

# 女性アニメーターとして歩むキャリアとライフコース

——クリエイティブ産業における生活移行と「雇用中心社会」——

永田 大輔・松永 伸太郎

クリエイティブ産業ではフリーランス的な働き方が多く上位の工程ほど、女性の比率が低くなる傾向がある。日本のアニメーターでも同様にフリーランスが中心だが、新卒からアニメーターになるものが多く、雇用中心的な規範から自由なわけではない。本稿では、女性アニメーターのライフコースに着目し、彼女たちが生活移行をめぐるどのような問題に直面しているのかをアニメーターという仕事の特性に根差した形で明らかにする。

アニメ産業では、実力主義的な規範が機能しており、それが将来展望を与えるとは限らないにもかかわらず、準拠すべきものとしてアニメーターに経験されていた。保育所などの雇用労働者を中心に整備された制度を利用する際に、こうした職業規範と雇用をめぐる規範の板挟みとなる状況が生じていたが、女性アニメーターは生活移行を経験しても実力主義と一定の距離を保った形で就業継続を可能としていた。

## 1 問題設定

近年、文化を考察する上で文化表象のみならず、文化生産のプロセスに注目することの重要性が指摘されてきた。例えば田中東子編（2021）では、「女の子」がどのようにメディアを受容するかだけでなく、どのようにメディア文化の生産に携わるのかが問題にされている。女性がメディアに関わっているにもかかわらず（メディア研究などの学知も含め）副次的な関わりとしてのみ位置づけられ、不可視化されることへの批判的な問題意識から、女性の側からのメディア文化の記述の蓄積の重要性が議論されている。

メディア文化における女性の不可視化の仕組みとしてメディア産業の働き方（とその変容）の問題がある。メディア文化の生産を支える労働者には非正規労働者が多く、その比率は女性に偏って存在してきた。アンジェラ・マクロビーはクリエイティブ産業が新自由主義的な論理と共振し、その産業に携わる人々の境遇を不安定化・自己責任化させる様相を指摘したうえで、その自己責任化された不安定さが女性に集中して経験されていく可能性を示唆している（McRobbie 2016）。このように産業を支える女性がジェンダー化された不安定な位置におかれていることは、女性が表現者としては無視されてきたことの原因の一つにもなっている。とりわけ、クリエイティブ産業の中でもコンテンツ制作にかかわる制作者の文化が生産物にも影響を与えることが注目されている。そのなかにおいて制作現場のジェンダー構成の問題は、表現の多様性を考えるうえでもとくに重要なものである。

コンテンツ産業は一般に商品生産に大量の労働力を必要とする労働集約的な特徴を持つ（半澤 2016）。その商品のなかでなされる表現の内実についても、その労働力を構成する集団や組織における関係性に左右される部分が生じると考えられる。したがって、集団や組織のなかでの制作者とジェンダーの関連を考えることは、ジェンダー表現の問題を考察することに直結する。コンテンツ産業のなかでもとくに労働集約性が高く、分業が発達しているアニメ産業においては、ナサリア・ホルトが議論を提起している（Holt 2019=2021）。そこでは

ディズニー等のアニメーション制作の現場を事例に、ジェンダー表現と女性制作者の置かれた位置の関連を考える意義が示唆されている。1940年代から女性制作者の活躍があったにもかかわらず企画会議等でアイデアが十分に採り入れられない状況が続き不可視化されてきたこと、『アナと雪の女王』等の現代に近い作品では企画会議に多くの女性が参加することで新たな表現が生みだされたことが紹介されている。

日本のアニメ産業は手描き作画が中心であり、分業が進展し、仕事の単位が細分化されているという特徴を持つが、コンテンツ産業一般と同様に労働集約的な産業である。日本のアニメ産業で働くアニメーターは、日本アニメーター・演出協会（2015）による調査の回答者の比率を見ると、原画や動画などの初期に誰もが経験する職種に関しては女性の制作者の数は比率として低くはない。だが、監督や絵コンテなどの作品の企画にかかわる工程では監督が100%、絵コンテが75%と多くを男性が占めている。これは女性の産業からの撤退率の高さが原因の一つとして考えられる。その撤退率の高さにつながる就業継続のしにくさを理解することが、アニメ産業における上流工程の女性の少なさを理解するうえでも重要である。そうした偏りが存在する一方、アニメ産業は実力主義の業界と女性も含んだ当事者が語ることも多い。仮に実力主義が属性に関係なく客観的に能力が評価される仕組みだとするならば、こうした事態がいかにして起こっていくのかを考察する必要がある。初職から上位職の間で生じる、女性の離脱の問題を考えるためにも、どのように就業継続がなされ、就業し続けられていることをどのように理解しているかが問われなければならない。

本稿では、こうした問題意識のもと、特有のジェンダー構造の中でフリーランスとして働く女性アニメーターに着目する。女性アニメ制作者へのインタビュー調査を通して、彼女たちが自らの生活移行のなかでどのような問題に直面し、労働上の課題が生じているのかを明らかにする。

## 2 先行研究と分析枠組み

### 2-1 先行研究

近年、働き方の多様化が推奨され、その中でフリーランス労働も注目を集めているが、就業形態の不安定性も同時に問題視されている。とりわけ生活と労働の両立はフリーランサーの就業継続上で重要な問題の一つであり、その両立の仕方は現在のジェンダー化された産業構造の中では男女で大きく異なる。しかし、フリーランス労働論において、その労働者を取り巻くジェンダー構造の問題はあまり議論されてこなかった。本稿では、フリーランスの女性アニメ制作者を事例として、フリーランス中心の労働市場で働くこととジェンダー構造の関係を議論する。フリーランス労働を営む女性の働き方については、クリエイティブ産業で働く女性を対象とした社会学的研究が国外ではいくつか存在している。

リャン・ウィンファイら（2015）はテレビ産業で働くフリーランサーを対象としながら、主要な職種に男性が偏る性別職域分離の存在を指摘している（Wing-Fai et al. 2015）。こうした性別職域分離は、男性中心的な実力観を前提に生じており、それにより就業機会の格差が生じると指摘する。こうした実力主義の問題とフリーランサーの能力とその評価は密接に関連

している。アシュリー・ミアーズ（2011）はファッションモデルとして働く若年女性を対象とした参与観察調査から、流動的な市場のもとでの就業の不安定性と労働者の熟練を検討している（Mears 2011）。ファッションモデルの職業的な価値を決める「美」の基準は一様ではなく、オーディションごとに多様な基準で審査されるが、ある程度経験を積むと状況によって基準が予測できるようになったり、審査基準の不透明さ自体を「スリル」として楽しむことができるようになったりする。このようにフリーランス労働においては市場の流動性に単に労働者が巻きこまれるのではなく、その流動性への対応を前提とした能力観を労働者が有する可能性があることは重要である。

こうしたクリエイティブ産業における女性労働の議論からは、その職業のなかで流通している実力主義的な規範が存在しており、その規範に基づいて労働者の職業観が形成されていることが窺える。

こうした問題は広くコンテンツ産業全般で見られるが、アニメ産業に特有の働き方が存在しており、その特徴を踏まえて分析する必要がある。それはアニメーターの就業形態の約7割がフリーランサーであり、企業と雇用関係を結ばず働いている者が多いにもかかわらず、働く場所については約9割が「スタジオ」と回答していることである（日本アニメーター・演出協会 2019）。多くのアニメーターは就業形態としてはフリーランサーでありながら、特定の制作会社との継続的な取引関係や職場における関係性へのコミットメントを有しながら働いていると考えられる。

このような働き方を踏まえると、女性アニメーターは就業継続においてフリーランサーとして制作会社と距離感を保ちつつも、制作会社やその仕事を通して得られた関係性を生かしながらそれぞれのライフイベントに対処することを迫られると考えられる。松永伸太郎（2020）は、男性アニメーターの育児期の「生活給」に着目し、家族形成のために要する費用を理由に報酬を企業が多く支払うことに応じる場合があることを明らかにしている。こうした実践はアニメーターでも男性稼ぎ主というジェンダー役割と報酬が関連する点で、雇用労働者とも共通する性質を持つことを示している。それでは女性アニメーターは男性の雇用労働を中心とした社会におけるジェンダー規範の影響をどのように受けているのだろうか。ライフイベントとともにさまざまな選択を迫られてきた女性アニメーターのアニメーターとしての職業生活の理解を考察する必要がある。

## 2-2 分析枠組み

### 2-2-1 ライフコース論と生活移行

本稿では、社会学におけるライフコース論を参照しつつ、女性アニメ制作者が直面する人生上の出来事やそうした出来事と企業中心社会との関わりについて考察する。ライフコース論においては、人生段階の進展によって様々な人生上の出来事に直面していくことを「生活移行 life transition」と呼ぶ（George 1993）。人びとが人生のなかで経験する結婚・育児・介護・健康状態の悪化などはどれも生活移行の一つとして位置づけられる。

フリーランス労働は、一般的な雇用労働よりも使用者や発注者との契約が断片的になりがちであり仕事上担う役割が短期的に変化しやすいという特徴がある。そうした短期的な仕事

に従事しつつ、人生の段階における生活移行を経験することにもなる。

女性の就業と生活移行の関連をめぐる議論では、結婚や育児が中心的に扱われてきた。しかし、キャリアが長くなれば、結婚や育児にくわえて、老親を対象とした介護という問題も生じてくる。さらに、ケア責任に当面直面していなくても、自己の健康状態の悪化なども、セーフティネットの乏しいフリーランサーにとっては就業継続を脅かすものである。これらはそれぞれ予期の可能性が異なり、計画・対処の仕方が異なる。

生活移行という視点の特徴は、典型的なライフイベントに限られない人生上の出来事についてもライフコースと関連づけて捉える点にある。リンダ・ジョージ（1993）によれば生活移行の概念は、人が人生のなかである役割に参入したり退出したりすることについて、その移行のタイミングや社会的属性が与える多層的な影響を踏まえて捉えるものである。この視点は、フリーランサーのセーフティネットが乏しく、小さな生活上の変化が就業継続を脅かしうることを踏まえれば重要である。この視点が示唆するのは、「仕事」としてまとめられてきた役割の内実もライフコースに大きく関わっているということだ。ライフイベントに応じて生じる生活移行を一緒くたに「仕事と育児」「仕事と介護」として捉えるのではなく、「仕事」として従事している個別の職務の特徴などとの関係で論じる必要がある。

生活移行と就業中断／継続についての選択が密接にかかわることは女性労働において広く見られることである。さらにアニメーターという対象をめぐる考えるべき論点としては、1章でも述べたようにフリーランサーとして働きながら企業との関係性も比較的強く有しているという点がある。この点を扱うにあたっては、雇用労働を中心に編成された企業社会との距離感を問題にするような視点が必要になる。

## 2-2-2 雇用中心社会

クリエイティブ産業で働くフリーランスの女性の就業継続を議論するにあたって、日本の企業社会がジェンダー関係を基軸として編成されていることを明らかにした大沢真理の議論は重要である（大沢 [1993] 2020）。大沢は、日本社会が会社本位の構造を保つ社会であり、家長長制的なジェンダー関係に諸個人を押し込める特徴を持つことを「企業中心社会」の概念とともに指摘している。企業中心社会は、労働現場だけではなく社会保障のあり方にも影響を及ぼすからだ。大沢は、日本の社会保障制度が「家族だのみ」「男性本位」「大企業本位」を特徴とした形で編成されており、女性の男性への貨幣経済的な依存に基づく性別役割分担が暗黙の前提になっている点を問題視する。大沢は2010年代までの日本社会の変化を後に振り返る際にも、長時間労働や性別格差は残存しており、企業社会の中心性がむしろ強まっていることを指摘している（大沢 2020）。

大沢の主要な主張の一つは、大企業で働く正規雇用の男性を中心に日本の社会制度をめぐる規範が形成され、社会保障制度が編成されていることにある。この視点は日本の社会保障政策を批判するにあたっては重要であるが、正規雇用を中心にした規範は社会に存在する労働者にとって自らの境遇や今後の職業生活を構想するための資源にもなりうる<sup>1</sup>。本稿で扱うフリーランス労働も、まずもって正規雇用との対比で労働者自身や周囲の者から理解され

る。こうした考察を踏まえると、行為の資源として企業中心社会という規範を捉えるとき、その規範を「雇用中心社会」と呼ぶことも妥当だと考えられる。

行為の資源として雇用中心社会という規範が存在することを考えると、クリエイティブ産業で働くフリーランスの女性がそうした規範をどのように参照し、仕事と家庭を両立させるためにどのように対処しているか検討することは重要である。雇用中心社会という規範は女性アニメーターを抑圧する可能性もあるが、同時に行為を可能にするものでもある。松永(2017)はまた、アニメーターが実力主義的な規範を持つことで働き続けるための見通しを得ているのと同時に、その実力が適切に評価されない報酬制度に不満を覚えていることを明らかにしている。これは、アニメーターをめぐる規範が可能にする行為とその規範を参照点とした労働問題の経験を描いたものになっている。ここでの労働規範の用い方と同じように本稿では労働規範を取り扱い、規範がただ行為を制約するものとしてではなく、行為を可能にするものであり、それが当事者にとってどのような規範であるかに沿った形で初めて問題の経験が明らかになるという立場をとる。本稿で論じていくように、企業に雇われない労働力が中心を占めるアニメ産業では独自の労働規範が作用してもいる。女性アニメ制作者はこれらの複数の規範のもとで人生上の選択を行っている。本稿では、雇用中心社会のもとの女性アニメ制作者のライフイベント上のさまざまな選択に着目することで、彼女たちが就業を継続するうえで感じる課題とその対処の仕方を記述する。

### 3 本稿の対象と用いる調査データ

#### 3-1 アニメ制作者の職務について

本稿で用いる女性アニメーターの語りを理解するには、アニメ制作者の職務内容等をあらかじめ理解しておく必要がある。以下では、商業アニメ制作の一般的な工程と、そのなかでの制作者の業務について説明する。

まず、作画工程アニメーターの仕事内容と労働条件を確認する。表1には、アニメーターが担当する工程と、職務内容、それぞれの平均年収をまとめた。さらに各工程を担う制作者の数的な規模感を把握するために、日本アニメーター・演出協会(2015)の調査回答者(うち合計48%がアニメーター)に占める各工程担当者の割合を記載した。

アニメーターの多くは、一度企業での雇用労働を通してスキルを身につけてフリーランスに転身するというよりも、学校から直接フリーランサーとしての就労に移行する者が多くを占める。表1の職務は、後述する事例でもあるように勤続を積むとともに単純に上流に向かって上昇していくのではなく、関わる作品によって上流から下流の職務へと移行する場合もある。これは、作品や話数といったプロジェクトごとにアニメーターを集め、終了後には解散するという労働編成を取ることが多いことによる。

AEYAC(2017)では、入職後3年以内の若手アニメーターを対象に、生活実態調査を実施しており、居住形態と生活実態が明らかにされている。居住形態については、回答者153名のうち「一人暮らし」48.4%、「実家暮らし」35.9%、「同居」(「近親者と同居」「配偶者・パートナーと同居」「友人知人と同居」の合計)12.4%となっている。回答者の約60%が生活に

表1 アニメーターの職務内容と平均年収

工程	職務内容	平均年収（万円）	調査回答者に占める割合（%）
監督	作品の内容について最終的な責任を持つ。演出や絵コンテと兼任することも多い。	648.6	2.5
キャラクターデザイン	アニメ作品中に登場するキャラクターを創作する。ライトノベルや漫画などの原作がある場合でもアニメーションとしてより制作しやすいように修正を行う。	510.4	1.8
演出	監督の意図に基づいて表現やキャラクターの演技をつける。	380.3	5.4
絵コンテ	作中の各場面作りとなる画付きの台本を作成する。台詞・効果音・レイアウト・演出指示・カメラワーク・効果及びBGMなどの指示を書き込む。監督や演出が自ら行うことも多い。	372.3	1.6
作画監督	原画に修正を入れ、動きや絵のクオリティを必要水準まで引き上げる。原画の絵がキャラクターデザインと整合性がとれているかもチェックし、場合によっては原画に描き直しを指示する。	393.3	9.0
原画	絵コンテに従って画面を設計（レイアウト）し、演出が要求する演技に従って場面のキーポイントとなる絵を作成する。さらにレイアウトが作画監督のチェックを受けた後にそれを清書する。清書の作業は第二原画とも言われる。	281.7（第二原画のみでは112.7万円）	21.3
動画	原画が作成した絵の間を埋める絵（中割）を作成する。	111.3	7.4

（出所）職務内容については日本アニメーター・演出協会（2009）を、平均年収・回答者に占める割合については日本アニメーター・演出協会（2015）を参考に筆者作成。回答者に占める割合の「作画監督」については「総作画監督」「作画監督」を、「原画」については、「原画」「LOラフ原」「第二原画」を合計した数値としている。

関して家族からの経済的援助を受けていることが報告されている。

表2 調査協力者の属性

記号	調査日	年齢	経験年数	最終学歴	主な業務	就業形態	既婚／未婚	子の有無
A	2019/10/22	無回答	23	大学	演出	フリーランス	未婚	なし
B	2019/10/29	31	9	大学	作画監督	フリーランス	既婚	2歳
C	2019/10/29	35	14	専門学校	原画	フリーランス	未婚	なし
D	2019/10/29	24	1	専門学校	原画	フリーランス	未婚	なし
E	2019/11/29	47	26	専門学校	作画監督	フリーランス	未婚	なし
F	2019/12/6	35	15	専門学校	作画監督	フリーランス	未婚	なし
G	2020/2/22	41	16	高卒	作画監督	フリーランス	既婚	6歳
H	2020/3/15	54	39	高卒	色彩設計	フリーランス	既婚	なし

### 3-2 調査概要

本稿では、2019年から2020年にかけて実施した、女性アニメ制作者8名を対象としたインタビュー調査から得られたデータを扱う。

インタビュー調査にあたっては、「女性アニメ制作者のキャリアとライフコースに関するインタビュー調査」という題目で調査設計を行い、アニメ制作者の業界団体の一つである日本アニメーター・演出協会を通して調査対象者の紹介を得て調査を実施した。

調査では、①現在の仕事内容・家族構成、②これまでのキャリア、③働く時間と場所、④今後の展望の4項目について半構造化インタビューを実施した。調査の所要時間は1時間半程度を見込んでいたが、調査協力者の都合で45分～2時間30分程度と差が生じた。

表2は、調査協力者の調査時点でのプロフィールをまとめたものである。年齢は1名が無回答だが、24～54歳までの多様な年齢層で構成されており、調査時点ではどの回答者もフリーランサーとして働いていた<sup>2</sup>。8名中既婚者は3名であり、2名は有子であった。表には記していないが、CとDは未婚だが同居するパートナーの存在を語っていた。

こうした多様な人生段階にあるアニメ制作者の語りを参照することによって、フリーランサーとして働く女性の生活移行に伴う問題の諸側面を見いだすことが可能である。

次章からはアニメーターの語りに即してその生活移行の問題をジェンダーと関連させつつ、議論していく。4章ではアニメーターの実力主義のあり方を女性アニメーターの視点から検討する。5章では実力主義の存在にもかかわらず新たな技能の習得が必ずしもアニメーターの勤続と労働条件の向上に結びつかず、男性アニメーターだけでなく女性アニメーターも就業継続への展望を持ちにくい状況が生じていることを議論する。6章ではアニメーターの実力主義がフリーランス的な働き方に根差したものであると同時にアニメ制作者に特有の労働規範や職務といった職業特有の事情と結びついたものであることを踏まえ、それと生活移行の関係について論じる。7章ではこれらの女性アニメ制作者の働き方が「雇用中心社会」との間にどのような関係を有するかを示唆する語りを取り上げる。

## 4 アニメーターにおける実力主義

松永（2017）は、アニメーターが一般に悪いと言われる労働条件をいかなる論理で受容しているかをアニメーターの語りから検討し、「高い実力を持つ」ということが労働条件を正当なものとして理解するかどうかの基準となっていることを明らかにしている。だが、そこでの考察対象は主に男性アニメーターの状況であった。こうした労働規範を女性アニメーターがどのように理解しているか、また労働規範が彼女たちの生活移行とどのように関わっているかについてはさらなる検討の余地がある。

以下は日本アニメーター・演出協会（2015）における、20歳代の女性アニメーターの自由記述の回答である。アニメーターの報酬制度の中では例外的に安定した報酬を得られ、しばしば次のステップアップにも繋がる半拘束契約（契約先から一定量の仕事を請け負う代わりに固定給を得る契約）を、そのアニメーターが自ら解除した事例である。この自由記述には、アニメーターの実力主義の根強さと問題の構図が顕著に表れている。

((( ))内は筆者補足) アニメーターとしてまだ経験も浅く、技術面での実力不足は日々感じていますが、かと言って勉強に専念していると生活していけないので、仕事の中で学べることを頼りにすこしずつ勉強している状態です。(中略) 席を置かせていただいているところのデスクから、一度半拘束の話をいただき、デスクの考えでは「いずれ作監（作画監督）もできるようになってほしいので、勉強する時間をつくれるように」ということで月5万で半拘束になったのですが、(中略) 新人の悪口を言う人がいる中で拘束料をもらうことによるストレスに耐えきれず、一ヶ月で拘束を外してもらいました。「拘束」の定義が人それぞれなので、難しいかなと思います。実力がある人は何をやっても許されるというような風潮がある気がするのも、いかがなものかなと思います。(スケジュールを限界超えまでひっぱる、セクハラ問題、制作（制作進行<sup>3</sup>）さんへの暴言など）そういう人がいないと成り立たないのもわかりますが、人として最低だと思っています。周りで仕事している先輩方は、皆実力もあってすごいと思いますが、アニメーターとしてではなく人生全体で見たときは、「ああはなりたくない」と思っています。(あの歳でずっと会社にいる、お金の心配ばかりしている、身体がポロポロ、など) (中略) 今年から出身専門学校で体験入学講師として高校生と接していますが、心からすすめられる業界になればいいなと思っています。そのために協力できることがあれば何でもやりたいです。よろしくお願いします。[女、20代、原画] (日本アニメーター・演出協会 2015:93)

このアニメーターはまず実力不足を日々感じているが技術向上だけに注力することはできない状況であることを語っている。そのような状況のなか、作品制作の進行管理を統括する担当者である「デスク」から、「勉強する時間を作れるように」「半拘束の話」を持ちかけられたという。このオファーを受けて月5万円の固定給で契約するが、「新人の悪口を言う人がいる中で拘束料をもらうことによるストレスに耐えきれず」、この女性アニメーターは1ヶ月で拘束契約を自ら解除した。

このストレスを理解するには、続く『拘束』の定義が人それぞれなので、難しい」という語りをみる必要がある。彼女は、自身が半拘束契約を得た理由を、将来を見据えた勉強が必要であったためだと説明している。一方ですでに述べたように半拘束契約は選抜的に提示されるため、その契約を結んでいると周囲から実力ある者として見られる可能性がある。彼女自身は自らを実力不足とみなしており、周囲から実力者として見られることを恐れている。これにストレスを感じ、彼女は自ら契約を解除したのである。

重要なのはこの語りが示す「実力」への理解の仕方である。このアニメーターは実力主義が仕事の外に拡張され、「実力がある人は何をやっても許される」というような風潮があることを非難している。その非難の仕方として、彼女は実力のある人をアニメーターとしてではなく、「人として最低」だとしている。職業者として以前に、1人の人間として非難すべき存在だと述べている。このような非難の手続きをとることは、アニメーターとして十分な能力をもっていることは否定しないことでもある。この一連の手続きは、アニメーターの労働現場では実力主義に抗しがたいが、同時にその実力主義のあり方が業界外から見れば合理的には見えないこともこのアニメーターが理解していることを示している。

アニメーターの労働現場で実力主義規範が強くあることと、その実力主義規範が業界外の一般的な考え方とは合致しないこと、そして実力のあるとされる者でもワークライフバランスを顧みない働き方をしているために、生活移行との関連においては疑問視されてもいることがここからわかる。だが、上記の語りは実力主義をアニメーターが完全には否定しないにせよ相対化していく可能性も示している。就業継続しているアニメーターにとって実力主義がいかなる課題をもたらすのか、その一方でどのような積極的意義を持つのかも考察する必要がある。

以下ではアニメーターの実力主義と、女性アニメーターの生活移行がいかなる関連を有しているのかをキャリアやライフコースについての語りから検討することにした。

## 5 フリーランス労働における生活移行

### 5-1 長期的な就業継続における生活移行

アニメーターという職業の実力主義と生活移行の関連を考えるにあたって、フリーランサーとして働くアニメーターがどのような課題に直面しているかを検討する必要がある。アニメーターは、自身の収入で生活を成り立たせる水準の収入が得られる技能が身に付くまでに一定の時間を要する。さらに生活移行に際し生じる予測しにくい要素が多く、キャリアのいかなる時点においても将来展望を持ちにくい現状が存在する。

以下は調査当時に14年目・35歳であったCに、家族（Cの妹）の現在の就業形態について尋ねた際、「ずっとバイト生活」をしていると返答したうえで、それに続いてキャリアのなかでの居住形態が語られた箇所の抜粋である。なお、抜粋のなかのX・Y・Zはいずれも東京西部に所在する地域である。

C （妹は専門学校卒業後に）劇団に1年いたんですけど、辞めて、その後ずっとバ

イトしながらみたい。結婚して、今、子どもが4歳にもうすぐなるんで、もう子どものためのバイトじゃないけどみたいな働き方を。ただ、Xに住んでるんで、結構ちよいちよい会ってる感じで。(中略) ちょうど妹が卒業するときに、じゃあ東京に出たいし、私もちょうど友達と同居解消に、友達が実家帰るっていうんで、じゃあ一緒に住むかみたい感じで、4年くらい一緒に住んでいた。

松永 なるほど。

C それでそのときに、ちょうど((妹が))今の旦那さんと結婚するみたいな話になって、じゃあバラバラってなってみたいな。でもその後もZに住んでたんで、結構出産近くとかも、結構近くだったんで。

CとCの妹との居住と関連して、Cの初期キャリアにおける居住形態の変化が合わせて語られている。Cが、友人や妹と同居をしていたのは、おおむね20歳代の間である。Cは専門学校卒であり、初期キャリアから8年ほど同居期間があったということになる。3章で若手アニメーターの居住形態について言及したように、初期キャリアにおいては知人や家族の助けを得ながら就業を続けていくことがアニメーターの場合には多くある。

調査時点で40歳代のアニメーターであったEは、自身の経験とも関連させながらアニメ業界における生活移行上のリスクについての問題意識を語っていた。Eは、アニメーターとしてのキャリアを始めてから8年間ほどは企業に所属して働いており、2002年ごろにフリーランスとなっている。Eは、自身がアニメ制作者として就業するなかで精神疾患を抱えたことや、大きな病気を患った経験を有していた。調査時点でも治療は続いており、自身の収入と関連して以下のように語っていた。

E 今年はまだ分かんないけど、去年の時点は、さっき言ったように、〇〇((病名))患ってあんまり仕事してなかったんで、200(万円)未満なんですよ、去年は。ただ、今年は今ちょっと体力持ち直してやってるんで、250までは行くかなっていう。劇場作品も入れてるので。ただ、残念なことに、今言ったように、〇〇患って、その間仕事できなかつたり治療費に借金があるんで、かつかつ仕事生活になってるっていう。病気にならない程度に仕事しなきゃいけないけど、治療費を稼がなきゃいけないっていう微妙なラインにはいます。

Eは、体調面から以前のような無理を続けることはできないと語りつつも、治療費のために働き続けなければならないという「微妙なライン」のもとで仕事を行っていると述べていた。Eは、この語りとは別の部分で、フリーランスの若手のアニメーターが社会保険に加入していないなど、健康面におけるリスクヘッジが十分ではないことへの懸念も述べていた。このように生活移行において直面するさまざまな問題のなかで、就業を継続すること自体がアニメーターにとって一定の課題として経験されていることが把握できる。

## 5-2 将来展望と生活移行

3章で説明したように、アニメーターという職業を構成するさまざまな職務は、上流工程の職務になるほど平均的には年収が向上していく傾向が見られる。アニメーターが経験を積み続けるとともに単線的に技能が向上し、それによって収入が向上していく展望を初期キャリアから継続的に得られるのであれば、相対的に悪い労働条件であっても就業継続への展望を維持することは十分可能だと考えられる。

初期キャリアでは何らかの支援が必要でも、実際に相応の技能が必要とされる職務を経験するようになることで将来的な展望が開けてくることも考えられる。しかし、以下のFの語りは、作画工程の統括を行う職務である作画監督を自らが経験するようになったとき、そうした展望が損なわれる場合があることを示している。

F 私が一番折れたのは、作画ってまっとうにいったら作監、総作監じゃないですか。作監やったときに、あまりにも給料に見合わなくて、その先の総作監見てたら、それが給料に見合ってるとはどうにも思えなくて、その先に対する考えというのがすごい折れたんですよ。それに対する金銭的なサポートもなかったんで、なんで、ばからしいなって思ったのもあって、どうなんだろう？ みたいのは思いますね。

松永 作監のお仕事されるようになったのは大体いつ頃くらい？

F 30 ぐらいですね。(中略) それまでは稼いでたんですよ。だから、それから稼げなくなって。作監、30 ぐらいでやり始めて月に 10 万切ったんです。それが半年ぐらい続いて、私もともと 30 万ぐらい稼いでたから、きつくて、生活が。

F は、作画監督を自らが担うようになったことで大きな収入減を半年にもわたって経験したことを語っている。この背景には、同じ作画の仕事でも、指示に従って一から絵を描く原画工程と、すでに描かれた原画のチェックと修正を行う作画監督とでは、必要とされるスキルが異なるという事情がある。さらに、作画監督の業務が高度化していることから一人の作画監督がこなせる作業に限界があり、これまで少数の作画監督で実施していたところを多数起用するようになり、一人あたりの報酬額が低くなっているという問題もある。

F の語りからはアニメーターの実力主義からの降りにくさを読みとることもできる。F はもともと従事していた原画工程の仕事で「30 万ぐらい」の収入を得ており、作画監督の職務から早期に離脱すれば、収入が 10 万円を切るような状況を半年間も続けずに済んだ可能性もある。しかし早期に作画監督を離脱することは、実力が乏しいと評価されることにつながる。F が不満を持ちつつも作画監督を続けたことは、こうした実力主義とその評価との関連でも理解しておく必要がある。

作画監督は他の原画担当のアニメーターが仕上げた作画をチェックし、修正指示を与える能力を求められるという点で、アニメーターのなかで実力を認められた者が担当しやすい職務である。そうした職務であるにもかかわらず、収入という点で生活移行を可能にするような展望が描きづらいことをFの語りは示唆している。

本章では、実力主義への準拠が生活移行への備えとは必ずしも両立しないものとアニメー

ター自身が理解していることを議論した。こうした知見は、前章で若手が実力のあるアニメーターの実力主義に業界展望を見いだしていなかったことも整合する。こうした本章の内容は、男女関係なくアニメーターという職業自体の労働問題と密接に関わるものであり、CやF自身がジェンダーに関わる問題として語っていたわけではない。そこで次章では、アニメーターの実力主義のあり方が、どのようにジェンダーに関わる問題といえるのかを議論する。

## 6 アニメ制作者をめぐる「実力」とジェンダー

### 6-1 アニメーターの労働規範

前章でも取り上げたCは、その労働規範がゆえに結婚へのためらいを語っていた。現在同居しているパートナーとの結婚の見込みについては以下のように語っていた。

C 結婚は多分考えてくれてるんですけど、子どもとかのことはちょっと不安があるんで、お金のこととか、健康のこととかあって、ちょっと現実的じゃないなっていうのは、思ってるんで。結婚は考えてくれてるものの、やっぱり私のほうが下手くそ過ぎるんで。

この語りでは、結婚への障害として、Cが「やっぱり私のほうが下手くそ過ぎるんで」と自身の実力が不足していることを理由として挙げている。ここでは、結婚後もCがアニメーターとして働き続けることが示唆されており、パートナーと比べて収入が低いこともあり生活移行後の家計に不安があることが語られている。仕事としての成功を純粋に追い求めるだけでなく、こうした家庭と仕事の両立を目指すものにとっても実力主義は意識せざるを得ない問題として経験されていることがここではわかる。このようにアニメーターの労働規範は生活移行と深く関わっている。

労働規範と生活移行の関わり複雑さを示唆するのがFの語りである。30歳代で、作画監督などの業務を中心的に担っているアニメーターのFは、同じ業界のなかで人間関係の問題を感じたことがなく、周囲に「何かに陥れようとする人がいない」と悪意をもった人物が少ないと述べていた。その語りに引き続いて、Fは以下のように語っている。

F みんなピュアな感じですよ。「駄目なの自分のせいだな」って言って、しょぼんと1人でする感じの人が多から。新人とかで粋がってるやつとかが来ると、あいつ辞めんなみたいな感じなんで。小手先のだましみたいのが全然通用しないから、多分、そういうところが育っていかないんだと思うんですよ。超実力社会だから、そういう意味では、せこいことをしても全然通用しないから、そういうところは素晴らしいな、平等だなとは思いますが。

Fの語りは、「超実力社会」という表現でアニメーター間に流通する規範を特徴づけ、アニメーター同士の関係を「平等」としても述べている。こうした語りからは、さしあたって実力主義はジェンダーと関わらないものとみなされていることがわかる。

一方で、実力主義と生活移行との関連を示唆する語りとして、Fは、アニメーターという仕事が専門職であるにもかかわらず安定的な収入を得続けることが難しいことに言及したうえで、結婚する年齢との関係を以下のように語っている。

F 正直、今回のモチーフである女性についてっていう、女性に関して、男女で業界に差別は一切ないんですけど、ただ、大体それは、女性に限らずなんですけど、男性の有名メーター（(アニメーター)）さん、ないし監督って大体45ぐらいで結婚するんですよ。男なら45で結婚できるけど、女で45なんて結婚できないから勘弁してくれよとは思ってますね。

Fはこの結婚をめぐる差異について業界に内在する「差別」とは位置づけていない。「男女で業界に差別は一切ない」と端的に述べているが、男女問わず結婚という生活移行を迎えることができるような生活の安定を得られるのが、年齢が40歳代に入ってからとなるという意味で男女差がないという表現が用いられている。このことは、前章で述べたようにアニメーターの技能形成に必要な期間が長期にわたることと関連している。こうした長期にわたる技能形成は、男女問わず若年時の家族形成を困難にする要因として働きうる。

これに対して、特に女性に関して「45なんて結婚できない」とFが述べているのは、アニメ業界の規範ではなく、Fが考えるところの社会一般の規範を参照してそのように語っていると思われる。Fは別の箇所、趣味関係の知り合いでは既婚者も多いことに触れ、未婚である自身を「社会の劣等生みたい」と述べていた。この語りでは、アニメ業界の労働規範よりも、社会一般の規範に則してアニメーターの女性が結婚しにくい環境となっているという理解が示されている。したがって、Fの語りに基づけば、アニメーターの実力主義はそれ自体がジェンダーに関わるものとは理解されないものの、年齢規範と家族形成という観点では女性の側にのみ不利を強いるような構成となっていることが読み取れる<sup>4</sup>。

将来的な育児などを見据えることができるような経済的安定を得られるアニメーターとしての実力が身に付くまでに長期間を要するという点をCの語りは示している。そのキャリア形成が可能になるまでの長さを踏まえることで社会一般の規範を参照して結婚に踏みきりにくいということをFが語っていると捉えることができる。このようにアニメーターの実力主義は労働条件に対するジェンダー不平等という理解をそれ自体としてもたらさないが、生活移行との関連でみていくとアニメーターの労働規範とは別の水準で男女格差に結びついていることを見いだすことができる。

## 6-2 アニメ制作者の職務と生活移行

生活移行にかかわるアニメ制作者特有の問題として、アニメ制作者がかかわる職務による差異が、生活移行にどのような影響を与えるのかという論点がある。とくにアニメーターの場合は、会社から持ち出せない機材などなしに大部分の業務を遂行することが可能であり、働く時間と場所を自己の裁量で決定できる余地が大きい。

40歳代で調査当時6歳の子どもを育てながらアニメーターとして働いていたGは、実際にそうした理解をインタビューのなかで部分的に示していた。しかし、同じ作画の業務のなか

でも、原画と作画監督では、育児の両立のしやすさに差異があることも語っていた。

G 描いてないときでも考えなきゃいけない、原画やってると。組み立てる時間が、なかなか子どもがちっちゃいと、時間が取れないっていう。もっと別なことを考えなきゃいけないって。子どもの世話をしなきゃいけないって。子どもちっちゃいうちは、逆に何も頭使わずにできる作監のほうがやりやすいかなと、私は思いますね。

Gは作画監督の方が「何も頭使わず」にできる仕事で育児との両立がしやすく、逆に原画は「描いてないときでも考えなきゃいけない」という点で両立が難しいことを語っている。原画は単に指示に従って絵を描くだけではなく、絵コンテの指示を基礎としながらカットにおける画面のレイアウトを構想するという側面があり、この構想部分のことをGは考えることを強いられていると述べている。作画監督の作業内容は原画のチェックと修正であり、Gはあまり構想を要しない職務として遂行していると述べているのである。このようにアニメーターごとに職務によって育児との両立のしやすさへの理解が異なっており、自らにとってどのような形が両立しやすいかを模索しなければならないのである。

関連する語りとして、調査協力者のなかでは唯一の50歳代で色彩設計を担っていたHによる語りがある。Hは、亡くなった母の介護と仕事を並行して行っていた時期を振り返りながら、その両立の難しさを語っていた。色彩設計の場合は作品内で同じ職務を担う担当者の人数がごく少なく、かつ他工程との打ち合わせも数多く必要となるため、介護の時間を確保することができなかったという。

H そうです。多分、もう1人、2人、一緒にやってる人がいれば、その人に任せられるんですけど、1人でやってたっていうところもあって、なかなか抜けられなかったです。

Hは母の介護期間にある作品の色彩設計の仕事を1人で請け負っていたため、他工程との調整も1人で引き受けなければならず、仕事を抜けることができなかったことを語っている。色彩設計は、作品における彩色のデザイン全体を担う職務であり、一つの作品に大人数が配置されることはなく、Hの事例のように1人だけが配置されることも珍しくなく、他工程との調整が絶えず必要な仕事でもある。こうした特徴は、男性が多くを占める演出や監督とも共通する。このように、アニメ制作者のなかにも個別の職務によって生活移行によって生じるライフイベントと両立しやすいものとそうではないものが存在する。

GとHの対比は、アニメーターをめぐるジェンダー問題という点でも重要である。すでに述べたように生活移行から生じるケア責任と両立しやすい仕事とそうではない仕事をアニメーターという職業は内包している。前者が個人で完結しやすい仕事、後者が個人だけでは完結しにくい仕事である。前者を女性が選択し、後者から女性が排除されることによって、性別職域分離の背景にもなる。Hの経験を踏まえると、他の職務との打ち合わせや調整が必要な職務は、ケア責任との両立という観点で選択されにくくなっていると考えられる。この特徴自体はフリーランス労働に限られずみられるものだが、請け負う仕事の裁量が大きいフ

リーランサーでは、生活移行にあたってどのように仕事を受けるか自体が、キャリア上で戦略的に対処が必要な課題として表れてくる側面もあると考えられる。

ここまで、アニメ制作者の実力主義がどのようにアニメーターのジェンダー問題と関わるのかを議論してきた。しかし、結婚の年齢に関する語りなどからも現れていたが、こうした議論からは単にアニメ業界内在的な問題として生活移行をめぐる問題を捉えることは適切ではなく、日本の社会全体が「雇用中心社会」として編成されていることを前提に女性アニメ制作者の語りを見ていくべきであることが示唆されている。次章では、子育てを行いながらアニメ制作者としての職務を日々行っている B と G の語りを中心とし、フリーランスのアニメ制作者と雇用中心社会の関係性がどのようなものかについて考察する。

## 7 フリーランスの生活移行と雇用中心社会との関係

### 7-1 実力主義と育児期における就業継続

雇用中心社会が女性のキャリア形成にもたらす問題として、結婚や出産から生じる就業中断が、賃金低下や、将来的なキャリアアップの阻害要因につながりうることは以前から議論されてきた（川口 2008）。フリーランス中心の労働編成のアニメ産業において、同様の現象が見られるのだろうか。この問題を考えるにはアニメ産業におけるフリーランスの働き方と合わせて雇用中心社会との関連性を考察することが重要になる。フリーランスといっても育児を、雇用労働を前提とした様々な条件の中で行う必要があるためである。

フリーランスで働くアニメーターは、業務遂行時間の裁量が大きいため、企業に断りなく育児に専念する時間を捻出することも可能である。その一方で、アニメーターの仕事から一定期間以上離れてしまうことは、継続的な関係を結んでいた発注先企業等とのつながりが弱まり、その後の仕事の受注に影響を及ぼすリスクもある。

作画監督を主に務める G は子どもが生まれる 2 カ月前まで周りに相談することをせず、仕事も出産のための入院直前まで休むことはなかったという。出産した後も比較的すぐ仕事に復帰したことを語っている。出産以降の働き方についても以下のように語っていた。

G 産んでから歩きだすまでは、仕事できるんですよ、家で普通に。だから歩きだしから、歩きだす辺りで保育園に入れないと大変です。うちは3歳まで入れなかったんですよ。（中略）すごい大変でした。昼間は全く仕事できないんで。毎日、夜中の1時に起きて、朝まで仕事を7時、8時まで。何とか6時間、時間を取って仕事をするっていうスタイルでした。

日中は子どものケアに時間を取られるという状況を脱却するには保育園を利用するしかないが、G は子どもが3歳になるまで待機が続いてしまった。G は、出産後の仕事への復帰自体については困難を覚えることはなかったものの、子どもが「歩きだす」時期になると夜中から朝にかけて仕事をするというスタイルを採用せざるを得なかったという。このように仕事を行う場所や労働時間を自らの裁量で変更できることを利用して仕事と子育てを並行させることはできる。しかしそれを行う時間帯は不規則なものになっており、アーリー・ホック

シールドが言うところの「ファーストシフト」（賃労働の時間）と「セカンドシフト」（家事労働の時間）を身体的に無理をする形で両立させているのである（Hochschild 1989=1990）。

前章で確認したようにアニメーターの実力主義が女性の生活移行を考慮せず編成されていることを踏まえると、Gは実力を示し続けるにあたって育児を行いながらも働き方としては作画監督という責任のある工程に留まり続けなければならないことを示している。Gは育児と仕事をなんとか両立させているが、両立への努力にも実力主義が関わっているのだ。

Gの実践の理解にさらに重要になるのが、保育所の開所日や時間が、一般的な雇用労働者の労働時間に合わせて設けられていることである。アニメーターの仕事のスケジュールはあらかじめ詳細に定められているが、工程の進捗によって突発的に締切を変更されることもあり、土日に急な作業が発生する場合もある。調査当時2歳の子供がいたBは、最近は託児保育を利用することが多くなっていることを述べたうえで、仕事の曜日によって保育所が利用できない場合があることを述べていた。

B 託保は最近が多いです。土曜日は一応、保育園はやってはいるんですけど、祝日、土日はあまり保育園、やってないと思うので、そこに会議とか打ち合わせとか入ってきちゃうとお願いせざるを得ないし、日曜日は主人もいないので、結構、講師の会議とかが日曜日にくることが多くて、そうなるようお願いせざるを得ないです。

Bは、作品に関する打ち合わせや働いている専門学校での講師会議などが日曜日に入る場合もあり、その場合に保育所を利用できないという。とくに日曜日はパートナーも勤務日であるため、実家の父母を頼って子どもの面倒を見てもらわざるを得ないと述べていた。こうした点はGも同様であり、保育所を利用できない場合は実家を頼ると述べていた。

こうしたBの経験は、保育所といった育児支援のために整備されている施設が、雇用労働者の労働時間をベースに開所時間を定めていることと、アニメーターとしての仕事は労働時間が不規則になりがちなこととのギャップから生じている。このように育児の局面では雇用労働者を中心に編成された制度を利用する必要性があるため、実力主義と雇用中心社会という二つの規範に同時に準拠しなければならない状況が生じているのである。

前章で論じたように両立しやすい職務の選択は、このような二つの規範のなかでアニメーターとして働き続けることと育児を行うことを同時に叶えようとすることで生じるものであるといえる。この特有の板挟みは、就業継続にも影響を与えることになるだろう。

## 7-2 制作会社での共同性と就業継続

Bは入職時ある制作会社に「入社」して初期のキャリアを積んでいた。その後Bは、出産後1年ほど休業期間をとり、元所属していた制作会社を中心に仕事を請け負いつつ、フリーランスとして在宅でアニメーターの業務に復帰した。仕事への復帰それ自体のハードルはそれほど高くないように推察されるが、休業以前にあった他者とのコミュニケーション機会が減少してしまうという問題に直面した。そこでBは、派遣事務所に登録してアニメ関係の専門学校の講師をアニメーターとしての業務と並行して行うことにした。

B 私、産休<sup>5</sup>を終えてからずっと家で仕事をしている関係で引きこもりがちになってしまって、どうにか人と会話をせねばっていう、話したいっていうのがありまして、あと、教えたくなっていう気持ちもあったので、同期のほうに既にやっていた子がいたので、何か仕事ない?っていうのを聞いたら、講師の派遣事務所から派遣されて講師やってる人がいるからつなげようかって言われて、それをお願いしますっていう形で派遣事務所のほうに紹介していただいて、そちらに入って今、二つの学校でやっている感じです。

在宅勤務で仕事に復帰することはできるが、以前のスタジオでの勤務とは異なり、他者とのコミュニケーションの機会が乏しくなる。ネットワークに基づいて仕事を獲得することの多いフリーランサーにとって、これはキャリアの展開をせばめうるものである。

しかし実際には、Bは逆に新たな仕事を獲得することに成功している。この派遣事務所への登録という道筋は、「同期」の同業者から紹介を受けて始めたものであり、あらかじめ制作会社で形成されていた同業者ネットワークを資源として得られた仕事であることがわかる。ネットワークのなかで仕事を得られるという点は、アニメ制作者のフリーランス労働の特徴でもあるが、一方でそのネットワークは制作会社の中で築かれた関係性を背景として形成されていくものでもある。

このように制作会社の「同期」からの仕事情報の紹介や、それに基づく仕事の獲得は、企業内部で形成された共同性を基盤として行われている。その共同性が、就業中断があった際にその後の職場復帰や就業継続につながっていることがわかる。

Bは講師の仕事を得てアニメーターの仕事継続しているが、「人と会話せねば」とあるように、自らの実力を示し続けるというより生活との両立も視野に入れた形で仕事を行っている。ここでは、制作会社で形成された共同性によって、常に作画を行うアニメーターとしての評価にさらされ続けるような実力主義を相対化したかたちで就業継続が可能になっている。

こうした実践が可能であるのは、フリーランスのアニメーターが仕事の獲得において広い裁量を持つだけでなく、女性制作者同士のつながりが存在するからでもある。実際、他のアニメーターでも、女性が主要なポジションを担う企業では生活移行に対応した働きやすさがあることを述べる者もいる。たとえば女性が経営幹部を務めるA社に所属して働いた経験のあるDは以下のように述べている。

D A社は、割と、会社に子どもとか連れてくる方もいらっしゃいますし、それで仕事はしてるのか分からないですけど。ただ、アットホームっていうか、受け入れ体制としては、そんなに悪くはなかったのかなと思います。普通に家庭で育児しつつ、会社に来て仕事されてる方もいらっしゃったので、トップの方の考え方ですかね、やっぱり。どこの業界でもそうなんですけど。

アニメーターにフリーランスで働く者が多いことと、制作会社での女性同士のつながりがあることで、従来の実力主義とは異なる形での両立的な働き方が肯定的に捉えられる場合がある。Bの事例では、就業復帰時紹介された講師の仕事が重要な役割を果たしている。

高橋かおり(2019)は在外芸術家の語りを分析するなかで、芸術家に関わる仕事のなかに

まさにその芸術家としての能力の承認にかかわるものと、そうではない仕事が存在することを指摘している。こうした問題はアニメーターについても考える必要がある。Bは別の箇所でメインとして関わっているのはアニメーターとしての原画・作画監督であると語っており、講師の仕事をあくまで副業的なものとして位置づけていた。講師の仕事はBが人とのかかわりを求めていたというニーズに適うものではあったが、あくまでBはアニメーターとしての作画の仕事を手放さずに続けている。作画の仕事への関わりは、アニメーターとしての評価を得るうえで容易に手放せないのである。

本章は育児期の女性アニメーターが直面している課題を描くとともに、女性同士のつながりに基づき復帰後の仕事を得て女性アニメーターが就業を継続している場合があることを明らかにした。これは制作会社でつながりを得たフリーランサー同士でアニメーターが仕事を紹介し合っていることによって可能になっていた。だが、就業継続が安定してなされるためにはその評価の仕組みも重要になる。松永伸太郎・永田大輔（2020）は、アニメ産業においてアニメーターが定着志向を保つうえで単に実力があるかどうかよりもその実力を相互に評価するネットワークなどの仕組みが担保されていることが重要であることを指摘している。作画への専心を前提とした実力主義を相対化した形での安定した就業継続は、能力評価の仕組みの中に女性同士の評価などのより多元的な評価軸が導入されることで可能になっていくと考えられる。

## 8 結論

本稿では、フリーランスの女性アニメ制作者から得られたインタビューデータを生活移行と雇用中心社会という観点から分析し、彼女らがいかなる問題に直面しているかや、そうした問題と雇用中心社会がどのように関わっているかを見てきた。

本稿では次の四点が明らかになった。第一に、アニメーターという職業には強い実力主義規範が存在しており、それは女性にも共有されていた。第二に実力主義規範は生活移行に備える展望を与えないこともあるが距離化しにくいものとして経験されていた。第三に、女性アニメーターの仕事と生活への志向にかかわらず、雇用労働者を中心にした制度を利用するにあたっては、実力主義と雇用中心社会の板挟みの状況が生じていた。第四に、女性アニメーターは実力主義を資源とし、生活移行に際しても一定の就業継続を行っていた。

本稿で取り上げた女性アニメーターは、フリーランサーとして働いていることもあり、生活移行に直面した際に、働き方について多様な選択肢を有していた。そのため、様々な形で女性が就業継続と生活移行を「両立」させること自体は不可能だとは見なされていなかった。しかしそうした選択が可能かどうかは、作画監督などの少人数で完結できる工程に関われるかにもよっており、そうした工程は長期的なスキル形成を要するものだった。

アニメーターの実力主義は、個人の努力によってアニメーターとして評価される働き方を達成するものとしてアニメーターに経験されていた。しかし、実力主義のもとで評価される仕事はアニメーターとしての作画等の業務に限られていた。生活移行の中で選択を余儀なくされる場合の働き方がそこには組み込まれておらず、例えば講師などの仕事はあくまで副次

的なものとされていた。だが、副次的とされる仕事も女性アニメーターが就業を継続するにあたって重要な役割を果たしている。そのため一元的な実力主義とは異なる形で、生活移行を伴いながら様々な形で仕事との両立を図ろうとするアニメーターを評価する多元的な能力評価の枠組みと枠組み作りに女性に関わることが必要となる<sup>6</sup>。

本稿の分析では、アニメ産業に内在する実力主義やそのもとでの女性アニメーターの選択を捉えることで、女性アニメーターが生活移行にあたってどのような問題に直面しているかを明らかにしてきた。これは、女性がアニメ産業において就業をどのように継続させているのかという問題を考えるものである。しかし、冒頭のジェンダー表現の問題を考えるには、フリーランスの継続の仕方が多様である以上、単に就業継続をしているかのみではなく、その就業継続の仕方とそれに対する評価、ひいてはそれに基づくキャリア形成という性別職域分離にも関わる問題も考える必要がある。本論では女性アニメーターの就業継続において直面する課題が性別職域分離につながるか否かまでは踏み込むことができなかったが、ここでも実力がどう評価されるのかということがアニメ産業が実力主義を強く規範として持つ業界であるからこそ問題になるはずである。ここで実力主義を手放すということはスキルを持った専門職である以上難しく、実力主義に沿った形でどのように新たな評価の仕組みを多元化していけるかということが職域の問題（やひいては表現の問題）を考えるうえでも重要であることを明らかにしたのである。

本稿の議論は、アニメ産業に限らないクリエイティブ産業におけるジェンダー表現の問題を考えるにあたって示唆を与えるものである。こうした方向性は、ジェンダー表現の問題を考えるにあたって産業が固有に持つ仕組みや評価のあり方を明らかにしていくことが有効であることを示している。さまざまなクリエイティブ産業それぞれの仕組みや評価に焦点を当てた記述が積み重なることで、産業にまたがったジェンダー表現の問題についてもより具体的な考察が可能になると考えられる。

## 注

- 1 近年はシングルマザーや非正規雇用女性など、多様な家族形態や就業形態の女性の職業生活に関心が集まっている。酒井正（2020）はセーフティネットの対象が実は経済的に安定した正規雇用者を中心であり、施策が届くべき対象に届かないという指摘をしている。
- 2 Hの職務にある「色彩設計」は、個々のシーンに即してキャラクターやエフェクト、背景などについての彩色をデザインする職務である。
- 3 作品制作全体の進捗管理を担う職である。現場のマネジメントを行っているが、入職して間もない者が担当していることも多い。
- 4 日本アニメーター・演出協会（2015）のデータをもとに年齢層と既婚者の割合について男女ごとにクロス集計を行うと、男性では20歳代：6.6%、30歳代：32.7%、40歳代：50.0%であり、女性では20歳代：2.7%、30歳代：22.9%、40歳代：46.9%となっている。
- 5 Bはここでいう「産休」の期間中に制作会社からは報酬を受け取っておらず、「完全に主人のお給料で暮らしてた」と述べており、雇用保険・健康保険による出産手当金や育児休業給付金を受け取っていないことを示唆していた。調査において「産休」時の就業形態を直接的に確認していないが、雇用労働者の場合はこれらの支給を受けることが多いと考えられるため、Bは当時フリーランサーであった蓋然性が高いと考えられる。

6 多元的な能力評価の仕組みを業界内で担保することは、男性にとっても加齢に伴う様々な変容への対処を可能にしうる。松永（2021）は自ら請け負う作画の絵柄等を絞ることで実力主義とは距離を取りつつ長期的なキャリアを形成するアニメーターを描いている。

## 文献

AEYAC, 2017, 「2016 年度 AEYAC 若手アニメーター生活実態報告書」

George, L., 1993, “Sociological perspectives on life transitions,” *Annual Review of Sociology*, 19: 353–373.

半澤誠司, 2016, 『コンテンツ産業とイノベーション——テレビ・アニメ・ゲーム産業の集積』勁草書房.

Hochschild, A, 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking (田中和子訳, 1990, 『セカンド・シフト 第二の勤務——アメリカ共働き革命のいま』朝日新聞社)

Holt, N., 2019, *The queens of animation: the untold story of the women who transformed the world of Disney and made cinematic history*, New York: Little, Brown and Company (= 2021, 石原薫訳, 『アニメーションの女王たち——ディズニーの世界を変えた女性たちの知られざる物語』フィルムアート社.)

川口章, 2008, 『ジェンダー経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房.

松永伸太郎, 2017, 『アニメーターの社会学——職業規範と労働問題』三重大学出版会.

———, 2020, 「作り手の労働者像をめぐって——生活者としてのアニメーター」松永伸太郎・永田大輔編『アニメの社会学——アニメファンとアニメ制作者たちの文化産業論』ナカニシヤ出版: 134–47.

———, 2021, 「「やりがいのある仕事」にたどり着くこと——趣味を職業にすることとキャリア形成」秋谷直矩・團康晃・松井広志『楽しみの技法——趣味実践の社会学』ナカニシヤ出版: 79–103.

松永伸太郎・永田大輔, 2020, 「アニメ産業における労働者の定着志向とその構造的条件——ネットワーク組織におけるインフォーマルなコミュニティに着目して」『社会学評論』71(3): 358–76.

McRobbie, A, 2016, *Be Creative, Making a Living in the New Cultural Industries*, Cambridge: Polity Press.

Mears, A., 2011, *Pricing Beauty: The Making of a Fashion Model*, Berkeley: University of California Press.

日本アニメーター・演出協会, 2009, 『アニメーター労働白書 2009』.

———, 2015, 『アニメーション制作者実態調査報告書 2015』.

———, 2019, 『アニメーション制作者実態調査報告書 2019』.

大沢真理, [1993]2020, 『企業中心社会を超えて——現代社会を「ジェンダー」で読む』岩波書店.

- , 2020, 「なにを明らかにし、どう歩んだか——岩波文庫版あとがきにかえて」『企業中心社会を超えて——現代社会を「ジェンダー」で読む』:277-305.
- 酒井正, 2020, 『日本のセーフティネット格差——労働市場の変容と社会保険』慶應義塾大学出版会.
- 高橋かおり, 2019, 「芸術に関わり続ける工夫——在外芸術家の経験の分析を通じて」『中京大学大学院社会学研究科社会学論集』18: 67-89.
- 田中東子編, 2021, 『ガールズ・メディア・スタディーズ』北樹出版.
- Wing-Fai, L., Gill, R. and K. Randle, 2015, “Getting in, getting on, getting out?: Women as career scramblers in the UK film and television industries” *Conor. B., Gill, R. and S. Taylor (eds), Gender and Creative Labour, Malden: Blackwell: 50-65.*

(ながた だいすけ、明星大学ほか非常勤講師、dn.networks410@gmail.com)  
(まつなが しんたろう、長野大学准教授、shintaro-matsunaga@nagano.ac.jp)  
(査読者 金野美奈子、丸山友美)

## **Careers and Life Courses as Female Animators:** Life Transitions in a Creative Industry and ‘Employment-centered Society’

*NAGATA, Daisuke, MATSUNAGA, Shintaro*

In the creative industries, where freelance workers form the main workforce, the proportion of female employees tends to be lower at the higher positions of the production process. The same trend can be seen among Japanese animators. However, even though the freelancers comprise the majority, many become animators after graduating and are not free from employment-centered norms. This paper focuses on female animators’ life course and explores the problems they face in their life transitions as an animator.

Meritocratic norms are pervasive in the animation industry and are considered to be irresistible, although they did not always provide prospects for the future. They suffered from a situation where both work norms and employment norms obliged them to conform when using the systems developed around employed workers, such as nurseries. However, under meritocratic norms, female animators managed to continue working after experiencing life transitions, while distancing themselves from the norms.