



採用募集情報に基づく非正規学芸員の動向

菊地, 真

(Citation)

博物館学雑誌, 43(2):109-124

(Issue Date)

2018-04

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90007589>



【研究ノート】

採用募集情報に基づく非正規学芸員の動向

The tendency of part-time curator based on job information

菊地 真[※]

Makoto KIKUCHI

キーワード：非正規（非常勤）学芸員、採用募集、雇用、指定管理

1. はじめに

毎年大学では、多くの学生が学芸員資格を取得していく。一部は文字通り、博物館（本稿では美術館、動物園など全ての館種を含む）への就職を志すが、採用は今も昔も狭き門であり、採用試験はしばしば高倍率となる。

大まかに見た際、資格取得者と採用試験、そして実際に博物館に勤務する職員のあり方は、変化が少ないように映る。けれども博物館職員の実態は、2000年代以降、明らかに変動しており、その一端が「非常勤学芸員」に関する議論に表れていると、受け止めている。

採用募集情報を集積するウェブサイトを一瞥しても、地方自治体の公務員としての正職員に始まり、非常勤、嘱託、契約社員など、様々な職名が見て取れ、常勤ではない学芸員の増加が窺える。学芸員の雇用形態は以前から複数種類あったが、職名ひいては職務内容や待遇その他が複雑化している昨今の実態は、特に資格を取る側から考えて、どう解釈すべきだろうか。

学芸員を目指す学生たちは、学芸員資格をとり、実際に職員として就職し、博物館活動に従事して社会的役割を果たすという、学芸員に係るキャリアデザインを行う。将来に渡ってどう働くかを考えるにあたり、肝心の職員・労働者として立ち得る位置は、重要な関心事であって良い。大学で資格取得者を送り出す立場としても、現在の学芸員が「非常勤学芸員」化し、一般労働市場で伝えられる非正規雇用と同様の問題があるとすれば見逃せない。

そこで本稿は、学芸員の雇用をめぐる実態を、採用

募集情報の動向から示すのを目的とする。なお本来、博物館法、労働法規、博物館経営など、関連する事項をあわせて詳しく考察すべきだが、データ収集からやや時間が経過し、速報的に傾向を提示する点に重点を置いた⁽¹⁾。

2. 問題の所在

(1) 学芸員の雇用形態と非正規化

博物館で専門的職務にあたる学芸員は、近年、急速に非正規化が進んでいる。学芸員の非正規化は、2009年の『博物館研究』で、「特集：公立博物館における非常勤学芸員」が組まれ、現場で学芸員として勤務する3氏が、各々の自治体・博物館の実状に即して、「非常勤学芸員」の課題等を述べている（野尻 2009, 安高 2009, 小林 2009）。

公務員においては従来から、1年や3年任期、あるいは1年更新で期限に定めのない非常勤職員が置かれてきた。2000年には任期付職員法が定められ、任期3年から5年の有期雇用の職員が登場した。いずれも正規職員では無い。都道府県や市町村に設置されている公立博物館では、このような各種の契約による職員が働いており、その実態を明らかにしたのが前述の特集であった。ただ非正規化と言う場合、公立博物館の地方自治体直営、あるいは指定管理のほか、国立、私立を加えた動向である点が注意される。

2013(平成25)年度に実施された博物館総合調査の結果を分析した杉長氏によると、前回2008年度調査と比べて、博物館の館長や事務系職員も含めた総数は、常勤職員が125人減、非常勤職員が591人増で

※神戸大学人文学研究科

原稿受理日：平成29年9月8日

ある。これを 2008・2013 年度の双方に回答した 1,414 館に限って見ると、常勤職員が 360 人減、非常勤職員が 401 人増となる。さらに学芸系職員（常勤）、いわゆる学芸員の雇用形態に関する分析では、有効回答を得た 621 館のうち、有期雇用者がいる割合は 262 館、42.2%である。人数としては、学芸系職員（常勤）3,676 人のうち、有期雇用者が 21.2%の 779 人となっている。加えて無期、有期雇用の比率を館種で見ると、国立 16.0%、公立 22.3%、私立 19.0%で、公立の直営館と指定管理館では 14.1%と 33.6%となる（杉長 2015）。

常勤の有期雇用者に限って見ても、公立館、なかでも指定管理館の比率が高い。安高氏は別に指定管理者制度との関わりから、学芸員をめぐる問題を論じているが（安高 2012）、学芸員の雇用が指定管理期間の制約を受けるとの懸念は（辻 2012）、すでに現実となってきている。同時に指定管理者制度に関係なく、国立館や私立館でも有期雇用者が一定割合を占めるのが気にかかる。

すなわち学芸員の雇用形態として、常勤の正規職員以外の、有期雇用や非常勤職員（本稿では、正規以外の雇用形態による学芸員を以下、“非正規学芸員”と呼称する）の雇用が、博物館の設置者の別を問わず広がってきていると考えられる。雇用形態の多様化と拡大は、博物館職員の処遇の問題として捉えられよう。

非正規学芸員の雇用期間は 1 年から 5 年の間で、一つは地方公務員法や任期付職員法によっている。指定管理の受託団体においては、指定管理期間の年数に準じている可能性が高いが、いわゆる国立館、私立館でも雇用期間は同様であり、労働基準法の規定も影響していると推測される。

総じて博物館の運営者側が、地方自治体にならって雇用期間を設定していると受け取れるが、地方公務員法の非常勤職員のように、1 年単位で雇用更新し、更新期限を定めない形は、地方自治体以外では明瞭に認められない。最終的には運営者側の判断によると言え、雇用期間を短期に設定し、何らかの運営リスクの回避につなげようという、博物館経営上の意図が見え隠れ

しているとも思われる。

（2）労働者としての学芸員

例えば指定管理者が人材募集をする場合、指定管理が獲得できなければ職員の継続雇用が難しいため、指定管理期間以上の雇用期間は保証できず、雇用条件にも掲げにくくなる。仮に雇用更新できても、雇用期間の不安定性は残る。したがって雇用としては、数年単位で非正規学芸員が離職し、新しい人に入れ替わる仕組みとなる。

雇用期間の制限がもたらす影響について安高氏は、短期雇用の場合、短期間のため、職業上のステップアップの一過程であるとの認識が、雇用者にも被雇用者にも共通して生じる、としている（安高 2009）。有期雇用であれば、被雇用者は、1 年ないし数年経てば次の就職先を意識し、それまでの経験や業績を活かし、他所での就職を目指し活動するのを余儀なくされる。

加えて近年は、地方公務員の任期付職員と同様、任期付の正職員（常勤職員）という形式がしばしば認められる。これも常勤とは言え、有期雇用である点において、やはり非正規学芸員の一種と言える⁽²⁾。非正規化は数年ごとに転職を行う、学芸員の流動化をもたらしている。

現在日本では終身雇用が崩れ、同時に多様な働き方が標榜されている。とはいえ雇用形態の如何に関わらず、安定した働き口が求められるなか、学芸員の流動化は、博物館でどのように働くかという、労働者としての学芸員のあり方を問いただしている。非正規から正規を目指す形が増えれば、学芸員は自らのステップアップを目的化し（安高 2009）、業務の質の向上に注力せずルーティンワークへ陥りかねない。非正規学芸員が博物館活動にいかなる影響を与えるのか、注視しなければならない。

一方で、2012 年の労働契約法改正により、有期労働契約通算 5 年以上で、正規職員へ転換する道が開かれた。雇用の安定化措置として注目される。ただし民間企業、あるいは大学等でも 5 年間で雇い止めとする問題が報じられているのに似て、博物館における 5 年以下の雇用期間が、この法改正で解消されると単

純に期待はできない⁽³⁾。

学芸員の労働条件はさまざまであるが、一番の問題は雇用形態や期間、給与にある。過去、学芸員は地方自治体の職員が多かったが、指定管理者制度導入以降、公益財団法人やNPO、民間会社など、雇用主が多様化し、給与体系基準も揺らいでいると推測される。

金山氏はNPOが運営する博物館の調査研究を通じて、NPO職員の給与がほかの運営主体より給与水準が低いのを示している（金山 2013）。学芸員をはじめとした博物館職員も、一人の労働者であり、生活の保障につながる処遇の問題は労働法規と絡めた検討課題と解している。

（３）学芸員の処遇と職務内容の関わり

先に述べたように、非正規学芸員は１～５年の短い雇用期間である。この場合、自らの雇用期間を超えて、３・５年以上の長期的な視野で業務などを考え、設計するのは困難となる。正規職員の学芸員でも人事異動などの配置転換は存在するが⁽⁴⁾、非正規学芸員は展示や普及活動を主に行うために募集され、雇用されている。その非正規学芸員が長期的視野で業務遂行が難しいとすれば、肝心の学芸業務が十分に実施できない恐れがある。

言うまでもなく、博物館の資料収蔵・保管や、調査・研究は、恒常的に進められる長期継続業務である。展示ひとつを取っても、実施には複数年にわたる資料調査、所蔵先や関係者との折衝ほかを要する。一事業企画に対して、担当の非正規学芸員の交替と引き継ぎがしっかり行われるかが課題となる。また非正規学芸員が長期的視野で動きにくいために、逆に自らの責任で実施可能な、単年度で完結する小規模な企画が増える可能性もあり、この場合、博物館活動が長期的に低調になろう。

同種の問題として、非正規学芸員が資料の調査や貸し出しなどで相手方の信頼を得にくい、という点も指摘されている（安高 2009）。これらは結局のところ、非正規学芸員の身分の問題と言える。嘱託など契約社員の責任の所在は時にあいまいだが、特に指定管理下で非正規の学芸員が業務を行う場合、最終的な責任の

所在は明確でなければならない（安高 2012）。学芸員は博物館資料を取り扱うが、そこには地域の資料所有者、作者など、多種多様な人的関係がある。非正規学芸員の身分をいかに保障し、業務を任せるかは、昨今話題の博物館の収蔵・保管にも通じる問題と言えよう。

（４）指定管理者制度との関わり

学芸員のあり方は、専門的職種として、過去何度も議論されてきたが（上村 1987、浜田 2012 など）、非正規という勤務形態に焦点が当てられるようになった契機は、指定管理者制度導入であろう。非正規学芸員は、博物館の館種等を問わず存在するため一概には言えないが、指定管理者制度が拡充を後押ししている側面があると考えている。

2003年6月に地方自治法の一部改正によって導入された指定管理者制度は、公的施設の管理運営全体を民間事業者等に委ねるのを可能にした。改正の根本には、民間活力の導入による経費節減があると指摘されている（加藤 2004、小島・桧森 2008 など）。

この指定管理者制度における公的施設として、博物館も含まれたため、その後、設置者である地方自治体が制度を適用し、企業や財団などを指定管理者とする博物館が一定割合、出現する所となった。制度として10年以上が経過し、指定管理者は3巡目、4巡目を迎えた。制度導入前から続く賛否両論のなか（文化政策提言ネットワーク編 2004、柳 2012）、制度運用状況を踏まえ、制度存廃の議論よりも、地域ごとの多種多様な博物館等の実態に合わせた運用方法の検討を進める動きもある（法政大学資格課程 2015、金山 2014、2017 など）。とは言え報告されている現場の事例は、博物館の根幹に関わる課題を浮き彫りにしていると解されよう（例えば渡邊 2008、桧森 2010、中川・松本 2007）。

課題は幾つかあろうが、多くは、博物館に対して設置者と指定管理者という複数の機関・組織が関与している点、指定管理に期間の定めがある点、指定管理料すなわち運営経費が縮減されている点に結びついていると見られる。

特に指定管理料の減少は、少ない運営経費で施設の

表 1 収集データの表記例（菊地 2016 に所載）

分類	募集開始	締め切り	募集先	勤務地	業態	条件	実務経験	学芸員資格	他専門技能	年齢・人数他	業務内容	職名表記
学芸員	4月11日	4月25日	(公財)科学技術広報財団	神戸青少年科学館	契約社員			要			展示等企画開発、普及啓発	科学コミュニケーター
学芸員	2月10日	2月14日	(公財)堺市文化振興財団	堺市文化振興財団(文化館)	契約社員	年度契約更新3年まで	有	要				非常勤職員
学芸員	1月6日	1月20日	(公財)諸橋近代美術館	諸橋近代美術館	正職員			要	美術(西洋近代)			
学芸員	11月22日	12月15日	(公財)大阪日本民芸館	大阪日本民芸館	契約社員	年度契約更新不明		要				
学芸員	7月1日	8月31日	(公財)しまね自然と環境財団	島根県立三瓶自然館	正職員		有	要	地学	30<	地質分野の業務	
学芸員	2月19日	3月6日	(公財)せたがや文化財団	世田谷文学館	契約社員	年度契約更新5年まで	有	要			運営、企画	非常勤職員

維持管理や展示、普及活用といった諸事業をやり繰りすることに繋がる。博物館を指定管理の条件に合う状態で保つには、例えば施設の維持管理費や、企画展といった展示事業は、節減こそすれ無くすのは出来ない。従って経費削減はどうしても、人件費に跳ね返り易くなると言えよう。

指定管理の博物館では、受託期間が終了する1年前には、過去の事業を総括し次の指定管理を獲得するため、他機関との競争に直面する。指定管理者制度ではここにPDCAサイクルが期待されている訳だが、流れとしては比較的短い数年間のサイクルで、円滑な事業会計、来場者数、といった数値目標を達成できるかが鍵となろう。

となると非正規学芸員の活動以前に、博物館の事業運営そのものが2・3年程度の循環に陥るのではと、想像される。博物館の中長期計画に資する活動を、職員が行えない可能性を含む、指定管理や非正規雇用という仕組み自体に対し、見直しの余地はないのだろうか。あるいは運用上の工夫や対応策は、こういった方法があるのか。

問題は指定管理者やそれら団体職員の責任にのみ帰すものではない。そもそもの設置者である地方自治体が博物館の理念や目的、中長期的な運営指針、つまりは地域の博物館を、地域におけるどのような施設として位置づけるのか、という博物館の根本的あり方が問われている。

3. 採用募集から見る非正規学芸員の実態

(1) 学芸員の募集情報の分析

非正規学芸員が実態としてどのように広がっているのか。5年ごとの博物館総合調査の結果がまとめ、職員数として統計的に把握できる（日本博物館協会2017）。

ただこの数値は採用され、現に勤務する職員総数である。前述のように、非正規学芸員が増加傾向にあると理解できるが、採用がどのように生じているかという点は読み取れない。統計で判明する点に限りはあるが、本稿では学芸員募集情報から非正規学芸員の採用動向を見出し、博物館を運営する側がどのような人材を求めているか、また雇用環境や運営・経営状況の解釈に通じるデータを整理した。

収集したデータは2013年10月から2014年9月までの1年間である。インターネット上で確認される採用募集情報であり、主に「学芸員就職課」、「インターネットミュージアム」、「公務員試験情報」、「Googleニュース」に基づく。博物館を本稿ではかなり幅広く捉え、博物館類似施設など実態として博物館に近いとみなせる施設を網羅的に扱った。実際の募集元の一次情報も確認し、整理、分類した結果をすでに公表した（菊地2016）⁽⁵⁾。本稿の集計元データである。前稿では行政の文化財担当職など、学芸員資格に関連する諸職種について概観するに留まったため、本稿では改めて、博物館学芸員の採用募集に関するデータの集計結

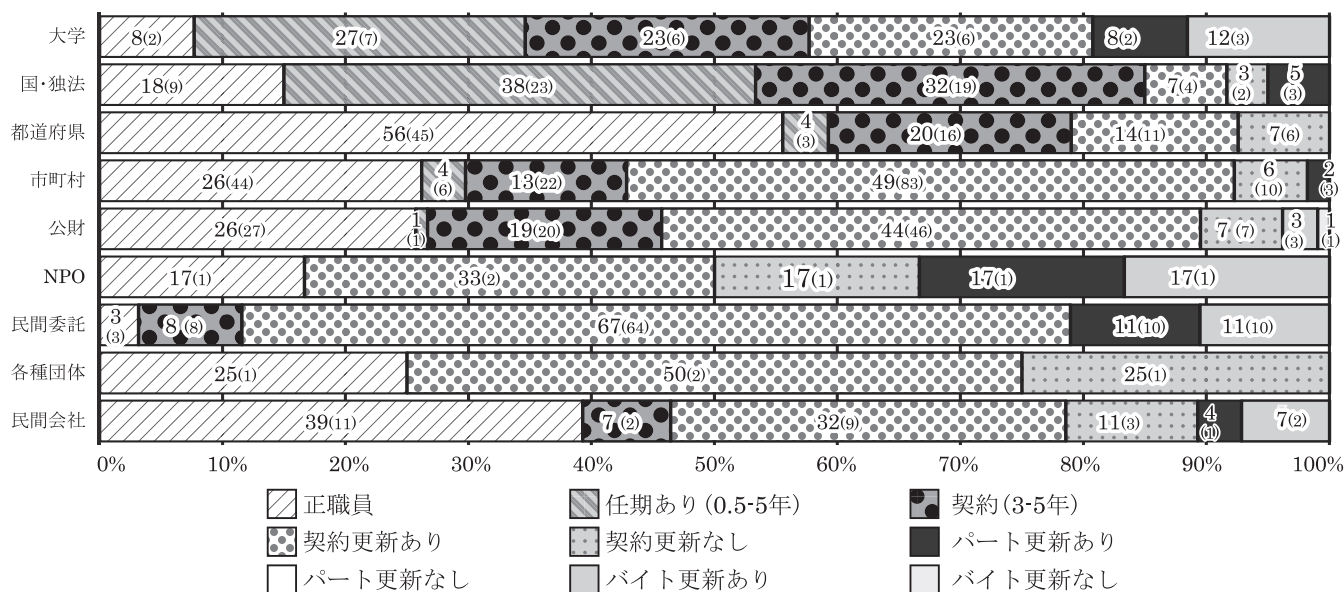


図1 学芸員の募集数（募集元、雇用形態別全体、
n = 571；数値は%で四捨五入、（ ）内は件数）

果を提示する。

（2）学芸員の雇用形態と勤務条件

募集情報から雇用形態、および勤務条件の任期に関する項目を“業態”、“条件”として抽出した。雇用のあり方は、特に正規職員でない場合、職名として非常勤職員、嘱託、契約社員など複数あるが、分類としては契約社員で統一し、正職員、契約社員、パート、アルバイトに分けた。また任期等の条件は、任期付きの正職員は、“任期3年（延長なし）”、というように任期の有無と雇用契約の延長の有無という観点で整理し、“任期付き職員”と本稿では明記し集計上も分けた⁽⁶⁾。総件数は571である。

契約社員は単年度契約が多いと思われるが、実際の契約期間の明示方法は分からないため、更新2回3年まで、雇用期間3年間まで、といった募集時の表記から、“年度契約更新3年まで”、“年度契約更新不明”、のように整理した。パート、アルバイトも同様である。

このようにして雇用形態と勤務条件を集計した結果を、複数の図表で示した。なお契約社員の契約期間は、年数が明示される場合、契約更新有りとして明記される場合、更新の有無が明示されない更新不明、とがあ

る。原表ではこの区別は残したが、本稿では、更新不明は募集時に更新可能かどうかを諸事情によって提示できないためと捉え、更新ありに含めて数えている。

全般の傾向として、募集元の組織の別に注意して見ると、①大学や国・独立行政法人、②県、③市町村や公益財団法人、④民間会社ほかに4分される。

大学や国、独立行政法人

大学は正職員がごく少なく、任期付き職員が契約社員が70%と過半で、契約社員が多い。パート、アルバイトも19%を占め、非正規学芸員に頼る傾向が強い⁽⁷⁾。

国や独立行政法人も正職員は1割強と少ない。任期付き職員39%、契約社員45%で計84%となる。非正規学芸員が全体に多いが、件数として単独で最も多いのは任期付き職員である。年限という観点では、3年ないし5年で人員が交代する前提で採用計画が動いているとも言える。

行政直営：都道府県

都道府県は正職員の採用が非常に多く、56%にのぼる。任期付き職員は殆どなく、年限のある場合は契約社員として募集している。契約社員は更新3-5年と更新ありで33%。積極的に正職員で充当していると

見えるのは、団塊世代以降の退職が定期的に発生しているのにもなう、純然たる人員減の補充が多いか。とはいえ後述のように、採用年齢の偏りは構造的問題として指摘される。

行政直営：市町村

市町村は正職員 26%。任期付き職員が 4%、契約社員の更新 3・5 年と更新ありが計 63%（期間 3・5 年が約 13%、更新ありが約 49%）、更新なしが 6%。ほかにパートがわずかにある。

地方自治体であれば、都道府県と同様に退職による欠員が生じると思われるが、都道府県に比べると、正職員の採用による補充割合は明らかに低い⁽⁸⁾。全体に非正規学芸員に依存する傾向が見て取れる。

年度単位の契約社員は全体の 68% に達しており、パートを加えれば 70% となる。市町村立博物館の運営は地方自治体の予算で賄われており、職員費を含む予算確保が単年度予算で動いている影響であろうか。

公益財団法人

公益財団法人は、市町村と実は非常によく似ている（図 1 の集計では一般財団法人等を含む⁽⁹⁾）。公益財団法人では正職員が 25%、任期付き職員 19%、契約社員の更新 3・5 年と更新あり 63%、契約社員の更新なし 6%。ほかにアルバイトが若干ある。

4 分の 1 は正職員の定期採用による補充がなされている。それでも契約社員が 69% に達し、非正規化が著しい。任期や契約期間を 3 年か 5 年と明示する割合が、市町村よりわずかに高く、直接的な要因として、指定管理による運営受託があると推測される。ただ募集条件としては、むしろ更新期間等を明示しない場合が全体の 44% を占めている。これは財団毎の事情であろうが、財団があるなら雇用継続可能、という消極的な位置づけとも見える。

NPO、各種団体

NPO は公益財団法人などと同様、指定管理者の一つである。ただ今回収集した範囲では事例が少なく、分析は難しい。正職員の例もあるが 1 件で、全体としては契約社員が半数を占めている。パートとアルバイトがこれに次ぐ。

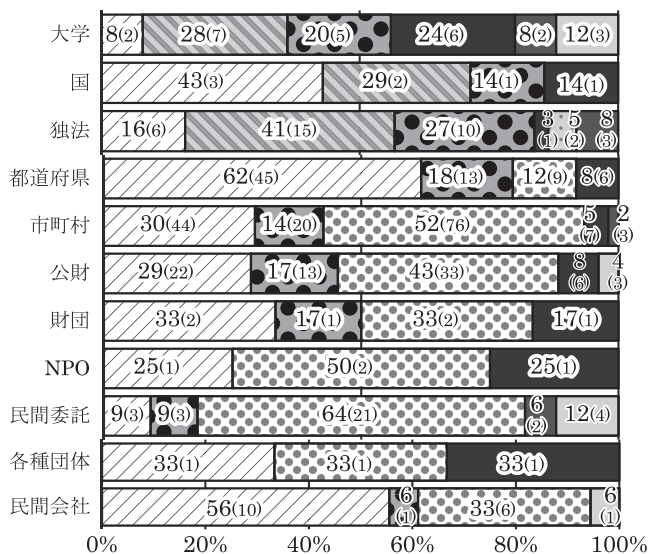


図 2 学芸員の募集数
(募集元、雇用形態別“学芸員”、n = 442; 凡例等は図 1 に同じ)

各種団体（社団法人、公社、協会など）は指定管理ではなく博物館を直接保有、運営している団体を一括している。NPO 同様、事例が少ないものの、契約社員をやや多く募集する傾向は見て取れる。

民間会社、民間委託

民間会社は私立博物館等の運営企業が直接雇用する場合と、指定管理の受託あるいは業務委託とがあるが、両者の傾向は異なっている。

民間会社は都道府県に次いで、正職員の募集数が 40% と多い。私企業として運営が独立しており、独自に採用を計画しなければ人材補強が出来ないと言えよう。それでも、契約社員が合計 50% と半分を占め、パート、アルバイトが 10% である。

民間委託は正職員が 3%、契約社員の期間 3・5 年 8% で、更新ありが 67% と最大となる。パートとアルバイトは 21%。契約社員に最も依存している。契約社員の更新期間が 10% 前後しか明示されないのは、民間委託では公益財団法人と同様、指定管理の影響も考えうるが、民間会社も同様である点は、解釈がしづらい。

その他事項

全体のデータに関して何点か補足しておく。任期や契約期間は 1 年、2 年、4 年の例がまれにあるが、基

表2 その他の雇用に関する事項

	国・独 法	都道 府県	市町 村	公 財	財 団	N P O	各 種 団 体	民 間 会 社	民 間 委 託
産休・病休代理	1	3	1			1			1
緊急雇用/トライアル				1			1	1	
半年単位の更新		5	18	5	2	1		1	4
正規登用有				5			1	4	2
契約社員登用有									2

本的には3年か5年である。また市町村、都道府県、公益財団法人、民間委託などで、契約更新が半年単位の例がある。市町村はやや多く18件にのぼる。

職員募集で雇用期間を制限する理由の一つに、現職員の代替を要するといった事情が存在する。病休や産休の代替、緊急雇用創出などがある。事例は少ないが、団体種別を問わず各1件から数件程度、認められる。

なお非正規から正規に登用される可能性も無い訳ではない。公益財団法人5件、民間会社4件、民間委託2件で正規登用ありとの条件が示されていた。民間委託ではアルバイトで契約社員登用ありという例もある。

(3) 募集職種（分類別）

学芸員

活用や広報に関する募集を除いてみると（n = 442件）、都道府県はやはり正職員が62%が多い。市町村、公益財団法人、一般財団は傾向が似通っている。正職員が30%前後、契約社員の更新3-5年が15%前後、更新ありが40-50%程度となる。各種団体やNPOも公益財団法人他にやや似ている。件数が少ないため一概に言えないものの、正職員が少なく、契約社員が60%強を占めている。

民間委託は、正職員9%、契約社員更新3-5年9%、更新あり64%となっている。パートやアルバイトも18%に達している。正職員以外で実に91%であり、この割合は明らかに高い。民間会社は逆に正職員が半数以上の56%を占める。ほかは契約社員の更新ありが34%と多い。

国も事例が少ないが、大学、国、独立行政法人を比

較すると、大学が契約社員（更新3-5年と更新あり）44%、任期付き職員28%、アルバイト、パート、正職員の順であるのに対し、独立行政法人は任期付き職員41%、契約社員（すべての小計で）35%、正職員、パートの順となり、実は任期付き職員が多い構成である。

大学は任期付き職員や契約社員に比重を置きながら、パートやアルバイトも20%から利用している。独立行政法人は一見すると正規職員も認められるが、他を見るとパートも少なく、任期付き職員、契約社員が大半を占める。

活用

今回、教育普及に特化した募集を“活用”として、あえて分けて集計した（n = 101件）。件数の少ない事例（大学、国、NPO、各種団体）は省略し、公益財団法人と一般財団法人等と一緒に図示した。

独立行政法人や都道府県は事例が少ないが、契約社員（更新3-5年）を主に募集している。市町村もすべて契約社員で更新3-5年と更新ありで80%近い。公益財団法人は正職員もあるが、契約社員の更新ありだけで80%以上を占める。民間委託は契約社員の更新ありが69%で、パート、アルバイト、契約社員の更新3-5年が加わる。民間会社は一番多様でばらけている。契約期間、単年度契約、パート、アルバイトなど各種形式を混在させ、必要な雇用を充足させようとしているようにも見える。

全体に雇用期間の明らかな事例は、市町村や公益財団法人、民間委託のどこでも少ない。更新は可能としたうえで、契約社員として基本的に採用する形である。民間会社で短年度契約やパート、アルバイトが多いの

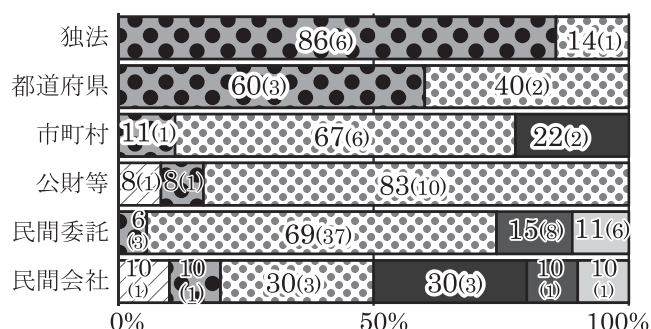


図3 学芸員の募集数（募集元・雇用形態別）活用”、n = 101; 凡例等は図1に同じ

は、予算や事業規模から契約期間を見積もり、人数を多く確保する傾向と推測される。民間委託も、パートとアルバイトが20%強に達する点で似通っており、同様と見られる。公益財団法人は、職員として確保したい意識は見えるが、あくまで契約社員主体に留まるのは、指定管理者制度の影響であろうか。

広報

“広報”関係の募集も分けて集計した（n = 28）。NPO、一般財団、市町村は事例が1ないし2件に留まる。

独立行政法人は、任期付き職員か契約社員の更新3-5年のみで、活用や広報と言った多様な業務内容が求められているのが確認できる一方、財団職員として固定化しえない状況がうかがえる。

公益財団法人は任期付き職員、契約社員（更新3-5年と更新あり）で76%と、契約期間のある例が多いが、正職員も2例ある。多様な博物館のニーズに対応した職員の充足が、募集形態に現れているとも推測される。

民間委託は契約社員の更新ありが75%、更新3-5年が25%で、指定管理者制度に対応した募集であろうか。

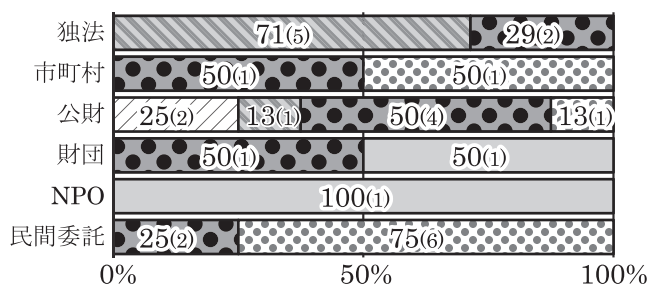


図4 学芸員の募集数
(募集元、雇用形態別) 広報, n = 28; 凡例等は図1に同じ

募集年齢

本稿では募集の職務内容から、いわゆる学芸員と、普及活用、広報関係を分けて扱っている。ただし募集年齢は“活用”、“広報”で明示された事例がほとんど無かったため、学芸員全体としてデータをまとめた。

国、民間委託、NPOは年齢制限を確認した例は無い。民間会社（各種団体含める）、公益財団法人（一

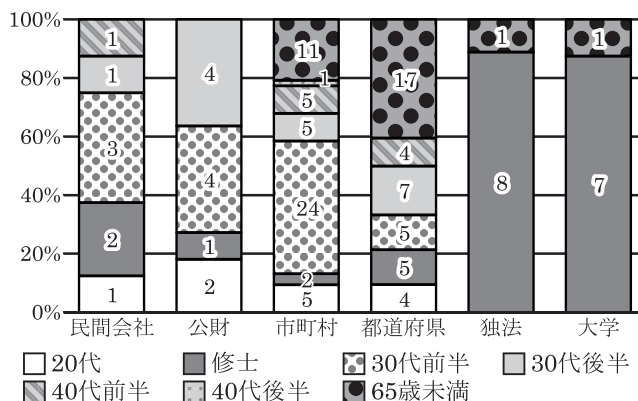


図5 募集年齢

般財団法人等含める）は10件前後だが、傾向は似ている。民間で40代前半の例があるが、あとは全て30代までで、20代（修士含む）、30代前半、30代後半が各1/3前後となる。民間は30代前半までで75%を超え、若年層に明らかに焦点を絞っている。公益財団法人は30代が多い。共に修士を条件とする例があり、その意味では若年層で専門性があるか、一定の社会人経験を積んだ人材を求めている。

地方自治体は公務員試験に準じているため20代の新卒募集が多いかと予測したが、必ずしも新卒に限られていない。市町村では20代は9%、修士を入れても13%である。また65歳以下という募集が一定数あり、年齢制限が無い点を一般の公務員試験と同等とみなして仮に20代の割合に加算すると30%となるが、それでも3割止まりである。

最も多いのは30代前半で45%となる。30代が多い最大の理由は現職学芸員の年齢の偏りであろう。学芸員は文化財や博物館に関する専門職であるため、一度採用されれば定年まで勤め、自治体規模にもよるが一市町村に配置される人数も1～数名が多いとみられる。

現在の募集は、1960年代から80年代、開発にともなう文化財保存の強化や、博物館・美術館の建設ブームによって採用された職員が、定年退職を迎えたための欠員補充が要因と推測される。いま50代の学芸員が現場を支えている一方、その下で継承役となる次代の学芸員は、90年代のバブル崩壊以降の募集減もあ

り、全体に少ない。

恐らくは、年齢構成のいびつさを解消するために30代前半までを人事側で設定していると推測される。そこには専門性や社会人ないし学芸員としての経験を期待する、即戦力としての意味もあろう。市町村では30代後半から40代後半まで募集が出ている。

都道府県の場合、20代ないし65歳以下という募集が約半数を占める。市町村より純粋に公務員試験が適用され、欠員を若年層から補充していく方向性がうかがえる。ただし、修士あるいは30代以上をみると、30代後半が16%とやや多く、40代前半まで認めら

表3 学芸員資格を要する採用募集

		大学	独法	国	都道府県	市町村	公財	財団	NPO	民間会社	民間委託
学芸員	正規	1	4		39	41	18	2	1	5	3
	%	50	67		87	93	82	100	100	50	100
	非正規	19	8	2	23	83	48	2	2	7	19
	%	95	26	50	82	78	87	50	67	88	63
活用	正規									1	
	非正規		1			2	5			2	

れる。市町村ほど如実ではないが、特定の自治体や博物館の現場では、30～40代の人材をピンポイントに求めている。課長や係長級の現場を任せられる人材不足と言う実状に直面しているのではなかろうか。

独立行政法人や大学は年齢条件が極端で、年齢ではなく修士といった学位で示される。独立行政法人のいわゆる国立博物館など、高い専門性が要求される実態を反映していると推察される。

募集条件1：学芸員資格の有無

学芸員資格は全般に、文化財行政職や、科学館、プラネタリウム、動植物園といった自然系の博物館、あるいは建築、保存科学など特定専門分野の場合、要件としない例が多い。これは博物館法が適用されるかどうかという側面と、生物や建築など、分野によっては学芸員資格を要件とするとかえって応募が減少しかねないのが理由と推測される。

博物館で働く資格要件として学芸員資格を掲げる例は実際、どの程度あるのか。正職員では、公益財団法人が82%、都道府県が87%、市町村は93%となる。

多くの場合、8～9割は学芸員を要件としている。

契約社員など非正規の場合、大学が95%と高く、ほかは都道府県78%、市町村78%、公益財団法人87%、民間委託が63%とやや低い。NPO、他財団、国は件数が少ないが5-6割で、独立行政法人のみ極端に低く26%となる。

雇用形態によって学芸員資格を条件とするかどうかが変わる。正職員で学芸員資格を掲げない内、国は募集職種が特定専門分野に偏るため、独立行政法人は登録博物館で無いのが理由であろうか。自治体等の募集では、学芸員資格の有無は有効な判断基準となっているのが分かる。

非正規の場合は設置主体あるいは主要な指定管理者である都道府県、市町村、公益財団法人で7～8割台だが、ほかは低い。大学のみ例外的に高い。事例を個々に見ると、学芸員を要件としないのは大半が特定専門分野の募集である。民間委託も比率が低いが、科学系や博物館に類する集客施設が多い影響とみられる。独立行政法人については専門性の高い募集職種も多いが、美術など一般的分野も該当しており、学位や専攻分野などで測ろうという募集方針かと推測される。

“活用”の大半は件数が少ない。資格を要するのは5件が最大であった。民間委託は募集件数自体は多いが、資格を要する例は皆無である。“広報”では民間委託で1例のみあった。

募集条件2：経験

博物館など類似施設での勤務経験を必要もしくは優遇するとして、募集条件に掲げる場合がある。

表4 博物館勤務等の経験を要する採用募集

		大 学	独 法	国	都 道 府 県	市 町 村	公 財	財 団	N P O	民 間 会 社	民 間 委 託
学芸員	正規	1	3	1	10	10	6				1
	%	50	50	33	22	23	27				33
	非正規	10	11	1	10	29	17	1	1	5	22
	%	50	36	33	36	27	31	25	33	63	73
活 用	正規										1
	非正規		5	1		3	3	1		4	38
	%		70	100		33	33	50		44	69
広 報	正規						2				
	非正規		6			3	2				7
	%		86			100	50				88

“学芸員”では、件数が少ない例を含めて見ても、5割を超える例はほぼ無い。基本的には22%～50%の間である。民間委託の非正規は73%と高い割合を占める。動物園の飼育業務など特殊な募集でも経験を問う、問わない、の両方の場合があり、業態による傾向の差では無く、明らかに経験者採用が意図的に前面に出てきている。

“活用”では勤務経験を掲げる例は全体に少ないが、母数自体が少ない中、独立行政法人が5件（70%）である点は注意される。民間委託で経験を要するのは69%にのぼる。これは教育普及関係の事業において、同種の経験が事業実施において重要であることを表していると言えよう。

“広報”は総件数が少なく、民間委託、公益財団法人、独立行政法人で7・8件にとどまる。それでもほとんどの例で経験者を求めている。広報事業が涉外、営業能力を要する面があり、展示や教育普及の業務とは異なる力量が必要なのを反映していると考えられる。

募集条件3：ほかの資格など

募集において、学芸員資格のほかに専門性を掲げ、応募者を絞り込む場合がある。一つは業務内容ないし免許資格によって制限する場合である。資格としては教員免許、社会教育主事、司書資格がある。業務内容に関しては図書業務（集計上は司書に含めた）、情報処理やアーカイブ（SNS含む）、各種語学能力がある。なお一般財団法人等は公益財団法人にふくめた。

全体としては教員免許が多く、次いで社会教育主事となり、語学能力も求められる傾向がある。教員免

許は市町村5件、都道府県2件、公益財団法人2件、NPO2件、民間委託9件、民間会社2件、の計22件。教員免許は理科、科学関係を指定する場合も見受けられた。

社会教育主事は市町村2件、都道府県1件、公益財団法人1件、民間委託2件、国・独立行政法人2件、の計8件。“学芸員”の場合、科学館やプラネタリウム、あるいは体験学習業務の募集で、教員免許や社会教育主事が多く認められる。募集元でみると、都道府県、市町村、公益財団法人、民間委託において、活用でこれら免許資格を重視する傾向がある。要するに、教育普及面での対応が特に重視される業務内容においては、教育普及活動を担当可能な目安として、学校教育、社会教育の免許資格を用いているのだと分かる。

司書や図書業務は基本的に、博物館内の図書室業務で計10件。情報はSNSの活用あるいは資料のアーカイブに関するものとしたが、計5件中、後者について、独立行政法人での募集が4件と多かった。昨今、収蔵資料のアーカイブ化やWebでの公開が話題だが、国立博物館などで専任の職員によって推進しようとの意図がうかがえる。保存科学は保存修復等の専門的技能を要するもので、国・独立行政法人7件、公益財団法人3件、大学1件、民間会社1件の計12件。なお公益財団法人は文化財建造物保存技術協会による募集である。保存修復等を行える機関が限られているため、募集元も偏っている。

語学はほとんどが英語である。公益財団法人8件、NPO2件、民間会社2件、国・独立行政法人6件、大学1件、の計19件。外国人向けの対応と見られ、受付や企画、広報の業務内容である場合が多い。

募集条件4：専門性

資格ではないが、専門分野を募集要件や業務内容として掲げる例は多い。なお独立行政法人や都道府県など規模の大きい博物館では、専門分野を例えば歴史（中世史）のように細かく示す場合が少なくない。また市町村でも美術館や科学館など、扱っている分野が限られる場合、近代美術、天文、鳥類、のように細かく示す場合もある。また逆に、歴史・美術・民俗のように

表5 各種資格ほかを要する採用募集

資格等 (分類別内訳)		大 学	国 ・ 独 法	都 道 府 県	市 町 村	公 財	N P O	民 間 会 社	民 間 委 託
教職	(学芸員)			1	3		2	2	4
	(活用)			1	2	2			5
社教	(学芸員)			1	2	1			
	(活用)								2
司書/図書業務	(学芸員)	2			1	2			
	(活用)		2			1			1
情報,SNS,アーカイブ			4		1				
保存科学		1	7			3		1	
語学	(学芸員)	1	3			4	1	1	
	(活用)		1			1		1	
	(広報)		2			2	1		

表6 採用募集に示される各種専門性

	大 学	国 ・ 独 法	県	市	公財・ NPO	民間 会社	民間 委託	小 計
歴史・民俗・		8	8	23	8		1	48
歴史 (近世・近現代)		4	4	7	2		1	18
考古	4	7	3	14	3		1	32
美術	3	7	16	19	11	6	4	66
(日本東洋)		3	2		3			8
(近代洋画)		1	6	7	2		1	17
(工芸ほか)	1	7	5	2	2			17
芸術(含演劇、映像)	5			1	3			9
動植物、農学	2		10	9	2	2	3	28
科学(含天文)		2	1	6	3		2	14
地学	1	2	7	1	2	1		14
建築、工学、土木	1	1		4				6
文学		2		5	3			10
博物館学		4			2			6

列挙し、必ずしも専門分野を問わない例も認められた。ただ博物館学(文化財学)を専門分野として挙げる例は少なく、いわゆる博物館学の学問分野としてのあり方を考えさせられる。表6では一般財団法人は公益財団法人にふくめ、NPOも合算した。各種団体は無い。

1つの募集で複数分野を掲げる例もあるが、すべて個別に集計し、延べ数として取り扱った。最も多いのは美術関係で計108件、この内、美術や美術史が66件と過半を占める。他の特定分野として日本・東洋美術8件、近代美術17件、工芸ほか(陶芸・写真・デザイン・漫画など含む)17件が認められた。大半は都道府県、市町村、公益財団法人、独立行政法人である。地方自治体では近代美術が多く、近現代の郷土作家を取り扱うためと推測される。日本美術が公益財団法人で多いのも同様の理由と解される。工芸ほかの特定分野になると、都道府県や独立行政法人が多い。なお演劇、映像などほかの芸術分野は9件と少なく、募集元も限られる。

歴史関係は計98件。歴史あるいは民俗が48件、考古学32件、近世および近現代史が18件である。古文書等の資料が多い近世以降と、遺跡や遺物として取扱いの多い考古学が、特定分野として広く認められる。いずれも市町村が多く、独立行政法人、都道府県

や公益財団法人と続く。

自然系は動植物が28件で、これは地方自治体で半数を超える。天文を含む科学は14件、地学(地形地質、地史、古生物)が14件。科学、地学の募集は公益財団法人や民間委託にもばらけるが、科学館か自然史系博物館かという、館種の相違を反映しているとみられる。ほかに工学系の土木や建築が6件、文学が10件。いずれも市町村が多い。

募集元別では、分野による偏りは少なく、地方自治体における博物館等の設置状況を反映していると受け取れる。美術系はやや分野で細分化される傾向もあるが、歴史関係は、発掘や実測などの技術も要する考古学を除けば、それほど細かな区分を設けてはいない。民間委託では美術、動植物や科学(天文含む)があり、美術館、科学館やプラネタリウムの委託等が多いためと見られる。民間会社や大学も幾つかの分野に偏りがちだが、館種がもともと限られているからであろう。

給与

給与として、募集要項で挙げられている基本給の金額を調査した。ただし、すべてのデータについて調査を実施できなかったため、サンプル調査の意味合いが強い点をお断りしておく⁽¹⁰⁾。

分類は“学芸員”、“活用”、“広報”のすべてに渡るが、

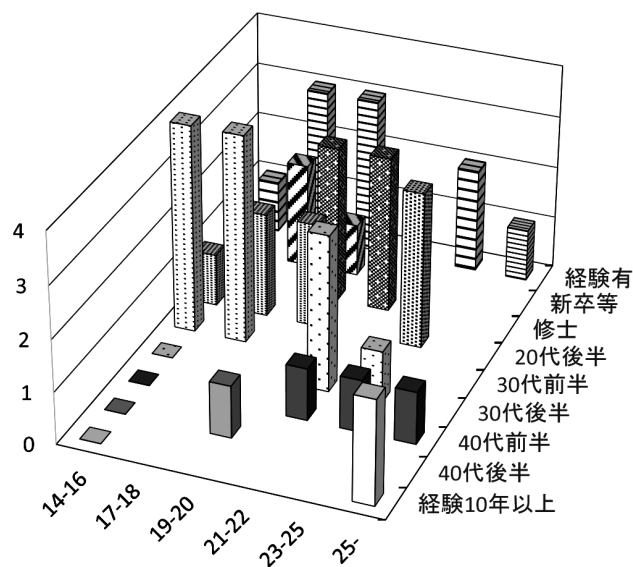


図6 学芸員の給与
(※正職員の場合。表は図6に対応)

表7 学芸員の給与（契約社員の場合）

	14-16	17-18	19-20	21-22	23-25	25-
40代前半		1				
30代前半		1		1		
修士						2
経験有	1	7	9		1	1
民間会社		1	3			1
民間委託		2	3		2	
財団法人	1	6	3	2		2
NPO			1			
市町村	3	1	3			
都道府県	4					

	14-16	17-18	19-20	21-22	23-25	25-
経験10年以上	0					2
40代後半	0		1			
40代前半	0			1	1	1
30代後半	0			3	1	
30代前半	4	4				
20代後半	1	2	2		3	
修士	0		3	3		
新卒等	0	2	1			
経験有	1	3	3		2	1
民間会社	0		1	2	1	
財団法人	6	3	6		1	1
市町村	4	6	1		1	
都道府県	0	2	3	5	1	6

調査数は全体で91件、正職員が53件、契約社員が38件である。なお年齢条件が無い場合でも、経験有りという条件が付いている場合、別に集計した。博物館等での勤務経験を要するという条件は、当然、学校等を卒業して数年経過していると推測され、新卒以外の20代前半から30代等が想定されていると考えた。

年齢制限の明らかな例でみると、給与は新卒または60歳未満で17～20万円台で、20代後半あるいは修士修了で19～22万円台へと上昇する傾向がある。30代前半は14～18万円台。総じて新卒から30代前半までは、14～20万円台で推移している。また年齢制限ではないが、経験有りを条件に示している例では、17～20万円台が多く、23～25万円台にも分布する。20代後半でも修士修了については23～25万円台で、30代後半も21～25万円台となる。40代前半以降や、課長級など経験者採用は金額が高めで、23万円以上が多い。

募集元ごとにまとめ直すと、市町村や公益財団法人、独立行政法人などの財団は、14～20万円台に集中する。民間会社は21～23万円がやや多く、高めとも言える。都道府県は17～22万円台で、市町村や各種の財団よりは高めとなる。また都道府県では博士修

了や経験者採用として、25万円以上が6件ある。

同様に契約社員で年齢制限の明らかな場合、修士修了が25万円以上、30代前半が17～18万円台、21～22万円台で各1件。40代前半が17～18万円台。経験有りだけの例は17～18万円台が7件、19～20万円台が9件である。

契約社員の場合、年齢制限のある事例が少ないため一概に論じられないが、修士修了について高めの給与が認められる一方、30歳以上といった年齢や、経験有りといった要素が、給与を持ち上げる要因に必ずしもなっていない。

これを、やはり同様に募集元で集計すると、都道府県は14～16万円台、市町村は14～16万円台と、19～20万円台に分かれる。各種の財団は17～22万円台で、17、18万円台が多い。民間会社と民間委託は、17～20万円台である。ほかに、民間委託で23～24万円台が2件、財団で25万円以上が2件ある。

なおここで、都道府県および市町村で14～16万円台の低い金額が目につくが、これは契約が3ヶ月ないし半年単位、あるいは1年間程度の代替による臨時職員、展示解説など特定業務専従の臨時職員であった。すなわち地方公共団体における短期の臨時的任用時の条件に従った金額と考えられる。

上記の点を勘案すると、全体に募集元に関わらず、17～20万円台に収まっている。指定管理や業務委託の関係で地方公務員と同等水準に設定される傾向であると言えよう。ただし、市町村と民間委託では19万円台から若干多いのに対して、各種の財団では、逆に17万円台からの方に偏りがちである。独自にある程度の給与設定が可能とみられる財団関係が、17～18万円台が最も多いという状況に、注意しておきたい。

まとめ

募集情報から見る限り、雇用形態は運営主体により、大きくは①大学、国、独立行政法人、②都道府県、③市町村や公益財団法人、④民間会社ほかで異なる。

正職員では、都道府県が順調に正職員採用を行って

いるのが目立つ。ただしこの傾向が一時的か、長期的な採用動向か、あるいは指定管理者制度導入が反映されているのかは注意を要する。

市町村と公益財団法人は契約社員が主体である。市町村は特別職や一般職で知られる非常勤・嘱託職員が、この契約社員の多くを占める。市町村ごとに細部が異なると推測されるが、基本的な問題点は小林氏が指摘する通りと考えられる（小林 2009）。また公益財団法人は地方自治体から指定管理を受けているが、人口 10 万人未満の市や町、村で指定管理者制度の導入は進んでいない（日本博物館協会 2017）。両者は直営と指定管理という運営方式で相違するが、地方自治体の公立博物館における学芸員の動向と言う意味で共通しており、二者で非正規学芸員が多い点は注意される。市町村における有期の雇用は合計 73% にのぼっており（図 1）、非正規学芸員は指定管理館だけでなく直営館も含めた問題と言える（小林 2009、杉長 2015）。

指定管理者に関しては、公益財団法人の場合、非正規学芸員は合計約 74%、民間委託で合計 97% に達する（図 1、アルバイトも含む）。民間委託において、指定管理と他の業務委託とを峻別できていないが、非正規学芸員に頼る状況は間違いない。指定管理で非正規学芸員が主体となる理由は人件費、ひいては指定管理費の規模にあらう。残念ながら指定管理者制度は、財政難に悩む地方自治体の費用削減の一環で利用される面がある（柳 2012 : 84-85）。指定管理者は少ない費用で博物館活動の業績を求められており、節減は展示事業費や人件費に反映されやすいと考えられる。

契約社員の割合が高いという点では、民間会社や NPO、各種団体も類似している。指定管理者制度の影響も大きいと言えるが、異なる運営母体の傾向が似ているのは、雇用制度、労働法規全般に関わる問題か、あるいは博物館運営に係る問題によるとも推測される。

大学や国立関係は、契約社員の内訳として、任期付き職員が多い点を挙げた。この特徴はやはり、大学で任期付き研究員等が増加してきた過去 15 年来の動向を引き継いでいると言えよう。

全体として確認されるのは、非正規学芸員の募集割合が明らかに大きい点である。任期付き職員や契約社員の雇用は多くの場合、5 年で途切れる。職員として成長しながらも雇用が途切れた学芸員は、次にどこへ行くのだろうか。学芸員の募集年齢に 30 代が多く、募集条件に実務経験を掲げる例が多い点に注意すると、各博物館が雇用の途切れる非正規学芸員を即戦力として期待し、受け皿を用意しているようにも見える⁽¹¹⁾。

非正規化は博物館の本質的問題とも関わる。博物館では学校や地域との連携、展示や普及活動の充実など、市民サービスは増加しており、職員の負担は大きい。無論、限られた体制でも工夫を凝らし、指定管理前より充実した活動を行なう博物館・指定管理者も存在する（小林 2017）。指定管理者あるいは学芸員が個別に工夫を凝らし、互いに協力し博物館を活性化させること自体は、指定管理者制度の柔軟な運用方法という意味でも、博物館活動の進め方としても異議無く賛同している。しかし指定管理者制度を背景として、学芸員の非正規化が拡大している現状は一考すべきであらう。

専門性の高い業務をこなす学芸員を、契約社員として数年で雇用止めする、あるいは非常勤として 5 年 10 年と継続雇用する状態が正常と言えるのか、博物館の運営や設置理念から問うべきである。文化財保護の面からも、学芸員が地域で信頼を得て、業務を長期的観点で継続して行える労働環境の保証が求められよう。

募集年齢に関して、30 代前半まで上限が上がっている点は、雇用の世代間格差の解消として捉えられる。しかし現在 40 歳前後で就職難に直面した世代にまで広がってはならず、30 ～ 40 代の経験豊富な人材がいなければ運営に支障が出かねない側面を示しているとも考えられ、博物館経営と関わる問題が垣間見える。

給与では、地方自治体以外でも給与水準は決して高くないのが確認できた。年齢別では、正職員では 30 代後半から 40 代前半、あるいは 40 代以上について、年齢や専門知識、職務経験を評価、反映した給与設定

をある程度行っているように見える。ただし 30 代前半までは 20 万円台にほぼ留まる。経験有りの場合も同様で、年齢や経験度合いが給与にどこまで反映されているか更に検討を要する。給与設定は修士、博士や、経験年数が明確な場合に上がっているが、募集要項に年齢、資格、学位、経験、専門分野、語学、といった条件が数多く列挙され、募集に応じられる人材がそもそも限られる例も散見され、給与が募集条件・業務内容の高度さに見合っているのか、疑問もある。

今回、学芸員募集のなかでも“活用”と“広報”をあえて分けて集計した。広報は独立行政法人や公益財団法人で散見され、件数が少ないとは言え、博物館の事業 PR や、外国人対応を意図する事例からなる。博物館活動を外部にいかに宣伝し、利用者数等に反映させるかという経営戦略とかがえ、このような広報担当の充実は今後広がるのではなかろうか。

活用は何より、科学系博物館でインタープリター、展示解説員といった募集が多く、ハンズオンの体験学習機能が中心となっている施設を中心に、教育普及担当を専従で配置している実態が分かる。活用で資格や実務経験を求めるのは、子どもたちを相手にする業務内容であり、体験学習への習熟や、教育現場の知識や理解を要するとの判断であろう。民間委託で割合が特に高いのは、対応できる人材を即時に集めて事業実施する必要と解され、活用事業を担う人材育成という方向性ではなさそうである。非正規学芸員の増加と流動化という現象と連動させて考える必要がある。

本稿では学芸員の 1 年間の採用募集データを整理し、傾向を抽出した。博物館が運営主体を問わず、非正規学芸員を求める方向にあるのが確認できた。多様な働き方を実現する選択肢増と言うより、指定管理など厳しい運営状況下の対処療法とも受け取れる。若手学芸員を酷使する環境かどうかにも気にかかる。なお本調査手法は、採用結果が不明であり、博物館総合調査との対比など課題も少なくない。筆者自身、大学博物館と学芸員養成に関わっているが必ずしも現場に詳しいと言えず、認識不足の点は御指摘頂きたい。今後も改善方法を探りつつ、調査を継続したい。

註

- (1) 本稿の骨子は 2014 年の全日本博物館学会第 40 回研究大会で発表し（菊地 2014）、その後、収集データ全体を公表したが（菊地 2016；www.lib.kobe-u.ac.jp/repository/81009430.pdf）、学芸員の募集情報の分析が残った。筆者の力量故であるが、既に 3 年余が経過し、まず分析結果を提示したいと考えた。
- (2) 任期付きの正職員は埋蔵文化財調査員、あるいは大学、独立行政法人などに共通する。大学では PD を始めとした任期付き正職員が増え、雇用が流動化している。任期付き正職員は常勤の扱いで、年限以上に更新出来ない以外、給与や社会保障は正規職員と同等である。業務責任も正規職員と同等で、見方によっては負担が大きい職種と言えよう。正規並の雇用条件下で経験と業績を積んでキャリアアップを、という任期付き正職員の狙いはともかく、これが成立する前提としてあるべきポストが、博物館関係業界で安定供給されているとは言えまい。
- (3) 2012 年の労働契約法改正では、有期労働契約で働く人が通算 5 年以上となった場合に、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換できるようになった。この法改正の背景には、一般に企業が恒常的業務のために有期労働者を雇って反復更新を重ね、企業側の都合で契約を打ち切るという労働契約法の運用上の問題がある。国や自治体以外の博物館運営者には、労働者である学芸員をいたずらに雇い止めせず、非正規化の増大を解消するよう望みたい。
- (4) これも従前から、学芸員の人事異動の問題として一部に存在してきた（例えば那須 1999 など）。地方自治体で学芸員を行政職と位置付ける例は多く、人事異動によって他の部署に配置換えされる可能性がある。あるいは一般職員、教員などで博物館に異動する職員も存在する。博物館活動全般としては、それら職員の知識や経験を、いかに博物館で共有し、継承して活動に役立てるのかという課題もある。
- (5) 学芸員と関連性があれば、複合施設やギャラリー、企業 PR や仕事体験を主とした施設なども幅広く収集したが、収集範囲は再考すべきとも考えている。

- (6) 元データでは常勤・終身雇用の正職員と、常勤だが任期付きの正職員は業態の分類上では同一とした。本稿では雇用期間を重要な指標と考え、“正職員”は年限の無い場合のみとした。任期付き“正職員”は年限の明瞭な契約社員の一種と理解している。
- (7) 大学では正規以外の雇用をめぐる問題は近年、より根深くなっている。非常勤職員や派遣社員による非正規化が事務職等の現場で進行すると同時に、非常勤講師・職員の雇用更新、PD など期限付き研究員、特任教員など期限付き教員の採用をめぐる問題がある。すなわち大学博物館は非正規学芸員と大学職員という、二つの雇用・労働問題を映し出している。
- (8) 市町村では学芸員の設置が十分でない側面もある。過去3年間の新規採用は市立で29.8%、町村立で16%と決して高くない（日本博物館協会2017）。
- (9) 元データの収集範囲内では、一般財団法人も指定管理者である場合が多い。一般財団は件数が少なく、公益財団法人化しているか否かの差異とも思われ、集計では適宜合算した。
- (10) 調査当初、給与を項目として抽出しなかった。今回の集計にあたり可能な範囲でデータを追補した。元データに給与金額は示していない。総数は91件。
- (11) 非正規学芸員は流動化を余儀なくされている。非正規で、時に複数個所の博物館を渡り歩く学芸員の存在、換言すれば実務経験者に偏重する傾向は、博物館の現場に後進を育成する余裕が無いとも言える。同時にこの傾向が、新規の学芸員資格取得者の就業機会を狭めていないか危惧される。大学生等の学芸員資格取得意欲にも関わるであろう。

参考文献

- 上村喜久子（1987）「博物館労働者「学芸員」の現状と課題」『歴史評論』451, pp. 20-31.
- 加藤隆佳（2004）「公の施設の指定管理者制度」『自治実務セミナー』43-2, pp. 30-33.
- 金山喜昭（2013）「NPO が運営する公立博物館学芸員の給与の実態と問題改善」『生涯学習とキャリアデザイン』10-1, pp. 25-36.
- 金山喜昭（2014）「指定管理者制度を導入した公立博物館はどのように変わったかー NPO が運営する14館の事例を検証するー」全日本博物館学会『全日本博物館学会第40回研究大会口頭発表要旨集』, pp. 5-6.
- 金山喜昭（2017）『博物館と地方再生』同成社
- 菊地 真（2014）「最近の学芸員採用の実状に関する予察」全日本博物館学会『全日本博物館学会第40回研究大会口頭発表要旨集』, pp. 11-12.
- 菊地 真（2016）「非常勤学芸員の実態についての予察（その2）」『紀要』（神戸大学文学部）43, pp. 89-148.
- 小島卓弥、桧森隆一（2008）「事例を通して見えてきた指定管理者制度の現状と課題②：行政アウトソーシング新事例ー最前線における現状と課題ー第20回」『地方財務』654, pp. 116-124.
- 小林 央（2009）「非常勤学芸員の業務実態と課題」『博物館研究』44-11, pp. 7-9
- 小林浩一（2017）「博物館の運営ー指定管理者制度の現状と課題」『博物館研究』52-6, pp. 9-13.
- 杉長敬治（2015）「博物館の職員配置と学芸系職員の雇用状況ー職員数・人件費・学芸系職員の年齢構成と雇用形態の現状ー」『日本の博物館総合調査研究：平成26年度報告書』平成25-27年度科学研究費助成事業基盤研究（B）
- 辻 秀人（2012）「博物館の危機は何を招くか」辻 秀人編（2012）『博物館危機の時代』雄山閣, 226-233.
- 中川幾郎、松本茂章（2007）『指定管理者は今どうなっているのか』水曜社
- 那須孝悌（1999）「学芸員の地位向上と処遇改善」『博物館研究』34-10, pp. 4-9.
- 日本博物館協会編（2017）『日本の博物館総合調査報告書』日本博物館協会
- 野尻かおる（2009）「荒川ふるさと文化館における非常勤学芸員」『博物館研究』44-11, pp. 1-2.
- 浜田弘明（2012）『博物館の新潮流と学芸員』御茶の水書房
- 桧森隆一（2010）「「機関」としての博物館と指定管理者制度の課題」『博物館研究』45-10, pp. 6-10.
- 文化政策提言ネットワーク編（2004）『指定管理者制度で何が変わるのか』水曜社

-
- 法政大学資格課程（2015）「公立博物館・美術館の指定管理
運営館の現状と課題」科学研究費助成事業シンポジウ
ム発表要旨集
- 安高啓明（2009）「非常勤学芸員に関する諸問題」『博物館
研究』44-11, pp. 3-6
- 安高啓明（2012）「指定管理者制度と学芸員」辻 秀人編『博
物館危機の時代』雄山閣, pp. 207-223.
- 柳 与志夫（2012）「社会教育施設への指定管理者制度導入
に関わる問題点と今後の課題」『レファレンス』62-2,
pp. 79-91.
- 渡邊淳子（2008）「指定管理者制度、その実態について—制
度導入博物館の実例をもとに」『文化財としての考古学』
泉拓良先生還暦記念事業会, pp. 449-464.