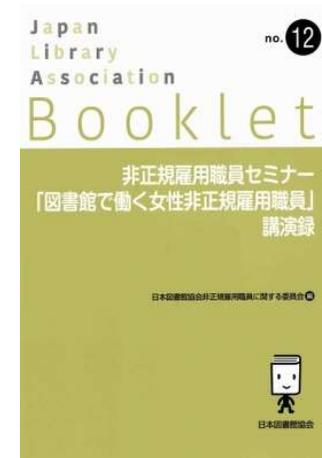
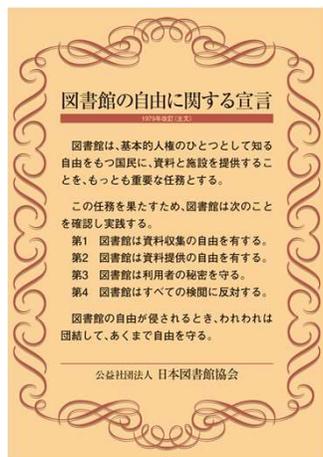


これでいいのか図書館～会計年度任用職員の継続雇用を求める院内集会～
2025年2月19日（水）14：00-17：00
衆議院第一議員会館大会議室

司書職が専門性を発揮できる 労働環境 ～我慢するか、やめるかしか選択肢がない～

廣森直子（大阪信愛学院大学）

専門性を発揮して、我慢せず、やめずに働き
つづけることができる職場にするには…



構成

- 自己紹介
- 問題意識
- 専門性はどのようにつくられるのか、保たれるのか
- 公務非正規女性が支える専門職の持続可能性についての
実証的研究（科研費22K12646）：インタビュー調査から
- 小括

自己紹介

「立場が人をつくる」
…女性はどんなポジションについてきたのか？ そのなかでどんな思いで働いてきたのか？

➤専門分野：社会教育学、生涯学習論、教育社会学、労働社会学、ジェンダー研究

教育学系と社会学系の学会を行ったり来たりしながらの研究

➤研究テーマ：働く女性の学習、専門職のキャリア形成、障害のある人の生涯学習

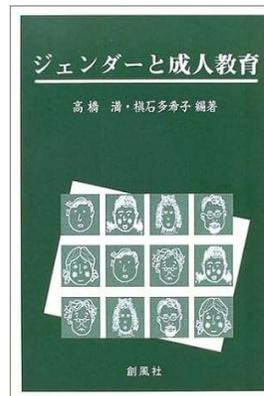
• 働く女性のエンパワメントについての研究★

☞非正規化により、「声」を出せなくなっている…

• 専門職のキャリア形成についての研究：司書へのインタビュー調査

☞非正規化により、食べていける職業ではなくなっている…

★廣森直子2005「女性の労働権についての学び」、「ジェンダー差別の意識化とエンパワーメント」
(高橋満, 榎石多希子編著 『ジェンダーと成人教育』 pp161-226、創風社)



問題意識①

『図書館員の倫理綱領』 日本図書館協会1980
第6 図書館員は個人的、集团的に、不断の研修につとめる。

司書という仕事は職業として成立している？

- 専門職には通常、高賃金、高い社会的地位、仕事上の自律性が与えられる
- 専門職の特徴（ミラーソン）：1) 理論的知識に基づいた技能の使用、2) これらの技能の教育と訓練、3) 試験によって保証された専門職の能力、4) 専門職としての信頼を保証する行動規範、5) 公共のためのサービスの履行、6) 成員を組織化する専門職団体。
- ミラーソンの基準は、その職業がどの程度専門職化されているかを測定することにも用いられる★。★『新版 新しい世紀の社会学中辞典』ミネルヴァ書房2005、専門職の項

『図書館員の倫理綱領』：「図書館の自由に関する宣言」によって示された図書館の社会的責任を自覚し、自らの職責を遂行していくための図書館員としての自律的規範

⇔一方で、司書は、そもそも職業（=生計を維持するために日常している仕事）として成立できていない？

☞そのことと、女性が多く働いていることとの関連は…？

問題意識②

「女性」という視点

- ◆公務非正規（専門職）の課題において、その多くが女性であるということは何をもたらしているか？
- ◆あるいは、なぜ女性が多いのか？

- 女性である = 自立できる賃金を支払わなくてもよいとみなされる（“扶養の範囲内”で働く想定となっている / “扶養を超えてもそんなに稼げない”）
- 女性であること = 誰かから扶養される存在、あるいは“主たる生計維持者”ではない存在として扱われる。

公務非正規の不安、不満の訴え ⇨ 「ごく一部の人のもの」では？

「自分の周りにはそんなことを言う人はいない」？

- 女性の貧困は社会問題化されにくい★：「女性の貧困化が見えない」ということの意味は、「見えていない」ということよりもむしろ、「見えていても社会問題として取り挙げるには値しないとみなされている」という意味であるということである。当然ここには、日本社会が前提としている家族観やジェンダー観が強力に作用している。

問題意識③

「声」を出せないメカニズム ⇔ エンパワメント

エンパワメント empowerment：女性、有色人種、マイノリティなど、歴史的・構造的に劣位に置かれてきた社会的カテゴリーに属する人が、劣位に置かれたがゆえに開発発揮を阻まれてきた個人の力を回復し、連帯・協働して、自分たちを抑圧してきた社会構造を変革していく過程。

（『社会教育・生涯学習辞典』2012朝倉書店（エンパワーメントの項：内藤和美）

（非正規化した専門職の職場）

- ◆ 職場の問題を個人化するしくみ👉 「声」の出じにくさ
- ◆ 職場の分断、連帯のしづらさ
- ◆ 専門性への温度差… 「仲間」になりづらい

👉 **専門職**として / **労働者**として

職場のしくみ（制度）自体が「声」を封じているのでは？

問題意識④

交差性という視点（共通すること、異なること）

- 「女性」という視点で見えるもの、「女性」とひとくくりにされること
で見えにくくなるもの・・・多様性を前提として、どう連帯できるのか

- 公務非正規：全国に職場があり、自治体による違い、それぞれの地域性
もある

地方の若年女性の減少との関連・・・

⇨安定して暮らせる職業が地方にあること、広い意味での再配分

- ◆雇用形態：正規／非正規（会計年度任用職員、指定管理者、委託・・・）

- ◆職種

- ◆職場

- ◆地方、地域

- ◆世代（年齢）

50-60代がつくってきた専門性は、
次の世代に継承されていくか？

専門性はどのようにつくられる？

専門職につく人の学習とは？

- 図書館職場の人を育てるしくみ：資格を取る過程で学んだ知識よりも、職場の「先輩や同僚」から教えられて身につけていく専門性が重要（OJT）

（図書館職場の非正規化）

正規は管理的な業務⇔直接利用者に接するのは非正規

- 専門職のキャリア形成インタビュー★（図書館司書）：

➤ 正規の司書「自分たちは専門職としての仕事をしていない」

➤ 非正規の司書「私たちはそんなこと言ったら終わり」

非正規のほうが専門性を自覚している？

➤ 「貧乏」と「見通しの悪さ」に耐える「たくましさ」を支える「高い志」、
「最悪コース」で「ましな結果」になるよう何ができるか考え、「絶望しないでいられるように」、「やる気をスポイルされない」しくみをつくる

雇用継続の不安 ⇨ キャリアプランをえがけない中での選択にならざるを得ない

★廣森直子「女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究－司書と栄養士を事例として－（平成23年度～平成26年度 科学研究費助成事業（若手研究(B)) 成果報告書）」2015年3月

非正規化がすすむ職場で専門性を保てるのか？

➤ 専門職のキャリア形成インタビュー（潜在司書）★

最初に経験した仕事の労働条件を仕事を選ぶ基準としている女性：
「図書館の仕事好きだからっていうのでランクをさげるのはすごい嫌
だった」、別の職種へ転職。時給850円で図書館で働く友人もいるが
「でもそれって慈善事業じゃないんだから」

☞ 生活の厳しさ、専門職としての低すぎる評価は、「食べていける仕事」への転換を後押しする。

☞ 専門職への参入における高いハードルは、それ自体が専門職からの排除のしくみとして働いている。

☞ それでも働きたいとこだわる人が非正規の専門職として働いており、彼女たちの労働者の権利に関わる意識は、職場への参入の段階でかなり抑えられてしまう。

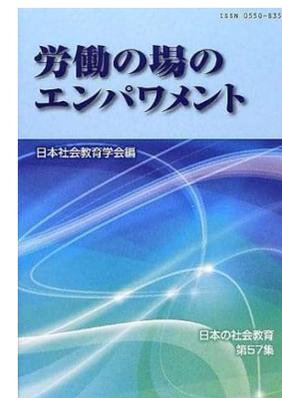
= 「最初からあきらめている」

〈強制された自発性〉？ 「主婦の情熱が利用されている」？★★★

★ 廣森直子2013「労働の場における排除と非正規専門職女性の力量形成の課題－図書館司書を事例に－」（日本教育社会学会編『労働の場のエンパワメント』（pp106-117）東洋館出版社

★★ 廣森直子2018「「働く」と「好き」の間にあるもの－非正規で働く図書館司書」『「働く」を考える－実践事例集』（JSPS科研費JP15K13185により発行）

<https://auhw.repo.nii.ac.jp/records/2114>



職場の不当な構造の社会問題として問われないのはなぜ？

渡辺百合子2022 「司書を選んだのであって、待遇を選んだのではないー図書館で働く非正規司書たち」 『ライブラリー・リソース・ガイド』 40、pp60-69

- 公務非正規専門職で働く女性たちは、専門職として働くことを選んだ（待遇を選んだわけではない）
- 選択肢が奪われている状況での選択なのに、女性の選択を問われるのはなぜ？  職場・社会の構造を問うようにならないければ

- ◆ 「扶養される前提」での雇用条件、でも「声をあげられない」
- ◆ 「女性はキャリアを固定できない」不利
- ◆ 「嫌ならやめれば」
- ◆ 「我慢するか、やめるかしか選択肢がない」。

なぜ、職場や労働条件をよくするという選択肢がない（奪われている）のでしょうか？

公務非正規女性が支える専門職の持続可能性 についての実証的研究 科研費22K12646

<https://kaken.nii.ac.jp/ja/grant/KAKENHI-PROJECT-22K12646/>

【研究概要】

- 本研究は、女性が多く働く公務非正規労働の専門職の実態を明らかにし、その持続可能性を検討することを目的とする。
- 公務労働の非正規化によって、公共サービスとしての高度な専門性が求められつつ不安定・低処遇で働く専門職は、非正規公務員というカテゴリーが生み出した差別とジェンダー差別の二重性を経験している。
- 公務非正規労働によって担われている専門職種を対象とした調査によって、職場の実態、個人のキャリア形成プロセスを分析し、専門職の特殊性や公務労働の共通点を検討する。
- 当事者の女性たちがたちあげた“公務非正規女性全国ネットワーク”と連携して調査を実施し、その成果を社会にフィードバックし幅広い連帯を図っていく。

はむねっと2021年調査における状況

- はむねっと2021調査（有効回答数1,252）の学校司書（168）と図書館員（151）の回答を分析★：年収250万以上は全体（1,252）では20.8%であったが、学校司書は6.0%、図書館員13.2%であった。週当たり勤務時間は、31時間未満は全体では34.3%であったが、学校司書は67.9%、図書館員は42.4%であった。

公務非正規で働く多くの職種の中でも、勤務時間が短く、年収が低い傾向がみられた。

	学校司書 (n=168)	図書館員 (n=151)	図書館員のうち民間 (n=31)	全体 (n=1252)
100万円未満	20.2%	7.9%	12.9%	13.3%
100～150万円未満	28.6%	19.2%	12.9%	18.5%
150～200万円未満	25.0%	27.2%	35.5%	21.1%
200～250万円未満	19.6%	30.5%	25.8%	23.8%
250万円以上	6.0%	13.2%	9.7%	20.8%
非該当および無回答※	0.6%	2.0%	3.2%	2.5%

※非該当は2021年度採用のため前年度の年収が該当しない人

★廣森直子, 渡辺百合子. 図書館職場における非正規女性の不自由と専門性の搾取の構造 - 公務非正規女性全国ネットワークの調査から -. 大阪信愛学院大学紀要, 2,54-65.2024

インタビュー調査の概要

- 調査実施期間：2023年4月～2024年5月
- 調査対象：公務非正規専門職で働く女性（専門職としての経験年数おおむね3年以上）。専門職種として、**図書館司書**、**学校司書**、**相談職**、**女性関連施設職員**、**社会教育施設職員**の5職種を設定し、各職種5人に実施した。
- 調査方法：半構造化インタビュー（雇用条件の詳細は事前にフェイスシートに記入を依頼し、インタビューはインタビューガイドに沿ってオンラインで実施し（2時間程度）、共同研究者（公務非正規で働いた経験のあるメンバーも含む）複数で聞いた。
- 調査項目：1.**職場環境と雇用条件**、2.専門職としての責任と裁量、3.必要な知識・技能・資格、4.非正規であることの負担やデメリット、5.専門職としての働きの職場での評価、6.女性ゆえの困難、7.仕事の意義ややりがい、8.現在の待遇での仕事の持続可能性

調査協力者（図書館司書5人、学校司書5人）の特徴

- **年代**：60代1人、50代4人、40代4人、30代1人
- **家族構成**：配偶者ありが7人、単身者3人（親と同居あり）
- **勤務地**：関東4人、それ以外の地域6人（中部、関西、四国）
- **自治体の規模**（自治体に雇用されている8人）：人口1万人以下の小規模自治体1人、人口2万人程度の自治体2人、人口5～7万人程度の自治体が2人、40万人以上の自治体3人
- **勤務状況**：
 - **図書館司書**：多くがシフト制、週当たりの勤務時間は15～35時間、月15～17日勤務※であった。
※週当たり15～28時間、35時間の表記もあり
 - **学校司書**；**複数校勤務**3人（3校、5校、3校＋公共図書館）、1校専任は2人。週当たりの勤務時間は18時間～37時間30分で、週4～5日勤務であった。
- **年収**：図書館司書5人の年収は93～337万円、学校司書は90万円～280万円★で、内4人は200万円未満であり他職種より低めであった。昇給はなく（すでに上限に達している1人）、社会保険加入はありが7人、なしが3人で、退職金は全員がなかった。

★本調査では、女性関連施設職員5人の年収は200～340万円、社会教育施設職員5人は240～330万円、相談職5人は220～330万円の幅であった。

勤務時間の詳細

図書館司書

学校司書

勤務時間		勤務時間		
	週の時間数	シフト等詳細	シフト等詳細	
L 1	1日7時間45分 月17日	①9：30～18：15（休憩1時間） ②10：30～19：15（休憩1時間） ③8：30～17：15（休憩1時間）	S L 1 24時間／週 （週4日・年間924時間となるよう長期休暇や年間時間数で調整あり）	8：30～15：15 （休憩45分）
L 2	15～28時間／週	①～⑥のシフト制 ①8：45～17：30 ②8：45～14：30 ③8：45～11：45 ④8：45～13：30 ⑤14：30～19：15 ⑥13：00～17：30 （日曜日は7時間45分、平日は5時間が標準）	S L 2 37時間30分／週 （週5日・1日7時間45分） S L 3 24時間 （週4日・1日6時間）	①～③（休憩1時間含む） ①8：00～16：30 ②8：10～16：40 ③8：15～16：45 9：30～16：30 （火曜～金曜）
L 3	31時間 （1日7時間45分・週4日・月16日）	会計年度職員32人が2班に分かれて週7日の交代制で土日隔週休み 8：30～17：15 （昼休憩1時間）	S L 4 31時間／週 （1日7時間45分・週4日・月16日・年間192日）	12：50～21：50 （学校行事等、全日制司書と相談して出勤日を調整）
L 4	30時間／週 （1日7時間30分、月15日）	夏休みのみ1時間差あり	S L 5 18時間／週	午前9：00～12：00（3時間・休憩なし）、午後13：00～16：00（3時間・休憩なし） 月：3時間×2（午前公共図・午後小学校A） 水：3時間（中学校） 木：3時間（公共図） 金：3時間×2（午前小学校B・午後公共図） ¹⁵
L 5	35時間／週 （1日7時間、週5日）	月に2日程度遅番あり		

職名と就業形態

- **専門職としての職名：**

- 図書館司書：「司書」「主任図書館専門員」「図書館スタッフ」
- 学校司書：「学校図書館司書」「学校司書」「学校図書館専門員」「読書活動推進員」等であった。

- **職名と業務内容のずれ：**

- 学校司書：仕事内容は学校司書であるが、任用通知書には「教務補佐員」の職名のみ書かれている人、「読書活動推進員」として学校司書と公共図書館の司書を兼務している人がいた。

- **就業形態：**自治体に雇用されている8人は会計年度任用職員、業務委託会社に雇用されている人はパートタイム労働者、大学法人に雇用されている1人は非常勤職員であった。

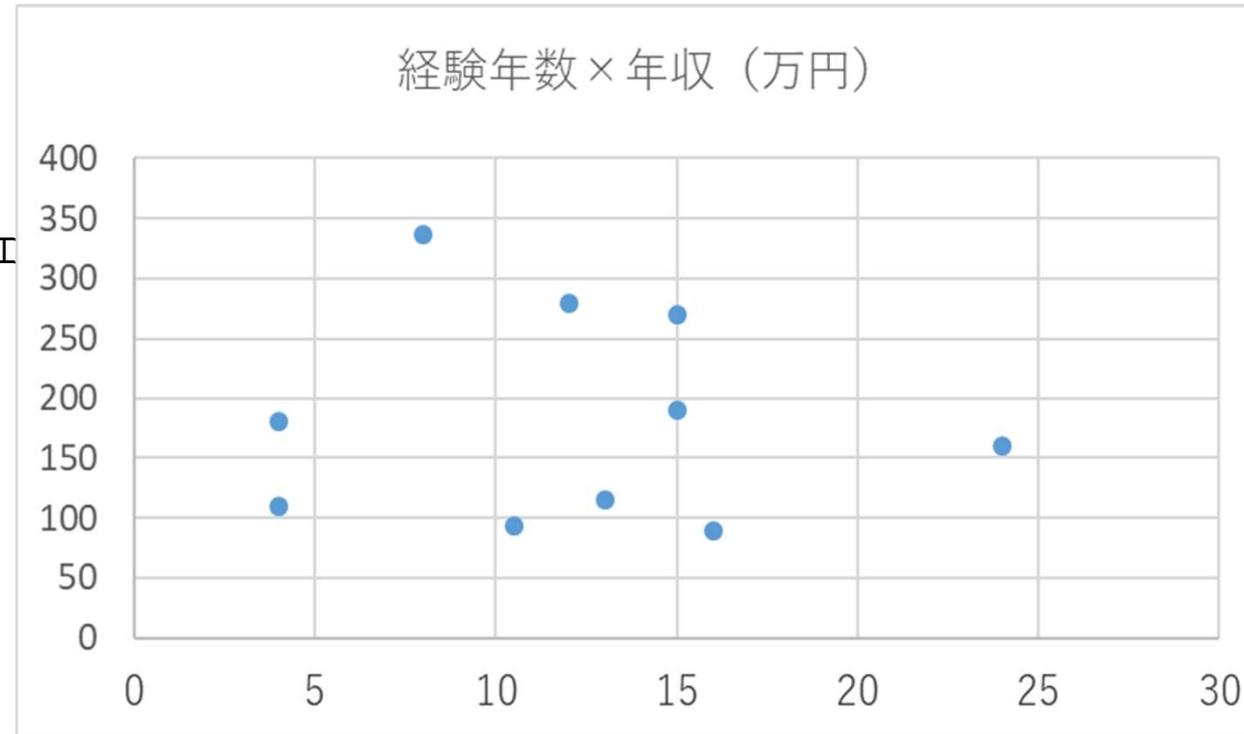
年収と勤務年数・配偶関係

• 年収と勤続年数：

司書としての勤続年数（経験年数）と年収額は比例しておらず、いずれも昇給は「なし」であった。

• 年収と配偶関係：

- 配偶者がある7人：90～190万円
- 単身者3人：270～337万円



年収と勤務年数・配偶関係②

- 年収は夫の扶養の範囲内に想定され、専門職としての給与額を設定されていない
- ◆ 時給換算で「扶養範囲内で仕事をする」と想定され、時給が最低賃金に準じる額である自治体もある。
- ◆ 夫がいる人は「扶養に入っている」人といない人がいるが、周囲では「扶養におさめる」ために勤務日を少なくしている人もいる。
- ◆ 年収は「扶養を超え」ているが「(給与が)それほどじゃないので、なんか割と損な働きかたをしている」と感じている人もいる。
- ◆ ある自治体では「社会保険入る人が増えると、それだけ事前の予算取り」が必要なため、前年の8月頃に「来年度5日勤務したい」かの希望を聞くが、「希望した人みんなが5日勤務になれるわけではありませんよ」とも言われているという。
- ◆ 扶養を外れても得になる額（「200万くらい」との語りがあった）までは、「学校司書の給料」では「いかない」という。

年収と勤務年数・配偶関係③

・収入を得るためのダブルワーク：

- 図書館司書：会計年度任用職員制度導入時年収が下がったため月4～8日NPO法人の図書館でダブルワーク、大学の非常勤講師とのダブルワーク
- 学校司書：日給または時給制のため長期休暇中は給与の支払いがなく、周囲には「夏休みは学童のバイト」に行く人もいる。

・「扶養範囲内で仕事をする」想定ゆえに意識の差が生まれる

- ◆ 「元々そういうふうに募集されている職」であるため、「意識の差」がある。
- ◆ 学校司書として「“一生懸命頑張って、認めてもらいたい”とか、“研修を、もっとやってもらいたい”とかっていうことをすることによって、迷惑に思う仲間っていうのもいたりする」ので、「その辺が難しいところ」であるという。

温度差、職場での専門性の追求のしにくさ

勤務時間と超過勤務の扱い

- 全体（5職種25人）の勤務時間を短時間（30時間未満）・中間（30-35時間未満）・正規と同等（35時間以上）の3区分としてみると、図書館司書や学校司書は他職種に比べて勤務時間が短い傾向にあった。

• 学校司書：複数校勤務（「掛け持ちの司書」）となる理由

- ◆ 「**学校裁量**」で決まる勤務日数：ある自治体では、「年間40日」「年間70日」といった基準があり、「**学校裁量**」で「その学校が必要とするところの人」を雇用することになっており、「年間40日」ならば週1回（長期休暇は勤務なし）、「年間70日」ならば週2回、その学校に行って勤務する。
- ◆ 「**予算がない**」ために十分な勤務日数が確保されない：自治体としては学校司書の「**全校配置**」をうたいたいため**複数校勤務**になっており、「とにかく予算がない」と。それに尽きるんだと思います」と語られている。

勤務時間と超過勤務の扱い②学校司書

・複数校勤務のため学校での存在感が薄くなる

◆複数校勤務になると、週に1回しか来ない人になってしまうため、周囲に働きかけなければ「忘れ去られた存在」になってしまう。

◆複数校勤務であることにより、職場による働きやすさの違いがある。（☞職場環境）

・複数校勤務：移動や休憩への配慮がない

◆1日の勤務が3時間と「雇用条件通知書」に書いてあり、1日に複数の職場に勤務する人は、午前（9-12:00）と午後（13-16:00）の勤務時間の間の休憩がなく、「1日、お手洗い等行けない、食事が取れないなんてのは、ざらです」という。また、休む場合は2日分の有給休暇を取得しなければならないという「矛盾」が生じている職場もあった。

・勤務時間が足りないため日常的に超過勤務となる（納得のいく仕事をしたい）

◆毎回「ボランティア残業」をしている人は、学校司書には「多岐にわたる仕事」があり、「図書館の中の整理」や「掲示物」などの日常的業務に加えて、「授業支援に入る」こと、その「授業支援の準備」をすると時間が超過してしまうという。「自分が納得する仕事をする★ためには、やらざるを得なくてやっている」という。

◆勤務時間より30分早出するという人は、「自分が準備したいから早くいく」という。

★例えば、「図書館の棚の並び」にしても、「古い本がすっごいぎっしりに入ってる」、「どう見たって（子どもが）来るわけがない」状況であったところを、「自分が働く限りは、働きやすい環境で、子どもたちが見やすい棚に整えたいとか、つつい思っちゃうわけですね」といい「勤務を増やして整えたい」と考えている。前任者についても「年間40日で一生懸命働いてたと思うから、その人が悪いとか、そういうことは言う気はないですけど」といい、「前の司書の仕事が、自分と想いがおんなじかどうかによって（新しい勤務先への準備が）随分違うかなって感じです」という。

勤務時間と超過勤務の扱い③学校司書

・ 教員と打ち合わせできる時間が退勤時間より遅くなる

- ◆ 授業支援などのために「先生と結局打ち合わせできるのが、**子どもたちが帰ってから**」のため、「4時過ぎ」になってしまう。「先生と打ち合わせしたい」ために退勤時間を過ぎて残っていても、「(学校司書の勤務時間を)先生は分かってない」ため、「**それを普通**」だと思われている。

教員との授業支援に関する打ち合わせは、小学校では放課後が多くなるが、中学校では空きコマを利用できるとの語りもあった。また、本の修理、読み聞かせ、子どもへの対応などで「小学校のほうが忙しい」ため、中学校での勤務時間に小学校の選書作業をするなどの語りもあった。

・ 「持ち出し」の労働（資料の準備、移動）

- ◆ 選書や、寄贈されたり送られてくる「本の精査」をする時間が勤務時間では取れず、毎週頼まれている読み聞かせの選書の時間がないため、「土日に公共図書館」にいったり借りたり、教員に頼まれた資料を借りに行ったりしているが、その**時間もガソリン代もすべて「自前」**で行っているが、そのことを気づいてもらえないという。

教員から頼まれる資料が「急なんですよ」ということが多く、複数校勤務でその学校に来る日数が少ない場合は「間に合わない」ため「自分の車で借りに行ったり」するが、教員はその配慮に「気づかない」ことが多い。

勤務時間と超過勤務の扱い④学校司書

・ 労務管理をされていない

- ◆ 雇う側もこの時間数で「回っていないのは分かってるし、サービス残業してるっていうのも絶対分かってるんですけど、“やれる範囲で結構です”なんて言われちゃつと、どうしようもないですよ」といい、超過勤務の支払いもされていない。
- ◆ 毎回、「何時から何時まで働きました」というのを書いて、教頭先生に印鑑いただくという人は、実際には書類に書いた時間より長く学校にいても「“実際もっと遅くまでいるよね”なんて言葉を全然かけられることもない」という。

・ 教員の長時間労働の常態化

- ◆ 学校司書が超過勤務をしていても教員はより長く働いており、「“先生たちの世界”って、多分、““そういうふうな時間外があって当たり前”みたいな中で働いてる」という。

・ 教員は学校司書の勤務時間を「分かっていない」、超過勤務を気づかれない

- ◆ 教員は「(学校司書の)勤務時間が何時から何時までなんてことは分かってないと思うんですね。他の先生も、私が残業していて手当が付いてるかどうかなんていうのは、一切思ってることもないと思います。“聞かれたこともないし”」という。
- ◆ 「そういうのが当たり前の世界だと、司書だけがちょっと残って一生懸命やっても、“もう、帰る時間じゃない?”なんてことは、言われることはないですね」という。

勤務時間と超過勤務の扱い⑤学校司書

・超過勤務を申請しにくい

- ◆「周りの学校の先生は、はっきり言って超過勤務だらけで。だって、私より早く出勤されて、帰るのももっと遅くてっていう中で働かれてるので、私の30分から1時間ぐらいってというのは、なかなかね……」と、長時間労働が前提の学校では申請しにくさがある。
- ◆申請するのに「遠慮というよりか、めんどくささもあるのか、何ていうんか。でも、私の前任の司書さんが申請したら、“何か、もうひとつ教育委員会から、ええ顔されんかった”ってというのは、聞いたことがあります」といい、「なるべく早く帰ったほうがいい」、そんな話しされた」ため、超過勤務を申請する「めんどくささ」を感じている。

・「勝手に残っている」と自覚している、みなされている

- ◆勤務時間を超過して残っていても、「私も勝手に残っているし、先生も“この人は残ってでもやっていきたい人なんだな”っていうふうに思われたと思うんですね。だから、何も言われないですけど、それはもう、責任はこっちにあるなっていうところは思います」という人もおり、超過勤務をしていることを自分の「責任」と認識している人もいる。

・「忘れられた存在」にならないため「顔を覚えて」もらう読み聞かせボランティア

- ◆勤務日数が少ないため、学校での存在を認めてもらうための努力がなされており、「朝読書」の時間に「顔を覚えていただく」ために読み聞かせのボランティアに行っている人は、「まず入り込むことが重要」と考えて「割り切ってます」という。

業務としては求められていないが、残業しなければ専門職として納得できる仕事はできない☹やりがい搾取

職員体制・職場環境

• 学校図書館は一人職場で自由裁量があるが、学校のなかでは「忘れられがち

◆ 学校図書館の運営はかなり自由裁量があるが、「やれる範囲で結構です」と言われると「納得できる仕事」がしたい人は超過勤務となってしまう

◆ 朝礼に参加する学校としない学校がある。名簿に名前が載っていないことがある。

朝礼では、生徒指導の話になると「席を外してください」と追い出され、校長に抗議した経験を持つ人もいる。

◆ 靴箱、レターボックスすらない学校もある：配慮のある学校では「学校のプリント類も、私の分も刷って（レターボックスに）入れてくれてます」が、そうした配慮のない学校では学校の情報が入ってこない。「いつも忘れ去られた存在なんですよね」。靴箱がないことも訴えてはじめて気づかれるが、そうした配慮がないことを気づいてもらえないことが多い。

職員体制・職場環境②

・職場環境（机・PC・アカウント）：学校司書

- ◆机：複数校勤務の人は「学校による」が多く、あっても共有の机であることがほとんど。
- ◆PC：支給がないところ、あっても児童用のタブレットやインターネット接続できないパソコンであるなどの制限があることが多い。
- ◆アカウント：支給がないところ、あるところがあった。既アカウントを消された経験を持つ人は、すべての学校の教頭、指導主事、情報担当、所轄課の課長に伝えて「Googleアカウントを奪取」★した経験を持つ人もいた。

★Googleアカウントは自宅からでも確認することができ、「私の今の雇用条件では、どうしても先生方との信頼関係を結ぶに当たって、このような形のものがあつた方が、先生方からの信頼だったりとか、“今の授業支援、どうなってるんだろう”っていう話」を「そのアカウントを使うことでできるので、そこはよかったかなと思ってます」という。「指導案なんかをそこにお送りするので、共有したりすることで、先生と直接お会いすることなくても、書類のやり取りができるっていうのはいいなと思いますし、使える技術があるなら使わせていただければっていう状況です」という。

- ◆複数校勤務の場合、与えられていない環境をもらえるように働きかけるのも大変である。

職場の労働組合

- 待遇への不満はあっても待遇改善のための行動にはつながらない（労働組合）
- 職場の労働組合は「ある」3人、「ない」6人、不明1人で、ほとんど意識されておらず、職種や自治体による差があることが示唆された。

- ◆ 小規模自治体では司書として雇用されている人が数人しかおらず、不満を訴えにくい。
- ◆ 学校司書が30人程度いる自治体では、司書たちの中で「そう思っているけど、“みんなで何とか動こうよ”なんていうことにはならない」という。「なぜかと言うと、やっぱり、それって、なんか社会運動みたいな、そういうので見られるのが嫌だなんて思っている人が多いと思うんですね。だから、集まって文句は言うけど、活動はしない。ただ、司書の研修会の中で、振り返りシートっていうのがあるので、そこに一生懸命書いてる人は書いてますけれど、それぐらいだけですね、行動としては」という。そのシートを「もちろん読んでくれて」おり、司書研修の内容など「改善できるもの」は「随分いろいろよくなった」ものの、「雇用について、そこ（振り返りシート）に書いたところで」というところですね」という。

• 待遇を良くすることより自分がやりたい仕事をした

- ◆ 「やりがいみたいなところで、自分のちゃんとやりたい仕事をして、ちょっと、もう、なんか、そういう待遇のこととかを考えずに、楽しく仕事しよう」と考えている。
- ◆ 「“まあ、いいや。面白いほうがいい”と思って、研究に参加できたりするほうが仕事として面白いんで、そういうところに重点を置こうと思って」今の職場を選んでおり、「その気持ち的な面があるので、あまり考えないようにしてたんですね」という。

資格と研修

- 学校司書：すべての人が司書資格を持ち、もともと持っていた教員免許に加えて司書教諭を持つ人もいた。「絵本専門士」★や「乙4（危険物取扱者・乙種4類）」★★などの仕事に関連する資格を取得している人もいた。

★絵本専門士とは「絵本に関する高度な知識、技能及び完成を備えた絵本の専門家」であり、養成は2014年に開始され、国立青少年教育振興機構で絵本専門士養成講座（30コマの授業と修了課題）が実施されている（国立青少年教育振興機構HP <https://www.niye.go.jp/services/ehon.html> より）。

★★勤務先が工業高校であり、「工業系の先生って、割と専門用語でぱっと話されるので、聞いて分からないことが多い」ため、「短期間でとれる資格」なので「取ってみようかな」と考えて取得しており、「工業系の学校ってどういうところだろうっていうことで、個人的に工業系の勉強をしてる」という。

• 司書資格は必須だった／応募が少なくなり採用条件が緩められた

- ◆採用募集で「私たちの任用時は必須項目」として司書資格があったが、「集まらなくなったときに、図書館業務経験者だったりとか、司書としての資格を問わないっていうふうに、条件を緩められていった」経緯がある自治体もあった。

資格と研修②

・ 公費研修が足りない・内容にばらつきがある

- ◆ 研修がない自治体もあり、訴えてようやく年1回だけ開催されるようになったり、開催されていても新人もベテランも同じ研修であったり、回数や内容が不足している。
- ◆ 研修の案内がきても職場を「1人でやってる」ため、「実質、（研修を）受けられない」という勤務状況の人もある。
- ◆ 担当者が毎年変わるため、研修内容にばらつきがある。
- ◆ 研修内容が先進的な内容だと「私たちの働いてる学校の現実とは合わない」こともある。

・ 専門職として学ぶことの必要性や面白さを感じているが時間や費用で負担感がある

- ◆ 「やはり自分が専門職であるからこそ、ここに関しては、何を尋ねられてもちゃんと答えられなきゃいけない。それだけの勉強はしてなきゃいけないっていつうな研鑽は、ずっと積むようにしてます」という人は、「もうそれは自分で勉強してます」という。20年近く前に司書資格を取得しており、「20年間でもだいぶ時世は変わってます。法律だって変わってますので、そのあたりは常にアップデートしていかなきゃいけない」、「ずっと（司書を）取ったときと同じデータでいるっていうのは、やっぱり子どもにとってもいいことではないから、そこはちゃんと勉強しておかないと、と思います」という。
- ◆ 研修に「休みの時間を使うとか、自分でお金を払っている」という負担を感じており、「自分が面白いからやってる」が、「そうやって一生懸命勉強してるけれども、そんなにちゃんとしたお給料もらってない」と感じており、「専門職として、そういうところで力を発揮してほしいなら、もうちょっとちゃんと雇ってほしい」と思っている。

職務の評価

• 職務が評価されて昇給するしくみがない

- ◆ 評価制度はないところもあり、形式的あるいは「雑談のような」面談がある、簡易な様式に書いて提出するのみでフィードバックもない、といった状況であった。
- ◆ 職務で実績をあげても「職務評価における昇給という実績が現状ない」といい、「評価されて昇給するなら、ここ2、3年、もっと上がってほしいぐらい実績は上げてます」という。

• 雇用の更新と評価

- ◆ かつての職場でも「来年どうするか」について校長と面談することはあっても評価については「一切言われたことがなく」という人は、「そもそも1年雇用で、更新するもしないも自由、みたいなことなので。評価というものを見たことはないです」という。
- ◆ 「5年間働ける」ことになっている自治体では、「よほどのことがなければ、毎年“更新するか、しないか”のことを聞かれました、するなら書類を書く、というふうなことで済むと思います」という。ただ、「その後は、もう1度履歴書を出して」ということになるが、そうした更新の不安や問題への対処も「諦めに近いと思います」といい「もう変わらないだろうな」と思っているという。90

専門性の属人化
⇨どの図書館でも専門性のある人を

小括：専門性の発揮のために必要なこと

- ▶ 司書の職場は、複数校勤務（学校司書）や勤務時間が短く細切れの職場があることが他職種と比べての特徴であり、勤務時間の短さゆえに年収も低い傾向にあった。
⇨ 女性が担ってきた職であるために「扶養範囲内」と想定されている
- ▶ 勤務時間の短さ・労務管理をされていないために、司書として「納得できる仕事」をしよつとすると、「サービス残業」「ボランティア」「持ち出し」になってしまう状況があり、そうした職場環境・雇用条件ゆえの専門性の発揮の難しさがある。
- ▶ 専門性を保障するための研鑽も不十分であり、自己研鑽が要請されているが、それに見合う待遇を得られていない状況下で負担感を感じる人もいる。

☞ 専門職としてのやりがい搾取することが前提の労働環境

- 労働者の側面からみて、専門性を発揮するために必要とされる待遇
- 専門職としての業務をできる勤務時間
- 働きつづけるための生活保障（賃金）
- 働きつづける見通し（無期雇用）
- 職場で専門職として人を育てるしくみや研修
- 経験や能力が評価され賃金にも反映されるしくみ（昇給）
- 専門職としてのアイデンティティを確認できること（職名、専門職団体への所属、職場での尊厳）
- 「仲間」の存在（専門性の発揮、待遇改善の要求、働きつづけるために）

すぐには解決しない問題を共有し、ともに歩む人々のネットワークを…