Be Bold!

CEDEC Computer Entertainment Developers Conference 2013

ゲーム開発者の就業とキャリア形成 2013

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
2013

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、今後も継続的に実施していく予定です。このたび 2013 年のアンケート調査の報告書をまとめ、ここに報告させて頂きます。

この 30 年余りデジタルゲームが産業として大きく成長するとともに、開発者の数および職種も広がりを続けています。デジタルゲームは市場に出してみて、初めて売れるかどうか判明するという、ビジネスとして厳しい性質を持っています。近年ではスマートデバイスの急激な普及が進み、プレイヤーの遊び方、ビジネスモデル、ゲーム内容および開発手法などが大きく変化しています。またパッケージ販売からオンラインを中心とした流通や広告など、開発を取りまく環境も従来から異なる姿へと移りつつあります。

このように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。とはいえ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。したがって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。

これまで 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。

2014 年 3 月
CEDEC 運営委員会

目　次

1.　調査の概要 1
1.1.　調査の趣旨 1
1.2.　調査の対象 1
1.3.　調査の方法 1
1.4　調査の実施期間 2
1.5　有効回答数 2
2　回答者の概要（Q2） 2
2.1　回答者の基本属性（Q3, 4, 5, 6, 7） 2
2.2　回答者の生活属性（Q8, 9, 10） 4
2.3　回答者の就業属性（Q11, 12, 13, 14, 15, 16） 4
2.4　回答者の職場の概要（Q18, 19, 20, 21） 6
3　ゲーム開発者の就業意識と行動 7
3.1　現在の仕事の満足度（Q22） 8
3.2　ゲーム開発職の選択理由（Q23） 9
3.3　転職の回数（Q24） 13
3.4　転職の理由（Q25） 15
3.5　転職を考える場合に重要なこと（Q26） 19
3.6　転職の障害になると思うこと（Q27） 23
4　ゲーム開発者の働き方と職場 26
4.1　就労形態・勤務形態（Q28, 29, 30） 26
4.2　労働時間（Q31） 29
4.3　繁忙期の長さ（Q32） 32
4.4　ストレスを感じる場合の原因（Q33） 35
4.5　人事・評価制度の満足度（Q34, 35） 37
4.6　福利厚生制度の利用・ニーズ（Q36） 39
5　ゲーム開発者の給与（Q17） 43
6　ゲーム開発者のキャリアと学び 47
6.1　ゲーム産業での就業計画（Q37, 38） 47
6.2　自己研鑽の状況（Q39, 40, 41） 49
6.3　企業内人材育成の状況（Q42） 54
6.4　企業におけるゲーム開発者支援制度の利用とニーズ（Q43） 57

7　ゲーム開発者の多声性（Q44） 60
7.1　変化するゲーム産業の構造的問題 61
7.2　仕事のなかの曖昧な不安と希望...63
7.3　クリエイティビテとマネジメントの間 66
7.4　ワークライフ・コンフリクト 68
7.5　コンピュータエンターテインメントの未来へ 69
8　まとめ 71
8.1　導出された知見 71
8.2　今後の課題 74

1. 調査の概要

1.1. 調査の趣旨

急激に進展する技術革新、国際競争の激化、ネットワークの高度化やメディアの発達などの変化を背景として、近年、ゲームの開発環境は大きく変貌している。このように変化の激しい状況の中で、ゲーム産業における開発者のキャリア発達に関する調査研究の蓄積は、現役のゲーム開発者のみならず、次代を担う人材の育成、ひいては、ゲーム産業やゲームをめぐる文化や社会の持続可能な発展において、大きな課題の一つである。

そこで、一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会 CEDEC（Computer Entertainment Developers Conference）運営委員会では、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、商業ゲーム開発者を対象にしたインターネット調査（ゲーム開発者の生活と意識に関する調査）を実施した。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。

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就職・転職について、⑤働き方と職場について、⑥現在と将来のキャリアについての 6 項目である。

1.2. 調査の対象

本調査では、プロデューサー、ディレクター、プログラマー、グラフィッカー、テクニカルアーティスト、プランナー、データアナリスト、サウンド、QA、サーバ・ネットワーク運営エンジニアとして、商業ゲーム開発に携わっている者を対象にした。

1.3. 調査の方法

本調査は、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を実施した。一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会 CEDEC2013 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を構築した。いわゆるオープン型のインターネット調査である。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に対応し、暗号化通信に配慮した。本調査の実施にあたっては、2013 年 7 月 1 日に、CEDEC2013 の公式ウェブサイトならびにメールマガジンで告知するとともに、メディア関係者等へプレスリリースを配信し、インターネット記事などで告知された。

1.4 調査の実施期間

本調査期間は、2013 年 7 月 1 日～7 月 31 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、473 票である。

2 回答者の概要（Q2）

本調査の回答者は、「CEDEC2013 へ参加する予定である」者が 51.1％、「CEDEC2012 へ参加したことがある」者が 36.0%、「CEDEC2011 へ参加したことがある」者が 36.2%、「CEDEC2010 へ参加したことがある」者が 35.2%、「2009 年以前の CEDEC へ参加したことがある」者が 40.9%、「CEDEC へ参加したことがない」者が 26.7%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 14.4%、(2)年齢は、平均 33.7 歳（SD=6.3）、階級別では 30 代が最も多く 50.2%、次いで、20 代が 27.7%、40 代が 20.5%となっている。(3)最終学歴は、「専門学校」が最も多く 39.2%、次いで、「大学卒業」が 36.4%、「大学院修士課程修了」が 11.2%と続く。(4)最終学歴の学問系統は、「電気・電子・通信・情報工学系」が最も多く 23.9%、次いで、「芸術・表現・音楽・デザイン系」が 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」が 11.7%と続く。(5)国籍は、「日本」が 99.8%、「日本以外」が 0.2%（台湾）である。

表 2-1-1　回答者の基本属性

		%
性別	男	85.6%
	女	14.4%
年齢	19歳以下	0.6%
	20-24歳	5.1%
	25-29歳	22.6%
	30-34歳	28.8%
	35-39歳	21.4%
	40-44歳	17.8%
	45-49歳	2.7%
	50歳以上	1.1%
	平均値	33.7
最終学歴	中学校卒業	0.2%
	高等学校卒業	7.4%
	専門学校卒業	39.2%
	高専・短大卒業	5.1%
	大学卒業	36.4%
	大学院修士課程修了	11.2%
	大学院博士課程修了	0.4%
学問系統	文学・語学・史学・地理学系	4.9%
	法律・政治・国際関係系	2.5%
	経済・経営・商学系	3.0%
	社会・情報・メディア・コミュニケーション系	7.8%
	教育・心理・福祉系	1.7%
	芸術・表現・音楽・デザイン系	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	11.7%
	社会安全システム科学・自然防災科学・防災学系	0.2%
	生活科学・家政・被服系	0.2%
	健康・スポーツ科学系	0.0%
	数学・物理・情報科学系	8.1%
	電気・電子・通信・情報工学系	23.9%
	機械・建築・土木・環境工学系	2.1%
	金属・材料・資源・エネルギー工学系	0.0%
	航空・宇宙・船舶・海洋工学系	0.8%
	化学・生物・農・獣・畜産・水産系	1.9%
	医・歯・薬系	0.0%
	看護・保健・衛生系	0.2%
	その他	11.0%

2.2　回答者の生活属性（Q8, 9, 10）

回答者の生活属性は以下のとおりである（表 2-2-1)。

(1)配偶関係は、「未婚」が 58.7%、「既婚」が 41.3%、(2)子どもの人数は、「0 人」が 75.0%、「1 人」が 12.5%、「2 人」が 11.4%、「3 人」が 1.1%となっている。(3)家庭での主たる生計維持者は、「本人」が 83.5%、「本人以外」が 6.8%、「その他（生計費は折半等)」が 9.7%である。

表 2-2-1　回答者の生活属性

		%
配偶関係	未婚	58.7%
	既婚	41.3%
子どもの人数	0人	75.0%
	1人	12.5%
	2人	11.4%
	3人	1.1%
主たる生計維持者	本人	83.5%
	本人以外	6.8%
	その他（生計費は折半等）	9.7%

2.3　回答者の就業属性（Q11, 12, 13, 14, 15, 16）

回答者の就業属性は以下のとおりである（表 2-3-1)。

(1)現在関わっている事業（M.A.）は、「据置型ゲーム事業」が最も多く 53.7%、次いで、「スマートフォン・タブレットゲーム事業」が 46.5%、「携帯型ゲーム事業」が 45.7%、「PC ゲーム事業」が 20.5%、「携帯電話機ゲーム事業」が 16.5%と続く。現在関わっている事業の相関分析の結果、「据置型ゲーム事業」は、「携帯型ゲーム事業」と有意な正の相関（r=.315, p<.01）がみられたが、「スマートフォン・タブレットゲーム事業」とは有意な負の相関（r=-.307, p<.01）が確認された。また、「スマートフォン・タブレットゲーム事業」は、「携帯電話機ゲーム事業」と有意な正の相関（r=.374, p<.01）が確認された。さらに、「アミューズメント機器事業」は「アミューズメント施設事業」と有意な正の相関（r=.325, p<.01）が確認された。

(2)現在の職種は、「プログラマー（ゲーム開発)」が最も多く 32.6%、次いで、「グラフィッカー」が 15.9%、「ディレクター」が 11.2%、「プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー」が 11.0%、「プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発)」が 7.6%、「サウンド」が 5.3%、「プロデューサー」が 3.6%、

「テクニカルアーティスト」が 3.4%、「サーバ・ネットワーク運営エンジニア」が 2.7%となっている。本調査では、「データアナリスト」および「QA」から十分な回答を得ることができなかった。

(3)職種メンバーの有無は、「職種メンバーのリーダーである」が 45.0%、「職種メンバーのリーダーではない」が 55.0%である。

表 2-3-1　回答者の就業属性

		%
現在 関わっている事業	据置型ゲーム事業	53.7%
	携帯型ゲーム事業	45.7%
	携帯電話機ゲーム事業	16.5%
	スマートフォン・タブレットゲーム事業	46.5%
	PCゲーム事業	20.5%
	アミューズメント機器事業	12.5%
	アミューズメント施設事業	1.5%
	パチンコ・パチスロ事業	7.4%
	トイホビー事業	1.7%
	その他	4.0%
現在の職種	プロデューサー	3.6%
	ディレクター	11.2%
	プログラマー（ゲーム開発）	32.6%
	プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）	7.6%
	グラフィッカー	15.9%
	テクニカルアーティスト	3.4%
	プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー	11.0%
	データアナリスト	0.4%
	サウンド	5.3%
	QA	0.0%
	サーバ・ネットワーク運営エンジニア	2.7%
	その他	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	45.0%
	職種メンバーのリーダーではない	55.0%
現在の役職	一般	69.1%
	主任・係長クラス	16.9%
	課長クラス	6.8%
	部長クラス以上	7.2%

(4)現在の役職は、「一般」が最も多く 69.1%、「主任・係長クラス」が 16.9%、「課長クラス」が 6.8%、「部長クラス以上」が 7.2%となっている。

(5)現在のゲーム会社の勤続年数は、平均 6.3 年（SD=5.5）、階級別では「3

年以下」が最も多く 36.8%、次いで、「3 年超 6 年以下」が 21.0%、「6 年超 9 年以下」が 15.2%、「9 年超 12 年以下」が 10.8%と続く。

(6)ゲーム産業の経験年数は、平均 10.6 年（SD=6.4）、階級別では「9 年超 12 年以下」が 18.4%と最も多く、次いで、「3 年超 6 年以下」が 16.3%、「6 年超 9 年以下」が 15.9%、「18 年超」が 14.8%と続く（表 2-3-2)。

表 2-3-2　回答者の就業年数

		%
勤続年数	3年以下	36.8%
	3年超6年以下	21.0%
	6年超9年以下	15.2%
	9年超12年以下	10.8%
	12年超15年以下	7.1%
	15年超18年以下	4.1%
	18年超	5.0%
	平均値	6.3
ゲーム産業経験年数	3年以下	11.8%
	3年超6年以下	16.3%
	6年超9年以下	15.9%
	9年超12年以下	18.4%
	12年超15年以下	12.5%
	15年超18年以下	10.4%
	18年超	14.8%
	平均値	10.6

2.4　回答者の職場の概要（Q18, 19, 20, 21）

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事業は、「デベロッパーかつパブリッシャー」が最も多く 45.2%、それと比肩して「デベロッパー」が 45.0%となっている。(2)現在勤務しているゲーム会社の従業員数は、「300 人未満（中小企業）」が 57.5%、「300 人以上（大企業）」が 42.5%である。(3)現在の勤務地は、「関東地方」が最も多く 80.1%を占めており、本調査データの偏向は否めない。(4)現在勤務しているゲーム会社の業績（対前年度比）は、「増益」が 38.9%、「横ばい」が 34.0%、「減益」が 27.1%となっている。

表 2-4-1　回答者の職場の概要

		%
事業	デベロッパー	45.0%
	パブリッシャー	5.9%
	デベロッパーかつパブリッシャー	45.2%
	開発ツール・ミドルウェアベンダー	1.5%
	その他	2.3%
従業員数	1人	3.4%
	2-4人	1.3%
	5-9人	3.4%
	10-19人	5.3%
	20-29人	4.0%
	30-49人	4.9%
	50-99人	11.0%
	100-299人	24.3%
	300-499人	4.9%
	500-999人	2.7%
	1000-1999人	15.2%
	2000人以上	19.7%
	中小企業（300人未満）	57.5%
	大企業（300人以上）	42.5%
勤務地	北海道地方	1.1%
	東北地方	1.1%
	関東地方	80.1%
	中部地方	2.5%
	近畿地方	12.9%
	中国地方	0.0%
	四国地方	0.0%
	九州地方	1.9%
	沖縄地方	0.4%
会社の業績	増益	38.9%
	横ばい	34.0%
	減益	27.1%

3　ゲーム開発者の就業意識と行動

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)年齢階級、(5)職種、(6)事業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意識とキャリア形成の現況について報告する。

3.1　現在の仕事の満足度（Q22）

現在の仕事の満足度（基本属性別）は以下のとおりである（図 3-1-1）。

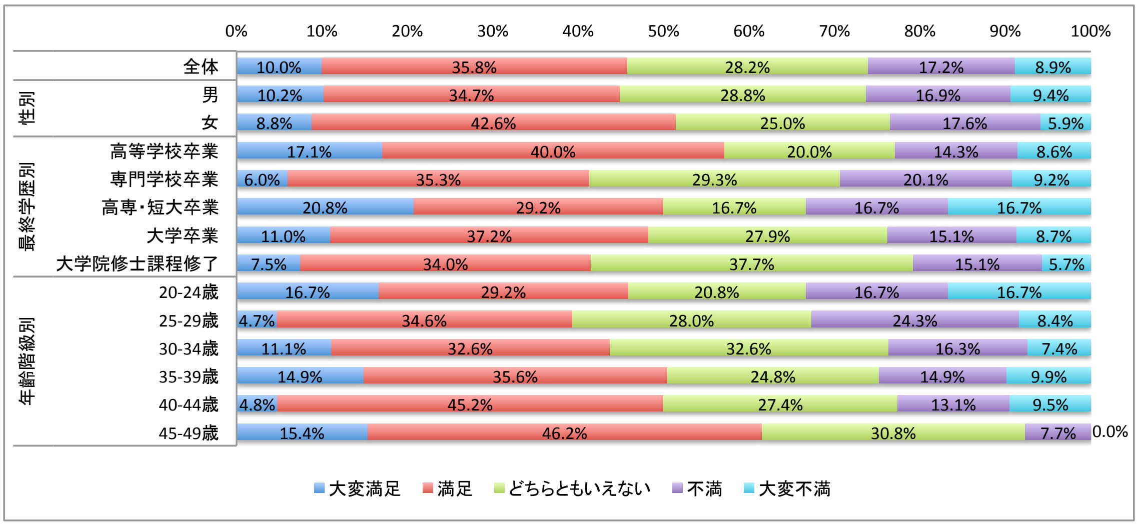
(1)全体では「満足」（「大変満足」と「満足」の合計）が 45.8%、「不満」（「不満」と「大変不満」の合計）が 26.1%となっており、概ね満足という結果を示している。

(2)性別では、「男性」44.9%よりも「女性」51.4%において満足が 6.5 ポイント高い。

(3)最終学歴別では、「高等学校卒業」において満足が最も多く 57.1%、次いで、「高専・短大卒業」が 50.0%、「大学卒業」が 48.2%、「大学院修士課程修了」が 41.5%、「専門学校卒業」が 41.3%となっている。しかし、高専・短大卒業は「大変不満」と「どちらともいえない」がそれぞれ 16.7%と拮抗しており、他と比べると不満が最も多い。

(4)年齢階級別では、「45-49 歳」において満足が最も多く 61.6%、次いで、「35-39 歳」が 50.5%、「40-44 歳」が 50.0%、「20-24 歳」が 45.9%、「30-34 歳」が 43.7%、「25-29 歳」が 39.3%となっている。20-24 歳は、「大変満足」、「大変不満」、「不満」がいずれも 16.7%であり、他と比べて不満が最も多い。

図 3-1-1　現在の仕事の満足度（基本属性別）



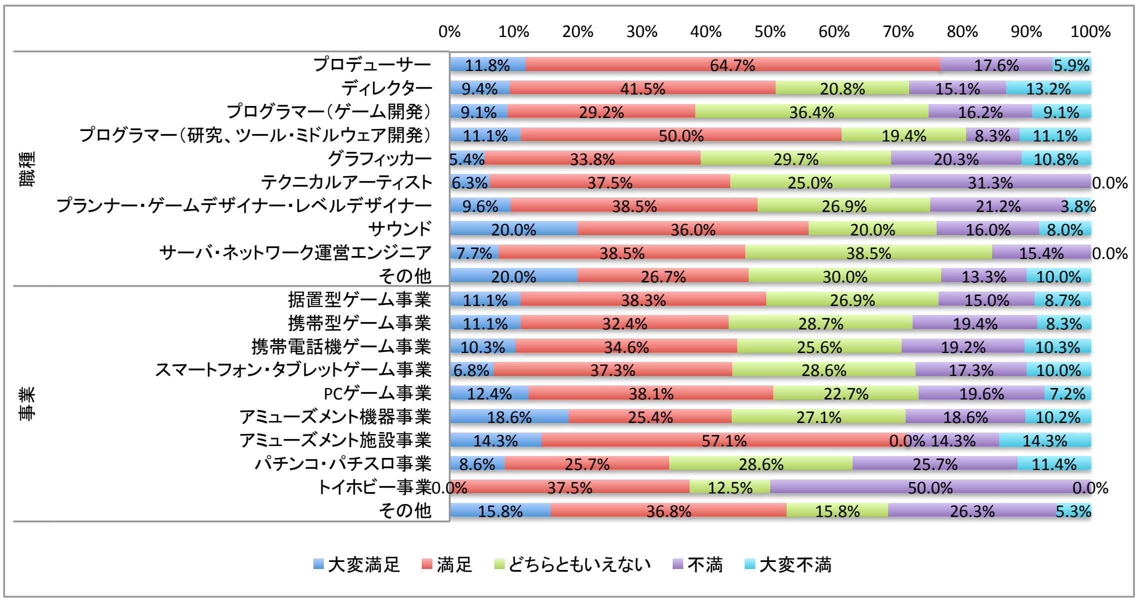
現在の仕事の満足度（就業属性別）は以下のとおりである（図 3-1-2）。

(5)職種別では、「プロデューサー」において満足が顕著に多く 76.5%、次いで、「プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）」が 61.1%、「サウンド」が 56.0%、「ディレクター」が 50.9%、「プランナー・ゲームデザイナー・レベ

ルデザイナー」が 48.1%、「サーバ・ネットワーク運営エンジニア」が 46.2%、「テクニカルアーティスト」が 43.8%、「グラフィッカー」が 39.2%、「プログラマー（ゲーム開発）」が 38.3%となっている。

(6)事業別では、「アミューズメント施設事業」において満足が顕著に多く 71.4%、次いで、「PC ゲーム事業」が 50.5%、「携帯電話機ゲーム事業」(44.9%)、「スマートフォン・タブレットゲーム事業」(44.1%)、「アミューズメント機器事業」(44.0%)、「携帯型ゲーム事業」(43.5%) が 44%前後となっている。一方で、「トイホビー事業」の不満が 50.0%と顕著に多い。

図 3-1-2　現在の仕事の満足度（就業属性別）



3.2　ゲーム開発職の選択理由（Q23）

ゲーム開発を仕事として選ぶ理由（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-2-1)。

(1)全体では、「ゲームをつくるのが好きだから」が最も多く 62.0%、次いで、「創造的な仕事ができるから」が 47.6%、「自分の能力・個性を活かせるから」が 41.2%、「ゲームをプレイするのが好きだから」が 37.2%、「仕事が楽しいから」が 32.3%と続く。

(2)性別では、男性は、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」(63.8%)、第二に「創造的な仕事ができるから」(47.4%)、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」(40.0%) と続き、女性は、第一に「ゲームをつくるのが好きだ

から」(51.5%)、第二に「仕事が楽しいから」(50.0%)、第三に「創造的な仕事ができるから」ならびに「自分の能力・個性を活かせるから」(それぞれ 48.5%)となっている。

表 3-2-1　ゲーム開発を仕事として選ぶ理由（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢(階級別)		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
ゲームをつくるのが好きだから	62.0%	63.8%	51.5%	54.3%	69.6%	58.3%	58.1%	54.7%	47.3%	35.6%	26.8%
創造的な仕事ができるから	47.6%	47.4%	48.5%	45.7%	41.8%	45.8%	56.4%	39.6%	65.6%	60.2%	64.9%
自分の能力・個性を活かせるから	41.2%	40.0%	48.5%	25.7%	37.5%	45.8%	45.3%	47.2%	45.8%	46.2%	51.5%
ゲームをプレイするのが好きだから	37.4%	38.2%	32.4%	34.3%	44.0%	41.7%	29.1%	43.4%	15.3%	20.8%	15.5%
仕事が楽しいから	32.3%	29.3%	50.0%	37.1%	35.9%	37.5%	30.8%	20.8%	0.8%	0.8%	2.1%
最新の技術が好きだから	18.0%	20.3%	4.4%	20.0%	15.2%	8.3%	19.8%	24.5%	32.1%	43.6%	47.4%
仕事を通じて技術を覚えられるから	14.0%	12.7%	22.1%	14.3%	12.5%	8.3%	13.4%	24.5%	16.0%	13.6%	13.4%
魅力的な人が働いているから	6.6%	6.2%	8.8%	8.6%	5.4%	8.3%	5.8%	11.3%	2.3%	2.1%	4.1%
なんとなく	5.9%	5.5%	8.8%	2.9%	7.1%	4.2%	5.2%	7.5%	1.5%	7.2%	4.1%
仕事を通じて社会貢献できるから	5.3%	6.0%	1.5%	5.7%	4.9%	8.3%	6.4%	0.0%	3.1%	5.1%	6.2%
グローバルに活躍することができるから	4.9%	5.0%	4.4%	11.4%	1.1%	0.0%	6.4%	11.3%	35.9%	31.8%	29.9%
給料が高いから	4.7%	4.7%	4.4%	11.4%	3.3%	4.2%	4.7%	3.8%	3.1%	6.4%	5.2%
ゲーム業界に将来を感じるから	2.5%	2.5%	2.9%	5.7%	2.7%	0.0%	2.9%	0.0%	8.4%	7.2%	2.1%
人材サービス会社から紹介を受けたから	1.3%	1.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	2.3%	1.9%	0.0%	0.8%	2.1%
学校でゲームについて研究していたから	1.1%	1.2%	0.0%	0.0%	1.1%	8.3%	0.0%	1.9%	1.5%	1.3%	1.0%
友人・知人に勧められた・紹介を受けたから	0.8%	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	1.2%	1.9%	6.9%	6.4%	4.1%
その他	7.4%	8.2%	2.9%	20.0%	8.2%	16.7%	4.1%	3.8%	6.1%	5.5%	11.3%
該当なし	5.1%	4.7%	7.4%	2.9%	6.5%	4.2%	5.2%	1.9%	5.3%	4.2%	6.2%

(3)最終学歴別では、いずれも、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」となっている。高等学校卒業は、第二に「創造的な仕事ができるから」(45.7%)、第三に「仕事が楽しいから」(37.1%) と続き、専門学校卒業は、第二に「ゲームをプレイするのが好きだから」(44.0%)、第三に「創造的な仕事ができるから」(41.8%)、高専・短大卒業は、第二に「創造的な仕事ができるから」ならびに「自分の能力・個性を活かせるから」(いずれも 45.8%)、大学卒業は、第二に「創造的な仕事ができるから」(56.4%)、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」(45.8%)、大学院修士課程修了は、第二に「自分の能力・個性を活かせるから」(47.2%)、「ゲームをプレイするのが好きだから」(43.4%) となっている。

(4)年齢階級別では、いずれも、第一に「創造的な仕事ができるから」が顕著に多い (20 代 65.6%、30 代 60.2%、40 代 64.9%)。20 代は、第二に「ゲームをつくるのが好きだから」(47.3%)、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」(45.8%) と続く。30 代および 40 代は、第二に「自分の能力・個性を活か

せるから」(30 代 46.2%、40 代 51.5%)、第三に「最新の技術が好きだから」(30 代 43.6%、40 代 47.4%)となっている。

ゲーム開発を仕事として選ぶ理由(職種別)は以下のとおりである(表 3-2-2)。

(5)職種別では、プロデューサー(P)、ディレクター(D)、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー(GD)は、いずれも、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」(P70.6%、D64.2%、GD71.2%)、第二に「創造的な仕事ができるから」(P41.2%、D45.3%、GD59.6%)、第三に「自分の能力を活かせるから」(P35.3%、D49.1%、GD48.1%)と続く。

プログラマー(ゲーム開発)(PG(D))は、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」(69.5%)、第二に「創造的な仕事ができるから」(46.8%)、第三に「ゲームをプレイするのが好きだから」(40.9%)、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)(PG(R&D))は、第一に「自分の能力・個性を活かせるから」(50.0%)、第二に「ゲームをつくるのが好きだから」(41.7%)、第三に「創造的な仕事ができるから」ならびに「最新の技術が好きだから」(いずれも 38.9%)と続く。

グラフィッカー(GA)は、第一に「創造的な仕事ができるから」(59.5%)、第二に「ゲームをつくるのが好きだから」(55.4%)、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」(51.4%)、テクニカルアーティスト(TA)は、第一に「自分の能力・個性を活かせるから」(62.5%)、第二に「ゲームをつくるのが好きだから」(50.0%)、第三に「仕事が楽しいから」(43.8%)と続く。

サウンド(SD)は、第一に「創造的な仕事ができるから」ならびに「仕事が楽しいから」(いずれも 56.0%)、第三に「ゲームをつくるのが好きだから」(52.0%)と続く。

ネットワーク・サーバ運営エンジニア(NE)は、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」ならびに「ゲームをプレイするのが好きだから」(いずれも 53.8%)、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」ならびに「仕事を通じて技術を覚えられるから」(いずれも 38.5%)と続く。

表 3-2-2　ゲーム開発を仕事として選ぶ理由（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
ゲームをつくるのが好きだから	70.6%	64.2%	69.5%	41.7%	55.4%	50.0%	71.2%	52.0%	53.8%	56.7%
創造的な仕事ができるから	41.2%	45.3%	46.8%	38.9%	59.5%	37.5%	59.6%	56.0%	15.4%	36.7%
自分の能力・個性を活かせるから	35.3%	49.1%	30.5%	50.0%	51.4%	62.5%	48.1%	36.0%	38.5%	36.7%
ゲームをプレイするのが好きだから	11.8%	37.7%	40.9%	30.6%	36.5%	12.5%	44.2%	36.0%	53.8%	40.0%
仕事が楽しいから	23.5%	34.0%	30.5%	27.8%	32.4%	43.8%	32.7%	56.0%	23.1%	23.3%
最新の技術が好きだから	5.9%	7.5%	22.7%	38.9%	16.2%	31.3%	3.8%	20.0%	23.1%	10.0%
仕事を通じて技術を覚えられるから	5.9%	5.7%	13.0%	33.3%	20.3%	25.0%	1.9%	8.0%	38.5%	10.0%
魅力的な人が働いているから	0.0%	7.5%	6.5%	2.8%	4.1%	0.0%	5.8%	4.0%	7.7%	23.3%
なんとなく	5.9%	9.4%	9.7%	2.8%	5.4%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%
仕事を通じて社会貢献できるから	17.6%	5.7%	3.9%	5.6%	2.7%	12.5%	3.8%	4.0%	15.4%	6.7%
グローバルに活躍することができるから	17.6%	1.9%	3.2%	8.3%	2.7%	0.0%	7.7%	8.0%	0.0%	10.0%
給料が高いから	11.8%	3.8%	3.9%	5.6%	2.7%	12.5%	5.8%	0.0%	0.0%	6.7%
ゲーム業界に将来を感じるから	17.6%	3.8%	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	5.8%	0.0%	0.0%	3.3%
人材サービス会社から紹介を受けたから	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	7.7%	3.3%
学校でゲームについて研究していたから	0.0%	0.0%	1.3%	2.8%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
友人・知人に勧められた・紹介を受けたから	5.9%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	3.3%
その他	17.6%	11.3%	7.1%	11.1%	4.1%	6.3%	1.9%	8.0%	0.0%	13.3%
該当なし	5.9%	11.3%	5.8%	0.0%	1.4%	6.3%	3.8%	4.0%	7.7%	6.7%

ゲーム開発を仕事として選ぶ理由（事業別）は以下のとおりである（表 3-2-3）。

(6)事業別では、据置型ゲーム事業、携帯型ゲーム事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、パチンコ・パチスロ事業は、いずれも、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」、第二に「創造的な仕事ができるから」、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」と続く。

携帯電話機ゲーム事業は、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」（64.5%）、第二に「創造的な仕事ができるから」（39.7%）、第三に「ゲームをプレイするのが好きだから」（38.5%）と続く。

アミューズメント機器事業は、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」（50.8%）、第二に「創造的な仕事ができるから」（42.4%）、第三に「自分の能力・個性を活かせるから」ならびに「ゲームをプレイするのが好きだから」（いずれも 35.6%）と続く。

アミューズメント施設事業は、第一に「創造的な仕事ができるから」（57.1%）、第二に「ゲームをつくるのが好きだから」、「ゲームをプレイするのが好きだから」、「仕事が楽しいから」と並ぶ（いずれも 42.9%）。

トイホビー事業は、第一に「ゲームをつくるのが好きだから」ならびに「自分の能力・個性を活かせるから」（いずれも 62.5%）、第三に「仕事が楽しいから」（37.5%）と続く。

表 3-2-3　ゲーム開発を仕事として選ぶ理由（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
ゲームをつくるのが好きだから	60.9%	66.2%	65.4%	64.5%	60.8%	50.8%	42.9%	51.4%	62.5%	52.6%
創造的な仕事ができるから	49.8%	48.6%	39.7%	43.6%	43.3%	42.4%	57.1%	42.9%	25.0%	63.2%
自分の能力・個性を活かせるから	44.3%	43.1%	33.3%	38.6%	44.3%	35.6%	14.3%	42.9%	62.5%	10.5%
ゲームをプレイするのが好きだから	38.3%	37.0%	38.5%	33.2%	29.9%	35.6%	42.9%	31.4%	12.5%	57.9%
仕事が楽しいから	31.6%	35.2%	29.5%	31.8%	37.1%	33.9%	42.9%	31.4%	37.5%	15.8%
最新の技術が好きだから	22.1%	17.6%	21.8%	15.5%	21.6%	27.1%	28.6%	17.1%	0.0%	26.3%
仕事を通じて技術を覚えられるから	13.4%	10.2%	16.7%	14.1%	11.3%	15.3%	14.3%	17.1%	0.0%	10.5%
魅力的な人が働いているから	5.5%	5.6%	3.8%	6.4%	4.1%	6.8%	0.0%	2.9%	25.0%	15.8%
なんとなく	5.5%	5.1%	9.0%	6.4%	7.2%	8.5%	0.0%	17.1%	12.5%	0.0%
仕事を通じて社会貢献できるから	4.7%	5.1%	7.7%	5.5%	7.2%	10.2%	14.3%	5.7%	12.5%	10.5%
グローバルに活躍することができるから	5.1%	4.2%	7.7%	5.0%	6.2%	8.5%	14.3%	8.6%	0.0%	5.3%
給料が高いから	4.0%	3.2%	7.7%	5.5%	3.1%	5.1%	0.0%	5.7%	12.5%	5.3%
ゲーム業界に将来を感じるから	0.0%	1.9%	3.8%	4.5%	3.1%	0.0%	0.0%	2.9%	12.5%	0.0%
人材サービス会社から紹介を受けたから	0.0%	0.0%	1.3%	2.3%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学校でゲームについて研究していたから	0.4%	0.5%	0.0%	1.4%	1.0%	1.7%	14.3%	0.0%	0.0%	5.3%
友人・知人に勧められた・紹介を受けたから	1.6%	1.4%	0.0%	1.4%	1.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	7.9%	8.3%	6.4%	9.1%	9.3%	10.2%	14.3%	17.1%	25.0%	15.8%
該当なし	4.0%	5.1%	5.1%	7.3%	4.1%	5.1%	0.0%	5.7%	0.0%	5.3%

3.3　転職の回数（Q24）

転職の回数（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-3-1）。

(1)全体では、転職回数の平均は 1.7 回で、「転職経験なし」が最も多く 39.1%、次いで、「1 回」が 20.8%、「2 回」が 13.0%、「3 回」が 11.3%、「4 回」が 7.2%、「5 回以上」が 8.9%となっている。

(2)性別では、男性と女性のいずれも転職回数の平均は 1.7 回で、「転職経験なし」が最も多く（男 39.0%、女 39.7%）、次いで「1 回」（男 20.8%、女 19.1%）、「2 回」（男 12.9%、女 13.2%）と続き、大きな乖離はみられない。

(3)最終学歴別では、大学院修士課程修了（69.8%）、大学卒業（44.2%）、専門学校卒業（33.7%）の「転職経験なし」が多くなっている。他方で、高等学校卒業は「5 回以上」が最も多く 34.3%に達しており、転職回数の平均は 4.2 回である。

(4)年齢階級別では、20 代の「転職経験なし」が顕著に多く 67.9%に達している。30 代および 40 代においても「転職経験なし」が最も多い（30 代 27.1%、40 代 27.8%）が、転職経験を有する者はそれぞれ約 7 割程度となっている。

表 3-3-1　転職の回数（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
転職経験なし	39.1%	39.0%	39.7%	11.4%	33.7%	16.7%	44.2%	69.8%	67.9%	27.1%	27.8%
1回	20.6%	20.8%	19.1%	17.1%	19.6%	25.0%	22.7%	18.9%	19.1%	23.3%	17.5%
2回	13.0%	12.9%	13.2%	11.4%	17.4%	16.7%	10.5%	3.8%	6.1%	15.7%	16.5%
3回	11.3%	11.2%	11.8%	17.1%	14.7%	12.5%	8.7%	3.8%	4.6%	16.9%	7.2%
4回	7.2%	7.4%	5.9%	8.6%	8.7%	12.5%	6.4%	1.9%	2.3%	8.1%	11.3%
5回以上	8.9%	8.7%	10.3%	34.3%	6.0%	16.7%	7.6%	1.9%	0.0%	8.9%	19.6%
平均値	1.7	1.7	1.7	4.2	1.7	2.7	1.4	0.6	0.5	1.9	2.9

転職の回数（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（P）およびディレクター（D）を除いた職種において、「転職経験なし」が最も多く、とくに、テクニカルアーティスト（TA）は 62.5%と顕著である。転職回数の平均をみると、プロデューサー（P）とディレクター（D）は、他の職種と比べて多い（P2.8 回、D2.5 回）。

表 3-3-2　転職の回数（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
転職経験なし	0.0%	30.2%	46.8%	47.2%	36.5%	62.5%	30.8%	48.0%	46.2%	23.3%
1回	29.4%	30.2%	16.2%	30.6%	24.3%	12.5%	15.4%	12.0%	23.1%	16.7%
2回	11.8%	11.3%	13.6%	0.0%	13.5%	12.5%	19.2%	24.0%	0.0%	16.7%
3回	23.5%	9.4%	9.7%	5.6%	12.2%	12.5%	15.4%	12.0%	7.7%	13.3%
4回	23.5%	3.8%	5.2%	8.3%	8.1%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	16.7%
5回以上	11.8%	15.1%	8.4%	8.3%	5.4%	0.0%	11.5%	4.0%	7.7%	13.3%
平均値	2.8	2.5	1.5	1.3	1.6	0.8	1.9	1.2	1.5	2.4

転職の回数（事業別）は以下のとおりである（表 3-3-3）。

(6)事業別では、いずれも「転職経験なし」が最も多く、とくに、トイホビー事業（75.0%）とアミューズメント施設事業（71.4%）で顕著である。他方で、パチンコ・パチスロ事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、携帯電話機ゲーム事業、PC ゲーム事業においては、転職経験を有する者は約 6～7 割となっており、転職回数の平均も 2 回超を示している。

表 3-3-3　転職の回数（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
転職経験なし	43.1%	42.6%	35.9%	34.5%	40.2%	52.5%	71.4%	28.6%	75.0%	21.1%
1回	22.1%	18.5%	19.2%	17.3%	17.5%	16.9%	14.3%	22.9%	12.5%	21.1%
2回	10.7%	14.4%	7.7%	14.5%	5.2%	8.5%	0.0%	11.4%	0.0%	15.8%
3回	13.4%	9.7%	11.5%	10.0%	12.4%	6.8%	0.0%	17.1%	0.0%	5.3%
4回	4.0%	6.0%	7.7%	8.6%	8.2%	3.4%	0.0%	11.4%	0.0%	10.5%
5回以上	6.7%	8.8%	17.9%	15.0%	16.5%	11.9%	14.3%	8.6%	12.5%	26.3%
平均値	1.5	1.7	2.2	2.2	2.1	1.6	1.0	2.1	1.8	3.2

3.4　転職の理由（Q25）

転職の理由（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-4-1）。

(1)全体では、「会社や事業の将来性に不安を感じたから」が最も多く 31.6%、次いで、「給与・報酬が少なかったから」が 27.5%、「会社の経営方針に納得できなかったから」が 26.5%、「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」が 22.3%となっており、自己都合というよりもむしろ勤務先の組織に起因する回答が多く挙げられている。

(2)性別では、いずれも第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」となっている。男性は、第二に「給与・報酬が少なかったから」ならびに「会社の経営方針に納得できなかったから」（28.2%）を挙げている。女性は、第二に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」（27.9%）、第三に「給与・報酬が少なかったから」（23.3%）と続く。

(3)最終学歴別では、専門学校卒業は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」（33.3%）、第二に「給与・報酬が少なかったから」ならびに「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」（28.5%）と続く。

高専・短大卒業は、第一に「会社の経営方針に納得できなかったから」（40.0%）、第二に「仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから」（30.0%）、第三に「給与・報酬が少なかったから」（20.0%）となっている。

大学卒業は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」（38.1%）、第二に「会社の経営方針に納得できなかったから」（30.9%）、第三に「給与・報酬が少なかったから」（29.9%）と続く。

大学院修士課程修了は、第一に「会社の経営方針に納得できなかったから」ならびに「労働時間が長かった・休暇が少なかったから」(23.5%)、第三に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、「給与・報酬が少なかったから」、「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」、「能力・実績が正当に評価されなかったから」(いずれも 17.6%) と多岐にわたる。

表 3-4-1　転職の理由（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢(階級別)		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
会社や事業の将来性に不安を感じたから	31.6%	31.0%	34.9%	25.0%	33.3%	15.0%	38.1%	17.6%	22.2%	30.8%	38.0%
給与・報酬が少なかったから	27.5%	28.2%	23.3%	28.1%	28.5%	20.0%	29.9%	17.6%	46.7%	24.4%	22.5%
会社の経営方針に納得できなかったから	26.5%	28.2%	16.3%	28.1%	20.3%	40.0%	30.9%	23.5%	20.0%	27.3%	29.6%
会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから	22.3%	21.4%	27.9%	15.6%	28.5%	15.0%	19.6%	17.6%	22.2%	22.7%	22.5%
仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから	19.2%	19.4%	18.6%	15.6%	17.1%	30.0%	21.6%	11.8%	8.9%	20.3%	22.5%
よりよい条件の仕事のオファーを受けたから	15.8%	15.3%	18.6%	15.6%	18.7%	15.0%	15.5%	0.0%	4.4%	18.6%	16.9%
労働時間が長かった・休暇が少なかったから	13.4%	12.1%	20.9%	9.4%	13.0%	5.0%	15.5%	23.5%	24.4%	14.0%	5.6%
倒産したから	12.7%	12.9%	11.6%	15.6%	15.4%	5.0%	9.3%	11.8%	8.9%	12.2%	16.9%
能力・実績が正当に評価されなかったから	11.3%	11.7%	9.3%	12.5%	9.8%	5.0%	12.4%	17.6%	8.9%	12.8%	9.9%
互いに刺激し、高め合うメンバーがいなかったから	11.0%	12.1%	4.7%	9.4%	12.2%	10.0%	11.3%	5.9%	11.1%	11.6%	9.9%
勉強のため	11.0%	11.3%	9.3%	15.6%	13.8%	10.0%	6.2%	11.8%	17.8%	12.2%	4.2%
人間関係がうまくいかなかったから	8.6%	8.9%	7.0%	9.4%	8.9%	10.0%	7.2%	11.8%	11.1%	7.6%	8.5%
独立・起業のため	7.6%	8.9%	0.0%	9.4%	4.9%	5.0%	11.3%	5.9%	2.2%	6.4%	12.7%
健康がすぐれなかったから	5.8%	6.0%	4.7%	6.3%	4.1%	5.0%	7.2%	11.8%	2.2%	7.0%	5.6%
契約期間が満了したから	5.8%	6.5%	2.3%	12.5%	6.5%	0.0%	5.2%	0.0%	4.4%	7.6%	2.8%
プロジェクトが中止したから	5.5%	6.0%	2.3%	12.5%	1.6%	10.0%	6.2%	11.8%	4.4%	5.8%	5.6%
希望退職に応じたから	3.1%	2.8%	4.7%	3.1%	2.4%	5.0%	3.1%	5.9%	2.2%	1.2%	8.5%
会社の福利厚生制度が不十分だったから	2.1%	1.2%	7.0%	3.1%	1.6%	0.0%	3.1%	0.0%	4.4%	1.7%	1.4%
結婚のため	1.7%	1.2%	4.7%	0.0%	0.8%	5.0%	2.1%	5.9%	2.2%	2.3%	0.0%
出産・育児のため	1.0%	0.4%	4.7%	0.0%	0.8%	5.0%	1.0%	0.0%	2.2%	1.2%	0.0%
家族の介護のため	1.0%	0.8%	2.3%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%
その他	12.7%	12.1%	16.3%	21.9%	13.8%	20.0%	5.2%	23.5%	15.6%	11.6%	12.7%
該当なし	18.9%	19.0%	18.6%	15.6%	17.9%	25.0%	18.6%	23.5%	24.4%	17.4%	18.3%

(4)年齢階級別では、20 代は「給与・報酬が少なかったから」が顕著に高く 46.7%、次いで、「労働時間が長かった・休暇が少なかったから」が 24.4%、「会社や事業の将来性に不安を感じたから」ならびに「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」がそれぞれ 22.2%となっている。

30 代と 40 代は、第一位に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、第二に「会社の経営方針に納得できなかったから」が挙げられている。第三に、30 代は「給与・報酬が少なかったから」(24.4%)、40 代は「給与・報酬が少なかったから」、「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」、「仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから」がいずれも 22.5%となっている。

転職の理由（職種別）は以下のとおりである（表 3-4-2）。

(5)職種別では、プロデューサー（P）とサーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は、「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、「会社の経営方針に納得できなかったから」、「仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから」、「能力・実績が正当に評価されなかったから」がいずれも最も多くなっている（P29.4%、NE42.9%）。

ディレクター（D）は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」が 35.1%、第二に「仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから」が 29.7%、第三に「会社の経営方針に納得できなかったから」が 27.0%と続く。

プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）は、第一に「会社の経営方針に納得できなかったから」が 28.9%、第二に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、「給与・報酬が少なかったから」、「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」がいずれも 21.7%となっている。

プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）は、第一に「給与・報酬が少なかったから」が 40.0%、第二に「よりよい条件の仕事のオファーを受けたから」が 35.0%、第三に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」が 25.0%と続く。

グラフィッカー（GA）は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」ならびに「給与・報酬が少なかったから」（31.9%）、第三に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」（29.8%）となっている。

テクニカルアーティスト（TA）は、第一に「よりよい条件の仕事のオファーを受けたから」が顕著に高く 57.1%、第二に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、「労働時間が長かった・休暇が少なかったから」、「勉強のため」がいずれも 28.6%と続く。

プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」が 47.2%、第二に「給与・報酬が少なかったから」が 38.9%、第三に「会社の経営方針に納得できなかったから」が 27.8%と続く。

サウンド（SD）は、第一に「会社の事業の将来性に不安を感じたから」が 53.8%、第二に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」が 46.2%、第三に「給与・報酬が少なかったから」、「会社の経営方針に納得できなかったから」、「労働時間が長かった・休暇が少なかったから」がいずれも

23.1%となっている。

表 3-4-2　転職の理由（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
会社や事業の将来性に不安を感じたから	29.4%	35.1%	21.7%	25.0%	31.9%	28.6%	47.2%	53.8%	42.9%	25.0%
給与・報酬が少なかったから	23.5%	16.2%	21.7%	40.0%	31.9%	14.3%	38.9%	23.1%	42.9%	33.3%
会社の経営方針に納得できなかったから	29.4%	27.0%	28.9%	20.0%	25.5%	0.0%	27.8%	23.1%	42.9%	25.0%
会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから	17.6%	21.6%	21.7%	15.0%	29.8%	14.3%	19.4%	46.2%	0.0%	20.8%
仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから	29.4%	29.7%	14.5%	15.0%	23.4%	0.0%	8.3%	7.7%	14.3%	37.5%
よりよい条件の仕事のオファーを受けたから	0.0%	16.2%	12.0%	35.0%	14.9%	57.1%	16.7%	15.4%	0.0%	16.7%
労働時間が長かった・休暇が少なかったから	0.0%	8.1%	14.5%	10.0%	17.0%	28.6%	13.9%	23.1%	14.3%	12.5%
倒産したから	11.8%	16.2%	12.0%	10.0%	8.5%	0.0%	13.9%	15.4%	28.6%	16.7%
能力・実績が正当に評価されなかったから	29.4%	8.1%	9.6%	20.0%	8.5%	0.0%	16.7%	7.7%	14.3%	4.2%
互いに刺激し、高め合うメンバーがいなかったから	11.8%	13.5%	14.5%	10.0%	10.6%	14.3%	2.8%	7.7%	0.0%	12.5%
勉強のため	5.9%	10.8%	15.7%	10.0%	10.6%	28.6%	8.3%	7.7%	0.0%	4.2%
人間関係がうまくいかなかったから	5.9%	16.2%	10.8%	0.0%	8.5%	0.0%	8.3%	7.7%	0.0%	4.2%
独立・起業のため	23.5%	5.4%	9.6%	0.0%	2.1%	14.3%	2.8%	7.7%	14.3%	16.7%
健康がすぐれなかったから	0.0%	5.4%	6.0%	15.0%	2.1%	14.3%	5.6%	7.7%	14.3%	4.2%
契約期間が満了したから	0.0%	2.7%	4.8%	0.0%	12.8%	0.0%	11.1%	7.7%	0.0%	4.2%
プロジェクトが中止したから	11.8%	2.7%	4.8%	15.0%	0.0%	14.3%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
希望退職に応じたから	5.9%	2.7%	3.6%	0.0%	2.1%	0.0%	2.8%	7.7%	0.0%	4.2%
会社の福利厚生制度が不十分だったから	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	4.3%	0.0%	2.8%	0.0%	14.3%	0.0%
結婚のため	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
出産・育児のため	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家族の介護のため	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	2.1%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	11.8%	10.8%	15.7%	15.0%	14.9%	14.3%	11.1%	0.0%	0.0%	12.5%
該当なし	17.6%	24.3%	21.7%	20.0%	17.0%	28.6%	11.1%	7.7%	14.3%	20.8%

転職の理由（事業別）は以下のとおりである（表 3-4-3）。

(6)事業別では、据置型ゲーム事業は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」が 30.8%、第二に「会社の経営方針に納得できなかったから」が 26.0%、第三に「給与・報酬が少なかったから」が 24.0%と続く。

携帯型ゲーム事業は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」と「給与・報酬が少なかったから」がいずれも 27.2%、第三に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」が 24.8%と続く。

携帯電話機ゲーム事業は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」が 41.2%、第二に「会社の経営方針に納得出来なかったから」が 29.4%、第三に「給与・報酬が少なかったから」と「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから」がいずれも 23.5%となっている。

スマートフォン・タブレットゲーム事業と PC ゲーム事業は、第一に「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、第二に「給与・報酬が少なかったから」、第三に「会社の経営方針に納得出来なかったから」と続く。

表 3-4-3　転職の理由（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
会社や事業の将来性に不安を感じたから	30.8%	27.2%	41.2%	34.0%	35.6%	32.1%	50.0%	36.0%	0.0%	25.0%
給与・報酬が少なかったから	24.0%	27.2%	23.5%	29.3%	30.5%	35.7%	50.0%	40.0%	0.0%	12.5%
会社の経営方針に納得できなかったから	26.0%	24.0%	29.4%	26.5%	27.1%	25.0%	50.0%	16.0%	0.0%	43.8%
会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られなかったから	22.6%	24.8%	23.5%	17.7%	18.6%	25.0%	0.0%	12.0%	0.0%	18.8%
仕事で自分の能力・個性を活かせなかったから	21.2%	20.0%	19.6%	14.3%	16.9%	32.1%	50.0%	20.0%	50.0%	37.5%
よりよい条件の仕事のオファーを受けたから	17.8%	15.2%	15.7%	10.2%	18.6%	21.4%	50.0%	28.0%	50.0%	25.0%
労働時間が長かった・休暇が少なかったから	9.6%	8.0%	11.8%	15.0%	10.2%	10.7%	0.0%	16.0%	0.0%	6.3%
倒産したから	10.3%	16.0%	21.6%	15.6%	11.9%	14.3%	0.0%	16.0%	50.0%	18.8%
能力・実績が正当に評価されなかったから	11.6%	12.0%	5.9%	12.9%	15.3%	21.4%	50.0%	12.0%	0.0%	6.3%
互いに刺激し、高め合うメンバーがいなかったから	15.1%	9.6%	3.9%	8.2%	6.8%	10.7%	0.0%	4.0%	0.0%	12.5%
勉強のため	13.0%	12.8%	5.9%	8.8%	8.5%	7.1%	0.0%	8.0%	0.0%	12.5%
人間関係がうまくいかなかったから	5.5%	7.2%	7.8%	10.9%	5.1%	3.6%	0.0%	8.0%	0.0%	25.0%
独立・起業のため	4.1%	6.4%	11.8%	15.0%	16.9%	3.6%	0.0%	4.0%	0.0%	6.3%
健康がすぐれなかったから	4.8%	4.0%	5.9%	7.5%	10.2%	7.1%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%
契約期間が満了したから	6.2%	5.6%	3.9%	2.0%	3.4%	3.6%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%
プロジェクトが中止したから	5.5%	5.6%	11.8%	6.8%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
希望退職に応じたから	4.1%	4.0%	2.0%	4.1%	1.7%	3.6%	0.0%	4.0%	0.0%	6.3%
会社の福利厚生制度が不十分だったから	0.7%	0.8%	3.9%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
結婚のため	2.1%	2.4%	2.0%	3.4%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
出産・育児のため	0.7%	0.8%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家族の介護のため	1.4%	1.6%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	13.7%	13.6%	9.8%	9.5%	15.3%	21.4%	0.0%	12.0%	50.0%	18.8%
該当なし	21.2%	23.2%	17.6%	18.4%	16.9%	10.7%	0.0%	28.0%	50.0%	12.5%

3.5　転職を考える場合に重要なこと（Q26）

転職を考える場合に重要なこと（基本属性別）は以下のとおりである（表3-5-1）。

(1)全体では、「仕事で自分の能力・個性を活かせる」が最も多く 57.3%、次いで、「給与・報酬が現在よりも高い」が 38.6%、「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」、「職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる」、「労働時間や休暇が適正である」がいずれも 27.4%と続く。

(2)性別では、男性と女性のいずれも、第一に「仕事で自分の能力・個性を活かせる」となっている。男性は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」(40.4%)、第三に「職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる」（28.5%）と続く。女性は、第二に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」と「職場の人間関係がよい」がいずれも 32.4%となっている。

表 3-5-1　転職を考える場合に重要なこと（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
仕事で自分の能力・個性を活かせる	57.3%	58.1%	52.9%	60.0%	54.9%	54.2%	61.6%	52.8%	48.9%	56.8%	71.1%
給与・報酬が現在よりも高い	38.6%	40.4%	27.9%	48.6%	38.6%	25.0%	36.0%	47.2%	35.1%	42.4%	37.1%
会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる	27.4%	26.6%	32.4%	17.1%	31.5%	20.8%	26.7%	26.4%	35.1%	29.2%	14.4%
職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる	27.4%	28.5%	20.6%	25.7%	26.6%	25.0%	28.5%	28.3%	34.4%	28.8%	15.5%
労働時間や休暇が適正である	27.4%	27.8%	25.0%	31.4%	25.5%	37.5%	25.0%	35.8%	30.5%	26.7%	26.8%
会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している	26.1%	25.6%	29.4%	25.7%	20.7%	41.7%	29.7%	26.4%	21.4%	23.7%	37.1%
職場の人間関係がよい	23.4%	21.8%	32.4%	28.6%	25.0%	33.3%	23.3%	11.3%	25.2%	20.8%	25.8%
会社や事業の将来性に期対できる	23.4%	23.3%	23.5%	22.9%	28.3%	12.5%	21.5%	17.0%	26.0%	21.6%	24.7%
能力・実績が正当に評価される	17.0%	18.1%	10.3%	8.6%	19.0%	16.7%	15.7%	17.0%	12.2%	17.8%	21.6%
会社の福利厚生制度が充実している	4.7%	3.7%	10.3%	5.7%	3.8%	4.2%	5.2%	5.7%	6.9%	4.2%	3.1%
出産・育児に関する休暇・時短制度が整備されている	4.5%	2.7%	14.7%	2.9%	2.7%	4.2%	5.8%	7.5%	3.8%	5.5%	2.1%
より広い職責を任される	4.2%	3.7%	7.4%	5.7%	5.4%	0.0%	4.1%	1.9%	2.3%	5.5%	4.1%
結婚をしても仕事を続けられる	2.1%	0.7%	10.3%	2.9%	2.2%	0.0%	2.3%	1.9%	4.6%	1.7%	0.0%
役職が上がる	0.8%	1.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	1.9%	1.5%	0.8%	0.0%
家族介護に関する休暇・時短性度が整備されている	0.6%	0.5%	1.5%	2.9%	0.5%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
その他	6.4%	7.2%	1.5%	5.7%	6.5%	12.5%	4.7%	7.5%	1.5%	10.2%	2.1%
該当なし	4.7%	5.5%	0.0%	5.7%	4.3%	12.5%	3.5%	3.8%	4.6%	2.5%	8.2%

(3)最終学歴別では、いずれも、第一に「仕事で自分の能力・個性を活かせる」となっている。高等学校卒業は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」(40.4%)、第三に「労働時間や休暇が適正である」（31.4%）と続く。

専門学校卒業は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」（38.6%）、第三に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」（31.5%）となっている。

高専・短大卒業は、第二に「会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している」（41.7%）、第三に「職場の人間関係がよい」（37.5%）と続く。

大学卒業は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」（36.0%）、第三に「会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している」（29.7%）となっている。

大学院修士課程修了は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」（47.2%）、第三に「労働時間や休暇が適正である」（35.8%）と続く。

転職を考える場合に重要なこと（職種別）は以下のとおりである（表 3-5-2）。

(4)職種別では、いずれも、第一に「仕事で自分の能力・個性を活かせる」となっている。プロデューサー（P）は、第二に「会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している」（47.1%）、第三に「会社や事業の将来性に期待できる」（41.2%）と続く。

ディレクター（D）は、第二に「職場に互いに刺激し合うメンバーがいる」

（41.5%）、第三に「給与・報酬が現在よりも高い」（39.6%）となっている。

プログラマー（ゲーム開発）（PD(D)）は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」（40.9%）、第三に「労働時間や休暇が適正である」（34.4%）と続く。

プログラマー（研究、ミドルウェア・ツール開発）（PG(R&D)）は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」と「職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる」がいずれも 38.9%となっている。

グラフィッカー（GA）は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」が 33.8%、第三に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」と「労働時間や休暇が適正である」がいずれも 32.4%となっている。

テクニカルアーティスト（TA）は、第二に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」が 50.0%、第三に「給与・報酬が現在よりも高い」と「職場の人間関係がよい」が 43.8%と並ぶ。

プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」が 38.5%、第三に「会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している」と「能力・実績が正当に評価される」がいずれも 26.9%となっている。

サウンド（SD）は、第二に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」が 40.0%、第三に「給与・報酬が現在よりも高い」と「職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる」がいずれも 36.0%と続く。

サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」、「会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している」、「会社や事業の将来性に期待できる」が 38.5%と並ぶ。

表 3-5-2 転職を考える場合に重要なこと（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
仕事で自分の能力・個性を活かせる	70.6%	62.3%	51.9%	44.4%	55.4%	68.8%	67.3%	76.0%	46.2%	53.3%
給与・報酬が現在よりも高い	35.3%	39.6%	40.9%	38.9%	33.8%	43.8%	38.5%	36.0%	38.5%	40.0%
会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる	29.4%	20.8%	27.9%	33.3%	32.4%	50.0%	21.2%	40.0%	23.1%	10.0%
職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる	5.9%	41.5%	28.6%	38.9%	21.6%	18.8%	21.2%	36.0%	15.4%	20.0%
労働時間や休暇が適正である	5.9%	17.0%	34.4%	25.0%	32.4%	18.8%	23.1%	32.0%	30.8%	20.0%
会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している	47.1%	26.4%	24.7%	13.9%	28.4%	12.5%	26.9%	8.0%	38.5%	43.3%
職場の人間関係がよい	23.5%	26.4%	20.1%	19.4%	24.3%	43.8%	23.1%	32.0%	15.4%	23.3%
会社や事業の将来性に期対できる	41.2%	20.8%	21.4%	27.8%	24.3%	6.3%	25.0%	16.0%	38.5%	23.3%
能力・実績が正当に評価される	23.5%	9.4%	13.6%	27.8%	16.2%	12.5%	26.9%	16.0%	15.4%	20.0%
会社の福利厚生制度が充実している	0.0%	1.9%	5.2%	8.3%	8.1%	6.3%	3.8%	0.0%	0.0%	3.3%
出産・育児に関する休暇・時短制度が整備されている	5.9%	3.8%	3.9%	0.0%	8.1%	0.0%	3.8%	0.0%	7.7%	10.0%
より広い職責を任される	5.9%	7.5%	3.9%	0.0%	0.0%	12.5%	5.8%	4.0%	0.0%	10.0%
結婚をしても仕事を続けられる	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	8.1%	0.0%	3.8%	0.0%	7.7%	0.0%
役職が上がる	0.0%	0.0%	1.3%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
家族介護に関する休暇・時短性度が整備されている	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	3.3%
その他	0.0%	7.5%	9.1%	2.8%	4.1%	6.3%	5.8%	4.0%	0.0%	10.0%
該当なし	5.9%	9.4%	6.5%	5.6%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	6.7%

転職を考える場合に重要なこと（事業別）は以下のとおりである（表 3-5-3）。

(5)事業別では、いずれも、第一に「仕事で自分の能力・個性を活かせる」となっている。

据置型ゲーム事業、携帯型ゲーム事業、携帯電話機ゲーム事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、PC ゲーム事業は、第二に「給与・報酬が現在よりも高い」が挙げられている。

据置型ゲーム事業、PC ゲーム事業は、第三に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」となっている（それぞれ 29.2%、34.0%）。

携帯型ゲーム事業、携帯電話機ゲーム事業は、第三に「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」と「職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる」が並ぶ（携帯型ゲーム事業 29.2%、携帯電話機ゲーム事業 29.5%）。

アミューズメント機器事業、アミューズメント施設事業、パチンコ・パチスロ事業は、他の事業と比べて、第二に「会社や事業の将来性に期待できる」が顕著に多く挙げられている（アミューズメント機器事業 39.90%、アミューズメント施設事業 56.1%、パチンコ・パチスロ事業 42.9%）。

表 3-5-3　転職を考える場合に重要なこと（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
仕事で自分の能力・個性を活かせる	55.3%	59.7%	61.5%	59.1%	57.7%	64.4%	57.1%	48.6%	50.0%	57.9%
給与・報酬が現在よりも高い	39.5%	38.0%	35.9%	42.3%	41.2%	27.1%	28.6%	31.4%	37.5%	26.3%
会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる	29.2%	29.2%	29.5%	23.6%	34.0%	28.8%	14.3%	31.4%	37.5%	15.8%
職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる	28.5%	29.2%	29.5%	24.1%	23.7%	27.1%	0.0%	28.6%	37.5%	31.6%
労働時間や休暇が適正である	26.1%	25.5%	24.4%	26.4%	20.6%	35.6%	42.9%	31.4%	25.0%	21.1%
会社の経営方針や戦略と自分の考え方が合致している	26.1%	24.5%	26.9%	28.2%	25.8%	20.3%	14.3%	14.3%	0.0%	31.6%
職場の人間関係がよい	25.7%	26.4%	25.6%	23.6%	26.8%	22.0%	28.6%	34.3%	37.5%	52.6%
会社や事業の将来性に期対できる	20.2%	18.1%	29.5%	26.4%	21.6%	39.0%	57.1%	42.9%	25.0%	26.3%
能力・実績が正当に評価される	16.6%	17.6%	15.4%	17.3%	16.5%	20.3%	42.9%	20.0%	25.0%	15.8%
会社の福利厚生制度が充実している	5.5%	5.1%	3.8%	3.6%	3.1%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
出産・育児に関する休暇・時短制度が整備されている	4.0%	4.6%	3.8%	5.0%	5.2%	5.1%	0.0%	8.6%	12.5%	5.3%
より広い職責を任される	3.6%	6.5%	1.3%	4.1%	6.2%	0.0%	0.0%	2.9%	12.5%	5.3%
結婚をしても仕事を続けられる	2.4%	0.5%	0.0%	1.4%	1.0%	5.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
役職が上がる	0.4%	0.9%	0.0%	1.8%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
家族介護に関する休暇・時短性度が整備されている	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%
その他	7.5%	6.5%	3.8%	3.6%	10.3%	3.4%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%
該当なし	5.1%	4.6%	3.8%	4.5%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%

3.6　転職の障害になると思うこと（Q27）

転職の障害になると思うこと（基本属性別）は以下のとおりである（表 3-6-1）。

(1)全体では、「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が最も多く 67.7%、次いで、「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」が 60.5%、「募集求人の年齢制限」が 45.0%と続く。

(2)性別では、男性は、上記の全体とほぼ同様の傾向を示しており、収入面、ポータブルスキルの応用、応募時の年齢が懸念事項となっている。女性は、「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるどうか」が顕著に多く 79.4%、次いで、「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が 60.3%、「募集求人の年齢制限」が 50.0%と続く。

(3)最終学歴別では、いずれも、「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が最も多くなっている。

高等学校卒業、高専・短大卒業は、第二に「募集求人の年齢制限」、第三に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」という順になっている。

専門学校卒業、大学卒業、大学院修士課程修了は、第二に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」、第三に「募集求人の年齢制限」と続く。

(3)年齢階級別では、20 代は、第一に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」（67.2%）、第二に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」

（64.1%）、第三に「現在の職場に迷惑がかかる」（31.3%）と続く。

30 代は、第一に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が 69.9%、第二に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」（59.3%）、第三に「募集求人の年齢制限」（49.2%）となっている。

40 代は、第一に「募集求人の年齢制限」が顕著に多く 78.4%、第二に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が 67.0%、第三に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」が 55.7%を示している。

表 3-6-1　転職の障害になると思うこと（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）	67.7%	69.0%	60.3%	77.1%	66.3%	58.3%	68.6%	69.8%	64.1%	69.9%	67.0%
新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか	60.5%	57.3%	79.4%	40.0%	64.1%	54.2%	62.2%	60.4%	67.2%	59.3%	55.7%
募集求人の年齢制限	45.0%	44.2%	50.0%	42.9%	39.7%	58.3%	48.3%	49.1%	12.2%	49.2%	78.4%
現在の職場に迷惑がかかる	25.7%	27.0%	17.6%	31.4%	29.9%	20.8%	23.3%	17.0%	31.3%	24.6%	21.6%
これまで培った人脈の喪失	14.0%	14.4%	11.8%	17.1%	9.2%	20.8%	15.1%	22.6%	17.6%	12.3%	13.4%
家族を含む世間体・社会的信用	13.0%	12.9%	13.2%	14.3%	14.7%	8.3%	12.2%	11.3%	17.6%	11.0%	11.3%
転職する手段・方法が分からない	11.3%	11.7%	8.8%	2.9%	12.5%	8.3%	10.5%	17.0%	18.3%	8.9%	7.2%
一企業に長期に勤続するほうが望ましいという周囲の意見	3.6%	2.7%	8.8%	5.7%	3.3%	0.0%	4.1%	3.8%	4.6%	3.0%	3.1%
その他	9.6%	8.7%	14.7%	22.9%	10.9%	8.3%	6.4%	7.5%	6.9%	13.6%	3.1%
該当なし	31.2%	32.3%	25.0%	31.4%	30.4%	33.3%	32.6%	26.4%	35.9%	32.2%	22.7%

転職の障害になると思うこと（職種別）は以下のとおりである（表 3-6-2）。

(5)職種別では、ディレクター（D)、プログラマー（ゲーム開発）（PD(D))、プログラマー（研究、ミドルウェア・ツール開発）（PG(R&D))、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD)、サウンド（SD）は、第一に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題)」、第二に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」、第三に「募集求人の年齢制限」と続く。

プロデューサー（P）は、第一から第三まで、上記と同様であるが、第三には「現在の職場に迷惑がかかる」（41.2%）も挙げられている。

グラフィッカー（GA）は、第一に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」が顕著に多く 82.4%、第二に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が 68.9%、第三に「募集求人の年齢制限」が 51.4%となっている。

テクニカルアーティスト（TA）は、第一に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」（68.8%）、第二に「募集求人の年齢制限」（43.8%）、第三に「現在の職場に迷惑がかかる」（37.5%）となっている。

サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は、第一に「募集求人の年齢制

限」が 69.2%、第二に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」と「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」がいずれも 53.8%と並ぶ。

表 3-6-2　転職の障害になると思うこと（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
収入面(給料額・退職金・ローン等の問題)	70.6%	66.0%	64.3%	72.2%	68.9%	68.8%	67.3%	80.0%	53.8%	73.3%
新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか	52.9%	49.1%	55.8%	63.9%	82.4%	31.3%	65.4%	64.0%	53.8%	53.3%
募集求人の年齢制限	41.2%	41.5%	37.0%	58.3%	51.4%	43.8%	50.0%	44.0%	69.2%	46.7%
現在の職場に迷惑がかかる	41.2%	30.2%	27.3%	25.0%	18.9%	37.5%	23.1%	28.0%	38.5%	10.0%
これまで培った人脈の喪失	11.8%	11.3%	14.3%	13.9%	8.1%	25.0%	21.2%	12.0%	30.8%	6.7%
家族を含む世間体・社会的信用	11.8%	13.2%	14.9%	8.3%	14.9%	12.5%	9.6%	4.0%	15.4%	16.7%
転職する手段・方法が分からない	0.0%	5.7%	11.7%	13.9%	12.2%	12.5%	11.5%	24.0%	15.4%	6.7%
一企業に長期に勤続するほうが望ましいという周囲の意見	5.9%	5.7%	2.6%	0.0%	6.8%	0.0%	3.8%	4.0%	0.0%	3.3%
その他	11.8%	11.3%	7.1%	13.9%	9.5%	31.3%	7.7%	4.0%	0.0%	13.3%
該当なし	41.2%	34.0%	39.0%	19.4%	20.3%	31.3%	25.0%	28.0%	7.7%	43.3%

転職の障害になると思うこと（事業別）は以下のとおりである（表 3-6-3）。

(6)事業別では、据置型ゲーム事業、携帯型ゲーム事業、携帯電話機ゲーム事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、PC ゲーム事業、アミューズメント機器事業、パチンコ・パチスロ事業は、いずれも、第一に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」、第二に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」、第三に「募集求人の年齢制限」を挙げている。

アミューズメント施設事業は、第一に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」（71.4%）、第二に「募集求人の年齢制限」（57.1%）、第三に「転職する手段・方法が分からない」（42.9%）と続いている。このことから、他の事業と比べて、転職の困難さが露呈している。

トイホビー事業は、第一に「新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか」が顕著に多く 75.0%、第二に「収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）」が 62.5%、第三に「募集求人の年齢制限」と「現在の職場に迷惑がかかる」がいずれも 50.0%となっている。

表 3-6-3　転職の障害になると思うこと（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
収入面（給料額・退職金・ローン等の問題）	66.4%	65.7%	71.8%	63.6%	76.3%	71.2%	71.4%	68.6%	62.5%	73.7%
新しい仕事でスキル・能力を発揮できるかどうか	57.7%	56.0%	62.8%	60.0%	52.6%	69.5%	28.6%	65.7%	75.0%	57.9%
募集求人の年齢制限	43.5%	44.4%	52.6%	46.8%	46.4%	45.8%	57.1%	45.7%	50.0%	47.4%
現在の職場に迷惑がかかる	31.2%	31.5%	29.5%	28.2%	23.7%	25.4%	28.6%	31.4%	50.0%	26.3%
これまで培った人脈の喪失	16.6%	15.3%	6.4%	10.9%	17.5%	15.3%	14.3%	5.7%	12.5%	10.5%
家族を含む世間体・社会的信用	12.3%	15.3%	11.5%	15.0%	11.3%	6.8%	14.3%	22.9%	25.0%	15.8%
転職する手段・方法が分からない	9.9%	11.1%	11.5%	11.4%	9.3%	20.3%	42.9%	11.4%	12.5%	15.8%
一企業に長期に勤続するほうが望ましいという周囲の意見	5.1%	4.2%	5.1%	2.7%	2.1%	5.1%	0.0%	8.6%	12.5%	5.3%
その他	11.9%	8.3%	6.4%	7.7%	11.3%	6.8%	0.0%	8.6%	0.0%	5.3%
該当なし	28.5%	27.8%	26.9%	33.6%	30.9%	27.1%	28.6%	17.1%	0.0%	26.3%

4　ゲーム開発者の働き方と職場

4.1　就労形態・勤務形態（Q28, 29, 30）

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

(1)全体では、就労形態は、「正社員」が最も多く 77.3%、次いで、「契約社員」が 10.4%、「フリーランス・独立開発者」が 4.9%と続く。勤務形態は、「裁量労働制」が最も多く 52.5%、次いで、「始・終業時間が一定している通常業務」が 28.0%、「フレックスタイム勤務」が 15.5%となっている。

(2)性別では、就労形態は、男性と女性のいずれも、「正社員」が最も多い（男 78.5%、女 70.6%）。次いで、「契約社員」（男 9.4%、女 16.2%）となっている。男性は女性に比べて、正社員が 7.9 ポイント多く、契約社員が 6.8 ポイント少ない。「経営者（執行役員以上）」についても、男性は女性に比べて 2.5 ポイント多い（男 4.0%、女 1.5%）。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 53.7%、女 45.6%）、男性は女性に比べて「フレックスタイム勤務」が 9.4 ポイント少ない（男 14.1%、女 23.5%）。

(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 57.1%、専門学校卒業 74.6%、高専・短大卒業 70.8%、大学卒業 81.4%、大学院修士課程修了 88.7%）。「契約社員」は、専門学校卒業と高専・短大卒業において若干多くなっている（それぞれ 13.5%、12.5%）。勤務形態は、いずれも「裁量労働制」が最も多い（高等学校卒業 65.7%、専門学校卒業 49.7%、高

専・短大卒業 45.8%、大学卒業 51.2%、大学院修士課程修了 62.3%)。大学院修士課程は、「フレックスタイム勤務」が 20.8%、専門学校卒業と高専・短大は、「始・終業時間が一定している通常業務」がそれぞれ 34.1%、33.3%となっており、他の最終学歴と比べて若干多い。

(4)年齢階級別では、就労形態は、いずれも「正社員」が最も多い(20 代 80.9%、30 代 78.9%、40 代 71.1%)。「契約社員」は、いずれも約 1 割前後となっている。勤務形態は、いずれも「裁量労働制」が最も多い(20 代 55.7%、30 代 50.2%、40 代 54.6%)。

表 4-1-1　就労形態・勤務形態(基本属性別)

	全体	性別		最終学歴					年齢(階級別)		
		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%	78.5%	70.6%	57.1%	74.6%	70.8%	81.4%	88.7%	80.9%	78.9%	71.1%
契約社員	10.4%	9.4%	16.2%	8.6%	13.5%	12.5%	8.7%	5.7%	11.5%	10.1%	9.3%
常用型派遣社員	1.1%	1.0%	1.5%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	1.9%	1.5%	0.8%	1.0%
登録型派遣社員	0.4%	0.2%	1.5%	2.9%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.0%
アルバイト・パート	1.5%	1.5%	1.5%	5.7%	1.6%	0.0%	1.2%	0.0%	2.3%	1.3%	1.0%
フリーランス・独立開発者	4.9%	4.7%	5.9%	8.6%	4.9%	4.2%	4.7%	3.8%	2.3%	5.5%	7.2%
経営者(執行役員以上)	3.6%	4.0%	1.5%	11.4%	2.2%	8.3%	4.1%	0.0%	0.0%	3.0%	9.3%
その他	0.8%	0.7%	1.5%	5.7%	0.5%	4.2%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%
裁量労働制	52.5%	53.7%	45.6%	65.7%	49.7%	45.8%	51.2%	62.3%	55.7%	50.2%	54.6%
フレックスタイム勤務	15.5%	14.1%	23.5%	11.4%	13.0%	16.7%	16.3%	20.8%	16.8%	13.9%	18.6%
始・終業時間が一定している通常勤務	28.0%	28.2%	26.5%	11.4%	34.1%	33.3%	28.5%	15.1%	26.7%	31.2%	20.6%
その他	4.0%	4.0%	4.4%	11.4%	3.2%	4.2%	4.1%	1.9%	0.8%	4.6%	6.2%

現在の就労形態と勤務形態(職種別)は以下のとおりである(表 4-1-2)。

(5)職種別では、就労形態は、いずれも「正社員」が最も多く、とくに、ディレクター(D)は 92.5%、プログラマー(研究、ミドルウェア・ツール開発)(PG(R&D))は 88.9%、サウンド(SD)は 88.0%となっており、9 割前後が正社員である。プロデューサー(P)は、「経営者(執行役員以上)」が 35.3%となっており、その他の職種と比較して顕著に多い。

勤務形態は、いずれも、「裁量労働制」が最も多いが、プロデューサー(P)、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発)(PG(R&D))は、「フレックスタイム勤務」が約 2 割となっている(P23.5%、PG(R&D)22.2%)。ディレクター(D)、グラフィッカー(GA)、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー(GD)、サウンド(SD)、サーバ・ネットワーク運営エンジニア(NE)は、「始・終業時間が一定している通常業務」が約 3〜4 割となっている(D32.1%、

GA38.7%、GD34.6%、SD32.0%、NE38.5%)。

表 4-1-2　就労形態・勤務形態（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
正社員	58.8%	92.5%	79.9%	88.9%	78.7%	75.0%	57.7%	88.0%	76.9%	53.3%
契約社員	5.9%	1.9%	8.4%	11.1%	8.0%	25.0%	30.8%	4.0%	0.0%	10.0%
常用型派遣社員	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%
登録型派遣社員	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
アルバイト・パート	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	2.7%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	0.0%
フリーランス・独立開発者	0.0%	1.9%	5.8%	0.0%	6.7%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	10.0%
経営者（執行役員以上）	35.3%	3.8%	1.3%	0.0%	1.3%	0.0%	1.9%	4.0%	7.7%	13.3%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
裁量労働制	47.1%	54.7%	57.8%	66.7%	44.0%	68.8%	38.5%	56.0%	61.5%	40.0%
フレックスタイム勤務	23.5%	7.5%	16.2%	22.2%	16.0%	6.3%	25.0%	8.0%	0.0%	10.0%
始・終業時間が一定している通常勤務	23.5%	32.1%	21.4%	11.1%	38.7%	25.0%	34.6%	32.0%	38.5%	33.3%
その他	5.9%	5.7%	4.5%	0.0%	1.3%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	16.7%

表 4-1-3　就労形態・勤務形態（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
正社員	78.7%	78.2%	79.5%	77.7%	67.0%	93.2%	100.0%	85.7%	87.5%	68.4%
契約社員	13.4%	9.7%	5.1%	5.5%	12.4%	1.7%	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%
常用型派遣社員	0.8%	0.9%	1.3%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
登録型派遣社員	0.8%	0.9%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
アルバイト・パート	1.6%	1.9%	1.3%	1.4%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
フリーランス・独立開発者	2.0%	4.2%	6.4%	6.8%	10.3%	1.7%	0.0%	2.9%	12.5%	10.5%
経営者（執行役員以上）	2.8%	4.2%	6.4%	6.8%	8.2%	3.4%	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	21.1%
裁量労働制	52.4%	50.9%	59.0%	58.6%	63.9%	71.2%	71.4%	45.7%	87.5%	52.6%
フレックスタイム勤務	16.9%	18.5%	11.5%	11.4%	8.2%	10.2%	0.0%	11.4%	12.5%	10.5%
始・終業時間が一定している通常勤務	27.2%	25.9%	29.5%	26.8%	22.7%	15.3%	28.6%	40.0%	0.0%	15.8%
その他	3.5%	4.6%	0.0%	3.2%	5.2%	3.4%	0.0%	2.9%	0.0%	21.1%

現在の就労形態と勤務形態（事業別）は以下のとおりである（表 4-1-3)。

(6)事業別では、就労形態は、いずれも「正社員」が最も多い。「契約社員」は据置型ゲーム事業(13.4%)、携帯型ゲーム事業(9.7%)、PC ゲーム事業(12.4%)において、約 1 割前後となっている。勤務形態は、いずれも「裁量労働制」が最も多い。

4.2　労働時間（Q31）

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4-2-1）。

(1)全体では、週労働時間（普段）の平均は 47.4 時間[1]であり、「45 時間超 50 時間以下」が最も多く 30.4%、次いで、「35 時間超 40 時間以下」が 24.8%、「40 時間超 45 時間以下」が 21.3%となっている。

週労働時間（繁忙期）の平均は 66.7 時間であり、「60 時間超」が最も多く 48.9%と約半数を占めている。

(2)性別では、週労働時間（普段）の平均は、男性が 47.7 時間、女性が 45.4 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 31.0%、女 27.3%）。

週労働時間（繁忙期）の平均は、男性が 67.7 時間、女性が 60.3 時間であり、男性は女性よりも 7.4 時間長い。男性と女性のいずれも、「60 時間超」が最も多い（男 51.0%、女 36.8%）。

(3)最終学歴別では、週労働時間（普段）の平均は、高専・短大卒業が最も短く 44.0 時間、大学院修士課程修了が最も長く 49.7 時間となっている。いずれも、「40 時間超 45 時間以下」と「45 時間超 50 時間以下」の合計で約 5 割前後を占めている。

週労働時間（繁忙期）の平均は、高専・短大卒業が最も短く 64.3%、高等学校卒業が最も長く 69.0 時間である。高専・短大卒業を除き、「60 時間超」が最も多く約 5 割前後となっている。

(4)年齢階級別では、週労働時間（普段）の平均は、20 代が最も長く 48.4 時間、次いで、30 代が 47.1 時間、40 代が 46.0 時間である。いずれも「45 時間超 50 時間以下」が最も多く、約 3 割前後となっている。

週労働時間（繁忙期）の平均は、40 代が最も長く 70.4 時間、次いで、30 代が 66.1 時間、20 代が 65.4 時間である。いずれも「60 時間超」が最も多く、約 5 割前後となっている。

---

[1] 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 2013 年平均週間就業時間は、男女計で 45.0 時間、男性 45.6 時間、女性 40.8 時間である。

表 4-2-1　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					年齢（階級別）		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
30時間以下	2.4%	1.5%	7.6%	3.2%	1.1%	8.7%	3.6%	0.0%	2.4%	1.7%	4.2%
30時間超35時間以下	2.0%	1.8%	3.0%	3.2%	1.6%	0.0%	2.4%	1.9%	1.6%	2.1%	2.1%
35時間超40時間以下	24.8%	25.1%	22.7%	19.4%	24.2%	30.4%	26.2%	22.6%	17.6%	28.5%	23.2%
40時間超45時間以下	21.3%	20.8%	24.2%	25.8%	18.7%	30.4%	23.2%	17.0%	22.4%	20.4%	23.2%
45時間超50時間以下	30.4%	31.0%	27.3%	25.8%	35.7%	21.7%	27.4%	28.3%	36.0%	28.1%	28.4%
50時間超55時間以下	6.7%	7.4%	3.0%	3.2%	6.0%	0.0%	7.7%	11.3%	7.2%	8.1%	3.2%
55時間超60時間以下	8.5%	8.4%	9.1%	16.1%	9.3%	4.3%	6.0%	11.3%	8.0%	7.2%	12.6%
60時間超	3.9%	4.1%	3.0%	3.2%	3.3%	4.3%	3.6%	7.5%	4.8%	3.8%	3.2%
平均値	47.4	47.7	45.4	47.9	47.7	44.0	46.6	49.7	48.4	47.1	46.9
30時間以下	3.0%	2.2%	7.4%	14.3%	2.2%	4.2%	2.3%	0.0%	4.6%	1.3%	3.1%
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	2.3%	2.0%	4.4%	0.0%	3.2%	4.2%	1.7%	1.9%	1.5%	3.0%	1.0%
40時間超45時間以下	1.5%	1.0%	4.4%	2.9%	1.1%	4.2%	0.6%	3.8%	0.0%	3.0%	0.0%
45時間超50時間以下	12.1%	11.1%	17.6%	5.7%	13.5%	12.5%	11.6%	11.3%	12.2%	12.7%	10.3%
50時間超55時間以下	7.2%	7.7%	4.4%	8.6%	5.4%	4.2%	8.7%	7.5%	6.1%	8.4%	6.2%
55時間超60時間以下	25.0%	25.0%	25.0%	20.0%	25.4%	41.7%	22.7%	28.3%	29.0%	20.3%	29.9%
60時間超	48.9%	51.0%	36.8%	48.6%	49.2%	29.2%	52.3%	47.2%	46.6%	51.5%	49.5%
平均値	66.7	67.7	60.3	69.0	66.5	64.3	67.0	66.4	65.4	66.1	70.4

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 4-2-2）。

(5)職種別では、労働時間（普段）の平均は、プロデューサー（P）が最も長く 51.3 時間、次いで、プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）が 48.3 時間、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）が 47.2 時間、グラフィッカー（GA）が 47.1 時間であり、その他の職種は約 45 時間である。プログラマー（P）は「35 時間超 40 時間以下」と「45 時間超 50 時間以下」が拮抗しており、それぞれ 31.3%、ディレクター（D）とプログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）は「35 時間超 40 時間以下」が最も多い。プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）、サウンド（SD）、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は「45 時間超 50 時間以下」が最も多い。グラフィッカー（GA）は「40 時間超 45 時間以下」、テクニカルアーティスト（TA）は「45 時間超 50 時間以下」と「50 時間超 55 時間以下」が最も多い。

労働時間（繁忙期）の平均は、ディレクター（D）が最も長く 71.8 時間、次いで、プロデューサー（P）が 70.1 時間、テクニカルアーティスト（TA）が最

く 56.3 時間である。いずれも「60 時間超」が最も多くなっている。

表 4-2-2　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）	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
30時間以下	0.0%	5.8%	2.0%	0.0%	4.1%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30時間超35時間以下	0.0%	1.9%	1.3%	0.0%	2.7%	6.3%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
35時間超40時間以下	31.3%	28.8%	21.7%	40.0%	18.9%	12.5%	33.3%	29.2%	23.1%	11.5%
40時間超45時間以下	0.0%	19.2%	21.1%	28.6%	28.4%	6.3%	23.5%	25.0%	23.1%	11.5%
45時間超50時間以下	31.3%	25.0%	31.6%	20.0%	23.0%	31.3%	31.4%	33.3%	38.5%	57.7%
50時間超55時間以下	6.3%	5.8%	6.6%	8.6%	5.4%	31.3%	3.9%	0.0%	15.4%	3.8%
55時間超60時間以下	25.0%	7.7%	11.8%	2.9%	12.2%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	3.8%
60時間超	6.3%	5.8%	3.9%	0.0%	5.4%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	11.5%
平均値	51.3	46.6	48.3	45.1	47.1	45.4	45.2	46.8	47.2	51.2
30時間以下	5.9%	1.9%	1.3%	2.8%	2.7%	12.5%	0.0%	4.0%	0.0%	13.3%
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%	5.7%	1.3%	2.8%	4.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%
40時間超45時間以下	0.0%	0.0%	1.9%	2.8%	2.7%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
45時間超50時間以下	0.0%	1.9%	8.4%	27.8%	14.7%	6.3%	19.2%	16.0%	23.1%	13.3%
50時間超55時間以下	5.9%	9.4%	5.2%	8.3%	9.3%	6.3%	5.8%	4.0%	15.4%	10.0%
55時間超60時間以下	17.6%	17.0%	26.6%	22.2%	21.3%	31.3%	26.9%	36.0%	23.1%	33.3%
60時間超	70.6%	64.2%	55.2%	33.3%	45.3%	37.5%	44.2%	40.0%	38.5%	30.0%
平均値	70.1	71.8	68.7	63.3	64.7	56.3	64.2	65.3	62.3	66.0

現在のゲーム会社での労働時間（事業別）は以下のとおりである（表 4-2-3）。

(6)事業別では、週労働時間（普段）の平均は、概ね 47 時間前後である。いずれも「45 時間超 50 時間以下」が最も多い。

週労働時間（繁忙期）の平均は、トイホビー事業が最も長く 73.8 時間、次いで、携帯電話機ゲーム事業が 69.9 時間、パチンコ・パチスロ事業が 69.2 時間となっており、それ以外の事業は概ね 67 時間前後である。トイホビー事業を除き、いずれも「60 時間超」が最も多い。

表 4-2-3　労働時間（事業別）

上段：週労働時間（普段） 下段：週労働時間（繁忙期）	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
30時間以下	1.6%	1.9%	2.6%	4.2%	5.3%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
30時間超35時間以下	2.8%	2.8%	1.3%	1.9%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
35時間超40時間以下	23.4%	22.2%	23.7%	25.6%	24.5%	29.3%	28.6%	26.5%	12.5%	13.3%
40時間超45時間以下	22.6%	25.0%	19.7%	19.1%	21.3%	17.2%	28.6%	20.6%	12.5%	13.3%
45時間超50時間以下	32.1%	29.2%	36.8%	27.4%	25.5%	31.0%	28.6%	29.4%	62.5%	53.3%
50時間超55時間以下	7.5%	7.5%	5.3%	7.4%	5.3%	8.6%	0.0%	2.9%	0.0%	6.7%
55時間超60時間以下	6.7%	8.5%	7.9%	11.6%	9.6%	10.3%	14.3%	14.7%	0.0%	6.7%
60時間超	3.2%	2.8%	2.6%	2.8%	7.4%	1.7%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%
平均値	47.3	47.3	47.0	47.1	47.4	47.2	47.0	48.9	46.3	47.5
30時間以下	1.6%	1.9%	2.6%	3.2%	3.1%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	21.1%
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	2.0%	2.3%	0.0%	1.4%	0.0%	5.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
40時間超45時間以下	1.2%	0.9%	0.0%	2.3%	1.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
45時間超50時間以下	13.8%	14.4%	12.8%	10.9%	17.5%	15.3%	42.9%	20.0%	0.0%	15.8%
50時間超55時間以下	5.1%	5.6%	10.3%	6.4%	9.3%	5.1%	0.0%	2.9%	0.0%	5.3%
55時間超60時間以下	26.8%	27.8%	21.8%	26.4%	16.5%	22.0%	14.3%	25.7%	62.5%	15.8%
60時間超	49.6%	47.2%	52.6%	49.5%	52.6%	49.2%	28.6%	51.4%	37.5%	42.1%
平均値	67.0	66.8	69.9	67.2	69.4	65.5	66.6	69.2	73.8	70.9

4.3　繁忙期の長さ（Q32）

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 4-3-1）。

(1)全体では、「ほぼ慢性的」が最も多く 23.5%、次いで、「3 ヶ月」が 21.2%、「1 ヶ月」と「2 ヶ月」がいずれも 18.2%となっている。1 ヶ月から 3 ヶ月までの合計は 57.6%である。

(2)性別では、男性は「ほぼ慢性的」が最も多く 22.3%、次いで「3 ヶ月」が 21.8%、「1 ヶ月」が 18.6%と続く。女性は「ほぼ慢性的が」最も多く 30.9%と男性と比べて 8.6 ポイント多い。次いで、「2 ヶ月」が 22.1%、「3 ヶ月」が 17.6%と続く。男性と女性のいずれも、1 ヶ月から 3 ヶ月までの合計は約 5～6 割である。

(3)最終学歴別では、「ほぼ慢性的」が最も多く、とくに、大学院修士課程修了は 35.8%に達している。次いで、高等学校卒業、専門学校卒業、高専・短大卒業、大学卒業は「3 ヶ月」が多く、大学院修士課程修了は「2 ヶ月」が 22.6%と

なっている。いずれも、1ヶ月から3ヶ月までの合計は約5～6割となっている。

(4)年齢階級別では、いずれも、「ほぼ慢性的」が最も多い。次いで、20代は、「2ヶ月」（22.1%）、「3ヶ月」（19.8%）、「1ヶ月」（18.3%）、30代は、「3ヶ月」（21.5%）、「1ヶ月」（19.8%）、「2ヶ月」（19.4%）、40代は、「3ヶ月」（22.7%）、「1ヶ月」（14.4%）、「6ヶ月」（13.4%）となっている。

表 4-3-1　繁忙期の長さ（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
1ヶ月	18.2%	18.6%	16.2%	20.0%	17.8%	20.8%	16.3%	20.8%	18.3%	19.8%	14.4%
2ヶ月	18.2%	17.6%	22.1%	14.3%	20.0%	12.5%	16.9%	22.6%	22.1%	19.4%	11.3%
3ヶ月	21.2%	21.8%	17.6%	25.7%	21.1%	25.0%	24.4%	7.5%	19.8%	21.5%	22.7%
5ヶ月	5.9%	6.2%	4.4%	2.9%	6.5%	4.2%	6.4%	5.7%	4.6%	5.1%	8.2%
6ヶ月	10.2%	10.9%	5.9%	14.3%	11.9%	8.3%	9.3%	5.7%	7.6%	10.5%	13.4%
7ヶ月	1.1%	1.0%	1.5%	0.0%	0.5%	0.0%	1.7%	0.0%	0.8%	0.8%	2.1%
8ヶ月	1.7%	1.7%	1.5%	0.0%	0.5%	4.2%	2.9%	1.9%	0.8%	1.7%	3.1%
ほぼ慢性的	23.5%	22.3%	30.9%	22.9%	21.6%	25.0%	22.1%	35.8%	26.0%	21.1%	24.7%

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4-3-2）。

(5)職種別では、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）は「1ヶ月」が47.2%と顕著に多い。プロデューサー（P）は「2ヶ月」（35.3%）、ディレクター（D）、プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）、ゲームデザイナー（GD）、サウンド（SD）はいずれも「3ヶ月」（D32.1%、PG(D)25.3%、GD34.6%、SD24.0%）、グラフィッカー（GA）、テクニカルアーティスト（TA）、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は「ほぼ慢性的」が最も多い（GA36.0%、TA43.8%、NE38.5%）。

表 4-3-2　繁忙期の長さ（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
1ヶ月	17.6%	17.0%	18.8%	47.2%	8.0%	12.5%	17.3%	12.0%	30.8%	16.7%
2ヶ月	35.3%	17.0%	14.9%	11.1%	28.0%	18.8%	11.5%	16.0%	7.7%	30.0%
3ヶ月	11.8%	32.1%	25.3%	11.1%	9.3%	0.0%	34.6%	24.0%	15.4%	16.7%
5ヶ月	5.9%	1.9%	5.8%	2.8%	8.0%	12.5%	5.8%	8.0%	0.0%	10.0%
6ヶ月	11.8%	9.4%	12.3%	2.8%	9.3%	6.3%	9.6%	16.0%	7.7%	10.0%
7ヶ月	0.0%	1.9%	0.6%	0.0%	1.3%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	0.0%
8ヶ月	5.9%	1.9%	1.9%	0.0%	0.0%	6.3%	1.9%	4.0%	0.0%	0.0%
ほぼ慢性的	11.8%	18.9%	20.1%	25.0%	36.0%	43.8%	17.3%	16.0%	38.5%	16.7%

直近のプロジェクトの繁忙期の長さ（事業別）は以下のとおりである（表4-3-3）。

(6)事業別では、携帯電話機ゲーム事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、PC ゲーム事業、アミューズメント施設事業、トイホビー事業は、「1 ヶ月」が最も多い。据置型ゲーム事業、携帯型ゲーム事業、アミューズメント機器事業、トイホビー事業は「3 ヶ月」が最も多い。トイホビー事業を除き、全体的に 1 ヶ月から 3 ヶ月の合計は約 5〜6 割で、「ほぼ慢性的」は約 2 割である。

表 4-3-3　繁忙期の長さ（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
1ヶ月	15.0%	14.8%	30.8%	26.8%	28.9%	25.4%	42.9%	20.0%	37.5%	26.3%
2ヶ月	15.7%	18.5%	16.7%	17.7%	15.5%	16.9%	0.0%	25.7%	12.5%	15.8%
3ヶ月	24.0%	25.5%	11.5%	19.5%	21.6%	25.4%	14.3%	11.4%	37.5%	10.5%
5ヶ月	8.3%	7.9%	1.3%	4.1%	2.1%	1.7%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%
6ヶ月	10.2%	10.2%	9.0%	9.1%	7.2%	1.7%	0.0%	5.7%	0.0%	10.5%
7ヶ月	0.8%	0.5%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%
8ヶ月	2.8%	1.4%	0.0%	0.9%	1.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%
ほぼ慢性的	23.2%	21.3%	30.8%	21.8%	21.6%	27.1%	42.9%	31.4%	12.5%	31.6%

4.4　ストレスを感じる場合の原因（Q33）

現在の職場でストレスを感じる場合の原因（基本属性別）は以下のとおりである（表 4-4-1）。

(1)全体では、「予定している成果が挙げられるかどうか不安だから」が最も多く 15.3%、次いで、「仕事のスケジュールが過密だから」が 11.7%、「仕事に興味を持てないから」と「収入が増えないから」がいずれも 9.3%となっている。「ストレスを感じることはない」は 10.2%である。

(2)性別では、男性と女性のいずれも「予定している成果が挙げられるかどうか不安だから」が最も多い（男 14.6%、女 19.1%）。次いで、男性は、「仕事のスケジュールが過密だから」（10.9%）、「仕事に興味が持てないから」（10.5%）と続くが、「ストレスを感じることはない」者は 10.9%となっている。女性は、「仕事のスケジュールが過密だから」が 16.2%、「労働時間が長いから」と「自分への評価に納得ができないから」がいずれも 8.8%で、「ストレスを感じることはない」者はわずか 5.9%である。

表 4-4-1　ストレスを感じる場合の原因（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
		男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
予定している成果が挙げられるかどうか不安だから	15.3%	14.6%	19.1%	17.1%	14.6%	12.5%	15.1%	18.9%	18.3%	13.9%	15.5%
仕事のスケジュールが過密だから	11.7%	10.9%	16.2%	11.4%	13.0%	0.0%	11.0%	15.1%	12.2%	12.2%	10.3%
ストレスを感じることはない	10.2%	10.9%	5.9%	17.1%	9.7%	16.7%	8.1%	7.5%	8.4%	8.9%	15.5%
仕事に興味が持てないから	9.3%	10.4%	2.9%	5.7%	10.3%	4.2%	7.6%	17.0%	12.2%	8.0%	7.2%
収入が増えないから	9.3%	9.9%	5.9%	2.9%	10.8%	12.5%	9.9%	5.7%	6.9%	10.5%	9.3%
労働時間が長いから	7.8%	7.7%	8.8%	8.6%	7.0%	8.3%	8.1%	9.4%	9.9%	7.6%	6.2%
自分への評価に納得ができないから	6.8%	6.4%	8.8%	2.9%	6.5%	4.2%	8.1%	5.7%	3.1%	9.7%	4.1%
会社の成長性（持続可能性）を期待できないから	5.9%	5.7%	7.4%	5.7%	6.5%	0.0%	6.4%	5.7%	6.9%	5.9%	5.2%
上長との関係が悪いから	4.4%	4.7%	2.9%	8.6%	2.2%	8.3%	5.8%	3.8%	4.6%	4.6%	4.1%
同僚または部下との関係が悪いから	3.6%	3.5%	4.4%	5.7%	3.8%	12.5%	1.7%	3.8%	3.1%	3.4%	5.2%
会社あるいは所属部門の業績がよくないから	2.8%	2.7%	2.9%	2.9%	4.3%	0.0%	2.3%	0.0%	1.5%	2.1%	6.2%
その他	12.9%	12.6%	14.7%	11.4%	11.4%	20.8%	15.7%	7.5%	13.0%	13.1%	11.3%

(3)最終学歴別では、高等学校卒業、専門学校卒業、大学卒業、大学院修士課程修了のいずれも、「予定している成果が挙げられるかどうか不安だから」が最も多い。また、高等学校卒業と高専・短大卒業は、「ストレスを感じることはない」が最も多くなっている（それぞれ 17.1%、16.7%）。次いで、高等学校卒業、専門学校卒業、大学卒業は「仕事のスケジュールが過密だから」と続く。大学院修士課程修了は「仕事に興味を持てないから」が他と比較すると顕著に多い（17.0%）。

(4)年齢階級別では、20 代、30 代、40 代のいずれも「予定している成果が挙げられるかどうか不安だから」が最も多い。40 代については「ストレスを感じることはない」者も最も多く 15.5%となっている。次いで、20 代、30 代、40 代のいずれも、第二に「仕事のスケジュールが過密だから」を挙げており、20 代は「仕事に興味が持てないから」が並ぶ。第三に、30 代は「労働時間が長いから」(10.5%)、40 代は「収入が増えないから」(9.3%)となっている。

現在の職場でストレスを感じる場合の原因（職種別）は以下のとおりである（表 4-4-2)。

(5)職種別では、第一に、ディレクター（D)、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）(PG(R&D))、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD)、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は「予定している成果が挙げられるかどうか不安だから」、グラフィッカー（GA）は「収入が増えないから」、テクニカルアーティスト（TA）は「仕事のスケジュールが過密だから」、サウンド（SD）は「収入が増えないから」と「会社あるいは所属部門の業績がよくないから」を挙げている。プロデューサー（P)、プログラマー（ゲーム開発）(PG(D)) については「ストレスを感じることはない」が最も多い。職種によって、ストレスを感じる場合の原因は大きく異なる。

表 4-4-2　ストレスを感じる場合の原因（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
予定している成果が挙げられるかどうか不安だから	5.9%	18.9%	11.7%	27.8%	12.0%	12.5%	23.1%	4.0%	30.8%	16.7%
仕事のスケジュールが過密だから	5.9%	18.9%	12.3%	5.6%	13.3%	18.8%	13.5%	4.0%	15.4%	0.0%
ストレスを感じることはない	23.5%	5.7%	14.3%	11.1%	4.0%	0.0%	1.9%	12.0%	23.1%	16.7%
収入が増えないから	11.8%	15.1%	3.9%	11.1%	14.7%	6.3%	11.5%	16.0%	7.7%	6.7%
仕事に興味が持てないから	11.8%	5.7%	13.6%	13.9%	6.7%	12.5%	5.8%	8.0%	0.0%	3.3%
労働時間が長いから	5.9%	1.9%	11.7%	2.8%	10.7%	0.0%	9.6%	0.0%	0.0%	10.0%
自分への評価に納得ができないから	5.9%	7.5%	8.4%	0.0%	4.0%	0.0%	7.7%	8.0%	7.7%	10.0%
会社の成長性（持続可能性）を期待できないから	0.0%	5.7%	2.6%	13.9%	5.3%	6.3%	9.6%	12.0%	7.7%	3.3%
上長との関係が悪いから	0.0%	5.7%	4.5%	2.8%	6.7%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	10.0%
同僚または部下との関係が悪いから	0.0%	0.0%	3.9%	0.0%	4.0%	12.5%	3.8%	8.0%	0.0%	6.7%
会社あるいは所属部門の業績がよくないから	0.0%	3.8%	2.6%	0.0%	1.3%	12.5%	0.0%	16.0%	0.0%	0.0%
その他	29.4%	11.3%	10.4%	11.1%	17.3%	18.8%	11.5%	8.0%	7.7%	16.7%

現在の職場でストレスを感じる場合の原因（事業別）は以下のとおりである（表 4-4-3)。

(6)事業別では、据置型ゲーム事業、携帯電話機ゲーム事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、PC ゲーム事業、アミューズメント機器事業は「予定し

ている成果が挙げられるかどうか不安だから」が最も多い。携帯型ゲーム事業とパチンコ・パチスロ事業は「仕事のスケジュールが過密だから」を第一に挙げている。アミューズメント施設事業は「ストレスを感じることはない」者が他の事業と比べて顕著に高く 28.6%となっている。

表 4-4-3　ストレスを感じる場合の原因（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
予定している成果が挙げられるかどうか不安だから	15.4%	11.1%	15.4%	14.5%	16.5%	16.9%	14.3%	5.7%	0.0%	15.8%
仕事のスケジュールが過密だから	11.0%	13.4%	12.8%	12.7%	11.3%	11.9%	14.3%	17.1%	12.5%	5.3%
ストレスを感じることはない	9.4%	10.6%	15.4%	9.5%	12.4%	13.6%	28.6%	14.3%	12.5%	31.6%
収入が増えないから	10.2%	9.7%	9.0%	10.5%	8.2%	1.7%	0.0%	11.4%	12.5%	5.3%
仕事に興味が持てないから	7.5%	10.2%	11.5%	10.5%	8.2%	10.2%	0.0%	14.3%	12.5%	5.3%
労働時間が長いから	8.3%	7.9%	2.6%	4.1%	6.2%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%
自分への評価に納得ができないから	4.7%	5.1%	6.4%	6.4%	5.2%	15.3%	14.3%	8.6%	12.5%	5.3%
会社の成長性（持続可能性）を期待できないから	7.1%	6.5%	5.1%	5.0%	6.2%	11.9%	14.3%	8.6%	12.5%	5.3%
上長との関係が悪いから	4.3%	4.6%	7.7%	5.5%	5.2%	1.7%	0.0%	2.9%	12.5%	5.3%
同僚または部下との関係が悪いから	3.1%	2.3%	3.8%	5.0%	2.1%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	5.3%
会社あるいは所属部門の業績がよくないから	2.4%	3.2%	2.6%	2.7%	1.0%	5.1%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%
その他	16.5%	15.3%	7.7%	13.6%	17.5%	6.8%	14.3%	11.4%	12.5%	10.5%

4.5　人事・評価制度の満足度（Q34, 35）

人事・評価制度の満足度（基本属性別）は以下のとおりである（表 4-5-1）。

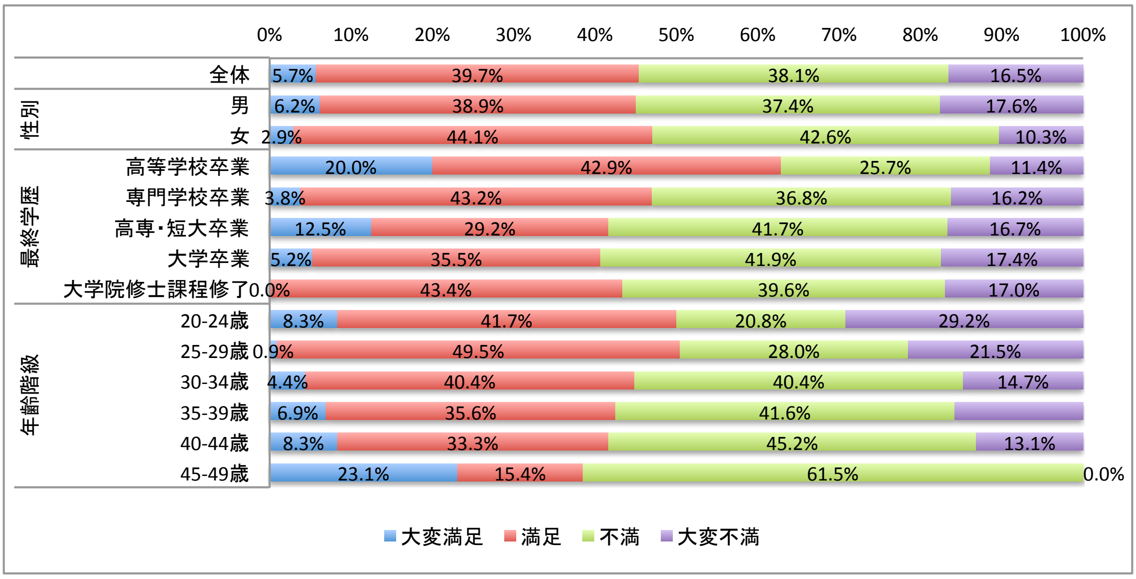
(1)全体では「満足以上」（「大変満足」と「満足」の合計）が 45.4%、「不満以下」（「不満」と「大変不満」の合計）が 54.6%となっており、不満以下のほうが 9.2 ポイント多い。

(2)性別では、満足以上は「男性」45.1%、「女性」47.0%で、不満以下は「男性」55.0%、「女性」52.9%と大きな乖離はみられない。仔細にみると、男性のほうが女性と比べて「大変不満」が 7.3 ポイント多い。

(3)最終学歴別では、「高等学校卒業」において満足以上が顕著に多く 62.9%、次いで、「専門学校卒業」が 47.0%、「大学院修士課程修了」が 43.4%、「高専・短大卒業」が 41.7%、「大学卒業」が 40.7%となっている。

(4)年齢階級別では、「20-24 歳」において満足以上が最も多く 50.0%、次いで、「25-29 歳」が 49.5%、「30-34 歳」が 44.8%、「35-39 歳」が 42.5%、「40-44 歳」が 41.6%、「45-49 歳」が 38.5%となっている。「45-49 歳」の「満足」は 15.4%と、全体と比較すると最も少ないが、「大変満足」は 23.1%と顕著に多い。他方で、「20-24 歳」は「大変不満」が 29.2%と大変多くなっている。

図 4-5-1　人事・評価制度の満足度（基本属性別）

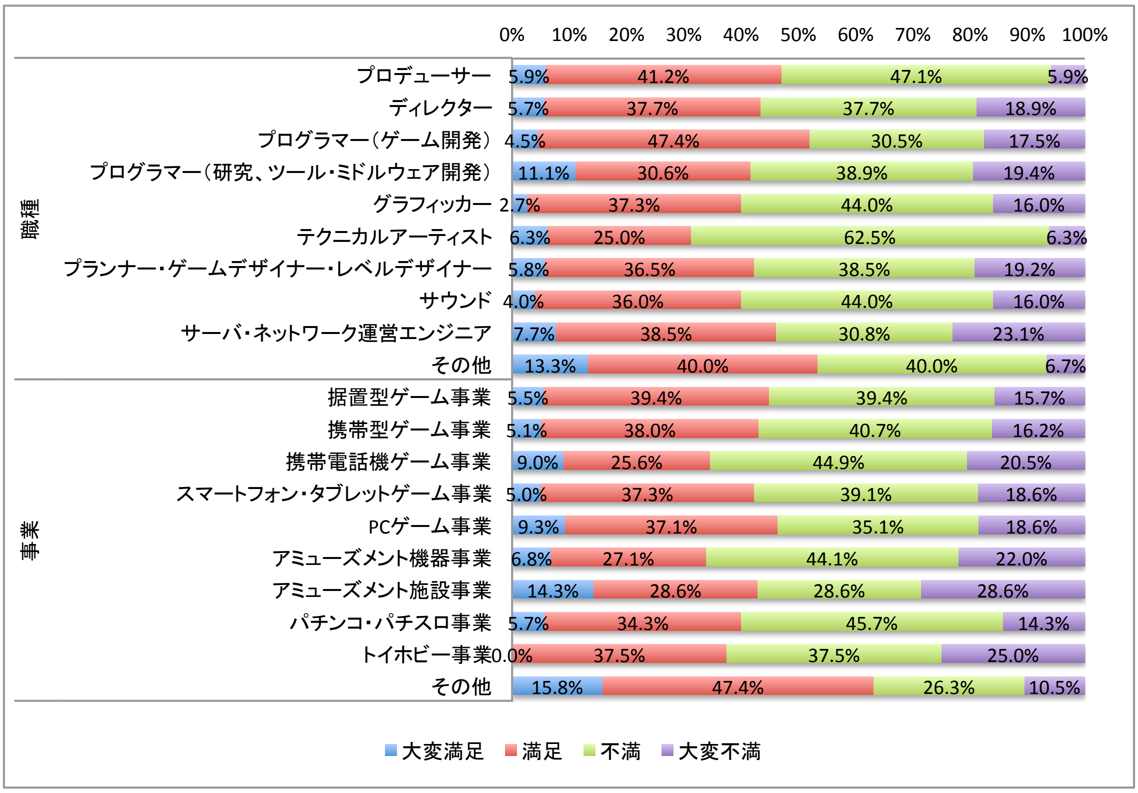


人事・評価制度の満足度（就業属性別）は以下のとおりである（表 4-5-2)。

(5)職種別では、「プログラマー（ゲーム開発)」において最も満足以上が多く 51.9%、次いで、「プロデューサー」が 47.1%、「サーバ・ネットワーク運営エンジニア」が 46.2%、「ディレクター」が 43.4%、「プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー」が 42.3%、「プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発)」が 41.7%、「サウンド」と「グラフィッカー」がそれぞれ 40.0%となっている。「テクニカルアーティスト」は、満足が最も少なく 31.3%で、不満以下が 68.8%に達する。

(6)事業別では、「PC ゲーム事業」の満足以上が最も多く 46.4%、次いで、「据置型ゲーム事業」が 44.9%、「携帯型ゲーム事業」が 43.1%、「アミューズメント施設事業」が 42.9%、「スマートフォン・タブレットゲーム事業」が 42.3%、「パチンコ・パチスロ事業」が 40.0%、「トイホビー事業」が 37.5%、「携帯電話機ゲーム事業」が 34.6%、「アミューズメント機器事業」が 33.9%となっている。アミューズメント施設事業において「大変不満」が最も多く 28.6%である。

図 4-5-2　人事・評価制度の満足度（就業属性別）



4.6　福利厚生制度の利用・ニーズ（Q36）

現在勤務しているゲーム会社の福利厚生制度の利用状況とニーズ（基本属性別）は以下のとおりである（表 4-6-1）。

(1)全体では、「セミナーやカンファレンス参加支援」が最も多く利用されており（51.5%）、次いで、「ドリンク代補助」が 32.1%、「社員食堂」が 30.2%と続く。

福利厚生へのニーズとしては、「食事代補助（無料提供含む）」が 72.9%と最も多く、次いで、「ドリンク代補助（無料提供）」が 59.5%、「在宅勤務」が 55.4%、「社員食堂」が 52.2%と続き、飲食に関するニーズが高い。

(2)性別では、男性と女性のいずれも、「セミナーやカンファレンス参加支援」を最も多く利用している（男 51.5%、女 51.7%）。次いで、男性は、「ドリンク代補助」、「社員食堂」、「社宅・社員寮・住宅手当制度」がいずれも 29.7%と並んでいる。女性は、「ドリンク代補助」が 44.8%、「社員食堂」を 32.8%利用している。

福利厚生のニーズとしては、男性および女性のいずれも、「食事代補助（無料提供含む)」が最も多い（男 72.4%、女 75.8%）。次いで、男性は「ドリンク代

補助」(61.8%)、「在宅勤務」(55.3%) となっている。女性は、「社宅・社員寮・住宅手当」(57.6%)、「在宅勤務」(56.1%) となっている。

(3)最終学歴別では、高等学校卒業、専門学校卒業、大学卒業において「セミナーやカンファレンス参加支援」が最も多く利用されている。高専・短大卒業では「ドリンク代補助」(57.6%)、大学院修士課程修了では「社宅・社員寮・住宅手当制度」(48.9%) が最も多く利用されている。高等学校卒業は、第二に「社員食堂」(40.0%)、第三に「ドリンク代補助」(35.0%) を利用している。専門学校卒業は、第二に「ドリンク代補助」(30.0%)、第三に「社員食堂」(25.7%) を利用している。高専・短大卒業は、第二に「セミナーやカンファレンス参加支援」(52.6%)、第三に「社員食堂」と「スキルアップのための学習補助」(いずれも 26.3%) を利用している。大学卒業は、第二に「社宅・社員寮・住宅手当制度」(29.1%)、第三に「ドリンク代補助」と「社員食堂」(いずれも 28.4%) を利用している。大学院修士課程修了は、第二に「社員食堂」(46.7%)、第三に「セミナーやカンファレンス参加支援」(42.2%) を利用している。

福利厚生のニーズとしては、高専・短大卒業を除いていずれも「食事代補助(無料提供含む)」が最も多くなっている (約 7〜8 割)。高等学校卒業、大学卒業、大学院修士課程修了は、第二に「ドリンク代補助 (無料提供含む)」、第三に「在宅勤務」を挙げている。専門学校卒業は、第二に「社員食堂」(58.2%)、第三に「ドリンク代補助 (無料提供含む)」(57.1%) のニーズが高い。高専・短大卒業は、第一に「社宅・社員寮・住宅手当」(69.6%)、第二に「食事代補助 (無料提供含む)」と「在宅勤務」(いずれも 60.9%) が並ぶ。

(3)年齢階級別では、20 代、30 代、40 代のいずれも、「セミナーやカンファレンス参加支援」(約 5 割) を最も利用しており、次いで、「ドリンク代補助」(約 3 割) と続く。20 代と 40 代は「社宅・社員寮・住宅手当制度」(それぞれ 28.4%、34.2%)、30 代は「社員食堂」(31.9%) の利用が多い。

福利厚生のニーズとしては、20 代、30 代、40 代のいずれも「食事代補助 (無料提供)」が最も高い (約 7 割)。20 代は「ドリンク代補助 (無料提供含む)」(62.0%) と「社員食堂」(60.3%) が 6 割を超えている。30 代は「在宅勤務」(55.8%) と「ドリンク代補助 (無料提供含む)」(55.3%)、「社宅・社員寮・住宅手当」(54.9%) などのニーズが高い。40 代は「ドリンク代補助(無料提供含む)」(67.1%) と「在宅勤務」(62.2%) のニーズが顕著に高くなっている。

表 4-6-1　福利厚生の利用・ニーズ（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
			男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
制度あり－利用している	セミナーやカンファレンス参加支援	51.5%	51.5%	51.7%	55.0%	55.0%	52.6%	50.0%	42.2%	50.5%	52.4%	52.1%
	ドリンク代補助	32.1%	29.7%	44.8%	35.0%	30.0%	57.9%	28.4%	40.0%	31.6%	33.0%	31.5%
	社員食堂	30.2%	29.7%	32.8%	40.0%	25.7%	26.3%	28.4%	46.7%	25.3%	31.9%	31.5%
	社宅・社員寮・住宅手当	27.4%	29.7%	15.5%	30.0%	20.7%	15.8%	29.1%	48.9%	28.4%	24.1%	34.2%
	遊園地や旅行等のレクリエーション活動補助	20.2%	19.1%	25.9%	10.0%	17.9%	15.8%	20.1%	31.1%	16.8%	19.4%	26.0%
	スキルアップのための学習補助	19.4%	18.8%	22.4%	15.0%	20.0%	26.3%	21.6%	11.1%	15.8%	19.9%	21.9%
	ストックオプション	11.1%	12.2%	5.2%	10.0%	6.4%	5.3%	11.9%	22.2%	2.1%	8.9%	28.8%
	食事代補助（無料提供含む）	11.1%	11.2%	10.3%	5.0%	13.6%	15.8%	6.0%	20.0%	17.9%	7.9%	11.0%
	育児や介護のための時短勤務	8.6%	7.6%	13.8%	15.0%	6.4%	5.3%	11.9%	4.4%	7.4%	7.3%	12.3%
	スポーツジム等の健康活動補助	8.0%	6.9%	13.8%	5.0%	8.6%	0.0%	9.7%	4.4%	3.2%	9.9%	9.6%
	在宅勤務	7.5%	6.6%	12.1%	15.0%	9.3%	5.3%	6.7%	2.2%	8.4%	6.3%	9.6%
	その他	2.2%	2.0%	3.4%	10.0%	3.6%	0.0%	0.7%	0.0%	3.2%	1.6%	2.7%
制度なし－利用したい	食事代補助（無料提供含む）	72.9%	72.4%	75.8%	70.0%	68.8%	60.9%	80.2%	68.8%	76.0%	70.8%	74.4%
	ドリンク代補助（無料提供含む）	59.5%	61.8%	47.0%	56.7%	57.1%	47.8%	64.2%	58.3%	62.0%	55.3%	67.1%
	在宅勤務	55.4%	55.3%	56.1%	63.3%	50.0%	60.9%	59.9%	54.2%	49.6%	55.8%	62.2%
	社員食堂	52.2%	51.8%	54.5%	43.3%	58.2%	43.5%	53.1%	39.6%	60.3%	51.3%	41.5%
	社宅・社宅寮・住宅手当	51.0%	49.9%	57.6%	46.7%	54.1%	69.6%	47.5%	43.8%	47.1%	54.9%	46.3%
	スポーツジム等の健康活動補助	48.5%	48.2%	50.0%	53.3%	47.6%	34.8%	51.2%	45.8%	47.9%	48.7%	48.8%
	スキルアップのための学習補助	48.5%	49.3%	43.9%	50.0%	50.0%	47.8%	45.7%	52.1%	50.4%	46.9%	48.8%
	ストックオプション	38.6%	39.6%	33.3%	46.7%	42.4%	47.8%	32.1%	39.6%	31.4%	39.4%	45.1%
	セミナーやカンファレンス参加支援	34.3%	35.2%	28.8%	46.7%	32.9%	21.7%	34.6%	37.5%	32.2%	32.3%	39.0%
	遊園地や旅行等のレクリエーション活動補助	33.6%	34.7%	27.3%	33.3%	32.4%	30.4%	39.5%	20.8%	34.7%	30.5%	39.0%
	育児や介護のための時短勤務	32.2%	33.6%	24.2%	30.0%	32.9%	39.1%	29.6%	37.5%	31.4%	30.5%	37.8%
	その他	5.1%	5.1%	4.5%	10.0%	2.4%	0.0%	8.0%	4.2%	5.0%	4.4%	6.1%

現在勤務しているゲーム会社の福利厚生制度の利用状況とニーズ（職種別）は以下のとおりである（表 4-6-2）。

(4)職種別では、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）とサーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）を除いた職種において「セミナーやカンファレンス参加支援」が最も多く利用されている。プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）は「社員食堂」（42.9%）を最も多く利用し、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は「社宅・社員寮・住宅手当制度」が 70.0%と顕著に高い。

福利厚生のニーズとしては、いずれの職種においても、「食事代補助（無料提供含む）」と「ドリンク代補助（無料提供含む）」が高くなっている。プロデューサー（P）は「ストックオプション」（62.5%）、ディレクター（D）は「社員食堂」（60.4%）、テクニカルアーティスト（TA）とサウンド（SD）は「在宅勤務」（TA73.3%、SD69.6%）、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）は「社宅・社員寮・住宅手当」（67.3%）、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は「社員食堂」（69.2%）のニーズが、他の職種と比べて顕

著に高い。

表 4-6-2　福利厚生の利用・ニーズ（職種別）

		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
制度あり－利用している	セミナーやカンファレンス参加支援	61.5%	58.5%	47.3%	58.1%	55.4%	71.4%	40.5%	60.0%	40.0%	45.5%
	ドリンク代補助	46.2%	31.7%	31.8%	32.3%	39.3%	28.6%	28.6%	30.0%	0.0%	27.3%
	社員食堂	15.4%	17.1%	27.3%	45.2%	28.6%	28.6%	42.9%	45.0%	20.0%	31.8%
	社宅・社員寮・住宅手当	23.1%	26.8%	33.6%	29.0%	16.1%	21.4%	11.9%	35.0%	70.0%	36.4%
	遊園地や旅行等のレクリエーション活動補助	30.8%	22.0%	19.1%	16.1%	23.2%	14.3%	19.0%	15.0%	20.0%	27.3%
	スキルアップのための学習補助	30.8%	24.4%	12.7%	19.4%	25.0%	7.1%	21.4%	20.0%	20.0%	27.3%
	ストックオプション	30.8%	17.1%	9.1%	16.1%	8.9%	7.1%	7.1%	0.0%	30.0%	9.1%
	食事代補助（無料提供含む）	30.8%	14.6%	12.7%	6.5%	12.5%	7.1%	4.8%	5.0%	0.0%	13.6%
	育児や介護のための時短勤務	15.4%	14.6%	2.7%	6.5%	10.7%	7.1%	11.9%	10.0%	10.0%	13.6%
	スポーツジム等の健康活動補助	7.7%	14.6%	4.5%	6.5%	8.9%	0.0%	16.7%	15.0%	0.0%	0.0%
	在宅勤務	7.7%	14.6%	5.5%	0.0%	8.9%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	22.7%
	その他	0.0%	2.4%	2.7%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	4.5%
制度なし－利用したい	食事代補助（無料提供含む）	81.3%	68.8%	65.9%	82.4%	77.8%	60.0%	79.6%	73.9%	84.6%	74.1%
	ドリンク代補助（無料提供含む）	68.8%	58.3%	58.0%	58.8%	52.8%	40.0%	67.3%	65.2%	92.3%	63.0%
	在宅勤務	50.0%	45.8%	58.0%	47.1%	61.1%	73.3%	53.1%	69.6%	38.5%	48.1%
	社員食堂	56.3%	60.4%	55.1%	38.2%	59.7%	20.0%	42.9%	43.5%	69.2%	51.9%
	社宅・社宅寮・住宅手当	56.3%	52.1%	42.8%	55.9%	59.7%	40.0%	67.3%	47.8%	23.1%	51.9%
	スポーツジム等の健康活動補助	56.3%	43.8%	42.8%	41.2%	54.2%	40.0%	53.1%	47.8%	76.9%	59.3%
	スキルアップのための学習補助	43.8%	47.9%	50.0%	50.0%	52.8%	40.0%	46.9%	52.2%	38.5%	40.7%
	ストックオプション	62.5%	37.5%	39.1%	29.4%	40.3%	13.3%	32.7%	47.8%	30.8%	55.6%
	セミナーやカンファレンス参加支援	43.8%	35.4%	34.1%	29.4%	30.6%	20.0%	36.7%	34.8%	38.5%	44.4%
	遊園地や旅行等のレクリエーション活動補助	31.3%	39.6%	27.5%	29.4%	41.7%	20.0%	28.6%	34.8%	46.2%	48.1%
	育児や介護のための時短勤務	50.0%	20.8%	34.8%	32.4%	31.9%	46.7%	20.4%	47.8%	23.1%	37.0%
	その他	6.3%	8.3%	3.6%	5.9%	5.6%	0.0%	4.1%	4.3%	7.7%	11.1%

現在勤務しているゲーム会社の福利厚生制度の利用状況とニーズ（事業別）は以下のとおりである（表 4-6-3）。

(5)事業別では、いずれの事業においても、「セミナーやカンファレンス参加支援」が最も多く利用されている（約 5～6 割）。据置型ゲーム事業とアミューズメント機器事業では「社員食堂」が多く利用されている（それぞれ 36.4%、43.1%）。

福利厚生のニーズとしては、いずれの事業においても、「食事代補助（無料提供含む）」が最も高く（約 7～8 割）、次いで、「ドリンク代補助（無料提供含む）」（約 6 割～7 割）、「在宅勤務」（約 5～6 割）と続く。

表 4-6-3　福利厚生の利用・ニーズ（事業別）

		据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
制度あり－利用している	セミナーやカンファレンス参加支援	57.4%	54.4%	46.6%	54.5%	54.8%	49.0%	66.7%	65.5%	66.7%	35.7%
	ドリンク代補助	26.7%	24.4%	41.4%	37.8%	32.9%	17.6%	16.7%	44.8%	33.3%	21.4%
	社員食堂	36.4%	30.6%	24.1%	22.4%	28.8%	43.1%	0.0%	24.1%	16.7%	14.3%
	社宅・社員寮・住宅手当	27.7%	30.6%	27.6%	26.9%	16.4%	31.4%	33.3%	24.1%	33.3%	35.7%
	遊園地や旅行等のレクリエーション活動補助	23.1%	23.1%	25.9%	21.2%	19.2%	23.5%	16.7%	24.1%	0.0%	14.3%
	スキルアップのための学習補助	19.5%	18.1%	17.2%	19.9%	21.9%	23.5%	0.0%	27.6%	16.7%	14.3%
	ストックオプション	10.3%	11.3%	24.1%	14.7%	15.1%	19.6%	50.0%	17.2%	0.0%	28.6%
	食事代補助（無料提供含む）	7.2%	8.1%	13.8%	12.2%	8.2%	5.9%	0.0%	20.7%	16.7%	21.4%
	育児や介護のための時短勤務	8.2%	7.5%	12.1%	12.2%	15.1%	11.8%	16.7%	17.2%	0.0%	21.4%
	スポーツジム等の健康活動補助	8.2%	8.1%	6.9%	5.8%	11.0%	5.9%	16.7%	17.2%	0.0%	7.1%
	在宅勤務	2.1%	5.0%	12.1%	10.9%	11.0%	5.9%	0.0%	10.3%	16.7%	21.4%
	その他	1.5%	2.5%	1.7%	0.6%	4.1%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
制度なし－利用したい	食事代補助（無料提供含む）	75.3%	76.0%	71.6%	76.3%	77.9%	80.0%	100.0%	76.7%	75.0%	61.5%
	ドリンク代補助（無料提供含む）	60.3%	65.7%	59.7%	60.6%	64.0%	72.0%	83.3%	53.3%	75.0%	76.9%
	在宅勤務	53.6%	55.9%	62.7%	63.6%	61.6%	44.0%	66.7%	46.7%	62.5%	46.2%
	社員食堂	45.6%	53.4%	59.7%	59.6%	48.8%	42.0%	50.0%	53.3%	75.0%	53.8%
	社宅・社員寮・住宅手当	49.4%	50.5%	46.3%	52.5%	66.3%	36.0%	16.7%	56.7%	50.0%	61.5%
	スポーツジム等の健康活動補助	49.4%	51.5%	53.7%	47.0%	51.2%	48.0%	50.0%	46.7%	50.0%	46.2%
	スキルアップのための学習補助	50.2%	56.4%	49.3%	51.0%	47.7%	52.0%	66.7%	46.7%	87.5%	46.2%
	ストックオプション	35.6%	38.2%	44.8%	46.0%	40.7%	32.0%	16.7%	46.7%	62.5%	46.2%
	セミナーやカンファレンス参加支援	31.0%	40.7%	43.3%	38.4%	32.6%	36.0%	16.7%	26.7%	50.0%	46.2%
	遊園地や旅行等のレクリエーション活動補助	29.3%	33.8%	37.3%	34.3%	31.4%	26.0%	33.3%	46.7%	37.5%	30.8%
	育児や介護のための時短勤務	29.7%	35.8%	40.3%	35.9%	29.1%	22.0%	16.7%	36.7%	25.0%	23.1%
	その他	3.3%	5.9%	10.4%	7.6%	5.8%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%

5　ゲーム開発者の給与（Q17）

回答者の 2012 年 1 月～12 月の年収（基本属性別）は以下のとおりである（表 5-1-1）。

(1)全体では、「400-499 万円」が最も多く 24.0%、次いで、「300-399 万円」が 21.4%、「500-599 万円」が 17.1%と続く。平均値は、512.6 万円（SD=240.4）、中央値は 452.0 万円である[2]。

(2)性別では、男性は「400-499 万円」が最も多く 23.0%、次いで、「300-399 万円」が 19.5%、「500-599 万円」が 18.2%と続く。男性の平均値は 529.5 万円（SD=242.5）、中央値は 499.0 万円である。

[2] 国税庁長官官房企画課（2013）「平成 24 年分民間給与実態統計調査：調査結果報告」によると、2012 年の給与所得者の平均給与は 408 万円（平均年齢 44.9 歳、平均勤続年数 11.6 年）、男性 502 万円（平均年齢 44.9 歳、平均勤続年数 13.3 年）、女性 268 万円（平均年齢 45.0 歳、平均勤続年数 9.7 年）である。

女性は「300-399 万円」が最も多く 32.8%、次いで、「400-499 万円」が 29.9%、「200-299 万円」が 11.9%、「500-599 万円」が 10.4%となっている。女性の平均値は 413.5 万円（SD=202.4)、中央値は 400.0 万円である。

(3)最終学歴別では、高等学校卒業は「400-499 万円」が 26.7%、専門学校卒業は「300-399 万円」が 28.6%、高専・短大卒業は「500-599 万円」が 33.3%、大学卒業と大学院修士課程修了は「400-499 万円」がそれぞれ 23.5%、24.5%と最も多くなっている。高校卒業の平均値は 582.1 万円（SD=247.4)、中央値 500.0 万円、専門学校卒業の平均値は 449.5 万円（SD=193.3)、中央値 420.0 万円、高専・短大卒業の平均値は 537.1 万円（SD=276.9)、中央値 517.5 万円、大学卒業の平均値は 538.9 万円（SD=267.8)、中央値 490.0 万円、大学院修士課程修了の平均値は 586.9 万円（SD=232.9)、中央値 520.0 万円である。

表 5-1-1　回答者の年収（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）						
		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	1.5%	1.0%	4.5%	3.3%	2.2%	0.0%	1.2%	0.0%	14.3%	1.9%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%
200-299万円	7.1%	6.3%	11.9%	0.0%	9.9%	12.5%	6.5%	1.9%	47.6%	11.3%	3.0%	3.0%	3.6%	0.0%	20.0%
300-399万円	21.4%	19.5%	32.8%	16.7%	28.6%	12.5%	18.8%	13.2%	19.0%	39.6%	23.9%	14.1%	8.3%	0.0%	0.0%
400-499万円	24.0%	23.0%	29.9%	26.7%	25.3%	12.5%	23.5%	24.5%	9.5%	33.0%	31.3%	17.2%	14.3%	23.1%	0.0%
500-599万円	17.1%	18.2%	10.4%	10.0%	15.9%	33.3%	17.6%	17.0%	9.5%	9.4%	22.4%	25.3%	13.1%	7.7%	0.0%
600-699万円	11.9%	12.9%	6.0%	6.7%	10.4%	20.8%	11.8%	17.0%	0.0%	4.7%	11.9%	17.2%	19.0%	0.0%	0.0%
700-799万円	6.1%	6.6%	3.0%	10.0%	4.4%	0.0%	7.1%	7.5%	0.0%	0.0%	4.5%	9.1%	13.1%	15.4%	0.0%
800-899万円	2.8%	3.3%	0.0%	16.7%	0.5%	0.0%	0.6%	9.4%	0.0%	0.0%	1.5%	7.1%	3.6%	7.7%	0.0%
900-999万円	2.8%	3.3%	0.0%	3.3%	1.1%	0.0%	5.3%	1.9%	0.0%	0.0%	0.7%	3.0%	8.3%	7.7%	20.0%
1000万円以上	5.2%	5.8%	1.5%	6.7%	1.6%	8.3%	7.6%	7.5%	0.0%	0.0%	0.7%	4.0%	14.3%	38.5%	60.0%
平均値	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
標準偏差	240.4	242.5	202.4	247.4	193.3	276.9	267.8	232.9	101.1	101.0	138.3	227.8	327.8	283.6	450.6
中央値	452.0	499.0	400.0	500.0	420.0	517.5	490.0	520.0	252.0	380.0	450.0	500.0	600.0	800.0	1200.0
最頻値	500.0	500.0	400.0	400.0	500.0	600.0	500.0	400.0	240.0	300.0	500.0	500.0	500.0	400.0	1200.0
年齢平均値	33.6	34.0	31.7	33.8	32.3	36.5	34.5	34.1	22.7	27.4	31.8	36.9	41.3	46.2	52.8
勤続年数平均値	6.3	6.5	5.5	3.7	5.8	7.4	6.9	7.6	1.6	4.1	5.0	7.3	10.7	11.2	9.0
ゲーム産業経験年数平均値	10.5	10.8	8.9	11.2	10.2	13.9	10.8	8.6	1.6	5.1	8.8	13.1	17.4	21.9	26.6

(4)年齢階級別では、20-24 歳は「200-299 万円」が 47.6%、25-29 歳は「300-399 万円」が 39.6%、30-34 歳は「400-499 万円」が 31.3%、35-39 歳は「500-599 万円」が 25.3%、40-44 歳は「600-699 万円」が 19.0%、45-49 歳と 50 歳以上は「1000 万円以上」がそれぞれ 38.5%、60.0%と最も多くなっている。20-24 歳の平均値は 281.9 万円（SD=101.0)、中央値 240.0 万円、25-29 歳の平均値は 380.9 万円（SD=101.0)、中央値 380.0 万円、30-34 歳の平均値は 472.9 万円（SD=138.3)、中央値は 450.0 万円、35-39 歳の平均値は 576.2 万円（SD=227.8)、

中央値 500.0 万円、40-44 歳の平均値は 663.6 万円（SD=327.8)、中央値 500.0 万円、45-49 歳の平均値は 783.8 万円（SD=283.6)、中央値 400 万円、50 歳以上の平均値は 990.0 万円（SD=450.6)、中央値 1200.0 万円となっている。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=.534, p<.01)。

回答者の 2012 年 1 月～12 月の年収(職種別)は以下のとおりである(表 5-1-2)。

表 5-1-2　回答者の年収（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
100-199万円	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%
200-299万円	0.0%	5.8%	7.9%	2.9%	8.2%	6.3%	11.5%	0.0%	0.0%	14.8%
300-399万円	0.0%	21.2%	20.5%	20.0%	28.8%	18.8%	25.0%	8.0%	30.8%	25.9%
400-499万円	11.8%	26.9%	29.1%	17.1%	34.2%	12.5%	19.2%	24.0%	15.4%	0.0%
500-599万円	0.0%	23.1%	13.2%	25.7%	12.3%	6.3%	25.0%	28.0%	15.4%	18.5%
600-699万円	29.4%	3.8%	14.6%	11.4%	5.5%	43.8%	9.6%	16.0%	7.7%	3.7%
700-799万円	11.8%	5.8%	4.0%	5.7%	4.1%	12.5%	1.9%	16.0%	15.4%	11.1%
800-899万円	5.9%	0.0%	3.3%	8.6%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	7.7%	3.7%
900-999万円	11.8%	3.8%	2.6%	2.9%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.4%
1000万円以上	29.4%	7.7%	4.6%	5.7%	0.0%	0.0%	1.9%	8.0%	0.0%	14.8%
平均値	800.6	503.5	513.8	563.2	409.3	531.3	452.3	583.5	539.2	632.4
標準偏差	295.9	211.7	256.0	216.2	138.4	156.3	162.6	198.6	208.6	412.0
中央値	700.0	455.0	450.0	500.0	400.0	600.0	430.0	520.0	500.0	500.0
最頻値	600.0	500.0	400.0	500.0	400.0	600.0	500.0	500.0	300.0	300.0
年齢平均値	39.0	35.0	32.7	35.5	31.4	34.1	33.6	35.7	33.8	35.6
勤続年数平均値	5.4	7.5	6.2	7.2	5.4	8.3	5.0	8.6	6.1	6.4
ゲーム産業経験年数平均値	16.3	12.3	9.3	11.0	9.1	10.8	10.5	13.2	9.0	12.5

(5)職種別の平均値をみると、プロデューサー（P）が最も高く 800.6 万円（SD=295.9)、中央値は 700 万円、次いで、サウンド（SD）が 583.5 万円（SD=198.6)、中央値は 520.0 万円、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）が 563.2 万円（SD=216.2)、中央値は 500.0 万円、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）が 539.2 万円（SD=208.6)、中央値は 300.0 万円、テクニカルアーティスト（TA）が 531.3 万円（SD=156.3)、中央値は 600 万円、プログラマー(ゲーム開発)（PG(D)）が 513.8 万円(SD=256.0)、中央値は 450.0 万円、ディレクター（D）が 503.5 万円（SD=211.7)、中央値は

455.0 万円、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）が 452.3 万円（SD=162.6）、中央値は 430.0 万円、グラフィッカー（GA）が 409.3 万円（SD=138.4）、中央値は 400.0 万円となっている[3]。

回答者の 2012 年 1 月～12 月の年収（事業別）は以下のとおりである（表 5-1-3）。

表 5-1-3　回答者の年収（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
100-199万円	2.0%	0.9%	2.6%	0.5%	1.0%	3.4%	0.0%	2.9%	0.0%	6.3%
200-299万円	5.2%	8.0%	7.9%	7.9%	11.5%	1.7%	0.0%	11.4%	25.0%	6.3%
300-399万円	17.9%	21.7%	18.4%	23.7%	17.7%	18.6%	28.6%	22.9%	25.0%	12.5%
400-499万円	23.8%	21.2%	18.4%	23.7%	17.7%	18.6%	0.0%	11.4%	12.5%	12.5%
500-599万円	17.9%	17.5%	15.8%	15.8%	21.9%	6.8%	14.3%	25.7%	25.0%	25.0%
600-699万円	13.9%	9.9%	13.2%	9.8%	7.3%	16.9%	0.0%	2.9%	0.0%	6.3%
700-799万円	6.7%	6.6%	9.2%	5.6%	8.3%	11.9%	28.6%	14.3%	12.5%	18.8%
800-899万円	2.8%	1.9%	3.9%	3.3%	4.2%	10.2%	14.3%	2.9%	0.0%	6.3%
900-999万円	3.2%	4.7%	5.3%	3.7%	4.2%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1000万円以上	6.7%	7.5%	5.3%	6.0%	6.3%	6.8%	14.3%	5.7%	0.0%	6.3%
平均値	541.2	531.1	523.9	513.3	521.7	572.2	672.9	490.3	418.8	549.5
標準偏差	259.6	259.8	224.7	238.2	238.1	228.4	307.2	224.9	175.7	232.1
中央値	500.0	480.0	500.0	450.0	500.0	580.0	750.0	490.0	380.0	500.0
最頻値	500.0	500.0	500.0	500.0	500.0	600.0	300.0	500.0	240.0	500.0
年齢平均値	34.1	34.2	35.1	34.2	34.5	35.7	38.3	33.9	35.0	34.2
勤続年数平均値	7.1	7.3	6.7	5.7	6.3	9.0	11.6	6.3	9.2	7.2
ゲーム産業経験年数平均値	11.3	12.0	11.8	10.8	11.2	12.7	15.5	11.2	11.5	11.7

(6)事業別の平均値をみると、アミューズメント施設事業が最も高く 672.9 万円（SD=307.2）、中央値は 750.0 万円、次いで、アミューズメント機器事業が

[3] 海外では、United Business Media 社がゲーム開発者の給与調査を 2004 年秋から 2012 年秋まで毎年行っていた。Game Career Guide 2012 Fall（pp.33-40）によると、2011 年（2011 年 1 月～12 月）の米国のゲーム開発者の平均年収は、以下のとおりである。参考として、2011 年の税関長公示レートの年平均 79.97 円/USD をもとに日本円に換算した数値を括弧内に示す。「Programmers」が最も高く 84,124USD（672.7 万円）、次いで、「Business and Legal People」が 79,269USD（633.9 万円）、「Producers」が 67,265USD（537.9 万円）、「Audio Developers」が 65,658USD（525.1 万円）、「Artists and Animators」が 63,214USD（505.5 万円）、「Game Designers」が 62,104USD（496.6 万円）、「QA Testers」が 45,081USD（360.5 万円）である。

572.2 万円（SD=228.4）、中央値は 580.0 万円、据置型ゲーム事業が 541.2 万円（SD=259.6）、中央値は 500.0 万円、携帯型ゲーム事業が 531.1 万円（SD=259.8）、中央値は 480.0 万円、携帯電話機ゲーム事業が 523.9 万円（SD=224.7）、中央値は 500.0 万円、PC ゲーム事業が 521.7 万円（SD=238.1）、中央値は 500.0 万円、スマートフォン・タブレットゲーム事業が 513.3 万円（SD=238.2）、中央値は 450.0 万円、パチンコ・パチスロ事業が 490.3 万円（SD=224.9）、中央値は 490.0 万円、トイホビー事業が 418.8 万円（SD=175.7）、中央値は 380.0 万円となっている。

6　ゲーム開発者のキャリアと学び

6.1　ゲーム産業での就業計画（Q37, 38）

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 6-1-1）。

(1)全体では、「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」が顕著に多く 67.8%に達している。また、64.8%は「ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない」と回答している。

(2)性別では、男性と女性のいずれも「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」が最も多くなっている（男性 68.1%、女性 66.2%）。女性は、男性よりも「ゲーム産業以外の仕事に就いたことがある」者が 7 ポイント多い。

(3)最終学歴別では、いずれも「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」が最も多いが、高専・短大卒業は 79.2%、専門学校卒業は 76.2%、高等学校卒業は 71.4%と約 7～8 割となっており、大学卒業（59.3%）と大学院修士課程修了（58.5%）と約 6 割である。「ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない」者は、専門学校卒業が 67.6%、大学卒業が 66.9%、大学院修士課程修了が 79.2%と約 7～8 割と多くなっている。

(4)年齢階級別では、いずれも「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」が最も多く、20 代は 64.1%、30 代は 67.1%、40 代は 72.2%となっている。「ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない」と回答している者は、20 代で顕著に高く 80.9%、30 代で 60.3%、40 代で 53.6%となっている。

表 6-1-1　ゲーム産業での就業計画（基本属性別）

	全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
		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%	6.7%	2.9%	14.3%	3.8%	4.2%	7.6%	5.7%	6.9%	5.9%	6.2%
2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある	16.3%	16.1%	17.6%	11.4%	11.4%	4.2%	21.5%	26.4%	22.1%	15.6%	11.3%
5-10年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある	9.7%	9.2%	13.2%	2.9%	8.6%	12.5%	11.6%	9.4%	6.9%	11.4%	10.3%
働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである	67.8%	68.1%	66.2%	71.4%	76.2%	79.2%	59.3%	58.5%	64.1%	67.1%	72.2%
ゲーム産業以外の仕事に就いたことがある	35.2%	34.2%	41.2%	62.9%	32.4%	62.5%	33.1%	20.8%	19.1%	39.7%	46.4%
ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない	64.8%	65.8%	58.8%	37.1%	67.6%	37.5%	66.9%	79.2%	80.9%	60.3%	53.6%

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 6-1-2)。

(5)職種別では、いずれも「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」が最も多くなっているが、とくに、プロデューサー（P）は 88.2%に達しており、他の職種と比較して顕著に高い。他方で、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D))、サウンド（SD)、サーバ・ネットワークエンジニア（NE）は、「2-5 年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある」者が他の職種と比べて高くなっている（PG(R&D)22.2%、SD20.0%、NE38.5%)。プログラマー（ゲーム開発）（PG(D))、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D))、サウンド（SD)、グラフィッカー（GA）の約 7 割前後は「ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない」と回答している。

表 6-1-2　ゲーム産業での就業計画（職種別）

	P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
2年以内にゲーム産業以外で仕事を探したい	0.0%	7.5%	8.4%	5.6%	6.7%	0.0%	1.9%	4.0%	0.0%	3.3%
2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある	11.8%	15.1%	15.6%	22.2%	12.0%	12.5%	17.3%	20.0%	38.5%	20.0%
5-10年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある	0.0%	9.4%	9.1%	19.4%	10.7%	18.8%	9.6%	8.0%	7.7%	3.3%
働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである	88.2%	67.9%	66.9%	52.8%	70.7%	68.8%	71.2%	68.0%	53.8%	73.3%
ゲーム産業以外の仕事に就いたことがある	47.1%	49.1%	27.9%	27.8%	32.0%	43.8%	36.5%	28.0%	38.5%	53.3%
ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない	52.9%	50.9%	72.1%	72.2%	68.0%	56.3%	63.5%	72.0%	61.5%	46.7%

ゲーム産業で仕事をする計画（事業別）は以下のとおりである（表 6-1-3)。

(6)事業別では、いずれも、「働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである」が最も多くなっており（約 6～7 割)、全体の平均（67.8%）を上回るものは据置型ゲーム事業（70.5%)、携帯型ゲーム事業（70.8%)、PC ゲーム事業（71.1%）である。

表 6-1-3　ゲーム産業での就業計画（事業別）

	据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
2年以内にゲーム産業以外で仕事を探したい	4.7%	6.0%	9.0%	6.8%	5.2%	6.8%	0.0%	8.6%	12.5%	10.5%
2-5年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある	14.6%	14.4%	16.7%	18.6%	14.4%	23.7%	14.3%	17.1%	12.5%	10.5%
5-10年の間ゲーム産業で働き、他の産業で仕事を探す可能性がある	10.2%	8.8%	15.4%	7.3%	9.3%	13.6%	28.6%	14.3%	12.5%	5.3%
働ける限り、ゲーム産業で仕事を続けるつもりである	70.5%	70.8%	59.0%	67.3%	71.1%	55.9%	57.1%	60.0%	62.5%	73.7%
ゲーム産業以外の仕事に就いたことがある	31.5%	34.7%	44.9%	40.0%	40.2%	30.5%	28.6%	48.6%	25.0%	47.4%
ゲーム産業以外の仕事に就いたことがない	68.5%	65.3%	55.1%	60.0%	59.8%	69.5%	71.4%	51.4%	75.0%	52.6%

6.2　自己研鑽の状況（Q39, 40, 41）

勤務時間以外に 1 ヶ月で自己研鑽に費やす時間、現在行っている自己研鑽と今後行いたい自己研鑽（基本属性別）は以下のとおりである（表 6-2-1）。

⑴全体では、1 ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は 18.1 時間である。現在行っている自己研鑽は、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」(60.0%)、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(49.2%)、第三に「直接職務に関わる自己研鑽」(33.9%）が挙げられる。今後行いたい自己研鑽は、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」(62.9%)、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(50.0%)、「語学に関する自己研鑽」(41.9%）と続く。

⑵性別では、男性は 1 ヶ月あたり平均 18.3 時間を自己研鑽に費やしており、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」(60.9%)、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(47.3%)、第三に「直接職務に関わる自己研鑽」(35.4%）を行っている。

女性は 1 ヶ月あたり平均 16.8 時間を自己研鑽に費やしており、第一に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(60.3%)、第二に「技術を身につけるための自己研鑽」(54.4%)、第三に「直接職務に関わる自己研鑽」と「語学に関する自己研鑽」(いずれも 25.0%）を行っている。

今後行いたい自己研鑽は、男性と女性のいずれも、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」、第三に「語学に関する自己研鑽」と続く。

⑶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、高等学校卒業が 27.0 時間と最も長く、次いで、大学卒業が 18.3 時間、専門学校卒業が 18.2 時間、大学院修士課程修了が 13.7 時間、高専・短大卒業が 13.1 時間となっている。

現在行っている自己研鑽をみると、いずれも、第一に「技術を身につけるた

めの自己研鑽」、第二に「創造性を身につけるための自己研鑽」、第三に「直接職務に関わる自己研鑽」と続く。

今後行いたい自己研鑽をみると、高等学校卒業は、第一に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(57.1%)、第二に「技術を身につけるための自己研鑽」(54.3%)、第三に「マネジメントスキルに関する自己研鑽」(34.3%)と続く。専門学校卒業、高専・短大卒業、大学卒業は、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」となっている。大学院修士課程修了は、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」が顕著に多く 71.7%、第二「語学に関する自己研鑽」が 47.2%と続く。

(4)年齢階級別では、1 ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、20 代は 19.2 時間、30 代は 17.3 時間、40 代は 19.4 時間となっている。

現在行っている自己研鑽をみると、いずれの年代においても、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」、第三に「直接職務に関わる自己研鑽」が続く。

表 6-2-1　自己研鑽の状況（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴					年齢(階級別)		
			男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
勤務時間以外に1ヶ月で自己研鑽に費やす時間平均値		18.1	18.3	16.8	27.0	18.2	13.1	18.3	13.7	19.2	17.3	19.4
現在行っている自己研鑽	技術を身につけるための自己研鑽	60.0%	60.9%	54.4%	42.9%	64.9%	58.3%	55.2%	71.7%	65.6%	62.4%	49.5%
	創造性を伸ばすための自己研鑽	49.2%	47.3%	60.3%	37.1%	50.8%	50.0%	55.2%	32.1%	55.0%	46.8%	48.5%
	直接職務に関わる自己研鑽	33.9%	35.4%	25.0%	25.7%	35.1%	41.7%	34.9%	28.3%	29.8%	34.2%	41.2%
	ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽	22.9%	23.0%	22.1%	25.7%	21.1%	16.7%	26.2%	20.8%	18.3%	23.6%	26.8%
	マネジメントスキルに関する自己研鑽	21.0%	22.8%	10.3%	14.3%	21.6%	25.0%	24.4%	11.3%	14.5%	21.5%	28.9%
	語学に関する自己研鑽	18.4%	17.3%	25.0%	20.0%	13.0%	20.8%	23.3%	18.9%	15.3%	17.7%	21.6%
	とくに行っていない	13.1%	13.1%	13.2%	22.9%	10.8%	16.7%	10.5%	18.9%	12.2%	13.5%	12.4%
	諸外国の制度・文化・慣行に関する自己研鑽	5.1%	4.5%	8.8%	2.9%	3.2%	4.2%	8.7%	1.9%	3.1%	3.4%	9.3%
	資格取得のための自己研鑽	4.2%	4.5%	2.9%	2.9%	3.2%	4.2%	5.2%	5.7%	3.1%	5.1%	3.1%
	コンテンツ法務に関する自己研鑽	2.8%	3.0%	1.5%	5.7%	1.1%	12.5%	2.3%	3.8%	1.5%	2.5%	5.2%
	コンテンツ倫理に関する自己研鑽	2.8%	3.0%	1.5%	2.9%	1.6%	8.3%	2.9%	3.8%	1.5%	2.5%	5.2%
	コンテンツ会計に関する自己研鑽	1.5%	1.7%	0.0%	2.9%	1.1%	8.3%	0.6%	1.9%	1.5%	0.8%	3.1%
	その他	2.5%	3.0%	0.0%	2.9%	2.2%	4.2%	2.3%	3.8%	0.0%	3.0%	5.2%
今後行いたい自己研鑽	技術を身につけるための自己研鑽	62.9%	61.1%	73.5%	54.3%	65.9%	62.5%	58.1%	71.7%	74.8%	62.4%	49.5%
	創造性を伸ばすための自己研鑽	50.0%	48.3%	60.3%	57.1%	49.7%	50.0%	51.2%	39.6%	57.3%	52.3%	35.1%
	語学に関する自己研鑽	41.9%	40.6%	50.0%	31.4%	40.5%	37.5%	44.8%	47.2%	35.1%	46.0%	40.2%
	マネジメントスキルに関する自己研鑽	33.3%	33.9%	29.4%	34.3%	33.0%	45.8%	33.1%	30.2%	27.5%	34.2%	38.1%
	直接職務に関わる自己研鑽	28.4%	28.2%	29.4%	25.7%	31.9%	33.3%	26.2%	22.6%	27.5%	27.8%	32.0%
	ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽	22.7%	24.0%	14.7%	14.3%	23.8%	20.8%	23.8%	22.6%	23.7%	21.5%	23.7%
	諸外国の制度・文化・慣行に関する自己研鑽	8.7%	9.2%	5.9%	5.7%	7.6%	8.3%	10.5%	9.4%	6.1%	9.3%	10.3%
	とくに行いたいと思わない	7.6%	7.7%	7.4%	8.6%	8.6%	0.0%	7.0%	9.4%	13.0%	3.8%	9.3%
	コンテンツ会計に関する自己研鑽	6.1%	6.4%	4.4%	14.3%	3.2%	4.2%	7.6%	7.5%	3.1%	7.6%	6.2%
	資格取得のための自己研鑽	5.1%	4.7%	7.4%	8.6%	3.8%	4.2%	5.2%	7.5%	3.8%	5.9%	5.2%
	コンテンツ法務に関する自己研鑽	4.4%	4.5%	4.4%	8.6%	3.2%	8.3%	3.5%	7.5%	3.8%	2.5%	10.3%
	コンテンツ倫理に関する自己研鑽	3.2%	3.5%	1.5%	8.6%	2.7%	4.2%	3.5%	0.0%	1.5%	2.5%	6.2%
	その他	2.5%	3.0%	0.0%	5.7%	2.2%	4.2%	2.3%	1.9%	0.0%	3.0%	5.2%

今後行いたい自己研鑽をみると、20 代と 30 代は、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」（20 代 74.8%、30 代 62.4%）、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」（20 代 57.3%、30 代 52.3%）、第三に「語学に関する自己研鑽」（20 代 35.1%、30 代 46.0%）と続く。40 代は、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」（49.5%）、第二に「語学に関する自己研鑽」（40.2%）、第三に「マネジメントスキルに関する自己研鑽」（38.1%）と続く。

勤務時間以外に 1 ヶ月で自己研鑽に費やす時間、現在行っている自己研鑽と今後行いたい自己研鑽（職種別）は以下のとおりである（表 6-2-2）。

(5)職種別にみると、1 ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、テクニカルアーティスト（TA）が最も長く 25.2 時間、次いで、ディレクター（D）が 22.2 時間、プロデューサー（P）が 22.0 時間、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）が 18.8 時間、サウンド（SD）が 17.8 時間、プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）が 17.5 時間、グラフィッカー（GA）が 15.7 時間、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）が 15.1 時間、プログラマー（PG(R&D)）が 13.0 時間となっている。

現在行っている自己研鑽をみると、プロデューサー（P）は「創造性を伸ばすための自己研鑽」と「マネジメントスキルに関する自己研鑽」が顕著に多い（いずれも 76.5%）。ディレクター（D）は、第一に「創造性を伸ばすための自己研鑽」（58.5%）、第二に「直接職務に関わる自己研鑽」（39.6%）と続く。プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）、テクニカルアーティスト（TA）は第一に「技術を身につけるための自己研鑽」が顕著に多い（PG(D)72.7%、PG(R&D)75.0%、TA87.5%）。グラフィッカーは第一に「技術を身につけるための自己研鑽」（68.0%）、第二に「創造性を伸ばすための自己懸案」（64.0%）と続く。プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD）は第一に「創造性を伸ばすための自己研鑽」（71.2%）、第二に「直接職務に関わる自己研鑽」（44.2%）と続く。サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は第一に「技術を身につけるための自己研鑽」（61.5%）、第二に「ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽」（30.8%）が挙げられているが、「とくに行っていない」も 30.8%と他の職種に比べて最も多い。

今後行いたい自己研鑽をみると、プロデューサー（P）は「マネジメントスキルに関する自己研鑽」が顕著に多く 64.7%に達している。ディレクター（D）

は第一に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(47.2%)、第二に「技術を身につけるための自己研鑽」と「マネジメントスキルに関する自己研鑽」が 43.4%と並ぶ。プログラマー(ゲーム開発)(PG(D))、プログラマー(PG(R&D))、グラフィッカー(GA)、テクニカルアーティスト(TA)は「技術を身につけるための自己研鑽」が顕著に多い(PG(D)72.1%、PG(R&D)61.1%、GA80.0%、TA68.8%)。プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー(GD)は第一に「技術を身につけるための自己研鑽」(55.8%)、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」(53.8%)と続く。サーバ・ネットワーク運営エンジニア(NE)は「技術を身につけるための自己研鑽」と「語学に関する自己研鑽」がいずれも 61.5%と最も多くなっている。

表 6-2-2　自己研鑽の状況(職種別)

		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
勤務時間以外に1ヶ月で自己研鑽に費やす時間平均値		22.0	22.2	17.5	13.0	15.7	25.2	18.8	17.8	15.1	17.2
現在行っている自己研鑽	技術を身につけるための自己研鑽	35.3%	34.0%	72.7%	75.0%	68.0%	87.5%	40.4%	56.0%	61.5%	33.3%
	創造性を伸ばすための自己研鑽	76.5%	58.5%	33.8%	30.6%	64.0%	50.0%	71.2%	56.0%	7.7%	53.3%
	直接職務に関わる自己研鑽	47.1%	39.6%	33.8%	33.3%	25.3%	50.0%	44.2%	32.0%	15.4%	16.7%
	ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽	47.1%	28.3%	18.8%	25.0%	21.3%	18.8%	26.9%	20.0%	30.8%	13.3%
	マネジメントスキルに関する自己研鑽	76.5%	28.3%	19.5%	16.7%	12.0%	18.8%	13.5%	20.0%	15.4%	26.7%
	語学に関する自己研鑽	29.4%	13.2%	16.9%	36.1%	12.0%	25.0%	23.1%	8.0%	7.7%	26.7%
	とくに行っていない	0.0%	9.4%	13.6%	13.9%	14.7%	6.3%	13.5%	16.0%	30.8%	16.7%
	諸外国の制度・文化・慣行に関する自己研鑽	29.4%	5.7%	1.9%	2.8%	4.0%	0.0%	5.8%	12.0%	0.0%	10.0%
	資格取得のための自己研鑽	0.0%	5.7%	5.2%	8.3%	2.7%	0.0%	1.9%	0.0%	7.7%	6.7%
	コンテンツ法務に関する自己研鑽	23.5%	5.7%	0.6%	0.0%	0.0%	6.3%	1.9%	4.0%	0.0%	3.3%
	コンテンツ倫理に関する自己研鑽	11.8%	9.4%	1.9%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
	コンテンツ会計に関する自己研鑽	23.5%	1.9%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	その他	0.0%	3.8%	3.2%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	3.3%
今後行いたい自己研鑽	技術を身につけるための自己研鑽	11.8%	43.4%	72.1%	61.1%	80.0%	68.8%	55.8%	64.0%	61.5%	46.7%
	創造性を伸ばすための自己研鑽	41.2%	47.2%	46.8%	38.9%	68.0%	56.3%	53.8%	48.0%	7.7%	56.7%
	語学に関する自己研鑽	35.3%	37.7%	42.2%	58.3%	34.7%	50.0%	42.3%	48.0%	61.5%	33.3%
	マネジメントスキルに関する自己研鑽	64.7%	43.4%	27.9%	41.7%	22.7%	31.3%	36.5%	16.0%	38.5%	50.0%
	直接職務に関わる自己研鑽	23.5%	30.2%	26.6%	13.9%	40.0%	31.3%	34.6%	12.0%	23.1%	23.3%
	ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽	35.3%	18.9%	22.1%	25.0%	24.0%	12.5%	15.4%	36.0%	30.8%	23.3%
	諸外国の制度・文化・慣行に関する自己研鑽	11.8%	20.8%	5.2%	11.1%	2.7%	0.0%	11.5%	8.0%	7.7%	16.7%
	とくに行いたいと思わない	5.9%	1.9%	9.1%	8.3%	5.3%	0.0%	7.7%	16.0%	23.1%	6.7%
	コンテンツ会計に関する自己研鑽	29.4%	9.4%	4.5%	5.6%	4.0%	0.0%	5.8%	8.0%	0.0%	6.7%
	資格取得のための自己研鑽	5.9%	3.8%	5.8%	2.8%	6.7%	6.3%	0.0%	8.0%	15.4%	3.3%
	コンテンツ法務に関する自己研鑽	17.6%	9.4%	1.9%	5.6%	2.7%	6.3%	3.8%	8.0%	0.0%	3.3%
	コンテンツ倫理に関する自己研鑽	17.6%	3.8%	0.6%	2.8%	1.3%	12.5%	5.8%	0.0%	0.0%	6.7%
	その他	0.0%	5.7%	3.2%	2.8%	0.0%	6.3%	0.0%	4.0%	7.7%	0.0%

勤務時間以外に 1 ヶ月で自己研鑽に費やす時間、現在行っている自己研鑽と今後行いたい自己研鑽(事業別)は以下のとおりである(表 6-2-3)。

(6)事業別にみると、1 ヶ月あたりの自己研鑽時間の平均値は、PC ゲーム事業

が最も多く 20.1 時間、次いで、スマートフォン・タブレットゲーム事業が 19.2 時間、携帯型ゲーム事業が 19.0 時間、携帯電話機ゲーム事業が 18.7 時間、アミューズメント機器事業が 17.5 時間、据置型ゲーム事業が 17.4 時間、パチンコ・パチスロ事業が 14.9 時間、トイホビー事業が 12.5 時間、アミューズメント施設事業が 5.0 時間となっている。

表 6-2-3 自己研鑽の状況（事業別）

		据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
勤務時間以外に1ヶ月で自己研鑽に費やす時間平均値		17.4	19.0	18.7	19.2	20.1	17.5	5.0	14.9	12.5	17.2
現在行っている自己研鑽	技術を身につけるための自己研鑽	59.8%	58.8%	55.1%	61.4%	52.6%	64.4%	28.6%	65.7%	25.0%	47.4%
	創造性を伸ばすための自己研鑽	48.8%	50.9%	44.9%	48.6%	52.6%	42.4%	28.6%	51.4%	37.5%	47.4%
	直接職務に関わる自己研鑽	36.2%	35.2%	33.3%	33.2%	42.3%	47.5%	42.9%	31.4%	50.0%	31.6%
	ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽	18.5%	20.4%	29.5%	26.8%	32.0%	22.0%	14.3%	22.9%	50.0%	15.8%
	マネジメントスキルに関する自己研鑽	20.9%	23.1%	24.4%	28.2%	35.1%	32.2%	28.6%	31.4%	25.0%	5.3%
	語学に関する自己研鑽	18.9%	19.0%	19.2%	17.3%	22.7%	20.3%	28.6%	28.6%	25.0%	26.3%
	とくに行っていない	14.6%	11.6%	11.5%	10.5%	8.2%	6.8%	28.6%	8.6%	25.0%	15.8%
	諸外国の制度・文化・慣行に関する自己研鑽	4.7%	5.6%	7.7%	6.4%	7.2%	10.2%	14.3%	20.0%	12.5%	5.3%
	資格取得のための自己研鑽	3.1%	2.8%	6.4%	5.0%	7.2%	1.7%	0.0%	5.7%	0.0%	5.3%
	コンテンツ法務に関する自己研鑽	2.8%	3.2%	3.8%	4.1%	6.2%	5.1%	0.0%	5.7%	0.0%	5.3%
	コンテンツ倫理に関する自己研鑽	2.4%	2.3%	3.8%	3.6%	8.2%	3.4%	0.0%	8.6%	12.5%	10.5%
	コンテンツ会計に関する自己研鑽	1.6%	2.3%	1.3%	2.3%	3.1%	3.4%	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%
	その他	3.1%	1.9%	5.1%	3.2%	3.1%	6.8%	14.3%	5.7%	25.0%	15.8%
今後行いたい自己研鑽	技術を身につけるための自己研鑽	61.0%	59.7%	57.7%	62.3%	50.5%	55.9%	42.9%	65.7%	75.0%	52.6%
	創造性を伸ばすための自己研鑽	48.4%	46.8%	47.4%	50.0%	49.5%	45.8%	28.6%	45.7%	37.5%	47.4%
	語学に関する自己研鑽	47.2%	44.0%	39.7%	37.3%	39.2%	52.5%	57.1%	40.0%	37.5%	42.1%
	マネジメントスキルに関する自己研鑽	31.9%	38.0%	33.3%	36.8%	39.2%	33.9%	28.6%	40.0%	25.0%	42.1%
	直接職務に関わる自己研鑽	29.1%	25.5%	33.3%	25.9%	26.8%	28.8%	42.9%	25.7%	37.5%	21.1%
	ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽	20.5%	22.2%	33.3%	24.1%	21.6%	20.3%	42.9%	25.7%	0.0%	10.5%
	諸外国の制度・文化・慣行に関する自己研鑽	9.8%	10.2%	6.4%	8.6%	11.3%	11.9%	0.0%	2.9%	12.5%	10.5%
	とくに行いたいと思わない	8.7%	7.9%	2.6%	5.5%	6.2%	3.4%	14.3%	5.7%	0.0%	10.5%
	コンテンツ会計に関する自己研鑽	4.7%	5.6%	6.4%	9.5%	10.3%	10.2%	0.0%	8.6%	12.5%	5.3%
	資格取得のための自己研鑽	3.9%	4.2%	10.3%	5.9%	5.2%	8.5%	28.6%	5.7%	0.0%	0.0%
	コンテンツ法務に関する自己研鑽	5.1%	6.0%	6.4%	5.9%	8.2%	5.1%	0.0%	5.7%	12.5%	10.5%
	コンテンツ倫理に関する自己研鑽	3.5%	4.2%	1.3%	2.7%	3.1%	1.7%	0.0%	5.7%	0.0%	10.5%
	その他	2.4%	2.8%	6.4%	3.2%	7.2%	3.4%	0.0%	5.7%	12.5%	10.5%

現在行っている自己研鑽をみると、据置型ゲーム事業、携帯型ゲーム事業、携帯電話機ゲーム事業、スマートフォン・タブレットゲーム事業、PC ゲーム事業、パチンコ・パチスロ事業はいずれも、第一に「技術を身につけるための自己研鑽」、第二に「創造性を伸ばすための自己研鑽」、第三に「直接職務に関わる自己研鑽」と続く。アミューズメント機器事業は第一に「技術を身につけるための自己研鑽」（64.4％）、第二に「直接職務に関わる自己研鑽」（47.5％）、第三に「創造性を伸ばすための自己研鑽」（42.4％）と続く。アミューズメント施

設事業は第一に「直接職務に関わる自己研鑽」が最も多い（42.9%）。トイホビー事業は「直接職務に関わる自己研鑽」と「ゲーム産業以外にも通用する汎用的スキルに関する自己研鑽」が 50.0%となっている。

今後行いたい自己研鑽をみると、アミューズメント施設事業を除く事業はいずれも、「技術を身につけるための自己研鑽」が最も多くなっている（約 5～7 割）。アミューズメント施設事業は「語学に関する自己研鑽」が 57.1%と最も多い。

6.3 企業内人材育成の状況（Q42）

企業内人材育成の状況（基本属性別）は以下のとおりである（表 6-3-1）。

表 6-3-1 企業内人材育成の状況（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
			男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
OJT	十分実施している	22.9%	23.8%	17.6%	31.4%	17.3%	16.7%	24.4%	34.0%	23.7%	21.5%	24.7%
	ある程度実施している	43.2%	42.3%	48.5%	40.0%	42.7%	37.5%	43.0%	49.1%	48.1%	40.5%	44.3%
	あまり実施していない	18.4%	17.3%	25.0%	8.6%	20.0%	33.3%	18.6%	13.2%	15.3%	20.7%	16.5%
	全く実施していない	15.5%	16.6%	8.8%	20.0%	20.0%	12.5%	14.0%	3.8%	13.0%	17.3%	14.4%
Off-JT	十分実施している	4.7%	4.7%	4.4%	2.9%	5.9%	4.2%	2.9%	5.7%	4.6%	5.1%	4.1%
	ある程度実施している	15.7%	15.8%	14.7%	22.9%	14.1%	16.7%	16.3%	15.1%	13.7%	16.0%	16.5%
	あまり実施していない	36.9%	35.6%	44.1%	40.0%	30.3%	41.7%	41.9%	41.5%	32.1%	37.6%	41.2%
	全く実施していない	42.8%	43.8%	36.8%	34.3%	49.7%	37.5%	39.0%	37.7%	49.6%	41.4%	38.1%
自己啓発支援	十分実施している	5.5%	5.4%	5.9%	5.7%	7.6%	8.3%	2.9%	3.8%	6.9%	5.1%	5.2%
	ある程度実施している	23.3%	23.3%	23.5%	28.6%	16.8%	29.2%	27.9%	26.4%	23.7%	22.4%	23.7%
	あまり実施していない	33.5%	31.7%	44.1%	20.0%	35.1%	29.2%	32.0%	43.4%	35.1%	33.3%	32.0%
	全く実施していない	37.7%	39.6%	26.5%	45.7%	40.5%	33.3%	37.2%	26.4%	34.4%	39.2%	39.2%

(1)全体では、OJT の実施状況（「十分実施している」と「ある程度実施している」の合計）は 66.1%、Off-JT は 20.4%、自己啓発支援は 28.8%となっている[4]。OJT は約 6 割実施されているが、Off-JT と自己啓発支援は 7～8 割実施されていない。

(2)性別にみると、男性は、OJT は 66.1%、Off-JT は 20.5%、自己啓発支援

[4] 厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室（2013）「平成 24 年度能力開発基本調査」によると、「Off-JT を受講した労働者」は正社員 38.0%、正社員以外 15.0%である。また、「自己啓発を行った労働者」は正社員 47.7%、正社員以外 22.1%で、「自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者」は正社員 44.4%、正社員以外 24.7%である。「自己啓発に問題があるとした労働者の問題点」として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く（正社員 56.5%、正社員以外 34.8%）、次いで「費用がかかりすぎる」（正社員 34.4%、正社員以外 31.8%）などが挙げられている。

は 28.7%実施されていると回答している。女性は、OJT は 66.1%、Off-JT は 19.1%、自己啓発支援 29.4%実施されていると回答している。男性と女性のいずれも、OJT は約 6 割実施されているが、Off-JT と自己啓発支援は 7〜8 割実施されていない状況となっている。

(3)最終学歴別にみると、OJT は、高等学校卒業で 71.4%、専門学校卒業で 62.0%、高専・短大卒業で 54.2%、大学卒業で 67.4%、大学院修士課程修了で 83.1%実施されていると回答しており、とくに、大学院修士課程修了が顕著に多くなっている。Off-JT は、高等学校卒業で 25.8%、専門学校卒業で 20.0%、高専・短大で 20.9%、大学卒業で 19.2%、大学院修士課程修了で 20.8%実施されていると回答している。自己啓発支援は、高等学校卒業で 34.3%、専門学校で 24.4%、高専・短大卒業で 37.5%、大学卒業で 30.8%、大学院修士課程修了で 30.2%実施されていると回答している。いずれも、Off-JT と自己啓発支援の実施状況は少ない状況となっている。

(4)年齢階級別にみると、OJT は、20 代で 71.8%、30 代で 62.0%、40 代で 69.0%実施されていると回答している。Off-JT は、20 代で 18.3%、30 代で 21.1%、40 代で 20.6%、自己啓発支援は、20 代で 30.6%、30 代で 27.5%、40 代で 28.9%の実施状況となっている。

企業内人材育成の状況（職種別）は以下のとおりである（表 6-3-2）。

表 6-3-2　企業内人材育成の状況（職種別）

		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
OJT	十分実施している	29.4%	28.3%	25.3%	25.0%	13.3%	18.8%	21.2%	24.0%	15.4%	26.7%
	ある程度実施している	35.3%	37.7%	42.9%	47.2%	48.0%	43.8%	40.4%	32.0%	76.9%	43.3%
	あまり実施していない	11.8%	13.2%	14.9%	11.1%	32.0%	18.8%	23.1%	28.0%	7.7%	10.0%
	全く実施していない	23.5%	20.8%	16.9%	16.7%	6.7%	18.8%	15.4%	16.0%	0.0%	20.0%
Off-JT	十分実施している	0.0%	5.7%	5.2%	5.6%	4.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	6.7%
	ある程度実施している	23.5%	15.1%	18.2%	27.8%	9.3%	0.0%	11.5%	12.0%	23.1%	16.7%
	あまり実施していない	41.2%	32.1%	32.5%	38.9%	42.7%	50.0%	34.6%	44.0%	46.2%	33.3%
	全く実施していない	35.3%	47.2%	44.2%	27.8%	44.0%	50.0%	46.2%	44.0%	30.8%	43.3%
自己啓発支援	十分実施している	0.0%	5.7%	5.2%	5.6%	5.3%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	16.7%
	ある程度実施している	29.4%	24.5%	22.1%	41.7%	14.7%	31.3%	21.2%	16.0%	38.5%	23.3%
	あまり実施していない	35.3%	32.1%	33.1%	30.6%	37.3%	37.5%	32.7%	36.0%	30.8%	26.7%
	全く実施していない	35.3%	37.7%	39.6%	22.2%	42.7%	31.3%	38.5%	48.0%	30.8%	33.3%

(5)職種別にみると、OJT は、サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）

において実施されていると回答している者が 92.3%に達しており、次いで、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）が 72.2%、プログラマー（ゲーム開発）（PG(D)）が 68.2%となっており、その他の職種では約 6 割となっている。Off-JT の実施は、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）が 33.4%と最も多いが、テクニカルアーティスト（TA）において実施されていないと回答している者が 100.0%に達しており、サウンド（SD）とグラフィッカー（GA）も実施されていない者が顕著に多い（SD88.0%、GA86.7%）。自己啓発支援の実施は、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）（PG(R&D)）が 47.3%と最も多いが、サウンド（SD）とグラフィッカー（GA）は、それぞれ 84.0%、80.0%実施されていないと回答している。

企業内人材育成の状況（事業別）は以下のとおりである（表 6-3-3）。

表 6-3-3　企業内人材育成の状況（事業別）

		据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
OJT	十分実施している	23.2%	22.7%	25.6%	21.8%	35.1%	30.5%	57.1%	25.7%	12.5%	42.1%
	ある程度実施している	44.1%	44.9%	38.5%	44.1%	34.0%	42.4%	14.3%	54.3%	50.0%	21.1%
	あまり実施していない	19.7%	17.6%	17.9%	15.0%	13.4%	18.6%	14.3%	11.4%	12.5%	15.8%
	全く実施していない	13.0%	14.8%	17.9%	19.1%	17.5%	8.5%	14.3%	8.6%	25.0%	21.1%
Off-JT	十分実施している	4.7%	3.7%	6.4%	3.6%	12.4%	5.1%	14.3%	11.4%	12.5%	15.8%
	ある程度実施している	14.6%	12.5%	11.5%	16.4%	19.6%	20.3%	14.3%	8.6%	12.5%	15.8%
	あまり実施していない	39.8%	35.6%	34.6%	32.7%	28.9%	40.7%	57.1%	34.3%	50.0%	36.8%
	全く実施していない	40.9%	48.1%	47.4%	47.3%	39.2%	33.9%	14.3%	45.7%	25.0%	31.6%
自己啓発支援	十分実施している	5.1%	3.7%	5.1%	5.5%	10.3%	8.5%	14.3%	14.3%	12.5%	21.1%
	ある程度実施している	23.6%	25.0%	21.8%	25.5%	22.7%	18.6%	28.6%	20.0%	37.5%	26.3%
	あまり実施していない	33.9%	29.2%	34.6%	30.9%	26.8%	35.6%	0.0%	28.6%	25.0%	21.1%
	全く実施していない	37.4%	42.1%	38.5%	38.2%	40.2%	37.3%	57.1%	37.1%	25.0%	31.6%

(6)事業別にみると、OJT の実施は、パチンコ・パチスロ事業で最も多く 80.0%、次いで、アミューズメント機器事業が 72.9%、アミューズメント施設事業が 71.4%、PC ゲーム事業が 69.1%、携帯型ゲーム事業が 67.6%、据置型ゲーム事業が 67.3%、スマートフォン・タブレットゲーム事業が 65.9%、携帯電話機ゲーム事業が 64.1%と続く。Off-JT の実施は、PC ゲーム事業が最も多く 32.0%、次いで、アミューズメント施設事業が 28.6%、アミューズメント機器事業が 25.4%、トイホビー事業が 25.0%、その他の事業では約 2 割となっている。自

己啓発支援の実施は、トイホビー事業が最も多く 50.0%、次いで、アミューズメント施設事業が42.9%となっており、その他の事業では約3割となっている。

6.4　企業におけるゲーム開発者支援制度の利用とニーズ（Q43）

現在のゲーム会社における開発者のキャリア支援の状況（基本属性別）は以下のとおりである（表 6-4-1）。

表 6-4-1　企業におけるゲーム開発者支援制度の利用とニーズ（基本属性別）

		全体	性別		最終学歴					年齢（階級別）		
			男	女	高校	専門学校	高専・短大	大学	修士	20代	30代	40代
制度あり－利用している	心身の健康管理に対する支援	52.3%	52.8%	50.0%	33.3%	46.3%	40.0%	65.8%	53.8%	46.2%	46.3%	70.4%
	社内公募制度	26.2%	22.5%	44.4%	55.6%	22.0%	80.0%	18.4%	15.4%	15.4%	27.8%	33.3%
	自己申告制度	22.4%	21.3%	27.8%	11.1%	17.1%	40.0%	23.7%	38.5%	23.1%	24.1%	18.5%
	キャリア開発の費用援助	21.5%	22.5%	16.7%	22.2%	24.4%	20.0%	13.2%	38.5%	19.2%	25.9%	14.8%
	キャリア・カウンセリング	17.8%	18.0%	16.7%	22.2%	12.2%	20.0%	15.8%	30.8%	19.2%	14.8%	22.2%
	資格取得のための支援	14.0%	14.6%	11.1%	11.1%	17.1%	20.0%	13.2%	7.7%	19.2%	11.1%	14.8%
	キャリア開発のための時間確保	9.3%	10.1%	5.6%	22.2%	4.9%	40.0%	7.9%	7.7%	3.8%	9.3%	14.8%
	資格取得後の一時金支給	7.5%	5.6%	16.7%	11.1%	7.3%	0.0%	7.9%	7.7%	3.8%	5.6%	14.8%
制度なし－利用したい	キャリア開発のための時間確保	87.3%	88.2%	82.3%	75.0%	88.8%	95.2%	86.0%	88.6%	89.9%	86.3%	85.3%
	キャリア開発の費用援助	73.0%	74.3%	66.1%	66.7%	70.6%	81.0%	74.1%	77.3%	70.6%	77.0%	65.3%
	資格取得後の一時金支給	65.1%	65.0%	66.1%	66.7%	61.3%	81.0%	66.4%	65.9%	63.3%	67.2%	62.7%
	資格取得のための支援	60.3%	58.6%	69.4%	79.2%	55.6%	71.4%	60.1%	61.4%	57.8%	62.3%	57.3%
	社内公募制度	55.5%	56.5%	50.0%	50.0%	60.6%	66.7%	53.8%	38.6%	61.5%	53.4%	52.0%
	自己申告制度	55.0%	56.5%	46.8%	58.3%	52.5%	57.1%	57.3%	52.3%	53.2%	53.9%	58.7%
	キャリア・カウンセリング	52.9%	52.6%	54.8%	45.8%	56.9%	52.4%	53.1%	40.9%	49.5%	53.9%	53.3%
	心身の健康管理に対する支援	34.4%	34.7%	32.3%	41.7%	37.5%	42.9%	30.8%	27.3%	38.5%	29.9%	38.7%

(1)全体では、「心身の健康管理に対する支援」の利用が最も多く 52.3%、次いで、「社内公募制」が 26.2%、「自己申告制度」が 22.4%、「キャリア開発の費用援助」が 21.5%と続く。利用ニーズをみると、「キャリア開発のための時間確保」が顕著に多く 87.3%、次いで、「キャリア開発の費用援助」が 73.0%、「資格取得後の一時金支給」が 65.1%となっており、時間と資金面でのキャリア支援が求められている。

(2)性別にみると、男性と女性のいずれも、第一に「心身の健康管理に対する支援」（男 52.8%、女 50.0%）、第二に「社内公募制度」（男 22.5%、女 44.4%）を利用している。

利用ニーズについては、男性と女性のいずれも、「キャリア開発のための時間確保」が顕著に多い（男 88.2%、女 82.3%）。次いで、男性は、「キャリア開発の費用援助」が 74.3%、「資格取得後の一時金支給」が 65.0%と続く。女性は、

「資格取得のための支援」が 69.4%、「キャリア開発の費用援助」と「資格取得後の一時金支給」がいずれも 66.1%と並ぶ。

(3)最終学歴別にみると、高等学校卒業と高専・短大卒業は「社内公募制度」を最も多く利用している（それぞれ 55.6%、80.0%)。専門学校卒業、大学卒業、大学院修士課程修了は「心身の健康管理に対する支援」の利用が最も多くなっている（それぞれ 46.3%、65.8%、53.8%)。

利用ニーズについては、いずれも、「キャリア開発のための時間確保」が顕著に多い（8〜9 割)。次いで、高等学校卒業は「資格取得のための支援」が 79.2%、専門学校卒業、大学卒業、大学院修士課程修了は「キャリア開発の費用援助」がそれぞれ 70.6%、74.1%、77.3%となっている。高専・短大卒業は「キャリア開発の費用援助」と「資格取得後の一時金支給」がいずれも 81.0%である。

(4)年齢階級別にみると、いずれの年代も「心身の健康管理に対する支援」が最も多い（20 代 46.2%、30 代 46.3%、40 代 70.4%)。次いで、20 代は「自己申告制度」を 23.1%、30 代と 40 代は「社内公募制度」を利用している（30 代 27.8%、40 代 33.3%)。

利用ニーズについては、いずれの年代も、「キャリア開発のための時間確保」が顕著に高く（約 9 割)、次いで、「キャリア開発の費用援助」（約 7 割)、「資格取得後の一時金支給」（約 6 割）となっている。

現在のゲーム会社における開発者のキャリア支援の状況（職種別）は以下のとおりである（表 6-4-2)。

(5)職種別にみると、いずれも、「心身の健康管理に対する支援」を最も多く利用している。テクニカルアーティスト（TA）は「自己申告制度」（50.0%）も最も多く利用している。次いで、ディレクター（D）は「社内公募制度」（50.0%)、サウンド（SD）は「資格取得のための支援」（40.0%）を利用している。職種別にみると、「心身の健康管理に対する支援」を除いて、キャリア開発支援制度はあまり利用されていない。

利用ニーズは、いずれの職種においても、「キャリア開発のための時間確保」が顕著に多い（約 8〜9 割)。プロデューサー（P）は「資格取得後の一時金支給」と「自己申告制度」の利用ニーズが高い（いずれも 87.5%)。プログラマー（ゲーム開発）(PG(D))、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）(PG(R&D))、グラフィッカー（GA)、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー（GD)、サウンド（SD）の多くは「キャリア開発の費用援助」を利用したいと回答して

いる（PG(D)73.8%、GA76.5%、GD71.8%、SD81.8%）。テクニカルアーティスト（TA）は「キャリア開発の費用援助」と「資格取得後の一時金支給」がいずれも 84.6%と多くなっている。サーバ・ネットワーク運営エンジニア（NE）は「資格取得後の一時金支給」の利用ニーズが 81.8%と多い。

表 6-4-2　企業におけるゲーム開発者支援制度の利用とニーズ（職種別）

		P	D	PG (D)	PG (R&D)	GA	TA	GD	SD	NE	Other
制度あり－利用している	心身の健康管理に対する支援	75.0%	60.0%	58.6%	44.4%	41.2%	50.0%	41.7%	40.0%	66.7%	50.0%
	社内公募制度	37.5%	50.0%	10.3%	22.2%	35.3%	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%
	自己申告制度	12.5%	10.0%	17.2%	22.2%	35.3%	50.0%	25.0%	20.0%	0.0%	25.0%
	キャリア開発の費用援助	25.0%	40.0%	13.8%	33.3%	17.6%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	25.0%
	キャリア･カウンセリング	25.0%	30.0%	13.8%	33.3%	11.8%	33.3%	16.7%	20.0%	0.0%	0.0%
	資格取得のための支援	0.0%	20.0%	13.8%	0.0%	17.6%	0.0%	16.7%	40.0%	33.3%	12.5%
	キャリア開発のための時間確保	37.5%	30.0%	0.0%	11.1%	5.9%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	資格取得後の一時金支給	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	12.5%
制度なし－利用したい	キャリア開発のための時間確保	81.3%	81.4%	89.7%	85.7%	86.8%	92.3%	84.6%	90.9%	90.9%	84.6%
	キャリア開発の費用援助	75.0%	65.1%	73.8%	67.9%	76.5%	84.6%	71.8%	81.8%	63.6%	69.2%
	資格取得後の一時金支給	87.5%	67.4%	58.7%	57.1%	69.1%	84.6%	64.1%	63.6%	81.8%	61.5%
	資格取得のための支援	81.3%	62.8%	53.2%	46.4%	69.1%	69.2%	64.1%	59.1%	72.7%	53.8%
	社内公募制度	68.8%	60.5%	59.5%	39.3%	60.3%	46.2%	56.4%	40.9%	27.3%	50.0%
	自己申告制度	87.5%	60.5%	54.8%	35.7%	50.0%	46.2%	56.4%	54.5%	54.5%	57.7%
	キャリア･カウンセリング	62.5%	60.5%	51.6%	42.9%	64.7%	53.8%	38.5%	50.0%	45.5%	50.0%
	心身の健康管理に対する支援	37.5%	37.2%	34.9%	21.4%	42.6%	23.1%	30.8%	22.7%	36.4%	42.3%

現在のゲーム会社における開発者のキャリア支援の状況（事業別）は以下のとおりである（表 6-4-3）。

(6)事業別にみると、いずれの事業においても、「心身の健康管理に対する支援」の利用が最も多くなっているが、その他のキャリア開発支援制度の利用はあまり多くない状況となっている。

利用ニーズは、いずれの事業においても、「キャリア開発のための時間確保」が顕著に多く、次いで、「キャリア開発の費用援助」が続き、「心身の健康管理に対する支援」以外のキャリア開発支援制度を利用したい者が概ね過半数となっており、制度の充実と利用における柔軟な運用が求められている。

表 6-4-3　企業におけるゲーム開発者支援制度の利用とニーズ（事業別）

		据置型ゲーム事業	携帯型ゲーム事業	携帯電話機ゲーム事業	スマートフォン・タブレットゲーム事業	PCゲーム事業	アミューズメント機器事業	アミューズメント施設事業	パチンコ・パチスロ事業	トイホビー事業	その他
制度あり―利用している	心身の健康管理に対する支援	56.1%	58.0%	45.0%	54.7%	38.1%	63.2%	50.0%	36.4%	100.0%	25.0%
	社内公募制度	24.6%	22.0%	30.0%	24.5%	38.1%	26.3%	50.0%	18.2%	0.0%	75.0%
	自己申告制度	29.8%	26.0%	15.0%	9.4%	9.5%	10.5%	0.0%	27.3%	0.0%	25.0%
	キャリア開発の費用援助	19.3%	20.0%	15.0%	22.6%	33.3%	10.5%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%
	キャリア・カウンセリング	24.6%	24.0%	10.0%	18.9%	19.0%	21.1%	50.0%	18.2%	0.0%	25.0%
	資格取得のための支援	10.5%	14.0%	20.0%	15.1%	9.5%	10.5%	0.0%	27.3%	0.0%	25.0%
	キャリア開発のための時間確保	10.5%	10.0%	5.0%	9.4%	9.5%	10.5%	0.0%	18.2%	0.0%	25.0%
	資格取得後の一時金支給	7.0%	10.0%	10.0%	5.7%	0.0%	10.5%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%
制度なし―利用したい	キャリア開発のための時間確保	85.9%	86.1%	84.3%	86.6%	85.5%	90.0%	100.0%	83.9%	71.4%	91.7%
	キャリア開発の費用援助	74.3%	77.8%	64.3%	69.0%	78.3%	76.0%	60.0%	77.4%	85.7%	83.3%
	資格取得後の一時金支給	64.1%	69.4%	68.6%	69.0%	73.5%	50.0%	60.0%	67.7%	100.0%	75.0%
	資格取得のための支援	60.7%	62.8%	65.7%	62.6%	67.5%	46.0%	40.0%	58.1%	100.0%	66.7%
	社内公募制度	55.8%	60.6%	50.0%	58.8%	57.8%	34.0%	40.0%	67.7%	57.1%	58.3%
	自己申告制度	52.9%	57.8%	62.9%	60.4%	65.1%	48.0%	40.0%	51.6%	57.1%	50.0%
	キャリア・カウンセリング	52.4%	59.4%	50.0%	56.1%	53.0%	44.0%	80.0%	61.3%	71.4%	75.0%
	心身の健康管理に対する支援	28.2%	34.4%	38.6%	40.1%	33.7%	22.0%	20.0%	32.3%	57.1%	41.7%

7　ゲーム開発者の多声性（Q44）

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。自由記述欄の回答率は28.3%で、回答者の属性（表 7-1-1）ならびに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」80.6%、「女性」19.4%、(2)年齢は、平均 34.0 歳で「30 代」が最も多く 47.8%、(3)最終学歴は「大学卒業」が 38.8%、「専門学校卒業」が 37.3%、(4)役職は「一般」が 75.4%、「主任・課長クラス」が 12.7%、(5)職種は「プログラマー（ゲーム開発）」が最も多く 21.6%、次いで、「グラフィッカー」が 19.4%、「ディレクター」と「プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー」がいずれも 14.2%、(6)就労形態は「正社員」が最も多く 72.4%となっている。

自由記述の要約的内容は、「ワークキャリア」が最も多く 18.7%、次いで、「ゲーム産業全般」が 14.9%、「労働時間」が 14.2%と続く。

表 7-1-1　自由記述の回答者属性

性別	男	80.6%
	女	19.4%
年齢	10代	1.5%
	20代	24.6%
	30代	47.8%
	40代	25.4%
	50代	0.7%
	平均値	34.0
最終学歴	高等学校卒業	7.5%
	専門学校卒業	37.3%
	高専・短大卒業	6.7%
	大学卒業	38.8%
	大学院修士課程修了	9.7%
役職	一般	75.4%
	主任・係長クラス	12.7%
	課長クラス	2.2%
	部長クラス以上	9.7%

職種	プロデューサー	2.2%
	ディレクター	14.2%
	プログラマー（ゲーム開発）	21.6%
	プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発）	8.2%
	グラフィッカー	19.4%
	テクニカルアーティスト	3.7%
	プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー	14.2%
	サウンド	6.0%
	サーバ・ネットワーク運営エンジニア	1.5%
	その他	9.0%
就労形態	正社員	72.4%
	契約社員	9.7%
	常用型派遣社員	0.7%
	アルバイト・パート	2.2%
	フリーランス・独立開発者	9.0%
	経営者（執行役員以上）	3.7%
	その他	2.2%

表 7-1-2　自由記述の要約的内容分析

	N	%
ワークキャリア	25	18.7%
ゲーム産業全般	20	14.9%
労働時間	19	14.2%
調査内容	9	6.7%
人事考課	9	6.7%
ライフキャリア	8	6.0%
給与	8	6.0%
人材育成	7	5.2%
人材交流	5	3.7%

	N	%
とくになし	4	3.0%
多様性	4	3.0%
経営全般	4	3.0%
福利厚生	3	2.2%
労働組合	2	1.5%
採用	2	1.5%
法令遵守	2	1.5%
配置転換	1	0.7%
その他	2	1.5%

ゲーム開発者の多声性を、(1)変化するゲーム産業の構造的問題、(2)仕事のなかの曖昧な不安と希望、(3)クリエイティビティとマネジメントの間、(4)ワークライフ・コンフリクト、(5)コンピュータエンターテインメントの未来へという4つの観点から再構成して報告する。

7.1　変化するゲーム産業の構造的問題

長時間労働が評価される傾向にあるので、出産・子育てと仕事の両立が絶望的。実現したい場合は、比較的責任の軽い立場にいかざるをえない。→長時間労働をした結果、家庭のトラブルを招く or 家庭を優先した結果、仕事で評価されな

い。→実際のところ、周囲でも家庭にトラブルのあるケースが多い。人材使い捨てが多いので、キャリアパスがみえない。最近はオープンになってきたと思うが、社内外問わず、技術情報交換の機会が少ない。学歴を重視しない人材採用がボトルネックになりつつある。就職する上で評価の低い企業としてのレッテルを貼られている→優秀な人材の確保が難しい→業界の成長を止めている。（女、20代、サウンド）

会社で作るゲームの本数自体が減っている、そして開発期間が長くなっているので若手の実務経験を得る機会が減っている。（女、20代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

ゲーム開発の予算膨張、プロジェクトの大規模化、それによって発生したと思われるデベロッパーとパブリッシャー間の認識の格差を是正しない限り、正常な状況でのゲーム開発は困難だと思われます。具体的には、受注のみで経営を続けているデベロッパーは常に安定できず、ほとんどの会社が自転車操業になっていることで、従業員は疲弊していると感じます。受注のみの会社で働いていた間、パブリッシャーの気分次第で変化する事案に対し、赤字になることを折り込んでゲームを作りこむか、黒字に抑えこむために作りこまない開発をするかの 2 択を迫られる場面が常態化していました。また、それを受け入れるしかないような、非常に一方的な契約内容しか目にしたことがありません。周囲の転職していった方、転職されてきた方も、同様の状況に愚痴を言うものの、諦めている状態だと感じました。その結果として、SNS バブル期にそちらの業種へ大量に人員が流れ、他者も合わせて人員不足になっているという状況も、この 1 年はよく目にしました。つまるところ、どう売るか、どう作るか、どう働くかの 3 点は切り離せず、コンシューマーとデベロッパーが同じ目線に立ってこれを考え、試行錯誤して行かない限り、職場環境全般が改善されることはない。改善されなければ、ゲーム業界はこのまま縮小していくしか無いと考えています。（男、20代、ディレクター）

どの会社でもどのプロジェクトでも慢性的な人手不足を感じる。一人当たりの持ち場が掛け持ち状態になってしまう。なんでも出来る人を欲しがる傾向にあるがなかなかいない。（男、30代、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発））

転職で困っている人間がたくさんいる。スキルを満たしているのに経歴や守秘義務のもとに雇用を受けられないなどといったことを無くすべきだ。日本は海外に比べて遅れている。少しでも優秀な人材を雇い、世界のユーザーにAAAのタイトルを届けられるよう採用担当と現場が一丸となって人材発掘と育成をしていくべきだ。昨今の落ち込みはその部分を怠ったつけである。本当に売れるのか、自分なら買うかというところに焦点をおきながら、ファミコン時代の夢のある産業を取り戻すべきだ。それも現代の進化した文化や文明をひっくるめて転換期にきていると思う。（男、30代、ディレクター）

他産業に比較して、転職回数が多いことがデメリットにならない不思議な業種と感じる。それはメリットだと思う。一方で希望者は安い給与でも我慢してしまう、期待感をもって募集する人員があるせいか、給与、福利厚生などが不十分であるように感じる。長時間の残業を強いてしまう、また当然と受け止めてしまうのは好ましくない。またコミュニケーションを不得手とする人物が管理側に回るとその部署は不満が鬱屈し、被害者意識の蔓延と攻撃的な空気が生じやすい。堅苦しい雰囲気を強制されない、異業種交流については人による温度差が非常に大きいようだと感じている。（男、30代、その他）

いまだ90年代のような開発スタイルでは、この先は生き残れないと思う。いかに諸外国のやり方と自分たちの築いてきたやり方をマッチさせ、日本独自の雰囲気を壊すこと無く諸外国と戦えるかだと考えます。当然働き方も変えないと、若い世代には社会人としての人格形成に影響を及ぼす事もある。軍隊のような組織ではダメだと感じています。昨今のゲームは映像美や音響の充実のみに特化したゲームが多いので、その物の根本的な考え方を変える事も重要と考えます。（ゲームとは何かを考えるべきです）。（男、40代、サウンド）

7.2　仕事のなかの曖昧な不安と希望

ゲーム業界自体がまだ比較的若い業界なので、この先何歳までこの仕事を続けられるのかなあと考えることがあります。定年退職するまでゲームを作り続けるのはあまり想像できないし、これからこの業界がどうなっていくのかという漠然として不安は少しあります。（女、30代、グラフィッカー）

高齢者が働きつづけられない職業だと感じています。若者のうちにキャリアを築いても、年老いてなおそれを生かせるようになるのは非常に難しいと思います。（女、30 代、グラフィッカー）

コンシューマゲームが成長産業であった時代から競争の激しい時代に変化した現在、専門職種に特化しているだけでは、自身のキャリアが描けなくなってきた。既存の利権の中で損をしないようにという立ち回りは、成長時代に成功した人の特権であり、成長時代を過ぎた人には、新たなる利益構造を開拓する事が成果として高く評価され、開拓しているということが当時実感できないでいた人にとっては急激な変化として、自身の働き方、キャリア形成に不安があります。ゲーム産業で働く事は、成長産業であった時に、ゲームというものがなんであったかを考え、現在の状況に人一人が答えを出していく事がゲーム産業の将来と自身にとって必要な事です。（男、30 代、グラフィッカー）

40 歳以降のキャリアパスが見えにくい。（男、30 代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

企画者の 40 代以降のゲーム業界での関わり方について将来の不安を感じる。マネジメントに進んだり、一企画者として関わることもあるだろうし、人それぞれだと思うが、大体このようになる、という事例がバラバラすぎて、多少の不安を感じている。40～50 代になると、どのような業務が可能なのか、など、中年～壮年時のゲーム開発について、現状を知りたい。（男、30 代、ディレクター）

パブリッシャー、デベロッパ、職種、コンシューマからスマホアプリ開発まで多々あると思いますが他事業に比べ、キャリアパスの一般的な例/模範/基準が表に出づらく、あまり明確でないことが若手/中堅スタッフの不安の一因であるように思い、また転職やキャリアアップを阻害する要因でもあると感じます。デリケートな問題である上、難しい点も多々あるとは思いますが、このあたりの問題に関してアンケート結果などを通じて業界団体から一定の統計結果などが提起されることを期待します。（男、30 代、ディレクター）

ゲームの開発に対して、「商品」としてではなく「作品」として関わっていきたい（男、40 代、プログラマー（ゲーム開発））

ゲーム産業は他の業種と比べて歴史が浅いので、キャリアの見通しが悪く、目標を立てにくいのが最近問題に感じています。(男、40 代、プログラマー(研究、ツール・ミドルウェア開発))

最終的に人（ユーザー）に楽しんでもらえる物を作る事、自分たちが手掛けた物を多くの人に楽しんで貰える可能性があるというのは、なかなか出来ない事だと思っています。仕事にしても生活にしても自分が夢中になれる事を世の中に送り出せる仕事に誇りを持ち、今後も続けていければと思います。(男、40 代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー)

夢や希望を与えるコンテンツ開発に、夢や希望を感じながら従事したい。(男、40 代、サーバ・ネットワーク運営エンジニア)

年齢が上がると技術職では採用されない傾向にあり、能力があっても埋もれていく状況を生んでいる。そういった人材を救い上げて文化貢献できる仕組みがあると良いと思う。(男、40 代、ディレクター)

業界的に定年まで勤められるような土壌が全くないので、定年ないしは 65 歳/67 歳などの年金支給年齢までの定年延長まで働けるような環境になるか、そうでなければ積極的にアーリーリタイアできるようにインセンティブ報酬の増額が行われるような環境が望ましい。(男、40 代、その他)

早いスピードで移り変わる業界なので、現在のキャリアパスが 5 年後も通用するとは思えません。業界的には、そろそろビデオゲームを作っている人たちの中から定年退職者が出るくらいのターンに入ってきました。にも関わらず中堅どころが上手く育っている感じがしませんし、業界的にも先の見通しが立っていない状況です。いわゆるトップクリエイター達が、企業を離れて独立した結果、模範となる姿をあまり上手く見せていない感じもし、日本のゲーム産業は、そもそも生涯の職業として成立するのかというのは、改めて考えられても良い時期かも知れません。(男、50 代、その他)

7.3　クリエイティビティとマネジメントの間

業務柄しかたがないのはありますが、長時間勤務が前提としたスケジュールの組み方によって、時短勤務をすることが申し訳なく感じています。また、周囲の目も厳しく、現在の業務に限界を感じています。制作は諦め、管理に移行して行くことも視野にいれています。ゲーム業界の勤務時間が朝方（一般企業と同等）になっていけば解決される問題なのではないかと悶々と考えています。（弊社は請負のため、他会社に勤務時間を合わせています。）（女、20 代、テクニカルアーティスト）

残業やサービス出勤が当たり前にされている現状では、アイデアも枯渇し、人材も使い捨てが当たり前になっています。良いものを作る以前に、体を壊さずに仕事に集中出来る場をつくっていけないかなと思ってます。（女、30 代、グラフィッカー）

8 時間以上勤務していても、早く帰ることを良しとしない社内の空気はどの職場でも感じました。また、長時間労働の容認による、個々のセルフマネジメント能力の欠如が業界全体の労働条件悪化に繋がっているように思います。業務実態の改善により業績が上がる実例を作り、啓蒙していくことができれば、自己研鑽の時間も確保でき、また家庭に時間を使うことも可能な、健全な業界になっていくものと考えます。（男、30 代、テクニカルアーティスト）

ゲーム開発は朝から晩までやるべきだという思想の駆逐。オンとオフのメリハリをつけられないのは本当の意味でプロフェッショナルではない。（男、30 代、プログラマー（ゲーム開発））

①長時間勤務と家庭を持つということについて明確なデータに基づいたものではありませんが、ゲーム業界を 10 年位上見てきて、既婚率が低いという感覚があります。一因として、業界でそれなりの成果を出すためには、プライベートを犠牲にして（結果的に長時間勤務となり）、業務に努めねばならない、という状況があるのではないかと感じています。結婚したとしても、家庭を犠牲にする必要性が高く、数少ない既婚歴のある人でも離婚率が目立ちます。もちろん、結婚しても上手く家庭と仕事を両立出来ている方もいらっしゃいますが、大半の場合何らかの問題を抱えているケースが多いようです。私も既婚ですが、業

務に追われ、家庭への関与が不足しがちであるため、度々問題となります。このように、安心して家庭を持つという選択を行えない業界の現状は不健全であると思われます。私個人としては効率化によって業務時間を圧縮し、家庭への関与時間を増やすよう努めておりますが、周囲の理解が低く、長時間勤務が当然であるという意識の中、個人での対応には限界を感じています。業界全体として、長時間勤務は健全ではない、という意識を浸透させる必要があるのではないかと思っています。②キャリア形成としての管理職登用とマネジメントスキルについて海外がどうなのかは存じませんが、ある程度の経歴を積むと、管理職への登用が促されます。他の業界ではそれでも問題ないのかもしれませんが、創造性や技術力が重要なゲーム業界において、この慣例には非常に疑問を感じています。独創的な絵を書くグラフィッカーや、コーディングスキルの高いプログラマーが、管理職に必須なマネジメントスキルが高いとは限らないはずなのですが…。また、業界全体として、マネジメントに対する意識・認識の不足は顕著であると思われます。結果としてデスマーチは慣例化し、創造性を発揮する余地は縮小し、業務時間は伸び、心身不調を訴えるメンバーが後を絶たず、リリースは伸びるなど、明らかな負のスパイラルが一向に改善される見込みがありません。業界全体として、マネジメントの重要性と、マネージャーの適正や役割などを浸透させていく必要性を強く感じています。上記 2 点どちらにおいても、CECA がその旗手となり、CEDEC などがそういった場になることを期待しています。（今回のアンケートを企画されたことに関しても、その方向性の一端であると思いますが）（男、30 代、ディレクター）

長時間労働や土日出勤が当たり前な状況に問題があると思う。仕事のプランを長時間労働に依存する組み方を改める必要があると思う。（男、40 代、プログラマー（ゲーム開発））

クリエイティブなだけに答えがなく、やろうと思えば際限なく出来てしまうために、そのさじ加減次第で大きく評価が変わるという構造を、なんとか打破したい。やったらやっただけ結果に跳ね返る部分がある事は理解をしているが、それでも尚、仕事と余暇、会社員と個人、そういう切り分けをもう少し明確にしていきたい。曖昧であり誰にも明確なものが無い為、結果的に意思や思想が近い人間が揃わない限り円満な答えには辿りつけないが、そこについては、諦めずに何かの答えを出せるよう、すすめていきたい。（男、40 代、プログラマー

（ゲーム開発））

開発部門に定時間労働制を敷いているのは業務上不便なので裁量労働制に戻してほしい。（という要望には答えてもらえない）いくら働いても昇給昇格を望めない。（私個人と言うよりは同僚、部下が不憫）人材育成を積極的に行なってほしい。教育機関との連携を強化してほしい。（男、40 代、サーバ・ネットワーク運営エンジニア）

7.4　ワークライフ・コンフリクト

フレックスタイムや裁量労働制が効果的に機能していない。ただルーズな習慣を生み出し残業が常態化してしまっており時間あたりのパフォーマンスも落ちている印象。また、プライベートな時間か少ない為、仕事以外の事に時間を割いてリフレッシュしたり新しい分野からアイデアを得る、自己鍛錬を行い成果に繋げるなどの機会が得られない。これらが充実することは、業績にもプラスになる面が大きいと思われるので改善すべきだと思う。それから、結婚し子供を持つことにより得られる価値観はゲーム業界にとって大きな資産になり得る。子供の為に時間を割けるよう、環境整備・サポートをしていってもらいたい。女性だけでなく子供を持つ男性にも、育児に参加する機会を。（女、30 代、グラフィッカー）

女性は結婚や育児開始の区切りで（長時間労働ができなることで）仕事の出来る人すら簡単に辞めていきます。せっかくの人材（人財）と思いますが、開発は一人でやれるものでもないのでなかなか難しいです。しかし何か打開策などあれば復帰したいと思う女性は多いと思います。在宅ワークや週 3 出勤など融通の利く働き方等をやっていただける環境を強く望んでいます。（女、30 代、グラフィッカー）

続けられる限りゲーム業界で働いていたいですが、既婚女性として家庭と仕事の両立に不安を感じています。まわりでは乳児を育てながら働いている方は少しずつ増えてきましたが、理解がない方もまだまだ多いと感じています。全部がゲーム産業だけの問題ではないとは思いますが…。（女、30 代、グラフィッカー）

私はデベロッパで働いておりますが、クライアント様の要望に対応するため、労働時間が長くなりがちなのが問題です。その為、仕事以外のプライベートな時間を取れない社員が大勢います。熱意や高い意識なども失われてしまうので、改善したいところです。また、ゲーム会社で働いている人で、既婚者は少ないと思います。ですので、既婚者へのサポート、理解は低いと思います。ゲーム産業でいえば、技術の共有がまだまだ少なく感じます。海外のゲームに比べ、かなり遅れていると感じているので、セミナーや勉強会などには、なるべく参加しています。（男、30 代、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発））

少ない賃金、短い工数、でも仕様変更は絶えない。夢だけでは食べていける産業ではなくなり、働き続けるには辛い状況。特に長時間労働が当たり前で家庭をもつ身としては辛い状況が続く。子供が欲しいし、家族と過ごす時間をもっと欲しいので業界を去りたいと思っている。（男、30 代、プログラマー（研究、ツール・ミドルウェア開発））

若い頃は仕事と家の往復しかしていなかったので、出会いがまるでないのはいけない事だとは思われる。（男、30 代、ディレクター）

長期的な仕事に参加する事が多くライフプランを立てるのに失敗した。妊娠出産は簡単なものではない。取り返しがつかないものだと過ぎてから気づく。（女、40 代、グラフィッカー）

7.5　コンピュータエンターテインメントの未来へ

ゲーム会社に勤めている者同士のふれあいの機会が少なすぎると思っています。CEDEC のような大きい規模のほかに、デベロッパー限定の場（さらにはアーティスト限定の場など）などを簡単に作れるシステムなどあるとゲーム業界の活性化に直接つながると思います！（男、20 代、グラフィッカー）

弊社では個人ポートフォリオに使用するためであっても、データを外部へ持ち出す事は許可されておりません。日本国内のゲームデベロッパーの多くは、セキュリティの強化のため、データの持ち出しは禁じられているかと思いますが、こういった慣習によって転職がし辛くなっており、クリエイティブな業界でありながらも人材の流動性が低いように感じられます。カンファレンスやプレゼ

ンテーションに参加して情報交換をするだけでは実際の開発現場に生かしきれない部分が大いにあり、このまま人材の流動性が改善されなければ、日本のゲーム業界全体の技術的革新速度の鈍化は顕著なものになる可能性があると感じています。（男、20 代、グラフィッカー）

ゲーム産業は新しい業界だからこそ、しがらみもなく、平均年齢もわかいのだから、これからの企業のあり方の手本となっていくべきだと思うので、より自由度の高いフレックス制や、育児休暇、資格・自己啓発費用の援助や、託児所の設置など、外資系企業に遅れをとっている部分を先頭となって払拭していってほしい。（女、20 代、グラフィッカー）

国内について、開発会社が都心に集中しているのは問題だと感じる。また、外国人のスタッフがほとんどいない。居てもローカライズ担当部署に配置されていたりする。（男、30 代、テクニカルアーティスト）

男性の比率が高いせいか、トイレの個室が足りていないと感じることが多い（自社も出向先でも）。（男、20 代、プログラマー（ゲーム開発））

他の会社との横のつながりが薄い。もっと同世代で情報交換できる場がほしい。（男、30 代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

企業が社外活動に消極的で有る限り、産業に未来は無い。（男、30 代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

業界全体で通用するようなものはすべて共通化して人にかかるコストを下げ、どんな立場の人でも働きやすい業態になってほしいと思う。（男、30 代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

女性が少ない。また、出産すると、ほとんどの女性が退職している。子供向けのコンテンツが多いのに、子育てに対する福利厚生が整っていないのが残念。（女、30 代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

入社直後の環境や教育が重要。実戦投入を急ぐばかり、そこを疎かにしがちで、

それが組織の悪循環を生むためなんらかの教育システムが必要と考える。（男、30代、ディレクター）

女性開発者の就労支援の為に働きかけていますが、今なにより各企業様に提案したいのは、下記2点です。①勤務時間帯の見直し⇒遅く開始する企業が多いですが、それでは世間一般の育児委託可能時間とずれています。②各種生活形態の受け入れ⇒子育て、病気、結婚、等。各種ライフイベントに応じた受け入れをして頂きたいのと（柔軟に）ロールモデルを増やしてほしい（社内に居ないなら外部との連携等）（女、30代、ディレクター）

ゲーム産業に特化した事柄ではないが、従事する者がクリエイティビティを発揮できるよう、個々のプライベートと仕事のバランスを保てるような環境づくりを支援する流れが、業界全体にさらに求められると感じる。（男、40代、プランナー・ゲームデザイナー・レベルデザイナー）

どの様な仕事に就いても不平不満はあると思いますが、ゲーム産業での仕事はゲーム会社によって職種毎の役割の違い、キャリア形成等に関する価値観の相違があると感じるので、CEDEC のような公の場所で各社の意見、価値観をぶつけあいそれぞれのメリット、デメリットを共有するのもいろんな視点から自分たちの会社を眺める良い機会になると思われます。（男、40代、サウンド）

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)年齢階級、(5)職種、(6)事業という6つの観点から、分析結果を報告した。その結果、ゲーム開発者といっても、職種や事業、世代などによって意識や行動が異なることが明らかにされた。最後に、本調査で導出された知見の要約を以下に述べる。

ゲーム産業は、平均年齢33.7歳の若い人たちが多く活躍している。彼・彼女らの多くは、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、ゲーム開発職に就いている。ゲーム開発を仕事として選ぶ理由は、「ゲームをつくるのが好きだから」、「創造的な仕事ができるから」、「自分の能力・個性を活かせるから」と、クリエイティブな仕事を通じて、あらゆる可能性を有するエンターテイントを創造することに意義を感じている者が多い。現在のゲーム会社での勤続年数は平均 6.3 年、ゲーム産業での経験年数は平均 10.6 年である。概ね現在の仕事に満足しているが、人事・評価制度には不満が多い。

そこで、ゲーム開発者が採る行動の一つとして転職がある。約 6 割が転職経験を有しており、中立的な表現をすれば、ゲーム産業は人材の流動性が高い。しかし、この人材の流動性の高さが、何を意味するのかは、よく吟味して再考する余地があろう。肯定的に捉えれば、個人の能力開発やキャリア・ディベロップメントのために組織を移動していると捉えることも可能であるが、否定的に捉えれば、発言オプションを行使して労働環境の改善を図るよりもむしろ退職オプションを選択して、別の組織に移るほうが合理的である、あるいは、そうせざるを得ないと考えることができなくもない[5]。

実際に、転職の理由をみると、「会社や事業の将来性に不安を感じたから」、「給与・報酬が少なかったから」といった所属企業の経営や組織に関わる諸問題が多く挙げられており、多元的な意味でのマネジメントが課題である。例えば、組織のなかの個人に焦点を当てれば、ワークモティベーションや人間関係、労働時間、ヘルスケア、生活の質、ライフイベントなどのマネジメントが挙げられる。また、組織に焦点を当てれば、ゴーイングコンサーン、人材マネジメント、プロジェクトマネジメント、スケジュール・進捗管理、予算管理、クオリティマネジメントなどが挙げられる。

また、転職を考える場合に重要なこととして、「仕事で自分の能力・個性を活かせる」、「給与・報酬が現在よりも高い」、「会社で成長するために十分な能力開発の機会を得られる」、「職場に互いに刺激し高め合うメンバーがいる」などが挙げられており、クリエイティブな仕事を志す仲間と一緒に活動して自己実現を図りたいといった夢や期待を抱いていることが窺える。このことから、山下・山田（2010:59）が指摘するように、「創造的な成果を目指す個人にとっては、社会構造のなかで自らが代替可能な選択肢としての資源として認知される

---

[5] Hirschman（1970）は、組織における人間の行動と市場における人間の行動を、離脱（Exit）と発言（Voice）へ二分し、例えば、労働者が企業に対して不満を持ったときに離脱（Exit）することで不満を解消するか、あるいは発言（Voice）することで不満を解消するかという議論を展開している。Albert O. Hirschman（1970）*Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States.* Harvard University Press.（矢野修一訳（2005）『離脱・発言・忠誠：企業・組織・国家における衰退への反応』ミネルヴァ書房）。

ことは本意ではない」[6]であろう。

さらに、自由回答記述で得られたように、とくに、ミドル以降のキャリア・ミスト[7]状態のなかで自らの在り方を省察し、将来を探求していく過程において、自己と他者、組織、家庭、社会といったより広義の視座から、次世代に継承すべきことを現実と対峙しながら吟味し、新たな役割を担いながら未来を切り拓こうとする姿勢が見出された。

つまり、このような意識や行動の変容は、ゲーム産業に入る頃に抱いていた「私の夢」から、職場やゲーム開発者コミュニティなどを通して出会った仲間と共に実現したい「私たちの夢」へ、そして、世代を超えて次世代へ継承したいという「世代継承的夢」[8]への発展を意味しているといえよう。

近年の劇的なゲームの開発環境の変化にともなって、ゲーム開発者の活躍の場はシフトしつつあり、働き方にも影響がみられる。例えば、これまでのパッケージメディアの場合は開発末期やクリスマスシーズン前に繁忙期を迎えることが多かったが、オンラインが常態化したなかでのダウンロード・ネットワークコンテンツの時代に入り、繁忙期は「ほぼ慢性的」が多くなっている。

より短期的な成果が求められるなかで、ストレスを感じる場合の原因として、「予定している成果が挙げられるかどうか不安だから」、「仕事のスケジュールが過密だから」といった声も多くはないが挙げられている。

このように、ゲーム産業や開発者を取り巻く環境の変化が激しいなかで、ゲーム会社は、福利厚生やキャリア開発支援の制度を整備しつつある。例えば、「セミナーやカンファレンス参加支援」、「ドリンク代補助」、「社員食堂」、「社宅・社員寮・住宅手当」、「心身の健康管理に対する支援」、「社内公募制度」、「自己申告制度」などのメニューを提供しており、利用ニーズも高い。しかし、こうした制度の需要と供給は合致しておらず、とくに、「食事代補助（無料提供含む）」、「キャリア開発のための時間確保」や「キャリア開発のための費用援助」の利用ニーズが顕著に高くなっている。

---

6 山下勝・山田仁一郎（2010）『プロデューサーのキャリア連帯：映画産業における創造的個人の組織化戦略』白桃書房。

7 加藤（2004:164）は、「自己の将来キャリアにかんする不透明感」をキャリア・ミストというメタファーで表現している。加藤一郎（2004）『語りとしてのキャリア：メタファーを通じたキャリアの構成』白桃書房。

8 金井（2006:263）は、「夢が、自分だけの夢、同世代人の夢を越えて、将来の世界を描く夢になっているときにそれを世代継承的夢と呼ぶ」としている。金井壽宏（2006）「活私開公型のキャリア発達とリーダーシップ開発：個を活かし社会にも貢献する世代継承的夢」山脇直司・金泰昌編『公共哲学 18 組織・経営から考える公共性』東京大学出版会。

実際に、ゲーム開発者の1ヶ月あたりの勤務時間外の自己研鑽時間は平均18.1時間にわたり、多忙な仕事にもかかわらず、比較的長い時間を捻出して主体的に能力開発を行っている[9]。例えば、現在行っている自己研鑽をみると、「技術を身につけるため自己研鑽」、「創造性を伸ばすための自己研鑽」、「直接職務に関わる自己研鑽」などであり、今後は「語学に関する自己研鑽」や「マネジメントスキルに関する自己研鑽」などを行いたいという者が多い。

ゲーム開発者すべてのニーズに応えることは難しいだろうが、このようなゲーム開発者の多様性や多声性を真摯に受け止めながら、クリエイティビティを最大限に発揮し得る多様な働き方を支援していくことが求められている。また、ゲーム開発者のキャリア・ディベロップメントの責任主体を明確にし、それぞれが責務を十全に果たし得る枠組みの確立も重要である。

組織的な人材育成が難しい場合には、組織横断的なゲーム開発者コミュニティなどとの有機的な連携を図りつつ、ゲーム圏をより一層拡大させていくための取り組みが有益であると思われる。つまり、一つの企業や組織のなかでキャリアを構築していくオーガニゼーショナル・キャリアから、組織を円滑に越境しながら中長期的なキャリアを構築していくバウンダリーレス・キャリア[10]を支援し得る生涯学習の場としてのゲーム圏の拡大である。そのためには、人材交流、情報共有、知識創造などを促進するための多様なネットワークの構築がより一層重要となる。ゲーム圏に関わるあらゆる主体の関係性のなかから、ゲーム開発者の生涯キャリア発達（就業や生活の安定的基盤や円滑な労働移動）を実現するだけでなく、競争と共創のなかから、個人や組織が有するクリエイティビティの発揮（経済の活性化、多様な文化や豊かな社会の創造）に結実するであろう。

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、業界団体として初めて実施された。

以上のとおり、ゲーム開発者をめぐる現況について、いくつかの知見が明ら

---

9 リクルートワークス研究所（2013:196）「ワーキングパーソン調査 2012」によると、首都圏で働く人々を対象にした調査の結果、学習を行っている人の 1 週間の平均学習時間は 3.9 時間である。

10 Arthur & Rousseau（1996）によると、「バウンダリーレス・キャリア」とは、労働者の異なる組織を越境する移動、市場からの評価、組織を横断する情報ネットワークによって捉えるキャリア観を指す。Arthur, M. B. & D. M. Rousseau（1996）*The Boudaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era.* Oxford University Press.

かにされたが、専門的かつ創造的な仕事を担うゲーム開発者の処遇、公正な評価、適切な報酬の在り方などについては、より一層の知見の蓄積が必要である。

また、本調査の実施に協力いただいた方からは、調査内容についてさまざまな意見や要望が寄せられた。例えば、調査対象者に、フリーランス、シナリオライターなどを加えるべき、といったような事項である。今後の課題として検討していきたい。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[11]。

[11] 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 2013

発行年月日　2014 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
〒105-0003　東京都港区西新橋 1-22-10 西新橋アネックス 3F
TEL:03-3591-9151　FAX:03-3591-9152