



東京学芸大学リポジトリ

Tokyo Gakugei University Repository

博物館学芸員の雇用・労働をめぐる現状とインター ンシップに関する一考察

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2013-04-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 君塚,仁彦, 渡辺,美知代, 池尻,豪介 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2309/132585

博物館学芸員の雇用・労働をめぐる現状と インターンシップに関する一考察

君塚 仁彦*・渡辺 美知代**・池尻 豪介***

生涯教育学分野

(2012年9月14日受理)

1. 博物館をめぐる状況と本稿の問題意識

2008年に大規模なものとしては53年ぶりに博物館法が改正され、博物館の専門職である学芸員に関して、大学での資格取得のための必修単位数の増加、博物館実習の充実とガイドラインの設定、博物館における研修の義務化など、いくつかの措置が取られた。法改正のプロセスにおいては、資格付与に際しての1年間のインターンシップ制導入など、それぞれの立場からさまざまなアイデアや意見、課題が出され真剣な議論が交わされた。日本博物館協会や文部科学省のパブリックコメントなどを通じて博物館現場や関係者からも多くの論点が出された。しかし、財政状況などを理由に十分な対応策や議論が展開されなかった問題のひとつに学芸員の雇用・労働問題がある。

後にも指摘があるが、現在、日本の博物館は大規模な「転換期」「冬の時代」「氷河期」に入ったと言われている。2010年、戦後、増加の一途をたどってきた国内の博物館数が初めて減少に転じ、新聞各紙でも大きく報じられた。¹ これは日本博物館協会の調査で判明したことであるが、国内の博物館の約半数を占める公立歴史系博物館の減少が目立っている。「平成の大合併」による自治体数の減少や長引く財政難などでランニングコストのかかる博物館を休館や統廃合あるいは閉館したことが大きな要因である。

マスコミでも市町村レベルの地方自治体における深刻な事例が報じられている。合併の余波を受け、運営に十分な予算措置もされないために専従の職員もおらず、シャッターも下りたまま事実上「休館」扱いに

なっている熊本県天草市の市立新和歴史民俗資料館の事例、学術的に貴重な歴史・民俗資料を多数収蔵していることで評価されていた石川県輪島市の市立歴史民俗資料館休館の事例など、同様の事例は多数に上る。

そして博物館を縮減する方向は、市町村だけではなく都道府県レベルでも顕著である。かつて多くの県立博物館を設立・運営し、そのネットワーク化を誇った千葉県や埼玉県は大幅な県立博物館の統廃合や縮減で注目を集めた。千葉県では、県立安房博物館（館山市へ委譲）や県立上総博物館（木更津市へ委譲）のように地元自治体に委譲する方法、もともとは県立大根博物館（香取市）として独立館運営していたものを千葉県立中央博物館大根分館にするといった統合・分館化を組み合わせて全体の縮減を図った。県立大根博物館は「県財政健全化」のため2006年に分館化されたが、その結果、開館が4月から9月までに限定され、学芸員をはじめとする博物館職員も7人から2人に削減された。費用対効果を軸に行政評価され、このような形に追い込まれてしまうと正常な博物館運営や学芸活動を行うのはかなり難しい。博物館として利用者の要望に十分に応えることも難しくなる。

このように構造改革や長引く不況が、日本の博物館、とりわけその半数を占める公立博物館に深刻な影響を及ぼしている。博物館活動の根幹、アイデンティティに関わるとも言える資料・作品購入予算の脆弱さも問題視されている。日本博物館協会の調査では、2007年度において、調査対象となった博物館全体の56.6%が資料購入予算ゼロ、20.6%が100万円未満という惨状であった。実に全体の4分の3以上の博物館

* 東京学芸大学 (184-8501 小金井市貫井北町4-1-1)

** (公財)三鷹市芸術文化振興財団 三鷹市山本有三記念館学芸員

*** 東京都現代美術館学芸員

が資料購入予算100万円未満という状況に置かれている。²

このような博物館をめぐる厳しい状況の中でも、とりわけ深刻なのが学芸員問題である。日本の博物館の弱点のひとつが学芸員数の少なさであることを否定する関係者はまずいない。文部科学省の統計によれば、1館当たりの専任学芸員数は平均で2.7人という数値である。³ 博物館の数では世界有数であるのに比べ、活動を主体的に支える専任学芸員の数があまりにも少ないことが残念ながら日本の特徴になってしまっている。この点は、これまでも現場サイドから常に問題視され、改善を望む発言が続けられている。

専任学芸員数の少なさは、採用数の少なさや雇用の不安定化に直結する。資格取得者数に対する博物館就職口のあまりの狭隘さ、アンバランスさという点が資格を出す側に立つ大学関係者からも指摘され続けてきた。博物館専門職（正規職）の採用はきわめて厳しく、指定管理者制度の影響もあり、就職口があったとしても常勤契約職のような任期付き採用や非常勤職、派遣などの形態がかなり目立ってきている。新自由主義的な政策が進行する中で博物館専門職の急速な非正規化が進んでおり、第2章で指摘されているように日本の博物館学芸員の3割強が兼任や非常勤、つまり非正規職員なのである。

資格を取得しても実際の博物館現場で働くことはきわめて難しく、採用に際して要求される内容も高度である。事実上、大学院修士レベルが標準的な採用条件になっており、それ以上の場合も珍しくない。非常勤学芸職の採用試験に、博物館によっては博士課程の大学院生、学位取得者などが数多く応募することや正規職の採用試験での倍率が100倍を越える事も珍しいことではなくなった。雇用形態の多様化により、非常勤職を渡り歩き、長期的に不安定な生活を強いられる事例も増えている。

財政状況の厳しさから法改正をめぐる議論の中でも十分な議論がなされなかった雇用・労働問題がそのままの状態ではよいはずはない。この問題は今後の日本の博物館を支えていこうとする若者、そして組織運営そのものの問題であり、ひいては博物館という教育文化機関の今後のあり方や質を決定付ける要因を内在的に包摂しているからである。⁴

この傾向は公立図書館も同様に深刻である。公的な教育文化機関の中でも博物館と図書館には当該問題をめぐる共通性がある。むしろ、図書館職員の非正規化については博物館以上の厳しさがあるように思える。⁵ 図書館業務の市場化、アウトソーシング化の進

行を背景に急速に進む職員の非正規化については図書館学研究の中で雇用・労働に光を当てた重要な研究が出てきているが、この点は博物館学とはやや異なる様相を呈している。⁶

このように、博物館の多くは自治体合併による博物館の統廃合・縮減、予算削減、人員削減などが進む中、数少ない職員で一人何役もの仕事をこなさざるを得ない状況になっている。法改正により実施が義務付けられた博物館の経営評価もあり、博物館職員はこれまで以上に厳しい雇用・労働条件の下で可能な限り最良な活動実績を積み上げることが求められるという、きわめて困難な状況に置かれていると言わざるをえない。

このような状況認識を踏まえ、本稿では博物館学芸員の雇用・労働をめぐる状況を明らかにし、今後の検討に有用な視点を提示することを目的とするが、これまでの博物館学研究では取り組みが弱かった博物館労働という視点を大切にし、部分的にはあるがいくつかの事例を通してその実態を考察していきたい。博物館学芸員をめぐる近年の状況は、新自由主義的な政策の中で雇用・労働状況が深刻化する他の職種同様の状況を示していると考えているからである。また、これまでの博物館学研究においてはいくつかの先行研究があるとはいえ、この視点での検討が十分ではなかったと思われるからでもある。⁷

そこで本稿では、近年の雇用・労働に関してその具体的な状況を現場レベルから概観し（第2章）、その上で博物館労働という視点から近年流行現象となりつつあるインターンシップを取り上げ、積極的側面や課題について主に美術館を対象に考察する（第3章）。それらを踏まえて、博物館学芸員の雇用・労働の現状と今後のあり方を考える有用な視点を提示していきたい。なお本稿は、第1章・第4章を君塚、第2章を渡辺、第3章を池尻が分担執筆した。

2. 近年の博物館学芸員の雇用と労働の諸相

2.1 学芸員の就職・雇用の状況

これまでの学芸員資格に関する議論は、ともすれば資格の高度化や養成内容の充実に偏りがちであった。しかし学芸員の就職状況は年々厳しさを増しており、難関を突破して博物館の現場に立つことができたとしても、雇用条件や労働環境に悩まされている学芸員は多い。そこで本章では、近年の学芸員の就職と雇用の状況を概観するとともに労働実態を取り上げ、いくつかの問題提起を試みたい。ところで博物館法では、学芸員資格について次のように定められている。

第5条 次の各号のいずれかに該当する者は、学芸員となる資格を有する。

- 一 学士の学位を有する者で、大学において文部科学省令で定める博物館に関する科目の単位を修得したもの
- 二 大学に2年以上在学し、前号の博物館に関する科目の単位を含めて62単位以上を修得した者で、3年以上学芸員補の職にあったもの
- 三 文部科学大臣が、文部科学省令で定めるところにより、前二号に掲げる者と同等以上の学力及び経験を有する者と認められたもの

このように学芸員資格を取得するには3つの方法があるが、実際には最初に挙げられている大学で所定の科目を修得する方法を取る者が圧倒的多数を占めている。大学で学芸員資格を取得する学生は、毎年8千人とも1万人とも言われているが、2008年度に文部科学省委託事業として行われた「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」⁸によれば、2007年度の資格取得者は8,588人【表1】、その中で博物館等関連施設に就職することができたのはわずか112人であった。

学芸員を目指す学生にとって、資格取得と博物館への就職が結びつかないという状況は、進路選択に大きな影を落としている。上記調査で学芸員養成課程を履修している大学生・大学院生を対象にした設問では、23.7%の学生が履修動機として「学芸員として博物館

で仕事をしたいから」と回答している。しかし就職活動中あるいは就職内定者に、博物館への就職活動を行っている、あるいは行ったかどうかを尋ねたところ、「行っている」が9.5%、「行った」が10.2%であった。学芸員を目指して資格課程を履修したものの、就職率1%という現実を前に、多くの学生が博物館への就職を諦めている状況を見て取ることができ

る。このことは、資格取得者を輩出する側の大学にとっても悩ましい状況であることに変わりはない。同調査における学芸員養成課程担当教員への質問では、学芸員制度に関して養成課程のカリキュラム改善などよりも博物館への雇用拡大の必要性を訴える声が多かった【表2】。

学芸員養成課程の到達目標についての質問では、「博物館の現場で即戦力になるような人材を養成する」が32.8%だったのに対し、「博物館の理解者を養成する」が52.6%と20ポイント近く上回っている。就職が望めない以上、現場で即戦力になれる程の高度な知識・技術の修得を学生に求められないということなのだろうか。現に博物館への就職を希望する学生に対しては、博物館や自治体の求人情報を提供しているという回答が7割を越える一方で、博物館への就職がほとんど不可能なことを説明しているという回答もあった。

どうして、これほどまでに博物館への就職が難しい時代になったのだろうか。まず挙げられるのは、学芸

【表1】

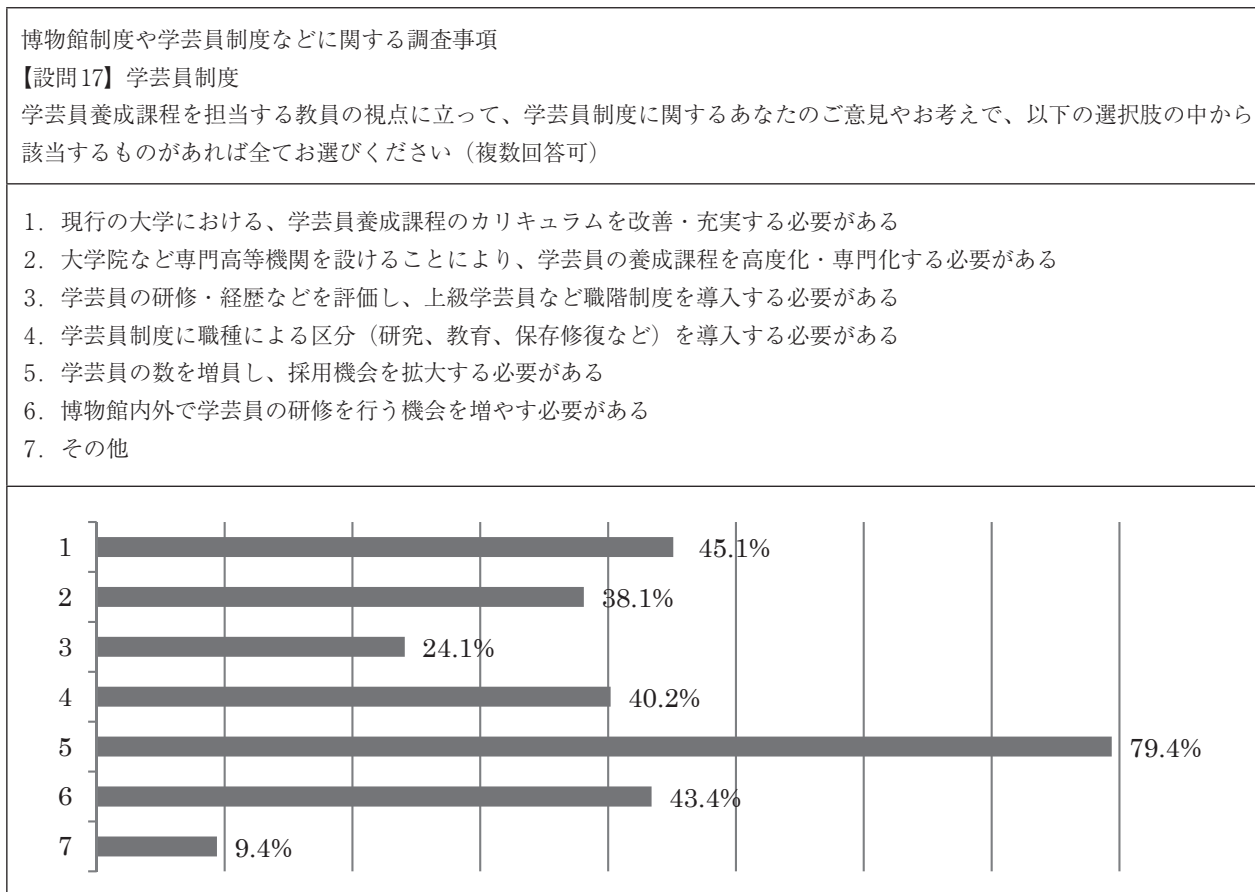
単位：人（ ）内はパーセント

学芸員資格の取得と博物館への就職に関する調査事項						
【設問13】学芸員資格の取得と博物館への就職						
貴校における、最近3カ年（平成17・18・19年度）の学芸員資格取得者数と、資格取得者の中で博物館等関連施設に就職した人数をご記入ください。						
※「博物館等関連施設」とは： 博物館、美術館、資料館、史料館、文書館、埋蔵文化財センター、アートセンター、動物園、植物園、水族館、（展示主体で、作品売買を行わない）ギャラリー等						
年 度		学部学生	大学院生	科目等履修生	通信教育学生	計
2005（平成17）	取得者数	9,246	148	142	103	9,663
	就職者数	116	22	9	—	151 (1.6)
2006（平成18）	取得者数	8,989	179	139	143	9,451
	就職者数	100	38	3	—	144 (1.5)
2007（平成19）	取得者数	8,155	155	109	169	8,588
	就職者数	75 (0.9)	26 (16.7)	7 (6.4)	—	112 (1.3)

※文部科学省委託事業「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」より作成

※斜体数字は筆者による加筆

【表2】



※文部科学省委託事業「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」より作成

員の採用数が非常に少ないということである。【表1】では2007年度の就職者数が112人とあるが、同年度の東京都の教員採用者数は1,995人。全国の採用数と、東京都という一自治体の採用数とで比較しているにも関わらず、実に10倍以上の差がある。教員に比べて学芸員の人数は圧倒的に少ないため、退職する人数も少なければ、新しく採用される人数も少ないのである。このように採用数が少ないと、いつ、どこで、募集があるかはタイミング次第であり、どのような選考が行われるのかもまちまちである。採用情報自体に辿りつくのも難しいと言わざるを得ないだろう。

更に採用条件にも目を向ける必要がある。今、非正規雇用の増加が一つの社会問題にもなっているが、博物館学芸員にも同様の傾向が見られる。バブル崩壊後の平成不況の中で、企業は徹底したリストラと人件費削減を押し進めた。さらに労働者派遣法の規制緩和も、非正規雇用の増大に拍車をかけたとされている。日本では1970年代から80年代にかけて博物館の建設ブームがあり、開館時に20歳代で採用された学芸員が今、次々と定年を迎えている。昨今の採用状況を見ると、正規職員の後任を非正規職員で穴埋めしている

事例が目につく。嘱託や非常勤など呼称は様々であるが、正規職に比べて雇用が不安定であることに変わりではなく、志望者が応募をためらう大きな要因となっている。

このような状況の中で、もともとの採用数が少ない学芸員は、更に正規職ともなると応募が殺到する事態になっており、公立館を例に見てみると、1人の採用枠に対して百から数百人の受験者が集まることも少なくない。筆者は2000年から数年の間、学芸員採用試験に複数回応募したが、既に学部卒での就職は難しいといわれており、受験会場では新卒の20歳代と共に30歳代、40歳代の受験者の姿もあった。実際に話してみると修士課程修了以上の学歴で、博物館での勤務経験や研究業績を持つものが少なくなかった。【表1】を見てみると、学部卒の就職率が0.9%なのに対し、修士課程修了者の就職率は16.7%となっている。今、博物館を見渡してみれば、筆者が就職活動をしていた時よりも学芸員の高学歴化が進んでいるのは明らかである。修士・博士課程修了、または留学経験・研究業績・勤務経験有という経歴でも正規職に就くことができず、非正規雇用を繰り返している学芸員志望者

は少なくない。

これまで見てきた学芸員の就職状況について、ここでは2点指摘しておきたい。1点目は、学芸員が派遣労働化することの危険性である。

ある博物館で資料調査を行った際に次のようなことがあった。派遣職員Aが寄贈資料2,000点の調査を開始したが、未調査資料200点を残し任期切れとなった。新しく入ってきた派遣職員Bへの業務引き継ぎは3日間しかなかったが、調査の方法や進捗状況を伝えることはできた。その後Bは資料調査に取りかかったが、分類の基準や備考欄の記載がよく分からず、自分なりに作業を進めて何とか全ての調査を終えることができた。後に派遣職員Cが台帳を見てみると、なぜか途中から記載内容が微妙に変わっている。事情が分かる人はおらず使い勝手も悪いため、結局初めから調査をやり直すことになった。

博物館資料の管理は統一性を大切に、かつ長期的に行われることが重要である。途中で担当者が交代すると資料群が崩れてしまったり、所在不明になってしまったりする危険性もある。共に働きながら前任者から引き継ぐのがあるべき姿であるが、派遣職員による短期雇用が繰り返された場合、前任者の知識や経験は引き継がれない可能性が高い。博物館にあるのは資料だけではない。研究成果や活動の中で育まれた人の輪もまた、貴重な財産である。博物館が持つ知的財産を継承し、人的ネットワークを発展させていくためには、担い手の安定的な確保が必要不可欠である。

2点目は学芸員の経歴が偏ることへの危惧である。学芸員に研究能力が求められるのは当然であるが、それは学歴や研究業績の数だけで測るべきではない。大学卒業後、修士や博士課程に進み、学芸員になれるまで研究を続けるためには、経済的な後ろ盾がなくては難しいであろう。ある特定の階層の出身者しか学芸員になれないとしたら、結局は、博物館活動の多様性を狭めてしまうことになりかねないのではないか。

2005年度から2007年度にかけて資格取得者は漸減傾向にある。採用者数に対して資格取得者があまりに

多すぎるという議論もあるが、就職の困難さを背景に資格取得者が年々減少していくのは博物館の将来にとって決して好ましいことではないと思われる。養成カリキュラムの改善だけでなく、資格取得後の「出口」についても、早急に道筋をつけなくてはならないであろう。

2. 2 博物館労働の実態

自己紹介で「私は学芸員です」と言うと、「展示会場で椅子に座っている人ですか」と聞かれることが少なくない。図書館司書に比べ、博物館学芸員の認知度はまだまだ低いと言わざるを得ない。学芸員の仕事を分かりやすく紹介する書物も刊行されているが、博物館の中で日常的にどのような業務を行っているかが一般にはよく知られていないのである。業務の典型例を示せば次のようになるだろう。

朝、出勤すると直ぐに開館準備に取り掛かる。展示室の鍵を開け、展示ケースを磨き、展示室内の環境と展示品の状態を確認する。館内の準備が済むと博物館の周囲や駐車場も見回り、掃除も行う。開館するとようやく席に着くことができるが、受付が混みあっているため来館者誘導とグッズ販売の補助へ。電話が鳴れば休館日や道順を教え、資料に関する質問に答え、取材対応や記事の校正も行う。前日の会議記録も作成しなければならぬが、来年度の予算書作成の期日も迫っている。閉館作業を終え、ようやく翌月から始まる企画展の準備に取りかかる。

博物館の機能を大まかに記せば、収集・保管、調査・研究、公開・展示・教育があり、学芸員はこれらを担う専門職員である。県立規模の館であれば学芸員が複数配置されており、これらの機能を分担することも可能であるが、小規模館では学芸員1人という状況も珍しくはなく、あらゆる業務をこなさなくてはならない。

2008年度の社会教育調査によれば、学芸員の数は6,786人。博物館の総数5,775館で割ると、1館当たりの学芸員数は1.17人となる【表3】。平均は辛うじて

【表3】

	博物館数	学芸員数 (人)	1館当たりの学芸員数 (人)
登録博物館	907	3,012	3.32
博物館相当施設	341	978	2.86
博物館類似施設	4,527	2,796	0.61
合計	5,775	6,786	1.17

※文部科学省平成20年度『社会教育調査』より作成 ※斜体数字は筆者による加筆

1.0を超えるものの、博物館の約8割を占める博物館類似施設においては0.6となっており、10館に4館は学芸員が1人もいないという点を見逃すべきではない。筆者の知るところでも、学芸員1人で2つの博物館を掛け持ちしているという事例がある。このような条件下で収集・保管、調査・研究、公開・展示・教育の全てを滞りなく行うためには、相当の業務量をこなさなければならず、表には見え難い収集保管の業務が後回しにされるなど、問題を抱えているケースも少なくない。個人の努力によって問題を解決しようとするのではなく、人員不足の解消と業務分担の適切化が必要である。

こうした深刻な人員不足の背景には、博物館に配置されるべき学芸員の数について、法的な整備が行われてこなかったことがある。1973年に制定された「公立博物館の設置及び運営に関する基準」は、博物館を都道府県（指定都市含む）立と市町村立に大別し、標準的な博物館の施設・設備や活動の内容について、「望ましい基準」を定めたものである。この基準に法的な拘束力は無いものの、1970年代から80年代にかけての博物館建設ブームで開館した博物館の多くはこの基準に則っており、施設や資料面の整備を後押ししたものと高く評価されている。しかし学芸員について言えば、「都道府県及び指定都市の設置する博物館には、17人以上の学芸員又は学芸員補を置くものとし、市（指定都市を除く）町村の設置する博物館には、6人以上の学芸員又は学芸員補を置くものとする」と第12条に記されていたものの、ほぼ全ての館が基準を下回るという状況であった。

1998年の改定で、同条文は「博物館には、学芸員を置き、博物館の規模及び活動状況に応じて学芸員の数を増加するように努めるものとする」となる。具体的な数値目標から曖昧な努力目標になったと言えるだろう。

数値基準を削除し大綱化、弾力化を図ることを目的として2003年に告示された新しい基準の第9条では、「博物館に、館長を置くとともに、事業を実施するために必要な数の学芸員を置くものとする」と記されるに留まり、更に後退する結果となった。もともと基準に満たない館が多数だったにも関わらず、度重なる基準緩和の結果、学芸員を置かず博物館を運営できるという状況が生まれてしまったのである。

また、同じ年には地方自治法の一部改正が行われ、博物館にも指定管理者制度が導入されることとなった。これは博物館労働の現場に、深刻な影響を与えることとなる。【表4】は2005年度と2008年度の学芸員数を示したものである。

表中の「専任」は、常勤職員として発令されている者を指す。学芸員における専任の割合に注目してみると博物館で8割、博物館類似施設においては約5割である。総じて見てみると、博物館学芸員の3割強が兼任や非常勤ということになる。指定管理者制度では指定期間が限定されているため職員を任期付で雇用する傾向があり、2005年から2008年にかけて博物館・博物館類似施設の学芸員・学芸員補に占める専任率が全て減少していることと無関係ではないだろう。

顕著な例を挙げれば、公立博物館の正規職員として学芸業務を行っていたAは、指定管理者となったB社

【表4】

単位：人（ ）内はパーセント

年度	内訳	博物館		博物館類似施設		合計
		学芸員	学芸員補	学芸員	学芸員補	
2005 (平成17)	職員数	3,827	469	2,397	223	6,916
	うち専任	3,251 (84.9)	343 (73.1)	1,272 (53.1)	102 (45.7)	4,968 (71.8)
	うち女性	1,305 (34.1)	188 (40.1)	933 (38.9)	114 (51.1)	
2008 (平成20)	職員数	3,990	624	2,796	351	7,761
	うち専任	3,246 (81.4)	406 (65.1)	1,465 (52.4)	123 (35.0)	5,240 (67.5)
	うち女性	1,439 (36.1)	256 (41.0)	1,131 (40.5)	207 (59.0)	

※文部科学省平成20年度『社会教育調査』より作成 ※斜体数字は筆者による加筆

の契約社員にならなければ学芸職に留まることができなかった。更に指定管理者の期間と同じ3年毎の派遣契約となり、昇給が無いばかりかいつまで働けるかも分からないという状態になってしまった。非正規雇用の学芸員の場合、1日7時間、週5日働いても月収が10万円程度という低賃金の例もあり、ワーキングプアに近い状況に置かれているものも少なくない。もともと低賃金であるにも関わらず、昇給や残業手当は無い。業務によっては休日出勤せざるを得ないが、代休を取れるような状況ではなく、休んだことにして何週間も連続出勤したという話も聞く。博物館ではこのような非常に厳しい労働実態がある。

また任期付雇用の弊害もある。所蔵資料の保管や施設の維持管理、展示に向けての調査研究など、学芸業務の多くは継続性が必要とされるが、任期付の学芸員は長期的な見通しを持って業務を行うことが出来ない。任期が切れれば博物館を離れるため、資料や施設に対する責任感も希薄になりがちである。正規雇用と非正規雇用の学芸員が混在している場合、正規学芸員の業務量が一方的に多くなり、結果として両者がお互いに対して不満を抱いてしまうことがある。正規学芸員からすれば「どうして自分ばかりこんなに多くの業務を受け持たなければならぬのか」となり、非正規学芸員からすれば「準備に何年もかかるような展覧会や大規模なコレクションの整理に関わりたいのにやらせてもらえない」となる。逆に正規雇用と非正規雇用が同じ業務量を受け持った場合は、賃金格差が生じることになる。人員不足に非正規雇用の増加が追い打ちをかけるかたちで、現場の学芸員の肩には膨大な業務のしかかり、背後には労働不安が忍び寄っているのである。

2. 3 博物館労働に関する議論

2012年4月28日、美術史学会による美術館博物館委員会東西合同シンポジウム「いまどきの新・学芸員―採用の現状と未来」が大阪大学を会場に開かれた。採用する側と採用される側双方が報告を行ったという点で、注目すべきシンポジウムであった。プログラムによれば、第1部「新・学芸員採用の苦心」では東京国立博物館副館長と大阪市立美術館館長が報告を行い、第2部「ステップ・アップした／する新・学芸員」の報告者には京都文化博物館学芸員、国立国際美術館研究補佐員、九州国立博物館アソシエイトフェロー、龍谷ミュージアムのリサーチ・アシスタントらが名を連ねている。

まず気になったのは、報告者のプロフィールであ

る。採用される側として報告した4人はいずれも30代で、3人が大学院博士課程まで進学し、残る1人も大学院修了後、海外での研究経験があった。正規か非正規かを別にすれば全員が現在も学芸業務に就いており、勤務先も大規模な施設・組織を持つ館である。高学歴を持ち、研究業績は申し分なく、学芸員としてもキャリアを重ねている。まさに、「いまどきの」学芸員の成功例と言えるだろう。しかし「採用の現状」というのであれば、非正規から正規になれなかった事例や、学芸係長など中間管理職として働く学芸員の意見もすくい上げる必要があっただろう。

また開催主旨には「非正規雇用のデメリットだけではなく、メリットにも目を向けることで、新・学芸員の未来を展望したい」とあるが、キャリアアップの視点から非正規雇用を肯定的に捉えようとするには違和感を覚える。採用する側にとってはコスト削減というメリットがあるものの、採用される側にとってはキャリアアップということしかメリットを見出せないと言ってよい。終身雇用や年功序列が崩壊した今、社会におけるキャリアアップへの関心は高い。通常キャリアアップとは、より良い雇用条件や労働環境を求めて正規職から正規職へ移ることを指すのに対し、学芸員においては非正規から正規職へ就職することがキャリアアップと呼ばれている。学芸員のキャリアのスタートラインは、他の業種に比べて一段階低くなってしまっているのである。勤務経験を積むことができるとはいえ、学芸員の非正規雇用を肯定的に捉えることは、現状の追認にしかならない。

これまで博物館の議論をリードしてきたのは、大規模館の館長や管理職の学芸員など、ごく一部の選ばれた人々であった。しかし日本の博物館の現状を見れば、学芸員の平均が1人にも満たないような小規模館が大多数を占めている。「日本の博物館も欧米並みに」と言うのも結構であるが、足元にある一つ一つの事例に目を向け、小さな改善を積み重ねていくことこそが、博物館の向上につながるのではないだろうか。

2. 4 資料を、博物館を、学芸員を「伝える」

ここまで学芸員の就職・雇用状況や労働実態を見てきたが、学芸員を取り巻く状況は非常に厳しいと言わねばならない。このような時代に、学芸員になる、博物館で働くということはどのような意味を持つのだろうか。

広義に「博物館」という場合、歴史博物館・郷土資料館だけでなく美術館や科学館、文学館から動物園・水族館・植物園まで、実に多種多様な施設を含み、館

の種類によって所蔵資料は大きく異なる。歴史資料は人類の歩みの正負両面を伝えてくれる。郷土資料はその地域に根差す暮らしや地域課題を教えてくれる。美術資料は多様なものの見方を提示してくれる。こうした館特有の資料を守り、価値を見出し、人々に伝えるのが学芸員である。資料の活用によって学習の支援を行うという博物館の役割を果たすためには、資料に関する専門的な知識や技術を持った学芸員の存在が必要不可欠なのである。

筆者が学芸員について最も重視するのは、「伝える」という役割である。まず資料を後世にまで伝えるということ。資料を守る施設として博物館の存在意義を伝えること。博物館の機能を発揮するために学芸員の重要性を伝えること。学芸員の知識や技術を次代の学芸員に伝えること。これは学芸員にしか伝えられないものであり、ここにこそ学芸員の専門性があるともいえる。学芸員がいなければ資料も資料にまつわる歴史や意味や価値も残らない。とすれば、それは重責であると共に大きな喜びでもある。厳しい現実と直面しつつも学芸員として働き続けるのは、その喜びを知っているからに他ならない。

博物館も学芸員も長く「冬の時代」と言われてきたが、まるで「氷河期」に入ったかのような状況が続いている。低い就職率や非正規雇用の増加、深刻な人員不足や業務分担の不均衡など問題は山積しており、逼迫した財政状況は今後もしばらく続くであろう。しかし、改善に向けた真剣な議論を積み重ねていかなければ問題は解決しない。現状の追認でもなく、個人の努力に任せる根性論でも、「勝ち組」「負け組」の自己責任論でもない。次代の学芸員のあり方にも配慮した議論に学芸員自身が取り組むべき時が、まさに今、来ている。

3. インターンシップの実際と課題

3. 1 国内におけるインターンシップ導入の経緯

近年、博物館において、インターンシップを実施する例が見られるようになってきている。一般的にインターンシップとは、キャリア教育の一環として「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」⁹として知られているが、博物館では、主に、将来博物館で働くことを希望する者を対象とし、一定期間（数か月から1年間）、現場で実務経験を積むことができる制度として取り入れられている。なかでも東京都内および近郊のいくつかの美術館では2000年代に入って以後、インターンシップの導

入が相次いでいる。そこで本章では美術館におけるインターンシップを取り上げ、学芸員養成の新たな動向の一つとして考察したい。

まずは、国内におけるインターンシップの導入の経緯からたどってみたい。1990年代半ば以降、失業率の悪化やフリーターの急増などが社会的な問題になった。これに対し、産学連携による人材育成の観点から、大学においても学生の就業意識を高めていくことが重要視され、その一つの手法としてインターンシップへの関心が高まっていった。

1997年には政府発表の「経済構造の変革と創造のための行動計画」（5月16日閣議決定）で、企業でのインターンシップ導入の推進がうたわれ、これを受け、当時の文部省・通商産業省・労働省の三省は、合同で「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（9月18日発表）を取りまとめた。インターンシップは、学生や社会に対して存在をアピールする手段として積極的に企業に受け入れられていき、2005年には全国で年間概ね12万人の大学生がインターンシップに参加したと発表されている。¹⁰

企業におけるインターンシップの実施形態は、担当社員からその企業について説明を受けるもの、営業への同行などの業務補助の体験、グループワークで企画プレゼンテーションを模擬的に行うものなど様々で、実施期間も数ヶ月単位で行われるものもあれば、数日、あるいは1日で終了するものもある。また、近年では、無償の労働力として扱われてしまう問題や、企業による青田刈りを進めてしまう原因ともなったことなどが指摘されており、その望ましいあり方が検討されている。

3. 2 学芸員養成に関する動向とインターンシップ

一方、大学の教育学部や医学部、福祉系学部においては、免許や資格取得の必修条件として従来から「実習」という形で職場体験がカリキュラムに組み込まれてきた。これらは就業意識の向上を目的にするというよりも、むしろ、より専門的な技術・技能を身に着けるための「職業訓練」の意味合いが強い。学芸員資格取得のための科目である「博物館実習」でインターンシップが組み込まれる事例もその一つであると考えられよう。

しかし前章でも指摘されていたように、毎年約1万人に上る資格取得者が生まれるという状況の中で、これまで博物館実習は受け入れ館にとってかなりの負担となることが問題視されてきた。博物館に実習生の受け入れ義務はなく、あくまでも館側の好意で行われて

きた経緯がある。しかも、多岐にわたる学芸業務を数日から1週間程度のわずかな期間で実務として経験させるのはそもそも困難であり、必然的に実習内容は講義や見学といったものに偏りがちで、専門職養成として果たすべき役割が十分に機能しているとは言い難い状況が長らく続いていた。こうした中、先般の博物館法改正に向けた議論の中でも、大学での学芸員養成課程や博物館実習の在り方について見直す改革案が示された。

博物館学芸員および博物館学研究者によって構成された「これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議」がまとめた報告書『新しい時代の博物館制度の在り方について』では、まず「大学における『博物館に関する科目』は、経営・教育・コミュニケーション能力の育成を重視して見直し、科目を修得した者は『学芸員基礎資格(仮称)』を付与」、その後、「博物館での一定期間の実務経験を学芸員資格要件に位置付け」、そして、「新しい養成段階として大学院レベルの専門課程も今後検討」との提案がなされた。¹¹

これらの提案は、学芸員養成や雇用条件がより一層高学歴化することに対する懸念や、学部での養成が事実上の「降格」となるとの大学サイドからの強い反発もあり、結果として最終的な法改正の中には盛り込まれなかった。しかし、実現は難しい状況であったとはいえインターンシップ制度導入の可能性など、学芸員養成の在り方について博物館の現場の声も踏まえて一つの具体的な方策が示されたことは注目すべき動きだったといえよう。

こうした議論の一方で、実際の博物館の現場においては、すでにいくつかの先行例として、インターンシップを導入する館が現れ始めていた。前述した報告書においても、「大学院生を対象に博物館で実務経験に参画できるインターン制度を開始している博物館も見られる」という記述が見受けられる。

美術館においては、2000年代以降になってインターンシップを導入する例が増えており、目立った動きと

して注目される。インターンシップ導入が進んだ要因については、指定管理者制度に伴う人件費削減による美術館学芸員の非正規雇用の増加、美術館における学芸業務の多様化と教育普及活動への関心の高まりなどがあげられるであろう。それとともに見落とすことができないのが、各種メディアで美術館学芸員(近年、美術館に関する議論では「キュレーター」という呼称で紹介されることが多い)が頻繁に紹介されるようになったことである。そのことが、美術史や美学などを専攻する学生をはじめとする学芸員志望者の増大に影響を与えていると考えられる。このように美術館のインターンシップ導入には、いくつかの直接的かつ間接的要因が考えられる。今後も美術館におけるインターンシップは進められていくと思われるが、博物館学研究においてその実態把握はいまだ十分な形で行われていない。

3. 3 インターンシップの実施状況と考察

ここで本章では、現状把握の一助とするため、東京都内および近郊の美術館で実施されているインターンシップの実施状況をまとめ、学芸員養成をめぐる新たな動向として位置づけ、雇用問題の観点からその意味を考えていきたい。

以下の表は、都内および近郊の美術館を対象に、各館の年報やホームページなど一般公開されている情報を集め、また、一部の館には担当者へのヒアリング調査を行い、それらの結果をもとにインターンシップの実施状況を整理したものである。(データは2012年現在)¹²

インターンシップの導入年度について見てみると、ほとんどの館が2000年代半ば以降に導入していることが分かる。世田谷美術館の導入年は、1996年度と他の美術館あるいは企業におけるインターンシップの導入状況と比べてもかなり早い。次いで私立のブリヂストン美術館が2000年に導入し、以後、国立西洋美術館をはじめ国立・県立クラスの本館での導入が続

【表5】

世田谷美術館 (1996年度～) ()内は実施開始年度	
期間	約8ヶ月 週に1～2回程度
内容	教育普及 (「小学校美術鑑賞教室」の特別プログラムを担当)
対象	学部3年生以上(専攻不問) ※東京学芸大学との連携で実施 網走大学で一括加入(自己負担) 交通費支給なし
費用	
給与	無給

ブリヂストン美術館 (2000年度～) ※2005～2009年度は休止	
期間	通年 年間40～60日
内容	教育普及 (スクールプログラム、ファミリープログラム、アウトリーチなど)
対象	大学院生 国籍、年齢、学芸員資格の有無は問わない 約5名
目的	「美術館志望者に、美術館の教育普及活動を実地に習得してもらうこと。その活動の背景にある考え方を学んでもらい、美術館の現場で学芸業務に参画する機会を提供すること。」
費用	保険は館負担で加入 交通費支給なし
給与	無給

国立西洋美術館 (2002年度～)	
期間	3ヶ月以上6ヶ月以内(93時間以上、おおむね週1回)
内容	A:西洋美術史/B:情報資料/C:教育普及に関する業務補助
対象	A:大学院生(西洋美術史専攻)または同程度の学力がある者、英語以外の独、伊、ラテン語など関連する語学に関して高度の力がある者 B:大学生(美術史専攻)または司書有資格者か図書館学専攻者で洋書整理に必要な語学力のある者 C:大学生(西洋美術史又は美術教育専攻)で一定以上の英語力のある者 各分野23～30歳 若干名
目的	「西洋美術に関心をもつ人材の専門的知識および技術の向上を図ることをもって、当館の教育機能を発揮して社会貢献に寄与するとともに、西洋美術に興味関心をもつ人々の視野を広げること」
費用	保険は館負担で加入 交通費支給なし
給与	無給

東京国立近代美術館 (2006年度～)	
期間	通年 160時間以上
内容	A:学芸(コレクション)/B:学芸(企画展)/C:美術館教育/D:図書資料 E:工芸館(学芸全般)/F:フィルムセンター(学芸全般)に関する業務補助
対象	A:大学院生(近代美術又は写真史専攻) B:大学院生(美術史又は美術専攻) C:大学生又は大学院生(美術史、美術又は美術教育専攻) D:大学生又は大学院生(図書館情報学又はアーカイブズ学専攻) E:大学生又は大学院生(近代工芸、デザイン又は近代美術専攻) F:大学院生で映画に関する高度な知識を有する者、または映画・映像を専攻する者 各分野若干名
目的	「学芸業務を実地に体験することで、研究上の専門知識を深めるとともに、明確な職業意識と勤労観を育て、今後の美術館活動を担う人材の育成に寄与すること」
費用	保険は館負担で加入 交通費支給なし 活動に応じて研修補助費支給(1日500円上限)
給与	無給

神奈川県立近代美術館 (2006年度～)	
期間	通年 160時間以上
内容	A:学芸(展覧会、教育普及、美術資料)／B:保存修復／C:広報・地域連携
対象	A:大学院生および修士修了者(美術史、芸術学、美術教育専攻)で、学芸員資格を持つ者 B:大学院生及び修士修了者(保存修復専攻)、または同等とみなされる保存修復の実技経験及び知識を持つ者 C:大学院生及び修士修了者(専攻不問)で広報活動、地域連携や地域文化資源活用に関心を持つ者(30歳以下) 各分野若干名
費用	保険は自己負担 交通費支給なし
給与	無給

横浜美術館 (2007年度～)	
期間	通年 25日以上
内容	教育普及 (「学校のためのプログラム」、「親子のフリーズーン」、「個人造形講座」、鑑賞教育活動、アウトリーチ)
対象	高卒以上、美術館や美術、教育、福祉関係等の仕事に就くことを希望する者 学芸員資格の有無は問わない 10名
目的	「将来、美術館や美術、教育、福祉関係等の仕事に就くことを希望する若い世代に、横浜美術館の業務の現場に参画することで、活動の背景にある考え方を学びながら実地に研修していただくというものです。」
費用	保険は自己負担 交通費支給なし
給与	無給

東京都現代美術館 (2008年度～)	
期間	通年 3ヶ月以上
内容	A:企画展／B:教育普及／C:作品管理・常設展／D:広報に関する業務補助
対象	大学院生および修士修了者で美術館事業や現代美術・文化に関連する分野を専攻する者、または同程度の能力・経験を持つ者 各分野若干名
目的	「将来の美術館活動および現代美術文化を支える専門的な人材の育成に寄与するため」
費用	保険は館負担で加入 交通費は実費支給(1日往復1,500円上限)
給与	無給

いている。

美術館においてインターンが行う活動内容については、まず、教育普及活動に限定して受け入れを行う館と、企画展・作品管理・教育普及という基本的学芸業務を軸に構成されている館に大別される。以下、各館の募集要項をもとに具体的な活動内容をまとめて列挙してみたい。

【企画展】

- ・作家との調整等の補助作業

- ・作品調査, 文献調査
- ・展示プランの補助作業
- ・展覧会カタログ編集における資料整理や年譜作成など
- ・展示キャプション作成作業

【作品保管】

- ・作品管理におけるデータ整理(来歴, 出品歴などの調査)
- ・作品研究のための資料収集補助

【教育普及】

- ・学校向けプログラムやワークショップ、ギャラリートーク、講演会などの運営補助

【その他】

- ・作品の保存修復（神奈川県立近代美術館）
- ・研究資料センターにおける資料収集・整理および利用者サービスの補助（国立西洋美術館）
- ・広報の業務補助、展覧会プレスリリースの制作補助など（東京都現代美術館）

このように、館によっては保存修復や広報、司書業務も対象としているところがあり、概観すると、インターンの活動領域は美術館で行われている学芸業務をかなり網羅する形で実施されていることがわかる。初めから各業務ごとに募集されるか、あるいはインターンとして採用された後に所属部署が振り分けられ、その後は、各業務分野ごとに活動することになる。

なお、多くの場合、その活動は学芸業務の補助に留まるが、教育普及活動ではインターンが特定の教育プログラムの企画立案から実施までを担うケースがある。世田谷美術館の「鑑賞教室特別プログラム」¹³（区内小学校への出張授業をインターンが行うもの）や、国立西洋美術館の「びじゅつーる」（鑑賞キット）の開発¹⁴などがある。インターン本人により多くの責任と役割が与えられるため、やりがいを見出しやすい内容となっている。

インターンシップの受け入れ対象については、おおむね大学院修士課程修了以上の学歴を条件とする館が多い。ただし、教育普及部門や広報、図書は大学学部生も許容されるという傾向が見られる。また、各業務に関連する分野を専攻していることを指定する館もあり、より目的意識が高く専門分野に長けた学生・院生に絞ってインターンを受け入れようとする館側の意識を読み取ることができる。

世田谷美術館では、東京学芸大学の学部3年生以上を対象としており、4年次で行った場合はインターン活動が博物館実務実習の単位にも認められている。いわば「長期の博物館実習」として位置づけられており、大学と美術館が密に連携を取り合って実現したユニークなインターンシップ制度の一つになっている。

「こどものアトリエ」での活動を行う横浜美術館の事例も特徴的である。対象者は高校卒業以上となっており、今回調査した館の中では学歴の面で最も敷居が低いと言える。募集要項では「将来、美術館や美術、教育、福祉関係等の仕事に就くことを希望する人」

「とくに、子どもの活動とその育成に関心がある人」を対象としており、美術館での実務経験を、より幅広い人材育成の観点から捉え、いわば、美術を通じた美術館の社会貢献を志向しているといえる。

一方、費用負担の面においては、全体的にどの館においても課題とするべき状況が見出された。保険加入についてインターンの自己負担とする館もあり、また、交通費についても支給されない場合が多い。インターンシップは長期にわたるため、交通費をはじめとする実費の負担は軽い。インターンである学生・院生の負担が少なくない。この点については館側においてもできる限りの対応が求められるのではないかと。少なくとも保険に関しては館側で加入することを検討することが必要であろう。保険の種類も、傷害保険だけでは美術館特有の状況に対応しきれない可能性がある。作品に損傷等が生じた場合や、万一のトラブルにも対応し得る保険が選択されるのが望ましいと思われる。

インターンシップでは、通常の博物館実習と比べ、より実践的に学芸業務を体験することができる。美術館を担う人材育成の新たな方法として可能性のある制度であるといえるが、その運用については実施する館側の意識に委ねられているのが実情である。

インターン一人ひとりの「現場に携わることができる喜び」の思いが安易な「労働力補填」として利用されることがあってはならないのは勿論のこと、人材育成という視点に基づき、最低限の保障などを示した受け入れのためのガイドライン整備も必要ではないだろうか。今回の調査を通して、とりわけ費用負担の面において改善すべき課題があることが明らかとなった。

また、インターンシップはすでに苛烈な状況にある美術館への就職競争に拍車をかけるおそれがあることも指摘しておきたい。多くの館は、指定管理者制度の導入などによって、長期的な将来展望に基づく雇用や人材育成ができないという現状がある。そのため現実的な問題として、学芸員の新規採用にあたって「即戦力」を求めるといった観点からインターン経験を有する者を優先的に採用するようになっていくことも考えられる。採用に有利、雇用に結び付きやすくとすると、非常勤学芸員の採用試験に殺到するように無給のインターンシップに希望者が殺到するという状況も生まれかねない。このようにインターンシップは雇用・労働と注意すべき関係性があるが、こうした状況や課題を見据えつつ、学芸員養成、またキャリア教育の一環としてインターンシップが持つ可能性を今後も探っていくことが必要となると思われる。

4. いくつかの視点—むすびに代えて

以上、博物館学芸員をめぐる近年の雇用・労働問題に関してその具体的な状況を現場レベルから概観し、さらにその上で、美術館におけるインターンシップの現状を取り上げ、積極的側面や課題について考察した。最後に本章では、それらを踏まえて、博物館学芸員の雇用・労働の現状と今後を考える視点を提示していくこととする。

2008年の博物館法改正に際し衆議院・参議院においてなされた看過することのできない附帯決議がある。ここでは参議院文教科学委員会における「社会教育法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」を紹介しておくが、その第7項に次のような文言が記されている。

社会教育主事、司書及び学芸員については、多様化、高度化する国民のニーズ等に十分対応できるよう、今後とも、それぞれの分野における専門的能力・知識等の習得について十分配慮すること。また、各資格取得者の能力が生涯学習・社会教育の分野において、最大限有効に活用されるよう、資格取得のための教育システムの改善、有資格者の雇用確保、労働環境の整備、研修機会の提供など、有資格者の活用方策について検討を進めること。

このように参議院では、資格取得教育の改善とともに、雇用確保と労働環境の整備について検討を進めるよう決議されている。ここまで述べてきたことではあるが、雇用確保と労働環境の整備に大きな問題があるということ、社会教育・図書館・博物館職員の雇用現場・労働現場で看過することのできない深刻な状況があるということである。この点に関して、衆議院の附帯決議においても第6項で「有資格者の雇用確保、有資格者の活用方策」について文言が盛り込まれ、第1項では「公民館、図書館及び博物館等の社会教育施設における人材確保及びその在り方について、指定管理者制度の導入による弊害についても十分配慮し、検討すること」と指摘されている。この制度がもたらす弊害を国会が明確に指摘していることは注目に値する。

地方自治体では悪化する財政事情を背景に博物館や図書館への指定管理者制度導入圧力がこれまで以上に強められており、導入そのものが自己目的化しているような事例さえ散見される。しかし2010年12月28

日、総務省は自治行政局長名で「指定管理者制度の運用について」という通達を出し、地方自治体に対して制度の「適正」な運用を求める姿勢を打ち出した。制度導入が単にコスト削減のツールとなり、公共サービスの低下やワーキングプアの増加を引き起こしかねないことに国自身が警鐘を鳴らしたわけである。

片山善博総務大臣はこの通達に関し2011年1月5日の記者会見において、指定管理者制度が全国の自治体でコストカットの「ツール」として利用されていること、「本来指定管理になじまないような施設」にまでこの制度が使われてしまっていること、アウトソーシングを進めたことによって「官製ワーキングプア」を「大量に作ってしまった」ことなどについて率直に反省の弁を述べ、公共図書館や学校図書館はこの制度にはなじまない、直営で運営すべきと明確に指摘している。そして、「行政サービスの質の向上」という「一番のねらい」にそって指定管理者制度が運営されることと、各自治体において職員の非正規化を進めてきたということを見直し「業務と職員のバランス」を自ら考えていってもらいたいという見解を示している。¹⁵ 総務大臣の発言だけにこの指摘はきわめて重要な意義を持っている。その発言に博物館への言及こそなかったものの同じ教育文化機関・社会教育機関である公共図書館への導入がなじまないと断じた点も看過することはできない。

博物館の領域では、指定管理者制度を利用した民間の展示制作企業による派遣労働なども行われ、さらには制度を前提とする人材育成協力ネットワークや人材データベース構想なども議論されているが¹⁶、博物館の社会的な役割や公共性を見なおし、今一度、公立博物館への制度導入の是非を問いなおす議論を活発化すべきではないだろうか。博物館運営の観点から見た場合、単年度予算主義など直営にも弱点はありうるが、博物館学研究における近年の動向に指定管理者制度を高く評価し、その「活用」や地域連携、市民協働など梃子にNPOへの運営委託などの優位性を論ずるものもある。各事例における詳細な検討が必要であるとはいえ、本稿が主題として取り上げる学芸員の雇用・労働という視点から考えた場合、博物館労働の市場化を促進し、雇用・労働環境の不安定化を招く指定管理者制度についてはやはり再考が不可欠であると思われる。

第2章でも指摘されているように、継続性やそれに基づく専門性が「命」である学芸労働の根幹を揺るがすこの制度は、同時にいびつな雇用形態の負担を若い世代が負わされている現状を指し示している。同時

に、博物館労働現場には深刻な世代間格差が生まれている。東京都写真美術館学芸員の笠原美智子は、2007年時点で同美術館の常勤職員のほとんどが40歳代以上であり、非常勤・常勤契約は主に30代半ばから後半、学芸員に関しては20代後半から30代前半の職員が1人もいない「世代の中抜け」状況にあることを明らかにしている。¹⁷ ある世代の欠落は、学芸活動を支える社会認識・現代認識の多様性を確保できなくなる危険性を持つ。博物館の調査・研究能力にも深刻な影響を与えることとなる。

学芸員資格のハードルを上げ形式的なレベルアップを図っても、指定管理者制度を「運営の多様化」で肯定するような方向性のもとで専任学芸員が増えることはない。学芸員の雇用・労働現場が不安定かつ流動化し、若者が非常勤や常勤契約の繰り返しという悪循環で低報酬のまま生活苦を強いられるのはあまりに不公正ではないだろうか。そこにあるのは、他の職種同様、働き方の多様化ではなく、働かせ方の多様化である。職場内で激しい競争をさせ、また雇用条件も異なるためそこには助け合いや連帯の思想は生まれづらい。そこにあるのは分断である。

これまで指摘してきたように、博物館では多数の低賃金の非常勤専門職・短期契約雇用職員が生み出され学芸員の正規雇用が減っている。第3章で指摘されているように、インターンシップ制度がその後の就職も確約されず、人手が不足する博物館現場の労働力補填に安易に使われる可能性への危惧、その指摘は重要である。これは博物館におけるボランティアにも通底する課題である。人材育成・教育的側面を重視しないインターンシップ導入は、安直なボランティア動員と同じく低コストの労働力補填になってしまいかねない危険性を帯びている。

中野敏男は「ボランティアな活動というのは、国家システムを超えるというよりは、むしろ国家システムにとって、コストも安上がりで実効性も高いまことに巧妙な一つの動員のかたちでありうる」と鋭い指摘を投げかけている。¹⁸ 自発性に基づくボランティア、ひいてはインターンシップが「労働」という概念を見えにくくする側面を持ちうるからこそ、また、巷間に好意的な言説があふれているからこそ、博物館学芸員をめぐる議論では、あえて「労働」という視点を重視する必要がある。

そして「氷河期」である今だからこそ、効率主義や成果主義に陥らない形で「博物館とは何か」「学芸員とは何か」という根本的な命題を、地域社会や利用者の視点、学芸労働現場や資格を取得しようとする意欲

ある若者の視点などから実践的に問い直す作業を繰り返すこと。それが日本の博物館の今後のあり方を考える際に求められる最も大切な作業であろう。

【注】

- 『朝日新聞』記事「博物館閉館の波・乱立の果て、眠る館」、2010年4月18日版など。その他各紙でも報道された。
- これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議『博物館の設置及び運営上の望ましい基準の見直しについて』pp. 5, 日本博物館協会, 2010年。
- 『平成一七年度文部科学省社会教育調査』に基づくデータであるが、この数値は登録博物館と博物館相当施設に勤務する専任学芸員数であり、類似施設の学芸員数は含まれていない。
- 君塚仁彦「博物館法『改正』の問題点と背景(2)」、『季刊教育法』160所収, 2009年。
- 山口源治郎「図書館空間の市場化と知る権利保障－地域住民とともに共同空間をつくる」、『月刊社会教育』2012年2月号。
- 上林陽治「基幹化する図書館の非正規職員・図書館ワーキングプアを越えて」、小形亮「非正規職員の現在と未来・基幹化と階層化の中で」、いずれも『現代の図書館』49巻1号所収, 2011年。
- 博物館学研究における労働の観点からの先行研究としては、上村喜久子「博物館労働者『学芸員』の現状と課題」、『歴史評論』451号所収, 1987年。藤田昇治は山田定一の社会教育労働論を踏まえて博物館活動と学芸員論を検討している。藤田「社会教育労働論と博物館」、『北海道大学教育学部紀要』83号, 1996年。いずれも貴重な研究ではあるが、現状とは全く異なる
- 本調査は平成20年度文部科学省委託事業として(株)丹青研究所によって行われ、博物館や学芸員養成課程に関わる関係者が学芸員資格についてどのように捉えているか調査したものである。平成20年12月19日から平成21年2月26日にかけて調査が実施され、大学教員の調査では276大学が対象となり、同様に大学生・大学院生は258大学、博物館職員は438館、自治体職員は78自治体、会社員・団体職員は20社からの回答が得られている。『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』, 2009年。
- 「経済構造の変革と創造のための行動計画」(1997年5月16日閣議決定)。
- 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」, 2005年。

- 11 これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議『新しい時代の博物館制度の在り方について』2007年。
- 12 なお、この他にも実施の有無は確認できたが詳細な調査まで至らなかった館として、東京都美術館、東京都写真美術館、国立新美術館、また、その他の地域の美術館では青森県立美術館、京都国立近代美術館、大阪市立美術館、国立国際美術館、広島市現代美術館、高松市美術館などがある。
- 13 大庭秀幸「美術館教育普及活動におけるインターンシップ制実習の可能性について」『東京学芸大学教育学部生涯学習研究室研究紀要第6号』、2001年を参照のこと。
- 14 『ミュージアムマガジンドーム』vol.64, 日本文教出版, 2002年。
- 15 総務省ホームページ「片山総務大臣閣議後記者会見の概要」, 2011（平成23）年1月5日 http://www.soumu.go.jp/menu_news/kaiken/02koho01_03000154.html。
- 16 高橋信裕・許斐修輔「指定管理者制度下の『人材育成協力ネットワークの結成』への提言」, 『文環研レポート』第26号所収, (株)文化環境研究所, 2008年。
- 17 笠原美智子「指定管理者制度と美術館」, 『イメージ&ジェンダー』第7号所収, 2007年。
- 18 中野敏男「ボランティア動員型市民社会論の陥穽」, 『現代思想』1999年5月号, 青土社。

博物館学芸員の雇用・労働をめぐる現状と インターンシップに関する一考察

Study on the current state of labor, employment and internship program of museum curator in Japan

君塚 仁彦*・渡辺 美知代**・池尻 豪介***

Yoshihiko KIMIZUKA, Michiyo WATANABE and Gosuke IKEJIRI

生涯教育学分野

Abstract

In recent years, many public museums have been put in a very difficult situation due to the merger consolidation municipal budget cuts and staff reduction proceeds. Curator has been required to build up the best possible results of activities under the employment and working conditions more severe than ever. To cherish the view that the effort was weak labor “museum”, in this study, previous studies are discussed from the field level to the specific situation of labor and employment in recent years. Discussed the current state of the internship, and also consider the positive aspects and challenges and that. Present a point of view to consider the future direction of the current situation and problems of labor and employment of them based on the museum curator.

Key words: museum, curator, labor, employment, internship program

Department of Lifelong Education, Tokyo Gakugei University, 4-1-1 Nukuikita-machi, Koganei-shi, Tokyo 184-8501, Japan

要旨: 近年、公立を中心とする多くの博物館が、自治体合併による統廃合や縮減、予算削減、人員削減などが進む大変厳しい状況に置かれている。博物館学芸員はこれまで以上に厳しい雇用・労働条件の下で、可能な限り最良な活動実績を積み上げることが求められるという困難な状況に置かれている。

本稿ではこのような状況認識を踏まえ、これまでの博物館学研究では取り組みが弱かった「博物館労働」という視点を大切に、近年の雇用・労働に関してその具体的な状況を現場レベルから概観・考察する。さらに近年流行現象となりつつあるインターンシップの現状を取り上げ、その積極的側面や課題についても考察し、それらを踏まえて博物館学芸員の雇用・労働の現状と今後を考える視点を提示する。

キーワード: 博物館, 学芸員, 雇用, 労働, インターンシップ

* Tokyo Gakugei University (4-1-1 Nukui-kita-machi, Koganei-shi, Tokyo, 184-8501, Japan)

** Mitaka City Arts Foundation, Curator of Mitaka City Yuzo Yamamoto Memorial Museum

*** Museum of Contemporary Art Tokyo, Educator of Educational Programs Section, Project Promotion Division