

# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

1. ササユリ動画研修所とは
2. 研修の基本方針
3. ここまでの研修事例
4. なぜ動画技能検定か
5. ササユリの目指す未来像
6. お願い



ササユリ動画研修所

03-6913-7615

[training@sasayuricafe.com](mailto:training@sasayuricafe.com)

お問合せ窓口担当：有村

# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

1. **ササユリ動画研修所とは**
2. 研修の基本方針
3. ここまでの研修事例
4. なぜ動画技能検定か
5. ササユリの目指す未来像
6. お願い



# ササユリ（舘野仁美）とは

## 経歴

### スタジオジブリ

トトロから風立ちぬまで27年間、  
宮崎駿監督の動画検査メインスタッフとして  
世界最高の技術を磨き上げる

### ササユリカフェ

アニメ業界の偉人、アニメーターの展示や  
作品の応援企画など、会社の枠組みを超えて  
業界のために活動する

### NHK朝ドラ「なつぞら」制作

普通の制作会社では不可能な案件に対して  
業界横断的な協力体制を作り制作に成功  
アニメーターの地位を高め、知名度を広げる

舘野仁美はスタジオジブリで日本を代表する動画検査のひとりとなった後、  
独立して公平中立の立場からアニメーション業界のために貢献してきた

次に挑戦するのは  
**「商業アニメーション制作業界における構造的な問題」**

ササユリ動画研修所を発足、  
「動画技能検定制度」の構築へ

背景：業界の構造的な問題とは

アニメーターの給与が低い

なぜ？

「教育と労働の混同」「長い研修期間」「半分以上辞めてしまう離職率」

なぜ？

**入社時に、実務の知識も技能もまったく持たない新入社員**

なぜ？

実務の知識も技能も教えられる学校が多数

なぜ？

「何を教えたなら良いのか分からない」「就職活動に必須なことだけ教える」

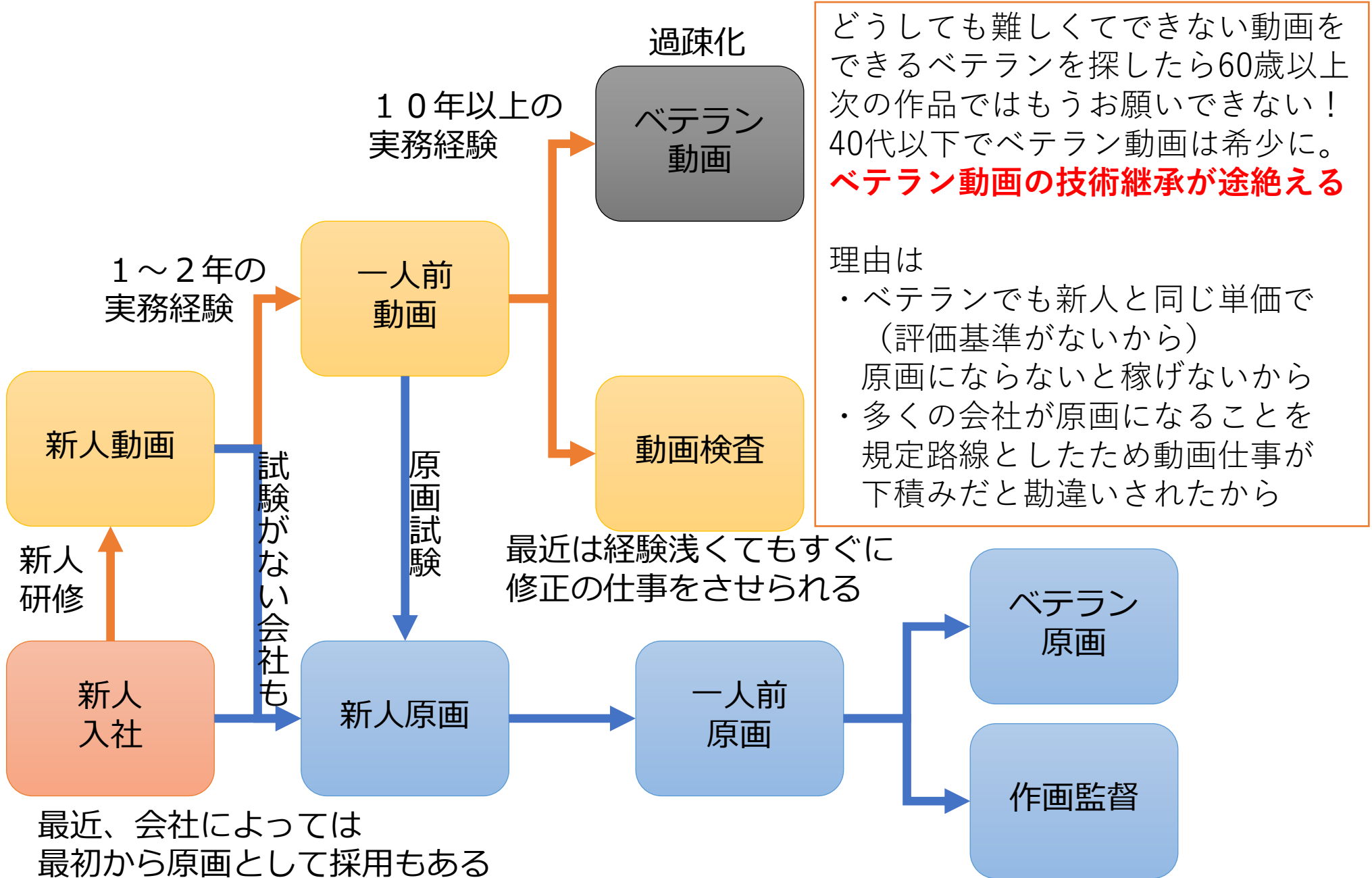
なぜ？

「各社バラバラの実務の方法」「就職内定と資格取得だけが実績」

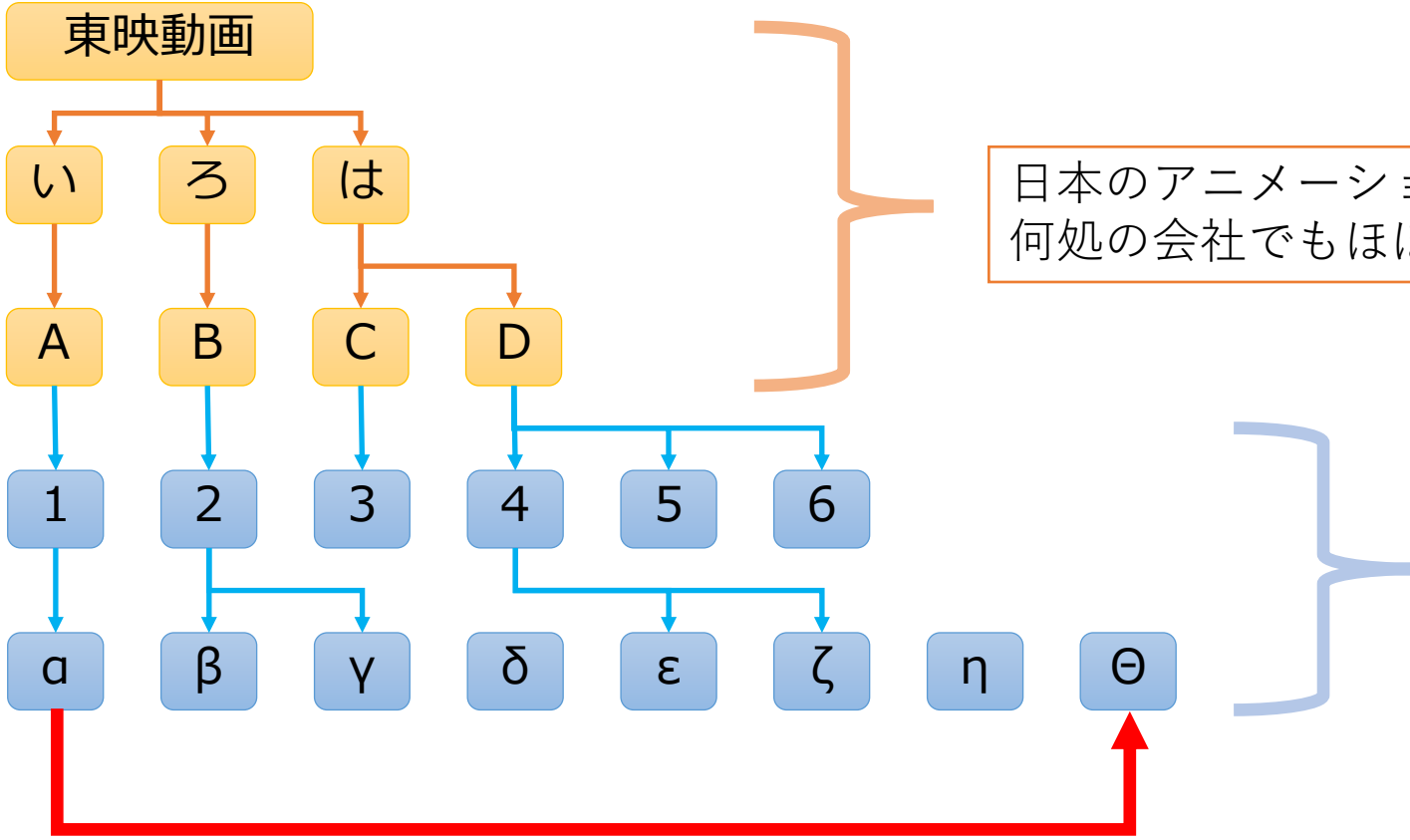
なぜ？

「実務の業界共通語がない」「実務の評価基準がない」

# 背景：ベテラン動画職の過疎化



背景：会社間で言語（作業の常識や作法）が通じなくなってきた



日本のアニメーション制作の黎明期では何処の会社でもほぼ同じルールで仕事ができた

時代の流れと共に

- ・ 独自ルール
- ・ デジタル化
- ・ 原画からスタート

などによりルールが継承されなくなった

結果：会社によってはルールが大きく違うため、仕事を依頼しにくくなった

会社間で自由に仕事を依頼できる環境は、業界全体にメリットのあること

**各会社独自の言語はそのままに、共通語が必要**

1. 共通語を普及させたい
2. 動画技術の継承をしたい
3. 新人が入社時に  
動画実務ができる状態にしたい

# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

1. ササユリ動画研修所とは
2. 研修の基本方針
3. ここまでの研修事例
4. なぜ動画技能検定か
5. ササユリの目指す未来像
6. お願い



## 課題の共有：産業構造の変化と遅れる教育

アニメーション制作は**工場制手工業**からデジタル化を契機に**機械制大工業**へ大量生産が可能になることによって発生したのは**作品の多様化**

陶磁器の作品に例えるなら、以下のような区分が発生した

伝統工芸的な  
アプローチの  
芸術作品

人気作家的な  
アプローチの  
商業作品

Wedgwoodや  
Noritake的な  
アプローチの  
高級工業製品

100円Shop的  
な  
アプローチの  
安価工業製品

原画も動画もすべて最高の職人が必要。  
特に動画専門の職人が減って技術継承や  
後継者育成ができなくなり危機的な状況。

原画に人材を集中させて動画・仕上は海外外注やAIに  
下請けさせたい。しかし原画ができる人材の育成方法は  
動画をやらせるしか手段が無く、思うように育成できてない

### それぞれ必要な人材が違う

産業の変化に対して  
教育が旧態依然のまま

- ・ 伝統工芸的な徒弟制度や丁稚奉公
- ・ 最低限の研修で、すぐに動画実務を開始
- ・ 動画は実務をやりながら覚える
- ・ 動画の仕事をしながら原画も見て覚える

# 1. 動画検査が育たない

現場によっては本来の動画検査の仕事だけではなく、撒き前チェックやセル検査など演出助手や仕上の領域に仕事が広がっているケースも多いが、本来の仕事である動きの修正がメインではなくなっていることも多い。このまま国内で動画を育てなければ、動きを修正できる人はいなくなる。

# 2. ベテラン動画が育たない

作品によっては非常に繊細な表現や、高度な作画に挑戦しなければいけないが、海外動画仕上が請け負える技量が無い場合、実現不可能となる。このまま国内で動画を育てなければ、それらの表現は永遠に失われる。

# 3. 今のような原画は育たない

動画を一切経ずに原画になる方だけになり、修正や中参考など細分化された原画仕事の一部だけをやる方が増えることで、作画の工程を最初から最後まで正しく理解する原画は居なくなる。このまま国内で動画を育てなければ、高度な作画を必要とする作品は作れなくなる。

動画は作画の「土壌」であり、広げて肥えさせなければ未来はない  
**しかしその育成方法はより合理的な形でも良いのでは？**

# 1. 「別の引出し」

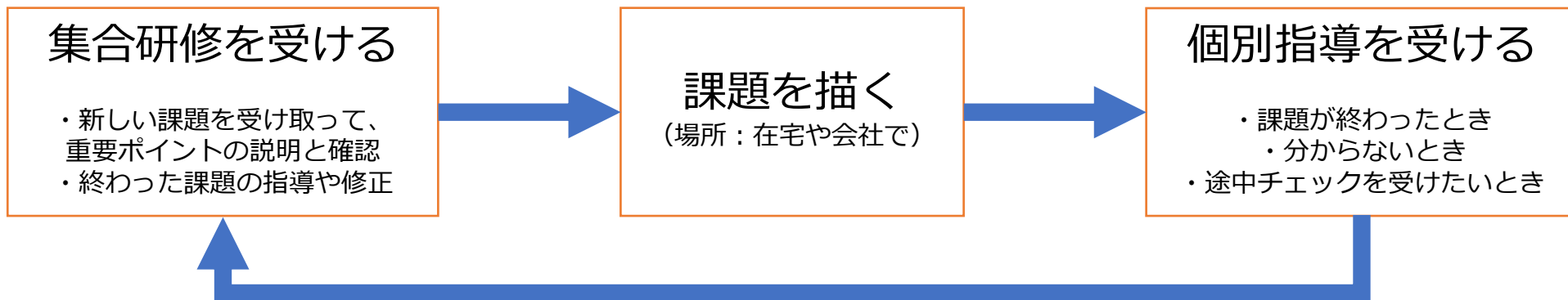
各会社のやり方とは違うかもしれないけど、別の引出しとして違うやり方も持っておけば応用や翻訳ができるように

# 2. 動画の正解はストライクゾーン

「これしか認めない」というような狭い教え方はしない  
動画は、作品や監督や動画検査によってストライクゾーンが変わるもの  
ストライクゾーンを理解してそこに合わせられる技術が大切

# 3. 素材の理解と処理方法が大事

動画と聞いて絵の動かし方ばかり教わろうと考える人が多いが、何よりもまずタイムシートの理解が大事！  
合成は？クミは？リピートは？OLは？何をどう処理すれば良いのか？  
そこが分からなければ実務はできない



集まって習う、宿題をやってくる、というルーチンを毎週繰り返す

研修回		研修回	
1	ふりむき	13	立ち上がる
2	横歩き 中3	14	食事（五平餅もぐもぐ）
3	セリフ合成 正面と横	15	階段のぼり
4	走り 中2 横	16	うしろ走り
5	水面のヒモ 馬の走り 犬の走り	17	傘と階段おり
6	旗なびき	18	爆発と破片
7	髪なびき（かつら＋セルクミ）	19	うしろ向き奥歩き
8	波おくり 水しぶき 炎、たき火	20	多重合成にしなくてすむ合成の考え方
9	涙	21	オーバーラップ・兼用カット
10	タッチブレ（2色） 草のタッチの送り	22	顔のアップ（クリンナップ訓練）
11	ドアノブと手	23	カット袋、動画ノート、共通クミ
12	座学（PAN、つけPAN、下タップ）	24	新規課題なし（必修課題チェック）

## 新人研修が終わった次のステップ

類似事例考察 なぜ寿司職人は育成に10年かかるのか？

1年に2週間しか旬がない魚や、3か月に1回しか仕込まないネタがある

下働きをしながら段階を踏んで習得していき、網羅するのに10年かかる



下働きせずに、ひたすら実習だけしていれば1年で育成できるのでは？

実例：寿司アカデミー

1年間ひたすら  
寿司を作る

経験値の不足はたしかにあるが、  
物覚えとセンスが良い人材はそれを補ってすぐに活躍  
実例：卒業してすぐに開業し、ミシュランの星を獲得

なぜ動画仕事は2年間実務を積まなければ1人前になれないのか？

作品によって絵柄も違うし、体験が必要な事例のカットは1つの作品にそうたくさんない

仕事をしながら振られたカットで習得していき、網羅するのに2年かかる



厳選したケーススタディだけ集中してやれば3か月で育成できるのでは？

(ササユリ新人研修コースの次に習える動画外注養成コースに当たる部分)

3か月ひたすら  
ケーススタディ

経験値の不足はたしかにあるが、  
物覚えとセンスが良い人材は  
それを補ってすぐに活躍できる という推定

## 新人研修コースの卒業生

**2～3年先輩の動画担当が近くにおいて、  
レアなケースや複雑な合成などの説明をしてくれば、  
基本的な動画の実務を開始できる状態**

(デジタル作画の技能・知識は除く)

## 動画外注養成コースの卒業生

**動画外注のフリーランスとして  
単独で動画外注の仕事を完遂できる状態**

(デジタル作画の技能・知識は除く)

- ・現状、デジタル作画の研修は入社後、各社で教えてもらう形で進めている
- ・理由は現状において紙とデジタル両方できた方が得なため、各社のソフトや作法が違うため、デジタルのみの研修なら若い方は1～2週間もあれば覚えてしまうため
- ・今後、デジタル作画に関しても、どのように教えるべきか研究中

# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

1. ササユリ動画研修所とは
2. 研修の基本方針
- 3. ここまでの研修事例**
4. なぜ動画技能検定か
5. ササユリの目指す未来像
6. お願い



## 2020年のササユリ動画研修所の活動

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

第一期  
新人研修コース17名

第二期  
新人研修コース16名

### 内訳

・就職中、および内定の方	8名
・就職活動中の方	1名
・他業種就労中で、転職検討中	3名
・まだしばらく学生の方	2名
・脱落	3名

### 現時点

・就職中、および内定の方	6名
・就職活動中の方	3名
・他業種就労中で、転職検討中	2名
・まだしばらく学生の方	4名
・脱落	1名

- ・脱落理由は（遠距離+コロナによる通学不可能）や（実は持病があった）など対応として面接時に、健康の確認や、通学の確認などを実施
- ・第一期生の就職先は、  
コントロール様、プロダクションプラスエイチ様、WITスタジオ様、  
京都アニメーション様、マッドハウス様など（順不同）
- ・コロナの為、一部の研修生に対して、郵送での遠隔指導も挑戦  
しかし館野が修正を入れて返送したり、その指導内容をビデオに撮って送ったりするも、  
感触として対面指導時の2割程度しか成果が上がらなかった。  
このため通信教育は断念し、しばらくは対面での指導に絞ることとした。

## 卒業生の実力チェック

### 劇場作品Aの動画

卒業後  
初めての  
実務に挑戦

- ・ まったくの未経験者から半年間の新人研修修了した者 2名
- ・ 1年弱の動画経験から半年間の新人研修修了した者 1名

**結果：リテイクや大直し無く、お役に立てた！**

### 劇場作品Bの動画

卒業後  
初めての  
実務に挑戦

- ・ まったくの未経験者から半年間の新人研修修了した者 1名

**結果：10カット以上依頼が続いて、お役に立てた！**

## 卒業生の実力チェック

制作会社A

中途採用試験

新人研修 卒業生 2名

結果：2名とも現職の新人動画と遜色なし、合格

制作会社B

中途採用試験

新人研修 卒業生 2名

結果：2名ともすぐに動画に参加できる、合格

制作会社C

中途採用試験

新人研修 卒業生 1名

結果：実力足らず、不合格

制作会社D

新卒採用面接

新人研修 卒業生 2名

結果：2名とも館野仁美のおススメなら安心だろうから、採用

## 卒業生の感想

### 研修の良かったところ

- ・基礎から丁寧に教わった
- ・**実戦に近い教材**
- ・**館野の添削**
- ・他人への指導も動画で共有
- ・単に動画の技術だけではなく
- ・違うやり方で価値観が広がった
- ・難易度が高いカットも経験できた

### 上達したと思えるところ

- ・精神的な持久力
- ・動きで割るという理解
- ・線の質
- ・**良い悪い動画を判断する目**
- ・**原画の意図を拾う力**
- ・**最初は線一本の良し悪しすら分らなかったけど分かるように**

### 自分の変わったところ

- ・技術面では別人のように
- ・質感を意識したクリンナップ
- ・**仕事に対する意識**
- ・**最後まで仕上げる粘り強さ**
- ・**日々、日常生活での観察**
- ・**仕事の計画性**
- ・**人生**

### その他、感想

- ・**研修きつい、何度も心折れそうに**
- ・**仕事をしながらの課題は大変**
- ・人として成長できる
- ・経験者で基礎力が不安な人はぜひ
- ・3Dの制作でも研修が活かしている
- ・半年の研修で就職できた
- ・館野が描く手本の動画に感動した

1. どうやらこの研修カリキュラムで育成の方向性として間違っていない
2. この研修を全国の学生にも受けてもらいたい
3. 舘野以外でも教えられるよう教科書と指導要領を作ろう

# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

1. ササユリ動画研修所とは
2. 研修の基本方針
3. ここまでの研修事例
- 4. なぜ動画技能検定か**
5. ササユリの目指す未来像
6. お願い



# 専門学校と制作会社のギャップの解決

## 旧来の 専門学校のロジック

資格取得と  
就職内定こそが実績

実務知識や技能は  
実績にならない

ポートフォ  
リオや就活  
対策を  
重視

ギャップ

実務知識  
や技能を  
要求

## 旧来の 制作会社のロジック

0 から実務知識や技能を  
教えるのは厳しい

研修が長くなり、  
給与も低くなり、  
採用者が離職してしまう

## 新しい 専門学校のロジック

資格取得が実績  
就職内定数が実績

両方に当てはまる  
『検定取得』は  
一番大きな実績

検定試験に合格させる教育  
(実務知識と技能)

合  
致

## 新しい 制作会社のロジック

検定取得者は  
採用で考慮

動画技能  
検定制度

# アニメーター志望者と制作会社のギャップの解決

## 旧来の志望者のロジック

実務知識や技能なし  
職業適性分からない  
仕事のイメージ無し

ブラックだ  
待遇改善

ギャップ

半分残れば  
良いほう

## 旧来の制作会社のロジック

教育コスト重い  
職業適性を判断しにくい  
離職率高い

## 新しい志望者のロジック

動画検定取得した  
仕事をやってみただけ  
ど向いてるかも  
一日中、机に向かう  
仕事の日常イメージ

合致

仕事できます！

辞められたく  
ないです！

## 新しい制作会社のロジック

動画検定取得者は  
教育コスト軽い  
職業適性を見極めやすい  
高い定着率

背景：業界の構造的な問題とは

アニメーターの給与が低い

なぜ？

「教育と労働の混同」「長い研修期間」「半分以上辞めてしまう離職率」

なぜ？

入社時に、実務の知識も技能もまったく持たない新入社員

なぜ？

実務の知識も技能も教えられる学校が多数

なぜ？

「何を教えたら良いのか分からない」「就職活動に必須なことだけ教える」

なぜ？

「各社バラバラの実務の方法」「就職内定と資格取得だけが実績」

なぜ？

**「実務の業界共通語がない」「実務の評価基準がない」**

共通語と評価基準のために、技能検定制度が必要

資格名	動画技能検定 3級 (動画基礎能力)	動画技能検定 2級 (動画実務能力)	検定 1級 (動画検査)	検定特級 (指導)
到達目標	現在の各社で行われている作画 新人研修の修了時の能力	制作会社から動画外注を受注し、 完遂する能力	動画検査を 完遂する能力	動画の技術を 指導する能力
要求能力	実務に参加できる水準で 歩き・振り向きを中心とした 基礎的動画ができる技能と知識	動画実務を始めてから2年の間に 体験すべき重要なケースやト ラブルに対応できる技能と知識	動画チームを 統括して高品 質の動画を提 供する技能と 知識	高レベルの動 画を指導でき る技能と知識
取得方法	ササユリ動画研修所 新人研修コース 修了者	ササユリ動画研修所 動画外注養成コース 修了者	現在、未対応	

**検定試験**

- ・ 検定はそれが無くては仕事ができないという性質のものではなく、技能があると証明するだけのもの。
- ・ 全国の学校で、検定試験を実施できるようにしていきたい

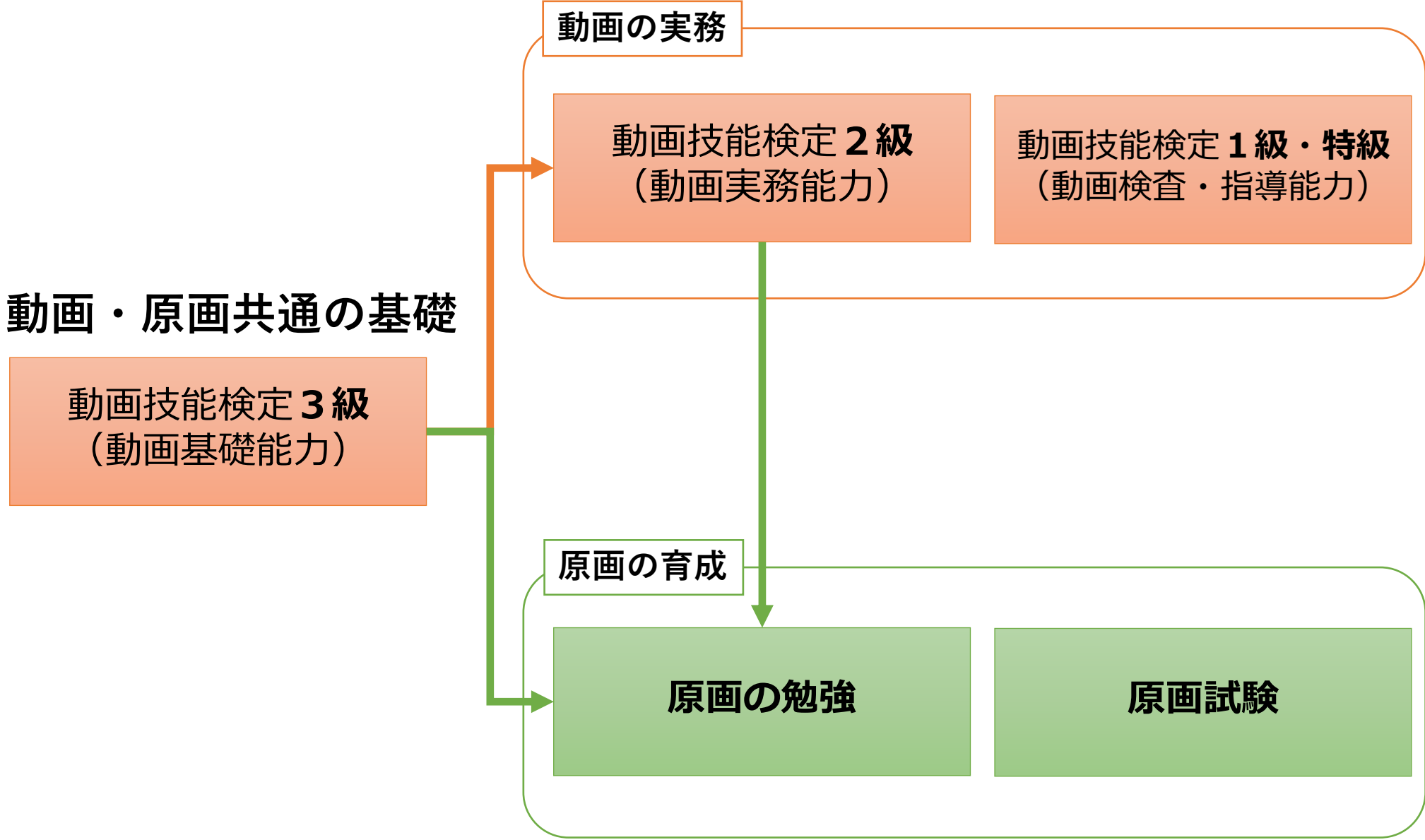
# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

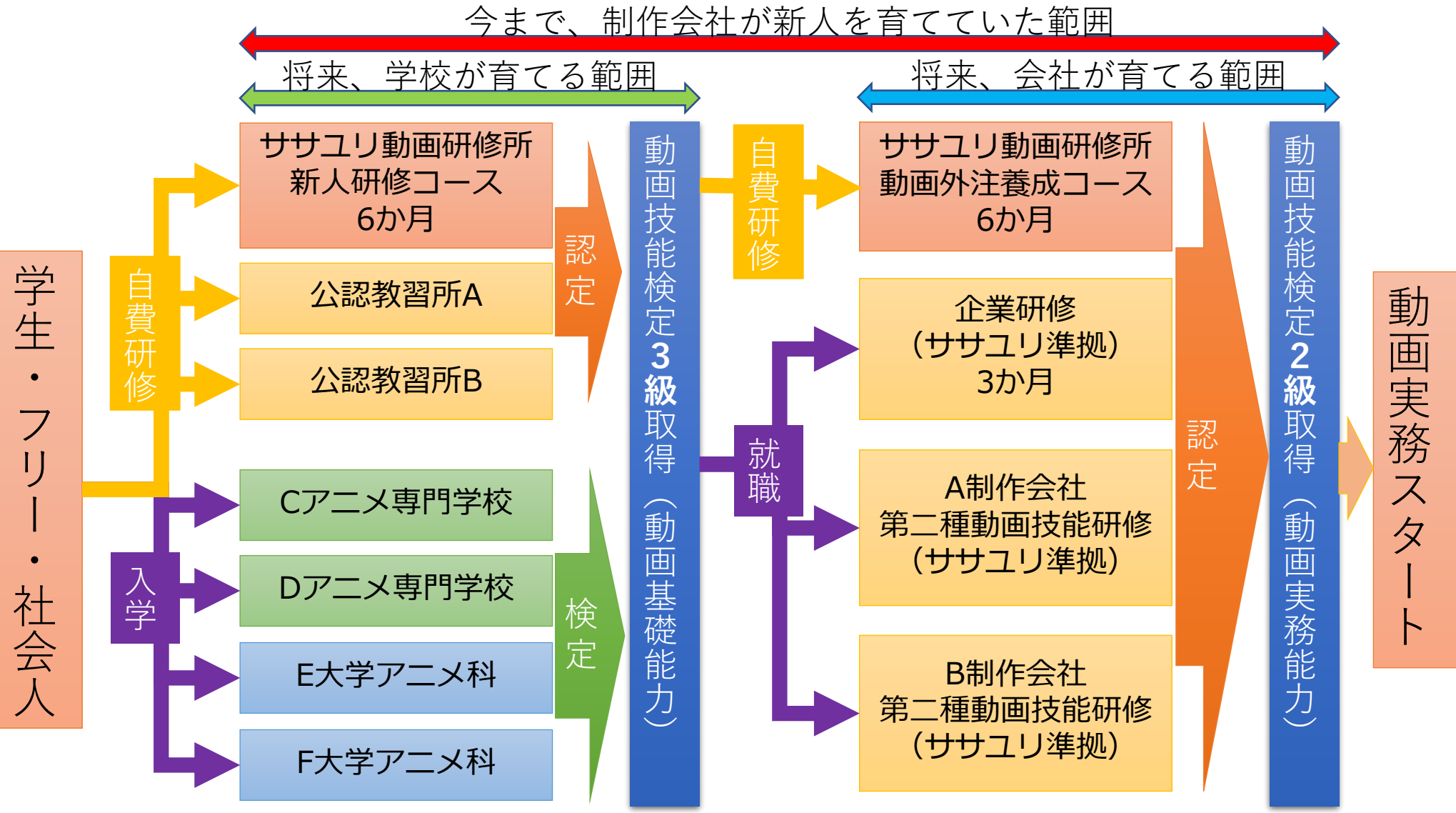
1. ササユリ動画研修所とは
2. 研修の基本方針
3. ここまでの研修事例
4. なぜ動画技能検定か
- 5. ササユリの目指す未来像**
6. お願い



作画キャリアパスにおける動画技能検定の位置づけ



# ササユリが目指す10年後の未来像（作画の就職活動シーン）



これが実現すれば、今よりも遥かに大きく作画の「土壌」が広がる

## 5年後に舘野仁美が引退しても継続する仕組みを作りたい

### 技能検定制度（厚生労働省管轄）

- ・働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度
- ・「資格が無いと仕事ができない」という性質のものではなく、技能を国が公証するだけ
- ・合格すると、国から合格証書が交付され、「技能士」と称することができる。  
(合格せず名乗った場合は法律で罰せられる)

### 指定試験機関制度（厚生労働省管轄）

平成13年10月1日の改正職業能力開発促進法等の施行により、指定試験機関制度を創設し、都道府県知事が行う技能検定試験の職種以外の職種に関する試験業務を指定試験機関が行うことができることとなった。現在、ウェブデザインやハウスクリーニング、着付けなど20種類ほどが国の定める技能検定となっている。

つまり「アニメーター技能検定協会（仮）」を設立して、指定試験機関として承認されると動画技能検定を「国家検定」として実施可能なのか

**継続化する仕組みの土台にできるのではないかな？**

## 参事官：アニメーターの技能を国家検定にできる可能性はある

### 課題

- ・客観的評価ができる形に落とし込めるか？
- ・職務分析表が的確に作成できるか？
- ・受験生1000人以上を2年以上継続の実績を作れるか？
- ・初期費用を用意できるか？
- ・動画協会とJAniCAの委任状を得られるか？

### 技能検定の構築マニュアルに従って4ステップで可能かどうか検証していくことに

1. **全体像の整理と枠組みの作成**（組織設計、制度設計、職務分析表など）
2. **検定試験の作成**（実技試験、学科試験、客観的評価、採点基準、実施要領）
3. **トライアル試験の実施**（結果報告書、改善、厚生労働省立ち合いの試行試験）
4. **申請の準備、試験の運営**

**国家検定に申請する道のりは  
膨大な事務作業や労力が必要となる**

## 参事官：国家検定に申請するべきかよくよく検討すべし

### ・初期費用は回収できないと考えた方がよい

国家検定になると非営利法人となり、かつ、受験料に法的な上限が定められるため検定によって構築までにかかった費用を回収することはまず難しいし、回収できたとしても非常に長い年月を要する。（今までの事例から）

### ・世界展開とは両立できないので、別団体の別事業として運営が必要になる

国家検定はあくまで日本国内の検定であるので、海外で外国人の検定をすることは別団体の別事業とならざるを得ない。世界統一の国際検定とするのであればむしろ国家検定は邪魔になる可能性が高い。

### ・将来的な技術の進歩に対応できるものか

自動中割りやAI中割りなど技術の進歩が5年後10年後と進む中で、変わらずに必要であり続ける技能であるのか内容を精査する必要がある。

### ・他のアニメーター技能はどう扱うか

動画だけでなく原画やその他作業も国家検定にできる可能性はあるが、まずは動画を挑戦して、成功してからそのノウハウを使って次の挑戦をした方がよい  
多数の検定を同時に進めると整合性が取れず、失敗する可能性が高い

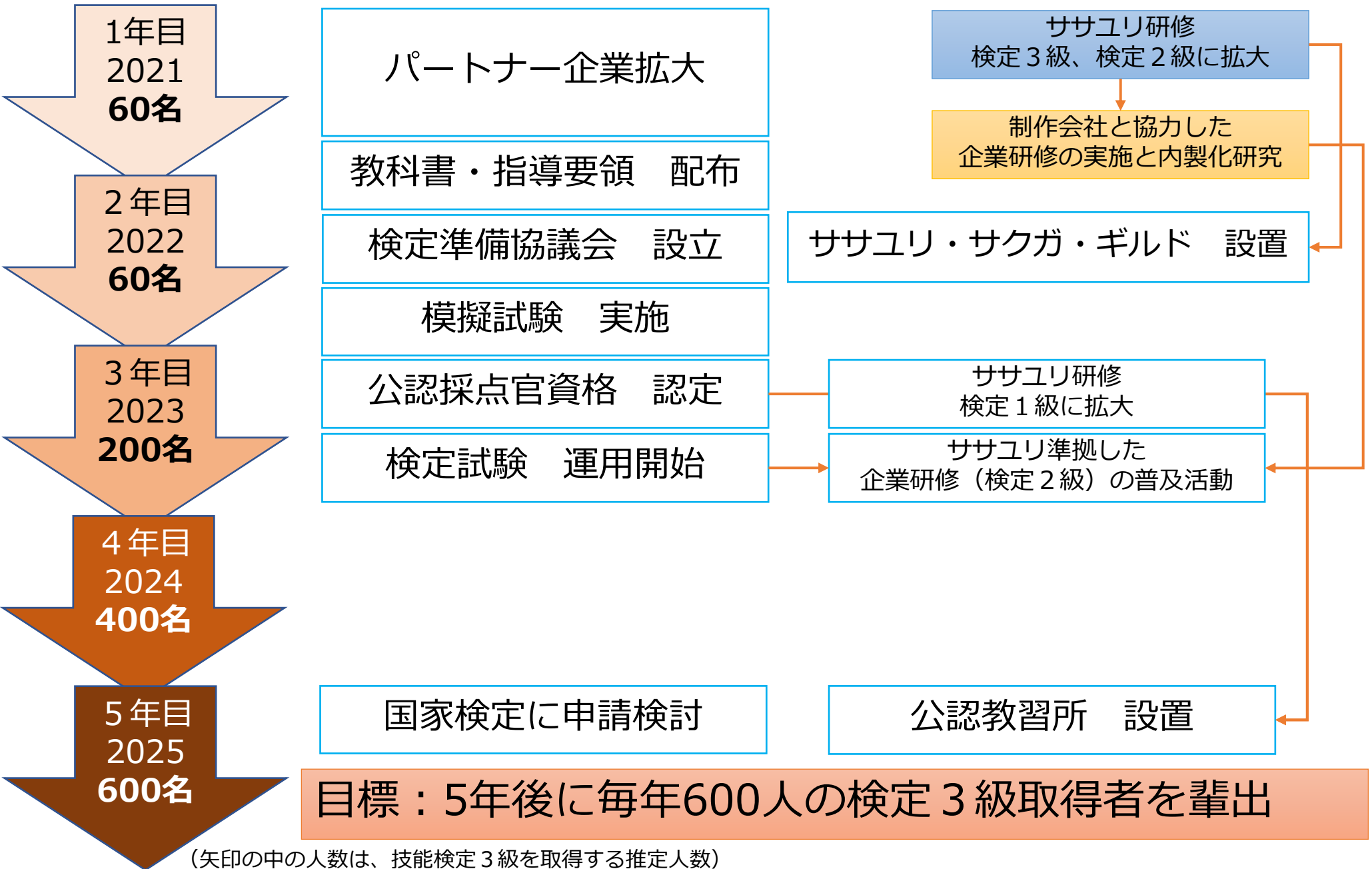
### まずは国家検定に申請できる準備を進める

#### 課題のクリア

- ・ 国家検定への申請を前提とした組織設計や制度設計をする
- ・ 構築の4ステップを厚生労働省と共に進める
- ・ 教科書や指導要領および検定試験を作り、ササユリ民間検定として開始する
- ・ アニメーター技能検定準備協議会として、賛同協力してくださる各社学校を集める
- ・ 全国の学校と提携して受験生1000人以上の検定試験を2年以上継続の実績を作る
- ・ 動画協会とJAniCAに相談する
- ・ 世界展開も平行して準備していく

**5年後に改めて状況を精査して意見を集め、  
国家検定に申請するべきかどうか検討する**

# ササユリ動画研修所の5か年計画 Aプラン



# 株式会社ササユリ

## ACTF2021

1. ササユリ動画研修所とは
2. 研修の基本方針
3. ここまでの研修事例
4. なぜ動画技能検定？
5. ササユリの目指す未来像
6. **お願い**



## ☆制作会社としてお話を聞いてください

ササユリが何をやろうとしているのか、できるだけ多くの方にご理解いただくのが最優先だと考えております。

そのため、できるだけ多くの制作会社のみなさまに、お話をして回っております。何かを買っていただく営業でもありませんし、支援がほしいというお話でもありません。

お話を聞いてもパートナーにならなくても大丈夫ですし、ご協力も現状では十分なほど各社様から頂いております。なので、未来のアニメーターたちのお話をするお時間だけ、いただければ幸いです。

## ☆模擬試験にご参加くださる学校を募集

今後、全国各地で10校以上の参加を募り、動画技能検定の模擬試験を行うこととなります。それまでに教科書や指導要領のブラッシュアップや、模擬試験の実施にご協力いただける学校さまを募集し、お願いして回るようになります。どうか未来のアニメーターたちのために、ご参加いただければ幸いです。

## ☆国家検定にするべきか一緒にご検討を

今後、5年間の準備期間を通して、本当に国家検定に申請するべきか、未来のアニメーターはどうあるべきか、考えてまいります。どうか皆さまも一緒にご検討お願いいたします。

## パートナー企業について

ササユリを  
応援してくださる会社さまには  
パートナー企業として  
WEBサイトに掲載させていただきます。

パートナー企業には  
随時ササユリの活動を報告しております

パートナー企業は応援だけを  
示すものであり、具体的な条件は  
特にありません。

金銭的負担もありません。

教材原画の貸し出しを  
お願いすることがありますが  
現状は十分に集まっております。

パートナー企業の一覧に名はなくても  
協力して下さっている会社さまも  
何社かおります。

## パートナー企業一覧

(2021年2月末時点 五十音順 敬称略)

株式会社ウィットスタジオ  
株式会社CLAP  
株式会社コミックス・ウェーブ・フィルム  
株式会社コントレール  
株式会社ジェー・シー・スタッフ  
有限会社ゼクシズ  
東映アニメーション株式会社  
株式会社トリガー  
株式会社ナット  
日本アニメーション株式会社  
株式会社プロダクション・アイジー  
株式会社プロダクション・プラスエイチ  
株式会社ボンズ  
株式会社ワコム

パートナー企業さまへのご協力

ササユリ動画研修所は  
他の企業や団体に属することなく公正中立の立場で  
「アニメーター育成」と「技能検定の構築」を目指す

一般採用募集前に  
卒業生限定の募集をしたい

社内の新人研修制度の  
構築を手伝ってほしい

新人研修を  
委託したい

この一例が  
「WITアニメーター塾」

自社の動画検査に  
指導をしてほしい

上記以外にも  
4月からの新人に対して  
ササユリで実施する週1  
回の新人研修を受けさせ  
られるか検討中の会社も

離職率を減らすため  
の方策を相談したい

動画の監修を  
してほしい

原面試験への基準  
を相談したい

夏に内定を出した方に対  
して10月から3月で実施  
されるササユリの新人研  
修を受けてもらうことを  
検討中の会社も

研修を見学  
したい

パートナー企業様のご相談に応じて様々な協力

株式会社ササユリ

ACTF2021



ご清聴ありがとうございました  
お問い合わせは下記へお願いいたします

**ササユリ動画研修所**

**窓口担当：有村**

**03-6913-7615**

**[training@sasayuricafe.com](mailto:training@sasayuricafe.com)**