

図書館職員の職に対する意識調査：正規／非正規の差を中心に

辻 慶太（筑波大学大学院図書館情報メディア研究科：keita@slis.tsukuba.ac.jp）

三浦太郎（東京大学大学院教育学研究科：miura3@p.u-tokyo.ac.jp）

根本 彰（東京大学大学院教育学研究科：anemoto@p.u-tokyo.ac.jp）

抄録 図書館における正規／非正規職員の職に対する意識の異同を明らかにする目的で、図書館職員 196 人にアンケート調査を行った。結果、司書資格を持つ正規職員には仕事量が過重と考える者が比較的多いこと、司書資格を持つ非正規職員には給与・福利厚生に不満を持つ者が多いこと、司書資格を持たない職員では正規／非正規共に、やりがいに不満を持つ者が若干多いものの、不満は特にないとする者が多いこと、などが明らかになった。

1. はじめに

図書館を取り巻く雇用環境は近年大きく変化している。本研究では図書館職員に意識調査を行い、正規／非正規職員の職に対する意識の異同を明らかにする。その際司書資格の有無にも焦点を当てる。本研究は、今後の図書館経営のあり方に関する基礎情報を提示すると考える。

本研究では (a) 派遣職員, (b) 正規職員, (c) 嘱託・臨時・アルバイトその他, の 3 種類の雇用形態を取り上げ、それぞれの形態で現在図書館に勤務している者を調査対象とする。また上記はそれぞれ (x) 司書資格を持っている者, (y) 司書資格を持っていない者, の 2 種類に分ける。即ち、3×2 通りの図書館職員を調査対象とする。本研究では主に (1) 彼らの基本属性（性別、最終学歴など）、(2) 図書館職員になった動機・意欲（仕事を長く仕事を続けたいかなど）、(3) 図書館職場に対する評価（良い／悪い所など）、(4) 非正規職員が感じている待遇上の差、をアンケート調査した。

2. 調査方法

調査には Yahoo! リサーチによるインターネット調査を用いた。調査ではまず 2006 年 12 月 14 日～18 日に Yahoo! リサーチのモニターに登録している全国男女 18 歳以上に予備調査を行い、先ほどの 6 種類のいずれかに当たる調査対象者を特定した。次に 2006 年 12 月 22 日～26 日に本調査を行った。

3. 結果

本調査では合わせて 196 人から回答を得た。6 種類の回答者の内訳は表 1 の通りである。表 1 で N は回答者数を表している。また QT/UT はそれぞれ司書資格を持つ／持たない派遣職員を表し、同様に QF/UF はそれぞれ司書資格を持つ／持たない正規職員、QA/UA はそれぞれ司書資格を持つ／持たない嘱託・臨時・アルバイトその他（以下単純に「アルバイト」）を表す。

本調査では 6 種類の回答者それぞれが 40 人程

度になるようにサンプルを選んでいる。¹ 従って表 1 の N の数値は、日本の図書館職員における派遣、正規、アルバイトの人数構成比などを表しているわけではないことに注意する必要がある。即ち、「日本では司書資格を持つ正規職員と持たない正規職員の比は 33:50」などと考えるはならない。

以下では回答者の基本属性について述べ、次に図書館職員になった動機や意欲、職場に対する不満点、などについて述べる。

3.1 基本属性

各グループの性別は表 1 のようになった。表 1 から、ほとんどのグループで女性が過半数を占めること、ただし司書資格を持たずに正規職員として図書館に勤務しているグループでは男女比が逆転し、男性の方が 62% を占めることなどが分かる。

表 1 性別

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
男性	22	36	10	21	62	38
女性	78	64	90	79	38	62
N	9	33	40	19	50	45

最終学歴については表 2 のようになった。全般に司書資格を持つ非正規職員の方が、司書資格を持たない非正規職員よりも最終学歴が高い結果になった。

表 2 最終学歴

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
高卒	0	6	0	21	20	18
短大卒	11	18	23	26	8	24
四大卒	78	67	75	37	64	40
院卒	11	9	3	11	8	11
その他	0	0	0	5	0	7
N	9	33	40	19	50	45

勤務先の館種は表 3 のようになった。司書資格を持ち派遣職員として勤務しているグループは、サンプル数が 9 と少ないためか、大学図書館に勤務する者が 78% という高い割合を占めた。以下ではこのグループに関する結果は主に大学図書館員に関するものであることに留意する必要がある。

¹ ただし派遣職員についてはあまり回答者が集まらず、40 人には遠い数字となった。

表 5 図書館職員になった理由

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
資料と利用者をつなぐ仕事に魅力を感じたから	56	70	80	21	22	24
人類の知的遺産を後世に伝える仕事に魅力を感じたから	33	39	35	26	22	13
様々な本に接することができるから	78	67	88	53	42	44
子どもが好きだから	22	15	20	5	12	29
身分が安定しているから	0	12	5	5	18	9
親が図書館員あるいは公務員で、親近感があつたから	0	6	5	0	10	0
図書館員はイメージ的に格好いいから	11	3	10	0	4	16
定時に帰れそうだから	0	3	10	16	14	24
仕事が少なそうだから	0	3	0	5	14	9
人と話さないで良さそうだから	0	3	0	5	4	0
母体組織から図書館勤務を命じられたから	0	21	5	16	20	4
他の就職希望先が落ちてしまったので仕方なく	11	3	3	0	2	4
その他	11	12	20	26	12	13
N	9	33	40	19	50	45

図書館における仕事内容は表 4 のようになった。全般に司書資格を持つグループの方が、持たないグループよりも様々なサービスを担当していた。例えば「レファレンスサービス」「図書館間協力」「受入」といったサービスに関しては、司書資格を持つ 3 グループの方が、司書資格を持たない 3 グループよりも、担当する者の割合が高かった。また司書資格を持ち正規職員として勤務しているグループは、82%が「レファレンスサービス」を担当しており、79%が「選書」を担当するなど、図書館内の様々な仕事を同時に担当していることが分かる。

表 4 図書館における仕事内容

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
貸出・返却などのカウンター業	89	73	90	37	54	71
レファレンスサービス	78	82	85	32	38	27
児童サービス	0	27	33	5	8	16
障害者サービス	0	6	8	5	6	9
高齢者サービス	0	6	5	5	6	7
図書館間協力(LLなど)	44	42	38	16	14	11
書架整理	67	64	93	42	36	58
選書	11	79	40	16	34	7
目録作成	22	58	38	21	26	9
分類	33	52	43	21	26	18
データ入力	67	67	60	63	42	33
受入	33	52	60	32	26	27
装備	22	42	70	26	26	22
会計・庶務	11	42	28	11	20	4
経営・企画	0	42	18	5	22	0
その他	0	6	18	16	8	4
N	9	33	40	19	50	45

3.2 図書館職員になった動機・意欲

図書館職員になった理由は表 5 のようになった。司書資格を持つ正規職員以外の 5 グループでは、「様々な本に接することができるから」が理由の第 1 位となっていた。また司書資格を持つ非正規職員 2 グループでは「資料と利用者をつなぐ仕事に魅力を感じたから」が第 2 位となっていた。これら 2 つの理由は司書資格を持つ正規職員ではそれぞれ第 2 位、第 1 位となっている。即ち、図書館職員になる動機には、本に接することができるという個人的な嗜好と、図書館の社会的意義といった理想的側面の 2 つが大きく関与していること、後者に関する傾向は司書資格を持つグループにおいて特に顕著になることが分かる(司書資格を持たないグループでは「資料と利用者をつなぐ仕事に魅力を感じたから」という理由は、順位としては比較的高いものの、割合は 20%代にとどまる)。全体に「定時に帰れそうだから」「仕事が少なそうだから」といった消極的な理由は、司書資格を持たない人々の間で選ばれる傾向が強かった。

正規/非正規の別に関しては、特に顕著な差は見られなかった。

図書館職員を続けたい程度は表 6 のようになった。司書資格を持つグループは持たないグループに比べて「できるだけ長く続けたい」を選ぶ割合が明らかに高かった。例えば司書資格を持たずに正規職員として勤務している者において「できるだけ長く続けたい」を選ぶ者は 22%にとどまるのに対し、司書資格を持つ正規職員は 88%がこれを選んでいった。正規/非正規の別に関して言うと、司書資格を持つグループでは正規職員の方が、持たないグループでは非正規職員の方が、「できるだけ長く続けたい」を選ぶ傾向が若干あるように感じられた。

表 6 図書館職員を続けたい程度

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
できるだけ長く続けた	67	88	75	32	22	29
長く続けたい	33	6	18	21	34	31
どちらともいえない	0	3	8	42	36	38
早くやめたい	0	3	0	5	4	2
できるだけ早くやめた	0	0	0	0	4	0
N	9	33	40	19	50	45

図書館職員としての意欲や向上心を調べる目的で、知識・技能に関する検定試験と、図書館職員養成の為の専門職大学院への関心をたずねてみた。結果は表 7 のようになった。表には検定試験/専門職大学院にそれぞれ「非常に受きたい」/「是非入学したい」と答えた者の割合を示してある。専門職大学院に関しては、派遣職員が他のグループより相対的に高い関心を示していた。また全般に司書資格を持つグループの方が、持たないグループよりも、これら試験や大学院に高い関心を示していた。例えば司書資格を持つ派遣職員は半数近くが「非常に受きたい」「是非入学したい」と答えていた。

表 7 検定試験・専門職大学院への関心

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
検定試験	44	30	35	16	10	11
専門職大学院	44	21	15	21	2	2
N	9	33	40	19	50	45

図書館職員としての知識を調べる目的で、表 8 表側の図書館用語を挙げ、それぞれに対する認知度をたずねてみた。表 8 には「聞いたことがない」

と答えた者の割合を挙げてある。全体に用語に関する知識は QF>QT>QA>UF>UT=UA という関係になっているようである。司書資格を持つ非正規職員は、持たない正規職員よりも、図書館用語に対する知識があるように見える。

表 8 図書館用語の認知度

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
酸性紙	11	6	20	47	22	44
ISBN	0	0	3	26	14	24
納本制度	11	0	25	58	34	53
指定管理者制度	11	6	18	47	42	51
子どもの読書活動の推進に関する法	0	6	10	47	20	44
アーカイブ	0	0	10	21	8	18
OPAC	0	0	5	32	34	33
ILL	0	15	20	53	46	56
相互貸借	0	0	0	42	24	33
レファレンスサービ	0	0	0	32	10	27
SDIサービス	33	24	63	63	48	58
中小レポート	22	12	30	63	56	69
書誌ユーティリ	0	9	28	42	42	44
ランガナタンの図書館学5法則	11	15	33	79	52	64
図書館の自由に関する宣言	0	0	8	42	36	42
ファームントプラン	44	42	63	74	60	71
船橋市西図書館の蔵書廃棄事件	11	0	20	63	44	58
ドキュメントデリバリーサービス(DDS)	33	15	60	63	40	56
山中湖情報創造館	56	33	68	74	56	71
上級司書	33	18	43	47	36	47
N	9	33	40	19	50	45

3.3 図書館職場に対する評価

現在の職場について悪いと感じている点をたずねたところ表 9 のようになった。全般に司書資格を持つグループの方が持たないグループよりも「悪い」と感じている点が多い。表 6 の図書館職員を続けたい程度の高さと合わせて考えると、この結果は図書館に対する期待の裏返しととらえることができよう。

司書資格を持たない 3 グループでは最も選ぶ割合が高かったのは「悪いと感じる点は特にない」であった。その割合は 30%を超えており、司書資格を持つグループとの差が感じられる。また司書資格を持たない派遣職員と正規職員では悪い点の第 2 位として「仕事内容にやりがいがない」(共に 26%) が挙げられており、この点も司書資格を持つグループとの差が感じられた。

全般に司書資格を持たないグループでは、正規職員と非正規職員の間差が相対的に小さく、「仕事量が過重である」「給与が悪い」に関して、正規職員の方が仕事量が過重、非正規職員の方が給与が悪いと感じているものの、司書資格を持つグループのような差は見られなかった。

3.3.1 司書資格を持つ正規職員

司書資格を持つ正規職員が「悪い」と感じる割合が最も高いのは「仕事量が過重である」「給与が悪い」「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されない」の 3 つで、いずれも 36%であった。「仕事量が過重である」を選ぶ割合について他のグループと比較すると、36%という数字は他の 5 グループいずれよりも高い。表 4 で見たように、司書資格を持つ正規職員は様々な仕事に従事している点と関連があると言えよう。年代別に見たと

ころ、このグループでは 20 代の 60% (5 人中 3 人) が「仕事量が過重である」と感じていた。3 人はいずれも 20 代後半であった。30 代は 33% (15 人中 5 人)、40 代は 29% (7 人中 2 人) であり、比較的若い者が仕事に負担を感じているようであった。「給与が悪い」については各年代とも約 40%がそのように感じており、年代別の差は見られなかった。「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されない」については 20 代 30 代 40 代及び 50 代以上のそれぞれ 20%、53%、29%、17%がそのように感じており、30 代での不満が目立った。

各選択肢を選ぶ者は他のどの選択肢を共に選ぶことが多いかを調べる為、各選択肢同士の選択の有無に関する 2×2 の分割表を考え、Fisher の直接確率を計算してみた。結果、「仕事量が過重である」に関して有意水準 0.05 で関係が認められるのは「残業が多い」「休暇が取りにくい」であり、「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されない」に関して関係が認められるのは「職員同士の人間関係が悪い」であった。即ち、労働の量・時間に不満を持っているグループと、周囲からの評価や人間関係に不満を持っているグループの 2 つの存在が感じられた。

3.3.2 司書資格を持つ非正規職員

司書資格を持ち派遣職員やアルバイトといった非正規職員の形で勤務しているグループでは、「給与が悪い」「福利厚生が不十分である」を選ぶ割合が最も高かった。前者については 70%を超えており、正規職員の 36%と大きく異なっていた。逆に「仕事量が過重である」を選ぶ割合は全体に低く、こちらに関しても正規職員との違いが感じられた。「給与が悪い」について年代別に見たところ、派遣職員として勤務しているグループでは 20 代の 100% (2 人中 2 人)、30 代の 71% (7 人中 5 人) がそのように感じていた。アルバイトとして勤務しているグループでも特に年代の差は見られず、各年代共 80%弱の者が給与が悪いと感じていた。図書館職員としての年収をたずねたところ、QT, QF, QA, UT, UF, UA の年収はそれぞれ約 161, 534, 147, 150, 517, 155 万円であった。今回の調査では週当たりの勤務時間数などはたずねていないため一概には言えないが、非正規職員の年収は全般に低いように思われる。

さて先ほど同様選択肢同士の関係を見たところ、司書資格を持たないアルバイトのグループで、「給与が悪い」と「福利厚生が不十分である」の間に有意水準 0.01 で関係が認められた。また「福利厚生が不十分である」と表 4 の「会計・庶務」との間にも関係が認められ、会計・庶務に就いている者は仕事柄か福利厚生に不満を持つ場合が多いことが示された。他には「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されなかった」と「仕事量が過重である」の組合せ、及び「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されなかった」と表 4 の「会計・庶務」「受入」の間に関係が認められた。

3.3.3 司書資格を持たない正規職員

司書資格を持たない正規職員が「悪い」と感じる割合が最も高いのは「仕事内容にやりがいがない

い」の 26%であった。年代別に見たところ、20代職員の 45% (11人中 5人) がこれを選んでいった。他の年代はいずれも 20%程度であり、若い年代の者がやりがいに不満を感じていることが感じられた。この「仕事内容にやりがいがいい」は、「人と接する機会が少ない」との間に有意水準 0.05 で関係が認められたものの、他の悪い点や図書館での仕事内容で関係が認められるものはなかった。従ってそれらの点からは、どのような理由・状況でやりがいがいいと感じているのかは明確にできなかった。

他に選択肢同士の関係を調べたところ、司書資格を持たない正規職員の間では「職員同士の人間関係が悪い」「研修や仕事の引き継ぎが不十分である」「スキルアップにつながらない」の 3つの間に有意水準 0.01 で関係が認められた。即ち、人間関係が円滑でなく仕事上の情報伝達がうまくいっていないグループの存在が感じられた。

また表 4 の仕事内容との関係で言うと、司書資格を持たない正規職員の間では「会計・庶務」と「研修や仕事の引き継ぎが不十分である」「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されない」との間に有意水準 0.01 で関係が認められた。また「受入」と「給与が悪い」との間にも同様の関係が認められ、これらの仕事に就いている者の不満の一端が感じられた。

3.3.4 司書資格を持たない非正規職員

司書資格を持たない派遣職員が「悪い」と感じる割合が最も高いのは、正規職員と同じく「仕事内容にやりがいがいい」の 26%であった。年代別に見たところ、30代職員の 50% (10人中 5人) がこれを選んでいった。他の年代でこれを選ぶ者はいなかった。先ほどの司書資格を持たない正規職員の場合と同様、この「仕事内容にやりがいがいい」については他の悪い点や図書館での仕事内容と関係が認められず、理由・状況については明確にできなかった。

さて他に選択肢同士の関係を調べたところ、司書資格を持たないアルバイトの間では、表 4 の「受入」と「自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されない」「研修や仕事の引き継ぎが不十分である」の間に、また「データ入力」「レファレンスサービス」と「福利厚生が不十分である」の間に同様の関係が認められた。

表 9 職場について悪いと感じている点

	QT	QF	QA	UT	UF	UA
仕事内容にやりがいがいい	0	0	5	26	26	7
仕事量が過重である	0	36	18	11	20	2
人と接する機会が少ない	0	3	3	5	6	9
残業が多い	0	12	8	5	4	2
休暇が取りにくい	11	27	20	5	12	16
職員同士の人間関係が悪い	0	27	10	11	16	7
研修や仕事の引き継ぎが不十分である	0	30	25	11	16	16
給与が悪い	78	36	75	16	8	24
福利厚生が不十分である	33	27	45	11	10	9
自分の能力や仕事ぶりが正当に評価されない	11	36	30	11	12	9
スキルアップにつながらない	0	12	25	11	20	22
職場が不衛生である	0	6	0	5	4	2
上司から解雇をちらつかされることがある	11	3	0	0	0	0
セクハラがある	0	0	0	0	0	2
悪いと感じる点は持たない	0	21	10	32	34	31
N	9	33	40	19	50	45

3.4 非正規職員が感じている正規職員との差

非正規職員に対して、正規職員と仕事や待遇に差があると感じているかについて調べたところ表 10 のようになった。表 9 の「給与が悪い」「福利厚生が不十分である」と表 10 の「自分の方が賃金・給与が不十分である」「自分の方が福利厚生が不十分である」とをそれぞれ比較すると、後者の福利厚生に関してはあまり違いがないものの、前者の給与に関しては 4 グループいずれでも表 9 の方が値が高い。例えば司書資格を持つ派遣職員では「給与が悪い」を選ぶ者は 78%にのぼるのに対し、「自分の方が賃金・給与が不十分である」を選ぶ者は 44%にとどまっている。従って、非正規職員は給与面に関して「悪い」と感じる者が非常に多いものの、正規職員との比較の上で悪いと感じている者ばかりというわけではないこと、一方福利厚生に関しては正規職員との比較の上で悪いと感じる者が多いことが考えられる。

さて司書資格を持つ派遣職員は 33%が「自分の方が仕事量が多い」を選んでいった。だが表 9 を見ると彼らは「仕事量が過重である」とは思っていない。その意味で彼らの熱意の強さが感じられる。表 5・6・7・8 でも見たように、全般に司書資格を持つ非正規職員は、図書館職員としての意欲が高くまた知識も豊富と思われる。彼らの待遇を改善し、熱意を活かす環境を整えることは図書館にとっても有効と言えるだろう。

表 10 正規職員と比べた差

	QT	QA	UT	UA
自分の方がより専門的な仕事に従事している	11	13	5	11
自分の方が仕事量が多い	33	5	5	4
自分の方が賃金・給与が不十分である	44	50	11	16
自分の方が福利厚生が不十分である	33	45	11	16
自分の方が研修制度が不十分である	33	33	5	13
自分と正規職員との間で、待遇の差はなくしてほしい	44	43	16	4
N	9	40	19	45

4. おわりに

本研究の結果、図書館における正規／非正規職員の意識の異同の一端が明らかになった。例えば司書資格を持つ正規／非正規職員はそれぞれ仕事量／給与・福利厚生に不満を持つ者が多いなどである。今後は調査サンプルを増やし、さらなる検証を進めたい。

謝辞

本研究は科学研究費補助金基盤研究 A「情報専門職養成をめざした図書館情報学教育の再編成」(課題番号 18200016) によるものであり、ここに謝意を表します。

参考文献

- 1) 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編 (1993) 『図書館で働く非正規職員：大阪府下公立図書館調査報告』日本図書館協会、164p.