

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－

Specified Manager System and Non-Full Time Librarian
: Problems of Employment in Okinawa Public Library

山口真也¹・與儀夏美²

<抄録>

現在、全国の公共図書館では、図書館の運営を民間部門に任せる「指定管理者制度」の導入が検討されている。こうした動きは沖縄県の公共図書館にも無関係ではなく、那覇市、北中城村を初めとして、指定管理者制度の是非が検討されているとも伝えられている。

指定管理者制度の導入については、正規職員の視点から語られることが多く、非正規職員の考えを知る機会は少ない。しかし、非正規職員もまた図書館サービスを支える重要な人員の1人である。特に、沖縄県の公共図書館の正規職員の配置率、有資格者率は、全国よりもはるかに低い水準にあり、一部の図書館では非正規職員への過度な依存も確認できる。指定管理者制度の是非を論じるためには、当然、非正規職員がこの問題をどのように受け止めているか、ということ把握する必要があるだろう。

本研究では、以上の問題意識の下で、県内公共図書館に勤務している非正規職員へのインタビュー調査を実施した結果、次の3点が明らかとなった。

- 1) 雇用条件、労働環境に対する不満はそれほど大きくないが、雇い止めに対する不安は抱えており、そのことが公共図書館での幅広い人材の確保を困難にしている。
- 2) 現在の雇用条件、労働環境に対する不安、不満を解決する方法として、指定管理者制度の導入に期待する非正規職員は少なくない。ただし、指定管理者制度について具体的なイメージをつかんでいる非正規職員は少数であり、指定管理者制度に関する知識の不足もみられる。
- 3) こうした現象の背後には、指定管理者制度をめぐる議論の中に非正規職員が参加できていない状況があると思われる。今後は、非正規職員も含めた、議論の場の設置が必要である。

※本稿は、2006年12月16日(土)に開催された沖縄県図書館協会調査研究部会定例研究会における発表内容をもとに、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、第1章を担当

² 沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科、第2章、第3章を担当

目次

はじめに	p126
1. 指定管理者制度と沖縄県の公共図書館	p127
1.1. 指定管理者制度とは何か?	p128
1.1.1. 指定管理者制度の意義	p128
1.1.2. 指定管理者制度と個別法の関係	p128
1.2. 図書館界における指定管理者制度導入の反応	p129
1.2.1. コストダウンによる人材流出	p129
1.2.2. 導入するメリットの乏しさ	p131
1.2.3. 民間団体の参入による図書館機能の低下	p132
1.2.4. 図書館ネットワーク・市民参加の崩壊	p133
1.2.5. 非営利団体による運営の限界	p133
1.2.5. その他の問題点	p134
1.3. 指定管理者制度導入議論にみる問題点	p135
1.3.1. 沖縄県における指定管理者制度の導入状況	p135
1.3.2. 指定管理者制度と雇用問題	p135
2. 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	p137
2.1. 調査の方法	p137
2.1.1. 調査の目的	p137
2.1.2. 調査の実施方法	p138
2.1.3. 調査の項目	p138
2.2. 調査の結果	p138
2.2.1. 基本データと司書職に対する意欲	p138
2.2.2. 雇用不満と指定管理者制度への賛否	p140
3. 考察	p141
3.1. 意欲的な人材の確保について	p141
3.1.1. 人材確保の現状	p141
3.1.2. 雇用条件に対する不満と今後の人材確保	p143
3.2. 指定管理者制度に対する期待	p143
おわりに	p144
謝辞	p145
参考文献	p145
資料	
1. 沖縄県公共図書館(主要都市)の職員配置状況	p146
2. インタビュー調査依頼文書(個人用)	p148
3. インタビュー調査依頼文書	p148

はじめに

現在、全国の公共図書館では、図書館運営を民間部門に任せる「指定管理者制度」の導入が検討されていると言われている。愛知県図書館資料支援課広域グループが、日本図書館協会の調査や「指定管理者速報」³などをもとにまとめた「指定管理者制度の公立図書館での導入・検討状況」によると⁴、平成18年12月1日現在、38の図書館(分室・分館を

³ 公演情報センター制作「指定管理者速報」<http://www.kouen.info/kanrisha-koubo.html>, 2006.12.13 確認

⁴ 「指定管理者制度の公立図書館での導入・検討状況」http://www.aichi-pref-library.jp/llinfo/tool/siteikanri_joukyou.htm, 2006.12.13 確認

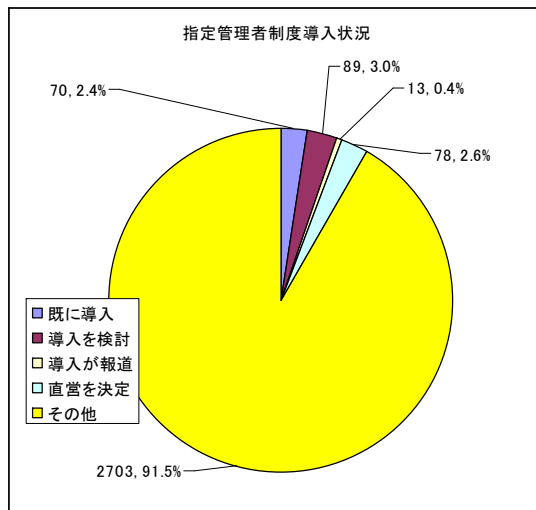
含めると約 70 館⁵⁾が指定管理者制度を導入しており、現時点で導入を決定し、管理者を公募している図書館は 69 館(分館を含めると 82 館)、さらに新聞等で指定管理者制度の導入が報道された自治体も 11 館(分館を含めると 13 館)にも上っていることが分かる。全国の公共図書館の合計数(2,953 館)からみれば⁶⁾、その比率は(報道分を含めても)わずか 5.4%と少数だが、その数はこの 1 年間で急増しており、分館から中央館、市町村立図書館から県立図書館へとその範囲は拡大していることから⁷⁾、今後もさらに増加することが予想されている。こうした動きは筆者が在住する沖縄県でも無関係ではなく、県内の公共図書館にとって、指定管理者という制度が適したものとなるかどうか、しっかりと議論する必要があると言えるだろう。

指定管理者制度の導入については、自治体の正規公務員(正規職員)からみれば、労働問題の一種であり、特に専門職制度の下で採用された正規職員にとっては、本人の意欲や適性を無視した「不当人事」につながりかねない問題をはらんでいる。当然、図書館に対する熱意がある正規職員ほど、あるいは専門職として高い能力を持つ職員ほど、指定管理者制度の導入には反対という立場をとることになると思われる。

しかし、公共図書館で働く人々は、正規職員だけではない。非常勤、嘱託、パート・アルバイトなど、様々な雇用形態の下で働く非正規職員もまた、公共図書館の活動を支える重要な人員である。ところが、指定管理者制度の導入を

はじめとする労働問題、雇用問題については、正規職員の視点から語られることが多く、非正規職員の考えを知る機会には少ないようにも思われる。指定管理者制度の是非や現在の図書館職員制度が抱える問題点を論じるためには、当然、図書館現場で働く非正規職員がどのようにこの問題を受け止めているか、ということ把握する必要があるだろう。

筆者は、以上の問題意識の下で、沖縄県内の公共図書館に勤務している非正規職員へのインタビュー調査を実施している。本稿では、指定管理者制度に関する図書館界での議論をまとめるとともに、インタビュー調査の結果を報告し、指定管理者制度の導入をはじめとする沖縄県の公共図書館における労働問題、雇用問題について考察してみたい。



1. 指定管理者制度と沖縄県の公共図書館

「指定管理者制度」とは、2003年9月2日の地方自治法改正(第244条の2第3項)を背景として、全国各地の各自治体において導入が進められている制度である。本章では、指定管理者制度に関する公共図書館界の見解を整理し、沖縄県の公共図書館との関わりについて論じてみたい。

⁵⁾ リストでは、委託される分館を含めて全て記載されているものもあるが、「多治見市図書館(含む分館)」などの表現もあるため、合計数は概数である。

⁶⁾ 2005年3月31日現在、日本図書館協会調査より

⁷⁾ 岩手県立図書館、山梨県立図書館、島根県立図書館。なお、岩手県立図書館は、県の直営部分があり、「管理方針などの計画策定、市町村立図書館との連携・支援、広域サービスなど「県が最終判断を要する業務」を県の業務範囲」となっている(『岩手日報』2006.2.11)。山梨県立図書館は、PFIで建設・運営、平成19年7月から51年3月(約32年間)まで、PFIで落札した者を指定管理者に指定する予定(『朝日新聞』2004.12.23)。島根県立図書館は指定管理者制度導入を検討中(JLAメールマガジン第316号)。

1.1. 指定管理者制度とは何か？

1.1.1. 指定管理者制度の意義

地方自治法第244条の2第3項の改正(指定管理者制度の導入)とは、簡単に言えば、法律に明記されていた公の施設(公共施設)の管理団体に関する規制の廃止を意味する。法改正は、これまで地方自治体が独占してきた「10兆円にも及ぶ」と言われる市場の自由化を目指すとともに、民間活力の導入による地方自治体サービスのコストダウンとサービスの向上を実現する方法として注目されている。小泉純一郎前首相の下で推し進められた「自助自立」政策の下で、全国の自治体財政は徐々に逼迫しつつあり⁸、特に深刻な赤字財政状態にある自治体にとっては、高コスト体質を改善し、財政状態を健全化する上で、指定管理者制度の導入は避けて通れない選択であるとも言われている。

実は、全国の公共施設は、地方自治法改正以前において、必ずしも自治体の職員(公務員)によって直接的に、管理運営されてきたわけではなかった。指定管理者制度が導入されるよりも前から、公共施設の管理、運営に関しては、既に「管理委託制度」⁹が導入されており、多くの自治体において、公務員ではない人員が働いてきた経緯がある。「管理委託制度」の下では、地方自治体が50%以上出資する外郭団体や国が定める公共団体(社会福祉協議会、事業団、公社、農協、生協、自治会など)が公共施設の管理運営の受託者になることが許されており¹⁰、現実には多くの外部団体が公共施設の管理業務、運営業務を執行してきたと言われているのである。

ただし、管理委託制度においては、その施設管理者が、公共性の確保という観点から、公的なコントロールが可能な団体に限定されていたのに対して、新しく導入された指定管理者制度では、その管理者が、株式会社などの営利法人やNPO法人、さらには法人格を持たない民間団体にまで広がっている。つまり、「個人」を除く、全ての団体が原則として、指定管理者として、公共施設の管理運営に関わることができるようになったのである。新しい制度の下では、NPO法人などの市民活動団体が公共施設の管理に関わることが可能となっており、行政への市民参画、行政サービスにおける市民と自治体の協働など、地方分権型社会の進展に寄与するというメリットをもたらすとも考えられている。

指定管理者制度の下では、受託団体が担当する業務の内容についても、管理委託制度とは大きく異なっている。例えば、施設全体の維持管理や行政処分(施設の使用許可)、人事管理、業務ごとの再委託の決定、条例で定める範囲内での(自治体による承認の下での)利用料金の変更など、従来、自治体が行ってきた業務まで代行することが、新しい制度では認められるようになってきている。また、施設利用者の利用料金についても、自治体との協定の範囲内で指定管理者の収入にすることも可能となっており、民間団体にとって、「うまみ」のある部分が入り入れられている点もその特徴の一つであろう。

公共施設の運営については、「業務委託」という形で、地方自治法改正以前も、民間団体が一部の業務を担当することがあったが、指定管理者制度の下では、単なる業務の委託ではなく、管理全体が任されており、さらに、管理委託制度と比較しても、その業務の質と量が拡大していることが分かるだろう。

1.1.2. 指定管理者制度と個別法の関係

地方自治法第244条の2によると、指定管理者制度の対象となる、「公の施設」とは、

⁸ バブル経済崩壊後、景気対策の財源がない国は、自治体に地方債の発行を勧め、公共事業を増やすよう求めた。国は借金返済分を地方交付金に上乘せすると約束したが、その後地方交付金を削減し始めたため、自治体財政は悪化。92年度に約79兆円だった地方の借金総額は、04年度には約201兆円に膨らんだ。(「選択のとき 人口減で明日は あなたのまちで編 行政サービス、どこまで期待？」『朝日新聞』2006.12.10朝刊,9面)

⁹ 昭和38年の地方自治法改正で規定され、平成3年の改正で管理委託の受託団体の種類が拡大されたが、指定管理者制度の導入により、廃止される。

¹⁰ 厳密には管理委託制度では、受託主体が決められるだけであり、施設の管理権限は設置者である地方自治体にある。

「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」を指す。改正された地方自治法では、「管理」を委託できる施設を限定していないことから、民政施設、衛生施設、体育施設など、公共施設のほとんどが指定管理者制度の対象となる(表 1)。ただし、公共施設の中には、当該施設の設置を根拠づける法律(個別法)ごとにその管理の主体を限定しているケースがある。法の原則により、一般法は個別法よりも優位に立つことはないため、一般法である地方自治法の改正が、公共施設の設置を規定する個別法に及ぶことはない。つまり、地方自治法の改正によって、個別法による規制が緩和されたわけではない点には注意が必要なのである。

例えば、小学校、中学校、高等学校等の管理者については、学校教育法において、国、自治体、学校法人に限定されている。道路、河川についても、道路法、河川法でそれぞれ管理者が指定されている。社会福祉法では、第一種福祉事業の経営は原則として、国、自治体、社会福祉法人に限定されている(60条、62条の2)。病院についても、営利目的の場合には開設が許可されないことがあり(医療法第7条5項)、管理者も医師等に限られるという規制が存続している(医療法第10条)。

個別法による規制が存在すること、またそれらの個別法が成立した背景に、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な市場化、民営化は難しいとも言えるだろう。

表 1 公の施設(一例)¹¹

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

1.2 図書館界における指定管理者制度導入の反応

表 1 から分かるように、指定管理者制度が対象とする「公の施設」の中には、地方自治体が設置する公共図書館(正確には公立公共図書館)も含まれている。公共図書館への指定管理者制度の導入については、地方自治法改正以降、様々な場で議論されてきたが、その多くは否定的、批判的、懐疑的な立場をとるものである。図書館界におけるこれまでの議論を論点ごとにまとめると以下ようになる。

1.2.1. コストダウンによる人材流出

指定管理者制度の導入の第一のメリットは、施設運営における人件費の問題を解消すること、つまり、自治体サービスのコストカットが挙げられている。例えば、2003年度以前の品川区立図書館の場合、運営経費全体(15億円)に占める人件費は10億円にも達しており、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1億2千万から3千万円しかなかったという。つまり、図書館界では、「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」が「平然」と放置されており、こうした状態では、図書館サービスは現状維持で手一杯となってしまう。一方で、ビジネス支援や子育て支援など、図書館に対しては求められるサービスの範囲は拡大しており、こうしたサービスに取り組む予算を捻出することは到底できない。自治体の財政難の中では、図書館に向けられる予算は、今後、減らされることはあっても、増額されることは期待できない。とすれば、「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

¹¹ 『新地方自治法ハンドブック』より作成

得られる」とも考えられるのである¹²。

しかし、ここで注意しなければならないことは、図書館は単なる「施設」ではなく、「司書」という専門的な技術と倫理が求められる人的要素が揃って初めて成り立つ社会教育機関の一つであるということである。例えば、学校教員や弁護士、医師など、公的サービスを担当する専門職を配置したり、養成したりするためには高いコストがかかる。同様に、公共図書館に司書という専門職を配置し、養成する上で高いコストがかかるのは、ある意味では当然のことであり、コストカットばかりが強調されるのはおかしいとも考えられるのである。公立学校の教員を民間業者に全て委託することがありえないように、公共図書館の司書の配置もまた、指定管理者制度の枠外とするべきであり、仮に、競争原理を導入するとしても、図書館業務全体ではなく、一部の委託にとどめるべきという考えが成り立つ¹³。

こうした状況において、仮に指定管理者を導入すれば、専門職として求められるような技術、倫理を身につけた優秀な人材を確保できないという問題が生じる恐れも指摘されている。コストダウン、つまり人件費の削減を第一の目的とする指定管理者制度の下では、正規の公務員のように定期的な昇給は期待できず、「生活給」も保障されていない¹⁴。その一方で、専門職というものは、能力と勤務経験の長さとのリンクが強く、経験を積み積むほど、個人の専門性が高まるといった性質もある。つまり、公共図書館への指定管理者制度の導入がコストダウンを目指す限り、十分な仕事ができなかった1年目と、プロとして十分なサービスができるようになった2年目、3年目の給与は同じであり、「仕事ができるようになったのに給与は同じ」という感覚が被雇用者側に生じ、そのことが日々の仕事に対する意欲を減退させる可能性もある。つまり、コストダウンを前提とする指定管理者制度においては、社会的に専門職として認められ、かつ雇用される人員が自らの生活を維持しながら、専門職としてのプライドを持って働くことができるような給与水準の維持は到底期待できず、図書館員のモチベーションが経験年数にともなって徐々に低下することは必至であると言えることでもあるのである。

さらに言えば、指定管理者制度の下では、1日の1人当たりの雇用時間を8時間にしなければならないという決まりもないため、民間の派遣業者が人件費削減の手段として多く用いる手法、例えば、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方法などが図書館現場で横行する危険性も高い。1人当たりの給与が低くなれば、雇用される労働者は、図書館の仕事だけで生活をするができなくなり、年齢が上がり、子どもの教育や親の介護など、生活にコストがかかるようになると、自然とその職を離れなければならなくなってしまう。その結果、図書館界では、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。指定管理者制度という仕組みは、その制度がコストカットを目指す限り、優秀な人材の流出を招きやすい欠陥を持っており、公共図書館をはじめとする、専門職の配置が求められる施設においては不適當なものであると考えられるのである。

もちろん、自治体サービスにおける高コスト体質からの転換と住民サービスへの還元は必要なことである。しかし、そのことが必ずしも指定管理者制度の導入の理由にはならないはずである。そもそも、コストダウンを実行しながら、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。例えば、これまで一部の公共図書館が取り入れてきたような、一部の業務に限定した形での民間団体への「業務委託」や、通常の非正規職員

¹² 「図書館を死なせないための委託選択と非選択—品川区と練馬区の改革案をめぐって」『ずぼん』No.10, 2004.12, p88 品川区がこうした問題提起の下で導入したのは業務委託であり、指定管理者制度ではない。

¹³ 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、現時点では同レベルでは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という意見もある。

¹⁴ 生活給とは、労働者の「生活の維持」に主眼をおいた給与であり、家族手当、住宅手当、年齢給、物価給などが含まれる。

の給与体系に生活給を上乗せした「専門職非常勤制度」¹⁵の導入などもその方法の一つである。にもかかわらず、指定管理者制度の導入については、いくつかの自治体において、まるでその方法しかないような議論がなされている。図書館サービスにおけるコストダウンが必要であるとしても、様々な可能性を考慮して議論していく必要があると言えるだろう。

1.2.2. 導入するメリットの乏しさ

第二の問題としては、指定管理者制度の導入のメリットが乏しい、ということが挙げられる。指定管理者制度を公共施設に配置するメリットの一つは、民間部門にその業務を委ね、競争原理の下で経営体質を改善し、サービスを向上させていく、ということにあるが、当然、こうしたメリットが語られる背景には、民間部門にその施設運営のプロが存在するということが想定されているはずである。指定管理者制度の導入においては、ジェネラリストであることが求められる一般行政職の公務員が施設を運営するよりも、民間の同業種において働いているスペシャリストに任せた方がより効率的な業務運営が可能となると考えられているのである。

しかし、こうした考えが公共図書館の運営に適しているかといえ、決してそうとは言えないという指摘も多い。もちろん、公共施設の中でも、コンサートホールや病院などの施設については、民間部門側に経営ノウハウがあり、民間の経営者や専門家が存在するため、ジェネラリストである公務員が運営するよりは、効率的によりよい事業、サービスを行うことができるかもしれない。実際に指定管理者制度を導入したことによって、施設運営が健全化されたという報告も数多く存在する¹⁶。ところが、公共図書館の運営については、ごく少数の私立公共図書館の運営例をのぞいて、これまでほとんど全て自治体が行ってきたため、基本的には、民間団体側にはノウハウがなく、民間に管理、運営を委託しても、そのサービスの向上は期待できない。指定管理者を選定する基準として、総務省は「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¹⁷、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のである。

もちろん、これまで公務員が独占してきた図書館業務が民間に移行されるようになれば、民間団体の能力が高まり、次第に受託に耐えうるような団体が現れてくる可能性もある。これまで管理委託制度の下で、図書館運営に関わっていた団体や¹⁸、業務委託という形で図書館サービスに関わってきた民間企業などが存在することを考えれば、指定管理者への移行は比較的容易であるとも言えるだろう。しかし、仮に民間の団体が参入するとしても、図書館では、個別法である図書館法 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という問題が残ってしまう。結局は、自治体から与えられる人件費や資料費を元手にした事業に終始するだけであり、利益が上がらない限り、優秀な企業、団体が集まるとは到底考えら

¹⁵ 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、「きちんと喰っていただ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―品川区と練馬区の改革案をめぐって」『ずぼん』No.10, 2004.12, p95)

¹⁶ 「『鷹巣荘』初の黒字に 福井市、指定管理者制度導入 1 年」『朝日新聞』2006.12.14 朝刊, 32 面(福井地方版)

¹⁷ 「総務省行政局長通知」2003 年 7 月

¹⁸ 指定管理者制度を導入している公共図書館の多くが、従来、公益法人(第 3 セクターなど)に委託していた図書館であること、または新館であるとも指摘されている。(西野一夫著「図書館への指定管理者制度導入をめぐって」『図書館界』vol.58, No.2, p72)

れないのである¹⁹。

なお、こうした問題に関しては、公共図書館も利益を得られる体質に変えていけばよいのではないかと、という意見も存在する。現実に、公共図書館運営に興味を持つ民間企業が、「利用者から料金を徴収できるように、図書館法や著作権法を改正してほしい」と関係当局に求めているとも伝えられているのである。ちなみに、公共図書館と同じく、社会教育施設の一つである博物館では、博物館法において、「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」という無料の原則が設けられているものの、「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」と付帯事項が設けられており、無料の原則が有名無実化しているとも言われている²⁰。同じ社会教育施設である博物館において、こうした規定がある限り、図書館法の改正も非現実的なことではなく、無料の原則が「ただし」書きの下で崩壊してしまう恐れがないとは言いきれない。こうして考えると、指定管理者制度の導入による民間企業の参入は、これまで図書館界が培ってきた「知る自由という基本的な人権の公平な保障」という理念の変化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公共図書館像はあまりにも異様であると言わざるを得ないだろう。

1.2.3. 民間団体の参入による図書館機能の低下

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。受託費を決定する権限は基本的に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、受託費が安く設定された場合には、その業務から撤退を余儀なくされ、別の新しい管理者に運営が切り替えられてしまう。そして、こうしたコストダウンを繰り返す内に、「安かろう、悪かろう」という運営態勢に陥る可能性は非常に高いと言わざるを得ない。例えば、2006年7月に起こった「ふじみ野市大井プール事故」のように²¹、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。指定管理者制度の導入には、民主主義社会を支える「国民の知る自由」を保障するために存在する図書館を民間の団体に任せて良いのか、という疑問が残るのである。

成果主義を前提とした指定管理者制度においては、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危険性も指摘されている。例えば、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等を大量に購入する管理者が現れる恐れがある。その結果、文化的に価値のある資料やレファレンス業務に必要な高価な参考図書、さらに、その地域の公共図書館が責任を持って収集しなければならないはずの地域資料の収集も後回しにされてしまう可能性がある。また、公共図書館の貸本屋・レンタルショップ化は、著作者の財産権を直撃することから、著作権法の改正議論に拍車をかけ、公共貸与権の導入を推し進める遠因にもなりうる。公共貸与権が導入されれば、貸出に対する料金の徴収や資料費の削減など、そのしわ寄せは住民に及ぶ可能性も十分にあり、サービスの低下は免れないだろう。

¹⁹ 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意見もある。

²⁰ 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

²¹ 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年生女児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分からない」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) プール管理者が一部業務の委託か、指定管理者としての委託かどうかは不明

この他、公共図書館によるベストセラーの大量購入、大量提供は、地域内の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可能性も否定できない。よく言われるように、公共図書館は、書店、レンタルショップと協働して地域文化を発展させていく役割を担っている。指定管理者制度の導入は、「地域文化の発展」という面から見ても、問題をはらむシステムであると言えるだろう。

1.2.4. 図書館ネットワーク・市民参加の崩壊

公共図書館と指定管理者制度との関わりを考えるためには、公共図書館という施設が、他の公共施設とは異なり、様々なネットワークの上にサービスを展開しているという点にも注意が必要である。

公共図書館は1つの自治体の中で複数設置されるケースが多い。分館も含めて、自治体内の全ての図書館の業務を1つの民間団体に任せるのであれば、それほど大きな問題はないかもしれないが、仮に、異なる民間団体を指定管理者として認定し、分館ごとに管理運営を任せるようなことになってしまえば、同じ地域でありながら、それぞれの図書館を運営する管理者同士が受託を競い合うライバル関係にある、という不可解な状況が生み出されることになってしまう。当然、これらの管理者は、次期の受託を目指し、ライバル企業や団体よりも少しでもよい成果を残す必要があることから、他の分館からの協力要請に応えるのはおかしなことであり、これまで「図書館ネットワーク」という名の下で行われてきた、所蔵しない資料の取り寄せ(相互貸借)や他館の紹介(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非常に高いと言わざるを得ないのである。

さらに言えば、こうした問題は、自治体が直営で管理する図書館と指定管理者によって管理される図書館との間でも生じる恐れがある。図書館ネットワークは、一つの自治体内だけで形成されているわけではなく、隣接する自治体の図書館同士による蔵書の貸し借りや、レファレンス協力、合同での職員研修における情報交換や職員同士の切磋琢磨なども日常的に行われている。隣の自治体において、指定管理者制度が導入され、民間の団体が図書館業務に参入するようになれば、「特定の企業や団体の利益につながるような連携はしたくない」という考えを持つ公共図書館が出てこないとは言い切れない。同じことは、読み聞かせや蔵書点検などの業務に「ボランティア」として市民についても同様であり、例えば、株式会社などの民間企業が図書館業務に参入した場合には、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ってしまい、ボランティア団体の性質によっては、その活動が自然消滅せざるを得ない状況に陥る可能性もある。指定管理者制度の導入の利点には、行政サービスへの市民参加が可能となることも挙げられているが、民間企業が参入した場合には、かえって市民参加の道をふさいでしまう恐れも否定できないのである。

1.2.5. 非営利団体による運営の限界

もちろん、以上のような問題(利潤の追求による住民サービスの低下)は、民間の団体とは言っても、営利活動を目的とする企業が参入した場合に懸念される事柄であって、従来、管理委託制度の下で公共図書館を運営してきた公益団体や地域に拠点を置くNPO法人であれば、ある程度クリアできる問題であるとも考えられる²²。従来から、図書館界には、ボランティア的な立場からでも(つまり薄給でも構わないので)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と言われている。指定管理者の応募条件は、各自治体が設定することができるため、民間企業の参入を禁止し、非営利団体に限定することができれば、コストダウンを実現しながら、民間の力を活用しつつ、サービス水準を維持することも不可能ではないとも言われているのである。

ただし、日本の非営利団体、特にNPO法人は、欧米のNPOと較べて歴史が浅く、

²² 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。

「小規模で財政基盤も脆弱なものが多い」ことから、「行政との対等関係」を築くことができないという問題もある。明確な理念がないまま、指定管理者制度の導入がなされてしまった場合、コストダウンに迫られた自治体側が、組織が小さい NPO 法人に対して、「この仕事ができなくなったらあなたたちは解散ですよ」ということをちらつかせながら、予算規模を縮小し続けることがないとは言い切れない。また、いくら「薄給でも図書館の仕事をした人が図書館界には多数存在する」と言っても、それは全ての公共図書館の内、一部の公共図書館において業務委託や指定管理者制度が導入されている状況だからこそ言えることであって、仮に、全ての公共図書館が指定管理者制度を導入した場合に、それだけの人員を確保できる保障はどこにもないのである。例えば、指定管理者制度をいち早く導入した「山中湖情報創造館」の館長である小林是綱氏は、公共図書館における指定管理者制度の導入をテーマとした講演や雑誌記事等で「給料が安くても可哀想だと思わないでください」²³、「公務員より低賃金(中略)だからといって、働く意欲が失われるのか(失われるわけではない)」、「お金だけで仕事の価値は決められない」などと述べているが²⁴、山中湖情報創造館の職員構成を調べてみると、2005年度に在席していたスタッフ9名の内、2006年度には3名が入れ替わっており、理念通りの運営はなかなか難しいのではないかとも思われる²⁵。

少なくとも、NPO 法人に体力、組織力がつき、図書館運営以外の財源、例えば、会費や講演料、寄付金などが潤沢に確保できるようになるまでは、自治体と対等の関係で交渉することは難しく、NPO 法人が「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」しまう可能性が高い²⁶。NPO 法人が図書館運営以外の財源(NPO 会費や講演料、寄付金など)を確保できるようになるまでは、過度な期待は時期尚早であるだろう。

1.2.5. その他の問題点

この他にも、必ずしも公共図書館だけの問題ではないが、指定管理者制度全般が抱える問題もいくつか指摘されている。第一に、民間団体が公共図書館業務に参入した場合に、委託期間内にノウハウが蓄積されたとしても、次期の管理者が変更になった場合に、「企業秘密」等の考えにより、新しい管理者へとそのノウハウが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、団体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く、レファレンス対応記録(質問事例集)を全て破棄する、あるいは引き渡さないなどの問題が生じる恐れがある。

また、指定管理者制度導入には、一つの自治体内の図書館が分館も含めて全て、民間団体に委託された場合に、誰が指定管理者の能力、運営を評価できるのかという問題も残る。民間団体への委託が始まった当初であれば、かつて公共図書館に勤務していた人員がその評価を担当できると思われるが、委託が長期間続けば、将来的には、その自治体内に図書館業務に精通した人員がいなくなってしまう。専門職である図書館司書の働きぶりを評価するには、やはり図書館現場で司書として働き、キャリアを積んだ人員がいなければならないのではないだろうか。

さらに言えば、民間団体による人材の確保によって、行政サービスの全てを担当できるかどうか、という点にも疑問がある。現在、公共図書館に勤務する正規公務員は、司書資格の有無とはひとまず無関係に、「公務員採用試験」という能力試験によって選出されたいわば「エリート」であり、行政に関する専門知識を持った状態で採用されている。一方、

²³ 小林是綱講師『指定管理者と図書館』特定非営利活動法人ゆいベース・エル、2005、2005年6月28日に北中城村役場にて開催された講演より

²⁴ 小林是綱著「山中湖情報創造館における行政と NPO の協働—全国初の指定管理者」『図書館雑誌』99(4)、2005.4、p232

²⁵ 2005年6月28日に沖縄県北中城村役場にて開催された講演 DVD に映し出された山中湖情報創造館の Web サイト内のスタッフ案内ページ(http://www.lib-yamanakako.jp/guide_staff.html)と、現在(2006年12月27日)のページを比較。

²⁶ 薬師院はるみ著「図書館の運営と司書職の統制」『現代の図書館』Vol.43, No2, 2005.4, p68

指定管理者制度の下で採用される人員は、ひとまず司書資格の保有を条件として課すことはできるとしても、行政に関する知識を求めることは不可能であろう。公共図書館もまた行政機関の一部であることを考えるならば、カウンター業務とは異なる部分において様々な技術、能力が求められるだろう。指定管理者制度を導入し、全ての業務を民間団体に任せることには様々な弊害が生じる恐れがあると考えられるのである。

以上のように、公共図書館への指定管理者制度の導入については、多くの図書館関係者が否定的、批判的な見解を示している。日本図書館協会もまた、2005年8月に「公立図書館の指定管理者制度について」という見解の中で、指定管理者制度の導入について、「サービスの継続性、蓄積性、安定性及び専門性」が損なわれることを問題視している²⁷。指定管理者という制度には、公共図書館にはなじまないという考えが、図書館界の共通の見解と考えて良いだろう。

1.3 指定管理者制度導入議論にみる問題点

1.3.1. 沖縄県における指定管理者制度の導入状況

2006年12月現在、沖縄県内において指定管理者制度を導入している公共図書館は存在しない。ただし、沖縄県の各自治体もまた、その多くが財政改革を迫られており、公共施設の管理運営において、コストダウンと経営の健全化が求められている。各自治体のWebサイトでは、公園、プール、コンサートホール、県営住宅など、様々な公共施設の指定管理者の募集が告知されており、沖縄県が設置する施設についても、2006年度より18施設において指定管理者が導入されることが決定され、「3年間3億円の費用」が削減できるという試算もなされている²⁸。

こうした動きの中で、公共図書館もまた議論の俎上に載せられていると言われており、2005年6月には、図書館建設を予定している北中城村において、上述の山中湖情報創造館の館長である小林是綱氏を講師として招き、「指定管理者制度と図書館」と題された講演会が実施されている。2006年11月には、沖縄県公共図書館連絡協議会の主催の下で、「これからの図書館と指定管理者制度について」というパネルディスカッションが開催されている。那覇市においても、「検討委員会を設けて検証中」とであると伝えられており、2006年度中に指定管理者制度の「可否を決定することとなって」いるという²⁹。

1.2.において述べたように、公共図書館にとって、指定管理者制度の導入は決して望ましいことではない。今後、沖縄県の公共図書館においてもまた同様の議論がなされていくと思われるが、筆者は、図書館関係者が議論すべきことは、その制度の是非だけでよいのだろうか、という疑問を持っている。筆者もまた、指定管理者制度については全面的に賛成する立場にはないが、だからといって、この問題が沖縄県の公共図書館界において、「指定管理者制度を導入するか否か」という狭い範囲だけで議論されてしまうことには大きな問題があるように感じているのである。

1.3.2. 指定管理者制度と雇用問題

言うまでもなく、指定管理者制度導入の背景には、新自由主義³⁰の台頭による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³¹、正規職員

²⁷ 「公立図書館の指定管理者制度について」 <http://www.jla.or.jp/kenkai/siteikanrisya.pdf>, 2006.12.13 確認

²⁸ 「18施設の指定管理者の候補団体を選定 3年で3億円削減」『琉球新報』2005.11.15 朝刊

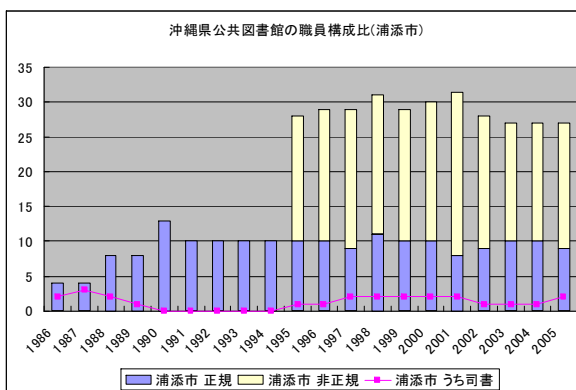
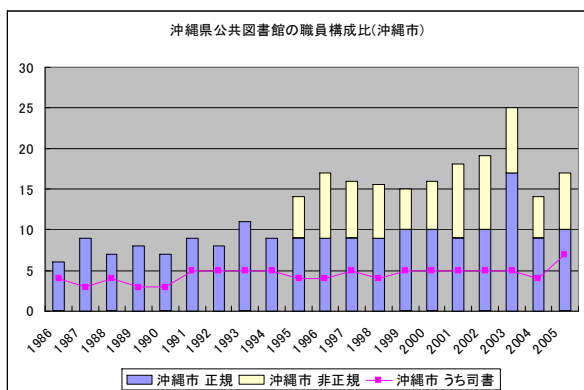
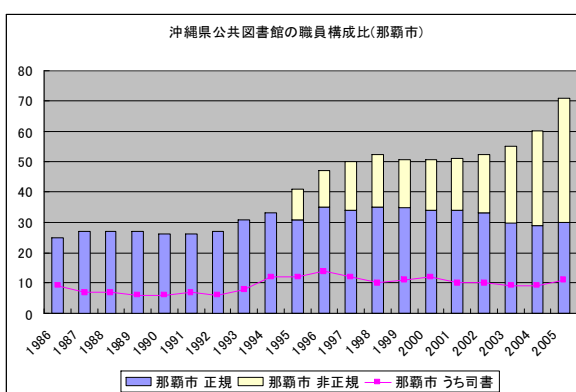
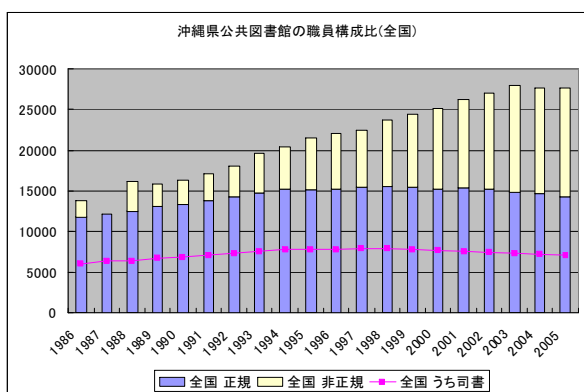
²⁹ 伊禮弘匡著「「これからの図書館」図書館の課題(指定管理者制度)」『沖縄県図書館協会誌』第10号, 2006.12, p6

³⁰ 行政サービスの縮小(小さな政府、民営化)と、大幅な規制緩和、市場原理主義の重視を特徴とする経済思想。

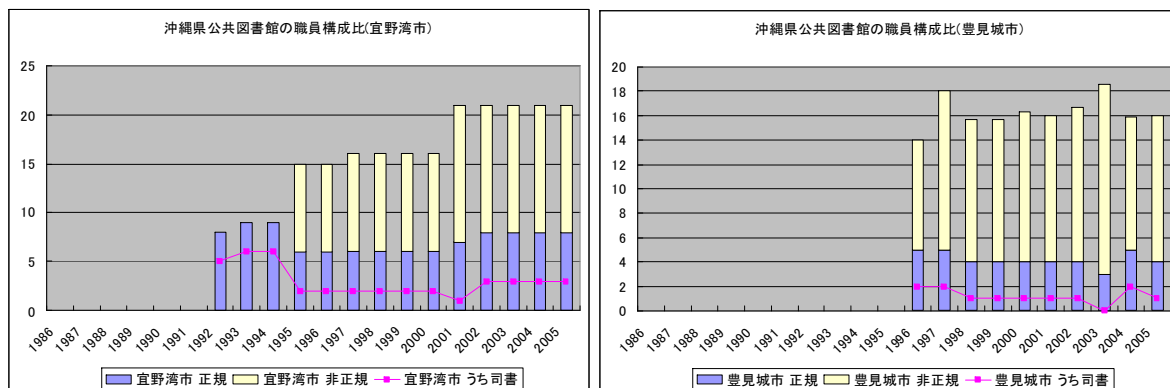
³¹ 2006年9月、宜野湾市と沖縄市で数年ぶりに司書職の採用試験が行われたが、那覇市、浦添市は採用を見合わせている。

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、またはパート・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。下のグラフから分かるように、沖縄県においても、一部の公共図書館では、全職員の7割以上を非正規職員が占めるという依存状況がみられる一方で、正規職員の比率が年々、低下している状況も確認することができる。沖縄県図書館協会調査研究部会が2005年8月から10月にかけて実施した調査では、県内の非正規職員の多くは「雇止め」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いることが明らかとなっており、雇用条件の悪さから頻繁に非正規職員が入れ替わっていることも十分に想像できる³²。また、正規職員の司書有資格者率も、多くの自治体において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一つのポストに過ぎない状況になっていることも確認できる。こうした中で、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、現在のような「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、あるいは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のではないか、と筆者は考えるのである。

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に対する不満を起点としているように思われる。しかし、沖縄県の場合は、そもそも、現在の雇用制度、態勢そのものが決して肯定できる状態にはなっていないように思われる。こうした点を考慮すれば、いま沖縄県の図書館関係者が議論すべきことは、「指定管理者制度を導入するか、否か」というよりも、「現在の職員態勢、運営方法に公共図書館の未来を託すことができるのか」ということであるように思われる。そして、もし現在の体制に未来を託すことができなかつれば、どのようにその現状を変えていくのか、



³² 呉屋美奈子著「県内公共図書館における「非正規職員」の雇用問題－非正規職員に対するアンケートの回答から－」『沖縄県図書館協会誌』第9号, p41-53



ということであると考えられる。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だが)、同時に、現在の公共図書館の職員態勢、採用制度を見つめ直していくことにつながるものでなければならないと言えるだろう。

2. 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

序論において述べたように、指定管理者制度の導入をはじめとする労働問題、雇用問題については、正規職員の視点から語られることが多く、非正規職員の考えを知る機会が少ない。指定管理者制度の是非や現在の図書館職員制度が抱える問題点を検討するためには、当然、沖縄県の公共図書館を支える人員の1人である非正規職員の意見もまた知るべきであろう。本章では、沖縄県の公共図書館に勤務する非正規職員を対象とした意識調査の結果を紹介してみたい。

2.1. 調査の方法

2.1.1. 調査の目的

指定管理者制度の是非について論じるためには、現在の職員態勢の下で、沖縄県の公共図書館が発展するかどうか、ということも合わせて議論しなければならない。筆者の1人である山口は、統計データを手がかりに、「正規職員の減少、専門職制度の未確立、非正規職員への過度な依存」という現在の職員態勢の下では、「沖縄県の公共図書館には未来はないのではないか」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であって、沖縄県の実態を反映していない可能性も十分にある。

例えば、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%)³³、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、という仮説も成り立つ。また、仮に現状に不満を持っていたとしても、労働者、特に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、とも考えられる。

そもそも、指定管理者制度の問題点は、「民間企業の参入」であり、NOP法人による指定管理者制度の参入には「時期尚早」という理由以外に決定的な反論はない、とも考え

³³ 「沖縄県経済の概況」 http://ogb.go.jp/doc/200606_gaikyo1/, 2006.12.15 確認

られる。とすれば、「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また「時期尚早」であるように思われるのである。「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聞かなければならないだろう。

2.1.2. 調査の実施方法

本研究では、以上の問題意識の下で、公共図書館に勤務している非正規職 7 名に、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 名を加えた合計 10 名を対象として、インタビュー調査を実施することとした。公共図書館に勤務する非正規職員以外の 3 名は、現在の館種に非正規職員として勤務している。

調査の実施においては、第一に筆者が在籍する沖縄国際大学の卒業生を中心に協力を呼びかける形でまず数名に依頼し、その後、同僚の非正規職員を紹介してもらうという方法を用いた。さらに、2006年12月8日に実施された、沖縄県公共図書館連絡協議会資料部会にて、調査協力を呼びかける文書(資料3参照)を配布し、2006年11月7日から12月10日にかけて、各図書館を個別に訪問、業務終了後に館内のフロアの一画を借りて調査を実施することとした。

なお、調査協力者の都合により、インタビュー調査の時間が確保できなかった 2 名については、調査項目を簡単にまとめたインタビューシートを手渡して記入してもらい、後日、用紙を回収し、不明な点についてはその場で確認するという形で調査を実施した。

2.1.3. 調査の項目

インタビュー調査では、「基本データ」として、公共図書館における勤務経験、性別、年齢、生活の基盤、資格の有無、資格取得方法、図書館学の専攻状況を確認した上で、第一の質問として、現在の雇用制度の下で、意欲的な人材は集まっているかどうかを知るために、司書職に対する意欲の有無、司書職のどのようなところに魅力、やりがいを感じるか、専門性を高めるためにどのような努力をしているか、などの質問を行った。続く質問では、今後も意欲的な人材は集まるどうかを把握するために、現在の雇用制度に対する不満・不安について、給与や雇い止め、残業の有無、職域の制限、または過度な依存などの労働条件について不満はないかどうか、不安や不満を解決するためにどのような取り組みを行っているか、といった点を確認した。

最後に、以上のような労働問題、雇用不安、職員態勢に対する問題を解決するための手段として、指定管理者制度に期待しているかどうか、という質問をぶつけ、非正規職員が指定管理者制度をどのように捉えているかどうかを確認することとした。調査結果の詳細は続く 2.2 の通りである。

2.2 調査の結果

2.2.1. 基本データと司書職に対する意欲

ID	①基本データ								②司書職に対する意欲		
	経験年数	年齢	性別	生活の基盤	資格の有無	資格取得方法	専攻	志望する職種	司書職の魅力	継続意欲	努力
001	2年	/	女	実家	有	大学の司書課程履修	—	司書志望	利用者の喜びが自分の嬉しさ、やりがいに繋がっている。特にレファレンス	できれば続けたい	×
002	2年	/	女	実家	有	司書講習を受講	—	未定	漠然となりたいて、今に至っている。	未定	×

003	3年	男	実家	有	大学の 司書履修	—	司書志 望	司書という仕事 が好き。他の職 種も経験した 職が好きなため 戻ってきた。	できれ ば続け たい	専門性を高 めるため に、書評欄 を見る程度
004	1年	女	実家	有	大学の 司書履修	図書館学 情報専攻	司書志 望	人と本を繋ぐと いう職種が魅 力的に感じた。	続けたい	×
005	3年	女	実家	有	—	—	司書志 望	様々な本を知る ことができる(資 料の把握)	—	本の扱い (ブッ カー・修理 など)に関 する技術を 高めるため の研修
006	2年	女	実家	有	大学の 司書履修	—	司書志 望	資格取得によ り、資格を活か すというところ に魅力を感じる。 また利用者 からの様々なレ ンズ依頼を受 け、利用者が 満足できるとき はやりがい(達成 感)を感じる。	継続す 意思は ない	同僚とのこ まめな意見 交換、情報 収集
007	4ヶ月	女	一人暮らし	有	大学の 司書履修	—	司書志 望	利用者のサポー トをすることが できる(資料・ 情報などを通 してサポート する。)	やりた い。司書 職は経験年 数が少なく 、しかも能 力アップの 機会がある ので、続け たいと思っ ている。	様々な利用 者に対応で きるよう に、点字や 手話の講習 を受けた り、英会話 の勉強も している。 また、郷土 資料につ いての知識 も深めて いる。
008	1年	女	その他	有	司書講 習を受講	—	アルバイト	利用者が求める 情報を提供し、 喜んでもらう ことにやりがい を感じる。	将来続け たくても、 続けられ ない	自館の資料 の把握、書 店などに足 を運ぶ
009	2年	女	実家	有 (司書補)	司書講 習を受講	—	司書志 望(た だく ない 希望 は)	利用者の疑問に 答えられたとき や、希望の資料 を提供できた と感じる。また 人(利用者)との コミュニケーション をとる事に魅力 を感じる。	できれ ば続け たい	×
010	3年 (学校図書館)	女	実家	有 (司教の 資格も)	大学の 司書履修	図書館学 情報専攻	司書志 望	利用者とのコ ミュニケーショ ンも大切だが、 子どもたちの読 書意欲を高める ために、しつ たり選書をした り、図書館内の レイアウトを行 う事にやりがい を感じる。	できれ ば続け たい (館種 は問わ ない)	学校図書館 の司書研修 に積極的に 参加。他の 学校図書館 司書(正規) の人と情報 交換をよく している。

※インタビュー調査では年齢を確認しているが、性別、経験年数と組み合わせることで協力者を

特定できる可能性があるため、ここでは伏せることとした。

2.2.2. 雇用不満と指定管理者制度への賛否

ID	③現在の雇用制度に対する不満・不安						④指定管理者制度の賛否
	給与	雇い止め	残業	職域	資格評価	取り組み	
001	特に不満はない。	契約期間が1年～長くて5年のため、不満はある	特に不満はない。	特に不満はない。	職員採用時に資格を優先させる	公務員試験の勉強	賛成 採用の幅が広がることについて。図書館に勤務できるのであれば指定管理者でも良い
002	特に不満はない。	いつ雇い止めが入るかわからないため、先の予定が立てられない。	特に不満はない。	責任のある仕事を任せてもらえない。	職員採用時に資格を優先させる	不満はあるが今のままでよい臨時だからこそ、様々な自治体の図書館の現状を見ることができると、臨時の方が良い	賛成 利用者への図書館サービス向上になるのであれば。
003	時給790円、手取り11～12万。資格の時給の差が100円なので、あまり資格を執着しないだろう。	契約期間が長くても3年しかない。	残業手当も少ない	特に不満はない。	有資格者よの地域を優先するため	公務員試験の勉強は少しづつ増えているため。	どちらでもない・わからない。司書として働けるのであれば賛成だが、どう扱われるかわからないため不安。
004	特に不満はない。	特に不満はない。	特に不満はない。	特に不満はない。	職員採用時に資格を優先させる	公務員試験の勉強	反対 公共図書館には指定管理者のシステムは向いていないと思う。
005	実家のため、それほど不満はない	いつまで続けられるか(雇ってもらえるのか)が不安	特に不満はない。	正規職員との疎外感(会議するときなど)を感じる。だが、精神的に「責めが軽い」ので割り切れない。また、他の職員は他館より正規の仕事が割り当てられている。	職員採用時に資格を優先させる	不満はあるが今のままでよい(公務員は地域住民に尽くして公業務員になって嫌々仕事をしたくない)	反対 更新制だとも次回も指定してもらえないか?(目に見えない実績(利用者数など)にとらわれ、保管や管理が怠らないだろうか? 長期にわたって働けないことによって、流動的になり資料の把握が難しくなるだろうか。
006	特に不満はない。	特に不満はない。	特に不満はない。	選書する際に少し制限がない(決定権がない)	職員採用時に資格を優先させる。給与面では資格手当なし。	不満はあるが今のままでよい。(正規職員としての雇用が少なく、臨時職員として働くしかないと考えている。	賛成 図書館に勤務できるなら指定管理者の下でもよい。
007	時給1000円(主任手当含む)も不足する部分があるが、不満も	悪い面として、サービスを受ける側と、サービス(信用)に影響がないか。良い面として	特に不満はない。	特に不満はない。制限については不満はない。逆に決定権を委ねられると困る。	職員採用時に資格を優先させる。給与面では資格手当なし。職域は評価は	指定管理者について(多少は)勉強している。(知り合いの図書館が委託しているの現状を聞いたりしている。また自館にある資料で情報	賛成 図書館に勤務できるなら指定管理者の下でも構わない。

	る。(他に 収入があ ったため)	は、ずつと 職員が入れ 替わること により、報 告交換が書 向と立っ ていく。			いる。	収集している。 NPOの取組みは していない。	
008	司書補は有 資格者と認 められず、 給与は一般 事務職と同 類である。 勤務時間・ 日数・土日 出勤などは 一緒である に不満。	特に不満は ない。	特に不満は ない。	特に不満は ない。	司書補は有 資格者とは 認められて いない。	不満はあるが今 のままが良い	賛成 図書館に 勤務できるなら 指定管理者の下 でも構わない。
009	特に不満 はない。	特に不満は ない。	自主的に 残業するこ とはあなが 強制的な制 制はな く、特に不 満はない。	特に不満は ない。	無回答	無回答	どちらでもない・わ からない・わかり 切れない・利用者 サービスの低下だ と思える。ただし 、個人労働状況 は、図書館の状 況による。どの 状況でも良い。活 動内にも、利用者 サービスも改善さ れたい。本館と 関われば、指定 管理者制度の下 で学び、そこから どくやを考 えるべき。ゆ ては、興味はあ るが、活動地 域の限定により 参加できない。
010	③現在の雇用制度に対する不満・不安 公務員試験の勉強をしているが、公務員 になれたとしても、司書として働けるか どうかはつきりしないし、採用枠が限ら れており、指定管理の話もあるので勉強 だけに集中できない。		③指定管理者制度の賛否 どちらでもない・わからない あまり指定管理者について考 えていない。できるなら、公務員として図書館に勤務したい。 また、今現在は司書として働きたいという気持ち強いので、 もし図書館で勤務できるなら指定管理者も選択には入ってはい る。でも、指定管理者の下で働くには年長的に厳しいと感じて いる。(給与面、将来の経済的なことを考えると不安な為、ず つと指定管理者の下では、勤務していないと思う。)その事を考 えると、経済面・保障面が安定した職(公務員や企業の正社員な ど)の採用があるなら、そちらにいくかもしれない。		※ID010 は学校図書館勤務のため、質問 ③は確認していない。		

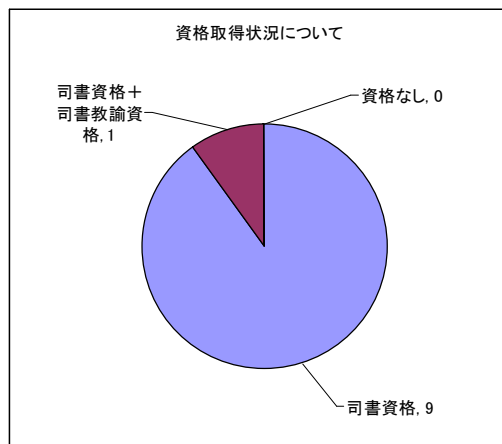
3. 考察

調査結果をふまえて、沖縄県の公共図書館における職員態勢の問題点、さらにその解決策としての指定管理者制度への期待感をまとめると以下のようなになる。

3.1. 意欲的な人材の確保について

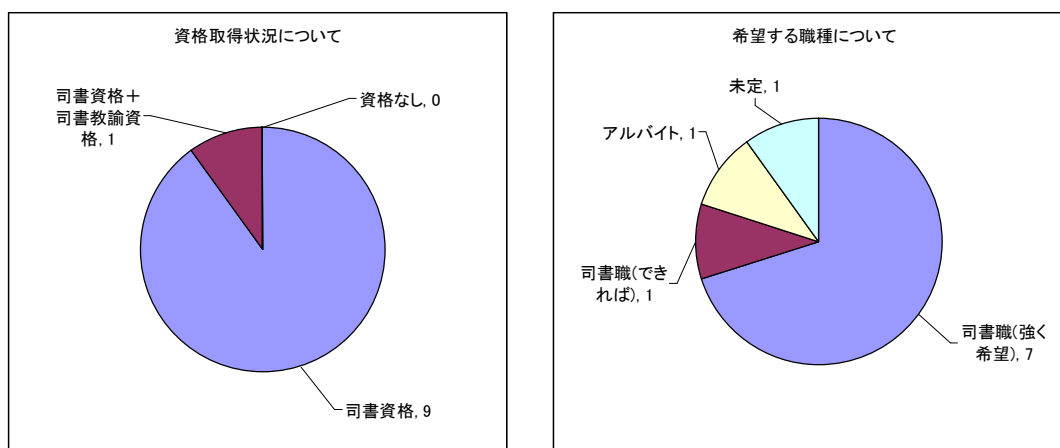
3.1.1. 人材確保の現状

現在、沖縄県の公共図書館は、正規職員の配置率が全国の水準よりもはるかに低い自治体が多く、非正規職員に依存している状況を確認することができる。地域によっては、非正規職員が7割を越える図書館もあり、実質的に、図書館サービスの大半を非正規職員が担っている状態も見えてくる。こうした状況において、図書館サービスを向上させていくためには、非正規職員という雇用身分であっても、意欲的な人員が集まることが



前提となるだろう。

まず、司書資格の取得状況についてみると、今回調査対象とした非正規職員については、10名全員が有資格者であることが分かる。司書資格は図書館員として働く上で、必須の資格であるが、現在のところ、沖縄県の公共図書館は無資格者を雇用しなければならないほどの状況には陥っていないようである。ただし、資格取得方法をみると、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ゼミを選択していた人物はわずか2名に止まっている。しかもその2名の内、1名は学校図書館勤務であり、公共図書館勤務を志望はしているものの、現在、公共図書館には勤務していない。調査協力を依頼する段階でも、筆者が在籍する沖縄国際大学の図書館情報学ゼミの卒業者を中心に現職者を探したが、近年の卒業者に限ってみれば、多くが民間企業に就職していたり、学校図書館や大学図書館など、公共図書館ではない図書館に非正規職員として勤務するケースが目立った。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と思われる。



次に、非正規職員が志望する職種をみると、「司書職」として回答したのは、10名中8名という結果であり、その内1名は「強く望んでいない」という回答であった。残る2名については、1名が「アルバイト感覚」であることを表明しており、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人物が非正規職員として勤務している状況がみえてくる。

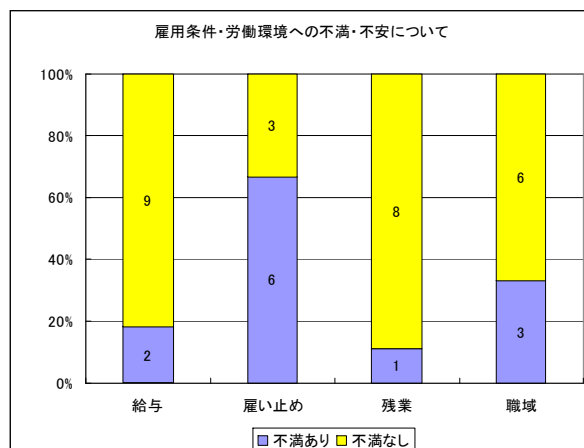
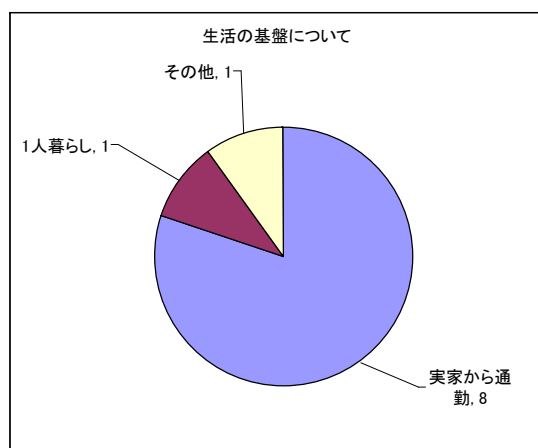
「司書職に対する魅力」、「なぜ司書になろうと思ったのか」について聞いた設問では、「利用者が求める情報を提供し、喜んでもらえる事にやりがいを感じる」というように、専門職としての図書館司書が持つ本質的な意義に触れる回答もあるが、一方で、「漠然となりたいと思った」、「司書という仕事が好き」、「様々な本を知ることができる」など、やや自己本位な理由もみられる結果となった。もちろん、彼らにも、言葉にはできない熱い思いはあるかもしれないが、公式なインタビュー調査に対して、こうした回答が出てくることについては、専門職の発言としてはやや未熟であり、幼い印象を受けざるを得ない。

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取り組みについては、「様々な利用者に対応できるように、点字や手話の講習を受けたり、英会話の勉強もしている」、「また、郷土資料についての知識も深めている」というように、具体的な取り組みを語る事ができる人物は少数であり、「書評欄を見る程度」「同僚とのこまめな意見交換、情報収集」「本の扱い(ブッカー・修理など)に関する技術を高める」「自館資料の把握」など、日常業務時間内での取り組みと思われる回答が多いという結果となった。また、「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年未満であり、その内2名は「日々の業務に慣れるだけで精一杯」と答えていることから、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状況も見て取れた。総じて言えば、意欲的な職員と、消極的な職員との二極化が進んでいると言えるだろう。

3.1.2. 雇用条件に対する不満と今後の人材確保

第二の質問では、現在の雇用条件、労働環境に対する不満や不安を確認するとともに、非正規職員という身分の下で、今後も図書館の仕事を続けることができるかどうか、という点を確認した。

まず、給与、雇い止め、残業、職域の限定、あるいは非正規職員への過度な依存などの雇用条件、労働環境について調査結果をみると、一部の項目について(特に雇い止めがあることに対して)、不満を感じている非正規職員はいるものの、継続勤務を希望しない人物は1名のみであったことから、現在の雇用条件が司書職を継続することに対する著しいモチベーションの低下につながっている様子は確認できなかった。筆者は、所得水準が低く、不安定雇用が常態化している沖縄県では、給与水準が低く、長期間の雇用が保障されない非正規職員という身分であっても、人材確保に直接的な悪影響を与えないのではないか、と予想していたのだが、これらの調査結果を見る限り、仮説はひとまず正しいと考えることができるだろう。



ただし、今回、インタビュー対象とした10名の内、実家から通勤している人物、または家庭を持っている(と推測できる)人物が9名を占めていること、唯一、「1人暮らし」であると回答した1名が「司書職以外に収入があった」と回答していることを考慮すれば、経済的な基盤を持つ人物でなければ、現在の雇用条件の下では、図書館司書という仕事を続けることができないという現実があるのではないかと考えられる。インタビュー調査では「実家のため、それほど不満は感じない」という回答も寄せられており、その言葉からは「もし1人暮らしだったら、この仕事はできない」という不安も読み取ることができる。調査対象の大半(10人中9人)が実家から通勤している女性(9人中8人)であったことを考えても、やはり生活にコストがかかる一人暮らしの人物や、世帯主の男性については、現在の公共図書館の雇用条件の下では働きにくい状況があり、公共図書館司書職が、「経済的に余裕のある女性の職業」になりつつあることが見えてくるのである。

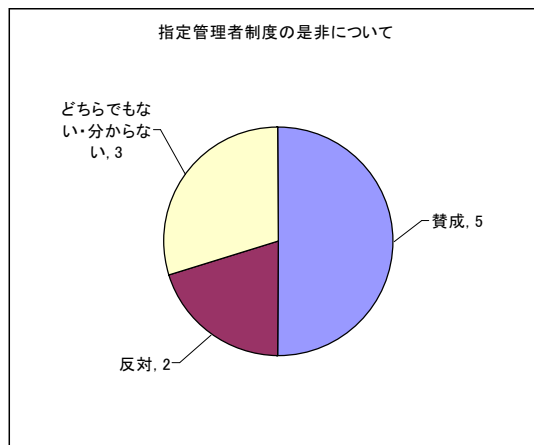
3.2 指定管理者制度に対する期待

上述のように、沖縄県の公共図書館では、多くの自治体において、専門職制度が完備されていない上に、公務員削減を背景として、正規職員として、図書館に勤務することは非常に難しい状況となっている。非正規職員として勤務できるとしても、雇用機会の平等を理由として、多くの自治体において「雇い止め」の制度が設けられており、数年間しか同じ図書館で働くことができない、という現実がある。経験と専門能力との結びつきが強い司書職において、人員が頻繁に入れ替わることは決して望ましい状態ではないだろう。

指定管理者制度が導入された場合、受託期間に一定の成果を上げることで、雇用期間を延長することも不可能ではない。生活給の保障という面では問題は残るものの、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身分よりも、成果主義の下で、実力を評価されるシステムを実現することができる指定管理者制度の方が、非正規職員にとっては魅力のある、やりがいを感じる雇用制度に映るとも考えられる。非正規職員は、指定管理者制度についてどのような意見を持っているのだろうか。

インタビュー調査では、最後の質問項目として、指定管理者制度に対する意見を求めた。右のグラフからも分かるように、導入について「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名という結果であった。この結果をどのように評価するかは難しいところではあるが、ひとまず、賛成意見が半数に達していること、反対意見を持つ非正規職員が2名に止まったことに注目すれば、非正規職員の中には、雇い止めによって、否応なしに職を追われる現在の雇用身分よりも、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は確かに存在していると考えてよいだろう。



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たのも事実である。また、2.2の調査結果としては記載していないが、賛成の立場をとる回答者の中には、現在、沖縄県内の公共図書館において、業務委託を行っているNPO法人「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3名含まれていた。業務委託と指定管理者制度についての混合、あるいは指定管理者制度全般に対する知識の不足から、彼らはその制度、もしくはNPO法人による図書館運営に対して、過度な期待を抱いている可能性もあると思われる。

今回のインタビュー調査では、質問項目とは別に、非正規職員が勤務する公共図書館において、指定管理者制度の導入が会議等で話題になっているという話もいくつか聞かれた。ただし、指定管理者制度について具体的なイメージをつかんでいる非正規職員は少数であったという事実からは、非正規職員がその議論の輪の中にさえ入れてもらっていない状況があるようにも思われる。繰り返せば、沖縄県の公共図書館にとって、非正規職員もまた図書館サービスを担う重要な人員であり、正規職員の増員が望めない現状にあっては、彼らの能力を最大限に高めるような雇用態勢を構築しなければならないはずである。指定管理者制度導入の是非について、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と言えるだろう。

おわりに

以上、本稿では、沖縄県の公共図書館に勤務する非正規職員がみた雇用問題とその解決策としての指定管理者制度導入の是非について、インタビュー調査の報告を行った。調査の計画は事前に綿密に行ったつもりであったが、いざ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、不十分な分析とならざるを得なかった。また、インタビュー調査に慣れないため、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、(民間企業による利潤の追求によって)「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ことも残念に思う。本稿では取り上げていないが、「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も、インタビューの実施場所が、図書館カウンターのフロア等であったことも影響してか、率直な回答を得ることができなかった点も悔やまれる。

今回の報告はあくまでも中間報告であり、当然ながら、以上の調査結果が、沖縄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は言えない。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。(2007年1月13日)

謝辞

本研究では、インタビュー調査の実施において、沖縄県内の図書館に勤務される非正規職員の皆様にご協力を頂きました。また、沖縄県図書館協会調査研究部会の皆様には、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。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。

参考文献

- 出井信夫・吉原康和著『最新事例指定管理者制度の現場』学陽書房, 2006
- 稲葉馨著「「公の施設」の指定管理者制度」『現代の図書館』42(2), 2004.12, p230-247
- 大橋直人著「指定管理者制度と公共図書館の管理運営形態の変化」『関東地区公共図書館協議会研究集会報告書』2004, p5-7
- 大橋直人著「公共図書館の民営化をすすめる指定管理者制度と参加による図書館づくり」『みんなの図書館』349, 2006.5, p30-40
- 小川一郎著「公立図書館への指定管理者制度適用の問題点」『議会と自治体』89, 2005
- 官民連携プロジェクト研究会編著『Q&A 実践・指定管理者制度—公募と応募の争点』ぎょうせい, 2006
- 斎藤文男著『指定管理者制度と情報公開—ブラックボックスにさせないための条件』自治体研究社, 2006
- 佐藤望ほか著『公共ホールの政策評価—「指定管理者制度」時代に向けて』慶應義塾大学出版会, 2005
- 自治体アウトソーシング研究会編著『Q&A 自治体アウトソーシング 指定管理者制度と地方独立行政法人の仕組みと問題点』改訂第2版, 自治体研究社, 2005
- 東京自治問題研究所編『指定管理者制度—「改正」地方自治法 244 条の概要と問題点』東京自治問題研究所, 2004
- 中川幾郎著「図書館と指定管理者制度を考える」『みんなの図書館』349, 2006.5, p3-10
- 中嶋哲彦著「公立図書館への指定管理者制度の導入—公共サービスの民間開放と社会教育機関の管理運営」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 教育科学』51(2), 2004, p47-60
- 成田頼明監修『指定管理者制度のすべて 制度詳解と実務の手引』第一法規, 2005
- 西河内靖泰著「ブック・ストリート 図書館 指定管理者制度導入をめぐる」『出版ニュース』2075, 2006.6(中旬), p28-29
- 三野靖著『指定管理者制度 自治体施設を条件で変える』公人社, 2005

資料

1. 沖縄県公共図書館(主要都市)の職員配置状況³⁴(上段が数値、下段が比率)

年度	那覇市			沖縄市			浦添市		
	正規	内司書	非正規	正規	内司書	非正規	正規	内司書	非正規
1986	25	9		6	4		4	2	
1986		36.0%			66.7%			33.3%	
1987	27	7		9	3		4	3	
1987		25.9%			33.3%			42.9%	
1988	27	7		7	4		8	2	
1988		25.9%			57.1%			20.0%	
1989	27	6		8	3		8	1	
1989		22.2%			37.5%			11.1%	
1990	26	6		7	3		13	0	
1990		23.1%			42.9%			0.0%	
1991	26	7		9	5		10	0	
1991		26.9%			55.6%			0.0%	
1992	27	6		8	5		10	0	
1992		22.2%			62.5%			0.0%	
1993	31	8		11	5		10	0	
1993	100.0%	25.8%		100.0%	45.5%		100.0%	0.0%	
1994	33	12		9	5		10	0	
1994	100.0%	36.4%		100.0%	55.6%		100.0%	0.0%	
1995	31	12	10	9	4	5	10	1	18
1995	75.6%	38.7%	24.4%	64.3%	44.4%	35.7%	35.7%	9.1%	64.3%
1996	35	14	12	9	4	8	10	1	19
1996	74.5%	40.0%	25.5%	52.9%	44.4%	47.1%	34.5%	9.1%	65.5%
1997	34	12	16	9	5	7	9	2	20
1997	68.0%	35.3%	32.0%	56.3%	55.6%	43.8%	31.0%	18.2%	69.0%
1998	35	10	17.3	9	4	6.6	11	2	20.0
1998	66.9%	28.6%	33.1%	57.7%	44.4%	42.3%	35.5%	15.4%	64.5%
1999	35	11	15.7	10	5	5.0	10	2	19.0
1999	69.0%	31.4%	31.0%	66.7%	50.0%	33.3%	34.5%	16.7%	65.5%
2000	34	12	16.8	10	5	6.0	10	2	20.0
2000	66.9%	35.3%	33.1%	62.5%	50.0%	37.5%	33.3%	16.7%	66.7%
2001	34	10	17.0	9	5	9.1	8	2	23.4
2001	66.7%	29.4%	33.3%	49.7%	55.6%	50.3%	25.5%	20.0%	74.5%
2002	33	10	19.2	10	5	9.1	9	1	19.0
2002	63.2%	30.3%	36.8%	52.4%	50.0%	47.6%	32.1%	10.0%	67.9%
2003	30	9	25.2	17	5	8.0	10	1	17.0
2003	54.3%	30.0%	45.7%	68.0%	29.4%	32.0%	37.0%	9.1%	63.0%
2004	29	9	31.2	9	4	5.0	10	1	17.0
2004	48.2%	31.0%	51.8%	64.3%	44.4%	35.7%	37.0%	9.1%	63.0%
2005	30	11	41.0	10	7	7.0	9	2	18.0
2005	42.3%	36.7%	57.7%	58.8%	70.0%	41.2%	33.3%	18.2%	66.7%

年度	宜野湾市			豊見城市			全国		
	正規	内司書	非正規	正規	内司書	非正規	正規	内司書	非正規
1986							11784	6011	2016
1986							85.4%	51.0%	14.6%
1987							12182	6327	未調査
1987								51.9%	

³⁴ 日本図書館協会図書館調査事業委員会編集『日本の図書館—統計と名簿』日本図書館協会、1986～2005より作成、①各館の非正規職員数は、1995年度から調査開始、1998年度以降は年間実労働時間1500時間を1名と計算(小数点第二位を四捨五入)。②非正規職員には委託職員数を含む。③1993年度、那覇市立図書館5館に、1996年度、那覇市立図書館6館に、2005年度那覇市立図書館7館に増加。④奉仕対象人口には大きな変動はない。⑤1994年、沖縄国際大学にて県内初の図書館司書資格課程設置、1996年、司書講習開始(1996～1998は毎年、1999年以降は隔年開講/2004年度現在までに624名の受講生を受け入れ)。⑥1987年度の全国非正規職員の数値は未調査(理由は不明)。⑦沖縄市立図書館の正規職員は2003年に17名に急増している(理由は不明)。

1988							12525	6327	3676
1988							77.3%	50.5%	22.7%
1989							13090	6689	2718
1989							82.8%	51.1%	17.2%
1990							13383	6816	2904
1990							82.2%	50.9%	17.8%
1991							13762	7028	3374
1991							80.3%	51.1%	19.7%
1992	8	5					14317	7323	3714
1992		62.5%					79.4%	51.1%	20.6%
1993	9	6					14819	7575	4731
1993	100.0%	66.7%					75.8%	51.1%	24.2%
1994	9	6					15274	7784	5101
1994	100.0%	66.7%					75.0%	51.0%	25.0%
1995	6	2	9.0				15118	7789	6372
1995	40.0%	33.3%	60.0%				70.3%	51.5%	29.7%
1996	6	2	9.0	5	2	9	15289	7801	6843
1996	40.0%	33.3%	60.0%	35.7%	40.0%	64.3%	69.1%	51.0%	30.9%
1997	6	2	10.0	5	2	13	15474	7914	6997
1997	37.5%	33.3%	62.5%	27.8%	40.0%	72.2%	68.9%	51.1%	31.1%
1998	6	2	10.0	4	1	11.7	15535	7941	8248.0
1998	37.5%	33.3%	62.5%	25.5%	25.0%	74.5%	65.3%	51.1%	34.7%
1999	6	2	10.0	4	1	11.7	15454	7848	8953.0
1999	37.5%	33.3%	62.5%	25.5%	25.0%	74.5%	63.3%	50.8%	36.7%
2000	6	2	10.0	4	1	12.3	15276	7641	9888.0
2000	37.5%	33.3%	62.5%	24.5%	25.0%	75.5%	60.7%	50.0%	39.3%
2001	7	1	14.0	4	1	12.0	15347	7572	10914.0
2001	33.3%	14.3%	66.7%	25.0%	25.0%	75.0%	58.4%	49.3%	41.6%
2002	8	3	13.0	4	1	12.7	15284	7474	11763.0
2002	38.1%	37.5%	61.9%	24.0%	25.0%	76.0%	56.5%	48.9%	43.5%
2003	8	3	13.0	3	0	15.6	14928	7320	13035.2
2003	38.1%	37.5%	61.9%	16.1%	0.0%	83.9%	53.4%	49.0%	46.6%
2004	8	3	13.0	5	2	10.9	14664	7217	13015.6
2004	38.1%	37.5%	61.9%	31.4%	40.0%	68.6%	53.0%	49.2%	47.0%
2005	8	3	13.0	4	1	12.0	14302	7084	13279.5
2005	38.1%	37.5%	61.9%	25.0%	25.0%	75.0%	51.9%	49.5%	48.1%

2. インタビュー調査依頼文書(個人用)

2006年■■月■■日

様

沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科3年
人文情報コース 與儀夏美

指定管理者制度に関する司書有資格者の意識調査について(依頼)

拝啓 晩秋の候、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。日頃は大変お世話になっております。私は、大学の卒業研究として、図書館における指定管理者制度の導入の是非について研究を進めております。突然のお手紙、失礼致します。

現在、沖縄県の図書館では、館種を問わず、図書館の運営を民間部門に任せる「指定管理者制度」の導入が検討されております。指定管理者制度については、様々な意見がありますが、その多くは正規職員の側から語られており、制度が導入された後に、実質的に図書館の運営を担う非正規職員の方々の意見が採り上げられることは少ないように思われます。

本研究では、以上の問題意識の下で、指定管理者制度の是非と今後の課題について考察するために、沖縄県内の図書館に勤務されている非正規職員の方々のインタビュー調査を実施したいと考えております。ご多忙な折、誠に恐縮に存じますが、なにとぞよろしくお願いいたします。

敬 具

記

- 1) 調査予定日時(希望日時): 2006年12月7日(木) 14時30分～ ※ご希望のお時間をお知らせ下さい。
- 2) 調査方法: 総論調査、インタビュー調査 ※調査結果は無記名で集計、分析いたします。
- 3) 調査結果の公表・報告: 2008年度3月末に『文化情報学研究』第7号として調査結果をもとに作成した論文を掲載する予定です。(2007年3月初旬にその中間報告用としてレポートを送付致します)

以 上

<連絡先>

調査担当者: 沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科3年 與儀夏美
電話番号: ■■■■■■■■■■■■
メールアドレス: ■■■■■■■■■■■■

指導教官: 沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科助教授 山口真也
電話番号・ファックス番号: 098-893-0445
メールアドレス: yamaguchi@kiu.ac.jp

3. インタビュー調査依頼文書

2006年12月8日

図書館職員 各位

沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科3年
人文情報コース 與儀夏美
(指導教官: 沖縄国際大学 山口真也)

指定管理者制度に関する司書有資格者の意識調査について
インタビュー調査のお願いと研究会のお知らせ

拝啓 晩秋の候、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。日頃は大変お世話になっております。私は、大学の卒業研究として、図書館における指定管理者制度の導入の是非について研究を進めております。突然のお手紙、失礼致します。

現在、沖縄県の図書館では、館種を問わず、図書館の運営を民間部門に任せる「指定管理者制度」の導入が検討されております。指定管理者制度については、様々な意見がありますが、制度が導入された後に、実質的に図書館の運営を担うことになる有資格者(非正規職員)の方々の意見が採り上げられることは少ないように思われます。指定管理者制度の是非を論じるためには、図書館現場の非正規職員、有資格者がどのようにこの問題を受け止めているか、ということ把握する必要があると感じております。

本研究では、以上の問題意識の下で、指定管理者制度の是非と今後の図書館界の課題について考察するために、沖縄県内の図書館に勤務されている非正規職員の方々のインタビュー調査を実施したいと考えております。ご協力頂ける方がおられましたら、下記の連絡先まで御連絡いただければ幸いです。

また、12月17日14時から開催される「沖縄県図書館協会調査研究部会・研究会」では、これまでの調査結果をもとに、中間報告を行う予定です。研究会では、私の報告をもとに、沖縄県図書館協会として、県内図書館司書の雇用問題にどのように取り組んでいくか、ということをお互いの皆様とともに話し合いたいと考えております。

ご多忙な折、誠に恐縮に存じますが、調査へのご協力、研究会へのご参加、なにとぞよろしくお願いいたします。

敬 具

記

- (1) インタビュー調査の実施について
 - 1) 調査対象: 公共図書館非正規職員(図書館司書有資格者)
 - 2) 調査予定期間: 2006年12月上旬～1月中旬
 - 3) 連絡先: ご協力頂ける方は下記まで御連絡いただければ幸いです
調査担当者: 沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科3年 與儀夏美
メールアドレス: ■■■■■■■■■■■■
指導教官: 沖縄国際大学総合文化学部日本文化学科助教授 山口真也
電話番号・ファックス番号: 098-893-0445
メールアドレス: yamaguchi@kiu.ac.jp
- (2) 研究会の開催について
 - 1) テーマ: 「非正規職員がみた指定管理者制度」
 - 2) 発表者: 沖縄国際大学 山口真也・與儀夏美
 - 3) 開催日時: 2006年12月17日(日) 14時～16時
 - 4) 会場: 沖縄国際大学図書館4階学習室1

以 上