

非正規職員がみた指定管理者制度

—沖縄県公共図書館における雇用問題—

沖縄国際大学総合文化学部 助教授 山口真也
沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科 與儀夏美

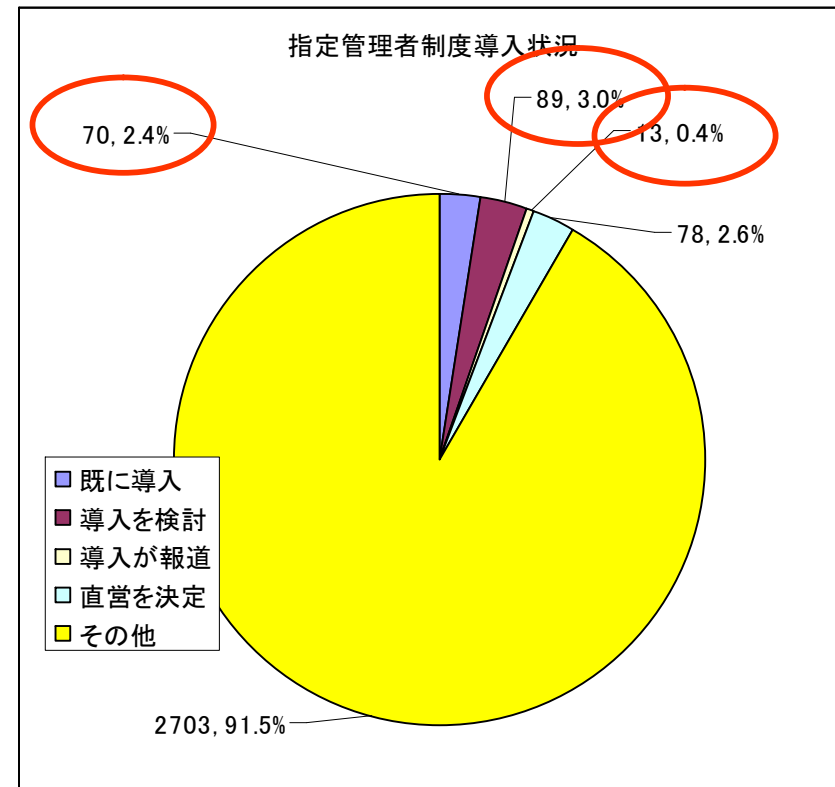
平成18年12月17日(日)

沖縄県図書館協会調査研究部会・研究会12月定例研究会
(NPO法人ゆいベース・エル共催)

研究の目的と背景

- 現在、全国の公共図書館では、「指定管理者制度」の導入が検討されている。今後も増加が予測される。
- (新館、管理委託されていた図書館を除いて)正規職員にとっては、意欲や適性を無視した「不当人事」につながるため、反対意見が多い。
- しかし、公共図書館で働いている人員は正規職員だけではない。非正規職員はこの問題をどのように見ているのか？
- 非正規職員への意識調査が必要では？

沖縄県図書館協会調査研究部会では指定管理者制度に対して、どのようなスタンスをとるのか？



本日の発表の内容

- 指定管理者制度に関する議論(図書館界の反応)をまとめる
- 沖縄県における指定管理者制度問題の課題について考察、問題提起

担当: 山口



- 県内図書館非正規職員へのインタビュー調査を実施
 - ① 沖縄県の公共図書館が抱える問題(雇用問題)についてどのように考えるか?
 - ② ①の解決策としての「指定管理者制度」に対する期待の有無

担当: 與儀

発表60分

- 今後の課題
- 質疑応答・討議

質疑応答60分



指定管理者制度の是非と 沖縄県公共図書館の課題 (問題提起)

沖縄国際大学
総合文化学部
山口真也

指定管理者制度とは？

- 2003年9月2日地方自治法改正(244条の2第3項)によって導入された制度。
- 公共施設の管理運営団体に関する**規制の廃止**。
- 法改正以前の「管理委託制度」「業務委託」とは異なり、管理者の範囲が公益法人→株式会社などの営利法人、NPO法人、法人格を持たない民間団体に広がる。**(個人はダメ)**
- その業務内容も、施設全体の維持管理、行政処分、人事管理、業務ごとの再委託の決定、利用料金の変更(自治体の承認が必要)に及ぶ。
- 施設利用者の利用料金を自治体との協定に基づき、管理者の**収入**とすることも可能。

指定管理者制度の対象

「公の施設」とは？

- 「地方公共団体が設置する「住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設」(地方自治法第244条の2)
- ただし、地方自治法の改正は個別法に及ぶものではないため、個別法による規制が緩和されたわけではない。例えば、
- 学校の管理者 → 学校教育法第1条において、国、自治体、学校法人に限
- 道路、河川 → 道路法、河川法において、管理者を自治体に指定
- 第一種福祉事業者 → 福祉法第2条の2により、原則として福祉法人に限定
- 病院 → 医療法第7条において、国、自治体の場合には開設が許可され、また、医療法第10条により、管理は医師等に限定される。

図書館界は
どのように
反応？

個別法による規制、施設運営に関する理念が存在することを考えれば、全ての公共施設の完全市場化、民営化は難しい！

<公の施設の一例>

民生施設	保育所、母子寮、養護老人ホーム、老人福祉センター、老人憩いの家、福祉会館、児童館
衛生施設	し尿処理施設、ゴミ処理施設、下水終末処理場、公衆便所、健康センター
体育施設	体育館、陸上競技場、プール、野球場、武道館、キャンプ場
社会教育施設	中央公民館、地区公民館、勤労青少年ホーム、青年の家、自然の家、 中央図書館、地区図書館 、博物館、資料館、小中学校の地域開放
宿泊施設	国民宿舎、その他の宿泊施設
公園	公園、児童公園
会館	市民会館、公会堂、文化センター、勤労会館、婦人会館、コミュニティセンター、集会所
診療施設	病院、診療所

図書館界の反応①

図書館は「施設」ではない・
「司書」という人の単位で考えるべき

- 図書館は単なる「施設」ではなく、「司書」という人的要素で成り立つサービス機関、(社会)教育機関である。
- 専門職の配置、養成に高いコストがかかるのは当然であり、コストカットばかりが強調されるのはおかしい。
- 公立学校の教員全員を民間企業に委託することがありえない。同様に、図書館司書も指定管理者の枠外とするべきである。(競争原理を導入するとしても、一部の委託にとどめるべき)

※ただし司書の専門性については、①教員や医師、弁護士など、他の専門職と比較して、同レベルで確立されていないこと、②他の専門職は民間部門にも多数存在し、業界全体のレベルアップにつながっていることを考えれば、単純な比較はできない？

図書館界の反応②

コストダウン、サービス向上の方法は他にもある

- 指定管理者制度の導入の1つの根拠として、正規公務員の配置による高コスト体質からの転換と住民サービスへの還元が挙げられているが[1]、コストダウンをしながら、住民サービスを向上させていく方法は指定管理者制度だけではない(=カウンター業務委託、専門職非常勤制度[2]の導入)。
- 指定管理者制度はその1つの選択肢であり、導入を前提とした議論は無意味である。

[1] 例えば、品川区立図書館の場合、運営経費(15億円)の内、人件費が10億円、施設運営費が3億5千万円、雑費を差し引いて残った資料費は1億2千万~3千万円しかなく[1]、「総経費の1割にも満たない額しか利用者のために使われていないような状況でよいのか」「1割に満たない資料費しか提供できないような運営体、あるいはそういうサービスで平然と運営を続けている図書館の世界というものはいかがなものか」「人件費を抑圧して、その分を新たなサービスに充てた方が住民の理解を得られる」という問題提起の下で、業務委託を選択したことが伝えられている(×指定管理者制度)。

[2] 練馬区立図書館にて約10年間制度化されてきた「図書館協力員」制度をさらに充実させたものとして、練馬区職員労働組合図書館分会と練馬区立図書館強力員労働組合によって提案されている。「常勤を非常勤に置き換えることで、この差を(差額を)図書館サービスの資金の方へ持って行く」と同時に、「きちんと喰っていきけるだけの給与を非常勤に払い、「長続きする非常勤制度」にするという方法。具体的には給与を「現在の19万5千円より33パーセント程度引き上げ」ることが提案。(「図書館を死なせないための委託選択と非選択ー品川区と練馬区の改革案をめぐって」『ずぼん』No.10, 2004.12, p95)

図書館界の反応③

図書館法第3条に反する

- 地方自治法の改正は単独法には及ばない。
- 図書館単独法である図書館法第3条には、「図書館は、(中略)土地の事情及び一般公衆の希望にそい」、奉仕を行うことが明記されている。
- 図書館が設置される地域とは関わりのない民間団体(企業)への委託は法律上、許されない。他府県に本社がある企業が委託？
- 公共図書館が直営で管理、運営を行うことが法の理念に適っており、自然。

図書館界の反応④

民間には図書館経営のノウハウはない

- コンサートホールや病院などの施設については確かに民間企業側に経営ノウハウがあり(経営者や専門家が存在するため)、公務員が運営するよりは、効率的に、よりよい事業を行うことができるかもしれない。
- ただし、図書館の運営については、公共図書館、学校図書館ともに、これまでほとんど全て(ごく一部私立公共図書館をのぞいて)自治体が行ってきたため、基本的には、民間企業側にはノウハウがない。
- つまり、民間企業に管理、運営を委託しても、サービスの向上は期待できない。
- 総務省は、指定管理者を選定する基準として、「管理を安定して行う物的能力、人的能力を有していること」を挙げているが、そもそも図書館業界においては、そうした能力を持つ団体や企業はほとんど存在しない。

図書館界の反応⑤

図書館にはビジネスチャンスが乏しい

- 民間企業が参入するとしても、図書館では、単独法である図書館法17条や著作権法38条の4により、利用者から料金を徴収することができないため、他の公共施設とは異なり(病院やコンサートホール、スポーツ施設など)、収益の増大につながるようなビジネスチャンスが極めて少ない(金儲けができない)。
- 結局は自治体から支出される人件費や資料費を元手にした運営のみが事業となってしまう。
- こうした利益が上がらない事業に優秀な企業が集まるとは考えにくい^[1]。

^[1] 博物館ではミュージアム・ショップや喫茶店に利用料金を設定している例がある。図書館を複合施設としてとらえ、その施設全体の委託を任された場合、ホールなどの賃借、施設内への広告看板の設置、コピー用紙の裏紙を使った広告、書店の営業など、一定のビジネスチャンスがあるのではないかという意見もある。

図書館界の反応⑥

民間企業の参入より、図書館像が歪められる

- 現在参入している民間企業は、**図書館法**や**著作権法を改正**し、利用者から料金を徴収できるように政府に求めていると伝えられている[1]。
- 料金徴収が自己目的化するあまり、「知る自由の公平な保障」「最低限の文化的基盤の保障」という図書館事業の変質をもたらす恐れがある。
- 「構造改革」、「規制緩和」政策の中で提案される図書館像は**あまりにも異様**である。

[1] 博物館法では「入館料その他博物館資料の利用に対する対価を徴収してはならない」とあるが、「ただし、博物館の維持運営のためにやむを得ない事情がある場合には、必要な対価を徴収することができる」とある。その結果、「博物館施設でこの無料の原則が貫かれている施設は皆無と言っても過言ではない」。同様に、図書館法にこの「ただし」が加わった瞬間に、図書館の無料の原則は崩壊すると考えられる。(西野一夫著「図書館への指定管理者制度導入をめぐる」『図書館界』vol.58, No.2, p70)

図書館界の反応⑦

効率化、利潤の追求により住民の権利が脅かされる

- 指定管理者制度では、競争原理の導入を基盤にするため、数年に1回、管理者の活動内容に対する査定や、再公募が行われる。
- 委託費を決定する権限は自治体側にあるため、どんなに素晴らしい成果を上げた管理者であっても、次年度の委託費が安く設定された場合、撤退を余儀なくされ、別の管理者に運営が切り替えられてしまうこともある。
- その結果、「安かろう、悪かろう」という運営に陥る可能性もある。
- 「ふじみ野市大井プール事故」のように^[1]、行政サービスの民間委託によって、効率性、利潤が優先された結果、住民の安全が保障されなくなったケースは多々ある。
- 民主主義社会を支えるための基本的人権である「知る自由」を保障するために存在する公共図書館をこうした団体に任せて良いのか、という疑問が残る。

[1] 埼玉県ふじみ野市の市営「ふじみ野市大井プール」で、同県所沢市山口、小学2年生女兒がプール側面の吸水口に吸い込まれて死亡した事故。市からプールの運営業務を委託されていたビルメンテナンス会社「太陽管財」(さいたま市北区)は、市との契約に違反し、監視員業務を別会社に下請け発注していたことが後に判明した。監視員のアルバイトをしている男子高校生らは「マニュアルをもらったことがないし、マニュアルがあるかどうかもわからない」と証言、高校生らはバイトを始める際、仕事の流れを先輩から口頭で説明を受けただけで、初日から1人で仕事をしたという。(「プール監視は「丸投げ」...瑛梨香ちゃん死亡事故」『読売新聞』2006年8月2日) ※一部業務の委託か、指定管理者としての委託かどうかは不明

図書館界の反応⑧

生活給が保障されない・優秀な人材が流出する

- 指定管理者制度の下では、正規の公務員のように生活給^[1]がほとんど保障されないため、図書館員のモチベーション(=やる気)が経験年数にともなって徐々に低下することは必至。
- 民間の派遣業者の中には、1人あたりの労働時間を短くして、労働者1人あたりの社会保障費を削減するところもある。
- その結果、人員の交代が盛んに起こり、図書館員の専門性として必要不可欠な経験が蓄積されなくなってしまう。
- 指定管理者制度は、図書館界からの**優秀な人材の流出を招きやすい欠陥**を持っており、(特に専門的能力と勤務経験の長さとのリンクが強い図書館業界では)サービスの低下は目に見えている。

[1] 労働者の「生活の維持」に主眼をおいた給与(手当)。家族手当、住宅手当、年齢給、物価給などが含まれる。

図書館界の反応⑨

文化施設としての機能が崩壊・公共貸与権の導入

- 運営上の効率性が優先され、文化的な施設としての役割を果たせなくなる可能性がある。
- 運営の評価基準が「入館者」や「貸出冊数」とされた場合、貸出回数を引き上げるために、ベストセラー本や、流行しているCD、DVD等が大量に購入され、幅広い主題の資料、文化的に価値のある資料、地域資料等が収集されなくなってしまう。
- 図書館によるベストセラー作品の大量購入、大量提供は、地域書店や音楽ショップ、レンタルショップの経営を直撃することから、地域文化の発展という面からもよいことではない。
- また、図書館の貸本屋・レンタルショップ化は著作権法の改正議論、**公共貸与権の導入議論に拍車**をかけるおそれがある。(→利用料金の徴収、資料費の削減など、しわ寄せが住民に及ぶ可能性もある)

図書館界の反応⑩

民間企業の参入により市民参加の機会が奪われる

- 現在、公共図書館では読み聞かせや蔵書点検などの業務に「ボランティア」として市民が参加している。
- 民間企業が参入すると、ボランティアの市民が無償で企業の営利活動の手助けをすることになる。
- その結果、ボランティア団体の性質によっては自然消滅せざるを得なくなるケースも出てくる。
- 指定管理者制度の導入は図書館への市民参加の道をふさぐ可能性がある。

図書館界の反応⑪

図書館ネットワークが機能しない

- 1つの自治体内の全ての図書館が指定管理者制度によって運営されるようになった場合、管理者が異なる図書館同士が**競合関係**になり、所蔵しない資料の取り寄せ(相互貸借)や他館の照会(相互利用)、レファレンスサービスにおける相互協力、文献複写、職員研修会などが機能しなくなる可能性が高い。これまで図書館界が育んできたネットワークが崩壊する。
- この問題は、直営の図書館と、指定管理者の図書館との間にも生じる恐れがある。自治体を越えてネットワークを結んでいる図書館の間で、「**企業の利益につながるような連携はしたくない**」という考えを持つ図書館が出てこないとは言い切れない。

図書館界の反応⑫

NPO法人への委託で解決するか？

- 図書館界には、ボランティア的な立場からでも図書館運営に関わりたいと考えている人々は多数存在する。
- 指定管理者の中には、NPO法人など、非営利団体も含まれるため^[1]、上記のような問題(指定管理者制度の導入＝利益利潤の追求、サービス低下)は必ずしも起こらないかもしれない。
- ただし、「日本のNPOは小規模で財政基盤も脆弱なものが多いため、行政との対等関係を築けず、行政の施策切り捨ての受け皿になり、単なる「御用団体」か、低賃金雇用の「隠れ蓑」になって」しまう恐れも。
- NPO法人に体力、組織力がつき、図書館運営以外の財源(NPO会費や講演料など)が確保できるようになるまでは時期尚早である。

[1] 現時点で指定管理者制度を導入している公共図書館の委託先をみると、財団法人17、株式会社10、NPO法人7、協会1、公社2、不明1となっている。

図書館界の反応⑬

その他の問題点

- 民間企業が参入した場合、委託期間内にノウハウが蓄積されたとしても、管理者が変更になった場合に、「企業秘密」等の考えにより、次の管理者へと引き継がれない可能性が高い。そもそも、競争関係、**ライバル関係**にある企業同士での業務の引き継ぎがうまくいく保障はどこにもない。
- 指定管理者制度導入により、図書館の管理運営に直接関わる公務員がいなくなった場合、誰が指定管理者の能力、運営を評価できるのか。
- 正規公務員は、公務員採用試験という能力試験によって、行政に関する専門知識を持った状態で採用されているが、指定管理者制度の下で採用される人員にはそうした能力は保障されない。公共図書館もまた行政機関の一部であり、全ての業務を委託することで様々な弊害が生じる恐れがある。

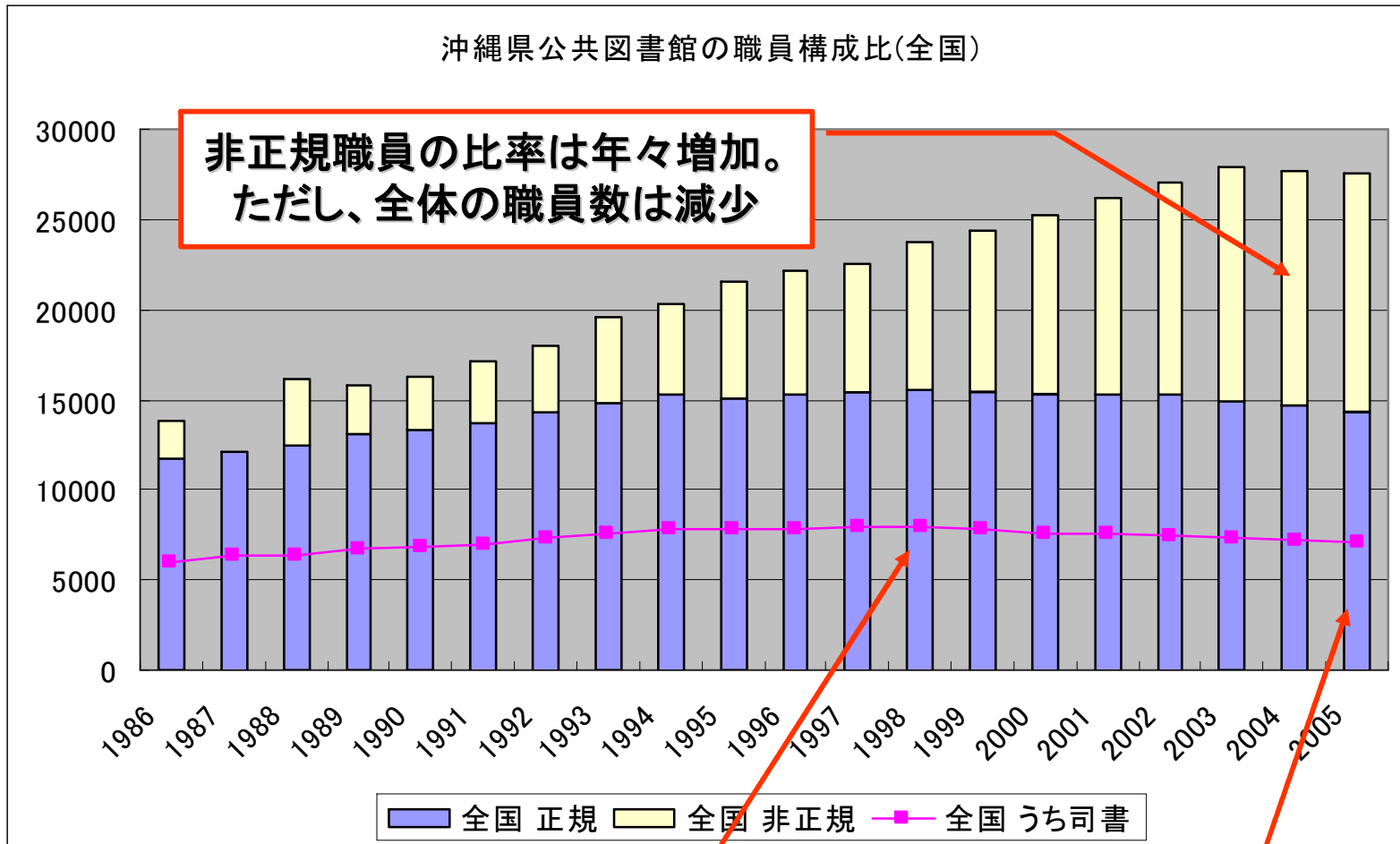
指定管理者制度導入議論における問題点

導入の是非を検討するだけでよいのか？①

- 指定管理者制度導入の背景には、バブル景気崩壊以降の自治体の赤字財政と「公務員削減」という大きな流れがある。こうした流れの中で、多くの自治体において公共図書館における正規職員の採用枠は減少の一途をたどっており、正規職員が退職、または別の部署に異動した後のポストは、人員が削減されるか、またはアルバイト職員や臨時職員、嘱託職員などの「非正規職員」に置き換えられるケースが増加しているとも伝えられている。
- 沖縄県でも、一部の図書館において、**全職員の7割以上を非正規職員が占める**という過度な依存状況がみられるとともに、正規職員の比率が年々、低下している状況が確認できる。沖縄県図書館協会調査研究部会が2005年に実施した調査によると、県内の非正規職員の多くは「雇い止め」や「時間給雇用」、「1ヶ月10万円程度の低賃金」といった不安定な雇用条件の下で働いており、**頻繁に人員が入れ替わっている**ことも十分に想像できる。
- また、正規職員の**司書有資格者率**も、多くの自治体で全国水準よりもはるかに**低い水準**に止まっており、正規職員というポストが、安定雇用の下で、専門的な能力を蓄積することができる専門職員のポストではなく、自治体内での**人事異動の1ポスト**に過ぎない、という状況も確認できる。

沖縄県公共図書館の職員構成①

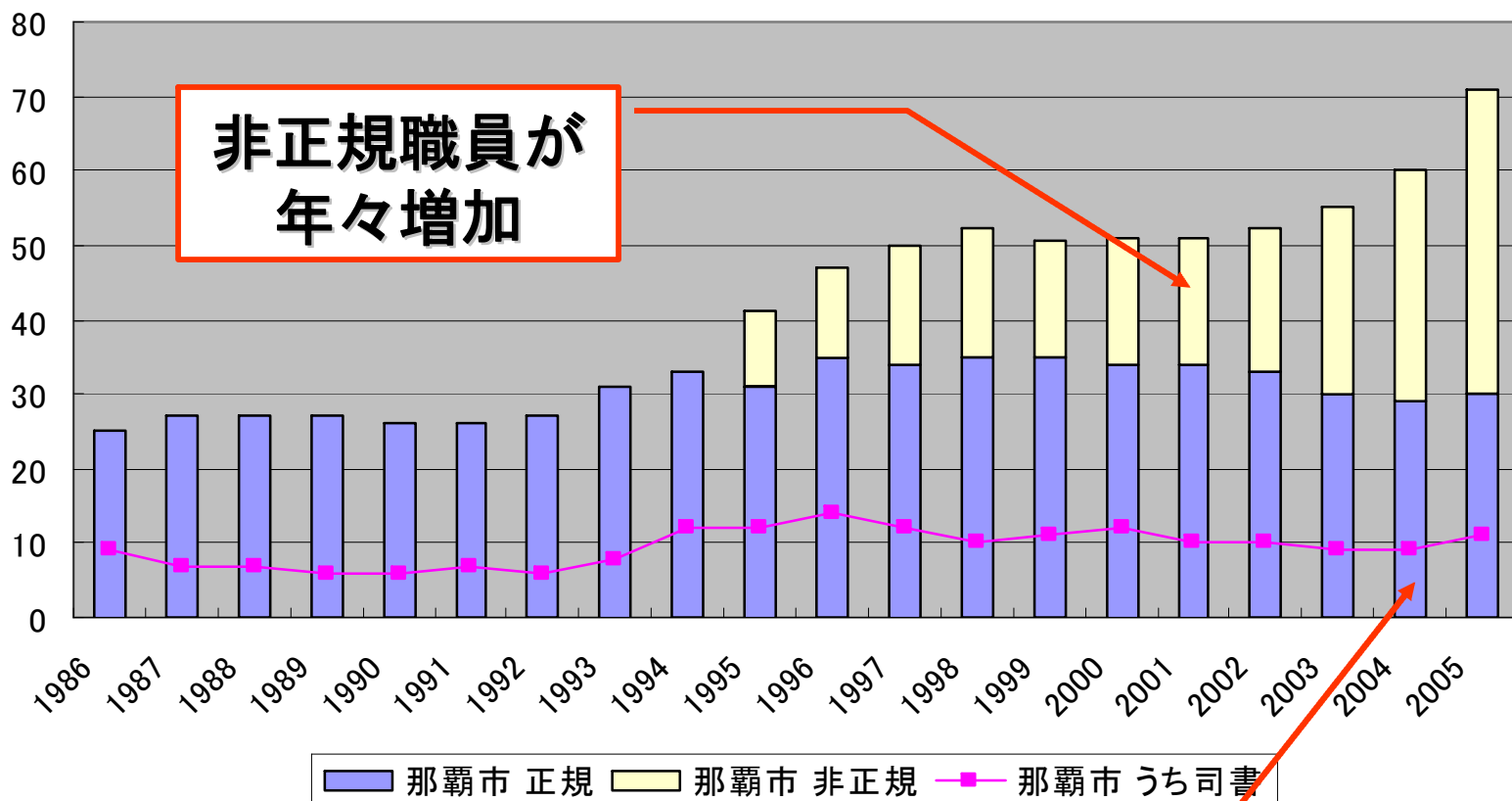
正規職員、非正規職員、有資格者率の推移(全国)



沖縄県公共図書館の職員構成①

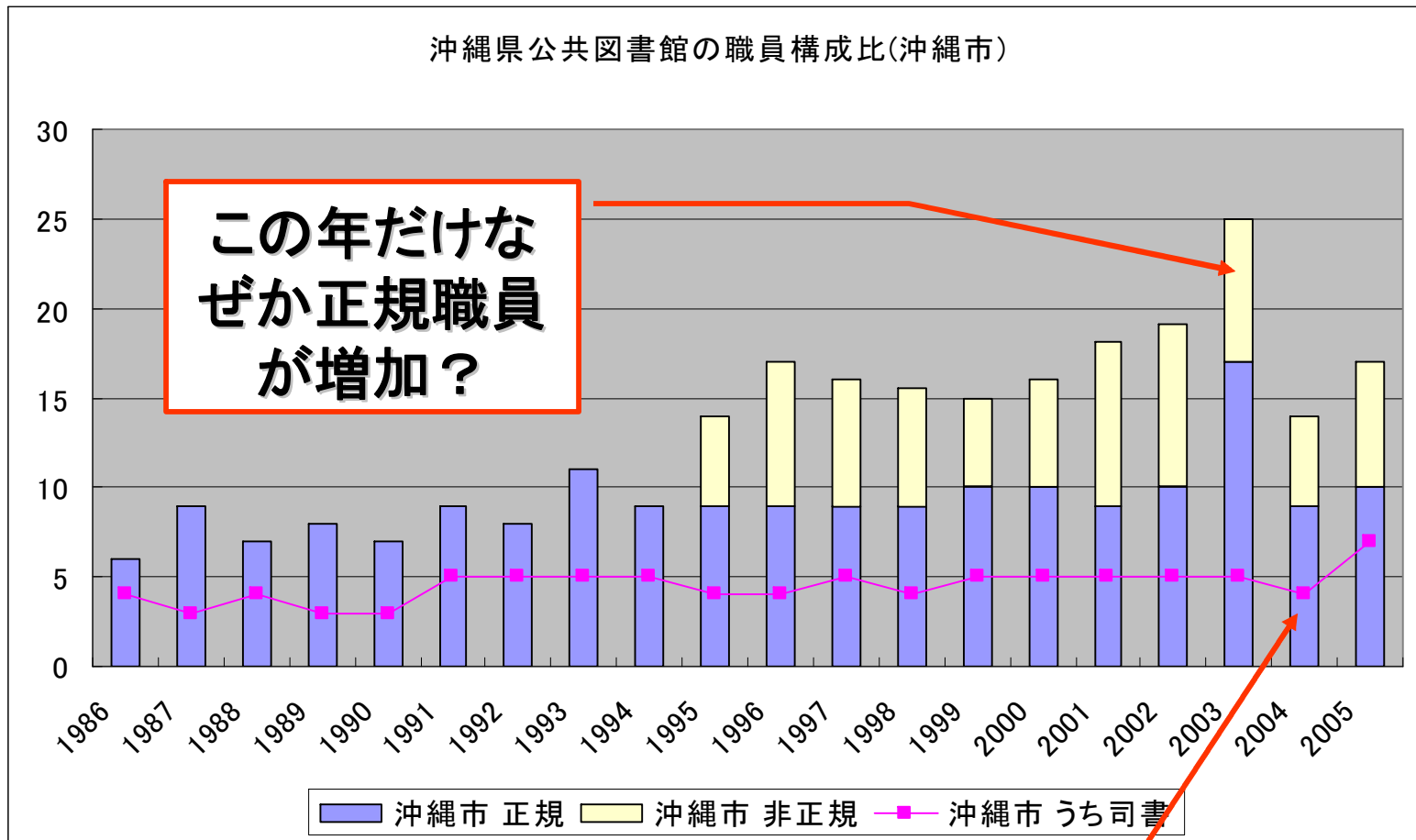
那覇市は全国とよく似た推移だが、有資格者が少ない

沖縄県公共図書館の職員構成比(那覇市)



沖縄県公共図書館の職員構成②

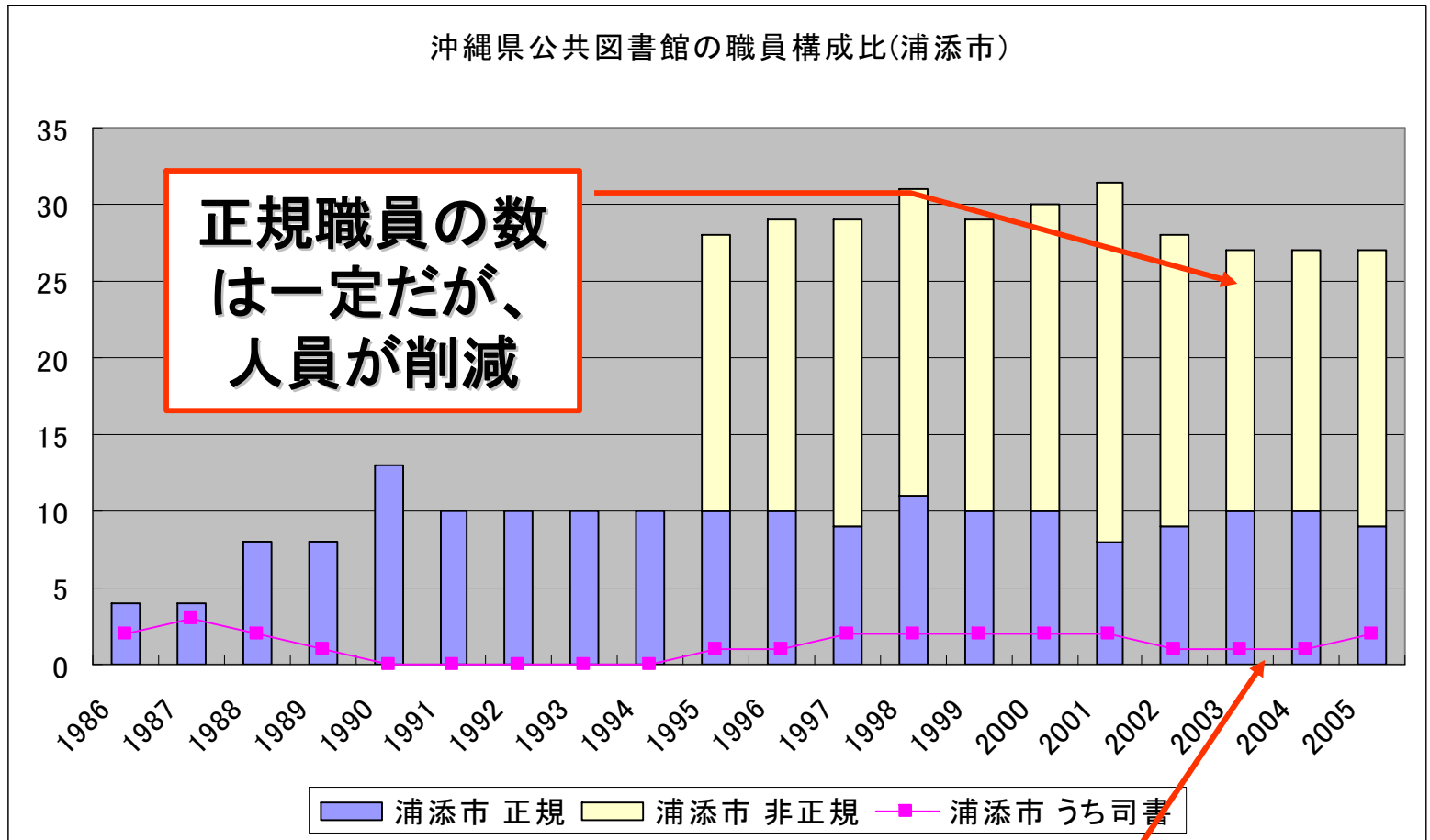
沖縄市は非正規職員の依存率が低い



全国よりも有資格者率が高い

沖縄県公共図書館の職員構成③

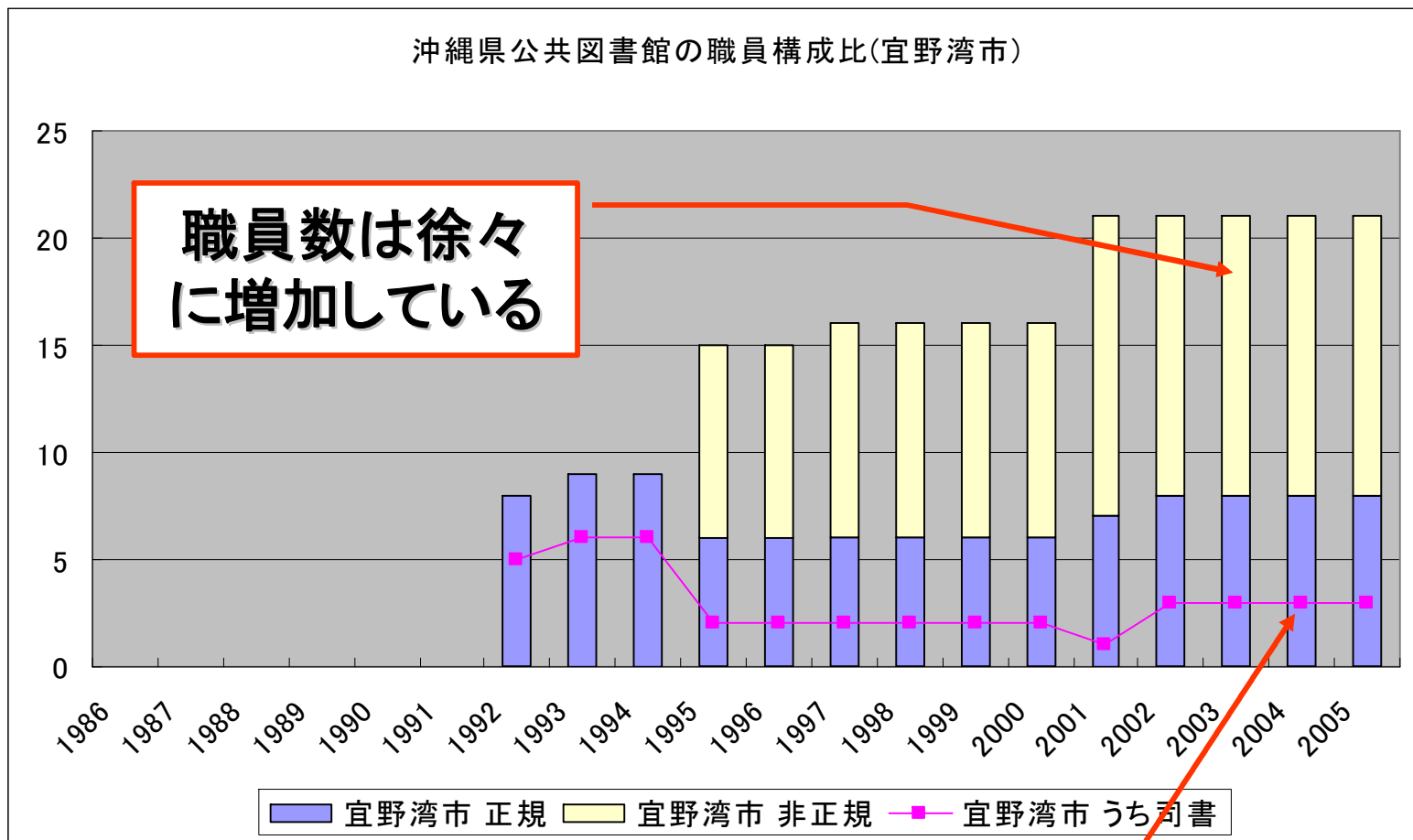
浦添市は非正規職員依存率が高く、有資格者も少ない



有資格者率が非常に低い

沖縄県公共図書館の職員構成④

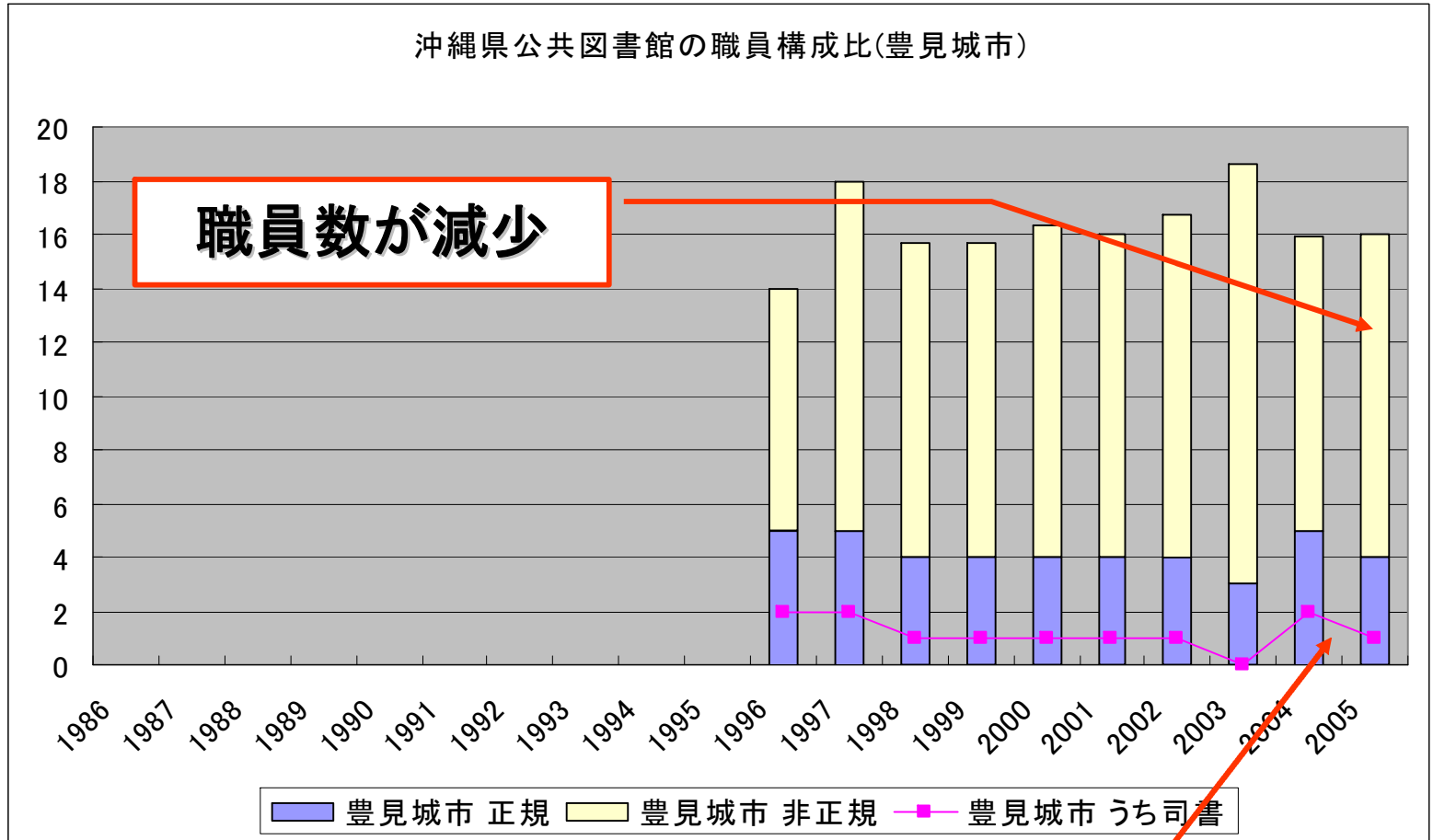
宜野湾市は職員数は増加、非正規職員依存率が高い



有資格者率は低い水準で安定

沖縄県公共図書館の職員構成④

豊見城市は非正規職員依存率が非常に高い

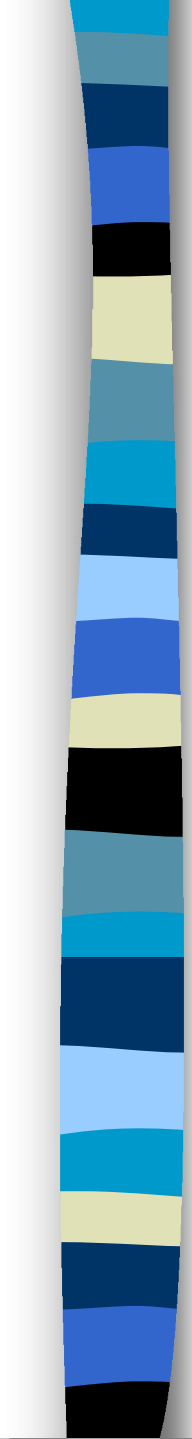


有資格者率は低い水準で安定

指定管理者制度導入議論における問題点

導入の是非を検討するだけでよいのか？②

- 沖縄県の公共図書館が指定管理者制度を導入しないことを選択したとしても、現在のように、「正規職員の減少」「非正規職員の増加」「正規職員の司書有資格者率の停滞」といった状況が続く限りは、図書館サービスの停滞とゆるやかな後退という現象を食い止めることにはならない？
- 指定管理者制度に関する多くの議論は、現状の職員雇用体制を肯定し、その体制が壊されることへの不満を起点としているように思われるが、沖縄県の場合は、**現在の雇用体制そのものが問題**を抱えているように思われる。
- いま沖縄県の図書館関係者が議論すべきことは、「指定管理者制度の是非」というよりも、①「**正規職員＋非正規職員という現在の運営方法に図書館の未来を託すことができるのか**」、②もし現在の体制に未来を託すことができなれば、どのようにその現状を変えていくのか、ということはないか？
- 指定管理者制度の是非を論じることは、「正規職員の労働権をどのように保障するか」という問題や「公共図書館の理念を実現できるかどうか」という議論に終わるのではなく(もちろんそれも大事)、同時に、現在の公共図書館の職員制度を見直していくことにつながるものでなければならない。




**公共図書館雇用問題・
指定管理者制度に関する
非正規職員の意識調査**

**沖縄国際大学
総合文化学部日本文化学科
與儀夏美**

調査の目的

問題提起は実態を反映していないのでは？①

- 報告者(山口)は、統計データを手がかりに、「正規職員における専門職員の減少と非正規職員への過度な依存」という職員態勢の下では、「沖縄県の公共図書館には未来はない」という問題提起を行ったが、これはあくまでもデータから判断した結果に過ぎない。
- 沖縄県は、他府県とは異なり、給与水準が低く(全国水準の73%)、失業率が高い(2006年10月時点の完全失業率7.4%、全国では4.1%)という経済的な特徴を持っており、現在の県内公共図書館の雇用制度、雇用条件が必ずしも、非正規職員の意欲を削ぐものにはなっていないのではないか、という仮説も成り立つ。
- 仮に現状に不満を持っていたとしても、若年層の不安定雇用が常態化している沖縄県では、指定管理者制度そのものに対する抵抗感が少なく、非正規職員が抱える雇用不安や不満を解決するための1つの方法として、何らかの期待感があるのではないかと？ 指定管理者制度の問題点の多くは民間企業の参入に関する問題であり、NOP法人による指定管理者制度の導入には「時期尚早」という理由以外に絶対的な反論はない。
- 「指定管理者制度は公共図書館にはなじまない」と結論づけることも「時期尚早」であるように思われる。

- 「正規職員における専門職員の減少と非正規職員への過度な依存」という現状とその問題点を正しく把握するためには、やはり、公共図書館で実際に働き、内側からこの問題を見つめている人々の声をきかなければならない。

調査の方法

問題提起は実態を反映していないのでは？②

- 調査の対象： 公共図書館に勤務している非正規職7名、過去に公共図書館勤務経験がある非正規職員2名、公共図書館勤務経験はないが、公共図書館勤務を希望している非正規職員1名、合計10名。
- 調査の期間・実施方法： 2006年11月7日(火)～12月10日(日)、各図書館を個別に訪問して実施
- 調査の種類： インタビュー調査(一部、アンケート調査)。調査項目は以下の4点。
 1. 基本データ (資格の有無、性別、生活の基盤、経験年数等)
 2. 司書職に対する意欲 (現在の雇用制度の下で、意欲的な人材は集まっているか?)
 3. 現在の雇用制度に対する不満・不安 (現在の雇用制度の下で、今後も意欲的な人材は集まるか?)
 4. 指定管理者制度の導入についての賛否 (指定管理者制度に対する期待、公共図書館が抱える問題を解決するための方法となるか?)

調査結果①

意欲的な人材は集まっているか？

- 非正規職員は10名全員が有資格者。無資格者を雇用しなければならないほど、悪い雇用条件ではない。
- 資格取得方法は、3名が「司書講習」、6名が「大学司書課程」であり、そのうち大学において図書館情報学を専攻していた人物はわずか2名(しかも1名は学校図書館勤務)。大学での**専門的な研究が公共図書館への就職、職業選択につながっていない**状況がある。
- 志望する職種として「司書」を選択したのは、10名中8名。ただし、その内1名は「強く望んでいない」という回答。もう1名はアルバイト感覚であり、有資格者でありながらも、司書という職業にさほど執着を持っていない様子が見える。
- 司書職に対する魅力について、専門職としての図書館司書が持つ本質的な意義(知る自由の保障)に触れる回答も多いが、「漠然となりたいと思った」「司書という仕事が好き」「様々な本を知ることができる」といった理由もみられる。言葉にはできない熱い思いはあるかもしれないが、専門職の発言としては、やや**未熟であり、幼い印象**を受けた。
- 研修会等への参加など、専門職としての能力を高めるための努力については、具体的な取り組みを語る事ができる人物は少数。一方で、日常業務時間内での取り組みと思われる回答が多い。「特に何もしていない」と回答した4人は全員が勤務経験2年未満であった。「日々の業務に慣れるだけで精一杯」と答えており、司書として必要とされる能力についての具体的なイメージが固まっていない、と思われる。
- 司書職に対して、**意欲的な職員と、消極的な職員との二極化**が進んでいるように思われる。

調査結果②

雇用条件への不満・意欲的な人材を確保できるか？

- 継続勤務を希望する人物が7名、決めていない人物が1名、継続する意思がない人物が1名であった(1名は未確認)。調査対象者の内、給与や職域の制限、または非正規職員への依存状況に対する不満もそれほど高いわけではなく、現在の雇用条件、労働環境でもそれほど深刻な人材流出は起こらないと思われる。
- ただし、①インタビュー対象の内、実家から通勤している人物、または家庭を持っている人物が9名を占めていること、②1人暮らしの人物1名は「司書職以外に収入があった」と回答していること、さらに③「実家のため、それほど不満は感じない」という回答があったことなどを考慮すれば、経済的な基盤がある人物でなければ、司書職という仕事を続けることができないということであるようにも思われる。
- 当初の仮説では、県民所得が低い沖縄県では、非正規職員の雇用条件でも、人材が集まると考えていたが、やはり、生活にコストがかかる一人暮らし(男性世帯主の場合は特に)の人物は図書館界では働きにくい状況がある。公共図書館司書職は、「経済的に余裕のある女性の職業」になるのではないか？
- 雇用不安に対する取り組みについてみると、正規職員の採用枠が定期的に確保されない状況では、非正規職員のモチベーションは公務員試験へ向かうことは少なく(3名)、司書職を希望していても、日々感じる雇用不安に対して、どのような努力をしていいか分からない様子や目標を定めにくい状況が見えてくる。

調査結果③

指定管理者に対する期待

- 指定管理者制度に対して、「賛成」の立場を示した人物は5名、「反対」は2名、「どちらでもない・分からない」は3名であった。賛成が半数に達しており、雇い止めによって、否応なしに職を追われる「非正規職員」という雇用身分よりも、図書館で長く働くことができる(可能性がある)指定管理者制度への期待があると考えられる。
- 図書館現場の非正規職員は、決して現在の「正規職員の減少＋非正規職員の増加、雇い止めによる人員の交代」といった雇用態勢が、沖縄県の図書館界にとってよいとは思っていない状況が分かる。
- ただし、指定管理者制度に対して反対、または懐疑的な立場をとる人物と比較すると、賛成の立場をとる人物の回答はやや安易な印象も受ける。また、現在、繁多川図書館の業務委託を行っているゆいベース・エルを指定管理者であると誤解している回答者もあり(3名)、指定管理者制度についての**知識の不足から、過度な期待**を抱いている可能性もある。
- インタビューでは、指定管理者制度の導入が多くの公共図書館において会議等で話題になっているという話も聞かれたが、具体的なイメージをつかんでいる非正規職員は少なく、彼らが議論の輪の中にさえ入っていない様子が見えてくる。
- 今後は、指定管理者制度の導入について、非正規職員とともに議論していくためには、指定管理者制度についての知識を深める場を設ける必要がある。

今後の課題

調査実施方法、質問項目の見直し

- 調査計画は事前に綿密に行ったつもりであったが、結果をまとめる段階で、調査項目の不足や調査目的と質問項目のずれがあることに気づくなどの問題があり、不十分な分析となってしまった。
- インタビュー調査に不慣れなため、指定管理者制度に対する非正規職員の意識、期待を確認する質問において、「サービスが低下する」「どういう扱いをされるかがわからないため不安」など、否定的、懐疑的な意見を持つ人物に対して、さらなる質問として、非営利団体であるNPO法人のメンバーとして働くことについての考えを聞くことができなかった。
- 「正規職員の配置、雇用態勢について不満はないか？(司書資格を持たない人員が配置されていること、または専門職制度が整備されていないことについてどう思うか?)」という質問については、インタビュー調査の実施場所が図書館内であった(勤務後に図書館カウンターのフロア等で調査を実施)こともあってか、率直な回答を得ることができなかった。
- 今回の報告は中間報告であり、当然ながら、以上の分析の結果が、県内公共図書館が抱える問題をそのまま反映していると言うことはできない。今後は、実施方法、質問項目を再検討するとともに、インタビュー技術を高め、さらに調査を進めていきたい。



質疑応答 討議



ご静聴ありがとうございました