

博物館部会（第 1 期・第 3 回）
学芸員養成制度に関する議論（概要）

（主なコメント）

- ・ 館の規模ごとに、また学芸員共通に求められる資質能力とは何か。
（館の規模等に応じた実習内容の設定、あるいは自由裁量の必要性）
- ・ 現場の学芸員に対するキャリアや再教育の必要性。
- ・ 大学院における養成についてどのように考えるか。
- ・ 博物館実習における館と大学の連携・協力の必要性。
- ・ 職員が研修に出ている際の後補足的支援の必要性。
- ・ 館長なども含めて組織全体のことも考えるべきではないか。
（館長が専門家でなく、自館に責任を持たない名誉館長的な人も多いのは問題）

（浜田委員報告）

○ 博物館学芸員養成の現状・課題

- ・ 学芸員の非正規雇用・任期制の増加 → 身分不安定、ノウハウの蓄積も困難。
- ・ 博物館・学芸員の社会的認知度が低い。
- ・ 実習生受け入れ館園の常勤学芸員数が少ない。（3名以下が過半数）
- ・ 実習を指導する職員数が少ない。（1人～3名で対応している館が6割以上）
- ・ 実習を指導する職員の専門性が課題（1割が無資格者）
- ・ 学芸員の専門性が十分に確保されていない。
- ・ 学芸員の現場の様子と高度化論議にミスマッチがあるのではないか。
 - ・ 大規模博物館（特に県立・政令市クラス）：学術研究能力等の専門性が重視
（修士・博士の保有者が優先されて採用される傾向が強い）
 - ・ 大多数を占める小規模館（市町村立クラス）：浅くとも幅広い知識・スキルを持つ人材登用、学部卒者を希望、博士の処遇に困惑
 - ・ 両者に共通して必要な資質：市民とコミュニケーションのとれる人材、人間性・社会性＋モノの研究が出来る素養

○ 提案

・ 学芸員登用の基礎資格

大学院修士・博士修了 → 一種学芸員（中央館業務に従事が可能）

学部卒 → 二種学芸員（地域館業務に従事が可能）

短大卒 → 三種学芸員（案内・解説業務に従事が可能）

と修了レベルに応じた役割・資格を付与してはどうか。

ただし、実績や勤務経験、研修制度によりキャリアアップすることを可能とする。

- ・ 教職大学院のような、学芸員のための専門職大学院を設置したり、国立文化財機構や国立美術館機構等が中心となり、実務重視の形で「認証学芸員」制度のような制度を作ってはどうか。

(高田委員報告)

○ 博物館実習ガイドラインについて

- ・ 大学と博物館の連携・協力が不十分。
 (例) 大学側から希望する実習内容・学生のこれまでの学習内容・進度・進路等が十分に示されない、博物館側から実習受け入れ内容が示されていない、館側が3単位相当の科目であることを知らない(大学側が実習の位置づけを十分に説明できていない)等
- ・ 博物館側の受入れ体制が不十分。(人材不足)

○ 学芸員養成制度改革の観点

(大学側)

- ・ 教員の確保：学内教員の限界、多様な学外教員の確保を容易に。
- ・ 学外実習地の確保と質の向上：学内教員の地道な人脈開拓、博物館との情報交流の場。
- ・ 教育指導方針：博物館理解教育と位置付ける。博物館に就職後に正規の学芸員に育成。
- ・ 学内実習の質の向上：実習室の充実と学外講師の充実。学外講師の人材センターを。

(博物館側)

- ・ 博物館実習指導：人材育成機関としての自覚を持つ。
- ・ 学芸員の採用：大学教育では広く浅く学んでいる学生であると理解。
- ・ 学芸員の育成：学芸員は採用後に専門性を育成する。学芸員養成の場に積極的に派遣。一定期間の博物館同士の異業種人事交流制度も。学芸員は研究者としてだけでなく教育者であると理解する育成を。
- ・ 博物館の経営：非常勤や年限契約は避け常勤化する。雇用の見直し。

(国)

- ・ 学芸員養成：大学の教科・単位は維持しながら、実習重視に転換してはどうか。教員確保の人材センターを創設してはどうか。
- ・ 多様な博物館との交流や講座、ワークショップ等の充実と継続。