

要 旨

日本におけるアニメーション産業の人材育成と国際分業

殷 莉 妮

日本はアニメ大国と呼ばれるほどアニメーション産業が発展している。だが、発展したが故に、人材不足などの難題を抱えるようになった。一方、制作力不足を補うため、一部の制作を国外の下請け会社に依頼する形にした。しかし、国際分業が進めば進むほど作品の品質管理が困難になり、また、海外における人件費の高騰による国際分業のメリットが縮小する新たな課題が浮上した。

本研究では、まず日本アニメーション製作及び制作の仕組み、人材育成の背景を整理した上で、さらに国内外の分業の歴史および現状について考察し、問題発生の原因を探る。次に問題解決法としてシリコンバレーのハイテク産業をモデルにし、その中の人材育成及び外国人材導入という成功要因を日本のアニメーション産業に導入することを提案し、アニメーション産業の人材育成と国際分業が如何に両立するかという課題を解決しようとしている。最後に二つの産業を比較した上で、シリコンバレー・モデルの導入は可能か否かについて分析する。最も効率的な国際分業を実現するためには、どのような国内外人材育成システムがのぞまれているか、またはシリコンバレーはモデルになりうるのかという問題を解明するのが本研究の目的である。

第一章では、アニメーション産業の仕組み及び現状について書いた。

アニメーションの種類を大きく分けると三種類となる。トラディショナルアニメーション、ストップモーションとコンピューターグラフィックスである。本研究で主な研究対象として取り上げるのはトラディショナルアニメーションである。トラディショナルアニメーションの制作工程はプリ・プロダクション、プロダクションとポスト・プロダクションという三段階がある。そのうち作業量が最も多いのは動画・彩色で、一部が海外外注の形で制作される。次にアニメーション製作での資金調達について説明した。アニメーション製作で主に使われる資金調達方式は広告収入方式と制作委員会方式である。一般の時間帯で放送されたテレビアニメ番組は主に広告収入方式を使い、アニメーション映画や深夜アニメ番組とオリジナルビデオアニメーションは主に制作委員会方式を採用する。

さらに、アニメーション産業の歴史と変遷についても書いた。アニメーション産業の始まりは東映動画の誕生からと言える。現在アニメーション作品の放送数は年々増加しており、アニメーション市場も拡大しつつある。セルアニメーションとデジタルアニメーションがもたらした産業の構造変遷についても説明した。

第二章ではアニメーションの国際分業と人材育成の実態を説明した。

増田弘道（2013）の「アニメーター実態調査概要報告」のデータを用いて、アニメーション産業での人材不足及びその原因を分析した。理由として、低賃金と長時間労働が上げられた。さらに、もう一つの理由として、国際分業により国内の作業量が減り、国内アニメーターの定着率が低くなり、国内若手アニメーターの育成も難しくなったことがあげられる。

日本アニメーション産業の国際分業の歴史と現状についても説明した。ここでは東映アニメーション（2006）と山口康男（2004）を参考にした。次に、国際分業のメリットとデメリットについて分析した。メリットをまとめると三点となる。（1）人件費が安いため制作費用の削減ができる。（2）労働に関する法律が異なるため労働時間などを配慮せずに済む。（3）国内アニメーター不足による制作力低下という問題点を改善でき、より効率化を図ることができる。デメリットは三点となる。（1）外注する場合は、

納期をスケジュール通りに確保することができるが、品質の確保が難しくなる。(2) 為替が円安に振れたり、外注先の経済発展に伴って人件費高騰すると、外注の費用が上昇する。低制作費用というメリットも縮小しつつある。(3) 国内に分配される作業量が減少し、若手アニメーターの育成が難しくなる。

また、人材育成の現状についても書かれた。企業の OTJ 研修、学校の教育、個別企業・業界団体・政府レベルでの人材育成プロジェクトという三つの内容に分けて分析した。企業側では制作スケジュールなどの都合で OTJ 研修を行わない会社が多く存在する。学校教育ではアニメーション専攻学生に技術を教え、就職サポートに力を入れる。個別企業・業界団体・政府レベルでの人材育成プロジェクトは主に OFF-JT を中心に人材育成を行う。

第三章ではシリコンバレーのハイテク産業とアニメーション産業と比較した。

まず、シリコンバレーのハイテク産業での人材育成、主に外国人材の導入について書いた。次に、アニメーション産業と比較し、共通点を三つ取り上げた。(1)アントレプレナーシップを持ち続ける (2) オープンな労働力市場 (3) 国内のみならず、海外でも産業市場がある。同章は主にアナリ・サクセアン (2008)、「2016 Silicon Valley Index」、「Population Growth in Silicon Valley」を参考に書かれた。

第四章では日本アニメーション産業がシリコンバレーのハイテク産業と同様に外国人材を引き付ける魅力を持つか否かについて検証するためにアンケートを行った。アンケートは中国人アニメーターまたは中国人アニメーション専攻の在校生及び卒業生を対象とした。中国人アニメーターまたは中国人アニメーション専攻の在校生及び卒業生は日本に留学または就職する志望があり、日本のアニメーション産業は外国人材を引き付ける魅力を持っているという結果が明らかになった。

第五章では日本の国情に基づいて、シリコンバレーのハイテク産業と比較し、外国人材の導入は可能か否かについて分析した。(1) 日本の教育施設はスタンフォード大学のように、在職中の技術者に対するサポートを行うことはほぼない。(2) シリコンバレーのハイテク産業のように膨大な資金を抱えていない。(3) 日本の移民政策はアメリカの移民政策より厳しく設置されている。このように三つの相違点があった。現時点では外国人材の導入は難しいと判断される。

最後にまとめとして次のような結論が導かれた。理論上、シリコンバレーのハイテク産業を成功例として、その中の人材要因を日本のアニメーション産業に導入すれば、国内人材不足と国際分業により品質管理問題が改善できる。さらに、実際に日本のアニメーション産業はシリコンバレーのハイテク産業と同様に外国人材を引き付ける力を持っている。だが、日本の現在の教育施設、資金と移民政策から考えてみると、外国人材の導入に難点がある。現時点では外国人材の導入はほぼ不可能と考えられる。このような難点を如何に克服するかが今後の課題となる。