

保護対策に関する調査研究事業」報告書：平成17～18年度文化庁委嘱事業。仙台，宮城歴史資料保全ネットワーク，2007，107p.

- (10) 文化庁，全国歴史資料保存利用機関連絡協議会，全国美術館会議，文化財保存修復学会（当時は古文化財科学研究会），日本文化財科学会
- (11) 「登録文化財」制度は「保存及び活用についての措置が特に必要とされる」文化財建造物のための登録制度として，1996年の『文化財保護法』改正（平成8年法律第66号）により設けられた（第56条の2）。その後，2004年の『文化財保護法』改正（平成16年法律第61号）で対象範囲が拡大し，「建造物」でなくても登録が可能となった（第57条）。美術品については，「登録美術品」制度が，1998年の『美術品の美術館における公開の促進に関する法律』（平成10年法律第99号）の施行により発足した。
- (12) 「歴史文化資産のリスクマネジメントとネットワークを考える」2005年11月 東京都江戸東京博物館（後援：文化庁，日本博物館協会，日本図書館協会，全国歴史資料保存利用機関連絡協議会，文化財保存修復学会，日本文化財科学会，全国美術館会議，全日本博物館学会，日本ミュージアム・マネジメント学会，アート・ドキュメンテーション学会，企業史料協議会，記録管理学会，全国大学資史料協議会，日本アーカイブズ学会，歴史資料ネットワーク）
- (13) 1995年：阪神・淡路大震災，1998年：高知豪雨による洪水（高知県立美術館），2000年：鳥取県西部地震，2001年：芸予地震，2003年：宮城県北部地震，2004年：新潟中越地震，2004年：京都・兵庫北部台風23号による洪水，2004年：台風16号による高潮被害（香川県）
- (14) 文化財保存学会編，文化財防災ウィール。クバプロ（発売），1997.
- (15) National Preservation Office. (online), available from <http://www.bl.uk/services/npo/npo.html>, (accessed 2007-04-20).
- * プログラムの内容が充実している組織の一例として紹介する。

CA1631 中国国家図書館の新しい人材養成プログラム

1.はじめに

中国国家図書館（以下，「国家図書館」と略す）では，現代化・国際化された国立図書館を目指して，2005年に「人材興館」，「科技強館」，「服務立館」という3大戦略を策定した。人材，科学技術，サービス（服務）を国家図書館の事業を支える3大要素として捉えるとともに，とりわけ人材を事業の推進・発展に必要な不可欠な要素として認識するに至った。そこで国家図書館では，「人材興館」戦略の実施方法と「2006-2010年人材発展計画」，「館員継続教育管理方法」，「創新人材計画」などの新しい人材養成・育成計画を立案・実施している。本稿では，国家図書館の新しい人材採用・育成・評価といった一連の人材養成の新政策について紹介する。

2.人材の採用

人材の採用では，採用ルートを多様化し，その条件を高くすることで，新たに採用する正館員の「質」的向上を目指している。これまで国家図書館では，大学卒業生を正館員として採用するのが，ほぼ唯一のルートであった。今後は大学卒業生はもちろん，企業のサラリーマン，学術機関の職員，政府の公務員など既卒在職者からも募集し，要件に合う人材を正館員として採用する方針とした。これら職歴を有する館員が，館員全体の知識や経験を豊かにすることを狙っている。このほか正館員以外にも，人材会社に依頼して「派遣館員」を大幅に増加させる計画も立てている。

また正館員の採用に関して，国家図書館では学士号を有する大学卒業生を主に採用するのが慣例であったが，2005年度からは条件を高め，修士号・博士号の取得者を主に採用するようになった。また応募者は「中央政府機関公務員試験」のほかに，「全国外国語能力試験」（6級）と「全国コンピュータ能力試験」（1級）に合格することが条件となっている。

国家図書館は今後7年間に，250名の正館員が退職する局面を迎える。その一方で2008年には，新館開館を予定しており，事業の維持・発展のために正館員の採用に力を入れている。2005～2007年までの3年間で，約18,000名の応募者の中から200名の新館員を採用した。学位の内訳は，博士号取得者が15名，修士号取得者が150名，学士号取得者が35名である。ただし学士号取得者でも，多数が2科目の学位を有している。

3.人材の養成

人材の養成では、館内での定期的な配置換え、在職学歴教育、管理職の公開招聘、業務職⁽¹⁾のサブジェクト・ライブラリアン(SL)制度、全職員研修などの新制度を導入し、能力主義と実績主義の雰囲気を作り、館員全体の能力向上を図っている。国家図書館ではポスト管理化⁽²⁾して以来、館内で管理職と業務職の定期的な人事異動を常態化し、職員の視野を広げ、経験を豊富にさせている。

在職学歴教育とは、館員が図書館に在籍したまま大学に入学し、学歴と学位を取得する教育制度である。この制度により、館員は知識を再構築し、館員自身の素質向上を図ることができる。この活動を保障するため、学歴や学位に応じた助成金を支給する制度も導入している。

管理職の公開招聘制度とは2004年に導入した、公開、かつ平等な競争により館内外から管理職を採用するシステムである。公開招聘は3年ごとに行っており、外部からの応募で合格したものも4名いた。

業務職の面では、SL制度の導入を開始した。SLは館内外から公募によって選ばれ、特定の主題分野の専門家として、その分野の最先端情報や文献資料を体系的に把握・評価し、選書や蔵書構成、情報リテラシー教育とレファレンス・サービス等に責任を持ち、研究者の調査研究と情報の整理を支援する。研究者およびその関連分野の窓口となる館員と位置づける。この制度により、図書館蔵書の向上とサービスの強化を図る。

全職員研修は、新知識及び新技術が次々と現れ、知識のライフサイクルが短くなりつつあるという新たな趨勢に対応すべく、全館の職員を対象に、図書館の専門知識を把握させる一方、新たな情報技術にも習熟した全方位的な図書館員の育成を目的としている。これにより、高度な新技術を十分に活用したサービスの拡大や、質の向上が可能となる。

4.人材の評価

当館はポスト管理の一環として人材の評価を重要視している。人材評価については、館員評価の標準を改善し、評価項目は「徳・能・勤・績」に分けた。評価の原則は客観的、公正的、民主的、公開的、実績の重要視、定性的と定量的方法の兼用である。評価は業務年度と任期年度(3年間)との2種類がある。管理職は館員からの評価を重要視し、業務職は図書館界からの評価を大切にす。部局長レベルの管理職は館長からの評価の他に、業務年度末と任期末にそれぞれ仕

事の報告を提出し、全部局スタッフの質問・回答をし、全員の評価を受ける。

これらの政策に加えて、2006年から国家図書館は「創新人材計画」を実施している。「創新人材」は3段階に分けられ、主席専門家10名、学術リーダー20名、業務中堅50名からなる。主席専門家は図書館業務に高度な熱意と責任を持ち、創新的精神と能力を有し、図書館情報学の先頭に立ち、図書館内での関連の業務分野をリードする、図書館界で影響力を持つ専門家を指す。学術リーダーは、図書館情報学の知識に造詣が深く、実務にも精通していて、図書館及び関係分野で理論的あるいは実践的な業績を持ち、中国国内における図書館界とのパイプ役を果たせる人材のことである。業務中堅とは図書館資料の管理、サービス提供、業務サポートなどのポストで業務の調査・研究を尽くす、館内のエリートである。

「創新人材」では、各段階ごとに選抜条件、プロセス、養成方法、任務、研究経費と学術休暇の保障が、規定されているとともに、淘汰制度が導入され、動的に管理されている。評価は3年サイクルで実施され、評価委員会への業務および学術活動の成果報告と、それに基づく面接審査が行われる。またアンケートによって館員からも評価が行われる。それらを総合して、優秀、合格、一般(基本的に合格)、不合格といった結果が下される。

5.結び

これからの国家図書館は、国民の生涯学習推進の中核的な拠点として、国民の学習ニーズの高まりにこたえて、広範な情報を提供し、自主的な学習を支援する施設として一層発展することが期待されている。図書館員が幅広い図書館活動の推進のために重要な役割を担うものであり、養成方法の改善・充実を図ることで、国家図書館は未来に向かって、さらなる発展を目指している。

(中国国家図書館報刊資料部^{おうしこう}: 王志庚)

- (1) 図書館のポストは、管理職と業務職の二種類に分けられる。管理職は人事、財務、庶務、広報などの事務系のポストを指し、業務職は、図書館資料の収集・整理からサービス提供までの一連の業務系のポストのことを指す。
- (2) ポスト管理とは、人的資源の管理を中心的内容とする従来の人事管理に替わって、ポストの管理を核心とする。つまり、業務の必要に応じてポスト

の設置をし、ポストによって能力のある者を選び、等級に応じて優秀な者を選ぶという人材使用の方法である。

Ref. “国家图书馆“十一五”规划纲要”. 中国国家图书馆・中国国家数字图书馆. (オンライン版), 入手先 <<http://www.nlc.gov.cn/service/guanyuguotu/gangyao.htm>>, (参照 2007-05-01). “国图“创新人才”候选人在京参加专业答辩”. 中国国家图书馆. (オンライン版), 入手先 <<http://www.nlc.gov.cn/GB/channel55/59/200610/16/1203.html>>, (参照 2007-05-01).

CA1632

欧州連合の情報政策と欧州デジタル図書館

欧州連合の情報政策

欧州連合 (EU) の行政執行機関である欧州委員会 (European Commission: 以下「EC」という。) は、2000年3月のEUサミットで合意された「リスボン戦略 (Lisbon Strategy)」において、デジタル情報技術を用いて、2010年までにEUを世界で最も活発な知識立脚型経済社会にすることを目標として掲げた。そして、この目標を実現するための具体的な行動計画として、「eEurope 2002 Action Plan」が策定された。eEurope 2002以降、継続的に行動計画が策定・実施されたが、リスボン戦略は十分な効果を発揮しないまま見直しが迫られた。2005年6月に、これまでの取組の成果と課題を踏まえ、2005年から2010年に至る戦略計画として「i2010: 欧州情報社会2010 - 成長と雇用のための欧州情報社会」(以下「i2010計画」という。)⁽¹⁾ が定められた。これは、EU経済の成長と雇用促進のために、デジタル情報技術の進展に沿って、EU社会全体が採用すべき包括的な戦略計画であると整理できよう。このi2010計画は3つの重要な柱を持っている。第一には、単一欧州情報空間 (Single European Information Space) の構築である。EU圏全体に安価で安全な大容量通信サービスを整備し、豊富で多様なコンテンツを相互運用性を確保しつつ提供することを意味する。第二には、ICT分野の開発および研究に対する投資を増加させることである。EUにおけるICT関連研究に対する支援を2010年までに、現在よりも80%増加させることを目標とする。第三には、ICTを介して公共サービスと生活の質の向上を図ることである。とりわけ、EU加盟国の国民がデジタルサービスの恩恵を等しく受けることができるように、デジタル・デバイドの解消を目指す。

欧州デジタル図書館とデジタル化計画

こうしたi2010計画の中の最重要プロジェクトの一つに、欧州デジタル図書館 (European Digital Library: 以下「EDL」という。) の設立がある (E390, E461参照)。EDL設立の目的は、ICTを利用した電子図書館を構築することによって、「ヨーロッパの多様な文化的かつ科学的な遺産 (Europe's diverse cultural and scientific heritage)」へのアクセスを容易にし、さらには、それを人々の関心を惹くものとして提供することである。また、提供の際には、ヨーロッパの文化