

内閣府

デジタル時代に向けた外国映像作品
ロケーション誘致に関する実証調査

～人材育成実証調査／人材育成制度調査～

調 査 報 告 書

令和5年3月

特定非営利活動法人 ジャパン・フィルムコミッション

特定非営利活動法人 映像産業振興機構

目 次

(1) はじめに	3
(2) 調査実施期間および実施体制	4
(3) 人材育成実証調査	5
1. 調査の背景	5
2. 調査の目的	5
3. 調査の実施概要	6
4. 調査レポート	7
① プログラムの作成	7
② 机上研修	7
③ 現場実習	9
④ 各インターンの現場での日報	13
⑤ 各インターンの研修終了後ヒアリング	13
5. まとめ	14
(4) 人勢育成制度調査	15
1. 調査の背景と目的	15
2. 調査の実施概要	15
3. 人材育成制度とプログラム	20
(5) 総括	21

(1) はじめに

平成 29 年から、内閣府が主導して、政府内の映像制作に関わる関係省庁や、国内の映像製作(制作)会社、そして地域の代表として、特定非営利活動法人ジャパン・フィルムコミッション(以下、JFC)が参画して「ロケ撮影の環境改善に関する官民連絡会議」が開催され、国内の撮影環境整備について検討を進めてきた。

特に課題として挙げられていた、海外作品の国内ロケ誘致においては、インセンティブ制度の不足による誘致機会の喪失について議論されてきた。そのため、令和元年から内閣府による外国映像作品のロケーション誘致における経済波及効果の実証調査を、特定非営利活動法人映像産業振興機構(VIPO)と JFC の協働で 4 年間に渡って行ってきた。

この実証調査において、海外の大型作品の国内誘致は、交通や飲食、観光業など様々な業種において直接的な経済効果をもたらすだけでなく、技術力の向上や雇用機会の拡大、インフラの整備等、国内の映像産業の強化に多大なる影響を与えることが実証できた。さらに、撮影環境の整備や労働環境の改善、新たなロケーションや文化の発掘等、社会的効果も大きいことが明らかとなった。

その一方で、インセンティブ制度以外にも、様々な課題も浮き彫りになってきた。特に国内の受け入れ体制においては、人材やスタジオ不足など物理的な課題から、業務内容やスキル、インフラ面においてもグローバルスタンダードのラインに届かない質的な課題まで、海外作品を誘致するにあたり早急な対策が必要な問題点が露見する形となった。

実際に令和 4 年度には、日本でのロケ撮影の準備段階にあった作品が、スタッフ不足や、交渉スキルのあるプロデューサーの不足という理由で国内ロケを断念した作品もあった。

そこで急遽、まずは物理的な課題の解決策を見出すべく、即戦力となる人員の確保に向けた、研修と実習のプログラムを作成し、その効果と課題について検証を行った。

また制度設計を行うにあたり、どの部署でどれくらいの人員が不足しているのかなど、現状を把握しきれていないため、それらについて映像制作者等へヒアリング調査を行い、課題に対する中長期的な対策と制度設計についての検討を行った。

(2) 調査実施期間および実施体制

本調査にあたっては、「デジタル時代に向けた外国映像作品ロケーション誘致に関する実証調査」の事務局である、映像産業振興機構と連携しながら、調査内容、対象、スケジュール等を協議・精査して実施した。

<調査期間>

令和4年12月12日(月)～令和5年3月31日(金)

<調査実施体制>

事業監修

榎田 寿文	特定非営利活動法人	映像産業振興機構	事務局次長
吉田 佳代	特定非営利活動法人	映像産業振興機構	
高橋 正紀	特定非営利活動法人	映像産業振興機構	

全体統括・調査・効果測定

関根 留理子	特定非営利活動法人	ジ ャ パ ン ・ フ ィ ル ム コ ミ ッ シ ョ ン	事務局長
木村 祐弥子	特定非営利活動法人	ジ ャ パ ン ・ フ ィ ル ム コ ミ ッ シ ョ ン	事業部長
菅谷 まゆ	特定非営利活動法人	ジ ャ パ ン ・ フ ィ ル ム コ ミ ッ シ ョ ン	

（３）人材育成実証調査

１．調査の背景

近年、国内における映像制作本数は年々増加しており、邦画の公開本数だけでも 20 年前と比較すると約 2.5 倍になっている。加えて、配信サイトとその利用者の増加に伴い、制作本数だけでなくジャンルも多様化してきた。

しかし、国内の興業や製作費など業界全体の産業規模が比例して急成長したわけではなく、反対に国内製作作品に限っては 1 作品あたりの製作費の単価は減額傾向にある。そのため、十分な予算やスケジュール、人材が整わない作品の増加により、労働環境は他業種と比べて更に不規則で不安定となり、業界に携わる若手人材も減少の傾向にあった。

そんな中、諸外国から遅れを取っている海外作品の誘致により取り組み、国と地域、そして映像業界が一体となって海外作品の誘致を進めていることで、様々な経済効果や社会的効果を生み出すということが立証され、今後の国内の映像産業の向上に繋がると確信しているが、一方で日本における人材不足という課題が、露見する形となってしまった。

労働環境が整った海外作品に雇用が流れたことから、国内作品においては益々人材不足が加速しているが、海外作品においても、国際的な作品や大型作品の経験と言語力のスキルの両方を兼ね揃えた人材が元から少ないため、一度に複数の作品が並行して撮影される場合、圧倒的な人員不足となり、制作スケジュールに影響が出るだけでなく、国内撮影を断念せざるを得ない状況になっている。

そのため、時間を要する人材の確保と育成は、急務と言える。

２．調査の目的

国内、海外やジャンルに限らず、映像製作の現場全般において、ほとんどの部署で人材が不足しており、早急に対処する必要があるが、部署によっては専門性が高く、人員を増やすだけでは解決できない。もちろん、いずれの部署もプロフェッショナルになるには時間と経験を要するが、今回は、ある程度社会経験のある人材や、映像制作において多少の経験を要する人材を対象に、臨時的に人員が確保し、短期間でも基礎研修と現場実習を体験することで、即戦力となり得るのか、またこの後の人材確保に繋がるのかを検証する。そして、この実証調査の課題と解決策を調査し、業界への人流の増加と継続した人員の確保に繋がるプログラムを検討する。

3. 調査の実施概要

今回の調査では、今後、国内制作が増加すると期待される海外作品に対応すべく、特に語学力を備えた人材と、社会経験や映像制作の経験がある人材を中心に募集をかけ、その中から映像業界への就職を希望する人材を選出し、基礎研修の座学を受講した後、国内で撮影を行っている海外作品2作の協力を得て、2期編成でインターン実習を行った。

◆ 1期募集概要

制作現場	映画『Touch』	
製作国	アイスランド	
制作会社	TWENTY FIRST CITY 株式会社	
研修生	古金 紗奈、深沢 聡子（計2名）	
スケジュール	令和4年12月～令和5年1月13日	参加者募集
	令和5年1月17日～20日	基礎研修
	令和5年1月24日～2月11日	撮影現場実習、現場調査
	令和5年2月中旬～3月10日	参加者ヒアリング、現場指導者ヒアリング

◆ 2期募集概要

制作現場	ドラマ「Tokyo Vice2」	
製作国	アメリカ合衆国	
制作会社	株式会社 Rockbridge	
研修生	木村 慎、後藤 優希、渋谷 七恵、下村 あさり、中村 翔（計5名）	
スケジュール	令和4年12月～令和5年1月31日	参加者募集
	令和5年2月6日～10日	基礎研修
	令和5年2月13日～3月9日	撮影現場実習、現場調査
	令和5年3月中旬～3月22日	参加者ヒアリング、現場指導者ヒアリング

最終的に、1期、2期通して、38名の応募があった。特に、1期に関して言えば、プログラム立ち上げから募集終了まで1か月未満と十分な時間がなく7名の応募に留まったが、2期は映画専門学校等に協力を得て、卒業生や関係者へも広く募集したことで31名の応募があった。

今後同様のプログラムを実施する際には、募集期間に余裕を持たせることでより広く募ることができる考える。

4. 実証調査レポート

① プログラムの作成

本調査においては、臨時的に短期間で実施することを念頭に、映像制作や撮影現場における基礎的な知識を学ぶ「机上研修」と、実際に日本で撮影が行われている海外作品にインターンとして参加し、生きた現場を体験する「現場実習」に分けてプログラムを構成し、撮影現場にて即戦力となるまでの期間をなるべく短縮できるよう、講師の体制やスケジュールの調整などを行った。

また、現場実習の場として協力いただいた 2 作品は、映画と配信ドラマという違いだけでなく、製作国や制作規模も違ったため、幅広い視点での検証が可能となった。

② 机上研修

本プログラムでは、短期間の育成プログラムで即戦力となり、映像業界で将来的に就職を希望する人材確保を目的としているため、映像制作の知識は敢えて問わなかったこともあり、インターンの経歴にはばらつきがみられた。

そして、もともと映像業界では、慣習として映像制作の基礎やノウハウは現場経験で学ぶという傾向があり、研修を受ける機会も少ない。しかし、映像制作に係る基礎的な情報は、業務内容以外にも仕組みや制度、法律まで幅広く、それらを事前に知っておくだけでスムーズな対応が可能になったり、トラブル回避に繋がったりするケースは多い。

実際に、JFC では、人事異動で全く違う業務からロケ撮影の支援を行うフィルムコミッションに配属になった担当者を対象に、毎年新人研修を行っており、その研修に参加することでスムーズなロケ撮影の支援を行えるようになっている。

そのため、今回は JFC が行っている基礎研修プログラムを基にし、映像業界の現状や背景、ロケ撮影に必須の道路交通法を含む、関連した法律など映像制作を取り巻く環境に関する研修と、映像制作者による経験と知識からの映像制作現場における業務の詳細や技術等に関する研修で、約 1 週間のプログラムを構成した。

◆プログラム内容

・事業説明

講師：特定非営利活動法人ジャパン・フィルムコミッション 事務局長 関根留理子

- －映像業界における人材不足の背景
- －海外案件のグローバルスタンダードと日本映画業界の乖離
- －国内映像業界の実状

・JFC 研修（スキルアップ研修オブザープ）＊ 1 期のみ

- －各 FC の事例発表（神戸 FO、千葉県 FC、富士の国やまなし FC）
- －映像制作と文化資源の活用効果（TOHO マーケティング株式会社）

・JFC 研修

講師：特定非営利活動法人ジャパン・フィルムコミッション 事務局長 関根留理子

- ーフィルムコミッション概要
- ー道路交通法と道路使用許可申請等
- ーロケにおける法令順守
- ー撮影におけるコロナ感染症対策ガイドラインや海外作品（近年）でのコロナ対策事例
- ー撮影現場のコンプライアンス
- ーリスクマネジメント、紛争事例

・制作者研修

講師：

アマゾンジャパン合同会社 プリンシパルプロダクションマネージャー 濱崎 光敏氏

株式会社コギトワークス 代表取締役/プロデューサー 関 友彦氏＊1期のみ

株式会社アルタミラピクチャーズ 代表取締役/プロデューサー 梶井 省志氏＊2期のみ

映画監督 前田 哲氏＊2期のみ

- ープリプロ～ポストプロまで映像制作の流れ（プロデューサー、監督の役割）
- ーロケ地での美術セットについて
- ー衣装合わせとその流れ
- ー各部署の名称とその業務内容（国内・海外の部署の違い、制作部の分業）
- ーコールシート内の各名称
- ー国内、海外の映像制作の違い
- ー海外作品の日本国内撮影時の苦労
- ー海外案件の事例（海外作品の脚本の書き方、海外のスタジオ）
- ー外資配信会社のローカルプロダクションの制作過程
- ー海外でのリメイク権の交渉について
- ー日本映画業界の労働環境、現在の改革の状況
- ー海外プロダクションの労働環境

◆実施レポート

1週間の机上研修を経た参加者からは、「撮影に関する法令を体系的に学ぶ機会がなかったのが貴重な経験だった」（JFC 研修）、「各論は現場で覚えていくことになると思うが、法令があるという認識を持てたことは大きなことだと思う」（JFC 研修）、「助監督など各役割の詳細を伺えて現場に出る前に具体的なイメージを持てた」（制作者研修）、「美術セットの構成図や写真など表には出ない情報を見せてもらうことで勉強になった」（制作者研修）と、手ごたえを感じる実習だったことが見てとれた。

また、映像制作者と直接名刺交換することで、今後の制作現場へ紹介をしてもらったイン

ターンもあり、現場実習だけでなく、机上研修の場においてもリクルーティングの機会を設けることができた。

講師である制作者からは「日本の映像制作は昔の 3K の現場が改善されつつあるということアピールできるよい機会だった。より多くのインターンが参加することで制作現場の人材不足を解決するだろう。」「インターン制度を義務化することで映画製作の魅力を伝えられる。」とインターン制度に期待を寄せる意見が見られた。

また、2 期の机上研修が開始する前に、1 期の現場実習が開始していたため、1 期インターンに事前に研修を受けたかった内容をヒアリングし、コールシートや備品の用語学習を 2 期の机上研修に入れることができたため、この後、このようなプログラムを継続して行う場合は、複数期で期間をずらして実施する方が、より質の高いプログラムになると考える。

◆講師のプログラムに関する感想と改善点

- ・事前に決めた内容をしっかり話す講義と、テーマを設定せずに話すフリートークの時間を別設定すべき
- ・地方の方も出席しやすいようにオンライン等も活用すべき。
- ・1 回ずつでもいいから、定期的に行うべき。
- ・現役スタッフが、各パート重厚性に向けて、映画制作の楽しさややりがい伝えるべき
- ・オンラインであれば時間も取りやすく、複数回でも調整しやすい
- ・とにかく門戸を開くべく、気軽に何処からでも参加出来るよう、このプログラムをもっと告知すべき。

③ 現場実習

◆制作現場の講師ヒアリング

撮影現場での実習においては、国内で撮影している海外製作の映画と配信ドラマの 2 作品に協力を仰ぎ、制作現場での指導を依頼した。第 1 期、第 2 期でそれぞれ約 10 日間のインターン受入を経験してもらった感想とこの後の人材育成における課題等について意見をヒアリングした。

<第 1 期>

・磯村 健治氏 (TWENTY FIRST CITY 株式会社 代表取締役/『Touch』制作プロダクション代表取締役社長)

- ー今回の実証調査は、近年の慢性的な業界人材不足をいかにして解消していくかということに真摯に臨まれている範作りとして、おおいに協力を惜しまないものであった。
- ー本来なら受け入れの体制として 3 カ月以上の長期であれば段取りを組んで教えていくことが必要であるが、今回のような短期研修ではロケ現場の車除け、人移動などに終始した。その中においても映画制作現場における張り詰めた緊張感などの独特な空気感は感じて

もらったことと思う。

- －技術パートの、撮影、照明、美術、装飾、録音、衣装、美粧部の若いスタッフの養成は 60 名規模のインディーズからのスタートが適している。半面、制作部、ロケーション部、経理部署は大型作品をこなせば何でもできるようになり、小作品でも融通がきくようになる。演出部はすべての規模での経験が必要。
- －より良い優れた人材育成は魅力ある良い現場環境の整備づくりが必要であるため、労働、報酬条件の基本的な底上げも大きな課題となっている。
- －欧米並みのエンターテインメント業界ユニオン組成も必要な時期ではないだろうか。

・竹内 勝一氏 (TWENTY FIRST CITY 株式会社 『Touch』 現場プロデューサー)

- －今回の研修生 2 名は、通常の撮影現場で稀に受け入れを行う研修生に比べると、撮影現場の初日から積極的にできることを見つけ働いてくれていた。
- －映画業界においては、制作現場の人材が足りない。プロの制作者としてはどこから発掘してくるべきかわからないという現実の中、学生の側もプロの世界に入るためにどこを入口にすればよいかわからないという状況が続いている。海外に比べて日本では映像の教育機関が少ないのも要因の一つではないだろうか。
- －海外作品においては、日本映画の現場ほど労働条件は悪くなく報酬もほぼ 2 倍と高い傾向にあるが、海外クルーは日本の法令や常識が理解できないことが多く、撮影許可がおりないことに納得しないことがある。
- －個人的に海外作品にプロデューサーとして従事する際には英語力が必須であると感じる。

・島田 達也氏 (TWENTY FIRST CITY 株式会社 『Touch』 制作主任)

- －『Touch』のような比較的小規模な海外案件は、研修生にとって研修する場としてちょうどよい規模と感じる。規模が大きすぎると分業になるため、映画制作の全体像が見えにくく自身の持ち場のことしか理解できないことが多々あるのが理由の一つ。
- －英語力に関しては、英語ができれば業務内容が大きくなるが、できる範囲での業務をお願いすることになるので、自分は必須だとは思わない。
- －どの業界でも昨今の日本では人材不足が問題となっているが、現状の日本の映像業界では言語ができるという理由だけで 10 年前は業界に入ることができなかった外国人を含めた人材が入ってきて海外案件に従事する。海外資本の入る作品は報酬が高くなるので元々日本の映像業界にいたスタッフと差が生じ、一部では軋轢が起きていると感じる。
- －今回は小規模な現場でスタッフが足りなかったということもあり、研修生 2 名については現場においては研修生というより一スタッフとして稼働してもらい大変助かった。

<第2期>

・田島健氏（株式会社バジェットコントロール 代表取締役 「Tokyo Vice2」 コー・プロデューサー）

- ープログラムの提案があった際に、プロデューサーである Alex Borden から人材育成に協力すべき、且つ幅広くいろいろなことをインターンに経験させるプログラムをという話が合った。その後、大枠をプロデューサー陣で組んだのち、ラインプロデューサーの福井氏とアシスタント・プロダクション・マネージャーの前川氏が各セクションに説明し、受け入れプログラムを作成。
- ー受入れ可否については、作品による。「Tokyo Vice2」はシーズン1があり、長期間撮影していたため、現場に余裕があり受入れが容易だった。
- ーインターンの業務内容は、部署ごとで違った。荷物運びなど簡単な作業の部署であれば即戦力となった。今回のような10日程度の短期プログラムと数ヶ月単位の中・長期と分けてのインターンもより実践的なことを学ぶために意味はあると思う。
- ー協力金の支払いがあると、多少困難を示すセクションにも説得力があるので、協力金はあったほうがありがたいが、一方で、インターンに報酬が支払われれば、受入側への協力金はマストではないと考える。
- ー慢性的に人材不足のため、他業種からの育成は推進してもらいたい。バックオフィス業務やプロデューサー業務も人材不足のため、プレプロ段階からのインターンも積極的に受け入れたい。特に制作経理については、日本国内作品に浸透していないポジション且つ、映像業界に限らず経理が不足しているため、常に人材を探している。
- ー今回のように業界未経験者への育成と同様、業界経験者に対するマネジメント研修が進めば労務管理に対する意識が変化すると思う。そのあたりは、今後、日本映画制作適正化機構にも期待したい。

・福井 一夫氏（株式会社 Rockbridge 「Tokyo Vice2」 ラインプロデューサー）

- ー常識的なことを理解していれば、技術的なことは現場で覚えてもらえば良いと考える。インターンに現場のリテラシーを学んでももらえば、照明部、DIT、制作部など、選択の入り口にたてるのは良いのではないかと。知ることは大事であり、そういう意味で今回は限られた日数の中で、希望部署だけでなく、幅広い部署に配置した。
- ーバックオフィス、契約、ロケーション部など全て映画製作に必要な仕事であるため、今後のプログラムでも現場周りだけでなく、オフィス業務を組み込んでいきたい。
- ー現場230人前後、バックオフィス業務も入れると400人のスタッフがいる。これだけの雇用でもまだ、スタッフが足りておらず、スタッフ集めに苦労している。誰でも良いわけではなく、海外作品に柔軟に対応できる人材という意味で、絞られてくる。幅広く公募もしたが、一般応募は精査が難しい。スタッフの人集め、面接も含めて600人している。この規模だと雇用の労力がとても多い。人事、法務、専門部署を用意した方が効率が良い。

面接は福井氏と、プロダクションオフィスの人で交代で対応。演出部、監督のアシスタントなど人の紹介などからも雇用。最初、面接だけできた人はほとんど残ってない。人間的なことに労力を割いている部分が大きく、今回のインターンのように人選は他社（VIPO、JFC）で行ってもらえることは助かる。

- －根本的に海外と日本で違うのは、予算規模および予算承認にかかる労力（日本ではない）。全て自由ではない。スタジオの承認が必要。日本のスタッフがなれていない。コスト管理の意識がアメリカは煩雑、日本は意識が低いため、その改革が必要だと感じる。
- －オフィススタッフについても不足している。同時に大型海外案件が2つ以上同時平行して走ると、海外作品に慣れたスタッフが足りておらず、同時に動かすのも難しいのが現状。

◆現場視察

・第一期

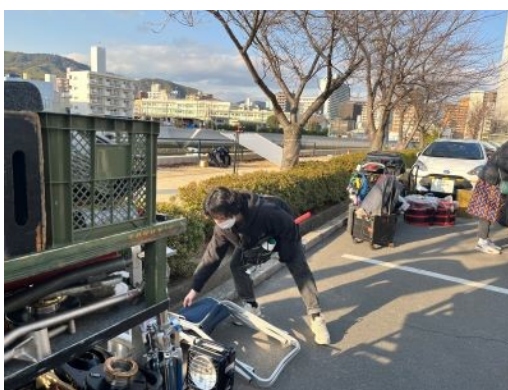
1月24日（火）に西新宿でスタッフルームを視察。インターン二名はミール部として参加。

現場初日ということもあり、緊張感を持って現場に臨んでいた。

2月3日（金）には、広島県広島市のロケを視察。研修生2名のうち1名はテレビやCMのプロの現場での従事経験があり制作部にて交通誘導や機材運搬など現場で即戦力として動き回る様子が見られた。もう1名についてもその日はミール部で配膳の手伝いなどに従事していたが、既に何度も経験したセクションということもあり、比較的余裕があるように見受けられた。

現場の受け入れ側は一様に両名とも即戦力として現場に欠かせない存在として大変助かっているとのことであった。アイスランド側のプロデューサーも両名の受け入れに関して大変感謝しており、即戦力として期待している様子であった。また今回の作品についてアイスランド・日本の合作となる予定とのこと、アイスランドだけではなくクルーはイギリスなど他国からも参加しているとのことであった。

撮影現場の調整を行っていた広島フィルムコミッションの話によれば、直前の予定変更など問題も多々あるものの、作品の規模は小さく、現場も比較的落ち着いて時間的な余裕があるとのことであった。研修生2名に関しても、他の国内作品と比べると制作のクルーとしては無理のない範囲で丁重に扱われているとのことだった。



・第二期

2月22日(水)の有明のロケを視察。この日は5名中、4名が参加。それぞれ、DIT、照明、美術、エキストラ部で稼働。エキストラを積極的に誘導する姿や、強風の中、照明部でフラッグを必死で保つ姿などが見られた。

3月6日(月)には静岡県小山町のロケを視察。5名全員が参加し、エキストラ部、録音部、GRIPなどに加え、操演部など特殊な部署にも配置されていた。現場は、研修センターだった場所に付随した体育館内に組まれたセット内での撮影ということで人数が限られていたが、インターンも同行し、ガンアクションシーンなどの撮影に参加していた。人数制限があるセットということで、基本的には撮影内容、作業の説明を受ける研修のような日ではあったが、アクションシーンといった普段あまり見られない現場ということで、火薬の仕込みや血糊のセットなど特殊なシーンにも一部参加することで、インターンにとって貴重な経験となっているようだった。



- ④ 各インターンの現場での日報
添付資料1を参照

- ⑤ 各インターンの研修終了後ヒアリング
添付別添2を参照

5. まとめ

今回のプログラムにおいて、研修生、受け入れ側の制作者、双方からヒアリングを行い明確になった課題は、映像業界で働いてみたい研修生側は、実際の撮影現場で働くためにどこにアプローチしてよいか不明であったこと。そして、制作者側は労働希望者がどこに存在するかわからなかったこと。そのため、そのマッチングができず、特に若手の人材確保がうまくいかなかったことが把握できた。

現場実習の後、全インターンにヒアリングを行った結果、今後も映画業界に積極的に関わりたいと希望するものが多かった。1期生では、2名のうち1名が、今後映像業界にチャレンジしたいということで、内定していた就職先を取りやめ、映像業界へ就職することとなった。また、2期生では、現場の制作側と交渉し、2名がインターンを継続することとなった。計7名のうち、1名は残念ながら現職を継続するという判断となったようだが、その他の6名は、当初の映像業界に従事したいという気持ちがインターン参加により、より強くなったという結果となった。

第1期の撮影は海外映画作品としては比較的小規模であったことと、研修生はこれまでも映像業界を多少経験していたこともあり、現場では研修というよりも即戦力として活躍でき、より深く撮影現場を経験するに至った。

逆に、半年を超える日本での大型撮影を行っている連続ドラマ作品での参加となった第2期は、プロデューサーからは人材不足と聞いていた者の、第1期のインディペンデント作品に比べると人員には余裕があるため、様々な部署を短期的に体験するスケジュールを現場の協力で組んでもらうことができ、各部署の業務や視点などを教示されたことで、見聞を広められたプログラムとなった。

対照的な2作品へのインターン派遣となったが、結果的に、インターンのスキルや経歴、そして目指す業務に合わせた作品の種類や現場の状況など、この後のプログラム構築の参考となる材料になった。

また、第1期の参加作品である『Touch』のアイスランドのプロデューサー、Mike Goodridge氏によると、今回日本での撮影が可能になったのは、第2期の参加作品である「Tokyo Vice 2」のプロデューサーAlex Boden氏に相談したところ、制作会社のTwenty First Cityを紹介され実現したということだった。このように、海外作品の日本ロケにおいては、プロデューサーが国を超えて情報交換をしており、この後もこのようなプログラムの協力を得やすい環境を作ることが可能であると思われる、日本としての取り組みに理解を得られれば、人材不足による誘致不可の確率を減らしていくことができると期待できる。

そのためにも、今回の実証調査のように、映像業界での就職を希望する人材が、机上研修、現場研修をしっかりと経験でき、知識を持ったうえで、映像業界での就職の機会を得られるところまでのプログラムを継続的に行うことができれば、今後の日本の映像業界の人材不足解消につながり、海外作品の誘致や国内の映像業界の発展が叶うと考える。

（４）人材育成制度調査

１．調査の背景と目的

近年、人口の減少が進み、どの業界でも人材不足が叫ばれるが、映像業界においても人材不足は加速している。特に、働き方改革などが進む中、特に若い世代の働き方、労働環境に関する考え方は大きく違ってきた。そのため、映像業界を目指す過程で断念することも少なくないという。また、見習いからスタートする、低賃金で重労働の「助手制度」の慣習は、若い世代には受け入れられにくい。

一方で、映像業界に憧れて就職を希望するが、通常の求人で募集されているケースは少なく、業界への入口が分からないという意見も多い。実際に、撮影現場のスタッフを集める場合は、過去作品からのコネクションや紹介等が多く、広く告知しているケースは少ない。つまり、需要と供給が出会っていない可能性も高い。「人材不足」も「募集がない」も個々の肌感覚でしかない。そのため、まずは現状把握が必要である。

人材育成においては、物理的に人員が不足しているという部分と、スキルが備わった人材の不足という課題があり、どちらも早急な対策を求められているところだが、まずは、この調査で、どの部署や業務において、どれくらいの人員・人材が不足しているかの実態を調査し、業界への人流を促す方法と受入体制などを検討し、その増員した人材を中長期的に育成するプロセスを検討し、プログラムを作成する。

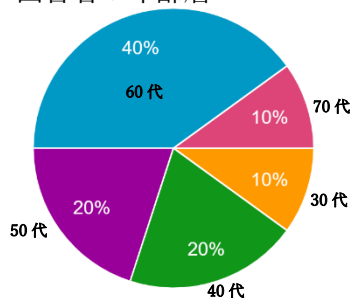
２．調査の実施概要

調査対象は、撮影現場を熟知しているプロデューサーや制作部、監督へのヒアリングに加え、映像業界団体へのアンケートも実施し、撮影現場の現状やニーズ、更に人材育成プログラムにおけるアドバイス等を調査した。

◆映像業界団体アンケート

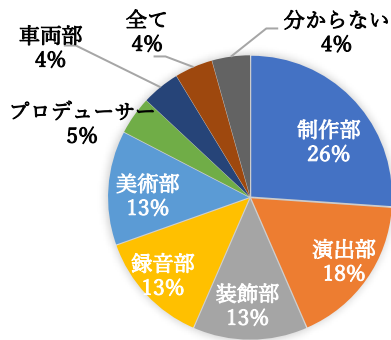
（企画製作、映像制作の両方を行っている会社 10 団体より回答）

回答者の年齢層

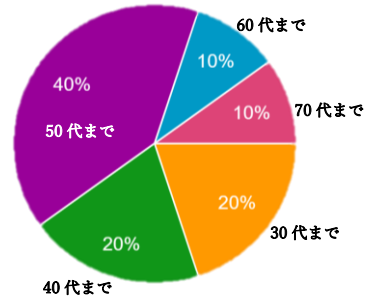


>団体の理事を中心とした会社の代表者が主に回答。
業界全体の総体的な視点と、現場の現状の双方を踏まえた回答を得た。

① 人材不足の部署



② 募集人員の年齢制限



③ 求められる人材

人員・人手	キャリア人材
仕事に喜びを感じる性格	多少の現場経験を持った外国籍の若者
好奇心旺盛で健康体	サード・フォース助監督
学生インターン	現場経験がある人材
やる気のある若手及び異業種からの社会経験の豊富な人材	現場経験のあるスタッフ
専門学校出身者	

>人材不足の部署においては、撮影の準備・調整を行う制作部の需要が圧倒的に多いが、専門的な知識や経験、スキルが必要となる技術パートも求められているほか、作品の企画から交渉、契約等の総合的な判断とビジネス力が必要なプロデューサーも不足していることが分かった。特に国内における海外製作者と交渉ができるプロデューサーは少ない。また、海外作品制作が増える中、外国籍のスタッフを求める声もあった。

このように、全体的にどのパートも人材は不足しており、年齢層も幅広く求められているが、技術パートの方がより、キャリアのある人材もしくは、若手であっても知識を持った人材を求めており、制作パートの方が、まずは人員確保を重要視している傾向が見受けられる。

④ 実際に人材不足を感じる事例

- ・プリプロ、撮影、ポストプロを通して、参加できるスタッフの雇用が難しい。(短期契約が増えている)
- ・スキルのあるスタッフの取り合いをしている。
- ・人材不足によりスキルとギャラは不均衡状態
- ・人材不足は、安全管理の面でも危険水域
- ・撮影期間中(4ヶ月半)、演出部がベテラン一人、新人一人しかいない現場があった。

- ・撮影の半年前から探しても見つからない。
- ・一昨年、昨年と制作した撮影現場では全ての現場で演出部、制作部が足りず、やむを得ず自分を含め一部のスタッフが複数の部を担当せざるを得ない状況だった。
- ・人材が集まらないために作品を中断せざるを得ない局面がある。
- ・中堅・若手が大手で取り合いの現状、見習いレベルの方を毎回育てようとしているが、なかなか定着せず毎回苦労している。
- ・深夜ドラマの現場で、制作部、持ち道具が足りず、経験のない人材にお願いして、無理やり撮影を続行させている。

＞人材育成は、撮影現場の労働環境も過酷にしており、それは安全面にも支障をきたす。寝不足などで事故を起こすケースも多く、改善が急務。

また、人材不足は作品の制作が滞るため、海外作品においては、誘致の機会を逃すことになる。これはインセンティブ制度と同等に重要な条件と言える。

何より、人員不足により若手の育成の機会や余裕も失われていることから、労働環境の悪循環が生まれていることが分かる。

⑤ 改善点や人材育成プログラムについて

＜プロデューサーの育成＞

- ・仕事を発注する側のプロデューサー(製作会社やテレビ局)に、制作費と企画のバランスをとれる人材が必要。
- ・マーケットを世界に広げて、制作費を上げる人材が必要。
- ・日本の映画業界の利益の独占構造を改革し、企画やクリエイティブなスタッフや人材育成などに利益を分配できるシステムの変革を進める人材の育成

＜労働環境＞

- ・一刻も早い労働環境の改善、給与の向上、将来への展望
- ・スタッフセンターなど一括登録管理する施設が必要
- ・全体の予算を上げて、人件費を増やす

＜人材育成プログラム＞

- ・スタッフ育成インターンプログラムおよび制度利用の流動化
- ・学生や外国人を対象にした有給のインターンシップ
- ・インターン制度の充実
- ・労働安全環境・・・ハラスメントの防止、労働時間の制限、休日取得必須。
- ・労働契約・・・業務委託契約厳守、支払い条件、労働災害保険加入義務等
- ・スキル・・・第三者によるスキルクラスの設定 ギャラの不均衡是正

- ・アジア諸国から若年層のスタッフの受け入れ態勢を整備
在留資格の取得の課題をクリアするために一元管理できる組織の設立
他産業の外国人労働者受け入れプログラムに準じた方法等

<その他意見>

- ・中長期的な視点で将来性のある企画に、計画的に助成金等を付ける。その上で現場の声にしっかりと耳を傾ける事。

◆実証調査講師へのヒアリング

① 人材不足の部署

- ・技術部以外
- ・全てのポジション
- ・プロデューサー
- ・制作部、美術部、装飾部、録音部

② 求められる人材

- ・ビジネスの目線を持つ人材
- ・どんな人材でもとにかく増やすことが先決。現場以外にも、宣伝、配給、営業等さまざまな仕事があるので、その周知と門戸広げる道筋をつけるべき。
- ・本気な人
- ・やる気、柔軟性、対応力がある人

③ 実際に人材不足を感じる事例

- ・装飾部が集まらず、撮影を2週間延期せざるを得なかった
- ・常日頃、「誰かいない？」の連絡のやり取りが常態化している。外資系配信は長期で大人数を抑えてしまうので、スタッフが探せなくて、クランクインを断念する組もある。
- ・スタッフが集まらなくて、クランクインできない作品もあった。

④ 改善点や人材育成プログラムについて

<労働環境>

- ・労働環境の改善、ルールづくり

<人材育成プログラム>

- ・今回の実証プログラムで人数を増やして実施。
- ・現役のプロデューサー、監督を初め、各パートの第一線で活躍しているスタッフが映画作りの現場を教えて、仲間と味わう達成感等を伝える。
- ・インターン制度を(各作品に)義務付けていく。
- ・報酬ありのインターン制度。そうしてでも映画制作の魅力を伝えないと、映画制作の技術やノウハウが継承されなくなる。

<その他意見>

- ・アメリカ等はフィルムスクールがどこの学校にもあり、インターンが当たり前。業界と大学の距離が近い。日本は、教育機関が少ないことが問題だと思う。
- ・地方ロケなどで地元ボランティアの活用は昔から、有意義だと思う。
- ・とにかく業界の入口を多様化して、入りやすい業界にしていくべき。

>プロデューサーや監督、制作部が講師だったため、まずは人員を確保して、業界への理解促進を促し、人流を定着させることが先決という意見が主だった。

また、プログラムに関しては、今回の実証調査を更に人数を増やしたうえで、受講しやすい環境としてオンラインや地方開催などの声も上がったが、実施においては、企画する製作会社と行政のタッグが求められている。

3. 人材育成制度とプログラム

人材不足の現状は一刻を争う状況にあり、国内作品はもとより、機運が高まっている海外作品のロケ誘致にも大きな影響を与え始めている。そのため、速やかに、人員確保と人材育成の対策について検討し、映像製作者の意見や受講者の意見を考慮した、制度設計とプログラムの構築が必要である。

◆制度設計について

- ・映像製作者ならびに有識者等のタスクフォースを作り、制度について検討する
- ・国や行政、そして映像制作会社やテレビ局等の協力を仰ぐため、内閣府が中心となっていて行っている「ロケ撮影の環境改善に向けた官民連絡会議」を活用し、情報を共有する。
- ・映像系の学校と協力して、求人情報やインターン受入などの告知や情報共有を行う。
- ・有償のインターン制度の設置（受入の整備と助成制度の検討）
- ・求人サイト・窓口の設置
業界への人流を促すため、専用の求人サイトまたは窓口を設置し、就職を希望する外部からの人材が業界へ入りやすい入口を設ける。
- ・異業種からや他ジャンルなど、即戦力となる人材が、転職しやすい環境を作るため、業務の分かり易い説明と有償で働ける機会を担保するなど、人材に適した制度設計を行う。

◆育成プログラムについて

開催期：定期的かつ継続的に実施

研修：

- ・机上研修…大学等との連携、研修会の開催
- ・現場研修…受入現場の整備（制作側が主体となるよう意識改革）
- ・オンライン研修…映像業界について学ぶ機会を広げる（ハードルを下げる）
- ・地方研修…地方ロケ等の際の現場研修

プログラム：

○机上研修／オンライン研修

- ・映像制作について（プロセス、役割、業務、その他基礎的な情報）
- ・道路交通法やコンプライアンス等、法律関係
- ・ロケ撮影に関して（フィルムコミッションや地域について）
- ・海外作品制作について
- ・質疑応答／フリートーク

(5) 総括

人口の減少に伴い、あらゆる業種において人材は不足しているが、映像業界においては、特に労働時間が他業種と比べて不規則であったり、また作品毎の契約が多かったりすることから不安定な職種という印象があるため、更に厳しい状況にある。配信などのジャンルが増えるに伴い、作品数も増加し、人材不足が加速する中、未経験を育成する人員さえ確保が難しく、そのため悪循環となっている。

また、業界自体が閉鎖的な部分も多く、ツテがないと就職ができないことも多く、興味を持っている人員の獲得の機会を損失していることもある。

今回、実証調査においては、限られた募集人数に対し、短期間ながら7倍の応募があり、その関心度は高いと思われる。

ただし、この背景には、ある程度の報酬があったことや、現場研修に協力いただいた海外作品への興味も手伝ったものと思われる。加えて、短期間であったことも、実際に経験した上で検討したいというニーズに合っていた。

その結果、インターンとして引き続き作品に携わる結果になった参加者含め、第1期、第2期あわせて4名が、業界で次のステップを見つける結果となり、大きな成果に繋がった。

また、人材育成制度については、物理的、数量的な課題と、スキルの課題があり、それらを整理する必要がある。まずは、人手を増やすため、業界への理解促進を進めることと、人流を作るための窓口の設置と整備が先手であろう。

そのため、まずは広く受講できる研修会の開催を実施し、その上で就職希望者が生活できる程度の対価を得られる有償のインターン制度の設置を製作側が主体となって行い、国の助成を得られる仕組み作りが求められる。

人材は宝であり、育成には時間を要する。スキルを持った人材を継続して確保するため、業界が一丸となって丁寧に対応する必要があると考える。

また、世界的に映像産業は成長産業であり、様々な分野の業界において効果をもたらすことが証明されており、海外作品のロケ誘致に力を入れている諸外国と肩を並べて戦うためには、国や行政も一体となって、インセンティブ制度の設置やインフラ整備、撮影環境整備と同様、人材育成の課題にも迅速な対応が求められる。