

私立大学における女性図書館員の就業意識調査

Woman Librarianship: Cases of Private College and  
University Libraries in Japan 1977

加藤孝明	石黒敦子
<i>Komei Kato</i>	<i>Atsuko Ishiguro</i>
宮入暁子	並木和子
<i>Akiko Miyairi</i>	<i>Kazuko Namiki</i>
池田久子	佐藤けさ穂
<i>Hisako Ikeda</i>	<i>Kesaho Sato</i>

*Résumé*

The 1977 statistics of the Japan Association of Private University and College Libraries show that the ratio of female library staff is 53.6%. About 60% of them had retired within 5 years during 1973-77 period due to marriage and childbirths, and did not get jobs again. The reason is, (i) the social climate that women should devote themselves to serve their own families, and (ii) there is no system of reinstatement.

Under these circumstances, a study group formed in the Mita Society for Library and Information Science had carried out a survey for making clear the consciousness of female

---

加藤孝明：慶應義塾大学三田情報センター情報サービス担当

Komei Kato, Assistant of Reference and Information Service, Library and Information Center at Mita, Keio University.

石黒敦子：慶應義塾大学三田情報センター情報サービス担当

Atsuko Ishiguro, Assistant of Reference and Information Service, Library and Information Center at Mita, Keio University.

宮入暁子：慶應義塾大学日吉情報センターテクニカル・サービス課

Akiko Miyairi, Assistant of Technical Service Section, Library and Information Center at Hiyoshi, Keio University.

並木和子：慶應義塾大学医学情報センター情報サービス担当

Kazuko Namiki, Assistant of Information Service, Medical Information Center, Keio University.

池田久子：慶應義塾大学理工学情報センター情報サービス担当

Hisako Ikeda, Assistant of Information Service, Information Center for Science and Technology, Keio University.

佐藤けさ穂：前慶應義塾大学三田情報センター閲覧課

Kesaho Sato, Former Assistant of Circulation Section, Library and Information Center at Mita, Keio University.

librarians working in member libraries of the Association. Questionnaires consisting of 28 items were sent to 1000 female librarians and 845 were returned. Forty three per cent of the respondents are graduates of colleges or universities, but about half of them are without formal education for librarianship.

Their motivation is quite clear and the morale very high. Generally they expressed strong dissatisfaction to the management in that they are not given explanation of the line of policy of the libraries (75%), and are feeling that they cannot fully rely on their superiors (61%). They also regard the library service as ineffective and inefficient. The responses clearly suggest that the administration of libraries, and more specifically, in-service training programs, should be firmly established, and desirably the reinstatement system as well.

## 序

### I. 調査の動機

- A. 図書館サービス能力の向上
- B. 人的資源の整備における問題点

### II. 分析

- A. 対象者の特性
- B. 就業動機
- C. 職業選択の動機
- D. 就業継続の意志
- E. 仕事に対する意識

### III. 結論

## 序

この調査は、1976年6月より1978年5月にかけて、三田図書館・情報学会において構成された女性図書館員研究グループのプロジェクトとして、慶應義塾学事振興資金の援助のもとに行われた。

共同研究者として、慶應義塾大学研究・教育情報センターより、天野善雄、池田久子、石黒敦子、大沢充、加藤孝明、佐藤けさ穂、渋谷雅俊、並木和子、宮入暁子、同大学文学部図書館・情報学科より、細野公男助教授、

社会・心理・教育学科より、井関利明教授、同塾監局人事部より、戸泉直が参加した。

目的は、女性図書館員の就業意識を定性的に捉えることにあった。

対象は、日本私立大学図書館協会加盟の図書館に勤務する女性館員1,749名の中から無作為に抽出した1,000名とした。

データの蒐集は、質問紙調査法による。1977年3月、対象者に質問紙を郵送し、同年6月までに875票を回収、うち845票の有効回答を得た。

得られたデータは、単純集計及び各標識の組み合わせによるクロス集計を行い、調査目的にてらして分析した。

調査項目は、次の通りである。

① 就業動機

② 職業選択の動機

③ 仕事に対する満足度

④ 職場における満足度と意見

⑤ 就業継続の意思と継続のための条件

⑥ フェイス・シート

a. 年齢 b. 家庭条件 c. 学歴 d. 専門教育  
歴 e. 勤務条件 f. 職歴 g. 勤務先の規模

次に質問紙の一部を掲げる。

Q 1 あなたが 勤めていた動機は なんでしたか。 次のうち最も近いものを2つ選んで 番号に○をつけてください。

- 1 家計を助けるため
- 2 社会に出て見聞を広めるため
- 3 学校で勉強したことを生かすため
- 4 結婚その他の資金をつくるため
- 5 時間に余裕があるから
- 6 社会に役立つため
- 7 その他(別に理由があれば下に記入してください)

Q 2 あなたは 就職のとき 第一志望として 図書館をあげましたか。 次のうち 1つを選んで 番号に○をつけてください。

- 1 第一志望として 図書館をあげた
  - 2 第一志望としてはあげなかったが いちおう志望のなかにいれておいた
  - 3 図書館に勤めることになるとは 思ってもいなかった
- 〔 3に○をつけたかたは Q 4にとんでください〕

Q 3 〔 Q 2で(1)と(2)に○をつけたかたに おたずねします〕  
あなたが 図書館を志望した動機は なんでしょうか。 次のうち 最も近いものを3つ選んで番号に○をつけてください。

- 1 自分の性格に向いている
- 2 仕事がらく
- 3 図書館をつうじて 社会の役に立ちたい
- 4 たのしく 仕事ができそうだ
- 5 利用者に よりよいサービスをしたい
- 6 女性特有の資質を生かせる仕事だ
- 7 他の職種にくらべ 待遇がよい
- 8 女性にも 昇進の機会がある

私立大学における女性図書館員の就業意識調査

- 9 図書を扱う仕事をするのが好きだ
- 10 学校の専攻を生かせる
- 11 専門的な仕事を一生続けてやりたい
- 12 自分の好きな勉強をする時間的な余裕が得られる
- 13 専門技術を身につけていれば 再就職・転職に有利だ
- 14 図書館の雰囲気にかかれた

Q 4 あなたは いまの仕事に満足していますか。 次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。

- 1 たいへん満足
- 2 やや満足
- 3 やや不満
- 4 たいへん不満

Q 6 あなたは 今後も図書館で仕事を続けたいと思いますか。 次のうち 1つだけを選んで番号に○をつけてください。

- 1 いつまでも続けたい
- 2 条件が整えば できるだけ続けたい
- 3 結婚するまで続けたい
- 4 子供ができるまで続けたい
- 5 結婚出産などでいったん退職しても 時期がくれば また図書館で働きたい
- 6 続けるつもりはない

Q 7 図書館で今後も仕事を続けるためには どんな条件が必要だと思いますか。 次の条件のうち特に重要だと思われるものの番号を3つ選んで 回答欄の( )の中に ひとつずつ記入してください。

a 個人の条件

- 1 最も大切な条件 ( )
- 2 2番目に大切な条件 ( )
- 3 3番目に大切な条件 ( )

- 1 図書館の仕事について 専門的な知識や技術を修得する
- 2 サービス精神
- 3 指導力
- 4 協調性
- 5 地道な努力と忍耐
- 6 幅広い教養を身につける
- 7 特定の主題分野で 深い知識をもつ

- 8 外国語や古典を読む力
- 9 事務能力
- 10 その他 仕事を続けるために必要だと思われる個人的条件があれば 下にお書きください

## b 職場の中での条件

- |   |           |     |
|---|-----------|-----|
| 1 | 最も大切な条件   | ( ) |
| 2 | 2番目に大切な条件 | ( ) |
| 3 | 3番目に大切な条件 | ( ) |

- 1 女性に対する偏見がない
- 2 仕事が正しく評価される
- 3 勉強の機会がある(研修や講習会など)
- 4 責任と権限が与えられる

なお、この調査報告は、昭和52年度全国図書館大会第5分科会(テーマ「図書館員の専門性とその制度化」)における細野公男の報告、昭和52年度三田図書館・情報学会研究大会における加藤孝明の研究発表及び慶應義塾『塾監局紀要』第5号<sup>1)</sup>における渋川雅俊の中間報告によって、その一部が公表されている。

## I. 調査の動機

## A. 図書館サービス能力の向上

調査を始めた動機は、慶應義塾大学研究・教育情報センター<sup>2)</sup>のサービス能力向上のために、人的資源の充実策を探ることにあった。

図書館サービスには、次の4要素が必要である。

## ①蔵書

②蔵書を保管し、利用するための施設・設備

③資料や情報を検索し入手するための検索、調査、利用等の諸ソフトウェア

④以上の①—③を構築し、管理・操作し、また利用者に対してサービスを行う図書館員

サービス向上のためには、これらの4要素が均等に整備・充実されることが望ましい。しかし、それらの中で最も基本的な要素は、④のライブラリアンである。人間がすべてを計画し、すべてを創るのである。

学術情報流通の一翼を担う大学図書館が最も必要とするのは、利用者の情報要求を適切に満たすべく専門的訓練を受けたライブラリアンである。どのように蔵書が質的にも量的にも充実され、施設・諸機器が機能的に整備されていようと、人々がそこを利用する時に、その情報要求を文献ないし文献に関する情報を提供するという形式で満たすべく、収集・保管・提供・調査等の必要と思われるあらゆるサービス・システムを設計し、これを作動せしめ、維持し、改良していく専門職を常に育てていくことをしなければ、図書館は、言い古された言葉であるが、「倉庫も同然」となる。

人的資源の充実を先ずはかることなくしては、他の諸要素の整備・発展も多くを望めない。

## B. 人的資源の整備における問題点

1. 図書館員の Feminization<sup>3)</sup>

さて、人的資源の充実整備において、現在、慶應義塾大学研究・教育情報センターの直面する大きな問題は、女性職員的全職員数に占める比率が高く、しかも離職率が高いという点にある。

ちなみに、昭和50年現在、同センターにおける全職員に女性の占める比率は、53.7%である。部門別に女性職員の比率をみると、

## 私立大学における女性図書館員の就業意識調査

- ①業務統括・総務・秘書などの管理事務部門 61.3%
- ②閲覧・複写印刷・情報サービスなどの Public Service 部門 43.6%
- ③整理・収書の Technical Service 部門 76.3%

出納、印刷といった肉体労働を伴う作業を持つ Public Service 部門は、男子の学生嘱託が多いため、やや比率が落ちるが、他部門はすべて10名のうち6—7名が女性によって占められている。さらに Technical Service 部門のうち、長年の経験と語学力・専門知識を要求され図書館業務の中でも高度に専門化された部署である目録・分類のポストは、83.3%が女性の占めるところとなっている。<sup>4)</sup>

このような図書館員のポストへの女性の進出は、慶應義塾にのみ見られる現象ではないと考えることができる。しかし我が国の統計には、全国図書館員の総数及びその男女比率を正確に示したものが無いので、断片的なデータを例示し得るにすぎない。

少し古いが、日本図書館協会の「図書館職員に関する調査Ⅰ、Ⅱ」(1970.4.1 調査、未刊)によれば、大学図書館(320館)では、職員総数4,413名のうち、女子職員は、47.9%の2,114名である。

また、文部省情報図書館課の「昭和47年度大学図書館実態調査結果報告」(1974)<sup>5)</sup>によれば、大学図書館(384館)の専任職員総数7,657名中、女子職員は54.2%の4,152名である。

私立大学図書館協会加盟館(235館)では、専任職員3,266名中、女子職員は53.6%の1,749名である。<sup>6)</sup>

以上のデータは、いずれも何らかの点で限定的であり、全国の図書館員の実態を正確に反映していない。しかし女性が全職員のほぼ過半数を占めていることは裏付けられよう。

米国では、このような、いわゆる Feminization が、日本にくらべてかなり進行している。1970年の図書館員総数121,852名中、女性は82%の99,851名と報告されている。<sup>7)</sup>

これに対し、我が国でも、整理部門のポストを女性が占める率は、慶應義塾が83.3%、私立大学図書館協会加盟館平均では64.5%と、過半数が女性である。この数字によれば、日本においても、米国ほどではないが、かなり強い Feminization の傾向が認められるといえよう。

### 2. 女性職員の高離職率

人的資源の充実整備における障害は、館員ポストへの高度な女性進出それ自体にあるのではない。むしろ、女

性進出は、男女の別なく、能力ある人材を図書館という職場により多く獲得し得る機会が増大するという意味で歓迎すべきことである。しかしながら、女性には結婚・出産による中途退職が多く、職場への定着率が低いという事実がある。過半数のポストが女性によって占められている図書館組織において、その意味するところは、要員の専門業務に対する未熟練であり、その結果としての組織全体の質的低下である。図書館の仕事は、特に5年、10年単位での長期間の経験を必要とするため、女性館員の高離職率は図書館のサービス向上の努力に対して大きな損失を与えるものである。

世間一般の常識からみれば、女性は学校を出ると社会見学のために就職し、結婚・出産を区切りとして退職していくというのが平均的なパターンとされている。従って、就職から退職までの期間が短く、高度な職業人が育ちにくいといわれている。

例えば、雇用促進事業団の調査<sup>8)</sup>によれば、未婚女性で職についている者のうち、「結婚ないし出産すると退職したい」と考えている者が47.3%ある。「子供が小さな時だけ働かないで、手間がかからなくなったら再び働く」は6.6%、「子供が生まれてもずっと続ける」は、わずか7.8%である。この他に「どうするかわからない」が21%ある。一生職業を継続していくと考えている者は10人のうち1名にも満たない。

この傾向は図書館の現場でもやはり見うけられる。

慶應義塾では、1975年現在で5年以上勤続の女性図書館員は、66名中、33%の22名である。

私立大学図書館協会加盟館では、1975年現在で5年以上勤続の女性職員は、1,749名中41.3%の722名である。<sup>9)</sup>一般的に言って、5年経つうちに、だいたい2名に1名の割合で退職者が出る勘定である。

女性を単純事務要員として待遇する場合は、この就業継続性の欠如が非専門職・非管理職のポジションの廻転率を高くし、組織の新陳代謝をよくして、人事計画に有効に作用する場合がある。しかし図書館専門職のように、相当の経験を要する職種には、必ずしもこのような常識はあてはまらない。

専門職を育てるには、長い年月と手数を要する。図書館においては、多くの教育努力を注いで養成した専門職が、これから更に経験を積み重ね、効果的な仕事を始めようという時点で、まだその力量を十分に発揮しないうちに、前述の如く、その半数が中途退職によって失われてしまうのである。この状況は、人材確保のうえで効率

が悪く、図書館のサービス向上の努力にとって大きな障害となるばかりではなく、日本におけるライブラリアンの質的充実とその専門性の高度化にとっても致命的な弱点となっている。

### 3. 図書館員の専門能力

図書館員の日常的な仕事は、文献ないし文献に関する情報の収集、組織、保管、調査、提供である。これらの諸機能は、利用者の特殊個別の情報要求に適合するべく、組織的に統合運用される。この運用を行うために、図書館員は次の様な事務処理能力を身につけることが必要となる。それらは、①一般的事務処理能力、②書誌情報処理能力、③学術情報処理能力、である。

#### a. 一般的事務処理能力

一般的事務処理能力とは、すべての業務に共通する書記、応対、連絡といった一般に事務を執るに際して必要な基本的能力である。これは比較的短時日のうちに容易に習得できる。

#### b. 書誌情報処理能力

書誌情報の正確な記述、伝達、識別は、図書館サービスに固有の業務である。収書、整理、対利用者サービスのいずれの局面においても、それが文献を扱う業務である以上、書誌情報は必要不可欠のものとなる。書誌情報を扱うためには、一般に語学、書誌的データの記述、分析に関する諸規則及びその適用についての知識・技術、そして幅広い教養が必要であるとされている。

これらの知識の基本については、高等教育修了のうえに、図書館専門職養成のための専門教育を受けることによって習得することができる。しかし、図書館での実戦に役立つ技術を身につけるには、豊富な現場体験と継続的な自己研鑽の裏付けが必要である。

このように、「書誌情報処理能力」は、「一般的事務処理能力」と違って、短期間に容易に習得し得るものではなく、一応過誤のない判断を下すことができるレベルに至るには、5年10年の単位で、長期間の教育訓練を経ることを要する。

#### c. 学術情報処理能力

様々な利用者の特殊個別の情報要求を適切に理解して、これを文献ないし文献情報の提供という形で満たすのが図書館専門職の一般に持つべき機能である。情報要求の適切な理解とそれに適合した文献ないし文献情報の探索をよく行うためには、熟練した「書誌情報処理能力」に加えて、学問一般に対する該博な方法論上の知識と、一定の専門分野における精確な知識が必要とされる。こ

の能力は、図書館の高等専門職に望まれる究極的な知識と技術の体系である。

図書館員の人事異動が行われる場合、一般的事務処理手続の引き継ぎには、事務組織が整備されている限り、さしたる問題はない。しかし、「書誌情報処理能力」や「学術情報処理能力」は、長い年月をかけて練磨された後やっと獲得されたものであり、またその技倆は担当者の個性と密接に結びついた独特の方法論と技法を持つに至るため、後任者に簡単に引き継がれる性質のものではない。

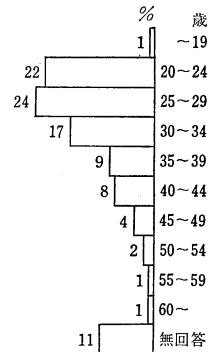
このような高度に専門化した能力を要求される図書館員のポストの大部分が短い就業期間と高い離職率を持つ女性によって占められているという状況は、図書館員の専門性の向上ないし図書館の機能の充実にとってかなり深刻な問題を提示している。

問題解決の道は、さしあたって、女性館員の離職率を低く抑えるような人事制度の改善、効率のよいインサービス・トレーニング・システムの整備等に見つけることができよう。これらの方法を採用するに先立って、女性図書館員の就業意識を調査しておくことが必要であると考えられたので、今回の試験的な調査を実施した。このような調査は、様々に視角を変えて、多くの者の手により、繰り返して行われていかななくてはならない。そしてその分析結果は、今後の図書館運営の諸政策に着実に反映されることが必要であろう。

## II. 分 析

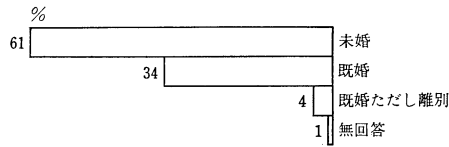
### A. 対象者の特性

調査対象者の属性としては、年令、家庭条件、学歴、専門教育歴、勤務条件、職歴、勤務先の規模を設けた。これらに関する質問項目をフェイス・シートに置き、調

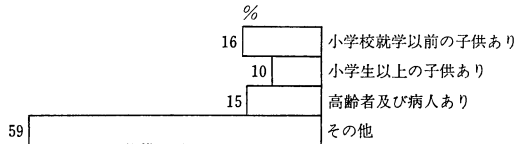


第1図 年 齢

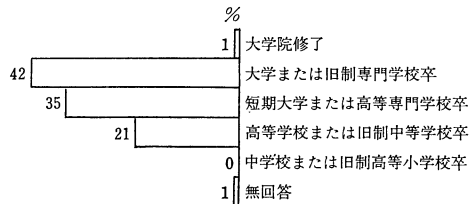
## 私立大学における女性図書館員の就業意識調査



第2図 結 婚



第3図 家 庭



第4図 学 歴

査対象者の特性を探った。

### 1. 対象者自身について

#### a. 年令（第1図参照）

20歳代が過半数を占め、30代、40代、50代、10代の順で漸減している。特に30代前半から後半にかけての減少が目立つ。

#### b. 結婚歴（第2図参照）

未婚者が全体の61%と過半数を占めている。

#### c. 家庭（第3図参照）

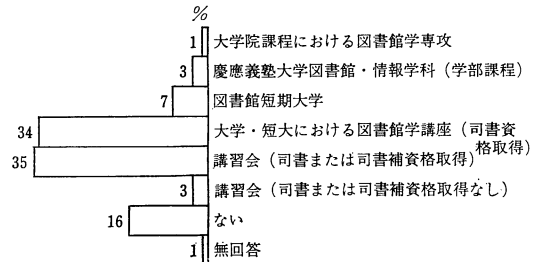
家庭に手のかかる幼児（小学校就学前）ないし70歳以上の高齢者、長期療養を要する病人を持つ者は、合計31%である。

#### d. 最終学歴（第4図参照）

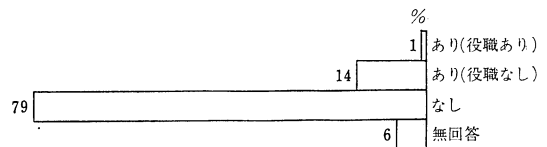
大学ないし旧制高等専門学校以上の高等教育を受けた者が43%、高校・短大ないし旧制の同程度の教育を受けた者56%、それ以下は0%と、かなり高い教育程度を示している。

#### e. 図書館学の専門教育（第5図参照）

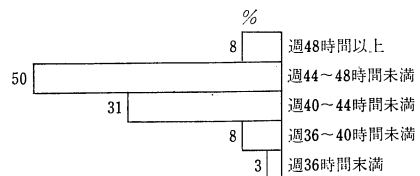
全体の69%が大学、短大における図書館学講座ないし講習会で、司書・司書補の資格を取得しており、19%が無資格である。専門の学校で高単位の図書館学教育を受



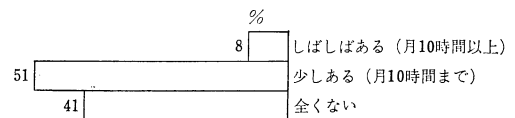
第5図 専門教育



第6図 所属協会



第7図 通常の勤務時間（拘束時間）



第8図 残 業

けた者は11%であり、高度の図書館専門教育は普及していない。

#### f. 所属協会（第6図参照）

なんらかの学会ないし協会に所属する者は、全体のわずか15%にすぎない。残る79%は、高度な専門職が通常行う集团的組織的な専門情報交換活動に携わっていないこととなる。ここにみる限り、女性館員の専門職意識が旺盛であるとはいえない。

### 2. 勤務条件について

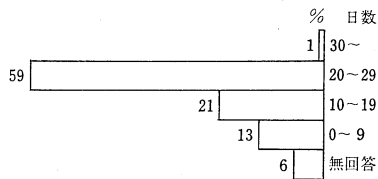
一般的に、勤務の条件は、低くないといえる。

#### a. 通常の拘束時間（第7図参照）

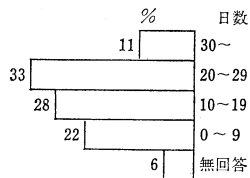
週40—47時間が平均的な勤務時間である。

#### b. 残業（第8図参照）

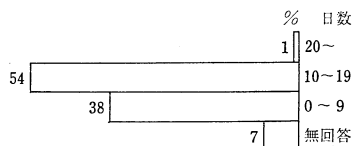




第9図 普通有給休暇



第10図 夏期休暇



第11図 冬期・年末年始休暇

月10時間以内の残業のある者が、半数の51%。全くない者が41%で、全体として残業は少ない。

c. 普通有給休暇 (第9図参照)

20—29日が最も多く、59%。30日以上は1%である。

d. 夏期休暇 (第10図参照)

20—29日が最も多く、33%。次いで10—19日が28%、1ヶ月以上は11%である。

e. 冬期・年末年始休暇 (第11図参照)

10—19日が54%で過半数を占め、20日以上は1%である。

f. 通勤時間 (第12図参照)

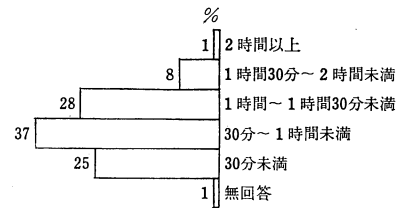
1時間30分未満が90%を占め、2時間以上は1%である。

g. 年間所得 (第13図参照)

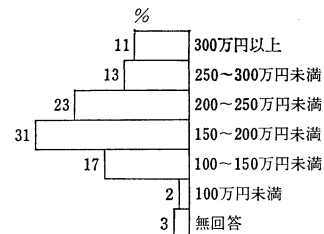
150—200万円が最も多く、31%。次いで200—250万円が23%。300万円以上が11%いる一方、150万円未満が19%ある。

h. 夫の年間所得 (第14図参照)

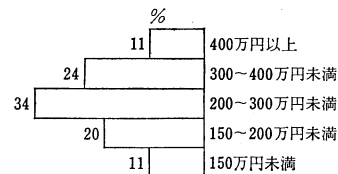
結婚している者の夫の年間所得は、200—300万円が34%で最も多い。400万円以上の高所得者が11%いる一方、



第12図 通勤時間



第13図 年間所得



第14図 夫の年間所得

150万円未満の低所得者が11%いて、所得層のかなり広い範囲にわたって夫の所得が分布している。

3. 勤務歴

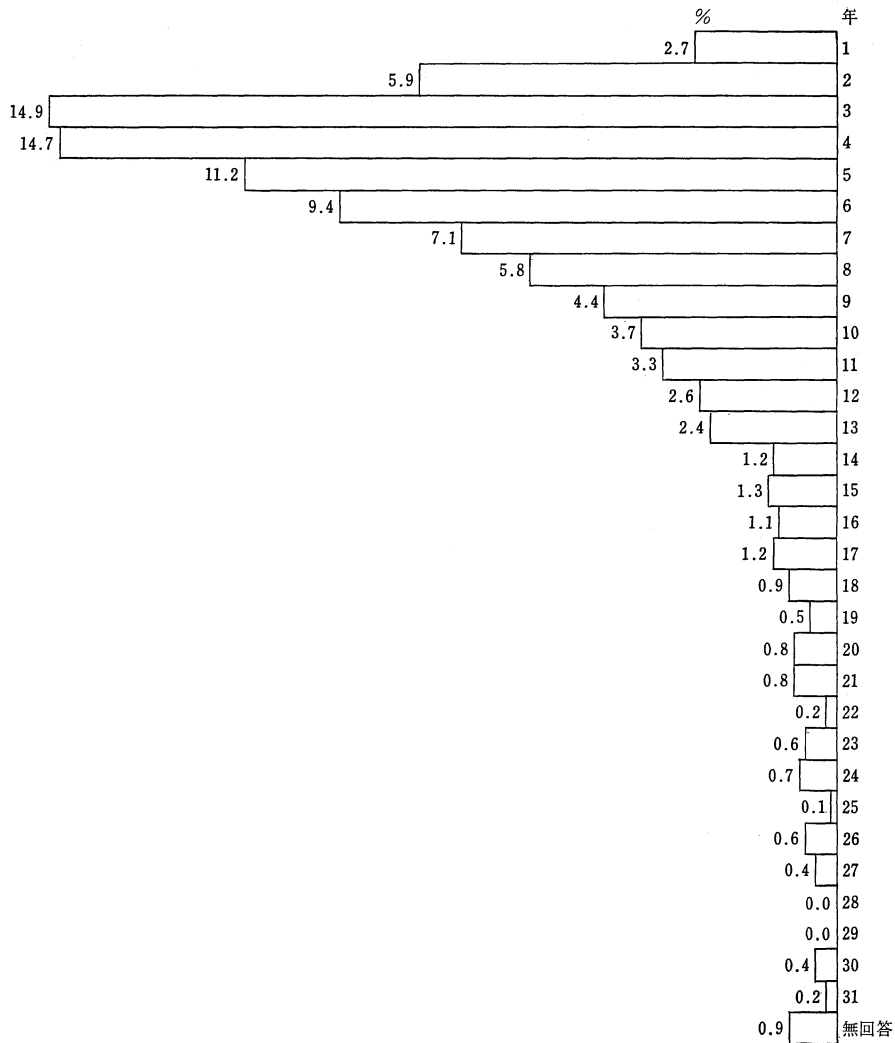
a. 勤続年数 (第15図参照)

3年ないし4年勤続をピークとして、以降年数の増えるに従い漸減している。図書館の仕事はひととおり経験して漸く熟練の域に達し、一人前の仕事ができるようになるとされている勤続5年目から、目立って長期勤続者が減っていくのに注目されたい。

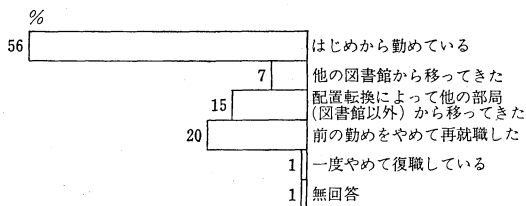
b. 勤務歴 (第16図参照)

はじめてから同一館に勤務している者が56%で、過半数を占めている。他館より転勤した者7%、配置転換で他職種より転じた者15%、前の勤めを辞めて転職してきた者20%である。図書館を一度辞めて復職した者は、わずか1%である。この復職率の低さは、一度退職すると、なかなか復職しない、あるいは復職できないという状況を示している。

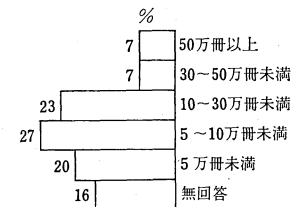
私立大学における女性図書館員の就業意識調査



第15図 勤 続 年 数



第16図 勤 務 歴

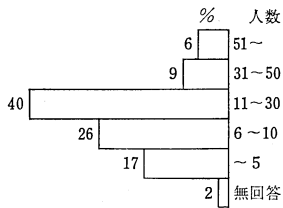


第17図 蔵 書 冊 数

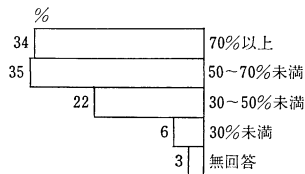
4. 勤務先の規模

a. 蔵書冊数 (第17図参照)

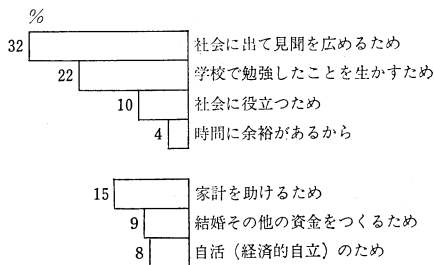
30万冊未満の中小規模図書館勤務者が全体の70%を占め、50万冊以上の大規模図書館勤務者は7%である。



第18図 職員数



第19図 館員に女性の占める割合



第20図 就業動機

## b. 職員数(第18図参照)

館員が30名未満の中小規模図書館勤務者が全体の83%を占め、館員が51名以上の大規模図書館勤務者は6%である。

## c. 館員に女性の占める割合(第19図参照)

70%以上が女性職員によって占められている館に勤務する者は、全体の34%。これに50%以上が女性である館に勤務する者を加えると、全体の69%が、いわゆるFeminizationの進んだ職場で働いていることとなる。

## B. 就業動機

## 1. 一般的特徴(第20図参照)

## a. 社会性

職に就こうと思った時の動機は、「社会に出て見聞を広めるため」が第1位で32%、「学校で勉強したことを生かすため」が第2位で22%あり、さらに「社会に役立つため」が第4位で10%となっており、それらを合計すると、社会とのつながりを求める動機が64%を占める。

社会とのつながりをみつけ、自分の習得した能力を社会に出て使ってみる、そして、社会の中で自己を成長させていこうとする意思がみられる。

## b. 経済性

次に目立つのが、経済的理由である。「家計を助けるため」が第3位で15%あり、これは従来の職業婦人の典型的な就業動機である。「結婚その他の資金をつくるため」が第5位で9%ある。「自活のため」は第6位で8%であり、経済的独立を求める意思も見過せない。これらを合計すると32%となり、経済性が社会性に次いで就業動機の大きな理由となっていることがわかる。

## 2. 個別的特徴

一般的に、「社会に出て見聞を広め」、「学校で勉強したことを生かす」という、社会における自己実現をめざした理由が1位と2位を占めているが、回答者の現在の境遇によって「家計を助けるため」という経済的理由が前面に出る傾向があり、従来の職業婦人の典型的な就業動機であった家計補助という理由が、依然として婦人労働の大きな底流をなしていることが推測できる。

## a. 夫と離別・死別した者(第1表参照)

「家計を助けるため」という動機は、未婚者の場合12%、既婚者の場合17%で、いずれも順位は第3位であるが、夫と離別ないし死別した者は38%と第1位にはねあがっている。夫の収入に依存することなく、自分自身の収入で家計を支えるという経済的自立の必要が就業動機に大きく影響するのであろう。

第1表 就業動機順位の夫・既婚、離別による変化  
(数字は各カテゴリーにおける順位、パーセンテージは、比率)

	未婚	既婚	離別
家計を助けるため	3 (12%)	3 (17%)	1 (38%)
社会に出て見聞を広めるため	1 (33%)	1 (32%)	2 (21%)

## b. 高齢者(第2表参照)

年齢があがるにつれて、家計補助動機が順位を高め、45歳以上では第1位を占めている。これは、独身高齢者の比率が高く、また年齢のあがるに従い、夫と離別ないし死別した者の増加がみられ(第3表参照)、自分自身で家計を支える必要が急速に大きくなるからであろう。

私立大学における女性図書館員の就業意識調査

第2表 就業動機順位の年齢による変化（パーセンテージは各年齢カテゴリーにおける比率）

就 業 動 機 \ 年 令	—24	25—34	35—44	45—54	55—
家計を助けるため	4 (8%)	3 (14%)	2 (19%)	1 (31%)	1 (31%)
社会に出て見聞を広めるため	1 (36%)	1 (34%)	1 (28%)	2 (20%)	3 (16%)

第3表 独身・離別者の年齢別比率

年 令	離 別	独 身
— 24	0 %	93 %
25 — 34	1	57
35 — 44	6	47
45 — 54	16	40
55 —	47	37

第4表 就業動機順位の学歴による変化  
（パーセンテージは各学歴における比率）

学 歴 \ 就業動機	高校卒	短大卒	大学卒	大学修了
家計を助けるため	2 (24%)	3 (12%)	3 (14%)	4 (8%)

第5表 就業動機順位の専門教育歴による変化  
（パーセンテージは各教育歴カテゴリーにおける比率）

専 門 教 育 歴 \ 就 業 動 機	講習会	大学短大の講座	図書館短大	慶應図書館学科
家計を助けるため	2 (19%)	3 (10%)	4 (12%)	4 (7%)

c. 低学歴者（第4, 5表参照）

学歴が低く、また図書館学の専門教育歴が低いほど家計補助動機が高くなっている。これは高等教育機関へ進学するだけの経済的余裕がないという家庭環境によることもあるが、さらに高学歴者のように周囲も本人も、たてまえて卒業後は専門職業人を目指すという環境がなく、世間一般の通念に従って、いわゆる「お勤め」に

出て、収入は「家に入れる」というパターンにはめこまれていくからであろう。

C. 職業選択の動機

なぜ図書館員を志望したのか、その動機には、「図書扱う仕事が好きだ」39%（設問は3問選択なので、パーセンテージの合計は100%をこえる）で第1位、「自分の性格に向いている」31%で第2位という、自分の図書館業務への適性をあげた者が合計70%ある。

第3位は、「専門的な仕事を一生続けてやりたい」33%であり、第4位の「学校の専攻を生かせる」18%とあわせると51%となり、大きな専門性への志向がみられる。

年令、勤続年数、学歴、専門教育程度による相違はみられない。従ってこの傾向は、女性図書館員全般に通じるものであると思われる。しかし、この専門性志向は単なる「志向」とどまるのであって、それは現実には彼女等が、図書館員を確立された専門職として認めようとするにもかかわらず、その高度の専門性と社会上の地位から当然生ずるであろう実生活上の実益を非常に低く評価していることからうかがえる。ちなみに「専門技術を身につけていれば、再就職・転職に有利だ」第9位6%、「他の職種にくらべ待遇がよい」第13位1%、「女性にも昇進の機会がある」最下位0.6%と、専門職として当然得られるであろうはずの利益への認識が軒なみに低い順位におさえられている。

彼女等にとって図書館員という職業は、それ自体、法律家や医師のように確立された高等専門職と違って、社会生活上の実益を本人にもたらすものとは考えられていないようである。そして、それは、女性が過半数を占める図書館員という職業が現実におかれている社会上の地位を象徴しているといっても過言ではないだろう。

図書館の仕事が人間社会の諸活動の中で、ひとつの機能を分担しているという認識は、ここでみる限り、あまり強く出てこない。

「図書館を通じて社会の役に立ちたい」という、図書館を社会機能のひとつとして認め、そこに職業生活の意

義を見出ししていく姿勢は、第6位10%である。さらにその延長線上にある「利用者によりよいサービスをした」第10位6%とあわせると16%であり、前述の適性志向や専門性志向にくらべると、相当の開きがみられる。図書館業務に参加することによって社会的機能の一端を担いたいという社会性志向が相当に低い。

以上みる如く、女性図書館員においては、全般的に、職業選択にあたって、自己の適性如何をその基準とする傾向が顕著である。次に認められるのは、「専門的な仕事」に対する強い志向である。しかしそれは高度な専門職従事者が通常得ることのできる実生活上の利益に対する認識に裏付けられたものではない。そのため、「専門的」という言葉の意味するところが、図書館ならば専門的な仕事であろうという、漠としたイメージの域を出ず現実社会における実力を伴うものとしてはとらえられていない。従って、この場合の「専門的な仕事」という言葉は、現実社会の矛盾と混沌に満ちた利益闘争から隔離された静かな、誰にも乱されることのない、安全で永続的な仕事としてイメージされているといえないだろうか。ここにおける専門性志向は、社会に対して開かれていとはいえない。

このため、女性図書館員は、少数の例外的な存在を除いて、大多数が社会的関心よりも、むしろ「適性」という個人的関心に動因を限定しつつ、図書館員という職業を選んでいるということができよう。

#### D. 就業継続の意志

図書館員を一生の仕事として続けていくという意志を持つ者は、「いつまでも続けたい」21%と少数派に属している。「結婚・出産などでいったん退職しても時期がくればまた図書館で働きたい」の8%を合計しても、わずか29%である。

就業継続の意志を持たぬ者は、「続けるつもりはない」5%、「子供ができるまで続けたい」2%、「結婚するまで続けたい」4%の合計11%である。10人のうち1人がいずれ辞めるつもりであり、3人が一生勤め続けたいと思っているのであるが、残りの6人は、「条件が整えば、できるだけ続けたい」としている。(第21図参照)この6人のいうところの「条件が整えばできるだけ」とは、何を意味するのであろうか。

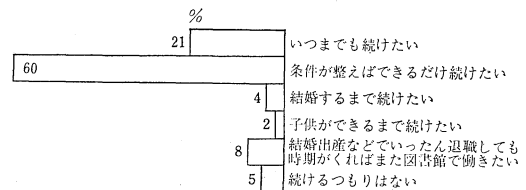


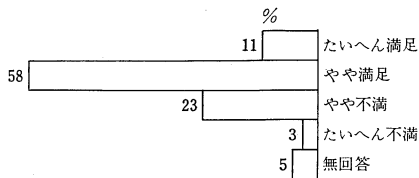
図21 就業継続の意思

実際に就業してみても、現在の仕事に満足している者は「たいへん満足」11%、「やや満足」58%を合計して69%である。まず職業としては、図書館の仕事は満足し得るものと考えられている。(第22図参照)しかし、多くの女性図書館員の求めている職業継続のための条件が、現

第6表 個人条件の選択順位

個人の条件	重要度	第1位	第2位	第3位
図書館の仕事について、専門的な知識や技術を修得する		1 (41%)	2 (17%)	5 (10%)
地道な努力と忍耐		2 (16%)	6 (11%)	3 (13%)
幅広い教養を身につける		3 (12%)	1 (19%)	1 (15%)
特定の主題分野で深い知識をもつ		4 (10%)	4 (12%)	5 (10%)
サービス精神		5 (8%)	3 (13%)	3 (13%)
協調性		6 (5%)	7 (7%)	8 (9%)
指導力		7 (3%)	9 (3%)	9 (4%)
外国語や古典を読む力		8 (2%)	4 (12%)	1 (15%)
事務能力		8 (2%)	8 (5%)	5 (10%)

私立大学における女性図書館員の就業意識調査



第22図 現在の仕事に対する満足

状では未整備であるため、一生続けたいと思う者は少数となり、大多数は、就業継続の意思を持ちながら、やむを得ず退職していかざるを得ないと考えているのである。

では、どのような条件が図書館員という職業を継続していくうえで必要なのであろうか。「図書館で今後も仕事を続けるためには、どのような条件が必要と思うか」という質問に対する第1位から3位までの順位法による回答結果を以下に分析してみよう。

1. 個人の条件 (第6表参照)

まず本人自身の資質・能力に関して、第1位にあげられたもののうち、一番多いのは、「図書館の仕事について、専門的な知識や技術を修得する」41%で、図書館員を仕事とする以上、これは当然のことである。次に「地道な努力と忍耐」16%があがっているが、これは図書館員という地味な仕事の性質に由来するものであろう。「幅広い教養を身につける」12%、「特定の主題分野で深い知識をもつ」10%と、図書館実務、特に専門的な仕事

とされている選書、整理、参考調査に必要な基礎能力を第1位にあげる者も比較的多い。「サービス精神」8%、「協調性」5%という、利用者に接するうえで重要な要素もやはり有力である。「外国語や古典を読む能力」2%、「指導力」3%、「事務能力」2%も少数ながら第1位にあがっている。

2位、3位では、「幅広い教養を身につける」が最も多く、それが「専門的な技術や知識の修得」を支える裏付けとして、強く求められていることがわかる。

職種別では、リーダーシップの要求される館長・事務長クラスの業務統轄者が「指導力」を第1位にあげる率が30%と、他の職種が3—4%であるのにくらべて高いのがめだっている。

2. 職場の条件 (第7表参照)

a. 業績評価と管理・運営

仕事を続けていくうえで、職場に必要な条件として最も多く第1位にあげられたのは、「仕事が正しく評価される」28%である。次に「図書館がよく管理・運営されている」23%と続く。

業績の評価システムと組織体の管理・運営とは切り離せないものであり、組織の機能を分担する要員は、その業績の評価が正しくなされないと、途端に目的意識を失い、士気を低下させる。女性館員が自らの業績の正しい評価とよく整った管理・運営システムを求めるのは、とりもなおさず、一般的に現在の私立大学図書館にそのような適切な運営体制とそれを支える業績評価システムが

第7表 職場条件の選択順位

職場の条件 \ 重要度	第1位	第2位	第3位
仕事が正しく評価される	1 (28%)	1 (18%)	5 (11%)
図書館がよく管理・運営されている	2 (23%)	5 (11%)	2 (13%)
女性に対する偏見がない	3 (11%)	7 (7%)	6 (10%)
責任と権限が与えられる	4 (10%)	3 (15%)	2 (13%)
出産・生理休暇など母性保護の条件が整っている	5 (8%)	4 (13%)	4 (12%)
勉強の機会がある (研修や講習会など)	5 (8%)	1 (18%)	1 (19%)
専門職制度が整っている	7 (7%)	6 (10%)	7 (9%)
労働時間が短く 休暇が多い	8 (3%)	8 (4%)	8 (6%)
給与がよい	9 (2%)	8 (4%)	9 (5%)

薄弱であることをさし示している。

不明確な運営目的と適正とはいえない難い評価基準に苦しむのは、多分男女の区別なく、全般の図書館員に共通した悩みであろう。しかし、女性館員は男性館員より、いまひとつ男女差別というハンディキャップを余分に負っていることに注目したい。「女性に対する偏見がない」を第1位にあげる者が11%あるのをみると、現場における女性の能力に対する偏見は、やはり根強いものがあるということができよう。

給与、拘束時間、母性保護等の労働条件や専門職制度の整備をおさえて、「正当な評価」、「よき管理・運営」が前面に出ていること、さらに女性図書館員が女性であるが故に正当な評価を得ることが難しいと感じていることは、図書館運営における大きな問題点であろう。

#### b. 研修の機会

「勉強の機会がある（研修や講習会など）」が第1位にあげられた率は8%と低い、2位3位にあげられた率は18%、19%と他の項目を大きく抜いており、正当な評価、よき運営と並行して、能力をあげるための研修のチャンスが渴望されていることがわかる。

図書館の仕事は、かなり高度な専門知識とそれを支える教養が必要とされ、また職種も多岐にわたり、それらが日進月歩の勢いで変化していくため、仕事に必要な知識や技術の量が日をおって増加する。このため常に研修の必要性が感ぜられるのであろう。この点は、他の専門職従事者においても同様にみることのできる状況であ

る。しかし注意しなければならないのは、図書館の仕事がいわゆる「個人プレイ」ではなく、高度に組織化された協働関係から成り立っているため、図書館の運営者が周到に計画された研修制度を設け、最大の効果を発揮せしめるような効率的な形でこれを運用する必要があるという点である。他の自由業に属する専門職従事者に対するのとは違った感覚で、この「勉強」への渴望を受けとめることが大切であろう。「勉強」意欲への運営者側の組織的で強力な支持、ないしは、よく整備された「研修」の積極的な場づくりが望まれているのではないだろうか。

### 3. 家庭の条件（第8表参照）

#### a. 一般的特徴

女性の職業人、特に既婚婦人にとって、家庭は職業生活の発展を妨げる制約要素として常に悩み多き存在である。職業と家庭の両立のためには、どのような条件が必要なのだろうか。

第1位として最も多くあげられたのは、「家族や夫の理解と協力」47%である。次いで「家族がそろって健康である」27%が多い。これは2位3位ともに大切な条件として必ずあげられている。「子供の保育条件が整っている」は、第1位に7%しかあげられていないが、第2位では21%と最も多い。第3位では、「通勤時間が短い」25%が最も多く、「勉強時間がとれる」14%もめだっている。

#### b. 夫の理解と協力

女性が専門職として、家庭と仕事とを両立させるため

第8表 家庭条件の選択順位

家庭の条件 \ 重要度	第1位	第2位	第3位
家族や夫の理解と協力	1 (47%)	3 (19%)	6 (9%)
家族がそろって健康である	2 (27%)	2 (20%)	2 (14%)
子供の保育条件が整っている	3 (7%)	1 (21%)	4 (11%)
通勤時間が短い	4 (5%)	4 (12%)	1 (25%)
家事の負担が軽い	5 (3%)	5 (11%)	4 (11%)
勉強時間がとれる	5 (3%)	6 (8%)	2 (14%)
夫の職業が共働きにあっていて (転職がないなど)	5 (3%)	7 (4%)	6 (9%)
子供がみな大きくなっていて、安心して外に出られる	8 (1%)	8 (1%)	8 (2%)
近所づきあいがうまくいっている	9 (0%)	9 (0%)	9 (1%)

の条件が、未婚・既婚の別を問わず、まず「夫の理解と協力」であるということは、夫の妻に対する拘束力の強さを物語っている。女は家庭にあって、良妻賢母の役割をよく果し、夫の社会での働きを内から助けるべしという日本の昔ながらの考え方は、男性の間に根強く残っている。さらにまた、男性中心の社会では、妻が実力のある職業人として主体的に活躍することは、即ち夫の経済力ないし夫権の薄弱を証明するものであるとする風潮がある。俗にいう「髪結いの亭主」という語は、そのような状態の夫を揶揄したものであり、男性の間でそれが発せられる場合は、対象となる人物の社会上の地位及び力量は不当に低く評価されていることとなるのである。そのために、女性においては、結婚をせずに仕事を続けるか、結婚して仕事を辞めるかという選択にせまられて悩む例が多い。ことに男性に伍して活動するような激しい労働環境にある場合は、職業と家庭を両立させることは極めて困難であるとみられている。

しかし妻が働くことに対する夫の見解は、最近多様化しつつある。とくに妻の職業が高度に知的かつ専門的でその社会的地位も高い場合、夫の「理解と協力」を得ることは、かなり容易となっているようである。女性が夫に気がねなく仕事を持って活躍するためには、自らの努力によって自身の社会的地位を上昇させ、その従事する仕事の価値を男性に認識させるような、地道な実績の積み重ねが必要であろう。それと共に、男性の側においても、そのような女性の真摯な努力を忍耐強く見守り、また厳しく育てていくことができるだけの力量と余裕を常に準備しておくことが望まれる。

#### c. 家政負担

職業を持つ女性が家庭に束縛される要素は、夫の存在の他にもある。それは保育及び病人・高齢者の介助である。これは社会通念上、女性が家庭において責任を持つべき仕事と考えられており、同時にそれが女性の職業生活の足をひっぱる障害ともなっている。

ちなみに、「家族がそろって健康である」は、1位2位3位とも高い比率を得ているが、特になんらかの看護を要する病人、70歳以上の高齢者を家庭に持つ者は、この条件をあげることが他にくらべて大きい。また、「子供の保育条件が整っている」は、小学校就学以前の幼児を持つ者が他にくらべて大きい。家政上の負担の重さが家族の健康、保育条件の整備という願望となって表現されてくるのであろう。

社会がその諸機能を充実させていこうとするならば、

男女の差をこえて有能な人材を求め、能力の開発を行っていかざるを得ない。せっかく育てた女性職業人を家政上の負担が重いという理由で失ってしまうのは、大きな社会的損失 (Social Wastage) である。

女性が妻であり、母であろうとする限り、その家庭における責任は免れることはできない。これは、男性が夫であり、父であろうとする限り、その家庭に責任を持つと同じである。しかし、女性が家庭に持つ責任と、それに付随する重い家事労働の負担は、これを切り離して考えることが必要である。

女性の持つ家事労働の重い負担を、それが職業生活上の負担と両立し得る程度にまで軽減することが、様々な工夫によって可能なのではないだろうか。特に、女性の有能な働き手が過半数を占める図書館において、女性の負担を少しでも軽減しつつ、その能力を最大限に発揮せしめるような工夫をその運営体制に施すことは、人材確保を目的とした政策を行う上で、必要な措置である。それが、ひいては図書館の機能の充実と発展に直結することとなるはずである。

#### 4. 制度の改善

前に述べたように、60%が「条件を整えば(仕事を)できるだけ続けたい」としている。

もし条件が整わなければ、中途退職もやむを得ないこととなる。そこには、条件が整っていないければ、その不備を環境との不断の闘争を行うことによって自ら打開していくという、専門職従事者の持つべき強力な意志の力が薄弱であるようにみうけられる。

しかし、図書館員という職業を専門職として高い地位に引き上げていくためには、抽象的に意識の改革を叫ぶよりも、現実の制度の改善を推し進める方がより有効であろう。けだし、女性館員の就業継続を阻む諸要因、とりわけ図書館運営の貧弱さと、彼女等自身の持つ家政上の負担とを制度の改善の積み重ねによって着実に解決していくことが、とりもなおさず女性館員の専門意識の充実につながり、それが女性によってその過半数を占められているところの図書館員という職業の実力の向上に大きく影響することとなるからである。

#### E. 仕事に対する意識

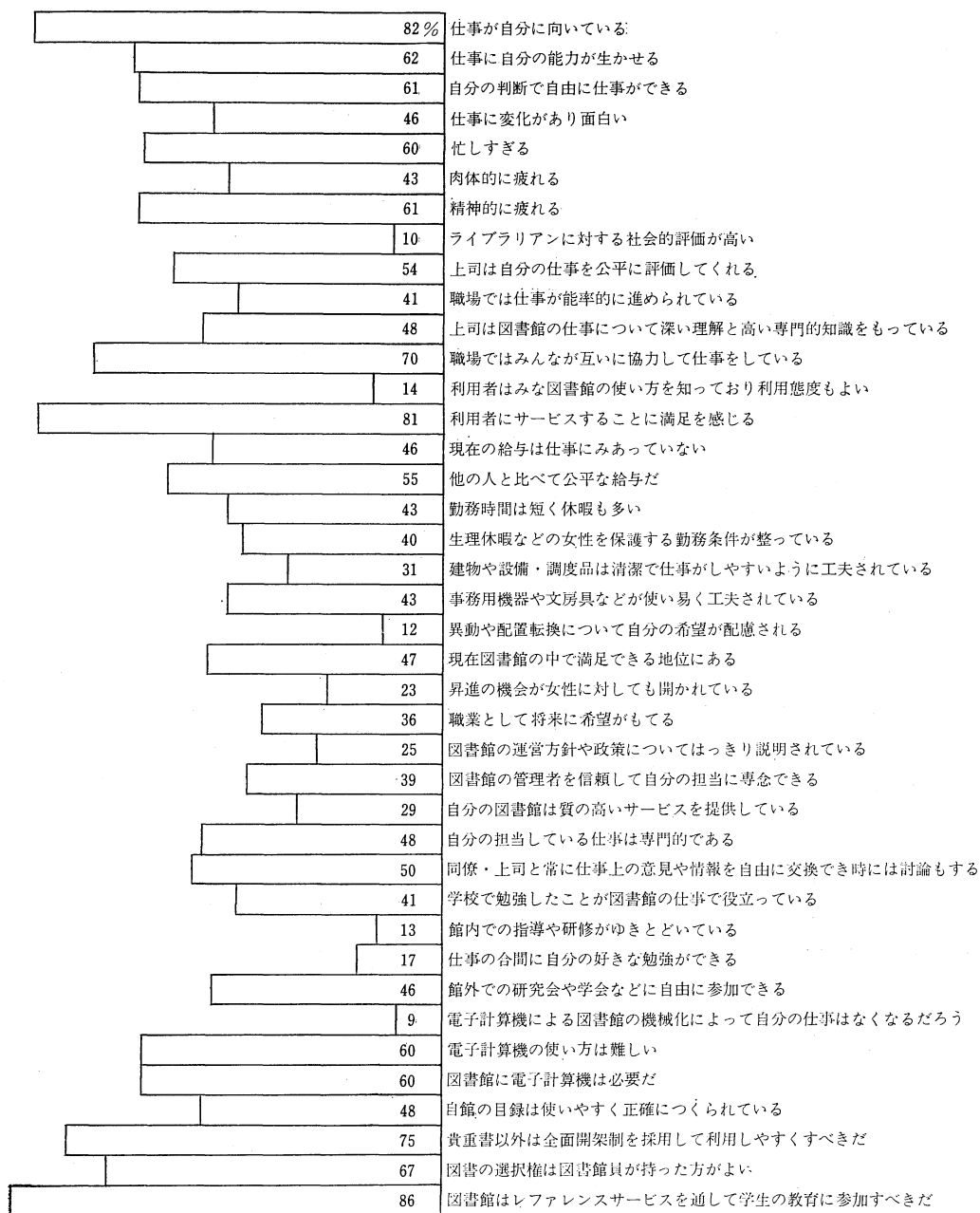
さて女性図書館員は、現在の仕事と職場に対して、どのように感じているのであろうか。(第23図参照)

##### 1. 一般的特徴

##### a. プラス面

「仕事が自分に向いている」が82%あり、図書館を志





第23図 就 業 意 識

望した動機に、「(図書館員という職業が) 自分の性格に向いている」が第1位にあがっていることと符合する。また、「利用者にサービスすることに満足を感じる」が81%あり、仕事に対する愛情と熱意が感じられる。

「貴重書以外は全面開架制を採用して利用しやすくすべきだ」75%、「図書を選択権は図書館員が持った方がよい」67%、「図書館はレファレンス・サービスを通して学生の教育に参加すべきだ」86%、「図書館に電子計

## 私立大学における女性図書館員の就業意識調査

算機は必要だ」60%と、業務に関しては、かなり積極的で進歩的である。

### b. マイナス面

しかし、そのような「やる気」を阻害するものに向けると目は厳しい。そこには、現在の図書館運営の欠陥が浮き彫りにされている感がある。

「仕事の合間に自分の好きな勉強ができる」17%で、10人のうち8人までが専門職の活動に必要な知的活動の余裕が少ないと感じている。

「図書館の運営方針や政策についてはっきり説明されている」25%、「館内での指導や研修がゆきとどいていいる」は、わずか13%で、大部分の者が図書館運営におけるインサービス・トレーニング・システムが不備であると考えている。

「昇進の機会が女性に対しても開かれている」と思う者は23%であり、大部分の女性館員が館内での将来性は閉ざされていると思っている。

図書館活動の成果であるところのサービスについては、71%が「自分の館は質の高いサービスを提供していない」としており、自分の所属する組織の能力に対する評価は低い。

また、社会における図書館の地位に対しても、「ライブラリアンに対する社会的評価が高い」は、わずか10%であり、10人のうち9人までが図書館員の社会的地位の低さを意識していることは、大いに注目されてよいだろう。

「利用者はみな図書館の使い方を知っており、利用態度もよい」は14%で、10人のうち8人強までが、利用者の図書館に対する認識不足と図書館利用教育の不備を感じている。

以上みる如く、彼女達は組織目標や政策について知らされず、業務に必要な教育訓練も不足がちで、昇進もできない、自分達の組織のサービス能力に対しても高い自

己評価ができない、また社会的にも評価が低いと感じている。女性図書館員のおかれているこのような状況は、組織の一員としては非常に劣等な立場を示している。また同時に組織そのものにとっても、その質的充実の面からみて、このような状況に女性館員をおいておくのは致命的な欠陥であるといえよう。

### 2. 個別的特徴

次に女性館員の意識を数項目にわけて、その各々についての特徴をみてみよう。

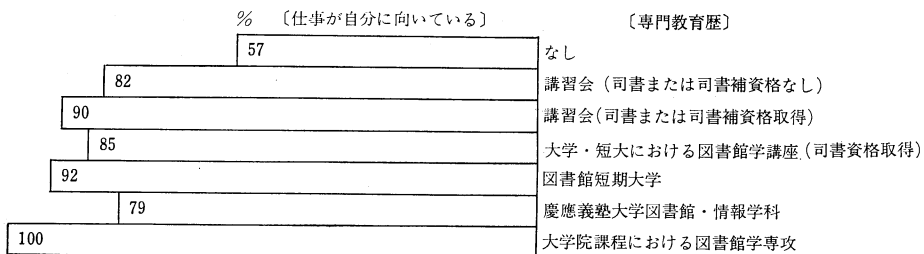
#### a. 仕事適応

「図書館の仕事が自分に向いている」と思う者は、全体で82%と多い。

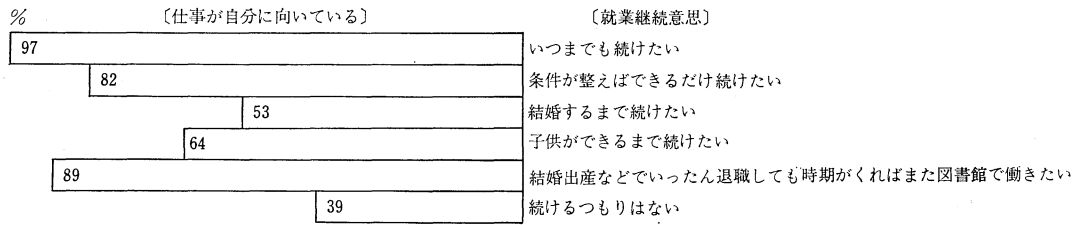
例外は、図書館学の専門教育を全く受けていない者で、57%と上記の数字をかなり下まわっている。慶應義塾大学図書館・情報学科ないし図書館短大の卒業生の如く、比較的高度な教育内容をもって訓練され、司書資格においても文部省の規定する以上の単位数を取得している者から、なんらかの講習を受けたのみで司書資格を有しない者に至るまで、とにかく図書館学のトレーニングを少しでも受けた者と全く受けていない者との間の図書館の仕事に対する適応意識の落差は大きい。(第24図参照)

職業継続意志においては、継続の意志がない者のうち仕事に自分に向いていると思うのは39%と低い。この数字は当然であるが、結婚ないし出産を区切りとして中途退職したいとする者のうちでは64%と、この部分も比較的適応意識が低い。(第25図参照)

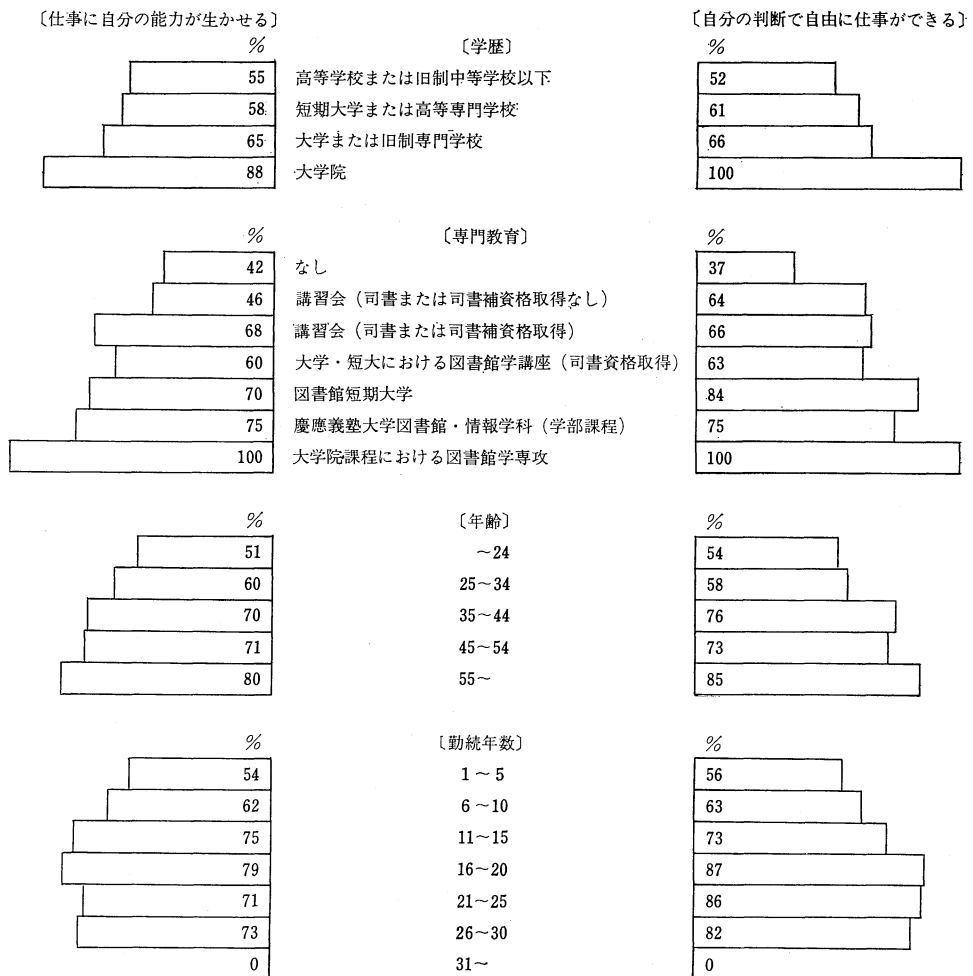
「仕事に自分の能力が生かせる」と思っている者は62%、「自分の判断で自由に仕事ができる」は61%である。どちらも専門職に必要な条件であるが、専門教育程度、学歴、年齢、勤続年数の高くなるほど、仕事に能力が発揮でき、自由裁量がきくと思う者の率が全般的にみて増えてきている。(第26図参照) 図書館学の専門教育により、図書館の仕事に対する理解が深く、高学歴によって



第24図 「仕事適性」の専門教育歴による変化



第25図 「仕事適性」の就業継続意思による変化

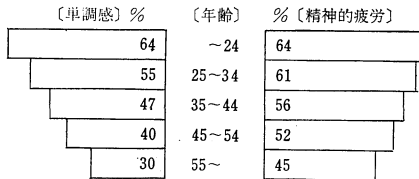


第26図 「能力発揮」、「自由裁量」の増大の学歴・専門教育・年齢・勤続年数による変化

## 私立大学における女性図書館員の就業意識調査

一般教養も豊かで、さらに十分な経験年数のある者ほど、より多くの充実感と自信を自分の仕事に対して抱いていることがわかる。

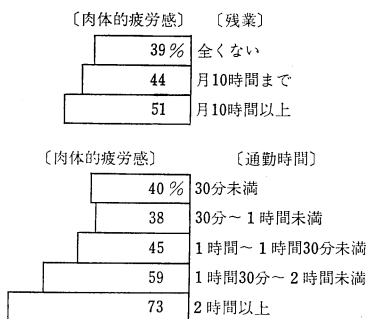
「単調感（図書館の仕事は変化がなく面白くない）」を感じている者は、年齢の高くなるほど少なく、若年者ほど多い。「精神的疲労」を感じる度合も同様の傾向を示している。（第27図参照）



第27図 「単調感」「精神的疲労感」の年齢による変化

図書館の仕事は単調なルーティン・ワークが多く、若い初心者にはかなり退屈なのであろう。ルーティン・ワークそのものの改良・再編成を企画するといった比較的高度な政策的判断を下すためには、それ相応の実力と権限が必要であり、これらは長い現場経験から獲得されるものであるため、年齢の高い者ほど仕事に面白味を発見し、気持の余裕を持つことのできる割合が高まるのは当然である。

「忙しすぎる」と感じている者は、全体で60%であるが、高学歴者ほど多くなる傾向がある。しかし「肉体的疲労」は全体で43%で、繁忙感のわりには肉体的負担は低い。特に肉体的疲労を感じるのは、残業の多い者、通勤時間の長い者である。（第28図参照）年齢、未婚・既婚、手のかかる幼児や病人があるかどうかの別では、疲労感



第28図 「肉体的疲労感」の残業時間・通勤時間による変化

にさして大差はなかった。図書館における肉体的疲労は重量のある図書を大量に取り扱わねばならない作業が図書館業務の中にあることに原因すると思われる。例として、質問紙の備考欄に記入された意見・感想のうちから、肉体的疲労を訴えたものを以下に紹介する。

- ①「図書館の仕事のうち、女性に適している面としては、持久力のいる目録やカード作業があるが、反面、蔵書の移動、排架作業など身体的に大変なものもあり大規模の図書館になる程、仕事は細分化され、能率を要求される。」（勤続3年、大卒、司書資格有）
- ②「バック・ナンバーや非常に重い図書をひとりで何百冊も扱うために、手首を痛め、冬期になると寒さのため悪くなり、大変つらい思いをしている。」（勤続4年、短大卒、司書資格有）
- ③「図書館の仕事は、女性の仕事としては適していると思いますが、肉体的労働があり、大変です。」（勤続6年大卒、司書資格有）

書架整備のための蔵書移動は、指定された書架上のすべての図書を取り除き、別の書架へ運搬する作業である。書架は、その構造上、平常の頻繁な清掃が困難なため、この作業を行えば、塵埃の発生著しく、運搬は時に長距離に及ぶことがあって、それが肉体的労働以外のなにもでもないことを作業従事者に実感せしめるのである。また出納作業は、通常、手押しのブック・トラック（図書運搬車）を伴って書庫内の通路を縦横に歩行し、指定された図書を書架上より取り出し、また返納を行うというものである。書庫は倉庫機能を有するため、一般に広大で、日照・風雨による図書の毀損を妨げる目的で通風・換気が悪く、書架に積った塵埃を、図書を動かすことによって舞い上がらせ、作業者がそれを吸い込むことを避けることはできない。また収書・整理の業務においても、机上で大量の図書を取り扱い、それらを次の処理過程にわたすため他部署へ運搬する作業が伴っており、作業対象物の物理的な取り扱いにくさ、特にその重量が作業者の肉体的負担の大きな原因となっている。

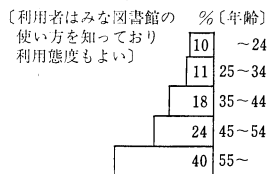
### b. サービス意識

「利用者にサービスすることに満足を感じる」とする者が全体の81%で、サービス意識の旺盛さがうかがわれる。ところが肝心のサービス対象たる利用者に対しては「利用者はみな図書館の使い方を知っており利用態度もよい」と感じる者は、わずか14%で、逆に5人のうち4

人が利用者の質の低さを感じている。女性図書館員にとっての理想的な利用者像と現実の利用者との間には、大きなギャップがあるようだ。

大学図書館で学生を相手に仕事をする場合、新入生に対して図書館利用方法の初歩から教えねばならず、これが毎年繰り返されるのである。しかも新入生は義務教育・高校教育の課程で、図書館に対する一般的な利用法に習熟するような訓練を受けていないことが多い。大学院生、教員の一部についても、書誌データの記述・読みとりや目録類の編成の一般的規則に習熟していないといえる。例えば慶應義塾においても、目録カードをボックスから引き抜いて閲覧係まで持参し、図書の請求をする新入生が時折あるが、図書館員はこうした利用者の予期せぬ無知に接すると、少なからず恐慌を来すものである。

さて、ここでも年齢が高くなるにつれて、利用者に対する厳しい評価は緩和されてきており、経験ある者の余裕をうかがわせる（第29図参照）



第29図 「対利用者評価」の年齢による変化

#### c. 人間関係

職場の幹部に対しては、「上司は自分の仕事を公平に評価してくれる」54%、「上司は図書館の仕事について深い理解と高い専門知識を持っている」48%と、約半数が上司の公平さと専門能力を認めているが、残り半数がこれを認めていない。図書館に関するなんらの知識もない管理職が他の事務部局から配置転換となって上司に着任した場合は、特に点ががらいようである。例えば、質問紙の備考欄には次のような意見をみることができる。

- ①「図書館の仕事を全く知らない人が上司になって、いつも基礎から説明しないと理解してくれないので、大へんやりにくい。大学で図書館学を修めた人、または司書講習で司書の資格のある人が上司になってほしい。」（勤続10年、係長、高卒、司書資格有）
- ②「私の場合、年上の男性（40歳位）2人と共に同じ関係の仕事を受けもっているのですが、1人は司書補、もう1人は他課より配置がえされた人で、全く図書館

に関しては無縁の人であるため、非常に仕事やりにくい。」（勤続4年、図書館短大卒）

- ③「上司の専門的知識が低いので、図書館が軽視され、一般の事務局と同じレベルの見方しかされない。」（勤続18年、短大卒、司書資格有）
- ④「有能な上司（管理者）がいないことが、図書館にとって決定的なマイナスとなっている。」（勤続8年、大卒、司書資格有）
- ⑤「主任の後任者は、司書資格がないためか分類が違っていることがよくあり、目録を作るとき、あらためて変更しなければならぬので非能率。」（勤続6年、短大卒、司書資格有）
- ⑥「上司と部下職員の実力が逆になっていることが、仕事をやりにくくしている最大の原因と思う。」（勤続8年、大卒、司書資格有）

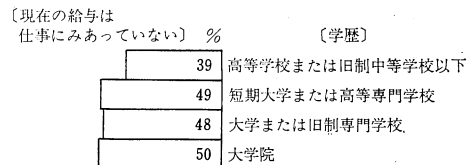
ここにみる限り、上司に対する見方は決して甘いものではないようだ。

「職場では仕事が能率的に進められている」41%と、職場の運営に対しても賛否相半ばしている。「職場ではみんなが互いに協力して仕事をしている」は70%で、同僚との協調関係は、やや良好である。

なお、学歴、年齢等の諸標識とは、相関がみられなかった。

#### d. 労働条件

「現在の給与は仕事にみあっていない」と思っている者は46%で、高学歴者の方がその比率が高い。（第30図参照）また、「他の人とくらべて公平な給与だ」と思っている者は、55%である。約半数が給与に対してなんらかの不満を持っているといえよう。

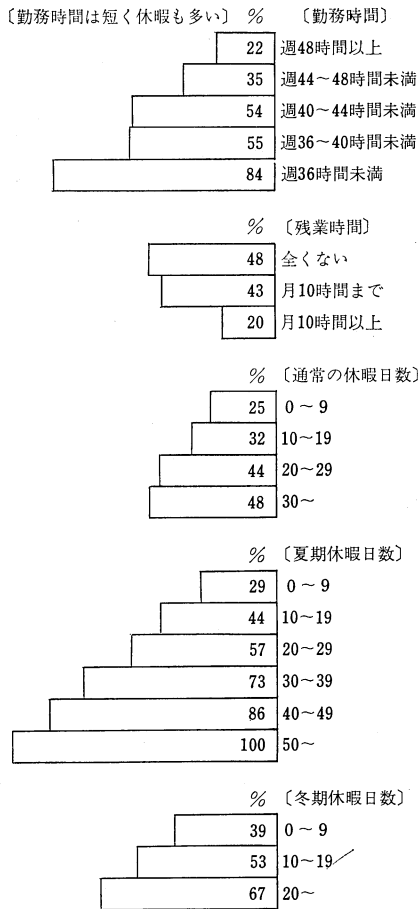


第30図 「給与不満」の学歴による変化

「勤務時間は短く休暇も多い」と思っている者は43%である。拘束時間、残業・休暇の多少により、比率が明瞭に変化している。（第31図参照）

通常の拘束時間が週36時間未満の場合は、84%が「勤務時間は短い」と感じており、週44時間以上は、「長い」

私立大学における女性図書館員の就業意識調査

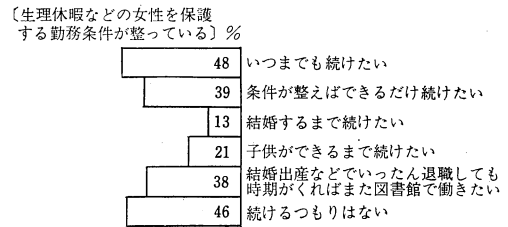


第31図 「少勤務時間・多休暇感」の実際就業時間・休暇日数による変化

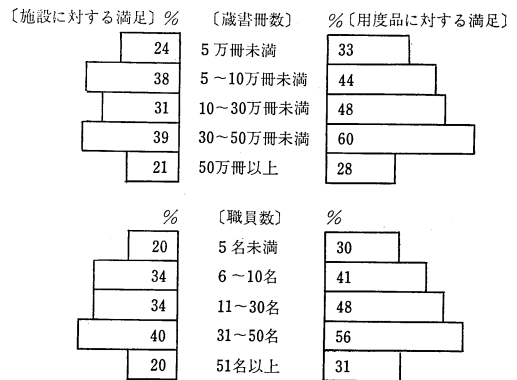
と感ずる者が漸増している。残業が月10時間以上ある場合も80%が「長い」と感じている。休暇については、夏休みが31日以上の場合、73%が「休暇が多い」と考えており、50日以上になると、100%が「多い」としている。逆に10日未満は、29%が「多い」としているにすぎない。

「生理休暇などの女性を保護する勤務条件が整っている」と思う者は40%で、特に結婚したら、ないし子供ができれば退職したいと考えている者の中に、母性保護の条件が整っていないとするのが多い。(第32図参照)

「建物や設備・調度品は清潔で仕事がしやすいように工夫されている」31%、「事務用機器や文房具などが使いやすい工夫されている」43%と、図書館の提供する作業環境に対しても点がからい。蔵書5万冊未満、館員5名



第32図 「母性保護の勤務に対する満足」の就業継続意思による変化

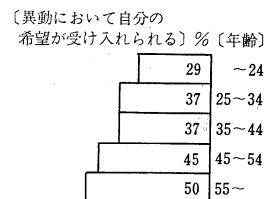


第33図 「作業環境に対する満足」の所属館規模による変化

未満の小規模館及び50万冊以上51名以上の大規模館において、特にパーセンテージが低い。(第33図参照)

e. 異動・昇進・将来性

「異動や配置転換について、自分の希望が配慮される」と思っている者は、わずか12%で、10人のうち9人弱が人事異動に対する自己申告の可能性が閉ざされていると考えている。年齢が高くなるほど、本人の希望が考慮される傾向がある。(第34図参照) 図書館に勤務してきた者が他の一般事務部局へ事務員として異動となる場合もあり、質問紙の備考欄には、この点について次の様な意見がみられた。

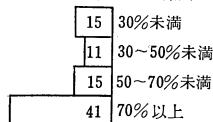


第34図 「異動における自己申告可能性」の年齢による変化

- ①「図書館外に配転されるおそれもある。大学内で図書館の仕事が理解されないでいる。」(勤続11年, 図書館短大卒)
- ②「女性図書館員が年々増加してきているが専門職として大学側は認めていない。3年経過すれば他部局に移動する場合がある。」(勤続17年, 主任, 短大卒, 司書資格有)
- ③「図書館員自体は専門性を認識し, ある程度, 問題意識を持ち, また仕事に誇りも持ち, 家族も仕事の専門性に対して理解を示しているのに, 全体の機構の中では単なる職員で, いつ配転により図書館以外の職場に移されるかわからない状況にある。」(勤続6年, 大卒, 司書資格有)
- ④「大学側が図書館員を専門職とみなしていないため, 他部署の職員との入替え配転をする。また図書館側も大学側に対し, 専門性を主張し, 納得させるだけの力がない。スペシャリストが育ちにくい環境である。」(勤続4年, 大卒, 司書資格有)

「昇進の機会が女性に対しても開かれている」と思っている者は, 23%である。館員に女性の占める率が70%以上のところでは, 41%と平均をうわまわっている。女性は一般に管理職候補者とみなされてはおらず, 男性の不足や抜群の能力が認められたといったような例外的な場合にのみ昇進の機会がめぐってくるのだと考えられる。(第35図参照)

〔女性にも昇進の機会がある〕%〔女性館員の比率〕



第35図 「女性の昇進可能性」の所属館の女性館員比率による変化

「現在, 図書館で満足できる地位にある」と思っている者は47%で, 残り53%が自分の地位はもう少し上昇してもよいのではないかと感じている。

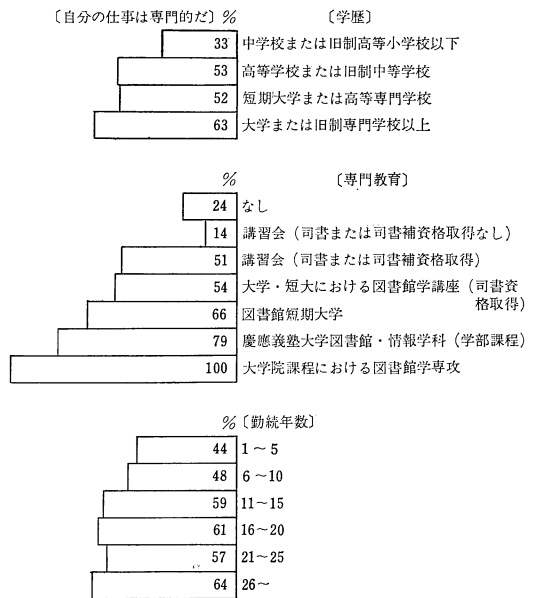
「職業として将来に希望がもてる」と思っている者は36%である。総じて人事の上では, 女性は男性にくらべて不利な条件で扱われていると半数近くの者が感じており, 将来の職業生活のみとおしは必ずしも甘くはないとみている。

#### f. 自館への評価

「図書館の運営方針や政策についてはっきり説明されている」と思っている者は25%である。組織の一員として仕事をする以上, 組織の政策をよく知り, 自分がどのように仕事上の判断を下していけば, 組織目標の達成によく貢献し得るかをわきまえておくことが必要条件であるのだが, 75%の者が自分の組織がどのような方針で目標を達成していこうとしているのか, はっきり知らされていない。

「図書館の管理者を信頼し自分の担当に専念できる」と思っている者は39%である。5人のうちおよそ3人が, 館長・事務長クラスの運営首脳を信頼しかねると感じている。上下の信頼感が薄いということは, 組織運営にとって致命的な弱点であるが, それでも図書館運営が成立しているところに, 大学における図書館機能に対する安易さがうかがえる。

「自分の図書館は質の高いサービスを提供している」と思っている者は29%である。10人のうち7人が図書館のエンド・プロダクトたる「良質のサービスの提供」に自信を持っていないこととなる。女性館員の目からみる限り, 図書館の運営組織が決して強力にその機能を発揮しているとはいえない難いのである。



第36図 「担当業務の専門性」の学歴・専門教育・勤続年数による変化

## 私立大学における女性図書館員の就業意識調査

### g. 専門性

「自分の担当している仕事は専門的である」と思っている者は、48%である。学歴・専門教育程度が高く、勤続年数が多いほど全般的にみてその率は高くなっている。

(第36図参照)

「学校で勉強したことが図書館の仕事で役立っている」と思っている者が41%あり、当然、学歴・専門教育程度が高くなるほどその率も大きくなっている。また同様に年齢の増えるほど率が高まる傾向にあり、これは経験が豊かになると、かなり高度な仕事をまかせられるようになるからであろう。(第37図参照)

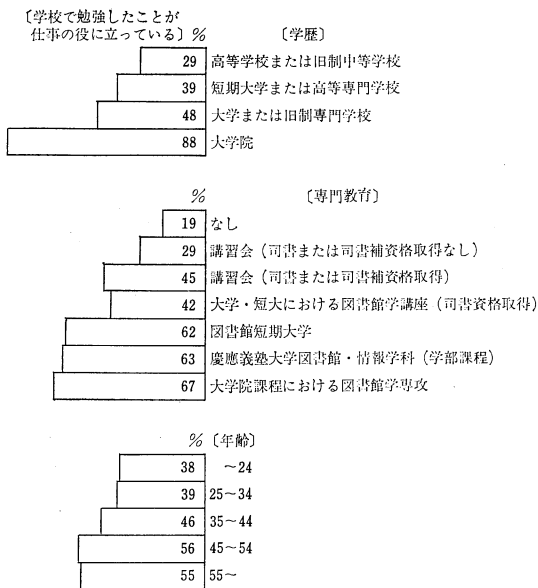


図37図 「学校教育の仕事に対する効果」の学歴・専門教育・年齢による変化

専門性に対する見解は、しかしながら、大半の者が否定的ないし懐疑的である。質問紙の備考欄には、次の様な意見が出されている。

①「司書は専門職といわれているが、外国における司書と日本における司書との間にはかなりのギャップがあり、司書イコール専門職と認められるためには、職位上の位置付けのみではなく、司書一人一人が専門職と

いうものを充分把握し、専門職にふさわしいものを身につける必要があると思う。司書が真に専門的になれば、司書の方から地位向上を要求しなくとも、それは自然に認められると思う。単に専門職制度を設け、司書を位置づけても、即、真の意味の専門家にはならないと思う。司書はもっと謙虚に専門職というものを見つめる必要がある。」(勤続3年、大卒、司書資格なし)

②「現在専門職制を実施しているところは非常に少ないと思いますが、出来るだけ早い時期に司書職に対する認識を高め、専門職として認められるようにしなければいけないと思います。そのためには私達自身専門職としての自覚を持ち、資質を高める努力をすべきだと思います。専門職制をしくことにより、司書の資質が高まり、ひいては図書館全体の質の向上に役立つ事になるのではないのでしょうか。」(勤続10年、大卒、司書資格有)

③「司書資格をもち図書館に働いているからといって専門職についているとはいえず、日常の積極的な自己研修で能力をみがくことが必要。」(勤続4年、大卒、司書資格有)

④「司書の資格の水準を高めるべきである。現行の司書は有害無益。」(勤続24年、主幹、慶大図書館・情報学科卒)

⑤「司書の資格の与えられ方そのものに大きい矛盾を感じています。偏見かもしれませんが、例えば大学卒業時あるいはセミナー修了後に資格がとれる（容易に）ことはよくないと考えます。細かい段階を設けること、資格試験を（国家の）すること、等々……全般的な質の問題をこの頃考えています。それが図書館に対する認識にもつながると思います。」(勤続7年、短大卒、司書資格有)

⑥「司書の資格はあっても事務員としての扱いしか受けない。司書として認めてほしい。」(勤続8年、司書資格有)

⑦「図書館への再就職の道が開かれていたらよいのと思う。全国どこへ行っても司書の資格をもっていれば勤められるような、そういった力のある司書職制度を確立すべきだと思う。(例、薬剤師など)」(勤続5年、大卒、司書資格有)

図書館員の専門性と司書資格制度及び図書館学教育は互いに密接なつながりを持っており、上の各意見にみる



ように、専門性の問題を論ずれば必ず司書資格制度に対する不満が提起されてくるのである。

専門職が仕事をこなしていくうえで必要な要素として、「自由性」をあげることができる。専門職は単純事務職の如く、命ぜられたルーティン・ワークをあらかじめ決められた手順に従って機械的にこなしていくのではなくて、むしろ命ぜられた課題を解決する過程で自由に創意工夫を凝らすのであるから、仕事をするには必要な情報を集め、自らの能力をみがいていくだけの余裕がぜひ必要である。

「同僚・上司と常に仕事上の意見や情報を自由に交換でき、時には討論もする」が50%あり、学歴・年齢等に対する相関は認められない。職場における情報交換・意思疎通は、経歴の相違を越えて、かなり平等に行われているらしい。

「仕事の合間に自分の好きな勉強ができる」は、わずか17%で、拘束時間内に自己研修をするだけの余裕がないようだ。ただし、ここでいう「自分の好きな勉強」という句の意味には、業務に必要な知識・技術の修得という狭い範囲をこえた、人間の文化に対する幅広い知識欲も含まれているわけであるが、そのような一見業務とは無関係にみえる主題を研究することができるという自由さと時間的余裕もまた、図書館員が専門職として柔軟な思考能力を保っていくために必要な条件のひとつであると思われる。質問紙の備考欄にも勉強の余裕がないと訴える意見が多くみられる。

- ①「自分が専門のライブラリアンとは決して思わない。もちろん私の目標ではある。しかし、日常業務に追われ、そのための研究時間（機会）がないのが大変不満である。」（勤続6年，大卒，司書資格有）
- ②「毎日の仕事に追われ、必要最低限の知識（獲得）のための勉強もする機会がなく、あまり進歩がみられない。わからない点があれば十分に満足できるだけの時間と勉強の手段が欲しい。」（勤続4年，短大卒，司書資格有）
- ③「日々の通常業務に追われる毎日で、そこからぬけ出て発展的に仕事をする余裕がないのが悩みの種である。」（勤続3年，大卒，司書資格有）
- ④「現在のやり方を点検し、いろいろな面を改善していく余裕（時間）が欲しい。」（勤続3年，図書館短大卒）
- ⑤「図書館員に多方面の知識を得られるよう勉強時間を与えてほしい。（例えば週1日とか）」（勤続7年，大卒

司書資格有）

#### h. 研修

組織がその目標を達成するためには、要員の教育・訓練が不可欠である。図書館においても研修システムをしっかり組んで、ともすれば日常業務の多忙の中に埋没してしまいがちな館員の能力を引き出し、高める努力が、そのまま図書館機能の充実につながるといえよう。

しかし現状では、「館内での指導や研修がゆきとどいている」と思っている者は、わずか13%しかなく、図書館運営者が館員教育に注ぐ努力がいかにか少ないかを物語っている。逆に「館外での研究会や学会などに自由に参加できる」は46%と比較的多く、館外の研修に館員を出すことにより、館内での研修の不備を補っているという状況である。

なお、館外に自由に研修出張できる者は、学歴・専門教育程度の高くなるほど、また女性職員が男性にくらべて多い館ほど増加している。女性より男性、そして女性の中でも、より多く専門知識のある者が優先的に外部に出る機会を与えられるようである。

研修の不備については、質問紙の備考欄に多くの意見が出されており、また研修が単に形式的なものに終るのではなく、強力な指導力を伴った実戦的なものが望まれていることも、これをみる限りにおいては、たしかである。以下に例をあげる。

- ①「仕事をおしえてくれるベテランの先輩がいないことが、一番不安である。仕事をするのが不安なのではなく、自分のやり方がいいのかどうかわからない点に不安だ。」（勤続4年，図書館短大卒）
- ②「図書館の中に一人ぐらい図書館全体の仕事を認識している人がほしいと思います。自分の仕事以外は何も知らない場合が多いので解らなくて困った場合、尋ねる人がいません。本当に困ります。そんな時、他図書館でもよいから答えてもらえるようなところがあれば便利ではないでしょうか。」（勤続3年，学歴・司書資格の有無ともに不明）
- ③「なにごとにっつけ中途半端な感じがあり、限界をきり開いていこうとする努力、やる気が減少している。指導者がいてほしい。」（勤続7年，高卒，司書資格有）
- ④「職員の研修制度は不可欠のものですが、そういうもののないところでは、日常業務だけにおち入りやすく魅力のない活気のない図書館になりやすいと思いま

## 私立大学における女性図書館員の就業意識調査

す。」(勤続8年, 短大卒, 司書資格有)

- ⑤「司書の資格を持たない人でも, 研修とそれに応じた教育及び仕事を与えることを通して, 図書館の向上を考えることが必要と思う。」(勤続5年, 高卒, 司書資格なし)
- ⑥「タイピストで入り, のち夏季講座で司書になり, 現在は司書の仕事をしているにもかかわらず, 資格をみとめられない。種々の研究会受講の対象外となり, 仕事の意欲が全く失われます。」(勤続9年, 高卒, 司書資格有)
- ⑦「地方の大学図書館なので, 中央に比べて, いろんな面でおくれをとっているようだ。勤めてから研修・講習に参加したことが全くない。そういう機会がほしいと思う。わからないことが多すぎるので勉強が必要だと思う。」(勤続4年, 短大卒, 司書資格有)

さらに研修のより高度な発展形態として, 正規の図書館学教育機関が現場担当者の再教育の役割を負担することも, その求められている教育レベルはまちまちであるが, 望まれている。

- ⑧「現在図書館で働いている者の再教育の場を館種別につくってほしい。」(勤続17年, 課長補佐, 大卒, 司書資格有)
- ⑨「勤めて12年になりますので, 職場において最少限度の勉強はしましたが, 専門職が軽く見られているように思えます。通信教育が広まると有難いのにと考えております。」(勤続12年, 高卒, 司書資格なし)
- ⑩「図書館員が専門職として認められるためには, もっと勉強しやすい体制が整えられるべきだと思う。例えば大学院をもっと現場経験者に開放してほしい。」(勤続2年, 慶大図書館・情報学科卒)

### III. 結 論

最初に述べた如く, 図書館員の半数を占めている女性職員の離職率が高いという事実は, 図書館の人材養成計画に打撃を与え, サービス能力の質的向上にとってひとつの隘路となっている。

高離職率そのものを緩和させる試みは, 現在の女性が持つ重い家政負担や, 女性が結婚ないし出産後も職業を持ち続けることに対して偏見を持つ一般的な社会風潮が軽減されない限り, おそらく成功しないであろう。高離職率そのものを減らそうとするのではなく, 高離職

率による人材喪失を補うための方策を考えていくほうがより現実的である。従って, 図書館の機能の向上をはかるには, 次のような人事制度上の改善が必要であると考えられる。

①高度な専門的能力を有する女性館員が出産等のため中途退職した場合, 子供が成長し, その家政上の負担が軽くなった段階で, もとの職位に復することのできるようなシステムを人事制度の中に設定して, 図書館側が教育・訓練に費した努力を中途退職によって無駄にせず, 効率よく回収し得るようにする。この場合, 復職者の有効な再教育プログラムが整備されていないなければならない。

②このような制度を図書館が属する母機関に対して認めさせるためには, その図書館のサービス能力が母機関に対して与える価値が非常に高いものでなければならない。このため, 図書館は, その要員の教育・訓練計画を綿密・周到に立て, 有効なインサービス・トレーニング・システムを組織して, 優れた人材を養成し, 機能の質的向上を不断にはかる必要がある。

インサービス・トレーニングにおいては, 組織目的の明確な提示と, それを実現するために必要な機能の設定に関する組織的かつ合理的な説明が最初に必要であり, そのあとに体系的に計画された技術訓練が続く。ここにおいて, 図書館が大学のなかで, さらには学術情報流通の世界において, どのような目的と機能を持ち, これから持とうとするのかを, 管理・運営者自身がどこまで明確にとらえているかが鋭く問いなおされる。女性図書館員の問題は即ち図書館運営者側の問題であり, その解決には, 運営者側の強力なイニシャチブが必要である。今回の調査結果をみる限り, 図書館運営者が, 現在に至るまで, どこまで真剣に図書館機能の充実に取り組んできたのか, いささか疑問とせざるを得ない。

学術情報流通の仲介機関としての図書館の仕事は, かなり高度な知識と技術を必要とし, 専門職としては高等な部類にはいるはずなのであるが, 現状は調査結果にもあるが如く, 「質の高いサービスを提供している」とはいえず, 従って「ライブラリアンに対する社会的評価」も低い。図書館員は自らを専門職であると主張するのが一般であるが, それに対応するだけのサービス実績があがっているとは断言できず, そのため図書館機能に対す

る利用者の評価は当然低い状態にある。利用者の集合体である様々な社会集団の図書館に対する評価も同じように低くなる。そのような諸社会集団の意見が複合して、社会一般の図書館に対する低評価を形成していくのである。図書館の運営目的のひとつは、利用者に対して、その情報要求を満足せしめることによって、利用者の属する社会集団の評価と支持をとりつけ、それをもって運営環境の改善をはかるところにある。このような努力を積み重ねることによって、「図書館に対する社会的評価」が高まり、その成果はひとつの図書館の利益になるばかりでなく、専門職集団としての図書館員全体に対する利益ともなって現場従事者の一人一人に良い影響をもたらすこととなるのである。しかし、このようにして実績をあげていくには、図書館員の能力はあまりにも未開発である。業務の底辺を支える多数の女性図書館員は、専門職として仕事をしていくうえでの基本的条件のひとつである教育・訓練及び自己研修の制度の不備、図書館の組織目標や政策の不明確さに対して批判の眼を向けている。この調査においてみる限り、女性図書館員には、高度な専門的能力を自ら養っていく機会がほとんど閉ざされているようにみえる。

それにもかかわらず、女性図書館員の仕事に対する熱意とサービスの向上に対する意欲は旺盛である。この意欲と未開発のまま放置されている優れた能力を図書館機能の充実に結びつくような形で育て伸ばしていくための適切な方法と、そのような方法を創造し、現場に根付かせていくための努力が、現在の図書館運営において最も必要であるといえよう。

- 1) 渋谷雅俊. "女性図書館員の就業意識とその態度——『女性図書館員実態調査』の中間報告," 塾監局紀要(慶應義塾), 第5号, 1978. 5, p. 50-8.
- 2) 慶應義塾大学の図書館業務及び研究室図書業務部門を合同したサービス組織.
- 3) 「Feminization」という語は、米国の図書館関係の文献において、図書館員という職業が女性によって占められる率が增大していること、及び図書館界における女性の活躍が活発化してくること、といった現象を示すために使用されている.
- 4) 慶應義塾. 昭和50年度役員・教職員録. 東京, 1975. により調査.
- 5) 昭和48年度以降の同調査では、図書館職員の性別の項目は廃止されている.
- 6) 私立大学図書館協会. 昭和50年度私立大学図書館協会加盟図書館員名簿. 東京, 1975.

- 7) Schiller, A. R. Women in librarianship. <Voigt, M., ed. *Advances in librarianship*. New York, Academic Press, 1974. vol. 4.> p. 104-47.
- 8) 雇用促進事業団職業研究所. 婦人の職業とライフサイクル; 職業移動調査(女子・首都圏)結果報告. 東京, 1976. (職研調査研究報告書 No. 4) p. 61. 表II-18.
- 9) 前掲 6) の名簿により調査.

## 参考文献

- A. この調査を行うにあたって、とくに次の文献を参考とした.
  - 1) 岡田政子他. 専門職の女性たち——現状とその認識. 東京, 垂紀書房, 1976.
  - 2) 吉田昇, 神田道子. 現代女性の意識と生活. 東京, 日本放送出版協会, 1975. (NHKブックス237)
- B. 女性図書館員に関する調査・論説には、目につく限りでは、次のものがある.
  - 1) "神奈川県下婦人図書館員意識調査報告," 大学図書館問題研究会東京支部報, no. 29, 1977, p. 5.
  - 2) 谷村章子. "体験的<子持ち>館員の話," 大学図書館問題研究会報, no. 58, 1977, p. 5-6.
  - 3) 相浦和枝他. "大学図書館の婦人労働," *ibid.*, no. 55, 1977, p. 1-3.
  - 4) 林修. "外国の女性図書館員の勤務態様," 国立国会図書館月報, no. 172, 1975, p. 2-7.
  - 5) 山口勇. "学校司書の実態——圧倒的に多い若き女性学校司書," 学校図書館, no. 121, 1960, p. 31-7.
  - 6) "女の生き方——語学力を生かして; 図書館員," サンデー毎日, vol. 35, no. 40, 1956.
  - 7) 木原薫子, 羽島浅子. "女性と職業——図書館司書; 大学教室の図書係," 婦人朝日, vol. 8, no. 4, 1953, p. 49-50.
  - 8) 小磯悦子他. "女性からみた資料室——神資研会員資料室における女性職員実態調査による," ドキュメンテーション研究, vol. 27, no. 10, 1977, p. 465-9.
  - 9) 山崎慶子. "しごと場での生き方のこと; 婦人司書のために," *Library & information science news*, 1975. 9, p. 75-6.
  - 10) 外山良子. "アメリカにおける女性司書の職業意識について," *ibid.*, p. 73-4.
  - 11) 西村正守. "帝国図書館婦人職員略史," 図書館研究シリーズ, no. 17, 1976. 2, p. 43-61.

以下は、すべて「図書館雑誌」掲載の記事である。

- 12) 堀口貞子. "婦人図書館員諸姉へ," vol. 26, no. 4, 1932, p. 90-2.
- 13) 原川一郎. "図書館女子出納員の作業疲労について," vol. 43, no. 4, 1949, p. 46-8.

私立大学における女性図書館員の就業意識調査

- 14) 小河内芳子. “婦人図書館員の仕事,” vol. 50, no. 3, 1956, p. 23-4.
  - 15) 石井知子. “神奈川県女子研修会,” vol. 54, no. 5, 1960, p. 154.
  - 16) 田中隆子. “婦人職員について,” vol. 57, no. 7, 1960, p. 302.
  - 17) 成井恵子. “婦人職員の問題について,” vol. 57, no. 10, 1960, p. 440.
  - 18) 小河内芳子. “婦人図書館員の問題,” vol. 60, no. 3, 1966, p. 86-8.
  - 19) 鳥居美知子. “私の図書館生活を顧みて,” *ibid.*, p. 89-91.
  - 20) 木村武子, 酒井玲子. “働く人間の連帯を求めて——神奈川県婦人図書館員の実態,” *ibid.*, p. 92-4.
  - 21) 志村尚夫. “同僚としての女性図書館員を思う,” *ibid.*, p. 95-6.
  - 22) 植田博美. “女性の職業意識の自覚,” *ibid.*, p. 97-8.
  - 23) 榎本博子. “専門図書館員と女性図書館員,” *ibid.*, p. 99-101.
  - 24) 石川恵子. “意欲に燃えて入学したが,” *ibid.*, p. 100-1.
  - 25) 石井知子. “私の共稼ぎ白書,” *ibid.*, p. 102-5.
  - 26) 村口敏子. “婦人図書館員の問題,” vol. 62, no. 7, 1968, p. 273-5.
  - 27) 田中隆子. “婦人図書館員の問題とは何か——本誌上に現われた婦人像を中心に——,” vol. 67, no. 3, 1973, p. 76-8.
  - 28) 図書館雑誌編集委員会. “女性図書館員の仕事と生活——アンケート結果報告,” *ibid.*, p. 78-82.
  - 29) 木村隆子他. “ある女性図書館員の一週間,” *ibid.*, p. 83-6.
  - 30) 田沢恭二. “女性図書館員について——男性館員の立場から——,” *ibid.*, p. 87-8.
  - 31) 池長執子. “アメリカ・カナダの女性図書館員の こと,” *ibid.*, p. 89-90.
  - 32) 図書館員の問題調査研究委員会. “婦人図書館員調査について,” vol. 68, no. 6, 1974, p. 219.
- 1928年8月 (no. 105) 以前の記事については、山本芳枝の研究にリストがあるので、ここに列記するのを省く。
- 33) 山本芳枝. “図書館雑誌にあらわれた婦人図書館員の歩み(1),” 図書館学, no. 29, 1976, p. 3-13.