

# ゲーム開発者の就業と キャリア形成 2022

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会  
技術委員会 人材育成部会

## まえがき

CEDEC (Computer Entertainment Developers Conference)では、ゲーム開発者のキャリアに関する意識や行動の現況を明らかにすることを目的とし、2013年より、ゲーム開発者を対象とするアンケート調査の実施を始めました。第10回目となる2022年のアンケート調査の報告書をまとめ、ここに報告させていただきます（このうち2020年と2021年は新型コロナウイルス感染症の流行にともない「ゲーム開発者のテレワークに関するアンケート調査」として実施）。

国内で広く「働き方改革」が浸透していく中、ゲーム開発においても長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず待遇の確保等の実施が進んでいます。本アンケートが、より一層の新しい働き方の模索と、各現場での生産性の向上のヒントとなれば幸いです。

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

2023年2月

CESA 技術委員会 人材育成部会

# 目次

1	調査の概要	3
1.1	調査の趣旨	3
1.2	調査の対象	4
1.3	調査の方法	4
1.4	調査の実施期間	4
2	回答者の概要	4
2.1	性 (Q1)	5
2.2	年齢 (Q2)	5
2.3	最終学歴 (Q3)	6
2.4	最終学歴の学問系統 (Q4)	6
2.5	同居の家族 (Q5)	9
2.6	現在の職種 (Q6)	10
2.7	現在の役職 (Q7)	12
2.8	現在の職場での就業年数 (Q8)	14
2.9	ゲーム産業での転職回数 (Q9)	16
2.10	現在携わっているプラットフォーム (Q10)	18
2.11	現在の職場の従業員数 (Q12)	19
2.12	現在の勤務地 (Q13)	20
2.13	現在の勤務状況 (Q14)	21
2.14	就業形態 (Q15)	22
2.15	勤務形態 (Q16)	23
2.16	一週間あたりの就業時間 (Q17)	24
3	2021 年収 (Q11)	25
3.1	最終学歴別 2021 年収	27
3.2	職種別 2021 年収	28
3.3	従事しているプラットフォーム別 2021 年収	29
3.4	就労形態別 2021 年収	31
4	仕事の環境	32
4.1	仕事の量的負担度・コントロール度 (Q18)	32
4.2	上司の支援・同僚の支援 (Q19)	35
4.3	コンテンツの質と就業時間について (Q20)	38
4.4	働き方の希望 (Q21)	39
4.5	副業規定 (Q22)	41
4.6	副業 (Q23)	42
4.7	子育て支援 (Q24)	43
5	おわりに	45

# 1 調査の概要

## 1.1 調査の趣旨

2021年の家庭用ゲーム市場は、日本国内はハードウェアが2,028億円、ソフトウェアが1,691億円、合計で3,719億円となり、ソフトウェアのダウンロード販売は346億円に達した。海外の市場規模は、ハードウェアが1兆9,803億円、ソフトウェアが1兆4,174億円、合計で3兆3,978億円となった。（コンピュータエンターテインメント協会, 2022）※1。

このようにゲームの領域が拡張され、産業構造が大きく変化するなかで、ゲーム開発者を取り巻く環境も変容しつつある。その実情と照らし合わせ、自らのキャリアを省察し、展望しながら、変化する環境に適応させていくことが、より一層重要となってきた。

また、ゲーム開発者について理解を深めることは、開発者の叡智や情熱の結晶であるゲームそのもののみならず、それを介して接続される人々、社会、コミュニティ、産業、文化の持続可能な発展にとって重要である。

そこで、一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会は、2013年よりゲーム開発者が働く環境およびキャリアに関する意識や行動の現況を把握することを目的として、商業ゲーム開発者を対象にしたインターネット調査を開始した。

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。

また、2020年度と2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響でそれぞれ「ゲーム開発者のテレワークに関するアンケート調査2020」「同2021」を実施した。そのうえで本年度は感染症の流行が落ち着きつつある社会的状況をかんがみ、あらためて「ゲーム開発者の生活と仕事に関するアンケート調査2022」を実施した。また、設問内容も「2019」をふまえたものとした。

これらにともない本調査（ゲーム開発者の生活と仕事に関するアンケート調査2022）では、過年度の調査と比較検討が可能となるように属性的質問を踏襲し、CESA技術委員会内で質問内容が精査された。

その結果、①性、②年齢、③最終学歴、④最終学歴の学問系統、⑤同居の家族、⑥現在の職種、⑦現在の役職、⑧現在の職場での就業年数、⑨ゲーム産業での転職回数、⑩現在携わっているプラットフォーム、⑪2021年の収入、⑫現在の職場の従業員数、⑬現在の勤

務地、⑭現在の勤務状況、⑮就業形態、⑯勤務形態、⑰一週間あたりの就業時間、⑱仕事の量的負担度・コントロール度、⑲上司・同僚の支援、⑳コンテンツの質と就業時間について、㉑働き方の希望、㉒副業規定、㉓副業、㉔子育て支援の24問に絞られた。

他にLGBTQ+に対する関心の高まりから、本年度から性別について、新たに「回答しない」の項目を加えた。

※1 コンピュータエンターテインメント協会(2022).『2022CESA ゲーム白書』

## 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、エンジニア、アーティスト、テクニカルアーティスト、サウンドクリエイター、ゲームデザイナー、データサイエンティスト、品質管理(QC)・テスター・デバッガー、役員/管理職などに従事する商業ゲーム開発者が対象にされた。

## 1.3 調査の方法

本調査は、インターネット調査である。

## 1.4 調査の実施期間

本調査期間は、2022年7月1日(金)～8月12日(金)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、387サンプルである。

※分析軸の属性として使用している N 数が 30 サンプル未満については\*を付与し、参考値として表示した。

## 2 回答者の概要

本調査の典型的な回答者は、次のとおりである。芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系（27.6%）や電気・電子・通信・情報工学系（18.2%）を学び、大学を卒業（39.5%）している。勤務先の従業員数は 2000 人以上（32.8%）で、就労形態は正社員（79.3%）、役職は一般クラス（54.8%）、ゲーム産業の経験年数は 3 年未満である（34.1%）。据置型ゲーム機（56.8%）、PC(48.1%)、スマートフォン・タブレット（47.8%）の開発・運営に従事しており、2021 年収は平均 606.1 万円である。

## 2.1 性 (Q1)

回答者の性は、男性が 76.2%、女性が 23.0%、回答しないが 0.8%である。なお、「回答しない」の項目は少数のため、以後は性別に関する図表から掲載を省略した。

## 2.2 年齢 (Q2)

回答者の年齢は平均 36.3 歳 (SD=8.20)、男性 42.4 歳 (SD=8.97)、女性 33.4 歳 (SD=6.98) である。年齢階層別でみると 35～39 歳が最も多く 19.1%、次いで 40～44 歳が 18.6%、30～34 歳が 17.1%と続く (図 2-2-1)。女性は男性と比べて 30～34 歳と 40～41 歳の者が多い (表 2-2-1)。

図 2-2-1 年齢

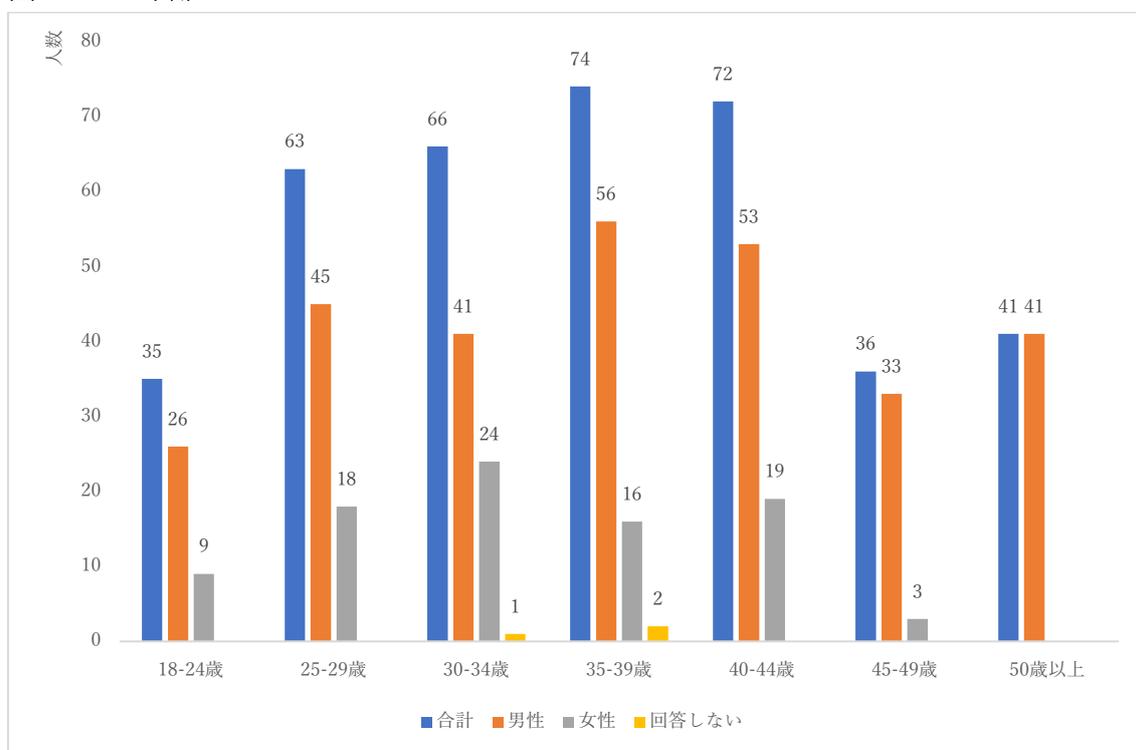


表 2-2-1 性別と年齢

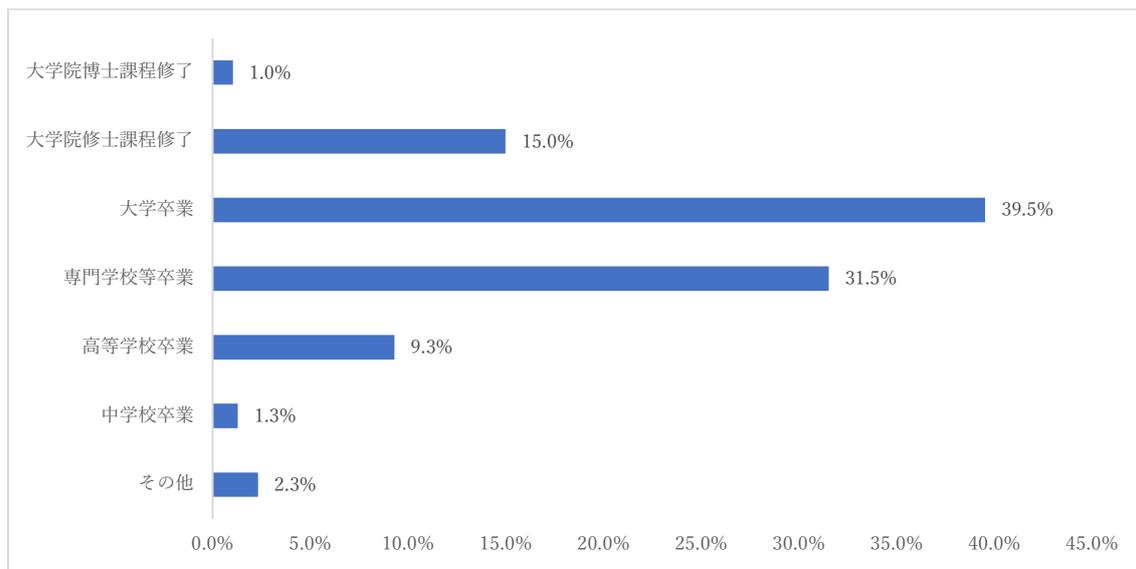
	18-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50 歳以上
合計	9.0%	16.3%	17.1%	19.1%	18.6%	9.3%	10.6%
男性	8.8%	15.3%	13.9%	19.0%	18.0%	11.2%	13.9%
女性	10.1%	20.2%	27.0%	18.0%	21.3%	3.4%	0.0%
回答しない	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%

全体 n=387 男性 n=295 女性 n=89 回答しない n=3

## 2.3 最終学歴 (Q3)

回答者の最終学歴は、「大学卒業」が最も多く 39.5%、次いで、「専門学校卒業」が 31.5%、「大学院修士課程修了」が 15.0%、「高等学校卒業」が 9.3%、「大学院博士課程修了」が 1.0%、「中学校卒業」が 1.3%、「その他」が 2.3%となっている (図 2-3-1)。

図 2-3-1 最終学歴



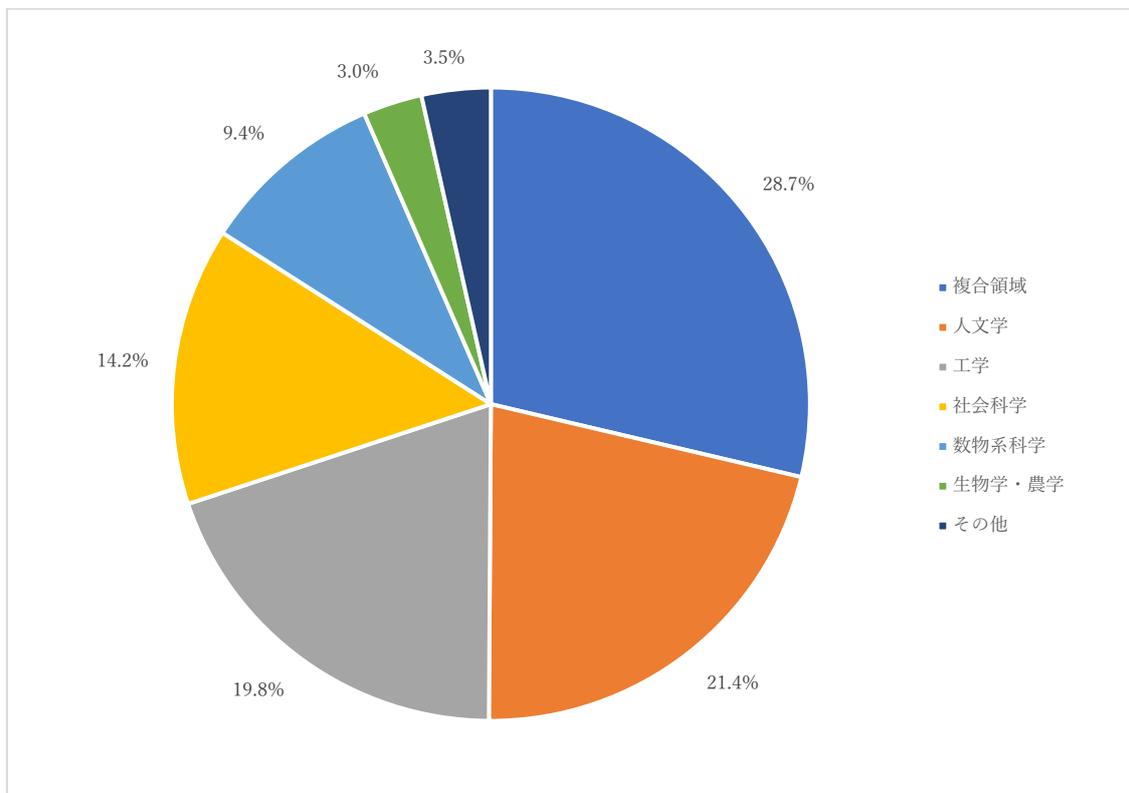
全体 n=387

## 2.4 最終学歴の学問系統 (Q4)

回答者の最終学歴の学問系統をみると、「複合領域」(28.7%)が最も多く、次いで「人文学」(21.4%)、「工学」(19.8%)「社会科学」(14.2%)と続く (図 2-4-1)。複合領域の中でも「芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系」が最も多く 27.6%、次いで工学のうち「電気・電子・通信・情報工学系」が 18.2%、人文学のうち「美術・表現・音楽・デザイン系」が 15.0%を占めており、三者を合わせると 55.2%となる (図 2-4-2)。※

最終学歴の学問系統を職種別にみると、エンジニアは芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系 (31.3%)、電気・電子・通信・情報工学系 (30.4%)、数学・物理・情報科学系 (18.5%) の順に多い。アーティストは芸術・表現・音楽・デザイン系 (46.4%) と芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系 (33.9%) の両者で 80.4%を数える。ゲームデザイナーは芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系 (30.0%)、次いで文学・語学・史学・文化人類学系 (18.3%)、経済・経営・商学系と電気・電子・通信・情報工学系が同率 (10.0%) となっている。

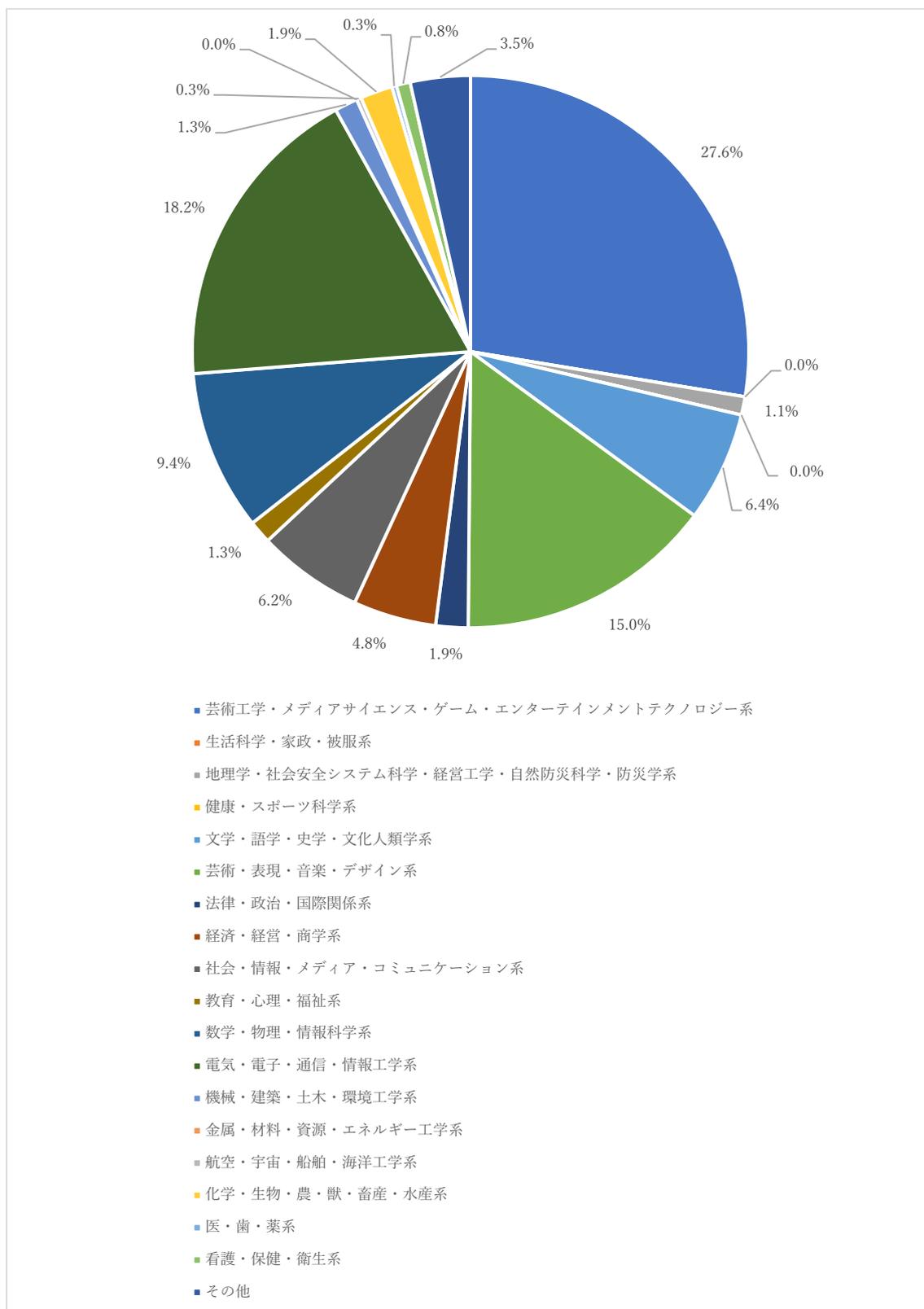
図 2-4-1 最終学歴の学問系統



全体 n=373

※Q3（最終学歴）の集計結果から【その他】回答等を除外して算出した

図 2-4-2 最終学歴の学問分野



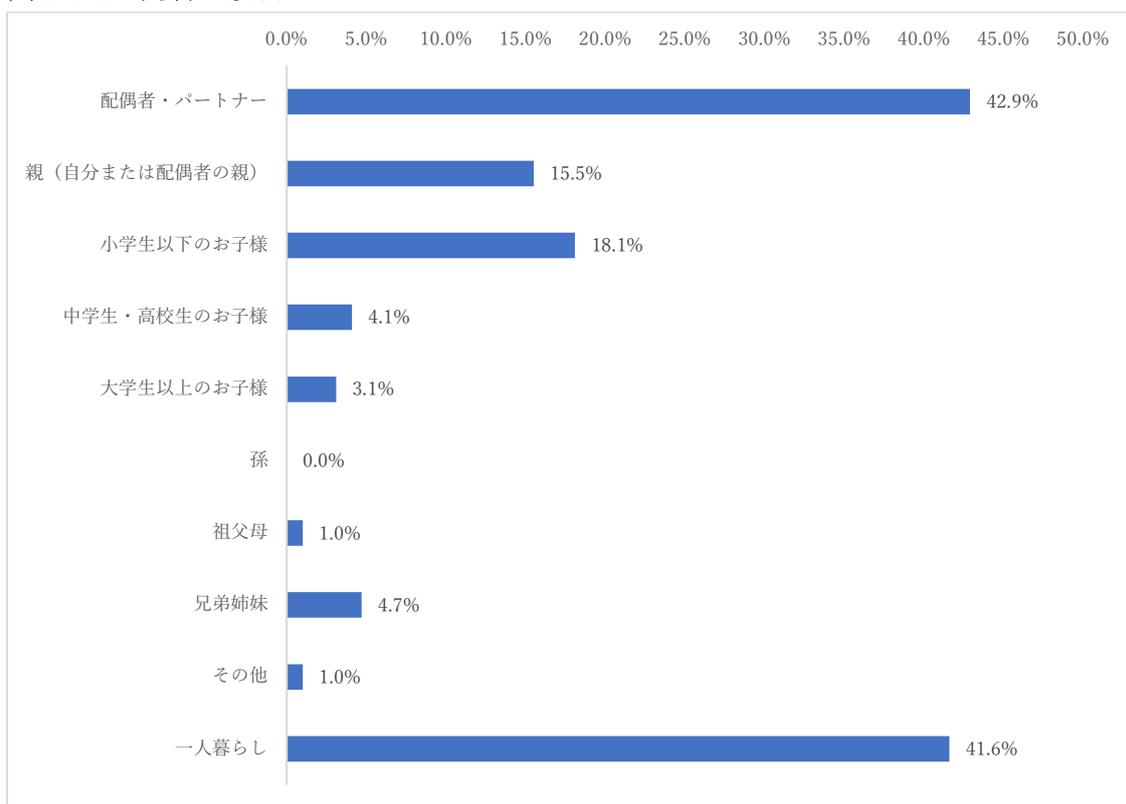
全体 n=373

※Q3 (最終学歴) の集計結果から【その他】回答等を除外して算出した

## 2.5 同居の家族 (Q5)

同居の家族では、「同居の家族がいる」が 57.4%、「一人暮らし」が 41.6%、「その他」が 1.0%となっている。また、子どもとの同居の有無をみると、「子どもと同居あり」が 25.3%、「子どもと同居なし」が 74.7%となっている (図 2-5-1)。

図 2-5-1 同居の家族

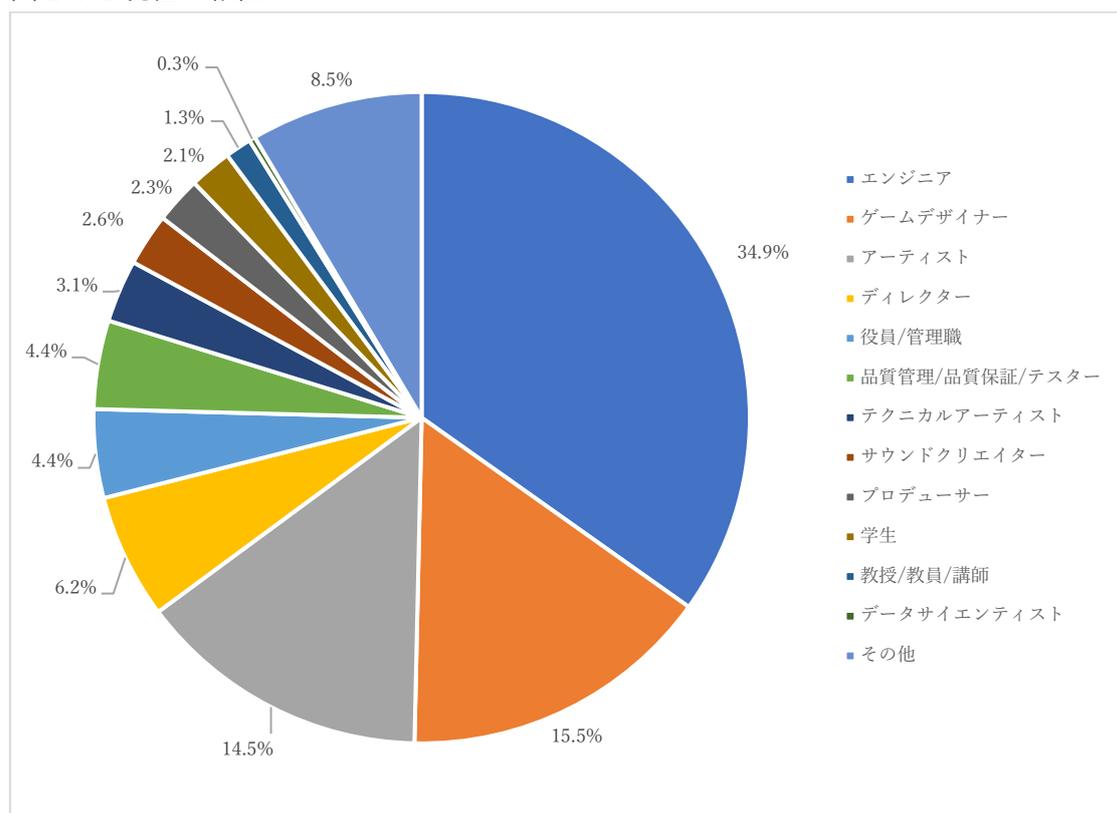


全体 n=387

## 2.6 現在の職種 (Q6)

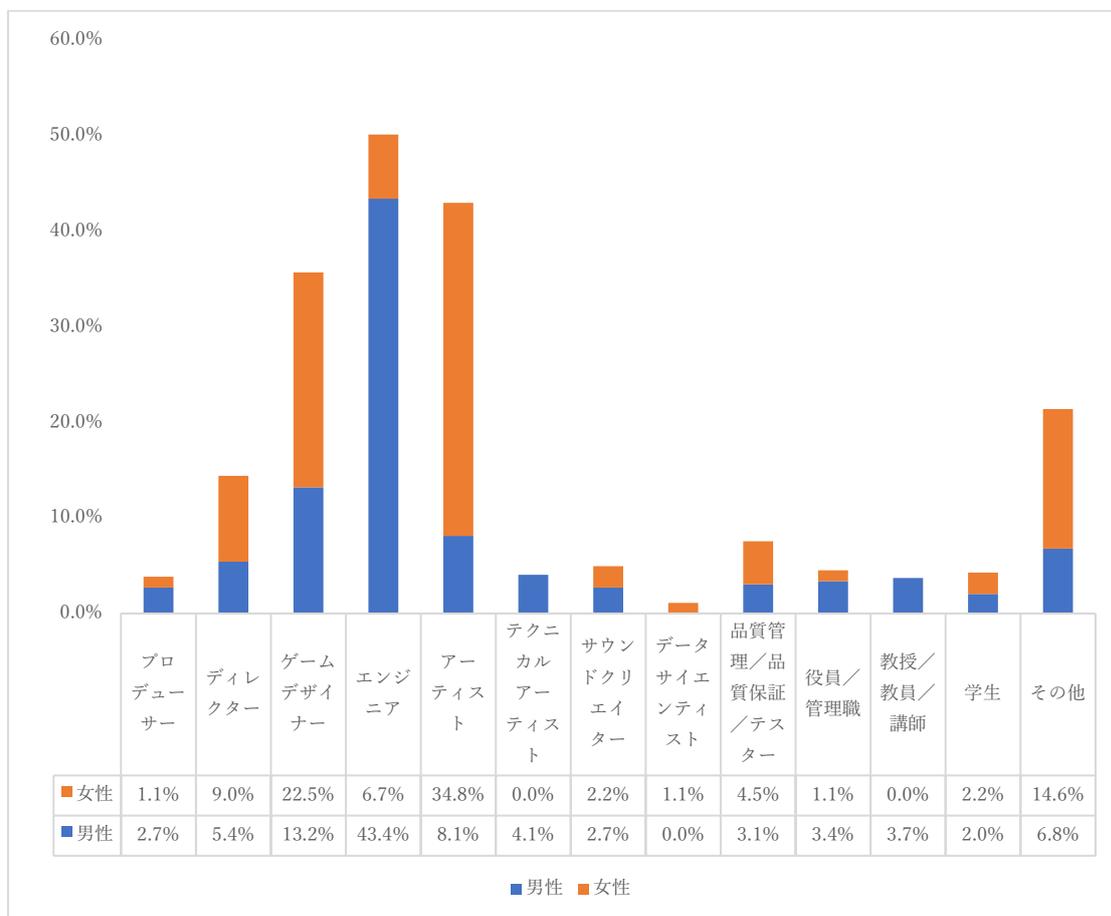
回答者の現在の職種は、「エンジニア」が最も多く 34.9%、次いで「ゲームデザイナー」が 15.5%、「アーティスト」が 14.5%と続く (図 2-6-1)。性別で見ると男性はエンジニア、女性はアーティストとゲームデザイナーが多い (図 2-6-2)。

図 2-6-1 現在の職種



全体 n=387

図 2-6-2 現在の職種と性別

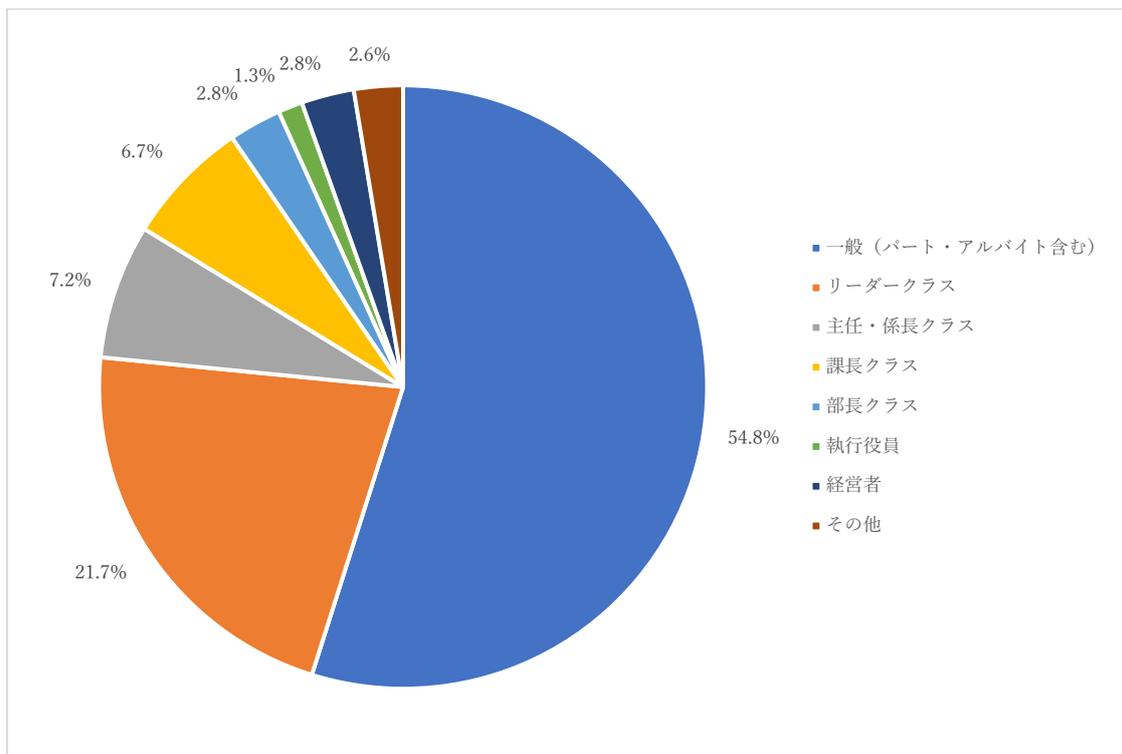


全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 2.7 現在の役職 (Q7)

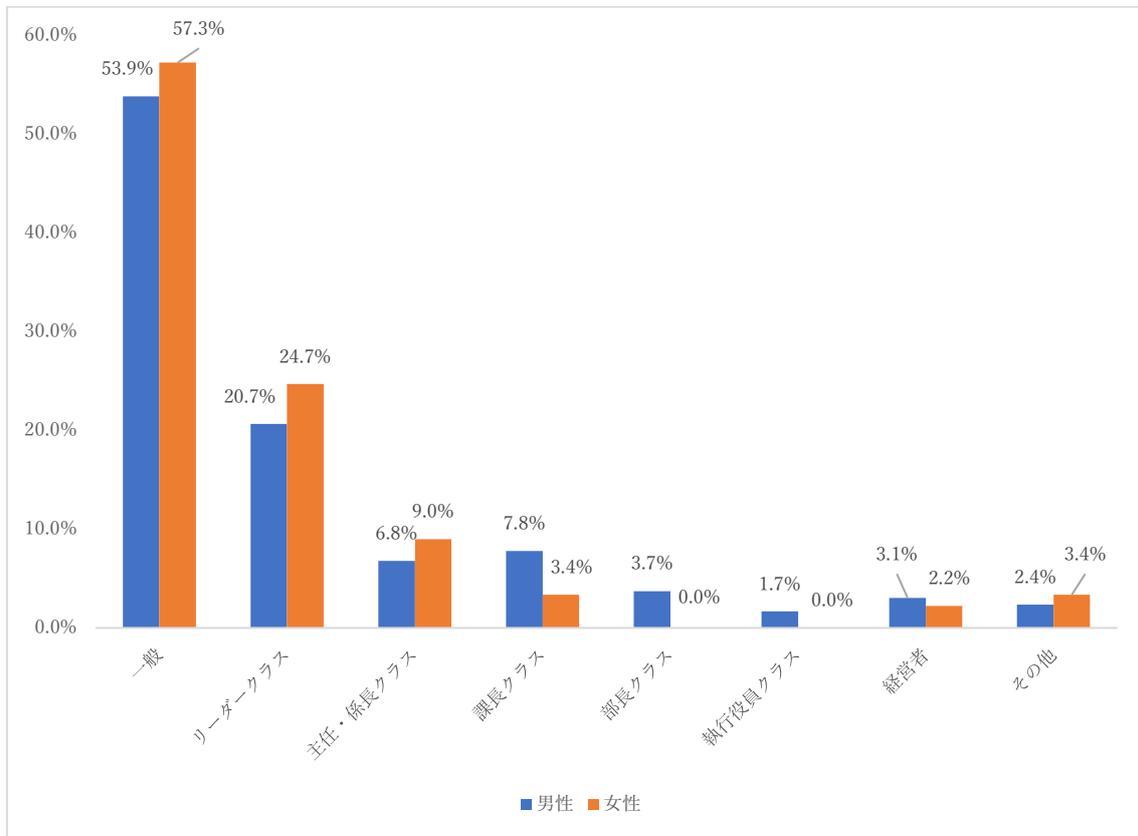
回答者の現在の役職をみると「一般」が最も多く 54.8%、次に「リーダークラス」が 21.7%、「主任・係長クラス」が 7.2%、「課長クラス」が 6.7%、「部長クラス」2.8%、「経営者」が 2.8%、「執行役員」が 1.3%、「その他」が 2.6%となっている (図 2-7-1)。性別では男性は女性と比べて、「課長クラス」が 4.4 ポイント多い (図 2-7-2)。

図 2-7-1 現在の役職



全体 n=387

図 2-7-2 役職と性別

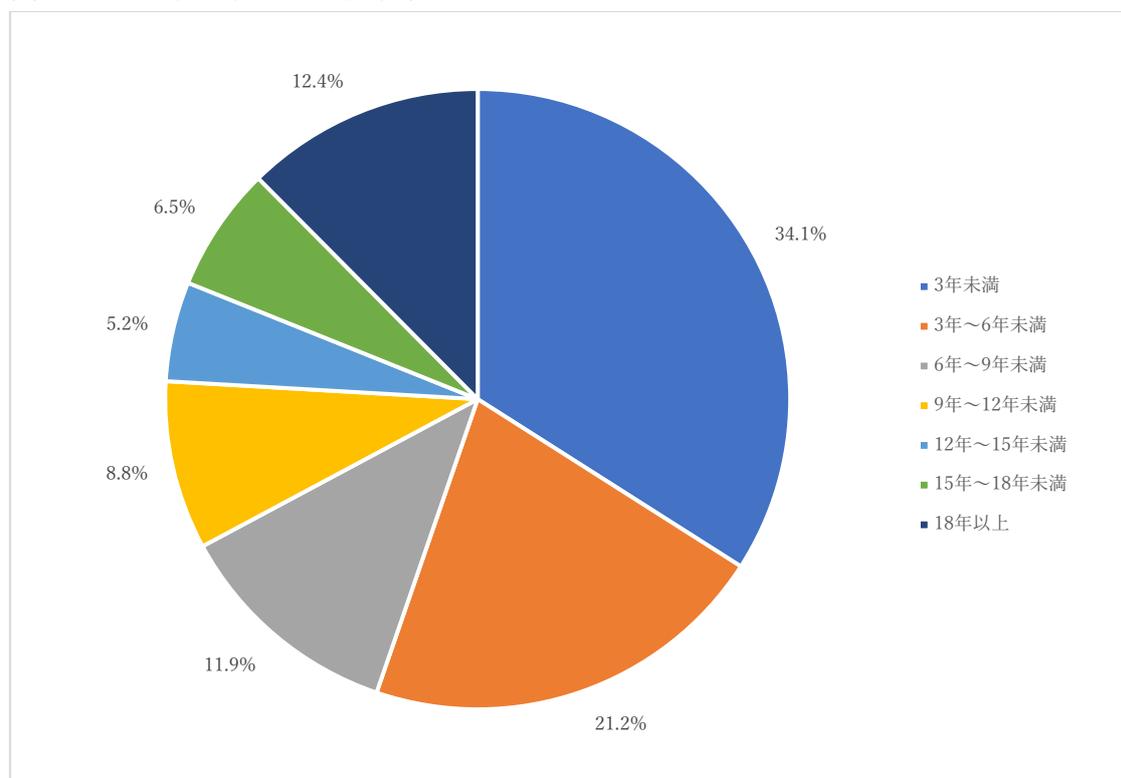


全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 2.8 現在の職場での就業年数 (Q8)

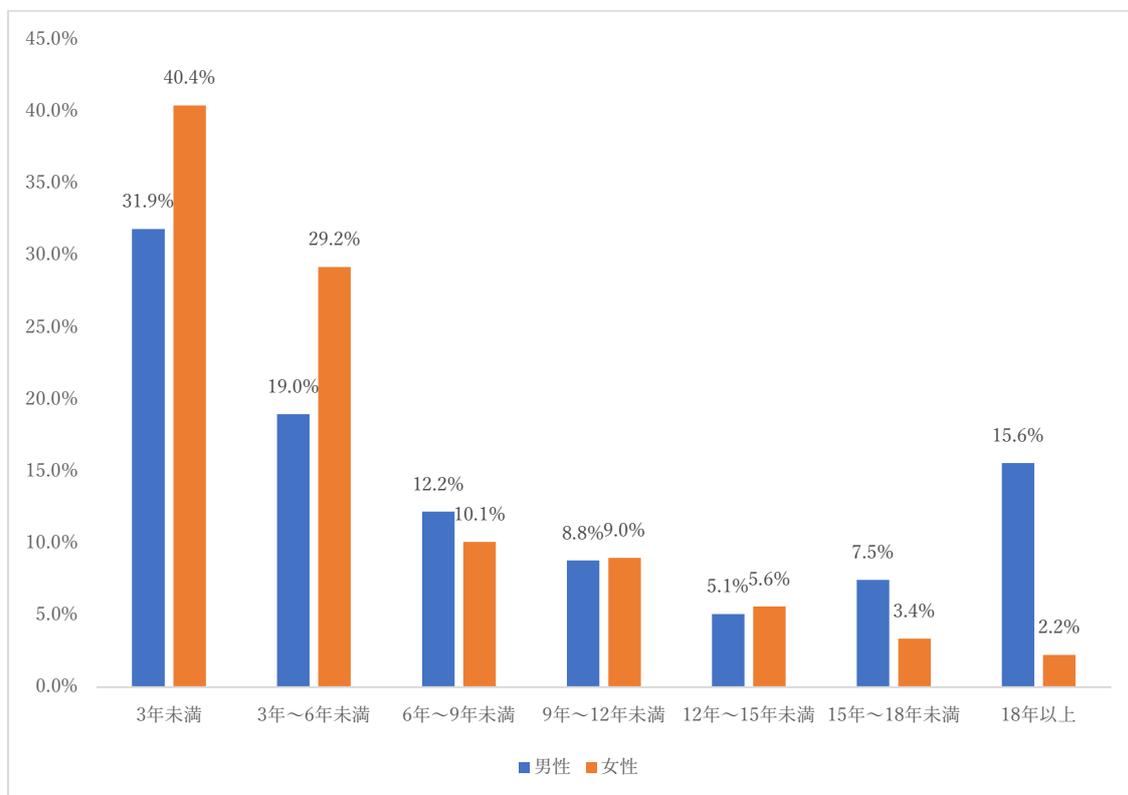
回答者の現在の職場での就業年数は3年未満が34.1%と最大で、次いで3年以上6年未満が21.2%、6年以上9年未満が11.9%と続き、18年以上も12.4%見られた(図2-8-1)。男女による差では3年未満で女性が8.5ポイント、3年~6年未満で10.2ポイント男性を上回った。逆に15年~18年未満で男性が4.1ポイント、18年以上で13.4ポイント女性を上回った(図2-8-2)。現在の職場での就業年数の平均値は男性が8.11年(SD=5.74)、女性が5.66(SD=3.95)年で、全体では7.52(SD=5.49)年だった。

図 2-8-1 現在の職場での就業年数



全体 n=387

図 2-8-2 性別と現在の職場での就業年数

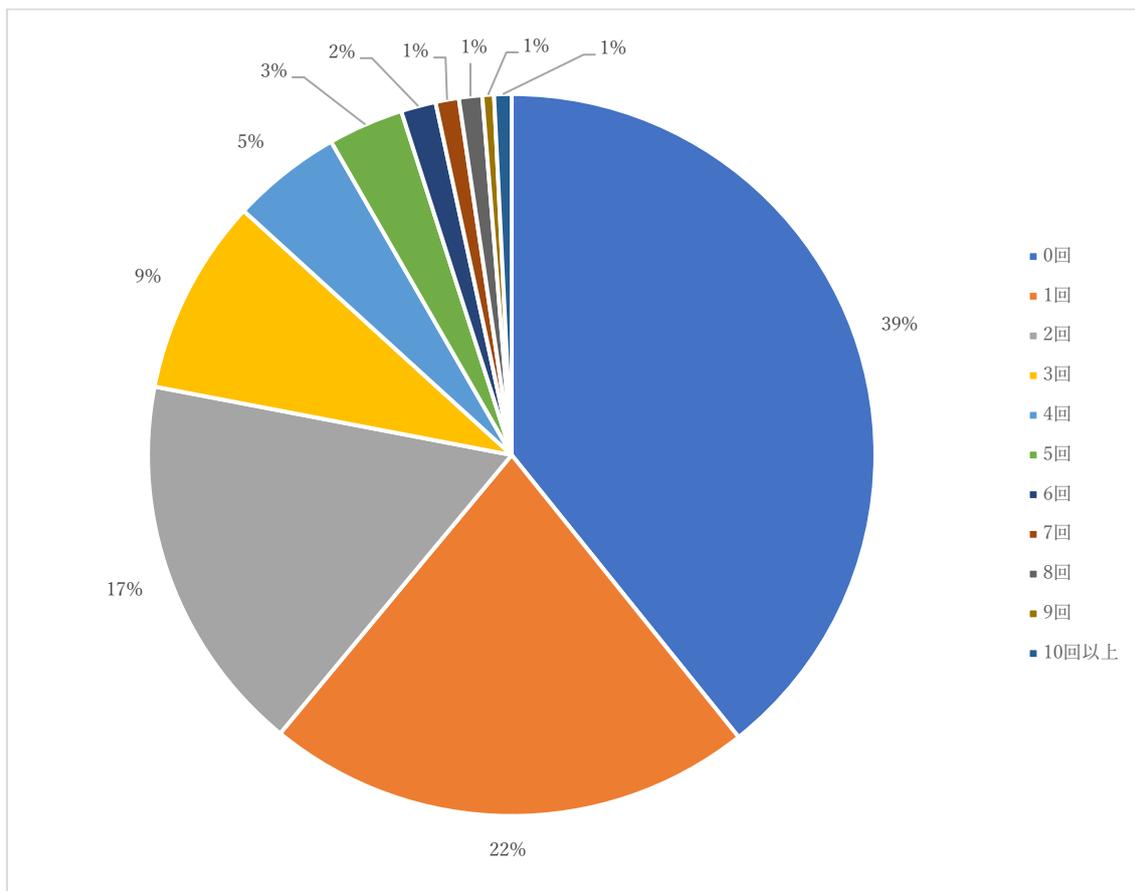


全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 2.9 ゲーム産業での転職回数（Q9）

回答者の転職回数は、0回が最も多く39.3%、次いで1回が21.7%、2回が17.1%と続く（図2-9-1、表2-9-1）。これに対してゲーム業界内で転職した回数では0回が最も多く53.0%、次いで1回が22.5%、2回が14.2%と続いた（図2-9-2、表2-9-2）。

図2-9-1 転職回数



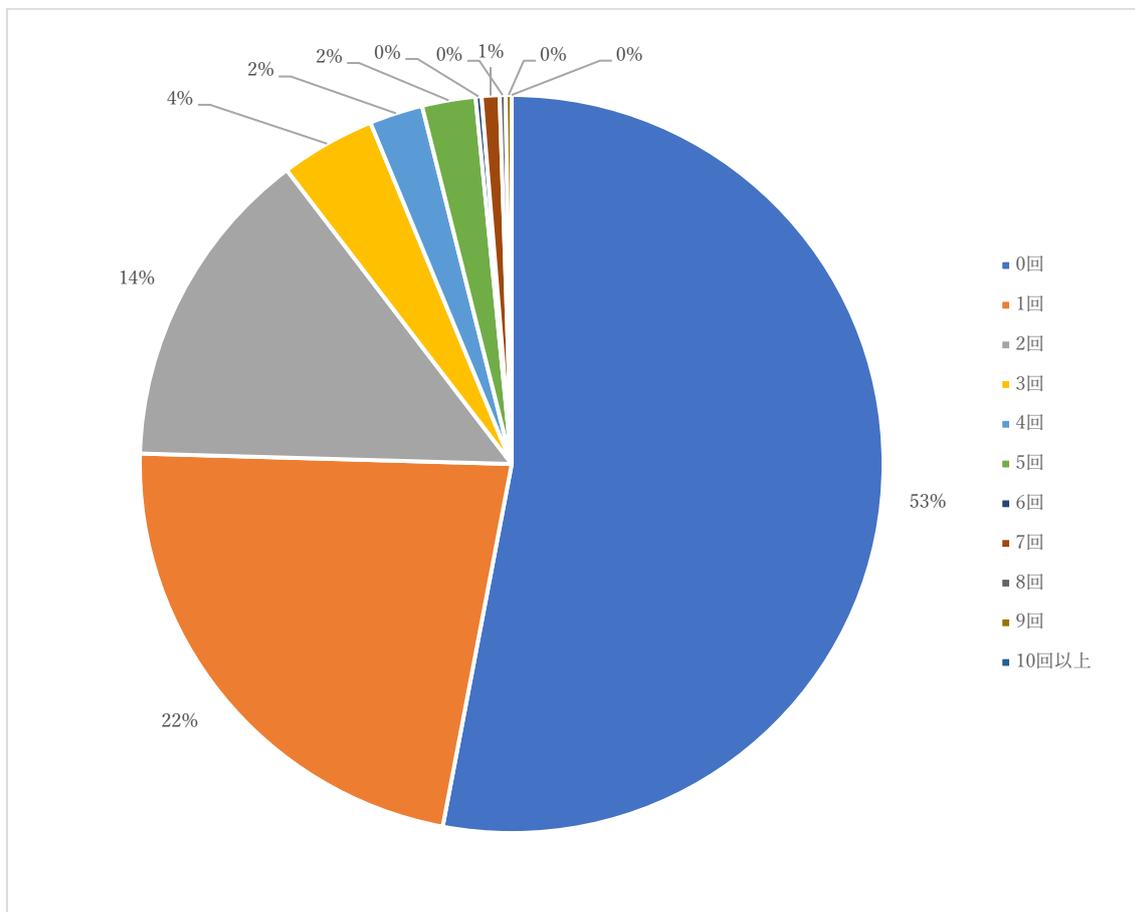
全体 n=387

表2-9-1 男女別の転職回数

	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
合計	39.3%	21.7%	17.1%	8.8%	4.9%	3.4%	1.6%	1.0%	1.0%	0.5%	0.8%
男性	41.0%	21.7%	16.3%	8.5%	4.4%	3.7%	1.0%	1.0%	1.0%	0.3%	1.0%
女性	33.7%	21.3%	20.2%	9.0%	6.7%	2.2%	3.4%	1.1%	1.1%	1.1%	0.0%

全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

図 2-9-2 ゲーム業界内の転職回数



全体 n=387

表 2-9-2 ゲーム業界内での男女別の転職回数

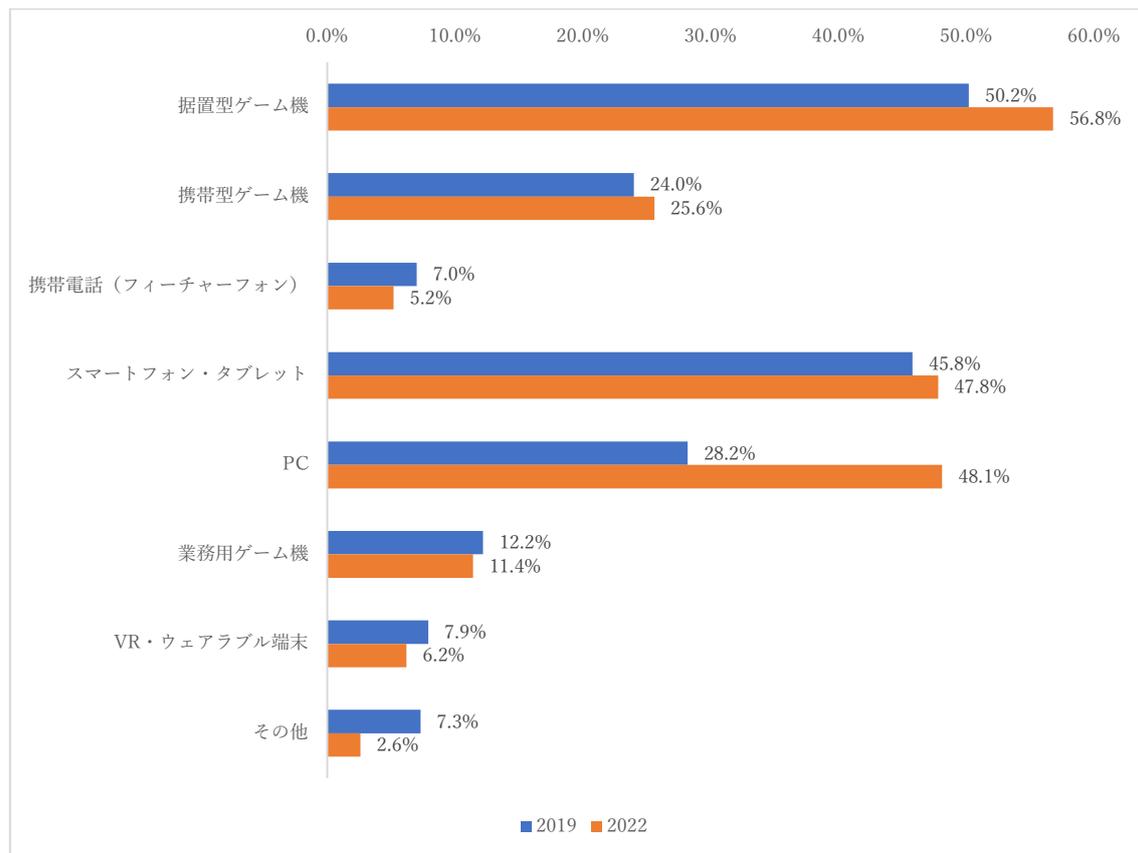
	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
合計	53.0%	22.5%	14.2%	4.1%	2.3%	2.3%	0.3%	0.8%	0.3%	0.3%	0.0%
男性	52.9%	22.4%	14.6%	4.1%	2.0%	2.4%	0.3%	1.0%	0.3%	0.0%	0.0%
女性	51.7%	23.6%	13.5%	4.5%	3.4%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%

全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 2.10 現在携わっているプラットフォーム (Q10)

回答者が現在携わっているプラットフォームは「据置型ゲーム機」が最も多く 56.8%、次いで「PC」が 48.1%、「スマートフォン、タブレット」が 47.8%と続く (図 2-10-1)。2019 年度の調査では「据え置き型ゲーム機」が 50.2%、「スマートフォン、タブレット」が 45.8%、「PC」が 28.2%だったため、「PC」の割合が急増したことがわかる。

図 2-10-1 現在携わっているプラットフォーム

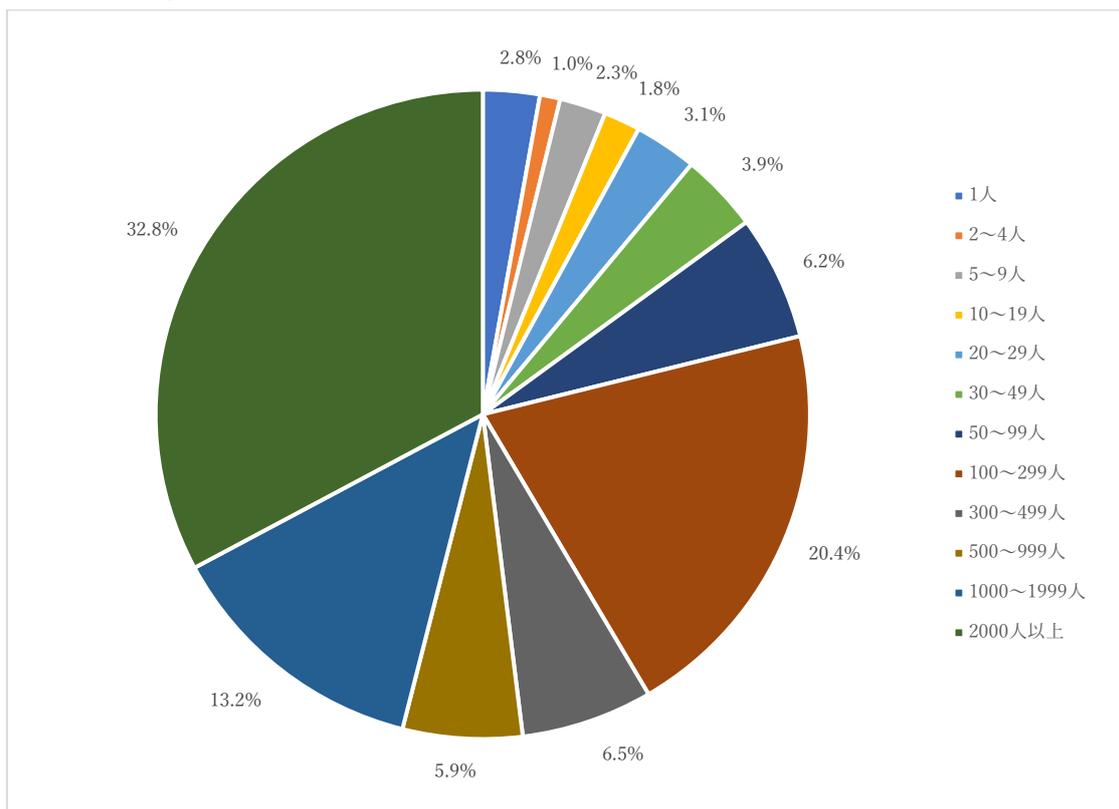


全体 n=387

## 2.11 現在の職場の従業員数 (Q12)

回答者の勤務先企業の従業員数は、従業員数 300 名以上の「大企業」が 58.4%、300 名未満の「中小企業」が 41.6%となっている。中でも「2,000 人以上」が最も多く 32.8%、次いで「100-299 人」が 20.4%、「1000-1999 人」が 13.2%、と続く (図 2-12-1)。

図 2-12-1 現在の職場の従業員数

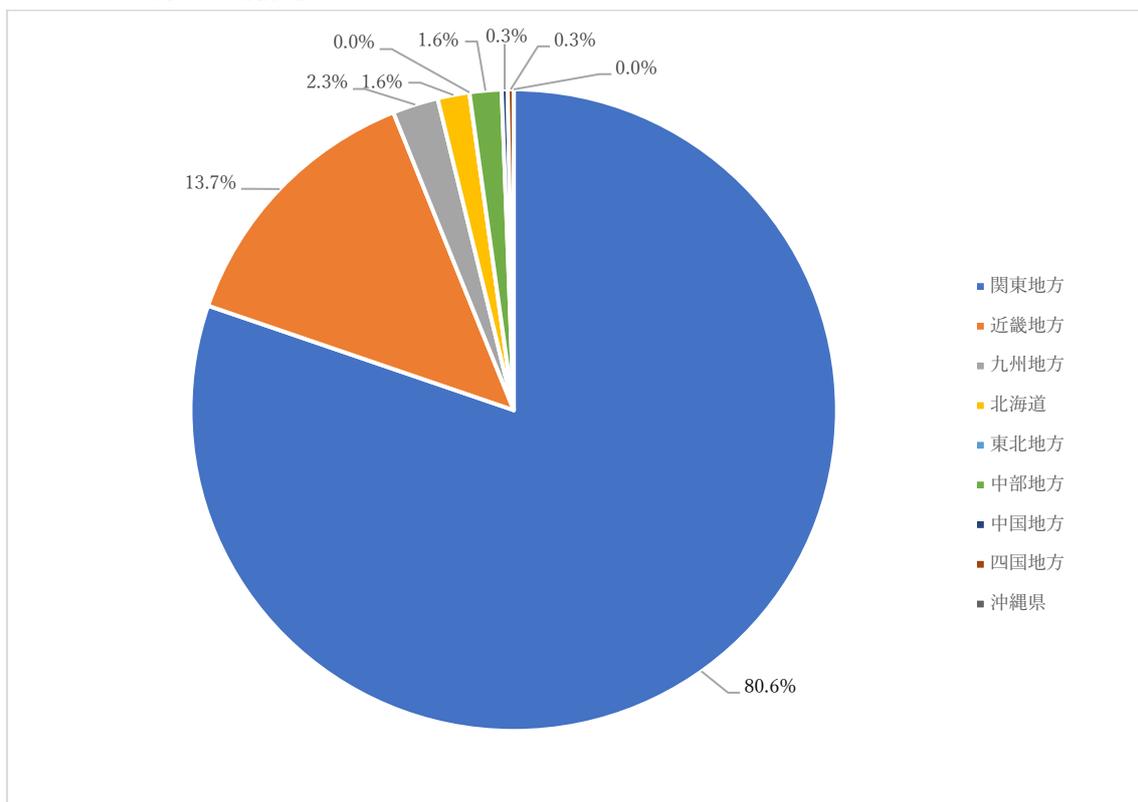


全体 n=387

## 2.12 現在の勤務地 (Q13)

回答者の勤務地は、「関東地方」が顕著に多く 80.6%、次いで、「近畿地方」が 13.7%となっており、両者を合わせると 9 割を超える (図 2-13-1)。

図 2-13-1 現在の勤務地



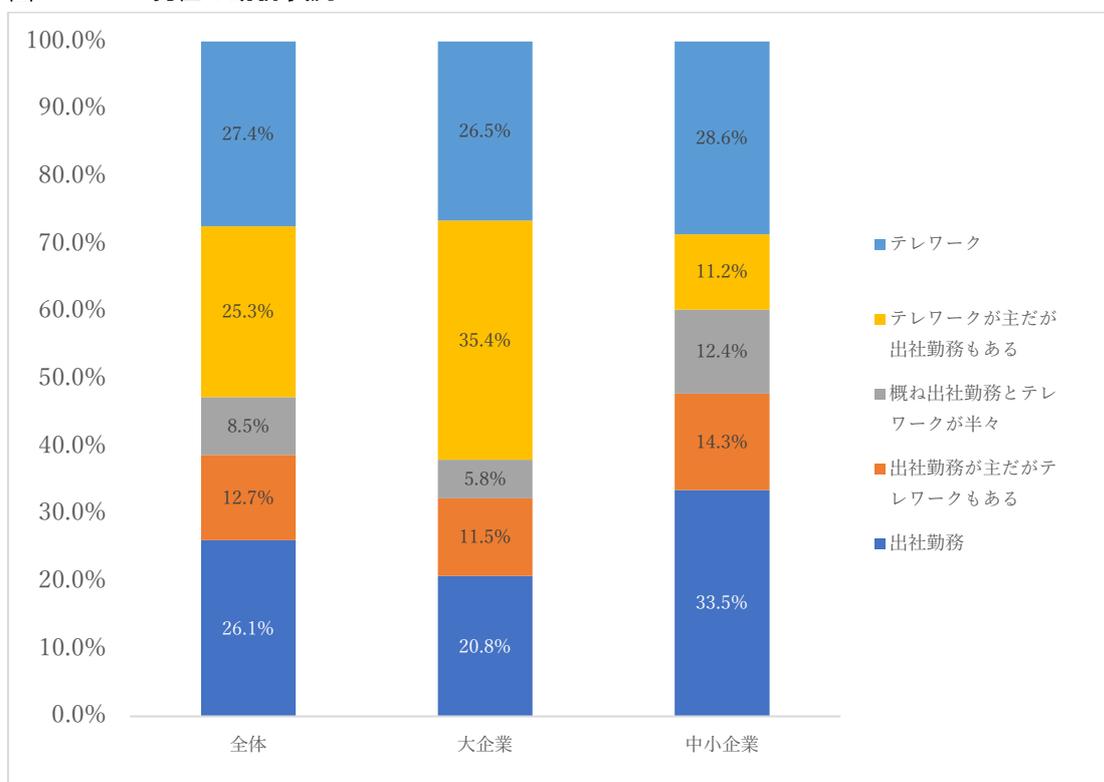
全体 n=387

## 2.13 現在の勤務状況（Q14）

回答者の勤務状況は、何らかの形でテレワークを含むものが73.9%で、出社勤務は26.1%である。内訳は「テレワーク」が27.4%、「テレワークが主だが出社勤務もある」が25.3%、「出社勤務が主だがテレワークもある」が12.7%、「概ね出社勤務とテレワークが半々」が8.5%である。

また「2.12 現在の職場の従業員数（Q12）」のうち、300人以上の企業群を大企業、300人未満の企業群を中小企業として比較すると、「テレワーク」の割合で大きな違いは見受けられない。一方で大企業では中小企業に対して「テレワークが主だが出社勤務もある」が24.2ポイント高く、中小企業では大企業に対して「出社勤務」が12.7ポイント高い（図2-14-1）。

図 2-14-1 現在の勤務状況



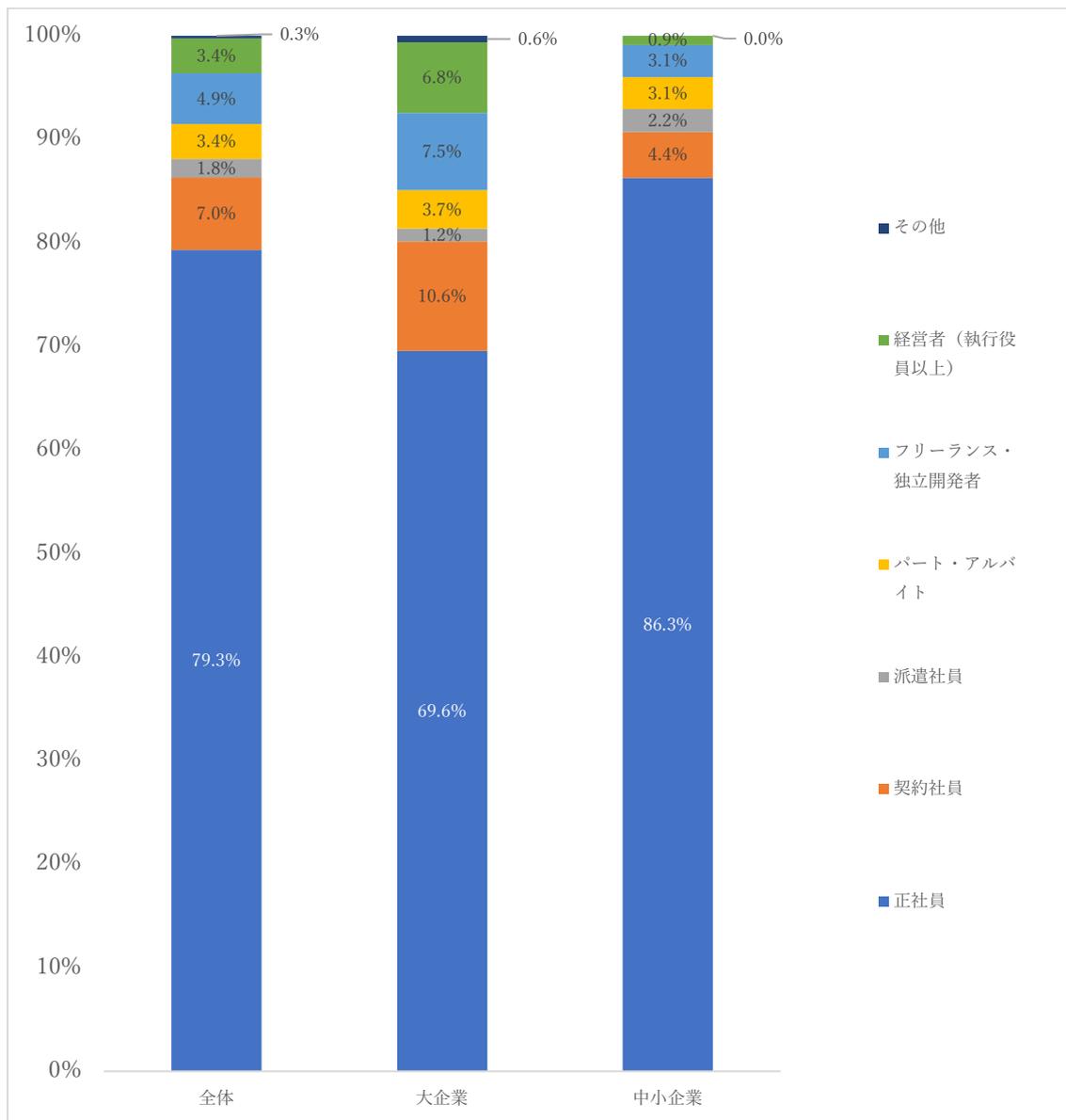
全体 n=387 大企業 n=226 中小企業 n=161

## 2.14 就業形態 (Q15)

回答者の就業形態は、「正社員」が顕著に多く 79.3%である。「契約社員」は 7.0%、「派遣社員」は 1.8%、「アルバイト・パート」は 3.4%、「フリーランス・独立開発者」は 4.9%、「経営者（執行役員以上）」は 3.4%、「その他」は 0.3%である。

また「2.12 現在の職場の従業員数 (Q12)」のうち、300 人以上の企業群を大企業、300 人未満の企業群を中小企業として比較すると、大企業では中小企業に対して「契約社員」が 6.2 ポイント高く、経営者（執行役員以上）が 5.9 ポイント高い。一方、中小企業は大企業に対して「正社員」が 16.7 ポイント高い (図 2-15-1)。

図 2-15-1 就業形態

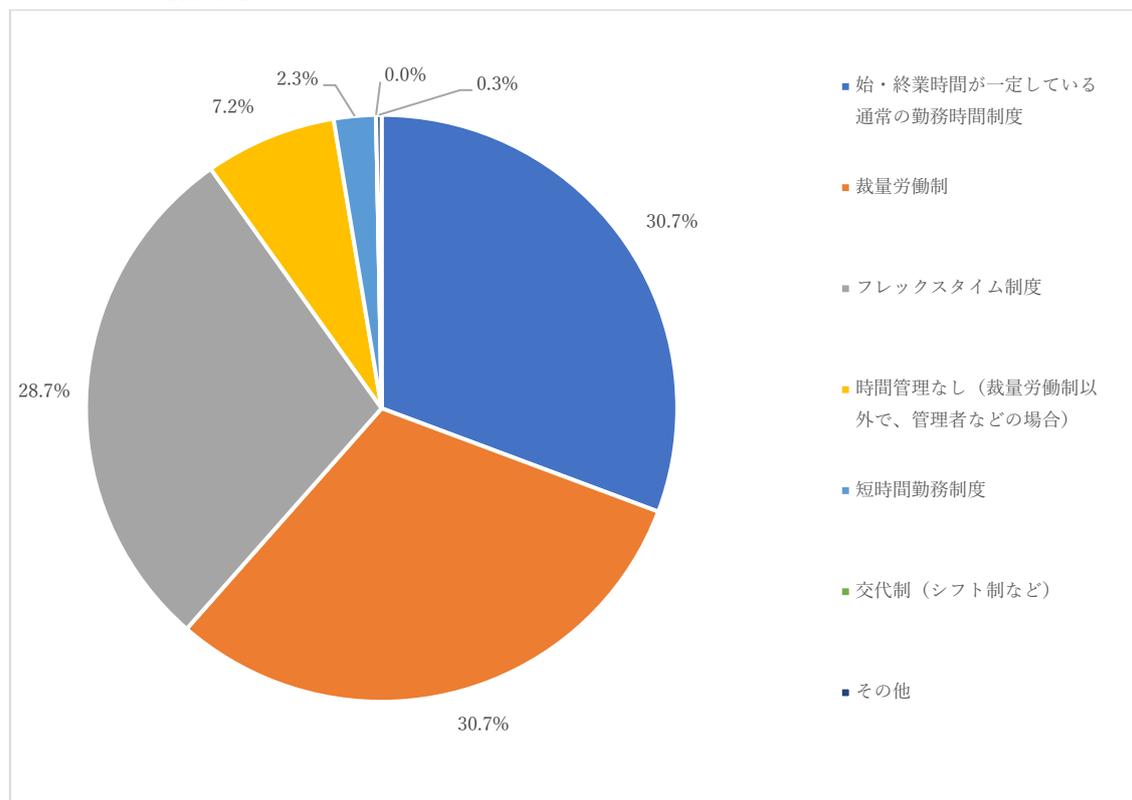


全体 n=387 大企業 n=226 中小企業 n=161

## 2.15 勤務形態 (Q16)

回答者の勤務形態は、「始・終業時間が一定している通常の勤務時間制度」と「裁量労働制」がともに30.7%で、「フレックスタイム制度」が28.7%である。3つの勤務形態が拮抗しており、かつ全体の9割を占めている（図2-16-1）。

図2-16-1 勤務形態

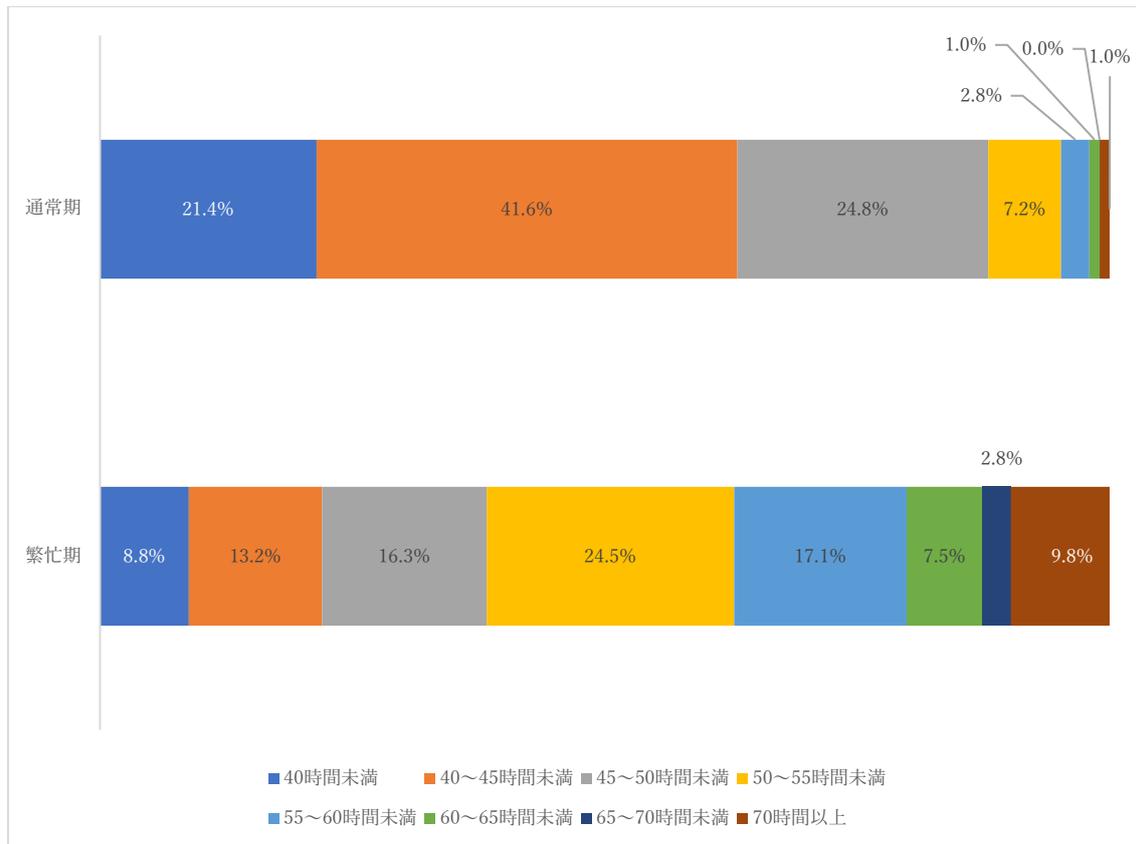


全体 n=387

## 2.16 一週間あたりの就業時間（Q17）

回答者の一週間あたりの就業時間（通常期）は、40 時間以上 45 時間未満が一番多く 41.6%。次いで 45 時間以上 50 時間未満が 24.8%、40 時間未満が 21.4%だった。これに対して繁忙期では 50 時間以上 65 時間未満が 24.5%、50 時間以上 55 時間未満が 17.1%、45 時間以上 50 時間未満が 16.3%だった。通常期は 45 時間未満が 63.0%であるのに対して、繁忙期では 55 時間未満が 62.8%となり、労働時間の増加が認められる（図 2-17-1）。

図 2-17-1 一週間あたりの就業時間

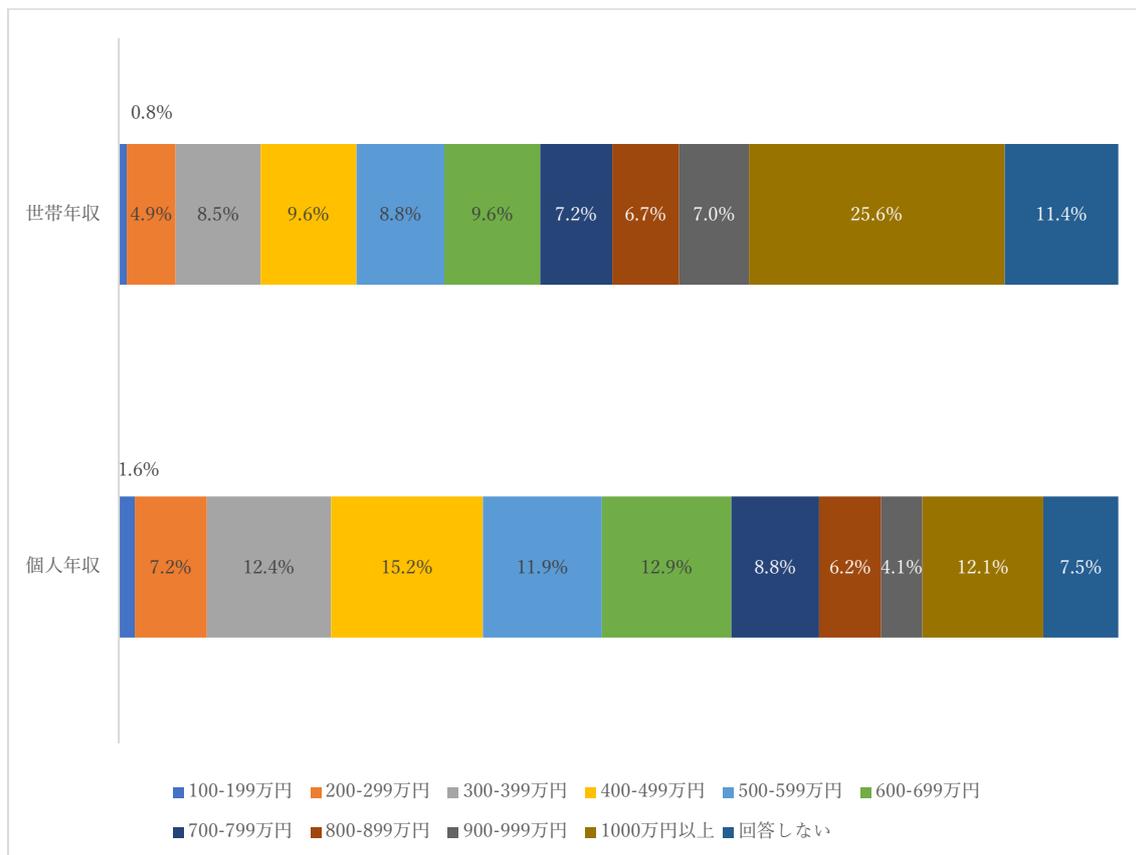


全体 n=387

### 3 2021 年収 (Q11)

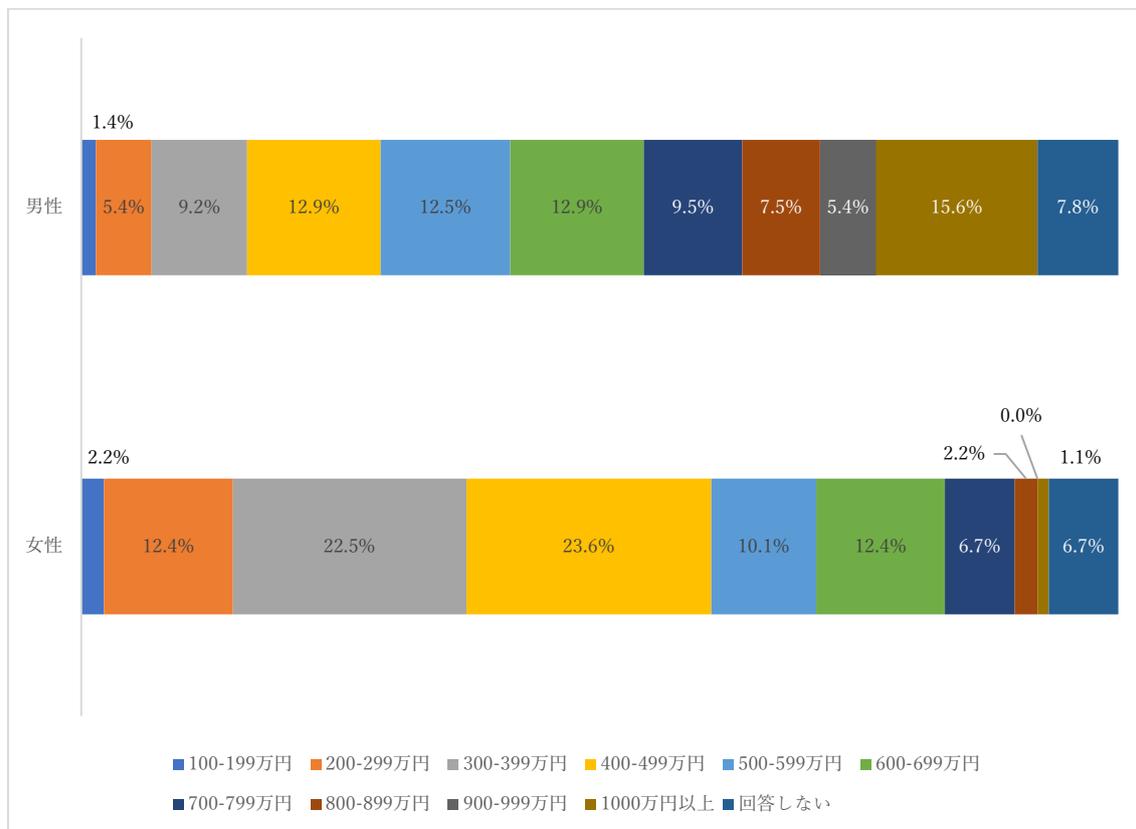
回答者の 2021 年 1 月～12 月の世帯年収は平均 710.7 万円 (SD=260.1)、個人年収は平均 606.1 万円 (SD=245.9) である (図 3-1-1)。個人年収を性別で見ると男性は平均 650.7 万円 (SD=243.5) (平均 42.4 歳)、女性は平均 467.0 万円 (SD=173.1) (平均 33.4 歳) である。また 499 万円以下の層は男性が 28.9%で女性は 60.7%である (図 3-1-2)。※

図 3-1-1 世帯年収と個人年収



全体 n=387

図 3-1-2 個人年収と性別



全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

※各層の中央値と個数を乗算したものを合計し、そこから平均値と標準偏差を求めた。100万円以上199万円以下の層が10名いた場合、中央値は149.5、層の合計値は1495となる。1000万円以上の層は1000とした。

### 3.1 最終学歴別 2021 年収

2021 年収を最終学歴別（平均値）で見ると「大学院博士課程修了」が最も高く 899.8 万円、次いで「大学院修士課程修了」が 690.3 万円、「高校卒業」が 595.0 万円、「大学卒業」が 581.2 万円、「専門学校卒業」が 554.3 万円「中学卒業」が 516.2 万円となっている。回答者全体の 2021 年収平均値（606.1 万円）を上回っているのは「大学院博士課程修了」と「大学院修士課程修了」である（表 3-1-1）。

表 3-1-1 2021 年収（最終学歴別）

	全体	最終学歴					
		中学	高校	専門学校	大学	修士	博士
100 万円未満	1.6%	0.0%	8.3%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%
100-199	7.1%	0.0%	8.3%	8.2%	7.8%	3.4%	0.0%
200-299	12.4%	20.0%	8.3%	11.5%	17.0%	5.2%	0.0%
300-399	15.1%	0.0%	13.9%	18.9%	11.1%	20.7%	0.0%
400-499	11.9%	20.0%	13.9%	13.9%	11.8%	6.9%	0.0%
500-599	13.0%	20.0%	5.6%	12.3%	15.7%	12.1%	0.0%
600-699	9.0%	0.0%	8.3%	10.7%	5.9%	13.8%	25.0%
700-799	5.8%	0.0%	2.8%	9.0%	5.2%	1.7%	25.0%
800-899	4.2%	0.0%	0.0%	2.5%	5.2%	8.6%	0.0%
900-999	12.4%	0.0%	22.2%	9.0%	9.2%	20.7%	50.0%
1000 万円以上	7.4%	40.0%	8.3%	4.1%	9.2%	6.9%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	378	5	36	122	153	58	4
<b>平均値（万円）</b>	<b>606.1</b>	<b>516.1</b>	<b>595</b>	<b>554.3</b>	<b>581.2</b>	<b>690.3</b>	<b>899.8</b>
標準偏差（万円）	245.9	124.7	286.3	222.8	240.4	230.5	106.3
年齢（歳）	36.3	33.8	39.9	39.6	35.6	35.2	42.2
通常期の週あたり就業時間（時間）	44.4	48.6	52.6	53.2	52.7	51.3	50.8
繁忙期の週あたり就業時間（時間）	44.4	48.6	52.6	53.2	52.7	51.3	50.8
2019 年調査平均値（万円）	551.6	467.5	637.9	502.1	527.9	574.1	794.0

全体 n=378

※Q3（最終学歴）の集計結果から【その他】回答等を除外して算出した

## 3.2 職種別 2021 年収

2021 年収を職種別（平均値）で見ると「役員／管理職」が最も高く 820.2 万円、次いで「テクニカルアーティスト」が 670.4 万円、「プロデューサー」が 660.6 万円、「サウンドクリエイター」が 659.6 万円、「ディレクター」が 622.4 万円、「エンジニア」が 585.8 万円、「品質管理／品質保証／テスター」が 499.6 万円、「アーティスト」が 441.5 万円、「ゲームデザイナー」が 384.5 万円、となっている。回答者全体の 2021 年収平均値（606.1 万円）を上回っているのは、「役員／管理職」、「テクニカルアーティスト」、「プロデューサー」、「サウンドクリエイター」、「ディレクター」、である（表 3-1-2）。

表 3-1-2 2021 年収（職種別）

	プロデューサー	ディレクター	ゲームデザイナー	エンジニア	アーティスト	テクニカルアーティスト	サウンドクリエイター	品質管理／品質保証／テスター	役員／管理職
100 万円未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%
100-199	0.0%	4.2%	23.3%	3.0%	7.1%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%
200-299	0.0%	4.2%	20.0%	11.1%	19.6%	0.0%	10.0%	17.6%	0.0%
300-399	11.1%	8.3%	21.7%	14.8%	25.0%	16.7%	10.0%	5.9%	5.9%
400-499	0.0%	16.7%	10.0%	10.4%	8.9%	25.0%	10.0%	17.6%	0.0%
500-599	22.2%	12.5%	10.0%	15.6%	21.4%	0.0%	20.0%	5.9%	5.9%
600-699	22.2%	16.7%	5.0%	11.1%	8.9%	16.7%	10.0%	0.0%	5.9%
700-799	33.3%	12.5%	1.7%	8.9%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
800-899	0.0%	8.3%	1.7%	3.7%	0.0%	8.3%	10.0%	0.0%	11.8%
900-999	11.1%	12.5%	3.3%	17.0%	3.6%	25.0%	10.0%	5.9%	47.1%
1000 万円以上	0.0%	4.2%	3.3%	3.7%	1.8%	8.3%	20.0%	23.5%	17.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	9	24	60	135	56	12	10	17	17
<b>平均値(万円)</b>	<b>660.6</b>	<b>622.4</b>	<b>384.5</b>	<b>585.8</b>	<b>441.5</b>	<b>670.4</b>	<b>659.6</b>	<b>499.6</b>	<b>820.2</b>
標準偏差(万円)	159.5	229.6	228.9	254.3	199.6	245.1	261.2	324.2	250.5
年齢(歳)	44.3	40.9	30.5	36.0	36.2	34.5	37.7	36.3	44.1
通常期の週あたり就業時間(時間)	46.8	46.0	44.2	44.5	43.4	44.6	43.5	43.9	45.8
繁忙期の週あたり就業時間(時間)	52.7	57.2	52.9	52.7	50.9	50.4	55.3	53.2	53.2
2019 年調査平均値(万円)	683.9	615.9	566.9	560.2	525.5	540.0	548.5	800.0	506.6

全体 n=340

※Q6（職業）の集計結果から「教授／教員／講師」「学生」「その他」を除外して算出した。また「データサイエンティスト」も回答者が 1 名だったため、個人が特定される危険性から除外した。

### 3.3 従事しているプラットフォーム別 2021 年収

2021 年収を従事しているプラットフォーム別（平均値）で見ると「その他」が最も高く 759.7 万円、次いで「VR・ウェアラブル端末」が 634.9 万円、次いで「業務用ゲーム機」が 608.6 万円、「スマートフォン、タブレット」が 570.4 万円、「PC」が 562.2 万円、「据置型ゲーム機」が 547.9 万円、「携帯型ゲーム機」が 503.1 万円、「携帯電話(フィーチャーフォン)」が 494.6 万円となっている。

また、2021 年収を従業員数別（平均値）で見ると、「大企業（300 人以上）」は 608.4 万円、「中小企業（300 人未満）」は 467.9 万円となっており、「大企業（300 人以上）」は回答者全体の 2021 年収平均値（606.1 万円）を 2.3 万円上回っている（表 3-1-3）。※

表 3-1-3 2021 年収（プラットフォーム別）

	従事しているプラットフォーム								所属企業の従業員数	
	据置型ゲーム機	携帯型ゲーム機	携帯電話(フィーチャーフォン)	スマートフォン、タブレット	PC	業務用ゲーム機	VR、ウェアラブル端末	その他	大企業 300 名以上	中小企業 300 名未満
100 万円未満	1.8%	5.1%	0.0%	1.6%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	1.3%
100-199	5.0%	9.2%	15.0%	5.9%	5.4%	9.1%	4.2%	0.0%	11.8%	15.2%
200-299	10.9%	17.3%	15.0%	11.4%	11.3%	13.6%	8.3%	30.0%	19.3%	22.8%
300-399	17.3%	8.2%	20.0%	16.8%	15.6%	6.8%	12.5%	0.0%	17.4%	20.3%
400-499	12.7%	12.2%	20.0%	11.4%	11.8%	15.9%	8.3%	0.0%	13.7%	12.7%
500-599	13.6%	13.3%	0.0%	9.7%	11.3%	9.1%	25.0%	0.0%	7.5%	3.8%
600-699	11.8%	7.1%	5.0%	8.6%	10.2%	2.3%	0.0%	0.0%	6.8%	5.1%
700-799	5.0%	2.0%	0.0%	7.6%	6.5%	2.3%	0.0%	0.0%	3.1%	2.5%
800-899	4.5%	19.4%	0.0%	5.9%	5.4%	6.8%	8.3%	0.0%	0.6%	0.0%
900-999	13.2%	6.1%	15.0%	11.4%	11.3%	29.5%	29.2%	30.0%	9.3%	12.7%
1000 万円以上	4.1%	0.0%	10.0%	9.7%	8.6%	4.5%	4.2%	40.0%	7.5%	3.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	220	98	20	185	186	44	24	10	226	161
平均値(万円)	<b>547.9</b>	<b>503.1</b>	<b>494.6</b>	<b>570.4</b>	<b>562.2</b>	<b>608.6</b>	<b>634.9</b>	<b>759.7</b>	<b>608.4</b>	<b>467.9</b>
標準偏差(万円)	259.1	267.1	298.8	278.5	274.6	302.3	274.4	334.7	255.8	276.9
年齢(歳)	37.1	39.0	37.6	37.5	36.8	40.4	38.7	38.5	37.2	35.1

通常期の週 あたり就業 時間(時間)	43.6	44.0	42.9	44.4	43.4	43.5	44.7	44.4	45.0	44.0
繁忙期の週 あたり就業 時間(時間)	48.8	49.5	44.6	48.3	48.4	45.6	50.4	53.4	52.4	51.7
2019年調査 平均値(万 円)	569.9	578.2	528.1	555.5	576.4	597.7	629.7	596.2	598.4	505.4

全体 n=387

※複数回答のため回答者の全体数とプラットフォームのn数の合計は一致しない。

### 3.4 就労形態別 2021 年収

2021 年収を就労形態別（平均値）で見ると「執行役員以上」が 722.7 万円、「フリーランス・独立開発者」が 578.5 万円、「正社員」が 563.9 万円、「派遣社員」が 462.5 万円、「アルバイト・パート」が 226.7 万円となっている（表 3-1-4）。※

表 3-1-4 2021 年収（職種別）

	正社員	契約社員	派遣社員	アルバイト・パート	フリーランス・独立開発者	執行役員以上
100 万円未満		0.0%	0.0%	38.5%	0.0%	7.7%
100-199	5.5%	3.7%	28.6%	38.5%	15.8%	0.0%
200-299	12.7%	22.2%	14.3%	7.7%	5.3%	0.0%
300-399	16.3%	25.9%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%
400-499	11.7%	11.1%	42.9%	7.7%	10.5%	7.7%
500-599	13.0%	18.5%	0.0%	0.0%	21.1%	7.7%
600-699	9.4%	3.7%	0.0%	0.0%	5.3%	23.1%
700-799	6.8%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%
800-899	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
900-999	12.7%	7.4%	0.0%	0.0%	15.8%	23.1%
1000 万円以上	6.5%	3.7%	14.3%	7.7%	15.8%	15.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
n	307	27	7	13	19	13
<b>平均値(万円)</b>	<b>563.9</b>	<b>462.5</b>	<b>413.9</b>	<b>226.7</b>	<b>578.5</b>	<b>722.7</b>
標準偏差(万円)	263.8	226	271	241.5	303	250
年齢(歳)	36.2	36.4	35.6	29.8	37.6	46
通常期の週あたり 就業時間(時間)	44.5	44.3	43.9	42.0	43.5	47.9
繁忙期の週あたり 就業時間(時間)	53.0	53.0	53.4	44.8	49.7	54.0
2019 年調査平均 値(万円)	552.6	470.8	351.3	278.2	580.6	883.5

全体 n=386

※「その他」の回答者が 1 名だったため、個人が特定される危険性から除外した。

## 4 仕事の環境

回答者の仕事の量的負担度・コントロール度、上司の支援、同僚の支援について明らかにするために、下光輝一(2005).「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル：より効果的な職場環境等の改善対策のために」を参照して設問を設定し、回答を求めた。そのうえで2019年の調査と比較した。

参照 下光輝一(2005).「職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル：より効果的な職場環境等の改善対策のために」

### 4.1 仕事の量的負担度・コントロール度 (Q18)

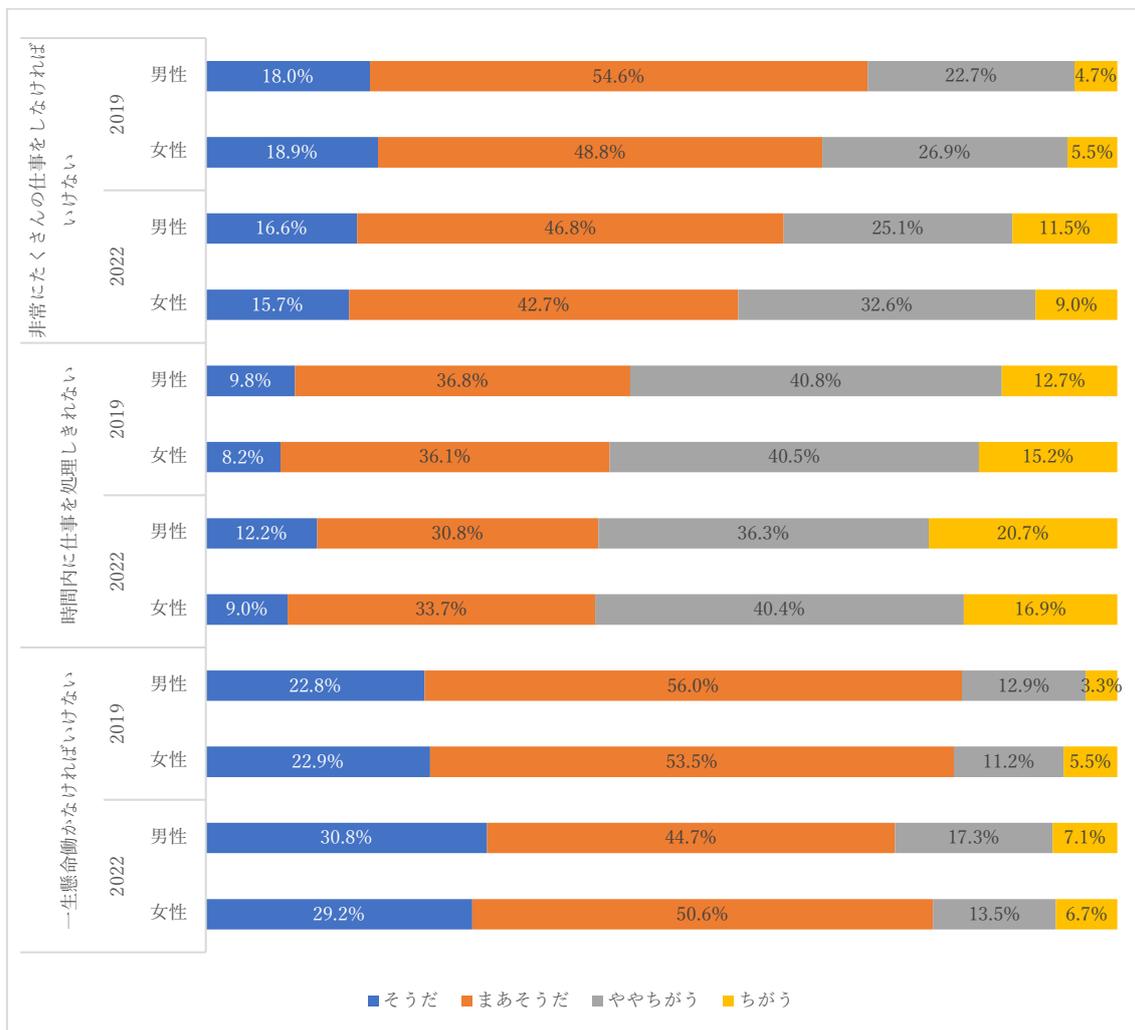
回答者の仕事の量的負担度は「非常にたくさんの仕事をしなければならない」、「時間内に仕事を処理しきれない」、「一生懸命働かなければならない」という設問により求めた(図4-1-1)。

「非常にたくさんの仕事をしなければならない」で「そうだ」「まあそうだ」と回答した割合を2019年と2022年で比較すると、男性で72.6%から63.4%へと、9.2ポイント減少した。女性も67.7%から58.4%へと、9.3ポイント減少している。一方で「時間内に仕事が処理しきれない」では男性で46.6%から43.1%と、3.5ポイントの減少に留まった。女性も44.3%から42.7%と、1.6ポイントの減少に留まっている。

これに対して「一生懸命働かなければならない」については、男性で78.8%から75.6%と、3.2ポイント減少した。ただし女性は76.4%から79.8%へと、3.4ポイント増加している。また男性に対して女性の方が4.2ポイント高くなっている。他に本項目で「そうだ」と回答した割合は、男性が22.8%から30.8%と8ポイント増加している。女性も22.9%から29.2%と6.3ポイント増加している

これによりコロナ禍において、仕事の量的負担度は減少したが、時間内に仕事を処理しきれない状況に変化はなく、一部の社員で負担が増している様子が推察される。

図 4-1-1 仕事の量的負担度



全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

回答者の仕事のコントロール度は、「自分のペースで仕事ができる」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」という設問により求めた。

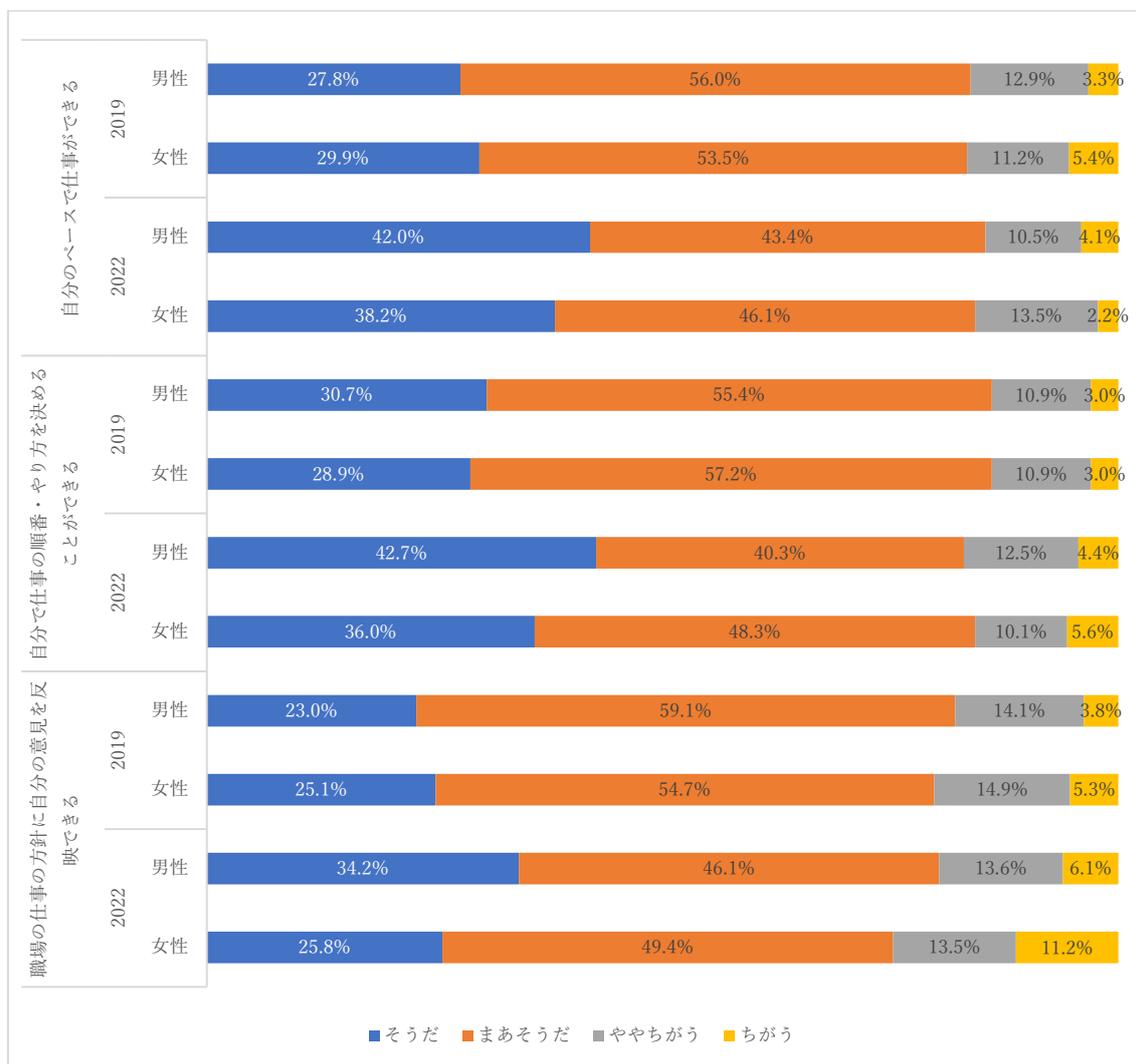
この3項目について、「そうだ」と「まあそうだ」を合計した割合を2019年と2022年で比較したところ、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」で女性の割合が79.8%から75.3%と4.5ポイント減少した以外は、大きな違いは見られなかった。一方で「そうだ」の割合を比較すると、それぞれの項目で顕著な違いが出た。

まず「自分のペースで仕事ができる」では、男性が27.8%から42.0%と14.2ポイント増加し、女性も29.9%から38.2%と8.3ポイント増加した。「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」でも、男性が30.7%から42.7%へと12ポイント増加し、女性も28.9%

から 36.0%へと 7.1 ポイント増加している。これに対して「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」では、男性が 23.0%から 34.2%と 11.2 ポイント増加したのに対して、女性は 25.1%から 25.8%と 0.7 ポイントの増加に留まっている（図 4-1-2）。

これによりコロナ禍において、男女ともに仕事のコントロールに対する自己認識度が向上したこと。ただし、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できると感じている女性は減少していることが推察される。

図 4-1-2 仕事のコントロール度

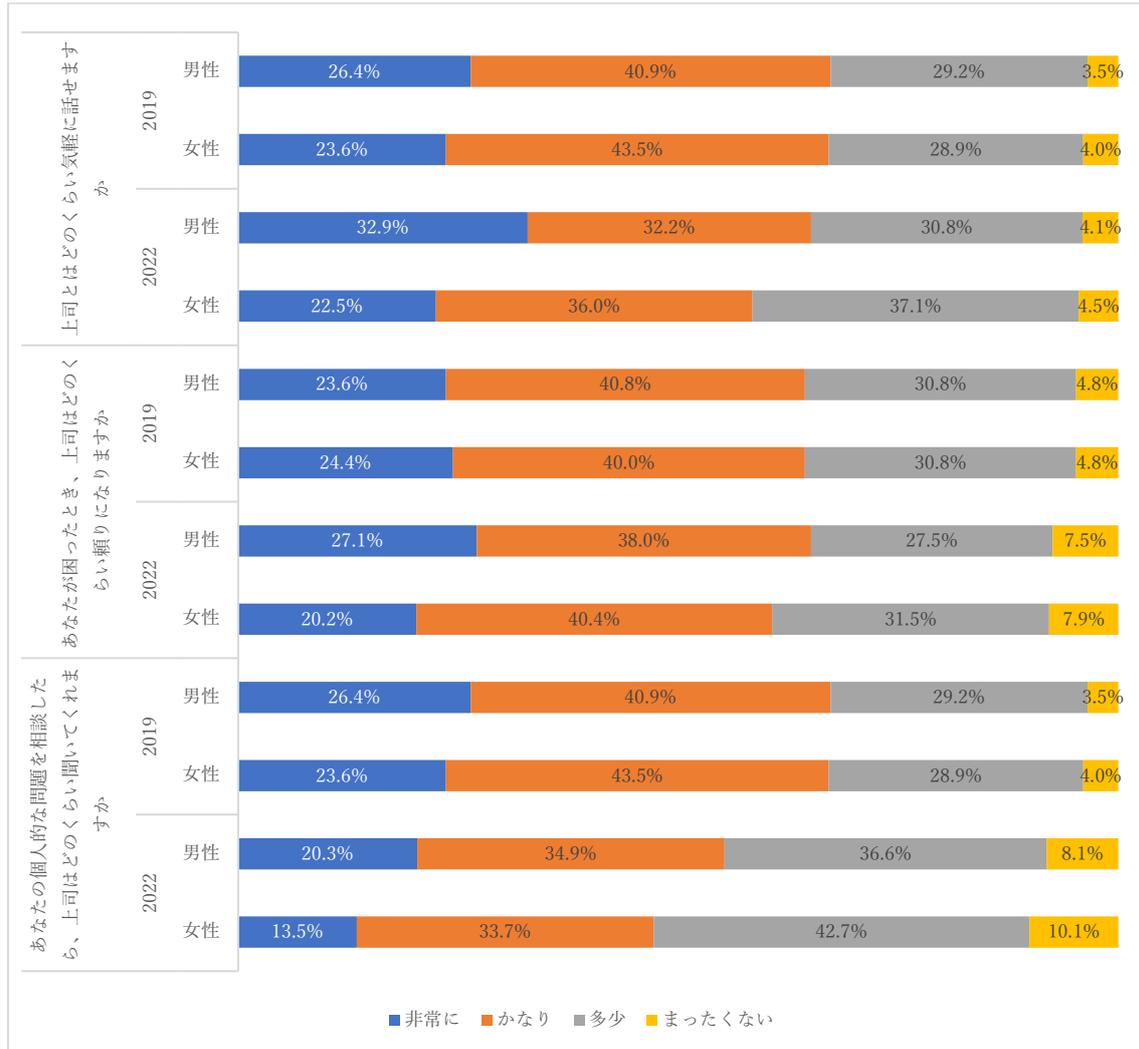


全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 4.2 上司の支援・同僚の支援（Q19）

回答者の上司の支援については、「上司とはどのくらい気軽に話せますか」、「あなたが困った時、上司はどのくらい頼りになりますか」、「あなたの個人的な問題を相談したら、職場の上司はどのくらい聞いてくれますか」という設問により求めた。（図 4-2-1）。

図 4-2-1 上司の支援



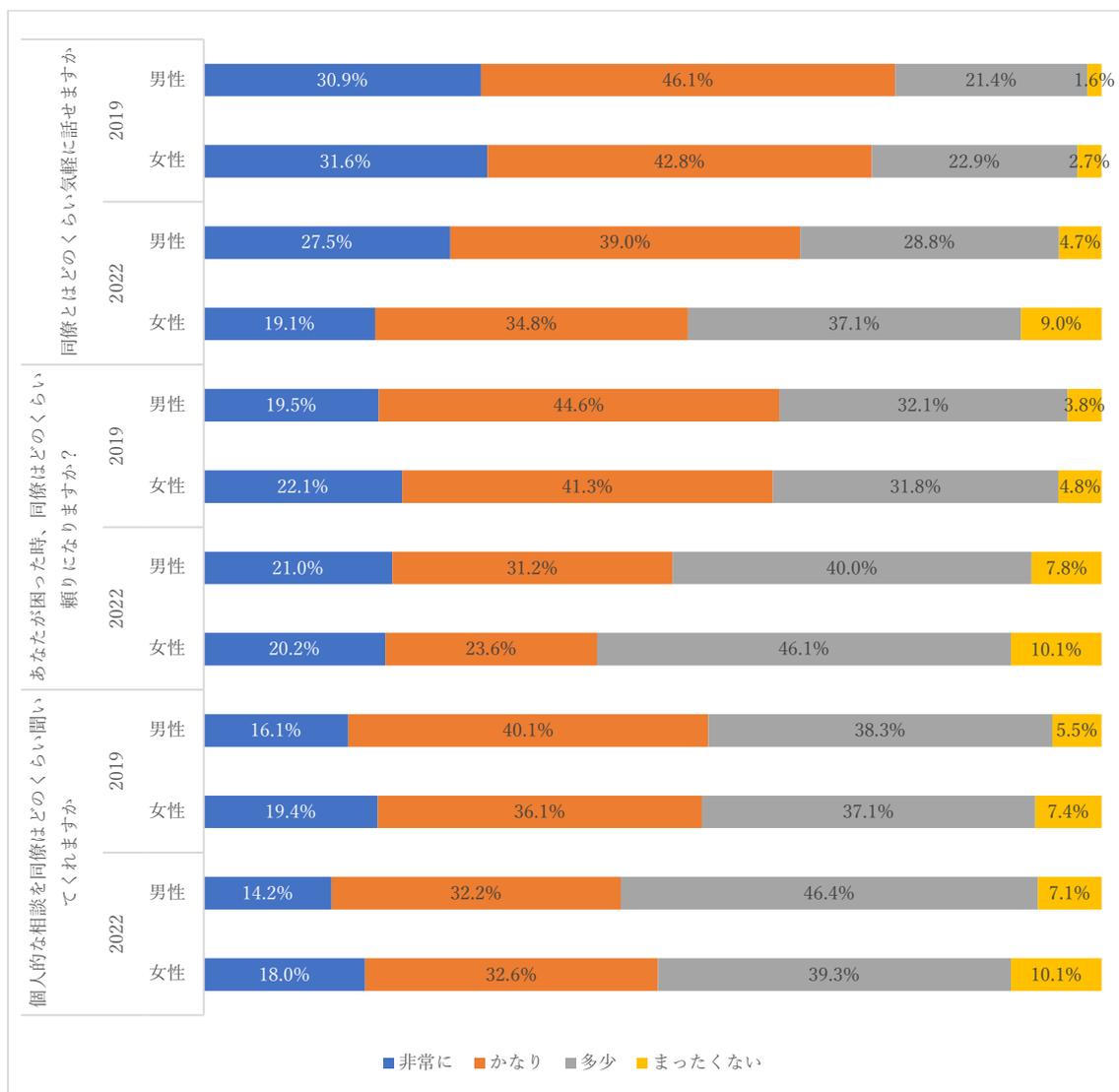
全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

「上司とはどのくらい気軽に話せますか」について、「非常に」「かなり」と回答した者は、2019年では男性が67.3%、女性が67.1%だったが、2022年では男性が65.1%と2.2ポイント減少したのに対し、女性は58.4%と8.7ポイントも減少している。「あなたが困ったとき、上司はどのくらい頼りになりますか」でも、「非常に」「かなり」と回答した者は、2019年では男女ともに64.4%だったが、2022年では男性が65.1%と0.7ポイント増加したのに対し、女性は60.7%と3.7ポイント減少している。「あなたの個人的な問題を相談し

たら、上司はどのくらい聞いてくれますか」について、「非常に」「かなり」と回答した者は、2019年では男性が67.3%、女性が67.1%だったが、2022年では男性が55.3%と12ポイント減少したのに対し、女性は47.2%と19.9ポイントも減少している。

回答者の同僚の支援は、「同僚とはどのくらい気軽に話せますか」、「あなたが困った時、同僚はどのくらい頼りになりますか」、「あなたの個人的な問題を相談したら、同僚はどのくらい聞いてくれますか」という設問により求めた（図4-2-2）。

図4-2-2 同僚の支援



全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

「同僚とはどのくらい気軽に話せますか」について、「非常に」「かなり」と回答した者は、2019年では男性が77.0%、女性が74.4%だったが、2022年では男性が66.4%と10.6ポイント減少し、女性も53.9%と20.5ポイント減少している。「あなたが困ったとき、同僚は

どのくらい頼りになりますか」でも、「非常に」「かなり」と回答した者は、2019 年では男性が 64.1%、女性が 63.4%だったが、2022 年では男性が 52.2%と 11.9 ポイント減少し、女性も 43.8%と 19.6 ポイント減少している。「あなたの個人的な問題を相談したら、同僚はどのくらい聞いてくれますか」について、「非常に」「かなり」と回答した者は、2019 年では男性が 67.3%、女性が 67.1%だったが、2022 年では男性が 46.4%と 9.8 ポイント減少したのに対し、女性は 50.6%と 4.9 ポイント減少している。

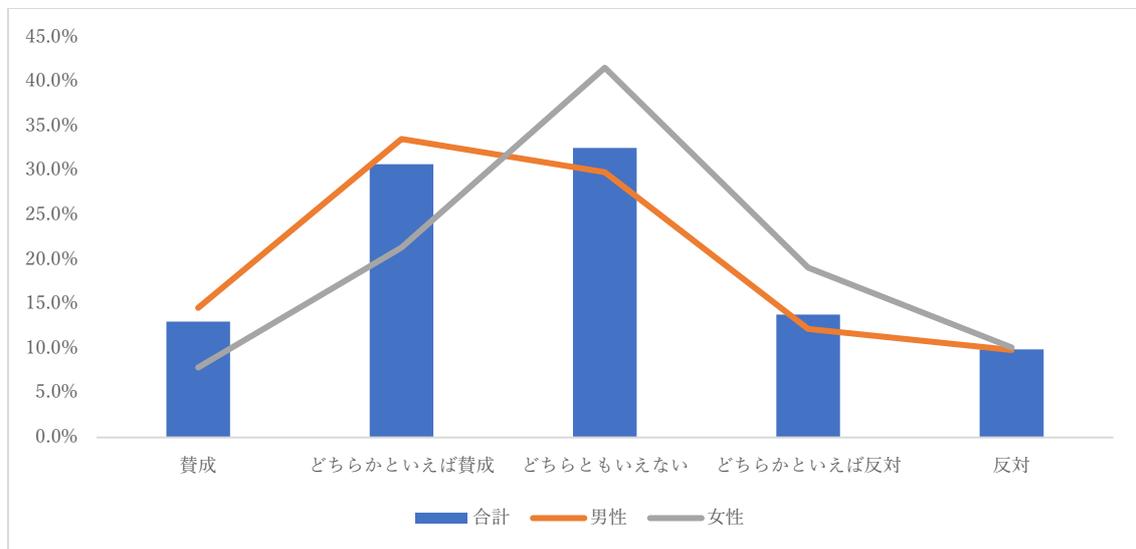
このように、コロナ禍において上司よりも同僚の支援が減少したと感じている開発者が多いことがわかる。男性に比べて女性はこの傾向が顕著である。

### 4.3 コンテンツの質と就業時間について (Q20)

回答者に、コンテンツの質を向上させるために、就業時間が長くなることについて尋ねた。その結果「賛成」「どちらかといえば賛成」は 43.7%、「どちらともいえない」は 32.6%、「どちらかといえば反対」「反対」は 23.8%であった。このうち男性は「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計値が 48.2%だったが、女性は 29.2%に留まった (図 4-3-1)。

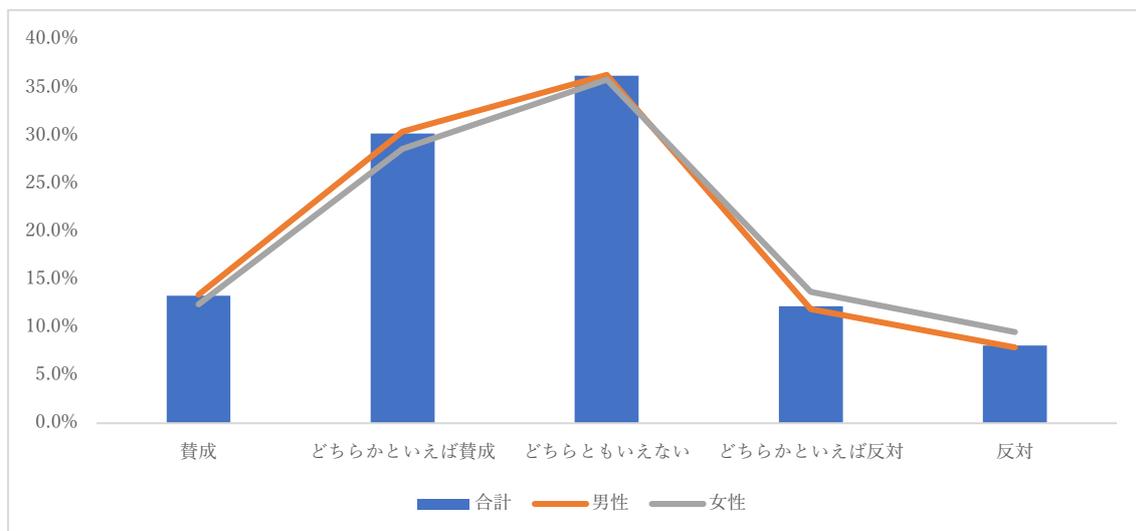
なお、2019 年の調査では、合計値でも男女別でも大きな違いは見られなかった (図 4-3-2)。このようにコロナ禍に伴い、コンテンツの質と就業時間について男女間で意識の違いが広がっている。

図 4-3-1 コンテンツの質と就業時間について (2022 年)



全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

図 4-3-2 コンテンツの質と就業時間について (2019 年)



全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 4.4 働き方の希望 (Q21)

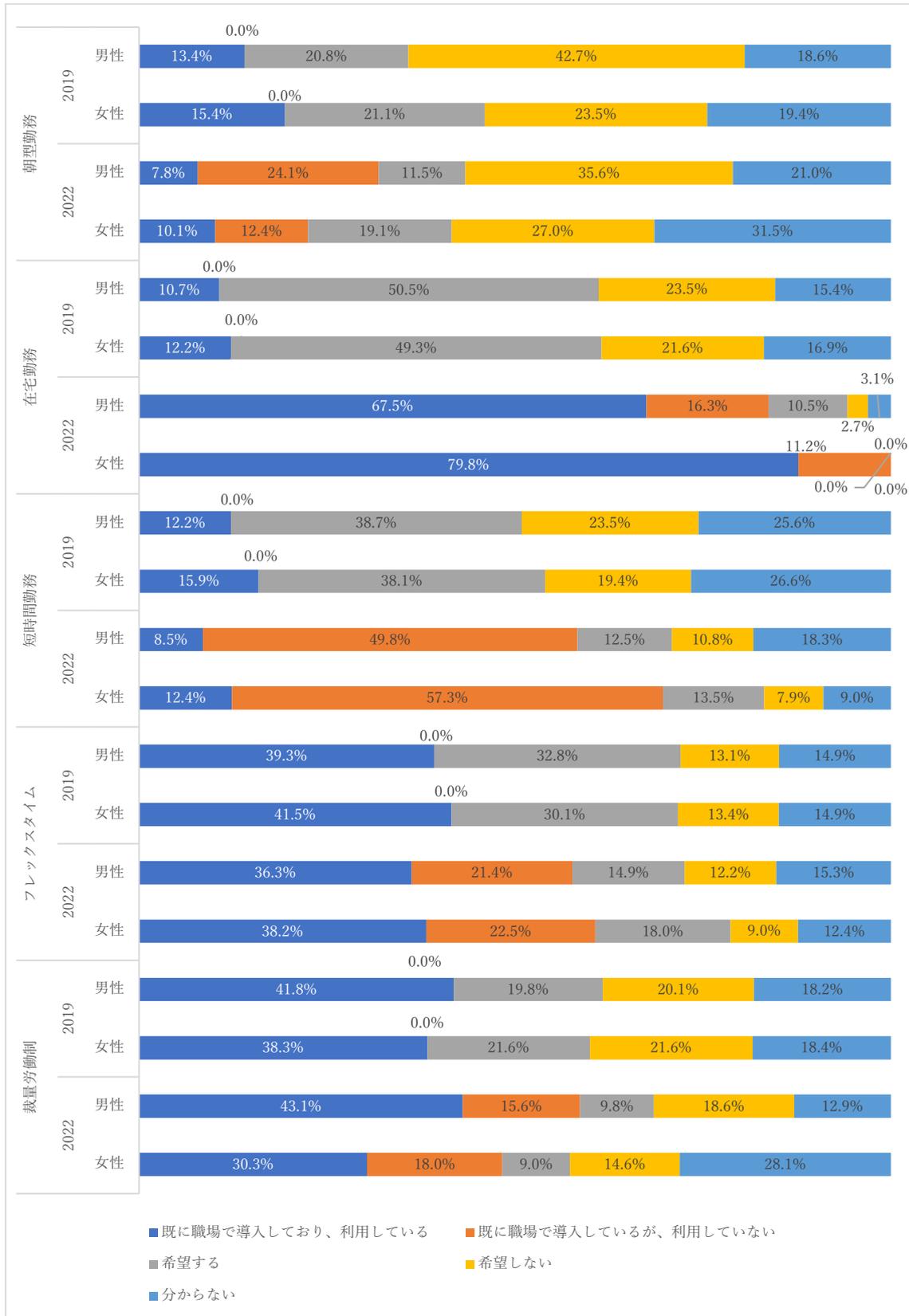
回答者にさまざまな働き方への希望を尋ね、2019年の調査と比較した(※)。その結果、「在宅勤務」の項目で顕著な違いが出た。2019年では「既に適用」「希望する」の合計値が男性で61.2%、女性で61.5%だったが、2022年では「既に職場で導入しており、活用している」が男性で67.5%、女性で79.8%だった。ここからコロナ禍で急速に在宅勤務が浸透したことがわかる。一方、男性で16.3%、女性で11.2%が「既に職場で導入しているが、利用していない」と回答しており、対面勤務への転換もみられる。

また、在宅勤務の浸透に伴い、それ以外の働き方の希望についても、影響が見られた。「短時間勤務」の項目で、2019年では「既に適用」「希望する」の合計値が男性で50.9%、女性で54%にのぼっていたが、2022年では男性の49.8%、女性の57.3%が「既に職場で導入しているが、利用していない」と回答している。これは短時間勤務に対するニーズが在宅勤務で充当されたと推察される。

他に「裁量労働制」の項目で、2019年の調査では男女間で優位な差は見られなかったが、2022年の調査では男性の43.1%が「既に職場で導入しており、利用している」と答えた一方、「分からない」と回答したのは12.9%だった。これに対して女性では前者が30.3%、後者が28.1%と違いが見られる。コロナ禍に伴い、女性開発者のキャリアに対する不透明感が増したことが伺える。(図4-4-1)。

※2019年の調査は「既に適用」「希望する」「希望しない」「わからない」の4項目、2022年は「既に職場で導入しており、利用している」「既に職場で導入しているが、利用していない」「希望する」「希望しない」「分からない」の5項目でアンケートを集計した。

図 4-4-1 働き方の希望

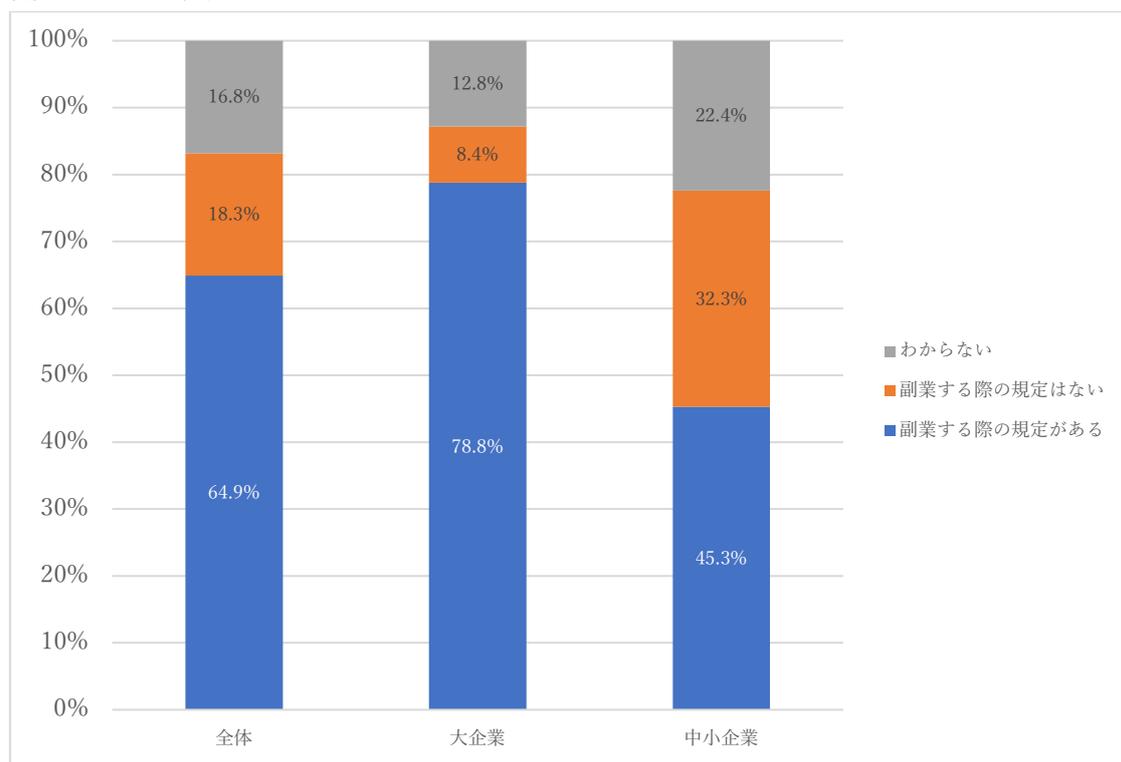


全体 n=387 男性 n=295 女性 n=89

## 4.5 副業規定 (Q22)

回答者に、職場における副業規定の有無について尋ねた。その結果、「副業する際の規定がある」が 64.0%だった。次いで「副業する際の規定はない」が 18.3%、「わからない」が 16.8%だった。また「2.12 現在の職場の従業員数 (Q12)」のうち、300 人以上の企業群と 300 人未満の企業群を比較すると、前者の 78.8%で副業する際の規定が存在したが、後者では 45.3%に留まるなど、大企業と中小企業との違いがめだった (図 4-5-1)。

図 4-5-1 副業規定

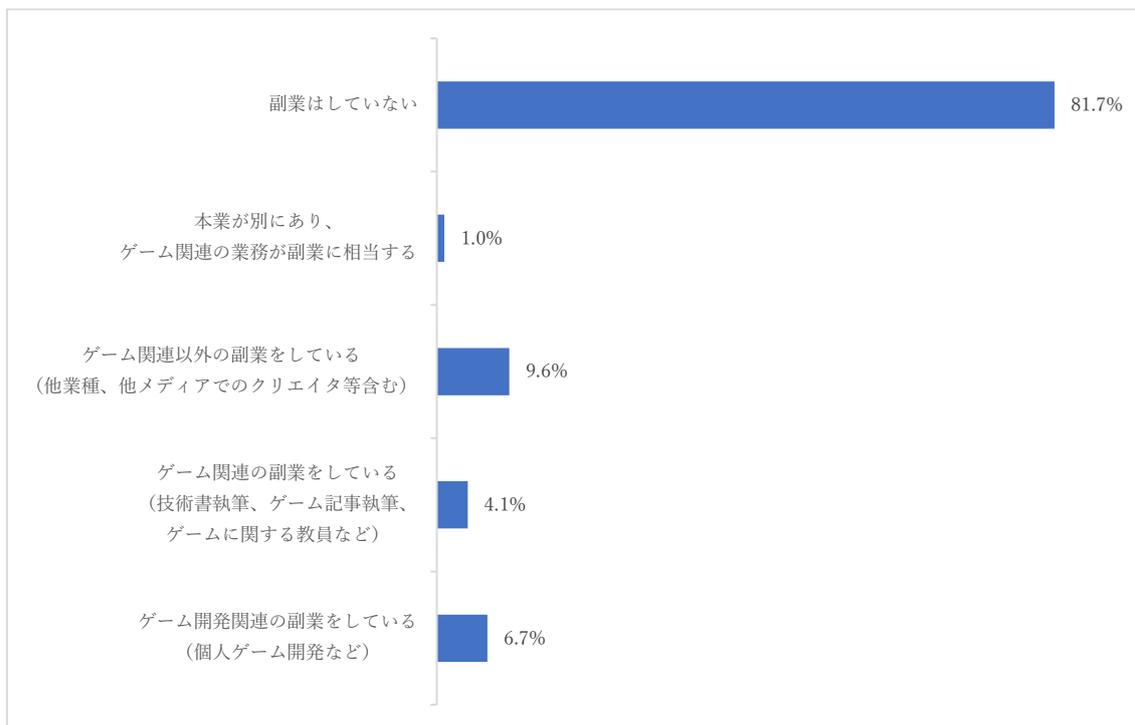


全体 n=387 大企業 n=226 中小企業 n=161

## 4.6 副業（Q23）

回答者に、現在副業しているか否か尋ねた。その結果、「副業はしていない」が 81.7%だった。次いで「ゲーム関連以外の副業をしている」が 9.6%、「ゲーム開発関連の副業をしている」が 6.7%、ゲーム関連の副業をしている」が 4.1%だった（図 4-6-1）。

図 4-6-1 副業



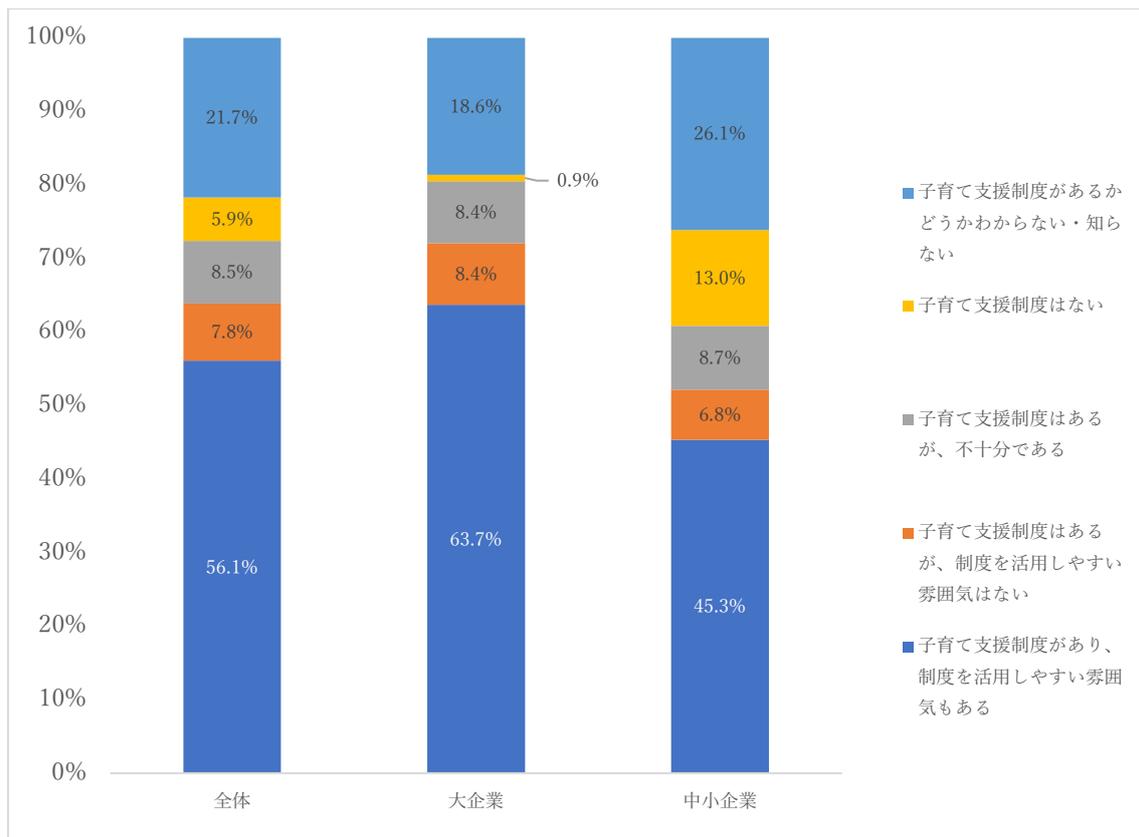
全体 n=387

## 4.7 子育て支援（Q24）

回答者に、現在勤務している企業で子育て支援（産休・育休の取得・時短勤務など）に関する制度があるか否か尋ねた。その結果「子育て支援制度があり、制度を活用しやすい雰囲気もある」が 56.1%だった。一方で「子育て支援制度があるかどうかわからない、知らない」が 21.7%だった。以下、「子育て支援制度があるが、不十分である」が 8.5%、「子育て支援制度はあるが、制度を活用しやすい雰囲気はない」が 7.8%、「子育て支援制度はない」が 5.9%だった。

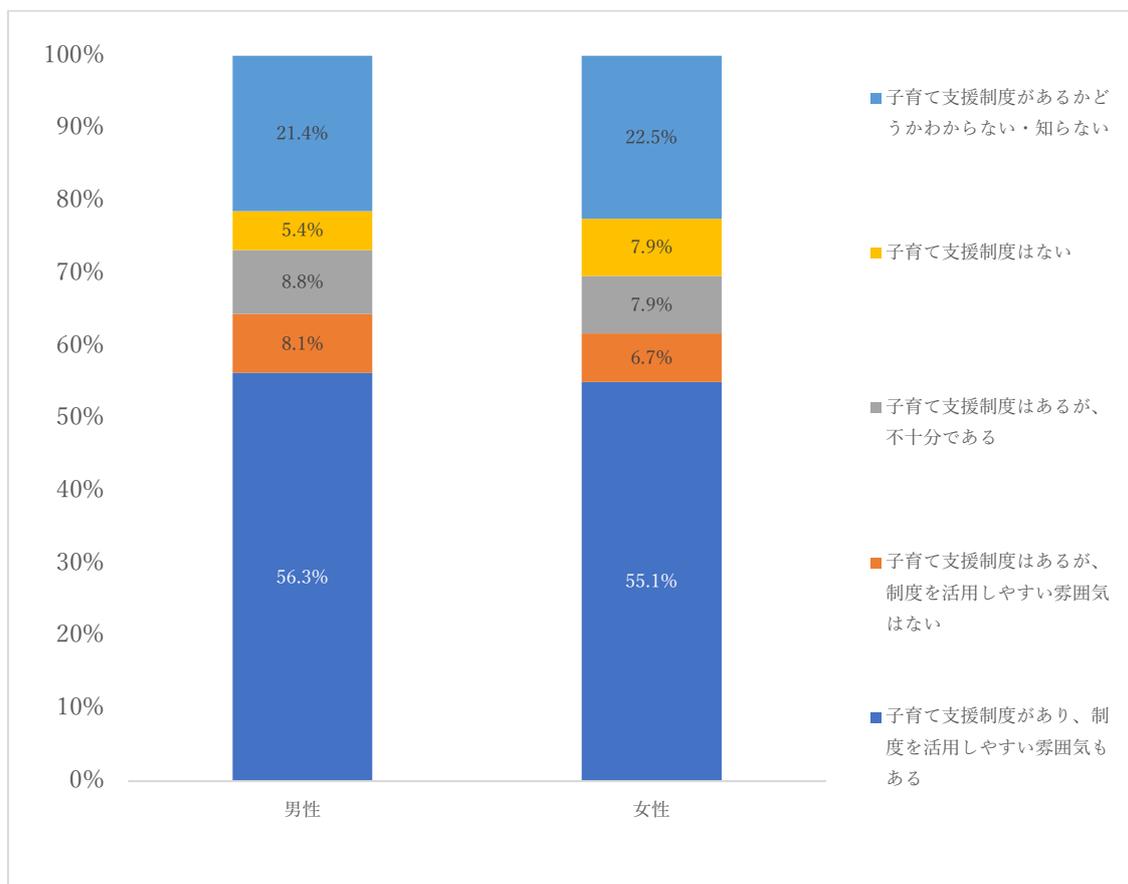
また「2.12 現在の職場の従業員数（Q12）」のうち、「従業員数が 300 人以上の企業群」を大企業、「300 人未満の企業群」を中小企業として比較すると、大企業は中小企業に対して「子育て支援制度があり、制度を活用しやすい雰囲気もある」が 18.4 ポイント上回った。一方で中小企業は大企業に対して「子育て支援はない」が 12.1 ポイント、「子育て支援制度があるかどうかわからない・知らない」が 7.5 ポイント高かった（図 4-7-1）。また、男女で有意な回答差は見られなかった（図 4-7-2）

図 4-7-1 子育て支援



全体 n=387 大企業 n=226 中小企業 n=161

図 4-7-2 男女の比較



全体 n=384 男性 n=295 女性 n=89

## 5 おわりに

第10回目となる本調査では、ゲーム開発者の仕事と生活の現況について、属性的質問と働き方を中心に把握することを目的として実施され、一定の回答（387票）が得られた。

本調査の典型的な回答者は冒頭で提示したように、芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系（27.6%）や電気・電子・通信・情報工学系（18.7%）を学び、大学卒業（41.7%）している。勤務先の従業員数は2000人以上（32.8%）で、就労形態は正社員（79.3%）、役職は一般クラス（54.8%）、現在の職場での就業年数は平均7.5年、据置型ゲーム機（56.8%）やPC（48.1%）、スマートフォン・タブレット（47.8%）の開発・運営に従事しており、2021年収は平均606.1万円である。

現在携わっているプラットフォームでは2014年以降、「スマートフォン・タブレット」が最も多い状況が続いてきたが（2014年：61.8%、2015年：45.9%、2016年：53.2%、2017年：48.9%、2018年：46.0%、2019年45.8%）、2018年調査で「据置型ゲーム機」が50.6%に達して「スマートフォン・タブレット」を上回り、今回も56.8%と6.2ポイント増加した。また、2019年との比較ではPCが28.2%から48.1%と19.9ポイントも増加し、重要なプラットフォームに成長したことが分かった。

2021年収は平均606.1万円となっており、勤続年数や年齢、性別、就業時間、就労形態などを考慮する必要があるが、国税庁長官官房企画課（2020）の調査結果（平均給与433万円）と比べると、本調査回答者は平均給与が約173万円高い。

働き方については、新型コロナウイルス感染症の流行を経てテレワークが定着している。テレワーク実施率は70.3%となり、「ゲーム開発者のテレワークに関するアンケート調査2021」の77.9%より若干減少したものの、依然高い水準にある。一方で「フレックスタイム」がすでに実施されている、および希望するものの合計割合は51.9%（2019年度調査は男性72.1%、女性71.6%）と減少している。

また、今年度から新たに「副業」と「子育て支援」に関する設問が追加された。副業については、「副業する際の規定がある」企業が64.9%にのぼるものの、回答者の81.7%が「副業はしていない」と回答しており、本業に集中している様子がうかがえる。一方で子育て支援については、「子育て支援制度があり、制度を活用しやすい雰囲気もある」が56.1%だった一方で、「子育て支援制度があるかどうかわからない、知らない」が21.7%にのぼった。社内での普及啓発が求められることが伺える。

今年度の調査結果の全体的な印象としては、新型コロナウイルス感染症流行の影響を受けて、働き方の点で大きな変化が見られた。その一方で従来と同じく、比較的自身の裁量で仕事ができ、同僚からの支援も得やすい状況であることがわかった。

また、本調査には、ゲーム産業の経験年数が短い者も多く回答しているため、職場やCEDECなどのゲーム開発者コミュニティにおいて、熟練者などと多様な関係性を構築していくことにより、技能継承や暗黙知の共有にも結実していくことが期待される。ゲーム開発者が置かれている環境変化が激しい状況が続いているため、継続的に知見を蓄積し、課題を共有しつつ、それを改善していくことが重要である。

最後に、ご多忙の中にもかかわらず、快く本調査にご支援・ご協力をいただいた皆様のゲーム業界をよりよくしていこうという気概に敬意を払うと同時に、感謝を申し上げたい。