

経済産業省委託事業（令和6年度補正クリエイター事業者支援事業）

**アニメーション制作業における就業環境等に関する
実態調査
報告書**

令和8年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

目次

第1章 はじめに.....	1
1. 背景・目的	1
2. 調査内容	1
3. 本調査における用語	3
第2章 文献調査	4
1. 市場動向	4
2. アニメーション制作者の状況	6
3. ビジネスと人権	12
4. 政府の動向	14
第3章 アニメーション制作者（個人）向け調査.....	16
1. 調査概要	16
2. 集計結果	17
第4章 アニメーション制作会社（法人）向け調査.....	38
1. 調査概要	38
2. データの今後の扱い	39
第5章 ヒアリング調査.....	40
1. 実施概要	40
2. 調査結果	41
第6章 アニメーション制作関係団体懇談会	43
1. 開催概要	43
2. 議事のまとめ	43
第7章 おわりに	46

第1章 はじめに

1. 背景・目的

我が国のアニメーションの市場規模は増加傾向にあり、動画配信市場の成長等により今後も需要の増加が見込まれているところ、持続的に質の高いアニメーションが制作される環境であり続けることが期待されている。

一方、アニメーション制作業の実態をみると、急速な需要の高まりに伴い増加した制作本数に対し、良質な作品を供給するための技術のあるクリエイターが不足しており、業界内の慢性的な人材不足から制作体制を維持することが困難な状況にある。また、業界の大半を占める中小の事業者は就業環境の改善や人材育成等に十分に取り組むための資金や時間を捻出することが困難であり、業界では新規人材の確保が進んでいない。

このため、持続的に質の高いアニメーションを制作するためには、国内の人材不足を解消し、かつ足腰の強い制作体制を実現することが求められる。

なお、これまで、アニメーション制作業における正規雇用者ならびにフリーランスの就業環境や人材育成の実態、クリエイター自身の抱える課題については網羅的に調査されておらず、業界実態の把握と人材不足を改善するための方策を検討することが急務となっている。

本事業では、アニメーション制作における就業環境に関する実態調査を行い、方策を取りまとめることを目的とする。

2. 調査内容

(1) アニメーション制作の就業環境等に関する実態調査

①文献調査

アニメーション産業の就業環境をめぐる基礎的な情報について、既存のデータをもとに整理した。

②アニメーション制作者（個人）向け調査

一般社団法人アニメーター・演出協会における「アニメーション制作者実態調査 2026」と連携して調査を実施した。対象には、監督、作画監督、原画、動画、デザイン、背景美術等のアニメーション制作の工程に携わる多様な職種を含め、結果的には 926 名のクリエイターから回答を得た。詳細は第2章で紹介する。

③アニメーション制作会社（法人）向け調査

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(MURC)がアニメーション制作に関係する会社宛てに調査協力を依頼し、97社（2026年3月23日時点）から回答を得た。

④ヒアリング調査

アニメーション産業関連団体、アニメーション制作会社、クリエイター、業界の制作実態に詳しい有識者に対して、アニメーションの制作実態等についてのヒアリング調査を実施した。

（2）アニメーション制作関係団体懇談会

一般社団法人日本動画協会、一般社団法人日本アニメーター・演出協会及び一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟を招き、アニメーション制作関係団体懇談会を開催した。

図表 1-1 アニメーション制作関係団体懇談会 開催概要

開催回	主な検討事項
第1回 (2026年1月8日)	● アニメ制作における就業環境をめぐる課題とアニ適（仮称）の必要性について
第2回 (2026年3月12日)	● 「アニメーション制作者実態調査 2026」の結果（速報値）及び「アニメ制作会社の就業環境に関する調査」の進捗状況について ● アニ適（仮称）のあり方について

図表 1-2 出席者名簿

【委員（50音順）】

一般社団法人日本アニメーター・演出協会
一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟
一般社団法人日本動画協会

【オブザーバー（50音順）】

一般社団法人日本アニメーター・演出協会
一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟

【経済産業省】

商務・サービスグループ 文化創造産業課	課長	梶 直弘
商務・サービスグループ 文化創造産業課	課長補佐	信末 直人
商務・サービスグループ 文化創造産業課	係長	長野 琴音
商務・サービスグループ 文化創造産業課	係長	粕谷 里奈

【事務局】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	主任研究員兼グループ長	萩原 理史 ほか4名
--------------------------	-------------	---------------

3. 本調査における用語

本報告書におけるこれ以降の各団体の表現については、以下のとおりの略称を用いることとする。

図表 1-3 用語

略称	正式名称
AJA	一般社団法人日本動画協会
JAniCA	一般社団法人日本アニメーター・演出協会
NAFCA	一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟

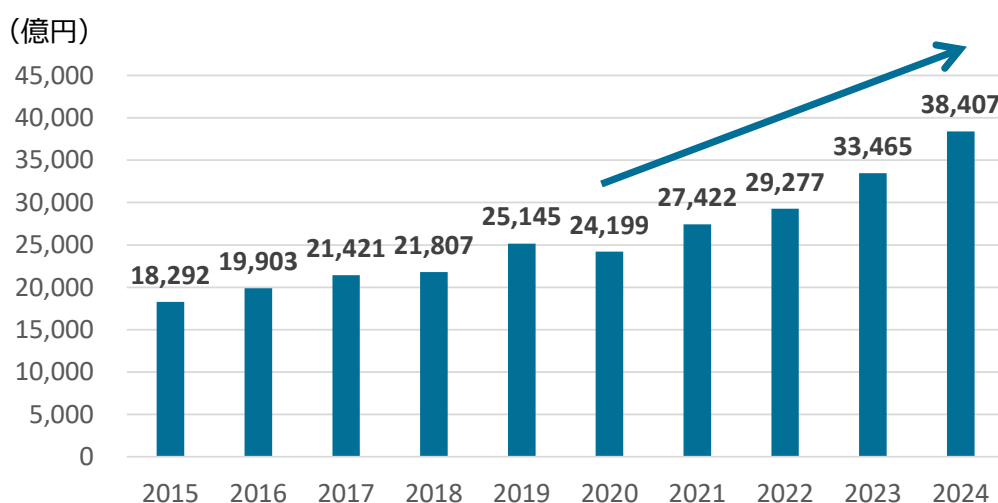
第2章 文献調査

1. 市場動向

(1) 広義のアニメ市場

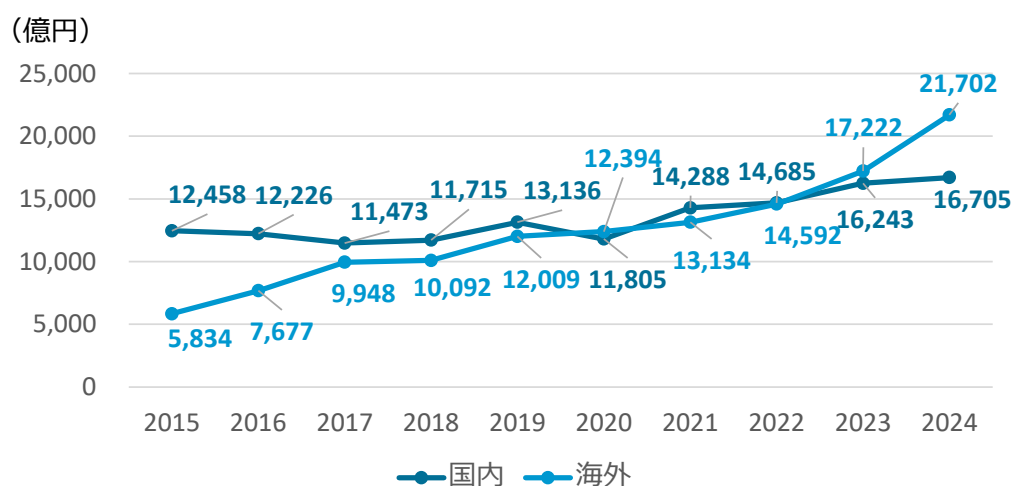
2024年における広義のアニメ市場（エンドユーザー市場）の規模は約3.8兆円であり、年々拡大傾向にある。また、海外市場の成長が加速傾向にある。我が国は、コンテンツ産業の海外市場規模を2033年までに20兆円へ伸ばしていく官民目標を掲げており、アニメ産業はこの目標を牽引することが期待されている。

図表 2-1 広義のアニメ市場



資料) AJA「アニメ産業レポート2025」を基に作成

図表 2-2 国内と海外のアニメ市場の対比

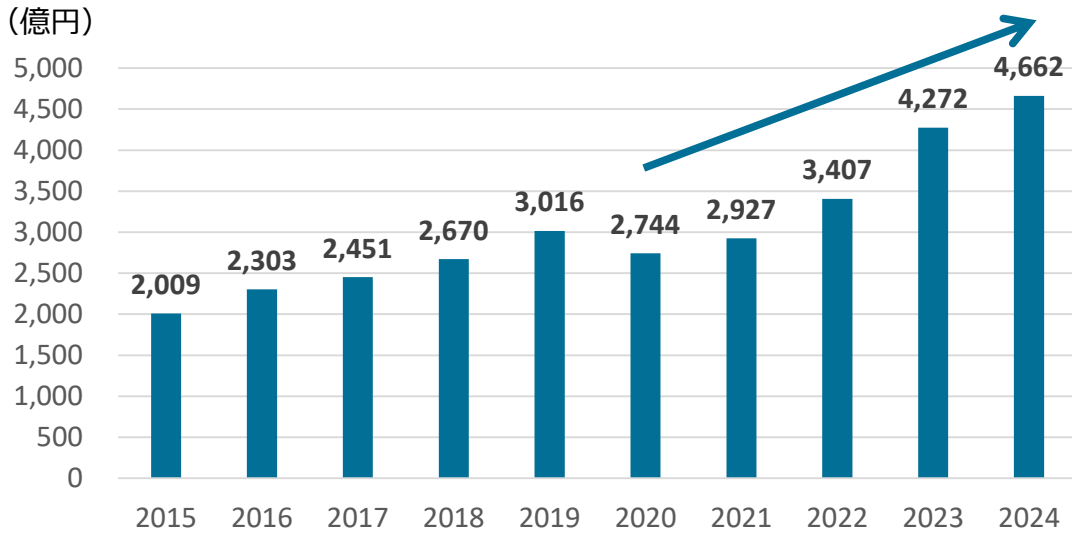


資料) AJA「アニメ産業レポート2025」を基に作成

(2) 狭義のアニメ市場

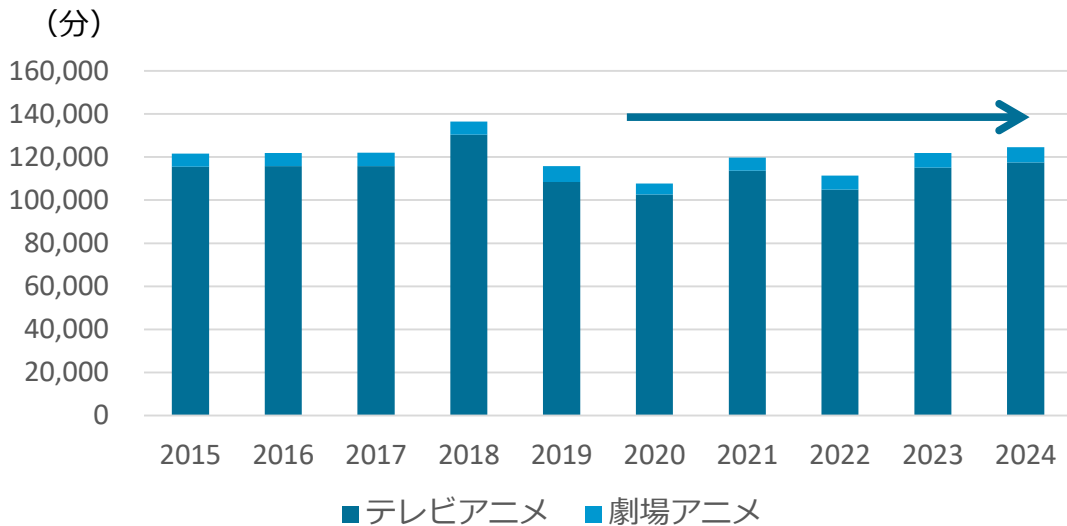
2024年における狭義のアニメ市場（アニメ制作会社の売上げ）の規模は約4,662億円であり、若干の幅はあるものの、ここ10年ほどの間、広義の市場全体のほぼ12.0%前後の比率を保った成長となっている。アニメ制作分数は、ほぼ横ばいが続く。仮に、アニメの制作分数（量）を増やすためには、生産性の向上や人員確保が必要となる。

図表 2-3 狭義のアニメ市場



資料) AJA「アニメ産業レポート2025」を基に作成

図表 2-4 アニメ制作分数の推移（テレビアニメ+劇場アニメの制作分数）



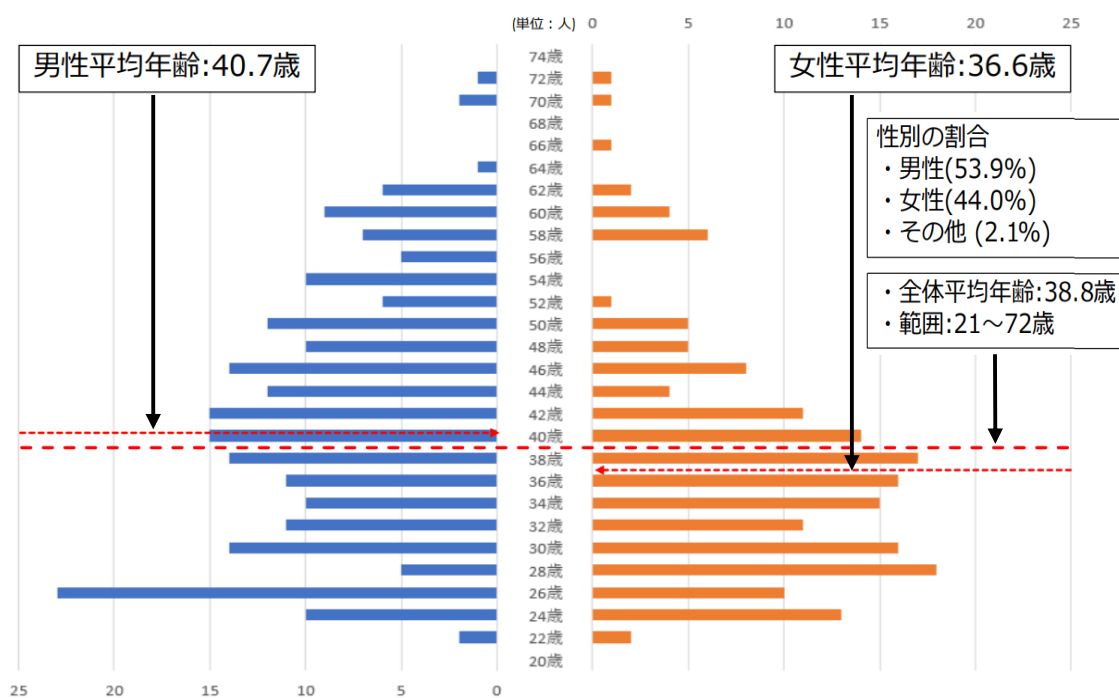
資料) AJA「アニメ産業レポート2025」を基に作成

2. アニメーション制作者の状況

(1) 人口構成

アニメ制作者の年齢分布に着目すると、2023年時点では、平均年齢は約39歳で、最若21歳～最長72歳の広いレンジで制作者が存在している。職務の特性上、技術向上のためには一定期間の従事が必要な上、成果主義の世界であり、アニメ制作者の職場定着がひとつの大きな課題になっていることが推測される。

図表 2-5 アニメ制作者の人口分布(2023年)

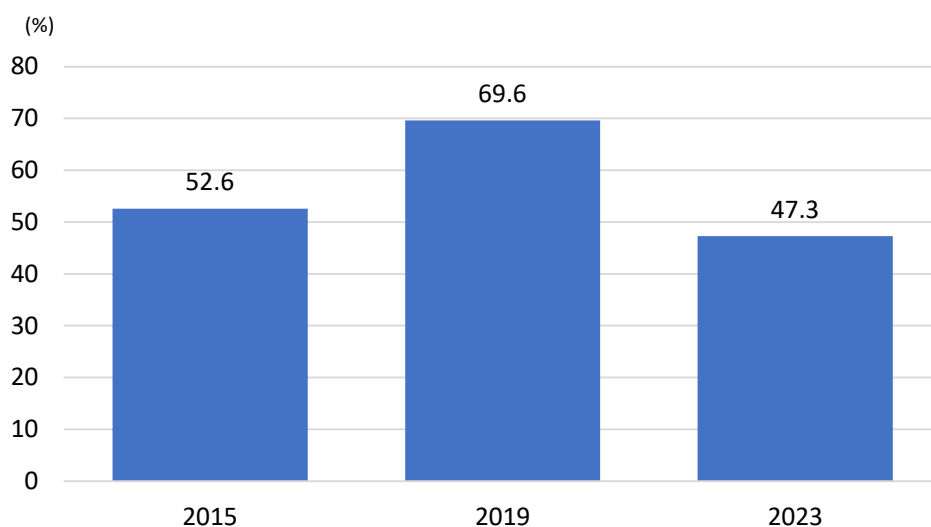


資料) JAniCA 「アニメーション制作者実態調査 2023」

(2) 就業形態

アニメ制作者の就業形態は2023年時点でフリーランスが全体の約半数を占めている。ただし、近年は、新卒や経験者を正社員・契約社員として採用する動きが加速するなど、正社員化の流れが進んでおり、2019年時点の調査よりも2023年調査ではフリーランスの割合が減少している。

図表 2-6 アニメ制作者におけるフリーランスの割合



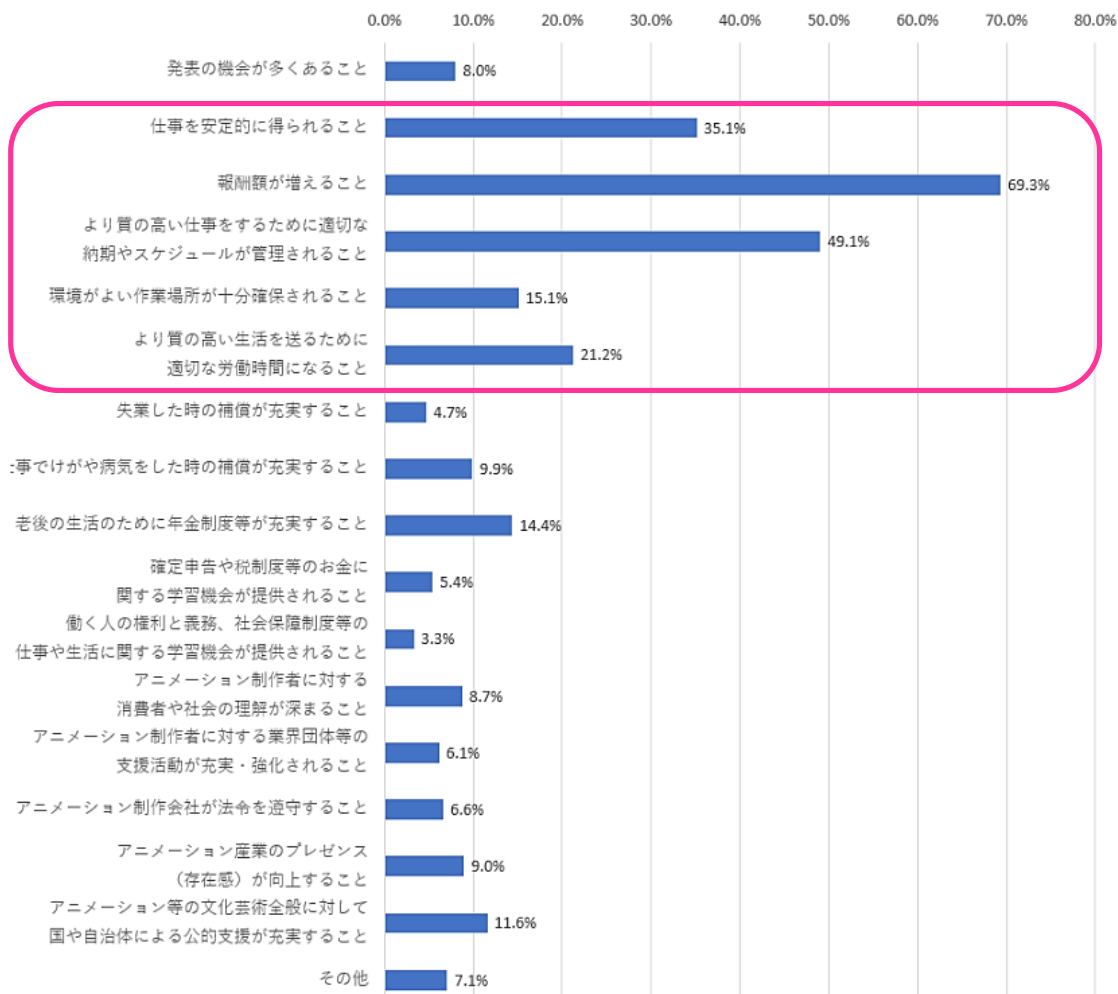
注釈) フリーランスには各年調査の「フリーランス」及び「自営業」の割合を合算して集計した。対象職種が異なる（各調査年度におけるデータの違いは図表 3-1 を参照）ため、読み取りには留意が必要である。

資料) 日本芸能実演家団体協議会及び JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2015」、JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2019」、「アニメーション制作者実態調査報告書 2023」及び「アニメーション制作者実態調査報告書 2026」を基に作成。

(3) 安心して仕事に取り組む為に必要なこと

アニメ制作者が安心して仕事に取り組む為に必要なことを訪ねたところ、「報酬額が増えること」、「より質の高い仕事をするために適切な納期やスケジュールが管理されること」、「仕事を安定的に得られること」に多くの回答が集中した。

図表 2-7 安心して仕事に取り組む為に必要なこと (2023 年)



資料) JAniCA 「アニメーション制作者実態調査 2023」

(4) 我が国におけるアニメーション制作職の収入

日本のアニメ制作職の年間収入について、JAniCA「アニメーション制作者実態調査2023」及び「アニメーション制作者実態調査篇報告書2015」にて比較を行うと、2015年報告よりも2023年報告の方が全体的に上昇傾向にあることが確認された。

図表 2-8 日本のアニメーション制作職の年間収入(2023年・2015年)

職種	2023調査時の平均年収(2015調査時の平均年収)
作画系	
原画	400万円(282万円)
3DCGアニメーター	353万円(384万円)
動画	263万円(111万円)
絵コンテ・レイアウト系	
絵コンテ	513万円(372万円)
制作・製作系	
プロデューサー	589万円(542万円)
制作デスク	514万円 (ND)
制作進行	326万円(309万円)

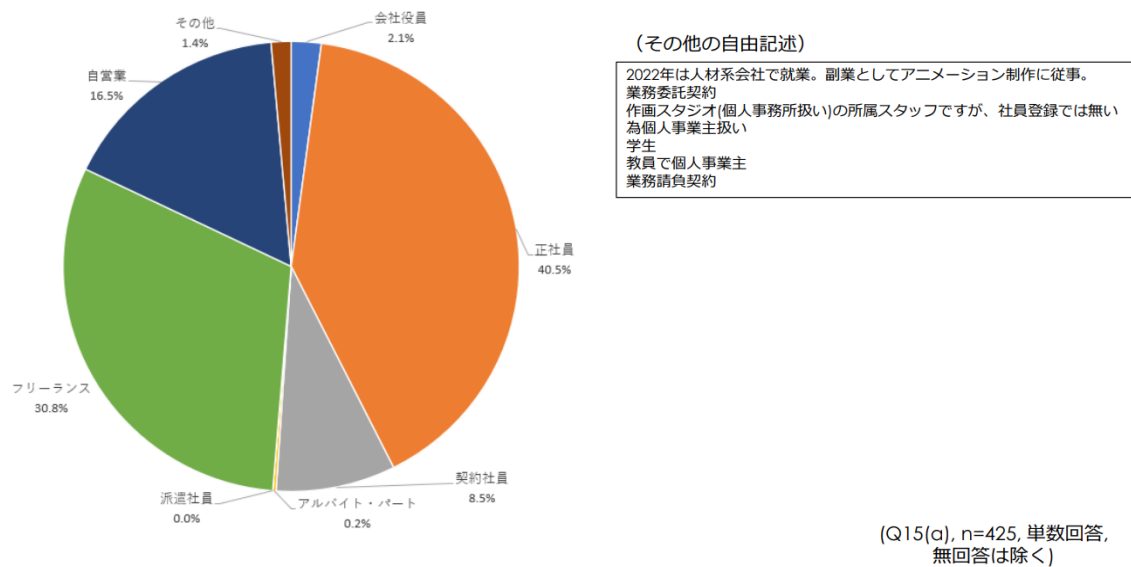
注釈) 括弧内の数字は2015年報告書で報告された平均年収

資料) JAniCA「アニメーション制作者実態調査2023」及び「アニメーション制作者実態調査篇報告書2015」

(5) アニメ制作者の就業形態とフリーランスの契約形態

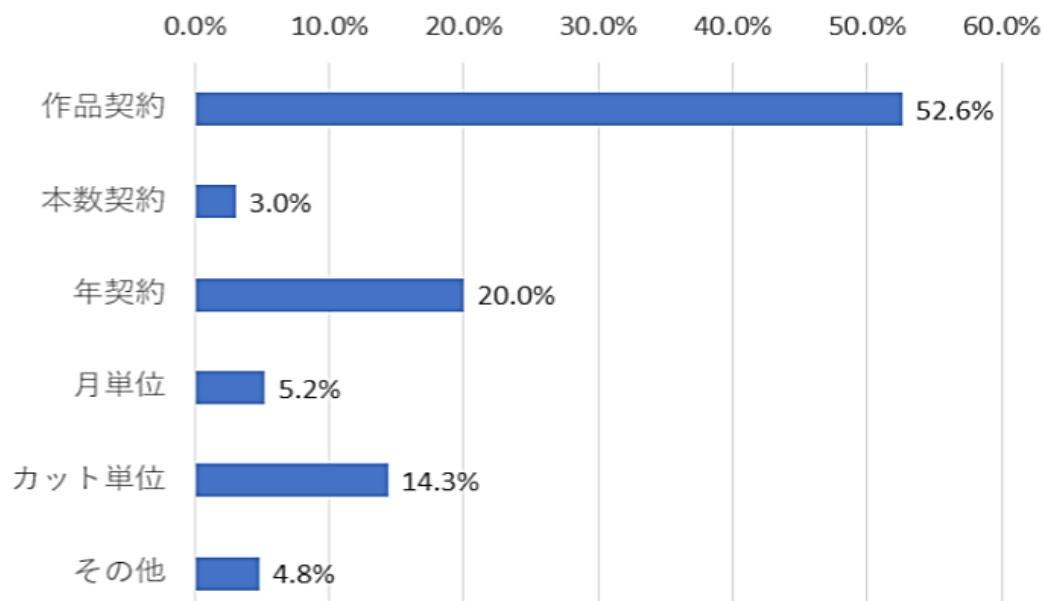
アニメ制作者の就業形態について、2023年では会社の従業員（役員・契約社員を含む）とフリーランス（自営業を含む）の割合が半々となる。アニメ制作者のうち、「契約社員」、「フリーランス」及び「自営業」を選択した人の契約形態は、「作品契約」が52.6%と半数を占める。

図表 2-9 アニメ制作者の就業形態(2023年)



資料) JAniCA「アニメーション制作者実態調査 2023」

図表 2-10 フリーランスの契約形態(2023年)



資料) JAniCA「アニメーション制作者実態調査 2023」

(6) (参考) 放送コンテンツ業における価格転嫁の実施状況

アニメ制作業を含む放送コンテンツ業における価格転嫁（コスト増に対する転嫁率）の実施状況は34.0%であり、他業種と比べても価格転嫁が進んでいないことが伺える。（ただし、放送コンテンツ業は、アニメ制作業以外にも含まれる広義の業種であることに留意が必要。）

図表 2-11 価格転嫁の実施状況の業種別ランキング（受注企業の業種毎に集計）

2025年9月		コスト増に対する転嫁率	各業種別の転嫁率			
全体			原材料費	エネルギー費	労務費	
業種別	1位	化学	↑ 53.5% (52.4%)	↑ 55.0% (54.5%)	↑ 48.9% (47.8%)	↓ 50.0% (48.6%)
	2位	機械製造業	↑ 64.5% (64.4%)	↓ 66.5% (69.8%)	↓ 58.8% (60.9%)	↓ 56.4% (58.9%)
	3位	卸売	↑ 63.4% (61.0%)	↑ 68.3% (66.7%)	↑ 60.4% (56.8%)	↑ 59.9% (55.9%)
	4位	電機・情報通信機器	↑ 61.8% (61.3%)	↑ 63.8% (63.7%)	↑ 54.7% (52.9%)	↑ 53.1% (51.8%)
	5位	自動車・自動車部品	↑ 61.1% (57.3%)	↑ 64.6% (62.5%)	↑ 55.1% (52.8%)	↑ 56.8% (53.5%)
	6位	小売	↑ 58.1% (53.4%)	↑ 66.6% (63.2%)	↑ 57.4% (53.4%)	↑ 56.9% (52.3%)
	7位	食品製造業	↑ 57.3% (55.7%)	↑ 60.0% (56.7%)	↑ 51.0% (46.9%)	↑ 51.0% (46.1%)
	8位	金属	↑ 55.7% (55.4%)	↑ 57.6% (57.4%)	↑ 50.4% (49.2%)	↑ 51.0% (49.4%)
	9位	建設	↑ 54.8% (51.9%)	↑ 60.3% (59.8%)	↑ 49.7% (48.5%)	↑ 49.5% (47.0%)
	10位	紙・紙加工	↑ 53.4% (52.5%)	↑ 54.4% (53.9%)	↑ 50.7% (49.4%)	↑ 52.3% (51.5%)
	11位	情報サービス・ソフトウェア	↓ 53.0% (55.7%)	↓ 54.9% (58.3%)	↓ 48.1% (49.3%)	↓ 48.6% (49.6%)
	12位	鉱業・採石・砂利採取	↓ 51.9% (54.0%)	↓ 47.5% (50.1%)	↓ 44.4% (45.4%)	↓ 52.5% (53.4%)
	13位	造船	↓ 51.3% (53.0%)	↓ 49.7% (50.1%)	↓ 44.9% (50.3%)	↓ 45.2% (45.8%)
	14位	運輸・郵便（トラック運送除く）	↓ 51.2% (54.8%)	↓↓ 51.9% (62.0%)	↓↓ 45.9% (61.8%)	↓ 48.1% (49.3%)
	15位	石油製品・石炭製品製造	↑ 50.7% (50.7%)	↓ 48.2% (48.7%)	↓ 47.0% (48.3%)	↑ 49.0% (48.6%)
	16位	印刷	↑ 50.3% (46.8%)	↓ 57.9% (58.4%)	↑ 46.3% (42.4%)	↑ 44.7% (39.9%)
	17位	不動産業・物品賃貸	↓ 49.1% (51.0%)	↓ 50.4% (52.3%)	↓ 42.2% (44.7%)	↓ 42.1% (43.9%)
	18位	建材・住宅設備	↑ 49.0% (47.8%)	↓ 48.4% (50.8%)	↓ 50.1% (50.6%)	↑ 50.5% (48.6%)
	19位	広告	↓ 48.2% (49.4%)	↓ 49.6% (51.1%)	↓ 42.4% (44.3%)	↓ 42.7% (43.1%)
	20位	繊維	↓ 46.8% (48.3%)	↓↓ 45.4% (52.8%)	↓↓ 40.8% (47.4%)	↑ 43.8% (43.5%)
	21位	通信	↓ 46.3% (50.6%)	↓ 48.7% (51.6%)	↓ 43.6% (45.0%)	↓ 42.3% (45.0%)
	22位	電気・ガス・熱供給・水道	↑ 46.1% (35.4%)	↑ 49.7% (35.7%)	↑ 44.4% (34.5%)	↑ 46.1% (36.3%)
	23位	金融・保険	↑ 45.4% (45.5%)	↑ 47.8% (47.2%)	↑ 42.8% (42.1%)	↑ 43.0% (43.7%)
	24位	農業・林業	↑ 45.0% (28.5%)	↑ 36.4% (30.6%)	↑ 36.4% (32.1%)	↑ 50.0% (27.5%)
	25位	農薬・林業	↑ 41.4% (44.8%)	↓ 41.2% (43.4%)	↓ 38.3% (40.6%)	↓ 37.0% (39.8%)
	26位	廃棄物処理	↓ 39.6% (40.1%)	↓ 36.7% (37.6%)	↓ 35.6% (38.8%)	↓ 35.7% (37.4%)
	27位	生活関連サービス	↓ 37.6% (42.1%)	↓↓ 35.3% (41.8%)	↓↓ 32.2% (38.1%)	↓ 34.6% (39.7%)
	28位	トラック運送	↓ 36.5% (37.6%)	↓↓ 32.5% (33.6%)	↓↓ 33.9% (35.4%)	↓ 33.6% (34.1%)
	29位	放送コンテンツ	↓ 34.0% (41.0%)	↓↓ 34.9% (45.4%)	↓↓ 30.3% (38.2%)	↓ 32.5% (40.4%)
	30位	飲食サービス	↓ 33.0% (36.9%)	↓↓ 25.7% (42.8%)	↓↓ 26.5% (44.6%)	↓ 31.0% (33.9%)
31位	製薬	↓ 30.0% (45.0%)	↓↓ 30.0% (66.7%)	↓↓ 30.0% (41.7%)	↓↓ 16.7% (43.3%)	
—	その他	—	—	—	—	

※2025年3月時点との変化幅と矢印の数の関係 ↑：1～4ポイント上昇、↑↑：5～9ポイント上昇、↑↑↑：10ポイント以上上昇 ※()内は前回の転嫁率を示す。 14

資料) 中小企業庁「価格交渉促進月間（2025年9月）フォローアップ調査結果」

3. ビジネスと人権

(1) アニメ制作者の就業環境改善の必要性

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、すべての国家とすべての企業に適用される原則であり、ビジネスと人権（労働を含む）に関する基準と慣行を強化するもので、上場企業をはじめとして人権デューデリジェンスの関心が高まるきっかけとなった。

アニメ制作会社やその納品先である製作委員会の構成員はもちろんのこと、アニメ作品のライセンサーとなる企業（国外企業含む）にとっても安心してアニメ作品を利用できる環境を整える必要がある。

図表 2-12 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

<p>指導原則 12 および 13 によると、以下のように取引関係（取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織を含む）も含めて対応を進めていく必要がある。</p> <p>12. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。</p> <p>13. 人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。</p> <p>自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。</p> <p>たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。</p>

資料) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

東宝グループの IR 資料では、映適の作品認定制度に言及されており、2025 年 7 月末現在に認定された 99 作品に加えて、東宝配給作品 23 作品において認定を取得したとした。また、TOHO スタジオにおいて、映画製作と育児の両立について意見交換を行う「育児サポート勉強会」の有志メンバーによって主催した「女性スタッフお花見会」を、ベビーシッターなどによりサポートをした事例などが紹介されている。

図表 2-13 ビジネスと人権に関する事例（東宝グループの IR 資料）



資料) 東宝「統合報告書（2026 年 2 月期）」

(2) 国連人権委員会の指摘と AJA の現状報告

国連ビジネスと人権に関する作業部会は、2024 年 5 月、日本のアニメ制作における労働環境上の課題を指摘している。これに対し、AJA は、2024 年 12 月、日本のアニメ業界を代表してこの指摘に対する現状報告を公表した。

図表 2-14 国連ビジネスと人権に関する作業部会の指摘（抜粋）

国連ビジネスと人権に関する作業部会は、2024 年 6 月の国連人権理事会に対し、日本のアニメ業界においてハラスメントや過酷な労働条件、不公正な契約条項など、深刻な問題が存在する旨を指摘した報告書を提出。

- 作業部会は、特にアニメ業界において、ハラスメントや性的虐待、過酷な労働条件、不公正な契約条項など、深刻な問題が存在することを指摘しました。また、作業部会は、労働組合の結成および活動の重要性、ならびに日本政府が労働組合の正当かつ円滑な活動を可能にする環境を確保する責任を有することを強調しました。
- 専門家らは、アニメ業界が日本政府の「クールジャパン」戦略の中核をなしていることを踏まえ、労働搾取を防止し、公正かつ適正な労働条件を確保するために、企業および政府が効果的かつ断固とした対応を講じる必要があると指摘しています。
- アニメ業界に関連する企業に対し、ビジネスと人権に関する国連指導原則に沿って人権を尊重する責任を果たすよう求めます。日本政府に対し、国際人権基準に沿った企業の取り組みを促進・支援するために、具体的な措置を提案し、企業の行動を奨励・促進するよう強く要請します。

資料) 国連ビジネスと人権に関する作業部会、「日本訪問 - 人権と多国籍企業およびその他のビジネス企業に関する作業部会の報告書」(2024 年 5 月) を基に仮訳の上作成

AJA は、左記の国連報告を正すため、2024 年 12 月に現状報告を公表した。

図表 2-15 AJA の現状報告

1. 日本のアニメ制作のクリエイターの労働と法律

- 国連の報告書には「フリーランスは労働法の保護の下にない」とあるが、日本では、雇用されて働く労働者には労働基準法・労働契約法を始めとする労働法の諸法令が、業務委託で働くフリーランスにはフリーランス法と下請法・独占禁止法が、それぞれ適用されている。

2. アニメーター等の収入

- 国連の報告書に「アニメーターの初任給は年間 150 万円」と記載があるが、2022 年の調査では、雇用とフリーランスを合わせたアニメーター等のうち 20-24 歳の平均年収は 196.6 万。また、全世代の平均値は 455.5 万円、600 万円以上とする人が 25%。

3. フリーランスの労働時間

- 国連の報告書に「フリーランスに過度に長い労働時間」が強いられるとの指摘があるが、2023 年の調査によると、雇用も含むアニメーター等の全世代の年間平均労働時間は推計 2,623 時間であり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合の上限（年間 2,805 時間）を超えていない。

資料) AJA 「日本でアニメーション制作を行うアニメーション制作者の労働等に関する現状報告」(2024 年 12 月)

<https://aja.gr.jp/wp-content/uploads/2025/07/2b4128d2460ab71813e5b2813bbff4b6.pdf>

4. 政府の動向

2026年1月26日に「第1回コンテンツ産業官民協議会」が開催された。内閣府知的財産戦略推進事務局からは、創造活動を支える諸制度に関する課題の論点として、「優れた就業環境の見える化を目的とした事業活動や作品を認定する制度の創設に向けた取組の推進（アニ適（仮称）」）について言及されている。

図表 2-16 創造活動を支える諸制度に関する課題

現状と課題			
<ul style="list-style-type: none"> ○ クリエイターは発注者・メディアとの関係において劣位な立場に置かれることが多い。事前に業務内容や報酬額、支払時期などが書面等で明示されないまま業務に従事せざるを得ないという課題が存在。 ○ 公取委は昨年12月、映画・アニメの制作現場におけるクリエイターの取引環境に係る実態調査報告書を公表した。 ○ 海外プラットフォームとの間で十分な協議が行われる必要があると認識。売上の一部が、国内に還流しないことも課題。 	独禁法・取適法・フリーランス法 上問題となり得る行為	違反となり得る 類型及び適用法令	
		不十分な取引条件の明示、明示の遅滞	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取引条件の明示義務（取適法、フリーランス法） ・ 優越的地位の濫用を誘発する行為（独禁法）
		著しく低い取引対価（制作委託費、報酬水準）・一方的な取引対価の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 買いたたき（取適法・フリーランス法）、協議に応じない一方的な代金決定（取適法） ・ 優越的地位の濫用（独禁法）
		期間延長等に伴う追加制作委託費（報酬）の不払	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不当な給付内容の変更・やり直し等（取適法、フリーランス法） ・ 優越的地位の濫用（独禁法）
論点（案）			
<ul style="list-style-type: none"> ○ 映適（日本映画制作適正化機構）認定の拡大や、国の支援事業における映適認定等への加点または要件化等を進めることが必要ではないか。 ○ 取引環境において問題となり得る行為を防止するための実態調査報告書の周知や、当事者がとるべき行動に対する指針の策定が必要ではないか。（映画・アニメの制作現場における実態調査結果を踏まえた指針の策定） ○ 急速に成長するアニメ産業の持続的な発展に向けて、映画業界が作成した映適取引ガイドラインを参考にしつつアニメと映画の製作の差異も踏まえながら、優れた就業環境の見える化を目的とした事業活動や作品を認定する制度の創設に向けた取組の推進（アニ適（仮称））が必要ではないか。 ○ 海外売上の一部が国内に還流せず、海外に流出している状況を改善するため、例えば①ライセンスビジネスから配給・卸売への業態転換や、②プラットフォームとの契約の改善・透明化が必要ではないか。 ○ 他産業に比べ流動的な働き方が特徴である制作現場において、特に育児をしている人の働きやすさの確保・向上のため、<u>託児サービスの在り方や導入とその支援</u>について検討が必要ではないか。 			

資料）内閣府知的財産戦略推進事務局「第1回コンテンツ産業官民協議会 事務局資料」（2026年1月26日）

https://www.cao.go.jp/chizai/contents_kyogikai/dai1/pdf/shiryo2.pdf

各委員からは、労働時間規制や安全性・公正性に関する意見が示された。

図表 2-17 就業環境に関する提出資料

<p>○庵野委員提出資料より</p> <p>少子化が叫ばれる昨今でも、多くの若者が業界の門を叩いてくれています。アニメ業界の就業環境をご心配いただく声は根強いですが、世界的なアニメ市場拡大もあり、状況は大幅に改善されました。今やアニメ業界＝ブラックではありません。（中略）作品制作の時機と役割に応じて質・量ともに振れ幅の大きいアニメ制作という特異な労働環境に、一般的な「働き方」が形式的に当てはめられることで、逆に制作現場の負担、疲弊が増している事情があります。実効性に乏しく弊害が大きな一律の取引ガイドラインを整備するなど安易な施策に逃げることなく、高市総理の掲げる「働きたい改革」で現実に即した制作環境の負担軽減が実現されることを期待します。</p>
<p>○近藤委員提出資料より</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フリーランスにも労働時間規制、報酬の適正化 —「定額働かせ放題」からの脱却。時給換算時の最低報酬額の設定や、交通費や道具等必要経費の自己負担分

の上乗せなど、「フェアな報酬」でなければ今後若手は残らないという現実への対処。

・広くアーツワーカーの職業的権利と地位の保護

— 韓国の芸術家福祉法、フランスのアンテルミタン制度等を参照し、文化芸術従事者の権利保護を。良質なコンテンツは、広くアーツワーカーとして生きる人々の有機的な関係性の連続と文化芸術の歴史との影響から発展する。

○坂本委員提出資料より

クリエイターの安全性・公正性が確保された、創作に専念できる現場環境を整備する。

- 健全な制作現場の構築：労働環境の改善、多様性の尊重、ハラスメント防止（リスペクト・トレーニング）の浸透、インティマシー・コーディネーター導入による出演者の尊厳と身体的・精神的な安全の保護
- 安全・安心な制作体制の整備：年齢や立場に応じた配慮・支援として、チャイルドケアやユース・ウェルス・コーディネーターの活用

資料) 内閣府知的財産戦略推進事務局 第1回コンテンツ産業官民協議会 ウェブサイトより
https://www.cao.go.jp/chizai/contents_kyogikai/dai1/gijishidai_20260126.html

図表 2-18 各委員の発言

○庵野委員（前略）アニメ業界も実写業界も常に人材不足で、なかなか改善されない。国による現実的かつ実効性のある支援をお願いしたい。また、アニメ制作費は以前に比べて上がっていて、就業環境も以前に比べてトータルで見れば改善されていると思う。労働環境の改善はさらに進めていただくのがいいとは思いますが、製造業とは異なり、アニメにおいては働き方に大きな個人差がある。働き方を一律に固定化することが制作現場に新たな負担を強いているため、働きたいスタッフが働ける環境を作るための法整備を強く望む。

○岡本委員（前略）卒業後にアニメーションスタジオに就職する学生が極めて少ない。その大きな理由は賃金体系にあると言わざるを得ない。多くのスタジオでは未だ出来高制が中心で、実力が身につくまでの数年間は生活が成り立たない一方で、他産業においては初任給や待遇が安定しており、若者にとってその差があまりにも大きい。同時にスタジオ側にとっては実力のない新人に賃金を支払いながら育成することは大きな経営負担になっているため、技術習得期間の若者に対する金銭的支援、または研修センターのような教育機関などが必要ではないか。

資料) 内閣府知的財産戦略推進事務局 「第1回コンテンツ産業官民協議会 議事概要」
https://www.cao.go.jp/chizai/contents_kyogikai/dai1/pdf/gizigaiyo.pdf

第3章 アニメーション制作者（個人）向け調査

1. 調査概要

(1) 本集計結果について

令和7年度文化庁「メディア芸術連携基盤等整備推進事業」及び令和7年度経済産業省「アニメーション制作業における就業環境等に関する実態調査」の一環として、メディア芸術コンソーシアムJV事務局、JAniCA、MURCが協力して実施した調査について、MURCが独自に集計したものを。

なお、データクリーニングの方法・集計条件等の処理が一部異なるため、JAniCAの調査結果とは一部異なる点に留意されたい。

(2) 調査概要

- 調査時期：2025年10月6日～2025年12月10日
- 調査対象者：アニメ制作に携わる社員・フリーランススタッフ等
 （対象職種：監督、シナリオ、絵コンテ、演出、デザイン、版權、総作画監督、作画監督、原画、LOラフ原、第二原画、3DCG、動画検査、動画、色彩設計、色指定、仕上げ検査、仕上げ・彩色、美術監督、背景美術、撮影、編集、音響（声優含む）・楽曲、プロデューサー、制作デスク、制作進行、その他）
- 調査方法：郵送およびWebで調査案内を配布し、専用のWebアンケート画面または紙面調査票で回答を求めた。
- 回収数：983件（回収率は推定不能）

図表 3-1 調査の変遷

項目	芸団協	JAniCA	芸団協・JAniCA	DNP・JAniCA		DNP・JAniCA・MURC
調査報告書名称	芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査報告書2005年版：アニメーター編	アニメーター労働白書2009	アニメーション制作者実態調査報告書2015	アニメーション制作者実態調査報告書2019	アニメーション制作者実態調査報告書2023	アニメーション制作者実態調査報告書2026
目的	アニメーション産業で創造の核となっているアニメーターの活動実態を正確に捉える	アニメーターの仕事と生活、及びアニメーターの意識の実態を明らかにする	アニメーション制作者の仕事や生活の現況、及びアニメーターの意識の実態を明らかにする			
調査期間	2005/2/10～	2008/10/1～2009/2/28	2014/8/1～2014/9/30	2018/11/6～2018/12/19	2022/10/14～2022/12/9	2025/10/6～2025/12/10
対象	作画監督、原画、動画、動画チェック、演出、その他	シナリオ、絵コンテ、監督、演出、総作画監督、作画監督、原画、LOラフ原、第二原画、動画チェック、動画、その他	シナリオ、絵コンテ、監督、演出、総作画監督、作画監督、原画、LOラフ原、第二原画、3DCGアニメーション、動画チェック、動画、色彩設計、仕上げ、美術監督、キャラクターデザイン、背景美術、版權、撮影、編集、プロデューサー、制作進行、その他	監督、シナリオ、絵コンテ、演出、デザイン、版權、総作画監督、作画監督、原画、LOラフ原、第二原画、3DCG、動画検査、動画、色彩設計、色指定、仕上げ検査、仕上げ・彩色、美術監督、背景美術、撮影、編集、音響（声優含む）・楽曲、プロデューサー、制作デスク、制作進行、その他		
調査方法	不明	託送+郵送		託送+郵送+WEB		
有効N	83	728	759	382	429	983
有効回答率	27.0%	36.4%	28.6%	24.2%	推定不能	推定不能

資料) JAniCA「アニメーション制作者実態調査報告書2026」を基に作成。

2. 集計結果

(1) 主要項目のサマリ

アンケート結果に関して、回答者の属性や年収、労働時間・休日の日数等、主要な項目のサマリは以下のとおりとなっている。

図表 3-2 主要項目のサマリ

項目		芸団協	JAniCA	芸団協・JAniCA	DNP・JAniCA		DNP・JAniCA・MURC
調査報告書名称		芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査報告書2005年版：アニメーター編	アニメーター労働白書2009	アニメーション制作者実態調査報告書2015	アニメーション制作者実態調査報告書2019	アニメーション制作者実態調査報告書2023	アニメーション制作者実態調査報告書2026
性別	男	58.8%	59.3%	60.1%	57.6%	53.9%	55.2%
	女	39.2%	40.2%	39.3%	41.4%	44.0%	42.1%
年齢	平均値	33.7歳	31.9歳	34.3歳	39.3歳	38.8歳	37.9歳
勤続年数	平均値	12.6年	10.8年	11.5年	16.3年	15.7年	14.3年
年収	平均値	-	255.2万円	332.8万円	440.8万円	455.5万円	508.2万円
	中央値	200-300万円	-	300万円	370万円	422.5万円	410.5万円
労働時間	1日平均値	10.2時間	10.5時間	11.0時間	9.7時間	8.8時間	8.9時間
	1月平均値	-	約273時間	262.6時間	231.0時間	198.3時間	199.6時間
休日	1月平均値	3.7日	4.0日	4.6日	5.4日	6.8日	7.2日
配偶関係	配偶者なし	75.3%	78.2%	71.5%	59.9%	57.4%	68.3%
	配偶者あり	23.7%	21.2%	25.3%	39.3%	38.6%	30.5%
子どもの有無	子どもなし	78.4%	88.8%	84.6%	78.0%	79.5%	84.7%
	子どもあり	19.6%	11.2%	13.6%	20.7%	20.5%	12.8%

注釈) 2026年調査における数値回答(年齢、勤続年数、年収、労働時間、休日)の集計方法は、JAniCAが実施してきた過年度の集計方法と異なる。MURCが集計したものは「アニメーション制作者実態調査報告書2026」にてカッコで示した。

- ・ JAniCAが実施した過年度の集計方法について、外れ値は“集計対象から除外”。また、年収の算出では5桁を超える値の回答があった場合(億円単位以上の回答)は万円単位に変換し、四分位数75%以上、25%以下を集計対象外とした上で平均値及び中央値をそれぞれ算出している。
- ・ MURCが実施した2026年調査の集計方法について、論理的に存在しえない値や外れ値は“集計対象から除外”。また、年収の算出では5桁を超える値の回答があった場合(億円単位以上の回答)は単位誤りと捉えて万円単位に変換し、“四分位数75%以上、25%以下も集計対象”として平均値及び中央値をそれぞれ算出している。

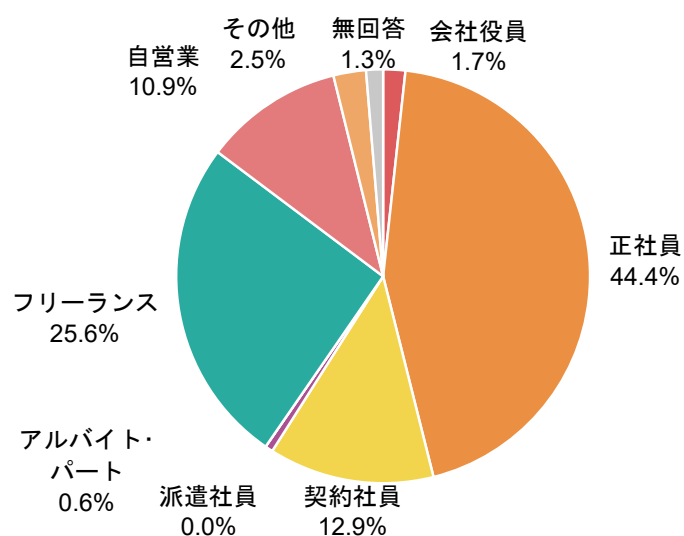
資料) 日本芸能実演家団体協議会「芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査報告書2005年版：アニメーター編」、JAniCA「アニメーター労働白書2009」、日本芸能実演家団体協議会及びJAniCA「アニメーション制作者実態調査報告書2015」、JAniCA「アニメーション制作者実態調査報告書2019」、「アニメーション制作者実態調査報告書2023」を基に作成、2026年はMURCが集計。

(2) 基本属性

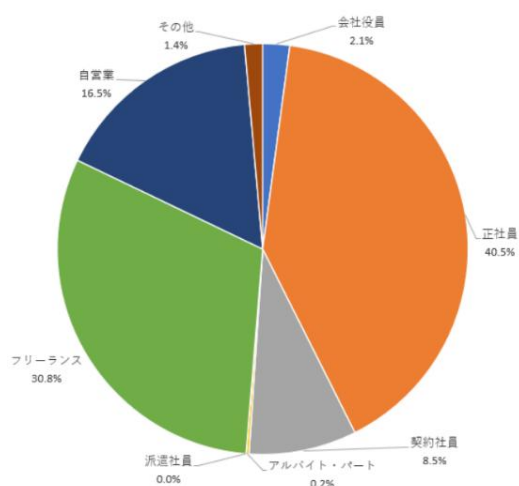
① 就業形態

就業形態は、「フリーランス・自営業」が約 36.5%、「正社員・契約社員・会社役員等」が約 59.6%となっている。前回調査（2023 年調査）に比べ、調査回答者に占めるフリーランスの割合が低下し、正社員等の割合が増加している。

図表 3-3 就業形態（Q16a：単数回答）



(参考) 前回調査（2023 年調査）結果

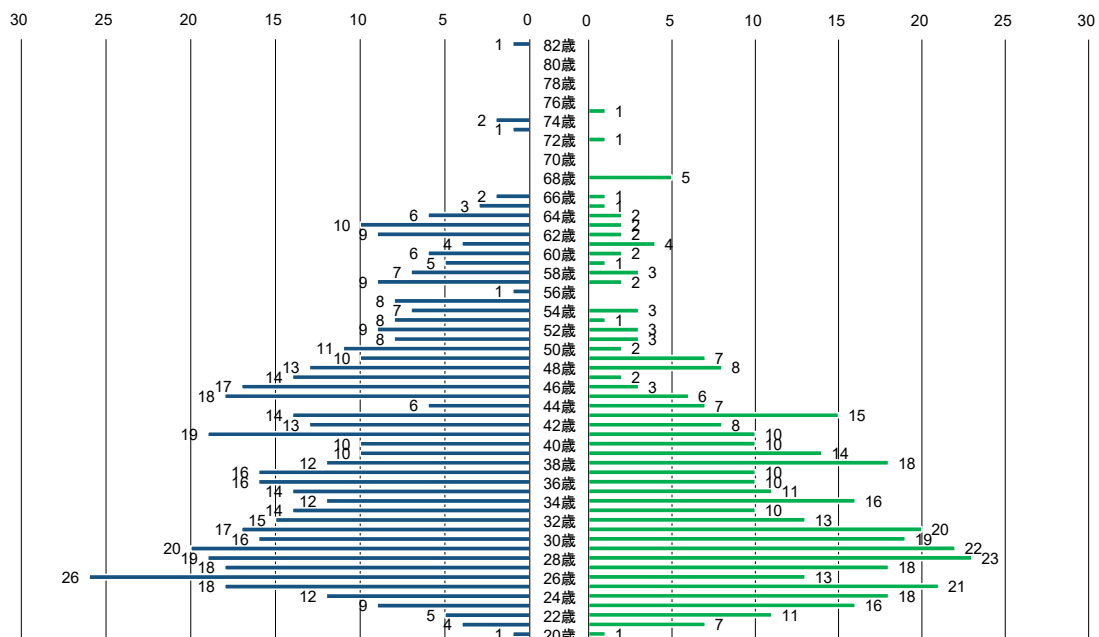


資料) JAniCA 「アニメーション制作者実態調査 2023」

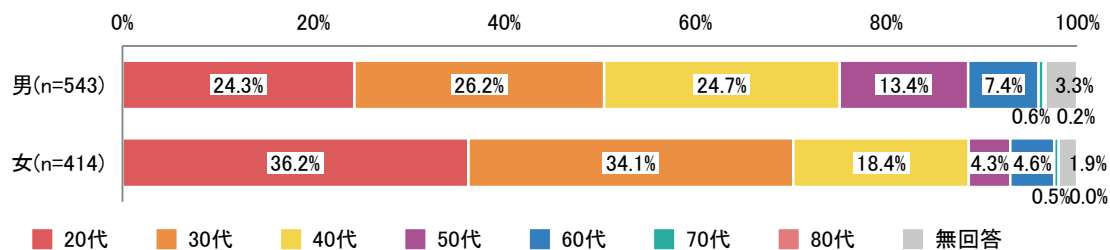
②年齢

回答者の年齢について、性別にみると、男性は平均 39.9 歳、女性は平均 35.3 歳となっている。分布をみると、女性の方が男性に比べ、年代が低い傾向がみられる。

図表 3-4 【性別】年齢 (F4 : 数値回答)

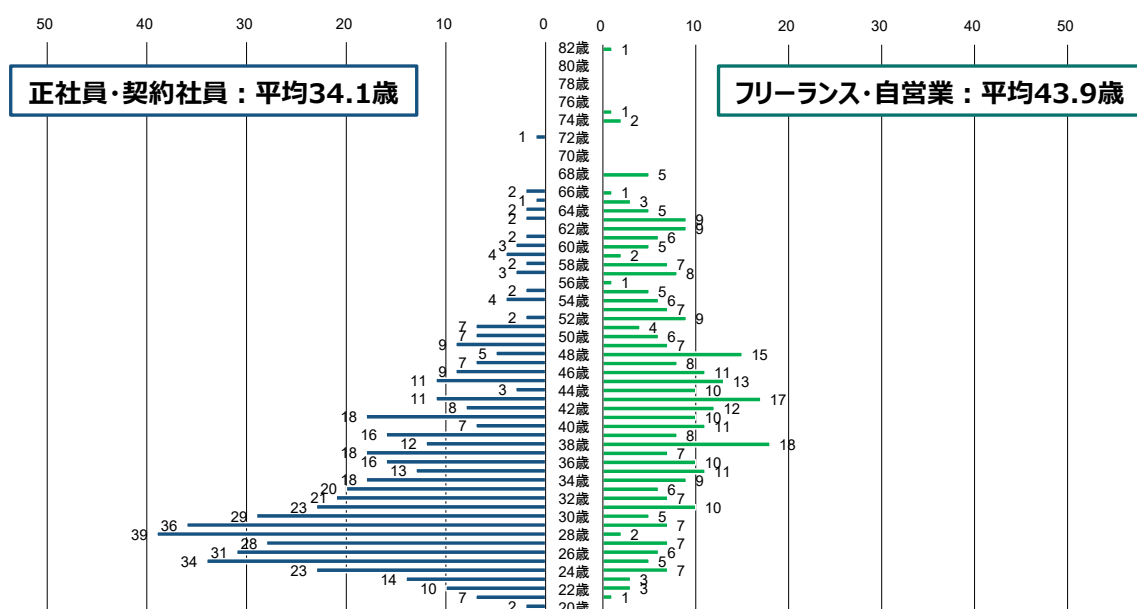


図表 3-5 【性別・分布】年齢 (F4 : 数値回答)

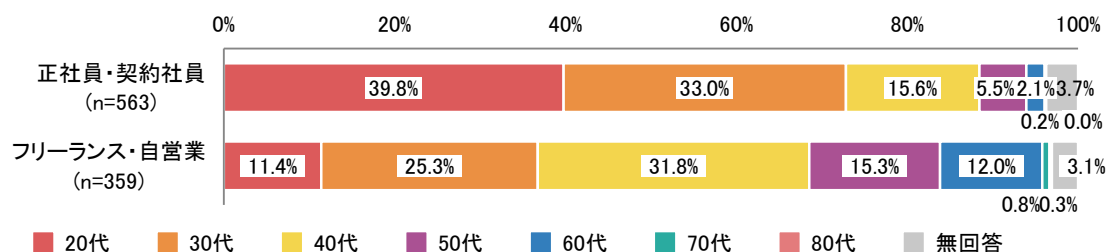


また、就業形態別¹にみると、正社員・契約社員は平均 34.1 歳、フリーランス・自営業は平均 43.9 歳となっている。分布をみると、正社員・契約社員の方がフリーランス・自営業に比べ、年代が低い傾向がみられる。

図表 3-6 【就業形態別】年齢 (F4：数値回答)



図表 3-7 【就業形態別・分布】年齢 (F4：数値回答)

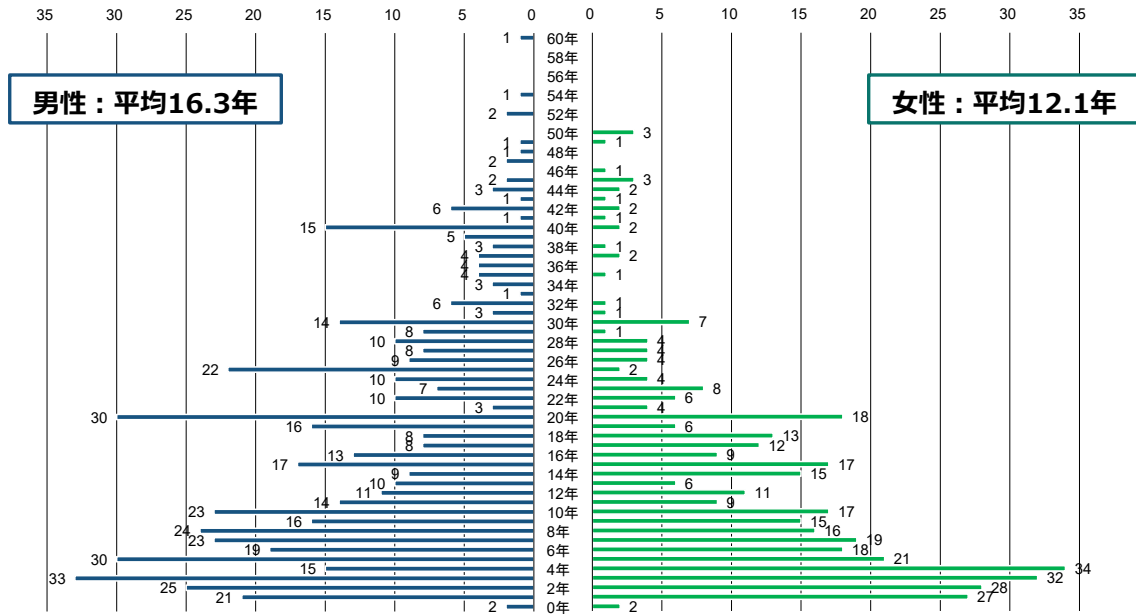


¹ Q16aで「正社員」または「契約社員」と回答した者を「正社員・契約社員」、「フリーランス」または「自営業」と回答した者を「フリーランス・自営業」として集計を行った。以降同様。

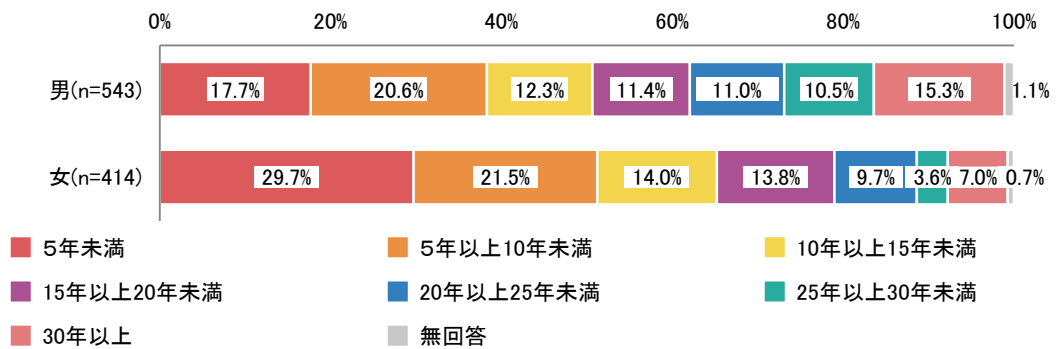
③アニメーション制作者としての経験年数

アニメーション制作者としての経験年数について、性別にみると、男性は平均 16.3 年、女性は平均 12.1 年となっている。分布をみると、女性の方が男性に比べ、経験年数が短い傾向がみられる。

図表 3-8 【性別】アニメーション制作者としての経験年数 (Q3：数値回答)

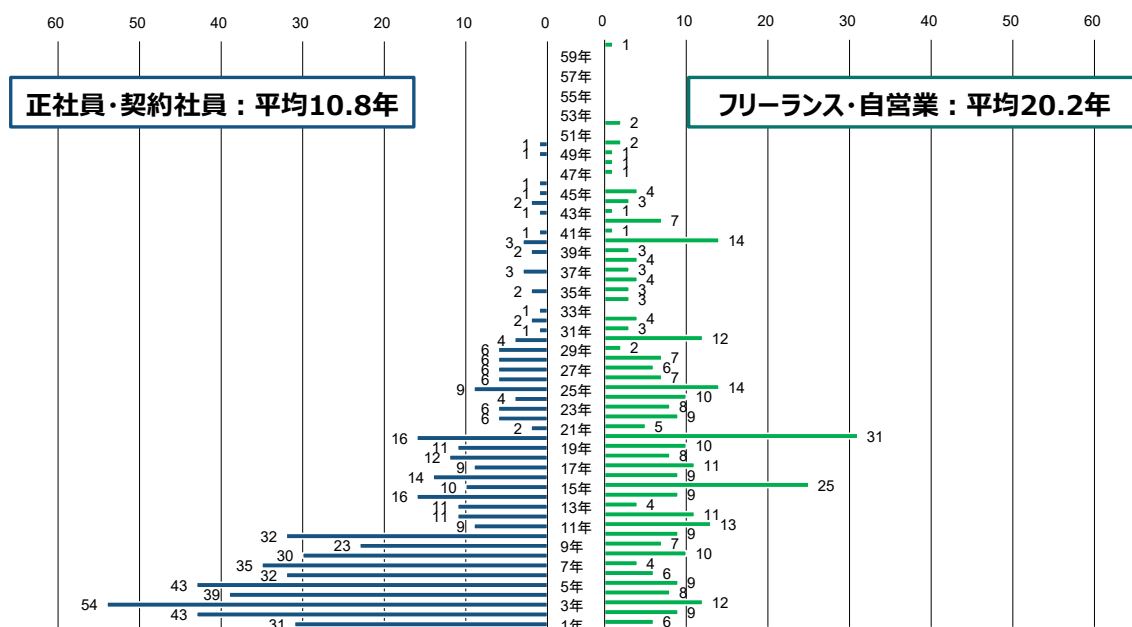


図表 3-9 【性別・分布】アニメーション制作者としての経験年数 (Q3：数値回答)



また、就業形態別にみると、正社員・契約社員は平均 10.8 年、フリーランス・自営業は平均 20.2 年となっている。分布をみると、正社員・契約社員の方がフリーランス・自営業に比べ、経験年数が短い傾向がみられる。

図表 3-10 【就業形態別】アニメーション制作者としての経験年数（Q3：数値回答）



(3) 就業環境

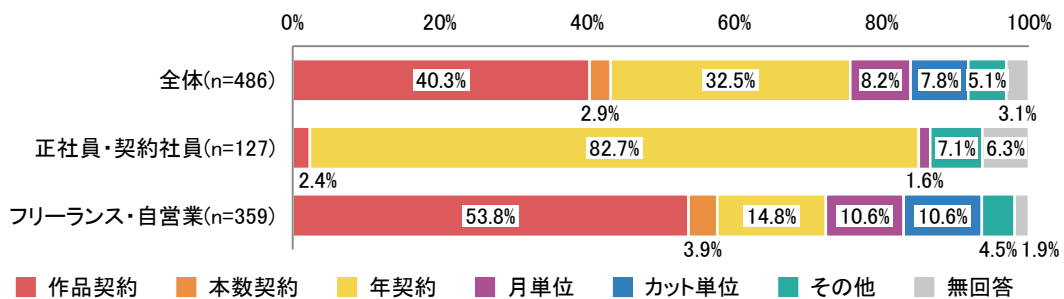
① 契約形態

「契約社員」「フリーランス」「自営業」と回答した者について、契約形態をみると、「全体」では「作品契約」が40.3%でもっとも割合が高く、次いで「年契約」が32.5%となっている。

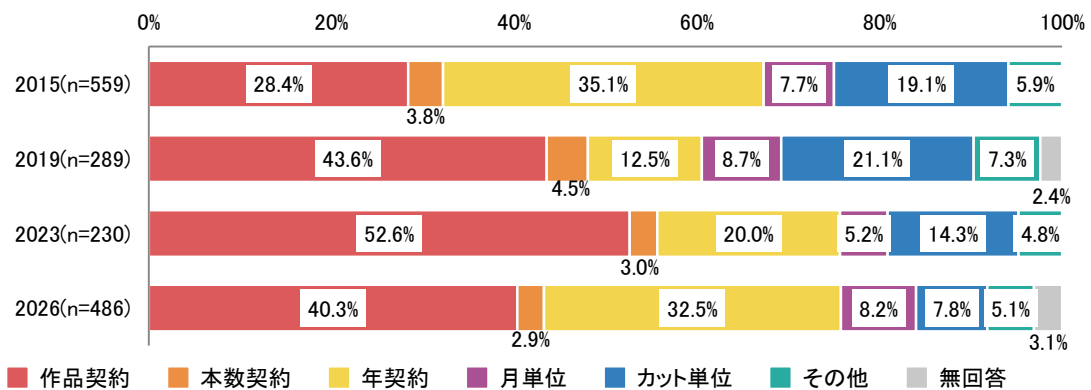
就業形態別にみると、「契約社員」では「年契約」が8割強を占めるのに対し、「フリーランス・自営業」では「作品契約」が5割強を占めている。

過年度調査の結果に比べると、契約形態が作品契約及びカット単位の契約の割合が下がり、年契約の割合が増えている。

図表 3-11 契約形態 (Q16b：単数回答)



図表 3-12 【過年度調査との比較】契約形態 (Q16b：単数回答)



注釈) 2015, 2023 年調査では無回答が含まれない。

資料) 日本芸能実演家団体協議会及び JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2015」、JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2019」、2026 年は MURC が集計。

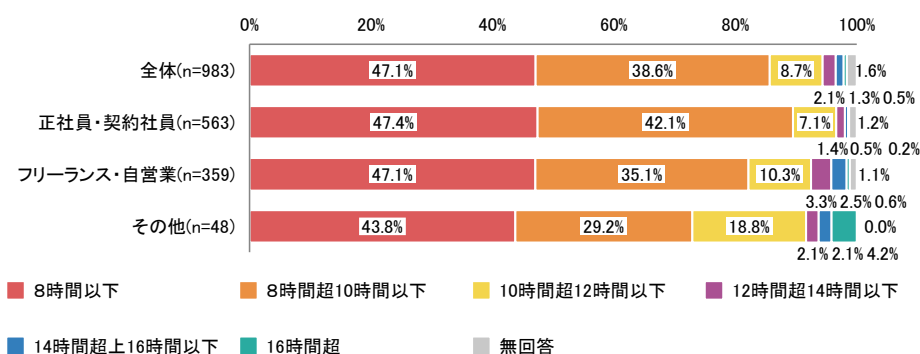
②作業時間（1日平均、1か月平均）

1日の平均作業時間、1か月の平均作業時間は以下のとおりとなっている。

就業形態別に分布をみると、「正社員・契約社員」「フリーランス・自営業」の間で、1日の平均作業時間の分布に大きな違いはみられない。一方、1か月の平均作業時間については、「フリーランス・自営業」では「正社員・契約社員」に比べて、「160時間以下」および「240時間超 260時間以下」「260時間超」の割合がそれぞれ高くなっている。

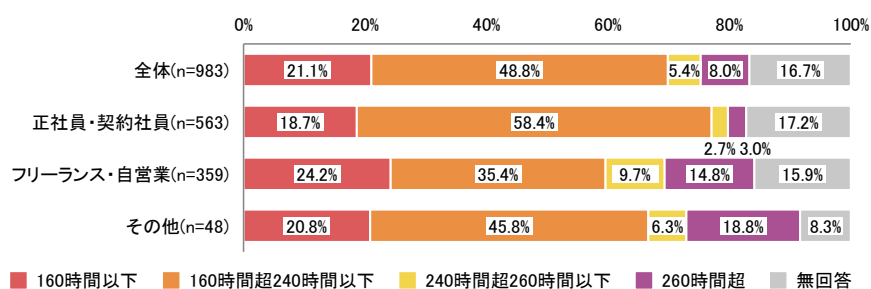
また、平均値をみると、1日の平均作業時間は8.9時間となっている。就業形態別にみると、「正社員・契約社員」「フリーランス・自営業」の間で平均値に差はみられない。一方、1か月の平均作業時間は196.6時間であり、「正社員・契約社員」は186.9時間、「フリーランス・自営業」は208.3時間と、フリーランスの方が約20時間長くなっている。

図表 3-13 1日の平均作業時間（Q8：数値回答）



		件数	平均	最大値	最小値	中央値
全体		967	8.9	18.0	3.0	9
Q16(a) 昨年の就業形態	正社員・契約社員	556	8.9	18.0	4.0	9
	フリーランス・自営業	355	8.9	18.0	3.0	9
	その他	48	9.6	18.0	5.0	9

図表 3-14 1か月の平均作業時間（Q12：数値回答）



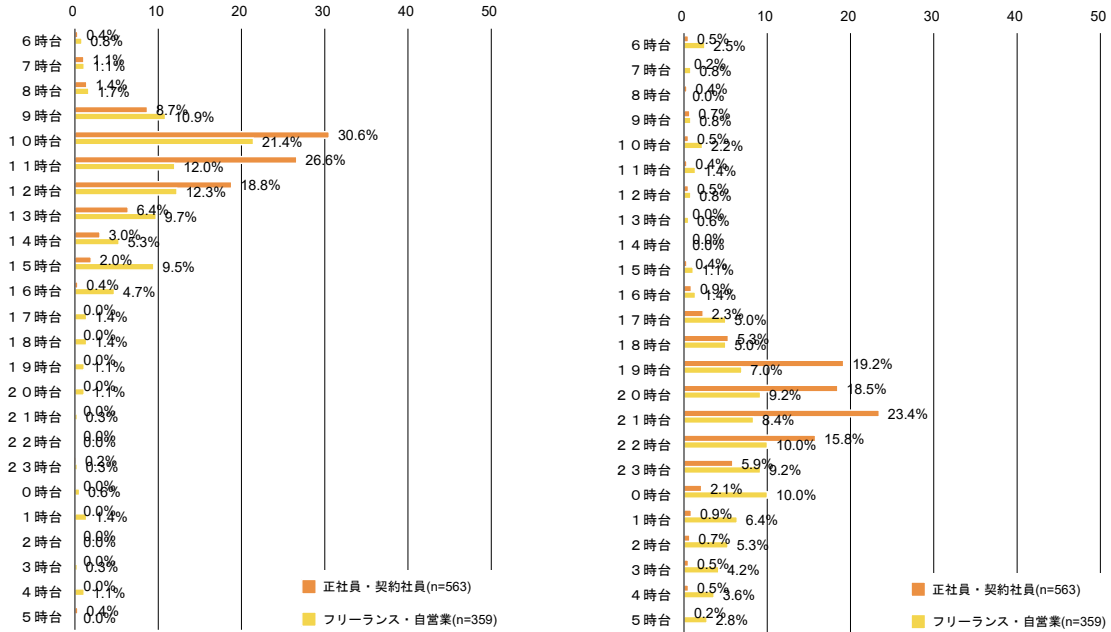
		件数	平均	最大値	最小値	中央値
全体		819	196.6	590.0	25.0	183
Q16(a) 昨年の就業形態	正社員・契約社員	466	186.9	550.0	25.0	180
	フリーランス・自営業	302	208.3	540.0	26.0	200
	その他	44	226.1	590.0	100.0	194

③作業開始時刻・終了時刻

作業開始時刻・終了時刻はそれぞれ以下の通りの結果となっている。

総じてみると、「フリーランス・自営業」の方が作業開始・作業終了ともに遅い傾向がみられる。

図表 3-15 作業開始時刻 (Q10)、作業終了時刻 (Q11) (数値回答)



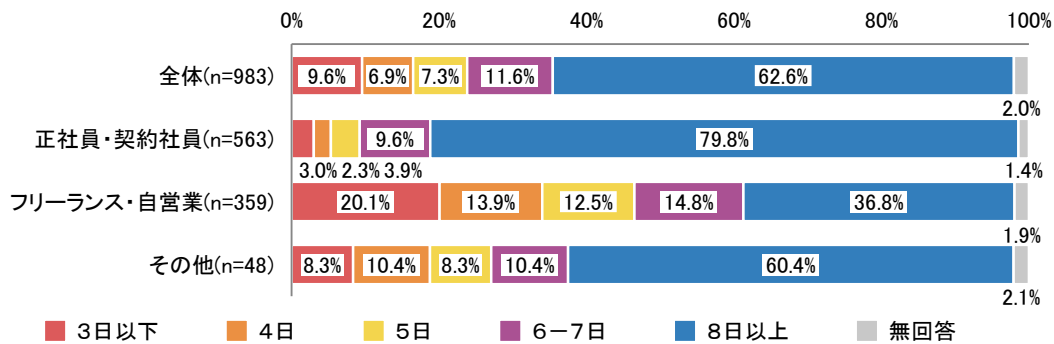
④ 1か月の平均休日日数

1か月の平均休日日数をみると、「全体」では平均7.2日で、「8日以上」が6割強を占めている。

就業形態別にみると、「正社員・契約社員」では平均8.0日、「8日以上」が8割弱を占めるのに対し、「フリーランス・自営業」では平均6.0日、「3日以下」も20.1%と、フリーランスの方が、休日日数が少ない傾向がみられる。

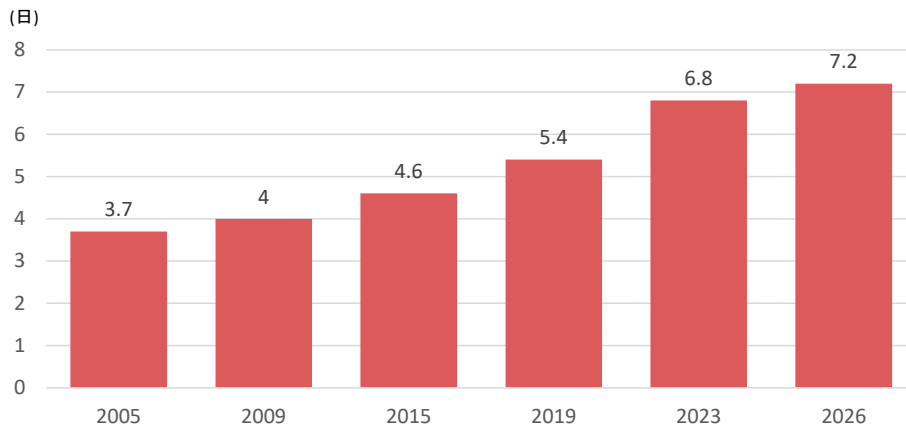
また、過年度調査と比較して、2005年調査では平均3.7日だったが、2026年調査では平均7.2日となっている。

図表 3-16 1か月の平均休日日数 (Q14: 数値回答)



		件数	平均	最大値	最小値	中央値
Q16(a) 昨年の就業形態	全体	963	7.2	20.0	0.0	8
	正社員・契約社員	555	8.0	20.0	0.0	8
	フリーランス・自営業	352	6.0	20.0	0.0	6
	その他	47	7.4	20.0	0.0	8

図表 3-17 【過年度調査との比較】 1か月の平均休日日数 (Q14: 数値回答)



注釈) 対象職種は調査年により異なる点に留意が必要。

資料) 日本芸能実演家団体協議会「芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査報告書 2005年版: アニメーター編」、JAniCA「アニメーター労働白書 2009」、日本芸能実演家団体協議会及びJAniCA「アニメーション制作者実態調査報告書 2015」、JAniCA「アニメーション制作者実態調査報告書 2019」、「アニメーション制作者実態調査報告書 2023」、2026年はMURCが集計。

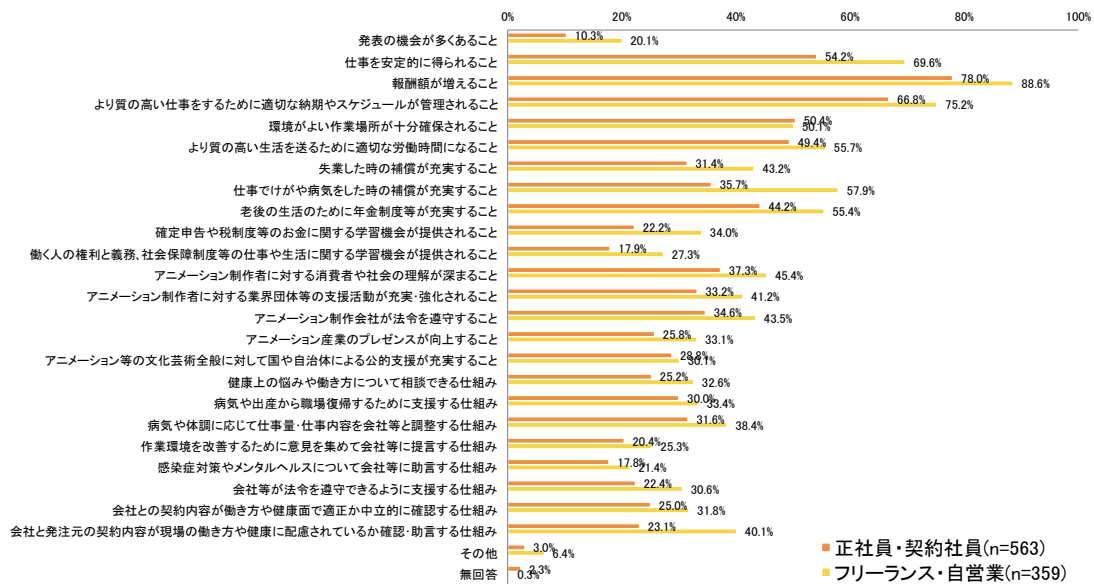
⑤安心して仕事に取り組むために必要だと思うこと

就業形態別に、安心して仕事に取り組むために必要だと思うことをみると、フリーランス・自営業」では、「正社員・契約社員」に比べて多くの項目で回答割合が高くなっている。

特に、「仕事を安定的に得られること」「報酬額が増えること」「失業した時の補償が充実すること」「仕事でけがや病気をした時の補償が充実すること」「老後の生活のために年金制度等が充実すること」「確定申告や税制度等のお金に関する学習機会が提供されること」「会社と発注元の契約内容が現場の働き方や健康に配慮されているか確認・助言する仕組み」では、「正社員・契約社員」と「フリーランス・自営業」の間で10%・ポイント以上の差がみられる。

図表 3-18 【就業形態別】安心して仕事に取り組むために必要だと思うこと

(Q34：複数回答)

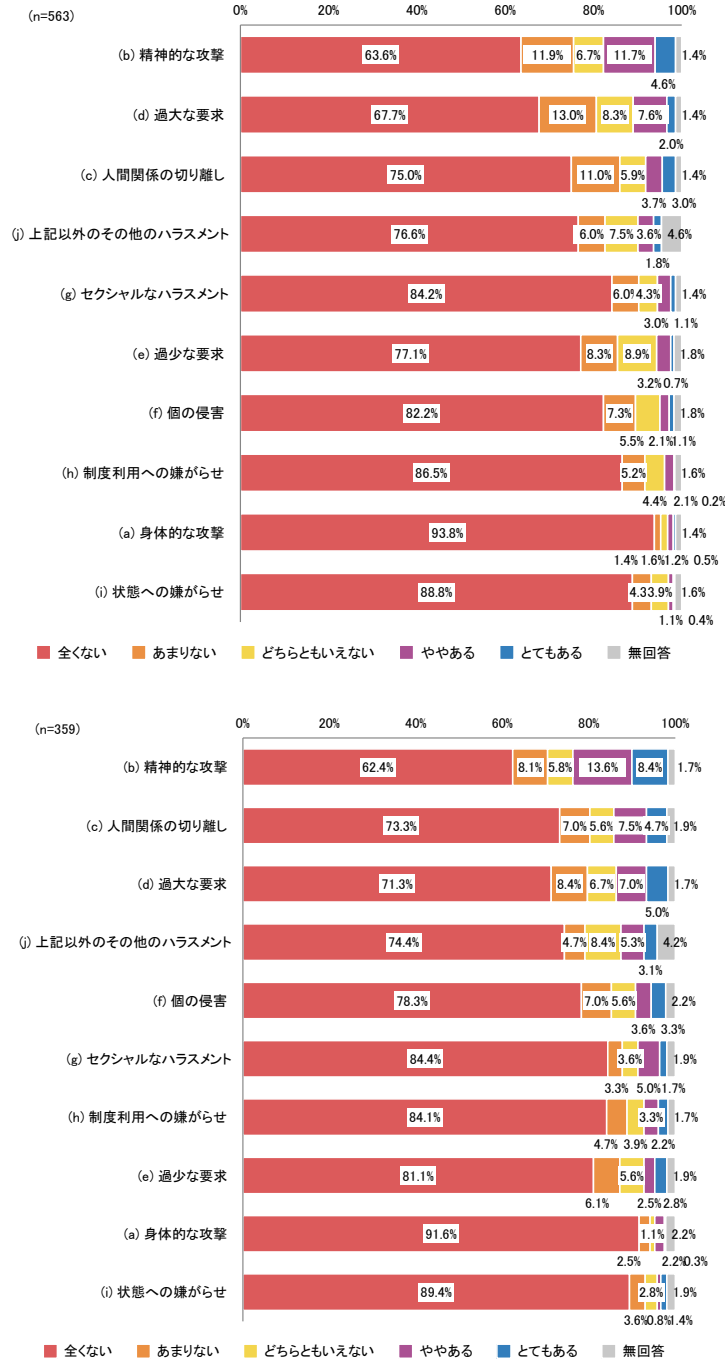


⑥ 経験したハラスメント

就業形態別に経験したハラスメンをみると、「正社員・契約社員」「フリーランス・自営業」ともに、「精神的な攻撃」「過大な要求」「人間関係の切り離し」などが上位に挙がっている。

図表 3-19 【就業形態別】経験したハラスメント (Q27c: 単数回答)

【上】: 正社員・契約社員、【下】フリーランス・自営業



注釈) 「とてもある」「ややある」を合計した割合が高い順にソートしている。

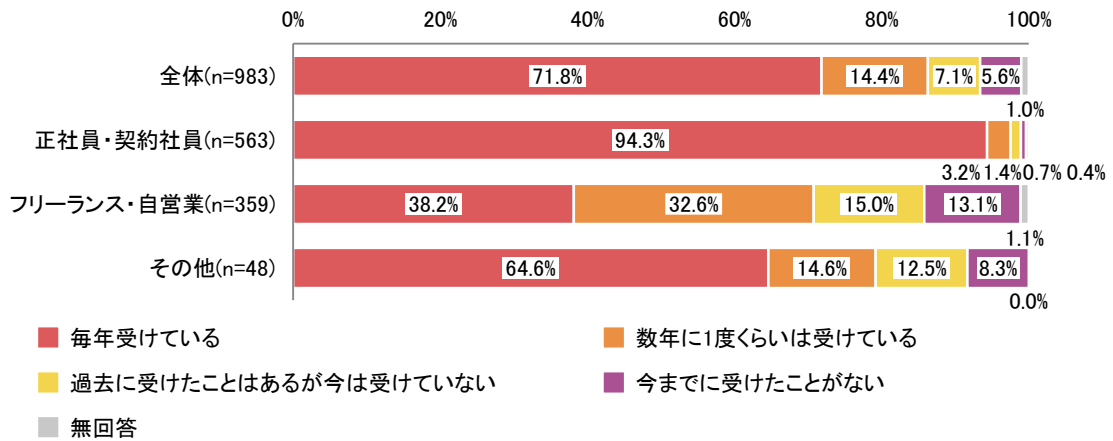
⑦健康診断の受診状況

健康診断の受診状況をみると、「全体」では「毎年受けている」が71.8%でもっとも割合が高く、次いで「数年に1度くらいは受けている」が14.4%となっている。

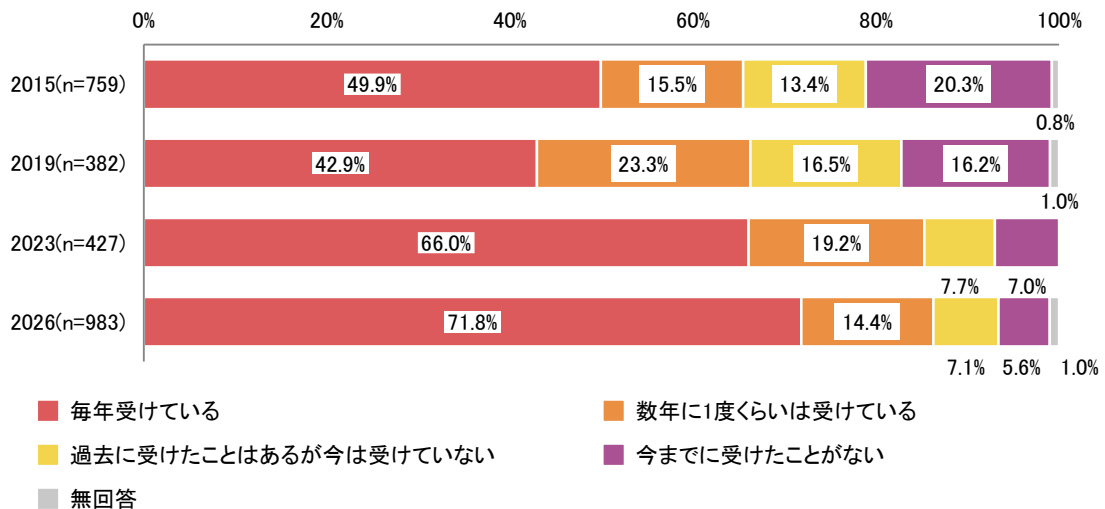
就業形態別にみると、「正社員・契約社員」では「毎年受けている」が9割強であるのに対し、「フリーランス・自営業」では同割合は4割弱で、「数年に1度くらいは受けている」「過去に受けたことはあるが今は受けていない」「今までに受けたことがない」が6割強を占めている。

過年度調査の結果に比べると、「全体」では「毎年受けている」の割合が増加し、「今までに受けたことがない」の割合が減少している傾向がみられる。

図表 3-20 健康診断の受診状況 (F9a: 単数回答)



図表 3-21 【過年度調査との比較】健康診断の受診状況 (F9a: 単数回答)



資料) 日本芸能実演家団体協議会及び JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2015」、JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2019」、2026 年は MURC が集計。

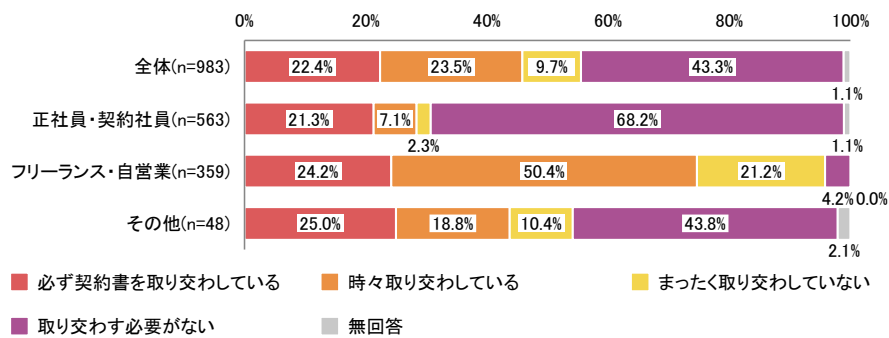
(4) 取引環境

① 契約書の締結状況

契約書の締結状況をみると、「全体」では「取り交わす必要がない」が43.3%でもっとも割合が高く、次いで「時々取り交わしている」が23.5%となっている。

就業形態別にみると、「正社員・契約社員」では「取り交わす必要はない」の割合が高く、「フリーランス・自営業」では「時々取り交わしている」「まったく取り交わしていない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-22 契約書の締結状況 (Q20a：単数回答)

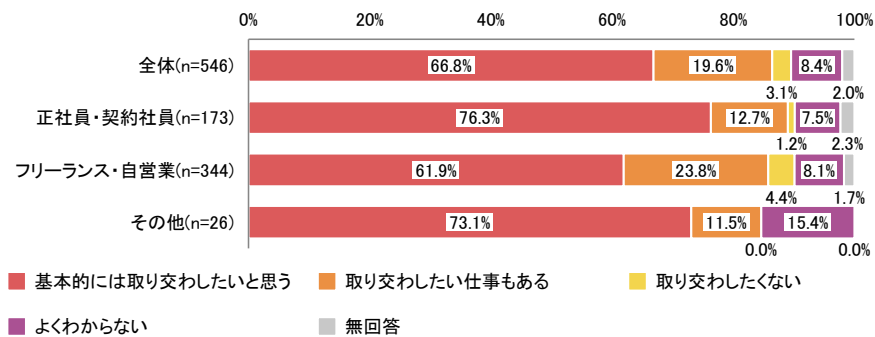


② 契約書の締結意向

「必ず契約書を取り交わしている」「時々取り交わしている」「まったく取り交わしていない」と回答した者について、契約書の締結意向をみると、「全体」では「基本的には取り交わしたいと思う」が66.8%でもっとも割合が高く、次いで「取り交わしたい仕事もある」が19.6%となっている。

また、「フリーランス・自営業」では他に比べて、「取り交わしたい仕事もある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-23 契約書の締結意向 (Q20b：単数回答)



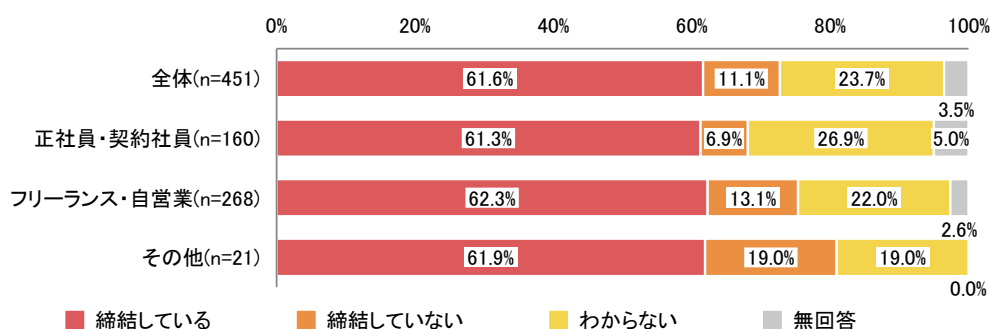
注釈) 「その他」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

③基本契約書の締結状況

「必ず契約書を取り交わしている」「時々取り交わしている」と回答した者について、基本契約書の締結状況をみると、「全体」では「締結している」が61.6%でもっとも割合が高くなっている。

就業形態別にみると、「フリーランス・自営業」では「正社員・契約社員」に比べて、「締結していない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-24 基本契約書の締結状況 (Q20d：単数回答)



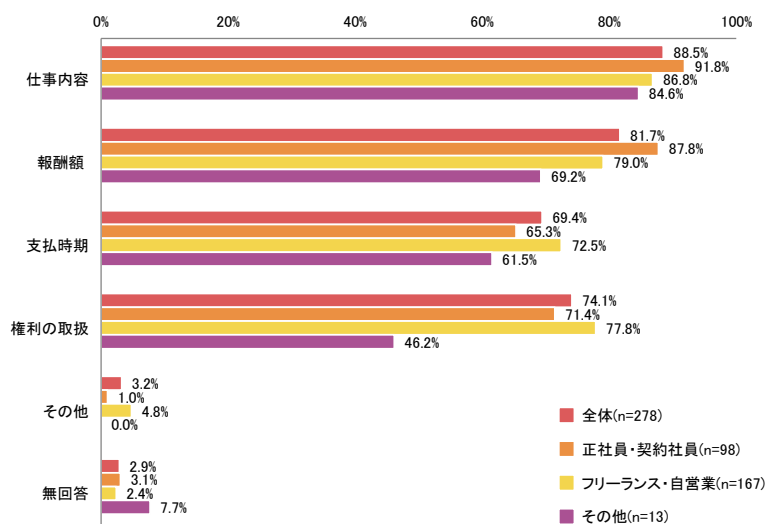
注釈)「その他」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

④基本契約書の記載事項

基本契約書を締結している者について、記載事項をみると、「全体」では、「仕事内容」が88.5%でもっとも割合が高く、次いで「報酬額」が81.7%となっている。

就業形態別にみると、「フリーランス・自営業」では「正社員・契約社員」に比べ、「仕事内容」「報酬額」の割合がやや低く、「支払時期」「権利の取扱い」がやや高い傾向がみられる。

図表 3-25 基本契約書の記載事項 (Q20g：複数回答)



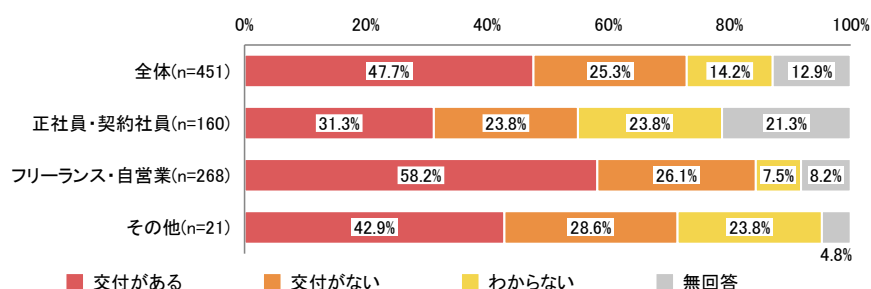
注釈)「その他」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑤発注書の交付状況

「必ず契約書を取り交わしている」「時々取り交わしている」と回答した者について、発注書の交付状況をみると、「全体」では「交付がある」が47.7%でもっとも割合が高くなっている。

就業形態別にみると、「フリーランス・自営業」では「正社員・契約社員」に比べ、「交付がある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-26 発注書の交付状況 (Q20h：単数回答)



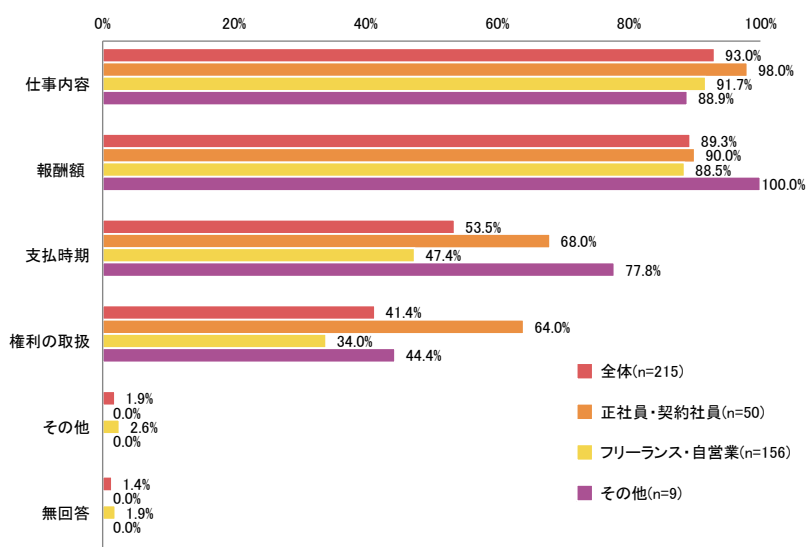
注釈)「その他」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑥発注書の記載事項

発注書の「交付がある」と回答した者について、記載事項をみると、「全体」では「仕事内容」が93.0%でもっとも割合が高く、次いで「報酬額」が89.3%となっている。

就業形態別にみると、「フリーランス・自営業」では「正社員・契約社員」に比べ、「仕事内容」「報酬額」の割合がやや低く、「支払時期」「権利の取扱い」がやや高い傾向がみられる。

図表 3-27 発注書の記載事項 (Q20i：複数回答)



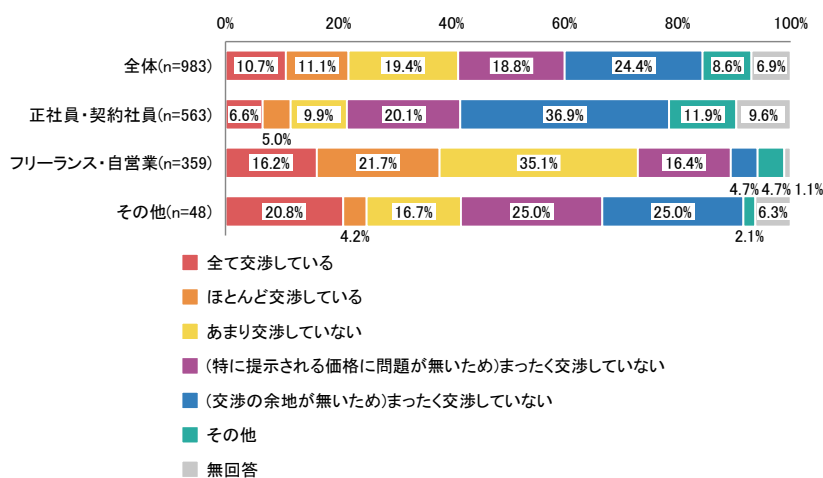
注釈)「その他」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

⑦価格交渉の状況

価格交渉の状況を見ると、「全体」では、「(交渉の余地が無いため) まったく交渉していない」が24.4%でもっとも割合が高く、次いで「あまり交渉していない」が19.4%となっている。

就業形態別にみると、「正社員・契約社員」では「(交渉の余地が無いため) まったく交渉していない」の割合が高く、「フリーランス・自営業」では「あまり交渉していない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-28 価格交渉の状況 (Q21a: 単数回答)

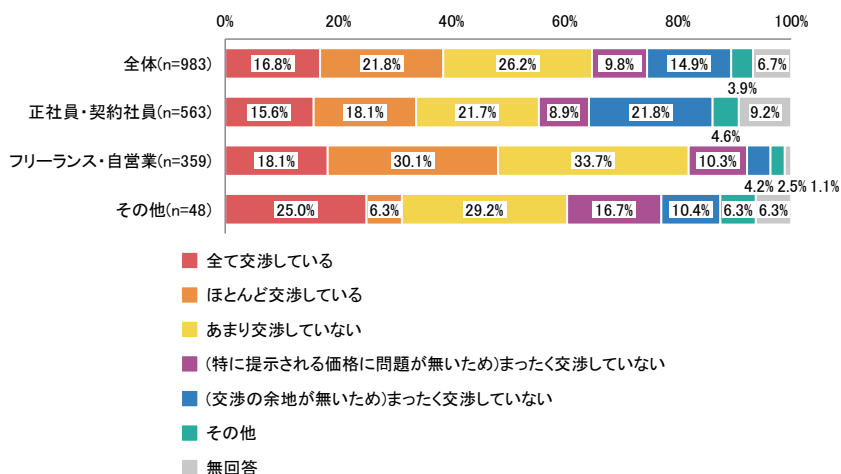


⑧納期交渉の状況

納期交渉の状況を見ると、「全体」では、「あまり交渉していない」が26.2%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんど交渉している」が21.8%となっている。

就業形態別にみると、「正社員・契約社員」では「あまり交渉していない」「(交渉の余地が無いため) まったく交渉していない」の割合が高く、「フリーランス・自営業」では「ほとんど交渉している」「あまり交渉していない」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-29 価格交渉の状況 (Q21a: 単数回答)

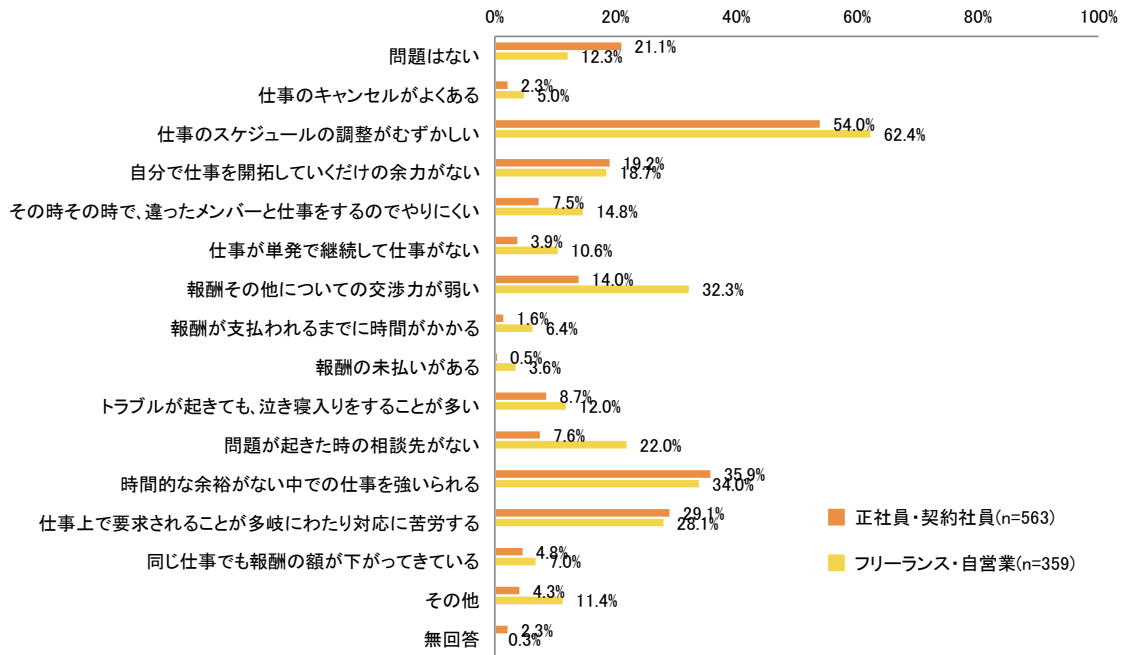


⑨ 仕事上の問題点

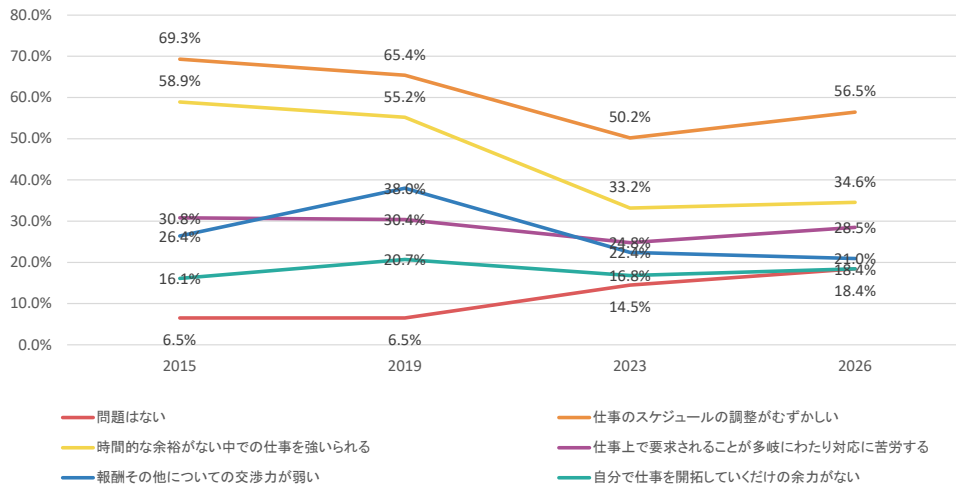
就業形態別に仕事上の問題点をみると、「フリーランス・自営業」の方が、「正社員・契約社員」に比べて「問題はない」の割合が低く、「報酬その他についての交渉力が弱い」「問題が起きた時の相談先がない」において10%・ポイント以上の差がみられる。

過年度調査の結果に比べると、上位5項目及び「問題はない」の推移をみると、「問題はない」の割合が高くなり、また「時間的な余裕がない中で仕事を強いられる」「報酬その他についての交渉力が弱い」の割合が低くなっている。

図表 3-30 【就業形態別】仕事上の問題点 (Q25: 複数回答)



図表 3-31 【過年度調査との比較】仕事上の問題点 (Q25: 複数回答)



資料) 日本芸能実演家団体協議会及び JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2015」、JAniCA 「アニメーション制作者実態調査報告書 2019」、2026 年は MURC が集計。

(5) 収入など

①回答者の年収

回答者の年収をみると、「正社員・契約社員」が平均 425.5 万円、「フリーランス・自営業」が平均 632.1 万円となっている。なお、年収にはアニメーション制作以外の収入も含む。

図表 3-32 回答者の年収 (Q6a : 数値回答)

		件数	平均	最大値	最小値	中央値
全体		912	508.2	3000.0	0.0	410.5
Q16(a) 昨年の就業形態	正社員・契約社員	525	425.5	1900.0	0.0	360
	フリーランス・自営業	342	632.1	3000.0	17.0	550
	その他	43	535.8	2880.0	0.0	390
Q1(b) 最も収入を支えた職種	監督	50	909.0	2000.0	396.0	800
	シナリオ	6	850.0	2000.0	400.0	650
	絵コンテ	20	668.1	1200.0	200.0	625
	演出	57	520.2	1200.0	60.0	500
	デザイン	24	867.8	2300.0	300.0	751
	版權	8	561.6	1000.0	290.0	445
	総作画監督	28	1015.5	2800.0	479.0	900
	作画監督	79	583.6	1951.0	34.0	500
	原画	87	457.4	1634.0	16.0	400
	LOラフ原	46	433.5	1300.0	17.0	400
	第二原画	19	214.0	700.0	25.0	206
	3DCG	89	348.6	820.0	0.0	310
	動画検査	19	401.6	900.0	4.0	300
	動画	62	223.6	480.0	0.0	250
	色彩設計	11	440.6	600.0	250.0	440
	色指定	5	473.6	650.0	250.0	420
	仕上げ検査	3	336.7	399.0	291.0	320
	仕上げ・彩色	12	273.2	367.0	180.0	270
	美術監督	11	825.5	3000.0	250.0	553
	背景美術	33	325.5	1000.0	0.0	295
	撮影	34	443.8	1900.0	16.0	380
	編集	7	405.0	900.0	200.0	355
	音響	2	秘匿			
プロデューサー	31	818.1	2880.0	0.0	680	
制作デスク	21	512.6	850.0	300.0	500	
制作進行	69	363.6	1800.0	130.0	320	
その他	59	488.7	1007.0	0.0	480	

注1) サンプルサイズが2件の職種(音響)は平均値・最大値・最小値・中央値は秘匿とした。

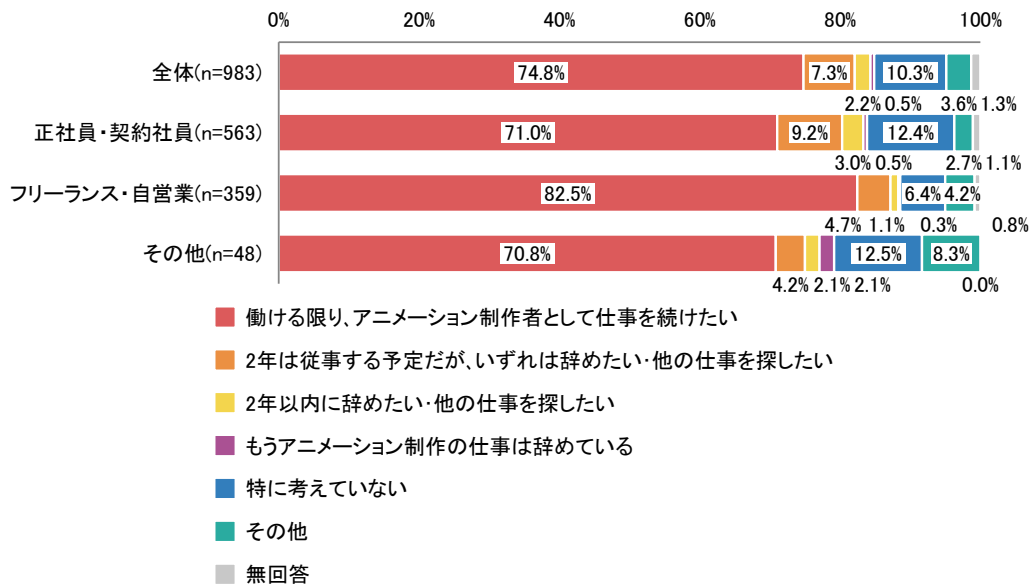
注2) 年収の算出では5桁を超える値の回答があった場合(億円単位以上の回答)は万円単位に変換し、“四分位数75%以上、25%以下も集計対象”として算出している。

②今後どのように仕事をしたいか

回答者が今後どのように仕事をしたいかをみると、「全体」では、「働ける限り、アニメーション制作者として仕事を続けたい」が74.8%でもっとも割合が高く、次いで「特に考えていない」が10.3%となっている。

就業形態別にみると、「フリーランス・自営業」は「正社員・契約社員」に比べて、「働ける限り、アニメーション制作者として仕事を続けたい」の割合が高い傾向がみられる。

図表 3-33 今後どのように仕事をしたいか (Q37a：単数回答)



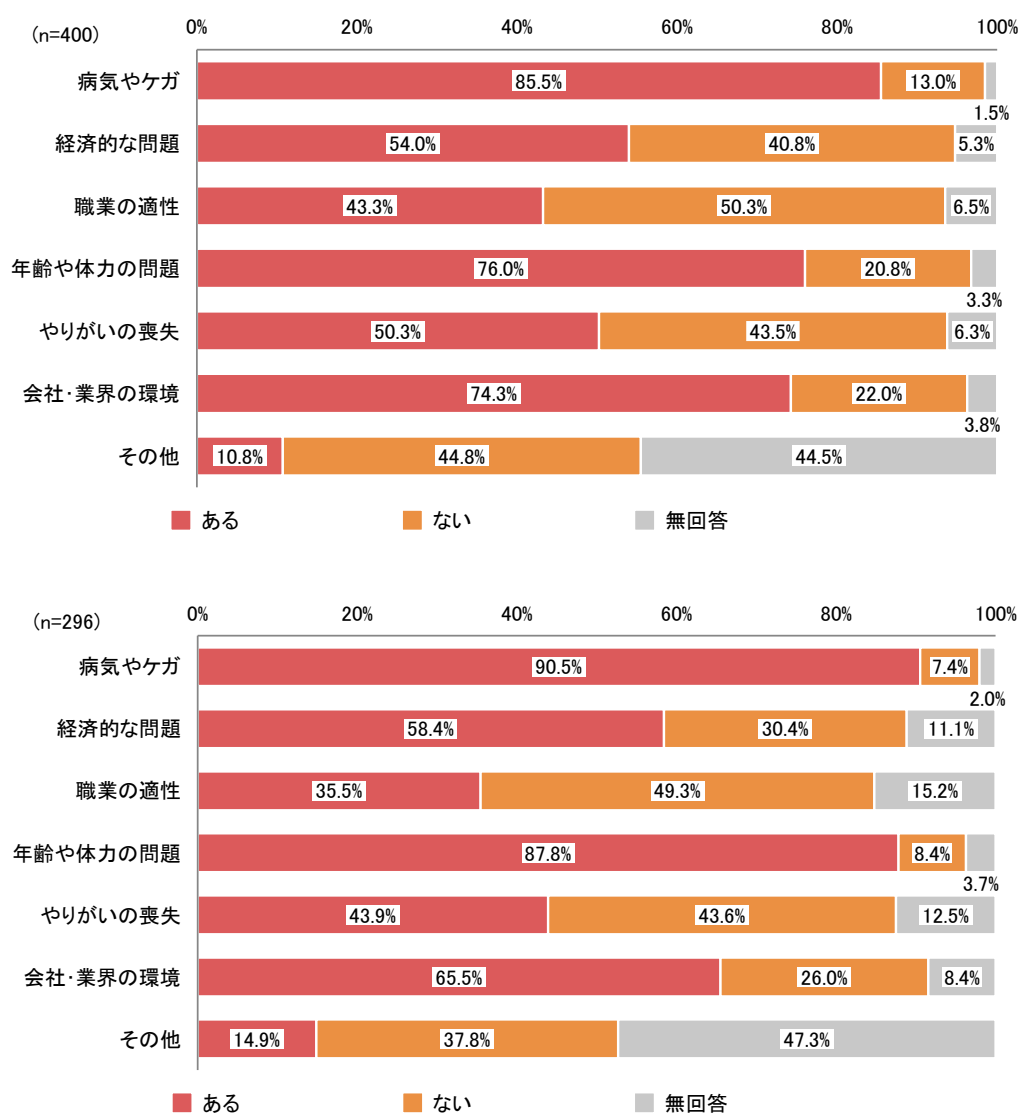
③アニメーション制作の仕事が続けられなくなる不安

「働ける限り、アニメーション制作者として仕事を続けたい」と回答した者について、アニメーション制作の仕事が続けられなくなる不安をみると、以下の通りの結果となっている。「正社員・契約社員」「フリーランス・自営業」とも、「病気やケガ」「年齢や体力の問題」「会社・業界の環境」が上位に挙がっている。

図表 3-34 【就業形態別】

アニメーション制作の仕事が続けられなくなる不安 (Q37b: 単数回答)

【左上: 正社員・契約社員、【下】フリーランス・自営業



第4章 アニメーション制作会社（法人）向け調査

1. 調査概要

(1) 本集計結果

経済産業省では、アニメ制作会社の制作現場の優れた就業環境を見える化し、アニメ業界の振興に資する仕組みの創設に向けた検討を今年度から開始した。本調査は、アニメ制作における就業環境等に関する実態を適切に把握することを目的に、経済産業省の委託事業としてMURCが企画・実施した。

(2) 調査概要

- 調査時期：2026年2月23日～2026年3月18日
- 調査対象者：アニメ制作に携わる法人（制作会社、美術会社、撮影会社など）
- 調査方法：郵送による発送、Webによる回収
- 発送数：525票
- 回答者数：97票（2026年3月23日時点）

(3) 調査項目

調査項目は会社の属性や正社員・契約社員、フリーランスに対する就業環境整備に向けた項目を聴取している。

図表 4-1 調査項目の概要

調査項目	項目
1. 貴社について	会社名／連絡先／アニメ制作の有無／売上高／設立年／従業員数／売上推移／純利益推移／企業認定制度／製作委員会への参加有無／元請受託／二次使用料／担っている業務（職種）／社内人材が不足している分野／人材の充足状況／予算の充足状況／作品の本数・話数／制作スケジュールの遅延／主要な理由
2. 貴社の正社員及び契約社員の就業環境	平均年収／25歳の平均年収／労働時間制度／始業時間および就業時間／平均所定外労働時間／有給取得率／長時間労働是正・休暇取得促進のための施策／労使の話し合う機会／福利厚生／育児・介護の両立支援／退職者数／平均勤続年数／自主退職・求職理由／就業環境に関する課題意識
3. フリーランス(業務委託) の就業環境について	フリーランスへの業務発注の有無／把握している情報（場所・時間帯）／進捗管理／無理な依頼経験／課題意識／就業環境改善の取組／育児・介護の対象者とその配慮
4. 貴社の就業者（正社員・契約社員・フリーランス共通）の就業環境	ハラスメント窓口／周知の有無／利用可能な人
5. 就業環境の在り方	優れた就業環境のイメージ／業界団体や政府への要望

2. データの今後の扱い

本年度は他調査との調整の観点から実施時期が年度末に差し掛かってしまったことから、詳細な集計に関しては次年度以降の取組とすることとした。

第5章 ヒアリング調査

1. 実施概要

(1) 調査目的

ヒアリング調査は、アニ適（仮称）の検討を行うにあたり、アニメの制作実態や就業環境、人材育成、キャリア形成の状況等を把握するために実施した。

(2) 実施方法

アニメーション制作会社、アニメーション業界の就業環境に詳しい学識者、アニメーション制作者に直面／オンラインでヒアリングを実施した。なお、アニメーション制作者については、協力者を募集したうえで、職種のバランス等を踏まえて事務局で対象者を選定した。

(3) ヒアリング対象者・実施期間

対象者・実施時期の詳細は以下の通り。

図表 5-1 ヒアリング 対象者・実施時期

種別	対象者	実施時期
アニメーション制作会社		2025年9月
アニメーション業界の就業環境に詳しい学識者		
アニメーション制作者 ヒアリング	デザイン/総作監/作監/原画（フリーランス）	2025年11月
	キャラクターデザイン/総作監（社員+副業）	
	監督・絵コンテ・演出（フリーランス）	
	動画検査（フリーランス）	

上記のほか、アニメーション産業関連団体については、アニ適（仮称）の方向性について、複数回打ち合わせを実施した。

(4) 調査項目

ヒアリング項目は、アニメ業界に人材構造・人手不足等の状況、労働状況、今後に向けた意見を中心としつつ、対象者に応じて適宜調整した。主なヒアリング項目は以下のとおり。

- アニメ業界における人材構造・人手不足の状況
- アニメ業界における労働状況・課題
- アニメ業界における人材育成、キャリア形成
- アニメ業界の在り方に関するご意見

2. 調査結果

ヒアリング調査結果のポイントは以下のとおり。なお、ヒアリングは、対象者個人の見解をうかがったものであり、以下はそれらを一部抜粋・要約のうえ分類し、ポイントをまとめている点には留意されたい。また、各コメントは、それぞれのヒアリング対象者が携わった作品・業務についてのコメントであり、必ずしも同一の作品・業務について述べているわけではない点にも留意されたい。

(1) 人材構造と人手不足・育成の課題

アニメ業界における人材の状況について、人手不足により現場が回らずに需要に答えられていない状況を指摘する声が多く聞かれた。その背景として、若手は一定数業界に入ってきているものの、育成面に課題があり、若手とベテラン層で技術力が二極化している状況がうかがえた。また、十分な技術力を持たない人材が制作工程に入ることによって、後工程にしわ寄せが生じ、ベテラン層の負担増につながっているとの指摘があった。

職種別にみると、制作進行については、経験の浅い新人が業務を任されることが多いが、業務負担の大きさから離職率が高く、育成も進んでいないとの声があった。また、経験値がないがゆえにスケジュール管理がしきれずに全体のスケジュール遅れにつながっていることを指摘する声もあった。

動画・原画については、技術力が低いスタッフが増えてきており、動画・原画を修正する作画監督などの負担が増えていることを指摘する声があった。技術力低下の背景には、人手不足により、十分な画力のない人材にも業務を依頼せざるを得ない状況があると指摘された。また、技術力が高いフリーランスの確保が難しくなっていることもあり、一部ではフリーランスの囲い込みや社員化が進んでいるものの、十分な経験を積む前に動画マンから原画マンになることがあり、これが技術力低下の一因となっているとの指摘があった。

(2) 働き方・労働環境とフリーランスの実態

アニメ業界における働き方について、今回ヒアリングをしたアニメーション制作者はベテラン層が中心であることもあってか、フリーランスの方が働きやすいとの声が多かった。理由としては、働く時間や休日を自身で決められることが自身に合っているとの声や、ある程度仕事ができるようになるとフリーランスの方が報酬高くなることを挙げる声があった。一方で、50～60代以降で体力がなくなってきた後に仕事を続けていくにはどうしたらよいかを考えなくてはならないとの声もあった。

労働時間については、フリーランスとして時間や休みの裁量を持って働いていることや、趣味の延長が仕事になっていることを挙げる声があり、問題視する声はなかった。アニメーション制作者は「良いものを作りたい」「評価を得たい」「能力を伸ばしたい」といった思いが強く、そうした思いを削ぐようなことは望ましくないという声があった。一方で、一定の

技量や裁量がある者に仕事が集中しすぎて、体を壊すような事態は避けなければいけないとの声もあった。また、社員の働き方改革のしわ寄せをフリーランスが受けていることを指摘する声があった。

また、スケジュールが乱れることが働き方に影響するとの指摘があり、その背景には、皆がクオリティを追求するために時間をかけてしまうこと、制作進行の管理が上手くいかないこと、監督が直し作業を抱え込むことがあること、原作者の要望への対応があることなどを挙げる声があり、様々な要因があることがうかがえた。また、企画段階でスケジュールに無理があることもあるとの声や、プリプロダクションの段階で時間を使いすぎてしまいプロダクション段階以降の時間が短くなってしまふことがあるという声もあった。

報酬に関しては、ベテラン層が多かったこともあってか大きな不満は聞かれず、また単価は近年改善傾向にあるとの声があった。一方で、海外やアニメ以外のクリエイティブ分野と比較すると報酬水準は低いのではないかとの声や、低単価の仕事をなくしていくことが重要であるものの、作品によって必要な労力が異なる中で一概に評価して単価に換算することは難しいとの声もあった。

フリーランスの契約形態には、完全拘束・半拘束・出来高制があり、人手不足もあって一人前の者にはほぼ拘束契約が適用されているのではないかとの声があった。契約書については、アニメ業界では契約書を締結するスタイルが定着していないとの声や、最近では基本的に会社側から契約書や発注書を出してくれることが多いという声があった。フリーランスからは、信頼関係がある会社と契約をしているとのことで、契約書がないことでトラブルになった事例は聞かれなかったが、契約書や発注書などの書面のやり取りを徹底することは、業界の今後において大きな課題ではないか、との声もあった。

ハラスメントについては、パワーハラスメントは近年あまり聞かなくなったが、セクシャルハラスメントの話は聞くことがあるとの声があった。また、世代によってとらえ方に差があることや SNS での誹謗中傷を課題としてあげる声もあった。

(3) アニ適（仮称）への意見・制度設計の論点

アニ適（仮称）創設に向けた意見として、発注者である製作者が主導して議論すべきであり、製作者側が制作費を引き上げることを明言しなければ進まないのではないかという声があった。

ルールの内容に関しては、就業時間を一律に決めるのは難しいものの、インターバルを設定することも含めて議論が必要という意見があった。また、カット数でとらえることについては、カットによって難易度等が異なるため一律の評価が難しいが、スケジュールや割振表を提出してもらうことはできるのではないかとの意見があった。その他、単価などの報酬関連のルールの明文化や、ハラスメント相談窓口の設置、情報源にアクセスしにくい人に届けるための HP や SNS での周知に関する意見があった。

第6章 アニメーション制作関係団体懇談会

1. 開催概要

(1) 背景・目的

アニメーション産業の就業環境等の調査結果を共有するとともに、アニメーション制作業における望ましい就業環境等について、業界に関連する団体の方々より意見を収集するため、アニメーション制作関係団体懇談会（全2回）を開催した。

(2) 出席者名簿

アニメーション制作関係団体懇談会の出席者は以下のとおりである。

図表 2 アニメーション制作関係団体懇談会 出席者名簿（再掲）

【委員（50音順）】

一般社団法人日本アニメーター・演出協会
一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟
一般社団法人日本動画協会

【オブザーバー（50音順）】

一般社団法人日本アニメーター・演出協会
一般社団法人日本アニメフィルム文化連盟

【経済産業省】

商務・サービスグループ 文化創造産業課	課長	梶 直弘
商務・サービスグループ 文化創造産業課	課長補佐	信末 直人
商務・サービスグループ 文化創造産業課	係長	長野 琴音
商務・サービスグループ 文化創造産業課	係長	粕谷 里奈

【事務局】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	主任研究員兼グループ長	萩原 理史 ほか4名
--------------------------	-------------	---------------

(3) 開催日時

アニメーション制作関係団体懇談会の開催日時は以下のとおりである。

図表 3 アニメーション制作関係団体懇談会 開催日時

第1回	令和8年1月8日（木）10:00~11:30
第2回	令和8年3月12日（木）10:00~11:30

2. 議事のまとめ

(1) 第1回 アニメーション制作関係団体懇談会

第1回 アニメーション制作関係団体懇談会では、本事業の概要、アニメ制作者の就業環境を取り巻く課題・背景、アニ適（仮称）の必要性等について経済産業省及び事務局から説

明を行った。その後、各出席者より、上記について意見を伺った。会議の結果、以下の点について出席者間で合意がなされた。

- 急速に成長するアニメ産業の持続的な発展に向けて、映画業界が作成した映適取引ガイドラインを参考にしつつ、アニメと映画の製作の差異も踏まえながら、優れた就業環境の見える化を目的とした事業活動や作品を認定する制度の創設に向けた検討を実施していく。これらの制度は規制的アプローチではないものであることを確認した。
- 既に実施している「アニメーション制作者実態調査」（人に対する調査）に加え、「アニメ制作会社の就業環境に関する調査」（法人に対する調査）を実施すること。

図表 4 第 1 回 アニメーション制作関係団体懇談会 開催概要

<p>【開催日時・場所】 日時：令和 8 年 1 月 8 日（木）10:00~11:30 場所：経済産業省</p>
<p>【議事】 (1) アニメ制作における就業環境をめぐる課題と「アニ適（仮称）」の必要性について (2) 意見交換</p>
<p>【出席者からの意見の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 制作会社向け調査の必要性・実施方法に関するご意見 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 回答者負担考慮の必要性 ➢ 調査目的の検討 ➢ 本調査の対象 ● アニ適（仮称）の必要性・名称に関するご意見 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 制度の必要性 ➢ 制度の名称 ● アニ適（仮称）の制度設計に関するご意見 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 対象職種 ➢ 認定単位 ➢ 認定基準 ● その他のご意見 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 制作予算の見積・配分の方法論 ➢ 労働組合の可能性 ➢ デジタル化の必要性 ➢ 就業環境改善の好事例

（2）第 2 回 アニメーション制作関係団体懇談会

第 2 回 アニメーション制作関係団体懇談会では、第 1 回の議論の振り返りと第 2 回の目的、「アニメーション制作者実態調査 2026」の結果（速報値）及び「アニメ制作会社の就業環境に関する調査」の進ちょく状況、アニ適（仮称）のあり方について経済産業省及び事務局から説明を行った。その後、各出席者より、上記について意見を伺った。

会議の結果、以下の点について出席者間で合意がなされた。

- 2026年度は2025年度の議論を継続しつつ、制度設計を本格開始すること。
- 現行の暫定スケジュール（2026年度制度設計→2027年度から2028年度で実証→最短で2029年度に制度をスモールスタート）で着手、必要に応じて見直すこと。

図表 5 第2回 アニメーション制作関係団体懇談会 開催概要

【開催日時・場所】 日時：令和8年3月12日（木）10:00~11:30 場所：経済産業省
【議事】 （1）第1回の振り返りと第2回の目的について （2）「アニメーション制作者実態調査 2026」の結果（速報値）及び「アニメ制作会社の就業環境に関する調査」の進捗状況について （3）「アニ適（仮称）」のあり方について （4）意見交換
【出席者からの意見の概要】 <ul style="list-style-type: none">● アニメ業界の現状と課題に関するご意見<ul style="list-style-type: none">➢ 第二原画の位置づけ・工程分業➢ 人材育成・海外動仕出し・キャリアパス➢ 制作スケジュール遅延の原因● 「アニメーション制作者実態調査 2026」の調査結果に関するご意見<ul style="list-style-type: none">➢ クロス集計分析の観点➢ 既往調査との差異の分析● 「アニ適（仮）」に関するご意見<ul style="list-style-type: none">➢ 制度の目的➢ 制度の名称➢ 既存ガイドライン（アニメ取引適正化ガイドライン等）との関係➢ アニメと実写の相違➢ 今後の進め方、制度設計・実証事業実施から制度実装までのスケジュール

第7章 おわりに

本事業では、アニメーション制作における就業環境に関する実態調査を行い、方策を取りまとめることを目的として実施してきた。

アニメーション業界全体の市場動向の改善に伴い、アニメーション制作者（個人）調査をみると、年々改善傾向がみられることが明らかとなった。他方で、アニメーション制作会社の間において差が生じているという議論もあり、それに伴いアニメーション制作者の間でも差が生じている可能性がある。次年度は職種等も含めて詳細に分析を進めていくことによって、さらに状況を明らかにしていく必要がある。

また、アニメーション制作会社（法人）向け調査では、本年度、様々な他の調査との調整で調査の発送・回収が年度末になってしまったことから、詳細な集計は次年度以降の取組とした。次年度以降、一般的な集計はもちろんのこと、元請や下請の違い、業種ごとの違いなど詳細な集計を進めていく必要がある。

ヒアリング調査では、制作会社・スタッフともに人材不足や育成面の課題について言及された。認定制度の設計では、就業時間を一律に決めることが難しいが、インターバルの設計や、スケジュールや割振表などを出してもらうことなどの意見もみられた。なお、本年度調査では、比較的ベテランのスタッフに対する調査となったため、次年度以降では、新人スタッフなど様々な世代に対してのヒアリング調査も必要であろう。

アニメーション制作関係団体懇談会では、JAniCA、NAFCA、AJA を招聘して開催した。この会議では、第1回において、急速に成長するアニメ産業の持続的な発展に向けて、優れた就業環境の見える化を目的とした事業活動や作品を認定する制度の創設に向けた検討を実施していくことで合意を得た。これらの制度は規制的アプローチではないものであることを確認した。また、第2回において、次年度以降制度設計を本格的に開始することや、スケジュールの枠組みについて合意を得た。次年度以降はアニメーション制作関係団体の方々にとどまらず、有識者も招聘してさらに具体的な制度設計の議論を深めていくことが求められる。