

沖縄県学校図書館における雇用問題

— 司書教諭配置義務化後の変化と今後の望ましい職員配置について —

A Study of School Librarian Employment Model in Okinawa
: The Change for the Worse after 2003 and Desirable Librarian Arrangement

山口 真也¹

<解説>

沖縄県は、古くから、学校図書館に対する理解が深く、他府県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、2003年度からの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、豊かな経験を持つ学校司書の他の部署(公共図書館・教育委員会等)への引き揚げや非正規職員への切り替え、非正規職員の労働時間の短縮や労働条件の悪化といった変化が生じているとも伝えられている。

筆者は、沖縄県図書館協会研究部会との協力の下で²、2005年8月から10月にかけて、①2003年度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と、②今後の望ましい学校図書館員の雇用のあり方(職員配置)に関する意見を明らかにするために、沖縄県内の公立小学校、中学校、高校に勤務する学校司書を対象としてアンケート調査を実施した。

アンケート調査の結果は、当初、『沖縄県図書館協会誌』第9号(2005年12月刊行)において発表する予定であったが、アンケートの回答期限から原稿の締め切りまでの時間が短く、また、高校司書からのアンケート回収率が低かったことから、10月の時点では十分な考察ができないと判断し、『沖縄県図書館協会誌』第9号には、小中学校のみを対象として、①の「学校司書の雇用状況の変化」についてのみ掲載し、高校図書館に関する分析と、②の「今後の望ましい雇用のあり方」に関する研究については、掲載を断念することになった。これらの研究は、2006年末に刊行予定の『沖縄県図書館協会誌』第10号へ掲載することも考えたが、雇用状況の変化を分析する中で、すでに県内各地で学校司書の雇用状況が様々な形で変化していることが明らかとなったことから、高校も含めた望ましい雇用のあり方に対する学校司書の意見の集約が緊急を要する課題であると判断し、2006年3月刊行の『沖縄国際大学日本語日本文学研究』第10巻2号において、その報告を行うこととした。

本稿は、以上のような経緯で2つの報告書として掲載することになった雇用問題に関する調査結果を改めて1つの論文にまとめるとともに、集計後に届いたアンケートのデータを追加した上で、大幅に加筆修正し、再構成したものである。

¹ 沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科助教授

² 学校司書2名、専任大学教員3名、大学院博士後期課程(大学非常勤講師)1名から構成される。2005年7月に沖縄県図書館協会機関誌部会から独立。

目次

はじめに	p70
1. 調査の方法と研究の背景	p71
1.1. 調査の方法	p71
1.1.1. 調査の種類と対象	p71
1.1.2. 調査の実施方法	p72
1.2. 沖縄県学校図書館における雇用問題の特殊性	p72
1.2.1. 沖縄県学校図書館の特殊性－専任正規学校司書の配置	p72
1.2.2. 沖縄県学校図書館の変化－司書教諭配置義務化後の不安	p73
2. 司書教諭配置義務化後の雇用状況の変化	p74
2.1. 正規職員の雇用状況の変化と問題意識	p74
2.1.1. 正規職員の雇用状況の変化	p74
2.1.2. 雇用状況の変化に対する問題意識	p75
2.2. 非正規職員の雇用状況の変化	p76
2.2.1. 非正規職員の増加	p76
2.2.2. 勤務時間の短縮	p78
2.3. 非正規職員の増加にともなう問題点	p78
2.3.1. 勤務実態・超過勤務手当の支給状況	p78
2.3.2. 資料費不足と生活難	p80
2.3.3. 人材流出の現状	p80
3. 今後の望ましい職員配置に対する意見	p83
3.1. 兼任司書教諭による図書館運営に対する意見	p83
3.1.1. 全体的な傾向	p83
3.1.2. 開館時間短縮・無人開館によるサービスの低下	p85
3.1.3. 間接業務の崩壊	p85
3.1.4. 担当者の不足・専門性の消滅	p87
3.1.5. 管理面での不安－資料管理・公衆道徳・個人情報保護	p88
3.1.6. 「読書の自由」の侵害	p89
3.2. 今後の学校図書館員の配置について	p89
3.2.1. 二職種併置に対する意見の違い	p89
3.2.2. 二職種併置(現職者移行)に対する意見の違いが生じる理由	p91
3.2.2.1. 自らの適性の欠如に対する不安	p91
3.2.2.2. 全県的な議論の不足・情報の不足	p92
おわりに	p94
謝辞	p95
資料	
1. アンケート依頼文書(学校司書用)	p96
2. アンケート依頼文書(学校長用)	p96
3. アンケート用紙(正規職員用)	p96
4. アンケート用紙(非正規職員用)	p97

はじめに

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、他府県に先駆けて専任図書館員(学校司書)を配置してきた歴史を持つ。こうした恵まれた環境の中で、沖縄県の各学校では、学校図書館を中心に盛んな読書指導、学習指導が実施され

ており³、他府県から訪れた見学者は学校図書館の活気に驚かされることも多いという⁴。

ところが、これまで沖縄県において学校図書館の運営を担ってきた「学校司書」という職務は、法律において明確な根拠を持つものではない。こうした中で、沖縄県内の学校図書館界では、2003年度からの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、豊かな経験を持つ正規学校司書の他の部署(公共図書館や教育委員会等)への引き揚げや非正規職員への切り替え、さらには、非正規職員の労働時間の短縮や労働条件の悪化といった変化が生じているとも伝えられているのである⁵。

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、読書指導や学習指導、利用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、学校図書館へと教員である司書教諭が配置されることは必ずしも悪いことではない。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⁶。こうした状況において、行財政改革や司書教諭の配置義務化を口実に、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、さらに、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、沖縄県の学校図書館員(学校司書)へのアンケート調査を実施し、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ともなう問題点を分析する。さらに、今後の望ましい職員配置に関する学校司書の意見をまとめ、沖縄県学校図書館が抱える雇用問題の課題を提示することが本研究の目的ある。

1. 調査の方法と研究の背景

序論において述べたように、沖縄県の学校図書館では、司書教諭配置義務化以降、学校司書の雇用環境が様々な面において変化していると伝えられている。第1章では、調査の方法を説明するとともに、本研究の背景として、沖縄県の学校図書館が直面している雇用問題の特殊性についての整理してみたい。

1.1. 調査の方法

1.1.1. 調査の種類と対象

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。まず、筆者が作成したアンケート案を、4名の学校司書(小学校1名、中学校2名、高校1名)に送付して回答を依頼し、質問内容の分かりにくさや回答項目の不備についての意見を頂いた上で、沖縄県図書館協会研究部会にてアンケート用紙を完成させた。アンケート用紙の様式、記載した質問事項は、資料3、4の通りである。

沖縄県内の学校司書配置率は9割を超えているが⁷、へき地の小中学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。そこで、学校司書配置校を(可能な限り)特定し、小中高校あわせて453校にアンケート用紙と依頼文書を返信用封筒とともに2005年8月18日に発送することとした(依頼文書の日付は8月15日)。

³ 「読書量10年で2~3倍増/県教委が実態調査「全校一斉活動が奏功」『琉球新報』2004.10.22

⁴ 「生徒の心のオアシスにー学校図書館はいま②活動を支える人たち」『沖縄タイムス』2005.8.23

⁵ 「学校図書館はいま 活動を支える人たち」『沖縄タイムス』2005.8.16-2005.9.20

⁶ 日本教職員組合が実施した2004年2月~3月の調査では、司書教諭の「持ち時間数軽減があった」という回答は、小中学校で8.0%、高校では3.9%にとどまっている。(日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編『解説ー子どもたちの「読みたい」「知りたい」に応える学校図書館を!』日本教職員組合、p28)

⁷ 『沖縄県教育年報』(平成14年版)、沖縄県教育庁企画室、2002

1.1.2. 調査の実施方法

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くように依頼した。

当初、回答期限は、2005年9月15日と設定したが、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いくつか報告された。そこで、研究会内の高校司書、沖縄県小中学校司書研究会による呼びかけを実施して頂いた上で、10月下旬まで締め切りを延長し、2005年10月30日までに到着した242通を集計対象とすることとした。

右の表1は、242名の回答者の雇用身分と所属学校をまとめたものである。最終的なアンケート回答率は53.4%であった。

表1 回答者の所属学校と雇用身分

選択肢	正規	非正規	合計
小学校	80	35	115
中学校	52	20	72
高校	28	7	35
併設校	9	8	17
無回答	1	2	3
合計	170	72	242

1.2. 沖縄県学校図書館における雇用問題の特殊性

1.2.1. 沖縄県学校図書館の特殊性—専任正規学校司書の配置

アンケート調査の結果を紹介する前に、沖縄県の学校図書館のこれまでの歴史を振り返るとともに、司書教諭配置義務化後の状況を簡単にまとめておこう。

上述のように、沖縄県内の学校図書館は、学校図書館員(学校司書)の雇用面において、他府県とは比較にならないほどに恵まれた環境にある。事務職員の定数法の措置により、専任、正規図書館員の配置が容易であった県立高校図書館においては⁸、沖縄県と他府県との状況とはそれほど変化はないと思われるが、沖縄県の場合は、定数法の措置が不十分な小中学校においても、専任職員の配置率が9割を越えるとも言われており、他府県での小中学校の司書配置率(3割～4割)を遙かに上回っている⁹。雇用身分においても、他府県の小中学校に勤務する学校司書の多くが、嘱託職員、非常勤職員、パート職員、PTA雇用職員などの非正規職員であることを考えれば¹⁰、正規職員を配置してきた沖縄県の学校図書館の特異性、先進性が分かるだろう。

また、他府県の学校司書が、非正規職員という不安定な身分の下で、1日2、3時間勤務、または1週間に2、3日勤務といった変則的な雇用状況の下で勤務しているのに対して、沖縄県の学校図書館では、正規職員の配置の下で、学校司書の1日8時間、1週間5日勤務が保障されている¹¹。さらに、人員面だけでなく、1年間の学校図書館資料費や蔵書整

⁸ 「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律及び高等学校の設置、適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」では、事務職員の定数について、学校図書館の機能の充実に資するため、学校図書館担当の事務職員の配置基準が12学級以上の全日制の課程及び定時制の課程に1人配置できるように措置されている(第12条第2号)。これに対して、小中学校の事務職員の定数については、学校図書館の重要性と事務量を考慮して、事務職員が図書館事務を分担できるように27学級以上の小学校及び21学級以上の中学校に2人を配置できるように措置されているが、専任職員の配置については明記されていない(第9条第3号)。

⁹ 小中学校の学校司書配置率は、1995年の調査では小学校で19.7%、中学校で25.6%であったが、その後徐々に上昇し、2005年の調査では、小学校40.7%、中学校46.5%と、初めて小中ともに40%を超えた。高校の学校司書配置率は、1995年から2005年調査までほぼ85%前後で推移している。(「第51回読書調査報告」『学校図書館』2005.11, no.661, p42)

¹⁰ 2005年の調査によると、小学校司書の正規職員の比率は19.6%、中学校では19.7%、高校では75.4%となっている。小学校と高校では前年調査時の正規職員率(23.3%、82.7%)から大きく減少しており(中学校は横ばい)、全国的に学校司書の非正規職員化が進んでいることが分かる。(「第51回読書調査報告」『学校図書館』2005.11, no.661, p42)

¹¹ 例えば、東京都内の公立小中学校では、1日8時間週5日勤務を確保している自治体はなく(=正規職員の採用はない)、小金井市では週1日5時間勤務、新宿区では週1日6時間の勤務を2004年度から廃止、最も条件がよい自治体でも、三鷹市の週6日1日5時間勤務(土曜日は4時間)とな

備率も全国で上位に位置しており¹²、沖縄県という地域が、伝統的に、学校図書館に対して深い理解を持つ地域であったことは、これらの状況からも十分に読み取ることができるだろう。

1.2.2. 沖縄県学校図書館の変化－司書教諭配置義務化後の不安

しかしながら、こうした沖縄県の学校図書館を取り巻く環境は、ここ数年で大きく変化していると伝えられている。2003年度からの司書教諭配置義務化は、他府県においては、無人の学校図書館への有資格者の配置という一定の効果をもたらしたと評価できるものの、正規専任の学校司書を配置してきた沖縄県では、学校図書館という1つの職場に、司書教諭と学校司書という(身分の異なる)2つの職種が併置されることになった。さらに、こうした事態は、法律に配置義務が明記された司書教諭と、明記されていない学校司書という関係に置かれつつも¹³、司書教諭は兼任、学校司書は専任という勤務形態でそれぞれ学校図書館の仕事に当たるといふ、かなりねじれた、複雑な職員配置状況をも生み出すことになってしまったのである。

上述のように、他府県の小中学校では、学校司書を配置していない地域の方がむしろ多く、それらの小中学校では司書教諭が1人で学校図書館を運営しているという実態がある。司書教諭の配置義務が12学級以上の学校に限定されていることを考えれば、実際には、無人の学校図書館もまだまだ数多く存在するはずである。こうした状況と比較すると、(12学級以上の学校において)司書教諭と学校司書が配置された沖縄県の学校図書館の現状に対しては、「法律に明確な根拠を持たない余分な人員が置かれている」と認識されてしまうような事態が発生してしまう可能性も否定できないのである。

しかも、近年の沖縄県の多くの各自治体は、行財政改革を迫られており、県立高校も含めて、学校事務職員の正規雇用が難しい状況にあるとも言われている¹⁴。こうした動きの中で、沖縄県の学校図書館では、これまで正規職員として学校図書館に配置されてきた学校司書の退職後には、新たに正規職員を公務員として採用して配置するのではなく、給与水準の低い非正規職員を配置するという政策が進行するのではないかと懸念されているのである。そして、そうした懸念は、正規職員の退職まで待つのではなく、正規の学校司書を教育委員会事務などに引き揚げ、後任に非正規職員を充てるという強権的な政策が進むのではないかという不安にもつながっている。

当然ではあるが、こうした沖縄県の学校図書館に忍び寄る雇用状況の変化、悪化は、利用者に対するサービスの停滞、後退を招くおそれが非常に大きい。サービスが低下して困るのは利用者、つまり児童生徒であり、教師たちである。沖縄県の学校図書館が、これまで子どもたちの読書や読書を基本とする学力の形成に大きく関わっていたことを考えれば、学校図書館の雇用問題は、単なる行財政改革、公務員の人件費削減というレベルの問題ではなく、沖縄県の学校教育全体に関わる大きな問題であるとも考えることができる。つま

っており、正規職員配置によってフルタイムでの勤務を実現してきた沖縄県の雇用状況がいかにか高水準にあるかが分かる。(「東京都内公立小中学校の図書館職員(学校司書)配置状況」『ぱちわーく』No.149, 2005.10.16, p3-5)

¹² 「図書購入費及び図書整備率の高低で4つの類型に分けると、山梨県、茨城県、沖縄県、長野県などがどちらも高い群に分類されるが、資料費も図書整備率のどちらも低い群に分類される都道府県が最多となった」(米谷優子著「学校における読書環境の現状及び今後の方向性に関する比較検討」『日本図書館情報学会、三田図書館・情報学会合同研究大会発表要綱』2005.10, p146)

¹³ 2005年7月に施行された文字活字文化振興法第8条第2項には、「国及び地方公共団体は、学校教育における言語力の涵養に資する環境の整備充実を図るため、司書教諭及び学校図書館に関する業務を担当するその他の職員の充実等の人的体制の整備、学校図書館の図書館資料の充実及び情報化の推進等の物的条件の整備等に関し必要な施策を講ずるものとする」とあり、学校司書職の配置について法律に初めて明記されたものの、その雇用身分や配置義務は明記されていない。

¹⁴ 沖縄県内の都市部(那覇市、浦添市)の学校事務職は、2004年以降、行財政改革の影響を受け、非正規職員への切り替えが着々と進められていることが伝えられている。(「学校事務を効率的に/再構築検討委が報告書/市立小中校」『沖縄タイムス』2004年4月6日朝刊、「浦添市が学校事務職引き揚げ 三位一体改革で」『琉球新報』2004年10月28日朝刊)

り、学校図書館員の雇用をどのようにするか、という問題においては、県民1人1人の教育に対する意識が試されているとも考えることができるのである。

2. 司書教諭配置義務化後の雇用状況の変化

以上のように、沖縄県の学校図書館では、行財政改革を背景として、「専任、正規学校司書の配置」という先進的な取り組みが壊されようとしている(と伝えられている)。アンケート調査では、こうした学校司書の雇用状況の変化について、その実態を正確に把握するために、正規職員と非正規職員にいくつかの質問を行った。第2章では、その結果をもとに、沖縄県の学校図書館が置かれている雇用問題の実態を明らかにしてみよう。

2.1. 正規職員の雇用状況の変化とその問題意識

2.1.1. 正規職員の雇用状況の変化

2003年の司書教諭配置義務化以降、全国各地において懸念されている問題は、それまで公務員として雇用されてきた正規の学校司書の雇用が奪われるのではないかとという問題である。2005年7月の「文字・活字文化振興法」の施行を受けて、司書未配置の学校に、雇用時間の短い非正規職員が配置されるケースは増えることも予測されるが¹⁵、沖縄県をはじめとして、これまで先進的に学校司書を専任配置してきた一部の自治体や、事務職員の定数法の措置により、比較的、専任司書の配置が容易であった県立高校図書館では¹⁶、「全国水準に合わせる」という理由によって、正規職員から非正規職員への切り替えという逆転現象が起こる可能性も指摘されているのである。

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、170名中、70名が「変化した」と回答している。一方、73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小中学校司書からは、「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

表2 正規職員の雇用状況の変化¹

選択肢	小中	高	無回答	合計
①特に変化はない	68(27)	5	0	73
②分からない	19(8)	5	0	24
③無回答	1(1)	2	0	3
④変化した	53(13)	16	1(1)	70

表3 どのように変化したか? (正規/複数回答可)

選択肢	小中	高	無回答	合計
(1)公共図書館等への配置換えが進む(配置換え後は非正規職員を配置)	7(4)	2	1(1)	10
(2)正規職員退職後は非正規職員配置	36(10)	15	0	51
(3)正規職員の引き揚げが決定	5(2)	0	0	5
(4)正規職員の引き揚げが検討	9(5)	0	0	9
(5)司書教諭への引継・指導を命令	0(0)	0	0	0
(6)その他	5(3)	2	0	5

¹⁵ 第8条第2項に、「国及び地方公共団体は、学校教育における言語力の涵養に資する環境の整備充実を図るため、司書教諭及び学校図書館に関する業務を担当するその他の職員の充実等の人的体制の整備、学校図書館の図書館資料の充実及び情報化の推進等の物的条件の整備等に関し必要な施策を講ずるものとする」と明記されている。

¹⁶ 「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律及び高等学校の設置、適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」では、事務職員の定数について、学校図書館の機能の充実に資するため、学校図書館担当の事務職員の配置基準を12学級以上の全日制の課程及び定時制の課程に1人配置できるように措置されている(第12条第2号)。これに対して、小中学校の事務職員の定数については、学校図書館の重要性と事務量を考慮して、事務職員が図書館事務を分担できるように27学級以上の小学校及び21学級以上の中学校に2人を配置できるように措置されているが、専任職員の配置は推奨されていない(第9条第3号)。

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一部の自治体において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70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3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9名(5自治体／高校も含む)、「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いる。多くの学校司書が、自らの雇用に対して不安を感じている様子がうかがえるだろう。

2.1.2. 雇用状況の変化に対する問題意識

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4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。

表4 雇用状況の変化について

選択肢	変化あり			変化なし・分からない			合計
	小中	高	無回答	小中	高	無回答	
①不当人事、職業の自由、労働権の侵害、剥奪だと思う	17	3	0	15	3	0	38
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	0	0	1	0	0	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	0	0	8	0	0	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	25	1	1	29	3	0	59
⑤その他	6	9	0	11	1	0	27
無回答	4	3	0	—	—	—	7

この質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によるものである。例えば、ある中学校司書は、「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意見も多く、「昔司書の資格を取ったときは、とても苦勞して取得したが、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、苦勞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4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。

この他にも、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中学校司書が、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。

2.2. 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。当然、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のだが、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、勤務する自治体において、非正規職員の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。

2.2.1. 非正規職員の増加

まず、近年の非正規職員の雇用状況の変化について確認してみよう。アンケート調査は非正規職員を第一の対象として実施していたが、表5からも分かるように、最も多く選択された項目は、「分からない」という回答であった。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大半が勤務1年目、または勤務2年目の職員であったことを考えれば、司書教諭配置以前の状況との比較ができなかったとしても、それは仕方のないことであるだろう。

アンケート調査ではこうした問題が生じること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、小中学校正規司書のわずか1名だけであり、大半の学校司書は非正規職員の雇用状況、条件が悪化し

表5 非正規職員の雇用状況の変化

選択肢	非正規			正規			合計
	小中	高	無回答	小中	高	無回答	
①特に変化はない	13(9)	1	2	42(18)	1	0	59
②待遇が良くなった	0(0)	0	0	1(1)	0	0	1
③分からない	23(11)	4	0	32(9)	4	0	63
④無回答	6(6)	0	0	6(4)	2	0	14
⑤変化(悪化)した	21(12)	2	0	60(16)	21	1	105

表6 どのように変化したか? (非正規/複数回答可)

選択肢	非正規			正規			合計
	小中	高	無回答	小中	高	無回答	
(1)非正規職員の数が増加	13(9)	1	0	45(12)	20	1	80
(2)勤務時間が短縮	4(2)	0	0	1(1)	1	0	6
(3)雇用期間が短縮・更新禁止	4(3)	0	0	5(3)	0	0	9
(4)給与が減った	7(3)	1	0	4(4)	0	0	12
(5)各種社会保険料金が個人払いになった	0(0)	0	0	0(0)	0	0	0
(6)大規模校に非正規職員が配置	2(2)	0	0	14(6)	1	0	17
(7)その他	4(5)	0	0	1(1)	0	0	5

ていると感じていることが分かるだろう¹⁷。

「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。表6はその結果をまとめたものであるが、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」であった。では、非正規職員が増加するとどのような問題が生じるのだろうか。

沖縄県では、司書教諭配置以前からも、非正規職員の学校司書は存在していた。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のである。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、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質問にも現れている。表7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結果にもなっている。表3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っている。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7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7 勤務における不満・問題点 (複数回答可)¹⁸

選択肢	小中	高	合計
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。	24	3	27
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	1	14
④職員の数足りない場合、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。	32	1	33
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	40
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。	2	0	2
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	6	28
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	1	31
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	0	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	2	25
⑪その他	7	0	7

¹⁷ 「良くなった」と回答した学校司書は「正規職員の数が多くなった」と付記していたが、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。

¹⁸ 勤務学校の種類を回答していない2名については除外して集計した。(表8、9も同様)

2.2.2. 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6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、やはり「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¹⁹。勤務時間の短縮という政策が全県的に広がっていけば、沖縄県も、かなり高い確率でそうした状況になってしまうのではないだろうか。

2.3. 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。

2.3.1. 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8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8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、「①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(うち1校は規模不明)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。

¹⁹ 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8 非正規職員の勤務実態

選択肢	小中	高	合計
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	1	18
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	1	21
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	5	10
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。	8	0	8
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	0	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	0	11
無回答	2	0	2

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が6名から寄せられている。さらに、5名の学校司書からは、恒常的にはではないが、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31名中、高校司書4名を除く27名が「残業、休日出勤の制度的な保障がない」と回答している。さらに、残業費の保障があると回答した高校司書でも、「1時間」から「3時間」程度の保障しかなく²⁰、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状況がはっきり見えてくる結果となった。当然、こうした状況では、給与に対する不満は大きく、表9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のである。

非正規職員の雇用状況に対する不満は、残業費の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7の①②)。非正規職員がサービス残業を求められるだけでなく、休憩時間さえも満足に保障されていない劣悪な状況がみえてくるだろう。

表9 非正規職員の超過勤務に対する要望

選択肢	小中	高	合計
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、残業はするべきではない。	13	3	16
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	0	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	3	23
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。残業費はいらぬが、残業させてほしい。	1	0	1
⑤その他	8	1	9
無回答	16	0	16

²⁰ アンケート調査では1ヶ月単位の残業保障時間を確認したつもりであったが、指示が不明確であったため、この保障時間が1ヶ月単位のものかどうかははっきりしない。

2.3.2. 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10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、夏休み期間の勤務日数が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11、12)、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²¹。

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、不満が強く存在ししていることが分かる。

表10 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	16500円	1
5500円	3	170200円	1
6000円	4	190200円	1
6200円	1	※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。	
6300円	1		
6720円	1		
7000円	1		
7360円	1		
7582円	1		

表11 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	3(3)	4年間	0(0)
半年間	4(4)	5年間	10(2)
1年間	20(12)	決まっていない	5(3)
2年間	3(3)	分からない	17(8)
3年間	9(4)	無回答	1(1)

表12 非正規職員の再雇用状況 ()内は自治体数

選択肢	回答数
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。	17(11)
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	38(16)
⑤その他	1(1)
無回答	1(1)

2.3.3. 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)、若い内はよいかもし

²¹ 「定期的な昇給がある」と回答したのは2名のみ。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。

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13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、19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22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。

表13 非正規職員の就労意欲²² (複数回答可)

選択肢	小中	高	合計
①特に問題はない。これからもこの仕事を続けたい。	2	0	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。	19	0	19
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	3	22
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	0	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。	19	3	22
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	5	38
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	0	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。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。	22	5	27
⑨労働権、職業選択の自由の侵害、剥奪だと思う。	2	0	2
⑩その他	4	0	4

アンケート調査では、この他にも、正規職員に対して、非正規職員の雇用状況について感想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170名中27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可能性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14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、14人の回答者は「教員志望なので学校で働きたい」という

²² 勤務学校の種類を回答していない2名については除外して集計した。(表14、16も同様)

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 14 将来の目標と就労の動機

選択肢	小中	高	合計
①図書館司書として働きたい(学校図書館を含む)	36	6	42
②学校図書館司書教諭として働きたい	2	0	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	1	14
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。	5	0	5
⑤その他	4	0	4
無回答	3	0	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」した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、という現実を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 15 から分かるように、非正規職員の 17%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ことができるかもしれない。

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 14 人について資格取得状況を確認すると、うち 11 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 11 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。

表 15 資格取得状況

選択肢	非正規(%)	正規(%)	合計
司書資格	31 (43.1)	93 (54.7)	124
司書資格 + 司書教諭資格	12 (16.7)	40 (23.5)	52
司書教諭資格	15 (20.8)	15 (8.8)	30
司書資格 + 司書補資格	0 (0.0)	1 (0.6)	1
司書補資格	2 (2.8)	8 (4.7)	10
資格なし	12 (16.7)	13 (7.6)	25

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「資料と利用者を結びつける」という選択肢は準備せずに、質問を行った。

表 16 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、図書館が好きなら利用者として毎日通えばよい。子どもが好きなら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6名であり²³、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たかった」「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 16 将来の目標と就労の動機 (複数回答可/※()内は単独回答数)

選択肢	小中	高	合計
① 図書館という空間が好きだから	46(4)	7(0)	53
② 本、読書が好きだから。本に囲まれていると幸せ	29(1)	6(0)	35
③ 子どもが好きだから	32(0)	3(0)	35
④ 仕事が楽だから	3(1)	0(0)	3
⑤ 通勤に便利だから	7(0)	0(0)	7
⑥ 給与、労働条件・待遇がよいから	0(0)	0(0)	0
⑦ 自治体の仕事なので、安心だから	4(0)	0(0)	4
⑧ なんとなく	1(0)	0(0)	1
⑨ その他	12(2)	3(0)	15

自由記入欄には、この他に、小中学校司書から、「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。

3. 今後の望ましい職員配置に対する意見

以上のように、沖縄県の学校図書館では、司書教諭配置義務化以降、学校司書の非正規職員化が進行するとともに、その雇用条件も一部の自治体において悪化する傾向があり、学校司書の労働意欲の低下も一部において確認されている。沖縄県の学校司書は、こうした学校図書館を取り巻く変化に対してどのような意見を持っているのだろうか。第3章では、アンケート調査結果を手がかりに、今後の望ましい学校図書館員の雇用のあり方について考えてみたい。

3.1. 兼任司書教諭による図書館運営に対する意見

3.1.1. 全体的な傾向

繰り返せば、司書教諭配置義務化以降、沖縄県の学校図書館では、自治体の行財政改革の中で、小中高すべての学校図書館において、学校司書の非正規化が進み、一部の自治体ではその雇用状況の悪化も始まっている。今のところ、学校司書という職務そのものを廃止しようという動きは確認されていないものの(表3参照)²⁴、全国の多くの小中学校におい

²³ 「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」「本を通じで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」「図書館に来る人と本を結ぶ仕事にやりがいを感じるから。」

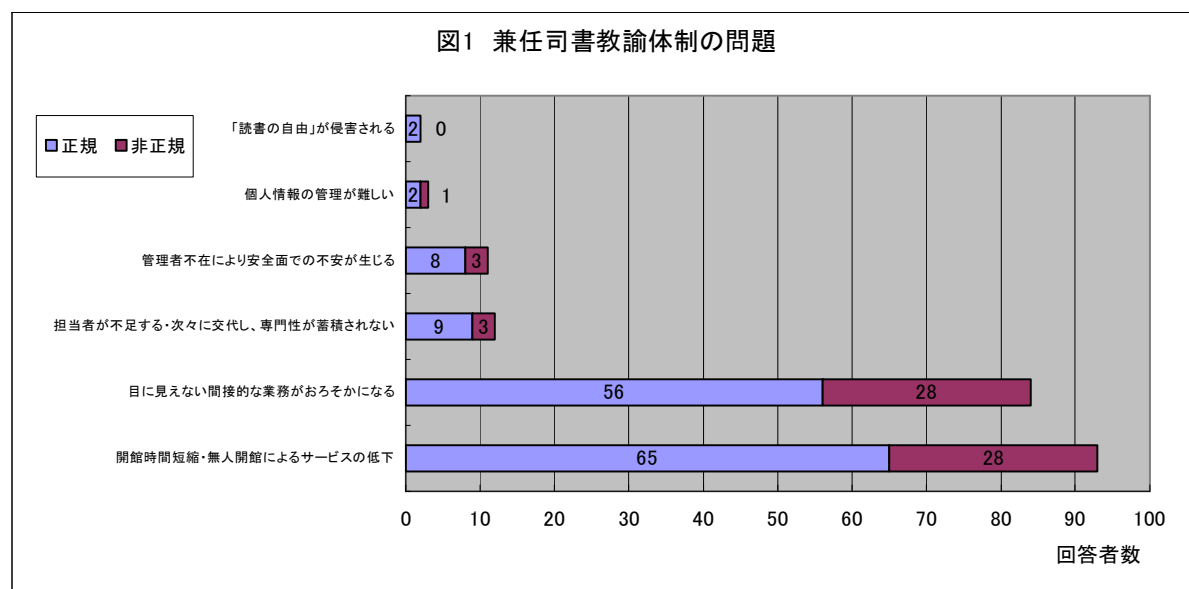
²⁴ アンケート調査では、正規職員に対して、近年の雇用状況の変化について質問しているが、学校

て、兼任の司書教諭1人が学校図書館を運営している実態があること、またはその司書教諭さえも12学級未満の学校では配置されていないことを考えれば²⁵、沖縄県内においても、司書教諭への切り替えを前提とする学校司書職の廃止という事態が絶対に起こらないとは言いきれない状況にある。専任司書配置の下で、先進的な活動に取り組んできた沖縄県の学校司書は、そうした兼任司書教諭体制での学校図書館運営についてどのように考えているのだろうか。

アンケート調査では、「学校司書という職務が廃止された場合には、現在、学校司書が担当している仕事を兼任の司書教諭に任せることになりませんが、そうした状況について、どのように思いますか?」という質問を行った。以下の表17はその結果をまとめたものであるが、兼任体制について「①問題はない」と解答したのは、正規職員の3名のみであり²⁶、雇用身分(正規、非正規)を問わず、大半が兼任の司書教諭だけでは、学校図書館の運営は「②問題がある、授業との兼任では不可能」と考えていることが分かる。これまで専任の学校司書が行っていた仕事を兼任の人員に任せるのであるから、仮に相手が教育職員であったとしても、何らかの問題が起こると考えることは当然と言えば当然であろう。

表17 学校司書の廃止・兼任教諭の学校図書館運営²⁷

選択肢	正規司書からの回答			非正規司書からの回答			合計
	小中	高校	無回答	小中	高校	無回答	
①特に問題はない。授業との兼任でも学校図書館の仕事はできる。	3	0	0	0	0	0	3
②問題がある。授業との兼任では学校図書館の仕事はこなすことは不可能である。	132	27	1	60	7	2	229
無回答	6	1	0	3	0	0	10



司書職の廃止を前提として、「司書教諭への引継・指導を命令されている」という回答はなかった(表3参照)。

²⁵ 全国学校図書館協議会の調査によると、学校司書の配置率は、小学校39.7%、中学校44.1%となっている。このうち臨時職員が小学校で76.7%、中学校で80.3%と比率が高く、沖縄県のように正規職員として採用する学校は少数派である。なお、高校の学校司書配置率は84.8%、正規職員の割合は82.7%となっている(2004年5月末現在)。

²⁶ 3名の内2名は司書有資格者。1名は無資格者。学校図書館勤務年数は2名が10年前後、1名が30年以上。うち1名から、自由記入欄に「子どもたちの管理面、本の受け入れなどはじめは慣れるだけで大変だと思うが、本土でもやっていることだしできると思う」という意見が記されていた。

²⁷ 今回のアンケートでは、小学校、中学校の所属を区別して確認しているが、公立小中学校に勤務する学校司書の場合、人事異動により、その所属が数年単位(一般的には最長5年)で変わり、アンケート回答が小学校における経験に基づく意見なのか、または中学校での経験に基づく意見なのか、ということがはっきりしないため、小中学校はまとめて集計することとした。他の表も同様。

では、沖縄県の学校司書は、兼任司書教諭による学校図書館運営について、どのような点に問題があると考えているのだろうか。設問では、自由記入として、兼任司書教諭に切り替えた場合の問題点を具体的に記入するように依頼している。記入欄には、実に157名(正規113名、非正規44人名)からの意見が書き込まれており、この問題への関心の高さが現れていると言えるだろう。記入欄には、実に様々な問題点が記されていたが、それぞれの意見を整理して、項目ごとにまとめると、図1のグラフのようになる²⁸。次の節にて、このグラフをもとに、学校司書の意見を紹介してみよう。

3.1.2. 開館時間短縮・無人開館によるサービスの低下

学校司書から最も多く指摘された問題は、兼任司書教諭体制への移行によって利用者サービスが低下するのではないかと、ということである。司書教諭は、学校図書館業務とともに、授業や学級運営も担当することから、これまで沖縄県に配置されてきた学校司書のように、朝から夕方まで、常時、学校図書館に勤務できるわけではない。当然、司書教諭が授業やホームルームを担当している時間には、図書館を閉めざるを得なくなってしまうだろう。

例えば、ある正規司書は、図書館が常に開館していることによって、「子どもたちは、いつでも自分の時間に合わせて本を読んだり本を借りたり、調べ学習ができる」が、「開館時間が短くなれば、子どもたちは今までのように、好きな時間に図書館に来ることも、自由に本を借りることができなくなってしまう」と述べている(小)²⁹。実際に、「教師同士の話で「司書がいなければ図書館はしめておくさーね」というよう」な話も出ており(正小)、兼任司書教諭体制に移行した場合には、学校図書館が「鍵のかかった書庫になる恐れ」(正小)が非常に高いと考えられるのである。

もちろん、司書教諭がいなくても、図書館を開館できないわけではない。本土の学校図書館の多くがそうしているように、司書教諭が不在の場合でも、ひとまず図書館を開けて、その時間、授業で使用する担任等に図書館の管理を任せられることもできるだろう。しかしながら、司書教諭の授業時間中には、人的な対応ができなくなってしまうため、読書の相談においても、調べ学習等で図書館を使う際にも、学校図書館員が不在であれば、子どもたちが適切な指導を受けることができないという事態になってしまう。読書にしても、勉強にしても、子どもの好奇心が高まっている時にこそ、適切な資料の提供が求められるはずだが、そうした対応ができない兼任体制では、子どもたちの「図書館離れ、読書離れ」(正小)は確実に進行してしまうと考えられるのである。

よく言われるように、子どもたちの読書の力というものは、テストの点数のように客観的な数字で表されるものではない。しかし、そうした見えにくいものを伸ばしていくためには、「効果が見えないものだからこそ時間をかけてじっくり向き合い、人づくりをしていく必要がある」(正小)。にもかかわらず、兼任体制では、学校図書館員が「子ども達1人1人と対応できなくなる」可能性が高い(非小)。93名もの非学校司書がこの問題を指摘していることから、この問題が兼任体制の最大の問題であると考えられるだろう。

3.1.3. 間接業務の崩壊

司書教諭は、兼任体制の下で、図書館業務と授業、クラス運営の3つを担当しなければならない。当然、授業時間数軽減等の措置がない状況では³⁰、授業と図書館サービスとい

²⁸ 1人の回答が、複数の項目に触れているケースが多いため、項目ごとの回答数の合計と、回答者数は一致しない。グラフは複数回答があったもののみを項目化し、回答数の多い順にまとめている。

²⁹ 文末の()内は、発言者の雇用身分と所属を表す。〈例〉正規小学校司書→(正小)、正規中学校司書→(正中)、非正規高校司書→(非高)、正規併設学校司書→併設学校の種類が分かる場合は(正小)など、種類が分からない場合は(正併)と表記する。

³⁰ 日本教職員組合が実施した2004年2月～3月の司書教諭への調査では、「持ち時間数軽減があった」という回答は、小中学校で8.0%、高校では3.9%にとどまっている。(日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編『解説—子どもたちの「読みたい」「知りたい」に応え

う2人分の仕事を任せられることになってしまう。これまで学校司書が配置されていなかった地域では、学校図書館の活動実態がほとんどないため、司書教諭に求められる仕事はそれほど多くないかもしれないが、沖縄県のように専任の学校司書が配置されてきた地域では、学校司書の代わりに図書館運営を任された司書教諭は、兼任とはいえ、これまでのサービス水準が落ちないような努力を求められることになる。しかしながら、「学校現場の多忙さは」、授業評価や生活指導、子どもたちの安全確保など、「年々増加」する傾向にあり(正小)、到底、学校教員が「授業数の軽減なく、兼任で(図書館業務を担当)できるような状況ではない」のである(正小)。兼任体制への移行により、利用者に対するサービスの低下が心配されることはすでに述べたが、そうした目に見える仕事以外にも、学校図書館には、選書や整理、データ登録や修理、館内掲示物の企画、作成など、利用者とは直接接しない仕事も大量にある。これらの「一連の仕事も結構時間がかかる」が、まず犠牲にされるのはこうした目に見えない部分であると考えられるのである(正併)。

間接業務の中で、兼任体制において最も不安視されているものが、資料の選択業務である。例えば、ある学校司書は、子どもたちが必要とする本は、1人1人との交流の中から探っていくものであるが、兼任司書教諭の場合は、「授業をしながら」、「今、子どもたちが何を读みたいか、図書館に必要な本は何か」ということを考えなければならないため、交流時間の不足から、子どもたちのニーズを正確に把握することができないのではないかと指摘している(非高)。別の学校司書も、「ヤングアダルトの文学」の中には、「性的描写」が含まれているものもあり、「思春期の心が揺れ動く中学生時代」の「発達段階に合った選書」を行うためには、「内容をしっかりと把握しなければならない」のだが、兼任の司書教諭ではそうした「ゆとり」はないのではないかと述べている(正中)。また、こうした時間が足りない状態では、当然、安易な選書が行われるようになり、結果として、「セットものに頼るようになる」(正小)といった問題や、「他教科の資料収集ができるか(おろそかになる)」(高正)という問題、さらに、「国語出身の先生ならば文学が多い」(正小)というような蔵書バランスの不均衡も起こってくる可能性も否定できないだろう。

また、兼任司書教諭体制については、単に、時間の不足を原因とした間接業務の停滞を懸念するだけではなく、根本的な、知識、技術の不足を心配する意見も多い。司書教諭に求められる資格は、現在のところ、5科目10単位の司書教諭資格のみであり、図書館司書資格に求められる単位数、科目数の半分以下である。特に資料の組織化業務については、司書教諭科目における時間数が非常に少ないこともあり、「資料の組織化に関する知識があるのだろうか」(高正)という不安や、「現在の司書教諭の取得単位では司書の仕事、実務的な仕事…分類や資料全体の管理などをこなすことも不可能」(高正)という指摘も寄せられているのである。

さらに言えば、こうした兼任体制での時間や知識、能力の不足が、資料費の低下につながってくるのではないかと、という興味深い問題点も、2名の学校司書から指摘されている。例えば、ある学校司書は、「本土(の学校図書館)では図書予算が少な」いところも多く、地域によっては、「1~2万」程度の学校図書館があることを前置きしつつ、沖縄県の場合は、「100万をこえる」資料費が予算化されている学校図書館も少なくないと語っている。本土のように、資料費が少なければ、兼任の司書教諭だけでも選書や入力作業は可能であると思われるが、年間100万円の予算を、クラス運営や授業を兼任する司書教諭が消化できるとはとても考えられない。年度内に予算を消化できなければ、その額が翌年から減らされるのは自治体予算の常識であり、兼任司書教諭による業務の停滞によって、「図書予算も本土並みの1~2万と少なくなる」可能性は非常に高いと考えられるのである(正中)。また、別の学校司書も、兼任体制への移行によって、「図書購入予算も削られ、児童へのサービスの低下、授業展開へのサービス等すべてが低下していく状況が予想される」(正小)と指摘している。兼任司書教諭の時間の不足という問題が、直接サービスの低下にとどまらず、間接業務の停滞、業務量に応じた予算の減額、資料不足によるサービス水準のさらなる低下、

というように、構造的に大きな欠陥を持っているということが分かるだろう。

もちろん、兼任の司書教諭であっても、責任感に燃える教員の中には、個人の生活を犠牲にしても、「授業も、学級経営も、図書館も」と懸命に努力する人物もいるかもしれない。しかし、仮にそうした熱意のある教員がいるとしても、1人の教員の1日の労働時間は限られており、無理に複数の職務をこなそうとすれば、時間外の残業が重なり、「体調をこわす」者(正小)や、「健康面に不安を感じる」者も(非中)も出てくるかもしれない。また、どんなに学校図書館運営に熱意を持っている教員であっても、授業やクラス運営と図書館の業務はもともと別の仕事であり、「授業のない時間はすべて図書館業務に追われて、自分の授業の教材研究もできない状況がおこり」(正高)、結局は、「どちらも中途半端」な結果に終わってしまうことは目に見えている(正小)。そうなれば、「提供するサービスの最低ラインが引き下げられていく」ことになり(正中)、「子どもたちに大きなマイナスのしわ寄せがくることになる」のは十分に予測できるのである(正小)。

以上のように、兼任司書教諭の限られた時間の中では、貸出や読書指導などの直接サービスだけで精一杯となり、資料整理や選書などの間接的な業務が真っ先におろそかにされるのではないかと考える学校司書が非常に多い。今回のアンケート調査では、非正規職員に対する質問として、「1人職場の問題点」を聞いているが、「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」という項目を選択した非正規職員は29名、約40%にも上っている。技術的な面での問題を挙げる意見の背景には、1人職場であるため、学内においてその仕事が理解されず、「図書館は貸出だけしていればよい」というような偏見が根強いことに対する不満があるとも考えられるだろう。

3.1.4. 担当者の不足・専門性の消滅

上述のように、授業や学級運営との兼任体制による学校図書館の運営という労働環境は、兼任司書教諭にとって決して楽なものではない。沖縄県でも、すでに12学級以上の学校には兼任の司書教諭が配置されているのだが、正規、非正規、小中高問わず多くの学校司書が、専任の学校司書がいる現在でさえも、「司書教諭になりたがる教員は少ない」ということを指摘している。そうした現象の背景には、沖縄県の学校図書館の活動が盛んであるがゆえに、多くの教員が、司書教諭になることについて、マイナスのイメージを持っていることがあると考えられる。ある学校司書は、「実際に司書教諭の資格取得をするのを嫌がる先生が多い」という現象にもそうした意識は現れているのではないかと指摘している(正中)。当然、こうした状況で兼任司書教諭体制へと移行すれば、現在よりもさらに司書教諭のなり手は少なくなることは目に見えており、専任学校司書の仕事を兼任で引き継がなければならない、というイメージの悪さが「担当者の不足」という事態を招くのではないかと、という不安の声も多くの学校司書から寄せられているのである。

もちろん、本務の教員が司書教諭になりたがらない場合は、臨時雇用の補充教員を司書教諭として充てることもできる。しかし、補充教員の任期は、多くの場合、1年間であるため、司書教諭が、毎年、入れ替わるという状況が生じることになる。そうなれば、「専門性の蓄積がなくなる」(高正)ことになり、年度を超えた長期間の指導が求められる読書指導や学習指導において「継続性が(維持でき)ない」という状況が生じ(正小)、「仕事内容が深まらない」(正小)という状態に陥ることは必至であるだろう。とすれば、沖縄県の学校司書が「これまで積み重ねてきたものが崩されるおそれ」(正小、正併)も決して小さくないのである。

ところで、こうした問題については、司書教諭の授業時間数等の負担軽減措置によって解決するという意見もあるだろう。しかし、現在、司書教諭の資格を持っている教員がそうした対策を喜ぶかどうか、ということ疑問視する意見もいくつか寄せられている。例えば、ある学校司書は、「現在、配置されている兼任司書教諭の皆さんは授業時間数軽減をしてまで、司書の仕事をするのは望んでいない」(正高)と指摘している。もちろん、熱意の

ある教員もいるかもしれないが、もともと司書教諭資格を持っている教員全員が「司書を目指していたかどうか不明」であることを考えれば、「意識、意欲によって各学校に格差ができる」(正中)ことも十分に想像できるのである。

司書教諭に魅力を感じる現職教員が少ないというような状況では、司書教諭は短い期間で次々に交代していく(押しつけ合う)ことになり、入れ替わりが激しくなれば、当然、その専門性は蓄積されず、読書指導面でも、学習指導面でも、サービスの低下が避けられない事態となる。ここでも、司書教諭の配置義務化が沖縄県の学校図書館にとって、大きなマイナスの要因を持っていることが分かるだろう。

3.1.5. 管理面での不安－資料管理・公衆道徳・個人情報保護

兼任司書教諭体制については、管理面での不安を訴える意見も少なくない。司書教諭が授業に出ている間、学校図書館を開館するとすれば、そこは大人の目が届かない空間になってしまう。学校司書の多くは、「学校図書館に人が不在となることは管理上、安全面においても問題」(正小)であると語っており、その例として、「本の貸出がおろそかに」なることで「不明本が増え」(正小)、館内で大声を出さない、他人に迷惑をかけないといった「マナーやエチケットも守れなくなる」(正小)可能性が生じることを指摘している。また、閉鎖的な空間になることで、いじめや喫煙など、問題行為の場として図書館が利用される可能性もあるだろう。

乱れた書架やだらしない雰囲気を放置すれば、子どもたちの公衆道徳心はさらに低下していくことになると考えられる。例えば、ある学校司書は、「学校司書のいない学校で義務教育を受けて」きた自らの過去の経験を振り返りながら、学校司書のいない図書館では、子どもたちの「資料の扱いもずさん」だったことを指摘している。そうした状況は、「今、自分が働いているところや周りの司書のいる学校図書館とは比べものにならないほど」であるとこの学校司書は述べており、専任図書館員の不在が、いかに子どもたちの「読書や本に関する意識」を低下させる原因になるかが分かるだろう(正小)。

管理面での不安は他にもある。学校図書館が管理する「貸出記録」や「読書記録」は、個人の思想や興味関心といった内心に関する情報を表すことから、その人物の評価情報として利用されやすいことが指摘されている。身元調査や思想調査に悪用される、という指摘はやや大げさに聞こえるかもしれないが、管理者が常駐していない図書館であれば、教材販売会社のセールスマンが保護者を装って図書館に忍び込み、読書好きな子どもの情報を盗み出すということはいともたやすく実行できるだろう。個人情報的大量に保管されているにもかかわらず、管理者を配置しないという対応は明らかに自治体が整備している個人情報保護条例違反であり、子どもたちの人権保護という面からも問題が大きいと言わざるを得ない。この問題について具体的に指摘する意見は少数ではあったが、「(司書)教諭が担当するということで、生徒のプライバシー侵害が行われやすくなりそうな気がする」という中学校司書から寄せられた不安は、こうした問題意識の一端を示すものであろう(非中)。

さらに言えば、ある学校司書は、兼任司書教諭制度の下では、学校図書館の業務を補うために「ボランティア」が積極的に導入されるのではないかと指摘した上で、「個人情報保護の観点からなかなか情報を発信・受信することも困難である」という問題を指摘している。言うまでもなく、読書記録をはじめとして、学校図書館が管理する個人情報を取り扱うためには、その目的外利用や外部流出の防止など、専門職としての高度な知識と倫理観、さらに責任感が求められることになる。そうした責任の重大な仕事をボランティアに任せることは、例えば、児童生徒の通知票の管理を、クラス担任からボランティアへと任せることと同じことであり、いくら人員の不足という問題があるとしても、あまりにも無責任で安易な対応と言わざるを得ない。つまり、ボランティアへの道も閉ざされた兼任司書教諭体制においては、何らかの「方向性を持たせて、学校図書館を)運営することは不可能に近い」ということになると考えられるのである(小正)。

3.1.6. 「読書の自由」の侵害

最後に、少数意見ではあるが、「読書の自由」に関する問題についても紹介しておこう。

言うまでもなく、兼任司書教諭とは、図書館業務の一方で、授業を受け持つ教員である。そして、このことは、子どもたちにとって、「自己を評価する人物であること」を意味している。ある学校司書は、「授業を持っていない、つまり評価をしない司書だからこそ、生徒は安心して接し、プライベートな相談などもしやすい現状がある」と指摘している(正高)。つまり、学校司書という存在は、学校内で数少ない「評価しない大人」であり、そうした人物の前だからこそ、子どもたちは初めて心を許して、いろいろな本を自由に読むことができるとも考えることができるのである。反対に言えば、「教師の立場では、子どもたちが気を許して本を読む確率は少ない」とも考えられる(正中)。とすれば、専任の学校司書が兼任の司書教諭に移行した後は、子どもたちが評価されることを意識するあまり、「気を許して本を読めない」という事態が起こらないとは言い切れない。こうした状況は、単に学校図書館での読書が不自由になるという問題だけでなく、自由な知的好奇心の保障に裏付けられた「学問の自由」といった基本的権利の侵害にもつながってくると言えるだろう。

もちろん、こうした問題については、司書教諭個人のパーソナリティによって、とらえ方が変わってくるのかもしれない。ただし、学校図書館における読書というものは、評価とは切り離された上で、初めて、本来の意味での自由を手に入れることになるとも考えることができる。授業を持ちながら図書館業務を担当する兼任司書教諭という中途半端な存在は、読書の自由、さらに学問の自由を保障するという図書館の本質的な機能を阻害する恐れがあるという問題についても、十分に理解しておく必要があるだろう。

3.2. 今後の学校図書館員の配置について

3.2.1. 二職種併置に対する意見の違い

以上のように、沖縄県の学校司書の大半は、さまざまな理由から、兼任司書教諭への切り替えに反対している。簡単にまとめると、兼任の司書教諭だけでは、これまでのようなレベルでは学校図書館サービスを維持できなくなる、ということが問題視されており、学校図書館員の雇用の形態については、これまで通り、専任の体制が望ましいと考えられているのだが、専任体制が望ましいというだけでは、望ましい雇用モデルを提示したことにはならない。上述のように、司書教諭配置義務化以降、沖縄県の学校図書館には、司書教諭と学校司書という異なる職種の人員が配置されるに至っている。沖縄県における学校図書館の雇用問題において次に考えなければならないことは、当然、その職務を誰が(どのような職種の人員が)担当するかということである。

繰り返せば、学校図書館法第5条には、司書教諭に「学校図書館の専門的職務を掌らせる」ことが明記されるだけで、事務職員として雇用されている「学校司書」の名称は出てこない。文字・活字文化振興法第8条において、ようやく「学校図書館に関する業務を担当するその他の職員」として、学校司書の職務が明記されたと解釈されるものの、専任、正規、資格や免許についての言及はないことから、その位置づけは依然として曖昧である。こうした状況を背景として、今後の学校図書館員の雇用体制については、各地で様々な議論が起こっており、専任司書教諭体制の確立と、現職(正規)司書の移行を求める運動が日本教職員組合等を中心として行われている一方で、司書教諭と学校司書の役割を区別した上で、全国に多く勤務する非正規職員の学校司書を正規職員へと切り替えようという動きも起こっている³¹。

上述のように、沖縄県の学校図書館では、すでに非正規職員の増加とその雇用条件の悪化という動きが見られ、今後、兼任司書教諭への切り替えが起こらないと言い切れない状況にある。これまで先進的な学校図書館活動に取り組んできた沖縄県の学校司書は、今後の望ましい職員配置について、どのような状態を望んでいるのだろうか。

³¹ 「学校司書を正職員に 守る会県議会に署名提出」『秋田魁新報』2005年12月3日

アンケート調査では、「今後の沖縄県の学校図書館の雇用について、最も理想的なものを選んで下さい」という質問を行った³²。表18はその結果をまとめたものであるが、まず全体の意見についてみると、「①専任正規学校司書と専任司書教諭を配置」することが理想的な雇用モデルであるという回答が過半数を占めていることが明らかとなった。表18から分かるように、回答者全体の7割近くがこの回答を選択しており、正規専任の学校司書と正規専任の司書教諭が手を取り合って学校図書館運営を行っていくことが、学校図書館の理想的な状態として強く支持されていることが分かるだろう³³。

表18 学校図書館の理想的な職員配置に対する意見³⁴

選択肢	正規司書からの回答			非正規司書からの回答			合計
	小中	高校	無回答	小中	高校	無回答	
①専任正規学校司書と専任司書教諭を配置 (正規二職種併置)	109	5	1	44	7	2	168
②専任正規学校司書と兼任司書教諭を配置 (現状維持)	2	1	0	5	0	0	8
③専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分切り替え、専任司書教諭の採用制度を確立	26	20	0	7	0	0	53
④専任正規学校司書を引き揚げ、専任司書教諭の採用制度を確立	2	1	0	1	0	0	4
⑤専任司書教諭と兼任または非正規の学校司書を配置	6	0	0	6	0	0	12
⑥分からない	0	0	0	2	0	0	2
⑦その他	0	1	0	0	0	0	1
無回答	6	1	0	4	0	0	11

ただし、こうした結果を学校別にクロスしてみると、高校の正規職員のみが、他のグループとは異なる回答を示す傾向があることが見えてくるつまり、理想的な職員配置については、他のグループが圧倒的に、①の二職種併置を選ぶ傾向があるにも関わらず、高校の正規職員については、7割を超える回答者が、「③専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分を切り替え、司書教諭が1人で学校図書館を運営」することを理想的な状態であると考えているのである。

上述のように、学校図書館の職員配置モデルについては、すでに日本教職員組合を中心とした専任司書教諭の制度化を求める運動が進められている。日本教職員組合の方針では、専任司書教諭免許制度の確立と「二職種併置」の否定を前提として、現職の学校司書を「専任司書教諭」へ移行させることが目標として掲げられている³⁵。沖縄県の高校司書が、専

³² 選択肢は以下の通り。①専任正規学校司書と専任司書教諭を配置し、2つの職務の職域区分を明確にし、2人体制で学校図書館を運営、②専任正規学校司書と兼任司書教諭を配置し、学校司書が学校図書館業務を主にこなし、一方で、司書教諭の代理を務める(現状維持)、③現在配置されている専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分を切り替え、以後は専任司書教諭の採用制度を確立、④専任正規学校司書を公共図書館や教育委員会事務等に引き揚げ、以後は専任司書教諭の採用制度を確立し、専任司書教諭が1人で学校図書館を運営、⑤専任司書教諭と兼任または非正規の学校司書を配置し、2人体制で学校図書館を運営する。この場合、学校司書は、司書教諭の補佐的役割や事務に専念する

³³ アンケートでは、この他に、「現在の財政状況等をふまえて、現実的なものを1つ選んでください」という質問も行っているが、質問の意図が伝わらなかったのか、無回答が非常に多かったため、ここでは理想的なもののみ分析することとする。

³⁴ 複数の選択肢に○をつける回答者が非常に多かったため、ここでは全てカウントした。よって、合計数は回答者総数に一致していない。

³⁵ 日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編『解説—子どもたちの「読みたい」「知りたい」に答える学校図書館を！』日本教職員組合、p22 ※学校図書館協議会は、学校図書館法の改正運動において「法改正3原則(1.学校図書館の任務の現代化 2.司書教諭の必置 3.学校司書の法制化)」を挙げ、現在もWeb上で学校司書の法制化を求めている。(http://www.sla.gr.jp/katsudo/jyu1.html, 2005.12.20 確認)

任司書教諭制度への移行を望む背景には、こうした方針への同調があると思われるのだが、県内の小中学校や、高校の非正規職員は、必ずしも学校司書という職務を廃止し、司書教諭という職務へと発展的に移行していくことを望んでいない。つまり、沖縄県の学校図書館界では、日本教職員組合の方針は、高校の正規職員のグループ以外にはほとんど支持を得ておらず、学校司書の大多数は、「専任正規」という安定雇用の下での司書教諭と学校司書の「二職種併置」を求めている状況が確認できるのである。

一般的に、二職種併置という職員配置方法には、教員と事務職員という異なる職員が1つの職場に配置されることによって、両者に何らかの上下関係が発生し、「例えば、学校司書はカウンターに立たせてもらえない」というような身分格差を生み出す恐れがあることが指摘されている。また、これまで学校司書が1人で行ってきた学校図書館員の仕事を、事務的なものと指導的なものとに分けること、つまり職務区分を行うことは非常に難しいことも指摘されている³⁶。さらに言えば、職務区分が可能であるとしても、指導的業務に比べて、事務的な業務の専門性は認められにくい傾向にあり、現在の自治体の財政状況では、仮にその職務を確保できたとしても、これまでのような正規雇用は極めて難しくなるとも言われているのである。本稿はその是非を問うことを目的とするものではないが、こうした問題への懸念は、ひとまず高校正規以外の、小学校、中学校のグループ、さらに高校の非正規職員からはっきりと読み取ることができなかつたことは意外な結果であったと言わざるを得ないだろう。

3.2.2. 二職種併置(現職者移行)に対する意見の違いが生じる理由

では、同じ学校司書であるにも関わらず、なぜ、高校正規のグループと他のグループの間で、こうした意見の違いが生じてしまうのだろうか。次に、アンケート調査結果を手がかりに、二職種併置と現職者移行に対する意見が分かれる理由を考察してみよう。

3.2.2.1. 自らの適性の欠如に対する不安

小中学校の司書や高校非正規司書の多くが、二職種併置を希望し、現職者の専任司書教諭への移行を希望しないということは、司書教諭という職種とは別に、これまで通り、学校司書という職種を残したいという希望があることを意味している。そして、こうした願望の背後には、自らの司書教諭としての適性の欠如に対する不安が強く存在しているようにも思われる。

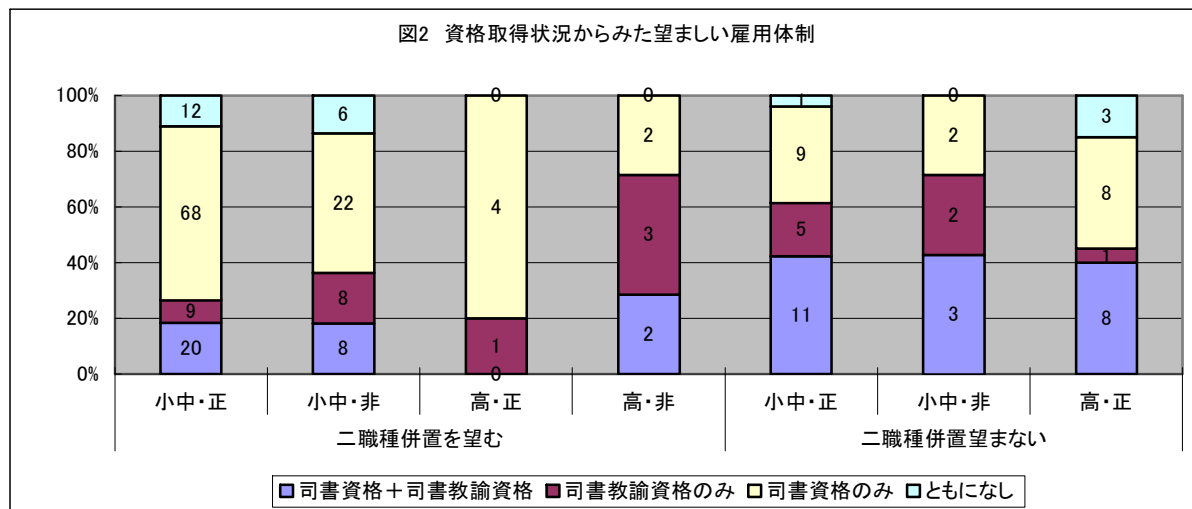
表19と図2は、表18の調査結果の中から、二職種併置を肯定する回答者と、否定する回答者を抜き出し、それぞれの資格取得状況をクロスした結果である。この結果から分かるように、二職種併置を望むグループは、二職種併置を望まない(現職者移行を望む)グループよりも、司書教諭資格を保有している比率が圧倒的に低くなっていることが見えてくる。例えば、正規小中学校司書のグループを比較してみると、「二職種併置」を望む回答者の内、司書教諭資格を持つ者は26.7%であるのに対して、二職種併置を望まず、現職者移行を希望する回答者の司書教諭資格所持率は61.5%にも上っている。小中学校の非正規司書、高校正規司書のグループについてもほぼ同じ結果であり、司書教諭資格を持たないグループは、学校司書という職種を残すことを希望し、司書教諭資格を持つグループは、学校司書という職種を廃止して、司書教諭が専任で学校図書館を運営していくことを希望しているという結果が明らかとなるのである。

仮に、専任司書教諭制度がスタートすれば、司書教諭の資格を持たない学校司書は、その経験を問わず適正がないと判断され、学校図書館の仕事を追われる可能性がないとは言い切れない。——こうした不安から、司書教諭資格を持たない学校司書のグループが、二職種併置を肯定するという形で、学校司書の雇用を残したいと希望したとも考えることができるのである。

³⁶ 伊沢ユキエほか編『学校図書館を育てる—各地で広がる「小・中学校図書館に人を！」の運動の輪』(みんなの図書館双書9), 教育史料出版会, 1994, p42

表 19 資格取得状況から見た望ましい職員配置に対する意見³⁷

資格取得状況	二職種併置を望む				二職種併置を望まない			
	小中 正規	小中 非	高校 正規	高校 非	小中 正規	小中 非	高校 正規	高校 非
①司書資格+司書教諭資格	20	8	0	2	11	3	8	0
②司書教諭資格のみ	9	8	1	3	5	2	1	0
③司書資格のみ	68	22	4	2	9	2	8	0
④ともになし	12	6	0	0	1	0	3	0
合計	109	44	5	7	26	7	20	0



3.2.2.2. 全県的な議論の不足・情報の不足

ただし、回答者の適正(司書教諭資格取得状況)によって、職員配置に対する意見が異なるという分析は、小中学校については当てはまるものの、高校非正規のグループについては当てはまらないということにも注意が必要であろう。表5と図2から分かるように、高校の非正規司書については、司書教諭有資格者が多数を占めるにも関わらず、7名全員が二職種併置を求めているという結果になっている。調査対象は少ないものの、その比率は二職種併置を望まない他のグループよりも高く、必ずしも、二職種併置に対する意見に、回答者の資格取得状況が反映されているとは言い切れない状況も明らかとなる。さらに言えば、二職種併置を望まない学校司書の中にも、比率は小さいが、司書教諭資格を持たない人々が存在している。こうした事実注目すれば、単純に、「調査結果に資格取得状況というバイアスがかかっている」と断言することはできないだろう。

では、なぜこのような意見の違いが生じるのか。第2の理由として筆者が注目した点は、望ましい雇用体制について、小中高を含めて、全県的な議論が行われていないのではないか、もっと言えば、小中学校司書や非正規の高校司書が、この議論から置き去りにされてしまっているのではないか、ということである。

小中学校の学校司書が抱く司書教諭制度への移行に対する不安要素の一つとして、自らの適性、特に資格取得状況があると考えられることは既に述べたが、日本教職員組合が中心となって提案している専任司書教諭制度と現職者移行の方針は、決して、司書教諭資格を持たない学校司書を学校図書館の現場から追い出すことを意味するものではない。例えば、2005年より制度化された栄養教諭制度では、教育職ではない学校栄養職員を、3年の勤務経験と8単位から10単位程度の講習受講により、栄養教諭免許の取得が可能にする移行措置がとられているのだが³⁸、専任司書教諭制度(免許制度)においても、同じような移

³⁷ 資格取得状況、所属学校無回答者を除き、表18の①と③の選択者を対象として集計した。

³⁸ 文部科学省作成「栄養教諭免許制度の概要」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/04111

行措置が検討されていくことになると考えられるのである³⁹。さらに、専任司書教諭制度に対する反対意見の中には、図書館司書という仕事に教育職という要素が加わることによって、これまで学校司書が取り組んできた職務内容の変更とそれに伴う負担増への不安があるかもしれないが、これまで、全国に先駆けて専任学校司書を配置し、先進的に学校図書館の運営に取り組んできた沖縄県では、すでに学校司書が読書指導や学習指導などの教育的な仕事に関わっており、専任司書教諭へと移行した場合も、それほど大きな負担の増加にはならないとも考えられるだろう。こうしたことは、すでに専任司書教諭制度を議論する中ではある程度、話し合われているはずであるが、そうであるにもかかわらず、大勢から二職種併置が肯定される背景には、雇用体制についての議論が、高校正規司書のグループを中心に進められており、学校の種類、また正規・非正規の枠を超えて、十分に行われていないことがあるようにも思われるのである。

なお、この問題については、ある中学校正規司書から興味深い指摘が寄せられている⁴⁰。沖縄県の(公立学校の)司書の雇用は、市町村職員として採用され、市町村立小中学校に配置されるケースと、県職員として採用され、県立高校に配置されるケースに大別できるのだが、大規模校には、県採用の学校司書が一部配置される場合もある。これらの県採用の学校司書は、所属は小中学校ではあるものの、研修会等では高校司書の集まりにも参加することから、雇用問題についての情報も多く得る立場にあると考えられる。つまり、県採用の司書は、高校司書の集まりから得られた情報を、所属する地域の研修会等で、他の小中学校司書に提供することによって、小中学校司書の問題意識を高めることができるのである。上述の中学校司書もまた県採用の司書であり、地域内での集まりにおいて、積極的に専任司書教諭制度や二職種併置の問題に対する情報を流すようにしていると語っている。県採用の学校司書が配置されている地域と、配置されていない地域では、二職種併置に対する考えが異なるのではないかと、この学校司書は指摘するのである。

表 20 勤務地域別にみた望ましい職員配置に対する意見 (5名以上の勤務地のみ)⁴¹

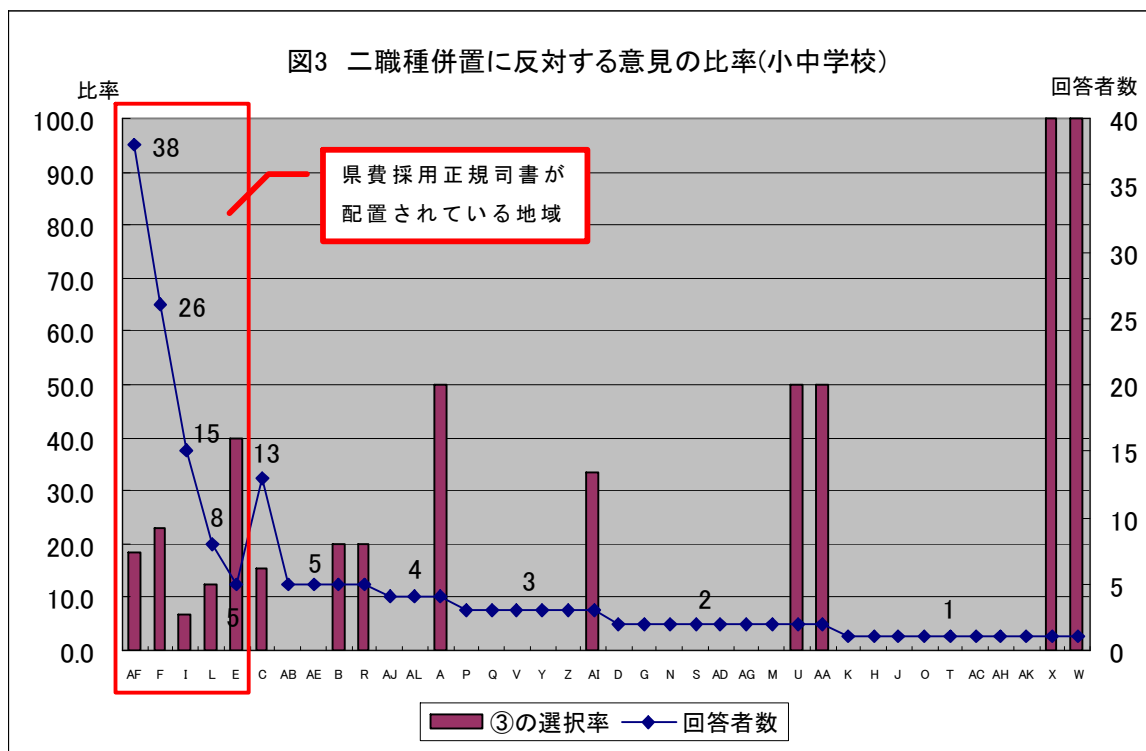
地域	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	合計	③の選択率	県費司書配置 (正規)
AF	29	2	7	0	0	0	0	38	18.4	※
F	18	0	6	0	2	0	0	26	23.1	※
I	14	0	1	0	0	0	0	15	6.7	※
C	8	1	2	0	2	0	0	13	15.4	
L	6	0	1	0	0	1	0	8	12.5	※
AB	4	0	0	0	1	0	0	5	0.0	
AE	3	0	0	0	1	1	0	5	0.0	
B	4	0	1	0		0	0	5	20.0	
R	3	0	1	0	1	0	0	5	20.0	
E	3	0	2	0	0	0	0	5	40.0	※
合計	92	3	21	0	7	2	0	125	—	—

101/005.htm, 2005.12.22 確認

³⁹ 日本教職員組合が編集する『解説—子どもたちの「読みたい」「知りたい」に応える学校図書館を！』には、「多様な雇用形態や採用要検討が異なる個々の事例を整理し、個別の採用形態に合った移行措置を設定し、移行を希望するすべての学校司書が専任司書教諭に移行できることが必要」と記されている(日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編, p43-44)。

⁴⁰ 今回のアンケート調査結果については、2005年12月24日に開催された「西日本図書館学担当大学教員連絡協議会第12回総会・研究発表会」において概要の報告を行っている。研究発表会には沖縄県内の学校司書も30名程度参加しており、発表会後に、調査結果の分析方法についてアドバイスを頂いた。

⁴¹ ①～⑦の選択肢の未選択者と勤務地無回答者を除く。複数の項目を選択した回答については、全てをカウントして集計。地域別の回答者数が多い順に配列。表6では、5名以上の勤務者がいる地域のみを掲載している。地域名のアルファベットには特に意味はない。



上の表 20 は、表 18 の結果から小中学校司書のみ意見抽出し、それぞれの勤務地域別に集計し、さらに、回答合計者数が多い地域の順番に並べたものである。表の網掛けの部分、県採用司書が配属された地域での、二職種併置に対する反対意見の選択者数と全体に占める比率を示しているが、勤務者 5 名以上の地域については、県採用の司書が配属されていない地域においても、二職種併置に反対する意見を持っている学校司書も含まれており、上の学校司書が指摘するように、必ずしも、県費司書が採用されている地域の方が、専任司書教諭制度化と現職者の移行を望んでいる司書が多いとは言い切れないように思われる。

ただし、表 6 に記載していない小規模自治体まで対象を広げてみると、県費採用の正規学校司書が配置されていない 33 自治体の内⁴²、「二職種併置に反対(現職者移行を希望)」する考えを示した回答者が 1 人でもいた自治体数はわずかに 9 自治体にとどまっていることも分かる(図 3 参照)。一方で、県費司書が配置されている 5 自治体については、全て「二職種併置に反対(現職者移行を希望)」する考えを持つ学校司書が含まれており、このことから小中学校において、雇用問題に関する情報が不足していることを示唆していることが見てくるのではないだろうか。自治体ごとのサンプル数が少ないため、はっきりとした傾向を読み取ることは難しいものの、今後の望ましい職員配置に対する意見が大きく異なる背景には、全県的な議論の不足があるように思われる。

おわりに

以上、本研究では、司書教諭配置義務化以降の沖縄県における学校図書館の雇用状況の変化にともなう問題点を明らかにするとともに、今後の学校図書館の職員配置のあり方について、現場の学校司書の考えを調査、分析してきた。

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

⁴² 小中学校に勤務する回答者の所属自治体数は合計 38 自治体、そのうち 5 自治体に県費司書が配属されている(2006 年 1 月現在)。

ない。豊かな経験と深い知識、高い技術と倫理観が求められる仕事である。にもかかわらず、学校司書の雇用環境は、非正規職員化の進行に加えて、非正規職員の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(悪化)を背景として、学校図書館からの有能な人材の流出もまた起こり始めている。

沖縄県の学校図書館における雇用問題は、単に、学校司書の労働環境、労働条件をめぐる問題だけを意味するものではない。雇用問題がこのまま悪化を続けるならば、学校図書館のサービスの低下は避けられず、子どもたちが、日々の読書や学習面において、適切な指導を受けることができなくなってしまう。つまり、学校図書館の雇用問題は教育問題にも深く関わっているのである。しかしながら、こうした問題は、当事者の1人であるはずの児童生徒、さらに、その保護者や教員にはほとんど知られていないようにも思われる。学校図書館の雇用問題については、今後、地域住民全体で広く議論しなければならないだろう。

地域とともに、雇用問題を考えていくためには、その前提として、現場の学校司書が、どのような職員配置を望むのか、ということを経験し、その理想的な職員配置モデルを社会に対して広く提案しなければならないはずである。しかし、今回の調査によって明らかにされたように、望ましい学校図書館員の雇用のあり方については、全県的に学校司書の意見が完全に集約されているわけではない。

他府県とは異なり、沖縄県には、小中学校も含めて、多くの正規職員が学校図書館に配置されている。このことは、雇用問題について議論するための強固な基盤があるということの意味している。小中学校司書の雇用体制についての議論は、(学校司書の不足を背景として)他府県でも遅れていると考えられるが、先進的に司書を配置してきた地域だからこそ、この問題についても積極的に取り組み、全国に先駆けて何らかの方針を掲げていく「義務」が沖縄県の学校司書にはあるのではないかと筆者は考えている。さらに言えば、今後、非正規職員が増加すれば、雇用問題を議論する基盤さえも失われることになってしまう。学校教育にとって、または、子どもたちにとって、望ましい学校図書館員の雇用の在り方とはどのようなものなのだろうか。それぞれの立場を越え、さらに、学校の種類を越えた話し合いが急務であるだろう。

今回のアンケート調査は、基本的には無記名回答としたが、雇用問題の実態や今後の望ましい職員配置に対する意見の把握については、質問用紙への回答だけでは十分なデータの採取は難しいだろうという予測があった。そこで、質問用紙の最後に、「インタビュー調査に応じていただける方は学校名と氏名、連絡先をご記入下さい」という自由回答方式の記名欄を設けることとした。その結果、約1割の回答者から、インタビュー調査に応じる旨の申し出があったため、2005年11月より、数名の学校司書にインタビュー調査を実施している。調査対象がまだまだ少ないことから、本稿では、ひとまずアンケートの調査結果のみを手がかりに分析を行ったものの、望ましい職員配置に対する意見の違いについては、依然として、不明な点が多い。今後は、調査結果のさらなる分析を進めるとともに、インタビュー調査を並行して実施し、小中学校、高校司書とともに議論を重ねながら、雇用問題に対する何らかの提言をまとめていきたいと考えている。(2006年1月16日)

謝辞

本研究では、アンケート調査の実施において、沖縄県内の学校司書の皆様にご協力を頂きました。また、沖縄県図書館協会研究部会、機関支部会の皆様には、アンケート案の作成、調査結果の分析において、関連資料の提供やアドバイス等、様々な形でご支援を頂きました。自治体の図書館行政への批判を含む内容となったため、ここでは協力者の皆様のお名前を挙げることは差し控えさせていただきますが、関係者の皆様にはこの場を借りて、心からお礼申し上げます。

資料

1. 依頼文書(学校司書用)

平成 17 年 8 月 15 日

沖縄県図書館協会加盟学校図書館
 学校司書 各位

沖縄県図書館協会研究部会

学校図書館員の雇用状況に関する調査の依頼について

拝啓 酷暑の候、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。平素は、沖縄県図書館協会の事業にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

沖縄県では、琉球政府時代から、学校教育における図書館機能の重要性に対する理解が深く、本土に先駆け、小中高校に専任・正規図書館員を雇用してきた経緯があります。しかしながら、学校図書館法には、「司書教諭」の職務しか明記されておらず、司書教諭の代わりに配置されてきた学校司書の位置づけは曖昧なため、2003年度からの司書教諭配置義務化と、行政改革による非正規職員採用を背景として、学校図書館への司書の配置が今後とも継続されるかどうか、ということについては不透明な状況にあります。

既に、沖縄県の各自治体では、①正規職員(公務員)の司書教諭・教育委員会事務への配置換え、②非正規職員(非常勤職員)等への切り替え、③非正規職員の勤務時間の短縮などが行われており、司書教諭への置き換えを意図した政策が導入されつつあるようにも思われます。その一方で、「一人職場」の学校図書館では、こうした雇用環境の変化が、学校図書館活動の停滞やサービスの低下を招く恐れもあります。

学校司書は、学校図書館法には明記されない職務ではありますが、沖縄県の学校図書館活動、または読書教育を支えてきた重要な人材であることに変わりはありません。正規の学校司書がほとんど配置されてこなかった本土と足並みを揃えることが正しいと言えないという事は、沖縄県の図書館関係者の共通理解であると思われまふ。沖縄県図書館協会研究部会は、沖縄県の図書館界全体でこの問題を話し、沖縄県の歴史をふまえた、望ましい学校図書館の雇用制度を考え、自治体、または地域社会に提案していく必要があると考えております。

つきましては、現在の学校司書の雇用状況と雇用環境の変化に対する問題意識を知るために、県内の各学校図書館に勤務されている学校司書の皆様へ、下記の内容でアンケート調査にご協力をお願いしたいと考えております。お忙しい時期に誠に恐縮ですが、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

敬 具

記

1) 調査対象： 学校図書館に勤務する図書館員 (学校司書)

2) 調査方法： アンケート調査 (匿名・無記名)

① 正規職員 …… 非常勤問題に対する意見/望ましい学校図書館の雇用制度のあり方

② 非正規職員 …… 雇用環境とその変化・問題点/望ましい学校図書館の雇用制度のあり方

※アンケート用紙は、正規職員用と非正規職員用の2種類あります。ご注意ください。正規職員用アンケートは本紙の裏面に印刷されています。

※学校長用の依頼文書も同封いたしました。回収が必要な場合はご利用ください。

3) 回答方法： 本アンケートは学校司書の意識を調査するものです。同封したアンケート用紙は、記入後、返信用封筒に入れ、封封してご返送ください。

※お送りいただいたアンケート用紙は到着次第、封筒から取り出し、発信元が特定されない方法で管理いたします。

4) 回答期限： 平成 17 年 9 月 15 日

以 上

<問い合わせ・連絡先> 沖縄県図書館協会研究部会・アンケート担当：山口真也
 住所： 〒901 2701 沖縄県宜野湾市宜野湾 沖縄国際大学総合文化学部
 メールアドレス： yamauchi@kiu.ac.jp 電話番号： 098-893-0445

2. 依頼文書(学校長用)

平成 17 年 8 月 15 日

沖縄県図書館協会加盟学校
 学校長 各位

沖縄県図書館協会研究部会

学校図書館員の雇用状況に関する調査の依頼について

拝啓 酷暑の候、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。平素は、沖縄県図書館協会の事業にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

2003年度より、司書教諭配置が義務化され、学校図書館をめぐる状況は全体的に大きく変化しつつあります。子どもたちによりよい図書サービスを提供し、読書を通じた豊かな人間性を育成する上で、学校図書館に専任・専門の図書館員を配置することは重要な課題であると言われておりますが、沖縄県の場合は、2003年以前から専任・専門の学校司書を全体的に配置してきたという経緯があることから、司書教諭の配置義務化により、専任区分をどのようにするかが、といった問題や、学校司書の身分保障などの問題が生じており、学校図書館活動を今後も発展させていくための適切な雇用体制が望ましいが、ということについては、慎重な議論を行わなければならないと考えられます。

沖縄県図書館協会研究部会では、司書教諭配置義務化以降の学校図書館員の雇用状況を明らかにすると共に、今後の望ましい雇用体制に関する学校図書館員の意見を把握するために、各校の図書館に勤務されている学校図書館員(学校司書)の方に、下記の内容でアンケート調査にご協力をお願いしたいと考えております。お忙しい時期に誠に恐縮ですが、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

敬 具

記

1) 調査対象： 学校図書館に勤務する図書館員 (学校司書)

2) 調査方法： アンケート調査 (匿名・無記名での調査)

3) 回答方法： 同封したアンケート用紙を返信用封筒に入れ、封封してご返送ください。

※お送りいただいたアンケート用紙は到着次第、封筒から取り出し、発信元が特定されない方法で管理いたします。

以 上

<問い合わせ・連絡先> 沖縄県図書館協会研究部会・アンケート担当：山口真也
 住所： 〒901 2701 沖縄県宜野湾市宜野湾 沖縄国際大学総合文化学部
 メールアドレス： yamauchi@kiu.ac.jp 電話番号： 098-893-0445

3. アンケート用紙(正規職員用)

学校図書館員の雇用問題に関する意識調査(正規職員用)

作成者： 沖縄県図書館協会研究部会
 回答日：平成 17 年() 月() 日

はじめに
 本アンケートは、学校図書館に勤務する図書館員の雇用状況を明らかにし、望ましい学校図書館の雇用体制を研究するためのものです。調査結果は、研究活動以外の目的には一切使用しません。また、アンケート用紙は、図書館長・担当者が特定できない方法(匿名)で回収・管理し、データの集計後はアンケート用紙を全て廃棄いたします。アンケートへのご協力、どうぞよろしくお願い申し上げます。

Q1 勤務に関する基本データと、あなたのプロフィールを教えてください。※回答できる項目のみでかまいません。該当する番号に○、または()内に数値を記入して下さい。

※複数回答が認められている場合は複数回答の大きい学校についてご記入下さい

学校の種類	1) 小学校 2) 中学校 3) 高校 4) 併設校 (小学校 + 中学校 + 高校)
学校の所在地	() 市 町 村
生徒数	約() 人
学級数(学年合計)	() 学級 ※特殊学級を含む
司書教諭配置状況	1) 配置済み 2) 未配置
あなたの年齢	1) 20~24歳 2) 25~29歳 3) 30~34歳 4) 35~39歳 5) 40~44歳 6) 44~49歳 7) 50~54歳 8) 55~59歳 9) 60歳以上
あなたの性別	1) 男性 2) 女性
あなたの資格取得状況	1) 図書館司書資格 2) 学校司書教諭資格 3) 図書館司書補資格 4) その他(図書館業務に必要な資格をご記入下さい)
あなたの経験年数	現在、学校図書館勤務 () 年/目 これまでに、公共図書館勤務 () 年/大学図書館勤務 () 年/ その他の図書館勤務 () 年

■該当する項目に○をつけてください

Q2 任用上の身分を教えてください。

1) 教育職(実習教諭) 2) 教育職(実習助手) 3) 行政職(事務職員) 4) 読書推進(読書推進職員)
5) その他() 6) 分からない

Q3 勤務形態を教えてください。

1) 図書館業務の専任 (学校図書館業務のみを担当する)
2) 他業務との兼任 (教科書業務や給食業務などその他の事務や実習助手、読書を兼ねる/業務内容を以下の空欄に具体的に記入ください)
3) 図書館業務の専任ながら、読書教諭を兼任している () 校を担当
4) 他業務との兼任であり、かつ読書教諭を兼任している () 校を担当/業務内容を以下の空欄に具体的に記入ください)

Q4 2003年度からの司書教諭の配置に併し、一部の自治体では正規職員を学校図書館から引き継ぐという動

1 表面あり

きが確認されています。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?

1) 特に変化はない 2) 分からない 3) 変化した (以下の①~④を選択/複数回答可)

① 正規職員の配置換えが進められている (住み替え先は?)
 ② 正規職員が退職した後は、非常勤職員が配置されている
 ③ 正規職員の引き継ぎが決定した () 年 () 月までに
 ④ 正規職員の引き継ぎが検討されている
 ⑤ 司書教諭への仕事の引継ぎ・指導を希望している
 ⑥ その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q5 Q4のような雇用状況について、どのように思われますか? (最も近いものを1つ選んで下さい)

1) 不満である。不当人事であり、職業選択の自由、労働権の侵害、制度だと思ふ。
 2) 学校図書館への配置を希望していたわけではないため、特に問題は無いと思ふ。
 3) できれば学校図書館の仕事が続けたいが、採用時に、専門職制度の下で採用されていないため、配置換えは仕方ないと思ふ。
 4) 学校図書館の仕事が続けたいが、採用時に、専門職制度の下で採用されていないため、配置換えは仕方ないと思ふが、今からでも、専門職制度の確立が必要と思ふ。
 5) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q6 沖縄県内の学校図書館では、非正規職員の比率が増加していると言われております。勤務する自治体において、この数年で、非正規職員の雇用状況、または雇用条件はどのように変化していますか?

1) 特に変化はない 2) 待遇が良くなった (下の空欄に具体的に記入して下さい)
 3) 分からない 4) 変化した (以下の①~④を選択/複数回答可)

① 非正規職員の数が増加した
 ② 勤務時間が短縮された (以前は1日 () 時間だった)
 ③ 雇用期間が短縮された・更新が禁止されるようになった
 ④ 給与(または手取り)が減った (以前は日給・月給 () 円だった)
 ⑤ 社会保険制度が廃止された・個人支払となった
 ⑥ 生徒数の多い大規模校に非常勤職員が配置されるようになった
 ⑦ その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q7 Q6のような、非正規職員の雇用状況についてどのように思われますか? (複数回答可)

1) 特に問題は無いと思ふ。
 2) 雇用条件は良くないが、学校図書館の仕事が好きならば、せめて続けて欲しいと思ふ。
 3) 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・意欲が低下して思うように思う。(人材流出が起きているのではないかと?)
 4) 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。
 5) 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。

2 表面あり

6) 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。
 7) 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い。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。
 8) 労働権、職業選択の自由の侵害、制約だと思う。
 9) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q8 学校司書の雇用環境の変化は、その背景に、学校司書から司書教諭への切り替えが進展されているとも言われています。今後の沖縄県の学校図書館の職務体制について、最も理想的なもの、現在の財政状況等をふまえて、現実的なものを1つずつ選んで下さい。(理想的なものには○を、現実的なものには△をつけてください)
 1) 専任正規学校司書と専任司書教諭を配置し、2つの職務の職域区分を明確にし、2人体制で学校図書館を運営する
 2) 専任正規学校司書と兼任司書教諭を配置し、学校司書が学校図書館業務を主にこなし、一方で、司書教諭の代理を務める(現状維持)
 3) 現在配置されている専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分を切り替え、以後は専任司書教諭の採用制度を確立する
 4) 専任正規学校司書を公共図書館や教育委員会事務等に引き揚げ、以後は専任司書教諭の採用制度を確立し、専任司書教諭が1人で学校図書館を運営する
 5) 専任司書教諭と兼任または非正規の学校司書を配置し、2人体制で学校図書館を運営する。この場合、学校司書は、司書教諭の補佐的役割、図書館事務に専念する。
 6) 分からない 7) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q9 司書教諭については、安定雇用が保障された正規職員からの任用は可能ですが、現在のところ、専任、授業数の軽減等の保障は一切ありません。仮に学校司書という職務が廃止された場合には、現在、学校司書が担当している仕事を兼任の司書教諭に任せることになります。そうした状況について、どのように思われますか?
 1) 特に問題はない。授業との兼任でも学校図書館の仕事はできる。
 2) 問題がある。授業との兼任では学校図書館の仕事をごさすことは不可能である。
 (どのような問題が生じると思えますか?、空欄に具体的に記入して下さい)

Q10 現在の非正規職員の雇用環境にある変化の背景には、単に行政改革による人員数削減だけでなく、沖縄県の学校司書が長年積み上げてきた専門性が評価されていないという状況があるように思われます。沖縄県図書館協会研究会では、今回のアンケートだけでなく、学校司書の専門性を地域社会、または自治体にPRするために、学校司書の方々1人1人に、自己の強みや利用相手、読書指導等への取り組み、学校図書館運営における工夫、またはこのアンケートでは確認できなかった雇用問題等について、聞き取り調査を行いたいと考えております。ご協力いただける方は、下欄に学校名、または連絡先をご記入いただくか、研究会までご連絡いただければ幸いです。

学校名	氏名	連絡先(メール・電話番号等)
-----	----	----------------

※回答者の個人情報、調査研究以外の目的では一切利用いたしません。お預かりした連絡先等の個人情報は、聞き取り調査終了後に適正な方法で廃棄いたします。

3 表面あり

4. アンケート用紙(非正規職員用)

学校図書館員の雇用問題に関する意識調査(非正規職員用)

作成者： 沖縄県図書館協会研究会
 回答日：平成17年()月()日

はじめに
 本アンケートは、学校図書館に勤務する非正規職員の雇用問題の実態を明らかにし、その労働環境の改善を自治体に求めるとともに、望ましい学校図書館の雇用体制を研究するためのものです。調査結果は、研究活動以外の目的には一切使用しません。また、アンケート用紙は、図書館・担当者が特定できない方法(匿名)で回収・管理し、データの集計後はアンケート用紙を全て廃棄いたします。アンケートへのご協力、どうぞよろしくお願いいたします。

Q1 勤務に関する基本データと、あなたのプロフィールを教えてください。※回答できる項目のみでかまいません。該当する番号に○、または()内に数字を記入して下さい。

学校の種類	1) 小学校 2) 中学校 3) 高校 4) 併設校(小学校 + 中学校 + 高校)
学校の所在地	() 市 町 村
生徒数	約() 人
学級数(今年度分)	() 学級 ※特設学校を含む
司書教諭配置状況	1) 配置済み 2) 未配置
あなたの年齢	1) 20~24歳 2) 25~29歳 3) 30~34歳 4) 35~39歳 5) 40~44歳 6) 44~49歳 7) 50~54歳 8) 55~59歳 9) 60歳以上
あなたの性別	1) 男性 2) 女性
あなたの資格取得状況	1) 図書館司書資格 2) 学校司書教諭資格 3) 図書館司書補資格 4) その他(図書館業務に必要な資格をご記入下さい)
あなたの経験年数	現在、学校図書館勤務 () 年 これまで、公共図書館勤務 () 年 / 大学図書館勤務 () 年 / その他(図書館勤務 () 年)

■該当する項目に○をつけてください

Q2 勤務の目的・将来の目標を教えてください。最も近いものを1つ選択してください。
 1) 図書館司書として働きたい。
 2) 学校図書館司書教諭として働きたい。
 3) 教員(※司書教諭)を志望している。学校に関する仕事をしただけで働いている。
 4) 公務員志望である。自治体の臨時職員募集に応募したところ、たまたま学校図書館に配属された。
 5) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q3 雇用形態を教えてください。
 1) 公費雇用 2) 私費雇用(P.T.費)

1 表面あり

Q4 任用上の職務を教えてください。
 1) 教育製(実習教諭) 2) 教育製(実習助手) 3) 行政製(事務職員)
 4) 授業製(単科労働職員) 5) その他()
 6) 分からない

Q5 任用上の身分を教えてください。
 1) 嘱託職員 2) 再雇用職員 3) 臨時職員 4) 日々雇用職員
 5) パート職員 6) その他()
 6) 分からない

Q6 任用上の勤務時間、勤務形態を教えてください。また、()内に勤務時間を記入してください。
 1) 勤務日数・時間について
 ① 月曜日～金曜日まで、毎日、出勤する。1日に()時間勤務する。
 ② 隔日、または特定曜日に勤務する。1日に()時間勤務する。
 2) 長期休業期間中の勤務時間について
 ① 夏休み、冬休み、春休み、()に回答した日数、時間で勤務できる。
 ② 夏休み、冬休み、春休みは勤務できない。または勤務時間が短縮される。雇用が中断・短縮される期間を空欄に具体的に記入して下さい。

Q7 勤務形態を教えてください。
 1) 図書館業務の専任 (学校図書館業務のみを担当する)
 2) 他の業務との兼任 (教科書事務や給食費事務などその他の事務や実習助手、授業を兼任する/業務内容を以下の空欄に具体的に記入して下さい)
 3) 図書館業務の専任だが、複数校を掛け持ちしている (校を担当)
 4) 他の業務との兼任であり、かつ複数校を掛け持ちしている (校を担当/業務内容を以下の空欄に具体的に記入して下さい)

Q8 学校図書館は「一人職場」のため、非正規職員であっても、経験の長い正規職員と同等の仕事をごさすなければならないという問題があります。勤務形態について教えてください。
 1) 決められた勤務時間内に仕事を終わらせることができる。勤務実態と雇用時間(給与)に等しい差はない。
 2) 決められた勤務時間内に仕事を終わらせることはできないため、残業をすることが多い。
 3) 決められた勤務時間内に仕事を終わらせることはできるが、利用者からの要望があるので、勤務時間を超過して図書館を開館している。
 4) 図書館の仕事だけでは、勤務時間内に終わることができない(と思うが、実際には図書館業務以外の(任用規定外の)職務を任せられており、その影響で残業することが多い。
 5) 決められた勤務時間内に仕事を終わらせ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。
 6) 決められた勤務時間内に仕事を終わらせることはできないが、残業はしないようにしている。

Q9 Q8で「2 残業が多い」または「3 勤務時間を超過して開館している」と回答した方にお聞きします。残業、または休日出勤の状況を教えてください。(複数回答可)
 1) 恒定的に残業がある。(1ヶ月に約)日残業、1回につき平均)時間残業する)
 2) 恒定的に休日出勤しなければならない。(1ヶ月に約)日休日出勤する)
 3) 多忙な時期は残業することが多い。

2 表面あり

Q10 Q9で「2 残業が多い」または「8 勤務時間を超過して聞いている」と回答した方にお聞きします。残業、または休日出勤の手当は支給されていますか？

1) 支給される。残業時間の上限はない。
 2) 支給されるが、残業時間の上限がある。(1ヶ月 時間まで)
 3) 残業、休日出勤の制度的な保障がない。支給されない

Q11 Q9～Q10のような勤務のあり方について、どのように感じていますか？最も近いものを1つ選んで下さい。また、選択肢に加えて何か意見があれば空欄に具体的に記述して下さい。

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、残業はするべきではない。
 2) どんなに頑張っても、決められた時間内に終わらされる仕事量ではないので、人員を増やすべきである。
 3) どんなに頑張っても、決められた時間内に終わらされる仕事量ではないので、制度的に残業費を保障すべきである。
 4) どんなに頑張っても、決められた時間内に終わらされる仕事量ではない。残業費は払っていないが、残業させてほしい。
 5) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q12 学校図書館は「一人職場」のため、いろいろな問題があると言われています。残業、休日出勤の他に、学校図書館の勤務状況について、どのような問題がありますか？(複数回答可)

1) カウンター業務の空荷ができて、休憩時間をとることができない。
 2) トイレに行く時間も満足に確保できない。
 3) 任用規定にない学校図書館業務以外の公務(クラブ活動の指導など)発生されることがある。
 4) 職員の数が足りない場合、適宜の付き添いやPTA作業など、職務外の仕事を任せられることがある。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。
 5) 専門的な仕事にもかかわらず、十分な引継ぎ期間が確保されておらず、また、学内に関係者や関係相手がないため、不安定なまま仕事をせざるを得ない。
 6) 職制が固定されており、選考や就任試験において、専門性を活かすことができない。
 7) 図書館が職員室から遠く、立ち寄る時間取られているため、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。
 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、職員会議に参加しなければならない(時間外手当はない)。
 9) 資料費が著しく不足しているため、個人の給与を差して資料の不足を補うことがある。
 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)。
 11) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

3 表面あり

Q13 全員にお聞きします。現在の勤務状況、実態についてどのように感じていますか？(複数回答可)

1) 特に不満はない。
 2) 同じ学校に勤務している他の学校事務職員は時間通りに帰ることができるのに、学校司書のみ残業が多く、著しく不公平であり、改善してほしい。
 3) 同じ学校に勤務している他の学校事務職員も行政改革の中で同じような状況にあり、学校司書だけの問題ではない。不満はあるが、仕方のないと思う。
 4) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q14 雇用制度についてお聞きします。雇用期間は最長何年ですか？(雇用期間の更新、延長が可能な場合は、更新・延長による最長雇用期間を教えてください)

1) 半年未満 ()ヶ月間 2) 半年間 3) 1年間 4) 2年間
 5) 2年以上 ()年間 6) 特に決まっていない 7) 分からない

Q15 Q14の任用規定上の雇用期間が終了した後の再雇用状況について教えてください。(現在、勤務されている自治体での状況を教えてください)

1) 可能。学校側での異動はあるが、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。
 2) 不可能。ただし、一定期間を空けて、再応募は可能であり、再就、学校図書館に雇用されることもある。
 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。
 4) 分からない 5) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q16 給与についてお聞きします。(複数回答可)

1) 定期昇給について: ①定期的な昇給がある ②何年勤務しても、昇給はない ③分からない
 2) 給与について: 日給・月給 ()円
 3) 司書資格・司書職級定給手当について: ①ある()円 ②ない ③分からない

Q17 社会保障制度・その他の手当についてお聞きします。(複数回答可)

1) 社会保障料について: ①給与から控除される ②個人で支払う ③分からない
 2) 交通費の支給について: ①ある()円 ②ない ③分からない
 3) 年次有給休暇の有無: ①ある(年間 日) ②ない ③分からない
 4) 賞与(期末手当等)について: ①ある(年間 回/合計 円) ②ない ③分からない
 5) 休職について(倒壊化されているものに丸をつけて下さい):
 ①出産休暇 ②生理休暇 ③育児休暇 ④介護休暇
 ⑤その他 (空欄に具体的に記入して下さい) ⑥分からない

4 表面あり

Q18 Q14～Q17のような現在の雇用条件についてどのように思いますか？(複数回答可)

1) 特に問題はないと思う。これからもこの仕事を続けたい。
 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。
 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て、条件が悪いので、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そうと考えている。
 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て、条件が悪いので、仕事を続けたくても続けられない(生活ができない)現在、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。
 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。
 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)で働く勤務することができるとは思っている。
 7) 条件は良くないが、正規職員採用試験(または教員採用試験)に合格すれば解決することであり、仕方がないと思う。
 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。
 9) 労働権、職業選択の自由の侵害、制約だと思う。
 10) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q19 司書職制配備後、非正規学校司書の雇用環境はさらに悪化するかと予想されていますが、勤務する自治体において、この数年で、非正規職員の雇用状況(条件)はどのように変化していますか？

1) 特に変化はない 2) 待遇が悪くなった (空欄に具体的に記入して下さい) 3) 分からない
 4) 変化した (以下の①～④を複数回答可)
 ① 非正規職員の数が増加した
 ② 勤務時間が短縮された (以前は1日 時間だった)
 ③ 雇用期間が短縮された。更新が厳格化されるようになった
 ④ 給与(または手取り)が落ちた。(以前は日給・月給 ()円だった)
 ⑤ 社会保障制度が廃止された。個人支払となった
 ⑥ 生徒数の多い大規模校に非常勤職員が配置されるようになった
 ⑦ その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q20 学校司書の雇用環境の変化は、その背景に、学校司書から司書教諭への切り替えが促進されているとも言われています。今後の沖縄県の学校図書館の勤務体制について、最も理想的なものとして、現在の財政状況等をふまえて、現実的なものを1つずつ選んで下さい。(複数回答可) (理想的なもの、現実的なもの、両方をつけてください)

1) 専任正規学校司書と専任司書教諭を配置し、2つの職務の職域区分を明確にし、2人体制で学校図書館を運営する
 2) 専任正規学校司書と兼任司書教諭を配置し、学校司書が学校図書館業務を主にこなす。一方で、司書教諭の代理を務める(課外補佐)
 3) 現在配置されている専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分を切り替え、以後は専任司書教諭の採用制度を確立する

5 表面あり

4) 専任正規学校司書を公共図書館や教育委員会事務等に引き揚げ、以後は専任司書教諭の採用制度を確立し、専任司書教諭が1人で学校図書館を運営する
 5) 専任司書教諭と兼任または非正規の学校司書を配置し、2人体制で学校図書館を運営する。この場合、学校司書は、司書教諭の補佐的役割、図書館事務に専念する。
 6) 分からない 7) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q21 司書教諭については、安定雇用が保障されている正規職員からの任用は可能ですが、責任のところが、専任、教員としての待遇の確保は一切ありません。仮に学校司書という職務が廃止された場合には、現在、学校司書が担当している仕事を兼任の司書教諭に任せることになります。そうした状況について、どのように思いますか？

1) 特に問題はない。授業との兼任でも学校図書館の仕事はできる。
 2) 問題がある。授業との兼任では学校図書館の仕事をこなすことは不可能である。
 (どのような問題が生じると思いますか、空欄に具体的に記入して下さい)

Q22 なぜ学校図書館で働いているのですか？ 動機を教えてください。(複数回答可)

1) 図書館という空間が好きだから 2) 本、読書が好きだから。本に囲まれていると幸せなので
 3) 子どもが好きだから 4) 仕事が楽だから 5) 通勤に便利だから
 6) 給与、労働時間等の条件・待遇がよいから 7) 自治体の仕事なので、安心だから 8) などとなく
 9) その他 (空欄に具体的に記入して下さい)

Q23 現在の非正規職員の雇用環境にみる変化の背景には、単に行政改革による人員削減だけでなく、沖縄県の学校司書が長年積み上げてきた「専門性」が評価されていないという状況があるように思われます。沖縄県図書館協会研究部では、今回のアンケートだけでなく、学校司書の専門性を地域社会、または自治体にPRするために、学校司書の方々1人1人に、自己の専任や利用価値、読書指導等への取り組み、学校図書館運営における工夫、またはこのアンケートでは確認できなかった雇用問題等について、聞き取り調査を行いたいと考えております。ご協力いただける方は、下欄に学校名、または連絡先をご記入いただくか、研究部までご連絡いただければ幸いです。

学校名	氏名	連絡先(メール・電話番号等)
-----	----	----------------

※回答者の個人情報は、調査研究以外の目的では一切利用いたしません。お預かりした連絡先等の個人情報は、聞き取り調査終了後に適正な方法で廃棄いたします。

6 表面あり