

平成 24 年度 第 3 回 練馬区アニメ人材育成支援事業
推進検討会議 議事要録

- 1 開催日時 平成 25 年度 3 月 5 日(火曜日)午前 10 時 00 分～12 時 00 分
- 2 開催場所 練馬区本庁舎19階 1907会議室
- 3 出席委員 神村 幸子、坪井 翔、石黒 竜、高橋 宏一、堀川 和政、
青山 充、遊佐 かずしげ、宮下 泰昌、米 芳久

4 配布資料

- 第 2 回推進検討会議議事要録・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 1
- 平成 2 4 年度 練馬区アニメ人材育成支援事業「追加アンケート調査結果」・・・資料 2
- 対象職種の検討結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 3
- 対象職種の育成の内容・方法・実施者・期間の検討資料・・・・・・・・・・資料 4
- 職種を限定しない育成の内容・方法・実施者・期間の検討資料・・・・・・・・・・資料 5

5 議事

1.開会挨拶

2.第2回会議結果の確認

3.議題

(1)対象職種の育成の内容、方法、実施者、期間について

4.次回以降の推進検討会議の日程の確認について

1.開会挨拶

練馬区産業経済部長より、御礼があり、その後、前回会議において対象職種の絞り込みが行われ、概ね定まったので、今回はどのような研修を行うべきか議論を深めてもらいたい旨が述べられた。

2.第2回会議結果の確認

資料1「第2回練馬区アニメ人材育成支援事業推進検討会議議事要録」の内容に関して確認を行い、「変更点なし」ということで、委員の承認が得られ、第2回会議の議事要録が確定された。

3.議題

(1)対象職種の育成の内容、方法、実施者、期間について

事務局より、まず初めに資料2「平成24年度 練馬区アニメ人材育成支援事業 追加アンケート調査結果」について説明が行われた。

次に、資料3「対象職種の検討結果」について説明が行われ、当該資料に基づき議論を進める事が確認された。次に、資料4「対象職種の育成の内容・方法・実施者・期間の検討資料」について説明が行われ、その後、次のような議論があった。

【委員】 動画マンの育成は、初級と上級に分けない方がいいと思う。

【委員】 育成対象について、裾野を広げるという観点から、関心を持つ、例えば学生やアニメーター志望者に対して、現場の様子を見せるなどの門戸を広げる取り組みをしたらよいと思う。

【委員】 プロと学生を混ぜる事はやめた方がいいと思う。素人は学ぼうという意識が低く、プロは意識が高い。もしやるとしても、完全に2つに分けた方がいい。

【委員】 最初の会議でもどのような人を対象にするかは議論を進めてきた。練馬区としては産業振興を第一に考えているので、まずこの場では、就業者に絞って考えて頂ければと思う。

【委員】 半年程度の経験がある新人の数は、どのくらいいるのか。それほど多くないのか？

【委員】 新人の多くは4月入社なので、半年程度という10月以降になるという傾向はある。そのため、セミナーの開催時期にも影響を与えると思う。

【委員】 入社後の経過時間よりも、個々の技術レベルを定義したほうがよいということか？

【委員】 個々の技術レベルを尺度として定義する事は難しい。

【委員】 これまでの議論では、壁に当たるという事自体がレベルを意味するものであった。

【委員】 壁に当たるというのは、原画へのキャリアアップというように言い変える事ができる。

【委員】 ある程度経験を積んでしまうと、仮に講習会をやったとしても、初級の講義内容は、簡単すぎてつまらないものにならないか。

【委員】 その心配はいらない。同じ課題であっても、それぞれの経験から、課題に対する意識が違うので問題は無い。

【委員】 新人として動画マンを行っても、すべてのジャンルの動画をやることはなく、限られた作品のジャンルの動画をやる事になる。資料4で挙げられている「育成内容」に含まれることを1年間で全て経験する人はまずいない。特に、最近の傾向として、止め絵が重視され、あまり動かす作品がない傾向でもある。いろいろなジャンルの課題を与えて、その人なりの距離感で新鮮さを感じてもらえるといい。

【委員】 原画マンとして大成していくには、よい原画をよく見る必要がある。しかし、そういうことを指導できる指導者が少ないという問題がある。こうした指導者を、行政としてサポートするという方法もあると思う。

【委員】 動画マンの手元には、1カットを作成する全ての資料が集まるため、それらを学習のための材料として見る事ができる。粗い原画を見ながら、動きを想像し、中割りを描いていく事で動きへの理解が深まる。しかし、最近の原画は、非常に綺麗な絵で描かれており、動きの指定も少なく、動きの勉強をする材料にならないものも多い。そうした事もあって、行政で、必要な課題を一通り準備しておくことの意義はあると思う。

【委員】 現場では量をこなす事で技術を覚えて行くしかない。欠けている部分をフォローするものとして、こうした事業があるのは良いことだと思う。しかし、実際には、どういうふうに教育用の素材を用意するのかという問題はある。

【委員】 作品との出会いによって、経験するジャンルの偏りがつくられる。本来は平均的に全ジャンルを経験する事が理想であることから、その偏りを補間するような講座があれば良いと思う。

【委員】 動画マンは兵隊化しており、「凝らなくていいからもっと速く描け」とする企業も多い。そうした企業が、研修に社員を派遣するかどうかという点は、心配である。

【委員】 日本の2D の良さを確実に継承していくことができる原画マンと動画マンの育成が、この研修で実現できるといい。これまでの議論を通じて、業界に入っすぐの新人と、半年ぐらい経った人と、原画を目指す人という3段階に分けて考えられることがわかった。

【委員】 資料4で示されているレベル分けを1つにまとめて、タイトルとしては「原画マンへのキャリアアップ」として育成事業を展開すると、対象者のやる気をあげて、訴求しやすいのではないかと考えられる。

【委員】 対象者と育成内容の一本化は賛成である。現状だと、原画マンは動画マンを信用していないため、どんどん中割りを原画の段階で入れてしまうため、動画マンは仕事をしてもあまり勉強にならない。

【委員】 動物の動きの基本を学べば、他の動きにも応用できるものなのか。そうではなくて、動物や人間などそれぞれの動きのジャンルごとに勉強にしていかななくては行けないのか？

【委員】 大切なのは、動く時の重心移動を理解しているかということで、それができれば、いろいろなジャンルの動きにも対応できる。しかし、ジャンルをこなせばいいという問題ではない。描画のレベルを引き上げるためにも、個人の向上心をくすぐり、あえて壁にぶつからせるような研修内容になるとよい。

- 【委員】 研修対象者は、入社後半年ぐらいの人がよいと思う。なぜなら、半年の間に勝手に選抜されて辞めていく人がいるためである。半年ぐらい経験を積んで辞めなければ、その後も残る可能性が高い。
- 【委員】 美術解剖というのは必要で、描けば覚えられる。美術解剖の授業をしている大学の先生などに講師を依頼すれば良い。また、動きに関しては、まずは人間のモーションに絞ってやることで良いと思う。人間のモーションを理解する能力があれば、他の動きにも応用できると思う。また、空間設計や被写体とカメラ位置をまとめてパースというのだが、パースを教えるといこともスキルアップのためには良い内容だと思う。
- 【委員】 人間の動きと自然の動きは、教えるにあたって全く違うものなのか。
- 【委員】 全然違う。自然の動きもできたらやったほうがよいが、時間と講師の兼ね合いを考えれば、まず人間の動きをやった方がよい。人間と自然の動きの違いは、重力に逆らって動くか、そうではないかの違いである。
- 【委員】 資料4の「育成内容」を仕事を通じて全て習得できればいいのだが、会社によって作品の傾向の偏りがあるため難しい。普段学べない事を学習できるようなチャンスを作れば非常に魅力的なものになる。特に、4足の動物の動きは中々経験する事ができないので取りいれてもよいと思う。アニメーターは、課題があたえられて初めて挑戦するという事も多い。また、骨格や筋肉などの美術解剖を教えるのは非常によいと思う。動画の基本に関しては、歩き、走り、振り向きと、線の描き方さえできれば、ある程度できるようになると思う。
- 【委員】 今まで議論している事は、基礎的な事の全般を補うということだが、会社の立場から見ると、半年の新人を外の研修に、それだけの期間出せるタイミングがあるのかという事を考えなくてはいけない。研修をやっても人が来ないではないだろうか。
- 【事務局】 例えば「育成内容」の各項目を、任意に選択するような方法は受講しやすいのか。
- 【委員】 切り売りの形はあまり望ましくない。会社の立場から見ても「あ、これは参加させたいな」と思わせるような育成内容を作り上げ、基本的に全てのプログラムに参加してもらおう形にしたい。実施方法に関しては、勤務時間中がいいのか、あるいは日曜日が

よいのかなど1年間のカリキュラムのあり方や、職場から出しやすい方法を議論していきたい。また、これまでは会社に対するアンケートを行ってきたが、今度は、ある企業に協力いただき、従業員にアンケートをさせてもらうことになった。その結果から日程も導きだせると考えている。

【委員】 講師に関しては、説得力がある方でないと受講者が集まらない。作品歴や実績で有名な方の名前で集めなくてはいけない現状もある。本来であれば、実力がある方に講師をやって頂くのが一番よいと思うが、参加者を集める点で難しい。

【委員】 Flash のようなデザイン的なものやジブリのようなじっくりやるアニメのように、普段の仕事ではあまり経験する事が無いジャンルを経験できる場があると非常に魅力的である。

【委員】 パースというのは、業界経験者が教えないといけない物なのか、技術的な事だからそれに限った事ではないのかを知りたい。

【委員】 パースというのは、カメラとも言い換えられる。パースは技術的な事だからある程度できるが、一番大切なのはどれだけ基本を崩して嘘がつけるか？ということである。

【委員】 パースを崩す所までいきなりいくのは、高度すぎる。まずは基本が分かっているといい。絵画のパースと映像のパースは違うので、映像をしっかりとやっている人じゃないと教えられないと思う。

【委員】 学校で教えると、全く何も知らない学生に基礎的なパースを教えることになるのだが、それがアニメの現場に直接活かされていないという現状がある。一定の知識は身に付くが、定規で引いたようなパースしか描けない。

【委員】 車のタイヤの軌跡など描かせるとパースの理解度が良く分かる。マンガ家やキャラクターデザイナーの中には、キャラクターの顔だけが得意な人もたまにいるが、アニメーターはパースを理解していないと仕事にならない。三点透視のような基本的なパースを理解しつつ、アニメ独特のパースも描く必要がある。アニメーターであればパースの基本も押さえているので、パースを教える講師を分ける必要は無い。

【事務局】 パースとアニメーションの講師は一緒の方がいいのか、分けた方がいいのか意見をうかがいたい。

【委員】 パースの知識は分けた方がいい。描く勉強は、モーシオンと一緒にでもいい。パースに関する研究をしている人がいるので、そういう人に知識として教えてもらうのがいい。モーシオンは、描かせてそれをチェックして描き直させる事ができるような形式が望ましい。人数は15人ぐらいが限界だと思う。講師が2名になれば、倍の人数が受け入れられる。

【委員】 動画マンの教育は、通信教育で行うような「見せて教えるだけ」では不十分で、描かせてチェックして直させるプロセスで学習させないと成長しない。

【事務局】 原画マンのキャリアアップとして必要なコマ数ほどの程度か？

【委員】 予算が影響するが、この場でそれをつめるのは難しい。対象を絞り、内容を決めて、コースの概要を決める程度までしかできないと考えている。

【委員】 最低レベルとしてどの程度やっておけばいいのかをうかがいたい。

【委員】 美術解剖が1コマ、パースが1日(4コマ)、モーシオン1日(4コマ)が最低レベルである。増やすとしたらモーシオンのコマ数を増やすといい。

【委員】 会社としては、同じ内容を複数回やってほしい。参加できない日もあるので。

【委員】 複数回、講師を企業から派遣することは、忙しいから無理があるのではないか？

【委員】 研修が終わって仕事をしなくてはいけない状況で、勉強している間に何枚描けるだろうと思うと、勉強のために時間を使う事をためらってしまう。

【委員】 対象のアニメーターがどの程度がいるのか興味がある。

【委員】 研修対象が多ければ、複数回実施するなど、予算的にも力を入れていける。逆に少なければそれが難しくなる。

- 【委員】 対象のアニメーター数に関しては、厳しい結果になるのではないかと思います。一度、調査をしてみたらよいと思う。
- 【委員】 大きなプロダクションならまだいいが、4～5人で動画をやっている会社は、研修に出す事が難しいのではないかな？
- 【委員】 一つのアイデアではあるが、受講者自身のやっている動画の仕事をその研修に持ち込んで、家庭教師のような形をとるといのはどうか。次年度まで継続してやっけて行くという事を考えるのであれば、こうした研修の方法についても議論を進めた方がよい。
- 【委員】 ある程度集中的にやるより、週1で90分の方が仕事の合間にいられて、現実的だと考えている。
- 【委員】 それならば、1週間の仕事のサイクルの中で調整が可能であると思う。
- 【委員】 ハード的な面はどのようにすすめるのか意見をうかがいたい。
- 【事務局】 動画用紙や鉛筆、タップといった絵を描く環境の用意が必要。ライトテーブルも15台必要となる。受講者に鉛筆やタップを持ってきてもらうことは可能かな？
- 【委員】 ライトテーブルは、薄型のものもあるし、価格も1～2万円程度で購入できる。
- 【委員】 アニメーターは筆記用具やタップは自前のものを使う。
- 【委員】 かつて学校をセミナー会場として使ってもらった事がある。その際、筆記具以外は学校の設備を利用してもらった。
- 【事務局】 自分の会社の従業員を別の会社に送り込んで育てるといったインターンの形式についてはどうかな？
- 【委員】 インターンという形式は、今日の議論の話でいうと、なじまない。別の角度で育てるとい話があればなじむ事があるかもしれない。

【事務局】 通信教育の形式は、今回の育成には向かないように思うが、ご意見はあるか？

【委員】 1回目はビデオを撮影しておいて、2回目はそのビデオを教材として使用する事は考えられる。

【委員】 インターネットが普及して、デジタルの作画も増えている。そうした環境の変化が、教育と人材の裾野を広げるという点も何か探れるポイントがあるのではないかと思う。

【委員】 セミナーを開催すると、この場に行きたいのだが出席できないという方がいらっしゃる。そうした方々に記録した映像を見せてフォローするという事はあると思う。

【委員】 しかし、教える人の肖像権とか、他の権利関係を考えると、まだ早い。講義内だけに限った場合の話も多く、その内容を講義終了後に公開できない可能性が高い。

事務局より、資料 5「職種を限定しない育成の内容・方法・実施者・期間の検討資料」について説明が行われ、その後、次のような議論があった。

【委員】 3Dは、グレーゾーンが多い。背景に関しては、3Dにしておけばあらゆるアングルで使えていいという点もある。また、車やメカのように固い物の質感を表す事に3Dが適しているという点もある。一方、これからは、キャラクターにも3Dを使って、セルシェーディングで質感を出すという点もある。こうした多様な使われ方をするため、セミナーをやるならば、単発的な内容のものであればいいと思う。また、現場では、撮影のことを3Dだと思っていたり、タブレットで描けばCGだと思っていたり、3DやCGに関する交通整理は必要であると思う。単発だとしたら、どのテーマを取り上げてやっても面白いと思う。

【事務局】 美術監督やプロデューサー、制作進行などでは、3DCGの基礎知識が必要とされる結果がアンケート調査から出ている。また、国際的にはやっている作品や技術を知ることが重要だという意見もあった。

【委員】 3Dはやらない方がいいのではないかと考えている。区として色々あるジャンルの中

での一つの単発セミナーとしてやるという可能性はあるが、まだ、3DCG に関するニーズを整理できていないのが現状だと思う。

【委員】 いろいろな立場から見て、それぞれ3D で何をしているかは知りたい。しかし、美術監督や背景などに、すでに3D は取り入れているが、アニメーターは3D と縁が無いので知らなくてもいいと思ってしまう。

【委員】 人材育成というより、3DCG に関する情報提供という要素が強い。この事業のメインは動画マンの原画マンへのキャリアアップということに的を絞って育成内容を検討しているが、3DCG に関しては、単発で国内マーケットの状況や技術的な情報提供をするセミナーを検討することでよいと思う。

【委員】 しかし、そうした 3DCG 関連のセミナーは世の中に溢れているので区でわざわざやらなくてもよいと思う。

【委員】 3DCG をやるとしたら、プロダクションには設備が無いところが多いので、パソコンとソフトを提供してあげて、一通り経験させる体験演習型のセミナーをした方がよいと思う。

以上をもって、議論を終了した。事務局よりまとめとして、本で行った対象職種の育成の内容、方法、実施者、期間の検討結果のまとめを、次回の会議で最終確認いただくことを伝えた。

5. 次回以降の推進検討会議の日程の確認について

事務局より次回の会議の日程について次の通り確認を行った。

・第4回 3月25日(月曜日) 午後5時～7時

以上で、平成24年度 第3回 練馬区アニメ人材育成支援事業推進検討会議を終了した。