

## 要 旨

福岡共同公文書館（以下、「当館」という。）は、福岡県立公文書館と福岡県市町村公文書館の総称であり、当館職員は福岡県職員 3 名と市町村から福岡県自治振興組合（以下、「組合」という。）に派遣された職員 3 名と非常勤職員（月 16 日勤務）9 名の計 15 名で構成されている。正規職員は 3 年程度で全て入れ替わり、非常勤職員は単年度更新である。当館の管理運営体制について「福岡県共同公文書館基本構想」では「移管・公開等の諸業務に関する権限と知見を有する館長を置くとともに、専門的知識を有する職員を配置する」としているが、現実的には、一般行政職員が館長として配置されており短期間で異動している。現在の運営体制を改善するには福岡県と組合との調整が必要となり、容易なことではない。したがって、現状は外部研修による人材育成が主であり、内部研修による専門的知識の習得や人材育成は困難である。そのため、開館当初から国立公文書館が開催するアーカイブズ研修に積極的に職員を派遣してきた。

本稿を執筆するにあたり、当館の現状を把握するために歴代の管理職経験者数名と開館当初から勤務している非常勤職員に職員体制と人材育成という視点でアンケート調査を実施した。調査から見えた課題は、管理職が運営に必要と考える人材と非常勤職員が考える公文書館職員像に差異があるという点であった。

当館のように短期間で異動する一般行政職員が主軸の職員構成である公文書館において、職員の専門性の伸長を図るためのアーカイブズ研修受講は重要である。そこで、開館以降のアーカイブズ研修に参加した職員を対象としたアンケート調査も実施し、その結果を踏まえてアーカイブズ研修の成果についての検証とした。アンケートからは、職員個人が専門的知識や技能を習得しても、点が線になり面となって館全体への還元ができておらず、研修が効果的に活用できていないということが判明した。

これら諸問題の解決には、行政経験と経営感覚に加えて、公文書等に関する専門的知識を有する正規職員が長期にわたり勤務する体制が望ましいが、前述したとおり運営体制の改善は容易ではない。そこで、本稿では現状の体制下における当館の人材育成について、アーカイブズ研修の成果を館内にフィードバックさせる方法の検討を中心としながら、類似する他館の状況についても調査した上で、筆者の個人的な試案として「福岡共同公文書館における人材育成基本方針（試案）」を提示した。

公文書館は設置された背景や目指す役割等が異なっており、求められる人材も異なるものであると思うが、少なくとも公立の公文書館であれば、広く住民に利用されるべき公的施設であり費用対効果が求められることが多い。専門性の高い人材の確保も重要課題であると認識しているが、運営において最も大切なことは職員全体が共通認識を持ち、互いを理解しながら協調性をもって公文書館運営に積極的に携わることであると結論づけた。