

平成25年1月23日

アニメーションに関する人材育成の現状と課題について

1 アニメーションに関する人材育成の現状

「平成24年度アニメーション企業現状調査」の結果およびヒアリング調査の結果から、現在実施している人材育成の対象職種のうち、主な職種(動画、原画、制作進行)の人材育成方法は、次のように行われていることがわかった。

- ・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を行う。その後、実務を通じて指導と評価が行われる。
- ・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を指導する。その後、実務を通じて指導と評価が行われる。
- ・その他の職種は、実務を通じてベテランスタッフからの指導を受ける形態で行われる。

2 アニメーションに関する人材育成の課題

「平成24年度アニメーション企業現状調査」の結果およびヒアリング調査の結果からアニメーションに関する人材育成の課題として、次のことがわかった。

- ・今後重点を置きたいと考えられている人材育成の対象職種は、調査結果の「4-10 今後重点をおきたい人材育成の対象職種」の通り23種類と現状よりも増加しており、中でも動画、原画が最多で、現状の人材育成の状況と同傾向にある。
- ・動画、原画マンの育成について、アニメの質を左右するのは絵であり、その人材育成は最重要と複数社から指摘がある。
- ・これは入社後必ず研修を行うことや、知識はあるが描画能力が仕事をする水準に達していないというヒアリング調査から、教育機関の指導の弱さを課題として指摘する意見もある。
- ・職種のほぼ全てで人材育成を行うことへの要求の高まりが見える。
- ・特に、3D、ディレクター・演出、キャラクターデザイン、演出助手、脚本家の職種は、これまで企業での人材育成の実績の無いあるいは少ないが、今後重点を置きたいと考えている企業が多い。
- ・現状の人材育成は、実務を通じてベテランスタッフからの指導を受ける形態が多い。また、一部の職種では、育成経験やノウハウが無いため、実務経験からの育成に頼り、標準化された方法で育成できないという意見があった。
- ・3Dは、コミュニケーションを行うための基礎知識として、ディレクターやプロデューサーをはじめすべての職種に有効という意見があった。
- ・検討にあたっては、OJTも含めて「体験伝達型」、「法則適応型」、「発掘型」といったさまざまな手法を想定し、必要に応じてそれらを組み合わせる等、効果的な育成方法を検討することが必要と考える。