

札幌市の非正規職アーキビスト任用制度に関する現状報告

令和7年の関係要綱等改正を受けて

札幌市総務局行政部公文書館専門員
谷中 章浩

はじめに

筆者は、『札幌市公文書館年報』第12号掲載の拙稿¹（以下、「前稿」という。）において、自身が当事者でもある、非正規職（＝非常勤・嘱託・会計年度任用職員など）のアーキビスト²をめぐる労働環境の実態はどのようなものなのだろうか、という問いを立てた。この問いに答えるため、筆者は自身が勤務する札幌市公文書館（以下、「当館」という。）を事例として検討した。その結果、4分野³にわたり28件の問題点を析出することができた。さらに、筆者がとりわけ喫緊の課題と考える3点について、それぞれの課題を解決するための施策を提示⁴、中でも任用制度の改正を最重要の課題と位置付けた。

筆者が前稿を執筆した時点では、札幌市（以下、「本市」という。）や当館の制度等の実態は前稿の通りであった。しかし、令和7（2025）年度中に本市会計年度任用職員の任用制度に関する要綱改正が行われ、令和8（2026）年度任用に係る公募から改正内容が適用されることとなった。加えて、当館に勤務する非正規職アーキビストである「公文書館専門員」職（本市制度上はパートタイム会計年度任用職員（標準職給料表適用）に該当。以下、「当館専門員」という。）は、この改正の影響を受けることが明らかとなった。すなわち、前稿の内容は本稿執筆時（令和8年4月）において、既に現行の本市制度と一部相違が生じているのである。

そこで本稿では、要綱改正の内容と、改正の結果当館専門員はどのような影響を受けたのかについて、第1章で検討する。また、令和8年度公募に際し、当館専門員に係る職の設置要綱と、公募の際に公開される「募集要項」も改正された。両者の改正内容と、改正による当館専門員への影響について、第2章で検討する。最後に、当館専門員の任用に関する、要綱等の改正後も残された課題について、第3章で検討し、あわせて本稿全体の結論を示す。

前稿で筆者が投げかけた「非正規職アーキビストの「リアル」の一端を共有し、よりよい労働環境のアーカイブズを構築・運営するために何ができるのかを考えること」⁵が、国内の各アーカイブズや、そこで働く正規・非正規を問わずアーキビスト諸氏に、どの程度届いたのか、筆者には分からない。しかし、制度改正により前稿の内容の一部が現状と異なるものとなった以上、更新された当館専門員の任用制度について報告することは、前稿を執筆・公開した筆者にとって、国内のアーキビスト諸氏に対する責務であると考え、本稿をもってこのための報告としたい。

1 「札幌市会計年度任用職員の任用に関する要綱」の改正

1.1 要綱の履歴と改正内容の大略

「札幌市会計年度任用職員の任用に関する要綱」（以下、「任用要綱」という。）は令和2（2020）年2月17日総務局長決裁、前稿執筆時点での最終改正は令和6（2024）年3月19日であった。前稿執筆時にはこの令和6年改正までの「任用要綱」を参照したのであるが、令和7年7月29日総務局長決裁により「任用要綱」が改正された。令和7年改正の眼目は主として、再度の任用について定める第6条における「同一部3年ルール」⁶という本市に特徴的

¹ 谷中章浩、「非正規職アーキビストの労働環境を取り巻く諸問題：札幌市公文書館「公文書館専門員」を事例として」、札幌市総務局行政部公文書館、『札幌市公文書館年報』第12号、2025年。

² 以下本稿では、公文書館やそれに類する機関・組織を一括して「アーカイブズ」という。また、そこで働く専門職従事者を「アーキビスト」という。詳細は、アーカイブズ学用語研究会編、『アーカイブズ学用語辞典』、2024年、柏書房。

³ 4分野とは「職の設置と設置時の意識に関する問題」、「継続任用の制限に関する問題」、「勤務条件に関する問題」、「任免の実態に関する問題」である。谷中、前掲論文、78-81頁。

⁴ 谷中、前掲論文、81-85頁。

⁵ 谷中、前掲論文、49頁。

⁶ 「ある部に任用された会計年度任用職員が、任用限度満了時点で再び同一部に任用されるためには、1年以上

な任用制度の一部見直しと、それに付随する規定整備である⁷。以下本章では、「任用要綱」の改正前および令和 7 年改正の内容をそれぞれ確認したうえで、当館専門員に対する改正の影響を述べる。

1.2 改正前の「任用要綱」第 6 条：「同一部 3 年ルール」の設置

本市において各課の会計年度任用職員の各職の設置に関する要綱は部長が定め（「任用要綱」第 4 条第 1 項）、また部長が任用の際の辞令交付を行う（「任用要綱」第 5 条第 3 項）。実際には課単位で職を設置して任用する 경우가ほとんどであると考えられるが、本市制度上は、各課で任用する会計年度任用職員の設置要綱の最終決裁者は部長である。このように本市各課の会計年度任用職員は、本市機構⁸上は部という単位に強く紐づけられている。

以上を踏まえ、本節では「任用要綱」の第 6 条について、改正前の内容を確認する。

改正前の第 6 条は、3 項からなる。第 1 項は、部長が任用期間（＝1 会計年度等）の満了後、「引き続き当該会計年度任用職員を任用する必要がある、かつ、当該会計年度任用職員の勤務成績が良好な場合は、再度の任用をすることができる。」と定めている。

第 2 項は、本文において、「同一部での再度の任用は、当初任用日から 3 年に達する日の属する年度の末日を限度とする。」とし、3 年の任用限度を定めている⁹。加えて、同項ただし書きにて「人材の確保が困難であるとして設置要綱に特別の定めがある職についてはこの限りではない。」として、3 年という任用限度の例外職がありうることを定めている¹⁰。

第 3 項は、「任用の限度に達した者は、その後 1 年間同一部で任用できないものとする。」として、1 年間の空白期間を設けることを定めている。

上述第 2 項・第 3 項が、本稿でいう「同一部 3 年ルール」の根幹である。任用時に部という単位に紐づけられた本市の会計年度任用職員は、任用限度後の再度の任用についても部という単位の影響を受けているのである。

ところで、上述の通り同一部では 3 年を超えて再度任用できないのであるが、別の部であれば 1 年間の空白期間を設けずに応募・任用が可能とされている。例えば、A 局甲部 α 課で会計年度任用職員として 3 年間任用された人物は、A 局甲部 α 課や同部 β 課で再度任用を希望したとしてもすぐに応募はできず、1 年間の空白期間を設けなければならない。しかしこの時、A 局乙部の各課では、同人物がこの 1 年間の空白期間なしに公募に応募し、任用されることが可能である。また B 局の各部各課でも同様に、空白期間なしに応募・任用が可能である。このように、「同一部 3 年ルール」の下では、原則として¹¹同一部では連続して 3 年間の勤務までしか認められないが、部を変更すれば本市機構内で継続して勤務することが可能である（その場合も、新たな部で連続した勤務は 3 年を限度とする）。ただし、この場合は勤続年数が継続する扱いとなる。すなわち、甲部に 3 年勤務し直後に乙部で勤務した場合は、勤続 4 年目とされ、その結果給与号俸が加算され、また年次休暇付与日数も勤続年数に合わせて加算される。

なお、この「同一部 3 年ルール」が設けられた理由は、「同じ職員が長期間職場にいればノウハウが蓄積できるというメリットがある一方で、どうしてもマンネリ化や士気の低下に繋がる恐れがあることや応募者に広く門戸を開くという趣旨を踏まえ三年を上限とした。」

の空白期間を必要とする」という本市の任用制度を、以下本稿では「同一部 3 年ルール」という。谷中、前掲論文、68-70 頁。

⁷ 厳密には第 6 条以外に、第 2 条（定義）の「(4)再度の任用」項目削除（規定整備）がなされているが、これは当該箇所の内容全体が改正後の第 6 条の内容となっているためと考えられる。そのため本稿では、第 6 条を中心に検討する。

⁸ 本市機構は上位から、室・局など>部・所・室など>課など>係、という階層構造を基本とする。ただし、各階層に左記以外の機構名称も存在する。

⁹ 年度途中で任用された場合は、実質的に任用期間が 3 年を超える場合がある。谷中、前掲論文、56 頁注 12。

¹⁰ 前稿で「同一部 3 年ルール」の「例外」として詳述している。谷中、前掲論文、68-69 頁。本稿注 16 も参照されたい。

¹¹ この原則の例外として、任用限度後に同一部内の他課へ応募・任用（実質的には異動に近い）が認められる場合（「同一部の考え方の例外」とされている）がある。本市においては「図書情報専門員」（いわゆる図書館司書）の事例がある。谷中、前掲論文、69 頁注 30。また本稿注 16 も参照されたい。

ということによる¹²。これに対する筆者の見解については、前稿を参照されたい¹³。

1.3 「任用要綱」第6条の令和7年改正：「同一部3年ルールの特例職」の設置

前述の通り、「任用要綱」は令和7年に第6条を中心として改正された。この改正は、令和8年度の本市の会計年度任用職員任用から適用されることとなった。以下本節では、「任用要綱」第6条の改正点を確認する。

改正後の第6条は、全4項からなる。改正前の第1項、第2項、新規追加の第4項（改正前の第2項ただし書きを独立して立項）は規定整備が行われた。さらに第3項には改正前の内容に加えて「任用制度の見直し」として、ただし書きが追加された。

第1項は、前節で確認した通り任用期間満了後の再度任用を定めているが、改正前に「再度の任用をすることができる。」とされていた箇所が、「第9条に規定する公募を行わずに、その者を再び任用することができる。」と変更された。ここで第9条とは、公募の原則を規定している条文で、会計年度任用職員の募集に際しては「公募によることを原則とする。ただし、公募によることが適当でないとして、設置要綱に特別の定めがある職についてはこの限りではない。」と定められている。この第9条は、令和7年改正前から変更されていない。以上から改正後の第1項は、従前の「再度の任用」の根拠性を第9条に求めることで、より厳密な表現に改めたものであろう。

第2項は、改正前は3年の任用限度とその例外を定めていたところ、任用限度の例外に関するただし書きを第2項から削除して第4項として別途立項した。これに加え、ある部に3年間任用されていた会計年度任用職員が、3年経過後に1年間の空白期間を経て同一部が改めて「当該会計年度任用職員を任用したときの通算任用期間の開始の日は、その任用した日とする。」という条文が追加された。この追加条文は、空白期間後に改めて同一部に任用された場合、過去の勤務経験を任用待遇としては白紙にして、初めて任用されたものとして扱い、給与号俸や年次休暇付与日数が初年度の待遇になるという、従来からの慣行¹⁴を具体的に明文化したものと考えられる¹⁵。

第4項は、任用限度の例外に関する条文であり、改正前の第2項ただし書きを概ね踏襲しているが、冒頭に「第2項及び第3項本文の規定は」と追加されることにより、改正後の第2項と第3項によって規定される「同一部3年ルール」の「例外」を規定している¹⁶。

第3項は本文において、改正前の第3項で定めていた、任用限度後に1年間同一部で任用できないという規定をより詳細に規定しているが、これは文言の整理の範疇といえる。しかし、改正前にはなかったただし書きとして「ただし、知識経験を要する職員を任用する必要性が認められるとして設置要綱に特別の定めのある職に任用する場合において、第9条に規定する公募を行うときは、この限りでない。」が新たに追加された。この点が、令和7年改正の最大の変更点である「任用制度の見直し」に該当する箇所である。このただし書きの含意するところは、「知識経験を要する職員を任用する必要性が認められるとして設置要綱に特別の定めのある職」を新たに設け、その職において前述した第9条に規定される公募を行う際には「この限りでない」、つまり「1年間同一部で任用できない」という条件を適用除外できる、というものである。換言すれば、知識経験を有する職員の任用の必要性が一定程度認められるということを要件として、「同一部3年ルールの特例職」を設置することがで

¹² 川村雅則、「札幌市の会計年度任用職員の現状：二〇二一年調査に基づき」、公益社団法人北海道地方自治研究所、『北海道自治研究』第606号、2021年、11頁。

¹³ 谷中、前掲論文、82頁。

¹⁴ この慣行は、令和7年度任用までの当館専門員にとっては復職へのモチベーションが阻害される要因となり得たことを、前稿で指摘した。谷中、前掲論文、72-74頁、77-78頁。

¹⁵ 改正前の「任用要綱」に。この追加部分に相当する文言は無い。

¹⁶ これは、後述する「同一部3年ルールの特例職」とは異なり、「同一部3年ルール」それ自体の例外とする職を指す。この「同一部3年ルール」の例外については、以下の川村論文で整理されている。川村雅則、「札幌市非正規公務員（会計年度任用職員）調査報告：公募制と離職に関する情報の整理」、北海学園大学経済学部、『北海学園大学経済論集』第71巻第1号、2023年、18頁。

きるようになったのである¹⁷。

この「例外職」設置については、3年の任用限度後、同一部同一職の公募があった場合、1年間の空白期間なしに応募できる、という点で、本市会計年度任用職員の任用限度に関する画期的な制度改正であり、高く評価できる。ただし、この制度改正の対象となる職は、本市総務局職員部との合議等により例外職である必要性が認められたうえで、職の設置要綱の改正を行った職に限られる。その意味での「例外職」であり、本市の会計年度任用職員の任用原則としては、依然として「同一部3年ルール」が有効であることに変わりはない。また、これも言うまでもないことではあるが、3年を超えた継続的な任用が確約されるわけではない。他の応募者と同様に公募へ応募し、その結果に応じて任用される。あくまでも「継続的な任用の可能性が得られた」ということに過ぎない。

前稿において筆者は、当館の労働環境における様々な問題点を析出したのち、喫緊の3課題の解決に向けた施策を提案した。そのうち最も重要な課題として挙げたのが、この1年間の空白期間という任用制度の改定であった¹⁸。アーキビストである当館専門員は、当然に専門職であり、その専門性や業務知識等を涵養するためには業務の継続性が欠かせない。従って、空白期間なく、3年の任期満了後も引き続き任用されることが望まれる。前稿においては、任用制度改定のための施策について、(1)任用限度の例外（改正後の「任用要綱」の第6条第4項に該当）の適用、(2)空白期間の制度の廃止、(3)正規職員としての専門職設置、(4)正規時短職員としての専門職設置、の4つのアプローチを提案した。「任用要綱」の令和7年改正は、このうち(2)を限定的に実現したものと捉えることができる。また前稿では、空白期間だけでなく3年という「任用限度そのものも撤廃すべき」であるが、「急激な制度改定が困難であれば、当面は3年の任用限度は維持したうえで、その後は他の応募者と一緒に」応募・任用が可能であるという制度運用が「次善の策」であると記した。まさにその「次善の策」が、今回「同一部3年ルールの例外職」という形で制度化されたのである。

1.4 「任用要綱」改正による当館専門員への影響(1)：継続性の確保

前述のとおり、「任用要綱」の令和7年改正により、「任用要綱」第6条第3項ただし書きに該当する「同一部3年ルールの例外職」として認められ、職に関する要綱の整備が整った職については、令和8年度の公募からこの改正内容が適用されることとなった。

当館専門員は、本稿第2章第1節で後述するが、この「同一部3年ルールの例外職」として認められた。そして、令和8年度任用に係る公募から、令和7年度末に任用限度を迎える当館専門員が、1年間の空白期間なしに応募することが可能となった。

この制度改正を受けて、令和7年度末で任用限度を迎える当館専門員のうち、引き続き任用を希望する者が、実際に令和8年度の当館専門員公募へ、外部からの応募者と同列に応募した。その結果、応募した3年目の当館専門員は引き続き当館へ任用された。

こうして当館は、「任用要綱」の令和7年改正により、任用限度を迎えた当館専門員を、

¹⁷ 「同一部3年ルールの例外職設置」に関わっては、本市市議会の令和7年第一部決算特別委員会（10月17日）において池田由美委員により質問・答弁がなされている。「札幌市議会 会議録検索システム」をキーワード「会計年度任用職員」で検索したうち当該日を選択。 https://sapporo.gijiroku.com/voices/cgi/voiweb.exe?ACT=200&KENSAKU=1&SORT=0&KTYP=1,2,3,0&FBKEY1=%89%EF%8C%94N%93x%94C%97p%90E%88F5&FBMODE1=PERFECT&FBMODE2=SYNONYM&FBMODE3=SYNONYM&FBMODE4=SYNONYM&FBCHK=AND&KGTP=1,2,3&TITL=%92%E8%97%E1%89%EF%2C%97%D5%8E%9E%89%EF%2C%97%5C%8E%93%93%95%CA%2C%8C%88%8E%93%95%CA%2C%8B%88%8C%4%90R%8D%B8%2C%8F%ED%94%2C%92%B2%8D%B8%93%95%CA%2C%92%A6%94%B1%2C%8B%89%EF%89%89c&TITL_SUBT=%97%DF%98a%81%82V%94N%91%E6%88EA%95%94%8C%88%8E%93%95%CA%88%CF%88F5%89%EF%81%7C10%8C%8E17%93FA-05%8D%86&KGN0=684&FIN0=4633&HUID=256962&UNID=k_r071017260525（最終閲覧：2026年6月3日）。池田委員の「本市の会計年度任用職員の任用限度の見直しについてのヒアリング調査や、見直しに向けた検討内容について」という質問に対し、当時の本市総務局職員部長が「各部署とのヒアリングなどを通じ実態を確認するとともに、会計年度任用職員の職務に応じた知識及び経験の必要性や、資格要件などによる人材確保の困難性といった社会情勢の変化も踏まえて、令和8年度に向けて任用限度の見直しを行うこととしました。」と答弁し、具体的な見直し内容については「任用限度3年を原則としつつも、職の内容に応じて、任用限度到達後も公募実施の結果に応じて引き続き同一部での任用を可能とするもの」としている。ここでも3年の任用限度は維持したうえで、「職の内容に応じて」と、現行制度の例外的措置であることが述べられている。

¹⁸ 谷中、前掲論文、81-84頁。

1 年間の空白期間なしに引き続き任用することが可能となり、また令和 8 年度公募において実際に任用された。当該専門員については、改めて 3 年の任用限度が設定された。すなわち現時点において当該専門員は、最大 6 年間継続して当館でアーキビストとして勤務できることとなった。新たな 3 年の任用限度を満了する際は、再度公募へ応募して能力実証のうえ任用される必要があるが、それでも、当館専門員の、専門職としての継続性が一定程度確保できたことは、当館にとっては「任用要綱」改正の大きな成果である。

また、過去の筆者のように、1 年間の空白期間を経て当館専門員として復職する場合¹⁹、業務の概念・目的や基本的な内容は覚えているものの、空白期間の間に新たに加わったり手順等が変更されたりした業務があれば一から習得しなければならず、また空白期間に手順等を失念してしまう業務も発生し得るため、復帰後のいわばリハビリテーションのような期間が少なからず必要に感じていた²⁰。こうした問題が生じなくなったことも、1 年間の空白期間なしに継続して任用可能となったことによる改善点として挙げられる。

1.5 「任用要綱」改正による当館専門員への影響(2)：月額報酬の改善

会計年度任用職員である当館専門員の月額報酬の号俸については、「札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例施行規則」（最終改正令和 8 年 3 月 11 日。以下、「会計年度給与規則」という。）の第 4 条第 1 項と同第 2 項で定められている。

「会計年度給与規則」第 4 条第 1 項は、「新たに会計年度任用職員となった者の号俸は、最低の号俸とする」と定めている。従って、全く初めて当館専門員になった者は当然として、3 年の任用限度を満了し 1 年間の空白期間を経て改めて当館専門員に復職した者も、制度上は「新たに」職につくことになるため、月額報酬が 1 号俸から開始することになる。この、復職時に月額報酬がそれまでの経験を考慮されないことについては、前稿で指摘した²¹。

同規則第 4 条第 2 項は、経験年数（会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数）を有する者について、経験年数に応じて号俸を加算（＝昇給）できることを定めている。これが、2 年目、3 年目と勤務する当館専門員が 2 号俸、3 号俸へと加算される根拠である。

令和 7 年度までは以上のような状況であった。しかし「任用要綱」の令和 7 年改正に伴い、当館専門員は 3 年の任用限度の後にも引き続き任用されることが可能となった。そのため、同種の職として 4 年目となる当館専門員については前述「会計年度給与規則」第 4 条第 2 項が適用され、3 号俸であった者は 4 号俸になるものと解せられる²²。

この点について、実際に令和 8 年度に「任用要綱」改正により勤続 4 年目となった当館専門員への聞き取りにより確認したところ、実際に 3 号俸から 4 号俸へと 1 号俸加算されていた。従って月額報酬については、任用上勤続 4 年目と扱われていることが確認された。

1.6 「任用要綱」改正による当館専門員への影響(3)：年次休暇付与日数の改善

本市の会計年度任用職員の年次休暇付与数については、「札幌市会計年度任用職員の勤務条件に関する規則」（最終改正令和 8 年 3 月 11 日。以下、「会計年度勤務条件規則」という。）で定められている。条文等の詳細は省くが、当館専門員の場合、初年度は 10 日、2 年目は 11 日、3 年目は 12 日が付与される。

ここで、「任用要綱」令和 7 年改正前、すなわち 3 年の任用限度後、1 年間の空白期間を経て当館専門員に復職した場合、上述のように「新たに」任用されたとみなされる。そのため、それまでの経験年数はリセットされ、初年度として 10 日の年次休暇が付与される。こ

¹⁹ 筆者は過去に 2 度、1 年間の空白期間を経て復職している。谷中、前掲論文、53-54 頁、77-78 頁。

²⁰ 当然ながら、リハビリテーションのために特別の時間を設けられるということはないため、日常業務の中で並行して業務を再習得・新規習得していくことになる。

²¹ 谷中、前掲論文、72 頁。

²² 本市の会計年度任用職員は、その職種によって事務補助職・標準職・専門職・現業職に分類されている。当館専門員は職の設置要綱で標準職と規定されている。このうち現業職以外の 3 職は「札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例」に、現業職は「札幌市単純な労務に従事する職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規則」に、それぞれ給料表が定められている。標準職給料表には 1 号俸から 8 号俸まで規定されており、8 号俸が最高額である。従って当館専門員の月額報酬は、継続して任用され続けた場合でも、現状では標準職給料表 8 号俸が最高額となる。

のことについては前稿で指摘しなかったが、この点もまた「任用要綱」令和 7 年改正前においては、当館専門員の復職のモチベーションを阻害する要因となっていたと筆者は考える。

今回、「任用要綱」令和 7 年改正を受けて、引き続き 4 年目の勤務をすることとなった当館専門員は、「会計年度勤務条件規則」によれば、前 3 年の在職期間があるため、同規則に照らして 14 日の年次休暇が付与されると解せられる²³。

この点について、実際に令和 8 年度に「任用要綱」改正により勤続 4 年目となった当館専門員への聞き取りにより確認したところ、令和 8 年度当初に年次休暇が 14 日付与された。従って年次休暇付与数についても、任用上勤続 4 年目と扱われていることが確認された。

1.7. 小括

第 1 章では、「任用要綱」の令和 7 年改正に焦点をあて、「任用要綱」の改正内容とその意義について確認した。また、改正によって当館専門員の任用にどのような影響が生じたのかを、制度の実運用及び現に所属する当館専門員への聞き取りによって確認した。

まず、改正前の「任用要綱」において、当館専門員の職の継続性を最も阻害していると考えられる「同一部 3 年ルール」について、そのルールの淵源を確認した。この点は、前稿においても当館のアーカイブズ機能維持における最重要課題として指摘し、これを解決するための施策を提案していたところである。

一方、改正後の「任用要綱」第 6 条第 3 項ただし書きにおいて、「ただし、知識経験を要する職員を任用する必要性が認められるとして設置要綱に特別の定めのある職に任用する場合において、第 9 条に規定する公募を行うときは、この限りでない。」という条文が追加された。このただし書きによって、これまでも原則とされていた本市会計年度任用職員の「同一部 3 年ルール」の原則性は維持したまま、新たに「同一部 3 年ルールの例外職」の設置を可能とする、任用制度の見直しが行われた。この点が、「任用要綱」の令和 7 年度改正における最も重要な意義である。この見直しの結果、本市総務局職員部に認められれば、当該職の設置要綱を整備することを前提として、「同一部 3 年ルールの例外職」として、3 年間の任用限度後に 1 年間の空白期間なしに同一部の公募へ応募できるようになったのである。

当館専門員も、この「同一部 3 年ルールの例外職」として職を再設置することとなった。それにより、令和 8 年度公募から、令和 7 年度に任用限度を迎える当館専門員が希望すれば、1 年間の空白期間なしに、当館専門員の公募に応募できるようになった。前述の通り当館のアーカイブズ機能維持における最重要課題と位置付けていた課題が、これにより大きく改善されたと筆者は考える。

当館専門員の「同一部 3 年ルールの例外職」化により、当館専門員に生じる影響として、①継続性の確保、②月額報酬の改善、③年次休暇付与日数の改善、の 3 点が挙げられる。

①はアーキビストとしての専門性や業務知識を、従来と比べ大幅に向上し得る可能性が高まったことを意味する。それだけでなく、任用制度見直し前は、3 年の任用限度後に復職を希望する場合、前述の通り必ず 1 年間の空白期間を経てから公募に応募し任用される必要があったため、復職者は復職の都度、通常業務と並行しながら旧業務の覚え直しや新規業務の取得が必要であった。この点が解消されることも、継続性の確保にともなう改善点といえる。

また②月額報酬や③年次休暇付与日数については、勤続年数に応じた増額・日数増加となっているか、実際に今回の「任用要綱」改正により 1 年間の空白期間なしに公募に応募し任用された当館専門員への聞き取りにより確認した。その結果、「会計年度給与規則」や「会計年度勤務条件規則」が経験年数の通り適用され、月額報酬・年次休暇付与日数ともに増額・日数増加がなされていることが確認できた。この点も、任用の継続性の認定によって得られた改善点といえる。

²³ 「会計年度勤務条件規則」では、「同一年度内において、20 日を超えてはならない」と定められている（同規則第 12 条第 3 項）。また同規則では、「これまでの在職位期間」が 6 年以上、すなわち勤続 7 年目以降については、年次休暇日数は 20 日と定められている。つまり当館専門員は最大で、20 日までの年次休暇が付与されることとなる。これは、本市正規職員が毎年度新たに付与される年次休暇の最大日数と同じである。

2 公文書館専門員に係る職の設置要綱と「募集要項」の改正

2.1 職の設置要綱の改正

当館専門員を「公文書館専門員」という職として規定しているのは、「会計年度任用職員（公文書館専門員）設置要綱」（令和 2 年 3 月 16 日、総務局長決裁。以下、「専門員要綱」という。）である。設置以来改正はなかったが、「任用要綱」の令和 7 年改正に合わせて、「専門員要綱」も改正された（最終改正令和 7 年 10 月 30 日、行政部長決裁）²⁴。

改正内容は、「専門員要綱」別表の、改正前は空欄であった「その他」欄に文言が加わったことである。その内容は以下の通りである。

札幌市会計年度任用職員の任用に関する要綱第 6 条第 3 項ただし書きの規定に基づき、通算任用期間が 3 年に達して退職した会計年度任用職員を、その退職の日の翌日から起算して 1 年が経過せずに、再び任用することができるものとする。

前述 1.3 項で指摘した、令和 7 年改正「任用要綱」の第 6 条第 3 項ただし書きを根拠として（言外に「同一部 3 年ルール」の例外職であることを示唆して）、1 年間の空白期間なしに公募によって任用することが可能であることが明記されている。

ただし、次節で詳述するように、このことは当館専門員の「募集要項」には記されていないことを、あらかじめ指摘しておきたい。一方で、例えば札幌市博物館活動センター²⁵の会計年度任用職員職である「博物館活動促進員」の場合、令和 8 年度募集要項において「勤務成績が良好な場合、3 年を期限に再度任用の可能性あり。また、3 年間の任用終了後、再度公募があれば応募が可能です。」と記載されている²⁶。この記載から、「博物館活動促進員」は「同一部 3 年ルール」の例外職であることが推測される。

2.2 当館専門員の「募集要項」の改正

前節のとおり、「任用要綱」令和 7 年改正に対応する形で当館専門員の「専門員要綱」も改正された。それを受け、令和 8 年度の当館専門員募集に係る「募集要項」が、募集期間中、当館 Web サイトに掲載された²⁷。

この「募集要項」は基本的に前年度の内容を踏襲するものであり、月額報酬改定に伴う修正を除けば毎年度同じ内容であった。令和 8 年度についても、「任用期間」については会計年度単位（4 月 1 日～翌年 3 月 31 日）の任用であること、採用後 1 か月間は試用期間であること、「勤務成績が良好な場合、翌々年度まで再度任用の可能性あり」と任用限度が 3 年であること、の 3 点を前年度と変わらず記している。「同一部 3 年ルール」および「同一部 3 年ルール」の例外職については「募集要項」では記されておらず、任用後に初めて知るところとなる。筆者は、当館の「募集要項」においても、特段の理由がないのであれば、当館専門員が「同一部 3 年ルール」の例外職であることについて、前節で挙げた札幌市博物館活動センターと同様の文言を記してもよいのではないかと考える。

しかし、昨年度から内容が改善された点が 1 つある。それは「求める人材」欄に従来は「文書作成ソフト、表計算ソフトを使用可能」という内容だけが記されていたところ、これに加えて「利用者へのレファレンス対応が可能」という新たな内容が追加されたことである。

前節では触れなかったが、「専門員要綱」には「資格要件」という欄があり、この内容がそのまま「募集要項」にも転記されている。この「資格要件」にはアーキビストであれば当

²⁴ 札幌市総務局行政部公文書館、『会計年度任用職員等の設置原議』（現用公文書、ファイル管理番号：599446）所収。

²⁵ 札幌市博物館活動センターは、本市の自然史博物館整備のための準備施設として、本市の自然調査に係る実践的活動や、将来の博物館整備に向けた調査研究を行っている。本市機構上は、市民文化局文化部文化振興課に位置づけられる。<https://www.city.sapporo.jp/museum/index.html>（最終閲覧：2026 年 4 月 1 日）。

²⁶ 札幌市博物館活動センター、「会計年度任用職員（博物館活動促進員）募集要項」、2025 年、<https://www.city.sapporo.jp/museum/staff/2026.html>（最終閲覧：2026 年 4 月 1 日）。

²⁷ 本稿執筆時点では当館 Web サイトに掲載されていないため、当館管理係事務職員より提供を受けた。

然に行う業務の一つであるレファレンスに関する言及がない²⁸。前稿においてもこの点について、職の設置として「レファレンスなどの視点が抜け落ちており、アーキビストとして勤務するには欠点をはらんだ状態であった」と指摘した²⁹。

その結果、前稿を参考に当館事務職員が「募集要項」の内容を再検討し、「利用者へのレファレンス対応が可能」という文言を「求める人材」に加えた。この点は、当館により「募集要項」の改善がなされたことであり、高く評価したい。なぜなら、当館専門員が単に公文書の評価選別のみを職務とするだけでなく、レファレンス対応を通じて当館利用者と向き合うアーキビストであることを、当館自ら、明確に応募者に伝えているからである³⁰。

2.3 小括

第2章では、当館専門員という職の設置要綱である「専門員要綱」と、募集の際に応募者が参照する当館の「募集要項」の、令和8年度募集に係る改正について、それぞれ確認した。

「専門員要綱」については、第1章で詳述したとおり「任用要綱」が改正され、それによって新たに設けられた「同一部3年ルールの特例職」を当館専門員に適用するためのただし書きが追加された。これにより、3年間の任用限度を満了した後に1年間の空白期間なしに公募に応募できることが明文化された点は、高く評価できる。

「募集要項」については、「同一部3年ルール」とその特例職ということが明記されていない点は、応募者にとって応募の判断材料となる情報が不足しているという点において問題があると考えられる。上述の札幌市博物館活動センターの事例のように、当館の「応募要項」でも、同様の表記は可能ではないか。「同一部3年ルールの特例職」であることを明記しない何らかの理由や必要性があるのでなければ、今後の改善を期待したい。

一方「募集要項」では、大きな改善点が1つあった。それは「求める人材」に、「利用者へのレファレンス対応が可能」という文言が追加されたことである。アーカイブズである当館にとって、勤務するアーキビストである当館専門員がレファレンス対応を行うことは、至極当然のことである³¹。しかし「職務内容」欄で「相談業務」と暗示的に記されているものの、レファレンスと明記されていないことで、応募者が当館でアーキビストとして勤務するうえで問題があることを前稿で指摘していた。その結果、当館事務職員が「募集要項」を改善し、レファレンスに関することが明記されたことは、高く評価できる。さらなる改善案としては、「募集要項」にその内容が転記されている「専門員要綱」を改正して、「相談業務」を「レファレンス業務」等と改めることが考えられる。これにより、レファレンス業務の根拠性を、職の設置にかかる「専門員要綱」に持たせることが可能となるであろう。ただし、そのためには改めて「専門員要綱」の改正が必要となる。

以上のように、「専門員要綱」については、「任用要綱」改正による「同一部3年ルールの特例職」として当館専門員の職を再定義するための改正であり、そのことが「専門員要綱」に明文化されたことに大きな意義がある。また「募集要項」については、当館専門員が「同一部3年ルールの特例職」となったことについて触れられていない点は今後の課題点であるといえる。一方、「募集要項」において当館専門員に「求める人材」として、レファレンス対応を明記した点は、アーカイブズとして、またそこに勤務するアーキビストとして、専門

²⁸ 「アーキビストの職務基準書」に列挙されている職務のうち、レファレンスはNo.16として挙げられている。独立行政法人国立公文書館、「アーキビストの職務基準書」、2018年、<https://www.archives.go.jp/about/report/pdf/syokumukijunsyo.pdf>（最終閲覧：2026年4月1日）。

²⁹ 谷中、前掲論文、80頁。

³⁰ 令和7年度までの「募集要項」にも、「職務内容」3項目のうち第2に「本市の歴史及び特性に関する相談業務」と記載されており、利用者の相談対応を業務とすることを記載していないというわけではない。しかし、「レファレンス」という具体的な文言が明記されたことは、アーカイブズである当館にとって大きな意義があると筆者は考える。

³¹ 筆者は「全てのアーキビストがレファレンス業務に携わらねばならない」とは考えていない。所属するアーカイブズによってアーキビストの職務も様々であろう。たとえば特定歴史公文書等の評価選別を中心業務とし、レファレンス対応を日常的には行わないアーキビストが居ても、それが所属アーカイブズの特性や、内部で定めた業務分担によるものならば、何ら問題はないであろう。一方で当館においては、評価選別もレファレンスも行うことが当館専門員の業務として確立している。従って、その点が当館応募者に伝わらないとすれば問題である。以上のように筆者は考える。

性の明確化という点において意義がある。ただし、当館専門員がレファレンス業務を行うという根拠をより明確にするには、「専門員要綱」の改正が必要である。

3 残された課題と本稿の結論

3.1 任用限度満了時の公募

前2章で詳述したとおり、当館専門員は「同一部3年ルールの特例職」となり、任用限度満了時に1年間の空白期間なしに公募への応募が可能となった。この新制度により、令和8年度に勤続4年目を迎える専門員が誕生した。このこと自体は、大変喜ばしい。

しかしこのことは、裏を返せば「任用限度満了時には公募に応募して能力実証をしなければ引き続き任用されない」ということを含意している。すなわち、勤務成績が良好な場合は任用限度まで再度の任用がなされるものの、勤務成績が良好であっても任用限度満了時には公募に応募し、改めて能力実証により任用される必要がある³²。1年間の空白期間がなくなったことは非常に大きな改善であるが、それでもなお、3年ごとに、公募に応募しなければならないという点については、当館専門員が勤務の継続により専門性を高めていくことの意義が、十分に認識されていないのではないかと。

昨今、巷間で会計年度任用職員の任用限度満了時の公募の問題が取りざたされている。国においては、令和6年に人事院が、国の非常勤職員のうち期間業務職員の採用に関する通知について、公募に依らない再任用の上限回数を「原則2回までとするよう努めること」としていた記載を削除した³³。また、それを受けた総務省も「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」から、「同一の者について連続2回を限度とするよう努める」と例示していた国の取り扱いを削除した³⁴。こうした国の動きを受けて、全国の地方自治体においても、再任用の上限廃止に向けた検討が進んでいるという³⁵。

本市においては、「任用要綱」の令和7年改正においても、任用限度は維持されている。当館専門員が専門職として、現状のように3年ごとの公募を受けずとも継続して勤務できるようになるためには、任用限度そのものの撤廃³⁶が必要であると筆者は考える。

3.2 当館専門員の正規専門職化

前節で述べたような3年ごとの公募の問題が生じるのは、当館専門員が会計年度任用職員として任用されているためである。正規職員であれば、定年まで任期なく勤めることができる。その際、一般行政職であれば、自治体内部では基本的にジェネラリストとしての経験が求められ、庁内の各部署に異動しながら経験を積んでいくのが、一般的な人事制度のあり方であろう。その是非について本稿では議論しないが、正規職員としての「アーキビスト」職の設置を考えた場合、ジェネラリストとしての任用・勤務ではなく、スペシャリスト＝専門

³² 当館専門員が業務遂行能力を職場上長等から十分に認められているならば、任用限度に従って、換言すれば応募者に広く門戸を開くという「公平性」を過剰に維持してまで、改めて当該専門員が公募に応募しなければならない必要性が本当にあるのか、筆者は疑問なしとしない。なお、非正規職アーキビストが任期により退職を余儀なくされることに加えて正規職員が定期的に異動し入れ替わるという状況は、アーカイブズ運営上非効率であり、運営上支障をきたす、という点については、谷中、前掲論文、67-68頁注27、およびそこで引用している関根豊、「都道府県アーカイブズの職員を取り巻く現状と課題：専門職問題を論じる前提として」、国文学研究資料館、『国文学研究資料館紀要 アーカイブズ研究篇』第6号、2014年、63頁を参照されたい。こうした状況は、本稿で上述している任用制度の改正によって、当館においては大きく改善されたといえる。しかし、未だ改善の余地があることを筆者は指摘したい。

³³ 人事院、「「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）」、2024年6月28日、<https://www.jinji.go.jp/content/000004724.pdf>（最終閲覧：2026年6月3日）。

³⁴ 総務省、「「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について」、2024年6月28日、https://www.soumu.go.jp/main_content/000955781.pdf（最終閲覧：2026年4月1日）。

³⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構、「会計年度任用職員の再任用の上限見直しの検討状況を調査／自治労連」、2025年1月15日、<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20250115.html>（最終閲覧：2026年4月1日）。

³⁶ 本都市議会の、令和7年第一部予算特別委員会（3月13日、3月26日）、同年第1回定例会（3月28日）、同年第一部決算特別委員会（10月29日）において、それぞれ任用限度の撤廃について質問及び討論が行われている。内容等詳細は前掲「札幌市議会 会議録検索システム」https://sapporo.gijiroku.com/voices/g07v_search.asp（最終閲覧：2026年4月1日）を参照されたい。

職として、いわゆる「ジョブ型」³⁷の任用形態が適していると筆者は考える。

正規職員としての「アーキビスト」職を新たに設ける場合、その異動範囲は全庁を対象にするのではなく、アーカイブズと、現用文書の統括管理部局（本市機構であれば、総務局総務課文書事務担当係）、あるいはレファレンス業務に関連する部局等に限定し、かつアーカイブズ以外の部局へ異動しても必ず数年でアーカイブズへ再配属されることを前提とするべきであると筆者は考える。このような異動サイクルにより、現用文書に関するレコードキーパー的な業務経験を含めた、庁内他部局での経験をアーカイブズに持ち帰り、また逆にアーカイブズでの経験を他部局へ還元するといった双方向の効果が期待できる。

筆者の管見に入る限りでは、ジョブ型正規専門職としての一般行政職「アーキビスト」設置については、神奈川県³⁸、兵庫県尼崎市³⁹、秋田県大仙市⁴⁰の事例が報告されている。また、行政技術職「公文書管理」設置については、滋賀県⁴¹の事例が報告されている。これらは先行事例として、本市においても大いに参考になると考える。

当館の特定重要公文書⁴²関連諸業務（評価選別・移管・保存管理・利用審査等）については、当館専門員だけでなく、館長以下管理係事務職員と協働して取り組んでいる。事務職員は施設管理だけでなく、その行政経験を生かして当館専門員に不足する知識等を補っている。また当館専門員は、アーキビスト的見地から事務職員を補佐している。このように当館では両者が協力して業務にあたっている。こうした現状を十分理解したうえでなお、未来永劫に渡って保存・維持・利活用すべき特定重要公文書を扱う当館専門員が、正規職員ではなく会計年度任用職員として位置づけられていることは、果たしてその職責に照らして妥当かという点を、筆者は問いかけたい。改めて言うまでもなく、正規専門職化は容易には実現できないであろうが、そうだとした場合、本市庁内だけでなく本市市民も含め、実現に向けて議論していくことが必要であると、筆者は考える。

3.3 本市制度上の会計年度任用職員「専門職給料表」適用

本稿 1.5 節注 22 で上述した通り、当館専門員は、本市会計年度任用職員の月額報酬制度としては「標準職給料表」が適用されている。ここで「標準職」とは、「他の給料表の適用を受けない全ての会計年度任用職員」を指す⁴³。一方「専門職」とは、「市長が別に定める専門性の高い業務に従事する会計年度任用職員」を指す⁴⁴。

アーキビストである当館専門員は、本市においては「専門職」、すなわち「専門性の高い業務」とみなされていない。本市において「専門職」として認定される基準について、筆者は明らかにできていない。しかし、例えば看護師や図書情報専門員などに「専門職給料表」が適用されていることから、国家資格等によってその専門性を認定されていると推測される。なお、当館専門員の任用要件には、学芸員や司書といった国家資格の所持が含まれているが、それは必要要件ではなく、他のいくつかの要件と並列に、「これらのうちのいずれか」として列挙されているに過ぎない⁴⁵。

周知のとおりアーキビストに関する国家資格は、現状我が国に存在しない。しかしそれに準じる形で、国立公文書館が認定する公的資格である「認証アーキビスト」や、日本アーカ

³⁷ アーキビストの「ジョブ型」任用については、以下の菅論文に詳しい。菅真城、「社会的共通資本としてのアーカイブズ・記録管理：専門職問題を中心に」、記録管理学会、『レコード・マネジメント』第 81 号、2021 年。

³⁸ 関根豊、「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」、神奈川県立公文書館、『神奈川県立公文書館紀要』第 13 号、2025 年。

³⁹ 菅真城、「公文書館法改正についての提言」、記録管理学会、『レコード・マネジメント』第 89 号、2025 年、104-107 頁。

⁴⁰ 菅、前掲論文、107-108 頁。

⁴¹ 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」、全史料協関東部会、『アーキビスト』第 101 号、2024 年、21 頁。

⁴² 公文書管理法第 2 条にいう「特定歴史公文書等」に相当する、本市での呼称。「札幌市公文書管理条例」第 2 条（5）で規定されている。

⁴³ 「札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例」別表 2。

⁴⁴ 「札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例」別表 3。

⁴⁵ 谷中、前掲論文、57-58 頁、61-65 頁。

イブズ学会が認定する学会資格である「登録アーキビスト」が設けられている。これらの資格制度は、初回認証・登録時に実務経験と研究実績によって審査され、両者とも 5 年に一度、実務経験と研究実績を提示して更新審査を受けなければならない。従って、一度取得すれば更新等の必要がない学芸員や司書といった国家資格よりも、維持が困難なものとなっている。また、筆者自身や過去に当館に所属した当館専門員が「認証アーキビスト」及び「登録アーキビスト」の資格を取得・更新していることから、外部機関によって客観的に、当館専門員の専門性は一定程度担保されているといえるであろう⁴⁶。国内アーカイブズにおいても、「アーキビスト認証制度創設の動きは、公文書館専門員の職務が資格職相当であるということについて、庁内で認知されることにつながった」という事例が報告されている⁴⁷。

当館専門員の業務にアーキビストとしての専門性が不可欠な現状からも、当館専門員は本市庁内において「専門職」として認定されることが望ましいと筆者は考える。具体的には、「標準職給料表」から「専門職給料表」への適用変更によって、庁内においてその専門性を明示的に認定すべきではないか。

3.4 本稿の結論

本稿では、①「任用要綱」令和 7 年改正によって「同一部 3 年ルールの例外職」が本市会計任用職員の任用制度に新たに設けられたこと、②当館専門員がこの「同一部 3 年ルールの例外職」と認定されたことを受けて職の設置に係る「専門員要綱」が改正され、同時に公募時に公開する「募集要項」も改正されたこと、の 2 点について、それぞれ具体的な改正点を確認し、改正によって当館専門員が任用制度上どのような影響を受けたのかを検討した。

「任用要綱」改正とそれを受けた「専門員要綱」改正によって、当館専門員は「同一部 3 年ルールの例外職」となり、3 年の任用限度を満了した後に、従来のような 1 年間の空白期間を必要とせず公募に応募できるようになった。このことは、当館をアーカイブズとして持続可能な形で維持していくために必須ともいえるアーキビストの専門性が、改正前と比べて大幅に向上する可能性が開けたという意味において、高く評価できるものである。さらに「募集要項」におけるレファレンス業務の掲載によって、当館専門員のアーキビストとしての本市機構内での認識が改善されたといえるであろう。

また、「任用要綱」及び「専門員要綱」改正前は、1 年間の空白期間の後に復職した場合は全くの新規任用と同列に扱われ、月額報酬の給与号俸や年次休暇日数は過去の経験年数に関わらず新規任用と同じであった。しかし改正によって 1 年間の空白期間なしに任用継続が可能となった結果、当館専門員の月額報酬および年次休暇日数もその継続年数にあわせて増加することが、制度上も制度の実運用としても確認できた。この点も、当館専門員の継続任用に対するモチベーションの上昇、ひいては当館の持続可能性と業務水準の向上に貢献するものとして、高く評価できる。

このように大きな意義のある今回の改正であるが、一方で任用制度上残された課題もある。第一に、3 年毎の公募は残るという点である。従って、当館専門員の専門職としての継続性が完全に保証されたわけではない。任用限度の撤廃が必要であると考ええる。第二に、当館で働くアーキビストが会計年度任用職員であって正規専門職でないということ自体が、職の重責に対して妥当であるかという点である。当館専門員の、ジョブ型専門職としての正規職員化が望まれる。第三に、現状では会計年度任用職員である当館専門員は、本市において「標準職給料用」が適用されている。当館専門員の専門性を本市が認識し、本市会計年度任用職員制度においては「専門職給料表」を適用することが望まれる。

これらの任用制度上の課題を解決していくことが、アーカイブズである当館の機能を将来にわたって維持し、もって本市及び本市市民に資するために必要であると筆者は考える。

⁴⁶ 言うまでもないことであるが、当館専門員が実際に認証・登録を得るには、当館専門員自身が業務経験と研究業績を積み上げ、審査によって認証・登録に足る専門性を有することを認められる必要がある。その意味で「一定程度」との留保をつけている。

⁴⁷ 大月、前掲論文、23 頁。

おわりに

筆者は前稿の「おわりに」で、「当館はアーカイブズとして持続可能な形で維持できていないのではないか」という危機感を表明した⁴⁸。その危機感は、主として当館専門員の継続性に大きな課題が突きつけられていた当時の状況において、アーカイブズである当館の所蔵資料に関する評価選別や保存、維持管理、また利用者に対するレファレンス業務等、アーキビスト諸業務の経験や知識が徐々に失われ、これを放置していれば「さほど遠くない未来に、当館は資料や非現用公文書の単なる保管庫に成り下がるであろう」という懸念による。

本稿で示した「任用要綱」や「専門員要綱」の改正により、当館専門員は「同一部3年ルールの特例職」として認められた。その結果、従来の任用制度上最大の問題点であった1年間の空白期間なしに公募への応募が可能となった。これにより実際に、当館専門員が再度の任用限度まで継続して任用される結果となった。また「募集要項」も改正されたことで、当館が求める人材がレファレンス対応を行うアーキビストであることが明言された。こうした状況の変化は、前稿において筆者が懸念していた当館の持続可能性について、かなりの程度懸念を低減させることとなった。「任用要綱」改正にあたった本市職員はもちろんのこと、当館専門員への「同一部3年ルールの特例職」適用を判断し、「専門員要綱」を改正し、さらには「募集要項」においてレファレンス業務の記載という改正を行った、当館館長以下管理係事務職員各位には深く感謝したい。

一方で、任用に際して、当館専門員として経験を積んだ者であっても3年毎の公募にさらされ続けるという状況は解消していない。本市の貴重な財産である特定重要公文書を適切に評価選別し、特定重要公文書やその他資料群を十分に利活用できる状態で保存・維持管理していくためには、専門職の継続的任用の確保によって、当館専門員が専門職として知識・技能を向上しつづけながら館を運営することが望まれる。

本稿執筆にあたっては、当館管理係事務職員のご助力をいただいた。内容については可能な限り正確性や客観性の保持に努めたが、なお残る誤りについては全て筆者の責任である。

本稿を通じて、非正規職アーキビストである当館専門員の抱える諸課題やその改善点を発信・共有することによって、課題については解決へ向けた動きへつなげていくことを、また改善点については国内の非正規職アーキビストが抱える課題解決の一助となることを願う。あわせて、本稿が当館の持続可能性⁴⁹と、当館専門員の継続性を高めていくことに結び付くことを信じて、筆を擱く。

⁴⁸ 谷中、前掲論文、86頁。

⁴⁹ 上林陽治は、図書館関係職員を中心とした会計年度任用職制度をテーマとした2025年の講演で、「図書館行政を持続可能なものにしていくためには、非正規公務員の雇用をどれほど安定したものにしていくか、その自治体で、その仕事をし続けることが可能なものにしていくのかということが、これから重視されるべき」との考えを表明している。この上林の発言は、「図書館」を「アーカイブズ」に置き換えても妥当すると、筆者は考える。上林陽治、「会計年度任用職員制度について：図書館関係職員を中心として」、東京都図書館協会、令和7年度講演会講演録、2025年、https://www.library.metro.tokyo.lg.jp/uploads/TLA_07kobenroku.pdf（最終閲覧：2026年4月1日）、12頁。