

企業アーカイブズを持続可能なものとする：
日本的経営におけるアーキビストとは？

**Making Corporate Archives Sustainable :
Archivists in Japanese-style Management**

松 崎 裕 子

企業アーカイブズを持続可能なものとする：日本的経営におけるアーキビストとは？

Making Corporate Archives Sustainable : Archivists in Japanese-style Management

松崎 裕子 Yuko MATSUZAKI

要 旨

本稿では、日本において組織アーカイブズとしての企業アーカイブズが持続可能であるための優先課題を考える。まずアーカイブズは、企業活動における価値創出に貢献することが必要である。しかし「日本的経営」には「企業内異動と内部昇進」や「新規卒一括採用」等の特徴があり、専門の大学院課程修了者がアーカイブズ専任正規従業員として新規に採用されることは構造的に難しい。本稿では関係者への聞き取りを基に、アーカイブズが経営の意思決定機関の近くに位置づけられることの重要性、経営層への働きかけ、とりわけCSR的観点からのアーカイブズの今日的意義の強調の必要性、社内異動者に対する効果的研修プログラムの開発と専門的な教科書の必要性、といった点を提起する。

This study considers the priorities for the sustainable development of corporate archives in Japan. First, corporate archives must create value, because this will highlight their importance for the company's management. Second, Japanese-style management, characterized by internal transfer and promotion and the simultaneous recruiting of new graduates, creates structural difficulties for a company to hire people with a master's degree in archival science as regular permanent employees. Based on interviews with a group of corporate officials who have work experience in corporate archives or museums, this study finds the following: (1) archive management should be positioned close to the decision-making bodies in the organization; (2) its contemporary significance in terms of CSR needs to be communicated to managers and management; and (3) effective training for in-house transferees, including the compilation and use of reliable professional textbooks, is indispensable.

1. はじめに¹⁾

「社会において、業務に責任を有する組織は、業務の適正性を担保する文書記録を作成保管することが求められるのであり、その機能の一端を担う施設としてアーカイブズがある」²⁾

企業はモノの生産やサービスの提供などの事業により価値を創造し、社会の中で重要な役割を担っている。事業を継続し価値を創造し続けることを通じて社会に貢献していくことこそ企業の使命である。企業は業務の適正性を担保するために文書記録を作成し、長期的に価値あるものを保管管理していかねばならない。その機能の一端を担うのが企業アーカイブズである。このことは、アーカイブズ管理、記録管理を学んだ者にとっては自明のことであろう。しかしながら、このような認識を持つ企業人の数はそれほど多くないし、実際にアーカイブズが設置されている企業の数も現状ではわずかである。企業におけるアーカイブズとは、日本では長い間一般には、組織の中の機能（プログラム、部署）というよりは、社史編纂や経営史研究に用いられる「記録資料」として考えられてきた。

本稿ではこのような状況を踏まえて、ビジネスアーカイブズ³⁾に関わる機関、グループの歩みを振り返りながら、組織アーカイブズとしての企業アーカイブズが持続可能なもの（長期にわたって安定的なもの）であるための条件・課題を検討する。まず、日本と諸外国の企業アーカイブズに共通する課題を確認する。これを踏まえて企業アーカイブズをよりよく運営していくために担当者はどうあるべきなのか、どのような課題が存在するのかを考える。日本アーカイブズ学会のこれまでの議論では、アーカイブズには大学院レベルの専門的な教育を受けた人材＝専門職が必要であるといわれてきた⁴⁾。しかしそのような人材の採用・雇用は、いわゆる「日本的経営」による就業慣行の下では難しい。この点に注目しながら、企業におけるアーカイブズが長期的に安定的に運営されるための方向性を明らかにするのが本稿の目的である。

本論に入る前に言葉の定義に関して述べておく。まず、「日本的経営」の定義に関しては、一般には終身雇用、年功序列、企業別組合の3つの特徴が上げられ、これをもって「日本的経営の『三種の神器』』という言い方をすることがある。このほか、稟議制度、全員合意による集団的意思決定、組織の集団的編成（大まかな職務規定、責任・権限の不明確）、インフォーマル・コミュニケーション重視（根回し、以心伝心、腹芸）、企業内異動と内部昇進（内部労働市場）、集団主義、経営家族主義、生活共同体、企業内福祉の厚さ、売上高第一主義、借入金依存体質等⁵⁾といった点も指摘されている。先に上げた「三種の神器」をもって共通理解とする意見⁶⁾がある一方、「なにを日本的経営とみるかについては、定説がない」⁷⁾という論者も存在する。本稿では「企業内異動と内部昇進（内部労働市場）」、「終身雇用」「年功序列」「新規学卒一括採用」といった制度を日本的な経営の中身として考える。これらの点が、アーカイブズ機能を運用していくにあたって必要な人材の採用や雇用に大きく関わるからである。

本稿では海外事情に関しては文献資料に、国内に関しては文献に加え、聞き取りにも依拠する⁸⁾。また本稿は組織アーカイブズとしての企業アーカイブズとそこで働くアーカイブズ担当者（アーキビスト）を対象とする議論である。

2. ビジネスアーカイブズの歩みと組織アーカイブズとしての企業アーカイブズの課題

2-1. ビジネスアーカイブズのこれまで

国際アーカイブズ評議会（ICA）における最初のビジネスアーカイブズ分科会であるビジネスアーカイブズ委員会の初代会長を務めたオットフリート・ダッシャーによると、最も早い時期にアーカイブズを設置したのはドイツ企業である。クルップ社が1905年、ジーメンス社が1907年にアーカイブズを設置している⁹⁾。その後1950年よりICAの場でビジネスアーカイブズに関して議論されるようになり、1976年にビジネスアーカイブズ委員会が設立され、さらにこれは1988年に企業労働アーカイブズ部会（SBL）¹⁰⁾に再組織化されて今日に至っている¹¹⁾。

一方、日本では1981年に企業史料協議会が設立された。同協議会の活動では、当初は会社史編纂事業を基本に据え、1990年代以降記録管理との接続の必要性を認識するようになり、2000年代以降企業博物館構築への関心も高まった¹²⁾。2003年に実業史研究情報センターが財団法人渋沢栄一記念財団（当時、現在は公益財団法人渋沢栄一記念財団）内に設置され、同センター内で2004年12月に「企業史料プロジェクト」が開始された¹³⁾。同センターはアメリカ・アーキビスト協会（SAA）等が主催する「日米アーカイブセミナー」（2007年5月開催、日米友好基金と国際交流基金日米センターより助成）に協力したのをきっかけに、2008年よりSBLに参加している¹⁴⁾。つまり2000年代後半から日本のビジネスアーカイブズ界は、1991年以来の中華人民共和国の档案学会との交流¹⁵⁾に加え、実業史研究情報センターを介して欧米のビジネスアーカイブズ関係者とのネットワークにつながった。

2-2. 組織アーカイブズとしての企業アーカイブズの特徴

筆者はこのようなネットワークを通じて、海外のビジネスアーカイブズに関する情報を調査・収集し、公益財団法人渋沢栄一記念財団実業史研究情報センター発行のメールマガジン「ビジネス・アーカイブズ通信」等を通じて情報発信してきた。その中で明らかになった組織アーカイブズとしての企業アーカイブズの特徴には次のようなものがある。

第一に、企業アーカイブズ活動は時々の経済状況に大きく左右される。例えば、SAA内のビジネスアーカイブズ部会（BAS）が編集する「北米とカナダにおける企業団体アーカイブズリスト」に掲載された企業団体アーカイブズの機関数は次のような推移を示している。

1969年第1版 138 機関

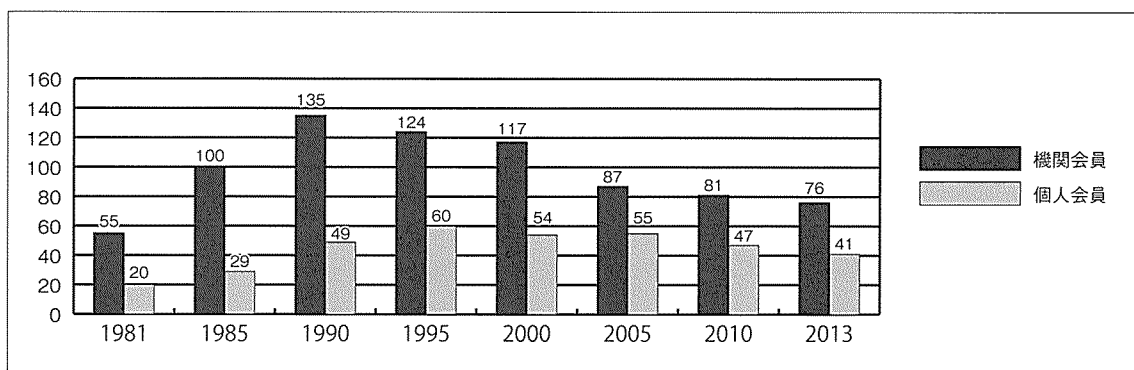
1975年第2版 195 機関

1980年第3版 210機関
 1990年第4版 158機関
 1997年オンライン版に移行
 2013年 350機関超

1990年発行の第4版では、1980年発行の第3版よりも機関数が減少していることについて、米国のビジネスアーカイブズ・コンサルタントとして長いキャリアを持つカレン・ベネティクトは、1980年代半ばの米国景気の悪化によるものであると指摘している¹⁶⁾。同リストは1997年以降オンライン版に移行し随時更新されているが、2014年4月時点での掲載機関数は350を超えている。1990年時点以降の大幅な機関数増加は、同年代（1990年代）以降の米国経済の景気拡大をかなりの程度反映しているものと考えられる。

比較のために日本における企業史料協議会の会員数の推移もみておく¹⁷⁾。日本では1990年代前半のバブル経済の絶頂期に企業史料協議会の会員数も最高を記録している。その後景気が後退するに従って、会員数は減少傾向にある。（企業史料協議会の機関会員は会社単位であり、担当部署も総務部資料室や、広報部企業情報グループ、経営企画部コーポレートアーカイブグループなど各社各様である¹⁸⁾。機関会員数は、アーカイブズや社史編纂、あるいは企業博物館等に対する企業の関心の度合いを示していると考えられる。）

【図1】 企業史料協議会会員数推移



第二に、アーカイブズ設置者である企業などの親組織以外に自らを支えるリソースはない¹⁹⁾。そして第三に、予算の配分、人の配置は経営判断による。

企業活動の評価は収入と支出といった財務指標によるため、収入を生み出さない部門はコストとみなされ、その部門に対する予算に対しては削減圧力がかかるのが一般的である。アーカイブズの必要性が企業の重要なステークホルダー（特に経営層）に理解されていない限り、存在し続けることは難しい。（なお、近年企業評価の指標に関して、財務指標だけでなく、環境、社会、ガバナンスといった非財務指標も参考にすべきであるという考え方が広まりつつある。この考え方が企業アーカイブズに対して持つ意味については後述する。）

2-3. 企業の「組織アーカイブズ」が持続性を保つには？ 諸外国と共通する課題

以上のことから、「付加価値の創出」(社業)に貢献し、設置者である親組織のしかるべき関係者(経営者、オーナーなど)から「アーカイブズ・プログラム(機能)を設置、運用する」という意思決定を引き出すことが持続可能であるための最重要条件であるということが出来る。「社会において、業務に責任を有する組織は、業務の適正性を担保する文書記録を作成保管することが求められるのであり、その機能の一端を担う施設としてアーカイブズがある」²⁰⁾のであるが、この理念が共有されていない社会・組織では、理念を掲げ、それを広める努力を行いつつ、アーカイブズ機能が企業活動に貢献する事例とメッセージを企業関係者に伝えることが必要なのである。毎年開催されているSBLのシンポジウムは、企業(あるいは団体)アーカイブズにおける優良事例(グッドプラクティス)を組織アーカイブズのアーキビストが「学習する機会」(learning opportunity)としてSBLの委員の間では認識されている²¹⁾。学習の成果を自組織での実務やアーカイブズのプロモーションに活用することも期待されている。

日本では長らく社史編纂や経営史研究に用いられる「記録資料」としてビジネスアーカイブズ(あるいは「企業史料」)が理解されてきた。このような土壌の上に、「組織アーカイブズとしての企業アーカイブズ」という視点を示し、その振興が企業文化の向上につながるという点から、渋沢栄一記念財団ではICA/SBL、企業史料協議会と共催で国際シンポジウム「ビジネス・アーカイブズの価値：企業史料活用の新たな潮流」を2011年5月に東京で開催した。さらにその成果を記録として残し、ビジネスアーカイブズの普及を図るために、このシンポジウムでの報告を中心とした論稿を集め、2012年3月に『世界のビジネス・アーカイブズ：企業価値の源泉』を刊行した²²⁾。これらの取り組みは、諸外国のビジネスアーカイブズ関係者と問題意識を共有し、ともによりよいビジネスアーカイブズのありかたを探ってゆこうとするものである。

3. 日本の経営スタイルと企業アーカイブズ

3-1. 日本アーカイブズ学会でのこれまでの議論をめぐって

アーカイブズ機能(記録資料の収集・移管、評価選別、編成・記述、提供・公開といった一連の業務)を支えるアーキビストに関しては、アーカイブズ学関係者はこれを「専門職」ととらえ、その資格制度確立を推進してきた。日本アーカイブズ学会2008年度大会企画研究会は「アーキビスト資格制度の構築にむけて」のテーマを掲げて議論を行い、2013年度には「日本アーカイブズ学会登録アーキビスト制度」をスタートさせている。しかしながらこの制度による資格認定が即座にアーキビストとしての就職や、アーカイブズ部署への配置転換につながるわけではない。欧米と著しく異なる日本における就職や雇用のありかたに関する検討と、それへの対応が必要である。

日本アーカイブズ学会認定資格制度の準備段階で開催された研究集会「アーキビスト資格制度の実現に向けて：学会提案を議論する Part2」への参加記の中で、小谷允志氏は次のように述べ

ている。

「日本の組織では官民を問わず、一般にゼネラリスト型の人事制度を採用している。つまり組織内で様々な仕事を経験しながら組織の階段を上っていくというシステムを採用しているため、通常、特定の業務のスペシャリストになるという選択肢はあまりない。従って日本では、仮に専門職になる機会があったとしても、下手に専門職になると出世が遅れるとの理由から、専門職を嫌う傾向すらある。その点、レコードマネジャー、アーキビストなどの記録に関する専門職の職能が確立している欧米と比べると大きな相違がみられるのである。欧米では専門職に対するニーズもあり、またそういった労働市場も確立しているので、たとえ今の会社（官庁）を替わったとしても、次の職場において同じ専門職としての道を歩むというのが通常である。従って今後は日本においても、専門職制度を確立するためには、ゼネラリスト型とスペシャリスト型の両方のコースが選べるようにするなどの人事制度の改革が必要となろう。少なくともスペシャリスト系の社員・職員がゼネラリスト系に比べ報酬や役職などの処遇面において不利にならないような制度の構築が求められる。つまり日本で専門職を育成するためには、このような人事制度面からの改革も必要となってくる」²³⁾（下線は筆者による）

ここに述べられていることは、日本における多くの専門職に共通する課題である。労使関係の専門家はこの違いを下のように説明している。

「欧米の専門職は専門職団体が存在し、そうした専門職団体が関与する相当の正規教育を受け、自律的な仕事を行っている。つまり、与件として専門職カテゴリーが社会に存在しており、企業が技術革新や産業高度化に対応した新しい人事戦略として、企業内に招聘するプロフェッショナル・エンプロイー（professional employee）の側面が強い。

日本の専門職制度は少なくともこうした企業外の人材を専門職として招聘する意味での専門職制度はほとんどなく、主たるものが長期雇用人材の処遇の一制度であった」²⁴⁾（下線は筆者による）

アーキビストを専門職として企業（あるいは社会一般）の中で確立するために、小谷氏は人事制度面からの改革として報酬や処遇の改善を上げている。もちろんそれは必要なことだと思う。しかし、根本的な問題は労働市場のありかたに由来する。

3-2. 欧米型の雇用と日本型の雇用の比較

そこで、具体的にアーキビストを例にとり、欧米ではどのように採用が行われているのかを確認したい。

欧米の場合、すべての仕事には職務記述書（Job description）が存在する。職務記述書には、ある職に就いた場合そのポストにおいて従事する「職務」が明確に規定されている。米国のIT企業IBM社の本年（2014年）2月の求人広告に記述された求人の内容は表1の通りである²⁵⁾。

[表 1] IBM 社企業アーキビスト（マネージャーレベル）求人広告（2014 年 2 月）における職務の記述

職務の説明
IBM はマーケティングとコミュニケーションに精通し、ニューヨーク州ソマースの企業アーカイブズ・チームを率いる、経験豊富で明確なビジョンを持った企業アーキビストを求めている。我々が希望するのは、傑出した顧客サービスに努め、創業 2 世紀目に入った世界有数の歴史的企業の伝統（heritage）に宿る戦略的価値を積極的に引き出すことに熱心に取り組む、創造力に富んだマネージャーである。
主たる責務は、スタッフと予算を管理し、複数個所に散らばった歴史的に重要なアーカイブズ・コレクションを監督し、すべての部内業務プロセスと機能を管理することである。このプロセスと機能には、IT アプリケーションとデジタル化を含む。さらに IBM が現在及び将来の業務利用のために保存を必要とする、あらゆるフォーマットのアーカイブズ記録を収集・移管する。
責務：
プロフェッショナルなレベルで、紙媒体記録、画像、AV、モノ資料、デジタル資料を含む大規模な、複数の場所にある企業アーカイブズを管理する。
多様な技能セットをもつ有資格の契約者チームを管理し、IBM の国別組織の記録担当者との間の非直接的な報告関係（dotted line relationships）を管理する。
アーカイブズのコンテンツと技能を、高レベルの業務過程に統合する方法を積極的に見つけ出し、統合を成功させる。
IBM の戦略的目標を支える正確かつ真正、そして信頼性を担保しうる社内外向けの IBM に関する歴史コンテンツを調査、執筆、編集すること。
アーカイブズ用 IT アプリケーションを管理する。これはアーカイブズのウェブサイト、デジタル・アセット・マネジメントシステム、共同チームアプリケーションを含む。
IBM の組織、法律・会計・戦略マネジメント、業務機能、サービス、製品の記録を持続可能なフォーマットで収集する。
ベンダーとの関係を管理する。
必要資格・条件：
歴史学または図書館学／アーカイブズ学の大学院レベルの学位
分散型のアーカイブズ・コレクションを扱った経験
主題ベースのタクソノミー（分類）とデジタル・アセット・マネジメントシステムの経験
経営管理の経験
望ましい資格・条件：
情報技術産業に関する知識
ウェブとソーシャルメディアコンテンツの作成とマネジメントの経験
デジタル・レコードキーピングの経験
アーカイブズまたは歴史関係の著作
必須要件
修士号
企業アーカイブズで最低 8 年の勤務経験
年間勤務の 1 割を出張する覚悟
英語：流暢
希望
その他の科学（的知識）

企業内の個々のポジションにおいて遂行すべき職務内容とそのため の技能、知識、資格といった応募要件が詳細に記述されている。そのようなポストに、社外の労働市場から人材を招聘するというのが欧米における専門職の採用の方法である。

一方日本では、企業への正社員としての就職は、大学や高等学校の在学期間中に就職活動を行って、卒業と同時に就職活動で内定を得た会社に就職するのが一般的なありかたである（新規学卒一括採用）。以後、年功序列とローテーションを軸とした「職能資格制度」を基本に定年まで雇用が継続されるモデルである。「職能資格制度」とは1960年代後半に日経連が提唱し、80年代に日本の人事制度の要になったとされている²⁶⁾。80年代にはさらに「職能資格制度」を前提としつつ、管理職群での管理職・専任職・専門職へのコース分けによる人事管理（「複線型人事制度」）²⁷⁾といったものも導入されている。職務が異なる職場への配置転換は普通に行われており、さまざまな職場を経験することが、上級の役職に就くために必要ともされている。

3-3. 日本企業におけるアーカイブズ担当者

現在、日本の大手企業のアーカイブズ部署（資料室、広報や総務などでアーカイブズ資料の管理を所掌とする担当）は、本社スタッフ部門＝間接部門に位置し、職能資格制度に基づいた複線型人事制度にあつては管理職群のうち専門職コースに位置づけられるスタッフの配置先のひとつになっていることが多いようである。これが先ほど強調した「長期雇用人材の処遇の一制度」という意味でもある。配属されたスタッフの属性は、企業の歴史、業務、社内事情に関する知識は相当保持しているが、アーカイブズ、アーカイブズ管理、アーカイブズ学に関する知識は配属時点では通常は保持していない。実務に関する知識は、それまで行われてきた資料整理の方法をオンザジョブトレーニング（OJT）で身につけたり、企業史料協議会が開催するセミナーで学習するという方法で獲得する。筆者が実際に接した例であるが、ビジネスアーカイブズ関係者の間ではアーカイブズや社史編纂事業に熱心であると思われる大手企業でも、入社後20数年でアーカイブズ部署に配属されるまで、その部署の存在を知らなかった例もある。そしてアーカイブズ部署へ異動した後の業務に対するモチベーションは、人それぞれである。

通常は1～2名で運営されているアーカイブズ部署が何年、何十年かに一度の年史編纂プロジェクトの担当や事務局になる場合は、プロジェクトのための期間限定要員として異動者が増える場合もある。それまでアーカイブズ資料を管理する担当がなかった企業が、編纂プロジェクト終了後も年史編纂をきっかけに社内で収集した資料を管理する担当を配置することもある。企業におけるアーカイブズ設置のきっかけが一番多いのがこのケースであろう。

3-4. 社史編纂と企業アーカイブズ²⁸⁾

アーカイブズや歴史学の専門的なトレーニングを受けたことのない社員が、大学の研究者やアーカイブズ・社史制作支援サービスを提供する外部企業のサポートを得て、編集・発行などに

携わり、ほとんどすべての場合、自費出版物 (in-house publication) として発行されるのが日本の社史である。一般的には、周年記念行事準備をきっかけにアド・ホックな編纂委員会を立ち上げて、委員長には役員クラスを置き、実務的には担当の職員を任命し、社内資料を収集し、外部の社史制作支援企業 (団体) のサポートを受けるといった体制によって社史がつくられてきた。最終的なプロダクトが書籍という形態をとることから、印刷会社や出版社がこの社史制作支援業務を提供することが多い。いったん社史が刊行されれば編纂委員会は解散し、社史発行のために収集された資料を基に資料室・アーカイブズが設置されることもあれば、資料は保管されつつも担当職員は不在のまま、次の周年まで保管されるにとどまる、場合によっては散逸してしまうケースもある。

1964年に経営史学会が結成され、これをきっかけとして1968年に財団法人日本経営史研究所が設立されている。同研究所は、産業界と大学に所属する経営史学者との共同事業として社史編纂を推進した。同研究所自体も社史制作支援サービスの提供者である。この産学連携によって、取締役会議事録など企業経営の根幹に関わる経営文書を資料として、企業における「意思決定過程」を明らかにするという経営史研究の視点が、社史制作に導入された²⁹⁾。このような社史づくりはさまざまなセミナーを通じて、社史制作支援を事業とする印刷会社等とも共有されるようになった。社史制作には必ず企業の文書記録を収集する作業が伴う。つまり企業の記録資料の収集・保存のある部分を社史編纂事業が支えてきたのも事実である。そして、社史づくりは、社史制作支援会社による積極的なマーケティングもあり、業界の年間売り上げが50億円から100億円程度 (推定) の規模の産業になっている³⁰⁾。

4. 日本の経営におけるアーキビスト：付加価値創出に寄与できるアーキビストとは？

4-1. 二つの観点：「アーカイブズ学・実務」と「会社業務経験」

これまでのアーキビスト専門職に関する議論では、専門職に要求される資質に関しては「歴史的要素と行政的要素を併せ持つ専門的な知識と経験が必要」(「公文書館法解釈の要旨」1989年6月1日内閣官房副長官)³¹⁾、古文書を扱えること、あるいは親組織の文書を扱えることとそのため組織運営についての知識などが上げられてきた³²⁾。日本アーカイブズ学会の2008年度大会企画研究会報告では、森本祥子氏が「資料保存に対する高い意識と倫理観」、「個々の技術・理論の統合イメージの理解」、「幅広い知識」、「高度な判断能力や組織マネジメント能力」、「継続学習意欲」の5つを示した³³⁾。

筆者が聞き取りを行ったほぼすべての企業関係者は「相当年限の会社 (アーカイブズからみた場合の親組織) 勤務によって得た社内事情、歴史、経営方針等に関する知識が企業アーカイブズ担当者には絶対に必要である」という意見であった。その意味するところは、アーカイブズ学に関する理論やアーカイブズ実務 (記録資料の取り扱い)、実務に関わるさまざまな技術に通じていても、会社での業務経験なしには企業アーカイブズの業務を遂行することはできない、という

ことである。現状の就業慣行を前提とする限り、このように考えるほかない、あるいは現状に引きつけすぎた議論という評価もありえよう。しかし、今現在日本の企業アーカイブズの現場に関わる企業人の考えとして、この点を押さえておきたい。

ある調査協力者はこの点をもう少し具体的に説明してくれた。

「トップからスピーチの材料として『過去のわが社における“イノベーション”の事例を提供してほしい』という依頼があった場合、社史や創業以来の経営陣の語録・原稿類を全文検索しても“イノベーション”がヒットするとは限らない。担当者が会社の歴史を深いところで理解していないと、このレファレンスにはこたえられない」³⁴⁾

この調査協力者の場合、会社の歴史に関する深い理解に加え、最高経営責任者をはじめとする経営幹部からの信頼を得、社内の各部門に幅広いネットワークを持っており、これらの豊富な社内人脈によって経営戦略・方針をいち早く把握して、アーカイブズの情報発信の方向を経営戦略・方針の方向に合わせて展開させている。

また権限、予算管理や社内調整といった点を指摘してくれた調査協力者もいる。

「当初はアーカイブズ部署の予算が限られていた。アーカイブズ資料（映像）を利用することの多い他部門はアーカイブズ部署より関係予算の取得が容易であったので、他部門の所持する膨大な映像はデジタル化し目録を作成した上でアーカイブズ部署へ移管してほしいと提案して実現。結果として、デジタル化や目録作成など、整理費用の一部を当該部門予算から拠出いただいた。そして、デジタル化した映像をアーカイブズ部署が管理することにより、当該部門に対する社内外からのレファレンスへの回答効率が向上、社業に貢献」³⁵⁾

この事例によれば、関係部門に提案を行い、他部門との調整を行うためには、正社員であること、場合によっては管理職相当の職位が必要と思われる。

一方、このような考えに対して、英国の大学院レベルにおけるアーキビスト養成課程に詳しい森本祥子氏は次のように指摘している。

「英国でのアーキビスト教育では administrative history を作成するという授業がある。この授業では、会社の沿革を理解し記述するために何をツールとして使えばよいのかを学び、実際に組織の沿革を記述する。ツールとしては社内報などいくつか典型的なものがある。アーキビスト教育にこのようなトレーニングを組み込むことによって、会社業務経験の欠如を補うことが可能である」³⁶⁾

別の方法としてレコードマネジメント・コンサルタントとして30年以上の経験を持つ齋藤柳子氏はコミュニケーションやインタビューの能力、技能の必要性を指摘している。

「社内の各部署を訪ねてベテラン社員とのコミュニケーションに努め、自社の過去の業績や出来事について十分話を聴き、何が会社発展のポイントであったかを理解する。経営上層部の話だけでなく、長年底辺で働いてきた人たちの想いなども聴いておくことが大切である」³⁷⁾

4-2. 人材育成の出口問題

2013年9月29日開催の「レコードマネジメント／アーカイブズ全国大会」参加者のひとりには「仕事として成立するかという人材育成の出口に関心がある」³⁸⁾というコメントを残している。「人材育成の出口」というのは、大学院レベルでの専門教育を終了した段階での雇用の可能性を指すものと思われる。これまで述べてきたことから明らかなように、大学院レベルの専門教育を受けた人材が「新規にアーカイブズ専任の正規従業員として」企業に雇用されることは日本では考えにくい。企業アーカイブズの担い手は、企業の長期雇用正規従業員の中での人事異動のローテーションで、アーカイブズ部署に異動してきた人材が中心とならざるを得ない。このことは逆からいうと、大学院が企業内アーカイブズのアーキビスト養成も自らのミッションのひとつと考えるならば、入学出願者を現職者（または相当程度の実務経験があり、その実務経験の分野で転職・再就職を考えている人）に限定することが必要ではないか、という議論につながる。念のために付け加えると、企業ではなく政府・地方自治体の例であるが、韓国のように法令（記録物管理法）によって一定の資格と専門知識、使命感を持つ記録管理専門要員の配置が義務化（同法第25条）されている場合は、当該機関（韓国の場合、中央行政機関と地方自治体の資料館、記録物管理機関）はコンプライアンス上、要員確保が当然必要である。そのための人材供給源として大学院は位置づけられる³⁹⁾。実務経験のない学部新卒者でも出願可能である。明知大学校記録情報科学大学院の出願資格をみると、「4年制大学の学士号（修士号）保持者、取得予定者または同等の資格保持者」⁴⁰⁾となっている。韓国の場合は、出口における就業機会が法令によって明確に用意されている。

日本アーカイブズ学会2008年度大会企画研究会の資格制度に関わる議論では諸外国の養成課程のカリキュラムが詳しく紹介された。国ごとの教育制度や伝統、社会制度、歴史による多様性に目配りした紹介であるが、この時の議論では養成課程の入口に関する議論がなかった。「入口」とは大学院での養成課程へのアドミッションの問題である。ひとつだけ例をあげると、英国のユニバーシティ・カレッジ・ロンドン（UCL）のアーカイブズ／レコードマネジメント修士課程では、イギリス・アイルランド・アーカイブズ・レコードマネジメント教育研究フォーラム Forum for Archives and Records Management Education and Research for the UK and Ireland（FARMER）によるアドミッションに必要な実務経験に関するガイドラインを適用している。修士課程への入学申請のためには学士号以上の学位と親機関内に設置されたアーカイブズでの一定期間の実務経験が出願要件となっている。実務経験がない場合は出願できない⁴¹⁾。

出口問題に戻ると、企業史料協議会が2013年2月に行った「史料管理等に関するアンケート」によれば、一般的な企業アーカイブズ担当部署の陣容は、「正規・非正規併せて二人程度から数人」⁴²⁾であり、アーカイブズが行うさまざまな業務（社史編纂、レファレンス対応、社員教育、史料展示、情報提供・発信など）を処理するためには、社外の専門家を必要とする場合が少なくない。現在の日本の企業アーカイブズを考えた場合、現職を持たずに大学院で育成された人材の

出口として最も可能性がある就業機会は、社外専門家として企業アーカイブズ支援を行う場にある。親組織である企業内アーカイブズからみるとアウトソーシングである。

4-2-1. 社外専門家としての企業アーカイブズ支援

筆者の調査ではSAAの中のビジネスアーカイブズ部会（BAS）が作成、維持更新を続ける「北米における企業団体アーカイブズリスト」351組織中45組織がコンサルタントとの間でアーカイブズの管理に関する委託契約を結んでいる⁴³⁾。米国にはThe Winthrop Group（1982年創業、現在本拠地はニューヨーク市Cambridge, MA）⁴⁴⁾、History Associates Incorporated（1981年創業、本社はメリーランド州ロックビル）⁴⁵⁾、The History Factory（1979年創業、本社はワシントンDC）⁴⁶⁾といったアーカイブズ業務受託会社がある。アーカイブズ学や歴史学で修士号、博士号を取得してこれらの企業に就職するほか、契約を結んで、コンサルタントとしてクライアント企業のアーカイブズ業務に携わる専門家も少なくない⁴⁷⁾。英国には個人事業であるが、初歩的入門的なアーカイブズ教育、アーキビストとしてのトレーニングを提供する教育コンサルタントも存在している⁴⁸⁾。日本でもアーカイブズに関するコンサルタント業が知られつつある⁴⁹⁾。

ただし、コンサルタントとして企業アーカイブズ業務に携わることには、アーカイブズの効果的な運営という観点からは次のような限界がある。

第一に、企業アーカイブズ機能が社業に貢献し、社内で存在価値を認められるためには、アーカイブズを用いた業務支援、アーカイブズの利活用が必要である。しかし社外のコンサルタントとしての関わりの場合、4-1.で述べたようにこの点で十分な成果を上げることが難しいという可能性がある。

第二に、経営記録（内部資料）の機密性に関わる問題がある。この問題に関しては現在大学院でアーカイブズ学専攻中の大学院生や大学アーカイブズ関係者から「法務（コンプライアンス、アカウントビリティ、透明性・情報開示）部門と関係するようなアーカイブズ情報の扱いをアウトソースしにくいのではないか」という指摘を筆者は受けたことがある⁵⁰⁾。

第三に、アーカイブズ業務が会社全体の業務や歴史をカバーすることによって得られるアドバンテージが、社内の人材開発にうまく結び付けられない点である。例えば、経営企画部門などの将来の幹部候補生を社史編纂に関わらせることがある⁵¹⁾。正社員の社内異動のルートの中にアーカイブズ部門が位置することは、人材開発の観点からプラスの面があるという考え方も存在する。アーカイブズへの異動経験はアーカイブズの存在を社内に知らしめる機会にもなるのである⁵²⁾。アーカイブズ業務をアウトソーシングすることは、このような人材開発の機会の逸失を意味するともいえる。コンサルタントへの委託が、記録の収集・整理・DB化・システムとマニュアルの納入で終わってしまい、利活用による付加価値創出と、これに寄与する人材の育成が伴わないのでは持続性は保たれない。

4-2-2. 韓国での仕組みづくりの例

大学院レベルでの専門教育を終了した段階での企業での雇用状況を改善（＝出口を確保）しようとするならば、新たな仕組みづくりが必要である。齋藤柳子氏が興味深い韓国の事例を紹介している⁵³⁾。齋藤氏によると、韓国の明知大学校では大学院と学部が一体となって受注交渉に取り組み、受注した案件を大学院課程修了生に担当させて、プロジェクト終了後はそのまま当該組織に人材を送り込んでいるという。

4-3. 雇用政策の今後の変化との関わり

新規学卒一括採用という形での正規従業員としての採用のあり方の見直しが行われつつある点にも注目したい。2013年6月の政府の規制改革会議に提出された答申にみられる「ジョブ型正社員」構想がそれである。「II 各分野における規制改革 4 雇用分野 (1) 規制改革の目的と検討の視点 ①正社員改革」は次のように述べる。

「日本の正社員は、(1) 無期雇用、(2) フルタイム、(3) 直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間（残業）が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」社員となっている。そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、「ジョブ型正社員」を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考え。これらを実現させるために、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである」⁵⁴⁾

日本における専門職制度の未発達のひとつの理由には、正規従業員の職務が限定されておらず、企業内での配置転換が当たり前となってきたこともあげられる。規制改革全体の方向性と併せて、「ジョブ型正社員」構想がアーカイブズ専門職制度にどのような影響を持ちうるのか、注意深く動向を追っていく必要がある。

4-4. 愛情・愛着

企業アーカイブズ関係者からの聞き取りで興味深いのは、「自分が管理を任されている記録の作成主体としての企業、その記録、あるいは会社の先人への想い、愛着といったものが重要」であるという指摘を複数の関係者が行っている点である。民間の組織アーカイブズのアーキビストに求められる資質のひとつだと考えられる。

5. 企業アーカイブズを持続可能なものとするために

5-1. 取締役会、社長、経営企画、持ち株会社等の経営トップとのつながり

企業アーカイブズが持続可能であるための条件はこれまでみてきたように、まずは意思決定者

である経営層がアーカイブズ（そして記録管理）の必要性を認識することにある。調査協力者の多くによると、組織的な位置づけとしては、取締役会や社長室、経営企画部門、グループの場合は持ち株会社内に位置することが望ましいという。付加価値を生み出すアーカイブズであるためには、「専門的な知識や技能が必要であり専門人材の配置が戦略的に必要であるというトップのビジョンが大切」⁵⁵⁾という企業人の意見も聞かれた。

組織上、経営に近いところに存在することが望ましい理由はほかにもある。全社的な文書記録管理規定の作成と実施の徹底のためである。通常、企業で文書管理規定を所管するのは総務部門であることが多い。しかし、規定がきちんと運用されていないことや、そもそも文書管理規定がない場合がある。前述の企業史料協議会によるアンケートでは、回答を寄せた25社のうち、「文書規定がありしかも徹底している会社」、「文書規定はあるが徹底していない社」、「文書規定がない社」がそれぞれ全体のほぼ1/3ずつを占めるという結果であった⁵⁶⁾。

政府の場合、内閣府が公文書管理法の所管官庁であるのは、公文書管理法が行政機関全体を対象とするためであり、内閣府の根拠となっている内閣設置法が国家行政組織法（内閣府を除く各府省の設置法を規定する）と同列、つまり個別の省からすると一段上に位置していることを考えてみるとよい。公文書管理法第一条の後半には「行政文書等の適正な管理、歴史公文書等の適切な保存及び利用等を図り、もって行政が適正かつ効率的に運営されるようにするとともに、国及び独立行政法人等の有するその諸活動を現在及び将来の国民に説明する責務が全うされるようにする」とある。文書記録の適切な管理と利用によって、企業が「業務が適正かつ効率的に運営されるようにするとともに、将来のステークホルダーに説明する責任が全うされるようにする」ためには、内閣府が公文書管理を所管するのと同様に、社内各部門間の調整を行い業務組織・業務プロセスを改革し、ITを効果的に導入するための調整・企画部門との連携が大切である。

5-2. 経営者団体への働きかけ：ISO26000、日本経団連「企業行動憲章」

所蔵資料の利活用によって、他部門の業務を支援することが個別企業におけるアーカイブズ評価を高める材料になるのはもちろんである。それとは別に経営者層全体への働きかけも必要である。例えば日本経団連などの経営者団体のレベルで企業アーカイブズの存在価値に関する認識が共有されることは、個別企業におけるアーカイブズ設置・運営への推進力となるだろう。そして近年の企業を取り巻くさまざまな動きは、記録管理やアーカイブズの必要性を訴えるのに有利な流れにある。例えば、2010年11月に5年以上の検討期間を経て発行されたISO26000は組織（企業に限らない）の社会的責任の基本原則として、次の7つの原則を上げている。

1. 説明責任、2. 透明性、3. 倫理的な行動、4. ステークホルダーの利害の尊重、5. 法の支配の尊重、6. 国際行動規範の尊重、7. 人権の尊重

組織が説明責任を果たすためには証拠（エビデンス）を伴う必要がある。アーカイブズは、エビデンスを適切に保管し、必要な場合に提供する機能を持つ。日本経団連は社会的責任経営部会

が「ISO SRに関するワーキンググループ」に日本産業界エキスパート案を提出するなど、ISO 26000 策定過程に一貫して関わってきた⁵⁷⁾。ISO26000 発行直前に経団連が発表した「企業行動憲章 (2010年9月14日改定)」も同規格の考え方に沿ったものである。行動憲章序文は次のように述べている。

「近年、ISO 26000 (社会的責任に関する国際規格) に代表されるように、持続可能な社会の発展に向けて、あらゆる組織が自らの社会的責任 (SR: Social Responsibility) を認識し、その責任を果たすべきであるとの考え方が国際的に広まっている。とりわけ企業は、所得や雇用の創出など、経済社会の発展になくはならない存在であるとともに、社会や環境に与える影響が大きいことを認識し、『企業の社会的責任 (CSR: Corporate Social Responsibility)』を率先して果たす必要がある」⁵⁸⁾

さらに最近では財務実績のみならず、環境・社会・ガバナンス (ESG) といった面での企業の実績が、企業の中長期的成長という観点から投資家による評価の対象とされつつある⁵⁹⁾。日本企業のコーポレートガバナンスの改善、向上をめざすための諸施策も策定中である⁶⁰⁾。諸外国においてすでに発行されたコーポレートガバナンス・コードをみると、「説明責任」「透明性」といった事項が柱となっている⁶¹⁾。以上のような企業を取り巻く課題への対応という文脈の中で、アーカイブズの意義と価値を企業人に伝えていくことも必要である。

5-3. 組織アーカイブズでの業務に対応できる教育研修プログラムの開発

先にあげた企業史料協議会による「史料管理等に関するアンケート」の「人材に関する課題」の質問に対しては、「育成が難しい」「スペシャリストとしてのキャリアになりにくい」「継続性が保たれ難い」の3つの選択肢が比較的多く選択されている。特に「育成が難しい」の選択が多い⁶²⁾。社内異動によってアーカイブズに配属されることになったスタッフのモチベーションはさまざまであるが、今回インタビューに応じてくれた調査協力者は表2に示したような興味深い経験を語ってくれた⁶³⁾。

当初は異動先のアーカイブズ部署での業務に強い抵抗感、嫌悪感を持っていた調査協力者は、資料研究を通じて所蔵資料の価値を理解、発見し、アーカイブズを利用した情報発信を行う必要性に気付いた。そのことがその後の熱心な取り組みとアーカイブズ活用につながっている。企業では、社内の人事異動によってアーカイブズ担当となることが専らであることを考えると、担当者には役立ち、モチベーションを向上させる研修プログラムやワークショップの開発とその実施こそ最も求められる。(働きながら専門の大学院課程で学ぶことが可能であるのなら、もちろんそれは推奨されよう。ただし、一般的にはそのような学習機会の確保は難しい。)

社内人事異動によってアーカイブズ部門に配置されたスタッフが資料整理の方法と、資料の構造、文脈、内容に精通して、情報発信をこなすようになることには一定程度の期間が必要である。そこで、効率よく資料整理・管理を行いながら情報発信、レファレンスにも対応していった

[表2] 社内人事異動者のアーカイブズ業務に対する考えの変化と取り組みの展開事例

【配属まで】
入社後 25 年人事系部門に勤務。人事異動でアーカイブズ部門へ。
年史編纂に従事。
異動当初は、「この業務に価値を見い出せず、またおもしろさも感じずに転職も考えた」。
【年史終了後の体制の変遷】
編纂後はプロジェクト室の解散と同時に多くの部員も転部、一人のみの在籍となり、組織も転々と変わる。
当業務に関しての理解者や協力者も少ないまま、業務方針や計画を自ら考え、地道に業務を遂行。
【心境の変化】
社史編纂後、膨大な史資料の整理、目録作成に奮闘する中で、次第に誰も知らないような貴重な情報や史実など、そこに多くの価値が眠っていることに気づき、オリジナル資料そのものに光を充てて活かしたいという思いへ。
そのためにはとにかく、蓄積された情報や貴重資料そのものを社内・外に向け発信していくことに力を注ぐ。
【情報発信の試み】
新しいことを嫌がる人も非生産部門には多いので、様子を見ながら少しずつ発信を始めた。
最初は社内報に、「自社の歴史」および「作品」について記事を載せることから始めた。
社内報に記事を掲載することによって社内資料、資料室の存在が知られるようになった。これによって社内からレファレンスが増え、さらに社外からレファレンスが来るようになった。
社内からは「この案件に関する昔の資料はないか」「得意先に関する資料はないか」、大学の先生から「資料を見せてほしい」など様々依頼を受けるように。
もう一方で、資料を文化財登録するためのワーキンググループを社内、外の専門スタッフと立ち上げ、研究会を結成、研究報告書作成などどんどん展開した。
このようなことが進めば進むほど、資料を研究すればするほど、「この貴重な資料をなんとか世に知らしめたい、陽の目を見させたい」という気持ちが高まる。
（調査協力者）大手建設業アーカイブズ関係者。

めには、社内異動でアーカイブズ担当になったスタッフを中心に「プロジェクトベースで外部と連携しながら実績を積み重ねる『泥縄戦略』によってアーカイブズに対する理解増進を図ることが現実的、実現可能な方策だ」⁶⁴⁾という意見も企業博物館関係者から聞かれた。

5-4. アーカイブズ学の基本の提示、テキストの開発・翻訳テキストの普及

教育研修プログラムの問題と併せて、学習のためのリソースの問題を指摘しておきたい。日本より 10 年ほど早く公文書管理に関する法律を制定し、10 を超える専門大学院で記録管理学、アーカイブズ学の教育課程を備える韓国では、明知大学校に付設された韓国国家記録研究院が 2001 年から 2008 年にかけて、ICA の叢書シリーズの全 29 巻を翻訳刊行している⁶⁵⁾。SAA のアーカイバル・ファンダメンタル・シリーズもソウル市内の真理探究社から翻訳刊行されている⁶⁶⁾。日本では残念ながら、このような形でのアーカイブズ学の学習リソースはほとんど存在し

ないまま来ている。国文学研究資料館が2003年に刊行した『アーカイブズの科学 上下巻』は教科書的なものと考えられるが、筆者の企業史料協議会主催ビジネスアーキビスト研修講座の講師の経験では、これを企業のアーカイブズ担当者の研修用テキストとして用いるのは難しいと感じた。

市販されるテキスト、あるいはネット上で閲覧可能な日本語のテキストが存在すれば、特定の地域で開催される研修会等に参加できない関係者や、全国の小中高大の学校関係者が基本を学ぶことができ、アーカイブズのすそ野は確実に広がるだろう⁶⁷⁾。

また、デジタルな業務環境の拡大により、企業のアーキビストはデジタル記録の管理のために、レコード・コンティニューム論といった理論に加え（むしろそれ以上に）、コンテンツ・マネジメント・システム（CMS）、デジタル・アセット・マネジメント（DAM）、記録情報管理のプラットフォームとしてのマイクロソフト・シェアポイントといったIT技術・製品を理解し使いこなせることが求められる。日本の企業アーカイブズの担当者にとってはこれからの課題であるが、欧米の企業アーキビストにとってはすでに必須のものになりつつある（表1参照）。企業の場合、経営資料のような文字情報の記録のみならず、宣伝広告やマーケティングのために作成されるデジタルなオブジェクトの管理と保存も大きな問題だからである。そして、この分野の日本語のリソースは圧倒的に不足している。

新たに日本の専門家が執筆するか、諸外国の標準的なテキストを翻訳するかは問わない。時間と場所に大きな制約が伴う大学院や講座に通わないと学ぶことができない、という状況を改善することが全国の企業関係者のアーカイブズ意識の向上に必須だと思う。

5-5. アーカイブズ関連ビジネスの振興

最後に、コンサルタント的な業務をはじめとするアーカイブズ関連事業の産業的広がりという点も大切である。社史編纂の持続性を支えている要因のひとつには、社史制作をサポートする関連ビジネスの存在があるのは3-4. で見たとおりである。

文書管理、レコードマネジメントの世界は、アーカイブズの世界に比べてコンサルタント業がビジネスとして確立している。そして近年まで文書管理業務においては、保存年限満了を迎えた文書は廃棄とされてきた。長期的な価値を保持する文書をアーカイブズとして保管管理するというオプションがあることをレコードマネジメントのコンサルタントに認識してもらうこともアーカイブズ関連ビジネスの広がりが必要なことである。アーカイブズとして管理・活用すること、その必要性、利点といったものをレコードマネジメント・コンサルタントがどれだけ企業に示せるかも、企業アーカイブズのこれからの持続性に大きく関わる。

6. おわりに

本稿では日本において組織アーカイブズとしての企業アーカイブズが持続可能であるための条

件と課題を検討した。最も重視されなければならないのは、アーカイブズの重要性が親組織（企業）の意思決定者（＝経営者などの重要なステークホルダー）に認知されるために、アーカイブズが企業活動において価値創出に貢献している点を示していくことである。一方、「日本的経営」には「企業内異動と内部昇進」、「終身雇用」、「年功序列」、「新規学卒一括採用」といった特徴があり、アーカイブズ学を大学院課程で学んだ人材がアーカイブズの専任として新規に正規の従業員として採用されることは就業慣行上難しい。本稿では関係者への聞き取りを基に、企業アーカイブズの持続性のためには、アーカイブズが経営の意思決定機関の近くに組織上位置づけられること、経営者・経営者団体への働きかけ、社内異動者に対する効果的研修プログラムの開発と専門的な教科書が必須であること、関連ビジネスの振興等を課題として示した。

今後、“多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）”（「規制改革に関する答申」）⁶⁸⁾が産業界で広がるならば、その過程で専門職の必要性への認識が高まり、「企業内に招聘するプロフェッショナル・エンプロイヤー」⁶⁹⁾としての正規の専門職としてのアーキビストといった存在が現実のものになってくるのかもしれない。あるいは政府・自治体におけるアーキビスト専門職の採用と雇用の増大は、民間でもアーキビスト専門職が必要であるという世論につながるかもしれない。しかしながら、企業アーカイブズを持続可能なものとするために、アーカイブズ学関係者が当面最も重視しなければならないのは、経営者・経営者団体に対する啓発であり、社内異動者への教育研修（可能であるならば専門職としての養成）に力を注ぐこと、そしてアーカイブズ学を専門的に学ぶための日本語の学習リソース（教科書等）を開発・普及することである。

注

（URLは特に断りのないものを除きすべて2014年8月30日現在のもの）

- 1) 本稿は日本アーカイブズ学会2014年度企画研究会「私たちの『アーカイブズ学』をとらえ直す：批判・検証・展望」での口頭報告「企業アーカイブズを持続可能なものとする：日本的経営におけるアーキビストとは？」を改稿したものである。
- 2) 永井英治「アーカイブズの収蔵対象」、南山大学史料室『アルケイア：記録・情報・歴史』3号、2009年3月、99頁。
- 3) 「ビジネスアーカイブズ」とは収集アーカイブズ所蔵の企業の記録資料を含めるが、「企業アーカイブズ」は組織アーカイブズとしての企業のアーカイブズ・プログラム（機能）と記録資料を指す。企業史料協議会編『企業アーカイブズの理論と実践』、丸善プラネット、2013年、v頁。
- 4) 高橋実「アーキビスト資格論議の歩みと資格制度提言」、『アーカイブズ学研究』第9号、2008年、12-34頁、森本祥子「日本における養成課程と資格制度の提案」、同、35-53頁。
- 5) 片岡信之「日本的経営」、片岡信之他編著『ベーシック経営学辞典』、中央経済社、2004年、271頁。
- 6) 西村成弘「日本的経営」、深山明他編『最新基本経営学用語辞典』、同文館出版、2010年、205頁。
- 7) 前掲注5に同じ。「日本的経営」の定義に関してはほかに、二神恭一編著『新版 ビジネス経営学辞典』、中央経済社、2006年、神戸大学大学院経営学研究室編『経営学大辞典 第2版』、中央経済社2004年、岡本康雄

編著『現代経営学辞典』、同文館出版、2003年などを参照した。

- 8) 企業アーカイブズ、企業博物館、社史制作支援関係者併せて7名の方にインタビューへのご協力をいただいた。このほか企業史料協議会理事をはじめとする関係者の方々の意見も本稿作成のために参考とした。
- 9) Dascher, Ottfried, 'Le comite des archives d'entreprises auprès du conseil internaional des archives (1974) 1976-1988', Didier Bondue (dir.) en collaboration avec Roger Nougaret et Bruno Delmas, *L'entreprise et sa mémoire: Mélanges en l'honneur de Maurice Hamon*, PUPS, 2012, pp. 67-72. この委員会は1976年のICA第8回大会(米国ワシントンDCで開催)で正式に設立された。ダッシャー自身はドイツ・ヴェストファーリア地方経済アーカイブズ財団ディレクター、同ノルトライン・ヴェストファーレン州公文書館主任保存修復士、同ボーフム大学教授などを歴任している。同書、389頁。
- 10) 前掲注3に従えば「ビジネス労働アーカイブズ部会」とすべきであるが、これまでの日本語訳を優先して「企業労働アーカイブズ部会」とした。
- 11) Dascher 前掲論文ならびに Canavaggio, Perrine, 'Du comité des archives d'entreprises à la section des archives du monde du travail et des affaires: un exemple de cooperation archivistique internationale au sein du Conseil international de archives', Didier Bondue 前掲書、pp. 59-66.
- 12) 大谷明史「本邦企業アーカイブズの30年」、『アーカイブズ学研究』16号、2012年、38-46頁。
- 13) 筆者はこの年(2004年)の国文学研究資料館アーカイブズ・カレッジ長期コースを受講。この受講をきっかけに渋沢栄一記念財団実業史研究情報センターの企業史料プロジェクトを担当することになった。
- 14) これまでの活動の概要は同財団サイトの次の頁以下に掲載されている。公益財団法人渋沢栄一記念財団実業史研究情報センター「協力事業」。http://www.shibusawa.or.jp/center/network/index.html
- 15) 企業史料協議会編『企業史料協議会20年史』、企業史料協議会、2004年、83頁以下を参照。
- 16) Benedict, Karen, 'Collecting repositories and corporate archives: variations on a theme?', O' Toole, James M., (ed.), *The Records of American Business*, Chicago: The Society of American Archivists, 1997, p.351.
- 17) 前掲注15、192頁。2005年以降の数値は企業史料協議会事務局提供。
- 18) 松田正人「第11章 組織・体制：企業アーカイブズ・アンケート調査結果を素材に」、前掲注3の『企業アーカイブズの理論と実践』、164-165頁。
- 19) ベッキー・ハグラント・タウジー、エリザベス・W・アドキンス「ビジネス・アーカイブへのアクセス：米国の場合」、小川千代子・小出いずみ編『アーカイブへのアクセス：日本の経験、アメリカの経験：日米アーカイブセミナー2007の記録』、2008年、日外アソシエーツ、158-166頁。
- 20) 前掲注1に同じ。
- 21) 2004年8月28日のICAウィーン大会で改定されたSBLの規約(Bylaws)にlearning opportunityという用語は現れないが、2010年以降のSBL運営委員会での議論やメールでこの点が強調されてきた。
- 22) 公益財団法人渋沢栄一記念財団実業史研究情報センター編『世界のビジネス・アーカイブズ：企業価値の源泉』、日外アソシエーツ、2012年。
- 23) 小谷允志「研究集会『アーキビスト資格制度の実現に向けて：学会提案を議論する Part2』参加記」、『アーカイブズ学研究』16号、2012年、51頁。
- 24) 石井まこと「ホワイトカラーの生産性向上と専門性の雇用管理：組織志向から市場志向への変化と専門職制度」、『大分大学経済論集』59巻3号、2007年、77頁。
- 25) 'Corporate Archivist, Job at IBM' というタイトルでのIBM社の求人サイトに2014年2月7日に掲載されたもの。Job ID: CHQ-0632652、Job type: Full-time Regular、出張が年間10%、業務単位：マーケティング、ポジションのタイプ：専門職、勤務分野：マーケティング&コミュニケーション、ジョブ分類：マーケティング&コミュニケーション、ジョブ役割：IBMブランド・システム専門職、といったデータも記載されている。Jobs at IBM, https://jobs3.netmedia1.com/cp/faces/job_summary?job_id=CHQ-0632652 (2014年4月1日アクセス)
- 26) 「職能資格制度」に関しては、以下の文献を参照した。日本経営者団体連盟編『能力主義・管理：その理論と実践』、日本経営者団体弘報部、1969年。藤田至孝(他)著、八代充史(他)編、『能力主義管理研究会オーラルヒストリー：日本的人事管理の基盤形成』、2010年、慶應義塾大学出版会。

-
- 27) 複線型人事制度については安藤史江「特別寄稿 専門職制度の充実とその社内効果」、明治安田生活福祉研究所『クォーター生活福祉研究：明治安田生活福祉研究所調査報』15巻2号、2006年ほかを参考にした。
 - 28) 詳しくは次の文献を参照していただきたい。Matsuzaki, Yuko, '75 Years of Toyota: Toyota Motor Corporation's Latest Shashi and Trends in the Writing of Japanese Corporate History', Bieri, Alexander (ed.), *Crisis, Credibility and Corporate History*, Liverpool: Liverpool University Press, 2014.
 - 29) 筆者による河上増雄氏（一般財団法人日本経営史研究所理事）へのインタビュー、2012年12月27日。
 - 30) 複数の社史制作支援会社関係者による。関係者によると、印刷会社の場合、通常の取引（商品のパッケージなどさまざまな印刷業務）をきっかけに、周年記念を迎える取引先企業の社史制作支援業務に携わることもあるという。
 - 31) 全国歴史資料保存利用機関連絡協議会編『日本の文書館運動：全史料協の20年』、岩田書院、1996年、297頁。
 - 32) 森本祥子「日本における養成課程と資格制度の提案」、『アーカイブズ学研究』第9号、2008年、36-38頁。
 - 33) 同上、36-38頁。
 - 34) 大手製造業企業博物館関係者。この点に関して、技術的に対応することも可能である。社史制作支援会社関係者は、「アーカイブズ、社史に関わるデータベースの1件1件にタグ付けしておくことによって解決しうる。ただし、ひとつひとつの項目データにタグ付けする作業の労力は膨大であるし、チームとして取り組まねばならないのではないか。またタグとして何をを用いるかの検討には多大なエネルギーが必要」と語っている。膨大な作業は膨大な人件費というコストを意味する。
 - 35) 大手製造業アーカイブズ経験者による。
 - 36) 筆者を含む勉強会での森本祥子氏の指摘、2014年3月7日。
 - 37) 筆者による齋藤柳子氏へのインタビュー、2012年6月29日。松崎裕子「資産としてのビジネスアーカイブズ：付加価値を生み出す活用の必要性と課題」、『情報の科学と技術』62巻10号、2012年、427頁。
 - 38) 渡邊健「レコードマネジメント／アーカイブズ全国大会を振り返って：アンケート結果を中心に」、ARMA 東京支部『レコード&インフォメーションマネジメントジャーナル』第25号、2014年2月、52頁。
 - 39) 金容媛「韓国における記録管理専門職養成制度の現状：教育および専門職・資格制度を中心に」、『アーカイブズ』30号、2007年、49頁。
 - 40) 明知大学校記録情報科学大学院「入学案内」募集要項、<http://record.mju.ac.kr/user/archives/index.action>
 - 41) UCL Information Studies, 'Frequently asked questions', 'What are the admission requirements?' <http://www.ucl.ac.uk/dis/taught/pg/arm/armfaq>, University of Liverpool Center for Archives Studies, FARMER – Forum for Archives and Records Management Education and Research, http://www.liv.ac.uk/archive-and-records-management/farmer_homepage/
 - 42) 前掲注18、165-166頁。
 - 43) Society of American Archivists, Business Archives Section, 'Directory of Corporate Archives in the United States and Canada', <http://www2.archivists.org/groups/business-archives-section/directory-of-corporate-archives-in-the-united-states-and-canada-introduction> を Internet Archive が収集し Wayback Machine <http://archive.org/web/> に保存されている2013年12月16日の各頁。
 - 44) The Winthrop Group, <http://www.winthropgroup.com/>
 - 45) History Associates Inc., <http://www.historyassociates.com/>
 - 46) The History Factory, <http://www.historyfactory.com/>
 - 47) The Winthrop Group と History Associates Incorporated については、公益財団法人渋沢栄一記念財団実業史研究情報センター発行メールマガジン「ビジネス・アーカイブズ通信」第37号、2012年4月11日発行の次の記事で詳しく紹介。「企業団体情報：アーカイブズ関連企業 1 ヒストリー・アソシエイツ社（本社所在地・米国メリーランド州ロックビル）」「企業団体情報：アーカイブズ関連企業 2 ウィンスロップ・グループ社（本拠地・米国ニューヨーク州マンハッタン）」、<http://www.shibusawa.or.jp/center/ba/bn/20120411.html>
 - 48) The Archive-Skills Consultancy Ltd. は ICA のアーカイブズ教育部会（SAE）とも連携しつつ研修講座を提供している。<http://www.archive-skills.com/index.php>

-
- 49) 小根山美鈴「働きながらアーカイブズ学を学びませんか? : 2 自分スタイルの学生生活」、学習院大学大学院人文科学研究所アーカイブズ学専攻『GCAS Report : 学習院大学大学院人文科学研究所アーカイブズ学専攻研究年報』第3号、2014年、88-93頁。
- 50) レコードマネジメント・コンサルタントが守秘義務契約を結んだ上でクライアント企業の文書記録にアクセスしていることを考えると、アーカイブズでもアウトソースは可能、という見方も成り立つ。
- 51) 村橋勝子『社史の研究』、ダイヤモンド社、2002年、179頁。
- 52) 例えば佐藤政則「デジタル文書と企業アーカイブズ: 担当1名、しかも兼任、それでも可能なアーカイブズ」、前掲注3の『企業アーカイブズの理論と実践』、61-80頁、はこの考え方に近いと思われる。
- 53) 齋藤柳子「韓国記録管理 人材育成の現場: 『学習院大学東洋文化研究所グローバル東アジア学40』派遣報告」、『GCAS Report : 学習院大学大学院人文科学研究科アーカイブズ学専攻研究年報』第1号、2012年、82-85頁。
- 54) 規制改革会議「規制改革に関する答申: 経済再生への突破口」平成25年(2013)6月5日、<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item1.pdf> 61頁。
- 55) 大手製造業企業博物館関係者。
- 56) 前掲注18、171頁。
- 57) 一般社団法人日本経団連「政策提言/調査報告 企業の社会的責任(CSR)」、<http://www.keidanren.or.jp/policy/csr.html> を参照。
- 58) 一般社団法人日本経団連「政策提言/調査報告 企業の社会的責任(CSR) 企業行動憲章」、<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2010.html> を参照。
- 59) 関正雄『ISO26000を読む: 人権・労働・環境……。社会的責任の国際規格: ISO/SR とは何か』、2011年、日科技連、60-62頁。
- 60) 金融庁「コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議」第1回目の会合が2014年8月7日に開催されている。<http://www.fsa.go.jp/singi/corporategovernance/index.html>
- 61) 前掲注60の会合に提出された資料のうち、OECD、英国、ドイツのコーポレートガバナンス・コードの日本語仮訳を参照。<http://www.fsa.go.jp/singi/corporategovernance/index.html>
- 62) 前掲注18、167頁。
- 63) 大手建設業アーカイブズ関係者。
- 64) 大手食品メーカー企業博物館関係者。
- 65) 「文献情報: 韓国国家記録研究院(RIKAR) ニュースレター『記録でひらく世の中』27号 2008年12月」(「ビジネス・アーカイブズ通信」14号。2009年2月23日発行)、<http://www.shibusawa.or.jp/center/ba/bn/20090223.html>
- 66) 同上。
- 67) 筆者も企画・編集・執筆に参加した前掲注3の『企業アーカイブズの理論と実践』は読者を企業経営者、ビジネスマンに設定したため、筆者執筆の序章はアーカイブズ管理の経営的意義・社会的意義に限定し、組織体の構造と記録資料の関係、「出所」や「文脈」といったアーカイブズ学の基本知識には触れていない。
- 68) 前掲注54に同じ。
- 69) 前掲注24に同じ。

松崎 裕子 公益財団法人渋沢栄一記念財団実業史研究情報センター

Yuko MATSUZAKI Resource Center for the History of Entrepreneurship, Shibusawa Eiichi Memorial Foundation