

2009年8月期公開講座

# ゲーム産業における 職業とキャリア -情報・ネットワークからの考察-

2009年8月25日 (火)  
東京大学大学院情報学環  
特任助教 藤原正仁



# CONTENTS

## 1. ゲーム産業における職業

- ・官・民によるゲーム開発関連職業情報の提供
- ・ゲーム産業で求められる人材像

## 2. ゲーム産業におけるキャリア選択

- ・なりたい職業ランキング・進路決定要因
- ・CSR・社会貢献活動・産学官連携教育・表彰制度

## 3. ゲーム産業におけるキャリアディベロップメント

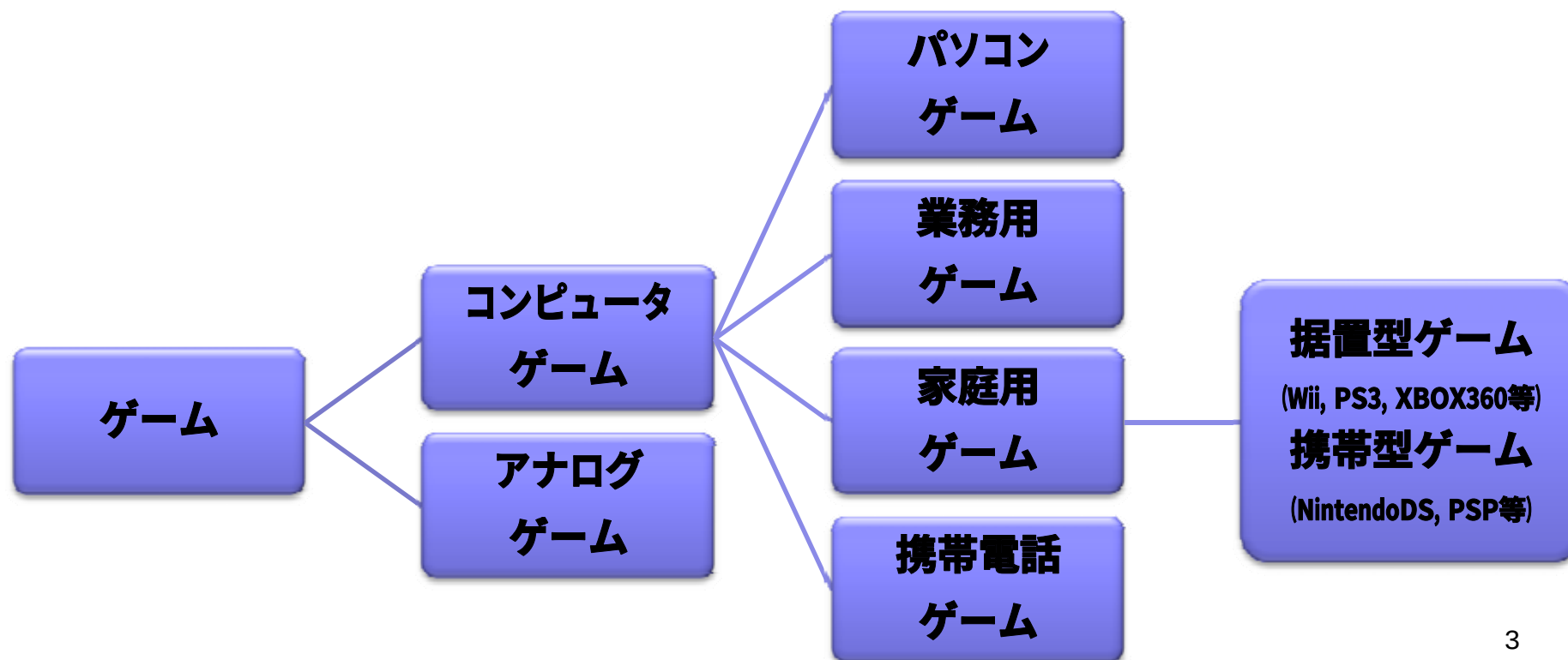
- ・ゲーム会社における人材育成・キャリア支援
- ・ゲームプロデューサーのキャリア発達プロセス

## 4. 要約と展望

- ・ゲーム産業における職業情報とキャリア形成に関する提言

# 研究対象としてのゲーム産業①

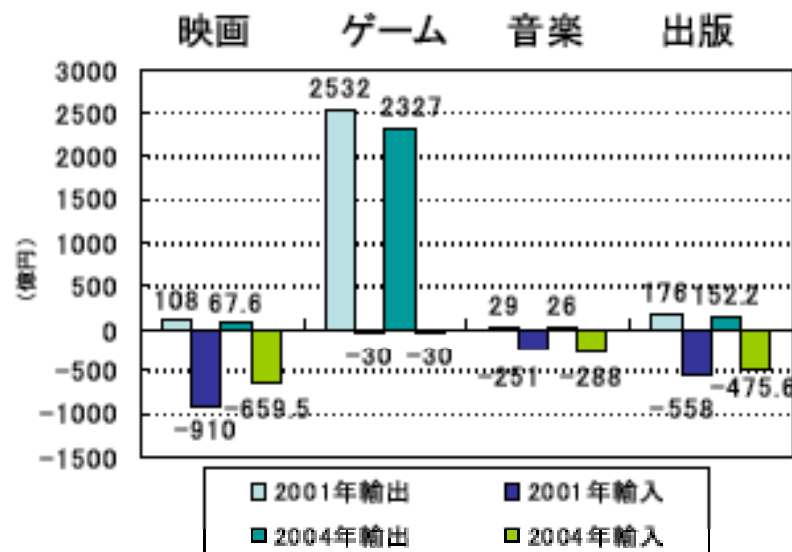
- 本研究では、ゲーム産業のなかでもとくに「家庭用ゲーム産業」を対象とする。
- 家庭用ゲーム産業は、ハードウェアとゲームソフトの相互補完的な関係がもたらす効果（ネットワーク外部性）により、技術革新と国際競争を繰り返しながら発展し、イノベーションを創出している。



# 研究対象としてのゲーム産業②

- ゲーム産業は、他のコンテンツ産業と比して、  
①経済的価値、②社会的価値、③技術的価値の創造  
において競争優位性を有している。

## ①経済的価値の創造



※知的財産戦略本部コンテンツ専門調査会第1回企画WG資料

## ②社会的価値の創造

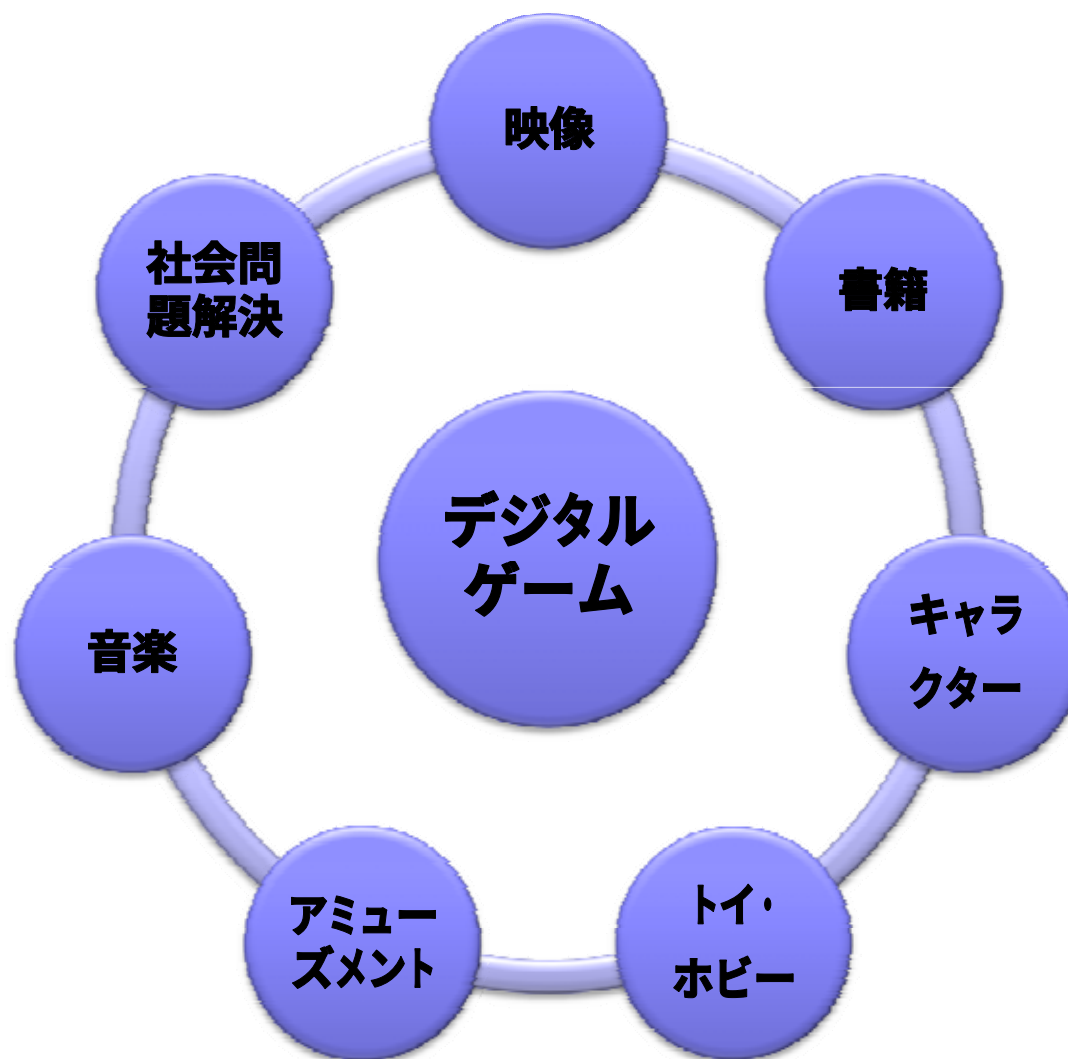
エンターテインメント以外へのゲームの活用 (教育・学習、健康・医療・福祉、職業訓練、公共政策等、社会的問題の解決)

## ③技術的価値の創造

開発技術 (ミドルウェア、記述言語)、入力技術 (ユーザインターフェース、センシング)、出力技術 (画像・音・体感生成)、処理技術 (画像・分散処理、物体・人物モデリング)、通信技術 (ローカル・ネットワーク通信)、記憶技術 (圧縮・符号化) 等、多数の最先端技術を活用

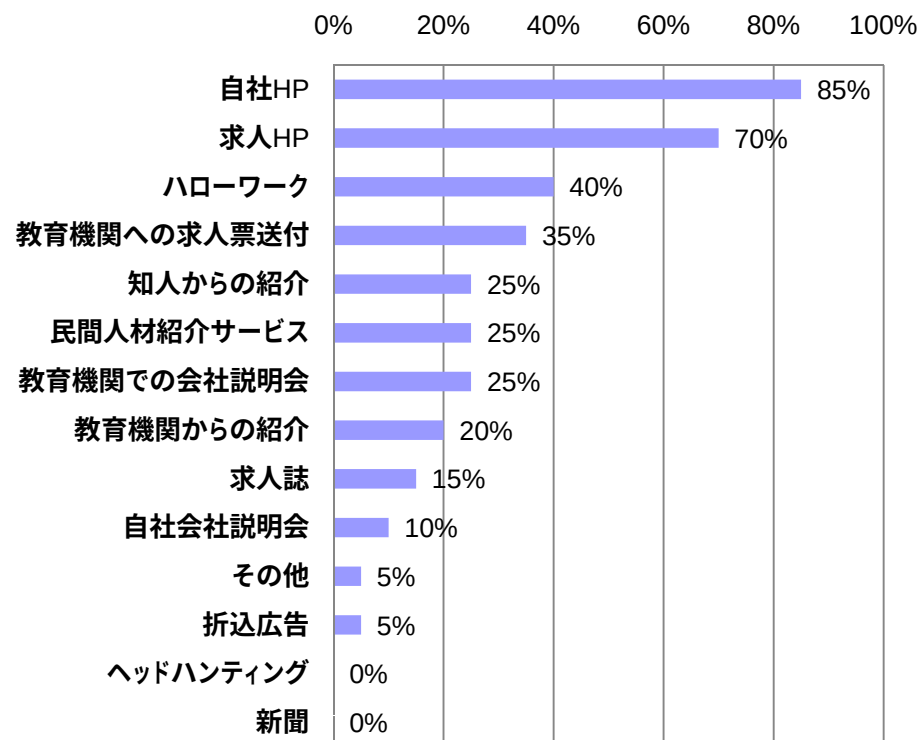


# デジタルゲームビジネスの拡がり

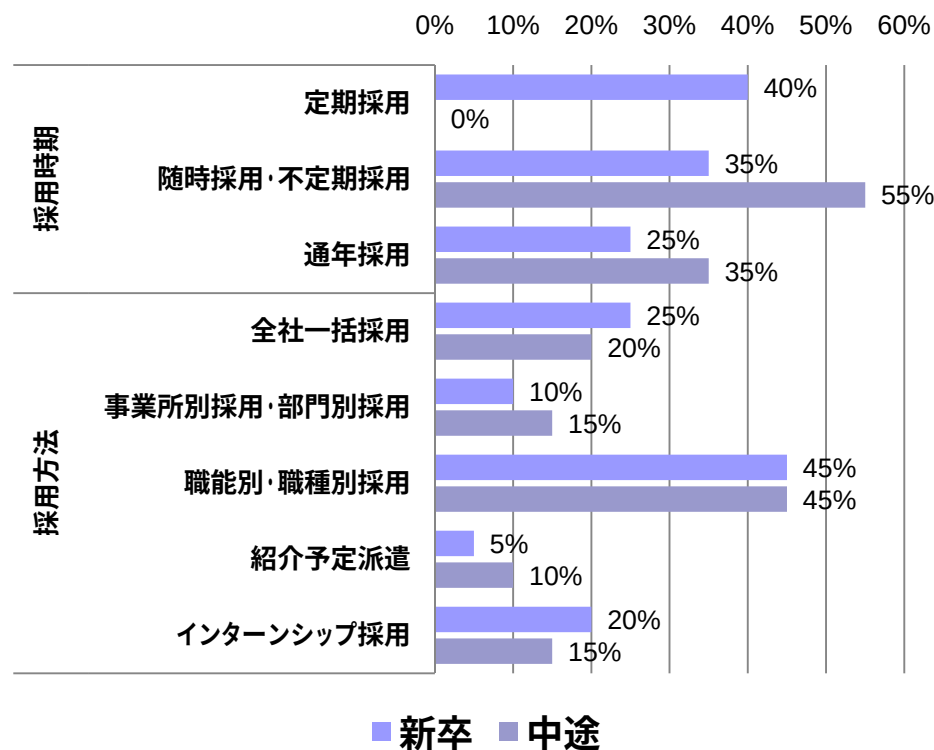


# ゲーム産業における人材募集①

## 募集方法

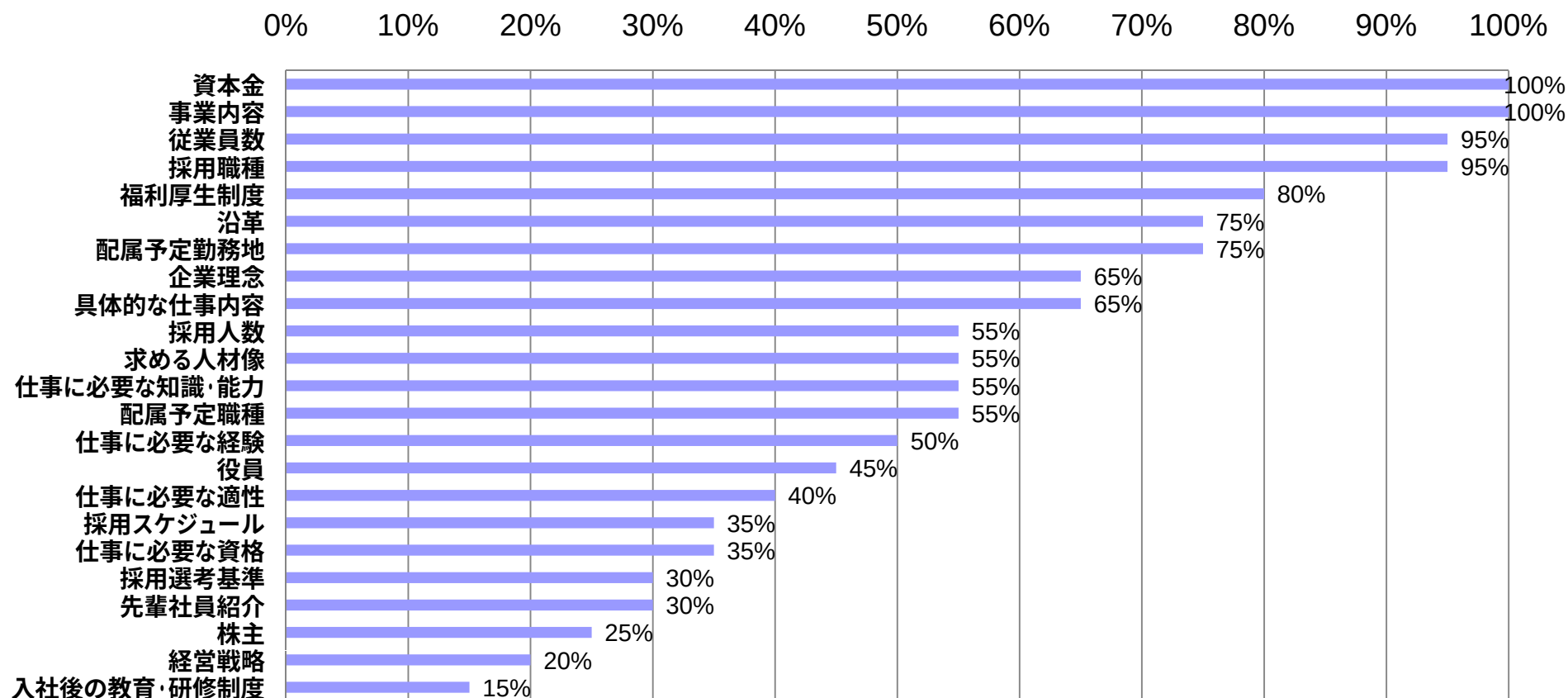


## 採用方法



# ゲーム産業における人材募集②

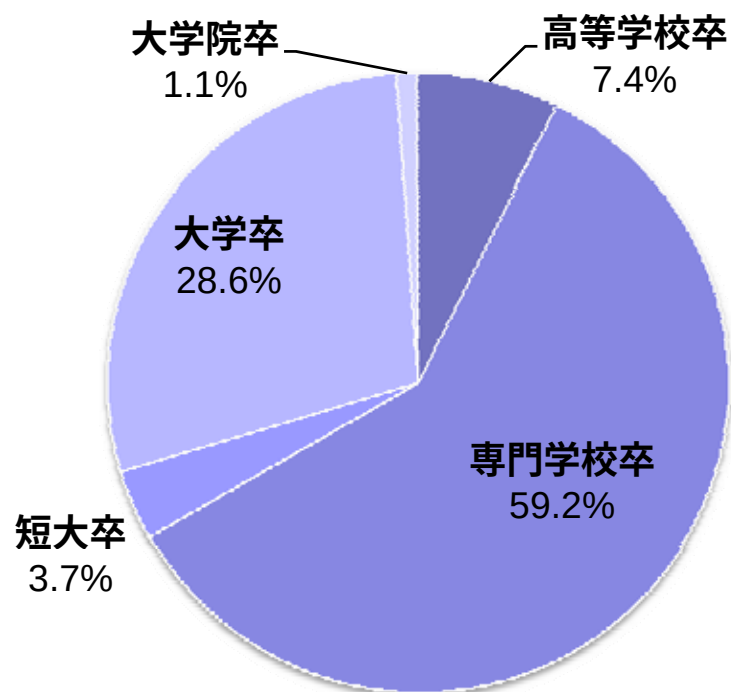
## 人材募集時の公開情報



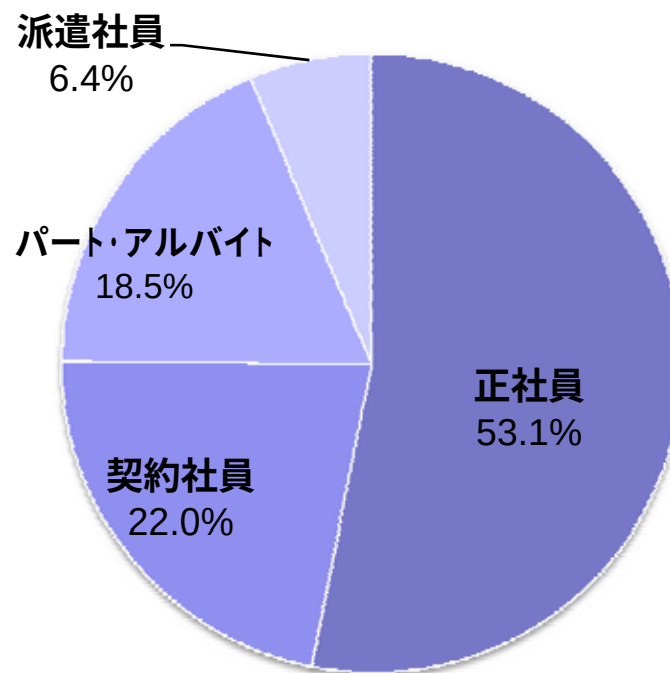


# ゲーム産業で働く人々

## 最終学歴別採用状況



## 雇用形態別採用状況





# 官によるゲーム開発 関連職業情報の提供

# 日本標準職業分類 (JSCO) (大分類)

## ゲーム開発関連職業の職業分類は？

|                      |                                                                                                                                                                                  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A: 専門的・技術的職業</b>  | 高度の専門的水準において、科学的知識を応用し、技術的な業務に従事するものおよび医療・法律・教育・宗教・芸術・その他の専門的性質の業務に従事するものをいう。                                                                                                    |
| <b>B: 管理的職業</b>      | 事業経営の方針の決定、経営方針に基づく執行計画の樹立、作業の監督・統制など、もっぱら経営体の全般または課(課相当を含む)以上の内部組織の経営管理に従事するものをいう。                                                                                              |
| <b>C: 事務的職業</b>      | 一般的な知識・経験に基づいて、人事・文書・企画・調査・会計などの業務、生産関連・営業販売・運輸・通信に関する事務、および事務用機器の操作に従事するものをいう。                                                                                                  |
| <b>D: 販売の職業</b>      | 有体的商品・不動産・有価証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険の代理・募集の仕事、サービスなどに関する取引上の勧誘・交渉・受注など売買・売買類似の仕事に従事するものをいう。                                                                                   |
| <b>E: サービスの職業</b>    | 個人の家庭における家事・介護サービス、理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービスおよび他に分類されないサービスの仕事に従事するものをいう。                                                                               |
| <b>F: 保安の職業</b>      | 国家の防衛、社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するものをいう。                                                                                                                                        |
| <b>G: 農林漁業の職業</b>    | 農作物の栽培・収穫の作業、養蚕、家畜・家きん・その他の動物の飼育の作業、林木の育成・伐採・搬出の作業、水産動植物の捕獲・採取・養殖の作業、およびその他の農林漁業類似の作業ならびにこれらに関連する作業に従事するものをいう。                                                                   |
| <b>H: 運輸・通信の職業</b>   | 機関車・電車・自動車・船舶・航空機の運転・操縦、通信機の操作、およびその他の関連する作業に従事するものをいう。                                                                                                                          |
| <b>I: 生産工程・労務の職業</b> | 機械・器具・手道具などを用いて原材料を加工または組立てる作業、生産機械・装置の操作を行う作業、建設機械・定置機関・定置機械の操作・運転の作業、発電・変電などにおける機械・装置の操作・保全の作業、鉱物の探査・試掘・採掘・選鉱などの作業、建設工事の作業および他に分類されない技能的作業、生産工程の作業ならびに運搬・清掃などの労務的作業に従事するものをいう。 |
| <b>J: 分類不能の職業</b>    | いずれの項目にも含まれない職業が分類される。これは主に調査票の記入が不備であって、いずれの項目に分類すべきか不明の場合、又は記入不詳で分類しえないものである。<br>10                                                                                            |

# 日本標準職業分類 (JSCO) (大分類)

## ハローワークでの職業検索

◆以下は必要などころのみ入力してください。

★整理番号でも検索することができます。検索方法変更:

希望する職業  希望する職業がどの分類に含まれるかわからない方は [こちら](#) を参考にしてください。

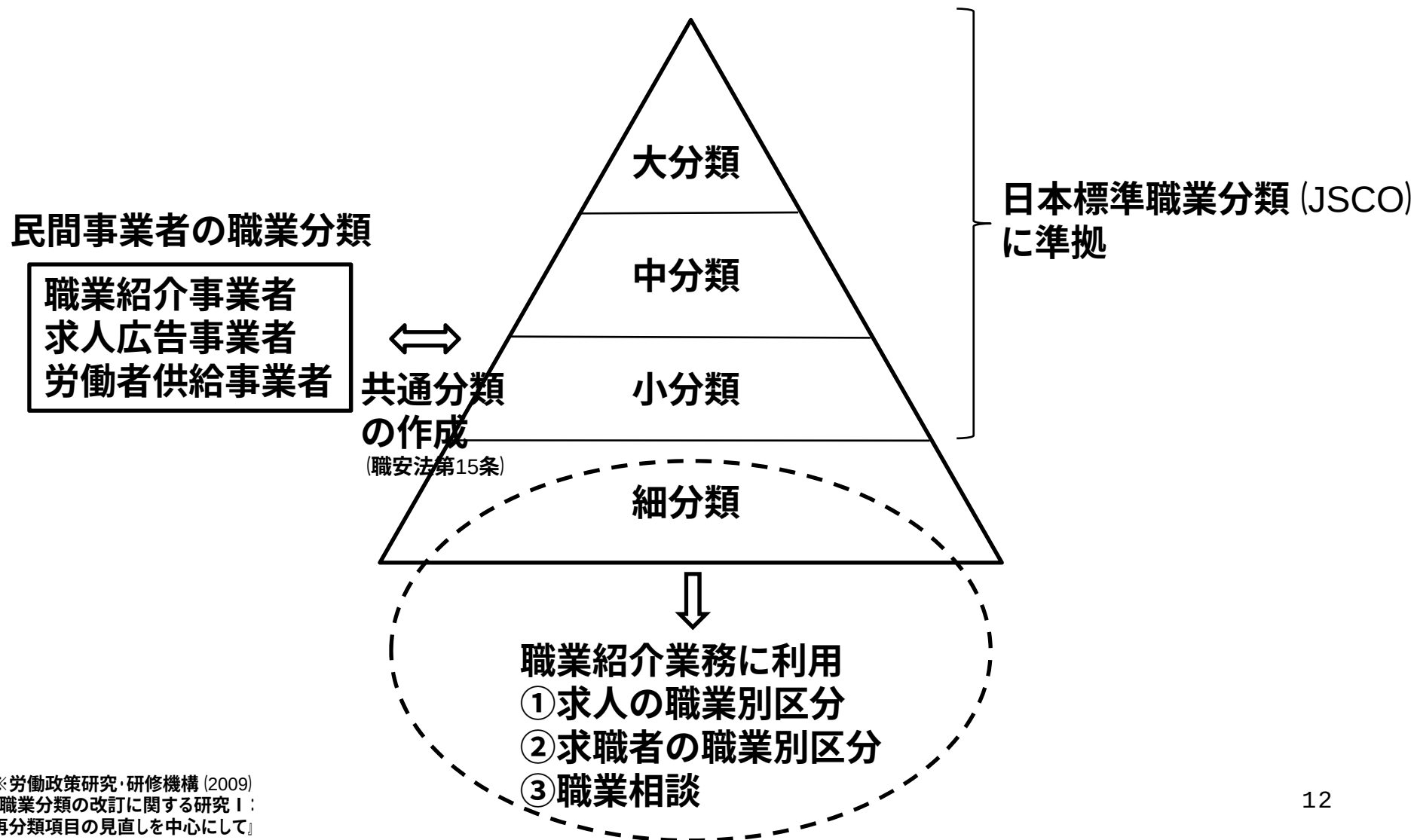
※詳細条件入力画面  することもできます。

働きたい都道府県を  (複数選択できます。)

※詳細条件入力画面  することもできます。

☐ 北海道  
☐ 青森  
☐ 秋田 ☐ 岩手  
☐ 山形 ☐ 宮城  
☐ 福島  
☐ 新潟 ☐ 栃木 ☐ 茨城  
☐ 石川 ☐ 富山 ☐ 長野 ☐ 群馬 ☐ 埼玉  
☐ 福井 ☐ 岐阜 ☐ 山梨 ☐ 東京 ☐ 千葉  
☐ 滋賀 ☐ 愛知 ☐ 神奈川  
☐ 大分 ☐ 奈良 ☐ 三重  
☐ 和歌山  
☐ 山口 ☐ 島根 ☐ 鳥取 ☐ 兵庫 ☐ 京都  
☐ 徳島 ☐ 岡山 ☐ 広島 ☐ 福岡  
☐ 佐賀 ☐ 福岡 ☐ 大分  
☐ 熊本 ☐ 宮崎  
☐ 沖縄 ☐ 鹿児島  
☐ 海外

# 職業分類を取り巻く環境



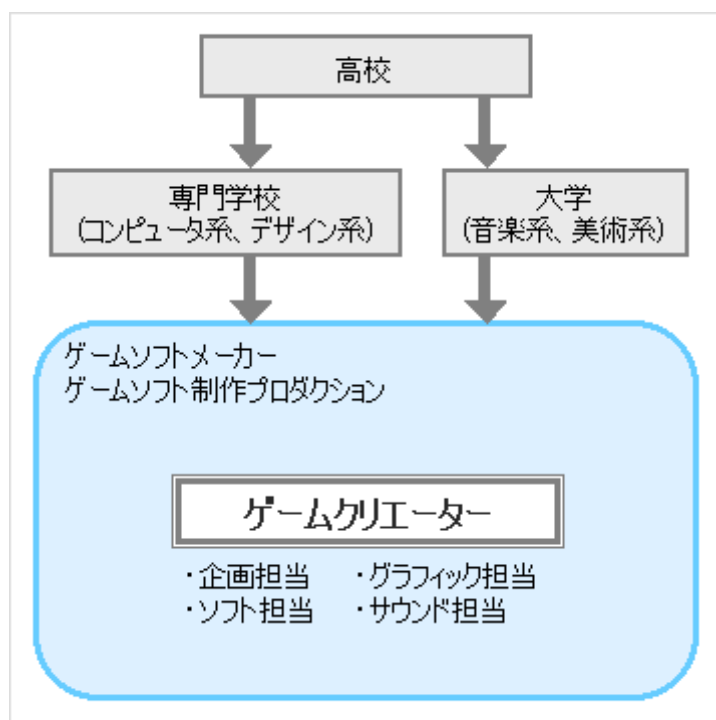
# 労働省編職業分類表 (ESCO) によるゲーム開発関連職業分類

|                   |                                                                                                                                 |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 大分類               | A: 専門的・技術的職業                                                                                                                    |
| 中分類<br>小分類<br>細分類 | 06: 情報処理技術者<br>062: プログラマー<br>062-10: プログラマー<br><b>ゲームプログラマー</b>                                                                |
| 中分類<br>小分類<br>細分類 | 18: 美術家・デザイナー・写真家<br>184: デザイナー<br>184-11: グラフィックデザイナー<br><b>グラフィッカー (コンピュータゲーム)</b>                                            |
| 中分類<br>小分類<br>細分類 | 20: その他の専門的職業<br>209: 他に分類されない専門的職業<br>209-99: 他に分類されないその他の専門的職業<br><b>ゲームクリエイター</b><br><b>ゲームサウンドクリエイター</b><br><b>ゲームデザイナー</b> |

# インターネットによるゲームクリエイターの紹介 キャリアマトリックス (労働政策研究・研修機構)

職業とキャリアに関する総合情報システム  
CAREER MATRIX

<http://cmx.vrsys.net/>



ゲームセンター、パソコンや家庭用ゲーム機で遊ぶゲームソフトを制作する。

ゲームソフトは、一般的にいくつかの専門的技術・能力を持つ人がプロジェクトチームを組んで制作する。ゲームクリエイターの名称や人員構成は各メーカー・制作会社ごとに異なるが、大きく分けて次の4職種に分類される。

**企画担当者 (ゲームデザイナー)** は、ゲームの構成やシナリオを制作する。ゲーム全体の流れをつかみながら、状況やセリフなどを細部まで緻密に設定する。制作チーム全体を統括するプロデューサーを兼ねることも多い。

**グラフィック担当者** は、ゲーム内容に適したキャラクターやアイテム、背景などを作成し、それをCG (コンピュータグラフィックス) 画像として仕上げる。キャラクターデザインに関しては有名漫画家やイラストレーターなどに依頼することもあるが、その場合はCGによるさまざまなバリエーション画像の制作を行う。

**ソフト担当者 (プログラマー)** は、キャラクターの動きやゲームの進展を司るシステムを、コンピュータ言語によって作成する。また、サウンド担当者は、ゲームに挿入される音楽や効果音を制作し、ゲームシステムに合わせたサウンドデータとしてプログラミングまでを行う。

# 映像によるゲームクリエイターの紹介

## Job Job World (私のしごと館)


[▲トップページへ戻る](#)

君が選んだ職業は **ゲームクリエイター**

[◀ しごと一覧に戻る](#)
[印刷用ページへ](#)

Step1

Step2

Step3

なにかな?

なるほど!

なるには...

関連情報

■“ゲームクリエイター”ってどんな仕事なの？

この仕事ってどんな仕事なの。どんなことをするのかね。  
なんのためにするのかね。仕事のことがよくわかるよ。




どんな  
しごとなの？

なにかな映像  

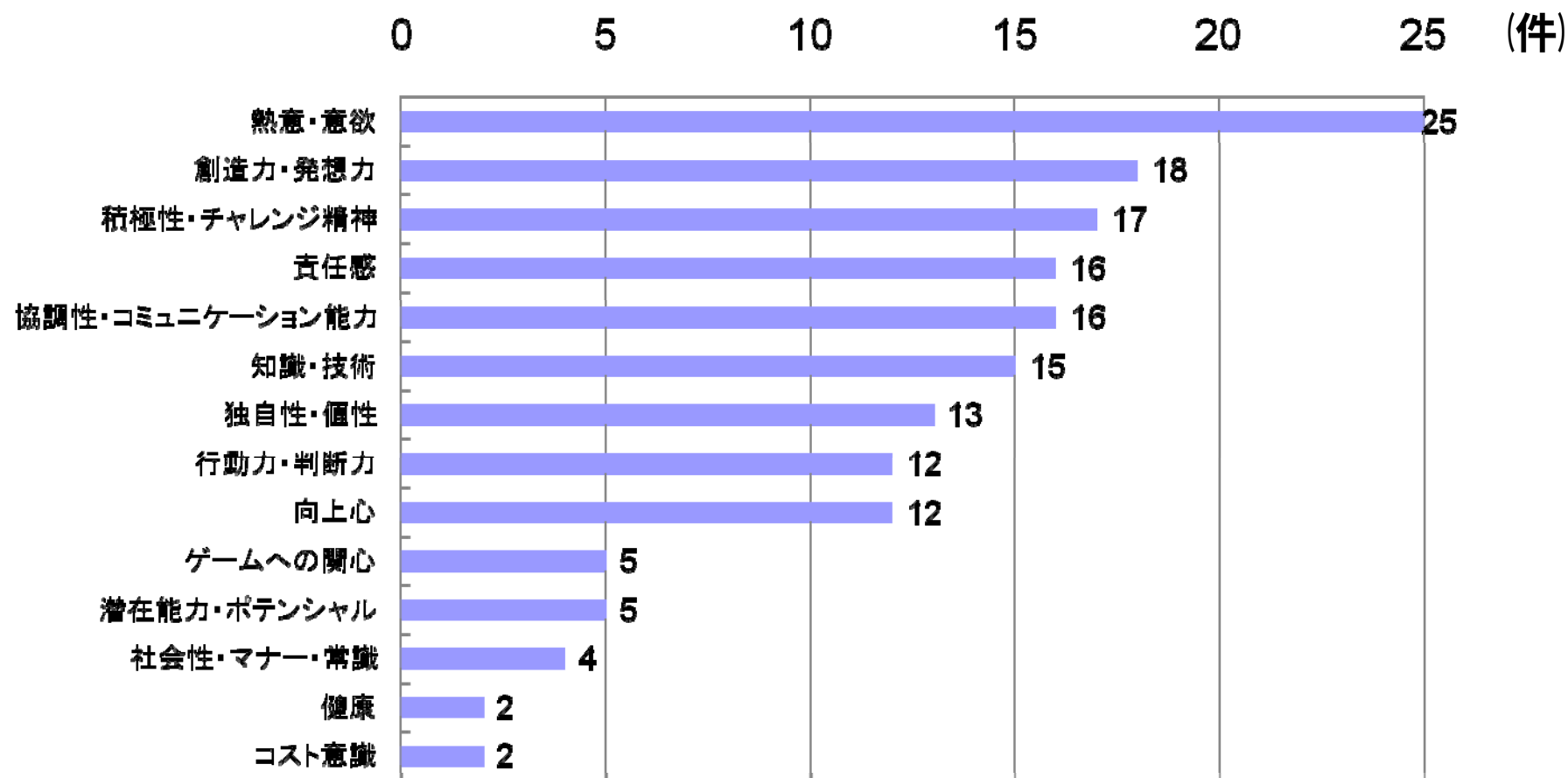
 映像をみる


 映像を見るには [RealOne™ Player](#) が必要です。お持ちでない方は左のロゴをクリックして下さい。

# 民によるゲーム開発 関連職業情報の提供



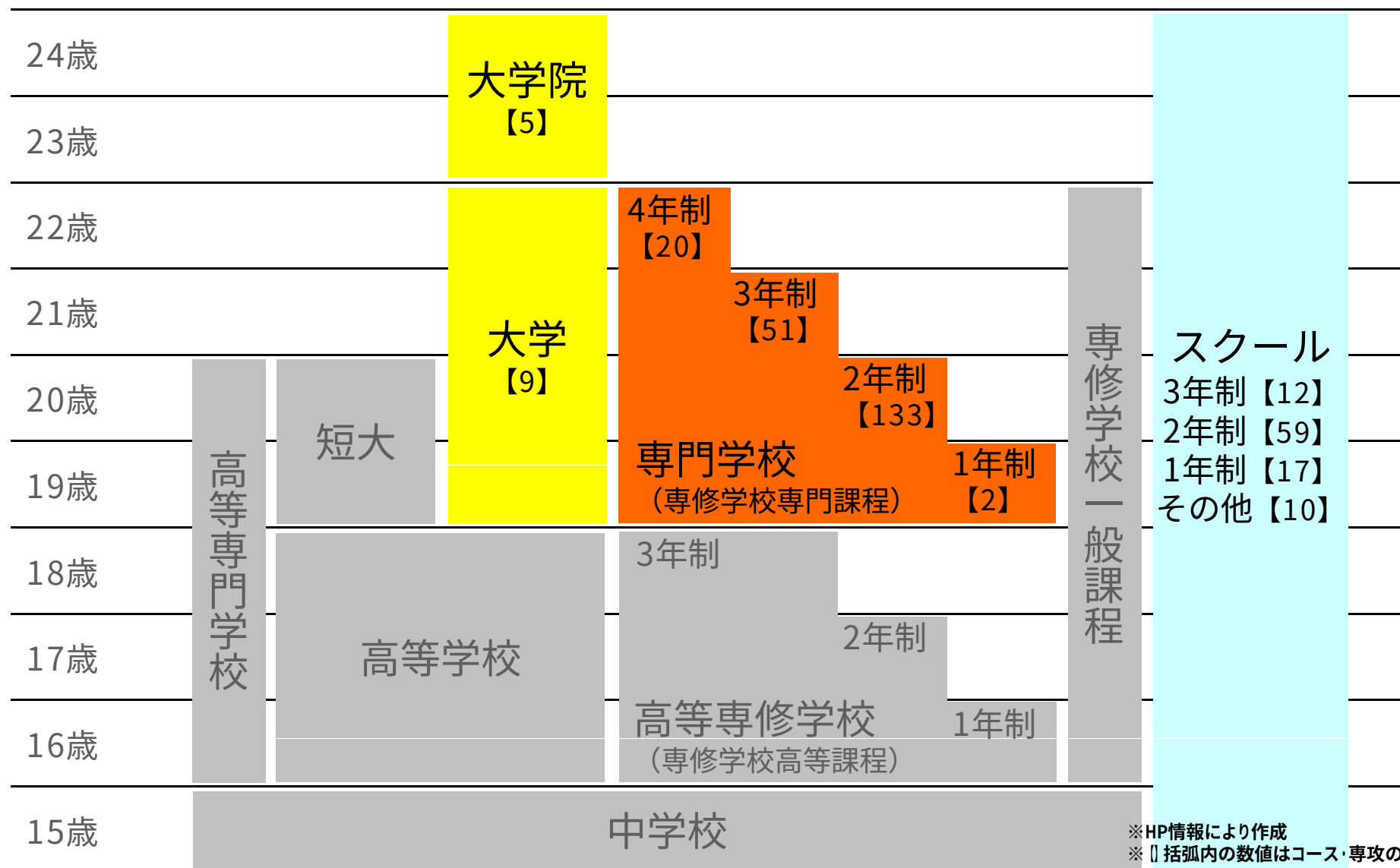
# ゲーム産業で求められる能力・資質



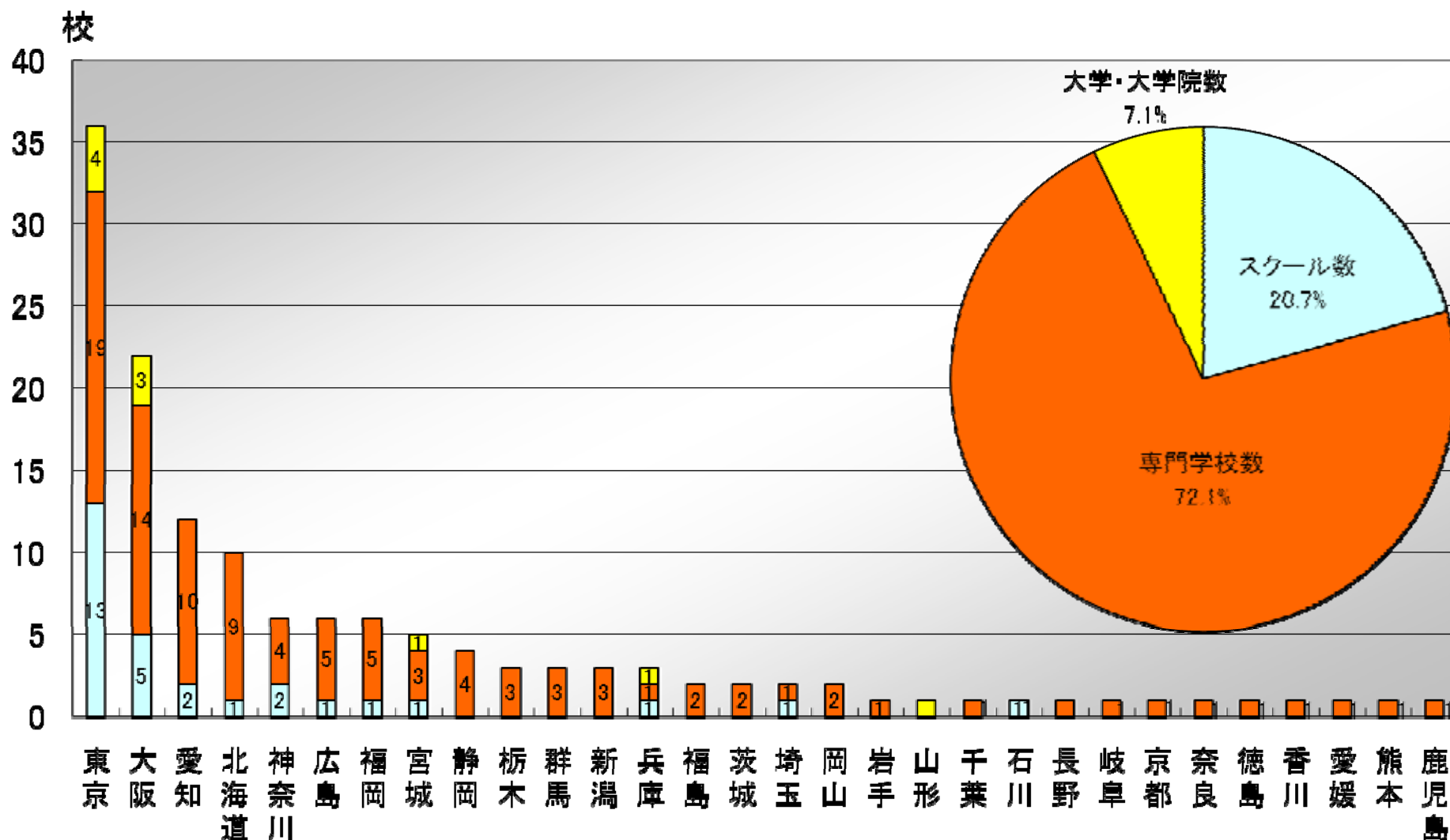
# ゲーム産業で求められる能力・資質

|                 |    |                                                                                                                                                               |
|-----------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 熱意・意欲           | 25 | やる気(6)、意欲(4)、情熱(4)、ものづくりに興味がある(2)、夢を持っている(2)、熱意(1)、頭角を現す意欲(1)、作りたいゲームがある(1)、誰もが楽しく遊べるテレビゲームを目指す(1)、ユーザーが楽しめるゲームを提供(1)、人の心を捉える本質的な感情(1)、時代を先取りした新しい遊びを創造できる(1) |
| 想像力・発想力         | 18 | 発想力(5)、アイデア(3)、創造力(2)、クリエイティブなセンス(2)、遊び心(2)、柔軟な発想(1)、想像力(1)、企画力(1)、未来を捉える感覚的頭脳(1)                                                                             |
| 積極性・チャレンジ精神     | 17 | チャレンジ精神(7)、積極性(4)、前向き(4)、アグレッシブ(1)、バイタリティ(1)                                                                                                                  |
| 協調性・コミュニケーション能力 | 16 | コミュニケーション能力(4)、協調性(2)、チームワーク(2)、グループで仕事ができる(2)、他部署と協力(1)、チームの一員としての自覚(1)、柔軟な思考(1)、柔軟性(1)、誠実さ(1)、義理人情(1)                                                       |
| 責任感             | 16 | 責任感(4)、プロ意識(4)、最後までやり遂げる(1)、納得するまで諦めずに創り続ける(1)、執着心(1)、根気(1)、課題に対してとことん立ち向かわないと気がすまない人(1)、仕事に自身を持つ(1)、集中力(1)、男気がある(1)                                          |
| 知識・技術           | 15 | 専門知識(3)、専門技術(2)、技術力(2)、高スキル(2)、幅広い知識・技術(2)、頭脳の明晰さ(1)、高経歴(1)、経歴・能力(1)、様々な経歴・知識(1)                                                                              |
| 独自性・個性          | 13 | 誰にも負けない得意分野がある(4)、自分を表現できる(2)、オリジナリティ(2)、独創性(1)、パーソナリティ(1)、一芸秀でている(1)、タレント性豊か(1)、型破りな個性(1)                                                                    |
| 向上心             | 12 | 向上心(2)、努力を惜しまない(2)、明確な目的意識(2)、新しい技術を取り込む意欲(1)、常に高いアンテナ(1)、探究心が強い(1)、広い視野(1)、いろんな物事に対して興味を持つ(1)、本質的に物を捉え考え抜いてみたい人(1)                                           |
| 行動力・判断力         | 12 | 行動力(3)、実行力(3)、考動力(2)、リーダーシップ(1)、自律的な行動(1)、判断力(1)、問題解決能力(1)                                                                                                    |
| 潜在能力・ポテンシャル     | 5  | ポテンシャル(2)、可能性(1)、潜在能力(1)、自分自身のしっかりした長期ビジョン(1)                                                                                                                 |
| ゲームへの関心         | 5  | ゲーム好きな方(2)、単なるゲーム好き以上(2)、本当にゲームが好きな人(1)                                                                                                                       |
| 社会性・マナー・常識      | 4  | マナー・常識(2)、社会性(1)、ゲームを数多く攻略した人ではない(1)                                                                                                                          |
| コスト意識           | 2  | コスト意識などの経営感覚(1)、業務の効率化を図る姿勢(1)                                                                                                                                |
| 健康              | 2  | 健康(2)                                                                                                                                                         |

# ゲームの教育機関数 (2005年)



# ゲームの教育機関数 (2005年)



※HP情報により作成  
※数値は教育機関の数

■大学・大学院数 ■専門学校数 □スクール数

# ゲーム関連書籍 (2000) によるゲーム開発関連職業分類

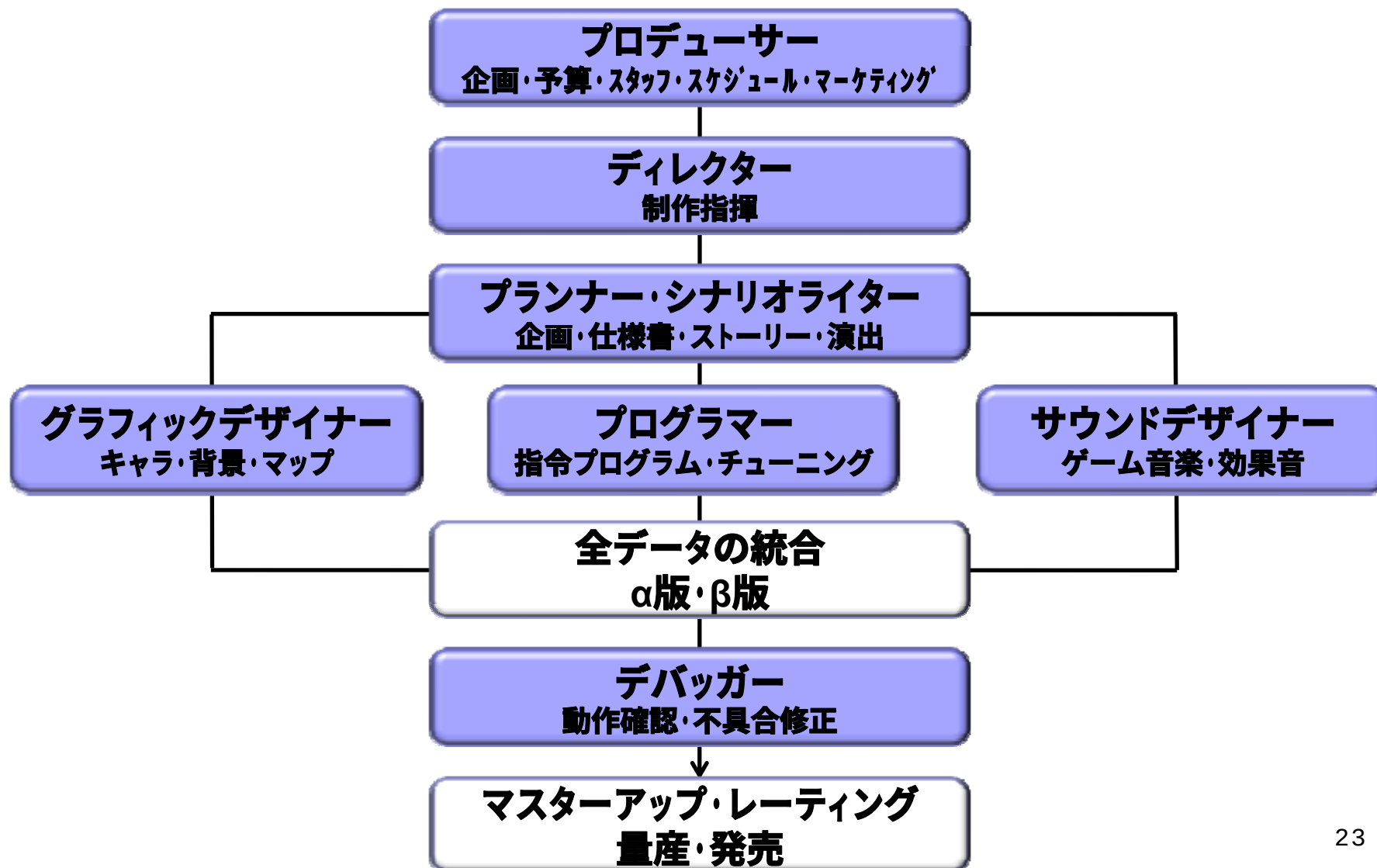
|             |                                                              |
|-------------|--------------------------------------------------------------|
| プロデューサー     | ゲームをつくるための統括責任者。企画の決定、スタッフの編成、予算の管理、スケジュールの管理など。             |
| ディレクター      | 現場の製作スタッフを指揮する。                                              |
| ゲームデザイナー    | ゲーム全体の設計者。                                                   |
| プランナー       | ゲームの核となるアイデアを発案し、企画書・仕様書を作成し、現場のプログラマーやグラフィックデザイナーに明快な指示を出す。 |
| シナリオライター    | 物語・脚本を書く。                                                    |
| グラフィックデザイナー | ゲーム用のCGをつくる。背景担当、キャラクター担当、表示系担当。                             |
| プログラマー      | コンピュータが理解できるコードを書く。アセンブラ→C。                                  |
| サウンドデザイナー   | ゲームの音楽や効果音をつくる。                                              |

# ゲーム関連書籍 (2006)

## によるゲーム開発関連職業分類

|                   |             |                                                                     |
|-------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------|
| プロデューサー           |             | プロジェクトの司令官。予算内にコストを抑え、目標の品質を維持し、決められた納期までにゲームを完成させる。                |
| ディレクター            |             | 現場監督。プロデューサーの無理な要求に応えながら、現場のスタッフを奮い立たせてゲームづくりを進めていく。プロデューサーをサポートする。 |
| ゲームデザイナー・ゲームプランナー |             | ゲームのアイデアを出し、企画書・仕様書を書き、プロデューサー、ディレクターとともに製作チームをまとめていく。              |
| シナリオライター          |             | スクリプトを使って、ゲーム上の演出も考えてストーリーをつくっていく。                                  |
| グラフィックデザイナー       | 2DCGデザイナー   | 二次元 (平面、絵) の連続によって物体を表現する。                                          |
|                   | 3DCGデザイナー   | 三次元の座標軸上に立体そのものをつくっていく。                                             |
|                   | モーションデザイナー  | キャラクターの動きや表情をつくりだす。                                                 |
|                   | CGアーティスト    | 上記3デザイナーの作業を基本的には一人で行う。                                             |
|                   | クリーチャーデザイナー | 架空の生命体 (クリーチャー) を生み出す。                                              |
|                   | 映像作家        | あらゆる映像メディアを表現領域としたクリエイター。                                           |
|                   | ゲームイラストレーター | キャラクターデザインやCGデザインのもとになる原画を描く。                                       |
| プログラマー            |             | コンピュータ言語を使って指令プログラムをつくる。仕様書に書かれたゲーム開発の企画を最終的にカタチにし、演出する。            |
| デバッガー             |             | プログラミングで発生するミス (バグ=小さな虫) を探し出す。                                     |
| サウンドデザイナー         | サウンドコンポザー   | ゲームの音楽を担当する。スピードやタイミングに合わせて曲や音をつくる。                                 |
|                   | 作曲家         | 場面の単位でイメージを拡張、新しいメロディをつくる。                                          |
|                   | 音響監督        | 音の総監督。声優の収録作業を取り仕切る。                                                |
|                   | 声優          | 外国映画の吹き替えをする外画声優。アニメのアフレコを行うアニメ声優。                                  |

# ゲーム開発者の役割と制作体系



# 小・中・高校生の キャリア選択



# なりたい職業ランキング (男子)

| 小学生 (N=2172)               | %    | 中学生 (N=2278)               | %   | 高校生 (N=3170)                | %   |
|----------------------------|------|----------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| 1. 野球選手                    | 10.1 | 1. 野球選手                    | 3.7 | 1. 学校の先生                    | 6.7 |
| 2. サッカー選手                  | 7.6  | 2. サッカー選手                  | 2.2 | 2. 公務員                      | 4.7 |
| 3. 医師                      | 1.9  | 3. 学校の先生                   | 2.2 | 3. 医師                       | 2.9 |
| 4. 研究者・大学教員                | 1.8  | 4. 医師                      | 1.8 | 4. 理学療法士・臨床検査技師・<br>歯科衛生士など | 2.1 |
| 4. 大工                      | 1.8  | 5. 公務員                     | 1.7 | 5. 薬剤師                      | 2.1 |
| 6. マンガ家・イラストレーター           | 1.4  | 6. 技術者・エンジニア・整備士           | 1.4 | 6. 警察官                      | 1.9 |
| 7. ゲームクリエイター・<br>ゲームプログラマー | 1.3  | 7. 車の整備士・カーデザイナー           | 1.3 | 7. 研究者・大学教員                 | 1.7 |
| 8. 調理師・コック                 | 1.2  | 8. ゲームクリエイター・<br>ゲームプログラマー | 1.3 | 8. 技術者・エンジニア・整備士            | 1.5 |
| 9. バスケット選手                 | 1.0  | 8. 芸能人                     | 1.3 | 9. 法律家                      | 1.2 |
| 10. 警察官                    | 1.0  | 10. 法律家                    | 1.1 | 9. 消防士                      | 1.2 |

# なりたい職業ランキング (女子)

| 小学生 (N=2062)     | %   | 中学生 (N=2254)             | %   | 高校生 (N=2853)                | %   |
|------------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| 1. 保育士・幼稚園の先生    | 9.2 | 1. 保育士・幼稚園の先生            | 9.7 | 1. 学校の先生                    | 6.2 |
| 2. 看護師           | 4.6 | 2. 看護師                   | 3.8 | 2. 保育士・幼稚園の先生               | 6.1 |
| 3. マンガ家・イラストレーター | 4.6 | 3. マンガ家・イラストレーター         | 3.8 | 3. 看護師                      | 5.5 |
| 4. 芸能人           | 4.1 | 4. 芸能人                   | 3.4 | 4. 薬剤師                      | 3.2 |
| 5. ケーキ屋・パティシエ    | 3.9 | 5. 美容師・理容師               | 3.3 | 5. 理学療法士・臨床検査技師・<br>歯科衛生士など | 2.9 |
| 6. 学校の先生         | 3.2 | 6. 学校の先生                 | 2.5 | 6. 公務員                      | 2.6 |
| 7. 美容師・理容師       | 2.4 | 7. 動物の訓練士・飼育員            | 2.0 | 7. 医師                       | 2.1 |
| 8. 医師            | 2.3 | 8. ケーキ屋・パティシエ            | 1.8 | 8. 栄養士                      | 1.7 |
| 9. 獣医師           | 2.0 | 9. ファッションデザイナー・<br>デザイナー | 1.6 | 9. 介護福祉士・ホームヘルパー            | 1.6 |
| 10. 動物の訓練士・飼育員   | 1.8 | 10. 通訳・翻訳                | 1.2 | 10. カウンセラー・臨床心理士            | 1.5 |

# テレビゲームで遊ぶ時間 (一日あたり)

(%)

|           | 男子              |                 |                 | 女子              |                 |                 |
|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|           | 小学生<br>(N=2172) | 中学生<br>(N=2278) | 高校生<br>(N=3170) | 小学生<br>(N=2062) | 中学生<br>(N=2254) | 高校生<br>(N=2853) |
| ほとんどしない   | 12.2            | 20.8            | 42.2            | 35.5            | 55.0            | 80.6            |
| 15分くらい    | 3.9             | 1.8             | 2.6             | 8.3             | 3.2             | 1.8             |
| 30分くらい    | 12.4            | 7.9             | 9.6             | 16.8            | 7.6             | 4.0             |
| 45分くらい    | 7.0             | 3.9             | 2.3             | 6.9             | 2.2             | 1.1             |
| 1時間くらい    | 18.6            | 20.5            | 18.3            | 13.9            | 11.8            | 5.6             |
| 1時間30分くらい | 13.1            | 10.1            | 6.4             | 7.3             | 4.2             | 1.4             |
| 2時間くらい    | 12.2            | 16.1            | 9.4             | 4.5             | 7.1             | 2.5             |
| 2時間30分くらい | 5.1             | 4.3             | 1.6             | 2.2             | 2.0             | 0.3             |
| 3時間くらい    | 3.6             | 3.9             | 1.9             | 1.4             | 2.0             | 0.8             |
| 3時間以上     | 11.0            | 10.1            | 5.0             | 2.5             | 4.3             | 1.6             |
| 無回答・不明    | 1.0             | 0.7             | 0.5             | 0.6             | 0.5             | 0.2             |

# 親の性別・年齢層別 子どものゲーム時間

- 30代の母親がいる28.7%の家庭では、子ども（未就学児：3～6歳）は「1日1時間未満」ゲームで遊んでいる。

(N=269)

| 親の性別 | 親の年齢層     | 子どものゲーム時間 |           |           |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|      |           | 遊ばない      | 1日1時間未満遊ぶ | 1日1時間以上遊ぶ |
| 女(母) | 29 歳以下    | 1.5%      | 2.2%      | 0.4%      |
|      | 30 － 34 歳 | 10.8%     | 11.2%     | 4.5%      |
|      | 35 － 39 歳 | 14.5%     | 17.5%     | 3.7%      |
|      | 40 － 44 歳 | 5.6%      | 4.8%      | 3.3%      |
|      | 45 歳以上    | 0.7%      | 0.7%      | 0.4%      |
| 男(父) | 29 歳以下    | 0.0%      | 0.7%      | 0.0%      |
|      | 30 － 34 歳 | 0.7%      | 0.7%      | 0.0%      |
|      | 35 － 39 歳 | 1.5%      | 2.6%      | 0.4%      |
|      | 40 － 44 歳 | 3.3%      | 2.6%      | 0.7%      |
|      | 45 歳以上    | 1.9%      | 2.6%      | 0.4%      |

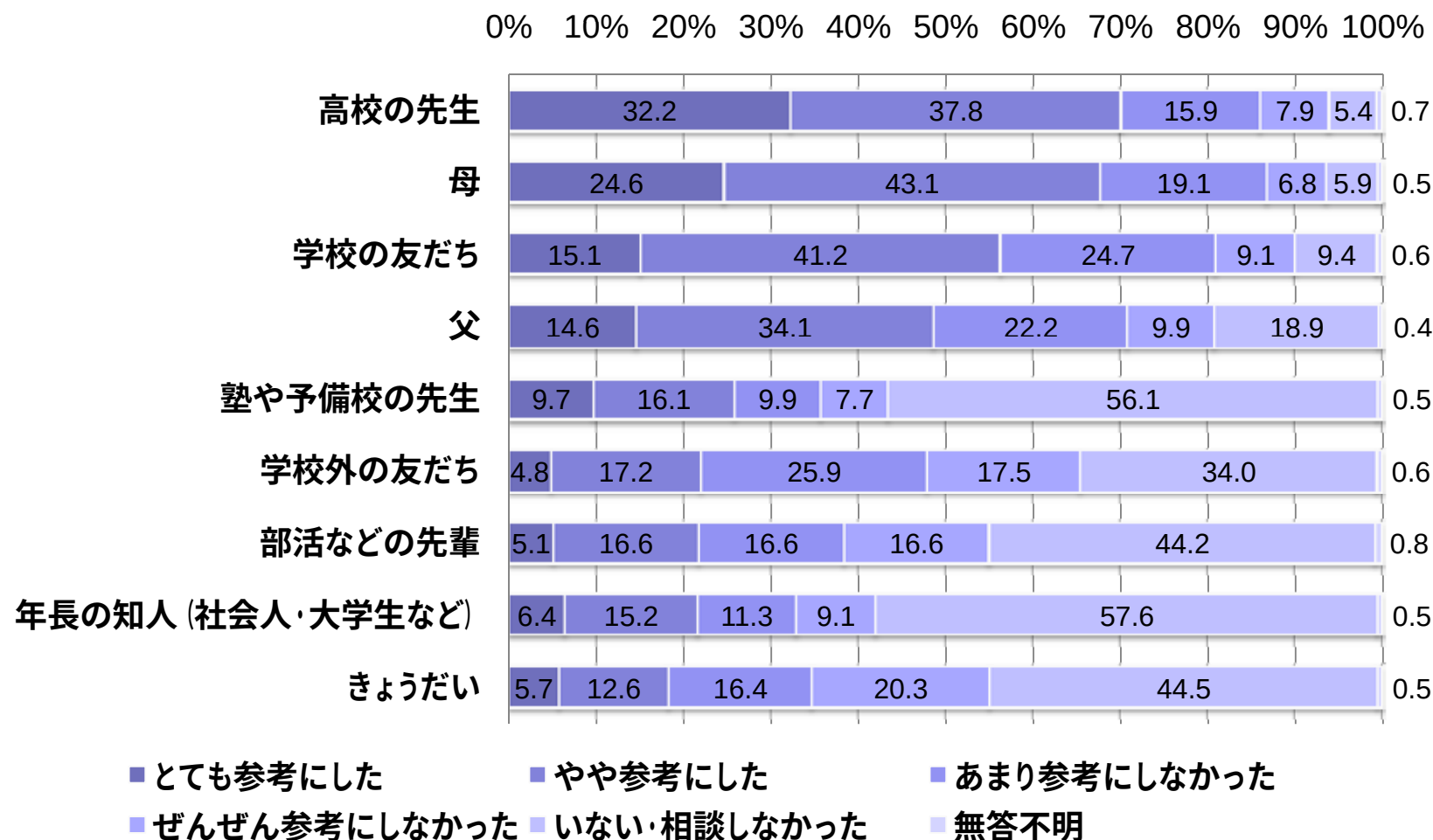
# 父・母のゲームで遊ぶ割合と 子どもがゲームで遊ぶ割合の相関

- 父親・母親、両親がゲーム機で遊んでいる場合、子ども（未就学児：3～6歳）がゲーム機で遊ぶ割合は53.6%に及ぶ。
- 父親、母親ともにゲーム機で遊ばない場合、子ども（未就学児）がゲームで遊ばない割合は22.7%に達する。
- ゲームは親子のコミュニケーションツールとして活用されている。

(N=269)

|             | 子ども一遊ぶ | 子ども一遊ばない |
|-------------|--------|----------|
| 父・母一ともに遊ぶ   | 33.1%  | 7.1%     |
| 父のみ一遊ぶ      | 13.4%  | 8.6%     |
| 母のみ一遊ぶ      | 7.1%   | 4.5%     |
| 父・母一ともに遊ばない | 3.7%   | 22.7%    |

# 高校生の進路相談相手



Benesse教育研究開発センター (2005) 『平成17年度経済産業省委託調査 進路選択に関する振返り調査: 大学生を対象として』

# ゲーム産業における キャリア支援の 取り組み

# SCEのCSR活動①

## 会社訪問～「プレイステーション」の会社を知ろう～

- 1995年より小学生・中学生・高校生を対象に会社訪問の受け入れを行なっている。特に質問の多い”会社の成り立ち”、”ゲームソフトを発売するまでの流れ”、”制作者の想い”、”様々な仕事の紹介”を中心に映像を交えて説明している。会社訪問を通して将来の進路選択だけでなく、「働く中での『生きること』」を考え、「今やるべきこと」を自ら発見する機会として役立てていただきたい。

### 実施例 (所要時間約1時間)

- ・SCEはどんな会社だろう？
- ・「プレイステーション」の歴史を知ろう！
- ・「プレイステーション3」ってどんなゲーム機？
- ・「プレイステーション3」の中身をのぞいてみよう！
- ・ゲームソフトはどうやってできるの？
- ・SCEのお仕事紹介
- ・最新作ゲームソフト紹介・体験
- ・質問コーナー
- ・PSPでアンケート



# SCEのCSR活動②

## NPO法人企業教育研究会との共同事業

### ■ ゲームを題材にした授業の実施

「キャリア教育支援プログラム」～ゲームでつながる授業と仕事～

ソニー・コンピュータエンタテインメントでは、社会貢献活動の一環として、2006年よりNPO法人企業教育研究会 (ACE) と共同し、全国の小・中・高校生を対象とした授業の開発・実施を無償で行っている。この活動を通して、テレビゲームコンテンツ産業について認識を持っていただけてだけでなく、青少年の健全育成にも貢献。

- ①「ゲーム会社で働く人たち」(小学校中学年以上、キャリア教育)
- ②「ゲーム制作と数学の意外な関係」(小学校6年生以上、キャリア教育・数学)
- ③「ゲーム制作と物理の意外な関係」(中学校1年生以上、キャリア教育・理科)
- ④「ロコロコで学ぶ分数」(小学校6年生以上、算数)
- ⑤「ゲームで学ぶ著作権」(小学校4年生～6年生、社会科)
- ⑥「ゲームとの付き合い方を考えよう」(小学校高学年以上、メディアリテラシー)
- ⑦世界に広まる日本のゲーム産業(小学校高学年以上、社会科)
- ⑧「ゲームのシナリオを作ろう」(小学校高学年～中学生、社会科)
- ⑨「つるかめ算の教材」(小学生、算数)

# SCEのCSR活動③

## 「ゲーム会社で働く人たち」の事例

|                          |                                                                    |                                                                                                                                           |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象学年、時数                  | 小学校中・高学年、中学生、高校生、1コマ                                               |                                                                                                                                           |
| 授業の目標                    | ①ゲーム会社にはゲームを作る仕事以外にも様々な仕事があることを知る。<br>②ゲーム会社で働く人たちを例に、「幅広い職業観」を養う。 |                                                                                                                                           |
| 展開計画<br>(小学生向け)<br>(45分) | 10分                                                                | <u>1.ゲーム会社にはどんな仕事があるか考えよう</u><br>・ゲームソフト「サルゲッチュ3」のゲーム画面を見て、概要を理解する<br>・ゲーム会社で働く上で必要な能力、大切なことは何か考える<br>・「サルゲッチュ3」を作るためにどれくらいの人に関わっているのか考える |
|                          | 5分                                                                 | <u>2.1つのゲームソフトにどんな仕事に関わっているか考えよう</u><br>・「サルゲッチュ3」に関わって、どんな仕事があるのかを考える                                                                    |
|                          | 15分                                                                | <u>3.クイズ「私の仕事はなんでしょう？」</u><br>・様々な仕事の中から5名(5種類:プロデューサー、お客様相談、宣伝、営業、プログラマー)の方に登場いただいた映像教材を見て、クイズに答える                                       |
|                          | 10分                                                                | <u>4.クイズの正解と解説</u><br>・正解と解説を聞き、それぞれの仕事の内容や必要な能力について理解する                                                                                  |
|                          | 5分                                                                 | <u>5.メッセージを聞こう(まとめ)</u><br>・SCEの社員に、SCEやSCEにある部署(仕事)について聞く。<br>・クイズに登場したそれぞれの方からのメッセージを見る。                                                |

# SCEのCSR活動④

「プレイステーション」サイエンスプログラム『PlayStation®と科学2009』

- 中学生を対象に科学や数学の面白さを知り、コンピュータテクノロジーを体験・学習するワークショップ

## 【一緒に学ぼう！】

- ・ CGって何だろう？
- ・ ゲームと科学/数学の意外な関係
- ・ ゲーム制作の裏側を見てみよう！

## 【一緒に体験しよう！】

- ・ PLAYSTATION®Eye※で不思議な映像を作ってみよう！  
(※PLAYSTATION®Eye...「プレイステーション 3」用USBカメラ)
- ・ 身近な計算式でゲームを動かしてみよう！

## 【一緒に考えてみよう！】

- ・ 未来のゲームはどんな風に進化するのかな？



- **ゲーム業界の産業構造・産業規模や統計資料を交え、ゲームソフトやゲーム業界で働くことについて説明し、「東京ゲームショウ」の紹介ビデオを上映、CESAの活動について紹介を行っている。**

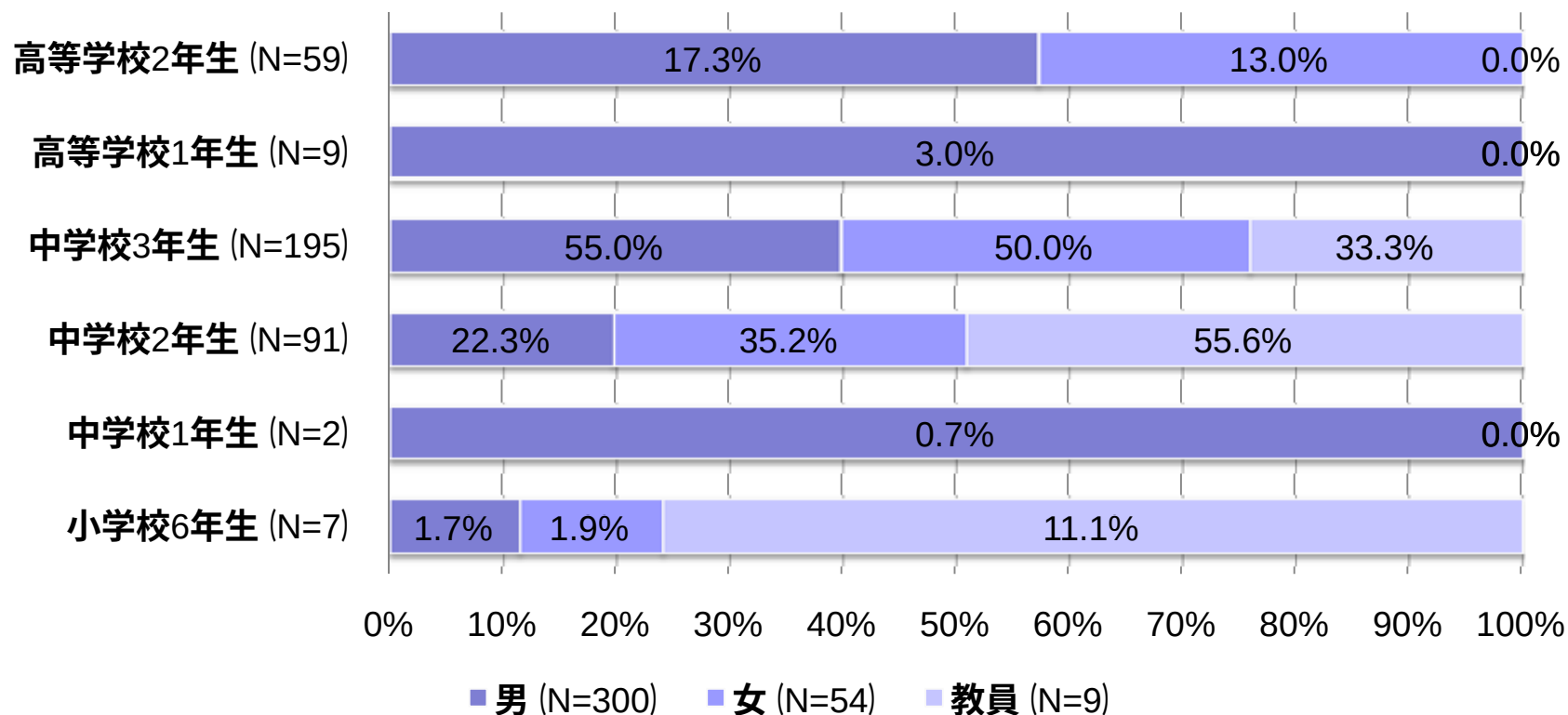
1. ゲーム業界に関する小テスト (約10分)
2. CESA協会紹介 (約15分)
3. ゲーム業界に関する小テスト解説 (約40分)
4. 図解「ゲームソフトができるまで」 (約10分)
5. ゲームソフトが販売される仕組み (約15分)
6. ビデオ閲覧 (約10分)
7. アンケート (約5分)
8. 質疑応答 (約15分)

Copyright © 2005 CESA 國際社區發展基金會. All rights reserved.

# CESAの社会貢献活動②

## 学生・生徒向けゲーム業界学習講座

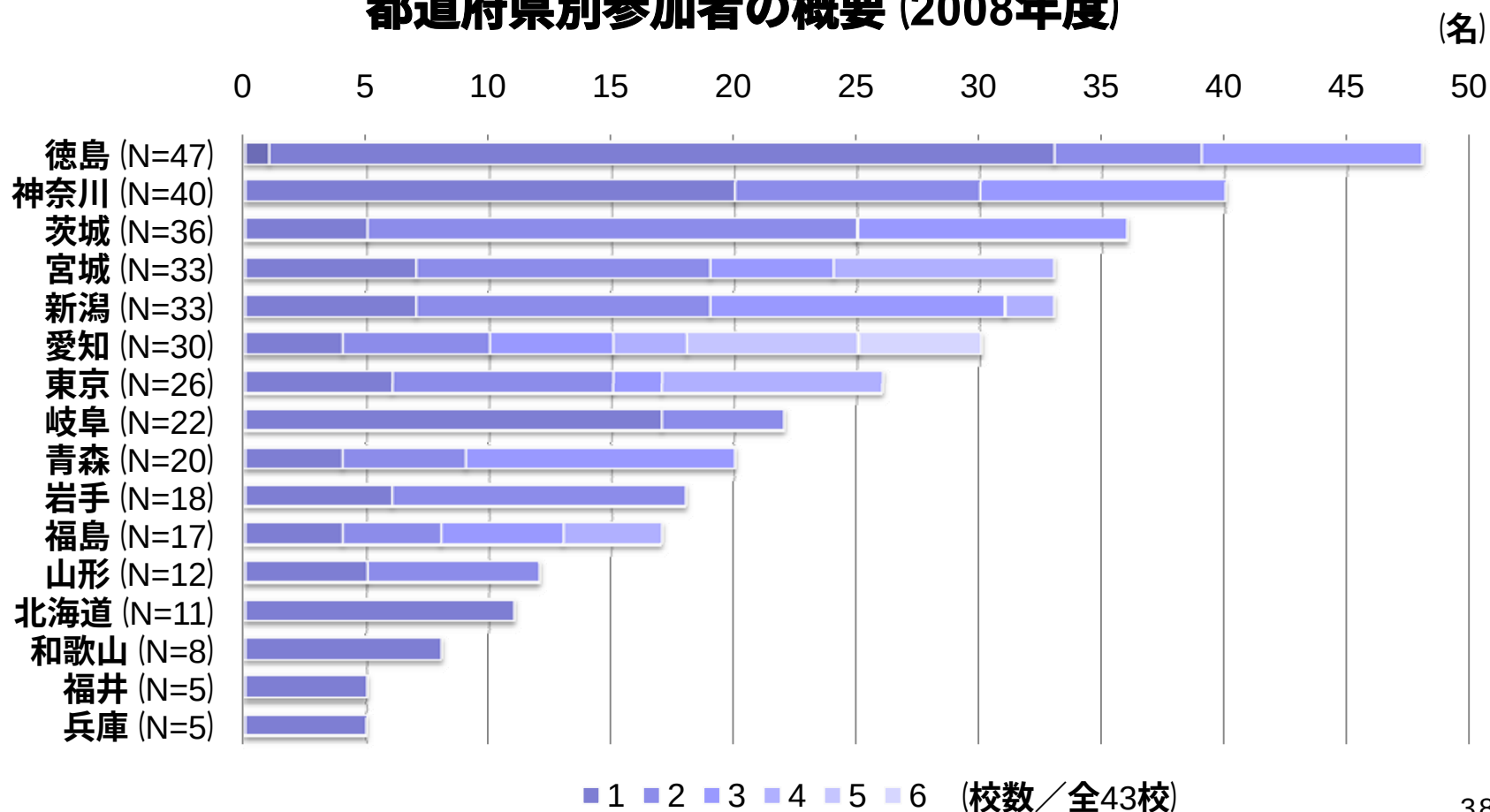
学年別参加者の概要 (2008年度)



# CESAの社会貢献活動③

## 学生・生徒向けゲーム業界学習講座

都道府県別参加者の概要 (2008年度)



# **CESAの社会貢献活動④**

## **学生・生徒向けゲーム業界学習講座**

### **■ 参加者（高校生）からの質問（例）**

- Q1. 任天堂はなぜ売れるのですか？**
- Q2. バグ修正があるのになぜ裏技が生まれるのですか？**
- Q3. ゲーム開発者は他社のゲームをプレイしますか？**
- Q4. 就職試験は職種別に異なるのですか？**
- Q5. メタルギアソリッド5は出るんですか？**
- Q6. 専門学校に行かないと、ゲーム業界に入れないのですか？**



# CESAの社会貢献活動⑤

## ゲーム研究データインデックス

### ■ テレビゲームへの正しい理解を～ゲーム研究者インタビュー

テレビゲームにあまり馴染みのない方々へ、ゲーム産業が取り組んできているさまざまな活動や様々な魅力をご紹介する目的で作成。

坂元章教授／斎藤環先生／藤川大祐准教授／養老孟司教授／  
馬場章教授／泰羅雅登教授／香山リカ教授／茂木健一郎教授

### ■ テレビゲームのちょっといいおはなし

ゲーム業界の隠された取り組みにスポットを当て、  
広く世の中に有益な情報を広報。

- 1 (2004年、5万部発行)
- 2 (2005年、10万5千部発行)
- 3 (2006年、10万部発行)
- 4 (2007年、10万部発行)
- 5 (2008年、10万部発行)





# 福岡ゲーム産業振興機構における 産学官連携に基づく人材育成施策①

## FUKUOKAゲームインターンシップ

### ■ 実施目的

ゲームクリエイターを目指す方に福岡の優れたゲーム企業のことについて知ってもらい  
実際の仕事を学んで今後の進路選択に役立てていただきます。

### ■ 実施コース・応募状況・選考結果 (2009年7月)

|              | 応募総数 | 書類選考      | 面接選考 (合格者) |
|--------------|------|-----------|------------|
| プログラマーコース    | 26   | 8 (3.3倍)  | 6 (1.3倍)   |
| デザイナーコース     | 40   | 12 (3.3倍) | 6 (2.0倍)   |
| プランナーコース     | 39   | 17 (2.3倍) | 9 (1.9倍)   |
| デバックプレイヤーコース | 22   | 12 (1.8倍) | 6 (2.0倍)   |

### ■ 実施時期および期間

7月下旬～8月下旬の間で1ヶ月程度。

[http://www.fukuoka-game.com/internship\\_07.html](http://www.fukuoka-game.com/internship_07.html)

# 福岡ゲーム産業振興機構における 産学官連携に基づく人材育成施策②

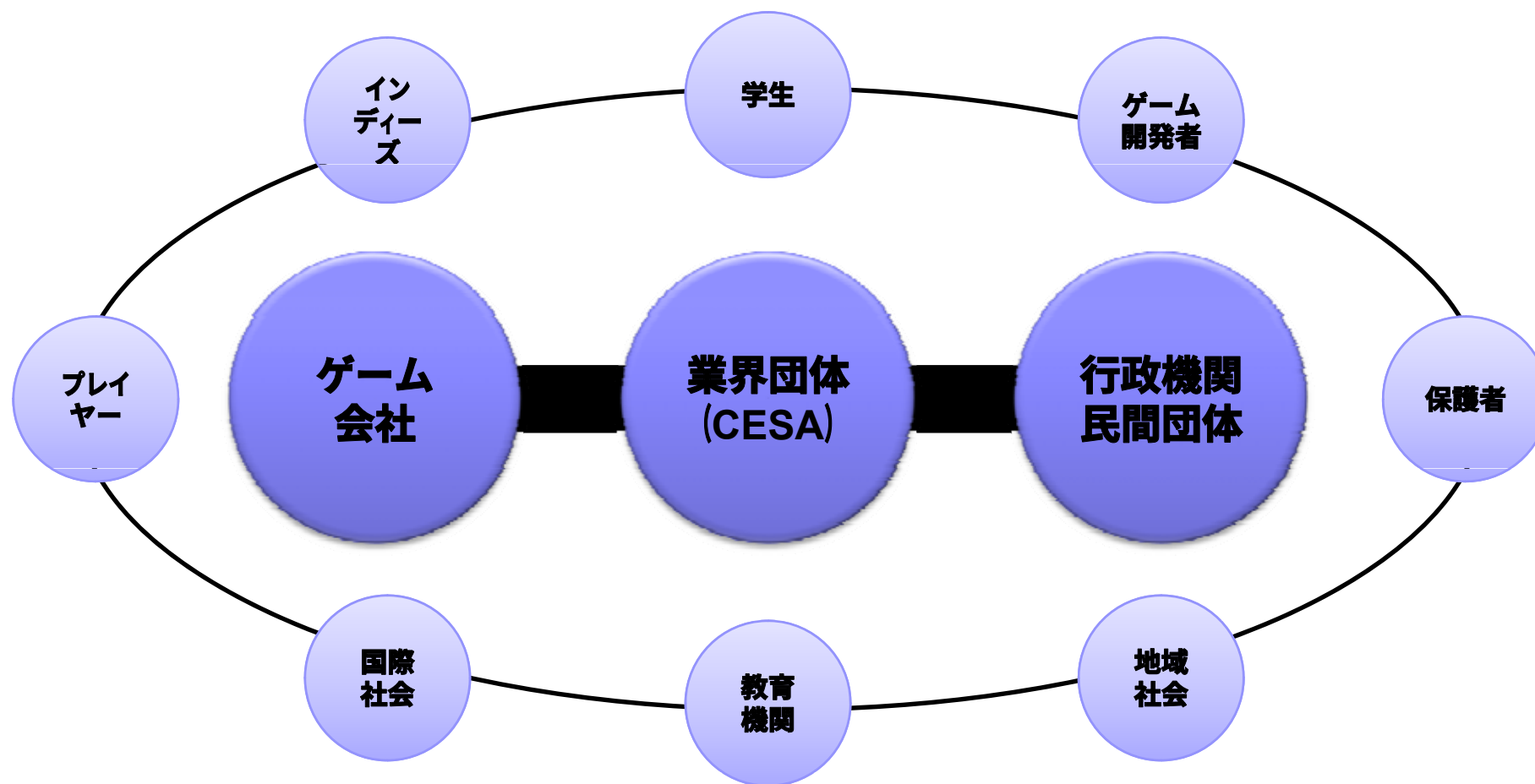
## FUKUOKAゲームインターンシップ

|              | 応募総数 | うち福岡県外                 | 合格者       |
|--------------|------|------------------------|-----------|
| 第1回 (2006年度) | 14   | 0 (0%)                 | 7 (2.0倍)  |
| 第2回 (2006年度) | 55   | 18 (32.7%)             | 10 (5.5倍) |
| 第3回 (2007年度) | 69   | 30 (43.5%)             | 20 (3.5倍) |
| 第4回 (2007年度) | 69   | 30 (43.5%)             | 11 (6.3倍) |
| 第5回 (2008年度) | 92   | 53 (57.6%)             | 20 (4.6倍) |
| 第6回 (2008年度) | 67   | 33 (49.3%)             | 16 (4.2倍) |
| 第7回 (2009年度) | 127  | 70 (55.1%)<br>※うち2名は海外 | 27 (4.7倍) |

# 国内の主要ゲーム表彰制度 クリエイターの発掘

- AVA映像ソフト大賞→AVAグランプリ→MMCAマルチメディアグランプリ→DCAJデジタルコンテンツグランプリ (1986年～)
- アスキー エンタテインメント ソフトウェア コンテスト→エンターブレイン ゲームコンテスト→ (1995年～2001年)
- SCEゲームやろうぜ！ (1995年～1999年) →ゲームやろうぜ2006 (2006年) →ゲームやろうぜ！ DIGITAL MEISTER (2006年)
- CESA大賞→日本ゲーム大賞→CESA GAME AWARDS→日本ゲーム大賞 (1996年～)
- 文化庁メディア芸術祭・エンターテインメント部門 (2003年～)
- Microsoft Imagine Cup (2003年～)
- エンターブレイン・DCAJゲーム甲子園 (2003年～2007年)
- 福岡ゲーム産業振興機構・福岡ゲームコンテスト (2007年～)
- 経済産業省・経済産業大臣賞 (2008年～)
- NHK日本賞・コンテンツ部門・教育ゲーム (2008年～)

# 社会貢献活動と人材育成のネットワーク



# ゲーム会社における 人材育成・キャリア支援

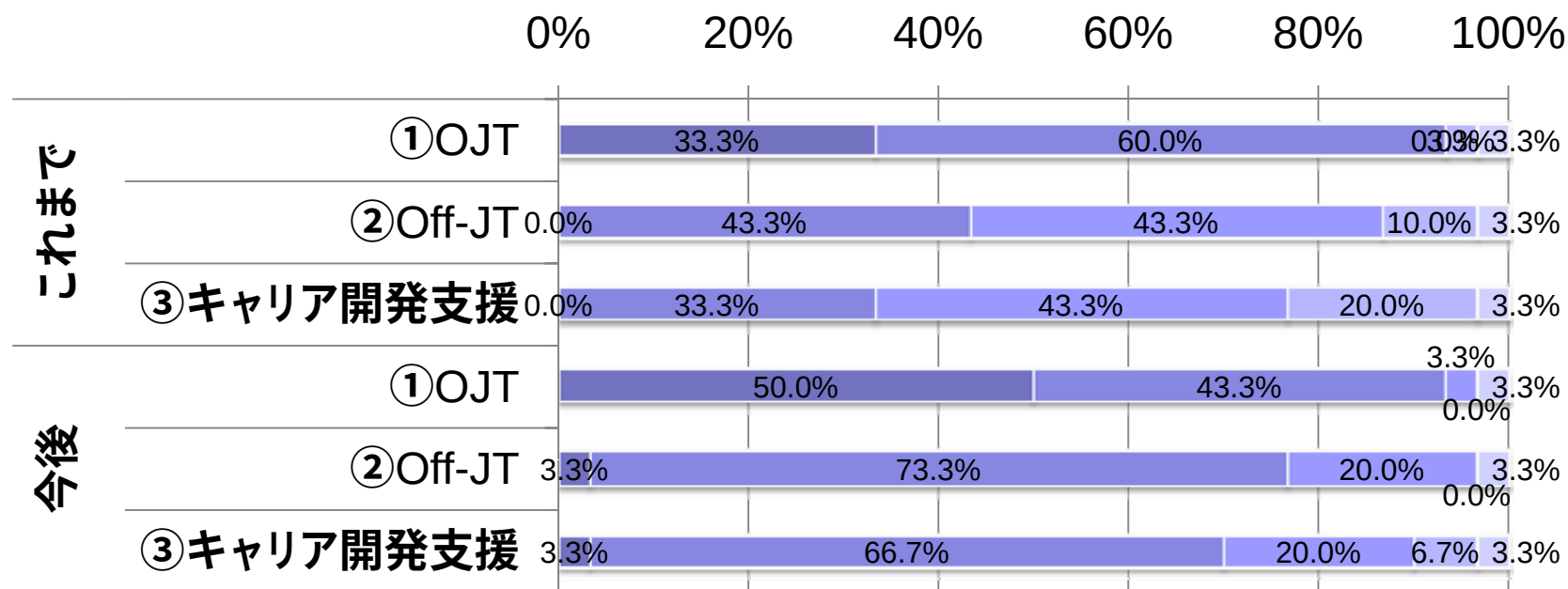
# 開発者の育成に対する考え方

- 「OJT中心」(80.0%)。「プロフェッショナル育成」(46.7%) ※どちらともいえないと拮抗。
- 「本社人事部は人材育成に非関与」(46.7%)。「現場主導のキャリア開発」(50.0%)。
- 「キャリア開発の責任(企業VS個人)」、「教育投資(公平性VS効率性)」は、どちらともいえない。

| A                          | Aに近い  | ややAに近い | どちらともいえない | ややBに近い | Bに近い  | 不明   | B                          |
|----------------------------|-------|--------|-----------|--------|-------|------|----------------------------|
| 開発者のキャリア開発はOJTが中心である       | 50.0% | 30.0%  | 6.7%      | 10.0%  | 0.0%  | 3.3% | 開発者のキャリア開発はOff-JTの割合が大きい   |
| 開発者のキャリア開発は会社が責任を持って支援を行う  | 13.3% | 16.7%  | 46.7%     | 16.7%  | 3.3%  | 3.3% | 開発者のキャリア開発は個人の自己責任に任せている   |
| 教育投資は全ての開発者に対して公平に行っている    | 10.0% | 23.3%  | 40.0%     | 23.3%  | 0.0%  | 3.3% | 教育投資は特定の開発者に対して重点的に行っている   |
| プロフェッショナルとしてのキャリア開発を重視している | 16.7% | 30.0%  | 46.7%     | 0.0%   | 3.3%  | 3.3% | ゼネラリストとしてのキャリア開発を重視している    |
| 本社人事部はOJTの計画や実行に関与している     | 3.3%  | 26.7%  | 20.0%     | 30.0%  | 16.7% | 3.3% | 本社人事部はOJTの計画や実行には全く関与していない |
| キャリア開発の諸施策は本社人事部主導で行っている   | 3.3%  | 20.0%  | 23.3%     | 23.3%  | 26.7% | 3.3% | キャリア開発の諸施策は開発現場主導で行われている   |

# 開発者の能力開発実施状況

- 「OJT」、「Off-JT」、「キャリア開発支援」のいずれも、今後重視。
- とくに「OJT」を強化しつつも、「Off-JT」と「キャリア開発支援」も重視しながら、  
 今後は多様な能力開発が組み合わされて実施されていくことが示唆される。

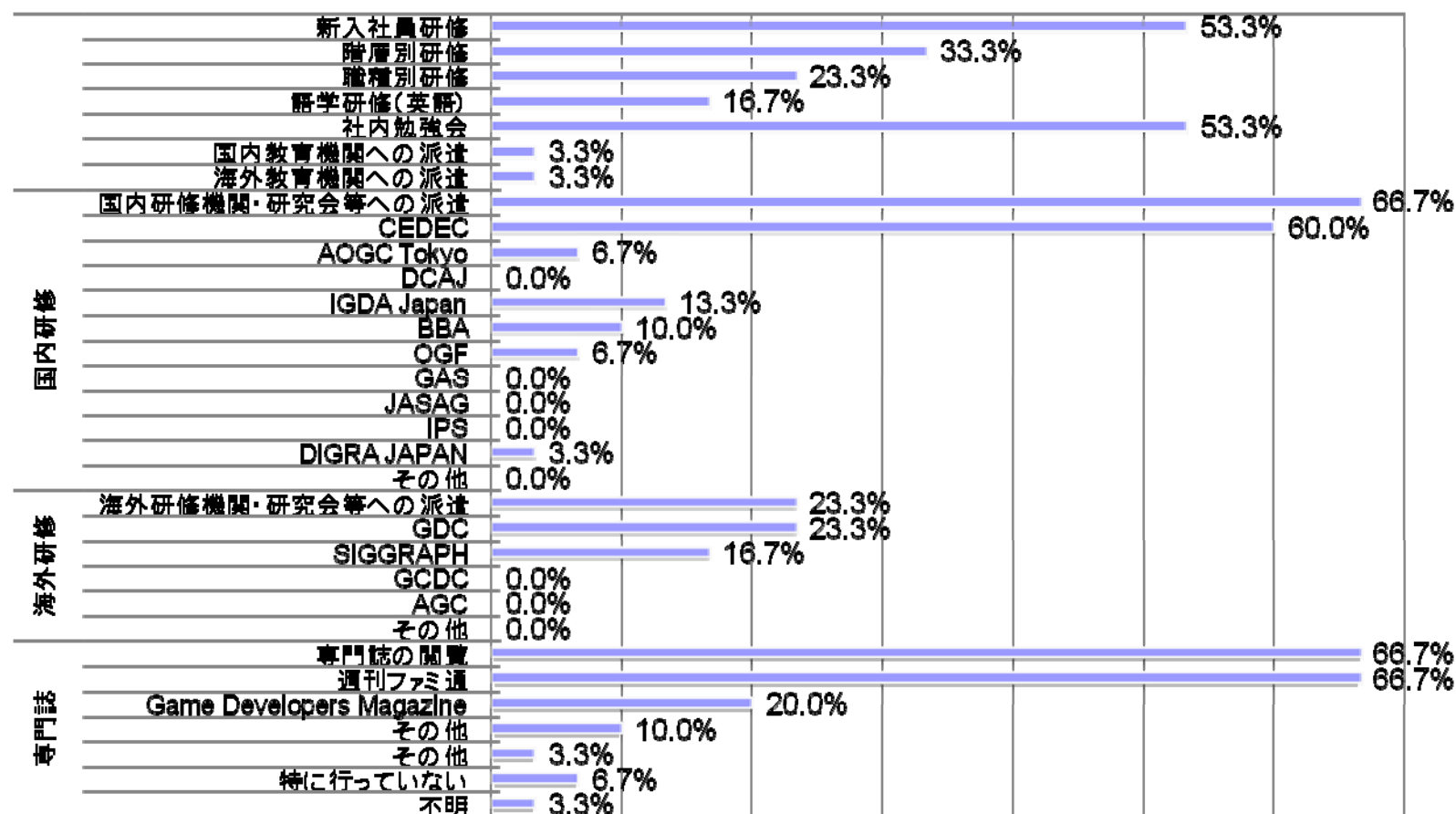


■ 十分実施 ■ ある程度実施 ■ あまり実施しない ■ 実施しない ■ 不明

# Off-JTの具体的な取り組み状況

- 国内最大級のゲーム開発者のカンファレンス「CEDEC」への派遣を重視 (60.0%)。

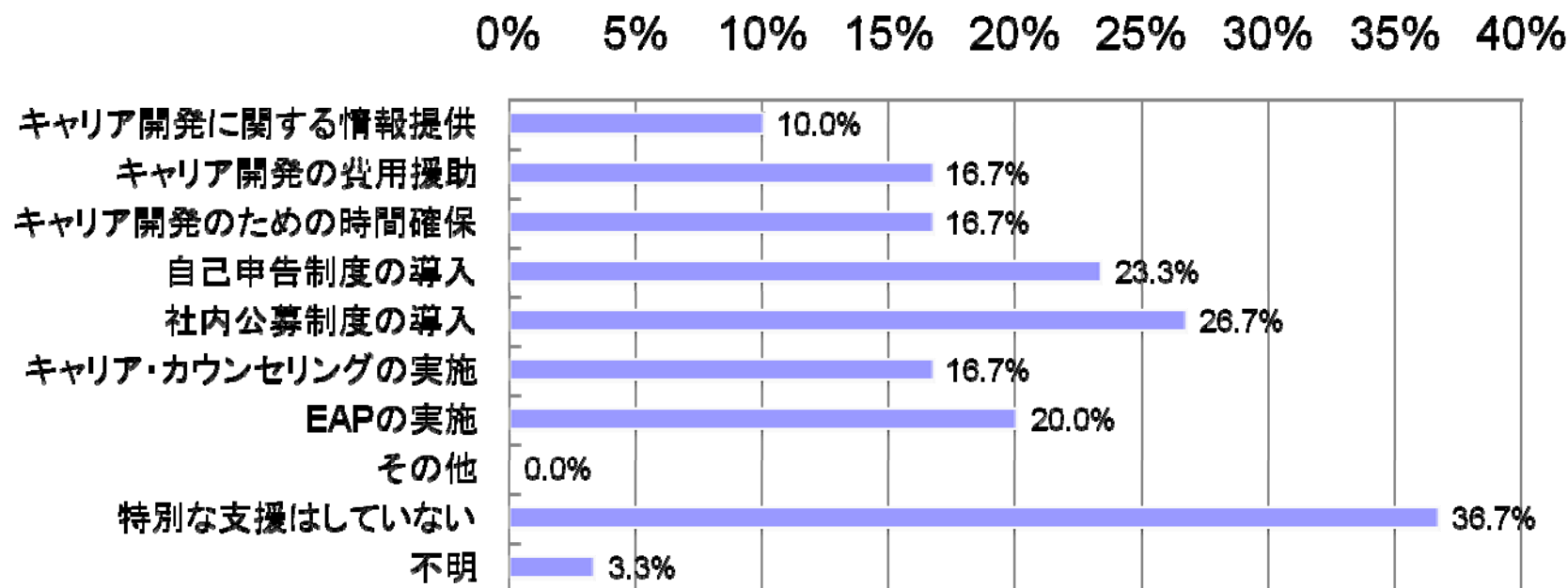
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%





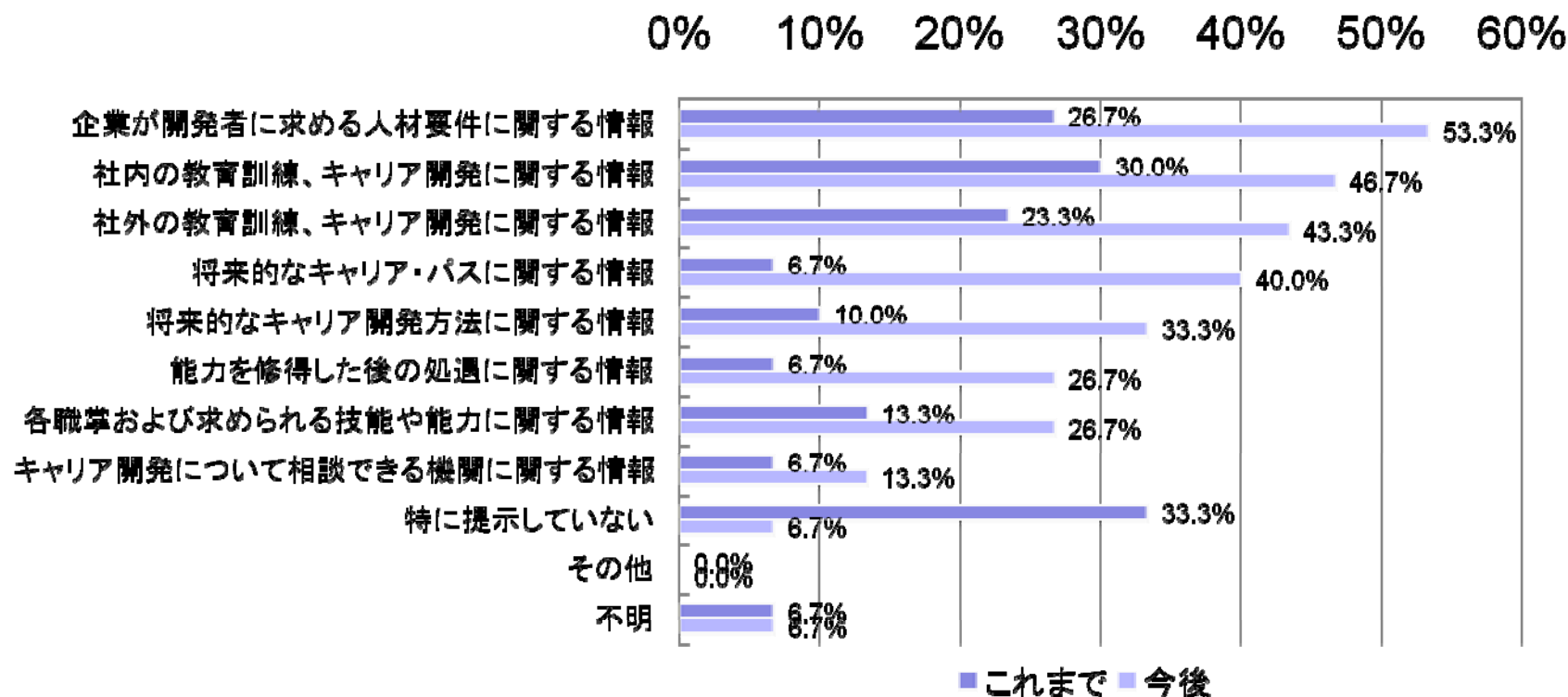
# キャリア開発支援の 具体的な取り組み状況

- 現状では、「特別な支援はしていない」(36.7%) 企業が最も多い。
- しかし、「社内公募制の導入」(26.7%)、「自己申告制度の導入」(23.3%) にみられるように、一部の企業では開発者の自律的なキャリア開発を支援。



# キャリア開発に関する情報提供

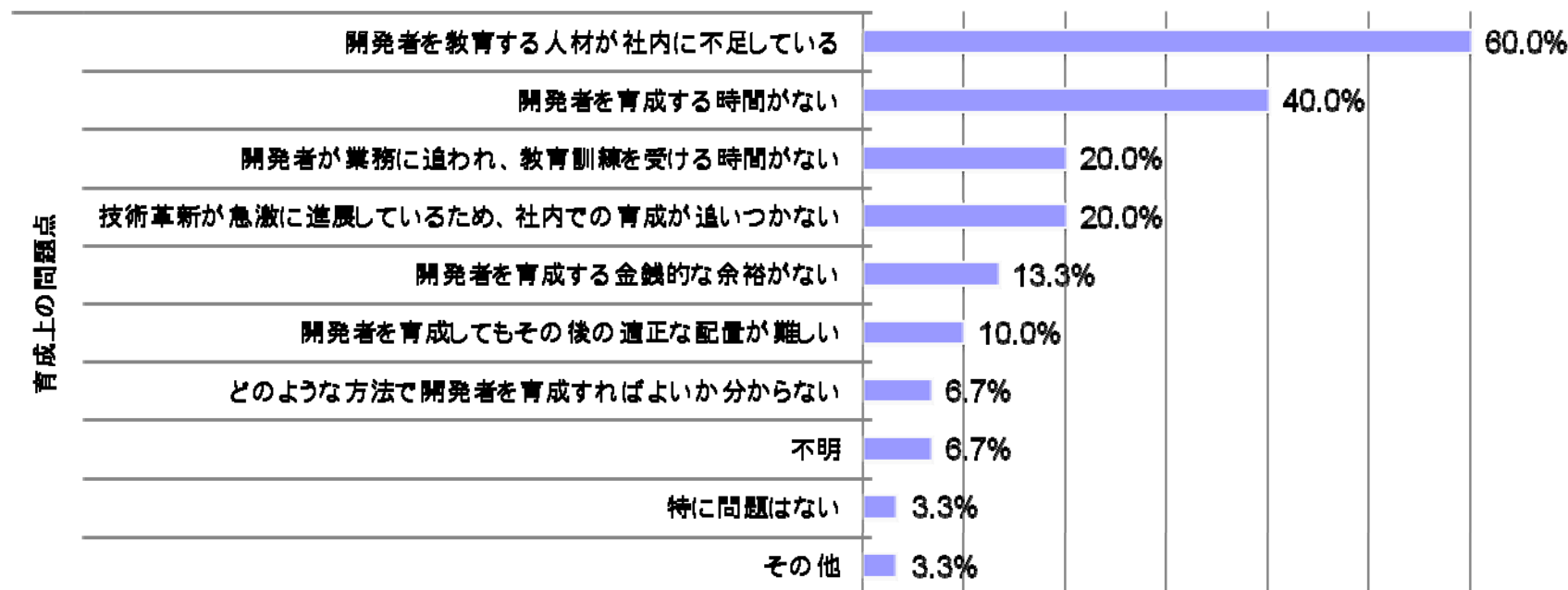
- 今後、「人材要件に関する情報」(53.3%)、「社内の能力開発に関する情報」(46.7%)、「社外の能力開発に関する情報」(43.3%)、「将来的なキャリア・パスに関する情報」(40.0%)、「将来的なキャリア開発方法に関する情報」(33.3%)を提供し、開発者の主体的なキャリア開発を支援していく意向。



# 開発者育成上の問題点

- 「開発者を教育する人材が社内に不足している」(60.0%)、「開発者を育成する時間がない」(40.0%) 状況から、外部のリソースを活用し、Off-JTとしてとくにCEDEC等のカンファレンスへの参加を支援していることが示唆される。
- ゲーム産業は、企業特殊的能力よりも一般的能力の開発に投資？

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



# 開発者育成制度の事例

- 「OJT」は、新入社員を対象にブラザー制度を導入。
- 「Off-JT」は、階層別研修、職種別研修、外部セミナー等への派遣、社内での講演会。
- 「キャリア開発支援」は、通信教育、語学研修を実施し、開発者自らのキャリアプランに応じてプログラムを選択(カフェテリアプラン)。

|            |        | OJT                                                                                      | Off-JT                                                                                                                                    | キャリア開発支援                                                                                                                          |
|------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 部長クラス      |        |                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・階層別研修(年1回)</li> <li>・職種別研修(開発者、販売管理者向けのプログラム)</li> <li>・外部セミナー等への派遣</li> <li>・社内で講演会開催</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・通信教育(100コース以上より選択可。1人2コースまで会社が全額負担)</li> <li>・語学研修(社内で毎週1回、2～3コースの英会話プログラムを提供)</li> </ul> |
| 課長クラス      |        |                                                                                          |                                                                                                                                           |                                                                                                                                   |
| 主任クラス      |        |                                                                                          |                                                                                                                                           |                                                                                                                                   |
| チームリーダークラス |        |                                                                                          |                                                                                                                                           |                                                                                                                                   |
| 一般社員クラス    | 初期キャリア |                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職種別研修</li> <li>・外部セミナー等への派遣</li> <li>・社内で講演会開催</li> </ul>                                         |                                                                                                                                   |
|            | 新入社員   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ブラザー制度(直属の上司＝入社後4～5年の社員のもとでマンツーマンの指導)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・フォローアップ研修(入社12ヶ月後2日間)</li> <li>・集合研修(入社後1ヶ月間)</li> </ul>                                          |                                                                                                                                   |

# 開発者のキャリアラダーの事例

- 事例1、事例2のいずれも、等級と職分とのマトリクスで構成される。
- キャリアラダーの共通点は、各職種を数年経験後、「専門職」と「管理職」に分岐。

## ●事例1

| 等級 |            | 責任    | 職分                           |                                       |                             |  |  |
|----|------------|-------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--|--|
| 6  | 部長クラス      | 利益責任  | エキスパート<br>(専門能力を発揮)          |                                       | マネジメント<br>(組織目標達成)          |  |  |
| 5  | 課長クラス      | 監督責任  |                              |                                       |                             |  |  |
| 4  | 主任クラス      |       | コア<br>クリエイター<br>(プログラマ、プランナ) | スペシャル<br>クリエイター<br>(グラフィックデザイナー、サウンド) | スタッフ<br>(人事、財務、<br>広報、営業担当) |  |  |
| 3  | チームリーダークラス | 職務責任  |                              |                                       |                             |  |  |
| 2  | 一般社員クラス    | 下積み期間 |                              |                                       |                             |  |  |
| 1  |            |       |                              |                                       |                             |  |  |

## ●事例2

| 等級   | 職分                        |             |           |
|------|---------------------------|-------------|-----------|
| 1    | 部長・統括プロデューサ               |             | (スキル向上)   |
| 5    | プロデューサ                    |             | ↑         |
| 9    | ディレクタ                     |             | (認定が必要)   |
| 11   | <マネジメント>                  | ← チームリーダー → | <スペシャリスト> |
| 15   |                           | ↑           |           |
| 新入社員 | 各職種 (入社3年経験後、最下位の15等級に所属) |             |           |

# ゲームプロデューサーの キャリア発達プロセス

# 研究の方法

- 本研究の対象は、ゲーム産業における高業績（所属企業において商業的ヒット作品を生み出している）のプロデューサー。
- スノーボール・サンプリングにより、14名にインタビュー調査を実施。
- インタビュー調査は、フォーマルな調査依頼状をメールで事前に送付し、原則として1対1の半構造化面接によって実施。
- 面接時間は平均約74分。これらは、インタビュイーの許可のもと、ICレコーダーに録音され、後日に全ての記録を記述し、この文書データを分析対象とした。文書データは字数にして約38万文字。
- 調査実施時期は、2007年11月～2008年3月。
- 面接調査を補完するために、質問票（キャリア指向質問票）調査をあわせて実施。質問票調査は、インタビュー調査時にインタビュイーに協力依頼を行い、後日、郵送にて返信。11名から質問票を回収。

# インタビューの基本属性

| 氏 | 年齢 | 性別 | 最終学歴 | (文系・理系) 専攻             | 転職回数 | 企業規模 |
|---|----|----|------|------------------------|------|------|
| A | 40 | 男  | 大学   | (理) 理学部 数学科            | 0    | 大企業  |
| B | 37 | 男  | 大学   | (文) 商学部 商学科            | 3    | 中小企業 |
| C | 35 | 女  | 高等学校 | (理) 建築科                | 3    | 中小企業 |
| D | 40 | 男  | 専門学校 | (理) コンピュータグラフィックス科     | 2    | 中小企業 |
| E | 42 | 男  | 専門学校 | (理) プログラミング科           | 2    | 中小企業 |
| F | 38 | 男  | 大学   | (文) 教育学部 数学科           | 0    | 大企業  |
| G | 35 | 男  | 大学   | (理) 工学部 応用化学科          | 2    | 中小企業 |
| H | 38 | 男  | 大学   | (文) デザイン学部 ビジュアルデザイン学科 | 2    | 中小企業 |
| I | 40 | 男  | 大学   | (文) 経営学部 経営学科          | 1    | 大企業  |
| J | 42 | 男  | 大学   | (理) 工学部 機械工学科          | 0    | 大企業  |
| K | 39 | 男  | 大学   | (文) 法学部 新聞学科           | 4    | 中小企業 |
| L | 37 | 男  | 専門学校 | (文) グラフィックデザイン科        | 0    | 大企業  |
| M | 38 | 男  | 大学   | (文) 法学部                | 3    | 大企業  |
| N | 39 | 男  | 専門学校 | (理) 放送技術科              | 2    | 大企業  |





# メタファーを通じたプロデューサー像

開発チーム  
のよき  
パトロン

人の痛み  
が分かる  
人間

ゲーム製作  
における  
つっこみ

課長

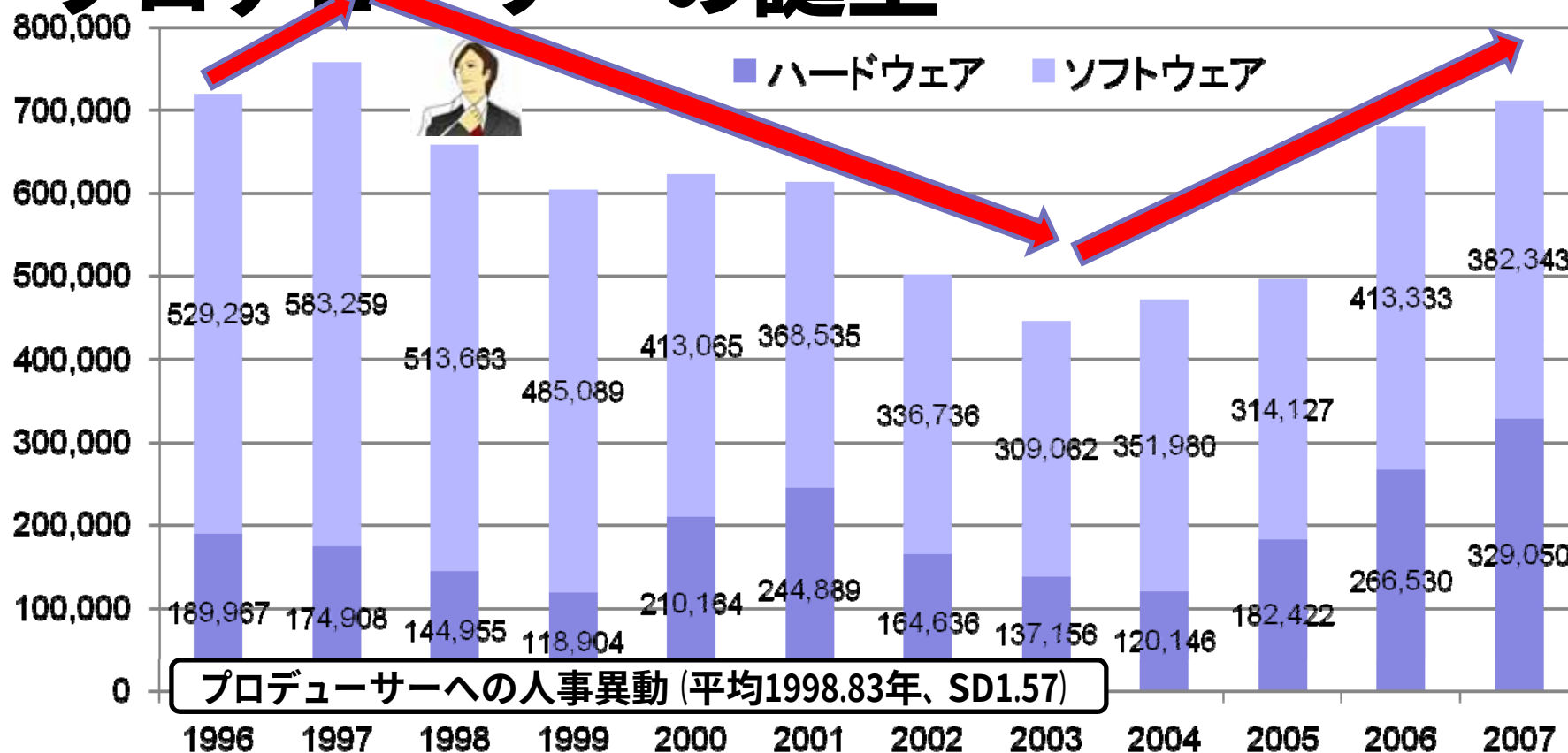
導く人

肩書き

製品開発の  
最高責任者

# 国内ゲーム市場の縮小と プロデューサーの誕生

(百万円)



プロデューサーへの人事異動 (平均1998.83年、SD1.57)

主要ハード  
発売時期



# ゲーム産業への関心醸成①

## 初等中等教育の時期 (N=6)

- ゲームプレイヤーであると同時に、自らゲームをつくりたいという強い志を持ち、主体的にゲーム制作を行っていた。

◆「父の影響で、幼稚園から分解魔だった。テレビやラジオを分解するのが好きだった。電気工作の道具やトランジスタを購入するために、小学校4年から秋葉原に通った。ゲーセンにもよく通った。店頭のおじさんから、マイコンでプログラムを組めばゲームをつくれることを教えてもらい、自主的にプログラムの勉強を始めた。」(A氏)

◆「中学時代くらいから、ちょうどインベーダーからその後が流行った時代で。高校の時はゲーセンとか入り浸ってたという感じ。」(E氏)

◆「高校ぐらいの時に、弊社の看板タイトルを遊ぶ機会がありまして、それ以来、このタイトルに関して結構面白いと、是非自分でつくってみたいという思いが強くなりまして。」(F氏)

# ゲーム産業への関心醸成②

## 高等教育の時期 (N=6)

### ■ 就職活動、サークル活動、ゲームプレイ経験による動機づけが大きい。

◆「おもちゃ業界でデザイナーの職に就きたかったのですがないんですよ、募集が。一番おもちゃに近かったのがゲームだったんで、それで入りました。就職できたのはええけど、「あんたそんなんで飯食えんのかよ」って親に言われてる世代です。」(L氏)

◆「漫画、アニメ、ゲーム、映画などのエンターテインメントが好きだった。とくに漫画が好きで、大学時代には漫画研究会に所属していた。大学時代の友人から、ゲーム業界に誘われた時に、ゲーム業界を勉強した。調べれば調べるほど、非常に若い業界で、懐が広い業界で、ものづくりがしたいと思っていた。例えば、漫画、アニメ、映画、そのいずれの要素も全部内包していて、ゲームっていうのは、ゲームにしかない魅力ってものもある。これは総合エンターテインメントだと。しかも業界そのものが若いって事は、まだまだ発展する、当然可能性はあるし。」(B氏)

◆「うちの大学が金融系とか強くて、バブルの絶頂期ですから、証券会社とか銀行とかに入るのが普通で。大学時代はファミコンブームでしたので、ゲームはずっとやってたんですよ、好きだったんですよ。ゲームは好きだしやっていたので、ゲーム自体に悪い印象はなくて。」(I氏)

# ゲーム産業への関心醸成③

## キャリア初期 (N=2)

### ■ 自らの職業経験を通じて意識が変化。

◆「もともとファミコンに興味全くなかったけど、近所のゲームソフト販売店でアルバイトを始めた。お客様に「ドラクエみたいなのがやりたいんだけど」って言われて、ドラクエみたいなものってさっぱり分からないし、似たようなゲームいっぱいあるけどどうなっているんだろうって思って、社長にちょっと、「ファミコンと、ゲームソフト何本か借りていいですか」って、一週間ぐらい借りて何本か遊んだら、これは面白いな、もちろん面白くないソフトも入ってたんですけど、商品と販売店の関連についてすごい興味があったんで、調べたり。」 (C氏)

◆「ゲームはどうしても自分が楽しむためのものだよねっていう認識があったんですね。ゲームメーカーに入らないとしても、多分、単純に趣味の延長上の仕事してもしようがないだろっていう認識だったんです、漠然とですね。次世代ゲームが転換期ってところもありまして…もともと、ゲームを遊ぶっていうことに関しては、割とこう、歴史とともに大きくなってきてる世代ですので、関心は非常に高くなったんですよ。」 (K氏)

# 開発職経由のキャリアパス

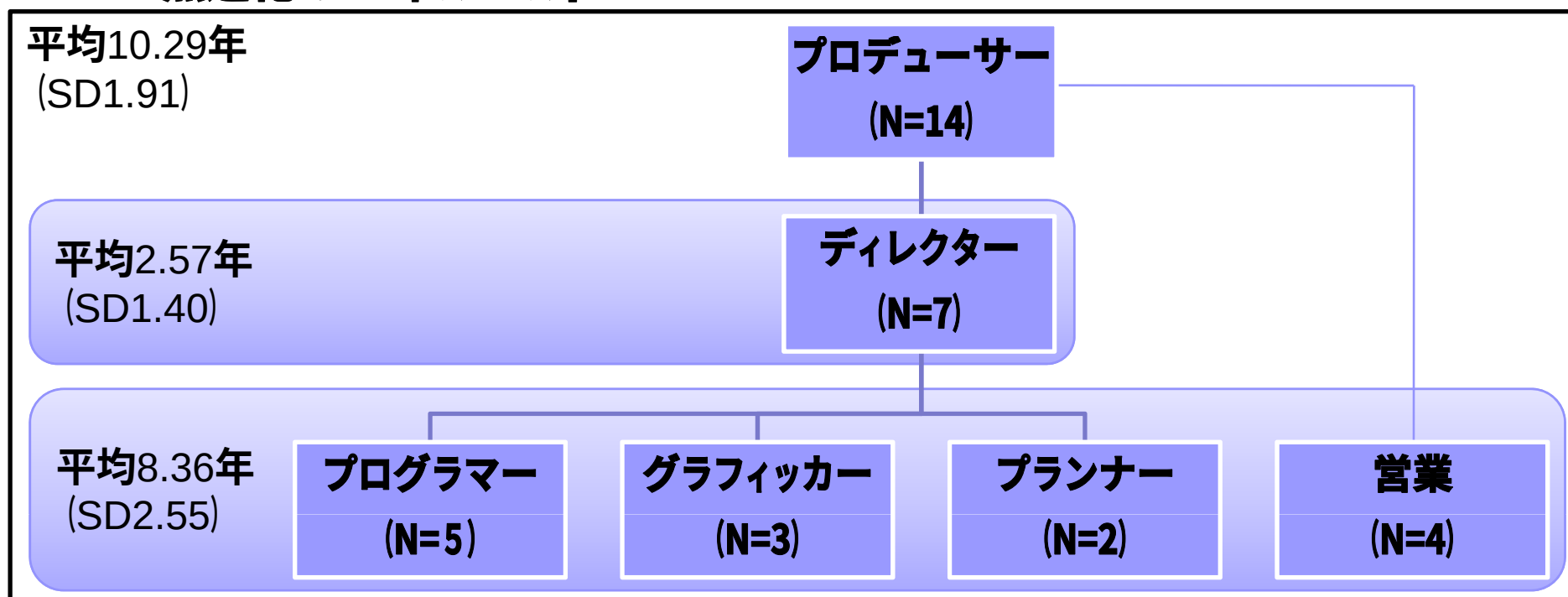
| 群       | 氏 | 学歴        | 職務経歴                  |                       |                            | プロデューサー到達年数         |     |
|---------|---|-----------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------|-----|
| プログラマー  | F | 大学<br>(文) | ①ゲーム会社<br>[プログラマー]4年  | [メインプログラマー]3年         | [ディレクター]3年                 | 人脈 (職場の上司)          | 7年  |
|         | G | 大学<br>(理) | ①ゲーム会社<br>[プログラマー]4年  | [スクリプト]2年             | [ディレクター]2年                 | 人脈 (職場の上司)          | 7年  |
|         | D | 専門<br>(理) | ①ゲーム会社<br>[プログラマー]12年 |                       | [ディレクター]1年                 | ②ゲーム会社<br>[プロデューサー] | 12年 |
|         | E | 専門<br>(理) | ①ゲーム会社<br>[プログラマー]5年  | [メインプログラマー/ディレクター]8年  |                            | [プロデューサー]           | 13年 |
|         | A | 大学<br>(理) | ①ゲーム会社<br>[プログラマー]13年 | 人脈 (大学の友人)            | 人脈 (職場の同僚)                 | デューサー]              | 13年 |
| グラフィッカー | B | 大学<br>(文) | ①建設会社<br>[営業]3年       | ②ゲーム会社<br>[グラフィッカー]4年 | ③ゲーム会社<br>[ディレクター/プロデューサー] |                     | 7年  |
|         | L | 専門<br>(文) | ①ゲーム会社<br>[背景移植]8年    |                       |                            | [プロデューサー]           | 8年  |
|         | H | 大学<br>(文) | ①ゲーム会社<br>[デザイナー]5年   | [メインデザイナー]2年          | 求人情報誌 (being)              | デューサー]              | 9年  |
| プランナー   | N | 専門<br>(理) | ①ゲーム会社<br>[企画]7年      |                       | ②ゲーム会社<br>[制作進行]1年         | [プロデューサー]           | 8年  |
|         | J | 大学<br>(理) | ①ゲーム会社<br>[機械設計]1年    | [企画]10年               |                            | [プロデューサー]           | 11年 |

# 営業職経由のキャリアパス

| 群  | 氏 | 学歴     | 職務経歴            |              |                 |                 | 求人 (ハローワーク) | 人脈 (職場の同僚)   |
|----|---|--------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|-------------|--------------|
| 営業 | C | 高校 (理) | ①ゲーム販売店 [販売員]5年 | [バイ]         | ②ゲーム会社          | ③ゲーム会社          |             |              |
|    |   |        |                 |              | 人脈 (会社の同僚)      | 人脈 (取引先社員)      |             | 9年           |
|    | M | 大学 (文) | ①ゲーム会社 [制作進行]1年 | [開発営業]3年     | ②ゲーム会社 [制作進行]3年 | ③ゲーム会社 [制作進行]2年 |             | [プロデューサー]    |
|    |   |        |                 |              |                 |                 |             | 9年           |
| 営業 | I | 大学 (文) | ①ゲーム会社 [営業]11年  | 人脈 (父親の知人)   | 求人情報誌 (type)    | 人脈 (取引先社長)      |             | [プロデューサー]    |
|    |   |        |                 |              |                 |                 |             | 11年          |
| 営業 | K | 大学 (文) | ①外食会社 [宴会運営]2年  | ②広告会社 [営業]2年 | ③ゲーム会社 [営業]3年   | ④ゲーム会社 [営業]5年   |             | [営業/プロデューサー] |
|    |   |        |                 |              |                 |                 |             | 12年          |

# キャリア・パターン

- ゲーム産業に参入後、開発職（プログラマー、グラフィッカー、プランナー）または営業職として初期キャリアを形成し、開発職のうち7名がディレクターを経てプロデューサー職に就いている。
- 初職からプロデューサーへの到達年数は、平均で10.29年。  
→「熟達化の10年ルール」





# キャリアの節目 (外的要因)

## ■ 転機 (人事異動等)

◆「来週から本部に来いと言われた時。」(C氏)

◆「取締役になった時。初めて経営目線っていうところを教えてもらったんで。」(E氏)

◆「メインプログラマーになった時。この会社でやったことがないアクションゲーム作ろうっていうことで。誰もノウハウを持ってないわけで。自分で、まあ、新メンバーとまあいろいろ創作をしながら、なんとか作り上げた。しかも、質的にも割りと高いものでしたよ。ビジネス的には、それほど大きな成功ではなかったんです。とんとんぐらいかなっていうぐらいだったんですけども。自分が満足できるものができたっていう意味では、そういうあの苦労して、成功体験したっていう…。」(F氏)

◆「企業組織の統廃合により、自ら別プロジェクトに異動した時。X氏がどうやってゲームを作ってるのかっていうのが知りたくて、職種も変えて。」(G氏)

◆「メインデザイナーが退職してその任を背負った時。組み立て方とかゲームの流れ、作り方とか、その辺を、今まで過去の資料見直して勉強していったという感じですね。」(H氏)

◆「プロデューサーになった時。ディレクターのうちは言うても現場。やっぱりプロデューサーになった瞬間から、物の見方も随分変えないといけなかったの。」(L氏)

# キャリアの節目 (内的要因)

## ■ 主体的な選択

◆起業:「自分は本当に物を作っていきたいって言うところでは、本当に目指しているところを、自分で切り開いていくしかないかなって言うのがあって。自分でまずは、デベロッパーとして、立ち上げてみようというのが一番最初のきっかけって言うか、いずれそうなるだろうって言うところもあったんですが。それがいいタイミングできたかなという感じですね。」(D氏)

◆退職:「出たアクションゲームが、セールス的には1万とかそんなもんだったんですよ。自分の中ではもうやりきった感がすごいあって。言ってみれば燃え尽きたって言う。このままじゃだめだなって思って、もう辞めますって。そこから本当1年間目標失った状態で。」(N氏)

◆転職:「やっぱりその会社を移るタイミング。今、振り返ってみると、結果的にそうだったのかなと。」(M氏)

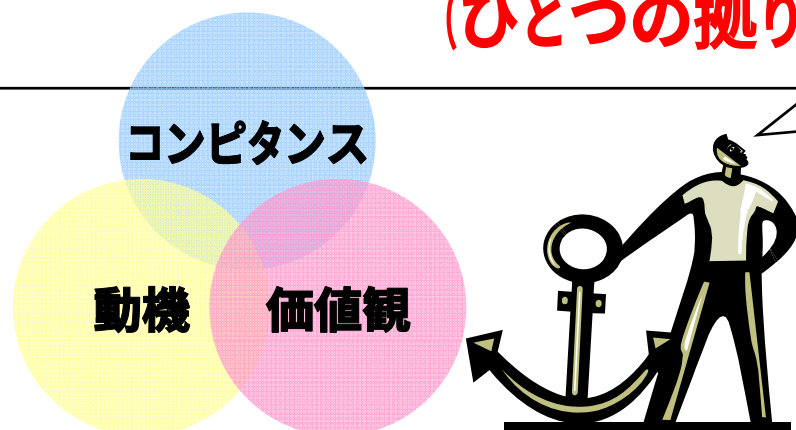
◆大学進学:「89年か90年ぐらいから大卒の新卒が会社に入り始めてきたんですね。それまでずっと中途採用だったんですね。…創業者が「これから大卒が入ってくる」と。当時プロデューサーとは呼んでなかったですけど、「プロジェクトのあたりに立つのに学歴も必要だ」と。…(中卒の私が夜間の高校に通って) 大学行き始めたのがちょうどこの頃なんですよ。」(A氏)

# キャリア・アンカーとは？

「どうしても犠牲にしたくない、本当の自己を象徴するコンピタンス（有能さや成果を生み出す能力）や動機、価値観について、自分が認識していることが複合的に組み合わさったもの。」

by E. H. Schein

キャリア選択の指針、キャリアを方向付けるアンカー  
（ひとつの拠り所）



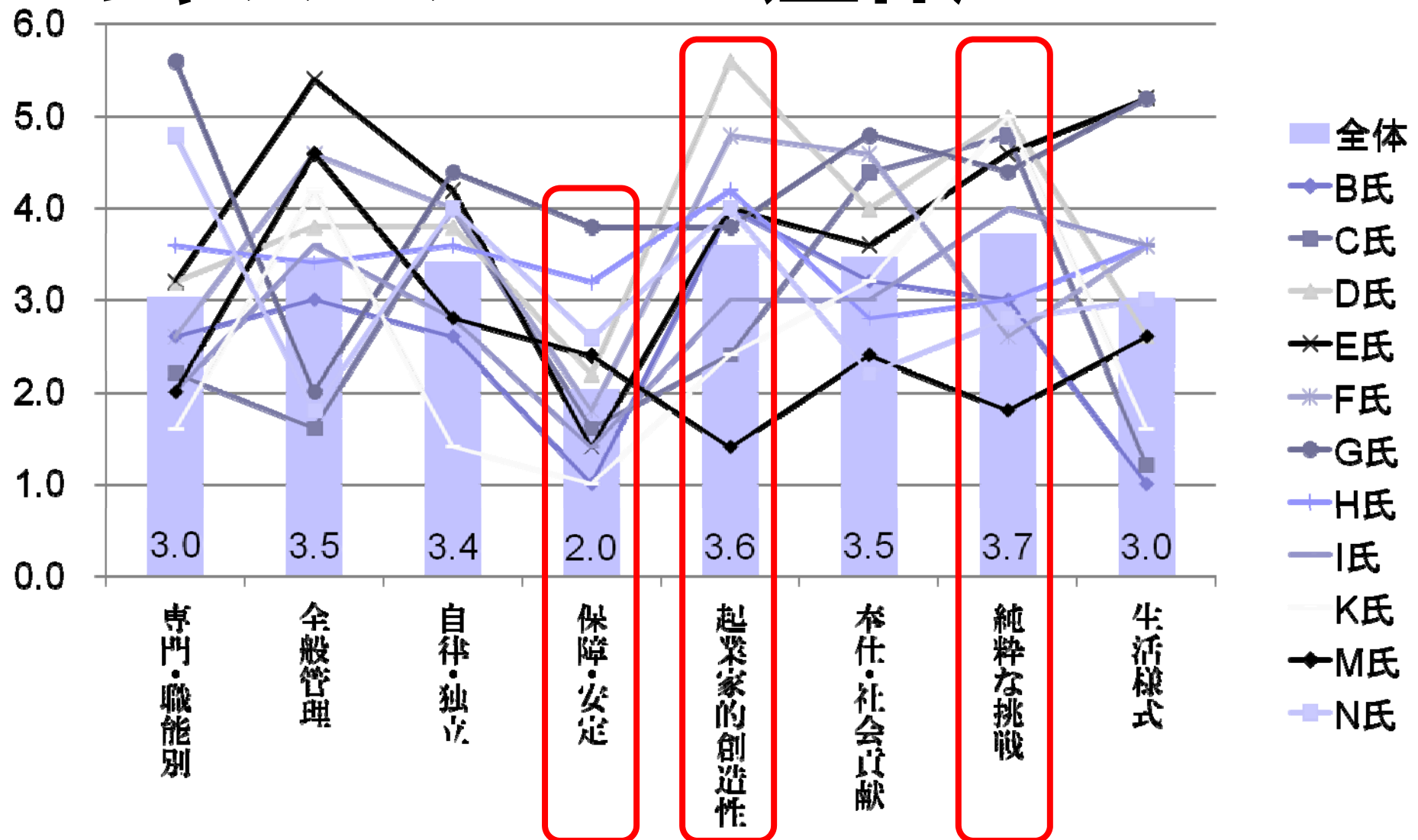
明確に熟成した自己概念を学習するためには  
10年以上の仕事経験が必要でしょう。



# キャリア・アンカー（8つのカテゴリー）

- ① 専門・職能的コンピタンス
- ② 全般管理コンピタンス
- ③ 自律・独立
- ④ 保障・安定
- ⑤ 起業家的創造性
- ⑥ 奉仕・社会
- ⑦ 純粋な挑戦
- ⑧ 生活様式

# キャリア・アンカー (全体)



※「キャリア指向質問票」調査は、Shein (1990) = 金井 (2003:5-10) をもとに実施した。

※「得点」は、合計40問に対して1～6のスケールで回答をしてもらい、カテゴリー別に平均値を算出した。

# キャリア・アンカー (個別)

| カテゴリー            | 得点  | インタビューデータ (一部抜粋)                  | 氏 |
|------------------|-----|-----------------------------------|---|
| 起業家的創造性          | 5.6 | 新しいものを創り出していきたい。先手を切る。記憶に残るものを創る。 | D |
|                  | 4.8 | 他人を楽しませるっていう難しいところに自分の想像力でつくっていく。 | F |
|                  | 4.2 | ゲームづくりの完成度は譲りたくない。                | H |
|                  | 4.0 | 堂々と胸を張って、完全に誰も見ていないものをつくる。        | B |
| 純粋な挑戦            | 5.0 | やりたい仕事として、好きなものか嫌いなものかっていうのが判断基準。 | K |
|                  | 4.8 | いい作品をつくりたい。                       | C |
|                  | 4.0 | 何でもやりたい。責任のある仕事はやりたい。             | I |
| 全般管理<br>コンピタンス   | 5.4 | 作品に対しては前向きにやっていきたい。全て何でも受け入れる。    | E |
|                  | 4.6 | 1本つくるのに時間がかかるので、最後までやり遂げることを意識する。 | M |
| 専門・職能別<br>コンピタンス | 5.6 | クリエイティブなものを求めているかないと。             | G |
|                  | 4.8 | 「絶対にこれいいじゃん」って言われるところだけ目指す。       | N |

※「キャリア指向質問票」調査は、Shein (1990) = 金井 (2003:5-10) をもとに実施した。

※「得点」は、合計40問に対して1～6のスケールで回答をしてもらい、カテゴリー別に平均値を算出。第一位のカテゴリーを抽出した。

# McCall (1998) による 16の「成長を促す経験」

|               |                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------|
| 課題            | ①初期の仕事経験 (初期の非管理業務)                             |
|               | ②最初の管理経験 (初めて人を管理する)                            |
|               | ③ゼロからのスタート (何もないところから何かを築き上げる)                  |
|               | ④立て直し (破綻している事業を立て直す／安定させる)                     |
|               | ⑤プロジェクト／タスクフォース (独立したプロジェクトと課題を単独であるいはチームで実施する) |
|               | ⑥視野の変化 (管理する人数、予算、職域が増える)                       |
|               | ⑦ラインからスタッフへの異動 (現場のラインから会社のスタッフ職への異動)           |
| 他の人との<br>つながり | ⑧ロールモデル (良きにつけ悪きにつけ並はずれた資質を持つ上司からの影響)           |
| 修羅場           | ⑨価値観 (個人や会社の価値を示す行動の「スナップショット」)                 |
|               | ⑩事業の失敗とミス (失敗したアイデアや取引)                         |
|               | ⑪降格／昇進を逃す／惨めな仕事 (切望した仕事に就けない、あるいは左遷)            |
|               | ⑫部下の業績の問題 (パフォーマンスに重大な問題を抱える部下に直面する)            |
|               | ⑬既定路線からの逸脱 (現在の仕事への不満に応じて、新しいキャリアに挑戦する)         |
| その他           | ⑭個人的なトラウマ (離婚、病気、死などの個人的な危機やトラウマ)               |
|               | ⑮コースワーク (公式の研修プログラム)                            |
|               | ⑯個人的な問題 (仕事以外の経験)                               |



# 成長を促す仕事経験

|           | 経験の特徴 | 経験の内容                      | 氏             |
|-----------|-------|----------------------------|---------------|
| 課題        | 新規    | 新たなコンテンツ創造への挑戦             | B,D,F,G,H,J   |
|           |       | 先例のない業務への挑戦                | C,F,I,J,L,M   |
|           | 短期    | 短期間における成果達成                | E             |
|           | 組織外   | 企業内外との協働経験                 | K,N           |
|           |       | 海外での仕事経験                   | D             |
| 他の人とのつながり | 強い紐帯  | ロールモデルとなる人との出会い            | A,C,D,G,J,K,L |
|           | 弱い紐帯  |                            | B             |
| 修羅場       | 非日常   | 追い詰められるような経験               | B,C           |
|           |       | 失敗経験                       | F,G,J,K       |
| その他       | 日常    | 遊び経験 (ゲーム、漫画、アニメ、映画、テレビ鑑賞) | B,J,K,L,N     |
|           |       | 家族とのふれあい                   | J             |
|           |       | 学生時代に得た経験                  | A,C,G,H,I,J,N |



# 成長を促す仕事経験 (課題)

## ◆ 先例のない業務への挑戦

◆「先輩にアドバイス求めても、「3D分かん」とか、「どんなゲームやねん」っていう言われ方をしちゃって、なかなか答えてくれない。なんでも初めてやることはおもしろいってことですね。このジャンルが受けてて、このシリーズが受けてるから同じ物作りましようっていうよりも、あまり誰もやらない、やられていないジャンルをやろうと思ったら、作り手としては面白いんじゃないかなとすごく学べました。」(L氏)

## ◆ 短期間における成果達成

◆「30人ぐらいのチームで、30タイトルぐらいを1年ちょっとぐらいでラインナップとして揃えろって。かなり複数の会社を一度に使うっていう経験はなかったんですよ。制作委託を出しながら、その中の部分委託を他へやらしてっていう作り方のコーディネートまでやりつつ、内部の制作もありつつ。そういうやり方はやったことなかったんで、プロデューサー的には、いい経験になりましたね。」(E氏)

## ◆ 企業内外との協働経験

◆「最初のローカライズの時なんですけど、海外のメーカーさんなんで、仕事の進め方がやっぱり全然違ってですね。すごい合理的なのかも知ないですけど、すごく胃の痛いやり方をもう、本当徹底されていて。それは勉強になったというよりも、こうならないように。やっぱり海外のメーカーのやり方は全然違うなってことはすごく思いましたね。」(N氏)

## ◆ 海外での仕事経験

◆「海外の人と仕事をする機会っていう形で映像撮ろうということになって、どうせなら本場で撮ろうと、アメリカに行こうということで、言いだしっぺが行くしかないなっていうんで、2ヶ月間とかアメリカに。その中でディレクター、プロデューサーが、今まで自分たちゲーム業界の中で独自でやったものとあまりにも違うんですね。」(D氏)

# 成長を促す仕事経験 (他の人とのつながり)

## ◆ 強い紐帯

◆大学時代の演劇サークルの先輩：「演劇時代で教わった先輩っていうのが一番大きかったと思いますね。僕に例えば演出を教えたり、人を喜ばしたりするにはここが重要だとかね、そういうこと教えてくれた先輩の方々が、すごい影響与えましたね。」(J氏)

◆前職の上司(ゲームデザイナー)：「ゲーム制作にはすごい関わってきはるんですよ。大体大きな方針だけ言って、「やっつけ」とか言うんじゃないで、文字チェックとかまでしはるんですよ。細かいとこの修正とかも自分でやりはって。シナリオとかも全部自分で書きはって。印象に残ってるのは、知識が広いというか深い。インプットの量、半端じゃないなと思いましたけどね。すごいろいろ本も読んでるし。」(G氏)

◆前職の同僚(プログラマー)：「これから先どういう技術で、どうゲームが動いていくのか、それをどう実行していけるのかっていうのを、Y氏が全部そちら技術方面見てるんで、常に話し合いながら、やってるんです。わたしは出来上がったものに対して、これはいい、悪いは分かるんですけど、それを実現する手段、技術力、どうしたらいいのかさっぱり分からないので、Y氏がいないとできなかったと思います。」(C氏)

◆現職の創業者：「創業者が経営的なところで、わたしが開発・技術的なところで現場をっていう、なんかそんなノリでしたね。」(A氏)

◆現職の社長：「役員さんっていうのは当然ながらジャッジをするっていう役割でありますけれども、失敗っていうリスクも背負わなきゃいけない。今こんな状態で本当に、この先も続けようっていう、お金を出す、出さないっていう判断をできるのかって言った時に、その方はまあ要は張ってくれたってことですよ。それがなかったら多分、ここで3本も続いてませんし、実際物として、この世に出てなかったと思う。で、実際に自分もプロデューサーとしてその段階で下ろされてたと思うんですね。」(K氏)

◆現職の上司(ゲームデザイナー)：「物作りができる人ってこうなんだっていうのをすごくやっぱり感じた人ですね。だからゲームを作るっていうことが服を着て歩いているような感じ。「ゲーム作りっていうのはどういうものですか」って聞かれたら「あの人見なさい」っていうやつなんですよ。そういう意味ではまあ非常に貴重な人材だと思うんですけどね。何だろう、物の作り方を教わったというか。」(L氏)

◆ゲーム業界以外のパートナー：「結構早くから、ゲーム業界だけではないところの人たちと一緒にやるということで、関わりの中で物を作っていくっていうのが、自分の中ではいい影響があったんじゃないかなと思ってます。より多くの人たちと一緒に新しい物を作る、いろんな会社さんと協力して1つの物を作り上げていくという、本当プロデュースできる会社を目指してるんで。いろいろ関わることによって、いろいろ教えていただくことも多かったんですね。」(D氏)

## ◆ 弱い紐帯

◆他社のゲームデザイナー：「あんなオリジナル作品を作れる人間が26歳でこんなもの作れるのかっていうのがあって。人を楽しませるっていうことに関しては、本当にお得意のような人だになっていうふうに思ったのはやっぱり大きかったですね。」(B氏)

# 成長を促す仕事経験 (修羅場)

## ◆ 追い詰められるような経験

◆「いい物さえ作れば売れるって信じ込むのは非常に危険だと、ビジネスで言えば甘いと思っていたのも事実なんですよ。目的を達成するのに、もっとこうシビアにやらないんだろうというふうに考えてたんですよね。ちょうどそのタイミングで、あの前の社長が、別のことやりたいということで出て行くことになって。みんな集まって「社長いなくなったけどどうする、もう解散するか」とお話も全員集めてやったんですよ。その時に、前から考えてたことではあったんですけど、スタッフ全員に「俺に社長をやらせてくれ」と。絶対に成功させるから、任せられると思う人間はついてきてくれと。そうじゃない人間は、もう方々に散ろうという話をして、まあ全員残ってくれて。」(B氏)

## ◆ 失敗経験

◆「自分がディレクターしてプロデューサーして関わった大作がボツになって、1年半まで開発期間がかかったかなっていうぐらいですかね。何かプロジェクトを進める時には、明確なビジョンを持ってから進めないとだめっていうことを学びました。」(G氏)

◆「タイトルを一緒に作っていた開発者の人たちとの、ギャップがものすごいありまして、そこについてまだきちっとすり合わせができない状態でプロットタイプが上がってしまった。結果上がってきたものっていうのは、どちらにとってもその何のメリットもないような、プロットタイプがあがってしまった。そこで1回紛糾してるんですよ。そのまま開発を続けるのか、それともここで開発を止めるのかですね、問題が発生してまあその間にやっぱりコストとしては数千万のコストが発生してますのでね、どうするんだと、かなり大改造やって、議論していったっていうのがありますね。その作り方では多分、こういうゲームのユーザーさんっていうのは納得してもらえないよっていう。俗言うそのコンセプトがたってる企画であるとか、他の同類との差別化がきちんとできてるかできてないかということを学びました。」(K氏)

# 成長を促す仕事経験 (その他)

## ◆ 遊び経験

◆ 我々の仕事って、多分奇跡の連続だと思うんですよ。たっくさんの人間の手を使って、商品を発売する、完成するっていうことも1つの奇跡だとわたし思ってるんですよ。だって、そのプロジェクトが潰れていい理由はいくらでも多分、作ってる最中にありますからね。大人の事情でなくなるというタイトルだってでもあるわけですから。そういったものを全て潜り抜けて、ようやくタイトルっていうのは奇跡の連続で物が出来上がっているわけですから、言い換えると我々当たり前のように多分奇跡をコントロールできないとだめだと思ってる。毎回奇跡と逆転の連続っていう。ですから、**奇跡を起こす方法、逆転の方法論っていうのは、多分ちっちゃい時から読んで育ってる漫画に多分教えてもらったんじゃないかな**と思うんです。日常よりも非日常が描かれてることの方が多いじゃないですか、漫画って。そんなばかなって言うようなことこそが多分、逆転の発想だと思うんですよ。できるわけじゃないじゃんっていうのが漫画じゃないですか。」(B氏)

## ◆ 家族とのふれあい

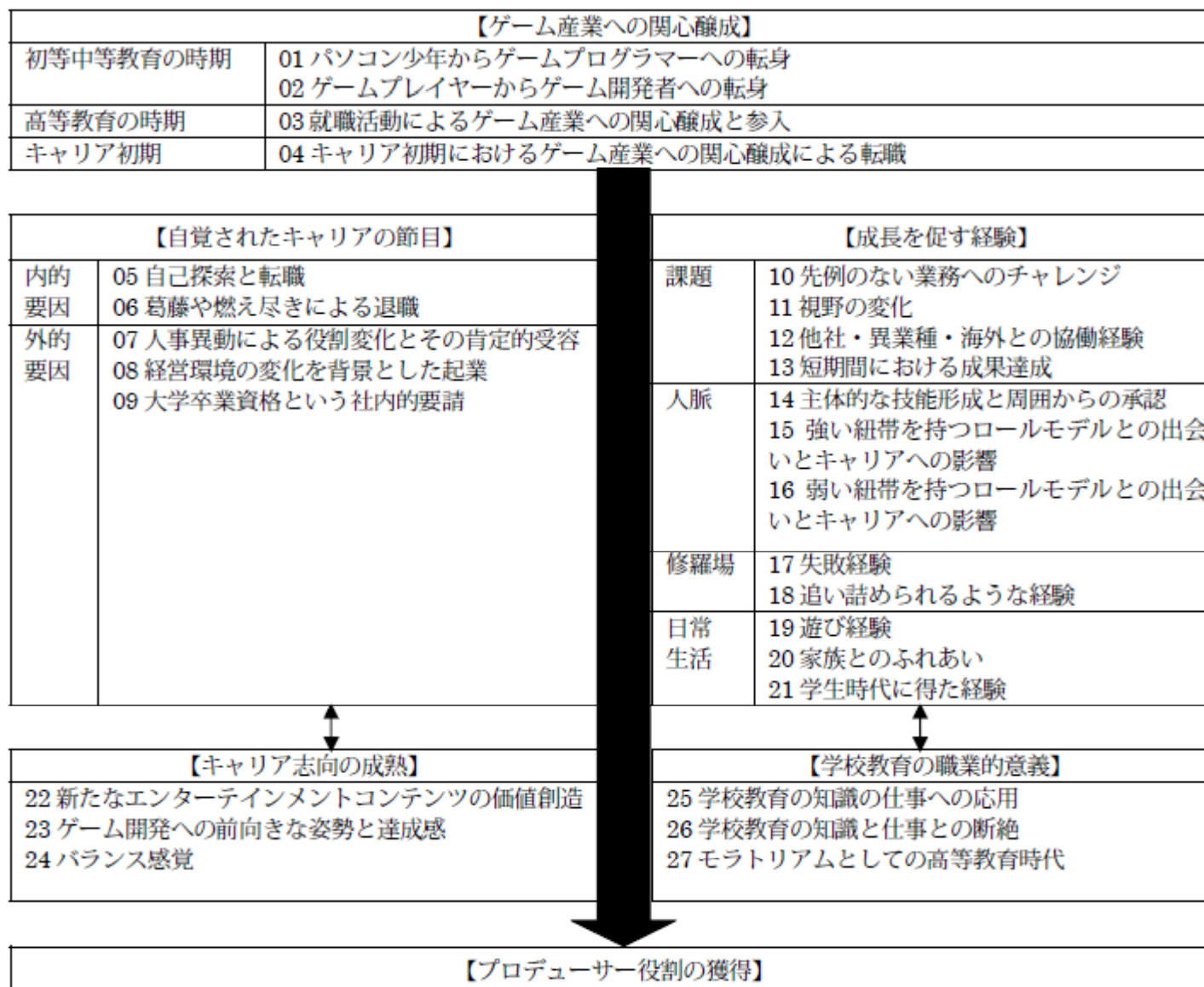
◆ 「わたしは今子どもが2人いるんですけども、子どもが2人いるからこそ、やっぱり子どもに与えたいもの、子どもに感じて欲しいもの、次世代に伝えたいものっていうのが浮かんできてくるんですよ。一般的にはゲームがすごい高機能化、高度化してなかなかおじいちゃんおばあちゃんができるようなゲームってないですよ。でも子どもに目を向けると子どもが楽しめるものって、裏を返せば全員楽しめるんですよ。例えば、ショッピングセンターに行った時に子どもを連れているけれども、**何か子どもと親が一緒にね、触れ合って遊べるようなものがあつたらもっといいのになとは思うわけですね。**でそういうものが何かないかしらっていうのがその開発の原点になる場合がよくあります。**子どもがいなかったらそもそもそういう気分は生まれてこないじゃないですか。」**(J氏)



# 学校教育とキャリア発達

| 認識            | 機能            | 有効である (+)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 無効である (－)                                                                                                                                                                                         |
|---------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 有効だと思う<br>(+) |               | <b>実質説 (N=7: A,C,G,H,I,J,N氏)</b><br>◆「プログラムの話なんですけれども、 <u>数学とか物理は、もうダイレクトに役に立っています。</u> ものを動かすには物理の法則知らないとだめですし、円運動だと思ったらサインコサインぐらい知らないと円運動もさせれない、微分積分も全部使うんで。」(G氏)<br>◆「自分の得意分野を持つということは、そこをフックに話を広げることができる。何か自分を表現する上で重要なことになってくる。 <u>理系というのは、理路整然と人に物を説明するような、論理の組み立て方が文系の人よりうまいんですよ。ちゃんと理路整然と説明しなきゃだめなんですよ、人を説得するためには。</u> 」(J氏) | <b>陰謀説 (N=0)</b>                                                                                                                                                                                  |
|               | 無効だと思う<br>(－) | <b>隠蔽説 (N=5: D,E,F,K,M氏)</b><br>◆「 <u>プログラミング自体にはあまり関係ないですね。</u> 正直言って。ただゲーム制作っていう意味だと大学で学んだことはかなり役に立ったと思いますけどね。例えば会話や説明文とか、簡潔に伝わりやすいようにまとめるって能力はやっぱり大学で、国語とか、論文書いたりだとかで培われたスキルだと思います。」(F氏)<br>◆「 <u>通り一辺倒の講義、カリキュラムになってましたんで役に立っていません。</u> ただ漫画研究会に所属していて、実際に今作っているそのゲームで、必要不可欠な情報として、実際にその原作上で発生した事象とかキーワードとか役立っています。」(K氏)         | <b>空洞説 (N=2: B,L氏)</b><br>◆「 <u>授業とゼミに関しては、ゼロです。授業は受けても受けなくても正直言って変わりはありません。</u> 大学って専門学校みたいに、その2年間だったら2年間の中で知識を叩き込むための機関ではなくて、大学ってどちらかという、その4年間でどういう人生経験をするかの方が重要だったりするじゃないですか。それが大きかったですね。」(B氏) |

# ゲームプロデューサーのキャリア発達プロセス



# 要約と展望

## ゲーム産業における職業情報と キャリア形成に関する提言

# ゲーム産業における職業

## 1-1. ゲーム産業における職業について

官・民による職業情報の提供により、ゲーム開発関連職業の整備・拡充がなされてきた。

官においては、国勢調査のもととなる、日本標準職業分類(JSCO)、ハローワークで運用される、労働省編職業分類(ESCO)の整備が行われ、ゲーム開発関連職業情報の整備・拡充が図られてきている。

民においては、ゲームライターやゲーム開発者によって、官によるゲーム開発関連職業情報の補完が行われ、ゲーム産業における職業情報がより明瞭にされつつある。

## 1-2. ゲーム産業で求められる人材像

ゲーム産業で求められる人材像は、環境変化に伴って多様化しつつあるが、官・民による情報提供によって、その具体化が図られている。



# ゲーム産業におけるキャリア選択

## 2-1. ゲーム産業におけるキャリア選択

ゲームクリエイター・ゲームプログラマーは、小学生・中学生の男子にとって、憧れの職業として認識されている。しかしながら、女子学生や男子高校生においては、ゲームクリエイター・ゲームプログラマーは、職業選択から除外されている。ゲーム離れ、進路相談者となるステークホルダーへの的確な情報提供が課題であることが示唆される。

## 2-2. CSR・社会貢献活動・産学官連携教育、表彰制度

上記の課題を克服する施策として、CSR・社会貢献活動・産学官連携に基づく人材育成施策、表彰制度など、ゲーム開発者という職業を的確に理解するための多様な施策が推進されており、それらの成果が期待される。

# ゲーム産業における キャリアディベロップメント①

## 3-1. ゲーム会社における人材育成・キャリア支援

ゲーム開発者の育成は、これまでOJTを中心に行われてきたが、今後はOff-JTやキャリア開発支援も重視し、開発者の主体的なキャリア開発を支援していく意向が示されている。開発者のキャリアラダーは、各職種を数年経験後、専門職と管理職に分岐していくが、具体的な人材要件の定義、将来的なキャリアパスモデルの提示等が課題となっている。マクロ的にみれば、開発者の転職行動・採用活動は、業界内でほぼ完結しており、ゲーム産業全体で開発者の育成が行われてきたといえる。

# ゲーム産業における キャリアディベロップメント②

## 3-2. ゲームプロデューサーのキャリア発達プロセス

- ・初等中等教育の時期にゲーム産業への関心が醸成された（内発的動機づけが高められた）者は、ゲーム開発職（専門職）として初期キャリアを歩んだ後、ディレクターを経て、プロデューサー職に就いている。このキャリアパスは、企業内部におけるプロデューサーの典型的なキャリア発達プロセスであることが示唆される。
- ・ゲーム産業におけるプロデューサー職へのキャリア選択は、自己の意思決定よりもむしろ企業組織側の要請（人事異動）によって行われている。しかし、プロデューサーの役割は、企業内部において必ずしも確立していないため、キャリアデザインの困難性が窺える。
- ・自覚されたキャリアの節目は、人事異動などの転機や主体的なキャリア選択時であり、自己の成長あるいはキャリア展望として回顧的に意味づけられている。
- ・ゲーム産業におけるプロデューサーは、熟成した自己概念が形成されており、起業家的創造性のキャリア・アンカーを有する者が最も多い。新たなゲーム創造を通じて事業として経済的に成功させたいという欲求は、多くのプロデューサーが持つ根源的な意志である。
- ・ゲーム産業におけるプロデューサーの成長を促す経験と学習の機会、主に仕事の中に埋め込まれているが、学校教育の職業的意義を主観的に評価している者も多い。今後は、知識と経験を統合する学習機会が求められるものと思われる。

# ゲーム産業における職業情報と キャリア形成に関する提言

1. コンテンツ産業振興政策やゲーム産業戦略と、雇用政策との連携
2. 発達段階に応じたゲームキャリア教育の推進
3. ステークホルダーに対するコミュニケーション活動の強化と、ゲーム産業のプレゼンスの向上
4. 若手ゲーム開発者の発掘と後進の育成
5. 生涯キャリア発達の観点からの人材育成
6. ゲーム開発者の自己省察機会の提供と、能力を発揮する人材配置・キャリア支援

# 最後に ～アンケートご協力のお願い～

- 「ゲーム開発者の実態調査」
- 調査方法：インターネット調査
- 調査対象：ゲーム開発者  
(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、プランナー、サウンド、デバッガー、ネットワーク・エンジニア等)
- 実施期間：2009年9月24日～11月23日 (予定)
- 実施者：デジタルコンテンツ協会  
(デジタルコンテンツ制作の先端技術応用に関する調査研究委員会)