

## 「学芸員の専門性について—今後の学芸員養成と博物館学の方向性」

井上 敏  
(桃山学院大学)

### 1 これまでの「学芸員」養成と「職」としての学芸員

・大学の学芸員課程は年間1万人との1万5千人とも言われる「学芸員」有資格者を生む  
→就職できるのは何%? 学力と「人間力」?(やる気、やりぬく力、責任感)の低下  
東大生だから有能?

- ・「科学技術創造立国」—アイディア?
- ・「有資格者の質」
- ・「職」の必要性—学芸員としての採用はどれほどあるのか。

日本の博物館の66%は公立博物館、31%が私立博物館、3%が国立博物館・大学博物館等

・公立博物館の設置に関する望ましい基準(通称「48基準」)  
市町村6人以上、都道府県立17人以上→規制緩和で数値なしになる  
指定管理者制度→人員は増えない(どころか減る一方)

- ・「権利としての博物館」→「学芸員」の必要性とは?

「博物館の自由」—「図書館の自由」

### 2 「これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議」での議論

教育基本法の改正、規制緩和を主眼とした小泉改革による社会の変化

≠博物館が望んだ改革、博物館に合った改革

※博物館運営のシステム→不完全

「地方独立行政法人」制度(新聞参照)と「指定管理者」制度

#### ①博物館の定義、②博物館登録制度、③学芸員制度

##### ① 博物館の定義

- ・資料を収集し、保管する機能
- ・資料を展示することにより、教育や楽しみを提供し、学習を助ける制度
- ・資料を調査し、研究する機能(プラネタリウムや天文台、科学技術等も含む)
- ・エコミュージアム的なものも前の条件を踏まえているならば、登録制度の対象となる

##### ② 博物館登録制度

- ・公立博物館への国からの補助金交付先、私立博物館の税制優遇措置を受ける主体の選別のためであった

- ・ これからも「登録制度」を維持している方向だが、「利用者（もしくは国民、市民）の学習への貢献」を主眼にメリットを検討
- ・ すべての館に適用される「共通基準」と館種や設置主体等の違いに配慮した「特定基準」

### ③ 学芸員制度の問題点

- ・ 学芸員資格が安易に授与され過ぎている
- ・ 各大学の養成内容に格差がある
- ・ 課程だけの教育では不足のため、実務経験をさせること  
(但し、実習の場となる館・園の格差が大きいため、必ずしも実施技術や知識の習得に結びついていない)
- ・ 現代のニーズに応じた高度化・専門家の必要性  
※既に学芸員として働いている者の再教育、更新

### 3 「実験展示および博物館に勤務する高度専門職業人（シニア・キュレーター）の養成」

- ・ 井上私案  
「準学芸員」（現行の学芸員資格）

+

修士レベル

- ① 「館の専門性」（動物園、植物園、水族館、美術館、博物館等の館の種別）
- ② 「職の専門性」（教育、保存、修理、博物館資料等の各専門）

+

その後の研修（経営者の為の教育）？—無理があるか？

- ・ 「上級学芸員」の構想は以前より存在しているが、今後どのような方向に行くか。

### 4 博物館学とは異なる「文化財学」

- ・ ところで「博物館学」って、そんな学問あるの？ どういうことをする学問なの？  
「博物館」という「機関」があってこそその学問  
「学芸員課程」によって生かされている分野？

- ・ それでは「文化財学」とは？

「文化財を保護する」ことの意味→「保護」—「保存し、活用する」

- ・ 「非文字資料」—アイヌの口承文化やアボリジニの文化  
オーストラリア・イコモス「バラ憲章」—「Place【場】」の概念
- ・ 「無形の文化遺産」を「保存」すること  
避けられない、状態の「変化」—社会の変化は常にある
- ・ 博物館資料の「保存」問題を使った「ソクラテスメソッド」

神奈川大学21世紀COEプログラム公開研究会

2007年3月12日

### 今後の学芸員養成と博物館学の方向性

瀧端 真理子(追手門学院大学)

<http://d.hatena.ne.jp/takibata/>

(ミュージアムの小径)

#### I.学芸員養成の方向性

##### 1.博物館法改正の動向・・・学芸員資格の高度化、上位資格創設への要求

##### 2.今回の法改正検討以前からの要望、問題提起

###### ①学芸員養成二段階論

日本学術会議動物科学研究連絡委員会・植物科学研究連絡委員会「自然史系・生物系博物館における教育・研究の高度化について」(2003)

博物館の人的資源としてグローバルスタンダードを満たす水準で現物資料に関する収集、教育、研究活動を遂行し、博物館の創造的リーダーシップを学術面から支える職としてシニアキュレーターを公式に設定し、資格として創設することを求めたい。シニアキュレーターは、従来の学芸員のリーダー的存在になる職であり、当然その責務を全うする人材には、豊富な経験と高度な判断力が要求される。人材に求められる経歴は、従来の学芸員職を経験し、さらに少なくとも数年間に及ぶ博物館に関連する専門教育を受け、学術的資質に関して厳しい鍛錬・選抜を受けていなければならない。例えば資格取得の最低限の要件として博士号学位取得者であることが求められるべきだろう<sup>1</sup>。

###### ②専門職員役割分業論

日本学術会議学術基盤情報常置委員会「学術資料の管理・保存・活用体制の確立および専門職員の確保とその養成制度の整備について」(2003)

現在、社会が求めている博物館にするためには、役割分化した専門職を博物館に配置していくことが緊急の課題になっている。学芸員のほかに、幅広く資料を取り扱う資料管理の専門職員、来館者を教育指導する教育普及の専門職員の配置が必須になっている。これらは、それぞれに専門分野に通暁し、最新の成果を十分に把握した専門職員でなければ勤まるものではない。いずれにも高度の能力のある専門職員が必要である。学芸員課程のカリキュラムを抜本的に見直し、専門職員の役割分化に対応した養成カリキュラムに再構成する必要がある<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 日本学術会議動物科学研究連絡委員会・植物科学研究連絡委員会「動物科学研究連絡委員会・植物科学研究連絡委員会報告 自然史系・生物系博物館における教育・研究の高度化について」2003年、6-7頁。

<sup>2</sup> 日本学術会議学術基盤情報常置委員会「学術基盤情報常置委員会報告 学術資料の管理・保存・活用体制の確立および専門職員の確保とその養成制度の整備について」2003年、10-11頁。

③自律的資格要件設定論

全国美術館会議博物館法検討委員会作業部会「博物館法検討委員会中間報告美術館基準(案)」

任用条件は、美術館界に広く信用され活用され、かつ国際的にみても妥当性のある要件に依拠しながらも、最終的には美術館が自律的に設定する必要がある、現行の博物館法に規定される学芸員資格にはとらわれない。…博物館学芸員資格に代わる美術館員資格の認定と資格要件の決定は今後、全国美術館会議によって自律したものが定められることが望ましい。…美術館は専門家養成のための教育内容について、常に調査研究をしなければならない。また調査研究に基づいて、大学や他の教育機関と博物館学や美術館学の教育内容を調整し、連携して養成に当たるべきである<sup>3</sup>。

3. 博物館を取り巻く現状 (その1)

史料保存運動に対する若い人たちの無関心・批判

D大学「教育学演習」で、越佐歴史資料調査会編『地域と歩む史料保存活動』(岩田書院、2003年)を読んだ学生たちの反応

震災時の資料保存活動を見ても分かるように、やはり一部の専門性を持った人と、その活動に関わるボランティアなどの一般人との、「資料認識」の差は存在する。こうした活動に参加しようという志を持った人ですら、保存活動の正しい認識ができていないのなら、その資料を保持する人々の意識がよりいっそう低いというのは、いたしかたないところである。地域性(あるいは個人から浮かびあがる類)のある資料は、義務教育(もしかしたら高等教育も含むかもしれない)で受けた「社会科」の印象が強ければ、総じて価値の低いものと勘違いしてしまいやすい。社会科や国語などは「史料」というものを用いることの多い科目であり、このへんが人々に強く影響を与えているのではないかと考える。

史料保存活動の重要性の認識をおしあげるのには、いかに表現するか、という広報としての役わりが大きいのではないか。ローカル放送や地方紙などは、全国的な事柄に追従するだけでなく、こうした地域性のある活動を(何とか一般人うけしやすくして)報道すると良いのではないだろうか。やはり、学校の社会科の影響でか、「史料」ってのが退屈だと思われるふしがある(かつて、また今も少し自分もそう思ってしまう)。史料は、そうした意識が低い人のところにもあるわけだから、(メディアが助けてくれるなんて非現実的なこと考えるより)、まあ私は教育を専攻するわけだから、うまく学校教育と連繫をとれないかなと思うわけですよ。もっと言えば、保存資料の発表場所を「学校」に求めてもいいわけだし(この長期休暇に母校に帰ったら総合学習とやらで地域性のある資料もちいて発表している人もいた。うまくやるもんだ。)、と思うのです。

<sup>3</sup> 全国美術館会議「博物館法検討委員会中間報告 美術館基準(案)」2000年。

私は教育学演習の授業を通して、越佐歴史資料調査会の活動の重要性は十分に認めてきた。地方に散逸し、やがては消滅してしまう可能性のある地域の歴史を拾い集め、体系化して後世に残そうとする活動には非常に大きな意義がある。しかし、自分の意見として繰り返し述べてきたこととして、彼らの活動が一般の人たちに認知されなければ、その活動は存在しないことと変わらず、彼らのまとめた貴重な地域史の内容も何らの重要性を有さないのではないかという懐疑を主張してきた。つまり、どのようにして彼らの活動の成果を保存していくのかということである。学校のカリキュラムへの反映、総合的学習の時間の中に導入、課外活動として参加させる、幼稚園や保育園での紙芝居などに取り入れるなど様々考えてきたが、特に有効な手段も思いつかなかった。

しかし、色々と調べていくうちに、最近大規模な美術館や博物館を中心に進められてきた「デジタルアーカイブ」という資料保存の方法に注目するようになった。「地域資料デジタル研究会」という機関が中心となって、山梨県ではこのような活動が展開されている。…

授業で文書館についての多くの文献を読んでいたが、最初は正直なところ、馴染みがなさ過ぎたせいだろうか、全くといっていいほどに興味を持てず、文献の中で記された多くのエピソードなどにも、一歩引いて少し冷めたような気持ちで文献を読んでいた。…

#### 最終回の授業で出た批判的意見

##### 【1班】

- ・ 個人名をたくさん出して、地域雑誌のようだ。自己満足、内輪的。何が調べられたかを詳しく書くべき。
- ・ 社会教育に興味を持ってない。図書館など身近なところから知っていったほうがよかったのでは。
- ・ 参加者に若い人が少ない。若い人の意見がたくさんあると同世代の視点から身近に感じられたのでは。

##### 【2班】

- ・ テキストが面白いと思った人は5人中1人。面白くないと思った4人は、専門的なことには興味を持ってない、身近でないのでつまらない。

##### 【3班】

- ・ テキスト1冊、最終的に本音で興味を持てなかったで一致した。活動については知ったつもりでいるが、行くかと聞かれると行かない。文書館があるかどうか分からない。知名度が低いのではないか。古文書ばかりで、解説がなければ興味を持ってない。

(以下、略)

#### 4. 博物館を取り巻く現状（その2）

##### 指定管理者制度の導入と女性雇用の問題

###### (a) 指定管理者制度導入の「暗」の部分

- ・ 人件費の切り下げや不安定になる専門職雇用、右肩上がりの仕事量の増加。
- ・ 指定期間は3～5年の短期間が大半 → 従来、財団雇用であったプロパー職員の雇用の確保、給与や退職金の保障問題が生じる一方、民間事業者が参入した場合も、専門職は契約社員等の有期限で採用されがち。
- ・ 直営や従来の管理委託制度のもとでも、ミュージアムの受付、監視等の業務の多くは業者委託、そのスタッフの多くは女性。この傾向は指定管理に移行後も変わらず、さらに指定管理者に応募する際の経費削減対象は、人件費に集中しがちであろう。

###### (b) 指定管理者制度導入に際して生じた、女性雇用の観点から見た「明」の部分

「島根県立三瓶自然館」の指定管理者募集に際しては、事業計画書の「実施体制及び組織について」の項目で、「男女共同参画の取り組み状況」の記載が求められた<sup>4</sup>。そのため、従来からの管理運営受託団体であった（財）三瓶フィールドミュージアム財団が提出した「事業計画書」には、以下のような「男女共同参画の取り組み状況」の記載がなされた<sup>5</sup>。

方針 男女の雇用機会均等を基本に採用及び職員配置を行います。女性の企画立案部門への配置や、各部署やグループのチーフへの積極的登用を進めます。

###### 1. 現在の状況

当財団の職員は平成16年10月現在48名で、そのうち女性職員は21名です。女性の割合は40%を超えています。新規職員の採用に当たっても、性別による限定した募集は行っていません。

就業規程においても女子職員の分娩、育児等に伴う休暇制度を設け、女性が働きやすい職場環境を作っています。

また、財団の理事には11名中2名、経営委員には16名中4名の女性が就任しており、それぞれの女性就任率は18%及び25%となっています。当財団としては県関係審議会への女性就任率目標値に準じ40%を目指しています。

###### 2. 今後の計画

すべての職種において男性あるいは女性に限定した募集は行わず、本人の能力や意欲を重視した採用に努めます。各部署への配置や昇進などにおいても、個々人の適正を重要視して男女を平等に扱います。

また、職場研修などを通して男女がお互いの個性を尊重し、能力を十分に発揮しながら楽しく働くことができる職場作りを目指します。

<sup>4</sup> 島根県環境生活部景観自然課「島根県立三瓶自然館及びその附属施設指定管理業務仕様書」2004年。

<sup>5</sup> 財団法人三瓶フィールドミュージアム財団『島根県立三瓶自然館及びその附属施設の管理・運営に関する事業計画書—平成17年度～平成21年度—（三瓶自然館及びその附属施設指定管理者申請用資料）』2004年、84頁。

この財団の事業計画書への「男女共同参画の取り組み状況」の記載は、近年の入札改革の中で可能になった「総合評価型入札」の考え方に通じるもの。

「総合評価型入札」：価格と価格以外のいくつかの要素を総合的に評価し、発注者にとって最も有利な者を落札者とする入札方式

総合評価型入札のメリット (by 武藤博己<sup>6</sup>)

- ① 談合に対する防止策（もし実際に談合をしようと思えば、評価される複数の要素についていちいち調整し、それらを総合して「本命」業者を決めなければならないことになり、非常に煩雑な話し合いと調整が必要になる）
- ② 公正労働問題への対応として有効（評価基準の中に公正労働条件を入れておけば、企業としても公正労働条件への取り組みを考慮しなければならない）

武藤は、総合評価型入札の枠組みの中に、環境、福祉、男女共同参画、公正労働条件などの社会的価値を判断基準として組み込む「政策入札」の考え方を提唱。

ただし武藤は、「企業の従業員が男女同数であるからといって、共同参画を達成しているとは一概にはいえない」と指摘。

「政策入札落札者決定書シミュレーション案」では、女性雇用の状況の指標として、(1) 女性管理職の割合が10%以上、(2) 従業員平均給与の男女格差の比率が20%以内、を上げている。また、福岡県福岡町の「福岡町男女がともに歩むまちづくり基本条例」の中で、町との契約を希望し業者登録をする事業者等に対し、男女共同参画の進捗状況の届出を義務付けている例を紹介している<sup>7</sup>。

(財)三瓶フィールドミュージアム財団の事業計画書では、職員数の男女比や、達成が比較的容易な理事、経営委員の女性割合を記すにとどまっているが、まずは、県環境生活部が事業計画書の中に、「男女共同参画の取り組み状況」の記載を求めたこと自体を評価することから始めねばならない。

## 5. 学芸員資格高度化を考えるにあたって

学芸員資格高度化要求の背景

- ・現在の学芸員が研究職にふさわしい待遇を受けていないことに対する不満
- ・指定管理者制度の導入に伴い、取得が容易な現行法下での学芸員資格を持った経験の浅い人物を、指定管理者となった民間企業が雇用することに対する危惧・不安

【問題】ミュージアムの存立基盤そのものがすでに脅かされているということ。

Ex. 芦屋市立美術博物館の存続問題を契機に、美術史学会・文化資源学会・兵庫県立美術館がシンポジウム「美術館・博物館はなぜ必要か？」を開催（2004年5月8日）

<sup>6</sup> 武藤博己『入札改革 談合社会を変える』2003年、岩波新書。同『自治体の入札改革—政策入札—価格基準から社会的価値基準へ』2006年、イマジン出版。

<sup>7</sup> 福岡県福岡町は、2005年1月24日、旧福岡町と旧津屋崎町が合併し、福津市となった。「福岡町男女がともに歩むまちづくり基本条例」は、現在は、「福津市男女がともに歩むまちづくり基本条例」に引き継がれている（武藤2006）。条例は下記に掲載されている。

[http://www.city.fukutsu.lg.jp/reiki/reiki\\_browse.php?f=r1630230001.html](http://www.city.fukutsu.lg.jp/reiki/reiki_browse.php?f=r1630230001.html)

この際のフロアからの質問<sup>8</sup>

美術館は、美術史のみに回収されるものではないと思いますが、学芸員の中にはそれを自明としてしまっている方がけっこういます。今の美術館がこのような状況にさらされ、シンポジウムまで開かれるというのは、つまり今までの美術館は美術史の人が運営し、つくりあげてきた、だからこうなってしまったのではないか、ともいえる気がします。…美術史の人だけを相手にするとすれば、今の美術館は明らかに供給過多であると思います。

つまり、学芸員資格高度化といっても、そこで求められる資質は、従来のような個別専門分野における研究者としての能力のみが求められているわけではないと考えられよう。

## 6. 女性学芸員の実態調査のまとめと提言

（拙稿「ミュージアム関連女性専門職のキャリア形成と課題」追手門学院大学ジェンダー研究会『21世紀ジェンダー教育の構築：フィールドワークからの発信』2007年3月刊行予定、115-162頁）より

第一は、子どもを持つことと、フルタイムの仕事の両立が、現在でも学芸員という職種ではきわめて難しいという点である。最年長の濱田氏は、X線を扱うという仕事の特殊性から、妊娠をきっかけに助手のポストを後進に譲っている。川浪氏は、「福岡県内にも女性学芸員は増えたが、結婚して子どもを育てている現役女性はごく少数だ」と語る。高木氏も結婚前は、子どもが生まれた場合の籍の問題まで考えていたが、現実には忙しすぎて子どもを持つ余裕がなかった。出張が多いことや、展覧会前の多忙さが、仮に子どもを欲しいと思っても、生み育てる機会を女性学芸員から奪っていると言えよう。大日本絵画編集部も、『美を想う女性群像—わたしの美術館』のあとがきに、「横山大観の展覧会図録制作の手伝いをした時、担当の女性学芸員の、超ハードな仕事振りが印象に残りました」と記し、そのことがこの本をつくるきっかけになったと記している。

第二に、ミュージアムにおいて、女性管理職が極めて少ないことである。福岡県内の美術館では、初の女性専任学芸員となった川浪氏は、「九州では女性学芸員の管理職はほとんど例がない」と語る。濱田氏や関口氏にも、時代的制約からか、宮城県美術館で専任雇用されるチャンスはなかった。現在の50～60歳代の層で、若い時期にミュージアムに専任採用された女性が少なく、女性管理職となりうる人材がそもそも数の上で絶対的に不足しているという問題があろう。モデルとなる女性管理職がいなければ、中堅層の女性学芸員も、役割取得が困難であろう。

この問題にさらに拍車をかけているのは、指定管理者制度の導入である。高木氏が勤務する（財）滋賀県文化財保護協会は、2006年4月から、滋賀県立安土城考古博物館の指定

<sup>8</sup> 山本育夫事務所 DOME 編集室+中山ゆかり 日本文京出版株式会社編集部 2004「特集・話題のシンポジウム「美術館・博物館はなぜ必要か？」」『DoME』75

管理者に指定された。この切り替えに際し、県側からは、現状の人員配置の給与には著しく不足する、公募を前提とした架空の人員構成を基準にした給与費を提示されたという（高木 2006）。先にも述べたとおり、指定管理者の指定期間は、現状では3～5年という短期であるケースが大半であり、管理運営費の縮減が、そもそも制度導入のインセンティブとなっているため、今後は昇給を伴う館内での昇進は、男女を問わずますます困難な状況に陥ると予測される。ミュージアム関連・隣接諸分野で新規採用がストップし、職場全体の高齢化が進んでいる実態も、「研究所では43歳の自分が一番年下だ」という松下氏の発言から窺える。

第三は、これまでは女性向きの仕事として一段低いものとして捉えられがちであった教育普及の仕事を、ミュージアムの中で積極的に位置づけようとする意思が確認できることである。「人を束ねるのが好き」で、「学校の子どもたちが見学に来て相手をするのが好き」と語る李氏のことを、パートナーの小谷氏は、「小学校が週休2日制になり、普及担当のこういう人が館にいてもいいんだと思う。昔は、資料館に小学生が来る必要を感じていなかった」と語っている。また、後藤氏は、もともと子どもに関わる仕事がしたいと考え、学芸部と並列する形で教育普及部を持つ宮城県美術館に、学芸部門の学芸員として採用されながらも、積極的に「感性教育」に取り組んでいる。さらに川浪氏は、「現代美術、教育普及という関心は、当然美術館運営や経営といった美術館論につながっていく」と教育活動に強力な意義付けを行っている。

次に、博物館法改正の動向を意識しながらの提言を以下に述べたい。

第一に、現在及びこれからの学芸員に求められる資質は、個別専門分野の狭く深い知識だけではない。学芸員資格の高度化、二段階化を導入するに当たっては、ミュージアムが現在、社会の中で置かれている状況を的確に認識し、社会的使命感とコミュニケーション能力を伴った「専門職」を養成すべきである。

第二に、女性を中心として、アルバイト・非常勤嘱託等で働く人たちに、専任として雇用されるルートを保障しておくことである。特に女性は、出産・子育て・介護などで、働き盛り・成長盛りの時期に学業・研究や仕事のペースを落とさざるを得なくなる確率が高い。子育てや介護は、当事者の女性だけでなく、社会全体で担うべき課題であることは言うまでもないが、生涯教育の理念に照らしても再チャレンジの機会を、学芸員養成制度の中に保障すべきである。（中略）

関口氏が美術館のもつ「ステータス」から自由になり、また川浪氏が館内にとどまらない九州・沖縄のアートスペースやNPOへとネットワークを広げているように、ミュージアムは従来の権威性を脱皮して、さまざまな切り口から利用者と結びついていくことが求められているのであり、今後の学芸員養成には、内と外から日本のミュージアムを変革する人材の養成が求められているのである。

## II. 博物館学の方向性

(現状の問題点)

- ・あらゆる方面において人材不足／生産的でない批判
  - ・現場学芸員には有能な人が多いが、公務員の縛りから自由に発言／行動できない。
  - ・また、個別専門分野に帰属意識を持つ人が多く、博物館研究は一段価値の低いものとみなされがち。
  - ・学会の問題（特に査読問題：論文を書かない人に査読ができるのか？）
  - ・文理相乗り学会の困難（仮説検証型でないと論文でないのか？）
  - ・理系学会に比べてのあまりの後進性／オンライン化に立ち遅れている。
- オンラインジャーナルの発行／理系学会では査読者名を公表する学会もある。

・「博物館学」プロパーよりも、周辺分野の研究者のほうが優れた研究を発表している。

Ex.松宮秀治『ミュージアムの思想』白水社、2003年。（ドイツ文学専攻）

荻野昌弘編『文化遺産の社会学』新曜社、2002年。（社会学）

山下雅之訳『美術愛好』木鐸社、1998年（ブルデューの翻訳）（社会学）

福田珠己「地域を展示するー地理学における地域博物館論の展開」『人文地理』49（5）：24－46。（人文地理学）

能登路雅子「歴史展示をめぐる多文化ポリティクス」油井大三郎ほか編『多文化主義のアメリカー揺らぐナショナルアイデンティティ』東京大学出版会、1999年。（北米エスニシティ／大衆文化）

・今ある「博物館学」は現場からはほとんど無視、黙殺されている。

### ■ 今後特に必要と思われる分野

- ・法制度研究（比較研究を含む）
- ・歴史研究（比較研究を含む）
- ・個人的には、財政研究に向かっている。

(なぜ、日本にこれほど多くのミュージアムの「箱」が建設されたのか?)

### ■ 課題：

- ・方法論的課題

「博物館研究」は対象学であり方法学ではないので、どうしても方法論が確立している分野の手法を真似せざるを得ない。

- ・担い手の問題（養成機関の問題）

まず、指導する側が博物館研究の論文をたくさん公表し、サンプルを提示すべき。

今後はオンライン化の時代 若い世代に情報が届くよう、ネットで発信を。