

平成25年2月20日

アニメ人材育成の現状と課題

平成24年度アニメーション企業現状調査、アニメーション企業ヒアリング調査、第1回推進検討会議の検討結果から人材育成の現状と課題を以下にまとめる。

1 人材育成の現状

(1) 育成方法

- 研修が行われているのは、主に動画と制作進行である。
- その他の職種は、実務を通じてベテランスタッフから指導を受ける形態で行われている。

(2) 企業内での育成

- 動画マンの育成は、新人研修で3ヵ月程度行われることが多い。指導者はベテランスタッフで、教材は指導者が用意したり、実際に行った仕事の素材を使い、線のひき方、クリーンアップ、中割といった基本事項の指導が行われている。その後は、実務を通じて指導と評価が行われている。
- 制作進行の育成は、新人研修で3ヵ月程度行われることが多い。指導者はベテランスタッフで、ワークフロー、タイムシートの読み方、仕上げの確認方法、受注先の企業情報などの指導が行われている。その後は、実務を通じて指導と評価が行われている。

(3) 教育現場

- 専門学校で行われる2年間の教育は、アニメ制作に関わる全般的な知識の習得と、描画スキルの習得を行う。
- 動画マンに必要な作画能力の育成にかけられる時間は、企業研修と同等かそれ以下となってしまう。
- 卒業時、アニメ制作の知識はある程度身につけさせられるが、描画能力は仕事をする水準に達しない。

2 人材育成の課題

(1) 対象職種からみる

- 今後重点を置きたい対象職種は、調査結果「4-10 今後重点をおきたい人材育成の対象職種」の通り23種類と、現状の18職種よりも増加し、幅広い職種において育成希望がある。
- 動画マンと原画マンが最も育成希望が多く有力候補と言える。企業内研修の実績はあるが、業界として標準化された育成方法は確立されていない。
- 従来と比較して、3D、ディレクター・演出、キャラクターデザイン、演出助手、脚本家の育成希望が高まっている。企業内研修の実績は無く、ベテランスタッフからの指導や実務を通じて育成されているか、行われていない。また、実務経験から育成するしかないとも考えられている。

(2) 能力判定からみる

- アニメーターの採用時の作画能力の判定は、標準化された基準や方法は確立されていない。ベテランアニメーターが描かれた画を見たり、実技試験を行って判断している。しかし、必ずしも能力判定の確かな方法ではなく、採用後に期待していた能力には達しないこともある。
- アニメーターの採用時の能力判定は、想定する職種(動画マンか原画マンか)によって、判定基準が違う。しかし、原画マンを想定して採用した人材でも、まずは動画マンとして仕事に携わるので、動画マンに必要な描画能力の育成が必要とされている。
- その他の職種については、能力判定に関する意見がない。

(3) 到達目標設定からみる

- 動画マンは、動物の動きや自然物の動きを描くことや、キャラクターや背景などのレイアウトで、線画だけで質感や距離感を描く能力が必要とされている。観察力、遠近法による描画、絵コンテの読み方を理解していることも求められている。
- 原画マンは、動画の仕事を経験した人材とされ、行えるべきことが明確化されていない。
- 3D 関連職種で一番不足しているのは、2D の動きを 3DCG のアニメーションで表現できる人材と考えられている。3DCG アニメーターは、2D の動画や映像表現、レイアウトなどを一通り学び、仕事の経験した後に従事するとよいと考えられている。
- ディレクターやプロデューサーは、3DCG 専門会社や専門家と仕事をする際に、「通訳」を使わずにコミュニケーションや指示ができるだけの 3DCG の基本知識が必要とされている。
- その他の職種については、到達目標に関する意見がない。

(4) 企業経営

- アニメ企業では研修のための専門スタッフはいない。講師となるのは、該当職種のベテランスタッフで、研修期間中は本来の業務ができなくなる。月給制ではなく、歩合制の雇用形態も多く、その場合、研修期間中のスタッフの収入を補てんすることが必要となり、負担と感ずる企業もある。
- 企業内研修等で新人を育成しても、能力が付いた時に、他のプロダクションに移ってしまうことがあり、時間と費用をかけて育成することに、リスクがあると感じる企業がある。