

令和2年度新任図書館長研修

質疑応答書

科目名：図書館の組織経営とチームマネジメント

講師名：嶋田 学

質 問

- ① 会計年度任用職員制度の導入において、昨年までの非正規職員の扱いと異なる点について、どうお考えでしょうか。具体的に注意する点があれば教えていただきたく存じます。
- ② 障害者雇用において「採用身分とコミュニケーション」という観点から留意すべき点について教えていただきたく存じます。好事例がありましたら、あわせてご教示ください。

回 答

①について

法律に基づきつつも各自治体の条例で運用されており、その実際的な対応は微妙に異なるようです。これまでの地方自治法に基づく「臨時職員」の雇用のあり方については、雇用を継続する際の考え方や手続きが、必ずしも法の主旨にそうものでなかったり、また雇用が継続されれば、その勤続年数と待遇の不整合という問題が長らく取り残されたままでした。

今回の法改正は、そうした課題に対処しつつ、かつ「同一労働同一賃金」の原則を実態として実現させるという考え方のもと、検討が進められてきたはずでした。しかし、実際には対象となる職員にとって、この改正が実質賃金の上昇を実現されたかという点、必ずしもそうになっておらず、雇用期間の厳格な運用という部分を明確にしている自治体もあり、全体としては当初の主旨を実体化させるものには程遠いと思います。

自治体の条例に即しつつも、当事者の労働実態が処遇と乖離しないよう、現場での運用に注意を払う必要があるかと思います。

なお、『みんなの図書館』2020年10月号(図書館問題研究会)に、会計年度任用職員の導入に関する専門家と当事者の寄稿による特集が組まれていますので、ご参考になると思います。

②について

個人的な経験として、視覚障害者の方と肢体障害者(車椅子使用)の方と一緒に仕事をしたことがあります。どのような採用身分で着任されたかによって、お任せする業務内容や責任度合いなども異なると思いますが、最初に明確にしておくべきは、その方の身体的な個性について、職場の成員がよく理解をしておくということです。館長、あるいは業務分掌の責任者など、当該職員のコミュニケーションに出来るだけ負担がかからないよう、主たる窓口職員を決めておくことも大切かと思います。もちろん、職場に慣れられて、他の成員も当該職員のことをよく理解できた暁には、一体的なコミュニケーションが実現されるべきですが、もし、当該職員が職場組織という環境が初めてであれば、新人職員としての配慮と、その方の個性への理解が浸透するまでの経過措置として、安心してコミュニケーションできるメンターの職員の役割が重要だと思います。

「採用身分とコミュニケーション」ということですが、これは、どのような健常者とか障害者とかいう分類と関わりなく、どのような個性の方であれ、仕事の内容と責任が、処遇と不均衡でないことが重要ですが、非正規職員の場合はその不均衡が顕著に現れる場合があります。その方の個性(障害の種類や個性)によって、担当頂く業務は様々なでしょうが、職場の仲間としての「人と人」の関係においては、フラットで開かれた関係性を職場の成員全員が持ち合えるよう、館長自ら率先して、自らの振る舞いによって職場の雰囲気をつくっていくことが肝要かと存じます。