



# ゲーム開発者の 就業とキャリア形成 2014

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 2014

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。これは、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、継続的に実施していく予定です。このたび2014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。

家庭用機は、新世代機への移行が欧米で進んでいますが、国内ではまだまだこれからの状況です。今後登場する大型タイトルがハード普及へと繋がるかどうか、国内家庭用機の将来へ大きな影響を持つと考えられます。一方、スマートフォンゲーム市場は、やや鈍化が見られるものの堅調に成長しています。3Dモデル、多彩なアニメーション、マルチプレイなど、新たな楽しみを提供する要素が増え、開発期間やコストは一世代前の家庭用機と匹敵しています。カードバトルRPGとガチャ課金がまだ続くのか、それとも新たなゲームデザインとビジネスモデルへ移行するのか注目されます。

市場環境が激しく変化し、数年先を見通すことが難しい状況においては、ゲーム開発者は市場の動向に応じて自らの技能を適用させることが求められます。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、引き続き改善に取り組みます。今後とも関係各位のご指導ご鞭撻をお願いいたします。

2015年3月  
CESA 技術委員会  
CEDEC 運営委員会

## 目 次

1 調査の概要.....	5
1.1 調査の趣旨.....	5
1.2 調査の対象.....	6
1.3 調査の方法.....	7
1.4 調査の実施期間.....	7
1.5 有効回答数.....	7
2 回答者の概要 (Q2) .....	7
2.1 回答者の基本属性 (Q3, 4, 5, 6, 7) .....	7
2.2 回答者の生活属性 (Q8, 9) .....	9
2.3 回答者の就業属性 (Q10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17) .....	10
2.4 回答者の職場の概要 (Q20, 21, 22, 23, 24) .....	13
3 ゲーム開発者の働き方とキャリア .....	15
3.1 就労形態・勤務形態 (Q25, 26) .....	15
3.2 労働時間 (Q26, 27, 28, 29) .....	18
3.3 繁忙期の長さ (Q30) .....	24
3.4 繁忙期が生じる理由 (Q31) .....	26
3.5 転職の回数 (Q17) .....	30
3.6 自己研鑽の状況 (Q34) .....	32
3.7 ゲーム産業での就業計画 (Q35) .....	34
4 ゲーム開発者の給与 .....	37
4.1 2013 年収 (Q18) .....	37
4.2 対前年比 2013 年収の変化 (Q19, 24) .....	41
5 ゲーム開発者の仕事と生活.....	44
5.1 仕事と生活の状況 (Q32) .....	44
5.2 仕事と生活の満足度 (Q33) .....	47
6 ゲーム開発者が考えるゲーム産業の未来.....	62
6.1 ゲーム産業の成長に重要なプラットフォーム (Q36) .....	62
6.2 ゲーム産業の成長に重要なゲーム (Q37) .....	67
6.3 ゲーム産業の成長に重要な社会との関わり (Q38) .....	72
7 ゲーム開発者からの問題提起・改善案 (Q39) .....	76
7.1 問題提起 .....	78

7.1.1	ゲーム産業全般	78
7.1.2	ゲームビジネス	83
7.1.3	社会的イメージ	86
7.1.4	多様性	87
7.1.5	労働環境全般	88
7.1.6	開発環境・開発組織・人材育成	92
7.1.7	ワークキャリア・モチベーション	94
7.1.8	法令遵守	96
7.2	改善案	96
7.2.1	ゲーム産業全般	96
7.2.2	ゲームビジネス	99
7.2.3	コミュニティ・ネットワーキング	99
7.2.4	人材育成	101
7.2.5	ワークキャリア・モチベーション	103
8	まとめ	105
8.1	導出された知見	105
8.2	今後の課題	108

# 1 調査の概要

## 1.1 調査の趣旨

2014年は、いわゆる第8世代と呼ばれる新しい据置型家庭用ゲーム機が日本でも発売され、スマートフォンやタブレット端末などの多様なプラットフォームも普及しつつある。同時に、モバイルブロードバンド環境の拡充にもなっており、オンラインでのゲームの配信や利用の機会が拡大しつつある（コンピュータエンターテインメント協会、2014）<sup>1</sup>。このように、ゲームの領域が拡張されるなかで、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。

如上のような動向や問題意識を踏まえ、ゲーム開発者に関する関心が世界的に高まりつつある。例えば、国際ゲーム開発者協会（International Game Developers Association: IGDA）による一連の調査研究が挙げられる。IGDAは、2004年に初めて「生活の質調査（Quality of Life Survey）」を実施し、ゲーム開発者の繁忙期の問題を取り上げたことは特筆すべき点である（Bonds et al., 2004）<sup>2</sup>。また、2005年には、「ゲーム業界労働力調査（Game Industry Demographics Survey）」を実施し、とりわけゲーム開発者の多様性に関して問題提起がなされた（Goudin, 2005）<sup>3</sup>。その後、2009年には、第二回目の「生活の質調査」を実施し、理想と現実の労働時間の乖離を指摘しつつも、多くのゲーム開発者が仕事から満足感を得ているなどの事実発見が提示された（Legault and Weststar, 2009）<sup>4</sup>。そして、IGDAは、2014年以降、「開発者満足度調査（Developer Satisfaction Survey: DSS）」を年間事業計画に位置づけて毎年実施することを決定し、「生活の質調査」は5年ごとに実施する方針を

---

<sup>1</sup> コンピュータエンターテインメント協会（2014）。『2014CESA ゲーム白書』

<sup>2</sup> Bonds, S., Briant, J., Clingman, D., Howie, H., Laramée, F. D., LoPiccolo, G., Luckey, A. & McShaffry, M. (2004). *Quality of Life White Paper*. International Game Developers Association.

<sup>3</sup> Goudin, A. (2005). *Game Developers Demographics: An Exploration of Workforce Diversity*. International Game Developers Association.

<sup>4</sup> Legault, M. J. & Weststar, J. (2009). *Quality of Life in the Game Industry: Report of the Quality of Life Survey 2009*. International Game Developers Association.

公表した (Edwards et al., 2014) <sup>5</sup>。このように、IGDA は、ゲーム開発者に関する知見を必ずしも体系的に伝えてこなかったという反省に立脚し、ゲーム開発者について理解を深める手がかりとなる調査研究を蓄積しつつある。

こうした世界的な潮流を受けて、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>6</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。

昨年に続いて第二回目となる本調査 (ゲーム開発者の生活と仕事に関するアンケート調査 2014) 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質問内容が精査された。

その結果、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働き方と職場について、⑤今後のキャリアとゲーム産業についての 5 項目、全 39 問で構成された。

## 1.2 調査の対象

本調査では、前回の調査で対象とされたプロデューサー、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、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、シナリオライター、テスター・デバッガー、ローカリゼーションが追加され、これらの職業を担う商業ゲーム開発従事者が対象にされた。

---

<sup>5</sup> Edwards, K., Weststar, J., Meloni, W., Pearce, C. & Legault, M. J. (2014). *Developer Satisfaction Survey 2014 Summary Report*. International Game Developers Association.

<sup>6</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.

### 1.3 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 CEDEC2014 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、CEDEC2014 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、「CEDEC2014 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、2014 年 7 月 1 日～8 月 15 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、401 票である。

## 2 回答者の概要（Q2）

本調査の回答者は、昨年の調査に「回答した」者が 21.7%、「回答していない」者が 69.8%、「分からない」者が 8.5%であり、新規の回答者は約 7 割となっている。

### 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）。

(1)性別は、「男性」が 85.6%、「女性」が 14.5%である。

(2)年齢は、範囲は 20～62 歳で、平均 34.4 歳（SD=6.8）、階級別では 30 代が最も多く 46.4%、次いで、20 代が 26.4%と 40 代が 25.9%と拮抗している。

(3)国籍は、日本が 98.3%、その他が 1.7%でその内訳は中国、台湾がいずれ

も 0.5%、香港、韓国、未回答がそれぞれ 0.2%である。

(4)最終学歴は、「専門学校」が最も多く 37.4%、僅差で、「大学卒業」が 35.4%、「大学院修士課程修了」が 12.2%と続き、学士以上の回答者が 47.8%を占めている。

表 2-1-1 回答者の基本属性

		n	%	2013調査
性別	男	343	85.5%	85.6%
	女	58	14.5%	14.4%
年齢	19歳以下	0	0.0%	0.6%
	20-24歳	29	7.2%	5.1%
	25-29歳	77	19.2%	22.6%
	30-34歳	101	25.2%	28.8%
	35-39歳	85	21.2%	21.4%
	40-44歳	84	20.9%	17.8%
	45-49歳	20	5.0%	2.7%
	50歳以上	5	1.2%	1.1%
平均値(標準偏差)		34.4	(6.8)	33.7
国籍	日本	394	98.3%	99.8%
	日本以外	7	1.7%	0.2%
最終学歴	中学校卒業	4	1.0%	0.2%
	高校卒業	33	8.2%	7.4%
	専門学校卒業	150	37.4%	39.2%
	高専・短大卒業	22	5.5%	5.1%
	大学卒業	142	35.4%	36.4%
	大学院修士課程修了	49	12.2%	11.2%
	大学院博士課程修了	1	0.2%	0.4%
学問系統	文学・語学・史学・文化人類学系	33	8.2%	4.9%
	法律・政治・国際関係系	10	2.5%	2.5%
	経済・経営・商学系	13	3.2%	3.0%
	社会・情報・メディア・コミュニケーション系	34	8.5%	7.8%
	教育・心理・福祉系	3	0.7%	1.7%
	芸術・表現・音楽・デザイン系	78	19.5%	19.9%
	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	37	9.2%	11.7%
	地理学・社会安全システム科学・自然防災科学・防災学系	1	0.2%	0.2%
	生活科学・家政・被服系	1	0.2%	0.2%
	健康・スポーツ科学系	1	0.2%	0.0%
	数学・物理・情報科学系	38	9.5%	8.1%
	電気・電子・通信・情報工学系	89	22.2%	23.9%
	機械・建築・土木・環境工学系	7	1.7%	2.1%
	金属・材料・資源・エネルギー工学系	1	0.2%	0.0%
	航空・宇宙・船舶・海洋工学系	0	0.0%	0.8%
	化学・生物・農・獣・畜産・水産系	5	1.2%	1.9%
	医・歯・薬系	0	0.0%	0.0%
	看護・保健・衛生系	0	0.0%	0.0%
	その他	50	12.5%	11.0%

(5)最終学歴の学問分野は、人文学（「文学・語学・史学・文化人類学系」8.2%と「芸術・表現・音楽・デザイン系」19.5%の合計）が最も多く27.7%、次いで、工学（「電気・電子・通信・情報工学系」22.2%、「機械・建築・土木・環境工学系」1.7%、「金属・材料・資源・エネルギー工学系」0.2%の合計）が24.1%で、両者をあわせると過半数（51.8%）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	%	2013調査
同居家族構成	同居家族はいない(独り暮らし)	164	40.9%	58.7%
	配偶者	161	40.1%	41.3%
	子ども	93	23.2%	—
	あなたの父	46	11.5%	—
	あなたの母	57	14.2%	—
	配偶者の父	1	0.2%	—
	配偶者の母	6	1.5%	—
	あなたの兄弟姉妹	27	6.7%	—
	配偶者の兄弟姉妹	1	0.2%	—
	その他	22	5.5%	—
主たる	本人	310	77.3%	83.5%
生計維持者	本人以外	34	8.5%	6.8%
	その他(生計費は折半等)	57	14.2%	9.7%

(1)同居家族構成（M.A.）をみると、「独り暮らし」が40.9%、「配偶者」が40.1%と拮抗している。また、「子ども」が23.2%、「あなた（回答者）の母」が14.2%、「あなたの父」が11.5%と続く。また、相関分析の結果、①「あなたの父」と「あなたの母」（ $r=.839, p<.01$ ）に強い正の相関がみられ、また、②「配偶者」と「子ども」（ $r=.635, p<.01$ ）、③「あなたの母」と「あなたの兄弟姉妹」（ $r=.489, p<.01$ ）、④「あなたの父」と「あなたの兄弟姉妹」（ $r=.465, p<.01$ ）、⑤「配偶者の父」と「配偶者の母」（ $r=.406, p<.01$ ）、「配偶者の母」と「配偶者の兄弟姉妹」（ $r=.406, p<.01$ ）に正の相関が認められた（表 2-2-2）。このことから、回答者本人と両親、配偶者と子ども、本人の母と兄弟姉妹、本人の父と兄弟姉妹、本人と配偶者の両親、配偶者の母とその兄弟姉妹といった核家族または二世帯同居家族で生活していることが窺える。

(2)家庭での主たる生計維持者は、「本人」が 77.3%、「本人以外」が 8.5%、「その他（生計費は折半等）」が 14.2%となっている。

表 2-2-2 同居家族の相関

	独り暮らし	配偶者	子ども	あなたの父	あなたの母	配偶者の父	配偶者の母	あなたの兄弟姉妹	配偶者の兄弟姉妹	その他
独り暮らし	—									
配偶者	-0.671 **	—								
子ども	-0.457 **	0.635 **	—							
あなたの父	-0.299 **	-0.247 **	-0.179 **	—						
あなたの母	-0.339 **	-0.275 **	-0.207 **	0.839 **	—					
配偶者の父	-0.042	-0.041	-0.027	0.139 **	0.123 *	—				
配偶者の母	-0.103 *	0.109 *	0.176 **	0.02	0.009	0.406 **	—			
あなたの兄弟姉妹	-0.224 **	-0.179 **	-0.124 *	0.465 **	0.489 **	0.186 **	0.049	—		
配偶者の兄弟姉妹	-0.042	0.061	0.091	-0.018	-0.02	-0.003	0.406 **	-0.013	—	
その他	-0.178 **	-0.153 **	-0.106 *	0.016	0.059	-0.012	0.061	0.023	-0.012	—

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

## 2.3 回答者の就業属性 (Q10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17)

回答者の就業属性は以下のとおりである (表 2-3-1)。

(1)2014 年に開発・支援し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 61.8%、次いで、「据置型ゲーム機」が 39.4%、「携帯型ゲーム事業」が 35.2%、「PC」が 31.2%、「タブレット」が 30.4%、「業務用ゲーム機」が 18.7%、「携帯電話」が 13.0%と続く。前回の調査では、「据置型ゲーム機」が 53.7%と最も多かったが、今回の調査では「スマートフォン」がそれを凌駕し、この 1 年間で開発・支援しているプラットフォームが大きく変化していることが窺える。また、2014 年に開発・支援しているプラットフォームの相関分析の結果、①「スマートフォン」と「タブレット」( $r=.441, p<.01$ )、②「据置型ゲーム機」と「携帯型ゲーム機」( $r=.422, p<.01$ ) で正の相関がみられる (表 2-3-2)。

(2)2014 年に携わったゲーム開発・サービス運営タイトル数を尋ねたところ、平均 3.0 (SD=4.0) 本で、階層別でみると、「1 本」が最も多く 26.2%、次いで、「2 本」が 24.4 本、「3 本」が 17.2%と続く。

(3)現在の職種は、「プログラマー (ゲーム開発)」が最も多く 32.4%、次いで、「グラフィッカー・CG」が 12.0%、「プランナー・ゲームデザイナー」が 10.5%、「ディレクター」と「プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発)」がいずれも 9.5%、「サウンドクリエイター」が 5.7%、「プロデューサー」が 4.7%、「テクニカルアーティスト」が 3.2%、「シナリオライター」が 2.0%となっている。本調査では、「サーバ・ネットワーク運営エンジニア」、「データアナリスト」、

表 2-3-1 回答者の就業属性

		n	%	2013調査
開発・支援している プラットフォーム	据置型ゲーム機	158	39.4%	53.7%
	携帯型ゲーム機	141	35.2%	45.7%
	携帯電話(フィーチャーフォン)	52	13.0%	16.5%
	スマートフォン	248	61.8%	46.5%
	タブレット	122	30.4%	
	PC	125	31.2%	20.5%
	業務用ゲーム機	75	18.7%	14.0%
	その他	18	4.5%	4.0%
開発運営タイトル数	0本	25	6.2%	—
	1本	105	26.2%	—
	2本	98	24.4%	—
	3本	69	17.2%	—
	4本	32	8.0%	—
	5本	27	6.7%	—
	6本	13	3.2%	—
	7本	10	2.5%	—
	8本	6	1.5%	—
	9本	1	0.2%	—
	10本以上	15	3.7%	—
		平均値(標準偏差)	3.0	(4.0)
職種	プロデューサー	19	4.7%	3.6%
	ディレクター	38	9.5%	11.2%
	プログラマー(ゲーム開発)	130	32.4%	32.6%
	プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)	38	9.5%	7.6%
	グラフィッカー・CG	48	12.0%	15.9%
	テクニカルアーティスト	13	3.2%	3.4%
	プランナー・ゲームデザイナー	42	10.5%	11.0%
	シナリオライター	8	2.0%	—
	サウンドクリエイター	23	5.7%	5.3%
	サーバ・ネットワーク運営エンジニア	4	1.0%	2.7%
	データアナリスト	3	0.7%	0.4%
	QA(品質保証)	2	0.5%	0.0%
	テスター・デバッガー	1	0.2%	—
	ローカリゼーション	2	0.5%	—
	その他	30	7.5%	6.3%
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	182	45.4%	45.0%
	職種メンバーのリーダーではない	219	54.6%	55.0%
役職	一般	266	66.3%	69.1%
	主任・係長クラス	61	15.2%	18.9%
	課長クラス	30	7.5%	6.8%
	部長クラス	11	2.7%	
	執行役員	7	1.7%	
	経営者	11	2.7%	7.2%
	創業者	15	3.7%	

「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。

(4)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」が45.4%、「職種メンバーのリーダーではない」が54.6%である。

(5)現在の役職は、「一般」が最も多く66.3%、「主任・係長クラス」が15.2%、「課長クラス」が7.5%、「部長クラス」が2.7%、「執行役員」が1.7%、「経営者」が2.7%、「創業者」が3.7%であり、部長クラス以上の管理職・経営職は10.8%となっている。

表 2-3-2 開発・支援しているプラットフォームの相関

	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	その他
据置型ゲーム機	—							
携帯型ゲーム機	0.422 **	—						
携帯電話	-0.114	-0.051	—					
スマートフォン	-0.281 **	-0.034	0.242 **	—				
タブレット	-0.134 **	-0.044	0.261 **	0.441 **	—			
PC	0.085	0.113 *	0.013	0.096	0.245 **	—		
業務用ゲーム機	0.111 *	0.156 **	-0.052	-0.084	-0.011	0.05	—	
その他	-0.052	-0.008	-0.048	-0.053	0.014	-0.016	-0.011	—

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

表 2-3-3 回答者の就業年数

		n	%	2013調査
勤続年数	3年以下	177	44.1%	36.8%
	3年超6年以下	86	21.4%	21.0%
	6年超9年以下	43	10.7%	15.2%
	9年超12年以下	41	10.2%	10.8%
	12年超15年以下	13	3.2%	7.1%
	15年超18年以下	20	5.0%	4.1%
	18年超	21	5.2%	5.0%
	平均値(標準偏差)	5.8	(5.9)	6.3
ゲーム産業 経験年数	3年以下	68	17.0%	11.8%
	3年超6年以下	61	15.2%	16.3%
	6年超9年以下	58	14.5%	15.9%
	9年超12年以下	62	15.5%	18.4%
	12年超15年以下	48	12.0%	12.5%
	15年超18年以下	43	10.7%	10.4%
	18年超	61	15.2%	14.8%
	平均値(標準偏差)	10.4	(7.0)	10.6

(6)現在のゲーム会社の勤続年数は、平均 5.8 年 (SD=5.9)、階層別では「3 年以下」が最も多く 44.1%、次いで、「3 年超 6 年以下」が 21.4%、「6 年超 9 年以下」が 10.7%、「9 年超 12 年以下」が 10.2%と続く。

(7)ゲーム産業の経験年数は、平均 10.4 年 (SD=7.9)、階層別では「3 年以下」が最も多く 17.0%、次いで、「9 年超 12 年以下」が 15.5%、「3 年超 6 年以下」が 15.2%、「6 年超 9 年以下」が 14.5%、「18 年超」が 15.2%と続く (表 2-3-3)。

## 2.4 回答者の職場の概要 (Q20, 21, 22, 23, 24)

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 20.1 年で、階層別では、最も多い「30 年超」の 20.7%と「3 年以下」の 17.9%とがほぼ拮抗しており、創業年数の長短が二極化している。

(2)現在勤務しているゲーム会社の従業員数は、「100-299 人」が最も多く 24.3%、次いで、「2000 人」が 19.7%であり、「300 人未満 (中小企業)」が 57.6%、「300 人超 (大企業)」が 42.5%となっている。

(3)現在の勤務地は、「関東地方」が顕著に多く 79.3%、次いで、「近畿地方」が 13.5%で、両者を合わせると 92.8%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 44.6%、それと比肩して「デベロッパー」が 43.1%となっており、両者の合計は 87.7%である。

(5)現在勤務しているゲーム会社の業績 (対前年度比) は、「減益」が 25.2%、「横ばい」が 34.4%、「増益」が 40.4%であり、前回の調査と比較して「減益」が 13.7 ポイント減少し、「増益」が 13.3 ポイント増加している。

なお、IGDA が 2014 年に実施した開発者満足度調査の過去 3 年間における企業や学校の成長率をみると、「減益」が 17%、「横ばい」が 37%、「増益」が 46%となっている (Weststar and Andrei-Gedja, 2015: 12)<sup>7</sup>。2014 年時点でみると、全体的に増益である点は本調査とも符合する。

---

<sup>7</sup> Weststar, J. & Andrei-Gedja, M. (2015). *Developer Satisfaction Survey 2014: Industry Trends and Future Outlook Report*. International Game Developers Association.

表 2-4-1 回答者の職場の概要

		n	%	2013調査
創業年数	3年以下	71	17.9%	—
	3年超6年以下	35	8.8%	—
	6年超9年以下	39	9.8%	—
	9年超12年以下	45	11.3%	—
	12年超15年以下	34	8.6%	—
	15年超18年以下	20	5.0%	—
	18年超21年以下	32	8.1%	—
	21年超24年以下	10	2.5%	—
	24年超27年以下	10	2.5%	—
	27年超30年以下	19	4.8%	—
	30年超	82	20.7%	—
	平均(標準偏差)	20.1	(20.2)	—
従業員数	1人	17	4.2%	3.4%
	2-4人	11	2.7%	1.3%
	5-9人	12	3.0%	3.4%
	10-19人	25	6.2%	5.3%
	20-29人	22	5.5%	4.0%
	30-49人	35	8.7%	4.9%
	50-99人	46	11.5%	11.0%
	100-299人	71	17.7%	24.3%
	300-499人	20	5.0%	4.9%
	500-999人	31	7.7%	2.7%
	1000-1999人	49	12.2%	15.2%
	2000人以上	62	15.5%	19.7%
勤務地	北海道地方	7	1.7%	1.1%
	東北地方	3	0.7%	1.1%
	関東地方	318	79.3%	80.1%
	中部地方	7	1.7%	2.5%
	近畿地方	54	13.5%	12.9%
	中国地方	0	0.0%	0.0%
	四国地方	2	0.5%	0.0%
	九州地方	10	2.5%	1.9%
	沖縄地方	0	0.0%	0.4%
	事業	デベロッパー	173	43.1%
パブリッシャー		19	4.7%	5.9%
デベロッパーかつパブリッシャー		179	44.6%	45.2%
開発ツール・ミドルウェアベンダ		4	1.0%	1.5%
開発サポート(QA、ローカライズ)		6	1.5%	—
その他		20	5.0%	2.3%
会社の業績	減益	101	25.2%	38.9%
	横ばい	138	34.4%	34.0%
	増益	162	40.4%	27.1%

### 3 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)従業員数、(8)創業年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「中学校卒業」(n=4, 1.0%)と「大学院博士課程修了」(n=1, 0.2%)を除いている。年齢階層については「50代」(n=4, 1.0%)と「60代」(n=1, 0.2%)を除いている。職種については「サーバ・ネットワーク運営エンジニア」(n=4, 1.0%)、「データアナリスト」(n=3, 0.7%)、「QA(品質保証)」(n=2, 0.5%)、「テスター・デバッガー」(n=1, 0.2%)、「ローカリゼーション」(n=2, 0.5%)を「その他」(n=30, 7.5%)へ合算し、「その他」(n=42, 10.5%)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。

#### 3.1 就労形態・勤務形態 (Q25, 26)

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 3-1-1)。

(1)全体では、就労形態は、「正社員」が最も多く 74.3%、次いで、「契約社員」が 8.0%、「フリーランス・独立開発者」が 7.7%と続く。

勤務形態は、「裁量労働制」が最も多く 49.6%、次いで、「始・終業時間が一定している通常業務」が 34.4%、「フレックスタイム勤務」が 13.2%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」が最も多く(男 75.8%、女 65.5%)、次いで、「契約社員」(男 7.6%、女 10.3%)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 50.1%、女 46.6%)、次いで、「始・終業時間が一定している通常勤務」(男 34.4%、女 34.5%)が続き、全体平均値(34.4%)と合致する。

(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(高等学校卒業 57.6%、専門学校卒業 74.7%、高専・短大卒業 86.4%、大学卒業 76.1%、大学院修士課程修了 77.6%)。特筆すべき点は、高等学校卒業に、「フリーランス・独立開発者」(15.2%)と「経営者(執行役員以上)」(18.2%)が多いことである。

勤務形態は、高等学校卒業者を除いて、「裁量労働制」が最も多い（高等学校卒業 36.4%、専門学校卒業 52.0%、高専・短大卒業 54.5%、大学卒業 52.8%、大学院修士課程修了 42.9%）。高等学校卒業者は、「始・終業時間が一定している通常勤務」が最も多く 46.6%である。

(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 77.4%、30代 74.2%、40代 72.1%）。また、40代は「フリーランス・独立開発者」が他と比して多く 11.5%で、全体平均値（7.7%）を 6.6ポイント上回っている。

勤務形態は、いずれも「裁量労働制」が最も多い（20代 42.5%、30代 55.4%、40代 45.2%）が、20代と40代は全体平均値（52.5%）を下回っている。

表 3-1-1 就労形態・勤務形態（基本属性別）

	2013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	77.3%	74.3%	75.8%	65.5%	57.6%	74.7%	86.4%	76.1%	77.6%	77.4%	74.2%	72.1%
契約社員	10.4%	8.0%	7.6%	10.3%	6.1%	7.3%	4.5%	8.5%	10.2%	10.4%	9.1%	3.8%
派遣社員	1.5%	1.5%	0.9%	5.2%	3.0%	2.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.9%	2.2%	1.0%
アルバイト・パート	1.5%	1.7%	1.5%	3.4%	0.0%	0.7%	0.0%	3.5%	0.0%	1.9%	1.1%	1.9%
フリーランス・独立開発者	4.9%	7.7%	7.6%	8.6%	15.2%	8.7%	0.0%	6.3%	6.1%	7.5%	5.9%	11.5%
経営者(執行役員以上)	3.6%	5.7%	6.1%	3.4%	18.2%	5.3%	0.0%	4.9%	4.1%	0.9%	7.5%	6.7%
その他	0.8%	1.0%	0.6%	3.4%	0.0%	1.3%	0.0%	0.7%	2.0%	0.9%	0.0%	2.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	473	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
裁量労働制	52.5%	49.6%	50.1%	46.6%	36.4%	52.0%	54.5%	52.8%	42.9%	42.5%	55.4%	45.2%
フレックスタイム勤務	15.5%	13.2%	13.1%	13.8%	12.1%	10.7%	9.1%	14.1%	18.4%	17.9%	10.2%	14.4%
始・終業時間が一定している通常勤務	28.0%	34.4%	34.4%	34.5%	48.5%	35.3%	36.4%	29.6%	34.7%	34.9%	32.3%	38.5%
時短勤務	—	0.7%	0.3%	3.4%	0.0%	0.7%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	1.1%	1.0%
その他	4.0%	2.0%	2.0%	1.7%	3.0%	1.3%	0.0%	2.1%	4.1%	4.7%	1.1%	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%	100.0%
n	473	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104

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 3-1-2）。

(5)職種別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多く、サンプル数の少なさを考慮する必要があるが、テクニカルアーティストは「正社員」が 100.0%に達している。一方で、プランナー・ゲームデザイナーは、「正社員」が 57.1%で、全体平均値（77.3%）と比べると 17.2ポイント低いが、「契約社員」が多く 14.3%（全体平均値は 10.4%）となっている。

勤務形態は、ディレクターとプランナー・ゲームデザイナーを除き、「裁量労働制」が最も多く、全体平均値（49.6%）を上回っている職種はプロデューサーが 52.6%、プログラマー（ゲーム開発）が 53.8%、グラフィッカー・CG が

58.3%、テクニカルアーティストが 61.5%、サウンドクリエイターが 52.5% である。シナリオライターは、「裁量労働制」と「始・終業時間が一定している通常勤務」がいずれも 50.0%となっている。ディレクターとプランナー・ゲームデザイナーは、いずれも、「始・終業時間が一定している通常勤務」が最も多く、それぞれ 44.7%、45.2%で全体平均値（34.4%）を上回っている。

表 3-1-2 就労形態・勤務形態（職種別）

	職種									
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
正社員	63.2%	71.1%	80.8%	78.9%	83.3%	100.0%	57.1%	62.5%	65.2%	64.3%
契約社員	0.0%	5.3%	9.2%	10.5%	4.2%	0.0%	14.3%	12.5%	0.0%	11.9%
派遣社員	0.0%	0.0%	0.8%	2.6%	2.1%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	2.4%
アルバイト・パート	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	7.1%
フリーランス・独立開発者	0.0%	13.2%	6.9%	5.3%	4.2%	0.0%	14.3%	12.5%	17.4%	4.8%
経営者（執行役員以上）	36.8%	7.9%	1.5%	2.6%	2.1%	0.0%	4.8%	12.5%	13.0%	7.1%
その他	0.0%	2.6%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	2.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
裁量労働制	52.6%	36.8%	53.8%	47.4%	56.3%	61.5%	35.7%	50.0%	52.2%	50.0%
フレックスタイム勤務	5.3%	15.8%	13.1%	26.3%	8.3%	7.7%	16.7%	0.0%	13.0%	9.5%
始・終業時間が一定している通常勤務	36.8%	44.7%	31.5%	23.7%	31.3%	30.8%	45.2%	50.0%	26.1%	38.1%
時短勤務	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	5.3%	2.6%	1.5%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	2.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

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 3-1-3）。

(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、約 6 割～8 割である。「フリーランス・独立開発者」は、業務用ゲーム機を除くプラットフォームで全体平均値（7.7%）を上回っており、とくに PC で多く 12.8%となっている。

勤務形態は、いずれも、「裁量労働制」が最も多く、約 4～6 割であり、全体平均値（49.6%）を上回るプラットフォームは、据置型ゲーム機（51.9%）、携帯電話（55.8%）、スマートフォン（52.4%）、タブレット（54.9%）、業務用ゲーム機（50.7%）となっている。

(7)企業規模別では、就労形態は、いずれも、「正社員」が最も多いが、従業員

数「300人超」と創業年数「10年超」で顕著に多く約8割（それぞれ83.3%、79.8%）となっている。一方で、「フリーランス・独立開発者」は、従業員数が「300人未満」と創業年数「10年未満」において顕著に多い（それぞれ11.7%、13.8%）。

勤務形態は、いずれも、「裁量労働制」が最も多く、約5割となっている。

表 3-1-3 就労形態・勤務形態（プラットフォーム・企業規模別）

	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
正社員	74.1%	69.5%	75.0%	70.6%	70.5%	64.8%	77.3%	77.8%	68.2%	83.3%	64.8%	79.8%
契約社員	10.1%	7.8%	1.9%	5.6%	5.7%	5.6%	5.3%	0.0%	6.7%	9.9%	6.2%	9.1%
派遣社員	2.5%	2.8%	0.0%	1.2%	0.0%	2.4%	1.3%	0.0%	1.7%	1.2%	2.1%	1.2%
アルバイト・パート	3.2%	2.8%	1.9%	1.6%	2.5%	1.6%	2.7%	0.0%	1.3%	2.5%	1.4%	2.0%
フリーランス・独立開発者	5.7%	9.2%	9.6%	10.5%	10.7%	12.8%	4.0%	5.6%	11.7%	1.9%	13.8%	4.0%
経営者（執行役員以上）	4.4%	7.8%	7.7%	8.9%	9.8%	12.0%	9.3%	16.7%	9.6%	0.0%	11.0%	2.8%
その他	0.0%	0.0%	3.8%	1.6%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	1.2%	0.7%	1.2%
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	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
裁量労働制	51.9%	47.5%	55.8%	52.4%	54.9%	47.2%	50.7%	38.9%	47.3%	53.1%	53.1%	48.4%
フレックスタイム勤務	17.7%	18.4%	13.5%	10.5%	13.1%	12.8%	12.0%	22.2%	14.6%	11.1%	11.0%	14.3%
始・終業時間が一定している通常勤務	28.5%	31.2%	25.0%	33.5%	30.3%	35.2%	34.7%	33.3%	34.7%	34.0%	31.0%	35.7%
時短勤務	0.6%	0.7%	1.9%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.8%	0.6%	1.4%	0.4%
その他	1.3%	2.1%	3.8%	2.8%	1.6%	4.8%	2.7%	0.0%	2.5%	1.2%	3.4%	1.2%
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	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252

### 3.2 労働時間（Q26, 27, 28, 29）

普段と繁忙期における週労働時間について尋ねた結果を、勤務形態、仕事時間の決定者、労働時間の長さに対する考えをもとにまとめた（図 3-2-1、表 3-2-1）。

週平均労働時間を、全体でみると、「労働時間（普段）」は 46.84 時間、「労働時間（繁忙期）」は 64.41 時間である。

勤務形態別では、労働時間（普段）は「裁量労働制」が最も長く平均 47.50 時間、労働時間（繁忙期）は「フレックスタイム勤務」が最も長く平均 69.11 時間となっている。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>8</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

<sup>8</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。

における裁量労働制の労働時間（普段 47.50 時間、繁忙期 65.14 時間）とほぼ合致する。

仕事時間の決定者別に、週平均労働時間をみると、「チームで自主的に決めている」者が普段と繁忙期のいずれにもにおいて最も長い（それぞれ 49.40 時間、67.58 時間）となっている。「会社の規則で決められている」者は、労働時間（繁忙期）が最も短く 61.82 時間である。

また、労働時間の長さをどのように感じているかを、「とても短い」（1 点）～「とても長い」（5 点）の 5 件法尺度で尋ねた。労働時間（普段）は、179 名（44.6%）が「適切である」と答えているが、労働時間（繁忙期）は、153 名（38.2%）が「とても長い」と回答しており、「やや長い」（117 名、29.2%）と合わせると、67.3%に達する。労働時間に対する考えと実際の労働時間について相関分析を行った結果、やや弱い正の相関が確認された（普段  $r=0.279$ ,  $p<0.01$ 、繁忙期  $r=0.221$ ,  $p<0.01$ ）。このことから、適切な労働時間に近づけることの必要性が示唆される。

図 3-2-1 普段労働時間と繁忙期労働時間（平均値）

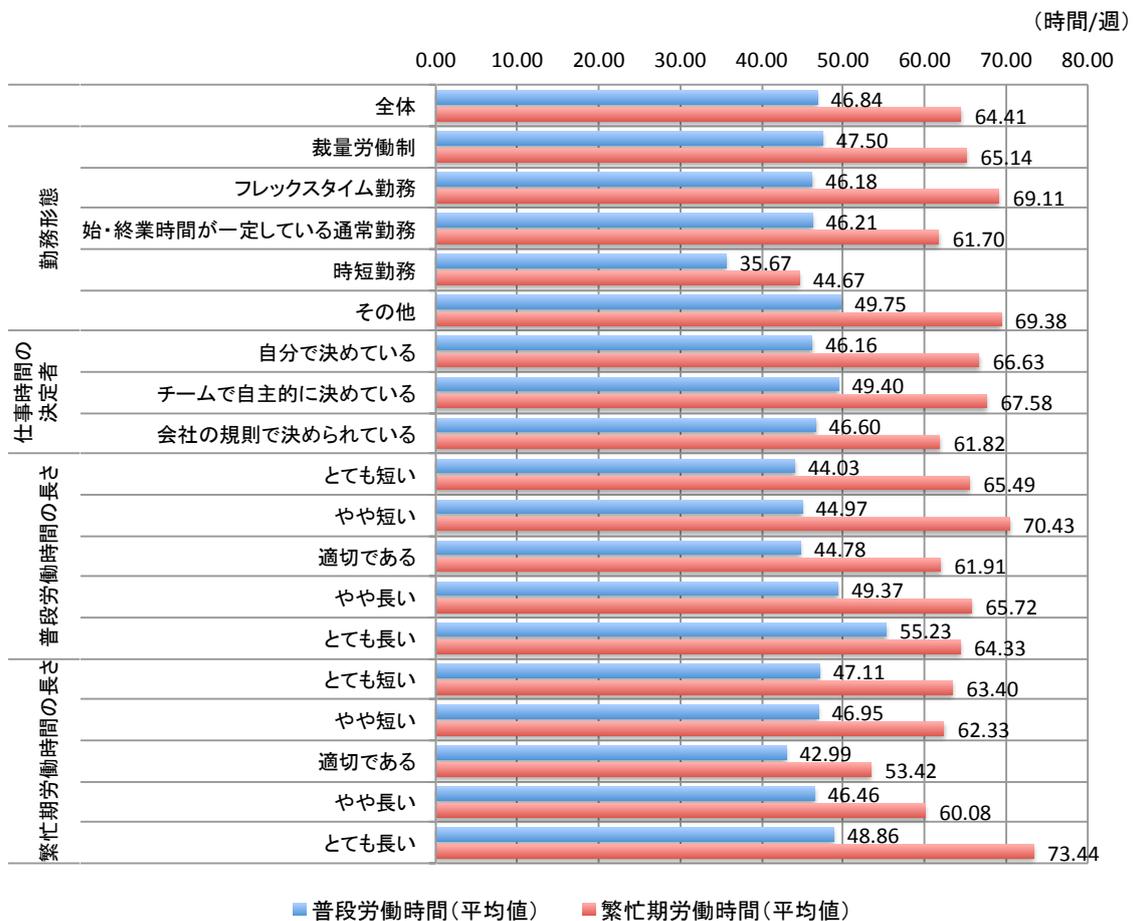


表 3-2-1 普段労働時間と繁忙期労働時間

(単位:時間/週)

	n	普段労働時間						繁忙期労働時間						
		平均値	標準偏差	中央値	最頻値	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	最小値	最大値	
勤務形態	裁量労働制	199	47.50	10.69	50	50	4	70	65.14	22.84	60	60	10	300
	フレックスタイム勤務	53	46.18	6.94	45	40	37.5	65	69.11	21.57	60	60	45	144
	始・終業時間が一定している通常勤務	138	46.21	7.59	45	40	28	80	61.70	17.95	60	60	11	126
	時短勤務	3	35.67	10.69	38	24	24	45	44.67	18.58	50	24	24	60
	その他	8	49.75	18.68	50	50	20	80	69.38	28.80	71	72	30	120
合計	401	46.84	9.53	45	50	4	80	64.41	21.32	60	60	10	300	
決定者時間の	自分で決めている	148	46.16	10.68	45	40	10	80	66.63	26.37	60	60	24	300
	チームで自主的に決めている	57	49.40	6.84	50	50	40	65	67.58	17.52	70	60	12	120
	会社の規則で決められている	196	46.60	9.19	45	50	4	70	61.82	17.51	60	60	10	144
	合計	401	46.84	9.53	45	50	4	80	64.41	21.32	60	60	10	300
長さ	とても短い	33	44.03	12.34	45	50	18	70						
	やや短い	44	44.97	9.04	45	40	20	65						
	適切である	179	44.78	8.35	45	40	4	80						
	やや長い	115	49.37	8.96	50	50	10	70						
	とても長い	30	55.23	9.02	55	60	40	70						
	合計	401	46.84	9.53	45	50	4	80						
長さ	とても短い	38							63.40	22.50	60	60	10	120
	やや短い	21							62.33	22.38	60	60	40	144
	適切である	72							53.42	12.43	50	50	12	90
	やや長い	117							60.08	11.24	60	60	12	100
	とても長い	153							73.44	26.14	70	60	11	300
	合計	401							64.41	21.32	60	60	10	300

現在のゲーム会社での労働時間（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-2-2）。

(1)全体では、週労働時間（普段）の平均は 46.8 時間<sup>9</sup>であり、「45 時間超 50 時間以下」が最も多く 30.2%、次いで、「35 時間超 40 時間以下」が 24.4%、「40 時間超 45 時間以下」が 21.2%となっている。

週労働時間（繁忙期）の平均は 64.4 時間であり、「60 時間超」が最も多く 41.9%となっている。前回の調査と比較して、週労働時間は、普段および繁忙期のいずれも減少傾向にあることは特筆すべき点である。

(2)性別では、週労働時間（普段）の平均は、男性が 47.0 時間、女性が 46.1 時間である。男性と女性のいずれも、「45 時間超 50 時間以下」が最も多い（男 30.6%、女 27.6%）。

週労働時間（繁忙期）の平均は、男性が 65.6 時間、女性が 57.6 時間であり、男性は女性よりも 8.0 時間長い。男性は、「60 時間超」（43.7%）が、女性は、「55 時間超 60 時間以下」（32.8%）が最も多くなっている。

<sup>9</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 2014 年平均週間就業時間は、男女計で 44.3 時間、男性 44.8 時間、女性 40.4 時間である。

表 3-2-2 労働時間（基本属性別）

上段：週労働時間（普段） 下段：週労働時間（繁忙期）	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	
普段労働時間	30時間以下	4.2%	4.1%	5.2%	6.1%	4.0%	0.0%	2.8%	6.1%	3.8%	5.4%	1.9%
	30時間超35時間以下	0.7%	0.3%	3.4%	3.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.5%	1.0%
	35時間超40時間以下	24.4%	24.8%	22.4%	27.3%	22.0%	31.8%	21.1%	36.7%	22.6%	24.2%	27.9%
	40時間超45時間以下	21.2%	20.7%	24.1%	18.2%	18.7%	18.2%	27.5%	16.3%	24.5%	19.4%	22.1%
	45時間超50時間以下	30.2%	30.6%	27.6%	27.3%	29.3%	36.4%	31.0%	30.6%	30.2%	31.2%	26.9%
	50時間超55時間以下	5.5%	5.8%	3.4%	3.0%	8.0%	0.0%	4.9%	2.0%	8.5%	3.8%	5.8%
	55時間超60時間以下	10.0%	10.2%	8.6%	9.1%	11.3%	13.6%	9.9%	6.1%	4.7%	11.3%	12.5%
	60時間超	3.7%	3.5%	5.2%	6.1%	5.3%	0.0%	2.8%	2.0%	4.7%	4.3%	1.9%
	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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
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	
2013年調査平均値（時間/週）	47.4	47.7	45.4	47.9	47.7	44.0	46.6	49.7	48.4	47.1	46.9	
繁忙期労働時間	30時間以下	2.0%	1.5%	5.2%	0.0%	2.7%	0.0%	2.1%	0.0%	2.8%	2.2%	1.0%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	35時間超40時間以下	3.2%	3.2%	3.4%	9.1%	4.0%	4.5%	0.7%	4.1%	3.8%	3.2%	2.9%
	40時間超45時間以下	4.7%	3.2%	13.8%	6.1%	2.7%	4.5%	5.6%	8.2%	5.7%	3.2%	6.7%
	45時間超50時間以下	15.2%	15.7%	12.1%	18.2%	10.0%	13.6%	19.0%	18.4%	17.0%	11.8%	20.2%
	50時間超55時間以下	8.5%	9.6%	1.7%	3.0%	10.7%	9.1%	9.2%	2.0%	9.4%	8.6%	7.7%
	55時間超60時間以下	24.4%	23.0%	32.8%	18.2%	22.0%	31.8%	27.5%	26.5%	28.3%	24.7%	20.2%
	60時間超	41.9%	43.7%	31.0%	45.5%	48.0%	36.4%	35.9%	40.8%	33.0%	46.2%	41.3%
	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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
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	
2013年調査平均値（時間/週）	66.7	67.7	60.3	69.0	66.5	64.3	67.0	66.4	65.4	66.1	70.4	

(3)最終学歴別では、週労働時間（普段）の平均は、大学院修士課程修了が最も短く44.7時間、一方で、専門学校卒業が最も長く47.4時間であり、その差は2.7時間となっている。階層別でみると、大学院修士課程修了は、「35時間超40時間以下」が最も多く36.7%、その他の最終学歴では、「45時間超50時間以下」が最も多く約3～4割である。

週労働時間（繁忙期）の平均は、大学卒業が最も短く62.4時間、一方で、専門学校卒業が最も長く66.7時間であり、その差は4.3時間となっている。階層別では、いずれも「60時間超」が最も多く約4～5割である。

(4)年齢階層別では、週労働時間（普段）の平均は、20代が46.4時間、30代および40代が47.0時間であり、大差はない。20代と30代は「45時間超50時間以下」が最も多く（それぞれ30.2%、31.2%）、40代は「35時間超40時間以下」が最も多く27.9%となっている。

週労働時間（繁忙期）の平均は、30代が最も長く65.6時間、次いで、40代

が 64.1 時間、20 代が 62.2 時間である。いずれも「60 時間超」が最も多く、約 3～5 割となっている。

現在のゲーム会社での労働時間（職種別）は以下のとおりである（表 3-2-3）。

表 3-2-3 労働時間（職種別）

上段: 週労働時間(普段) 下段: 週労働時間(繁忙期)		職種									
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
普段労働時間	30時間以下	5.3%	0.0%	2.3%	5.3%	4.2%	15.4%	4.8%	12.5%	4.3%	7.1%
	30時間超35時間以下	0.0%	2.6%	0.8%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	35時間超40時間以下	15.8%	28.9%	28.5%	34.2%	18.8%	7.7%	31.0%	25.0%	21.7%	9.5%
	40時間超45時間以下	10.5%	18.4%	21.5%	26.3%	16.7%	23.1%	28.6%	25.0%	13.0%	23.8%
	45時間超50時間以下	26.3%	28.9%	30.0%	18.4%	37.5%	46.2%	21.4%	37.5%	26.1%	40.5%
	50時間超55時間以下	5.3%	7.9%	6.9%	5.3%	6.3%	0.0%	2.4%	0.0%	8.7%	2.4%
	55時間超60時間以下	21.1%	10.5%	6.9%	10.5%	6.3%	7.7%	9.5%	0.0%	21.7%	14.3%
	60時間超	15.8%	2.6%	3.1%	0.0%	8.3%	0.0%	2.4%	0.0%	4.3%	2.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
平均値(時間/週)	52.9	47.3	46.5	44.8	47.8	42.5	45.5	43.5	49.0	47.5	
2013年調査平均値(時間/週)	51.3	46.6	48.3	45.1	47.1	45.4	45.2	—	46.8	51.2	
繁忙期労働時間	30時間以下	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	4.2%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	9.5%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	35時間超40時間以下	0.0%	5.3%	2.3%	7.9%	0.0%	7.7%	7.1%	0.0%	4.3%	0.0%
	40時間超45時間以下	0.0%	7.9%	3.1%	7.9%	6.3%	0.0%	4.8%	0.0%	4.3%	7.1%
	45時間超50時間以下	15.8%	7.9%	22.3%	18.4%	8.3%	0.0%	14.3%	25.0%	8.7%	11.9%
	50時間超55時間以下	0.0%	5.3%	11.5%	7.9%	2.1%	30.8%	4.8%	12.5%	8.7%	9.5%
	55時間超60時間以下	26.3%	36.8%	22.3%	21.1%	29.2%	38.5%	19.0%	25.0%	21.7%	19.0%
	60時間超	57.9%	36.8%	37.7%	36.8%	50.0%	23.1%	47.6%	37.5%	52.2%	42.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
平均値(時間/週)	73.9	63.4	64.8	64.5	64.5	60.4	63.9	62.1	67.7	60.0	
2013年調査平均値(時間/週)	70.1	71.8	68.7	63.3	64.7	56.3	64.2	—	65.3	66.0	

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

(5)職種別では、週労働時間(普段)の平均は、プロデューサーが最も長く 52.9 時間、次いで、サウンドクリエイターが 49.0 時間、プランナー・ゲームデザイナーが 47.8 時間、ディレクターが 47.3 時間、プログラマー(ゲーム開発)が 46.5 時間、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)が 44.8 時間、シナリオライターが 43.5 時間、テクニカルアーティストが 42.5 時間である。

週労働時間（繁忙期）の平均は、プロデューサーが顕著に長く 73.9 時間、次いで、サウンドクリエイターが 67.7 時間、プログラマー（ゲーム開発）が 64.8 時間、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）およびグラフィッカー・CG がいずれも 64.5 時間、プランナー・ゲームデザイナーが 63.9 時間、ディレクターが 63.4 時間、シナリオライターが 62.1 時間、テクニカルアーティストが 60.4 時間である。

現在のゲーム会社での労働時間（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 3-2-4）。

表 3-2-4 労働時間（プラットフォーム・企業規模別）

上段：週労働時間(普段) 下段：週労働時間(繁忙期)	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数		
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超	
普段 労働 時間	30時間以下	2.5%	3.5%	3.8%	4.8%	6.6%	6.4%	4.0%	11.1%	5.4%	2.5%	8.3%	2.0%
	30時間超35時間以下	1.3%	1.4%	0.0%	1.2%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.7%	0.8%
	35時間超40時間以下	22.2%	24.1%	15.4%	21.4%	23.8%	24.0%	22.7%	22.2%	23.8%	25.3%	26.2%	23.4%
	40時間超45時間以下	20.9%	22.0%	25.0%	23.4%	19.7%	19.2%	21.3%	16.7%	19.2%	24.1%	16.6%	23.4%
	45時間超50時間以下	34.2%	30.5%	30.8%	27.8%	29.5%	29.6%	36.0%	33.3%	28.5%	32.7%	27.6%	32.1%
	50時間超55時間以下	3.8%	4.3%	5.8%	6.5%	6.6%	2.4%	4.0%	0.0%	5.9%	4.9%	6.2%	4.8%
	55時間超60時間以下	10.8%	8.5%	15.4%	10.9%	10.7%	10.4%	8.0%	11.1%	10.9%	8.6%	11.0%	9.5%
	60時間超	4.4%	5.7%	3.8%	4.0%	3.3%	5.6%	4.0%	5.6%	5.0%	1.9%	3.4%	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%	100.0%
	n	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
平均値(時間/週)	47.7	47.3	48.4	47.2	46.5	46.8	46.7	44.9	47.1	46.4	46.1	47.3	
2013年調査平均値(時間/週)	47.3	47.3	47.0	47.1	47.1	47.4	47.2	47.5	—	—	—	—	
繁忙 期 労働 時間	30時間以下	3.2%	2.1%	1.9%	2.0%	2.5%	2.4%	0.0%	0.0%	1.7%	2.5%	2.8%	1.6%
	30時間超35時間以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	35時間超40時間以下	2.5%	1.4%	0.0%	4.0%	4.1%	2.4%	0.0%	0.0%	2.1%	4.9%	4.1%	2.8%
	40時間超45時間以下	5.7%	5.7%	7.7%	5.2%	4.9%	5.6%	9.3%	0.0%	4.6%	4.9%	7.6%	3.2%
	45時間超50時間以下	13.9%	15.6%	15.4%	15.7%	14.8%	19.2%	13.3%	11.1%	15.1%	15.4%	15.2%	15.1%
	50時間超55時間以下	7.0%	9.9%	7.7%	6.5%	6.6%	3.2%	6.7%	11.1%	7.5%	9.9%	9.0%	8.3%
	55時間超60時間以下	25.3%	22.7%	25.0%	24.6%	24.6%	24.0%	24.0%	27.8%	22.2%	27.8%	20.7%	26.6%
	60時間超	42.4%	42.6%	42.3%	41.9%	42.6%	43.2%	46.7%	50.0%	46.9%	34.6%	40.7%	42.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
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	62.6	65.3	
2013年調査平均値(時間/週)	67.0	66.8	69.9	67.2	67.2	69.4	65.5	70.9	—	—	—	—	

(6) 開発・支援しているプラットフォーム別では、週労働時間（普段）の平均は、携帯電話が最も長く 48.4 時間であり、タブレットが最も短く 46.5 時間となっており、大きな乖離はみられない。

週労働時間（繁忙期）の平均は、携帯電話が最も長く 68.9 時間であり、据置

型ゲーム機が 63.8 時間と最も短い。

(7)企業規模別では、週労働時間（普段）の平均は、従業員数「300 人超」が 47.1 時間、創業年数「10 年超」が 47.3 時間であり、全体の平均値（46.8 時間）を上回っている。

週労働時間（繁忙期）の平均は、従業員数「300 人未満」が 66.1 時間、創業年数「10 年超」が 65.3 時間であり、全体の平均値（64.4 時間）を上回っている。

### 3.3 繁忙期の長さ（Q30）

直近のプロジェクトの繁忙期の長さ（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-3-1）。

表 3-3-1 繁忙期の長さ（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					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
繁忙期はない	11.7%	12.0%	10.3%	24.2%	7.3%	22.7%	11.3%	12.2%	14.2%	9.1%	13.5%
1ヶ月	23.9%	25.1%	17.2%	18.2%	20.0%	22.7%	28.2%	28.6%	30.2%	22.6%	20.2%
2ヶ月	16.0%	16.0%	15.5%	21.2%	22.0%	13.6%	9.9%	14.3%	10.4%	18.3%	17.3%
3ヶ月	16.0%	17.8%	5.2%	18.2%	13.3%	13.6%	19.0%	14.3%	20.8%	12.9%	17.3%
4ヶ月	2.7%	2.9%	1.7%	0.0%	2.7%	9.1%	1.4%	4.1%	1.9%	3.8%	1.9%
5ヶ月	1.7%	1.7%	1.7%	6.1%	2.0%	0.0%	1.4%	0.0%	1.9%	1.6%	1.9%
6ヶ月	5.7%	5.0%	10.3%	6.1%	4.0%	4.5%	6.3%	10.2%	6.6%	4.8%	5.8%
7ヶ月	1.0%	0.6%	3.4%	0.0%	2.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.9%	1.1%	1.0%
8ヶ月	0.7%	0.6%	1.7%	0.0%	0.7%	0.0%	0.7%	2.0%	0.0%	1.6%	0.0%
ほぼ慢性的	20.4%	18.4%	32.8%	6.1%	26.0%	13.6%	21.1%	14.3%	13.2%	24.2%	21.2%
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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104

(1)全体では、「1ヶ月」が最も多く 23.9%、次いで、「ほぼ慢性的」が 20.4%、「2ヶ月」と「3ヶ月」がいずれも 16.0%となっている。「繁忙期はない」は 11.7%である。

(2)性別では、男性は「1ヶ月」が最も多く 25.1%、次いで、「ほぼ慢性的」が 18.4%、「3ヶ月」が 17.8%と続く。女性は「ほぼ慢性的」が顕著に多く 32.8%であり、男性と比べて 14.4 ポイント多い。次いで、「1ヶ月」が 17.2%、「2ヶ月」が 15.5%と続く。

(3)最終学歴別では、高等学校卒業と高専・短大卒業は「繁忙期はない」が最も多く（それぞれ 24.2%、22.7%）、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 28.2%、28.6%）。専門学校卒業は「ほぼ慢性的」が 26.0% となっており、他の最終学歴と比べて顕著に多い。

(4)年齢階級別では、20代は「1ヶ月」（30.2%）が最も多いが、30代と40代は「ほぼ慢性的」と「1ヶ月」がそれぞれ約2割で拮抗している。

直近のプロジェクトの繁忙期の長さ（職種別）は以下のとおりである（表 3-3-2）。

(5)職種別では、プロデューサー（26.3%）、グラフィッカー・CG（29.2%）、プランナー・ゲームデザイナー（28.6%）がいずれも「ほぼ慢性的」が最も多い。ディレクター（34.2%）、プログラマー（ゲーム開発）（24.6%）、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（23.7%）、テクニカルアーティスト（23.1%）、シナリオライター（37.5%）、サウンドクリエイター（39.1%）は「1ヶ月」が最も多い。

表 3-3-2 繁忙期の長さ（職種別）

	職種									
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
繁忙期はない	15.8%	2.6%	13.1%	15.8%	12.5%	15.4%	7.1%	12.5%	13.0%	11.9%
1ヶ月	21.1%	34.2%	24.6%	23.7%	10.4%	23.1%	21.4%	37.5%	39.1%	21.4%
2ヶ月	15.8%	26.3%	20.8%	10.5%	12.5%	7.7%	7.1%	12.5%	8.7%	16.7%
3ヶ月	15.8%	7.9%	17.7%	13.2%	14.6%	15.4%	19.0%	12.5%	17.4%	19.0%
4ヶ月	0.0%	2.6%	1.5%	2.6%	4.2%	7.7%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%
5ヶ月	0.0%	2.6%	2.3%	0.0%	4.2%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
6ヶ月	5.3%	7.9%	1.5%	15.8%	6.3%	7.7%	4.8%	12.5%	8.7%	4.8%
7ヶ月	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
8ヶ月	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ほぼ慢性的	26.3%	15.8%	16.9%	18.4%	29.2%	15.4%	28.6%	12.5%	13.0%	23.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

直近のプロジェクトの繁忙期の長さ（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 3-3-3）。

(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」が全体の平均値（20.4%）を上回っているものは、据置型ゲーム機（23.4%）、携帯型ゲーム機（22.0%）、スマートフォン（21.8%）、業務用ゲーム機（24.0%）である。携帯電話（28.8%）、スマートフォン（25.8%）、タブレット（27.0%）、PC（24.0%）

は「1ヶ月」が最も多くなっている。

(7)企業規模別では、いずれも「1ヶ月」が最も多く、従業員数「300人未満」は23.0%、「300人超」は25.3%、創業年数「10年未満」は28.3%、「10年超」は21.4%となっている。

表 3-3-3 繁忙期の長さ（プラットフォーム・企業規模別）

	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
繁忙期はない	8.9%	9.9%	7.7%	12.5%	13.9%	16.0%	9.3%	11.1%	11.7%	11.7%	12.4%	11.1%
1ヶ月	16.5%	23.4%	28.8%	25.8%	27.0%	24.0%	26.7%	11.1%	23.0%	25.3%	28.3%	21.4%
2ヶ月	15.2%	17.7%	23.1%	17.7%	16.4%	13.6%	14.7%	44.4%	19.2%	11.1%	14.5%	16.7%
3ヶ月	17.7%	16.3%	17.3%	13.3%	13.9%	17.6%	20.0%	5.6%	13.8%	19.1%	13.8%	17.5%
4ヶ月	3.2%	1.4%	3.8%	2.0%	3.3%	4.0%	0.0%	5.6%	3.8%	1.2%	3.4%	2.4%
5ヶ月	2.5%	2.8%	0.0%	1.6%	2.5%	0.8%	2.7%	5.6%	2.1%	1.2%	0.7%	2.0%
6ヶ月	8.9%	4.3%	0.0%	4.4%	2.5%	4.8%	2.7%	0.0%	5.4%	6.2%	5.5%	6.0%
7ヶ月	2.5%	0.7%	0.0%	0.4%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.4%	1.9%	0.0%	1.6%
8ヶ月	1.3%	1.4%	0.0%	0.4%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.4%	1.2%	0.0%	1.2%
ほぼ慢性的	23.4%	22.0%	19.2%	21.8%	19.7%	17.6%	24.0%	16.7%	20.1%	21.0%	21.4%	20.2%
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	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252

### 3.4 繁忙期が生じる理由（Q31）

現在の職場で繁忙期が生じる理由（M.A）と繁忙期の週労働時間（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-4-1）。

(1)全体では、「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」が最も多く48.6%（繁忙期の週労働時間66.1時間）、次いで、「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が46.9%（同66.0時間）、「長時間労働を前提としたスケジュール」が44.1%（同65.7時間）、「開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更」が42.4%（同66.3時間）となっており、これらは4割を超えている。繁忙期の週労働時間の平均をみると、「設備や機材などのハードウェアの問題」（76.3時間）と「開発ツールなどのソフトウェアの問題」（72.4時間）が全体の平均値（63.8時間）を大幅に上回っている。

(2)性別では、男性は「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」が50.1%（同67.0時間）が最も多く、次いで、「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が46.9%（同67.4時間）、「長時間労働を前提としたスケジュール」が43.7%（同66.5時間）と続く。女性は「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」、「長時間労働を前提としたスケジュール」、「開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更」がいずれも46.6%と最も多くなっている（繁

忙期の週労働時間はそれぞれ 57.9 時間、61.4 時間、63.0 時間)。

(3)最終学歴別では、高等学校卒業は「開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更」が顕著に多く 57.6% (同 63.0 時間) である。専門学校卒業は「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」と「開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更」がいずれも 51.3% (それぞれ同 70.1 時間、67.6 時間) となっている。高専・短大卒業および大学卒業は「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が最も多く、それぞれ 63.6% (同 62.1 時間)、47.2% (同 64.0 時間) に達している。大学院修士課程修了は「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」が 51.0% (同 65.0 時間) である。

(4)年齢階層別では、20代は「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が 50.9% (同 65.4 時間) と最も多く、30代および40代は「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」が最も多い(それぞれ 50.5%、同 64.9 時間、46.2%、同 69.8 時間)。

表 3-4-1 繁忙期が生じる理由と繁忙期労働時間 (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	
繁忙期が生じる理由	開発チーム内の混乱・交代、経験不足	46.9%	46.9%	46.6%	39.4%	47.3%	63.6%	47.2%	42.9%	50.9%	46.2%	43.3%
	長時間労働を前提としたスケジュール	44.1%	43.7%	46.6%	36.4%	46.0%	27.3%	45.8%	49.0%	42.5%	47.8%	40.4%
	マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響	48.6%	50.1%	39.7%	45.5%	51.3%	54.5%	45.8%	51.0%	47.2%	50.5%	46.2%
	設備や機材などのハードウェアの問題	9.0%	9.6%	5.2%	9.1%	11.3%	13.6%	7.0%	6.1%	7.5%	10.2%	7.7%
	開発ツールなどのソフトウェアの問題	11.2%	12.2%	5.2%	9.1%	13.3%	13.6%	9.9%	10.2%	15.1%	10.2%	8.7%
	開発者が自主的に長時間労働している	33.2%	32.9%	34.5%	30.3%	34.0%	13.6%	33.8%	36.7%	34.0%	36.6%	27.9%
	開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更	42.4%	42.6%	41.4%	36.4%	51.3%	50.0%	38.0%	30.6%	36.8%	45.2%	44.2%
	開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更	38.7%	37.3%	46.6%	57.6%	42.7%	50.0%	35.2%	22.4%	28.3%	43.5%	37.5%
	その他	14.2%	14.6%	12.1%	12.1%	14.7%	9.1%	16.2%	8.2%	14.2%	12.9%	17.3%
	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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104	
繁忙期労働時間	開発チーム内の混乱・交代、経験不足	66.0	67.4	57.9	70.5	68.7	62.1	64.0	60.8	65.4	65.5	66.8
	長時間労働を前提としたスケジュール	65.7	66.5	61.4	70.4	66.7	71.7	62.5	67.5	62.2	67.0	66.8
	マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響	66.1	67.0	58.9	70.1	67.0	65.0	64.8	65.0	63.9	64.9	69.8
	設備や機材などのハードウェアの問題	73.8	74.4	66.7	80.0	81.2	70.0	67.1	51.7	65.5	73.5	83.1
	開発ツールなどのソフトウェアの問題	70.7	71.3	61.7	82.3	73.0	70.0	67.4	64.0	63.1	75.3	74.4
	開発者が自主的に長時間労働している	65.8	67.1	58.9	75.6	70.6	55.0	60.5	63.8	59.6	69.4	65.1
	開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更	66.3	67.3	59.7	66.3	67.6	62.3	63.3	72.0	60.9	66.9	68.9
	開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更	67.3	68.2	63.0	75.3	71.6	64.5	61.5	57.1	66.7	66.7	67.9
	その他	63.5	63.2	65.7	58.0	69.2	47.5	61.2	70.5	59.8	64.7	65.1
	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

現在の職場で繁忙期が生じる理由 (M.A) と繁忙期の週労働時間 (職種別) は以下のとおりである (表 3-4-2)。

(5)職種別では、「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が最も多いのは、ブ

ロデューサー（57.9%、同 76.4 時間）、ディレクター（47.4%、同 65.3 時間）、グラフィッカー・CG（52.1%、同 67.8 時間）である。「長時間労働を前提としたスケジュール」が最も多いのは、プログラマー（ゲーム開発）（49.2%、同 67.0 時間）、プランナー・ゲームデザイナー（54.8%、同 61.7 時間）、サウンドクリエイター（52.2%、同 70.3 時間）となっている。「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」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）（52.6%、同 68.6 時間）、テクニカルアーティスト（53.8%、同 59.3 時間）、シナリオライター（62.5%、同 61.0 時間）である。

表 3-4-2 繁忙期が生じる理由と繁忙期労働時間（職種別）

	職種										
	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other	
繁忙期が生じる理由	開発チーム内の混乱・交代、経験不足	57.9%	47.4%	46.9%	44.7%	52.1%	46.2%	42.9%	37.5%	34.8%	50.0%
	長時間労働を前提としたスケジュール	15.8%	36.8%	49.2%	39.5%	45.8%	46.2%	54.8%	50.0%	52.2%	33.3%
	マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響	47.4%	42.1%	47.7%	52.6%	50.0%	53.8%	38.1%	62.5%	47.8%	59.5%
	設備や機材などのハードウェアの問題	10.5%	2.6%	9.2%	5.3%	16.7%	15.4%	2.4%	0.0%	21.7%	7.1%
	開発ツールなどのソフトウェアの問題	15.8%	2.6%	10.8%	7.9%	22.9%	15.4%	4.8%	0.0%	17.4%	11.9%
	開発者が自主的に長時間労働している	31.6%	34.2%	30.8%	31.6%	29.2%	23.1%	52.4%	37.5%	43.5%	23.8%
	開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更	31.6%	44.7%	46.9%	39.5%	50.0%	53.8%	31.0%	50.0%	39.1%	33.3%
	開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更	47.4%	47.4%	38.5%	31.6%	47.9%	38.5%	26.2%	37.5%	34.8%	38.1%
	その他	5.3%	13.2%	14.6%	23.7%	10.4%	15.4%	4.8%	12.5%	21.7%	19.0%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42	
繁忙期労働時間	開発チーム内の混乱・交代、経験不足	76.4	65.3	65.5	62.5	67.8	60.8	67.4	55.0	70.0	64.0
	長時間労働を前提としたスケジュール	93.3	59.6	67.0	61.6	70.3	60.8	61.7	58.8	70.3	64.4
	マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響	82.2	65.5	65.5	68.6	68.5	59.3	62.1	61.0	69.7	61.7
	設備や機材などのハードウェアの問題	120.0	60.0	68.4	88.0	74.3	57.5	65.0		80.0	61.7
	開発ツールなどのソフトウェアの問題	100.0	60.0	63.9	70.0	72.6	57.5	74.5		86.3	61.4
	開発者が自主的に長時間労働している	71.7	64.2	67.6	65.3	65.5	56.7	64.4	59.0	69.7	62.7
	開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更	73.3	62.2	66.4	70.9	65.2	59.3	68.3	64.3	65.2	67.1
	開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更	71.7	63.6	68.7	65.4	65.9	65.0	73.9	51.7	61.5	69.8
	その他	60.0	66.0	63.5	74.2	66.4	50.0	55.0	70.0	71.8	48.1
	平均値(時間/週)	73.9	63.4	64.8	64.5	64.5	60.4	63.9	62.1	67.7	60.0

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

現在の職場で繁忙期が生じる理由（M.A）と繁忙期の週労働時間は以下のとおりである（表 3-4-3）。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別にみると、「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が最も多いのは、携帯型ゲーム機（52.5%、同 67.4 時間）、スマートフォン（52.4%、同 65.9 時間）、タブレット（49.2%、同 67.5 時間）である。「長時間労働を前提としたスケジュール」は据置型ゲーム機で顕著に多く

50.6% (同 64.7 時間) となっている。「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」が最も多いのは、携帯電話 (53.8%、同 67.1 時間) と PC (49.6%、同 67.9 時間) である。「開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更」と「開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更」が最も多いのは、業務用ゲーム機でいずれも 44.0% (それぞれ同 68.1 時間、68.8 時間) となっている。

(7) 企業規模別では、従業員数「300 人未満」は「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」と「長時間労働を前提としたスケジュール」がいずれも 49.4% と最も多い (それぞれ同 69.6 時間、68.9 時間)。「300 人超」は「長時間労働を前提としたスケジュール」が最も多く 48.8% (同 61.5 時間) である。創業年数「10 年未満」は「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」が最も多く 51.7% (同 63.2 時間)、「10 年超」は「長時間労働を前提としたスケジュール」が最も多く 48.8% (同 65.1 時間) となっている。

表 3-4-3 繁忙期が生じる理由と繁忙期労働時間 (プラットフォーム・企業規模別)

	開発・支援しているプラットフォーム ***								従業員数		創業年数		
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超	
繁忙期が生じる理由	開発チーム内の混乱・交代、経験不足	50.0%	52.5%	50.0%	52.4%	49.2%	48.8%	41.3%	33.3%	49.4%	43.2%	51.7%	44.4%
	長時間労働を前提としたスケジュール	50.6%	45.4%	34.6%	39.9%	36.9%	32.0%	42.7%	61.1%	41.0%	48.8%	36.6%	48.8%
	マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響	44.9%	43.3%	53.8%	49.2%	47.5%	49.6%	40.0%	61.1%	49.4%	47.5%	49.7%	47.6%
	設備や機材などのハードウェアの問題	12.0%	10.6%	5.8%	8.1%	7.4%	8.0%	12.0%	11.1%	7.9%	10.5%	6.9%	10.3%
	開発ツールなどのソフトウェアの問題	17.1%	12.8%	5.8%	10.1%	9.0%	10.4%	12.0%	11.1%	12.1%	9.9%	11.0%	11.5%
	開発者が自主的に長時間労働している	36.7%	36.9%	32.7%	31.0%	27.9%	28.8%	25.3%	27.8%	31.0%	36.4%	34.5%	32.9%
	開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更	43.0%	41.1%	46.2%	40.3%	40.2%	40.0%	44.0%	11.1%	40.6%	45.1%	42.1%	43.3%
	開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更	35.4%	39.0%	38.5%	42.3%	39.3%	43.2%	44.0%	27.8%	42.7%	32.7%	40.0%	38.1%
	その他	13.3%	14.2%	11.5%	15.7%	21.3%	21.6%	20.0%	27.8%	15.1%	13.0%	11.7%	15.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252	
繁忙期労働時間	開発チーム内の混乱・交代、経験不足	66.8	67.4	69.1	65.9	67.6	67.6	69.4	73.2	69.6	60.1	63.2	67.5
	長時間労働を前提としたスケジュール	64.7	65.0	62.1	67.2	66.8	68.9	65.1	67.4	69.2	61.5	67.0	65.1
	マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響	67.4	65.6	67.1	65.8	69.0	67.9	68.8	69.5	68.9	61.7	65.5	65.9
	設備や機材などのハードウェアの問題	76.3	73.9	83.3	75.6	76.2	79.1	80.7	72.0	78.7	68.3	71.5	74.7
	開発ツールなどのソフトウェアの問題	72.4	70.8	80.0	69.4	68.5	72.8	78.3	94.5	72.4	67.4	68.9	71.7
	開発者が自主的に長時間労働している	65.3	66.4	83.4	63.7	67.6	69.0	64.7	67.8	68.1	62.9	68.8	64.0
	開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更	65.7	64.4	75.5	64.1	64.0	67.3	68.1	82.5	66.6	65.7	66.0	66.4
	開発チーム外から発生した予定されていない仕様変更	68.0	67.4	79.9	65.8	67.2	65.1	68.8	61.4	68.1	65.7	65.1	68.1
	その他	63.4	68.0	73.7	67.5	68.9	67.0	72.1	80.4	65.9	59.4	65.1	63.2
	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	62.6	65.3

\*\*\* 開発・支援しているプラットフォーム  $\chi^2(72)=124.350, p<.001$

### 3.5 転職の回数 (Q17)

転職の回数（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-5-1）。

(1)全体では、転職回数の平均は 1.9 回であり、「0 回（転職なし）」が最も多く 32.2%、次いで、「1 回」が 23.9%、「2 回」が 15.5%、「3 回」が 11.5%、「5 回以上」が 11.0%、「4 回」が 6.0%となっている。

(2)性別では、転職回数の平均は、男性が 1.9 回、女性が 2.0 回であり、「0 回（転職なし）」が最も多く（男 31.5%、女 36.2%）、次いで「1 回」（男 24.5%、女 20.7%）、「2 回」（男 16.0%、女 12.1%）と続き、大きな乖離はみられない。

(3)最終学歴別では、転職回数の平均は、高専・短大卒業が最も多く 3.3 回で、次いで、高等学校卒業が 2.8 回、専門学校卒業が 2.1 回となっており、これらはいずれも全体の平均値（1.9 回）を上回っている。大学卒業と大学院修士課程修了は、転職回数の平均はそれぞれ 1.4 回、1.2 回であり、転職回数も「0 回（転職なし）」が顕著に高い（それぞれ 36.6%、42.9%）。

(4)年齢階層別では、「0 回（転職経験なし）」が、20 代（56.6%）は顕著に多いが、30 代と 40 代は低い。また、転職回数「5 回以上」は、40 代では顕著に多い（22.1%）。転職回数の平均は、20 代が最も少なく 0.5 回、30 代が 1.9 回、40 代が 2.9 回となっている。

表 3-5-1 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)	32.2%	31.5%	36.2%	18.2%	29.3%	13.6%	36.6%	42.9%	56.6%	25.8%	17.3%
1回	23.9%	24.5%	20.7%	15.2%	20.0%	27.3%	29.6%	26.5%	21.7%	25.8%	23.1%
2回	15.5%	16.0%	12.1%	24.2%	19.3%	9.1%	12.0%	12.2%	11.3%	19.4%	13.5%
3回	11.5%	11.4%	12.1%	9.1%	13.3%	22.7%	9.2%	8.2%	6.6%	12.9%	14.4%
4回	6.0%	5.8%	6.9%	12.1%	4.7%	4.5%	7.0%	4.1%	2.8%	5.9%	9.6%
5回以上	11.0%	10.8%	12.1%	21.2%	13.3%	22.7%	5.6%	6.1%	0.9%	10.2%	22.1%
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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
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
2013年調査平均値(回)	1.7	1.7	1.7	4.2	1.7	2.7	1.4	0.6	0.5	1.9	2.9

\*\*\* 年齢階層別  $\chi^2(10)=62.270, p<.001$

転職の回数（職種別）は以下のとおりである（表 3-5-2）。

(5)職種別では、転職回数の平均は、プロデューサーが最も多く 2.8 回、次いで、ディレクターおよびグラフィッカー・CG が 2.3 回であり、いずれも全体の平均値（1.9 回）を上回っている。転職回数が最も少ないのは、テクニカルアー

テストの平均 1.1 回で、「0 回（転職なし）」も 46.2%と顕著に多い。

表 3-5-2 転職の回数（職種別）

	職種									
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
0回(転職なし)	15.8%	28.9%	33.1%	47.4%	27.1%	46.2%	35.7%	25.0%	34.8%	23.8%
1回	15.8%	26.3%	23.8%	26.3%	25.0%	30.8%	23.8%	25.0%	21.7%	21.4%
2回	21.1%	10.5%	22.3%	2.6%	12.5%	7.7%	14.3%	25.0%	21.7%	9.5%
3回	10.5%	21.1%	8.5%	2.6%	14.6%	7.7%	11.9%	25.0%	8.7%	16.7%
4回	21.1%	0.0%	3.8%	7.9%	8.3%	0.0%	4.8%	0.0%	4.3%	11.9%
5回以上	15.8%	13.2%	8.5%	13.2%	12.5%	7.7%	9.5%	0.0%	8.7%	16.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
平均値(回)	2.8	2.3	1.6	1.5	2.3	1.1	1.7	1.5	1.8	2.5
2013年調査平均値(回)	2.8	2.5	1.5	1.3	1.6	0.8	1.9	—	1.2	2.4

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・モデルウェア開発)

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

転職の回数(プラットフォーム・企業規模別)は以下のとおりである(表 3-5-3)。

表 3-5-3 転職の回数(プラットフォーム・事業別)

	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数*		創業年数***	
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
0回(転職なし)	38.0%	33.3%	25.0%	27.8%	27.0%	28.8%	49.3%	27.8%	24.3%	43.8%	17.2%	41.3%
1回	24.1%	25.5%	23.1%	22.6%	30.3%	24.0%	20.0%	27.8%	25.1%	22.2%	22.8%	23.4%
2回	13.9%	17.0%	19.2%	17.3%	14.8%	13.6%	10.7%	16.7%	18.0%	11.7%	22.8%	11.5%
3回	10.1%	9.2%	11.5%	10.9%	8.2%	14.4%	9.3%	11.1%	12.6%	9.9%	15.9%	9.1%
4回	5.1%	4.3%	7.7%	7.3%	6.6%	4.8%	5.3%	5.6%	6.3%	5.6%	7.6%	5.2%
5回以上	8.9%	10.6%	13.5%	14.1%	13.1%	14.4%	5.3%	11.1%	13.8%	6.8%	13.8%	9.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
平均値(回)	1.6	1.7	2.5	2.2	2.0	2.3	1.2	1.9	2.2	1.4	2.5	1.6
2013年調査平均値(回)	1.5	1.7	2.2	2.2	2.2	2.1	1.6	3.2	—	—	—	—

\* 従業員数  $\chi^2(5)=19.287, p<.05$ , \*\*\* 創業年数  $\chi^2(5)=29.845, p<.001$

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、転職回数の平均が全体の平均値(1.9回)を上回っているものは、携帯電話(2.5回)、スマートフォン(2.2回)、タブレット(2.0回)、PC(2.3回)である。転職回数の平均が全体の平均値(1.9回)よりも少ない据置型ゲーム機、携帯型ゲーム機、業務用ゲーム機は、転職回数が「0回(転職なし)」が最も多くなっている(それぞれ38.0%、33.3%、49.3%)。

(7)企業規模別でみると、従業員数では、「0回(転職経験なし)」において、

従業員数 300 人未満は顕著に少なく (24.3%)、300 人超は顕著に多い (43.8%)。また、転職回数が「5 回以上」において、従業員数 300 人未満は、13.8%と顕著に多く、300 人超は 6.8%と顕著に少ない。創業年数では、転職回数が「0 回 (転職経験なし)」(17.2%) および「3 回」(15.9%) において、創業年数 10 年未満は顕著に少なく、10 年超は多い結果となっている。また、転職回数が「2 回」において、創業年数 10 年未満は顕著に多く 22.8%、10 年超は 11.5%と少ない。転職回数の平均をみると、従業員数 300 人未満は 2.3 回、創業年数 10 年未満は 2.5 回であり、全体の平均値 (1.9 回) を上回っている。

### 3.6 自己研鑽の状況 (Q34)

勤務時間以外に 1 ヶ月で自己研鑽に費やしている時間 (基本属性別) は以下のとおりである (表 3-6-1)。

表 3-6-1 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
3時間以下	15.1%	14.4%	19.0%	12.1%	16.1%	22.7%	10.6%	20.8%	12.3%	14.1%	20.6%
3-6時間	15.6%	14.7%	20.7%	15.2%	14.1%	4.5%	19.1%	14.6%	10.4%	17.8%	16.7%
6-9時間	4.8%	5.0%	3.4%	3.0%	2.7%	4.5%	8.5%	2.1%	4.7%	5.4%	2.9%
9-12時間	22.4%	22.4%	22.4%	24.2%	22.8%	27.3%	17.7%	33.3%	21.7%	23.2%	21.6%
12-15時間	5.0%	4.7%	6.9%	3.0%	6.7%	0.0%	5.0%	4.2%	6.6%	5.9%	2.0%
15-18時間	1.5%	1.8%	0.0%	3.0%	2.0%	0.0%	1.4%	0.0%	1.9%	0.5%	2.9%
18-21時間	14.3%	15.3%	8.6%	27.3%	14.1%	13.6%	14.2%	6.3%	16.0%	11.9%	16.7%
21-24時間	0.5%	0.6%	0.0%	3.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%
24-27時間	1.5%	1.5%	1.7%	0.0%	2.0%	4.5%	0.7%	2.1%	2.8%	1.6%	0.0%
27-30時間	9.5%	9.1%	12.1%	6.1%	6.7%	18.2%	12.1%	10.4%	11.3%	9.7%	6.9%
30時間超	9.8%	10.6%	5.2%	3.0%	12.1%	4.5%	10.6%	6.3%	12.3%	9.2%	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	398	340	58	33	149	22	141	48	106	185	102
平均値(時間/月)	17.0	17.2	15.9	14.3	16.9	19.8	18.0	14.2	20.1	16.9	14.0
2013年調査平均値(時間/月)	18.1	18.3	16.8	27.0	18.2	13.1	18.3	13.7	19.2	17.3	19.4

(1)全体では、1 ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は 17.0 時間であり、前回の調査と比べると、1.1 時間減少している。階層別でみると、「9-12 時間」が最も多く 22.4%、次いで、「3-6 時間」が 15.6%、僅差で「3 時間以下」が 15.1%と続く。

(2)性別では、男性は平均 17.2 時間、女性は平均 15.9 時間を 1 ヶ月の自己研鑽に費やしている。階層別でみると、いずれも「9-12 時間」が最も多く 22.4%で、これは全体の平均値と符合する。

(3)最終学歴別では、1ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、高専・短大卒業が19.8時間と最も長く、次いで、大学卒業が18.0時間であり、これらは全体の平均値(17.0時間)を上回っている。前回の調査と比べて、高専・短大卒業が6.7時間増加している一方で、高等学校卒業は12.7時間と大幅に減少している。

(4)年齢階層別では、1ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、20代が最も長く20.1時間、次いで、30代が16.9時間、40代が14.0時間となっている。前回の調査と比べて、40代は5.4時間減少しているのが特徴である。

勤務時間以外に1ヶ月で自己研鑽に費やしている時間(職種別)は以下のとおりである(表3-6-2)。

表 3-6-2 自己研鑽の状況(職種別)

	職種									
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
3時間以下	5.3%	5.3%	17.7%	18.9%	10.6%	30.8%	21.4%	0.0%	17.4%	12.2%
3-6時間	10.5%	18.4%	10.8%	18.9%	19.1%	15.4%	11.9%	12.5%	13.0%	29.3%
6-9時間	10.5%	7.9%	6.9%	2.7%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	8.7%	2.4%
9-12時間	5.3%	18.4%	21.5%	27.0%	25.5%	7.7%	16.7%	50.0%	26.1%	31.7%
12-15時間	0.0%	10.5%	4.6%	0.0%	6.4%	23.1%	7.1%	12.5%	0.0%	0.0%
15-18時間	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
18-21時間	36.8%	21.1%	13.1%	8.1%	12.8%	7.7%	7.1%	25.0%	17.4%	14.6%
21-24時間	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
24-27時間	0.0%	2.6%	0.8%	2.7%	2.1%	7.7%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
27-30時間	5.3%	10.5%	12.3%	8.1%	10.6%	0.0%	14.3%	0.0%	8.7%	2.4%
30時間超	26.3%	5.3%	8.5%	13.5%	10.6%	7.7%	14.3%	0.0%	8.7%	4.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	37	47	13	42	8	23	41
平均値(時間/月)	24.6	15.3	16.9	15.4	18.8	18.4	19.8	12.5	14.7	13.7
2013年調査平均値(時間/月)	22.0	22.2	17.5	13.0	15.7	25.2	18.8	—	17.8	15.1

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

(5)職種別では、1ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、プロデューサーが顕著に長く24.6時間、次いで、プランナー・ゲームデザイナーが19.8時間、グラフィッカー・CGが18.8時間、僅差で、テクニカルアーティストが18.4時間であり、これらはいずれも全体の平均値(17.0時間)を上回っている。とくに、前回の調査と比べて、プロデューサー、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は1ヶ月あたりの自己研鑽時間が増加して

いる一方で、ディレクター、テクニカルアーティスト、サウンドクリエイターのそれは大幅に減少している。

勤務時間以外に1ヶ月で自己研鑽に費やしている時間（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表3-6-3）。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、1ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、携帯型ゲーム機が最も長く20.4時間、次いで、スマートフォンおよびタブレットがいずれも19.3時間、PCが18.1時間、携帯電話が17.8時間、据置型ゲーム機が17.2時間であり、これらは全体の平均値（17.0時間）を上回っている。

(7)企業規模別では、1ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、従業員数「300人未満」が18.5時間、創業年数「10年未満」が18.4時間であり、これらはいずれも全体の平均値（17.0時間）を上回っている。

表3-6-3 自己研鑽の状況（プラットフォーム・企業規模別）

	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未 満	10年超
3時間以下	17.8%	15.7%	9.6%	12.6%	12.5%	12.9%	21.6%	29.4%	13.1%	17.9%	14.6%	15.6%
3-6時間	17.2%	19.3%	13.5%	12.6%	11.7%	13.7%	13.5%	17.6%	14.4%	17.3%	11.1%	18.4%
6-9時間	3.8%	5.7%	9.6%	5.7%	5.0%	6.5%	2.7%	5.9%	5.5%	3.7%	5.6%	4.4%
9-12時間	16.6%	14.3%	13.5%	21.9%	19.2%	24.2%	18.9%	17.6%	22.9%	21.6%	23.6%	21.6%
12-15時間	7.0%	5.0%	5.8%	4.0%	5.8%	4.8%	8.1%	5.9%	5.1%	4.9%	5.6%	4.8%
15-18時間	1.9%	0.7%	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	1.4%	0.0%	1.7%	1.2%	0.7%	2.0%
18-21時間	13.4%	13.6%	15.4%	17.0%	19.2%	13.7%	13.5%	5.9%	14.8%	13.6%	16.7%	12.8%
21-24時間	0.0%	0.0%	1.9%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.4%	0.0%
24-27時間	1.3%	0.7%	1.9%	0.8%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	1.7%	1.2%	1.4%	1.6%
27-30時間	9.6%	7.1%	21.2%	9.7%	12.5%	9.7%	9.5%	5.9%	8.5%	11.1%	6.9%	10.4%
30時間超	11.5%	17.9%	7.7%	13.4%	12.5%	12.1%	10.8%	11.8%	12.3%	6.2%	12.5%	8.4%
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	157	140	52	247	120	124	74	17	236	162	144	250
平均値(時間/月)	17.2	20.4	17.8	19.3	19.3	18.1	16.1	17.2	18.5	14.9	18.4	16.1
2013年調査平均値(時間/月)	17.4	19.0	18.7	19.2	19.2	20.1	17.5	17.2	—	—	—	—

### 3.7 ゲーム産業での就業計画（Q35）

ゲーム産業で仕事をする計画（基本属性別）は以下のとおりである（表3-7-1）。

(1)全体では、「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が顕著に多く50.1%と過半数に達しており、次いで、「ゲーム会社を起業したい」が14.7%と続く。他方で、ゲーム産業以外で仕事を探したい者は約1割(10.1%)となっている（「2年以内にゲーム産業以外で仕事を探したい」2.7%、「2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探したい」4.7%、「5-10年の間ゲーム

産業で働き、他の産業で仕事をしたい」2.7%の合計)。また、「仕事をしばらく休みたい」(4.2%)、「仕事を辞めたい」(1.2%) 者も少数ながら存在する。「とくに考えていない」は11.2%と約1割である。

(2)性別では、男性と女性のいずれも、「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が最も多くなっている(男性49.6%、女性53.4%)。男性は、女性と比べて「ゲーム会社を起業したい」者が9.1ポイント多いのが特徴である(男性16.0%、女性6.9%)。

(3)最終学歴別では、いずれも「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が最も多いが、高等学校卒業は42.4%と、全体の平均値(67.8%)を25.4ポイントも下回っている。高等学校卒業と高専・短大卒業は「とくに考えていない」が顕著に多い(それぞれ18.2%、22.7%)。専門学校卒業は「ゲーム会社を起業したい」(18.0%)が、全体の平均値(14.7%)を3.3ポイント上回っている。

(4)年齢階層別では、いずれも、「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が最も多いが、20代(52.8%)のみ全体の平均値(50.1%)を2.7ポイント上回っている。20代は「ゲーム会社を起業したい」が18.9%と多い。また、40代は「とくに考えていない」が16.3%と顕著に多くなっている。

表 3-7-1 ゲーム産業での就業計画(基本属性別)

	2013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
2年以内にゲーム産業以外で仕事を探したい	6.1%	2.7%	2.9%	1.7%	0.0%	1.3%	4.5%	3.5%	6.1%	2.8%	2.2%	3.8%
2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探したい	16.3%	4.7%	4.7%	5.2%	9.1%	2.7%	4.5%	5.6%	6.1%	3.8%	7.0%	1.9%
5-10年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事をしたい	9.7%	2.7%	2.9%	1.7%	0.0%	2.0%	0.0%	4.2%	4.1%	4.7%	2.7%	1.0%
働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい	67.8%	50.1%	49.6%	53.4%	42.4%	50.7%	54.5%	50.7%	53.1%	52.8%	50.0%	48.1%
ゲーム会社を起業したい	—	14.7%	16.0%	6.9%	12.1%	18.0%	9.1%	14.8%	8.2%	18.9%	14.5%	10.6%
仕事をしばらく休みたい	—	4.2%	4.1%	5.2%	3.0%	6.0%	0.0%	2.8%	6.1%	2.8%	4.3%	5.8%
仕事を辞めたい	—	1.2%	1.2%	1.7%	3.0%	1.3%	0.0%	1.4%	0.0%	0.9%	0.0%	3.8%
とくに考えていない	—	11.2%	11.1%	12.1%	18.2%	9.3%	22.7%	9.2%	8.2%	7.5%	9.7%	16.3%
その他	—	8.2%	7.6%	12.1%	12.1%	8.7%	4.5%	7.7%	8.2%	5.7%	9.7%	8.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	473	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104

ゲーム産業で仕事をする計画(職種別)は以下のとおりである(表 3-7-2)。

(5)職種別では、いずれも「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が最も多くなっているが、全体の平均値(50.1%)を上回っているものは、プログラマー(ゲーム開発)(55.4%)、グラフィッカー・CG(62.5%)、テクニカルアーティスト(61.5%)と少数である。とくに、プロデューサー(26.3%)

およびシナリオライター（37.5%）のそれは、顕著に低くなっている。「ゲーム会社を起業したい」と回答している者は、プロデューサー（21.1%）およびプランナー・ゲームデザイナー（23.8%）に顕著に多い。また、「とくに考えていない」と回答している者は、プロデューサー（21.1%）、シナリオライター（25.0%）、サウンドクリエイター（26.1%）で顕著に多いのは特筆すべき点である。

今回の調査は選択肢が追加されており、サンプルも異なるため、前回の調査と単純比較はできないが、前回の調査では、「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」という回答した者がプロデューサーに最も多かった（88.2%）ことを鑑みると、この1年間における就業意識の変化の要因について吟味する必要があるだろう。

表 3-7-2 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	W	SD	Other
2年以内にゲーム産業以外で仕事を探したい	0.0%	2.6%	4.6%	2.6%	2.1%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探したい	0.0%	7.9%	2.3%	10.5%	2.1%	15.4%	2.4%	0.0%	8.7%	7.1%
5-10年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事をしたい	0.0%	10.5%	1.5%	0.0%	2.1%	0.0%	2.4%	25.0%	0.0%	2.4%
働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい	26.3%	42.1%	55.4%	50.0%	62.5%	61.5%	45.2%	37.5%	43.5%	45.2%
ゲーム会社を起業したい	21.1%	10.5%	16.2%	7.9%	14.6%	15.4%	23.8%	0.0%	4.3%	16.7%
仕事をしばらく休みたい	10.5%	7.9%	3.1%	2.6%	8.3%	0.0%	4.8%	0.0%	4.3%	0.0%
仕事を辞めたい	0.0%	2.6%	0.8%	2.6%	2.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
とくに考えていない	21.1%	10.5%	7.7%	13.2%	4.2%	0.0%	7.1%	25.0%	26.1%	21.4%
その他	21.1%	5.3%	8.5%	10.5%	2.1%	0.0%	11.9%	12.5%	13.0%	4.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

ゲーム産業で仕事をする計画（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 3-7-3）。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、いずれも、「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が最も多いが、全体の平均値（50.1%）を上回るものは、据置型ゲーム機（57.6%）、「携帯型ゲーム機」（58.2%）、「業務用ゲーム機」（52.0%）となっており、プラットフォーム一体型事業においてその意志が強いことが窺える。「ゲーム会社を起業したい」が最も多いのは、タブレットで18.9%である。また、「とくに考えていない」が携帯電話に顕著に多く25.0%に達している。

(7)企業規模別では、従業員数および創業年数のいずれでみても、「働ける限り、

ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」が最も多く、全体の平均値（50.1%）に近似する数値となっており、大きな乖離はみられない。

表 3-7-3 ゲーム産業での就業計画（プラットフォーム・企業規模別）

	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
2年以内にゲーム産業以外で仕事を探したい	3.8%	3.5%	0.0%	1.6%	1.6%	2.4%	1.3%	5.6%	1.3%	4.9%	3.4%	2.4%
2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探したい	3.8%	1.4%	3.8%	3.6%	3.3%	5.6%	6.7%	5.6%	4.2%	5.6%	4.8%	4.8%
5-10年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事をしたい	3.2%	0.7%	3.8%	2.4%	3.3%	4.8%	1.3%	0.0%	2.5%	3.1%	3.4%	2.4%
働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい	57.6%	58.2%	44.2%	46.4%	44.3%	39.2%	52.0%	38.9%	50.2%	50.0%	49.0%	50.8%
ゲーム会社を起業したい	12.7%	15.6%	15.4%	17.3%	18.9%	16.0%	16.0%	11.1%	15.1%	14.2%	14.5%	14.7%
仕事をしばらく休みたい	3.8%	3.5%	1.9%	4.4%	3.3%	2.4%	4.0%	5.6%	4.6%	3.7%	2.1%	5.6%
仕事を辞めたい	0.6%	0.0%	0.0%	1.2%	1.6%	1.6%	0.0%	0.0%	0.8%	1.9%	0.0%	1.6%
とくに考えていない	8.2%	9.9%	25.0%	12.1%	12.3%	13.6%	12.0%	16.7%	10.9%	11.7%	11.7%	11.1%
その他	6.3%	7.1%	5.8%	10.9%	11.5%	14.4%	6.7%	16.7%	10.5%	4.9%	11.0%	6.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252

## 4 ゲーム開発者の給与

### 4.1 2013 年収（Q18）

回答者の 2013 年 1 月～12 月の年収（基本属性別）は以下のとおりである（表 4-1-1）。

(1)全体では、平均 504.5 万円（平均年齢 34.4 歳、平均勤続年数 5.8 年、ゲーム産業平均経験年数 10.4 年）である。国税庁長官官房企画課（2014）の調査結果と比べると、ゲーム開発者は平均給与が 90.9 万円高く、平均年齢は 10.8 歳若く、平均勤続年数は 6.0 年短い<sup>10</sup>。階層別で見ると、「300-399 万円」が 21.0%、次いで、「400-499 万円」が 19.2%、「500-599 万円」が 17.4%と続く。

(2)性別では、男性は、平均 523.4 万円（平均年齢 34.6 歳、平均勤続年数 6.0 年、ゲーム産業平均経験年数 10.7 年）、女性は、平均 386.6 万円（平均年齢 33.3 歳、平均勤続年数 4.7 年、ゲーム産業平均経験年数 8.3 年）である。国税庁長官官房企画課（2014）の調査結果と比べると、男性は、平均給与が 12.1 万円高く、平均年齢は 11.8 歳若く、平均勤続年数は 8.6 年短く、また、女性は、平均給与が 115.1 万円高く、平均年齢は 12.0 歳若く、平均勤続年数は 5.0 年短い。階層別で見ると、男性は、「300-399 万円」（19.9%）、「400-499 万円」（18.8%）、

<sup>10</sup> 国税庁長官官房企画課（2014）「平成 25 年分民間給与実態統計調査：調査結果報告」によると、2013 年の給与所得者の平均給与は 413.6 万円（平均年齢 45.2 歳、平均勤続年数 11.8 年）、男性 511.3 万円（平均年齢 45.1 歳、平均勤続年数 13.3 年）、女性 271.5 万円（平均年齢 45.3 歳、平均勤続年数 9.7 年）である。

「500-599万円」(18.2%)の層が多く、これらを合わせると過半数の56.9%である。一方で、女性は、「300-399万円」(27.8%)、「200-299万円」(25.9%)、「400-499万円」(22.2%)の層が多く、これらの合計は約8割(75.9%)に達する。

(3)最終学歴別の平均値をみると、「大学院修士課程修了」が最も高く605.7万円、次いで、「高等学校卒業」が519.0万円、「大学卒業」が512.3万円、「高専・短大卒業」が476.0万円、「専門学校卒業」が469.6万円であり、「大学院修士課程修了」、「高等学校卒業」、「大学卒業」は、全体の平均値(504.5万円)を上回っている。

表 4-1-1 2013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	1.8%	1.8%	1.9%	0.0%	2.0%	0.0%	2.1%	2.2%	14.3%	1.4%	1.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%
200-299万円	12.8%	10.7%	25.9%	12.9%	17.0%	13.6%	10.7%	2.2%	50.0%	26.0%	8.0%	1.2%	9.6%	0.0%	0.0%
300-399万円	21.0%	19.9%	27.8%	16.1%	23.1%	9.1%	22.9%	19.6%	21.4%	34.2%	27.0%	13.6%	8.4%	30.0%	0.0%
400-499万円	19.2%	18.8%	22.2%	29.0%	17.7%	27.3%	17.9%	17.4%	7.1%	26.0%	16.0%	27.2%	18.1%	5.0%	0.0%
500-599万円	17.4%	18.2%	13.0%	16.1%	19.0%	27.3%	15.7%	15.2%	3.6%	8.2%	28.0%	22.2%	15.7%	10.0%	0.0%
600-699万円	10.5%	11.6%	3.7%	3.2%	8.8%	13.6%	11.4%	17.4%	0.0%	1.4%	7.0%	18.5%	18.1%	15.0%	0.0%
700-799万円	5.1%	5.4%	3.7%	3.2%	4.8%	4.5%	5.7%	4.3%	3.6%	1.4%	8.0%	3.7%	6.0%	5.0%	20.0%
800-899万円	5.1%	6.0%	0.0%	6.5%	4.1%	0.0%	5.7%	8.7%	0.0%	1.4%	3.0%	4.9%	9.6%	15.0%	20.0%
900-999万円	1.8%	1.8%	1.9%	9.7%	0.0%	0.0%	1.4%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	3.6%	5.0%	20.0%
1000万円以上	5.1%	6.0%	0.0%	3.2%	3.4%	4.5%	6.4%	8.7%	0.0%	0.0%	2.0%	6.2%	9.6%	15.0%	40.0%
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	390	336	54	31	147	22	140	46	28	73	100	81	83	20	5
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
標準偏差(万円)	271.8	281.7	155.1	254.1	253.1	194.2	281.9	324.0	110.1	116.9	257.7	216.6	285.2	500.7	185.1
中央値(万円)	450.0	480.0	360.0	450.0	410.0	475.0	455.0	515.0	260.0	350.0	475.0	500.0	530.0	600.0	950.0
最頻値(万円)	500.0	500.0	300.0	400.0	500.0	500.0	300.0	600.0	300.0	400.0	500.0	600.0	500.0	300.0	700.0
年齢平均値(歳)	34.4	34.6	33.3	37.2	33.3	35.0	35.0	34.4	23.1	27.3	31.8	36.8	41.8	46.0	52.8
勤続年数平均値(年)	5.8	6.0	4.7	4.9	5.3	5.2	6.8	5.5	1.4	3.1	4.6	6.0	8.2	12.2	23.7
ゲーム産業経験年数平均値(年)	10.4	10.7	8.3	12.9	11.0	9.0	10.4	7.9	1.7	4.7	8.0	11.7	16.3	21.3	29.6
2013年調査平均値(万円)	512.6	529.5	413.5	582.1	449.5	537.1	538.9	586.9	281.9	380.9	472.9	576.2	663.6	783.8	990.0

(4)年齢階層別では、「50歳以上」が940.0万円と最も高く、次いで、「45-49歳」が711.9万円、「40-44歳」が594.9万円、「35-39歳」が555.5万円と続き、これらは全体の平均値(504.5万円)を上回っている。「30-34歳」は489.2万円、「25-29歳」は364.0万円、「20-24歳」は284.1万円である。年齢と年収の相関分析の結果、有意な正の相関がみられる( $r=0.431$ ,  $p<0.001$ )。なお、国税庁長官官房企画課(2014)の年齢階層別平均給与をみると、「20-24歳」は264.6万円、「25-29歳」は371.4万円、「30-34歳」は437.6万円、「35-39歳」は498.9

万円、「40-44 歳」は 568.1 万円、「45-49 歳」は 637.6 万円となっている。

回答者の 2013 年 1 月～12 月の年収(職種別)は以下のとおりである(表 4-1-2)。

表 4-1-2 2013 年収(職種別)

	職種									
	P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
100-199万円	0.0%	2.7%	0.0%	2.6%	2.2%	0.0%	7.5%	0.0%	4.5%	0.0%
200-299万円	5.3%	5.4%	17.1%	5.3%	13.0%	0.0%	20.0%	28.6%	18.2%	7.7%
300-399万円	5.3%	13.5%	23.3%	15.8%	23.9%	23.1%	27.5%	42.9%	18.2%	20.5%
400-499万円	0.0%	27.0%	18.6%	18.4%	26.1%	15.4%	27.5%	14.3%	9.1%	15.4%
500-599万円	10.5%	21.6%	19.4%	15.8%	19.6%	23.1%	5.0%	14.3%	18.2%	20.5%
600-699万円	21.1%	2.7%	9.3%	23.7%	8.7%	23.1%	2.5%	0.0%	18.2%	7.7%
700-799万円	5.3%	13.5%	3.1%	2.6%	2.2%	7.7%	5.0%	0.0%	4.5%	10.3%
800-899万円	5.3%	5.4%	7.0%	7.9%	2.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
900-999万円	10.5%	2.7%	0.0%	5.3%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%
1000万円以上	36.8%	5.4%	2.3%	2.6%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	4.5%	10.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	19	37	129	38	46	13	40	7	22	39
平均値(万円)	897.9	537.5	465.8	537.1	434.1	524.6	443.3	337.1	489.7	555.1
標準偏差(万円)	528.3	231.8	202.8	208.9	156.8	152.0	387.2	99.1	262.1	244.2
中央値(万円)	860.0	500.0	410.0	525.0	405.0	500.0	368.0	350.0	480.0	500.0
最頻値(万円)	1000.0	500.0	300.0	600.0	400.0	450.0	400.0	200.0	600.0	300.0
年齢平均値(歳)	38.8	36.3	32.3	34.1	34.3	34.2	31.1	35.9	37.6	38.7
勤続年数平均値(年)	4.5	7.1	4.4	7.1	6.5	8.4	3.1	4.3	8.1	8.2
ゲーム産業経験年数平均値(年)	15.1	11.4	8.7	10.5	11.0	11.4	7.2	10.0	14.9	12.0
2013年調査平均値(万円)	800.6	503.5	513.8	563.2	409.3	531.3	452.3	—	583.5	632.4

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・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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

(5)職種別の平均値をみると、「プロデューサー」が最も高く 897.9 万円、次いで、「ディレクター」が 537.5 万円、僅差で、「プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)」が 537.1 万円、「テクニカルアーティスト」が 524.6 万円と続き、これらは全体の平均値(504.5 万円)を上回っている。「サウンドクリエイター」は 489.7 万円、「プログラマー(ゲーム開発)」は 465.8 万円、「プランナー・ゲームデザイナー」は 443.3 万円、「グラフィッカー・CG」は 434.1 万円、「シナリオライター」は 337.1 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>11</sup>。

回答者の 2013 年 1 月～12 月の年収 (プラットフォーム・企業規模別) は以下のとおりである (表 5-1-3)。

(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、「携帯電話」が最も高く 629.8 万円、次いで、「業務用ゲーム機」が 591.4 万円、「タブレット」が 529.9 万円、「据置型ゲーム機」が 524.0 万円、「スマートフォン」が 516.4 万円と続き、これらは全体の平均値 (504.5 万円) を上回っている。「PC」は 489.2 万円、「携帯型ゲーム機」は 487.2 万円である。

(7)企業規模別の平均値をみると、従業員数「300 人超」が 557.6 万円、創業年数「10 年未満」が 510.5 万円であり、これらは全体の平均値 (504.5 万円) を上回っている。

---

<sup>11</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 of 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。

表 4-1-3 2013 年収（プラットフォーム・企業規模別）

	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年 未満	10年 超
100-199万円	1.3%	3.0%	4.1%	1.3%	3.4%	2.5%	0.0%	5.6%	1.7%	1.9%	1.5%	2.0%
200-299万円	13.0%	16.3%	4.1%	12.5%	10.2%	13.4%	12.3%	16.7%	19.9%	2.5%	18.2%*	10.0%
300-399万円	20.1%	25.2%	18.4%	25.0%	17.8%	23.5%	8.2%	11.1%	26.8%	12.6%	24.1%	19.7%
400-499万円	16.2%	12.6%	20.4%	15.8%	17.8%	16.8%	15.1%	27.8%	18.2%	20.8%	13.9%	21.3%
500-599万円	18.2%	13.3%	14.3%	16.3%	17.8%	17.6%	17.8%	11.1%	13.9%	22.6%	12.4%	20.1%
600-699万円	11.0%	12.6%	8.2%	9.2%	11.9%	9.2%	17.8%	11.1%	5.6%	17.6%	7.3%	12.4%
700-799万円	3.9%	5.9%	10.2%	6.3%	7.6%	5.9%	5.5%	0.0%	3.9%	6.9%	6.6%	4.4%
800-899万円	6.5%	4.4%	6.1%	5.8%	5.1%	2.5%	8.2%	11.1%	3.9%	6.9%	7.3%	4.0%
900-999万円	1.3%	0.0%	2.0%	2.1%	1.7%	1.7%	5.5%	5.6%	0.9%	3.1%	1.5%	2.0%
1000万円以上	8.4%	6.7%	12.2%	5.8%	6.8%	6.7%	9.6%	0.0%	5.2%	5.0%	7.3%	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%	100.0%
n	154	135	49	240	118	119	73	18	231	159	137	249
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	510.5	502.1
標準偏差(万円)	257.7	247.0	465.2	303.7	299.9	244.5	255.4	220.5	303.5	207.2	317.1	246.1
中央値(万円)	470.0	420.0	500.0	450.0	500.0	420.0	550.0	465.0	400.0	520.0	400.0	465.0
最頻値(万円)	500.0	600.0	300.0	300.0	500.0	300.0	600.0	400.0	300.0	600.0	300.0	500.0
年齢平均値(歳)	34.3	34.2	36.3	34.7	35.4	34.5	37.0	35.5	33.9	35.1	33.7	34.8
勤続年数平均値(年)	6.8	6.3	5.7	5.2	6.0	5.5	10.2	8.1	4.5	7.7	3.3	7.2
ゲーム産業経験年数平均値(年)	11.2	11.1	11.6	10.4	10.7	9.9	14.6	12.3	9.7	11.3	9.6	10.9
2013年調査平均値(万円)	541.2	531.1	523.9	513.3	513.3	521.7	572.2	549.5	—	—	—	—

## 4.2 対前年比 2013 年収の変化（Q19, 24）

2013 年の年収および企業の業績を前年と比較した結果（基本属性別）は以下のとおりである（表 4-2-1）。

(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 43.1%、業績 40.4%）と最も多く、次いで、「横ばい」（年収 42.4%、業績 34.4%）、「減少」（年収 14.5%、業績 25.2%）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（2014）によると、2013 年全体の平均給与 413.6 万円は、前年の 408.0 万円と比べると 5.6 万円（1.4%）増加している。

(2)性別では、男性は、対前年比の年収企業の業績は「増加」（年収 42.7%、業績 40.2%）が最も多く、次いで、「横ばい」（年収 43.7%、業績 34.1%）、「減少」（年収 14.3%、業績 25.7%）、また、同様に、女性も対前年比でみると「増加」が最も多く（年収 50.0%、業績 41.4%）、次いで、「横ばい」（年収 34.5%、業績 36.2%）、「減少」（年収 15.5%、業績 22.4%）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（2014）によると、2013 年の男性の平均給与 511.3 万円は、前年の 502.0 万円と比べると 9.3 万円（1.9%）増加し

ており、同様に、2013年の女性の平均給与271.5万円は、前年の267.8万円と比べると3.7万円（1.4%）増加している。

(3)最終学歴別では、対前年比の年収は、「大学卒業」と「大学院修士課程修了」が対前年比で「増加」傾向にある（それぞれ47.2%、42.9%）。また、対前年比の企業の業績は、「高等学校卒業」、「専門学校卒業」、「大学卒業」は、「増加」傾向にある（それぞれ42.4%、39.3%、45.1%）

(4)年齢階層別でみると、対前年比の年収および企業の業績が「増加」傾向にあるのは、「20代」（年収50.9%、業績46.2%）および「30代」（年収44.1%、業績44.1%）である。

表 4-2-1 対前年比 2013 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					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
2013年 対前年 年収	χ <sup>2</sup> 乗検定											
	減少	14.5%	14.3%	15.5%	15.2%	12.0%	9.1%	14.8%	22.4%	9.4%	14.0%	20.2%
	横ばい	42.4%	43.7%	34.5%	51.5%	46.0%	50.0%	38.0%	34.7%	39.6%	41.9%	46.2%
	増加	43.1%	42.0%	50.0%	33.3%	42.0%	40.9%	47.2%	42.9%	50.9%	44.1%	33.7%
	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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
2013年 対前年 業績	χ <sup>2</sup> 乗検定									* χ <sup>2</sup> (4)=11.700		
	減益	25.2%	25.7%	22.4%	18.2%	32.0%	18.2%	21.1%	26.5%	17.9%	25.8%	31.7%
	横ばい	34.4%	34.1%	36.2%	39.4%	28.7%	50.0%	33.8%	38.8%	35.8%	30.1%	40.4%
	増益	40.4%	40.2%	41.4%	42.4%	39.3%	31.8%	45.1%	34.7%	46.2%	44.1%	27.9%
	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	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104

\* p<.05

2013年の年収および企業の業績を前年と比較した結果（職種別）は以下のとおりである（表 4-2-2）。

(5)職種別でみると、対前年比の年収において「増加」が最も多いのは、「ディレクター」（44.7%）、「プログラマー（ゲーム開発）」（49.2%）、「プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）」（52.6%）、「グラフィッカー・CG」（47.9%）である。また、対前年度の企業の業績において「増加」が最も多いのは、「プロデューサー」および「ディレクター」（いずれも42.1%）、「プログラマー（ゲーム開発）」（40.0%）、「プログラマー（研究、ミドルウェア開発）」（47.4%）、「プランナー・ゲームデザイナー」（47.6%）、「シナリオライター」（50.0%）となっている。

表 4-2-2 対前年比 2013 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	W	SD	Other
2013年 対前年 年収	χ 二乗検定										
	減少	5.3%	18.4%	12.3%	15.8%	12.5%	7.7%	11.9%	25.0%	21.7%	21.4%
	横ばい	68.4%	36.8%	38.5%	31.6%	39.6%	61.5%	52.4%	50.0%	52.2%	38.1%
	増加	26.3%	44.7%	49.2%	52.6%	47.9%	30.8%	35.7%	25.0%	26.1%	40.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
2013年 対前年 業績	χ 二乗検定										
	減益	36.8%	28.9%	23.8%	28.9%	25.0%	23.1%	14.3%	12.5%	39.1%	23.8%
	横ばい	21.1%	28.9%	36.2%	23.7%	43.8%	38.5%	38.1%	37.5%	26.1%	38.1%
	増益	42.1%	42.1%	40.0%	47.4%	31.3%	38.5%	47.6%	50.0%	34.8%	38.1%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	19	38	130	38	48	13	42	8	23	42

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

2013年の年収および企業の業績を前年と比較した結果（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 4-2-3）。

表 4-2-3 対前年比 2013 年収および企業業績の変化（プラットフォーム・企業規模別）

		開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
		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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
2013年 対前年 年収	χ 二乗検定	* $\chi^2(16)=28.982$											
	減少	12.0%	12.1%	19.2%	16.5%	19.7%	16.8%	5.3%	11.1%	15.1%	13.6%	17.2%	12.7%
	横ばい	44.9%	45.4%	46.2%	44.4%	43.4%	46.4%	57.3%	44.4%	44.4%	39.5%	38.6%	44.4%
	増加	43.0%	42.6%	34.6%	39.1%	36.9%	36.8%	37.3%	44.4%	40.6%	46.9%	44.1%	42.9%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	n	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
2013年 対前年 業績	χ 二乗検定									*** $\chi^2(2)=19.185$	* $\chi^2(2)=7.198$		
	減益	25.9%	27.0%	40.4%	27.4%	26.2%	26.4%	24.0%	16.7%	23.8%	27.2%	18.6%	29.4%
	横ばい	33.5%	39.0%	28.8%	31.5%	31.1%	36.8%	29.3%	55.6%	42.7%	22.2%	33.8%	34.5%
	増益	40.5%	34.0%	30.8%	41.1%	42.6%	36.8%	46.7%	27.8%	33.5%	50.6%	47.6%	36.1%
	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	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252

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

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、いずれも対前年比の年収は「横ばい」が最も多くなっている（約 4～6 割）。また、対前年比の企業の業績が「増加」傾向にあるのは、「据置型ゲーム機」（40.5%）、「スマートフォン」（41.1%）、「タブレット」（42.6%）、「業務用ゲーム機」（46.7%）である。

(7)企業規模別でみると、対前年比の年収で「増加」が最も多いのは、従業員数「300人超」(46.9%) および創業年数「10年未満」(44.1%) である。また、対前年比の企業業績で「増加」傾向にあるのは、従業員数「300人超」(50.6%)、創業年数「10年未満」(47.6%) および「10年超」(36.1%) となっている。

## 5 ゲーム開発者の仕事と生活

### 5.1 仕事と生活の状況 (Q32)

現在の仕事と生活の状況について、「まったく感じない」～「とても感じる」の四件法尺度で尋ねた。各質問項目について、「まったく感じない」と「あまり感じない」の合計、「とても感じる」と「やや感じる」の合計を比較し、多いほうを薄緑色で記している。

現在の仕事と生活の状況 (基本属性別) は以下のとおりである (表 5-1-1)。

表 5-1-1 仕事と生活の状況 (基本属性別)

	全体	性別		最終学歴					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	
n	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104	
身体的疲労	χ二乗検定	* χ <sup>2</sup> (3)=12.609										
	まったく感じない	9.7%	10.8%	3.4%	12.1%	14.0%	9.1%	7.0%	2.0%	13.2%	8.1%	9.6%
	あまり感じない	36.2%	37.9%	25.9%	39.4%	32.0%	22.7%	36.6%	51.0%	32.1%	40.3%	32.7%
	やや感じる	39.4%	38.8%	43.1%	30.3%	37.3%	54.5%	43.7%	34.7%	43.4%	39.8%	35.6%
	とても感じる	14.7%	12.5%	27.6%	18.2%	16.7%	13.6%	12.7%	12.2%	11.3%	11.8%	22.1%
精神的疲労	χ二乗検定	* χ <sup>2</sup> (3)=7.815										
	まったく感じない	8.2%	9.3%	1.7%	9.1%	12.0%	4.5%	5.6%	6.1%	7.5%	10.2%	5.8%
	あまり感じない	31.2%	32.7%	22.4%	33.3%	28.7%	36.4%	31.7%	32.7%	29.2%	37.1%	23.1%
	やや感じる	36.7%	35.3%	44.8%	27.3%	32.7%	22.7%	43.0%	40.8%	38.7%	33.3%	41.3%
	とても感じる	23.9%	22.7%	31.0%	30.3%	26.7%	36.4%	19.7%	20.4%	24.5%	19.4%	29.8%
仕事不応	χ二乗検定	* χ <sup>2</sup> (3)=10.174										
	まったく感じない	29.7%	32.7%	12.1%	24.2%	33.3%	40.9%	23.2%	34.7%	25.5%	33.3%	27.9%
	あまり感じない	46.6%	44.9%	56.9%	39.4%	44.0%	27.3%	57.0%	38.8%	46.2%	44.6%	51.9%
	やや感じる	20.0%	19.0%	25.9%	33.3%	16.7%	31.8%	16.9%	24.5%	22.6%	19.9%	16.3%
	とても感じる	3.7%	3.5%	5.2%	3.0%	6.0%	0.0%	2.8%	2.0%	5.7%	2.2%	3.8%
職場不応	χ二乗検定											
	まったく感じない	29.4%	31.5%	17.2%	27.3%	31.3%	31.8%	28.2%	26.5%	25.5%	32.3%	28.8%
	あまり感じない	44.4%	42.6%	55.2%	48.5%	36.7%	40.9%	48.6%	55.1%	40.6%	47.8%	42.3%
	やや感じる	17.5%	17.8%	15.5%	12.1%	19.3%	18.2%	18.3%	12.2%	21.7%	15.1%	17.3%
	とても感じる	8.7%	8.2%	12.1%	12.1%	12.7%	9.1%	4.9%	6.1%	12.3%	4.8%	11.5%

\* p<.05

(1)全体でみると、「身体的疲労」を感じる者は54.1%、「精神的疲労」を感じる者は60.6%となっている（「とても感じる」と「やや感じる」の合計）。他方で、「仕事不適合」を感じない者は76.3%、「職場不適合」を感じない者は74.8%である（「まったく感じない」と「あまり感じない」の合計）。

(2)性別では、「身体的疲労」を感じる者は、男性51.3%、女性70.7%、「精神的疲労」を感じる者は、男性58.0%、女性75.8%、「仕事不適合」を感じない者は、男性77.6%、女性69.0%で、いずれも有意差がみられる。「職場不適合」を感じない者は、男性および女性のいずれも約7割となっている。

(3)最終学歴でみると、「身体的疲労」を感じる者は、専門学校卒業（54.0%）、高専・短大卒業（68.1%）、大学卒業（56.4%）に多いが、それを感じない者は、高校卒業（51.5%）と大学院修士課程（53.0%）が過半数となっている。「精神的疲労」は、いずれも感じており、大学卒業（62.7%）、大学院修士課程（61.2%）が全体を上回っている。「仕事不適合」および「職場不適合」は、いずれも感じない者が過半数となっている。

(4)年齢階層別でみると、「身体的疲労」および「精神的疲労」を感じる者は、いずれも過半数であるが、とくに、40代が多い（それぞれ57.7%、71.1%）。他方で、「仕事不適合」および「職場不適合」を感じない者は、いずれも約6~8割となっている。

現在の仕事と生活の状況（職種別）は以下のとおりである（表5-1-2）。

(5)職種別では、「身体的疲労」を感じない者は、シナリオライター（62.5%）、プロデューサー（52.7%）、プログラマー（ゲーム開発）（50.8%）が多いが、ディレクターは「身体的疲労」を感じない者と感じる者とがそれぞれ50.0%となっている。「精神的疲労」を感じない者は、プログラマー（研究、ミドルウェア開発）が過半数（52.6%）であるが、その他の職種では、「精神的疲労」を感じる者のほうが多く、とくにサウンドクリエイターは73.9%に達している。「仕事不適合」および「職場不適合」については、いずれの職種でも、感じない者が過半数となっている。

表 5-1-2 仕事と生活の状況（職種別）

		職種									
		P	D	PG(D)	PG(R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
n		19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
身体的疲労	χ二乗検定										
	まったく感じない	5.3%	2.6%	10.8%	21.1%	6.3%	0.0%	16.7%	0.0%	4.3%	9.5%
	あまり感じない	47.4%	47.4%	40.0%	26.3%	18.8%	38.5%	31.0%	62.5%	21.7%	45.2%
	やや感じる	26.3%	31.6%	38.5%	47.4%	52.1%	53.8%	35.7%	25.0%	52.2%	28.6%
	とても感じる	21.1%	18.4%	10.8%	5.3%	22.9%	7.7%	16.7%	12.5%	21.7%	16.7%
精神的疲労	χ二乗検定										
	まったく感じない	10.5%	7.9%	8.5%	7.9%	6.3%	15.4%	9.5%	0.0%	4.3%	9.5%
	あまり感じない	26.3%	39.5%	31.5%	44.7%	20.8%	30.8%	21.4%	37.5%	21.7%	38.1%
	やや感じる	31.6%	28.9%	39.2%	31.6%	45.8%	46.2%	38.1%	12.5%	43.5%	28.6%
	とても感じる	31.6%	23.7%	20.8%	15.8%	27.1%	7.7%	31.0%	50.0%	30.4%	23.8%
仕事不応	χ二乗検定										
	まったく感じない	15.8%	28.9%	26.9%	42.1%	18.8%	53.8%	31.0%	12.5%	39.1%	35.7%
	あまり感じない	63.2%	55.3%	46.9%	39.5%	47.9%	38.5%	42.9%	62.5%	47.8%	38.1%
	やや感じる	21.1%	13.2%	23.1%	15.8%	29.2%	0.0%	19.0%	25.0%	4.3%	23.8%
	とても感じる	0.0%	2.6%	3.1%	2.6%	4.2%	7.7%	7.1%	0.0%	8.7%	2.4%
職場不応	χ二乗検定										
	まったく感じない	21.1%	34.2%	25.4%	31.6%	27.1%	53.8%	28.6%	25.0%	39.1%	31.0%
	あまり感じない	57.9%	47.4%	43.1%	50.0%	47.9%	30.8%	40.5%	50.0%	34.8%	42.9%
	やや感じる	21.1%	10.5%	21.5%	13.2%	14.6%	7.7%	21.4%	12.5%	13.0%	19.0%
	とても感じる	0.0%	7.9%	10.0%	5.3%	10.4%	7.7%	9.5%	12.5%	13.0%	7.1%

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

現在の仕事と生活の状況（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 5-1-3）。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別でみると、「身体的疲労」を感じない者は、携帯電話（52.0%）と業務用ゲーム機（50.7%）で過半数であるものの、その他のプラットフォームでは、感じる者のほうが多く、約5～6割程度である。

「精神的疲労」を感じる者は、いずれのプラットフォームでも過半数となっている。他方で、「仕事不応」と「職場不応」については、感じない者がそれぞれ過半数である。

(7)企業規模別では、従業員数でみると、いずれも、「身体的疲労」と「精神的疲労」を感じる者が過半数であるが、「仕事不応」と「職場不応」を感じない者が約7～8割となっている。創業年数でみると、「身体的疲労」を感じる者は、10年未満54.5%、10年超54.4%、「精神的疲労」を感じる者は、10年未満53.4%、10年超65.5%、「仕事不応」を感じない者は、10年未満75.9%、

76.2%であり、いずれも、有意差がみられる。「職場不適應」を感じない者は、いずれも約7割となっている。

表 5-1-3 仕事と生活の状況（プラットフォーム・企業規模別）

n	開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数		
	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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超	
	158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252	
身 体 的 疲 労	χ 二乗検定											* χ 2(3)=10.963	
	まったく感じない	8.9%	12.8%	5.8%	10.1%	13.9%	15.2%	14.7%	16.7%	11.7%	6.8%	13.8%	7.1%
	あまり感じない	33.5%	33.3%	46.2%	37.9%	35.2%	33.6%	36.0%	38.9%	33.1%	40.7%	31.7%	38.5%
	やや感じる	41.8%	39.0%	38.5%	37.1%	37.7%	40.8%	36.0%	33.3%	38.9%	40.1%	34.5%	42.5%
	とても感じる	15.8%	14.9%	9.6%	14.9%	13.1%	10.4%	13.3%	11.1%	16.3%	12.3%	20.0%	11.9%
精 神 的 疲 労	χ 二乗検定											*** χ 2(3)=17.339	
	まったく感じない	8.2%	10.6%	3.8%	9.3%	10.7%	9.6%	9.3%	5.6%	9.6%	6.2%	15.2%	4.4%
	あまり感じない	29.7%	33.3%	34.6%	29.0%	35.2%	32.0%	33.3%	22.2%	28.5%	35.2%	32.4%	30.2%
	やや感じる	38.6%	30.5%	32.7%	36.3%	32.0%	33.6%	38.7%	44.4%	36.0%	37.7%	28.3%	41.3%
	とても感じる	23.4%	25.5%	28.8%	25.4%	22.1%	24.8%	18.7%	27.8%	25.9%	21.0%	24.1%	24.2%
仕 事 不 適 応	χ 二乗検定											* χ 2(3)=8.208	
	まったく感じない	33.5%	37.6%	32.7%	30.2%	43.4%	37.6%	36.0%	38.9%	27.6%	32.7%	36.6%	25.8%
	あまり感じない	43.7%	41.1%	53.8%	48.4%	45.9%	43.2%	40.0%	16.7%	46.4%	46.9%	39.3%	50.4%
	やや感じる	19.6%	17.0%	13.5%	16.9%	9.0%	16.8%	22.7%	33.3%	22.2%	16.7%	22.1%	19.0%
	とても感じる	3.2%	4.3%	0.0%	4.4%	1.6%	2.4%	1.3%	11.1%	3.8%	3.7%	2.1%	4.8%
職 場 不 適 応	χ 二乗検定											* χ 2(24)=39.834	
	まったく感じない	32.3%	36.2%	34.6%	30.6%	39.3%	38.4%	37.3%	27.8%	28.5%	30.9%	36.6%	25.4%
	あまり感じない	44.3%	39.0%	42.3%	40.3%	39.3%	37.6%	36.0%	44.4%	42.7%	46.9%	38.6%	47.2%
	やや感じる	17.1%	14.9%	15.4%	18.1%	12.3%	15.2%	21.3%	11.1%	19.2%	14.8%	15.2%	19.0%
	とても感じる	6.3%	9.9%	7.7%	10.9%	9.0%	8.8%	5.3%	16.7%	9.6%	7.4%	9.7%	8.3%

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

## 5.2 仕事と生活の満足度（Q33）

現在の仕事と生活の満足度について、「とても不満」～「とても満足」の四件法尺度で尋ねた。各質問項目について、「とても不満」と「やや不満」の合計、「とても満足」と「やや満足」の合計を比較し、多いほうを薄緑色で記している。また、各質問項目について、「とても不満」を1点、「やや不満」を2点、「やや満足」を3点、「とても満足」を4点として、平均値を算出し、それぞれの割合と平均値を記した図を提示している（図 5-1-1～図 5-1-15）。

現在の仕事と生活の満足度（基本属性別）は以下のとおりである（表 5-2-1）。

(1)全体で見ると、満足度が高いものは、「生活全体」（59.9%）、「仕事全体」（56.9%）、「収入の安定性」（55.1%）、「労働時間」（54.2%）、「休日・休暇」（72.5%）、「仕事の量」（56.4%）、「仕事内容」（58.6%）、「職場の人間関係」（68.3%）、「雇用・就業の安定性」（57.1%）、「人材採用の公正性」（54.4%）、「人事異動の妥当性」（53.4%）となっており、なかでも、「休日・休暇」の満足度が最も高い（い

ずれも「とても満足」と「やや満足」の合計)。他方で、満足度が低いものは、「現在の収入の水準」(59.6%)、「能力開発の機会」(54.1%)、「今後の仕事や働き方の見通し」(63.8%)であり、とくに、「今後の仕事や働き方の見通し」が顕著である(いずれも「とても不満」と「やや不満」の合計)。

(2)性別でみると、いずれも、「生活全体」、「仕事全体」、「収入の安定性」、「労働時間」、「休日・休暇」、「仕事内容」、「職場の人間関係」、「雇用・就業の安定性」、「人事異動の妥当性」、「人事考課の公正性」は満足度が高いが、「現在の収入の水準」、「能力開発の機会」、「今後の仕事や働き方の見通し」は満足度が低い。

性別で違いがみられるものは、「仕事の量」で、男性は満足が57.8%であるが、女性は不満が51.8%である。また、「人材採用の公正性」においても、男性は満足が56.2%であるが、女性は不満が56.9%となっている。

(3)最終学歴別でみると、いずれも、「生活全体」、「仕事全体」、「休日・休暇」、「仕事の量」、「仕事内容」、「職場の人間関係」、「人材採用の公正性」は満足度が高い。

高等学校卒業では、満足のほうが多いものは、「人事異動の妥当性」(69.2%)、「人事考課の公正性」(66.7%)、「能力開発の機会」(54.6%)であるが、不満のほうが多いものは、「今後の仕事や働き方の見通し」(69.7%)、「労働時間」(54.6%)、「収入の安定性」(51.6%)、「雇用・就業の安定性」(51.5%)である。

専門学校卒業では、不満のほうが多いものは、「能力開発の機会」(62.0%)、「人事考課の公正性」(53.7%)、「収入の安定性」(53.4%)、「人事異動の妥当性」(52.6%)となっている。

高専・短大卒業では、満足のほうが多いものは、「人事異動の妥当性」(68.1%)、「人事考課の公正性」(63.6%)、「収入の安定性」(63.6%)、「労働時間」(59.1%)、「雇用・就業の安定性」(59.1%)であるが、不満のほうが多いものは、「今後の仕事や働き方の見通し」(66.2%)と「現在の収入の水準」(59.1%)である。

大学卒業では、満足のほうが多いものは、「雇用・就業の安定性」(60.6%)、「収入の安定性」(59.9%)、「労働時間」(58.5%)、「人事異動の妥当性」(57.0%)、「人事考課の公正性」(52.8%)であるが、不満のほうが多いものは、「今後の仕事や働き方の見通し」(66.2%)、「現在の収入の水準」(57.7%)、「能力開発の機会」(55.7%)となっている。

表 5-2-1 仕事と生活の満足度（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
生活全体	χ二乗検定											
	とても不満	8.2%	7.9%	10.3%	6.1%	12.0%	9.1%	4.2%	6.1%	10.4%	6.5%	9.6%
	やや不満	31.9%	31.2%	36.2%	39.4%	34.0%	18.2%	35.9%	14.3%	33.0%	32.8%	27.9%
	やや満足	49.4%	50.1%	44.8%	42.4%	43.3%	54.5%	53.5%	61.2%	47.2%	50.0%	51.9%
	とても満足	10.5%	10.8%	8.6%	12.1%	10.7%	18.2%	6.3%	18.4%	9.4%	10.8%	10.6%
仕事全体	χ二乗検定											
	とても不満	13.5%	13.4%	13.8%	15.2%	18.0%	9.1%	9.9%	10.2%	19.8%	9.1%	14.4%
	やや不満	29.7%	30.0%	27.6%	27.3%	31.3%	31.8%	31.0%	22.4%	19.8%	34.9%	29.8%
	やや満足	45.9%	44.6%	53.4%	42.4%	41.3%	50.0%	48.6%	53.1%	49.1%	44.1%	47.1%
	とても満足	11.0%	12.0%	5.2%	15.2%	9.3%	9.1%	10.6%	14.3%	11.3%	11.8%	8.7%
現在の水準	χ二乗検定											
	とても不満	23.4%	23.6%	22.4%	9.1%	33.3%	27.3%	19.0%	14.3%	27.4%	19.9%	26.9%
	やや不満	36.2%	35.6%	39.7%	54.5%	30.7%	31.8%	38.7%	34.7%	35.8%	40.9%	26.9%
	やや満足	31.4%	31.2%	32.8%	27.3%	28.7%	27.3%	33.8%	36.7%	32.1%	28.5%	37.5%
	とても満足	9.0%	9.6%	5.2%	9.1%	7.3%	13.6%	8.5%	14.3%	4.7%	10.8%	8.7%
安定性の	χ二乗検定											
	とても不満	13.2%	13.4%	12.1%	15.2%	14.7%	4.5%	12.7%	12.2%	9.4%	12.9%	18.3%
	やや不満	31.7%	31.2%	34.5%	36.4%	38.7%	31.8%	27.5%	18.4%	34.0%	32.3%	27.9%
	やや満足	41.9%	41.1%	46.6%	30.3%	33.3%	40.9%	47.9%	59.2%	43.4%	43.0%	38.5%
	とても満足	13.2%	14.3%	6.9%	18.2%	13.3%	22.7%	12.0%	10.2%	13.2%	11.8%	15.4%
労働時間	χ二乗検定											
	とても不満	12.2%	11.7%	15.5%	9.1%	12.0%	9.1%	14.8%	10.2%	16.0%	10.8%	11.5%
	やや不満	33.7%	34.4%	29.3%	45.5%	38.0%	31.8%	26.8%	28.6%	27.4%	37.1%	33.7%
	やや満足	39.2%	39.1%	39.7%	27.3%	37.3%	36.4%	43.0%	46.9%	41.5%	36.6%	40.4%
	とても満足	15.0%	14.9%	15.5%	18.2%	12.7%	22.7%	15.5%	14.3%	15.1%	15.6%	14.4%
休日・休暇	χ二乗検定											
	とても不満	6.0%	5.5%	8.6%	12.1%	7.3%	0.0%	5.6%	2.0%	6.6%	4.8%	6.7%
	やや不満	21.4%	21.9%	19.0%	15.2%	25.3%	13.6%	19.0%	22.4%	19.8%	21.5%	24.0%
	やや満足	45.1%	44.9%	46.6%	45.5%	40.7%	63.6%	49.3%	38.8%	46.2%	44.6%	43.3%
	とても満足	27.4%	27.7%	25.9%	27.3%	26.7%	22.7%	26.1%	36.7%	27.4%	29.0%	26.0%
仕事の量	χ二乗検定											
	とても不満	8.5%	7.9%	12.1%	9.1%	10.7%	4.5%	7.7%	6.1%	10.4%	6.5%	9.6%
	やや不満	35.2%	34.4%	39.7%	36.4%	35.3%	13.6%	38.7%	32.7%	32.1%	37.1%	34.6%
	やや満足	47.4%	49.3%	36.2%	48.5%	46.7%	59.1%	45.1%	51.0%	50.9%	47.8%	43.3%
	とても満足	9.0%	8.5%	12.1%	6.1%	7.3%	22.7%	8.5%	10.2%	6.6%	8.6%	12.5%
仕事内容	χ二乗検定											
	とても不満	11.2%	10.5%	15.5%	9.1%	14.7%	18.2%	9.9%	4.1%	15.1%	8.6%	11.5%
	やや不満	30.2%	30.6%	27.6%	21.2%	32.0%	22.7%	31.0%	32.7%	31.1%	30.1%	28.8%
	やや満足	40.1%	39.4%	44.8%	51.5%	34.0%	27.3%	42.3%	49.0%	40.6%	43.5%	33.7%
	とても満足	18.5%	19.5%	12.1%	18.2%	19.3%	31.8%	16.9%	14.3%	13.2%	17.7%	26.0%
人間関係	χ二乗検定											
	とても不満	9.5%	8.7%	13.8%	9.1%	12.0%	9.1%	5.6%	12.2%	13.2%	7.0%	10.6%
	やや不満	22.2%	21.6%	25.9%	21.2%	20.0%	13.6%	28.2%	16.3%	18.9%	21.0%	26.9%
	やや満足	47.9%	49.0%	41.4%	54.5%	45.3%	54.5%	47.9%	46.9%	44.3%	52.2%	43.3%
	とても満足	20.4%	20.7%	19.0%	15.2%	22.7%	22.7%	18.3%	24.5%	23.6%	19.9%	19.2%
雇用・就業の	χ二乗検定											
	とても不満	13.7%	13.1%	17.2%	18.2%	16.7%	13.6%	10.6%	12.2%	16.0%	11.3%	16.3%
	やや不満	29.2%	28.6%	32.8%	33.3%	31.3%	27.3%	28.9%	22.4%	27.4%	29.0%	30.8%
	やや満足	41.4%	42.0%	37.9%	33.3%	37.3%	45.5%	44.4%	46.9%	42.5%	42.5%	37.5%
	とても満足	15.7%	16.3%	12.1%	15.2%	14.7%	13.6%	16.2%	18.4%	14.2%	17.2%	15.4%
公正性の	χ二乗検定											
	とても不満	13.2%	13.1%	13.8%	9.1%	16.0%	13.6%	11.3%	12.2%	14.2%	11.8%	15.4%
	やや不満	32.4%	30.6%	43.1%	30.3%	33.3%	27.3%	34.5%	28.6%	33.0%	33.9%	29.8%
	やや満足	42.4%	44.0%	32.8%	51.5%	39.3%	50.0%	42.3%	42.9%	38.7%	41.9%	45.2%
	とても満足	12.0%	12.2%	10.3%	9.1%	11.3%	9.1%	12.0%	16.3%	14.2%	12.4%	9.6%
機会開発の	χ二乗検定											
	とても不満	20.9%	20.1%	25.9%	18.2%	23.3%	13.6%	25.4%	8.2%	25.5%	17.7%	22.1%
	やや不満	33.2%	33.5%	31.0%	27.3%	38.7%	36.4%	30.3%	28.6%	28.3%	37.1%	30.8%
	やや満足	34.7%	35.6%	29.3%	36.4%	28.0%	36.4%	36.6%	49.0%	33.0%	34.9%	35.6%
	とても満足	11.2%	10.8%	13.8%	18.2%	10.0%	13.6%	7.7%	14.3%	13.2%	10.2%	11.5%
妥当性の	χ二乗検定											
	とても不満	14.5%	14.9%	12.1%	12.1%	19.3%	9.1%	11.3%	12.2%	14.2%	13.4%	17.3%
	やや不満	30.2%	29.4%	34.5%	18.2%	33.3%	22.7%	31.7%	28.6%	30.2%	33.3%	25.0%
	やや満足	46.1%	46.1%	46.6%	51.5%	40.0%	54.5%	50.0%	46.9%	48.1%	43.0%	48.1%
	とても満足	9.2%	9.6%	6.9%	18.2%	7.3%	13.6%	7.0%	12.2%	7.5%	10.2%	9.6%
公正性の	χ二乗検定											
	とても不満	18.2%	18.7%	15.5%	9.1%	24.0%	18.2%	16.2%	12.2%	16.0%	15.6%	25.0%
	やや不満	28.4%	27.7%	32.8%	24.2%	28.7%	18.2%	31.0%	28.6%	27.4%	31.2%	26.0%
	やや満足	43.9%	43.4%	46.6%	51.5%	38.7%	50.0%	45.8%	46.9%	49.1%	41.9%	40.4%
	とても満足	9.5%	10.2%	5.2%	15.2%	8.7%	13.6%	7.0%	12.2%	7.5%	11.3%	8.7%
働き方の見直し	χ二乗検定											
	とても不満	23.9%	22.7%	31.0%	27.3%	28.7%	13.6%	21.8%	16.3%	22.6%	20.4%	31.7%
	やや不満	39.9%	39.4%	43.1%	42.4%	38.7%	40.9%	44.4%	30.6%	37.7%	43.0%	36.5%
	やや満足	28.2%	30.0%	17.2%	21.2%	25.3%	22.7%	28.9%	42.9%	34.0%	25.8%	26.0%
	とても満足	8.0%	7.9%	8.6%	9.1%	7.3%	22.7%	4.9%	10.2%	5.7%	10.8%	5.8%

大学院修士課程修了では、他の最終学歴と比べて、満足度が高いものとして、「今後の仕事や働き方の見通し」(53.1%)と「現在の収入の水準」(51.0%)が挙げられる。また、「能力開発の機会」(63.3%)も満足のほうが上回っており、全般的に満足度は高くなっている。

(4)年齢階層別では、いずれも、「休日・休暇」が最も満足度が高いが、「今後の仕事や働き方の見通し」および「現在の収入の水準」は満足度が低い。

20代で満足度が高いものは、「職場の人間関係」(67.9%)、「仕事全体」(60.4%)、「仕事の量」(57.5%)、「雇用・就業の安定性」(56.7%)、「収入の安定性」、「生活全体」、「労働時間」、「人事考課の公正性」(いずれも56.6%)、「人事異動の妥当性」(55.6%)、「仕事内容」(53.8%)である。他方で、満足度が低いものは、「能力開発の機会」(53.8%)となっている。

30代で満足度が高いものは、「職場の人間関係」(72.1%)、「仕事内容」(61.2%)、「生活全体」(60.8%)、「雇用・就業の安定性」(59.7%)、「仕事の量」(56.4%)、「仕事全体」(55.9%)、「収入の安定性」(54.8%)、「人材採用の公正性」(54.3%)、「人事異動の妥当性」(53.2%)、「人事考課の公正性」(53.2%)、「労働時間」(52.2%)である。他方で、満足度が低いものは、「能力開発の機会」(54.8%)となっている。

40代で満足度が高いものは、「職場の人間関係」と「生活全体」(いずれも62.5%)、「仕事内容」(59.7%)、「人事異動の妥当性」(57.7%)、「仕事全体」と「仕事の量」(いずれも55.8%)、「労働時間」と「人材採用の公正性」(いずれも54.8%)、「収入の安定性」(53.9%)、「雇用・就業の安定性」(52.9%)である。他方で、満足度が低いものは、「能力開発の機会」(52.9%)と「人事考課の公正性」(51.0%)となっている。

現在の仕事と生活の満足度(職種別)は以下のとおりである(表5-2-2)。

(5)職種別でみると、いずれも、「休日・休暇」と「職場の人間関係」の満足度が高いが、「今後の仕事や働き方の見通し」のそれは低い。

プロデューサーは、「仕事内容」、「雇用・就業の安定性」、「人事考課の公正性」(いずれも63.2%)、「生活全体」と「労働時間」(いずれも63.1%)、「仕事全体」と「現在の収入の水準」(いずれも57.9%)、「人事異動の妥当性」(52.7%)の満足度が高い。他方で、満足度が低いものは、「能力開発の機会」(52.7%)となっている。

ディレクターは、「仕事内容」(72.0%)、「人材採用の公正性」と「人事考課

表 5-2-2 仕事と生活の満足度（職種別）

		職種										
		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other	
生活全体	χ二乗検定											
	とても不満	0.0%	13.2%	6.2%	0.0%	12.5%	15.4%	14.3%	0.0%	13.0%	7.1%	
	やや不満	36.8%	28.9%	31.5%	26.3%	39.6%	23.1%	35.7%	25.0%	43.5%	23.8%	
	やや満足	52.6%	50.0%	52.3%	52.6%	39.6%	53.8%	40.5%	75.0%	39.1%	54.8%	
	とても満足	10.5%	7.9%	10.0%	21.1%	8.3%	7.7%	9.5%	0.0%	4.3%	14.3%	
仕事全体	χ二乗検定											
	とても不満	5.3%	13.2%	12.3%	10.5%	14.6%	15.4%	16.7%	25.0%	21.7%	11.9%	
	やや不満	36.8%	26.3%	31.5%	23.7%	37.5%	23.1%	26.2%	12.5%	30.4%	28.6%	
	やや満足	47.4%	50.0%	50.0%	44.7%	35.4%	46.2%	47.6%	62.5%	47.8%	35.7%	
	とても満足	10.5%	10.5%	6.2%	21.1%	12.5%	15.4%	9.5%	0.0%	0.0%	23.8%	
収入の水準	χ二乗検定											
	とても不満	21.1%	18.4%	19.2%	15.8%	27.1%	15.4%	38.1%	25.0%	47.8%	19.0%	
	やや不満	21.1%	42.1%	42.3%	23.7%	37.5%	46.2%	31.0%	50.0%	30.4%	31.0%	
	やや満足	52.6%	31.6%	30.0%	42.1%	31.3%	23.1%	23.8%	25.0%	21.7%	33.3%	
	とても満足	5.3%	7.9%	8.5%	18.4%	4.2%	15.4%	7.1%	0.0%	0.0%	16.7%	
安収入性の	χ二乗検定											
	とても不満	15.8%	13.2%	12.3%	13.2%	14.6%	0.0%	9.5%	0.0%	26.1%	16.7%	
	やや不満	26.3%	31.6%	33.1%	15.8%	33.3%	53.8%	40.5%	37.5%	47.8%	16.7%	
	やや満足	47.4%	47.4%	38.5%	44.7%	43.8%	30.8%	40.5%	62.5%	17.4%	54.8%	
	とても満足	10.5%	7.9%	16.2%	26.3%	8.3%	15.4%	9.5%	0.0%	8.7%	11.9%	
労働時間	χ二乗検定											
	とても不満	10.5%	7.9%	13.1%	7.9%	16.7%	7.7%	16.7%	12.5%	21.7%	4.8%	
	やや不満	26.3%	28.9%	36.2%	23.7%	39.6%	53.8%	31.0%	25.0%	43.5%	28.6%	
	やや満足	52.6%	52.6%	37.7%	47.4%	31.3%	23.1%	21.4%	50.0%	30.4%	52.4%	
	とても満足	10.5%	10.5%	13.1%	21.1%	12.5%	15.4%	31.0%	12.5%	4.3%	14.3%	
休日・休暇	χ二乗検定											
	とても不満	5.3%	10.5%	4.6%	2.6%	4.2%	7.7%	7.1%	0.0%	21.7%	2.4%	
	やや不満	21.1%	15.8%	20.8%	15.8%	39.6%	15.4%	21.4%	0.0%	21.7%	19.0%	
	やや満足	52.6%	42.1%	47.7%	39.5%	37.5%	30.8%	40.5%	75.0%	43.5%	54.8%	
	とても満足	21.1%	31.6%	26.9%	42.1%	18.8%	46.2%	31.0%	25.0%	13.0%	23.8%	
仕事の量	χ二乗検定											
	とても不満	10.5%	15.8%	6.2%	2.6%	14.6%	0.0%	9.5%	0.0%	21.7%	2.4%	
	やや不満	36.8%	36.8%	38.5%	26.3%	33.3%	46.2%	35.7%	62.5%	34.8%	23.8%	
	やや満足	47.4%	39.5%	50.0%	52.6%	41.7%	30.8%	40.5%	25.0%	43.5%	66.7%	
	とても満足	5.3%	7.9%	5.4%	18.4%	10.4%	23.1%	14.3%	12.5%	0.0%	7.1%	
仕事内容	χ二乗検定											
	とても不満	0.0%	10.5%	13.8%	13.2%	12.5%	7.7%	11.9%	0.0%	13.0%	7.1%	
	やや不満	36.8%	18.4%	36.2%	21.1%	31.3%	30.8%	35.7%	25.0%	17.4%	28.6%	
	やや満足	31.6%	52.6%	38.5%	47.4%	39.6%	30.8%	31.0%	62.5%	43.5%	38.1%	
	とても満足	31.6%	18.4%	11.5%	18.4%	16.7%	30.8%	21.4%	12.5%	26.1%	26.2%	
人間関係	χ二乗検定											
	とても不満	5.3%	13.2%	9.2%	5.3%	8.3%	7.7%	16.7%	12.5%	8.7%	7.1%	
	やや不満	26.3%	26.3%	24.6%	21.1%	22.9%	30.8%	11.9%	0.0%	34.8%	14.3%	
	やや満足	57.9%	42.1%	46.9%	50.0%	47.9%	38.5%	45.2%	50.0%	34.8%	61.9%	
	とても満足	10.5%	18.4%	19.2%	23.7%	20.8%	23.1%	26.2%	37.5%	21.7%	16.7%	
安定性・就業の	χ二乗検定											
	とても不満	10.5%	10.5%	13.8%	13.2%	14.6%	7.7%	19.0%	0.0%	13.0%	16.7%	
	やや不満	26.3%	34.2%	28.5%	21.1%	31.3%	15.4%	28.6%	37.5%	47.8%	26.2%	
	やや満足	47.4%	44.7%	40.8%	42.1%	41.7%	53.8%	31.0%	50.0%	30.4%	47.6%	
	とても満足	15.8%	10.5%	16.9%	23.7%	12.5%	23.1%	21.4%	12.5%	8.7%	9.5%	
公正性採用の	χ二乗検定											
	とても不満	15.8%	7.9%	8.5%	13.2%	14.6%	23.1%	11.9%	25.0%	26.1%	19.0%	
	やや不満	31.6%	26.3%	33.8%	34.2%	43.8%	38.5%	26.2%	25.0%	34.8%	23.8%	
	やや満足	42.1%	52.6%	46.2%	34.2%	33.3%	38.5%	38.1%	37.5%	34.8%	50.0%	
	とても満足	10.5%	13.2%	11.5%	18.4%	8.3%	0.0%	23.8%	12.5%	4.3%	7.1%	
機会開発の	χ二乗検定											
	とても不満	21.1%	13.2%	21.5%	15.8%	22.9%	15.4%	23.8%	25.0%	34.8%	19.0%	
	やや不満	31.6%	34.2%	36.9%	26.3%	35.4%	46.2%	26.2%	12.5%	30.4%	33.3%	
	やや満足	36.8%	36.8%	35.4%	42.1%	37.5%	15.4%	31.0%	50.0%	30.4%	28.6%	
	とても満足	10.5%	15.8%	6.2%	15.8%	4.2%	23.1%	19.0%	12.5%	4.3%	19.0%	
妥当事業の	χ二乗検定											
	とても不満	10.5%	13.2%	12.3%	15.8%	10.4%	23.1%	16.7%	0.0%	13.0%	26.2%	
	やや不満	36.8%	28.9%	29.2%	28.9%	37.5%	38.5%	26.2%	37.5%	26.1%	26.2%	
	やや満足	31.6%	50.0%	49.2%	47.4%	45.8%	30.8%	45.2%	50.0%	56.5%	38.1%	
	とても満足	21.1%	7.9%	9.2%	7.9%	6.3%	7.7%	11.9%	12.5%	4.3%	9.5%	
公正性考課の	χ二乗検定											
	とても不満	21.1%	13.2%	17.7%	13.2%	16.7%	15.4%	11.9%	12.5%	34.8%	28.6%	
	やや不満	15.8%	21.1%	26.9%	26.3%	35.4%	61.5%	31.0%	37.5%	26.1%	26.2%	
	やや満足	42.1%	55.3%	44.6%	57.9%	39.6%	23.1%	45.2%	37.5%	34.8%	35.7%	
	とても満足	21.1%	10.5%	10.8%	2.6%	8.3%	0.0%	11.9%	12.5%	4.3%	9.5%	
働き方の見直し	χ二乗検定											
	とても不満	15.8%	23.7%	20.8%	21.1%	37.5%	7.7%	23.8%	12.5%	30.4%	28.6%	
	やや不満	36.8%	34.2%	43.8%	31.6%	43.8%	46.2%	35.7%	50.0%	39.1%	38.1%	
	やや満足	31.6%	36.8%	30.0%	47.4%	12.5%	38.5%	21.4%	25.0%	26.1%	19.0%	
	とても満足	15.8%	5.3%	5.4%	0.0%	6.3%	7.7%	19.0%	12.5%	4.3%	14.3%	

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

の公正性」(いずれも 65.8%)、「労働時間」(63.1%)、「仕事全体」(60.5%)、「人事異動の妥当性」(57.9%)、「能力開発の機会」(52.6%)の満足度が高い。他方で、「現在の収入の水準」(60.5%)、「仕事の量」(52.6%)の満足度が低い。

プログラマー(ゲーム開発)は、「生活全体」(62.3%)、「人事異動の妥当性」(58.4%)、「雇用・就業の安定性」(57.7%)、「人事考課の公正性」(55.4%)、「収入の安定性」(54.7%)の満足度が高い。他方で、「現在の収入の水準」(61.5%)と「能力開発の機会」(58.4%)の満足度は低い。

プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)は、「生活全体」(73.7%)、「収入の安定性」(71.0%)、「仕事の量」(70.9%)、「労働時間」(68.5%)、「仕事全体」、「雇用・就業の安定性」、「仕事内容」(いずれも 65.8%)、「現在の収入の水準」と「人事考課の公正性」(いずれも 60.5%)、「能力開発の機会」(57.9%)、「人材採用の公正性」(52.6%)の満足度が高く、全般的に満足度が高いのが特徴である。

グラフィッカー・CGは、他の職種と比べて、「今後の仕事や働き方の見通し」(81.3%)の満足度が顕著に低く、次いで、「現在の収入の水準」(64.6%)、「能力開発の機会」(58.3%)、「人材採用の公正性」(52.6%)、「労働時間」(56.3%)、「生活全体」、「仕事全体」、「人事考課の公正性」(いずれも 52.1%)の満足度が低く、全般的に満足度が低くなっている。

テクニカルアーティストは、「雇用・就業の安定性」(76.9%)、「仕事全体」と「仕事内容」(いずれも 61.6%)、「仕事の量」(53.9%)の満足度が高い。しかしながら、他の職種と比較して、「人事考課の公正性」(76.9%)、「人材採用の公正性」と「人事異動の妥当性」(いずれも 61.6%)といった人事制度に関する満足度が顕著に低く、また、「現在の収入の水準」と「能力開発の機会」(いずれも 61.6%)、「労働時間」(61.5%)、「収入の安定性」(53.8%)の満足度も低い。

プランナー・ゲームデザイナーは、「人材採用の公正性」(61.9%)、「人事考課の公正性」と「人事異動の妥当性」(いずれも 57.1%)、「仕事の量」(54.8%)、「労働時間」(52.4%)の満足度が高い。しかしながら、「現在の収入の水準」(69.1%)の満足度は低い。

シナリオライターは、「生活全体」と「仕事内容」(いずれも 75.0%)、「雇用・就業の安定性」、「人事異動の妥当性」、「収入の安定性」、「労働時間」、「能力開発の機会」(いずれも 62.5%)の満足度が高い。他方で、「現在の収入の水準」(75.0%)と「仕事の量」(62.5%)の満足度は低い。

サウンドクリエイターは、「仕事内容」(69.6%)、「人事異動の妥当性」(60.8%)の満足度が高い。しかしながら、他の職種と比べて、「現在の収入の水準」(78.2%)と「収入の安定性」(73.9%)が、顕著に満足度が低く、また、「能力開発の機会」と「労働時間」(いずれも 65.2%)、「人事考課の公正性」と「人材採用の公正性」(いずれも 60.9%)、「雇用・就業の安定性」(60.8%)、「生活全体」と「仕事の量」(いずれも 56.5%)、「仕事全体」(52.1%)、の満足度も低く、全般的に満足度が低くなっている。

現在の仕事と生活の満足度（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 5-2-3）。

(6)開発・支援しているプラットフォーム全体でみると、「生活全体」、「仕事全体」、「休日・休暇」、「仕事内容」、「職場の人間関係」は満足度が高いが、「今後の仕事や働きの見通し」は満足度が低い。また、プラットフォーム別では、「生活全体」、「仕事全体」、「現在の収入の水準」において、有意差がみられる。

プラットフォーム別で特徴的な点は、第一に、携帯電話および業務用ゲーム機では、「現在の収入の水準」に満足している者が過半数である（いずれも 52.0%）。第二に、PC では「仕事の量」の不満が若干多い（50.4%）。第三に、携帯型ゲーム機では、「人材採用の公正性」の不満が若干多い（52.5%）。第四に、「能力開発の機会」は、携帯電話および PC は満足のほうが多いが、それ以外のプラットフォームでは不満のほうが多く、とくに、業務用ゲーム機の満足度が低い（不満 64.0%）。第五に、据置型ゲーム機は、「人事考課の公正性」(53.8%)と「人事異動の妥当性」(50.6%)において、不満のほうが多くなっているが、他のプラットフォームでは満足のほうが多い。

(7)企業規模別でみると、従業員数「300 人未満」と「300 人超」では、「生活全体」、「仕事全体」、「現在の収入の水準」、「収入の安定性」、「休日・休暇」において、有意差がみられる。また、創業年数「10 年未満」と「10 年超」では、「労働時間」、「能力開発の機会」、「人事異動の妥当性」、「人事考課の公正性」、「今後の仕事や働き方の見通し」において、有意差がみられる。

表 5-2-3 仕事と生活の満足度（プラットフォーム・企業規模別別）

		開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
		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	その他	300人未満	300人超	10年未満	10年起
生活全体	χ二乗検定	** χ <sup>2</sup> (24)=49.357								** χ <sup>2</sup> (3)=11.615			
	とても不満	7.6%	9.9%	5.8%	8.9%	10.7%	7.2%	2.7%	11.1%	9.2%	6.8%	8.3%	7.9%
	やや不満	33.5%	36.9%	19.2%	31.5%	23.8%	33.6%	38.7%	33.3%	37.7%	23.5%	31.0%	32.5%
	やや満足	45.6%	40.4%	55.8%	48.8%	48.4%	44.0%	46.7%	27.8%	43.1%	58.6%	49.7%	49.6%
	とても満足	13.3%	12.8%	19.2%	10.9%	17.2%	15.2%	12.0%	27.8%	10.0%	11.1%	11.0%	9.9%
仕事全体	χ二乗検定	** χ <sup>2</sup> (24)=43.401								* χ <sup>2</sup> (3)=10.810			
	とても不満	12.7%	14.9%	3.8%	13.3%	7.4%	16.0%	8.0%	11.1%	15.1%	11.1%	14.5%	12.7%
	やや不満	27.2%	24.1%	19.2%	28.6%	27.0%	32.0%	40.0%	38.9%	34.7%	22.2%	23.4%	33.7%
	やや満足	46.2%	48.2%	59.6%	47.6%	50.8%	38.4%	34.7%	44.4%	40.6%	53.7%	49.0%	43.7%
	とても満足	13.9%	12.8%	17.3%	10.5%	14.8%	13.6%	17.3%	5.6%	9.6%	13.0%	13.1%	9.9%
現在の水準	χ二乗検定									** χ <sup>2</sup> (3)=11.992			
	とても不満	24.7%	29.8%	26.9%	25.0%	28.7%	24.0%	14.7%	22.2%	26.8%	18.5%	24.1%	22.6%
	やや不満	34.8%	34.0%	21.2%	35.1%	29.5%	36.8%	33.3%	44.4%	39.3%	31.5%	31.0%	39.3%
	やや満足	29.7%	27.7%	38.5%	31.5%	30.3%	32.0%	42.7%	22.2%	27.6%	37.0%	34.5%	29.8%
	とても満足	10.8%	8.5%	13.5%	8.5%	11.5%	7.2%	9.3%	11.1%	6.3%	13.0%	10.3%	8.3%
安定入性の	χ二乗検定	* χ <sup>2</sup> (24)=39.905								** χ <sup>2</sup> (3)=14.461			
	とても不満	11.4%	15.6%	15.4%	15.3%	18.9%	13.6%	10.7%	38.9%	16.7%	8.0%	18.6%	9.9%
	やや不満	29.7%	32.6%	23.1%	34.3%	31.1%	31.2%	26.7%	27.8%	35.6%	25.9%	32.4%	31.0%
	やや満足	42.4%	36.9%	51.9%	39.9%	33.6%	40.0%	48.0%	22.2%	36.8%	49.4%	37.2%	44.8%
	とても満足	16.5%	14.9%	9.6%	10.5%	16.4%	15.2%	14.7%	11.1%	10.9%	16.7%	11.7%	14.3%
労働時間	χ二乗検定									* χ <sup>2</sup> (3)=8.089			
	とても不満	15.8%	14.9%	7.7%	12.1%	13.9%	10.4%	5.3%	16.7%	12.1%	12.3%	15.2%	10.3%
	やや不満	32.3%	30.5%	28.8%	31.0%	32.0%	33.6%	32.0%	38.9%	34.7%	32.1%	29.0%	36.5%
	やや満足	36.7%	37.6%	50.0%	42.3%	32.8%	36.0%	52.0%	27.8%	38.5%	40.1%	35.9%	41.3%
	とても満足	15.2%	17.0%	13.5%	14.5%	21.3%	20.0%	10.7%	16.7%	14.6%	15.4%	20.0%	11.9%
休日・休暇	χ二乗検定									* χ <sup>2</sup> (3)=8.477			
	とても不満	6.3%	8.5%	3.8%	6.5%	5.7%	6.4%	4.0%	16.7%	7.5%	3.7%	7.6%	5.2%
	やや不満	25.3%	19.1%	17.3%	19.4%	20.5%	19.2%	18.7%	16.7%	23.0%	19.1%	15.2%	25.0%
	やや満足	38.6%	45.4%	53.8%	47.6%	44.3%	42.4%	49.3%	33.3%	46.9%	42.6%	47.6%	43.7%
	とても満足	29.7%	27.0%	25.0%	26.6%	29.5%	32.0%	28.0%	33.3%	22.6%	34.6%	29.7%	26.2%
仕事の量	χ二乗検定												
	とても不満	5.7%	7.8%	7.7%	10.5%	8.2%	9.6%	4.0%	22.2%	10.0%	6.2%	12.4%	6.3%
	やや不満	36.7%	34.0%	26.9%	34.3%	35.2%	40.8%	34.7%	27.8%	37.7%	31.5%	31.7%	37.3%
	やや満足	48.1%	48.2%	57.7%	47.6%	42.6%	38.4%	54.7%	44.4%	44.4%	51.9%	46.2%	47.6%
	とても満足	9.5%	9.9%	7.7%	7.7%	13.9%	11.2%	6.7%	5.6%	7.9%	10.5%	9.7%	8.7%
仕事内容	χ二乗検定												
	とても不満	12.0%	12.8%	9.6%	12.1%	9.0%	10.4%	9.3%	16.7%	11.7%	10.5%	10.3%	11.9%
	やや不満	24.1%	24.1%	17.3%	31.9%	30.3%	29.6%	32.0%	33.3%	31.0%	29.0%	25.5%	32.9%
	やや満足	40.5%	42.6%	51.9%	37.9%	33.6%	35.2%	37.3%	38.9%	38.9%	42.0%	40.0%	39.7%
	とても満足	23.4%	20.6%	21.2%	18.1%	27.0%	24.8%	21.3%	11.1%	18.4%	18.5%	24.1%	15.5%
人間関係	χ二乗検定												
	とても不満	7.0%	7.1%	5.8%	10.9%	9.0%	13.6%	4.0%	11.1%	11.7%	6.2%	11.0%	8.7%
	やや不満	18.4%	22.7%	19.2%	20.6%	17.2%	16.0%	21.3%	27.8%	25.1%	17.9%	17.2%	25.0%
	やや満足	50.0%	44.7%	48.1%	47.6%	47.5%	44.8%	60.0%	50.0%	43.9%	53.7%	45.5%	48.8%
	とても満足	24.7%	25.5%	26.9%	21.0%	26.2%	25.6%	14.7%	11.1%	19.2%	22.2%	26.2%	17.5%
雇用・就業の安定性	χ二乗検定												
	とても不満	12.0%	17.0%	15.4%	16.5%	18.0%	13.6%	8.0%	33.3%	16.3%	9.9%	14.5%	13.1%
	やや不満	28.5%	26.2%	32.7%	30.2%	27.9%	28.0%	28.0%	22.2%	30.1%	27.8%	33.8%	26.6%
	やや満足	40.5%	38.3%	38.5%	41.1%	38.5%	40.8%	46.7%	33.3%	40.2%	43.2%	37.2%	44.0%
	とても満足	19.0%	18.4%	13.5%	12.1%	15.6%	17.6%	17.3%	11.1%	13.4%	19.1%	14.5%	16.3%
公正性	χ二乗検定												
	とても不満	12.7%	15.6%	13.5%	16.5%	13.9%	12.8%	12.0%	22.2%	13.4%	13.0%	11.7%	14.3%
	やや不満	36.7%	36.9%	28.8%	29.8%	27.0%	34.4%	34.7%	27.8%	33.1%	31.5%	26.9%	35.3%
	やや満足	38.6%	34.0%	50.0%	43.1%	43.4%	36.8%	49.3%	38.9%	40.2%	45.7%	45.5%	40.5%
	とても満足	12.0%	13.5%	7.7%	10.5%	15.6%	16.0%	4.0%	11.1%	13.4%	9.9%	15.9%	9.9%
能力開発の機会	χ二乗検定									** χ <sup>2</sup> (3)=12.369			
	とても不満	22.8%	26.2%	11.5%	22.2%	18.0%	18.4%	26.7%	16.7%	22.2%	19.1%	18.6%	22.6%
	やや不満	34.8%	32.6%	32.7%	33.5%	32.8%	29.6%	37.3%	38.9%	31.8%	35.2%	29.7%	35.3%
	やや満足	34.2%	31.2%	42.3%	33.1%	32.8%	36.0%	32.0%	38.9%	31.8%	38.9%	33.1%	34.9%
	とても満足	8.2%	9.9%	13.5%	11.3%	16.4%	16.0%	4.0%	5.6%	14.2%	6.8%	18.6%	7.1%
妥当性	χ二乗検定									* χ <sup>2</sup> (3)=9.207			
	とても不満	13.3%	18.4%	17.3%	16.9%	14.8%	15.2%	18.7%	16.7%	13.0%	16.7%	11.7%	16.3%
	やや不満	37.3%	29.8%	25.0%	28.2%	24.6%	27.2%	30.7%	38.9%	30.1%	30.2%	26.2%	32.5%
	やや満足	40.5%	40.4%	48.1%	46.4%	49.2%	40.8%	44.0%	33.3%	44.8%	48.1%	47.6%	44.8%
	とても満足	8.9%	11.3%	9.6%	8.5%	11.5%	16.8%	6.7%	11.1%	12.1%	4.9%	14.5%	6.3%
公正性	χ二乗検定									*** χ <sup>2</sup> (3)=15.773			
	とても不満	19.6%	22.7%	19.2%	20.2%	18.9%	15.2%	20.0%	22.2%	16.7%	20.4%	13.1%	21.4%
	やや不満	34.2%	26.2%	23.1%	28.6%	21.3%	25.6%	29.3%	33.3%	27.2%	30.2%	23.4%	31.3%
	やや満足	39.2%	41.1%	44.2%	41.9%	48.4%	44.0%	45.3%	33.3%	43.5%	44.4%	47.6%	41.3%
	とても満足	7.0%	9.9%	13.5%	9.3%	11.5%	15.2%	5.3%	11.1%	12.6%	4.9%	15.9%	6.0%
今後の仕事や働き方の見通し	χ二乗検定									** χ <sup>2</sup> (3)=11.609			
	とても不満	19.0%	24.8%	15.4%	25.4%	19.7%	25.6%	22.7%	27.8%	24.3%	23.5%	21.4%	25.4%
	やや不満	43.7%	38.3%	42.3%	37.9%	34.4%	30.4%	42.7%	38.9%	39.7%	40.1%	31.7%	44.4%
	やや満足	27.8%	27.0%	34.6%	28.2%	35.2%	30.4%	29.3%	27.8%	25.9%	31.5%	35.9%	23.8%
	とても満足	9.5%	9.9%	7.7%	8.5%	10.7%	13.6%	5.3%	5.6%	10.0%	4.9%	11.0%	6.3%

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

図5-2-1 生活全体

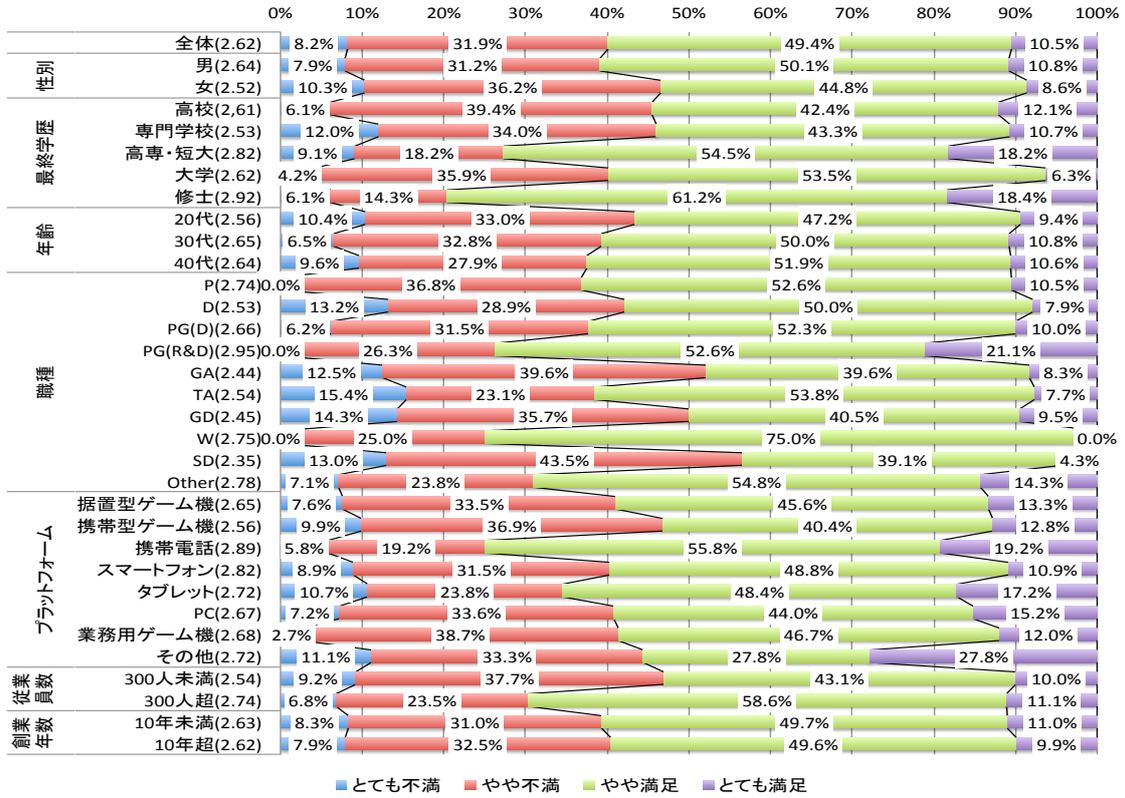


図5-2-2 仕事全体

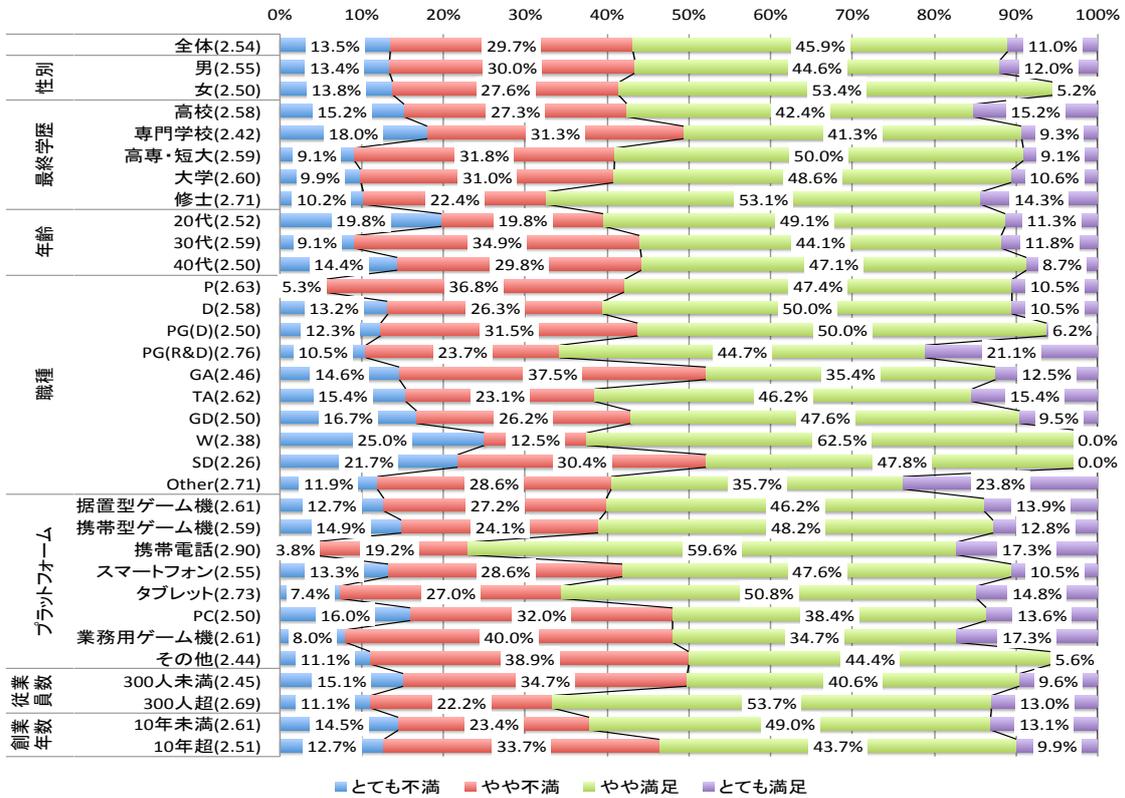


図5-2-3 現在の収入の水準

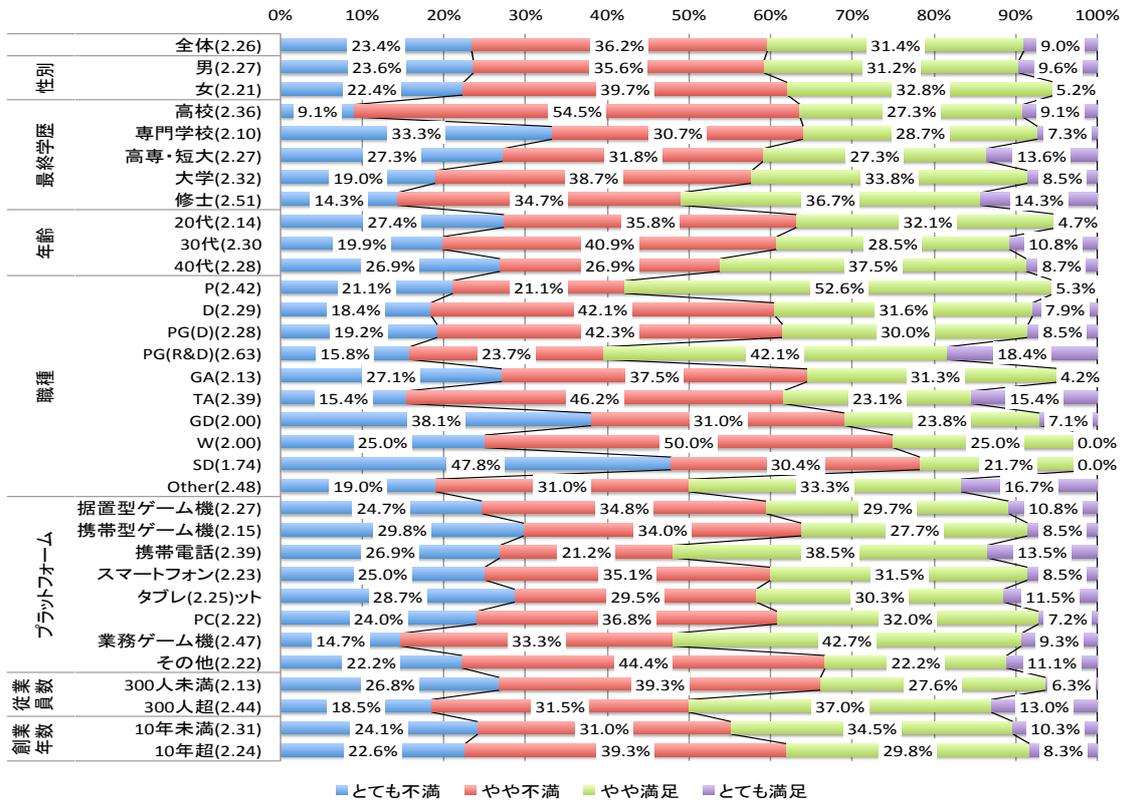


図5-2-4 収入の安定性

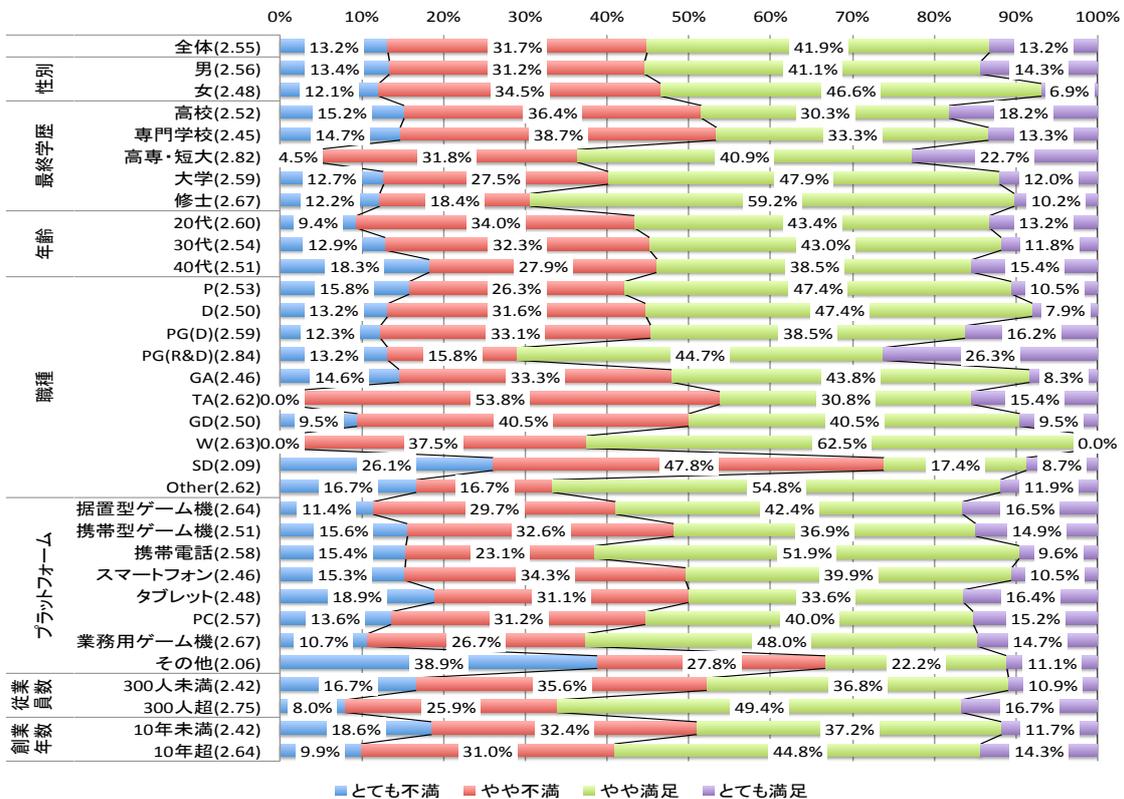


図5-2-5 労働時間

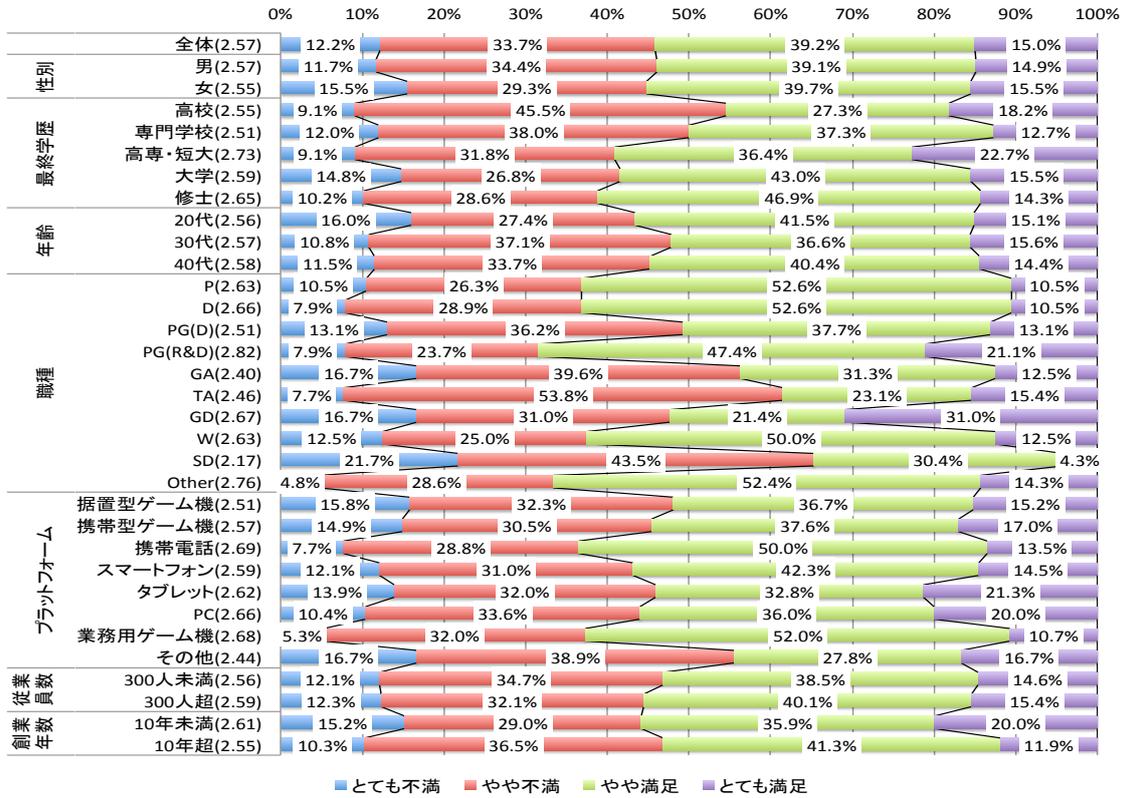


図5-2-6 休日・休暇

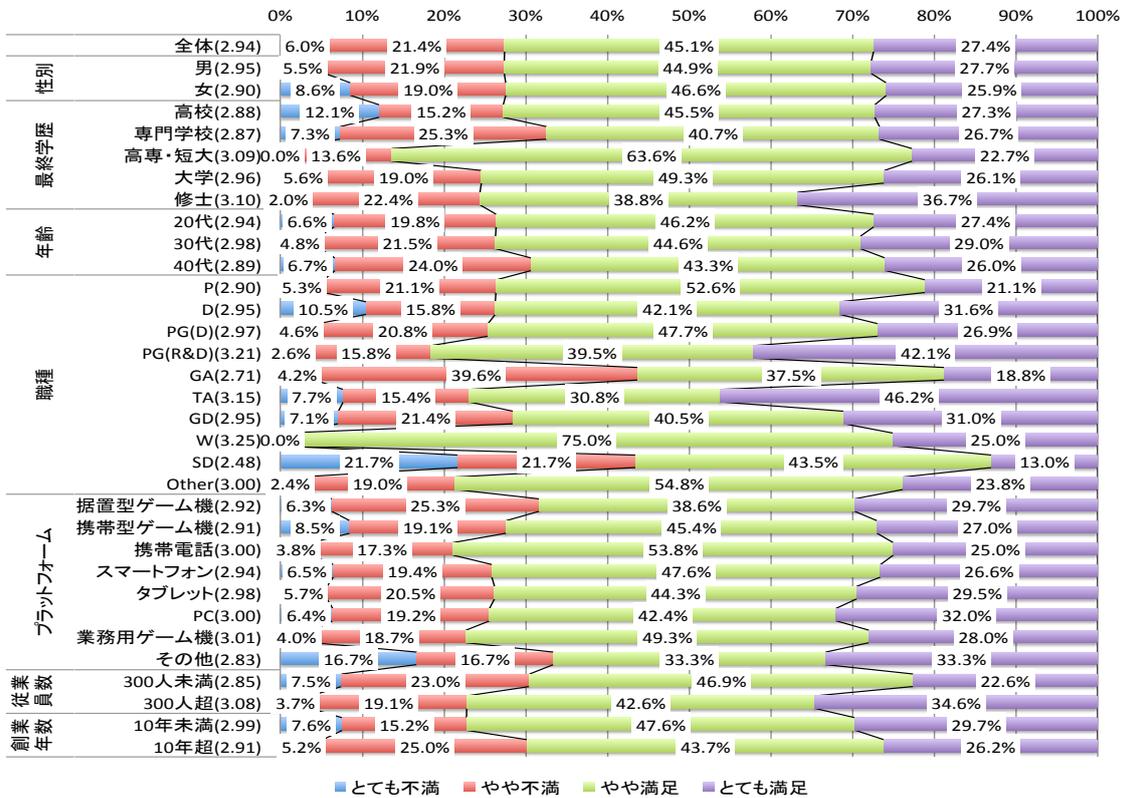


図5-2-7 仕事の量

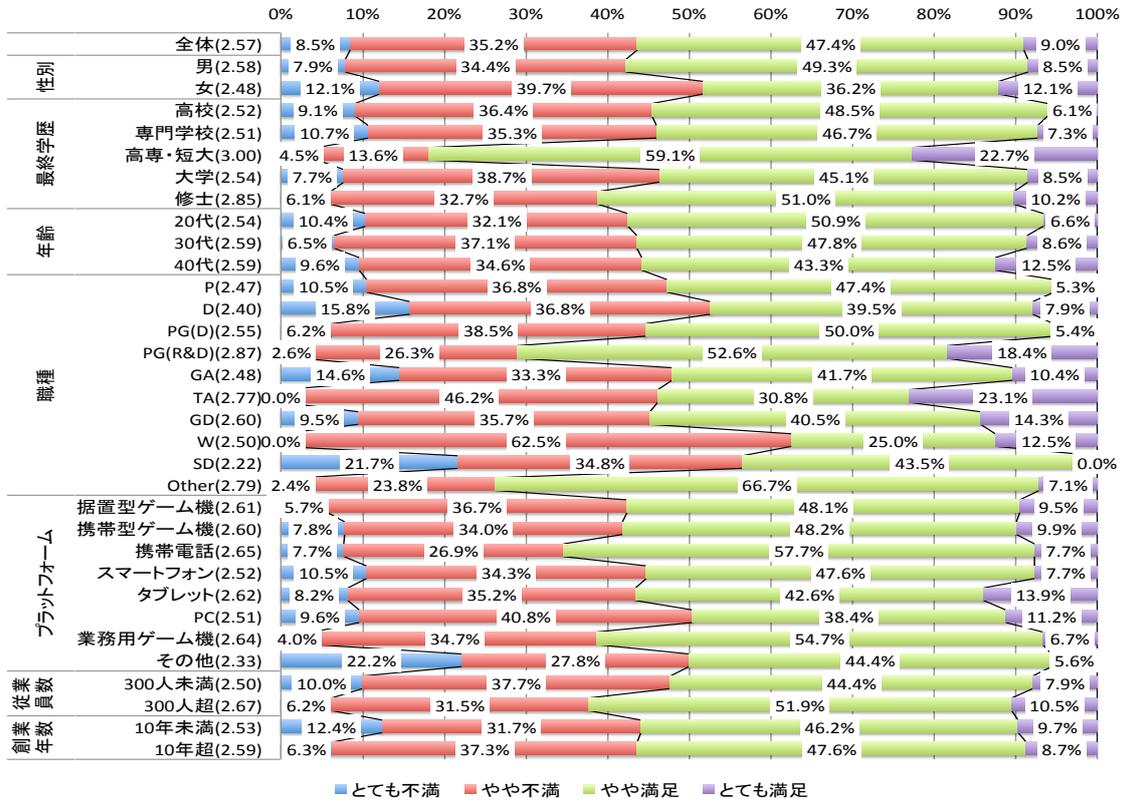


図5-2-8 仕事内容

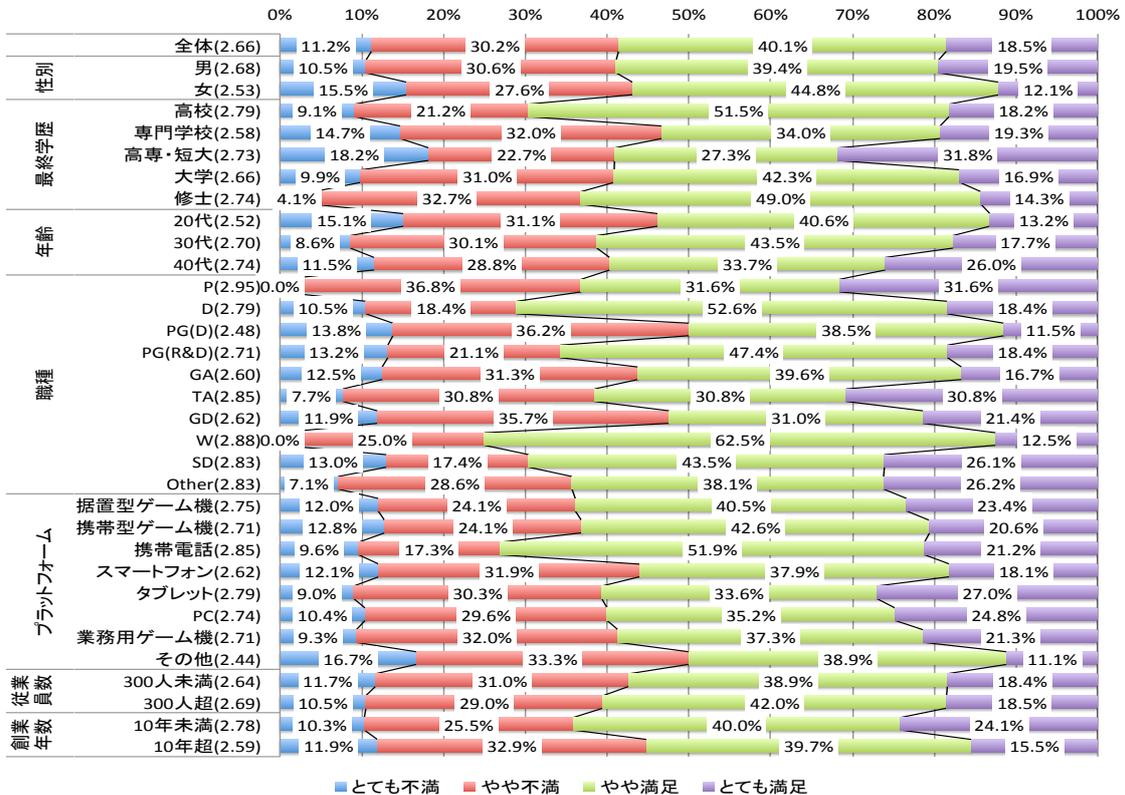


図5-2-9 職場の人間関係

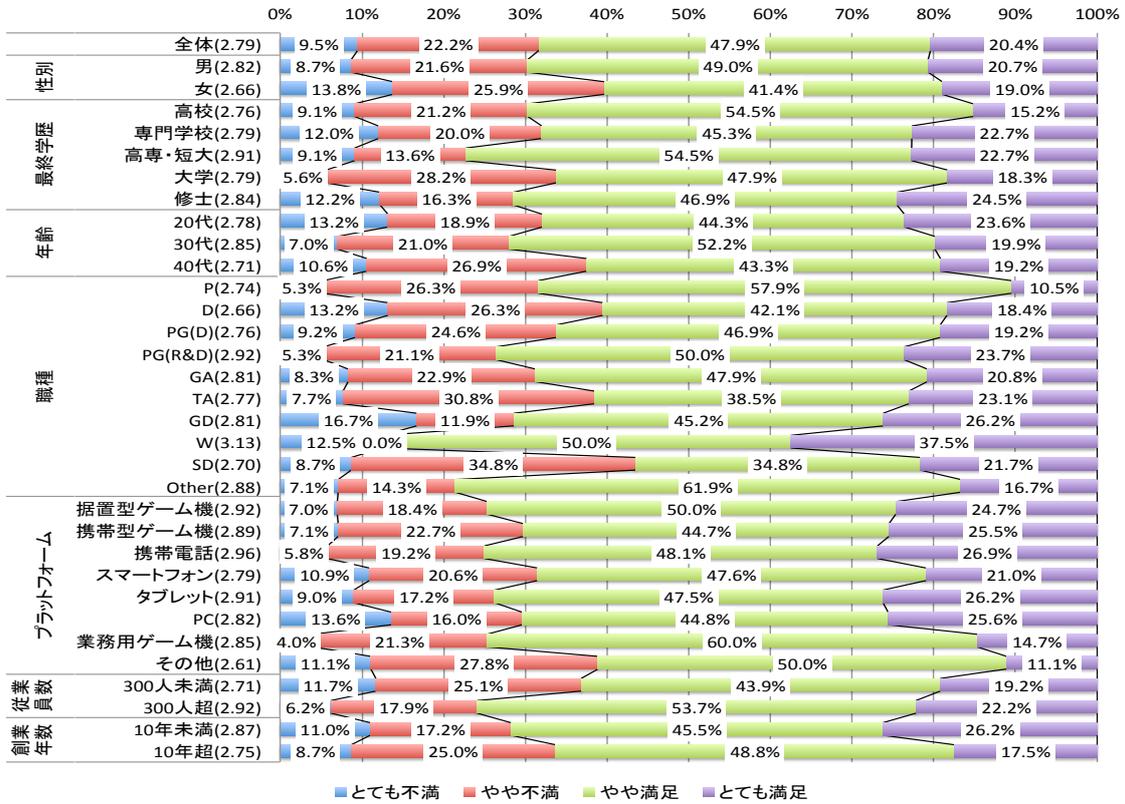


図5-2-10 雇用・就業の安定性

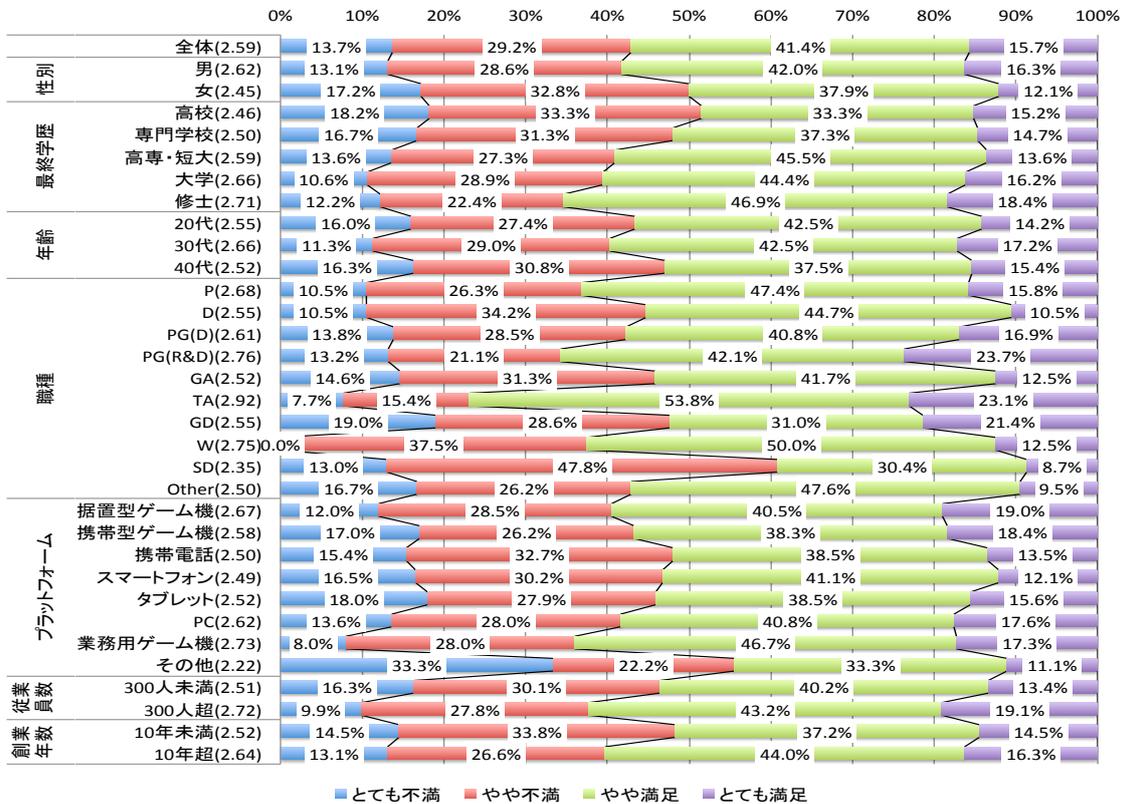


図5-2-11 人材採用の公正性

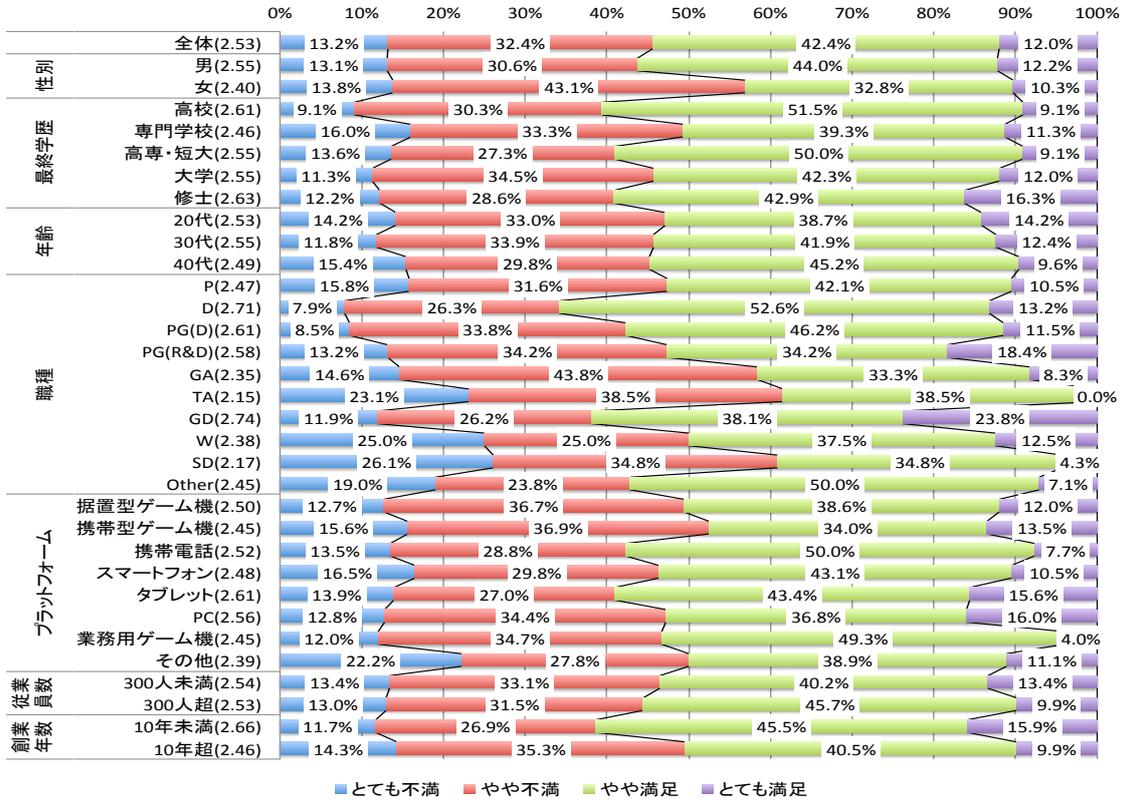


図5-2-12 能力開発の機会

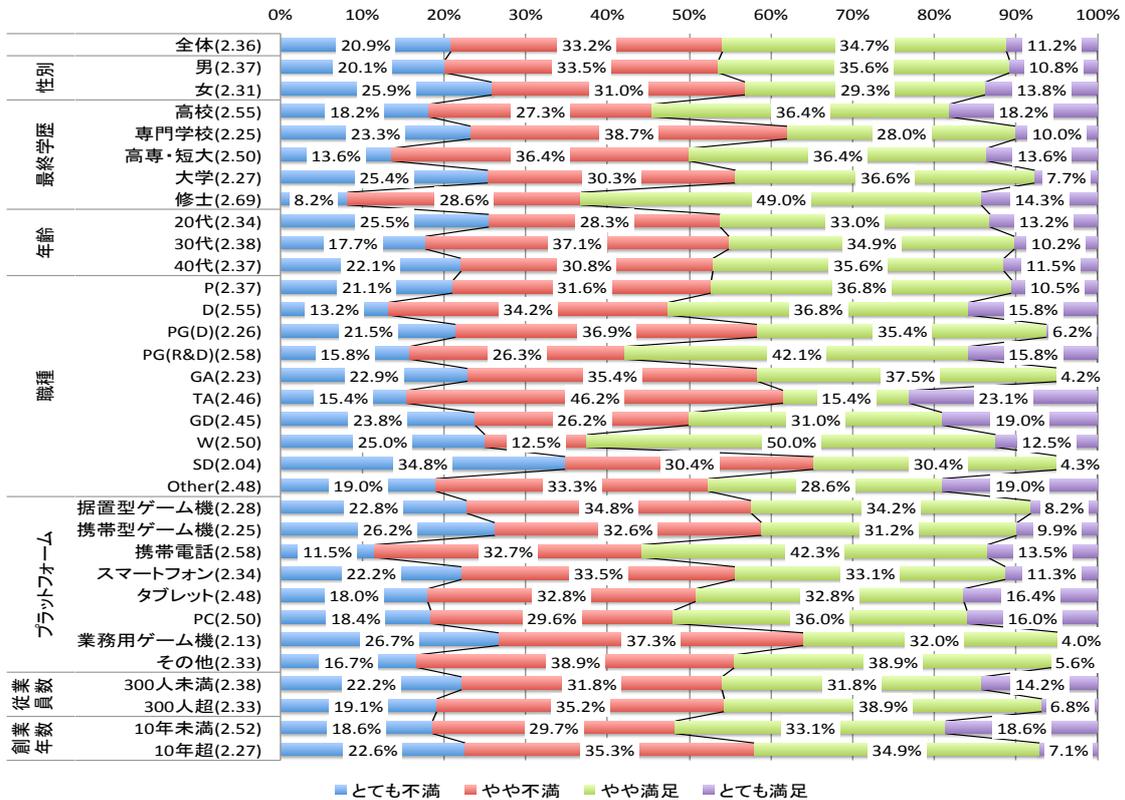


図5-2-13 人事異動の妥当性

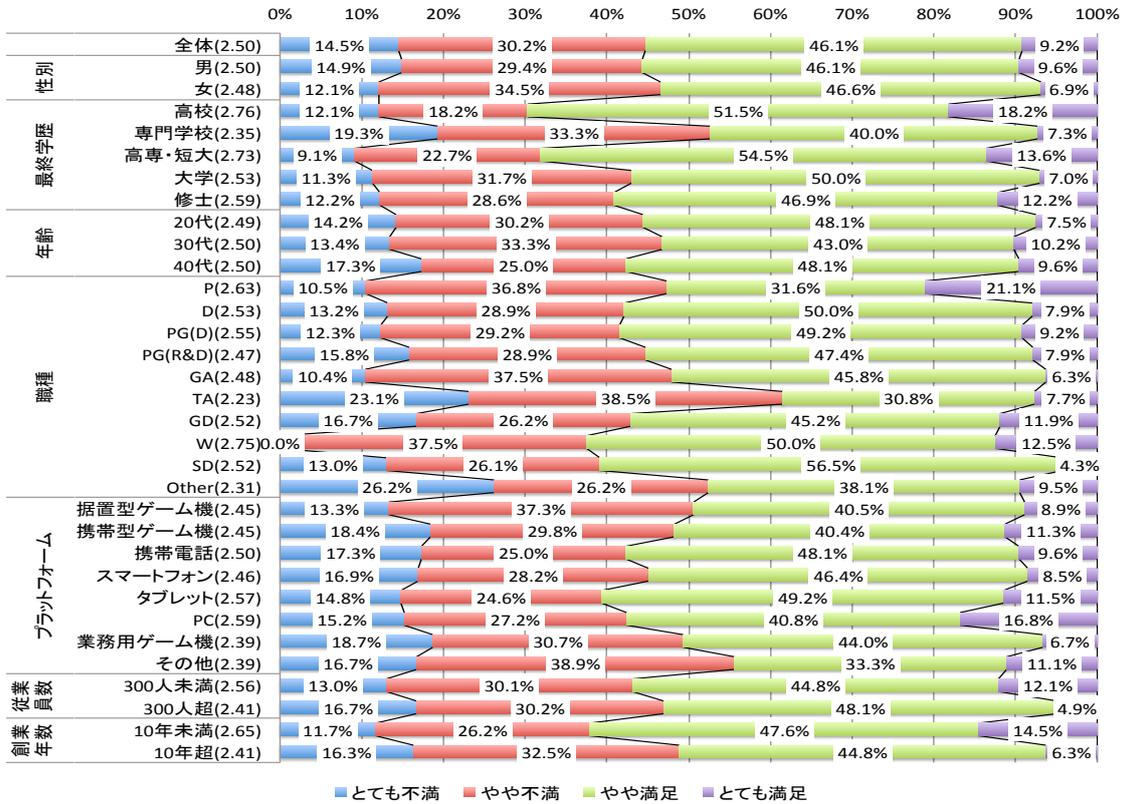


図5-2-14 人事考課の公正性

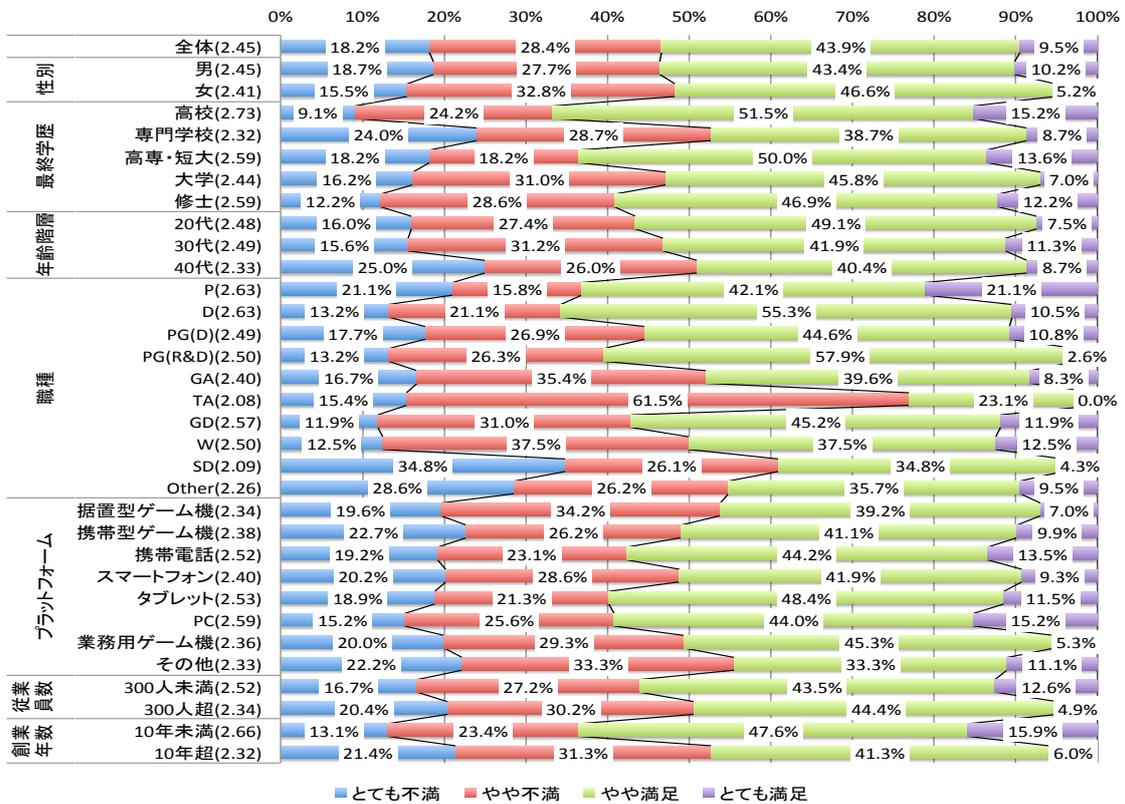
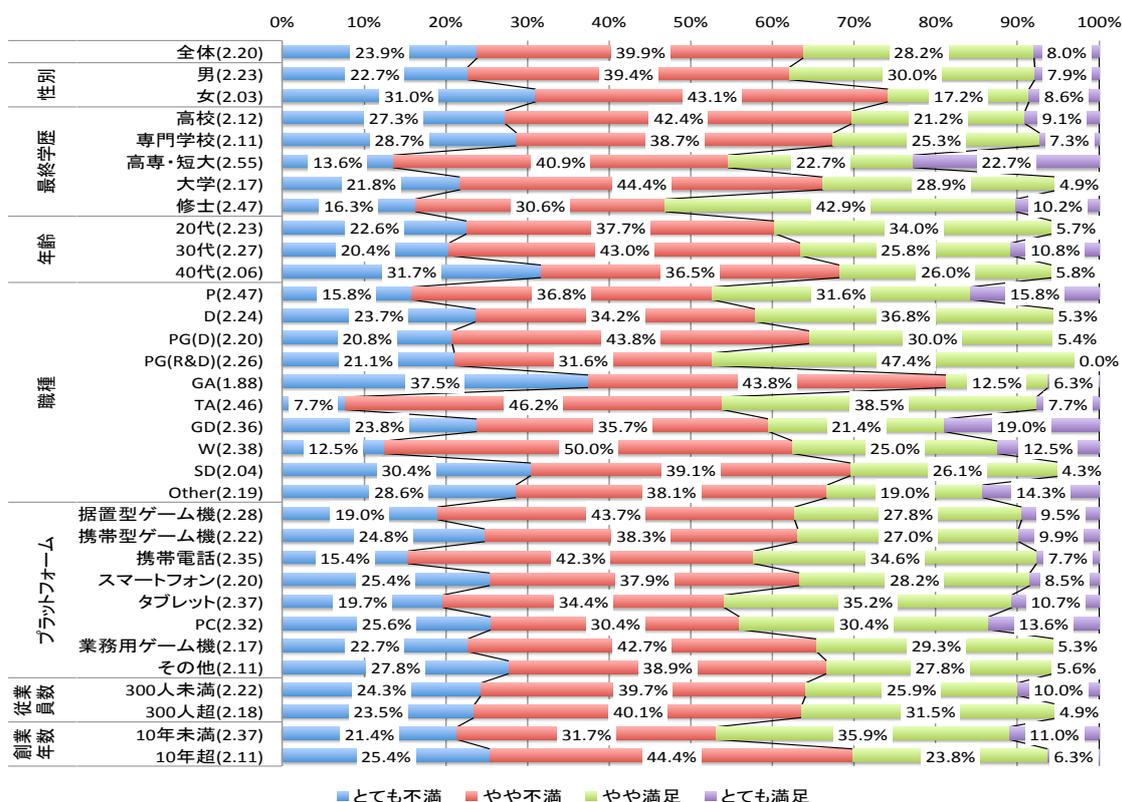


図5-2-15 今後の仕事や働き方の見通し



## 6 ゲーム開発者が考えるゲーム産業の未来

今後 3 年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なプラットフォーム、ゲーム、社会との関わりなどについて、「まったく重要ではない」～「とても重要である」の四件法尺度で尋ねた。各質問項目について、「まったく重要ではない」と「あまり重要ではない」の合計、「とても重要である」と「やや重要である」の合計を比較し、多いほうを薄緑色で記している。

### 6.1 ゲーム産業の成長に重要なプラットフォーム (Q36)

今後 3 年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なプラットフォーム（基本属性別）は以下のとおりである（表 6-1-1）。

- (1)全体で見ると、重要度が高いプラットフォームは、「スマートフォン」(93.5%)、「タブレット」(82.3%) が顕著に高く、次いで、「PC」(72.6%)、「ウェアラブル端末」(64.8%)、「据置型ゲーム機」(64.6%)、「携帯型ゲーム機」

表 6-1-1 ゲーム産業の成長に重要なプラットフォーム（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
n		401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
据置型 ゲーム機	χ 二乗検定		** χ 2(3)=13.811									
	まったく重要ではない	7.0%	7.3%	5.2%	12.1%	4.7%	4.5%	7.7%	8.2%	6.6%	8.1%	5.8%
	あまり重要ではない	28.4%	29.4%	22.4%	39.4%	25.3%	4.5%	33.1%	26.5%	18.9%	29.6%	36.5%
	やや重要である	37.4%	33.8%	58.6%	24.2%	36.7%	54.5%	38.0%	42.9%	42.5%	37.6%	30.8%
	とても重要である	27.2%	29.4%	13.8%	24.2%	33.3%	36.4%	21.1%	22.4%	32.1%	24.7%	26.9%
携帯型 ゲーム機	χ 二乗検定											
	まったく重要ではない	6.7%	7.3%	3.4%	6.1%	2.7%	0.0%	9.9%	12.2%	6.6%	6.5%	7.7%
	あまり重要ではない	21.2%	22.2%	15.5%	24.2%	22.0%	13.6%	20.4%	22.4%	20.8%	22.6%	18.3%
	やや重要である	39.4%	37.9%	48.3%	39.4%	36.0%	40.9%	45.1%	34.7%	30.2%	43.0%	42.3%
	とても重要である	32.7%	32.7%	32.8%	30.3%	39.3%	45.5%	24.6%	30.6%	42.5%	28.0%	31.7%
携帯電話	χ 二乗検定											
	まったく重要ではない	61.6%	63.3%	51.7%	54.5%	62.7%	54.5%	59.2%	73.5%	59.4%	65.6%	56.7%
	あまり重要ではない	24.7%	23.3%	32.8%	36.4%	21.3%	22.7%	27.5%	20.4%	26.4%	22.6%	27.9%
	やや重要である	8.5%	8.2%	10.3%	6.1%	10.0%	13.6%	9.2%	2.0%	10.4%	8.1%	6.7%
	とても重要である	5.2%	5.2%	5.2%	3.0%	6.0%	9.1%	4.2%	4.1%	3.8%	3.8%	8.7%
スマートフォン	χ 二乗検定											
	まったく重要ではない	0.7%	0.9%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	1.1%	1.0%
	あまり重要ではない	5.7%	5.8%	5.2%	3.0%	6.0%	13.6%	4.9%	6.1%	5.7%	5.4%	6.7%
	やや重要である	20.2%	18.4%	31.0%	9.1%	20.0%	13.6%	25.4%	16.3%	24.5%	19.9%	17.3%
	とても重要である	73.3%	74.9%	63.8%	87.9%	73.3%	72.7%	69.7%	75.5%	69.8%	73.7%	75.0%
タブレット	χ 二乗検定											
	まったく重要ではない	2.0%	2.3%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	1.4%	4.1%	0.9%	2.7%	1.9%
	あまり重要ではない	15.7%	16.0%	13.8%	9.1%	20.7%	18.2%	11.3%	16.3%	20.8%	16.7%	9.6%
	やや重要である	34.7%	32.9%	44.8%	39.4%	29.3%	27.3%	41.5%	32.7%	31.1%	33.3%	40.4%
	とても重要である	47.6%	48.7%	41.4%	51.5%	47.3%	54.5%	45.8%	46.9%	47.2%	47.3%	48.1%
PC	χ 二乗検定											
	まったく重要ではない	5.0%	5.5%	1.7%	3.0%	6.0%	4.5%	2.8%	10.2%	2.8%	5.4%	6.7%
	あまり重要ではない	22.4%	21.0%	31.0%	21.2%	18.0%	27.3%	26.1%	24.5%	23.6%	21.0%	24.0%
	やや重要である	46.9%	47.2%	44.8%	45.5%	50.7%	50.0%	41.5%	51.0%	43.4%	51.1%	43.3%
	とても重要である	25.7%	26.2%	22.4%	30.3%	25.3%	18.2%	29.6%	14.3%	30.2%	22.6%	26.0%
業務用 ゲーム機	χ 二乗検定											
	まったく重要ではない	13.0%	12.8%	13.8%	21.2%	8.7%	13.6%	14.1%	14.3%	10.4%	13.4%	15.4%
	あまり重要ではない	40.9%	42.0%	34.5%	36.4%	41.3%	36.4%	40.8%	46.9%	43.4%	40.9%	39.4%
	やや重要である	31.9%	30.6%	39.7%	27.3%	32.7%	36.4%	32.4%	30.6%	32.1%	32.3%	29.8%
	とても重要である	14.2%	14.6%	12.1%	15.2%	17.3%	13.6%	12.7%	8.2%	14.2%	13.4%	15.4%
ウェアラブル 端末	χ 二乗検定		*** χ 2(3)=17.818		* χ 2(6)=12.731							
	まったく重要ではない	10.5%	9.0%	19.0%	12.1%	10.7%	9.1%	11.3%	8.2%	10.4%	8.1%	15.4%
	あまり重要ではない	24.7%	23.0%	34.5%	27.3%	21.3%	22.7%	23.9%	38.8%	17.0%	26.9%	26.9%
	やや重要である	37.4%	37.0%	39.7%	42.4%	34.7%	36.4%	38.7%	34.7%	35.8%	38.7%	38.5%
	とても重要である	27.4%	30.9%	6.9%	18.2%	33.3%	31.8%	26.1%	18.4%	36.8%	26.3%	19.2%

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

(62.1%) となっている（「とても重要である」と「やや重要である」の合計）。他方で、重要度が低いプラットフォームは、「携帯電話」（86.3%）と「業務用ゲーム機」（53.9%）である（「まったく重要ではない」と「あまり重要ではない」の合計）。

(2)性別では、「据置型ゲーム機」と「ウェアラブル端末」において、有意差が

みられる。男女のいずれも、「据置型ゲーム機」、「携帯型ゲーム機」、「スマートフォン」、「タブレット」、「PC」の重要度は高く過半数であるが、「携帯電話」の重要度は低い。

性別で違いがみられるのは、「業務用ゲーム機」で、男性は重要ではないが54.8%、女性は重要であるが51.8%となっている。また、「ウェアラブル端末」については、男性は重要であるが67.9%であるが、女性は重要ではないが53.5%となっている。

(3)最終学歴別では、大きな乖離はみられない。「据置型ゲーム機」について、高等学校卒業のみ、重要ではないが過半数(51.5%)となっており、他の最終学歴では、重要であるが過半数となっている。また、「業務用ゲーム機」について、専門学校卒業と高専・短大卒業では、重要であると重要でないという回答が拮抗しているが、その他の最終学歴では、重要ではないが過半数となっている。

(4)年齢階層別では、「ウェアラブル端末」において、有意差がみられる。いずれの年代も、全体と同じ傾向を示している。

今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なプラットフォーム(職種別)は以下のとおりである(表6-1-2)。

(5)職種別でみると、いずれも、「スマートフォン」、「タブレット」、「PC」の重要度は高いが、「携帯電話」のそれは低い。

職種別で特徴的な点は、第一に、「据置型ゲーム機」と「携帯型ゲーム機」について、テクニカルアーティストは重要ではないが過半数(いずれも53.9%)であるが、他の職種はいずれも、重要であるが過半数となっていることである。第二に、「業務用ゲーム機」について、高専・短大卒業は、重要であるが過半数(61.6%)となっているが、高等学校卒業と大学卒業は、重要ではないが過半数(それぞれ65.8%、54.8%)、専門学校卒業と大学院修士課程修了は、重要であると重要でないという回答が拮抗している。第三に、「ウェアラブル端末」について、シナリオライターは、重要ではないが過半数(62.5%)であるが、その他の職種はいずれも、重要であるが過半数となっており、とくに、サウンドクリエイターは82.6%に達している。

表 6-1-2 ゲーム産業の成長に重要なプラットフォーム（職種別）

		職種									
		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
n		19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
ゲ 据 置 機	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	5.3%	10.5%	7.7%	2.6%	4.2%	7.7%	4.8%	12.5%	0.0%	14.3%
	あまり重要ではない	26.3%	28.9%	33.1%	21.1%	20.8%	46.2%	33.3%	37.5%	26.1%	19.0%
	やや重要である	26.3%	36.8%	35.4%	50.0%	45.8%	46.2%	23.8%	25.0%	34.8%	42.9%
	とても重要である	42.1%	23.7%	23.8%	26.3%	29.2%	0.0%	38.1%	25.0%	39.1%	23.8%
ゲ 携 帯 機	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	10.5%	15.8%	6.2%	10.5%	4.2%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	15.8%	26.3%	17.7%	28.9%	16.7%	46.2%	19.0%	12.5%	26.1%	21.4%
	やや重要である	36.8%	28.9%	40.0%	28.9%	52.1%	30.8%	35.7%	50.0%	43.5%	45.2%
	とても重要である	36.8%	28.9%	36.2%	31.6%	27.1%	15.4%	40.5%	37.5%	30.4%	28.6%
携 帯 電 話	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	68.4%	63.2%	63.8%	76.3%	47.9%	53.8%	59.5%	37.5%	69.6%	57.1%
	あまり重要ではない	26.3%	21.1%	27.7%	15.8%	29.2%	30.8%	14.3%	62.5%	21.7%	23.8%
	やや重要である	0.0%	10.5%	5.4%	5.3%	14.6%	15.4%	14.3%	0.0%	4.3%	11.9%
	とても重要である	5.3%	5.3%	3.1%	2.6%	8.3%	0.0%	11.9%	0.0%	4.3%	7.1%
ス マ ー ト フ ォ ン	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	0.0%	0.8%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
	あまり重要ではない	0.0%	10.5%	4.6%	13.2%	4.2%	0.0%	2.4%	0.0%	17.4%	2.4%
	やや重要である	10.5%	21.1%	20.0%	23.7%	25.0%	23.1%	23.8%	12.5%	17.4%	14.3%
	とても重要である	89.5%	68.4%	74.6%	60.5%	70.8%	76.9%	73.8%	87.5%	65.2%	81.0%
タ ブ レ ッ ト	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	2.6%	3.1%	2.6%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
	あまり重要ではない	5.3%	13.2%	19.2%	21.1%	14.6%	15.4%	19.0%	12.5%	13.0%	7.1%
	やや重要である	31.6%	39.5%	26.9%	44.7%	31.3%	30.8%	38.1%	50.0%	43.5%	40.5%
	とても重要である	63.2%	44.7%	50.8%	31.6%	54.2%	53.8%	40.5%	37.5%	43.5%	50.0%
P C	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	5.3%	5.3%	5.4%	7.9%	2.1%	0.0%	2.4%	12.5%	4.3%	7.1%
	あまり重要ではない	21.1%	21.1%	23.1%	28.9%	29.2%	7.7%	23.8%	12.5%	13.0%	19.0%
	やや重要である	36.8%	50.0%	53.1%	39.5%	43.8%	69.2%	38.1%	37.5%	52.2%	40.5%
	とても重要である	36.8%	23.7%	18.5%	23.7%	25.0%	23.1%	35.7%	37.5%	30.4%	33.3%
ゲ 業 務 用 機	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	21.1%	15.8%	11.5%	18.4%	10.4%	7.7%	14.3%	25.0%	8.7%	9.5%
	あまり重要ではない	42.1%	28.9%	42.3%	47.4%	39.6%	30.8%	40.5%	25.0%	43.5%	47.6%
	やや重要である	10.5%	42.1%	33.1%	26.3%	37.5%	46.2%	33.3%	12.5%	26.1%	28.6%
	とても重要である	26.3%	13.2%	13.1%	7.9%	12.5%	15.4%	11.9%	37.5%	21.7%	14.3%
端 ウ エ ア ラ ブ ル	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	21.1%	10.5%	9.2%	18.4%	4.2%	15.4%	11.9%	12.5%	8.7%	7.1%
	あまり重要ではない	21.1%	18.4%	28.5%	10.5%	39.6%	23.1%	21.4%	50.0%	8.7%	23.8%
	やや重要である	21.1%	44.7%	31.5%	36.8%	39.6%	38.5%	40.5%	25.0%	52.2%	45.2%
	とても重要である	36.8%	26.3%	30.8%	34.2%	16.7%	23.1%	26.2%	12.5%	30.4%	23.8%

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・モデルウェア開発）

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

今後 3 年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なプラットフォーム（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 6-1-3）。

表 6-1-3 ゲーム産業の成長に重要なプラットフォーム（プラットフォーム・企業規模別）

n		開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
		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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
		158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
ゲ据置型 ゲーム機	χ二乗検定	*** χ <sup>2</sup> (24)=83.324								* χ <sup>2</sup> (3)=9.918			
	まったく重要ではない	1.3%	3.5%	15.4%	9.3%	9.0%	5.6%	1.3%	0.0%	6.3%	8.0%	10.3%	4.8%
	あまり重要ではない	17.7%	24.8%	32.7%	32.7%	32.8%	22.4%	33.3%	33.3%	26.8%	30.9%	29.7%	27.4%
	やや重要である	41.1%	41.8%	32.7%	34.7%	34.4%	41.6%	42.7%	33.3%	35.6%	40.1%	29.0%	42.5%
	とても重要である	39.9%	29.8%	19.2%	23.4%	23.8%	30.4%	22.7%	33.3%	31.4%	21.0%	31.0%	25.4%
ゲ携帯型 ゲーム機	χ二乗検定	** χ <sup>2</sup> (24)=48.589								* χ <sup>2</sup> (3)=8.479			
	まったく重要ではない	2.5%	2.8%	7.7%	7.7%	9.8%	7.2%	4.0%	5.6%	6.3%	7.4%	8.3%	5.2%
	あまり重要ではない	20.3%	12.1%	21.2%	18.5%	22.1%	23.2%	18.7%	16.7%	17.6%	26.5%	22.1%	20.2%
	やや重要である	36.7%	41.8%	44.2%	42.7%	36.9%	32.8%	44.0%	38.9%	38.5%	40.7%	34.5%	42.9%
	とても重要である	40.5%	43.3%	26.9%	31.0%	31.1%	36.8%	33.3%	38.9%	37.7%	25.3%	35.2%	31.7%
携 帯 電 話	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	65.8%	62.4%	46.2%	65.3%	67.2%	64.0%	57.3%	61.1%	59.8%	64.2%	66.2%	59.5%
	あまり重要ではない	19.6%	23.4%	34.6%	25.0%	23.0%	22.4%	26.7%	5.6%	27.2%	21.0%	20.7%	26.2%
	やや重要である	8.2%	9.9%	13.5%	6.0%	5.7%	8.8%	10.7%	27.8%	7.5%	9.9%	6.9%	9.5%
	とても重要である	6.3%	4.3%	5.8%	3.6%	4.1%	4.8%	5.3%	5.6%	5.4%	4.9%	6.2%	4.8%
ス マ ー ト フ ォ ン	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	0.6%	1.4%	1.9%	0.4%	0.8%	1.6%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	2.1%	0.0%
	あまり重要ではない	5.7%	5.0%	3.8%	5.2%	6.6%	4.0%	6.7%	5.6%	5.9%	5.6%	4.8%	6.3%
	やや重要である	24.7%	24.8%	15.4%	15.7%	14.8%	18.4%	17.3%	11.1%	23.4%	15.4%	15.9%	23.0%
	とても重要である	69.0%	68.8%	78.8%	78.6%	77.9%	76.0%	76.0%	83.3%	69.5%	79.0%	77.2%	70.6%
タ ブ レ ッ ト	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	3.2%	4.3%	3.8%	0.8%	1.6%	0.8%	1.3%	0.0%	1.7%	2.5%	2.8%	1.6%
	あまり重要ではない	22.8%	19.1%	13.5%	12.5%	8.2%	15.2%	16.0%	11.1%	17.2%	13.6%	15.9%	15.9%
	やや重要である	34.8%	36.9%	30.8%	32.3%	31.1%	35.2%	41.3%	33.3%	34.7%	34.6%	30.3%	37.3%
	とても重要である	39.2%	39.7%	51.9%	54.4%	59.0%	48.8%	41.3%	55.6%	46.4%	49.4%	51.0%	45.2%
P C	χ二乗検定									** χ <sup>2</sup> (3)=14.458			
	まったく重要ではない	3.2%	2.1%	5.8%	4.4%	1.6%	0.8%	6.7%	0.0%	1.7%	9.9%	6.2%	4.0%
	あまり重要ではない	21.5%	24.8%	21.2%	20.2%	18.9%	16.8%	25.3%	33.3%	21.8%	23.5%	22.1%	22.6%
	やや重要である	46.8%	46.1%	51.9%	50.0%	51.6%	40.8%	40.0%	50.0%	49.4%	43.2%	41.4%	50.0%
	とても重要である	28.5%	27.0%	21.2%	25.4%	27.9%	41.6%	28.0%	16.7%	27.2%	23.5%	30.3%	23.4%
ゲ業 務 用 機	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	8.9%	12.1%	19.2%	14.9%	12.3%	13.6%	6.7%	11.1%	14.2%	11.1%	13.8%	12.3%
	あまり重要ではない	47.5%	43.3%	40.4%	38.7%	41.0%	43.2%	37.3%	38.9%	41.8%	39.5%	42.8%	39.7%
	やや重要である	29.7%	29.8%	32.7%	31.0%	30.3%	27.2%	33.3%	27.8%	29.7%	35.2%	31.0%	32.5%
	とても重要である	13.9%	14.9%	7.7%	15.3%	16.4%	16.0%	22.7%	22.2%	14.2%	14.2%	12.4%	15.5%
端 ウ エ ア ラ プ ル	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	10.1%	9.9%	17.3%	11.3%	9.0%	9.6%	6.7%	16.7%	10.0%	11.1%	10.3%	10.3%
	あまり重要ではない	23.4%	25.5%	19.2%	23.0%	19.7%	23.2%	25.3%	33.3%	25.9%	22.8%	24.1%	25.0%
	やや重要である	38.6%	34.0%	30.8%	38.7%	39.3%	36.8%	46.7%	16.7%	36.0%	39.5%	37.2%	37.7%
	とても重要である	27.8%	30.5%	32.7%	27.0%	32.0%	30.4%	21.3%	33.3%	28.0%	26.5%	28.3%	27.0%

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

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、「据置型ゲーム機」と「携帯型ゲーム機」において有意差がみられる。いずれも、「スマートフォン」、「タブレット」の重要度が高いが、「携帯電話」のそれは低くなっている。

プラットフォーム別で特徴的な点は、第一に、自らが従事しているプラットフォームを支持する傾向が、「スマートフォン」、「タブレット」、「据置型ゲーム機」、「携帯型ゲーム機」、「PC」においてみられることである。しかしながら、「携帯電話」および「業務用ゲーム機」では、そのような傾向はみられない。

(7)企業規模別でみると、従業員数「300人未満」と「300人超」では、「携帯型ゲーム機」と「PC」において、有意差がみられる。また、創業年数「10年未満」と「10年超」では、「据置型ゲーム機」において有意差がみられる。

いずれも、全体と同じ傾向を示している。

## 6.2 ゲーム産業の成長に重要なゲーム (Q37)

今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なゲーム（基本属性別）は以下のとおりである（表6-2-1）。

(1)全体では、「ネイティブアプリゲーム」（85.1%）、「オンラインゲーム」（84.3%）、「DLC」（82.5%）の重要度が顕著に高く、次いで、「クラウドゲーム」（78.3%）、「VRゲーム」（71.3%）、「ARゲーム」（61.4%）、「ウェブベースゲーム」（58.1%）、「パッケージゲーム」（51.6%）の順となっている。他方で、「フィジカルコンピューティングゲーム<sup>12</sup>」は、重要ではないが過半数（53.3%）である。

(2)性別では、男女のいずれも、全体と同様の傾向を示している。しかしながら、「ウェブベースゲーム」については、女性は、重要であると重要ではないという回答が拮抗している。

(3)最終学歴別でみると、概ね全体と同様の傾向であるが、特徴的な点が二つある。それは、第一に、「パッケージゲーム」については捉え方が異なっていることである。高等学校卒業、高専・短大卒業、大学院修士課程修了では、重要ではないが過半数であるが、専門学校卒業、大学卒業では、重要であるが過半数となっている。第二に、「ウェブベースゲーム」については、高専・短大卒業は、重要であると重要ではないという回答が拮抗しているが、他の最終学歴はいずれも、重要であるという回答が多い。

(4)年齢階層別では、「フィジカルコンピューティングゲーム」と「VRゲーム」において、有意差がみられる。特徴的な点は、次の二点である。第一に、「パッケージゲーム」について、20代は、重要であるが過半数（59.4%）となっているが、30代および40代は、重要ではないが過半数を示している。第二に、「フィジカルコンピューティングゲーム」について、20代および30代は重要ではないが過半数であるが、40代は重要であるが54.9%となっている。

---

<sup>12</sup> マイクロプロセッサ、センサ、アクチュエータなどを組み合わせ、既存の入出力制御を拡張し、人（身体）とコンピュータの新しいインタラクション技術を用いたゲーム。

表 6-2-1 ゲーム産業の成長に重要なゲーム（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	
n	401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104	
ゲーム 開発 会社 での 機会	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	0.7%	0.6%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	2.0%	0.9%	1.1%	0.0%
	あまり重要ではない	5.5%	5.5%	5.2%	6.1%	5.3%	9.1%	5.6%	4.1%	4.7%	7.0%	3.8%
	やや重要である	29.9%	29.4%	32.8%	36.4%	30.7%	31.8%	24.6%	38.8%	16.0%	37.6%	29.8%
	とても重要である	63.8%	64.4%	60.3%	57.6%	64.0%	59.1%	69.0%	55.1%	78.3%	54.3%	66.3%
ゲーム コミュニティ 開発 者 の 形成	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%
	あまり重要ではない	5.0%	4.7%	6.9%	9.1%	2.7%	9.1%	5.6%	6.1%	1.9%	6.5%	5.8%
	やや重要である	32.2%	31.2%	37.9%	39.4%	26.0%	22.7%	35.9%	38.8%	17.9%	36.6%	37.5%
	とても重要である	62.3%	63.6%	55.2%	51.5%	71.3%	68.2%	58.5%	53.1%	80.2%	55.9%	56.7%
起 業 支 援	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	6.2%	6.4%	5.2%	6.1%	6.7%	9.1%	2.8%	12.2%	4.7%	5.9%	8.7%
	あまり重要ではない	34.9%	34.7%	36.2%	36.4%	35.3%	27.3%	35.9%	34.7%	29.2%	38.7%	33.7%
	やや重要である	34.7%	33.5%	41.4%	36.4%	32.0%	27.3%	36.6%	38.8%	38.7%	32.8%	33.7%
	とても重要である	24.2%	25.4%	17.2%	21.2%	26.0%	36.4%	24.6%	14.3%	27.4%	22.6%	24.0%
推 進 学 連 携 の	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	6.7%	7.0%	5.2%	3.0%	6.7%	0.0%	5.6%	14.3%	6.6%	7.5%	4.8%
	あまり重要ではない	24.7%	25.4%	20.7%	33.3%	22.0%	31.8%	22.5%	30.6%	20.8%	26.9%	26.0%
	やや重要である	39.4%	39.9%	36.2%	45.5%	42.0%	45.5%	37.3%	32.7%	40.6%	38.2%	39.4%
	とても重要である	29.2%	27.7%	37.9%	18.2%	29.3%	22.7%	34.5%	22.4%	32.1%	27.4%	29.8%
ゲ ー ム 会 社 の 法 令 遵 守	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	3.5%	3.8%	1.7%	3.0%	3.3%	0.0%	2.8%	6.1%	1.9%	4.8%	2.9%
	あまり重要ではない	18.5%	18.4%	19.0%	18.2%	19.3%	18.2%	19.7%	14.3%	20.8%	19.4%	15.4%
	やや重要である	40.6%	41.7%	34.5%	48.5%	36.7%	40.9%	42.3%	40.8%	35.8%	40.3%	45.2%
	とても重要である	37.4%	36.2%	44.8%	30.3%	40.7%	40.9%	35.2%	38.8%	41.5%	35.5%	36.5%
ゲ ー ム 開 発 者 の 職 業 倫 理	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	2.7%	2.6%	3.4%	6.1%	2.0%	0.0%	2.8%	2.0%	0.9%	3.8%	2.9%
	あまり重要ではない	15.0%	15.2%	13.8%	21.2%	12.7%	22.7%	14.1%	18.4%	17.0%	15.6%	12.5%
	やや重要である	44.6%	45.5%	39.7%	39.4%	42.0%	45.5%	46.5%	49.0%	45.3%	43.0%	45.2%
	とても重要である	37.7%	36.7%	43.1%	33.3%	43.3%	31.8%	36.6%	30.6%	36.8%	37.6%	39.4%
リ テ ー ム シ ー ア ン ス の サ ポ ー ト	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	6.2%	6.7%	3.4%	6.1%	4.7%	0.0%	6.3%	12.2%	2.8%	8.6%	5.8%
	あまり重要ではない	21.2%	21.6%	19.0%	21.2%	21.3%	18.2%	21.1%	24.5%	20.8%	23.7%	17.3%
	やや重要である	42.4%	42.3%	43.1%	48.5%	39.3%	68.2%	40.1%	40.8%	41.5%	39.2%	49.0%
	とても重要である	30.2%	29.4%	34.5%	24.2%	34.7%	13.6%	32.4%	22.4%	34.9%	28.5%	27.9%
レ ー テ ィ ン グ の 制 度 の 普 及 啓 蒙	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	13.5%	14.3%	8.6%	15.2%	12.7%	9.1%	14.1%	14.3%	13.2%	15.6%	10.6%
	あまり重要ではない	38.9%	39.7%	34.5%	42.4%	36.7%	50.0%	38.7%	40.8%	40.6%	38.2%	36.5%
	やや重要である	32.9%	32.4%	36.2%	27.3%	32.7%	36.4%	32.4%	36.7%	26.4%	34.4%	37.5%
	とても重要である	14.7%	13.7%	20.7%	15.2%	18.0%	4.5%	14.8%	8.2%	19.8%	11.8%	15.4%
ブ レ ー ム 産 業 の 上 向	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	3.7%	4.1%	1.7%	3.0%	3.3%	4.5%	2.1%	8.2%	1.9%	3.8%	5.8%
	あまり重要ではない	13.2%	12.5%	17.2%	18.2%	12.7%	18.2%	12.0%	14.3%	12.3%	16.7%	8.7%
	やや重要である	34.7%	35.3%	31.0%	39.4%	29.3%	36.4%	35.2%	46.9%	29.2%	33.9%	41.3%
	とても重要である	48.4%	48.1%	50.0%	39.4%	54.7%	40.9%	50.7%	30.6%	56.6%	45.7%	44.2%

今後 3 年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なゲーム（職種別）は以下のとおりである（表 6-2-2）。

表 6-2-2 ゲーム産業の成長に重要なゲーム（職種別）

		職種									
		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
n		19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
ゲームパッケージ	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	21.1%	7.9%	10.8%	7.9%	4.2%	15.4%	4.8%	0.0%	4.3%	14.3%
	あまり重要ではない	31.6%	44.7%	40.8%	31.6%	41.7%	30.8%	38.1%	37.5%	47.8%	35.7%
	やや重要である	26.3%	31.6%	23.1%	39.5%	37.5%	46.2%	21.4%	50.0%	17.4%	35.7%
	とても重要である	21.1%	15.8%	25.4%	21.1%	16.7%	7.7%	35.7%	12.5%	30.4%	14.3%
DLC	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	5.3%	5.3%	1.5%	2.6%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%
	あまり重要ではない	10.5%	7.9%	20.8%	13.2%	14.6%	15.4%	16.7%	25.0%	21.7%	4.8%
	やや重要である	31.6%	44.7%	43.8%	44.7%	37.5%	61.5%	33.3%	37.5%	43.5%	35.7%
	とても重要である	52.6%	42.1%	33.8%	39.5%	47.9%	23.1%	45.2%	37.5%	34.8%	59.5%
ゲームライン	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	5.3%	0.8%	2.6%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	あまり重要ではない	0.0%	15.8%	16.2%	13.2%	10.4%	23.1%	19.0%	0.0%	17.4%	14.3%
	やや重要である	47.4%	28.9%	46.9%	42.1%	45.8%	46.2%	35.7%	50.0%	52.2%	28.6%
	とても重要である	52.6%	50.0%	36.2%	42.1%	43.8%	30.8%	42.9%	50.0%	30.4%	57.1%
アプリティブーム	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	2.1%	7.7%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	あまり重要ではない	5.3%	10.5%	13.1%	23.7%	20.8%	23.1%	9.5%	12.5%	13.0%	9.5%
	やや重要である	15.8%	34.2%	35.4%	28.9%	39.6%	15.4%	28.6%	37.5%	56.5%	21.4%
	とても重要である	78.9%	55.3%	50.8%	47.4%	37.5%	53.8%	59.5%	50.0%	30.4%	69.0%
ゲームクラウド	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	0.0%	4.6%	2.6%	2.1%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	5.3%	13.2%	28.5%	21.1%	10.4%	7.7%	11.9%	25.0%	17.4%	16.7%
	やや重要である	52.6%	57.9%	33.8%	47.4%	41.7%	46.2%	40.5%	37.5%	43.5%	33.3%
	とても重要である	42.1%	28.9%	33.1%	28.9%	45.8%	46.2%	42.9%	37.5%	39.1%	45.2%
ゲームベース	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	21.1%	7.9%	9.2%	13.2%	12.5%	7.7%	9.5%	0.0%	4.3%	11.9%
	あまり重要ではない	21.1%	39.5%	33.1%	26.3%	37.5%	38.5%	26.2%	25.0%	39.1%	23.8%
	やや重要である	26.3%	42.1%	42.3%	44.7%	39.6%	46.2%	42.9%	62.5%	43.5%	42.9%
	とても重要である	31.6%	10.5%	15.4%	15.8%	10.4%	7.7%	21.4%	12.5%	13.0%	21.4%
ビジネスゲーム	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	21.1%	7.9%	6.2%	15.8%	6.3%	7.7%	9.5%	0.0%	4.3%	7.1%
	あまり重要ではない	26.3%	28.9%	52.3%	36.8%	54.2%	53.8%	47.6%	62.5%	34.8%	40.5%
	やや重要である	36.8%	55.3%	29.2%	34.2%	29.2%	38.5%	31.0%	25.0%	52.2%	40.5%
	とても重要である	15.8%	7.9%	12.3%	13.2%	10.4%	0.0%	11.9%	12.5%	8.7%	11.9%
VR（仮想現実）ゲーム	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	10.5%	5.3%	6.9%	7.9%	0.0%	15.4%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
	あまり重要ではない	21.1%	23.7%	24.6%	13.2%	29.2%	7.7%	23.8%	50.0%	34.8%	19.0%
	やや重要である	36.8%	55.3%	31.5%	34.2%	43.8%	30.8%	45.2%	37.5%	39.1%	54.8%
	とても重要である	31.6%	15.8%	36.9%	44.7%	27.1%	46.2%	28.6%	12.5%	26.1%	23.8%
AR（拡張現実）ゲーム	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	15.8%	5.3%	12.3%	13.2%	0.0%	15.4%	9.5%	0.0%	0.0%	7.1%
	あまり重要ではない	26.3%	31.6%	36.9%	26.3%	25.0%	15.4%	33.3%	25.0%	34.8%	16.7%
	やや重要である	36.8%	39.5%	28.5%	42.1%	52.1%	38.5%	35.7%	62.5%	43.5%	57.1%
	とても重要である	21.1%	23.7%	22.3%	18.4%	22.9%	30.8%	21.4%	12.5%	21.7%	19.0%

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・モデルウェア開発）

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

(5)職種別でみると、いずれも、「DLC」、「オンラインゲーム」、「ネイティブアプリゲーム」、「クラウドゲーム」、「AR ゲーム」は重要度が高くなっている。

しかしながら、「パッケージゲーム」については、捉え方が異なっており、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、プランナー・ゲームデザイナー、シナリオライターは、重要であるが過半数となっているが、プロデューサー、ディレクター、プログラマー（ゲーム開発）、サウンドクリエイターは、重要ではないが過半数である。

また、「フィジカルコンピューティングゲーム」については、プロデューサー、ディレクター、サウンドクリエイターは、重要であるが過半数だが、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）、グラフィッカー・CG、テクニカルアーティスト、プランナー・ゲームデザイナー、シナリオライターは、重要ではないが過半数となっている。

今後 3 年間に於けるゲーム産業の成長にとって重要なゲーム（プラットフォーム・企業規模別）は以下のとおりである（表 6-2-3）。

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、「パッケージゲーム」において有意差がみられ、据置型ゲーム機、携帯型ゲーム機、携帯電話、PC、業務用ゲーム機従事者は、重要であるが過半数であるが、スマートフォンとタブレット従事者は、重要ではないが過半数となっている。

また、「フィジカルコンピューティングゲーム」についても、捉え方が分かれており、重要であるという回答が多いのは、携帯電話、タブレット、業務用ゲーム機従事者であり、一方で、重要ではないという回答が多いのは、据置型ゲーム機、携帯型ゲーム機、スマートフォン、PC 従事者である。

(7)企業規模別でみると、従業員数「300 人未満」と「300 人超」では、「パッケージゲーム」において有意差がみられる。「パッケージゲーム」について、「300 人未満」は、重要であるが過半数（55.6%）、「300 人超」は、重要ではないが過半数（54.3%）となっている。

創業年数「10 年未満」と「10 年超」では、「パッケージゲーム」と「ウェブベースゲーム」に有意差がみられる。「パッケージゲーム」について、「10 年超」は、重要であるが過半数（55.5%）だが、「10 年未満」は、重要ではないが過半数（54.5%）である。

表 6-2-3 ゲーム産業の成長に重要なゲーム（プラットフォーム・企業規模別）

n		開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
		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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
		158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
ゲ ー ム ケ ー ジ	χ二乗検定	* χ <sup>2</sup> (24)=41.244								* χ <sup>2</sup> (3)=10.212		* χ <sup>2</sup> (3)=10.275	
	まったく重要ではない	3.8%	6.4%	9.6%	10.5%	12.3%	7.2%	10.7%	0.0%	8.4%	10.5%	11.7%	7.9%
	あまり重要ではない	35.4%	33.3%	38.5%	41.9%	43.4%	36.8%	33.3%	38.9%	36.0%	43.8%	42.8%	36.5%
	やや重要である	31.0%	34.8%	36.5%	27.4%	25.4%	33.6%	34.7%	27.8%	28.0%	31.5%	20.0%	34.9%
	とても重要である	29.7%	25.5%	15.4%	20.2%	18.9%	22.4%	21.3%	33.3%	27.6%	14.2%	25.5%	20.6%
D L C	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	0.6%	2.8%	5.8%	2.8%	4.1%	3.2%	1.3%	0.0%	2.5%	1.2%	1.4%	2.4%
	あまり重要ではない	14.6%	13.5%	7.7%	13.7%	13.9%	19.2%	12.0%	22.2%	16.7%	13.6%	15.9%	15.1%
	やや重要である	35.4%	30.5%	40.4%	41.5%	41.0%	30.4%	45.3%	50.0%	39.7%	43.2%	44.1%	38.9%
	とても重要である	49.4%	53.2%	46.2%	41.9%	41.0%	47.2%	41.3%	27.8%	41.0%	42.0%	38.6%	43.7%
ゲ オ ン ラ イ ン	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	1.3%	2.1%	1.9%	2.0%	2.5%	1.6%	0.0%	0.0%	1.3%	1.2%	2.8%	0.4%
	あまり重要ではない	15.2%	16.3%	7.7%	11.3%	13.1%	16.8%	17.3%	22.2%	15.5%	13.0%	15.9%	13.9%
	やや重要である	38.0%	41.1%	46.2%	42.7%	37.7%	37.6%	40.0%	38.9%	43.1%	40.1%	41.4%	41.7%
	とても重要である	45.6%	40.4%	44.2%	44.0%	46.7%	44.0%	42.7%	38.9%	40.2%	45.7%	40.0%	44.0%
ア ネ イ テ ィ ブ ゲ ー ム	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	1.3%	2.1%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	1.2%	1.4%	0.8%
	あまり重要ではない	15.8%	12.1%	7.7%	10.1%	6.6%	16.0%	14.7%	27.8%	15.1%	12.3%	8.3%	17.5%
	やや重要である	32.9%	36.9%	23.1%	30.2%	32.0%	28.8%	37.3%	33.3%	35.6%	28.4%	30.3%	33.7%
	とても重要である	50.0%	48.9%	69.2%	58.9%	61.5%	55.2%	48.0%	38.9%	48.5%	58.0%	60.0%	48.0%
ゲ ク ラ ウ ド	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	5.1%	5.0%	3.8%	1.6%	0.8%	1.6%	1.3%	0.0%	3.3%	2.5%	4.1%	2.4%
	あまり重要ではない	15.8%	17.0%	19.2%	16.9%	17.2%	20.8%	17.3%	16.7%	17.2%	21.0%	17.9%	19.4%
	やや重要である	39.2%	38.3%	38.5%	42.7%	40.2%	41.6%	45.3%	33.3%	44.4%	35.8%	41.4%	41.3%
	とても重要である	39.9%	39.7%	38.5%	38.7%	41.8%	36.0%	36.0%	50.0%	35.1%	40.7%	36.6%	36.9%
ゲ ウ ェ ブ ベ ー ス	χ二乗検定											* χ <sup>2</sup> (3)=9.764	
	まったく重要ではない	14.6%	13.5%	9.6%	9.7%	6.6%	10.4%	12.0%	5.6%	11.3%	8.6%	15.9%	6.7%
	あまり重要ではない	31.0%	27.7%	34.6%	32.7%	29.5%	36.8%	28.0%	22.2%	30.5%	33.3%	32.4%	30.6%
	やや重要である	38.0%	42.6%	38.5%	40.3%	46.7%	36.0%	38.7%	50.0%	42.3%	42.0%	36.6%	46.0%
	とても重要である	16.5%	16.3%	17.3%	17.3%	17.2%	16.8%	21.3%	22.2%	15.9%	16.0%	15.2%	16.7%
ピ ュ ー ジ テ ィ カ ル イ ン ゴ ン	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	9.5%	9.2%	11.5%	6.5%	4.1%	8.8%	6.7%	0.0%	8.4%	8.0%	11.0%	6.3%
	あまり重要ではない	48.1%	42.6%	34.6%	44.8%	39.3%	46.4%	36.0%	55.6%	43.9%	46.9%	46.2%	44.4%
	やや重要である	32.3%	36.2%	44.2%	36.7%	40.2%	35.2%	42.7%	33.3%	36.4%	34.0%	31.0%	38.5%
	とても重要である	10.1%	12.1%	9.6%	12.1%	16.4%	9.6%	14.7%	11.1%	11.3%	11.1%	11.7%	10.7%
実 感 （ 仮 想 ム 現	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	7.0%	6.4%	5.8%	4.8%	4.1%	6.4%	2.7%	0.0%	5.4%	4.3%	4.8%	4.8%
	あまり重要ではない	24.7%	22.7%	13.5%	21.8%	19.7%	18.4%	28.0%	33.3%	25.1%	21.6%	24.8%	23.4%
	やや重要である	36.1%	34.0%	46.2%	41.1%	42.6%	45.6%	44.0%	27.8%	36.4%	45.7%	40.0%	40.5%
	とても重要である	32.3%	36.9%	34.6%	32.3%	33.6%	29.6%	25.3%	38.9%	33.1%	28.4%	30.3%	31.3%
実 感 （ 拡 張 ム 現	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	12.0%	8.5%	9.6%	7.7%	8.2%	11.2%	6.7%	5.6%	9.2%	8.0%	7.6%	9.1%
	あまり重要ではない	29.7%	27.0%	21.2%	29.0%	29.5%	27.2%	29.3%	27.8%	29.3%	30.9%	32.4%	29.0%
	やや重要である	38.6%	41.8%	42.3%	38.3%	36.1%	40.0%	41.3%	38.9%	38.5%	41.4%	35.9%	42.5%
	とても重要である	19.6%	22.7%	26.9%	25.0%	26.2%	21.6%	22.7%	27.8%	23.0%	19.8%	24.1%	19.4%

\* p<.05

### 6.3 ゲーム産業の成長に重要な社会との関わり（Q38）

今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要な社会との関わりなど(基本属性別)は以下のとおりである(表6-3-1)。

表 6-3-1 ゲーム産業の成長に重要な社会との関わり（基本属性別）

		性別		最終学歴					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
n		401	343	58	33	150	22	142	49	106	186	104
能力開発の機会	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	0.7%	0.6%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	2.0%	0.9%	1.1%	0.0%
	あまり重要ではない	5.5%	5.5%	5.2%	6.1%	5.3%	9.1%	5.6%	4.1%	4.7%	7.0%	3.8%
	やや重要である	29.9%	29.4%	32.8%	36.4%	30.7%	31.8%	24.6%	38.8%	16.0%	37.6%	29.8%
	とても重要である	63.8%	64.4%	60.3%	57.6%	64.0%	59.1%	69.0%	55.1%	78.3%	54.3%	66.3%
知識共有の形成	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	1.1%	0.0%
	あまり重要ではない	5.0%	4.7%	6.9%	9.1%	2.7%	9.1%	5.6%	6.1%	1.9%	6.5%	5.8%
	やや重要である	32.2%	31.2%	37.9%	39.4%	26.0%	22.7%	35.9%	38.8%	17.9%	36.6%	37.5%
	とても重要である	62.3%	63.6%	55.2%	51.5%	71.3%	68.2%	58.5%	53.1%	80.2%	55.9%	56.7%
起業支援	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	6.2%	6.4%	5.2%	6.1%	6.7%	9.1%	2.8%	12.2%	4.7%	5.9%	8.7%
	あまり重要ではない	34.9%	34.7%	36.2%	36.4%	35.3%	27.3%	35.9%	34.7%	29.2%	38.7%	33.7%
	やや重要である	34.7%	33.5%	41.4%	36.4%	32.0%	27.3%	36.6%	38.8%	38.7%	32.8%	33.7%
	とても重要である	24.2%	25.4%	17.2%	21.2%	26.0%	36.4%	24.6%	14.3%	27.4%	22.6%	24.0%
進学連携	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	6.7%	7.0%	5.2%	3.0%	6.7%	0.0%	5.6%	14.3%	6.6%	7.5%	4.8%
	あまり重要ではない	24.7%	25.4%	20.7%	33.3%	22.0%	31.8%	22.5%	30.6%	20.8%	26.9%	26.0%
	やや重要である	39.4%	39.9%	36.2%	45.5%	42.0%	45.5%	37.3%	32.7%	40.6%	38.2%	39.4%
	とても重要である	29.2%	27.7%	37.9%	18.2%	29.3%	22.7%	34.5%	22.4%	32.1%	27.4%	29.8%
法令遵守	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	3.5%	3.8%	1.7%	3.0%	3.3%	0.0%	2.8%	6.1%	1.9%	4.8%	2.9%
	あまり重要ではない	18.5%	18.4%	19.0%	18.2%	19.3%	18.2%	19.7%	14.3%	20.8%	19.4%	15.4%
	やや重要である	40.6%	41.7%	34.5%	48.5%	36.7%	40.9%	42.3%	40.8%	35.8%	40.3%	45.2%
	とても重要である	37.4%	36.2%	44.8%	30.3%	40.7%	40.9%	35.2%	38.8%	41.5%	35.5%	36.5%
職業倫理	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	2.7%	2.6%	3.4%	6.1%	2.0%	0.0%	2.8%	2.0%	0.9%	3.8%	2.9%
	あまり重要ではない	15.0%	15.2%	13.8%	21.2%	12.7%	22.7%	14.1%	18.4%	17.0%	15.6%	12.5%
	やや重要である	44.6%	45.5%	39.7%	39.4%	42.0%	45.5%	46.5%	49.0%	45.3%	43.0%	45.2%
	とても重要である	37.7%	36.7%	43.1%	33.3%	43.3%	31.8%	36.6%	30.6%	36.8%	37.6%	39.4%
リテラシー涵養	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	6.2%	6.7%	3.4%	6.1%	4.7%	0.0%	6.3%	12.2%	2.8%	8.6%	5.8%
	あまり重要ではない	21.2%	21.6%	19.0%	21.2%	21.3%	18.2%	21.1%	24.5%	20.8%	23.7%	17.3%
	やや重要である	42.4%	42.3%	43.1%	48.5%	39.3%	68.2%	40.1%	40.8%	41.5%	39.2%	49.0%
	とても重要である	30.2%	29.4%	34.5%	24.2%	34.7%	13.6%	32.4%	22.4%	34.9%	28.5%	27.9%
制度の普及啓蒙	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	13.5%	14.3%	8.6%	15.2%	12.7%	9.1%	14.1%	14.3%	13.2%	15.6%	10.6%
	あまり重要ではない	38.9%	39.7%	34.5%	42.4%	36.7%	50.0%	38.7%	40.8%	40.6%	38.2%	36.5%
	やや重要である	32.9%	32.4%	36.2%	27.3%	32.7%	36.4%	32.4%	36.7%	26.4%	34.4%	37.5%
	とても重要である	14.7%	13.7%	20.7%	15.2%	18.0%	4.5%	14.8%	8.2%	19.8%	11.8%	15.4%
ゲーム産業の向上	χ二乗検定											
	まったく重要ではない	3.7%	4.1%	1.7%	3.0%	3.3%	4.5%	2.1%	8.2%	1.9%	3.8%	5.8%
	あまり重要ではない	13.2%	12.5%	17.2%	18.2%	12.7%	18.2%	12.0%	14.3%	12.3%	16.7%	8.7%
	やや重要である	34.7%	35.3%	31.0%	39.4%	29.3%	36.4%	35.2%	46.9%	29.2%	33.9%	41.3%
	とても重要である	48.4%	48.1%	50.0%	39.4%	54.7%	40.9%	50.7%	30.6%	56.6%	45.7%	44.2%

(1)全体では、「ゲーム開発者コミュニティでの知識共有・人脈形成」(95.5%)、「ゲーム会社での能力開発の機会」(93.7%)の重要度が顕著に高く、次いで、「ゲーム産業のプレゼンス向上」(83.1%)、「ゲーム開発者の職業倫理」(82.3%)、「ゲーム会社の法令遵守」(78.0%)、「ゲームユーザのリテラシー涵養」(72.6%)、「産学連携の推進」(68.6%)、「起業支援」(58.9%)となっている。他方で、「レーティング制度の普及・啓蒙」は、重要ではないという回答が過半数(52.4%)となっている。

(2)性別でみると、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「レーティング制度の普及・啓蒙」については、男女で捉え方が異なっている。男性は、重要ではないという回答が過半数(54.0%)だが、女性は、重要であるが過半数(56.9%)となっている。

(3)最終学歴別でみると、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「レーティング制度の普及・啓蒙」については、捉え方が次のように異なっている。すなわち、専門学校卒業のみ、重要であるという回答が過半数(50.7%)だが、高等学校卒業、高専・短大卒業、大学卒業、大学院修士課程修了は、重要ではないが過半数となっている(それぞれ57.6%、59.1%、52.8%、55.1%)。

(4)年齢階層別でみると、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「レーティング制度の普及・啓蒙」については、捉え方が異なっている。20代および30代は、重要ではないが過半数だが、40代は、重要であるという回答が過半数(52.9%)となっている。

今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要な社会との関わりなど(職種別)は以下のとおりである(表6-3-2)。

(5)職種別では、いずれの職種も、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「起業支援」については、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)は55.3%が重要ではないと回答し、その他の職種(プロデューサー、ディレクター、プログラマー(ゲーム開発)、グラフィッカー・CG、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)は、重要であるが過半数となっている。

また、「レーティング制度の普及・啓蒙」については、グラフィッカーとテクニカルアーティストは、重要であるという回答が過半数(それぞれ60.4%、53.9%)だが、プロデューサー、ディレクター、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)、シナリオライター、サウン

表 6-3-2 ゲーム産業の成長に重要な社会との関わり（職種別）

		職種									
		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	W	SD	Other
n		19	38	130	38	48	13	42	8	23	42
ゲーム開発会社の機能的な会社	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
	あまり重要ではない	5.3%	2.6%	10.0%	0.0%	4.2%	7.7%	2.4%	12.5%	0.0%	4.8%
	やや重要である	15.8%	44.7%	26.9%	34.2%	20.8%	53.8%	33.3%	37.5%	17.4%	33.3%
	とても重要である	78.9%	52.6%	61.5%	65.8%	75.0%	38.5%	64.3%	50.0%	82.6%	59.5%
知識共有コミュニティ形成	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	5.3%	7.9%	3.8%	10.5%	4.2%	7.7%	4.8%	12.5%	0.0%	2.4%
	やや重要である	36.8%	31.6%	30.8%	28.9%	39.6%	53.8%	21.4%	50.0%	30.4%	31.0%
	とても重要である	57.9%	60.5%	65.4%	60.5%	56.3%	38.5%	73.8%	37.5%	69.6%	61.9%
起業支援	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	10.5%	2.6%	7.7%	7.9%	0.0%	23.1%	4.8%	0.0%	4.3%	7.1%
	あまり重要ではない	21.1%	36.8%	36.2%	47.4%	39.6%	23.1%	33.3%	12.5%	30.4%	31.0%
	やや重要である	31.6%	34.2%	37.7%	26.3%	33.3%	38.5%	31.0%	75.0%	39.1%	28.6%
	とても重要である	36.8%	26.3%	18.5%	18.4%	27.1%	15.4%	31.0%	12.5%	26.1%	33.3%
産学連携の推進	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	5.3%	5.3%	10.0%	2.6%	0.0%	7.7%	11.9%	0.0%	4.3%	7.1%
	あまり重要ではない	15.8%	23.7%	27.7%	31.6%	20.8%	7.7%	28.6%	25.0%	30.4%	16.7%
	やや重要である	42.1%	50.0%	42.3%	39.5%	41.7%	30.8%	21.4%	37.5%	30.4%	42.9%
	とても重要である	36.8%	21.1%	20.0%	26.3%	37.5%	53.8%	38.1%	37.5%	34.8%	33.3%
ゲーム会社の法令遵守	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	5.3%	5.3%	3.8%	2.6%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	31.6%	28.9%	13.8%	31.6%	22.9%	15.4%	16.7%	12.5%	17.4%	4.8%
	やや重要である	31.6%	42.1%	42.3%	31.6%	37.5%	69.2%	33.3%	37.5%	39.1%	50.0%
	とても重要である	31.6%	23.7%	40.0%	34.2%	39.6%	15.4%	42.9%	50.0%	43.5%	40.5%
ゲーム開発者の職業倫理	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	5.3%	2.6%	2.3%	5.3%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	26.3%	26.3%	13.8%	13.2%	16.7%	7.7%	14.3%	12.5%	13.0%	7.1%
	やや重要である	36.8%	34.2%	44.6%	52.6%	45.8%	61.5%	33.3%	62.5%	47.8%	50.0%
	とても重要である	31.6%	36.8%	39.2%	28.9%	37.5%	30.8%	47.6%	25.0%	39.1%	38.1%
ゲームユーザーの嗜好	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	10.5%	5.3%	8.5%	10.5%	2.1%	7.7%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	36.8%	26.3%	19.2%	28.9%	18.8%	30.8%	16.7%	25.0%	13.0%	16.7%
	やや重要である	26.3%	36.8%	46.9%	36.8%	52.1%	46.2%	33.3%	25.0%	52.2%	40.5%
	とても重要である	26.3%	31.6%	25.4%	23.7%	27.1%	15.4%	45.2%	50.0%	34.8%	38.1%
制度の普及啓蒙	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	31.6%	13.2%	17.7%	13.2%	8.3%	0.0%	14.3%	12.5%	4.3%	7.1%
	あまり重要ではない	21.1%	44.7%	36.9%	50.0%	31.3%	46.2%	35.7%	75.0%	47.8%	35.7%
	やや重要である	31.6%	31.6%	33.1%	26.3%	39.6%	30.8%	26.2%	12.5%	43.5%	38.1%
	とても重要である	15.8%	10.5%	12.3%	10.5%	20.8%	23.1%	23.8%	0.0%	4.3%	19.0%
ゲーム産業の向上	χ二乗検定										
	まったく重要ではない	0.0%	5.3%	4.6%	2.6%	0.0%	0.0%	7.1%	12.5%	0.0%	4.8%
	あまり重要ではない	15.8%	10.5%	15.4%	23.7%	14.6%	23.1%	9.5%	12.5%	8.7%	0.0%
	やや重要である	36.8%	36.8%	36.9%	23.7%	33.3%	23.1%	21.4%	37.5%	52.2%	42.9%
	とても重要である	47.4%	47.4%	43.1%	50.0%	52.1%	53.8%	61.9%	37.5%	39.1%	52.4%

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・モデルウェア開発）

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、W=シナリオライター、SD=サウンドクリエイター

ドクリエーターは、重要ではないが過半数となっており、プランナー・ゲームデザイナーは、重要であると重要ではないという意見が拮抗している。

今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要な社会との関わりなど(プラットフォーム・企業規模別)は以下のとおりである(表6-3-3)。

表 6-3-3 ゲーム産業の成長に重要な社会との関わり(プラットフォーム・企業規模別)

n		開発・支援しているプラットフォーム								従業員数		創業年数	
		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	その他	300人 未満	300人 超	10年未満	10年超
		158	141	52	248	122	125	75	18	239	162	145	252
ゲーム 開発 会社 の 代表者	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	0.6%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	0.6%	1.4%	0.4%
	あまり重要ではない	3.8%	4.3%	3.8%	4.0%	4.1%	4.8%	8.0%	5.6%	6.3%	4.3%	4.8%	5.6%
	やや重要である	24.7%	30.5%	26.9%	31.0%	32.0%	31.2%	34.7%	38.9%	27.6%	33.3%	23.4%	33.3%
	とても重要である	70.9%	65.2%	69.2%	64.5%	63.9%	63.2%	57.3%	55.6%	65.3%	61.7%	70.3%	60.7%
知識共有 コミュニティ 形成者	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	1.4%	0.0%
	あまり重要ではない	6.3%	4.3%	7.7%	3.2%	4.1%	4.8%	5.3%	11.1%	5.0%	4.9%	4.1%	5.6%
	やや重要である	30.4%	31.2%	28.8%	31.5%	30.3%	35.2%	45.3%	11.1%	29.3%	36.4%	29.0%	34.1%
	とても重要である	63.3%	63.8%	63.5%	65.3%	65.6%	59.2%	49.3%	77.8%	64.9%	58.6%	65.5%	60.3%
起業 支援	χ二乗検定	** χ <sup>2</sup> (24)=43.102											
	まったく重要ではない	8.2%	9.9%	3.8%	4.8%	4.1%	8.8%	8.0%	5.6%	7.1%	4.9%	11.0%	3.6%
	あまり重要ではない	39.2%	31.2%	28.8%	32.3%	32.0%	22.4%	32.0%	27.8%	29.3%	43.2%	28.3%	39.3%
	やや重要である	29.7%	34.0%	34.6%	34.7%	33.6%	36.8%	38.7%	44.4%	38.5%	29.0%	37.2%	33.7%
	とても重要である	22.8%	24.8%	32.7%	28.2%	30.3%	32.0%	21.3%	22.2%	25.1%	22.8%	23.4%	23.4%
産学 連携の 推進者	χ二乗検定	* χ <sup>2</sup> (3)=9.045											
	まったく重要ではない	8.2%	7.1%	5.8%	4.0%	4.9%	4.0%	5.3%	5.6%	7.9%	4.9%	11.0%	4.4%
	あまり重要ではない	18.4%	19.9%	25.0%	25.4%	23.0%	20.0%	24.0%	27.8%	23.4%	26.5%	24.1%	25.0%
	やや重要である	43.7%	42.6%	42.3%	40.7%	41.8%	41.6%	42.7%	33.3%	39.7%	38.9%	33.1%	43.3%
	とても重要である	29.7%	30.5%	26.9%	29.8%	30.3%	34.4%	28.0%	33.3%	28.9%	29.6%	31.7%	27.4%
ゲーム 会社 の 代表者	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	3.2%	4.3%	7.7%	3.6%	5.7%	3.2%	5.3%	0.0%	3.8%	3.1%	4.1%	3.2%
	あまり重要ではない	19.6%	16.3%	13.5%	18.1%	18.9%	20.0%	17.3%	5.6%	20.5%	15.4%	15.9%	19.8%
	やや重要である	43.7%	44.0%	36.5%	39.9%	40.2%	43.2%	53.3%	44.4%	40.6%	40.7%	38.6%	42.1%
	とても重要である	33.5%	35.5%	42.3%	38.3%	35.2%	33.6%	24.0%	50.0%	35.1%	40.7%	41.4%	34.9%
ゲーム 業界 関係者	χ二乗検定	** χ <sup>2</sup> (3)=15.034											
	まったく重要ではない	2.5%	4.3%	3.8%	2.4%	3.3%	4.8%	5.3%	0.0%	2.5%	3.1%	5.5%	1.2%
	あまり重要ではない	16.5%	14.2%	17.3%	12.9%	16.4%	16.8%	16.0%	22.2%	14.2%	16.0%	13.8%	15.5%
	やや重要である	44.9%	44.0%	34.6%	45.2%	42.6%	41.6%	49.3%	44.4%	44.4%	45.1%	35.2%	50.4%
	とても重要である	36.1%	37.6%	44.2%	39.5%	37.7%	36.8%	29.3%	33.3%	38.9%	35.8%	45.5%	32.9%
ゲーム 業界 関係者 の 代表者	χ二乗検定	** χ <sup>2</sup> (24)=43.857											
	まったく重要ではない	8.2%	9.2%	1.9%	5.2%	8.2%	8.0%	5.3%	0.0%	6.3%	6.2%	9.0%	4.8%
	あまり重要ではない	18.4%	20.6%	30.8%	25.0%	27.0%	24.0%	32.0%	16.7%	18.4%	25.3%	14.5%	24.6%
	やや重要である	43.7%	40.4%	26.9%	39.5%	35.2%	35.2%	41.3%	61.1%	42.7%	42.0%	40.0%	44.0%
	とても重要である	29.7%	29.8%	40.4%	30.2%	29.5%	32.8%	21.3%	22.2%	32.6%	26.5%	36.6%	26.6%
ゲーム 業界 関係者 の 代表者	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	12.0%	17.0%	15.4%	14.1%	14.8%	12.8%	12.0%	11.1%	15.1%	11.1%	15.9%	11.9%
	あまり重要ではない	37.3%	33.3%	50.0%	37.5%	40.2%	40.8%	41.3%	44.4%	38.1%	40.1%	33.1%	42.5%
	やや重要である	36.1%	32.6%	25.0%	33.5%	32.0%	29.6%	32.0%	33.3%	31.0%	35.8%	33.8%	32.5%
	とても重要である	14.6%	17.0%	9.6%	14.9%	13.1%	16.8%	14.7%	11.1%	15.9%	13.0%	17.2%	13.1%
ゲーム 業界 関係者 の 代表者	χ二乗検定												
	まったく重要ではない	3.8%	5.7%	3.8%	4.0%	3.3%	5.6%	1.3%	0.0%	4.6%	2.5%	6.2%	2.4%
	あまり重要ではない	12.0%	9.9%	15.4%	13.3%	18.0%	14.4%	10.7%	16.7%	10.9%	16.7%	10.3%	14.3%
	やや重要である	29.7%	31.9%	32.7%	35.5%	31.1%	33.6%	34.7%	22.2%	35.6%	33.3%	35.9%	34.1%
	とても重要である	54.4%	52.5%	48.1%	47.2%	47.5%	46.4%	53.3%	61.1%	49.0%	47.5%	47.6%	49.2%

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

(6)開発・支援しているプラットフォーム別では、「起業支援」と「ゲームユーザのリテラシー涵養」において、有意差がみられる。

いずれのプラットフォームも、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「レーティング制度の普及・啓蒙」については、据置型ゲーム機従事者は 50.7%が重要であると回答しており、その他のプラットフォーム従事者（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、その他）は、重要ではないが過半数となっている。

(7)企業規模別でみると、従業員数「300人未満」と「300人超」では、「起業支援」において、有意差がみられる。創業年数「10年未満」と「10年超」では、「起業支援」、「産学連携の推進」、「ゲーム開発者の職業倫理」、「ゲームユーザのリテラシー涵養」において、有意差がみられる。

いずれも、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「レーティング制度の普及・啓蒙」については、創業年数「10年未満」は、51.0%が重要であると回答しているが、「10年超」は、54.4%が重要ではないと回答している。

## 7 ゲーム開発者からの問題提起・改善案（Q39）

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は、自由記述として回答を得た。自由記述欄への回答は、130名から得られた（回答率 32.4%）。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。

(1)性別は、「男性」が 83.1%、「女性」が 16.9%、(2)年齢は、平均 34.8 歳で、階層別では「30代」が最も多く 46.9%、(3)最終学歴は、「専門学校卒業」が 43.8%と最も多く、次いで、「大学卒業」が 36.9%で、両者を合わせて 80.7%、(4)役職、は「一般」が 58.5%、「主任・課長クラス」が 23.1%で、両者を合わせて 81.6%、(5)職種は、「プログラマー（ゲーム開発）」が最も多く 26.9%、次いで、「プランナー・ゲームデザイナー」が 12.3%、「グラフィッカー・CG」が 11.5%と続く。(6)就労形態は、「正社員」が最も多く 68.5%となっている。

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」（55.4%）と「改善案」（36.2%）に大別した。前者では、「労働環境全般」に関する諸問題（12.3%）が最も多く挙げられており、後者では、「ゲーム産業全般」、「コミュニティ・ネットワーキング」、「ワークキャリア・モチベー

ーション」に関する改善案（いずれも 8.5%）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

性別	男	108	83.1%	職種	プロデューサー	3	2.3%
	女	22	16.9%		ディレクター	13	10.0%
年齢	20代	33	25.4%	プログラマー(ゲーム開発)	35	26.9%	
	30代	61	46.9%	プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)	13	10.0%	
	40代	36	27.7%	グラフィッカー・CG	15	11.5%	
	平均値	34.8	(6.6)	テクニカルアーティスト	5	3.8%	
				プランナー・ゲームデザイナー	16	12.3%	
最終学歴	中学卒業	1	0.8%	シナリオライター	4	3.1%	
	高校卒業	10	7.7%	サウンドクリエイター	14	10.8%	
	専門学校卒業	57	43.8%	データアナリスト	1	0.8%	
	高専・短大卒業	3	2.3%	ローカリゼーション	1	0.8%	
	大学卒業	48	36.9%	その他	10	7.7%	
	大学院修士課程修了	10	7.7%	就労形態	正社員	89	68.5%
	大学院博士課程修了	1	0.8%	契約社員	11	8.5%	
				派遣社員	1	0.8%	
役職	一般	76	58.5%	アルバイト・パート	3	2.3%	
	主任・係長クラス	30	23.1%	フリーランス・独立開発者	13	10.0%	
	課長クラス	9	6.9%	経営者(執行役員以上)	9	6.9%	
	部長クラス	1	0.8%	その他	4	3.1%	
	執行役員	2	1.5%				
	経営者	3	2.3%				
	創業者	9	6.9%				

表 7-1-2 自由記述の要約的内容分析

問題提起	n	%	改善案	n	%	その他	n	%
ゲーム産業全般	11	8.5%	ゲーム産業全般	11	8.5%	とくになし	4	3.1%
ゲームビジネス	11	8.5%	ゲームビジネス	4	3.1%			
社会的イメージ	6	4.6%	コミュニティ・ネットワーク	11	8.5%			
多様性	4	3.1%	人材育成	10	7.7%			
労働環境全般	16	12.3%	ワークキャリア・モチベーション	11	8.5%			
開発環境・開発組織・人材育成	10	7.7%						
ワークキャリア・モチベーション	11	8.5%						
法令遵守	3	2.3%						



フリーランスで主に UI を受注している者ですが、会社によって同じプラットフォームでも開発練度が全く違って、その差を適切に埋める筈であるミドルウェアやエンジンの情報共有が全く成されていないところに問題を感じております。CEDEC のような大規模なものも有難いですが、開発会社やフリーランスの人が気軽に情報交換出来る場が少ないが故に、国産ミドルウェアやツール開発が止まってしまっているように思うので、今後そういった場をどうやって持っていけるかがコンシューマ、ひいては今後増えていくであろうインディ共通の課題だと思っております。また、イラストの仕事もしていますが、適切な報酬系の規格を業界である程度定めてクリエイターとコンテンツを守ることが今後必要になってくると感じます。買い叩きに関しては当然として、特に一銭の報酬もクリエイターに支払わず、イラスト系 SNS から二次創作のものを iOS や Android アプリに勝手に流用して利益を得る業者および個人に対する制裁を強化していかないと、今後数年で敷かれるであろう TPP の介入に対抗できないと思います。若い就業経験のないクリエイターを守っていけるかが今後のソーシャル業界の鍵だと思います。(女、20代、グラフィッカー・CG)

フリーランスとしての働き方についてもっと制作会社との距離を近くしていきたいと思えます。ゲーム業界も他の業界同様、下請けというものが存在します。一次下請けならまだなんとかやっているとありますが、二次下請け(孫請け)ともなると、制作費も少なく、ディレクターの意図も非常に湾曲して伝わる人が多いです。それにより、仕様変更や厳しいスケジュールの中での修正なども増えていき良いことはあまりありません。受託会社の方々が大変なのはもちろん分かります。しかし、会社で裁き切れない物を無理に制作してもいい作品は生まれてこないと思えます。これからは、制作会社とクリエイターがもっと直接繋がれるための出会いの機会が増えてくれる事を願っています。(男、20代、サウンドクリエイター)

業界全体に長時間労働が常態化していると感じる。クオリティを上げること、企画分析をすることは何時間でもできてしまうが、まずその状態が異常であると意識すべきであるし、会社全体、ひいては業界全体で意識させるべきだと感じる。ゲームの企画力が高い=マネジメント力がある、ではないと感じる。特に専門的な分野(特に、デザイン系、プログラミング系)で優れた人間が、マネジメント力も高いとは限らないので、別の能力として評価して適材適所の配

置を行なった方が良いと感じることがある。特に企画業務のみに従事していると、つぶしが利かない職種であると感じる。マネジメントのレイヤーまで行って、ようやく一般的な方法というものが見えたと感じる。ソーシャルゲームの登場により業界全体に雇用が大きく広がったと感じるが、ベースラインとして学ぶべきノウハウのレベルが会社によって異なるし、配属部署によっても異なると感じることもある。ゲームデザインについて、属人的なところからの逸脱がいまだにできていないと感じる。それゆえ「希少なゲームデザイナー」が存在しうるとも言えると考えるが、業界内でのノウハウの横展開を行うことはベースラインを上げることになり、「希少なゲームデザイナー」の輩出を促すのではないかと考える。自分自身がコンシューマゲーム業界からソーシャルゲーム業界に転職したが、ゲームの作り方の文法が違うと感じた。新しい面白さを作ろうとする前者に対し、後者は成功したものを横展開するという印象が強い。それはそのままゲーム業界と Web 業界というふうに言い換えても通じるのではないかと考える。フィーチャーフォン全盛の頃は後者の戦い方が強かったが、スマートフォンのネイティブアプリの登場により、そうではなくなったと感じた。今こそ、コンシューマにおける開発ノウハウと、ソーシャルにおける運用ノウハウを合わせることで、業界全体の成長には必要だと感じる。(男、30代、ディレクター)

デベロッパーを非公開にする契約は廃止するべし、海外のように堂々と公開しないかぎり責任感やクオリティ向上はできない。市場を大きくしていかないと皆が死ぬ。知識は共有すべきである。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

日本企業はその雇用形態が原因なのか、個別企業単位で車輪の再開発を繰り返しているのか、ゲーム業界全体で情報共有や共同開発などを積極的に交流して技術交流を深める必要があるのではないかと感じる。近年の趣味嗜好の多様化に伴い、国内だけでペイ出来るような小粒なタイトルと企業だけが残れば良いというのなら別ですが。大企業による大型タイトルは今のような状況が続くと海外勢との差は開くばかりでしょう。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

現在、フリーランスとして活動しており、収入・安定性の面において問題があるが、研究開発に自由に時間を割けることから満足度は高い。研究機関と関わりがあることから、今後は産学連携事業もしくは研究機関でのゲーム関連研究

を行う予定である。景気改善もあり、経済状況も改善するだろう。また、学生やIT業界とも交流がある。このような立場から、次のような変化がゲーム産業にとって望ましいと考えている。

- 企業哲学、企業統治の問題・差別、プライバシー、セキュリティ意識の改善（グローバル企業ですら、これらの問題を抱えており、さらに問題なことに組織内部でそれを解決できない）。消費者利益意識の改善（「日本のコンテンツ配信プラットフォームは容易に終了し、しかもその際に補償がない」と消費者が感じている点等）
- 企業法制・雇用の問題・起業手続きの簡素化（シンガポール、韓国等のように、起業や税務処理を簡素化・デジタル化）。ゲーム開発者を対象とした文芸美術国民健康保険組合の設立・雇用慣行の近代化（特に中小企業においてテレワーク等への対応が遅れているのではない）。年俸制の悪用の是正（一部の企業において年俸制を悪用したサービス残業が生じているのではない）
- 人材育成の問題・職業倫理教育の拡充（ゲーム開発者予備軍である学生やクリエイターの職業倫理知識に間違いが非常に多い。「手で書き写せば複製には当たらない」等。雇用者・業界団体で対応してだけでなく、教育機関への働き掛けも必要）。最新技術の普及（IT業界と比較して、最新技術の普及が遅いのではない）。支援制度のガラパゴス化の解消（学生の支援制度やコンテスト等、国籍・言語での制限があり、例えば「日本のゲーム産業に興味のある留学生」は支援を受けられない等の問題がある）。
- MOD文化への適応（日本でもMODに関わる人が増えて見られるが、そのリソースがほぼ全て海外タイトルに吸い上げられてしまっている）
- 法制度上の問題・無線機器の相互認証（いわゆる技適問題。最新機器を国内で合法に試験できず、海外に後れを取る）
- 政治上の問題・政界におけるゲーム業界のプレゼンス向上（政府の経済戦略上一定の重要性を認められながら、業界としてのプレゼンスがあまりに低い。児童ポルノ対策へのコミット、法益なき表現規制への反対、TPPによる著作権侵害の非親告罪化の是非等）。ゲーム産業政策の方向性の明確化（カナダを目指すのか、それともアメリカや韓国なのか。不明瞭であったり、頻繁に方向性が変わるようでは、企業の戦略にそれを組み込めない）。日本ゲーム業界の国際的なプレゼンス向上（英語での情報発信があまりに少ない。問題発生時に意見の表明が無いかあまりに遅い）。ビッグデータ利用の自主規制（一部の業者が倫理上の懸念を招いており、社会問題化する前にゲーム業界で一定の自主規制をすることが望ましい）
- 学術上の問題・国内学術界におけるゲーム研究のプレゼンス向上（端的に言えば、ゲーム研究の研究費獲得額の向上、及びそれによる優秀な研究者の獲得）。国内ゲーム産業の研究

(上に挙げた問題には日本のゲーム産業特有のものもあるが、その学術的研究や分析が十分になされていない)。研究者の人事評価の向上(研究者の人事評価がアメリカ、カナダ等のゲーム企業と比較して低い)私見としては、国内ゲーム産業の研究不足が非常に懸念される。日本ゲーム産業の国際的なプレゼンスが低下して久しい。この問題には産学官が一体となって取り組む必要があると考えられる。しかし、日本のゲーム研究はCGや現実感が中心であり、政治・経済・経営学の見地からの研究が少ない。このことが政策提言の不足に繋がり、ひいては日本のゲーム産業政策の有効性を制限しているのではないか。また、業界団体・NPOのプレゼンスが低いのも危惧される点である。特にゲーム産業のエンスージアストコミュニティ(特に日本ではプロアマ問わずクリエイター率が高いと思われる)でのプレゼンスが低い。欧米では、組織所属者として、コミュニティと交流を持つ機会が多い。一方、日本では非公式な個人や現場レベルでの、ふわっとした交流が中心で、そのことが組織体のプレゼンス低下に繋がっているのではないか。日本式にも利点はあると思われるが、プレゼンス不足が影響力不足、組織リソースの不足を招いているきらいがある。例えば、NPOが、半ば手弁当で、同人・インディーズ支援イベントを開催したところ、参加枠が埋まらない。これはプレゼンス不足によりアテンションを得られなかったと考えるべきだろう(イベントに問題があった可能性もあるが、その議論すら見られなかった)。外から見ていて大変切なくなるため、解決の必要性が高い問題である。多数問題点を挙げたが、日本のゲーム産業は他の産業と比較して、展望が明るいと考えている。近年不調であるが、産業や市場の構造的問題ではなく、対応可能であることは既に実証されていると思う。世界的なゲーム市場成長の頭打ちも予測されているが、いち早く成熟市場での競争を経験している日本のゲーム産業は、強いサバイバビリティを発揮できると期待している。ただし、グローバルな感覚に欠ける企業が多いのは不安材料である。「ゲーム」の定義が困難なことはよく知られているが、これはゲームは如何様にでも変わりうることを示唆している。現在あるコンピューターゲームの形に捉われず、新しい「ゲーム」の形に挑み続けることで、ゲーム産業はこの先も発展を続けられるだろう。CEDECはこれまでも日本のゲーム産業の発展に寄与してきた場であり、今後の発展でもその場になることを願っている。(男、30代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

小さなゲーム会社がここ最近乱立しすぎて業界のまとまりがなくバラバラな印

象を受ける。会社間の連携をうまくとっていかないと、コンシューマ業界は破綻しそう。ゲーム産業以外にも目を向けたいが、今までの請負単価が高い・開発期間が長い・映像部門に弱いのがネックになりなかなか新規事業に手が出せない（うちの会社の問題ではあるが…）。勉強会や事例発表はその聴講時間に見あった見返りがあるか疑問。行って勉強になったつもりになってる人が多い。交流会は愚痴の吐き場や傷の舐め合いの場になっていて意味がない（CEDECのデベロッパーズナイトのような大規模なものは、ディレクタークラス以上の人もいて仕事につながることも多いが）。会に出られない人は置いてけぼりな空気を感じるが、参加したところであまり変わらないだろうとも思う。（女、30代、テクニカルアーティスト）

いくつかの改善するといいなあとと思う問題点。創る方と売る方は両輪であるという相互理解。人材の流動性が激しすぎて技術がたまらない。無駄に会社を大きくしてしまう事。未だにマンパワーを必要としている業務を早くコンピューティング化しないとまずい。政治的にももっとゲーム業界は力を持って欲しい。これ以上日本の学業時間、労働時間が長期化すると、ゲームを遊ぶ時間などは存在しなくなる。（男、30代、サウンドクリエイター）

大手金融機関や行政からの支援が他の業界より少ないと感じます。（男、30代、データアナリスト）

エンジニアの摩耗が激しいこの業界にあっては玉石混交の状態で淘汰と人材のリサイクル（ゲーム業界やITの中では人材が狭い世界でリサイクル・リユースが甚だしく、さながらビオトープのようである）がおこなわれている。この状況は零細規模起業会社のスクラップビルドが進むと、より高速化していくと思う。ゲーム業界全般の興隆のためには（広義にはパチンコ開発も含める）高速乱開発の鈍足化、それが叶うマネタイズ研究を業界全体で取り組む必要があると思う。（女、40代、ディレクター）

### 7.1.2 ゲームビジネス

ゲームよりも漫画・アニメの著作権力に頼っての開発が多くなったなど感じている。（男、20代、プログラマー（ゲーム開発））

トップダウン形式の経営に違和感を感じています。業界 20 年付近の方々が起業し始めている姿を見て、今後のゲーム企業という括りの広がりを感じました。

(男、20 代、プログラマー (ゲーム開発))

きちんしたとマーケティング部門や営業部門がある会社は別として「創ったゲームをどうやって世の中に流通させて利益を出すか？」ということを考えて仕事をしている方はどのくらいいるのでしょうか？未だに「良いものを創れば売れる」という考えの方がいるように思えます。プロとして仕事をしている以上「良いものを創る」ことは最低限の当たり前です。創ったそれをどのように宣伝して、流通させ、お客様に買って頂くか？個人が好きで作っているわけではないので、利益にならなければまったく意味がありません。特に、人数が少なく経営と開発の両方やっている方がトップにいる会社。大変だとは思いますが、あなたの仕事は「利益を出すこと」です。永遠にポケットマネーで社員の給料を払うなら構いませんが、利益を出せなければそのプロジェクトは失敗です。ゲームを完成させることがゴールではないことを改めて考えていただければ、と思います。もうひとつ、開発をしている皆さん。「自分はゲームを創ることにやりがいを感じていて、お金が欲しくて (給料のために) この仕事をしているわけではない!」「金稼ぎのロジックではなく、みんなが楽しめるゲームを創りたいんだ!」という考えを持っている方、私はその考えは素晴らしいと思います。もし、そういう方がいらっしゃいましたら、今すぐ会社に連絡をして来月から無給で働かせてもらえるように、ぜひ交渉してください。(男、20 代、プログラマー (ゲーム開発))

自分がそうなのですが、ゲーム産業以外から来たエンジニアと、ゲーム産業でがっちりコンソールのゲームの開発に携わっていた方との交流の場があるといいかと思います。ことコンソールについては、国産タイトルが海外で売れていないようで、20 年ほど前は海外でもポケモンだ、プレステだと大騒ぎされていたようなタイトルが日本から発信できないのは、趣向性の違いというよりも、クオリティの著しい低下が原因だと感じています。アメリカ発信のゲームは、スマートフォン向けのタイトルでも目を見張るようなクオリティのものが多く、ターン制のしょぼいゲーム性とガチャガチャで儲けている日本のゲームと大違いです。このまま日本のゲーム市場のクオリティを上げられなければ、斜陽は目に見えています。クオリティを上げることに全力を注ぐべきです。この国には、

一時代を築き上げた優れたエンジニア、クリエイタがいます。若いエンジニアやクリエイタが先人たちの創造力を継承できていない状況が嘆かわしく、どうすればいいか悩んでいます。(男、20代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

ARPU を上げることに集中すると死ぬ。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

以前、「脳トレブーム」でライトユーザーが増え、ちょっとしたバブルのようになって、他業種からの参入もあり、ソフトが乱発されていました。しばらくしたら、脳トレ系は、ほとんど見かけなくなり、ライトユーザーがへってしまい、発売本数がかなり減っていた気がします。今のスマホアプリも、一過性のブームみたいなもので、しばらくしたらライトユーザーがまたごっそりいなくなるのではと、思っています。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

生まれ育った文化的コンテクストを否定して、市場に合わせて商品開発をしようとする、つまらないものが出来上がると思う。外注で作ったゲームは自分で作ったゲームとはいえないと思う。(男、30代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

知的財産を特許で守るやり方が業界の硬直を生んでいるように思えてならない。(男、30代、サウンドクリエイター)

産業・商業・作品の各定義が、会社や人によってばらばらであり、様々な問題の原因となっている。ポータル形成、コンテンツ開発いずれも、デベロッパーと投資家との関係性を、わかりやすく開発現場主任クラスまで浸透させる事が重要だと思う。(男、40代、ディレクター)

ゲームという仕組みを利用してユーザーから儲ける仕組みを作る仕事>ゲームという遊び自体を作る仕事という形が強くなりすぎていることで、遊びとして新しいゲームシステムを作る意味合いが薄れてしまっている。これにより、2Dアクション等、今まで普通に作られていたゲームジャンルでさえまともに作れる会社が減ってしまい、1発勝負でゲームシステムとしては発展性の少ないフ

ラッシュアイデアと収益性の高い課金システムでゲームを作る会社ばかりになってしまっている。仕事である以上儲かる方向で製作を行うこと自体は間違っていないが、このような焼き畑的なゲーム製作が主流になっているということを作る側がどう考えていくか？という事は今後業界の流れとして必要だと思う。(男、40代、ディレクター)

パッケージ販売の不振が続いていますが、子供たちに安全なゲームを提供するためにパッケージ販売は必要だと思います。各メーカーやパブリッシャーはこの部分をどう改善して盛り上げていくか？を考えて頂きたいです。(男、40代、サウンドクリエイター)

### 7.1.3 社会的イメージ

自社で作成した便利な技術や機能はなるべく他社と協力して活用し現在の人々のゲーム業界自体の印象を改善するべき。(男、20代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

ゲーム開発の仕事が一般の人から見て、もっと明るいイメージの仕事になっていったらなあと思います。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

娯楽である以上イメージがあんまり良くないとはいえ、世間一般的なゲームに対する印象をどう上げられるかを考えたりするんですが、出口が見えない…。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

*Twitter* や *Facebook* でのコミュニティが活性化することにより、クローズアップされなくてもいい部分がクローズアップされている印象がある。(開発者たちの発言や行動、人格等) またこういったツールでネットワークが築かれるようになると、職業的には優れていてもコミュニケーションの苦手な開発者が陽の目を見なくなる可能性がある。(女、30代、シナリオライター)

ゲーム制作に直接関わる人員がもっと社会にアピールできるようになるべき。経営者や管理者など、ゲーム制作に直接関係ない人が高収入であることも問題。開発者主体の文化を広めなければ日本のゲーム文化に未来はない。(男、40代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

ゲーム業界は他の業種と比べると「人間らしい」生活がしづらい業種、というイメージがまだ抜けないような気がする。(女、40代、サウンドクリエイター)

#### 7.1.4 多様性

特に開発において女性が参加しにくい文化がある。日本が多様性を受け入れない同質的な文化風土のせいでもある。今後、女性ゲーマーと、男女問わずプログラマー人口が増加することを考えると、ゲームデベロッパーは理系オタクではなくアーティストとして尊重すべき。(女、20代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

女性でこの業界で働ける続けるために、結婚や出産をを切り捨てている人を何人も見ており、非常に悲しいことだと思う。技術の進歩が速いため、出産・育児で一度現場を離れると戻りにくいものもある。子供向けのゲームを作っている企業などにはもう少し取り組みをして欲しい。(女、20代、グラフィッカー・CG)

日本全体を見ても、女性の管理職が圧倒的に少ないのですが、女性プロデューサー、女性ディレクターが少ないのもすごく気になります。これだけ一般女性がスマホを触るようになり、女性用ゲームが出て、ヒットしてもおかしくない土壌はできているのに、作っている人が男性ばかりなので、商機を逃している気がします。これは、ゲームメーカーだけでなく、ゲーム雑誌などメディアもそうです。大前提に、産休や育休の制度はあるものの、ゲーム業界は男社会なので、女性クリエイターの会社復帰を支援するといった「ゲーム業界の空気」「社内の空気」自体がなく、大半の有能な女性をあきらめてしまう現状があります。できる人材流出を止めるためにも、もっと女性クリエイターたちを支援していきたいです。(女、30代、シナリオライター)

仕事だけにならないこと。色んなことに楽しみを持てれば、良いものが作れるので、会社もそういった活動を支援すべき。ゲーム業界は、仕事だけの人が多すぎるように思います。(男、40代、サウンドクリエイター)

### 7.1.5 労働環境全般

ゲーム業界は一部の大手や中堅、有名開発会社の生活ばかり目を向けられていると思います。私は生活するのもやっとの底辺から派遣、フリーランスを経てやっとな今の立ち位置に居られる身です。未だに若く可能性のある人材を使いつぶす事が多いゲーム業界だと思います。自分の様に最初っから死に体でこの業界に生きていける人間はとても少ないと思います。私もまだまだ、若輩ですが私より若くすばらしい人材を使いつぶされている現実をたくさん見てきています。一ゲーム開発者として **CEDEC** ではそのような未来の開発者へもっと目を向けて欲しいと思います。その現状が今大きくこの業界に出てる事をちゃんと理解してほしいです慢性的な人手不足ブラック企業などで悪いイメージが付き希望業界の上位からの低下自分で自分の首を閉めてる事をもっと考えて欲しいですね。(男、20代、プログラマー(ゲーム開発))

私の方の会社では、客先常駐や持ち帰りでの業務委託の開発を中心としております。ゲームに関して言うと、それ以外の開発案件とは単価はそれほど変わらないのですが、勤務時間の多さや倫理観の乱れが顕著な印象です。例えば、「定時後に翌日までに仕上げてもらいたい旨の対応を要求される」「午前3時などの深夜帯に業務連絡の電話が鳴る」「そもそも家に帰らないように要求される」「企画会社とクライアントとの間で絶対に間に合うはずがない残業前提の無茶なスケジュールが組まれる。また、間に合わないと言われると違約金を請求される。ないしは契約金が払われない」「契約期間を伸ばして欲しい旨の相談をされ、断ると他の仕事を受けられないように、次の案件として受ける予定だった会社に連絡される等、仕事の邪魔立てをされる」などの事がこの一年間でありました。一社でのことではなく、大手から中小と言われるような複数社の会社様と関わったことでしたので、私の運が悪かったこともあったのですが、ゲーム制作会社に対して不信感が募ったことと、私個人が体調を壊したこともあり、現在は業務委託でのゲーム開発案件は断っている状況です。直近では、業務委託としてゲーム以外の分野の開発を受け、その合間をぬって自社開発としてゲーム制作を行っている状況ですが、スケジュール的にも仕事内容的にも無茶な要求はされず、開発に関わった製品も比較的お客様に満足いただける形で提供できており、体調としても精神面でも安定した日々を送っております。私個人としても、子供の頃からそれとなく憧れていたこともあり、学生時代からアルバイトとしてゲーム会社に関わり、それから社会人になった後もゲーム制作を生業と

して続けていたこともあり、ゲームに対する思い入れはあるのですが、長時間労働などプライベートの生活に影響するような働き方を求められるケースが多々あり、今後の働き方としてゲームを生活の主軸としていくべきか考えあぐねているところです。私が記載するまでもなくこのようなことは言われて久しいかとは思っておりますが、やはり産業全体として被雇用者の方々が長く安心して仕事に就ける環境があることが今後のゲーム業界の発展への一助にもなるのではないかと考えております。こういった形であれ多くの方々はゲームが好きでゲーム業界へと入って来ていることでしょうし、その気持を持ったまま長く働き、今後良い作品を提供していくことが出来れば、皆クリエイターやゲーマーとして幸せに生きていけるのではないかと思います。(男、20代、プログラマー (ゲーム開発))

日本は海外と比べて技術的に遅れているイメージがありますが、その一つに技術者に対する待遇の悪さが挙げられると思います。今の会社もそうですが、年功序列制度がいまだに多くの会社に根付いており技術力を持ったところで待遇が変わらない為、モチベーションを維持しづらいのではないのでしょうか。(男、20代、グラフィッカー・CG)

プライベートの時間を守れるようになってほしい、それによって、よりいろんな経験が増え、開発に生かせるようになると思う。(女、20、グラフィッカー・CG)

ゲーム会社 (特にコンシューマ) の経営者は、開発者が「ゲームが好きである」ことに甘えすぎだと思う。「ゲームが好きなんだろ?じゃあ残業して作れよ」という態度でいるから、いつまでの長時間労働が無くならないし、ゲーム好き以外の優秀な人材が入ってこない。企業が変わると、そこで働く人が変わり、ひいては社会でのゲームのイメージも変わる。(男、20代、プランナー・ゲームデザイナー)

一般的な企業に比べるとあまり安定した職ではなく、裁量労働という名の実質的な残業促進的環境は多くの人材に負担と損失を与えていると感じる業界であるのが最近問題ではないかと考えている。また、GREEやモバゲーのソーシャルゲーム黄金期に蔓延した売れるゲームを作るために流行ゲームをトレースし

て開発するという考えがやや根付いている部分もあり、ソーシャルゲームやアプリを開発していたゲーム企業に対しては不安を覚えている。(女、20代、プランナー・ゲームデザイナー)

結婚して子供が生まれたあとに、繁忙期のような長時間の勤務に耐えられないとおもう。しかしクオリティを最大限にするためにはある程度仕方のない面もあるとも思う。自分が長時間勤務できなかった場合、契約社員という立場もあるので、自分の雇用に不安がある(出産・育児休暇も含め)。(女、20代、プランナー・ゲームデザイナー)

労働者には何の得にもならない裁量労働制が当たり前になってしまっています。長時間労働をした結果、沢山の成果を出すような人が評価される現状を見るにつけ、日本のゲーム会社が海外のゲーム会社と比べて元気が無くなってしまった原因のひとつなのではないかと強く思います。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

社内を異動する制度に大きな不備があり、会社に振り回されている。新卒正社員で入社し、ゼネラリストとして、6年間で社内異動(職種も大きく変更)を2回経験したが、異動の度に新人扱いされ、給料が入社当時と比べ10%しかあがっていない。入社当時に見た平均年齢に近くなったが、私の年収は、入社当時の平均年収より150万下回っている。大学・大学院の奨学金返済(計500万円で、残額300万円返済予定)もあり、地方出身のため、定住できる場所が欲しく(住宅補助は一切ない)、結婚や子育てもしたいが、このままの給与では困難な状況と認識している。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

30代後半独身女性です。100人規模のプロジェクトで毎年一人は女性社員が体を壊して辞めていきました。まだ病気から復活していない人もいます。男性と同じように入社しても、男性と同じ時間を働けば女性のほうが体力の限界に達し、先に倒れてしまいます。一部のこともかもしれませんが、男性の多い業界ですので、ゲーム産業界から女性開発者向けのリサーチがあると助かる人もいるかもしれません。会社によりけりですが、結婚、出産してからの環境も深夜残業ありきの現場に戻るには不可能です。こどもむけゲームの開発を行う会社もありますし、夜間託児所の併設などをし、子育てとゲーム業界はもっと連動で

きないかと思います。(女、30代、グラフィッカー・CG)

正直な所、優良な企業は少ない業種であると言わざるをえない。勤務体系、仕事内容、報酬の不釣り合いが大きい。また働く側の考え方も問題を抱えていることも多い。時間を守らない、スケジュールを守らない、自分の仕事結果が何に影響するかを考えない等。会社だけでなく働く人間の意識も変えていかなければ斜陽していくばかりだと思う。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

ゲーム業界においては、雇用形態として、裁量労働制が広く浸透しているが、実態は単なる残業代フラットプランに過ぎず、長期的に見れば業界全体を疲弊させ、衰退させるものであるとしか思えない。また、多様性を失い、フォトリアルー辺倒、シリーズものばかりで、既に大半が顧客のニーズから乖離した製品となってしまう AAA タイトルの開発は、上述した状況をさらに悪化させているように考えられる。(増大する開発コスト、減少する売上を社員のサービス残業で補填しているという意味で。)私も AAA タイトル開発に 10 年以上携わっているが、近年の惨状は目に余るものがあり、個人的にはこれ以上の関わりあいを持ちたくない、というのが本音である。反対に、昨今のインディーズゲームの盛り上がりには、非常に強い期待感を感じている。開発、マーケティング、ファンディング、流通等、ゲーム制作を構成する様々な要素において、従来よりも遥かに敷居が下がっているのは明白であり、なおさら、大企業、大規模開発に拘る理由を見出せない。(男、30代、テクニカルアーティスト)

大企業になればなるほど、ゲーム産業と関わりの薄い人事担当が役職付きで居座って意味のない移動や採用、能力開発等を行っていることが問題であることが多い。改善が必要と思われる。(男、30代、その他)

長時間労働が常態化している開発会社の状況は、人間形成や開発者育成に大きな影を落としていると考えます。一部の「PCがあれば仕事もプライベートも事足りる」人だけがやっつけられる環境になっています。これは人の生活という観点から考えると異様です。ですが、これらを排除するのではなく、生活バランスよくしてやることも会社として考慮し、行動するべきですが、受託開発会社は収支が安定していないため常に自転車操業的な行動を起こしやすく、それに助長されるケースがあると思います。ソフトウェア産業の環境は、下部組織に

なるにつれ酷い有様だと思えますし、それが当たり前として受けれてしまう開発者が存在しています。これらの意識改革も必要ですが、業界全体で考える必要もあると思えます。端的に言えば「リア充になれる訳がない」ということです。(男、40代、ディレクター)

激務の余り、メンタルを壊す人があまりにも多すぎる。多くの人々が、長期的に、持続的に働ける職場として、これからのゲーム産業が洗練、成熟されていくことを望む。(男、40代、サウンドクリエイター)

根性論や力技でなんでも解決する風潮をなくす事。(男、40代、サウンドクリエイター)

#### 7.1.6 開発環境・開発組織・人材育成

既にスマホを中心にこれまでのゲームのあり方が変わってきている。2年前間ではスマホはパズルゲームでしか稼ぐ事が出来ないとされていたが、現在パズルゲーム以外のジャンルがTOP5に見られるようになってきた。またMMORPGはスマホでは受け入れられないという意見が大多数だったがそれも覆されている。そして、いままでソーシャルゲームでガラケーやスマホで生計を立てていた会社は今後ネイティブに移行していかなければ生き残る事は出来ない。UnityやCocos2d-xといったミドルウェアの発展と浸透が必要不可欠であると考えています。(男、20代、プログラマー(ゲーム開発))

学生・新人の教育方法、教育内容で「ゲームを作ること」があまり重要視されていないように感じる。新人の専門分野における技術水準は悪くはないが、「ゲームを作れる人材」はほとんどいない。(男、20代、プログラマー(ゲーム開発))

特になしです。…ゲーム業界に6年いたら不満はありますが、結局どこでもあるのかなと思います。ただ、うちの会社はCEDECに行くのは金の無駄としか考えていませんので、そこは頭の改善をしてほしいなと思います。(男、20代、プログラマー(ゲーム開発))

属人化が得意な日本の産業形態ではなく、組織的にゲームを開発していけるような体制づくりを推進する動きが必要だと感じている。(男、30代、ディレクター)

一)

現状の開発環境は、大きな会社以外は根性論がまかり通っているのを感じます。それに脱落する人間が悪いという雰囲気になり、新人が育たない環境に危機感を感じます。(女、30代、グラフィッカー・CG)

プログラミングの基礎能力の向上。ゲームエンジンやライブラリで開発の敷居は下がったが、技術的には複雑化している。Basicでドットを描くようなローレベルなゲーム開発を若い世代に経験してもらいたい。(男、30代、テクニカルアーティスト)

オンラインゲームは重要な位置づけとなると思われるが、オンラインゲームは継続して運営をする必要があるため、結果的に開発者の「ゼロから作っていく経験」は得にくくなる。企業としては安定して利益を得られるので必要ではあるものの、開発者の開発機会をどう捻出していくかも悩ましいところですね。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

サウンドクリエイトをしておりますが、一部の有名クリエイターと大多数を占めるその他大勢のクリエイターの格差が大きいと感じます。これは何もサウンドのみの問題ではないと考えます。一人のクリエイターが1本のゲーム作品の音楽を全て担当するのではなく、監修として有名クリエイター一人、楽曲制作自体は数名で行われているのがもはや珍しくなく、いわゆるゴーストライターですが、有名サウンドクリエイターを支えている大多数のクレジットにすら出ないサウンドクリエイターの地位向上を訴えたいと思います。その為には音楽が売り物のゲーム、例えば音ゲーや一部大作ソフト以外のゲーム制作にはそれらのゴーストをしている作曲家へのチャンスを与えていただきたいと切に願っております。その為にはプロデューサー、エンジニア、アートディレクター、サウンドクリエイターの交流の場を現状のクローズな形式ではなく、更にオープンなコミュニケーションを図れる場として、幅広く多くのクリエイターが活躍できる土壌を耕していくというベクトルで業界が進んでいく必要性を考えております。(男、30代、サウンドクリエイター)

日本人クリエイターの海外進出の機会、支援(金銭的、及び機会的)の充実を

はかるべき。(男、40代、サウンドクリエイター)

本音という大げさですが、自分のことしか考えていない人が多過ぎる気がします。相互扶助や助け合いの精神が皆無とでも言えばいいのか。また、一時期死を意識していましたが、でも楽しいです、ゲーム作りに携わることは。(男、40代、その他)

#### 7.1.7 ワークキャリア・モチベーション

キャリアのない、失業者を支援してほしい。(女、20代、プログラマー(ゲーム開発))

中小のデベロッパーで生涯働くということは現実的ではないと強く思っている。  
(男、20代、プログラマー(ゲーム開発))

現在の職場環境は勤務時間、環境、そして休暇などに不満はありませんが、会社自体が販社としてアウトソーシングを推進しており、かつ開発する製品は回胴式遊技機に限定されているため、経験値やキャリアの蓄積に不安を感じています。(男、20代、グラフィッカー・CG)

ものづくりにプライドを持たない人間が指揮することで、生まれるはずだった素晴らしいものを殺している。(男、20代、グラフィッカー・CG)

いつかは体のどこかを壊しあきらめなければいけないときが来るのでそれまではしっかり働きたいと思う。(男、20代、プランナー・ゲームデザイナー)

ゲーム開発は最高でも50才までかな？あとは他の仕事をしつつ、共働きをして生計を立てることになりそう。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

ゲーム開発という仕事が、多くの人々に娯楽ではなく浪費を与えているように思うようになりました。死んだ目で電車でスマホゲームをしている人を見ると、自分のやっている仕事が悪いことのように思えてきます。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

このアンケートの内容もそうですが、やはり被雇用者という立場しか想定していない人が多いと思います。私はゲームデザイナーとして独立して5年やっていますが、スマートフォンに主戦場を移してからスキルもキャリアも向上する一方です。労働時間は減って収入は増えてます。おかげでオリジナルゲームの開発に時間やお金を少しずつ投入できるようになってきました。スキルがあって向上心がある人はどんどん独立した方が良いです。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

雇用の安定性、低い収入、プランナーとしてのスキルアップが望めないなど、思うところがあり、現在、プランナーとしてこの業界で仕事をしながら、同業他社への転職活動中です。かろうじてゲーム開発の仕事はしているものの、食うに事欠くような暮らしが何年も続き、最新のゲームに触れることはもちろん、CEDECのような有料の催しに参加して自己を高めることもできず、スーツすら買えないのが実情です。転職活動も長期化し、1年また1年と時間が過ぎてゆくことに、言い知れぬ焦りと将来への不安を感じています。こういったアンケートで、グチを吐き出しても仕方が無いのですが、誰にも相談できず抱え込まざるを得ない状況を分かって頂きたく、この枠に述べさせて頂きました。どうか、貧しくとも志ある者への手厚いご支援を、業界全体として検討してもらいたいものです。(男、40代、プランナー・ゲームデザイナー)

現在、プランナーとして勤めながら、転職活動をしています。現職場では、企業としての成長が期待できず、収益もきわめて低い水準で横ばい（あるいは下降）であるため、入社以来、まったく給与額も変わっていません。給与は、元々ギリギリの額でスタートしているため、生きてゆくので精一杯な状況であり、生活水準の向上をはじめ、自己啓発や研鑽といった自身への投資にも予算を割けないばかりか、最新のゲームに触れられる機会も無いため、キャリアにおいても取り残されている不安でいっぱいの中、日々を過ごしています。現職よりも待遇のいい同業他社へ、一刻も早く移りたいところですが、応募する企業からはことごとく不採用の返事しか得られず、途方に暮れております。このようなアンケートで、お話しするようなことではないかと思いますが、どこにも相談できず困ってもいるのです。(男、40代、プランナー・ゲームデザイナー)

ゲーム業界のキャリアしかないが、年齢が高く、最近はソーシャルゲーム特有

の仕事をやっていたため、次の仕事につけるのか非常に不安。いつクローズするかわからず1ヶ月更新のため、不安だらけです。当然ながら正社員との格差が酷いです。(女、40代、その他)

### 7.1.8 法令遵守

労働者も雇用者も交渉と法知識と常識の欠落が激しすぎる。一般企業並みの常識を持ってしかるべき。このままではアニメ業界の二の舞いになる。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

現在の勤務先は、残業繰越という法令ではグレーゾーンの規則を後付で全社員の同意を得ないまま施行しており、非常に問題がある。(男、30代、シナリオライター)

ブラック企業が話題になるがゲーム会社だけで考えると昔ながらの会社はほとんどブラックだとおもいます。買収などにより他の業界基準の単価が導入されつづけ末端の受託会社の開発費が下がり続け、大手に脅されながら休みや深夜の残業を関節的に強要され、会社の福利厚生すらままならない現場を経験したが、これらの問題を取り締まり告発しやすい制度などがあると良いと思いました。(男、40代、ディレクター)

## 7.2 改善案

### 7.2.1 ゲーム産業全般

ゲームとサブカルチャーの結びつきをより強く、人材が相互で行き交い、固定観念に縛られない環境が業界として構築されていくと、より多くの人材がゲーム業界へと様々な知識を持って集まってくるのではないのでしょうか。(男、20代、ディレクター)

(1)ゲーム業界の働き方について：過重労働が蔓延しているようなイメージがあるので、労働環境として解消すべきだと思います。原因はケースバイケースですが、「残業が当たり前」という風潮は大きな原因の一つです。(2)キャリアについて：日本はエンジニアとして経験を積むとマネージャになるケースが多いと思いますが、この点が大きな問題だと感じています。開発と管理は別のスキルなので、良いエンジニアが良いマネージャになれるとは限りません。エンジニア

はエンジニアとして、マネージャはマネージャとしてのキャリアが歩めるようになれば、労働環境はもっと良いものになると思います。(3)ゲーム産業について：ゲーム業界は高い技術力を保有していると思うので、もっと他の産業にも技術協力していくべきだと思います。ゲーム産業をゲーム産業だけで支えようとするのは中々難しい時代だと思うので。(4)ゲーム業界で働く人がゲームで遊ぶ事について：ゲーム業界は勉強好きな人が多い印象ですが、もっとゲームで遊ぶべきだと思います。私の周りでは、仕事や勉強に追われて全然ゲームで遊ばない人が多いです。(開発は好きでもゲームは遊ばないという人は意外に多いのではないのでしょうか?) CEDEC のような勉強会はとても有意義で重要な場ですが、開発者が集まってゲームで遊ぶような場もあればゲーム業界にとってプラスになる気がします。(男、20代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

どのチームでもありうることですが、長い間同じシリーズを続けていると、どうしても職人技に頼りがちだと思います。見えない部分・職人技的な部分を見えるようにするいわゆる「コンテンツ工学」の普及が大きくなってほしい。会社という枠を超えて良質なコンテンツを生み出すためのコミュニケーションをしていくことが、業界という大きな目を見た時にやるべきことではないでしょうか。(男、20代、プランナー・ゲームデザイナー)

最近ではゲーム業界以外での仕事の需要があると思うので、他の分野にも視野を広げる必要があると思います。例えば、ゲーム業界以外でも Unity を使用してデモやアプリケーションを作成しているところがありますし、Oculus や GoogleGlass のような機器を利用して非ゲームの VR や AR のコンテンツを作成するなど。ロボットや医療の分野にもゲーム業界の技術が役に立つと思いますし、逆にゲーム業界にとっても利益になる技術があると思います。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

ビデオゲームが世界に誇る日本の主要産業として、日本国内での地位や存在の見直し、国をあげた推進、支援などを充実させ、専門分野の育成等にも力を入れ、VR などあらゆる新しいエンターテインメントを取り込みながら成長して行くことが、ゲーム産業にとどまらず、日本経済の発展に大きく影響すると感じる。(男、30代、グラフィッカー・CG)

スター社員の育成、人財のオープン化コンシューマー、スマホアプリ開発の知識、ノウハウの共有、新しいエンターテインメントコンテンツ開発に対する投資。

(男、30代、その他)

ビジネスとしてのゲーム（産業）と、純粋な娯楽としてのゲーム（文化）というそれぞれの視点を意識した議論が必要だと感じています。(男、30代、その他)

(1)ゲームを使用するの社会貢献（シリアスゲームや、ゲーミフィケーション利用するの教育など）をもっと業界が一つとなって進めて欲しいと思います。(2)元ゲーム開発者で家庭に入られている開発者の方への仕事機会の提供がもっとできると感じています。(男、40代、プロデューサー)

純粋にゲーム機向けにゲームを作っていた時代から比べると、Web屋やリサーチャーなどの異業種からこの業界に参入してきたところが増えた（かつ売上もあつたりする）ため、隔世の感があります。ゲームがビジネスや投資対象として考えられてきているのに対し、現場でゲームを作っている側には今ひとつそのような感覚が薄い（やりたいことをやっているだけ）気がします。ビジネスとしてゲームを理解できる人材を増やしていかない限り、労働時間やゲーム作りに関する問題はなかなか良い方向には進まない気がします（解決はしないと思います）。そういった面でも CEDEC の活動が増えることを期待しております。

(男、40代、ディレクター)

ゲーム産業の今後の成長について、ゲーム以外の作業との連携や融合によってゲーム産業のプレゼンス向上や、新市場開拓をしていくことが重要だと考えています。(男、40代、ディレクター)

ゲーム開発はブラックである時代を早く経験し、他の産業もブラックが広がりつつある現代、先行した経験が生かされるとよいと思われます。すでに乗り越えた企業も多くあります。(男、40代、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発))

## 7.2.2 ゲームビジネス

良い作品を制作しているハリウッド VFX 業界でも倒産する会社があるので、素晴らしい作品をつくったらそれが正しく評価され還元されるような世界になるといいな。(男、30代、グラフィッカー・CG)

ファミコン時代のようなシンプルかつ奥の深いゲームづくりが今後、重要だと思います。(男、40代、ディレクター)

ゲームはなんにでもビジネスになるしぶとさとニーズがあるので今後も業界が縮小するようなことはないと思う。籠かきが車屋になれるか、という話を亡くなった先代がいつもしていました。(男、40代、グラフィッカー・CG)

ゲーム開発会社は、ゲームを軸にしてもうすこし開発内容の幅を広げるよう考えていくとよいと思うゲームというより、いろいろなたのしい・べんりなことができるデジタルディスプレイ機器で面白いものを開発していく、という視点で攻めれるのではないかと思う。(男、40代、プランナー・ゲームデザイナー)

## 7.2.3 コミュニティ・ネットワーキング

いろんな会社様の意見を直接お聞きしたいです。(男、20代、グラフィッカー・CG)

昨今のゲーム開発という仕事はもっともっと幅広くなっています。CEDECで扱う範囲も、もっと広い分野で扱ってほしいなと思います。(男、20代、その他)

大学との連携がもう少しあっても良いと思いますね。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

ネットワークが絡む事が多くなってきたので、ソフトウェア業界との連携または、情報の共有化で悩む場合が増えてきました。以前はクライアント部分を作ればすむのですが、サーバ上のデータとの整合性と、通信料を減らす手段の確立、日々変化するネットワークソフトウェアへの対応。プログラマーは、カテゴリ上プログラマーという分類だけなのが最近気になりました。グラフィカルプログラマー(コアな描画システム部分)や、UIやレイアウトの動きにこだわ

る UI プログラマーなどの細分化が体系化されていく方が、講習会などを開く場合に自分がどれに参加するべきなのかわかりやすくなって良いのではないかと思いました。(男、30代、プログラマー (ゲーム開発))

ゲーム開発者同士のコミュニケーション欲しいです。(女、30代、プログラマー (研究、ツール・ミドルウェア開発))

派遣契約や契約社員など短期～中期雇用はその分給与面で手厚いべきと思います。応募者の面接、人材育成、プロジェクトマネジメントなどを弱点としている会社・チームは多いのではないのでしょうか。企業内での縦割りの組織が長年続いたことにより起こっている問題は根深いと思います。また、まだまだノウハウを外に出すことに対して過敏なように感じます。企業内外で協力し合ったり情報交換するといった土壌が形成されて欲しいとよく思います。(男、30代、グラフィッカー・CG)

インディーとゲーム会社所属の開発者を混ぜた形での交流が盛んになると良いと思われれます。また、副業として開発者自身が小さなゲームを作れる空気が必要。これによりインディーの気風を全体に取り入れることができるかと。(男、30代、テクニカルアーティスト)

CEDEC が現状数多ある問題を切り開く一端になっていただけることを願っております。(男、40代、プロデューサー)

この先の日本のゲーム開発会社は、アメリカなどと同じようにしていくのか？日本独自の成長をするのか？等を模索していくんだと思います。その時に、色々な議論が出来るといいと思います。(男、40代、プログラマー (ゲーム開発))

実際のところゲーム業界ではないので申し上げにくいのですが、まだ一般的ではない特殊な業界のようなイメージなので、ゲームのノウハウを他業種にまで展開できればいいと思い、取り組みたいと考えています。そのための、業務提携がしやすい交流ができる機会があればうれしいのですが…。(女、40代、グラフィッカー・CG)

沢山の学生達がゲーム業界に就職できるよう指導していきくために、自分自身もスキルアップが必要なので、今後も CEDEC のようなイベントや勉強会などが活発に行われることを期待しています。(男、40代、その他)

#### 7.2.4 人材育成

会社にとっても、ゲーム業界全体にとっても、優秀な人材の確保がますます重要になってくると思います。特に日本では少子化の影響も強く、いかにゲーム業界に興味を持ってもらうか。単なる収益だけでなく、将来の開発者獲得という観点でも多くの子供にゲームを遊んでもらうことが重要になるのではないかと。また、昨今話題のプログラミングの義務教育化の議論やキッズスクールは注目しているところで、このあたりにゲーム業界として絡んで行くことによって、将来のゲーム開発者育成につなげて行けないものかと思っています。(男、30代、プログラマー (ゲーム開発))

もっと、新人に対して研修なり教育の場を設けて育てる必要がある。(男、30代、プログラマー (ゲーム開発))

最近ではユーザーの目も肥えてきておりどのようなゲームであれ多様性が求められるようになりました。開発中多様性への可能性を失わないように決めつけて作ることをせず、新しい事やいいものを吸収しよりより作品を作るという手法が多くなっていますが、その弊害として「可能性を狭めないように」という売り文句を免罪符に「何も決めず候補止まりで仕様を進める」という開発が常になりつつあり、開発工数の増大、仕様変更の原因などになっています。これらは決めるべき事を決められない決定権を持っている人間がいる事だと私はおもっています。またそれを許す職場環境、理念などが下地となって助長しています。まずは決めるべき事を決める能力を持つ人材を作る事が今後のゲーム産業に貢献すると思います。(男、30代、プログラマー (ゲーム開発))

各人のキャリアの固定化が問題かと思う。ゼネラリストを育て上げると言うよりはスペシャリストの幅の広げ方を考えた方が良くはないだろうかと考える事も。キャリアパスについてどの様に考えているかを、各会社のマネジメント陣に聞いてみたりしてみたい。(男、30代、プログラマー (ゲーム開発))

日本のゲーム開発は、アーティストからのアプローチがやや少ないように感じます。海外のスタジオなどに比べ世界観やグラフィックの面で弱い部分があると考えているので、今後、盛り上げていけたらと思います。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

ゲームをして育ってきた世代がゲームプランナーやクリエイターになるべき。ゲーマーこそ作る側になってもらえると面白いゲームが増えると思うので、その為の環境づくりなども重要かと思います。(男、30代、プランナー・ゲームデザイナー)

制作者、経営者としてそれぞれ意識をもって働けばあまり細かい事は考える必要はない。(男、30代、サウンドクリエイター)

<ゲーム開発者の不足>良質のゲーム開発者がなかなか捕まらない現実を考えると、ゲーム開発者の育成プログラムを早々に組むべきだと思う。(たいていのゲーム開発者は、起業するか、外の人とコミュニケーションをあまりとらないために横の繋がりで転職することが多い) ゲーム業界に勤めたいと思っても、その間口が広がっていないだけで就職できない人が多くいる。そういう人にもチャンスを与えるべきだと考える。事実、弊社には元々ゲーム開発者ではなかった人間が多くいる。多くが30代半ばで、すべて転職組。半年でメインプログラマに抜擢されているスタッフもいる。他の組織で社会人経験を積んでいる分、コミュニケーション能力は高いので、チーム連携には支障がない。学生にはたくさん間口が広がっているようだが、異種業界からの中途採用にも視野を広げてみるべきではないだろうか。<ワークライフバランス>ゲーム業界にとって、ワークライフバランスが一番重要だが、なかなかそれができない会社が多い。クリエイティブなことを担当する人材は、もっと外に出ていろいろな情報を仕入れるべきと考えるが、それが許されない現状が多すぎる。大きくは2点で、担当者のスキルセットが間違っているか、リーダーとなる人間がチームメンバーを信じられないか。どちらも不幸な状況しか待っていない。「人材が少ない」ということもあるが、スキルセットがしっかりしていれば、スタッフのモチベーションもあがるし、結果として業務の効率化が図れる。リーダーとなる人間は、メンバーのスキルセットをしっかり把握して、適材適所にスタッフを配置するべきだと考える。<女性が働き難い業界>世の中として、女性

が働き難い現状ではあるが、ゲーム業界ではそれがさらに色濃くなっている。弊社でも、クリエイティブを担当する女性スタッフは、子どもを作るな、子どもができたら辞めろと言われていた。現在は独り者でも、数年後はわからない。女性には女性ならではの視点があり、男性には作れない世界観をもっているのので、ぜひとも女性に優しい業界にしていければと考えている。(女、30代、ローカリゼーション)

家庭用ゲーム開発者からスマートフォン向けゲーム開発者への流動が年々大きくなっていると思われるが、実態が見えてこないなので数値で見たい。(男、40代、グラフィッカー・CG)

サウンド・ムービー制作業務の傍ら、ベトナム人への技術指導をしています。現地採用のためベトナム基準で報酬が決まるため、国内で仕事をしていた時よりはるかに収入が下がりましたが、生活費が安いので特に困ることはありません。今後、ゲーム会社はどんどん海外に出て行き、人材が国外に流出していくと思います。若い人から率先して海外でのゲーム制作にチャレンジし、新たな価値観や創造性を身に付け、アジアを筆頭に世界中でクリエイティブなプロダクトをリリースしていこうと思います。(女、40代、サウンドクリエイター)

#### 7.2.5 ワークキャリア・モチベーション

リモート勤務ができれば選択肢が広がる。(男、20代、プログラマー(ゲーム開発))

フリーランスのサウンド制作は納品して終了な事が多いので、もう少し作品全体にコミットできるきっかけを増やしていきたい。(男、20代、サウンドクリエイター)

強くゲームを造りたいと思っているスタッフの割合が減ってきている中で折り合いをつけながらゲーム開発を行うことの難しさを感じる。みんなで徹夜しようぜ!みたいなノリで開発できるとある意味楽だと思う。(男、30代、ディレクター)

今後はインディークリエイターが個性的で面白いゲームを発表していく機会が

増えてくると思います。これをポジティブに受け止め、産業の多様化を推し進める取り組みが必要になってくると考えています。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

プログラミングでオブジェクト指向を学んでいる・実践しているのだから仕事の進め方もオブジェクト指向にし、まとめるもの・細分化するものをしっかりと分けて、設計・準備出来るような働き方をすれば良いと思います。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

ゲーム業界の平均年齢が上がるにつれて育児休暇や介護休暇、ワークライフバランスに対する企業の理解が重要になってくる。(男、30代、プログラマー(ゲーム開発))

ゲーム業界に入って1年4ヶ月で、まだまだ見習いです。コンシューマ経験者のメインプログラマさんに付いて、勉強しています。いいソースを読ませてもらえることが一番の勉強だなと思います。時間がないから勉強できないとか、自分の作品が作れないという気持ちを、前職(ゲーム業界外のシステム系)にいた時は感じていましたが、今はそう思うこともなくなりました。好きなことを仕事にできる幸せを感じつつ、ずっとこだわりたいとは思っていません(勉強の機会が得られたら、あとは独学でもできるのかなと。仕事に対するモチベーションは変わるとは思いますが…)とても充実した日々を送っています。かわいいプログラムを見ることができるようになって、幸せです。転職してよかったなと思っています。(女、30代、プログラマー(ゲーム開発))

社員満足度の最も高いゲーム開発会社調査ができると面白いのではないのでしょうか? 今後は人材が重要になってくると思います。働く環境の向上意識をゲーム業界全体で盛り上げられると良いのではないかと思います。(男、30代、テクニカルアーティスト)

昨年、中堅コンシューマーメーカーを退職し、ゲーム関連のベンチャー企業の立ち上げメンバーとなりました。転職の動機はいろいろございますが、女性であり、30歳だったからです。前職では年齢を重ねていく中で、社内でのステップアップのビジョンが持てず、歯がゆい体験をいたしました。結婚や出産など

のライフプランと、業界内での女性のキャリア形成に非常に興味がございます。本年の CEDEC にて、このあたりのお話が聞けると非常にうれしく存じます。

(女、30代、その他)

ゲームを文化として国が捉えているのなら、ベンチャーなどの起業者への支援について国としてしっかり検討して対応し、業界文化の活性化を国にお願いしたいと思っています。(男、40代、プロデューサー)

起業に失敗した後の受け皿や復帰支援の充実をして欲しい。(男、40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、(8)創業年数の観点から、前回の調査との比較を踏まえながら、分析結果を報告した。その結果、この一年間で、ゲーム開発者を取り巻く環境がいかに変わり、また、何が変わらないのかといったことなどについて明らかにされた。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、専門学校や大学、大学院修士課程で、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。平均年齢 34.4 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 5.8 年と短い。ゲーム産業での就業年数は平均 10.4 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、生活面については、「独り暮らし」または「配偶者と同居」している者がそれぞれ約 4 割であり、「子どもと同居」している者は約 2 割、「本人の父母と同居」している者は約 1 割と少ない。このような近代家族の在り方は、多くの開発者が、首都圏で就業していることが影響しているのかもしれない。

この一年間におけるゲーム開発者を取り巻く環境のうち、最も大きな変化は、「スマートフォン」向けのゲームを開発・支援している者 (61.8%) が、「据置型ゲーム機」のそれ (39.4%) を凌駕したことである。また、ゲーム会社の業

績は「携帯電話（フィーチャーフォン）」を除いて増益に転じ、同様に、ゲーム開発者の年間収入も全体としてみると増加傾向にある。このような競争激化のなかに好機を見出して、「ゲーム会社を起業したい」という意志を持つ開発者も14.7%存在するが、過半数（50.1%）は「働ける限り、ゲーム産業で被雇用者として仕事を続けたい」と回答している。

このように、ゲームのエコシステムがドラスティックに変化していくなかで、ゲーム開発者の仕事や生活にも変化が求められる。そこで、本調査では、とくに、開発者の意識に焦点を当てて、その実情に迫った。

まず、仕事と生活の状況について尋ねたところ、開発者の約7割が「仕事不適合」（76.3%）および「職場不適合」（74.8%）を感じていない。しかしながら、約6割は「身体的疲労」（54.1%）や「精神的疲労」（60.6%）を感じており、それらは女性に有意にみられた。

また、仕事と生活の満足度について尋ねたところ、開発者の約6割が「生活全体」（59.9%）および「仕事全体」（56.9%）に満足していることが明らかにされた。その他に満足度が高いもの（「とても満足」と「やや満足」の合計）として、「休日・休暇」（72.5%）、「職場の人間関係」（68.3%）などが挙げられる。しかしながら、「今後の仕事や働き方の見通し」（63.8%）、「現在の収入の水準」（59.6%）、「能力開発の機会」（54.1%）の満足度は低い結果となっており（「とても不満」と「やや不満」の合計）、それらの改善が求められている。

また、本調査では、実情把握に加え、開発者が考えるゲーム産業の未来についても尋ねた。今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なプラットフォームについて尋ねたところ、「スマートフォン」が顕著に高く93.5%、次いで、「タブレット」（82.3%）、「PC」（72.6%）、「携帯型ゲーム機」（72.1%）、「据置型ゲーム機」（64.6%）と続く（「とても重要である」と「やや重要である」の合計）。一方で、「携帯電話（フィーチャーフォン）」は86.3%が重要ではないと回答している（「まったく重要ではない」と「あまり重要ではない」の合計）。2014年に実施されたIGDA開発者満足度調査によると、今後5年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なプラットフォームは、第一位が「Steam」（72%）、次いで、「PC オンライン」（62%）、「Android フォン」（50%）、「iPad」（50%）、「Android タブレット」（50%）、「家庭用ゲーム機」（49%）、「iPhone」（48%）と続いている（Weststar and Andrei-Gedja, 2015: 12-14）<sup>13</sup>。このような意識

---

<sup>13</sup> Weststar, J. & Andrei-Gedja, M. (2015). *Developer Satisfaction Survey 2014: Industry Trends and Future Outlook Report*. International Game Developers Association.

の差が、ゲーム開発者や産業の将来にとって、どのような意味を持つのかを吟味し、議論を深めていく必要があるだろう。

また、今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要なゲームは、「ネイティブアプリゲーム」が最も高く85.1%、次いで、「オンラインゲーム」(84.3%)、「DLC」(82.5%)、「クラウドゲーム」(78.3%)と続き、「パッケージゲーム」(51.6%)は低い結果となっている。このことから、デジタル、ネットワーク時代における、多様なコンテンツビジネスの在り方がより一層重要となってきたことが示唆される。

さらに、今後3年間におけるゲーム産業の成長にとって重要な社会との関わりなどについて尋ねたところ、「ゲーム開発者コミュニティを通じた知識共有・人脈形成」(95.5%)および「ゲーム会社における能力開発の機会」(93.7%)が顕著に高く、「ゲーム産業のプレゼンス向上」(83.1%)と続いている。とくに、組織の内外においてキャリア形成に資するコミュニティや機会が重要となっており、先述のとおり「能力開発の機会」の満足度の低さと符合することから、喫緊に取り組むべき課題の一つである。実際に、開発者は、一ヶ月あたり平均17時間も自己研鑽に費やしている。これは、劇的に変化する環境へ適応しようとする自律的な行動であり、日本のゲーム開発者の献身を象徴している。

しかしながら、高度な分業と協働が求められるゲーム開発には「繁忙期」が生じるため、仕事以外の学びの時間には制約がある。多くの開発者は、「正社員」として組織に所属し、「裁量労働制」で就業している。普段の週労働時間は平均46.84時間、繁忙期の週労働時間は平均64.41時間となっており、それぞれ約50時間以上、約60時間以上で労働時間が長いと感じる者が多く、とくに、繁忙期において理想と現実の乖離がみられる。「繁忙期がない」者は11.7%となっているが、約9割が繁忙期を経験しており、その長さは「1ヶ月」が最も多く23.9%、「ほぼ慢性的」が20.4%と続く。なぜ繁忙期が生じるのか、その理由を尋ねたところ、「マネジメント力の不足、マネージャの交代・異動による影響」が最も多く48.6%、次いで、「開発チーム内の混乱・交代、経験不足」(46.9%)、「長時間労働を前提としたスケジュール」(44.1%)、「開発チーム内から発生した予定されていない仕様変更」(42.4%)などが挙げられている。このことから、とくに、マネジメントやチームビルディング、スケジュール管理などの能力開発が求められていることが示唆される。

なお、自由記述欄には、問題提起だけではなく、それらに対する改善案も多く寄せられたことが、この一年間の大きな変化である。これらの質的データは、

量的データでは表すことが難しい、開発者の生活や仕事における苦楽や機微、創造的営為を担う者としての矜持、人間の尊厳などを窺い知ることができる貴重な語りである。

さまざまな開発者から多様な意見や提案が出されたように、ゲームの領域が拡張していくなかで、開発者個人や組織においても多様性が尊重され、それが循環的に活かされ、漸次的に発展していくことが求められている。同志とともに、課題を共有し、改善に向けて、主体的に取り組もうとする姿勢は、開発者の就業やキャリア形成のみならず、ゲーム産業の健全な発展にとって極めて重要であり、自浄作用としても機能するだろう。本調査で語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、開発者の情熱が捧げられたゲームを通じて、よりよい社会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、第二回目となる。

以上のとおり、ゲーム開発者をめぐる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ていくことが必要である。また、ゲームの領域の拡張にともなって、ゲーム開発者の仕事や働き方なども変化を続けていることを鑑みると、ゲーム開発者をめぐる実情について把握し、体系的にまとめ、共有していく過程は重要である。また、その過程を通じて、さまざまなコミュニティでオープンに議論が展開し、洞察が深まることで、より望ましい方向へと向かっていくだろう。

なお、冒頭で述べたとおり、2014年以降、IGDAは開発者満足度調査を毎年実施していく方針を決定した。とくに、国際的、社会的、文化的観点から、ゲーム開発者に関する比較研究を前進させていく上で、非常に有意義な取り組みであり、ひいては、調査研究結果を通じて、ゲーム開発者の理解深化や地位向上などにも結実していくことだろう。しかしながら、パッケージ化された調査票では、日本特有の雇用システム、日本の開発者の特徴、産業や文化、コミュニティの成り立ちや特性などを把握することは、困難であるかもしれない。したがって、関連する調査研究などを参考にしつつ、今後の課題として検討していきたい。

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>14</sup>。

---

<sup>14</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 2014

発行年月日 2015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

---