

埋蔵文化財保護行政に関わる職員を採用する側の意識調査Ⅱ

研究環境検討委員会

はじめに

研究環境検討委員会は、考古学に関す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。2014年度からは、考古学の研究環境と後継者育成の現状の調査に重点を置き、教育機関である大学に対してアンケート調査を実施し、これらの問題に関する現状をまとめてきた。

続いて、2017年5月8日に「日本考古学協会会員の皆様へアンケートのお願い」として協会HP上に「埋蔵文化財保護行政に関わる職員の採用動向に関するアンケート」を掲載し、埋蔵文化財保護行政に関わる職員採用側の意識を把握するための調査を実施した。回答期限は、2018年1月15日までとし、93名の有効回答をいただいた。加えて2018年5月の第84回総会ポスターセッション会場にて、参加者にアンケートを呼び掛け25名の回答を得た。回答数は、計118名である。

このポスターセッションでは、特に正規職員の退職状況と補充状況を職種別に分析し、その地域的動向を把握した。さらに新規採用者に求める要件および大学への期待等についてまとめた。

1 アンケートの内容

アンケートは、7つの問からなる。問1で年齢を、問2で職場の所在地を求めた。

問3では、職場について所属を明らかにした上で、行政機関及び発掘調査機関の方に担当業務内容及び過去10年間の公開活用業務の増減及び民間調査機関の導入について尋ねた。次いで資料館等に所属する会員を加えて、過去5年間の発掘調査業務以外の業務の変化を尋ねた。民間機関の方には、埋蔵文化財に関わる仕事の過去5年間の増減につ

いて尋ねた。また、すべての方に正規専門職員の新規採用の状況について尋ねた。

問4では、過去5年間の正規職員の退職状況と補充状況を尋ねた。

問5では、ここ1・2年以内の退職職員の有無について尋ね、その補充予定について回答を求めた。

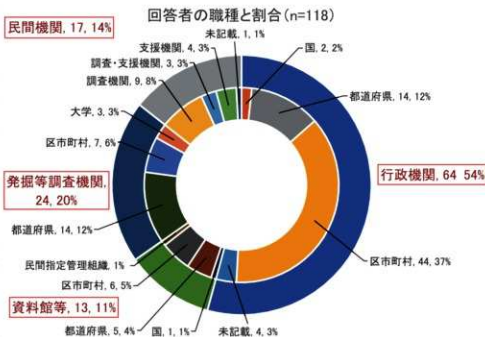
問6では、新規採用者に何を求めるか尋ね、問7では大学に対して何を求めるか問うたものである。

2 回答者の内訳

年齢構成は、関心の高さからであろうか40代が最も多く48名、50代が38名、30代が17名、60代が10名、20代が4名、70代が1名である。

職場の所在地は、中部地域が多く41名であり、関東が20名、東京が14名、北海道東北・近畿が各13名、中国四国が11名、九州沖縄が9名となった。

職場については、都道府県・市町村等の行政機関が64名、都道府県・市町村直営及び法人等の発掘調査機関が24名、資料館等が13名、行政機関と資料館兼務が1名、民間調査機関及び支援機関が17名である。行政機関では区市町村が44名と多い。民間を除く発掘調査機関24名の内訳は、都道府県の機関が14



4-1 過去5年間に退職した正規職員の有無



4-2 過去5年間に退職した正規職員の有無



3 正規職員の退職状況とその補充状況(職種別分析)

全体の回答傾向

問4では過去5年間における正規職員の退職と補充状況についてたずねた。118名のうち「退職した職員がいる」との回答は82名(69%)にのぼる(4-1)。特に発掘等調査機関所属者では、「いる」と回答した者(18名)は「いない」と回答した者(6名)の3倍にあたる(4-2)。

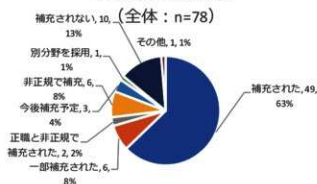
退職した職員の補充状況(4-3)をみると、「補充された」と回答したのは49名(63%)で過半数を占める。一方で、10名(13%)が「補充されない」と回答した。補充された職員は必ずしも正規職員ではなく、部分的ないし非正規で補充される例(合計14名、18%)も顕著に見受けられる。

行政機関の職員の回答傾向

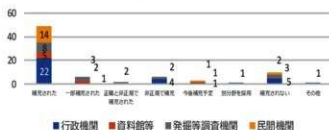
64名のうち39名(61%)が「退職した職員がいる」と回答している(4-2)。この回答は国(2名)、都道府県(12名)、区市町村(21名)いずれの職員にもみられたが、反対に「退職した正規職員がいない」と回答したのは区市町村職員が圧倒的多数を占め(20名)、都道府県職員はわずか1名であった。

退職者の補充状況は回答者全体の傾向に類似している。このうち「非正規で補充」が4名(都道府県職員・区市町村職員2名ずつ)、「補充されない」が5名(都道府県職員2名、区市町村職員3名)となっており、

4-3 職員の補充状況



4-4 職員の補充状況



都道府県・区市町村ともに退職後の後任を正規職員として採用できない状況がじわりと広がっている。回答者の母数からは都道府県の方が厳しい状況に置かれている可能性が高い。

資料館等の職員の回答傾向

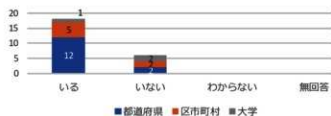
13名のうち「退職した職員がいる」との回答は8名(62%)で過半数に及ぶ(4-2)。退職者の補充状況は「補充された」が5名(62%)、「一部補充された」が2名(25%)、「今後補充予定」が1名(13%)で、「補充されない」という回答はみられなかった(4-4)。

発掘等調査機関職員の回答傾向

24名のうち18名(75%)が「退職した職員がいる」と回答している(4-2)。内訳は、都道府県職員が12名、区市町村職員が5名で、3分の2以上を都道府県職員が占める(4-5)。

退職者の補充状況(4-6)では、順当に補充されたという回答は全体の5割を下回っており、条件付きでの補充が4割近くにのぼる。さらに、「補充されない」という回答も都道府県のみ3名(17%)おり、正規職員の退職とその補充とのバランスが崩れている可能性が高い。さらに、都道府県職員では「補充された」という回答(5名)をそれ以外の回答の合計(7名)が上回っており、都道府県における発掘調査業務に大き

4-5 過去5年間に退職した正規職員の有無
(発掘等調査機関/内訳：n=24)



4-6 職員の補充状況
(発掘等調査機関/内訳：n=18)



な変化が生じていることも予測される。

民間機関職員の回答傾向

17名全員が「退職した職員がいる」と回答している(4-2)。定年退職に加えて転職等の理由も考えられるところである。

退職者の補充状況を見ると、「補充された」が14名(82%)にのぼり圧倒的多数を占める(4-4)。なお、「補充されない」と回答したのはいずれも関西地方の支援機関の職員である。民間機関所属者の回答傾向は他の機関の所属者のそれと大きく異なっており、発掘調査に直接携わる職員については補充される事例が多いことがうかがわれる。

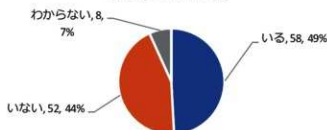
4 1・2年以内の退職予定者の有無と補充状況(職種別分析)

全体の回答傾向

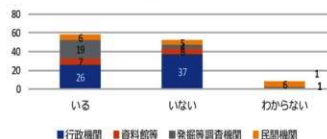
問5では、1、2年以内に退職する予定の正規職員とその補充状況について尋ねた。

118名の回答者のうち約半数の58名が退職予定の職員がいると認識している(5-1)。内訳(5-2)によると、行政機関の職員では「退職予定者がいない」と回答した人数(37名)が「いる」(26名)を大きく上回っているのに対し、発掘等調査機関の職員では「いる」(19名)が「いない」(4名)の4倍以上に達している。職員の補充予定(5-3)をみると、「補充されない」(10

5-1 ここ1、2年以内に退職予定の正規職員の有無(全体：n=118)



5-2 ここ1、2年以内に退職予定の正規職員の有無(全体/内訳：n=118)



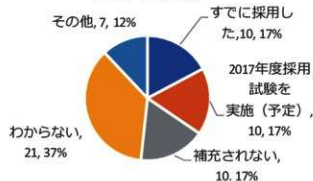
名)「わからない」(21名)とする回答の合計が5割を超える。「補充されない」という回答が全体の17%を占めることは、近い将来、埋文行政全体で現在の人員体制の維持が困難になる可能性のあることを示すものだろう。

行政機関職員の回答傾向

64名のうち26名(41%)が「退職予定の職員がいる」と回答した(5-2)。グラフには示していないが、区市町村職員の回答では「いる」(16名)に比して「いない」(27名)が1.7倍で、都道府県職員では「いる」と「いない」が同数の各7名である。

職員の補充予定は全体の傾向に類似しており、採用済みか採用予定との回答が10名(39%)、「補充されない」は4名(15%)を占める。

5-3 職員の補充(新規採用)予定(全体：n=58)



5-4 職員の補充（新規採用）予定
（全体内訳：n=58）



資料館等の職員の回答傾向

13名のうち「退職予定の職員がいる」と回答したのは7名(54%)、「いない」と回答したのは6名(46%)でほぼ拮抗している(5-2)。その内訳に極端な偏差は認められない。

職員の補充予定については、「わからない」が過半数を占める。問4と同様に「補充されない」という回答はなかったが、今後の動向を観察していく必要がある。

発掘等調査機関職員の回答傾向

24名のうち、「退職予定の職員がいる」と回答したのは19名(79%)で圧倒的多数を占める(5-2)。その内訳(5-5)では都道府県関係機関の全回答者14名のうち実に13名が「いる」と答えている。

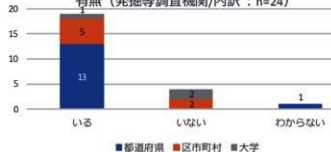
職員の補充予定(5-4, 5-6)においては、「すでに採用を行った」という回答は1名にすぎず、「2017年度採用試験を実施(予定)」も2名と少数である。一方、「補充されない」は6名(32%)と顕著で、「わからない」も8名(42%)を占める。「補充されない」とした回答は都道府県4名、区市町村1名、大学構内調査機関1名であり、ここでも都道府県の発掘等調査機関で後任の補充が少ないことが読みとれる。問4の回答と合わせると、都道府県ではここ数年、退職者の補充が鈍化しており、今後も退職予定者が多く存在するにもかかわらず後任の採用が少なくなる傾向が強いといえる。業務内容の変化の動向にもらみつつ、今後の経過を注視していく必要がある。

民間機関職員の回答傾向

17名のうち、「退職予定の職員がいる」と回答したのは6名(35%)、「いない」は5名(30%)、「わからない」が6名(35%)で、ほぼ三分される。

民間機関では退職者の補充に意欲的であるともいえ

5-5 ごこ1、2年以内に退職予定の正規職員の有無（発掘等調査機関/内訳：n=24）



5-6 職員の補充（新規採用）予定
（発掘等調査機関/内訳：n=19）



るが、一方では職員の流動性も高く、職員が退職した場合は業務量に見合った新規職員を早期に求めるという事情も想定されよう。

5 職員の退職・採用に関する地域別傾向

アンケートの分析を通じて、退職者の後任を正規職員として採用できない状況や、補充が十分でない状況にあることが明らかとなった。とりわけ、都道府県の行政機関の職員や発掘等調査機関の職員にその傾向が顕著であった。

試みに回答を北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄の7地域ごとに単純に集計すると、過去5年の退職者に対する補充率は100%から26%となっており、地域格差が顕著と見るように見える。ただ、今回のアンケートは組織に回答を求めたものではなくあくまでも個人を対象としており、地域によって回答数も大きく異なる。慎重を期すべき数値と言えよう。

そこで、文化庁による「埋蔵文化財関係統計資料－平成28年度－」に掲載されたデータを用いて、平成23年度と28年度の埋蔵文化財専門職員数(法人・博物館、有期雇用含む)を都道府県と市区町村に分けて、地域ごとに集計することで、大まかな傾向をみている。これによると、都道府県では増加は北海道・東北、関

	回答数	問4				問5				
		過去5年間の退職者 いる	補充状況			退職予定者 いる	補充の有無			
			補充済	補充済率	採用済		今年度予定	補充実数 見込含	補充済率	
北海道・東北	8	4	3	75%	2	0	0	0	0%	
関東	20	12	10	83%	12	4	2	8	67%	
東京	14	9	9	100%	9	5	3	8	89%	
中部	41	31	15	48%	22	2	3	5	23%	
近畿	13	10	6	60%	6	2	1	3	50%	
中国・四国	11	7	2	29%	3	0	0	0	0%	
九州・沖縄	6	5	2	40%	2	1	0	1	50%	

東は横ばい、そのほかは減少、市町村ではほぼ全地域が横ばいとなっている。つまり、北海道・東北、関東を除く都道府県の減少が目立ち、とりわけ九州・沖縄では減少が著しい。都道府県の場合、北海道・東北の増加は東日本大震災による東北地方の復興事業に伴うことが明らかで、山形県や北海道などはむしろ減少が著しい。九州・沖縄の減少は、非正規職員を大幅削減した熊本県の減少が特に顕著だが、100%に達する県は一つもなく、全域で補充が停滞していることがわかる。

統計資料は退職者の補充を示した数値ではないものの、退職者の補充に関する地域格差は確実に存在するといえよう。

6 採用側が求める人物像と大学への期待 (問6・7)

問6は新規採用者に求める要件、問7は、学生を送り出す大学に求めることを問う問である。

採用者に求める経験値 (問6-①・6-⑤)

経験値を問う問6-①では、全体でみると「発掘調査等の経験がある」「発掘調査や報告書の作成ができ

	都道府県			市区町村		
	H23年度	H28年度	増減率	H23年度	H28年度	増減率
北海道・東北	312	346	111%	529	515	97%
関東	406	415	102%	793	797	101%
中部	378	346	92%	753	713	95%
関西	311	258	83%	667	674	101%
中国・四国	281	242	86%	361	346	96%
九州・沖縄	346	248	72%	748	766	102%
合計	2,034	1,855	91%	3,851	3,811	99%

「発掘文化財担当職員数の増減」(「発掘文化財関係統計資料」を基に作成)

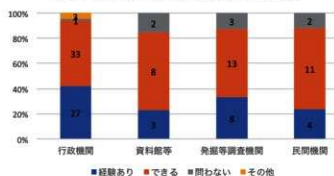
る」という回答が107名(91%)となり、一定程度の経験が求められている。

回答者の所属別でみると行政・発掘調査組織が「できる」人材を求める回答が比較的少なく、資料館・民間では「できる」即戦力を求める傾向がある。

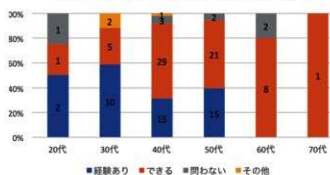
年代別でみると、40代以上では「できる」人材を求めているのに対し、20代・30代では「経験がある」程度の方でよいとする回答の方が上回る。

今まさに現場のマネジメントに苦勞している世代が即戦力を求めており、民間・資料館ほどそういった

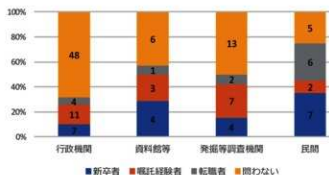
問6-1 発掘調査・報告の経験の程度 (所属別)



問6-1 発掘調査・報告の経験の程度 (年齢別)



問6-5 職歴について（所属別）



人材が不足していることが想定される。

また、年代別の回答差には大学卒業までに「できる」までの経験を積む機会が多かった世代と少なかった世代の差も現れているのかもしれない

採用前の所属を問う問6-⑤では、不問とする回答が多いものの、いずれも新卒者を求める回答より「嘱託経験者」「転職者」という経験者を求める回答が上回る。

年代別にみると、20～50代では、年代が下がるほど経験者採用を求める率が高く、問6-①の回答と合わせ、即戦力が求められていることと、新規採用者の育成に時間をかけられない状況が読みとれる。また、経験の少ない若い世代が重要な戦力とみなされる中、頼ることのでき、技術を学ぶことのできる経験者を求めている可能性もある。

また、60代以上では「転職者」の割合が多いが、これはライフスタイルの変化により定年後の60代以上でも、仕事ができる場が求められていることを示している可能性がある。所属別でみると民間業者が転職者を求める回答が高く、今後はこのあたりのバランスも重要になるのかもしれない。また、経験者と経験の少ない者が組んで仕事をしながら技術を学び助け合うバディのようなシステムも考えていくべきかもしれない。

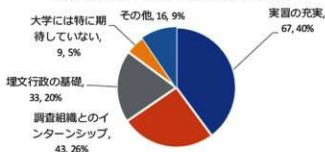
いずれにせよ現場を任せられる人材が不足しており、新卒者のような経験の少ない人材を育成する時間も十分に取ることができない切迫した状況は、大きな課題である。

大学に求めること（問7）

以上の問とリンクするのが、大学に何を求めるかという問7である。

世代、所属を問わず「実習」「調査組織とのインタ

問7 埋蔵文化財に関連する専門職員の養成に関して、あなたが大学に期待することは何ですか。



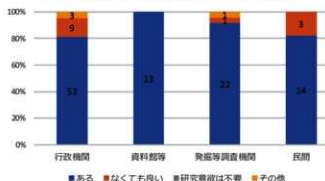
ンシップ」といった発掘経験を求める回答が多い。就職前にせめて、発掘調査がどのようなものか程度は経験し、適性を考える機会を作りたいということであろう。

また文化財行政に関する知識を求める声も一定程度あり、土台となる知識は、調査に関しても保護行政に関してもさわりでもよいので身につけさせてほしいということだろう。

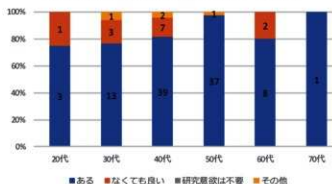
研究意欲は必要か（問6-②）

研究意欲についての考え方を問う問6-②では、全体的にみて13名（11%）がなくても良いとの回答があった。中でも50代では0%なのに対し、20～40代では

問6-2 研究活動に対する意欲について（所属別）



問6-2 研究活動に対する意欲について（年齢別）



11名（20%弱）がなくても良いと答えている点が気にかかる。特にこの傾向は、行政と民間の所属者に多く見られる。

行政では、埋蔵文化財以外の仕事も多岐にわたり、それ以外の職種の人たちの中で「研究」への理解を得ることが難しい部分もあることが影響しているかもしれないが、若い研究盛りの世代に「なくても良い」の回答が多いことは憂慮に値する。

学歴・資格等（問6-③・6-④）

問6-③の採用に際して求める学歴としては、いずれも「学士」「修士」「博士」などの大学卒以上を求める回答が半数に近い。若い世代ほど学士よりも修士の学歴を求める回答が多いのは、専門的な学問をするには大学院に行った方が良いという風潮が社会で一般的になってきているところからきていると思われる。また問6-④に見る、大学での専攻分野についてはいずれも考古学専攻を求める声が69名と半数を超え、歴史専攻と合わせ103名を数え80%を超える。最低限の歴史の知識、素養は身に着けてほしいということだろう。その一方で、行政に所属する回答者に「不問」とする回答が比較的多いのは気になるところである。

問6-③の問に含まれる「資格」に関しては、「調査士」については、民間では6名（18%）の回答率がある一方、他の所属ではほとんど回答がないため全体で10名（5%）といった低い率になっている。資格制度の動向が不明なことや社会的な認知度の低さが原因の一つかもしれない。考古調査士に関しては、特定の大学でしか取得できないことも、採用要件にしばらく原因と考えられる。一方で博物館学芸員資格を求める声は一定程度あることは、一定の印付けが求められているということでもあり、資格制度に関しては、今後も検討すべきであろう。

協会員であることを求める回答は、選択肢の中で最も低い。今後の協会の在り方を考える上で参考になるう。

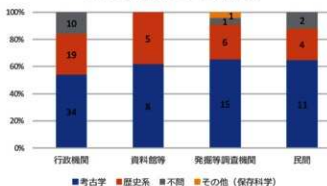
7 まとめ

今回のアンケートから見えてきたことは次のとおり。まず、都道府県の行政機関及び発掘等調査機関では、退職者が相次ぐ中補充は少ない状況にある。特に発掘等調査機関においての不補充が著しく大型公共事業の

問6-3 学位・資格等について（所属別）



問6-4 大学あるいは大学院で学んでいる場合、その分野の専攻について（所属別）



減少に伴い調査機関の縮小が進んでいることが伺える。一方、区市町村においては、世代交代を迎えていない所もあるが一定補充は行われている。資料館においては、その専門性の評価を受けてか、補充の意識は比較的強いようだ。

求められる人材は、現場での人材不足を反映してか即戦力を求める回答が多い。先に行った大学アンケートから見る大学の現状との乖離もあるが、大学での実習の充実や調査組織とのインターンシップを通じての即戦力が期待されている。そのような中、経験を問わないという声が増えていることは、人材を育成していこうという苦渋の選択であろうか。

採用にあたっては専門性を求める声がある一方、歴史学の知識で十分との声がある。これは市町における文化財保護行政の現状を反映しているものかと思われる。

今回は現状の把握にとどめるが、「研究意欲は必要ない」との声もあることも踏まえ、当委員会としては、各機関のあるべき姿を求める提言につなげていきたい。

追録 総会時における閲覧者アンケートの分析

2018年5月明治大学における第84回総会ポスターセッション会場にて閲覧者に向けてアンケートを実施した。アンケート内容は、今回も同じものを用意したので参照されたい。

(1) アンケート回答者

・性別：男19 女6 (25人中)
・世代：20代4 30代4 40代8 50代9
・職業(重複あり)：大学教員3 大学以外の教員1
大学生考古学1 大学生その他1 大学院生考古学1
博物館関係2 自治体文化財職員11 民間調査機関2
会社員(分析)1 その他2人

(2) 発掘調査事業の減少と公開活用事業の増加している点について

公開活用事業の増加は、感じている人が多かった。負担増と共に調査・整理とのバランスや活用事業変更への危機を感じている人が多かった。(以下は、意見)

・専門員の負担が増加している状況
「地方のニーズと合っていない(人が足りない)」「一部の職員に仕事量が偏る傾向がみられる」「公開事業が増えることで休日の出勤が増えている」

・発掘が十全に行えなくなっている(なる)危機
「発掘以外の業務の増加」「現場優先で整理ができない」「発掘経験者が減り、数年後に発掘が必要な時に発掘できる職員がいない」

・活用そのものの対応への危機
「体験等の普及活動が文化財保護に直接的に結びついていない現状」「発掘-研究-体験(公開活用)が分断された活動になっている」「発掘は収入につながるが普及啓発は収入につながらない」

・活用に重心が変化することへの危機
「保存・保護より公開活用が優先される風潮が心配」「基礎資料分析力が減退する」「公開活用の予算があまりついていないように思う」「整理報告書が終了しないうちに展示されるので詳細な研究ができない」

(3) 新規採用職員に対しての要望について

専門性を求める意見が多い一方で、採用自体が足りていないなどの意見もあった。(以下は、意見)

・専門性を求める意見
「ある程度の知識を持つ」「発掘、整理の経験のあるもの」「民俗、民具の専門及び古文書の読める人」「現場も報告書も完ぺきにできる人」「考古学がしっかりできる若手」「幅広い見識がある職員、専門性はほどほどに」

・志向に重要性をおく
「志を高く維持し、真実を明らかにする気概を持ち続けて」「自発的で探究心のある人」

・そもそも必要
「10年来ないので必要」「職員が不足している採用してほしい」

(4) 新規採用職員に対するアドバイス

要望、激励などが多かった。また、続けるにあたっての心持ちなどの意見もあった。(以下、意見)
「埋蔵文化財行政≠考古学を早く受け入れること」「モチベーションをいかに保てるかを考えて欲しい」「自分の能力やスキルを向上させることを常に思うこと」「あまり細かいことにこだわらないように」「コツコツと研究も重ね仕事もしてほしい」「埋文担当職員を通じて、横や縦の広がりをふやすと仕事がやりやすくなる」

(5) ポスターセッションについての感想

様々な意見が寄せられた。是とする意見のなかで就職の判断をする際に有用との評価もあった。(以下、意見)

「経験や考古学専攻生を求めない環境が予想より多く興味深い」「採用試験を受ける上で参考になった」「実態を知るためのアンケートは必要かと思われる」「大学等での発掘調査機会がないので、経験を問わない意見があるのはうれしい」「今後後継者育成に関するアンケート等を実施してください」