

文化庁委託事業

平成23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”

計画書

お問い合わせ先：

JAniCA・プロジェクト事務局／担当 大坪

E-Mail：ohtsubo@janica.jp

HP：http://www.janica.jp

※ 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。

0. 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23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。

本書では、JAniCAにより運営される本事業を「本プロジェクト」、本プロジェクトを運営する事務局を「プロジェクト事務局」と呼称します。

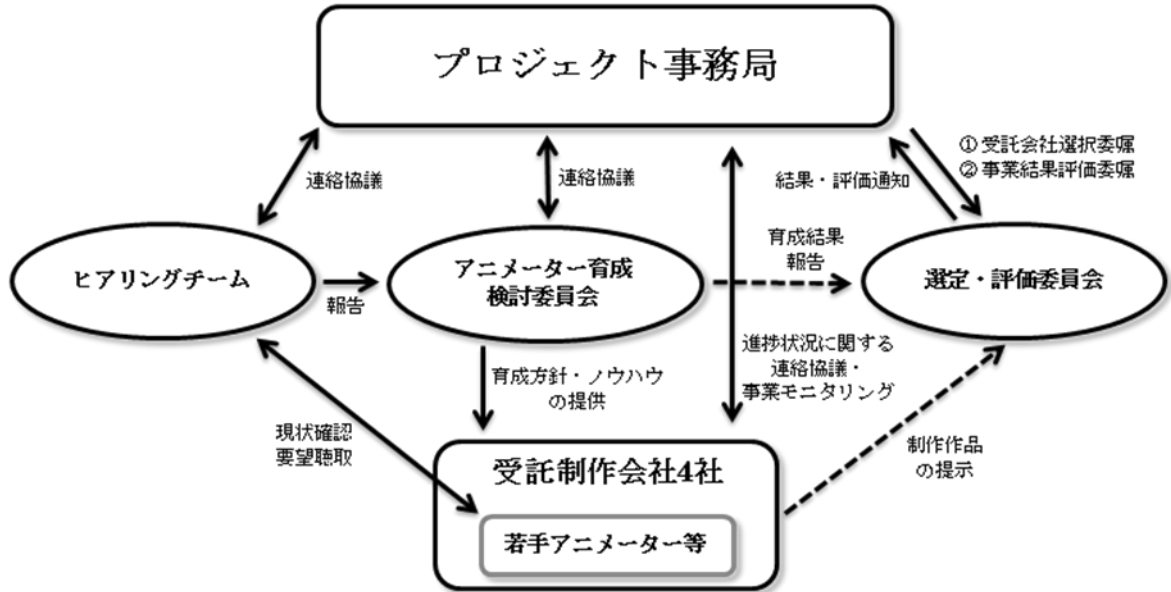
(2) 本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

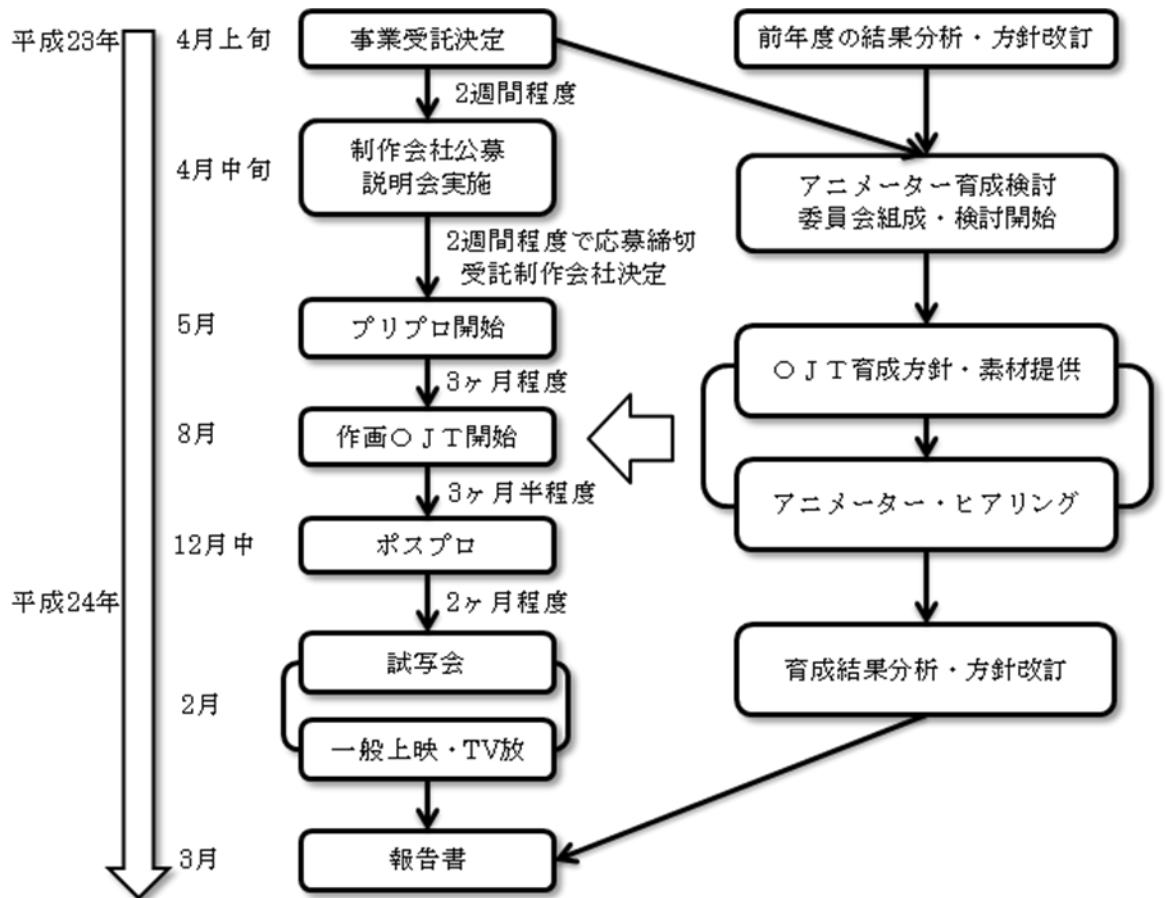
1. 本プロジェクトの概要
 2. 前年度事業の実績
 3. 本プロジェクトの目的
 4. 本プロジェクトの運営体制
 5. 事業予算の配分等
 6. 制作会社の選定に関する基本方針
 7. 本プロジェクトの契約・権利関係
 8. 若手アニメーター等育成の基本方針
 9. 本プロジェクトの評価・報告
 10. 本プロジェクトの成果を普及・促進するための方策
- 補 アニメーターの現状と育成の前提事項
- 別紙 「初年度プロジェクトの参加作品および参加スタッフ」

1. JAniCAによる本企画の概要

(1) 事業運営体制図



(2) 事業の流れ



2. 前年度事業の実績

(1) 平成 22 年度若手アニメーター等人材育成事業（初年度プロジェクト）

本事業及び本プロジェクトは、昨年度、文化庁平成 22 年度若手アニメーター等人材育成事業（前年度事業）として新たに始められた事業の 2 年目にあたる継続事業です。

JAAniCA は、前年度事業を受託させていただき、「若手アニメーター育成プロジェクト」（初年度プロジェクト）として実施させていただいており、既に参加 4 社による 4 作品は完成し、関係者試写会、全国 8 都市の映画館におけるお披露目上映会及び毎日放送によるテレビ放送等が実施されており、今後、全国放送も予定されております。

(2) 概要

ア 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「初年度プロジェクトの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 株式会社テレコム・アニメーションフィルム

別紙 1「初年度プロジェクトの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「初年度プロジェクトの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「初年度プロジェクトの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に関する情報

初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¹です。

これら 20 歳代のアニメーター 33 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、延べ 6 日間に渡る各種講座（アニ

¹ 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。

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、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下さいました。

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、早くも次のような評価をお寄せいただいております。

- 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。

初年度プロジェクト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、初年度プロジェクトは望外の評価を頂戴しております。

ウ 作品概要等

初年度プロジェクト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

初年度プロジェクトの試写会は、平成23年2月24日(木)、新宿バルト9において実施しました。

オ お披露目上映会

初年度プロジェクトにより制作された『キズナー撃』(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』

² <http://janica.jp/pja/main.html>

(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³、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。

カ 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⁴。

その他、全国放送(同年5月5日[木、こどもの日]12時~14時、BSジャパン等)を予定しています。

キ 報道等

① テレビ

NHK首都圏情報センターにおいて、平成23年2月24日(木)、18時45分ころから50分過ぎころまでの約5分09秒にわたり、ミニ報道特集として報道いただきました。

② 新聞等(全て平成23年)

- i. シネマトゥデイ・2月10日(木)
- ii. 産経エクスプレス・2月28日(月)
- iii. 東京新聞夕刊・3月1日(火)
- iv. ニコニコニュース・3月3日(木)
- v. しんぶん赤旗・3月2日(水)
- vi. 読売新聞夕刊・3月4日(金)
- vii. 朝日新聞朝刊・3月5日(土)
- viii. asahi.com・3月6日(日)⁵
- ix. 週刊東洋経済・3月7日(月)
- x. asahi.com(英語版)・3月14日(火)⁶

³ 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。

⁴ 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』については放送取り止めとなりました。現時点において、同作品の再放送及び同月19日以降に放送予定の2作品に関する放送実施の有無は未定です。

⁵ <http://www.asahi.com/showbiz/manga/TKY201103050130.html>

③ 雑誌

- i. 月刊アニメージュ 2月号・A's Labo 内
- ii. 月刊 Newtype 2月号・NEWTYP E EXPRESS 内
- iii. 月刊アニメディア 2月号・iNFO STATION 内
- iv. 月刊アニメージュ 3月号・A's Labo 内
- v. CG WORLD 2011年4月号 vol.152

(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

初年度プロジェクトにおいて策定・実践された育成に関する基本方針について、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を実施し、結果分析及びそれを踏まえた方針改訂を行いました。

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22年7月のプロジェクト開始当初に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、抜本的な変更等は不要であること、そして③初年度プロジェクト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、大幅な方針変更を行うことなく、ある程度の年数にわたってプロジェクトを継続しつつ、適宜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. 本プロジェクトの目的

(1) 本プロジェクト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、本プロジェクトの第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

⁶ <http://www.asahi.com/english/TKY201103140157.html>

ら 3,100 人と想定されています⁷。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となります。

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、アニメーター一技能の見える化等、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。

本プロジェクトは、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思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、本プロジェクト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、本プロジェクト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。

⁷ JAniCA 『アニメーター労働白書 2009』第 18 頁

本プロジェクトは、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、5年から10年の後には、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、本プロジェクトと同様の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出来ます。

本プロジェクトでは、前年度に引き続き、大塚康生をはじめ、椛島義夫、神村幸子、川元利浩及び後藤隆幸ら、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います。

同委員会の定めた具体的方法論は、本プロジェクトにおいて、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となります。

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。本プロジェクトではこの点に鑑み、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、本プロジェクト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なく、また単年度でこれが確立されたといえる状態に達する蓋然性は必ずしも高くありませんが、本プロジェクトにより、これまで未踏であったこの分野について、業界共通の基盤を確立したいと考えています。

JAniCAは、既に初年度プロジェクトの完遂により、実践に供され、か

つ、その結果を踏まえてブラッシュアップされたアニメーター人材育成のための具体的方法論を有しています。JAniCAでは、これを再び実施に移し、再度の検証を行うことにより、新人・若手アニメーターの育成方法に関する知見の充実と具体的方法論の確立を行うことができると確信しています。

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、本プロジェクト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となります。

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付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えます。

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⁸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。

本プロジェクトでは、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、初年度プロジェクトに参加した各社は、既に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。その1社、Production I.G.からは、既にオーストラリアにおける日本語教育のための教材として、同社制作にかかる『たんすわらし。』を活用し、新たな作品を制作する商談が進行している旨のご報告をいただいております。同社の海外営業担当者からは、

⁸ JAniCA『アニメーター労働白書2009』第55頁以下

「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。更なる商業展開のため、頑張りたい」等のコメントをいただいております。

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。本プロジェクトは、「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、アニメーションオリジナル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することにより、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ーション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ン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。

なお、初年度事業では、参加4社全てが各社各様でありながら、どれをとっても日本のアニメーションというに相応しいオリジナル作品、4作品が誕生しました。劇場公開やテレビ放映の反響も好評を博しました。

(2) 本プロジェクト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⁹。

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。

本プロジェクトでは、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

⁹ 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

の使用を受託契約の条件とします。これにより、本プロジェクト内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。本プロジェクトでは、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、本プロジェクト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「標準的アニメ制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。

本プロジェクトでは、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. 本プロジェクトの運営体制

(1) はじめに

本プロジェクトの運営体制は、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本プロジェクトの評価を行う選定・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、初年度プロジェクトの運営体制と同一であり、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。

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、両名で本プロジェクト全般を統括します。

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、テレビ局をはじめとする広報対応、本プロジェクト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

本プロジェクトにおいて、受託会社の選定及び本プロジェクトの評価を担当する選定・評価委員会は、本プロジェクト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。

本プロジェクト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本プロジェクトの総括、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、作画監督経験を有するアニメーター、学識経験者及びジャーナリストに委嘱することを予定しております。選定は、文化庁立ち会いの下、行われます。また、今年度の委員については、選定結果発表と共に公開します。

(4) アニメーター育成検討委員会

ア 構成

本プロジェクト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一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、制作作品の高い品質に定評あるボンズの中心的アニメーターとして、多くの後輩アニメーターらの育成経験を有する川元利浩及び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目標とする本プロジェクト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ます。

現時点で予定しているオブザーバーは、わが国アニメーション興隆期の名アニメーターとして、東映動画において宮崎駿や高畑勲らを指導し、その後も名門テレコム・アニメーション等において多くの後進を育てた大塚康生、ブレインズ・ベースにおける新人アニメーター教育係として長年の経験を有する制作進行・深井利行、竜の子プロダクション・プロダクション I.G の制作進行を経て、富山にアニメ制作会社を立ち上げ、10年をかけてアニメーター育成に確実な成果を残し、近年浸透しつつあるアニメによる地方振興の先駆けとなった P.A.Works の代表・堀川憲司、スタジオジブリのアニメーション映画『猫の恩返し』等で監督を務めたアニメーター・演出家、森田宏幸らです。

なお、上記のほか、初年度プロジェクトに参加した4社の監督・作監の中から、1～2名程度にご参加いただくことにより、具体的経験に基づく検討を付加していただくことも検討しております。

(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、本プロジェクト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、本プロジェクトでは、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。

そこで本プロジェクトでは、初年度プロジェクトにおいて十分な実績を残した深井利行を中心として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。

ウ 備考

本事業が来年度以降も継続される場合には、上記深井の事例と同様、前年度のヒアリング要員が次年度のヒアリング要員らへの指導説明を行うことにより、事業成果の継続的発展を実現したいと考えています。

(6) 受託制作会社 4 社

本プロジェクトでは、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、契約締結時までには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。

本プロジェクトは、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本プロジェクト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本プロジェクト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

本プロジェクトは、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、作品レベル的には本プロジェクトと同等程度である、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、本プロジェクトの場合、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。

本プロジェクトの目的に照らした相当な事業予算の配分について、初年度プロジェクト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) 本プロジェクトの条件

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～24分30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ありません。
- ③ 新人には十分に高度であり、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、適切な数量といえることができます。

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本プロジェクトの立ち位置

- ・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。
- ・本プロジェクト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、本プロジェクト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、本プロジェクト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、アニメーター一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。
- ・なお、初年度プロジェクトで600円としていた動画基準単価を400円に引き下げました。これは、初年度プロジェクトに参加したアニメーターらに対する事後調査の結果に基づくものです。

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。
- ・本プロジェクトに集中してもらったとき以外、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に、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。
 $1万枚 \div 75 = 133$ 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、本プロジェクト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つてもらいたいと考えています。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

本プロジェクトでは、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。

- 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、多くの人に受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、本プロジェクト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 十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、本プロジェクトにおいて助成する必要性には乏しいと考えられます。

- ⑩ なお、本プロジェクトは作品制作ではなく、人材育成を主たる目的としていることに鑑み、特にアニメーター人材育成に実績のある制作会社を重視することとします。

(3) その他

ア オリジナルの定義

本プロジェクトにおける“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。

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

本プロジェクト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¹⁰。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・高齢化を招いた主要原因の1つであるといえることができます。

本プロジェクトでは、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。

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

¹⁰ 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

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

本プロジェクト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「面の動かしやすさ」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出来ます。

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、本プロジェクト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本プロジェクト遂行のため、受託制作会社には受託後、以下の各資料を適時に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、育成担当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、リメ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ン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. 本プロジェクトの契約・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

本プロジェクト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、本プロジェクト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、本プロジェクト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、本プロジェクト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本プロジェクトの作画期間中、本プロジェクト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、本プロジェクト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、本プロジェクト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。

本プロジェクトでは、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

本プロジェクトは、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¹¹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、本プロジェクトでは、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。

¹¹ 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、本プロジェクト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の意味の作画監督をいうものとする。

(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、本プロジェクト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。

8. 若手アニメーター等育成の基本方針

(1) 本プロジェクトにおける基本方針の考え方

本プロジェクトは、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) 本プロジェクトにおける育成の基本方針

以上の理由により、本プロジェクト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、初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出来ます。

- ・ 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) On the Job Training (OJT) の基本方針

ア 若手アニメーターの定義

本プロジェクトが育成対象とする若手アニメーターは、次の2種類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本プロジェクト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ヶ月間については本プロジェクト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、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、本プロジェクトの根幹となるOJTが機能しなくなるためであり、本プロジェクトの根幹の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

本プロジェクトが第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

本プロジェクトでは、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、監督により、絵コンテに記号等で明記いただきます。具体例については、次ページの運用例をご参照ください。

なお、ランクの種類および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が、以下の基本方針に沿って設定いただくことが望ましいこととします。

- ① 原画料総額を総カット数で割り、標準値段を出す。
 - ② 標準的な難易度のカットに標準値段をつける。
 - ③ 標準値段の上下を設定していく。
 - ④ 総額の数パーセントを予備費に取っておき、思いがけずたいへんになったカットや、要求をはるかに越えたクォリティであがってきたカットについては、事後にランクの引き上げをおこなう。
- ※ 400 カット以下であればランク付け作業の所要時間は、半日程度と思われます。

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。

(4) 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

上記各講座は、いずれも初年度プロジェクトにおいて実施されたものです。これらの講座内容は、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、本プロジェクトの目的及び対象者に照らして改訂したものです。本プロジェクトでは、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、初年度プロジェクトでは、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、本プロジェクトでは、これらを合宿形式で実施することも検討したいと考えています。

(5) 受託制作会社間の連絡

本プロジェクトでは、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、初年度プロジェクトでは、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. 本プロジェクトの評価・報告

(1) 本プロジェクトの評価機会

本プロジェクトの評価は、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は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、本プロジェクト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、初年度プロジェクトの評価を本プロジェクトの一環としつつ、本プロジェクトについては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) 本プロジェクトの結果報告

ア 関係者試写会

本プロジェクトにより制作された作品4本については、平成24年2月に関係者試写会を行い、業界関係者等に披露します。

イ お披露目上映会

初年度プロジェクト同様、本プロジェクトでも平成24年3月ころを目処として、新宿バルト9をはじめ、全国複数会場における劇場公開（お披露目上映会）を行います。

劇場公開は、本プロジェクトの主たる目的である人材育成の観点からも重要です。初年度プロジェクトでは、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、初年度プロジェクトでは劇場において、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つ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 作品のテレビ放映

初年度プロジェクト同様、平成24年3月ころを目処として、本プロジェクトにより制作された4作品について、テレビ放送の実施に努めます。

初年度プロジェクトでは、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。なお、毎日放送からも引き続き協力のご意向を頂戴しています。

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。本プロジェクトでは、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 本プロジェクトのテレビ放送

テレビ東京・BSジャパン等におけるテレビ放送では、初年度プロジェクト参加4作品と合わせ、初年度プロジェクトの意義に鑑み、単に作品のみを放送するのではなく、我が国アニメーション業界が文化庁のご支援を受け、このような前向きな取り組みを進めていることについて紹介するドキュメンタリーが放送される予定です。

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、本プロジェクトでも初年度に引き続き、このような放送の実現に努めます。

10. 本プロジェクトの成果を普及・促進するための方策

本プロジェクト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、初年度プロジェクト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は、翌年度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います

なお、本プロジェクト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2年目にあたり、先ずはやってみた初年度事業のスキームを引継ぎ、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。初年度プロジェクトは幸い、アセンション、テレコム・アニメーションフィルム、P.A.WORKS および Production I.G.の参加4社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、2年目は重要です。本プロジェクトにご応募いただく皆様におかれましては、プロジェクト事務局と本プロジェクトを創りあげ、初年度プロジェクトの4作品を超え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

補 アニメーターの現状と育成の前提事項

本プロジェクト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¹²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)

$$10.5\text{時間/日} \times (30\text{日/月} - 4\text{日/月}) = \text{約}273\text{時間/月}$$

¹² 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)			年代別 (単位:万円)	
No	職種	年収	年代	平均
2	絵コンテ	454.5	20	110.4
3	監督	495.0	30	213.9
4	演出	333.6	40	401.2
5	総作画監督	513.1	50	413.7
6	作画監督	399.5	60	491.5
7	原画	232.5	70	30.0
8	LO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		

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¹³。」

¹³ 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んでいる結果、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¹⁴。この場合、

働同一賃金」を適用しようとするのに対しては、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、現実はこちらに反し、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。

¹⁴ 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による本プロジェクト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出来ます。

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。本プロジェクトは、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、本プロジェクトを企画いたしました。

JAniCAは、本プロジェクト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・課題を解決するため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 『キズナ一撃』

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
蛭名 秀和、久貝 典史、阪口 良多
佐野 聡彦、玉置 敬子、朴 稔英
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
薦 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
ピーマン	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