

美術館運営研究部会調査報告

学芸員聞き取り調査の回答結果について

Q1. 博物館の専門的職員としての学芸員の専門性はどうあるべきと考えるか

→ 上の「あるべき」に対して現状はどうか

専門性はあった方がよい 38

必ずしも必要でない 6

ない方がよい 0

※三択の設問ではないので、回答内容を検討して、まとめた者が判断しました

学芸員の専門性はどうあるべきと考えるか……代表的意見

- 美術館のミッションを果たすには高い知識と専門性が必要
- 専門性を保持しつつ、柔軟な姿勢、応用力、協調性が求められる
- 専門外の業務もある程度理解し、限定的に携わることも必要
- 1人か2人で回している館にとって、専門性は必須ではない
- 日本の美術館の現状を考えると「雑芸員」的能力が求められることは変わらないだろう

学芸員の専門性はどうあるべきと考えるか……抽出意見

- ◎学芸員は作品の新たな価値観や意味を問う研究成果を発表することが必要、それを同時代人に知らせ、保存・継承する意義を共有することも必要
- ◎分業が確立されていれば、心や時間の余裕がもう少し生まれる
- ◎分業が進むと良くない面もある、分業を認めたくて担当をある程度ローテーションしていくというやり方が良い
- ◎研究者としての専門性は、優先度・緊急度の面では順位が低い
- ◎「教育普及」という言い方に違和感がある、「社会連携」と呼ぶべきでは
- ◎学芸員として専門分野が明確に分かれており、互いにリスペクトしているが、他の人に意見を言えない、立ち入れないという状況にもなりがち
- ◎ミュージアムマネジメントの専門家がミュージアムのトップになるのは弊害が大きい

学芸員の専門性に対して現状はどうか……代表的意見

- 専門性を云々するには圧倒的に人が足りない、小人数では専門性を問題にできない
- 全体の業務に対して、調査・研究の占める割合は小さい
- 異動・転勤があるため専門性を持った学芸員の育成が難しい、専門性に配慮しない異動もある
- 集客第一の方針で企画展が決められ、学芸員は企画展などの事業を企画遂行するイベントという存在、専門性を発揮できる環境ではないし専門性も深まらない
- 展示室を回すのが精一杯で、基礎的な調査、研究、論文執筆をする余裕がない
- 企画展を一から作れる学芸員が少ない

学芸員の専門性に対して現状はどうか……抽出意見

- ◎日々の業務の中でスキルアップは時間的に難しい
- ◎異動は必ずしもマイナスばかりではないが、いつ専門分野に戻れるのかという恐怖があり、それを解消する方策は必要
- ◎入館者数、採算性などが学芸員の評価基準、行動指針になっているくらいがある
- ◎受賞など美術館が評価されれば行政は喜ぶが、それが専門性によって得られたものだということは理解していない

- ◎巡回展を実施しても、美術館のコレクションやミッションに紐付けられたものでないと館の蓄積にはならない
- ◎自分は研究者ではないという学芸員が増えている
- ◎一つの館ですべてをやるのではなく、大学も含めた連携があり、その中で、研究、展覧会、作品保全などが図れるのが望ましい
- ◎少人数での細かな分業が進むと、逆に全体のパフォーマンスは低下する、分業が機能するためにはある程度の人数が必要
- ◎就職活動では、経験や協調性などが重視され、どんな仕事にも対応できるかが問われ、学んだこととの乖離を感じた

【まとめた者の感想、意見】

学芸員の専門性についての設問であるが、館の規模、学芸員の数によって、状況が全く異なるというのが現実である。1人～3人ほどの館では専門性云々は問題とならないであろう。また、大規模館といえども、日本に100人を超える専門的人員を配置している館はないので、キュレーター、エデュケーター、コンサーベーターはともかく、レジストラー、ハンドラー、エキジビションマネージャーなどの専門家を美術館で抱えるのは非現実的であり、望ましいとも思わない。中規模以上の館では、美術史上の専門分野は理解され、それによって採用されている館も多くなったが、気を付けないと、他の人に意見を言えないなどの弊害が出てくる。また、学芸部門以外の職員の業務への理解とリスペクトがないと仕事は円滑には回らない。

現状、美術館も小規模館が多いということ認識する必要がある。そして、館の規模と館のミッションに応じて専門性を考えていくことが肝要と思う。

現場聞き取り調査をすると、以前にも増して、企画展（巡回展を含む）の集客力が重視されてきているということを感じ、学芸員の仕事の比重もそれが大きくなっている。当然ながら他の仕事、例えば作品研究に割く時間は減っているようである。それは、学芸員の専門性というよりも日本の美術館全体の大きな課題といってよい。

この項の担当：浅野秀剛（大和文華館）

Q2 学芸員資格制度は必要か

- 「必要」であればその理由
- 「必要でない」のであればその理由

必要	39
（「有益」「有効」「あってもよい」を含む）	
必要でない	3
必要か不要かについては明言していない	2

学芸員資格制度は必要という回答（39名）

- 貴重な文化財に携わる従事者が誰でも良いわけでない。文化財を扱う知識・心構え等を身につける必要最低限の資格は必要。（3名）

*制度的な意味での回答

- 資格によって最低限の能力が担保されているべきだから。（4名）
- 資格制度によって、学芸員の専門性に対する社会的な信頼がある。（3名）
- 資格があることで、認知度をあげることができる。
- 採用活動の際の条件にできる。（3名）
- この規定があるから、公立館で学芸員を配置できる。
- 身分保障のよりどころとなっている。（2名）
- 自分の館では、資格制度があることで、「学芸員職」として採用され、異動がない状態で仕事に専念できている。（2名）

名)

* 現行の資格取得のカリキュラムを念頭においた回答

- 基礎的事項を学べる。(5名)
- それらを学んだ人がいることで、水準を保てる。
- 研究者とは異なる専門職としての学びが得られる。(展覧会の企画、運営、資料の運営管理・取扱、法、権利、業界の仕組み等) (3名)
- いろいろな専門性をもっていても、共通するベースが必要で、その意味で資格は有効。
- 実習制度は良い。資格取得のため実習に来る学生の存在が、館にとってメリットとなっている。(2名)
- 学芸員資格課程以外に博物館実務を学ぶ場がない。(2名)

* 現行の制度は見直しが必要という意見 (10名)

学芸員資格制度は不必要という回答 (3名)

- 今のようなものであれば、無くてもよい。
(本回答者の Q5 の回答から判断:「(現状から考え) いっそ学芸員資格など無くしてしまってもよい。各館の採用試験で資質を判断し、また最初は任期付きで雇用してさらに資質を判断していけばよい。」)
- 「学芸員」と「事務職員」の差別化、ヒエラルキー化につながるなら、国家資格はなくてもいいのではないかという気持ちも生じる。
- 自館では募集の要件としていない。

必要か不要かについては明言していない回答 (2名)

- 有資格者が、配属先で権限を与えられていなければ、制度は機能していない。制度を背景に組織の運営が適切になされているかが問題。
- 学校教員が学芸員として配置されている場合がある。

【まとめた者の感想、意見】

学芸員資格制度のない国もある。

「では、日本では、この制度があるべきか、そうでないか」という「そもそも、資格は必要か」を問うのが、Q2 であると理解していた。しかし、結果を見ると、現行の日本の学芸員制度を念頭に回答していた方が多い。そして、9 割近くが肯定的に回答した。現行制度そのままをよしとはしない方が多い一方で、資格制度に否定的な回答というのは、迷いながらのものを含め、わずか 3 名であった。

回答から、現行の資格制度の良さをまとめると次のようになる。

現行の資格制度により、文化財を扱う最低限度の能力が保証される。

その能力の内容は 1 研究者でなく学芸員にとって必要なこと
2 さまざまな専門性があっても共通するベース である。

それらを学んでいる者として、学芸員は社会的に信頼され、資格は身分保障のよりどころとなり、採用の際にも役立ってきた。

私たちは 70 年以上続いている学芸員資格制度に慣れており、もうこの制度なしの状況に想像力が働いていない。である以上、これから、この制度をいかにより良いものとしていくか、知恵を結集していくべきであろう。考察は、Q5 の「資格課程の内容を改善するとしたらどうすべきと考えるか」に続いていく。

この項の担当：山本成子（調査当時：高岡市立博物館）

Q 3. 博物館の専門的職員は「学芸員」だけでよいか

はい 4

いいえ 34

どちらともいえない 6

抽出意見

「はい」

- 館の規模によると思われるが、各種、専門職のすべてを自前で揃えられるのは、実際には、国立館ぐらいいはないのか。
- 小規模館ではオールラウンダーであることが求められ、特定分野の専門家では務まらない。学芸員資格の中に、より専門性が求められる資格や研修制度があっても良いかもしれません。
- レジストレーション、保存担当の学芸員は必要だと思うが、学芸員がそれぞれ専門的スキルを持つことで解決できる。資格制度にするかどうかは、議論を性急に進める必要はない。

「いいえ」

- 学芸部付きの広報担当はすでにいる。学芸員では保存担当も教育普及もいる。しかし小規模館であるため、担当者が不在になるとカバーできない。
- 3館体制から2館体制になったことで、全体の定員が減らされている。より専門性の高いスタッフを配置すると、総合的にバランスを欠いてどこかにシワ寄せが生じることになる。逆に分業化の弊害も実際には起きているように感じることもある。担当業務ではないことに興味を持たない現象が生じている。作品に即した業務を保存担当に委ねてしまって、収蔵庫に入ろうとしない学芸員も出てきた。そこで、作品貸出はローテーションとして、全員が作品に触れる機会を設けている。
- 一般に、学芸員がどういう仕事、業務に携わるか理解されていない。けれども、博物館・美術館の専門職であるとの認識は、テレビの歴史番組での解説者などで登場する機会もあって、広く認識されているだろう。従って、学芸員の他の専門職を検討する場合、「博物館・美術館専門職＝学芸員」を基軸に、学芸員資格を分化することが考えられて欲しい。
- あらゆる「技術」職員。学芸員資格のなかに含まれないが、外注するにしても仕様書を書けるくらいの理解がある人が館内にいなければならない。
- 関西の美術館では、修復の専門家を擁しているところもあるが、関東はまれである。理由は、在野に修復の専門家がいるから、と聞いたことがある。館内に専門家がいると、外に修復を依頼することに上局の理解がなくなる、とも聞く。一長一短なのだろうか。
- 現場でいま必要なのは、管理運営の専門家。施設管理とかファンドレイザーとか広報担当者まで細分化はできないが、文化行政に通じた運営管理の専門家がぜひほしい。公立と私立との違いもあるだろうが、公立はやはりこの部分が弱いと思う。
日本の美術館の弱さは、学芸員の貧弱さではなく、財源の課題、人材を投入する力不足、といえるのではないかと。学芸員の問題ではなく運営管理の問題だと思う。
- 自館では、契約している警備会社自体はあまり別社に変わらないものの、内部のスタッフが頻繁に入れ替わってしまい、警備員のレベルが一定しないため、特に、継続性のある博物館の防犯・防災の専門的職員を自館として持ちたい。
- (1)で挙げた各項目に特化した専門職員（保存修復専門、教育普及専門、情報管理・公開専門等）の配置が必要であると思いますが、美術館経営の安定、特に予算規模や資金調達への拡充、それを可能にする美術館の社会的機能への評価醸成がなければ、専門的職員の「追加配置」にならず、学芸員ポジションとのパートナーとなりかねず、それでは美術館の充実にはつながらないと考えます。

「どちらともいえない」

- 実質は「はい」ですが、理想は「いいえ」です。
- 規模の小さく、予算の少ない美術館で学芸員の細分化を考えるのは非現実的。
- 博物館業務である以上、すべての職務に専門性をもった職員が配置されるのが望ましいと思うが、それを望むのは現実的ではないであろう。

回答にあった専門的職員

- ・広報
- ・保存修復（コンサバター）
- ・教育普及（エデュケーター）実技指導を含む
- ・社会連携・地域連携
- ・司書・図書管理（ライブラリアン）
- ・貸出・記録（レジストラー）
- ・アーキビスト 作家・展覧会資料の記録・公開、運営書類管理
- ・人材活用・マネージメント
- ・展覧会コーディネーター
- ・ファンドレイザー
- ・渉外
- ・運営管理（施設管理、ファンドレイザー、広報を含む）
- ・設備（テクニカルスタッフ）
- ・デジタル系（ホームページ、オンライン発信、データベース、テクニシャン?）
- ・ロジスティック
- ・ハンドラー
- ・警備
- 館長について…学芸系が良いのかは疑問／ミュージアムの独立性を保てる高いマネージメント力が求められる／世の中を見つつこれからの美術館を考えられる館長

【まとめた者の感想、意見】

「はい」と答えていても理想は「いいえ」、というのもあり、ほぼ「いいえ」の回答という感じだった。共通しているのは、専門的職員は必要であるが、専門の仕事しかしないというのは困る、ということ。特に人数が限られている小規模館は専門的な仕事だけだと回らず、オールマイティに仕事をこなすことを求められる。館の規模によるところが大きく、規定を強くすべきではないという意見も複数あった。各業務の専門的職員ではなく、学芸員が知識を身に着けて対応できる部分もあると思われるが、それも仕事量や予算に左右されるだろう。教育普及担当学芸員で採用したとして、その学芸員は企画展の担当をしないのかなど、階層性を問題視しているものもあった。

まとめていて、挙げられている専門的職員の種類の多さに改めて驚いた。日本語になっているもの、カタカナで呼んでいるものなど回答者によってバラバラで、日本語とヨコ文字が明確に対応しているのかもわからない。また各単語も果たして回答者によって指すものが同じかどうか不明確である。館の体制や所蔵品によって違いが出てくる部分もあるだろう。そのなかで少数だが、館長に対する要望があったのが印象的だった。欧米のミュージアムの例を見ているような専門職を認識はしているが、日本の美術館にそれがそのまま移植できるかは、やはり館の規模等に左右される。

この項の担当：柳澤宏美（高知県立美術館）

Q4.「調査研究や学会発表」「日博協や全美の活動への参加」「他の美術館や画廊の展覧会を見る」ことなどは出張が認められているか、休暇取得か

- ①通常、出張として認められる 19
- ②通常、休暇取得せねばならない 5

- ③ケース・バイ・ケース 19
- ④無回答 1

※三択の設問ではないので、回答内容を検討して、まとめた者が判断しました。

【代表的意見】

- ①に関して： ●予算内で、出張可能。
- ②に関して： ●出張の予算が少なく、出張申請しにくい。
- ③に関して： ●出張になるか休暇取得になるかは、館活動に実際にどれくらい関わるものであるかによる（直接的な関わりが薄ければ、出張として認められない）。

【抽出意見】

- ◎研究計画書を提出して承認されれば、毎月一日「研究日」が取得できる。毎月1万円までの研究費が出て、交通費・宿泊費などに充てることができる。
- ◎年間、国内9回、海外1回（1週間程度）、計10回程度の出張が認められている（しかし、実態としては、それほど多く出張に行く時間的余裕はない）。
- ◎「調査研究や学会発表」「日博協や全美の活動への参加」「他の美術館や画廊の展覧会を見る」のいずれの出張も認められない。
- ◎人員数が少ないので、出張で不在にするのは難しく、自粛しがち。
- ◎その時代その時代の上司の考え方に左右されてきている。

→ 出張を申請しても認められない場合、その要因は

【代表的意見】

- 予算が足りない。
- 館の業務との直接的な関係が薄い（or 上司からそう見なされる）。

【抽出意見】

- ◎開催予定の展覧会のための出張しか認められない。
- ◎「学会発表」は不可。「展覧会を見る」も不可（ただし、作品を貸し出した展覧会ならOK）。
- ◎「調査研究」は館活動ではなく個人活動と見なされており、出張は認められない。
- ◎出張で不在することを良く思わない上司がいる（or いた）。
- ◎「調査研究」に関する自己裁量の出張費および時間（月何日 or 週何時間）を与えてもらいたい。

→ 所属館が科研費を申請できることを望むか

- ①すでに申請できる館となっている 4
- ②望む 25
- ③望まない 9
- ④どちらとも言えない 3
- ⑤無回答 3

※四択の設問ではないので、回答内容を検討して、まとめた者が判断しました。

【代表的意見】

①から④のいずれについても、「代表的」と言える意見はなかった。各館および各個人のさまざまな状況報告と考えが寄せられた。

【申請できる館からの抽出意見】

- ◎科研費は基金扱いとなり、科研費用の口座を作って担当者が管理している。
- ◎科研費を取るには一人あたり 36 万円以上の自前の研究費がないと申請できない。現状では常勤学芸員だけが研究者番号を取って申請できるかたちになっている。
- ◎申請はできるが、自分は館の業務が忙しくて申請する余裕がない。

【申請できない館からの抽出意見】

- ◎望む。学芸員の研究者としての地位向上のためには、科研費を取れるようになった方がよい。
- ◎望むが、館全体としては否定的な感じ。科研費による研究は、館活動とはあまり見なされないだろう。
- ◎望むが、申請資格取得の条件が厳しすぎる。
- ◎望むが、現実問題として、科研費による研究を行う時間的余裕はない。
- ◎望むが、科研費が取れたとしても、通常の館活動が忙しくなれば、計画通りに研究を遂行するのが困難になる恐れがある。
- ◎他の学芸員からも申請希望は出ておらず、特には望んでいない。
- ◎科研費は事務方の作業負担が大きいため「望む／望まない」の問題ではなく「望むことができない」というのが現状。
- ◎もし科研費が取得できても、県の予算に吸収されてしまうのではないか。
- ◎科研費ではなく、渋谷拓氏が提案したような、それに代わる交付金を新設してほしい。館の理念に基づく研究が可能となり、現場の改善につながる。

→ 民間財団等の研究助成金の取得について現状と要望を

【現状についての代表的意見】

- 館ないし個人で取得している。
- 展覧会事業に活用している。

【現状についての抽出意見】

- ◎個人での取得が認められていない。
- ◎館として取得することが財政システム上できない。
- ◎館として取得しても、現場で直接使えるわけではないので、現場の学芸員としてはあまりメリットが感じられない。
- ◎館として取ったら、上部組織から「次も取れるだろう」と思われて、翌年の予算を減らされる恐れがある。
- ◎取得した助成金の管理体制や使用ルールを館内でもっと整備する必要がある。

【要望についての代表的意見】

- 申請や報告の事務作業量の軽減を望む。

【要望についての抽出意見】

- ◎コレクション展のための助成金があるといい。
- ◎修復費の助成制度が盛んになるといい。
- ◎少額でいいので、もっと気軽に申請できるものがあってほしい。
- ◎館として取得できる助成金が増えてほしい。
- ◎個人取得の助成金については、館員としてその助成金をどのように個人使用できるのか、あるいはすべきなのかなどについて、対上部組織的な観点からの全美によるガイドラインが作成されるとよいのではないか。

【まとめた者の感想、意見】

Q4 の大問においては、「通常、出張として認められる」という旨の回答が 43% で、他方、「通常、休暇取得せねばならない」は 11% に留まった。これはきちんとした統計ではないし、また自制・遠慮して出張申請しないこともある程度あった上での「通常、出張として認められる」という回答だった場合も少なからずあるだろうと推測するが、ともあれ、もしそれが全美の会員館の全体的状況にある程度反映しているとすれば、意外に悪くない状況だと思った。

科研費に関しては、所属館に申請資格がない回答者（40人）の63%が、「申請できることを望む」という結果だった。ただ、その多くは、科研費が申請できるようになったり、申請して科研費が取れても、手放して喜べない状況にある。たとえば、実際問題としては科研費による研究は館活動とはあまり見なされなくてやりにくそうだといった懸念や、館の通常業務で手一杯で科研費による研究のための時間は取れないだろうといったネガティブな見通しがある。また、科研費の管理に関する館の事務職員の負担の問題も重大である。美術館が科研費とどう向き合うかは、やはり難しいと感じた。なお、科研費は美術館業界の一般的な民間の研究助成金と比べると、金額は多く取れるが、申請作業は大変で、採択率も高くないように思われる。そのため、渋谷拓氏が提案されている「博物館活動研究費」のような、科研費とは別の、国による主に公立・私立の美術館・博物館向けの、一定程度大型で、より当てにできる研究費の制度がぜひできてほしいと私も願っている。

他方で今回、二、三名の回答者からは、出張あるいは調査研究に関する個人の裁量の利く館内予算のことも言及された。Q4の大問において「ケース・バイ・ケース」という旨の回答が43%あったことなども考慮すれば、そういう個人研究費的なものも、もっと広がっていくと良いのではないかと私は思う。そういうものを設けることは、予算の少ない館においては非現実的、ないし館全体の運営上不都合だろうと、私も考える。しかし、予算がある程度はあるという館においては、その一部を回すなどして、個人研究費的なものを少しなりとも設定するというのはどうだろうか。学芸員が行政職扱いの公務員だったりして「個人」的なものや「研究」費的なものは名目上不可能であるならば、実質としてそういう枠を内に設け、各学芸員が館の内規のもとで個人でフレキシブルに調査研究にそのお金を使えるようになったら、メリット／デメリットで言えば、館全体としても、総合的にはメリットの方が大きいだろうと（あるいは、そうあってほしい、そうなるようにうまく運用すべきだと）、私としては個人的に考えている。（ただし、出張費等の少ない一であるがゆえに、個人研究費など非現実的な一館の学芸員ほどそういうものがあることを願い、出張費等に恵まれた館の学芸員ほど個人裁量のお金の必要を強くは感じていないという状況なのかも推測する。）

いずれにせよ、美術館という組織が担っている「調査研究」の機能・役割が設置者や館の直接の上部組織、非学芸系の館長などからもっと理解・意識されるようになってほしいと強く思う。

この項の担当：大島徹也（多摩美術大学）

Q5. 自分が履修した学芸員資格課程の内容は、実際に現場に入ってみて十分だったと考えられるか（カリキュラムの内容、博物館実習など）

十分であった（基礎理解として）	4
十分ではなかった（実態に照らして）	24
十分ではないが、役には立っている（業務の一部において）	9
わからない（判断つかない、無回答）	7

→ 学芸員資格課程の内容を改善するとしたら何を求めるか

<代表的な意見>

- 実務実習（カリキュラム、内容）の充実
- より専門性のある具体的な職務内容の実態理解と実務実習の充実
- 専門分野の作品の取り扱い実習や、展示の関する総合的なスキルアップ研修の充実
- 著作権法等の法務的取り扱いに関する理解と演習
- 博物館の社会的使命に対する総合的な理解と専門性の修得との、両輪の必要性
- 国内外の美術館・博物館の業務連携に関するスキル全般
- 企画・展示の立案ほか、プログラミング能力の向上にかかる講義と実践的な演習

<特徴的な意見>

- 現在の大学では、これ以上を求めても対応が難しいのではないか

- 文章力・コミュニケーション能力の向上にむけた講義や実務演習が必要ではないか
- 現場での実習にあたっては、(質の向上のためにも) もっと真剣に学んでもらいたい
- 学芸員経験者、学芸管理職による講義の充実
- 雇用の社会的環境と動向、職務倫理など現場に即した知識と情報理解
- 修士レベルの学位に加え、現場経験(インターン等)を学芸員資格取得の必須とする
- デジタル化への対応だけでなく、デジタル資料への対応も念頭においた学習が必要か

→ (2) と関連して抜本的に変えるとしたらどうするべきと考えるか

<代表的な意見> =ほとんど実務実習に関するご意見、ご提案でした

- 作品の保存管理、取り扱い業務については、学芸員資格に別の形で加えるか、あるいは、別の資格取得制度を設けること
- 学芸員資格取得課程の内容については、各大学等の格差が大きすぎるため、実習時間の拡充、ないし学芸員職についたのちの研修を、もっと手厚くする方がよいのでは
- 資料・美術品の取り扱いについては、展示作業の専門業者とも連携して、スキルアップを図るべき
- 学芸員のポストを増やすことが先決
- 分野(自然科学、美術など)ごとに、資格取得のための内容を変える必要があるのでは
- 具体的かつ明確に、より専門性が問われる内容になるとよい
- 学芸員補について、再度の位置づけをおこなう一方で、上席学芸員など上位概念も作るとよい
- 二階層化すること、三年間の職務経験を必修とすること
- 新カリキュラムで追加された科目(「情報・メディア論」等)の講義を専門とする教員ないし講師の設置は、今後にとって大事な点である
- 本当に博物館で働きたい人にきてほしい。教職課程のように、もっと厳しい内容となっても良い。
- 博物館実習は、インターンシップ制度へ変更してもよいのでは
- 資格制度自体が問題なのではなく、各現場で「博物館法」が、どれだけ厳正に適用され運営されているか、を問うべきでは

【まとめた者の感想、意見】

学芸員資格取得課程についての設問であるが、館の規模はもとより、美術館・博物館の使命、地域差などによって、意見はさまざまであった。また学芸員の数によって、職務環境に格差がでている実態も垣間見ることができた。こうした前提の上で、回答者が一律に求めた学芸員像は、現場でいきいきと活躍してくれるエキスパート像とみえた。かつて「雑芸員」と揶揄された学芸員職の理想は、いまなお姿を変えながら、生きているのかもしれない。しかし、こうした価値観も、分野によって格差も様態も異なる。やはり各現場のニーズにかなう新たな学芸員の金の卵を、いつの時点で、どのように見出し、育成して、意識の高い美術館・博物館の「専門家」を目指させるのか、という点が、資格取得を認定する大学側の主たる課題なのだと感じる。この反面では各現場もまた、必要とする人材の具体像を、もっと明確に打ち出していく努力をおこなうことで、大学における学習内容の質も次第に変わってくることを期待したい。その結果が、次の法制度の改訂へとつながってくれることと願う。

近未来を見据えた待たなしの課題としては、学芸の現場にも独自に、情報処理の専門家を常勤として補充し設置していくことが重要ではないか。この観点は実に広範囲に及び、事務方との協働力がポイントとなる。広報活動などは、その典型であろうか。学芸員業務においては、調査研究時に用いる専門的機材とその記録情報の保存管理の方法、さらには資料ないし所蔵品の保存管理の面でも、過去の手書き調書記録からポジフィルムの保管などといった、いわば貴重な「二次資料」の保管にまで派生拡大する重要な課題だ。

今後、ますます進んでいく ICT 化拡充と、さらには AI との共存など、学芸員の多種多様な業務の一端を最新機器が担っていく一方で、これを監理するのは、あくまで人であることは留意しておきたい。

この項の担当：笠嶋忠幸(出光美術館)

Q6. 文化庁の学芸員研修プログラムなどがあるが（海外派遣を含む）自分のスキルアップ、経験値を上げるうえで現状の仕組みは有効と考えるか

- プログラムや体協の仕組みそのものの問題点はあるか
- 自分の館の側の問題点はあるか

【前説】

まず、全体的な傾向として、回答者自身の研修プログラム参加経験の有無によって回答の趣が違ふ。第二に、現在では研修プログラムの種類も増えており、どのプログラムに参加したか、言い換えるとプログラム個々の内容によって反応も変わってくる（例：短期の国内研修か中期の海外派遣か）。中には複数プログラムを経験して、コースによって効果や満足度が違ふという趣旨の回答もあった。

さらに、時代によってプログラムも変化しており、回答者の年齢・勤続年数およびどの時期に研修を受けたかによってニュアンスの差がみられる。（例「むかし行ったことがあるが、内容を忘れてしまった」）

また、文化庁等の研修プログラムについてどの程度の知識（情報）を有しているか、回答者によって濃淡があり、回答内容にばらつきを生んでいる感は否めない。

したがって、回答を区分して数値化するのがいささか躊躇われた。

問「有効と考えるか」に対して

① ポジティブな回答

- 「ある程度」など消極的な回答も含めて「有効」という言葉での回答は 13 件
- 他館の学芸員と知り合える、他館の情報を訊ける、ネットワークが広がるといった面で良かったという回答は 8 件
- 上記以外にも、実際に研修へ参加した経験があり、「よかった」「勉強になった」「糧になっている」等ポジティブな回答があり、全体としてネガティブな声は少ない。
- 具体的に参加してよかった研修として挙げられたのは IPM 研修、エドゥケーター研修、保存担当学芸員研修、指定文化財取扱研修、中級学芸員研修、など。ただし、中級学芸員研修については逆にネガティブな意見もあり、評価が分かれている。

② ネガティブよりの回答

- はっきりと（全体を）「有効ではない」と言い切る回答はなかった。
- 期間に関して「数日間の集中講義、という研修はあまり有効とは考えていない」「2 週間のプログラムはスキルアップには短すぎる」という声があった。

③ 研修未経験と思われる回答は 10 件弱。

はっきり「参加したことがないのでわからない」という回答は 5 件。その他、「そうしたプログラムそのものを知らない」「参加したいが、時間を作るのが難しい」といった回答。また、本務に追われている現状では「できない」「考えることはできない」といった悲観的な回答も複数。

【抽出意見】

- 「ないよりはあった方がよい」と思う程度、機会（回数を増やすなど）、内容ともに充実させていただきたい。
- 自館でノウハウの引き継ぎができていたため、参加したこともない。（←参加する意義を感じない、ということか）
- 「有効」の目標設定が見えない。個人のスキルアップには有効かもしれないが、それによって期待されるのは自館の活動の改善なのか？目的・目標が大きなものであれば、学芸員のスキルアップに限定されることでもない。（←設問自体への疑義か）

問「プログラムや体制の仕組みそのものの問題点はあるか」に対して

- ①明確に「ない」と回答したのは 2 件のみ。
- ②問題点の指摘の中で代表的だったものは「研修機会・研修期間・人数枠などにより希望通り参加しにくい」というもので 6 件
- ③これはむしろ所属館側の問題ともいえるが、研修期間中に館を離れる難しさを回答したのが 4 件

【抽出意見】

- 「中級研修」などは意味があるのかどうかよく分からない。
- とかく一方通行で、明瞭な回答が得にくい。個別の相談に応じていない。
- 2週間だと人のつながりは作れるけれども、抜本的なスキルアップには短すぎる。
- 修了したら資格面でどういうメリットがあるのか、もっと明瞭に示してほしい
- 自治体の担当窓口を介して告知がくるので間際になる、登録博物館でないため教育委員会への連絡が館に届いていない、とった声も。(←日博協や全美のホームページを見ていたらわかるのだが)
- 研修のテーマが、「個人又は特定の館のための研究テーマではなく、我が国の博物館振興に資するテーマ」と掲げられている。これは国費での研修であるから、偏った成果ではなく、博物館・美術館界全体への寄与を求める姿勢で理解できる。がしかし、「我が国の博物館振興に資する」という大きな視野でというのは、却って限定的になってはいないかと懸念される。

問「自分の館の側の問題点はあるか」に対して

【代表的意見】

この問いは多数派の意見が明瞭。体制の問題（職員数、本務業務の負担等）により研修で館を離れるのが難しいという回答が16件。そのうち予算（旅費負担）にも言及したのは3件。

【抽出意見】

- 雇用の問題もあり、次の世代に経験を引き継いでいない。個人プレーになってしまう。研修しても個人研修になってしまう。館にどうやって広めれば良いか。
- 一部学芸員の長期離脱は現場に大きな追加負担を生じさせますし、他の学芸員が抱く不満や不公平感に対応する必要があるため、慎重に判断・調整する必要があります。人員不足によって「スターを育てにくい」環境。
- 県美の主導で、昨年、アクセシビリティ研修をした。今年、自分もスタッフメンバーとして参加したいと申し出たら館の利益にならないと、ストップがかかった。受講は良いが、準備側にはさせられないと。(←地域の博物館協会です自主的に計画した研修のことか?)
- 現在、学芸員の平均年齢が高くなっており、年齢制限にひっかかることがある
- 公務員には公務員としての研修があり、定期的に出席が義務付けられている。文化庁の研修が公務員研修の単位として認められるようになったら出やすくなる。

【まとめた者の感想、意見】

冒頭にも書いたように、研修への参加経験や研修プログラムへの知識によって回答にばらつきがみられた。その中であって、ある程度予想されたことではあるが、研修へ参加しやすい環境や体制が整っていない館が多い現実がうかがえた（予想できたこと自体が問題なのだが）。

文化庁等の研修プログラムについては、それ自体に否定的な意見は見られなかったが、研修プログラムによって評価が分かれ、内容の検討が望まれるところであろう。

また、研修の意義と価値についても考える必要があるように思う。参加した個々人の人脈作りによかったという肯定的回答が散見されるが、そもそも何のための研修なのか。抽出した回答の中にもあるが、個人のためなのか、館のためなのか、館のためであればどのように研修結果を生かすのか、など。そして、館に役立つ研修なのであればなおのこと、研修に参加しやすい体制・環境を作る必要がある。

この項の担当：安田篤生（調査当時：奈良県立美術館）

Q7. 上級（専門）学芸員資格制度は必要か

→「必要」であればその理由

→「必要でない」であればその理由

A. 必要	7	
B. 必ずしも必要でない	9	
C. 必要ではない	28	計 44

※回答内容を検討して、集計者が判断した

A「必要」とする代表的な意見：

- 学芸員の能力を向上させることにつながるのであれば、この制度を設置して活用する価値があり、期待できる。待遇の向上にもつながる可能性もある。
- 制度を整えることで学芸員の専門性を公的に、明確に規定することにつながる。ひいては美術館や博物館の社会的な信頼性や認知度を高めることになる。
- 学芸員は、個々の分野での専門性だけでなく、コミュニケーション能力、財務を含むマネジメント能力も必要で、学芸員を健全に育成していくことにつながる制度だと考えられる。

B「必ずしも必要ではない」とする代表的な意見：

- 「上級学芸員」資格の議論が始まった経緯、その議論の推移、現在の「上級学芸員」の制度設計の概要を十分に理解していないので、判断できない。
- 学部卒業の時点で国家資格が付与される現状の学芸員制度を改善する可能性があることは理解できるが、だれがどのように基準を定め、その基準によってだれが個々の学芸員を「上級学芸員」だと判断するのは、きわめて難しい課題である。
- 従来から、博物館法の学芸員資格については、専門分野別に、「美術」「自然史」「動物」「歴史」「民俗」などと区分することが望ましい、という考え方があり、同様に、業務別に「研究系」「アーティスト・コーディネーター系」「保存修復系」「レジストラ系」「アーキヴィスト系」「教育普及系」「アートマネジメント系」などと区分すべきだという主張も根強い。その掛け合わせだけでも、相当数の細分化が必要となる。それをさらに「上級」と「上級ではない」とに二分するのは膨大な作業が要るのではないか。法の枠組みを美術館や博物館の現場の実態に合わせるの、簡単なことではない。
- 大学の資格課程で館務実習を担当している立場から言うと、学部で資格取得をする学生の動機と資質、熱意には大きなバラツキがあり、彼らに一律に同じ資格を与えることに不安を感じる。大学としては、よほどのことがない限り、資格を与えたいと考える。専門性を担保する資格制度は有用であるが、試験のようなかたちでは、実務と乖離した専門性になる危険があるだろう。

C「必要ではない」とする代表的な意見：

- 現在、それぞれの館の内部で、個々の学芸員の実績や能力に応じて、「学芸員」「主任学芸員」「首席学芸員」「学芸課長」などの職位付けが行われており、それだけで十分である。その判断は各館ごとに時間をかけて形成された基準によるもので、美術館界あるいは博物館界全体で共通基準を設けることは簡単ではない。外部の関係者によって、筆記試験や面接などによって評価することも不可能であるし、意味がない。また、かりに大学院修了時点で、論文審査などによって「学芸員」と「上級学芸員」の資格を区分けして付与するのだとしたら、それはあまりに現場の状況を無視した考え方だろう。
- そもそも国が、個々の学芸員を「上級である」あるいは「上級ではない」と規定することには反対する。
- 業務や専門分野で学芸員が細分化されているような大規模館では機能するかも知れないが、少人数の学芸員で運営している地方公立館や私立館では、あまり意味がない。逆に館内の待遇で格差を生む要因となる危険もある。
- あらためて、文科省の答申（2007）、日本学術会議の提言（2020）、文化審議会博物館部会の報告（2021）、同部会ワーキンググループの答申（2021）を参照した。10年程度の実務経験後、展覧会の実績を軸に評価し、認定して一定の研修を課すことは、専門職の資質を高く保つ上で健全である。しかし、館内での昇進やキャリア形成で、メリットがあるかどうかは分からない。きちんと評価する制度はあったほうがよいと思うが、国際的な効力を担保する基準でなければ意味がないだろう。

その他の意見：

- 近年は、終身雇用の慣習が廃れて自分の実績をもとに他館に異動してキャリアアップを図る学芸員が増え、プロジェクト単位（アートトリエンナーレなど）の有期雇用、リスキリング後の現場復帰、というのも目立つようになった。そうした有用な人材を登録し、プールして、人材交流を促進させるようなネットワーク、あるいは中小規模館の学芸員・職員が加入できる労働組合、人材交流の調整ができるコンサルやエージェントが必要となるのではないか。
- 学芸員資格の問題を議論するよりも、学芸員の勤務環境の向上、待遇の改善（特に非正規雇用、有期雇用が増えているのは大きな問題）、人材育成の方策を議論するほうが、今は望まれるのではないか。
- 学芸員資格の問題だけを取り出して議論するのは意味がないだろう。

【まとめた者の感想、意見】

「上級学芸員」に対し懐疑的な意見が多数を占めた。「必要である」という回答のなかにも、留保付きの賛同が眼につく。制度はすぐに形骸化するという諦めにも似た意見もあった。また、館組織規模の大小によって、同一制度の落とし込みが難しいことも吐露されている。

直近の博物館法改正（2023年4月施行）に至る議論をよく知らない、として、意見表明を躊躇する傾向も散見された。むしろ、回答に直接的に結びつかない付随意見のほうに、興味深いものがあつたように思う。

博物館法成立後70年以上が経ち、社会情勢や経済環境、通信情報環境、社会が博物館や美術館に求めるものが大きく変容した現在、法の枠組みや理念のなかで個別に課題を抽出して議論するのは、やや無理があるように思われる。国立館を傘のなかに収めた、抜本的な法の再構築が求められるだろう。動物園業界で、動物園法（動物園・水族館法）の必要性が主張されてきたように、美術館法の構築を視野に入れて考えていくほうがよいのではないか。

この項の担当：貝塚健（千葉県立美術館）