

博物館法改正と学芸員養成の在り方について

—— 全国大学博物館学講座協議会のアンケート結果の分析より ——

金山 喜昭

博物館法改正と学芸員養成の在り方について

—— 全国大学博物館学講座協議会のアンケート結果の分析より ——

金山 喜昭*

はじめに

2022（令和4）年4月、博物館法が改正された（2023年4月施行）が、学芸員制度についてはその養成制度を含めて、その取扱いは今後の検討課題とされた。前年12月、文化審議会から出された「博物館法制度の今後の在り方について（答申）」によれば、現行の学芸員制度は、資格取得者の数に対して、実際に学芸員として採用される者の人数が極端に少ないことや、大学の設置する養成課程の状況や博物館現場におけるニーズを総合的に検討する必要があるなどの理由から、今後は実情の把握を行いながら、中長期的な課題として、引き続き文化審議会博物館部会において継続的に検討することとされた^{（註1）}。

本稿は、2009（平成21）年の博物館法施行規則の改正後の学芸員養成制度の状況や課題を検討するために、全国大学博物館学講座協議会（以下、全博協と略す）による加盟大学を対象に実施した、「博物館法制度における学芸員資格制度に関するアンケート」のアンケート結果をKJ法によりカテゴリーに分類し、法改正に資する知見を抽出することにより、今後の学芸員養成制度の在り方について提言するものである。なお、筆者は2022年6月、全博協全国大会（岡山理科大学）においてその予察を試みたところである^{（註2）}。

1. 調査に至る経緯と調査方法

全博協（委員長：駒見和夫（明治大学教授））は、2021（令和3）年7月に文化庁企画調整課長宛に、博物館法制度改正における学芸員資格制度の在り方について「博物館法制度改正における学芸員資格制度に関する意見」を提出した。その内容は、学芸員資格の上級や1種などの種別化（階層化）は、資格取得の学芸員養成制度において実施しないことや、学芸員補の資格は維持して短期大学での取得を継続するとともに、資格対象の見直し、博物館において学芸員資格取得者を採用する制度を確立する、博物館専門職である学芸員の適正数配置の基準を設け、「学芸員」の職名の使用を法的に明確にし制限する、若年学芸員の有期雇用が増えている現状に対して、雇用の改善をはかるための制度改革と、学芸教諭の資格制度を設け、小・中・高等学校に学芸教諭を配置することを、それぞれ求めるものであった。

本アンケート調査は、文化庁の文化審議会博物館部会の「法制度の在り方に関するワーキンググループ」が中心となり博物館法制度の改正に向けた議論が進められる中で、全博協に加盟する大学の学芸員養成を担当する教員から博物館法改正を見据えて意見を集約し、全博協とし

*法政大学キャリアデザイン学部 教授

て望ましい学芸員養成制度の在り方について、文化庁にその改善を要請するための基礎資料とするために実施された。

2021年5月8日、全博協から、メールと郵送で加盟大学173大学^(註3)に対して、大学の学芸員養成制度の課題や担当教員からの制度改正を伴う要望、学芸員資格の種別化、学芸員職に対する課題などについてアンケート調査を行った。その結果、65大学から回答が得られた(回収率38%)。

アンケートの質問は次の6項目からなり、全ての項目が自由に記述するものとなっている(以下、アンダーラインは筆者による)。

- ① 大学における現状の学芸員養成制度について、どのような課題(問題点)があるとお考えですか。また、それを解決するアイデアがあればご記入ください。
- ② 学芸員資格の種別化(1種・2種、上級など)の議論について、どのようにお考えですか。大学院での学芸員養成の議論について、どのようにお考えですか。
- ③ 短期大学で養成する学芸員補について、どのようにお考えですか(展望なども)。
- ④ 大学での学芸員養成教育(短期大学の学芸員補も含め)の質を高めるために、どのような対策が必要だとお考えですか。
- ⑤ 学芸員職の現状について、どのような課題(問題点)があるとお考えですか。また、それを解決するアイデアがあればご記入ください。
- ⑥ その他、ご意見等があればご記入ください。

2. 調査結果

今回のアンケート分析は、学部段階の学芸員養成に絞って実施する。そこで、上記の質問項目のうち①と④を対象とし、調査結果をアンダーラインに従い、次の3項目に区分することにした。

- (1) 現状の学芸員養成制度についての問題点
- (2) 問題を解決するための方策
- (3) 学芸員養成教育の質を高める方策

(1) 現状の学芸員養成制度についての問題点

本項目に回答した大学は61校で、93の記述があった。KJ法によりカテゴリー化した結果、〈その他〉を含めて17個の小カテゴリーが抽出され、17の小カテゴリーを更にカテゴリー化して、表1に示した6個の大カテゴリーに整理した(表1)。

大カテゴリーの『教育上の問題』は、「カリキュラム編成が不適当」「教育の質的ばらつき」「教員の人材不足」「科目の重複」「科目・単位数が多い」の5個の小カテゴリーからなり、もっとも記述数が多かった。大カテゴリーの『実習に関する問題』は、「実習館園の負担」というように実習館園への配慮の他に、「実習内容・時間数の不足」「実習先の確保が困難」というように大学側の事情をあわせて3個の小カテゴリーからなる。大カテゴリー『受講生の履修状況』は、受講生の「履修動機」「学芸員資格取得者数の減少」「履修上の問題」の3個の小カテゴリーからなる。大カテゴリーの『就職・雇用問題』は、「学芸員の就職難」「学芸員の待遇問題」とい

表1 現状の学芸員養成制度についての問題点

大カテゴリー	小カテゴリー	記述数	記述数
教育上の問題	カリキュラム編成が不適當	9	31
	教育の質的ばらつき	9	
	教員の人材不足	6	
	科目の重複	4	
	科目・単位数が多い	3	
実習に関する問題	実習館園の負担	8	20
	実習内容・時間数の不足	6	
	実習先の確保が困難	6	
受講生の履修状況	履修動機	9	15
	学芸員資格取得者数の減少	4	
	履修上の問題	2	
就職・雇用問題	学芸員の就職難	12	14
	学芸員の待遇問題	2	
大学の学芸員養成について	特に改善の必要性はない	4	10
	学芸員の技能を身につける限界性	4	
	証明書が出せない	2	
その他		3	3
		計	93

うように、学芸員をめぐる雇用環境に関する2個の小カテゴリーからなる。大カテゴリーの『大学の学芸員養成について』は、「特に改善の必要性はない」「学芸員の技能を身につける限界性」のほかに「証明書が出せない」を含めて3個の小カテゴリーからなる。

(2) 問題を解決するための方策

本項目に回答した大学は61校で、37の記述があった。KJ法によりカテゴリー化した結果、〈その他〉を含めて9個の小カテゴリーが抽出され、9の小カテゴリーを更にカテゴリー化して、表2に示した4個の大カテゴリーに整理した(表2)。

大カテゴリーの『カリキュラムの充実』は、「実習時間の確保と実技指導の充実」「学習プログラムの体系化」「教材の共同制作」の3個の小カテゴリーからなり、もっとも記述数が多かった。大カテゴリーの『学芸員養成制度について』は、「学部養成を前提に大学院で養成」「学芸員補の職種」「実習館園での実習者数を絞る」の3個の小カテゴリーからなる。大カテゴリーの『教員・施設の充実』は、「教員の質の向上」という教員についてと、「大学博物館の設置・充実」というように2個の小カテゴリーからなる。

なお、大カテゴリーの『その他』は記述数が10である。それらは、『学芸員養成制度について』に関連するものであるが、小カテゴリーに括ることのできない個別の意見である。具体的には、“大学4年間で取得できる資格については、それをやめてしまうのも一つの考え方である”、“必要単位を減らして博物館士とする案は、そのどちらの魅力も削ぐ”、“実務経験なり研修等を経て、資格をとる制度も望まれる”、“学芸員のリカレント制度を充実する”、“登録博物館の学芸員が職務・公務として学芸員課程に出講できるような制度的裏付けがあると良い”、“資格を活用できる終着点を博物館のみと考えず、文化芸術関連のNPO、NGO等の諸組織、企業の文化

表2 課題を解決するための方策

大カテゴリー	小カテゴリー	記述数	記述数
カリキュラムの充実	実習時間の確保と実技指導の充実	7	12
	学習プログラムの体系化	3	
	教材の共同制作	2	
学芸員養成制度について	学部養成を前提に大学院で養成	3	8
	学芸員補の職種	3	
	実習館園での実習者数を絞る	2	
教員・施設の充実	教員の質の向上	4	7
	大学博物館の設置・充実	3	
その他		10	10
		計	37

部門まで視野を入れてもよい”、というものである。

(3) 学芸員養成教育の質を高める方策

本項目に回答した大学は61校で、55の記述があった。KJ法によりカテゴリー化した結果、〈その他〉を含めて15個の小カテゴリーが抽出され、15の小カテゴリーを更にカテゴリー化して、表3に示した5個の大カテゴリーに整理した(表3)。

大カテゴリーの『カリキュラムの充実』は、「学内実習の充実」「現行カリキュラムの再編」が多く、「映像教材の製作」「大学独自のカリキュラム開発」をあわせてもっとも記述数が多かった。大カテゴリーの『教員・施設の充実』は、「大学博物館の設置・充実」「教員の研鑽・研修」「専門性に配慮した教員配置」「専任教員の配置」のように教員問題に関する記述数が多くを占めている。大カテゴリーの『大学と博物館の連携・協力』は、「研鑽・情報交換・相互理解等」

表3 学芸員養成教育の質を高める方策

大カテゴリー	小カテゴリー	記述数	記述数
カリキュラムの充実	学内実習の充実	11	25
	現行カリキュラムの再編	10	
	映像教材の製作	2	
	大学独自のカリキュラム開発	2	
教員・施設の充実	大学博物館の設置・充実	4	12
	教員の研鑽・研修	4	
	専門性に配慮した教員配置	2	
	専任教員の配置	2	
大学と博物館の連携・協力	研鑽・情報交換・相互理解等	4	10
	学芸員の講師派遣	2	
	実習先の確保	2	
	ボランティアの受け入れ	2	
学芸員養成制度の変更	長期インターンシップ	3	6
	試験制度の採用	3	
その他		2	2
		計	55

のほかに、「学芸員の講師派遣」「実習先の確保」「ボランティアの受け入れ」のように具体的な要望についての記述が見られた。大カテゴリーの『学芸員養成制度の変更』は、「長期インターンシップ」のように、館園実習とは区別して長期研修を制度化することや、大学で共通する基準を設けて教育の質を平準化する「試験制度の採用」の小カテゴリーからなる。

以上、分析の結果を再確認すると、次の通りになる。

- (1) 「現状の学芸員養成制度についての問題点」は、6個の大カテゴリー、17個の小カテゴリーに整理できた。
- (2) 「課題を解決するための方策」は、4個の大カテゴリー、9個の小カテゴリーに整理できた。
- (3) 「学芸員養成教育の質を高める方策」は、5個の大カテゴリー、15個の小カテゴリーに整理できた。

それぞれの大カテゴリーや小カテゴリーは相互に関係性を持っている。大カテゴリーについていえば、(2)の結果は「学部養成を前提に大学院で養成」と「学芸員補の職種」を除けば、(3)とほぼ同じ結果となった。それは回答者が(2)と(3)の設問を同じような意味にとらえて回答したためと思われる。(2)より(3)の方が回答の記述数が多く、詳しい結果となったことから、(3)の結果は、現状の学芸員養成の問題点を解決するための具体的な方策が示されたものと理解できる。なお、本稿では学部養成を検討対象にすることから、「学部養成を前提に大学院で養成」と「学芸員補の職種」については、別の機会に譲ることとする。

3. 考察

ここで、「現状の学芸員養成制度についての問題点」と「学芸員養成教育の質を高める方策」のそれぞれの結果について考察することとする。

(1) 現状の学芸員養成制度についての問題点

『教育上の問題』

大カテゴリーのうちでは、「カリキュラム編成が不適當」が最も多い。これは、博物館法施行規則で定められている科目の構成が不適當という意味である。カリキュラムが講義系科目を中心に構成されており、実習の科目・単位数が少ないことにより実技能力が身に付かないことが主な理由となっている。それは大カテゴリーの『実習に関する問題』の「実習内容・時間数の不足」とも関連している。この問題を考えるにあたり、実習についての学習効果をどこに求めるかが問われることになる。「専門性の実践」をめざすとすれば、明日からでも現場ですぐに使える技能をさすだろうが、大学での実習は文字通りの「実践」なのか、「体験」に力点を置くのかを議論することが必要である。

次いで、「教育の質的ばらつき」は、「カリキュラムが不適當」と同じ回答数がある。この項目と次に多い「教員の人材不足」は、相互に関係している。『大学における学芸員養成課程及び資格取得者の意識調査報告書』(平成20年)^(註4)によれば、学芸員養成課程を担当する教員(回答者)の約4分の3は学芸員の有資格者で、そのうちの半数ほど(55.4%)が博物館の勤務経験者であるように、担当教員の学芸員キャリアに差がみられる。また、みずほ総合研究所による『令和元年度「博物館ネットワークによる未来へのレガシー継承・発信事業」における「博

博物館の機能強化に関する調査」事業報告書』^(註5)では、有識者からの意見として教育内容の質的保証に関しては、大学間に差異があること、その差異は4年制大学と短期大学との間、また都市部にある大学と地方にある大学の間にあるもので、両者には指導内容の隔たりが大きいと指摘する。また、教員間の差異に関しては、「単純に大学教員の資質が低い」「同名科目でも教員によって主張が異なる」「教員の専門分野によって指導内容の質が大きく異なる」といった意見も見られた。これらは基本的に大学や養成課程に内在する問題だといえる。

現行の科目構成において「科目の重複」と「科目・単位数が多い」という博物館に関する科目に関する指摘についてはどうだろうか。「これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議」によって公表された『学芸員養成の充実方策について』(第2次報告書)^(註6)によれば、2009年の博物館法施行規則の改正にあたり、汎用性のある基礎的な知識(=Museum Basics)の修得を徹底する観点から選定した旨が説明されている。それにもかかわらず、このような意見が出されるのは、科目を細分化したことにより科目間の内容に重複のあることが明らかになったのか、あるいは科目間での調整不足があるのか、または科目ごとのガイドラインに示された内容を担当教員が教授する力量が不足しているのかなど、についての十分な検証が必要であろう。

『実習に関する問題』

アンケート結果では、「実習館園の負担」に関する回答が最も多くなっている。実習館園に対する大学教員の感謝の気持ちとともに、過度な負担をかけている気持ちが表れている。このことは、同じ大カテゴリーの「実習先の確保が困難」とも関連しているようである。実習館園は、大学から実習生を受け入れる義務があるわけではなく、受け入れが大きな負担になりながらも、大学の教育に協力するためにボランティアに対応してくれている。館園実習は、後述するように、大学での実務実習で所要の実技指導を受けてから、実際の博物館現場で学芸員の仕事を体験するものである。館園側の実習内容にもよるが、資料の整理や取り扱い、展示、教育普及活動などについて学芸員の指導のもとに実務を体験する学習機会となっている。また、学芸員の働く姿を見ることは、学生にとって職業モデルを構築する絶好の機会でもある。

2009年の博物館法施行規則の改正を契機に、実習内容のばらつきを是正するために、文部科学省から『博物館実習ガイドライン』^(註7)を公表して留意すべき一定の基準が示された。

実習のうち、学内実習は見学実習、実務実習、事前・事後指導からなり、そのうち実務実習は、(i) 資料の取り扱い及び整理・分類に関するもの、(ii) 資料の調査・研究方法に関するもの、(iii) 展示の方法(企画・立案・製作・列品など)に関するもの(展示製作もしくは展示設計・擬似展示製作(展示を模型で製作する)、展示の解説技術)、(iv) 教育普及活動・交流事業の企画立案(広報も含む)等、(v) 博物館における学芸員業務(展示製作実施等に関わる予算案の作成等、その他、博物館業務として必要なもの)を修得する。さらに学内実習を踏まえて館園実習では、博物館現場で実務を体験することが計画されている。

「実習内容・時間数の不足」は、『博物館実習ガイドライン』に示されている学内実習の実務実習の内容を想定される指導時間の範囲内において、全て実施することが困難となっていることを意味している。現行のように見学実習、実務実習、事前・事後指導をあわせて2単位以上

では、実務実習に割り当てる時間数が限られているのである。

しかも、実務実習のガイドラインを全て実施するためには、現行の単位数を増加するか、または現行制度の最低必要単位である2単位の中で所要時間数におさまるように教育内容を絞り込むのか、どちらかになる。このカテゴリーの回答者からの意見のように、「博物館実習ガイドライン」に掲載されるような充実した内容は経験できない”や“実務実習はコマ数に対して教授する内容が多い”というように回答者からの指摘を考慮すれば、『博物館実習ガイドライン』の学習量に見合った単位数及び時間数を確保できるような制度改革が求められる。

以上のように、『実習に関する問題』の具体的な意見をみてきたが、予想外のこととして、学外の館園実習の期間が短いという意見はほとんどなかったことである。実習を受け入れてくれる館園への過度な負担に配慮しているのか、諸般の事情を考慮して現在の「5日以上」とする実習期間を維持することを肯定しているのかなどの検討が必要である。

『受講生の履修状況』

まず、「履修動機」では、先述したように、『大学における学芸員養成課程及び資格取得者の意識調査報告書』によれば、大学の学芸員養成課程における受講生の履修動機は、「博物館に関心があるから」という回答が全体の52.4%と最も多く、「学芸員として博物館で仕事をしたいから」(23.7%)、「就職に備えて、資格を取得したいから」(16.1%)となっている。このことから、受講生は必ずしも学芸員になることを志望しているわけではなく、むしろその割合が少ないといえる。この「履修動機」のアンケート結果の背景には、担当教員の多くが学芸員を志望する学生が少ないことを問題視していると思われる。

そのような事情(受講生の履修動機)に関連して、『学芸員養成の充実方策について』(第2次報告書)では、「大学における学芸員養成教育を“博物館のよき理解者・支援者の養成の場”と位置づけるのではなく、学芸員として必要な専門的な知識・技術を身に付けるための入口として位置づけること」と明言する一方、「大学における学芸員養成教育が、結果的な効果として“博物館のよき理解者・支援者の養成”につながることもあり得る」としている。後者については、1996(平成8)年の生涯学習審議会社会教育分科審議会報告において「学芸員の資格を有しながら、博物館には勤務していない人が相当いる。博物館活動の充実や生涯学習推進の観点から、その専門的な知識・能力を博物館の諸活動への協力はもとより、地域の様々な学習活動や事業等への支援のために積極的に活用することは有意義であり、そのための方策を推進していくことも重要である」と提言していることも踏まえたものといえよう。つまり大学における学芸員養成教育とは、あくまでも学芸員養成を目的にするもので、“博物館のよき理解者・支援者の養成の場”は結果論であり、本来は学芸員に就職を志望する学生を対象にするものである。

『令和元年度「博物館ネットワークによる未来へのレガシー継承・発信事業」における「博物館の機能強化に関する調査」事業報告書』によれば、学芸員養成課程の到達目標について、半数近い(45.7%)大学では、「収集保存・調査研究・教育展示等、実務に長けた「専門職」としての学芸員の養成が挙げられている。次いで、「歴史、自然、美術等、特定の専門分野に明るい学芸員の養成」(19.7%)、「博物館に理解ある支援者としての市民の養成」(6.3%)とな

表4 大学の学芸員養成における学芸員資格取得者数と就職者数の比較

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	5年間合計
学芸員資格取得者数	4855	4831	4785	4958	4763	24192
(一大学当たり)	26	26	26	27	26	131
学芸員就職者数	138	116	140	129	130	653
(一大学当たり)	0.88	0.74	0.90	0.81	0.83	0.83
学芸員就職率	3.40%	2.88%	3.53%	3.03%	2.79%	3.12%

注1) 全国大学博物館学講座協議会(2021)『全国大学博物館学講座開講実態調査報告(第13回)』から作成。

注2) データが入手可能な169大学を対象としている。

注3) 就職者数は学部卒業者と大学院修了者の合計。

注4) 就職率は、就職者数のデータが利用可能な年度を対象に計算した。そのため、表中の就職者数を資格取得者数で割った値と一致しない。

っている。つまり学芸員を養成することをディプロマポリシーにする大学が7割近くにのぼっているのである。大学の学芸員養成教育が、学芸員になる人材を養成することは自明の理といってよい。つまり、学芸員養成は学芸員を志望する学生を対象にするものであり、そのために必要な修学を経て、就職につなげていくことである。能力やセンスを持ち合わせた優秀な学生を博物館に就職させることができるような方策を真剣に検討する必要がある。

一方、同報告書によれば、直近の10年(2009～2018年度)における、学芸員養成課程を開講する大学(回答者数127件/299大学:回収率42%)の学芸員資格取得者数の平均人数を見ると、2012年度までは30人超であったが、2015年度には24.1人まで減少が続き、それ以降は25人前後で推移している。全博協が調査したデータ(回答数169大学)からもほぼ同じような傾向が見られる。表4は、2016年度から2020年度までの5年間の経年変化を示したものである。学芸員資格取得者数は2019年度の27人を除き26人となっている。また、学芸員就職率についてもみたところ、学部卒と大学院修了者を合わせても2～3%であることも判明した。「学芸員資格取得者数の減少」は、2009年に学芸員養成課程のカリキュラム改定による法定科目数が増加したことにより、履修者数が減少したことや、表4に示すように学芸員の就職率の低さに加えて、採用されたとしてもその多くが非正規採用であることなどが影響を与えて、学生たちに学芸員への就業願望を喪失させていると思われる。

「履修上の問題」については、時間割上の科目配置の調整のほかに、学芸員養成課程の科目を卒業単位に含める大学とそうでない大学があり、取り扱いの違いに関する疑問等が回答に記載されている。

『就職・雇用問題』

学芸員養成の出口となる『就職・雇用問題』は、養成制度の在り方とも直結する重要な問題である。今回のアンケートでは、「学芸員の就職難」や「学芸員の待遇問題」に示されたように、学生が努力し資格を取得したにもかかわらず就職にほとんど生かしていない実態を問題視している。この問題については、先述したように全博協から文化庁に対して、「博物館法制度改正

における学芸員資格制度に関する意見」を提出した。その意見書の中では、博物館専門職である学芸員の適正数の配置基準を設け、「学芸員」の職名の使用を法的に明確化することや、若年学芸員の有期雇用が増えている現状に対して、雇用の改善をはかるための制度改革を求めたところである。

国立大学の教育学部では、教員の採用者が少ないところはリストラの対象になっており、関係者は危機感をもって対応している^(註8)ように、同じ教育行政の専門職を養成する学芸員養成の担当者にとっても、この状況を見過ごすことはできない。

全博協の調査によれば、表4に示すように学芸員の就職率は2～3%台となっているというように、資格取得者の全員が博物館関係に就職を希望していないことを割り引いてもかなり限定的である。また、雇用形態についても43%が非正規職^(註9)となっており、たとえ学芸員に就いたとしても将来のキャリアを描くことができないことは大きな問題である。そのため優秀な人材が学芸員を志望しなくなることで、質の低下が危惧される。

『大学の学芸員養成について』

「特に改善の必要性はない」と「学芸員の技能を身につける限界性」は相互に関係している。両者は、学芸員としての基礎となる技能を修得することが目的であり、博物館において即戦力になるものではないという意味で、現行の養成のあり方には特に問題はないというものである。『学芸員制度の充実方策について』（第2次報告書）に示されたように、「学芸員として必要な専門的な知識・技術を身に付けるための入口として位置づける」という新カリキュラムの趣旨に照らし合わせれば、現行のカリキュラムや実習のあり方を維持するというものである。

「証明書が出せない」ということについては、学芸員は「任用資格」なので教員免許状のような免許状を発行することはできない。そのため、大学によっては、学生が学芸員として就職する際に任用する者に提出することを想定して、単位履修証明書のほかに、「学芸員課程履修証明書」を発行している。本学でも資格課程委員会の委員長名で卒業時に資格取得者に証明書を授与している。

(2) 学芸員養成の質を高める方策について

『カリキュラムの充実』

先述したように、今回のアンケート調査で言及が多かったことの一つに現行カリキュラムの見直しがある。小カテゴリーの「学内実習の充実」と「現行カリキュラムの再編」で指摘された主な意見は、“受講生の専門分野に関連づけた科目内容にする”、“実習の時間数を増やす”、“座学中心から実践的な科目を導入する”、“重複する科目の整理とカリキュラムの体系化をはかる”などであった。

これまでもカリキュラム編成の議論は行われてきたが、最近では名古屋大学の栗田秀法から試案が示された^(註10)。その要点は、現行の取得単位数を踏まえて、「博物館に関する科目」と「人文科学又は自然科学に関する科目」に関する2部構成にして、人文系、自然系の2種類の学芸員を養成するというものである。「博物館に関する科目」は、講義系の科目・単位数を一部削減(博物館情報・メディア論を廃止、博物館教育論を1単位)する代わりに、実践的な科目として演

習科目をおき、実習は館園実習を廃止し、学内の実務実習を拡大することをめざしている。この実践的な演習とは、ミュージアム・エデュケーション演習においては対話型鑑賞や教育普及活動、またミュージアム・メディア演習ではフライヤー、ワークシート、キャプション等の作成の画像編集ソフトなどを使用して博物館での実践スキルを身につけるといものである。

また、館園実習については、実習先による内容にばらつきがあることや、館によって対応がまちまちとなっている実情を問題視して、廃止が提案されている。栗田案は、実習を学内の実務実習にシフトさせて、実習Ⅰ～Ⅲ（3単位）とするものである。実習Ⅰでは資料の調書作成や資料の取り扱い方などを学び、実務実習Ⅱでは資料を展示する企画、広報、展示制作、教育普及を学ぶものとする。そして実務実習Ⅲは、授業外の人達に公開をする展示を実施する。

この栗田案をアンケートで指摘された意見と照らし合わせてみると、先述したように（1）現状の学芸員養成制度についての問題点のうち、大カテゴリーの『教育上の問題』の小カテゴリー「カリキュラム編成が不適當」では、“実習以外は実践的な講義ができない”や、「科目の重複」では、“博物館資料論、博物館資料保存論、博物館情報・メディア論は明らかに内容がかぶる”などの意見に対する一つの措置といえるだろう。また、館園実習を廃止して実務実習にシフトするという提案については、同じく大カテゴリーの『実習に関する問題』の小カテゴリー「実習内容・時間数の不足」で指摘されたように、“実際の展示ができない”、“博物館実習ガイドライン”に掲載されるような充実した内容は経験できない”、“実務実習はコマ数に対して教授する内容が多い”という意見に対応するものといえよう。

また、（2）学芸員養成の質を高める方策では、大カテゴリーの『カリキュラムの充実』の小カテゴリー「学内実習の充実」で指摘されたように、“学内実習の単位を増やす”、“学内実習科目を増やす”、「現行カリキュラムの再編」の“演習科目を導入する”という意見とも矛盾するものではない。

しかし、館園実習については、大学と博物館との連携が促進されてきたことや、社会教育主事養成では、2020年4月より改正社会教育主事講習規程が施行されて、社会教育施設等での実習が必修になったことを考慮すると、文科省が館園実習を廃止する政策に転換するとは思えない。また、館園実習は、来館者との直接的なコミュニケーションや、住民参画の活動を体験する絶好の機会でもある。だが、館園実習が博物館に過度な負担をかけていることや、大学によっては実習館園が見つからないという問題もあるだろうが、その場合は大学博物館やそれに準ずる施設で実習することである。そのほかにも館園側でインターンシップのように中・長期の実務経験ができれば、それを館園実習にあてることもできるだろう。いずれにしても、栗田案で提案されている学内の実務実習と館園実習との教育内容の違いや期待される教育効果等について十分整理される必要がある。

カリキュラムが講義系科目に比重が置かれているというカリキュラム編成の問題に対しては、実践的な授業内容の必要性が高まっている。現状でも、講義系と実技系のバランスをとることは、担当教員の裁量によって講義系科目に実技指導に必要な内容を取り入れることが可能である。いずれにせよ、アンケートの回答に見られたこの「実践的な授業」とは、具体的にどのようなことをさすのか、「実技」と同じ意味なのか違うのか、これらの点について十分な共通理解をはかることは、カリキュラムの再編成を検討する上で必要不可欠なことである。

そして、「博物館に関する科目」における科目内容が重複するという指摘については、科目の段階性の欠落が一因となっている可能性がある。入門科目と展開科目との間にレベル差をつけて段階づけをはかり、学習の到達目標の明確化や、学習内容と実技を関連づけることなど、効果的なカリキュラム編成や運用面の改善をはかることである。例えば、同じレベルでの科目間のレベル差があれば、担当教員同士が適宜確認して対処することにより不具合を解消することができるはずである。

次に、「映像教材の製作」はどうであろうか。学芸員の仕事は講義だけでは理解しづらいことが多い。そのため担当教員の経験や、映像、スライドなど用いた創意工夫により講義内容を補強する取り組みが行われている。実際のところ、博物館で取り扱う専門分野は広範である。それらの全分野に精通した経験や知見を持ち合わせる者はほとんどいない。しかし、映像教材は様々な分野に関する学芸員の仕事を、映像を補助教材に使用することによって学習内容と実践の状況を関連づけて受講生に理解を促すことができる。そのために映像教材は、講義と実践活動をつなぐ媒体として、講義と併用しながら使用するなど効果的な活用が望まれる。既に教材製作も行われており、今後、様々な教材が開発され、インターネットによる配信が行われ、広く活用されることが期待される^(註11)。

「大学独自のカリキュラム開発」では、桜美林大学のように、リベラルアーツ学群の発足を契機に33の専攻プログラムの一つに博物館学専攻プログラムを設置し、学芸員資格の取得にとられることなく、専門分野として博物館学を修めるカリキュラムを構築している事例が特筆される。

『教員・施設の充実』

大学博物館は大学の教育・研究などに関する資料を収集、保管・管理し、研究・教育活動に活用することや、大学の研究成果などを学内外者に公開している。「大学博物館の設置・充実」は、学芸員養成にとっても大学博物館は実技指導の場として欠かせないものである。しかし、仮にすべての大学が大学博物館を設置したとしても、博物館実習の諸問題を解決できるわけではない^(註12)。博物館実習は、博物館現場で行われることから、実技指導ばかりでなく、実際の博物館内やそれを取り巻く様々な人の動きや、人との交渉、現場の苦労や問題などを見聞する「生きた教材」といえるものである。博物館実習はそのような実体験をすることが何よりも重要であるからである。先述した栗田案のように館実習を廃止すれば、このような学習の機会を逸することになる。

「教員の研鑽・研修」では、担当教員は研究者であると共に教育者でもある。そのため担当教員には、一定水準の教育的な質の確保が求められる。昨今、博物館に関する法令などの諸制度が頻繁に改正され、担当教員がこれらの動向を正確に把握することに苦労している。担当教員は、幅広い知見をもち、絶えず知識を更新することが必要である。そのために、全博協などの学芸員養成に関わる大学の連合体が研修機会をもつことや、オンラインを利用して相互に授業参観することなどが有力な方策として挙げられる。教育の質を保障するためには、当然のことながら「専門性に配慮した教員配置」や「専任教員の配置」を欠かすこともできない。

『大学と博物館の連携・協力』

学芸員養成の質を高めるために、大学と博物館が連携・協力することも必要である。アンケート結果では、小カテゴリーのように「研鑽・情報交換・相互理解等」「学芸員の講師派遣」「実習先の確保」「ボランティアの受け入れ」となっている。先述した『大学における学芸員養成課程及び資格取得者の意識調査報告書』でも大学と博物館の連携・協力の必要性が指摘されている。回答のあった206大学（複数回答）によれば、「講師派遣を行うなど、教員と学芸員が人事交流を図っている」（54.4%）、「共同で教育普及活動やイベントを企画・開催している」（28.2%）、「共同で展覧会の企画や開催をしている」（27.2%）、「特定の博物館が大学を対象に募集しているパートナーシップ等に入会している」（26.2%）、「共同で研究を推進している」（25.2%）、「特定の博物館と協定を結び、学生がボランティアなど博物館の事業に参画している」（18.4%）、「特定の博物館とインターンシップ協定を結び、学生を受け入れてもらっている」（15.5%）となっている。その他にも、「事後指導として、博物館学芸員に大学で講義してもらっている」「学内展示の折、博物館に協力を依頼する」「地域博物館から寄付講義の提供がある」「美術館の作品収集委員などを教員が兼務している」などのように、大学と博物館とは様々な連携・協力が行われていることが分かる。このことは、大学側にとって、教育資源の不足分を補うことができるし、教育の質の向上をはかることにもつながっている。

『学芸員養成制度の変更』

「長期インターンシップ」に関しては、2022(令和4)年7月の文化審議会第4期博物館部会(第3回)においては、博物館実習は学芸員等となる資格を得ようとする者に博物館現場等における業務を実際に体験させ、学芸員等としての実践的な能力の向上を図るものであるが、短期の実習では十分にその目的を果たし得ないことがあるとの指摘が見られるとし、「平成21年に文部科学省が策定した博物館実習のガイドラインでは、10日程度の実習を前提とした記載となっているが、このような指摘も踏まえて、より長い期間を想定した実習の在り方を検討する」としている^(註13)。

しかしながら、今回のアンケートでは、館園実習を長期化するよりも、先述したように「学内の実務実習の充実」が指摘されており、現行の学内実習の学習量（単位・時間数）では『ガイドライン』に示された内容をカバーできないという問題点が明らかとなった。今後、実習の在り方については、文科省と大学、博物館で意見交換し、あるべき姿を探求する必要がある。

インターンシップについては、前回（2009年）の学芸員制度を見直す際に、「これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議」が公表した『新しい時代の博物館制度の在り方について』（平成19年6月）において、「博物館における1年間の実務経験」を資格要件とする方向性が示されたものの、実現には至らなかった。その理由は、学部生が在学中及び卒業後に1年間の実務経験を実施することが現実的ではないことなどであった。もちろん、インターンシップが可能ならば、受講生の学習効果は上がるし、現在、博物館の中でもその制度を実施しているところがある。インターンシップの導入により、博物館現場に通じた人材養成が可能になることから、現行の館園実習の規定（ガイドライン）に〈インターンシップを可とする〉という言葉を加えるなど、改めて館園実習にインターンシップを含めることができるか検討されること

が期待される。もちろん、館園にインターンシップ制度（それに類するもの）があることや、大学側は受講生の条件に合うことを事前に判断するなどの諸準備が必要となる。これまでも、私立館では夏季休暇中の長期実習や、年間を通じて一定期間の土日に実習するような事例もあることから、それらもインターンシップの枠組みとして捉えることができるだろう。

「試験制度の採用」では、アンケート結果からは、単位取得者を受験資格者とした「学芸員認定試験」を採用して合格者を学芸員有資格者にすることや、学生の意識を高め、知識の定着をはかるために「資格取得試験」やJABEEのような外部認証制度を採用する、という意見がみられた。先述のように、受講生は学芸員の志望者よりも、資格の取得を目的にする者や、博物館に関心をもつ者が多数となっているように、これまでの学芸員養成制度は両者を一律に扱ってきたが、そろそろ何らかの形で区別することが必要であろう。試験制度はそのための有力な対策の一つである。現行の学芸員養成制度を基本にしながら、学芸員を志望する受講生が学芸員に採用される道筋につながるような制度の変更が求められる。

4. 今後の学芸員養成の在り方について

学芸員養成の問題を解決するためにはいろいろな対策が考えられるが、本稿では特にカリキュラム変更の必要性と、とりわけ現在の学芸員養成課程の特徴とも言える受講生の意識の二極化や、それに関連する学芸員資格取得者に対する教育の質のばらつき問題を抜本的に改善するために試験認定制度を提言したい。

(1) 「博物館に関する科目」の科目名と科目内容の再編

近年、大学における履修する科目の単位数の上限を設けるCAP制が、学芸員養成に関連する科目にも実施されるようになってきていること^(註14)を考慮すると、科目や単位数を純増することは難しい。そのために、現行の「博物館に関する科目」については、その単位数の合計数を現行の「19単位以上」を変更せず、博物館現場に必要な知識や技能の修得を現状より強化していく観点から実習科目の単位数を増やすことを意図して、科目名と科目内容を再編（講義・演習・実習を含める）することが必要である。

つまり、19単位の中で入門科目と展開科目との間に明確なレベル差をつけて段階づけをはかり、各科目の学習の到達目標を明確にし、学習内容と実技の状況に関連づける。現在の講義系科目の再編によって、1単位を学内実習に付けかえて、実習をこれまでの「3単位以上」から「4単位以上」にすることで、実技指導の授業時間を確保する。このことによって、各方面から不足が指摘されている実務実習を充実強化する。実習の内訳は、学内実習（3単位以上）の見学実習、実務実習、事前事後指導と、館園実習（1単位以上）となる。館園実習は実習館園の過度な負担に配慮して、これまで通りの1単位相当以上を変更しない。なお、館園によっては、独自のインターンシップ制度を設けているところがあるため、インターンシップの参加者を実習に認定することができるようにする。そのため法令改正では、そのことが認められるようにする。また、学芸員としての専門性を確保するために、学生の単位負担増がなるべく生じないようにして、学部・学科等の卒業要件中の専門科目から学芸員資格の選択科目に組み入れるなどの措置を講じることも必要となる。

(2) 試験認定制度の導入

学芸員資格は、博物館法に基づく国家資格であるが、登録制度や免許状制度が採用されてはならず、学芸員資格は学芸業務を独占するものでも、学芸員という名称の使用制限をもつものでもない。学芸員として採用されて、初めて学芸員を名乗ることができる「任用資格」である。現在、博物館業務の高度化や学芸員の業務範囲の拡大に伴い、学芸員制度が創設された1950年代には想定されなかった様々な能力や高度な能力が必要とされている。それにもかかわらず、学芸員という職種がそれほど評価されていないのは、学芸員資格が「任用資格」ということや業務独占、名称使用の曖昧さにも一因があるように思われる。大学で開講する多くの専門職の資格は、登録制度や免許状制度が採用されているが、図書館司書や学芸員の資格については、段階的にカリキュラムの充実がはかられた^(註15)ものの、資格をもって業務に充実する専門家の在り方や社会的な評価の向上を目的に、どのような資格であるべきかについての議論が行われることはほとんどなかった。

そこで今回、学芸員資格に試験認定制度を導入することにより、これまでの任用資格を変更して登録制度又は免許状制度を採用することを提案する。その理由は、学芸員養成に関する大学間の教育上の質のばらつきを是正するとともに、学芸員志望者に専門能力・知識の向上をはかり、学芸員に就く道筋をつけようとするものである。

そのためには、これまでの大学における資格認定制度を維持しつつ、その履修を受けた者が試験認定をうけることができるようにする。現在の「博物館に関する科目」単位の修得者を「課程学芸員」とし、認定試験を受験した合格者を「認定学芸員」と認定する。前者はこれまでのように「任用資格」になるが、後者には登録制度か免許状制度を導入するものとする。つまり、「認定学芸員」は任用（雇用）に関係なく、学芸員資格の保持者であることを社会に示すことができる途を拓くものである。学芸員としての採用に関係なく、学芸員として必要な技能について一定水準以上の技能を保持していることを証明するという社会的効力を生む制度として制度設計するものである。

この区分は、これまで検討されてきた大学院修了者を念頭においた「一種学芸員」(上級資格)と「二種学芸員」の区分^(註16)とは異なり、受講者の二極化に対応した措置として、学生が求めるゴールを再設定するもので、学びの拡大と自由を保障するものである。

認定試験の実施主体は、公平性や統一性をとるために、現在、学芸員資格認定（試験認定）を実施している文科省（文化庁）が想定できる。試験方法はいろいろ考えられるが、事務上の負担を勘案すると、例えば「博物館学に関する科目」の内容をすべて包括する「博物館学」1科目とし、マークシート方式（200問）で行うことなどが想定される。正答率は60%にして一定水準を担保する。いずれにしても今後、具体的な検討が必要である。

試験認定を採用する利点は、大学間の教育上の格差を解消するとともに、学芸員養成の教育力の向上をはかるものである。現行の博物館関連の法定科目や単位数は最低基準となっているが、この制度が実施されれば、大学ごとの判断により科目や単位数を上乘せしてカリキュラムの充実をはかる取り組みも期待できる。また、担当教員による研修などで大学が連携・協力するようになれば、学芸員養成の教育水準の底上げにつながる。

学芸員の就職についてみれば、「認定学芸員」も「課程学芸員」のいずれも学芸員になる資

格であることに変わりはないが、要は雇用者が両者をどのように評価、判断するかによるだろう。「認定学芸員」を条件にするか、「課程学芸員」の場合もあるだろうが、実態としては「認定学芸員」を採用することが自然の流れになるだろうと思われる。

なお、従来の資格取得者で学芸員の就職を希望する者は、この資格認定試験の受験資格を有する。学芸員補の資格を有する者は一定期間の実務経験をもち、認定試験に合格すれば「認定学芸員」になることができるものとする。こうして試験認定制度を導入することにより、登録制度や免許状制度が採用されることができれば、教育上の質が上がるばかりでなく、学芸員資格に対する社会的な認知度や評価も上がることになる。

なお、今後この登録制度や免許状制度については、他の専門職（管理栄養士、医師、看護師、弁護士、教員、会計士など）の事例を詳細に検討することが必要である。

おわりに

本稿では、学部の学芸員養成の在り方をテーマに、全国大学博物館学講座協議会に加盟する大学に対するアンケート調査の結果を分析して、学部の学芸員養成について課題を洗い出し、その解決策について私見を提示した。大学院での学芸員養成についても、当然のことながら適切な措置を講じることが求められるが、まずは学部での諸課題を解決することが先決である。大学院については今後、別稿で取り扱うことにしたいが、令和4年度全博協の全国大会（於岡山理科大学）において予察を公表したので、ここに記しておくことにする。

現在、一部の大学院では研究科に博物館学コースなどを設けているが、そのような大学はまだまだ限られている。まず大学院では、博物館学研究科養成と高度職業人養成のどちらにするのかを区別して考えるべきである。また、後者においては専門領域の大学院において博物館学を学修するという考え方もできる。現在のところ形骸化している教職の専修免許状を、大学院の研究科で博物館の関連科目を開設して実質的に運用することができるので、大学院の自主的な判断により実現可能性は高いと思われる。高度職業人養成は、高度化する博物館のニーズに対応するようにして、大学院ごとに特色を生かすことができる。例えば、デジタル・アーカイブ、コレクション管理、ファンドレイジング、博物館評価、地域連携、エデュケーション、文化観光などが想定される。先述したように、「認定学芸員」資格を前提にすることにより、教育上の質を確保しておくことも必要である。いずれにしても、大学院の修了者は学部段階の学芸員資格の上に2階（上級）をつくるという発想ではなく、「学び」の自由を保障し、学芸員としての高度な専門性の修得をめざすものである。

最後に、本稿の執筆にあたり、杉長敬治氏には草稿をお読みいただき、有益なご教示をいただいたことに厚く感謝します。

註

註1 文化審議会「博物館法制度の今後の在り方について（答申）」令和3年12月20日

註2 金山喜昭2022「学芸員の役割と待遇問題」令和4年度全国大学博物館学講座協議会全国大会発表要旨（於岡山理科大学）

註3 2022年12月現在、日本の4割近くの大学（297大学）が学芸員養成課程を開講している。

註4 丹青研究所2009『大学における学芸員養成課程及び資格取得者の意識調査報告書』（平成20年度 文部科学省委託事業）文部科学省

註5 みずほ総合研究所2020『令和元年度「博物館ネットワークによる未来へのレガシー継承・発信事業」における「博物館の機能強化に関する調査」事業報告書』（文化庁委託事業）文化庁

註6 これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議2009『学芸員養成の充実方策について』（第2次報告書）

註7 文部科学省2009『博物館実習ガイドライン』

註8 2015年に文部科学大臣名義で国立大学長等に通知された文書（『国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて（通知）』）では、国立大学の組織の見直しが盛り込まれており、「文系学部不要論」ということで話題になったことは記憶に新しい。通知には、「教員養成系学部・大学院、人文社会科学系学部・大学院については、18歳人口の減少や人材需要、教育研究水準の確保、国立大学としての役割等を踏まえた組織見直し計画を策定し、組織の廃止や社会的要請の高い分野への転換に積極的に取り組むよう努めることとする」との記述や、司法試験合格率が著しく低い場合、適切な入学者数を確保する見込みがない法科大学院の組織の見直しについての記述も見られ、国立大学ではこの通知に即して組織の見直しが行われているとのことである。教員や法曹関係という違いはあっても、これらと同様、大学で専門職を養成する学芸員養成担当者にとっても、この状況を見過ごすことはできない。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/062/gijiroku/_icsFiles/afiefieldfile/2015/06/16/1358924_3_1.pdf

註9 令和元年度『日本の博物館総合調査』（日本博物館協会）を基に、学芸系職員のうち、非正規学芸員の割合を算出したところ43%となった。この場合、非正規学芸員とは、学芸員（「学芸系職員」または「学芸・事務管理系職員」）のうち非常勤である者または常勤で定期雇用（期限付きの採用）である者を言う。その割合の算出根拠は次の通りである。

○非常勤である者の割合（表2-9より）

（常勤の「学芸系職員」+常勤の「学芸・事務管理系職員」）：（非常勤の「学芸系職員」+非常勤の「学芸・事務管理系職員」）

$$= (5,254 + 2,674) : (1,631 + 1,011) = 7,928 : 2,642 \approx 3 : 1$$

すなわち、学芸員のうち、約1/4が非常勤である。

○常勤で定期雇用である者の割合（表3-2-6より）

（常勤で定期雇用 / （常勤で無期雇用 + 常勤で定期雇用）） × 常勤である者の割合

$$= (1,631 / (5,168 + 1,631)) \times 3/4 \approx 0.24 \times 3/4 = 0.18$$

すなわち、常勤のうち、約24%が定期雇用であり、これが全体に占める割合は約18%である。

○非正規学芸員の割合

非常勤の割合 + 常勤で定期雇用の割合

$$= 1/4 + 0.18 = 0.43$$

すなわち、非正規学芸員は43%である。

註10 栗田秀法2021「間に合う学芸員資格取得者の養成は可能か—新たな学芸員養成課程への課題と展望—」『博物館の未来を考える』『博物館の未来を考える』刊行会編、中央公論美術出版

註11 最近の映像教材には次のようなものがある。金山喜昭、駒見和夫、半田昌之監修2020『博物館を支える学芸員の仕事』（全3巻）丸善出版株式会社。本教材は、三重県立総合博物館と平塚市博物館の協力を得て作られたもので、各巻ごとに「資料の収集と整理保管」「調査研究から展示へ」「教育普及・市民との連携」について、学芸員の実務ばかりでなく、仕事へのやりがいや抱負なども紹介している。

註12 鷹野光行1989「学芸員養成における博物館実習について」MOUSEION立教大学博物館研究 No.35

註13 文化審議会第4期博物館部会（第3回）『学芸員の養成・認定・研修に関する今後の在り方（案）』：令和4年7月29日

<https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/content/000185849.pdf>（2022年8月20日閲覧）

註14 徳澤啓一2022「単位の実質化を図る取り組みと「博物館に関する科目」の取り扱い」令和4年度全国大学博物館学講座協議会全国大会発表要旨（於岡山理科大学）

註15 学芸員資格取得に関する科目・単位数の基準は、5科目10単位（昭和30年10月～平成9年3月）、8科目12単位（平成9年4月～平成24年3月）、9科目19単位（平成24年4月～現在）に増加された。

註16 日本学術会議史学委員会博物館・美術館等の組織運営に関する分科会（提言）「博物館法改正へ向けての更なる提言～2017年提言を踏まえて～」令和2（2020）年8月27日