

令和7年度総合的なアニメーション 人材に関する実証研究事業 (概要版)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

2026年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

世界が進むチカラになる。



背景・目的

- 我が国のアニメーションは国内外において幅広い層に支持を受け、文化や産業の発展に寄与してきた。アニメーション分野は海外売上が国内売上を上回る状況となっており、政府は昨年、コンテンツ産業の海外売上が2033年に20兆円にするとという目標を掲げ、主要な産業として期待されている。
- 一方、このように産業として拡大する中で制作現場では人手不足が顕在化しており、人材の育成・確保が喫緊の課題となっている。制作会社では、将来投資として自社での人材育成にも力を入れつつも、人材の主たる輩出源となる大学・専門学校等に対して即戦力となる人材を育成してほしいという期待が高まっており、大学・専門学校等においても、制作会社が求める人材、現場で活躍できる学生を育成するため、様々な教育の工夫が進んでいる。これらの相乗効果を高めるためには、**大学・専門学校等と産業界の情報の非対称性を無くしていく**必要がある。
- このような状況を踏まえ、**横断的に大学・専門学校等と制作会社等とが交流を深め、業界で求められる教育プログラムを両者で築いていくとともに、アニメーション人材を戦略的に育成し、政府目標を達成するための具体的な方策等を検討する**ため、**産学におけるアニメーション制作の担い手や育成の実情等について調査、把握、実証研究**を行う。

調査の概要

① アニメーション業界と教育機関をつなぐプラットフォームの形成・運営

- 総合的なアニメーション人材育成に関する実証研究会議（全2回）：実務者会議等への確認・助言
- 実務者会議（全6回）・分科会（全2回）：助言に基づく課題の抽出や調査研究の方向性、スキルマップ検討
- 情報交換会（全2回）：産業界・教育界・研究者・クリエイターの交流を促進

② アニメーション人材育成・確保のための課題整理・調査

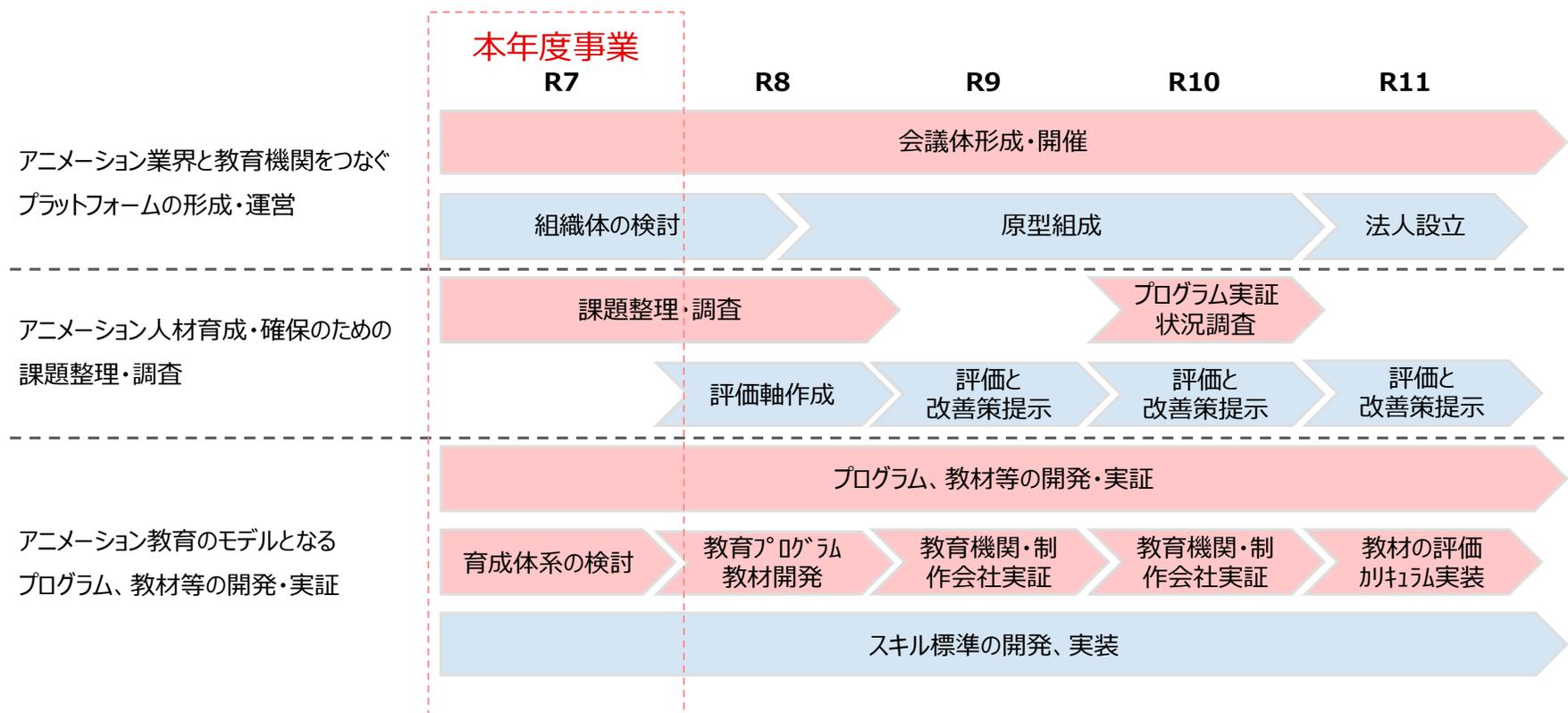
- 会議体の意見を踏まえて、課題の整理やスキルマップ(仮)案作成、必要な事項の整理
- 課題解決に向けたロードマップの作成

③ アニメーション教育のモデルとなるプログラム、教材等の開発・実証

- モデルとなるプログラム、教材等の開発・実証
- ただし、R7事業においては主としてアニメーターに対する人材育成プログラムに対する実践・情報提供事業の実施
- 実践・情報提供事業は、スキルマップの作成や今後の人材育成プログラム開発に活用

今後5年間の予定（当初案）

- 本事業は、今後5年間の継続した取組を行うことが予定されており、各年では以下の流れで進めることを検討する。
- 本年度の活動を通じて、内容を見直し、次年度以降は改善して実施したい（詳細後述）。



注釈) 赤は実施予定、青は想定される検討事項。

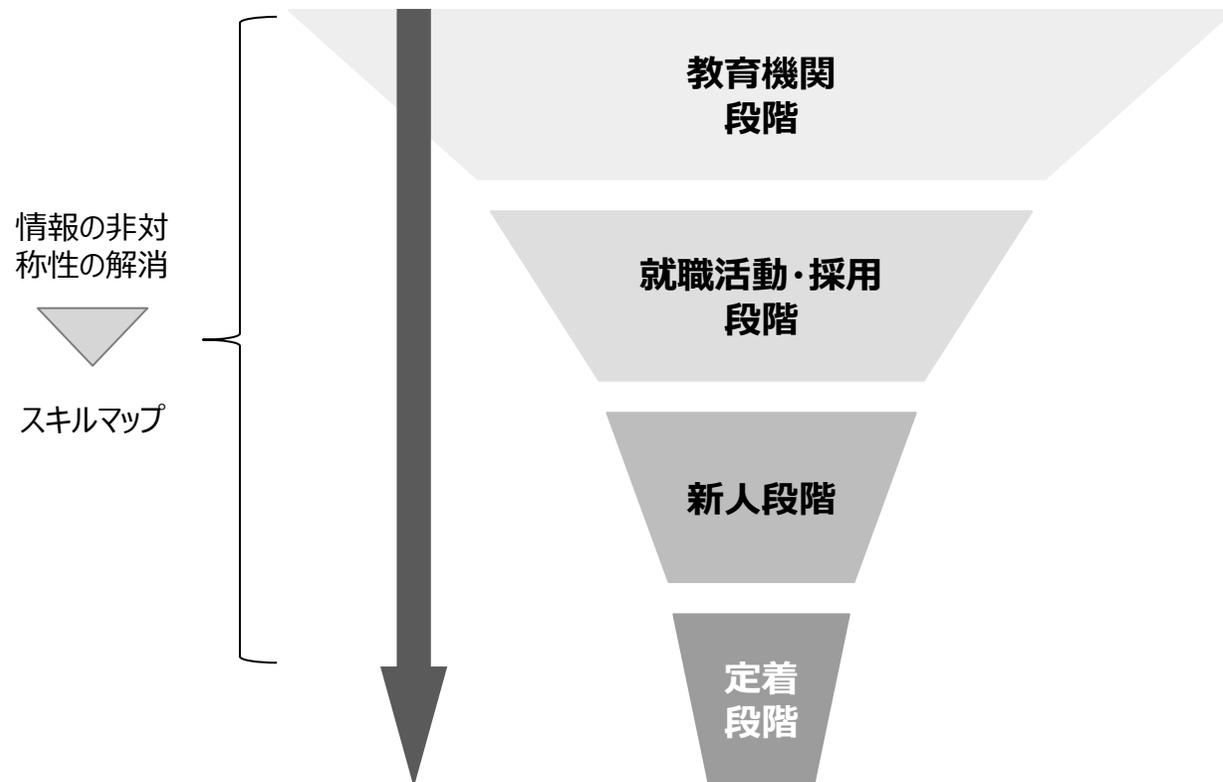
本年度調査の目的と調査内容

- ①制作会社のアニメーター育成の現状を明らかにし、制作会社がアニメーターに求めるスキルマップ(仮)案を作成
- ②教育機関のアニメーター育成の現状を明らかにする
- ③各教育の目的や効果について明らかにする

調査内容	目的	実施概要
1.文献調査	①～③	アニメーションに関する調査報告書や書籍などを整理して、人材育成上の課題に関して再構成する。特に教育に関する文献を参考に、求められるスキルを整理したスキルマップ(仮)案を作成する。
2.アニメーション制作会社向けの調査		
2-1.アニメーション制作における人材育成プログラムの実践・情報提供事業(実践・情報提供事業)	①、③	人材育成プログラムを実施する4社を審査委員会で選定し、情報提供をしていただく。採択者に対して、ヒアリング調査や現場視察を通じて、指導方針・内容を把握・整理して、育成上重視している点を明らかにしていく。あわせて、調査の過程で育成内容とその効果について言語化していく。
2-2.キャリア調査	①	制作会社やアニメーションの採用に関する方々に取材し、アニメーターのキャリアパスやキャリアアップの基準などについて聴取を行う。
2-3.ヒアリング調査	①	実務者会議の場などを通じて、制作会社にヒアリングを行い、アニメーターの教育において重視している項目について明らかにする。なお、実務者会議の場でヒアリングすることでお互いの意見を踏まえて意見交換をすることで、より議論を深めたい。
3.アニメーション教育機関向けの調査		
3-1.シラバス調査	②	教育機関が発行しているシラバスから、スキルマップ(仮)案に対して、どのような点に力点が置かれているのか現状を把握する。
3-2.アンケート調査	②	教育機関を対象にアンケート調査を実施し、現状どのような教育がなされており、卒業生のうちの程度がアニメーション制作会社に入社しているのか等を把握する。
3-3.ヒアリング調査	②～③	上記のシラバス調査やアンケート調査ではとらえきれない人材育成方針や指導内容、特に力をいれている取組やねらい、教育上の課題、キャリア支援、今後の展望について、個別の教育機関へのヒアリングや実務者会議の場を通じて把握する。なお、実務者会議の場でヒアリングすることでお互いの意見を踏まえて意見交換をすることで、より議論を深めたい。

文献調査：アニメーターの人材育成における各段階の課題

- アニメーション業界では市場拡大を背景に人材不足が顕在化。
- 人材育成上の課題として各段階ごとに再整理した。



課題

- ・ 業界標準となる検定制度の整備
- ・ 教員のファカルティ・ディベロップメント
- ・ 産学連携による安定的な講師派遣

- ・ 業界実態（RJP）の開示
- ・ アニメ業界特化型求人サイト・採用イベントの拡充
- ・ 社員雇用および固定給による安定的な賃金水準

- ・ 育成対象と育成担当の接点の確保
- ・ OFF-JTの新人研修拡充
- ・ 業界共通の新人研修の実施

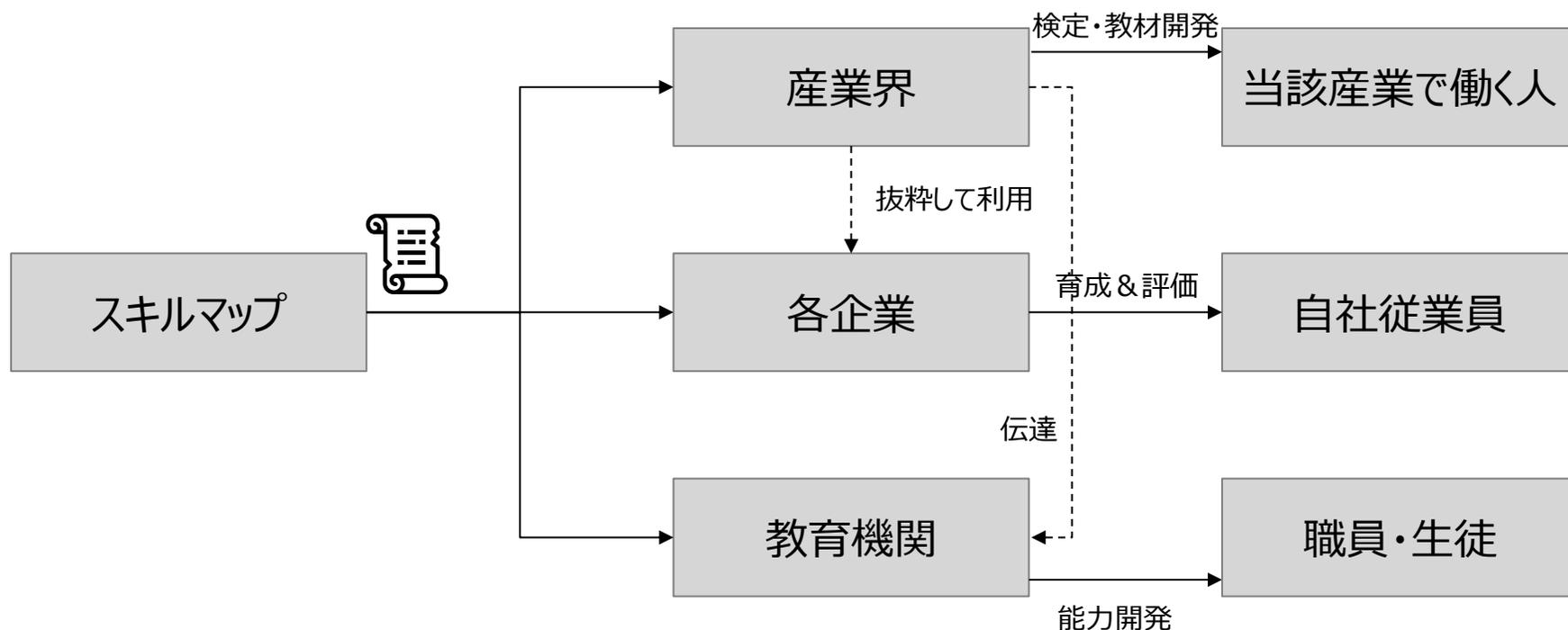
- ・ 段階的なスキルアップ・キャリアステップの提示
- ・ クリエイターのモチベーション・メンタルケア
- ・ 教育者のための「指導マニュアル」の整備
- ・ クリエイター同士の交流機会の確保

■ 現状・問題点、課題の整理における参考資料

- ・ 文化庁委託事業 アニメーション人材育成調査研究事業「あにめのたね 実施報告書」（2023～2025：産業界と教育界を結ぶアニメーション教育に関する調査）
- ・ 竹内孝次、稲村武志、布山タルトアニメーション「動き」のガイドブック：伝わる表現の基礎講座
- ・ 日本アニメフィルム文化連盟「アニメータースキル検定素材集（トレス・タップ割り検定6級・5級）」
- ・ 神村幸子「アニメーションの基礎知識大百科」
- ・ 松永伸太郎、永田大輔「アニメ制作者にとって『実力』とは何か」、『社会政策』第13巻第2号／等

文献調査：スキルマップへの期待

- スキルマップは、産業界で作成する場合には検定の作成や産業界独自の教材開発、教育機関や各社への情報伝達、各企業で作成する場合には人材育成計画や人事評価、自社職員のスキルの可視化や把握に用いることが想定される。
- 教育機関で作成する場合には教職員のスキルや能力の可視化、人材育成や組織運営の効率化などに用いられるほか、学生の学びの可視化などに用いられる。
- 本年度は**パイロット的に「原画」をテーマに作成**。制作会社が新卒採用の枠（動画、演出、制作、美術、撮影など）があり、アニメーション教育機関でプログラムがあるものにあわせて順次作成することを想定。



スキルマップ^o（仮）案の作成(1/2)

■ 職務を基本に職務スキルを整理

- アニメーターを目指す学生や商業アニメーション教育に関心を持つ専門学校・大学の方々に、産業界のニーズを伝えていくために、職務内容がわかる「**職務別スキルマップ^o**」を作り、関連するスキルをまとめた「**スキルディクショナリ**」を作成する。
- スキルは目に見えず評価が難しいため、目に見える「**パフォーマンス（業務・作業）**」を基本に整理。「職種」＝「業務の束」、「業務」＝「作業の束」で構造化。その上で、各「作業」を遂行するために必要な能力を「スキル」として関係づける。
- 「**職務別スキルマップ^o**」では、職種別に「業務・作業」と「スキル」を対応づけて整理。また、作業の種類やシーンは別途整理。
- 「**スキルディクショナリ**」では、教育視点から各「スキル」の具体的な内容や、それらの習得に有効な学習方法や課題などを整理。

職務別スキルマップ^o

職種	業務	作業	作業の説明	スキル（〇〇できる能力） ※詳細はスキルディクショナリ参照	スキル要素番号 ※詳細はスキルディクショナリ参照
原画	絵コンテ読解	絵コンテ等の受領	絵コンテや関連するキャラクター、美術の設定を受け取る。	絵コンテ読解力	B1-1/B1-2/B1-3
		担当パートの決定	担当するカットを決める。	絵コンテ読解力	B1-1/B1-2/B1-3
		シーン全体の流れ把握	可能であればシリーズ全体、少なくとも1話数全体で、担当シーンの作品内における役割等を把握する。	絵コンテ読解力／アニメート力	B1-3/B3-4
		芝居やカメラワークのチェック	担当カットそれぞれに必要な要素を、脳内やメモに書き出してシミュレーションする。	クロッキー力／絵コンテ読解力／アニメート力	A3-2/B1-3/B2-3/B2-6
		衣装・小物・舞台・光源のチェック	担当カットそれぞれに必要な要素を事前確認する。	デッサン力／クロッキー力／絵コンテ読解力／職務理解力	A2-1/A2-2/A2-7/A3-4/B1-2/B4-4
		不明点・疑問点の洗い出し	作打ち（作画打ち合わせ）時に演出に確認する質問リストを作成する。	職務理解力／業務管理能力・自己管理能力・連携力	B4-6/C1-3/C2-3

職種（動画、原画、業種共通）

職種で行う「業務」を整理

業務ごとに「作業」を整理

作業の説明

スキルの大項目を記載

スキル要素を転記

スキルマップ^o（仮）案の作成(2/2)

- スキルディクショナリでは、スキル項目、スキル項目の定義、スキル要素、スキル要素の説明の4段階で整理。
- 将来的に、スキルディクショナリには「アニメ現場への活用」、「ルーブリック（段階別評価）」、当該スキルを身に着けるための「課題（教材）」なども記述。

スキルディクショナリ

分類	スキル番号	スキル項目	スキル項目の定義	スキル要素番号 (子番号)	スキル要素番号	スキル要素	スキル要素の説明
基礎 画力	A1	模写力	平面の対象物と同じものを絵として描くことができる。	1	A1-1	観察・形状の再現	対象物の形状、比率、特徴、細部を正確に観察し、記憶して紙や画面上に再現することができる。
				2	A1-2	部分と全体の関係性の把握	細部と全体のバランスや位置関係を把握し、表現することができる。
				3	A1-3	導線	形状や視線の誘導、表現に
				4	A1-4	キャラクター	キャラクター的な絵を再現

スキル項目名を記入

スキル項目の定義

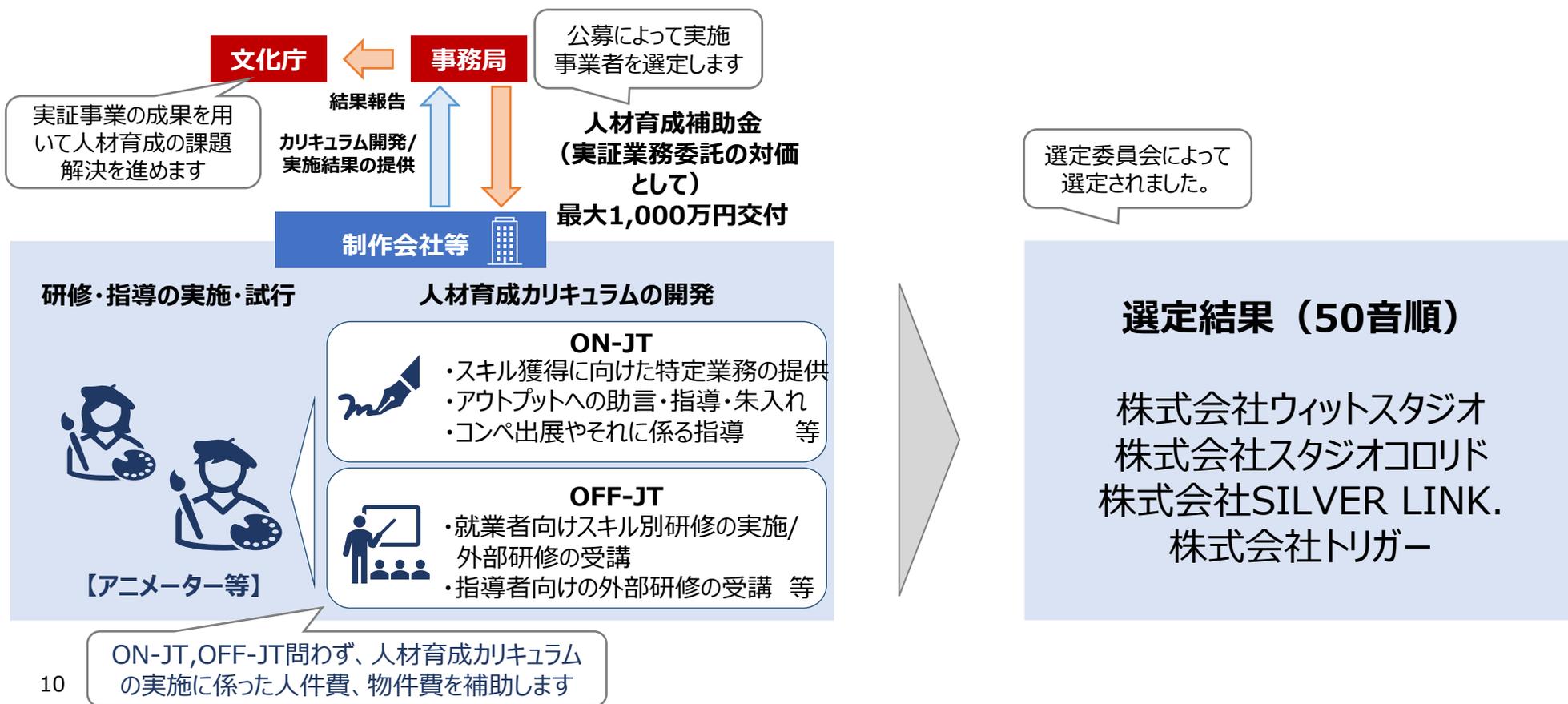
スキル要素名を記入

スキル要素の説明

アニメーション制作における人材育成プログラムの実践・情報提供事業（1/3）

- 本事業の中で、アニメーション教育のモデルとなるプログラムや教材等の開発を行うための実証事業を実施した。
- 実証事業に参画いただく制作会社は公募により選定し、採択先に対し、最大1,000万円を交付し、アニメーション人材育成カリキュラムの開発に取り組んでいただくことを想定。事業者は公募を行い、選定委員会（委員5名程度）等による審査を経て、対象事業者4社を選定。

実践・情報提供事業の概要と選定結果



アニメーション制作における人材育成プログラムの実践・情報提供事業（2/3）

■ 実証の対象4社の概要

- プログラムの内容やOJT/OFF-JTのタイミングが異なるので、各社と相談して実施のタイミングを決定した。

トリガー	ウィットスタジオ	SILVER LINK.	スタジオコロリド
<p>【概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動画1年目を対象にしたOJTでの現場指導 	<p>【概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人原画を対象としたOJT課題・OFF-JT講義 	<p>【概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原画未経験者、原画初級者、原画中級者を対象としたOJT・OFF-JT指導 	<p>【概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1～3年目社員（プリビズ作画アニメーター、動画、演出助手）を対象にしたOFF-JT指導
<p>【スケジュール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/16 事前調整 ・11/7 動画部会議視察・育成者ヒア① ・11/19 指導者ヒア① ・12/4 指導現場視察 ・12/5 育成検討会視察 ・12/6 講演会視察 ・12/10 動画部会議視察・育成者・指導者ヒア② ・1/27 育成者・指導者ヒア③ 	<p>【スケジュール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/15 事前調整 ・10/20 事前調整 ・11/6 OFF-JT視察 ・11/13 OFF-JT視察・育成者・指導者ヒア① ・11/27 OFF-JT視察・育成者・指導者ヒア② ・12/12 指導現場視察 ・12/15 指導現場視察 ・1/16 OFF-JT視察・指導者ヒア③ ・1/28 原画試験講評視察・指導者ヒア④ ・1/29 育成者ヒア③ 	<p>【スケジュール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/9 事前調整 ・11/4 育成者・指導者ヒア①、原画未経験者OJT視察 ・11/14 原画初級者OFF-JT視察① ・12/15 原画初級者OFF-JT視察② ・12/19 育成者・指導者ヒア② ・12/22 原画未経験者OFF-JT視察① ・1/15 原画初級者OFF-JT視察③ 	<p>【スケジュール】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/17 事前調整 ・10/22 事前調整 ・11/6 プリビズ視察・育成者・指導者ヒア① ・11/7 原画視察・育成者・指導者ヒア① ・11/27 プリビズ視察・育成者・指導者ヒア② ・11/28 原画視察・育成者・指導者ヒア② ・12/18 プリビズ視察・育成者・指導者ヒア③ ・1/9 原画視察・育成者・指導者ヒア③ ・1/15 プリビズ視察・アンケート説明④ ・1/16 原画視察・アンケート説明④

アニメーション制作における人材育成プログラムの実践・情報提供事業（3/3）

■ 実証の対象4社の共通点・相違点

- プログラムの内容が4社それぞれ異なるが、一定の共通点・相違点がみられた。
- 制作現場における一定の技術力、社会人基礎力を身に着ける仕組みで共通した目標を設けつつも、育成対象となるアニメーター個々人の特性を踏まえた指導が進められている。
- カリキュラムや進行方法をはじめ違いは大きく異なることから育成の効果測定の内り方も各社独自の方法が採られている。

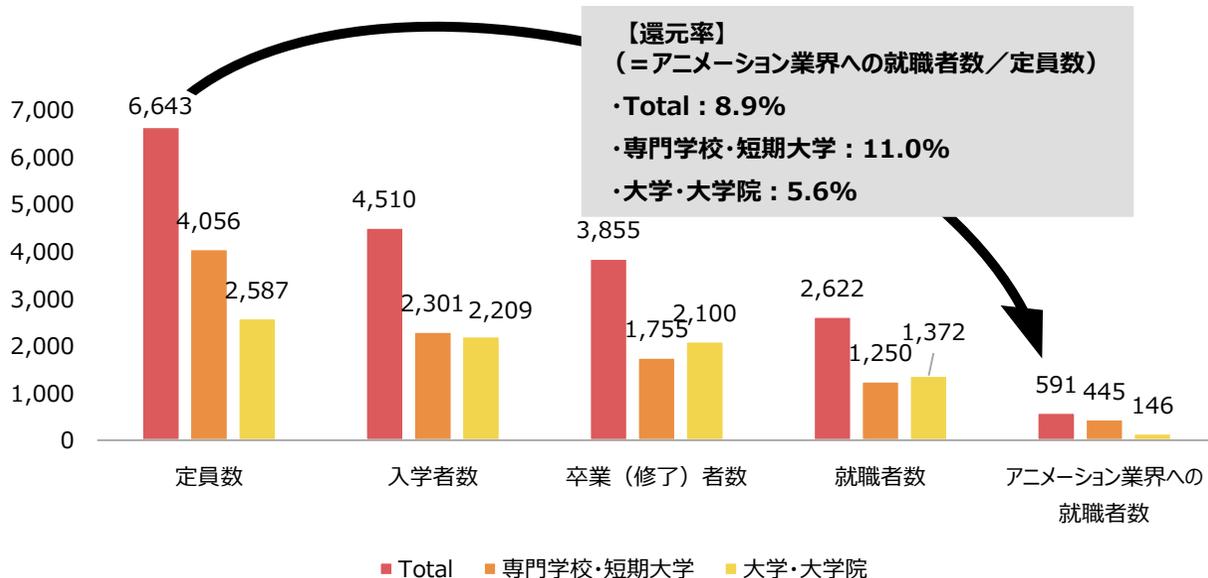
共通点・独自性

共通点	独自性
<ul style="list-style-type: none"> ● 現場で通用する一定の技術力・社会人基礎力を備えたバランスの取れた人材の育成 ● 理論と実践を組み合わせた基礎的な作画スキルの習得 ● 現場での適応力・柔軟性の育成 ● 個別指導・フィードバックの重視 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育成の主軸・対象職種 ● カリキュラム設計・進行方法 ● 指導の対象とする技術領域 ● 育成の効果測定

アニメーション教育機関アンケート調査結果概要

- 公開情報等をもとに、アニメーション業界への人材輩出を企図する学科または専攻、コース等を有する教育機関203校を抽出した。
 - なお、ここで言う「アニメーション業界」とは制作、演出、アニメーター（3DCDを含む）、美術等を想定しており、声優や音響人材のみを育成対象とする学科・専攻・コースは含まないこととした。回答数は**70校/203校（回収率34.5%）**であった。
- アンケート調査から定員数に対してアニメーション業界への就職率は全体平均で**8.9%**とみられた。なお、学校によりアニメーション業界への就職率は大きくばらつきがみられた。
- アンケート調査から就職者数を合計した値（手法①：最小値）、学校を4区分（専門学校/大学×アニメ専門課程の有無）に分類して還元率を算出してアンケート回答者の定員数に当てはめて算出したもの（手法②）、アンケート未回答者の定員数も含めて算出したもの（手法③）で、アニメーション業界への就職者数を推計すると**591~1,617人/年**となった。

アニメーション業界への還元率



アニメーション業界への就職者数（推計）

	人数
手法①最小値 (アンケート回答合計値)	591人
手法② (学校を区分して推計)	1,361人
手法③最大値 (未回答校も含めて推計)	1,617人

アニメーション教育機関ヒアリング調査・シラバス調査

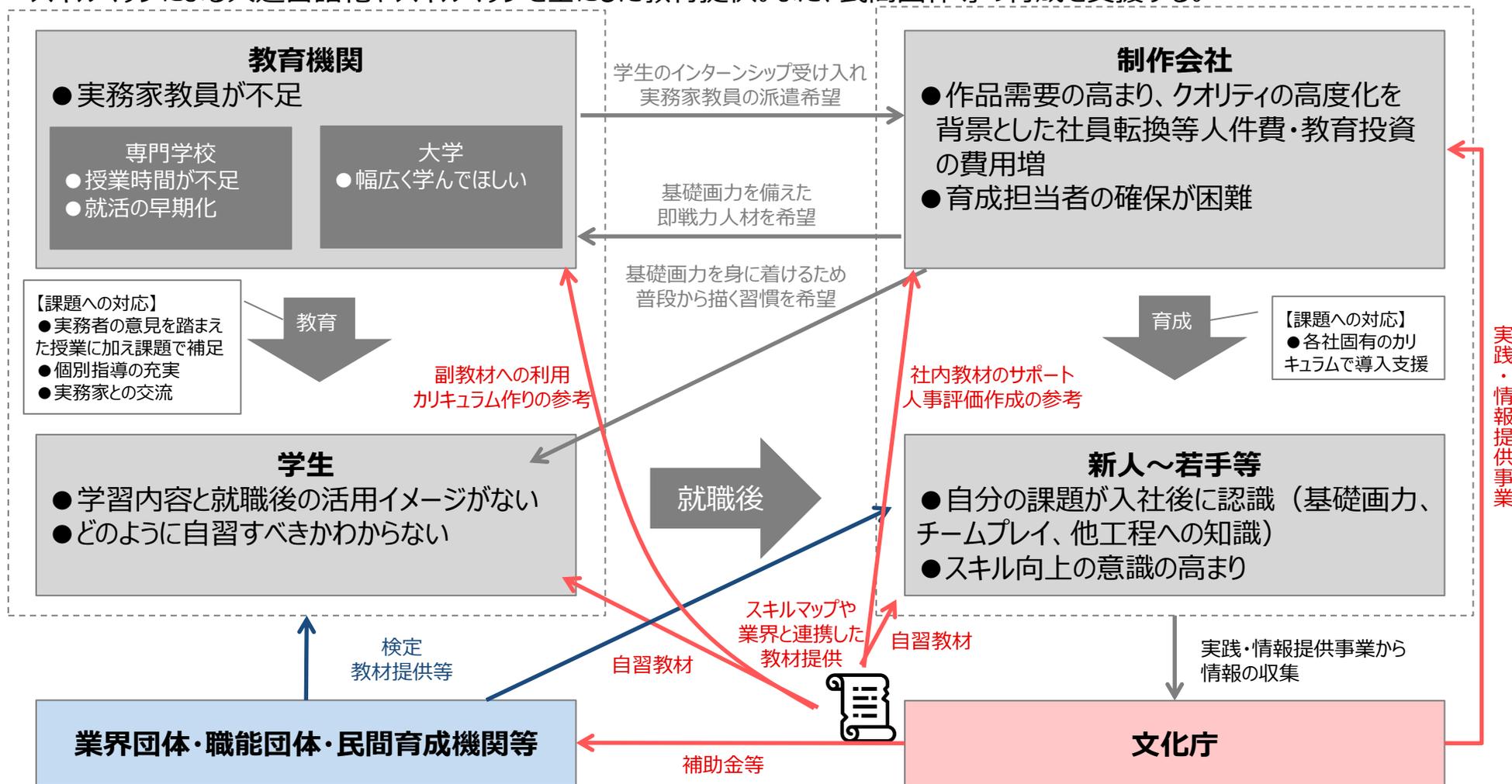
- アニメーション教育機関9団体（養成機関1・大学5・専門学校3）に対してヒアリング調査を行った。
- 専門学校・大学のいずれも作画の教員の確保が難しいという意見がみられた。なお、専門学校は商業アニメーションを基軸に置いているが、大学はインディペンデント系にも基軸を置いている学校も多く、同じアニメーション教育でも違いがみられる。
- 卒業生の就職は各校によりばらつきが大きい。卒業制作で得られるスキル向上が就職活動に活かさないという意見がみられた。
- インターンシップの受け入れに対する要望がみられた。

専門学校・大学の特徴（共通点は太字・下線）

	専門学校	大学
人材育成方針とスキル	<ul style="list-style-type: none"> ● 修業年限2年の場合には作画職の育成を前提としたカリキュラム ● 修業年限3年の場合にはまんべんなくアニメーションを学ぶカリキュラム、又は基礎画力を学んだ後に作画職の育成に移行するカリキュラム等 ● <u>スキル習熟については授業時間だけでは不足するため課題を出していることが多い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1～2年次にアニメーション制作工程を全て学び、幅広く体験したうえで、3～4年次に自分に合った職種・分野をさらに伸ばしていくカリキュラム ● <u>スキル習熟については授業時間だけでは不足するため課題を出していることが多い</u>
特に力を入れている取組・教育内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 商業アニメーションにおけるスキルをベースにカリキュラムを構成 ● 実務家教員による技術指導が強み ● <u>作画の教員の確保、マンパワー不足に課題</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各校によりスタンス（インディペンデントまたは商業寄りなど）が異なる。 ● リベラルアーツやキャリア関連の授業時間が長い ● 実務家教員による指導あり。実施規模は学校によりばらつきあり ● <u>作画の教員の確保、マンパワー不足に課題</u>
卒業生の就職・キャリア支援	<ul style="list-style-type: none"> ● アニメーション業界への就職率は若干名～6割程度 ● <u>卒業制作でのスキル向上を就職活動に反映しにくい</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● アニメーション業界への就職率は若干名～3割程度 ● 作画職以外の職種（制作や撮影等）の就職割合が比較的高い ● <u>卒業制作でのスキル向上を就職活動に反映しにくい</u>
制作会社・国への要望等	<ul style="list-style-type: none"> ● 制作会社による作画塾の実施 ● <u>制作会社によるインターンシップ受け入れ</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生成AIへの対応、適切な活用 ● 国によるインターンシップ実施への支援 ● <u>制作会社によるインターンシップ受け入れ</u>

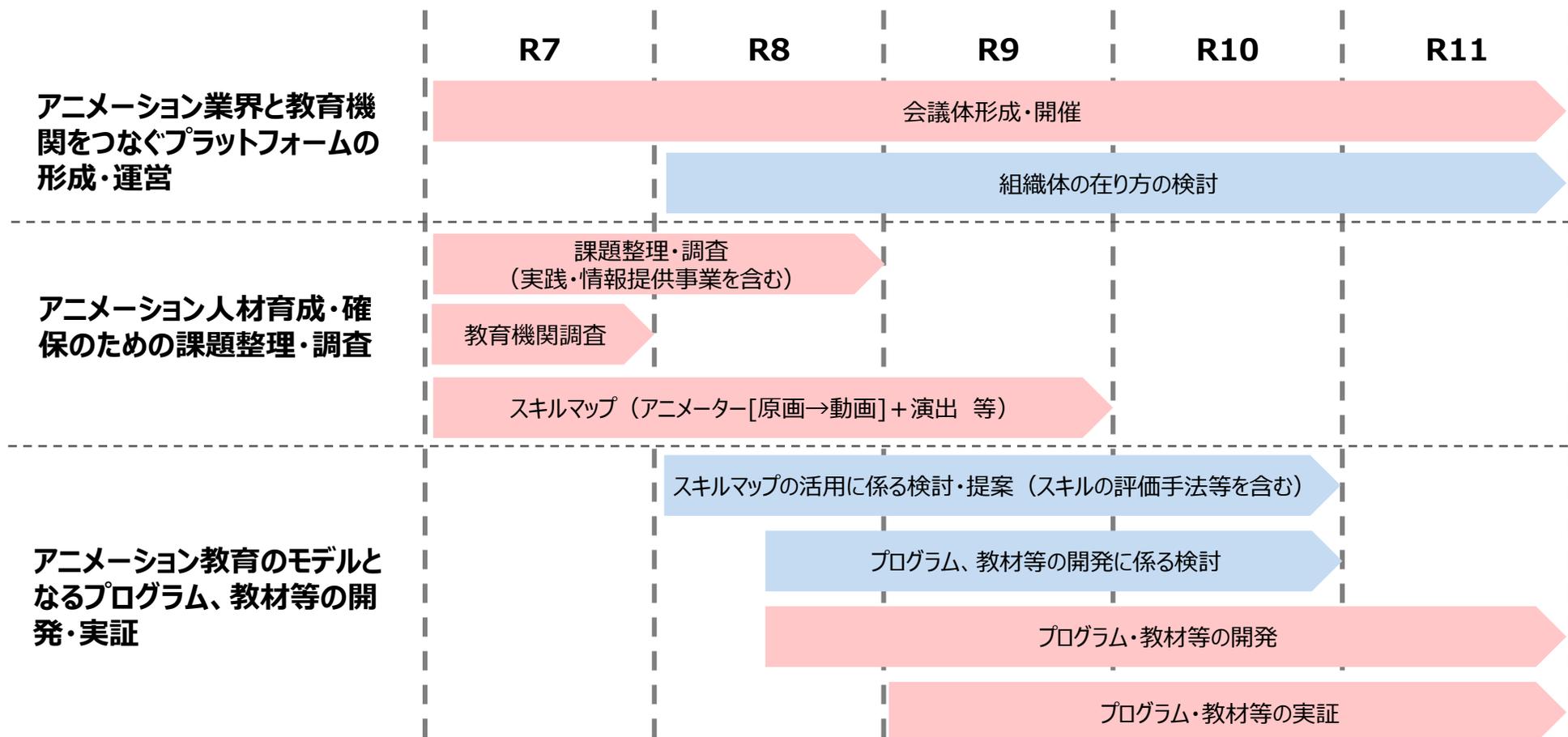
課題と対応関係（各主体の課題・要望と課題解決に向けたサポート）

- 各主体が抱える主要な課題として、指導する人材不足がみられるほか、学生も就職前だと業務のイメージが持てない。
- スキルマップによる共通言語化やスキルマップを基にした教材提供。また、民間団体等の育成を支援する。



今後の予定（案）（再編後）

- 本事業は、5年間の継続した取組を行うことが予定されている。
- 本年度事業を通じて、スキルマップの進捗状況やニーズがある対象職種を踏まえて予定を見直した。
- 今後、スキルマップの活用手法の提案及び教材等（例：教本、ビデオアーカイブの作成など）の開発を想定。



次年度の活動（案）

① アニメーション業界と教育機関をつなぐプラットフォームの形成・運営

- 総合的なアニメーション人材育成に関する実証研究会議の監督のもと、実務者会議を設置し、その直下にスキルマップを作成する分科会を設置する。
- プラットフォームを持続的に進めていくための組織体の検討を行う。

② アニメーション人材育成・確保のための課題整理・調査

- 育成対象者の特性別の育成方法などの文献などを整理し、課題整理等を行う。
- 海外におけるアニメーション教育機関の事例調査を行う。
- 原画のスキルマップ（仮）案をスキルマップとして完成させるとともに、動画のスキルマップに着手して完成させる。
- 並行して演出のスキルマップの作成の検討も開始する。
- 2Dアニメーションにおける演出または動画の人材育成をテーマに実践・情報提供事業を実施する。

③ アニメーション教育のモデルとなるプログラム、教材等の開発・実証

- スキルマップの具体的活用手法等について検討・提案を行う。
- スキルマップを活用したプログラムや教材等の開発（例：教本、ビデオアーカイブの作成など）について検討を行う。
- プログラムや教材等の試行的開発及び実証事業を実施する。