

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

—神奈川県におけるアーキビスト人材の養成・確保に係る展望と課題—

資料課 関根 豊

### はじめに

令和2(2020)年に国立公文書館がアーキビストの認証制度を創設し、令和5年には准認証アーキビストの認定制度も整えられた。アーカイブズの理論や実務に関する知識・経験を有する者を認証・認定する、アーキビストの資格制度はこれにより一定の到達をみたといえる。こうした中、資格を取得した人材を各組織体がどのように「活用」し、処遇していくのか。まさにこの点が資格制度創設後の現在における最大の現実的課題であると言えよう。しかしながら、採用や配置といった人事に関わる問題が表立って語られることは決して多くはない<sup>(1)</sup>。とりわけ、各機関における個別具体的な実情は、機関の職員が外部に積極的に発信していかない限り、共有・議論の対象にすらならない。

令和元年度から神奈川県立公文書館(以下、「当館」という。)に勤務し、令和4年度に認証アーキビスト資格を取得した筆者は、この度、神奈川県(以下、「本県」という。)の既存の人事制度を活用して、一般行政職(以下、「行政職」という。)の職務分野の一つとして独自分野「アーキビスト」を創設することを試み、令和6年11月にその承認を受けた。このことは、当該分野を選択した職員については、行政職でありながらも、以後はその専門性が考慮された配置が行われるとともに、それが明文化された形で保証されたということの意味している。

以下、本稿では、本県における上述の職務分野の創設についてその概要を紹介するとともに、本県における認証アーキビストの養成・確保に係る今後の展望と課題について、一職員としての立場から私見を述べる。

## 1 神奈川県立公文書館における組織構成・職員配置の現状

行論の前提として、まず令和6(2024)年度現在における当館の組織構成と職員配置の状況について述べる。

当館の組織構成と分課分掌は図1の通りである<sup>(2)</sup>。政策局政策部情報公開広聴課所管の出先機関として知事部局内に設置された当館は、令和7年3月現在、館長以下2課19名で組織されている<sup>(3)</sup>。このうち、歴史的公文書や古文書・私文書といったアーカイブズ資料を扱い、資料の収集・保存・利用等に関わる職務を遂行するのが、資料課である。

図1 神奈川県立公文書館の組織構成

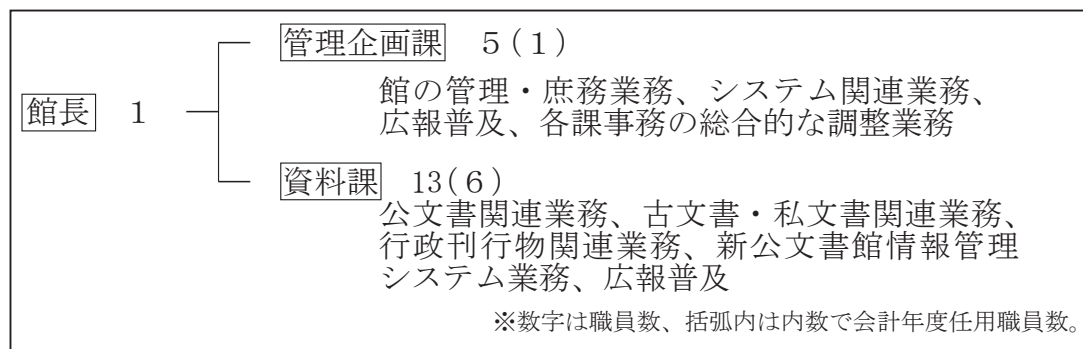


表1 神奈川県立公文書館資料課の職員配置状況(令和7年3月現在)

	任用区分	職名	在籍年数	主な担当業務	アーキビスト認証状況
職員A	常勤(再任用)	資料課長	2年	公文書の評価選別、データ入力、閲覧制限審査、普及啓発など	
職員B	常勤	副主幹	4年		
職員C	常勤	主査	4年		
職員D	常勤	主査	2年		
職員E	常勤	主査	2年		
職員F	常勤	主査	6年		○(R4)
職員G	常勤	主任主事	5年		
職員H	会計年度	事務嘱託	20年	古文書・私文書など	○(R1)
職員I	会計年度	事務嘱託	14年	保存・修復など	○(R1)
職員J	会計年度	事務嘱託	14年	保存・修復など	
職員K	会計年度	事務嘱託	7年	古文書・私文書など	
職員L	会計年度	事務嘱託	1年	古文書・私文書など	
職員M	会計年度	事務補助員	1年	図書・刊行物など	

※「在籍年数」の項目は令和6年度末までの通算満年数で目安(1年未満は切上げ)。  
 ※「アーキビスト認証状況」の項目における括弧内の英数字は認証年度。

資料課の職員構成は表1の通りであるが、若干補足しておきたい。まず、常勤職員は7名全員が行政職であり、司書・学芸員や教員といった資格職は配置されていない。過去にさかのぼれば、当館が県立図書館に付置された旧県立文化資料館を前身とする関係上、司書職として採用され、公文書館の設置後も文化資料館から引き続いて在籍した職員がいたほか、教育委員会との人事交流により県立学校の社会科教員が配置されていたことはあるが、それも平成25(2013)年度以降は絶えてない。なお、平成5(1993)年11月の開館以来、本県では「アーキビスト」の採用選考を実施したり、そうした職制を設けたりといった事実はなく、当館の常勤職員は、神奈川県庁に行政職として入庁した職員が人事異動のサイクルの中で配置されることが基本である。そして現在に至るまで、それは歴史的公文書や古文書・私文書といったアーカイブズ資料を取り扱う当館の常勤職員として働くほぼ唯一の道である。

常勤職員の在籍年数に注目すると、最も長い者で6年、平均3.6年となっている。なお、本県における行政職の1所属当たりの在籍年数は、職務分野選択前(主事～主任主事級)は3年、職務分野選択後(主査級以上)は4年を原則とするが<sup>(4)</sup>、過去には7～8年在籍していた行政職の職員も複数おり、職員個人の意向や当館の業務の専門性・特殊性に対する配慮は一定程度行われている。しかしながら、当館での在籍期間や関連資格等の取得状況に関わらず、当館からの異動に際しては、当館の業務と関連を有する所属への配属等はほとんど行われない<sup>(5)</sup>。また、当館から別の所属に異動した職員が、当館に再配属となった事例もごくわずかを数えるのみである。

資料課には、7名の常勤職員に対し、会計年度任用職員が6名在籍している。常勤職員が主に公文書に係る業務を担うのに対し、会計年度任用職員は古文書・私文書の整理や保存・修復といった、高度に専門的で行政職では対応しがたい業務や図書・刊行物等の整理を担当している。その在籍年数は最も長い者で20年、平均9.5年で、人事異動を避けられない常勤職員に比して大幅に長い在籍期間となっており、館業務に係るノウハウの継承という側面でも会計年度任用職員に頼っている部分は大きい。なお、会計年度任用職員

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

の報酬は、古文書・私文書や保存・修復に関わる「事務嘱託」の職名を付された職員については、令和4年度より、その専門性等を考慮して一般的な会計年度任用職員(事務補助員)よりも高い額に設定されている<sup>(6)</sup>。

アーキビスト認証制度の創設後、当館では令和元年度に2名、令和4年度に2名の計4名が認証され、令和7年3月現在ではこのうち3名が在籍している<sup>(7)</sup>。本県にはアーキビスト認証に係る明文化された養成計画や資格取得を支援する制度等はないが、当館では認証を希望する意欲ある職員に対し、関係研修の受講を奨励し、認証の取得を促している。ただし、常勤職員また会計年度任用職員のいずれにおいても、認証を受けていることそれ自体に対する処遇上の措置は特段講じられていない。

## 2 常勤職員(行政職)の職務分野における独自分野「アーキビスト」の創設

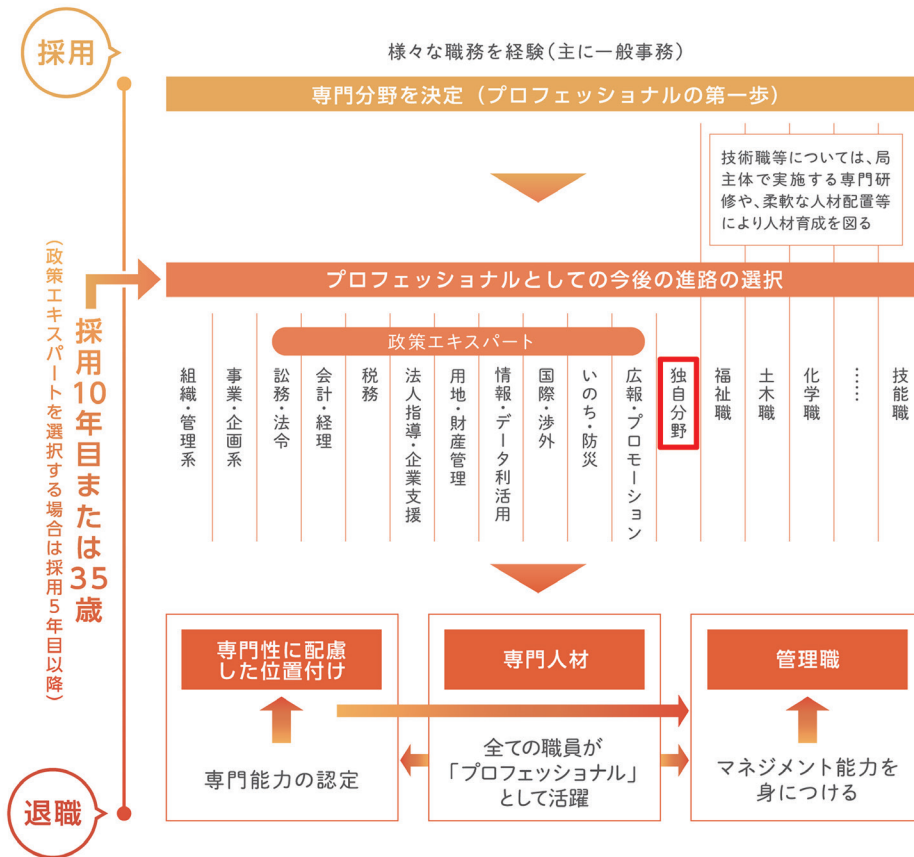
### (1) 「キャリア選択型人事制度」の概要

本県では、行政職の常勤職員を主な対象として、「キャリア選択型人事制度」というキャリア開発制度を設けている(図2)<sup>(8)</sup>。「一人ひとりの職員が専門性と使命感を持つ『プロフェッショナル』として、能力や適性に応じて自らキャリアプランを立て、それに基づき中長期的な視点から、主体性を持ってキャリア開発(能力開発や職務経験)に取り組む」という目的で平成22(2010)年度に設けられたこの制度は<sup>(9)</sup>、入庁後10年目(又は35歳以上)に、各職員が会計・経理や税務といった様々な職務分野の中から県職員として自らが歩んでいきたい職務分野を選択し、「職務分野選択後の人事異動は、選択した職務分野に軸足を置きつつ、職務分野以外の分野の職務も計画的に経験し、高い専門性とともな幅広い視野の育成に努める」というものである<sup>(10)</sup>。

### (2) 独自分野「アーキビスト」の創設経緯

平成22年に入庁した筆者は、当館に配属となった令和元(2019)年度に職務分野を選択することが可能となった。しかしながら、既存の職務分野には「アーキビスト」に該当又は近接する職務分野はない。「ないなら自分で

図2 キャリア選択型人事制度のイメージ図



作ろう」ということで、当時の上司とも相談の上、同年度に独自分野(図2の太枠部分)として「アーキビスト」を設けることを着想し、申請に及んだ。この「独自分野」は、職員が独自に有する専門性や職務経験等を考慮し、個別に認定されるもので、その申請要件は次の通りである<sup>(11)</sup>。

- (1) 独自分野に関する知識、経験、能力等を職員が十分に有していること
- (2) 当該職員に対し独自分野を設定することが組織の人材要請に合致していること
- (3) 人材育成、人材活用、組織の人材要請等の視点から、当該職員について退職までの合理的なキャリアプランを立てることが可能であること
- (4) 他の職務分野と内容が重複しないこと

結論から述べると、残念ながらこの時の申請は事前審査の段階で人事担当部署により提出が認められなかった。筆者の申請内容が、上記(1)～(4)の

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

申請要件の全部又はいずれかを満たしていなかったということであろう。

その後、先述の通り、令和2年には国立公文書館がアーキビストの認証制度を創設するとともに、筆者も令和4年度に認証を得た。これを受けて、筆者は令和6年9月に再び独自分野「アーキビスト」の申請を行った。その後、人事担当部署による審査等を経て、令和6年11月、筆者が独自分野「アーキビスト」を選択することが承認されるに至った。

その申請内容は表2の通りであるが、この内容は前回(令和元年度)と今回(令和6年度)の申請で大きく変えていない。両方で相違点があるとすれば、国立公文書館によるアーキビスト認証制度の創設において他にないだろう。すなわち、令和元年度時点では、アーキビストに係る公的な資格は存在しなかったが、その後国立公文書館が公的な資格制度を設けたことにより、上記の申請要件にある「独自分野に関する知識、経験、能力等」に「お墨付き」が与えられ、公文書管理等に係る「組織の人材要請」などと相まって承認に至ったものと考えられる。

### (3) 独自分野「アーキビスト」創設の意義

さて、今回の独自分野「アーキビスト」の創設にはどのような意義があるだろうか。職員個人としては、以後の県職員としてのキャリア形成に際して、全く異なる職務分野の所属への機械的な異動は原則としてなくなり、より長期にわたって当館に籍を置くことができるか、異動するとしても関連する所属への配属(又は将来的な当館への再配属)が期待できることとなった。しかも、このことが人事部門との公式の調整により、県という組織内において明文化された形で一定の保証が得られたことは、モチベーションの維持や中長期的なキャリアプランの形成という観点から、非常に大きな意味を持つ<sup>(12)</sup>。

認証の維持という点からも、独自分野の承認による意義は大きい。認証アーキビストの資格は5年ごとの更新制であり、更新前5年間で「更新要件」に定められた「認証アーキビストの活動に関する標準点数」を合計20点以上取得しておく必要がある<sup>(13)</sup>。認証取得者が、本人の意志によらずアーカイブズ



表2 独自分野「アーキビスト」の申請内容

独自分野の名称	アーキビスト
申請理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公文書館は、歴史資料として重要な公文書等を収集・保存、閲覧に供し、これに関連する調査研究を行うとともに、県民に文化活動の場を提供する施設であり、県の諸活動を現在及び将来の県民に説明する責任を果たす重要な役割を担っている。</li> <li>・中でも、公文書館の主たる業務の一つである歴史的公文書等の評価・選別は、県が作成・収集した公文書等について、様々な視点から、県民共有の記録遺産として永く後世に伝えるべき資料かどうかを判断し、永久に保存するものと廃棄により永久に失われるものを取捨選択するという、高度な知識と経験に加え、非常に重い責任を伴う業務である。また、公文書と同様に県及び県民の歴史を紡ぐ上で重要な古文書・私文書等の歴史資料の収集・整理・保存・公開に際しては、これら歴史資料の読解や取扱いに係る専門的な知識・技能が必要となるため、一般の行政職員とは異なる、公文書館業務特有の専門的な知識や技能等を身に付け、研鑽に努める必要がある。</li> <li>・こうしたことから、国も公文書館法において、公文書館には「歴史資料として重要な公文書等についての調査研究を行う専門職員その他必要な職員を置くものとする」(第7条)と定めているが、本県では専門職員が配置されていない状況にある。</li> <li>・一方で、近年、国や自治体において公文書の管理に係る様々な問題が噴出していることもあり、国(独立行政法人国立公文書館)においては、平成30年12月にアーキビストの職務の専門性を明確にした「アーキビスト職務基準書」を定めるとともに、令和2年度からアーキビストとしての専門性を有する者を国立公文書館が認証する制度として、「認証アーキビスト」のしくみを導入し、令和6年4月現在で約320名の者が認証されている。このため、国や一部の自治体等では専門職員の採用・配置が進むなど、全国的に専門職員の配置に向けた動きが活発化している。</li> <li>・歴史的公文書等の評価・選別をはじめ、その整理・保存、閲覧対応等に関する高度な専門的知識や倫理観が求められる公文書館業務に従事する職員にとり、一般職員と同様の人事配置は、身に付けた専門性を発揮する機会を喪失し、知識・経験の共有や継承が妨げられることにつながるため避けられるべきであり、専門職員として長期的・継続的に公文書館その他の所属で関係する業務に従事し、その知識や経験を十分に発揮する必要がある。</li> <li>・以上より、県民共有の知的資源である公文書等の適正な管理を支え、歴史的公文書等の永続的な保存と利用を確かなものとする専門職員である「アーキビスト」という独自分野の設置が、優れた公文書館制度を有し、情報公開に積極的に取り組んできた歴史を有する本県には特に必要であると考え、本紙の通り申請する。</li> </ul>
独自分野に活用できる知識、経験、能力等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学位(修士号以上)</li> <li>・アーカイブズ学に関する専門的知識</li> <li>・歴史資料(古文書・私文書)の読解等に関する専門的知識</li> <li>・行政実務経験</li> </ul> <p><b>【活用できる資格等】</b>            国立公文書館認証アーキビスト、日本アーカイブズ学会登録アーキビスト、司書、学芸員など</p>
主な職務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公文書館における歴史的公文書等の評価選別、整理・保存、公開の可否判断、普及啓発、閲覧対応(レファレンス)、各種研修の企画・実施、調査・研究等</li> <li>・公文書管理や歴史資料の活用等に係る事業の総合的企画及び調整、実施等</li> </ul>
想定される配置所属	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公文書館(資料課)</li> <li>○ 情報公開広聴課、文書課、生涯学習課、文化遺産課、総合教育センター(教育史編纂)、県立図書館、県立歴史博物館、国や他自治体との人事交流等</li> </ul>
独自分野における専門性の向上についての考え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務実践を通じての人材育成(OJT)が最も重要であるため、公文書館を中心とする人事配置により、専門性の向上を図る。</li> <li>・国立公文書館や大学・関係団体等が実施する専門研修等を積極的に受講するとともに、歴史資料として重要な公文書等についての調査研究にも継続して取り組み、認証アーキビスト資格の取得・維持を図る。</li> </ul>

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

とは無関係の所属に異動した場合、それだけで3点／年の実務経験によるポイントは得られなくなり、更新のハードルは大幅に上がる。すなわち、日常業務とは別に余暇時間等を使って関係研修の受講や論考等の執筆に取り組む必要に迫られるのである。認証アーキビストにたゆまぬ自己研鑽が求められるのは当然であるが、本人の努力や意志の及ばぬ配置転換により、最悪の場合は認証の更新ができなくなる／しなくなるといった事態は、本人と組織の双方にとって大変不幸なことである。アーカイブズの現場を離れたとしても、関連業務に継続して従事すること、あるいは再び当館に配属となることが予見できれば、認証の更新や維持、またそれを目的とした自己研鑽に対する姿勢もおのずから変わってくるであろう。

一方、組織にとっても、こうした独自分野が設定されていることには大きな利点がある。認証取得者がこの分野を選択し、より長期に当館に在籍すること、あるいは異動したとしても関連所属に配置されることにより、専門性をさらに高め、その知識・経験等を最大限に活用することが可能となる。例えば、非現用段階の歴史的公文書を所管する当館から、現用段階の文書事務を所管する文書課に異動して、文書のライフサイクル全体を見渡して公文書管理制度を設計・運用する「レコード・マネージャー」のような役割を果たすといったことが期待できる。対外的にも、県として当該職務分野を設けているということが、本県が公文書管理や歴史資料の保存・利用等に対して主体的・積極的な姿勢を有しているということを示す証左にもなり、利点は大きいと考える。

人材育成に係る費用対効果という視点からも、「アーキビスト」の職務分野が設けられたことは大きい。アーカイブズの世界と無縁だった行政職が、当館配属後にアーキビスト認証の申請要件を満たすには、少なくとも同資格の申請要件の一つである実務経験年数3年を要し、さらにその上、研修の受講や論文の執筆などが必須となる。日常業務をこなしながらこうした高い壁を乗り越え、認証を得られたとしても、行政職として4年間の平均在籍年数が機械的に適用されては、認証されて間もなく配置転換の対象となり、そ



の能力等を十分に活用することはできない。

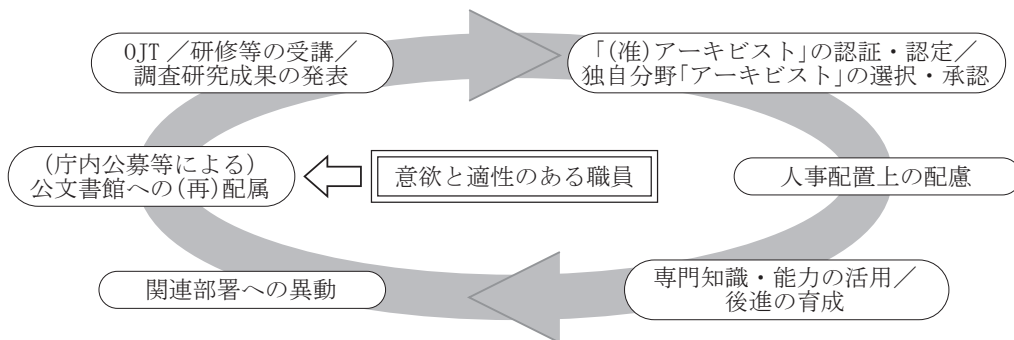
このように、認証を受けた職員個人の視点からも、組織の視点からも、アーキビストの認証を受けた職員がなるべく長期にわたって当館あるいは関連所属で業務に精励し、その能力を十分に発揮することは極めて合理的であり、かつ望ましい。それには認証取得者の配置に係る制度的な保証が必要である。

### 3 今後の展望と課題

#### (1) 今後の展望

ここからは、本県におけるアーキビスト人材の養成・確保に係る筆者の私見を、展望と課題に分けて述べたい。先述の通り、本県では当館開館以来アーキビストの採用等を行っておらず、したがって専門職の職制もない。こうした状況は当面変わることはないであろう。この前提に立った場合、次善策として、現に在籍している県職員の中からアーキビストを養成・確保していくことが求められる。その方策を図にしたのが、図3である。

図3 神奈川県におけるアーキビストの養成・確保イメージ(私案)



まずは当館で働くことを希望する意欲と適性のある職員を庁内から確保していくことが求められる。それには、当館の役割や事業、業務内容を庁内に向けて積極的に発信していくことや、庁内公募制度等の積極的な活用が求められる<sup>(14)</sup>。

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

意欲と適性のある当館職員を国立公文書館等の研修に派遣するとともに、館内ではOJT (On the Job Training)により実務経験を身に付けていく。全史料協や神史協(神奈川県歴史資料取扱機関連絡協議会)といった関連団体の研究会等に積極的に参加していくことも必要であろう。さらには、業務上の調査・研究の成果を紀要等で発表していくことも求められる。

決して容易な道のりではないが、こうして3～5年程度研鑽を積み、(准)アーキビストの認証・認定を得ることが可能となっているはずである。認証・認定の取得後は、上述の職務分野選択において独自分野「アーキビスト」を選択し、承認を受けることにより、人事配置上の配慮が期待できるため、この間に蓄えた知識や経験を日常業務の中で還元していくとともに、後進の育成にも取り組むこととなる。

あくまで行政職である以上、永続的に当館に在籍することは約束されていないし、当館の業務に習熟した後に他所属へ異動となることにも利点はある。例えば先に触れたような文書事務所管課や文化財部門、図書館・博物館等の類縁機関が想定されるが、公文書館で知識と経験を蓄積した後に改めて他の業務を経験し、再び当館に配属されてその力を発揮することができれば、より視野の広い専門人材が育成されることになる。

以上のようなアーキビストの養成・確保イメージは、本県の公文書管理制度とも親和性の高いものである。以下は、平成30(2018)年に設置された「神奈川県立公文書館業務検証委員会」が取りまとめた報告書の記述である(下線部筆者)<sup>(15)</sup>。

神奈川県立公文書館の職員に求められる資質も、この「アーキビスト」に準じて考えてよいと思われるが、今後も神奈川県が非現用公文書の全量引渡制度を続けることを前提とすると、評価選別に当たる職員には、ある程度の行政実務経験があることが望ましい。というのは、神奈川県職員としての実務経験があれば、県の文書の様式や綴り方に慣れているため、文書件名や内容を見れば、その文書の歴史的価値を素早く理解

し、評価選別を正確に、かつ効率良く行うことができると考えられるからである。こうした能力は、外部から採用した場合には習得することが困難である。

したがって、同館の職員は、庁内の人事異動で配属することを基本とし、その際、庁内公募等によって意欲と適性のある職員を確保すべきである。そして公文書館への配属後に、研修受講等により専門的な知識、技術を身に付けさせるというやり方が良いと考えられる。

本県では一部の例外を除いて、全ての県機関から保存期間が満了した3年保存以上の行政文書が当館に引き渡され、それを当館職員、主として常勤職員が現物を確認しながら評価選別を行うという方法を採用している<sup>(16)</sup>。当館では、こうした評価選別業務に加え、編成・記述や閲覧制限審査、そして利用提供とレファレンス、普及啓発に至るまで、歴史的公文書の収集から保存・利用までの全過程を常勤職員が中心となって担う体制を敷いている。こうした業務内容を前提とすれば、当館のアーキビスト人材が、本県の行政実務に精通していることが望ましいのは疑いない。そこで当面は、本県としては組織の内部からアーキビスト人材を養成・確保することを基本とし、今回創設した職務分野「アーキビスト」を活用して図3の循環を生み出していく必要がある。

## (2)課題

本県におけるアーキビスト養成・確保策について、課題も3点ほど指摘しておきたい。

まずは、本稿で紹介した独自分野「アーキビスト」が、現状では、筆者個人の職務分野にすぎないという点である。キャリア選択型人事制度における独自分野のしくみは、先述の通り職員個人の資質・能力に着目して創設・承認されるものである。したがって、他の職員も同様の承認を受けられるかどうかは、現時点では必ずしも約束されていない。このため、当面はこれから

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

(准)アーキビストの認証・認定を受けていく職員が同様に独自分野「アーキビスト」の選択を申請し、承認されることを実績として積み重ねていくことにより、アーキビストの養成と確保を属人的な営みにせず、組織的に進めていくことが求められる。

二つめは、外部からの人材登用の検討である。近年は、国立公文書館による「アーキビストの職務基準書」の策定やアーキビスト認証制度の整備が行われ、また大学院におけるアーキビスト養成課程の設置も進んでいる。こうした状況下にある現在は、かつて「公文書館法の解釈の要旨」に記されたような状況にはないと筆者は考える<sup>(17)</sup>。現状では、アーキビスト人材の外部からの採用に係る具体的な動きは本県ではないが、将来的には、庁内からの人材供給のみに頼るのではなく、採用選考を実施して外部から有為な人材を獲得し、その者に行政実務経験を積ませて本県のアーキビストとして育てていくという方法も検討していくべきであろう<sup>(18)</sup>。

三つ目は、公文書以外の業務分野におけるアーキビスト人材の問題である。当館では、公文書については基本的に常勤職員が担い、古文書・私文書の整理や保存・修復等の分野を会計年度任用職員が担っていることは既に述べた。アーキビストの守備範囲が公文書のみに限られないことは今さら言うまでもない。古文書・私文書は収蔵点数だけでなく、利用面においても大きなウェイトを占めている。あるいは、歴史的公文書であっても、くずし字で書かれている時代の文書の読解は、行政職では困難な場合が多い。また、保存・修復は、資料を良好な状態で保存し、将来に継承していくことを使命とする当館にとっては、あらゆる業務の前提となる屋台骨である。昨今では、こうした会計年度任用職員のなり手も不足しており、持続可能な館運営という観点からも、また専門人材にふさわしい処遇の付与という観点からも、中長期的な視点でアーキビストの専門性の位置づけや当館の職員配置のあり方全体を見直していく必要がある。

## おわりに

本県では、この度、行政職の職務分野の一つとして「アーキビスト」を創設した。これにより、同分野を選択した職員については、今後その専門性が考慮された人事配置を期待できることとなった。これまで常勤アーキビストの外部からの採用実績がなく、専門職の職制を設けてこなかった本県において、アーキビストの実質的な専門職化への小さな一歩が刻まれたと言える。本稿で紹介した取組みは、現状における筆者及び当館のささやかな次善策である。

## 【注】

- (1) 国立公文書館は、認証アーキビストの勤務状況、勤務条件、教育・研修環境に係る実態調査を実施し、その結果を公表している(国立公文書館「認証アーキビスト実態調査結果」、2024年、(<https://www.archives.go.jp/ninsho/download/jittaityousa2022.pdf>)、以下、全てのウェブサイトの確認日は2025年3月1日)。このほか、認証アーキビストの処遇等に触れた近年の主な論考として、以下のものがある。「特集1 アーキビスト認証の取組について」『記録と史料』第32号、全国歴史資料保存利用機関連絡協議会(以下、「全史料協」という。)、2022年に収録された各論考。大月英雄「認証アーキビストをいかに育てるか：会計年度任用職員としての経験から」『アーキビスト』第101号、全史料協関東部会、2024年。菅真城「アーキビスト認証制度と専門職問題・非正規職員問題」『阪大法学』第73巻6号、大阪大学、2024年。
- (2) 神奈川県立公文書館『令和5年度 神奈川県立公文書館年報』、2024年、5頁。
- (3) 令和7年3月現在、資料課の古文書・私文書担当の会計年度任用職員が1名欠員となっているが、この人数は含めていない。
- (4) 神奈川県「第3期 組織・人事改革戦略」、2024年、([https://www.pref.kanagawa.jp/documents/7686/dai3ki\\_senryaku.pdf](https://www.pref.kanagawa.jp/documents/7686/dai3ki_senryaku.pdf))、18頁。職務



## 職務分野「アーキビスト」の創設について

分野選択制度については後述。

- (5) 令和元～5年度の5年間に他所属へ移動した資料課職員全7名の異動先所属は次の通り(所属名はいずれも異動時点のもの)。政策局政策部情報公開広聴課(川崎駐在事務所)、県土整備局事業管理部建設業課、教育局行政部財務課、総務局組織人材部職員厚生課、県央地域県政総合センター、県土整備局河川下水道部下水道課、福祉子どもみらい局福祉部障害サービス課。
- (6) ただし、経験年数等によって金額は異なる。
- (7) 令和4年度の被認証者のうち1名は、令和5年6月に他の県機関に異動となった。
- (8) 図2は神奈川県人事委員会事務局「人事制度」(<https://www.pref.kanagawa.jp/osirase/9111/jinji.html>)より転載の上、一部加工。このほか、同制度を含めた本県の人事制度については次の文献に詳しい。稲継裕昭「自治体『人事戦略』最前線 人財を育てる」第1～5回、『月刊ガバナンス』第120～124号、ぎょうせい、2011年4～8月。
- (9) 同上、神奈川県人事委員会事務局「人事制度」。
- (10) 総務省「地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会 令和3年度報告書」、2022年、49頁、([https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000803129.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000803129.pdf))。なお、一部の職務分野や社会人経験者採用選考で採用された職員については、採用後10年未満での選択も可能である。
- (11) 前掲注8、稲継裕昭「自治体『人事戦略』最前線 人財を育てる」第3回、『月刊ガバナンス』第122号、ぎょうせい、2011年6月、116頁。
- (12) ただし、筆者に交付された「独自分野承認書」には、「ただし、アーキビスト分野以外の分野の職務にも配属されることがある」との但し書きが付されており、必ずしも永続的なアーキビストの職務分野に関わる所属への配置が保証されているわけではない。なお、本県のキャリア選択型人事制度においては、選択した職務分野以外の職務分野に配属される

こととなった場合は、職員からの求めがあれば、その理由に係る説明を受けることができる。また、管理職の場合は、適材適所の視点から、選択した職務分野以外の部署に配置されることとなっている。

- (13) 国立公文書館『令和7年度 認証アーキビスト 更新申請の手引き』、2024年、6頁、([https://www.archives.go.jp/ninsho/download/011\\_kousin\\_shinsei\\_tebiki.pdf](https://www.archives.go.jp/ninsho/download/011_kousin_shinsei_tebiki.pdf))。
- (14) 本県では、所属が設けた募集ポストに対して、当該所属への配置を希望する職員が異動希望の申込みを行う「庁内公募」の制度が設けられている。筆者自身もこの制度を活用して当館に異動した。
- (15) 神奈川県立公文書館業務検証委員会「神奈川県立公文書館 業務検証報告書」、2019年、37頁、(<https://archives.pref.kanagawa.jp/2024/10/11/h30kenshouiinkaihoukokusho.pdf>)。
- (16) 本県における評価選別業務については、拙稿「神奈川県公文書管理—公文書館における評価選別を中心に—」、宮間純一(編)『公文書管理法時代の自治体と文書管理』、勉誠社、2022年などを参照。
- (17) 「公文書館法の解釈の要旨」(昭和63年6月1日総理府)第4条部分には、次のような記述がある(下線部筆者)。「『歴史資料として重要な公文書等についての調査研究を行う専門職員』とは、歴史を後代に継続的に伝えるためにはどのような公文書が重要であるのかという判断を行うために必要な調査研究を主として行う者をいう。いわば、公文書館の中核的な業務を担当する職員であり、公文書館の人的組織においては極めて重要な存在である。／このような専門職員に要求される資質については、歴史的要素と行政的要素とを併せ持つ専門的な知識と経験が必要であるといえるが、現在の我が国においては、その専門的な知識と経験の具体的内容については未確定な部分もあり、また、その習得方法についても養成、研修等の体制が整備されていない状況にある。したがって、任命権者としては、当面、大学卒業程度の一般の職員との比較において、いわば専門的といいうる程度の知識と経験を有し、上記の調査研究の業務

## 職務分野「アーキビスト」の創設について

を十分に行うことができると判断される者を専門職員として任命すればよいということになる」。

- (18) 既にいくつかの地方公共団体では、アーキビスト認証者等を対象とした常勤職員の採用選考を実施している。近年では、滋賀県、徳島県などがその一例である(前掲注1、大月論考ほか)。