

図書館における非正規職員の
職務と待遇に関する分析

筑波大学

人間総合科学学術院人間総合科学研究群

情報学学位プログラム

2023年3月

吉富 大

図書館における非正規職員の職務と待遇に関する分析

Analysis of the Duties and Treatment of Non-Regular Employees in Japanese Libraries

氏名：吉富 大

Yoshitomi Hiro

本研究では、図書館における非正規職員の職務や待遇に関する実態を明らかにすることを目的として、求人情報の分析を行った。2019年から2022年にオンライン上に掲載された求人情報について、館種や雇用期間、給与、業務内容等を記録し、雇用条件の現状や館種ごとの特徴、給与に反映されやすいスキルなどについて検証した。分析の結果、1年未満の短期間の雇用が多いこと、福利厚生については、特に残業手当と昇給制度に関する記載が少ないことが分かった。また、給与形態としては時給制の求人情報が多かった。時給金額については館種間で有意な差が認められ、学校図書館および専門図書館の時給金額が最も高く、公共図書館の時給金額が最も低かった。給与水準としては、最低賃金とほぼ同水準である場合が多く、中には最低賃金未満の給与も確認された。応募の際に必須の条件としては、館種に関わらずPC操作のスキルが求められる場合が多く、PCを操作できることは、図書館職員として働くための前提条件となっていると言える。また、司書資格と図書館実務経験についても、採用条件として求められることが多かったが、必須の条件とするか優遇する条件とするかに関しては、館種によって異なる傾向が見られた。図書館での実務経験は、他の条件よりも時給金額へのプラスの影響が大きく、即戦力となる人材が求められていると考えられる。

主研究指導教員：池内 淳

副研究指導教員：吉田 右子

目次

1. 序論.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.1.1 図書館職員の非正規化の現状と課題.....	1
1.1.2 図書館における非正規職員の実態に関する調査等.....	2
1.2 研究目的.....	3
2. 先行研究.....	4
2.1 日本における図書館職員の実態に関する研究.....	4
2.2 日本国外における図書館の求人情報を対象とした研究.....	6
3. 調査方法.....	10
3.1 調査の概要.....	10
3.2 情報源とするウェブサイトの選定.....	10
3.3 調査期間.....	11
3.4 調査項目.....	12
4. 結果.....	13
4.1 収集した求人情報の概要.....	13
4.2 分析結果.....	14
4.2.1 待遇に関する分析.....	14
4.2.2 職務等に関する分析.....	22
5. 考察.....	30
5.1 図書館における非正規職員の待遇.....	30
5.2 図書館における非正規職員に求められる役割や能力.....	32
6. まとめ.....	34
謝辞.....	35
参考文献.....	36

図表目次

表 1	採用や運営の観点からみた図書館職員の実態に関する研究.....	5
表 2	日本国外における図書館の求人情報を分析した研究.....	7
表 3	求人情報の収集に用いたウェブサイト.....	11
表 4	調査項目について	12
表 5	各調査期間における求人情報の収集件数.....	13
表 6	館種別の求人情報の件数	13
表 7	給与形態と金額.....	14
表 8	雇用期間.....	15
表 9	雇用期間が1年未満の求人情報の内訳	15
表 10	雇用契約の更新の有無.....	16
表 11	通勤手当の支給の有無	16
表 12	通勤手当の支給金額.....	17
表 13	年次有給休暇の有無.....	17
表 14	残業手当の支給の有無.....	17
表 15	昇給制度の有無.....	18
表 16	館種ごとの時給金額.....	19
表 17	館種間の時給金額の差の検定	19
表 18	都道府県別の平均時給金額.....	20
表 19	図書館における非正規職員と全産業における女性短時間労働者の平均時給金額.....	22
表 20	館種ごとの業務内容 A.....	23
表 21	業務内容 B の分類.....	23
表 22	館種ごとの業務内容 B.....	24
表 23	業務内容 B が時給金額に与える影響	25
表 24	採用条件の分類.....	26
表 25	館種ごとの必須条件.....	27
表 26	館種ごとの優遇条件.....	28
表 27	必須条件が時給金額に与える影響.....	29
図 1	図書館における非正規職員の時給金額と最低賃金との差	22

1. 序論

1.1 研究背景

1.1.1 図書館職員の非正規化の現状と課題

『日本の図書館 統計と名簿 2021』¹⁾によると、現在の図書館における非正規職員の割合は、公共図書館では 75.3% (32,214.2 人)、大学図書館では 58.1% (8,190 人) となっている。学校図書館については、文部科学省の調査によると、令和 2 年度の小学校・中学校・高等学校に勤務する学校司書のうち 76.2% (18,243 人) が非常勤職員であった²⁾。このように、公共図書館、学校図書館、大学図書館のいずれの館種においても非正規職員が半数以上を占めている。

一方で、2021 年労働力調査によると、日本の労働者に占める非正規職員の割合は、男性では 21.8%、女性では 46.4% である³⁾。このように、日本の労働市場の傾向と比較しても、図書館は非正規職員の多い職種であると捉えることができ、非正規職員は図書館の運営において欠かすことのできない存在となっていると言えよう。

上林⁴⁾は、地方公共団体の事業において非正規職員が多い分野の特徴として“住民への直接サービスを行うこと”、“女性が多い職種であること”の二点を挙げ、図書館職員の非正規化については、全労働者における非正規化や他の産業との比較においても突出していると述べている。また、廣森⁵⁾は、図書館職員の女性非正規雇用について、個人の選択の問題として扱われがちでなかなか問題化されてこなかったこと、正規職員としての採用が少ない状況で「それでも図書館で働きたい」と考える人がよりよい労働条件をあきらめて入職していることなど、改善がなかなか進まない要因を分析している。このように、職場の性質や環境などのさまざまな要因から、図書館では、多くの非正規職員が働くようになったと考えられる。

非正規雇用の課題としては、まず、待遇に関する問題がある。松崎⁶⁾は、公共図書館で働く非正規職員の待遇の実態について、“ほとんどの非正規職員は手取り二十万円を超えることはなく、図書館業務だけでは生活できず、ダブルワークをしている非常勤職員もいます”と報告している。待遇に関しては、低賃金のほか、短期間の雇用契約や雇い止めといった不安定な雇用も問題とされている。例えば、活字文化議員連盟の公共図書館プロジェクトによって、2019 年に公表された答申では、司書の社会的地位の確立に関する提言において、“司書の生活安定の妨げとなる“雇い止め”を見直し、司書が自信と誇りをもって継続して安心して働くことのできる労働環境を整える”ことを求めている⁷⁾。そのほかにも、図書館問題研究会は、2014 年に公表した「公共図書館における専門的業務に従事する非正規職員の任用止めの廃止を求める声明」⁸⁾において、“年数を区切った短期間の任用が繰り返されることによって、専門職としての経験の積み重ねが難しくなり、日本における専門職司書の育成の障害ともなっている”と指摘している。このように、短期間の雇用や雇い止めといった不

安定な雇用は、職員の生活の保障、さらには図書館界の発展のためにも解決すべき問題であると言える。

さらに、2022年8月には、低賃金や短期雇用といった図書館で働く非正規職員が抱える課題の改善を求めて、公立図書館で働く非正規職員が、ネット上で署名活動を開始した⁹⁾。現在、この署名活動は終了しており、70,634人の賛同者が集まった。署名簿は、図書館職員の勤務実態についての調査を行うという要望とともに、文部科学省および総務省に提出された。

また、職員の非正規化が進むにつれて、非正規職員が担う業務や非正規職員に求められる役割は拡大していくと考えられる。非正規職員の業務拡大に関して、上林¹⁰⁾は、町田市立図書館における、嘱託職員が経験を積み、業務範囲の拡大が行われてきた過程を示したうえで、今後の全国的な展望についても、“非正規図書館員を「基幹化」しない限り、図書館の持続可能性はないと考えている”と述べている。そのほかにも、長谷川¹¹⁾は、専門図書館における業務委託の実態に関して質問紙調査を行い、委託する業務が、“非専門的な業務から図書館固有の専門的業務へ移行してきている”ことを明らかにしている。

1.1.2 図書館における非正規職員の実態に関する調査等

これまでに実施された図書館職員の勤務実態に関する調査としては、まず、『図書館労働実態調査 予備調査報告』¹²⁾がある。この調査は、1974年から1975年に実施されたもので、適正な職員数を科学的に算出し、図書館の職員不足を解消することを目的として行われた。調査を通して、職員の労働時間や勤務体制を把握し、さらに、1冊当たりの貸出時間が平均以上に短い場合、図書館職員はその労働についてきつと感じること等を明らかにした。1991年、1993年には、大阪府の公立図書館職員を対象としたアンケート調査の結果をまとめた『公共図書館の職員像 大阪府下公立図書館職員アンケート調査報告書』¹³⁾と『図書館で働く非正規職員—大阪府下公立図書館調査報告』¹⁴⁾が公表された。これらの調査は、図書館で実施するサービスの拡大や、図書館で働く非正規職員の負担の増加を踏まえて、図書館の非正規職員が抱える問題を検討することを目的として行われた。調査の結果、司書資格の有無により業務に対する意識の差があることや、非正規職員の要望は第一に雇用の安定、続いて、金銭面での充実、厚生面での充実であることなどを明らかにした。2016年には、全日本教職員組合の『「公立小中学校の図書館において非正規で働く方の勤務実態に関するアンケート」集計結果・分析および主張』が公表された¹⁵⁾。この調査では、学校図書館で働く非正規職員を対象にアンケート調査を実施し、学校図書館における非正規職員の労働条件や勤務体制の実態を示すとともに、学校図書館への予算の増加や非正規職員の待遇改善の必要性を指摘した。2019年、日本図書館協会は、『専門職制度チーム報告～非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について～』において、公共図書館における職場の事例報告や、館種ごとの現状と課題の分析をまとめた¹⁶⁾。2020年

には、日本図書館協会の非正規雇用職員に関する委員会が、神奈川県内の公共図書館における非正規職員の実態調査の結果を公表しており、労働条件や担当業務、キャリア形成などの現状を知ることができる¹⁷⁾。そして、2022年3月には、日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会によって、「図書館で働く女性非正規雇用職員」をテーマとしたセミナーが開催された¹⁸⁾。図書館で働く非正規職員は女性が多いことから、当セミナーでは、女性非正規雇用に関心を当てた講演や調査報告が行われた。

そのほか、現在、日本において定期的に行われている図書館に関する調査としては、日本図書館協会による『日本の図書館 統計と名簿』¹⁹⁾ や文部科学省による社会教育調査(図書館調査)²⁰⁾ などがある。しかし、これらの調査は職員数や蔵書冊数、図書館サービスについての実態を示す統計であり、給与や福利厚生、業務内容といった職員の労働条件や勤務体制に関する調査項目は含まれていない。

以上が、これまでに実施されてきた、図書館職員の実態に関する調査等であるが、調査数が少なく、また、対象とする地域や館種が限定されているなど、図書館職員の雇用や非正規化に関する議論を進めるための情報が不足していると言えよう。

1.2 研究目的

本研究では、オンライン上に掲載される、図書館における非正規職員の求人情報を分析することによって、図書館で働く非正規職員の職務や待遇の実態を明らかにすることを目的とする。分析においては、「図書館における非正規職員の待遇」と「図書館で働く非正規職員に求められる役割や能力」の二点に着目し、全体としての傾向や館種による特徴などを考察する。

前章で述べた通り、2020年には図書館の非正規雇用に関する実態調査の実施、2022年には図書館の女性非正規雇用に関するセミナーや待遇改善のための署名活動が行われるなど、近年も、図書館における非正規雇用についての活動が行われていることから、図書館の非正規雇用に伴う課題への対応が求められていると考えられる。そして、図書館の非正規雇用に関する議論を進めるためには、まず、その実態を把握することができる資料が不足している。本研究において、図書館職員の職務や待遇の実態を整理することは、図書館の非正規化に関する議論を進めるために有用な情報を提供することにつながると考える。

なお、現在、図書館職員の雇用形態としては非常勤職員や臨時職員、派遣職員など、さまざまな名称が用いられているが、本研究では、正規職員・正社員以外の呼称が用いられる場合を非正規職員とした²¹⁾。

2. 先行研究

2.1 日本における図書館職員の実態に関する研究

職員採用や図書館運営の観点から調査を実施することによって、図書館における非正規職員の労働条件や勤務体制の実態を分析した研究を表 1 に示した。川原らは、2006 年に、近畿地区の大学・短期大学図書館に対して、職員採用に関するアンケート調査を実施し、非専任職員としての採用が増加していること、利用する派遣会社の多様化が進んでいること、採用の際には図書館での実務経験やコミュニケーション能力が重視されていることなどを明らかにした²²⁾。

長谷川は、専門図書館における業務委託の実態を明らかにするため、2005 年 4 月には専門図書館における業務委託の現状に関するアンケート調査²³⁾、2005 年 6 月から 9 月には専門図書館の正規職員と委託職員に対して、常駐委託の運営の実態に関する面接調査²⁴⁾を実施した。アンケート調査では、業務委託を導入している専門図書館の正規職員に対して、業務委託の内容や業務委託に対する評価・意見を尋ねている。調査の結果、常駐委託では図書館固有の専門的業務を、必要時委託では非専門的業務や IT 関連の業務を委託する傾向にあることや、先行調査との比較によって、常駐委託の評価が、人手不足の解消から、経費削減や専門能力の活用へと変化してきたことを明らかにしている。面接調査では、常駐委託を導入している専門図書館から選定した 9 館を訪問し、図書館の正規職員 1 名と委託職員 1 名に、それぞれ個別に面接を行っている。調査の結果、正規職員と委託職員の業務が分けられていること、作業マニュアルがない場合や委託職員が作業マニュアルを作成する場合があることなど、専門図書館における常駐委託の現状を示している。また、現状を踏まえたいうえで、委託者と請負者のそれぞれの任務を提示している。

平山²⁵⁾は、図書館で働く非正規職員の雇用条件や待遇を明らかにするために、求人情報の分析を行っている。分析対象は、2001 年から 2010 年の 10 年間に、ウェブサイト「われわれの館」に掲載された、図書館における非正規職員の求人情報である。分析の結果、担当業務としては「図書館業務全般」が増加していること、司書資格を必須とする求人情報は 4 割程度あったこと、雇用期間について記載のない求人情報が年々増加していることなど、図書館における非正規職員の雇用の実態を明らかにしている。

福永ら²⁶⁾は、図書館司書の採用の実態を明らかにするために、愛知・岐阜・三重県下の自治体の教育委員会に対して、公立図書館および学校図書館の職員採用に関するアンケート調査を実施した。結果として、公立図書館・学校図書館ともに正規職員の採用実績がある自治体は希少であること、非常勤職員の採用については、契約年数は 1 年間とする自治体が多いことや司書を資格要件とする自治体が多いことなどを示した。

米谷²⁷⁾²⁸⁾は、学校司書の雇用の課題を検証することを目的として、求人情報の分析を行っている。分析対象は、情報交流誌「ぱっちわーく」および日本図書館協会メールマガジン

において、2015年から2016年に公開された学校図書館職員の求人情報である。分析の結果、求人情報の大半が非正規職であり、雇用期間や賃金などの待遇については、2015年から2016年にかけて改善は見られなかったことなどを示した。

松本²⁹⁾は、図書館職員に求められる技能や知識を明らかにすることを目的として、求人情報の分析を行っている。分析対象は、2019年から2021年に日本図書館協会のウェブサイトで公開された図書館職員の求人情報である。分析の結果、利用者サービスやテクニカルサービスといった図書館情報学教育で学ぶ項目が多く記載されている一方で、対人スキルや一般的なITスキルの記載も多いことを示した。

以上のように、職員採用や図書館運営の観点からの調査を実施することによって、図書館職員の雇用条件や勤務体制に関する実態、さらには、雇用者が職員に求める役割や能力についても明らかにすることができる。また、上記の先行研究のうち、求人情報の分析を行った平山、米谷、松本の研究では、対象地域を限定することなく調査を行うことができるという利点がある。

表 1 採用や運営の観点からみた図書館職員の実態に関する研究

発表年	著者	対象地域	対象館種	調査期間	調査方法
2007	川原 ほか	近畿地区	大学図書館	2006年4月から 5月	職員採用に関する アンケート調査
2007	長谷川	日本全国	専門図書館	2005年4月	業務委託を導入し ている専門図書館 の正規職員を対象 としたアンケート 調査
2008	長谷川	首都圏 中部地方都市部	専門図書館	2005年6月から 9月	常駐委託を導入し ている専門図書館 から選定した9館の 図書館職員に対す る面接調査
2011	平山	日本全国	公共図書館 学校図書館 大学図書館 専門図書館 その他	2001年10月か ら2010年9月	ウェブサイト「われ われの館」に掲載さ れた求人情報の分 析

2013	福永 ほか	愛知県 岐阜県 三重県	公立図書館 学校図書館	2012年1月	教育委員会に対する、図書館司書の採用に関するアンケート調査
2016	米谷	日本全国	学校図書館	2015年4月から 2016年3月、 2016年4月から 9月	「ぱっちわーく」誌 および日本図書館協会メールマガジンで公開された学校図書館職員の求人情報の分析
2021	松本	日本全国	公共図書館 学校図書館 大学図書館 専門図書館 他	2019年3月から 2021年1月	日本図書館協会のウェブサイトで公開された図書館職員の求人情報の分析

2.2 日本国外における図書館の求人情報を対象とした研究

表2には、日本国外における、図書館の求人情報の分析を行った研究を示した。図書館の求人情報を用いた研究は、米国^{30) 31) 32) 33) 34) 35)}をはじめ、英国^{36) 37)}、カナダ³⁸⁾、オーストラリア^{39) 40)}など、様々な国や地域の求人情報を対象に実施されている。

求人情報を収集する際の情報源に着目すると、特に近年の調査ではウェブサイトなどのオンライン上の媒体を用いる場合が多いことが分かる^{41) 42) 43) 44) 45) 46) 47)}。

求人情報を収集するための調査期間としては、数か月間のうちに発行された求人情報を分析することによって、調査当時の図書館職員の雇用の現状を示した研究もあれば^{48) 49)}、数十年間にわたって発行された求人情報を分析することによって、図書館職員の実態および役割の変化や発展の経緯を示した研究もある^{50) 51) 52) 53) 54) 55)}。

特定の図書館サービスに関する求人情報のみを対象とした調査も行われている。例えば、Croneis⁵⁶⁾は、図書館におけるデジタルサービスや電子資料に関わる仕事の性質の変化を明らかにするために、職位に「electronic」または「digital」の語を含む求人情報の分析を行った。分析の結果、該当する求人情報の数が増加していること、「electronic」と「digital」の職位の間に職務区分が出現してきていること、これらの職においても伝統的な図書館業務を担当する場合が多いことなどを示した。Wang⁵⁷⁾は、レファレンスライブラリアンの発展と将来の展望を明らかにするために、1966年から2009年に発行された求人情報のうち、主な職務内容としてレファレンス業務を含む求人情報を対象に分析を行った。分析の結果、1966年から2009年にかけてレファレンスライブラリアンのニーズが高まっていること、

より高い学歴が求められ、より多くの業務が割り当てられるようになっていることなどを示した。そのほかにも、システムライブラリアンの求人情報を対象とした研究⁵⁸⁾やアウトリーチサービスに従事する職員の求人情報を対象とした研究⁵⁹⁾、大学図書館における遠隔教育サービスを担う図書館職員の求人情報を対象とした研究⁶⁰⁾などがある。

非正規職員に焦点を当てた研究としては、Wilkinson⁶¹⁾が、図書館の非常勤職員の求人情報を対象とした調査を実施している。調査の結果、大学図書館と公共図書館における求人情報が多いこと、未経験でも応募可能な求人情報は約半数あったこと、経験を求める場合は年数よりも特定の館種での図書館勤務経験を求めていることなど、米国の図書館における、非常勤職員の雇用に関する実態を示した。

求人情報を用いた先行研究では、図書館職員の仕事の性質や求められる役割を明らかにすることを目的とした研究が多い。求人情報に記載されている職務内容や採用条件を分析することによって雇用者の期待や職員に求められる役割を把握することができると言える。また、給与や勤務時間といった雇用条件を分析することによって、職員の労働条件や勤務体制について明らかにすることも可能である。本研究では、給与や雇用期間、担当する業務内容、採用条件など、求人情報から取得できる項目について、地域や館種を限定せず調査し、図書館で働く非正規職員の職務や待遇の実態を明らかにすることを試みる。

表 2 日本国外における図書館の求人情報を分析した研究

発表年	著者	対象地域	対象館種	情報源	求人情報の件数	調査期間
1982	Wells	米国	大学図書館	雑誌	1,254 件	1959 年から 1979 年 (5 年おき)
1996	Xu	米国	大学図書館	雑誌	574 件	1971 年から 1990 年
1999	Xu et al.	米国	限定しない	雑誌	133 件	1996 年から 1997 年
2001	Lynch et al.	米国	大学図書館	雑誌	220 件	1973 年, 1998 年
2003	Albitz	米国	大学図書館	雑誌	101 件	1996 年 1 月 から 2001 年 12 月
2002	Croneis et al.	米国	大学図書館	雑誌	223 件	1990 年から 2000 年

2004	Adkins	米国	公共図書館	雑誌	285 件	1971 年から 2001 年 (5 年おき)
2005	Boff et al.	米国	限定しない	雑誌	78 件	1980 年から 2004 年
2006	Hernon et al.	米国	大学図書館	雑誌	226 件	2000 年から 2004 年
2007	Kinkus	米国	大学図書館	雑誌	1,180 件	1993 年, 2003 年, 2004 年
2008	Zhang	米国	大学図書館	雑誌	5,116 件	1966 年から 2006 年 (5 年おき)
2008	Orme	英国	限定しない	雑誌	180 件	2006 年 5 月 から 2007 年 6 月
2008	Gerolimos et al.	米国, 英国, オースト ラリア	限定しない	ウェブサイト	200 件	2006 年から 2007 年
2008	Grimes et al.	米国	大学図書館	雑誌	4,036 件	1975 年から 2005 年 (5 年おき)
2009	Alonso-Regalado et al.	ラテンア メリカ, カリブ	大学図書 館, 学術図 書館	ウェブサイト 雑誌	94 件	1970 年から 2007 年
2009	Mathews et al.	米国	大学図書館	ウェブサイト	906 件	2007 年 10 月から 2008 年 3 月
2009	Park et al.	米国	限定しない	ウェブサイト	107 件	2003 年 1 月 から 2006 年 12 月
2010	Wang et al.	米国	大学図書館	雑誌	6,531 件	1966 年から 2009 年

2010	Meier	米国	限定しない	ウェブサイト	541 件	2008 年から 2009 年
2011	Tzoc et al.	米国	電子図書館	ウェブサイト	43 件	2010 年
2011	Wise et al.	オーストラリア	限定しない	ウェブサイト	441 件	2010 年
2012	Tewell	米国	大学図書館	ウェブサイト メール	1,385 件	2010 年から 2011 年
2012	Okamoto et al.	米国, カナダ	大学図書館	ウェブサイト	149 件	2000 年から 2010 年
2013	Tang	米国	大学図書館	雑誌	80 件	1970 年から 2010 年
2013	Nielsen	米国	大学図書館	ウェブサイト	45 件	2007 年から 2012 年
2015	Gerolimos et al.	米国	大学図書館	ウェブサイト	330 件	2013 年 3 月 から 6 月
2015	Triumph et al.	米国	大学図書館	ウェブサイト	957 件	1988 年, 1996 年, 2011 年
2016	Wilkinson	米国	限定しない	ウェブサイト メール	56 件	2013 年 1 月 から 12 月
2017	Miller et al.	米国	限定しない	ウェブサイト	106 件	2004 年から 2015 年
2017	Kaba	アラブ首 長国連邦	限定しない	ウェブサイト	503 件	2015 年 9 月 から 12 月
2019	Tokarz	米国	大学図書館	ウェブサイト	221 件	2018 年 10 月から 12 月

3. 調査方法

3.1 調査の概要

本研究では、図書館における非正規職員の求人情報を記録し、集計および分析を行った。求人情報には、雇用者から求職者に向けて、各図書館で働くにあたっての雇用条件や労働環境、必要な能力などに関する情報が記載されている。したがって、求人情報を対象とした分析を行うことによって、給与や雇用期間、福利厚生といった項目からは「図書館で働く非正規職員の待遇」を、業務内容や採用時に求められる条件といった項目からは「図書館で働く非正規職員に求められる役割」を明らかにすることができると思われる。

表 2 にまとめた先行研究において、特に近年の調査では、情報源としてウェブサイトを用いた研究が多かった。また、2000 年から 2013 年まで図書館司書の求人情報を公開していたウェブサイト「われわれの館～図書館司書就職支援の館～」では、2012 年度は年間約 4,000 件の求人情報を掲載し、年間約 200 万件のアクセスがあったことが報告されている⁶²⁾。このことから、現在、ウェブサイトは求人情報の公開の主要な媒体であること、多くの求職者がオンライン上で求人情報を探していることが分かる。そこで、本研究では、図書館の求人情報を公開しているウェブサイトを情報源として求人情報を収集した。

3.2 情報源とするウェブサイトの選定

情報源として用いるウェブサイトの選定は以下の手順で行った。まず、検索エンジンを用いて図書館の求人情報を掲載しているウェブサイトを検索した（検索ワードは「図書館 求人」）。そして、検索結果のうち、図書館の求人情報を主に扱っているウェブサイトを選定した。ここで、分野に関わらず様々な求人情報を扱っているウェブサイト（求人ボックス：<https://xn--pckua2a7gp15o89zb.com/>やインディード：<https://jp.indeed.com/>など）については、詳細な情報を得るためには雇用元のサイトの閲覧や雇用主への直接の問い合わせが改めて必要な場合の多いことや、求人情報の検索の精度が低いことから、今回の調査では対象外とした。以上の手続きによって選定したウェブサイトを表 3 に示した。ただし、「図書館・司書インフォメーションセンター」については、2020 年 7 月の更新が最後となっている。

各ウェブサイトが扱う求人情報について、直接雇用の求人情報のみを扱うのは「日本図書館協会」と「図書館・司書インフォメーションセンター」、直接雇用の求人情報と間接雇用の求人情報をともに扱うのは「図書館ジョブ」、残る六つのサイトは指定管理や業務委託を行う会社の採用ページであり、間接雇用の求人情報のみが掲載されている。

表 3 求人情報の収集に用いたウェブサイト

掲載している 求人情報	ウェブサイト名	URL
直接雇用のみ	日本図書館協会	https://www.jla.or.jp/job/tabid/334/Default.aspx
	図書館・司書 インフォメーションセンター	https://japan-library.info/
直接雇用および 間接雇用	図書館ジョブ	https://lib.job1st.net/
間接雇用のみ	ヴィアックス	https://job-gear.net/viax/
	紀伊國屋書店	https://bookskinokuniya-saiyou.net/jobfind-pc/
	キャリアパワーJOB SEARCH	http://154450.com/academy/index.php
	図書館スタッフ	http://www.librarystaff.jp/recruit/jobinfo/
	図書館流通センター	https://www.trc.co.jp/recruit/recruit.html
	丸善雄松堂	https://library.maruzen.co.jp/recruit/

3.3 調査期間

筆者は、卒業研究として、2019年6月28日から10月27日にオンライン上に掲載された図書館における非正規職員の求人情報を収集し、集計および分析の結果に関する卒業論文を作成した⁶³⁾。本研究では、卒業研究の際に収集した求人情報を含めた分析を行っており、求人情報の収集期間は以下の三期となった。第一期は2019年6月28日から2019年10月27日までの4か月間（以下、2019年データ）、第二期は2020年7月1日から2021年3月31日までの9か月間（以下、2020年データ）、第三期は2021年7月28日から2022年3月31日までの8か月間（以下、2021年データ）である。上記の期間中に公開された求人情報について、設定した調査項目に関する情報を随時記録し、収集期間終了後に、集計および分析を行った。分析の際には、クロス集計や多重比較、重回帰分析を行い、雇用条件

の変化や館種ごとの雇用条件の特徴，給与に反映されやすいスキルなどについて検証した。

3.4 調査項目

本研究では、「2.1 日本における図書館職員の実態に関する研究」で挙げた先行研究における調査項目を参考に，求人情報から取得することのできる内容を考慮した結果，「館種」「勤務地」「雇用期間」「雇用契約の更新」「福利厚生」「給与」「業務内容」「採用条件」の八つの調査項目を設定した。各調査項目の内容については，表4の通りである。また，2021年データでは，給与に関する記録として，「給与形態」「給与金額」に加えて，「司書資格や図書館での勤務経験がある場合に，資格手当や給与額の上乗せがあるかどうか（以下，「資格や経験の反映の有無」）」を記録した。

表4 調査項目について

調査項目	記録内容
館種	勤務先となる図書館の種別
勤務地	勤務先となる都道府県
雇用期間	雇用契約の期間
雇用契約の更新	雇用契約の更新の有無
福利厚生	通勤手当の支給の有無と，支給がある場合は全額支給かどうか
	年次有給休暇の有無
	残業手当の支給の有無
	昇給制度の有無
給与	給与形態
	給与金額
	資格や経験の反映の有無（2021年データにおいてのみ記録）
業務内容	担当する業務
採用条件	応募の際に必須となる条件（以下，必須条件）
	優遇または歓迎される条件（以下，優遇条件）

4. 結果

4.1 収集した求人情報の概要

収集した求人情報の件数は、2019年データが917件、2020年データが1,261件、2021年データが1,188件であり、三期を合計すると3,366件であった。各調査期間における、ひと月当たりの求人情報の収集件数は、2019年データが229件、2020年データが140件、2021年データが149件であった。2020年データ、2021年データのひと月当たりの収集件数は、2019年データより少なく、2020年データでは-89件、2021年データでは-80件であった。2020年データおよび2021年データの調査期間は、新型コロナウイルス感染症の流行時期であったため、図書館の休館やサービスの縮小などによって図書館職員の求人情報が減少していた可能性がある。

表 5 各調査期間における求人情報の収集件数

	調査開始日	調査終了日	調査期間	収集した件数	
				合計	ひと月あたり
2019年 データ	2019年 6月28日	2019年 10月27日	4か月	917件	229件
2020年 データ	2020年 7月1日	2021年 3月31日	9か月	1,261件	140件
2021年 データ	2021年 7月28日	2022年 3月31日	8か月	1,188件	149件

勤務地としては、東京都が1,333件(39.6%)と最も多かった。また、100件以上の求人情報を収集することができた都道府県は、大阪府(279件)、埼玉県(213件)、京都府(206件)、愛知県(195件)、神奈川県(172件)、千葉県(147件)、兵庫県(100件)であった。

館種としては、大学図書館(1,521件、45.2%)と公共図書館(1,395件、41.4%)が多く、続いて学校図書館(195件、5.8%)、その他(130件、3.9%)、専門図書館(125件、3.7%)であった。

表 6 館種別の求人情報の件数

館種	件数	割合
大学図書館	1,521件	45.2%
公共図書館	1,395件	41.4%
学校図書館	195件	5.8%
その他	130件	3.9%

専門図書館	125 件	3.7%
合計	3,366 件	100%

給与形態については、時給制が 2,427 件 (72.1%)、日給制が 14 件 (0.4%)、月給制が 859 件 (25.5%)、年俸制が 11 件 (0.3%) であり、給与に関する記載のない求人情報は 55 件 (1.6%) であった。

時給制の求人情報が多かったことから、本研究の給与に関する分析では、時給制の求人情報を対象とした。

表 7 給与形態と金額

給与形態	件数 (割合)	金額				
		最小値	第一四分 位数	中央値	第三四分 位数	最大値
時給制	2,427 件 (72.1%)	780 円	985 円	1,100 円	1,216 円	2,000 円
日給制	14 件 (0.4%)	6,790 円	7,652 円	8,095.5 円	8,397 円	8,742 円
月給制	859 件 (25.5%)	68,900 円	159,547 円	179,790 円	188,100 円	280,000 円
年俸制	11 件 (0.3%)	2,370,000 円	2,520,000 円	3,000,000 円	4,320,000 円	7,500,000 円

4.2 分析結果

4.2.1 待遇に関する分析

調査期間別の雇用期間の集計結果を表 8 に示した。いずれの調査期間においても 1 年未満の雇用が多く、2019 年データでは 63.6% (583 件)、2020 年データでは 44.0% (555 件)、2021 年データでは 45.5% (540 件) の求人情報が 1 年未満の雇用であった。また、雇用期間が 1 年間の求人情報は、2019 年データでは 17.8% (163 件)、2020 年データでは 32.1% (405 件)、2021 年データでは 35.4% (420 件) であり、2020 年データおよび 2021 年データにおいて増加していた。

1 年未満の求人情報 1,678 件をより詳細に集計すると、3 か月以内が 55.8% (936 件) と最も多く、次いで、当該年度の年度末までが 30.0% (504 件) であった (表 9)。

表 8 雇用期間

	2019年 データ	2020年 データ	2021年 データ	全体
1年未満	583件 (63.6%)	555件 (44.0%)	540件 (45.5%)	1,678件 (49.9%)
1年間	163件 (17.8%)	405件 (32.1%)	420件 (35.4%)	988件 (29.4%)
2年間	0件 (0%)	2件 (0.2%)	6件 (0.5%)	8件 (0.2%)
3年間	1件 (0.1%)	9件 (0.7%)	5件 (0.4%)	15件 (0.4%)
4年間	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
5年間	1件 (0.1%)	3件 (0.2%)	0件 (0%)	4件 (0.1%)
長期	146件 (15.9%)	191件 (15.1%)	200件 (16.8%)	537件 (16.0%)
不明	23件 (2.5%)	96件 (7.6%)	17件 (1.4%)	136件 (4.0%)
合計	917件 (100%)	1,261件 (100%)	1,188件 (100%)	3,366件 (100%)

表 9 雇用期間が1年未満の求人情報の内訳

	3か月以内	4か月以上 6か月以内	7か月以上 1年未満	年度末まで	1年未満の 合計
件数	936件	183件	55件	504件	1,678件
(割合)	(55.8%)	(10.9%)	(3.3%)	(30.0%)	(100%)

雇用契約の更新の有無に関しては、いずれの調査期間においても「更新の可能性あり」とする求人情報が多く、2019年データでは69.2%（635件）、2020年データでは50.8%（641件）、2021年データでは60.6%（720件）が雇用契約の更新の可能性をありとしていた。一方で、更新の可能性がないことを明記していた求人情報は、2019年データでは56件、2020年データでは22件、2021年データでは23件あった。無期雇用への移行の可能性のある求人情報もあり、2019年データでは10.0%（92件）、2020年データでは11.3%（142件）、2021年データでは6.7%（80件）であった。また、雇用契約の更新に関する記載のない求

人情報は、2019年データでは14.6%（134件）であったが、2020年データおよび2021年データでは30%を超え、2020年データでは36.2%（456件）、2021年データでは30.7%（365件）であった。

表 10 雇用契約の更新の有無

	2019年 データ	2020年 データ	2021年 データ	全体
更新の可能性あり	635件 (69.2%)	641件 (50.8%)	720件 (60.6%)	1,996件 (59.3%)
更新の可能性なし	56件 (6.1%)	22件 (1.7%)	23件 (1.9%)	101件 (3.0%)
無期雇用へ	92件 (10.0%)	142件 (11.3%)	80件 (6.7%)	314件 (9.3%)
不明	134件 (14.6%)	456件 (36.2%)	365件 (30.7%)	955件 (28.4%)
合計	917件 (100%)	1,261件 (100%)	1,188件 (100%)	3,366件 (100%)

福利厚生に関しては、通勤手当、年次有給休暇、残業手当、昇給制度の四つについて記録した。

通勤手当の支給の有無に関する結果は表 11 に示した。いずれの調査期間においても、通勤手当の支給のある求人情報が多く、2019年データでは93.6%（858件）、2020年データでは94.5%（1,192件）、2021年データでは91.7%（1,089件）が、通勤手当の支給ありとしていた。また、通勤手当の支給のないことを明記していた求人情報は、2020年データでは7件、2021年データでは14件であった。通勤手当の支給のある求人情報3,139件のうち、通勤手当の支給金額を全額としていたのは5.8%（182件）、上限ありとしていたのは61.8%（1,939件）、支給金額に関する記載のないものは32.4%（1,018件）であった（表 12）。

表 11 通勤手当の支給の有無

	2019年 データ	2020年 データ	2021年 データ	全体
支給あり	858件 (93.6%)	1,192件 (94.5%)	1,089件 (91.7%)	3,139件 (93.3%)
支給なし	0件 (0%)	7件 (0.6%)	14件 (1.2%)	21件 (0.6%)

不明	59件 (6.4%)	62件 (4.9%)	85件 (7.2%)	206件 (6.1%)
合計	917件 (100%)	1,261件 (100%)	1,188件 (100%)	3,366件 (100%)

表 12 通勤手当の支給金額

	全額支給	上限あり	金額に関する 記載なし	合計※
件数 (割合)	182件 (5.8%)	1,939件 (61.8%)	1,018件 (32.4%)	3,139件 (100%)

※通勤手当の支給のある求人情報の合計

年次有給休暇のある求人情報は、2019年データでは71.9%（659件）、2020年データでは65.9%（831件）、2021年データでは62.4%（741件）であった（表13）。

表 13 年次有給休暇の有無

	2019年 データ	2020年 データ	2021年 データ	全体
あり	659件 (71.9%)	831件 (65.9%)	741件 (62.4%)	2,231件 (66.3%)
なし	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
不明	258件 (28.1%)	430件 (34.1%)	447件 (37.6%)	1,135件 (33.7%)
合計	917件 (100%)	1,261件 (100%)	1,188件 (100%)	3,366件 (100%)

残業手当の有無に関する結果は表14に示した。残業手当の支給のある求人情報は、2019年データでは2.4%（22件）、2020年データでは2.6%（33件）、2021年データでは5.3%（63件）であった。残業手当の支給のないことを明記していた求人情報は2020年データで2件あった。

表 14 残業手当の支給の有無

	2019年	2020年	2021年	全体
--	-------	-------	-------	----

	データ	データ	データ	
支給あり	22件 (2.4%)	33件 (2.6%)	63件 (5.3%)	118件 (3.5%)
支給なし	0件 (0%)	2件 (0.2%)	0件 (0%)	2件 (0.1%)
不明	895件 (97.6%)	1,226件 (97.2%)	1,125件 (94.7%)	3,246件 (96.4%)
合計	917件 (100%)	1,261件 (100%)	1,188件 (100%)	3,366件 (100%)

昇給制度の有無に関する結果は表 15 に示した。昇給制度のある求人情報は、2019 年データでは 12.9% (118 件)、2020 年データでは 13.6% (172 件)、2021 年データでは 16.0% (190 件) であった。昇給制度のないことを明記していた求人情報は、2020 年データでは 6 件、2021 年データでは 5 件あった。

表 15 昇給制度の有無

	2019 年 データ	2020 年 データ	2021 年 データ	全体
あり	118件 (12.9%)	172件 (13.6%)	190件 (16.0%)	480件 (14.3%)
なし	0件 (0%)	6件 (0.5%)	5件 (0.4%)	11件 (0.3%)
不明	799件 (87.1%)	1,083件 (85.9%)	993件 (83.6%)	2,875件 (85.4%)
合計	917件 (100%)	1,261件 (100%)	1,188件 (100%)	3,366件 (100%)

給与に関して、2021 年データでは、「資格や経験の反映の有無」を記録した。結果として、司書資格や図書館での実務経験が給与に反映されるとしていた求人情報は、2021 年データのうち 33.3% (395 件) であった。

館種ごとの時給金額の中央値は、公共図書館が 1,030 円、学校図書館が 1,100 円、大学図書館が 1,040 円、専門図書館が 1,100 円、その他が 1,050 円であった (表 16)。次に、館種によって時給金額に差があるかどうかを検証した。ここで、分析に用いるデータの時給金額について、Kolmogorov-Smirnov の正規性の検定を行ったところ、正規性が認められなかったため ($p < 0.001$)、ノンパラメトリック検定を用いた。各館種間の時給金額について、

Bonferroni 補正の Mann-Whitney の U 検定による多重比較を行ったところ、「学校図書館と専門図書館」、「大学図書館とその他」を除いた組み合わせで有意差が認められた(表 17)。つまり、専門図書館および学校図書館の時給金額が最も高く、公共図書館の時給金額が最も低かった。

表 16 館種ごとの時給金額

館種	度数	時給金額				
		最小値	第一四分位数	中央値	第三四分位数	最大値
公共	689 件	780 円	940 円	1,030 円	1,060 円	1,600 円
学校	145 件	850 円	1,025 円	1,100 円	1,200 円	1,800 円
大学	1,409 件	800 円	1,000 円	1,040 円	1,100 円	1,700 円
専門	102 件	900 円	1,040 円	1,100 円	1,300 円	2,000 円
その他	82 件	850 円	950 円	1,050 円	1,100 円	1,350 円

表 17 館種間の時給金額の差の検定

組み合わせ	効果量
公共 - 学校	-0.338***
公共 - 大学	-0.152***
公共 - 専門	-0.328***
公共 - その他	-0.101*
学校 - 大学	-0.154***
学校 - 専門	-0.071
学校 - その他	-0.257**
大学 - 専門	-0.164***
大学 - その他	-0.008
専門 - その他	-0.326***

※***p<.001 **p<.01 *p<.05

時給制の求人情報を対象として、都道府県別の時給金額の平均値、最小値、最大値を算出した結果を表 18 に示した。このとき、時給制の求人情報のうち勤務地が未定の求人情報が 2 件あったため、求人情報の合計は 2,425 件となっている。また、福井県、山梨県、鳥取県については、時給制の求人情報は収集できなかった。集計の結果、平均時給金額は東京都が最も高く、1,115.1 円であった。東京都のほかに平均時給金額が 1,000 円を超えるのは、長野県 (1,100.0 円)、滋賀県 (1,082.5 円)、千葉県 (1,075.0 円)、神奈川県 (1,070.3 円)、

兵庫県（1,070.0円）、島根県（1,056.0円）、大阪府（1,053.5円）、埼玉県（1,051.4円）、愛知県（1,050.8円）、富山県（1,037.5円）、岐阜県（1,030.7円）、京都府（1,023.9円）であった。

表 18 都道府県別の平均時給金額

都道府県	度数	時給金額		
		平均値	最小値	最大値
東京	1,040	1,115.1	970	2,000
長野	2	1,100.0	1,100	1,100
滋賀	8	1,082.5	900	1,300
千葉	119	1,075.0	930	1,800
神奈川	134	1,070.3	983	1,500
兵庫	63	1,070.0	900	1,600
島根	3	1,056.0	1,000	1,168
大阪	190	1,053.6	910	1,400
埼玉	147	1,051.4	830	1,700
愛知	141	1,050.8	900	1,400
富山	4	1,037.5	1,000	1,050
岐阜	17	1,030.7	840	1,300
京都	196	1,023.9	900	1,431
茨城	30	998.0	830	1,350
群馬	5	996.0	900	1,020
三重	13	977.7	930	1,100
岡山	5	966.0	870	1,030
石川	4	958.8	900	1,020
静岡	11	941.7	900	1,006
山形	8	940.0	860	1,000
奈良	18	937.8	850	1,300
北海道	27	923.7	850	1,200
宮城	20	921.0	830	1,100
広島	21	916.2	880	1,050
栃木	29	915.2	860	1,000
福岡	32	911.8	850	1,037
新潟	17	911.2	860	1,000
青森	3	903.3	880	950

秋田	4	900.0	900	900
熊本	17	899.4	810	1,200
沖縄	7	890.0	850	930
香川	9	890.0	850	950
和歌山	2	890.0	870	910
岩手	3	880.0	880	880
佐賀	2	875.0	850	900
山口	11	874.6	850	930
高知	3	873.3	850	920
長崎	2	865.0	860	870
大分	13	853.1	810	1,000
福島	9	850.0	800	880
愛媛	8	845.0	780	920
鹿児島	14	840.7	800	890
宮崎	9	839.4	820	880
徳島	5	830.0	800	850
福井	0	-	-	-
山梨	0	-	-	-
鳥取	0	-	-	-
合計	2,425	1,058.8	780	2,000

続いて、図書館職員の給与水準を把握するために、時給制の求人情報を対象に、勤務地と時給金額の値を用いて、最低賃金との差を算出した。最低賃金は毎年10月に改正されるが、今回の分析においては、各調査期間の調査開始日に適用されていた金額を用いた⁶⁴⁾。分析の結果、最低賃金との差は0円以上50円未満である求人情報が931件と最も多かった(図1)。そのうち最低賃金と等しい金額の求人情報は11件であった。また、最低賃金未満の金額の求人情報が6件確認された。

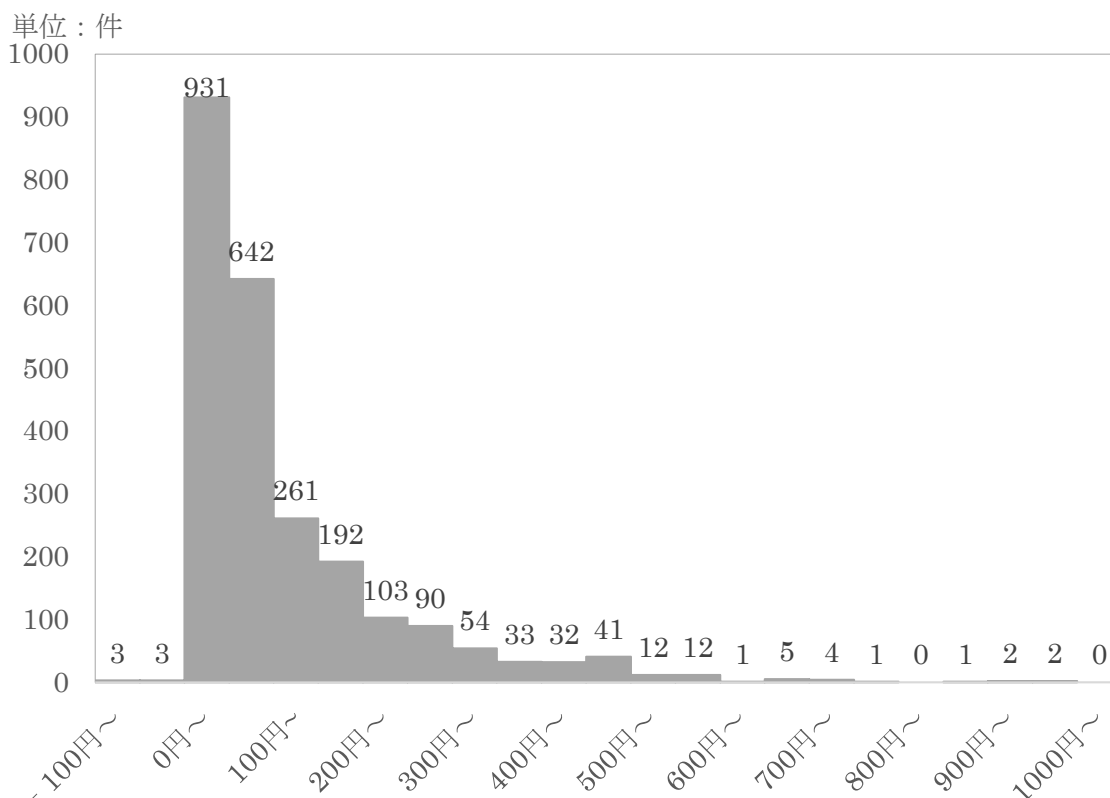


図 1 図書館における非正規職員の時給金額と最低賃金との差

厚生労働省の賃金構造基本統計調査⁶⁵⁾における女性短時間労働者の平均時給金額と図書館における非正規職員の平均時給金額を表 19 に示した。2019 年データ、2020 年データ、2021 年データの全期間において、図書館における非正規職員の方が、女性短時間労働者の平均時給金額よりも低い金額であった。その差は、2019 年データでは 155 円、2020 年データでは 261 円、2021 年データでは 206 円であった。

表 19 図書館における非正規職員と全産業における女性短時間労働者の平均時給金額

	2019 年データ	2020 年データ	2021 年データ
図書館非正規職員	1,029 円	1,060 円	1,084 円
短時間労働者（女性）	1,184 円	1,321 円	1,290 円

4.2.2 職務等に関する分析

図書館の非正規職員が担当する業務内容を館種別に把握するために、クロス集計を行った。ここで、業務内容については二段階で集計を行った。まず、求人情報に記載された業務内容を「図書館業務全般」「個別の業務」「業務内容に関する記載なし」の三つに分類したも

のを「業務内容 A」とし、さらに、「個別の業務」に分類した求人情報の具体的な業務内容についての記録を「業務内容 B」とした。

館種ごとの業務内容 A の結果を表 20 に示した。公共図書館では図書館業務全般とする求人情報が 70.3% (980 件) と最も多かった。公共図書館以外の館種では個別の業務を記載する求人情報が多く、学校図書館では 71.3% (139 件)、大学図書館では 80.3% (1,222 件)、専門図書館では 68.0% (85 件)、その他では 59.2% (77 件) が個別の業務を記載していた。また、業務内容に関する記載のない求人情報は 18 件あり、公共図書館で 11 件、大学図書館で 3 件、専門図書館で 1 件、その他で 3 件あった。

表 20 館種ごとの業務内容 A

	公共	学校	大学	専門	その他	全体
全般	980 件 (70.3%)	56 件 (28.7%)	296 件 (19.5%)	39 件 (31.2%)	50 件 (38.5%)	1,421 件 (42.2%)
個別	404 件 (29.0%)	139 件 (71.3%)	1,222 件 (80.3%)	85 件 (68.0%)	77 件 (59.2%)	1,927 件 (57.2%)
記載なし	11 件 (0.8%)	0 件 (0%)	3 件 (0.2%)	1 件 (0.8%)	3 件 (2.3%)	18 件 (0.5%)
館種合計	1,395 件 (100%)	195 件 (100%)	1,521 件 (100%)	125 件 (100%)	130 件 (100%)	3,366 件 (100%)

業務内容 B については、求人情報の分析を行った先行研究⁶⁶⁾⁶⁷⁾ や図書館の業務分析に関する論文⁶⁸⁾ を参考として、「管理運営業務」「会計業務」「システム業務」「広報業務」「整理業務」「利用者対応業務」「読書支援業務」「その他の業務」の八つの業務に分類し、記録した (表 21)。

表 21 業務内容 B の分類

カテゴリー	求人情報における記載例
管理運営業務	運営業務, 開館・閉館, 責任者業務, マネジメント業務, スタッフ管理
会計業務	会計業務, 経理業務, 予算業務
システム業務	ホームページの編集, データベース業務, システム操作, 機器管理
広報業務	広報, イベントの企画・実施, 展示会

整理業務	閲覧業務，目録業務，選書，除籍，分類，蔵書点検，書架整理
利用者対応業務	カウンター業務，移動図書館業務，視聴覚サービス業務
読書支援業務	レファレンス，講習会，読書支援活動，利用者教育，児童サービス
その他の業務	事務，庶務，書類整理，資料作成など，上記以外のすべての内容

館種ごとの業務内容 B の結果を表 22 に示した。館種に関わらず記載の多い業務内容は、整理業務と利用者対応業務であった。また、整理業務の記載が最も多いのは専門図書館（88.2%）、利用者対応業務の記載が最も多いのは学校図書館（69.1%）であった。反対に、館種に関わらず記載の少ない業務内容は会計業務、システム業務であった。管理運営業務は、学校図書館では 25.2%、そのほかの館種でも 10%以上の求人情報で記載されていた。

館種ごとの特徴としては、学校図書館では、他の館種と比較して、読書支援業務（52.5%）および広報業務（22.3%）の記載が多かった。また、専門図書館では、他の館種と比較して、その他の業務（36.5%）の記載が多かった。

表 22 館種ごとの業務内容 B

	館種					全体
	公共	学校	大学	専門	その他	
整理業務	282 件 (69.8%)	91 件 (65.5%)	942 件 (77.1%)	75 件 (88.2%)	43 件 (55.8%)	1,433 件 (74.4%)
利用者対応業務	236 件 (58.4%)	96 件 (69.1%)	822 件 (67.3%)	53 件 (62.4%)	37 件 (48.1%)	1,244 件 (64.6%)
その他の業務	84 件 (20.8%)	37 件 (26.6%)	350 件 (28.6%)	31 件 (36.5%)	35 件 (45.5%)	537 件 (27.9%)
読書支援業務	72 件 (17.8%)	73 件 (52.5%)	273 件 (22.3%)	10 件 (11.8%)	8 件 (10.4%)	436 件 (22.6%)
管理運営業務	47 件 (11.6%)	35 件 (25.2%)	128 件 (10.5%)	10 件 (11.8%)	12 件 (15.6%)	232 件 (12.0%)
広報業務	47 件 (11.6%)	31 件 (22.3%)	113 件 (9.2%)	11 件 (12.9%)	24 件 (31.2%)	226 件 (11.7%)
システム業務	8 件 (2.0%)	15 件 (10.8%)	26 件 (2.1%)	9 件 (10.6%)	4 件 (5.2%)	62 件 (3.2%)

会計業務	10件 (2.5%)	1件 (0.7%)	41件 (3.4%)	3件 (3.5%)	1件 (1.3%)	56件 (2.9%)
合計*	404件 (100%)	139件 (100%)	1,222件 (100%)	85件 (100%)	77件 (100%)	1,927件 (100%)

※業務内容 A において、業務を個別に記していた求人情報の合計

業務内容 A の各項目における時給金額の中央値は、図書館業務全般が 1,020 円、個別の業務が 1,050 円、記載なしが 915 円であった。次に、業務内容 A の各項目間で時給金額に差があるかどうかを検証した。ここで、分析に用いるデータの時給金額について、Kolmogorov-Smirnov の正規性の検定を行ったところ、正規性が認められなかったため ($p < 0.001$)、ノンパラメトリック検定を用いた。Bonferroni 補正の Mann-Whitney の U 検定による多重比較を行ったところ、「図書館業務全般と個別の業務」、「個別の業務と記載なし」の間に 1%水準で有意差が認められた。つまり、「個別の業務」の求人情報は、「図書館業務全般」および「記載のなし」の求人情報に比べて時給金額が高いと言える。

続いて、個別の業務に関して、どのような業務を担う場合に給与が高くなるのかを検証するために、時給制の求人情報のうち、業務内容 A において個別の業務を記載していた 1,690 件の求人情報を対象に、時給金額を従属変数、業務内容 B の 8 項目を説明変数として強制投入法による重回帰分析を行った。説明変数には、各業務内容の記載の有無をダミー変数としたデータを用いた。分析の結果、調整済み R² 乗値は 0.098 であり、F 検定の結果、有意水準 1% で有意なモデルであった。業務内容 B の 8 項目のうち整理業務を除いた 7 項目に有意な影響が見られ、各変数の影響の大きさを示す t 値は、絶対値の大きいものから順に、管理運営業務、会計業務、その他の業務、読書支援業務、利用者対応業務、システム業務、広報業務であった (表 23)。偏回帰係数が負の値である利用者対応業務については、給与を高くする影響は認められなかった。

表 23 業務内容 B が時給金額に与える影響

説明変数	偏回帰係数	t 値
(定数)	1058.27	119.91
管理運営業務	83.01***	7.19
会計業務	140.95***	7.09
広報業務	25.21*	2.09
整理業務	4.49	0.57
システム業務	66.16**	3.11
利用者対応業務	-28.63***	-3.87
読書支援業務	35.58***	4.10

その他の業務	36.35***	4.76
※***p<.001 **p<.01 *p<.05		

採用条件は、求人情報の分析を行った先行研究における分類を参考に^{69) 70) 71)}、「司書資格」「図書館での実務経験」「その他の資格・知識」「その他の経験」「PC操作」「語学力」「振る舞い」「学歴」「年齢」「勤務に関する条件」「その他」の11項目に分類し、必須条件と優遇条件をそれぞれ記録した(表24)。

表 24 採用条件の分類

カテゴリー	求人情報における記載例
司書資格	司書, 司書補, 司書教諭など
図書館 実務経験	図書館勤務経験, 公共図書館で3年以上勤務, 大学図書館勤務経験など
その他の 資格・知識	学芸員, 教員免許, 簿記など
その他の 経験	接客業経験, 事務経験など
PC操作	Word・Excel操作, 基本的なパソコン操作, など
語学力	英語・仏語・中国語の読解, 英検2級以上など
振る舞い	協調性があること, コミュニケーション能力があることなど
学歴	短大卒以上, 大卒以上など
年齢	○歳以上, △歳以下
勤務に 関する条件	土日勤務可能であること, すべてのシフトに対応可能であること
その他	上記以外のすべての内容

館種ごとの必須条件を表25に、館種ごとの優遇条件を表26に示した。必須条件として、館種に関わらず求められることの多い項目はPC操作であった。PC操作を必須とする求人情報の割合は、公共図書館では75.6%、学校図書館では67.2%、大学図書館では65.2%、専

門図書館では 60.8%，その他では 66.8%であった。必須条件として求められる PC 操作の具体的な内容は、文書作成やメールの送受信、検索といった基本的な操作である場合が多かった。

司書資格については、多くの求人情報で必須条件または優遇条件のどちらかで言及していたが、必須条件とするか優遇条件とするかは館種によって異なる傾向が見られた。司書資格を必須条件とする割合については、高い方から順に、学校図書館で 77.4%，専門図書館で 71.2%，大学図書館で 54.6%，その他で 46.2%，公共図書館で 36.4%であった。司書資格を優遇条件とする割合については、高い方から順に、公共図書館で 53.6%，大学図書館で 28.3%，その他で 26.2%，専門図書館で 14.4%，学校図書館で 13.8%であった。

図書館での実務経験についても、必須条件または優遇条件のいずれかで求める場合が多かった。図書館での実務経験を必須条件とする割合については、高い方から順に、専門図書館で 41.6%，学校図書館で 29.7%，大学図書館で 29.5%，その他で 26.2%，公共図書館で 10.2%であった。図書館での実務経験を優遇条件とする割合については、高い方から順に、公共図書館で 68.0%，大学図書館で 43.7%，専門図書館で 35.2%，学校図書館で 31.8%，その他で 31.5%であった。

また、公共図書館では、他の館種と比較して、必須条件として「その他の経験」を求める求人情報が多かった（42.2%，589 件）。公共図書館で求められる「その他の経験」の具体的な内容としては、特に接客経験が多かった。

表 25 館種ごとの必須条件

	館種					全体
	公共	学校	大学	専門	その他	
PC 操作	1,054 件 (75.6%)	131 件 (67.2%)	992 件 (65.2%)	76 件 (60.8%)	87 件 (66.8%)	2,340 件 (69.5%)
司書資格	508 件 (36.4%)	151 件 (77.4%)	830 件 (54.6%)	89 件 (71.2%)	60 件 (46.2%)	1,638 件 (48.7%)
その他の 経験	589 件 (42.2%)	46 件 (23.6%)	107 件 (7.0%)	18 件 (14.4%)	31 件 (23.8%)	791 件 (23.5%)
図書館実務 経験	142 件 (10.2%)	58 件 (29.7%)	449 件 (29.5%)	52 件 (41.6%)	34 件 (26.2%)	735 件 (11.1%)
勤務に 関する条件	174 件 (12.5%)	12 件 (6.2%)	154 件 (10.1%)	12 件 (9.6%)	31 件 (23.8%)	383 件 (11.4%)
振る舞い	53 件 (3.8%)	18 件 (9.2%)	210 件 (13.8%)	15 件 (12.0%)	12 件 (9.2%)	308 件 (9.2%)
その他	85 件	21 件	107 件	11 件	13 件	237 件

	(6.1%)	(10.8%)	(7.0%)	(8.8%)	(10.0%)	(7.0%)
その他の 資格・知識	62件	10件	10件	4件	11件	97件
	(4.4%)	(5.1%)	(0.7%)	(3.2%)	(8.5%)	(2.9%)
語学力	4件	1件	36件	9件	1件	51件
	(0.3%)	(0.5%)	(2.4%)	(7.2%)	(0.8%)	(1.5%)
学歴	6件	11件	15件	8件	6件	46件
	(0.4%)	(5.6%)	(1.0%)	(6.4%)	(4.6%)	(1.4%)
年齢	5件	0件	1件	0件	0件	6件
	(0.4%)	(0%)	(0.1%)	(0%)	(0%)	(0.2%)
合計	1,395件	195件	1,521件	125件	130件	3,366件

表 26 館種ごとの優遇条件

	館種					全体
	公共	学校	大学	専門	その他	
図書館実務 経験	949件 (68.0%)	62件 (31.8%)	664件 (43.7%)	44件 (35.2%)	41件 (31.5%)	1,760件 (52.3%)
司書資格	748件 (53.6%)	27件 (13.8%)	431件 (28.3%)	18件 (14.4%)	34件 (26.2%)	1,258件 (37.4%)
その他の 経験	171件 (12.3%)	12件 (6.2%)	220件 (14.5%)	19件 (15.2%)	40件 (30.8%)	462件 (13.7%)
PC操作	29件 (2.1%)	9件 (4.6%)	50件 (3.3%)	2件 (1.6%)	11件 (8.5%)	101件 (3.0%)
勤務に 関する条件	28件 (2.0%)	2件 (1.0%)	56件 (3.7%)	2件 (1.6%)	3件 (2.3%)	91件 (2.7%)
語学力	3件 (0.2%)	0件 (0%)	64件 (4.2%)	13件 (10.4%)	6件 (4.6%)	86件 (2.6%)
その他の 資格・知識	35件 (2.5%)	2件 (1.0%)	17件 (1.1%)	15件 (12.0%)	11件 (8.5%)	80件 (2.4%)
振る舞い	13件 (0.9%)	0件 (0%)	59件 (3.9%)	3件 (2.4%)	3件 (2.3%)	78件 (2.3%)
その他	38件 (2.7%)	1件 (0.5%)	19件 (1.2%)	2件 (1.6%)	5件 (3.8%)	65件 (1.9%)
学歴	0件 (0%)	1件 (0.5%)	3件 (0.2%)	1件 (0.8%)	0件 (0%)	5件 (0.1%)

年齢	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)	0件 (0%)
合計	1,395件	195件	1,521件	125件	130件	3,366件

どのようなスキル・能力が給与を高くするのかを検証するために、時給制の求人情報 2,427 件を対象に、時給金額を従属変数、必須条件を説明変数として強制投入法による重回帰分析を行った。このとき、時給制の求人情報において、年齢に関する必須条件のある求人情報は確認できなかったため、説明変数は「年齢」を除く 10 項目とし、各条件の記載の有無をダミー変数としたデータを用いた。分析の結果、調整済み R² 乗値は 0.130 であり、F 検定の結果、有意水準 1% で有意なモデルであった。必須条件の 10 項目のうち 7 項目に有意な影響が見られ、各変数の影響の大きさを示す t 値は、絶対値の大きいものから順に、図書館での実務経験、学歴、語学力、勤務に関する条件、振る舞い、司書資格、その他の経験であった (表 27)。偏回帰係数が負の値である「勤務に関する条件」については、給与を高くする影響は認められなかった。

表 27 必須条件が時給金額に与える影響

説明変数	偏回帰係数	t 値
(定数)	1020.42	170.73
司書資格	16.83**	2.91
図書館での実務経験	104.26***	15.26
その他の経験	15.34*	1.99
PC 操作	2.46	0.42
語学力	102.81***	4.71
振る舞い	29.57**	3.19
学歴	144.99***	4.72
その他の資格・知識	26.16	1.35
勤務に関する条件	-31.68***	-3.72
その他	12.57	1.18

※***p<.001 **p<.01 *p<.05

5. 考察

5.1 図書館における非正規職員の待遇

雇用期間としては、1年未満もしくは1年間の雇用が多いことが明らかになった。1年未満の雇用では、「3か月間」や「半年間」、「当該年度の年度末まで」など、様々な雇用期間が見受けられ、それぞれの図書館が、必要に応じて非正規職員を雇用している状況が読み取れる。1年未満もしくは1年間の雇用が多いという結果は、学校図書館の求人情報を調査した米谷⁷²⁾や、公立図書館および学校図書館の職員採用に関する調査を行った福永ら⁷³⁾の先行研究と同様の結果であり、図書館における多くの非正規職員が短期間で雇用されると捉えることができる。このことは、雇い止めの廃止や雇用期間の延長などを求める声明や主張^{74) 75)}の根拠となる結果であると言える。また、2020年データおよび2021年データでは、2019年データと比較して1年間の雇用が増加していたが、この背景には、会計年度任用職員制度の開始が影響していると考えられる。会計年度任用職員制度は、2020年4月より施行された制度であり、会計年度任用職員とは、地方公務員のうち、一会計年度の範囲内で任用される非常勤職員を指す^{76) 77)}。会計年度任用職員は、原則として1年間で任用され、期末手当の支給や、常勤職員と同等の福利厚生を保証することなどが基本方針となった⁷⁸⁾。しかし、この会計年度任用職員制度の図書館職員への適用については、図書館関連団体から以下のような意見が出ている。2021年5月、図書館問題研究会は、司書の業務内容や、将来にわたる図書館業務の安定を理由として、司書を会計年度任用職員として任用できると条例・規則に明記することに反対するという意見をウェブサイトに掲載した⁷⁹⁾。2022年4月には、日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会が、会計年度任用職員に関する提言を公表し、適正な任用を行うことやより望ましい制度の実施を求めている⁸⁰⁾。図書館における非正規職員の会計年度任用職員としての雇用に関しては、今後も経過を観察し、議論していく必要があると言えよう。

雇用契約の更新については、多くの求人情報で更新の可能性があることが記されていた。日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会が実施した、公共図書館で働く非正規職員を対象としたアンケート調査によると⁸¹⁾、「現在の図書館での勤続年数」としては5年以上10年未満が23.8%、10年以上20年未満が24.5%、20年以上が20.0%と、5年以上継続して同一の図書館に勤務している非正規職員が半数以上となっている。これは、更新によって、短期間の雇用契約を繰り返した結果であると考えられる。短期間の雇用を繰り返すのではなく、可能な限り長期間の雇用契約を結ぶことによって、職員が安心して働くことのできる環境を整える必要があるだろう。

福利厚生では、通勤手当および年次有給休暇については保証している求人情報が多かった。しかし、通勤手当の支給金額については、上限を設けている場合が多かった。また、残業手当、昇給制度については言及していない求人情報がほとんどであった。そのほか、通勤

手当、残業手当、昇給制度について、ごく少数ではあるが「なし」としている場合もあった。辻ら⁸²⁾の図書館の正規・非正規職員に対するアンケート調査では、非正規職員が感じている正規職員との差は、給与に次いで福利厚生が不十分であると感じる者が多かった。このように、図書館で働く非正規職員の福利厚生については、求人情報に示される契約の内容からみても、職員の意識からみても課題があると考えられ、各制度の整備が求められる。

給与形態については、時給制の求人情報が72.1%と多数を占め、月給制の求人情報は25.5%であった。長谷川⁸³⁾は、専門図書館における委託職員の生活の安定のための具体策の一つとして、時給制から月給制への移行を挙げているが、今回の調査によると、現在、月給制での雇用は四分の一程度であり、現状としては、時給制での雇用が主流であることが明らかになった。

司書資格や図書館での実務経験が給与に反映される求人情報は、2021年データの3割ほどであった。パートタイム・有期雇用労働法では、2021年4月1日より、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保するための「同一労働同一賃金ガイドライン」が導入され、当ガイドラインには、能力や経験、勤続年数に応じた基本給を支払うことが方針として含まれている⁸⁴⁾。今後も、司書資格や実務経験を考慮した給与の支給や、昇給制度の実施を進めていくことで、非正規職員の労働を適切に評価する必要があるだろう。

給与額に関しては、館種ごとの時給金額の中央値の算出および館種間の時給金額の比較、最低賃金との比較等を行った。館種間の比較では、館種によって時給金額に有意差が認められ、学校図書館および専門図書館の時給金額が高く、公共図書館の時給金額が低いことが分かった。最低賃金を用いた分析では、図書館で働く非正規職員の時給金額と最低賃金との差は、0円以上50円未満である場合が多く、なかには、最低賃金未満の求人情報もあることが分かった。また、厚生労働省の賃金構造基本統計調査による女性短時間労働者の平均時給金額と比較しても、図書館における非正規職員の平均時給金額は200円程下回っていた。これらのことから、図書館で働く多くの非正規職員が、最低賃金と近しく、他の労働者よりも低い給与水準で働いていると言える。神奈川県公共図書館における非正規職員を対象としたアンケート調査において、改善してほしい賃金制度への回答として最も多いのは「給与の増加(45.9%)」、改善を望む労働条件への回答として最も多いのは「賃金制度(63.1%)」であったことから^{85) 86)}、多くの非正規職員が給与に関する不満を抱いていると考えられる。本研究では、時給金額を中心として、館種別、都道府県別の給与を示すことができたが、現時点では、図書館職員の給与に関するデータは依然不足していると言えよう。低賃金に関する問題は、非正規雇用に伴う問題の中でも重大な課題であり、今後も、現状を把握するための調査を継続するとともに、雇用者の意識改革や賃金体制の見直しといった対応を進めることが求められるだろう。

5.2 図書館における非正規職員に求められる役割や能力

業務内容については、公共図書館では図書館業務全般とする求人情報が多く、公共図書館以外の館種では個別の業務を記載する求人情報が多いことが分かった。特定の業務に絞らない、図書館業務全般という記載の多い公共図書館では、図書館の現場で発生する業務に幅広く対応することが求められていると考えられる。このことは、公共図書館が、他の館種に比べて利用者の年齢や職業などがあまり限定されておらず、多様なサービスが求められることが関係していると考えられる。また、公共図書館は、他の館種と比較して正規職員と非正規職員の業務のすみわけが行われていない可能性もある。

個別の業務としては、館種に関わらず整理業務と利用者対応業務が多かったが、これら二つの業務は、各業務の給与への影響を検証した重回帰分析では、プラスの影響は認められなかった。

管理運営業務は学校図書館では 25%、学校図書館以外の館種では 10%から 15%程度の求人情報で記載していた。今回対象とした求人情報は非正規雇用のみであったが、非正規職員であっても、責任の大きい立場、他の職員を指導する役割を担う場合があることが明らかになった。管理運営業務は、各業務の給与への影響を検証した重回帰分析において、給与への影響が最も大きいことが示された。また、管理運営業務に次いで会計業務も、給与への影響が大きいことが示された。これらの業務は図書館の経営や運営に関する責任を伴う業務かつ募集人数の少ない求人情報であり、そうした特徴が給与の高さとして反映されていると考えられる。

個別の業務についての、館種による特徴としては、まず、学校図書館では、他の館種と比較して、読書支援業務と広報業務の記載が多かった。学校図書館における読書支援業務の具体的な内容としては、調べ学習の支援が特に多かった。また、専門図書館では、他の館種と比較して、その他の業務の記載が多く、具体的には、親機関の事業に関する調査やデータ分析といった業務が多かった。

必須条件としては、館種に関わらず PC 操作が求められる場合が多く、必須条件として求められる PC 操作は基本的な操作である場合が多かった。図書館業務は PC を用いる場面が多いため、図書館業務を担うための最低限の PC 操作が可能であることが、雇用の際の前提条件となっていると言える。また、広報業務やシステム業務を担当する求人情報では、動画編集やプログラミングに関する知識・スキルが求められる場合もあった。このように、図書館における非正規職員に求められる PC 操作のスキルは、多くの場合は基本的なスキル、一部の求人情報では専門的、高度なスキルが求められていると言える。

司書資格については、必須条件もしくは優遇条件のどちらかで言及している求人情報がほとんどであることが分かった。学校図書館の求人情報を調査した米谷⁸⁷⁾や公立図書館および学校図書館の職員採用に関する調査を行った福永ら⁸⁸⁾の先行研究においても、司書資格を採用条件とする雇用が多いことが示されている。また、司書資格の採用条件としての扱

いは館種によって異なっており、専門図書館と学校図書館では必須とする場合が多く、公共図書館では優遇するとしている場合が多かった。このように、採用条件として求められることの多い司書資格であったが、必須条件と時給金額の関係に関する重回帰分析の結果、給与への影響の大きさは7項目中5番目であった。川原らが行った大学図書館における職員採用に関するアンケート調査では、司書養成教育について、司書資格が容易に、手軽に取得できるため、司書の社会的な認識や専門職制度確立の障害となっているという意見が述べられていた⁸⁹⁾。このような司書資格制度の実態および認識が、採用条件として求められる場合が多いうえに給与として反映されづらいという状況に関係している可能性がある。

図書館での実務経験も採用条件となる場合が多く、求人情報を調査した松本⁹⁰⁾の先行研究でも同様の傾向が示されている。また、図書館での実務経験については、専門図書館では必須条件とする求人情報が多く、専門図書館以外の館種では必須条件としてよりも優遇条件とする求人情報が多かった。職員に求めるスキルや能力が給与に与える影響を検証するために行った重回帰分析においても、図書館での実務経験は最も影響が大きいことが示され、即戦力となる人材への評価がうかがえる。廣森は図書館職員の非正規化によって、職場での学びのしくみが成り立たなくなっていると指摘しているが⁹¹⁾、このような状況に対応するために、求職者自身の経験を頼りにする場合も多くなっていると考えられる。

公共図書館では、接客経験を必須とすることも多かった。廣森⁹²⁾は、公共図書館で働く非正規職員への調査から、公共図書館にはいろいろな人が来るといった環境の中で接客スキル、タフさが求められることを指摘している。このような背景から、カウンター業務や利用者とのやり取りに役立つと考えられる接客経験を必須とする求人情報が多く見られたと考えられる。

6. まとめ

本研究では、図書館における非正規職員の待遇や職務に関する実態を明らかにするため、オンライン上に掲載された求人情報を対象とした調査分析を行った。まず、待遇に関しては、雇用期間や福利厚生、給与といった雇用条件の実態を示すことができた。改善が求められる点としては、特に、数か月間や1年間といった短期間の雇用が多い点、残業手当と昇給制度に関する記載が少ない点が挙げられる。給与に関しては、全体としての給与形態の傾向や館種ごと、都道府県ごとの時給金額、最低賃金や短時間労働者との比較による図書館非正規職員の給与水準等を示すことができた。これまで、図書館職員の給与の実態を示す調査がほとんど行われてこなかったため、貴重な情報を提供することができたと言えよう。

求められる役割に関しては、業務内容としては整理業務と利用者対応業務、採用条件としてはPC操作、司書資格、図書館での実務経験が求められることが多かった。給与へのプラスの影響が大きい項目は、業務内容では管理運営業務と会計業務といった責任の大きい業務、必須条件では即戦力としての活躍が期待できる図書館での実務経験であった。

また、求人情報からは明らかにすることができなかった点もある。まず、時給制や日給制の場合、勤務日数や勤務時間が収入に大きく関係するが、勤務日数や勤務時間は求人情報の段階では決定していない場合がほとんどであるため、月間や年間の収入についての正確な値は算出できなかった。また、本研究で収集した求人情報は東京都の求人情報が多く、鳥取県の求人情報については、調査を通して1件も確認できなかった。地域によってはウェブサイト以外の情報源を用いた調査も有効であると考えられる。

今後も、図書館で働く非正規職員の職務や待遇の実態を継続的に把握すること、特徴や傾向について検証することによって、図書館の雇用に関する議論に役立てることができるだろう。

謝辞

本研究を進めるにあたり、指導教員である池内淳先生には多大な助言を賜りました。この場を借りて厚く感謝を申し上げます。

参考文献

- [1] 日本図書館協会図書館調査事業委員会日本の図書館調査委員会編、『日本の図書館統計と名簿 2021』, 日本図書館協会, 2022, 521p.
- [2] 文部科学省総合教育政策局地域学習推進課, “令和2年度「学校図書館の現状に関する調査」の結果について”, 文部科学省, 2021-07-29, https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/dokusho/link/1410430_00001.htm, (参照 2022-12-13) .
- [3] 総務省統計局, “労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果”, 総務省統計局, 2022-02-01, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>, (参照 2022-12-06)
- [4] 上林陽治, 『非正規公務員』, 日本評論社, 2012, 299p. 引用は p.43.
- [5] 廣森直子, 「非正規化のすすむ図書館職場で専門性は保てるか—専門職の非正規化が女性によって受け入れられている現状を考える」, 学術の動向, vol. 23, no. 11, 2018, pp.72-76.
- [6] 松崎真介, 「東京の図書館非正規労働者の雇用, 処遇実態」, 議会と自治体, no. 207, 2015, pp.56-61.
- [7] 活字文化議員連盟公共図書館プロジェクト, “公共図書館の将来—「新しい公共」の実現をめざす—（答申）”, 2019, <https://www.mojikatsuji.or.jp/wp/wp-content/uploads/2019/06/toshin.pdf>, (参照 2022-06-27). 引用は p.11.
- [8] 図書館問題研究会全国委員会, “公共図書館における専門的業務に従事する非正規職員の任用止めの廃止を求める声明”, 2014-03-12, <https://tomonken.org/statement/%E5%85%AC%E5%85%B1%E5%9B%B3%E6%9B%B8%E9%A4%A8%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%B0%82%E9%96%80%E7%9A%84%E6%A5%AD%E5%8B%99%E3%81%AB%E5%BE%93%E4%BA%8B%E3%81%99%E3%82%8B%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F/>, (参照 2022-12-13).
- [9] “私は最低賃金+40円・手取り9万8千円で働く非正規図書館員です。図書館の今を知り、未来のために署名をいただけませんか?”, change.org, <https://www.change.org/p/%E7%A7%81%E3%81%AF%E6%9C%80%E4%BD%8E%E8%B3%83%E9%87%91-40%E5%86%86-%E6%89%8B%E5%8F%96%E3%82%8A9%E4%B8%878%E5%8D%83%E5%86%86%E3%81%A7%E5%83%8D%E3%81%8F%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F%E5%9B%B3%E6%9B%B8%E9%A4%A8%E5%93%A1%E3%81%A7%E3%81%99-%E5%9B%B3%E6%9B%B8%E9%A4%A8%E3%81%AE%E4%BB%8A%E3%82%92%E7%9F%A5%E3%82%8A-%E6%9C%AA%E6%9D%A5%E3%81%AE%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AB%E7%B>

- D%B2%E5%90%8D%E3%82%92%E3%81%84%E3%81%9F%E3%81%A0%E3%81%91%E3%81%BE%E3%81%9B%E3%82%93%E3%81%8B, (参照 2022-12-06).
- [10] 上林陽治, 「基幹化する図書館の非正規職員」, 現代の図書館, vol. 49, no. 1, 2011, pp.3-11.
- [11] 長谷川昭子, 「専門図書館における業務委託の現状」, Library and Information Science, no. 57, 2007, pp.1-31.
- [12] 日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会編, 『図書館労働実態調査 予備調査報告』, 日本図書館協会, 1978, 162p.
- [13] 日本図書館協会図書館員の問題調査研究委員会編, 『公共図書館の職員像 大阪府下公立図書館職員アンケート調査報告書』, 日本図書館協会, 1991, 142p.
- [14] 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』, 日本図書館協会, 1993, 164p.
- [15] 学校図書館職員対策部, “「公立小中学校の学校図書館において非正規で働く方の勤務実態に関するアンケート」集計結果・分析および主張”, 2016-11-11, <https://www.zenkyo.jp/speciality/8484/>, (参照 2022-12-06).
- [16] 日本図書館協会図書館政策企画委員会専門職制度検討チーム, “専門職制度検討チーム報告～非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について～”, 2019-03, <http://www.jla.or.jp/Portals/0/data/iinkai/seisakukikaku/senmonshokuseido.pdf>, (参照 2022-12-06).
- [17] 日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会, “公共図書館における非正規雇用職員に関する実態調査結果”, https://www.jla.or.jp/Portals/0/data/iinkai/seisakukikaku/chousakekka_20100608%202.pdf, (参照 2022-12-06).
- [18] “【イベント】非正規雇用職員セミナー「図書館で働く女性非正規雇用職員」(3/28・オンライン)”, カレントアウェアネス-R, 2022-03-14, <https://current.ndl.go.jp/car/45776>, (参照 2022-12-06).
- [19] 日本図書館協会図書館調査事業委員会日本の図書館調査委員会編, 『日本の図書館統計と名簿』, 日本図書館協会. 図書館に関する統計書であり最新のものは2022年3月に発行された。
- [20] “社会教育調査”, 文部科学省, https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa02/shakai/index.htm, (参照 2022-12-07).
- [21] “労働力調査 用語の解説”, 総務省統計局, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>, (参照 2022-12-13). 労働力調査では, “会社, 団体等の役員を除く雇用者について, 勤め先での呼称により, 「正規の職員・従業員」, 「パート」,

「アルバイト」, 「労働者派遣事業所の派遣社員」, 「契約社員」, 「嘱託」, 「その他」の7つに区分した。なお, 「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として表章”している。

- [22] 川原亜希世ほか, 「近畿地区大学図書館における司書採用の現状：就職の可能性を広げるために」, 図書館界, vol. 59, no. 3, 2007, pp.188-199.
- [23] 前掲 11)
- [24] 長谷川昭子, 「常駐委託による専門図書館の運営の要件」, *Library and Information Science*, vol. 59, 2008, pp.69-104.
- [25] 平山陽菜, 「図書館で働く非正規職員の実態調査」, 筑波大学知識情報・図書館学類 2010 年度卒業論文.
- [26] 福永智子, 山本昭和, 「愛知・岐阜・三重県下の自治体における司書採用の実態：公立図書館および学校図書館の職員について」, 中部図書館情報学会誌, vol. 53, 2013, pp.35-59.
- [27] 米谷優子, 「「学校司書」の雇用条件の現況と課題」, 日本図書館情報学会春季研究集会発表論文集, 2016, pp.75-78.
- [28] 米谷優子, 「「学校司書」雇用の課題：公立及び私立校の学校司書募集記事から雇用の課題を再考する」, 日本図書館情報学会研究大会発表論文集, vol. 64, 2016, pp.59-62.
- [29] 松本直樹, 「求人情報からみた図書館職員に求められる知識・技能」, 三田図書館・情報学会研究大会発表論文集, 2021, pp.29-32.
- [30] Lynch, Beverly P. et al. “The changing nature of work in academic libraries”, *College & Research Libraries*, vol. 62, no. 5, 2001, pp.407-420.
- [31] Albitz, Rebecca S. “Electronic resource librarians in academic libraries: A position announcement analysis, 1996-2001”, *Portal: Libraries and the Academy*; Baltimore, vol. 2, no. 4, 2002, pp.589-600.
- [32] Herson, Peter et al. “Emotional intelligence: which traits are most prized?”, *College & Research Libraries*, vol. 67, no. 3, 2006, pp.260-275.
- [33] Kinkus, Jane. “Project Management Skills: A Literature Review and Content Analysis of Librarian Position Announcements”, *College & Research Libraries*, vol. 68, no. 4, 2007, pp.352-363.
- [34] Park, Jung-Ran et al. “Metadata Professionals: Roles and Competencies as Reflected in Job Announcements, 2003-2006”, *Cataloging & Classification Quarterly*, vol. 47, no. 2, 2009, pp.145-160.
- [35] Tewell, Eamon C. “Employment Opportunities for New Academic Librarians: Assessing the Availability of Entry Level Jobs”, *Portal: Libraries and th*

- e Academy, vol. 12, no. 4, 2012, pp.407-423.
- [36] Orme, Verity. "You will be ...: a study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS professionals in the UK in 2007", *Library Review*, vol. 57, no. 8, 2008, pp.619-633.
- [37] Gerolimos, Michalis; Konsta, Rania. "Librarians' skills and qualifications in a modern informational environment", *Library Management*, vol. 29, no. 8/9, 2008, pp.691-699.
- [38] Okamoto, Karen et al. "Off to Market We Go: A Content Analysis of Marketing and Promotion Skills in Academic Librarian Job Ads", *Library Leadership and Management*, vol. 26, no. 2, 2012, pp.1-20.
- [39] Gerolimos, Michalis; Konsta, Rania. "Librarians' skills and qualifications in a modern informational environment", *Library Management*, vol. 29, no. 8/9, 2008, pp.691-699.
- [40] Wise, Sharyn et al. "Changing Trends in LIS Job Advertisements", *Australian Academic & Research Libraries*, vol. 42, no. 4, 2011, pp.268-295.
- [41] Meier, John J. "Are Today's Science and Technology Librarians Being Overtasked? An Analysis of Job Responsibilities in Recent Advertisements on the ALA JobLIST Web Site", *Science & Technology Libraries*, vol. 29, no. 1-2, 2010, pp.165-175.
- [42] Tzoc, Elias et al. "Technical skills for new digital librarians", *Library Hi Tech News*, vol. 28, no. 8, 2011, pp.11-15.
- [43] Nielsen, Jordan M. "The Blended Business Librarian: Technology Skills in Academic Business Librarian Job Advertisements", *Journal of Business & Finance Librarianship*, vol. 18, no. 2, 2013, pp.119-128.
- [44] Triumph, Therese F. et al. "The Trending Academic Library Job Market: An Analysis of Library Position Announcements from 2011 with Comparisons to 1996 and 1988", *College & Research Libraries*, vol. 76, no. 6, 2015, pp.716-739.
- [45] Miller, Mary et al. "Evolving Roles of Preservation Professionals: Trends in Position Announcements from 2004 to 2015", *Library Resources & Technical Services*, vol. 61, no. 4, 2017, pp.183-197.
- [46] Kaba, Abdoulaye. "Online library job advertisement in United Arab Emirates: a content analysis of online sources", *Library Management*, vol. 38, no. 2/3, 2017, pp.131-141.
- [47] Tokarz, Rayla E. "Creative, Innovative, and Collaborative Librarians Want

- ed: The Use of Personality Traits in Librarian Job Advertisements”, *Library Philosophy and Practice*, 2019, pp.1-21.
- [48] Mathews, Janie M. et al. “The Presence of IT Skill Sets in Librarian Position Announcements”, *College & Research Libraries*, vol. 70, no. 3, 2009, pp.250-257.
- [49] Gerolimos, Michalis et al. “Skills in the market: an analysis of skills and qualifications for American librarians”, *Library Review; Glasgow*, vol. 64, no. 1/2, 2015, pp.21-35.
- [50] Wells, Mary Baier. “Requirements and benefits for academic librarians: 1959-1979”, *College and Research Libraries*, vol. 43, no. 6, 1982, pp.450-458.
- [51] Xu, H. “The impact of automation on job requirements and qualifications for catalogers and reference librarians in academic libraries”, *Library Resources & Technical Services*, vol. 40, no. 1, 1996, pp.9-31.
- [52] Adkins, Denice. “Changes in public library youth services: a content analysis of youth services job advertisements”, *Public Library Quarterly*, vol. 23, no. 3/4, 2004, pp.59-73.
- [53] Zhang, Li. “Foreign Language Skills and Academic Library Job Announcements: A Survey and Trends Analysis, 1966-2006”, *Journal of Academic Librarianship*, vol. 34, no. 4, 2008, pp.322-331.
- [54] Grimes, Marybeth F. et al. “The academic librarian labor market and the role of the Master of Library Science degree: 1975 through 2005”, *The Journal of Academic Librarianship*, vol. 34, no. 4, 2008, pp.332-339.
- [55] Alonso-Regalado, Jesús et al. “Librarian for Latin American and Caribbean Studies in U.S. Academic and Research Libraries: A Content Analysis of Position Announcements, 1970-2007”, *Library Resources & Technical Services*, vol. 53, no. 3, 2009, pp.139-158.
- [56] Croneis, K. S. et al. “Electronic and digital librarian positions: a content analysis of announcements from 1990 through 2000”, *Journal of Academic Librarianship*, vol. 28, no. 4, 2002, pp.232-237.
- [57] Wang, Hanrong et al. “Contemporary Development of Academic Reference Librarianship in the United States: A 44-Year Content Analysis”, *The Journal of Academic Librarianship*, vol. 36, no. 6, 2010, pp.489-494.
- [58] Xu, H. et al. “What do employers expect?: the educating systems librarian research project 1”, *Electronic Library*, vol. 17, no. 3, 1999, pp.171-179.
- [59] Boff, Colleen et al. “Reaching out to the underserved: more than thirty years

- rs of outreach Job Ads”, *Journal of Academic Librarianship*, vol. 32, no. 2, 2006, pp.137-147.
- [60] Tang, Yingqi. “Distance Education Librarians in the United States: A Study of Job Announcements”, *The Journal of Academic Librarianship*, vol. 39, no. 6, 2013, pp.500-505.
- [61] Wilkinson, Zara. “A review of advertisements for part-time library positions in Pennsylvania and New Jersey”, *Library Management*, vol. 37, no. 1/2, 2016, pp.68-80.
- [62] “E1503 - われわれの館～図書館司書就職支援の館～管理人インタビュー”, *カレントアウェアネス-E*, 2013-11-21, <https://current.ndl.go.jp/e1503>, (参照 2022-12-13).
- [63] 吉富大, 「求人情報からみた図書館における非正規職員の実態」, 筑波大学知識情報・図書館学類 2019 年度卒業論文.
- [64] “地域別最低賃金の全国一覧”, 厚生労働省, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/, (参照 2022-12-13). 2019 年データは平成 30 年度最低賃金, 2020 年データは令和元年度最低賃金, 2021 年データは令和 2 年度最低賃金の金額を用いた。
- [65] “賃金構造基本統計調査”, 厚生労働省, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>, (参照 2022-12-09). 短時間労働者の賃金に関する調査における「女性・年齢計」の値を参照した。
- [66] 前掲 28)
- [67] 前掲 29)
- [68] 大庭一郎, 「『大学図書館の業務分析』 : 日本の大学図書館における専門的職務と非専門的職務の分離の試み」, *図書館学会年報*, vol. 44, no. 1, 1998, pp.32-48.
- [69] 前掲 29)
- [70] 前掲 38)
- [71] 前掲 39)
- [72] 前掲 28)
- [73] 前掲 26)
- [74] 前掲 8)
- [75] 前掲 17). 神奈川県下の公共図書館で働く非正規職員を対象としたアンケート調査では, 改善を望む労働条件として 240 人 (43.9%) が「雇用期間の延長, 雇い止めの廃止」を挙げている。
- [76] 総務省自治行政局公務員部長, “地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について (通知)”, 2017-06-28, https://www.soumu.go.jp/main_content

- /000493353.pdf, (参照 2022-12-06).
- [77] 総務省自治行政局公務員部, “会計年度任用職員制度について”, https://www.soumu.go.jp/main_content/000638276.pdf, (参照 2022-12-06).
- [78] “会計年度任用職員制度について” 2019-09-13, <https://www.city.iizuka.lg.jp/giji/shise/gikai/kaigiroku/r1nendo/documents/104shiryō.pdf>, (参照 2022-12-06).
- [79] 図書館問題研究会委員長中沢孝之, “「司書を会計年度任用職員として任用」と条例・規則に明記することに反対します”, 2021-05-01, https://tomonken.org/statement/kaikeinendo_jourei/, (参照 2022-12-06).
- [80] 日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会, “会計年度任用職員に関する提言”, 2022-01-24, <https://www.jla.or.jp/demand/tabid/78/Default.aspx?itemid=6172>, (参照 2022-12-06).
- [81] 前掲 17). 引用は p.10.
- [82] 辻慶太ほか, “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—”, 第 55 回日本図書館情報学会研究大会 (鶴見大学), <http://slis.sakura.ne.jp/ftplib/rarians.pdf>, (参照 2022-12-13).
- [83] 前掲 24). 引用は p.95.
- [84] “同一労働同一賃金特集ページ～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～”, 厚生労働省, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>, (参照 2022-12-12).
- [85] 前掲 17). 引用は p.18.
- [86] 前掲 17). 引用は p.23.
- [87] 前掲 28)
- [88] 前掲 26)
- [89] 前掲 22)
- [90] 前掲 29)
- [91] 前掲 5)
- [92] 廣森直子, 「「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—», 青森県立保健大学雑誌, vol. 16, 2016, pp.37-44.