

1 はじめに 博物館の高度化に向けて

わが国の博物館は明治以降長い歴史をもつにもかかわらず、敗戦後の改革を除けば、行政から付与されたその機能的水準に大きな変化は見られない。現在わが国にはおよそ 7000 館の登録博物館、博物館相当施設、博物館類似施設があるとされ、しかも近年では毎年 300 館程度の新設が行われてきた（図 1、表 1）。この数は人口 1 億人のわが国にとって十分すぎるほどの発展を見せているようである。また近年、自治体の経営のもとでいくつかの博物館が抜本的に整備されたことは特筆に値し、これらの館が専門的能力の高い人材を雇用し、教育と研究の有力な拠点として活動している努力は、高く評価されるべきである。

しかし、博物館における研究・教育環境は総じていまだ良好とは言い難い。大多数の博物館は、設立と施設作りは進んだものの、人材も環境も貧困であり、教育・研究拠点としての発展が期待できない状態にある。社会生活に定着し、数の上では十分な発展を経験してきたわが国の博物館を、教育と研究の中心としてさらにレベルアップしていくために、博物館が抱える問題点を分析し、博物館の改善とそのさらなる発展のために必要な具体案を策定することが急務となってきている。そこで本報告は、特に自然史系博物館、生物園・館についての社会的、経済的、行政的環境に熟慮を加え、現時点で取り組むべき緊急の課題を解析した。

急速に変化する社会の実態に合わせて博物館がどのような未来像を描くべきかという議論は、すでに第 16・17 期において第 4 部・サイエンスミュージアム小委員会においても行われ、第 18 期「価値観の転換と新しいライフスタイル」特別委員会報告「価値観の転換と新しいライフスタイルの確立に向けて」においては、社会資本の充実と市民生活の発展に合わせた博物館像の確立と発展が提唱されてきた。さらに昨今の行政改革による生涯教育機関の基盤的弱体化が危惧されるため、「国立博物館（芸術系）・美術館の今後の在り方について - 独立行政法人化に際しての調査研究機能の重視、評価の適正化など -」（第 17 期報告：芸術学研究連絡委員会）「行政改革と各種施設等独立行政法人化の中での学術資料・標本管理・保存専門職員の確保と養成制度の確立について」（第 18 期報告：学術基盤情報常置委員会）が示され、博物館を社会の高度なニーズに適応させるべく緊急の課題が提示されてきた。本論の趣旨はこれらの提案のねらいと本質的に合致したものであり、その趣旨を具体的に実現していく施策を提案するものである。

2 博物館法の精神と博物館像

本論は、博物館法（添付資料 1）に規定され、実際に博物館の大半を占める公立館、とくに地方自治体が経営する博物館を念頭に置いて議論を進める。館種的には、動物科学研究連絡委員会・植物科学研究連絡委員会が長く実状認識

に務めてきた自然史系博物館、生物園・館を中心的対象に据えることとする。しかし、発展を図るべき博物館の範囲は、館種や法令上の位置付けなどに強く限定されるわけではなく、幅広く博物館と称する組織全体に直接関わる議論であることを明言しておきたい。

博物館法と関連する法規は、博物館の基本的責務が専門性の高い施策であるという認識と理念に基づいて制定されている(添付資料1)。博物館法第2条から抜粋すれば、「博物館」とは、歴史、芸術、民俗、産業、自然科学等に関する資料を収集し、保管(育成を含む。以下同じ)し、展示して教育的配慮の下に一般公衆の利用に供し、その教養、調査研究、レクリエーション等に資するために必要な事業を行い、あわせてこれらの資料に関する調査研究をすることを目的とする機関」と規定されている。

すなわち、博物館活動は第一に標本・資料の収集・保管・維持という長期継続的な責務を果たさなければならないのである。そして、標本・資料を軸に、収集、教育、研究の営みを長期にわたり回転させていくことが、博物館が社会に対して果たすべき役割の基本である。標本資料がインプットされ、教育と研究の形でアウトプットされるのが博物館の機能であるといえよう。

博物館法はまた、博物館の基本的機能を担う特別な職として学芸員を定め、収集、教育、研究などのあらゆる面で、その専門的能力により博物館が運営されるよう図り、その人材への支援を多方面から導こうとする内容になっている。そこには、学芸員が教育・研究の専門家として主体的・自律的に活動する博物館の未来像が想定されている。博物館法において、博物館・学芸員は、まさしく、実物資料・マテリアルエビデンスを実際にもち、それを学問・文化を担う貴重な財産として残していく組織とその人材として描かれている。学問に関わる現物を残す唯一無二の教育・研究組織として、博物館は確固たるアイデンティティを主張しなくてはならないのである。

このような博物館法の理念を実現する専門的博物館として期待される要件は多岐に渡り、現実にはすべての博物館で実現可能なものではないが、たとえば自然史系博物館では、以下のような要件は特に重要なものであり、可能な限り実現に努力することが必要と考えられる。

- 1) 主体的な標本収集能力を有すること：その博物館が貢献すべき学術的な目標に従って収集計画を策定し実施すること。
- 2) 資料の安全な保存施設と高度な保存技術を備え、実物資料を必要に応じて修復し、長期にわたって保存することができること：経済的価値は薄くとも多くの資料標本は地球上に唯一無二の貴重なものであり、それを後世に伝えていく責任は重大である。保存の実績が認められれば、外部から良質の資料の寄託を受けて資料の充実をはかることもできる。
- 3) 高度な同定・鑑定能力を備え、標本資料に関する適切な情報の構築と公開ができること：資料は多方面からの学術的利用に応じた的確に提供できることが必要であり、そのためには正確な同定・鑑定に基づいた信頼できるデータベースを備え、標本資料に関する情報を広く提供していることが求められ

- る。
- 4) 施設、標本の取り扱い方法、利用方法に精通し、利用者への的確な指導ができること：より広範な利用を促進しつつ資料の保全をはかるために、利用者に当該の標本固有の利用方法について助言し、指導することが必要である。
 - 5) 標本からの情報抽出能力を備え、それに基づいた研究を高いレベルで先導できること：実物を保有することが博物館の最大の特長である。実物から新しい科学的事実を発見し、そこから築いた理論体系を発信することは、最も基本的かつ重要な研究能力の証明であり、また博物館としての責務でもある。
 - 6) 標本資料を元に社会教育をリードする姿勢を備え、創造的な知の情報を発信する能力をもつこと：国内外の社会教育の要請に応える中心的組織として、主体的・自律的に教育活動を実践するのが博物館の責務であり、普及企画や展示製作において、高い創造的能力を備えている必要がある。

このような要件を満たし、本来の博物館の姿を実現するために基本的な施設設備が必要なことは言うまでもないが、実際に実現するかどうかは学芸員の活動にかかっている。つまり博物館の高度化は学芸員の活動を高度化できるかどうかにかかっているといえよう。

3 現実の博物館の問題点と対策

ところが、博物館の数は著しく増加したものの、博物館法の理念と条文表現（添付資料1）とは裏腹に、設立された博物館の多くは、法に規定される表面的、形式的な要件を満たすのみで、その精神を十分に生かしているとはいえない状況が続いている。標本資料の軽視という観点から見れば、情報技術の進歩によるデジタル画像情報等の導入により情報を素早く広範に提供できるようになったが、その一方で博物館の根幹をなす現物資料の収集や調査研究がおろそかにされることがしばしば起こっている。また、多くの博物館における社会教育が社会に対する「知の敷衍」という本来の目的からはずれ、遊興施設に類似するサービスの色彩を強く帯びていることは否定できない。学校週5日制を例にしても、新たに高まる博物館への社会的期待に対してこれからの博物館には十分な活性化が求められ、それが館の評価と存在意義を高めていくはずであるが、現状の博物館が速やかにその要請に応えられているとは思われない。そういった実状が博物館の存在意義に対する社会的認識を低い水準に留める悪循環を招いている。

こうした現状を打開し、博物館を高度化して本来の機能を発揮させる方策として、博物館活動の主体である学芸員の質の改善と増員、その能力を十分活用するための環境改善が最も有効と考えられる。その理由と具体策は以下の通りである。

3-1 学芸員の人材と雇用

学芸員は、博物館の教育・研究を専門的に遂行し得る唯一の人的資源である。それは博物館で唯一行政的日常業務から離れた位置で専門性を発揮しなければならない職であるといつてよいだろう。博物館法は、博物館における資料の収集・教育・研究の専門性を発展させられる人材を学芸員職に就けることを、博物館機能に必須の要件としているにもかかわらず、実態は以下のように、質的量的な人員雇用の発展、学芸員への財政的支援、学芸員の精神的自由の保障に、雇用体が積極的に取り組んでいるとは思われない。そのことが、博物館の専門性欠如の要因として浮かび上がる。

1370館における近年の調査で、学芸員数は3832名という数字がはじき出されている(表2)。自然史館における学芸員数の少なさは深刻な問題で、動物園の飼育メンテナンス職などを含めても、1館あたりわずか3名にも満たないという粗末な雇用状況が浮き彫りにされている。そもそも学芸員数に関しては、「公立博物館の設置及び運営に関する基準」において、1館に最低限必要な人数を定めることが長く行われてきた。だが、1998年に規制緩和と地方分権を名目にこの規定は削除され、事実上の学芸員削減が容認されている(添付資料2)。これは博物館に必要不可欠な学芸員の人件費を削減するという誤った政策であり、ますます経営体が学芸員雇用を重視する環境が失われてきている。学芸員の絶対的な少なさと、それを補うべき有効な制度を欠くことが、現在の博物館における専門性の欠如を招いているのである。

もちろん表2には、学芸員を人数的に多数雇用すべき研究能力の高い博物館と、それとは質の異なる社会的責任を負託された例えば規模の小さな館が並存し、それらは多様なニーズに対応しやすいような組織形態を、館ごとの特異性に応じて備えてきたといえる。しかし、表2に見られる学芸員数の少なさは、学芸員を雇用する意欲が根本的に欠けている実態を表している。

博物館法は明らかに学芸員を専門職として雇用し、先述の第2条のような職務の中心的役割を担わせることを理念に据えてきた(添付資料1)。ところが、実際には学芸員の大半は行政職として雇われているに過ぎない。また、博物館学芸員が学校教員の短期的な異動ポストとして利用されるケースは後を絶たない。専従する学芸員によって長期的教育・研究が起案・実行されてこそ博物館に求められる教育と研究の水準は保たれるものであり、たとえ学芸員資格をもっていたとしても学校教育に携わることが本務である教員の短期的な異動によってそれを補うことが有効であるとは思われない。また、学芸員に該当する職制がないとも言われるが、しかるべき専門家を雇用する俸給制度を柔軟に運用することで解決を図るべきである。学芸員の職制と俸給表の問題は、専門的能力の高い人材の雇用が必ずしも実現していないことと深く関わり、博物館の専門性欠如を引き起こす深刻な問題である。高度な人材に、その能力を活かし得る環境を与えるという観点から、専門職としての雇用体制の確立が求められる。

一方、現実に配置される学芸員の数についても大きな問題をはらんでいる(表2)。県立の大型館はともかくとしても、地方自治体や私立博物館の学芸員数として館あたり平均で0、1、2といった数字が見られるのは憂慮される事態であ

る。しかもその平均の数字は生物館・園が引き上げていることが明らかで、わが国のある程度以下の予算規模、面積規模の博物館が、俸給表の問題以前に十分な専門性を備えていないことは明らかである。

ここで明らかになる人的資源の枯渇した組織は、博物館機能を十分に果たすことができないと推測される。これはもちろん博物館の研究サイドの努力不足が招いた現実ではあるが、博物館に関連する法の理念を実行しない社会教育・博物館施策の怠惰に起因する部分は無視できないほど大きい。

3-2 学芸員の処遇 - 特に研究環境について -

専門的学芸員が教育と研究の場で実際の専門性を発揮するためには相応の予算支援が必要となる。しかし現状の博物館で、学芸員の執行できる教育・研究予算はきわめて貧困である。しかも、外部からの研究費の獲得が非常に難しく、文部科学省の科学研究費補助金はおそらく唯一に近い申請可能な研究費である。それにもかかわらず国内の多くの専門的研究教育者が依存する文部科学省の科学研究費補助金（科研費）に関して、奨励研究（B）のような非常に小規模の一部研究種目を除けば、いまだに多くの博物館学芸員が申請することが不可能な状態が続いている。これは従来の科研費運営の考え方の中に、博物館法に定められた博物館は多分に社会サービスが重視される組織であって、アカデミックな支援を受けるにはなじまないという誤解が生じている可能性が指摘される。また近年、神奈川県立生命の星・地球博物館と滋賀県立琵琶湖博物館が科研費申請指定機関に登録されたものの、全国の博物館の学芸員の大半は、国からの補助金を受けられない状態に置かれている。この財政的な貧困が、専門性の高い判断を下しながら少しでも博物館を高度化しようという学芸員自身の向上心を妨げていることが危惧される。この窮状を打開するためには、より多くの博物館から科研費への申請を可能とすることが必要であろう。

同時に、その申請を行い、場合によっては配分を受け執行する学芸員に対して、所属博物館が十分に科研費の理念を理解し、学芸員の専門的活動に対して物的精神的支援を惜しまない体制を作るよう求めたい。弱小の研究教育機関では、往々にして職員が個人の能力で獲得した公的補助金に対して、実際に執行する過程でかえってその有効利用を妨げるような職場環境が存在することが指摘されている。文部科学省へは、科研費に関する前述した博物館への処遇改善とともに、博物館における専門的予算執行への十分な習熟と理解を各機関へ促すべく、積極的な情報普及の努力を期待したい。

予算支援以外にも、先述の俸給表上の職種の問題が学芸員の劣悪な研究環境に直結している。行政職として雇用された学芸員には学術活動への参加が勤務体系上認められない事が多い、という実態がある。例えば、これらの学芸員は、学会大会や講演会などの様々な教育・研究に関連した集會に勤務時間内に参加することを認められていない。このように行政職向けに定められた職務専念規定を形式的に学芸員に適用することは、学芸員に本来期待される職務を阻害するものである。学芸員の創造的活動を保障するべく早急の改善措置がとられる

べきと考えられる。

3-3 高度化を目指した館長の在り方

館長は博物館活動方針や学芸員の業務を統括する最高責任者である。しかし館長職の人事に関しては事実上行政機構の裁量に任せられ、教育と研究の専門性を発展させることに力を入れる人材が登用されるとは限らない。そこで、博物館高度化を実現する必要条件として、館長職として学識の豊かな学問の専門家の就任が妥当なものと指摘される。教育と研究における高度な政策は、学術専門家の判断を経てこそ妥当に実行されると考えられるからである。またすでに触れてきたように、博物館の高度化には博物館による学術自治の運用が広まることが期待され、必要な組織環境作りとして学識者の館長就任が求められるといえよう。

もちろんこれまで行政官が館長に就任してきたケースは多く、本論で博物館における行政力を軽視する意図はない。しかし行政官の打ち出す施策は、教育・研究組織としてのリーダーシップを軽んじて利用者の大衆的評価におもねる場合が多く、館の社会サービスの側面に偏るきらいがある。しかも、行政官の人員ポストを確保するという意味合いが先行し、博物館内部での教育・研究専門家の昇格が希で、学識者が館長職に就くことが少ないこと、館長職が非常勤の場合があることなどの問題が指摘される。博物館法で強調されている現物資料に即した教育と研究という活動は、学術的リーダーシップによりはじめて発展されるものであり、それには当然学識者の館長就任が期待される。さらに、館長が専門性のある学芸員を務めた者であれば、各館の特性を熟知し博物館の高度化を推進する原動力になり得る。

4 解決策の提示 - 博物館への専門性付与 -

前節で見出された博物館の現状に横たわる問題点を解決するため、いくつかの具体策を提示することにする。以下の具体策はやはり自然史系・生物系博物館においてもっとも効果の大きいものであるが、他の館種やさまざまな経営形態をもつ博物館の将来像のなかで広く意義をもつ施策となりえるものである。

4-1 学芸員資格制度の整備 - シニアキュレーター制度の創設 -

学芸員は、資料に関する収集・教育・研究において、学術的・創造的な判断を求められている。博物館法施行規則に規定される通り、学芸員資格については所定の単位を大学において取得することで機械的に有資格となる道が開ける（添付資料1）。実際今日200を越す大学に学芸員コースが開講され、年間一万人に及ぶ資格取得者が生じている。こうして学芸員の最低水準が保たれてきたといえ、通常の学部のカリキュラムにわずかな履修単位数の上乗せがあれば資格が付与される現行制度は、高度化を支える学芸員の資質向上に十分とはいえ

ない。

そこで、博物館の人的資源として、グローバルスタンダードを満たす水準で現物資料に関する収集、教育、研究活動を遂行し、博物館の創造的リーダーシップを学術面から支える職として、シニアキュレーターを公的に設定し、資格として創設することを求めたい。

シニアキュレーターは、従来の学芸員のリーダー的存在となる職であり、当然その責務を全うする人材には、豊富な経験と高度な判断力が要求される。人材に求められる経歴は、従来の学芸員職を経験し、さらに少なくとも数年間に及ぶ博物館に関連する専門教育を受け、学術的資質に関して厳しい鍛錬・選抜を受けていなければならない。例えば資格取得の最低限の要件として博士号学位取得者であることが求められるべきだろう。

4-2 学芸員雇用体制

シニアキュレーターを含む学芸員の俸給表に関しては行政職の適用を速やかに撤廃するべきである。学芸員は専門性においてそのアイデンティティを確立され、その能力が博物館の専門性の指標となる。それによって実効ある社会教育が営まれ、同時にそれを支える研究活動が活性化する。しかし事実上行政官の雇用ポストとして学芸員職が用いられ、また学校教員の短期異動ポストに利用される実状は、博物館の資質を歪め、社会教育のあるべき責任に反する姿勢である。もちろんだのような人材を確保するかは経営体の工夫と努力によるものであるが、大前提として、学芸員に専門的活動が可能な職種を俸給表上においても確立することが当然の義務である。このことは学芸員に専門的能力の高い人材を雇用し、そこに自由な活動を保障しようとした博物館法のねらいでもあったといえよう。学芸員を行政職として軽視するかしかるべき専門的な職として重要視するかは勤務環境の表面的な違いではなく、博物館に対する経営体の理念と姿勢が成熟段階を迎えているかどうかを暗示する本質的相違であるといえる。

さらに、問題は俸給表の適用措置だけにとどまらず、加えて学芸員に対する人事理念の高度化が必須である。できるだけ学芸員に対して学術の自治的性格を付与、それを発展させるべく必要な努力を講じることがこれからの博物館の成否を分けるといってもよい。専門的教育・研究を推進できる能力を備えた学芸員を雇用し、その人材を活用することこそ、博物館高度化を実現する重要な方策となる。もちろん、非専門的な組織のまま社会サービスを事業とすることで存在意義を主張してきた博物館が、学芸員の力で専門性を全面に出していくには多大な努力が必要だ。だが専門性とそれに必要な自治的性格の重要性が経営体にも社会にも認識されれば、博物館高度化は軌道に乗ることができると期待される。

一方、学芸員という人間の側に立ったとき、「博物館組織が、創造的活力をもって学芸員として責務を果たすことに満足感を得られる職場になっているかどうか」という問題は重要である。俸給表という目に見える問題とともに、学芸

員が創造的仕事に対してより大きな満足感を得られるような、行政面からのサポートが望まれる。創造性豊かなエネルギーを学芸員が存分に発揮できるような支援体制の確立を、雇用主体に強く求めたい。

雇用体制の改善は既述した館長の在り方とも深く関わっている。学識者館長の例が増えることで、学術的視点に立つ博物館運営のメリットが改めて評価されよう。そのような環境の中で、学芸員がのびのびと学術的資質を活かし、教育と研究に向けてその能力が最大限に発揮されることが期待される。

4-3 博物館に対する科学研究費補助金の改革

大学、国公立研究機関を除くと、科研費の申請可能な機関の枠は非常に狭い。古くから指定されてきたわずか数か所を例外に、ほぼすべての博物館が科研費申請機関としての指定を受けてこなかった。だが新設館が増え、実際に学芸員が雇用されていくなかで、その専門性を支えるためにも指定機関枠の拡大、研究者番号の学芸員への配分は、小規模な姿勢の変化のみで対応できる現実的な施策のひとつであろう。実際近年県立レベルの博物館に指定枠が増え、科研費指定機関の客観的条件が緩和されていく状況にあることが推測される。これをさらに進めることで、学芸員の自主的な研究活動が推進され、結果的に博物館が高度化し活性化することが可能となろう。

また予算的格差が、博物館組織間で各館の特異的な事情や責務を考慮することなく拡大されることは、望ましいことではない。数的に増加を遂げた博物館は、それぞれが特化した社会的使命と責任を帯びているのであり、一部の館を重点化するような施策は、長期的に見た博物館の総体的高度化にとって有効ではなかろう。組織間の機械的格差を広げずに、各館が個性あふれた発展を図るという観点からも、研究者番号をできるだけ多くの博物館学芸員に配分することは急務といえよう。もちろん本節の議論はシニアキュレーター資格者にも当然当てはまってくる内容である。

4-4 博物館職員に対する専門性受容基盤再教育制度の確立

博物館の高度化に不可欠なのは、既存学芸員の意識である。行政官が異動してくるだけのポストであればもはや責任は学芸員たる個人には課せられないが、仮に専門家として学芸員が雇用されていても、高度化に対する明確な意識を持ち合わせているとは限らない。また、学芸員の能力を十分発揮するためには、行政官・経営者が専門性を理解してその活動に協力し、促進することが不可欠である。つまり、管理機能をもつ学芸員以外の職員の能力もまた、博物館の高度化の成否を決めることということである。

そこで、博物館の専門性獲得を目指して、教育・研究の主体となる学芸員と主に運営に携わる行政官が一体となって学ぶ制度の確立を提案することとする。そのために大学・大学院と指導的立場にある博物館に横断的なカリキュラムをもつ「博物館高度化機構」を設置し、法制により博物館職員が一定期間学ぶ環境を整備することを提案する。

本制度はアカデミズムのリーダーたる大学・大学院と社会教育を主務とする博物館が構成する相補的な再教育システムであり、社会教育を基礎付ける学術について学芸員と行政官が揃って学ぶ場を創生するものである。

これを実行するために博物館の上部にある自治体には、必要な人事的・予算的支援を講じることが最優先課題となろう。それは自治体・経営体が自身の博物館を発展させるために、何より優先度の高いものであることを理解するよう強く求めたい。また学界サイドでいうと、例えば大学博物館といういくつかの総合大学の一部局がすでに学芸員再教育を行っているが、より幅広い学術界、すなわち専門性の高い教育と研究を実行している大学・大学院教育の総体により、この機構は活動するべきものである。

5 おわりに

わが国の博物館の現状は、教育と研究の専門性の欠如、高度化政策の遅れによって、社会的要請に応えられない状況にある。博物館に社会のニーズに応えるだけの基盤を備えさせる施策は、教育と研究への専門性の付与、すなわち博物館の高度化において他にはない。

第18期日本学術会議第4部動物科学研究連絡委員会と植物科学研究連絡委員会は上記の認識に基づき、博物館の高度化を目的とする具体的施策として、1)学芸員制度の整備、2)博物館に対する科学研究費補助金の改革、3)博物館職員の再教育制度の確立を提案する。

学芸員制度の改革においては、シニアキュレーター制度の創設を軸にした学芸員資格の高度化とともに、雇用数の絶対的増加と、雇用体制の改善を提起した。これらの諸改善案は、博物館活動の学術的主体である学芸員が博物館の教育と研究の専門性を高めるうえで、必須の方策であると考えられる。

博物館に対する科学研究費補助金の改革においては、文部科学省科学研究費の博物館学芸員への幅広い申請資格付与を求めるものである。これにより博物館高度化のための財政基盤が形成され、各博物館の特異性を熟知した専門家による、高度化に最も有効な研究活動が自主的に推進されることとなる。

博物館職員に対する再教育制度の確立については、教育・研究の主体となる博物館の学芸員のみならず、主に博物館運営に携わる行政サイドをも統合する形で、大学・大学院と指導的立場の博物館に、横断的なカリキュラムをもつ再教育制度を確立することを提案するものである。

本論は博物館高度化への期待を真摯に受け止め、学界と関係行政が協調して博物館改革を進めることを切に望みながらまとめられたものである。博物館が社会の意志を迅速かつ柔軟に受け止め、博物館に対する社会的期待に応える能力を備えるために、上記の施策を強く提言するものである。