

映画産業を強化するための課題について

第3回映画戦略企画委員会 2025/4/16 近藤香南子

これまでの委員会では、映画の制作現場の労働状況と問題点について発言してきた。当委員会は映画クリエイターの労働環境整備、支援制度のあり方、海外展開等について具体的な方策の立案を行うため存在しているということであるから、今回は今後の方策立案において念頭に置くべきこと、検討していたきたい提案等を記しておく。

■ 人権を尊重する制作現場づくりービジネスと人権

- ・ コンテンツ産業における構造的な人権課題を直視すべき
- ・ サプライヤーの性暴力根絶宣言の必要性
- ・ リカレント教育は人権教育から
- ・ 「ビジネスと人権」の観点ですべての支援事業の要項において反映されているか確認を

一昨今のメディアにおける性暴力の問題と映画業界も決して無縁ではない。映画は社会を映す鏡であり、サプライヤーおよび作り手の人権意識の向上は世界レベルでクリエイティブを発揮するためにも喫緊の課題であると認識すべき。

■ 労働環境改善について

- ・ より適正な労働環境へ、**映適を軸に映像業界全体での議論を**
- ・ 映適ガイドラインを守るために脚本を削るケースも、出資者の理解を進め、物価高にも対応した**予算増への適切な対応を**
- ・ ドラマ作品の労働状況が劣悪、事業者による発注先の労働環境監査の必要性
- ・ フリーランスの働き手/アートワーカーの保護ーUNESCO1980年の「芸術家の地位に関する勧告」に係る法整備の点検と促進を

ーメディアを横断して働くスタッフのスキルアップ・質の向上のためには労働環境改善が急務であることは明白。また、映画映像のみならず演劇、音楽、美術その他広く**アートワーカー全体の地位向上**が図られることにより、相互に影響しあい、文化芸術全体が豊かになるという長期的視野が重要。

ー映適申請は各種支援採択において加対象となるのであるから、映適ガイドラインはより適正なものが目指されるべきで、長時間労働の是正はもちろん、ジェンダーギャップや多様性への視点も必要であり、スタッフの待遇・条件についても考慮つまり**クリエイターの地位を保護**すべきであろう。また、将来的には加対象ではなく必須とすべき。

■ 労働環境悪化の原因をさらに調査すべき

一薄利多売で実写映像作品が大量に作られることが労働環境悪化を招いていることは明らかで、現場スタッフからは、この状況からの脱却を望む声が多い。しかし作品過多の状況把握すらできていない。例えば映倫審査時にスタッフの数とジェンダーギャップ、撮影日数、予算総額と人件費などを吸い上げるなど、調査すべきではないか。

■ 人材育成について

- 従来の支援に加え、クリエイター基金の新設で育成支援が追加されたが、現場スタッフの人材不足解決が急務
- 新人スタッフ雇用の予算がなく、現場でのトレーニングの機会が減少
- 十分な報酬やケアがない状態で若いスタッフの長時間労働や過重労働が続き、状況に落胆して業界に定着しないケースが散見される
- 特に人材不足が深刻な部署一演出・制作・スクリプター・美術装飾小道具などはマニュアル化しにくい複雑な業務、OJT で長期的にスキルを身につける必要があり、学校で技術を身につければすぐ即戦力になるものでもない
- こうした準備パート及び各部署の新人育成支援が急務

■ 提案 文化庁映画スタッフ育成事業の強化

現在、文化庁の育成支援として 20 年目を迎える「ndjc：若手映画作家育成プロジェクト」は主に若手監督の登竜門として一定の成果を上げている。ndjc と同じく育成支援として学生の映画制作現場への入り口になっている「映画スタッフ育成事業」の強化を提案したい。

【現状の事業の強化】

- * 実習現場申請にあたり、映適申請を必須とすることにより、実習生の研修環境改善を
- * 実習生への交通費実費など、少額でも金銭的支援を
- * 年度あたりの予定実習日数を増やし、実習作品を増やす（2023 年度は劇場用映画 19 作品、28 校 46 人が参加）
- * 実習生の追跡調査、その後の映画業界への定着率を調査公開し、フィードバックと改善を

【新人育成支援枠の増設】

- * 社会人の新人育成枠を増設し、新人スタッフの OJT を目的とする
- * 制作現場で新人スタッフを雇用する際に育成支援として金銭的支援を行う
- * 新人育成支援は映適申請作品のみとし、労働環境改善を
- * 支援金の使途明細（新人スタッフの報酬、交通費、食費、経費）の監査
- * トレーニングレポートを本人、制作会社と担当者より提出
- * その後の追跡調査や定着率を調査公開し、フィードバックと改善点を業界全体で共有

一産学連携での育成も予定されているが、学校で映画制作を学んでも、**ある程度 OJT が必要**であることは免れ得ない。中長期的には現場スタッフ、特に技術者のスキル向上のための国費留学や、国立映画学校のようなエキスパート養成機関を望みたいところだが、現場には一刻の猶予もなく、著しいスタッフのスキル低下が起きている、その解決策が必要である。

一この状況下で海外大型作品のロケ誘致で日本人スタッフが雇用されることによって、もちろんスキルアップは期待できるが、海外作品参加スタッフの増加は国内作品のスタッフ不足に直結することも考慮すべき。

一映画スタッフのスキル認定については懐疑的である。まずは**映像制作スタッフの実労働者数を調査把握**の上、認定システム設置が妥当か判断する必要があるのではないか。テストや研修を受けたかでは測れない、経験の積み上げによるスキルや作品への貢献度・クリエイティビティをどう評価するのか。また、認定を受けたら一定程度の報酬が保証されるべきなのでは、など、映職連はじめ**当事者ヒアリング**が必要だと考える。

■ 支援制度の分散と情報の一元化の必要性

- 関係機関の事業、情報発信と調査資料が各所に散らばり、把握が困難

(文化庁／経産省／知財局／芸文振／VIPO／ユニジャパン／映画アーカイブ／コミュニティシネマ他)

■ 提案 ポータルサイト設置による各種支援事業とオープンソースの一元化

支援メニューの見える化ということであるから、今各所に散らばっている支援や取り組み、調査データについて、常に最新情報とオープンソース、またそのアーカイブが確認できる**ポータルサイトを早期に設置**していただきたい。

⇒さらに、今後の調査・統計にはジェンダーギャップ調査やD&Iの観点の導入を

参考事例：海外のジェンダーギャップ調査やD&Iへの取り組み	
韓国：KOFIC（韓国映画振興委員会） 【2024年韓国映画ジェンダーギャップ決算】 [KOFIC 현안보고 2025-02] 2024년 한국영화 성인지 결산	
フランス：CNC（フランス国立映画センター） 【ジェンダー平等レポート（主要数値・2025年3月）】 Observatoire de l'égalité femmes - hommes (chiffres clés, mars 2025)	
イギリス：BFI（英国映画協会） 【映画産業におけるインクルージョン】 BFI Inclusion in the film industry	
カナダ：Telefilm Canada 【ジェンダーパリティアクションプラン】 Gender Parity Action Plan	

【最後に】ここ数年の業界の状況及び当委員会への参加で、上記参考事例にある各国のような統括機関が一朝一夕にはできないということを痛感している。しかし、チャレンジしないことには始まらないので、ぜひ検討委員会を立ち上げるなりして、議論を続けることができないだろうか。もちろん本委員会を強化してもよいだろう。現在の委員会では上映者や映画館、アーカイブをはじめ抜け落ちている部分もあるため、より多様な参加者による議論が続けられることが望ましい。