

「ゲーム産業における新卒開発者向けスキル並び人材育成状況に関する総合調査」 (単純集計)

調査目的：ゲーム産業における新卒開発者向けスキル並びに人材育成状況に関する調査を実施し、
ゲーム会社を目指す学生、教育機関に基礎的な情報を提供する。

調査対象：ゲーム会社 23 社

調査形式：ヒアリング調査（CESA 会員学校による聞き取り調査）

調査実施時期：2008 年 2 月 20 日～2008 年 4 月 25 日

回答：項目単位で回答割合を記載

(調査企画)

CESA 人材育成委員会

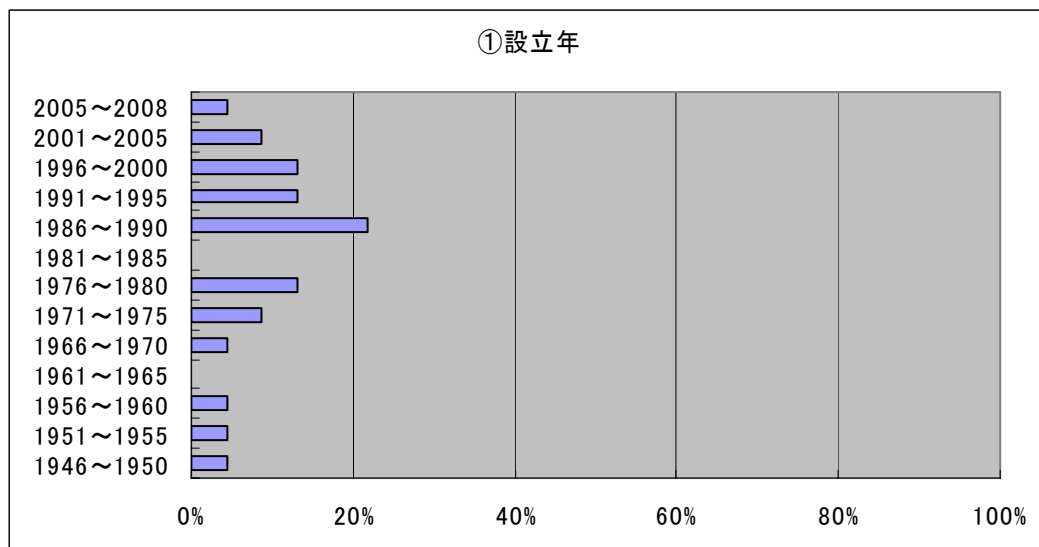
(事務局)

堀口大典（CESA 専務理事）

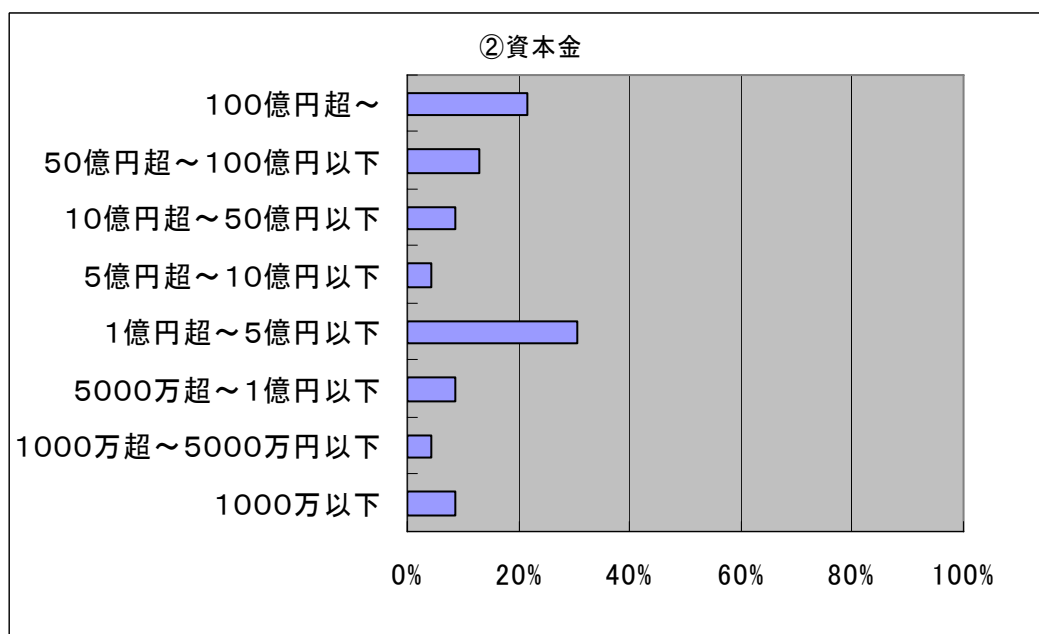
今井史彦（CESA 事務局）

◆会社情報

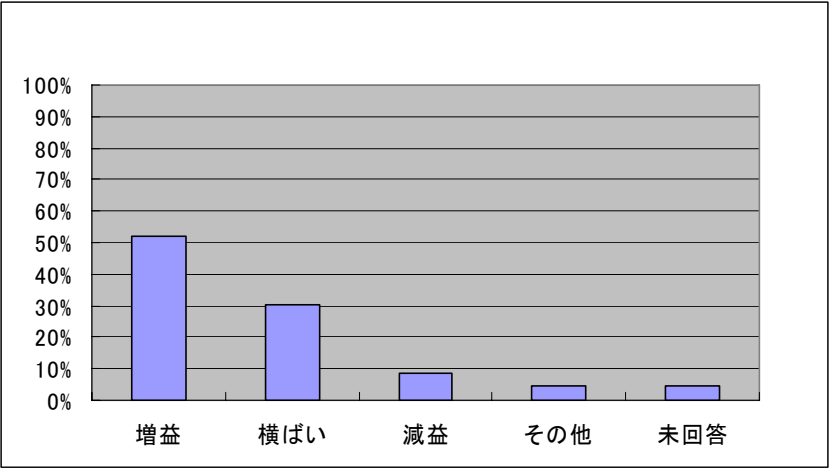
Q1. 貴社の①設立年（西暦）と②資本金について、以下にそれぞれご記入ください。



※1 「分社による」とのコメントあり。

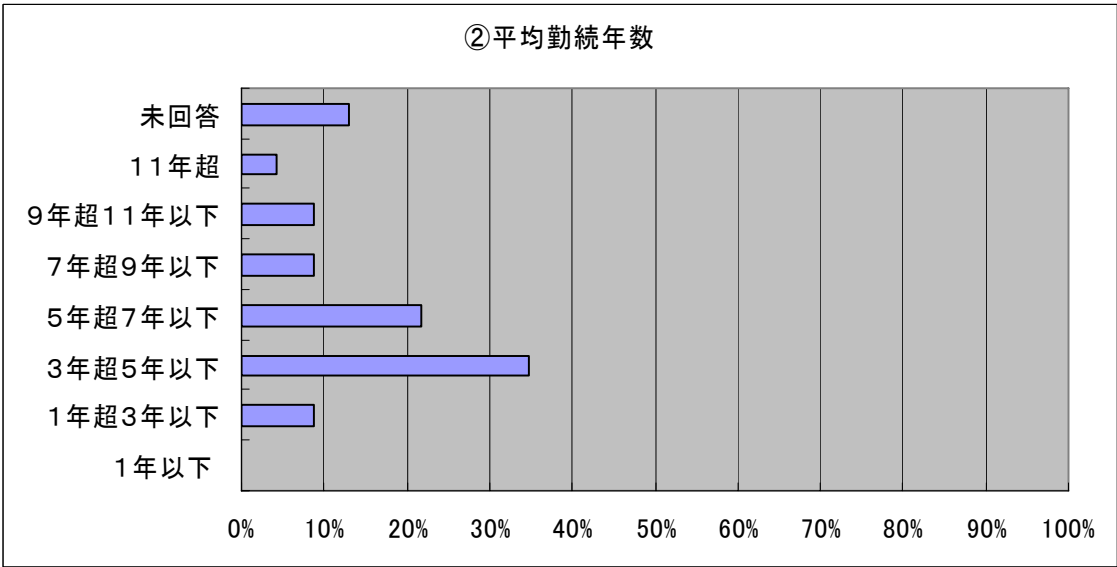
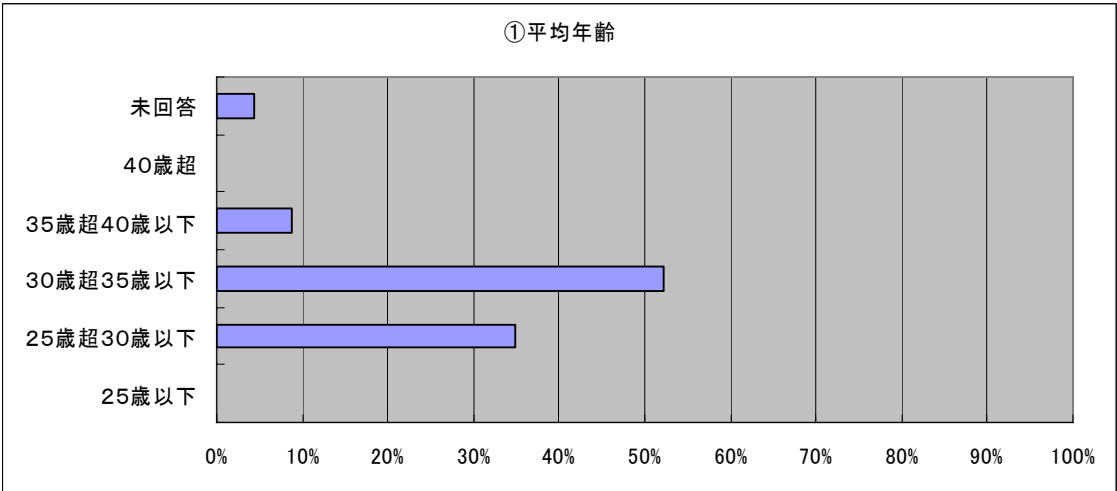


Q2. 貴社の現在の業績は、前年度と比べてどのように推移していますか。該当する番号に1つ○をつけてください。



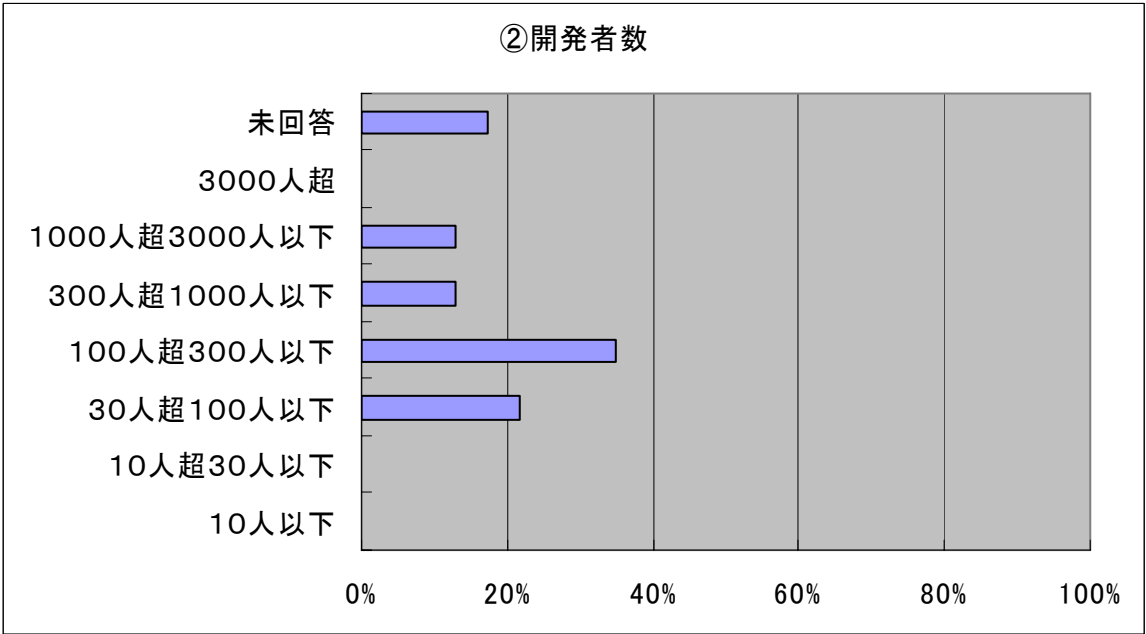
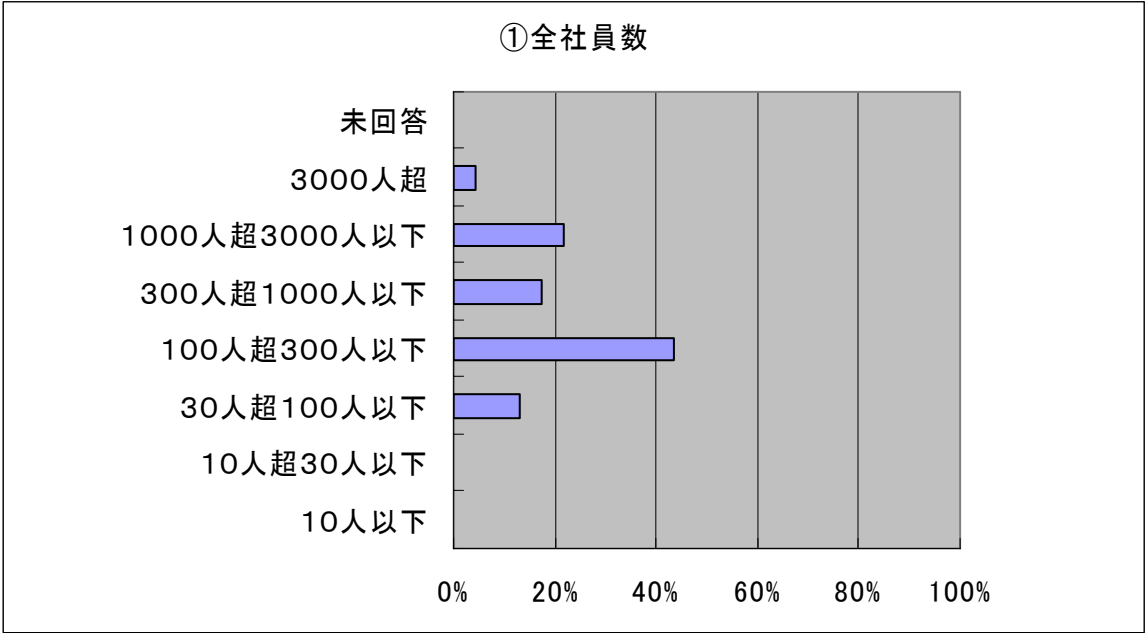
※その他では「好調」との回答があった。

Q3. 貴社の①平均年齢、②平均勤続年数について、以下にそれぞれご記入ください

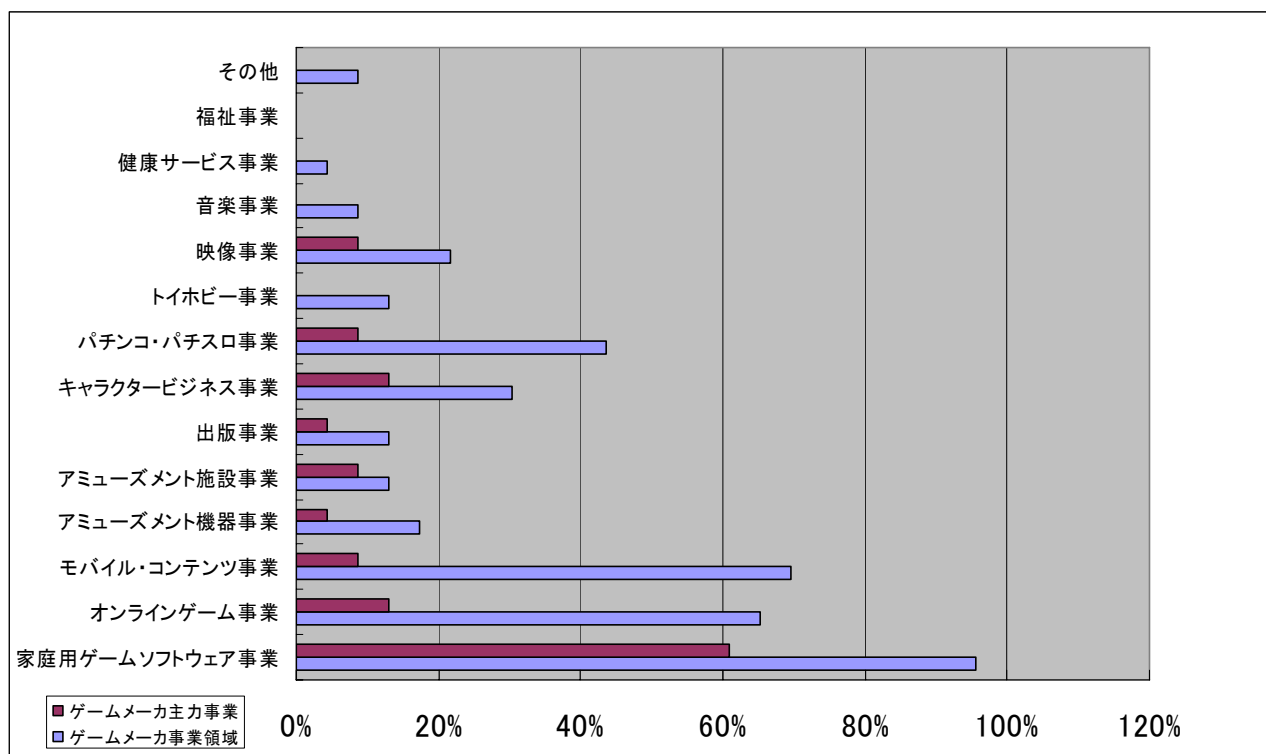


※1 1社より「部長以上を除く」のコメントあり。

Q4. 貴社の①全社員数（非正規社員を含む）と②開発者数（うち数）について、以下にそれぞれご記入ください。



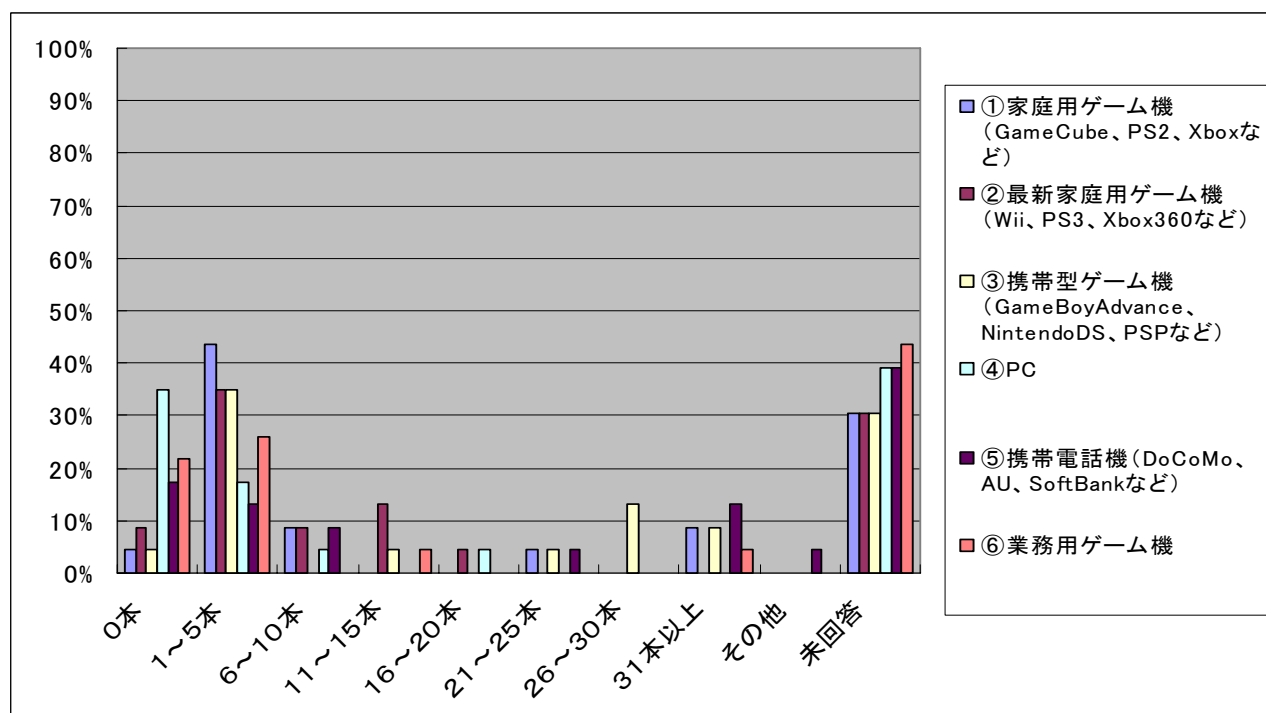
Q5. 貴社の事業領域について、該当する番号全てに○をつけてください。また、そのうちの主力事業1つに●を付けてください。(複数回答)



その他回答

- ・ 1社より「家庭用ビデオゲーム機器及びゲームソフト事業ほか」とのコメントあり。
- ・ 1社より「教育事業」とのコメントあり。

Q6. 貴社が過去1年間(2006年12月1日～2007年11月30日)に出荷したゲームタイトル数について、プラットフォームごとにそれぞれご記入ください。

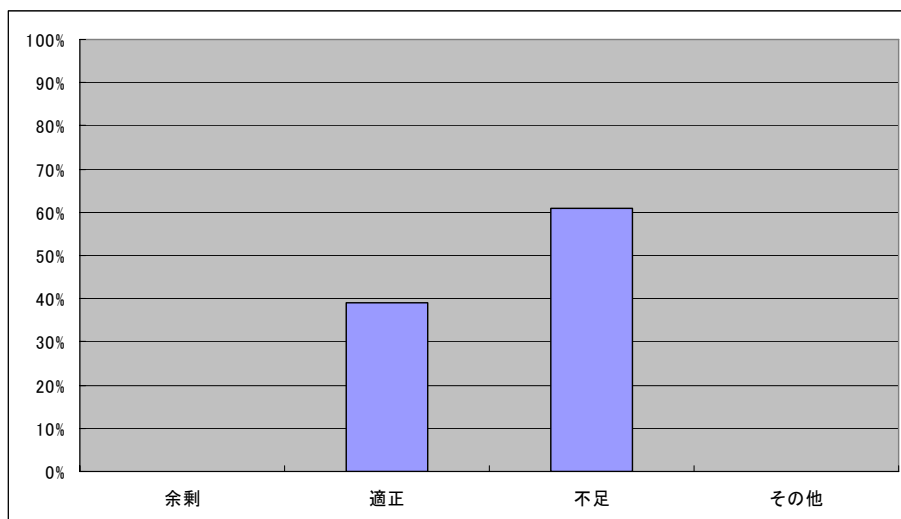


※その他 PC(多数との回答あり)

開発者の新卒採用全般について（※PG はプログラマ、CG はグラフィックデザイナーの略称です。）

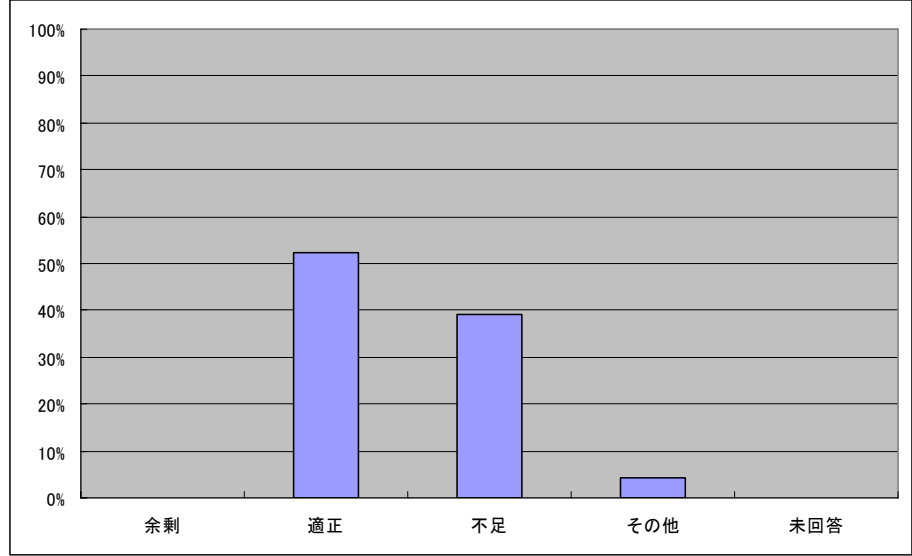
◆開発者の充足状況について

Q7. 現在の開発者の充足状況について、該当する番号に1つだけ○をつけてください。



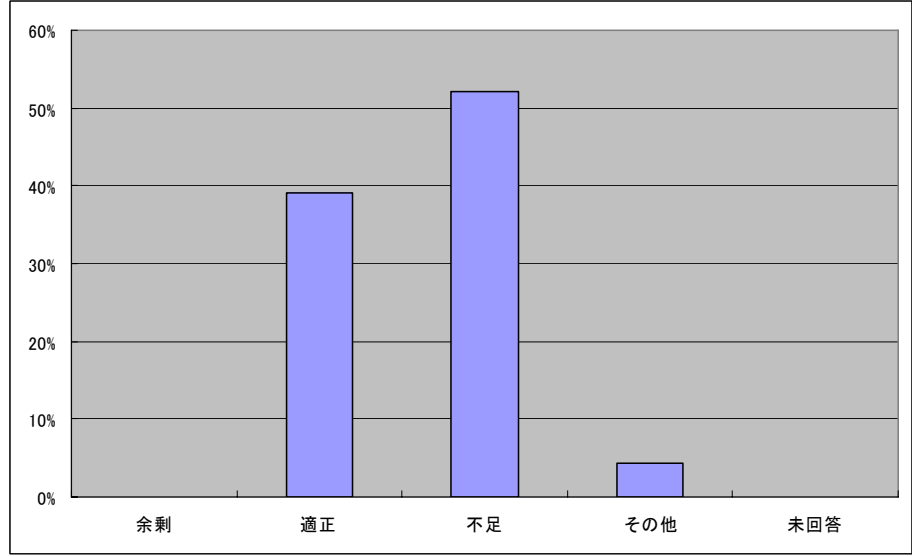
Q8. 各職種の充足状況について該当する番号に1つだけ○をつけて下さい。

①プロデューサ



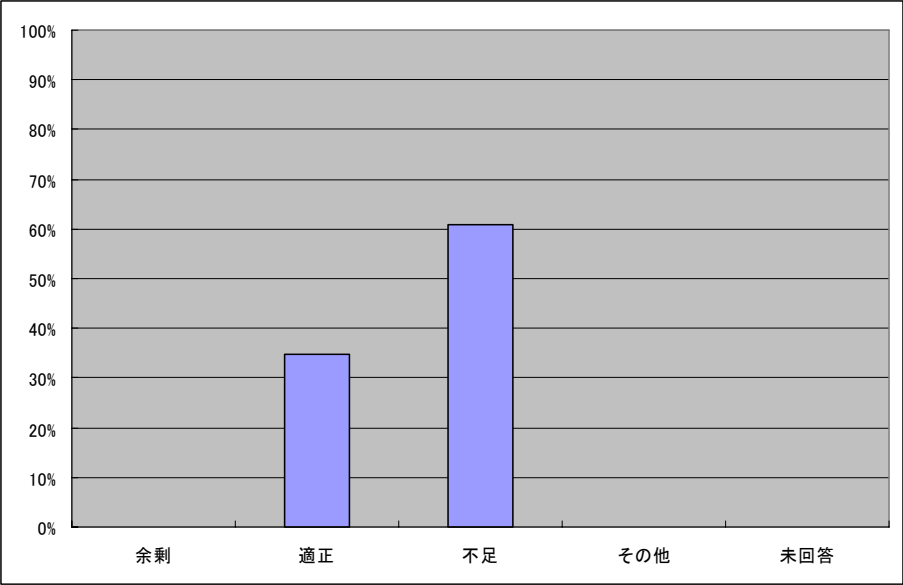
※その他（1社より、「デベロッパなのでいないことはないが」の記載あり。）

②ディレクタ

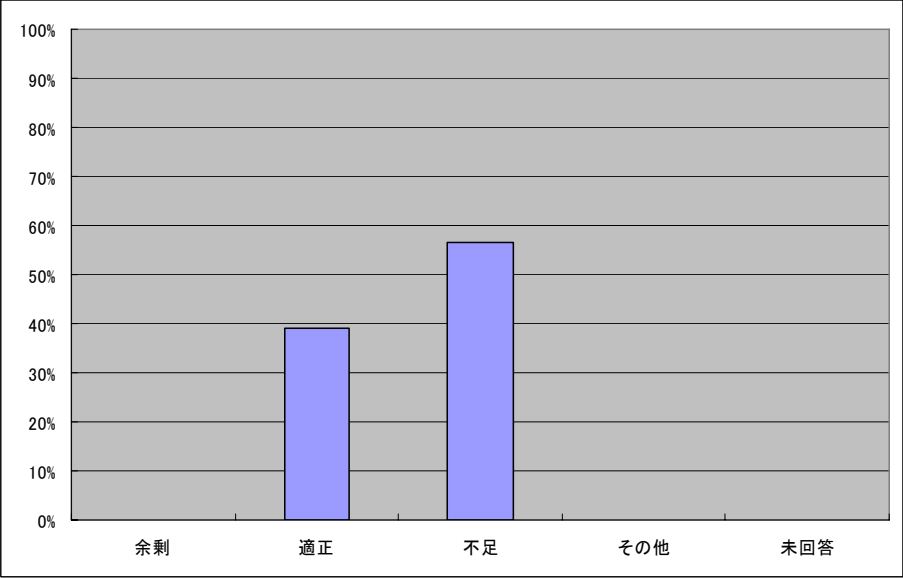


※その他（1社より、「デベロッパなのでいないことはないが」の記載あり。）

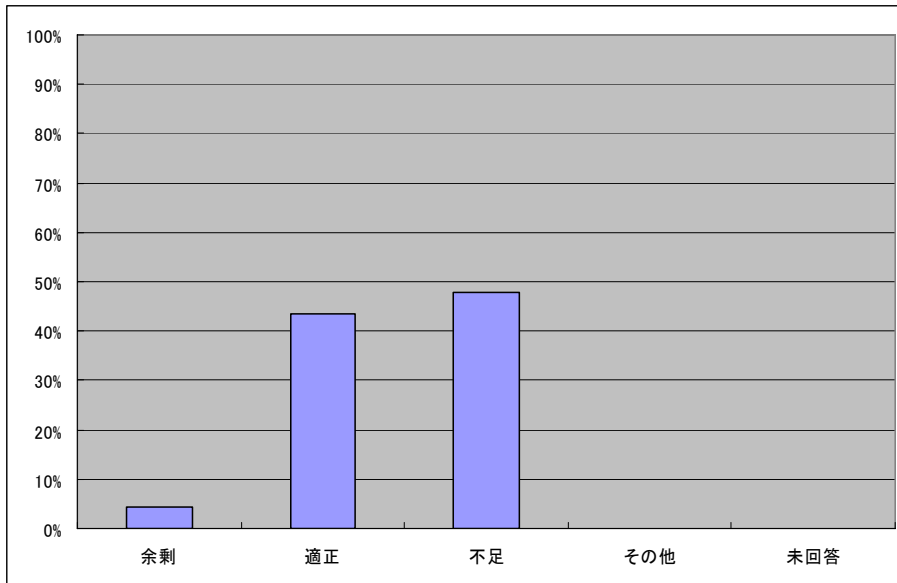
③プランナ



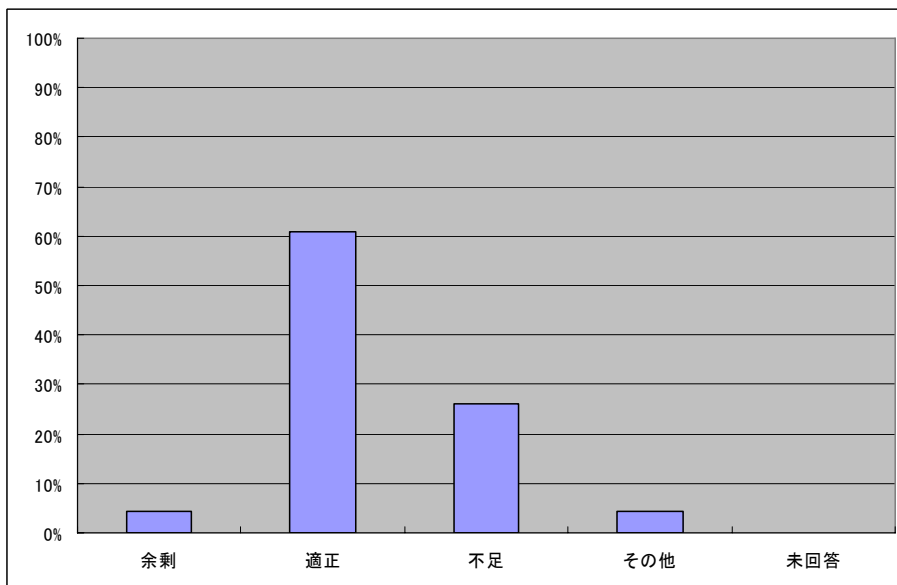
④プログラマ



⑤グラフィックデザイナー



⑥サウンドクリエイター



※その他（デベロッパ1社より、「なし」の記載あり。）

補足事項

※1社より、「もともとの採用人数（計画者）が少なく、採用人数の割合から考え、応募者数が多く採用活動としては満足行く結果となっている。」との記載あり。

◆採用方法（共通）

Q9. 採用内定までの採用プロセスをお書きください。（採用までの試験内容と回数）

プログラマ採用プロセス

PG 採用プロセス	回数
エントリーシート→専門試験→1次面接→2次面接→SPI→役員面接	6
書類・筆記選考 1次面接 2次面接 役員面接（2回）	5
筆記試験（課題、SPI）→1次面接→2次面接→役員面接	4
書類選考・筆記試験（技術問題）・面接2回	4
書類・作品選考→筆記試験→一次面接→二次面接	4
書類審査, 1次面接(開発, 課長, 部長), 役員面接	3
面接、SPI	3
筆記試験1回と面接2回	3
筆記試験/人事担当面接, 制作面接、役員面接	3
プログラミング問題→面接	2～3
プログラム試験（独自） SPI 試験 面接	2
書類選考→面接	2
書類 数学、物理テスト+面接（現場）→役員面接	2
数学、C、C++テスト	1
履歴書+作品→試験+1次面接→2次面接→内定	回数未回答
書類作品選考 面接2回	回数未回答
専門学校は作品。その後面接は、2回から3回。	回数未回答
WEB エントリー ⇒説明会参加⇒一般常識⇒一次面接⇒小論文⇒面接3回（開発者+人事 2回 役員 1回）	回数未回答
書類選考・面接2～3回	回数未回答
筆記試験 面接3回	回数未回答
セミナー参加⇒適性検査⇒アンケート提出（書類審査）⇒面接3回（開発者+人事 2回 役員 1回）	回数未回答

※未回答2社あり。

グラフィックデザイナー採用プロセス

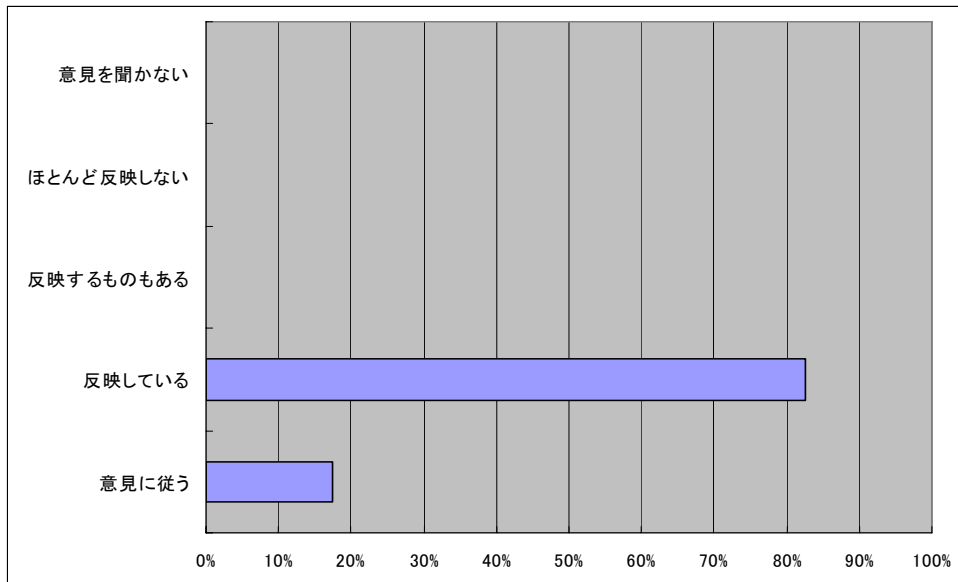
CG 採用プロセス	回数
エントリーシート+作品（ポートフォリオ）→1次面接→2次面接→SPI→役員面接	5
筆記試験（課題、SPI）→1次面接→2次面接→役員面接	4
書類・作品選考 1次面接 2次面接 役員面接	4
書類・作品選考→筆記試験→一次面接→二次面接	4
作品審査/人事担当面接, 制作面接、役員面接	3
面接、SPI	3
ポートフォリオ・書類選考, 面接2回	3
書類審査, 1次面接(開発, 課長, 部長), 役員面接	3
書類、1次面接→2次面接+面接→役員面接	3
筆記試験1回と面接2回	3
書類選考→面接	2
デッサン試験 SPI 試験	2
課題作品選考	1

WEB エントリー ⇒説明会参加⇒一般常識⇒一次面接⇒小論文⇒実技試験⇒面接 2 回（開発者+人事 1 回 役員 1 回）	回数未回答
書類選考・面接 2～3 回	回数未回答
作品選考 面接 3 回	回数未回答
セミナー参加⇒適性検査⇒アンケート提出（書類審査）⇒作品審査⇒面接 2 回（開発者+人事 1 回 役員 1 回）	回数未回答
実技 1 回⇒面接	回数未回答
履歴書＋作品⇒試験＋1 次面接⇒2 次面接⇒内定	回数未回答
書類作品選考 面接 2 回	回数未回答
作品を見た後、面接 2～3 回	回数未回答

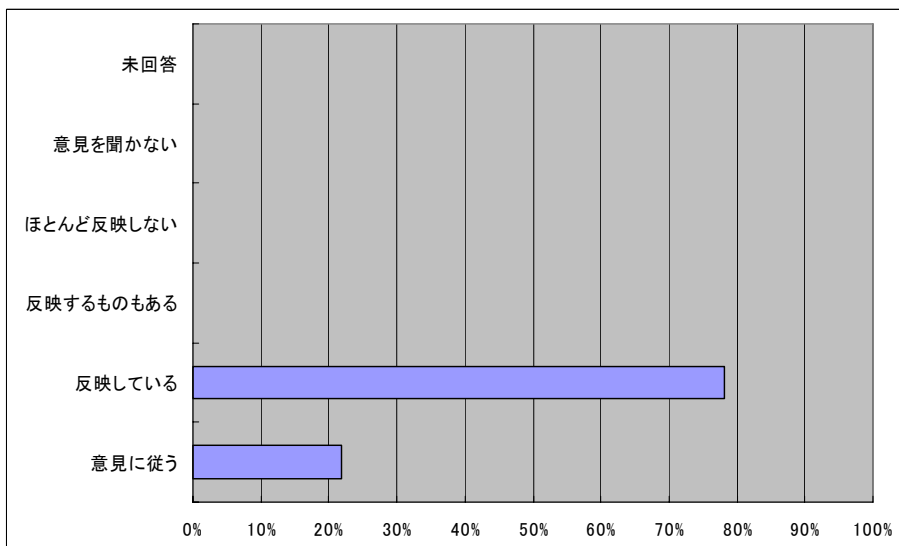
※未回答 2 社あり。

Q10. 採用プロセスにおいて、開発サイドの意見は反映されているかお書きください。

プログラマ

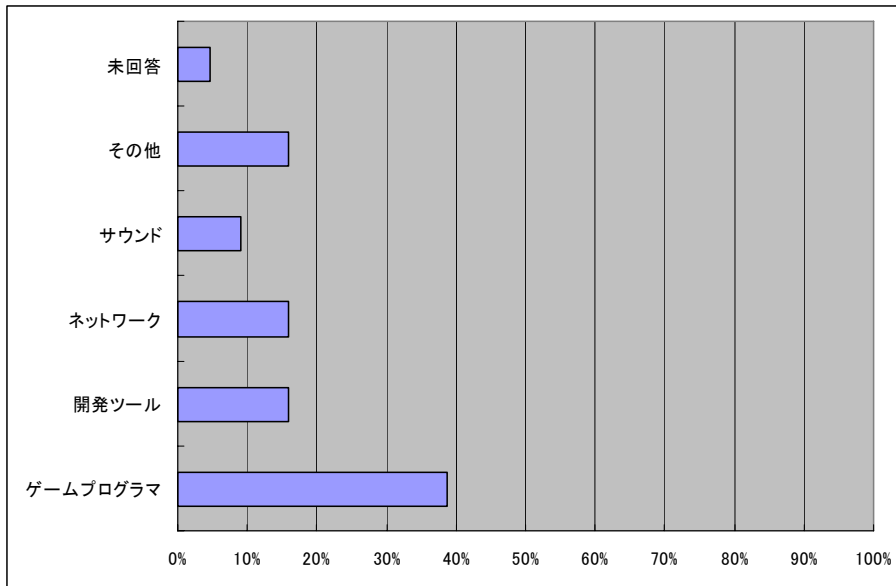


グラフィックデザイナー



Q11. 新卒採用として募集している職種名をお書きください。(複数回答)

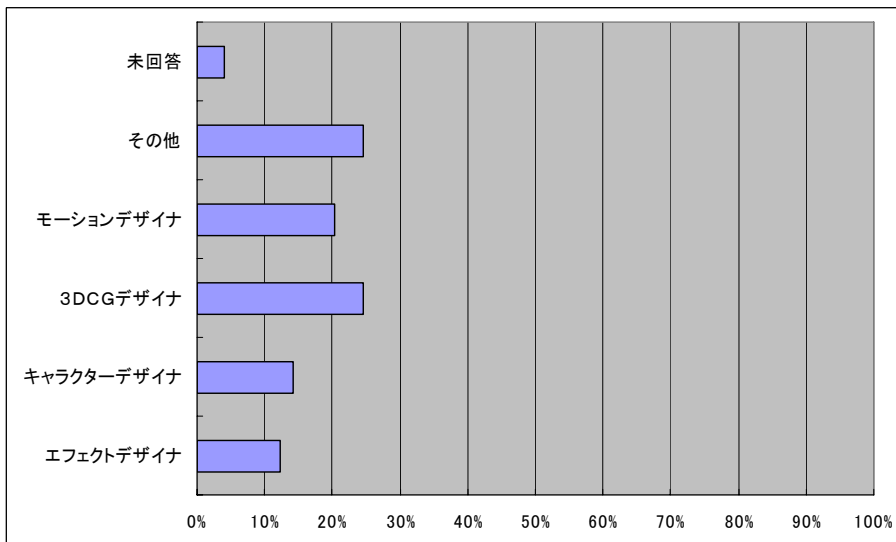
プログラマ



※その他の回答

- ・選択肢＋ハードウェア プログラマ
- ・全部に対し、一括採用後選別し配属
- ・アカウティングプロデューサー等
- ・設計、ソフトウェア開発
- ・エンジニア職として採用、その中にプログラマが在る
- ・ソフトエンジニア、ネットワークエンジニア
- ・開発ツール、ネットワークもゲームプログラマとして採用

グラフィックデザイナー



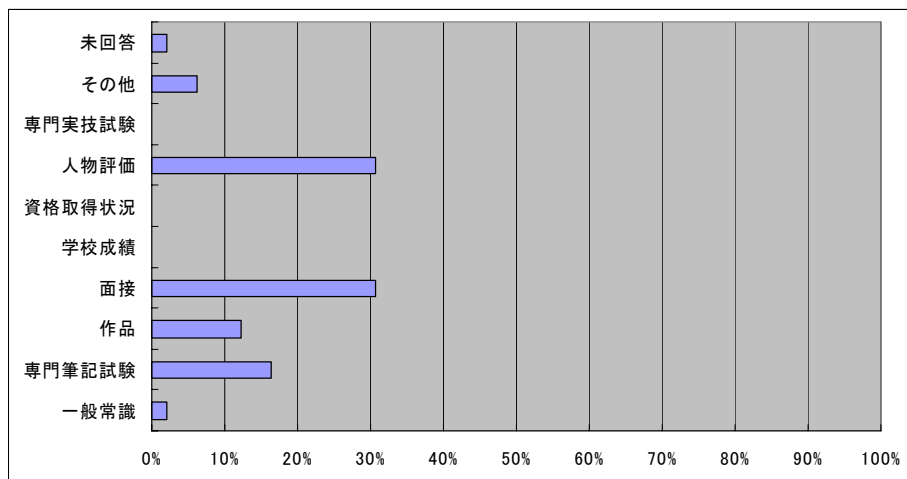
※その他の回答

- ・選択肢＋ムービー制作
- ・全部に対し、一括採用後選別し配属

- ・デザイナー、CG デザイナー
- ・デザイナー
- ・画面制作、インダストリアルデザイナー
- ・2D デザイナー、3DCG デザイナー（キャラクターデザイナー、モーショングラフィックデザイナー）
- ・グラフィックデザイナー、CG デザイナー
- ・質問項目の職種は全て、新卒採用募集時に区分けしていない。
- ・2D、3D の両方
- ・ゲームグラフィックデザイナー
- ・モデラー、アニメーター
- ・デザイナーとして全て採用。

Q12. 新卒採用時に最も重要視している試験項目をお書きください。（複数回答）

プログラマー



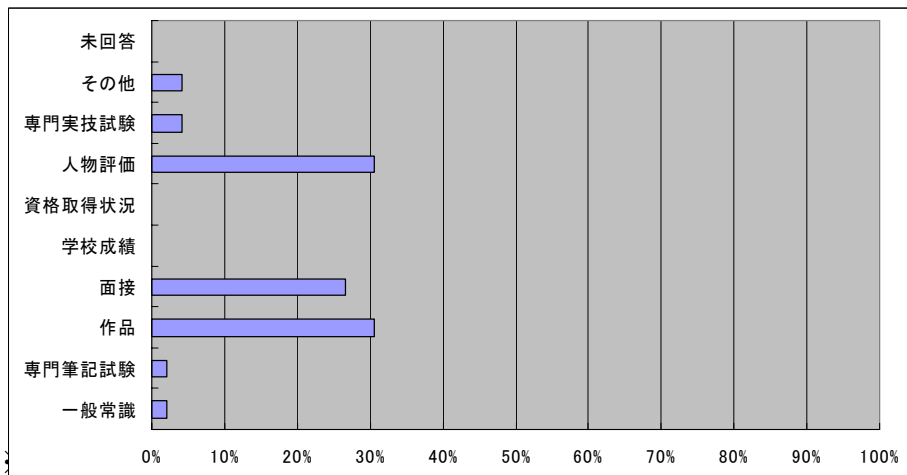
※その他

- ・筆記試験は独自の論理思考を求める問題と基礎学力（2社回答）
- ・作品も見ることがある。ソースプログラムもコメントや見やすさをみることもある。

※補足事項

- ・優先順位は1番目が面接（人物評価）、2番目が専門筆記試験です。

グラフィックデザイナー



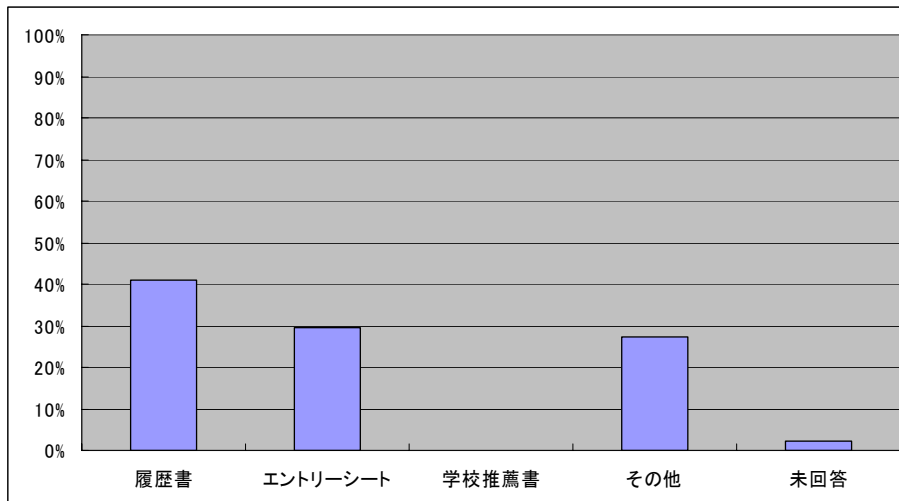
- ・筆記試験は独自の論理思考を求める問題と基礎学力
- ・筆記試験はデッサン，色面構成、立体構成

※補足事項

- ・優先順位は1番目が作品、2番目が面接（人物評価）です。作品（8割の比重）⇒作品に人物がでる

Q13. 書類選考の内容をお書きください。（複数回答）

プログラマ



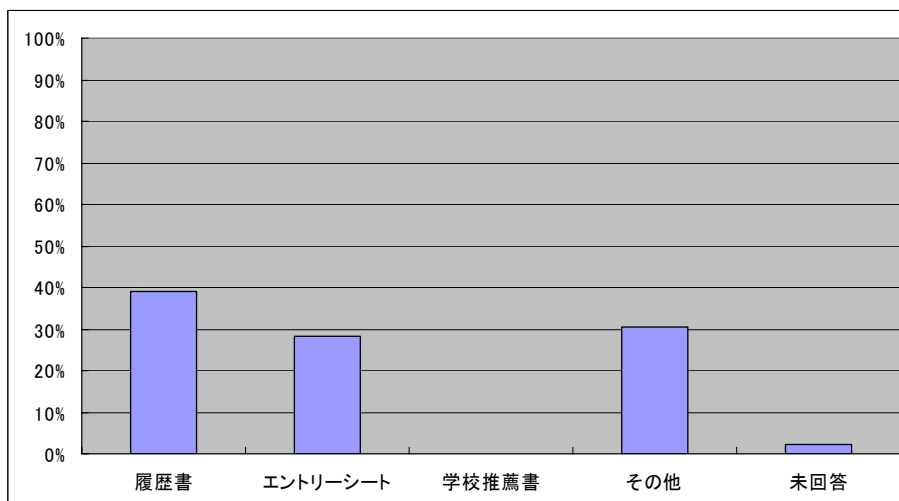
その他

- ・ 作品（5 社回答）
- ・ セミナー時 職種別アンケート
- ・ 質問表
- ・ 作品提出は任意 成績証明書、健康診断書、卒業見込み証明書
- ・ 所定の作品
- ・ 課題、プログラム作品
- ・ ゲーム作品
- ・ 課題作文

補足事項

- ・ 手書き（字がきれいだと得）

グラフィックデザイナー



その他

- ・ 作品（7 社回答）

- ・セミナー時 職種別アンケート
- ・作品（ポートフォリオ A4～A3）がセット 郵送できるもの
- ・作品提出は任意 成績証明書、健康診断書、卒業見込み証明書
- ・所定の作品
- ・課題、デッサン作品
- ・CG 作品
- ・ポートフォリオによる作品

Q14. 書類選考では何を重視しているのか、またそれを判断する基準についてお書きください。

プログラマ

- ・アンケートの内容と基礎能力（数理、論理）
- ・専門スキル、ツールの使用経験
- ・白紙に近い人、間違えて受けている人以外は、通過（専門試験を受けてもらうため）
- ・履歴書：面白い経験、考え方。見やすく簡潔であり、論理的か？エントリーはスキル申告が中心
- ・作品の品質・ポテンシャル
- ・志望動機の明確さ（会社 プログラム ゲーム開発の各項目について）
- ・課題作品内容 いままで何をやってきたかを見る
- ・志望理由は明確か。
- ・提出物を総合的に判断している
- ・内容（意欲と行動）、文章構成、
- ・ソースコード
- ・プログラム経験、論理的思考能力
- ・スキル、人物面
- ・作品のこだわりや完成度
- ・アピール力・経験の豊かさ
- ・専門筆記試験重視、履歴書補助
- ・一般的なところ（記入漏れ、印鑑を押した箇所が曲がっている）、自己PR（やる気）、汚いとかはだめ
- ・作品（技術、表現力）
- ・作品、コード
- ・特に基準はない。

※未回答 3 社

グラフィックデザイナー

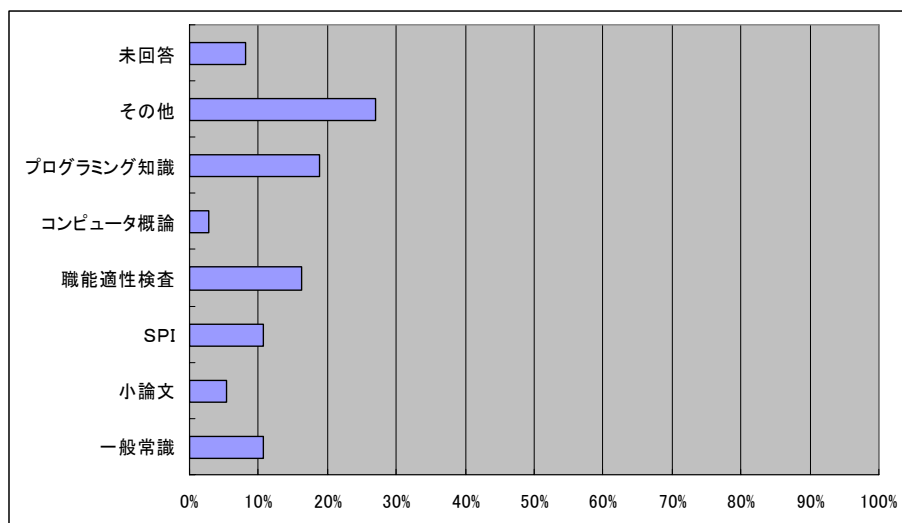
- ・アンケートの内容と作品
- ・課題の出来
- ・ポートフォリオをみて、エンタテインメント力を見る。（基礎力があるだけではダメ。芸術家は×。）
- ・履歴書：面白い経験、考え方見やすく簡潔であり、論理的か？エントリーはスキル申告が中心
- ・作品の品質・ポテンシャル
- ・志望動機の明確さ（会社 CG ゲーム開発の各項目について）

- ・課題作品内容 いままで何をやってきたかを見る
- ・志望理由は明確か。
- ・提出物を総合的に判断している
- ・人柄
- ・作品、データ（ポートフォリオ）
- ・作品の実力、将来性
- ・スキル、人物面
- ・作品のこだわりや完成度
- ・作品＋現在まで何を学んだか？
- ・課題作品選考重視、履歴書補助
- ・一般的なところ（記入漏れ、印鑑を押した箇所が曲がっている）、自己PR（やる気）、汚いとかはだめ
- ・作品（技術、表現力）
- ・作品の内容とまとめ方。ボリューム。作品と自己PRが一貫しているか
- ・特に基準はない。

※未回答3社

Q15. 筆記試験の内容と、方法をお書きください。（複数回答）

プログラマ

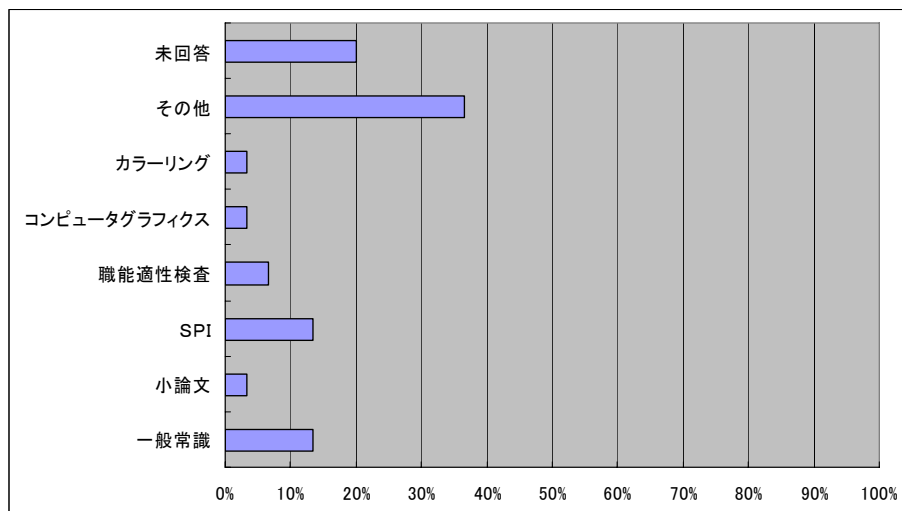


その他

- ・筆記試験は独自の論理思考を求める問題と基礎学力（独自のテスト）
- ・数学、物理、プログラミング能力、性格判断
- ・専門試験（コンピュータ知識、数学、物理、ネットワーク、プログラム）
※現役クリエイターが作る。難易度は高い。
- ・筆記試験はなし（2社回答）
- ・数学試験、プログラム試験
- ・数学
- ・数学、職能適性検査では集中力をチェック
- ・基礎学力（数学・物理）、プログラミング

- ・特になし

グラフィックデザイナー



その他

- ・筆記試験は独自の論理思考を求める問題と基礎学力（独自のテスト）
- ・性格判断
- ・ポートフォリオをみる。（基礎画力はあるのが前提。個性、エンタテイメント力を重視。）
- ・コンピュータグラフィクス＝作品審査、カラーリング＝実技試験
- ・職能適性検査では集中力をチェック
- ・作品だけ
- ・筆記試験の実施無し（3社回答）
- ・特になし（2社回答）

Q16. 筆記試験では何を重視しているのか、またそれを判断する基準をお書きください。

プログラマー

- ・独自の論理思考、基礎学力
- ・専門スキル
- ・難易度が高いため、点数は全体的に低い。その結果からその人の長所をみる。
- ・点数（小論文に関しては、見やすく簡潔であり論理的か？）
- ・プログラマー適正
- ・特に重視していないが選考に迷った際に参考にする
- ・職務適正、基礎学力（数学など）
- ・得点
- ・C言語の基礎、現時点でのスキルの把握
- ・プログラム経験、論理的思考能力
- ・専門スキル
- ・数学・物理の基礎能力・小論で経験の豊かさ
- ・点数
- ・一般的な知識、筆記試験の出来具合で判断
- ・数学の知識、プログラムの理解度

- ・日本語力、数学的能力
- ・基礎学力（数学・物理の高校までの学力があるか。）
- ・筆記試験はなし（2 社回答）
- ・特になし

※未回答 3 社

グラフィックデザイナー

- ・独自の論理思考、基礎学力
- ・性格判断
- ・点数（小論文に関しては、見やすく簡潔であり論理的か？）
- ・特に重視していないが選考に迷った際に参考にする
- ・職務適正、基礎学力
- ・得点、基礎力があるか
- ・専門スキル
- ・適応力
- ・日本語力、数学的能力
- ・一般的な知識、筆記試験の出来具合で判断
- ・筆記試験はなし（5 社回答）
- ・特になし（4 社回答）

※未回答 4 社

Q17. 実技試験の種類をお書きください。

プログラマ

- ・実技試験はなし（10 社回答）
- ・プログラム作品
- ・プログラミング問題
- ・作品提出（ツール、パート可）
- ・筆記試験（専門知識を問うもの）
- ・作品提出のみ
- ・プログラミング（数学的な問題をプログラムに落とせるか？）
- ・なし（3 社回答）

※未回答 4 社

グラフィックデザイナー

- ・デッサンのみ（3 社回答）
- ・デッサン、色面構成、立体構成
- ・課題からのデザインイラスト又は絵コンテ又はロゴデザイン
- ・デッサンのみ
- ・作品提出（ツール、パート可）
- ・テーマに基づいたデッサン
- ・作品提出のみ

- ・校内試験を実施する場合は、デッサンなど
- ・実技試験無し（7 社回答）
- ・特になし（3 社回答）

※未回答 3 社

Q18. 実技試験では何を重視しているのか、またそれを判断する基準をお書きください。

プログラマ

- ・実技試験はなし（10）
- ・社風にあった作品制作ができるか
- ・専門スキル
- ・最低限のプログラミング能力、ソースコードのチェック
- ・専門知識の習得度合い、専門試験問題の回答結果にて判断
- ・基礎学力。（数学・物理の高校までの学力があるか。）
- ・特になし（3 社回答）

※未回答 5 社

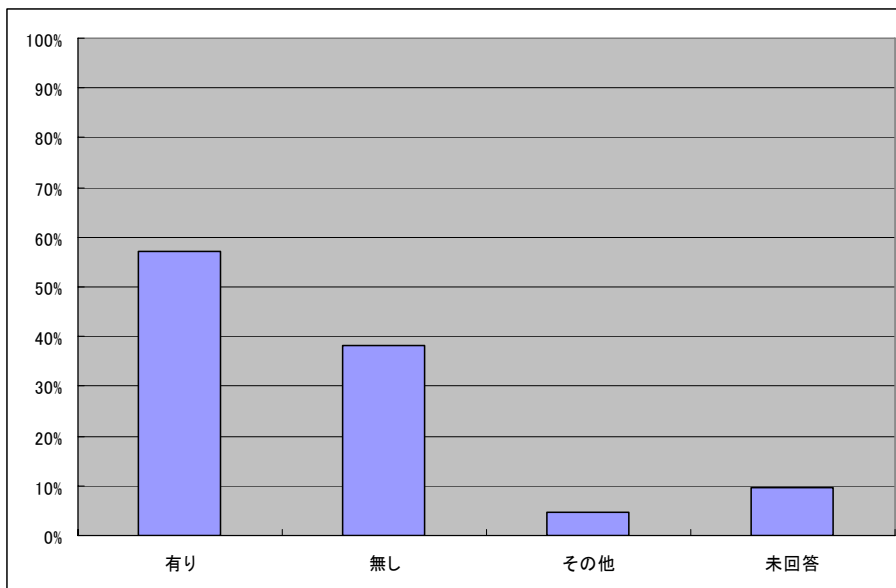
グラフィックデザイナー

- ・実技試験はなし（7 社回答）
- ・基礎的な画力
- ・デッサンを重視し、色面構成力も考慮
- ・社風にあった作品制作ができるか
- ・基礎力を見る
- ・デザイン力、コンセプト力
- ・専門スキル
- ・力量、面白さ、計画性
- ・デッサン力、スピード、オリジナリティ、その場で書き上げた制作物
- ・希望職種に対して PR できるものがあるか
- ・基礎画力
- ・特になし（3 社回答）

※未回答 3 社

Q19. 作品審査の方法と提出の有無をお書きください。（提出規格・課題の有無 等）

作品提出の有無について（プログラマ）



※その他（1社より、「任意」との回答あり⇒その他に分類）

作品の提出規格と審査方法に関するコメント（プログラマ）

プログラマ※「有り」回答の会社からの記載

- ・オリジナルゲームの提出。及び過去の作品（経験者のみ）
- ・提出の規格は特にない
- ・データ、紙
- ・自由（フリーフォーマット）
- ・作品提出は必須
- ・事前提出（データ規格なし）
- ・メディアによるプログラムソース、実行ファイルの審査
- ・作品とソース

プログラマ※「無し」回答の会社からの記載

- ・提出を絶対条件にしていないので規格などはない。
- ・CD、DVD-R
- ・任意
- ・なし

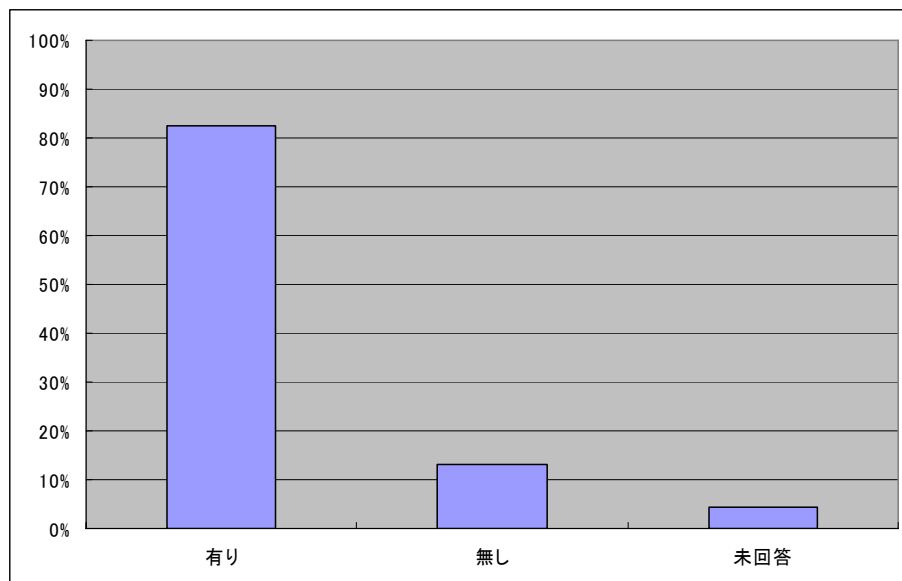
プログラマ※「その他」で（任意）との回答があった会社の記載

- ・プログラミング作品

プログラマ※未回答の会社からの記載

- ・特に決まりはない。

作品提出の有無について（グラフィックデザイナー）



作品の提出規格と審査方法に関するコメント（グラフィックデザイナー）

グラフィックデザイナー※「有り」回答の会社からの記載

- ・紙及び VTR DVD（データ不可）
- ・直接、見せられる形式の物
- ・エントリーシートと一緒に郵送。（ポートフォリオ）
- ・面接の場で作品プレゼン（デッサン カラーイラスト 5点程度）
- ・カラー作品及び白黒作品、合わせて3点以上。（サイズは B4 まで）但しカラー作品の提出は必須。
動画は DVD 又は VHS のみ
- ・紙ベース、ポートフォリオ、映像作品はデータ
- ・提出の規格は特にない
- ・データ、紙 作品選考で技能判定を行う
- ・自由（フリーフォーマット）
- ・提出規格なし
- ・ポートフォリオ
- ・作品提出は必須
- ・紙（ポートフォリオ）・データ 規格なし
- ・応募時に課題作品
- ・主にポートフォリオ形式で提出
- ・紙、ムービー
- ・紙ベースのみ OK
- ・郵送で送る

グラフィックデザイナー※「無し」回答の会社からの記載

- ・自由
- ・ポートフォリオ（紙ベースのみ OK）
- ・紙、CD、DVD のいずれか

Q20. 作品審査では何を重視しており、その判断基準についてお書きください。

プログラマ

- ・他人が見ても解りやすく綺麗なソースコードか
- ・社風にあった作品制作ができるか
- ・基本的な能力を備えているか
- ・作品の総合的な完成度
- ・技術力
- ・提出されれば技術力
- ・基礎力、こだわり、個性など
- ・丁寧さ
- ・最低限のプログラミング能力、ソースコードのチェック
- ・プログラムの見易さ、基礎技術、応用技術
- ・見やすいソースコードやコメント
- ・技術、表現力
- ・基礎学力（数学・物理の高校までの学力があるか。）
- ・なし（3社回答）

※未回答 7 社

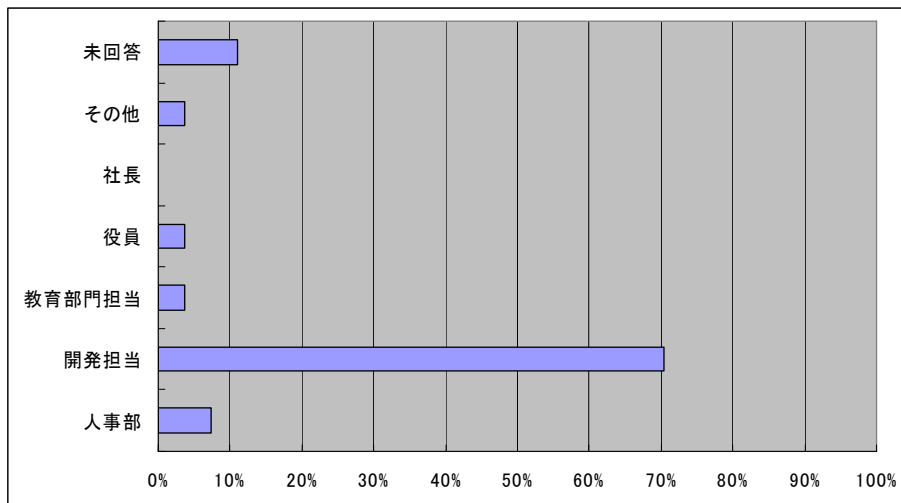
グラフィックデザイナー

- ・デッサン、デザイン、構合力
- ・基礎的な画力、自分の世界観があるか、他人の絵に対する適応力
- ・基礎画力があるのは前提。個性、エンタテインメント力を重視
- ・アイディア、デザインが魅力的かどうかを中心に審査。
- ・基礎画力、描ける絵柄の幅
- ・社風にあった作品制作ができるか
- ・基本的な能力を備えているか（デッサン力など）
- ・作品の総合的なバランス
- ・作品傾向、何が表現したいのか
- ・デザイン力・3D データ作成力（モデリング）
- ・作品構成、デッサン力など
- ・基礎力、こだわり、個性など
- ・クオリティ・幅・可能性
- ・デッサン力
- ・デッサン力、構図力、デフォルメセンス
- ・技術、表現力
- ・作品のまとめ方。ボリューム
- ・基礎画力
- ・完成度、ボリューム、アイデア

※未回答 4 社

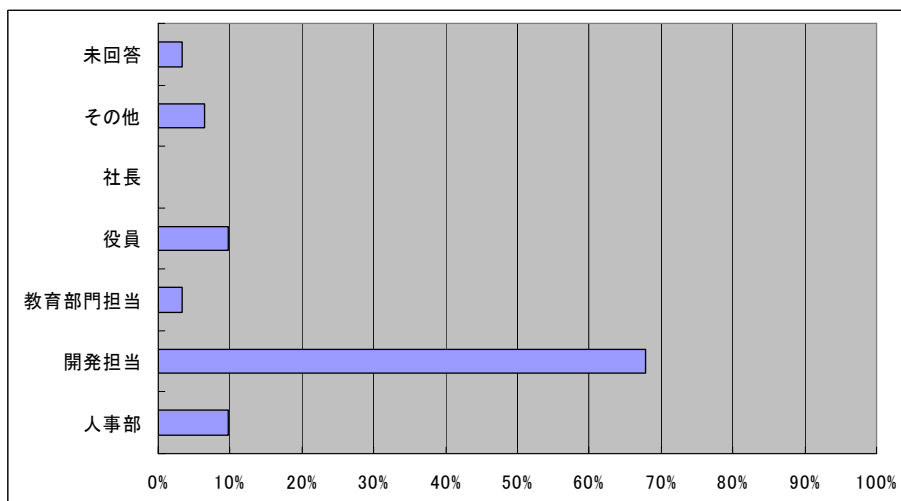
Q21. 作品選考はどの部署が行っているか。（複数回答）

プログラマ



- ・その他（1社より、「プログラマ、TD」との回答あり。

グラフィックデザイナー



- ・その他
- ・技術が解る役員による面接時の審査あり
- ・デザイナー

Q22. 面接の形態についてお書きください。

プログラマ

面接形態	回数
1次＝グループ面接 2次＝個人 最終・役員＝個人	回数未回答
1回目：個人、2回目：個人、3回目：グループ	3
1回目：個人面接（1：複数 人事、開発） 2回目：個人面接（1：複数 管理職） 3回目：個人面接（1：9名 役員） ※役員面接は、顔合わせ的な趣旨。	3
1次＝グループ面接 4名 2次＝個人 最終・役員＝個人	回数未回答
個人面接2回～3回	回数未回答
1次＝グループ面接／現場 2次＝グループ／部長クラス 最終・役員＝個人	回数未回答
1次（個人、開発者2・3名）、2次（個人、幹部）、役員（グループ、役員5名）	3

グループ（2名で実施が多い） 最初2回は開発担当、開発役員、3回目人事部長	3
個人面接	2
1回目：個人面接（主任～係長クラス）、2回目：個人面接（課長～部長クラス）	2
個人2～3人、最終（役員）	2～3
1回目現場、2回目部長級、3回目役員（全個人）	4
形式は定型ではない	回数未回答
1回目：主任クラス 2回目：ディレクタークラス	回数未回答
①現場スタッフ面接 ②役員面接	2
集団ディスカッション→個人面談×2→役員面接	4
1回目：個人面接、2回目：個人面接（最終）	2
個人面接 2次は面接官が必ず2名	2
1回目：グループ 2回目：個人	2
すべて個人面接。一回目：現場・人事 二回目：役員	回数未回答
その時の人数によって。	3

※未回答2社

グラフィックデザイナー

面接形態	回数
1次＝作品審査 2次＝個人 最終・役員＝個人	回数未回答
1回目：個人、2回目：個人、3回目：グループ	3
1回目：個人面接（1：複数 人事、開発） 2回目：個人面接（1：複数 管理職） 3回目：個人面接（1：9名 役員） ※役員面接は、顔合わせ的な趣旨。	3
1次＝作品審査 2次＝個人 最終・役員＝個人	回数未回答
個人面接2回～3回	回数未回答
1次＝グループ面接／現場 2次＝グループ／部長クラス 最終・役員＝個人	回数未回答
1次（個人、開発者2・3名）、2次（個人、幹部）、役員（グループ、役員5名）	3
グループ（2名で実施が多い） 最初2回は開発担当、開発役員、3回目人事部長	3
個人面接	2
1回目：個人面接（主任～係長クラス）、2回目：個人面接（課長～部長クラス）	2
個人2～3人、最終（役員）	2～3
1回目現場（グループ）、2回目部長級、3回目役員（個人）	3
個人面接が主	回数未回答
1回目：主任クラス 2回目：ディレクタークラス	回数未回答
①グループで実技 ②面接とプレゼン ③役員面接	3
個人面接	2
1回目：個人面接、2回目：個人面接（最終）	2
個人面接	2
1回目：グループ 2回目：個人	2
すべて個人面接。一回目：現場・人事 二回目：役員	回数未回答
その時の人数によって。	3

※未回答2社

Q23. 面接：チェックする内容及び重視する点をお書きください。

プログラマ

- ・円滑に仕事出来るか、技術の向上が期待できるか、責任感があるか、自分の意見を、きちんと言えるか
- ・人間性（どういう経験が在るか、ヒューマンスキル）、テクニカルスキル
- ・1回目：専門性（技術者としての素質、可能性、好奇心） 2回目：人間性 3回目：顔合わせ的な意味合い
- ・1次＝話せるか？コミュニケーション(人事) 2次＝志望職種にからむ知識・考え方（人事+開発） 役員＝確認
- ・応答態度及びポテンシャル
- ・プログラマとしてのポテンシャル コミュニケーション能力 ゲーム開発への意欲
- ・個人：人の向き不向き、グループ：コミュニケーション、気遣い等
- ・やりたいことが明確か（チームへの配属となるため具体的に何がやりたいかを話ができることが必要
- ・質問に対して的確な質問が帰ってくるか
- ・人柄（考え方）、自律性、コミュニケーション力
- ・人柄
- ・コミュニケーション能力（2社回答）
- ・スキル確認、人物評価、コミュニケーション能力
- ・人柄、コミュニケーション能力、ゲームへの情熱
- ・人間性、コミュニケーション能力、経験の豊かさ、協調性
- ・受け答え、ゲーム制作に対する情熱
- ・1回目：専門知識、技術力 2回目：人物
- ・1次で素養や前向きさや勉強への姿勢や対人力（目線）をチェックし、2次では人間性や一緒に働きたいかを判断する
- ・コミュニケーション能力、情熱
- ・企業研究、プレゼンテーション（作品）、礼儀

※未回答2社

グラフィックデザイナー

- ・円滑に仕事出来るか、技術の向上が期待できるか、責任感があるか、自分の意見を、きちんと言えるか
- ・人間性（どういう経験が在るか、ヒューマンスキル）、テクニカルスキル
- ・1回目：専門性（技術者としての素質、可能性、好奇心） 2回目：人間性 3回目：顔合わせ的な意味合い
- ・1次＝話せるか？コミュニケーション(人事) 2次＝志望職種にからむ知識・考え方（人事+開発） 役員＝確認
- ・応答態度及びポテンシャル
- ・CGデザイナーとして働く意欲、コミュニケーション能力、ゲーム開発への意欲
- ・個人：人の向き不向き、グループ：コミュニケーション、気遣い等
- ・やりたいことが明確か（チームへの配属となるため具体的に何がやりたいかを話ができることが必

要)

- ・質問に対して的確な質問が返ってくるか
- ・人柄（考え方）、自律性、コミュニケーション力
- ・人柄
- ・作品についての解説、人物、コミュニケーション能力
- ・スキル確認、人物評価、コミュニケーション能力
- ・人柄、コミュニケーション能力、ゲームへの情熱
- ・人間性、可能性
- ・デッサン力
- ・1回目：専門知識、技術力 2回目：人物
- ・1次で素養や前向きさや勉強への姿勢や対人力（目線）をチェックし、2次では人間性や一緒に働きたいかを判断する
- ・コミュニケーション能力、情熱
- ・企業研究、プレゼンテーション（作品）、礼儀
- ・コミュニケーション能力

※未回答2社

Q24. 面接の担当部署をお書きください。

プログラマ

- ・開発部門（3社回答）
- ・開発＋人事
- ・1回目：人事担当、2回目：制作、3回目：役員
- ・1回目：人事・開発担当者、2回目：管理職、3回目：役員
- ・1次人事、2次人事＋開発、役員＝確認
- ・1回目：職種会メンバー・配属予定PJスタッフ 2回目：配属予定PJプロデューサー・職種会代表
- ・①開発＋人事、②開発部長、③社長
- ・1次：現場開発者、2次：現場幹部、3次：役員
- ・①人事・開発、②役員
- ・1回目 開発、人事、2回目 役員または役員＋開発
- ・1～2次面接・・・開発部 3次・・・役員（最終）
- ・1回目～2回目共に、人事及び開発
- ・人事＋開発＋制作で1回目、役員で2回目
- ・個人面接、開発
- ・1回目：現場リーダー、マネージャークラス、 2回目：部署責任者、役員
- ・開発（人事）
- ・1回目：人事、開発 2回目：人事、開発、役員
- ・1回目：開発、人事、2回目：役員、社長
- ・開発、社長

※未回答2社

グラフィックデザイナー

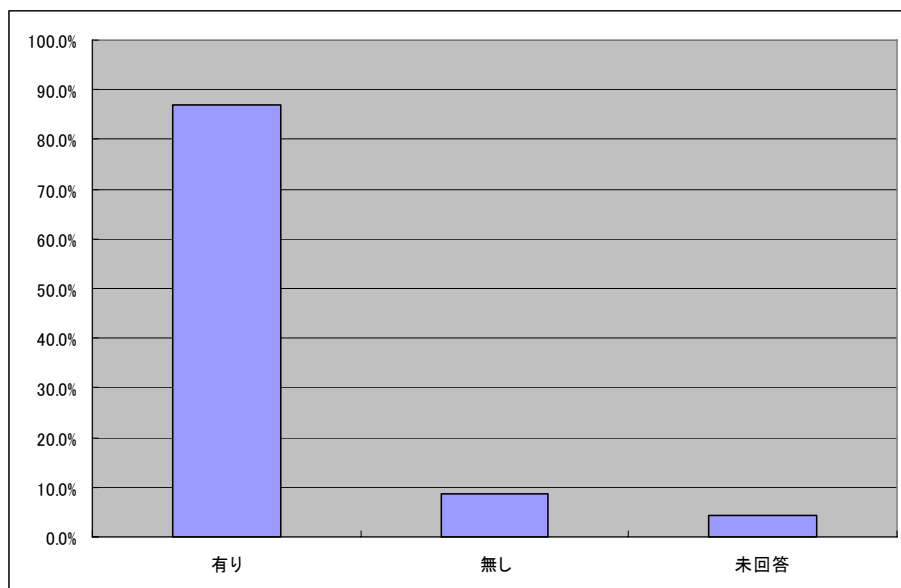
- ・開発部門（3社回答）
- ・開発＋人事
- ・1回目：人事担当、2回目：制作、3回目：役員
- ・1回目：人事・開発担当者、2回目：管理職、3回目：役員
- ・1次 人事、2次人事＋開発、役員＝確認
- ・1回目：職種会メンバー・配属予定PJスタッフ 2回目：配属予定PJプロデューサー・職種会メンバー
- ・①開発＋人事、②開発部長、③社長
- ・1次：現場開発者、2次：現場幹部、3次：役員
- ・①人事・開発、②役員
- ・1回目 開発、人事、2回目 役員または役員＋開発
- ・1～2次面接・・・開発部 3次・・・役員（最終）
- ・1回目～2回目共に、人事及び開発
- ・人事、制作で1回目 デザインリーダーで2回目 役員で3回目
- ・個人面接、開発
- ・1回目：現場リーダー、マネジャークラス、 2回目：部署責任者、役員
- ・開発（人事）
- ・1回目：人事、開発 2回目：人事、開発、役員
- ・1回目：開発、人事、2回目：役員、社長
- ・開発、社長

※未回答2社

◆入社後の教育について

Q25. 集合（机上）研修の有無

集合研修の有無について（プログラマ）



集合研修の期間について（プログラマ）

期間※有り回答 20 社のうち 15 社記載

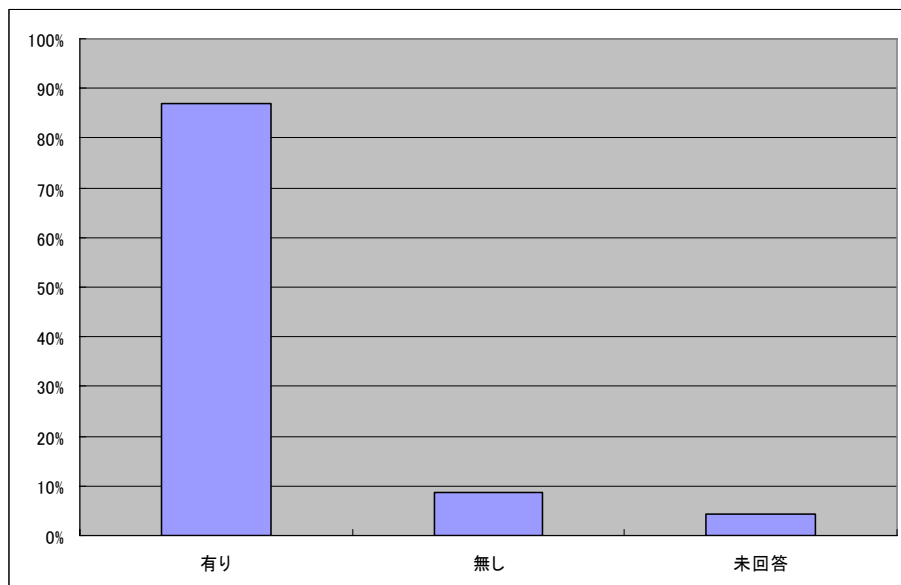
半年間（集合＋実技）
3 ヶ月（2 社回答）
1 ヶ月（3 社回答）
4 週間
2 週間程度
1 週間程度（3 社回答）
5 日間
3 日間
1 日程度
入社時研修 1 日

集合研修の内容について（プログラマ）

※有り回答 20 社のうち 17 社記載

- ・役員講話を含む会社の基礎情報の研修、その後部署配属で研修
- ・グループとしてのビジネスについて
- ・半年間でゲームプロジェクトに投入できるような内容。最後の 1.5 ヶ月は、何チームかに分かれ、ゲームを 1 本・作る。週 3 回はマーケティング研修もある。
- ・会社理解の内容、ビジネススキル、チームワーク、グループワーク、プログラミング研修
- ・当社で勤務するにあたっての基本ルール及び会社概要の伝達
- ・マナー研修、C 言語研修、ゲーム開発基礎
- ・会社について、社会人マナー等
- ・ビジネスマナー研修、会社の説明
- ・ビジネスマナー中心
- ・マナー、仕事の進め方、オリエンテーション
- ・新人研修（一週間）→OJT（約 3 ヶ月）→PJ 投入
- ・社会人としてのマナーや開発の各部門や会社のシステムについて
- ・業界、業態、職種、業務の流れ etc
- ・グループ合同研修、各種プログラム研修
- ・3 ヶ月は試用期間でマナー研修などを受ける。その他は教育担当者がチェックして内容を決める。
- ・社会人研修、ゲーム開発研修
- ・ビジネスマナー、言語

集合研修の有無について（グラフィックデザイナー）



集合研修の期間について（グラフィックデザイナー）

期間※有り回答 20 社のうち 16 社記載

半年間（集合＋実技）
3 ヶ月（2 社回答）
1 ヶ月（3 社回答）
3 週間
2 週間程度
1 週間程度（4 社回答）
5 日間
3 日間
1 日程度
入社時研修 1 日

集合研修の内容について（グラフィックデザイナー）

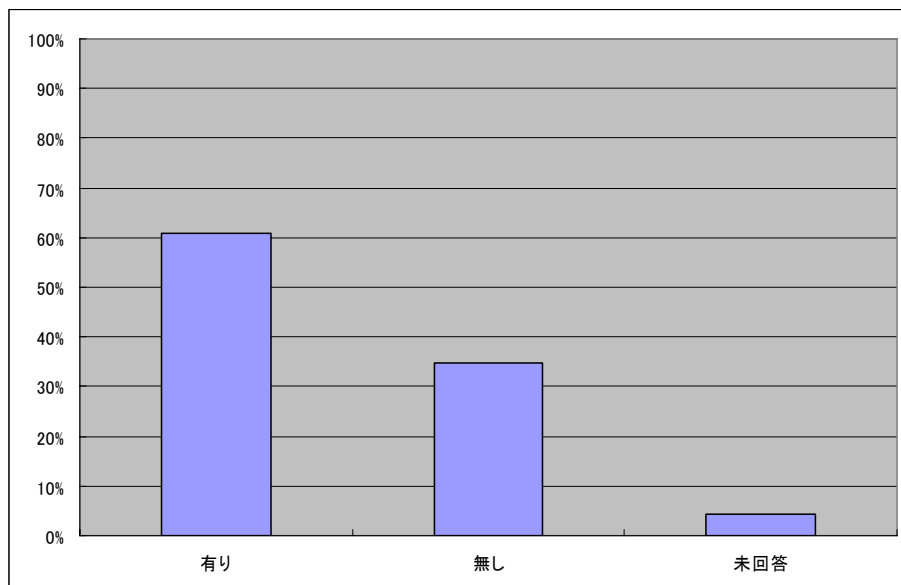
※有り回答 20 社のうち 17 社記載

- ・役員講話を含む、会社の基礎情報の研修 その後、部署配属で研修
- ・グループとしてのビジネスについて
- ・半年間でゲームプロジェクトに投入できるような内容。最後の 1.5 ヶ月は、何チームかに分かれ、ゲームを 1 本作る。週 3 回はマーケティング研修もある。
- ・会社理解の内容、ビジネススキル、チームワーク、グループワーク、CG ツール研修
- ・当社で勤務するにあたっての基本ルール及び会社概要の伝達
- ・マナー研修、ゲーム開発基礎、CG ツール（2D 3DCG 研修）
- ・会社について、社会人マナー等
- ・ビジネスマナー研修、会社の説明
- ・ビジネスマナー中心
- ・マナー、仕事の進め方、オリエンテーション
- ・新人研修（一週間）→OJT（約 3 ヶ月）→PJ 投入

- ・社会人としてのマナーや開発の各部門や会社のシステムについて
- ・業界、業態、職種、業務の流れ etc
- ・グループ合同研修、各種プログラム研修
- ・3ヶ月は試用期間でマナー研修などを受ける。その他は教育担当者がチェックして内容を決める。
- ・社会人研修、ゲーム開発研修
- ・ビジネスマナーなど

Q26. 実技研修（OFFJT）の有無

実技研修の有無について（プログラマ）



実技研修の期間について（プログラマ）

期間※有り回答 14 社のうち 11 社記載

1 年
半年間（集合＋実技）
3 ヶ月
2 ヶ月 (2 社回答)
1 ヶ月
4 週間
3 ヶ月
2 ヶ月間（2 社回答）
6 日間

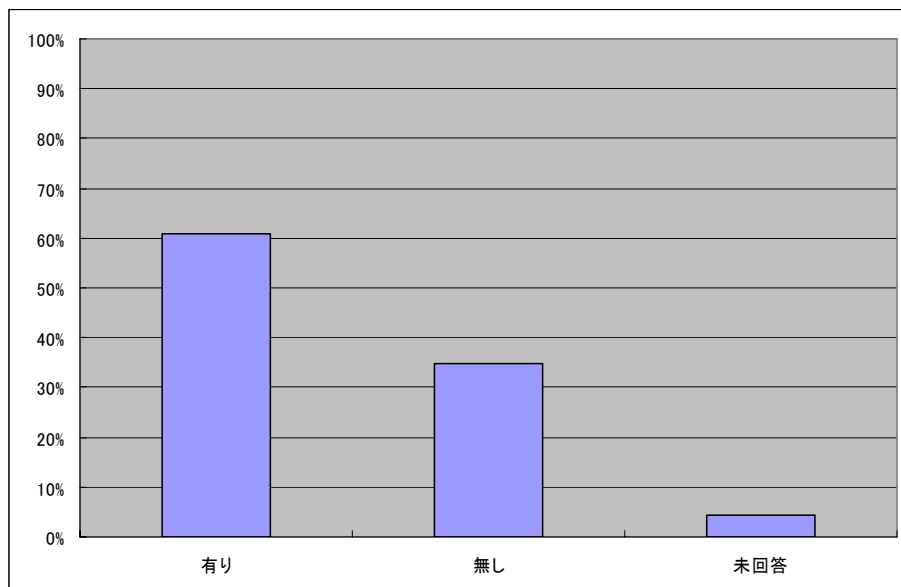
実技研修の内容について（プログラマ）

※有り回答 14 社のうち 12 社記載

- ・半年間でゲームプロジェクトに投入できるような内容。最後の 1.5 ヶ月は、何チームかに分かれ、ゲームを 1 本作る。週 3 回はマーケティング研修もある。
- ・プログラミング
- ・集合研修後半は実務研修
- ・各部署を一通り回った後、配属
- ・OJT を行っている

- ・プログラム言語基礎、開発基礎等
- ・プロジェクト研修
- ・企画と小さいゲームを作り、チーム別コンペ
- ・入社以後約 6 日間、各種プログラム研修
- ・半年に 1 回。外のセミナーや会社内でのグループ研修なども実施。マナーや技術や見学。
- ・課題作成
- ・言語

実技研修の有無について（グラフィックデザイナー）



実技研修の期間について（グラフィックデザイナー）

期間※有り回答 14 社のうち 11 社記載

1 年
半年間（集合＋実技）
5 ヶ月
3 ヶ月 (3 社回答)
2 ヶ月 (3 社回答)
1 ヶ月
5 週間

実技研修の内容について（グラフィックデザイナー）

※有り回答 14 社のうち 12 社記載

- ・半年間でゲームプロジェクトに投入できるような内容。最後の 1.5 ヶ月は、何チームかに分かれ、ゲームを 1 本作る。週 3 回はマーケティング研修もある。
- ・ツール研修 一ヶ月（XSI フォトショップ）一通りの仕事をさせ、適正を見て配属に
- ・集合研修後半は実務研修
- ・各部署を一通り回った後、配属
- ・OJT を行っている
- ・ツール研修、開発基礎等

- ・ソフト習得、キャラ作成、モーション作成、背景作成
- ・企画と小さいゲームを作り、チーム別コンペ
- ・グラフィック全般作業
- ・半年に1回。外のセミナーや会社内でのグループ研修なども実施。マナーや技術や見学。
- ・課題作成
- ・ツール勉強会、月2～3回、三ヶ月程度

Q27. OJTの実施方法について

プログラマ

- ・教育係の指導（6社回答）
- ・教育係がつき実務。プロジェクトの一翼を担う。
- ・現場の判断により変わる
- ・上記（集合、実技研修など）の指導と評価フィードバック、ジョブローテーション
- ・半年後から職場に配属され、職場指導員、先輩の指導のもと行う。職場指導員は、入社後1年間つく。
- ・教育がかりがつき実務（1年間 プラザールとして）
- ・チームリーダーについて業務の指示を受ける
- ・配属後のOJTに関しては担当により異なるが、基本はマンツーマン
- ・教育担当がつく（1名につき、新人2～3名）
- ・実際のプロジェクトにて必ず先輩社員を配置する（教育係）
- ・ペアプログラミング（中堅と）
- ・教育系 配属先チームスタッフ
- ・現場で必要に応じて決める
- ・言語の講習（週一度×10回）
- ・大学生は専門学校でやっているようなプログラミング教育。専門学校は、仕事の中で。
- ・未回答3社

グラフィックデザイナー

- ・教育係（6社回答）
- ・教育係がつき実務。プロジェクトの一翼を担う
- ・現場の判断により変わる
- ・上記（集合実技研修など）の指導と評価フィードバック、ジョブローテーション
- ・半年後から職場に配属され、職場指導員、先輩の指導のもと行う。職場指導員は、入社後1年間つく。
- ・志向を見て配属後、教育がかりがつき実務（1年間 プラザールとして）
- ・チームリーダーについて業務の指示を受ける
- ・配属後のOJTに関しては担当により異なるが、基本はマンツーマン
- ・教育担当がつく（1名につき、新人2～3名）
- ・実際のプロジェクトにて必ず先輩社員を配置する（教育係）
- ・教育系 配属先チームスタッフ
- ・現場で必要に応じて決める

- ・ツールの勉強会（外部講師）
- ・直ぐに仕事をしてもらう。
- ・未回答 4 社

Q28. その他の教育制度について

プログラマ

- ・レベルに応じて不定期に参加
- ・勉強会を週に 1 ～ 2 回で開催、テーマを公示し参加者を募る
- ・コーチング、マーケティング、コミュニケーション、CEDEC など
- ・配属先で適宜行い、1 年後にフォローアップ研修
- ・秋に 2 次研修
- ・入社前研修（1 週間）⇒専門技術ではなく、グループ活動についてなど
- ・講習会、勉強会を行っている
- ・勉強会、グループ（職種ごとに同レベルの方で集合して実施）
- ・講習等、適宜実施
- ・自己啓発補助制度にて、全ての自己啓発に対して補助をだしている
- ・外部講習、社内勉強会
- ・入社前、筆記研修、ビジネスマナー研修
- ・勉強会を実施していることもある
- ・講習、勉強会
- ・言語の講習（週一度×10 回）
- ・外部の講習やセミナーなど（CEDEC）
- ・なし（3 社回答）
- ・未回答 4 社

グラフィックデザイナー

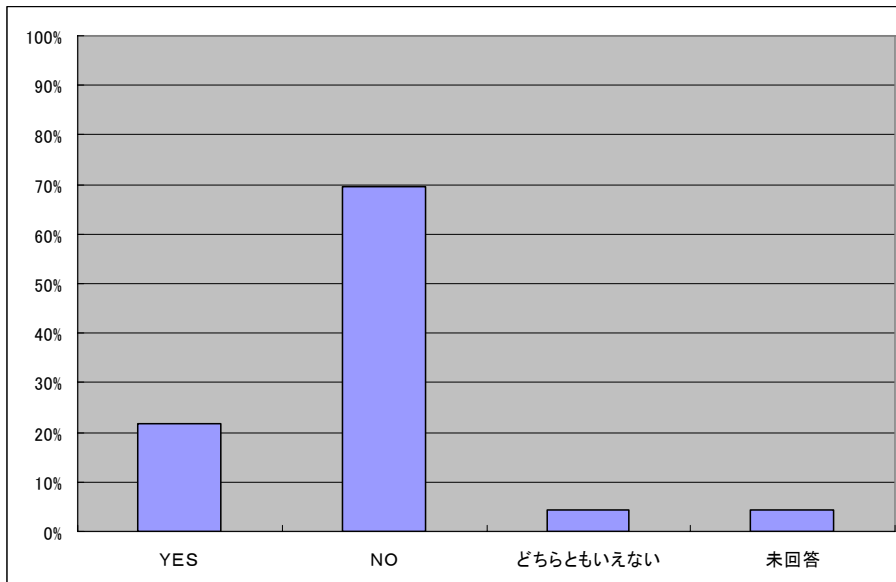
- ・レベルに応じて不定期に参加
- ・勉強会を週に 1 ～ 2 回で開催、テーマを公示し参加者を募る
- ・コーチング、マーケティング、コミュニケーション、CEDEC など
- ・配属先で適宜行い、1 年後にフォローアップ研修
- ・秋に 2 次研修
- ・入社前研修（1 週間）⇒専門技術ではなく、グループ活動についてなど
- ・講習会、勉強会を行っている
- ・勉強会、グループ（職種ごとに同レベルの方で集合して実施）
- ・講習等、適宜実施
- ・自己啓発補助制度にて、全ての自己啓発に対して補助をだしている
- ・外部講習、社内勉強会
- ・入社前、筆記研修、ビジネスマナー研修
- ・勉強会を実施していることもある
- ・講習、勉強会
- ・ツールの勉強会（外部講師）

- ・外部の講習やセミナーなど（CEDEC）
- ・なし（3社回答）
- ・未回答4社

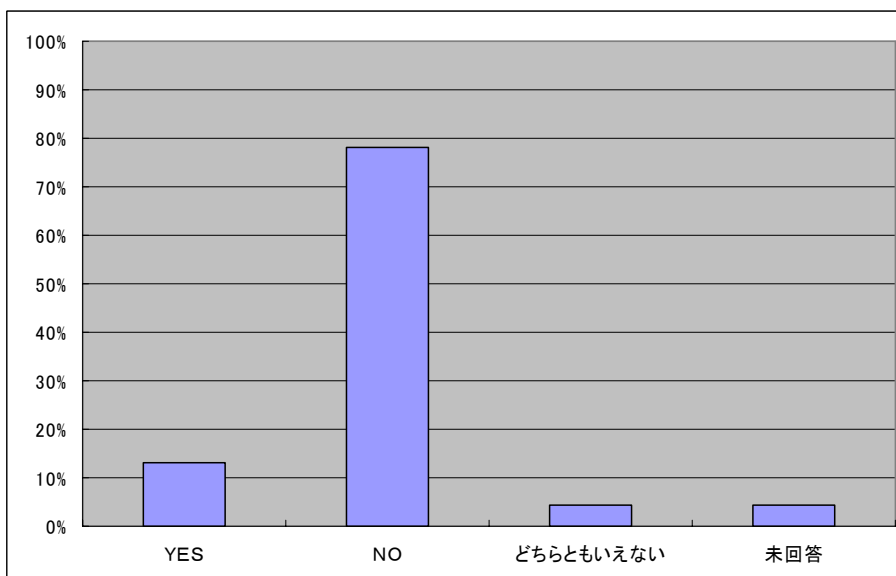
◆採用者への条件

Q29. 資格取得者を考慮するか

プログラマ

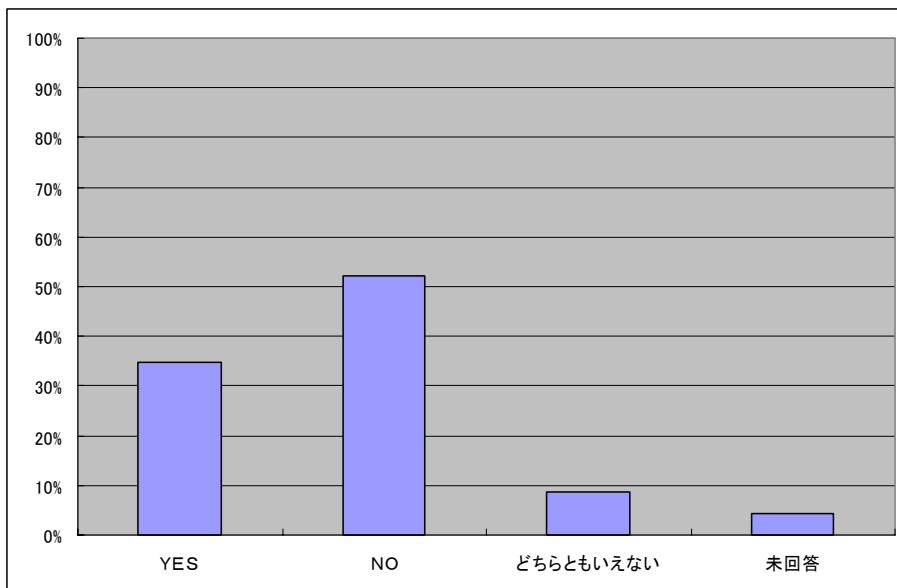


グラフィックデザイナー



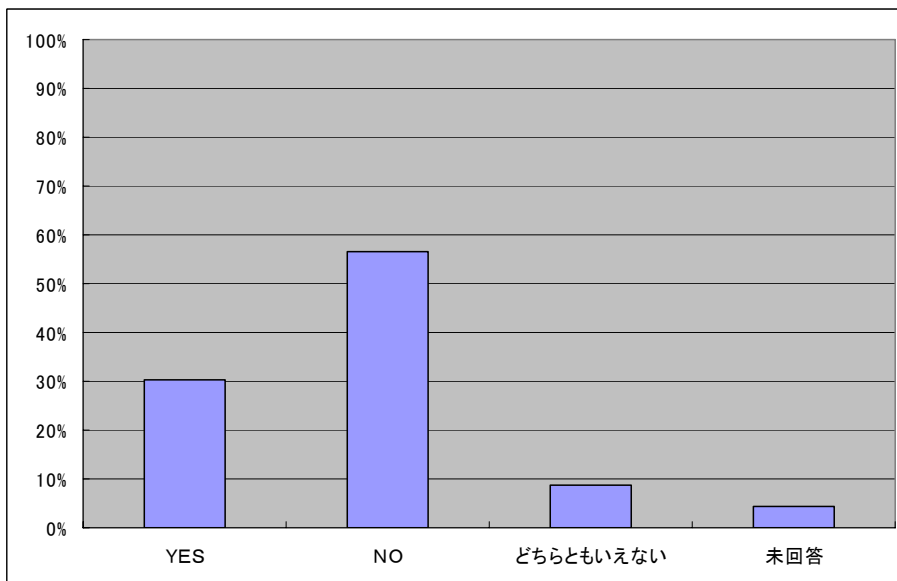
Q30. 学校での成績を考慮するか

プログラマ



※ 1 社より YES、NO 両方の回答があったため、「どちらともいえない」に記載

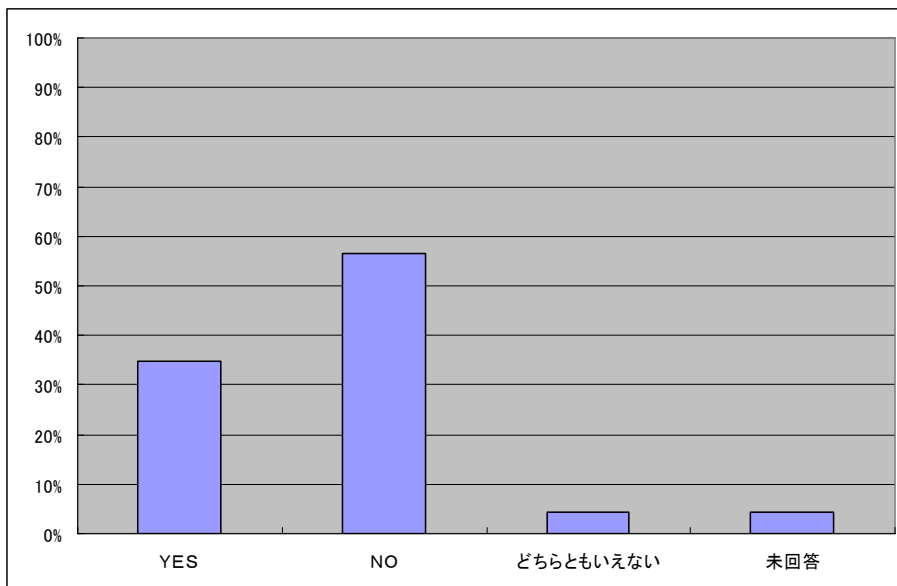
グラフィックデザイナー



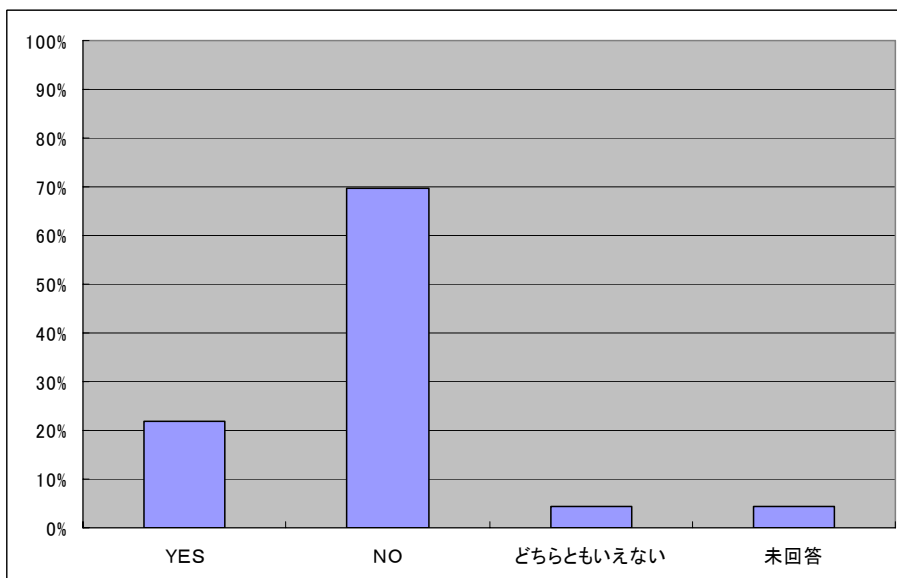
※ 1 社より YES、NO 両方の回答があったため、「どちらともいえない」に記載

Q31. 考慮する科目があるか

プログラマ



グラフィックデザイナー



Q32. Yes の場合は考慮する科目をご記入下さい。

考慮する科目（プログラマ）

- ・ 情報処理、数学、物理
- ・ 選考専門科目
- ・ 数学、物理
- ・ 理工系
- ・ 言語系、数学、物理、コンピュータなど
- ・ 数学（2 社回答）

NO 回答での記載

- ・ 数学・物理は多少ある

考慮する科目（グラフィックデザイナー）

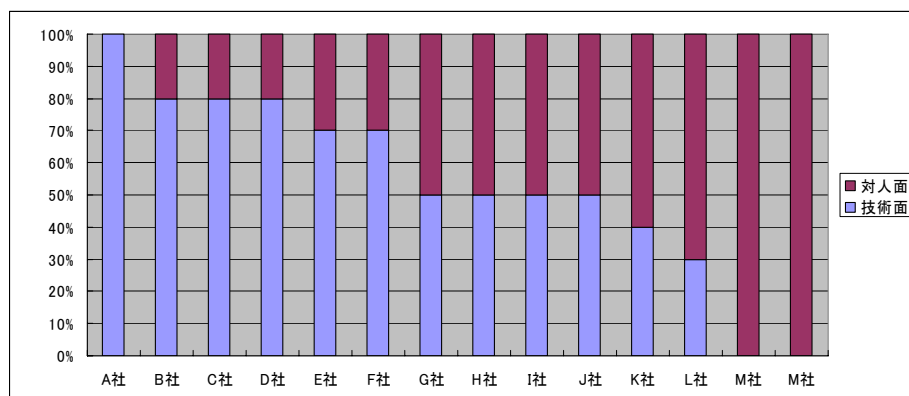
- ・専攻専門科目
- ・デッサン、デザイン
- ・絵（グラフィックやデザインも含む）の基礎科目
- ・関連のある科目（美術、CG 実習など）
- ・美術系科目

N0 回答での記載

- ・ファインアート系は他分野なのでエンタテインメント力を見る。

Q33. 採用枠が 10 人のとき、技術面に優れた 10 名と、対人面に優れた 10 名をどのような割合で採用されていますか。

プログラマ



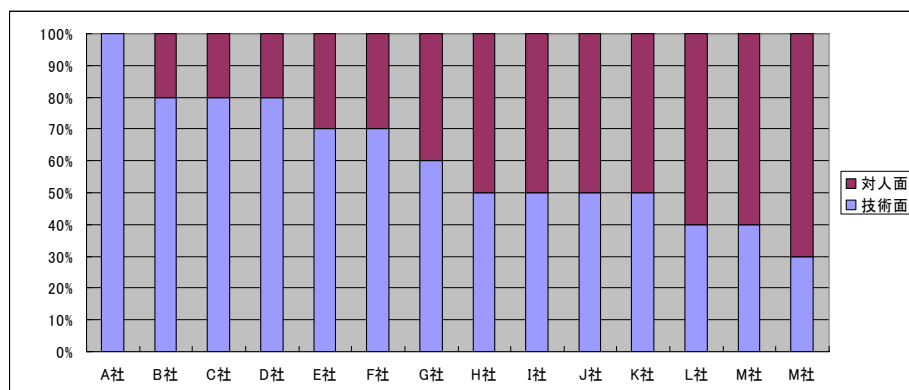
※未回答 9 社

※上記回答社から「面接で変わる、あまり固定値を示せない」の記載あり。

上記未回答会社の記載

- ・総合力で判断（2 社回答）
- ・対人面に大きな問題がない技術力が高い人（レベルに達していなければ、10 人採らない場合もある。）
- ・配属予定の PJ 状況及び全社的なバランスにより異なる
- ・場合によるのでどちらとも言えない
- ・特に決まっていない。
- ・技術力は、一定以上が必須で。

グラフィックデザイナー



※未回答 9 社

※上記回答社から「面接で変わる、あまり固定値を示せない」の記載あり。

上記未回答会社の記載

- ・総合力で判断（2 社回答）
- ・両方持っている人。多少おとなしいくらいは問題なし。（レベルに達していなければ、10 人採らない場合もある。）
- ・配属予定の PJ 状況及び全社的なバランスにより異なる
- ・場合によるのでどちらとも言えない
- ・特に決まっていない。
- ・技術力は、一定以上が必須で。

◆採用細目

Q34. コミュニケーション能力は具体的にどのような能力か、また、採用時にどのように判断しているかをお書きください。

プログラマ

- ・集団の中で意見を言える、聞ける、グループワークでの立場、面接の中で行動パターンを見る。
- ・物事を論理的に理解し、自分で考え、他人に説明することが出来る能力
- ・チームで作業ができる人。時間管理ができる人。
- ・相手の発言を理解し、自分の発言を簡潔に論理的に伝えられるか
- ・きちんと挨拶ができ、質問に対して的を外さずきちんと回答できること。また回答態度も他者を不快にさせるポイントがないこと。
- ・面接官の質問の意図を的確にとらえ、的を得た回答ができ、会話がスムーズ
- ・チーム内での会話ができる、採用時に作っているのか素なのかは見ている
- ・話力 及び 誠実な自己主張
- ・質問に対して的確な答えができる
- ・説明力と理解力。面接での会話の内容と、提出物を総合して判断しています。
- ・自分の考えを明確に伝えることができる
- ・他職種ならびに上司との意思疎通がどの程度可能か。自分の考えがはっきりいえること、質問に対して的確に解答すること
- ・周りとの協調性。面接によって判断するのが主
- ・各職種間での調整の能力で、面接ではあらゆる角度から質問を行っている

- ・質問に適切に回答しているか、説明の筋道
- ・解決、結果ができる能力
- ・表現力、説得力、面接時の質問により
- ・相手の気持ちを理解し自分の考えを表現できるか。リーダーシップや後輩への面倒見なども。あいさつや対人面で気持ちよさ（心地よさ）。
- ・理解力、表現力を、面接で判断
- ・面接、プレゼン能力（相手の視点に立って話ができる）
- ・会話が通じる、意図がわかって行動できる。1 言ったら 1.3 返せる人。

※未回答 2 社

グラフィックデザイナー

- ・集団の中で意見を言える、聞ける、グループワークでの立場、面接の中で行動パターンを見る。
- ・物事を論理的に理解し、自分で考え、他人に説明することが出来る能力
- ・芯がある人。自分の言葉でしゃべれる人。
- ・相手の発言を理解し、自分の発言を簡潔に論理的に伝えられるか
- ・きちんと挨拶ができ、質問に対して的を外さずきちんと回答できること。また回答態度も他者を不快にさせるポイントがないこと。
- ・面接官の質問の意図を的確にとらえ、的を得た回答ができ、会話がスムーズ
- ・チーム内での会話ができる、採用時に作っているのか素なのかは見ている
- ・話力 及び 誠実な自己主張
- ・質問に対して的確な答えができる
- ・説明力と理解力。特に、絵がない状況で、お互い理解を深められるか。
- ・自分の考えを明確に伝えることができる
- ・質問に対して的確に解答すること、現場の方向性と一致しているか。
- ・周りとの協調性。面接によって判断するのが主
- ・各職種間での調整の能力で、面接ではあらゆる角度から質問を行っている
- ・質問に適切に回答しているか、説明の筋道
- ・解決、結果ができる能力
- ・表現力、説得力、面接時の質問により
- ・相手の気持ち理解し自分の考えを表現できるか。リーダーシップや後輩への面倒見なども。あいさつや対人面での気持ちよさ（心地よさ）。
- ・理解力、表現力を面接で判断
- ・面接、プレゼン能力（相手の視点に立って話ができる）
- ・作品とコミュニケーションが取ればよい。意図を読み取った作品制作。

※未回答 2 社

Q35. 数学/物理の知識レベルの判断基準をお書きください。

プログラマ

- ・好きか嫌いか？ 解らない時に調査できるか？プログラムする時に計算式が頭に浮かぶか？
- ・中堅大学での理系の入試レベル
- ・多少の意識、書類・面接・作品での質問中に判断

- ・ 初歩を知っていて思い出せる事。最低レベルは絶対に必要。
- ・ 高校卒業レベル程度は必要
- ・ 希望職種を遂行する基礎力があるかどうか（専門的な深さあればよい）
- ・ 基礎が理解できているか点数で把握する
- ・ ベクトル、微分積分など高校レベルの内容が理解できているか
- ・ 特化している部分が高校生レベル
- ・ 中学レベル（一部高校数学）
- ・ 大学生、大学院生 3D ゲーム製作に必要な最低限の知識を身につけているか？
- ・ 筆記試験
- ・ 基礎知識レベル以上
- ・ 最低限、高等学校卒業レベルであり、それ以外参考書を読んで理解できる知識レベル
- ・ 筆記試験で高校生レベルの公式が理解できているか。
- ・ 特に質問はしていないが数2レベル
- ・ 高校卒業程度
- ・ 特になし（3社回答）

※未回答3社

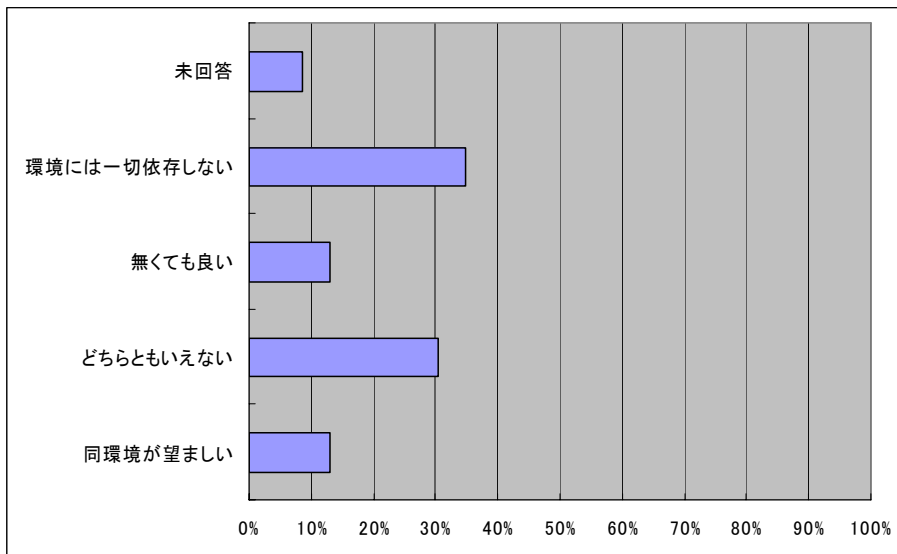
グラフィックデザイナー

- ・ 基礎が理解できているか点数で把握する
- ・ 特化している部分が高校生レベルであるがPGよりは易しい
- ・ 大学生、大学院生 3D ゲーム製作に必要な最低限の知識を身につけているか？
- ・ 特に検査項目ではないが知識があればGOOD（かも？）。
- ・ 不問、義務教育レベルで可
- ・ 基本的な計算でよい。読み書きそろばん。
- ・ 不問
- ・ 必要としない（3社回答）
- ・ なし（8社回答）

※未回答5社

Q36. 制作環境（学校で使用している環境）と貴社の制作環境で区別があるのか？

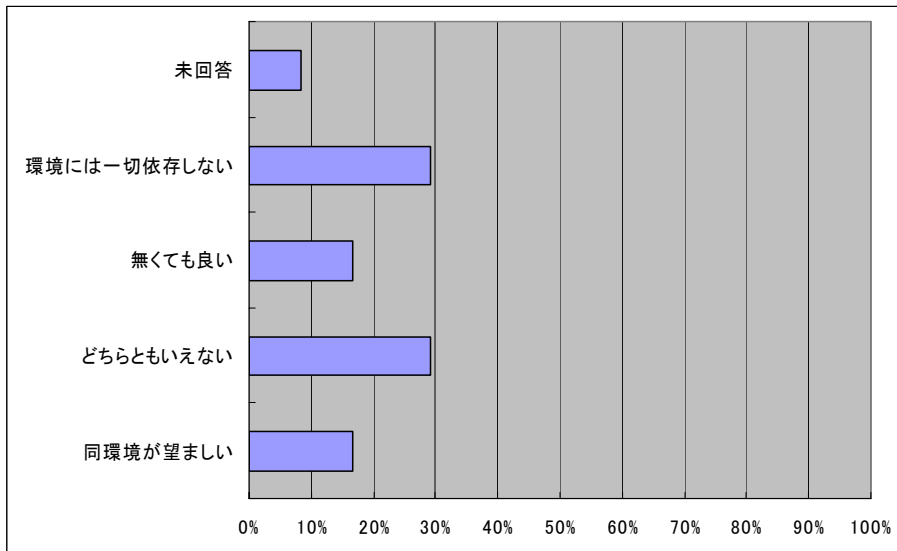
プログラマ



プログラマ補足事項

- ・各言語の経験があればあるで考慮
- ・プログラミングにのみ重点（環境には一切依存しないに回答）
- ・技術力があつた上で、同環境だったらよりよい。

グラフィックデザイナー



グラフィックデザイナーの制作環境に関する注意事項

※ 1社より「無くてもよい（3DCG）、環境には一切依存しない」の回答があつたため、上記表ではそれぞれに加えて記載。

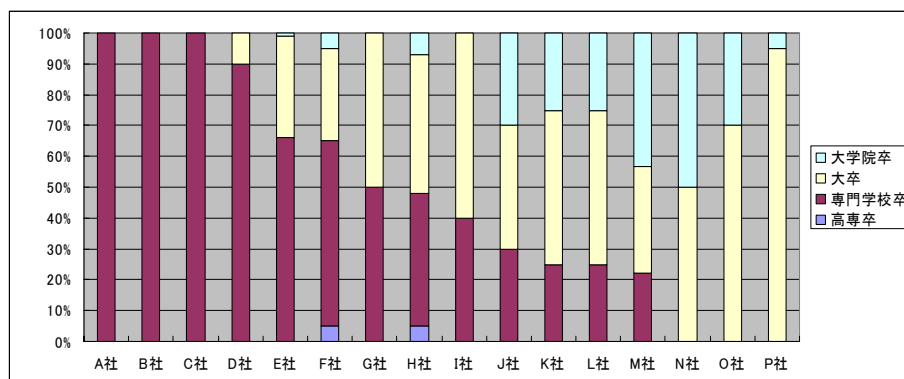
グラフィックデザイナー補足事項

- ・ソフトの経験があればあるで考慮
- ・技術力があつた上で、同環境だったらよりよい。

◆採用状況

Q37. 高専卒、専門学校卒、大卒、大学院卒の割合（2008 年 4 月就任者）

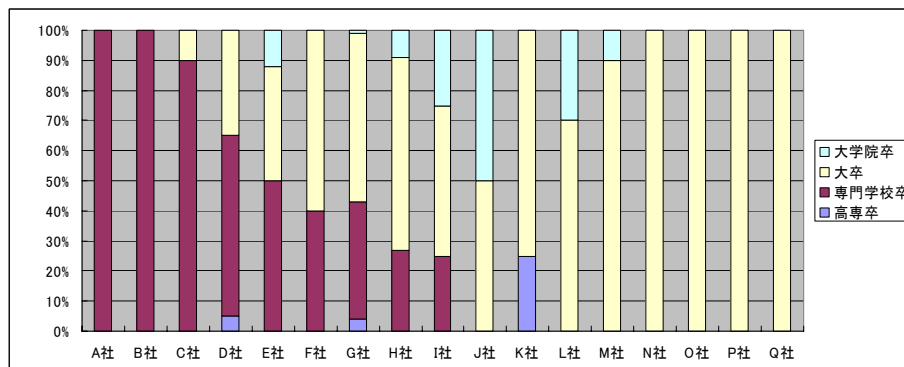
プログラマ



※未回答 6 社

他 1 社より、2008 年 4 月就任者なしのため、全て 0 の回答があった。

グラフィックデザイナー

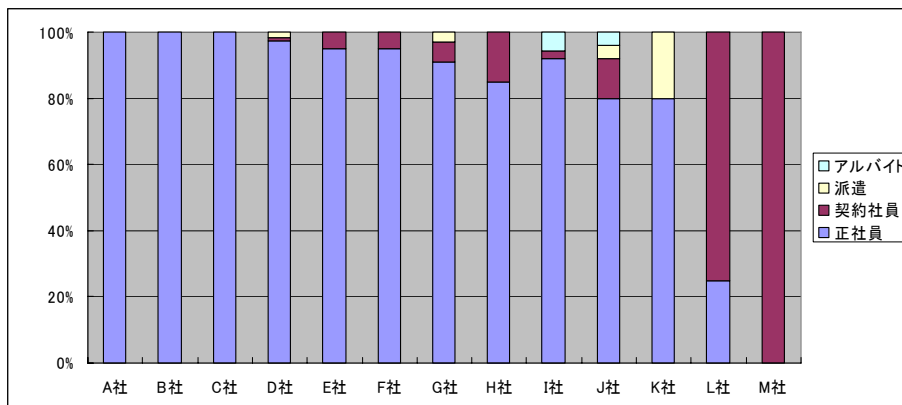


※未回答 5 社

他 1 社より、2008 年 4 月就任者なしのため、全て 0 の回答があった。

Q38. 正社員、契約社員、派遣社員、アルバイトの割合（現時点）

プログラマ



※未回答 10 社

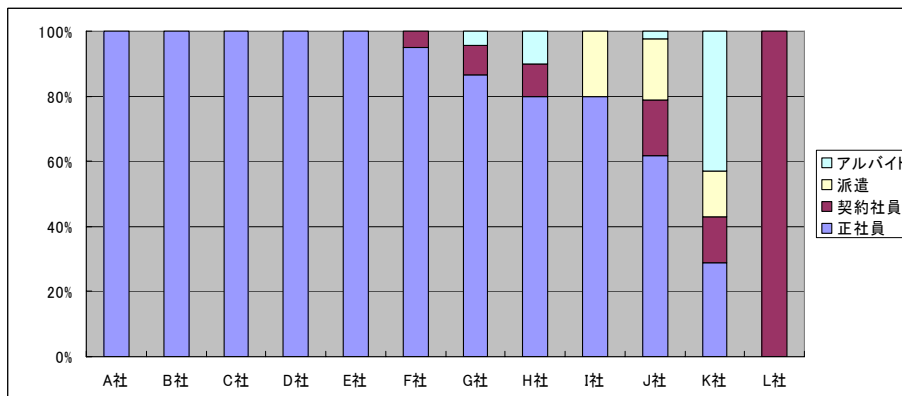
グラフに関する注意事項

- ・ H社の回答では「派遣は適時」との記載がありました。

未回答社補足事項

- ・ 新卒採用の場合は、全て正社員。その他（中途採用）はアルバイトスタートになります。
- ・ 部署での適宜採用につき、非回答
- ・ 全体で、正社員 75%、契約社員・派遣社員 14%、準社員 11～12%でアルバイトはほとんどいない。

グラフィックデザイナー



※未回答 11 社

未回答社補足事項

- ・ 新卒採用の場合は、全て正社員。その他（中途採用）はアルバイトスタートになります。
- ・ 部署での適宜採用につき 非回答
- ・ 全体で、正社員 75%、契約社員・派遣社員 14%、準社員 11～12%でアルバイトはほとんどいない。

Q39. 上記の契約社員、派遣社員、アルバイトが正社員になる割合（現時点）

プログラマ

契約社員	100	7割～8割	若干名	未回答	未回答	0		
派遣	0	未回答	未回答	10	未回答	0		
アルバイト	0	7割～8割	未回答	未回答	90	100	全未回答	0回答
回答割合	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	65.2%	8.7%

未回答社補足事項

- ・ 部署での適宜採用につき 非回答
- ・ 派遣企業を退職後に転職、という形ならあり得るが、直接に登用はしていない
- ・ ケースバイケースで、答えられない。
- ・ アルバイト⇒契約社員 10%
- ・ 未定。状況に応じる。

グラフィックデザイナー

契約社員	7割～8割	若干名	未回答	未回答		
派遣	未回答	未回答	10	未回答		
アルバイト	7割～8割	未回答	未回答	90	全未回答	0回答
回答割合	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	69.6%	13.0%

未回答社補足事項

- ・ 部署での適宜採用につき 非回答
- ・ 派遣企業を退職後に転職、という形ならあり得るが、直接に登用はしていない
- ・ ケースバイケースで、答えられない。
- ・ アルバイト⇒契約社員 10%
- ・ 未定。状況に応じる。

Q40. 契約社員、派遣社員、アルバイトを正社員に登用する場合の基準をお書き下さい。

プログラマ

- ・ 職場での経験と、正社員に値する能力を持っているか？人事面接と適正テストは行う。
- ・ ケースバイケースで、答えられない。
- ・ 職場での経験と、正社員に値する能力を持っているか？(ディレクション、マネージメント)
- ・ 会社の経営状況及び本人のスキルが正社員として相応しいと判断された場合
- ・ 業務実績と会社に対する今後の貢献に対する期待値
- ・ 通常業務に支障のない事、リーダー的素質がある事。
- ・ スキル及びキャリアプランによります。
- ・ 能力の向上及びコミュニケーション力
- ・ 現場推薦
- ・ 人間性（社会性の理解）、マネージャークラスからの推薦

- ・将来的にも十分に能力を発揮し、成果を出し続けることができるか。
- ・スキル、会社の帰属意識
- ・アルバイトを3～6ヶ月経て、契約社員へ。その後正社員へ（4／1からなど）
- ・個人によるので特に基準は設けていない
- ・新卒は全て正社員採用
- ・勤務態度、能力

※未回答7社

グラフィックデザイナー

- ・職場での経験と、正社員に値する能力を持っているか？人事面接と適正テストは行う
- ・ケースバイケースで、答えられない。
- ・職場での経験と、正社員に値する能力を持っているか？（ディレクション、マネージメント）セッションはアルバイトからの登用多し。
- ・会社の経営状況及び本人のスキルが正社員として相応しいと判断された場合
- ・業務実績と会社に対する今後の貢献に対する期待値
- ・技術が一定のレベルまで達しているか
- ・スキル及びキャリアプランによります。
- ・能力の向上及びコミュニケーション力
- ・現場推薦
- ・人間性（社会性の理解）、マネージャークラスからの推薦
- ・将来的にも十分に能力を発揮し、成果を出し続けることができるか。
- ・スキル、会社の帰属意識
- ・アルバイトを3～6ヶ月経て、契約社員へ。その後正社員へ（4／1からなど）
- ・個人によるので特に基準は設けていない
- ・新卒は全て正社員採用
- ・勤務態度、能力

※未回答7社

◆採用後

Q41. 配属先は採用プロセスのどの時点で何を基準に配属先を決定しているか

プログラマ

- ・採用決定時に大雑把に部門を決め、部署にアンケートの本人希望と社の希望を鑑みて入社前に決定
- ・内定後に、本人の希望と各勤務先のニーズとを勘案して決定
- ・採用時点では、少し、研修後半で、個性や足りない部署などの観点から配属を決定
- ・本人の希望により、部と職種を選定。人員計画上と研修中の説明。スキル、希望により判断。
- ・作品の質、応募時点でのPJごとの人員募集状況
- ・採用時点は未定。研修後に決定。
- ・募集時点で配属別に分けられている。PGは研修中に細かく分けられる。
- ・入社後、適性による。
- ・ニーズと本人の希望によるが基本的には本人の希望を優先
- ・採用プロセス時には判断していない。入社・研修後に決定する。

- ・当初より人材不足部署
- ・専門性、本人の指向、組織のニーズなど総合的に判断。配属決定は新入社員研修後。
- ・本人の適正を判断
- ・本人の適性を重視します。
- ・本人の希望を優先する
- ・新卒は内定後、資料ベースで会議、中途は必要部署で随時
- ・本人の希望及び適正
- ・入社内定後の配属会議にて、選考段階の本人希望と会社の方向性
- ・性格と素養
- ・研修期間後、プロジェクトの状況と本人の能力を考慮して。
- ・応募時の希望配属先で選考
- ・ルールはないが、OJT を経て。

※未回答 1 社

グラフィックデザイナー

- ・採用決定時に大雑把に部門を決め、部署にアンケートの本人希望と社の希望を鑑みて入社前に決定。
(2 社回答)
- ・内定後に、本人の希望と各勤務先のニーズとを勘案して決定
- ・採用時点では、少し、研修後半で、個性や足りない部署などの観点から配属を決定。映像編集などは、スキルであり、考慮される場合がある。
- ・作品の質、応募時点での PJ ごとの人員募集状況
- ・採用時点は未定。研修後に決定。
- ・募集時点で配属別に分けられている。
- ・入社後、適性による。
- ・ニーズと本人の希望によるが基本的には本人の希望を優先
- ・本人の適正を判断
- ・本人の適性を重視します。
- ・本人の希望を優先する
- ・研修後各部署にて
- ・本人の希望及び適正
- ・入社内定後の配属会議にて、選考段階の本人希望と会社の方向性
- ・性格と素養
- ・研修期間後、プロジェクトの状況と本人の能力を考慮して。
- ・応募時の希望配属先で選考
- ・そのまま、仕事を継続。
- ・面接時に、本人の志向を考慮して判断。
- ・当初より人材不足部署
- ・専門性、本人の志向、組織のニーズなど総合的に判断。配属決定は新入社員研修後。

※未回答 1 社

Q42. 新卒採用者が在職している割合をお書きください。

プログラマ

1 年	100	100	100	100	100	100	100	100	100	未回答	95	95	90	90
3 年	100	100	100	95	90	86	80	80	未回答	100	95	60	90	70
5 年	100	90	80	80	未回答	未回答	80	60	未回答	未回答	90	35	85	50
回答割合	13.0%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	17.4%	8.7%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%

※1

	未回答
回答割合	13.0%

※1 1 社より「全体 95%」との回答あり。

※表内の未回答は通常の未回答、もしくはデータなしと回答した場合です。

上記回答社補足事項

- ・ 3 年目以降は欲がでてきて、転職者も増える。

グラフィックデザイナー

1 年	100	100	100	100	100	100	100	100	100	95	95	95	90	未回答	未回答
3 年	100	100	99.99	90	80	80	70	50	未回答	95	95	70	70	100	100
5 年	100	90	100	未回答	80	60	未回答	20	未回答	92	90	25	50	100	未回答
回答割合	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	8.7%	4.3%	4.3%	4.3%	13.0%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	8.7%

※1

	未回答
回答割合	17.4%

※1 1 社より「全体 95%」との回答あり。

※表内の未回答は通常の未回答、もしくはデータなしと回答した場合です。

上記回答社補足事項

- ・ 3 年目以降は欲がでてきて、転職者も増える。

◆大学、専門学校など教育機関への要望等

グループワークでの制作を行って欲しい。他部門とのコラボレーションや、多人数でのプログラム制作など、又、完成させて達成感を持たせて欲しい。明確に志向を示して面接に臨ませる指導を。加えて、学校がツール（ライブラリー）を提供している場合は、その中身を明確にし、どこまでが自分の作業なのかを明記して欲しい。
（新卒者に対して）もっとゲーム業界へ目を向けるようにして欲しい
・活動が遅い。採用期間の中で活動ができない。（美大は、年度末に締め切りがあるので、それを意識して活動してもらいたい。）※2月3月に1回ずつ締め切りがある。 ・専門学校は、基礎力が低い。自分の方向性が定まっていけない。基礎力は、3～4年はやって欲しい。 ・ツールや言語知識などは、ある程度の共通項はあるものの、会社や現場によってまちまちでありますので、教育機関、特に大学などで詳細に習得していただく必要はないと感じます。 こういう学習は、やはり現場の緊張感のなかで集中的に習得するほうが早いと思います。 一方、現場ではなかなか教える機会のないものもあります。多くは直ぐには成果につながりにくい基礎的な知識です。こういう知識は十分に理解しなくても、それなりに仕事にはなるものですが、やはり知っているのと知らないのでは、出来上がったものの完成度が格段に違います。 ・コンピュータの基礎的な知識（できれば体験的な学習も含む）【専門学校に望むもの】 ワンチップマイコン程度の基礎的なコンピュータについて、機械語レベルの（あるいはアセンブラレベルの）知識が必要です。 ・スタック ・メモリ ・割り込み ・ベクタ ・I/O 机上での学習であると、なかなか身につくにくいものですので、自分で半田ごてをにぎるような体験的な学習が望ましいと思います。 ・アルゴリズム学習 各種アルゴリズムについて、少なくとも1つについて徹底的に掘り下げた学習をしてほしいと思います。例えばソートを取り上げ、高速性について、数学的、確率論、ハードウェア特性、CPU 特性、などから多面的に分析し、いかに高速化を行うかなどを行い、問題解決を多面的に行う力をつけてほしいと思います。 ・アセンブラ→構造化→オブジェクト指向 オブジェクト指向にいたるまでの過去の歴史アプローチを順に理解してほしいと思います。オブジェクト指向は、多数のばらつきのある技術者に平均的な成果を出させるには良い手法であると思いますが、その下のシステムのブラックボックスが大きく、トラブル時に問題になることが多く感じます。そういった場合には、やはり下層の概念の知識が必要になります。 ・コンピュータサイエンス 特に大学に要望したい分野です。大学には実装にかかわる問題を深く追求してもらうことよりも、理論を体系的にまとめ、新しい考えを導き出す学術的なアプローチをしていただくことを望みます。現場から遠いものほどが、我々が教育にもとめるものであります。
・特になし。本人のスキルに依存する部分が多いと考える。
・学生の好きな事、やりたい事を楽しくやらせるのではなく、現場で必要となる知識について、どう役立つかを踏まえて教えて欲しい。
・専門学校では目的をはっきり持って来ている人が多く特にないが、大学では目的を持っていない人が目立つため会社で何がしたいのか動機付けをして欲しい。
・すぐにあきらめようとする若者が多い。また、専門学校生の就職活動スタートが大学生に比べ遅い。 エントリーシートの記入内容を重視している
・要望というわけではないのだが、現場で求めていることとずれている印象はあるので、現場との知識や技術の交流の場を設けられたらと考えています。
・学外からの評価にさらされるような作品を公開して欲しい。作品展への招待などありがたい。
・プロ意識を教えて。本人の問題は解決した状態で来て。「好きなこと」「憧れ」から活躍の場を広げてほしい。サービス業であること。開発を下請け業としてとらえないでほしい（ネガティブに思わないでほしい）。
・「こうゆう勉強をしたことが無いけど入れますか？」という質問をされる事が多い（大学専門学校問わず）。学校側からもう少し企業研究をするよう指導してほしい。
・基礎学力をしっかりつけてもらいたい。
・特に無し（3社回答）

※未回答8社

◆採用方法（ヒューマンスキル）

新卒採用時に重視する人間性について重視の有無についてご回答下さい。

①回答 記号凡例： ◎＝重視している（必須）⇒2点 ○＝出来た方が望ましい⇒1点 無印＝特に重視はしていない ⇒0点

※採用方法（ヒューマンスキル）については22社が回答しており、1社が未回答です。

総得点の満点は22社×2点で計44点です。

大項目	中項目	小項目（キーワード・例）	総得点	◎総数	○総数
一般	誠実さ	真摯な受け応え、まじめさ	31	10	11
	礼儀	挨拶、敬語、態度	31	9	13
	コミュニケーション能力	質問に対応した回答ができる	41	19	3
	協調性	人と連携できる(グループワーク)	37	15	7
	発想力	アイデア	27	8	11
	前向きな性格	向上心、積極性	37	15	7
基礎能力	論理的思考	筋道を立てて話す	32	11	10
	客観的分析的な思考	冷静に物事を判断できる	27	6	15
	読解力	文章の意図を正しく理解できる	25	5	15
	英語力		9	0	9
	情報収集力（調査能力）	不明事項等を自ら調査できる	25	6	13
やる気	情熱	入社に対する強い意欲がある	38	17	4
	根気	何事も諦めない気持ち	26	8	10
適応力	緊張	常に落ちついて対応できる	18	2	14
	適応センス	TPOに応じた対応が出来る(空気が読める)	23	5	13
その他	経験	アルバイト等の社会経験	13	1	11
	将来性	明確な目標を持っている	23	6	11

各項目のコメント

一般中項目（誠実さ）

- ・社会人としての基本、責任感は重要(2社回答)
- ・社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・適確に業務を遂行する上で必要

一般中項目（礼儀）

- ・社会人としての基本、責任感は重要(2社回答)
- ・社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・適確に業務を遂行する上で必要

一般中項目（コミュニケーション能力）

- ・社会人としての基本、責任感は重要(2社回答)
- ・企業の規模が大きく共同作業が中心となる故
- ・基本的に必要
- ・社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・チームワークの基礎／入社後育てられるものではない

- ・適確に業務を遂行する上で必要、仕事に最低限必要
- ・チーム制作のため

一般中項目（協調性）

- ・仕事がグループワークであることから基本(2社回答)
- ・社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・チームワークの基礎／入社後育てられるものではない
- ・適確に業務を遂行する上で必要
- ・チーム制作のため
- ・1人の仕事はないから

一般中項目（発想力）

- ・クリエイターとして重要
- ・社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・業界では必須。
- ・作業進捗オンリーではない人材が居れば嬉しい
- ・適確に業務を遂行する上で必要

一般中項目（前向きな性格）

- ・ゲーム業界では必須
- ・社会人としての基本 責任感重要
- ・社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・新しい取り組みを進んで行ってくれる
- ・仕事を続けていく為に必須。入社後育てられるものではない。
- ・大きなポイント
- ・自分で成長できる人材である/モチベーションと弁当は自分持ち

基礎能力中項目（論理的思考）

- ・社会人として必須
- ・クリエイターとして重要
- ・仕事をしながら身につけて欲しい
- ・コミュニケーション力が高いと判断できるから
- ・これがあれば少なくともやっていける！
- ・コミュニケーションの基礎能力

基礎能力中項目（客観的分析的な思考）

- ・一般レベルでOK
- ・クリエイターとして重要
- ・仕事をしながら身につけて欲しい
- ・自分の能力がどれくらいか（一流になるために）
- ・指示や要望を確実に理解してもらうため

基礎能力中項目（読解力）

- ・ 一般レベルで OK
- ・ マニュアル等の読解が必要
- ・ クリエイターとして重要、言語能力
- ・ 仕事をしながら身につけて欲しい
- ・ 業務内容を理解してほしい（特にプログラマ）

基礎能力中項目（英語力）

- ・ 英語の技術書が読める。話せればなお良し。
- ・ マニュアル等の読解が必要
- ・ 英語の技術書が読める。
- ・ 仕事をしながら身につけて欲しい

基礎能力中項目「情報収集力（調査能力）」

- ・ 自己解決できるか、新しい技術などに興味があるか
- ・ 自学自習、能動的
- ・ 仕事をしながら身につけて欲しい
- ・ ゲームデザイナー

やる気中項目（情熱）

- ・ この会社のためにがんばれるかは大事
- ・ 将来像など、何をやりたいたがないと持続できない
- ・ 仕事に対する意欲
- ・ 社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・ 会社への帰属意識、もの作りの職種には絶対必要
- ・ 本当に入社したい人に来て欲しいから

やる気中項目（根気）

- ・ 締め切りがある仕事なのでプレッシャーに弱いと難しい
- ・ ヒューマンスキル
- ・ 社会人として仕事をするために特に必要なので
- ・ 集中力は重視しているが、根気（我慢強さ）とは少し違う

適応力中項目（緊張）

- ・ 不必要にガチガチでなければ問題ありません
- ・ ヒューマンスキル
- ・ 仕事をしながら身につけて欲しい

適応力中項目（適応センス）

- ・ 必要ですが、適当もしくはいい加減とを感じる場合は NG
- ・ ヒューマンスキル

- ・仕事をしながら身につけて欲しい

その他中項目（経験）

- ・グループでの経験は必須
- ・ヒューマンスキル

その他中項目（将来性）

- ・持っていて欲しいが、技量も無いのに大言壮語は NG
- ・ヒューマンスキル
- ・仕事をしながら身につけて欲しい
- ・チーム内への良い影響を与えてくれる

※新卒者の将来性を判断する基準を下記にお書きください。

- ・体力があること。コミュニケーション能力の高いこと。自己評価が正当でモチベーションが高いこと。
- ・自主的に勉強をしてきた姿勢が見られるかどうか
- ・自己統率力の高さ、及び対人・状況理解力の深さ
- ・総合的に優れていること、能力のバランスが取れていること。
- ・ポテンシャル（相互コミュニケーション力、意欲と実行力（≒自律））
- ・作品の苦勞を見る。PG の場合は、ソースコード。
- ・論理的思考によるコミュニケーション能力（物事を論理的に理解し、他人に説明することが出来る能力）があるか、10 年後などの明確な将来像を持っているか。
- ・本人のスキル及び、キャリアプラン構想をもって、将来像を設定するイメージでしょうか。
- ・リーダー適性を見ている。技術面は向上心や意欲も合わせてみている。

◆プログラマにおける新卒採用時に重視するスキル項目について

プログラマにおける新卒採用時に重視するスキル項目についての回答は23社中21社であり、2社が全項目未回答です。但し、質問内容（プログラマにおいて重視するスキル項目、選考方法等）によっては未回答の会社があります。

回答は◎＝重視している（必須）⇒2点、○＝出来た方が望ましい⇒1点、無印＝特に重視はしていない⇒0点です。

プログラマにおいて重視するスキル項目について

本項目では、全項目未回答の2社に加えて、1社が未回答のため、計20社が回答しており、総得点は40点満点です。

大項目	中項目	小項目（キーワード・例）	重要度			※1
			総得点	◎総数	○総数	
個人のセンス	アイデア面のセンス	ゲームの状態遷移、ゲームバランス設計	13	2	9	
	画面設計のセンス	グラフィクス、UIデザイン	9	0	9	
	プログラムセンス	読みやすいコード、ソフトウェアアーキテクチャ	26	8	10	
	解析能力	他者制作のプログラムを解析できるか？	16	3	10	
全般	応募時点での力量	ゲーム制作の経験と総合力と得意分野	21	4	13	
	グループワーク	集団への適用、経験の有無	27	8	11	
技術面	言語理解	アセンブラ	12	2	8	
		C	32	12	8	◎5
		C++	32	13	6	◎5
		JAVA	15	2	11	
		その他	8	1	6	
	データ管理 アルゴリズム	データ構造、基本アルゴリズム、オブジェクト指向	22	7	8	◎3
	システム	メモリ管理、ファイル、プロセス管理、割り込み、スレッド	17	3	11	◎3
	計算（数学要素）	ベクトル、行列、その他	27	8	11	◎1
	計算（物理要素）	速度、加速度、力学	25	8	9	◎2
	2D	スプライト、画像フォーマット、エフェクト	14	1	12	◎6
	3D表示	ライティング、シェーダ	15	2	11	◎7
	3Dアニメーション	キーフレーム、モーションブレンディング	13	2	9	◎7
	AI	経路探索、戦闘アルゴリズム、群集アルゴリズム	11	1	9	◎8
	ネットワーク	クライアント、サーバ、データベース	15	2	11	◎8
	ハードウェア技術		6	1	4	◎4

※1 1社から回答と優先順位の記載があったので、優先順位のみ切り分けて記載しております。

補足事項

1社より、「専門学校卒を対象に記入した」との記載あり。

選考方法（実技試験）において重視するスキル項目について

実技試験の総得点は未回答 17 社で、計 6 社が回答したため、計 12 点満点です。

大項目	中項目	小項目（キーワード・例）	重要度		
			総得点	◎総数	○総数
個人のセンス	アイデア面のセンス	ゲームの状態遷移、ゲームバランス設計	2	1	0
	画面設計のセンス	グラフィックス、UI デザイン	0	0	0
	プログラムセンス	読みやすいコード、ソフトウェアアーキテクチャ	1	0	1
	解析能力	他者制作のプログラムを解析できるか？	4	1	2
全般	応募時点での力量	ゲーム制作の経験と総合力と得意分野	1	0	1
	グループワーク	集団への適用、経験の有無	1	0	1
技術面	言語理解	アセンブラ	0	0	0
		C	6	2	2
		C++	3	1	1
		JAVA	2	1	0
		その他	0	0	0
	データ管理 アルゴリズム	データ構造、基本アルゴリズム、オブジェクト指向	3	1	1
	システム	メモリ管理、ファイル、プロセス管理、割り込み、スレッド	0	0	0
	計算（数学要素）	ベクトル、行列、その他	5	2	1
	計算（物理要素）	速度、加速度、力学	5	2	1
	2D	スプライト、画像フォーマット、エフェクト	1	0	1
	3D 表示	ライティング、シェーダ	1	0	1
	3D アニメーション	キーフレーム、モーショントラッキング	1	0	1
	AI	経路探索、戦闘アルゴリズム、群集アルゴリズム	1	0	1
	ネットワーク	クライアント、サーバ、データベース	3	1	1
	ハードウェア技術		0	0	0

補足事項

1 社より、「実技試験を実施していない。」とのコメントあり。

選考方法（作品審査）において重視するスキル項目について

作品審査の総得点は未回答 10 社で、計 13 社が回答したため、計 26 点満点です。

大項目	中項目	小項目（キーワード・例）	重要度		
			総得点	◎総数	○総数
個人のセンス	アイデア面のセンス	ゲームの状態遷移、ゲームバランス設計	10	3	4
	画面設計のセンス	グラフィクス、UI デザイン	7	2	3
	プログラムセンス	読みやすいコード、ソフトウェアアーキテクチャ	21	9	3
	解析能力	他者制作のプログラムを解析できるか？	4	2	0
全般	応募時点での力量	ゲーム制作の経験と総合力と得意分野	17	7	3
	グループワーク	集団への適用、経験の有無	2	1	0
技術面	言語理解	アセンブラ	6	2	2
		C	17	8	1
		C++	15	7	1
		JAVA	10	4	2
		その他	6	3	0
	データ管理 アルゴリズム	データ構造、基本アルゴリズム、オブジェクト指向	14	5	4
	システム	メモリ管理、ファイル、プロセス管理、割り込み、スレッド	10	3	4
	計算（数学要素）	ベクトル、行列、その他	12	4	4
	計算（物理要素）	速度、加速度、力学	12	5	2
	2D	スプライト、画像フォーマット、エフェクト	11	4	3
	3D 表示	ライティング、シェーダ	7	2	3
	3D アニメーション	キーフレーム、モーショントラッキング	9	3	3
	AI	経路探索、戦闘アルゴリズム、群集アルゴリズム	9	3	3
	ネットワーク	クライアント、サーバ、データベース	11	5	1
	ハードウェア技術		0	0	0

補足事項

1 社より、「面接時任意提出。」とのコメントあり。

選考方法（その他）について

アイデア面のセンス（ゲームの状態遷移，ゲームバランス設計）

- ・面接 ◎
- ・面接（2 社回答）

画面設計のセンス（グラフィクス/UI デザイン）

- ・面接（2 社回答）
- ・面接 ◎、エントリーシート ○

プログラムセンス（読みやすいコード，ソフトウェアアーキテクチャ）

- ・面接（6 社回答）
- ・エントリーシート ○
- ・提出作品

解析能力（他者制作のプログラムを解析できるか？）

- ・面接（6 社回答）

応募時点での力量（ゲーム制作の経験と総合力と得意分野）

- ・面接（8 社回答）
- ・面接◎

グループワーク（集団への適用、経験の有無）

- ・面接（9 社回答）
- ・面接◎
- ・提出作品

言語理解（アセンブラ）

- ・面接（5 社回答）
- ・エントリーシート○

言語理解（C 言語）

- ・面接（5 社回答）
- ・エントリーシート○
- ・筆記試験
- ・提出作品

言語理解（C++）

- ・面接（6 社回答）
- ・エントリーシート○
- ・面接・提出書類

- ・提出作品

言語理解 (JAVA)

- ・面接 (6 社回答)
- ・エントリーシート○

言語理解 (その他)

- ・面接 (3 社回答)
- ・エントリーシート○

データ管理とアルゴリズム (データ構造、基本アルゴリズム、オブジェクト指向)

- ・面接 (4 社回答)
- ・面接・提出書類
- ・提出作品、面接

システム (メモリ管理、ファイル、プロセス管理、割り込み、スレッド)

- ・面接 (5 社回答)
- ・面接・提出書類

計算 (数学要素) (ベクトル、行列、その他)

- ・面接 (5 社回答)
- ・面接・提出書類
- ・提出作品

計算 (物理要素) (速度、加速度、力学)

- ・面接 (5 社回答)
- ・面接・提出書類
- ・提出作品、面接、履歴書

2D (スプライト、画像フォーマット、エフェクト)

- ・面接 (4 社回答)
- ・面接・提出書類
- ・提出作品

3D 表示 (ライティング、シェーダ)

- ・面接 (5 社回答)
- ・面接・提出書類
- ・提出作品

3D アニメーション (キーフレーム、モーショントレンディング)

- ・面接 (4 社回答)

- ・提出作品

AI（経路探索、戦闘アルゴリズム、群集アルゴリズム）

- ・面接（3 社回答）
- ・提出作品

ネットワーク（クライアント、サーバ、データベース）

- ・面接（5 社回答）
- ・面接・提出書類
- ・提出作品

ハードウェア技術

- ・面接（4 社回答）

選考基準について（スキル項目に対して具体的に何が出来ていれば良いか等）

1. アイデア面のセンス（ゲームの状態遷移、ゲームバランス設計）

- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 提出作品において、ゲームバランス、UI 設計がきちんとされていること。
- ・ 狙った仕様通りにプログラムに落とせるかどうか？
- ・ プログラム開発に必要なになる。
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 応募者の中での比較。一定レベル以上で選考。
- ・ ゲームに対して、開発者視点で臨めているか？専門学校卒業生なら重視します。
- ・ 提出作品において実現されているかどうか

2. 画面設計のセンス（グラフィクス/UI デザイン）

- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 提出作品において、ゲームバランス、UI 設計がきちんとされていること。
- ・ 狙った仕様通りにプログラムに落とせるかどうか？
- ・ ちょっとしたエフェクトを付けるなど、クオリティを気にする事ができる
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 応募者の中での比較。一定レベル以上で選考。
- ・ ゲームに対して、開発者視点で臨めているか？専門学校卒業生なら重視します。
- ・ 提出作品において実現されているかどうか

3. プログラムセンス（読みやすいコード、ソフトウェアアーキテクチャ）

- ・ プログラムするのに気をつけている点、今までに作成してきたプログラム経験の説明や質疑応答から、必要な理解度やセンスがあるか？
- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ ソースコードが、論理的であり、読みやすいコードになっていること。
- ・ 作業姿勢の良さ、判らないことを調べようとする姿勢の有無、バグを早く見つける工夫やデバック技術の有無
- ・ 志向を持っているかどうか。実現できていなくても可。概念の理解は必要。
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 作品を元に、プログラム能力を総合判断。専門学校卒業生なら重視。
- ・ 他者との協働の能力
- ・ 基本的なプログラミング技術を習得しているか。丁寧な性格か。
- ・ 作品としてソースコードの提出があった場合はチェックする
- ・ 提出作品において実現されているかどうか
- ・ きれいに設計されているか

4. 解析能力（他者制作のプログラムを解析できるか？）

- ・プログラムの勉強をどうしているか？問題をどう解決しているか？バグ解決経験、修正方法などから必要な知識、能力を持っているか？
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・面接の際に口頭にて確認。
- ・作業姿勢の良さ、判らないことを調べようとする姿勢の有無、バグを早く見つける工夫やデバック技術の有無。
- ・志向を持っているかどうか。実現できていなくても可。概念の理解は必要。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか。
- ・グループワーク等での他者のプログラム解析経験、ネットなどで入手できるライブラリの解析経験があるか？
- ・あまり重視されていません

5. 応募時点での力量（ゲーム制作の経験と総合力と得意分野）

- ・ゲーム制作経験を聞き、苦労した点、よく出来た点などを聞き、質疑応答からゲーム作成における必要な理解、工夫努力があるか？
- ・経験を聞き、その内容で判断
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・提出作品の内容からゲーム開発者としてやっていける力量があると判断できること。また面接の際に配属については説明を行っている。
- ・作品の中身を見て一定の領域を越えているかどうかをチェック、作品の制作時間と出来とのバランスを見る。
- ・志向を持っているかどうか。実現できていなくても可。概念の理解は必要。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか。
- ・実際の作品や、面接で携わったゲーム製作経験を確認。
- ・本当に入社を希望するなら、何かしら学生のうちに作っているはず
- ・基本的なプログラミング技術を習得しているか。丁寧な性格か。
- ・提出作品のクオリティ。これまでの製作履歴について
- ・応募時点での力量はそんなに重視しないが潜在能力に期待。

6. グループワーク（集団への適用、経験の有無）

- ・ゲーム制作、またはアルバイトや卒研などでのグループワーク経験、及び立ち位置、苦労した点、良かった点などから必要な適正があるか？
- ・経験を聞き、その内容で判断
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・グループ制作に限らず、集団での作業への適応性を面接にて判断。コミュニケーション力については非常に重視している。
- ・職場での適性、コミュニケーション能力の有無
- ・開発実習経験をしたか、問題点を克服できたか。他の人のソースを理解する気があるか？グループワークの経験重視。
- ・卒業制作等で自分がどこの部分を作ったかをはっきりできる

- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・面接にて
- ・グループにおいて、どんな役割を果たしたか？問題発生時にどのような動きをしたのか？
- ・作品の内容によっては集団開発の経験を「1人でモノを完成させられない」と判断する場合もあります。
- ・集団制作の経験の有無、その中で担った役割について
- ・社会的に重要視するよね…

7. 言語理解（アセンブラ）

- ・デバッグ時にアセンブラコードを使用しているか？
- ・経験を聞き、その内容で判断
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・C・C++の優先度が高いが、それ以外の言語でも習熟していれば問題ないと判断している。また仮にプログラミング経験がない場合でも、論理的な思考力、地頭の良さがあると判断できれば、プログラマとして採用することも充分ありうる。面接の際にプログラマ適性テストを実施している。（筆記試験）
- ・基礎知識があるか？プログラミングに対するモチベーションの有無。主要言語の違いを明確に論理的に理解しているかどうか。
- ・最重要⇒（どの言語であってもよいが、使おうという姿勢があるかどうか。講義を取って終わりではなく、目標を持って達成しようという意識があるかどうか。）
やや重要⇒（言語の特性を理解しているかどうか。）
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか（C言語、C++が理解できているうえで、アセンブラを理解しているものは評価ポイントが高い）
- ・デバッグ等でアセンブラのコードを読むことができるか？
- ・そんなに触れることは無い

8. 言語理解（C言語）

- ・ポインタの使い方、構造体、共用体など一通り理解して使えるか？
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・C・C++の優先度が高いが、それ以外の言語でも習熟していれば問題ないと判断している。また仮にプログラミング経験がない場合でも、論理的な思考力、地頭の良さがあると判断できれば、プログラマとして採用することも充分ありうる。面接の際にプログラマ適性テストを実施している。（筆記試験）
- ・基礎知識があるか？プログラミングに対するモチベーションの有無。主要言語の違いを明確に論理的に理解しているかどうか。
- ・最重要⇒（どの言語であってもよいが、使おうという姿勢があるかどうか。講義を取って終わりではなく、目標を持って達成しようという意識があるかどうか。）
やや重要⇒（言語の特性を理解しているかどうか。）
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか（必須で知識を習得していること。C++のみの知識ではダメ）
- ・必須
- ・情報処理試験レベルの問題を理解できているか。

- ・幅広く機能を使っているか？
- ・C言語としての基本理解ができているのか？JAVAが使用できる場合には、重視しません。
- ・C言語の機能を使って、プログラムの構造化を実現できているかどうか。
- ・C++ができなくても最低限Cはできてほしい
- ・言語が使えるか？（基本的な部分はマニュアルをみないで書ける。）

9. 言語理解（C++）

- ・クラス、継承など一通り理解して使えるか？オブジェクト指向プログラミングを理解しているか？
- ・経験を聞き、その内容で判断
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・C・C++の優先度が高いが、それ以外の言語でも習熟していれば問題ないと判断している。また仮にプログラミング経験がない場合でも、論理的な思考力、地頭の良さがあると判断できれば、プログラマとして採用することも充分ありうる。面接の際にプログラマ適性テストを実施している。（筆記試験）
- ・基礎知識があるか？プログラミングに対するモチベーションの有無。主要言語の違いを明確に論理的に理解しているかどうか。
- ・最重要⇒（どの言語であってもよいが、使おうという姿勢があるかどうか。講義を取って終わりではなく、目標を持って達成しようという意識があるかどうか。）
やや重要⇒（言語の特性を理解しているかどうか。）
- ・開発で主に使用するので特にできるようになって欲しい言語
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか（基本的な知識は必須）
- ・必須
- ・幅広く機能を使っているか？
- ・オブジェクト指向が理解できているか？C++で行ってはいけない実装について理解できているか。
- ・学習経験の有無
- ・C++特有の言語機能を活用できているかどうか
- ・C++を使用してコンテンツを制作しているので
- ・言語が使えるか？（基本的な部分はマニュアルをみないで書ける。）

10. 言語理解（JAVA）

- ・「どんな言語体系に属しているのか？」ぐらいいは理解している事。
- ・経験を聞き、その内容で判断
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・C・C++の優先度が高いが、それ以外の言語でも習熟していれば問題ないと判断している。また仮にプログラミング経験がない場合でも、論理的な思考力、地頭の良さがあると判断できれば、プログラマとして採用することも充分ありうる。面接の際にプログラマ適性テストを実施している。（筆記試験）
- ・基礎知識があるか？プログラミングに対するモチベーションの有無。主要言語の違いを明確に論理的に理解しているかどうか。
- ・最重要⇒（どの言語であってもよいが、使おうという姿勢があるかどうか。講義を取って終わり

はなく、目標を持って達成しようという意識があるかどうか。)

やや重要⇒(言語の特性を理解しているかどうか。)

- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・JAVA としての基本理解ができているのか？C 言語が使用できる場合には、重視しません。

11. 言語理解 (その他)

- ・1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・C・C++の優先度が高いが、それ以外の言語でも習熟していれば問題ないと判断している。また仮にプログラミング経験がない場合でも、論理的な思考力、地頭の良さがあると判断できれば、プログラマとして採用することも充分ありうる。面接の際にプログラマ適性テストを実施している。(筆記試験)
- ・基礎知識があるか？プログラミングに対するモチベーションの有無。主要言語の違いを明確に論理的に理解しているかどうか。
- ・最重要⇒(どの言語であってもよいが、使おうという姿勢があるかどうか。講義を取って終わりではなく、目標を持って達成しようという意識があるかどうか。)
- ・やや重要⇒(言語の特性を理解しているかどうか。)
- ・C 言語以外への取り組みがあるかどうか。
- ・シェード言語

12. データ管理とアルゴリズム (データ構造、基本アルゴリズム、オブジェクト指向)

- ・プログラムを構造化して、組み立てる事ができるか？複数のプログラマでプログラミングした時に、効率を考えたデータ構造、オブジェクト指向などを意識して作成しているか？
- ・専門学校は、ここをよくやっていてもらいたい。大学ではやっていないので。基礎がしっかりできていることが重要。
- ・プログラマ適性試験にてアルゴリズムの考え方を利用して回答する問題を出している。その結果は重視している。
- ・基本アルゴリズムの理解度と興味をもつトレンド技術があるかどうか？デザインパターンの研究(オブジェクト指向)を勉強しているかどうか？
- ・志向を持っているかどうか。実現できていなくても可。概念の理解は必要。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・筆記試験
- ・基本的なデータ構造、基本アルゴリズムは理解できているか？
- ・提出作品において実現されているかどうか
- ・面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

13. システム (メモリ管理、ファイル、プロセス管理、割り込み、スレッド)

- ・メモリの概念を理解しているか？
- ・専門学校は、ここをよくやっていてもらいたい。大学ではやっていないので。基礎がしっかりできていることが重要。
- ・当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらおう形態をとっている。そのため、どの項目が必須、というこ

とではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。

- ・ 作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦勞をして、どんな対策を施したのかを見る。
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 筆記試験
- ・ メモリ管理、ファイル操作は必須。
- ・ 割り込み、スレッドを理解している学生はかなり稀少だと思います。弊社では判断ポイントにしていません。
- ・ 提出作品において実現されているかどうか
- ・ 面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

14. 計算（数学要素）（ベクトル、行列、その他）

- ・ 学校にて最低限の数学を勉強して理解しているか？
- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらう形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・ 作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦勞をして、どんな対策を施したのかを見る
- ・ 初歩を知っていて思い出せる事。最低レベルは絶対に必要。
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 筆記試験
- ・ 3D ゲームに必要な基礎数学を身につけているのか？
- ・ 設計の際によく必要とされるので。
- ・ 作品中に表現があればチェックする
- ・ 提出作品において実現されているかどうか
- ・ ベクトル、行列ぐらいは最低限理解してほしい
- ・ 面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

15. 計算（物理要素）（速度、加速度、力学）

- ・ 学校にて最低限の物理を勉強して理解しているか？
- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらう形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・ 作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦勞をして、どんな対策を施したのかを見る
- ・ 初歩を知っていて思い出せる事。最低レベルは絶対に必要。

- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・筆記試験
- ・3D ゲームに必要な基礎物理を身につけているのか？
- ・面接時にどれくらい理解しているのか確認します。
- ・作品中に表現があればチェックする
- ・提出作品において実現されているかどうか
- ・面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

16. 2D（スプライト、画像フォーマット、エフェクト）

- ・詳細な内容は理解できなくても、用語がわかること。
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらい形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦労をして、どんな対策を施したのかを見る。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・筆記試験
- ・概念の理解をしているのか？どのような実装を行った事があるのか？
- ・基本項目なので、最低限の必須項目と考えています。
- ・提出作品において実現されているかどうか
- ・面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

17. 3D 表示（ライティング、シェーダ）

- ・詳細な内容は理解できなくても、用語がわかること。
- ・1項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらい形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦労をして、どんな対策を施したのかを見る。
- ・グラフィック系プログラム希望者のみ。原理の理解。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・筆記試験
- ・概念の理解をしているのか？どのような実装を行った事があるのか？
- ・実用的なシェーダプログラム、描画エンジンであった場合、即採用候補です。
- ・提出作品において実現されているかどうか
- ・3D をメインにしている会社なのでこれは重要。DirectX や OpenGL に触れたことがあると特によい。
- ・面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

18. 3D アニメーション（キーフレーム、モーショントレンディング）

- ・ 詳細な内容は理解できなくても、用語がわかること。
- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらい形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・ 作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦労をして、どんな対策を施したのかを見る。
- ・ 動かない作品が提出される事があるので、しっかり作って欲しい。
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 概念の理解をしているのか？どのような実装を行った事があるのか？
- ・ 個人で実装した作品だった場合、即採用候補です。
- ・ 提出作品において実現されているかどうか
- ・ 面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

19. AI（経路探索、戦闘アルゴリズム、群集アルゴリズム）

- ・ 詳細な内容は理解できなくても、用語がわかること。
- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらい形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・ 作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦労をして、どんな対策を施したのかを見る。
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・ 個人で実装した作品だった場合、即採用候補です。
- ・ 提出作品において実現されているかどうか
- ・ 面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

20. ネットワーク（クライアント、サーバ、データベース）

- ・ 詳細な内容は理解できなくても、用語がわかること。
- ・ 1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ 当社志望者への課題では、限定された条件を設けるのではなく、今まで自分で組んだプログラムの中で、自信のあるものを提出してもらい形態をとっている。そのため、どの項目が必須、ということではなくプログラミングの内容からそれぞれのスキルについての力量を判断している。
- ・ 作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦労をして、どんな対策を施したのかを見る
- ・ ネットワークプログラマ志望者のみ、経験と理解度
- ・ 新卒の場合は基礎力があるかどうか

- ・筆記試験
- ・ネットワーク、DB の基礎知識。スレッドを使ったプログラム能力。好きかどうか？
- ・個人で実装した作品だった場合、即採用候補です。
- ・提出作品において実現されているかどうか
- ・面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

21. ハードウェア技術

- ・詳細な内容は理解できなくても、用語がわかること。
- ・1 項目ではなく項目全体のバランスとその人の長所をみる。
- ・ハードウェアへの知識はプラス項目とはなるが、知識がないからといって、選考には大きな影響を及ぼさない。
- ・作品を見て何か特筆すべき点があるかどうか？将来どういう方向に行きたいかの検証（例えば 2D、3D、システム周り、描画、AI など）どの部分が得意なのかを見る。作品を作る上でどんなところに苦労をして、どんな対策を施したのかを見る。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうか
- ・面接時にどの程度のハードウェア知識があるか確認します。
- ・面接で自己申告してもらい、それについて聞き出す。

◆グラフィックデザイナーにおける新卒採用時に重視するスキル項目について

グラフィックデザイナーにおける新卒採用時に重視するスキル項目についての回答は23社中20社であり、3社が全項目未回答です。但し、質問内容（各職種において重視するスキル項目、選考実技方法等）によっては未回答の会社があります。

回答は◎＝重視している（必須）⇒2点、○＝出来た方が望ましい⇒1点、無印＝特に重視はしていない⇒0点です。

<職種分類の補足説明>

職種区分	包括される職種
アートワーク	コンセプトデザイナー/アートデザイナー（キャラクタ、背景、イメージボード等）
2D制作	テクスチャデザイナー（人、有機物、無機物、背景、マットペイント）、スチル画（キャラクタ、背景/線画、着色）、ドット画、メニューデザイナー（アイコン、レイアウト等）
3D制作	モデルデザイナー（人、フェイシャル、モンスター、メカ、背景）、エフェクトデザイナー（バトル、マップ、ムービー）
モーション制作	モーションデザイナー、カットシーンデザイナー（シーン構築）

各職種において重視するスキル項目について

各職種において重視するスキル 項目では全項目未回答の3社に加えて、1社が新卒職種区分をなしとし、職種別スキルの重要度ではなく、その他に記載したため、アートワーク、3D、2Dの職種では計4社が未回答です。また、モーションは未回答が1社あり、計5社が未回答です。

アートワークの職種において重視するスキル項目について

※アートワークの職種の総得点は未回答4社で、計19社が回答したため、計38点満点です。

大項目	小項目	選考対象職種 アートワーク		
		総得点	◎総数	○総数
フォルム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力 (表面形状の把握)	28	11	6
	構造観察力・描写力(関節・ギミックを含めた構造の把握)	26	9	8
	空間観察力・構成力 (街並・空など立体空間の把握)	28	10	8
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力	27	10	7
	色に対する構成力	27	10	7
	質感に対する観察力・表現力	28	11	6
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	27	10	7
	オリジナリティ(発想力)あるデザイン力	32	13	6
	インターフェイスに関わるデザイン力 (フォント、アイコン、レイアウト等)	23	8	7
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力	16	3	10
	物理現象の観察力・表現力	10	2	6
	自然現象の観察力・表現力	11	2	7
	想像上の事象の表現力	16	2	12
映像演出に関わる知識・能力	キャラクタの表現力 (体・表情の感情表現)	18	6	6
	シーンの表現力・構成力(カット割、カメラワークの知識・センス)	11	3	5
ツールに関わる知識・能力	3D制作ツール	12	2	8
	2D制作ツール	23	7	9
	その他ツール(プレゼン、編集、ワープロ、表計算等)	7	1	5
	スクリプト	4	1	2
その他	プレゼン能力(作品の説明、アピール)	18	6	6
	業界適性(会社、ゲーム業界、ハードに対する関心)	20	7	6
	その他	4	1	2

2D 制作の職種において重視するスキル項目について

※2D 制作の職種の総得点は未回答 4 社で、計 19 社が回答したため、計 38 点満点です。

大項目	小項目	選考対象職種		
		2D 制作		
		総得点	◎総数	○総数
フォルム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力（表面形状の把握）	25	9	7
	構造観察力・描写力（関節・ギミックを含めた構造の把握）	22	6	10
	空間観察力・構成力（街並・空など立体空間の把握）	20	6	8
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力	27	10	7
	色に対する構成力	30	12	6
	質感に対する観察力・表現力	28	11	6
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	22	6	10
	オリジナリティ（発想力）あるデザイン力	23	9	5
	インターフェイスに関わるデザイン力（フォント、アイコン、レイアウト等）	26	9	8
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力	12	4	4
	物理現象の観察力・表現力	11	3	5
	自然現象の観察力・表現力	10	3	4
	想像上の事象の表現力	12	3	6
映像演出に関わる知識・能力	キャラクターの表現力（体・表情の感情表現）	14	4	6
	シーンの表現力・構成力（カット割、カメラワークの知識・センス）	7	1	5
ツールに関わる知識・能力	3D 制作ツール	11	1	9
	2D 制作ツール	27	9	9
	その他ツール（プレゼン、編集、ワープロ、表計算等）	8	1	6
	スクリプト	3	1	1
その他	プレゼン能力（作品の説明、アピール）	10	1	8
	業界適性（会社、ゲーム業界、ハードに対する関心）	21	8	5
	その他	3	1	1

3D 制作の職種において重視するスキル項目について

※3D 制作の職種の総得点は未回答 4 社で、計 19 社が回答したため、計 38 点満点です。

大項目	小項目	選考対象職種		
		3D 制作		
		総得点	◎総数	○総数
フォーム・空間など に関わる知識・能力	立体観察力・描写力（表面形状の把握）	30	13	4
	構造観察力・描写力（関節・ギミックを 含めた構造の把握）	29	12	5
	空間観察力・構成力 （街並・空など立体空間の把握）	29	11	7
色彩・質感に関わる 知識・能力	色に対する観察力・表現力	19	5	9
	色に対する構成力	19	5	9
	質感に対する観察力・表現力	25	9	7
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	15	3	9
	オリジナリティ（発想力）あるデザイン 力	23	10	3
	インターフェイスに関わるデザイン力 （フォント、アイコン、レイアウト等）	8	2	4
動きを観察し表現す る能力	生物の動作の観察力・表現力	19	5	9
	物理現象の観察力・表現力	16	3	10
	自然現象の観察力・表現力	15	3	9
	想像上の事象の表現力	14	2	10
映像演出に関わる知 識・能力	キャラクタの表現力 （体・表情の感情表現）	18	5	8
	シーンの表現力・構成力（カット割、カ メラワークの知識・センス）	11	3	5
ツールに関わる知 識・能力	3D 制作ツール	28	10	8
	2D 制作ツール	16	3	10
	その他ツール（プレゼン、編集、ワー プロ、表計算等）	9	1	7
	スクリプト	8	1	6
その他	プレゼン能力 （作品の説明、アピール）	8	1	6
	業界適性（会社、ゲーム業界、ハードに 対する関心）	24	9	6
	その他	4	1	2

モーショント制作の職種において重視するスキル項目について

※モーショント制作の職種の総得点は未回答 5 社で、計 18 社が回答したため、計 36 点満点です。

大項目	小項目	選考対象職種		
		モーショント制作		
		総得点	◎総数	○総数
フォルム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力 (表面形状の把握)	20	6	8
	構造観察力・描写力 (関節・ギミックを含めた構造の把握)	27	10	7
	空間観察力・構成力 (街並・空など立体空間の把握)	15	3	9
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力	7	2	3
	色に対する構成力	7	2	3
	質感に対する観察力・表現力	10	3	4
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	9	2	5
	オリジナリティ (発想力) あるデザイン力	15	5	5
	インターフェイスに関わるデザイン力 (フォント、アイコン、レイアウト等)	6	2	2
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力	29	12	5
	物理現象の観察力・表現力	26	10	6
	自然現象の観察力・表現力	24	9	6
	想像上の事象の表現力	23	8	7
映像演出に関わる知識・能力	キャラクターの表現力 (体・表情の感情表現)	21	8	5
	シーンの表現力・構成力 (カット割、カメラワークの知識・センス)	18	6	6
ツールに関わる知識・能力	3D 制作ツール	24	8	8
	2D 制作ツール	8	1	6
	その他ツール (プレゼン、編集、ワープロ、表計算等)	7	1	5
	スクリプト	10	1	8
その他	プレゼン能力 (作品の説明、アピール)	8	1	6
	業界適性 (会社、ゲーム業界、ハードに対する関心)	20	7	6
	その他	4	1	2

その他の職種において重視するスキル項目について

※その他の職種では未回答 20 社で、計 3 社が回答しております。

回答社のうち、1 社は新卒職種区分をなしとし、職種別スキルの重要度ではなく、ここに回答いただいております。

大項目	小項目	選考対象職種		
		その他 A 社	その他 B 社	その他 C 社
フォルム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力（表面形状の把握）			◎
	構造観察力・描写力（関節・ギミックを含めた構造の把握）			
	空間観察力・構成力（街並・空など立体空間の把握）			
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力		エフェクトに特化◎	◎
	色に対する構成力		エフェクトに特化◎	
	質感に対する観察力・表現力		エフェクトに特化◎	
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力			
	オリジナリティ（発想力）あるデザイン力		エフェクトに特化◎	
	インターフェイスに関わるデザイン力（フォント、アイコン、レイアウト等）			
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力			◎
	物理現象の観察力・表現力		エフェクトに特化◎	
	自然現象の観察力・表現力			
	想像上の事象の表現力		エフェクトに特化◎	
映像演出に関わる知識・能力	キャラクターの表現力（体・表情の感情表現）			○
	シーンの表現力・構成力（カット割、カメラワークの知識・センス）		エフェクトに特化○	
ツールに関わる知識・能力	3D 制作ツール		エフェクトに特化○	○
	2D 制作ツール			
	その他ツール（プレゼン、編集、ワープロ、表計算等）			
	スクリプト			
その他	プレゼン能力（作品の説明、アピール）			
	業界適性（会社、ゲーム業界、ハードに対する関心）			
	その他	※「英語力」の記載があり。		

選考方法（実技試験）において重視するスキル項目について

※実技試験の総得点は未回答 17 社で、計 6 社が回答したため、計 12 点満点です。

		選考方法		
		実技試験		
大項目	小項目	総得点	◎総数	○総数
フォーム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力（表面形状の把握）	4	1	2
	構造観察力・描写力（関節・ギミックを含めた構造の把握）	6	2	2
	空間観察力・構成力（街並・空など立体空間の把握）	7	3	1
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力	3	1	1
	色に対する構成力	3	1	1
	質感に対する観察力・表現力	3	1	1
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	2	0	2
	オリジナリティ（発想力）あるデザイン力	4	1	2
	インターフェイスに関わるデザイン力（フォント、アイコン、レイアウト等）	2	0	2
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力	2	0	2
	物理現象の観察力・表現力	1	0	1
	自然現象の観察力・表現力	1	0	1
	想像上の事象の表現力	2	0	2
映像演出に関わる知識・能力	キャラクターの表現力（体・表情の感情表現）	3	1	1
	シーンの表現力・構成力（カット割、カメラワークの知識・センス）	1	0	1
ツールに関わる知識・能力	3D 制作ツール	2	0	2
	2D 制作ツール	2	0	2
	その他ツール（プレゼン、編集、ワープロ、表計算等）	2	0	2
	スクリプト	1	0	1
その他	プレゼン能力（作品の説明、アピール）	2	0	2
	業界適性（会社、ゲーム業界、ハードに対する関心）	3	1	1
	その他	1	0	1

選考方法（作品審査）において重視するスキル項目について

※作品審査の総得点は未回答 8 社で、計 15 社が回答したため、計 30 点満点です。

		選考方法		
		作品審査		
大項目	小項目	総得点	◎総数	○総数
フォルム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力（表面形状の把握）	25	11	3
	構造観察力・描写力（関節・ギミックを含めた構造の把握）	24	10	4
	空間観察力・構成力（街並・空など立体空間の把握）	25	11	3
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力	19	7	5
	色に対する構成力	20	7	6
	質感に対する観察力・表現力	20	7	6
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	16	5	6
	オリジナリティ（発想力）あるデザイン力	25	11	3
	インターフェイスに関わるデザイン力（フォント、アイコン、レイアウト等）	16	5	6
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力	19	7	5
	物理現象の観察力・表現力	16	6	4
	自然現象の観察力・表現力	16	6	4
	想像上の事象の表現力	18	6	6
映像演出に関わる知識・能力	キャラクタの表現力（体・表情の感情表現）	16	6	4
	シーンの表現力・構成力（カット割、カメラワークの知識・センス）	14	5	4
ツールに関わる知識・能力	3D 制作ツール	15	5	5
	2D 制作ツール	14	5	4
	その他ツール（プレゼン、編集、ワープロ、表計算等）	7	2	3
	スクリプト	3	1	1
その他	プレゼン能力（作品の説明、アピール）	7	3	1
	業界適性（会社、ゲーム業界、ハードに対する関心）	9	3	3
	その他	4	2	0

選考方法（その他）について

※選考方法（その他）は、未回答 14 社で、計 9 社が回答しております。

		選考方法
大項目	小項目	その他（具体的に）
フォルム・空間などに関わる知識・能力	立体観察力・描写力（表面形状の把握）	①面接（2 社回答）、②面接◎、③作品面接、④課題作品
	構造観察力・描写力（関節・ギミックを含めた構造の把握）	①面接、②面接◎エントリーシート○、③作品面接、④課題作品
	空間観察力・構成力（街並・空など立体空間の把握）	①面接、②エントリーシート○、③作品面接、④課題作品
色彩・質感に関わる知識・能力	色に対する観察力・表現力	①面接、②エントリーシート○、③作品面接
	色に対する構成力	①面接、②作品面接
	質感に対する観察力・表現力	①面接、②面接○エントリーシート○、③作品面接
デザイン能力	既存のテイストに合わせたデザイン力	①面接、②エントリーシート○、③作品面接、④課題作品
	オリジナリティ（発想力）あるデザイン力	①面接、②面接◎、③作品面接、④課題作品
	インターフェイスに関わるデザイン力（フォント、アイコン、レイアウト等）	①面接、②エントリーシート○、③作品面接
動きを観察し表現する能力	生物の動作の観察力・表現力	①面接、②エントリーシート○、③作品面接
	物理現象の観察力・表現力	①面接、②作品面接
	自然現象の観察力・表現力	①面接、②作品面接
	想像上の事象の表現力	①面接、②エントリーシート○、③作品面接
映像演出に関わる知識・能力	キャラクターの表現力（体・表情の感情表現）	①面接、②面接○エントリーシート○、③作品面接
	シーンの表現力・構成力（カット割、カメラワークの知識・センス）	①面接、②作品面接
ツールに関わる知識・能力	3D 制作ツール	①面接（2 社回答）、②エントリーシート○、③作品面接、④エントリーシート
	2D 制作ツール	①面接（2 社回答）、②エントリーシート○、③作品面接、④エントリーシート
	その他ツール（プレゼン、編集、ワープロ、表計算等）	①面接（3 社回答）、②エントリーシート○、③エントリーシート
	スクリプト	①面接（3 社回答）、②エントリーシート
その他	プレゼン能力（作品の説明、アピール）	面接（6 社回答）
	業界適性（会社、ゲーム業界、ハードに対する関心）	①面接（6 社回答）、②面接、自己アピール
	その他	面接、バイタリティーなど。

選考基準について（スキル項目に対して具体的に何が出来ていれば良いか等）

1. フォルム・空間などに関わる知識・能力（①立体観察力・描写力、②構造観察力・描写力、③空間観察力・構成力）

- ・作品選考にて能力を確認。絵を描く場合において空間把握の能力はある程度必須だと思われますが、特に 3D 制作においては身につけておいて欲しいところです。
- ・デッサンの出来により判断
- ・立体作品、デッサンで立体、空間、構造をみる。イラスト主体のポートフォリオの場合は、キャラクターの様子からみる。背景は、空間把握をみる。
- ・デッサン力を重視。実技試験においてデッサン・立体構成を実施。形、構図、パースなどの描写が的確に出来ているか。
- ・基礎デッサン力、観察力、描写力、色彩センスを重視
- ・基礎力 デッサンの上手さは重視。ライティング、平面構成を重視する。
- ・デザイン全般に関わる事なので特に重要。具体的にここまで出来れば良いというのは無いが、出来れば出来るだけ良い。
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうかで判断する
- ・表現しようとしているものが、表現できているか。
- ・自らの制作意図を表現できているか。それが伝わってくるか。
- ・デッサン力
- ・表現したい物を貪欲に追及できており、またそれは説得力を兼ね備えている。（基礎確認）決して手を抜かず、拘りを持って細かい描写を徹底している。（基礎確認）五感を意識させるような、風合いを醸し出せている。（感性確認）
- ・デッサンの作品で正しく立体の形を捉えられているか、質感の表現が正しく出来ているかを確認。背景などを志望している場合はパースが正しく表現できているかも確認。人体モデルなどでは筋肉の形状や動きを正しく捉えられているかも見ています。
- ・実技、作品を通して、現状の能力+伸びしろを総合的に判断
- ・弊社から指定される課題をポートレートなどの作品と一緒に送っていただき、審査します。絵としての基本的な事柄はすべてチェック対象になります。（構図、パース、質感表現、模写能力等）
- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・空間構成力が判断できる作品があるか。媒体に合わせて、空間、構造を省略するような応用力があるか。その空間が何のために存在するか、説得力があると尚よい。

2. 色彩・質感に関わる知識・能力（①色に対する観察力・表現力、②色に対する構成力、③質感に対する観察力・表現力）

- ・作品選考にて能力を確認。特に 2D 系の人材に関しては色彩能力を重視したいところです。また 3D 系の場合は、今後シェーダなどで質感表現が多彩になるため、そのあたりの理解がある人材であればありがたいと思います。
- ・ポートフォリオ作りからもみる。色がついているもの全てをみる。まとめ方も重要。

- ・実技試験において色面構成を実施。課題に対する色面表現が出来ているか。作品における色の配色は適切か。
- ・基礎デッサン力、観察力、描写力、色彩センスを重視
- ・ライティングも考慮した配色や構成。適切な色使いが出来るか
- ・デザイン全般に関わる事なので特に重要。具体的にここまで出来れば良いというのは無いが、出来れば出来るだけ良い
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうかで判断する
- ・配色、効果的な色の使い方など。やわらかいものがやわらかく、硬いものが硬く表現できているかなど。
- ・自らの制作意図を表現できているか。それが伝わってくるか。
- ・映えさせる為の色構成、際立たせる為の色構成などと、魅せる為の色を意識しているか。色が持つ効果など、配慮を含めた意識をしているか。
- ・イラスト、モデル等の作品で色彩構成や質感表現を確認しています。
- ・色彩感覚、効率的な色の使い方などを重点に審査します。
- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・色彩を通じた表現力そのものはもちろん、表現媒体（ゲーム、映像作品など）に合わせて色彩設計を行える柔軟性、対応力。色彩の与える心理的な側面まで考慮しているか。

3. デザイン能力（①既存のテイストに合わせたデザイン力、②オリジナリティ（発想力）あるデザイン力、③インターフェイスに関わるデザイン力（フォント、アイコン、レイアウト等）

- ・作品選考にて能力を確認。基礎的なデッサン力、デザイン力をかなり重視しています。模写などではなく、オリジナリティのあるイラストがあるかどうか。それらにセンスがあるかどうか。
- ・→レパートリーがあるかどうか。（1要素はダメ。色々なレパートリーが必要）→その人の個性がでているか。→ポートフォリオのデザイン、ポップ的なもの。
- ・主に作品審査。魅力的なオリジナルデザインが出来ているか。デザインに訴求力があるか。一部においてポスター作成などの課題を実施。
- ・基礎デッサン力、観察力、描写力、色彩センスを重視
- ・デザインにおいても、個人技でない事を理解しているか？探究心 向上心を持っているか。小手先のテクニックによっていないか？
- ・デザイン全般に関わる事なので特に重要。具体的にここまで出来れば良いというのは無いが、出来れば出来るだけ良い
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうかで判断する
- ・コンセプトと合ったデザインができているか。発想力。こだわりの部分があるか。インターフェイスに関して、画面の構成、使う側の事を考えられるかなど。
- ・自らの制作意図を表現できているか。それが伝わってくるか。
- ・時流をある程度理解し、情報収集が出来ているか。（市場への意識）
- ・作品の中で、テーマに沿ったデザインが出来ているか、独創的なデザインが出来るかなどを確認。
- ・指定されたキャラクターの世界観を上手に再現できているか。ベースのキャラクターのアレンジした場

合のデザイン能力

- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・提示された題目からどれだけ想像力を働かせられるか。それを絵の形として表現出来、論理的に説明出来るか（「なんとなく」では無く）。表現の幅を数多く持っているか。
- ・何のための素材なのかということを考慮した上で、目的意識をもってデザインが行えているかどうか。表現手段（ドット、ポリゴン）、絵作りを想定し、製品全体のバランスを考慮したデザインができるかどうか。表層のデザインだけでなく、デザインに含められた寓意性まで含めた心理的な側面を考慮できているか。

4. 動きを観察し表現する能力（①生物の動作の観察力・表現力、②物理現象の観察力・表現力、③自然現象の観察力・表現力、④想像上の事象の表現力）

- ・作品選考において能力を確認。CGソフトに頼ったモーションでないモーションが表現できているかは重要です。
- ・デッサンとイラストからみる。動きのある作品。 ※モーションは、0からスタートしてやらせれば、誰でもできるという観念がある。
- ・動画作品などがあれば審査している。
- ・見たものを的確に理解し、データとして再構成・分析できる能力
- ・映像表現を理解しているか？ 探究心 向上心を持っているか？ 小手先のテクニックによっていないか？ ツールを使って、自分なりの表現を持ち、それを主張し、プレゼンできるか？
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうかで判断する
- ・動画は、自然な動きが表現できているか。静止画では、動きの中のポーズとして不自然でないかなど。
- ・自らの制作意図を表現できているか。それが伝わってくるか。
- ・生物の構造体がある程度理解した表現を行えているか。
- ・動きを正しくとらえてモーションデータを作成できているかを確認。また、重力など物理的な力をモーションに加えられているかも確認。
- ・自然な動きが再現できているか。空想的な動きに対して違和感を覚えない動きを再現できているか。
- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・物理法則に基づいたリアルな動きのメカニズムを知った上で、それを必要に応じてデフォルメできる応用力。「気持ちいい」、あるいは「気持ち悪い」というような感覚を任意に引き起こすことができるかどうか。

5. 映像演出に関わる知識・能力（①キャラクタの表現力（体・表情の感情表現）、②シーンの表現力・構成力（カット割、カメラワークの知識・センス）

- ・作品選考において能力を確認。映像の演出に関しては、ムービー作成者を求めている場合以外はそ

れほど重視はしていません。むしろ、映像作品しかない場合は、基礎力などの判断がつかないために敬遠されがちです。

- ・マンガ、絵コンテ、映像からみる。
- ・動画作品などがあれば審査している。
- ・勉強家であること
- ・映像表現を理解しているか？ 探究心 向上心を持っているか？ 小手先のテクニックによっていないか？ ツールを使って、自分なりの表現を持ち、それを主張し、プレゼンできるか？
- ・キャラクターの感情が伝わってくるか、見せ場を意識した構成になっているかなど。
- ・シーン（映像）としての纏まり方、即ち完成度を確認。
- ・モデルやモーションに感情表現などが加味できているようであれば尚良いです。カット割、カメラワークなどがきちんとみせるスキルは必須ではありませんがあると良いです。
- ・効果的な演出で行えているか。基本的な映像の知識があるかどうかを面接時に確認します。
- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・一つのシーンとしてバランス良くまとめられているか。一番表現したい箇所を抑え、それを引き立たせる画面構成を意識出来ているか。
- ・映像演出の基礎理論を承知しているかどうか。その上で、自分なりの工夫、発展を行い、独自性を出すことができるかどうか。

6. ツールに関わる知識・能力（①3D 制作ツール、②2D 制作ツール、③その他ツール（プレゼン、編集、ワープロ、表計算等）、④スクリプト）

- ・2D 担当でも 3D を、3D 担当でも 2D をツールを、ある程度扱える方が望ましいと思います。しかし、新卒採用の場合はかならずしもどのツールも使える必要はありません。むしろ何より基礎的な力があるかどうかを重視します。PC さえ触った事がない、という新人も時には入社する場合があります。
- ・研修で行うので、重要視しない。
- ・3D ツール（特に XSI）。使用経験があれば尚よし。
- ・ツールを体系的に理解でき、ビジュアルの良し悪しが判り、プログラマとコミュニケーションできること
- ・ツールに対する興味、向上心があるか？ 小手先のテクニックによっていないか？ 学んだツールを活かし、どのようにゲームに関わって行きたいか。デジタルスキルを伸ばそうとする意識を持っているか。モーションに関しては、アルバイトからの登用が多い。
- ・ツールに関しては1 ヶ月あれば身に付くので、最低限操作や概念が分かっているだけで良い
- ・新卒の場合は基礎力があるかどうかで判断する
- ・各職種で必要なツールの使用経験。
- ・無駄がないか。制作時間。
- ・ツールに関しては新卒ではあまり重視していません。中途の場合はある程度のスキルは求めています。
- ・各種ソフトウェアに関して弊社で使用しているソフトウェア群と同じ物を所有していると言い切れず、特定ツールの熟練度はあまり考慮していません。ただし、各種 CG 系の基本知識のある等の点

は確認させていただきます。

- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・職種ごとに要求されるツールの技術をもっているか。使い方を工夫し、効率的な作業方法を模索できる応用力。新たなツールの習得に向けた意欲があるかどうか。

7. その他 (①プレゼン能力 (作品の説明、アピール)、②業界適性 (会社、ゲーム業界、ハードに対する関心)、③その他)

- ・ポートフォリオの出来、作品の量に関してはしっかり見るところです。業界に関心が無いのは、今後の事を考えると厳しいと判断せざるを得ません。共同作業が出来る人材か。コミュニケーション能力はあるか。など、人間として一緒に働く事ができそうか、と言う点も大きいです。
- ・業界について知っていて欲しい
- ・ポートフォリオ、面接から判断する。
- ・自動化が出来るツール類を積極的に探し、常に効率化について考えが及ぶセンスを重視
- ・ゲーム制作を理解しているか？グループワークの経験を重視。欲しいのは、アーティストではなくゲームクリエイタ。ゲーム制作にどう関わりたいかを重視する。意識を重視。
- ・将来的に伸びてくれれば良い
- ・熱意が伝わってくるか。自分が関わるものへの関心がどのくらいあるかなど。
- ・不器用でも結構。あるがままの自分を上手く曝け出し、独特の空気感を備えている。(魅力)デザイナーとして、あらゆる分野に興味のある人。
- ・ゲームに対する関心の深さと、将来の展望をどの程度考えているかを確認。
- ・面接時に確認させていただきます。特に著作権キャラクタに対しての関心度、ゲーム制作に対する姿勢を見させていただきます。
- ・職種としての区分はないのでその他に記載しています。選考に関しては「自分のできるもの」を提示してもらい、面接にて「あなたのやりたいこと」を確認して、入社後の成長に繋がるようにしたいと考えています。そこで選考基準としては「基本を重視」した選考を実施し、「やりたいこと」の確認や「あれもこれもやりたい」というような積極性もみたいと考えています。
- ・向上心、目的意識、コミュニケーション能力、モラル、理解力