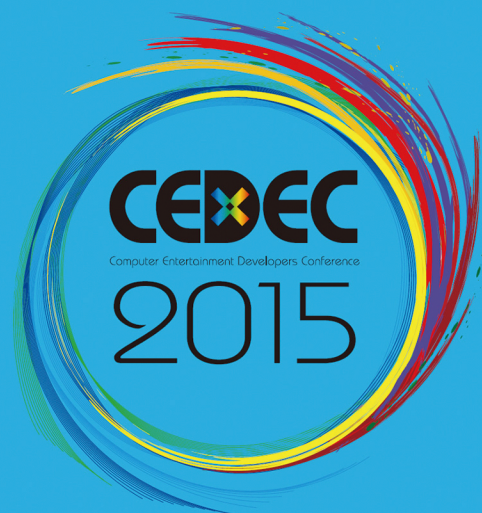


Reach  
Next  
Level



# ゲーム開発者の 就業とキャリア形成 2015

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会  
COMPUTER ENTERTAINMENT SUPPLIER'S ASSOCIATION

# ゲーム開発者の就業とキャリア形成 2015

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会  
COMPUTER ENTERTAINMENT SUPPLIER'S ASSOCIATION

## まえがき

CEDEC (Computer Entertainment Developers Conference)では、ゲーム開発者のキャリアに関する意識や行動の現況を明らかにすることを目的とし、2013年より、ゲーム開発者を対象とするアンケート調査の実施を始めました。第3回目となる2015年のアンケート調査の報告書をまとめ、ここに報告させていただきます。

現行の家庭用機が登場して2年経ち、欧米では成長が継続、特にPlayStation4は歴代の機種を上回る速度を記録しています。中華圏を中心にアジア市場でも大きな伸びを示しています。一方、国内市場は出遅れています。2016年以降に登場する大型タイトルがハード普及へと繋がるのが期待されます。

スマートフォンゲーム市場は、国内売上げは伸びているものの、成熟市場への転換が明確になってきました。ダウンロード数が伸びず、売上げランキング上位のタイトルやパブリッシャの固定化に現れています。

VR/ARやAI(人工知能)といった技術がメディアを賑わせ、その進歩には目覚ましいものがあります。まだまだ課題も多く、スマートフォン登場に比べると短期間でゲーム産業へブレークスルーをもたらすかは疑問に感じられます。

ゲーム開発技術の多様性が増すに従い、開発者にとって新たな技術を勉強し、それがどのように、いつごろ普及するのか予想することが難しくなってきました。開発者の技能は一朝一夕に身につくものではありません。恒常的にキャリアを意識し、自分の将来の姿を描き、それを目指して自身の成長を続けることが大切です。

CEDECは、ゲーム開発者同士が課題や問題意識を共有し、互いに切磋琢磨して成長するさまざまな機会を提供して参りました。本アンケート調査の報告がゲーム開発者のみならず、広くゲーム産業に関わる方々にとって有益な情報となりますよう、今後とも関係各位のご指導ご鞭撻をお願いいたします。

2016年3月  
CESA 技術委員会  
CEDEC 運営委員会





## 目 次

1 調査の概要.....	7
1.1 調査の趣旨.....	7
1.2 調査の対象.....	8
1.3 調査の方法.....	8
1.4 調査の実施期間.....	8
1.5 有効回答数.....	8
2 回答者の概要 (Q2) .....	9
2.1 回答者の基本属性 (Q3, 4, 5, 6, 7) .....	9
2.2 回答者の生活属性 (Q8, 9) .....	10
2.3 回答者の就業属性 (Q10, 11, 12, 13, 19) .....	11
2.4 回答者の職場の概要 (Q22, 23, 24, 25, 26) .....	13
3 ゲーム開発者の仕事と職場.....	15
3.1 従事している／したいプロジェクトの人数 (Q15) .....	15
3.2 タイトルの開発・運営状況 (Q16) .....	16
3.3 従事している／したいゲームの開発・運営サイクル (Q17) .....	16
3.4 これまで／現在のゲーム開発・運営タイトル数 (Q18) .....	16
3.5 従事している／したいプラットフォーム (Q19) .....	17
3.6 従事しているゲームのサービス運営 (Q20) .....	18
3.7 職場の特徴 (Q27, 28) .....	19
3.8 仕事の特徴 (Q38) .....	20
4 ゲーム開発者の働き方とキャリア.....	22
4.1 就労形態・勤務形態 (Q29, 30) .....	22
4.2 通勤時間 (Q31) .....	25
4.3 普段の始業・終業時間 (Q32) .....	26
4.4 繁忙期の始業・終業時間 (Q34) .....	29
4.5 労働時間 (Q33, 35) .....	32
4.6 繁忙期の長さ (Q36) .....	39
4.7 有給休暇・育休・産休・介護休業の取得状況 (Q37) .....	41
4.8 転職の回数 (Q14) .....	43
5 ゲーム開発者の給与.....	46
5.1 2014年収 (Q21) .....	46

5.2	対前年比 2014 年収の変化 (Q21)	49
6	ゲーム開発者のキャリア	52
6.1	技能修得方法 (Q39)	52
6.2	技能向上方法 (Q40)	54
6.3	マネージャー研修・海外就業の希望 (Q41, 42)	58
6.4	自己研鑽の状況 (Q43)	60
6.5	自己研鑽の問題点 (Q44)	62
6.6	ゲーム産業での就業計画 (Q45)	64
6.7	今後のキャリア志向 (Q46)	67
6.8	ゲーム開発者と社会の関わり (Q47)	69
7	ゲーム開発者の多声性 (Q48)	73
7.1	問題提起	75
7.1.1	キャリア	75
7.1.2	ゲーム開発	76
7.1.3	労働時間	77
7.1.4	ゲームビジネス	78
7.1.5	人材育成	79
7.1.6	待遇	79
7.1.7	ゲーム産業全般	80
7.1.8	開発技術	80
7.1.9	アンケート	81
7.1.10	その他	81
7.2	改善案	81
7.2.1	ゲーム産業全般	81
7.2.2	ゲーム産業全般	83
7.2.3	労働環境	84
7.2.4	情報共有	85
7.2.5	ゲームビジネス	87
7.2.6	CEDEC	87
7.2.7	人材育成	88
7.2.8	アンケート	88
7.2.9	その他	88

8	まとめ	90
8.1	導出された知見	90
8.2	今後の課題	93

# 1 調査の概要

## 1.1 調査の趣旨

昨今のゲーム産業は、家庭用ゲーム機にとどまらず、スマートフォンやタブレットなどのさまざまなプラットフォームを介したゲームが急速に拡大し、同時に、インターネットを介したゲームも普及し、産業構造が大きく変化しつつある（コンピュータエンターテインメント協会、2015）<sup>1</sup>。このように、ゲームの領域が拡張され、産業構造が大きく変化するなかで、ゲーム開発者を取り巻く環境も変容しつつあり、その実情と照らし合わせ、自らのキャリアを省察し、展望しながら、変化する環境に適応させていくことが、より一層重要となってきた。また、ゲーム開発者について理解を深めることは、開発者の叡智や情熱の結晶であるゲームそのもののみならず、それを介して接続される人々、社会、コミュニティ、産業、文化の持続可能な発展にとって重要である。

そこで、一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会 CEDEC（Computer Entertainment Developers Conference）運営委員会は、2013年よりゲーム開発者が働く環境およびキャリアに関する意識や行動の現況を把握することを目的として、商業ゲーム開発者を対象にしたインターネット調査を開始した（CEDEC 運営委員会・藤原、2014）<sup>2</sup>。本調査は、第一に、現役のゲーム開発者および将来のゲーム開発の担い手へ、キャリア形成について考える契機となるための情報を提供すること、第二に、経年的な調査により、他産業や海外との比較などを考慮に入れ、ゲーム開発を取り巻く環境について、産官学それぞれの対応に役立つ情報を提供することを目指している。

昨年に続いて第三回目となる本調査（ゲーム開発者の生活と仕事に関するアンケート調査 2015）では、前回の調査と比較検討が可能となるように属性的質問を踏襲し、また、海外との比較も考慮して IGDA 開発者満足度調査を参考にして、CEDEC 運営委員会内で質問内容が精査された。その結果、ゲーム開発者の仕事と生活の実態をより具体的に把握し得る設問が用意された。

本調査の設問の柱は、①あなた自身について、②仕事について、③所属企業について、④働き方について、⑤キャリアとゲーム産業について、⑥意見や提案についての 6 項目、全 48 問で構成された。

---

<sup>1</sup> コンピュータエンターテインメント協会（2015）。『2015CESA ゲーム白書』

<sup>2</sup> CEDEC 運営委員会・藤原正仁。（2014）。『ゲーム開発者の就業とキャリア形成 2013』コンピュータエンターテインメント協会。

## 1.2 調査の対象

本調査では、プロデューサー、ディレクター、プログラマー、グラフィッカー、テクニカルアーティスト、プランナー・ゲームデザイナー、シナリオライター、サウンドクリエイター、サーバ・ネットワーク運営エンジニア、データアナリスト、QA の他、テスター・デバッガー、ローカリゼーションを担う商業ゲーム開発・運営従事者が対象にされた。

## 1.3 調査の方法

本調査では、独立行政法人メディア教育開発センターが開発したリアルタイム評価支援システム（Real-time Evaluation Assistance System: REAS）を利用し、インターネット調査が実施された。一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会 CEDEC2015 のウェブサイトならびにメールマガジンで事前に告知したパスワードを入力することによって、本調査に回答できる仕組みが構築された。調査データの回収にあたっては、日本ベリサイン株式会社のサーバ証明書を取得した SSL に対応するシステムにより、暗号化通信が配慮された。

本調査の実施にあたっては、2015 年 7 月 1 日に、CEDEC2015 の公式ウェブサイトならびにメールマガジンで告知されるとともに、メディア関係者等へプレスリリースが配信され、インターネット記事などでも告知された。

なお、調査回答者への謝礼として、「CEDEC2015 レギュラーパス」が 5 名に、「CEDEC2015 シール」が 20 名に抽選で配付された。

## 1.4 調査の実施期間

本調査期間は、2015 年 7 月 1 日～8 月 7 日である。

## 1.5 有効回答数

上記の期間に回収された調査データ（有効回答数）は、207 票である。

## 2 回答者の概要 (Q2)

本調査の回答者は、第1回調査(2013)および第2回調査(2014)に「回答した」者が17.0%、第1回調査(2013)のみ回答した者が2.9%、第2回調査(2014)のみ回答した者が15.5%となっており、合わせて35.4%が過年度調査に回答している。過年度調査に「回答していない」者は55.3%、「分からない」者が9.2%となっている。

### 2.1 回答者の基本属性 (Q3, 4, 5, 6, 7)

回答者の基本属性は以下のとおりである(表2-1-1)。

表 2-1-1 回答者の基本属性

		n	%	2014年調査	
性別	男	174	84.5%	85.5%	
	女	32	15.5%	14.5%	
年齢	20-24歳	11	5.3%	7.2%	
	25-29歳	36	17.5%	19.2%	
	30-34歳	51	24.8%	25.2%	
	35-39歳	46	22.3%	21.2%	
	40-44歳	47	22.8%	20.9%	
	45-49歳	10	4.9%	5.0%	
	50歳以上	5	2.4%	1.2%	
	平均値(標準偏差)	35.1	(7.0)	34.4	
国籍	日本	204	99.0%	98.3%	
	日本以外	2	1.0%	1.7%	
最終学歴	中学卒業	0	0.0%	1.0%	
	高校卒業	20	9.7%	8.2%	
	専門学校卒業	71	34.5%	37.4%	
	高専・短大卒業	11	5.3%	5.5%	
	大学卒業	82	39.8%	35.4%	
	大学院修士課程修了	21	10.2%	12.2%	
	大学院博士課程修了	1	0.5%	20.0%	
学問系統	複合領域	芸術工学・メディアサイエンス・エンターテインメントテクノロジー系	21	10.2%	9.2%
		生活科学・家政・被服系	1	0.5%	0.2%
		健康・スポーツ科学系	0	0.0%	0.2%
		地理学・社会安全システム科学・自然防災科学・防災学系	0	0.0%	0.2%
	人文学	文学・語学・史学・文化人類学系	14	6.8%	8.2%
		芸術・表現・音楽・デザイン系	40	19.4%	19.5%
	社会科学	法律・政治・国際関係系	5	2.4%	2.5%
		経済・経営・商学系	9	4.4%	3.2%
		社会・情報・メディア・コミュニケーション系	13	6.3%	8.5%
		教育・心理・福祉系	0	0.0%	0.7%
	数物系科学	数学・物理・情報科学系	17	8.3%	9.5%
	工学	電気・電子・通信・情報工学系	54	26.2%	22.2%
		機械・建築・土木・環境工学系	7	3.4%	1.7%
		金属・材料・資源・エネルギー工学系	1	0.5%	0.2%
		航空・宇宙・船舶・海洋工学系	1	0.5%	0.0%
	生物学・農学	化学・生物・農・獣・畜産・水産系	4	1.9%	1.2%
	その他	その他	19	9.2%	12.5%

(1)性別は、「男性」が 84.5%、「女性」が 15.5%である<sup>3</sup>。

(2)年齢は、範囲は 20～53 歳で、平均 35.0 歳 (SD=7.0)、階層別では「30 代」が最も多く 47.1%、次いで、「40 代」が 27.7%と 20 代が 22.8%と拮抗している。

(3)国籍は、日本が 99.0%、韓国が 1.0%である。

(4)最終学歴は、「大学卒業」が最も多く 39.8%、次いで、「専門学校卒業」が 34.5%、「大学院修士課程修了」が 10.2%と続き、学士以上の回答者が 50.5%を占めている<sup>4</sup>。

(5)最終学歴の学問分野は、工学（「電気・電子・通信・情報工学系」 26.2%、「機械・建築・土木・環境工学系」 3.4%、「金属・材料・資源・エネルギー工学系」 0.5%、「航空・宇宙・船舶・海洋工学系」 0.5%の合計）が最も多く 30.6%、次いで、人文学（「文学・語学・史学・文化人類学系」 6.8%と「芸術・表現・音楽・デザイン系」 19.4%の合計）が 26.2%で、両者をあわせると 56.8%に達する。

## 2.2 回答者の生活属性（Q8, 9）

回答者の生活属性は以下のとおりである（表 2-2-1）。

表 2-2-1 回答者の生活属性

		n	%	2014年調査
同居家族構成	独り暮らし	90	43.7%	40.9%
	配偶者	91	44.2%	40.1%
	子ども	52	25.2%	23.2%
	あなたの父	13	6.3%	11.5%
	あなたの母	19	9.2%	14.2%
	配偶者の父	1	0.5%	0.2%
	配偶者の母	3	1.5%	1.5%
	あなたの兄弟姉妹	8	3.9%	6.7%
	配偶者の兄弟姉妹	0	0.0%	0.2%
	その他	12	5.8%	5.5%
主たる	本人	167	81.1%	77.3%
生計維持者	本人以外	15	7.3%	8.5%
	その他(生計費は折半等)	24	11.7%	14.2%

<sup>3</sup> 『IGDA 開発者満足度調査 2015 要約報告書』によると、男性 75%、女性 22%となっている。Weststar, J. & Legault, M. J. (2015). *IGDA Developer Satisfaction Survey 2015 Summary Report*. International Game Developers Association. p.11.

<sup>4</sup> 『IGDA 開発者満足度調査 2015 要約報告書』によると、大学院修了 14%、大学院相当 7%、大学卒業 39%、大学相当 9%、単科大学卒業 14%、単科大学相当 10%、その他 7%となっている。Weststar, J. & Legault, M. J. (2015). *IGDA Developer Satisfaction Survey 2015 Summary Report*. International Game Developers Association. p.10.

(1)同居家族構成(M.A.)をみると、「配偶者」(44.2%)と「独り暮らし」(43.7%)が拮抗している。また、「子ども」が25.2%、「あなた(回答者)の母」が9.2%、「あなたの父」が6.3%と続く<sup>5</sup>。

「末子の年齢」は、平均4.5歳(SD=4.5)、「あなた(回答者)の母の年齢」は、平均61.5歳(SD=7.5)、「あなた(回答者)の父の年齢」は、平均64.0歳(SD=6.3)である。

(2)家庭での主たる生計維持者は、「本人」が81.1%、「本人以外」が7.3%、「その他(生計費は折半等)」が11.7%となっている。

## 2.3 回答者の就業属性(Q10, 11, 12, 13, 19)

回答者の就業属性は以下のとおりである(表2-3-1)。

(1)現在携わっているプラットフォーム(M.A.)は、「スマートフォン」が最も多く45.9%、次いで、「据置型ゲーム機」が27.1%、「携帯型ゲーム機」が20.8%、「PC」が18.8%、「タブレット」が18.4%、「業務用ゲーム機」が10.1%、「携帯電話」が5.3%、「ウェアラブル・スマート端末」が1.9%と続く。

(2)現在の職種は、「プログラマー(ゲーム開発)」が最も多く35.7%、次いで、「グラフィッカー・CG」が13.0%、「プランナー・ゲームデザイナー」が11.6%、「ディレクター」が7.7%、「プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)」がいずれも7.2%、「プロデューサー」が5.3%、「テクニカルアーティスト」が3.4%、「サウンドクリエイター」が2.9%となっている。本調査では、「シナリオライター」、「サーバ・ネットワークエンジニア」、「データアナリスト」、「QA」、「テスター・デバッガー」、「ローカリゼーション」から十分な回答を得ることができなかった。

(3)職種メンバーリーダーの有無は、「職種メンバーのリーダーである」者が42.0%、「職種メンバーのリーダーではない」者が58.0%である。

(4)現在の役職は、「一般」が最も多く64.7%、「主任・係長クラス」が15.5%、「課長クラス」が7.2%、「部長クラス」が6.3%、「執行役員」が0.5%、「経営者」が2.4%、「創業者」が3.4%であり、部長クラス以上の管理職・経営職は12.6%となっている。

---

<sup>5</sup> 『IGDA 開発者満足度調査 2015 要約報告書』によると、独身46%、既婚・パートナーあり45%、離死別3%、非回答5%、その他1%であり、子供がいる者は22%となっている。Weststar, J. & Legault, M. J. (2015). *IGDA Developer Satisfaction Survey 2015 Summary Report*. International Game Developers Association. p.8.



表 2-3-1 回答者の就業属性

		n	%	2014年調査
現在携わっている プラットフォーム	据置型ゲーム機	56	33.5%	39.4%
	携帯型ゲーム機	43	25.7%	35.2%
	携帯電話	11	6.6%	13.0%
	スマートフォン	95	56.9%	61.8%
	タブレット	38	22.8%	30.4%
	PC	39	23.4%	31.2%
	業務用ゲーム機	21	12.6%	18.7%
	ウェアラブル・スマート端末	4	2.4%	-
	その他	5	3.0%	4.5%
職種	プロデューサー	11	5.3%	4.7%
	ディレクター	16	7.7%	9.5%
	プログラマー(ゲーム開発)	74	35.7%	32.4%
	プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)	15	7.2%	9.5%
	グラフィッカー・CG	27	13.0%	12.0%
	テクニカルアーティスト	7	3.4%	3.2%
	プランナー・ゲームデザイナー	24	11.6%	10.5%
	シナリオライター	1	0.5%	2.0%
	サウンドクリエイター	6	2.9%	5.7%
	サーバ・ネットワークエンジニア	4	1.9%	1.0%
	データアナリスト	1	0.5%	0.7%
	QA(品質保証)	2	1.0%	0.5%
	テスター・デバッガー	1	0.5%	0.2%
	ローカリゼーション	0	0.0%	0.5%
	その他	18	8.7%	7.5%
職種メンバーの リーダー	職種メンバーのリーダーである	87	42.0%	45.4%
	職種メンバーのリーダーではない	120	58.0%	54.6%
現在の役職	一般	134	64.7%	66.3%
	主任・係長クラス	32	15.5%	15.2%
	課長クラス	15	7.2%	7.5%
	部長クラス	13	6.3%	2.7%
	執行役員	1	0.5%	1.7%
	経営者	5	2.4%	2.7%
	創業者	7	3.4%	3.7%
勤続年数	3年以下	83	40.1%	44.1%
	3年超6年以下	48	23.2%	21.4%
	6年超9年以下	19	9.2%	10.7%
	9年超12年以下	20	9.7%	10.2%
	12年超15年以下	15	7.2%	3.2%
	15年超18年以下	10	4.8%	5.0%
	18年超	12	5.8%	5.2%
	平均値(標準偏差)	6.1	(5.8)	5.8
ゲーム産業 経験年数	3年以下	26	12.6%	17.0%
	3年超6年以下	39	18.8%	15.2%
	6年超9年以下	22	10.6%	14.5%
	9年超12年以下	29	14.0%	15.5%
	12年超15年以下	18	8.7%	12.0%
	15年超18年以下	31	15.0%	10.7%
	18年超	42	20.3%	15.2%
	平均値(標準偏差)	11.6	(7.4)	10.4

(5)現在のゲーム会社の勤続年数は、平均 3.7 年 (SD=5.8)、階層別では「3 年以下」が最も多く 40.1%、次いで、「3 年超 6 年以下」が 23.2%、「9 年超 12 年以下」(9.7%)と「6 年超 9 年以下」(9.2%)が拮抗している。

(6)ゲーム産業の経験年数は、平均 11.6 年 (SD=7.4)、階層別では「18 年超」が最も多く 20.3%、次いで、「3 年超 6 年以下」が 18.8%、「15 年超 18 年以下」が 15.0%、「9 年超 12 年以下」が 14.0%、「3 年以下」が 12.6%と続く。

## 2.4 回答者の職場の概要 (Q22, 23, 24, 25, 26)

回答者の職場の概要は以下のとおりである (表 2-4-1)。

(1)現在勤務しているゲーム会社の創業年数は、平均 18.8 年 (SD=18.1) で、階層別では、「30 年超」の 21.6%が最も多く、次いで、「3 年以下」(17.2%)と「9 年超 12 年以下」(16.7%)が拮抗している。

(2)現在勤務しているゲーム会社の従業員数は、「100-299 人」と「2000 人以上」がいずれも 18.8%と最も多く、次いで、「1000-1999 人」が 15.0%と続く。「300 人未満 (中小企業)」は 51.0%、「300 人超 (大企業)」が 48.7%となっている。

(3)現在の勤務地は、「関東地方」が顕著に多く 83.1%、次いで、「近畿地方」が 14.5%で、両者を合わせると 97.6%に達する。

(4)現在勤務しているゲーム会社の事業は、「デベロッパーかつパブリッシャー」が最も多く 53.1%、次いで、「デベロッパー」が 34.8%となっており、両者を合わせると 87.9%である。

(5)現在勤務しているゲーム会社の業績 (対前年比) は、「減益」が 30.0%、「横ばい」が 34.3%、「増益」が 35.7%となっており、ほぼ均等に割れている。

表 2-4-1 回答者の職場の概要

		n	%	2014年調査
創業年数	3年以下	35	17.2%	17.9%
	3年超6年以下	19	9.3%	8.8%
	6年超9年以下	15	7.4%	9.8%
	9年超12年以下	34	16.7%	11.3%
	12年超15年以下	21	10.3%	8.6%
	15年超18年以下	10	4.9%	5.0%
	18年超21年以下	7	3.4%	8.1%
	21年超24年以下	7	3.4%	2.5%
	24年超27年以下	2	1.0%	2.5%
	27年超30年以下	10	4.9%	4.8%
	30年超	44	21.6%	20.7%
	平均値(標準偏差)	18.8	(18.1)	20.1
従業員数	1人	9	4.3%	4.2%
	2-4人	5	2.4%	2.7%
	5-9人	9	4.3%	3.0%
	10-19人	9	4.3%	6.2%
	20-29人	5	2.4%	5.5%
	30-49人	10	4.8%	8.7%
	50-99人	20	9.7%	11.5%
	100-299人	39	18.8%	17.7%
	300-499人	15	7.2%	5.0%
	500-999人	16	7.7%	7.7%
	1000-1999人	31	15.0%	12.2%
	2000人以上	39	18.8%	15.5%
勤務地	北海道地方	0	0.0%	1.7%
	東北地方	0	0.0%	0.7%
	関東地方	172	83.1%	79.3%
	中部地方	4	1.9%	1.7%
	近畿地方	30	14.5%	13.5%
	中国地方	0	0.0%	0.0%
	四国地方	0	0.0%	0.5%
	九州地方	1	0.5%	2.5%
	沖縄地方	0	0.0%	0.0%
事業	デベロッパー	72	34.8%	43.1%
	パブリッシャー	9	4.3%	4.7%
	デベロッパーかつパブリッシャー	110	53.1%	44.6%
	開発ツール・ミドルウェアベンダ	2	1.0%	1.0%
	開発サポート(QA、ローカライズ)	3	1.4%	1.5%
	その他	11	5.3%	5.0%
会社の業績	減益	62	30.0%	25.2%
	横ばい	71	34.3%	34.4%
	増益	74	35.7%	40.4%

### 3 ゲーム開発者の仕事と職場

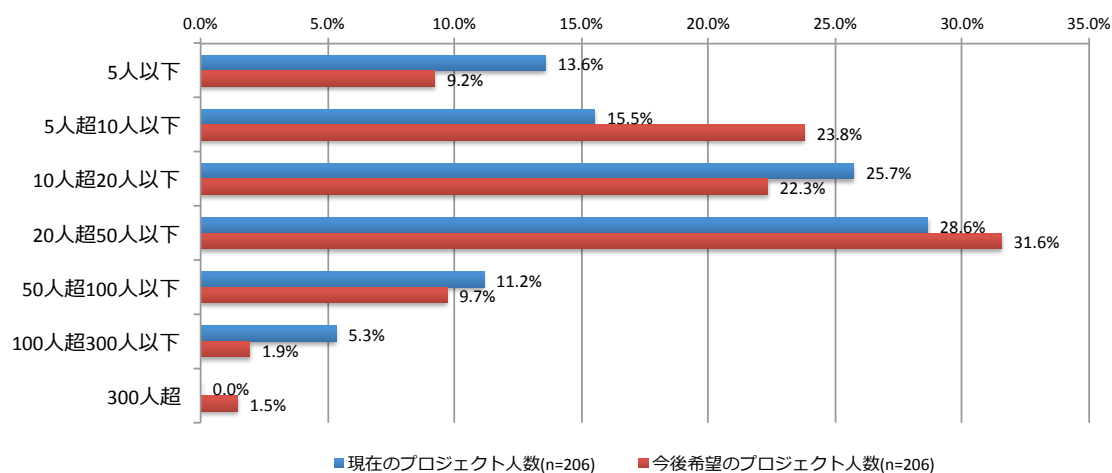
本章では、(1)従事している／したいプロジェクトの人数、(2)タイトルの開発・運営状況、(3)従事している／したいゲームの開発・運営サイクル、(4)これまで／現在のゲーム開発・運営タイトル数、(5)従事している／したいプラットフォーム、(6)従事しているゲームのサービス運営、(7)職場の特徴、(8)仕事の特徴について、順を追って得られた結果に基づき報告する。

#### 3.1 従事している／したいプロジェクトの人数 (Q15)

現在、従事しているプロジェクトの人数は、平均 37.6 人 (SD=50.6) である。階層別にみると、「20 人超 50 人以下」が最も多く 28.6%、次いで、「10 人超 20 人以下」が 25.7%であり、中規模のプロジェクトが 54.3%となっている。また、「5 人超 10 人以下」が 15.5%、「5 人以下」が 13.6%と続き、「100 人超 300 人以下」は 5.3%と少ない<sup>6</sup>。

今後、従事したいプロジェクトの人数は、平均 38.8 人 (SD=65.6) である。階層別にみると、「20 人超 50 人以下」が最も多く 31.6%、次いで、「5 人超 10 人以下」が 23.8%、「10 人超 20 人以下」が 22.3%、「50 人超 100 人以下」が 9.7%、「5 人以下」が 9.2%、「100 人超 300 人以下」が 1.9%、「300 人超」が 1.5%となっている (図 3-1-1)。

図 3-1-1 従事している／したいプロジェクトの人数



<sup>6</sup> 『IGDA 開発者満足度調査 2015 要約報告書』によると、被雇用者の 43%が 2-10 人のチーム、29%が 11-50 人のチームで就業している。Weststar, J. & Legault, M. J. (2015). *IGDA Developer Satisfaction Survey 2015 Summary Report*. International Game Developers Association. p.20.

### 3.2 タイトルの開発・運営状況 (Q16)

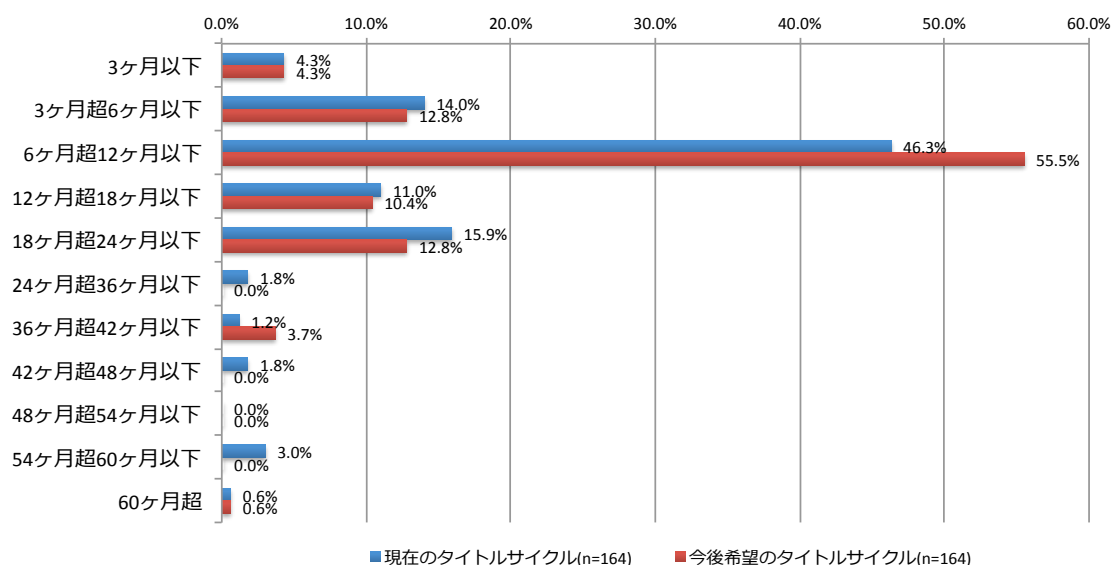
現在、タイトルの開発・運営に従事しているか否かを尋ねたところ、「従事している」が 81.2%、「従事していない」が 18.8%となっている。

### 3.3 従事している／したいゲームの開発・運営サイクル (Q17)

現在、一つのゲームの開発・運営に従事しているサイクルは、平均 16.2 ヶ月 (SD=13.5) である。階層別で見ると、「6 ヶ月超 12 ヶ月以下」が顕著に多く 46.3%、次いで、「18 ヶ月超 24 ヶ月以下」が 15.9%、「3 ヶ月超 6 ヶ月以下」が 14.0%、「12 ヶ月超 18 ヶ月以下」が 11.0%と続く。

今後、一つのゲームの開発・運営に従事したいサイクルは、平均 14.1 ヶ月 (SD=11.0) である。階層別で見ると、「6 ヶ月超 12 ヶ月以下」が顕著に多く 55.5%、次いで、「18 ヶ月超 24 ヶ月以下」と「3 ヶ月超 6 ヶ月以下」がいずれも 12.8%、「12 ヶ月超 18 ヶ月以下」が 10.4%と続く (図 3-3-1)。

図 3-3-1 従事している／したいゲームの開発・運営サイクル



### 3.4 これまで／現在のゲーム開発・運営タイトル数 (Q18)

これまでのゲーム開発・運営タイトル数は、平均 14.2 本 (SD=16.0) である。階層別で見ると、「5 本以下」が最も多く 27.2%、次いで、「5 本超 10 本以下」が 24.1%、「10 本超 15 本以下」が 20.4%、「15 本超 20 本以下」が 14.2%と続き、20 本を超える者は 14.2%となっている (図 3-4-1)。

2014年のゲーム開発・運営タイトル数は、平均2.8本（SD=2.9）である。階層別でみると、「2本」が最も多く30.9%、次いで、「1本」が29.1%であり、両者を合わせると60.0%に達する（図3-4-2）。

図 3-4-1 これまでのゲーム開発・運営タイトル数

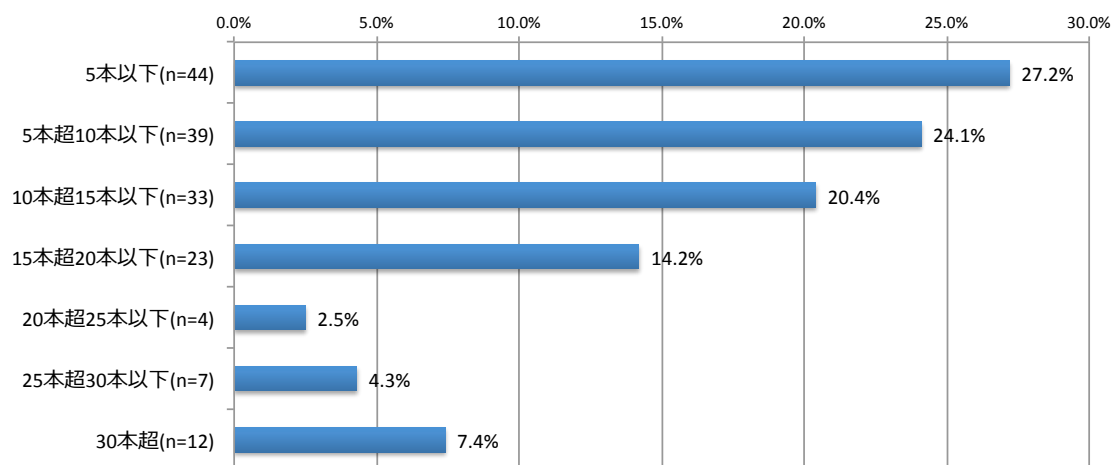
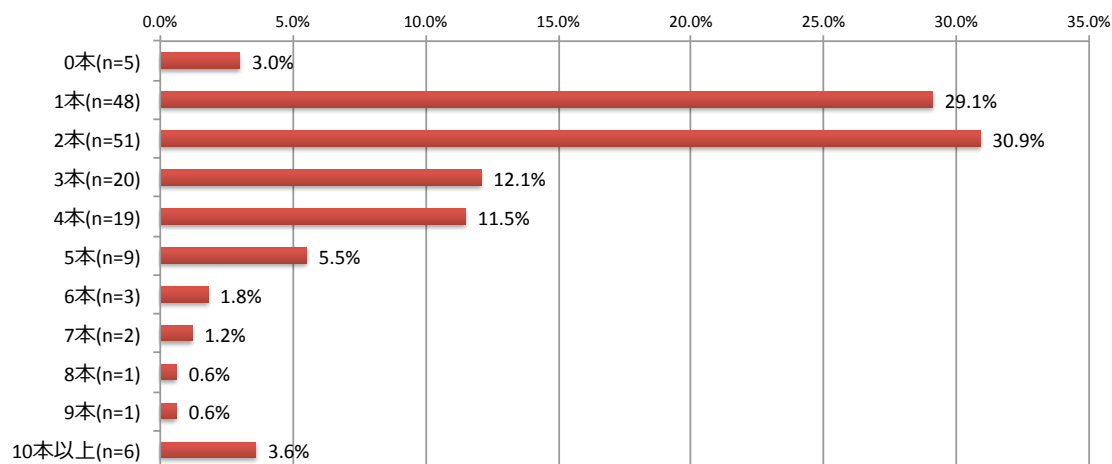


図 3-4-2 2014年のゲーム開発・運営タイトル数

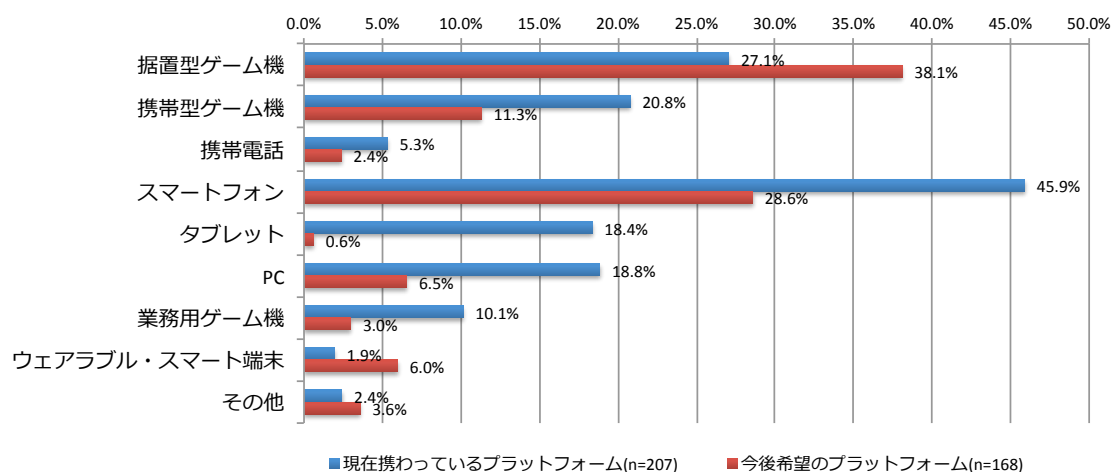


### 3.5 従事している／したいプラットフォーム（Q19）

現在、従事しているプラットフォーム（M.A.）は、先述したとおり、「スマートフォン」が最も多く45.9%、次いで、「据置型ゲーム機」が27.1%、「携帯型ゲーム機」が20.8%、「PC」が18.8%、「タブレット」が18.4%、「業務用ゲーム機」が10.1%、「携帯電話」が5.3%、「ウェアラブル・スマート端末」が1.9%と続く。

しかし、今後、携わりたいプラットフォーム（S.A.）を尋ねたところ、「据置型ゲーム機」が最も多く 38.1%、次いで、「スマートフォン」が 28.6%と逆転し、「携帯型ゲーム機」が 11.3%、「PC」が 6.5%、「ウェアラブル・スマート端末」が 6.0%、「業務用ゲーム機」が 3.0%、「携帯電話」が 2.4%、「タブレット」が 2.4%となっている（図 3-5-1）。

図 3-5-1 従事している／したいプラットフォーム



### 3.6 従事しているゲームのサービス運営（Q20）

現在、従事しているゲームがサービス運営であるか否かを尋ねた（表 3-6-1）。

全体では、「サービス運営である」が 63.5%、「サービス運営ではない」が 36.5%となっている。現在携わっているプラットフォーム別でみると、携帯電話およびウェアラブル・スマート端末（100.0%）、スマートフォン（87.2%）、タブレット（86.8%）、業務用ゲーム機（66.7%）で「サービス運営型である」という回答が全体と比べて多くなっている。

表 3-6-1 サービス運営

	全体	現在携わっているプラットフォーム								
		据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他
サービス運営型である	63.5%	33.9%	25.6%	100.0%	87.2%	86.8%	61.5%	66.7%	100.0%	20.0%
サービス運営型ではない	36.5%	66.1%	74.4%	0.0%	12.8%	13.2%	38.5%	33.3%	0.0%	80.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	167	56	43	11	94	38	39	21	4	5

### 3.7 職場の特徴 (Q27, 28)

現在勤務しているゲーム会社のマネジメントについて尋ねたところ、「多いに改善の余地がある」(42.0%)と「改善する余地がある」(44.0%)を合わせると、86.0%に達する。他方で、「概ねよい」が13.0%、「非常によい」が1.0%と低い結果を示している。

また、現在勤務しているゲーム会社の特徴について尋ねた (表 3-7-1)。

表 3-7-1 職場の特徴 (従業員数・創業年数別)

	全体	従業員数		創業年数	
		300人以下	300人超	10年以下	10年超
新卒採用を行っている	69.6%	51.9%	88.1% ***	53.2%	83.6% ***
人員がいつも不足している	64.3%	68.9%	59.4%	61.7%	66.4%
職場内で助け合う雰囲気がある	56.5%	48.1%	65.3% *	51.1%	61.8%
職場内で互いに競争する雰囲気がある	23.7%	14.2%	33.7% ***	24.5%	22.7%
先輩が後輩を教える雰囲気がある	33.8%	26.4%	41.6% *	20.2%	46.4% ***
仕事のワークフローが明確である	15.9%	11.3%	20.8%	13.8%	18.2%
仕事のできる人とできない人の差が大きい	53.1%	49.1%	57.4%	50.0%	56.4%
産休・育休・介護休業・短時間勤務制度があり生活と仕事の両立がしやすい	43.5%	30.2%	57.4% ***	38.3%	49.1%
高齢でも長く働き続けられる	22.7%	19.8%	25.7%	20.2%	25.5%
女性が活躍している	47.3%	38.7%	56.4% *	43.6%	51.8%
外国人が活躍している	41.5%	32.1%	51.5% **	38.3%	44.5%
ロールモデルとなる人がいる	15.5%	9.4%	21.8% *	19.1%	12.7%
仕事について相談できる人がいる	47.3%	39.6%	55.4% *	43.6%	51.8%
職場の仲間と職場内で交流する機会が多い	45.4%	44.3%	46.5%	42.6%	49.1% **
職場の仲間と職場外での付き合いがある	33.8%	29.2%	38.6%	24.5%	42.7%
希望すれば他の仕事へ異動できる仕組みがある	38.2%	26.4%	50.5% ***	31.9%	44.5%
パートや契約社員などから正社員になれる制度がある	36.7%	29.2%	44.6% *	29.8%	42.7%
研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い	27.1%	16.0%	38.6% ***	23.4%	30.9%
辞める人が多い	41.5%	36.8%	46.5%	47.9%	36.4%
会社の業績が安定している	20.8%	14.2%	27.7% *	12.8%	28.2% **
その他	4.3%	5.7%	3.0%	6.4%	2.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	207	106	101	94	110

\*\*\* p < .001, \*\* p < .01, \* p < .05

その結果、従業員数別にみると、300人超の企業は、300人以下の企業と比べて、「新卒採用を行っている」、「職場内で助け合う雰囲気がある」、「産休・育休・介護休業・短時間勤務制度があり生活と仕事の両立がしやすい」、「希望すれば他の仕事へ移動できる仕組みがある」、「研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多い」などの特徴が見出された (いずれも  $p < .001$ )。創業年数別では、10年超の企業は、10年以下の企業と比べて、「新卒採用を行っている」、「先輩が後輩を教える雰囲気がある」という特徴が見出された (いずれも  $p < .001$ )。



### 3.8 仕事の特徴 (Q38)

現在の仕事の特徴について尋ねた (表 3-8-1)。

その結果、全体では、「自分で判断をすることが多い」(72.5%)と「職場の人と協力して行う仕事が多い」(63.3%)という両極性がみられる。

職種別でみると、プロデューサーは、「仕事のやり方を自分で決められる」と「自分で判断をすることが多い」がいずれも90.9%、「職場の人と協力して行う仕事が多い」(81.8%)、「仕事の目標を自分で立てられる」(72.7%)が顕著に高く、メンバーと協力しながら自律的に仕事を遂行していることが窺える。

ディレクターは、「社内の他部門との調整が必要である」が顕著に高く93.8%、次いで、「自分で判断をすることが多い」(87.5%)、「顧客と接する仕事である」(68.8%)と続く。

プログラマー(ゲーム開発)は、「成果をあげることが常に求められている」(60.8%)、「締め切りや納期に常に追われている」(59.5%)が全体と比べて高くなっている。

プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)は、「仕事のやり方を自分で決められる」と「自分で判断することが多い」がいずれも73.3%、次いで、「成果をあげることが常に求められている」(60.0%)と続く。

グラフィッカー・CGは、「職場の人と協力して行う仕事が多い」と「自分で判断をすることが多い」がいずれも71.4%となっており、全体を上回っている。

テクニカルアーティストは、「仕事のやり方を自分で決められる」が顕著に高く100.0%、次いで、「仕事の目標を自分で立てられる」、「出退勤の時間を自分で決められる」、「後輩や部下の育成を行っている」がいずれも71.4%となっており、自律的に仕事を遂行しながら、後輩や部下の育成を担っている。

プランナー・ゲームデザイナーは、「出退勤の時間を自分で決められる」(41.7%)、「繰り返しの多い単調な仕事である」(25.0%)などが全体を上回っている。

サウンドクリエイターは、「仕事の目標を自分で立てられる」が顕著に高く100.0%、次いで、「仕事の範囲が明確である」、「個人の成果が把握しやすい」、「締め切りや納期に常に追われている」、「仕事のやり方を自分で決められる」、「自分で判断をすることが多い」がいずれも83.3%と全体を上回っており、自律的に仕事を遂行していることが窺える。

表 3-8-1 仕事の特徴（職種別）

	全体	職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
仕事の範囲が明確である	34.8%	18.2%	0.0%	33.8%	33.3%	48.1%	42.9%	33.3%	83.3%	34.8%
個人の成果が把握しやすい	32.4%	27.3%	6.3%	33.8%	40.0%	44.4%	28.6%	20.8%	83.3%	26.1%
成果をあげることが常に求められている	55.6%	72.7%	50.0%	60.8%	60.0%	51.9%	28.6%	33.3%	66.7%	65.2%
締切や納期に常に追われている	53.1%	63.6%	56.3%	59.5%	33.3%	55.6%	28.6%	45.8%	83.3%	43.5%
職場の人と協力して行う仕事が多い	63.3%	81.8%	56.3%	54.1%	53.3%	74.1%	57.1%	62.5%	66.7%	82.6%
仕事の目標を自分で立てられる	51.2%	72.7%	62.5%	44.6%	53.3%	51.9%	71.4%	45.8%	100.0%	43.5%
仕事のやり方を自分で決められる	67.1%	90.9%	75.0%	62.2%	73.3%	59.3%	100.0%	54.2%	83.3%	73.9%
出退勤の時間を自分で決められる	41.5%	45.5%	25.0%	45.9%	53.3%	33.3%	71.4%	41.7%	33.3%	39.1%
部下の人事評価をしている	25.6%	63.6%	43.8%	17.6%	20.0%	22.2%	42.9%	16.7%	33.3%	34.8%
後輩や部下の育成を行っている	36.7%	45.5%	62.5%	27.0%	33.3%	37.0%	71.4%	29.2%	33.3%	47.8%
社内の他部門との調整が必要である	44.4%	63.6%	93.8%	36.5%	20.0%	33.3%	42.9%	33.3%	66.7%	69.6%
繰り返しの多い単調な仕事である	8.2%	9.1%	0.0%	2.7%	0.0%	14.8%	0.0%	25.0%	16.7%	8.7%
自分で判断をすることが多い	72.5%	90.9%	87.5%	70.3%	73.3%	74.1%	57.1%	70.8%	83.3%	69.6%
顧客と接する仕事である	21.7%	45.5%	68.8%	6.8%	6.7%	7.4%	28.6%	20.8%	33.3%	47.8%
社外で仕事をすることが多い	10.1%	18.2%	6.3%	5.4%	6.7%	3.7%	14.3%	12.5%	16.7%	30.4%
その他	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	8.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー（ゲーム開発）、PG(R&D)=プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

## 4 ゲーム開発者の働き方とキャリア

以下より、本調査で得られたデータについて、(1)全体、(2)性別、(3)最終学歴、(4)年齢階層、(5)職種、(6)開発・支援しているプラットフォーム、(7)サービス運営の有無、(7)従業員数別のクロス集計としてまとめた結果に基づき、ゲーム開発者の就業とキャリア形成の現況について報告する。

なお、前回の調査結果が提示可能な項目については、それを併記する。また、サンプル数が少ない項目については、表中では以下のように処理している。最終学歴については「大学院博士課程修了」(n=1, 0.5%)を除いている。年齢階層については「50代」(n=5, 2.4%)を除いている。職種については「シナリオライター」(n=1, 0.5%)、「サーバ・ネットワークエンジニア」(n=4, 1.9%)、「データアナリスト」(n=1, 0.5%)、「QA (品質保証)」(n=2, 1.0%)、「テスター・デバッガー」(n=1, 0.5%)を「その他」(n=18, 8.7%)へ合算し、「その他」(n=23, 11.1%)としている。加えて、本調査の全体の平均値または割合を上回る数値については、赤字で記している。

### 4.1 就労形態・勤務形態 (Q29, 30)

現在の就労形態と勤務形態(基本属性別)は以下のとおりである(表 4-1-1)。

表 4-1-1 就労形態・勤務形態(基本属性別)

	2014年調査 (全体)	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別		
			男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
正社員	74.3%	81.2%	82.8%	71.9%	50.0%	76.1%	90.9%	87.8%	95.2%	78.7%	82.5%	82.5%
契約社員	8.0%	6.3%	5.7%	9.4%	5.0%	9.9%	0.0%	4.9%	4.8%	17.0%	3.1%	3.5%
派遣社員	1.5%	1.0%	1.1%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
アルバイト・パート	1.7%	0.5%	0.6%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%
フリーランス・独立開発者	7.7%	6.8%	5.2%	15.6%	25.0%	7.0%	9.1%	3.7%	0.0%	2.1%	8.2%	7.0%
経営者(執行役員以上)	5.7%	3.4%	3.4%	3.1%	10.0%	2.8%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	2.1%	7.0%
その他	1.0%	1.0%	1.1%	0.0%	5.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	1.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	401	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
裁量労働制	49.6%	56.0%	59.2%	40.6%	65.0%	56.3%	45.5%	57.3%	47.6%	34.0%	67.0%	57.9%
フレックスタイム勤務	13.2%	15.5%	15.5%	15.6%	10.0%	15.5%	27.3%	14.6%	19.0%	21.3%	9.3%	21.1%
始・就業時間が一定している通常勤務	34.4%	23.7%	22.4%	28.1%	15.0%	25.4%	18.2%	23.2%	28.6%	36.2%	18.6%	21.1%
時短勤務	0.7%	1.9%	0.0%	12.5%	0.0%	1.4%	0.0%	2.4%	4.8%	2.1%	3.1%	0.0%
その他	2.0%	2.9%	2.9%	3.1%	10.0%	1.4%	9.1%	2.4%	0.0%	6.4%	2.1%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	401	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57

(1)全体では、就労形態は、「正社員」が最も多く81.2%、次いで、「フリーランス・独立開発者」が6.8%、「契約社員」が6.3%と続く。

勤務形態は、「裁量労働制」が最も多く56.0%、次いで、「始・終業時間が一定している通常業務」が23.7%、「フレックスタイム勤務」が15.5%となっている。

(2)性別では、就労形態は、男性と女性のいずれも、「正社員」が最も多い（男 82.8%、女 71.9%）。次いで、男性は「契約社員」が 5.7%、女性は「フリーランス・独立開発者」が 15.6%となっている。

勤務形態は、男性と女性のいずれも、「裁量労働制」が最も多く（男 59.2%、女 40.6%）、次いで、「始・終業時間が一定している通常勤務」（男 22.4%、女 28.1%）、「フレックスタイム勤務」（男 15.5%、女 15.6%）が続く。

(3)最終学歴別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多い（高校卒業 50.0%、専門学校卒業 76.1%、高専・短大卒業 90.9%、大学卒業 87.6%、大学院修士課程修了 95.2%）。特筆すべき点は、高校卒業に、「フリーランス・独立開発者」（25.0%）が多いことである。

勤務形態は、いずれも、「裁量労働制」が最も多い（高校卒業 65.0%、専門学校卒業 56.3%、高専・短大卒業 45.5%、大学卒業 57.3%、大学院修士課程修了 47.6%）。

(4)年齢階層別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多い（20代 78.7%、30代 82.5%、40代 82.5%）が、次いで、20代は「契約社員」が他と比して多く 17.0%で、全体平均値（6.3%）を 10.7 ポイント上回っている。

勤務形態は、20代は「始・終業時間が一定している通常勤務」が最も多く 36.2%、30代および40代は「裁量労働制」が過半数となっている（30代 67.0%、57.9%）。

現在の就労形態と勤務形態（職種別）は以下のとおりである（表 4-1-2）。

表 4-1-2 就労形態・勤務形態（職種別）

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
正社員	72.7%	87.5%	90.5%	73.3%	81.5%	71.4%	62.5%	66.7%	78.3%
契約社員	9.1%	12.5%	2.7%	6.7%	3.7%	28.6%	16.7%	0.0%	0.0%
派遣社員	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
アルバイト・パート	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
フリーランス・独立開発者	9.1%	0.0%	1.4%	20.0%	11.1%	0.0%	12.5%	16.7%	8.7%
経営者（執行役員以上）	9.1%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	16.7%	8.7%
その他	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
裁量労働制	54.5%	62.5%	59.5%	66.7%	51.9%	71.4%	45.8%	66.7%	43.5%
フレックスタイム勤務	18.2%	12.5%	12.2%	20.0%	14.8%	0.0%	20.8%	16.7%	21.7%
始・就業時間が一定している通常勤務	27.3%	25.0%	23.0%	13.3%	29.6%	28.6%	25.0%	0.0%	26.1%
時短勤務	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
その他	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	4.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー（ゲーム開発）、PG(R&D)=プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多い。プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）は「フリーランス・独立開発者」が20.0%であり、全体平均値（6.8%）を13.2ポイント上回っている。

勤務形態は、いずれも、「裁量労働制」が最も多く、全体平均値（56.0%）を上回っている職種は、ディレクター（62.5%）、プログラマー（ゲーム開発）（59.5%）、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（66.7%）、テクニカルアーティスト（71.4%）、サウンドクリエイター（66.7%）である。

現在の就労形態と勤務形態（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表4-1-3）。

表4-1-3 就労形態・勤務形態（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
正社員	75.0%	67.4%	90.9%	80.0%	86.8%	76.9%	81.0%	75.0%	60.0%	74.5%	88.1%
契約社員	5.4%	9.3%	9.1%	3.2%	0.0%	5.1%	4.8%	0.0%	20.0%	5.7%	6.9%
派遣社員	1.8%	0.0%	0.0%	1.1%	2.6%	0.0%	4.8%	25.0%	0.0%	0.0%	2.0%
アルバイト・パート	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
フリーランス・独立開発者	8.9%	11.6%	0.0%	8.4%	2.6%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	12.3%	1.0%
経営者（執行役員以上）	7.1%	11.6%	0.0%	7.4%	7.9%	7.7%	4.8%	0.0%	20.0%	6.6%	0.0%
その他	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	1.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
裁量労働制	64.3%	55.8%	81.8%	61.1%	68.4%	56.4%	52.4%	50.0%	20.0%	51.9%	60.4%
フレックスタイム勤務	14.3%	27.9%	9.1%	8.4%	5.3%	10.3%	19.0%	25.0%	20.0%	17.9%	12.9%
始・就業時間が一定している通常勤務	17.9%	9.3%	9.1%	25.3%	26.3%	28.2%	23.8%	25.0%	60.0%	25.5%	21.8%
時短勤務	1.8%	2.3%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.9%	3.0%
その他	1.8%	4.7%	0.0%	3.2%	0.0%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	2.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多く、全体平均値（81.2%）を上回っているのは、携帯電話（90.9%）およびタブレット（86.8%）である。

勤務形態は、その他を除きいずれも、「裁量労働制」が最も多く、全体平均値（56.0%）を上回っているのは、据置型ゲーム機（64.3%）、携帯電話（81.8%）、スマートフォン（61.1%）、タブレット（68.4%）、PC（56.4%）である。

(7)企業規模別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多い（300人以下74.5%、300人超88.1%）が、300人以下は「フリーランス・独立開発者」が12.3%と全体平均値（6.8%）を上回っている。

勤務形態は、いずれも、「裁量労働制」が最も多い（300人以下51.9%、300

人超 60.4%)。

## 4.2 通勤時間 (Q31)

片道の通勤時間は以下のとおりである (表 4-2-1、表 4-2-2、表 4-2-3)。

表 4-2-1 通勤時間 (基本属性別)

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
10分以下	11.6%	9.8%	21.9%	10.0%	12.7%	27.3%	11.0%	4.8%	8.5%	12.4%	10.5%
10分超20分以下	12.1%	13.2%	6.3%	10.0%	9.9%	18.2%	9.8%	28.6%	17.0%	14.4%	5.3%
20分超30分以下	9.7%	10.9%	3.1%	25.0%	8.5%	0.0%	7.3%	14.3%	10.6%	9.3%	10.5%
30分超40分以下	13.0%	14.4%	6.3%	15.0%	15.5%	9.1%	13.4%	4.8%	6.4%	15.5%	15.8%
40分超50分以下	13.5%	14.9%	6.3%	10.0%	9.9%	27.3%	14.6%	19.0%	17.0%	12.4%	14.0%
50分超60分以下	22.2%	21.8%	25.0%	15.0%	25.4%	0.0%	25.6%	14.3%	29.8%	22.7%	17.5%
60分超70分以下	3.9%	4.0%	3.1%	0.0%	4.2%	9.1%	3.7%	4.8%	0.0%	4.1%	7.0%
70分超80分以下	5.3%	4.6%	9.4%	15.0%	4.2%	0.0%	4.9%	4.8%	4.3%	5.2%	3.5%
80分超90分以下	6.8%	5.2%	15.6%	0.0%	9.9%	9.1%	6.1%	4.8%	6.4%	4.1%	12.3%
90分超	1.9%	1.1%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
平均値(分)	45.9	44.4	50.5	41.0	46.3	34.1	48.2	40.5	44.6	42.2	50.9

(1)全体では、平均 45.9 分 (SD=26.2) で、「50 分超 60 分以下」が最も多く 22.2%、次いで、「40 分超 50 分以下」が 13.5%、「30 分超 40 分以下」が 13.0% と続く。

(2)性別では、男性は平均 44.4 分、女性は平均 50.5 分で、いずれも、「50 分超 60 分以下」が最も多い (男 21.8%、女 25.0%)。

(3)最終学歴別では、高校卒業は平均 41.0 分、専門学校卒業は平均 46.3 分、高専・短大卒業は平均 34.1 分、大学卒業は平均 48.2 分、大学院修士課程修了は平均 40.5 分となっている。高専・短大卒業は、「10 分以下」が 27.3%で、他と比して多い。

(4)年齢階層別では、20 代は平均 44.6 分、30 代は平均 42.2 分、40 代は平均 50.9 分となっている。40 代は、「80 分超 90 分以下」が 12.3%で、他と比して多い。

(5)職種別では、最も長いのは、プロデューサーで平均 53.3 分、最も短いのは、サウンドクリエイターで平均 38.3 分である。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、最も長いのは、ウェアラブル・スマート端末で平均 77.5 分、最も短いのは、携帯型ゲーム機で平均 33.4 分である。

(7)従業員数別では、300人以下が平均46.8分、300人超が45.0分であり、全体平均値(45.9分)に近似している。

表 4-2-2 通勤時間(職種別)

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
10分以下	9.1%	12.5%	12.2%	0.0%	7.4%	14.3%	12.5%	16.7%	17.4%
10分超20分以下	9.1%	6.3%	14.9%	33.3%	7.4%	0.0%	4.2%	33.3%	8.7%
20分超30分以下	18.2%	6.3%	8.1%	13.3%	7.4%	0.0%	20.8%	0.0%	8.7%
30分超40分以下	18.2%	12.5%	14.9%	0.0%	11.1%	28.6%	12.5%	0.0%	13.0%
40分超50分以下	0.0%	6.3%	14.9%	13.3%	25.9%	28.6%	8.3%	0.0%	13.0%
50分超60分以下	0.0%	18.8%	23.0%	26.7%	25.9%	0.0%	25.0%	33.3%	21.7%
60分超70分以下	9.1%	6.3%	1.4%	13.3%	0.0%	14.3%	0.0%	16.7%	4.3%
70分超80分以下	27.3%	25.0%	1.4%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
80分超90分以下	0.0%	6.3%	6.8%	0.0%	3.7%	14.3%	16.7%	0.0%	8.7%
90分超	9.1%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
平均値(分)	53.3	52.5	44.3	41.7	48.8	50.0	45.8	38.3	44.1

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

表 4-2-3 通勤時間(プラットフォーム・従業員数別)

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	300人以下	300人超
10分以下	12.5%	25.6%	0.0%	9.5%	10.5%	12.8%	14.3%	0.0%	20.0%	15.1%	7.9%
10分超20分以下	14.3%	18.6%	18.2%	10.5%	7.9%	10.3%	4.8%	0.0%	20.0%	7.5%	16.8%
20分超30分以下	12.5%	11.6%	0.0%	8.4%	5.3%	25.6%	9.5%	0.0%	0.0%	9.4%	9.9%
30分超40分以下	8.9%	7.0%	18.2%	12.6%	10.5%	5.1%	19.0%	0.0%	0.0%	11.3%	14.9%
40分超50分以下	16.1%	7.0%	9.1%	9.5%	15.8%	7.7%	14.3%	0.0%	20.0%	14.2%	12.9%
50分超60分以下	19.6%	23.3%	27.3%	28.4%	28.9%	20.5%	14.3%	50.0%	20.0%	20.8%	23.8%
60分超70分以下	5.4%	4.7%	9.1%	6.3%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	2.0%
70分超80分以下	3.6%	0.0%	18.2%	5.3%	7.9%	2.6%	4.8%	25.0%	20.0%	7.5%	3.0%
80分超90分以下	7.1%	2.3%	0.0%	6.3%	10.5%	7.7%	9.5%	0.0%	0.0%	6.6%	6.9%
90分超	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	2.6%	0.0%	9.5%	25.0%	0.0%	1.9%	2.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
平均値(分)	43.0	33.4	51.4	49.5	51.2	41.7	49.7	77.5	43.0	46.8	45.0

### 4.3 普段の始業・終業時間(Q32)

普段の始業・終業時間は以下のとおりである(表 4-3-1、表 4-3-2、表 4-3-3)。

(1)全体では、始業時間は平均 9:51、終業時間は平均 19:59 となっている。始業時間は「10:00-10:59」(53.4%)、終業時間は「20:00-20:59」(28.6%)が最



も多くなっている。

(2)性別では、男性は始業時間平均 9:51、終業時間平均 20:04、女性は始業時間平均 9:51、終業時間平均 19:33 である。

表 4-3-1 普段の始業・終業時間（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
		男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代	
普段 始業 時間	6:59以前	1.5%	1.7%	0.0%	5.3%	1.4%	0.0%	1.2%	0.0%	2.1%	2.1%	0.0%
	7:00-7:59	1.9%	1.7%	3.2%	5.3%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%
	8:00-8:59	2.4%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	4.9%	0.0%	2.1%	3.1%	1.8%
	9:00-9:59	27.2%	28.2%	22.6%	26.3%	29.6%	9.1%	25.6%	33.3%	27.7%	29.9%	21.1%
	10:00-10:59	53.4%	51.1%	64.5%	36.8%	50.7%	81.8%	54.9%	57.1%	55.3%	52.6%	54.4%
	11:00-11:59	10.2%	10.3%	9.7%	21.1%	15.5%	0.0%	7.3%	0.0%	10.6%	8.2%	12.3%
	12:00以降	3.4%	4.0%	0.0%	5.3%	2.8%	0.0%	2.4%	9.5%	2.1%	4.1%	3.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	206	174	31	19	71	11	82	21	47	97	57
平均値(時:分)	9:51	9:51	9:51	9:30	10:00	9:49	9:43	10:10	9:47	9:49	9:57	
普段 終業 時間	16:59以前	2.4%	1.1%	9.7%	0.0%	1.4%	9.1%	2.4%	4.8%	2.1%	3.1%	1.8%
	17:00-17:59	4.4%	2.9%	12.9%	0.0%	5.6%	0.0%	6.1%	0.0%	6.4%	5.2%	1.8%
	18:00-18:59	12.1%	13.8%	3.2%	5.3%	9.9%	9.1%	14.6%	19.0%	14.9%	13.4%	8.8%
	19:00-19:59	23.3%	23.6%	22.6%	26.3%	18.3%	36.4%	28.0%	14.3%	31.9%	20.6%	22.8%
	20:00-20:59	28.6%	28.2%	29.0%	15.8%	35.2%	36.4%	22.0%	33.3%	29.8%	25.8%	29.8%
	21:00-21:59	10.2%	10.9%	6.5%	21.1%	9.9%	0.0%	11.0%	4.8%	6.4%	9.3%	14.0%
	22:00-22:59	11.7%	11.5%	12.9%	15.8%	9.9%	0.0%	12.2%	19.0%	6.4%	13.4%	14.0%
	23:00-23:59	6.3%	6.9%	3.2%	15.8%	9.9%	9.1%	2.4%	0.0%	0.0%	8.2%	7.0%
	24:00以降	1.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	4.8%	2.1%	1.0%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	206	174	31	19	71	11	82	21	47	97	57	
平均値(時:分)	19:59	20:04	19:33	20:45	20:06	19:19	19:47	20:02	19:37	19:58	20:14	

(3)最終学歴別では、高校卒業は始業時間平均 9:30、終業時間平均 20:45、専門学校卒業は始業時間平均 10:00、終業時間平均 20:06、高専・短大卒業は始業時間平均 9:49、終業時間平均 19:19、大学卒業は始業時間平均 9:43、終業時間平均 19:47、大学院修士課程修了は始業時間平均 10:10、終業時間平均 20:02 となっている。

(4)年齢階層別では、20代は始業時間平均 9:47、終業時間平均 19:37、30代は始業時間平均 9:49、終業時間平均 19:58、40代は始業時間平均 9:57、終業時間平均 20:14 である。

(5)職種別では、テクニカルアーティスト（始業時間平均 8:42）を除き、始業時間平均は概ね 9:30～10:00 である。また、ディレクター（終業時間平均 20:28）を除き、終業時間平均は概ね 19:30～20:00 である。



表 4-3-2 普段の始業・終業時間（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
普段 始業 時間	6:59以前	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	7:00-7:59	0.0%	0.0%	1.4%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%
	8:00-8:59	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	4.3%
	9:00-9:59	27.3%	43.8%	24.3%	33.3%	22.2%	28.6%	17.4%	16.7%	43.5%
	10:00-10:59	54.5%	56.3%	55.4%	46.7%	55.6%	28.6%	65.2%	50.0%	34.8%
	11:00-11:59	18.2%	0.0%	9.5%	6.7%	11.1%	28.6%	13.0%	16.7%	8.7%
	12:00以降	0.0%	0.0%	4.1%	6.7%	7.4%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	23	6	23
	平均値(時:分)	10:01	9:48	9:58	10:00	9:48	8:42	10:09	9:40	9:26
普段 終業 時間	16:59以前	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
	17:00-17:59	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	14.8%	14.3%	4.3%	0.0%	8.7%
	18:00-18:59	9.1%	6.3%	13.5%	20.0%	14.8%	0.0%	13.0%	33.3%	4.3%
	19:00-19:59	27.3%	37.5%	23.0%	13.3%	11.1%	14.3%	30.4%	16.7%	30.4%
	20:00-20:59	36.4%	12.5%	29.7%	33.3%	29.6%	42.9%	30.4%	33.3%	21.7%
	21:00-21:59	18.2%	25.0%	9.5%	6.7%	7.4%	14.3%	0.0%	0.0%	13.0%
	22:00-22:59	9.1%	12.5%	8.1%	13.3%	14.8%	14.3%	17.4%	16.7%	8.7%
	23:00-23:59	0.0%	6.3%	9.5%	6.7%	3.7%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%
	24:00以降	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	23	6	23	
平均値(時:分)	20:01	20:28	20:06	19:52	19:41	20:04	19:54	19:47	19:46	

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、業務用ゲーム機（始業時間平均 10:27）を除き、始業時間平均は概ね 9:30～10:00 である。また、ウェアラブル・スマート端末（終業時間平均 19:48）を除き、終業時間平均は概ね 20:00～20:30 である。

(7)従業員数別では、300 人以下は始業時間平均 9:57、終業時間平均 20:08、300 人超は始業時間平均 9:44、終業時間平均 19:51 である。

表 4-3-3 普段の始業・終業時間（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム								従業員数		
		据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	300人以下	300人超
普段始業時間	6:59以前	3.6%	2.3%	0.0%	2.1%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	1.0%
	7:00-7:59	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.0%
	8:00-8:59	0.0%	4.7%	0.0%	3.2%	5.3%	5.1%	0.0%	25.0%	0.0%	2.9%	2.0%
	9:00-9:59	32.1%	32.6%	36.4%	26.3%	26.3%	30.8%	28.6%	0.0%	60.0%	17.1%	37.6%
	10:00-10:59	44.6%	44.2%	63.6%	60.0%	57.9%	46.2%	42.9%	25.0%	20.0%	59.0%	47.5%
	11:00-11:59	14.3%	16.3%	0.0%	8.4%	7.9%	12.8%	14.3%	50.0%	20.0%	14.3%	5.9%
	12:00以降	5.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	14.3%	0.0%	0.0%	3.8%	3.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	105	101
平均値(時:分)	9:55	9:46	9:54	9:44	9:44	9:47	10:27	10:07	9:42	9:57	9:44	
普段終業時間	16:59以前	1.8%	2.3%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.9%	3.0%
	17:00-17:59	3.6%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	2.6%	4.8%	0.0%	20.0%	2.9%	5.9%
	18:00-18:59	10.7%	18.6%	9.1%	7.4%	7.9%	15.4%	9.5%	25.0%	0.0%	10.5%	13.9%
	19:00-19:59	16.1%	11.6%	27.3%	26.3%	26.3%	23.1%	23.8%	0.0%	20.0%	25.7%	20.8%
	20:00-20:59	21.4%	25.6%	36.4%	37.9%	28.9%	20.5%	14.3%	75.0%	40.0%	26.7%	30.7%
	21:00-21:59	8.9%	4.7%	9.1%	11.6%	15.8%	2.6%	9.5%	0.0%	0.0%	12.4%	7.9%
	22:00-22:59	21.4%	18.6%	18.2%	8.4%	13.2%	25.6%	19.0%	0.0%	20.0%	9.5%	13.9%
	23:00-23:59	14.3%	16.3%	0.0%	5.3%	7.9%	10.3%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%	3.0%
	24:00以降	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	105	101
平均値(時:分)	20:33	20:24	20:10	20:01	20:26	20:20	20:26	19:48	19:48	20:08	19:51	

#### 4.4 繁忙期の始業・終業時間（Q34）

繁忙期の始業・終業時間は以下のとおりである（表 4-4-1、表 4-4-2、表 4-4-3）。

(1)全体では、始業時間は平均 9:36、終業時間は平均 22:41 となっている。始業時間は「9:00-9:59」（30.6%）、終業時間は「23:00-23:59」（31.1%）が最も多くなっている。

(2)性別では、男性は始業時間平均 9:31、終業時間平均 22:49、女性は始業時間平均 9:59、終業時間平均 21:54 である。

(3)最終学歴別では、高校卒業は始業時間平均 8:55、終業時間平均 23:15、専門学校卒業は始業時間平均 9:30、終業時間平均 22:44、高専・短大卒業は始業時間平均 9:40、終業時間平均 21:51、大学卒業は始業時間平均 9:44、終業時間平均 22:33、大学院修士課程修了は始業時間平均 9:57、終業時間平均 22:50 となっている。

(4)年齢階層別では、20代は始業時間平均 9:43、終業時間平均 22:37、30代は始業時間平均 9:26、終業時間平均 22:36、40代は始業時間平均 9:39、終業時間平均 22:43 である。

表 4-4-1 繁忙期の始業・終業時間（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴別					年齢階層別		
			男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代
繁忙期 始業時間	6:59以前	2.9%	3.4%	0.0%	10.5%	4.2%	0.0%	1.2%	0.0%	2.1%	4.1%	1.8%
	7:00-7:59	2.9%	2.9%	3.2%	5.3%	1.4%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	2.1%	7.0%
	8:00-8:59	3.4%	4.0%	0.0%	10.5%	0.0%	9.1%	4.9%	0.0%	4.3%	2.1%	5.3%
	9:00-9:59	30.6%	31.6%	25.8%	21.1%	35.2%	27.3%	28.0%	33.3%	31.9%	35.1%	21.1%
	10:00-10:59	49.5%	47.1%	61.3%	31.6%	46.5%	63.6%	51.2%	61.9%	53.2%	47.4%	50.9%
	11:00-11:59	7.8%	8.0%	6.5%	21.1%	9.9%	0.0%	6.1%	0.0%	6.4%	8.2%	8.8%
	12:00以降	2.9%	2.9%	3.2%	0.0%	2.8%	0.0%	3.7%	4.8%	2.1%	1.0%	5.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	206	174	31	19	71	11	82	21	47	97	57
	平均値(時:分)	9:36	9:31	9:59	8:55	9:30	9:40	9:44	9:57	9:43	9:26	9:39
繁忙期 終業時間	16:59以前	1.5%	0.6%	6.5%	0.0%	0.0%	9.1%	1.2%	4.8%	0.0%	3.1%	0.0%
	17:00-17:59	1.5%	0.6%	6.5%	0.0%	1.4%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%
	18:00-18:59	2.4%	2.3%	3.2%	0.0%	2.8%	0.0%	3.7%	0.0%	2.1%	3.1%	1.8%
	19:00-19:59	2.9%	3.4%	0.0%	5.3%	2.8%	0.0%	3.7%	0.0%	6.4%	1.0%	3.5%
	20:00-20:59	1.9%	2.3%	0.0%	5.3%	1.4%	9.1%	0.0%	4.8%	0.0%	1.0%	5.3%
	21:00-21:59	10.7%	9.2%	19.4%	5.3%	8.5%	18.2%	13.4%	9.5%	19.1%	9.3%	7.0%
	22:00-22:59	21.8%	20.7%	25.8%	26.3%	22.5%	18.2%	22.0%	14.3%	25.5%	17.5%	26.3%
	23:00-23:59	31.1%	33.3%	19.4%	15.8%	40.8%	18.2%	29.3%	23.8%	23.4%	37.1%	26.3%
	24:00以降	26.2%	27.6%	19.4%	42.1%	19.7%	27.3%	24.4%	42.9%	23.4%	24.7%	29.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	206	174	31	19	71	11	82	21	47	97	57	
平均値(時:分)	22:41	22:49	21:54	23:15	22:44	21:51	22:33	22:50	22:37	22:36	22:43	

(5)職種別では、テクニカルアーティスト（始業時間平均 8:21）を除き、始業時間平均は概ね 9:00～10:00 である。また、ディレクター（終業時間平均 23:07）とテクニカルアーティスト（終業時間平均 21:42）を除き、終業時間平均は概ね 22:00～23:00 である。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、携帯電話（始業時間平均 9:24）を除き、始業時間平均は概ね 9:30～10:00 である。また、業務用ゲーム機（終業時間平均 22:08）とウェアラブル・スマート端末（終業時間平均 22:30）を除き、終業時間平均は概ね 22:30～23:30 である。

(7)従業員数別では、300 人以下は始業時間平均 9:44、終業時間平均 22:50、300 人超は始業時間平均 9:28、終業時間平均 22:31 である。

表 4-4-2 繁忙期の始業・終業時間（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
繁忙期始業時間	6:59以前	0.0%	0.0%	4.1%	6.7%	3.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	7:00-7:59	0.0%	0.0%	2.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.7%
	8:00-8:59	0.0%	6.3%	5.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%
	9:00-9:59	36.4%	56.3%	25.7%	26.7%	29.6%	42.9%	26.1%	16.7%	39.1%
	10:00-10:59	54.5%	37.5%	50.0%	53.3%	48.1%	42.9%	60.9%	50.0%	34.8%
	11:00-11:59	9.1%	0.0%	9.5%	0.0%	11.1%	0.0%	8.7%	16.7%	8.7%
	12:00以降	0.0%	0.0%	2.7%	6.7%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	23	6	23
	平均値(時:分)	9:53	9:30	9:32	9:10	9:53	8:21	9:50	9:35	9:43
繁忙期終業時間	16:59以前	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
	17:00-17:59	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	14.3%	0.0%	0.0%	4.3%
	18:00-18:59	9.1%	0.0%	1.4%	6.7%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	19:00-19:59	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	0.0%	17.4%	0.0%	0.0%
	20:00-20:59	0.0%	6.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	21:00-21:59	9.1%	12.5%	9.5%	6.7%	11.1%	28.6%	8.7%	0.0%	17.4%
	22:00-22:59	18.2%	6.3%	21.6%	46.7%	18.5%	14.3%	21.7%	50.0%	17.4%
	23:00-23:59	36.4%	37.5%	32.4%	6.7%	37.0%	42.9%	21.7%	50.0%	34.8%
	24:00以降	27.3%	37.5%	29.7%	33.3%	14.8%	0.0%	30.4%	0.0%	21.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	23	6	23	
平均値(時:分)	22:46	23:07	22:58	22:46	22:04	21:42	22:27	22:40	22:24	

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

表 4-4-3 繁忙期の始業・終業時間（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム								従業員数		
		据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
繁忙期 始業時間	6:59以前	5.4%	4.7%	0.0%	3.2%	5.3%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.9%	3.0%
	7:00-7:59	1.8%	4.7%	9.1%	2.1%	2.6%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	4.0%
	8:00-8:59	0.0%	2.3%	9.1%	4.2%	10.5%	5.1%	0.0%	25.0%	0.0%	3.8%	3.0%
	9:00-9:59	32.1%	32.6%	36.4%	33.7%	28.9%	38.5%	33.3%	25.0%	60.0%	22.9%	38.6%
	10:00-10:59	46.4%	44.2%	45.5%	47.4%	42.1%	38.5%	38.1%	25.0%	20.0%	54.3%	44.6%
	11:00-11:59	8.9%	9.3%	0.0%	8.4%	7.9%	7.7%	19.0%	25.0%	20.0%	11.4%	4.0%
	12:00以降	5.4%	2.3%	0.0%	1.1%	2.6%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.9%	3.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	105	101
	平均値(時:分)	9:34	9:31	9:24	9:35	9:33	9:36	9:41	9:45	9:42	9:44	9:28
繁忙期 終業時間	16:59以前	1.8%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.0%	2.0%
	17:00-17:59	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	2.0%
	18:00-18:59	0.0%	2.3%	0.0%	3.2%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	4.0%
	19:00-19:59	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	2.6%	9.5%	0.0%	0.0%	3.8%	2.0%
	20:00-20:59	3.6%	4.7%	0.0%	1.1%	2.6%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	1.0%	3.0%
	21:00-21:59	5.4%	11.6%	0.0%	9.5%	13.2%	7.7%	9.5%	25.0%	0.0%	12.4%	8.9%
	22:00-22:59	16.1%	16.3%	27.3%	16.8%	13.2%	10.3%	23.8%	25.0%	60.0%	21.9%	21.8%
	23:00-23:59	42.9%	37.2%	27.3%	37.9%	39.5%	46.2%	23.8%	25.0%	40.0%	31.4%	30.7%
	24:00以降	30.4%	27.9%	45.5%	28.4%	28.9%	30.8%	23.8%	25.0%	0.0%	26.7%	25.7%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	105	101	
平均値(時:分)	23:16	22:57	23:19	22:53	23:21	23:22	22:08	22:30	22:24	22:50	22:31	

#### 4.5 労働時間（Q33, 35）

普段と繁忙期における週労働時間および希望する週労働時間について尋ねた結果を勤務形態別にまとめた（図 4-5-1）。

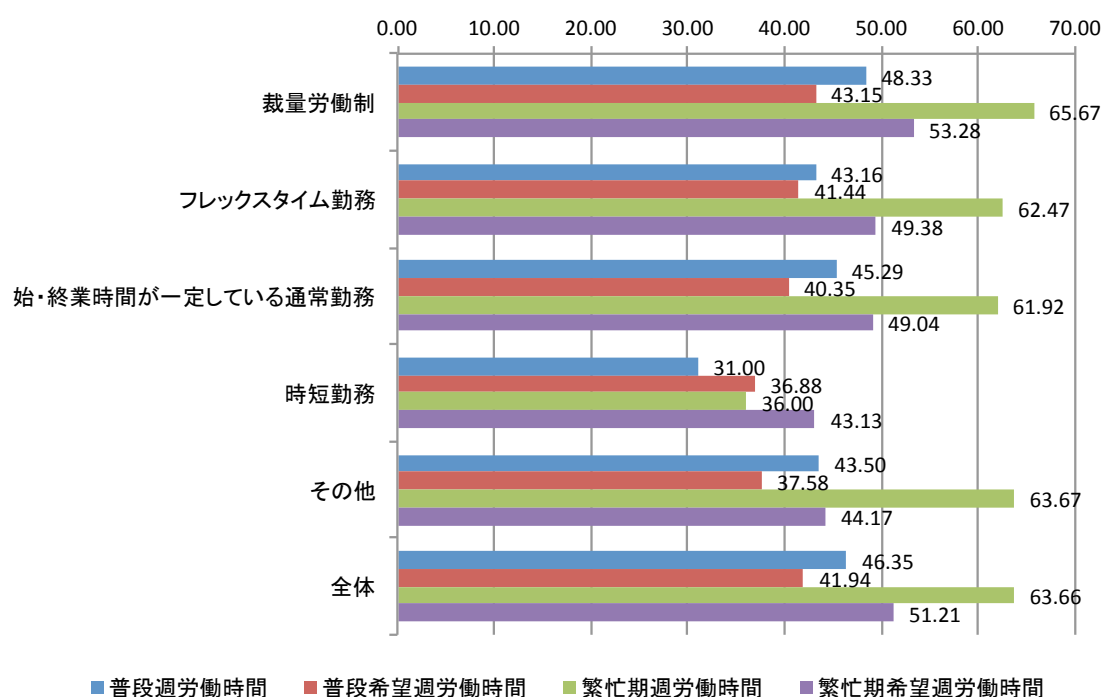
全体で見ると、「普段の週労働時間」は平均 46.35 時間、「普段希望する週労働時間」は平均 41.94 時間であり、約 4 時間の差がある。また、「繁忙期の週労働時間」は平均 63.66 時間、「繁忙期に希望する週労働時間」は平均 51.21 時間であり、約 12 時間の差がある。

勤務形態別で見ると、「普段の週労働時間」は、裁量労働制が最も長く平均 48.33 時間、次いで、始・終業時間が一定している通常勤務が平均 45.29 時間、フレックスタイム勤務が平均 43.16 時間、時短勤務が平均 31.00 時間となっている。「普段希望する週労働時間」は、裁量労働制が平均 43.15 時間（マイナス約 5 時間）、始・終業時間が一定している通常勤務が平均 40.35 時間（マイナス約 5 時間）、フレックスタイム勤務が平均 41.44 時間（マイナス約 2 時間）、時短勤務が平均 36.88 時間（プラス約 6 時間）となっており、時短勤務のみ週労働時間を長くしたいという希望が窺える。

また、「繁忙期の週労働時間」は、裁量労働制が最も長く平均 65.67 時間、次

いで、フレックスタイム勤務が平均 62.47 時間、始・終業時間が一定している通常勤務が平均 61.92 時間、時短勤務が平均 36.00 時間となっている。「繁忙期に希望する週労働時間」は、裁量労働制が平均 53.28 時間(マイナス約 12 時間)、フレックスタイム勤務が平均 49.38 時間 (マイナス約 13 時間)、始・終業時間が一定している通常勤務が平均 49.04 時間 (マイナス約 13 時間)、時短勤務が平均 43.13 時間 (プラス約 7 時間) となっており、時短勤務のみ週労働時間を長くしたいという希望が窺える。

図 4-5-1 普段労働時間と繁忙期労働時間 (平均値：単位=時間/週)



厚生労働省労働基準局 (2013) 『平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果』によると、専門業務型裁量労働制の 1 日あたりの労働時間平均は 9 時間 20 分(最長の者で 12 時間 38 分)とされている<sup>7</sup>。これを 1 週 5 日と換算すると、週平均 46.67 時間 (最長の者で 63.17 時間) となり、本調査における裁量労働制の労働時間 (普段 48.33 時間、繁忙期 65.67 時間) とほぼ合致する。

しかし、週労働時間の現実と希望の乖離は、とくに繁忙期において大きくな

<sup>7</sup> 厚生労働省労働基準局 (2013) 『平成 25 年度労働時間等総合実態調査結果』は、時間外労働及び休日労働の実態、割増賃金率の状況、裁量労働制の実態等を把握することを目的として、11575 事業場を対象に労働基準監督官が事業場を訪問する方法により実施された調査結果がまとめられている。

っており、適正な労働時間管理が課題の一つとして挙げられる。

普段労働時間と繁忙期労働時間は以下のとおりである（表 4-5-1、表 4-5-2、表 4-5-3）。

(1)全体では、普段の週労働時間は平均 46.4 時間<sup>8</sup>であり、「45 時間超 50 時間以下」が最も多く 32.5%、次いで、「35 時間超 40 時間以下」が 23.8%、「40 時間超 45 時間以下」が 22.3%となっている。普段希望する週労働時間は平均 41.9 時間であり、マイナス約 5 時間の乖離がある。

繁忙期の週労働時間は平均 41.9 時間であり、「60 時間超」が最も多く 40.1%となっている。繁忙期に希望する週労働時間は平均 51.2 時間であり、マイナス 9 時間の乖離がある。

(2)性別では、普段の週労働時間は、男性が平均 46.6 時間（希望：平均 42.2 時間）、女性が平均 45.1 時間（希望：平均 40.5 時間）である。

繁忙期の週労働時間は、男性が平均 64.2 時間（希望：平均 51.7 時間）、女性が 61.0 時間（希望：平均 48.5 時間）である。

(3)最終学歴別では、普段の週労働時間は、大学院修士課程修了が最も短く平均 44.8 時間（希望：平均 42.1 時間）、次いで、高専・短大卒業が平均 45.2 時間（希望：平均 40.8 時間）、大学卒業が平均 45.7 時間（希望：平均 41.6 時間）、専門学校卒業が平均 47.0 時間（希望：平均 42.6 時間）、高校卒業が最も長く平均 48.3 時間（希望：平均 40.7 時間）となっている。

繁忙期の週労働時間は、高専・短大卒業が最も短く平均 60.9 時間（希望：平均 45.9 時間）、次いで、大学卒業が平均 63.0 時間（希望：平均 51.6 時間）、専門学校卒業が平均 63.3 時間（希望：平均 51.4 時間）、大学院修士課程修了が平均 63.9 時間（希望：平均 52.4 時間）、高校卒業が最も長く平均 65.4 時間（希望：平均 48.3 時間）である。

(4)年齢階層別では、普段の週労働時間は、20 代が平均 43.5 時間（希望：平均 40.0 時間）、30 代が平均 46.3 時間（希望：平均 42.2 時間）、40 代が平均 47.0 時間（希望：平均 44.5 時間）となっている。

繁忙期の週労働時間は、20 代が平均 74.2 時間（希望：平均 53.3 時間）、30 代が平均 62.4 時間（希望：平均 49.8 時間）、40 代が平均 63.3 時間（希望：平

---

<sup>8</sup> 総務省統計局「労働力調査」基本集計第 II-11-1 表によると、情報サービス業における専門的・技術的職業従事者（うち 15-64 歳総数）の 2015 年平均週間就業時間は、男女計で 44.0 時間、男性 44.6 時間、女性 40.1 時間である。

均 52.9 時間) である。

表 4-5-1 普段労働時間と繁忙期労働時間 (基本属性別)

		全体	性別		最終学歴別					年齢階層別		
			男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代
普段週労働時間	30時間以下	3.9%	2.9%	9.7%	5.3%	4.2%	9.1%	2.4%	4.8%	2.1%	5.2%	3.5%
	30時間超35時間以下	2.9%	2.3%	6.5%	5.3%	1.4%	9.1%	2.4%	4.8%	0.0%	4.1%	3.5%
	35時間超40時間以下	23.8%	24.1%	22.6%	5.3%	16.9%	27.3%	34.1%	23.8%	34.0%	18.6%	22.8%
	40時間超45時間以下	22.3%	22.4%	19.4%	15.8%	26.8%	9.1%	19.5%	28.6%	25.5%	24.7%	15.8%
	45時間超50時間以下	32.5%	34.5%	22.6%	52.6%	32.4%	36.4%	29.3%	28.6%	23.4%	30.9%	42.1%
	50時間超55時間以下	4.9%	4.6%	6.5%	5.3%	5.6%	0.0%	3.7%	9.5%	4.3%	6.2%	3.5%
	55時間超60時間以下	7.3%	6.3%	12.9%	5.3%	11.3%	0.0%	6.1%	0.0%	8.5%	8.2%	5.3%
	60時間超	2.4%	2.9%	0.0%	5.3%	1.4%	9.1%	2.4%	0.0%	2.1%	2.1%	3.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
n		206	174	31	19	71	11	82	21	47	97	57
平均値(時間/週)		46.4	46.6	45.1	48.3	47.0	45.2	45.7	44.8	43.5	46.3	47.0
2014年調査平均値(時間/週)		46.8	47.0	46.1	46.2	47.4	47.2	47.3	44.7	46.4	47.0	47.0
普段希望週労働時間	30時間以下	5.8%	6.3%	3.1%	5.0%	5.6%	18.2%	4.9%	4.8%	6.4%	6.2%	5.3%
	30時間超35時間以下	6.3%	6.3%	6.3%	10.0%	5.6%	9.1%	4.9%	9.5%	4.3%	8.2%	5.3%
	35時間超40時間以下	56.5%	54.6%	68.8%	55.0%	60.6%	27.3%	61.0%	47.6%	68.1%	53.6%	49.1%
	40時間超45時間以下	14.5%	13.8%	15.6%	20.0%	15.5%	18.2%	11.0%	14.3%	8.5%	14.4%	19.3%
	45時間超50時間以下	13.5%	14.9%	6.3%	10.0%	8.5%	18.2%	15.9%	19.0%	10.6%	12.4%	19.3%
	50時間超55時間以下	1.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
	55時間超60時間以下	1.4%	1.7%	0.0%	0.0%	1.4%	9.1%	0.0%	4.8%	2.1%	1.0%	1.8%
	60時間超	1.0%	1.1%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
n		207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
平均値(時間/週)		41.9	42.2	40.5	40.7	42.6	40.8	41.6	42.1	40.0	42.2	44.5
繁忙期週労働時間	30時間以下	1.9%	1.1%	6.3%	0.0%	1.4%	9.1%	1.2%	4.8%	0.0%	4.1%	0.0%
	30時間超35時間以下	1.0%	0.0%	6.3%	0.0%	1.4%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
	35時間超40時間以下	2.4%	2.9%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	2.4%	0.0%	2.1%	2.1%	3.5%
	40時間超45時間以下	3.9%	4.6%	0.0%	5.0%	2.8%	0.0%	6.1%	0.0%	6.4%	4.1%	1.8%
	45時間超50時間以下	14.5%	14.9%	12.5%	20.0%	7.0%	18.2%	18.3%	19.0%	19.1%	11.3%	17.5%
	50時間超55時間以下	9.7%	6.9%	21.9%	15.0%	15.5%	9.1%	4.9%	0.0%	17.0%	4.1%	12.3%
	55時間超60時間以下	26.6%	28.2%	18.8%	20.0%	23.9%	27.3%	29.3%	33.3%	17.0%	34.0%	19.3%
	60時間超	40.1%	41.4%	34.4%	40.0%	43.7%	36.4%	36.6%	42.9%	38.3%	38.1%	45.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
n		207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
平均値(時間/週)		63.7	64.2	61.0	65.4	63.3	60.9	63.0	63.9	74.2	62.4	63.3
2014年調査平均値(時間/週)		64.4	65.6	57.6	65.8	66.7	62.3	62.4	62.9	62.2	65.6	64.1
繁忙期希望週労働時間	30時間以下	1.0%	1.1%	0.0%	0.0%	1.4%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
	30時間超35時間以下	1.0%	1.1%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%
	35時間超40時間以下	22.2%	21.3%	28.1%	25.0%	21.1%	36.4%	17.1%	38.1%	23.4%	21.6%	19.3%
	40時間超45時間以下	17.4%	15.5%	28.1%	40.0%	11.3%	9.1%	22.0%	4.8%	25.5%	15.5%	15.8%
	45時間超50時間以下	29.5%	31.0%	21.9%	25.0%	33.8%	36.4%	31.7%	9.5%	29.8%	24.7%	38.6%
	50時間超55時間以下	4.8%	5.2%	0.0%	5.0%	7.0%	0.0%	1.2%	9.5%	2.1%	3.1%	8.8%
	55時間超60時間以下	14.5%	13.8%	18.8%	0.0%	12.7%	0.0%	18.3%	28.6%	8.5%	20.6%	8.8%
	60時間超	9.7%	10.9%	3.1%	5.0%	9.9%	9.1%	9.8%	9.5%	10.6%	10.3%	8.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
n		207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
平均値(時間/週)		51.2	51.7	48.5	48.3	51.4	45.9	51.6	52.4	53.3	49.8	52.9



表 4-5-2 普段労働時間と繁忙期労働時間（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
普段 週労働時間	30時間以下	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	3.7%	14.3%	8.7%	0.0%	8.7%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	3.7%	0.0%	0.0%	16.7%	8.7%
	35時間超40時間以下	45.5%	6.3%	21.6%	20.0%	18.5%	28.6%	47.8%	50.0%	8.7%
	40時間超45時間以下	18.2%	18.8%	31.1%	26.7%	22.2%	28.6%	8.7%	0.0%	17.4%
	45時間超50時間以下	27.3%	50.0%	27.0%	40.0%	40.7%	28.6%	30.4%	0.0%	34.8%
	50時間超55時間以下	0.0%	12.5%	5.4%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%
	55時間超60時間以下	9.1%	6.3%	9.5%	0.0%	7.4%	0.0%	4.3%	16.7%	8.7%
	60時間超	0.0%	6.3%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	23	6	23
平均値(時間/週)	45.4	51.6	47.6	44.7	46.4	39.6	42.1	47.5	45.2	
2014年調査平均値(時間/週)	52.9	47.3	46.5	44.8	47.8	42.5	45.5	49.0	47.5	
普段 希望週労働時間	30時間以下	0.0%	6.3%	5.4%	6.7%	0.0%	14.3%	12.5%	16.7%	4.3%
	30時間超35時間以下	9.1%	0.0%	5.4%	6.7%	3.7%	14.3%	16.7%	0.0%	4.3%
	35時間超40時間以下	81.8%	43.8%	51.4%	60.0%	70.4%	42.9%	62.5%	66.7%	52.2%
	40時間超45時間以下	0.0%	37.5%	20.3%	13.3%	11.1%	0.0%	4.2%	0.0%	8.7%
	45時間超50時間以下	9.1%	12.5%	10.8%	13.3%	11.1%	28.6%	0.0%	16.7%	30.4%
	50時間超55時間以下	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	55時間超60時間以下	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
	60時間超	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
平均値(時間/週)	40.5	42.3	43.5	40.9	42.1	37.6	38.7	40.0	42.4	
繁忙期 週労働時間	30時間以下	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	14.3%	0.0%	0.0%	4.3%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
	35時間超40時間以下	0.0%	0.0%	1.4%	6.7%	0.0%	14.3%	8.3%	0.0%	0.0%
	40時間超45時間以下	9.1%	0.0%	1.4%	0.0%	7.4%	0.0%	8.3%	0.0%	4.3%
	45時間超50時間以下	27.3%	6.3%	16.2%	33.3%	11.1%	14.3%	12.5%	0.0%	4.3%
	50時間超55時間以下	0.0%	0.0%	9.5%	13.3%	14.8%	14.3%	12.5%	33.3%	4.3%
	55時間超60時間以下	36.4%	18.8%	32.4%	20.0%	25.9%	42.9%	12.5%	16.7%	30.4%
	60時間超	27.3%	75.0%	37.8%	26.7%	33.3%	0.0%	45.8%	50.0%	47.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
平均値(時間/週)	58.6	71.8	64.7	60.8	59.1	47.9	68.2	65.7	62.7	
2014年調査平均値(時間/週)	73.9	63.4	64.8	64.5	64.5	60.4	63.9	67.7	60.0	
繁忙期 希望週労働時間	30時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	4.3%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
	35時間超40時間以下	18.2%	12.5%	23.0%	40.0%	18.5%	28.6%	33.3%	33.3%	8.7%
	40時間超45時間以下	9.1%	12.5%	12.2%	26.7%	25.9%	14.3%	25.0%	16.7%	17.4%
	45時間超50時間以下	54.5%	37.5%	23.0%	20.0%	33.3%	28.6%	16.7%	16.7%	47.8%
	50時間超55時間以下	0.0%	12.5%	6.8%	6.7%	3.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	55時間超60時間以下	9.1%	12.5%	21.6%	6.7%	7.4%	14.3%	8.3%	0.0%	17.4%
	60時間超	9.1%	12.5%	12.2%	0.0%	11.1%	0.0%	12.5%	16.7%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
平均値(時間/週)	50.5	53.1	54.1	45.7	50.0	42.0	50.1	50.0	50.4	

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・モジュールウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

表 4-5-3 普段労働時間と繁忙期労働時間（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数		
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超	
普段 週労働時間	30時間以下	5.4%	7.0%	0.0%	4.2%	2.6%	2.6%	14.3%	0.0%	0.0%	5.7%	2.0%
	30時間超35時間以下	1.8%	2.3%	0.0%	3.2%	0.0%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.9%	3.0%
	35時間超40時間以下	28.6%	27.9%	9.1%	17.9%	13.2%	23.1%	23.8%	25.0%	40.0%	29.5%	17.8%
	40時間超45時間以下	14.3%	14.0%	27.3%	26.3%	21.1%	17.9%	14.3%	25.0%	20.0%	20.0%	24.8%
	45時間超50時間以下	32.1%	23.3%	45.5%	35.8%	44.7%	33.3%	19.0%	50.0%	0.0%	27.6%	37.6%
	50時間超55時間以下	7.1%	7.0%	18.2%	2.1%	0.0%	7.7%	4.8%	0.0%	20.0%	2.9%	6.9%
	55時間超60時間以下	7.1%	9.3%	0.0%	6.3%	13.2%	7.7%	19.0%	0.0%	20.0%	6.7%	7.9%
	60時間超	3.6%	9.3%	0.0%	4.2%	5.3%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	105	101
平均値（時間/週）	46.5	47.8	48.6	47.0	49.7	47.9	43.2	46.0	47.6	45.8	46.9	
2014年調査平均値（時間/週）	47.7	47.3	48.4	47.2	46.5	46.8	46.7	-	44.9	46.1	47.3	
普段 希望週労働時間	30時間以下	7.1%	11.6%	9.1%	9.5%	5.3%	12.8%	4.8%	0.0%	0.0%	8.5%	3.0%
	30時間超35時間以下	5.4%	2.3%	0.0%	8.4%	5.3%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	8.5%	4.0%
	35時間超40時間以下	57.1%	51.2%	54.5%	45.3%	52.6%	53.8%	66.7%	75.0%	80.0%	51.9%	61.4%
	40時間超45時間以下	14.3%	18.6%	9.1%	14.7%	10.5%	10.3%	19.0%	0.0%	20.0%	17.9%	10.9%
	45時間超50時間以下	12.5%	11.6%	18.2%	16.8%	18.4%	12.8%	4.8%	25.0%	0.0%	9.4%	17.8%
	50時間超55時間以下	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
	55時間超60時間以下	0.0%	0.0%	9.1%	3.2%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	1.0%
	60時間超	1.8%	4.7%	0.0%	2.1%	5.3%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
平均値（時間/週）	43.0	43.7	43.0	42.9	45.9	44.4	41.4	42.5	40.5	41.9	42.0	
繁忙期 週労働時間	30時間以下	3.6%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.9%	2.0%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	1.0%
	35時間超40時間以下	0.0%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	2.8%	2.0%
	40時間超45時間以下	1.8%	0.0%	18.2%	4.2%	5.3%	5.1%	14.3%	0.0%	0.0%	2.8%	5.0%
	45時間超50時間以下	10.7%	9.3%	18.2%	13.7%	10.5%	5.1%	14.3%	25.0%	20.0%	14.2%	14.9%
	50時間超55時間以下	8.9%	18.6%	0.0%	7.4%	5.3%	7.7%	4.8%	0.0%	40.0%	13.2%	5.9%
	55時間超60時間以下	30.4%	30.2%	0.0%	27.4%	23.7%	20.5%	23.8%	50.0%	0.0%	25.5%	27.7%
	60時間超	44.6%	37.2%	63.6%	44.2%	55.3%	61.5%	33.3%	25.0%	40.0%	38.7%	41.6%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
平均値（時間/週）	65.5	67.0	66.1	64.3	68.6	69.9	58.0	60.0	58.4	64.5	62.8	
2014年調査平均値（時間/週）	63.8	64.7	68.9	64.6	65.4	65.7	65.9	-	68.5	66.1	62.0	
繁忙期 希望週労働時間	30時間以下	1.8%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
	30時間超35時間以下	1.8%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
	35時間超40時間以下	16.1%	18.6%	18.2%	15.8%	21.1%	20.5%	33.3%	0.0%	20.0%	24.5%	19.8%
	40時間超45時間以下	17.9%	11.6%	18.2%	14.7%	10.5%	10.3%	9.5%	0.0%	20.0%	17.9%	16.8%
	45時間超50時間以下	30.4%	32.6%	18.2%	31.6%	34.2%	35.9%	38.1%	50.0%	20.0%	27.4%	31.7%
	50時間超55時間以下	5.4%	4.7%	9.1%	7.4%	5.3%	2.6%	9.5%	0.0%	40.0%	2.8%	6.9%
	55時間超60時間以下	17.9%	16.3%	18.2%	14.7%	13.2%	12.8%	9.5%	25.0%	0.0%	14.2%	14.9%
	60時間超	8.9%	11.6%	18.2%	13.7%	15.8%	17.9%	0.0%	25.0%	0.0%	9.4%	9.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
平均値（時間/週）	52.9	54.3	54.1	53.5	55.2	56.1	47.5	57.5	49.0	50.3	52.2	

(5)職種別では、普段の週労働時間は、サーバ・ネットワークエンジニアが最も長く平均 52.5 時間（希望：平均 45.8 時間）、次いで、ディレクターが平均 51.6 時間（希望：平均 42.3 時間）、プログラマー（ゲーム開発）が平均 47.6 時間（希望：平均 43.5 時間）、サウンドクリエイターが平均 47.5 時間（希望：平均 40.0

時間)、グラフィッカー・CGが平均46.4時間(希望:平均42.1時間)、プロデューサーが平均45.4時間(希望:平均40.5時間)、プランナー・ゲームデザイナーが平均42.1時間(希望:平均38.7時間)、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)が平均44.7時間(希望:平均40.9時間)、テクニカルアーティストが最も短く平均39.6時間(希望:平均37.6時間)となっている。

繁忙期の週労働時間は、ディレクターが最も長く平均71.8時間(希望:平均53.1時間)、次いで、プランナー・ゲームデザイナーが平均68.2時間(希望:平均50.1時間)、サウンドクリエイターが平均65.7時間(希望:平均50.0時間)、プログラマー(ゲーム開発)が平均64.7時間(希望:平均54.1時間)、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)が平均60.8時間(希望:平均45.7時間)、グラフィッカー・CGが平均59.1時間(希望:平均50.0時間)、テクニカルアーティストが最も短く平均47.9時間(希望:平均42.0時間)である。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、普段の週労働時間は、タブレットが最も長く平均49.7時間(希望:平均45.9時間)、次いで、携帯電話が平均48.6時間(希望:平均43.0時間)、PCが平均47.9時間(希望:平均44.4時間)、携帯型ゲーム機が平均47.8時間(希望:平均43.7時間)、据置型ゲーム機が平均46.5時間(希望:平均43.0時間)、ウェアラブル・スマート端末が平均46.0時間(希望:平均42.5時間)、業務用ゲーム機が最も短く平均43.2時間(希望:平均41.4時間)となっている。

繁忙期の週労働時間は、PCが最も長く平均69.9時間(希望:平均56.1時間)、次いで、タブレットが平均68.6時間(希望:平均55.2時間)、携帯型ゲーム機が平均67.0時間(希望:平均54.3時間)、携帯電話が平均66.1時間(希望:平均54.1時間)、据置型ゲーム機が平均65.5時間(希望:平均52.9時間)、ウェアラブル・スマート端末が平均60.0時間(希望:平均57.5時間)、業務用ゲーム機が最も短く平均58.0時間(希望:平均47.5時間)である。

(7)従業員数別では、普段の週労働時間は、300人以下が平均45.8時間(希望:平均41.9時間)、300人超が平均46.9時間(希望:平均42.0時間)である。

繁忙期の週労働時間は、300人以下が平均64.5時間(希望:平均50.3時間)、300人超が平均62.8時間(希望:平均52.2時間)となっている。

## 4.6 繁忙期の長さ (Q36)

直近のプロジェクトにおける繁忙期の長さは以下のとおりである (表 4-6-1、表 4-6-2、表 4-6-3)。

表 4-6-1 繁忙期の長さ (基本属性別)

	2014年調査 (全体)	全体	性別		年齢階層別			最終学歴別				
			男	女	20代	30代	40代	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士
繁忙期はない	11.7%	12.1%	12.1%	12.5%	6.4%	12.4%	15.8%	20.0%	9.9%	27.3%	12.2%	4.8%
1ヶ月	23.9%	20.3%	21.3%	15.6%	31.9%	20.6%	12.3%	10.0%	15.5%	18.2%	24.4%	33.3%
2ヶ月	16.0%	19.3%	19.5%	15.6%	17.0%	17.5%	24.6%	5.0%	21.1%	18.2%	20.7%	19.0%
3ヶ月	16.0%	14.0%	15.5%	6.3%	8.5%	15.5%	15.8%	15.0%	11.3%	36.4%	13.4%	9.5%
4ヶ月	2.7%	3.4%	3.4%	3.1%	4.3%	4.1%	1.8%	0.0%	4.2%	0.0%	4.9%	0.0%
5ヶ月	1.7%	1.4%	1.7%	0.0%	0.0%	2.1%	1.8%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	4.8%
6ヶ月	5.7%	6.8%	6.9%	6.3%	4.3%	8.2%	5.3%	0.0%	5.6%	0.0%	9.8%	9.5%
7ヶ月	1.0%	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%
8ヶ月	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ほぼ慢性的	20.4%	22.2%	19.0%	40.6%	27.7%	18.6%	22.8%	50.0%	28.2%	0.0%	14.6%	19.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	401	207	174	32	47	97	57	20	71	11	82	21

(1)全体では、「ほぼ慢性的」が22.2%、次いで、「1ヶ月」が20.3%、「2ヶ月」が19.3%と続く。「繁忙期はない」は12.1%となっている。

(2)性別では、男性は「1ヶ月」が最も多く21.3%、次いで、「2ヶ月」が19.5%、「ほぼ慢性的」が19.0%と続く。女性は「ほぼ慢性的」が顕著に多く40.6%であり、男性と比べて21.6ポイント多い。次いで、「1ヶ月」と「2ヶ月」がいずれも15.6%と続く。

(3)最終学歴別では、高校卒業と専門学校卒業は「ほぼ慢性的」が最も多く(それぞれ50.0%、28.2%)、高専・短大卒業は「3ヶ月」が36.4%、大学卒業と大学院修士課程修了は「1ヶ月」が最も多い(それぞれ24.4%、33.3%)。

(4)年齢階層別では、20代と30代は「1ヶ月」が最も多い(それぞれ31.9%、20.6%)。40代は、「2ヶ月」が最も多く24.6%である。

(5)職種別では、「ほぼ慢性的」が最も多いのは、グラフィッカー・CG(25.9%)、テクニカルアーティスト(42.9%)、プランナー・ゲームデザイナー(29.2%)、サウンドクリエイター(66.7%)である。逆に「繁忙期はない」が最も多いのは、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)(26.7%)である。プロデューサーは「2ヶ月」と「3ヶ月」がいずれも27.3%、ディレクターは「2ヶ月」が25.0%、プログラマー(ゲーム開発)は「1ヶ月」が26.7%と最も多くなっている。

表 4-6-2 繁忙期の長さ（職種別）

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
繁忙期はない	0.0%	12.5%	10.8%	26.7%	11.1%	14.3%	16.7%	0.0%	13.0%
1ヶ月	18.2%	18.8%	25.7%	20.0%	7.4%	14.3%	20.8%	16.7%	26.1%
2ヶ月	27.3%	25.0%	18.9%	20.0%	11.1%	14.3%	16.7%	16.7%	26.1%
3ヶ月	27.3%	18.8%	13.5%	13.3%	18.5%	14.3%	12.5%	0.0%	4.3%
4ヶ月	9.1%	6.3%	1.4%	6.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5ヶ月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6ヶ月	9.1%	6.3%	10.8%	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
7ヶ月	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
8ヶ月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ほぼ慢性的	9.1%	12.5%	17.6%	13.3%	25.9%	42.9%	29.2%	66.7%	26.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー（ゲーム開発）、PG(R&D)=プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、

GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、「ほぼ慢性的」が最も多いのは、据置型ゲーム機（28.6%）、携帯型ゲーム機（32.6%）、タブレット（23.7%）、PC（28.2%）、業務用ゲーム機（47.6%）である。携帯電話とスマートフォンは「1ヶ月」が最も多い（それぞれ54.5%、25.3%）。

(7)従業員数別では、300人以下と300人超のいずれも「ほぼ慢性的」が最も多い（それぞれ22.6%、21.8%）。

表 4-6-3 繁忙期の長さ（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
繁忙期はない	5.4%	0.0%	0.0%	9.5%	13.2%	7.7%	19.0%	25.0%	0.0%	12.3%	11.9%
1ヶ月	10.7%	18.6%	54.5%	25.3%	21.1%	10.3%	9.5%	0.0%	20.0%	20.8%	19.8%
2ヶ月	17.9%	25.6%	27.3%	23.2%	23.7%	17.9%	9.5%	50.0%	20.0%	22.6%	15.8%
3ヶ月	17.9%	16.3%	0.0%	14.7%	10.5%	12.8%	9.5%	0.0%	0.0%	10.4%	17.8%
4ヶ月	5.4%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	2.0%
5ヶ月	1.8%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	2.0%
6ヶ月	12.5%	7.0%	9.1%	4.2%	7.9%	15.4%	4.8%	25.0%	20.0%	4.7%	8.9%
7ヶ月	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%
8ヶ月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ほぼ慢性的	28.6%	32.6%	9.1%	20.0%	23.7%	28.2%	47.6%	0.0%	40.0%	22.6%	21.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101

## 4.7 有給休暇・育休・産休・介護休業の取得状況（Q37）

有給休暇、育児休暇、産前産後休業、育児休業、介護休業の取得状況は以下のとおりである（表 4-7-1、表 4-7-2、表 4-7-3）。

表 4-7-1 有給休暇・育休・産休・介護休業の取得状況（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	
有給休暇 取得日数	0日(未取得)	17.4%	17.8%	15.6%	40.0%	23.9%	9.1%	9.8%	9.5%	12.8%	16.5%	21.1%
	1日	2.9%	2.9%	3.1%	0.0%	1.4%	9.1%	4.9%	0.0%	0.0%	4.1%	3.5%
	2日	3.4%	3.4%	3.1%	0.0%	1.4%	0.0%	4.9%	9.5%	4.3%	5.2%	0.0%
	3日	6.3%	6.3%	6.3%	0.0%	4.2%	9.1%	11.0%	0.0%	4.3%	6.2%	5.3%
	4日	1.9%	1.7%	3.1%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	0.0%	4.3%	1.0%	1.8%
	5日	10.6%	11.5%	6.3%	5.0%	7.0%	9.1%	9.8%	28.6%	14.9%	10.3%	8.8%
	6-10日	33.3%	33.3%	31.3%	30.0%	35.2%	27.3%	32.9%	33.3%	42.6%	30.9%	29.8%
	11-20日	23.2%	21.8%	31.3%	20.0%	25.4%	27.3%	23.2%	19.0%	17.0%	24.7%	28.1%
	21日以上	1.0%	1.1%	0.0%	5.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	
平均値(日)	8.0	7.9	8.8	7.9	7.5	7.4	8.3	8.4	7.3	8.0	11.5	
産休・育休・ 介護休業 取得回数	0回(未取得)	92.8%	95.4%	78.1%	95.0%	93.0%	90.9%	92.7%	90.5%	95.7%	89.7%	94.7%
	1回	4.8%	3.4%	12.5%	5.0%	4.2%	0.0%	6.1%	4.8%	4.3%	6.2%	3.5%
	2回	1.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	4.8%	0.0%	2.1%	0.0%
	3回以上	1.4%	1.1%	3.1%	0.0%	2.8%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	1.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
平均値(回)	0.2	0.2	0.4	0.1	0.1	0.0	0.4	0.2	0.1	0.4	0.9	

(1)全体では、有給休暇は平均 8.0 日で、「6-10 日」が 33.3%、次いで、「11-20 日」が 23.2%となっている。また、産休・育休・介護休業取得回数は平均 0.2 回で、「0 回（未取得）」が 92.8%に達している。

(2)性別で見ると、有給休暇は、男性が平均 7.9 日、女性が平均 8.8 日であり、産休・育休・介護休業取得回数は、男性と女性のいずれも「0 回（未取得）」が最も多い（それぞれ 95.4%、78.1%）。

(3)最終学歴別で見ると、有給休暇は、大学院修士課程修了が最も多く平均 8.4 日、次いで、大学卒業が平均 8.3 日、高校卒業が平均 7.9 日、専門学校卒業が平均 7.5 日、高専・短大卒業が平均 7.4 日となっている。産休・育休・介護休業取得回数は、いずれも「0 回（未取得）」が最も多い。

(4)年齢階層別で見ると、有給休暇は、40 代が最も多く平均 11.5 日、30 代が平均 8.0 日、20 代が平均 7.3 日となっている。産休・育休・介護休業取得回数は、いずれも「0 回（未取得）」が最も多い。

表 4-7-2 有給休暇・育休・産休・介護休業の取得状況（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
有給休暇 取得日数	0日(未取得)	27.3%	18.8%	17.6%	26.7%	18.5%	0.0%	20.8%	16.7%	8.7%
	1日	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	2日	0.0%	6.3%	4.1%	0.0%	3.7%	14.3%	4.2%	0.0%	0.0%
	3日	9.1%	0.0%	4.1%	6.7%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	17.4%
	4日	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	14.3%	4.2%	0.0%	0.0%
	5日	9.1%	12.5%	12.2%	6.7%	7.4%	14.3%	16.7%	0.0%	4.3%
	6-10日	54.5%	43.8%	36.5%	20.0%	29.6%	28.6%	20.8%	50.0%	26.1%
	11-20日	0.0%	18.8%	17.6%	40.0%	33.3%	28.6%	16.7%	33.3%	39.1%
	21日以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23	
平均値(日)	5.6	8.1	7.3	8.7	8.5	9.9	6.8	9.8	10.8	
産休・育休・ 介護休業 取得回数	0回(未取得)	90.9%	87.5%	95.9%	93.3%	88.9%	100.0%	95.8%	100.0%	82.6%
	1回	9.1%	12.5%	2.7%	6.7%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%
	2回	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
	3回以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23	
平均値(回)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.4	0.0	1.0	

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、

GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別で見ると、有給休暇は、テクニカルアーティストが最も多く平均 9.9 日、次いで、サウンドクリエイターが平均 9.8 日、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）が平均 8.7 日、グラフィッカー・CG が平均 8.5 日、ディレクターが平均 8.1 日、プログラマー（ゲーム開発）が平均 7.3 日、プランナー・ゲームデザイナーが平均 6.8 日、プロデューサーが最も少なく平均 5.6 日となっている。産休・育休・介護休業取得回数は、いずれも「0 回（未取得）」が最も多い。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別で見ると、有給休暇は、スマートフォンが最も多く平均 8.1 日、次いで、据置型ゲーム機および携帯型ゲーム機がいずれも平均 7.9 日、業務用ゲーム機が平均 7.4 日、ウェアラブル・スマート端末が平均 6.3 日、携帯電話が平均 6.1 日、タブレットが最も少なく平均 5.9 日となっている。産休・育休・介護休業取得回数は、いずれも「0 回（未取得）」が最も多い。

(7)従業員数別で見ると、有給休暇は、300 人超が平均 9.2 日、300 人以下が平均 6.8 日となっている。産休・育休・介護休業取得回数は、いずれも「0 回（未



取得)」が最も多い。

表 4-7-3 有給休暇・育休・産休・介護休業の取得状況（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム								従業員数		
		据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
有給 休暇 取得 日数	0日(未取得)	21.4%	20.9%	9.1%	15.8%	15.8%	28.2%	9.5%	25.0%	20.0%	26.4%	7.9%
	1日	3.6%	2.3%	9.1%	1.1%	2.6%	5.1%	14.3%	0.0%	0.0%	1.9%	4.0%
	2日	0.0%	2.3%	9.1%	6.3%	10.5%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	2.0%
	3日	7.1%	4.7%	9.1%	4.2%	7.9%	10.3%	19.0%	0.0%	0.0%	5.7%	6.9%
	4日	3.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.9%	2.0%
	5日	14.3%	14.0%	18.2%	11.6%	15.8%	17.9%	4.8%	25.0%	0.0%	9.4%	11.9%
	6-10日	23.2%	30.2%	27.3%	42.1%	39.5%	15.4%	19.0%	50.0%	60.0%	31.1%	35.6%
	11-20日	25.0%	20.9%	18.2%	16.8%	7.9%	17.9%	28.6%	0.0%	20.0%	17.9%	28.7%
	21日以上	1.8%	2.3%	0.0%	2.1%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	1.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101	
平均値(日)	7.9	7.9	6.1	8.1	5.9	6.2	7.4	6.3	9.2	6.8	9.2	
産休 取得 回数 ・ 育休 ・ 介護	0回(未取得)	92.9%	95.3%	90.9%	94.7%	92.1%	97.4%	95.2%	75.0%	100.0%	97.2%	88.1%
	1回	1.8%	2.3%	9.1%	4.2%	7.9%	0.0%	4.8%	25.0%	0.0%	1.9%	7.9%
	2回	1.8%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
	3回以上	3.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	2.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
平均値(回)	0.6	0.5	0.1	0.1	0.1	0.5	0.0	0.3	0.0	0.1	0.4	

#### 4.8 転職の回数（Q14）

転職の回数は以下のとおりである（表 4-8-1、表 4-8-2、表 4-8-3）。

表 4-8-1 転職の回数（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別		
		男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代
0回(転職なし)	30.4%	29.3%	34.4%	15.0%	28.2%	0.0%	31.7%	57.1%	57.4%	24.7%	19.3%
1回	23.7%	24.1%	21.9%	10.0%	21.1%	36.4%	30.5%	14.3%	29.8%	22.7%	17.5%
2回	11.6%	12.1%	9.4%	10.0%	9.9%	9.1%	14.6%	9.5%	6.4%	19.6%	3.5%
3回	13.5%	14.4%	9.4%	10.0%	15.5%	18.2%	13.4%	9.5%	4.3%	15.5%	19.3%
4回	9.2%	9.2%	9.4%	25.0%	7.0%	27.3%	4.9%	9.5%	0.0%	8.2%	19.3%
5回	6.3%	5.7%	9.4%	20.0%	9.9%	9.1%	1.2%	0.0%	2.1%	6.2%	8.8%
6-10回	5.3%	5.2%	6.3%	10.0%	8.5%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	3.1%	12.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57
平均値(回)	2.0	1.9	2.1	3.4	2.2	2.6	1.6	1.0	0.7	1.9	3.0
2014年調査平均値(回)	1.9	1.9	2.0	2.8	2.1	3.3	1.4	1.2	0.8	2.0	2.9

(1)全体では、平均 2.0 回であり、「0 回（転職なし）」が最も多く 30.4%、次いで、「1 回」が 23.7%、「3 回」が 13.5%、「2 回」が 11.6%と続く。

(2)性別では、男性が平均 1.9 回、女性が平均 2.1 回であり、「0 回（転職なし）」



が最も多く（男 29.3%、女 34.4%）、次いで、「1回」（男 24.1%、女 21.9%）と続く。

(3)最終学歴別では、高校卒業が最も多く平均 3.4 回で、次いで、高専・短大卒業が平均 2.6 回、専門学校卒業が平均 2.2 回、大学卒業が平均 1.6 回、大学院修士課程修了が最も少なく平均 1.0 回となっている。

(4)年齢階層別では、40代が平均 3.0 回、30代が平均 1.9 回、20代が平均 0.7 回となっている。

表 4-8-2 転職の回数（職種別）

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
0回(転職なし)	27.3%	6.3%	41.9%	13.3%	40.7%	42.9%	25.0%	33.3%	17.4%
1回	9.1%	43.8%	12.2%	40.0%	25.9%	28.6%	25.0%	50.0%	30.4%
2回	0.0%	12.5%	14.9%	0.0%	7.4%	28.6%	4.2%	16.7%	17.4%
3回	18.2%	6.3%	13.5%	26.7%	14.8%	0.0%	16.7%	0.0%	13.0%
4回	18.2%	6.3%	10.8%	13.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.7%
5回	18.2%	12.5%	5.4%	0.0%	7.4%	0.0%	4.2%	0.0%	8.7%
6-10回	9.1%	12.5%	1.4%	6.7%	3.7%	0.0%	16.7%	0.0%	4.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
平均値(回)	3.0	2.7	1.6	2.4	1.4	0.9	2.5	0.8	2.2
2014年調査平均値(回)	2.8	2.3	1.6	1.5	2.3	1.1	1.7	1.8	2.5

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別では、プロデューサーが最も多く平均 3.0 回、次いで、ディレクターが平均 2.7 回、プランナー・ゲームデザイナーが平均 2.5 回、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)が平均 2.4 回、プログラマー(ゲーム開発)が平均 1.6 回、グラフィッカー・CGが平均 1.4 回、テクニカルアーティストが平均 0.9 回、サウンドクリエイターが最も少なく平均 0.8 回となっている。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、ウェアラブル・スマート端末が最も多く平均 3.0 回、次いで、携帯電話が平均 2.5 回、スマートフォンが平均 2.3 回、PCが平均 2.2 回、タブレットが平均 2.0 回、据置型ゲーム機が平均 1.7 回、携帯型ゲーム機および業務用ゲーム機が最も少なくいずれも平均 1.4 回となっている。

(7)従業員数別では、300人以下が平均 2.2 回、300人超が平均 1.6 回である。

表 4-8-3 転職の回数（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
0回（転職なし）	28.6%	32.6%	18.2%	20.0%	28.9%	23.1%	52.4%	0.0%	60.0%	20.8%	40.6%
1回	25.0%	34.9%	18.2%	24.2%	23.7%	25.6%	14.3%	25.0%	20.0%	28.3%	18.8%
2回	14.3%	11.6%	18.2%	16.8%	10.5%	17.9%	4.8%	0.0%	0.0%	14.2%	8.9%
3回	14.3%	7.0%	18.2%	9.5%	7.9%	10.3%	9.5%	50.0%	20.0%	12.3%	14.9%
4回	14.3%	9.3%	9.1%	14.7%	18.4%	7.7%	14.3%	0.0%	0.0%	10.4%	7.9%
5回	1.8%	4.7%	9.1%	9.5%	7.9%	7.7%	0.0%	25.0%	0.0%	6.6%	5.9%
6-10回	1.8%	0.0%	9.1%	5.3%	2.6%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	7.5%	3.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
平均値（回）	1.7	1.4	2.5	2.3	2.0	2.2	1.4	3.0	0.8	2.2	1.6
2014年調査平均値（回）	1.6	1.7	2.5	2.2	2.0	2.3	1.2	-	1.9	2.5	1.6

## 5 ゲーム開発者の給与

### 5.1 2014 年収 (Q21)

回答者の2014年1月～12月の年収は以下のとおりである(表5-1-1、表5-1-2、表5-1-3)。

表 5-1-1 2014 年収 (基本属性別)

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別						
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50歳以上
100-199万円	2.9%	1.2%	12.9%	5.3%	2.8%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	20.0%
200-299万円	9.8%	8.1%	19.4%	15.8%	16.9%	0.0%	6.1%	0.0%	60.0%	13.9%	11.8%	4.4%	2.1%	0.0%	0.0%
300-399万円	15.1%	14.5%	16.1%	5.3%	18.3%	9.1%	15.9%	10.0%	20.0%	30.6%	21.6%	11.1%	2.1%	0.0%	0.0%
400-499万円	20.5%	19.7%	25.8%	26.3%	23.9%	18.2%	15.9%	20.0%	20.0%	30.6%	31.4%	20.0%	6.4%	10.0%	0.0%
500-599万円	13.2%	12.7%	16.1%	10.5%	8.5%	36.4%	13.4%	20.0%	0.0%	2.8%	15.7%	11.1%	19.1%	10.0%	60.0%
600-699万円	11.2%	12.1%	6.5%	5.3%	9.9%	0.0%	13.4%	20.0%	0.0%	5.6%	5.9%	20.0%	17.0%	10.0%	0.0%
700-799万円	10.7%	12.7%	0.0%	15.8%	4.2%	9.1%	14.6%	15.0%	0.0%	5.6%	2.0%	15.6%	21.3%	20.0%	0.0%
800-899万円	6.3%	7.5%	0.0%	5.3%	8.5%	9.1%	2.4%	15.0%	0.0%	0.0%	7.8%	6.7%	4.3%	30.0%	20.0%
900-999万円	3.9%	4.0%	3.2%	5.3%	4.2%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	6.7%	8.5%	0.0%	0.0%
1000万円以上	6.3%	7.5%	0.0%	5.3%	2.8%	18.2%	9.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	4.4%	17.0%	20.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	205	173	31	19	71	11	82	20	10	36	51	45	47	10	5
平均値(万円)	552.9	584.7	380.8	558.6	483.4	637.7	597.2	582.2	290.0	368.6	485.0	609.2	733.6	774.0	486.8
標準偏差(万円)	283.7	289.2	174.8	374.8	221.4	253.9	325.9	172.3	65.5	147.6	221.7	274.5	326.2	196.5	244.2
中央値(万円)	500.0	510.0	400.0	480.0	420.0	510.0	520.0	575.0	280.0	350.0	440.0	600.0	700.0	790.0	500.0
最頻値(万円)	600.0	600.0	450.0	400.0	400.0	510.0	600.0	400.0	250.0	300.0	400.0	600.0	600.0	480.0	500.0
年齢平均値(歳)	35.1	35.2	34.5	37.7	33.7	39.5	35.5	33.8	22.6	27.2	31.7	36.8	41.8	46.9	51.2
勤続年数平均値(年)	6.1	6.0	6.6	5.5	5.4	6.8	6.6	6.8	1.5	2.5	5.1	5.9	10.0	10.2	8.3
ゲーム産業経験年数平均値(年)	11.6	11.7	11.1	15.4	11.8	14.6	11.1	8.6	1.9	4.7	8.3	12.6	18.1	21.9	26.6
2014年調査平均値(万円)	504.5	523.4	386.6	519.0	469.6	476.0	512.3	605.7	284.1	364.0	489.2	555.5	594.9	711.9	940.0

(1)全体では、平均552.9万円(平均年齢35.1歳、平均勤続年数6.1年、ゲーム産業平均経験年数11.6年)である。国税庁長官官房企画課(2015)の調査結果と比べると、ゲーム開発者は平均給与が137.9万円高く、平均年齢は10.4歳若く、平均勤続年数は5.9年短い<sup>9</sup>。階層別で見ると、「400-499万円」が最も多く20.5%、次いで、「300-399万円」が15.1%、「500-599万円」が13.2%と続く。

(2)性別で見ると、男性は、平均584.7万円(平均年齢35.2歳、平均勤続年数6.0年、ゲーム産業平均経験年数11.7年)、女性は、平均380.8万円(平均年齢34.5歳、平均勤続年数6.6年、ゲーム産業平均経験年数11.1年)である。国税庁長官官房企画課(2015)の調査結果と比べると、男性は、平均給与が70.3万円高く、平均年齢は10.2歳若く、平均勤続年数は7.4年短い。また、女性は、

<sup>9</sup> 国税庁長官官房企画課(2015)「平成26年分民間給与実態統計調査：調査結果報告」によると、2014年の給与所得者の平均給与は415.0万円(平均年齢45.5歳、平均勤続年数12.0年)、男性514.4万円(平均年齢45.4歳、平均勤続年数13.4年)、女性272.2万円(平均年齢45.6歳、平均勤続年数9.9年)である。

平均給与が 108.6 万円高く、平均年齢は 11.1 歳若く、平均勤続年数は 3.3 年短い。階層別でみると、男性は、「400-499 万円」(19.7%)、「300-399 万円」(14.5%)、「500-599 万円」(12.7%) の層が多く、これらを合わせると 46.9%である。一方で、女性は、「400-499 万円」(25.8%)、「200-299 万円」(19.4%) の層が多く、これらの合計は 45.2%となっている。

(3)最終学歴別の平均値をみると、「高専・短大卒業」が最も高く 637.7 万円、次いで、「大学卒業」が 597.2 万円、「大学院修士課程修了」が 582.2 万円、「高校卒業」が 558.6 万円、「専門学校卒業」が 483.4 万円となっており、専門学校卒業を除いて、全体平均値 (552.9 万円) を上回っている。

表 5-1-2 2014 年収 (職種別)

	職種								
	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
100-199万円	0.0%	6.3%	2.7%	0.0%	3.7%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%
200-299万円	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	22.2%	14.3%	21.7%	16.7%	8.7%
300-399万円	9.1%	12.5%	19.2%	6.7%	14.8%	0.0%	34.8%	16.7%	0.0%
400-499万円	0.0%	31.3%	27.4%	6.7%	29.6%	42.9%	8.7%	16.7%	8.7%
500-599万円	18.2%	12.5%	8.2%	20.0%	7.4%	0.0%	8.7%	0.0%	34.8%
600-699万円	9.1%	6.3%	11.0%	33.3%	11.1%	0.0%	8.7%	16.7%	4.3%
700-799万円	27.3%	25.0%	8.2%	6.7%	0.0%	28.6%	8.7%	33.3%	8.7%
800-899万円	0.0%	0.0%	4.1%	13.3%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	26.1%
900-999万円	18.2%	6.3%	4.1%	6.7%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%
1000万円以上	18.2%	0.0%	8.2%	6.7%	3.7%	14.3%	0.0%	0.0%	8.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	73	15	27	7	23	6	23
平均値(万円)	802.7	538.8	553.6	642.4	441.3	554.3	419.2	525.0	671.7
標準偏差(万円)	391.7	192.5	307.0	180.1	211.9	263.6	192.7	229.9	328.4
中央値(万円)	700.0	495.0	465.0	600.0	400.0	450.0	360.0	565.0	580.0
最頻値(万円)	700.0	400.0	400.0	600.0	400.0	700.0	250.0	220.0	500.0
年齢平均値(歳)	40.1	37.5	33.6	38.4	32.6	33.7	33.1	36.5	39.0
勤続年数平均値(年)	5.7	6.3	5.6	8.0	6.0	5.2	4.7	8.7	8.0
ゲーム産業経験年数平均値(年)	18.6	14.5	9.9	15.1	9.7	10.7	10.7	13.4	12.9
2014年調査平均値(万円)	897.9	537.5	465.8	537.1	434.1	524.6	443.3	489.7	555.1

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、

GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(4)年齢階層別の平均値をみると、「45-49歳」が733.6万円と最も高く、次いで、「40-44歳」が733.6万円、「35-39歳」が609.2万円と続き、これらは全体平均値(552.9万円)を上回っている。「50歳以上」は486.8万円、「30-34歳」は485.0万円、「25-29歳」は368.6万円、「20-24歳」は290.0万円である。なお、国税庁長官官房企画課(2015)の年齢階層別平均給与をみると、「20-24歳」は231万円、「25-29歳」は297万円、「30-34歳」は301万円、「35-39歳」は293万円、「40-44歳」および「45-49歳」はいずれも290万円となっている。

(5)職種別の平均値をみると、「プロデューサー」が最も高く802.7万円、次いで、「プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)」が642.4万円、「テクニカルアーティスト」が554.3万円、「プログラマー(ゲーム開発)」が553.6万円で、これらは全体平均値(552.9万円)を上回っている。「ディレクター」は538.8万円、「サウンドクリエイター」は525.0万円、グラフィッカー・CGは441.3万円、プランナー・ゲームデザイナーは419.2万円である。

Gamasutra(2014)によると、米国のゲーム開発者の2013年の平均年収は、全体で83,060USD(約804.9万円)で、職種別では、「経営管理(Business and Management)」が101,572USD(約984.3万円)が最も高く、次いで、「サウンドクリエイター(Audio Professionals)」が95,682USD(約927.3万円)、「プログラマー(Programmers and Engineers)」が93,251USD(約903.7万円)、「プロデューサー(Producers)」が82,286USD(約797.4万円)、「グラフィッカー(Artists and Animators)」が74,349USD(約720.5万円)、「ゲームデザイナー(Game Designers)」が73,864USD(約715.8万円)、「QA(QA Testers)」が54,833USD(約531.4万円)となっている<sup>10</sup>。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別の平均値をみると、「業務用ゲーム機」が最も高く623.1万円、次いで、「タブレット」が612.1万円、「据置型ゲーム機」が609.0万円、「スマートフォン」が574.0万円で、これらは全体平均値(552.9万円)を上回っている。「ウェアラブル・スマート端末」は545.0万

---

<sup>10</sup> Gamasutra Salary Survey 2014は、2014年5月に実施され、米国1246件、カナダ292件(うちケベック州42%、ブリティッシュコロンビア州28%、オンタリオ州20%、アルバータ州5%)、欧州573件(うち英国21%、ドイツ11%、フランス9%、スペイン8%、スウェーデン6%)の回答が得られ、米国、カナダ、ヨーロッパにおけるゲーム開発者の2013年の職種別平均年収、米国の州別平均年収などの分析結果が示されている(Gamasutra, 2014: 1-8)。本文中では、参考値として、2013年の税関長公示レート(1USD=106.08円)の年平均96.91円/USDをもとに日本円に換算した数値を括弧内に提示している。

円、「PC」は 537.1 万円、「携帯電話」は 524.6 万円、「携帯型ゲーム機」は 508.8 万円である。

(7)従業員数別の平均値をみると、「300 人超」が 620.2 万円、「300 人以下」が 488.8 万円となっている。

表 5-1-3 2014 年収（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯 電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
100-199万円	0.0%	2.3%	9.1%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	2.0%
200-299万円	3.6%	11.6%	0.0%	7.4%	10.5%	7.9%	14.3%	0.0%	0.0%	18.1%	1.0%
300-399万円	12.7%	20.9%	27.3%	17.9%	15.8%	23.7%	14.3%	0.0%	40.0%	21.0%	9.0%
400-499万円	27.3%	20.9%	18.2%	18.9%	13.2%	15.8%	14.3%	25.0%	20.0%	21.9%	19.0%
500-599万円	12.7%	11.6%	0.0%	10.5%	10.5%	13.2%	14.3%	50.0%	20.0%	10.5%	16.0%
600-699万円	14.5%	9.3%	9.1%	9.5%	7.9%	15.8%	9.5%	0.0%	0.0%	10.5%	12.0%
700-799万円	12.7%	14.0%	27.3%	12.6%	18.4%	13.2%	9.5%	25.0%	20.0%	4.8%	17.0%
800-899万円	3.6%	4.7%	9.1%	8.4%	5.3%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.9%	10.0%
900-999万円	3.6%	2.3%	0.0%	4.2%	7.9%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.9%	6.0%
1000万円以上	9.1%	2.3%	0.0%	7.4%	10.5%	7.9%	14.3%	0.0%	0.0%	4.8%	8.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	55	43	11	95	38	38	21	4	5	105	100
平均値(万円)	609.0	508.8	524.6	574.0	612.1	537.1	623.1	545.0	486.0	488.8	620.2
標準偏差(万円)	319.1	277.9	219.2	300.6	272.4	217.7	369.2	125.6	190.3	309.6	237.2
中央値(万円)	540.0	430.0	480.0	500.0	575.0	500.0	550.0	500.0	450.0	420.0	600.0
最頻値(万円)	400.0	400.0	150.0	600.0	600.0	600.0	300.0	500.0	300.0	600.0	400.0
年齢平均値(歳)	35.5	34.2	33.9	35.3	35.3	35.3	36.6	40.5	33.6	34.6	35.6
勤続年数平均値(年)	7.9	6.9	2.2	4.4	4.9	6.3	9.5	3.0	9.6	4.4	7.8
ゲーム産業経験年数平均値(年)	13.2	11.8	9.9	11.9	12.6	12.0	13.8	17.1	10.2	11.3	11.9
2014年調査平均値(万円)	524.0	487.2	629.8	516.4	529.9	489.2	591.4	-	475.2	467.9	557.6

## 5.2 対前年比 2014 年収の変化 (Q21)

2014 年の年収および企業の業績を前年と比較した結果は以下のとおりである（表 5-2-1、表 5-2-2、表 5-2-3）。

(1)全体では、対前年比の年収および企業の業績は「増加」（年収 47.8%、業績 35.7%）が最も多く、次いで、「横ばい」（年収 42.0%、業績 34.3%）、「減少」（年収 10.1%、業績 30.0%）となっており、全体的に増加傾向にある。なお、国税庁長官官房企画課（2015）によると、2014 年全体の平均給与 415.0 万円は、前年の 413.6 万円と比べて、1.4 万円（0.3%）増加している。

(2)性別でみると、男性の対前年比の年収および企業の業績は「増加」（年収 49.4%、業績 37.9%）が最も多く、次いで、「横ばい」（年収 43.8%、業績 34.5%）、

「減少」(年収 8.6%、業績 27.6%)、しかし、女性の年収を対前年比で見ると「横ばい」が最も多く 43.8%、次いで、「増加」が 37.5%、「減少」が 18.8%となっている。また、女性の企業の業績を対前年比で見ると、「減益」が 40.6%、「横ばい」が 34.4%、「増益」が 25.0%となっている。

(3)最終学歴別で見ると、対前年比の年収は、専門学校卒業と大学卒業は「増加」傾向にある(それぞれ 52.1%、48.8%)が、高校卒業、高専・短大卒業、大学院修士課程修了は「横ばい」が最も多い。また、対前年比の企業の業績は、大学卒業、大学院修士課程修了は「増益」傾向にある(それぞれ 36.6%、42.9%)が、専門学校卒業、高専・短大卒業は「横ばい」、高校卒業は「減益」が最も多い。

(4)年齢階層別で見ると、対前年比の年収が「増加」傾向にあるのは、20代(53.2%)、30代(48.5%)、40代(45.6%)である。また、対前年比の企業の業績が「増益」傾向にあるのは、30代(42.3%)となっている。

表 5-2-1 対前年比 2014 年収および企業業績の変化(基本属性別)

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別				
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代	
2014年 対前年 年収)	減少	10.1%	8.6%	18.8%	20.0%	5.6%	0.0%	13.4%	9.5%	4.3%	11.3%	8.8%	60.0%
	横ばい	42.0%	42.0%	43.8%	50.0%	42.3%	54.5%	37.8%	47.6%	42.6%	40.2%	45.6%	40.0%
	増加	47.8%	49.4%	37.5%	30.0%	52.1%	45.5%	48.8%	42.9%	53.2%	48.5%	45.6%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5
2014年 対前年 業績)	減益	30.0%	27.6%	40.6%	40.0%	23.9%	18.2%	34.1%	28.6%	31.9%	28.9%	24.6%	80.0%
	横ばい	34.3%	34.5%	34.4%	35.0%	39.4%	54.5%	29.3%	28.6%	42.6%	28.9%	40.4%	0.0%
	増益	35.7%	37.9%	25.0%	25.0%	36.6%	27.3%	36.6%	42.9%	25.5%	42.3%	35.1%	20.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5

(5)職種別で見ると、対前年比の年収において「増加」が最も多いのは、ディレクター(50.0%)、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)(73.3%)、グラフィッカー・CG(44.4%)、テクニカルアーティスト(57.1%)、プランナー・ゲームデザイナー(45.8%)である。また、対前年度の企業の業績において「増益」が最も多いのは、テクニカルアーティスト(42.9%)、プランナー・ゲームデザイナー(37.5%)、サウンドクリエイター(50.0%)となっている。

表 5-2-2 対前年比 2014 年収および企業業績の変化（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
2014年対前年比収)	減少	0.0%	25.0%	5.4%	6.7%	14.8%	14.3%	12.5%	16.7%	13.0%
	横ばい	63.6%	25.0%	48.6%	20.0%	40.7%	28.6%	41.7%	50.0%	43.5%
	増加	36.4%	50.0%	45.9%	73.3%	44.4%	57.1%	45.8%	33.3%	43.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
2014年対前年業績)	減益	45.5%	31.3%	36.5%	26.7%	18.5%	14.3%	25.0%	33.3%	21.7%
	横ばい	18.2%	43.8%	29.7%	46.7%	48.1%	42.9%	37.5%	16.7%	21.7%
	増益	36.4%	25.0%	33.8%	26.7%	33.3%	42.9%	37.5%	50.0%	56.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、対前年比の年収において「増加」が最も多いのは、据置型ゲーム機(51.8%)、携帯型ゲーム機(51.2%)、スマートフォン(46.3%)、タブレット(47.4%)、PC(46.2%)、ウェアラブル・スマート端末(75.0%)である。また、対前年比の企業の業績において「増益」が最も多いのは、携帯型ゲーム機(44.2%)、スマートフォン(38.9%)、PC(35.9%)、業務用ゲーム機(42.9%)、ウェアラブル・スマート端末(50.0%)となっている。

(7)従業員数別でみると、対前年比の年収は、300人以下および300人超のいずれも「増加」傾向にある(それぞれ47.2%、48.5%)。また、対前年比の企業の業績は、300人超は「増益」(48.5%)が最も多いが、300人以下は「横ばい」が42.5%となっている。

表 5-2-3 対前年比 2014 年収および企業業績の変化（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム								従業員数		
		据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	300人以下	300人超
2014年対前年比収)	減少	5.4%	9.3%	18.2%	10.5%	7.9%	12.8%	19.0%	0.0%	0.0%	11.3%	8.9%
	横ばい	42.9%	39.5%	45.5%	43.2%	44.7%	41.0%	42.9%	25.0%	60.0%	41.5%	42.6%
	増加	51.8%	51.2%	36.4%	46.3%	47.4%	46.2%	38.1%	75.0%	40.0%	47.2%	48.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
2014年対前年業績)	減益	19.6%	20.9%	45.5%	34.7%	44.7%	28.2%	38.1%	25.0%	60.0%	34.0%	25.7%
	横ばい	41.1%	34.9%	27.3%	26.3%	18.4%	35.9%	19.0%	25.0%	0.0%	42.5%	25.7%
	増益	39.3%	44.2%	27.3%	38.9%	36.8%	35.9%	42.9%	50.0%	40.0%	23.6%	48.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101



## 6 ゲーム開発者のキャリア

### 6.1 技能修得方法 (Q39)

最初のゲーム会社に就職する際に、必要な技能をどのようにして身につけたか (M.A.) を尋ねた (表 6-1-1、表 6-1-2、表 6-1-3)。

表 6-1-1 ゲーム産業参入への技能修得方法 (基本属性別)

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
ゲームに関連しない学校教育で身につけた	37.2%	36.8%	37.5%	15.0%	19.7%	63.6%	45.1%	71.4%	38.3%	33.0%	43.9%	20.0%
ゲームに関連する学校教育で身につけた	30.9%	29.3%	40.6%	10.0%	71.8%	9.1%	12.2%	0.0%	42.6%	38.1%	12.3%	0.0%
ゲームのサークル活動に所属して身につけた	5.8%	5.2%	6.3%	5.0%	5.6%	0.0%	6.1%	4.8%	8.5%	6.2%	1.8%	0.0%
ゲーム会社でのインターンシップやアルバイトで身につけた	10.6%	9.8%	15.6%	5.0%	16.9%	0.0%	11.0%	0.0%	19.1%	12.4%	1.8%	0.0%
ゲーム開発者コミュニティに参加してゲーム開発者から教えた	4.3%	3.4%	9.4%	0.0%	1.4%	0.0%	7.3%	9.5%	10.6%	3.1%	1.8%	0.0%
独学で身につけた	59.4%	60.9%	50.0%	95.0%	43.7%	63.6%	61.0%	66.7%	44.7%	57.7%	71.9%	80.0%
その他	5.3%	5.2%	6.3%	15.0%	1.4%	9.1%	7.3%	0.0%	4.3%	3.1%	5.3%	60.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5

(1)全体では、「独学で身につけた」が最も多く 59.4%、次いで、「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」が 37.2%、「ゲームに関連する学校教育で身につけた」が 30.9%、「ゲーム会社でのインターンシップやアルバイトで身につけた」が 10.6%、「ゲーム開発者コミュニティに参加してゲーム開発者から教えた」が 4.3%と続く。独学と学校教育の役割が大きいことが窺える。

(2)性別でみると、男性は、「独学で身につけた」が最も多く 60.9%、次いで、「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」が 36.8%、「ゲームに関連する学校教育で身につけた」が 29.3%と続く。女性は、「独学で身につけた」が最も多く 50.0%、次いで、「ゲームに関連する学校教育で身につけた」が 40.6%、「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」が 37.5%、「ゲーム会社でのインターンシップやアルバイトで身につけた」が 15.6%と全体と比べて 5 ポイント多くなっている。

(3)最終学歴別でみると、高校卒業は「独学で身につけた」が 95.0%と顕著に多い。専門学校卒業は「ゲームに関連する学校教育で身につけた」が 71.8%、高専・短大卒業、大学卒業、大学院修士課程修了は、いずれも「独学で身につけた」と「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」という回答が多い結果となっている。

(4)年齢階層別でみると、年代が高くなるほど「独学で身につけた」という回答が多くなっている (20代 44.7%、30代 57.7%、40代 71.9%、50代 80.0%)。次いで、20代と30代は「ゲームに関連する学校教育で身につけた」(20代 42.6%、30代 38.1%)、「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」(20代 38.3%、30

代33.0%)と続く。40代は「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」が43.9%となっている。近年の高等教育機関におけるゲーム教育研究の広がりが窺える。

表 6-1-2 ゲーム産業参入への技能修得方法（職種別）

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
ゲームに関連しない学校教育で身につけた	72.7%	37.5%	36.5%	26.7%	29.6%	28.6%	45.8%	50.0%	26.1%
ゲームに関連する学校教育で身につけた	27.3%	6.3%	35.1%	26.7%	55.6%	28.6%	33.3%	16.7%	13.0%
ゲームのサークル活動に所属して身につけた	0.0%	0.0%	10.8%	6.7%	3.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%
ゲーム会社でのインターンシップやアルバイトで身につけた	9.1%	18.8%	6.8%	0.0%	22.2%	14.3%	12.5%	0.0%	13.0%
ゲーム開発者コミュニティに参加してゲーム開発者から教を受けた	9.1%	0.0%	5.4%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
独学で身につけた	63.6%	75.0%	59.5%	80.0%	44.4%	57.1%	54.2%	50.0%	60.9%
その他	0.0%	0.0%	4.1%	6.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	21.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー（ゲーム開発）、PG(R&D)=プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別で見ると、いずれの職種も「独学で身につけた」という回答が多いが、とくに、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（80.0%）とディレクター（75.0%）が顕著に多くなっている。また、「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」者は、プロデューサー（72.7%）、サウンドクリエイター（50.0%）で過半数となっている。「ゲームに関連する学校教育で身につけた」者は、グラフィッカー・CGに多く、55.6%となっている。

表 6-1-3 ゲーム産業参入への技能修得方法（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム								従業員数		
	据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	300人以下	300人超
ゲームに関連しない学校教育で身につけた	39.3%	32.6%	45.5%	37.9%	36.8%	30.8%	38.1%	50.0%	40.0%	34.0%	40.6%
ゲームに関連する学校教育で身につけた	30.4%	34.9%	27.3%	31.6%	26.3%	28.2%	28.6%	25.0%	60.0%	34.0%	27.7%
ゲームのサークル活動に所属して身につけた	10.7%	9.3%	9.1%	4.2%	7.9%	2.6%	4.8%	25.0%	0.0%	5.7%	5.9%
ゲーム会社でのインターンシップやアルバイトで身につけた	10.7%	14.0%	18.2%	9.5%	13.2%	10.3%	4.8%	25.0%	0.0%	10.4%	10.9%
ゲーム開発者コミュニティに参加してゲーム開発者から教を受けた	1.8%	4.7%	18.2%	6.3%	10.5%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	3.0%
独学で身につけた	57.1%	58.1%	81.8%	67.4%	76.3%	64.1%	52.4%	50.0%	40.0%	61.3%	57.4%
その他	3.6%	2.3%	0.0%	5.3%	7.9%	7.7%	4.8%	25.0%	0.0%	4.7%	5.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101

(6)開発・支援しているプラットフォーム別で見ると、「独学で身につけた」者がいずれも多いが、携帯電話（81.8%）、タブレット（76.3%）、スマートフォン（67.4%）、PC（64.1%）で顕著に多くなっている。「ゲームに関連しない学校

教育で身につけた」者は、ウェアラブル・スマート端末（50.0%）、携帯電話（45.5%）、据置型ゲーム機（39.3%）、業務用ゲーム機（38.1%）、スマートフォン（37.9%）で多く、全体と比べて上回っている。「ゲームに関連する学校教育で身につけた」者は、携帯型ゲーム機（34.9%）、スマートフォン（31.6%）で多くなっている。

(7)従業員数別で見ると、300人以下と300人超のいずれも「独学で身につけた」が最も多いが、300人以下は「ゲームに関連する学校教育で身につけた」が34.0%、300人超は「ゲームに関連しない学校教育で身につけた」が40.6%となっており、全体と比べて上回っている。

## 6.2 技能向上方法（Q40）

仕事に関する能力を高めるためにどのようなことが役に立つと思うかを尋ねた（表6-2-1、表6-2-2、表6-2-3）。

その結果、「上司や同僚から仕事上の指導や助言を受ける」、「部下や同僚に、仕事上の指導や助言をする」、「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ」、「参考文献を読んで仕事に必要な技能を学ぶ」、「多様なコンテンツに触れて幅広く作品を知る」、「人間や技術、文化や社会を理解し本質を学ぶ」、「仕事の全体像を理解する」、「担当する仕事の範囲・幅が広がる」、「任される仕事の責任が大きくなる」、「仕事に役立つ情報を収集、共有する」、「職種や業種を超えて人脈形成や情報交換を行う」、「多様な娯楽を経験して面白さの本質を理解する」ことについては、いずれも過半数が「そう思う」（「そう思う」と「まあそう思う」の合計）と回答している。

しかし、「修羅場を経験する」ことは、50代、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、携帯型ゲーム機に従事している者が、「そう思わない」と過半数が回答している。また、「勤務先が実施する研修に参加する」ことは、男性、大学院修士課程修了、30代、50代、プロデューサー、プログラマー（ゲーム開発）、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、プランナー・ゲームデザイナー、携帯電話、スマートフォン、タブレット、ウェアラブル・スマート端末、従業員数300人以下で「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）が過半数となっている。さらに、「家事・育児・介護などに参画する」ことは、サウンドクリエイター、携帯電話以外は「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）と過半数が回答している。

表 6-2-1 仕事の能力を高めるために役立つこと（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
			男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
上司や同僚から、仕事上の指導や助言を受ける	そう思わない	2.9%	3.4%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	3.7%	0.0%	2.1%	1.0%	7.0%	0.0%
	あまりそう思わない	6.3%	6.3%	6.3%	10.0%	7.0%	9.1%	6.1%	0.0%	2.1%	6.2%	10.5%	0.0%
	まあそう思う	43.5%	43.1%	43.8%	65.0%	35.2%	63.6%	42.7%	38.1%	27.7%	46.4%	47.4%	80.0%
	そう思う	47.3%	47.1%	50.0%	25.0%	53.5%	27.3%	47.6%	61.9%	68.1%	46.4%	35.1%	20.0%
部下や同僚に、仕事上の指導や助言をする	そう思わない	2.9%	3.4%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	3.1%	5.3%	0.0%
	あまりそう思わない	5.8%	6.3%	3.1%	10.0%	8.5%	0.0%	4.9%	0.0%	6.4%	5.2%	5.3%	20.0%
	まあそう思う	43.0%	41.4%	50.0%	55.0%	36.6%	72.7%	43.9%	33.3%	40.4%	43.3%	40.4%	80.0%
	そう思う	48.3%	48.9%	46.9%	35.0%	49.3%	27.3%	48.8%	66.7%	53.2%	48.5%	49.1%	0.0%
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ	そう思わない	1.9%	2.3%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	1.0%	5.3%	0.0%
	あまりそう思わない	7.2%	8.0%	3.1%	10.0%	7.0%	18.2%	3.7%	14.3%	4.3%	9.3%	5.3%	20.0%
	まあそう思う	43.0%	43.1%	40.6%	45.0%	38.0%	45.5%	48.8%	28.6%	42.6%	39.2%	47.4%	60.0%
	そう思う	47.8%	46.6%	56.3%	45.0%	50.7%	36.4%	46.3%	57.1%	53.2%	50.5%	42.1%	20.0%
参考文献を読んで仕事に必要な技能を学ぶ	そう思わない	1.9%	2.3%	0.0%	5.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.5%	20.0%
	あまりそう思わない	5.3%	4.6%	9.4%	10.0%	2.8%	9.1%	7.3%	0.0%	4.3%	6.2%	5.3%	0.0%
	まあそう思う	45.9%	46.0%	43.8%	45.0%	42.3%	63.6%	47.6%	42.9%	36.2%	50.5%	47.4%	20.0%
	そう思う	46.9%	47.1%	46.9%	40.0%	50.7%	27.3%	45.1%	57.1%	59.6%	42.3%	43.9%	60.0%
多様なコンテンツに触れて幅広く作品を知る	そう思わない	1.4%	1.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.5%	0.0%
	あまりそう思わない	5.3%	5.7%	3.1%	10.0%	4.2%	0.0%	6.1%	4.8%	2.1%	6.2%	7.0%	0.0%
	まあそう思う	36.2%	36.2%	34.4%	35.0%	33.8%	45.5%	35.4%	42.9%	17.0%	37.1%	49.1%	40.0%
	そう思う	57.0%	56.3%	62.5%	55.0%	57.7%	54.5%	58.5%	52.4%	80.9%	55.7%	40.4%	60.0%
人間や技術、文化や社会を理解し本質を学ぶ	そう思わない	3.4%	4.0%	0.0%	5.0%	4.2%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	5.2%	3.5%	0.0%
	あまりそう思わない	8.7%	9.2%	6.3%	5.0%	9.9%	18.2%	8.5%	4.8%	6.4%	10.3%	8.8%	0.0%
	まあそう思う	42.0%	43.1%	34.4%	15.0%	45.1%	18.2%	46.3%	52.4%	44.7%	39.2%	42.1%	60.0%
	そう思う	45.9%	43.7%	59.4%	75.0%	40.8%	63.6%	41.5%	42.9%	48.9%	45.4%	45.6%	40.0%
修羅場を経験する	そう思わない	10.1%	11.5%	3.1%	10.0%	11.3%	9.1%	9.8%	9.5%	6.4%	11.3%	10.5%	20.0%
	あまりそう思わない	25.6%	24.7%	31.3%	20.0%	26.8%	9.1%	26.8%	33.3%	27.7%	23.7%	26.3%	40.0%
	まあそう思う	33.3%	32.2%	37.5%	50.0%	23.9%	63.6%	35.4%	23.8%	36.2%	27.8%	38.6%	40.0%
	そう思う	30.9%	31.6%	28.1%	20.0%	38.0%	18.2%	28.0%	33.3%	29.8%	37.1%	24.6%	0.0%
仕事の全体像を理解する	そう思わない	1.4%	1.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	3.5%	0.0%
	あまりそう思わない	3.4%	2.9%	6.3%	5.0%	2.8%	0.0%	3.7%	4.8%	2.1%	6.2%	0.0%	0.0%
	まあそう思う	31.4%	33.9%	18.8%	20.0%	23.9%	54.5%	35.4%	42.9%	27.7%	32.0%	35.1%	20.0%
	そう思う	63.8%	61.5%	75.0%	75.0%	69.0%	45.5%	61.0%	52.4%	70.2%	60.8%	61.4%	80.0%
担当する仕事の範囲・幅が広がる	そう思わない	3.4%	4.0%	0.0%	5.0%	5.6%	0.0%	2.4%	0.0%	2.1%	4.1%	3.5%	0.0%
	あまりそう思わない	13.5%	13.2%	15.6%	5.0%	16.9%	9.1%	15.9%	4.8%	12.8%	16.5%	8.8%	20.0%
	まあそう思う	44.0%	44.3%	40.6%	45.0%	40.8%	36.4%	45.1%	52.4%	38.3%	42.3%	50.9%	40.0%
	そう思う	39.1%	38.5%	43.8%	45.0%	36.6%	54.5%	36.6%	42.9%	46.8%	37.1%	36.8%	40.0%
任される仕事の責任が大きくなる	そう思わない	4.3%	5.2%	0.0%	5.0%	8.5%	9.1%	1.2%	0.0%	6.4%	4.1%	3.5%	0.0%
	あまりそう思わない	15.5%	14.9%	18.8%	15.0%	18.3%	0.0%	17.1%	9.5%	17.0%	19.6%	7.0%	20.0%
	まあそう思う	43.5%	43.1%	43.8%	50.0%	35.2%	45.5%	43.9%	61.9%	42.6%	36.1%	54.4%	60.0%
	そう思う	36.7%	36.8%	37.5%	30.0%	38.0%	45.5%	37.8%	28.6%	34.0%	40.2%	35.1%	20.0%
仕事に役立つ情報を収集、共有する	そう思わない	1.9%	2.3%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	2.1%	3.5%	0.0%
	あまりそう思わない	3.9%	2.9%	9.4%	5.0%	4.2%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	6.2%	3.5%	0.0%
	まあそう思う	45.9%	45.4%	46.9%	50.0%	32.4%	54.5%	50.0%	66.7%	36.2%	41.2%	57.9%	80.0%
	そう思う	48.3%	49.4%	43.8%	45.0%	59.2%	45.5%	43.9%	33.3%	63.8%	50.5%	35.1%	20.0%
勤務先が実施する研修に参加する	そう思わない	10.6%	12.6%	0.0%	5.0%	12.7%	9.1%	12.2%	4.8%	10.6%	11.3%	10.5%	0.0%
	あまりそう思わない	38.6%	38.5%	40.6%	45.0%	36.6%	36.4%	36.6%	47.6%	38.3%	40.2%	35.1%	60.0%
	まあそう思う	38.6%	37.4%	43.8%	35.0%	32.4%	45.5%	43.9%	38.1%	36.2%	34.0%	47.4%	40.0%
	そう思う	12.1%	11.5%	15.6%	15.0%	18.3%	9.1%	7.3%	9.5%	14.9%	14.4%	7.0%	0.0%
職種や業種を超えて人脈形成や情報交換を行う	そう思わない	3.9%	3.4%	6.3%	0.0%	7.0%	0.0%	3.7%	0.0%	2.1%	4.1%	5.3%	0.0%
	あまりそう思わない	23.2%	23.0%	21.9%	15.0%	22.5%	45.5%	22.0%	23.8%	10.6%	22.7%	33.3%	20.0%
	まあそう思う	42.0%	42.5%	40.6%	40.0%	38.0%	45.5%	45.1%	47.6%	34.0%	45.4%	42.1%	60.0%
	そう思う	30.9%	31.0%	31.3%	45.0%	32.4%	9.1%	29.3%	28.6%	53.2%	27.8%	19.3%	20.0%
家事・育児・介護などに参画する	そう思わない	20.8%	20.7%	21.9%	25.0%	18.3%	27.3%	23.2%	14.3%	19.1%	16.5%	28.1%	40.0%
	あまりそう思わない	38.2%	37.4%	40.6%	40.0%	32.4%	45.5%	36.6%	57.1%	48.9%	34.0%	36.8%	20.0%
	まあそう思う	30.9%	31.6%	28.1%	30.0%	35.2%	27.3%	28.0%	28.6%	21.3%	38.1%	28.1%	20.0%
	そう思う	10.1%	10.3%	9.4%	5.0%	14.1%	0.0%	12.2%	0.0%	10.6%	11.3%	7.0%	20.0%
多様な娯楽を経験して面白さの本質を理解する	そう思わない	1.9%	2.3%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	1.0%	5.3%	0.0%
	あまりそう思わない	6.3%	6.3%	6.3%	5.0%	12.7%	0.0%	2.4%	4.8%	4.3%	6.2%	8.8%	0.0%
	まあそう思う	33.8%	35.1%	25.0%	35.0%	22.5%	36.4%	37.8%	52.4%	25.5%	35.1%	38.6%	20.0%
	そう思う	58.0%	56.3%	68.8%	60.0%	62.0%	63.6%	57.3%	42.9%	70.2%	57.7%	47.4%	80.0%

表 6-2-2 仕事の能力を高めるために役立つこと（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
上司や同僚から、仕事上の指導や助言を受ける	そう思わない	0.0%	6.3%	1.4%	6.7%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
	あまりそう思わない	0.0%	12.5%	5.4%	13.3%	0.0%	14.3%	8.3%	0.0%	8.7%
	まあそう思う	54.5%	31.3%	45.9%	53.3%	29.6%	42.9%	37.5%	16.7%	52.2%
	そう思う	45.5%	50.0%	47.3%	26.7%	70.4%	42.9%	41.7%	83.3%	39.1%
部下や同僚に、仕事上の指導や助言をする	そう思わない	0.0%	0.0%	1.4%	6.7%	3.7%	0.0%	8.3%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	9.1%	6.3%	2.7%	6.7%	3.7%	14.3%	12.5%	0.0%	4.3%
	まあそう思う	36.4%	31.3%	44.6%	53.3%	37.0%	42.9%	50.0%	16.7%	43.5%
	そう思う	54.5%	62.5%	51.4%	33.3%	55.6%	42.9%	29.2%	83.3%	47.8%
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	0.0%	6.3%	12.2%	6.7%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	まあそう思う	36.4%	56.3%	36.5%	53.3%	29.6%	71.4%	50.0%	33.3%	52.2%
	そう思う	63.6%	37.5%	51.4%	33.3%	66.7%	28.6%	37.5%	66.7%	39.1%
参考文献を読んで仕事に必要な技能を学ぶ	そう思わない	9.1%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	0.0%	12.5%	4.1%	0.0%	11.1%	0.0%	4.2%	0.0%	8.7%
	まあそう思う	45.5%	43.8%	43.2%	46.7%	48.1%	28.6%	54.2%	33.3%	52.2%
	そう思う	45.5%	43.8%	52.7%	46.7%	40.7%	71.4%	37.5%	66.7%	34.8%
多様なコンテンツに触れて幅広く作品を知る	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	0.0%	0.0%	6.8%	26.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%
	まあそう思う	45.5%	31.3%	36.5%	40.0%	44.4%	14.3%	20.8%	16.7%	47.8%
	そう思う	54.5%	68.8%	56.8%	26.7%	55.6%	85.7%	66.7%	83.3%	47.8%
人間や技術、文化や社会を理解し本質を学ぶ	そう思わない	0.0%	6.3%	2.7%	6.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	0.0%	0.0%	8.1%	26.7%	22.2%	14.3%	4.2%	0.0%	0.0%
	まあそう思う	63.6%	43.8%	50.0%	40.0%	40.7%	20.8%	33.3%	39.1%	39.1%
	そう思う	36.4%	50.0%	39.2%	26.7%	37.0%	85.7%	66.7%	66.7%	56.5%
修羅場を経験する	そう思わない	18.2%	6.3%	10.8%	13.3%	7.4%	0.0%	12.5%	0.0%	8.7%
	あまりそう思わない	18.2%	31.3%	27.0%	53.3%	37.0%	28.6%	8.3%	16.7%	13.0%
	まあそう思う	9.1%	25.0%	36.5%	13.3%	29.6%	28.6%	45.8%	33.3%	43.5%
	そう思う	54.5%	37.5%	25.7%	20.0%	25.9%	42.9%	33.3%	50.0%	34.8%
仕事の全体像を理解する	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	0.0%	6.3%	2.7%	6.7%	3.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%
	まあそう思う	9.1%	25.0%	35.1%	46.7%	37.0%	14.3%	25.0%	16.7%	30.4%
	そう思う	90.9%	68.8%	62.2%	40.0%	59.3%	85.7%	62.5%	83.3%	65.2%
担当する仕事の範囲・幅が広がる	そう思わない	0.0%	6.3%	1.4%	6.7%	0.0%	14.3%	8.3%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	18.2%	0.0%	18.9%	13.3%	14.8%	0.0%	16.7%	0.0%	8.7%
	まあそう思う	45.5%	62.5%	39.2%	53.3%	51.9%	42.9%	33.3%	16.7%	52.2%
	そう思う	36.4%	31.3%	40.5%	26.7%	33.3%	42.9%	41.7%	83.3%	34.8%
任せられる仕事の責任が大きくなる	そう思わない	0.0%	6.3%	2.7%	0.0%	3.7%	0.0%	16.7%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	9.1%	6.3%	20.3%	20.0%	22.2%	0.0%	16.7%	0.0%	8.7%
	まあそう思う	54.5%	50.0%	43.2%	46.7%	44.4%	42.9%	33.3%	16.7%	47.8%
	そう思う	36.4%	37.5%	33.8%	33.3%	29.6%	57.1%	33.3%	83.3%	39.1%
仕事に役立つ情報を収集、共有する	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	0.0%	6.3%	2.7%	6.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
	まあそう思う	36.4%	37.5%	50.0%	60.0%	44.4%	42.9%	37.5%	33.3%	52.2%
	そう思う	63.6%	56.3%	47.3%	26.7%	55.6%	57.1%	37.5%	66.7%	43.5%
勤務先が実施する研修に参加する	そう思わない	18.2%	12.5%	12.2%	13.3%	3.7%	0.0%	12.5%	0.0%	8.7%
	あまりそう思わない	45.5%	37.5%	41.9%	53.3%	29.6%	42.9%	41.7%	50.0%	21.7%
	まあそう思う	36.4%	37.5%	33.8%	33.3%	51.9%	42.9%	20.8%	33.3%	60.9%
	そう思う	0.0%	12.5%	12.2%	0.0%	14.8%	14.3%	25.0%	16.7%	8.7%
職種や業種を超えて人脈形成や情報交換を行う	そう思わない	0.0%	0.0%	2.7%	6.7%	7.4%	0.0%	8.3%	0.0%	4.3%
	あまりそう思わない	9.1%	12.5%	29.7%	40.0%	22.2%	0.0%	33.3%	16.7%	8.7%
	まあそう思う	54.5%	50.0%	36.5%	40.0%	44.4%	57.1%	20.8%	50.0%	56.5%
	そう思う	36.4%	37.5%	31.1%	13.3%	25.9%	42.9%	37.5%	33.3%	30.4%
家事・育児・介護などに参画する	そう思わない	45.5%	12.5%	23.0%	20.0%	29.6%	28.6%	16.7%	0.0%	0.0%
	あまりそう思わない	18.2%	37.5%	36.5%	40.0%	44.4%	42.9%	45.8%	33.3%	39.1%
	まあそう思う	36.4%	37.5%	27.0%	40.0%	22.2%	28.6%	25.0%	33.3%	47.8%
	そう思う	0.0%	12.5%	13.5%	0.0%	3.7%	0.0%	12.5%	33.3%	13.0%
多様な娯楽を経験して面白さの本質を理解する	そう思わない	0.0%	0.0%	2.7%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
	あまりそう思わない	18.2%	0.0%	4.1%	26.7%	7.4%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
	まあそう思う	18.2%	18.8%	35.1%	26.7%	40.7%	28.6%	33.3%	33.3%	39.1%
	そう思う	63.6%	81.3%	58.1%	40.0%	51.9%	71.4%	58.3%	66.7%	56.5%

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー、CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

表 6-2-3 仕事の能力を高めるために役立つこと（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム								サービス運営		従業員数		
		据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	はい	いいえ	300人以下	300人超
上司や同僚から、仕事上の指導や助言を受ける	そう思わない	1.8%	2.3%	0.0%	3.2%	2.6%	2.6%	9.5%	0.0%	0.0%	2.8%	3.3%	4.7%	1.0%
	あまりそう思わない	1.8%	2.3%	9.1%	5.3%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	1.6%	6.6%	5.9%
	まあそう思う	33.9%	41.9%	45.5%	48.4%	60.5%	38.5%	47.6%	100.0%	20.0%	47.2%	34.4%	44.3%	42.6%
	そう思う	62.5%	53.5%	45.5%	43.2%	34.2%	56.4%	42.9%	0.0%	80.0%	44.3%	60.7%	44.3%	50.5%
部下や同僚に、仕事上の指導や助言をする	そう思わない	1.8%	2.3%	0.0%	3.2%	7.9%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.8%	3.3%	3.8%	2.0%
	あまりそう思わない	3.6%	2.3%	18.2%	6.3%	0.0%	5.1%	4.8%	0.0%	0.0%	6.6%	4.9%	8.5%	3.0%
	まあそう思う	44.6%	44.2%	18.2%	42.1%	44.7%	48.7%	33.3%	50.0%	20.0%	44.3%	34.4%	39.6%	46.5%
	そう思う	50.0%	51.2%	63.6%	48.4%	47.4%	43.6%	57.1%	50.0%	80.0%	46.2%	57.4%	48.1%	48.5%
上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ	そう思わない	1.8%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.9%	3.3%	2.8%	1.0%
	あまりそう思わない	10.7%	16.3%	18.2%	8.4%	7.9%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	5.7%	9.8%	10.4%	4.0%
	まあそう思う	33.9%	41.9%	36.4%	40.0%	42.1%	35.9%	47.6%	0.0%	20.0%	42.5%	34.4%	37.7%	48.5%
	そう思う	53.6%	39.5%	45.5%	50.5%	50.0%	56.4%	42.9%	100.0%	80.0%	50.9%	52.5%	49.1%	46.5%
参考文献を読んで仕事に必要な技能を学ぶ	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.9%	1.6%	1.9%	2.0%
	あまりそう思わない	7.1%	4.7%	0.0%	4.2%	2.6%	0.0%	9.5%	25.0%	0.0%	4.7%	6.6%	5.7%	5.0%
	まあそう思う	33.9%	37.2%	45.5%	47.4%	50.0%	51.3%	38.1%	25.0%	60.0%	50.0%	37.7%	41.5%	50.5%
	そう思う	58.9%	58.1%	54.5%	47.4%	47.4%	48.7%	47.6%	50.0%	40.0%	44.3%	54.1%	50.9%	42.6%
多様なコンテンツに触れて幅広く作品を知る	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.9%	2.0%
	あまりそう思わない	7.1%	7.0%	0.0%	4.2%	5.3%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%	4.9%	5.7%	5.0%
	まあそう思う	41.1%	32.6%	27.3%	31.6%	23.7%	23.1%	38.1%	50.0%	40.0%	30.2%	37.7%	40.6%	31.7%
	そう思う	51.8%	60.5%	72.7%	64.2%	71.1%	66.7%	57.1%	50.0%	60.0%	63.2%	55.7%	52.8%	61.4%
人間や技術、文化や社会を理解し本質を学ぶ	そう思わない	1.8%	2.3%	9.1%	2.1%	0.0%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	3.8%	3.3%	2.8%	4.0%
	あまりそう思わない	8.9%	7.0%	0.0%	7.4%	7.9%	5.1%	14.3%	0.0%	0.0%	9.4%	8.2%	9.4%	7.9%
	まあそう思う	44.6%	37.2%	27.3%	41.1%	44.7%	35.9%	42.9%	75.0%	80.0%	42.5%	39.3%	40.6%	43.6%
	そう思う	44.6%	53.5%	63.6%	49.5%	47.4%	51.3%	38.1%	25.0%	20.0%	44.3%	49.2%	47.2%	44.6%
修習場を経験する	そう思わない	7.1%	11.6%	9.1%	12.6%	10.5%	7.7%	14.3%	25.0%	0.0%	10.4%	8.2%	8.5%	11.9%
	あまりそう思わない	30.4%	41.9%	9.1%	24.2%	23.7%	33.3%	23.8%	0.0%	20.0%	24.5%	27.9%	26.4%	24.8%
	まあそう思う	28.6%	18.6%	36.4%	35.8%	28.9%	25.6%	38.1%	25.0%	40.0%	35.8%	31.1%	37.7%	28.7%
	そう思う	33.9%	27.9%	45.5%	27.4%	36.8%	33.3%	23.8%	50.0%	40.0%	29.2%	32.8%	27.4%	34.7%
仕事の全体像を理解する	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.9%	2.0%
	あまりそう思わない	5.4%	2.3%	9.1%	3.2%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	3.3%	2.8%	4.0%
	まあそう思う	25.0%	30.2%	18.2%	28.4%	28.9%	20.5%	42.9%	25.0%	20.0%	29.2%	24.6%	29.2%	33.7%
	そう思う	69.6%	67.4%	72.7%	68.4%	71.1%	71.8%	52.4%	75.0%	80.0%	66.0%	70.5%	67.0%	60.4%
担当する仕事の範囲・幅が広がる	そう思わない	0.0%	0.0%	9.1%	3.2%	2.6%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.8%	3.3%	3.8%	3.0%
	あまりそう思わない	8.9%	2.3%	9.1%	12.6%	10.5%	12.8%	4.8%	25.0%	0.0%	16.0%	8.2%	14.2%	12.9%
	まあそう思う	41.1%	53.5%	36.4%	40.0%	28.9%	33.3%	42.9%	25.0%	80.0%	40.6%	41.0%	42.5%	45.5%
	そう思う	50.0%	44.2%	45.5%	44.2%	57.9%	51.3%	47.6%	50.0%	20.0%	40.6%	47.5%	39.6%	38.6%
任せられる仕事の責任が大きくなる	そう思わない	3.6%	4.7%	0.0%	3.2%	2.6%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	3.8%	6.6%	5.7%	3.0%
	あまりそう思わない	14.3%	9.3%	9.1%	11.6%	13.2%	17.9%	0.0%	25.0%	0.0%	13.2%	16.4%	18.9%	11.9%
	まあそう思う	41.1%	46.5%	45.5%	46.3%	28.9%	30.8%	52.4%	50.0%	80.0%	47.2%	36.1%	40.6%	46.5%
	そう思う	41.1%	39.5%	45.5%	38.9%	55.3%	43.6%	42.9%	25.0%	20.0%	35.8%	41.0%	34.9%	38.6%
仕事に役立つ情報を収集、共有する	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	2.6%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	0.9%	1.6%	1.9%	2.0%
	あまりそう思わない	3.6%	4.7%	9.1%	3.2%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	3.3%	4.7%	3.0%
	まあそう思う	50.0%	46.5%	27.3%	42.1%	42.1%	41.0%	33.3%	50.0%	40.0%	40.6%	44.3%	41.5%	50.5%
	そう思う	46.4%	48.8%	63.6%	53.7%	55.3%	53.8%	61.9%	50.0%	60.0%	52.8%	50.8%	51.9%	44.6%
勤務先が実施する研修に参加する	そう思わない	12.5%	7.0%	9.1%	11.6%	23.7%	17.9%	9.5%	25.0%	0.0%	10.4%	11.5%	10.4%	10.9%
	あまりそう思わない	30.4%	25.6%	45.5%	38.9%	42.1%	30.8%	23.8%	50.0%	60.0%	41.5%	31.1%	42.5%	34.7%
	まあそう思う	44.6%	51.2%	36.4%	34.7%	21.1%	30.8%	52.4%	25.0%	40.0%	36.8%	41.0%	36.8%	40.6%
	そう思う	12.5%	16.3%	9.1%	14.7%	13.2%	20.5%	14.3%	0.0%	0.0%	11.3%	16.4%	10.4%	13.9%
職種や業種を超えて人脈形成や情報交換を行う	そう思わない	1.8%	2.3%	0.0%	2.1%	5.3%	2.6%	9.5%	0.0%	0.0%	2.8%	3.3%	4.7%	3.0%
	あまりそう思わない	30.4%	14.0%	9.1%	21.1%	18.4%	23.1%	14.3%	25.0%	40.0%	24.5%	23.0%	23.6%	22.8%
	まあそう思う	37.5%	37.2%	36.4%	41.1%	39.5%	38.5%	52.4%	75.0%	40.0%	45.3%	34.4%	38.7%	45.5%
	そう思う	30.4%	46.5%	54.5%	35.8%	36.8%	35.9%	23.8%	0.0%	20.0%	27.4%	39.3%	33.0%	28.7%
家事・育児・介護などに参画する	そう思わない	26.8%	18.6%	0.0%	17.9%	15.8%	23.1%	33.3%	50.0%	20.0%	19.8%	27.9%	23.6%	17.8%
	あまりそう思わない	37.5%	37.2%	45.5%	42.1%	47.4%	41.0%	33.3%	25.0%	60.0%	46.2%	29.5%	37.7%	38.6%
	まあそう思う	23.2%	23.3%	27.3%	26.3%	26.3%	20.5%	19.0%	25.0%	20.0%	25.5%	24.6%	29.2%	32.7%
	そう思う	12.5%	20.9%	27.3%	13.7%	10.5%	15.4%	14.3%	0.0%	0.0%	8.5%	18.0%	9.4%	10.9%
多様な娯楽を経験して面白さの本質を理解する	そう思わない	3.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	0.9%	3.3%	1.9%	2.0%
	あまりそう思わない	8.9%	9.3%	0.0%	3.2%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	8.2%	5.7%	6.9%
	まあそう思う	33.9%	23.3%	9.1%	33.7%	36.8%	35.9%	47.6%	50.0%	60.0%	34.9%	32.8%	36.8%	30.7%
	そう思う	53.6%	65.1%	90.9%	63.2%	63.2%	53.8%	47.6%	50.0%	40.0%	60.4%	55.7%	55.7%	60.4%



### 6.3 マネージャー研修・海外就業の希望（Q41, 42）

マネージャー研修の状況および海外での就業の希望について尋ねた（表 6-3-1、表 6-3-2、表 6-3-3）。

表 6-3-1 マネージャー研修・海外就業の希望（基本属性別）

上段: マネージャー研修 下段: 海外就業の希望	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
		男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
受けたことがある	27.5%	30.5%	12.5%	30.0%	18.3%	45.5%	34.1%	23.8%	2.1%	27.8%	47.4%	40.0%
受けたことがない	44.9%	45.4%	40.6%	35.0%	49.3%	27.3%	43.9%	47.6%	61.7%	45.4%	29.8%	40.0%
受けたことがないが受けたい	27.5%	24.1%	46.9%	35.0%	32.4%	27.3%	22.0%	28.6%	36.2%	26.8%	22.8%	20.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5
海外で働きたい	35.3%	37.4%	25.0%	40.0%	31.0%	36.4%	39.0%	33.3%	38.3%	39.2%	29.8%	0.0%
海外で働きたくない	30.4%	29.9%	31.3%	5.0%	35.2%	27.3%	30.5%	33.3%	29.8%	32.0%	29.8%	0.0%
どちらともいえない	34.3%	32.8%	43.8%	55.0%	33.8%	36.4%	30.5%	33.3%	31.9%	28.9%	40.4%	100.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5

(1)全体では、マネージャー研修を「受けたことがある」と「受けたことがないが受けたい」と回答した者がそれぞれ 27.5%、「受けたことがない」者が 44.9% である。また、海外での就業意向については、35.3%が「海外で働きたい」と回答し、30.4%が「海外で働きたくない」、30.4%が「どちらともいえない」としている。

(2)性別でみると、マネージャー研修については、男性は「受けたことがない」が最も多く 45.4%、女性は「受けたことがないが受けたい」が最も多く 46.9% となっている。男性よりも女性のほうがマネージャー研修に関心があることが窺える。海外での就業意向については、男性は 37.4%が「海外で働きたい」と回答しているのに対して、女性は 43.8%が「どちらともいえない」としている。

(3)最終学歴別でみると、マネージャー研修を「受けたことがある」のは高専・短大卒業が最も多く 45.5%、次いで、大学卒業が 34.1%、高校卒業が 30.0% である。「受けたことがないが受けたい」という意思是、高校卒業が最も高く 35.0%、次いで、専門学校卒業が 32.4%、大学院修士課程修了が 28.6%となっている。また、「海外で働きたい」という意思是、高校卒業が最も高く 40.0%、次いで、大学卒業が 39.0%、高専・短大卒業が 36.4%である。

(4)年齢階層別でみると、マネージャー研修を「受けたことがある」者が最も多いのは 40代（47.4%）、次いで、50代（40.0%）、30代（27.8%）となっている。「受けたことがないが受けたい」と回答した者は、20代が最も多く 36.2% となっている。また、「海外で働きたい」と回答した者は、30代が最も多く 39.2%、次いで、20代が 38.3%と続く。

表 6-3-2 マネージャー研修・海外就業の希望（職種別）

上段: マネージャー研修 下段: 海外就業の希望	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
受けたことがある	72.7%	50.0%	23.0%	13.3%	7.4%	42.9%	20.8%	0.0%	52.2%
受けたことがない	18.2%	25.0%	52.7%	60.0%	51.9%	57.1%	37.5%	66.7%	21.7%
受けたことがないが受けたい	9.1%	25.0%	24.3%	26.7%	40.7%	0.0%	41.7%	33.3%	26.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
海外で働きたい	36.4%	31.3%	39.2%	60.0%	33.3%	14.3%	25.0%	16.7%	34.8%
海外で働きたくない	18.2%	18.8%	36.5%	20.0%	37.0%	14.3%	33.3%	50.0%	17.4%
どちらともいえない	45.5%	50.0%	24.3%	20.0%	29.6%	71.4%	41.7%	33.3%	47.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別で見ると、マネージャー研修は、プロデューサー(72.7%)、ディレクター(50.0%)は「受けたことがある」が過半数であり、プランナー・ゲームデザイナー(41.7%)、グラフィッカー・CG(40.7%)は「受けたことがないが受けたい」が約4割となっている。「海外で働きたい」という意思是、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)で最も高く50.0%、次いで、プログラマー(ゲーム開発)が39.2%、プロデューサーが36.4%となっている。

表 6-3-3 マネージャー研修・海外就業の希望（プラットフォーム・従業員数別）

上段: マネージャー研修 下段: 海外就業の希望	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
受けたことがある	19.6%	20.9%	36.4%	38.9%	52.6%	28.2%	14.3%	50.0%	0.0%	21.7%	33.7%
受けたことがない	53.6%	46.5%	27.3%	41.1%	31.6%	38.5%	52.4%	50.0%	40.0%	49.1%	40.6%
受けたことがないが受けたい	26.8%	32.6%	36.4%	20.0%	15.8%	33.3%	33.3%	0.0%	60.0%	29.2%	25.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101
海外で働きたい	30.4%	32.6%	36.4%	37.9%	36.8%	35.9%	28.6%	25.0%	40.0%	34.0%	36.6%
海外で働きたくない	35.7%	27.9%	18.2%	30.5%	34.2%	33.3%	42.9%	25.0%	40.0%	33.0%	27.7%
どちらともいえない	33.9%	39.5%	45.5%	31.6%	28.9%	30.8%	28.6%	50.0%	20.0%	33.0%	35.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101

(6)開発・支援しているプラットフォーム別で見ると、マネージャー研修を「受けたことがある」のが最も多いのは、タブレット(52.6%)で、次いで、ウェアラブル・スマート端末(50.0%)、スマートフォン(38.9%)、携帯電話(36.4%)である。「受けたことがないが受けたい」と回答した者は、携帯電話が最も多く



36.4%、次いで、PC および業務用ゲーム機がいずれも 33.3%、携帯型ゲーム機が 32.6%となっている。

(7)従業員数別でみると、300 人超は「受けたことがある」者が 33.7%で、300 人以下は「受けたことがないが受けたい」者が 29.2%となっている。また、「海外で働きたい」者は、300 人超では 36.6%であるが「どちらともいえない」(35.6%)と拮抗している。300 人以下は「海外で働きたい」、「海外で働きたくない」、「どちらともいえない」がほぼ均等に割れている。

## 6.4 自己研鑽の状況 (Q43)

1 年間あたりに費やした自己研鑽の時間と費用、自己負担となっている費目について尋ねた (表 6-4-1、表 6-4-2、表 6-4-3)。

表 6-4-1 自己研鑽の状況 (基本属性別)

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別				
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代	
～自己研鑽時間 /年～	平均値	167.0	175.8	124.2	164.8	200.7	148.5	140.8	163.5	205.7	161.0	131.9	350.0
	標準偏差	209.2	215.4	169.4	150.7	270.4	120.6	168.4	200.1	197.2	236.1	149.8	264.6
	中央値	100.0	100.0	50.0	135.0	100.0	120.0	100.0	100.0	150.0	100.0	100.0	300.0
	最頻値	100.0	100.0	50.0	200.0	20.0	200.0	100.0	50.0	100.0	100.0	200.0	0.0
～自己研鑽費用 /年～	平均値	16.1	17.0	11.3	24.8	18.1	18.9	12.6	13.8	17.4	13.9	18.6	21.6
	標準偏差	24.5	25.6	16.9	29.9	28.8	27.8	20.1	14.9	23.3	25.3	24.8	19.3
	中央値	10.0	10.0	5.0	10.0	9.0	10.0	5.0	10.0	10.0	5.0	10.0	18.0
	最頻値	10.0	10.0	5.0	5.0	5.0	10.0	10.0	10.0	10.0	5.0	20.0	0.0
自己研鑽費用のうち自己負担	旅費・交通費	39.6%	37.9%	50.0%	65.0%	38.0%	9.1%	42.7%	23.8%	42.6%	35.1%	43.9%	60.0%
	通信費	48.3%	50.0%	40.6%	60.0%	42.3%	45.5%	50.0%	52.4%	38.3%	48.5%	54.4%	80.0%
	会議費	4.3%	5.2%	0.0%	5.0%	4.2%	0.0%	4.9%	4.8%	2.1%	3.1%	8.8%	0.0%
	備品費	51.7%	54.0%	40.6%	60.0%	49.3%	72.7%	45.1%	66.7%	51.1%	50.5%	54.4%	60.0%
	消耗品費	22.2%	21.8%	25.0%	55.0%	16.9%	18.2%	23.2%	9.5%	25.5%	17.5%	24.6%	60.0%
	資料費	78.3%	79.3%	75.0%	90.0%	73.2%	81.8%	81.7%	71.4%	78.7%	80.4%	75.4%	80.0%
	接待費・交際費	22.7%	20.7%	34.4%	35.0%	18.3%	18.2%	28.0%	9.5%	10.6%	19.6%	35.1%	60.0%
	その他	14.5%	13.8%	15.6%	10.0%	18.3%	9.1%	13.4%	9.5%	14.9%	13.4%	14.0%	20.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5

(1)全体では、1 年間あたりの自己研鑽の時間は平均 167.0 時間、費用は平均 16.1 万円となっている。自己負担となっている費目は、資料費が最も多く 78.3%、次いで、備品費 51.7%、通信費が 48.3%と続く。

(2)性別でみると、男性の 1 年間あたりの自己研鑽の時間は平均 175.8 時間、費用は平均 17.0 万円であり、いずれも全体平均値 (167.0 時間、16.1 万円)を上回っている。女性の 1 年間あたりの自己研鑽の時間は平均 124.2 時間、費用は平均 11.3 万円である。男性と女性のいずれも資料費を自己負担している者が多い。

(3)最終学歴別でみると、1年間あたりの自己研鑽の時間は、専門学校卒業が最も長く平均 200.7 時間、次いで、高校卒業が平均 164.8 時間、大学院修士課程修了が平均 163.5 時間と続く。1年間あたりの自己研鑽の費用は、高校卒業が最も多く平均 24.8 万円、次いで、高専・短大卒業が平均 18.9 万円、専門学校卒業が平均 18.1 万円と続く。

(4)年齢階層別でみると、1年間あたりの自己研鑽の時間は、50代が最も長く平均 350.0 時間、次いで 20代が平均 205.7 時間と続く。1年間あたりの自己研鑽の費用は、50代が最も多く平均 21.6 万円、次いで、40代が平均 18.6 万円、20代が平均 17.4 万円となっている。

表 6-4-2 自己研鑽の状況（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
（時間／年） 自己研鑽時間	平均値	219.1	146.3	160.9	187.3	136.0	340.0	140.8	71.3	194.3
	標準偏差	98.5	194.9	208.4	221.8	159.4	346.7	153.5	39.9	309.8
	中央値	200.0	90.0	80.0	120.0	70.0	150.0	100.0	74.0	100.0
	最頻値	200.0	20.0	50.0	200.0	20.0	50.0	0.0	30.0	100.0
（万円／年） 自己研鑽費用	平均値	30.0	17.9	12.1	18.0	15.4	10.9	13.1	16.7	26.7
	標準偏差	27.9	25.3	17.8	18.4	24.2	10.1	16.1	17.5	46.5
	中央値	20.0	10.0	5.0	12.5	5.0	5.0	10.0	10.0	10.0
	最頻値	20.0	10.0	1.0	5.0	3.0	5.0	10.0	10.0	0.0
自己研鑽費用のうち自己負担	旅費・交通費	63.6%	43.8%	29.7%	60.0%	40.7%	57.1%	33.3%	50.0%	47.8%
	通信費	72.7%	43.8%	44.6%	86.7%	33.3%	57.1%	41.7%	66.7%	52.2%
	会議費	0.0%	0.0%	5.4%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	13.0%
	備品費	63.6%	43.8%	51.4%	60.0%	59.3%	85.7%	37.5%	33.3%	47.8%
	消耗品費	27.3%	18.8%	14.9%	33.3%	22.2%	28.6%	37.5%	0.0%	30.4%
	資料費	72.7%	75.0%	79.7%	80.0%	74.1%	100.0%	83.3%	50.0%	82.6%
	接待費・交際費	36.4%	56.3%	13.5%	33.3%	11.1%	28.6%	16.7%	33.3%	34.8%
	その他	18.2%	12.5%	13.5%	0.0%	18.5%	0.0%	20.8%	16.7%	17.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23	

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー（ゲーム開発）、PG(R&D)=プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、

GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別でみると、1年間あたりの自己研鑽の時間は、テクニカルアーティストが最も長く平均 340.0 時間、次いで、プロデューサーが平均 219.1 時間、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）が平均 187.3 時間となっている。1年間あたりの自己研鑽の費用は、プロデューサーが最も多く平均 30.0 万円、次いで、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）が平均 18.0 万円、ディレクターが平均 17.9 万円、サウンドクリエイターが平均 16.7 万円で

ある。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、1年間あたりの自己研鑽の時間が最も長いのは、タブレット（平均 216.8 時間）、次いで、携帯型ゲーム機（平均 201.3 時間）、ウェアラブル・スマート端末（平均 200.0 時間）、スマートフォン（平均 196.1 時間）、携帯電話（平均 179.1 時間）、据置型ゲーム機（平均 174.3 時間）と続く。1年間あたりの自己研鑽の費用は、携帯電話が最も多く平均 19.3 万円、次いで、据置型ゲーム機が平均 17.6 万円、スマートフォンが平均 16.4 万円と続く。

(7)従業員数別でみると、1年間あたりの自己研鑽の時間は、300 人以下は平均 158.3 時間、300 人超は平均 176.0 時間、1年あたりの自己研鑽の費用は、300 人以下は平均 13.4 万円、300 人超は平均 18.9 万円となっている。

表 6-4-3 自己研鑽の状況（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
		据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	300人以下	300人超
自己研鑽時間 (時間/年)	平均値	174.3	201.3	179.1	196.1	216.8	146.3	105.6	200.0	128.4	158.3	176.0
	標準偏差	237.2	244.9	253.9	233.0	246.5	178.6	102.5	81.6	107.1	188.7	229.4
	中央値	100.0	100.0	100.0	120.0	120.0	96.0	60.0	200.0	120.0	98.0	100.0
	最頻値	0.0	100.0	20.0	200.0	50.0	0.0	0.0	200.0	30.0	50.0	100.0
自己研鑽費用 (万円/年)	平均値	17.6	15.2	19.3	16.4	14.2	12.1	11.6	12.5	12.2	13.4	18.9
	標準偏差	26.1	19.4	16.7	26.0	14.0	17.0	21.8	5.0	8.0	17.6	29.8
	中央値	8.5	10.0	12.0	10.0	10.0	10.0	5.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	最頻値	0.0	10.0	1.0	10.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0	10.0	5.0
自己研鑽費用のうち自己負担	旅費・交通費	42.9%	53.5%	36.4%	31.6%	42.1%	43.6%	33.3%	50.0%	20.0%	42.5%	36.6%
	通信費	48.2%	41.9%	63.6%	50.5%	44.7%	51.3%	23.8%	75.0%	0.0%	45.3%	51.5%
	会議費	3.6%	9.3%	0.0%	3.2%	0.0%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	2.8%	5.9%
	備品費	50.0%	55.8%	45.5%	51.6%	52.6%	41.0%	52.4%	75.0%	40.0%	47.2%	56.4%
	消耗品費	14.3%	18.6%	54.5%	26.3%	18.4%	17.9%	4.8%	25.0%	0.0%	20.8%	23.8%
	資料費	78.6%	79.1%	100.0%	81.1%	76.3%	82.1%	57.1%	75.0%	60.0%	77.4%	79.2%
	接待費・交際費	14.3%	25.6%	36.4%	25.3%	28.9%	33.3%	14.3%	25.0%	0.0%	27.4%	17.8%
	その他	23.2%	20.9%	0.0%	11.6%	7.9%	12.8%	28.6%	25.0%	40.0%	14.2%	14.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101	

## 6.5 自己研鑽の問題点（Q44）

自己研鑽を行う上での問題点を尋ねた（表 6-5-1、表 6-5-2、表 6-5-3）。

(1)全体では、「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多く 56.5%、次いで、「学習費用を負担する金銭的余裕がない」が 27.1%、「家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい」が 25.6%と続く。

(2)性別では、男性と女性のいずれも「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多い（男 58.0%、女 50.0%）。次いで、男性は「学習費用を

負担する金銭的余裕がない」が 25.9%、「家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい」が 23.6%と続く。女性は、「家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい」が 37.5%、「学習費用を負担する金銭的余裕がない」が 34.4%となっている。

表 6-5-1 自己研鑽の問題点（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
とくに困ったことはない	20.3%	21.3%	12.5%	25.0%	21.1%	18.2%	19.5%	14.3%	12.8%	19.6%	28.1%	0.0%
環境変化のため、学習内容が多岐にわたる	18.4%	17.8%	21.9%	10.0%	23.9%	18.2%	14.6%	23.8%	19.1%	19.6%	15.8%	20.0%
業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい	56.5%	58.0%	50.0%	55.0%	64.8%	54.5%	50.0%	57.1%	57.4%	56.7%	54.4%	80.0%
家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい	25.6%	23.6%	37.5%	20.0%	28.2%	18.2%	26.8%	23.8%	12.8%	28.9%	31.6%	20.0%
学習費用を負担する金銭的余裕がない	27.1%	25.9%	34.4%	40.0%	29.6%	36.4%	26.8%	0.0%	36.2%	22.7%	26.3%	40.0%
地理的に、学びの場へ行くことが難しい	7.7%	6.3%	15.6%	5.0%	5.6%	0.0%	9.8%	9.5%	12.8%	3.1%	10.5%	20.0%
どこで学べばよいかわからない	11.1%	10.9%	12.5%	10.0%	11.3%	9.1%	12.2%	9.5%	21.3%	7.2%	8.8%	20.0%
どのような能力や知識を身につけたらよいかかわからない	13.0%	13.2%	12.5%	20.0%	9.9%	9.1%	14.6%	14.3%	23.4%	10.3%	7.0%	40.0%
有益な参考文献や資料が乏しい	14.5%	14.9%	12.5%	5.0%	16.9%	18.2%	12.2%	19.0%	25.5%	9.3%	14.0%	20.0%
そもそも自己研鑽に関心がない	1.9%	2.3%	0.0%	0.0%	1.4%	9.1%	2.4%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	20.0%
その他	4.3%	3.4%	9.4%	5.0%	5.6%	9.1%	3.7%	0.0%	2.1%	4.1%	5.3%	20.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5

(3)最終学歴別で見ると、「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多く、とくに、専門学校卒業で顕著である（64.8%）。

(4)年齢階層別で見ると、「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多い。次いで、20代は「学習費用を負担する金銭的余裕がない」が 36.2%、30代および40代は「家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい」が続く（30代 28.9%、40代 31.6%）。

表 6-5-2 自己研鑽の問題点（職種別）

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
とくに困ったことはない	27.3%	12.5%	16.2%	53.3%	14.8%	14.3%	8.3%	33.3%	30.4%
環境変化のため、学習内容が多岐にわたる	0.0%	12.5%	17.6%	20.0%	29.6%	42.9%	4.2%	16.7%	21.7%
業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい	45.5%	50.0%	66.2%	40.0%	59.3%	57.1%	41.7%	50.0%	56.5%
家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい	18.2%	25.0%	20.3%	26.7%	33.3%	28.6%	25.0%	50.0%	34.8%
学習費用を負担する金銭的余裕がない	27.3%	31.3%	23.0%	13.3%	25.9%	28.6%	45.8%	50.0%	26.1%
地理的に、学びの場へ行くことが難しい	9.1%	6.3%	5.4%	13.3%	3.7%	0.0%	0.0%	33.3%	21.7%
どこで学べばよいかわからない	0.0%	6.3%	14.9%	0.0%	7.4%	0.0%	12.5%	33.3%	17.4%
どのような能力や知識を身につけたらよいかかわからない	0.0%	0.0%	20.3%	0.0%	3.7%	14.3%	16.7%	33.3%	17.4%
有益な参考文献や資料が乏しい	9.1%	18.8%	16.2%	0.0%	7.4%	14.3%	20.8%	16.7%	21.7%
そもそも自己研鑽に関心がない	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
その他	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	7.4%	0.0%	20.8%	0.0%	4.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究・ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別でみると、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）とプランナー・ゲームデザイナーを除いていずれも「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多い。プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）は「とくに困ったことはない」が最も多く 53.3%、プランナー・ゲームデザイナーは「学習費用を負担する金銭的余裕がない」が最も多い(45.8%)。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、ウェアラブル・スマート端末を除いていずれも「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多い。ウェアラブル・スマート端末は「とくに困ったことがない」が最も多くなっている (75.0%)。

(7)従業員数別でみると、300 人以下および 300 人超のいずれも「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」が最も多い (300 人以下 54.7%、300 人超 58.4%)。次いで、300 人以下は「学習費用を負担する金銭的余裕がない」が 34.0%、300 人超は「家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい」が 31.7%となっている。

表 6-5-3 自己研鑽の問題点（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
とくに困ったことはない	30.4%	23.3%	9.1%	18.9%	18.4%	20.5%	23.8%	75.0%	20.0%	18.9%	21.8%
環境変化のため、学習内容が多岐にわたる	10.7%	18.6%	36.4%	16.8%	13.2%	15.4%	14.3%	0.0%	40.0%	13.2%	23.8%
業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい	53.6%	62.8%	63.6%	56.8%	65.8%	56.4%	61.9%	25.0%	60.0%	54.7%	58.4%
家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい	25.0%	18.6%	18.2%	28.4%	31.6%	23.1%	23.8%	0.0%	40.0%	19.8%	31.7%
学習費用を負担する金銭的余裕がない	26.8%	39.5%	36.4%	28.4%	31.6%	46.2%	33.3%	0.0%	40.0%	34.0%	19.8%
地理的に、学びの場へ行くことが難しい	5.4%	9.3%	0.0%	4.2%	2.6%	7.7%	23.8%	0.0%	40.0%	7.5%	7.9%
どこで学べばよいのかわからない	12.5%	7.0%	9.1%	8.4%	7.9%	5.1%	28.6%	0.0%	40.0%	9.4%	12.9%
どのような能力や知識を身につけたらよいかわからない	14.3%	16.3%	0.0%	8.4%	10.5%	10.3%	23.8%	0.0%	20.0%	12.3%	13.9%
有益な参考文献や資料が乏しい	7.1%	14.0%	27.3%	11.6%	7.9%	15.4%	23.8%	0.0%	40.0%	13.2%	15.8%
そもそも自己研鑽に関心がない	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	4.8%	0.0%	0.0%	1.9%	2.0%
その他	0.0%	2.3%	0.0%	4.2%	2.6%	5.1%	4.8%	0.0%	0.0%	5.7%	3.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101

## 6.6 ゲーム産業での就業計画（Q45）

現在の職場およびゲーム産業でどのくらい仕事を続けたいかについて尋ねた（表 6-6-1、表 6-6-2、表 6-6-3）。

(1)全体では、現在の職場での就業については、「とくに考えていない」が最も多く 39.1%、次いで、「2 年未満」が 17.4%、「定年まで」が 16.9%、「2-5 年未満」が 13.5%、「5-10 年」が 7.2%となっている。ゲーム産業での就業については、「定年まで」が最も多く 44.4%、次いで、「とくに考えていない」が 40.6%

で両者を合わせると 85.0%に達する<sup>11</sup>。

(2)性別でみると、現在の職場での就業については、男性と女性のいずれも、「とくに考えていない」が最も多い。次いで、男性は「2年未満」が17.8%、「定年まで」が16.7%、「2-5年未満」が14.4%と続く。女性は「定年まで」が18.8%、「2年未満」が15.6%と続く。ゲーム産業での就業については、男性は「定年まで」が最も多く46.0%、次いで、「とくに考えていない」が37.9%と続く。女性は「とくに考えていない」が最も多く53.1%、次いで、「定年まで」が37.5%と続く。

表 6-6-1 ゲーム産業での就業計画（基本属性別）

		性別		最終学歴別					年齢階層別				
		全体	男	女	高校	専門 学校	高専・ 短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
就 業 希 望 の 職 場 で の	2年未満	17.4%	17.8%	15.6%	10.0%	18.3%	9.1%	19.5%	19.0%	25.5%	14.4%	14.0%	40.0%
	2-5年未満	13.5%	14.4%	9.4%	10.0%	16.9%	0.0%	12.2%	19.0%	19.1%	17.5%	3.5%	0.0%
	5-10年	7.2%	8.6%	0.0%	5.0%	4.2%	9.1%	11.0%	4.8%	12.8%	5.2%	7.0%	0.0%
	定年まで	16.9%	16.7%	18.8%	5.0%	15.5%	9.1%	19.5%	23.8%	6.4%	18.6%	22.8%	20.0%
	とくに考えていない	39.1%	36.8%	50.0%	60.0%	38.0%	72.7%	31.7%	33.3%	31.9%	37.1%	47.4%	40.0%
	その他	5.8%	5.7%	6.3%	10.0%	7.0%	0.0%	6.1%	0.0%	4.3%	7.2%	5.3%	0.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5	
就 業 希 望 の 職 場 で の	2年未満	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	
	2-5年未満	1.4%	1.1%	3.1%	0.0%	2.8%	0.0%	4.8%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%	
	5-10年	4.3%	4.0%	6.3%	0.0%	5.6%	0.0%	4.9%	4.8%	8.5%	3.1%	3.5%	
	定年まで	44.4%	46.0%	37.5%	35.0%	45.1%	27.3%	48.8%	47.6%	48.9%	45.4%	40.4%	40.0%
	とくに考えていない	40.6%	37.9%	53.1%	55.0%	35.2%	63.6%	40.2%	33.3%	38.3%	38.1%	45.6%	40.0%
	その他	8.7%	10.3%	0.0%	10.0%	11.3%	9.1%	6.1%	4.8%	2.1%	11.3%	8.8%	20.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5	

(3)最終学歴別でみると、現在の職場での就業については、いずれも「とくに考えていない」が最も多く、とくに、高専・短大卒業(72.7%)と高校卒業(60.0%)で顕著である。ゲーム産業での就業については、「定年まで」が最も多いのは、専門学校卒業(45.1%)、大学卒業(48.8%)、大学院修士課程修了(47.6%)となっている。「とくに考えていない」が最も多いのは、高校卒業(55.0%)、高専・短大卒業(63.6%)である。

(4)年齢階層別でみると、現在の職場での就業については、いずれも「とくに考えていない」が最も多い。ゲーム産業での就業については、「定年まで」が最

<sup>11</sup> 『IGDA 開発者満足度調査 2015 要約報告書』によると、被雇用者の48%が自身の専門にはキャリアパスがあると回答し、残りの52%は明確なキャリアパスがない(35%)または分からない(17%)としている。Weststar, J. & Legault, M. J. (2015). *IGDA Developer Satisfaction Survey 2015 Summary Report*. International Game Developers Association. p.21.



も多いのは20代(48.9%)、30代(45.4%)である。40代は「とくに考えていない」が最も多く45.6%となっている。

(5)職種別でみると、現在の職場での就業については、いずれも「とくに考えていない」が最も多いが、ディレクター(56.3%)、サウンドクリエイター(50.0%)、プロデューサー(45.5%)で顕著である。プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、グラフィッカー・CG、テクニカルアーティストは、「定年まで」と「とくに考えていない」が拮抗している。ゲーム産業での就業については、ディレクター、プランナー・ゲームデザイナー、サウンドクリエイターを除いて「定年まで」が最も多い。ディレクター(62.5%)、プランナー・ゲームデザイナー(50.0%)、サウンドクリエイター(50.0%)は「とくに考えていない」が最も多くなっている。

表 6-6-2 ゲーム産業での就業計画(職種別)

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
現在の職場での就業希望	2年未満	18.2%	18.8%	17.6%	26.7%	18.5%	14.3%	20.8%	0.0%	8.7%
	2-5年未満	0.0%	18.8%	14.9%	0.0%	22.2%	28.6%	8.3%	0.0%	13.0%
	5-10年	27.3%	6.3%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	13.0%
	定年まで	9.1%	0.0%	13.5%	33.3%	25.9%	28.6%	8.3%	33.3%	26.1%
	とくに考えていない	45.5%	56.3%	41.9%	33.3%	25.9%	28.6%	41.7%	50.0%	34.8%
	その他	0.0%	0.0%	5.4%	6.7%	7.4%	0.0%	12.5%	16.7%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23
ゲーム産業での就業希望	2年未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
	2-5年未満	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	5-10年	9.1%	6.3%	2.7%	0.0%	3.7%	14.3%	8.3%	0.0%	4.3%
	定年まで	54.5%	25.0%	41.9%	53.3%	51.9%	57.1%	37.5%	33.3%	47.8%
	とくに考えていない	27.3%	62.5%	39.2%	40.0%	33.3%	28.6%	50.0%	50.0%	39.1%
	その他	9.1%	6.3%	13.5%	6.7%	7.4%	0.0%	4.2%	16.7%	4.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、現在の職場での就業については、携帯電話を除いて「とくに考えていない」が最も多い。携帯電話は「2-5年未満」と「5-10年未満」がそれぞれ27.3%と拮抗している。

(7)従業員数別でみると、現在の職場での就業については、いずれも「とくに考えていない」が最も多い(300人以下40.6%、300人超37.6%)。ゲーム産業

での就業については、300人以下は「とくに考えていない」（42.5%）と「定年まで」（41.5%）が拮抗している。300人超は「定年まで」が47.5%と最も多い。

表 6-6-3 ゲーム産業での就業計画（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム								従業員数		
		据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話	スマートフォン	タブレット	PC	業務用ゲーム機	スマート端末	その他	300人以下	300人超
現在の就業希望の職場での	2年未満	16.1%	18.6%	18.2%	16.8%	15.8%	17.9%	4.8%	25.0%	0.0%	22.6%	11.9%
	2-5年未満	10.7%	9.3%	27.3%	20.0%	18.4%	7.7%	9.5%	0.0%	0.0%	12.3%	14.9%
	5-10年	7.1%	9.3%	27.3%	8.4%	10.5%	10.3%	4.8%	0.0%	20.0%	5.7%	8.9%
	定年まで	16.1%	20.9%	18.2%	10.5%	7.9%	10.3%	28.6%	0.0%	20.0%	13.2%	20.8%
	とくに考えていない	41.1%	34.9%	9.1%	40.0%	44.7%	41.0%	47.6%	75.0%	40.0%	40.6%	37.6%
	その他	8.9%	7.0%	0.0%	4.2%	2.6%	12.8%	4.8%	0.0%	20.0%	5.7%	5.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101	
ゲーム産業での	2年未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%
	2-5年未満	0.0%	2.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.9%	2.0%
	5-10年	5.4%	2.3%	9.1%	4.2%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	3.0%
	定年まで	48.2%	46.5%	54.5%	36.8%	36.8%	43.6%	52.4%	0.0%	40.0%	41.5%	47.5%
	とくに考えていない	33.9%	39.5%	36.4%	50.5%	55.3%	38.5%	33.3%	75.0%	40.0%	42.5%	38.6%
	その他	12.5%	9.3%	0.0%	7.4%	7.9%	15.4%	14.3%	25.0%	0.0%	8.5%	8.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101	

## 6.7 今後のキャリア志向（Q46）

現在勤務している会社に限らず、転職した場合も含めて、今後どのように仕事をしたいと思うか（3L.A.）を尋ねた（表 6-7-1、表 6-7-2、表 6-7-3）。

表 6-7-1 今後の就業志向（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事に就きたい	28.0%	28.2%	28.1%	40.0%	23.9%	18.2%	31.7%	23.8%	23.4%	32.0%	22.8%	60.0%
専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい	72.0%	71.3%	75.0%	45.0%	76.1%	54.5%	75.6%	76.2%	78.7%	70.1%	70.2%	60.0%
社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい	37.7%	36.8%	40.6%	45.0%	38.0%	36.4%	32.9%	42.9%	38.3%	38.1%	35.1%	40.0%
独立して好きな仕事をしていきたい	23.2%	24.7%	15.6%	40.0%	15.5%	36.4%	26.8%	14.3%	21.3%	22.7%	26.3%	20.0%
家庭生活などを優先させながら仕事をしたい	32.4%	28.7%	53.1%	25.0%	28.2%	45.5%	40.2%	19.0%	31.9%	32.0%	31.6%	60.0%
なりゆきに任せたい	11.1%	11.5%	9.4%	15.0%	11.3%	9.1%	11.0%	9.5%	6.4%	13.4%	10.5%	20.0%
仕事をしばらく休みたい	6.8%	6.9%	6.3%	5.0%	4.2%	18.2%	4.9%	19.0%	6.4%	7.2%	7.0%	0.0%
仕事を辞めたい	1.0%	0.6%	3.1%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%
わからない	1.9%	1.7%	0.0%	5.0%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%
その他	5.3%	5.2%	6.3%	10.0%	8.5%	0.0%	3.7%	0.0%	4.3%	3.1%	8.8%	20.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	207	174	32	20	71	11	82	21	47	97	57	5

(1)全体では、「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が顕著に多く72.0%、次いで、「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」が37.7%、「家庭生活などを優先させながら仕事をしたい」が32.4%、「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事に就きたい」が28.0%、「独立して



好きな仕事に任せたい」が 23.2%と続く。

(2)性別でみると、男性と女性のいずれも「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が最も多い(男 71.3%、女 75.0%)。次いで、男性は「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」が 36.8%、女性は「家庭生活などを優先させながら仕事をしたい」が 53.1%となっている。

(3)最終学歴別でみると、いずれも「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が最も多く、専門学校卒業(76.1%)、大学卒業(75.6%)、大学院修士課程修了(76.2%)で顕著となっている。高校卒業は、「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」と「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」がいずれも 45.0%である。

(4)年齢階層別でみると、いずれも「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が最も多い。50代は「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事に就きたい」、専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい、「家庭生活などを優先させながら仕事をしたい」が最も多くいずれも 60.0%となっている。

表 6-7-2 今後の就業志向(職種別)

	職種								
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事に就きたい	54.5%	25.0%	27.0%	6.7%	14.8%	28.6%	29.2%	50.0%	43.5%
専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい	63.6%	50.0%	81.1%	73.3%	88.9%	100.0%	45.8%	100.0%	52.2%
社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい	36.4%	25.0%	43.2%	40.0%	40.7%	14.3%	33.3%	16.7%	39.1%
独立して好きな仕事をしていきたい	18.2%	43.8%	18.9%	26.7%	14.8%	28.6%	45.8%	16.7%	8.7%
家庭生活などを優先させながら仕事をしたい	18.2%	25.0%	29.7%	26.7%	44.4%	28.6%	37.5%	33.3%	43.5%
なりゆきに任せたい	9.1%	12.5%	12.2%	6.7%	18.5%	0.0%	8.3%	16.7%	8.7%
仕事をしばらく休みたい	0.0%	12.5%	10.8%	0.0%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	8.7%
仕事を辞めたい	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
わからない	0.0%	12.5%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	9.1%	0.0%	2.7%	6.7%	7.4%	0.0%	12.5%	0.0%	8.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	11	16	74	15	27	7	24	6	23

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー(ゲーム開発)、PG(R&D)=プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

(5)職種別でみると、いずれも「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が最も多く、テクニカルアーティスト(100.0%)、サウンドクリエイター(100.0%)、グラフィッカー・CG(88.9%)、プログラマー(ゲーム開発)(81.1%)で顕著である。プロデューサーは「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事に就きたい」が 54.5%、ディレクターおよびプランナー・ゲームデザイナーは「独立して好きな仕事をしていきたい」(それぞれ 43.8%、45.8%)が

他と比して多いのが特徴である。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、ウェアラブル・スマート端末を除いていずれも「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が最も多く、業務用ゲーム機（81.0%）、据置型ゲーム機（75.0%）、タブレット（73.7%）、携帯型ゲーム機（72.1%）で顕著である。

(7)従業員数別でみると、いずれも「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」が最も多い（300人以下 67.0%、300人超 77.2%）。

表 6-7-3 今後の就業志向（プラットフォーム・従業員数別）

	現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
	据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事に就きたい	26.8%	32.6%	36.4%	35.8%	31.6%	46.2%	23.8%	50.0%	20.0%	29.2%	26.7%
専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい	75.0%	72.1%	63.6%	70.5%	73.7%	61.5%	81.0%	25.0%	100.0%	67.0%	77.2%
社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい	35.7%	32.6%	27.3%	36.8%	52.6%	25.6%	42.9%	50.0%	40.0%	31.1%	44.6%
独立して好きな仕事をしていきたい	14.3%	16.3%	27.3%	25.3%	31.6%	17.9%	4.8%	25.0%	0.0%	24.5%	21.8%
家庭生活などを優先させながら仕事をした なりゆきに任せたい	32.1%	27.9%	18.2%	28.4%	28.9%	30.8%	38.1%	50.0%	60.0%	29.2%	35.6%
仕事をしばらく休み たい	10.7%	11.6%	18.2%	8.4%	5.3%	10.3%	14.3%	25.0%	20.0%	14.2%	7.9%
仕事を辞めたい	5.4%	7.0%	0.0%	6.3%	5.3%	7.7%	9.5%	0.0%	0.0%	7.5%	5.9%
わからない	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
その他	1.8%	2.3%	9.1%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	1.0%
合計	8.9%	9.3%	9.1%	7.4%	2.6%	5.1%	4.8%	0.0%	0.0%	6.6%	4.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	56	43	11	95	38	39	21	4	5	106	101

## 6.8 ゲーム開発者と社会の関わり（Q47）

ゲーム開発者と社会の関わりについて尋ねた（表 6-8-1、表 6-8-2、表 6-8-3）。

「自分の仕事に誇りを持っている」、「あなたの仕事は家族から十分理解が得られている」については、いずれも「そう思う」（「そう思う」と「まあそう思う」の合計）が過半数となっている。

しかし、「10年後の自分のキャリアを想像できる」については、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）を除いていずれも「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）が過半数である。

また、「ゲーム開発者は世の中から評価されている」については、プロデューサー、サウンドクリエイター、業務用ゲーム機を除いていずれも「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）が過半数となっている。

さらに、「自分の子供にゲーム開発者を目指してもらいたい」と「ゲームやゲーム産業の社会的イメージはよい」については、いずれも「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）が過半数である。

その他に、「ゲーム産業はITなどの関連業界よりも待遇がよい」については、テクニカルアーティストを除いていずれも「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）が過半数となっている。

「日本のゲーム産業は多様性が尊重されている」については、プロデューサー、ウェアラブル・スマート端末を除いて「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）、「日本のゲーム産業は今後海外で競争優位に立てる」については、ウェアラブル・スマート端末を除いていずれも「そう思わない」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）が過半数である。

以上より、ゲーム開発者は仕事に誇りを持っており、家族から理解を得られているが、より一層の社会的地位向上などの諸課題が山積されている。

表 6-8-1 ゲーム開発者と社会の関わり（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴別					年齢階層別			
			男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代	50代
自分の仕事に誇りを持っている	そう思わない	1.4%	1.7%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%
	あまりそう思わない	8.7%	9.8%	3.1%	5.0%	8.5%	18.2%	4.9%	23.8%	10.6%	6.2%	12.3%	0.0%
	まあそう思う	43.0%	39.7%	62.5%	35.0%	38.0%	45.5%	52.4%	33.3%	42.6%	45.4%	38.6%	60.0%
	そう思う	46.9%	48.9%	34.4%	60.0%	52.1%	36.4%	40.2%	42.9%	44.7%	46.4%	49.1%	40.0%
10年後の自分のキャリアを想像できる	そう思わない	21.7%	20.7%	25.0%	15.0%	19.7%	27.3%	15.9%	52.4%	23.4%	20.6%	22.8%	0.0%
	あまりそう思わない	42.5%	40.8%	53.1%	40.0%	49.3%	63.6%	40.2%	19.0%	42.6%	40.2%	42.1%	100.0%
	まあそう思う	22.2%	23.6%	15.6%	25.0%	18.3%	9.1%	30.5%	9.5%	23.4%	23.7%	21.1%	0.0%
	そう思う	13.5%	14.9%	6.3%	20.0%	12.7%	0.0%	13.4%	19.0%	10.6%	15.5%	14.0%	0.0%
あなたの仕事は家族から十分理解が得られている	そう思わない	8.2%	7.5%	12.5%	15.0%	8.5%	0.0%	7.3%	9.5%	2.1%	9.3%	12.3%	0.0%
	あまりそう思わない	16.4%	16.7%	15.6%	25.0%	12.7%	36.4%	13.4%	23.8%	17.0%	15.5%	15.8%	40.0%
	まあそう思う	39.6%	40.2%	34.4%	40.0%	38.0%	27.3%	41.5%	38.1%	40.4%	42.3%	31.6%	60.0%
	そう思う	35.7%	35.6%	37.5%	20.0%	40.8%	36.4%	37.8%	28.6%	40.4%	33.0%	40.4%	0.0%
ゲーム開発者は世の中から評価されている	そう思わない	20.3%	19.0%	28.1%	35.0%	16.9%	9.1%	20.7%	23.8%	19.1%	23.7%	15.8%	20.0%
	あまりそう思わない	48.3%	48.3%	46.9%	35.0%	52.1%	45.5%	47.6%	47.6%	48.9%	50.5%	42.1%	60.0%
	まあそう思う	27.1%	27.6%	25.0%	25.0%	25.4%	36.4%	30.5%	19.0%	29.8%	21.6%	36.8%	0.0%
	そう思う	4.3%	5.2%	0.0%	5.0%	5.6%	9.1%	1.2%	9.5%	2.1%	4.1%	5.3%	20.0%
自分の子供にゲーム開発者を目指してもらいたい	そう思わない	33.8%	31.6%	46.9%	15.0%	43.7%	18.2%	31.7%	38.1%	34.0%	35.1%	31.6%	40.0%
	あまりそう思わない	46.4%	46.0%	46.9%	65.0%	36.6%	45.5%	50.0%	42.9%	44.7%	46.4%	49.1%	20.0%
	まあそう思う	15.9%	17.8%	6.3%	20.0%	14.1%	27.3%	14.6%	19.0%	17.0%	13.4%	17.5%	40.0%
	そう思う	3.9%	4.6%	0.0%	0.0%	5.6%	9.1%	3.7%	0.0%	4.3%	5.2%	1.8%	0.0%
ゲーム産業はITなどの関連業界よりも待遇がよい	そう思わない	32.9%	32.8%	34.4%	20.0%	36.6%	36.4%	30.5%	38.1%	38.3%	28.9%	35.1%	40.0%
	あまりそう思わない	43.0%	42.0%	46.9%	45.0%	35.2%	45.5%	48.8%	42.9%	40.4%	44.3%	40.4%	60.0%
	まあそう思う	19.3%	19.5%	18.8%	25.0%	21.1%	9.1%	18.3%	19.0%	17.0%	21.6%	19.3%	0.0%
	そう思う	4.8%	5.7%	0.0%	10.0%	7.0%	9.1%	2.4%	0.0%	4.3%	5.2%	5.3%	0.0%
ゲームやゲーム産業の社会的イメージはよい	そう思わない	26.6%	27.0%	25.0%	20.0%	28.2%	18.2%	24.4%	38.1%	27.7%	30.9%	19.3%	20.0%
	あまりそう思わない	51.7%	51.1%	56.3%	35.0%	50.7%	63.6%	57.3%	47.6%	51.1%	52.6%	50.9%	60.0%
	まあそう思う	19.3%	19.0%	18.8%	40.0%	18.3%	18.2%	17.1%	9.5%	19.1%	15.5%	26.3%	0.0%
	そう思う	2.4%	2.9%	0.0%	5.0%	2.8%	0.0%	1.2%	4.8%	2.1%	1.0%	3.5%	20.0%
日本のゲーム産業は多様性が尊重されている	そう思わない	26.6%	27.6%	21.9%	25.0%	26.8%	36.4%	26.8%	23.8%	31.9%	22.7%	29.8%	20.0%
	あまりそう思わない	40.6%	40.8%	40.6%	50.0%	40.8%	27.3%	36.6%	52.4%	36.2%	43.3%	40.4%	40.0%
	まあそう思う	25.1%	24.7%	25.0%	15.0%	26.8%	27.3%	28.0%	14.3%	19.1%	28.9%	22.8%	20.0%
	そう思う	7.7%	6.9%	12.5%	10.0%	5.6%	9.1%	8.5%	9.5%	12.8%	5.2%	7.0%	20.0%
日本のゲーム産業は今後海外で競争優位に立てる	そう思わない	36.7%	36.8%	37.5%	35.0%	36.6%	36.4%	34.1%	52.4%	42.6%	37.1%	31.6%	40.0%
	あまりそう思わない	47.8%	46.6%	53.1%	50.0%	45.1%	54.5%	51.2%	33.3%	44.7%	45.4%	52.6%	60.0%
	まあそう思う	13.0%	13.8%	9.4%	10.0%	14.1%	9.1%	13.4%	14.3%	10.6%	13.4%	15.8%	0.0%
	そう思う	2.4%	2.9%	0.0%	5.0%	4.2%	0.0%	1.2%	0.0%	2.1%	4.1%	0.0%	0.0%

表 6-8-2 ゲーム開発者と社会の関わり（職種別）

		職種								
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	SD	Other
自分の仕事に誇りを持っている	そう思わない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
	あまりそう思わない	0.0%	25.0%	13.5%	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%
	まあそう思う	36.4%	37.5%	39.2%	33.3%	51.9%	71.4%	54.2%	16.7%	39.1%
	そう思う	63.6%	37.5%	47.3%	66.7%	33.3%	28.6%	41.7%	83.3%	52.2%
10年後の自分のキャリアを想像できる	そう思わない	0.0%	25.0%	20.3%	20.0%	33.3%	42.9%	25.0%	33.3%	13.0%
	あまりそう思わない	45.5%	37.5%	44.6%	20.0%	44.4%	42.9%	50.0%	33.3%	47.8%
	まあそう思う	27.3%	18.8%	23.0%	40.0%	18.5%	14.3%	16.7%	16.7%	17.4%
	そう思う	27.3%	18.8%	12.2%	20.0%	3.7%	0.0%	8.3%	16.7%	21.7%
あなたの仕事は家族から十分理解が得られている	そう思わない	9.1%	12.5%	6.8%	6.7%	7.4%	14.3%	8.3%	16.7%	8.7%
	あまりそう思わない	0.0%	43.8%	14.9%	13.3%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%	13.0%
	まあそう思う	45.5%	25.0%	44.6%	46.7%	51.9%	28.6%	25.0%	50.0%	21.7%
	そう思う	45.5%	18.8%	33.8%	33.3%	29.6%	57.1%	33.3%	33.3%	56.5%
ゲーム開発者は世の中から評価されている	そう思わない	27.3%	31.3%	18.9%	6.7%	22.2%	42.9%	25.0%	16.7%	13.0%
	あまりそう思わない	9.1%	50.0%	54.1%	46.7%	51.9%	42.9%	54.2%	16.7%	56.5%
	まあそう思う	54.5%	18.8%	24.3%	33.3%	25.9%	14.3%	16.7%	50.0%	21.7%
	そう思う	9.1%	0.0%	2.7%	13.3%	0.0%	0.0%	4.2%	16.7%	8.7%
自分の子供にゲーム開発者を目指してもらいたい	そう思わない	27.3%	25.0%	33.8%	20.0%	37.0%	14.3%	50.0%	66.7%	34.8%
	あまりそう思わない	45.5%	56.3%	41.9%	53.3%	59.3%	71.4%	37.5%	16.7%	43.5%
	まあそう思う	27.3%	12.5%	17.6%	26.7%	3.7%	14.3%	8.3%	16.7%	17.4%
	そう思う	0.0%	6.3%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.3%
ゲーム産業はITなどの関連業界よりも待遇がよい	そう思わない	36.4%	43.8%	39.2%	20.0%	29.6%	0.0%	29.2%	66.7%	26.1%
	あまりそう思わない	54.5%	37.5%	40.5%	40.0%	55.6%	42.9%	45.8%	16.7%	43.5%
	まあそう思う	9.1%	12.5%	16.2%	33.3%	14.8%	57.1%	8.3%	16.7%	26.1%
	そう思う	0.0%	6.3%	4.1%	6.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	4.3%
ゲームやゲーム産業の社会的イメージはよい	そう思わない	9.1%	50.0%	31.1%	13.3%	22.2%	14.3%	37.5%	16.7%	17.4%
	あまりそう思わない	63.6%	37.5%	48.6%	66.7%	63.0%	71.4%	33.3%	66.7%	56.5%
	まあそう思う	18.2%	12.5%	18.9%	13.3%	14.8%	14.3%	25.0%	0.0%	26.1%
	そう思う	9.1%	0.0%	1.4%	6.7%	0.0%	0.0%	4.2%	16.7%	0.0%
日本のゲーム産業は多様性が尊重されている	そう思わない	9.1%	25.0%	31.1%	26.7%	18.5%	28.6%	41.7%	50.0%	13.0%
	あまりそう思わない	36.4%	37.5%	40.5%	33.3%	55.6%	42.9%	29.2%	50.0%	47.8%
	まあそう思う	36.4%	25.0%	20.3%	26.7%	22.2%	28.6%	25.0%	0.0%	30.4%
	そう思う	18.2%	12.5%	8.1%	13.3%	3.7%	0.0%	4.2%	0.0%	8.7%
日本のゲーム産業は今後海外で競争優位に立っている	そう思わない	9.1%	25.0%	43.2%	33.3%	40.7%	28.6%	54.2%	50.0%	21.7%
	あまりそう思わない	54.5%	56.3%	44.6%	20.0%	51.9%	71.4%	37.5%	50.0%	65.2%
	まあそう思う	27.3%	18.8%	9.5%	40.0%	7.4%	0.0%	8.3%	0.0%	8.7%
	そう思う	9.1%	0.0%	2.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%

P=プロデューサー、D=ディレクター、PG(D)=プログラマー（ゲーム開発）、PG(R&D)=プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）、GA=グラフィッカー・CG、TA=テクニカルアーティスト、GD=プランナー・ゲームデザイナー、SD=サウンドクリエイター、Other=その他

表 6-8-3 ゲーム開発者と社会の関わり（プラットフォーム・従業員数別）

		現在携わっているプラットフォーム									従業員数	
		据置型 ゲーム機	携帯型 ゲーム機	携帯電話	スマート フォン	タブレット	PC	業務用 ゲーム機	スマート 端末	その他	300人 以下	300人 超
自分の仕事に誇りを持っている	そう思わない	1.8%	0.0%	0.0%	2.1%	5.3%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	2.0%
	あまりそう思わない	5.4%	7.0%	27.3%	5.3%	5.3%	5.1%	4.8%	0.0%	20.0%	11.3%	5.9%
	まあそう思う	37.5%	37.2%	27.3%	38.9%	39.5%	35.9%	42.9%	75.0%	20.0%	42.5%	43.6%
	そう思う	55.4%	55.8%	45.5%	53.7%	50.0%	56.4%	52.4%	25.0%	60.0%	45.3%	48.5%
10年後の自分のキャリアを想像できる	そう思わない	21.4%	14.0%	18.2%	16.8%	13.2%	28.2%	28.6%	0.0%	60.0%	21.7%	21.8%
	あまりそう思わない	37.5%	58.1%	36.4%	42.1%	42.1%	28.2%	42.9%	75.0%	20.0%	49.1%	35.6%
	まあそう思う	26.8%	18.6%	18.2%	22.1%	28.9%	30.8%	9.5%	25.0%	20.0%	19.8%	24.8%
	そう思う	14.3%	9.3%	27.3%	18.9%	15.8%	12.8%	19.0%	0.0%	0.0%	9.4%	17.8%
あなたの仕事は家族から十分理解が得られている	そう思わない	5.4%	9.3%	9.1%	7.4%	7.9%	12.8%	4.8%	0.0%	0.0%	10.4%	5.9%
	あまりそう思わない	14.3%	20.9%	18.2%	12.6%	15.8%	20.5%	14.3%	0.0%	20.0%	18.9%	13.9%
	まあそう思う	44.6%	41.9%	18.2%	40.0%	31.6%	35.9%	33.3%	50.0%	40.0%	44.3%	34.7%
	そう思う	35.7%	27.9%	54.5%	40.0%	44.7%	30.8%	47.6%	50.0%	40.0%	26.4%	45.5%
ゲーム開発者は世の中から評価されている	そう思わない	16.1%	18.6%	36.4%	20.0%	21.1%	20.5%	23.8%	0.0%	20.0%	24.5%	15.8%
	あまりそう思わない	48.2%	55.8%	45.5%	49.5%	52.6%	46.2%	23.8%	50.0%	40.0%	45.3%	51.5%
	まあそう思う	30.4%	23.3%	18.2%	28.4%	26.3%	25.6%	52.4%	25.0%	40.0%	28.3%	25.7%
	そう思う	5.4%	2.3%	0.0%	2.1%	0.0%	7.7%	0.0%	25.0%	0.0%	1.9%	6.9%
自分の子供にゲーム開発者を目指してもらいたい	そう思わない	28.6%	20.9%	36.4%	30.5%	39.5%	33.3%	38.1%	50.0%	80.0%	40.6%	26.7%
	あまりそう思わない	53.6%	53.5%	45.5%	47.4%	39.5%	46.2%	42.9%	25.0%	0.0%	44.3%	48.5%
	まあそう思う	12.5%	18.6%	18.2%	18.9%	18.4%	15.4%	14.3%	25.0%	20.0%	10.4%	21.8%
	そう思う	5.4%	7.0%	0.0%	3.2%	2.6%	5.1%	4.8%	0.0%	0.0%	4.7%	3.0%
ゲーム産業はITなどの関連業界よりも待遇がよい	そう思わない	35.7%	44.2%	36.4%	31.6%	34.2%	30.8%	47.6%	50.0%	80.0%	36.8%	28.7%
	あまりそう思わない	39.3%	37.2%	36.4%	43.2%	39.5%	46.2%	33.3%	50.0%	20.0%	45.3%	40.6%
	まあそう思う	21.4%	11.6%	18.2%	17.9%	21.1%	15.4%	14.3%	0.0%	0.0%	14.2%	24.8%
	そう思う	3.6%	7.0%	9.1%	7.4%	5.3%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	3.8%	5.9%
ゲームやゲーム産業の社会的イメージはよい	そう思わない	25.0%	34.9%	63.6%	27.4%	28.9%	30.8%	23.8%	0.0%	20.0%	30.2%	22.8%
	あまりそう思わない	48.2%	51.2%	27.3%	49.5%	52.6%	38.5%	52.4%	75.0%	80.0%	48.1%	55.4%
	まあそう思う	23.2%	11.6%	9.1%	20.0%	15.8%	25.6%	23.8%	0.0%	0.0%	19.8%	18.8%
	そう思う	3.6%	2.3%	0.0%	3.2%	2.6%	5.1%	0.0%	25.0%	0.0%	1.9%	3.0%
日本のゲーム産業は多様性が尊重されている	そう思わない	23.2%	32.6%	72.7%	29.5%	34.2%	25.6%	14.3%	0.0%	20.0%	27.4%	25.7%
	あまりそう思わない	37.5%	34.9%	9.1%	31.6%	28.9%	51.3%	61.9%	50.0%	60.0%	43.4%	37.6%
	まあそう思う	28.6%	25.6%	18.2%	31.6%	23.7%	15.4%	23.8%	50.0%	20.0%	21.7%	28.7%
	そう思う	10.7%	7.0%	0.0%	7.4%	13.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%	7.9%
日本のゲーム産業は今後海外で競争優位に立っている	そう思わない	33.9%	37.2%	63.6%	34.7%	34.2%	38.5%	47.6%	25.0%	40.0%	40.6%	32.7%
	あまりそう思わない	48.2%	51.2%	9.1%	46.3%	44.7%	51.3%	47.6%	25.0%	40.0%	47.2%	48.5%
	まあそう思う	10.7%	9.3%	27.3%	16.8%	18.4%	7.7%	4.8%	50.0%	20.0%	11.3%	14.9%
	そう思う	7.1%	2.3%	0.0%	2.1%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	4.0%

## 7 ゲーム開発者の多声性 (Q48)

ゲーム産業での仕事、働き方、職場環境、キャリア形成、生活のことなどについての意見や提案については、自由記述として回答を得た。自由記述欄への回答は、70名から得られた(回答率33.8%)。回答者の属性(表7-1-1)、回答の最頻語(図7-1-1)、自由記述欄の要約的内容分析(表7-1-2)は以下のとおりである。

回答者の属性をみると、(1)性別は「男性」が78.6%、「女性」が21.4%、(2)年齢は平均35.8歳で、階層別では「30代」が最も多く48.6%、(3)最終学歴は「専門学校卒業」が37.1%と最も多く、次いで、「大学卒業」が35.7%で、両者を合わせて72.8%、(4)職種は「プログラマー(ゲーム開発)」が最も多く31.4%、次いで、「グラフィッカー・CG」および「プランナー・ゲームデザイナー」がいずれも14.3%と続く。

自由記述の要約的内容分析は、最頻語や文脈などを考慮して検討を重ね、「問題提起」(51.4%)と「改善案」(45.7%)に大別した。前者では、「キャリア」(10.0%)や「ゲーム開発」(8.6%)に関する諸問題が多く挙げられており、後者では、「ゲーム産業全般」、「キャリア」、「労働環境」、「情報共有」に関する改善案(いずれも7.1%)が中心に語られている。

定性的データに基づき、ゲーム開発者の語りに注目し、少数者の声にも耳を傾けることで、彼・彼女らの仕事や生活の実情を多面的に把握することができるだろう。

表 7-1-1 自由記述の回答者属性

		n	%			n	%
性別	男	55	78.6%	職種	プロデューサー	5	7.1%
	女	15	21.4%		ディレクター	5	7.1%
年齢	20代	15	21.4%		プログラマー(ゲーム開発)	22	31.4%
	30代	34	48.6%		プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)	5	7.1%
	40代	17	24.3%		グラフィッカー・CG	10	14.3%
	50代	4	5.7%		テクニカルアーティスト	3	4.3%
	平均値(標準偏差)	35.8	(7.5)		プランナー・ゲームデザイナー	10	14.3%
最終学歴	高校卒業	8	11.4%		サウンドクリエイター	2	2.9%
	専門学校卒業	26	37.1%		サーバ・ネットワークエンジニア	1	1.4%
	高専・短大卒業	4	5.7%		QA(品質保証)	1	1.4%
	大学卒業	25	35.7%		その他	6	8.6%
	大学院修士課程修了	6	8.6%				
	大学院博士課程修了	1	1.4%				



図 7-1-1 自由記述の最頻語



(n=70, 最短路数=1, 1285 語より最頻語を抽出)

表 7-1-2 自由記述の要約的内容分析

		n	%			n	%
問題提起	キャリア	7	10.0%	改善案	ゲーム産業全般	5	7.1%
	ゲーム開発	6	8.6%		キャリア	5	7.1%
	労働時間	5	7.1%		労働環境	5	7.1%
	ゲームビジネス	4	5.7%		情報共有	5	7.1%
	人材育成	3	4.3%		ゲームビジネス	3	4.3%
	待遇	3	4.3%		CEDEC	3	4.3%
	ゲーム産業全般	2	2.9%		人材育成	2	2.9%
	開発技術	2	2.9%		アンケート	2	2.9%
	アンケート	2	2.9%		待遇	1	1.4%
	労働環境	1	1.4%		英語力	1	1.4%
	CEDEC	1	1.4%		その他	2	2.9%
						とくになし	

## 7.1 問題提起

### 7.1.1 キャリア

職種別のキャリアパスが明確ではないため、長い間働くイメージを持ちにくいと思う。ただ、普通の仕事ではない（会社組織としてやっているが、やっていることは芸術分野）という事情もあり、改善は難しい。作るものがアートとプロダクトの間で揺れ動くのと同様、作り手も芸術、趣味、仕事の間を揺れ動いてしまう。（男, 40代, ディレクター）

転職に関しての情報入手やフリーになる事に関してのハードルが結構高いのかなという印象があります。入った会社によってキャリア形成や待遇などに影響／格差が大きくなるような印象があります。とはいえ業界としてはまずまず健全な方向ではある（能力がある人は会社が変わってもやって行ける業界）という印象があります。コンシューマ系デベロッパー／メーカーがキャリアの半分以上ですが、経営的にまともにやっていない（先の事やスケジュール意識を持ったり経営改善／利益を出すという視点が無い）と思える所がほとんどでした。スマホ系会社はコンシューマ系とは関連が無く後から出て来た会社なので、ちゃんとした会社はスケジュール／コスト意識が高いのではないかという印象があります。経歴に大学中退（4年制／短大）は入れて頂きたいです。少なくともプログラマーではこの経歴が割と多いです。（男, 40代, プログラマー（ゲーム開発））

上下関係問わず、自己の仕事の在り方について省みさせる方法などありましたらご教示願いたく思います。（男, 30代, プログラマー（ゲーム開発））

どうしてもこの業界は長時間労働が前提となっているので、子供を産んでからはキャリアの形成が難しく、工夫して時間内に成果を出しても評価が得られにくい状況にあるように思えます。したい仕事などもありますが、出生することは半ば以上諦めています。（女, 30代, グラフィックター・CG）

目の前の仕事をこなすことにかかりきりで、数年後のキャリアまで思い描けない。また、会社がベンチャーなのでそういったキャリアパスを辿っているかもわからない。査定をできる人間がいないので、不明確。（女, 20代, グラフィックター・CG）



産休、育休、時短勤務で働いているものです。今後のキャリア形成と家事育児の両立で悩んでいます。同様の人も多いかと思います。(女, 30代, グラフィック・CG)

子どものいる女性開発者が社内にはいないため、キャリア形成があまり想像できなくて不安に思っています。(女, 20代, プランナー・ゲームデザイナー)

### 7.1.2 ゲーム開発

スマホのゲームを作る上でやはり個人でやってて行き届かないところがありますが、最低限担保しなければいけないデバイスでの自己チェックの重要性、かつ複数画面サイズによる見え方のチェックという点は重要だということが最近身にしました。(男, 20代, プログラマー (ゲーム開発))

開発に携わり、成果を出せることは素晴らしいことだと思いますただ、その開発に関わることで私生活が成り立たなくなることが多々ありますゲームを開発していると自分がゲームを遊べないというジレンマに陥ってしまい辛く感じる人が多いです。(男, 20代, プログラマー (ゲーム開発))

仕事として割り切りすぎて言われた事をただこなす形の人が周りに多く、ゲーム開発の仕事をする前にイメージしていたクリエイティブな感じが薄い状態です。自らが率先していいゲームを作ろうとするモチベーションを持たせるにはどうしたらいいのかは難しい問題です。海外に影響されすぎている状況が落ち着いてきたので、ここからまた日本らしいゲームが多く生まれる事を期待しています。(男, 20代, プログラマー (ゲーム開発))

ゲーム開発に関する日本語のリソースが乏しいか古いので、入社してから学ぶことが多く、結果として忙しくなって情報を発信する時間が無くなり、リソースが追加されたり更新されたりしない、という悪循環があるように思います。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

お客様のニーズやプレイスタイルとともに、ゲームに求められる「あるべき姿」があまりに多様化していると感じます。それに合わせていくためには、会社の形や開発者のありようも多様化するのが自然で、既にそうなりつつあります。

従来のコンシューマ/アーケード開発者の「普通」は全くソーシャル/スマホアプリ開発者にとってのそれではありません。このようなアンケートも、CEDEC そのものもポジションによって大きく参加者の捉え方が変わりますので、共通のフォーマットで行うのは難しくなっているのではないのでしょうか。とはいえこれだけの規模でデータを取る、一同に会すというのは意味が大きいと思いますので、様々な意見が出ているかとは思いますが続けていただければと思います。(男, 40代, プログラマー (ゲーム開発))

ゲーム開発を工学的視点でとらえた研究や取り組みが少ない。その点では、日本におけるソフトウェア開発全般がそうであるが。良くも悪くも、徒弟制度と職人的開発方法ばかりになっているのがほぼ実情。アイデアを実現させるための工程に対する方法論 (要件定義、仕様設計、システム設計、実装、テスト) に関する研究や手法の共有、基準の策定などを進めていくべき。今のやり方だと、スカイツリーは建てられない。(男, 40代, その他)

### 7.1.3 労働時間

なかなかリフレッシュするような機会がない。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

女性の開発者は多いが、結婚し、子供が生まれても働き続けている女性は少ないように思う。プラットフォームや、表現等、変化も大きく、休んでも復帰できるだろうというイメージが持ちづらいのではないか。また、復帰しても長時間働くことが難しい為、使いづらいと思われそう。夫もゲーム開発者なので、2人とも帰りが遅いと家が荒れていく(笑)。(女, 30代, グラフィック・CG)

ゲーム開発の働き方について、開発の繁忙期になると残業時間が極端に増えます。体を壊す方も多く見られるので、職場環境や開発体制は厳しい状態だと思います。またソーシャルゲームの運営をしていると、少人数での運営になりますので、常に担当ゲームを気にしておかなければなりませんので休みを取りづらいです。(男, 20代, プランナー・ゲームデザイナー)

10数年働いてみた実感として「一週間5日、一日8時間労働」しなければならない理由が見つからない。人生は短い。みんなもっと人生について深く考える

べき。長く働いている＝勤勉とする価値観は馬鹿げている。納期通りに仕事があげられなくてなにがプロなのか。残業を常態化している人間はもっと恥ずべきだ。(男, 30代, プランナー・ゲームデザイナー)

日本人は働き過ぎだと言われている中で、ゲーム業界の人は拘束時間や残業が多いことを「この業界だから仕方がない」という人がとても多い。業界関係なく、会社として成り立たせているのだから、もっと時間に厳しく制限すべき。より良い物を作るのはもちろんだが、実現出来るだけのスケジュールと人材管理ができていないと感じる。(女, 20代, サウンドクリエイター)

#### 7.1.4 ゲームビジネス

年々ゲームを作るうえでのしがらみが増え開発が面倒になってきている。残業をなくし効率的にコストを抑えて発売日は厳守、業務の管理、進捗管理、労務管理…ゲームを面白くする以外のことにかかるコストが大きすぎると感じる。きれいなゲーム業界も結構なんですけど、ちょっと汚いゲーム業界の方がやりやすいなあと。(男, 30代, ディレクター)

国内のコンシューマーゲーム業界は、ソフトウェアの開発における予算の使い方があまりにも偏っている。開発技術者の賃金が安く、パブリッシャーの総取りとなっており、これが続く限り、人材は集まらず衰退するのみと考えられます。(男, 40代, ディレクター)

スマホ市場などに押されて日本のゲーム産業は冷え込んでいると言える状況。これからは海外展開も視野に入れていく必要性が高まるので、その手の情報が知りたい。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

据え置き機のゲーム開発は、高コスト化し、利益が上げづらくなってきている。(DLCや課金する仕組みもあるが、企業とユーザー双方にとって良い関係が築ききれないと感じている。) 開発者の努力に対する対価を得られるような環境になってほしい。(面白いゲームが必ずしも売れるとは限らないと思う。宣伝なども含めたトータルプロデュースが必要になってきている。)(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

### 7.1.5 人材育成

新人教育の環境が整っていない。満足に研修もないまま現場に参加させ、その世話を見る上司にも負担がかかるし参加した新人も精神的に負担が大きい。(女, 20代, グラフィック・CG)

大手パブリッシャー以外の企業に、人を育てる余力が無い（もしくは、そもそも育てる気が無い）のが問題に感じる勝手に育った人以外は使い捨てみたいな状況では、今後業界を支えていく人たちが増えていかないのでは？(男, 30代, プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発))

どの業種にも当てはまると思うが、登ってくる若手に道をあけず居座ってしまうポジションがあると上が詰まった状態で、組織の陳腐化が進んでしまう。権力者をうまく移動するシステムが必要。(男, 40代, プランナー・ゲームデザイナー)

### 7.1.6 待遇

15年前に比べると、女性が長く働ける職場環境になった会社さんが多いように感じます(比較的年長の女性の方とお仕事をさせていただくケースが増えました)逆に20代前半の男性でゲーム産業に熱意を持っている方は減ったように思えます。給与面で30代、40代になったときに伸び率が低く他業種より見劣りしてしまうため、結婚して子供を育てていくことに不安や諦めを抱いているように見えます。そのため20代後半になるとITや別のエンタメ業へ転職してしまう方が多いようです。従業員への還元(給与・賞与)が渋い状況が今後も続けば、高い能力を持っていて共働きで働いてくれるためコスト面で割安になりがちな女性の比率を増やして利益率を確保する方針の会社さんは増えていくのではないのでしょうか?外国人の働き手も特化した能力が必要とされる産業のため増えていく見通しはありませんし、働き手の数という意味では手詰まり感が強いように感じます。(男, 30代, ディレクター)

現在、上海で働いていますが、2015年の時点で、とある30歳前後の中国人ゲームプログラマーは、2万円~2.5万円ほどもらっている人なども出てきております。概ね、技術能力は、悪くないがすごく高いレベルとは言いがたい人材で、そういった状況が出現してきております。日本円に換算すると40万円です。ポ

ーナスは別なので、おそらく、今の為替レートで言うと、日本人ゲームプログラマよりももらっている人が出てきているのが現状だと思います。なので、中国は、デザイナーよりゲームプログラマの給与水準が高いので、おそらく、米国に近いと思います。日本の現状は、グローバルスタンダードとは、異なる給与体型になっており、ゲーム産業から、より給料が高いIT産業に優秀なプログラマが移行する流れが、今後、十分に考えられる気がしております。(男, 40代, プログラマー (ゲーム開発))

ゲーム業界の給与はやはり低い。プロジェクトの大型化もして日に日にまして肥大化していった。慢性的なマンパワー不足が否めない。(男, 30代, グラフィック・CG)

#### 7.1.7 ゲーム産業全般

ある程度の年齢になってしみじみ感じるのは、①長時間労働が常態化していること、②女性開発者のロールモデルが足りず、結婚や育児に関する(男女両方への)フォローが少ないこと、の両面から来る「定年までこの業界で勤めるのは無理なんじゃないか」感です。一方で元気なインディーズなんかを見ていると、ゲーム開発を本業とせず、他業種に転職して片手間にゲームを作るのも良いのではと思うこともあります。何にせよ、業界が若く、定年にたどり着いた開発者自体少ない現状ですし、より多くの開発者の実態を公表していただき、多様な選択肢のある業界になることを願っています。(女, 40代, プランナー・ゲームデザイナー)

ゲーム人口の拡大、ゲームへの取り込みが弱く、いつまでも一部で盛り上がっている印象。「ゲームは悪」のイメージも払拭されていない。日本産業として、メディアや国も大きく取り上げて欲しい。(男, 30代, QA (品質保証))

#### 7.1.8 開発技術

ゲームエンジンが優秀すぎて、スクラッチでコードを書けるプログラマが少ない。技術力の低下などが危惧される。(男, 50代, プロデューサー)

企業・部署・チームによって、技術力の格差が非常に大きいのは問題だと感じている。私が所属しているところはゲーム業界全体から見て技術力が低く、ま

た、それを実践し学びながら物を作る事も、なかなか出来ない環境になってしまっている。利益自体は最低限出せてしまっている為、かえって身動きが取れない。現代のゲームは「家庭用」「スマートホン」「業務用」「ブラウザ」などジャンルが多岐に渡り、その中で上手く立ち回れば、技術力が低くとも利益が出せる状況だ。それは業界の活性化という意味では、むしろ良い事だと思う。しかし、だからこそ、最新技術が学べる環境作りも必要だと感じる。このままでは業界全体の技術が下がる一方である。(男, 20代, グラフィック・CG)

### 7.1.9 アンケート

このアンケートのUIが下手。(男, 30代, プランナー・ゲームデザイナー)

このアンケートにつきまして。フリーランスや複数プロジェクトに携わっているため、回答に困るものが多かった。(男, 30代, その他)

### 7.1.10 その他

社畜階級から抜け出そう。(男, 30代, プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発))

実はCEDECに参加したことがない。が。自慢話の会にしか思っていない。(男, 40代, プランナー・ゲームデザイナー)

## 7.2 改善案

### 7.2.1 ゲーム産業全般

私が子供の頃は、ゲームに触れる度に「ああ、なんて面白いんだろう、ぼくもいつかこんなゲームを作りたい!」といつも思っていました。しかし、現在リリースされているゲームは素晴らしい映像や技術がふんだんに取り入れられていますが、当事のような面白みや冒険に欠けてしまっていると思います。くさい言い方かも知れませんが、ゲーム業界に夢を抱き続ける人が増えることで、日本のゲーム業界の復権も可能になっていくと思っています。私を含め、もっとゲームに夢を盛り込んでいければと思います。(男, 40代, ディレクター)

流行り廃りが早いので、過去のものや経験にこだわらずに、新しい事をやり続ける。また、業界全体でそういう流れを作るのが大切だと思います。特にウェ

ブサービスやモバイル向けのビジネスは時代の最先端なので、目に見える部分だけでなくその業界全体が参考になると思います。一方で、ゲーム業界という言葉に想像される雰囲気、閉塞感を高めているとも考えられます。(男, 30代, プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発))

仕事、働き方について時間を売っているわけではなく、技術やセンスを売っているため時間での評価は意味が無い。ダラダラ業務を行い、残業で稼ぐスタイルには疑問を感じる。行った仕事に対して結果に見合った給与が支払われればよい。(評価が人の感性に委ねられるため難しいが)やっていることは地味で、映えない作業だったりといったことが多々あるが、クリエイター等と格好つけずに、やることをきっちりやりきってほしい。結果を出して初めて認められると思う。

職場環境オフィスはもっと涼しくした方がいいと思う。これは中々言い出せない人が多いようだ。ディスプレイは最低2枚、広いデスクと、速いCPU、潤沢なメモリ、速いストレージが必要と思う。デスクにパーティションを不要にし風通しの良いオフィス等とうたう企業があるが逆効果だと思う。キーボード、マウス、トラックボール、ペンタブレット等は持ち込み自由の企業の方が業績もよく、スタッフの仕事への取り組む姿勢が良い気がする。

キャリア形成なかなか長期スパンでのイメージをするのは難しいと思う。この業界にいとつぶしが効かないと考える人が多いが、まだ見つかっていないだけな気もする。自分の中の一番の専門性のあるジャンル以外にも、別の得意分野を見つける必要があると思う。プログラムだけ、デザインだけ、企画だけ、分析だけ、マーケティングだけといった考えは良くない。

生活ほぼ家族との団欒は減る。普通の人たちが休む時間に働いている開発者は多いが、そういうものだと思っている。

ゲーム産業製品を作って流通し、遊んでもらってお金を得ているわけだからそれなりの覚悟を持って臨んでほしい。確かな結果を出せない者は別な場所で活躍してほしい。名もない開発者たちが多く居ると思うが、映画等の映像作品のようにスタッフロールにメンバー全員の実名を入れる風潮になるといいなと思っている。多くのコストをかけずに開発スタッフに程良い緊張感と責任感を持たせることができ、やりがいも出てくるのではないだろうか。一つのタイトルで露出する人物はディレクタークラスの人間のため、末端のスタッフにまでフォーカスされない。ディレクターや、プロデューサー以外で実際に名前を売っ

ている人たちを見ると、**blog** や勉強会、本の執筆が多いと思う。**blog** には通常業務に関連する記事を書くのは難しい。勉強会を主催するのはそれなりの経験と話のネタが無いと難しい。本の執筆はなおのこと難しいと思う。これらのフォーカスされないスタッフにもスタッフロールに名前が載れば次に繋がると思われる。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

世界中のあらゆる人たちが「取り敢えずゲーム開発者になろうか」といった感じに定番の職業になればいいなと思います。職業安定所で人気の職業になればいいなと思います。人類は遊ぶ事を止める事は無い。ゲームは遊びの究極の表現手段である。ゲーム制作は、独自の妄想とあらゆるコンテンツ(映画、音楽、小説、アニメ、漫画など)の新しい組み合わせで、0 から∞を産み出す可能性を秘めている、究極の産業である。以上の様な考えに至りました。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

フリーランスの立場からゲーム産業を盛り上げていけたらと思います。また女性やフリーランスを支援されている組織とお付き合いしていきたいです。(女, 20代, グラフィックター・CG)

### 7.2.2 ゲーム産業全般

自分の成功体験に固執することなく時流にソフトランディングしながらコアはしっかりと持ってモノづくりをすることが出来れば最高だと思う。(女, 30代, グラフィックター・CG)

副業を認めるなどの多様な働き方を考慮してほしい。社外での活動を行いやすい環境になってきているので、仕事とは別に個人での開発なども行う人が増えてくると思われるため。また、それを認めることで個人のスキルも上がると思います。(男, 40代, テクニカルアーティスト)

組織の枠にとらわれず個人で目標を立てて勉強してスキルを身につけていく必要に迫られている時代だと思う。会社にいいように利用されないよう自分個人としての意見を持ち、目標と夢を忘れずに行動していく姿勢が大事です。(男, 20代, サーバ・ネットワークエンジニア)



キャリア形成のケースモデルがあれば指標となりやすいのではないか。(男, 40代, サウンドクリエイター)

ゲーム開発者の年齢ごとのキャリア形成は現在不透明な状態と思っています。特に、年齢を重ねたゲーム開発者はどうなっていくのか？一部の有名ゲームクリエイター以外の人たちはどう言う立場で働いているか、そのまま定年を迎えられるのか？など。まだ歴史の浅い業界であることもあり、将来どうなっているのかという筋道はこれから作られると思います。私たちのような業界歴の長いものがどういった形で仕事に関わっていくか、といったことを示していくのが非常に重要なことなのではないでしょうか。(女, 40代, その他)

### 7.2.3 労働環境

技術向上や R&D に対して経営者の理解がないように感じる会社で技術向上のセミナーやプロジェクトマネジメントに関するセミナーを積極的に行い、労働環境の改善にもっと力を入れるべき。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

他の産業と比べて、働いている人たちの中では、会社に就職しているという意識よりも、業界で仕事をしているという意識の方が高いかと感じております。しかし、(例えばプロジェクト参画という形で働きたいなどの)働き方の自由度を求めると、待遇面や社会的な信用という面ではかなり妥協する必要もでてきてしまい、所属する(会社)組織に縛られてしまうといった矛盾を感じております。業界内での人材流動性を高めることや、一つのプロジェクトが終わったあとに安心して他のプロジェクトを探すことができるような環境づくりを業界として持つことが必要だと考えています。(男, 30代, プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発))

昨年と比べると、フリーランスや1人法人の働き方に対する理解が広まってきた気がします。このアンケート内容の変化にもそれが現れている気がします。私は体の弱い母と同居して自宅で仕事をしていますが、仕事が生活を侵食する事について不満を言われる時があるものの、それでも毎日家族と顔を合わせて会話できる時間があることのありがたみは一緒に感じています。受託案件のクライアントさんは私の家庭の事情にも配慮して、完全に成果主義とスキルへの評価で報酬を決めてくださってるので、一般的なゲーム会社の社員と比べると

労働時間が短く高収入となっています。仕事の時間的拘束が少ないのでスキルアップの時間も自社 IP の開発の時間も取ることができます。また、私が自社 IP として進めるプロジェクトでは地方在住の大学生にプログラマーとしてリモートで参加してもらっていますが、学校の研究発表や就職活動を優先して時間の都合のつく範囲で仕事をしてもらいながら、時には実装方法やゲーム仕様の提案を取り入れたりカンファレンスで発表の機会を与えたりして、長期に渡って仕事を楽しんでもらっています。報酬は時給ベースで一般的なゲーム会社のアルバイトの 3 倍以上払っています。その結果とても素晴らしい成果が出ています。上記のように「人に優しい開発」ができるのは、chatwork や skype などのコミュニケーションツールがあって、各人の情報共有の意識が高いからです。ゲーム業界も IT 産業であるからにはそのようなツールを取り入れ、遠隔地との情報共有の体制を作るのは実現できるはずです。業界の慣習にとられる事なく皆が余裕を持って仕事を楽しめるようになって欲しいと願います。(男, 30 代, プランナー・ゲームデザイナー)

ゲーム業界の仕事がもっとやりがいのあるものになってほしい。資金回収マシ的な仕事より、社会貢献になったり、純粹に人を楽しませることに主眼を置いた仕事に方向性を転換しないと、やがて衰退の一途をたどると思う。体調を崩していたり、慢性病を抱えている技術者も少なからず居るので、そういう場合でも活躍の場所があると良い。(女, 50 代, プランナー・ゲームデザイナー)

作りたいゲームやビジョンがある若者がチャレンジできる環境が必要。(男, 30 代, その他)

#### 7.2.4 情報共有

ゲーム業界の技術情報の共有については、IT 業界などの関連業界に比べて非常に閉鎖的といえる。たしかに CEDEC、GTMF など開催されてはいるが、どれも概要や概念の話が多く、具体的に「こうコードを記述したらこうなる」という話が少なく、実りに乏しい。それに対して、IT 業界は実務上で得られた知見をオープンにし、インターネット上を含めた開かれた場で活発に情報交換が行われている。最近、ゲーム業界でも新興企業を中心に情報を共有しようという機運が高まっているが、本来その先頭を走るべき有名企業が口を閉ざしている。これではゲーム業界の人材不足は解消されないと思う。力をつけるための情報

が多い業界と少ない業界では、情報が少ない業界に人材が向くのは自然なことである。開発力のある企業からの具体的な技術情報の広い共有（インターネット上など）が望ましいと思っている。（男、20代、プログラマー（ゲーム開発））

ソーシャルゲームの仕組みやゲーム性というものの定義があいまいで、年配の元コンシューマーゲーム制作の面子が理解していない状態で運営作業を進めようとしている傾向が多くみられるためこのあたりを革新していけるように情報共有や業界としての方向性を共有して進めていけるように協力していきたいと思います。（男、30代、プログラマー（ゲーム開発））

業界の歴史がまだ短いので年齢をとった時にどうなっていくのかわからないし、参考にするものも少なく悩んでいる人が多いと思う。大手であっても経営者やマネジメントが未熟なことがほとんどで、無茶な仕事を強いられ、生活や家庭にその皺寄せが来ることがとても多く将来に絶望している人が多い。一般の開発者の価値向上や、労働組合やユニオン(合同労働組合)に関しての情報交換などができる場などがあると良いと思います（男、30代、プログラマー（ゲーム開発））

自分は一般の業務システム系から転職してエンタテインメント系業種に入りました。システム系に比べてプロジェクトの構成メンバーやミッションに多様性がある（企画、デザイナー、エンジニア、ディレクター、品質管理など）と感じており、そういった場合、役割が異なるメンバーとの意思疎通が、システム系に比べて難しいと感じます。同業種の仲間の間でも、会社やポジション移動が割と激しく行われていて、なかなか腰を据えて自分のミッションに専念することが難しい仕事と痛感します。仕事のスキルは自己研さんでフォローできることも多いですが、ノウハウや事例については、ありがたいですが有識者の意見で打開することが多いので、そういった話を聞ける場は今後も増えてほしいと思っています。（女、30代、プログラマー（ゲーム開発））

日本の縦割り構造をやめて、皆でエンジンなり人材なりを共有できればもっと未来は明るいと思う。（女、50代、その他）

### 7.2.5 ゲームビジネス

これからは規模もスキームも企業同人が最適ではないか。(男, 50代, プロデューサー)

何が面白いかを判断するのはユーザーであるため、Google Play や App Store など個人でゲームを発信する場はあるので、未熟ながらも世の中にゲームを発信していきたいと考えています。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

仕方ないと言えば仕方ないけど、日本の開発会社は日本市場を重視しすぎる傾向が強いので、もっと外資系スタジオが日本に増えないかな(願望) (男, 20代, グラフィックター・CG)

### 7.2.6 CEDEC

働きながら育児をしている開発者というのは社内においてもモデルケースが少なく、横のつながりを求めたいのでそういうセッションが CEDEC にあるとありがたいです (できれば午前中に……w) (女, 30代, プロデューサー)

CEDEC は日本のゲーム業界を活性化させる重要なイベントのひとつですので是非がんばってください。会社から参加できない人に対するケアを考えて欲しいです。ゲーム会社に所属する人の個人でチケット購入する場合の割引など。希望する人全員が会社から参加できるわけではないので。(男, 40代, プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発))

CEDEC には大いに興味があるのですが、勤務先にも私自身にも金銭的余裕が全くなく、参加もままならない状況がずっと続いております。私自身、日進月歩で進歩するゲームテクノロジーをはじめとする最新の情報を吸収し、開発者として更なる飛躍を望んではいるものの、自身のスキルは当然ながら最新のものから離れる一方となってゆきます。業界を代表する団体として、このようなアンケートから実情を把握されようとして下さっていることは、有難いと思っておりますが、もう一步踏み込んで、困窮している開発者への支援もご検討頂きたく、お願い申し上げます。(男, 40代, プランナー・ゲームデザイナー)

### 7.2.7 人材育成

産学連携で開催する学会、研究会は国内でもいくつか存在しますが、CEDECほど大きな話題にはなっていないように思えます。また、そういったカンファレンスの運営をされる方の平均年齢が年々上昇しているようにも思えます。次世代の育成という側面も含め、若手が運営に参加・協力できる機会が今後増えるといいのではないのでしょうか。僭越ながら、ご意見とさせていただきます。(男, 20代, プログラマー (ゲーム開発))

ゲーム業界ではまだまだキャリアパスの選択肢の幅が狭く、開発一筋でやってきた人がいざ現役を離れたときの受け皿が少ないように感じます。もちろん、個人の特性などによるところも大きいかとは思いますが、徐々に業界全体の平均年齢が上がってきている今、そのことにも目を向けていく必要があるかと感じます。(とは言えそれは、IT業界などでも同じような問題があるのかもしれませんが……) この業界はまだまだマネジメントが未熟で、ようやくプロジェクト単位でのマネジメントが行われるようになってきただけの段階に過ぎないという印象を受けます。ですが、例に挙げたような人材の活用をどのように行うのかなど、開発の現場を理解したうえで横断的にマクロな視点でのマネジメントができる人間が必要になってくるのではないかと思います。(男, 30代, その他)

### 7.2.8 アンケート

今後はアナログのボードゲーム・カードゲームとデジタルデバイスの融合が起こっていくと思うので、「ゲーム産業」が意味する範囲の中に、アナログゲームも入れておいてほしいです。(男, 20代, プロデューサー)

最近ではゲーム開発といえど、ゲーム会社だけでなく企業も参加することが多い。なのでゲーム開発者と一括りにするのが難しくなりそうな気もしている。ウェブでも映像でもゲーム開発には関わるのでそういうのも差別化して調査をするとうまいかと。(男, 30代, テクニカルアーティスト)

### 7.2.9 その他

スポーツ選手のように、能力によってもっと給与面などで格差が出来て良いと思う。そして本当に優秀な人がゲーム業界に来れるように。(男, 40代, プロデ

ユーザー)

海外で働きたいと言っている割には英語のできない人が多いのもうすこし頑張った方が良くと思います。(男, 30代, プログラマー (ゲーム開発))

## 8 まとめ

### 8.1 導出された知見

如上のとおり、調査データに基づき、(1)全体、(2)性別、(3)最終学歴、(4)年齢階層、(5)職種、(6)開発・支援しているプラットフォーム、(7)従業員数の観点から、単純には比較できないが、前回の調査を付記しながら、分析結果を報告した。とくに、本年度は、ゲーム開発者の仕事と生活の実態をより仔細に把握するための調査項目を追加し、その実情に迫った。その結果、ゲーム開発者の仕事と生活を取り巻く現況について、これまでに明らかにされていない点などを把握することができた。本章では、本調査で導出された知見の要約を以下に述べる。

日本のゲーム産業で就業している開発者の多くは、専門学校（34.5%）や大学（39.8%）、大学院修士課程（10.2%）で、情報工学や芸術学などを学んだ後、ゲーム会社に就職している。ゲーム開発者のうち、84.5%が男性で、15.5%が女性であり、女性の就業者が漸増し、労働力の多様性が緩やかに進展しつつある。平均年齢 35.1 歳の若いゲーム開発者が多く就業しており、ゲーム会社の勤続年数は平均 6.1 年と短いですが、ゲーム産業での就業年数は平均 11.6 年であり、ゲーム産業内で転職をしながら、中長期的なキャリアを構築していることが窺える。また、回答者の 72.0%が、今後、「専門性や技能を活かせるような仕事に就きたい」としており、専門職志向が高いゲーム開発者のキャリアをいかにして開発していけるかが、組織と個人の成長にとって大きな鍵の一つと言える。

最初のゲーム会社に就職する際に、必要な技能をどのようにして身につけたのかを尋ねたところ、いずれの年代も「独学」が最も多いが、20代～30代は、次いで「ゲームに関連する学校教育」が多くなっており（20代 42.6%、30代 38.1%）、学校教育と職業との接続が次第に緊密になり、ゲームにおける産学連携の変化を示唆する結果となっている。同様に、『IGDA 開発者満足度調査 2015 要約報告書』によると、回答者の 38%がゲームデザインや開発に何らかの関係がある専門学位を、また、26%がゲームに直接関連する分野の学位を有している<sup>12</sup>。また、米国では、2014年7月に、ゲームの産学官連携の推進を通じて、科学技術リーダーの育成と国際競争力強化を目指す戦略的提携を担う組織として、「高等教育ビデオゲーム連合」（HEVGA: Higher Education Video Game

---

<sup>12</sup> Weststar, J. & Legault, M. J. (2015). *IGDA Developer Satisfaction Survey 2015 Summary Report*. International Game Developers Association. p.10.

Alliance) を設立した<sup>13</sup>。このようなゲームにおける産学官連携をめぐる世界的潮流を鑑みると、日本のゲーム産業界と学术界との関係性の在り方は、国際競争力のより一層の強化に向けた大きな課題の一つとして指摘できる。日本のゲーム産業は、自助努力によってその競争力を維持・拡大させてきたが、ゲームをめぐるさまざまなステークホルダーとの関係性の在り方を、改めて検討すべき時期にあるだろう。

その自助努力は、ゲーム産業のみならず、ゲーム開発者個人にも当てはまる。近年、ゲーム開発者コミュニティは飛躍的に拡大しつつあり、ゲーム開発者は自己研鑽を積極的に行っている。実際に、1年間あたりの自己研鑽の時間は平均167.0時間、費用は平均16.1万円を費やしており、「資料費」(78.3%)や「備品費」(51.7%)、「通信費」(48.3%)など、自己負担をしている費目も少なくない。また、「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」(56.5%)、「学習費用を負担する金銭的余裕がない」(27.1%)、「家事・育児・介護などで忙しく、学習時間を確保することが難しい」(25.6%)などの課題があり、学びたくても学べない状況に置かれている者も存在する。仕事の能力を高めるために役立つこととして、「勤務先が実施する研修に参加する」ことは必ずしも有益であるとは思われていない(「そう思う」と「まあそう思う」の合計50.7%)、「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計49.2%)が、「職種や業種を超えて人脈形成や情報交換を行う」ことは有益であるという回答が多い(「そう思う」と「まあそう思う」の合計72.9%)。したがって、企業における研修プログラムの改善と、自己研鑽の推進を並行して進めることにより、ゲーム開発者個人の中長期的なキャリア発達を促進し、ひいては、企業各社およびゲーム産業全体の競争力強化にも結実していくだろう。

先述のとおり、「業務で忙しく、学習時間を確保することが難しい」という回答が多くあるように、労働時間管理に関しても改善が求められている。普段の週労働時間は平均46.35時間であるが、希望する週労働時間は平均41.94時間で、4.41時間の乖離が生じている。また、繁忙期の週労働時間は平均63.66時間であるが、希望する週労働時間は平均51.21時間で、12.45時間の乖離が生じており、とくに繁忙期における適正な労働時間管理が課題となっている。なお、

---

<sup>13</sup> HEVGAは次の6つの目標を掲げている。①ゲームの教育プログラム、仕事、実践に関する調査、②ゲーム産業の労働力調査を改善するための取り組み、③高等教育機関や政策立案者の連携を促進するための年次会議・召集、④会員研究室からのイノベーションに対する評価・表彰、⑤インターンシップや動向・ニーズに関する議論や報告を通じて、高等教育機関と産業界の連携強化を奨励、⑥健康・教育・技術上などのさまざまな領域の課題、その他関連する課題に沿ったプレイ状況のメタ分析。<http://higherredgames.org/>



今回初めて始業・終業時間を尋ねたところ、普段の始業時間は平均 9:51、終業時間は平均 19:59 で、繁忙期の始業時間は平均 9:36、終業時間は平均 22:41 であった。また、通勤時間は、片道平均 45.9 分であった。ゲームは、プロジェクトチーム単位での専門分業と協働によって開発・運営されているため、個別的な労働時間管理は難しい問題であるが、例えば、職種ごとに柔軟な働き方を実現していくことも可能であろう。実際に、テクニカルアーティストは他の職種と比べて、自律的な働き方となっている。多様な働き方を推進することで、ゲーム開発者の生活の質向上にも結実することが期待される。

前回の調査で明らかにされた最も大きな変化の一つは、「スマートフォン」向けのゲームを開発・支援している者が「据置型ゲーム機」のそれを凌駕したことであった。その傾向は、今回の調査においても同様の結果となっており、現在、従事しているプラットフォームを尋ねたところ、「スマートフォン」が最も多く 45.9%、次いで、据置型ゲーム機が 27.1%と続く。しかし、今後、携わりたいプラットフォームは、「据置型ゲーム機」が 38.1%と最も多く、次いで、「スマートフォン」が 28.6%と逆転している。スマートフォンは現在もなお普及しつつあるが、同時に、2014年に発売された据置型家庭用ゲーム機市場も世界規模で拡大している<sup>14</sup>。このことから、今後、さまざまなプラットフォームを通じてゲームがより身近な存在として、あらゆる人々の間で社会的に受容されていくだろう。

しかし、ゲーム開発者と社会との関わりについては、いくつかの課題が見出された。約 9 割（「そう思う」と「まあそう思う」の合計 89.9%）の回答者が「自分の仕事に誇りを持って」おり、約 7 割（「そう思う」と「まあそう思う」の合計 75.3%）が「仕事は家族から十分理解が得られている」が、約 7 割（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計 68.6%）が「ゲーム開発者は世の中から評価されて」いないと感じており、約 8 割（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計 78.3%）が「ゲームやゲーム産業の社会的イメージはよい」と思っていない。また、約 8 割（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計 80.2%）が「自分の子供にゲーム開発者を目指してもらいたい」とは思っておらず、世代継承性の観点からみると、ゲーム開発者の持続可能性は危機的な状況に置かれている。したがって、ゲームやゲーム産業、ゲーム開発者のプレゼンスの向上に向けたさらなる取り組みが求められている。

---

<sup>14</sup> 総務省(2015).『平成 27 年版情報通信白書』, コンピュータエンターテインメント協会(2015).『2015CESA ゲーム白書』

その鍵は、さまざまなゲーム開発者から出された多様な意見や提案のなかに見出すことができる。例えば、変化の激しい環境のなかで将来の展望を具体化していくために、最新の技術やキャリア形成に関するさらなる情報共有などが指摘されている。本調査で得られた課題や提案が、個々人や職場、コミュニティ、産業、社会で広く共有され、議論が深まり、よりよい就業環境や豊かなキャリア形成に結実し、ひいては、ゲームやゲーム産業、ゲーム開発者のさらなるプレゼンス向上へと循環していくことが期待される。

## 8.2 今後の課題

本調査は、ゲーム開発者が働く環境およびキャリアに関する意識や行動の現況を把握することを目的として、業界団体主導で実施され、第三回目となる。

以上のおり、ゲーム開発者の現況や展望などについて、いくつかの知見が明らかにされたが、環境変化が激しい状況が続いているため、継続的に知見を蓄積し、課題を共有、改善していくことが重要である。しかし、継続的な調査を実施していくためには、調査の内容や方法について検討を重ね、より多くの回答者から協力を得る必要がある。この点については、今後の課題として真摯に受け止め、関連する調査研究などを参考にしつつ、改善していきたい。

ご多忙の中にもかかわらず、本調査にご支援・ご協力をいただいた皆様に、感謝申し上げます<sup>15</sup>。

---

<sup>15</sup> 本研究は JSPS 科研費 25730198 の助成を受けたものです。

---

ゲーム開発者の就業とキャリア形成 2015

発行年月日 2016年3月31日

編集 CEDEC 運営委員会・藤原正仁（専修大学）

発行 一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会

〒163-0718 東京都新宿区西新宿 2-7-1

小田急第一生命ビル 18 階

TEL:03-6302-0231 FAX:03-6302-0362

---