ジェンダー視点でとらえる公務非正規専門職の持続不可能性

廣森　直子
（大阪信愛学院大学准教授）

本稿では労働法と公務員法の境界線上に置かれて低待遇と不安定さが持続している非正規公務員について，公務非正規専門職（図書館司書，学校司書，相談支援職，女性関連施設職員，社会教育施設職員）で働く25人の女性へのインタビュー調査から，その持続可能性についての語りを分析した。半構造化インタビューの逐語録からコーディングによりキーワードを抽出し，カテゴリー化した。カテゴリーとして1. 専門職としてのキャリア形成の持続可能性（個人が働き続けること），2. 職業としての持続可能性（新しい世代の参入），3. 専門性のある公共サービスの持続可能性，の3つのカテゴリーを抽出した。専門職として現場を支えてきた彼女たちの語りからは，現在の待遇のまま専門職としてのキャリア形成は困難であり，専門職として人を育てられない職場となり，低待遇と見通しのなさから次の世代が入ってきてくれず，専門性のある公共サービスを持続的に提供していくことは困難になっていくことが懸念される。こうした専門職を女性が担ってきたことで，本来ジェンダー平等であるべき公務職場において，問題構造が持続してきた。

目　次

Ⅰ　はじめに
Ⅱ　公務非正規専門職女性へのインタビュー調査の概要
Ⅲ　公務非正規専門職女性の「持続可能性」についての語りから
Ⅳ　おわりに

Ⅰ　は じ め に

日本では高度経済成長期に政府が財政的な事情から公務員数の抑制に乗り出し，公共部門が女性の社会進出を後押しする現象も起きず，公務員数は先進国で最低水準で非正規化が進んでいる[1)]。地方公務員の3人に1人が非正規公務員であるとされ，全国各地の地方自治体でそうした待遇で働く人によって本来的恒常的業務である地方公共サービスが支えられている[2)]。非正規公務員には「公務員」であることを理由に民間法制が適用されず，民間に劣る状況に置かれており，「法的地位の整序」と「処遇改善」を狙いとして2020年に会計年度任用職員制度が導入されたが，「処遇改善」は十分な実現をみていない[3)]。地方公務員の非正規化は正規職員の定数削減と表裏の関係にあり，正規公務員の代替として非正規化が進み，そうした傾向は女性が担う職や専門的業務の職で顕著にみられる[4)]。そうした「ジェンダー化された公共サービス」の問題性として，非正規公務員は労働法と公務員法の境界線上に置かれ，どの法分野からも「見えない存在」として法的措置がとられない現状が続いている[5)]。本来ジェンダー平等であるべき公務労働の現場を支えながら「見えない存在」になってしまうのは，こうした非正規公務員の多くを女性が担っているがゆえに低処遇でよいとみなされ，それゆえにそこで働く女性も

声をあげにくいからではないだろうか。

公務労働におけるジェンダー平等の実現にはさまざまな観点からのアプローチが求められるが[6]，本稿では公務非正規専門職女性に注目する。「専門職なのに非正規」という多くの矛盾に満ちた職場で働く彼女たちの語りから，当事者がどのように現状や課題をとらえているのかを考察する。彼女たちは新卒で，あるいは他の職業キャリアや結婚出産を経て専門職として働きはじめており，自ら選んだ専門職として働くために公務で「非正規しかない」職を選択して職場に参入している。そうした選択の過程で，自らの労働者の権利にかかわる意識はかなり抑えられる傾向がある[7]。彼女たちは専門職として働きながらどのような問題意識を持っているのだろうか。

Ⅱ　公務非正規専門職女性へのインタビュー調査の概要

1　対象と方法

本研究では，専門職をその領域での専門性（知識や技術）やキャリア経験を要する職ととらえ，専門職としておおむね3年以上の経験を持つ図書館司書，学校司書，相談支援職，女性関連施設職員，社会教育施設職員の5職種を設定した。これらの5職種は近接する領域の専門職であり，かつ女性が多くを占めているが，資格のあり方や事情は異なっている[8]。その詳細の分析は稿を改めるが[9]，募集採用では何らかの資格や経験が求められており，専門性を要する仕事であると解釈できる。また，これらの職種はこれまで「嘱託職員」「非常勤職員」などの形で継続して働き続けていくことが可能であった自治体もあり，会計年度任用職員制度により月収が下がり，不安定化するなどの待遇が悪化した経験が語られている。

インタビュー調査は機縁法により公務非正規専門職女性の協力を得て半構造化面接を行い，各職種5人ずつ計25人に2023年4月から2024年5月にかけて行った。調査項目は1. 職場環境と雇用条件，2. 専門職としての責任と裁量，3. 必要な知識・技能・資格，4. 非正規であることの負担やデメリット，5. 専門職としての働きの職場での評価，6. 女性ゆえの困難，7. 仕事の意義ややりがい，8. 現在の待遇での仕事の持続可能性，であるが，本稿では8. 現在の待遇での仕事の持続可能性についての語りを分析する。持続可能性は多様な分野や文脈で用いられ，その含意する意味も定まってはいないが[10]，インタビューでは例示として，自分自身が働き続けたいと考えているか，次の世代がこの仕事に就きたいと考えるか等の補助質問をさしはさみつつ行った。

2　調査協力者25人の属性

就業形態で見ると，会計年度任用職員が20人，非常勤職員が1人，指定管理者で働く人が3人，業務委託会社で働く人が1人であった。年代は，30代2人，40代8人，50代10人，60代4人，70代1人であり，40～50代が多かった。勤務地域は，関東13人，中部6人，それ以外6人（東北・関西・中国・四国・九州）であり，自治体の規模もさまざまであった。家族構成は，配偶者あり17人（夫と子ども9人，夫のみ6人，夫と子どもと親2人），配偶者なし8人（単身4人，親と同居3人，子どもと同居1人）であった。現職種での勤務年数（経験年数）は，11年目以上が15人，10年目以下が10人であった。週当たり勤務時間は，15時間以上30時間未満12人，30時間以上35時間未満9人，35時間以上40時間以下4人であった。年収は，250万～350万円未満15人，150万～250万円未満6人，90万～150万円未満4人であった。配偶者なし8人の年収は260万～330万円であった。配偶者あり17人の年収は90万～340万円で，200万円以下の人が8人含まれており，配偶者のいる人の年収が低い傾向にあった。経験年数11年目以上の人の年収は90万～330万円，10年目以下の人は110万～340万円であり，経験年数は年収に比例していなかった。

3　分析方法

インタビュー逐語録で「現在の待遇での仕事の持続可能性」についての語りをコーディングしてカテゴリー化し，1. 専門職としてのキャリア形成の持続可能性（個人が働き続けること），2. 職業

としての持続可能性（新しい世代の参入），3. 専門性のある公共サービスの持続可能性，の3つのカテゴリーを生成した。以下ではカテゴリーに沿って逐語録から引用しながら記述する。以下の「　」内の記述はインタビュー逐語録からの引用である。

Ⅲ　公務非正規専門職女性の「持続可能性」についての語りから

1　専門職としてのキャリア形成の持続可能性（個人が働き続けること）

彼女たちは，これから自分が専門職として働き続けることについて自らが働き続けてきた理由を語りつつ，現在の待遇では厳しいことを語っている。

⑴ 働き続けてきた理由

①やりがいがあり仕事は楽しい（ひどい職場でもやりがいを見いだすことができる）

仕事の「やりがいはあるし，楽しいのは間違いないんですよ。ただ，やりがい搾取みたいなところは大いにある」という学校司書は，周囲の人も「愚痴は言うけど，辞めていかない」という。別の学校司書も，司書の仕事は，かなりハードな職場状況であっても，「楽しいは楽しいです。図書館がひどかったっていうのもありますけど，逆に言えば一から作れたと思えばいいかな」といい，働く理由としてやりがいや楽しさが他職種でも言及されている。

②仕事の理解者や複数の「引き出し」がなければ厳しい

学校司書として20年以上働く人は「理解のある人と結婚したので続けてこられたけれども，そうじゃなかったら無理だっただろうな」という。「仕事のやりがいとか，喜びはもちろんあった」という3年目の相談職は，そうした「お金に換えられない」ことと，「理解者がいてくれた」ことが大きいという。彼女は家族が「応援してくれ」て，前任者に「連絡を取って相談することができて，すごく同じ仕事をしたので分かり合えるところ」があったという。理解者が身近にいたことで「自信をこう回復したりとか，自分自身の尊厳を取り戻したりできた」という。

「もともとフリーランスで講師をやって」おり，講師業に「追加という感じ」で女性施設で「事業コーディネーター」の仕事をした人は，職場では「ひどいことも起こりうる」ため，「ほかの引き出しがないと，メンタル的に持ちこたえるのもきびしい」という。

③同じ思い（熱い思い）の人がいると知ることで回復する

「ほんとに職場では自分の尊厳が削られるっていうか，大切にしてもらってない」と感じていた相談職は，仕事のかかわりで「同じような思いで仕事をしてる方たち」で「すごく熱がある人たち」と出会って「すごく刺激になったり」，「すごくモチベーションがアップ」し，「こういう人たちがいるっていうのがすごく救い」だったという。

また「自費とかで研修を受け」ることで全国の「すごく先進的にやってる機関とか支援者」を知り，「自分はちっちゃいところで思い悩んでるけど，みんな一生懸命やってる」と思い，「自分も取り入れたいとか，自分でもちょっとそういうのまねしてみたいとか思って，結構そういうことで何か自分を持ち直す」ことがあったという。“はむねっと”[11] などの「非正規同士のつながり」が持て，「知識とか情報とかも得たりとか，エンパワーメントしたりとか，やっぱ気持ちを共有できた」ことが，「職場では孤立してた」けれども「気持ちを伝えるところがあるとかいうのでやれてたんだろうなっていうのが，持続可能性ではあるかな」という。

④経済的に働かなければならない（お金のために働くのは大きな理由）

50代で年収300万円台の人は，「70歳ぐらいまで働かないと，電気代とか払えないと思う」といい，「なんとか70歳ぐらいまで働きたい」という。「貯金もないしなっていうことで，やっぱりお金ですかね。お金のために働くっての，おっき

な理由です。やりがいとかいろいろ言いましたけれども，やっぱり生きるために働いてるんだなと思います」という。

同じく年収300万円台で40代の人は，「今の仕事が楽しく」今のところ仕事を続けていく気持ちではあるものの，「ほんと将来の心配とかも，もちろん非正規っていうことで。じゃあ，本当に60とか70とか，いつまで働かないといけないんだろうって思いもあります」という。

（2）積極的な継続意思

①「必要な仕事」なのでできるところまでは続けたい

「性暴力の話がすごく大きく取り沙汰されて，テレビなどでも大きく取り上げられてきて，自分が過去に受けたことは性暴力だったのかっていうふうに思い立って，ようやく声を上げ始めている人もいる。そういう中で相談業務っていうのは，やっぱり必要な仕事だとつくづく思います」という相談職は，「とても必要な仕事だと思うので，この仕事は自分自身も続けたい，できるところまでは続けたいと思うし，どんな形であれやっていきたいなと思います」という。

②自分ができることがあればやり続けたい

学校司書は「会計年度だから携われないことはたくさんあるので，こういう状況の中で，もしこれ以上ストレスがたまるようであれば，他の仕事をしなくちゃならないというふうに，やっぱり思います」といいつつ，「でも，もしそれが自分で何とか一つでも，ちょっとでも，うまく，ああ，自分でこれはできたなとか，できるかもしれないなということがあれば，やり続けたい」という。

③有期雇用なのでためらうが専門職で働くことがモチベーションである

公共図書館でも働いたことのある学校司書は，司書としての仕事を「できればやりたい」と思っているが「やはり，今，（任期の）3年めの半分を過ぎたところで，“これが毎回か”と思うと，考えてしまうところではあります」という。彼女は「別の職種に就いたんですが，やはり戻ってきてしまったので。やはり，図書館は，働いてるのは楽しいので」といい，「別の職種を何か選んだとしても，モチベーションを保てるのかというような」という。

有期雇用で「雇用状態が安定しない」ゆえに「次の就職にどう」つながるかはわからないという女性施設職員は，「同じ職種に就ければ，やりたいことをやっていけると思う」ものの，そうしたことが難しければ「モチベーションってどうなってしまうんだろうな？」と考えるという。

④専門職でこの待遇は悲しいのでもっとがんばらなくてはと思う

現状を「悲しいなと思う」という学校司書は「もう私はいいので，もっと若い人たちが，これで1人で食べていけるような仕事に，ほんとになってほしいなっていうのは思います。私が，“もういいから”とか言ってないでがんばんないといけないんですよね」という。

⑤不要と見なされないようにやりがい搾取でもがんばる

○仕事の価値を示すためにがんばるが現在の体制では満足する仕事ができない

学校司書は，現状に対して「何ができるかって言ったら，やっぱり，私たちの今の間の人が，それなりのがんばりを，多少サービス残業してでも，先生たちに“司書がいてくれてよかったね”って思ってもらわない限り，ただ“待遇を改善してくれ”って言うだけでは，だめかなって思っている」という。そうして「つなぐために結果を残していきたいとは思っている」ものの，年間勤務日数を30日に減らされ「時間数だけの働きをしていたら絶対結果は残せない」という状況に置かれている。

○やりがい搾取をやめれば不要と見なされてしまう

「やりがい搾取でやってる，運営されてるのをやめてしまえば，図書館業界や司書は不要ってみなされてしまう」という学校司書は，「誰でもできない専門性持ってても，それを継承していきたくても，ない業界なんだろうって見られてるなっ

て思ってます。本来だったら，きちんと正規として，すべての学校に司書を配置してほしいけれども，それを望むけれども，現状，すごくそれは遠いんだなっていうふうには，やればやるほど感じています」という。

（3）消極的な継続意思

①いつでも辞めようと思っている（会計年度任用職員制度による待遇悪化，職場のつらさ）

相談職で現在の職を「いつでも辞めようと思ってます」という人は，辞めていない理由として自分の仕事に「分からないことがまだ全然たくさんあって，すごく何か奥深い，幅広いですね。で，きっと楽しいんだと思います」といい，そうしたことを「勉強をしてる」ということがあるという。

○会計年度任用職員になって待遇が悪くなったことが納得できない

「嘱託職員から会計年度になったので，お給料が下がってるってことがすごく引っ掛かってるんです」という相談職は，月給が「3，4万ぐらい」下がり，「お給料が不安定。年に幾ら入ってくるのか分からない」状態になってしまったことに「すごい納得がいかなくて」といい，そうした待遇で「生活ができなくなる人が出てくるんじゃないかなと思う」という。

○職場がつらければ長く続けられない

職場の人との温度差を感じている社会教育施設職員は「去年までは私，これはもう立てなくなるまでやろうかなって思ってた」ものの，「この1年はほんとにつらかったので。またちょっと，来年度変われば続けていくんでしょうけど，今いる公民館みたいな感じであれば，もう長くは続けられないですね」という。

②勤続すれば良い待遇になる機会があるかもしれないことを視野に入れる

次年度も勤務すると「トータルで」10年勤務したことになるという相談職は，「短時間正規職員とか出たときに，何か役所で10年勤めた人は受けれる」機会が「あるかもしれない」ことを「一応，視野に入れた上で，来年度いっぱいまではがんばろうかなとは思ってます」という。

③今の立場で仕事を続けていくか分からないが被支援者を見届けたい

15年以上勤続している相談職は，現在の立場で仕事を続けていくかは「分かんないんですね」という。「私がこの仕事をやり出したときって，3年ぐらいである程度目標達成して終わろうと思ってた」といい，働き続けて「今，ある程度，自分がやりたかった支援を導入することまではできたので，今後，もしかしたら自分が関心のある所に移るかもしれない」という。しかし，「やっぱり今の子どもたちのことを最後まで見届けたいと思って。次から次へと来るので，次から次へと終わりがなくなっていく」という。

④配偶者がいるから働けるモデルはもう通用しない

60代で年収200万円台の女性施設職員は，「私たちのような，夫がいて，生活の心配は一応夫がしてくれるから，自分はやりがいのある仕事はできるっていうような，そういうふうなモデル」は「もうない」という。

30代で年収200万円台の女性施設職員は，仕事の内容は「とても充実もしてます」というが，「ちょっと高望みなのかもしれないですけど，私自身，民間で働いてたときよりは，いただいてる給料が格段に減ってしまっている」という。奨学金の返済や子どもの教育費や物価高という社会状況もあり，「生活していくための基盤となるお金」の問題があるという。

○この収入では離婚もできない

年収200万円台で「配偶者がいるから生活していける」という人は，「やっぱり私もちょっと家庭でいろいろあって，これはちょっと1人で生活したいなっていうか，深刻に考えることもあったんだけど，やっぱりこの給料ではどうしても，1人では生活できない」という。

○男性は家計を支えるために辞めていく

嘱託から会計年度任用職員になったことで「なかなか未来の見通しがきかない仕事」であり「辞めていく人もいます」という社会教育施設職員は，男性も「多少は入ってくる」ものの，「どうしてもまだ男が家計を支えるみたいなところも

あったりするので，そういう意味で，結婚したのをきっかけに別の仕事に就きます」という人もいたという。

⑤ほかのやりがいやステップアップがあるポジションがあれば行きたい

「まだまだ何年間かは続けたいと思っていて」という 50 代の相談職は，「何かすごくやりがいがあるポジション」や「ステップアップにもつながるような形」のものがあれば，行きたいという。例えば，「新しいシェルター」で常勤で「ちゃんとした金額で」雇われたり，民間団体での専従職員，現在の職種でも「取りまとめ主任」や「役職付きのポジション」などに「もしもスカウトとかされたら，行きたい」という。

⑥同じ職場で働いても問題意識を共有できず仲間になれない

「持続可能性を阻むものとして私が考えたことは，同じ職場で働いてるのに，同じ仲間ではなかった」ことがあるという相談職は，「正規と非正規もそうだし，非正規同士でも対立してしまったりとかして，こう一緒に同じ方向でいい仕事をしてくっていう環境でなかった」という。そうした環境で「協力し合えなかったりとか，共有できなかった」という。

図書館司書は，待遇に不満を持つ司書と持たない司書がいるといい，彼女の職場では「不満を持っている人は，私の立場は少ないですね」という。彼女が会計年度任用職員制度の導入で待遇が下がることに問題意識を持って“はむねっと”のメンバーを招く場を企画しても「うちの職場は誰も聞かなかったです」という。彼女は「そういう職場だと思ってますね。別に，私が武闘派とかそういうことではなくてですね，普通だと思ってるんですけれども」といい，「田舎あるあるでしょうかね」という。

⑦仲間のつながりの希薄化

会計年度任用職員の社会教育指導員が 10 人ほどいる自治体では，かつては情報交換の場もあったが，「コロナでちょっと会えない時期とか，あんまり会議をしちゃいけないっていう時期があったので，それがだんだんちょっと希薄な感じになってきている」という。「それまで割と結束があったというか，仕事以外でもみんなで，わーって行ったり，お話ししたりしてたんですけど，今はちょっと」という。

⑧子どもの教育費のため給料の良い仕事に行かざるを得ないかもしれない

これからは自分の子どもたちが大学進学していく時期であるという学校司書は，やりがいがあり「それなりに満足はしてる」ものの，「いつもハローワークとか，そういうのを，ホームページで，つい検索したり，“もしかしたら，普通に事務で働いたほうが給料がいいんじゃないか？”とか，そういう考えが頭をよぎったり」するといい，子どもの教育費のために給料の良いところに「行かざるを得なくなるんじゃないか」と考えている。

○子どもの教育費や民間の賃貸を賄えるくらいはほしい

仕事は「できる限りは続けていきたい」という人は，「手取りが 15 万ちょっとになってしまうので，あと 2 万か 3 万ぐらいあると，ありがたい」という。シングルマザーであるため，子どもの「将来の教育費のため」や，「本人がやりたいという習い事もさせてる」ために「かつかつ」だという。彼女は県営住宅に住み「随分お安く借りさせていただいてるので生活できてますが，もし，このアパートの金額が，私の住んでるような地区の水準に合わせるとなると，ちょっと生活はできない」という。

2　職業としての持続可能性（次の世代の参入）

彼女たちの職場は，世代交代が大きな課題となっており，職業としての持続可能性についてはこの待遇のままでは次の世代が入ってこないだろうという悲観的な思いが多く語られている。

(1) 職場の成り立ちとして女性のボランティアや低賃金を前提としていた

①職業人ではなく「活動専業主婦」[12] として職場を支えてきた

女性施設職員は，職場の「成り立ち」の「ベースにあったのは，やっぱり職業人としてではなく，活動専業主婦としての（NPOの）理事たちのお働きとか，そういったものに支えられてきた部分がすごくあった」という。それゆえに「すばらしかったけれども，でも，これはすごくきつい部分」があり，「理事の人たちがもう無給でずっとやってきた」ことや，「職業人」としては「中途半端」な「働き方をする女性たちをずっと甘受してきた」側面があり，「やっぱり矛盾に満ち満ちている」という。

②犠牲の上でしか成り立たない仕事なので大切な人には勧められない

「本当に必要な仕事だとは思う」という学校司書は，「ただ，大切な人には勧められないです」という。「一人で自活して生きていくには，小中学校の非正規の司書っていうのはリスクしかない」といい，「これだけ不安定なキャリアで，そのキャリアが生かせるかっていうのも不安な状況で，やりがい搾取が多いっていうこの仕事の中では，ここで働いてる人の犠牲の上でしか成り立ってないお仕事なんです」という。

(2) 低待遇のため若い人にお勧めできない

①一人で生きていくのがぎりぎりの待遇なのでお勧めできない

「お勧めはできない」という社会教育施設職員は，「1人で生きていくのにはぎりぎり」の待遇であり，「私自身は，それこそ夫がいるからやってられる金額ではある」という。学校司書も「大学生の子が，“学校司書になって働きたい”ってなったら，絶対，家から通う子じゃないとやってけないだろう」という。

独身の学校司書は，「研修等に何度か参加させていただくと，割と主婦層の方が多いな」と思っており，「一緒に働いてる方も主婦の方」であるため，「私のような独身で，1人で暮らしていく人間が，なかなか一生の仕事として就くには，今の待遇だったりでは難しいだろう」と思っており，次の世代に「お勧めはしない」という。

②なったらいいよと気軽には言えないのが残念

職場に「毎年，社会教育実習に学生さんが来られたりする」という社会教育施設職員は，「どうやったら公民館職員になれますか」と聞かれても「お勧めできない」という。この自治体では過去には「最初，嘱託でも正規になる道」があったが，現在はそうした道がなくなり，「“なったらいいよ”とは，気軽には言えない」という。

「大学卒業してすぐの人を，すごい安い賃金で」雇うことを「ほんとにひどいな」という学校司書は，「若い人に勧められないな」と思い，「司書になりたい」という子どもたちにも「ほんとに正規になるには狭き門で，なかなか，なれてない人が多いんだよ」と話さねばならないことが「すごく残念なこと」という。

③コストカットのための指定管理になっているため若い人が働いていけない

指定管理で働く女性施設職員は，「結局コストカットのためだけに指定管理をするっていうふうな形になっている状況」であり，「正規の職員では賄いきれないから，そういうふうに安く使おうっていうふうな発想だと思う」という。そうした状況では，「専門的な仕事ができるにしても，そういうふうな待遇ではやっぱりこの先，若い人が働いていけない」という。

(3) 専門性を客観的に示すもの（資格や検定）があれば違うかもしれない

女性施設職員は，「専門性っていっても，“え？それって何のことなのかな”っていうところがすごくある」ので，「やっぱり専門性について客観的なものがあるとまた違って」くるのではないかと考えており，「男女共同参画1級検定」などを想定するが，そうした資格で「仕事がちゃんと必ず保障されるとか，そこでお給料が高くなるとかいうのがない限り，そういうのもちょっとむなしいとは思う」という。

（4）低処遇で有期雇用のため専門職として働き続ける見通しが立てづらい

①専門性を理解しスキルが上がれば処遇を上げないと難しい

「やっぱり根本的には処遇を上げないと，難しいと思います」という女性施設職員は，「そもそも安すぎると思う」といい，「あとは，その専門性の中身をきっちり，やっぱ理解して，新しく資格を取ったり，年々そのスキルが上がれば，ちゃんと，その分も支払われるだけの仕事に変わらないと，他の人や若い方には勧められないと思いますね」という。

②働き続けてスキルや経験が積み重なる職場でなければ新しい人が続けられない

「正当な待遇があって，誇りとか尊厳が持って働ける環境じゃないと，いい仕事，特に支援とかはいい支援ができないし，続かない」という相談職は，「人が続かないっていう職場だと，スキルとか経験がやっぱ積み重なっていかない」ため，「新しい人が来ても，どうしたらいいのか分からないままこう，何だか辞めてしまうっていう結局悪循環になってしまう」という。

（5）正規職の待遇が必要である

①この業務負担感でこの待遇で誰かにやってとはいえない

自分が辞めた場合に「この業務負担感とか業務量を“この金額で誰かやって”って私は言えない」という相談職は，「私しかできない仕事って成り立たないっていうか，よくないなってずっと思ってる」ともいう。

②正規職の待遇にするのが正しいやり方だと思う

学校司書は，「本当だったら，私たちだって正規になりたい。本当に全員を正規として，きちんと採用するのが持続可能としては，正しいやり方だと思う」という。しかしそれが見込めない状況であり，「それがない以上は，大切な人には勧めたくないし，すごくリスクが大きい仕事ではある。でも，なくしたくないっていう，すごいジレンマしかない。つらいです」という。

③正規職採用できないわけではないはず

「やっぱり心理職って必要なんですよね」という相談職は，近隣では「正職員の人も結構いますよね。だから，できないわけじゃないと思う」という。また，「いわゆる行政職で，県の職員として採用された人」が「資格を取って，相談業務を率先してやっていくとかってことがあってもいいと思う」ともいう。「前の担当課長が，心理ではなかったけど，社会福祉士を取って，福祉の専門的な立場にいた人だったので，そういう人が担当課長に来てくれると，すごく心強いと思うし」という。

「やりがいがある仕事だとは感じ」つつも「現在の待遇で，このままちょっと続くとは思えない」という図書館司書は，「これは首長の考え方次第だとは思うんですけれども，やはりトップが力を入れるべき市町村っていうのが，それだけ図書館に正規職員が入っています」という状況をみつつも，「なかなか難しいところですね」という。

④もし正規採用が認められるならば非正規の職を辞す

組合活動をしている図書館司書は，「組合にもすごく関わってたような児童図書館員の先輩」が，もし自治体が「司書採用を認めて」，そのために「非常勤が人数として削られるような事態が起こったとしたら，自分で職を辞したいと思う」と「ご飯を食べているときにぽつりと」言うのを聞き，当時は「私はもうちょっと長く働きたいなって思った」という。彼女は40代で「思ったより長く司書を続けてこれたっていうのを思うと，そのときの先輩の気持ちもちょっと分かる」ようになり，「正規を増やす」ことが「図書館にとっては一番いいことだと思う」という。

（6）正規職員が専門職として良い仕事ができるわけではない

①正規職員が良い実践を残したわけではない

「一昔前は，社会教育職員として行政に採用されてた人たち」がいた自治体では「その人たちは今もう65歳ぐらいで，ほぼほぼ全員，定年退職された」という。「ただ，その方たちも，人に

よっては意気に感じて，正職員としてずーっと公民館に関わって，いろいろな実践を残された方もいらっしゃれば，公民館というお城でのんびり暮らしていた人もいる」ため，「制度と一言では言えない」という。

②お役所的な対応しかできない正規職員

自分の課は「非正規が３人」だったが隣の課の「相談業務をやってる人」が「全員正規職員だった」という相談職は，「正直，その相談を横で聞いてると，すごくお役所的な対応をしてて，何かこうあんまり親身になってる感じもなくて。だから，正規職員がやればいいっていうことでもない」と思っているという。正規職員がやれば「責任」を持てるものの「正規職員だからいい支援ができるとか，親身になるとか，そういうのはちょっと難しい」と感じている。

③正規職員は「前例にならう」だけになる

「多分公務員は，正規職って入っちゃうともうそこで終わるというか，前例にならってやれることやるだけ」になってしまうという相談職は，「官民が協働して」いく「システムがつくりたい」と考えているが，「やっぱりまだまだ官民の間の壁が厚くて，なかなかできていないんですけど，そこが本当はできるといいな。そうしたら，持続可能性も出てくるかなとは思ってます」という。

④このまま閉鎖的な正規職員がやっていくのでは発展しない

正規職員の姿から「公務だけに任せていいのかっていうのも私の中では疑問」があるという相談職は，外部の社会福祉法人が「親身になったりとか手厚い支援をして」おり，「フットワークの軽さとか柔軟さとかは，もう閉鎖的な環境下では生まれにくい」と感じており，「このまま正規職員とか閉鎖的な人たちがやっていくのも，ちょっと発展はしてかない」という。

⑤当事者を巻き込みたいが正規職員のひどさゆえにできない

「当事者の人とか，ピアスタッフとして働いてもらったらいいっていう理想がある」という相談職は，「行政の裏側とか支援の裏側を知ったら，（当事者が）すごい失望しちゃうんじゃないか」，「幻滅しちゃうんじゃないか」と懸念している。彼女の職場では，「正規職員からの言葉」もひどく，相談者の要望に対して「だったら利用しなくていい」「そんな行政にものを言うのなら出禁にしていい」「他のとこを頼ったらいい」といった発言を「内輪だけなんですけど」するという。彼女は「そういうことを聞いてるだけでも，何かこう，私でさえも失望する」といい，相談者が「そんなふうな人たちが支援をしてるって知ってしまったら，相談機関に行こうって多分思わないと思う」という。

⑥やる気のある人ほど嫌な思いをする（がんばる人ほど辞める）

「ほんとにひどい発言とかずっと聞いたりしてきた」という相談職は，「私はすごく相談者よりの支援者だった」といい，「行政機関なのに出禁にしたらいいなんて，もうあり得ない」と思うが，「そういう発想でやってる人たちもいる」職場であるため，「きっとやる気があったりとか思いがある人ほど，多分嫌な思いになったりとか，がっかりするんじゃないかなっていう気がするので，次世代とかも含めて，勧められない」という。

学校司書は，「いろんなところの学校司書の情報を聞いていても，ほんとに，やっぱり，がんばってる人ほど辞めてしまうっていうことが多くて」という。

（7）業務委託や会計年度任用職員では「対等な関係性」ができない

会計年度任用職員であっても専門性を「尊重されていると感じられる職場」もあったという女性施設職員は，そうではない職場ではハラスメントもあったという。業務委託や会計年度任用職員で「対等な関係性」ができればよいが，「やっぱりどうしても格差というか差別」が生じやすく，「下請け的な扱い」で「対等ではない」ことが多くなってしまうという。こうした環境で専門職として専門性を発揮することは難しい。

（8）職場で人を育てることが困難になっている

①有期雇用のため長く職場で働く想定をされず育てられない

職場で働く人と「仲間ではなかった」という相談職は，その理由として「1年任期」であったことをあげ，「長くこの職場にいるとか，長くこう働くとかいうのをもう想定していない仕事」であり，「正規職員の人にとってはずっと長く一緒に仕事をしてくっていうような意識がまずないので，育てるとかいう感覚もない」という。「この人たち，長くはいないだろうからみたいな感じで，育てていってもらったっていうようなことも感じなかった」という。

②研修やOJTが足りていない

職場で人を育てていくことについて「一応研修があるはある」という相談職は，「その研修だけでは，全然足りない」という。職場で「OJTみたいな体制がしっかりできているかというと，ちょっとクエスチョン」であり，「内部での体制は全然足りないのかなとは思う」という。

③有期雇用のため自分の辞めた後の人のことには思い至らない（格差や差別があることで待遇改善やスキルの継承がない）

非正規の人も「それなりに一生懸命仕事をする」けれども「次の自分が辞めた後にこのいすに座る人のためにっていう思いにまでは至らない」という相談職は，そのために「結局待遇改善にもならないし，スキルとか経験を次にこう継承してくっていうことにもならない」といい，「何か場当たり的な状態が，ずっとこう継続されていく」ことになり，「結果そのしわ寄せ」が相談者に行ってしまうという。彼女は「スキルとかが継続されない職場に新しく人が来たとしても続かない」として「職場内で，同じ職場にもいるにもかかわらずこう格差，差別があったっていうことは，一番やっぱり持続可能性っていう点では，問題だった」という。

④50代後半の人が多いため継承が課題

60代の学校司書は，自分が「一番年上」だが「50代後半の人とかたくさんいるので，介護とかで辞めていかなきゃいけない人も，これから，いっぱい出てくると思う」という。「そうなったときに，代わりがいきなり新人になっても回っていくような体制をちゃんと整えていないと，とても危ない」という危機感を持ち，「マニュアルを残し」ておくなど「経験を継承していくっていう体制を，ちゃんと作ってほしいなと思っています」という。

⑤新しく入ってくる人が60代になると専門性が持続しにくくなる

会計年度任用職員で定年がなくなり「60オーバーの人が入ってくることが多く」なったという社会教育施設職員は，「20代，30代のころから公民館で働いてると，だんだんと仕事っていうのが分かって」くるが，「60とかを過ぎてとなると，覚えもなかなか難しかった」りするだけでなく，「年金が出るまで」で「65来たら“じゃあ辞めます”みたいな人」もいるため，「専門性っていうところが持続しないというか，失われていってる」という。

（9）業務自体がなくなる可能性がある

貸出返却や本の目録作成などの「司書の仕事」は「どんどん外注されていって，行政の人はそれを取りまとめる仕事みたいになってる」という図書館司書は，「司書っていう資格と仕事の範囲がどんどん変わっていって」おり，「確かに過渡期なのかもしれないです」という。図書館で業務委託で働く司書は，「今の私の雇われている窓口業務という委託スタッフとしては，持続可能だとは考えてはいない」という。セルフ貸出返却装置のような機械やシステムが入ることによって，業務自体がそういうものに置き換えられていくことに加え，「プラス，専門職という地位というか，位置というか自体が，そう認識されなくなるというふうに思っています。されつつあると思いますし」という。

（10）女性の仕事の非正規化が止まらないといけない（がんばらなければ）

①若い女性に月額報酬20万も払わなくていいと考えられている

図書館司書は，かつての館長の「昔話」として「月額報酬20万」を「市役所の誰かが，“若い女性に，そんなに払わなくてもいいじゃん”みたいに言われた」と聞いており，現在も「そういう意識なのかなっていうのは，まだ，多分，残ってるんじゃないか」といい，それは司書に限らず，「市役所の公共サービスを担う女性が多い職場」でも同様という。

②女性が就く仕事が非正規化するのを止めるためにがんばらなければ

「この待遇では，もう仕事に就いてほしくはないぐらいに思います」という図書館司書は，「女性が就いている仕事の非正規化が進むっていう，そういう構造も，止まらないと困る」といい，「そういうのをちょっと止めるためにも，多分，“はむねっと”の皆さんとかががんばって，まあ，私もがんばりたいんですけど，がんばらなきゃなっていうふうに思いますけれど」という。

③労働組合活動を通して少しでも非正規の直雇用を守りたい（仲間がいる）

労働組合活動をしている図書館司書は「自分の仕事が，組合の活動の中で少しでもいい条件になっていくようにっていうのは，日々やっていくこと」だとしつつ，「図書館全体を考えて，職員体制が本当はどうあるべきかって考えていける仲間がたくさんいる」ので，「せめて非正規の直雇用を守りたい」という。

3　専門性のある公共サービスの持続可能性

現在の待遇のままで個人が専門職としてキャリア形成する持続可能性や職業としての持続可能性は「ない」と語られ，彼女たちが支えてきた公共サービスそのものの持続可能性も危惧されている。

（1）専門性を担保する採用ができていない

①採用で資格が問われない（学生が同じ待遇で入って来た）

業務委託で働く図書館司書は，「司書という専門職はあるべきであるし，あり続けてほしい」というが，「結構私の中でショックだった」こととして，同じ待遇で「学生さんが入って来たことによって，こういう専門職の職場ではないんだなという意識になったので，専門職として持続可能というふうには思ってないです」という。

②専門職として適切な採用ができていない

地方では司書職の採用自体が難しくなっており，氷河期世代の頃は「公務員自体も人気があったし，司書の倍率って3桁」ぐらいであったが，都道府県の司書の専門職の倍率も低くなり，「地方に行くとほんとに低くて，2人採用に5人しか来てない」といい「採用自体がほんとに難しくなって」いるという。司書資格を取っても「司書になりたい」人がいなくなってきている可能性があるという。

③適切な採用ができず公共サービスが低下している

自分が離職した職場で「いつもやってる企画担当講座」が開かれなかったと「後から知らされた」という女性施設職員は，自分が辞めた後に「入った方が，とても講座企画ができないんで，ほとんど1本もやらずに」1年間たってしまい，「やることさえしなかったというか，一応やったけど中身が薄いっていうのではなくて，とても手に負えなかったから」であるという。彼女は「ほんとにびっくりしました」というが，それまで事業を担当していた人が辞めた後の適切な採用ができておらず，事業が開催されなくなるという公共のサービスの低下が起こっている。

（2）職場に人を育てるしくみがない

①中途採用ばかりで新人を育てた経験のある人がいない

図書館での採用の実態は，「大体，中途で採って，ある程度経験がある人が入ってくるっていう

パターン」になっており，職場では「全くの新人を育てたことがある人がいなくて，育てるノウハウが職場に残ってない」と「県立図書館の人」から聞いたという図書館司書は，「それがすごく危ないと思うってその人は言ってたんですけど，持続可能性がどうなのかな」という。

②パート感覚で入ってきた人を育てるしくみが職場にない（OJT がない）

労働条件としては地域労働市場のパートタイム労働とさほど変わらないため，「ちょっとしたパート感覚の人しか入ってこなくなってしまう」という社会教育施設職員は，「パート感覚」で入ってきた人がなかなか育たないという。彼女自身は，教育委員会と公民館が共催でやっている講座で「人が変わっていく，地域が変わっていく様子を感じ」ており，「どんどん対話とか学びを通して，変わっていく様子を公民館の職員もみんな見てた」という。そうしたことを通して，「これが，これこそが社会教育の力だっていうふうに感じていたけど，今はそういうものが全くない」という。「そういうことを肌で感じることがなければ，育っていかないなっていうふうには思いますね」という。

③教育を「丸投げ」される

女性施設に会計年度任用職員で中途採用で入った人は，同じく採用された「ごく若い方」に「“そういう目で教えてください”って言われた」という。「ジェンダーや社会学の知識はあるけど，講座を進めていくノウハウはまだ彼女たちはないから，それで，結構，手取り足取り指導係みたいなこともやりました」という。教育は「ほんとに大きな仕事なので，しっかりと，その人の職務の一つっていうことでお願いしないと，丸投げとか，“してくれるだろう”みたいな依存関係は，よくないと思います」という。

④専門性の必要性が浸透せず意識が育たない（研修の希薄化，専門職の機能がなくなる）

「何しろ，その社会教育の必要性っていうのが全く浸透していない」ことが「大きな課題」と思っている社会教育施設職員は，「社会教育が専門職だっていうような意識もないので，どんどん研修も希薄化していくし，希薄化すれば職員も育たなくなる。職員が育たないと，今度，社会教育の機能がなくなっていく。そうなるとどうなるかっていうと，人がこう，どんどん育たない。育たなくてもう考える力，考えて行動するっていう力がどんどんなくなっていく。そうすると，もう地域も社会も全然育たなくて，上から言われたものだけをやるっていうような，そういう人が育っていくっていうような感じで，もう悪循環でしかない」という。

⑤低待遇で「質を保つ」ために長期的な人材育成が困難

低待遇で人を雇うため，「質を保つ」ことが「持続可能性っていう部分だと，ちょっと厳しい」という指定管理の女性施設職員は，指定管理料の安さゆえに長期的な人材育成が難しく，「卒業が前提」となってしまうという。今は「“事業の面白さが分かった”っていう人が何人か出てきている」ものの，「“これ以上の給与が出せないね”みたいな感じに今なっている」という。育った人を「“ここで置いといていいんだろうか？”っていう気持ちになっていて，すごく残念な気持ち」という。「質を保つ」ためには育ってきた人を引きとめたいが，育ってきた人に見合う待遇を用意できないことが組織の専門性を保つ大きな課題になっている。

(3) 専門職としての業務の位置づけがない

①専門性のある仕事を「事務の延長」と位置づけられる

女性施設職員は，募集要項でも「年齢，経験を考慮し」とあるところもあるが，自治体によっては，職種に「一般事務」で仕事内容は「事業の企画・運営」という募集もあり「一般事務と違いますよね？」と思い，募集の段階から「やっぱり考え方が“事務の延長”みたいに思ってる」といい，その職場では「やっぱり尊重されてる気がなかった」という。

②努力してスキルや専門性が身についても待遇が変わらない

女性施設職員は，「やっぱり，会計年度任用職員であっても，年々努力してスキルは上がっていくので，例えば，給料が変わらないとか，退職金もないとか，何か，やっぱり，おかしいなと思っています」という。会計年度任用職員制度では，キャリアや経験によって待遇があがることが想定されず，専門性を評価できない制度である。

(4) 公共施設や公共サービスが知らされないままに削られている

①自治体はもうなくしてしまおうと思っている

正規職の社会教育主事がいなくなりつつある自治体で働く社会教育施設職員は，学芸員も正規は「4人いたのがとうとう1人」になり，「私たちと同じ会計年度の学芸員はたくさんいます」という状況に対して「どうするつもりでいるのかなというのが，全く私には分からないです。だから，ボロボロというよりかは，もうなくしてしまおうと思ってるんじゃないかという感じは，多少しますけど」という。

②施設の存続について現場に知らされず「私たちは見捨てられた」

数年後に社会教育施設が「単なる貸し館になってしま」うことや「閉鎖される」ことが決まって公表されているにもかかわらず，「どういう形で変わっていくかはちょっと教えられてない」という人は，「条例がもうなくなるっていう話は聞いているので，もしかしたら私たちの職もなくなるのかな」という。自分たちの職がどうなるかを「館長に聞いても分からないっておっしゃるし，誰がどのレベルまで知ってるのかというのが，見えてこない」という。「私たちの中では今，口癖のように，もう私たちは捨てられた」と言っているという。

③公共施設がどんどん削られている

「持続可能性，全然ないですね」という図書館司書は，「図書館，どんどんなくなっていく」と思っているという。近隣の自治体で中央図書館が「あるんですけど，まあ，実質ない感じ」になったり，休館になったり，自治体が合併して減らされたり，中央館が美術館と一緒になり「本がすごい減らされたり」しているという。こうした事態を「悲観的」に感じており，そうした危機感は，図書館だけでなく，自治体が財政難や「コンパクトシティ」というかたちで「公共施設をどんどん削っていく」計画が進められ，地方ではそうした動きが早いという。

Ⅳ　おわりに

専門職としてそれぞれの現場を支えてきた彼女たちの語りからは，現在の待遇のまま専門職としてのキャリア形成は困難であり，専門性が蓄積されず専門職として人を育てられない職場となり，低待遇と見通しのなさから次の世代が入ってきてくれず，専門性のある公共サービスを持続的に提供していくことは困難になっていくことは明らかである。彼女たちは自分たちの仕事のやりがいや価値を語りながら，そもそも女性の低賃金が前提とされて「夫がいるから働ける」ことに言及し，女性ゆえに低待遇のままでよいと認識されていることに疑問を持ちつつ，低待遇や不安定さゆえに若い人に勧められないという悲しみやジレンマを抱えて職場を支えている。正規職の待遇が必要であると語られつつも，現行の公務員制度で正規職員が専門職として良い働きをしているとはいえない状況もある。専門性に欠ける公共サービスが提供され，また公共施設やサービスが削られていく現場にも居合わせている。彼女たちは自分たちの担う仕事の価値を示そうと懸命に働き，そうした職場の構造の中で“やりがい搾取”を甘受しながら結果を残してきたが，自治体は彼女たちの働きに正当な待遇で報いてはこなかった。専門職でありながら非正規（低待遇で不安定）であるということは，専門職として，また労働者としての誇りと尊厳を奪われるということであり，女性が担ってきた専門職であるがゆえにそうした状況が持続しており，それをジェンダー平等であるべき自治体が生み出している状況が問われねばならない。

こうした状況を改善することをどのように見通

せるだろうか。彼女たちは専門職として働くことを選んだことと引き換えに，その誇りを傷つける待遇に対して物言わぬ「奥ゆかしい」労働者であることを強いられている。彼女たちは，自分たちの待遇改善を求めてストライキをするより，専門職としてがんばって価値を認めさせて待遇が改善されることを願ってきた。非正規女性の低待遇が当然視される社会のなかで，職場の仲間とともに専門性を追求しにくく，また労働者として連帯しにくく，問題意識を持つことで職場で孤立してしまうことすらある。彼女たちは自分たちの職場そのものが失われるかもしれないという危機感を持っているが，非正規という立場でそうした状況に抗える情報も権限もない。こうした，職場で仲間をつくりにくい構造は見えにくいものであるが，他の多くの職場でも共通する課題ではないだろうか。労働組合の仲間とともに「守りたい」と語る人がおり，職場外のつながりで回復しエンパワーしていく可能性があることは，一つ一つの職場の持続可能性をつなぐ希望である。

付記　本研究は科研費 22K12646 の助成を受けました。

1）前田（2019：133-134）。
2）早川（2023）。
3）早津（2023）。
4）上林（2021）。
5）渋谷（2025）。
6）例えば，正規職員であっても男女で昇進の格差があることが指摘されている（佐藤 2023 ほか）。
7）廣森（2013）。
8）図書館司書は図書館法第 4 条に規定される資格ではあるものの，配置は義務付けられていないと解釈されており（第 13 条），法制度としては配置の実効性がない。学校司書は資格制度がないが，学校図書館法で配置は努力義務とされ（第 6 条），図書館司書資格等を要件として募集されることが多い。社会教育主事は社会教育法第 9 条 2 に規定されるが任用資格であるため自治体で「発令」されていなければ名乗れず，講習を受けた者が名乗れる社会教育士は「称号」であり，必ずしも職と結びつく資格ではない。女性関連施設職員は，「男女共同参画」や女性支援等の施設のミッションを理解して業務にあたることが要請されつつも資格自体がない。相談支援職はさまざまな資格があり，本調査協力者の相談支援職は，ひきこもり支援，障害福祉・難病等支援，児童相談所の心理相談員，女性関連施設の相談員，母子父子自立支援・婦人相談員であったが，彼女たちの持つ資格も精神保健福祉士，社会福祉士，臨床心理師，公認心理師，心理療法のトレーナー資格，産業カウンセラー，シニア産業カウンセラー等，多様であった。
9）社会教育施設職員については，廣森・小河（2025），学校司書については，廣森（2025）で報告している。
10）山田（2023）。
11）2021 年に発足した公務非正規で働く当事者の女性たちが組織した公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）。https://nrwwu.com/
12）職業を持たず，地域活動を活発に行う既婚女性のこと。1980 年代以降に主婦たちが子育て後も再就職を志向せず豊富な時間資源を無報酬の社会活動に向け，地域活動が活発化したことを背景として広まった（井上ほか 2002：73）。

参考文献

井上輝子・上野千鶴子・江原由美子・大沢真理・加納実紀代編（2002）『岩波女性学事典』岩波書店.
上林陽治（2021）『非正規公務員のリアル――欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社.
佐藤直子（2023）『女性公務員のリアル――なぜ彼女は「昇進」できないのか』学陽書房.
渋谷典子（2025）「「ジェンダー化された公共サービス」の現状と課題――法的視点をとらえて」『年報・中部の経済と社会 2024 年版』pp. 37-50.
早川征一郎（2023）「提言　非正規地方公務員＝会計年度任用職員制度の抜本的改善を！」『日本労働研究雑誌』No. 759，p. 1.
早津裕貴（2023）「「非正規」公務員をめぐる「改革」と課題」『日本労働研究雑誌』No. 759，pp. 36-46.
廣森直子（2013）「労働の場における排除と非正規専門職女性の力量形成の課題――図書館司書を事例に」『労働の場のエンパワメント』東洋館出版社，pp. 106-117.
―――（2025）「学校司書の専門性を発揮しづらい労働環境――公務非正規専門職女性へのインタビュー調査から」『学校図書館総合研究所ジャーナル』Vol. 5，pp. 2-23.
廣森直子・小河洋子（2025）「公務非正規専門職女性の職場環境と雇用条件――社会教育施設職員の労働者としての側面に注目して」『大阪信愛学院大学紀要』3 巻，pp. 91-101.
前田健太郎（2019）『女性のいない民主主義』岩波書店.
山田肖子編著（2023）『「持続可能性」の言説分析――知識社会学の視点を中心として』東信堂.

ひろもり・なおこ　大阪信愛学院大学教育学部教育学科准教授。最近の主な論文に「地方において女性はどのように自立できるのか――福祉専門職と研究職のキャリア選択の語りからの検討」『日本労働社会学会年報』34 巻，pp. 38-64（2023 年）。社会教育論，ジェンダー論専攻。