

専門書出版編集者の能力開発とキャリア形成に関する一考察

山崎 雅夫

(広島市立大学専任講師)

本研究の目的は、専門職（プロフェッショナル）として、専門書出版編集者の能力開発とキャリア形成がどのようにされているかを考察することである。先行研究として、専門職（プロフェッショナル）と出版編集者に関する研究には蓄積がある。しかし、これまでの研究を以てしても、能力開発とキャリア形成に関しての理論化は途上にある。また、出版物のデジタル化によって市場構造が変化するなか、社会的に意義がある専門書を出し続けられるかも大きな問題である。以上を踏まえて、問「専門職として、社会的に意義のある本を創る能力の開発とは」を立てている。本研究は理論化のため、さらなる事例収集を試みるものである。専門書出版編集者の能力は、編集、企画、管理に整理される。また、キャリアは、評価された本（質）と一定数の新刊（量）を創っていくなかで形成される。専門職としての専門書出版編集者には、質と量の均衡を保つことが求められる。問「専門職として、社会的に意義のある本を創る能力の開発とは」に対しての解は「顧客（読者）を意識し、読者のニーズと著者の主張の割合を考える能力。この能力開発のためには、あらゆる組み合わせを思考し、実現できるよう、日々訓練・実験することが必要となる」である。そして、最も高い水準を目指すならば、「使命感」の有無は欠かせない要件である。作法を身につけて能力として発揮できるようにした上で、使命感とご縁（人間性）を加えることができれば、最も高い水準に達する。

目次

- I 問題意識
- II 研究方法
- III 分析結果
- IV まとめ

I 問題意識

本研究の目的は、専門職（プロフェッショナル）として、専門書出版編集者の能力開発とキャリア形成がどのようにされているかを考察することである。先行研究として、専門職（プロフェッショナル）に関する研究には蓄積がある。古くは、猪木（1989）の弁護士を対象としたものや太田（1993）

の研究者、情報処理技術者（システム・エンジニア、システム・アナリスト）、服飾デザイナー、建築士を対象としたもの、日本労働研究機構編（1999）の社会保険労務士、デザイナー、ソーシャルワーカー、システム・エンジニア、翻訳家、公認会計士、棋士を対象としたもの、佐藤（1999）の研究・開発技術者、ソフトウェア技術者、番組制作者、新聞記者、デザイナーを対象としたものがある。2000年代に入っては、今野（2005）のデザイナー、情報技術者を対象としたもの、藤本（2005）の家電メーカー研究職を対象としたもの、小池編・監修（2006）の企業内研究者、新聞記者、マネジャー、ファンドマネジャー、融資審査、食品会社管理職、製薬研究員を対象としたものもあ

る。近年では、西村（2018）の医師、薬剤師、看護師、企業内研究者、情報処理技術者を対象に研究を行ったものがある。しかし、これまでの研究を以てしても、専門職（プロフェッショナル）の能力開発とキャリア形成に関しての理論化は途上にある。本研究は専門職（プロフェッショナル）に関してさらなる事例収集を試みるものである。

また、出版編集者に関する研究にも蓄積がある。古くは、外山（1975）の『エディターシップ』と表現して随筆集としてまとめられたものがある。キーワードとして、各章のタイトルは次のとおりである。ある経験、輝かしき編集、見つけて育てる、アンソロジー、変化の論理、統合の傾向、コンテキスト、つなぎ、アイロニーの三角形、二次的創造、結ぶ、桃太郎、関係価値、編集人間となっている。到達点としては、「編集を意識しない編集者である」と記されている。近接して、日本出版学会編（1974）の「特集 編集論」において布川角左衛門「編集とは何か」・美作太郎「編集論序説」などまとめられたものがある。これらは日本における編集者が何であるかを定義づけられたものといえる。布川は次のように整理している。受け手である読者を想定し、①表現・公表しようとする意図や目的、②目的を果たすための企画とその実現、③素材の吟味と整理、④出版物たらしめる紙面構成と造本計画、⑤それらを具体化する者の知能と技術と実務などである。また、美作は次のように整理している。第一の定義「人間の文化的創造物を、一定の意図のもとに、公表を目的として、特定の伝達媒体に適するように整序し、配列する機能」、第二の定義「一つまたは一つ以上の著作物またはこれに類する資料を、一定の編集方針に基づく企画にしたがって入手（取材）し、これに整序・配列の手を加えて印刷その他の複製手段に付し、一定の出版物（書籍・雑誌）にまとめ上げる仕事」である。

異なる捉え方として、出版編集者の「役割」として「ゲートキーパー」や「メディエーター」といった言葉で定義づけられたものもある。役割については、Neavill（1975）において5つの段階「生産・評価・再生産・販売・消費」として説明されている。出版社は、このプロセスにおいて中

立的な仲介者であるどころか、知的作品の制作と消費の両方に影響を与えている。つまり、出版編集者の社会的意義は非常に高いものと述べている。

ゲートキーパー論は、Cosser（1975）において「アイデアのマーケットプレイスのインとアウトを決定するゲートキーパーである」とされるものである。出版社の担当者（編集者、営業担当者など）は知識の配布に関与している。したがって、編集者の適応と彼らの専門知識は非常に重要である。出版社は間違いなく最も複雑な企業の1つであり、知識と文化の形成と配布におけるその重要な役割を担っている。それがゲートキーパーである。そして、メディエーター論は、山口（1981）において媒介者としての creative 編集者と便利屋の conventional 編集者を分類している。メディエーターとしての編集者は、コミュニケーションの新しい可能性を鋭くキャッチする存在としている。

さらに、以上の編集者論とは別に、職業としてみたものに Unwin（1960）がある。これは、書籍出版編集者に必要な資格要件を述べているものである。出版とはただの本好きの素人がこなせるものではない。資格要件として、「著作家と同等の見識」「技術上の知識」「商業上の勘」「10～15年の該博な経験」から蓄積された「知識」が必要であるとしている。日本では、岩崎（1965）が Unwin を参照しながら、職業としての出版について述べている。出版編集は、激しく頭脳と肉体を酷使する極めて特殊な職業である。雑務の連続という編集作業こそが職業としての神髄である。ただ、こういった仕事を通して金銭では得られない大きな報酬を得ることができるとしている。

近年では、宮守（2005）のように歴史をまとめたものや鈴木・高瀬（2015）のように学術書について対象を絞ってまとめたもの、佐藤・芳賀・山田（2011）がゲートキーパー論を日本の出版社へ適用させたものとそれまでの研究を回顧・発展させたものが展開されている。特に、文（2003, 2016）の出版編集者と「プロフェッション」理論を組み合わせたものは、日本の出版編集者を理論、歴史（出版編集者、出版関連団体）、教育と体

系立ててまとめられた大きな成果である。ただし、能力開発とキャリア形成に特化した理論として整理されているわけではない。

このように、これまでの研究を以てしても、出版編集者の能力開発とキャリア形成についての理論化は途上にある。本研究では、能力開発とキャリア形成に特化した事例として、専門書出版編集者の能力開発とキャリア形成について考察するものである。そして、社会的に意義がある専門書を出し続けられるかも大きな問題である。現在、デジタル化による市場構造の変化は、専門書出版編集者にデジタル本を売るための新たな能力を求めている。デジタルで専門書を出していくことへの対応はしていくべきであるが、そちらに力を向けすぎると社会的に意義のある本が出し続けられるかが危くなる可能性もある。したがって、専門書出版編集者に求められる能力が何であるか、今一度整理する必要がある。

以上を踏まえて、問「専門職として、社会的に意義のある本を創る能力の開発とは」を立てる。この問の解決を目指して、専門書出版編集者の能力開発とキャリア形成を考察できればと考える¹⁾。

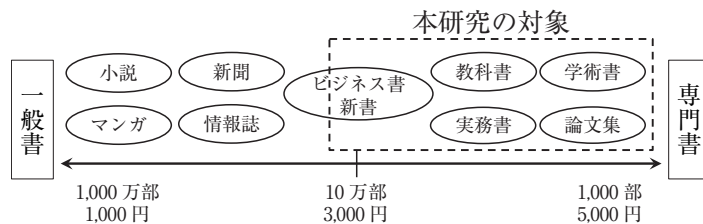
II 研究方法

1 調査対象

本研究では、図1のように、専門書（学術書、論文集、教科書、実務書、ビジネス書）に携わる出版編集者の領域を研究の対象とする。この領域は、教育・育成において社会的に意義のある本を多くあつかうところである。対象となる専門書出版編集者11名にインタビュー調査を実施した。協力者は、大手出版社、中小老舗出版社、大学出版部に所属する者である。インタビュー協力者の選定は、出版業界団体に加盟している会員出版社に調査研究依頼書を送付し、推薦をいただいた専門書出版編集者を対象とする形式を採った。なお、法人名と氏名は、インタビュー協力者との合意が得られた範囲にとどめている。表1の11名は、編集・企画・管理²⁾のうち、編集・企画に関しては一通りの積み重ねをしてきている者である。管理は、管理職として従事する者を対象とする。

No. 1 A社B氏は、役員・編集部長として活躍する編集者歴17年の人である。大

図1 本の位置づけと本研究の対象



出所：Cコードおよび日本十進分類法を参考に筆者作成。単行本と雑誌の区別を除く。

表1 インタビュー協力者リスト（調査時）

No.	法人名	氏名	役職・主担当	編集者歴（年）	年齢（歳）
1	A社	B氏	役員・編集部長	17年	43歳
2	B社	T氏	第1出版部 部長	12年	47歳
3	B社	F氏	第2出版部 部長	10年	37歳
4	B社	K氏	主任編集者	8年	30歳
5	C社	S氏	編集第2部 部長	25年	49歳
6	D社	Y氏	編集長	21年	43歳
7	E社	O氏	出版部 課長	29年	53歳
8	F社	S氏	役員・編集長	36年	60歳
9	F社	O氏	人文・社会科学系編集	9年	36歳
10	F社	N氏	自然科学系編集	12年	36歳
11	G社	K氏	編集部編集者	6年	30歳

- 学院修士（フランス文学）修了。26～30歳の間に家族経営の出版社2社で仕事をした後、30歳からA社で従事している。38歳から役員・編集部長として管理も担当している。
- No. 2 B社T氏は、第1出版部部長として活躍する編集者歴12年の人である。理学部物理学科卒。大学卒業後、技術者として35歳まで従事。本が好きという感情から出版編集者としてB社に転職をする。44歳から第1出版部部長として管理も担当している。
- No. 3 B社F氏は、第2出版部部長として活躍する編集者歴10年の人である。博士（理学）、物理学・宇宙物理学専攻修了。大学院博士課程修了後（28歳）にB社へ入社。35歳から第2出版部部長として管理も担当している。
- No. 4 B社K氏は、主任編集者として活躍する編集者歴8年の人である。大学では数学を専攻。卒業後B社へ入社する。8年目から主任編集者として仕事に従事している。
- No. 5 C社S氏は、編集第2部部長として活躍する編集者歴25年の人である。大学院修士修了、経済学史専攻。大学院修士課程修了後（24歳）にC社へ入社。42歳から編集第2部部長として管理を担当している。
- No. 6 D社Y氏は、編集長として活躍する編集者歴21年の人である。文学部卒業。卒業後、D社ではない会社で月刊誌・単行本を担当し能力を顕在化させ、結果を残す。33歳でD社に転職をする。D社でも結果を出し続け、36歳で副編集長、42歳で編集長となる。現在は、管理を担当するとともに、編集・企画の仕事もこれまでどおり行っている。
- No. 7 E社O氏は、出版部課長として活躍する編集者歴29年の人である。文学部卒業。24～33歳の間、学習参考書出版社で単行本編集者として従事する。34歳にE社へ転職。月刊誌を主に担当することとなる。現在は月刊誌の管理者として仕事をこなす。
- No. 8 F社S氏は、役員・編集長として活躍する編集者歴36年の人である。文学部から教育学部に転学部し、卒業。卒業後、24～36歳の間、編集プロダクションでライターを兼ねながら編集者として従事。37歳からF社で仕事に従事することとなる。現在も管理だけでなく、編集・企画を同時にこなしている。
- No. 9 F社O氏は、人文・社会科学系編集を主担当として活躍する編集者歴9年の人である。法学部卒業。卒業後、特許事務所へ就職。書く側を経験したいと思い新聞社へ転職する（27～29歳）。やはり本をやりたいと考え学術書出版社（F社ではない）へ転職（29～34歳）。ちゃんとした本が作りたいたいという想いからF社へ転職（34歳）し、現在に至る。
- No. 10 F社N氏は、自然科学系編集を主担当として活躍する編集者歴12年の人である。大学院修士（生物学）修了。大学院修了後、教材を出版する出版社へ就職。学術書への関心を持ち続けていたところに、F社の募集を目にする。応募の上、採用され現在に至る。
- No. 11 G社K氏は、編集部編集者として活躍する編集者歴6年の人である。大学院修士（建築学）修了。大学院修士課程修了後、G社へ入社。編集・企画と日々精力的に従事している。

2 インタビュー方法と分析方法

ベテラン・中堅・若手の専門書出版編集者へのインタビューにより、専門書出版編集者の能力開発およびキャリア形成の資料を得る手法を採った。本研究は、小池（2000）を心得とした上でのキャリアインタビューである。キャリアインタビューとは、「ある人物のキャリアを聴取して有効な施策へと反映させる」手法である。インタビュー方法は、半構造化形式で1人につき約1時

間半～2時間程度、内容については後日確認を行った。インタビューの音声データを保存している。インタビュー調査期間は、2020年6月～2020年8月である。なお、起点となる質問内容は、①どんな仕事をしてきたか、②目標となる上司・先輩がいたか、③目をかけている部下・後輩に対して思うこと、④ベテランと思われる条件、である。質問内容は、山崎(2020)に基づく。本研究でも上記の質問内容を活用する理由は、能力開発・キャリア形成の材料を引き出すことに成果を得ているためである。以上、キャリアインタビュー手法に基づいて、インタビュー方法の設定を行った。

分析方法は、帰納法を採用した。帰納法は、複数の事実や事例から導き出される共通点をまとめ、共通点から分かる根拠をもとに結論を導き出す方法である。分析では、インタビューや発話などの質的データをカテゴリーにまとめ、短い語句やキーワードで表された多様な発想を整理する。以上の方法をもって、専門書出版編集者の能力開発・キャリア形成には何が必要かを分析した。帰納法に従い、各質問内容に基づいて共通点をまとめ、表札とすべての表札の統合を整理している。

Ⅲ 分析結果

先述した帰納法による分析を行った結果、専門書出版編集者の能力開発・キャリア形成において、表札(小)³⁾が51個、表札(中)が11個、表札(大)が4個に集約された。また、すべての表札の統合も行った。質問内容と表札とすべての表札を統合した結果は、表2のとおりである。

1 どんな仕事をしてきたか

それぞれの回答をまとめた結果は、以下の通りである。この質問に対する回答を分析した結果、能力開発とキャリア形成として共通していることは、「仕事と本に対して、自分なりの確固たる考えをもって取り組んでいること」である。特に、質と量の均衡を保ち、役割まで認識している者は、卓越した出版編集者といっても過言ではない。

- No. 1 「自分なりに組み立てていくしかない」
- No. 2 「パーソナリティをもって仕事に取り組んできている」
- No. 3 「自然とオリジナリティを追求してきた」
- No. 4 「読者に対して+ a を提供するため、日々いろいろな視点を持つようにしている」
- No. 5 「本づくりは人間らしさのあるおもしろい仕事。本が好きで仕事をしている」
- No. 6 「コンセプトを創ること」
- No. 7 「120年を超える月刊誌の使命：執筆者が多いなか、調整をこなして、水準以上のものを出し続ける」
- No. 8 「日々発見があることが楽しい。また、メディエーター：媒介者としての役割を認識して仕事をしている」
- No. 9 「社会⇔学問の間に立つ視点をもって、クオリティの向上に努めている」
- No. 10 「著者が伝えたいことは何か。それを伝えるための最適な形を探すよう常に心掛けている」
- No. 11 「一つの考えを物理的な形にする仕事をしている」

なお、共通点をまとめた結果から得たのは、「段階」で、「見習い」「一人前以上」「管理職」の3つから構成される。「見習い」は、出版業界がどんなところか把握するとともに、本を形づくれるようになるための期間を示すものとして導き出された。一つの基準として、入職から1～3年間という期間は必要ようである。1～3年間と幅があるのは、組織によって見守り時間が異なるためである。「一人前以上」は、安定的に本を創り続ける人を示すものとして導き出された。基準として、年間8冊以上出版、安定的に企画を出す、著者・訳者との円滑なやりとりができることが求められる。一人前以上は、概ね入職から7～8年程は要するようである。「管理職」は、質と量を管理し、自身も本を創り続けるとして導き出された。生産計画、企画の審査、教育・指導・人材育成、人事管理といった業務が加わる。視座が変わる段階である。

以上、質問内容①「どんな仕事をしてきたか」

表2 質問内容と表札

質問内容	発言者 No.	表札 (小)	表札 (中)	表札 (大)	すべての表札の統合
①どんな仕事をしてきたか	全員 1, 5 6, 8, 9, 10 1, 8 1 11 全員 6, 8 11 全員	校正作業 在庫管理・商品出荷 記事を書く イベント補助 DTP (DeskTop Publishing) 書店回り (営業) 入職から1~3年間 企画への挑戦 失敗 著者・訳者とのやりとり	見習い	段階	「使命感」 作法を身につけて能力として発揮できること。その上で、使命感とご縁 (人間性) が加われば、最も高い水準に達することができる。
	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11 2, 3, 4, 5, 6, 11 全員 5 1, 4, 5, 6, 9, 10 6 全員	年間8冊を出版する 安定的に企画を出す 著者・訳者との円滑なやりとり 後輩に教える立場になる 入職から7~8年目 部数の大台を達成する (10万部・50万部・100万部) 達成感を感じた本の記憶	一人前以上		
	1, 2, 3, 5, 6, 8 1, 2, 3, 5, 8 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 1, 2, 3, 5, 6, 8 2, 3, 5, 6, 8 2, 3, 5, 6, 8	生産計画 教育・指導・人材育成 企画・編集も今まで通りこなす 企画の審査 人事管理 会社・部署の雰囲気づくり	管理職		
②目標となる上司・先輩がいたか	5, 10 11 全員	目指すべき姿の人がいた 相談できる人がいる 就職先・転職先に縁があった	あり	ご縁	
	1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 8, 9	目標ではないが、それぞれの得意分野を見習った 自分ならこうしようと思って考えていた	ありと認めない		
③目をかけている部下・後輩に対して思うことは	全員 2 3, 5 4, 9 4 5, 6 7 9, 10	著者・訳者との円滑なやりとり 客観的にみる 企画への挑戦 情報収集 可能な限り読み直す 一本筋を通す・一流のスタイルを持つ 自ら気づきを得る 礼儀	作法	作法と使命	
	1, 8 1, 8 2, 8 8	筆者・訳者の想いを扱う 日本の文化・社会的問題を扱う 読者と筆者をつなぐ 二回り・三回り外	使命		
	10, 11	ネット, SNS	デジタル対応		
④ベテランと思われる条件は	全員 全員 4, 5, 6, 7, 9, 11	質と量の均衡を保てる 著者・訳者との円滑なやりとりができる 必要なことを速やかに判断できる	必須条件	能力の条件	
	2, 3, 4 5, 7 7, 10 4	何にでも対応できる 新しい要素を加えられる 引き出しがある・価値を引き出せる すべて説明することができる	追加条件		
	5, 8 4, 8 4, 8	本が好き 最初から否定しない 全体を見守る余裕がある	人間性		

の表札(小)から表札(中)「段階」が導き出された。入職から1~3年間および入職から7~8年間という時間は一つの目安である。しかし、その後は本人の想いによってキャリア形成に変化が出てくるようである。達成感を感じた本の記憶は区切りとなりそうである。

2 目標となる上司・先輩がいたか

この質問に対する回答を分析した結果、能力開発とキャリア形成として共通していることは、「就職先・転職先に縁があったこと」である。人を目標にするというよりは、出版編集者としてキャリアを形成するにはどのようにすればよいかと考えていた点の特徴である。なお、共通点をまとめた結果から得たのは、「ご縁」で、「あり」「ありと認めない」の2つから構成される。「あり」は、キャリア形成上、就職先・転職先に縁があったことと目標・相談できる人がいる、から導き出された。多くの人が出版編集者を目標として、転職を経験している。「ありと認めない」は、この人だという人はいなかったが、いろいろな人を参考にしてきた、から導き出された。出版編集者として自分にとって必要なものを吸収するための存在といえる。ただし、上司・先輩に対する敬意があつての上である。なお、なかには、反面教師としてあつかつていたという人もいた。

以上、質問内容②「目標となる上司・先輩がいたか」の表札(小)から表札(中)「ご縁」が導き出された。上司・先輩は目標というよりは、自分にとって必要なものを吸収するための存在といえる。ただし、上司・先輩に対する敬意があつての吸収であることは付け加えておく。合縁奇縁^{あいえんきえん}あつて、必要なものを吸収していると考えられる。

3 目をかけている部下・後輩に対して思うこと

この質問に対する回答を分析した結果、能力開発とキャリア形成として共通していることは、「作法を身に着ける」である。すべては、著者・訳者との円滑なやりとりのためである。なお、共通点をまとめた結果から得たのは、「作法と使命」で、「作法」「使命」「デジタル対応」の3つから

構成される。「作法」は、著者・訳者との円滑なやりとりが最も重要であることが導き出された。著者・訳者あつての本という面がある。出版編集者の態度やおごりによって、トラブルになるのは避けるべきことである。そうならないために自分の位置を把握することが作法となる。「使命」は、著者・訳者の想いを扱う、日本の文化・社会的問題を扱う、読者と著者をつなぐこと、二回り・三回り外、から導き出された。本を形づくることができるようになった上で、自分の考えが現れたものである。作法が身についた上で、使命を持てるようになるより高い水準で出版編集者の仕事ができるようになる。「デジタル対応」は、ネット、SNSから導き出された。本の電子化のみならず、本をどのように広めていくかの方法が変化しつつある。紙と変わらず、重要なのはどのように本を広めるのかである。

以上、質問内容③「目をかけている部下・後輩に対して思うこと」の表札(小)から表札(中)「作法と使命」が導き出された。最も重要なのは、著者・訳者との円滑なやりとりである。作法の項目は色々あるが、基本は一貫性を持つことである。その上で、使命まで考えることができればより良い。

4 ベテランと思われる条件

この質問に対する回答を分析した結果、能力開発とキャリア形成として共通していることは、「必須条件を満たしている必要がある」である。加えて、追加条件も満たしていれば卓越したベテランと認められそうである。なお、共通点をまとめた結果から得たのは、「能力の条件」で、「必須条件」「追加条件」「人間性」の3つから構成される。「必須条件」では、全員一致で、質と量の均衡を保てる、著者・訳者との円滑なやりとりがあつた。その上で、速やかな判断ができることも求められる。「追加条件」は、質と量の均衡を保てる、著者・訳者との円滑なやりとりができた上で、より良い本を創ろうとするための方法を示すものである。何にでも対応できる、新しい要素を加えられる、引き出しがある、すべて説明することができる、を持ち合わせていけば、変化に対応

できるだけなく、創造性を発揮することができると考える。「人間性」は、本が好き、最初から否定しない、全体を見守る余裕がある、から導き出された。人と向き合うということが、良い本づくりにつながるということを示している。意識して人間性を発揮しようとするというよりは、自然とにじみ出てくる状態になっている。

以上、質問内容④「ベテランと思われる条件」の表札(小)から表札(中)「能力の条件」が導き出された。条件として、著者・訳者との円滑なやりとりと質と量の均衡を保てることは必須である。また、何にでも対応できるというのはかなり水準が高い。なお、人間性まで発揮できれば、卓越した出版編集者に近づくことができると思われる。

5 すべての表札の統合

すべての表札を統合した結果、「使命感」を得た。作法を身につけて能力として発揮できること。その上で、使命感とご縁(人間性)が加われば、最も高い水準に達することができる。

すべての表札を統合する際、表札(大):「段階」と表札(大):「作法と使命」と表札(大):「能力の条件」の組み合わせから、専門書出版編集者として「作法を身につけて能力として発揮できる」を導き出した。その上で、表札(大):「ご縁(人間性)」が加わると「使命感」に統合されると考察したものである。なお、「人間性」は能力の要件の一つである。

IV まとめ

本研究では、専門職(プロフェッショナル)として、専門書出版編集者の能力開発とキャリア形成がどのようにされているかを考察した。専門書出版編集者の能力は、編集、企画、管理に整理される。また、キャリアは、評価された本(質)と一定数の新刊(量)を創っていくなかで形成される。専門職としての専門書出版編集者には、質と量の均衡を保つことが求められる。間「専門職として、社会的に意義のある本を創る能力の開発とは」に対しての解は「顧客(読者)を意識し、読

者のニーズと著者の主張の割合を考える能力。この能力開発のためには、あらゆる組み合わせを思考し、実現できるよう、日々訓練・実験することが必要となる」である。そして、最も高い水準を目指すならば、「使命感」の有無は欠かせない要件である。作法を身につけて能力として発揮できるようにした上で、使命感とご縁(人間性)を加えることができれば、最も高い水準に達する。

一般的な認識ならば、専門職(プロフェッショナル)とは、職業能力をもって価値(時間・お金)を生み出せる者である。これまでの研究蓄積を活かしつつ、能力開発とキャリア形成を軸として、専門職(プロフェッショナル)が何かを改めて考える時が来ている。そのためには、さらなる事例収集が必要である。その上で、専門職(プロフェッショナル)の能力開発とキャリア形成の理論化を目指す。これによって、日本の専門職として働く者がより能力開発とキャリア形成をすることができる政策を講じることができであろう。

謝辞 COVID-19による影響でこれまでのように研究が進められないなか、インタビュー調査へのご理解とご協力をいただきました専門書出版編集者11名に心より感謝申し上げます。

- 1) 本を売ることに関して、営業職の役割について本研究では対象としない。また、出版編集者の全体についてみることは、今後の一般書出版編集者の調査と統合が必要となる。
- 2) 本研究では、事前調査(文献)から編集・企画・管理と整理した。編集とは、本の校正・装丁といった基本から、著者とのやりとりまでの技能(スキル)。企画とは、どんな本を出すかという提案をする技能(スキル)。管理とは、会社・部署の本の質と量を管理する技能(スキル)。これらの技能(スキル)を束ねられれば、専門書出版編集者の能力としてみなすことができる。
- 3) 表札の(小)(中)(大)は、帰納法を行った段階・順番である。表札(小)は、インタビュー内容からまとめたものである。表札(中)は、表札(小)をまとめたものである。表札(大)は、表札(中)をまとめたものである。表札(小)(中)(大)の段階・順番を経て、結果は統合される。

参考文献

- 猪木武徳(1989)「法律職の市場構造について」『日本労働協会雑誌』No. 355, pp. 2-13.
- 今野浩一郎(2005)「都会のプロフェッショナルたち——デザイナーと情報技術者を中心に」石川晃弘・川喜多喬・田所豊策編『東京に働く人々——労働現場調査20年の成果から』法政大学出版局, pp. 25-44.
- 岩崎勝海(1965)「出版という職業」岩崎勝海編『出版ジャーナリズム研究ノート』図書新聞社, pp. 79-90.
- 太田肇(1993)『プロフェッショナルと組織——組織と個人の「間接的結合」』同文館出版。

- 小池和男 (2000) 『聞きとりの作法』 東洋経済新報社。
 —— (2006) 『プロフェッショナルの人材開発』 ナカニシヤ出版。
 佐藤厚 (1999) 「裁量労働と組織内プロフェッショナル」 稲上毅・川喜多喬編 『講座社会学 6 労働』 東京大学出版会, pp. 177-196。
 佐藤郁哉・芳賀学・山田真茂留 (2011) 『本を生みだす力——学術出版の組織アイデンティティ』 新曜社。
 鈴木哲也・高瀬桃子 (2015) 『学術書を書く』 京都大学学術出版会。
 外山滋比古 (1975) 『エディターシップ』 みすず書房。
 西村健 (2018) 『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』 ミネルヴァ書房。
 日本出版学会編 (1974) 「特集 編集論」 『出版研究』 5号, 日本出版学会。
 日本労働研究機構編 (1999) 『専門的職業の労働市場に関する調査研究』 JIL 資料シリーズ No. 92。
 藤本昌代 (2005) 『専門職の転職構造——組織準拠性と移動』 文真堂。
 宮守正雄 (2005) 『昭和激動期の出版編集者——それぞれの航跡を見つめて』 中央大学出版部。
 文彦珠 (2003) 『日本の書籍出版編集者の専門的職業化過程に関する研究』 上智大学博士論文。
 —— (2016) 『編集者の誕生と変遷——プロフェッションとしての編集者論』 出版メディアパル。
 山口昌男 (1981) 「編集者とはなにか」 『季刊メディアレビュー』 7号, pp. 18-27。
 山崎雅夫 (2020) 『技術者直観形成論——理論と実践』 法政大学出版局。
 Coser, Lewis A. (1975) "Publisher as Gatekeepers of Ideas," *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 421, pp. 14-22。
 Neavill, Gordon B. (1975) "Role of the Publisher in the Dissemination of Knowledge," *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 421, pp. 23-33。
 Unwin, Stanley S. (1960) *The Truth about a Publisher*, HarperCollins Publishers Ltd. (=1980, 布川角左衛門・美作太郎訳 『最新版 出版概論 (原書第8版)』 日本エディタースクール出版)

やまさき・まさお 広島市立大学国際学部専任講師。主に『技術者直観形成論——理論と実践』(法政大学出版局, 2020年)。人的資源管理論, 経営組織論専攻。