

非正規雇用と専門職制度

【基調報告】

職員制度の確立とは何か：フランスの非公務員図書館員に関する調査から
薬師院はるみ（金城学院大学文学部）

はじめに

フランスは、専門職としての図書館職制度が整っている。国及び地方の図書館職に対しては、公務員制度に組み込まれた形での制度が設けられている。しかし、それらの図書館にも、非公務員、すなわち公務員ではない立場の図書館員が少なからず存在する。そして、その不安定な立場が問題にされている。

一方、日本において、職員の問題は、現在の図書館界が抱える最も深刻な問題の一つとなっている。日本の図書館関係者は、これまで何十年にもわたり、専門職としての図書館職制度の構築を目指して様々な議論や運動を展開してきた。それらの議論や運動において、公立図書館に関しては、公務員制度に組み込まれた形の制度を築くことが現状に即しており、理想ともされてきた。

また、日本の図書館界では、専門職としての図書館職制度が確立できないのは、司書の専門的な能力が社会的に認知されていないためであるという主張が繰り返されてきた。そして、この認識の下、司書の専門的な知識や技術とは何かを探ると共に、それらを高めるための取り組みが実施され、さらには、それらの知識や技術を持つ司書を認定するための方法が模索されてきた。

しかし事態は、目指してきた方向とは全く逆に向かって進んでいる。いわゆる非正規の職員に依存する割合も加速度的に増えていった。のみならず、「官製ワーキングプア」が大きな社会問題となる中で、非正規の図書館職員はその典型とみなされるまでになっている。

論理的にも、また、これまでの長年にわたる経験的事実に照らしても、専門的な知識や技術にのみ照準した実践が、それだけで制度の確立、それどころか、司書の待遇改善にさえ直結するとは考えにくい。現状を直視すれば、それらにばかり関心が集中しがちであったことが、むしろ、論点をずらしてきたとさえいえるのである。

以上の問題意識を念頭に、フランスの国及び地方の図書館職、とりわけ非公務員としての図書館職について、

その制度や実態を調査し、日本との比較という観点からの検討を試みた^{註)}。本報告では、その一部を取り上げ、職員制度の確立という問題について考えたい。制度を築くための具体的な手段ではなく、むしろ、それ以前の根本的な問題について、改めて考えてみたいと思う。

フランスの場合、現在の図書館職制度は、国及び地方共、公的機関のその他の職種と同様に、公務員制度改革の一環として整えられた。換言すれば、制度が整っているのは、何も図書館職に限らない。また、たしかにフランスの図書館にも、多くの非公務員が存在しているのだが、その実態は、日本とはまるで異なっている。

1. アンケート結果からみた非公務員図書館職の実態

調査の一環として、フランスで国または地方の図書館に勤める非公務員及びその経験者を対象に、アンケート調査を実施した。調査方法としては、任意回答方式を採用した。当事者による問題意識、とりわけ率直な見解を広く集めるためである。しかし、当初の想定を超える回答数が得られたため、回答者の属性等を数量的に整理してみたところ、いくつかの注目すべき特徴が観察された。

その内の1つが、雇用形態についてである。この調査は、フランス全国計12ヶ所に設置されている図書館員養成センターの1つに協力を依頼する形で実施した。このセンターでは、図書館職を目指す学生や求職者、あるいは、安定した立場か、より上位の職業的地位を目指す現職者等を対象に、求人情報の提供や競争選抜対策の教育等が実施されている。従って、回答者の中に、すでに安定した職業的地位にある図書館員が高い割合で含まれるとは考えられず、むしろ、少ないことが予想された。

しかし、調査結果を調べると、全回答者252人の内46人、すなわち約18.3%が、すでに公務員の地位を得たと答えていた。それに加え、5名が、回答時点で公務員競争選抜に合格して間もない等、近く公務員となることがほぼ確実な状態にあった。また、1名は、私立の機関ではあるものの、文書管理に携わる正規職員としての地位を得たと答えていた。さらには、11名が、非公務員ではあるものの、無期契約の地位を得たと答えていた。

ということは、合計63人、すなわち、全回答者の4人に1人が、公務員等、安定した地位を得ていたということになる。というのも、フランスにおいて、無期契約の

非公務員は、実質上、公務員とほぼ同等の権利を有しているため、準公務員とも通称されているからである。

たしかに、この調査の回答者は、図書館員養成センターを通じた学習者や求職者等が中心であり、回答者の実態、とりわけ数量ないし割合に関する実態が、フランスの全体像をそのまま反映しているわけではない。それでも、フランスの非公務員としての図書館員は、少なくとも日本の非正規としての図書館員に比べると、安定した職業的地位を得る機会がはるかに多いものと判断できる。

実際、今回の調査において、非公務員としての図書館員は、比較的若い世代に集中していた。また、自由記述方式で集めた意見からも、非公務員は、職業生活の初期段階、すなわち、安定した地位を確保するまでの限られた期間における立場と見なされていることが伺えた。

とはいえ、安定した職業的地位の確保が保証されているわけでもない。公務員となるには、競争選抜に合格しなければならず、その確率は決して高くはない。この状況下、今回の調査でも、70%以上の回答者が、非公務員の欠点として立場の不安定さを挙げていた。

ただし、不安定の具体的内容に関しては、日本とは異なる傾向が読み取れた。日本の場合、非正規職員の問題として、第一に指摘される事柄は、収入や待遇についてであろう。たしかに今回の調査でも、それらの問題を挙げている回答が存在した。しかし、それは、全回答者の約20%、不安定さを指摘する回答の約30%にすぎなかった。また、その詳細を検討すると、同じ段階に任用された公務員に比べて低いということでもなく、待遇面で差があるというわけでもないらしい。中には、昇号や賞与、報酬等は、公務員と同じであるとの回答も存在した。

一方、非公務員の欠点として不安定さを挙げ、かつ、その具体的内容を示した回答のほとんどが、契約期間が限られていることに起因すると思われる理由を挙げていた。先行きが不透明、人生設計が立てられない等である。

2. 地方分権政策下での公務員制度改革と図書館職制度の創設

フランスで、今日に直接繋がる図書館職制度が創設されたのは、1990年代前半である。1980年代より、地方分権政策の下、公務員制度改革が進められていたのだが、その一環としてということである。この改革で、フランスの公務員制度は、国家、地方、病院の三種と定められた。そして、まずは、それら三種の制度全体を対象とする一般身分規定を定めた法律が制定された。次いで、この法律に基づき、三種の制度それぞれの一般身分規定が、別々に、しかし、互いに高度に整合する形で制定された。

日本とは対比的にフランスでは、地方分権政策を進める上で、だからこそ、国家と地方、そして異なる地域間での平等性を確保する措置が講じられたのである。

この事態は、図書館職でも変わらない。国家と地方の図書館職の規定は、それぞれの公務員規定に基づいて制定され、両者は整合的に連動する体制となっている。例えば、どちらも、外部競争選抜の受験に必要な学歴資格等に応じて、序列化された三種の職階に分類され、それら三種の職階には、適用する個別身分規定を決定する部類枠組みが、それぞれ一つまたは複数設けられている。この枠組みを、国家では職団、地方では職群と呼ぶのだが、各職団ないし職群には、それぞれ1つまたは複数の級が設けられ、各級にも、それぞれ複数の号が設けられている。号俸制のための号である。そして、国家と地方では、準拠規定が異なっているのだが、その詳細に至るまで、両者は互いに高度に対応しているのである。

3. 非公務員に関する規定と安定雇用化の措置

フランスにも、様々な種類の非公務員が存在しているのだが、大多数は契約公的職員である。公務員が職団ないし職群に設けられた級に任用されるのに対し、契約公的職員はそれらの級に公法上の契約で配属される。今回のアンケートでも、回答者が非公務員として図書館に勤めている場合は回答時点の、そうでない場合は非公務員として勤めていた最後の時点の契約の種類を尋ねたのだが、その結果、公法上の契約が8割以上を占めていた。

ともあれ、それらの職員に対しても、権利や身分を保障し、各種条件を定めるための規定が制定されている。計四件の公務員一般身分規定が制定された直後より、国家、地方、病院の順に、それぞれ、当該公務員一般身分規定を定めた法律に基づく形で、契約公的職員の一般規定を定めた行政命令が制定されていったのである。

加えて、非公務員に対しては、立場の不安定さを解消する試みが何度も実施されてきた。中でも、特筆すべきは、2005年に制定された通称デュトレイユ法である。同法により、契約公的職員に対して、無期契約という雇用形態が正式に取り入れられることとなった。それまで、契約公的職員は、期付契約で雇用されるのが通常であった。しかし、規定の条件を満たせば、雇用期間に任期を設けない契約で雇用される権利、すなわち、無期契約化の権利が認められることとなったのである。

おわりに

フランスでも、非公務員の制度は複雑で、全体像を掴むのは難しい。しかし、日本とは対比的に、それらは放

置されてきたのではなく、無秩序ないし相互に矛盾しているわけでもない。たしかに、フランスでも、非公務員としての図書館員の多くは、自らの立場に不満を抱えている。将来の見通しが立たない立場に置かれていることに対する焦燥感や憤りを訴えている回答も存在した。それでも、非公務員は、ワーキングプアであるわけでもない。端的に言えば、フランスと日本とでは、権利意識や格差の許容範囲がまるで異なっているのである。

フランスの事例を参照する限りにおいて、公務員制度に組み込まれた形での図書館職制度が築かれた主要因は、専門的技術や知識の存在自体であるとは考えにくい。資格や認定制度でもない。そもそもフランスには、図書館職全体に適用される資格など存在しない。図書館職の制度は、あくまでも、公務員制度改革の一環として創設されたものなのである。そもそも、公的職務の中で、図書館職という特定の職だけに制度が整えられるとは考えにくい。換言すれば、図書館職の問題に取り組むにしても、それが属する外的枠組みを踏まえて体系的に検討しなければ、意味がないと判断せざるを得ないのである。

注)

薬師院はるみ『フランスの公務員制度と官製不安定雇用：図書館職を中心に』公人の友社、2019、128p.

【報告】

公共図書館における非正規雇用職員に関する実態調査の概要報告

青柳英治（日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会委員，明治大学文学部）

1. はじめに

日本図書館協会（以下、日図協）刊行の『日本の図書館 2018』によると、わが国の公共図書館の非正規雇用職員（以下、非正規職員）の比率は 75.0%（兼務職員を除く）である。また、有資格者の非正規雇用率は、76.3%であることから、今日の図書館サービスや運営は非正規職員によって支えられていると言える。

日図協では、1993 年に大阪府の図書館職員を対象に非正規職員の実態調査を行ったが、以来、この種の調査は行われていない。そこで、「非正規雇用問題に関する委員会」では、2018 年に質問紙調査による非正規職員の実態調査を実施した。以下、本委員会の委員として調査結果

を報告する。

2. 調査概要

本調査の目的は、公共図書館に勤務する非正規職員の実態を、労働条件・担当業務・能力開発・キャリア形成の観点から明らかにすることである。調査地域と対象範囲は、2018 年 12 月 1 日現在、神奈川県内の公共図書館に勤める非正規職員とした。調査票は 2018 年 12 月に各自治体の中央館宛てに送り、非正規職員に配布を依頼した。神奈川県、横浜市、川崎市には中央館以外の各図書館にも送付した。企業等の受託業者には、委員が直接訪問して配布を依頼した。配布総数は 1,465 となった。回収は回答者にあらかじめ渡した返信用封筒を用いて日図協宛てに個別に郵送してもらった。回答期限は 2019 年 1 月 11 日とし最終回収数は 547（回収率 37.3%）であった。

3. 調査結果

ここでは、前述した 4 つの観点に基づく調査項目を、単純集計と雇用形態や他項目とのクロス集計を行うことで結果の一部を報告する。

3.1 属性

回答者の性別は女性が 93.2%で大多数であった。年齢は 40 歳代が 25.2%，50 歳代が 45.7%であり、この年代が約 70%を占めていた。司書有資格者（司書補を含む）は 57.6%であり、最終学歴は短大・高専卒が 29.3%，大卒以上が 55.2%であった。雇用形態の状況は自治体による直接雇用（以下、自治体直接雇用）が 377 名（68.9%）、企業等による雇用（以下、企業等雇用）が 154 名（28.2%）であった。前者の種別内訳は非常勤・嘱託職員が 44.2%，臨時職員が 19.4%，再任用・再雇用とその他が 5.3%であった。後者の種別内訳は契約社員が 9.9%，パート・アルバイトが 16.5%，その他が 1.8%であった。なお、未記入が 2.9%であった。

3.2 労働条件

図書館通算勤務年数の単純集計では、5 年以上 10 年未満が 22.3%，10 年以上 20 年未満が 39.9%であり、この 2 つの期間で約 60%を占めていた。2 つの期間の雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が順に 22.8%，36.9%，企業等雇用が同 22.7%，45.5%であった。企業等雇用の 10 年以上 20 年未満が単純集計の比率と比べ 5.6 ポイント高いのは、種別の一つであるパート・アルバイトが 45.5%と高い数値であることによる。

週平均勤務時間数の単純集計では、10 時間以上 20 時間未満が 33.1%，20 時間以上 30 時間未満が 33.3%であり、この 2 つの時間帯で約 65%を占めていた。2 つの時

間帯の雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が順に 32.9%, 35.8%, 企業等雇用が同 33.1%, 26.6%であった。企業等雇用の 20 時間以上 30 時間未満が単純集計の比率と比べ 6.7 ポイント低いのは、契約社員の 30 時間以上フルタイム未満の数値が 29.6%であり、全時間帯の中で最大値であることが影響していることによる。

家計の中の賃金の位置づけの単純集計では、家族の収入が主な収入源が 72.6%, 自分の収入が主な収入源が 17.9%であった。この 2 つの位置づけで約 90%を占めていた。2 つの位置づけの雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が順に 72.9%, 17.2%, 企業等雇用が同 72.1%, 18.8%であった。さらに、自治体直接雇用の臨時職員と企業等雇用のパート・アルバイトの各々の位置づけは、ともに約 80%, 約 9%であり、単純集計の比率と比べ乖離が顕著であった。また、雇用形態別に家計の中の賃金の位置づけと、週平均勤務時間数をクロス集計した結果、雇用形態を問わず、自分の収入が主な収入源の非正規職員は、家族の収入が主な収入源の回答者に比べ週平均勤務時間数が長かった。

賃金の満足度の単純集計では、満足層（満足とやや満足）が 40.0%, 不満層（不満とやや不満）が 58.0%であった。2 つの意識の雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が順に 42.2%, 56.0%, 企業等雇用が同 35.1%, 62.3%であった。雇用形態別に賃金の満足度と通算勤務年数をクロス集計した結果、いずれの種別も図書館通算勤務年数の上昇に伴って満足層の比率も高まるが、他方自治体直接雇用の臨時職員と企業等雇用のパート・アルバイトの通算勤務年数 10 年以上 20 年未満の満足層の比率（18.8%, 22.7%）は 5 年以上 10 年未満に比べ 2~3 ポイント低かった。これに関連して、2 つの種別の通算勤務年数 10 年以上 20 年未満の不満層の比率はそれぞれの雇用形態の中で最高値（47.2%, 55.4%）であった。

3.3 担当業務

非正規職員の担当業務について、あらかじめ設定した 17 の選択肢から複数回答により選んでもらった。ここでは、担当業務の比率が 20%以上の 12 業務を検討対象とする。まず、単純集計と雇用形態別集計ともに、担当業務の順序にほぼ差はなかった。特に 50%を超えた業務は、上位からカウンター業務、排架、装備、予約・リクエスト・相互貸借、読書案内・レファレンスの 6 業務であった。こども・YA サービス、行事、資料選択・発注の 3 業務は、雇用形態を問わず担当比率が約 30%を下回っていた。次に、12 業務と司書資格の有無をクロス集計した結果、有資格者の方が無資格者に比べ全体に担当業務の比率が高かった。また、有資格者と無資格者の担当業務の

比率の差が 20 ポイント以上ある業務は、除籍・リサイクル、読書案内・レファレンス、資料選択・発注、受入・分類・目録作成の 4 業務であった。最後に、12 業務と週平均勤務時間数をクロス集計した結果、概ね勤務時間数の長さ按比例して担当業務の比率が高くなった。担当業務の比率が 50%超の業務数も、勤務時間数が長くなるほど増えていった。

仕事の満足度の単純集計では、満足層が 81.5%, 不満層が 17.7%であった。2 つの意識の雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が順に 80.9%, 18.6%, 企業等雇用が同 83.8%, 15.6%であった。

3.4 能力開発・キャリア形成

過去 1 年間の勤務先派遣による研修機会の有無を尋ねた単純集計では、「あり」が 32.5%であった。雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が 28.6%, 企業等雇用が 42.9%であった。企業等雇用が単純集計の比率と比べ 10.4 ポイント高いのは、契約社員の数値が 68.5%であることによる。

現職場での継続勤務が図書館職員としてのキャリア形成につながると考えるか否かを尋ねた単純集計では、「つながる」が 44.4%であった。雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用が 40.6%, 企業等雇用が 53.9%であった。企業等雇用が単純集計の比率と比べ 9.5 ポイント高いのは、契約社員の数値が 70.4%であることによる。また、今後も図書館職員として継続勤務したいか否かを尋ねた単純集計では、「働きたい」が 85.6%であった。雇用形態別の内訳は、自治体直接雇用、企業等雇用ともに 85.7%であった。「働きたい」と回答した者を対象に、将来希望する雇用形態を複数回答で尋ねた単純集計では、自治体の非常勤・嘱託職員が 59.0%, 自治体の常勤職員が 29.1%, 企業等のパート・アルバイトが 18.2%, 企業等の正社員が 17.3%, 企業等の契約社員が 12.4%であった。このうち、上位 2 つの雇用形態について、現在どの雇用形態で働く人たちが希望しているのか確認した。その結果、自治体の非常勤・嘱託職員の希望者は、現在自治体直接雇用の臨時職員（73.4%）、同非常勤・嘱託職員（68.8%）が多かった。自治体の常勤職員の希望者は、現在企業等雇用の契約社員（36.4%）、自治体直接雇用の非常勤・嘱託職員（35.6%）が多かった。さらに、上位 2 つの将来希望する雇用形態と、希望者の現在の雇用形態別の年齢をクロス集計した。その結果、将来自治体の非常勤・嘱託職員として勤務を希望する 2 つの種別は、ともに 50 歳代が多く 40 歳代との差が大きかった。他方、将来自治体の常勤職員として勤務を希望する 2 つの種別は、40 歳代と 50 歳代が多いが 2 つの年代に大きな差は見られ

なかった。

4. おわりに

今回の調査を通して、神奈川県公共図書館に勤務する非正規職員の実像、労働条件、担当業務、能力開発、キャリア形成の状況を一定程度明らかにできた。これらの状況が非正規職員の平均像と言えるかは慎重に検討する必要があるが、図書館における非正規雇用の問題を検討する際の基礎資料となるであろう。

【報告】

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～を作成して

利光朝子（柏市立図書館）

報告の性格

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、非正規雇用職員は増え続けている。公共図書館では、2007年～2017年の間に図書館数は増加しているが、公共図書館の正規職員数（兼任を含む）は24%減少し、非常勤・臨時・委託・指定管理の図書館職員は1.6倍に増え、職員全体の74%を占めるまでに増加した。

図書館政策企画委員会で2017年4月に発足した専門職制度検討チームは、公共（非正規雇用職員を含む）学校、大学、専門、国会の職員8名で構成された。各館種で非正規職員の割合が増大している現状が職員制度に及ぼしている影響を認識し、それぞれの館種で、「非正規雇用」「専門職制度」「司書資格」「研修・養成」の4つの観点から、職員制度のあり方を検討していった。

図書館で働くことを希望する者が図書館職員として継続して働くことを可能とする制度とするため、「専門性とは何か」より、現在の職員体制をどう改革していくかへと議論は進み、「専門性」より「非正規雇用」に重点をおいた報告となった。その概要を簡単にではあるが紹介したい。

1 公共図書館

先に述べたように、非正規雇用職員は70%を超え、全産業の平均のほぼ2倍となっており、自治体の非常勤・臨時職員、委託・指定管理で働く非正規雇用職員も多くは低賃金、雇用止め等の問題を抱えている。非正規

雇用職員のキャリア形成を助け、その経験に応じて待遇改善を図り、常勤化していく制度が必要である。

図書館問題研究委員会職員問題委員会が2014年～2015年に実施した調査によると、都道府県立、政令指定都市の図書館司書の採用において「採用方法」「職名」「司書でいられる安定度」が自治体の制度に任され、共通認識がないことが確認された。公共図書館として一定の水準を保つためには、統一した基準、例えば「図書館の設置及び運営上の望ましい基準」の中に司書配置の数値目標を設けることや、司書の確保を求める法制化が必要ではないか。また、非正規雇用の職員については、専門性・経験に応じた階層的職員制度も有効ではないか。いずれにせよ、基礎データとなる各自治体の「司書職採用」の継続的な調査を『日本の図書館』において実施するようお願いしたい。

非正規雇用職員の増加により、基礎的な研修を受けるのも難しくなっている。図書館団体による研修を広げ、職場への講師派遣等も検討すべきである。また、専門職としてのキャリアアップのために、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の地方開催、受講費の値下げ、補助なども考えられる。

2 学校図書館

学校司書を配置している学校数（2016年56.3%）、学校司書数（同年22,262人）は増えているが、近年配置された小中学校では殆どが非正規雇用職員であり、雇用形態も様々である。高校でも1990年代後半から欠員を非正規雇用職員で埋める自治体が増えている。

学校図書館法では学校図書館の専門的職務は教員の中から交替で発令される専門職ではない「司書教諭」が行うとされ、法的に専門職がないという問題があり、実際に学校図書館を運営する学校司書の採用形態は自治体によって大きく異なる。一校一名の配置、週5日勤務、有資格者の採用、また図書館の立場から教職員と対等に意見を言うためには、学校教職員の一員として位置付けることが必要である。

文科省「これからの学校図書館の整備充実について（報告）」において示された「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に文科省省令に裏付けられた資格とすること、中長期的には学校図書館法を改正して、新たな「学校図書館専門職」の制度を創設することも検討が必要である。

研修は各種の学校図書館関係団体が行うもの、自治体が行うものなど様々だが、受けられる研修が地域や自治体により、また正規雇用か非正規雇用かでも大きく異な

るという現状を改善する必要がある。学校司書が地域で日常的に情報交換を行い、講師も現場の学校司書が担い、自分たちで内容を決められる研修が有用である。

3 大学図書館

文科省「学術情報基盤実態調査結果報告」(2017年度)によると、大学図書館職員のうち、専任職員は33%、臨時職員は37%、業務委託等職員は30%で、7割弱が非正規雇用職員となっている。調査に現れる全面委託館だけでなく実質的に委託職員が図書館運営を担っている館が、私立大学を中心に増加している。

1991年「大学設置基準大綱化」で図書館には「専門的職員」を置くとされたが、2015年に中教審でこの「専門的職員」の制度化は見送られたことの影響は大きい。図書館職員採用の枠組みがある国立大学・司書職採用を行う一部の公立・私立大学では図書館で働き続けられる場合が多いが他部署への異動もないわけではなく、私立大学では司書職採用は少ない。「専門的職員」を制度化するとの名目で任期付きの不安定雇用に転換されることのないよう注意したい。

大学図書館に特化した公的資格はないが、前述の「実態調査」では国立大学図書館専任職員の7割、私立大学図書館でも6割程度が司書有資格者であり、国公私を問わず非正規雇用職員採用時には司書資格を要件とすることが多く、司書資格が図書館で働く上で基礎知識を保証するものとして機能している。

国立情報学研究所、大学図書館関係団体、民間団体など様々な団体が主催する研修があり、多くは正規・非正規を問わず受講可能だが、勤務時間内の参加・参加費・交通費の支給を保障する必要がある。講師を担えるベテラン職員の減少により、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eラーニングに移行しており、各大学内でのo j t研修も困難になっている状況がある。eラーニングの活用や複数の大学共同の研修を検討し、他大学や他館種とのつながりを持ち、自ら進んで新たなスキルを獲得する努力も必要ではないか。

専門図書館

専門図書館協議会『専門情報機関総覧 2018』から概算すると、職員総数における非正規雇用職員(パート・アルバイト・人材派遣)の割合は46%で、他の館種と比較すると低いと考えられる。

専門図書館員資格としては、情報科学技術協会による「検索技術者検定」、日本医学図書館協会による「ヘルスサイエンス情報専門員」がある。また専門図書館協議会

で度々話題になる用語「インフォプロ」(情報専門家)があり、その養成の必要性も論じられている。

求人に際しては、まず司書資格の所持を前提とされることが多いが、2003年と2018年を比較すると、スタッフ10人以下の機関では司書有資格者の割合が減り、11名以上の機関では増えている。専門性が高い機関で、司書有資格者を確保できているのではないかと推測される。

研修については、専門図書館全体の横断的組織である専門図書館図書館協議会で、「全国研究集会」や就業後に参加可能な「イブニングセミナー」などが開催され、医学・音楽・企業史料等、分野ごとの横断的組織でもそれぞれ研修がある。しかし、専門図書館協議会は会費が高額なため、加入できない専門図書館員も多数存在する。そういった多くの専門図書館員のために、日本図書館協会が研修・館種を超えた横の連帯の場を作ることが必要ではないか。

終わりに～職員集団・ライブラリアンシップの形成を～

非正規雇用の増加により、図書館員を一生の仕事として働くことが困難になっていることは、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。不安定な雇用で研修の機会も少なく、職場の仲間や外部から図書館についての情報が入りにくい非正規雇用の職員にこそ、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っているために、非正規雇用職員にとって、その敷居は高く参加は少ない。非正規雇用職員も含めた全職員の利害を反映しうるような組織が必要であり、その中でこそライブラリアンシップを共有できる図書館員集団がつけられ、本報告で挙げた施策を実現していくことができる。

専門職を確立する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である。