

1. 本調査の趣旨

(1) 調査の背景及び趣旨

近年、人々のライフスタイルも多様化する中で、より豊かで生きがいのある人生や自己実現を求める意識も高まりつつあり、自己の充実・啓発のための多様な生涯学習の機会が求められている。こうした中、多様かつ高度な学習ニーズに応える地域の生涯学習拠点として図書館が果たすべき役割は大きく、図書館の一層の振興と図書館職員の資質向上が求められており、特に高度かつ多様な学習ニーズに応える上で専門的知識・技能を有する司書の果たす役割は一層重要となっている。

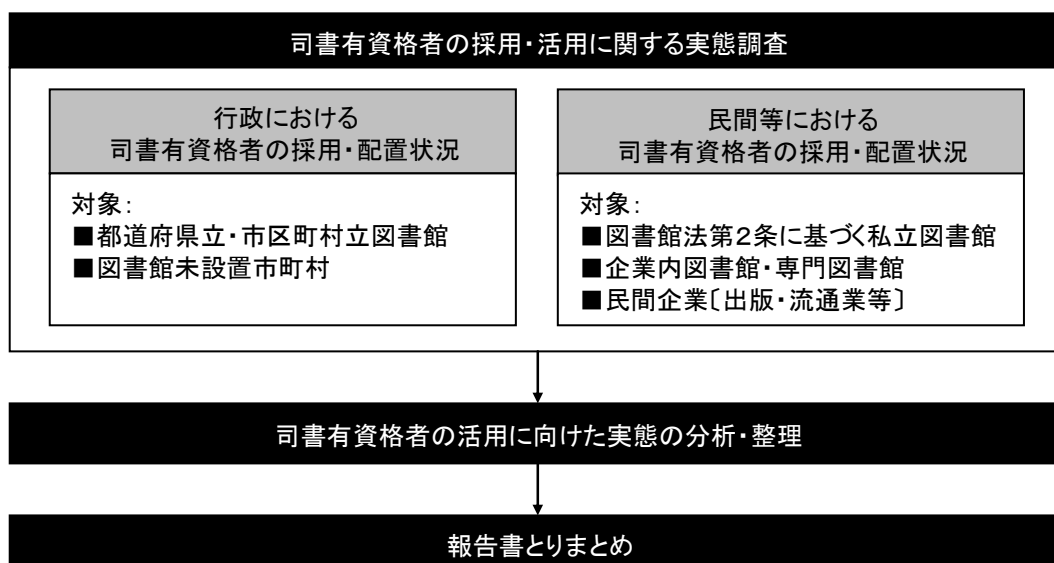
国においても、平成20年6月、図書館法が一部改正されたが、同法を含む社会教育法等の改正にあたり衆参両院において付帯決議がなされ、司書等の資格所有者の能力が生涯学習・社会教育の分野において最大限有効に活用されるよう、その活用方策について検討を進めることと明示されている。

また、今後、司書有資格者の能力を広く社会で活用していく上では、公立図書館に限らず、企業内図書館や専門図書館、大学・研究機関等の図書館などにおいてその活用を図ることはもとより、出版・流通業界など、図書館以外の様々な業種・フィールドで司書有資格者が持てる能力や知識を発揮していくことが考えられ、そのためには、実際に公立図書館以外の場面で司書有資格者がどの程度活躍しているかについての実態を的確にふまえた上で、専門的人材としての司書有資格者の活用を図るための雇用・就労環境の整備のあり方等について検討する必要がある。

このような背景をふまえ、本調査研究は、専門的人材としての司書有資格者の活用方策等に係る検討に資するため、全国の公立図書館及び民間等の図書館や民間企業等における司書有資格者の採用・活用状況等について広く全国の実態を把握し、活用上の問題点や課題等を整理・分析することを目的として実施したものである。

(2) 調査の流れ

本調査の流れは以下の図のとおりである。



2. 公立図書館における司書有資格者の採用・活用状況等に係る実態（概要）

対象	全国の都道府県・市区町村立図書館(本館・分館) 計 2,950 館	回収数	計 1,838 館(回収率 62.3%)
----	-----------------------------------	-----	----------------------

①公立図書館の運営形態と職員体制

- ・公立図書館の職員数は1館あたり平均約 14 人であり、この約半数(6.5 人)が司書有資格者である。近年の職員構成をみると、正規職員の割合が下がっており、代わって委託・派遣職員の割合が増加している。
- ・約 25%の公立図書館が一部又は全業務を民間事業者等に委託しており、委託形態としては指定管理者制度が約 26%、その他の業務委託が約 68%である。委託している業務の内容としては、窓口サービス、資料の補修、蔵書整理・点検等が中心となっており、民間事業者への委託が7割近くを占めている。

②公立図書館における司書有資格者の採用・配置に係る実態

- ・約 95%の公立図書館には司書有資格者がおり、一人もないという図書館はほとんどない。
- ・司書有資格者を新規採用している公立図書館は約 35%であり、採用人数は年平均約1名である。司書資格を有すること以外の募集要件を設定しているケースはあまり多くないが、司書有資格者の新規採用にあたり図書館職員が採用試験や面接に立ち会うなど、8割の公立図書館が採用に何らかの関与をしている。
- ・また、新規採用された司書有資格者のうち、正規職員として採用された者は1割であり、ほとんどは臨時職員又は嘱託職員として採用されている。
- ・司書有資格者を非正規で採用・配置している図書館では、行政職員の配置合理化に伴う正規職員の人手不足の補充、あるいは人件費の節約をその主な理由としている。
- ・4割弱の図書館は一般職員の中から司書有資格者を人事異動により配置しており、図書館以外の業務の経験や知識が図書館サービスの向上に役立てられることを期待する声が高い。
- ・一方で、司書有資格者を新規採用していない図書館では、その理由として、配置が足りていることや職員の合理化のほか、司書としての採用枠自体がないことなどが挙げられている。
- ・また、一人も司書有資格者を配置していない図書館は、全体の約6%と少ないが、その3分の1は司書有資格者がいなくても特に問題はないとしており、また今後も有資格者を意識した職員配置は行わないとしている。

③公立図書館における司書有資格者の業務内容と資質向上に係る取組

- ・司書有資格者が携わる業務内容をみると、有資格者のうち館長は経営管理に関する業務が多いが、館長以外の司書有資格者はあらゆる業務に幅広く携わっている。そしてそれらのうち司書有資格者のみが行う業務が特定されているケースは約4割であり、その内容としては、資料の選定やレファレンスサービス等が比較的多い。
- ・9割近くの図書館が、司書有資格者の資質向上を図るため、都道府県主催の研修等を利用しており、その大部分の図書館では研修を公務扱いとして交通費を支給したり研修の情報提供を行ったりといった支援をしている。

④公立図書館におけるボランティアの活動状況

- ・約8割の図書館ではボランティアが活動しており、その約半数で登録制度が導入されている。
- ・活動しているボランティアは1館平均約 30 人程度であり、活動内容としては児童サービスがほとんどである。
- ・図書館がボランティアを募集する際に、司書資格を有することを要件としているケースはほとんどみられない。

⑤司書有資格者の活用上必要な対策

- ・今後、公立図書館において司書有資格者の活用を進める上では、専門職員としての採用や正規職員としての採用、あるいは専門職としての発令など、司書有資格者の身分や処遇を保障することが必要という声が多くから寄せられている。

3. 公立図書館未設置市町村における司書有資格者の採用・活用状況等に係る実態（概要）

対象	公立図書館未設置市町村の教育委員会 495 市町村	回収数	191(回収率 38.6%)
----	---------------------------	-----	----------------

①公立図書館未設置市町村における図書室の設置状況

- ・公立図書館未設置市町村では、1市町村あたり7～8館程度の社会教育施設があり、そのうち図書室が設置されている施設は平均約2館程度となっている。
- ・これらの大部分は公民館に設置されており、平均蔵書数は約2万3千冊程度である。
- ・公立図書館の設置の見通しについては、8割以上が「今のところ設置予定はない」としており、何らかの検討が進められている市町村は5%未満である。

②社会教育施設内の図書室の運営形態と職員体制

- ・公立図書館未設置市町村における社会教育施設内の図書室の8割以上が行政直営で運営されている。
- ・公立図書館未設置市町村における社会教育施設内の図書室の職員数は1室あたり平均約4人であり、司書有資格者は平均0.6人/室と、司書有資格者が配置されていない施設も多い。
- ・職員構成を見ると、正規職員の割合が若干減少傾向にあり、代わって委託・派遣職員の割合が増加している。

③社会教育施設内の図書室における司書有資格者の採用・配置に係る実態

- ・公立図書館未設置市町村のうち、司書有資格者を新規採用している市町村は約1割と少なく、8割近くは新規採用を行っていないとしている。
- ・司書有資格者を新規採用している市町村の中でも、司書資格を有すること以外の募集要件を設定しているケースは3分の1程度であり、毎年の採用数は平均1人程度である。
- ・新規採用された司書有資格者のうち、正規職員として採用された者はほとんどみられず、大部分は臨時職員として採用されている。
- ・司書有資格者を新規採用していない理由としては、図書室職員ではなく社会教育施設の事務職としての採用であることが4割近くと最も多くから挙げられており、司書有資格者を確保することを特に意識していないとする市町村が6割にのぼっている。
- ・なお、人事異動により司書有資格者を図書室配属としている市町村は少ない。
- ・司書有資格者を非正規で採用・配置している市町村の6割は、その理由として人件費の節約を挙げている。
- ・また、司書有資格者が一人も図書室に配置されていない理由としては、特に司書有資格者を意識した職員配置を行っていないことが最も多く挙げられており、今後も特に意識した配置を行う予定はないとする市町村が多い。
- ・社会教育施設内の図書室に司書有資格者が一人もいないことに伴う運営上の問題については「ある」と「ない」とがほぼ同率となっており、問題があるという中では、質の高い蔵書管理ができない点や、高度なレファレンスサービスが提供できない点などが多くから挙げられている。

④社会教育施設内の図書室における司書有資格者の業務内容と資質向上に係る取組

- ・図書室内の司書有資格者が携わる業務内容をみると、有資格者のうち館長は経営管理に関する業務が多く、館長以外の司書有資格者はあらゆる業務に幅広く携わっている。そしてそれらのうち司書有資格者のみが行う業務が特定されているケースは約25%程度であり、7割以上は特に司書資格を有するかどうかで従事する業務を分けていない。
- ・司書有資格者のみが行う図書室業務の内容としては、資料の選定や廃棄資料の選定・廃棄作業、資料の収集方針・計画の立案など、資料の管理に関わる項目が中心となっている。

・約8割の市町村が、社会教育施設の図書室に配置されている司書有資格者の資質向上を図るため、都道府県主催の研修等を利用しており、大部分の市町村では研修を公務扱いとして交通費を支給したり研修の情報提供を行ったりといった支援をしている。

⑤社会教育施設内の図書室におけるボランティアの活動状況

- ・ボランティアが活動している社会教育施設内の図書室は約4分の1程度であり、大部分は特にボランティアの活用を行っていないとしている。
- ・図書室においてボランティアが活動している市町村でも、半数は登録制度はなくその都度募集しており、募集条件の中に特に司書資格を有することを条件としているケースはない。
- ・活動しているボランティアは1図書室平均約34人程度であり、活動内容としては児童サービスがほとんどである。

⑥司書有資格者の活用上必要な対策

- ・今後司書有資格者の活用を進める上では、非常勤職員や臨時職員など多様な雇用形態により司書有資格者を確保することや、公立図書館を設置することなどが、比較的多くの市町村から挙げられている。

4. 私立・専門図書館における司書有資格者の採用・活用状況等に係る実態（概要）

対象	①図書館法第2条に基づく私立図書館	24館	回収数	①14(回収率 58.3%)
	②企業・大学・研究機関等の専門図書館	300館		②140(回収率 46.7%)

①私立・専門図書館の一般公開状況と運営形態

- ・回答が得られた私立・専門図書館 154館についてみると、条件付も含めて一般に公開されている図書館は約8割であり、専門図書館の4分の1は非公開である。
- ・全業務を直轄で運営している私立・専門図書館は約7割であり、3割弱は一部あるいは全業務を外部委託している。委託されている業務内容としては、窓口業務のほか、施設の管理や資料の整理などが多くなっている。

②私立・専門図書館における職員体制

- ・1館あたりの職員数をみると、平均約12人であり、そのうち半数程度の約5人が司書有資格者である。私立・専門別にみると、私立図書館の平均職員数は約6.5人/館、専門図書館の平均職員数は約12.8人/館と、専門図書館は私立図書館の倍程度の人員体制となっている。
- ・また、配置されている職員の雇用形態をみると、正規・専任職員は約4割程度で、平成15年度以降徐々にその割合が低下している。一方、委託・派遣職員の構成比は近年大きくなってきており、平成19年度には約18%となっている。私立・専門別にみると、私立図書館では正規又は嘱託・非常勤職員として配置されている職員割合が高いが、専門図書館では臨時職員や委託・派遣職員がそれぞれ約2割を占めている。

③私立・専門図書館における司書有資格者の配置状況

- ・司書有資格者の雇用形態別配置状況をみると、私立図書館では司書有資格者の7割以上が正規・専任職員として配置されているのに対して、専門図書館では、正規・専任職員としての配置は約5割程度で、委託・派遣職員や嘱託・常勤職員として配置されている割合が私立図書館よりも高くなっている。

④私立・専門図書館における司書有資格者の採用・雇用状況

- ・司書有資格者を新規採用している私立・専門図書館は約26%で、専門図書館の方がその割合は高い。採用数

は平均約2名程度であり、採用数は減少傾向にある。また雇用形態は正規から臨時職員まで毎年ばらつきがみられ、その年の職員配置状況に応じて採用されている。

- ・新規採用を行っている図書館では、約8割が採用試験に図書館職員が立ち会うなど図書館として採用に関与している。
- ・一方、新規採用にて司書有資格者を確保していない図書館では、「設置機関の方針のため」との理由が約4割と最も高い割合となっている。
- ・約3分の1の私立・専門図書館では、特に司書有資格者を確保することについて意識していないとしている。
- ・また、人事異動により司書有資格者を図書館配属しているケースをみると、約半数では希望者を異動させる方針としており、毎年平均1人程度の異動がみられる。また、こうした人事異動について、他部署での業務経験が図書室運営の高度化や機関内のやり取りの円滑化の面で有効であるとする声が高い。

⑤私立・専門図書館における司書有資格者の配置・処遇に係る実態

- ・私立・専門図書館のうち、職名として『司書』『司書補』があるのは約2割弱であり、8割の図書館では肩書き上は一般職員との区別がないとしている。私立・専門別でみると、私立図書館では司書(補)が職名として位置づけられている割合が約36%と高いが、専門図書館では約16%と低くなっている。
- ・司書有資格者が配置されている私立・専門図書館のうち約9割は非正規職員としての配置となっているが、その理由としては、職員の配置合理化に伴う正規職員の人手不足の補充、あるいは人件費の節約等が多くなっている。
- ・一方、司書有資格者がいない図書館では、いなくても特に問題はないとする意見が大勢を占めており、今後も特に有資格者を意識した配置は行わないとするところが多い。

⑥私立・専門図書館における司書有資格者の業務内容

- ・私立・専門図書館における司書有資格者の業務内容をみると、館長・室長としては経営管理に関わる業務が中心で、それ以外の司書有資格者はあらゆる業務に幅広く携わっている。
- ・また、私立図書館の約6割、専門図書館の約3割は、司書有資格者のみが行う業務が設定されており、レファレンス・レファラルサービスのほか、資料の受入・分類や二次資料の作成といった資料管理が中心となっている。

⑦私立・専門図書館におけるボランティアの活動状況

- ・ボランティアが活動している専門図書館はほとんどないが、私立図書館では約3割でボランティアが活動しており、その内容は書架の整理や資料の簡易製本・修理が中心である。
- ・司書有資格者の業務内容をみると、公立図書館と同様、館長・室長としては経営管理に関わる業務が中心で、それ以外の司書有資格者はあらゆる業務に幅広く携わっている。

⑧司書有資格者の資質向上と今後の活用についての考え

- ・8割近くの私立・専門図書館が司書有資格者の資質向上を図るための取組を行っており、その多くは外部機関の研修を利用している。また研修を業務の一環として交通費等を支給したり、研修の情報提供を行っている図書館が大部分である。
- ・今後の司書有資格者の活用に向けては、正規職員としての採用や専門職としての身分・処遇の保障、多様な雇用形態による確保などが必要との声が比較的多くなっている。

5. 民間企業における司書有資格者の採用・活用状況等に係る実態（概要）

対象	出版・印刷・流通業の民間企業 100 社	回収数	31(回収率 31.0%)
----	----------------------	-----	---------------

①民間企業における司書有資格者の雇用状況

- ・図書・書籍を取り扱う民間企業のうち司書資格を有する社員がいる企業は約 13%であり、大部分の企業では司書有資格者がいないとしている。
- ・司書有資格者がいる企業では多くが正規職員としての採用・配置である。
- ・採用についても、9割近くの企業が司書有資格者の新規採用の実績はないとしている。また、新規採用があった全ての企業が、特に司書資格を有することを考慮しての採用ではなく、たまたま採用した人が司書有資格者であったとしている。
- ・司書資格の有無を考慮した採用を行っていない理由として、8割近くの企業が特に資格を必要とする業務がないことを挙げている。

②民間企業における司書有資格者の業務内容

- ・司書有資格者を雇用している企業の多くは特に業務内容について区別しておらず、一般の編集に携わっているケースがほとんどである。

③民間企業における司書有資格者の今後の活用の見通し

- ・司書有資格者を今後採用していく予定があるという企業はなく、大部分の企業は特に資格者の有無を考慮した採用・配置の予定はないとしている。

6. 調査の総括

本調査研究により、全国の公立図書館はもとより、司書有資格者の活躍の場として期待される社会教育施設内の図書室や私立・専門図書館、図書・書籍に関わる民間企業における司書有資格者の活用実態の全体像が明らかとなった。

まず、公立図書館では、ほぼ全ての館で司書有資格者が活躍しており、図書館職員の約半数は司書有資格者であるが、地方行財政を取り巻く厳しい環境の中、正規職員としての配置は減りつつあり、また限られた人員で図書館運営を行う必要があるため、専門性が活かされる業務ばかりでなく、図書館業務全般に従事しなければならないという実態が明らかとなった。

これに対し、公立図書館以外のフィールドとして期待される社会教育施設内の図書室や私立・専門図書館においてもある程度司書有資格者の雇用がみられるが、司書有資格者を意識した採用・人事が行われているケースは少なかった。また、図書・書籍に関連する民間企業では、司書有資格者が雇用されているケース自体が稀であり、人事に際して司書資格が特に意識されていないことも明らかとなった。

司書有資格者を配置している図書館の多くは、研修への派遣等を通じて積極的に司書有資格者の資質向上を図っており、専門職員・正規職員として安定的な身分・処遇で採用・確保することが今後の司書有資格者の活用に向けて最も必要とされている。

このように、現場では司書有資格者は専門的人材として必要とされ、また重視されているが、実際には図書館として正規職員を採用する人事権がなく、専門的な職員としての司書有資格者の重要性や配置の必要性について人事当局の理解が得られないことから、現状としては図書館の裁量で採用できる非正規職員として確保せざるを得ないという現状が明らかとなった。