

特集：雇用問題を考える

沖縄県学校図書館における雇用問題

—小中学校図書館における非正規職員の増加と雇用状況の悪化・人材流出問題を中心に—

沖縄県図書館協会研究部会 文責 山口 真也

1. 調査・研究の目的

沖縄県は、琉球政府時代から、学校教育における図書館の重要性への理解が深く、本土に先駆けて専任図書館員（学校司書）を雇用してきた歴史を持つ。しかしながら、学校司書の法的な位置づけは曖昧であり、2003年度から始まった司書教諭の配置義務化と近年の行財政改革の影響を受けて、県内の学校図書館では、①正規学校司書の公共図書館への引き揚げ、②非正規職員への切り替え、さらには、③非正規職員の労働時間の短縮といった変化が生じていると伝えられている。

沖縄県の学校司書がこれまで、事務職員という立場ながらも、学習指導や読書指導などの教育的業務に従事してきたことを考えれば、学校図書館法の改正により、学校図書館に教員である司書教諭を配置することは決して悪いことではない。しかし、現行の法律では、司書教諭は「充て職」として配置されるだけであり、授業やクラス担任、他の教務との兼任で図書館業務に従事しなければならない上に、授業時間数の軽減も法的には保障されていない。こうした状況において、司書教諭の配置義務化を口実にして、経験豊かな正規職員を公共図書館に引き揚げたり、正規職員の退職後のポストを非正規職員に切り替えたり、非正規職員の労働時間を削減したりすることは、学校図書館サービスの低下を招く恐れが非常に高いと考えられる。

今回の研究では、沖縄県の小中学校に勤務する学校図書館員（学校司書）へのアンケート調査を実施し、2003年の司書教諭配置義務化以降の学校司書の雇用状況の変化を明らかにすると共に、雇用制度の変化にともなう問題点を分析

する。以上の調査、分析を通じて、学校図書館の雇用問題の実態をまとめ、その問題を社会全体に提起することが本研究の課題である。

2. 調査の方法

今回の研究では、沖縄県内の学校図書館に勤務する事務職員（学校司書）を対象として、アンケート調査を実施した。沖縄県内の学校司書配置率は9割を超えていると言われていた¹、僻地校では日替わりでの2校兼務などの勤務実態も確認されているため、アンケート用紙の発送は、学校単位ではなく、2005年7月に開催された「第24回沖縄県小中学校司書研究大会」の資料より、司書配置校を特定して発送することとした。アンケート用紙発送学校数は、小中学校あわせて372校である。

調査用紙は、地方自治体に公務員として勤務する「正規職員用」と、臨時職員や嘱託職員、パート職員、PTA費雇用職員などの「非正規職員用」の2種類を準備し、それぞれの雇用身分に応じて記入していただいた。回答期限は9月15日としたが、夏期休暇中の実施であったためか、学校によっては調査用紙が学校司書のもとに届かない等のトラブルもあったことから、10月初旬まで締め切りを延ばし、10月11日到着分までを集計対象とすることとした。その結果、小中学校合計200校からの回

表1 回答者の所属学校

選択肢	正規	非正規	合計
小学校	78	35	113
中学校	52	20	72
併設校	8	7	15
合計	138	62	200

¹ 『沖縄県教育年報』（平成14年版）、沖縄県教育庁企画室、2002

答が寄せられた（回答率は53.8%）。表1は、回答者の所属学校の種類と身分をまとめたものである²。

なお、本アンケートは、小中学校図書館の他にも高校図書館の学校司書宛にも発送している。今回の研究では、高校図書館も含めた雇用問題について考察する予定であったが、高校図書館界ではすでに日教組を中心とした全国的な取り組みがあることと、また、回収率が小中学校にくらべて低かったことから、今回は小中学校を中心として考察を進めることとした。アンケート調査にご協力いただいた関係者の皆様にこの場を借りて、お礼申しあげたい。

3. 調査結果

3.1 正規職員の雇用状況の変化

まず、近年の学校司書の雇用状況に関する変化をみてみよう。正規職員に対して、「勤務する自治体において、正規職員の雇用状況は変化していますか？」という質問を行ったところ、138名中、53名が「変化した」と回答している。一方、66名は、今のところ「特に変化はない」と述べているが、小規模の自治体に勤務する学校司書からは、「今のところ変化はないが、現職が退職した後は、非常勤に切り替わると思う」といった内容の回答が寄せられている（3名）。また、他の自治体での変化を受けて、勤務する自治体が今後どのような政策をとるかということに不安を感じるという意見も1名から寄せられており、正規職員の雇用状況が確実に変わりつつある、ということが分かるだろう。

アンケート調査では、「変化した」を選択した53名の回答者に対して、さらに、その変化の内容について、質問を行っている。表2から分かるように、「正規職員の退職後は本務職員を採用せずに、非正規職員を配置する」という回答が最も多く、「学校司書の公共図書館や教育委員会への配置換え」についても、すでに行われているという回答が7名（4自治体）、「数年内の引き揚げが決定した」という回答が5名（2自治体）、「引き揚げが検討中である」とし

² 所属学校が未回答の回答については今回の集計の対象外とした。

表2 雇用状況の変化（正規職員）

選択肢	回答数(自治体数)
①特に変化はない	66 (27)
②分からない	18 (8)
③無回答	1 (1)
④変化した (以下から変化を複数回答)	53 (13)
(1) 公共図書館等への配置換えが進む	7 (4)
(2) 正規職員退職後は非正規職員配置	36 (10)
(3) 正規職員の引き揚げが決定	5 (2)
(4) 正規職員の引き揚げが検討	9 (5)
(5) 司書教諭への引継・指導を命令	0 (0)
(6) その他	5 (3)

※自治体数……回答者が所属する自治体の数を集計

た回答が9名（5自治体）から寄せられている。「その他」の回答としては、「毎年行われていた司書枠での採用試験が近年は廃止されている」という指摘が3名（1自治体）から、「他の学校事務との兼任になった」という意見が1名（1自治体）からそれぞれ寄せられており、専門職制度を不安に感じている様子がうかがえる。

アンケートでは、雇用状況が「変化した」を選択した回答者に対して、引き揚げや非常勤化についてどのように感じるか、という質問も行っている。表3はその結果であるが、大多数が学校図書館の仕事を今後も続けたいこと、そのためには、専門職制度を確立する必要があると考えていることなど、今後、起こりうる配置換えに対して大きな不満を持っていることが分かる。なお、この質問は「変化した」を選択した回答者に向けた設問であったが、「変化なし」または「分からない」を選択した回答者からも、多数の回答があった。現在のところ、変化がないと感じている職員も、今後の雇用状況に対する不安が大きいことがうかがえる結果となった。

本設問では自由記入欄にも多くの意見が寄せられている。その多くが、学校図書館の仕事を愛し、これからも働きたいという切実な思いである。例えば、ある学校司書は、「中学校時代から司書になることを憧れていた」と記し、配置換えに対して、日々、強い不安を抱きながら仕事をしていると回答している。司書職の専門性に対する自治体内での評価の低さを指摘する

表3 雇用状況の変化について（複数回答可）

選 択 肢	変化あり	変化なし・分からない	合計
①不当人事、職業の自由、労働権の侵害、剥奪だと思う	15	15	30
②学校図書館への配置を希望していないので、問題はない	1	1	2
③学校図書館で働きたいが、司書枠で採用されていないので、仕方ない	4	8	12
④司書枠で採用されていないが、今からでも専門職制度が必要	23	29	52
⑤その他	6	11	17
無回答	4	-	4

意見も多く、「昔司書の資格を取ったときは、とても苦労して取得したが、その割には司書の仕事は軽く見られている」と指摘する声もあった。この司書によると「専門職であるということに認めていないため、“事務職だろう”というように、嫌な思いをしてきた」とあり、事務職でありながら、先生と呼ばれ、学習指導や読書指導などの教育的業務に従事してきた努力、苦労を理解しようとしないう学校現場での雰囲気、現在の雇用状況の変化につながっていることもみえてくる。そうした自治体の無理解に対して「司書の仕事が行政に評価されていないことがわかり、労働意欲が失われる」と感じている司書もいる。表3の「司書枠で採用されていないので、仕方ない」という意見もまたそうした意識の現れと言ってよいだろう。また、司書枠で採用された学校司書の中にも、配置換えに対する不安は強く、学校司書に対する「法的な根拠がないのでその確立が必要」という意見もいくつかあった。

正規職員の引き揚げや非正規職員の増加といった政策については、本来は自治体が決定すべき問題ではない、という指摘もあった。ある地域では、住民の運動によって、かつてパート勤務だった学校司書が、正規職員として自治体に採用されるようになった経緯があるという。地域住民の要望で専任配置された司書を自治体の独断で非常勤に切り替えるようなことがあるとすれば、それは明らかに「おかしい」ことである。今後の学校図書館政策のあり方については、

サービスを受ける子どもたちや教員、さらに保護者、地域住民を交えた広い議論が必要であると言えるだろう。

3.2 非正規職員の雇用状況の変化

以上の調査から分かるように、沖縄県の一部の自治体では、すでに正規職員の引き揚げや非正規職員への切り替えが進められている。それに伴い、沖縄県の学校図書館には、非正規職員として勤務する学校司書が増加していると考えられる。司書教諭配置や行財政改革の影響は、非正規職員の雇用状況にどのような変化をもたらしているのだろうか。アンケート調査では、非正規職員に対して、勤務する自治体において、雇用状況がどのように変化したか、またそうした変化についてどう思うか、という質問を行った。表4はその結果をまとめたものである。

表4 雇用状況の変化について（非正規職員）

選 択 肢	非正規 (自治体数)	正 規 (自治体数)
①特に変化はない	13 (9)	41 (18)
②待遇が良くなった	0 (0)	1 (1)
③分からない	23 (11)	31 (9)
④無回答	6 (6)	5 (4)
⑤変化した (以下から変化を複数回答)	20 (12)	60 (16)
(1) 非正規職員の数が増加	13 (9)	45 (12)
(2) 勤務時間が短縮	4 (2)	1 (1)
(3) 雇用期間が短縮・更新禁止	4 (3)	5 (3)
(4) 給与が減った	7 (3)	4 (4)
(5) 各種社会保険料金が個人 払いになった	0 (0)	0 (0)
(6) 大規模校に非正規職員が 配置	2 (2)	14 (6)
(7) その他	4 (5)	1 (1)

3.2.1 非正規職員の増加

表4から分かるように、最も多く選択された項目は、「分からない」という回答である。非正規職員は、雇用の任期が限られており（表9参照）、1年以上の勤務ができない自治体もある。「分からない」を選択した回答者の内、14名が勤務1年目、5名が勤務2年目の職員であ

り、司書教諭配置以前の状況との比較ができなかったと考えてよいだろう。アンケート調査ではこうした問題を想定していたため、非正規職員の雇用状況の変化については、非正規職員だけでなく、正規職員に対しても質問を行っている。結果をみると、非正規職員の待遇が「良くなった」と回答したのは1名だけであり³、大半の学校司書は非正規職員の雇用状況、条件が悪化していると感じていることが分かるだろう。

「変化した」を選択した回答者には、さらにその変化の内容を具体的に確認した。非正規、正規職員問わず、多くの学校司書が選んだ選択肢は「非正規職員の増加」である。もちろん、司書教諭配置以前からも、各自治体内の学校司書全員が正規職員だったわけではない。厳しい財政状況にある自治体では、地域内の一部の学校において非正規職員を雇用し、財政負担を軽減してきた経緯もある。しかしながら、そうした形で雇用された非正規職員がいるとしても、正規職員から研修会などの集まりを通じて、正規職員のサポートを受けながら日々の仕事を覚え、こなしていくという体制があった。仮に、自治体内の非正規職員の人数が増加すると、正規職員の負担が増えるとともに、非正規職員の側にも、十分な指導を受けることができないという問題が生じてしまう。正規職員の引き揚げにより、雇用期限が数年に限定された非正規職員ばかりになってしまえば、そうした状況はますます深刻なものとなってしまいうだろう。アンケート調査の自由記入欄にも、実際に、経験の浅い非正規職員が増え、「以前はいろいろ相談できた」が、残り少ない正規の学校司書に「引き揚げの話が出ており、安心して仕事ができなくなった」という不安を訴える意見も寄せられている。

こうした非正規職員の不安は「一人職場」の問題点について聞いた設問にも現れている。表5から分かるように、「十分な引き継ぎ期間が確保されておらず、学内に同僚や相談相手がない」という項目を選択した回答者が半数を越える

³ 「正規職員の数が多くなった」という付記が添えられていたが、同自治体の他の学校司書は全員が「変化した」を選択している。

結果にもなっている(34名)。表2から、すでに正規職員の引き揚げが始まっていることがうかがえる自治体の非正規職員についてみると、その比率はさらに高くなる。

学校図書館のような一人職場では、非正規職員だからといって職域が限定されるわけではない(表5の⑥)。そのこと自体は、有資格者としてはやりがいを感じることはあるが、非正規職員の増加により、正規職員による十分な指導体制が維持できなければ、ずいぶん無責任な政策と受け取らざるを得ない。非正規職員の増加が今後も進むとすれば、こうした問題はますます広がっていくだろう。

表5 勤務における不満・問題点(複数回答可)

選 択 肢	回答数
①②カウンター業務の交替ができず、休憩時間をとることができない。トイレに行く時間さえも満足に確保できない。	22
③任用規定にはない学校図書館業務以外の公務(クラブ活動の指導など)を任されることがある。	13
④職員の数が足りない場合、遠足の付き添いやPTA作業など、職務外の仕事を任されることがある。また、それにより時間外に勤務(残業)しなければならないこともある。	31
⑤専門的な仕事にもかかわらず、十分な引き継ぎ期間が確保されておらず、また、学内に同僚や相談相手がないため、不安なまま仕事をせざるを得ない。	34
⑥職域が限定されており、選書や読書指導等において、専門性を活かすことができない。	1
⑦図書館が職員室から遠く、立ち寄る時間も限られているため、図書館を利用する教員、事務職員以外には、仕事の内容、専門性を理解してもらえない。	22
⑧他の事務職員とは異なり、教育に関わる部分が大きいため、職員会議に出席しなければならない(時間外手当はない)。	30
⑨資料費が著しく不足しているため、個人の給与を使って資料の不足を補うことがある。	4
⑩公共図書館から資料を借りた場合、個人の自動車で返却に行かなければならない(交通費は支給されない)。	23

3.2.2 勤務時間の短縮

非正規職員への切り替えが進むと、当然、次の段階として現れてくる問題が「勤務時間の短縮」である。本土の小中学校の司書配置率は近年上昇傾向にあるが、学校司書が配置されているといっても、その多くは非正規職員であり、

1週間に1日だけの勤務や1日に2～3時間の勤務といった変則的な雇用形態も少なくない。沖縄県では、これまで正規職員が雇用されていたからこそ、当たり前のように、1日8時間勤務が保障されてきたが、非正規職員への切り替えによって、学校司書の勤務が1日数時間、または指定した曜日のみの勤務といった形態に変わってしまうこともあり得るのである。

アンケート調査では、非正規職員の勤務時間の変化についても質問している。表4から分かるように、すでに2つの自治体において、1日8時間勤務から6時間勤務に減らされていることが明らかとなる。この2つの自治体において、非正規職員が勤務する学校はいずれも学級数が18クラス～20クラスあり、児童生徒数も500名を越えている。(単純には比較できないが)同じ規模、またはそれ以下の学校において、学校司書が8時間勤務で働いていることを考えれば、明らかに不平等な雇用条件を一部の非正規職員が強いられていると言えるのではないだろうか。また、勤務時間が減らされれば、当然、給与も減らされることになる。1日6時間勤務では、1ヶ月約10万円程度の収入にしかならない。非正規職員の給与問題については後述するが、6時間勤務となった自治体の非正規職員からは、「元に戻して欲しい」という要望が多い。

非常勤問題を取り上げた特集記事の中で、本土の公共図書館員がこれからは「経済的に余裕のある物好き以外は、司書など目指さない」と述べている⁴。勤務時間の短縮という政策が全体的に広がっていけば、沖縄県もまさにそうした状況になってしまうのではないだろうか。

3.3 非正規職員の増加にともなう問題点

以上のように、沖縄県の学校図書館では、正規職員の引き揚げやそれに伴う非正規職員への切り替えが進められている。しかしながら、学校図書館の仕事は、学習指導や読書指導といった教育的な内容を含むものであり、児童生徒と直接接する仕事であるため、1日8時間(または6時間)と決めて、常に時間内に終わらせる

ものではない。休日には児童書やカリキュラムに対する理解を深めるための個人的な研修も行う必要がある。事務職員という立場ではあるが、児童生徒に直接関わる仕事であるから、勤務時間外に開かれる職員会議にも積極的に参加しなければならない。雇用身分が安定し、給与水準が高く、昇給もある正規職員であれば、こうした雇用状況であっても、意欲的に働く人材を確保できるかもしれないが、非正規職員に対してまで、こうした高い意欲を求めることができるだろうか。当然、非正規職員化によって起こる次の問題は、学校図書館からの「人材の流出」である。

3.3.1 勤務実態・超過勤務手当の支給状況

アンケート調査では、非正規職員の増加による学校図書館からの「人材流出問題」を確認するために、まず、非正規職員の勤務実態についていくつかの質問を行った。表6は、非正規職員の仕事が決められた勤務時間内に終了しているか、あるいは頻繁に残業をしなければならないかどうかを質問した結果である。

表6から分かるように、残業の目的や実際に残業をするかどうかは別として、残業があると回答した学校司書は、全体の7割に達している。また、「勤務時間内に仕事を終わることができる」という回答についても、うち11校が10クラス以下の小規模校であることを考えれば、司書教諭が配置されるような12クラス以上の標準規模の学校では、学校司書の仕事は1日8時間、または6時間では終わることは難しいと言ってもよいのではないだろうか。

また、「学校図書館業務のために残業している」と回答した学校司書には、残業時間についても確認しているが、(無回答が多いものの)1日平均1時間から1.5時間程度の残業を1ヶ月に10日から20日(ほぼ毎日)繰り返しているという回答も6名から寄せられている。さらに、5名の学校司書からは、恒常的にはないが、年度始めや年度末などの多忙な時期には、休日出勤を強いられているという回答も寄せられている。さらに、ある非正規職員は、「授業時間、休み時間、随時生徒の対応に追われ、図書館便

⁴ 日信葉子著「『専門』非常勤制度という矛盾の中で」『ずぼん』7, 2001.8, p10

表6 非正規職員の勤務実態

選 択 肢	回答数
①決められた勤務時間内にほぼ仕事を終わることができる。勤務実態と雇用時間（給与）に著しい差はない。	17
②決められた勤務時間内に仕事を終わることはできないため、残業をすることが多い。	20
③決められた勤務時間内に仕事を終わることはできるが、利用者からの要望があるので、勤務時間を超えて図書館を開館している。	5
④図書館の仕事であれば、勤務時間内に終わることができるが、実際には図書館業務以外の（任用規定外の）校務を任されており、その影響で残業することが多い。	7
⑤決められた勤務時間内に仕事を終わることはできないが、残業をせずに帰るように管理職から指示されている。	0
⑥決められた勤務時間内に仕事を終わることはできないが、残業はしないようにしている	11
無回答	2

りの作成や統計業務など、自宅持ち帰りの仕事も多い」とも記述している。

では、非正規職員による残業や休日出勤は、給与とは別の手当として保障されているのだろうか。アンケートによると、この設問に回答した24名全員が「残業、休日出勤の制度的な保障がない」と回答している。つまり、学校図書館の運営は、非正規職員の無償労働によって成り立っているということである。当然、こうした状況では、給与に対する不満は大きく、表7から分かるように、人員の増加や残業費の保障を希望している学校司書は少なくない。

非正規職員の雇用状況に対する不満は、残業保障に関するものだけではない。労働時間は1日に8時間、または6時間となっているが、他の事務職員が昼休みを取ることができるのに対して、学校図書館の場合は、一人職場であり、昼休みにも児童生徒が訪れることから、昼休みの時間をとることができないという問題がある。勤務状況に関する問題点を聞いた設問において、「カウンター業務の交替ができず、休憩時間をとることができない」という回答を選択した学校司書は22名に上っている（表5の①②）。サービス残業だけでなく、休憩時間さえも満足に保障されていない状況がみえてくる。

表7 非正規職員の超過勤務に対する要望

選 択 肢	回答数
①決められた時間内に仕事を終わるように効率的に仕事をするのは当然であり、残業はすべきではない。	13
②どんなに頑張っても、決められた時間内に終わられる仕事量ではないので、人員を増やすべきである。	4
③頑張っても、決められた時間内に終わられる仕事量ではないので、制度的に残業費を保障するべきである。	20
④頑張っても、決められた時間内に終わられる仕事量ではない。残業費はいらないが、残業させてほしい。	1
⑤その他	8
無回答	16

※①を選択した13人のうち、7人は10クラス以下の小規模校に勤務している。

3.3.2 資料費不足と生活難

近年の行財政改革は、学校司書の待遇を悪化させるだけでなく、学校図書館の資料費の削減を招いているという指摘もある。ところが、資料費が減らされる一方で、調べ学習や総合的な学習の時間の導入によって、子どもたちが学校図書館を使用する機会はますます増えているという報告もある。こうした状況において、学習に不足する資料を補うためには、当然、相互貸借制度を利用した公共図書館との連携を強めなければならないのだが、地域によっては、公共図書館による配本サービスを受けることができない学校もある。そうした場合には、非正規職員が自家用車を使って公共図書館まで出向かなければならないのだが、こうした外出にかかる交通費についても、非正規職員の場合は支給されない場合がほとんどであり、実に23名が「交通費は支給されない」と答えているのである。さらに、資料費が著しく不足するような場合には、「個人の給与を使って資料の不足を補うこともある」とする回答も4名から寄せられている。

表8から分かるように、非正規職員の給与は決して高い水準にはない。さらに、夏休みや春休みになると、1週間5日勤務から1週間に3日勤務になる自治体、夏休みの勤務日数が6日になる自治体、さらに、夏休みには1日も勤務日がない自治体もある。一部の自治体では能力

が評価されれば長く勤務することは不可能ではない様子も分かるが(表9、10)、それでも、ほとんどの自治体において昇給制度は確立されていない⁵。

低い給与水準にあるにも関わらず、日常的な業務のための支出までもが強いられている——こうした状況については、当然、非正規職員の不満は大きい。自由記入欄には、「休み(冬休み、春休み)が近づくと、経済的に心配」、「勤務日数をもっと増やして欲しい」、「職務内容に比べてあまりにも待遇が悪い」、「(同じ自治体の)公共図書館司書は嘱託として採用があるが、学校図書館司書は全て臨時でしか採用していない!」といった意見が数多く書き込まれており、給与や生活に対する不安、不満が強く存在していることが分かる。

表8 非正規職員の給与

日 額	自治体数	月 額	自治体数
5200円	1	146200円	1
5300円	2	170200円	1
5500円	3	190200円	1
6000円	4	※県費雇用の小中学校司書の回答を除く。 ※同じ自治体について記入金額が異なる場合は、回答数が多い方を採用し、特定できない場合は表には記載しないこととした。	
6200円	1		
6300円	1		
6720円	1		
7000円	1		
7360円	1		
7582円	1		

表9 非正規職員の雇用期間

選択肢	回答数 (自治体数)	選択肢	回答数 (自治体数)
半年未満	1 (1)	4年間	0 (0)
半年間	3 (3)	5年間	10 (2)
1年間	16 (11)	決まっていない	5 (3)
2年間	3 (3)	分からない	14 (7)
3年間	9 (4)	無回答	1 (1)

⁵ 「定期的な昇給がある」と回答したのは2名。また、うち1人が勤務する自治体では、他の回答者が「昇給はない」と回答しているため、2名のうち1名は選択ミスとも考えられる。

表10 非正規職員の再雇用状況

選 択 肢	回答数 (自治体数)
①可能。学校間での異動はあるが、本人が希望し、管理職(または自治体)に能力を評価されれば、何年でも学校図書館で働くことができる。	13 (10)
②不可能。ただし、一定期間を空けて、再応募は可能であり、再度、学校図書館に雇用されることもある。	10 (6)
③不可能。かつ、再応募も認められていない(禁止されている)。雇用期間が終了した後は、同一自治体内で学校図書館に勤務することはできない。	5 (3)
④分からない	34 (15)

3.3.3 人材流出の現状

以上のように、非正規職員の勤務状況は、残業が多く、雇用も不安定であり、給与も決して高くない。1ヶ月十数万円程度の給与では(しかも昇給はない)、若い間はよいかもしれないが、独立して生計を立てることはほとんど不可能であるだろう。こうした雇用条件の下で勤務することについて、非正規職員はどのように感じているのだろうか。

表11の選択肢の内、①から④までは、現在の雇用条件の下で仕事を続ける意欲があるかどうか、を確認したものである。比較的、給与水準の高い自治体に勤務する学校司書からは「問題はない」という回答も得られたが、やはり大多数は現状に対して否定的な認識を持っていることが分かる。そうした悪い雇用環境にも関わらず、18名の学校司書は「学校図書館の仕事が好きなので、これからもこの仕事を続けたい」と前向きに回答しているのだが、それを上回る19名が、学校図書館で仕事をしたいと考えているにも関わらず、「生活ができない」ことを理由として、任期終了後には「違う仕事を探す」と回答している。さらに、11名にいたっては、「生活ができない」ことを理由に、すでに他の仕事を探しており、決まり次第、「学校司書を辞める」とも回答している。意欲のある人材が、待遇面での限界を感じ、学校司書という職業に背を向けざるを得ない状況が見えてくるのではないだろうか。

アンケート調査では、この他にも、正規職員

表11 非正規職員の就労意欲

選 択 肢	回答数
①特に問題はない。これからもこの仕事を続けたい。	2
②雇用条件は良くないが、学校図書館の仕事が好きなので、これからもこの仕事を続けたい。	18
③図書館司書、または学校図書館の仕事に就くことに夢を持っていたが、条件が悪いため、仕事を続けたくても続けられない(生活ができない)。雇用期間終了後は違う仕事を探す予定である。	19
④図書館司書、または学校図書館の仕事に就くことに夢を持っていたが、条件が悪いため、仕事を続けたくても続けられない。他の仕事を探しており、採用が決まったら辞めようと思っている。	11
⑤学校図書館司書の専門性が評価されておらず、不満である。	18
⑥雇用期間が短く、司書の入れ替えも頻繁なため、学校図書館サービスが低下する恐れがある。非正規職員であっても、経験や能力によっては、同じ学校図書館(または地区内の学校図書館)で長く勤務することができる仕組みを作るべきだと思う。	33
⑦条件は良くないが、正規職員の採用試験(または教員採用試験)に合格すれば解決することであり、仕方ないと思う。	8
⑧正規職員の採用試験(または教員採用試験)に合格したとしても、学校図書館の司書(または司書教諭)として専任配置される保障がなく、学校図書館の仕事をするためには、非正規職員という雇用形態をとるしかなく、不満である。安定雇用を実現するためには、専門職制度の確立が必要だと思う。	21
⑨労働権、職業選択の自由の侵害、剥奪だと思う。	2
⑩その他	4

に対して、非正規職員の雇用状況について感嘆を求めているのだが、「雇用条件が良くないため、学校図書館に非正規職員として配置される人員の能力・意欲が低下しているように思う」と考えている正規職員が存在することにも注意が必要だろう。今のところ、この選択肢に丸をつけたのは138名中20名であり、非正規職員の人材流出問題を指摘する意見はそれほど多いわけではない。しかしながら、上に挙げたような非正規職員の雇用状況が長く続けば、意欲と能力のある人材が学校図書館に集まらなくなるとは決して否定できない。図書館界では、恒常的な買い手市場が続いているが、それがいつまでも続くと考えすることは、大きな間違いなのではないか。

「学校図書館からの人材流出」という問題が始まりつつあることは、非正規職員に対して「将来の目標」を聞いた設問や資格取得状況にも現れているように思われる。表12から分かるように、将来の目標として司書職を選択する回答者が過半数に上っている点は評価できるのだが、その一方で、13人の回答者は「教員志望なので学校で働きたい」という理由で、学校司書の職務を選択していることもみえてくる。

表12 将来の目標と就労の動機

選 択 肢	回答数
①図書館司書として働きたい(学校図書館を含む)	36
②学校図書館司書教諭として働きたい	2
③教員(×司書教諭)を希望している。学校に関する仕事をしなかったので働いている。	13
④公務員志望。自治体の臨時職員に応募したところ、たまたま学校図書館に配属された。	4
⑤その他	4
無回答	3

アンケートの自由記入欄には、「とりあえず学校現場で働きたかった」ため、「中学校の補充の話もないので、地元の広報を見て応募」という記述もあった。この他にも、公務員志望の人物が、たまたま学校司書に採用されたケースも確認できる。彼らが学校図書館の仕事に熱意を持っていないとまでは言わないが、学校司書の中には、学校図書館で働くことを目標とする人物以外も少なからず含まれている、という現実は理解しておく必要があるだろう。

学校図書館からの人材流出状況は、非正規職員の資格取得状況からも確認することができる。図書館に勤務することを目標とする人物であれば、司書資格(または司書補資格)、あるいは司書教諭資格を所持していることは当然であると思われるが、表13から分かるように、非正規職員の18%弱は図書館関係の資格を所持しないまま、学校図書館に勤務している状況がみえてくる。また、この結果を正規職員の有資格率と比較すると、非正規職員では、司書資格と司書教諭資格を併せ持つ有資格者の比率が低くなっていることも分かる。教員免許に加えて、司書資格と司書教諭資格を取得することがかなり困

難なことであることを考えれば、そうした困難を乗り越えても、学校図書館で働きたいという人材が減少しているとも言えるかもしれない。

表13 資格取得状況

選択肢	非正規 (%)	正規 (%)	合計
司書資格	27 (43.5)	78 (56.5)	105
司書資格 + 司書教諭資格	10 (16.1)	30 (21.7)	40
司書教諭資格	12 (19.4)	13 (9.4)	25
司書資格 + 司書補資格	0 (0.0)	1 (0.7)	1
司書補資格	2 (3.2)	6 (4.3)	8
資格なし	11 (17.7)	10 (7.2)	21

なお、前述の「教員志望 (×司書教諭志望) なので学校で働きたい」を選択した13人について資格取得状況を確認すると、うち10人は司書教諭の資格を持っていると回答している。ところが、この10人は司書教諭になりたいという目標は持っていない。兼任、授業数軽減保障なし、といった状況では当然と言えば当然だが、司書教諭という仕事が全く魅力的に感じられていないことも分かるだろう。

アンケート調査では、この他に、非正規職員に対して「なぜ学校図書館で働いているのですか？」という質問も行っている。今回の調査では、雇用条件の悪化により、人材流出が起こっているのではないかと、という仮説を立てていたため、選択肢にはあえて、学習指導や読書指導といった、学校図書館員の本質的な役割である「資料と人を結びつける」という選択肢は準備せずに、質問を行った。

表14から分かるように、多く選ばれた回答は「図書館が好き」、「本が好き」、「子どもが好き」などのある意味では自己本位な動機であり、社会的意義を持つ専門職として求められる動機ではない (と筆者は考えている)。本が好きならば良い読者になればいいし、図書館が好きならば利用者として毎日通えばよい。子どもが好きならば自分の子どもをかわいがって育てればいいのであって、こうした動機の持ち主が学校図書館員として専門性を発揮できるとは考えにくい。

学校図書館員として期待される人材とは、やはり利用者に何をしたいのか、というビジョンを明確に持っている人物であり、具体的には、資料と利用者を結びつけることに喜びを感じる必要があるのではないかと。ところが、こうした役割を自由記入欄に書いた回答者はわずか5名であり⁶、その他の自由記入も「司書免許をもっているから」「学校に関する仕事をしなかった」「教員志望なのですが、中学校の補充の話もないので」「教員を希望しているので、教員の働きや動きを参考にしたい」という意見が大半を占める結果となってしまった。

表14 将来の目標と就労の動機 (複数回答可)

選 択 肢	回答数
①図書館という空間が好きだから	45 (4)
②本、読書が好きだから。本に囲まれていると幸せ	28 (1)
③子どもが好きだから	31 (0)
④仕事が楽だから	3 (1)
⑤通勤に便利だから	7 (0)
⑥給与、労働条件・待遇がよいから	0 (0)
⑦自治体の仕事なので、安心だから	4 (0)
⑧なんとなく	1 (0)
⑨その他	12 (2)

※ () 内は単独回答数

自由記入欄には、この他に、「他に仕事がなく、たまたまその (学校図書館の) 仕事があったので」という消極的な動機も記入されている。「ミスリード」という批判があることは覚悟の上で行った調査ではあるが、学校図書館の本質的な機能を理解しないまま、あるいは強く意識しないままに就労する人物が学校図書館サービスに従事している現実もまたみえてくるのではないだろうか。

⁶ 「本と人 (利用者) との出会いをサポートする司書という仕事に大きな魅力を感じるから。一人でも多くの生徒 (利用者) に読んでよかったと思える本を紹介していきたい」「娯楽や休息だけでなく、調べ学習や興味・関心を広げたり深めたりすることにも協力したいから」「高校生のときに自宅に招待してまで、自分の蔵書を貸してくださった先生から司書の仕事について教えてもらったのがきっかけ」「本を通じて子どもたちと交流するのが好きだから」「多くの人に図書館、本の良さを知ってもらいたいから」

4. 今後の課題

以上、本研究では、沖縄県における学校図書館の雇用状況の変化を調査し、その問題点を様々な観点から検証してきた。繰り返せば、学校図書館の仕事は決して簡単な仕事ではない。片手間にできる仕事でもない。豊かな経験と深い知識、高い技術が求められる。にもかかわらず、司書教諭配置義務化という大義名分の下で、または行財政改革という名の下に、正規職員の引き揚げや非正規職員への切り替えの道を突き進んでいる自治体もある。しかも非正規職員の雇用状況は、勤務時間の短縮やサービス残業の増加など、さらに悪化する傾向も確認されており、こうした雇用状況の変化を背景として、学校図書館からの有能な人材の流出が着実に進行しているように思われる。今回の研究では、就労働機や資格取得状況から、意欲ある人材の減少傾向を指摘したが、アンケート回答者が、沖縄県の雇用問題に関心をもってしていると仮定すれば（未回答者が雇用問題に興味がないからアンケートに協力しなかったとすれば）、実際の人材流出問題はもっと深刻な状態にあるのかもしれない。

学校図書館のサービスが低下することによって、最も大きな迷惑を被るのは、他の誰でもない、子どもたちである。司書教諭制度がほとんど機能していない（できない）小中学校図書館において、このまま非正規職員を増やし続けることが果たして沖縄の学校教育にとってよいこ

となのか——この問題については、自治体、学校司書だけでなく、子どもたち自身や保護者も含めて、地域住民全体で真剣に議論することが急務であると言えるのではないだろうか。

本研究では、小中学校における雇用状況の変化とそれにとまなう問題を明らかにするだけでなく、現場の学校司書が望ましい雇用制度についてどのように考えているか、ということ进行调查し、今後の取り組みの方向性を明らかにしたいと考えていたが、アンケートの回収率が5割程度に止まったため、分析を断念せざるを得なかった。全国に先駆けて学校司書を専任、正規配置してきた歴史を持つ沖縄県の学校図書館の今後の方向性を論じることは、沖縄県の図書館界、教育界だけでなく、全国の学校図書館に対して雇用モデルを提示することにもつながると筆者は考えている。非常に大きな問題であるがゆえに、できれば現在、勤務している学校司書全体の意見を把握した上で分析を行いたいと考えていたため、今回の調査では慎重を期すことにしたのである。

この問題については、高校図書館での雇用問題の分析も合わせて、研究部会の今後の研究課題としたいと考えている。アンケート用紙が引き出しの奥に眠っているのであれば、改めてご返送をお願いしたいと考えている。（2005年10月15日）

やまぐちしんや：沖縄国際大学

- 電気・諸設備管理
- 一般保安警備
- 高層ビルのガラス拭き
- 貯水槽清掃・消毒
- 電気工事・内装工事
- 消防設備点検整備
- 駐車場総合管理
- 害虫駆除
- カーペットクリーニング
- 建築物環境測定
- ワックス販売
- 総合清掃衛生管理
- 家電販売

株式会社 関西総合ビル管理

代表取締役 嘉数 茂

本社 〒901-0241 豊見城市字豊見城707番地 TEL(098)856-6353(代)
FAX(098)856-6359
警備本部 〒901-0241 豊見城市字豊見城707番地 TEL(098)856-7767

座談会・非正規職員からみた沖縄県の学校図書館

参加者：学校図書館非正規職員3名

■司書になろうと思ったきっかけ

——今日は、お忙しい中、座談会にお集まり頂き、ありがとうございます。これから、現場で働かれている非正規職員の皆様から見た学校図書館の雇用問題について、いろいろなお話をおうかがいしたいと思っています。早速ですが、皆様の勤務経験を教えてください。

司書A（以下A） 私は現在2年目です。大学生時代は1年間、高校図書館でアルバイトをしていました。

司書B（以下B） 私も2年目です。昨年、1年間、中学校の司書として勤務して、今年は別の学校に移りました。

司書C（以下C） 私は1年目です。

——皆様は大学で司書資格を取得し、図書館学のゼミを専攻していたそうですが、いつ頃から司書になりたいと思っていたのですか？

A 小学校の頃に図書委員になったのがきっかけでした。先生が本の紹介をしている姿を見て、「ああ、いいなあ、こんな仕事をしたいなあ」と思いました。みんなが本を好きになってくれるような手助けをしたいなあ、と漠然と思ってました。

B 私もそうです。小学校の司書の先生がすごくいい先生で、憧れていました。本格的に司書になりたいと思ったのは、中学校の時です。中学校の先生が、少し体が不自由だったので、私が先生を手伝っていました。いろいろな仕事を任されていて、先生にもいろいろ教えてもらって、図書館の仕事に魅力を感じました。

C 私は小中高、ずっと図書委員をやっていました。もともと本が好きだったのと、先生の手伝いをしている内に、自分もこんな仕事をしたいと思いました。私も、好きな本をいろいろな人に紹介したいと思っていました。

——皆様は現在、学校図書館で働かれています。公共図書館で働きたいと思いませんか？

A 今後も学校図書館で働きたいです。公共図

書館とは違って、利用者との距離が近く、子どもたちの反応がすぐに返ってくるので、仕事をしています。すごく楽しいです。

B 学校司書は、教科の枠にとらわれずに、生徒の興味を広げることができる、というところにやりがいを感じています。ただ、将来的には、学校図書館だけでなく、公共図書館でも働いてみたいです。

C もともと公共図書館で働きたいと思っていたのですが、履歴書を出したところ、たまたま学校図書館に空きがあったので、採用されました。学生時代は、学校図書館で働くことはほとんど考えていなかったのですが、働いてみると、利用者の反応がダイレクトに返ってくるので、とても面白いです。総合学習で、生徒と一緒に調べものをするのが多いのですが、答えが見つかったときに、生徒と声をあげて喜んだりして、本当に素晴らしい仕事だと思います。

——学校図書館で働くとしたら、司書教諭という選択肢もあると思うのですが、司書教諭になりたいとは考えていますか？

A 私は、大学時代に教員免許を取得しましたので、司書教諭の資格も持っていますが、授業との兼任では、学校図書館の仕事に専念できないので、学校司書がいいです。

B 私も、司書教諭の資格を持っていますが、もともと図書館員になりたいという気持ちが強かったので、学校司書を希望しています。ただ、学校図書館の仕事の中には、教員という立場でしかできないことも多いと思うので、司書教諭が専任化されたらいいなあ、と思っています。

C 私は教員免許を持っていませんので、司書教諭にはなれません。司書教諭が専任化されたら、司書資格だけでは学校図書館に勤務できなくなると思うので、今、通信で教員免許を取れないかどうか、調べています。

■学校図書館のおもしろさ、難しさ

——学校図書館の仕事は楽しいですか？

C 今は「楽しいです」と言えますが、私は大学時代に学校教育について学んでいなかったのので、赴任した当初は、生徒にどんなふうに接していかかわからなくて、かなり悩みました。でも、最近はやうやく慣れてきて、生徒たちともうまくコミュニケーションを取れるようになりましたので、仕事も楽しくなってきました。

A 大変なことはありますが、好きな仕事なので、やりがいを感じています。でも、学校図書館は同僚がいない「1人職場」なので、1年目はとても不安でした。

C 私の場合、赴任前になぜか「経験者が来る」という間違った情報が流れていたらしく、引継の時間が3時間しかありませんでした。学内に相談相手もいないので、とても困りました。

B 私も、前の中学校に勤務していた頃は、ギリギリに採用が決まったので、前任者から仕事を教えてもらう時間が十分にはとれませんでした。そのことで私はとても困ったので、私の後任者には3日間かけて、きちんと仕事を教えて来ました。

A 私も、最初の1年目は不安だらけでした。学内の先生たちとの連携の取り方が分からなくて、調べ学習の資料が足りなくなったり、選書を依頼しても先生たちが協力してくれなかったりしました。困ったことがあると、地域内のベテランの司書の方にメールを書いたり、電話をかけて相談することもできますが、やはりメールや電話ではきちんと伝わらないし、本務の先生たちはとてもお忙しいので少し遠慮もあります。近くに顔を見ながら相談できる相手がいたらいいのにといつも思っています。幸い、同期の卒業生が何人か学校図書館現場で働いていますので、時々みんなが集まって、情報交換をしています。

B 学校司書は、職務上は事務職員ですが、子どもたちに接する仕事なので、学内では「先生」と呼ばれています。かといって、授業を持っている先生たちと完全に同じ立場でもないので、事務の人たちとも、先生たちとも関わりが薄く、学内で悩みを共有したり、相談したりすることができません。そういう意味では、少し寂しい仕事だと思います。

——皆さんの学校にも、すでに司書教諭は配置

されていると思うのですが、仕事を教えてもらったり、相談したりすることはないのですか？

A 私は、どの先生が司書教諭なのか教えてもらっていません。発令されているかどうかはつきりしません。学校図書館の仕事は全て1人でやっています。

C 私の学校の司書教諭の先生は、とてもお忙しい立場にあるので、日常的な仕事については、なかなか相談できません。

B 私の学校の先生は他の学校よりは図書館に関わってくださっていると思います。ただ、授業時間中は図書館の仕事はできないので、もっと時間に余裕のある先生が配置されたらいいのと思うこともあります。

■雇用条件・雇用環境に対する不満

——給与や残業手当などの雇用条件、雇用状況に不満はありませんか？

B 昨年、私は、どうしても学校図書館の仕事をしたくて、自宅からかなり離れた場所にある中学校に勤務していたのですが、交通費が1ヶ月に3万円ほどかかっている（高速代）、やはりこのままでは生活ができないと思い、今年から自宅の近くの学校に移りました。自治体によって違いはありますが、たいていの非正規職員は交通費が出ないので、自宅の近くの学校ではないと生活が苦しくなると思います。

A 他の事務の方は、給食の後、少し休憩する時間がありますが、私の場合は、清掃指導もありますので、給食が終わったらすぐに図書館に戻って鍵を開けて、子どもを見ていないといけません。明細上は、休憩時間は勤務時間に入っていないのですが、実際には15分も休憩していないと思います。その点に少し不満を感じます。

C 私も似たような状況です。昼休みには生徒が本を借りに来ますので、時間をずらして食事をとって対応しています。ただ、4時間目も5時間目も授業が入っているときは、食事ができないこともあります。1日の内、休める時間はほとんどありません。

——残業はありますか？

B 雇用契約上は5時に図書館を閉めていいことになっているのですが、中学校に勤務していた頃は、クラブ帰りの生徒の要望で、毎日6時

半～7時頃まで図書館を開けていました。もちろん残業費はありませんでした。

A 私の学校では、下校時間が厳しく決められていて、開館していると子どもたちが帰宅しないので、4時半には必ず閉めるように指示されています。子どもがいない時間にしかできない仕事もあるので、本当は残業をして仕事を終わらせたい時もあるのですが、管理職や他の事務の方から、残業はしないように、と強く言われているので、帰宅せざるをえません。明日では間に合わない仕事もあるので、残業を認めて欲しいです。

C 私も、大体1日1時間くらいは残業しています。生徒からの要望があるので、ボランティアで図書館を開けています。

A 私の場合、学校側から9時半に出勤するよう言われているのですが、できるだけ9時前には出勤して、1時間目の授業に対応できるようにしています。ボランティアでやっていることなので、超過勤務手当はありません。

——一部の学校では、臨時の学校司書がクラブ顧問を任されていて、放課後遅くまで子どもの指導をしたり、休日に試合を見に行ったりという話を聞いたことがあるのですが……

B 私自身はクラブには関わっていませんが、他の学校で、そういうことがあると聞いたことがあります。おそらく、非公式にやっていることなので、特別な手当はないと思います。

■図書館行政に対する意見

——ここまでのお話を聞いていると、皆様のような若い方の熱意やボランティア精神で学校図書館活動が成り立っているということが分かってきましたが、その一方で、多くの自治体で、正規職員を減らして、非正規職員を増やしています。こうした県内の図書館行政についてどう思いますか？

A やはり正規職員として働きたいです。最近では、司書枠での採用がほとんどないので、とりあえず自治体の事務職の試験を受けています。

B 私もそうです。

C 私も公務員試験を受けています。でも、事務職では、図書館に配属されるとは限らないので、やはり司書専門の採用枠を増やしてほしい

です。

——非正規職員という身分では学校図書館の仕事が続けるのは難しいですか？

C 1年で任期が切れてしまうので、専門性が身に付かないことに焦りを感じています。仕事をする中で、いろいろな反省が見えてきますが、1年で任期が切れると、翌年にその反省を活かすことができません。せめて2年は司書をやらないと、生徒たちにも悪いし、責任を果たしていないように感じます。最近やっと仕事になってきたのに、あと半年でこの仕事を辞めないといけないと思うと、とても残念です。できれば来年も続けたいです。

A 私は同じ学校に2年連続して勤務しているのですが、やはり経験は大切だなあと実感しています。例えば、1年目に、子どもから「面白い本を紹介して」と言われたことがあったのですが、その子どもの読書傾向は分からないし、図書館にどんな本があるかも分からないし、結局、何も答えられませんでした。それが、2年目になると、だんだん子どもの好きな本が分かってきて、1人1人の読書傾向も何となく把握できるようになってきたので、相談を受けたら、すぐに「あそこの棚に面白い本があるよ」と言えるようになりました。1年目は仕事の引継だけで精一杯で、子どもたちにいいサービスをするという余裕はないと思います。1年で学校司書がどんどん交代するのは、子どもたちにとってもよくないのではないのでしょうか。学校司書は、同じ学校に3年くらいはいるべきだと思います。

C 贅沢を言える立場ではないことは分かっていますが、学校司書は、せめて2年間は同じ学校に在るべきだと思います。

A 私の学校では、今まで、頻繁に司書が入れ替わっていましたが、私が、勤務して2年目の4月に、「あ、今年も同じ先生がいる。よかった」と言われたことを今でもはっきり覚えています。司書によって、図書館の運営の方法も違うので、子どもたちにとっても、司書が頻繁に入れ替わるのはよくないと思います。

B 前の学校を辞める時も、生徒からとても寂しがられました。通勤が大変だったので、学校を変りましたが、今でも胸が痛いのです。

——非正規職員は給与も安く、残業手当も保障されず、さらに、任期があって、どんなに頑張っても、継続して雇用される可能性はありません。一方で、司書枠での採用は減っていますので、安定した雇用条件で仕事を続けることが難しい状況にあります。こうした状況が長く続くと、学校図書館界から有能な人材が流出する恐れがあるのではないかと思うのですが？

B 若い女性なら、自宅から仕事に通うので、今の給与でもなんとかなると思いますが、男性で、独立して生活をしないといけない、となると長く続けるのは無理だと思います。

A 学校図書館では、男性の非正規職員はほとんどいません。

C 私は1人暮らしをしているので、今でも生活は決して楽ではありません。臨時の任期は1年なので、来年、図書館の仕事がなかったらどうしようかと、毎日考えています。どんなに図書館の仕事をしたくても、1人で生活しないといけないので、臨時採用の声がかかかなければ、民間の仕事も探さないといけなくなると思います。先のことを考えると悲しい気持ちになります。

——もしこれから先、沖縄県の司書全員が非正規職員に切り替わったらどうしますか？

A 図書館で仕事をしたいのは山々ですが、生活しないといけないので、民間企業に就職すると思います。今は、本務の司書になりたい、という気持ちを持っているので、条件が悪くても、非正規職員の仕事を続けていますが、本務になる可能性がゼロのまま、身分が不安定な非正規職員を綱渡りのように続けるのは嫌です。

B 私も民間企業に就職します。今は、学校が近くなったので、給与面でもそれほど不満はありませんが、一生続けられる保障がないのは不安です。

C 民間企業でも若い人しか採用してくれませんが、仮に図書館の仕事があるとしても、本務の司書の登用が保障されないまま、ずるずると非正規職員を続けることはできません。

——ということは、県内の司書が全員、非正規職員になってしまうと、かなりの確率で、人材流出が起こる可能性もあるわけですね。

B 私が以前勤務していた自治体は、すでに学

校司書を全員、非正規職員に切り替えていました。そのせいか、非正規職員の募集をかけても、なかなか有資格者が集まらなかったようです。すでに人材流出の問題は起こっているのかもしれない。

——財政状況が苦しい自治体では、今後、学校図書館も含めて、司書職を民間会社やNPOなどの指定管理者に委託する可能性もあります。委託した場合、非正規職員のように1年で任期が切れることはなくなるとは思われますが、民間企業やNPOからの派遣職員として司書を続けたいという気持ちはありますか？

C 1年先の状態が見えない今の状況よりはいいと思いますが、それを最終目標にすることはできません。指定管理制度について、まだ勉強不足なところもありますが、今のところは、他の自治体の公務員試験に受かるまで、という感覚になると思います。

——もし、県内の司書全てが民間業者やNPOからの派遣職員になったら、どうしますか？

B 業務委託で給与がきちんと上がるならば、働いてみたい気持ちもありますが、やはり生活しないといけないので、給与が据え置きならば、民間企業でいい条件の仕事に移ると思います。どちらにしても、一時的な仕事としか考えられません。

A 私も同じです。結婚後にパート感覚で仕事をするならば、それでもいいかなと思いますが、派遣職員という身分には不安を感じます。学校図書館の仕事は、専門的な仕事ですので、しっかりとした身分保障の上で、安心して仕事ができるようにしてほしいです。

——本日は、現場の皆様のお話を聞くことができとても参考になりました。皆様が日々、不安な気持ち抱えながら、それでも一所懸命仕事に取り組んでいることを、沖縄県の図書館行政、地域の人たちに知ってもらえるように、研究部会一同、頑張っていきたいと思います。本日は、どうもありがとうございました。

一同 ありがとうございました。

(実施日時：2005年10月30日15時～17時

／司会・記録：山口真也)

やまぐちしんや：沖縄国際大学