

要 旨

国立公文書館（以下「当館」という。）では、アーキビストの専門性の明確化を目的に、職務内容とその遂行に必要な要件（知識・技能等）を整理した「アーキビストの職務基準書」（平成30年12月、以下「職務基準書」という。）をまとめ、公表した。この取組みの背景には、アーキビストを専門職として確立させ、社会の理解を深めるといった課題がある。特に国の公文書管理の適正化が強く求められる中で、専門家としてのアーキビストに対する社会的要請は大きくなっている。他方「アーキビスト」には本来「公文書管理の専門家」に限定されない広い意味合いがあり、職務基準書の基本コンセプトも一定の解釈の余地を残す形となっている。

職務基準書は国内のアーキビストの養成・採用・配置等の基礎資料として活用されることが期待されており、当館でも次の段階として職務基準書に基づく公的認証の準備を進めている。これら人材育成全体の基盤を強化するためにも、職務基準書に対する理解と受容が進むことが今後に向けた大きな課題となる。

このような観点から、本稿では、いくつかの海外事例を参照し、職務基準書の定着と発展に向けた手掛かりを探る。その際、専門職の職務内容を定義し、遂行に必要な要件を備えた優れた人材のモデルを「コンピテンシー・モデル」として人材育成枠組の中核に据えて整備するという手法に注目する。コンピテンシー・モデルはアーカイブズ界においても2000年代初頭から各国で導入されている。また、アーカイブズ機関等の連携のための国際機関である国際公文書館会議（International Council on Archives、以下「ICA」という。）もモデル構築のための手順を示したハンドブックを作り、各国の実情にあわせた独自のモデル作りを提唱している。

このICAの取組も参照しながら、まず第1章で職務基準書作成の背景とそこに描かれた人材像を概観し、第2章でコンピテンシー・モデルの概念整理と作成方法の確認を行う。さらに第3章でモデルの活用事例としてオーストラリアとフランスの取組みを検討する。専門職としてのアーキビストをとりまく社会環境の違いに注意しながら、コンピテンシー・モデルの国際比較を通して、職務基準書の活用に向けた考察を行う。