

博物館学芸員のキャリアデザインの研究ーキャリア・トランジションに着目して

大阪市立大学大学院 文学研究科 文化構想学専攻 文化資源学専修 後期博士課程 渡邊麻里

1. 研究の背景と目的

背景 博物館学芸員のキャリア研究、これまでほぼ未着手

①博物館法制定から約70年経過

②一館あたりの学芸員数の人数

- 社会環境の変化
- 求められる役割の多様化・高度化
- 関連法・博物館法の相次ぐ改正
- 博物館活動の中心的役割担うのは学芸員

| 登録博物館+博物館相当施設 | | | | 博物館類似施設 | | | |
|---------------|-------|-------|----------|---------|-------|------|----------|
| 区分 | 計 | 国 | 地方独立行政法人 | 区分 | 計 | 国 | 地方独立行政法人 |
| 0人 | 0 | 430 | — | 0人 | 3,846 | 158 | 40 |
| 1人 | 1 | 997 | 265 | 1人 | 346 | 151 | 50 |
| 2人 | 2 | 183 | — | 2人 | 140 | 2 | 1 |
| 3人 | 3 | 77.5% | 122 | 3人 | 58 | 2 | 2 |
| 4人 | — | — | — | 4人 | 19 | 1 | — |
| 5人 | 5 | — | — | 5人 | 9 | — | 1 |
| 6人~10人 | 8 | — | — | 6人~10人 | 26 | 1 | 2 |
| 11人以上 | 11 | — | — | 11人以上 | 6 | 1 | — |
| 計 | 1,285 | — | — | 計 | 4,452 | 158 | 40 |
| | | | | | | 4391 | 98.6% |

平成30年度社会教育調査より

目的

博物館学芸員に求められる専門性が高い、職業人口少ない
→キャリア・トランジションを可視化する

2. 研究の内容

- ① インタビュー対象者:博物館学芸員
- ② インタビュー方法 :半構造化インタビュー
- ③ 倫理的考慮 :インフォームドコンセント、説明責任、守秘義務 等

→ インタビューデータの生成と分析:
既存理論に当てはめてしまわずに、事象ごとに着想される概念を拾う

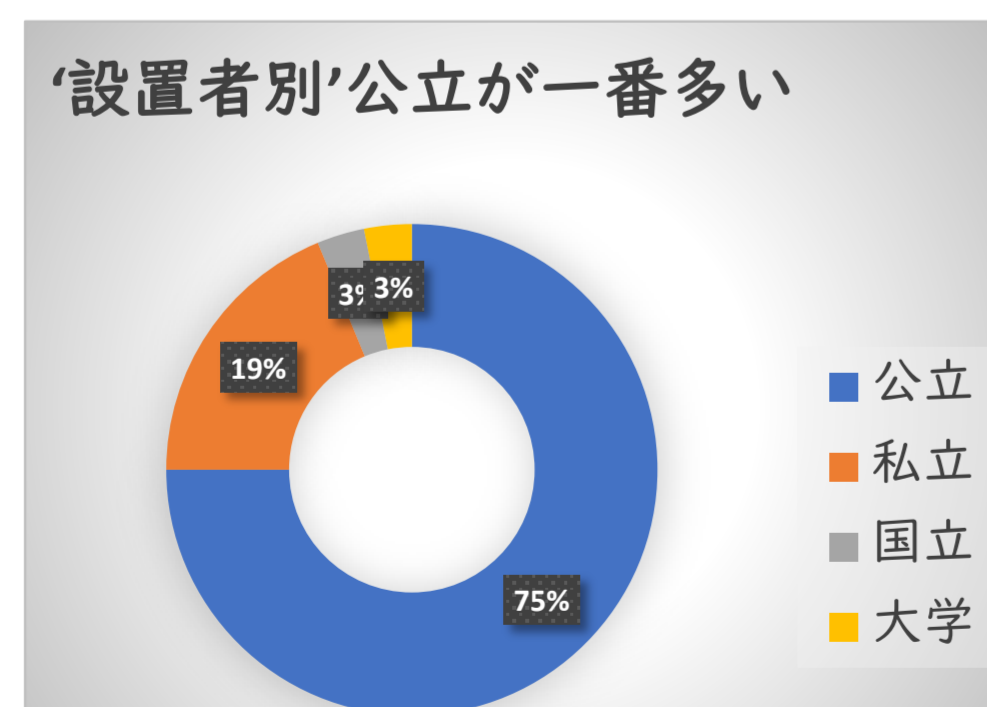
| 調査項目 | インタビュー項目 |
|------|--|
| 【過去】 | Q1. どのようにして学芸員になったか Q2. 博物館ではどのような仕事をしたか（現在しているか） Q3. 業務遂行スキルの取得の機会はあったか |
| 【現在】 | Q4. なぜ転職を考えたのか、なぜ転職したのか（転職の機会はなかった） |
| 【未来】 | Q5. これからどうなると考えているか、求めていることがあるか |

3. インタビュー調査

学芸員インタビュー状況 (R4.10.31現在 n=33)

| 年代 | 人数 |
|----|----|
| 20 | |
| 30 | |
| 40 | |
| 50 | |
| 60 | |

| 性別 | 人数 |
|----|----|
| 女性 | |
| 男性 | |



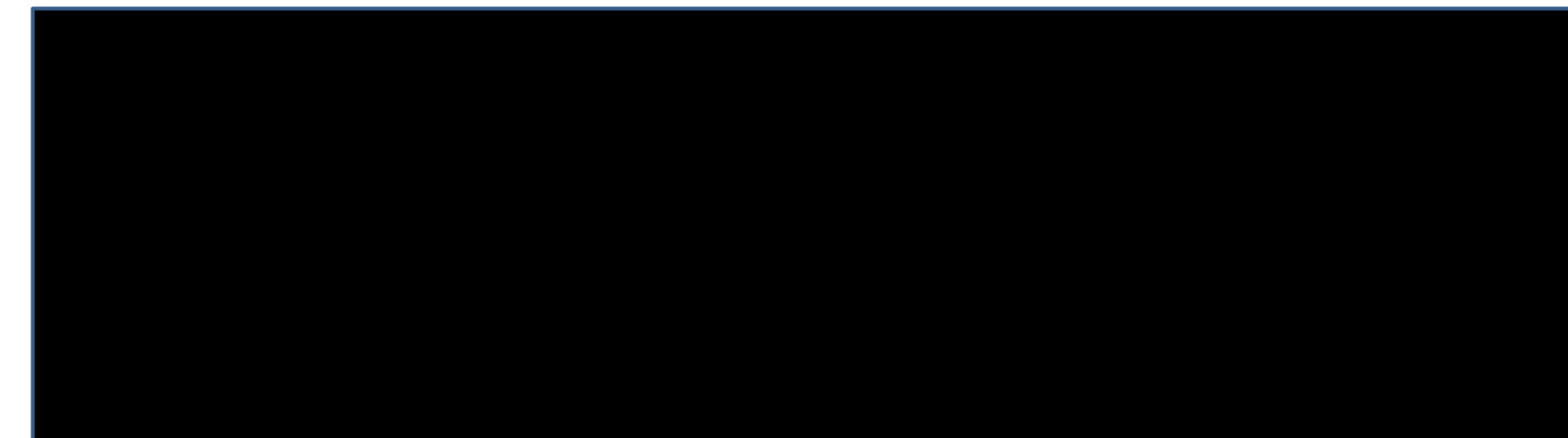
| 館種 | 数量 |
|----|----|
| | |

| トランジションの有無 | 人数 |
|------------|----|
| 無 | 6 |
| 有 | 27 |

| トランジション区分 | 人数 |
|-----------|----|
| 博物館 | 6 |
| 博物館⇔博物館 | 8 |
| 博物館⇔大学 | 17 |
| 博物館⇔その他 | 3 |

3. インタビュー調査:インタビューデータの生成

➤AG氏の場合



- 転職経験時の心理的要因
- 転職時の行動
- 転職後の心情要因

*キーポイント:学芸員職への就職時の状況、館内の他の学芸員との関係、家族の環境変化、博物館の立地、役職による求められる役割の変化と自身の考えとの分離、仕事に求めるもの、募集など偶発による環境

4. 今後の課題

- 現在インタビューは進行中。同時に12月以降はデータの生成を進め、分析手法の候補をいくつか挙げ、検討をする。
- 学芸員のキャリア形成における外的環境の特徴を捉える。