校図書館整備推進会議『改正学校図書館法 Q&A 学校司書の法制化にあたって』2014.7.15

Q7 が該当の質問、回答 (A7) に「事業者が雇用して学校図書館に勤務する者は、校長の指揮監督下にならないことから、法の規定する「学校司書」には該当しないと考えている。」とある。

「国会議事録」第 189 回国会 衆議院予算委員会第四分科会 第 1 号 平成 27 年 3 月 10 日

笠議員（民主党）が文科省の見解を質問、文科省は「学校図書館業務を受託する事業者の方が雇用する方は、学校図書館法上の学校司書には該当しない」と理解していると回答。

なお、文科省のこの見解は「令和 2 年度学校図書館の現状に関する調査質疑応答集」の回答にも記載されている。

(5)「文部省委嘱 学校図書館及び読書指導に関する調査」「学校図書館」1995 年 12 月号、全国学校図書館協議会、p.38-46 本調査の報告では、学校司書の総数及び正規職員数の記載がなく、割合 (%) で表示されている。そのため回答した学校数をもとに算出した。

(6)日本図書館協会が考える「新たな学校図書館専門職員制度」は、以下の内容である。新たな単一の学校図書館専門職員を設置及び配置（必要に応じて複数配置）し、その専門性に相応しい職務内容や地位及び権限を、法律に規定する。

日本図書館協会学校図書館職員問題検討会「学校図書館職員問題検討会報告」2016.9、p.24-25

<https://www.jla.or.jp/wp/wp-content/uploads/2025/01/gakutohoukoku2016.pdf> (2025.7.29 アクセス)