JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

文化庁委託事業
平成２４年度 若手アニメーター等人材育成事業

アニメミライ

“若手アニメーター育成プロジェクト”

計画書

お問い合わせ先：
JAniCA・アニメミライ事務局／担当　大坪
E-Mail　：ohtsubo@janica.jp
JAniCA Web　：http://www.janica.jp
アニメミライ Web：http://www.animemirai.jp/
公式 Twitter　：AM_Pub
※　募集案内、提出書類様式は、JAniCA ウェブページよりダウンロードできます。

JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

アニメミライ 2013 プロジェクト計画書　－ 目次

0.　アニメミライ 2013 の概要 4

(1)　事業運営体制図 4

1.　本書の構成 5

(1)　本書の目的 5

(2)　本書の構成 5

2.　前年度及び前々年度事業の実績 5

(1)　はじめに 5

(2)　前年度事業（アニメミライ 2012） 6

(3)　前々年度事業（アニメミライ 2011、PROJECT A） 11

(3)　アニメーター育成検討委員会による育成方針分析の結論 13

3.　アニメミライ 2013 の目的 14

(1)　アニメミライ 2013 が直接の成果を期待する目的 14

(2)　アニメミライ 2013 による間接的効果を期待する目的 18

4.　アニメミライ 2013 の運営体制 19

(1)　はじめに 19

(2)　事務局 19

(3)　選定・評価委員会 20

(4)　アニメーター育成検討委員会 21

(5)　ヒアリング委員 22

(6)　受託制作会社 4 社 22

5.　事業予算の配分等 23

(1)　基本方針 23

(2)　4 社案（アニメミライ 2013） 24

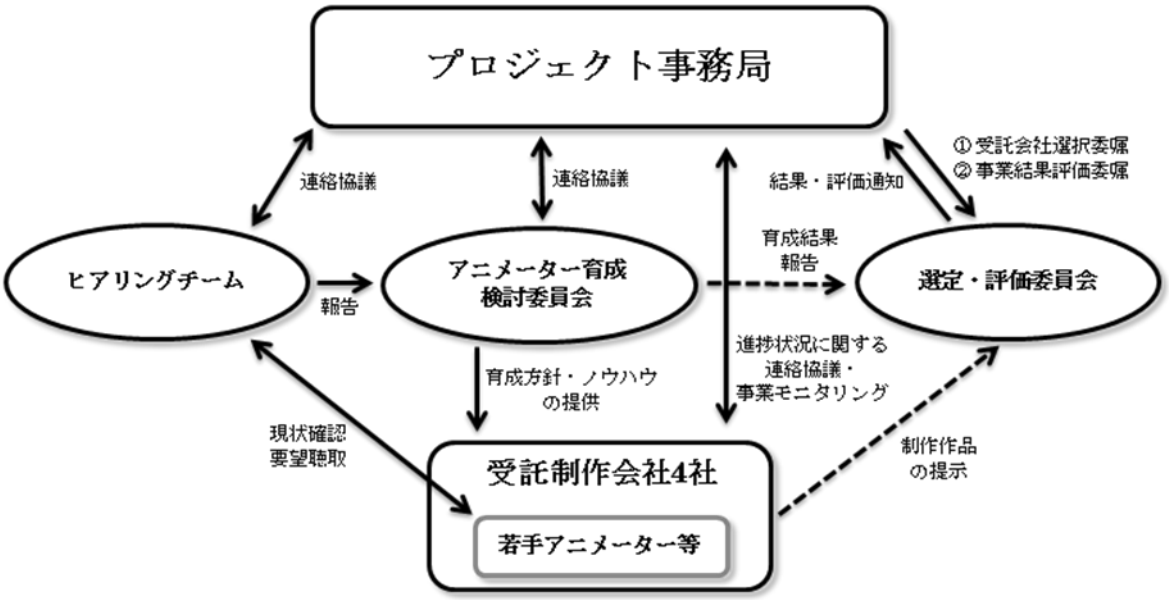
6.　制作会社の選定に関する基本方針 27

(1) 選定方法 27
(2) 選定基準 27
(3) その他 28
7. アニメミライ 2013 の契約・権利関係 32
(1) 受託制作会社 32
(2) 監督・キャラクターデザイナー・作画監督等 33
(3) 専念義務 33
8. 若手アニメーター等育成の基本方針 34
(1) アニメミライ 2013 における基本方針の考え方 34
(2) アニメミライ 2013 における育成の基本方針 34
(3) 追跡調査 35
(4) On the Job Training（ＯＪＴ）の基本方針 35
(5) Off the Job Training の基本方針 37
(6) 受託制作会社間の連絡 38
9. アニメミライ 2013 の評価・報告 38
(1) アニメミライ 2013 の評価機会 38
(2) アニメミライ 2013 の結果報告 39
10. アニメミライ 2013 の成果を普及・促進するための方策 41
補 アニメーターの現状と育成の前提事項 42

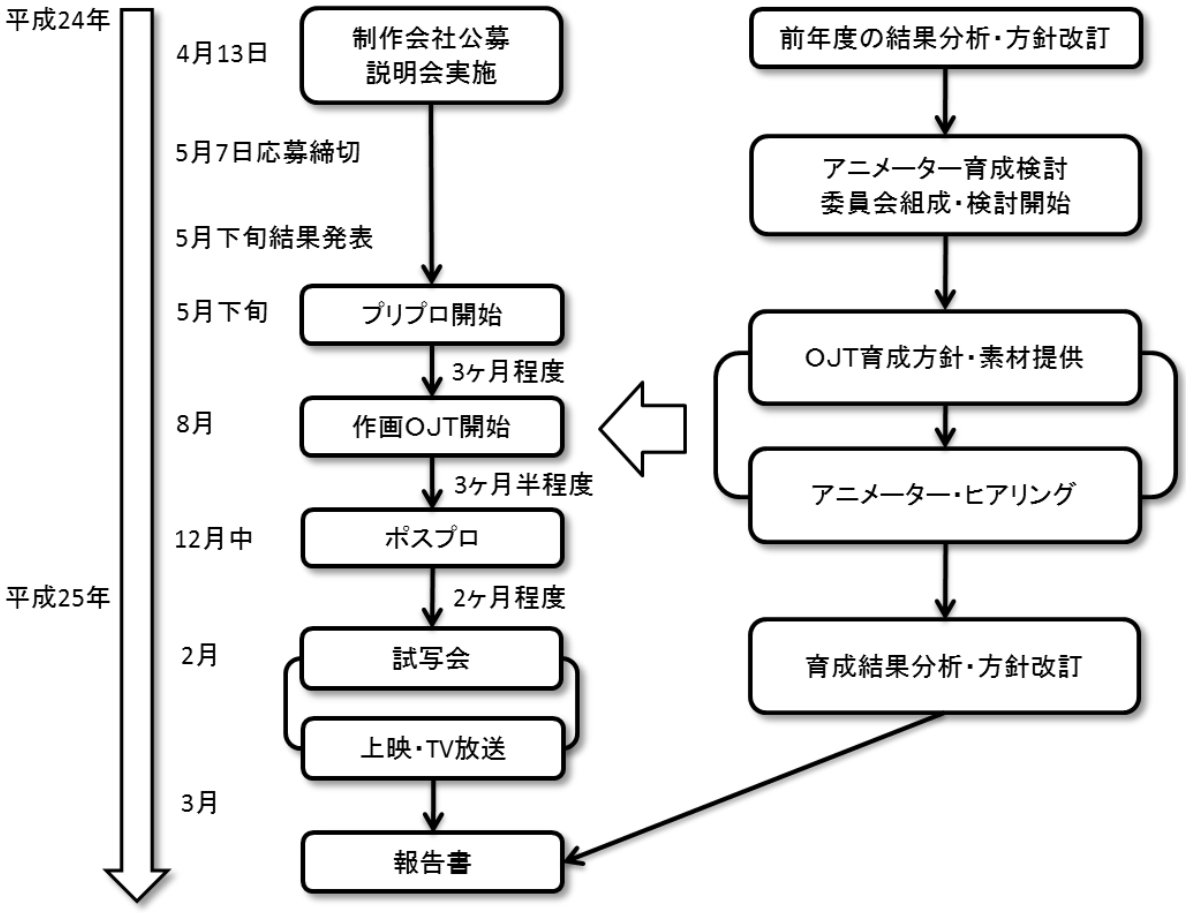
JAniCA Japan Animation Creators Association 日本アニメーター・演出協会

0. アニメミライ 2013 の概要

(1) 事業運営体制図



(2) 事業の流れ



JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

1. 本書の構成

(1) 本書の目的

本書は、一般社団法人日本アニメーター・演出協会（JAniCA）の実施する文化庁平成 24 年度若手アニメーター等人材育成事業（本事業）に関し、これにご応募いただくアニメーション制作会社等の皆様に対し、本事業の事業計画の概要をご説明することを目的とします。

なお、JAniCA により運営される本事業を「アニメミライ 2013」といい、本事業の前年度事業を「前年度事業」、本事業の前々年度事業を「前々年度事業」、JAniCA により運営されている前年度事業を「アニメミライ 2012」、JAniCA により運営された前々年度事業を「アニメミライ 2011」と呼称し、アニメミライ 2011、同 2012 及び同 2013 の３つを合わせて「アニメミライ」と総称します。

(2) 本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

2. 前年度事業及び前々年度事業の実績
3. アニメミライ 2013 の目的
4. アニメミライ 2013 の運営体制
5. 事業予算の配分等
6. 制作会社の選定に関する基本方針
7. アニメミライ 2013 の契約・権利関係
8. 若手アニメーター等育成の基本方針
9. アニメミライ 2013 の評価・報告
10. アニメミライ 2013 の成果を普及・促進するための方策
補 アニメーターの現状と育成の前提事項
別紙１ アニメミライ 2011 の参加作品および参加スタッフ
別紙２ アニメミライ 2012 の参加作品および参加スタッフ
別紙３ アニメーター育成基本方針
別紙４ 文化庁月報（アニメーション分野の人材育成）

2. 前年度及び前々年度事業の実績

(1) はじめに

本事業及びアニメミライ 2013 は、前々年度、文化庁平成 22 年度若手アニメーター等人材育成事業（前々年度事業）として新たに始められた事業の３年目にあたる継続事業です。

JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

JAniCA は、初年度から２年連続して当該事業を受託させていただき、通称名「アニメミライ」（旧通称名「若手アニメーター育成プロジェクト」及び「PROJECT A」）としてこれを運営させていただいております。

以下、前年度事業（アニメミライ 2012）及び前々年度事業（アニメミライ 2011）に関する実績をご紹介します。

(2) 前年度事業（アニメミライ 2012）

ア 受託制作会社と主なスタッフ

① 株式会社アンサー・スタジオ

別紙２（アニメミライ 2012 参加作品および参加スタッフ）１枚目左欄に記載のとおり。

② 株式会社白組

別紙２（アニメミライ 2012 参加作品および参加スタッフ）１枚目右欄に記載のとおり。

③ 株式会社テレコム・アニメーションフィルム

別紙２（アニメミライ 2012 参加作品および参加スタッフ）２枚目左欄に記載のとおり。

④ 株式会社プロダクション・アイジー

別紙２（アニメミライ 2012 参加作品および参加スタッフ）２枚目右欄に記載のとおり。

イ 育成対象となった若手アニメーターらに関する情報

前年度プロジェクトにおいて、直接育成対象となる「若手原画アニメーター」として参加したのは、合計２２名[1]です。

これら２０歳代のアニメーター２２名は、作画ＯＪＴ期間の約３ヶ月半の間、通常の商業アニメーション制作ではあり得ない育成に適した環境の下、意欲的に作品制作に取り組みました。更に、彼ら若手原画アニメーターは、各２日間に及ぶ計３回（内１回は合宿形式）、延べ６日間に渡る各種講座（アニメーターによる技能指導、声優・俳優による演技指導、経営者による商業アニメーション制作の仕組み等に関する講話、写真家によるカメラに関する講座及び弁護士による契約・法律・年金・保険等に関する講義等）と意識改革のためのグループディスカッション等のＯｆｆ－ＪＴについても真摯に取り組んでくれました。

[1] 内訳は、株式会社アンサー・スタジオ（以下「アンサー」といいます。）５名、株式会社白組（以下「白組」といいます。）６名株式会社テレコム・アニメーションフィルム（以下「テレコム」といいます。）５名、及び株式会社プロダクション・アイジー（以下「Production I.G.」といいます。）６名。

その結果、若手原画アニメーターを送り出した各スタジオからは、前々年度に続き、次のような評価をお寄せいただいております。

① 前々年度、若手原画アニメーターとして参加したアニメーターが、社内の選抜をくぐり抜け、前年度は、３名に限られた貴重な中堅原画アニメーターとして参加できるまで成長した（Production I.G）。

② 前々年度、若手原画アニメーターとして参加したアニメーターが、この度、初めて作画監督に抜擢されることとなった（白組、後述）。

アニメミライに関する正確な評価を行うには、未だ時期尚早ですが、これまでのところ、参加各社はもちろん、育成対象となった若手原画アニメーターや音響制作など直接育成対象にはされなかったスタッフ、更には後に紹介するとおり、報道機関等においても、アニメミライは期待以上の評価をいただきつつあります。

ウ　作品概要等

アニメミライ 2012 参加作品の概要等については、公式ウェブページ[2]をご参照ください。

エ　試写会

アニメミライ 2012 の試写会は、平成 24 年 2 月 23 日（木）、新宿バルト９のシアター８において実施しました。

オ　協力

アニメミライ 2012 は、アニメ業界に関連する以下の 6 社から正式に後援又は協力名義をいただき、以下各記載する劇場公開、テレビ放送、イベント及びネット配信等を実施しています（順不同）。

株式会社ティ・ジョイ
株式会社毎日放送
株式会社アニマックスブロードキャスト・ジャパン
株式会社ドワンゴ
讀賣テレビ放送株式会社
株式会社ニッポン放送

上記のほかにも、アニメミライ 2012 は、ユーフォーテーブル有限会社（ユーフォーテーブル）や北海道アニメーションプロジェクト＋A等のアニメ関係者からも、上映支援やイベントによるサポートなどを頂戴しております。

[2] http://animemirai.jp/

カ　お披露目上映会

アニメミライ 2012 により制作された『ぷかぷかジュジュ』(アンサー)、『しらんぷり』（白組)、『ＢＵＴＡ』（テレコム）及び『わすれなぐも』（Production I.G.）の４作品（以下、これら４作品を総称して「前年度４作品」といいます。）については、株式会社ティ・ジョイにより、平成 24 年 3 月 24 日(土)から同月 30 日(金)までの１週間、新宿バルト９（東京)、横浜ブルク１３（神奈川)、Ｔ・ジョイ京都（京都)、梅田ブルク７（大阪)、広島バルト１１（広島)、Ｔ・ジョイ博多（福岡）及びＴ・ＪＯＹ新潟万代（新潟）の全国７館において上映が予定されました。

また、徳島市では本年 3 月 18 日(日)、新たにオープンする ufotable CINEMA のオープニングタイトルとして先行上映をいただきました。

劇場での上映及び次項記載のテレビ放送等、アニメミライ 2012 により制作される作品に予め作品公開の機会が確保されていることは、制作に参加する若手原画アニメーターはじめ、参加スタッフのモチベーション向上に大きく寄与するものであり、効果的な人材育成の観点から非常に重要な要素となっています。

なお上記のほか、アニメミライ 2011 により制作された 4 作品も、前年度 4 作品の公開に合わせ、上記 ufotable CINEMA 及びブリリアショートショートシアター（横浜・みなとみらい）で公開されました。

キ　テレビ放送

株式会社毎日放送（毎日放送)、株式会社アニマックスブロードキャスト・ジャパン（アニマックス)、讀賣テレビ放送株式会社（よみうりテレビ)、ＹＯＵテレビ株式会社（ＹＯＵテレビ）及び日本放送協会（ＮＨＫ）のご協力により、前年度４作品については、以下各記載のとおり、テレビ放送が実施されました。

①　毎日放送

3 月 31 日(土)深夜、『わすれなぐも』『ぷかぷかジュジュ』

※ 冒頭 3 分は、アニメミライ 2012 の事業紹介ミニ特集を放送

②　アニマックス

3 月 5 日(月)より 4 週連続、19:30、22:30、27:30 で 4 話放送

※ 放送順は、①ＢＵＴＡ、②わすれなぐも、③ぷかぷかジュジュ、④しらんぷり

※ 2 月より、番宣ＣＭを展開いただいています

③　よみうりテレビ

3 月 19 日(月)深夜、『しらんぷり』

3 月 26 日(月)深夜、『ＢＵＴＡ』

※ 両日、冒頭１分でアニメミライ 2012 事業紹介ミニ特集を放送

④ ＹＯＵテレビ

3 月中に 4 話各放送

※ ＹＯＵテレビは、川崎市を中心とするケーブルテレビ

⑤ ＮＨＫ

3 月 2 日(金)・MAG ネット 3 月号にて、約 20 分のミニ特集を放送

ク イベント等

アニメミライ 2012 では、主として劇場公開及びテレビ放送等に関するプロモーション充実の観点から、新たな試みを行いました。これは既に言及したとおり、制作現場に良い意味のストレスを与えることにより、モチベーションの向上を図ることで、人材育成に寄与することを主たる目的としつつ、協力各社に対してアニメミライが少しでも寄与することにより、次年度以降も同等程度以上の作品公開環境を確保することを目的とした措置です。

具体的には、T.M.Revolution 西川貴教さんに広報大使を依頼。司会には、ニッポン放送アナウンサーで、アニメやマンガ、アイドル等のポップカルチャーを主に取り扱う「ミュ～コミ＋」(月曜～木曜、24 時～24 時 50 分)等のレギュラー番組を持ち、その他にも数多くのアニメ関連イベントの司会を務める吉田尚記さんを依頼しました。かかる体制の下、前年度は以下の各イベント等を実施しました。

① 平成 23 年 12 月 27 日(火)～

ニコニコ動画内にアニメミライのチャンネル（半公式チャンネル）を設置、運用開始

② 1 月 18 日(水)

アニメミライ広報大使・西川貴教さんを迎え、記者発表会を実施

※ 43 媒体、計 65 名の報道関係者が参加

※ 翌 19 日(木)時点で TV1 件、新聞 2 件、Web メディア 95 件の露出を確認

※ ニコニコ動画による生放送の来場者数 14,921 人、コメント数 8,816（平成 24 年 3 月 15 日現在）

③ 1 月 24 日(火)

半公式チャンネルにおいて、参加スタッフらの証言をベースとしたドキュメンタリー、『アニメミライ白書 2012』を公開

④ 2 月 8 日(水)

半公式チャンネルにおいて、白組の作画監督、作画監督補及び若手原画アニメーターをゲストに迎え、一般ファンからの質問等に応える

生放送を実施

⑤　2 月 15 日(水)

関係者向け試写会

⑥　3 月 1 日(木)

「アニメミライ広報大使・西川貴教　臨時会見」実施

※ ゲスト：下田麻美さん（アニメミライ 2012『わすれなぐも』辺見瑞紀役)、安野希世乃さん（アニメミライ 2011『キズナ一撃』轟キズナ役)

※ 会場観覧者 50 名を Twitter による抽選により募集。48 時間で 650 名超の応募

※ ニコニコ動画による生放送の来場者数 19,570 人、コメント数 11,643（平成 24 年 3 月 15 日現在）

⑦　3 月 10 日(土)

同日発売のアニメージュ、ニュータイプ及びアニメディアのアニメ雑誌 3 誌において、各誌とも見開き 2 ページによるアニメミライ特集の連動企画記事を掲載

⑧　3 月 10 日(土)

北海道アニメーションプロジェクト＋Ａの主催により、札幌市においてアニメミライ 2011 及びアニメミライ 2012 の計 8 作品の一挙上映及びアニメミライ 2012 参加の監督 3 名（『ＢＵＴＡ』友永和秀監督、『ぷかぷかジュジュ』川又浩監督及び『わすれなぐも』海谷敏久監督）によるトークシンポジウム実施

⑨　3 月 18 日(日)

徳島県とも連動し、アニメによる地域振興イベント「マチアソビ」を主催するユーフォーテーブルが、徳島市内に新たにオープンする映画館を中心とした複合施設「ufotable CINEMA」のオープニングタイトルとして、アニメミライ 2012 参加 4 作品を上映し、合わせて関係者らをゲストに迎えたオープニングセレモニーや『しらんぷり』の原作者（徳島県在住）と監督・作画監督らの対談等の各種イベントを実施。なお、同施設では、同月 23 日までの間、アニメミライ 2012 参加 4 作品に加え、初年度 4 作品も上映されました。

⑩　3 月 24 日(土)

アニメミライ参加 8 作品の公開に合わせ、ブリリア・ショートショートシアター（横浜・みなとみらい）において、アニメミライ 2011『キズナ一撃』本郷みつる監督（前年度選定・評価委員）をゲストに迎え、ミニ・トークイベントを実施

ケ　報道等

① 新聞・テレビ・ネットメディア等（全て平成 24 年）

i. 毎日新聞デジタル・1 月 18 日(水)
ii. INTERNET Watch・1 月 18 日(水)
iii. ねとらぼ・1 月 18 日(水)
iv. テレビ朝日・やじうまテレビ・1 月 19 日(木)
v. 西日本新聞・1 月 19 日(木)
vi. サンケイスポーツ・1 月 19 日(木)
vii. スポーツ報知・1 月 19 日
viii. ニコニコニュース・1 月 19 日(木)
ix. 日本経済新聞朝刊・1 月 26 日(木)
x. ｍｓｎ産経ニュース・1 月 30 日(月)
xi. ニコニコニュース・2 月 7 日(火)
xii. 徳島新聞・2 月 8 日(水)
xiii. 東京新聞夕刊・2 月 29 日(水)
xiv. 徳島新聞・3 月 2 日(金)
ほか多数

② 雑誌等

i. ＡＲＥＮＡ37℃・3 月号
ii. 月刊ニュータイプ４月号
iii. 月刊アニメディア４月号
iv. 月刊アニメージュ４月号
v. 文化庁月報 No.512～No.522 まで隔号連載「アニメーション分野の人材育成」（別紙４）[3]

(3) 前々年度事業（アニメミライ 2011、PROJECT A）

ア　はじめに

本項では、前年度事業・アニメミライ 2012 の基礎となったアニメミライの初年度であるアニメミライ 2011 について、事実の摘示を中心にその概略をご紹介します。

イ　受託制作会社と主なスタッフ

① 株式会社アセンション

別紙１（アニメミライ 2011 参加作品および参加スタッフ）１枚目左

[3] 文化庁月報 No.512
http://www.bunka.go.jp/publish/bunkachou_geppou/2011_05/index.html
文化庁月報バックナンバーはこちら
http://www.bunka.go.jp/publish/bunkachou_geppou/23_backnumber.html

欄に記載のとおり。

② 株式会社テレコム・アニメーションフィルム

別紙１（アニメミライ 2011 参加作品および参加スタッフ）１枚目右欄に記載のとおり。

③ 株式会社ピーエーワークス

別紙１（アニメミライ 2011 参加作品および参加スタッフ）２枚目左欄に記載のとおり。

④ 株式会社プロダクション・アイジー

別紙１（アニメミライ 2011 参加作品および参加スタッフ）２枚目右欄に記載のとおり。

ウ 育成対象となった若手アニメーターらに関する情報

前々年度プロジェクトにおいて、直接育成対象となる「若手原画アニメーター」として参加したのは、合計３３名[4]です。

若手原画アニメーターを送り出した各スタジオからは、前々年度事業終了時点において、次のような評価をお寄せいただいておりました。

① プロジェクト参加の前後を通じ、同じ作画監督の下、同一のＴＶアニメーション作品の制作に従事していたところ、作画監督からスタジオ管理者に対し、「プロジェクト参加前は、どこか平面的でのっぺりした奥行きのない原画しか描けなかったのが、戻ってみると一変していた。以前は、今後、原画アニメーターとして生き残っていけるか心配だったが、今はもう大丈夫だと思える」との報告があった。

② プロジェクトから戻ってきた後、社外から指名による仕事の依頼があった。当該若手原画アニメーターは、プロジェクトに参加するまで、そのような指名を受けたことはない。原画アニメーターの世界において、名指しで仕事を依頼されることは一人前と認められることを意味する。しかも、指名したスタジオは、要求基準の高いことで有名なスタジオであった。

エ 作品概要等

アニメミライ 2012 参加作品の概要等については、公式ウェブページ[5]を

[4] 内訳は、株式会社アセンション（以下「アセンション」といいます。）６名、株式会社テレコム・アニメーションフィルム（以下「テレコム」といいます。）６名、株式会社ピーエーワークス（以下「P.A.WORKS」といいます。）１２名及び株式会社プロダクション・アイジー（以下「Production I.G.」といいます。）９名。

[5] http://animemirai.jp/

ご参照ください。

オ　試写会

アニメミライ 2011 の試写会は、平成 23 年 2 月 24 日(木)、新宿バルト９のシアター８において実施されました。

カ　お披露目上映会

アニメミライ 2011 により制作された『キズナ一撃』(アセンション)、『おぢいさんのランプ』(テレコム)、『万能野菜ニンニンマン』(P.A.WORKS) 及び『たんすわらし。』(Production I.G.) の４作品（以下これら４作品を総称して「初年度４作品」といいます。）については、株式会社ティ・ジョイのご厚意により、平成 23 年 3 月 5 日(土)から同月 11 日(金)までの１週間[6]、新宿バルト９（東京)、Ｔ・ジョイ大泉（東京)、横浜ブルク１３（神奈川)、Ｔ・ジョイ京都（京都)、梅田ブルク７（大阪)、広島バルト１１（広島)、Ｔ・ジョイ博多（福岡）及びＴ・ＪＯＹ新潟万代（新潟）の全国８館において、広く国民に向けたお披露目上映会を行いました。

キ　テレビ放送

株式会社毎日放送のご厚意により、初年度４作品について、平成 23 年 3 月 5 日(土)から４週連続、毎週土曜日 26 時 58 分から各 30 分の放送枠をご提供いただき、近畿広域圏におけるテレビ放送を行いました[7]。

その他、①ＢＳジャパンは、同年 5 月 5 日（木、こどもの日）12 時～14 時、②アニマックスは、同年 6 月 26 日(日)21 時～23 時、視聴世帯数約 880 万世帯のスカパー等の有料専門チャンネルにおいて、いずれもプロジェクト概要紹介のミニ特集と共に、それぞれ放送頂きました。

ク　ネット配信

平成 23 年 5 月 7 日より、ニコニコ生放送にて、初年度 4 作品のチャリティ配信が実施されました。

(3)　アニメーター育成検討委員会による育成方針分析の結論

平成 24 年 2 月 14 日(火)、アニメミライ 2012 において策定・実践された育成に関する基本方針（別紙３　アニメーター育成基本方針）の結果分析及びそれを踏まえた方針改訂を行うため、アニメーター育成検討委員会とヒアリング委員らによる合同の検討会議が実施されました。

---

6 平成 23 年 3 月 11 日 14 時 50 分ころに発生した東北地方太平洋沖地震の影響により、上映館の一部が急遽、休館となったため、最終日については上映の実施できなかった館もありました。

7 同上地震の影響により、同月 12 日 26 時 58 分に放送予定だった『おぢいさんのランプ』については放送が順延になりました。

会議では、ヒアリング委員らによる作画ＯＪＴ期間中の各種ヒアリング・モニタリングの結果報告を踏まえ、アニメーター育成検討委員らが、平成 23 年 6 月当時策定した育成基本方針について、検討作業を行いました。

その結果、①育成基本方針は 2 年目を迎え、概ね当初の想定した通りの効果を発揮しており、②改善のために改訂作業等を行うべきではあるものの、単年度を前提とする現状枠組の中においては、これ以上の抜本的な変更等はほぼ不可能であること、そして③前々年度、前年度に続き、アニメミライによるアニメーター育成の効果をより適切に把握し、その効果を最大化していくためには、方針変更を行うことなく、少なくともう 1 年はプロジェクトを継続しつつ、追跡調査等を行うことが必要であることが確認されました。

3. アニメミライ 2013 の目的

(1) アニメミライ 2013 が直接の成果を期待する目的

ア 次世代を担う若手アニメーター層の育成

「メディア芸術の振興に向けた取組の充実を図るため、将来を担う優れた若手アニメーター等の育成を推進し、もって我が国アニメーション分野の向上とその発展に資する」（下線部は付記）という本事業の事業目的に照らし、アニメミライ 2013 の第 1 目標は、若手アニメーター等、即ち、

① 1 年から 3 年程度の動画職経験を有しており、原画を担当することのできる中堅への成長を志す若手アニメーター、及び

② 1 年未満程度の動画職経験を有する新人アニメーター

の両者について、①は原画職として、②は動画職として、それぞれ十分な技能を有するアニメーターへと成長させることとします。

わが国における原画及び動画を含めたアニメーターの総人数は、およそ 3,100 人から 4,500 人程度、このうち原画職の人数は、約 2,200 人から 3,100 人と想定されています[8]。原画を担当するアニメーターの現役年数を 25 歳から 60 歳の 35 年と仮定した場合、現在の原画職の人数規模を維持するためには、単純計算で毎年約 63 名から 89 名程度の原画職が新たに育成される必要があることになります。

これまでも、アニメーターの人材育成に関しては、学生向け教科書の作成や講座、インターンシップ等、主として学生を対象として種々の取り組みがなされてきました。これらの取り組みについては、アニメーター技能の見える化等、一定の成果があったことは事実です。しかしながら、これらの取り組みに参加した学生らのうち、アニメーターとして業

[8] JAniCA『アニメーター労働白書 2009』第 18 頁

界に入った者の数は少なく、更に原画職を担当できるまでに成長した者は、少なくともこれまでのところ、ほとんどいないと言われています。

アニメミライ 2013 は、既に動画職としての経験を有し、かつ、その中でも応募制作会社及び育成を直接担当する作画監督らによって、従前の実績及び意欲等に照らし、機会さえあれば十分な技能を有する原画職へと成長しうる可能性があると見込まれた若手アニメーターらを育成対象としています。

そのため、アニメミライ 2013 では育成対象となる若手アニメーターら 20 名から 40 名程度のうち、相当数が原画職へと成長することを期待できます。仮に育成確率を 50%と低めに見積もったとしても、10 名から 20 名という人数は、年間約 63 名から 89 名程度という必要人数に対し、十分意味を有する規模です。この 1 点のみからしても、アニメミライ 2013 は技能あるアニメーター不足という現在の問題に対し、十分有効な効果をもたらすものであるということができます。

イ　新人アニメーターの育成方法に関する知見の獲得と方法論の確立

商業アニメーションを担うアニメーターは、集団作業を前提とした技能職ですが、わが国アニメーション業界には明確なスキルアップ教育のプログラムが存在せず、各制作会社においてもそのようなプログラムが確立されたとは言い難いのが実情です。

これまで、わが国におけるアニメーター人材の育成は、徒弟制度ともいわれる“制作に関わる全員が一箇所で制作を行う制作現場”における先輩から後輩への指導というＯＪＴによって実現されてきました。しかし、制作作品数の増加とアニメーション現場の経済的疲弊、それにデジタル化によって拍車のかかったスケジュールの悪化等により、制作現場では、ＯＪＴを行う人的、経済的、時間的余裕が失われて、既に 10 年以上が経過しています。

アニメミライ 2013 は、未だアニメーター育成の方法論が存在しない以上、これに代わる代替案として、かつて機能していたＯＪＴを再び機能させるため、国の予算に基づき、制作現場に人的、経済的、時間的余裕を与えることを骨子としています。

しかしながら、既にアニメーターの高齢化は看過できない状態に移行しつつあり、今から 10 年後には、若手アニメーターらを指導する高度な技能を有するアニメーターの多くは現場を去っていることが想定されます。わが国のアニメ制作現場の全てについて、アニメミライ 2013 と同様のＯＪＴを可能とするための資金援助を行うことが現実的でない以上、新人アニメーター及び若手アニメーター育成の方法論を確立することは、

目下の急務であるということができます。

アニメミライ 2013 では、前年度に引き続き、大塚康生をはじめ、椛島義夫、神村幸子、後藤隆幸及び井上俊之ら、新人・若手アニメーターの育成について、豊富な知識・経験を有するアニメーターらにより構成されるアニメーター育成検討委員会における徹底的な議論・検討により、若手アニメーター等育成の具体的方法論を策定してまいります。3 年目を迎えるアニメミライ 2013 では、前 2 年度に監督又は作画監督としてご参加いただいたアニメーターらのご意見も反映するべく、適宜、これらの方々にも検討にご協力を賜りたいと考えております。

同委員会の定めた具体的方法論は、アニメミライ 2013 において、作画期間中に実施される全体講義や各社内における個別講義を通じて各チームに提供され、4 つの異なる受託制作会社毎の制作現場で実際に運用されます。その結果は逐次、ヒアリングチームによって観察・聴取されることにより、4 重に検証されることになります。

なお、アニメーターの技能は未だ標準化されていないため、アニメーターに対して意味あるヒアリングを行うことができるのは、事実上、十分な知識経験を有するアニメーター等に限定されます。アニメミライ 2013 ではこの点に鑑み、ヒアリングチームに関しても、前年度に引き続き、ベテランアニメーターらによって構成します。

そして、アニメーター育成検討委員会は、ヒアリングチームから適宜報告を受けつつ、事業終了に際しては、ヒアリングチームと合同で、アニメミライ 2013 に適用したアニメーター育成のための具体的方法論について、その是非を細かく分析・検証します。

新人・若手アニメーターの育成方法に関する知見の獲得と方法論の確立は、絶対の正解がある類の問題ではありません。しかしながら、前 2 年度の実践を経て、現状枠組におけるアニメーター育成の方法論は、おぼろげながらその姿を現しつつあります。アニメミライ 2013 は、基本方針を変えずに実績を重ね、適宜データを集積しつつ、前 2 年度に若手原画アニメーターとして参加いただいたアニメーターらの追跡調査を実施することにより、業界共通の基盤と評価されうるアニメーター育成の方法論を確立したいと考えています。

ウ　イにより得られた成果の業界全体への普及・活用

前項の検討・分析によって得られた知見及び方法論は、報告書にまとめられ、本事業が更に来年度以降も継続された場合に用いられるほか、JAniCA の実施する各種技能講座、アニメミライ 2013 に参加した制作会

社及びアニメーターらを通じ、広く業界に周知徹底され、その活用が進められることになります。

JAniCA では、原則として毎月、各種技能講座等を開催しています。これら講座では、例えば小林七郎氏（アニメーション美術、平成２３年度文化庁映画功労賞受賞）による美術背景講義など、アニメミライの全体講義の一環として実施した中で、若手原画アニメーターらに好評だった講座等をスピンアウトさせ、アニメミライの成果を直接プロジェクトに参加できなかった若手アニメーターらにも拡げる試みを実践しています。

エ　下請化の進む制作会社の活性化

近年、アニメの製作主体は、いわゆる製作委員会とされることがほとんどであり、かつ、スタジオジブリやプロダクション I.G といった例外を除き、制作会社は製作委員会を構成せず、製作委員会からアニメ制作を受託するだけのことが多いとされています。この分野に関する十分な調査研究は未だほとんどされていないのが実情ですが、このような場合に制作会社が二次配当の権利等を取得することはごく限られているといわれており、その意味で制作会社の下請化が進んでいるということができます。

アニメーター等の人材育成を持続的に行っていくためには、20 代や動画職を担うアニメーターの平均収入が最低賃金水準を大きく下回るという極めて深刻な経済的問題[9]を解決することが必要です。しかし、アニメーターに対して報酬を支払う制作会社自体が下請化し、制作作品から十分な収益を上げられないという現状を変えない限り、アニメーターの経済問題を抜本的に解決することは極めて難しいと言わざるを得ません。

アニメミライ 2013 では、受託制作作品の権利を受託制作会社に集中させることにより、制作作品の営業的活用を促進すると共に、制作会社による主導的なアニメ製作モデルの確立を図りたいと考えています。

なお、アニメミライに参加した各社は、既に各年度中から各作品を商業アニメーションとして製作・制作するため、営業活動等に熱心に取り組んでいただいております。例えば、Production I.G.は、アニメミライ 2011『たんすわらし。』について海外番販の営業を継続され、またアニメミライ 2012『わすれなぐも』については海外の映画祭への出展を手配される等しています。同社の海外営業担当者からは、「通常、アニメ制作会社が海外への番組販売権を持たせていただけることはない。今回は全ての権利が自社に集中しているので、厳格な権利処理（chain of rights）が求められる海外におけるビジネス慣行にも適合する。更なる商業展開の

[9] JAniCA『アニメーター労働白書 2009』第 55 頁以下

ため、頑張りたい」等のコメントをいただいております。

また、白組からは、原作絵本の出版社・ポプラ社と共同で、アニメミライ 2012 終了後、『しらんぷり』を用いた学校・図書館等を主な展開先とする商業展開の計画を立てておられると聞いています。

オ　一線級監督等に対するオリジナル作品制作機会の提供

近年、マンガ・小説原作が圧倒的多数を占めるわが国アニメ業界では、一線級の監督であっても、オリジナル作品を制作する機会はなかなかないのが現状です。他方、平成 23 年度メディア芸術祭ではオリジナルアニメ作品『魔法少女まどか☆マギカ』が大賞を受賞する等、魅力あるオリジナルアニメは、アニメ分野発展のために欠かせない存在です。

アニメミライ 2013 は、「わが国アニメーション分野の向上とその発展」のためには、東映動画、日本アニメーションの世界名作劇場シリーズ、スタジオジブリの劇場作品等のように、オリジナルアニメ作品の振興が必要不可欠であるとの考えに基づき、受託会社公募に際し、オリジナル作品であることを要件の 1 つと設定することにより、一線級監督等に対し、オリジナル作品制作の機会を提供し、わが国アニメーションを牽引する新たなオリジナルアニメ作品を産み出すことをも副次的な目標の 1 つとします。

なお、単純にエンターテイメント性のみを追求するだけでなく、本事業の育成意図を理解し、これを実現するためには、一線級監督の豊富な経験とバランス感覚が必要不可欠でもあります。

(2)　アニメミライ 2013 による間接的効果を期待する目的

ア　制作工程における契約書の締結等、法遵守の徹底

アニメ制作は、制作会社からアニメーターらに至るまで、転々と再委託が行われる多層構造にあり、かつ、小規模事業者が多いことから、下請法の適用される取引であっても、契約書の締結等の法遵守が十分されていないのが実情です。例えば、制作会社からの再受託について、発注書面等が交付されるのは 2 割未満ともいわれています[10]。

このような状況は、単にコンプライアンスの観点から望ましくないだけでなく、不明瞭なスケジュールやあいまいな支払条件等として、アニメーターらに対しても深刻な悪影響を及ぼしています。

アニメミライ 2013 では、JAniCA が制作会社に対し、予め業界の慣習・実情を踏まえて準備した各工程における契約書をひな形として提供し、その使用を受託契約の条件とします。これにより、アニメミライ 2013 内

10 公正取引委員会『アニメーション産業に関する実態調査報告書』平成 21 年 1 月 23 日

での法遵守を実現します、

イ　モデル契約書策定等、アを可能とする環境整備

アニメ制作は、ある程度定型的な業務フローということができるにも関わらず、モデル契約書等の共通フォーマットはありません。アニメミライ 2013 では、ひな形として提供する契約書等の書面とその運用プロセスについて、アニメミライ 2013 の実施を通じて得られた知見に基づき、適宜改善を加えることにより、業界として広く活用できる標準契約書及びその運用プロセスの確立を目指します。

ウ　制作スケジュール改善を目的としたモデル工程管理の策定

この分野に関しては、平成 20 年 3 月、経済産業省の平成 19 年度「標準的アニメ製作プロセスシステム構築事業」報告書が公表されましたが、その後、同事業の成果である制作工程管理フォーマットの業界における活用は進んでいないのが実情であると思われます。

アニメーション制作現場は、多層下請構造とフリーランス・低単価による不可避的帰結である仕事の掛け持ちにより、ある作品・ある担当パートにおけるスケジュールの悪化が、相互に干渉し、悪影響を及ぼしあうという現状にあります。このようなスケジュールの悪化は、アニメーターから技能向上に関する時間的・精神的余裕を奪うだけでなく、作品自体に対しても無用のコストを生じさせています。

アニメミライ 2013 では、同報告書の内容を踏まえ、その一部を試験的に導入することも視野に入れ、業界全体としてスケジュールの悪化という問題を解決するための共通認識を醸成することを狙います。

4.　アニメミライ 2013 の運営体制

(1)　はじめに

アニメミライ 2013 の運営体制は、JAniCA 内部に組成する事務局統括の下、作品を製作／制作する受託制作会社 4 社、受託制作会社の選定及びアニメミライ 2013 の評価を行う選定・評価委員会、アニメーター育成を担当するアニメーター育成検討委員会及びヒアリングを行うヒアリングチームによって構成されます。

この運営体制は、前２年度の運営を経て確立されたものと同一であり、その中核となるプロジェクト事務局及びアニメーター育成検討委員会のメンバーにも変更はありません。

(2)　事務局

ア　構成

本事業の統括、運営を行う事務局は、プロジェクトマネージャ 2 名、事務局長 1 名及び事務 1 名の計 4 名により構成されます。プロジェクトマネージャは桶田大介弁護士と神村幸子（アニメーター）、事務局長は大坪英之（コンサルタント、システムエンジニア）が務めます。

但し、アニメミライ 2012 よりプロモーション活動の比重が増していることに鑑み、アニメミライ 2013 ではアニメ業界における広報・宣伝経験者を中心に、かかる活動をサポートする人員の補充を検討します。

イ　担当業務

プロジェクトマネージャのうち、桶田は主として事業の運営面、神村は人材育成面を担当し、両名でアニメミライ 2013 全般を統括します。

事務局の主な業務は、各委員会の組成及び議事運営、受託制作会社の公募及び関連書類の作成や説明会等の関連業務、事業予算管理、各制作会社との連絡折衝及び制作進行の確認等のモニタリング、試写会準備、イベント運営、テレビ局との放送関連業務、劇場に関する配給業務、新聞・雑誌等に関する広報対応、アニメミライ 2013 に関するウェブ管理、報告書作成の取りまとめ等、多岐にわたります。

(3)　選定・評価委員会

ア　構成

アニメミライ 2013 において、受託会社の選定及びアニメミライ 2013 の評価を担当する選定・評価委員会は、アニメミライ 2013 における第三者委員会として、JAniCA と直接経済的利害関係を有しておらず、かつ、その役員（理事及び監事）でもないアニメ業界の有識者 8 名により構成されます。

アニメミライ 2013 の趣旨を正しく理解した上で、本書第 6 項に定める基本方針を正しく適用した受託会社の選定及びアニメミライ 2013 の総括、即ち適正かつ客観的評価を実現するため、同委員会の委員は、アニメ制作について知見を有するプロデューサー／会社経営者、監督及び作画監督経験を有するアニメーターに委嘱することを予定しております。

なお、選定は文化庁立ち会いの下、行われます。また、選定・評価委員についても、選定結果発表と共に公開されます。

イ　担当業務

①　受託制作会社の選定

アニメミライ 2013 開始後、公募に応募した制作会社の企画案について、アニメミライ 2013 の趣旨等に照らした評価を行い、受託制作会社を選定します。選定作業のための委員会は、不正防止のため、事前情

報の提供を行わず、1回のみ開催することとします。

② アニメミライ 2013 の総括

アニメミライ 2013 の終了に際し、アニメミライ 2013 の当初目標と結果とを比較対照し、目標達成の有無・程度、不達目標の原因と対処法に関する分析等の総括を行います。

(4) アニメーター育成検討委員会

ア 構成

アニメミライ 2013 の主目的である若手アニメーター等の人材育成を担うアニメーター育成検討委員会は、前年度に引き続き、わが国でも有数のアニメーターである 4 名、即ち、近年の経済産業省等によるアニメーター人材育成事業に委員等として関与、ウォルト・ディズニー・ジャパン等、多くのアニメスタジオにおける講師経験を有し、アニメーター育成カリキュラム勉強会を主宰する神村幸子、我が国における商業アニメーション制作の草分けである旧東映動画出身で、現在は自らアニメーションスタジオ夢弦館を主催する椛島義夫、近年めざましい成長を遂げているプロダクション I.G の中核アニメーターとして、テレビシリーズの制作を通じたＯＪＴ等により確実な成果を上げてきた後藤隆幸及び我が国アニメーション作品の金字塔『AKIRA』や宮崎駿監督作品『魔女の宅急便』、故今 敏監督作品、細田守監督作品や沖浦啓之監督作品『ももへの手紙』の中心的アニメーターを務め、我が国を代表するトップアニメーターの一人である井上俊之により構成されます。

イ 担当業務

アニメーター育成検討委員会は、アニメーターの人材育成を第 1 目標とするアニメミライ 2013 の核となる育成方針の検討と策定、結果の分析を担当すると共に、より良いＯＪＴ手法確立の観点から、監督・演出・アニメーターを中心とした制作工程の再検討（≒標準化）も併せて検討します。

かかる業務を行うためには、アニメーター／アニメ制作に従事しており、かつ、アニメーター育成についても十分な経験を有する少人数のアニメーターらによる充実した議論が必要です。そこで、本委員会は上記のとおり、わが国を代表する現役のアニメーターらにより、これを構成することとしました。

ウ 備考（オブザーバーについて）

上記委員のほか、本委員会には、多角的検討と経験的知見の補充、そして議論の過程を踏まえた上で、検討の成果を広く業界に普及させるこ

とを目的として、若干名のアニメーターや制作進行、プロデューサーについても、オブザーバーとしてご参加いただきたいと考えています。

(5) ヒアリング委員

ア 構成

監督、作画監督及び育成対象である若手アニメーターらと、作画工程中に面談し、育成の現状を観察すると共に要望等を聴取するヒアリングチームは、前年度、ヒアリング委員のチーフを務め、アニメーター育成検討委員会にもオブザーバー参加した深井利行を中心に、十分な知識・経験を有するベテランアニメーター4 名により構成します。

イ 担当業務

ヒアリングによる育成プロセスの観察と育成方針の実効性に関する継続的検証は、アニメミライ 2013 によるアニメーター人材育成を一過性のものでなく、実効性と継続性を持たせる上で、最重要部分といえます。

したがって、アニメミライ 2013 では、各制作チームの監督・作画監督等、若手アニメーターらの教育を実際に担うアニメーターから、育成対象の各若手アニメーターまで、全てのヒアリングについて、ラインごとに 1 名、専従のヒアリング要員を配し、一貫した対応を行います。これにより、事務効率の向上が期待できるだけでなく、ヒアリング対象者との信頼関係を築き、より深いヒアリングの実施を期待することができます。

このように、ヒアリングチームは高度の知識経験とコミュニケーション能力を要求される非常に重要なポジションであるため、アニメーター育成について十分な知識と経験があり、事務処理能力にも優れた人材を配置する必要があります。

そこでアニメミライ 2013 では、前 2 年度において十分な実績を残した深井利行を中心に継続性を確保しつつ、その他のメンバーについては適切なベテランアニメーターを確保しつつ、これらを入れ替えることにより、パフォーマンスの確保とプロジェクトの業界への浸透の双方を狙うこととしました。

(6) 受託制作会社 4 社

アニメミライ 2013 では、2 億 1450 万円という限られた事業予算と 1 年弱というスケジュールの枠内で、1 名でも多くの若手アニメーターらを育成するため、公募で選定した制作会社 4 社により、同時並行で 4 つの短編アニメを制作することとします。事業予算の配分については次項、受託制作

会社選定に関する基本方針は第 5 項にて詳述します。

なお、受託制作会社に対しては、応募時に監督及びプロデューサー、契約締結時までに作画監督及び育成を担当する原画職のアニメーター、そして育成対象となる若手アニメーターら 5 名以上を含む名簿提出を求めます。これにより、4 社合計で最低 20 名以上の若手アニメーターらの育成を確保します。

アニメミライ 2013 は、若手アニメーターらの人材育成を第 1 の目標としつつ、制作会社の営業上の自主性確保と監督の創作上の自律性の実現をも副次的な目標とします。そこで、事務局を中心とするアニメミライ 2013 運営側の各受託制作会社側に対する連絡協議は、主として

① アニメーター育成検討委員会による、制作会社及び制作会社内における監督、作画監督、アニメーターらに対する、各種講座等を通じたアニメーター人材育成に関する具体的方法論の提供

② ヒアリングチームによる、制作会社内における監督、作画監督、アニメーターらに対するヒアリング

③ 事務局の、制作会社に対する、年度内の作品完成確保のための進捗確認及び契約に基づくアニメミライ 2013 の各種要件の履践確認に基づく段階的な事業予算の提供並びに本事業の広報のための連絡調整

等に限定され、制作される作品の内容や本事業終了後の展開等に関する干渉は行わないこととします。

5. 事業予算の配分等

(1) 基本方針

アニメミライ 2013 は、作画工程に十分な資金を提供することにより、作画期間中、他の仕事を掛け持ちすることなく、受託作品の制作とアニメーター人材育成に専念できる環境、即ちＯＪＴの機能する条件を整えることを基礎とします。

一般に、番組長 30 分のシーズン放送のレギュラーアニメ（いわゆるテレビアニメ）1 話当たりの制作予算は 1000 万円から 1500 万円、作品レベル的にはアニメミライ 2013 と同等程度である、番組長 60～90 分程度の単発特番アニメ（いわゆる、テレビスペシャルアニメ）で 2000～3000 万円程度とされています。しかし、アニメミライ 2013 の場合、基本的に受託作品 1 作品のために作品開発等のプリプロダクション、劇伴楽曲制作、広告宣伝等を行わなければなりません。また、作画工程については後述のとおり、効率的なＯＪＴを可能にするための経済的余裕を実現することを目的とした用途限定予算による重点配分を行った上、更に若手アニメーターの指導

を担当するアニメーターらへの指導料の支払も発生するため、1 話当たりの制作費は、通常の場合と比べてどうしても割高とならざるを得ません。

アニメミライ 2013 の目的に照らした相当な事業予算の配分について、アニメミライ 2011 及びアニメミライ 2012 の実績を基準として綿密に検討協議を重ねた結果、1 社当たり予算を 3800 万円（税込）とする 4 社案が最善であると判断しました。

(2) 4 社案（アニメミライ 2013）

ア 前提条件

民放フォーマット

OP、ED 及び本編の総尺 23 分 30 秒～25 分 00 秒（30 秒単位）

総カット数、380 カット程度（OP&ED 含む）

総動画枚数、1 万 1000 枚程度（OP&ED 含む）

※ 備考

① 作画クオリティに関しては、テレビシリーズ以上、劇場用作品未満、出来の良いテレビスペシャル程度を念頭においた予算組みです。

② 現実的な作業速度を要求される予算なので、育成対象アニメーターらが、商業アニメ業界で一般的なテレビシリーズに対応できないような特殊な育ち方をする心配はないものと考えます。

③ 新人には充分に高度であり、かつ、才能のある新人にとってはまるで歯が立たないほどではない作画水準を想定しています。

④ 全員が新人原画と想定した場合、原画職約 12 名、3 ヶ月で 1 人あたり 32 カット見当となります。原画クオリティとしては、テレビシリーズの 2.5 倍程度を想定しておりますので、テレビシリーズにあてはめると 1 ヶ月あたり、1 人 27 カット前後となります。これは、育成対象となる若手アニメーター・新人アニメーターらにとり、修正を繰り返しながら実地で基礎を学ぶ上で、適切な数量ということができます。

（次頁へ続く）

JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

イ　作画料固定部分（用途限定予算による重点配分）

作画料固定分(税込)				
育成対象職種	人数	メモ	契約形態等	380c／11,000 枚
監督	1	企画開発(企画・脚本・絵ｺﾝﾃ)	総額契約	¥800,000
キャラデザイン	1	キャラクター設定	総額契約	¥800,000
監督	1	40 万円×6 ヶ月	総額契約	¥2,400,000
作画監督	1	60 万円×4 ヶ月	総額契約	¥2,400,000
作画監督補佐	1	40 万円×3 ヶ月	総額契約	¥1,200,000
原画	6～12	380 カット×2万円	カット平均 2 万円	¥7,600,000
動画検査	1	30 万円×3 ヶ月	総額契約	¥900,000
動画	33	300 枚×33 人＝11000 枚	400 円×11,000 枚	¥4,400,000
			作画部分総額	¥20,500,000
			総制作費	¥38,000,000
			残額	¥ 17,500,000

ウ　制作チームに参加するアニメーターらの月収モデル（育成指導費込）

アニメーターの月収モデル(税込)				
育成対象職種	人数	メモ	1ヶ月当たりの収入	総額
作画監督	1	作監両 30 万円＋原画指導料 30 万円	60 万円	¥2,400,000
作画監督補佐	1	作監料 20 万円＋原画指導料 20 万円	40 万円	¥1,600,000
中堅原画	3	25000 円×12 カット～22 カット	30～55 万円	¥4,300,000
若手原画	5	15000 円×10 カット～17 カット	15～25 万円	¥3,300,000
動画検査	1	動検料 15 万円＋動画指導料 15 万円	30 万円	¥1,200,000
動画	33		12～18 万円	¥4,400,000

エ　備考

①　受託制作会社に対するアニメミライ 2013 の立ち位置

・受託制作会社に対しては、後述のとおり、制作作品から別途収入が生じた場合、制作予算の半額程度に至るまでの間、収入の半分程度の返戻を求めます。

・受託制作会社は、本事業の受託それ自体により、本来は別途返済等を要する形で調達しなければならない制作予算を受益できることから、事業予算の中では別途利益の計上は想定しません。

・作品の著作権を受託制作会社に集中、作品制作後の営業展開を受託制作会社の自由裁量とし、更に受託制作会社の負担による追加予算を認めることで、質の高い作品の製作を奨励すると共に、本事業終了後における作品の商業展開を振興します。
・アニメミライ 2013 により提供される予算を原資の一部としつつ、更に自社又は第三者の出資を受けて制作を行うこと（例．アニメミライ 2013 による制作作品をシリーズ第 1 話とする 13 話・1 クールのＴＶアニメーション作品の制作）についても、アニメミライ 2013 の定める諸条件を満たしている限り、これを認めるものとします。

②　作画料の枠は固定

・アニメーター育成のため、作監、中堅原画、新人原画、動画料には総額の目安及び基準単価（最低基準）を設定します。

③　単価

・原画 1 カット平均 20,000 円以上、動画 1 枚 400 円以上等の基準単価（最低基準）を設定します。これが保証されていなければ、育成をするだけの余裕を確保することはできません。
・受託制作会社に対し、アニメーター個人に対する支払調書写しの提出を求めるのはもちろん、実際に支払われたかどうかについても、アニメーターへの事後確認調査を全件について行います。

④　監督のギャラ

・監督がプリプロ（シナリオ、絵コンテ等）期間に行う業務の対価はシナリオ＋絵コンテのギャラとし、別途固定給は支払いません。
・監督にはオリジナルを作る機会と二次配当に関する権利が与えられるので、（一線級としては）ギャラは手厚くしていません。
・一線級の監督は数年先まで予定が埋まっていることが多く、本事業のスケジュールから現実的に考えた場合、プロダクション工程時に「一線級の」監督がこの短編にかかり切りになることはほとんど不可能です。
・アニメミライ 2013 に集中してもらうとき以外、拘束することはできません。したがって、固定給部分を少なくする代わり、専念義務を外して自由度を上げた方が、一線級の監督を依頼しやすいと考えられます。
・育成を手伝わされるだけになりかねない個々のトップアニメーターとのバランスの問題についても、考慮する必要があります。

⑤　作画監督の内訳

・作画監督作業と若手アニメーターへの育成指導料とは、それぞれ異なる業務なので、報酬も別立てとします。
・1 万枚の作品と考えた場合、25 日×3 ヶ月で 75 日労働となります。1 万枚÷75＝133 枚、作画監督と作画監督補佐 2 人で、1 日当たり 133 枚の動画出しは仕事量として少なすぎます。明確に指導料を分けることにより、作画監督らに対し、アニメ制作に関する本来の作画監督作業だけでなく、アニメミライ 2013 では若手アニメーターらの指導も業務であるとの意識を明確に持ってもらう必要があると考えています。これは、机に積まれた仕事しか考えない作画監督がいるためです。
・ちなみに、通常テレビシリーズの作画監督に要求される動画出し量は、1 人で 300 枚／1 日程度です。

6. 制作会社の選定に関する基本方針

(1) 選定方法

アニメミライ 2013 は、文化庁における助成金と異なり、受託制作会社の選定が当該作品製作の可否に直結します。よって、受託制作会社の公募・選定に際しては、極力、委員に対する不正な働きかけを出来ないようにする仕組みが重要となります。

そこで、アニメミライ 2013 では、選定・評価委員会の受託制作会社選定に関する委員会開催は 1 回（1 日）のみ、かつ、応募各社に関する資料提供も委員会当日まで行わない等の運用により、不正と予断を極力排除します。なお、応募各社の企画内容等については、事務局を中心に綿密な事前調査を行うことにより、委員の質問に対応できる体制を整えます。

(2) 選定基準

受託制作会社の選定に際し、選定・評価委員会の委員に提示する選定基準は、概要以下のとおりとします。これらの選定基準については、原則として制作会社公募時に開示することとします。

① アニメーター育成の意欲、作品内容、制作能力を総合的に判断する
② 脚本と予告コンテ及び育成計画書類提出物で審査
③ 技術的完成度が期待できるものが望ましい
④ 実験作品や個人作品ではなく、広く商業展開を考えて作られた作品であること
⑤ 監督が創作の主体であるオリジナル作品であること

⑥　可能なら、面白く、多くの人にうけ入れられる作品が望ましい
⑦　新人原画育成に相応しいものを選ぶ
※　画面の完成度は高くとも、特殊すぎて新人原画育成に向かない作品は存在します。それらの企画は、アニメミライ 2013 の趣旨に合致しないため、制作費の助成を受ける作品として別の助成事業へ応募するべきです。アニメーター育成という目的を見失わないこと、作品制作が主ではないことを明確にするための要件です。
⑧　充分な制作実績とアニメーター育成意欲を有していること
⑨　助成の必要性が高いこと
※　例えば、育成対象とする若手アニメーターが、全員、固定給を受給する社員アニメーターの場合には、経済的にも問題なく、育成はできているはずなので、アニメミライ 2013 において助成する必要性には乏しいと考えられます。
⑩　アニメミライに関して、当該制作会社が直近３年度中に２回以上選定されていないこと

(3)　その他

ア　オリジナルの定義

アニメミライ 2013 における“オリジナル”の有無は、主として以下の各点に照らし、総合的に判断することとします。

①　シナリオについて

・応募要件には細かく規定せず、その都度協議することとしますが、基本的にマンガ原作は不可とします。
・小説原作については、古典もありえるため全体としては可とした上、案件ごとに検討することとします。
・過去にアニメ化された小説原作は不可としますが（例：グインサーガ）、古典小説や民話等は過去にアニメ化されていても可とします（例：赤ずきん）。
・公開・未公開を問わず、過去に作品化されたアニメーションの続編は原則として不可とします。
・アニメミライ 2011 では『おぢいさんのランプ』が小説原作（新美南吉「おぢいさんのらんぷ」）、アニメミライ 2012 では『しらんぷり』が絵本原作（梅田俊作／佳子『しらんぷり』ポプラ社刊）でした。

②　キャラクターデザインについて

・既存の挿絵、イラスト等の使用は不可とします。
・アニメーターのオリジナルデザインであることとします。

・キャラクターデザイナーはアニメーターであることとします。
・但し、監督がキャラクターデザイナーを兼ねても差し支えないものとします。

イ　全ての制作工程を国内で完結する仕組み

アニメミライ 2013 において制作される作品は、動画・仕上げを含めた全ての工程について、日本国内で処理されることを確保します。

現在、わが国で制作されるアニメ作品の動画・仕上工程については、実に 90%以上が中国・韓国をはじめとする海外に流出しているのが実情です[11]。アニメーター育成のファーストステップである動画工程が、国外へ過度に流出していることは、新人アニメーターから仕事とＯＪＴの機会を奪い、アニメーター不足・高齢化を招いた主原因の１つであるということができます。

アニメミライ 2013 では、税金による貴重な事業予算を「我が国アニメーション分野の向上とその発展に資する」との目的に照らし、最大限活用するためにも、受託制作会社に対し、動画・仕上工程を含めた全ての制作工程を国内処理することを契約により義務づけます。

上記国内処理の要件は、アニメミライ 2011 及びアニメミライ 2012 においても問題なく実行されておりますので、特に実施上の問題はないものと考えます。

ウ　応募時に提出を求める資料等

①　メインスタッフリスト

監督及びプロデューサーを必要記載事項とし、キャラクターデザイナーや作画監督等については、任意記載事項とします。なお、アニメ作品の制作は、監督及びプロデューサーの個性及び才能に左右されるため、監督及びプロデューサーについて、受託後の変更は原則として認めないこととします。

②　育成アニメーター概要書

アニメミライ 2013 を通じて育成を図りたい若手アニメーターの大まかな人数と状況に関する書面です。これにより、応募制作会社のアニメーター人材育成に対する意欲と対象となる若手アニメーターら確保の能力を推し量ることができます。なお、詳細については、受託後に変更することも可とします。

③　あらすじが分かる程度の脚本

ストーリーボードを活用するアニメ制作の実務に照らし、脚本又は

11 経済産業省近畿経済産業局『関西のアニメ産業の実態把握と国際競争力強化の方向性に関する調査』（2008 年 3 月）第 33 頁等

脚本に準ずるものとし、体裁は問わないこととします。具体的には、小説、絵コンテ、ストーリーボード、箇条書きでも、およそ作品の粗筋を読み取ることが可能な資料であれば、全て可とします。

なお、ここでいう脚本等の著作には、作画監督や会社との共同著作を含め、監督が主体的に関与していることを求めます。これは、会社が受けたオリジナル作品を監督の作品として応募する可能性を排除し、監督によるオリジナル作品制作の機会を確保するための要件です。

④　基礎となるキャラクターデザイン

応募時におけるキャラクターデザインの提出は、プリプロダクションが未了であることから、幾つかのアイデアスケッチでよいこととします。なお、オリジナル要件をクリアするため、キャラクターデザインは、アニメーター又は監督が描いたオリジナルキャラクターでなければならないものとします。

キャラクターデザインは「画の動かしやすさ」に直結する要素であるため、アニメーター人材育成にも大きく影響します。応募時に提出を求めるキャラクターデザインは、選定委員に対し、当該作品が極端に育成に不向きな絵柄でないことを確認していただくことを目的とするもので、少数でも良いが必須であるということができます。

⑤　予告編の絵コンテ

予告編として、1 分程度の絵コンテの提出を求めます。

これは、アニメミライ 2011 策定のために行ったアニメーション監督らとの事前協議の際、監督側から、「予告編 1 分の絵コンテがあれば、その作品によって、監督が何を見せたいのかわかる」との意見があったことによる要件です。

よって、絵コンテは必ず自著であることとします。但し、アニメの場合、絵が描けない監督もいるため、コンテ清書をアニメーターに頼むことも可とします。この場合、清書された絵コンテだけでなく、自著した絵コンテについても提出を求めることとします。

⑥　その他

その他、企画書、設定画、本編絵コンテの一部等、補足資料については全て応募社の自由裁量に拠ることとします。

エ　受託後作品完成までに提出を求める資料等

事務局及びアニメーター育成検討委員会・ヒアリングチームによるアニメミライ 2013 遂行のため、受託制作会社には受託後、適時に以下の各資料の提出することを契約により義務づけます。

①　スケジュール表

契約の締結に先立ち、スケジュール表の提出を求めます。これは、年度内の作品完成を担保するだけでなく、アニメーターに対する全体講義等について、全４チームの足並みを揃える必要があるためです。スケジュール表には、スケジュールの管理方法、管理を担当する制作進行についても記載しなければならないこととします。

なお、スケジュール表については、受託決定時に予め目安となる日程等を書き入れたひな形を提供することとします。

②　スタッフリスト

各ラインのメインスタッフリスト、育成対象若手アニメーター、その指導に当たる中堅原画及び作画監督、実務を担当する制作進行等のスタッフリスト。再委託先を含むスタジオ所在地、出退勤簿等のスタッフ管理方法、管理担当責任者についても記載を求めるものとします。

③　アニメーター人材育成計画書

アニメーター教育方法とシステム、作画監督等、育成を担当するアニメーターに関する計画書の提出を求めます。作成者は、各ラインで実際に育成を担当する各アニメーターとします。

但し、アニメーターは一般的にこの種の書類作成に慣れていません。そこで、育成対象アニメーター自身の書類作成業務の負荷低減と同時に、ヒアリング内容の実効性向上のため、予めひな形を用意した上、必要に応じて事務局又はアニメーター育成検討委員会の委員がヒアリングを行い、必要な情報を聴取すると共に、実効性ある人材育成の策定に努めます。

④　絵コンテ等

シナリオ、絵コンテ及び設定画等の提出を求めます。

⑤　原画・動画（カット袋）

各制作チームにおける制作進捗上を把握しつつ、各アニメーターらの育成度合いを推し量るため、リテイク出し作業終了から試写会までの期間内に、各作品のカット全数を受託制作会社の費用と負担により、事務局を通過させなければならないこととします。

事務局では、神村プロジェクトマネージャ又はアニメーター育成検討委員会委員らがこれを検査し、一部を後の報告・検討のためにスキャニング等して資料化するものとします。

⑥　予算配分表

予算配分表、帳簿、支払い調書等、経理書類の提出を求めます。

7. アニメミライ 2013 の契約・権利関係

(1) 受託制作会社

受託制作会社との間の契約については、公募要件として契約書の類型、締結を要する場面及び主要契約条項等を明記した契約書案を予め開示し、その締結を受託の必須条件とします。

受託会社に対し、締結を求める主な契約条項は次のとおりです。

① スケジュールの遵守

アニメミライ 2013 は単年度の公共事業であることから、年度内の作品完成と公開が必要不可欠となります。よって、契約においてはスケジュールの遵守が必達目標であることを改めて確認した上で、事業予算の支払いは制作進行の進捗状況に応じて段階的に行うこととしつつ、万一、これに遅れる場合には支払済事業予算の返戻をも含めた違約罰条項を設ける等の方策により、年度内完成を極力担保します。

② 製作作品の権利関係

作品の著作権、即ち著作権法上の映画の著作物としての著作権及びアニメ業界において一般的なビデオグラム化権、テレビ放映権及びインターネット配信権等、種々の二次配当権を含めた権利関係についても、公募時に予め開示し、契約の条件とします。

製作作品が本事業終了後に商業的に展開し、別途収入が生じた場合、当該収入は、その積算額が提供予算額の半額程度に満つるまでの間、収入額の半額程度について、アニメミライ 2013 へ返戻しなければならないものとします。なお、対象とする商業展開の範囲及び返戻金の用途に関しては、アニメミライ 2013 の公益的性格に鑑み、慎重に検討します。

③ 用途限定予算とモニタリングの実施

作画工程に対する重点的予算配分は、アニメーター人材育成を実現するための基礎となります。そこで、アニメミライ 2013 では事業予算の一部について、契約によって用途を限定すると共に、その結果について各個人への支払までの追跡調査を行うこととし、併せてこれに違反した場合に対応した違約罰条項を定めることにより、事業予算の不当な流用等を極力防止します。

なお、人材育成を重視する制作会社では、若手アニメーターらに対し、作画の対価とは別に契約金や拘束料等の名目で、実質的な生活補助を行っている場合があります。かかる場合において、当該受託制作会社がアニメミライ 2013 の作画期間中、アニメミライ 2013 に参加する若手アニメーターを含めたアニメーターらに対し、契約金等の支給を継続するか否かは、当該制作会社の経営判断に委ねるものとします。

④　アニメーター人材育成に関する協力

受託制作会社の社員又は再委託先であるアニメーターらの講座出席やヒアリングへの協力は、アニメミライ 2013 遂行のために必要不可欠です。そこで、制作会社には予め、これらアニメーター人材育成のための施策に対する協力義務を課すこととします。

⑤　調査研究及び広報等への協力

本事業の成果を広く業界一般に広め、かつ、来年度以降の本事業継続を実現するためには、アニメミライ 2013 の成果を社会に対しても適切に広報していく必要があります。他方、受託制作会社が本事業終了後、作品を商業展開していくためには、適切な情報管理が必要です。

アニメミライ 2013 では、これら 2 つの異なる要請のバランスを取りつつ、本事業の公共性に鑑み、前者を重視した協力義務を受託制作会社に対して求めます。

(2)　監督・キャラクターデザイナー・作画監督等

アニメミライ 2013 は、アニメ制作に携わるクリエイターでありながら、従来著作権ないし何らかの二次配当権を一般に有していなかったキャラクターデザイナーや作画監督[12]等についても、その成果が経済的に正当に評価される機会を確保することが重要であると考えます。そこで、アニメミライ 2013 では、後の商業展開促進の観点から、作品の著作権は受託制作会社に集中させつつ、制作会社と各スタッフとの間で適切な二次配当権を契約により設定することとします。

(3)　専念義務

監督を除き、原画工程に携わる作画スタッフのうち、育成対象となる若手アニメーターらについては、原画の作画工程期間である約 3 ヶ月間について、アニメミライ 2013 への専念義務を予め契約で課すことにより、ＯＪＴの機会を確保します。また、指導を担当する作画監督らについては、若手アニメーターらに併せた指導を行っていただくため、同期間中は平日の朝 9 時から 18 時までの間、昼食・休憩時間等を除いた 7 時間（コアタイムとしての考え方）について、当該スタジオにおいて受託作品の制作に専念しなければならないものとします。

12 作画監督については、近年、テレビシリーズの 30 分枠 1 話に対し、総作画監督・作画監督が計 6 名担当している等、作画監督の原画職化とでもいうべき状況がみられるところ、ここでいう「作画監督」とは、アニメミライ 2013 程度の短編作品であれば、監督と原画との間に 1 名程度存在する本来的意味の作画監督をいうものとする。

JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

8. 若手アニメーター等育成の基本方針

(1) アニメミライ 2013 における基本方針の考え方

アニメミライ 2013 は、育成対象となる若手アニメーター像について、制作会社に社員として正規雇用されている極めて少数のアニメーターではなく、より育成の必要性が高く、かつ、業界の圧倒的多数を占めるフリーランス、即ち非正規雇用の若手アニメーターらを主対象に育成方針を検討しました。

先に JAniCA の実施したアニメーター実態調査（2009 年）において、厚生年金に加入していると回答した割合はアニメーター全体で 12.8%に過ぎず、また一般的に考えて、アニメ業界では生産性の低い新人を社員雇用する会社は少ないことからしても、東映アニメーション等、大手制作会社内でアニメーション映像作りの全工程を学び、また新人研修等で社会人教育を受けた若手アニメーターは非常に少ないと考えられます。

思うに、現在、若手アニメーターらについて、技能を含め多くの問題提起がなされている主たる原因は、大多数を占めるフリーランスの若手アニメーターに対し、かつては制作会社内でされていた上記のような教育が行われていないことにあると考えられます。

若手アニメーターが、業界で成長し生き残っていくためには、才能のみならず、着実な技術の向上を支える土台となるための基礎力と、制作進行に代表されるアニメ制作の他部門との間における契約知識及び職業倫理等に裏打ちされた協調関係が重要です。

若手アニメーターの学習意欲自体については、JAniCA が従来開催してきたパース（透視図法）の基礎講座への参加状況等に照らしても、特に問題があるとは考えられません。意欲に問題がない以上、若手アニメーターらの教育不足は、大多数を占めるフリーランスの若手アニメーターらにとって、①教育を可能にする経済的余裕がなく、又②身近に優秀な先輩がいなかった等の理由により、アニメーターにとっての技能が何であるかを知らず、学ぶ方法そのものに接する機会のなかったことに主たる原因があると考えられます。

(2) アニメミライ 2013 における育成の基本方針

以上の理由により、アニメミライ 2013 では育成の基本方針を次のように設定することとしました。これらの基本方針は、前々年度プロジェクトから一貫しており、教える側と教わる側の双方から好評を博しております。とりわけ、チームとしての一体感が感じられる点、それに普段は交流の少ない他社のアニメーターらと交流できる点が評価されています。この点に

ついて、技術習得は、外部から押し付けられ消極的に行うよりも、当人が積極的に行うほうが効果的です。その意味で、アニメーターの制作モチベーションを高めることは、人材育成に対してプラスの相関関係があるということができます。

・職場環境や経済的要因、雇用状態により、才能と努力で補完できない部分の教育を行います。
・On the Job Training と Off the Job Training（講義）を併用します。
・限られた予算と日数という制約の中で、より効率的に多くの若手を育てるためには、学びに回り道をさせない仕組みが必要です。そこで、講座による Off the Job Training を先行させ、知識を先に与えることとします。
・アニメーターとしての考え方と作画技術について、チームとして一体感のある映像作りを行う環境を通じ、先輩から学ばせます。

(3) 追跡調査

アニメミライ 2013 によるＯＪＴの開始までの間に、アニメミライ 2011 及びアニメミライ 2012 に若手原画アニメーターとして参加したアニメーターらを対象とした追跡調査を行い、アニメミライによる人材育成の効果測定を行うと共に、その結果を可能な範囲でアニメミライ 2013 の内容に反映する予定です。

(4) On the Job Training（ＯＪＴ）の基本方針

ア 若手アニメーターの定義

アニメミライ 2013 が育成対象とする若手アニメーターは、次の 2 類型のいずれかを意味するものとします。

第 1 類型

①原画職経験 6 ヶ月から 3 年以内程度、かつ、②応募時 30 歳以下であり、育成の効果を期待することのできるアニメーター

第 2 類型

①原画職経験が 6 ヶ月に満たないが、②アニメミライ 2013 において当該アニメーターの育成を担当する作画監督が、育成を強く希望する者であり、かつ、③応募時 27 歳以下であるアニメーター

イ 作画工程におけるアニメーター・チーム編成

モデルケースは、監督及び作画監督を除き、若手アニメーター6～7 人、中堅アニメーター2 人の計 8～9 人としますが、各社の事情で若干の幅を持たせることは認めることとします。

その際、若手アニメーターは 5 名～10 名程度、中堅アニメーターは 3

名以内とし、なるべく若手アニメーターの比重をあげることを基本方針として求めることとします。

原画職のアニメーターは、原画の作画期間中の 3 ヶ月間についてはアニメミライ 2013 に専念しなければならないものとし、途中離脱は認めません。また、全ての原画はチーム内で作画作業を完了しなければならないものとします。これは、現在の実務で一般的である、少量ずつのばらまき（外部委託・下請）を認めたのでは、アニメミライ 2013 の根幹となるＯＪＴが機能しなくなるためであり、アニメミライ 2013 の根幹の 1 つです。

他方、アニメーターを固定するのは原画職部分のみとし、動検、動画の構成は、海外への委託を除き、原則として各チームの裁量に委ねることとします。

ウ　監督及び作画監督に対する基本方針の提示

①　作品づくりが主ではないとの意識

あくまでもアニメーター育成が主であり、クオリティを追求して作品作りだけに意識が向かわないように注意を求めます。育成には、面倒な手順や書類作成も必要となりますが、そこを嫌がらないで対応してもらう必要があります。そのためにも、予算は育成のために出ており、育成可能な制作現場を作り出すためにオリジナル作品を作る機会を得られていることの認識を求めます。

②　新人を育てる意識

アニメミライ 2013 が第 1 目標とする原画育成は、アニメーター育成のなかでも、最も時間がかかり、かつ、困難です。監督らには、それだけに息の長い原画育成は将来の国内アニメーション産業にとって極めて重要であることを理解してもらい、新人を積極的に育てる意識を共有してもらう必要があります。

エ　ランク制の導入

アニメミライ 2013 では、多くの力量あるアニメーターから切望されている、カットの難易度に応じてカット単価に 3 から 5 段階程度の差異を設ける「ランク制」を導入します。これは全く新たな取り組みではなく、例えば劇場用名探偵コナンでは毎回導入されていた方法です。

一般に、原画の単価は、その難易度が大きく異なっても同一であり、また中堅も新人も同一です。カット内容によるランク制を導入することによって、力のある人への一方的な負担を軽減することができます。

ランクは、絵コンテに記号等で明記することを求めます。その他、具体的方法論については、制作的な制約から先例の少ない試みでもあるの

で、アニメーターからの要望、ランク制実施時の具体例を添えた資料を提供し、かつ、説明会においても説明するものとします。

具体例については、劇場用コナンで毎回ランク制をおこなっていたこだま兼嗣監督等からヒアリングするともに、絵コンテの実物をお借りし、これを参照して資料を作成します。

なお、ランク毎の単価設定は、作品によって難易度の幅が相当異なるため、制作会社の裁量に委ねることとします。

オ　ヒアリングの実施

PDCA サイクルを実現するため、作画工程期間中、アニメーターらに対し、監督及び作画監督（4 回）、原画（3 回）、動画（2 回）及び全体（1 回）のヒアリングを実施します。

(5)　Off the Job Training の基本方針

ア　全体講座

作画監督及び育成対象アニメーターを含む原画職担当アニメーターの参加を必須とする全体講座を行います。全体講座への出席管理については、受託制作会社が責任を有するものとします。

講座の内容は、①画力、②パース（透視図法）、③制作工程、④制作管理（事業としてのアニメーション、コスト意識、スケジュール管理の重要性等）、⑤俳優・声優による演技指導及び⑥法律（契約、健康保険、国民年金及び著作権等）等を行うものとし、それぞれ事務局ないしアニメーション育成検討委員会の委員らが、アニメーター育成検討委員会における事前の検討内容に沿って、講師を務めることとします。

イ　グループミーティング

全体講座のほか、原画職、動画職の各アニメーターに対するグループミーティングを実施します。

①　原画職

各制作チーム内において、監督及び作画監督が、若手アニメーターらに対し、レイアウトや演技指導に関する講座を適時行うものとします。その際、指導すべきポイントについては、予めアニメーター育成検討委員会から検討結果を提供することにより、指導の質の確保と内容の平等を図ります。

②　動画職

各制作チーム内において、監督、作画監督及び動画検査が、動画職担当アニメーターらに対し、作品内容の説明及び作画上の注意事項に関する講義を行います。これについても、指導すべきポイントについ

て、予めアニメーター育成検討委員会から検討結果を提供することにより、指導の質の確保と内容の平等を図ります。

ウ　その他

上記各講座の内容は、これまで JAniCA の実施してきた各種講座のカリキュラムを叩き台として、アニメーター育成検討委員会による検討により、アニメミライ 2013 の目的及び対象者に照らして改訂したものです。アニメミライ 2013 では、昨年の講義とこれらに関する若手原画アニメーターらのアンケート調査結果等を基に、講義内容について更なるブラッシュアップを図ります。

また、アニメミライ 2011 では、参加した若手原画アニメーターらから、各 2 日間・計 3 回の全体講義について、更なる充実を求める声が多数寄せられました。そこで、アニメミライ 2012 では、全体講義の第 1 回を合宿形式で実施しました。この試みについて、実施前には若手原画アニメーターらから戸惑いの声がありました。しかし、実施後には一体感を感じられた等、好評を博しました。そこで、アニメミライ 2013 でも引き続き合宿形式を取り入れる等、全体講義の充実を図って参ります。

(6)　受託制作会社間の連絡

アニメミライ 2013 では、全体講座を全チーム合同で行うことにより、相互のチームの存在を意識してもらい、併せてヒアリングや進行管理の各場面を通じ、他制作チームの進行状況や若手アニメーターらの育成度合い等を適宜伝えることにより、各チームに一体感を醸成し、チーム相互の健全な競争意識の刺激に努めます。

これは、育成を行う側と育成される側、双方のアニメーターについて、他チームに負けまいとのライバル意識から、より積極的な人材育成への意欲を引き出すための措置です。ヒアリング調査の結果、アニメミライ 2012 でも、この仕組みが人材育成という目的に照らし、非常に有効に機能したことが判明しています。

9.　アニメミライ 2013 の評価・報告

(1)　アニメミライ 2013 の評価機会

アニメミライ 2013 の評価は、本書第 2 項記載の各目的に応じ、主として以下の項目に分類されます。

①　次世代を担う若手アニメーターの育成

②　アニメーターの育成方法に関する知見の獲得と方法論の確立

③　②により得られた成果の業界全体への普及・活用
④　下請化の進む制作会社の活性化
⑤　一線級監督らに対するオリジナル作品制作機会の提供
⑥　制作工程における契約書の締結等、法遵守の徹底
⑦　モデル契約書策定等、⑥を可能とする環境整備
⑧　制作スケジュール改善を目的としたモデル工程管理の策定

これらの項目のうち、本事業終了時までに結果が生じると考えられる①、②、⑥、⑦及び⑧については、その内容に応じ、事務局（⑥、⑦、⑧）又はアニメーター育成検討委員会（①、②）がそれぞれ事実分析を踏まえた一次評価を行い、その結果について選定・評価委員会による客観的な事業的観点に基づく二次評価を行うことで、アニメミライ 2013 の成果と課題を明らかにすることとします。

なお、本事業終了後でなければその評価が困難な項目（③、④、⑤）については、アニメミライ 2011 及びアニメミライ 2012 の評価をアニメミライ 2013 の一環としつつ、アニメミライ 2013 については JAniCA がこれらの継続的な研究調査を行い、技能講座等を通じた成果の普及に努めると共に、本事業が来年度以降も継続される場合には、引き続き前年度事業の評価検討も事業内容の一部とすることとします。

(2)　アニメミライ 2013 の結果報告

ア　完成披露試写会

アニメミライ 2013 により制作された作品 4 本については、平成 25 年 2 月に完成披露試写会を行い、業界関係者等に披露します。

イ　お披露目上映会

アニメミライ 2012 同様、アニメミライ 2013 でも平成 25 年 3 月ころを目処として、全国複数会場における劇場公開（お披露目上映会）の実施に努めます。

劇場公開は、アニメミライ 2013 の主たる目的である人材育成の観点からも重要です。アニメミライ 2011 では、作画期間中に劇場公開が決まった以降、各社及び参加アニメーターらの意欲が明らかに向上しました。アニメーションを含む映像作品にとって、劇場公開はいわばハレの場、檜舞台です。このモチベーション向上効果は非常に大きなものです。

又、アニメミライ 2012 では、観客に対するアンケート調査を実施しました。アニメーション作品は、受け手である観客があって初めて成立します。作り手達による自主制作作品は、ともすると自己満足に陥る傾向があります。劇場公開と観客によるアンケートの存在は、このような独

りよがりを防止すると共に、受け手の望んでいるアニメーション作品がなんであるかについて、貴重な情報源となります。

ウ　テレビ放送

アニメミライ 2012 同様、平成 24 年 3 月ころを目処として、アニメミライ 2013 により制作された 4 作品について、テレビ放送実施に努めます。

アニメミライ 2011 では、毎日放送の竹田青滋チーフプロデューサーのご厚意により、年度内のテレビ放送を実現することができました。平成 23 年 3 月 5 日深夜に放送した『万能野菜ニンニンマン』は、深夜帯としては高い 2.5%の視聴率を記録し、翌 6 日未明には Google 検索急上昇ワードで 1 位を記録する等、大きな反響を呼びました。

アニメミライ 2012 は、協力会社に毎日放送のみならず、アニマックスとよみうりテレビが加わったことからもご理解いただけるとおり、通常の枠を越えたアニメ業界全体のための取り組みとして、複数テレビ局からのご支持をいただくことができました。アニメミライ 2013 では、更に協力局の幅を拡げることのできるよう、努めてまいります。

劇場公開同様、テレビ放送も又、参加各社やメインスタッフのモチベーション向上に大きく寄与するものです。アニメミライ 2013 では、かかる観点からも引き続き、テレビ放送の実現を行うべく調整に努めます。

エ　アニメミライ 2013 に関するテレビ放送

既述のとおり、毎日放送及びよみうりテレビは、アニメミライの意義に鑑み、単に作品のみを放送するのでなく、我が国アニメーション業界が文化庁のご支援を受け、このような前向きの取り組みを進めていることについて紹介したいということで、放送前に更に放送時間をいただき、アニメミライを紹介するミニ特集を放送いただく予定です。また、NHK では、アニメ、マンガ及びゲームを対象とした番組「MAG ネット」45 分枠において、そのほぼ半分に当たる 20 分以上を使い、若手原画アニメーターらのインタビューも交え、アニメミライをご紹介いただきました。放送時、Twitter 上にはアニメミライに対する前向きな評価が数多く観測されました。

このような形での放送は、アニメーターなど、アニメーション制作に携わるクリエイター達の地位向上やモチベーション向上に繋がるばかりでなく、ひろく文化事業に対する国民の理解を得る上で、非常に有益なものであると考えます。JAniCA は、アニメミライ 2013 でも前年度に引き続き、このような放送の実現に努めます。

オ　その他

アニメミライ 2013 の成果のうち、アニメーター人材育成を含む前項①、

②、⑥、⑦及び⑧については、平成 23 年度の年度末までに報告書として取りまとめ、その納品をもってアニメミライ 2013 の結果報告とします。

10. アニメミライ 2013 の成果を普及・促進するための方策

アニメミライ 2013 によって得られた新人アニメーターの育成方法に関する知見と方法論については、①報告書の形で業界関係者等に周知するほか、②JAniCA の行っている各種講座等において実践し、更には③現場においてアニメーター教育を担当しているベテランアニメーターらに対し、直接これら方法論に関する講座等を提供することにより、本事業終了後も継続的に業界への普及促進を図ります。この点、アニメミライ 2011 及びアニメミライ 2012 に育成対象である若手原画アニメーターとして参加した者から、翌年度以降の全体講座も受講したい旨の要望があがっていることから、これについても前向きに検討したいと考えております。

なお、アニメミライ 2013 成果の普及促進をより確実にするためには、少なくとも数年以上の間、本事業を継続することにより、アニメーター人材育成のノウハウそのものをより磨き込んでいくと同時に、本事業を通じて、直接これを実践・経験する制作会社及びアニメーターらの範囲を拡大することが有効です。本事業は新規事業の 3 年目にあたります。先ずはやってみた前年度事業、基本を踏襲しつつ、細部のリファインを行った前年度事業のスキームを引継ぎ、前 2 年の実践を通じて蓄積した情報の分析や追跡調査等、内容面においてより一層の充実を図る重要な時期に当たります。

JAniCA は、かかる観点に鑑み、来年度以降も本事業ないしこれと同種の取り組みが継続されるよう、努力して参ります。しかし、本プロジェクトは、制作を担っていただく各受託制作会社および関係者の皆様のご理解とご支援がなければ、到底成功はあり得ません。これまでは幸い、アセンション、テレコム・アニメーションフィルム、P.A.WORKS、Production I.G.、アンサー・スタジオ及び白組という、ご参加の皆さまのご尽力により、高い評価を受けることができました。その後だけに、3 年目は重要です。

アニメミライ 2013 にご応募いただく皆様におかれましては、アニメミライ事務局と共にアニメミライ 2013 を創りあげる気概を持ってご応募くださいますよう、心よりお願い申し上げます。

以上

JAniCA 日本アニメーター・演出協会
Japan Animation Creators Association

補　アニメーターの現状と育成の前提事項

アニメミライ 2013 の目的をご説明する前提として、本事業の前年度事業が策定されるに至った端緒、即ち技能ある原画担当アニメーターの不足及び高齢化という問題をご理解いただくため、アニメーターの置かれた現状と、アニメーターの中でも特に継続性に問題があるとされている原画職の育成について、労働政策的観点からみた知見等について、ご説明いたします。

アニメーターら 728 名を対象として、JAniCA が 2008 年に実施した実態調査によれば、アニメーターらの収入及び労働時間は次頁表[13]のとおり、極めて劣悪なものとなっています。

一般に、このように低収入・長時間労働な職種の場合には、就職志望者が減少するため、人材育成事業としては学生向けの取り組みが重視されます。しかし、アニメーターの場合には、アニメ人気等の理由により、アニメーターを志望する若者の数は依然として多く、一般論は通用しません。

※　アニメーターの労働時間

◆[問07]作業時間

（単位:時間）

No	説明	平均
2	絵コンテ	10.1
3	監督	10.8
4	演出	11.1
5	総作画監督	10.5
6	作画監督	10.6
7	原画	10.2
8	L0ラフ原	10.1
9	第二原画	10.5
10	動画チェック	10.7
11	動画	10.9

◆[問08]休日

（単位:日）

No	説明	平均
2	絵コンテ	4.4
3	監督	3.7
4	演出	3.9
5	総作画監督	3.5
6	作画監督	3.8
7	原画	4.0
8	L0ラフ原	4.1
9	第二原画	4.1
10	動画チェック	4.3
11	動画	4.4

月の作業時間(概算)

10.5時間／日　×　（ 30日／月 － 4日／月 ）　＝　約273時間／月

（次頁に続く）

[13] JAniCA『アニメーター実態調査概要報告』より抜粋

※　アニメーターの平均年収

職種別

（単位:万円）

No	職種	年収
2	絵コンテ	454.5
3	監督	495.0
4	演出	333.6
5	総作画監督	513.1
6	作画監督	399.5
7	原画	232.5
8	L0ラフ原	166.2
9	第二原画	102.0
10	動画チェック	158.7
11	動画	105.9

年代別

（単位:万円）

年代	平均
20	110.4
30	213.9
40	401.2
50	413.7
60	491.5
70	30.0

この点に関し、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が 2005 年に行った調査研究報告『コンテンツ産業の雇用と人材育成 アニメーション産業実態調査』は、以下のように指摘しています（下線部は付記）。

① 研究結果のまとめ（同報告書第 57 頁）

・「アニメは今日国の内外で高い評価を得ており、コンテンツ産業の一つとして注目を浴びているが、一方で、その製作過程には、低劣な就業条件を始めとして「持続可能」とは思われない課題を抱えていること」

・「特にアニメの作画を支える人材育成には危機感を伴うような課題があると認識されているが、資金面、制度面などその解決を阻む要因が多いこと。」

・「地元自治体を始め、行政も様々の支援策を打ち出しているが、必ずしも当事者から評価を得られていないこと。」

② 革新的価値創造を理解する能力（技能）の重要性（同報告書第 59 頁）

・「アニメ産業において中核技能人材としてアニメーター（実際に原画や動画の線画を描く人）の重要性が認識されていることについてみると、特に「動画」制作は一面において単純作業的性格を有しているものの、その作業の中で当該アニメの持つ価値を理解しているかどうかを見分けることが必要であるように考えられる。やや長期的にみれば、その作業者がその作業を通じてより高度の価値を創造するようになる人材かどうかを評価し、適切な処遇をしていく必要があるように考えられる[14]。」

14 この点に関し、同報告書は「この点に関して、表面的な作業の同一性をもって、「同一労

③　「才能」発見型の人材教育の必要性（同報告書第 60 頁）

・「価値創出型の産業にとって人材こそが最重要なファクターであるが、その人材育成は少なくとも最初の一定期間は「才能発見型」にならざるを得ないであろう。才能発見型とは、対象者に当該才能があるかどうかを発見する機能を求めるものである。特定の仕事に就くことを前提としてその仕事に必要な技能の習得をめざすというよりも、その仕事に就くことが適当かどうかを見極めることを第一の役割とするものである。したがって、その人材育成に対する評価はその仕事への就職率で測られるべきものではなく、例えばその仕事に就いた者の中でその仕事を全うした者の割合といったもので測られるべきものといえよう。これは、概念的にいえば「訓練」というよりも「教育」の機能により近いと考えられる。また、その対象は比較的若い層になるであろう。こうした機能を果たせる人材育成（教育）機関を整備していくことが望まれる。」

・「現行でも就職・採用後の労働者の能力開発に係る各種助成の活用が考えられる。また、「才能発見型」の教育を事業内教育として仕組むことは一般に困難であろうが、事業主が共同で教育施設を設置した場合など検討されてもよい工夫はいろいろ考えられる。」

④　産業連関の中で付加価値をどう分配するのか（同報告書第 61 頁）

・「「カムフォート」創出産業においては、往々にして生産者がその「カムフォート」を提供すること自体を楽しいと感じてしまう結果、十分な対価を求めないで来てしまうことがあるものと考えられる。

　アニメ制作が一つの典型例であったようである。その功罪は別として、生産コストに見合う対価がなければ様々な面でひずみが出てくることになる。現在のアニメ制作企業が抱える問題の大半はここに遠因があるといっても過言ではないと考えられる。現在最終売上額の４分の１程度であるといわれるアニメ制作に回る割合がもう少し増やすことができれば、問題や課題の多くが解決する条件が整うものといえる。

　一般にそうなるためには、二つのルートが考えられる。一つは、やっていけないアニメ制作企業が撤退していきアニメの供給が齟齬をきたすことにより、アニメ需要側が問題点に気が付き制作価格を上昇させるというルートであり、もう一つは、両者が真摯に話し合い問題点に対する共通理解の上で付加価値の分配を変更するルートである[15]。この場合、

働同一賃金」を適用しようとすることに対しては、あまりに単純な議論であるといわなければならないであろう。」と指摘しているが、現実はこれに反し、アニメーターの対価は作業の難易に関わらず、１枚幾らの単価制とされているのが実情である。

15 この点、同報告書は「一般に前者のルートのみを市場メカニズムと考えがちであるが、コースの議論などからみれば、後者すなわち当事者間における話し合いによる解決も市場

後者のためにはアニメ制作企業、さらにはアニメ従事者養成教育機関も含めたネットワークを形成し、組織化することを通じて交渉力を高めるとともに、適正な原価計算による供給価格を算出するなどの努力がなされることが求められる。また、これを行政が一定程度バックアップすることも考えられる。」

これらの指摘は、いずれも我々現場のアニメーターにとって実感を伴って納得できるものです。その意味において、JAniCA によるアニメミライ 2013 企画の理論的根拠は、まさに同報告書にあるということができます。

労働政策としての専門家的見地からしても、今ここにあるアニメーター人材の枯渇・高齢化という問題に対する解は、学生に対する教育ではなく、①動画職としての経験を有し、原画職への成長が見込まれる若手アニメーターに対する教育及び②正当な対価の提供以外にありません。アニメミライ 2013 は、これら 2 つの解決策のうち、①について正面から取り組み、かつ、②について作画期間中に限定されはするものの、これを試行するものです。②の効果は限定的ですが、①の結果、原画職として一人前の技術習得ができた場合には少なくとも生活を行うだけの収入が得られ、これによって業界からの離脱防止を期待できます。

本事業は、同報告書が「「才能発見型」の教育」が望ましいものの、これを「事業内教育として仕組むことは一般に困難」と評価する「「才能発見型」の教育」を実現しうる、非常に意義ある事業となる可能性を有しています。JAniCA は、本事業の有するこの可能性を最大化することを企図して、アニメミライ 2013 を企画いたしました。2 年目が終わりつつある今、アニメミライ事務局には、制作会社のみならず、パッケージメーカーに所属するプロデューサーらからも次年度以降の取組に関する問い合わせがあります。実際の作品制作を通じて人材を育成し、業界の振興を図るというアニメミライのコンセプトは、着実に浸透しつつあり、多くの方々の支持を得つつあります。

JAniCA は、アニメミライ 2013 の実施を通じて制作会社との信頼関係を深めることにより、同報告書が問題・課題の解決に最善のルートであると指摘する、制作会社との連携によるアニメ業界全体の改善を目指します。

以上

メカニズムの一つと考えられてよいであろう。」とコメントしている。

文化庁委託
平成22年度若手アニメーター等人材育成事業
″若手アニメーター育成プロジェクト″
参加作品 および 参加スタッフ

株式会社アセンション
作品名 『キズナー撃』

スタッフ

プロデューサー
茂木 仁史
監督・脚本
本郷 みつる
原案・キャラクターデザイン・作画監督
末吉 裕一郎
作画監督補
植村 淳
中堅原画
大杉 宣弘、針金屋 英郎、佐藤 雅弘
若手原画
蛯名 秀和、久貝 典史、阪口 良多
佐野 聡彦、玉置 敬子、朴 秤英
動画検査
松村 舞子
美術監督
中村　隆
色彩設計
手嶋 明美
撮影監督
高橋 賢司
編集
長坂 智樹
音響監督
三間 雅文
音楽
浜口 史郎
制作担当
長南 佳志

キャスト

轟キズナ	安野 希世乃
轟キンタロウ	藤原 啓治
轟ゴール	てらそま まさき
轟あかね	紗 ゆり
真坂ハナカ	葉山 いくみ
超山エベレスト	小山 力也
金クレヲ	宮澤 正

株式会社テレコム・アニメーションフィルム
作品名 『おぢいさんのランプ』

スタッフ

プロデューサー
竹内 孝次
原作
新美 南吉
脚本
高橋 郁子、滝口 禎一
監督
滝口 禎一
演技スーパーバイズ
友永 和秀
キャラクターデザイン・作画監督
高須 美野子
中堅原画
横堀 久雄、山田 誠
若手原画
北川 隆之、長部 州太、友部 奈津美
加藤 壮、大沢 美奈、鈴木 光
動画検査
大谷 里恵
美術監督
大貫 雄司
色彩設計
大塚 眞純
撮影監督
光石 奈歩
編集
笠原 義宏
音響監督
菊田 浩巳
音楽
羽毛田 丈史
オープニング曲
演奏　クレイジーケンバンド
エンディング曲
歌　白鳥 英美子
プロデューサーアシスタント
与澤 桂子
制作進行
栗栖 千佳

キャスト

巳之助	神谷 浩史
セツ	清水 理沙
区長	伊藤 和晃
万屋の婆さん	谷 育子
ランプ屋の主人	小形 満
巳之助(老年期)	藤本 譲
巳之助(少年期)	サエキ トモ

株式会社ピーエーワークス
作品名 『万能野菜 ニンニンマン』

スタッフ

プロデューサー
　堀川 憲司
監督・原案・キャラクターデザイン
　吉原 正行
作画監督
　川面 恒介
作画監督補佐
　倉川 英揚
中堅原画
　鈴木 美咲、宮岡 真弓
若手原画
　奥 佳奈絵、久保 光寿、小島 明日香
　佐藤 孝一、菅沼 芙実彦、大東 百合恵
　蔦 佳穂里、戸谷 賢都、西口 智也
　早川 麻美、藤井 康雄、牧野 博美
動画検査
　花谷 智佳子、高田 彩
美術監督
　竹田 悠介
色彩設計
　井上 佳津江
色指定
　中野 尚美
仕上検査
　奥 智恵
撮影監督
　福士 享
３D監督
　山崎 嘉雅
音響監督
　明田川 仁
音楽
　林 ゆうき
音楽制作
　ランティス
音楽プロデューサー
　斎藤 滋（ランティス）
主題歌（メインテーマ曲）
　喜多 修平
編集
　黒澤 雅之
制作担当
　相馬 紹二

キャスト

まりちゃん	早見 沙織
ニンニンマン	森川 智之
ぴーマン	釘宮 理恵
ミルク	井上 喜久子
モモちゃん	高橋 美佳子
ママ(魔魔)	小山 茉美
パパ(羽羽)	樋口 武彦

株式会社プロダクション・アイジー
作品名 『たんすわらし。』

スタッフ

プロデューサー
　寺川 英和
監督・原案
　黄瀬 和哉
キャラクター原案
　ヒラタ リョウ
脚本
　谷村 大四郎
作画監督
　海谷 敏久
作画監督補
　片桐 貴悠
中堅原画
　黒岩 裕美、京極 義昭、吉川 真帆
若手原画
　瀬口 泉、橋本 高明、清池 奈保
　本田 真之、大導寺 美穂、沼田 くみ子
　藤城 香菜、飯山 菜保子、溝呂木 理恵
動画検査
　金 允智、鈴木 明日香
美術監督
　小倉 宏昌
色彩設計
　渡辺 陽子
撮影監督
　古川 文男
コンポジットスーパーバイザー
　田中 宏侍
音響監督
　小泉 紀介（神南スタジオ）
音楽
　杉林 恭雄
主題歌
　くじら
編集
　植松 淳一
制作担当
　本多 史典

キャスト

のえる	能登 麻美子
マサ	大浦 冬華
ダイゴロー	松元 恵
ジロキチ	高戸 靖広
タエ	植田 佳奈
ユキ	今野 宏美
ハンペイ	小桜 エツコ

文化庁委託
平成23年度若手アニメーター等人材育成事業
″アニメミライ″
参加作品 および 参加スタッフ

株式会社アンサー・スタジオ
作品名 『ぷかぷかジュジュ』

スタッフ

プロデューサー
木曽 由香里
監督
川又 浩
脚本
村川 康敏
キャラクターデザイン・作画監督
鈴木 海帆
作画監督補佐
北澤 精吾
中堅原画
土屋 堅一、丸山 千絵、柿木 直子
若手原画
斉藤 直子、林 佳織、黒田 亜理沙
山本 早苗、永井 徹大
動画検査
鈴木 香理
美術監督
水谷 利春
色彩設計
松井 貴子
撮影監督
齋藤 真次
編集
瀬山 武司
音響監督
百瀬 慶一
音楽
石橋 和巳
アソシエイト・プロデューサー
鮫島 康輔
プロダクション・アシスタント
釼持 耕平

キャスト

ミカ	加藤 英美里
ジュジュ	梅田 貴公美
パパ	三宅 健太
ママ	岡村 明美
ミミカ様	水橋 かおり
カメじいや	納谷 六朗

株式会社白組
作品名 『しらんぷり』

スタッフ

プロデューサー
早船 健一郎
企画
坂井 宏先（ポプラ社）、島村 達雄、
こづつみＰＯＮ
原作
「しらんぷり」ポプラ社刊
梅田 俊作／佳子 作・絵
監督
宮下 新平
キャラクターデザイン・作画監督
浅野 直之
作画監督補佐
道解 慎太郎
中堅原画
浦上 貴之、北山 修一、樋口 聡美
若手原画
板垣 彰子、海岸 麻由子、小笠原 憂
元廣 和恵、實藤 晴香、末澤 慧
動画検査
中智 あすか、武佐 友紀子
美術監督
加藤 靖忠
色彩設計
厚見 祐希
撮影
末弘 孝史
編集
定松 剛
音響監督
清水 勝則
音楽
伊東 光介
演出助手・制作担当
堂山 卓見

キャスト

ぼく	小嶋 一星
ヤラガセ	小清水 亜美
ドンチャン	矢島 晶子
屋台のおじさん	銀河 万丈
マリモ先生	内山 夕実

株式会社テレコム・アニメーションフィルム
作品名 『ＢＵＴＡ』

スタッフ

プロデューサー
竹内 孝次
原案
クリストフ・フェレラ
脚本
広田 光毅、友永 和秀
監督・キャラクターデザイン
友永 和秀
作画監督
白井 裕美子
若手原画指導
矢野 雄一郎、末永 宏一
中堅原画
高田 洋一、三浦 厚也
若手原画
西 真由子、斎藤 未享、西原 千恵
大谷 里恵、寶田 斐子
動画検査
峯 一泰
美術監督
大貫 雄司
色彩設計
山本 智子
撮影監督
宮川 淳子
編集
笠原 義宏
音響監督
菊田 浩巳
音楽
横山 克
制作担当
伊東 耕平
制作進行
鳥枝 太郎

キャスト

ブタ	てらそま まさき
キツネ	沢城 みゆき
トラフグ	咲野 俊介
グッピー	雪野 五月

株式会社プロダクション・アイジー
作品名 『わすれなぐも』

スタッフ

プロデューサー
寺川 英和
監督・原案
海谷 敏久
脚本
谷村 大四郎
キャラクターデザイン・作画監督
高橋 英樹
作画監督補佐
山田 勝哉
中堅原画
山田 誠、秋山 一則、瀬口 泉
若手原画
津坂 美織、竹中 真吾、中山 知世
春日 広子、村山 章子、荒木 涼
動画検査
古林 美里
美術監督
岩熊 茜（小倉工房）
色彩設計
渡辺 陽子
撮影監督
古川 文男
音響監督
小泉 紀介（神南スタジオ）
音楽
杉林 恭雄
編集
植松 淳一
制作担当
岩瀬 隆文
制作進行
須之内 佑典

キャスト

硯 周	土田 大
辺見 瑞紀	下田 麻美
娘蜘蛛	金田 朋子
月吠庵	星野 充昭

文化庁・平成 23 年度若手アニメーター等人材育成事業

アニメーター育成検討委員会

若手原画育成 On the Job Training の中でおこなってほしいこと

若手アニメーター育成に関しては、各社とも、演技指導は監督が、作画技術に関しては作画監督が主体となり、熱心に指導することと思います。

したがいまして、育成検討委員会からおねがいすることは、若手原画の将来へ向けた基礎画力向上のための模写課題以外には、非常に基本的なワークフローに関することのみです。

育成プロジェクトのなかで以下の取り組みをおこなってください。

a）制作は、若手原画に対し、「アニメーターのための１６のポイント」（添付資料）とこのプリントを各１部ずつ配布の上、必ず読んでもらって下さい。

b）制作は、作打ちの前に、アニメーターが絵コンテを読み込む時間を作ってください。先に読んでおかないと、作打ちで的確な質問ができず、コンテ内容がよく理解できません。

c）作打ちには、作画監督、作監補、中堅原画、若手原画、可能なら社内動画も参加してもらってください。

d）監督から、作打ちは何のためにするのか、原画が理解するべきポイントはどこかを教えてください。打ち合わせでは、わからないことは質問し、聞いたことはメモを取るように指導してください。

e）社内動画用に絵コンテを 1　冊用意してあげてください。外注動画にも可能であれば要返却閲覧用絵コンテで構わないので読ませてあげて下さい。作品内容もカットの意味もわからず動画するのは楽しくないでしょう。動画が単純作業になってしまいます。

f）ラッシュチェックは作画監督、作監補、中堅原画、若手原画、社内動画の全員を呼んでおこなってください。

g）監督から、ラッシュチェックは何のためにするのか教えてください。各工程の担当者がおのおのの立場でチェックする意味を教えてください。

h）ラッシュリテイクは作画監督が直してしまうのではなく、できるだけ原画本人に返してください。ラッシュリテイクの意味を学ぶためです。

i）プロジェクトに参加するアニメーターには、次のとおり専念義務が課されています。

特に、若手原画は、作画期間中の３ヶ月間、この作品以外の仕事に関わることはできません。できるだけ若手原画本人も３ヶ月間の目標をたて、余暇は自分の将来における財産を作るための勉強に費やしてください。
○作画室の開室時間中、プロジェクト以外の仕事をしてはならない方
作画監督、作画監督補、中堅原画
○作画期間中、プロジェクト以外の仕事をしてはならない方
若手原画

j）監督リテイク、作画監督リテイク等は、黙って机の上に置いていくのではなく、本人を呼んで考え方を説明し、自分で描き直しをしてもらってください。（最終的には作画監督の描き直しになったとしても、考える習慣づけのために最初は自分で描いてもらってください）

k）動画リテイクも社内、社外にかかわらず、可能な限り動画本人を呼び、教える形でリテイクしてください。ふだんできない勉強をしてもらうための単価設定です。

l）社内動画は、この作品で担当した動画のすべてについて、動きと演技については原画に（定時から作画室にいます）チェックを受けてください。そのカットの動きを一番理解しているのは原画です。動画注意事項に関わる動画の品質維持については、通常どおり動画検査におねがいしてください。

m）若手原画は、自分が担当した原画の社外動画も、動検前に自分で確認してください。動きや演技でまちがいがあればメモを入れて動検へ回すようにします。動画が割れない原画を描いていないか、動画がまちがいやすい指示をしていないか学ぶためです。

n）若手原画は、必要な小物設定等を、まず自分で調べ、設定を描き、作画監督に見てもらってください。（最終的には作監が描き直したとしても）仕事をするとき、なんでも設定を待つのではなく、調べて学ぶ習慣をつけるためです。

o）監督および作画監督は、カット分けではバラ出しをせず、まとまったシーンごとに割り振ってください。とくに若手にはできるだけ連続したカットのみを割り振り、シーンに責任を持ちシーンを自分で作っていく経験をさせてあげてください。

p）監督および作画監督は、若手原画が 30 カット以上を担当できるカット割りをしてください。あるていどのカット数を担当しないと、必要な経験ができないからです。

q）監督、作画監督および制作は、若手原画の月収モデル（※ Ｐ １５ ウ）に配慮し、若手原画の月収が平均２０万円ていど以上になるよう、カット分けをしてください。若手原画には生活に困らない月収を確保する見込みと引き替えに専念義務が課されており、これがあるからこそ、描き直しをくり返す育成方法が可能になっているのです。事業主旨にあわ

せ、くれぐれも若手原画の平均収入維持にご協力ください。

r）若手原画は原画期間３ヶ月程度のあいだに、指定された技法書１冊の模写を終了させて下さい。２週に１度、制作に進み具合のチェックを受ける形となります。終了後は期日までにクロッキー帳を事務局へ提出してください。

s）担当制作は原画期間中毎週始めに、作画監督、作監補、若手原画、さらにできるだけ監督を含めて、１０分程度の簡易的な進行状況会議をおこなってください。制作は集計表をもとに作品進行状況の説明をし、各スタッフにスケジュールを意識させてください。また、原画からの要望や質問等があれば受けてください。制作や作画監督からの若手原画に対する連絡などもこの時間を利用してください。これは作画と各セクションのコミニケーションを取るため、および原画の手空き対策と、若手原画に制作の仕事を理解してもらうためのものです。

以上

文化庁月報
平成23年5月号(No.512)

連載「アニメーション分野の人材育成」

アニメーションの明日へ

芸術文化課芸術文化調査官　佐伯知紀

各作品のプロデューサー，監督たちと小松文化部長

アニメーション作家，山村浩二氏を訪問した招へいアニメーター

昨年度から本格化した「メディア芸術の振興」，なかでも，アニメーション分野の人材育成について概略を紹介しておきたい。振興自体は「ソフト支援」と「ヒューマン支援」の二本柱で進められており，前者では，「文化庁メディア芸術祭」およびその関連展（「地方展」「巡回企画展」「海外展」）の実施や，「メディア芸術デジタルアーカイブ事業」「メディア芸術情拠点・コンソーシアム構築事業」など分野総体の基盤整備に関する議論の場を設定している。

後者が文字通りの人材育成事業で，なかでもアニメーションに関しては，「若手アニメーター等人材育成事業」，「海外クリエイター招へい事業」のアニメーション分野がそれにあたる。以下，それぞれの特徴を述べることで，新事業の趣旨を明らかにしたい。

「若手アニメーター等人材育成事業」は，オン・ザ・ジョブ・トレーニングを組み込んだアニメーション制作による人材の育成である。これは，製作費の縮減，制作の効率化，動画工程の海外発注等に由来する若手アニメーターの払底（ふってい）――それは同時に将来的に分野の疲弊を招くのだが――に対する，一つの「解」として構想された事業である。つまり，「動画」から「原画」，「作画監督」，「監督」へと連なるキャリアの階梯（かいてい）のうち，最も基底にある「動画」工程が廉価な海外にアウトソーシングされたために，国内での人的育成が困難となっている現状に対応したもので，実績豊かな4プロダクションが制作工程を引き受け，33人の若いアニメーターたちが，ベテランの作画監督，監督の指導を受けつつ制作に従事した。なお，すべてオリジナル・短編アニメーションであることも特長である。作品名は「キズナー撃」（本郷みつる・アセンション）「おぢいさんのラ

「たんすわらし」

ンプ」（滝口禎一・テレコムアニメーション）「万能野菜ニンニン」（吉原正行・ピーエーワークス）「たんすわらし」（黄瀬和哉・プロダクションI.G）。2月24日には新宿のシネコンで発表上映会を行い，TV放映もされるなど好評を得た。なお，本事業は「若手アニメーター育成プロジェクト」として，日本アニメーター・演出協会（JAnicA）に事業委託し実施されている。

「海外メディア芸術クリエイター招へい事業（アニメーション分野）」では，アニメーション・アーティスト・イン・レジデンスを実施した。これは，海外の優れた若手アニメーション作家を招へいし，研修，ワークショップ，創作，上映などの機会を設け，わが国のアニメーターと交流することにより，広い意味でわが国のアニメーターの育成を図るとともに，帰国後の招へい者が日本文化の良き理解者となることも期待した事業である。

新規事業でもあり，この分野では世界最大のアヌシー国際アニメーションフェスティバル（フランス）に参加し広報に務めるなど広く事業の発信を行ったこともあり，海外から86人の応募者があり，書類審査，スカイプ面接等を経て，チェン・シー（中国），クリストフ・ゴートリー（フランス），ジョゼフ・ピアス（イギリス）氏の3人が選ばれた。いずれも，著名なアニメーションフェスティバルでの入賞歴をもつ気鋭のアニメーション作家で，東京（新宿）に滞在しつつ，研修，創作を行った。なお，本事業はジャパン・イメージ・カウンシル（JAPIC）に事業委託し実施された。二つの事業は，いずれも，明日を，そのまた明日の実りを企図した事業である。

ページトップへ

トップページへ ページのトップへ
シンボルマーク 個人情報保護 文化庁ホームページについて プライバシーポリシー
Copyright © 2011 The Agency for Cultural Affairs. All Rights Reserved.

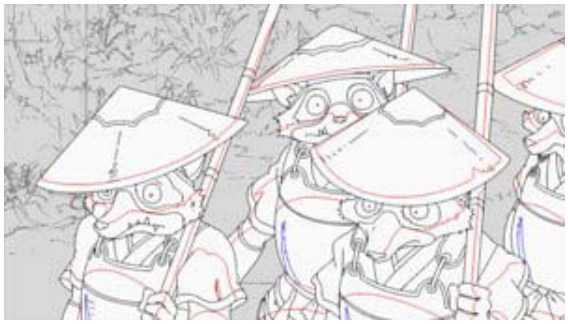
文化庁月報
平成23年7月号(No.514)

連載「アニメーション分野の人材育成」

平成22年度育成事業の成果

アニメーション評論家・文化庁メディア芸術祭アニメーション部門審査員　氷川竜介

アニメーターの「人材育成」について，具体的に何を行い，結果としてアニメーション文化の未来にどういう期待がもてるのか。「若手アニメーター等人材育成事業」として2011年2月に完成し，劇場公開とTV放映，DVDチャリティー販売を行った4作品に関し，制作当事者に取材して記事作成を行った経験をもとに振り返り，解説してみたい（作品題名，監督，制作会社等は前回参照）。



「背景に相当する部分も、動きのあるキャラクターも、アニメーターが白紙から生み出した線画がもとになっている」

「おぢいさんのランプ」より
（アニメーション制作：テレコムアニメーションフィルム）

各25分弱の完成作品を見ていただければわかることだが，物語内容，映像効果，そして何より育成の中核となる「作画」と，いずれも素晴らしい出来映えとなっている。若手育成とはいえ，よく受ける誤解のように習作目的ではないのは一目瞭然だ。その点，学校の卒業制作とは根本的に異なっている。

制作された作品の著作権はプロジェクト終了後，各制作会社に帰属されて各社による商業展開が可能とされた。その結果，制作会社側としてはいわゆる「パイロット版」（試作品）を意識して公募した作品もある。アニメーションの企画は書面や止まった絵でプレゼンテーションすることに限界があるため，作品化して見せた方が早いからである。

こうした条件も完成品には高いクオリティが求められた点で育成にプラスに作用した。各社では専用の現場（ライン）を構築して育成用の作画ワークフローとしたが，それ以外は通常のプロダクション工程を適用している。また，作画面においてもプロジェクト用に選抜された若手・新人アニメーターだけで作り上げたわけではなく，監督，作画監督など要所に指導的なベテランをおき，若手と相談しながらアウトプットに入念なチェックをかけている。

育成を終えた若手の仕事が今後も継続することを考えれば，そうした環境が好ましい。「通常業務の育成と

何が違うのか」という疑問に対する回答も，完成作品から見てとれる。「ふつうのTV用作品とは違う」ということが，おもにキャラクターの丁寧な演技と，かもし出される感情の中から見てとれるはずだ。ある種，理想化された制作環境があれば，日本のアニメーションはここまですぐれた表現力が示すという点でも，驚きがある。

通常より潤沢な期間・予算・作画枚数をかけたのも，理由のひとつだ。しかし，最大のポイントは「ワークフロー」にある。毎週放映されるTVアニメの場合，限られた時間で最大効率を目指さなければならない。ことにDVD等の商品化が前提となって以後，「キャラクターが崩れていないか」という点がユーザーに強く求められるようになった。その結果，この10数年でキャラクターのチェックを入念に行うために工程が細分化されている。場合によっては作業場所もバラバラで，途中で疑問があっても指導者への確認や相談がしづらいこともあるという。

今回の育成用現場では原点である「動き（演技）」の指導を中心に，ベテランと若手の距離感を縮める体制が組まれた。工程もなるべく分業せず，シンプル化することで「原画・動画のなすべき仕事」の範囲を明確化し，チェックの流れも以前に近いものとしている。その結果，「動きを描く意味や目的」は明瞭化し，修正された場合でも意図がフィードバックされるため，人によっては短期間で高い習熟効果が得られたという。

事実，試写会場と打ち上げの場で筆者が見た「若手たちの顔」は，誰もが仕事に手応えを感じ，生き生きと輝いていた。これこそが最大の成果ではないか。手で描いたキャラクターを動かすことはアニメーション最大の喜びで，非常に面白く奥が深く，描き手に充実感をもたらすものなのだ。こうした「喜び」が伝播し，未来に向けて拡がっていくことで，文化としての豊かさも自然と得られるようになるであろう。

ページトップへ

トップページへ ページのトップへ

シンボルマーク 個人情報保護 文化庁ホームページについて プライバシーポリシー

Copyright © 2011 The Agency for Cultural Affairs. All Rights Reserved.

文化庁月報
平成23年9月号(No.516)

連載 「アニメーション分野の人材育成」

アニメーション環境の激変と人材育成

アニメーション評論家／文化庁メディア芸術祭アニメーション部門審査員　氷川竜介

1990年代中盤からデジタル技術が急速に発達し，CG（コンピュータ・グラフィクス）も大きく進歩して低廉化した。その普及は映像の世界にも大きな影響を与えている。

すでにアメリカの劇場映画では伝統的な手描きアニメーションは衰退し，アニメーターの多くは職を失った。商業アニメーション映画は，ピクサーに代表されるCG作品が主流となっている。さらに実写映画もCGを取り込み，ヒーローやロボットや魔法などアニメが得意としてきた非日常的な存在も，リアルな映像で描けるようになった。

では日本のアニメ文化もこの流れに巻き込まれて衰退し，CGに置き換わりつつあるかと言えば，決してそうではないところが実に興味深い。手描きの作画をベースにした日本のアニメ文化は健在で，毎シーズン20数タイトルの新作がテレビで放送され続けている。

もちろんデジタル化の影響は大きい。ペイントや撮影の工程はコンピュータで行われるようになったし，デジタルカメラによる実景やCGも積極的に取り込み，画面を美しく加工する技法は日進月歩である。日本の21世紀のアニメづくりの姿勢は，あくまでも手描きアニメ文化の伝統と様式は保持したまま，磨きあげる方向性なのだ。世界の流れとは異なっている。

アナログとデジタルとの相互補完で映像の新たな進化形を生み出そうという姿勢は，ハイブリッドカーを生み出した日本の技術と同じ精神性が感じられる。ガラパゴス的ではあるかもしれないが，せっかく勝ち得た日本のアニメ文化の独自性は継承してほしい。そのためには，手描き作画をするアニメーターの技量や熱意が中核に位置し続けることが必要だ。とはいえ，その未来は決して順風満帆とは言えない。

アニメーターの職種としては，キーとなるポーズを描く「原画」と，その中間ポーズを描く「動画」とがある。若手はまず動画マンとして業界に入り，優れた先達の原画に接しながら，さまざまな事例とコミュニケーションからノウハウを取得し，原画マンになる。その習熟には，ある程度の時間と風通しの良い現場が必要である。

ところが近年，大量のマンパワーを必要とする動画は，コスト的な都合で海外企業への発注が主流となっている。結果的に国内では動画マンから原画マンへの転換も前倒しになりがちで，充分な育成期間がとれないケースも多いという。また前回述べたように，絵柄の修正を優先して原画の工程も細分化されるなど，技術継

承よりも作業性や効率が優先される分断化の傾向もある。

ビジネスである以上，これらはやむを得ない側面もあるが，こうしたスパイラルが定常化してくると，機械的に与えられた仕事をこなすだけの作業者が中心となり，創造性が損なわれかねない。長年にわたって連綿と培われてきた伝統の技術は，一度失われてしまったら取り戻せない貴重なものだ。機械的なものへの代替困難な技術継承がなければ，せっかく保たれたCGへの優位性も失ってしまうだろう。なによりも「味気ない作品」が量産されてしまうことが，文化的には大きな損失である。

アニメーションの作画とは，本来は喜びと驚きを伴うものだ。それが作品に活力をもたらす抜本にある。教科書の片隅にパラパラ漫画を描いてみたとき，何気なく引いた線の動きが生み出す，あの楽しくも愛おしい感覚が1コマずつに宿るからこそ，アニメ作品はおもしろいのである。

この喜びを継承しつづけるために，いったん立ち止まってアニメーターを育てる意味を見つめ直すことが必要だ。向こう10年のアニメ文化の発展を見据え，何が大切か考える時期が来ているのである。

ページトップへ

トップページへ ページのトップへ

シンボルマーク 個人情報保護 文化庁ホームページについて プライバシーポリシー

Copyright © 2011 The Agency for Cultural Affairs. All Rights Reserved.

文化庁月報
平成23年11月号(No.518)

連載 「アニメーション分野の人材育成」

日本独自のアニメ文化とその空洞化

アニメーション評論家／文化庁メディア芸術祭アニメーション部門審査員　氷川竜介

ここで大前提となる，日本製アニメーションの文化的特質を確認したい。日本文化として継承するという前提が崩れれば，制作は国外の外注でも良い，CGなど機械的手法に置き換えていいという話になりかねないからだ。そのためには世界で“anime”と日本の略語そのままの名称で親しまれていることが，大きなヒントになる。一時期マスコミが“ジャパニメーション（Japanimation）”で報じたが，“anime”の呼称が主流である。

1930年代からディズニーやフライシャーなど大プロダクションが劇場用アニメーション映画を発表し，商業的に発展した。それはフルアニメーションという表現様式で，１秒間24枚ないし12枚とキャラクターの動きを細密に追い，「動くべきものはすべて自然に動かす」という作法だった。当然，膨大な人的リソースと時間，資金を要する。

日本でも東映動画（現：東映アニメーション）が1950年代末から長編漫画映画の毎年１本公開をスタートさせたが，同じ考え方でじっくり時間をかけて制作するスタイルであった。それが大転換を迎えるのは，1963年の『鉄腕アトム』（原作：手塚治虫）以後である。『アトム』は高度成長期を背景に急速普及したテレビで，毎週30分の作品を毎週放送するため，リミテッドアニメーションの手法を参考にした。その技法は動きを際立たせるため，部位を足だけに限定するなど芸術的な目的のものだった。『アトム』ではさらに少ない作画枚数で見せられるよう，1秒間8枚を基本にする，口や目だけ別に動かして演技を省力化する，止め絵に効果的なカメラワークとマンガ的記号を組み合わせ，巧みに見せるなど，日本独特の工夫を重ねていった。

これは動き中心に何かを表現するフルアニメーションとは乖離が生じたため，手塚治虫自身が「アニメーションを省略したアニメだ」と述懐したという。『アトム』のヒットによってテレビ用のアニメ作品が量産されることになった結果，「電気紙芝居」という当時の批判を退けるかのように，新たな表現の地平を開拓する試みも多く出始める。

長編時代からの伝統のスタッフは重要な場面で卓越した動かし方や見せ方を提示し，劇画出身のスタッフは描きこみを増やして止め絵をイラストのような美的なものに高め，それぞれの相互作用も始まる。さらに特撮顔負けの緻密な爆発や破壊のディテールを追ったエフェクトアニメーションまでが提示され，ファンを獲得するようになっていく。

いずれも制限があるからこそ「ここぞという部分」を際だたせるという，メリハリの効いた作画・演出の方向性

である。『アトム』からおよそ50年近くかけて，潤沢に供給されるマンガ文化と互いに影響を与えあい，さまざまなクリエイターたちによって表現が研鑽されていった結果，「アニメ」は豊かなスタイルを獲得したのである。

こうした進化と発展は，島国である「日本の土壌」とそこに住む「日本人のメンタリティ」にも関連している。限られた文字数で大きな世界を表現する俳句，静と動のメリハリや間で情感を生む歌舞伎や文楽，乏しい資源を最大限に活用した小型軽量化技術の生んだトランジスタラジオや携帯電話など，いずれも「アニメ」と共通の精神性が感じられる。決して豊かではないからこそ，先鋭的な価値をねらうという点で重なり合うのである。

“anime”は現在ではキャラクターやストーリーを魅力的に見せるための高度で効率的な表現と，世界的に認識されている。米国や中国など諸外国に出向いたとき，テレビから「顔にタテ線が入って憂鬱を表現」「大きな冷や汗がタラリと出て焦りを表現」など，日本式の「海外製アニメ」が流れて驚愕したことも何度かある。世界標準の映像言語としての認知は，すでに始まって久しい。

そこにある種の誇らしさを感じる一方，すでに制作リソースだけでなく文化的にも「アニメの空洞化」が進展中という懸念をもたざるを得ない。最大の懸念は，せっかく半世紀かけて進化・発展した「アニメ文化」なのに，日本人自身でその価値観や発展の理由が，うまく言語化できていないことにある。要するに「自画像」が描けていないわけだ。

守るべき価値が何なのか認識できていなければ，奪われても気がつかない。そんな間抜けな事態が，すぐそこまで来ているのではないか。こうした空洞化を阻止するうえでも，「人材育成」というテーマを軸に，今一度きちんとした「自画像」を描く時期が来ていると思う。

ページトップへ

トップページへ ページのトップへ

シンボルマーク 個人情報保護 文化庁ホームページについて プライバシーポリシー

Copyright © 2011 The Agency for Cultural Affairs. All Rights Reserved.

文化庁月報
平成24年1月号(No.520)

連載 「アニメーション分野の人材育成」

アニメーター育成，今後の展望

アニメーション評論家／文化庁メディア芸術祭アニメーション部門審査員　氷川竜介

連載の締めくくりにあたり，「若手アニメーター等人材育成事業」の成果を位置づけ，あわせてその継続性による期待や将来像を筆者なりに述べてみたい。

成果に関しては，若手アニメーター個々人のスキルアップだけを論議の対象としてしまうと，本質を見誤る可能性がある。アニメ作品の商業的な文脈や要件から少し距離をおき，ビジネスよりはむしろ文化的な観点で「あるべき姿」を見つめなおした「アニメづくり」を行うことに，最大の意味があったと筆者は考えている。

以前述べたように，日本製アニメの成りたちには「リミテッド」が強く関与している。つまり「制約ありき」が作法として根付いている。アニメーションとして自然に動くように見せるためには，それなりの作画枚数が必要だが，主に枚数を節約する省力化技術や演出の工夫などによって，なんとか作品として成立させてきた歴史がある。さらに近年ではDVDやBlu-rayなど映像商品前提の作品が増えた結果，キャラクターの美的な統一感のための修正工程が重視され，作画プロセスが複雑化して現場が分断されがちとも聞く。新人にとって，自分が何を描くべきかといった見通しが悪くなりがちにもなりかねない。

今回の「育成事業」では，そうした「制約」をいくつか外している。作画枚数も通常のテレビアニメの約3倍と，使うべきところに充分に使うことが前提とされた。格闘アクションのような部分だけではなく，食事をする，歩く，会話をして笑ったり驚くなど感情的なリアクションを重ねるなど，地味な「演技」の部分も記号に頼らず，作画の動きの中からにじみ出てくる「表現」が重視されている。若手の指導にあたる監督や作画監督のベテランも「あるべき現場」を構築し，お互いの距離を縮め，流れ作業にせずに納得いくまで「表現」を追求したという。

ルーチンから切り離した現場で模索していたのは，「これからどうすべきか」という将来像であった。そこに最大の意味がある。「育成」はそのための触媒であり，方法論にすぎない。今回獲得された事例やノウハウは，アニメ業界内で共有され，各企業の努力の指針にもされるという。だから今回起きた化学変化は単に個々人や制作会社のものにとどまらず，拡がっていく性質をそなえている。

その波及には，もちろん時間を要する。だが応分の時間が経過すれば，育成の対象だった「若手」も「ベテラン」に変化する。新たな「若手」を育てられる「ベテラン」に……。こうした連鎖反応を呼び起こす「未来に向けた変化のきっかけ」こそが「育成」の本質であり，目指すところに違いない。

何年後かは定かではないが，やがてこの育成経験者たちの中から，会社を超えて連携するクリエイターたちが現れるに違いない。そうした中から，大きなムーブメントを起こす新たな作品が生まれることを，筆者は確信している。そんな「夢」を現実とするためには，プロジェクトの継続性と未来を見つめる長期的な視点が必要であると思う。

2年目から「アニメミライ」という愛称がつけられた「育成事業」。毎年，4本の熱気あふれるアニメ作品が誕生するだけでも，ファンにとっては非常に楽しみだ。同時にそのバックボーンとなる意味づけを念頭に置きつつ，やがて到来するアニメの明るい「未来」へと想いをはせ，アニメクリエイターたちと夢を共有していくことで，アニメの楽しさは何倍にもなることであろう。

【文化庁　平成23年度若手アニメーター等人材育成事業「アニメミライ」】
ホームページ：http://animemirai.jp/

ページトップへ

トップページへ

ページのトップへ

シンボルマーク 個人情報保護 文化庁ホームページについて プライバシーポリシー

Copyright © 2011 The Agency for Cultural Affairs. All Rights Reserved.

文化庁月報
平成24年3月号(No.522)

連載 「アニメーション分野の人材育成」

アニメーター育成，今後の展望

文化部芸術文化課芸術文化調査官　佐伯知紀

前回までのアニメーション評論家，氷川竜介氏による「若手アニメーター等人材育成事業」の詳細な検証によって本事業が，まずは一定以上の評価を得たとすることはできるだろう。作品をつくる現場に参加し，OJTで指導を受けつつ自らを鍛え上げていく，当然といえば当然であるプロセスが，毀損している現状に対応するプロジェクトとしてアニメーショ界，アニメファンはもとより，より広い層の認知を得るべく，今年度は「アニメミライ」とのわかりやすいネーミングを得て，広報活動を展開中であることを付加しておきたい。

さて，人材育成という観点に立てば，「顕彰」もまた有効な方法である。以下このことに触れておきたい。というのも，今年度の第15回文化庁メディア芸術祭において，各部門（アート，エンターテインメント，アニメーション，マンガ）に「新人賞」が創設されたからである。これまでのメディア芸術祭の「賞」の構成は，「大賞」（1作品），「優秀賞」（3作品），「奨励賞」（1作品）であった。「奨励賞」はこれまで次点的な意味合い，新人賞的な意味合い，それに功労賞的な意味合いを含めて出されてきたのだが，それを決めるのは折々の状況だった。その「奨励賞」を廃し，新たに「新人賞」（3作品）を設けたのである。

この背景には文化審議会の「文化芸術の振興に関する基本的な方針（第3次）について（答申）」があり，直接的には「メディア芸術・映画ワーキンググループ　意見のまとめ」（文化政策部会）の「人材育成の観点から，メディア芸術祭に新たに新人賞を創設し，次代を担う新人クリエイターの作品の発表及び顕彰の場をつくることが必要である」との提言があった。

翻ってみると，平成9年から始まったこのメディア芸術祭は，ある意味で「芸術祭」に倣いつつ，そのオールタナティブとして構想されたフェスティバルでもあった。わかりやすく言ってしまえば，メディア芸術祭は，芸術祭には含まれない分野のそれとして構想された一面をもっており，分野の必然としてインターナショナルな要素をもっている。

昭和21年秋，終戦後の混乱期に文化芸術の力で国民を勇気づけることを目的として，演劇，音楽，舞踊，能楽部門の祭典として創設された「芸術祭」は，すでに64回を数える。各々の分野において伝統を有する重要な催しとなっていることは，言うまでもないだろう。

その「賞」の構成は，「大賞」（1作品），「優秀賞」（3作品），「新人賞」（演劇，音楽，舞踊，大衆芸能部門各1名）であり，やはり次世代の育成を考慮した構成となっている（因みに「新人賞」が設けられたのは平成7年度から）。

メディア芸術祭もようやく芸術祭の域に近づいたともいえる反面，より「新人育成」を重視したフェスティバルとして踏み出したともいえるだろう。因みに，アニメーション部門の新人賞の一人は24歳（植草航「やさしいマーチ」），もう一人は昨年優秀賞を受賞した23歳（石田裕康「rain town」），どちらも将来が楽しみな我が国の若者である。

トップページへ ページのトップへ

シンボルマーク 個人情報保護 文化庁ホームページについて プライバシーポリシー

Copyright © 2011 The Agency for Cultural Affairs. All Rights Reserved.