

<平成 25 年度修士論文（静岡文化芸術大学大学院文化政策研究科）>

構造転換期の公立博物館に求められる「第三の人材」

“The third human resource” at Public Museum in the era of structural change

森 可南子 Kanako MORI

（論文指導：静岡文化芸術大学教授 松本茂章）

目 次

要旨	1
第 1 章 序論	3
第 2 章 博物館の転換期	4
第 3 章 「第三の人材」の歴史的経緯	7
第 4 章 「第三の人材」の配置状況	10
第 5 章 「第三の人材」のあり方	12
第 6 章 結論	16
注釈	19
参考文献	20
図表	22

論文要旨

これからの博物館のあり方の一つとして、地域に開かれた存在、市民と共に活動する施設としての側面が指摘され、利用者と博物館とをつなぐ役割が見直されている。しかしその現状や実態は未だ明らかではない。本研究では、新しい博物館の方向性を担う職員を「第三の人材」と名付け、現状、必要な要因、拡充するための方策を明らかにする。

まず「第三の人材」の歴史的経緯について解明を試みた。事例として滋賀県立琵琶湖博物館における展示交流員の導入状況を調べた。その結果、①人材派遣会社の存在が大きかったこと、②展示交流員自身の理念への理解とモチベーションの維持、学芸員との連携が、活動理念の継続のために重要なこと、③他館への影響について琵琶湖博物館は直接的な関与はないこと、が浮かび上がってきた。

さらに「第三の人材」の配置状況について、全国調査を行った。都道府県・政令指定都市立の博物館 85 館から「第三の人材」を配置する館が 12 館抽出できた。次に、展示交流員の流れを組む 7 館に対して活動の状況と課題を調査したところ、活動状況は館によって異なり実際は受付や従来の展示解説にとどまる館もあった。最終的に、積極的な活動を行う館として滋賀県立琵琶湖博物館、兵庫県立人と自然の博物館、山梨県立博物館の 3 館が挙げられた。3 館への事例調査の結果、「第三の人材」が積極的な活動を行うために必要な要因として次の 3 点を解明した。第 1 に館の直接雇用が望ましいこと。第 2 に自主企画の有無が重要であること。第 3 に館全体で「第三の人材」の重要性が認識されていること。これらの実現には①組織内での位置付けや役割分担の明確化、②「第三の人材」の自主性の尊重、③学芸員との密な連携、④理念共有のための研修、が必要となる。さらに「第三の人材」の概念についての確立化、博物館業界全体的な意識改革も欠かせないことを指摘した。

キーワード：公立博物館 博物館職員 交流 「第三の人材」

Abstract

About the museum in the future, it has been pointed out that it will be opened to the community. Therefore, staffs connecting the museum and users are noted. But their situation is not yet clear. So I termed these staffs "The third human resource". This study reveals their current situation, the necessary elements and the strategies for their expansion.

For revealing their historical background, I clarified the introduction of "Tenjikoryuin" in Lake Biwa Museum, and found the following three. First, the temporary staffing company has been affected. Second, it's important that "Tenjikoryuin" itself to understand the philosophy and to maintain motivation, to cooperate with curators. Thirdly, there's no direct involvement Lake Biwa Museum affected on others.

There're 12 museums with "The third human resource" in Japan, and activities are different. In fact, there's also that perform only exhibition commentary and reception.

3 museums are more active: Lake Biwa Museum, Museum of Nature and Human Activities, Hyogo and Yamanashi Prefectural Museum. By case studies, the following three points can be pointed out for them to perform activities aggressive. The first is direct employment. The second is self-planning. Thirdly is the recognition of their importance. In addition, the establishment of the concept of "The third human resource" and museum's reform of awareness are also important.

Key Words: Public Museum, museum staffs, exchange, "The third human resource"

第1章 序論

1-1. 研究背景・問題意識

2011年度の社会教育調査によると、博物館の数は増加傾向にあり全国に5752館ある¹⁾。一方で博物館の入館者総数は1995年度以降、ほぼ横ばいで推移しているため、1館あたりの来館者数は減少傾向にある。また、地方公共団体における博物館の予算額は年々減り続けている。財政難のために博物館が閉鎖されたり、経費や人員が削減されたりすることも珍しくない。経費削減を目的として評価制度や指定管理者制度が導入されるケースもある。

このような状況の中で、博物館数の増加や競争の激化もあり、博物館には展示のコンセプトを明確にしたり、特徴的な活動を行ったりするなど、各館の独自性が求められている。指定管理者制度の導入等による運営主体の多様化のため、柔軟な企画もできるようになってきた。近年では、これまで総合博物館であった県立の大型・中型博物館クラスでも、地域の特性に目を向けた展示を行うなどテーマを絞った館も全国各地に見られるようになった。また、市民に向けた活動として観察会や公開ワークショップ、学芸員トークなどの講演会を行ったり、市民ボランティアを導入したりする館も増えている。

これからの博物館活動のあり方の一つとして、より地域に開かれた存在となり、地域住民とともに活動する施設としての側面が指摘されている(千地万造, 木下達文 2007, p.145)。また、博物館と来館者とのコミュニケーションの大切さが指摘され、展示と来館者を「人」がつなぐことで、豊かなコミュニケーションが生まれ、理解が深まることがわかってきた(佐々木秀彦 2005, p.210)。そのため利用者と博物館とをつなぐ様々な役割や職種が見直されてきている。

1-2. 研究目的と論文構成

(1) 研究目的

博物館職員は学芸系職員と事務系職員とに分類されている。しかし、実際には学芸員資格は持たないが、庶務や施設管理ではなく、教育普及を担当する職員や利用者と博物館とをつなぐ役割を担う職員も存在する。そういった職員の現状や実態は未だ明らかになっていない。

そこで本研究では、学芸系職員でも事務系職員でもな

いが、新しい博物館の方向性を担う職員を「第三の人材」と名付け、日本の博物館における「第三の人材」のような職員の現状はどうなっているのか、また、「第三の人材」が活動するに当たってはどのような要因が求められるのかを明らかにする。そして、今後「第三の人材」が拡充するための方策を提言する。

(2) 「第三の人材」の定義

本研究の目的における「第三の人材」は、非常に多様な職種がある。博物館の経営を担う職員や教育普及事業を専門とする職員、博物館関係者と行政とをつなぐ存在も広い意味での「第三の人材」と言えるだろう。

しかし、本研究では特に博物館と利用者をつなぐ職員に焦点を当てる。その理由として、諸岡(2003)や千地・木下(2007)が近年の博物館のあり方は利用者主体に転換していると指摘しており、日本博物館協会も報告書(2003)において、博物館の望ましい姿の骨格の一つとしてコミュニケーションを挙げているためだ。具体的には、利用者とコミュニケーションをとる専門職として、布谷(2005)が提唱した「展示交流員」を例として考える。

また、展示解説員は一方的、定型的な解説に終始することになり、来館者とのコミュニケーションを作り出しながらの解説という域には達していないとされるため(倉田公裕, 矢島國雄 2008, p.263)、本研究では解説に重点を置く職員は除くこととする。

(3) 論文構成

論文構成としては、まず第2章でこれまでの博物館の役割・機能に関する議論を整理し、博物館がどのような転換期を迎えているのかを示す。その上で「第三の人材」の必要性を述べる。

第3章では、「第三の人材」の歴史的経緯を、滋賀県立琵琶湖博物館における展示交流員の設置を軸として明らかにする。導入の経緯、経年変化、全国各地への広がりについて、同館の展示交流員の導入に深く関わった布谷知夫に聞き取り調査を行う。

第4章では、全国の対象となる博物館の職員構成や活動内容をホームページで調査し、「第三の人材」のいる館を特定する。その上で「第三の人材」を配置する館に対しては、導入の経緯と現在の活動の状況について電話またはメールで調査する。

第4章を踏まえ、第5章では、特定の博物館へのフィールドワークを通じて、「第三の人材」に求められる要因を検討する。主に、博物館職員らに対する聞き取りから、①雇用環境や運営体制、②活動のインセンティブ、③他の職員からの認識、博物館での立場、④求められる能力等を調査する。その上で、それぞれの傾向や課題を分析し、必要な要因を明らかにする。

最後に第6章では、結論として「第三の人材」の現状、要因をまとめ、拡充方策を明らかにする。さらに今後の課題を提示する。

1-3. 先行研究

博物館の人材に関する議論を整理すると、主に、学芸員に関する議論とボランティアに関する議論がある。

学芸員に関する研究は、①学芸員の専門性について、②学芸員養成課程について、の2つは多くの議論がなされている。その中では、具体的な博物館活動の部門ごとに、学芸職員を専門分化させ組織整備するのが世界的な傾向だが、日本では学芸部門の専門分化がされていない場合が多く、一人の学芸員が多くの役割を担っている場合が多数であるとされる（倉田公裕、矢島國雄 2008、pp.78-80）。

さらに、高度に専門化された学芸員を養成することと併行して、博物館専門職としての学芸員とともに協働で博物館を活性化させる多様な人材を発掘、養成し、学芸員と対等の立場で博物館活動を支えていくことのできる協働スタッフ（Co-Museum Staff）と連携することで、博物館の持続的発展が担保されるのではないかと指摘もある（岡庭義行 2012、p.7）。しかし、その現状や必要な要因、具体的な拡充方策については触れていない。

ボランティアに関しては、3つのタイプに分類できる。①アンケート調査などで全国的なデータをまとめたもの、②具体的な博物館の現場でのボランティアの導入と日常活動を紹介し、課題や問題点をまとめたもの、③博物館ボランティアのあり方を論じたもの、である。特に②、③に関しては、総合的なコーディネーターの必要性が課題としてあげられる（荒井一政他 1998、pp.7-19）。また、展示以外の全ての活動分野でボランティアの導入が可能ではないかという問題提起もなされている（田中徳久 1998、pp.53-66）。

しかし、いずれの研究でも、利用者と博物館とをつなぐ人材に焦点を当てたものはない。

第2章. 博物館の転換期

2-1. 1990年代までの博物館の役割・機能

この節では、伊藤寿朗（1997）が提唱した「第三世代の博物館」と「地域志向型博物館」を中心として、1990年代までの博物館の役割・機能について述べる。

(1) 博物館の3つの世代

伊藤は、博物館の役割・機能を世代別に分類し、その特徴について整理した（巻末資料1）。

第一世代の博物館は、1960年代までの保存志向の博物館を指す。第一世代では、博物館は非日常的利用の場であり、日々の生活とは別の世界を提示することに意味を持ち、人びともそれを期待していた。特別の機会に観覧するため、展示以外の活動をする必要も生まれなかった。博物館が存在することで社会的価値を主張できた時期である。

続く第二世代の博物館は、1970年代から80年代にかけての公開志向の博物館を指す。第二世代における博物館は知的好奇心・探究心を満たすための一過性の見学施設であった。展示以外にも一過性の教育事業など、さまざまな機会を提供し、人びとの要求にこたえることに意味を持った。この時期には、博物館相互間の競合と相対化が急速に進行した。

そして、第三世代の博物館とは、1980年代後半からの参加志向の博物館を指す。第三世代における博物館は、参加し体験するという継続的な活用をとおして、知的好奇心を育てていくことをめざす施設である。日常生活を対象化し、地域や社会に内包する新しい価値を発見し、課題を提起していく。関心の薄い人びとをこそ対象に、その自己学習能力を育むことに意味がある。人びともそれを期待している。博物館が能動的に、市民に博物館のメッセージを提起する時期と言える。伊藤は第三世代の博物館とは期待概念であり、典型となる博物館はまだないとしながらも、部分的には、大阪市立自然史博物館、平塚市博物館等の市民参加の地域共同調査・研究が当てはまるとしている。

(2) 世代移行の背景

第一世代から第二世代への移行の背景には、博物館に対する人びとの期待が多様化したことがあげられる。1970年代、経済的な豊かさを達成した日本では、生産に拘束されきらない自由やゆとりやレジャーへの需要が生まれた。高原（2009）は『精神的・文化的豊かさ』をもたらす、文化産業を中心とした各種の新しい高度産業化が達成されつつあり、世界史上に類を見ない新しい形の近代化を成し遂げた」としている。その結果、博物館は保存や収集といった機能だけではなく、資料を公開するという啓蒙的な機会提供機能が求められた。また、この時期にはすでに博物館側にも人びとの期待を受け止められるだけの学芸活動の蓄積があったため、それらがうまく結びつき、第二世代へと移行していった。

第二世代から第三世代への移行の背景には、一過性の利用から継続的活用へという利用形態の変化がある。高度経済成長期末期にユネスコの生涯学習論、OECDのリカレント教育、アメリカの学習社会論という3つの考え方が日本に入ってきた。赤尾（1998）は、日本社会は低経済成長期に入るなかで、それまで信じられていた既成の価値観が大きな挑戦を受けることになったと指摘している。

1985年から1987年にかけて臨時教育審議会が発表した答申では、これまでの学校教育中心の教育体系を改め、生涯学習体系への移行を目指した教育改革が必要であることが示された。これを契機として生涯学習が一般化した。「生涯学習体系への移行」がうたわれた背景として、大堀（1999）は次の3点を挙げている。

第1は、「社会の成熟化」である。ゆとりが生じたことによって、学習そのものが生きがいになるという人々のニーズに対応した条件整備が必要になってきた。第2は、「社会の高度化」である。社会の大きな変化の中で、社会の変化についていく、充実した生活を送る、新しい社会を築いていく学習のための条件整備が必要になってきた。第3に、「学歴社会の弊害の是正」がある。学校中心の考え方から脱却し、生涯にわたる学習の成果が適正に評価される社会の形成が必要になったのである。

こうした学習の個人主義化、高度化、多様化といった市民の学習活動の広がり、博物館の利用形態の質的变化に結びついた。その結果、博物館も人々の学習へのニ

ーズの多様化、高度化に応えるために学習の場の整備、学習方法の充実といった方向を目指すようになった。

(3) 伊藤が示す理想の博物館像

伊藤が第三世代の博物館を期待概念としていることは前述した。伊藤はさらに、博物館を目指す目的によっても分類し論じている。全国・全県単位などで科学的知識・成果の普及を目的とする中央志向型博物館、地域の資料を中心とするが市民や利用者からのフィードバックを求めない観光利用を目的とする観光志向型博物館、地域に生活する人びとのさまざまな課題に博物館の機能を通して応えていこうということを目的とする地域志向型博物館の3つである（巻末資料2）。

伊藤は、現実の博物館においてはこれら3つの型が混在しているものが多いとしながらも、今後は地域志向型博物館がより求められるとしている。その理由として、地域博物館の2つの主張をあげている。1つは、地域の課題を軸として、各学問分野から必要なものを構成し総合化するなかで新しい価値を発見していく視点を重視するというものだ。2つには、地域に生活する人びとを利用者として固定し、一方的に啓蒙対象とするのではなく、市民自身が主体として地域課題の発見、取り組みを行うことに、博物館の機能をとおして応えることを基本とするというものである（伊藤寿朗1997、pp.4-19）。

地域の課題を軸とすること、市民自身が主体となることの2点は、第三世代の博物館とも共通している。伊藤は、第三世代の博物館と地域博物館という2つの博物館像を通して、これからの博物館においては、常に市民に開かれた場にすることが博物館を豊かなものにしていくカギになるとして、受け身の博物館からの脱却を示唆した。終始受け身であることが強制されるストーリーの中からは、来館者自らが発見し構想してみるという達成感や充実感は生まれにくく、再度訪ねる意欲も湧いてこないからである。

こうした博物館のあり方を理論的に提示したものは当時としては珍しく、伊藤の2つの論は博物館関係者に大きな影響を与え、現在でも地域博物館論という博物館の目指すべき姿の1つの指標となっている。

2-2. 2000年以降の博物館

(1) 博物館を取り巻く社会の変化

2000年以降、博物館は転換期を迎えているとされる。その背景には、博物館を取り巻く社会の変化がある。

2001年に小泉政権が発足し、内閣府に設置されていた「経済財政諮問会議」が不良債権処理と財政健全化の必要をうたう「骨太の方針」をまとめた。小泉政権は、国家支出金と地方交付金をともに大きく削減した。また「自民党型分配システム」をかなりの程度破壊し、民営化と規制緩和を進行させた（高原基彰 2009、pp.220-221）。

その結果、博物館も多大な影響を受けた。2003年の地方自治法の一部改正によって公立博物館の管理が民間組織に開放され、公立博物館への民間事業者（指定管理者）の参入が可能となった。2006年には公共サービス改革法が成立して、国立博物館も同様の状況に直面することになった。一連の改革には、サービス向上に向けた民間活力の積極的な導入と経費削減が企図されている。近年は博物館業界を取り巻く外的環境の激変により、「博物館冬の時代」とも言われている（浅草澄雄 2008、pp.18-22）。

この状況に対して、日本学術会議（2007）は、「学術・芸術・文化の蓄積・普及装置としての国公立の博物館が、その機能充実を目的とした改革ではなく、財政および経済効率を優先する改革に影響されて、社会的役割と機能を十分に発揮できない状況に陥る可能性があることを憂慮するものである」と声明を出した。

1998年度以降、財団法人日本博物館協会は文部省からの委託調査として、今後の博物館の在り方について検討を重ね、『対話と連携』の博物館（2000）、「博物館の望ましい姿—市民とともに創る新時代博物館—」（2003）という2つの報告書をまとめた。こうして使命の確立を重視する、新たなミュージアム像が明らかにされ、日本博物館協会の公式な方針となった。以降、日本博物館協会は数年かけて評価制度の構築に取り組んだ。また文部科学省では、2006年から博物館法改正の検討が開始され、2008年に改正に至った。

(2) 博物館の役割・機能の拡大

こうした流れの中で、博物館の役割・機能は拡大してきている。

諸岡（2003）は、モノ中心の博物館運営を、ヒト中心に切り替える「社会博物館—マネジメント・ミュージア

ム」を提唱した。千地・木下（2007）は「（博物館は）これまでは存在すること自体に意義を見出していた部分もあるが、利用者の意識が変化する中で、あるいは社会的・経済的事情が変わるなかで、従来からの方向性を修正していくことは当然のことである。その変化に合わせて、どれだけの存在意義＝社会的使命を設置者や利用者積極的に説明、あるいはアピールすることができるのが鍵となる」と指摘する。佐々木（2013）は、成熟社会のミュージアムのありようの1つとして、ミュージアムをプラットフォームにしたコミュニティ「コミュニティ・ミュージアム」という考え方を提起している。

さらに、博物館がまちづくりの拠点としての役割・機能を期待されるようになった。「エコミュージアム」と呼ばれる地域の固有資源を発展的に活用したまちづくりの考え方を原動力として、全国各地で博物館を核とした新しいまちづくりの動きが広がりつつある²。

博物館が実際のまちづくりにおいて貢献していることを示した先行研究も見られる。金山（2004）はまちづくりにおける博物館の役割を活動別に3つに分類した。富本・織田（2007）は博物館が地域課題を解決することでまちづくりに貢献できるとし、その際には博物館と市民との協働が重要であり、参加型からさらに一步踏み込んだ「市民支持型博物館」というあり方を示した。さらに、公立博物館が、様々な主体間の政策の共有化、市民と行政との協働のまちづくりの方向付けとその実践において地域に貢献するという指摘もある（鳥羽郁子、織田直文 2007、pp.17-27）。

従来、博物館は社会教育施設、生涯学習施設としての位置付けであった。しかし最近では、これらの視点を越えた議論がなされてきていると言える。

2-3. これからの博物館の方向性

(1) 「交流」を目指す博物館

1990年代までは、市民・来館者のニーズに合わせて博物館のあり方が変化してきたが、2000年以降は社会的な影響により博物館が変わらざるを得ない状況になり、市民や来館者から遠い存在とならないようにするため博物館のあり方が多様化していると言える。こうしたなかで、共通してみられる傾向として、「より市民に身近な存在となる」ことがあげられる。そこでは、一方的ではなく双

方向の「交流」や「コミュニケーション」が重要であるとされる。

2000年に文部省（現文部科学省）は「公立博物館の設置及び運営上の望ましい基準」の大綱化・弾力化に取り組んだ。日本博物館協会への委託事業として調査研究委員会が組織され、成果は同年12月に『「対話と連携」の博物館—理解への対話・行動への連携—【市民とともに創る新時代の博物館】』（2000）という報告書にまとめられた。同報告書によると、21世紀に望まれるものは、『知識社会』における新しい市民需要に応えるため、『対話と連携』を運営の基盤に据え、市民とともに新しい価値を創造し、生涯学習の中核として機能する、新時代の博物館である」とされる。

さらに、文部科学省は基準の改定を視野に検討を続けた。「対話と連携の博物館」をもとに、大綱化・弾力化される新しい博物館の設置・運営の基準とそれによる評価のあり方を検討し、2003年に報告書をまとめた（財団法人日本博物館協会 2003）。同報告書では、「博物館の望ましい姿」を「市民の視点に立ち、市民とともに創る博物館」とし、その実現のために①社会的な使命を明確に示し、人びとに開かれた運営を行う博物館（マネジメント）、②社会から託された資料を探求し、次世代に伝える博物館（コレクション）、③知的な刺激や楽しみを人びとと分かち合い、新しい価値を創造する博物館（コミュニケーション）、の3つの視点を重視するとしている。

(2) 「第三の人材」の必要性

筆者は、この「交流」を実現するために「第三の人材」が有効であると考えている。

「交流」や「コミュニケーション」という方向性を実現するためには、学芸員がすべてを担うことは困難で、「第三の人材」が有効ではないか。欧米では職務によって、博物館職員が専門分化されているが、日本では進んでいない。そのために一人の学芸員がこなす仕事量が多いのが現状である。また、学芸員の人数の少なさも指摘されている（倉田公裕、矢島國雄 2008、pp.71-108）。つまり、従来の仕事に加えて、交流機能をも学芸員が担うことは物理的に困難といえる。

また、「交流」や「コミュニケーション」を担う存在には、学芸員とは異なる能力が求められると考えられる。それは、日本の従来の学芸員が研究を重視する傾向にあ

るためだ。「これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議」（2007）や塚原（1999）は、学芸員の専門性の保証や来館者対応の重要性という観点から、多様な専門的業務を担う常勤職員の確保等の必要性を指摘している。

学芸員養成課程においては2008年の法改正に先立つ議論で「交流」「コミュニケーション」の大切さが論じられていたが、実際の法改正ではその点には触れられず、「地域との交流」に対応するようなものは、科目として確立するには至らなかった。

「第三の人材」に必要な能力としては次の3点を指摘する。第一にコミュニケーション能力が考えられる。その中でも特に、相手の話を聞く、相手から話を聞き出すといった能力が重要である。これは、従来のように博物館側からの一方的な発信ではなく、双方向のコミュニケーションを実現するためにも欠かすことはできない。

第二に博物館の理念への理解も必要である。これは、博物館職員全員に対して、その博物館の理念・目的を実現するための活動が求められるためだ（倉田公裕、矢島國雄 2008、pp.294-295）。博物館が交流機能を担うことに対して、交流機能を担う人材が「博物館で交流する」ことの意義を理解しておく必要がある。

第三に、ボランティアではなく博物館の職員であることが望まれる。これは安定した活動を担保するためだ。ボランティアは自発的、自律的に活動に参加していることを前提とし、組織という枠組みに拘束されないことを原則としている（桜井政成 2004、pp.55-56）。また、博物館のボランティアにおいては自分を高めるための生涯学習の一環として参加する人が多いことも指摘されているため（吉田賢治 2006、pp.111-123）、ボランティア活動とは明確に区別する必要がある。

第3章 「第三の人材」の歴史的経緯

3-1. 調査内容

(1) 調査対象と方法

本章では、「第三の人材」の歴史的経緯を明らかにする。具体的事例としては、滋賀県立琵琶湖博物館（以下、琵琶湖博物館）における展示交流員の設置を軸とする。

日本では現在、琵琶湖博物館、北九州市立いのちのたび博物館、山梨県立博物館の3館に「展示交流員」とい

う職種が存在する。なかでも琵琶湖博物館は、展示交流員を提唱した布谷知夫自身がその設置に大いに関与しており、先駆けと言える。設置年を比べても琵琶湖博物館が最も早い。そのため本調査では、同館の展示交流員を対象に歴史的経緯を調べた。

調査方法は、展示交流員を提唱し、同館での導入に深くかかわった布谷に半構造化インタビュー調査を行った³。主に、①どのような経緯で導入されたのか、何を目的としたのか、どのような効果があったのか、②導入後と普及後に経年変化はあったのか、③どのように各地に広がったのか、なぜ広がったのかという3点に注目した。

(2) 調査対象の概要

布谷は、滋賀県立琵琶湖博物館（仮称）建設準備委員会プロジェクトチーム構成員として、1991年7月から大阪自然史博物館との兼務で、議論に参加した。同年11月からは滋賀県教育委員会文化施設開設準備室のメンバーとなり、1996年4月より2009年3月まで総括学芸員として琵琶湖博物館に勤務、館の運営や渉外を担当した。現在でも三重県立博物館館長と兼務して同館名誉学芸員および研究部・特別研究員となっている。このように、布谷は開設準備と開館後の運営に携わり、「利用者のためにある博物館」の姿について議論を続けながら、実際の博物館運営に当たってきた。

琵琶湖博物館では、展示室外での「交流・サービス活動」のほか、展示室での「展示活動」においても、博物館が来館者と共に成長するような活動を目指している。

布谷は、展示室は体験と発見、対話の場であるとしている。多くの来館者は、博物館に勉強をしに来るわけではない。多くの人は博物館の展示室において、一方的に知識を教えられるのではなく、他者との対話の中から展示されていることに関連する自分が知っていることを自分も発言したいのである、という考えに基づいて、来館者の話を聞き、来館者が新しい発見や考える時の手助けをする役割として、展示室に展示交流員というスタッフを配置している（布谷知夫 2005、pp.174-175）。

同館のホームページでは、展示交流員について、「展示物について来館者といろいろなお話をするのはもちろんのこと館内の案内やチケットの販売なども私達展示交流員の役割です。博物館の様々な場所や場面でのお客様との会話を通してみなさんの興味を引き出しフィールド

へと誘い出す役目を担っています。」と示している⁴。

3-2. 琵琶湖博物館における展示交流員の登場

(1) 琵琶湖博物館の理念形成の過程

琵琶湖博物館は1996年に開館した。基本理念として、①テーマをもった博物館、②フィールドへの誘いとなる博物館、③交流の場としての博物館、という3つを掲げている。同館の建設は、琵琶湖への社会的関心が高まった1979年⁵に、県の高等学校理科教育研究会から県に対して要望書が出されたことが発端となり、その気運が生まれてきた。1975年から1985年にかけては、全国的にみても県立の博物館建設が進んだ時期である。琵琶湖博物館においては、琵琶湖博物館に置いては、前述の通り、1987年の検討委員会設置以降、1989年には県立琵琶湖博物館（仮称）基本構想、1990年に（仮称）県立琵琶湖博物館基本計画が策定された。

布谷と同じく開設準備室のメンバーであった嘉田（1997）は、当時のことを次のように振り返っている。「『基本計画』の策定がおわり、1991（平成3）年度にはいよいよ展示基本設計にはいることになった。（中略）このあと1992（平成4）年の3月に、展示基本設計を形にするまでの1年間は、展示の基本的考え方についての議論をくりかえす日々であった。当時の会議記録を収録した情報システムの記録は300頁をこえている。後から考えるとこの1年間の議論が、博物館の展示だけでなく、基本的な理念を、実現可能な実践にもっていくための、装置化、施設化の段階であったようだ。」

嘉田によると、議論が進むうちに、博物館とは来館者が何かを考える場所である、考えることの楽しさが博物館の楽しさである、という考え方が重視されるようになったという。

(2) 展示交流員の登場

開館議論の途中で、派遣会社から来館者対応を行う職種の設置についての提案があった。同様の派遣会社は、大阪万博以降、多く設立されている。大阪万博でのコンパニオンを博物館にも取り入れることが流行になっていたためだ。

当初、布谷自身は展示室を案内するのは学芸員の仕事と考えていた。しかし、派遣会社の熱心な営業を聞くうちに、日常的な対応ならば学芸員でなくてもできるかも

しれないと思うようになっていった。しかし、職種の理念については、派遣会社が考える従来のコンパニオンのような存在ではなく、「来館者が何かを考え、それを他の人に話す場という役割」として考えた。その後、他の学芸員や事務職員、派遣会社の担当者と話し合いを重ね、展示交流員を設置するに至った。当時の理念について、布谷は日本自然保護協会の自然観察会での経験に着想を得たという⁶。

実際の採用、研修に当たっては、ともにすべて派遣会社に委託することになり、質を担保するために入札ではなく提案制度という形を取った。導入当初の委託金は9千万円で、派遣会社のディレクター2人と展示交流員30人が、館内18か所をローテーションで担当する形で配置されていた。研修については、展示交流員の理念だけは伝えるが基本的には派遣会社に全て任せていた。博物館側からの研修は4、5日で、内容も展示物の紹介等の基礎的なものだけだったという。

「展示交流員」という名前は、開始当初は「インストラクター」という名前だった。しかし開館半年後に、展示交流員の中から、自分たちは教えるという立場ではないため名前に違和感があるという声が上がった。そこで、館内で名前を募集したところ、学芸員の一人が「展示交流員」という名前を提案、採用された。同館の考え方として、教育普及ではなく交流サービスという考えがあり、それに着想を得たという。

導入当時、来館者からの反応は良く、実際、アンケートに「展示室内の雰囲気をよくしている」と書かれることも多かった。学芸員からの評価も悪くなかったが、必ずしも内部で理念や役割を共有していたとは言えなかった。県幹部からの反応はとくになかった。布谷によると、これは、館自体の評価が高く、内部に関してはほとんど関心が向いていなかったためと考えられるということだった。

学芸員やボランティアと展示交流員との違いについては、学芸員はかなり専門家集団だったため、展示交流員とは役割も雰囲気も全く違っていったという。また、ボランティアは積極的な利用者である、という考えのため、同館ではボランティアや友の会はない。結果的にはボランティア的な活動もしている自主活動グループがあるが、あくまでも自主活動であり、展示交流員とは理念や役割

が異なる。

3-3. 経年変化と他館への影響

布谷は、展示交流員の導入当初から現在までを大きく3期に分けることができると語った。第1期は、1996年の開館から2000年ごろまで。この時期が最も順調で、展示交流員自身も勉強会を行い、展示交流員同士や学芸員との間で意思疎通もできていたという。第2期は2001年から2007年ごろで、展示交流員を擁する派遣会社の入札額が下がったため、人件費を削減することになった。そのため、今まで通りの雇用形態と、短時間アルバイトの2形態をとるようになった。その結果、展示交流員の中で活動理念の理解やモチベーションに差が出てきて、全体の動きや雰囲気が悪くなっていった。それでも開館からのメンバーを中心に勉強会などが開かれていた。2008年以降が第3期に当たり、委託する派遣会社が導入時の会社から別のところへ変わった。展示交流員自体は、以前の会社のままの人材を引き継いだ。しかし、ディレクターが1人に減り、代わりに展示交流員の中から責任者を置くような体制へ変わった。人数も16人程度にまで減ったという。学芸員の中に展示交流員担当もいるが、展示交流員に意識を向けている人は少ない。布谷は、展示交流員の理念づくりやその活動の担当を自らが奮闘した結果、開館時の理念を受け継ぐ人材の育成ができなかったことが、展示交流員の活動が縮小された原因だろう、と話していた。

他館への影響については、山梨県立博物館には知り合いがいて、布谷が展示交流員の話をしたところ導入されたようだが、同じ展示交流員を設置する北九州市立博物館をはじめ、他の「第三の人材」を設置する館の導入経緯はわからないようだ。しかし、布谷は展示交流員について色々な講演や学会等で話をしたり、いくつかの文献に取り上げたりしているため、他館における「第三の人材」の導入に間接的に関与したことは考えられる。

他館の印象について、布谷自身が見学した限りでは、全ての館において、展示室に人を入れるのは一種の流行で、どんな名前であっても展示解説員であり、展示交流員の理念が他に広がったとは思えないということだった。

第4章 「第三の人材」の配置状況

4-1. 調査内容

本章の調査では、都道府県・政令指定都市立の博物館を対象とする。その理由として、公立博物館は全体の73%を占めているため、全体的な状況を把握できると予想する。また、都道府県立博物館は市町村立博物館や全体に比べて、職員数及び学芸系職員数が多いことから、「第三の人材」を配置する余裕があるものと考えられる。

さらに、美術館、科学館、水族館、動植物園は扱うテーマが一般に共通なものであるのに対して、歴史、自然史、及び総合博物館ではテーマにそれぞれの地域性がやすい。そのような館にこそ「第三の人材」が求められると考えられるため、本調査では、歴史、自然史、総合博物館を対象とする。

これらを踏まえ、各都道府県及び政令指定都市の公式ホームページを参考に都道府県・政令指定都市立博物館を120館程度リストアップした。そこから、個人の記念館や分館を除いて、中央館としての役割を果たしている館に絞り込んだ。ただし、江戸東京たてもの園については江戸東京博物館の分館であるが、特徴的な活動を行うボランティアの存在が確認できたため対象に含めた。また、県庁所在地に設置されている館やホームページから活発な活動を行っていると思われる館も対象とした。そのため、都道府県等によっては複数館が対象となっているところもある。

以上の絞り込みによって、最終的に45都道府県と20政令指定都市の85館を対象として調査を行った（巻末資料3）。各地方ごとの館数の内訳は、北海道・東北地方11館、関東地方18館、中部地方15館、近畿地方19館、中国・四国地方12館、九州・沖縄地方10館である。

調査方法は、まず対象となる85館の公式ホームページから、組織表や活動内容を調べ、「第三の人材」らしき職員のいる館を抽出した。その際に、①「展示解説／解説員」ではない名称の職員、②来館者対応を行っている、③活動内容の説明で「交流」「話を聞く」「コミュニケーション」を意識していることがわかる、という3点に注目した。最終的に、「第三の人材」らしき職員を配置する館を12館抽出した（巻末資料4）。

次に、「第三の人材」らしき職員のいる12館について、

ホームページにおける活動紹介を基に「第三の人材」の活動内容による分類を試みた。「第三の人材」の定義としてあげた展示交流員の流れを組むタイプは7館であった。

4-2. 全国の状況

(1) 全国の概況

調査の結果、「第三の人材」らしき職員を設置する館が7館あった。ミュージアムパーク茨城県自然博物館では「ミュージアムコンパニオン」、山梨県立博物館では「展示交流員」、滋賀県立琵琶湖博物館では「展示交流員」、兵庫県立人と自然の博物館では「フロアスタッフ」、奈良県立民俗博物館では「フロアスタッフ」、島根県立古代出雲歴史博物館では「アテンダント」、北九州市立いのちのたび博物館では「展示交流員」と呼ばれていた。

残りの5館では、ボランティアが自主的な組織運営や特色ある活動を行っていた。秋田県立博物館では「アイリスの会」、江戸東京博物館では「ふれあいスタッフ」、江戸東京たてもの園では「ひじろ会」、川崎市市民ミュージアムでは「企画・運営ボランティア」、長崎歴史文化博物館では「寸劇ボランティア」との名称をつけていた。

その他、学芸員または専門の職員が解説を行っている館は、北海道・東北地方に9館、関東地方に8館、中部地方に3館、近畿地方に3館、中国・四国地方に4館、九州・沖縄地方に1館見られた。

以上から推察されるのは、「第三の人材」らしき職員は西日本に多いということだ。東日本でも来館者と接する業務に専門の職員を配置しているが、解説にとどまっているようである。これは、前述した大阪万博の影響や琵琶湖博物館の影響を受けやすい地域であったことが、大きな要因であろう。反対に、特色あるボランティアを持つ館は東日本に多く見られた。

しかし、全国的に職員として「第三の人材」を配置している館は少ない。新しい博物館の方向性に関する議論では、来館者との交流やコミュニケーションの重要性が盛んに言われるようになってきているが、実際の活動としては行われていないようである。教育普及のワークショップやイベントはどの館でも多く見られたが、日常的な対応の重要性はまだ浸透していない。また、「第三の人材」の名称や活動内容は多様であり、未だ一貫した概念が確立されているとは言い難い。

(2)「第三の人材」の3つの分類

さらに「第三の人材」らしき職員を配置する12館の活動内容について、ホームページ上での紹介を詳しく見ていく。なお、滋賀県立琵琶湖博物館の「展示交流員」は先に詳しく述べたので割愛する。

ミュージアムパーク茨城県自然博物館の「ミュージアムコンパニオン」は、ガイドツアーとスポットガイドが主な業務である。組織表にも明記されている。山梨県立博物館の「展示交流員」は毎週土曜日に展示交流員が常設展示の見どころを案内するスルーガイドを開催、とある。また使命の1つに「交流」センターを目指す掲げており、来館者からの評価項目の中にも展示交流員に関するものが見られた。兵庫県立人と自然の博物館の「フロアスタッフ」は専用のページがあり、「ひとくを楽しもう」を合言葉にいろいろなプログラムやパフォーマンスを準備している、と紹介されている。奈良県立民俗博物館の「フロアスタッフ」は、過去の博物館だよりの目次紹介ページに「なら民博のフロアスタッフとして」という記述が見られた。島根県立古代出雲歴史博物館の「アテンダント」は、博物館のマンパワーの1つとして紹介されている。サービス精神とプロ意識、博物館の顔といったキーワードも見て取れた。北九州市立いのちのたび博物館の「展示交流員」はスタッフ紹介の中に専用のページが設けられていた。「展示交流員」はいわゆる博物館のサービススタッフです。名前のおり、お客様と博物館の交流を繋ぐお手伝いをしています。」と明記されていた。

ボランティアが自主的な組織運営を行っている秋田県立博物館と江戸東京博物館、川崎市市民ミュージアムでは、それぞれの館にボランティア団体と博物館とをつなぐボランティア・コーディネーターとしての役割を担う存在が確認できた。

ボランティアが特色ある活動を行っている館について述べる。戸東京たてもの園の「ひじろ会」は、一部の復元建造物内にある囲炉裏で火を焚き、囲炉裏端の情景再現と煙の効果による茅葺き屋根の維持を行っている。囲炉裏端での来館者との会話は特色の1つと言える。長崎歴史文化博物館の「寸劇ボランティア」は土・日・祝日に、江戸時代の長崎奉行所・立山役所の一部を復元整備したゾーンの一部で、当時の犯科帳に記載された事件

に基づいた約20分間の寸劇を行っている。ボランティアによるものではあるが、博物館活動に演劇の要素を取り入れた試みで、日本では珍しい例である。

以上の調査の結果、「第三の人材」を活動内容から大きく、以下の3つに分類することができた。

- A 展示交流員の流れをくむもの
- B ボランティア・コーディネーターとしての役割を果たすもの
- C 新しい展示解説のあり方として、ミュージアム・シアター⁷を実践するもの

である。なお、BとCのタイプについては事例が少ないため本論文では触れず、A展示交流員の流れをくむものを主題に書き進める。

4-3. 各館の現状と課題

本節では、特に展示交流員の流れをくむAタイプの「第三の人材」を配置する7館について、より詳しい現状と課題を明らかにする。7館に対して、電話やメールでさらに詳しい調査を行った。調査項目は、人数、雇用形態、設置理念、導入の経緯、現在の活動の状況、課題等である。その結果、活動状況に差があり、より積極的な活動を行う館が浮かび上がってきた。以下、各館の現状と課題について述べる。なお、滋賀県立琵琶湖博物館、兵庫県立人と自然の博物館、山梨県立博物館の3館については第5章で述べる。

ミュージアムパーク茨城県自然博物館では、「ミュージアムコンパニオン」を1994年の開館から設置している。学芸員の負担軽減と来館者へのインタープリターの確保などの観点から導入した。名称から見て、前述したような大阪万博以来のコンパニオンの流行の影響を受けていると考えられる。現在は23人が勤務。雇用形態は非常勤嘱託職員である。主な活動は、接遇、展示解説、子供向けイベントの実施だ。開館当時はミュージアムコンパニオンが自分たちで企画するようなものはなかったが、2000年前後からイベントの一部は企画も担っている。ガイドツアーも1998年から始まった。

課題としては、最大5年の雇用期限と、勤務に対するモチベーションの維持が挙げられた。特に、今後はミュージアムコンパニオンが発意を持って職務に取り組めるための職場環境の構築が必要、とのことだった。同館で

は「第三の人材」が館に直接雇用されており、活動も長く行われているが、従来の受付業務や展示解説にとどまり、来館者との対話、交流というところまでは至っていない。今後の方向性についても模索中のものであった。

奈良県立民俗博物館では、ホームページ上では「フロアスタッフ」という存在が確認された。同館が作成している過去の博物館だよりでは「なら民博のフロアスタッフとして」というタイトルで、フロアスタッフ自身による文章もあった。その中では、「主な業務は、来館者への応対や学芸員への橋渡しの他、展示室や展示品に異常はないかの確認、お客様が気持ち良く観覧できるような環境づくりなど様々だ。」と述べられている。さらに展示室内で来館者と対話しているようすの記述も見られた。しかし現在は、館として「フロアスタッフ」という職員は制度として認識していないとの回答であった。受付業務は派遣会社に委託されており、受付周辺を中心に来館者対応を行い、「第三の人材」のような活動を行っていた。

島根県立古代出雲歴史博物館では、「アテンダント」を設置したのは、2007年の開館から。監視員ではなく、人的サービスの最前線であり重要なマンパワーの一翼を担っている。現在は27人が勤務し、うち常勤は20人、7人は臨時雇用だ。同館は指定管理者制度を導入しており、アテンダントは全員、指定管理者の契約職員という扱いとなっている。主な活動は、指定管理業務仕様書では博物館の総合案内等とされ、具体的には受付・案内、展示室やロビーでの来館者対応、広報である。しかし近年は、紙芝居やロビーコンサートの実施、近隣中学校での接遇指導イベント、博物館内のカフェ運営など活動の範囲を広げているということだった。課題としては人員配置や活動内容の精査、学芸員、ボランティアとの役割分担の明確化が挙げられた。同館は積極的に活動しようという意気込みが見えるが、設置してからまだあまり時間が経っていないため、活動が安定しておらず模索中であると言える。

北九州市立いのちのたび博物館では、2002年の開館から「展示交流員」を設置。同館の「展示交流員」の導入は、博物館設立準備の段階における、博物館運営は民間企業等の高度に専門性を持った人材を登用するなど、市民・企業参加によって充実した博物館活動が実現できる、という提言に基づいている。名称から滋賀県立琵琶湖博

物館を参考にしたと考えられる。現在は27人が派遣職員として勤務。うち23人が常勤で、4人は臨時雇用の応援要員である。主な活動は受付・案内、展示室の巡回監視、事故・不審者・設備異常等の対応である。同館は2013年に大規模リニューアルを行っており、展示交流員間で経験の差異による個人差が生じないようにすることが喫緊の課題として挙げられた。筆者が2012年8月に現地を訪れた際は、展示交流員の活動は受付業務や従来の展示解説にとどまっておらず、日常的な交流にまで至っていないようであった。

以上の調査により、活動状況は館によって異なり、実際は受付や従来の展示解説にとどまっている館もあることが分かった。そして滋賀県立琵琶湖博物館、兵庫県立人と自然の博物館、山梨県立博物館の3館が、積極的な活動を行う館として浮かび上がってきた。第5章では3館の現状や課題等について詳しく述べる。そして、「第三の人材」が積極的な活動を行うには、どのような要因が必要なのかを明らかにしていく。

第5章 「第三の人材」のあり方

前章では、全国の状況と展示交流員の流れをくむAタイプの「第三の人材」を配置する7館の詳細な調査を行った。それを踏まえ、「第三の人材」が他館に比べてより積極的な活動を行っている滋賀県立琵琶湖博物館、兵庫県立人と自然の博物館、山梨県立博物館の3館を訪れ、現地調査を行った。本章では、博物館の担当職員（事務、学芸）と実際に活動する「第三の人材」への聞き取り調査から明らかになった、雇用環境、仕事のやりがい、他職員からの認識、現在の課題等について述べていく⁸。

5-1. 滋賀県立琵琶湖博物館のケーススタディ

(1) 「第三の人材」の概要と特徴

滋賀県立琵琶湖博物館では、開館の1996年から「展示交流員」を配置している。現在33名が派遣職員として勤務している。常勤と短時間アルバイトの2形態があり、リーダーが2人いる。展示交流員とは別に、派遣会社の運営ディレクター2人も常勤で配置されている。所属は事業部展示グループだが、人事監督権は派遣会社にある。主な活動内容は、受付・総合案内、来館者対応、

来館者の安全確保、展示室での交流活動となっている。日常業務は博物館が作成した仕様書に従い、展示交流員による自主企画はほとんどない。

展示交流員の活動内容の大半は日常的な交流活動である。展示交流員自身も日常的な交流を通して、様々な人に触れあえることに仕事のやりがいを感じていた。インタビューでも、「来館者が生き生きと話してくれると、それを聞くのが楽しい」「不特定多数の様々な人に、博物館という1つの場所で出会えることが、自分への刺激になりやりがいにつながる」といった意見が見られた。

また、同館は研修が充実している。新人研修のみならず、フォローアップのための研修も必ず行うように仕様書に入れ込んでいるという。研修のやり方も外部講師による研修や館内イベント補助を研修扱いにする等、多様性がある。

(2) 館内での認識

展示交流員は、学芸員から、同館の展示室には不可欠な存在とみなされている。他の職員からの評価や認識は調査していないため不明だという。具体的には、展示交流員がいることで来館者が博物館や展示室を高く評価する人が多いから、ということだった。学芸員との違いについて、館の担当者は次のように語った。「学芸員はある程度個々の専門分野があるため専門的な立場から話をする形になる。一方、展示交流員だともう少し幅広く、ごく一般的な視点で博物館での活動や展示を紹介するため、来館者の理解を促しやすい。来館者が、自分と同じ目線を見て大丈夫なのだという感覚を持てるため、つなぎの役割になっているのではないか」

また、聞き取りの中で印象的だったのは、派遣職員と館の正規職員との立場の違いについての認識だ。現在、展示交流員は委託業者の職員であり、学芸員をはじめ他の職員は館の正規職員である。以前は館全体の忘年会などで一緒に食事等をする機会があったが、委託先の職員という利害関係を絡む相手と一緒に食事をしたりすることに対して厳しくなってしまった。そのため、仕事時間外に取り留めもなく話したりすることが難しくなったという。その結果、展示交流員と他の博物館職員との間で、立場の違いがより明確になってしまった。これに対して、館の担当者は「行政の一般的には確かにそうだけれど、実際には博物館の中で一緒に働いている同じスタッフと

いう感覚でやりたい。しかし、どうしても色々な縛りが出てくると、それが難しくなってくる。直接雇用という形であれば、もう少し一緒に作ったり、話をしたりすることも可能だと思う。しかし今はどうしても立場の違いというのが出てくる。私はそういうつもりはなくても、そう思っていなくても、制度上はやっぱりそれは出てくるので」と話していた。

(3) 課題

展示交流員自身が感じている課題として、個人個人のスキルアップと、展示交流員のあり方や今後の方向性に関する意見が挙げられた。特に後者については、「後輩に『交流』という仕事を伝えていくのが難しい」、「展示交流員同士で、もっと交流について話したり、お互いの情報を共有したりする機会が欲しい」、「展示交流員という仕事の内容がもう少しはっきりと確立されていった方がモチベーションにつながる。展示交流員とは何かという明確な認識を館の職員にも持ってもらいたい」といった意見があった。

雇用環境については、派遣会社が間に入ることで、学芸員に直接、意見等が言いにくい現状にある。また、館の直接雇用になり、安定すれば、安心してもっと勉強しようという気持ちになる、と話す展示交流員もいた。

館の担当者も、雇用形態の改善を一番の課題として挙げている。その理由として、派遣職員という身分の不安定さと、展示交流員との連携の取りにくさを指摘した。

前者については、館の職員であれば嘱託職員でも給料や雇用制度がはっきりと決まっているが、派遣職員だと委託金をどれだけ維持できるかということしか手出しができない。また、委託業者は1年ごとに入札で決定するため、毎年委託業者が変わるかもしれないという不安もあるという。

後者については、展示交流員とコミュニケーションを取る機会が減ってしまうことが一番の不安要素である。前述したように委託業者の職員という扱いのため利害関係が絡む相手ということになり、仕事時間外で話したりする機会が減り、立場の違いが明確になってしまっている。状況を改善するために懇親会のような機会を設けたりもしているが、あくまでも参加は任意で、展示交流員の多くは家事を抱える主婦ということもあり、全員とコミュニケーションを取ることは難しいという。

展示交流員のあり方について、展示交流員自身と館の職員との間の共通認識が薄れてきている。さらに、両者に共通する課題として、連携の不足が挙げられた。

5-2. 兵庫県立人と自然の博物館のケーススタディ

(1) 「第三の人材」の概要と特徴

兵庫県立人と自然の博物館では、2007年から「フロアースタッフ」を配置している。現在12名が派遣職員として働く。主な活動内容は受付、4階フロアを中心とした来館者対応、デジタル紙芝居や展示室ツアーなど毎日行うイベント、土日を中心に行う子供向けイベントである。イベントの企画立案は基本的にはフロアースタッフが担っている。一部、研究員と共同企画として「ふかたん」というイベントがあり、企画立案から実施までの全ての段階で直接的に研究員とフロアースタッフが連携している事業である。館の担当者は、これが一つ目指すべき形であると話していた。

同館の特徴は、自主企画の多さである。デジタル紙芝居、展示室ツアーは全てフロアースタッフの自主企画であり、子供向けイベントも一部の共同企画を除いて自主企画となっている。フロアースタッフからは、「言われたことだけをやるよりも、自分たちで考えるものがある方がやりがいを感じる、モチベーションにつながる」、「企画を作る段階で研究員から情報をもらえるので、自分のスキルアップになる」といった意見が見られ、自主企画をやりがいに感じていた。

(2) 館内での認識

学芸員とフロアースタッフとを比べたとき、学芸員は専門性を担い、フロアースタッフは博物館と来館者、研究員と来館者をつなぐ役割を担ってもらっている、という認識がある。館の担当者が「フロアースタッフは、研究員との関係において補完的な関係だという位置付けが強い。受付業務なり館内の対応は重要だが、必要となるスキルが違うため研究員ではなかなかできない」と話していたように、学芸員は研究職であり、外部への対応はフロアースタッフが行うというように、それぞれの役割が明確である印象を受けた。そのため、フロアースタッフの必要性は館内で高く認識されていた。

日報や頻繁なミーティング、イベントの準備等を通して、館との連携を日常的に行っていた。フロアースタッフ

が所属する派遣会社とは、月に1回、定例の打ち合わせを行う。事務系職員である生涯学習課の中にフロアースタッフ担当が1人いて、基本的にはその担当者が調整役をしている。フロアースタッフとは、毎日朝夕にミーティングを行っている。その他、週に2、3回は個人個人に相談を受けたり話をしたりもするという。さらに、毎月1回、博物館全体で事業推進会議があり、フロアースタッフも代表が出席し、1か月間の事業報告を行うことになっている。しかし現在は、会議の簡略化のため、毎月事業報告の書類を作成し、会議自体は定常的には開いていない。また、フロアースタッフは所属する課の中に、専用のデスク等が設けられていない。館の担当者は「せめてリーダーの席はあるべきだと思う」と話していた。

(3) 課題

フロアースタッフ自身を感じる課題として、身分の不安定さと来館者の年齢層の低年齢化への対応が追いついていないことが挙げられた。前者について、「派遣職員だが会社の人が常に博物館にいるわけではないので、自由にできる分、これでいいのかと不安も感じる」という意見が見られた。さらに、委託業者は単年度契約のため、次年度も継続できるという担保はなく、もし直接雇用ができるのならその方が嬉しい、とも話していた。後者に関しては、同館は今後の方向性について模索中であり、そのしわ寄せが来館者と直接対応する機会の多いフロアースタッフに来ているようであった。

館の担当者は研修の内容や頻度を課題に感じていた。フォローアップ研修を充実させたいが、企画、予算管理、人事管理がすべて異なる管轄のため、研修が実施しにくい状況にある。結果として個人の努力に頼っているということであった。「プログラム開発も本来なら割り当てられている業務を離れてする必要がある。企画していることは専門職のはずだが、それにしても身分が不安定であるし、プログラムに対して博物館はもっとお金を支払うべきだと思う」という担当者の意見は興味深かった。

5-3. 山梨県立博物館のケーススタディ

(1) 「第三の人材」の概要と特徴

山梨県立博物館が「展示交流員」を配置したのは、2005

年の開館から。現在 16 名が非常勤職員として博物館に直接雇用されている。主な活動内容は受付、展示室での交流活動、企画展のガイドツアー、毎週土曜に行う子供向けイベントである。活動の企画立案は基本的には全て展示交流員が担っている。

同館の最大の特徴は、展示交流員が博物館に直接雇用されている点である。人材を直接雇用し、プロフェSSIONALを育成するべきという考えは、設立のための準備室時代から謳われていた。また、ボランティアでは博物館としての姿勢が示せないのではないかという指摘もあったという。

展示交流員は日常的な交流に重きを置きつつ、自主企画のイベントも行っている。これは他の 2 館の中間型と言える。展示交流員自身も日常的な交流にやりがいを感じる場合と、自主企画にやりがいを感じる場合が見られた。具体的には、「来館者と話して喜んでもらえる」とやりがいを感じる」「来館者が何かを発見する手助けになれることが魅力」「自主企画のイベントを始めてから全体的にモチベーションがあがったように思う」「ガイドの内容やイベントの企画をするために勉強することで自分の勉強にもなる」等の意見があった。一方で、自主企画に対しては、準備が物理的に大変だと感じている展示交流員もいた。

(2) 館内での認識

館の担当者は、展示交流員の役割を「展示物を見て解説文を読んだだけではなかなか理解できない部分があるが、そこに展示交流員が介在することによって、学芸員の意図がもう少しわかりやすい言葉で来館者、利用者へ伝えられる、来館者と博物館の橋渡しという役割」と話している。そのうえで、基本的には館の職員全員が展示交流員の必要性を認識している。そして館職員の認識、展示交流員自身の意識が安定してくると活動も安定し、それがまた来館者からの評価につながるというサイクルが生まれているという。単なる解説員、監視員ではなく、それよりも展示交流を通して、来館者に何回も再訪してほしいというのが根底にある。

導入当時は、学芸員は研究を中心とする専門職であり、展示交流員は来館者と交流する専門職である、というように明確な役割分担ができていたが、ボランティアとの役割分担が不十分であった。そして、館の職員の中に展

示交流員の担当者もいたが、どちらかという放任主義的なところがあったのも災いして、展示交流員同士で役割の認識の点に差が出てきて軋轢が強くなってしまった時期があったという。改善策として、展示交流員の中に調整役としてのリーダーを 3 名置いた。また、人事関係は総務課、活動内容に関する事は企画交流課、と組織の中で役割を明確にした。その結果、ボランティアとの違いも明確になっていった。

役割が明確である一方で、ガイドツアーやイベントの準備においては部署を越えた連携・協力が多く見られた。また、同館は全職員が同じスタッフルームで仕事を行う。展示交流員のスペースも設けられており、ホワイトボードや日誌で情報共有を図っている。展示交流員の 1 人は「全職員が様々な面でよくサポートしてくれるため仕事がしやすい」と話していた。このように日常においても館の職員やボランティアと接する機会が多くある。

(3) 課題

展示交流員たちは、日常業務とイベントの準備との兼務の困難さを課題として感じていた。これは、勤務時間中は交流活動や日常的な事務的な業務があり、イベントの企画を考える時間が取りにくいためである。また、広報のあり方も課題として挙げられた。展示交流員がいることについては、山梨県内でも認知度が低い。展示交流員自身は積極的に活動しているが、今後はより多くの人にその存在を知ってもらうことが課題であるということだった。

館の担当者は、人数が少ないことを課題として挙げた。そのため採用時は、とにかく早く仕事を覚えてもらわないと勤務ローテーションを組むにも支障が出るほどだという。しかし公立博物館のため、予算や体制の変更が難しい。さらに、イベントについて、当初は科学館のサイエンスショーのようにリピーター確保につながればと思っていたが、まだそこまでは至っていないとも話した。

同館では研修の少なさも課題の 1 つとして指摘できる。現在は新人向けの研修のみにとどまっているものの、人材育成や展示交流員の設置理念の継承という観点から、今後、フォローアップ研修の整備が必要となってくる。

第6章 結論

第3章では、滋賀県立琵琶湖博物館における展示交流員の導入を通して、「第三の人材」の歴史的経緯について述べた。展示交流員を提唱し、同館での導入に深く関わった布谷知夫へのインタビューを行った。第4章では、「第三の人材」の配置状況について、全国的な状況を調べ、配置する館への詳細の調査を行った。さらに第5章では、「第三の人材」が積極的な活動を行う館における現地調査により、その要因を探った。

以上を踏まえて、本章では「第三の人材」の導入や現状に関する考察や、求められる要因などを書いていく。

6-1. 「第三の人材」の現状

(1) 「第三の人材」の導入に関する考察

「第三の人材」の導入事例として取り上げた、滋賀県立琵琶湖博物館の展示交流員については、布谷へのインタビューを通して、大阪万博以後、コンパニオンの流行に伴ってできた人材派遣会社の存在が大きいということが分かった。展示交流員を提案したのは派遣会社であり、採用や研修も全て派遣会社が担っているということだった。ただし、その活動理念に関しては布谷自身の日本自然保護協会の自然観察会における経験に基づいている。

他館への広がりについては、琵琶湖博物館は直接的に影響したわけではということだった。しかし、講演や学会等で展示交流員について多く話しているため、間接的に影響を与えた可能性は十分にある。もしくは他館についても人材派遣会社が大きく関与していることが考えられる。

理念として「第三の人材」のような役割の必要性を感じていた学芸員や博物館関係者は、昔から多かったのだろう。しかし、それを具体的な役職として導入するところまで実際に行動を起こすことができた館は、琵琶湖博物館における展示交流員の導入までなかった。大阪万博のコンパニオンのような解説員やボランティアを導入することでその一端を担ってもらい、それでとりあえず満足していた、もしくはそれが限界、という館がほとんどだったのではないだろうか。

琵琶湖博物館がその状態から一步踏み出し、展示交流員を導入できたのは、派遣会社からの提案によって布谷

の考えが具体化できたことが大きい。布谷だけでは、開館準備に忙しく、展示交流員の導入にまでは手が回らずに、実現は困難であったと思われる。また、そもそも布谷の中で根底にあった展示交流員の考え方が表出していなかったかもしれない。きっかけとして派遣会社の提案、存在というのは大きかったといえる。

そして、「第三の人材」を配置する他館への調査では、やはり大阪万博以降のコンパニオンの流行が1つの転機であったことが分かった。兵庫県立人と自然の博物館の職員は、「博物館全体で、コンパニオンのような存在はいて当たり前、という雰囲気であり、その流れとしてうちの館でもフロアスタッフの前身となる職員が配置された。」と話していた。

(2) 「第三の人材」の現状

全国の都道府県・政令指定都市立博物館 85 館を対象とした調査から、「第三の人材」を配置する館が 12 館抽出できた。これは、全国的に見て「第三の人材」を配置する館は少なく、博物館において交流やコミュニケーションを重視するという議論に対して、実際の活動は追いついていないと言える。配置の分布は西日本に多かった。東日本でも来館者と接する業務に専門の職員を配置している館もあったが、解説にとどまっているようだった。

「第三の人材」は、前述した大阪万博の影響や琵琶湖博物館の影響を受けやすい西日本地域に広がりやすかったのではないか。一方、東日本では自主的な組織運営を行うボランティアが見られた。

また、配置する館においても名称や活動内容は多様である。活動内容によって「第三の人材」を以下の3タイプに分類することができた。

- A 展示交流員の流れをくむもの
- B 自主的な組織運営を行うボランティアを持つ館で、博物館とボランティア組織とをつなぐ存在として、ボランティア・コーディネーターとしての役割を果たすもの
- C 新しい展示解説のあり方として、博物館活動に演劇の要素を取り入れたミュージアム・シアターを实践するもの

なお、本論文では B と C のタイプについては取り上げなかった。

A タイプの「第三の人材」を配置する館について詳細

を見ていくと、活動の活発性に差があり、受付業務や従来の展示解説にとどまる館もあった。どの館も活動内容や今後の方向性については模索している状況だった。そして、その中でも特に積極的な活動を行う館が浮かび上がってきた。滋賀県立琵琶湖博物館、兵庫県立人と自然の博物館、山梨県立博物館の3館である。これら3館で現地調査を行い、博物館の担当職員と実際に活動する「第三の人材」に聞き取りをした。雇用環境、仕事のやりがい、他職員からの認識、現在の課題等について聞き取り、それぞれの館について、特徴と博物館側の認識と課題についてまとめた。

6-2. 「第三の人材」に求められる要因

上記3館のケーススタディの結果、「第三の人材」が積極的な活動を行うために必要な要因として、次の3点が浮かび上がってきた。

第1は、館の直接雇用が望ましいということだ。直接雇用のデメリットとして、人数や勤務体制の柔軟な対応、変更ができないということが挙げられる。実際に山梨県立博物館で、閑散期における人員配置や職務内容については、今後より検討が必要であるとしていた。しかし雇用の安定、「第三の人材」と学芸員との意思疎通の2点においては、直接雇用はメリットが大きい。これは、布谷への琵琶湖博物館の展示交流員の経年変化についての聞き取りの中で、設置理念を实践するような活動が継続できるかどうかは、展示交流員自身が理念を理解し、モチベーションの維持に努めていることと、展示交流員と学芸員との連携の具合に左右されること、が指摘されたからだ。

第2に、「第三の人材」が自主的な企画を行っていることが重要である。自主企画はやりがいにつながり、仕事を続けるインセンティブとなる。そして、イベントによって「第三の人材」の知名度を上げることができる利点がある。しかし、自主企画が多すぎると、「第三の人材」の負担になる。業務内容が多岐にわたり、開館中は日常業務をこなすことに多くの時間を割かれ、企画を考える時間がないためだ。そのため企画を考える時間をどのように確保するかを考慮する必要がある。

第3に、館全体で「第三の人材」の重要性が認識されていることが大切だ。学芸員や他の職員との対等な

関係作りによって、「第三の人材」が積極的に活動できる環境を作ることができる。また、他の職員から必要性が認知されることで、「第三の人材」自身も自らの重要性を認識、意識するようになり、自主的な活動が活発化する。そのためには①組織内での位置付けや役割分担の明確化、②「第三の人材」の自主性の尊重、③他の職員、特に学芸員との密な連携、④理念共有のための研修を行うこと、の4つが必要となる。

6-3. 「第三の人材」の拡充に向けて

事例調査を行った3館においては、すべての館で、毎回イベントに参加するといった、頻繁に来館する人がいるという意見が見られた。また、来館者アンケートの記述の中に、「第三の人材」のおかげで楽しかった、理解が促された等、満足度に貢献していることが分かる回答があるという意見も多かった。つまり、「第三の人材」が博物館利用の促進、博物館活動の充実に一定程度の貢献をしていることがわかった。

しかし、これまで見てきたように、「第三の人材」は、名称も活動内容も、活動状況も様々である。今回扱った事例は、「第三の人材」のごく一部にしかすぎないが、現段階で、前述したA、B、Cの3タイプに加え、Aタイプの中でも、日常の交流を重視するパターン、イベントの企画・実施にウエイトを置くパターン、2つの中間型と3つのパターンがあった。さらに、本論文では触れなかったが、博物館と利用者をつなぐ存在だけではなく、博物館の経営を担う職員や教育普及事業を専門とする職員、また、博物館関係者と行政をつなぐ存在も広い意味での「第三の人材」と言えるだろう。文部科学省では2011年度からミュージアム・マネジメント研修やミュージアム・エデュケーター研修を実施し、博物館の管理・運営や教育普及などを担う専門職員の研修を充実させている。実際の博物館運営に携わり現状を目の当たりにしている博物館関係者と、机上のデータや資料を参考にする設置者である行政側との意識や現状認識の乖離は、行政評価による廃館や首長交代の際の建設反対運動といった問題として表出してきた。より良い博物館運営のためには多方面における連携の担い手が必要である。現在はこうした多様な専門職が熱意ある学芸員によって支えられている場合も多く見られるが、それぞれの専門

性の担保や学芸員の負担軽減という観点から、専門分化を進めるべきである。

そのため「第三の人材」の概念についてもっと確立化を図る必要がある。今後、「第三の人材」の拡充に当たり、それぞれの博物館の理念や活動状況、個性を活かした交流活動が行えるような「第三の人材」の活動内容、方法を模索していかなければならない。

また、今回の調査では、「第三の人材」の効果について、費用対効果に関する定量的な調査は行っていない。というのも、来館者のリピート率をアンケートで把握している館もあったが、そのアンケート結果からは「第三の人材」がリピーター創出の直接的な要因であるかどうかまでは確認できなかったためだ。今後は、調査方法、内容も含めて、費用対効果の定量的な分析ができるように検討することが課題として残った。

加えて、近年では美術館や科学館、動植物園もそれぞれの地域性を考慮していること、市町村立博物館などは都道府県立博物館よりもさらに地域に深く根ざした展示や活動に力を入れていること、「解説員」という名称であっても実際は「第三の人材」と同じような活動を行っている館もあること等を踏まえて、対象を拡大した現状の把握も課題である。

さらに、そもそも博物館職員全員の意識改革も必要である。現在は、まだまだ「教育普及」のような上意下達型の考え方が一般的であり、今後は来館者と対等な「交流」という考え方が一般に普及していくように、博物館業界全体的な動きが必要だと考える。

謝辞

修士論文の作成にあたり、お世話になった方々に深く感謝申し上げます。滋賀県立琵琶湖博物館、兵庫県立人と自然の博物館、山梨県立博物館をはじめ、各博物館関係者、及び、「第三の人材」の皆様には、お忙しい中、調査にご協力いただき、本当にありがとうございました。尾野正晴先生、片山泰輔先生からは修士論文の構成や研究の進め方など多くの助言をいただきました。また、諸先生方からは論文発表会等で様々なご指摘をいただきました。そして、同期の皆様、後輩の皆様には、私が悩んでいたときには、一緒になって考えてくれ、アドバイスや励ましをいただき、大変お世話になりました。毎日遅くまで頑張っている皆様の姿に刺激をもらい、私も一緒に頑張ることができました。ありがとうございました。最後に、約2年間に渡って、手厚い指導をしてくださった松本茂章先生に深く感謝申し上げます。お忙しい中、論文指導の時間を何度もつくっていただき、丁寧に指導してくださいました。テーマを決定するときから執筆まで、研究や論文執筆が初めてで困惑する私に、根気強く指導していただき、様々な視点からアドバイスをいただけたことが大変ありがたかったです。普段のゼミの時間以外にも日本文化政策学会、日本アートマネジメント学会等で多くの発表機会や、合宿、他大学との合同ゼミなど多くの出来事がありました。アートマネジメントや文化政策を初めて学んだ私にとっては、何もかもが新鮮で、多くのことを学ぶことができ、非常に有意義な2年間となりました。この場を借りて心より感謝申し上げます。

注釈

- ¹ 博物館類似施設を含む。
- ² 千地, 木下 (2007) によると、エコミュージアムとは「環境と人間との関わりを探る博物館」として、1960年代後半のフランス（フランスでは「エコ・ミュゼ」という）で誕生し、世界各地に広がっている。日本では地域資源の保存活用からまちづくりというその概念は多様化しつつある。また、エコミュージアムという言葉を使わないまでも、同じような取り組みは、ナショナルトラスト活動や街並み保存活動等にもみられるし、最近では地域まるごと博物館、町ぐるみ博物館、町じゅう博物館、フィールドミュージアム等々個性的な名称や試みがなされている。p.74 参照。
- ³ インタビューは、2013年5月23日に三重県立博物館事務室で、2時間程度行った。
- ⁴ 滋賀県立琵琶湖博物館ホームページ・展示交流員のページ (<http://www.lbm.go.jp/tjnkoryu/index.html>) (2013年12月24日閲覧)
- ⁵ 1977年に琵琶湖で淡水赤潮が異常発生したことを契機として、原因物質であるリンを含む合成洗剤の使用をやめて粉石けんを使おうという運動、いわゆる「石けん運動」が県内全域で展開された。こうした市民運動が盛り上がったのを背景に、滋賀県では1979年に「滋賀県琵琶湖の富栄養化の防止に関する条例（富栄養化防止条例）」を制定した。(滋賀の水環境ビジネスポータルサイト)
- ⁶ 筆者による布谷知夫インタビュー (2013年5月23日)
- ⁷ 来館者の展示への理解を深めてもらうことを狙って、展示テーマを題材に演劇を創作して俳優が分かりやすく演じるという博物館と演劇との連携のこと。(C・ヒューズ, 2005)
- ⁸ 琵琶湖博物館は2013年10月23日に訪れ、展示交流員3人と学芸員1人に聞き取りを行った。
人と自然の博物館は2013年9月25日に訪れ、フロアースタッフ2人と事務職員1人に聞き取りを行った。
山梨県立博物館は2013年9月14日に訪れ、展示交流員3人と学芸員1人、事務職員1人に聞き取りを行った。

参考文献

赤尾勝己 (1998) 「国レベルにおける生涯学習政策の展開」『生涯学習概論—学習社会の構想—』関西大学出版部, pp.35-44

秋元雄史 (2012) 「シンポジウム『地域社会における博物館の役割』—開かれた博物館像—を考へる」『博物館研究』(日本博物館協会) 第 47 巻第 3 号, pp.8-11

浅草澄雄 (2008) 「『博物館冬の時代』を乗り切る—博物館と科学研究費補助金—」『博物館研究』(日本博物館研究) 第 43 巻第 5 号, pp.18-22

荒井一政, 勝山輝男, 田中徳久, 奥野花代子 (1998) 「平成 7~9 年度文部省科学研究費補助金研究成果報告書 博物館ボランティア活性化に関する調査研究」, pp.7-19

伊藤寿朗 (1991) 『ひらけ、博物館 (岩波ブックレット)』岩波書店

伊藤寿朗 (1997) 『市民のなかの博物館』吉川弘文館

大貫英明 (2007) 「博物館の運営と博物館法の改正」『國學院大學博物館學紀要』第 32 号, pp.21-31

大堀哲 (1999) 「博物館教育活動の目的と意義」加藤有次, 鷹野光行, 西源二郎, 山田英徳, 米田耕司編『新版・博物館学講座 第 10 巻 生涯学習と博物館活動』雄山閣, pp.3-18

岡庭義行 (2012) 「博物館法改正と学芸員養成」『帯広大谷短期大学紀要』(帯広大谷短期大学) 第 49 号, pp.1-10

角谷修 (2008) 「地域博物館の再生とデザイン」『金沢美術工芸大学紀要』(金沢美術工芸大学) 第 52 号, pp.33-38

嘉田由紀子 (1997) 「展示基本設計ができるまで」県立琵琶湖博物館『琵琶湖博物館開館までのあゆみ』, pp.94-95

金山喜昭 (2004) 「『まちづくり』を踏まえた公立博物館の役割」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』(法政大学) 第 1 号, pp. 29-58

金山喜昭 (2012) 『公立博物館を NPO に任せたら—市民・自治体・地域の連携—』同成社

共生博物館学セミナー実行委員会・ひとはく 20 周年記念事業実行委員会 (2013) 『ひとはく手帖 2013』(兵庫県立人と自然の博物館)

倉田公裕, 矢島國雄 (2008) 『新編 博物館学 (第 7 版)』東京堂出版

これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議 (2007) 「新しい時代の博物館制度の在り方について」財団法人日本博物館協会 (2000) 『『対話と連携』の博物館—理解への対話・行動への連携—【市民とともに創る新時代の博物館】』

財団法人日本博物館協会 (2003) 「博物館の望ましい姿—市民とともに創る新時代博物館—」

財団法人日本博物館協会 (2009) 「平成 20 年度文部科学省委託事業 日本の博物館総合調査研究報告書」

桜井政成 (2004) 「ボランティアのモチベーション」田尾雅夫, 川野祐二編『ボランティア・NPO の組織論—非営利の経営を考へる—』学陽書房, pp.53-65

佐々木秀彦 (2005) 「解説「博劇」連携の試み—「東京建築展」におけるミュージアム・シアター」C・ヒューズ『ミュージアム・シアター 博物館を活性化させる新しい手法』玉川大学出版部, pp.205-214

佐々木秀彦 (2013) 『コミュニティ・ミュージアムへ—「江戸東京たてもの園」再生の現場から』岩波書店

高原基彰 (2009) 『現代日本の転機 「自由」と「安定」のジレンマ』NHK出版

田中徳久 (1998) 「生命の星・地球博物館の博物館ボランティア」『神奈川県博物館協会会報』(神奈川県博物館協会) 第 69 号, pp.53-66

千地万造, 木下達文 (2007) 『ひろがる日本のミュージアム—みんなで育て楽しむ文化の時代—』晃洋書房

塚原正彦 (1999) 『ミュージアム集客・経営戦略』日本地域社会研究所

鳥羽郁子, 織田直文 (2007) 「まちづくりに関わる—主主体としての文化施設に関する研究—滋賀県長浜市のまちづくりに関わる長浜市長浜城歴史博物館事業の分析から—」『文化経済学』(文化経済学会〈日本〉) 第 5 巻第 4 号, pp.17-27

富本真理子, 織田直文 (2007) 「まちづくりに貢献しうる地域博物館に関する事例研究」『文化政策研究』(美学出版) 第 1 号, pp.60-75

中山誠二 (2012) 「博物館資料の活用—博物館整備を踏まえて—」青木豊編『人文系 博物館資料論』雄山閣, pp.193-216

日本学術会議 (2007) 「声明 博物館の危機をのりこえるために」

文化庁 (2007) 『『美術館・博物館支援方策策定事業～まちに生きるミュージアム』における公立の美術館・歴史博物館の組織運営状況に関する調査結果』

水嶋英治 (2009) 「博物館法改正と改革構想—学芸員制度改革を中心に—」『図書館雑誌』(日本図書館協会) 第 103 巻第 1 号, pp.22-23

文部科学省「博物館—これからの博物館—」

布谷知夫 (2005) 『博物館の理念と運営—利用者主体の博物館学』 雄山閣

諸岡博熊 (2003) 『みんなの博物館—マネジメント・ミュージアムの時代』 日本地域社会研究所

山梨県立博物館 (2006) 『山梨県立博物館ガイドブック』

吉武弘喜 (1988) 「博物館におけるボランティア活動について」『博物館研究』(日本博物館研究) 第 29 巻第 9 号, pp.3-7

吉田賢治 (2006) 「ボランティア展示解説員の役割と意義—明治大学博物館友の会展示解説員の活動から考える—」『明治大学博物館研究報告』(明治大学) 第 11 号, pp.111-123

C・ヒューズ (2005) 『ミュージアム・シアター—博物館を活性化させる新しい手法』(安井亮, 松本栄寿, 小浜清子訳) 玉川大学出版部

参照ホームページ (2013 年 12 月 24 日閲覧)

秋田県立博物館ホームページ

<http://homepage3.nifty.com/akitamus/>

江戸東京たてもの園ホームページ

<http://tatemonoen.jp/>

江戸東京博物館ホームページ

<http://www.edo-tokyo-museum.or.jp/>

川崎市市民ミュージアムホームページ

<http://www.kawasaki-museum.jp/>

北九州市立いのちのたび博物館ホームページ

<http://www.kmnh.jp/>

滋賀県立琵琶湖博物館ホームページ

<http://www.lbm.go.jp/index.html>

滋賀の水環境ビジネスポータルサイト

<http://www.pref.shiga.lg.jp/f/shokokanko/mizukankyobusiness/>

島根県立古代出雲歴史博物館ホームページ

<http://www.izm.ed.jp/>

長崎歴史文化博物館ホームページ

<http://www.nmhc.jp/>

奈良県立民俗博物館ホームページ

<http://www.pref.nara.jp/1508.htm>

兵庫県立人と自然の博物館ホームページ

<http://hitohaku.jp/>

ミュージアムパーク茨城県自然博物館ホームページ

<http://www.nat.pref.ibaraki.jp/index.html>

文部科学省ホームページ (社会教育調査)

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa02/shakai/

文部科学省ホームページ (博物館の振興)

http://www.mext.go.jp/a_menu/01_1/08052911/1312408.htm

山梨県立博物館ホームページ

<http://www.museum.pref.yamanashi.jp/>

資料

(資料 1) 世代による博物館の 3 つの分類

	第一世代	第二世代	第三世代
目的、年代	保存中心 1960 年代まで	公開中心 1970 年代以降、主流	参加中心 1980 年代後半から
設立の理由	宝物の保存施設	町のシンボル・ コレクションの寄贈・公開	地域社会の要請
利用形態	娯楽、観光	一過性の見学	継続的な活用
専門職員	番人	孤独な学芸員	専門職集団（分業化）
公開・教育	展示のみ	展示中心	事業中心
展示の解説	なし	一部展示解説員 (コンパニオン)	レファレンス・ コーナーの設置
特徴	博物館が存在すること 自体に社会的価値がある	博物館相互間の競合と 相対化が急速に進行し、 活動が淘汰される	市民に博物館の メッセージを提起する

(伊藤 (1997) 『市民のなかの博物館』, pp.140-145 を元に筆者作成)

(資料 2) 目的による博物館の 3 つの分類

	中央志向型	観光志向型	地域志向型
目的	人びとの日常生活圏や特定のフィールドをもち、全国・全県単位などで科学的知識・成果の普及を目的とするもの	地域の資料を中心とするが、市民や利用者からのフィードバックを求めない観光利用を目的とするもの	地域に生活する人びとのさまざまな課題に博物館の機能を通して応えていこうということを目的とするもの
調査・研究の軸	資料と人間との関係の、一般性、共通性を課題とし、そこに価値を見出すことを中心とする。軸となるのは各専門領域ごとの法則や法則性	資料と人間との関係の、特殊性や意外性を課題とし、そこに価値を見出すことを中心とする。軸となるのは希少性	資料と人間との関係の、相互の規定性や媒介性を課題とし、そこに価値を見出すことを中心とする。軸となるのは人々の生活課題(地域課題)
教育内容編成の軸	組織された知識・技術の体系を重視する内容(あらゆる国民に均等な教育内容の編成)	希少価値を重視した内容	地域と教育内容の連関を重視する内容(教育内容を地域の生活にもとづいて編成)
教育方法の軸	知識の教授が中心	資料のもつ意外性、人気性が中心	ものを考え、組み立て、表現する能力の育成が中心

(出典 伊藤(1997)『市民のなかの博物館』, p.15)

(資料3) 全国85館の調査結果比較表

北海道・東北										
番号	所在地	設置者	博物館名	分類(注1)	開館年(注2)	所管/管理	展示解説(注3)	ボランティア(注4)	「交流」等の明記	特徴的な活動、その他
1	北海道 網走市	道立	北海道立北方民族博物館	歴史	1991年2月	指定管理者((財)北方文化振興協会)／教育庁(生涯学習推進局文化財・博物館課)	解説員(予約制)	不明	特になし	「解説員」
2	札幌市	道立	北海道開拓記念館	総合	1971年4月、1992年4月改装	指定管理者((財)北海道開拓の村)／知事部局(環境生活部)	解説員	不明	特になし	「解説員」、2015年改装準備中
3	札幌市	札幌市立	札幌市博物館活動センター	総合	2001年11月	市長部局(観光文化局 文化部)	展示解説員(希望制)	参加型調査	不明	「展示解説員」(非常勤)、自然系総合博物館の建設構想推進準備室
4	青森県 青森市	県立	青森県立郷土館	総合	1973年9月	指定管理者(TTHAグループ)／教育委員会	解説員(ガイドツアー・日祝日)	不明	不明	「解説員」、移動博物館
5	岩手県 盛岡市	県立	岩手県立博物館	総合	1980年10月	指定管理者((公財)岩手県文化振興事業団)／教育委員会(生涯学習文化課)	解説員(毎日定時)	イベント補助	使命に「幅広く交流による知的活動への寄与と新たな地域文化の創造」	「解説員」
6	宮城県 多賀城市	県立	東北歴史博物館	歴史	1999年10月	教育委員会	解説員、ボランティア	復元住宅での来館者対応・管理、イベント	目標に「幅広く交流する博物館」	「解説員」(非常勤)
7	仙台市	仙台市立	仙台市博物館	総合	1961年10月、2001年改装	教育委員会	ボランティア	「三の丸会」展示解説	特になし	特になし
8	仙台市	仙台市立	仙台市歴史民俗資料館	歴史	1979年11月、2001年改装	指定管理者((公財)仙台市民文化事業団)／教育委員会(文化財課 管理係)	学芸員(イベント方式・企画展)	不明	特になし	特になし
9	秋田県 秋田市	県立	秋田県立博物館	総合	1975年5月、2004年4月改装	教育庁(生涯学習課)	学芸員(イベント方式)、館職員	「アイリスの会」	基本方針に「利用しやすく、交流ができて、来館者が活用できる」	「展示解説・案内」(非常勤)
10	山形県 山形市	県立	山形県立博物館	総合	1971年4月	教育庁	学芸員(イベント方式・企画展)、ボランティア	展示解説、体験型展示補助	目標に「さまざまな交流の場を提供する社会教育の中核的拠点」	特になし
11	福島県 会津若松市	県立	福島県立博物館	総合	1986年10月	教育庁(社会教育課)	展示解説員、学芸員(イベント方式・企画展)	資料整理	目標に「出会いふれあい博物館」	「展示解説員」(非常勤)、移動展
関東										
12	茨城県 水戸市	県立	茨城県立歴史館	歴史	1974年9月、1992年10月改装	指定管理者((公財)茨城県教育財団)／教育委員会(文化課)	展示解説員(毎日定時)	イベント補助、広報	特になし	「展示解説員」
13	坂東市	県立	ミュージアムパーク茨城県自然博物館	自然	1994年11月	教育委員会(文化課)	ミュージアムコンパニオン、ボランティア	イベント補助、展示解説、調査・資料整理	特徴に「地域のコミュニティスペースとして機能」	「ミュージアムコンパニオン」(非常勤嘱託)
14	栃木県 宇都宮市	県立	栃木県立博物館	総合	1982年10月	知事部局(県民生活部 県民文化課 文化振興担当)	解説員(週3回)、ボランティア	イベント補助、展示解説、資料整理	特になし	「解説員」(嘱託)、移動博物館
15	群馬県 高崎市	県立	群馬県立歴史博物館	歴史	1979年10月	知事部局(生活文化スポーツ部 文化振興課 文化施設係)	解説員(予約制)	体験型展示補助	特になし	「解説員」(嘱託)
16	富岡市	県立	群馬県立自然史博物館	自然	1996年10月	一部(付帯ホールのみ)指定管理者(富岡市)／知事部局(生活文化スポーツ部 文化振興課 文化施設係)	展示解説員(毎日定時)、ボランティア(月1、2回)	展示解説、資料整理、広報、イベント	特になし	「展示解説員」(嘱託)
17	埼玉県 さいたま市	県立	埼玉県立歴史と民俗の博物館	歴史	2006年4月	教育局(市町村支援部 生涯学習文化財課 文化財活用・博物館担当)	ボランティア(毎日定時)	展示解説、体験型展示補助	使命に「県民が集い、交流し、活動するやすらぎと潤いのある快適空間を提供する」	特になし
18	秩父郡長瀬町	県立	埼玉県立自然の博物館	自然	2006年4月、2012年10月改装	教育局(市町村支援部 生涯学習文化財課 文化財活用・博物館担当)	学芸員(イベント方式・企画展)、ボランティア(随時)	展示解説、資料整理	使命に「連携・交流・啓発機能」	特になし
19	さいたま市	さいたま市立	さいたま市立博物館	歴史	1980年11月開館(大宮市立博物館)2001年合併により改称	教育委員会(生涯学習部)	不明	不明	不明	特になし
20	千葉県 千葉市	県立	千葉県立中央博物館	総合	1989年2月	教育委員会(教育振興部 文化財課)	学芸員(イベント方式・企画展)、ボランティア(随時)	体験型展示補助、展示解説	使命に「県民との双方向交流により、地域の自然と歴史に関する資料・情報の集積を図る」	「市民研究員」(学芸員から研究指導を受ける)
21	千葉市	千葉市立	千葉市立郷土博物館	歴史	1967年4月、1983年4月改称、2001年12月改装	教育委員会(生涯学習部 生涯学習振興課)	ボランティア(土日定時)	展示解説	不明	特になし
22	東京都 墨田区	都立	江戸東京博物館	歴史(公開)	1993年3月	指定管理者((公財)東京都歴史文化財団グループ)／知事部局(生活文化局 文化振興部 企画調整課)	ボランティア(予約制)、学芸員(イベント方式・週1回)	展示解説「ふれあいスタッフ」イベント企画・運営	基本的使命に「江戸及び東京の歴史と文化に関する活動並びにこれを通じた交流の場を提供する」	「ふれあいスタッフ」(ボランティア)
23	江戸東京博物館分館	都立	江戸東京たてもの園(江戸東京博物館分館)	歴史(公開)	1993年3月	指定管理者((公財)東京都歴史文化財団グループ)／知事部局(生活文化局 文化振興部 企画調整課)	ボランティア(毎日定時、団体向け)、学芸員(月1回)	「ひじろ会」困窮者への情報再現実、展示解説、イベント企画・補助	基本的使命に「江戸及び東京の歴史と文化に関する活動並びにこれを通じた交流の場を提供する」	「ひじろ会」(ボランティア)
24	神奈川県 横浜市	県立	神奈川県立歴史博物館	歴史	1967年3月、1995年改称	教育局(生涯学習部 生涯学習課)	学芸員(イベント方式・企画展)、ボランティア	展示解説、イベント補助	特になし	特になし
25	横浜市	横浜市立	横浜市歴史博物館	歴史	1995年1月	指定管理者((公財)横浜市ふるさと歴史財団)／教育委員会(生涯学習文化財課)	担当者(学芸員や外部講師・イベント方式・企画展、ガイドツアー月1回・常設展)、ボランティア(付帯の野外施設・随時)	展示解説	特になし	特になし
26	横浜市	横浜市立	横浜開港資料館	歴史	1981年6月	指定管理者((公財)横浜市ふるさと歴史財団)／教育委員会(生涯学習文化財課)	不明	不明	特になし	特になし
27	横浜市	横浜市立	横浜ユーラシア文化館	歴史	2003年3月	指定管理者((公財)横浜市ふるさと歴史財団)／教育委員会(生涯学習文化財課)	学芸員(予約制、イベント方式・企画展)	不明	特になし	特になし
28	川崎市 川崎市立	川崎市立	川崎市市民ミュージアム	総合	1988年11月	市長部局(市民・こども局)	学芸員(イベント方式、週1回)、ボランティア	団体対応、イベント補助、展示解説、企画・運営	理念に「文化芸術を活かしたまちづくりの拠点」	美術館との複合施設、「企画・運営ボランティア」
29	相模原市 相模原市立	相模原市立	相模原市立博物館	総合	1995年11月	教育委員会(生涯学習部)	館職員(毎日定時)	調査・展示補助、資料整理、	取り組み方針に「施設利用者や事業参加者の視点を大切にしながら取り組む」	特になし

中部

番号	所在地	設置者	博物館名	分類(注1)	開館年(注2)	所管/管理	展示解説(注3)	ボランティア(注4)	「交流」等の明記	特徴的な活動、その他
30	新潟県 長岡市	県立	新潟県立歴史博物館	歴史(相当)	2000年8月	知事部局(県民生活・環境部 文化振興課)	ボランティア	展示解説、体験型展示補助、イベント補助、資料整理	基本理念に「より県民に愛され、利用され、「にぎわいのある博物館」	特になし
31	新潟県 新潟市	新潟市立	新潟市歴史博物館	歴史(相当)	2004年3月	指定管理者((公財)新潟市芸術文化振興財団)／市長部局(文化観光・スポーツ部 歴史文化課)	ボランティア(ガイドツアー)、学芸員(随時、イベント方式・企画展)	展示解説、体験型展示補助、イベント補助	特になし	特になし
32	富山県 中新川郡立山町	県立	立山博物館	総合	1991年11月	指定管理者((財)富山県文化振興財団)／知事部局(生活環境文化部 文化振興課)	不明	不明	特になし	特になし
33	石川県 金沢市	県立	石川県立歴史博物館	歴史	1986年10月	知事部局(県民文化局 文化振興課)	解説員(団体向け)、学芸職員(希望制、イベント方式)	不明	基本構想に「生涯学習の場として、広く県民に活用され、参加できる『開かれた博物館』をめざす」	「解説員」、2015年改装準備中
34	石川県 金沢市	県立	石川県立自然史資料館	自然	2006年5月、2008年4月改装	指定管理者((特)石川県自然史センター)／教育委員会(生涯学習課)	学芸職員(団体向け)	不明	特になし	特になし
35	福井県 勝山市	県立	福井県立恐竜博物館	自然	2000年7月	知事部局(観光営業部 ブランド営業課)	展示解説員(イベント方式)、学芸員(イベント方式)	不明	特になし	「展示解説員」
36	福井県 福井市	県立	福井県立歴史博物館	歴史	2003年3月	知事部局(観光営業部 文化振興課)	不明	不明	不明	特になし
37	山梨県 笛吹市	県立	山梨県立博物館	総合	2005年10月	教育委員会(学術文化財課 企画担当)	展示交流員、学芸員(イベント方式・企画展)	「博物館協力会」イベント補助、ミュージアムショップ運営、資料整理	基本的な性格に「参加体験・交流型博物館」	「展示交流員」
38	山梨県 甲府市	県立	山梨県立考古博物館	歴史	1982年11月	教育委員会(学術文化財課 企画担当)	ボランティア	展示解説	特になし	
39	長野県 千曲市	県立	長野県立歴史館	歴史	1994年11月	教育委員会(文化財・生涯学習課)	不明	不明	基本目標に「楽しむ場・憩いの場、交流の場としての役割を果たす」	特になし
40	岐阜県 関市	県立	岐阜県博物館	総合	1976年5月	教育委員会(社会教育文化課)	解説員(毎日定時)	「博物館サポーター」資料整理、イベント補助	不明	「解説員」、「博物館サポーター」(ボランティア)
41	静岡県 静岡市	静岡市立	静岡市立登呂博物館	歴史	2010年3年	教育委員会(教育総務課)	ボランティア	展示解説、体験型展示補助、イベント補助	役割と使命に「登呂学」の創造を通じた集いと交流の促進」	特になし
42	静岡県 浜松市	浜松市立	浜松市博物館	歴史	1979年4月	市長部局(市民部 文化財課)	ボランティア	「市民学芸員」展示解説、体験型展示補助、資料整理	不明	「市民学芸員」(ボランティア)
43	愛知県 瀬戸市	県立	愛知県陶磁美術館	工芸	1978年6月、2013年6月改称	知事部局(県民生活部 文化芸術課)	学芸員(イベント方式・企画展、団体向け)、ボランティア(随時)	展示解説、体験型展示補助、広報、イベント補助	活動方針に「地域の活性化や賑わいを創出する施設」	特になし
44	愛知県 名古屋市	名古屋市立	名古屋市博物館	歴史	1977年10月、1989年7月改装	教育委員会	学芸員(イベント方式・企画展)、ボランティア(随時)	展示解説、	特になし	特になし

近畿

45	三重県 津市	県立	三重県立博物館	総合	2014年開館予定	知事部局(環境生活部)	不明	「サポートスタッフ」調査、イベント	方向性に「わたしの博物館」づくり	2014年開館準備中、「みえミュージアム(MMM)プロジェクト」
46	滋賀県 草津市	県立	滋賀県立琵琶湖博物館	総合	1996年10月	知事部局(琵琶湖環境部 環境政策課)	展示交流員(随時)、学芸員(随時)	「フィールドレポーター」「はしかけ制度」調査・勉強会等の自主活動	基本理念に「交流の場としての博物館」	「展示交流員」、水展展示
47	滋賀県 彦根市	県立	滋賀県立安土城考古博物館	歴史	1992年11月	指定管理者((財)滋賀県文化財保護協会)／教育委員会(文化財保護課)	学芸員(随時)	不明	特になし	特になし
48	京都府 京都市	府立	京都府京都文化博物館	総合	1988年10月	管理運営委託((公財)京都文化財団)／知事部局(文化環境部 文化芸術振興課)	ボランティア、学芸員(イベント方式・企画展)	来館者対応、展示解説、イベント補助、広報	特になし	「ふんぼくこども教室」(小学生向け学習普及活動)
49	京都府 京都市	京都市立	京都市学校歴史博物館	歴史	1998年11月	教育委員会	不明	不明	特になし	「唱歌・童謡教室」
50	京都府 京都市	京都市立	京都市歴史資料館	歴史	1982年11月	市長部局(行財政局)	学芸員(イベント方式)	不明	基本的な性格に「開かれたミュージアム」	特になし
51	京都府 京都市	京都市立	京都市考古資料館	その他	1979年11月	指定管理者((財)京都市埋蔵文化財研究所)／市長部局(文化市民局 文化芸術都市推進室 文化財保護課)	展示企画学生(イベント方式・企画展)	不明	特になし	特になし
52	大阪府 南河内郡河南町	府立	大阪府立近つ飛鳥博物館	歴史(公開)	1994年3月	指定管理者(大阪府文化財センター・近鉄ビルサービスグループ)／教育委員会(文化財保護課 文化財企画グループ)	学芸員(各週土)	不明	不明	特になし
53	大阪府 和泉市	府立	大阪府立弥生文化博物館	歴史(公開)	1991年2月	指定管理者(大阪府文化財センター・近鉄ビルサービスグループ)／教育委員会(文化財保護課 文化財企画グループ)	不明	不明	特になし	「やよいミュージアムコンサート」(土日祝日)
54	大阪府 大阪市	大阪市立	大阪歴史博物館	歴史	2001年11月	指定管理者((財)大阪市博物館協会)／市長部局(経済戦略局 文化部 文化課 博物館施設担当)	学芸員(イベント方式、企画展のみ)、ボランティア(ガイドツアー)	展示解説、体験型展示補助	基本理念に「市民参加型の博物館」	特になし
55	大阪府 大阪市	大阪市立	大阪市立自然史博物館	自然	1974年4月、1986年4月改装	指定管理者((財)大阪市博物館協会)／市長部局(経済戦略局 文化部 文化課 博物館施設担当)	不明	イベント補助(友の会)	ミッションに「地域との連携を促進してより広範な市民との交流に努める」	「ミュージアムサービスセンター(普及センター)」
56	大阪府 堺市	堺市立	堺市博物館	歴史	1980年2月	市長部局(文化観光局)	不明	イベント補助	特になし	特になし
57	兵庫県 姫路市	県立	兵庫県立歴史博物館	歴史	1983年4月、2007年4月改装	教育委員会(社会教育課 施設係)	ボランティア	展示解説、体験型展示補助、イベント補助、広報・資料整理(友の会)	理念に「交流博物館」(2007年から)	特になし
58	兵庫県 三田市	県立	兵庫県立人と自然の博物館	自然	1992年10月	教育委員会(社会教育課 施設係)	フロアスタッフ	「人と自然の会」(NPO法人)	目標に「人が介在する学習システム＝「演示」機能を強化する」	「フロアスタッフ」、「移動博物館車」
59	兵庫県 加古郡播磨町	県立	兵庫県立考古博物館	その他	2007年10月	教育委員会(社会教育課 施設係)	学芸員、ボランティア(団体向け・予約制)	展示解説	特になし	特になし
60	兵庫県 神戸市	神戸市立	神戸市立博物館	総合	1982年11月	教育委員会	不明	「学習支援交流員」イベント補助	基本的な性格に「多くの利用者が、集い、楽しみ、憩うことができる博物館」	特になし
61	奈良県 大和郡山市	県立	奈良県立民俗博物館	その他	1974年2月	知事部局(地域振興部 文化振興課)	学芸員(団体向け)、ボランティア(語り部・週1回)	語り部	不明	「フロアスタッフ」
62	和歌山県 和歌山市	県立	和歌山県立博物館	歴史	1994年7月	教育委員会(文化遺産課)	学芸員(イベント方式、団体向け)、ボランティア	展示解説、資料整理(大学との連携)	特になし	特になし
63	和歌山県 海南市	県立	和歌山県立自然博物館	自然	1982年7月	教育委員会(文化遺産課)	学芸員(団体向け)	資料整理、体験型展示補助(大学との連携)	特になし	水展展示

中国・四国

番号	所在地		設置者	博物館名	分類(注1)	開館年(注2)	所管/管理	展示解説(注3)	ボランティア(注4)	「交流」等の明記	特徴的な活動、その他
64	鳥取県	鳥取市	県立	鳥取県立博物館	総合	1972年10月	教育委員会	学芸員(団体向け)、専門職員	不明	特になし	移動博物館、「展示解説・体験コーナー担当職員」(非常勤)
65	鳥根県	出雲市	県立	鳥根県立古代出雲歴史博物館	歴史	2007年3月	指定管理者(ミュージアムいちばた) / 教育庁	学芸員(要相談)、アテンダント(随時)、ボランティア(ガイドツアー、予約制)	「古代出雲歴史博物館ボランティアの会」(NPO法人)イベント補助	活動方針に「開かれた、親しみのある博物館を目指す」	「アテンダント」
66	岡山県	岡山市	県立	岡山県立博物館	歴史	1971年8月	一部(施設管理)指定管理者(日本管財株式会社) / 教育委員会	学芸員(月2回、イベント方式)、ボランティア(企画展)	展示解説(友の会)	不明	特になし
67		岡山市	岡山市立	岡山シティミュージアム	歴史	2005年10月、2012年10月改称	市長部局(市民局)	学芸員(イベント方式)	「市民学芸員」企画展実施	コンセプトに「市民が主役の博物館」、「文化のまちづくりの拠点」	「市民学芸員」(ボランティア)
68	広島県	三次市	県立	広島県立歴史民俗資料館	歴史	1979年4月	教育委員会(文化財課)	ボランティア(週1回)、学芸員(イベント方式)	展示解説	不明	特になし
69		福山市	県立	広島県立歴史博物館	歴史	1989年11月	教育委員会(文化財課)	ボランティア(随時)、学芸員(イベント方式)	「けんぼくボランティア」展示解説、イベント補助	不明	特になし
70		広島市	広島市立	広島市郷土資料館	歴史	1985年5月	指定管理者((財)広島市未来都市創造財団) / 市長部局(市民局 文化振興課 文化財係)	学芸員(イベント方式・企画展)	不明	不明	特になし
71	山口県	山口市	県立	山口県立山口博物館	総合	1967年10月	教育庁(社会教育 文化財課)	不明	不明	不明	特になし
72	徳島県	徳島市	県立	徳島県立博物館	総合	1990年11月	教育委員会(文化の森統括本部)	学芸員(イベント方式)	イベント、広報	特になし	スタッフ紹介あり
73	香川県	高松市	県立	香川県立ミュージアム	総合	2008年4月	知事部局(政策部 文化振興課)	ボランティア(週1回定時)、学芸員(団体向け)	展示解説、イベント補助、広報・資料整理	不明	特になし
74	愛媛県	西予市	県立	愛媛県歴史文化博物館	歴史	1994年11月	一部(管理運営・教育普及部門)指定管理者((株)イヨテツケーターサービス) / 教育委員会(生涯学習課 生涯学習推進係)	ボランティア(月2回)、展示案内員(団体向け)	展示解説、資料整理、イベント補助、紙芝居	不明	特になし
75	高知県	南国市	県立	高知県立歴史民俗資料館	歴史	1991年5月、2010年4月改装	指定管理者((公財)高知県文化財団) / 知事部局(文化生活部 文化推進課)	学芸員(イベント方式)	「カルチャーサポーター」体験型展示補助、「れきみんサポートクラブ・ちよろそかぶ」イベント補助	ミッションに「地域振興、観光振興への寄与、機能として「集まる、つなぐ・むすぶ」	特になし
九州・沖縄											
76	福岡県	小郡市	県立	九州歴史資料館	歴史	1973年2月、2010年11月移転改装	教育委員会(文化財保護課)	学芸員(イベント方式・年5回)	イベント	特になし	特になし
77		北九州市	北九州市立	北九州市立いのちのたび博物館	総合	2002年11月	市長部局(市民文化スポーツ局)	展示交流員、ボランティア	「シーダー」展示解説、イベント	特になし	「展示交流員」、「ミュージアム・ティーチャー」
78		福岡市	福岡市立	福岡市博物館	総合	1990年10月、2013年11月改装	市長部局(経済観光文化局)	不明	イベント	基本コンセプトに「ユニバーサル・ミュージアム」	情報端末・アプリの充実
79	佐賀県	佐賀市	県立	佐賀県立博物館	総合	1970年10月	知事部局(文化・スポーツ部)	学芸員(団体向け)	不明	不明	美術館と併設、「あらかしコンサート」(音楽コンサート、年3回)
80	長崎県	長崎市	県・長崎市(合同設置)	長崎歴史文化博物館	歴史(相当)	2005年11月	指定管理者((株)乃村工芸社) / 知事部局(企画振興部 文化振興課、市は県に委託)	ボランティア	展示案内、外国語案内、イベント補助、寸劇	基本理念に「交流」	「寸劇ボランティア」(土日祝日)
81	熊本県	熊本市	熊本市立	熊本市立熊本博物館	総合	1978年4月	教育委員会	ボランティア(団体向け)	「博萌会」展示案内、団体対応、資料整理、体験型展示補助、イベント補助、施設訪問	基本構想に「市民開放型、郷土立脚型、人間密着型博物館」	休館中(2014年秋改装予定)
82	大分県	宇佐市	県立	大分県立歴史博物館	歴史	1998年4月	教育委員会(文化課)	館職員、ボランティア(毎日定時)	展示解説	特になし	文化財保護研究センターとして活動
83	宮崎県	宮崎市	県立	宮崎県総合博物館	総合	1971年3月、1998年5月改装	教育委員会(文化財課)	展示解説員(ガイドツアー・土日祝日)	民家園(附属施設)の管理・案内、紙芝居	基本理念に「魅力ある開かれた博物館」	「展示解説員」(非常勤)、「宮崎の昔話」公演(語り部、月1回)
84	鹿児島県	鹿児島市	県立	鹿児島県立博物館	歴史	1981年1月	教育委員会(文化財課)	ボランティア、館職員(要相談)	イベント補助、展示案内、展示解説、資料整理	不明	移動博物館
85	沖縄県	那覇市	県立	沖縄県立博物館	総合	2007年11月	指定管理者((株)沖縄文化の社) / 知事部局(文化観光スポーツ部)	学芸員(イベント方式・月1回)	展示案内、体験型展示補助	活動方針に「県民に親しまれる博物館づくりに努める」	美術館と併設

(各ホームページをもとに筆者作成)

注1 括弧書きが無いものは登録博物館、(相当)は博物館相当施設、(公開)は公開承認施設

注2 「改装」はリニューアルオープンを指す

注3 イベント方式とは、「展示解説会」のような名称でイベントとして行われているものを指す

注4 体験型展示補助とは、常時行われている体験型展示における補助・指導・対応を指す

(資料4)「第三の人材」を配置する12館の一覧表

「第三の人材」のタイプ	博物館名	「第三の人材」の名称・活動内容等
A 展示交流員の 流れを組むもの	ミュージアムパーク茨城県自然博物館	「ミュージアムコンパニオン」
	山梨県立博物館	「展示交流員」
	滋賀県立琵琶湖博物館	「展示交流員」
	兵庫県立人と自然の博物館	「フロアスタッフ」
	奈良県立民俗博物館	「フロアスタッフ」
	島根県立古代出雲歴史博物館	「アテンダント」
	北九州市立いのちのたび博物館	「展示交流員」
B ボランティア・ コーディネーター としての役割を果たすもの	秋田県立博物館	「アイリスの会」 ・自主的な運営を行う ・教育普及班にボランティア担当職員（常勤）が存在
	江戸東京博物館	「ふれあいスタッフ」 ・自主企画などを行う ・ボランティア事務局が存在
	川崎市市民ミュージアム	「企画・運営ボランティア」 ・自主活動を企画し実施する ・教育普及担当がボランティアを担当
C ミュージアム・シアターを 実践するもの	江戸東京たてももの園	「ひじろ会」 ・囲炉裏で火を焚き、囲炉裏端の情景再現を行う
	長崎歴史文化博物館	「寸劇ボランティア」 ・土日祝日に江戸時代の奉行所再現ゾーンで寸劇を行う

(各ホームページをもとに筆者作成)

(資料5) A 展示交流員の流れを組むタイプの「第三の人材」を配置する7館の比較表

博物館名	ミュージアムパーク 茨城県自然博物館	山梨県立博物館	滋賀県立琵琶湖博物館	兵庫県立人と自然の博物館
開館年	1994年11月開館	2005年10月開館	1996年10月開館	1992年10月開館 ※フロースタッフは2007年から
「第三の人材」 の名称	ミュージアムコンパニオン	展示交流員	展示交流員	フロースタッフ
人数	23人	16人	33人	12人
雇用形態	非常勤職員 (館の直接雇用、最大5年)	非常勤職員 (館の直接雇用、単年契約)	派遣職員	派遣職員
所属部署	なし	総務課	事業部展示グループ	生涯学習課
主な活動内容	来館者対応、展示解説、子供向けイベント(自主企画)	受付、来館者対応、展示室での交流活動、展示解説(自主企画)、子供向けイベント(自主企画)	受付、来館者対応、来館者の安全確保、展示室での交流活動	受付、来館者対応、展示解説(自主企画)、子供向けイベント(自主企画)
活動上、重視していること	定期的に評価や研修を行い、常に向上できるようにしている	監視員ではなく、双方向的な交流を担っていること	相手に合わせて、来館者の興味を引き出すこと	来館者の満足度向上や館の魅力を伝えること
課題	モチベーションの維持 職場環境の改善	広報 (展示交流員の認知度向上)	雇用形態の安定	研修の充実 組織体制の整備
博物館の理念等の「交流」の記載	特徴に「地域のコミュニティスペースとして機能」	基本的な性格に「参加体験・交流型博物館」	基本理念に「交流の場としての博物館」	活動方針に「開かれた、親しみのもてる博物館を目指す」
その他	特になし	特になし	展示交流員のほかに、派遣会社の運営ディレクターも配置	事務掌握・予算・人事管理をすべて異なる部署が管轄

博物館名	奈良県立民俗博物館	島根県立古代出雲歴史博物館	北九州市立いのちのたび博物館
開館年	1974年開館	2007年3月開館	2002年11月開館
「第三の人材」の名称	フロアスタッフ	アテンダント	展示交流員
人数		27人（常勤20人、登録7人）	27人（常勤23人、応援4人）
雇用形態		契約社員 （指定管理者が雇用、 常勤は単年契約・登録は臨時雇用）	派遣社員 （常勤は正社員、応援は臨時雇用）
所属部署		なし	受付・監視業務等委託契約受託事業者
主な活動内容		受付・案内、展示室・ロビーでの監視、来館者対応、広報、イベント、カフェ運営	受付・案内、監視（展示場の巡回監視、事故・不審者等の対応、設備の異常対応等）
活動上、重視していること		「監視員」ではなく、人的サービスの最前線を担う存在であるということ	博物館から展示交流員の存在が必要であると評価されること
課題		アテンダントの身分の安定 適正な人員配置（人数・配置場所等）	経験年数や個人差による差異が生じない 研修の工夫
博物館の理念等の「交流」の記載	不明	活動方針に「開かれた、親しみのもてる博物館を目指す」	特になし
その他	「受付業務の一環として、フロアスタッフ的な業務をしてくれている委託業者のスタッフはいるが、制度として確立しているものではない。」との回答	指定管理仕様書では「受付・監視補助職員」という位置付け	特になし

（電話・メールによる調査をもとに筆者作成）