

博物館にマネジメント人材を

岡山県立博物館協議会委員

(ノートルダム清心女子大学 教授)

藤 實 久美子



地域博物館は三〇万人を想定来館者数として。この数は博物館のステークホルダーと関係する。来館者、地域住民、地方公共団体の所管部局や議会などの、重要なステークホルダーとのコミュニケーションの中で地域博物館は活動している。

岡山県の博物館は、学校・地域との連携を重視するとともに、幼児向けプログラムや回想法プログラムを充実させている。多様な企画の立案に定評があり、その実績は博物館活動奨励賞の授与によっても証明されている。

しかし博物館の潜在的な力はまだ引き出せていない。二例、紹介しよう。

①「くるるセミナー」（益川浩一『現代社会教育・生涯学習の諸相』3）。「くるる」は「きく・講座を受講してみよう」「みる・見学してみよう」「する・学んだことを実践しよう」からの造語である。このプロジェクトでは、十六銀行に年金受給口座をもつ六〇歳以上の人に公民館でインタビューを行い、その価値観や意識を捉えたうえでセミナーを開き、シ

ニア層の趣味や活動の場を広げていった。岐阜大学・名古屋大学が連携する。博物館は企業・公民館とともに歩むことができないか。

②「みんなの美術館プロジェクト」

(<http://www.museumforall.org/index.html>)。

これはインクルーシブ・プログラムの作成である。バリアフリーやユニバーサルと、インクルーシブとの違いは、前者はあらかじめ計画する考え方だが、後者は個別のプロセスを重視し、課題を抱えるユーザー（当事者）と共につくる。特別支援学校と協力して共につくる。そのためには、スピーチロック廃止などの看護福祉学の学びが必要になる。

視点をかえる。バック・ヤードで日々行われる史料の保存、調査、研究こそは学芸業務の根幹である。これらの部門にあてられる時間は十分か。博物館は努力によってサービスの多様化を実現してきた。SNSによる情報発信も近年加わった業務である。トータルなマネジメントを行うことができる人材の採用・育成は喫緊の課題である。

