

II. ゲーム産業における新卒開発者採用と人材育成の状況

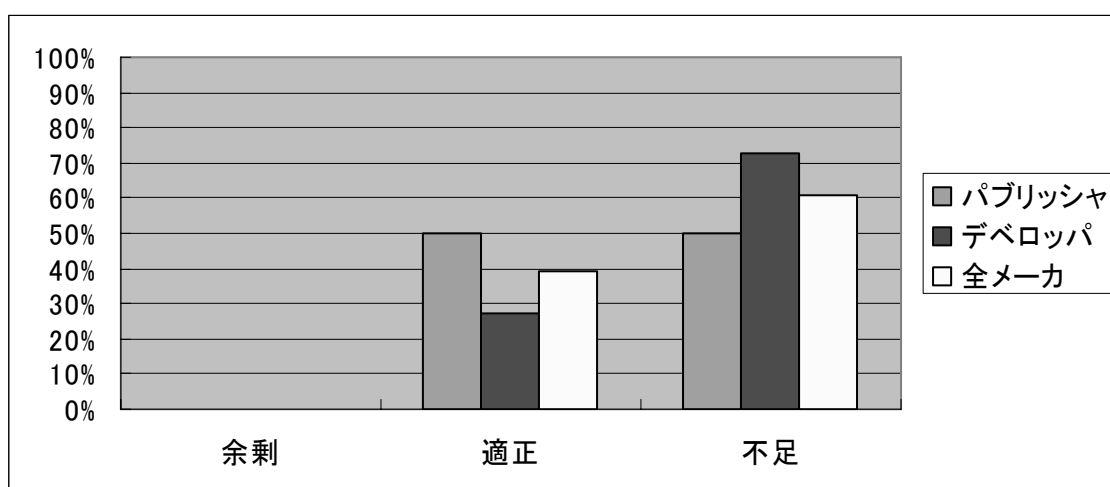
1. 新卒採用ニーズ

ゲーム業界における、開発者の採用状況としては満足していない企業が割合的には多いです。

また、ゲームメーカ 23 社のヒアリング調査結果より、内容の補足としてポイントとなる部分をパブリッシャ、デベロッパ別に掲載しています。ヒアリング調査はパブリッシャ 12 社、デベロッパ 11 社の計 23 社に実施しています。

なお、パブリッシャ、デベロッパの区別は厳密には難しく、主にどちらかの業務の色合いが強いかで判断しております。

表 2-1-1 開発者全体の充足状況



中でもパブリッシャでは管理職であるプロデューサやディレクタ及びプランナが不足傾向にあり、デベロッパでは技術職であるプログラマ、グラフィックデザイナーの不足傾向が強いです。

パブリッシャでは半数の企業にて採用充足ができていない状況ですが、デベロッパでは、大半(75%)が充足できていない状況です。

表 2-1-2 プロデューサの充足状況

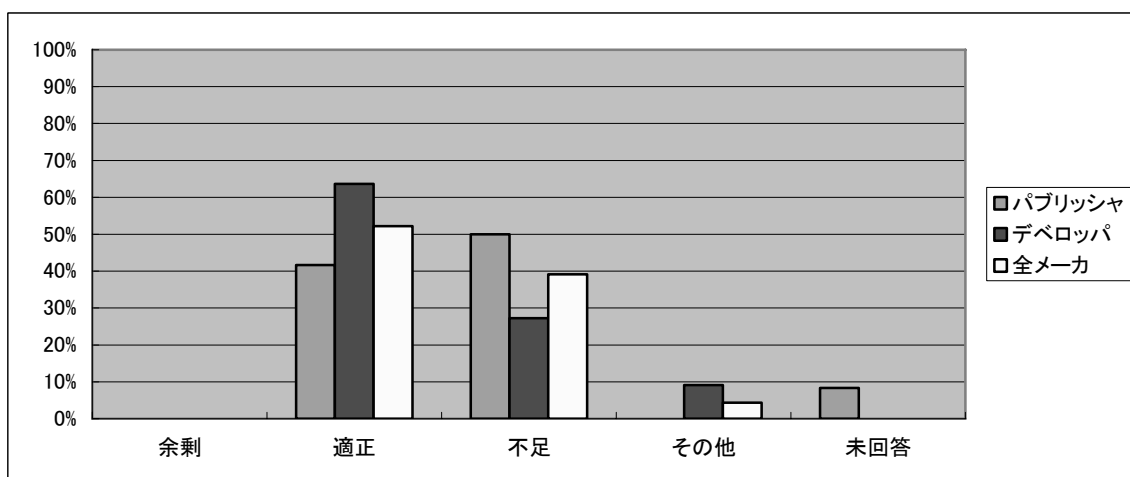
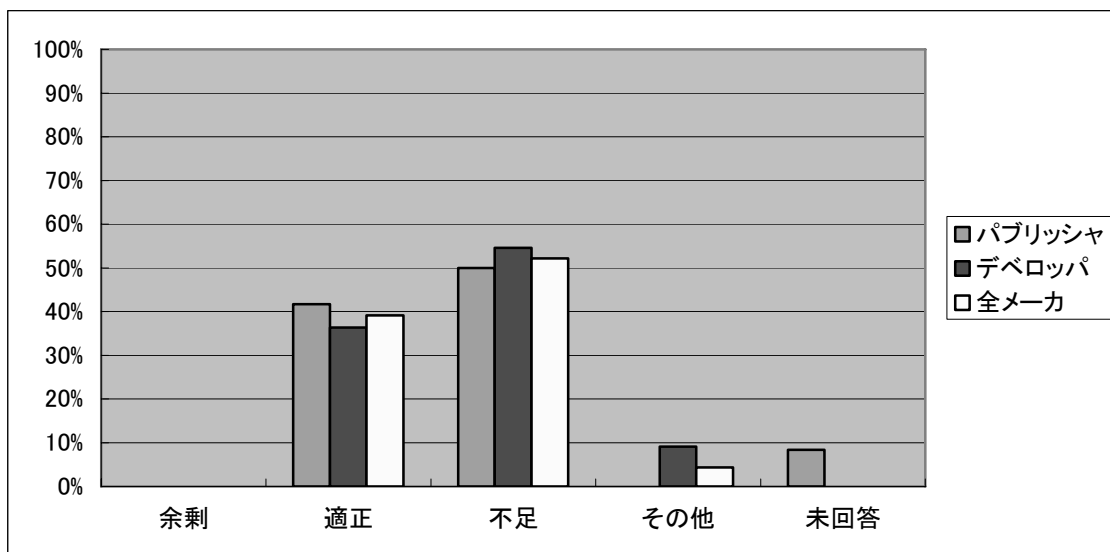


表 2-1-3 ディレクタの充足状況



特に充足できていない職種としては、パブリッシャ、デベロッパともに「プランナ」であり(60%)、ついで「プログラマ」、「ディレクタ」「グラフィックデザイナー」の順となっており、それぞれ半数以上の企業が充足できていない状況にあります。

表 2-1-4 プランナの充足状況

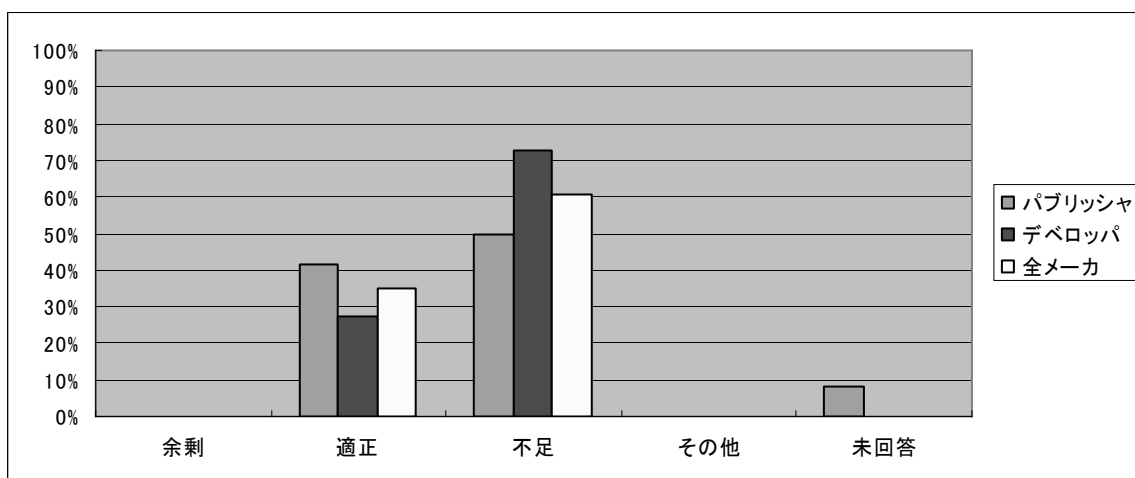


表 2-1-4 プログラマの充足状況

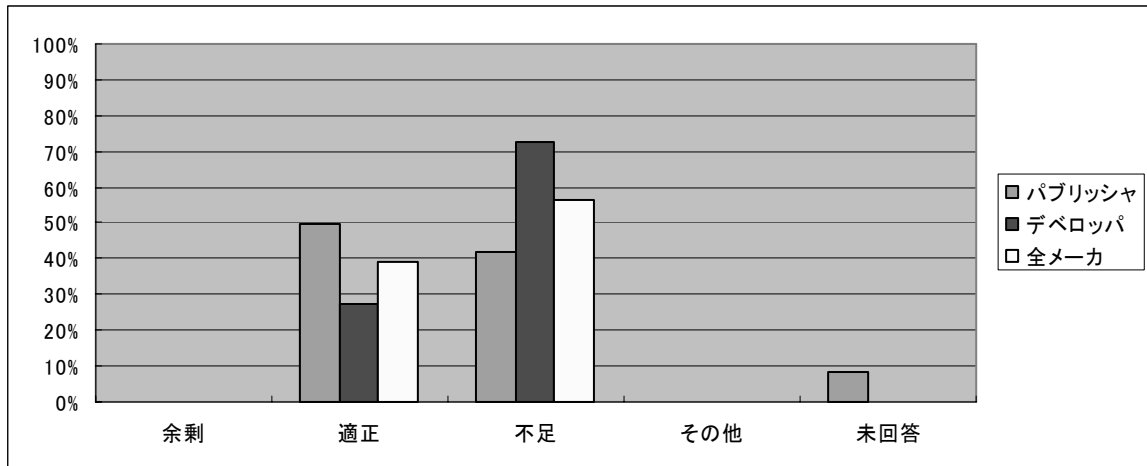


表 2-1-5 グラフィックデザイナーの充足状況

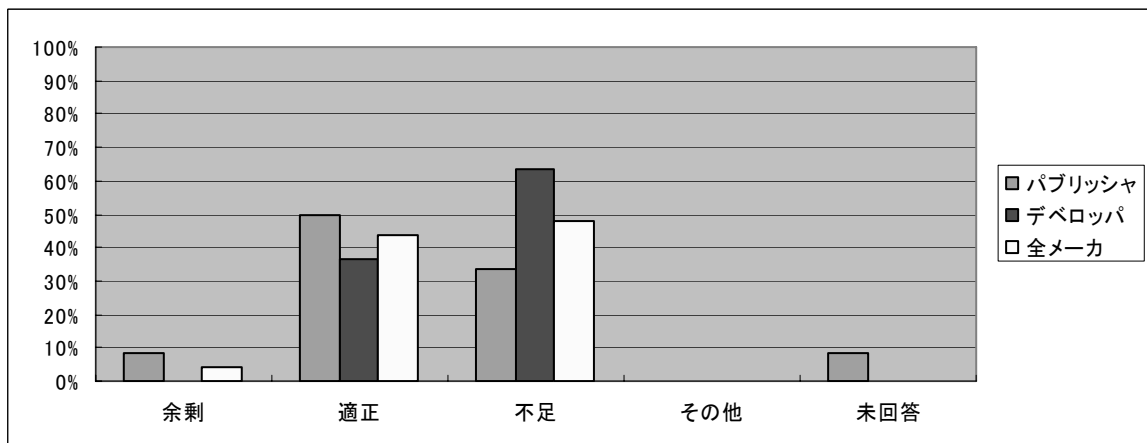
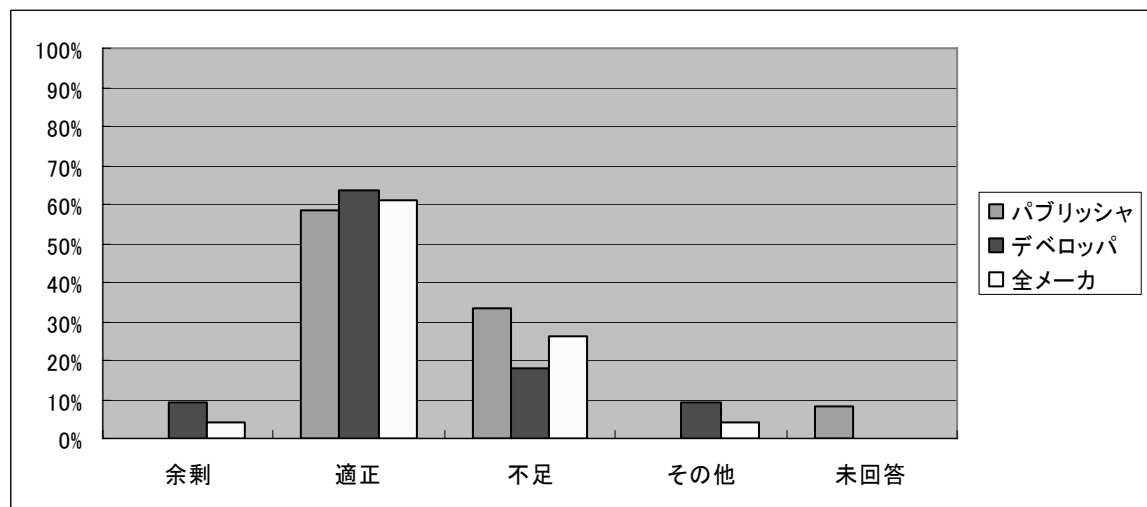


表 2-1-6 サウンドクリエイターの充足状況



採用者の学歴を見るとパブリッシャにて採用されるプログラマに関しては、専門学校生の採用数が、大学・大学院生より上回りますが、グラフィックデザイナーに関しては、パブリッシャ、デベロッパとも大学・大学院生の採用実績が多いです。

表 2-1-7 パブリッシャにおける学歴別プログラマ採用状況

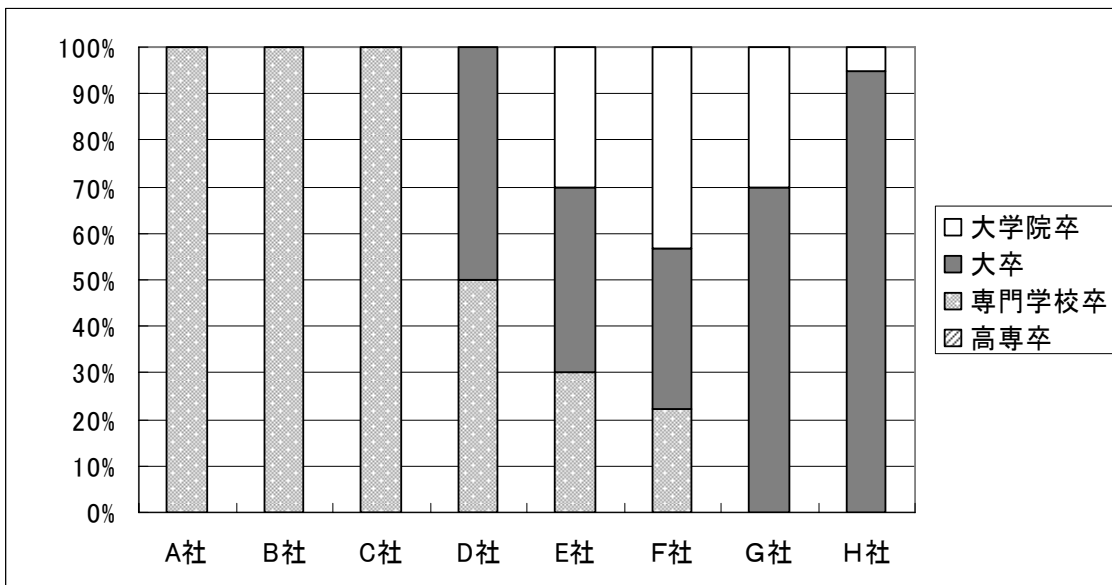


表 2-1-8 デベロッパにおける学歴別プログラマ採用状況

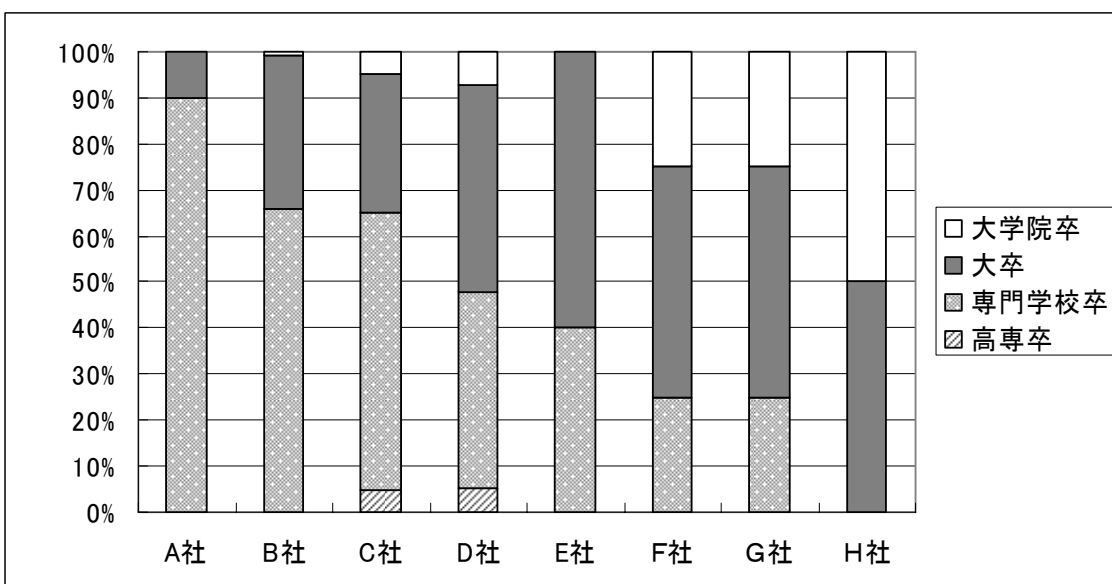


表 2-1-9 パブリッシャにおける学歴別グラフィックデザイナー採用状況

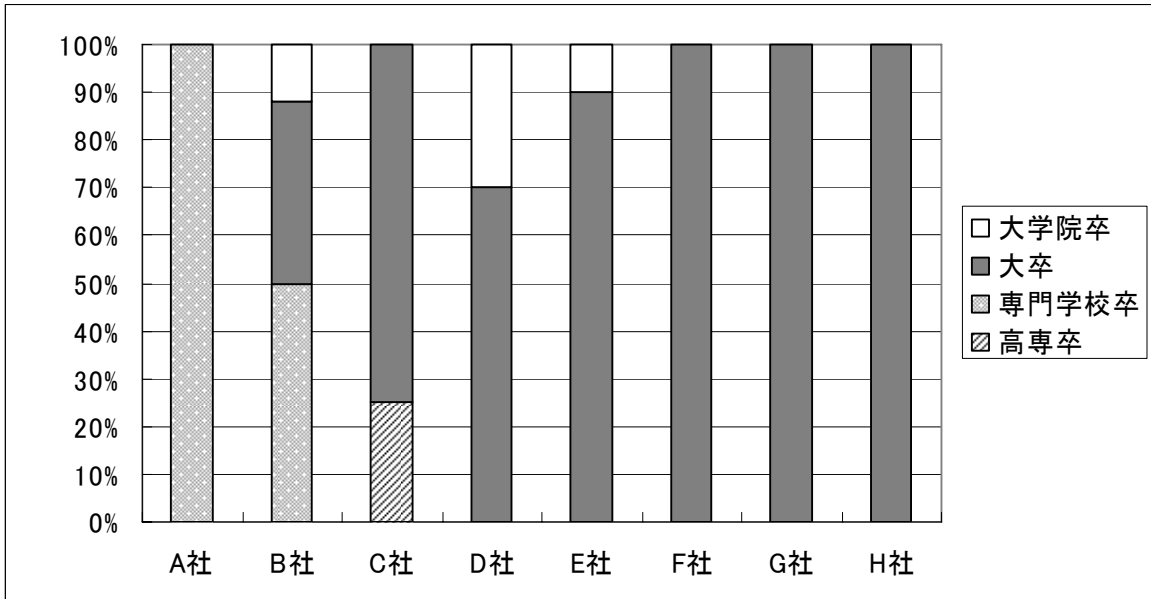
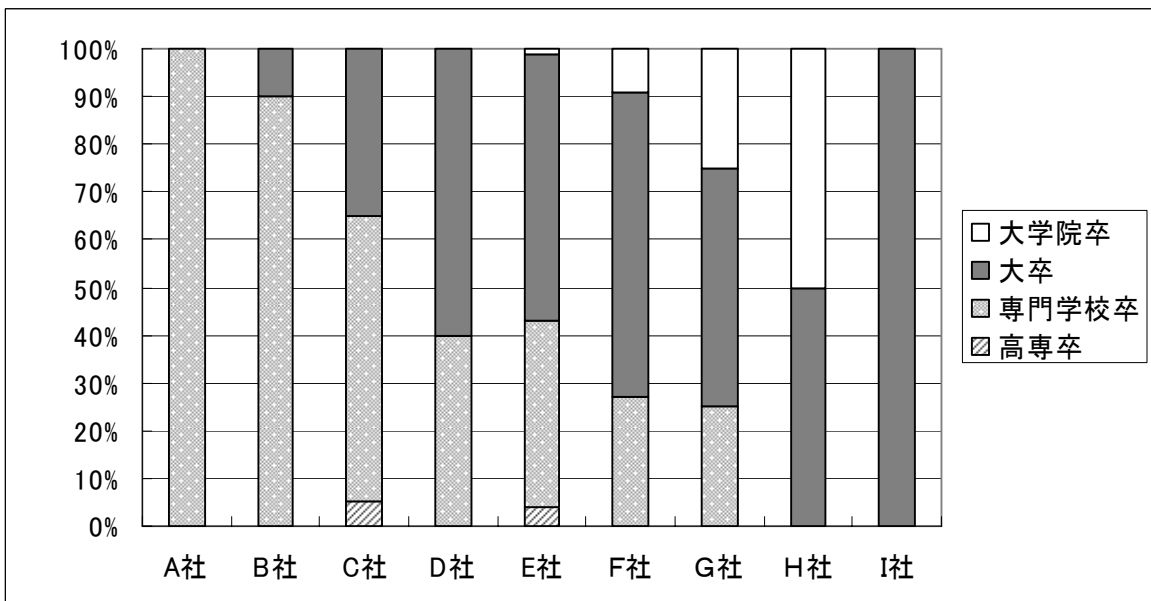


表 2-1-10 デベロッパにおける学歴別グラフィックデザイナー採用状況



2. 採用状況

2-1. 募集内容

プログラマ、グラフィックデザイナーとも、企業により募集職種名が異なり、また、募集範囲（分類）も異なる状況です。

その中でそれぞれの代表的な採用職種は次の通りです。

(1) プログラマ

基本的に、「ゲームプログラマ」で採用募集をしているところが主流です。

特にデベロッパにおいては「ゲームプログラマ」で募集をしているところがほとんどであり、それ以外にも「ネットワーク」や「開発ツール」など、専門特化したエンジニアの採用を行って

いる状況です。

パブリッシャでは、ゲームプログラマとしての採用は全体の30%程度ではあるものの、「プログラマ」としての大枠で一括採用をし、入社後に配属先が決定しているケースも見受けられるので実数としては若干変動があるようです。

(2) グラフィックデザイナー

グラフィックデザイナーは単にCGツールが活用できるだけでは採用には達せず、前提条件として高いレベルの「基礎画力」をもっていることが求められています。ある意味、即戦力としてツールを使いこなせるかということより、将来の成長を期待して基礎画力と、表現力に優れたクリエイターを採用する傾向が見受けられます。

また、企業へのヒアリング調査を行った結果、複数のデベロッパの特徴として、「1人のデザイナーがすべてのデザイン業務をこなすニーズがある」との回答が見受けられました。

2-2. 採用プロセス

各社それぞれではありますが、Webや書面にてエントリー ⇒ 筆記試験（SPI、一般常識、実技試験など）⇒ 面接の流れが一般的であることが調査結果より伺えます。

パブリッシャにおいては、一般的（一般企業の総合職）な採用方法と類似しているところが多く、「履歴書」「エントリーシート」などを活用して書類選考を行う企業がデベロッパと比較し多く存在します。また合わせて「一般常識」「SPI」「職能適性」など一般的な筆記試験を実施するケースもデベロッパと比較し多い状況にあります。

それに引き換え、デベロッパでは一般的な筆記試験を実施するケースはパブリッシャよりも少なく、「書類選考」と「作品選考」または、「専門知識試験」を複合的に実施する企業が多く、より専門技術に特化して測る試験方式を採用している傾向にあります。

また、職種からみると、ゲームプログラマの職種においては、パブリッシャは「基礎学力」がどの程度かを測るため、「エントリーシート」の記載内容や「履歴書」の経歴などの情報と一般的な筆記試験の結果を判断材料としており、専門知識を測る試験を実施していませんが、デベロッパは、「作品選考」「専門試験」の実施により、より具体的に専門知識を測る企業が多く存在します。

グラフィックデザイナーにおいては、パブリッシャ、デベロッパとも、「基礎画力」を測るため、「作品選考」や、「デッサン試験」などを多くの企業が導入しています。

上記記載の「基礎知識（基礎画力）」を第1段階のハードルとして、その後「人物評価」「意欲」「コミュニケーション能力」など、プロジェクトで業務を行ううえでの適性があるかを測るための面接試験を平均3回（1回目：人事・開発現場担当、2回目：開発責任者、3回目：役員）実施する流れが一般的です。もちろん企業により試験実施内容、面接回数など異なりますが、大きくは上記の流れが主流であると考えられます。

また、採用プロセスにおいては、ほとんどの企業は「開発サイド」の意見を重視する傾向にあり、人物評価、スキルなど現場の意見が反映された採用結果になっていると考えられます。

2-3. 学習教育効果

(1) 学校成績と資格

学校教育の中で取得できた「各種資格」や、「学校成績」などに関しては、全体的には多くの企業が興味をもっていない状況であり、「資格」に関しては努力評価レベルであり、資格取得が

業務スキルとは直結していない状況が明確に判断できます。

また、「学校成績」に関しては、特にパブリッシャに関してはほとんどの企業が「成績を考慮しない」(66.7%)と高い数値で考慮されていないことがわかります。しかし、デベロッパに関しては「学校成績」に関して考慮しており、特にプログラマに関しては半数以上の企業(54.5%)が考慮している状況にあり、専門知識(プログラミング)や、基礎学力(数学物理など)などの習得度を測る目安として活用していることが結果から推測されます。ただしグラフィックデザイナーに関しては、「作品」重視であるため、科目評価などはあまり考慮していない企業がデベロッパでも過半数を超えています。

表 2-1-11 プログラマ採用時における資格取得者への考慮の有無

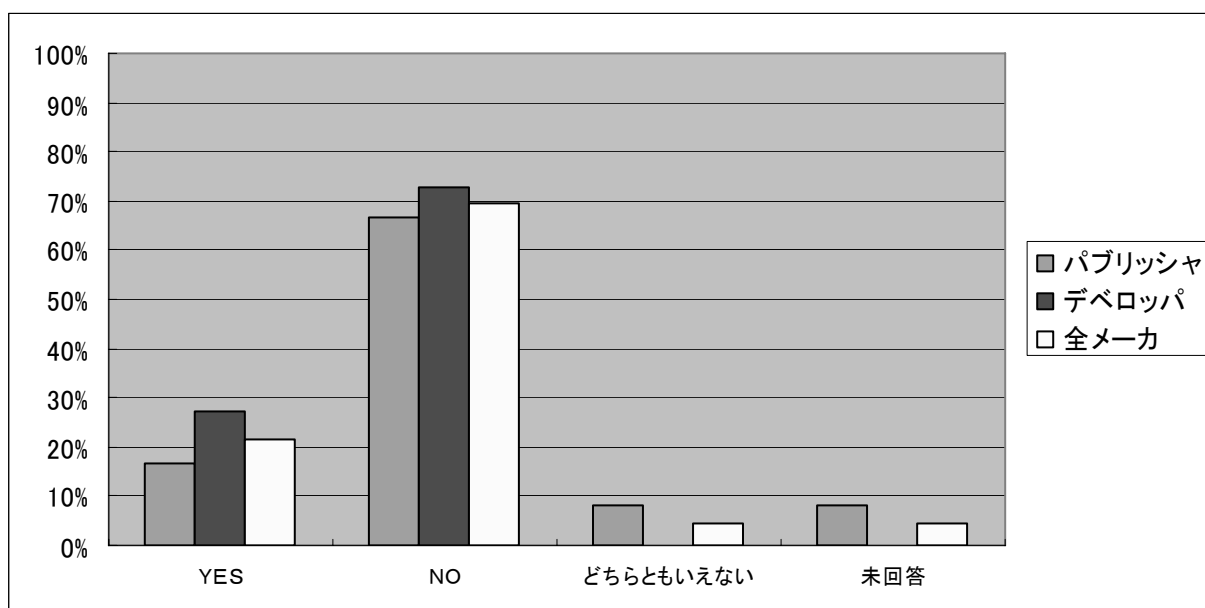


表 2-1-12 グラフィックデザイナー採用時における資格取得者への考慮の有無

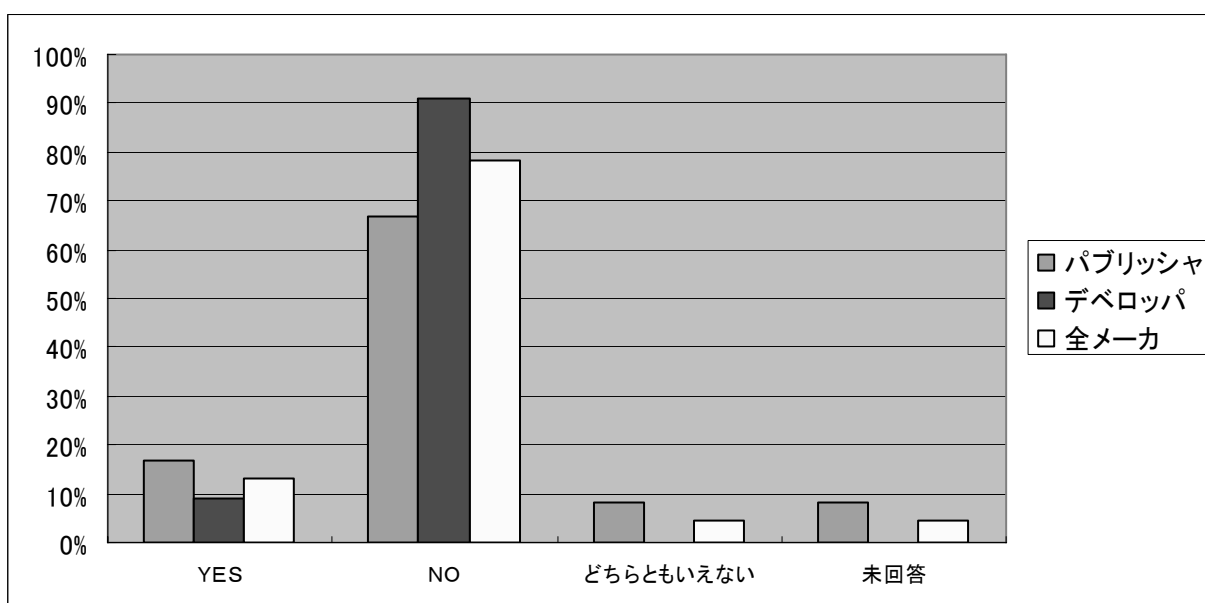


表 2-1-13 プログラマ採用時における学校での成績評価への考慮の有無

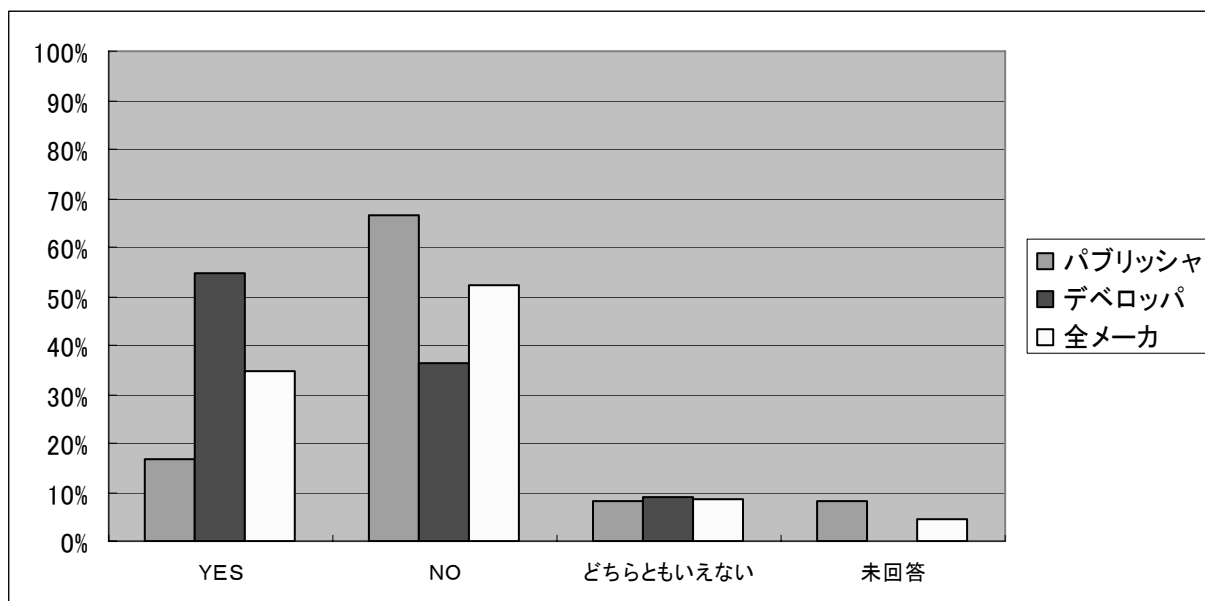
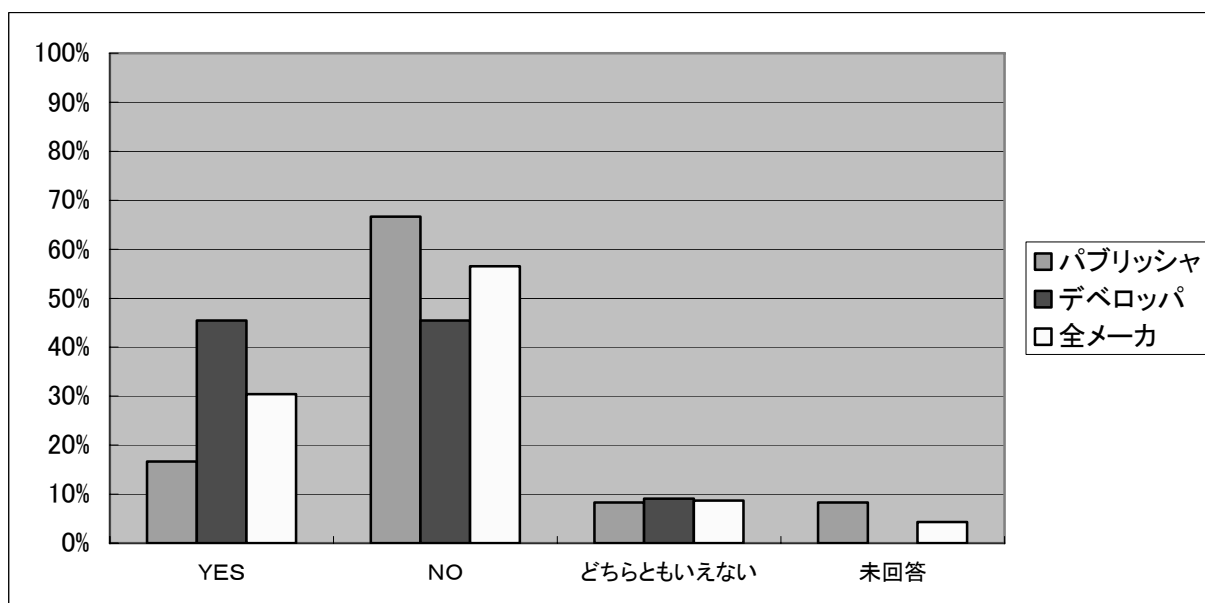


表 2-1-14 グラフィックデザイナー採用時における学校での成績評価への考慮の有無



(2) 教育環境

学校教育環境にて、企業側のゲームソフト制作環境と同一であるかどうかについてはプログラマ、グラフィックデザイナーとも若干の違いはありますが、同一環境にこだわっていない傾向が見えました。「どちらでもない」、「なくてもよい」、「環境に依存しない」の回答の合計が8割であることであることからわかります。

デベロッパでは特に「ハードウェアの環境」が変動するため、ある意味特定した環境のみに慣れていることはプラスとの判断につながらないケースもあることから、「同環境が望ましい」という質問項目に関しては低い結果となっていると考えられます。

プログラマに関しては、制作環境よりもプログラム開発するための「基礎学力」「プログラミング能力」「コンピュータ知識」がしっかりと身につけていることが最重要であることが理解できます。

あくまでも、制作環境と同様の環境での教育は、付加価値に過ぎないと企業では考えているようです。

グラフィックデザイナーに関しては、大前提として「基礎画力」が求められ、その上でコンピュータツールを活用し表現できれば望ましいようです。

それは、日進月歩のコンピュータツールは、グラフィックデザインの表現手段として常に新しい技術への対応が求められてくると、企業により使用している「ツール」の種類が異なることから、入社後に習得していければ良いと考えられるのに対し、「基礎画力」はデザイナーとして将来の成長への礎であり、学生時にしっかりと身につけていなければ、後から習得することが難しい技術であるためと考えられます。

2-4. 試験内容

(1) 書類選考

書類選考は、パブリッシャに関しては「エントリーシート（アンケート含む）」と、「履歴書」を総合的に重視している企業の割合が高く見受けられます。また、デベロッパに関しては、パブリッシャと比較しすべての企業で「履歴書」での選考を行っており、また、グラフィックデザイナーにおいては、このタイミングで大半の企業（80%）が「作品選考」を実施している状況にあります。

これらの状況から以下の特徴が考えられます。

パブリッシャのプログラマ採用における書類選考は、「エントリーシート」「履歴書」「アンケート」などの「書類選考」重視型の採用方法です。これは、一般企業の「総合職」採用の時の方法と類似していると考えられます。その裏づけとしてパブリッシャの「書類選考」にて「エントリーシート」「アンケート」を実施している企業は全体の83.3%であり、大多数の企業が実施している状況が見受けられます。ただし、単純に「志望動機」や「意欲」のみを図っているのではなく、「エントリーシート」に記載の「専門スキル」「経験内容」などから、「専門知識」や「基礎能力」を測ることに活用していることがわかります。

また、デベロッパに関しては、「志望動機」、「意欲」を重視するのではなく、全社「履歴書」の提出を義務付けており、その内容から「経験内容」を探り、後述の「作品選考」より「専門スキル」「基礎能力」を測ることを重視した選考を行っていることがわかります。

デベロッパと、パブリッシャと違いについては、職種に関わらず、書類選考の段階では、「志望動機」「意欲」などを直接測ることが主の目的ではなく、あくまでも各職種への「適性能力」をもっているかを測ることを主目的としているところです。よって「履歴書」からは、今まで何をやってきたのか、何を学んできたのかなど「経験内容」を見るとともに、後述の「作品選考」（プログラマ：50.0%、グラフィックデザイナー：80%）にて専門スキルのレベルを測る選考を行っています。

また、グラフィックデザイナーに関しては、デベロッパ、パブリッシャともに、最初の選考試験となる書類審査と同じ段階でほとんどの企業が後述の「作品選考」（59.1%）も実施しています。このことより、プログラマ以上にグラフィックデザイナーには、より明確な「基礎画力」などの職業適性能力（技術）が備わっていることが最優先の採用条件であることが理解できます。

(2) 作品選考

プログラマに対しては、パブリッシャ、デベロッパとも半数近くの企業が「作品選考」を実施

しています。プログラマの場合、オリジナルゲームなどのプログラミング作品を提出するケースが多く見られます。提出方法はプログラムソースと完成した実行ファイルを CD-R などに入れて提出するのが一般的です。基礎技術や応用技術、ソースコードの見易さなども判断されます。

しかし、筆記試験にて「職能適性試験」(41.7%)や「専門試験」(45.8%)などで、基礎素養を測っている企業も多く存在するため、「作品選考」を実施していない企業も多少(34.8%)存在します。よって、専門知識の有無ではなく、基礎学力の有無が優先される採用基準となつていくところが多いと推測されます。なお、作品選考を実施している企業においては、開発担当者が主になって(一部企業では人事採用担当者または、教育部門担当)、「基礎学力」「ソースコードの表現力」「こだわり」などをポイントに評価をしています。

グラフィックデザイナーはパブリッシャ、デベロッパすべての中で、1社以外の企業においては、「作品審査」(82.6%)を行っています。グラフィックデザイナーの場合は、イラストやデッサンなどの作品集をまとめたポートフォリオを提出するケースが多いです。モーションやムービーを送る際は DVD-R などに記録して提出する場合もあります。中には提出枚数や用紙サイズが事前に決められているケースもあります。実技試験と同じく基礎画力などが判断されるほか、作品のまとめ方やボリューム、デザインの幅などもチェックする場合があります。

判断基準は「基礎画力」「バランス」「デッサン力」「デザイン力」「社風にあった作品か」などがあり、開発担当者重視で判断されます。特にグラフィックデザイナーにおいてこの作品選考は最も優先される採用基準といえます。

表 2-1-15 プログラマ採用時における作品提出の有無

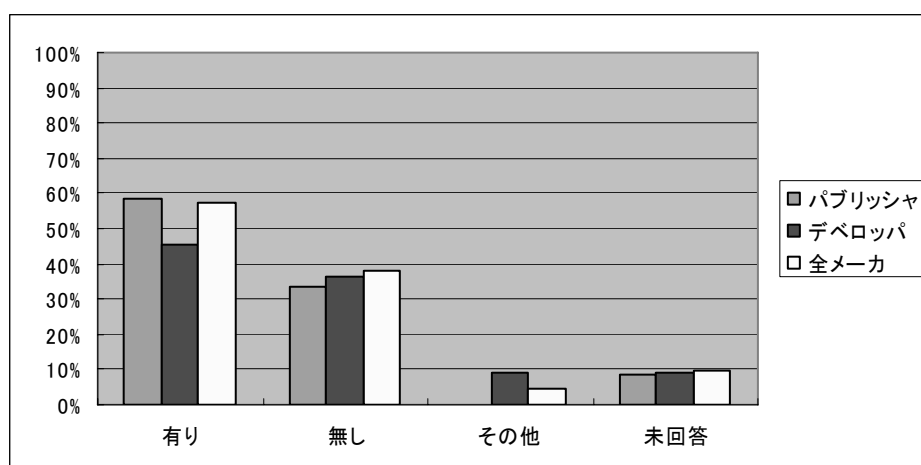
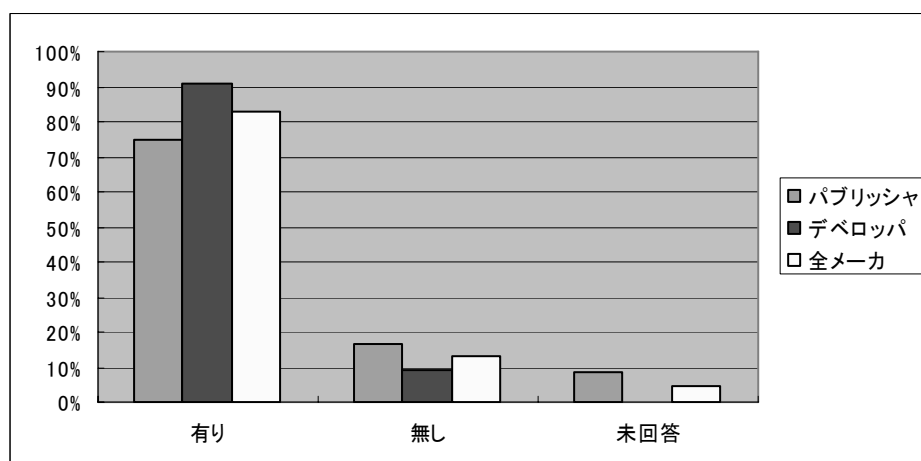


表 2-1-16 グラフィックデザイナー採用時における作品提出の有無



(3) 筆記試験

プログラマに関する特徴としては、パブリッシャでは、プログラミングの「専門試験」を実施する企業はわずか2社（16.6%）ですが、その代わりにプログラマとしての職能適性を測るための「職能適性検査」と「SPI」を実施している企業が5社（41.7%）となっています。

また合わせてゲームプログラマとして必要な「基礎学力（数学・物理）」に関して「基礎学力試験（数学・物理）」を実施している企業がデベロッパと同数の5社（41.7%）存在することから、基礎学力を重視した選考内容となっています。この時点で専門知識（プログラミング技術など）は必要としていないところが多いと考えられます。）

デベロッパに関しては、パブリッシャと異なりプログラミングの「専門試験」を実施する企業は5社（45.5%）であり、その代わりに職能適性を測るための「職能適性検査」と「SPI」を実施している企業が半分近い4社（36.4%）となっており、デベロッパではより具体的に専門知識をどの程度もっているのかを測れる試験内容としています。

また、グラフィックデザイナーにおいては、パブリッシャ、デベロッパとも、同様の採用傾向が見受けられ、プログラマでは全体で9社（39.1%）の企業が実施していた「職能適性検査」と「SPI」が、グラフィックデザイナーでは6社（26.1%）に減っています。これは先に述べた「作品選考」に関連するものと考えられ、グラフィックデザイナーにおいてはほとんどの企業にて実施していることから、プログラマとは異なり「職能適性検査」と「SPI」よりも「作品選考」等で、職能適性を判断している傾向にあります。

上記の状況より、「基礎画力」に優れた学生の採用が主力となっていることがパブリッシャ、デベロッパともに共通している要因と考えられます。

(4) 実技試験

パブリッシャでは、プログラマ採用において「実技試験」を実施している企業はほとんどない状況です。（1社のみ）。上記「筆記試験」でも記載の通り、プログラマ採用における「技術力（専門知識）」を測る試験の必要性は感じておらず、「職能適性（SPI含む）」「基礎学力試験」での結果で充分判断が可能との判断をしています。

グラフィックデザイナーに関しては、4社（33.3%）が実技試験として「デッサン」を実施しています。プログラマと異なり、「基礎画力」「社風にあった作品か」などを評価することを目的に実施しており、実践技術を優先する姿勢が見受けられます。ただし、ほとんどの企業が「実技試験」ではなく「作品選考」にて「基礎画力」「社風にあった作品か」などを図っているため、あえて実技試験にて選考を行っていない企業も多く存在することも現実です。

デベロッパのプログラマ採用では、パブリッシャより「実技試験」を実施している企業が多く、全体の半数近くの5社（45.5%）と、多くの企業が実施している結果となりました。実施内容は基本的に「専門筆記試験」が3社「作品提出」が2社となっており、傾向としては、基礎知識の習得度を測るものであり、プログラミングがかなり専門的にできないといけないという高度な判断基準を設けているところはありません。

グラフィックデザイナーに関しても、プログラマ同様のスタンスでの「実技試験」の運用となっており、デッサンや、課題に基づいたイラストや絵コンテ、ロゴデザインなどの作成が挙げられます。基礎画力、色彩構成、コンセプト力、オリジナリティ、そしてスピードや計画性も判断基準とされています。ただし、事前に「作品選考」をほとんどの企業にて実施していることから、予想よりも少ない半分の6社しか実技試験を実施していない状況です。

(5) 面接試験

パブリッシャ、デベロッパ、職種の枠に関係なく行われています。

面接試験はパブリッシャ、デベロッパとも、平均3回実施の企業が大半です。内訳としては1回目：人事部・開発現場担当、2回目：開発責任者、3回目：役員（人事部長含む）の様な形態で実施しているところが多く見受けられました。特にプログラマに対する面接試験におけるポイントは、プロジェクトで業務を推進するため「ヒューマンスキル（コミュニケーション能力、協調性など）」を重視した内容になっています。また、「ゲーム開発に対する意欲」など、業務に耐えられる「情熱」をもっているかも測っています。

また、企業によっては作品選考をリンクさせ、「基礎学力」に対して口頭試問を実施しているところも見受けられます。

また、グラフィックデザイナーに関しては、あくまでも「コミュニケーション能力」「意欲」など純粹に業務を推進する上での「ヒューマンスキル」に特化した内容となっている傾向があります。あわせて専門知識や技術力について質問されるケースもあります。

2-5. 採用試験のまとめ

ゲーム制作は、プロジェクトで活動していくものであり、そのために必要な「知識」「技術」「能力」を測ることを目的に採用試験を実施しています。

プログラマに関しては一般企業の「総合職」を採用する考え方と同様の方法を採用している企業は、結果として「大学生」「大学院生」の採用が主となっているように見受けられます。

また、特化した「専門知識」「基礎学力」と「プロジェクト活動に必要なヒューマンスキル」など「専門職」を重視した採用基準を設定した採用方法を行っている企業は「専門学校生」「大学生」と偏らない採用実績となっている状況が見受けられます。

グラフィックデザイナーは、プログラマと異なり、まず最優先されるものは「基礎画力」であり、「デザイン能力」、「技術力」です。

これが一定レベル以上であることが前提条件であり、その上で、プログラマ同様に「ヒューマンスキル」を必要としている状況が見受けられます。

3. 採用後の状況

採用後の配属先は人材が不足している部署への配属を前提に本人の希望や適性を考慮しつつ、決定されています。本人のスキルも重要で部署ごとで考慮されています。本人の適性については新入社員研修などを行う中で判断するケースがあります。

新入社員の在職率は1年目ではほぼ100%在職していますが、3年目の在職率は87%となっています。3年目まではパブリッシャとデベロッパを比較してもさほど変わりはないですが、5年後在職率はパブリッシャで79%、デベロッパでは67%と若干差が出てきます。また職種別に比較するとプログラマの在職率のほうが10%程高い傾向にあります。在職後3年以降はよりよい条件を求めて転職するケースもあるようです。

上記のパーセンテージはアンケートの平均値を求めたもので、5年後在職率が100%の企業もあれば、20~30%の企業もあります。

4. 入社後教育

4-1. 新入社員研修

多くの企業では、入社後の教育については社会人としてのビジネスマナー研修や企業理念を理解するための新入社員研修などを行っています。中にはグループワークなどを取り入れたコミュニケーションスキルアップ研修などを行っている企業もあります。

4-2. OFFJT

実技研修を OFFJT として行っている企業は 55～70%程度です。プログラマではプログラミング基礎技術、開発基礎などを行い、グラフィックデザイナーは 2D、3D ツールの技術習得、キャラクタ、背景、モーシヨンの制作を行います。中に研修中にゲームを作りコンペなどを行う企業もあるようです。OJT と絡めて行うケースもあるようですが期間は 1 ヶ月から長いところだと 1 年かけて行われています。

表 2-1-17 プログラマにおける集合研修（OFFJT）の有無

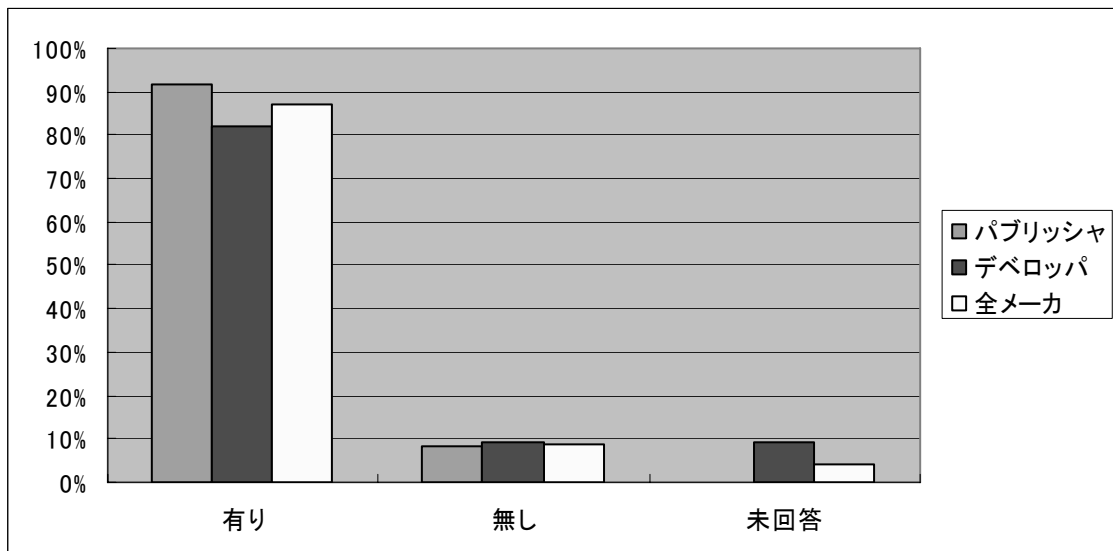
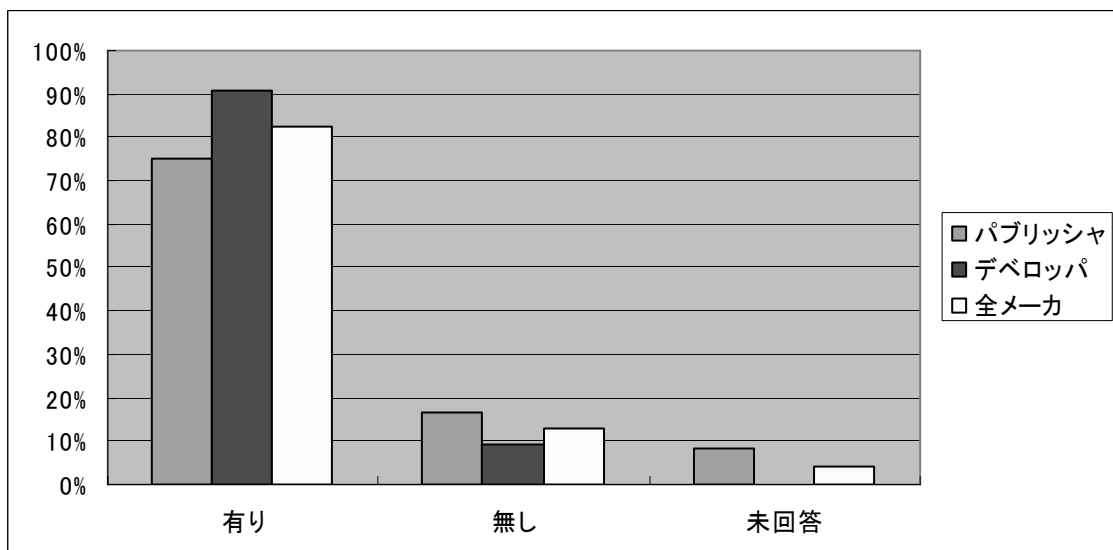


表 2-1-18 グラフィックデザイナーにおける集合研修（OFFJT）の有無



4-3. OJT

チームリーダーや先輩社員を教育係として配属し実務を行っていきます。ペアプログラミングを導入している企業もあるようです。専門学校生と大学生で仕事内容をわけている企業もあります。

4-4. その他

企業によって様々ではありますが、定期的な社内勉強会や外部講師に依頼した講習などを行っている企業もあります。

5. 企業側意見の一例

今回の、アンケート実施にて回答いただいた一部の企業からの意見を以下に列挙します。

- ・グループワークでの制作を行ってほしい。
- ・基礎力を高めてほしい。
- ・自分の方向性が定まっていない人が多い。
- ・直ぐに諦めないような忍耐力を身につけてほしい。
- ・現場で求めていることと学校教育内容が「ずれている」印象があります。
- ・現場で必要とする知識を、どの様に役立つのかを踏まえて教育してほしい。
- ・基礎をしっかりと身につけさせることが重要です。
- ・プロ意識を教えてほしい。
- ・学外からの評価にさらされるように作品を公開してほしい。
- ・採用試験前に、企業研究をしっかりと実施してほしい。

上記記載の要望より、「基礎能力」「職場適合ができるヒューマンスキル」「就職活動内容」など、様々なポイントにおいて、現状業界のニーズとのギャップが多く発生していることが見受けられます。

今後、教育機関がどれだけ業界ニーズを認識し対応していけるかが、業界への安定した人材供給の一要因になるのではと考えられます。