

病院図書館司書の雇用についての実態調査

荒木亜紀子、山本 悦子

I. はじめに

病院図書館は、最新かつ正しい情報に基づいた信頼・安心できる医療を提供する上で重要な役割を果たすものであり、それを維持管理し、より効果的に利用できるようにするためには「病院図書館司書」という専門職を置くことが不可欠である。

近年は公益財団法人日本医療機能評価機構による病院機能評価やNPO法人卒後臨床研修評価機構による臨床研修評価の受審などによって、職員教育の一機能としても病院図書館が重要視されているのは明白である。

しかし、病院図書館司書は大半が非正規職員としての雇用であり、待遇の悪さから安心して仕事が続けられない、専門職として育ちにくいという問題が生じるとともに、施設としては質の高い図書館サービスを安定して維持することが困難になることもあり、それは医療従事者の学習・研究や臨床の成果にも影響を及ぼすと考えられる。

私たちはこのような状況に危惧の念を抱き、研究の第一歩として病院図書館司書の待遇の現状を把握してみることにした。

II. 方法

病院図書館司書にアンケート調査を行い、その待遇と仕事や生活の満足度、将来の展望などについて質問した。アンケートは東京近郊の病

院図書館司書30人にインターネットで呼びかけ、回答をメール添付で送付してもらった(アンケート掲載期間:2012年4月14日~5月7日)。

回答数は17人で、回答率は56%であった。雇用形態の内訳は正規職員が7人、非正規職員が10人であった。

アンケートの内容が掘り下げられたものであるため顔の知らない相手に依頼するのは憚られたこと、確実に回答を得たいということから、旧知の病院図書館司書に回答を依頼した。そのため、このアンケートだけで病院図書館司書全ての現状が把握できたという訳ではないが、病院図書館司書の率直な意見を頂けたものと思っている。同時にこのたびの調査の協力者の背景を示すものとして参考にされたい。

III. 結果

アンケートの結果、正規職員、非正規職員司書の待遇においては歴然とした差が認められたが(図1)、図書館業務内容は正規職員、非正規職員ではほぼ差がなかった(図2)。一方で非正規職員司書は図書館専任が多いが(図3)、正規職員司書には部署異動の可能性もあり(図4)、図書館以外の仕事を優先せざるを得ない状況があることもうかがえた(表1)。

いずれにしても、正規職員は「必ずしも図書館業務に専念できる環境とは言えない」、非正規職員は「経済的不安定」という問題があり、専門スキルが要求されている職種にもかかわらず、両者ともに「専門職として腰を据えてスキルアップすることが難しい」という共通の問題があることが浮かび上がってきた。

あらか あきこ: 川崎市立井田病院 図書室
idalib@circus.ocn.ne.jp

やまもと えつこ: 横浜市総合リハビリテーションセンター
図書室
yamamoto.e@yokohama-rf.jp

■ 年収

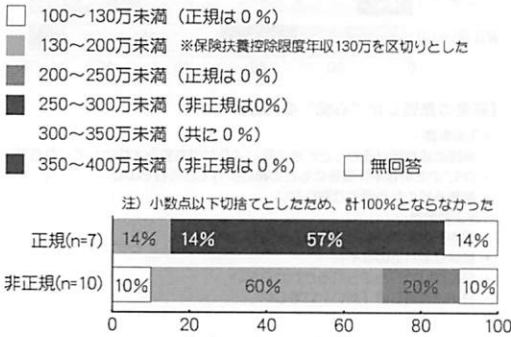
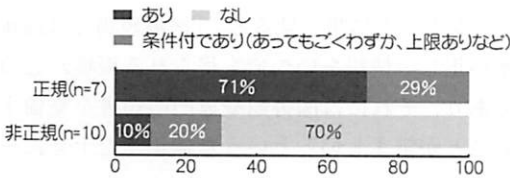
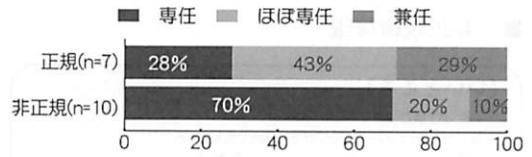


図1 年収・昇給

■ 昇給



■ 勤務形態



■ 契約更新の有無

(正規職員は更新がなかったため非正規のみの回答)

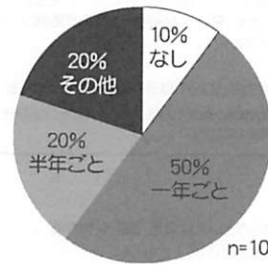


図3 勤務形態・契約更新の有無

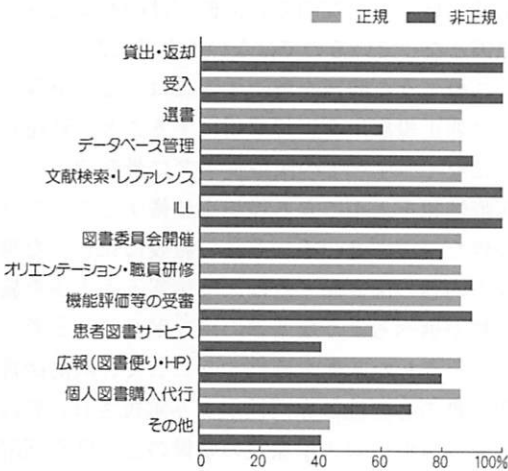


図2 図書室業務内容

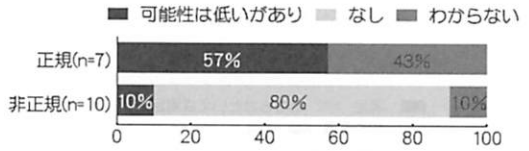


図4 異動の可能性

表1 正規・非正規のいいところ、わるいところ (1)

■ 正規職員編

【いいところ】

- ・ 給料が安定している
- ・ 裁量権がある
- ・ 組織の一員として、職場や上司との関係が密になり仕事しやすい
- ・ スキルアップのための学習しやすい(物理的・金銭的)

【わるいところ】

- ・ 異動の可能性がある
- ・ 図書室以外の仕事を優先せざるを得ない
- ・ 昇給に見合った仕事内容という点で、それが図書室の充実ではなくそれ以外の業務を求められるのが当然、職員としての評価であって司書として評価を受けることはない
- ・ 司書である前に病院職員で、当直があったり、休日も病院の行事に参加しなくてはならない

表1 正規・非正規のいいところ、わるいところ (2)

■ 非正規職員編

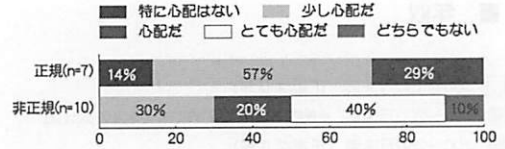
【いいところ】

- 好きな仕事ができる
- 学んだだけフィードバックがあり、やりがいがある
- 図書室以外のことに関わらなくてよい、異動がない
- 残業や休日出勤、当直などが比較的少なく自分の時間が確保しやすい
- 転職がしやすい、定年がない

【わるいところ】

- 給料が安く生活していくのはかなり厳しい、今後の人生が不安
- 研修会参加、スキルアップのための学習の費用は基本自費が多い*
- 上司や職場が図書室や司書のことについて理解がない*
- 契約期限がある、病気や出産・育児などでも安心して休むことができない
- 院内での発言権がない、情報があまり来ない、他部署との関係が築きにくい
- 司書であるが正職員にはなれない
- 非正規のわりに責任が重い
- 昇給がないので仕事内容を充実させると自分で自分の首を絞めることになる

※「図書室運営に理解がある」「研修会費用を職場で負担してくれる」という回答もあつたが、同じ非正規でも職場による理解の差がある。



【将来の見通しが“心配”の内容】

- ～正規職員～
- 病院の経営陣が変わったときに同じように図書室を大切にしてくれるか
 - OPL*のため長期休職後にもとの職に戻ってこられるのか
 - 業務多忙のため疲勞が取れない
- ～非正規職員～
- 親や配偶者がいなくなったら生活していけない
 - 産休が取れるのか不安
 - 契約がいつ打ち切られるかわからない
 - 将来の見通しは「無い」に等しい

図7 将来の見通し

IV. 考察

アンケート結果を見ると、「医療現場では最新かつ正しい情報をいつでも得られる環境が必須であり、それには図書館や専門の司書を整備することが望ましい」という意識がまだ十分に一般に行きわたっておらず、雇用側である施設ごとによって図書館に対する意識の格差があると言える。そうしたことが病院図書館司書の雇用形態の格差や病院内での位置づけの不安定さの原因となっているのではないかと考えた。

このような問題を解決するには、ただやみくもに非正規雇用を正規雇用にすることが到達点ではなく、すべての医療従事者に最新で正しい医療情報を入手できる環境を整備することの重要性を浸透させ、それぞれの施設に見合った規模や内容の図書館または医療情報入手方法を施設側が選べるような基準の確立が必要だと考えた。そうした基準を確立することで、病院図書館司書の必要性と専門性がより重視され、施設側では医療情報入手環境の整備の必要性を理解したうえで、その求めるレベルに応じた対価を安心して投じることができるようになる。それは司書の雇用の安定や施設内での理解を得られることにつながり、ひいては医療従事者の情報入手環境向上と医療の質の向上にもつながって

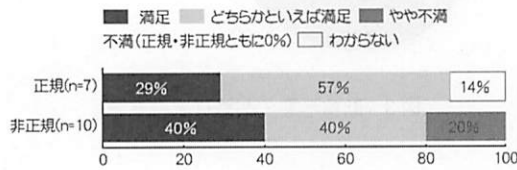


図5 仕事面の満足度

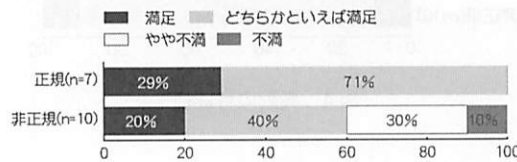


図6 生活面の満足度

また、仕事面の満足度 (図5)、生活面の満足度 (図6)、将来の見通し (図7) についても回答を求めたところ、図のような回答となった。

正規職員、非正規職員ともに司書の仕事ができることに満足感はあるものの、仕事、生活において何かしらの不安を抱えており、特に非正規職員は将来の見通しについて大きな不安を抱えていることが窺われた。また、自由記述欄においてはそれぞれの立場の現場の司書から、非常に貴重な意見を得ることができた (表2)。

* OPL (One Person Library 一人の担当者で運営している図書館)

表2 アンケート自由記述欄から

- 職員が情報収集できる環境があるかないかで医療の質・安全向上や職員の資質に差が出る。直接「儲け」につながる訳ではないが、病院機能の充実に重要な要素。
- 図書室という箱があるだけでは不十分、常に最新で必要かつ正確な情報を提供できる場とそれを結びつける「病院図書室司書」という専門職が必要。
- 「司書」ではなく「医療系図書室司書」としての特異性が認められ、現場で経験をつみスキルを磨くことが必要であり、育つためには時間がかかる。
- レベルアップが必要な職であるため給料据え置きはそぐわない。待遇が不安定な中では専門職として育つことが難しく、個人の意思によるところが大きい。
- 司書の仕事内容で評価されていない、非正規は時間給を与えられるだけ、正規は司書の仕事のスキルアップが仕事の評価に繋がらない。
- 図書室の業務は一般の事務よりも「楽」と思われており、一般事務+αの能力として捉えられていない。図書室は「とりあえずあればいい」位置づけで、担当は他の業務よりも図書室業務を優先することに後ろめたさを感じてしまう。
- 診療情報管理士やメディカルクラークが専門職で病院の重要な一機能として位置づけられるならば、司書も同じくらいの専門性と機能が重要視されてもいい。
- 正規・非正規問わず安定して継続して働けることが、職場にとっても担当者育成においてもよい結果をもたらす。OPLでも安心して長期休暇や産休等が取れるような環境が必要。
- 臨床研修医等の育成を含め医学教育指導のスタッフとして必要。
- OPLゆえに常に外とかかわりを持って自分の業務を省みることが重要であり、研修会やネットワークに参加し勉強できる、それに対し職場に理解がある環境が望ましい。
- 兼務することで組織内のニーズや自分の位置づけを知り、他部署との関係を築くことで図書室の存在やサービスをアピールできるきっかけにもなる。担当者自身が図書室サービスや必要性を積極的にアピールしていくことも大切。
- 施設の目的（図書室に求めること）と担当者の目標が合致していることが望ましい。
- 非正規で質の高いサービスが提供できていると、どんどん非正規が増えるのではないか。そもそも司書資格の社会的効力、病院に限らず司書全体の雇用不安定な問題も大きい。

いくのではないかと考えるに至った。

V. おわりに

当初は「正規雇用で働ける病院図書館司書を増やしたい」という思いで始めた研究だったが、アンケートの結果を見て、非正規職員だけではなく、正規職員にも正規職員なりの悩みや問題があるとわかり、非正規職員である両著者は非常に衝撃を受けた。同時に、正規・非正規にかかわらず共通の問題としてとらえることができるようになったのは大変大きな収穫であった。

今回のアンケートでは十分な回答数を得られなかったが、その中でも貴重な示唆を得ること

ができた。この研究をもとに、今後は病院図書館の現場で働く司書として「経営側（病院）」「利用者側（医療従事者）」のそれぞれの立場を踏まえつつ、医療情報入手環境の整備の重要性を訴えていくとともに、その具体的な方法について考察・提案していきたい。

本稿は第29回医学情報サービス大会ポスターセッションでの発表に加筆したものです。このような論文としての発表の場を設けていただいた、近畿病院図書室協議会の方々に心よりお礼申し上げます。