

はじめに

研究環境検討委員会は、考古学に関わる研究環境を改善し、考古学の発展と広い理解の促進を目的として活動している。

現在は、委員10名にオブザーバー1名を加え議論を重ねている。2014年には教育機関である大学に対して研究環境の現状と後継者育成について尋ね、2017年には埋蔵文化財保護行政に関わる職員を採用する側の意識を把握するためにアンケートを実施し、その結果をもとに総会・大会でポスターセッションを行ってきた。

2019年度は一連の取り組みを、「埋蔵文化財保護行政における後継者育成の現状と課題」としてとりまとめ作業を行っている。

1 課題整理

(1) 人材養成機関としての大学の現状

ここ20年来の大学教育は「大学改革」の名のもとで変化を余儀なくされている。その流れで産学連携、地域連携、グローバル化、入試改革などの実社会との対応を求める課題が設定され、組織の合理化・集権化などの改革が求められている。文系学部再編に伴う研究・教育組織の縮小化は、結局は定年・転出教員の不補充という形をとっており、教員数の少ない専門分野は常に消滅の危機にある。

一方、大学教育の形態も大きく変わりつつある。単位取得がより一層厳格化され、授業中心の教育形態となり、学生や教職員がフィールドワーク（野外調査）や研究に充てられる時間が減少した。考古学のみで学科や講座を構成する大学は少なく、ますます専門教育が困難になっている。

他方、学生の専門選択にあたっては、考古学の学問としての魅力よりも、考古学が教職科目であ

ることや学芸員の資格科目であることなど、将来の職業選択に関わると考えられる内容が効果を発している。こうした点では、大学での考古学専攻が埋蔵文化財関係資格の取得と関連していることで専攻生の増加につながる可能性がある。

採用にあたり行政・発掘調査機関などは、「発掘調査経験がある」、「報告書が作成できる」など即戦力となる人材を求めている。しかしながら多くの大学では、卒業時点で一定の調査・資料整理能力を備えた学生を輩出することは困難な現状にある。このため、採用者の調査技術の向上は、就職後の職場環境に大きく左右されている。

こうした大学と採用側の認識の差を埋めるため、調査機関でのインターンシップの充実や職務内容に関するキャリア説明会などが実施され、学生が意欲を持って文化財専門職員を目指す環境作りも始まっている。

(2) 職場における後継者育成の現状

2017年のアンケートでは、過去5年間における正規職員の退職者に対する補充率は87%であった。文化庁統計資料により2003年度からの職員全体の推移をみると職員数は7,075人（都道府県2,642人、市町村4,433人）から2017年度には1,428人減の5,647人（都道府県1,825人、



市町村 3,822 人) となっている。都道府県職員は 30.9%にあたる 817 人減であるが、特に調査機関の職員の減少が 1,931 人から 778 人減の 1,153 人と著しい。市町村職員職員は 13.8%にあたる 611 人減で、本庁職員・調査機関の職員が減少しているが博物館等の関係職員は 1.1% 増とわずかながらも増加している。全体に業務における普及啓発の比重が増しており、発掘調査は民間発掘調査組織への依存度が増している。このような中、行政内部での埋蔵文化財専門技術の継承は困難をきたし始めている。

(3) 調査報告書をめぐる現状

発掘調査報告書には「記録保存に関して行政的に講じた措置の記録」とともに「発掘作業及び整理作業等を経て得られた学術的な成果記録」の両者が求められている。また、発掘調査で得られた知見から、地域史の中での当該遺跡の意味や位置付け等を記述することも必要とされている。しかし、現状は簡潔な事実記載と簡略なまとめにとどめており、遺跡を評価した総括を避ける例も増加している。技術や能力を十分習得できていない職員が調査や報告書作成を担当せざるを得ないことも報告書の質の低下に拍車をかけている。

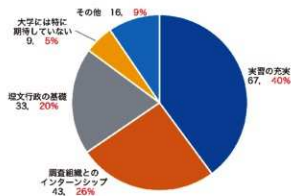
2 課題解決に向けて (提言)

(1) 大学と行政の連携

行政側が求める能力と大学教育を受けた学生が有する能力にはギャップがあることが確認された。大学教育と行政の業務の現状について双方が理解し合うために次の事が望まれる。

まず、文化財保護法の改正を契機に、文化財行政職員に求められる業務が多様化することが予想される。そのため大学での教育においても専攻生が幅広く歴史学、文化財学等を学習できる機会が求められる。考古学的研究方法は地域の特色ある歴史を解明することを得意としており、今後も考古学専攻生が市町村の文化財保護行政を牽引して

専門職員の養成に関して大学に期待すること (n=168)



「大学で実習を充実させてほしい」という意見が最多(40%)であったが、次いで「調査現場とのインターンシップ」(26%)の串があり、「学生に対して埋蔵文化財の基礎を教えてほしい」(20%)がそれに続いている。

いくことに能力を発揮することが期待される。

次に今後より多くの学生に行政職を意識させ、就職につなげていくためには、大学院生のみならず学部生を対象としたインターンシップの開設が求められる。3年生から始まる企業インターンシップの動きをふまえつつ適切なプログラムを開発するべきである。

あわせて、考古学の魅力を発信するとともに、考古学をキャリアにつなげる途を提示していくために「考古学キャリアポータルサイト」を開設し、各世代に必要な情報を発信すべきである。行政機関・発掘調査機関・資料館・民間調査組織などの考古学関連業務内容などを掲載・公開し、就職希望者に必要な情報を広く発信することが、就職支援の上からも有効である。

(2) 調査報告書の問題 (調査精度・質の問題)

行政が行う発掘調査は、失われる埋蔵文化財を記録として永遠に残していく作業である。報告書には、後世に継承すべき記録として行政文書・学術研究書としての品質の両面が問われている。そのためには、調査基準や調査仕様書の構築とともに、調査に従事する調査員や監理者の資格問題も課題となろう。

(3) 研究・公開活動との連携

「保存のための活用」に大きく舵を切った文化財保護法の改正により、文化財専門職員にはこれ

までにも増して文化財に対する正しい知識と知見が求められることとなった。調査（調査指導）、保存、活用の中心に研究があることを認識して、これらを円滑に循環能力を有する人材が必要とされている。とりわけ、文化財が持つ様々な情報や意義を引き出す研究が不可欠である。もちろん、これは担当職員だけではなく、組織として維持し続ける体制が求められるのであり、社会的にも認識してもらう必要がある。

また、資料を適正な状態で保存し、広く公開し活用するには、博物館をはじめとする様々な機関との連携が欠かせない。もちろん、状況に応じて調査・研究の点でも連携は求められる。

追録 総会時における閲覧者アンケートの分析

2019年5月駒澤大学における第85回総会ボスターセッション会場にて閲覧者にむけてアンケートを実施した。

(1) アンケート回答者

- ・性別：男 15 女 8 (25人中)
- ・世代：20代 5 30代 3 40代 3 50代 9 60代 2 70代 1
- ・職業：大学教員 4 大学生考古学 1
大学院生考古学 1 博物館関係 2
自治体文化財職員（元含む） 11
民間調査機関 1 一般会社員 2 無職 1
主婦 1

(2) 後継者育成について

① 後継者育成の現状

文化財行政職員からの意見では、後継者育成は順調ではないとの回答が大半を占めた。補充がないとの回答の一方で、近年補充が始まっているが、ベテランから新人への継承が充分でないといった意見が多い。長期の不採用により世代間のギャップが生じており、人数不足の中で育成に手が回ら

すでに、各地でさまざまな実践例があるが、博物館、調査機関、大学等との連携によって弱みを補ったり、強みを一層強化したりしていくことが、「保存のための活用」という新たな課題の解決につながるはずである。

おわりに

当委員会では、考古学に関わる研究環境を改善し、考古学の発展と広い理解の促進を目的として活動している。現在では「埋蔵文化財保護行政における後継者育成一提言」として一定の見解を提示することを当面の目標としている。

ない現状が語られている。また、新人職員が実測図を書けない、土を見られないなどの実力不足を指摘する意見もあった。

一方、大学教員からは、授業の厳格化や夏休み・春休みが短くなったことから、学生が発掘現場に出る時間が少なくなり、考古学の楽しさを自覚するに至らないといった意見があった。

②現在の50歳以上の職員が持つ資産（技術、知識）が新しい職員に引き継がれるか

技術・知識の継承については、やはり「難しい」として問題を指摘する意見が多かった。どの職種でも、引き継ぎを行うためには一緒に仕事をする期間が必要だが、時間が確保できず、人数が不足している。組織として計画的な採用・育成の必要性が指摘されている。また、前任者の経験や・知識をどのように引き継ぐかなどの課題も提示された。一方、ここでも引き継ぐ側の世代の調査経験やスキルの不足、技能・やる気を問題にする意見があった。

③最近の調査報告書に垣間見える後継者育成の現状について

アンケートの質問では大学・公益財団法人・行政機関・民間調査機関の協力を得た行政機関・民間調査組織といった、それぞれの機関が作成した報告書の現状について後継者育成の問題を問うものであったが、報告書の品質そのものを問う回答が多かった。それぞれの機関の報告書品質の差は各組織における人材の差に起因することが想定され、担当調査員の違いが報告書の質に影響することなどが指摘された。全体的に報告書の質が低下している指摘が多く、考察や総括を簡略化する傾向を理解しながらも憂慮する意見が見られた。民間調査機関による調査や報告書についても、今後は行政側が外部機関の指導機会を作ることで、内部の人材を育成すべきとの意見もあった。

(3) 大学と行政との連携について

①文化財行政におけるインターンシップや就職説明会の成功例・改善策

今回のアンケートにおいてはインターンシップ等の成功例についての回答はみられず、限界や問題点を指摘する声がいくつか寄せられた。就職説明会については、キャンパスで開催するだけでなく協会の総会や大会の場も含めた機会を検討すべきとの意見があった。今後検討を深めていく必要がある。

②考古学専攻生に文化財行政の仕事に関心を持ってもらうために必要なこと

回答には職業意識の涵養や大学教員の意識や対応に言及したものもあったが、多数を占めたのは①に関連する意見であり、前項では一部で批判がなされたものの、インターンシップを含めた発掘調査参加や就職説明会、大学における今後の取り組みに期待する声が多くみられた。協会もまた、考古学に関わる仕事の魅力発信に努めることができるだろう。その一方で、長期にわたり職員採用が行われなかった結果、考古学に関わる職業が学生から見えにくくなってしまったことが、特に若い世代から指摘されている。さらに、学生にとつ

てより魅力的な職場を作り出すには、ゆとりある環境の提供と待遇の改善が必要であるとの意見も出された。

(4) 研究公開活動

文化財を活用したまちづくりを進める行政職員に求められるもの、博物館・資料館職員にも求められるものに対する回答は、ほぼ類似した内容が多くを占めた。

なかでも目立ったのは、専門職としての幅広く深い知識と技能が必要なことは当然のこととして、行政職員としての調整・交渉能力とバランス感覚、政策立案能力が求められる、という主旨の回答であった。また、面白い感性が必要、研究・普及に取り組める体制づくりこそが最終的にまちづくりに活かせる、との意見もあった。まちづくりや博物館活動を推進するには、行政内の諸部局や市民、さらに異分野との協働が不可欠となっていることを示した回答といえよう。

(5) アンケートを終えて

当委員会の後継者育成に係るポスターセッションも回を重ね多くの方に関心をもっていただけたようになった。感想欄には、後継者育成の必要性、行政における地域研究の推進などについての多くの賛同とともに、考古学への住民参加、問題意識の実践方法などさらなる検討への期待も寄せられた。改めて、効果の高い実践的なものに発展させて提言としてまとめることへの励みとしたい。