

「専門職」の非正規化によるキャリア形成の課題 —図書館司書を事例に—

Problems of career and skill development caused by non-regularization of
“professional occupations”—An examination of librarians—

廣森直子（青森県立保健大学）

要旨

本稿は、公共図書館の司書を事例に、「専門職」の職場で進行する非正規化の状況を踏まえて、インタビュー調査から図書館職場の実態と、非正規化の進行する職場における「専門職」のキャリア形成について明らかにし、専門性の形成にかかわる課題を検討している。図書館職場の非正規化の実態は多様であり、直接雇用、間接雇用（業務委託、指定管理など）によっても大きな違いがある。公共図書館においては、業務実態が厳しくなり、職場の余裕が少なくなっているともいわれる。司書としての仕事は、仕事のなかでさまざまな経験を積むことによって身につけられ（OJT）、司書としての専門性が形成されていく。非正規化が広がることにより、専門職が非正規であるがゆえに専門性の発揮が妨げられるなどの影響がみられる。アウトソーシングを背景とした新しいキャリア形成のルートもできつつあるが、従来型の専門職を育てる職場のしくみが揺らいでいる。職場における非正規化は、実務的な専門性の形成だけでなく、図書館の管理運営にかかわる専門性の形成にも影響を及ぼしている。

キーワード：図書館司書、専門職、キャリア形成、非正規化、職場

1. はじめに

近年、多くの職場で非正規雇用が拡大し、「非正規」とされる雇用形態で働く人の割合は 2014 年には雇用户全体の 37.4%を占め、1962 万人に増加している¹⁾。またその雇用形態は多様化し、そのキャリア形成は大きな課題となっている。筆者は、これまで専門職としての司書と栄養士を対象とした調査研究を報告してきた²⁾が、そのなかでも図書館という職場における非正規化の問題は司書のキャリア形成や専門性の形成に大きな影響を及ぼしていた。本稿では、非正規化の進む職場の実態とそこでの「専門職」としてのキャリア形成にかかわる問題について、主に公共図書館を事例として図書館司書を対象としたインタビュー調査から報告したい。

2. 司書の資格制度

まず、司書の資格制度について概観し、法的に定められた資格の内容およびその周辺の問題について確認しておきたい。

1) 図書館と司書の専門業務

図書館法（1950）において、図書館は、「図書、記録その他必要な資料を収集し、整理し、保存して、一般公衆の利用に供し、その教養、調査研究、レクリエーション等に資することを目的とする施設」（第2条）とされ、その歴史において、図書館の役割と

して資料の収集、整理、保存が重要とされた時代から、資料の利用（提供）が重要とされる現代へと変化してきた。日本図書館協会³⁾が1954年に採択した「図書館の自由に関する宣言」（1979年改訂）においても、「図書館は、基本的人権のひとつとして知る自由をもつ国民に、資料と施設を提供することをもっとも重要な任務とする」とうたわれている。

図書館法において、司書は、「図書館の専門的事務に従事する」（第4条2項）とされ、その資格および講習や研修について規定されている。司書の役割について、図書館では1965年から1980年代半ばにかけて貸出サービスに力を入れられるようになり、カウンターで利用者とやりとりすることによって、よりよい選書や図書館運営をすることが司書の専門性だと考えられるようになった。1990年代後半から分類や目録作成、カウンターでの貸出サービスなどが民間会社に業務委託されることが多くなり、司書でなくてもできると考えられるようになっていく。そのころからレファレンスサービスの能力が重要だと考えられるようになり、近年では図書館経営の能力も司書の専門的な能力の一つとして求められるようになっていくといわれている⁴⁾。

現在、文部科学省では、司書について「司書は都道府県や市町村の公共図書館等で図書館資料の選択、発注及び受け入れから、分類、目録作成、貸出業務、読書案内などを行う専門的職員」と説明している⁵⁾。

2) 資格制度の歴史的背景

「司書」の職名は戦前から用いられてきており、館種⁶⁾によりその歴史も異なっている。図書館法では、「司書は、図書館の専門的事務に従事する」と定められるが、図書館法は公共図書館について規定する法律であり、国立図書館や学校図書館、大学図書館や企業等の設置する専門図書館は規定の対象外である。実際には多くの図書館において「司書」の職名が使用されており⁷⁾、司書資格を有していることを採用の条件としている場合も多い。図書館法に基づく公共図書館であっても、司書資格を持つ司書の必置を義務付けておらず、そのような制度的な背景が司書の専門職としてのありかたに強く影響を及ぼしている。司書資格は、医師や弁護士のような業務独占資格⁸⁾ではなく、資格を持たない者でもその業務を行うことは制度的に可能であり、そのような資格制度と職業としてのありかたが大きく関係していると考えられる。

司書の専門性について、日本図書館協会は「利用者を知り、図書館資料を知り、利用者に図書館資料を結びつけること」をあげている⁹⁾。このような専門性についての多くの議論がなされ、その専門性に基づく司書制度が要求されてきた。しかし、現在の司書職制度は、制度確立を希求する動機においても、また制度の有効性においても、社会的な理解を得ることはできていないとも指摘されている¹⁰⁾。一般社会において、司書の社会的認知度はさほど高くなく、いかに司書職制度として司書の専門性を確立していくかは大きな課題である。

日本図書館協会は、2010年度から「認定司書」制度¹¹⁾を実施しはじめているが、まだ人数も少なく、今後、司書のキャリア形成や社会的認知の向上に資することができるのかについては未知数であるといわれている。

3) どのくらいの有資格者が司書（非正規）として働いているか

司書の資格取得者が司書として就職できる割合は低い。司書の有資格者は毎年 10,000 人程度生まれているが、図書館への採用は 2%程度にとどまっているとされる¹²⁾。

日本図書館協会『日本の図書館 2014』¹³⁾によれば、公共図書館数は 3,246、大学図書館数は 1,419 である。公共図書館の専任職員 10,933（うち司書・司書補 5,731）、兼任職員 1,203（同前 140）、非常勤職員 9,056.6（同前 6,193.5）、臨時職員 7,184.5（同前 2,918.0）、委託・派遣 9,743.1（同前 5,595.4）、有資格館長 671 である。大学図書館は専任職員 4,719、兼務職員 1,303、非常勤職員 2,689、臨時職員 1,799、派遣職員等 3,434 である（非常勤、臨時、委託・派遣職員は年間実働時間 1,500 時間を一人として換算）。「非正規」の職員数は「正規」の倍以上であり、多くのいわゆる「非正規」の職員によって図書館の仕事は担われている。

また、司書として働く人は、女性が多くを占めている¹⁴⁾。おそらく、この事実は現在それぞれの職場で進行しつつある非正規化とも大きく関係していると考えられる。非正規の職員の場合は、有期雇用であるために専門性の蓄積を阻まれたり、働きつづけるための労働条件が十分でなかったりすることが指摘されてきた¹⁵⁾。

ある非常勤職員のレポートによれば¹⁶⁾、図書館の「非常勤」として働くメリットは「好きな仕事ができる」こと（異動がなく、雇用年限がくるまでは図書館業務だけに専念し能力を高めることができる）、「身軽である」ことであり、デメリットは「待遇が不十分」であること、昇給がなく「勤続すればするほど賃金が能力に見合わなくなり、勤労意欲を持続するのが難しく」なること、「まとまった時間を要する仕事しづらい」ことなどである。

また、図書館で働く非正規職員を対象とした調査（調査対象者のうち女性 85%）によれば、将来も図書館で仕事をつづけたいかどうかについて、「このままでよいと考えている」47%、「採用試験を受けて正規職員になりたい」27%、「現在より待遇がよければ他の職種にかわってもよいと思っている」8%であり、たとえ条件が悪くても図書館での司書としての就業意志が表明されている¹⁷⁾。

本稿では、「専門職」の職場における非正規化の進行は、その専門性の形成にどのような影響を及ぼすのか、また、非正規化する図書館職場における矛盾した状況を引き受けているのは多くは女性であるという職場のジェンダー構造についても検討していきたい。

3. 調査の概要

1) 調査期間：2010年12月～2015年2月

2) 調査対象者：調査対象者の概要は、以下の表のとおりである。調査地は首都圏、東北・中部・関西地方であるが、プライバシー保護のため詳細の記載は控える。このほか、調査期間中に、大学図書館司書（管理職経験者）1名、公共図書館司書（正規職）1名、図書館業務受託会社社員（正規職）1名に対して、図書館職場における雇用実態についてのヒアリング調査を行っている。現在の職業欄の*印は潜在専門職（有資格者であり図書館で司書として働いた経験をもつが、現在は別の職種で働く人）である。

3) 調査方法：半構造化インタビュー。

4) 調査項目：個人のキャリア形成過程：入職経緯、入職から現在までの職業歴、現在の仕事について、仕事のやりがい・満足度、専門性について、属性。潜在専門職については、継続がむずかしかった理由、専門職への復職の希望、そのために必要なことについての項目を追加した。

〔調査対象者の概要〕

	年齢	現在の職業	キャリア略歴および司書としての経験年数
司A	40代	大学図書館司書(正規)	民間企業システムエンジニア2年→大学図書館16年(正規職員)
司B	30代	大学図書館司書(正規)	保険会社営業事務10ヵ月→大学図書館4年(嘱託職員)、7年(非常勤職員→常勤職員→正規職員)
司C	60代	大学図書館司書(パート)	民間信託銀行→大学図書館31年(パート→正規(50代で係長)→パート(定年後継続雇用))
司D	30代	大学 事務職(非常勤)*	1年～3年の雇用期間4回、合計約6年半
司E	30代	自治体事務職(非常勤)*	公共図書館3年(アルバイト)
司F	30代	司法書士事務所事務職(正規)*	印刷会社オペレーター2年→大学図書館4年(嘱託職員)→3ヵ月(正職員)
司G	40代	男女共同参画施設 情報ライブラリ職員(短時間正職員)	男女共同参画施設 事業部(非常勤)→情報ライブラリ3年(非常勤→短時間正職員)
司H	40代	大学図書館司書(正規)	大学図書館17年(正規職員)
司I	30代	公共図書館司書(パート)	公共図書館10年(パート)
司J	30代	公共図書館司書(正規)	大学図書館1年(派遣職員)→公共図書館15年(正規)
司K	40代	図書館業務受託会社社員(正規)	建築設計の仕事6年→「子育てしながらできる仕事」をいろいろ→学校図書館1年(非常勤)→公共図書館11年(非常勤)→図書館業務受託会社(契約社員2年→正社員2年)
司L	50代	大学図書館司書(非常勤)	学生時代に公共図書館(アルバイト)→出身大学の大学図書館6ヵ月→大学図書館38年(フルタイム非常勤)

(すべて女性、司Iさん、司Lさん以外は調査時はシングル(離婚・死別経験者あり))

5) 倫理的配慮: 個人のキャリア形成過程を調査した対象者については、研究の目的および調査方法、調査への協力は自由意志に基づくものであること、調査結果の公表の方法(プライバシーの保護)について事前に文書および口頭で説明し、同意書をとってインタビュー調査を行った。青森県立保健大学研究倫理審査会の承認を得て実施している。

6) 分析方法: インタビューデータを逐語録におこし、公共図書館における非正規化の現状、公共図書館での仕事のありかた、非正規化により生じる職場の問題、非正規化がキャリア形成に及ぼす影響、司書の専門性をつくるむずかしさ、についてコーディングによりキーワードを抽出し、テキストをカテゴリー化して分析した。

抽出されたキーワードは、公共図書館での仕事のありかたについては、1) 業務の実態: 「感情労働と肉体労働」、2) 配架作業のもつ意味、非正規化により生じる職場の問題については、1) 直接雇用(直営)の職場、2) 間接雇用(アウトソース)の職場、3) 専門職が非正規であることによる弊害、非正規化がキャリア形成に及ぼす影響については、1) 正規職員(司書職採用)のキャリア形成のシステム、2) 正規職員の数の減少による「育て方」の変化、3) 新しいキャリア形成のルート、司書の専門性をつくるむずかしさについては、1) 管理運営できる専門性を育成する困難、2) 「プレイヤーとしてのスペシャリスト」、であった。

司Aさん、司Bさん、司Cさん、司Dさん、司Eさん、司Fさんについては、キャリア形成過程、職業能力形成、専門性の内実についてすでに分析しているため¹⁸⁾、以下では、その分析をふまえて、司

Gさん、司Hさん、司Iさん、司Jさん、司Kさん、司Lさんの語りから公共図書館における非正規化について新たに抽出されたキーワードを中心に報告する。「」つきの部分は、データの逐語録からの引用である。

4. 公共図書館の非正規化の現状

図書館では多様な雇用形態の人が働いている。まずは、直接雇用(直営)のスタッフとしての正規職員と非正規職員に大きく分けられる。正規職員でも司書職として採用された人と、一般職での採用とがある。非正規職員については「非常勤」「臨時」「嘱託」「パート」「アルバイト」など様々な名称で雇用されている。また、公共図書館ではボランティアや有償ボランティアといった雇用されていない人が運営にかかわっていることもある。

次に、間接雇用(アウトソース)のスタッフについてみると、派遣(直接雇用のスタッフから直接指示を受けて働く)、委託(自治体などの管理運営のもとで業務の一部を委託)、指定管理(館一館まるごとの管理運営を任される)などがあり、派遣・委託・指定管理を受ける会社や法人における雇用形態も正規と非正規があるが、多くの場合、正規は管理運営スタッフであり、図書館の現場で働く人は非正規であることが多い。

非正規化や委託化はかなり広く進行しており、その是非については議論となっているが、多くの現場のスタッフにとってそれは不可逆的な流れと受けとめられている。

5. 公共図書館での仕事のありかた

1) 業務の実態: 「感情労働と肉体労働」

公共図書館においては、利用者からの要求が「厳しく」なっていること、物流の作業量の増大（ネット予約の普及による）などにより、業務は「肉体労働と感情労働」になりつつあるといわれる。公共図書館はその「敷居の低さ」から、大学図書館などと比べて「いろんな人」が来るという環境のなかで、専門性うんぬんよりも「接客スキル」が求められ、窓口はかなり「疲弊」しており（クレームや投書の増加、利用者の「マナー」の悪化など）、「どうしようもないこと」が「やっぱり多い」という。たとえば、利用者に延滞本がある場合でも、伝え方だけでクレームに発展してしまうこともある。

それゆえに、「専門性の部分以前に、ある程度タフじゃないと」、「本が好き、図書館で働きたい」というだけでは「あまりもたない」という職場環境になってしまっている。今は、優先度として「きちんと不特定多数の方に対する対応力とか、そういう精神的なタフさとか、常識的なことであつたりとかつていうものがあつたうえに、その上に積み上げていくような形」にならざるを得ない。新人に「ちょっとずつ慣れてね」という余裕もなく、多くの非正規の職員は慣れる前に雇用期間が終わってしまう、燃え尽きてしまうという事態も少なくない。

2) 配架作業のもつ意味

司書が仕事のしかたを身につけていくうえで重要とされているのが OJT である。仕事のなかで様々な経験を積むことにより、司書としての専門性が形成されていく。

そのなかでも配架作業は、司書にとって基本業務と位置づけられており、単に棚に本を返す単純作業の肉体労働というだけではなく、「カウンターに立つ人間として絶対つかまないといけない情報」を把握するという側面もある。たとえば、所蔵資料の配架場所を把握しておくことを前提として、いま動いている本を把握する、棚の乱れから利用者に読まれている本を把握する、修理の必要なものがあれば抜く、書架の並び順が違っていればなおす、といったプラスアルファの部分もある。そういったことをどう理解し仕事をしているかについては、その人の受けた「教育」や「育てられ方」、あるいは雇用形態や属性によってかなり「温度差」、また経験による「皮膚感覚の違い」がある。司書職ではない正職員から「そんな司書の専門性じゃないんだから、そんなことはボランティアにやらせて、本の選書をしたりするのが司書の仕事なんだ」といわれることもあるという。貸出データなどから数値的な根拠を示しつつ選書するよういわれるが、単なる数値的なデータを見てわかることは限られており、配架作業から得た生の情報を選書に生かすのが司書の仕事だと語られている。

そういった語りからも、配架作業は単なる単純作業の肉体労働というだけではなく、司書の OJT のなかでも重要な領域を占めていることがわかる。大学

図書館では情報化を背景として図書資料よりも「情報」の占めるウエイトが高くなりつつあるが、公共図書館では「まだまだブック」ともいわれ、図書資料の比重は大きい。そういった状況においても、配架作業のもつ意味は、大学図書館に比べ公共図書館においては重要であるといえよう。

6. 非正規化により生じる職場の問題

1) 直接雇用（直営）の職場

ある地方都市の公共図書館の職場の雇用実態の事例をあげると、正規職員は司書資格なしの3人（館長・副館長・職員）であり、数年で異動してしまう。司書資格が応募条件になっている「パート」15人で職場をまわしており、時給、勤務日、勤務時間などの雇用条件が厳しく¹⁹⁾、「それでもまあいいです」という人が来るため、「パート」には「熱心」な人が多いという。

一方で、司書資格のない正規の職員は、「はっきり目に見える形の仕事はわかる」が、それ以外の裏方の業務の必要性がなかなか理解できず、そのことが有資格パートの仕事のしにくさにつながっている。「有資格者ではあるがパート」であるがゆえに、時間の制約（勤務日の少なさ、残業ができない）など、専門性の発揮を求められない職場の構造があるという。

たとえば、公共図書館では学校などへの団体貸出の業務があるが、外部と直接連絡をとれるのは正規職員のみとされているためパートが直接やり取りすることがしにくく、また学校現場も余裕がないので、「ニーズに合ったサービス」をしたいと考えていると働きかけたいのだが、そこまで学校側から「求められていない」、とりあえず本を「持ってきてくれればいい」という程度になってしまうことが多いという。

また、司書資格のない館長や正規職員の「タイプ」（「管理したがるタイプ」、「わかんないから適当にやってくればいい」、「ノートタッチ」など）によって職場の雰囲気が変わることも多いといい、パートがやむをえず時間外に業務に関する連絡調整する場合の対応の差や、有資格パートが選書を行い正規職員が承認するシステムの職場での承認の手間（予算調整のタイミング、「政治でもめてる」国に関する図書を認めないなど）、公共図書館の意義を理解していない職員からごみ処理場設置反対の人へのレファレンスに対し「市の方針に反対する人に、そんなに丁寧なレファレンスなんかしなくていい」といわれるなど、様々な形で職場の雰囲気に影響し、それが有資格パートの仕事のしにくさにつながってしまうことがあるという。

このような状況は、個人の専門職としてのキャリア形成の困難にも通じていく問題でもあるが、図書館という職場での〈集団としての専門性〉²⁰⁾の発揮の妨げになっていると現状があるといえよう。

2) 間接雇用（アウトソース）の職場

図書館におけるアウトソースには、主に委託と指定管理がある。委託は、自治体で導入された当初は清掃や警備などの領域であり、図書館でも「図書の装備」「週及入力」などはっきり分けられる業務の委託が主流であった。現在では、図書館業務のあらゆる領域での委託が進んでいる。指定管理は、館一館まるごとの管理運営を指定管理団体に任せるものであるが、小規模自治体で公共図書館が1館しかないところでは比較的うまく運用されているところもあるといわれるが、大都市で中央館を直営、区域館を指定管理といった形で導入されている場合には、指定管理を受けた法人が上手くその独自性を出しにくいというような状況も見受けられるという。

業務を委託するためには「業務の切り分け」が必要であり、例えば、レファレンスは直営で貸出と返却は委託／郷土資料室は直営でそれ以外は委託など部門によって委託／カウンターは直営でバックヤードは委託／館長のみ職員で全委託、など多様なケースがある。

人件費の削減を目的とした委託化が進むなかで、正規の司書職採用は減少している。業務をきちんと整理して、アウトソースできる仕事、アウトソースできない直営の司書がやる仕事を徹底して抽出し「自治体が直接雇用し、司書資格を持つ人」がやるべき業務があることを自治体内部で認めてもらうことができれば、「直接雇用の正規職員の司書の採用が発生」するという。そのようにして、正規の司書職採用を「復活」できたこともあるが、定期的な採用には結びついておらず、職員の年齢構成は非常に偏ってきているという。

ある司書職の正規職員は、委託先と「うまくその関係さえできたら」、直営でやっている時に比べて、「ものすごく、やっぱり緊張感みたいなのが出る」といい、サービスの主体が直営であれ委託・指定管理であれ、「良い図書館員が良いサービスをしたら、市民にとって良い図書館」であるという認識は広まりつつあるという。

3) 専門職が非正規であることによる弊害

前述のような職場で起こるさまざまな状況に対して、職員の雇用形態からくる権限の違いにより、パートの立場では「こうしたらいいのっていうことが、やれない」ことが「残念」と語られている。また、委託や指定管理でも同様で、契約に入っていないことをやってしまうと、次の契約のときに「契約なしでもやってくれたよね」となってしまう、それは「資金面で厳しい」ため、「やりたいたいんだけど、契約上やっぱりやれない」、「会社と自治体の板挟みになる」という状況が生まれている。結果として、専門職が非正規であることにより、〈集団としての専門性〉の発揮が妨げられ、利用者にとっての不利益につながっていることが多々あると考えられる。

7. 非正規化がキャリア形成に及ぼす影響

1) 正規職員（司書職採用）のキャリア形成のシステム

自治体で司書職として正規職員に採用された人は、「順番に、平のときに担当を持って、いろんな仕事」をやり、そのなかで「自分の専門職の中の専門性（児童サービス、地域資料など）を身につけながら、主査になり、係長にな」っていく。そのうちに「自分の後輩が入って」きて、後輩を育てていく経験をしながら「上がっていく」というキャリア形成をしていく。自治体で採用されたという勤務形態上、自分の勤務先の図書館（自治体内に複数ある場合はその範囲内）しか知らないままキャリアを積んでいくことになる。ある正規職員は自分のキャリア過程をふりかえりつつ「自分の図書館しか知らないっていうのは、それは、ある程度、限界みたいなものがあるんです」とも述べ、現在の委託会社の社員であれば、全国の図書館を渡っていけるチャンスがあるから「うらやましい」ともいう。

2) 正規職員の数の減少による「育て方」の変化

正規職員の数が減り、かつては配架などの基本的な作業をしながらさまざまな仕事を経験し、そのなかで司書としての仕事の流れを把握していくことができたが、配架などの「単純作業」やそのほか業務を切り分けて委託している職場では、それも難しくなった。「業務の切り分け」により、入職後に多様な業務を経験しながら専門性を身につけていく OJT のしくみが職場で実現しがたくなっている側面もある。

ある正規職員は、新人の育て方について、「割と私が新人のときは、みんなが寄ってたかって教えてくれる感じだった」が、今では「やっぱり寄ってたかって教えるような暇がなくなってきた」という。そして、新人が業務のなかで疑問に思ったことを気軽に聞くことができる人（上司、先輩、同僚）がそばにいないことができなくなっている。

そのような状況下で、自分が育てられた当時とは職場環境が変わることにより、スタッフを育てる立場になった職員の戸惑いがあり、「今の状況に合わせた育ち方」を「どうしたらいいのかっていうのが見えない」という悩みを抱えている。

3) 新しいキャリア形成のルート

非正規雇用の増大により、正規雇用が少なくなり非正規のためなかなかキャリアが積めない、あるいはキャリアに見合った労働条件を得られないという状況は、現在も多くの職場で見られる。しかし、それは「直営の時代の話」ともいわれ、業務委託が進むなかで、新しいキャリア形成のルートもできつつあるという。異業種からの参入も増加している委託会社によっては、スタッフの面倒を見る時間もない「自転車操業」の状態のため、スタッフへの十分な指導もできず、基本的には多くのスタッフは「使い

捨て」であり「よく辞める」という。しかし委託会社の非正規で「残ってちゃんとやれてる人」は「たくましい」という。委託化が進む中で、「非正規のスペシャリストみたいな人」が出てきており、委託会社を渡り歩くなど「自分のスキルと実力があつたら食いつぶぐれない」ともいわれはじめている。そのようなキャリアを実現できる人は多いとは決していえないが、直接雇用の非正規という枠のなかでは実現できなかった新しいキャリア形成のルートができたことと評価することもできる。しかしその背後には、そこに「残って」つづけていくことができなかつた多くの司書が「使い捨て」になってしまっているという状況があり、一概に評価することはむずかしい。

8. 司書の専門性をつくるむずかしさ

1) 管理運営できる専門性を育成する困難

図書館業務の「切り分け」により、職場の OJT で人を育てるしくみ（さまざまな仕事を経験しながら仕事のしかたを身につけ、図書館の全体像を把握しながら専門性を身につけていく）が崩れてきている。そういった状況下で現在大きな問題とされているのが「館の運営」や「スタッフの管理」ができる人材が育っていないことである。業務の「切り分け」が進む中で、担当する仕事の幅が狭くなり、キャリア形成過程で多様な経験を積むことがむずかしくなり、キャリアのある人でも「自分がやることによって渡ってきてる」ため、「実務はできるけれども、運営はでき」ないという。図書館職場の非正規化により、図書館の現場で働き、「お客さんとの応対」を通して「皮膚感覚」として図書館の業務を理解し、かつ管理運営できるスタッフを育てるむずかしさが増大している。

ある委託会社の正社員は、「15 年非常勤だった人とか、20 年嘱託だったっていう人を採用して、（管理職として）なんにもできないなと思うとき」があるという。「管理職の向き不向き」があるとしつつも、「言われた仕事をずーっとやってきた人には、うちで責任者は多分できないです」という。多くの司書は、自らの経験を「一般化して自分のなかに入れてない」ため、「目の前で実際にやる仕事を通してなにを学んでるか」ということが十分でなく、カウンターなどでの利用者とのやりとりで喜びを得て満足してしまう。そのような「いま与えられてる範囲のなかで 1 対 1 の利用者サービスで自分が最上と思うことができるって、もう、そこで満足してしまう人」はかなり多く、管理職については「そこは自分が働くところじゃない」と考え、「一司書でありたいみたいな感じの人がたくさんいる」という。そのような状況では、図書館予算がつかなくなりつつある現状を変えていくための外への働きかけのできる管理職もなかなか育たない。

管理職を育てることは、〈集団としての専門性〉を維持、発展させていくためには不可欠なことであるが、その重要性を認識し、自らが管理職になること

を自分のキャリア展望でしっかりと描いている司書は実は多くない。それは、一つには、非正規の雇用形態で働く人が増大するなかで生まれてきた歪みであるといえよう。非正規で働きつづけてきた人にとって、自らの労働条件すら向上しないなかで、自分が管理職の立場になるという将来展望は描いていくことはむずかしい。また、実務や現場を好むという専門職ならではの志向性（後述）、さらには司書の多くが女性であること、一般的な女性管理職の抱える問題とも共通する要因もあるのではないかと推察される。非正規から管理職（正規）へのキャリアアップの機会にめぐりあっても力を発揮できない理由を明示することは困難だが、非正規でありつづけるといふ経験こそが、その力を削いでいるのではないかと考えられる。

2) 「プレイヤーとしてのスペシャリスト」

司書の多くは、実務を積み重ねることによって形成される専門性について語ってきた²¹⁾。「自分がその仕事をするという意味の、プレイヤーとしてのスペシャリスト」としてのキャリアのある人は、公共図書館においては、地域資料、児童サービス、障害者サービスなどの領域でまだまだ求められているという。しかし、いまの正規／非正規のキャリア形成のありかたからみて、「ゼネラリスト的な図書館の管理運営をしていくキャリアを蓄積する」という専門性の蓄積は欠けているという。また一方で、「切り分けられた業務」しか経験していないため、「プレイヤー」としても「しんどい」状況にもなりつつある。

「1 対 1 の利用者サービスで自分が最上と思うことができる」ことで満足してしまう人や「一司書でありたい、みたいな感じの人」がたくさんいる（前述）一方で、図書館予算が削減され、図書館という職場そのものの維持さえあやしくなってきたという現状への危機感も多く語られている。図書館予算を増やすことができれば、もっと「大きな意味でのサービス向上」ができるかもしれない、また自治体や地域のなかでの図書館の地位や必要性の認識を高めていくことができるはずだが、そこまで「司書の仕事」を社会のなかで位置づけ、その価値を高めていくにはどうすればよいかという視野をもつ人は十分に育っていないという。

その背景には、正規職として採用された人のキャリア形成、非正規職として働く人のキャリア形成ともに、そのような司書の〈集団としての専門性〉をつくっていくことにはマイナスの影響を及ぼす側面を持っていたということではないだろうか。特に、非正規雇用で働く人の多くは有期雇用であり、自らの仕事を継続できるかどうかという不安を常に抱えつつ仕事をするなかでは、〈集団としての専門性〉や、社会のなかの図書館の位置づけなどについて考えていく余裕が充分あるとはいえない。また、そのような視野を持っていた（いる）としても、それを職場で自分自身が実現していくことができるという実

感を持つことはむずかしいだろう。しかし、非正規で働く専門職には、そこに多くの制度的な矛盾や問題点が集中しているともいえ、その状況を解きほぐして課題を整理していくことが求められている。

9. まとめと今後の課題

非正規化が進む職場の現状のなかで「司書として働きたい」人の選択肢は制約され、「それでも図書館で働きたい」と考える人が職場に参入し、さまざまな矛盾を抱えながら働いている。そういった状況下では、限られた選択肢しかないなかでの〈強制された自発性〉²²⁾が発揮されているともいえよう。「それでも」と考えている段階で労働条件に関する要求は低くなり、仕事内容はそれなりに充実して、やりがいを感じ、ある程度満足している非正規専門職の女性も多い。しかしこのような〈やりがいの搾取〉²³⁾ともいえるような状況ではなく、専門性の発揮を保障する労働条件をつくる道を探っていく必要がある。図書館で働く人は女性が多く、非正規専門職は「女性ならではの選択」ともいえる。女性が専門性の高い仕事を「安く」ひきうけてしまう理由は明確ではないが、自分のやりたい仕事、好きな仕事をしたいという志向や、地域の労働市場の状況との関連など複雑な要因があると考えられ、ジェンダー視点からこの問題を位置づける必要がある。本研究で得られたデータから、その点についていくつかの示唆を述べたい。

まず、非正規であること、専門職であることは、そこで働く女性にとってどのように関係していたかということである。経済的な側面からみれば、潜在専門職へのインタビューからは、「食べていける仕事」への転換（非正規専門職からの撤退）が促されていた。一方で、「生活はしていける」レベルの労働条件でがんばって働きつづける人もいる。この労働条件への欲求の差異は、個人の動機づけによるものということもできるが、あるいは、女性自身の属性（自分自身で生計維持するの必要の有無）にもよる可能性もある。配偶者がいて自分自身は「家計補助」でよいという場合や「実家暮らし」の場合は、労働条件への強い欲求が抑えられるとも考えられるからである。しかし、今回の調査対象者の多くはシングル女性であり、自活していた。必ずしも経済的な理由のみでの選択とはいえない側面があり、今後検討の余地がある。

次に、地域性との関連である。本調査は首都圏だけでなく地方でも行っているが、そのなかでは強い「地元志向」や家族との関係性が語られることもあった。本調査は主に仕事についてのキャリア形成過程を対象としているため、キャリア選択の周辺の出発点として語られる側面が強く、主な分析対象とはしてこなかった。しかし、彼女たちの選択の背景にある環境について検討すると、彼女たちの選択の「合理性」が見えてくるようにも思われる。首都圏であれば、図書館の職場はそれなりに数があり、選択の

余地はある。しかし、地方では図書館の数は限られ、職場を選ぶ余地は少なくなる。また、地方での大卒女性の労働市場において、第3次産業におけるいわゆる「事務系の仕事」は減少しており、図書館で働くことは、社会的価値の高い仕事でもあるともいえ、それゆえの選好といえる側面もあるのではないか。この点については、別な角度からの検討が求められる。

最後に、専門職としての職場における非正規化の広がりやなかで、職場で専門職を育てるしくみが崩れつつあるとも語られ、そのキャリア形成の課題は大きくなっている。個人が専門職としてキャリア形成していく中で、その職場での専門性の形成、維持に参加しているという感覚をもって働き、〈集団としての専門性〉をつくっていくことに関与できているかどうかということが重要であろう。職場での「業務の切り分け」が進んでいるといわれているが、専門職が専門性をよりどころとして働くためには、自分たちの業務内容を一つ一つ位置づけ、捉え直していく地道な作業が求められているのかもしれない。職場全体でそのようなことができれば、職場での〈集団としての専門性〉をつくり、社会的に司書の専門職としての地位を高めることと、自分たちの職場の状況（労働条件も含めて）をよりよくしていくことへの感覚を育て、そしてそのことが日々の目標やモチベーションとして働く人を支えていくことができるのではないだろうか。

注

- 1) 厚生労働省ホームページ「「非正規雇用」の現状と課題」より
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>
- 2) 廣森直子：「専門職」女性のキャリア形成と専門性－司書と栄養士を事例として－。青森県立保健大学雑誌，13，1-11，2012.12、廣森直子：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－。『労働の場のエンパワメント』，日本社会教育学会編，東洋館出版社，106-117，2013.9
- 3) 日本の図書館を代表する総合的な全国組織として、図書館の成長・発展に寄与する活動を展開しており、全国の図書館員、図書館を支える方々などの個人・施設をあわせて約7,000の会員を擁している。（日本図書館協会ホームページより
<http://www.jla.or.jp/jla/tabid/221/Default.aspx>）
- 4) 国際交流基金関西国際センター編：『図書館のしごと－よりよい利用をサポートするために－』，読書工房，161，2013.
- 5) 文部科学省ホームページ「司書について」より
http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/gakugei/shisyo/
- 6) 図書館には、国立国会図書館、公共図書館、大学図書館、専門図書館、学校図書館など様々な

種類があり、それぞれその役割や機能が異なっている。たとえば、国会図書館では国会へのサービスや行政・司法へのサービス、公共図書館では地域サービス、大学図書館では研究教育のための情報提供サービス、専門図書館ではそれぞれの専門分野に特化した資料収集やサービス、学校図書館では児童生徒の教育や学習のためのサービスなどの特徴がある。こういった館種の違いは、利用者、所蔵資料、提供されるサービスの内容に影響を及ぼし、そこで働く司書の業務内容や専門性の形成にも大きな影響を及ぼしている。

- 7) 「図書館員」などのように「司書」を用いないことも多い。
- 8) 業務を行う際、特定の資格を持つ者のみが従事でき、資格がなければ業務を行うことが禁止されている資格。
- 9) 図書館員の問題調査研究委員会：図書館員の専門性とは何か（最終報告）。図書館雑誌，1974，68（3），104-111
- 10) 渡邊齊志：司書職制度の限界。『図書館の現場⑦公共図書館の論点整理』，田村俊作・小川俊彦編，勁草書房，84-125，2008
- 11) 司書の専門性の向上に不可欠な図書館の実務経験並びに実践的知識及び技能を継続的に修得した者を日本図書館協会が評価し，公立図書館及び私立図書館の経営の中核を担いうる司書として公的に認定する制度（「日本図書館協会認定司書審査規程」第2条、日本図書館協会ホームページより

https://www.jla.or.jp/portals/0/html/nintei/kitei2_01.pdf

- 12) 社会教育・生涯学習辞典編集委員会編：『社会教育・生涯学習辞典』，朝倉書店，212-214「司書（補）」の項。2012
- 13) 日本図書館協会ホームページ「日本の図書館統計」より

<http://www.jla.or.jp/library/statistics/tabid/94/Default.aspx>

- 14) 図書館で働く職員の男女構成比を明確に把握できる資料は多くはないが、平成23年度社会教育調査によれば、公共図書館の司書の女性の割合は87.2%である。

- 15) 上林陽治：「図書館」で働く人たちの非正規化の実態と問題点，現代の図書館，47(3)，145-157，2009。上林陽治：『非正規公務員』。日本評論社，35-51，231-245，2012。
- 16) 日信葉子：「専門」非常勤制度という矛盾の中で。『ザ・ぼん⑦』，ポット出版，4-15，2001
- 17) 日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会非正規職員実態調査ワーキンググループ：『図書館で働く非正規職員—大阪府下公立図書館調査報告（シリーズ図書館員の問題2）』。日本図書館協会，48-53，1993。
- 18) 同前掲2)
- 19) 時給は900円以下、交通費支給200円まで、土日勤務あり、休日出勤手当なし、18:15までの勤務時間、月12日（夫の扶養の範囲内）と月15日、1年更新。この条件では、遠くからは通勤できず、子育て中の人には厳しい勤務時間であり、雇用条件が厳しいため公募をだしても応募は少ないという。業務委託の話は何度も出ているが、試算しても直営のほうが「安い」という。
- 20) 同前掲2)
- 21) 同前掲2)
- 22) 熊沢誠：『格差社会ニッポンで働くということ』。岩波書店，116-128，2007。
- 23) 本田由紀：＜やりがい＞の搾取—拡大する新たな「働き過ぎ」—。世界，岩波書店，109-119，2007.3。

謝辞

本研究は、青森県立保健大学チャレンジ研究（研究課題名：女性専門職のキャリア形成と生涯学習にかかわる研究）および、科学研究費補助金（若手B）（研究課題名：女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究）の助成を受けて行いました。本研究にご協力くださいました皆さまに心よりお礼申し上げます。