

ゲーム開発者の就業と キャリア形成 2025

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13回目となる2025年のアンケート調査の報告書をまとめ、ここに報告させて頂きます（このうち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ない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。

2026年1月
CESA技術委員会 人材育成部会

目次

1 調査の概要	4
1.2 調査の対象.....	5
1.3 調査の方法.....	5
1.4 調査の実施期間.....	5
1.5 有効回答数.....	5
2 回答者の概要	5
3 調査結果.....	6
3.1 性別 (Q1)	6
3.2 年齢 (Q2)	7
3.3 最終学歴 (Q3)	8
3.4 最終学歴の学問系統 (Q4)	9
3.5 同居の家族 (Q5)	10
3.6 職種 (Q6)	11
3.7 役職 (Q8)	12
3.8 FAピックアップ (Q7)	13
3.9 職場の就業年数 (Q9)	16
3.10 ゲーム産業内外での転職回数 (Q10)	17
3.11 現在携わっているプラットフォーム (Q11)	18
3.12 職場の従業員数 (Q14)	19
3.13 勤務地 (Q15)	20
3.14 勤務状況 (Q16)	21
3.15 就労形態 (Q17)	22
3.16 勤務形態 (Q18)	23
3.17 就労時間 (Q19)	24
3.18 年収 (Q12)	25
3.19 年収の変化 (Q13)	26
4 総括	27

1 調査の概要

2024 年のゲーム市場は、国内外ともに安定した拡大を示し、ゲーム産業全体が引き続き成長を続けている（コンピュータエンターテインメント協会、2024）^{*1}。こうした産業構造の変化のなかで、ゲーム開発者を取り巻く就業環境もまた進化を続けている。開発者が自らのキャリアを省察し、今後の展望を描きながら変化に適応していくことは、年々重要性を増している。

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、商業ゲーム開発者を対象に、就業環境やキャリア形成に関する意識と行動の現況を明らかにする調査を継続してきた。2020 年・2021 年には新型コロナウイルス感染症の影響にともないテレワークに焦点を当て、2022 年以降は再び生活と仕事全般を対象にした調査として実施している。

2024 年度調査では、賃金引き上げの動向やコロナ禍後の働き方の変化を背景に、「年収の変化」を新設し、待遇改善や就業形態の変化を把握することを試みた。

これに対し 2025 年度調査では、従来の属性・就業環境・収入に関する設問を継続するとともに、新たに「ゲーム開発職を志した契機」を自由記述で収集し、動機のパターンを整理した。これにより、開発者のキャリア選択過程に関する定性的な知見が初めて得られ、教育機関や企業における人材育成・研修施策に資する情報を提供することが可能となった。

本調査が、現役のゲーム開発者にとって自身のキャリアを見つめ直す契機となるとともに、業界関係者・教育機関・産官学における取り組みに活用され、ゲーム産業の持続的発展と次世代人材の育成に貢献することを期待したい。

^{*1} コンピュータエンターテインメント協会『CESA ゲーム産業レポート 2024』

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、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を主な対象としつつ、教育関係者、学生からの回答も含めた。

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、2025年6月2日(月)～8月4日(月)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、339サンプルである。

2 回答者の概要

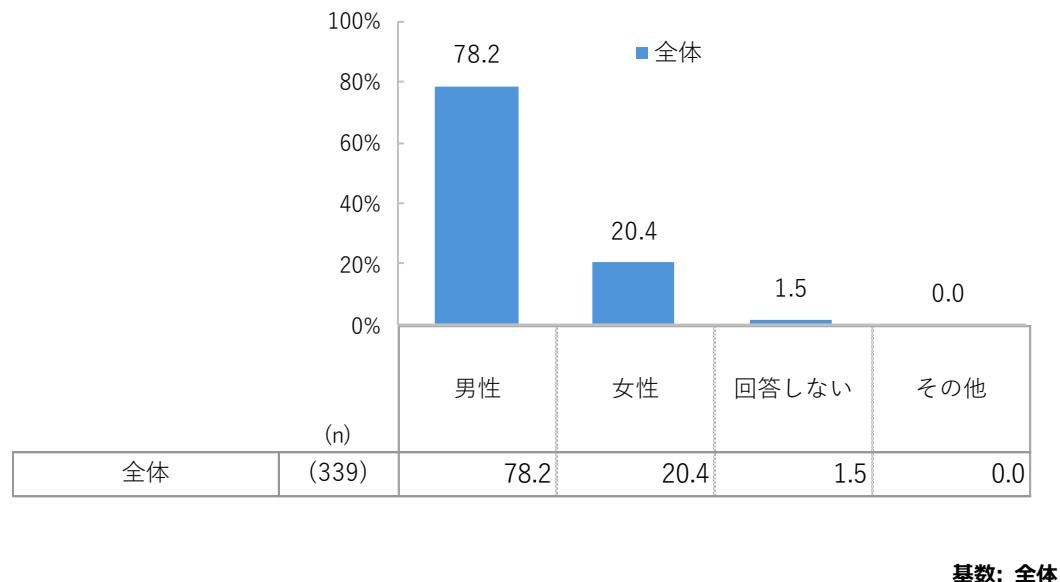
本調査の典型的な回答者は、次のとおりである。芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系（28.7%）や電気・電子・通信・情報工学系（27.8%）を学び、大学（学部）を卒業（43.1%）している。勤務先の従業員数は2000人以上（26.5%）で、就労形態は正社員（87.0%）、役職は一般クラス（57.8%）、現在の職場での経験年数は3年未満である（36.0%）。据置型ゲーム機（62.8%）、PC（50.7%）、スマートフォン・タブレット（42.5%）の開発・運営に従事しており、2025年の個人年収は平均674.21万円である。

3 調査結果

3.1 性別 (Q1)

回答者の性は男性が 78.2%、女性が 20.4%、回答しないが 1.5%、その他 0.0%である。（図 3-1）

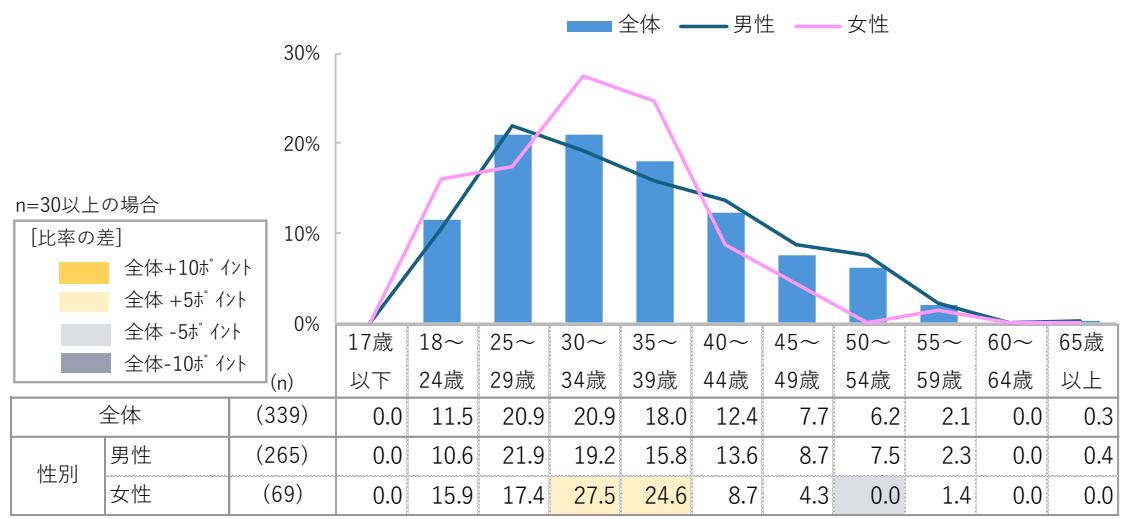
図 3-1 性別



3.2 年齢 (Q2)

回答者の年齢は25～29歳と30～34歳が最も多い、共に20.9%。次いで、35～39歳が18.0%、40～44歳が12.4%と続く。（図3-2）

図3-2 年齢

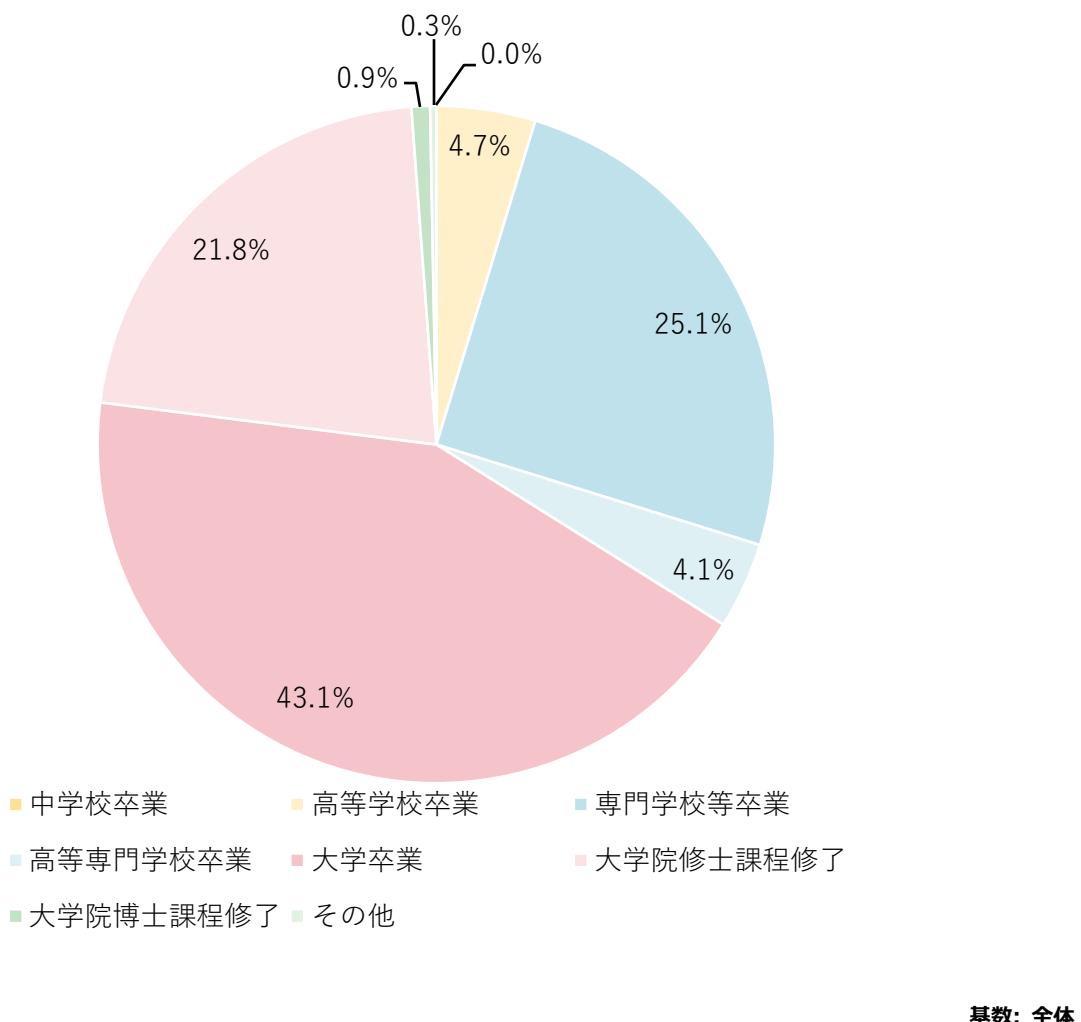


基数: 全体

3.3 最終学歴 (Q3)

回答者の最終学歴は、「大学卒業」が最も多く 43.1%、次いで、「専門学校等卒業」が 25.1%、「大学院修士課程修了」が 21.8%、「高等学校卒業」が 4.7%、「高等専門学校」が 4.1%、「大学院博士課程修了」が 0.9%、「中学校卒業」が 0.0% となっている。（図 3-3）

図 3-3 最終学歴



3.4 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、「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 28.7%、次いで「電気・電子・通信・情報工学系」が 27.8%、人文学のうち「芸術・表現・音楽・デザイン系」が 10.9%を占めており、三者を合わせると 67.5%となる。（図 3-4）

図 3-4 最終学歴の学問系統

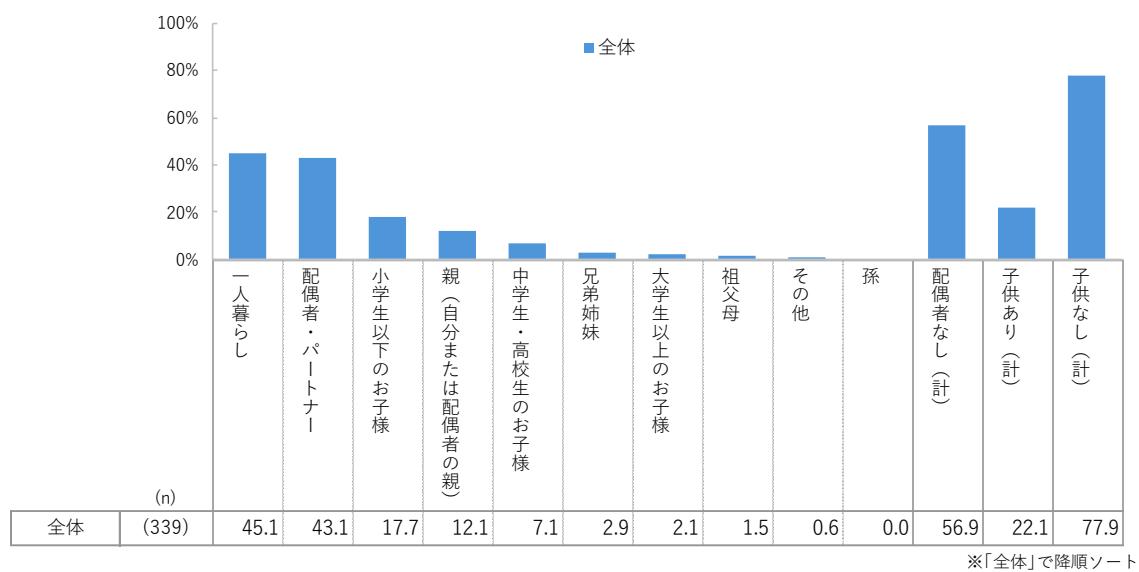
	n=338 (%)
芸術工学・メディアサイエンス・ゲーム・エンターテインメントテクノロジー系	28.7
生活科学・家政・被服系	0.0
地理学・社会安全システム科学・経営工学・自然防災科学・防災学系	0.3
健康・スポーツ科学系	0.0
文学・語学・史学・文化人類学系	3.6
芸術・表現・音楽・デザイン系	10.9
法律・政治・国際関係系	2.4
経済・経営・商学系	4.7
社会・情報・メディア・コミュニケーション系	5.6
教育・心理・福祉系	1.2
数学・物理・情報科学系	8.0
電気・電子・通信・情報工学系	27.8
機械・建築・土木・環境工学系	0.9
金属・材料・資源・エネルギー工学系	0.0
航空・宇宙・船舶・海洋工学系	0.0
化学・生物・農・獣・畜産・水産系	2.1
医・歯・薬系	0.6
看護・保健・衛生系	0.0
その他	3.3

基数: 全体

3.5 同居の家族 (Q5)

同居の家族について当てはまるものをすべて回答してもらったところ、「配偶者・パートナー」が 43.1%、「小学生以下のお子様」が 17.7%、「親（自分または配偶者の親）」が 12.1%となった。一方で「一人暮らし」は 45.1%となった。（図 3-5）

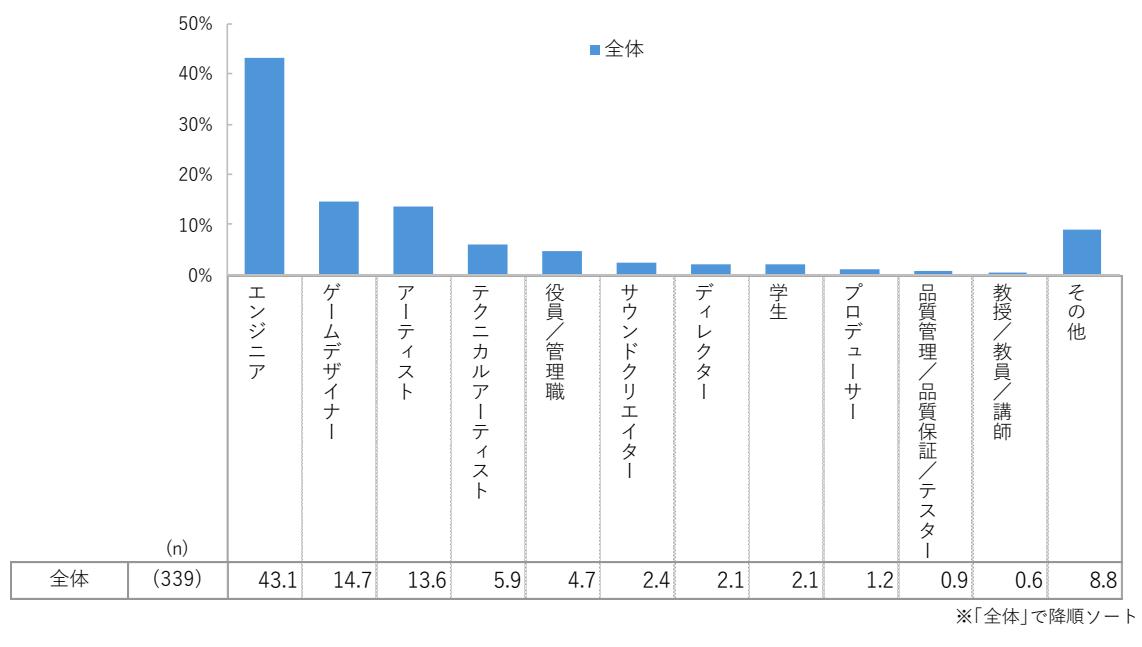
図 3-5 同居の家族



3.6 職種 (Q6)

回答者の職種は、「エンジニア」が突出して多く 43.1%、次いで、「ゲームデザイナー」が 14.7%、「アーティスト」が 13.6%と続いた。(図 3-6)

図 3-6 職種

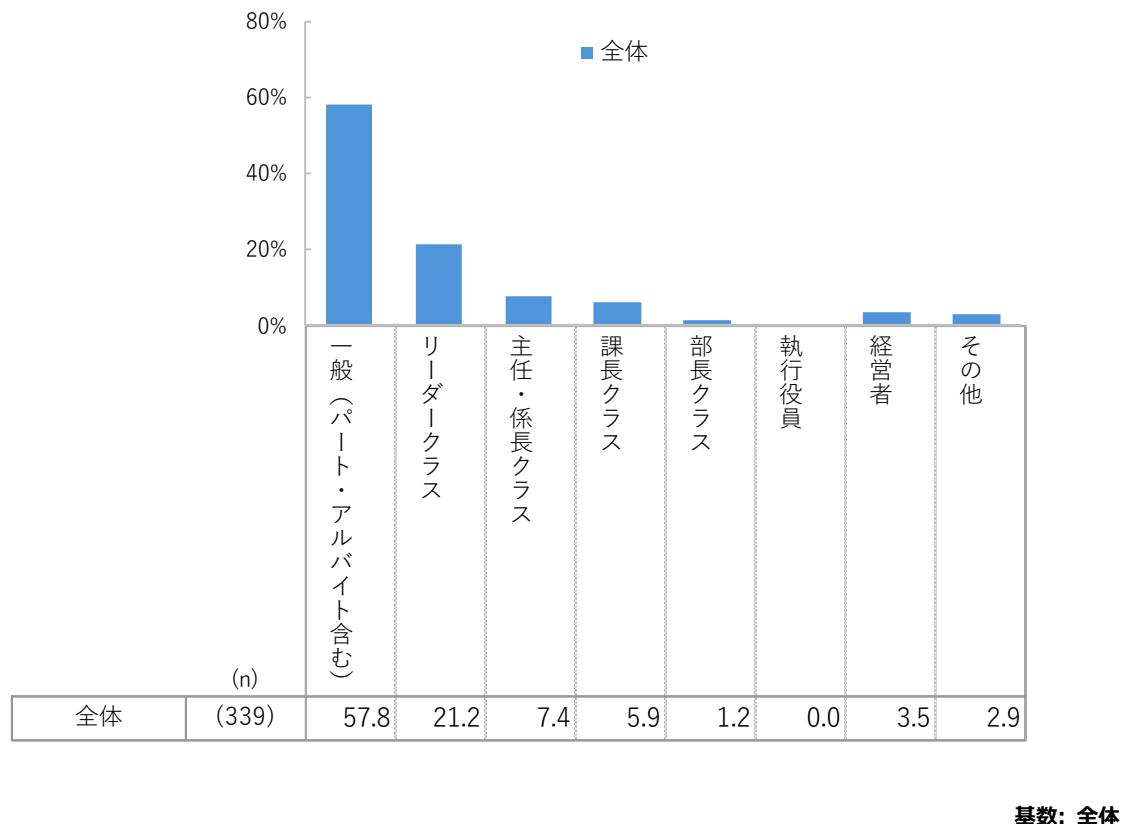


基数: 全体

3.7 役職 (Q8)

回答者の役職をみると、「一般」が最も多く 57.8%、次に「リーダークラス」が 21.2%、「主任・係長クラス」が 7.4%、「課長クラス」が 5.9%、「経営者」が 3.5%、「部長クラス」1.2%、「執行役員」が 0.0%、「その他」が 2.9%となる。（図 3-7）

図 3-7 役職



3.8 FA ピックアップ (Q7)

ゲーム開発に関わる職業を志すきっかけについて、自由回答で聴取したところ、当初は「ゲームが好き」という漠然とした原体験から始まり、成長過程で「作りたい」「楽しませたい」という具体的な動機へと発展していく傾向にあることが分かった。また、学習や創作の経験、社会人経験や転職を経て、最終的にゲーム業界にたどり着くという、一貫したキャリアの流れも見られた。

それぞれのエピソードは大きく以下のようなパターンに分類される。

1. 幼少期からのゲーム体験・影響

- ・ 家庭用ゲーム機やゲームコーナーで遊んだ体験が原体験
- ・ 好きなゲームの世界観やキャラクターに魅了された
- ・ 「作ること」の楽しさに触れた（ファミリーベーシック、RPG ツクールなど）
- ・ ゲームプレイを通して感動し、同じように作りたいと思った

<具体的な回答例>

「幼少時に遊んだゲーム体験をきっかけに自身も同じようにユーザに対して様々な体験を楽しんで欲しいと考えたため」

「小学生の頃、兄弟がやっていたゲームの世界観、魅力的なキャラクターに惹かれたことがきっかけです。」
「高校生のころ、はじめてゲームで涙を流した時、このような作品を作りたいと思ったので」

2. 芸術・創作・ものづくり志向

- ・ 絵・CG・音楽・漫画などの制作活動が好き
- ・ ゲームなら複数のスキルを活かせると考えた
- ・ 総合芸術としてのゲームに惹かれた

<具体的な回答例>

「絵を描いたりものを作るのが好きで、ゲーム開発なら色々なことができそうと思ったため。」

「大学在学中に、今までゲーム開発とは縁のない進路でしたが、ふと自分の能力をクリエイティブな世界で活かしたいと思うようになり、ゲーム業界を志しました。」

「元々映像業界に勤めていたが、ゲームこそ総合芸術であると実感し、自分でやってみたくなったからです。映画よりも世界に没入し、その世界を救うなどの体験が、リアルの自分を勇気づけるきっかけになるところにも感銘を受けました。」

3. 学生時代の学習・経験からの興味

- ・ プログラミングや情報工学を学びゲーム開発に興味を持った
- ・ サークルやハッカソン、授業でゲーム制作に触れた
- ・ インターンやアルバイトを通じて開発の面白さを実感

<具体的な回答例>

「専門学校で別の学科の時自主的にグループでゲーム作りをして話し合いながら作り上げていくことが楽しく、ゲーム学科に転科しゲーム開発に関わる職業を本格的に目指した。」

「大学生時代にて、コロナによりサークル活動が休止されたこと、同時期に大学のプロジェクトで Unity を学ぶ必要があったこと、また同時期に Youtube でゲームを作る企画を見つけたこと、それぞれがきっかけで作り始めた。」

「インターンシップでのゲームづくりを通じて」

4. 社会人経験・転職を契機にした決意

- ・ 他業界で働き続けることに疑問を感じ、ゲーム業界へ挑戦
- ・ 趣味や興味を仕事にしたいと強く意識した
- ・ 転職や偶然の出会い（知人の紹介、求人）で決意

<具体的な回答例>

「最初にゲーム CG に興味をもったのは、スーパードンキーコング公式ガイドブックに載っていたメイキングから。大学卒業後、ゲーム業界への就活に失敗し、システムエンジニアとして 5 年勤めた。たまたま顧客先にゲーム会社もあり、ちかくにいてもゲーム開発に関わられるわけではない現況を変えたり転職を決意した。」

「学生時代：オンラインゲームが好きで好きを仕事にしたいと思ったのが始まり。（ただしゲーム会社に入れなかつたためプログラマーとして IT 企業へ就職）社会人 8 年目：なんとなく働き続けて死ぬくらいなら、死ぬ気で勉強してやりたいことやってみようと思い立った。」

「ゲームが好きでいつか関わってみたいと思っていたものの職業としては Web エンジニアとして働いていたところ、好きだったゲームを制作していた会社から声がかかったため」

5. 具体的な作品・イベント・人物からの刺激

- ・ プレイしたゲームやその映像表現に感動
- ・ ゲーム制作者の著作や講演を見て憧れを抱いた
- ・ 展示会・イベント・サイン会で制作意欲が高まった

<具体的な回答例>

「ゲームは遊ぶだけ、アクションゲームとかをよくやっていたが、初めて RPG（テイルズオブシンフォニア） をプレイしたときに、ゲームで感動を与えられることを知り、作る側になりたくなった」

「小学生の時に StarOcean2ndStory の攻略本に載っていた開発者インタビューを読んで興味が湧いた」

「高校 1 年生の頃にパンヤというオンラインゴルフゲームに出会い、これまでオフラインで 1 人や近所の友人とのみ遊んでいたゲームが、オンラインでコミュニケーションを取りながら遊ぶ新しい体験が忘れられなくなつた。」

6. 自己理解・価値観からの気づき

- ・ 「誰かに喜んでもらうこと」が根本的動機
- ・ ゲームでの体験や制作活動を通して自己分析し志向を明確化

<具体的な回答例>

「目指した本当のきっかけは、実は最近具体化しました。自己分析と自己理解を深めるうえで、私はどうしても「誰かに喜んでもらいたい」と思う人間だったようです。今はゲームのつくり手になっているから、向こう側にいるユーザーのことを一番に考えて、今身の回りにいる作業者と人として円滑に連携して、よりよい製品を作ろうと日夜努力しています。」

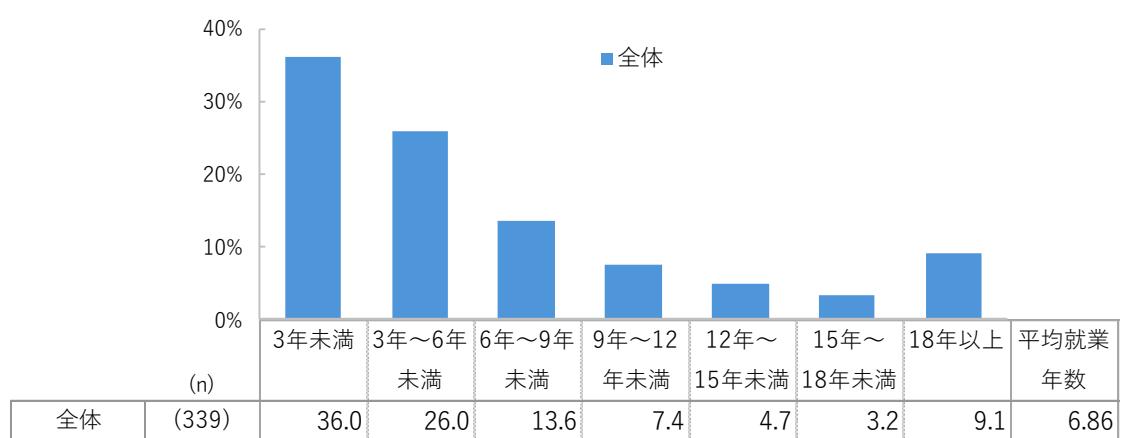
「当時、高校で軽音楽部に入学して学内ライブを重ねるにつれ、人を喜ばせたり感動させたりすることを「音」の分野で伝えたいと思い、それを自分の好きなゲームという分野で広めたいと自覚したため。」

3.9 職場の就業年数 (Q9)

回答者の職場の就業年数は、3年未満が36.0%と最大で、次いで3年以上6年未満が26.0%、6年以上9年未満が13.6%。18年以上も9.1%となった。

また職場の就業年数の平均値は6.86年であった。(図3-9)

図3-9 職場の就業年数

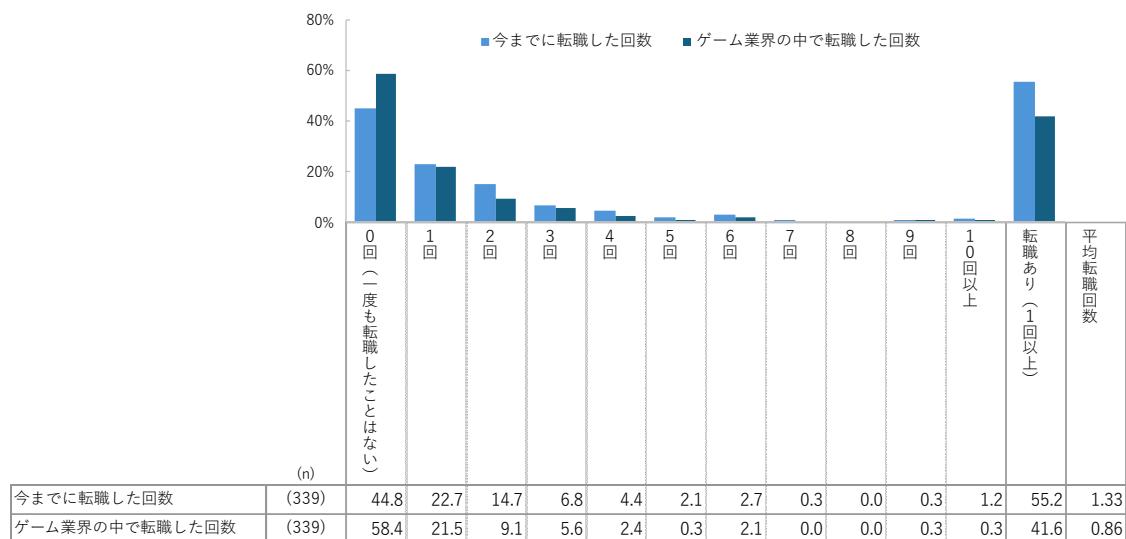


基数: 全体

3.10 ゲーム産業内外での転職回数 (Q10)

回答者のうち、転職経験がある人は 55.2%となり、転職経験がない人のスコアを上回る結果となった。転職回数の具体的な回数としては、0 回が 44.8%、1 回が 22.7%、2 回が 14.7%と続いた。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 58.4%、次いで 1 回が 21.5%、2 回が 9.1%と続いた。（図 3-10）

図 3-10 ゲーム産業内外での転職回数

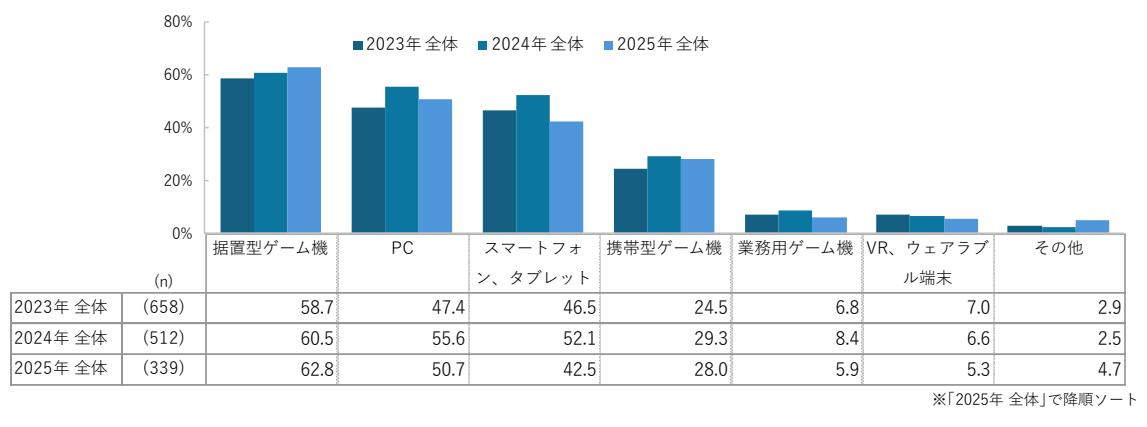


基数: 全体

3.11 現在携わっているプラットフォーム（Q11）

回答者が現在携わっているプラットフォームをすべて回答してもらったところ、「据置型ゲーム機」が最も多く62.8%、次いで「PC」が 50.7%、「スマートフォン、タブレット」が 42.5%と続いた。「PC」、「スマートフォン、タブレット」は昨年の 2024 年度よりも低下しており、「スマートフォン、タブレット」に関しては一昨年の 2023 年度スコアよりも下回る結果となっている。（図 3-11）

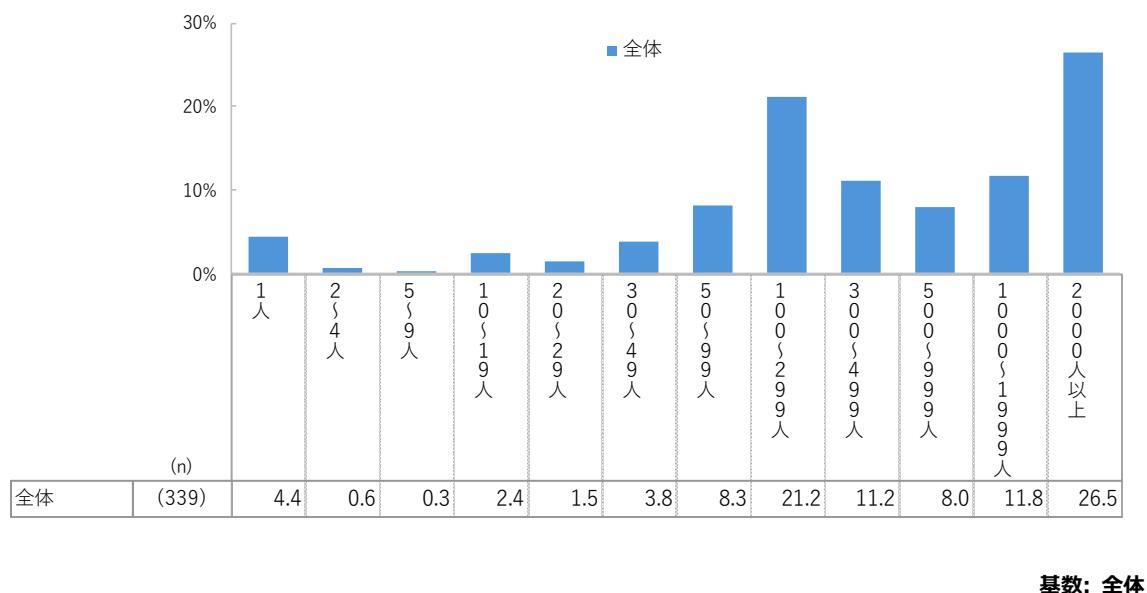
図 3-11 現在携わっているプラットフォーム



3.12 職場の従業員数 (Q14)

回答者の勤務先企業の従業員数は、最も多いのが「2,000 人以上」(26.5%)、次点が「100～299 人」(21.2%)、「1,000～1,999 人」(11.8%) と続く。また従業員数を 300 名以上、未満で分類すると、300 名以上の「大企業」が 57.5%、300 名未満の「中小企業」が 42.5%となる。(図 3-12)

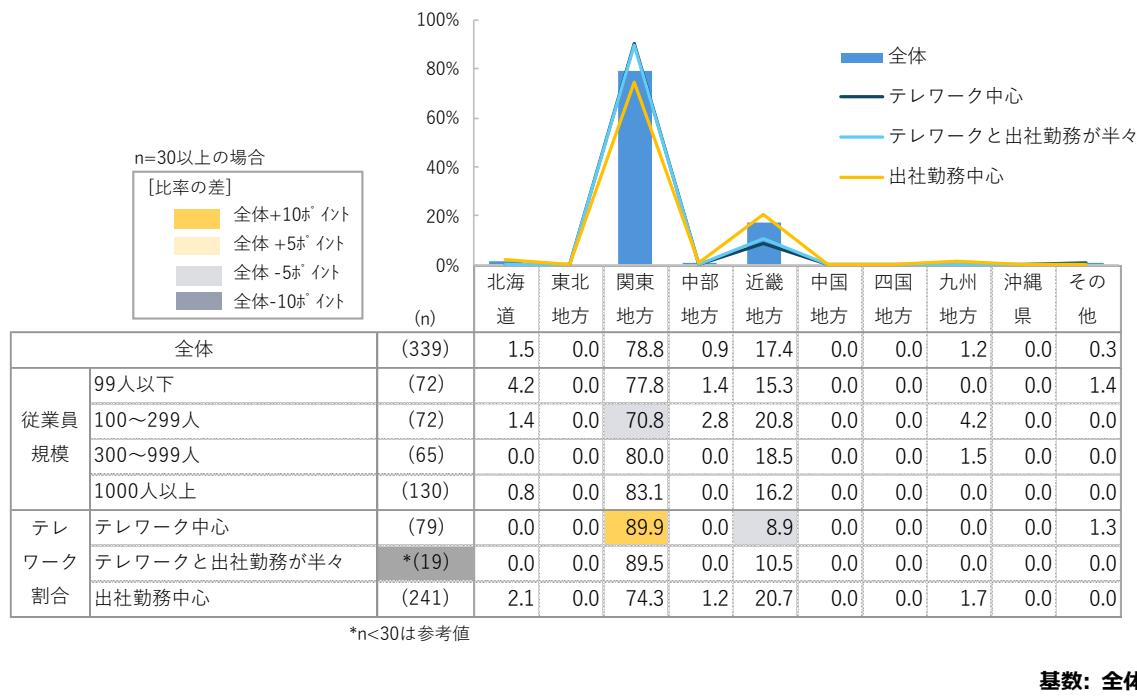
図 3-12 職場の従業員数



3.13 勤務地 (Q15)

回答者の勤務地は、「関東地方」が顕著に多く 78.8%、次いで、「近畿地方」が 17.4%となっており、両者を合わせると 9 割を超える。テレワーク割合による勤務地の違いを見ると、「テレワーク中心」では関東地方勤務が 89.9%、近畿地方勤務が 8.9%となっている。一方、「出社勤務中心」では関東地方勤務が 74.9%、近畿地方勤務が 20.7%であるため、2 つのエリアを比較すると、関東はテレワーク中心の傾向が強く、近畿は出社勤務中心の傾向が強いことがうかがえる。（図 3-13）

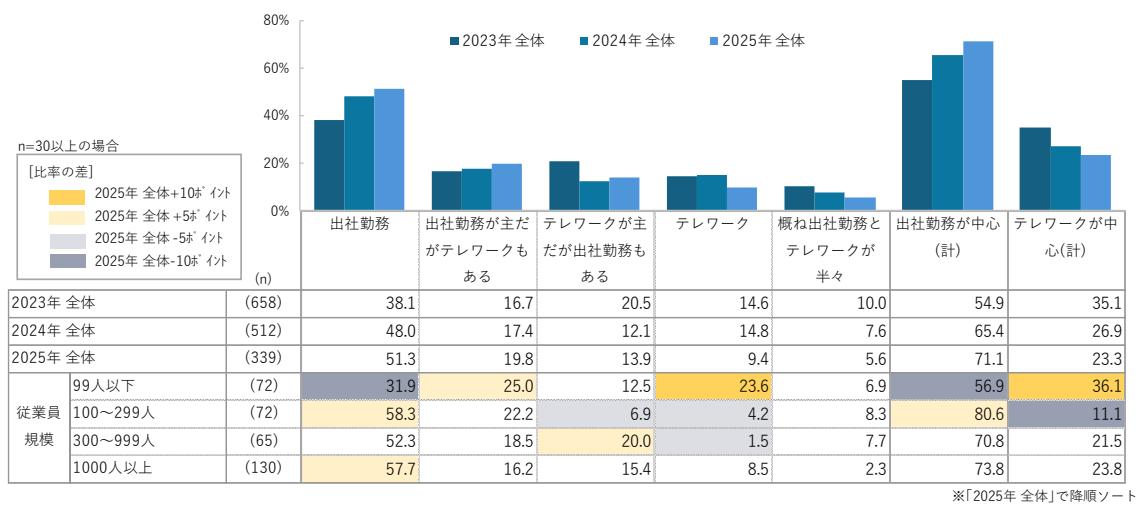
図 3-13 勤務地



3.14 勤務状況 (Q16)

回答者の勤務状況は、出社勤務中心が 71.1%、テレワーク中心が 23.3%である。内訳は「出社勤務」が 51.3%、「出社勤務が主だがテレワークもある」が 19.8%、「テレワークが主だが出社勤務もある」が 13.9%、「テレワーク」が 9.4%、「概ね出社勤務とテレワークが半々」が 5.6%である。コロナ禍を経てテレワークを含む勤務形態から出社勤務への流れ戻しが進んだことがわかる。（図 3-14）

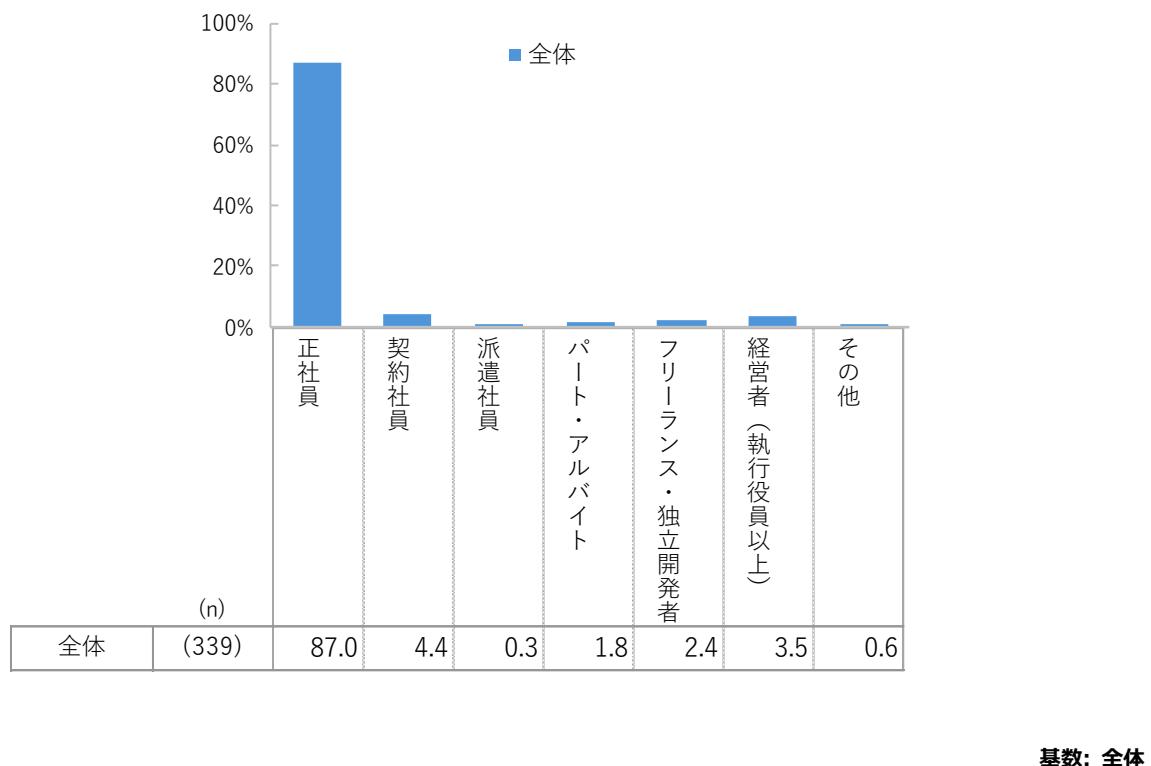
図 3-14 勤務状況



3.15 就労形態 (Q17)

回答者の就労形態は「正社員」が顕著に多く 87.0%である。「契約社員」は 4.4%、「派遣社員」は 0.3%、「アルバイト・パート」は 1.8%、「フリーランス・独立開発者」は 2.4%、「経営者（執行役員以上）」は 3.5%、「その他」は 0.6%である。（図 3-15）

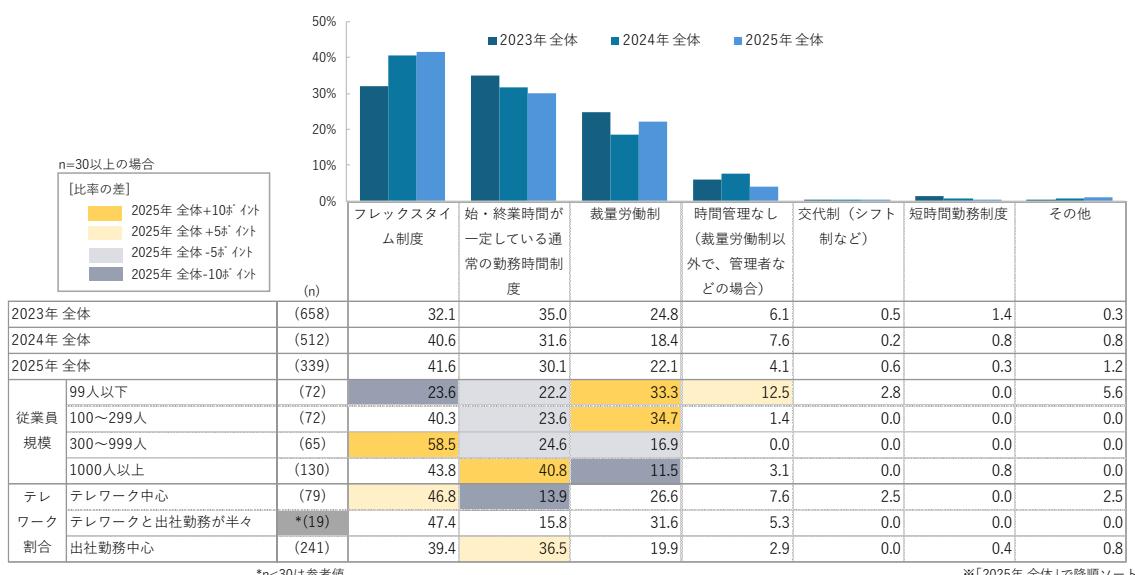
図 3-15 就労形態



3.16 勤務形態 (Q18)

回答者の勤務形態は、「フレックスタイム制度」が 41.6%、「始業・終業時間が一定している通常の勤務時間制度」が 30.1%で、「裁量労働制」が 22.1%である。3 つの勤務形態が全体の 9 割を占めている一方で、2023 年、2024 年と比較すると「裁量労働制」の割合が再度増加していることが見て取れる。(図 3-16)

図 3-16 勤務形態

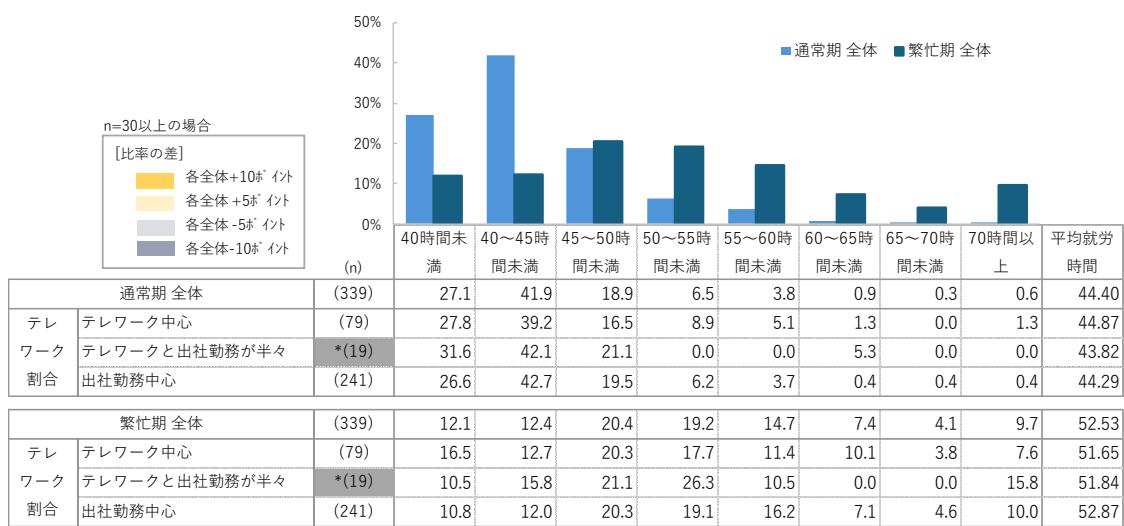


基数: 全体

3.17 就労時間 (Q19)

回答者の 2025 年の就労時間は通常期で週あたり平均 44.40 時間、繁忙期で 52.53 時間である。通常期の就労時間で最も多いのは「40~45 時間未満」の 41.9% であり、突出して高いスコアとなっている。繁忙期の就労時間で最も多いのは「45~50 時間未満」の 20.4% であり、次いで「50~55 時間未満」が 19.2%、次いで「55~60 時間未満」が 14.7% と続く。（図 3-17）

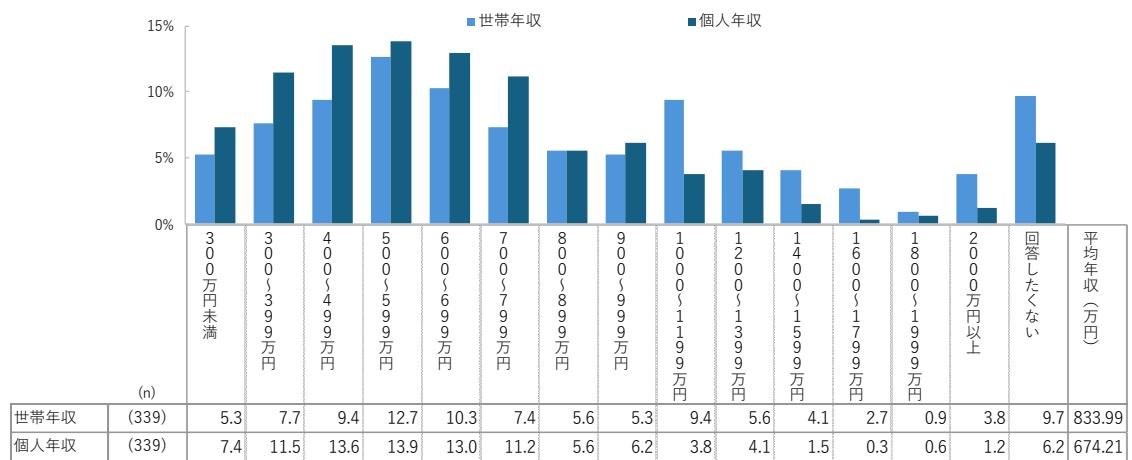
図 3-17 就労時間



3.18 年収 (Q12)

回答者の 2024 年 1 月～12 月の世帯年収は平均 833.99 万円、個人年収は平均 674.21 万円である。世帯年収、個人年収ともに最も多い層は 500～599 万円で、世帯年収 12.7%、個人年収 13.9% である。（図 3-18）

図 3-18 年収

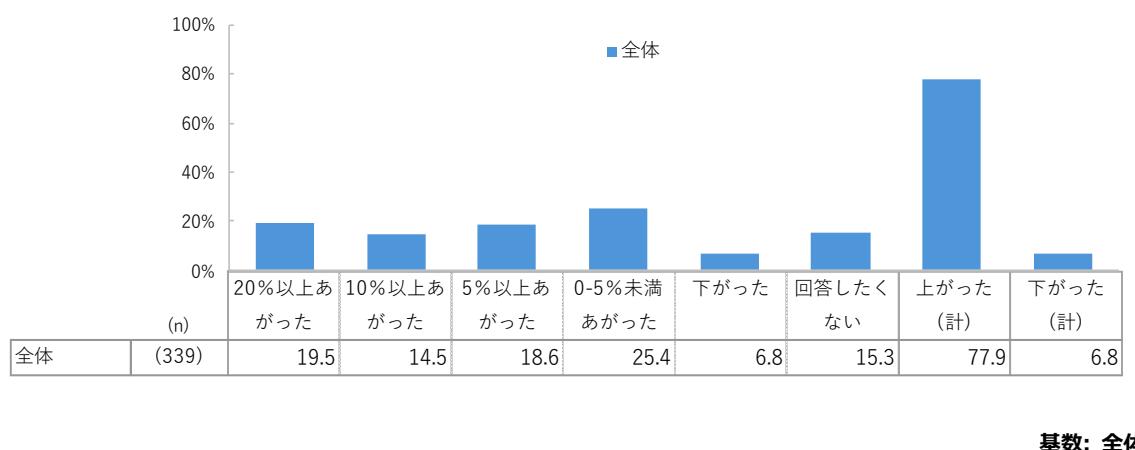


基数: 全体

3.19 年収の変化 (Q13)

2023年度と2024年度の年収の変化では、「0～5%未満あがった」が25.4%、「20%以上あがった」が19.5%、「5%以上あがった」が18.6%であり、「上がった」と回答した人は合計で77.9%であった。一方、「下がった」という回答も6.8%見られた。（図3-19）

図3-19 年収の変化



4 総括

今回の調査により、ゲーム開発者を中心とした現役クリエイター層の属性や働き方、収入状況を把握することができ、業界の人材構成や労働環境に関する特徴が明らかになった。

【属性・キャリアの現状】

- 回答者は 25～34 歳が中心であり、若手から中堅層にかけての比重が大きい。就業年数では 3 年未満が最多で、転職経験者が過半を占めるなど、人材流動性の高さが確認できた。
- 学歴・専攻では「ゲーム・エンターテインメント関連」「情報工学系」が多数を占め、専門的な教育を受けた人材が開発現場を支えている。

【職種・勤務環境の特徴】

- 回答者の職種ではエンジニアが突出して多く、次いでゲームデザイナー、アーティストが続く。開発体制において技術系人材の比重が高いことが示された。
- 就業形態は正社員が大半を占める一方で、勤務制度ではフレックスタイムの利用率が高く、プロジェクト進行に即した柔軟な働き方が一般化している。
- 勤務地は関東地方に集中しており、近畿地方と合わせて 9 割以上を占める。特に関東ではテレワーク中心の割合が高い一方、全体的には出社勤務中心への回帰傾向が見られる。

【労働時間・報酬の実態】

- 通常期の労働時間は週平均 44 時間、繁忙期は 52 時間を超える。繁忙期には業務時間が増加する傾向が確認された。
- 年収面では世帯年収平均 834 万円、個人年収平均 674 万円と高水準であり、約 8 割が「前年より収入が上がった」と回答しており、業界全体として堅調な収入環境が維持されていることがうかがえる。