

ゲーム開発者の在宅勤務に 関するアンケート調査 2020

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

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会（略称：CESA）は、技術委員会人材育成部会においてゲーム開発者を対象に、ゲーム開発者が働く環境および開発者のキャリアに関する意識や行動の現況を把握し、ゲーム開発者およびゲーム開発の仕事を希望する方へ、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を目的とし調査を実施いたしました。

この調査は、新型コロナウイルス感染症の影響で在宅勤務を行う開発者が増えている中、ゲーム開発に携わる皆様における在宅勤務の実態を把握し、開発者と勤務先企業 それぞれの対応に役立つ情報を提供することも目指します。

2020年6月に実施した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。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。

CESA 技術委員会は、CEDEC (Computer Entertainment Developers Conference)

等の開催を通じてゲーム開発者が課題や問題意識を知り切磋琢磨して成長するさまざまな機会を提供するとともに、日本ゲーム大賞アマチュア部門ならびに U18 部門など未来のコンピュータエンターテインメント産業を志す青少年の活躍の場を醸成してまいりました。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。

2020年8月

CESA 技術委員会 人材育成部会

目次

1 調査の概要	5
1.1 調査の趣旨.....	5
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	6
2.1 性 (Q1)	6
2.2 年齢 (Q2)	6
2.3 配偶者の有無 (Q3)	7
2.4 配偶者の勤務形態.....	7
2.5 子供の有無 (Q5)	8
2.6 新型コロナウイルスの影響で、家庭で世話が必要になった子供の人数 (Q6)	8
2.7 現在の職種 (Q7)	9
2.8 現在の役職 (Q8)	10
2.9 ゲーム産業の経験年数 (Q9)	11
2.10 現在携わっているプラットフォーム (Q10)	12
2.11 現在の職場の従業員数 (Q11)	13
2.12 就業形態 (Q12)	14
3.1 新型コロナウイルスによる在宅勤務の有無 (Q13)	15
3.2 以前の在宅勤務経験 (Q14)	16
3.3 在宅勤務の現況 (Q15-1)	17
3.4 在宅勤務開始日 (Q15-2)	18
3.5 在宅勤務終了日 (Q15-3)	19
3.6 在宅勤務理由 (Q16)	20
3.7 勤務先の在宅勤務の指示／推奨タイミング (Q17)	21
3.8 勤務先の在宅勤務対応に対する満足度 (Q18)	22
3.9 在宅勤務の導入での仕事の生産性の変化 (Q23)	23
3.10 生産性が上がったと感じる項目 (Q24)	24
3.11 生産性が最も上がったと感じる項目 (Q25)	25
3.12 生産性が下がったと感じる項目 (Q26)	26
3.13 生産性が最も下がったと感じる項目 (Q27)	28
3.14 在宅勤務の導入で良かった項目 (Q19)	29
3.15 在宅勤務の導入で最も良かった項目 (Q20)	31

3.16	在宅勤務の導入の際に困った項目 (Q21)	33
3.17	在宅勤務の導入の際に最も困った項目 (Q22)	35
3.18	在宅勤務に必要なパソコン等環境の支給 (Q28)	36
3.19	在宅勤務のネットワーク環境の支給 (Q29)	37
3.20	在宅勤務開始時に自身で新たに購入した物品 (Q30)	38
3.21	在宅勤務の特別な手当等の支給 (Q31)	39
3.22	在宅勤務での勤務時間の変化 (Q32)	40
3.23	勤怠管理 (Q33)	41
3.24	通常勤務になった際の在宅勤務の希望 (Q34)	42
3.25	在宅勤務を経験して良かった点 (Q35)	43
3.26	在宅勤務を経験して最も良かった点 (Q36)	45
3.27	在宅勤務を経験して困った点 (Q37)	46
3.28	在宅勤務を経験して最も困った点 (Q38)	48
3.29	在宅勤務をしなかった理由 (Q39)	49
3.30	在宅勤務をしなかった結果 (Q40)	49
3.31	在宅勤務の対応全般に関する勤務先の満足度 (Q41)	50
3.32	在宅勤務をしなかったことで、良かったと感じる点 (Q44)	51
3.33	在宅勤務をしなかったことで困ったと感じる点 (Q45)	51
	おわりに	52

1 調査の概要

1.1 調査の趣旨

この調査は、ゲーム開発者を対象に、新型コロナウイルス感染症の影響で在宅勤務を行う開発者が
増えている中、ゲーム開発に携わる皆様における在宅勤務の実態を把握し、開発者と勤務先企業それ
ぞれの対応に役立つ情報を提供することを目的とし調査を実施いたしました。

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)・品質保証(QA)・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、2020年5月19日～6月17日である。

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、1,012 サンプルである。

※分析軸の属性として使用しているが N 数が 30 サンプル未満については、「*」を記載。

N 数が少ないため、参考値として表示。

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。エンジニア（43.8%）やゲームデザイナー（14.7%）として働いており、勤務先の従業員数は、100-299 人（26.2%）で就労形態は正社員（81.0%）、役職は一般クラス（55.1%）、ゲーム産業の経験年数は平均 22.1 年、スマートフォン・タブレット（57.0%）や据置型ゲーム機（50.4%）の開発・運営に従事している。

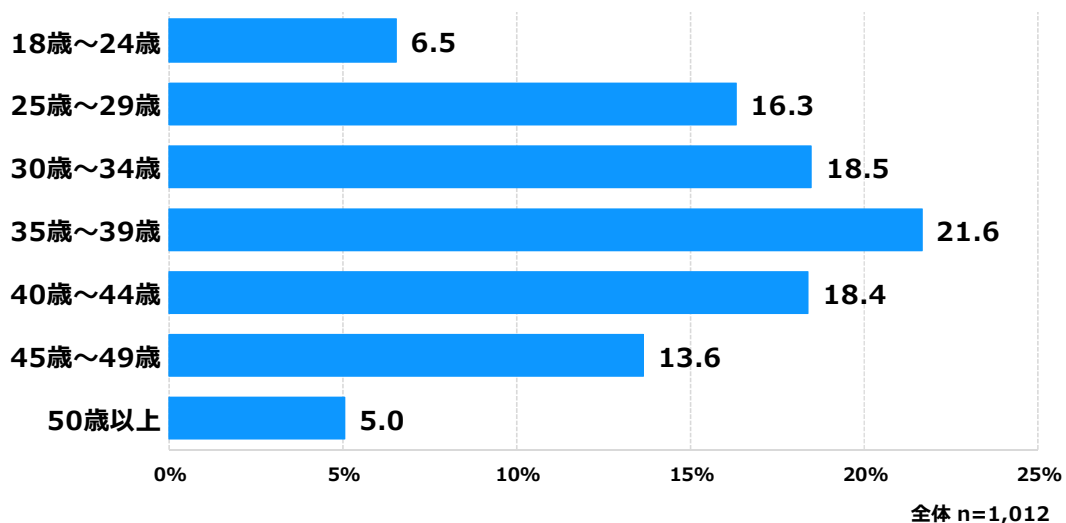
2.1 性（Q1）

回答者の性は、男性が 82.4%、女性が 17.6%である。

2.2 年齢（Q2）

回答者の年齢は、平均 36.6 歳であり、範囲は 19～69 歳である。年齢階層別で見ると、35～39 歳が最も多く 21.6%、次いで、30～34 歳が 18.5%、40～44 歳が 18.4%と続く。（図 2-2-1）

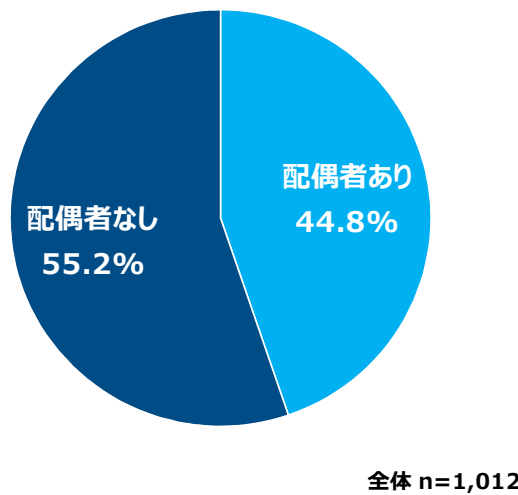
図 2-2-1 年齢



2.3 配偶者の有無 (Q3)

回答者の配偶者の有無は、「配偶者あり」が 44.8%、「配偶者なし」が 55.2%となっている。(図 2-3-1)

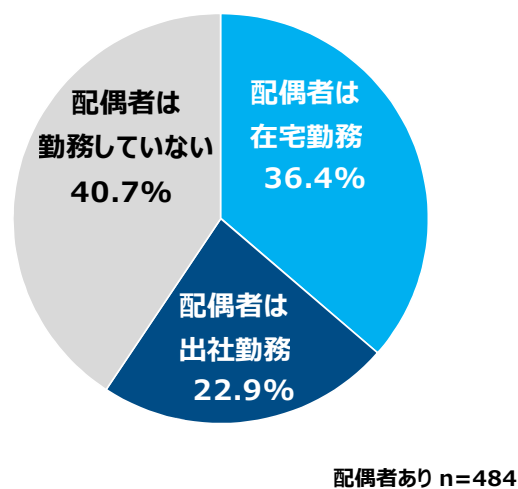
図 2-3-1 配偶者の有無



2.4 配偶者の勤務形態

回答者の配偶者の勤務形態は、「配偶者は勤務していない」が 40.7%、次いで「配偶者は在宅勤務」が 36.4%、「配偶者は出社勤務」が 22.9%と続く。(図 2-4-1)

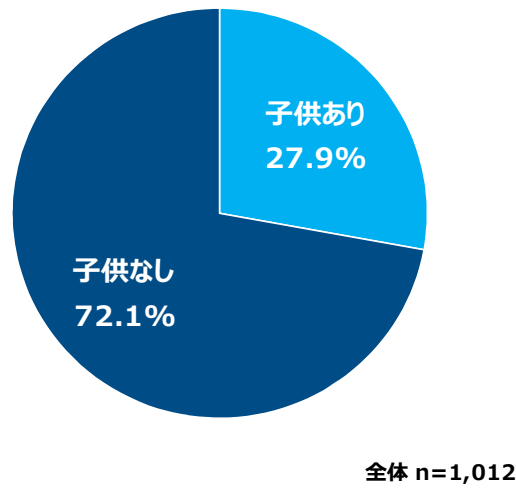
図 2-4-1 配偶者の勤務形態



2.5 子供の有無 (Q5)

回答者の子供の有無は、「子供なし」が72.1%、「子供あり」が27.9%となっている。(図 2-5-1)

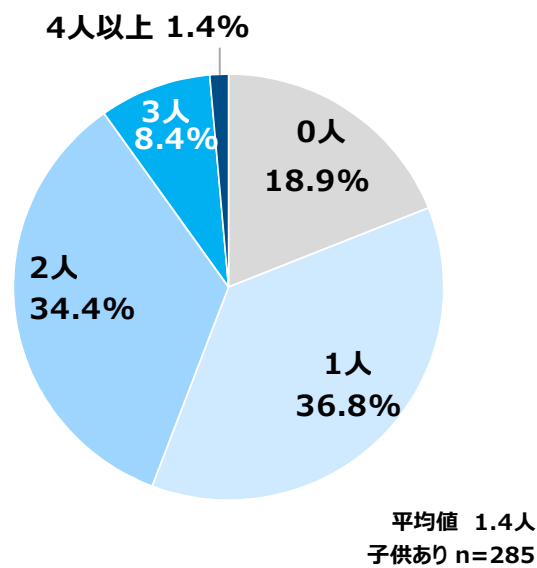
図 2-5-1 子供の有無



2.6 新型コロナウイルスの影響で、家庭で世話が必要になった子供の人数 (Q6)

新型コロナウイルスの影響で、家庭で世話が必要になった子供の人数は、「1人」が最も多く36.8%、次いで「2人」が34.4%、「0人」が18.9%と続く。(図 2-6-1)

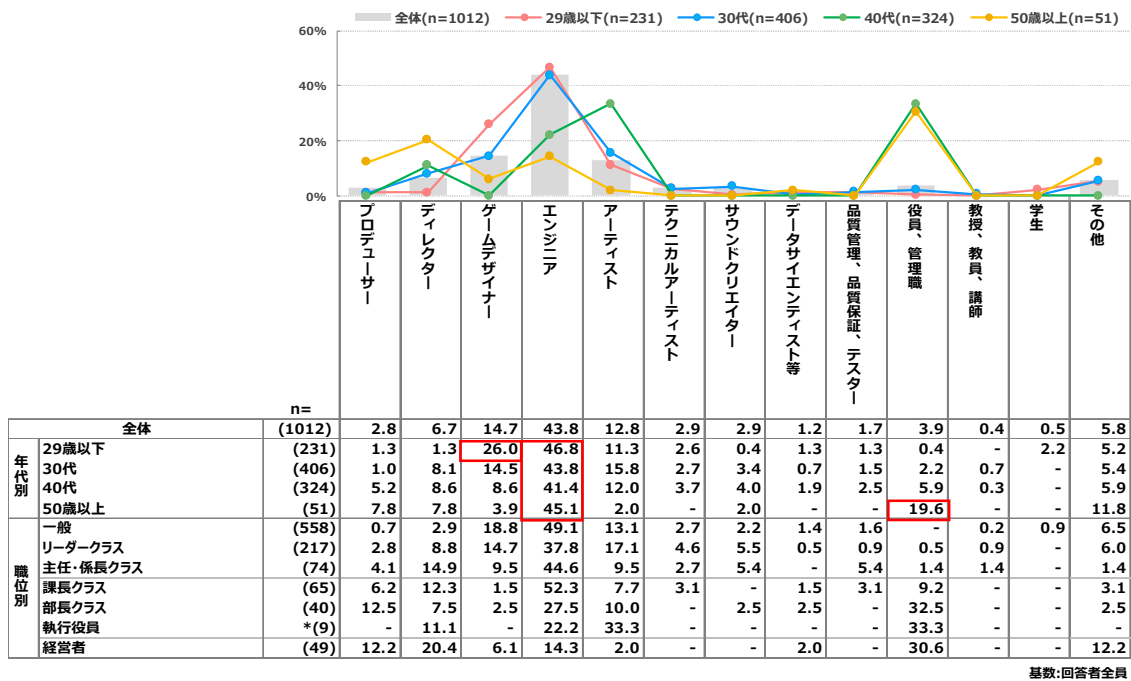
図 2-6-1 新型コロナウイルスの影響で、家庭で世話が必要になった子供の人数



2.7 現在の職種 (Q7)

回答者の現在の職種は、「エンジニア」が最も多く43.8%、次いで「ゲームデザイナー」が14.7%、「アーティスト」が12.8%と続く。年代別にみると、各年代共通して「エンジニア」が多く、29歳以下は「ゲームデザイナー」50歳以上は「役員、管理職」の割合が顕著に高い。(図 2-7-1)

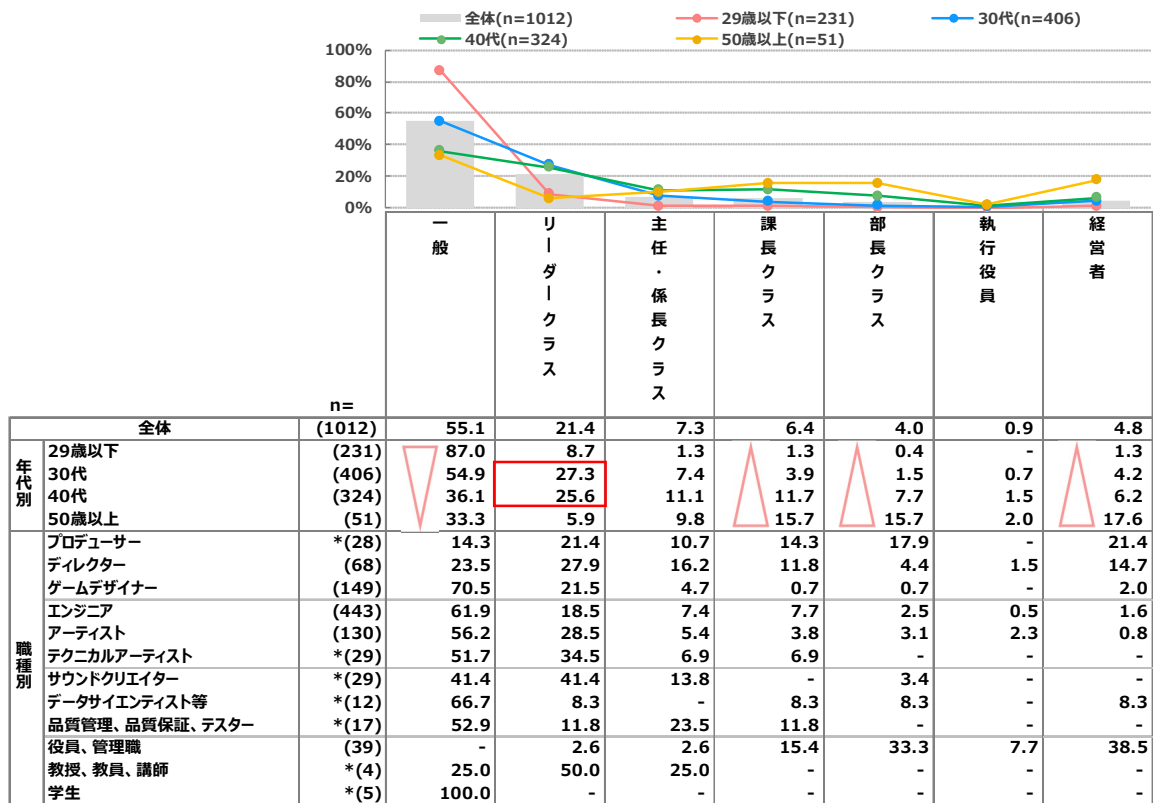
図 2-7-1 現在の職種



2.8 現在の役職 (Q8)

回答者の現在の役職は、「一般」が最も多く55.1%、次いで「リーダークラス」が21.4%、「主任・係長クラス」が7.3%と続く。年代別にみると、若年層ほど「一般社員」の割合が多く、年代が上がるほど、「課長クラス」「部長クラス」「経営者」の割合が高くなっている。また、「リーダークラス」は30～40代で割合が高い。(図2-8-1)

図2-8-1 現在の役職



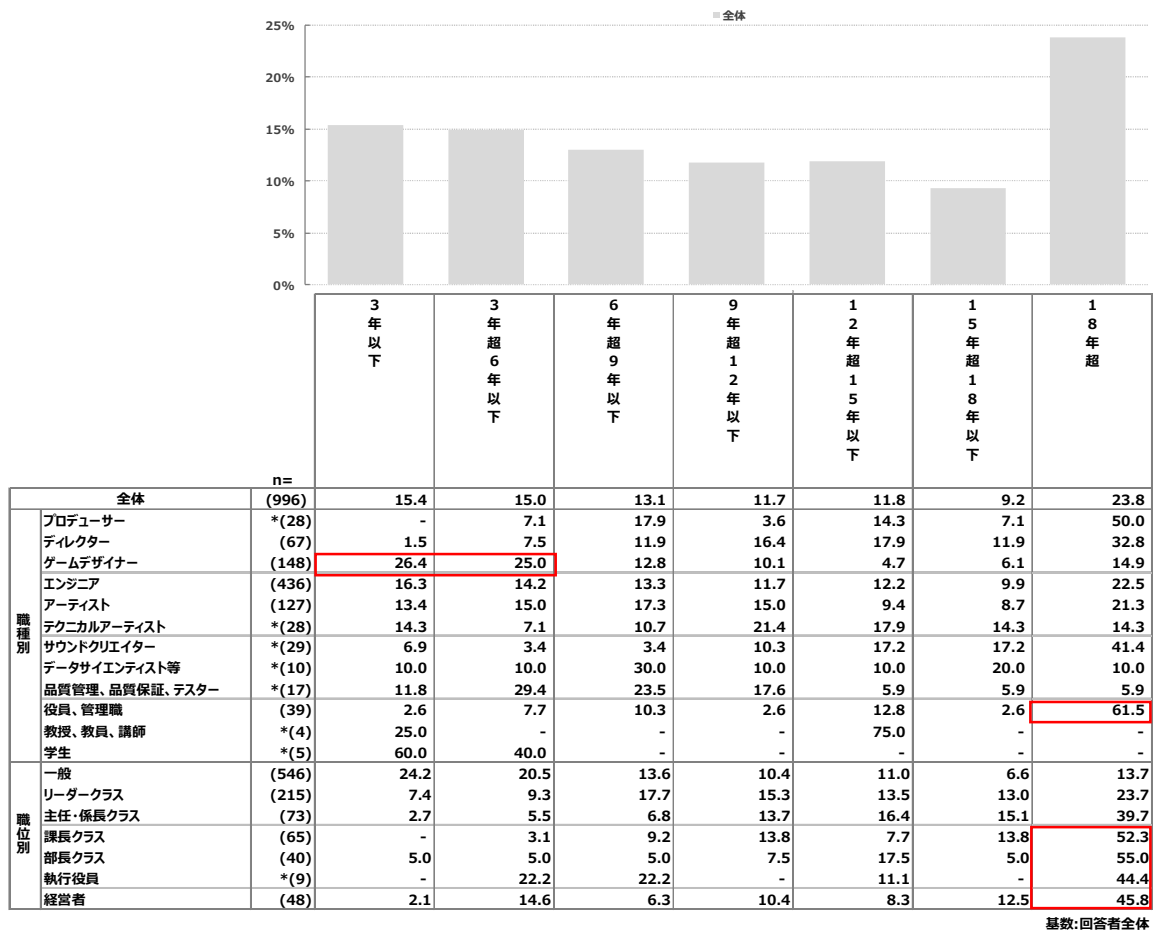
基数:回答者全員

2.9 ゲーム産業の経験年数（Q9）

回答者のゲーム産業の経験年数は、平均 22.1 年である。

職種別で見ると、ゲームデザイナーは 6 年以下の割合が高く、役職、管理職は 18 年超の割合が高くなっている。また、職位別にみると、課長クラス、部長クラス、執行役員、経営者では、18 年超の割合半数を超えている。（図 2-9-1）

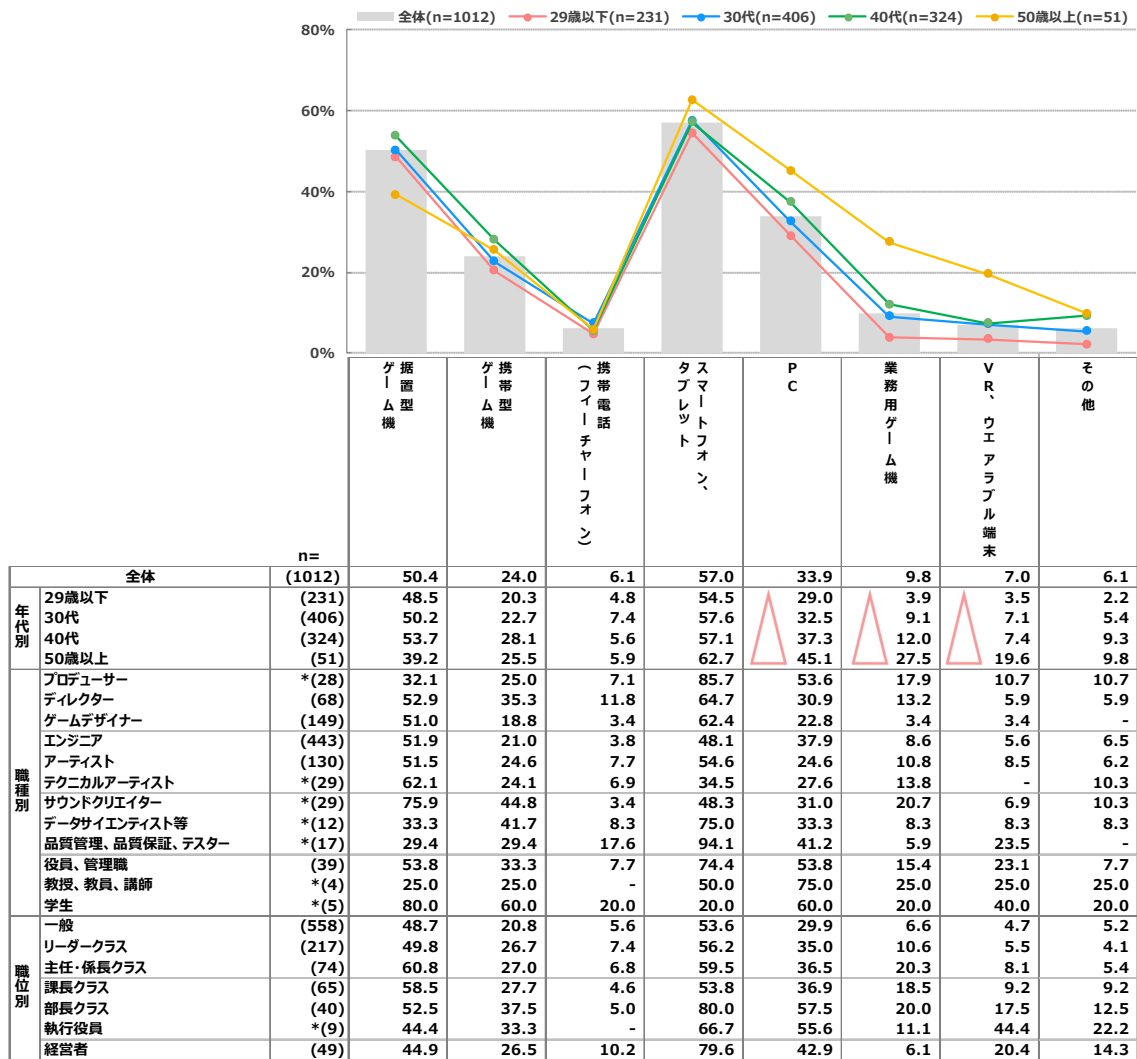
図 2-9-1 ゲーム産業の経験年数



2.10 現在携わっているプラットフォーム (Q10)

回答者の現在携わっているプラットフォームは、「スマートフォン、タブレット」が最も多く57.0%、次いで「据置型ゲーム機」が50.4%、「PC」が33.9%と続く。年齢別にみると、「PC」「業務用ゲーム機」「VR、ウェアラブル端末」は年代が高いほど、スコアが高くなっている。(図 2-10-1)

図 2-10-1 現在携わっているプラットフォーム

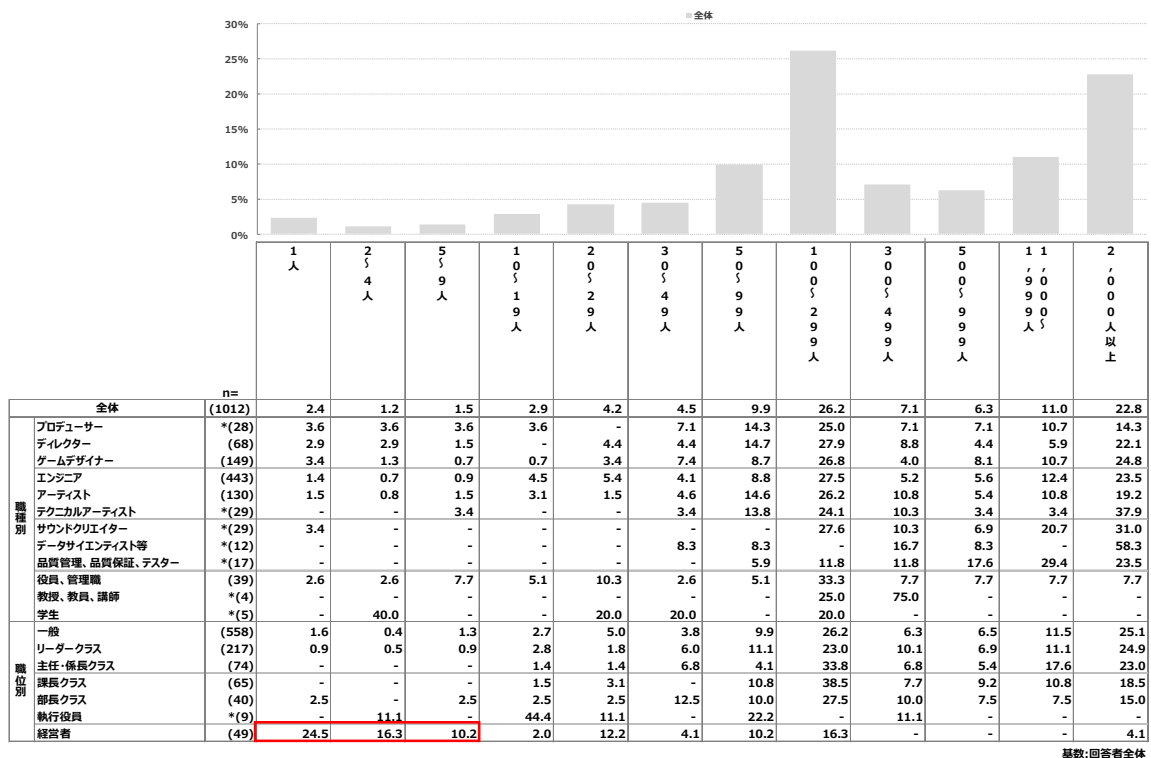


基数:回答者全員

2.11 現在の職場の従業員数 (Q11)

回答者の勤務先企業の従業員数は、従業員数 300 名未満の「中小企業」が 52.8%、300 名以上の「大企業」が 47.2%となっている。中でも「100～299 人」が最も多く、26.2%、次いで「2,000 人以上」が 22.8%、「1,000～1,999 人」が 11.0%と続く。職位別にみると、経営者は「1 人」が 24.5%で最も多く、9 人以下で半数となっている。(図 2-11-1)

図 2-11-1 現在の職場の従業員数

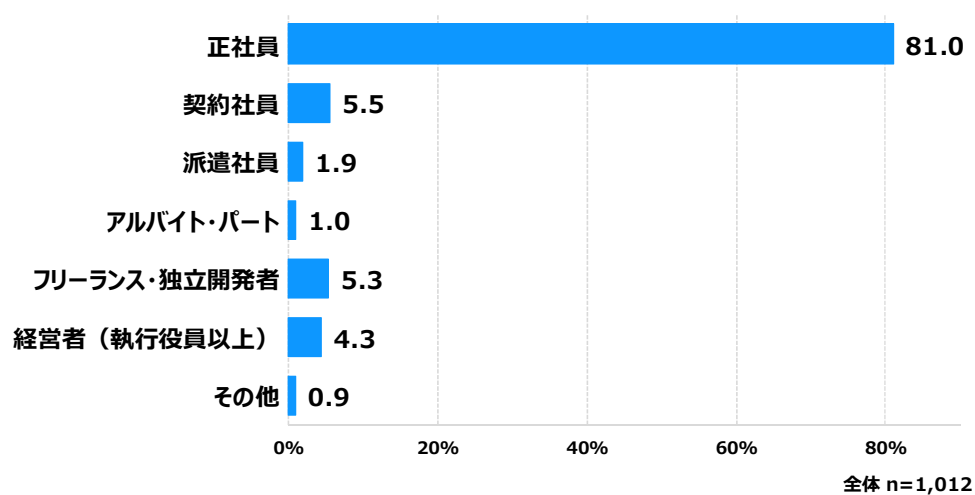


基数: 回答者全体

2.12 就業形態 (Q12)

回答者の就業形態をみると、「正社員」が顕著に多く 81.0%となっている。「契約社員」はわずか 5.5%、「派遣社員」は 1.9%、「アルバイト・パート」は 1.0%、「フリーランス・独立開発者」は 5.3%、「経営者（執行役員以上）」は 4.3%となっている。（図 2-12-1）

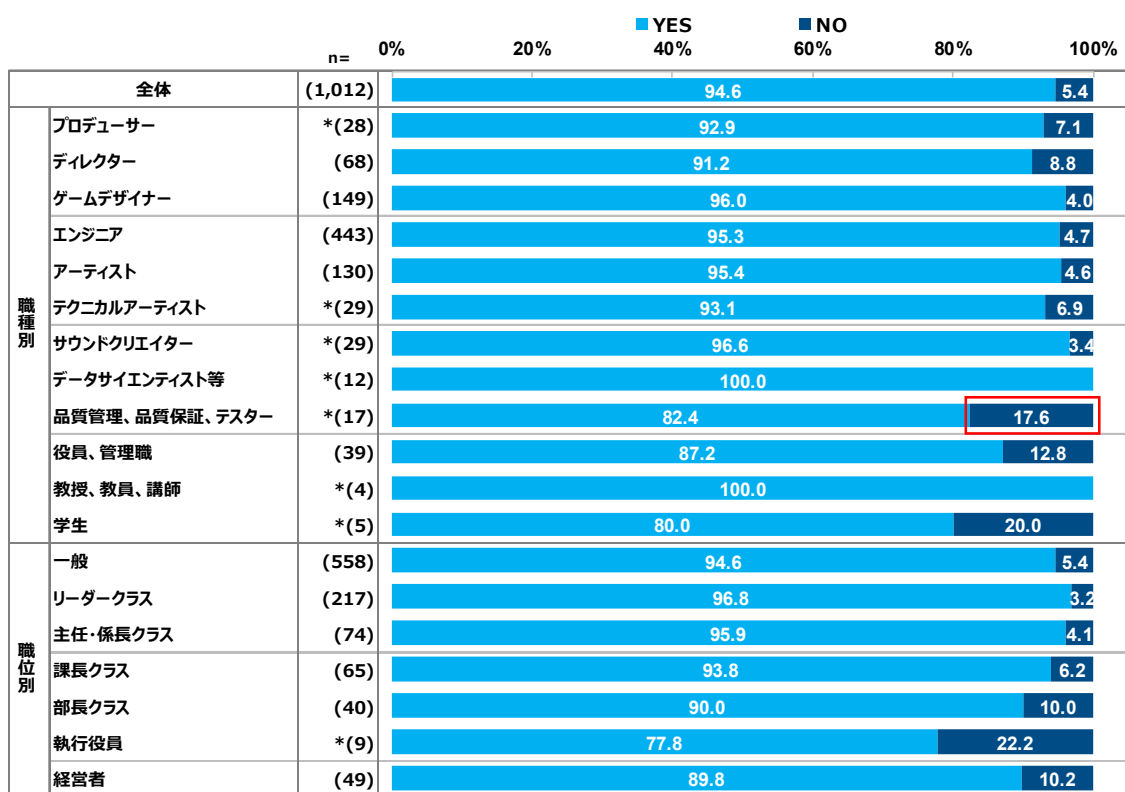
図 2-12-2 就業形態



3.1 新型コロナウイルスによる在宅勤務の有無（Q13）

回答者の新型コロナウイルスによる在宅勤務の有無は、「YES」回答者が 94.6%、「NO」回答者が 5.4%となっており、柔軟な対応がされていることがうかがえる。職種別にみると、品質管理、品質保証、テスターでは「NO」回答者が 2 割弱となっており、他の職種に比べると、在宅勤務をしなかった人が多くなっている。（図 3-1-1）

図 3-1-1 新型コロナウイルスによる在宅勤務の有無



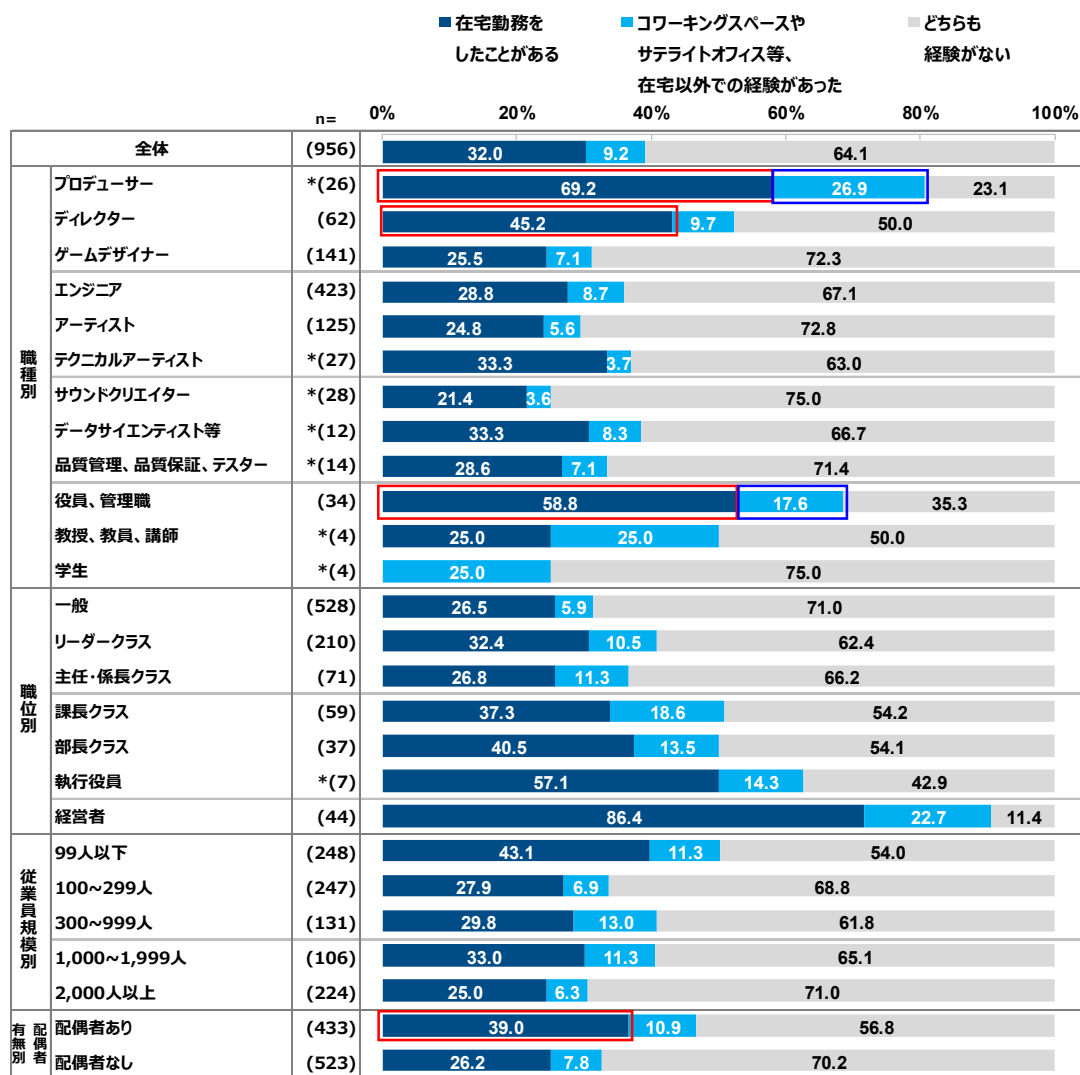
基数:回答者全体

3.2 以前の在宅勤務経験（Q14）

回答者の以前の在宅勤務経験は、「どちらも経験がない」が最も多く 64.1%、次いで、「在宅勤務をしたことがある」が 32.0%、「在宅以外での経験があった」が 9.2%と続く。

職種別でみると、プロデューサーは7割弱、ディレクターは4割半ば、役員、管理職は6割弱が「在宅勤務をしたことがある」と回答。プロデューサーやディレクター、役員、管理職は過去にも在宅勤務をしたことがあるが多く、他の職種よりも在宅勤務をしやすい職種ということがうかがえる。また、プロデューサー、役員、管理職では、「コワーキングスペースやサテライトオフィス等、在宅以外での勤務があった」のスコアが他の職種よりも多く、他の職種よりも働く場所が自由な職種であることがうかがえる。配偶者有無別では配偶者ありの方が、配偶者なしよりも「在宅勤務をしたことがある」の割合が多く、配偶者がいるの方が自在な在宅勤務をコロナ前から取り入れていることがうかがえる。（図 3-2-1）

図 3-2-1 以前の在宅勤務経験

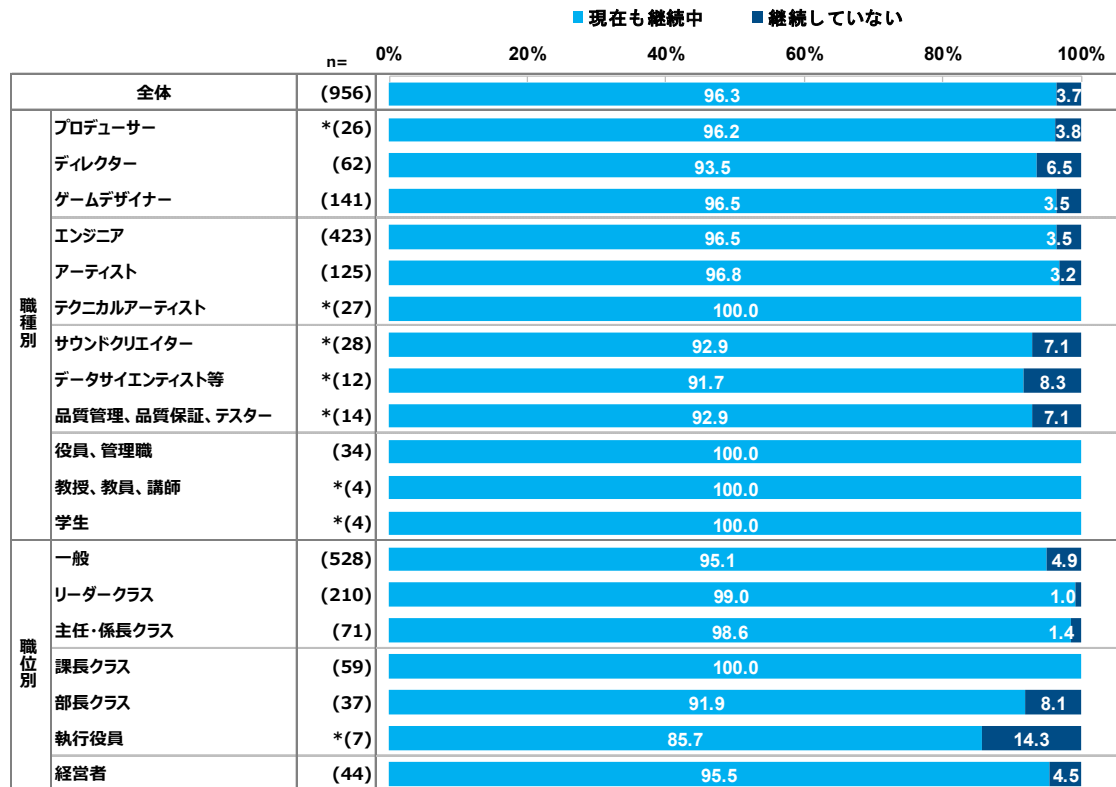


基数:回答者全員

3.3 在宅勤務の現況 (Q15-1)

回答者の在宅勤務の現況は、「現在も継続中」が96.3%、「継続していない」が3.7%となっている。職種別、職位別にみても、調査実施時期の5月中旬～6月中旬のタイミングでは、ほとんどの人が在宅勤務を継続している。(図 3-3-1)

図 3-3-1 在宅勤務の現況

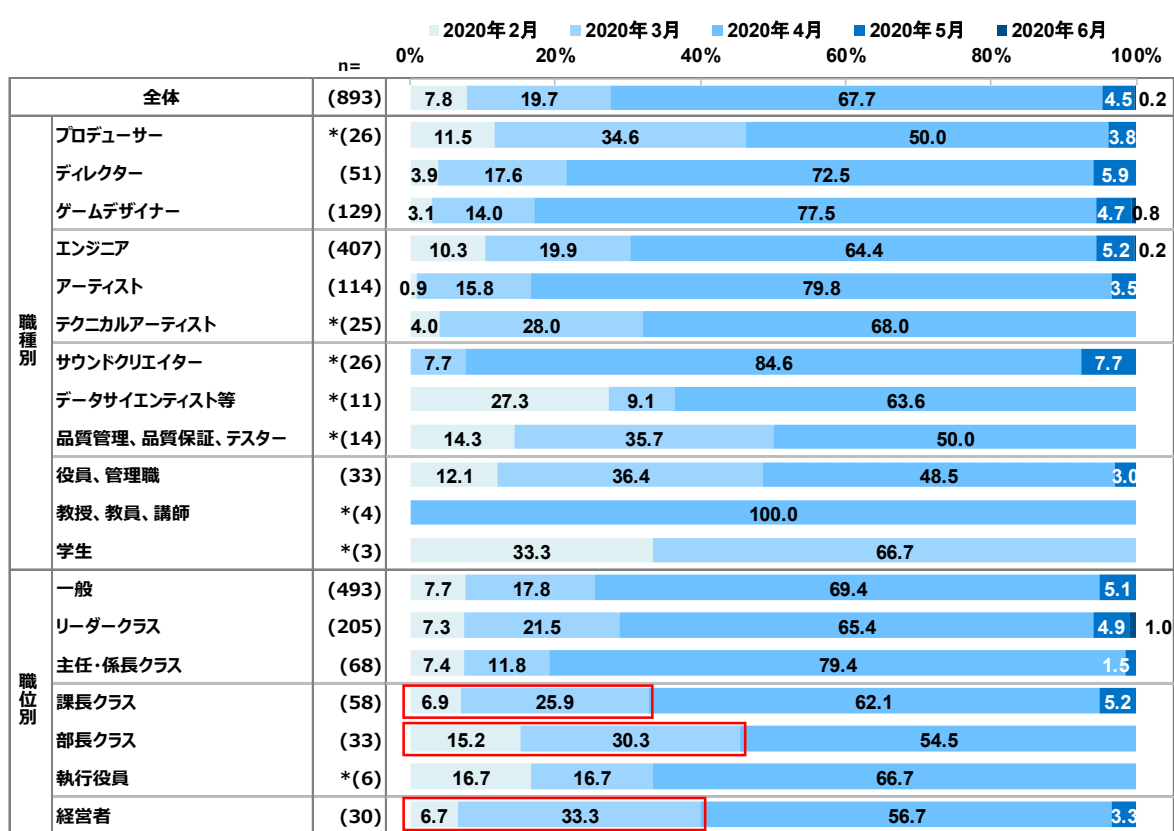


基数:在宅勤務経験者

3.4 在宅勤務開始日（Q15-2）

回答者の在宅勤務開始日は、「2020年4月」が最も多く67.7%、次いで、「2020年3月」が19.7%、「2020年2月」が7.8%と続く。職種別にみると、役員、管理職は「2020年3月」が他の職種よりも割合が高く、他の職種よりも早い時期から在宅勤務を開始している。職位別にみると、係長クラス、部長クラス、経営者は「2020年2～3月」など早いタイミングから在宅勤務を開始している。（図3-4-1）

図3-4-1 在宅勤務開始日



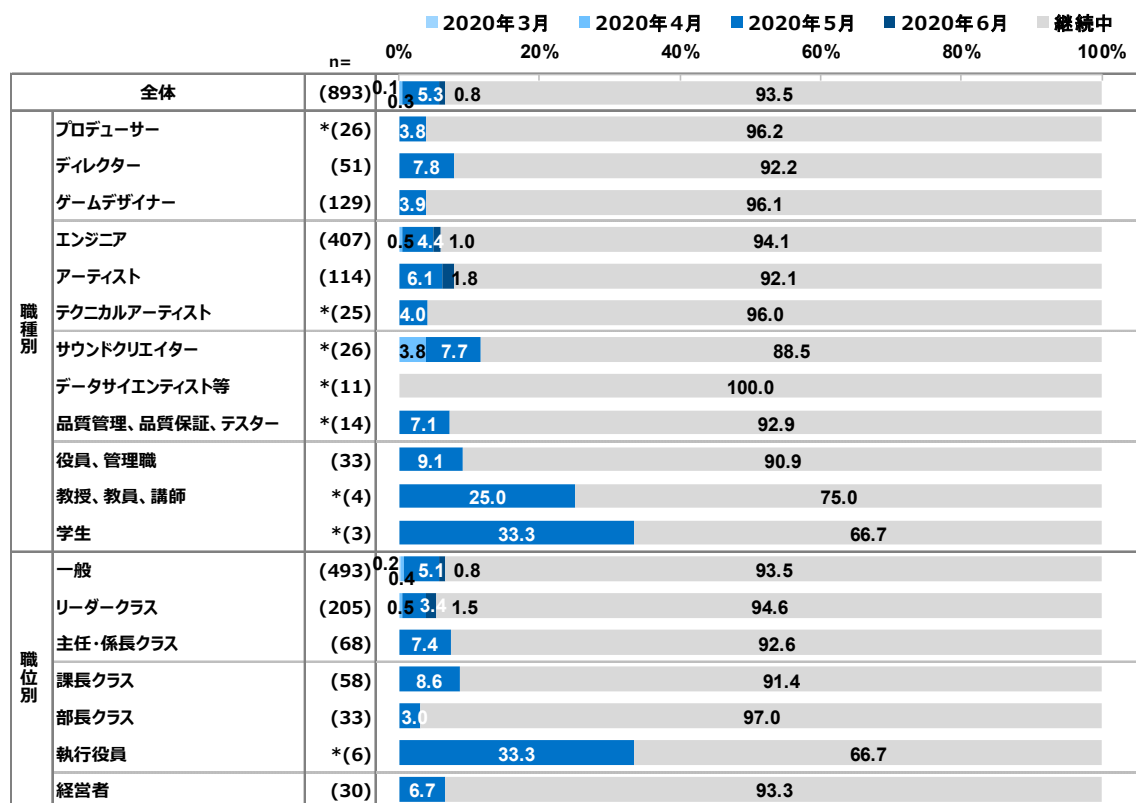
※今回の新型コロナウイルスの対応を見るために2020年以降のデータ集計としました。

基数:2020年2月以降の在宅勤務者

3.5 在宅勤務終了日（Q15-3）

回答者の在宅勤務終了日は、「継続中」が 93.5%となっている。職種別、職位別でも同様の傾向となっている。（図 3-5-1）

図 3-5-1 在宅勤務終了日



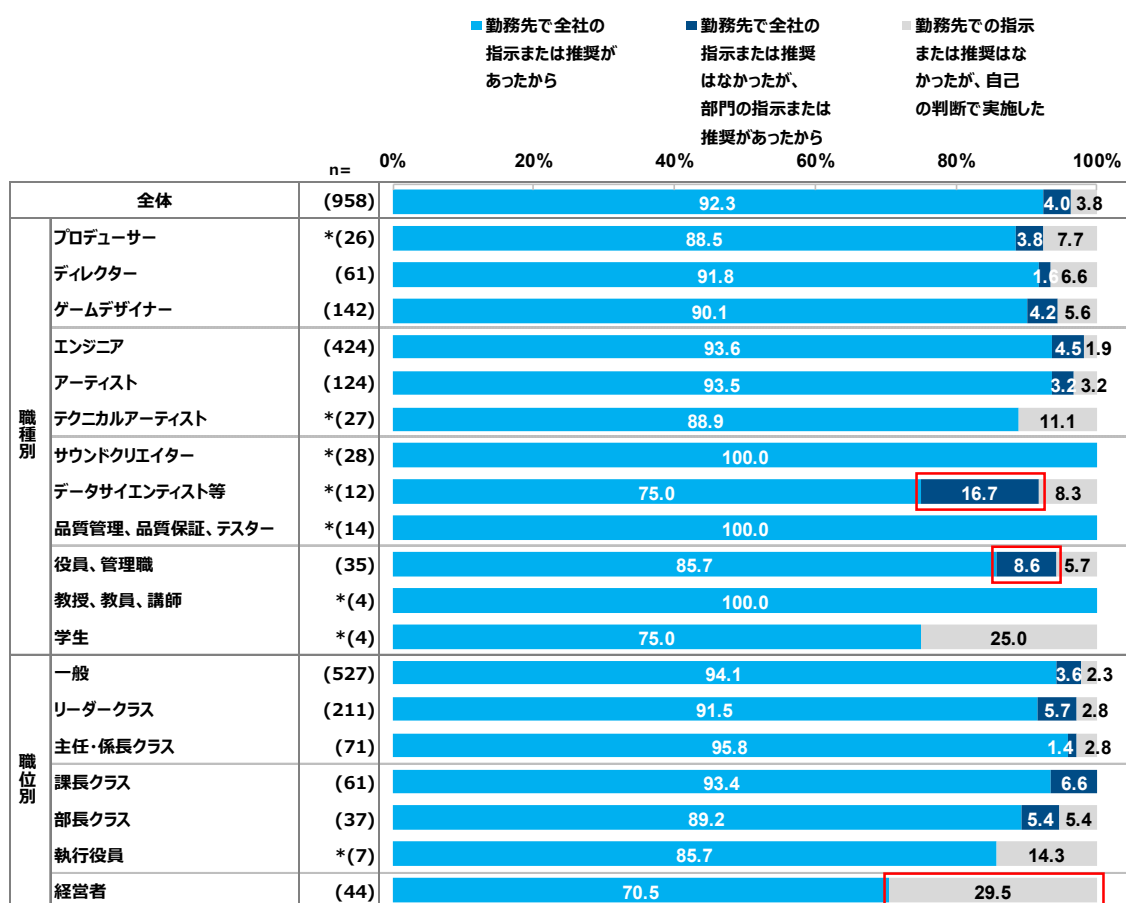
※今回の新型コロナウイルスの対応を見るために2020年以降のデータ集計としました。

基数:2020年2月以降の在宅勤務者

3.6 在宅勤務理由 (Q16)

回答者の在宅勤務理由は、「勤務先で全社の指示または推奨があったから」が最も多く92.3%、次いで、「勤務先で全社の指示または推奨はなかったが、部門の指示または推奨があったから」が4.0%、「勤務先での指示または推奨はなかったが、自己の判断で実施した」が3.8%となっている。職種別に見ると、データサイエンティスト等、役員、管理職では「勤務先で全社の指示または推奨はなかったが、部門の指示または推奨があったから」のスコアが他の職種よりも多い。職位別で見ると、経営者は、自己の判断で実施した人が3割弱となっている。(図3-6-1)

図3-6-1 在宅勤務理由

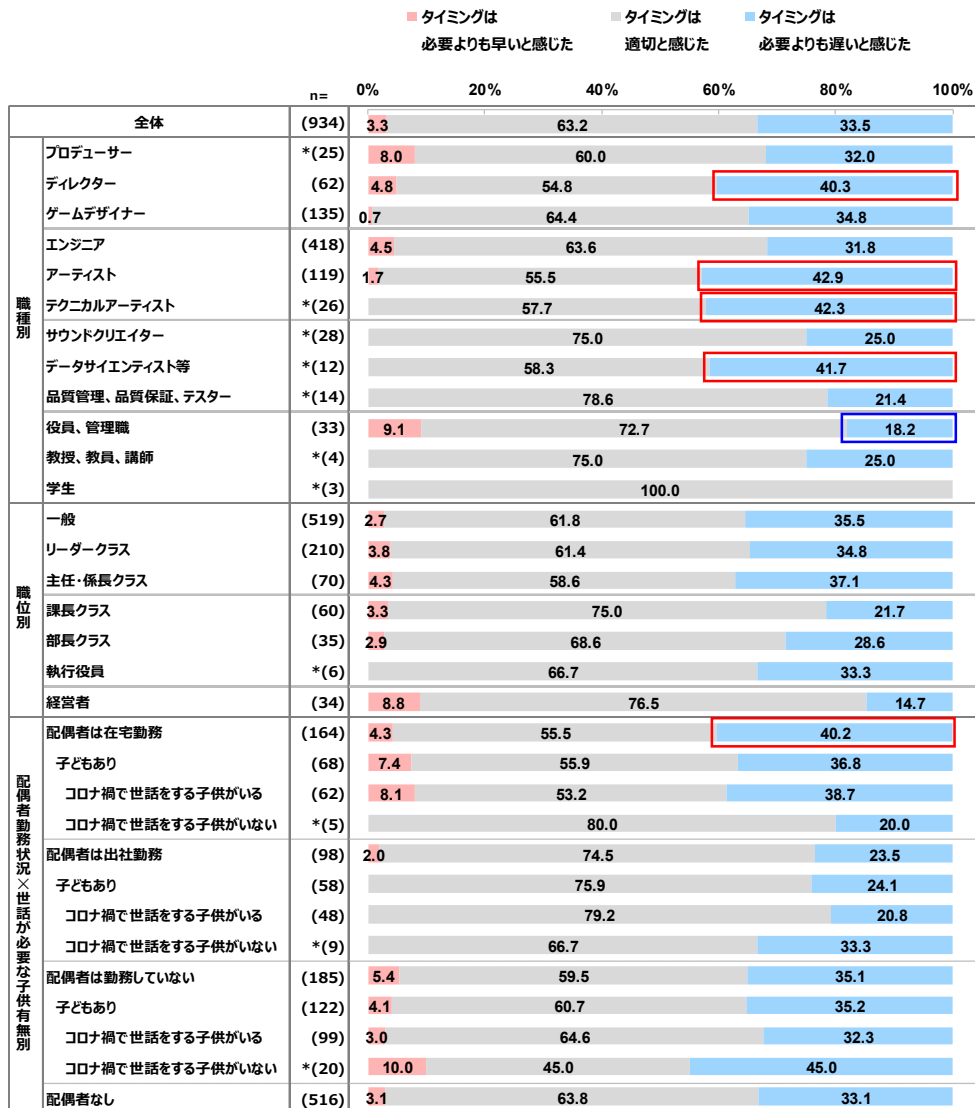


基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.7 勤務先の在宅勤務の指示／推奨タイミング（Q17）

回答者の勤務先の在宅勤務の指示／推奨タイミングは、「タイミングは適切と感じた」が最も多く63.2%、次いで、「タイミングは必要よりも遅いと感じた」が33.5%、「タイミングは必要よりも早いと感じた」が3.3%となっている。職種別にみると、ディレクター、アーティスト、テクニカルアーティスト、データサイエンティスト等では、「タイミングは必要よりも遅いと感じた」の割合が他の職種よりも高いが、「役員、管理職」では「タイミングは必要よりも遅いと感じた」の割合が低くなっている。また、配偶者がいない人よりもいる人の方が、「タイミングは必要よりも遅いと感じた」と回答する人が多い。特に配偶者も在宅勤務をしている人において「タイミングは必要よりも遅いと感じた」の割合が高く、配偶者の在宅勤務開始タイミングと比較して遅いと感じている人が一定数存在すると思われる。（図3-7-1）

図3-7-1 勤務先の在宅勤務の指示／推奨タイミング

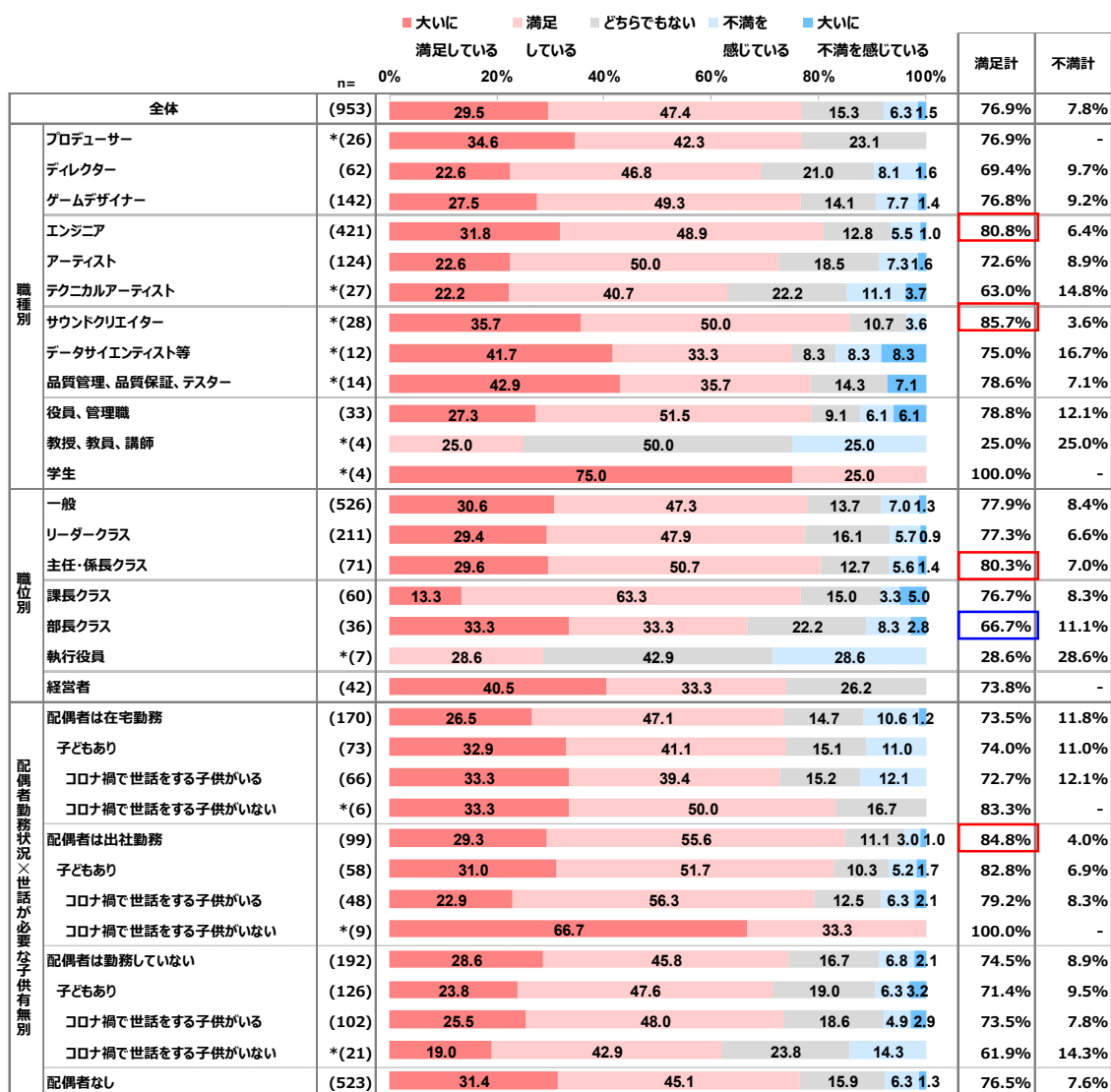


基数:勤務先の指示または推奨があった人

3.8 勤務先の在宅勤務対応に対する満足度（Q18）

回答者の勤務先の在宅勤務対応に対する満足度は、「大いに満足している」「満足している」は76.9%、「どちらでもない」は15.3%、「不満を感じている」「大いに不満を感じている」は7.8%であった。職種別にみると、エンジニア、サウンドクリエイターは、他の職種よりも満足度が高い。職位別にみると、主任・係長クラスでは、「大いに満足している」「満足している」と回答した者が8割を超えており、他の職位よりも満足度が高くなっている。一方で部長クラスでは、満足度が他の職種よりもやや低い。配偶者勤務状況別でみると、配偶者は在宅勤務よりも、配偶者は出社勤務の方が満足度は高い。勤務時間中に配偶者が家にいない方が仕事に集中しやすく、満足度が高いことが推測される。（図3-8-1）

図3-8-1 勤務先の在宅勤務対応に対する満足度

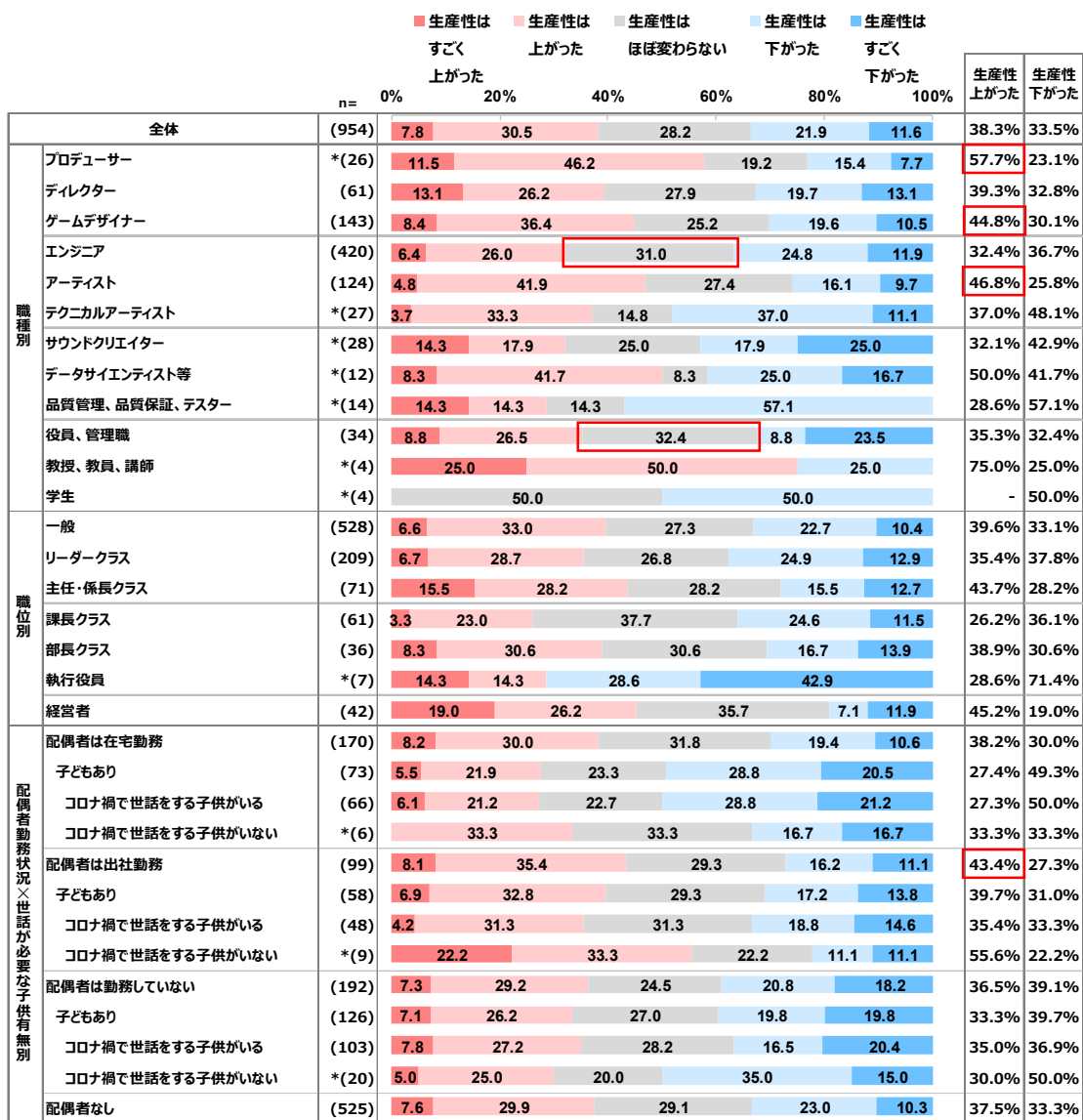


基数:勤務先の指示または推奨があった人

3.9 在宅勤務の導入での仕事の生産性の変化（Q23）

回答者の在宅勤務での仕事の生産性の変化は、「生産性はすごく上がった（120%以上）」「生産性は上がった（105%～120%未満）」が 38.3%、「生産性はほぼ変わらない（95%～105%未満）」が 28.2%、「生産性は下がった（80%～95%未満）」「生産性はすごく下がった（80%未満）」が 33.5%であった。職種別にみると、専門機材を必要としないプロデューサーにおいて、生産性が上がっている。また、ゲームデザイナーやアーティストにおいて、生産性の向上が見られた。エンジニア、役員、管理職では、「生産性はほぼ変わらない」のスコアが高め。配偶者の在宅勤務状況別では、満足度同様に、配偶者が在宅勤務よりも出社勤務の方が生産は上がったと回答している。（図 3-9-1）

図 3-9-1 在宅勤務の導入での仕事の生産性の変化

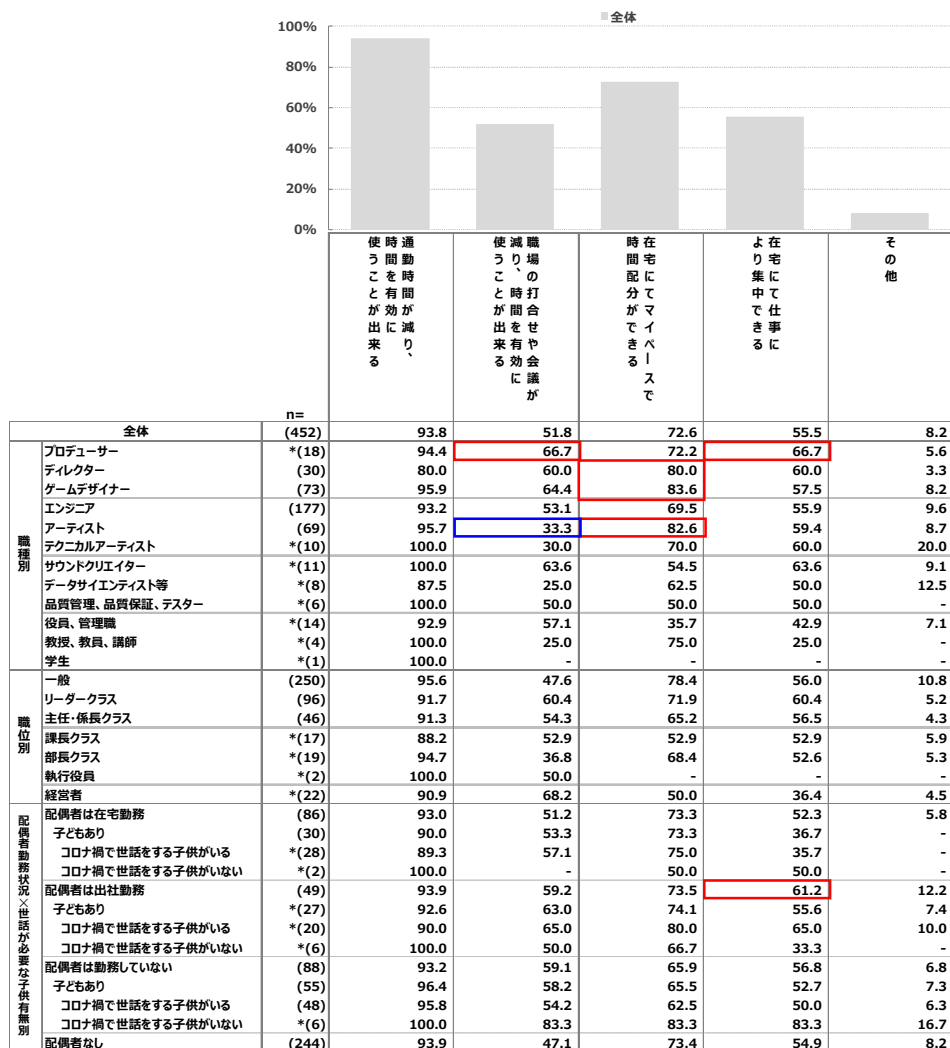


基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.10 生産性が上がったと感じる項目 (Q24)

回答者の生産性が上がったと感じる項目は、「通勤時間が減り、時間を有効に使うことができる」が最も高く93.8%、次いで、「在宅にてマイペースで時間配分ができる」が72.6%、「在宅にて仕事により集中できる」が55.5%と続く。その他の自由回答では、雑談など仕事以外のことで話かけられることが減り、集中できるなどのコメントも見られた。職種別にみると、プロデューサーでは「職場の打ち合わせや会議が減り、時間を有効に使うことができる」「在宅にて仕事により集中できる」のスコアが他の職業よりも高く、生産が向上した要因と思われる。ディレクターやゲームデザイナー、アーティストなどでは、「在宅にてマイペースで時間配分ができる」のスコアが高くなっている。また、アーティストでは、「職場の打ち合わせや会議が減り、時間を有効に使うことができる」のスコアが他の職業よりも低くなっている。配偶者の在宅勤務状況別にみると、配偶者が在宅勤務よりも出社勤務の方が、在宅でマイペースに仕事ができていることがうかがえる。(図3-10-1)

図3-10-1 生産性が上がったと感じる項目

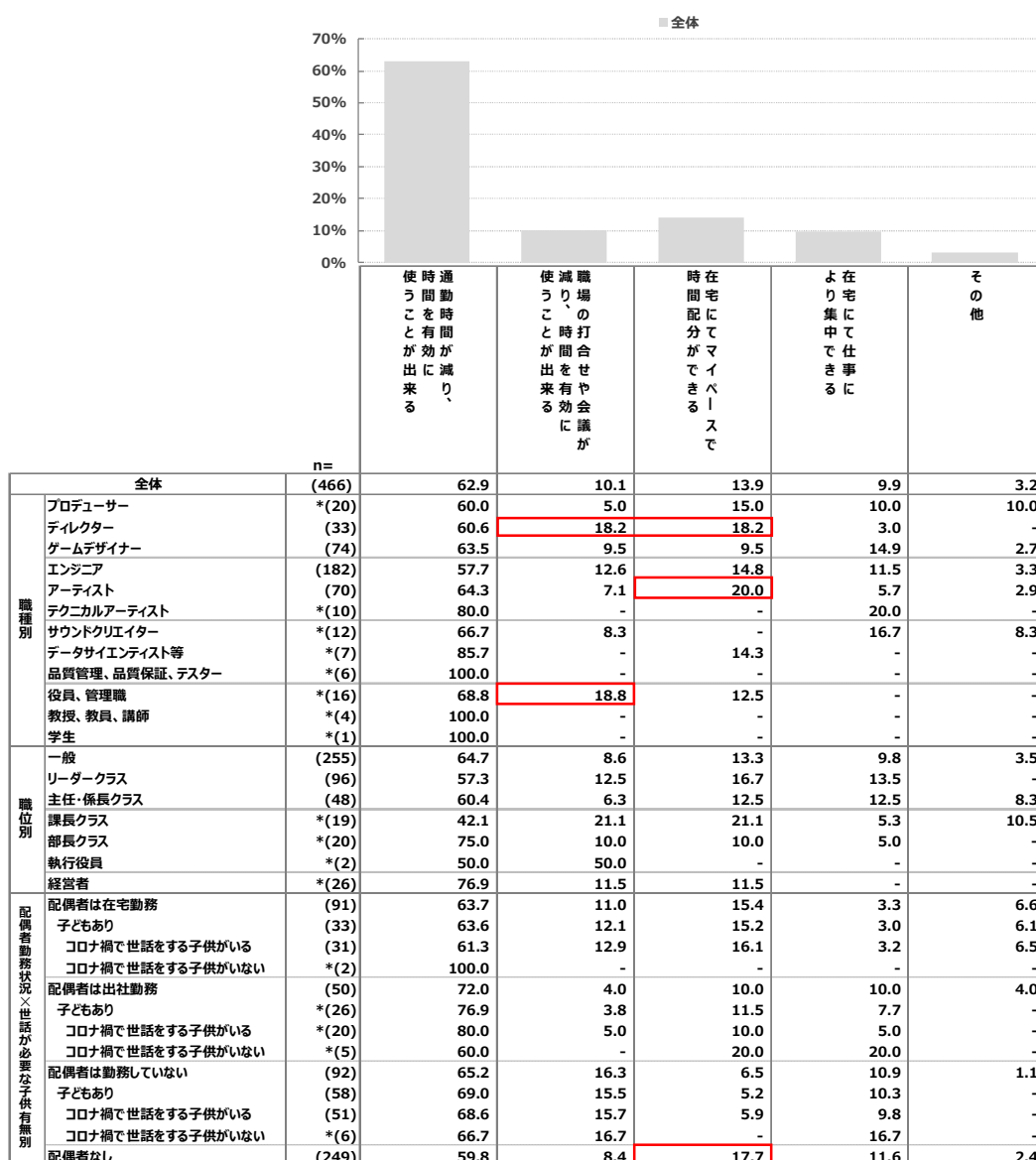


基数:生産性が上がった人

3.11 生産性が最も上がったと感じる項目 (Q25)

回答者の生産性が最も上がったと感じる項目は、「通勤時間が減り、時間を有効に使うことができる」が最も高く 62.9%、次いで、「在宅にてマイペースで時間配分ができる」が 13.9%、「在宅にて仕事により集中できる」が 9.9%と続く。ディレクター、役員、管理職など、普段から打合せが多い職業の人は、「職場の打ち合わせや会議が減り、時間を有効に使うことができる」のスコアが他の職業より高い。また、ディレクター、アーティストでは、「在宅にてマイペースで時間配分ができる」のスコアが他の職業よりも高い。配偶者の有無別にみると、配偶者がいない人で「在宅にてマイペースに時間配分ができる」スコアが高い。
(図 3-11-1)

図 3-11-1 生産性が最も上がったと感じる項目

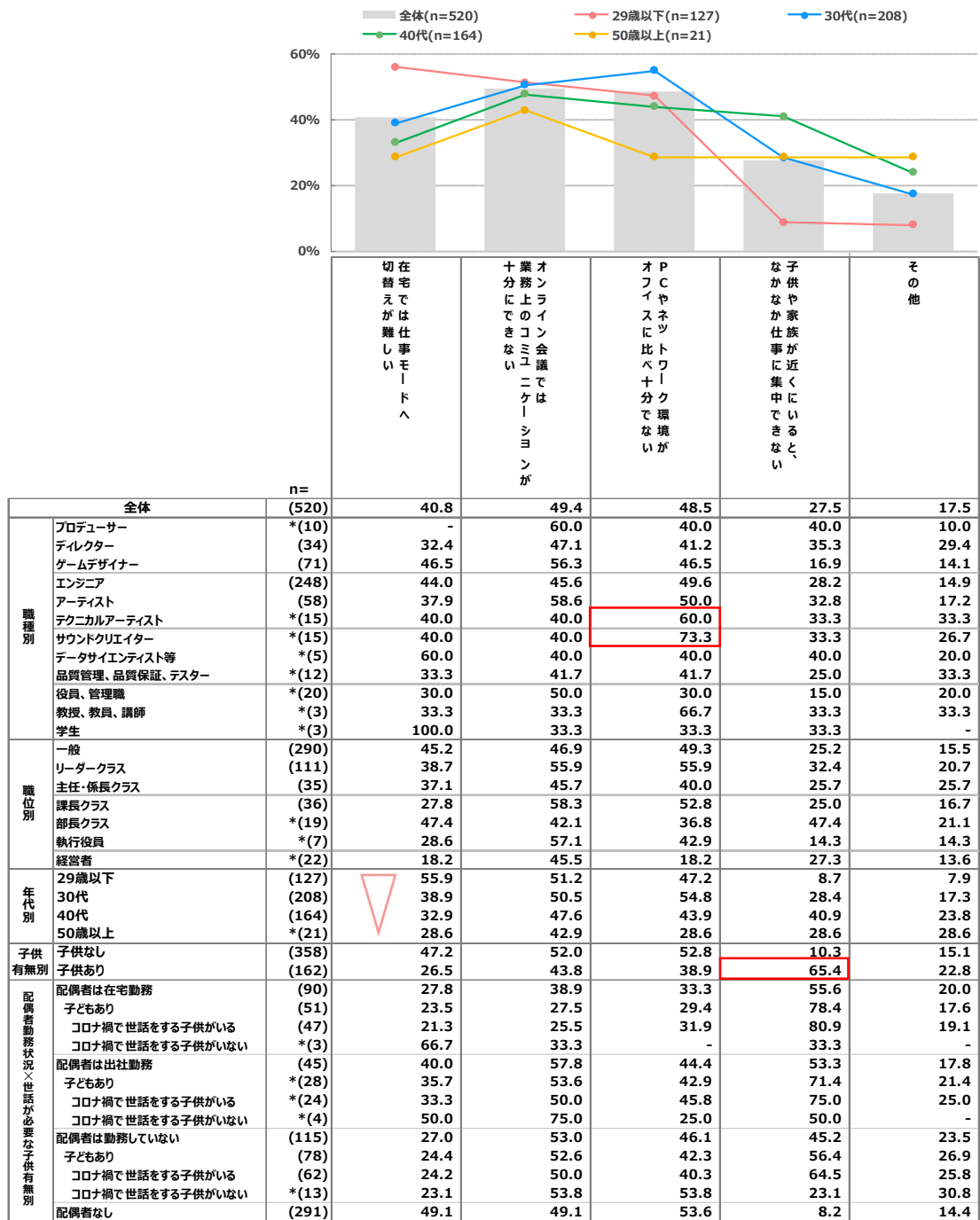


基数:生産性が上がった人

3.12 生産性が下がったと感じる項目（Q26）

回答者の生産性が下がったと感じる項目は、「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」が最も高く49.4%、次いで、「PCやネットワーク環境がオフィスに比べて十分でない」が48.5%、「在宅では仕事モードへ切り替えが難しい」が40.8%と続く。職業別にみると、業務にNW環境が必要なテクニカルアーティスト、サウンドクリエイターでは「PCやネットワーク環境がオフィスに比べ十分でない」のスコアが他の職業よりも高い。年齢別にみると、年齢が若いほど「在宅では仕事モードへ切り替えが難しい」の割合が高くなっており、29歳以下では55.9%となっている。子供の有無別にみると、子供ありでは、「子供や家族が近くにいると、なかなか仕事に集中できない」の割合が高く、子供の有無など家庭環境が在宅勤務での生産性に影響することがうかがえる。（図 3-12-1）

図 3-12-1 生産性が下がったと感じる項目



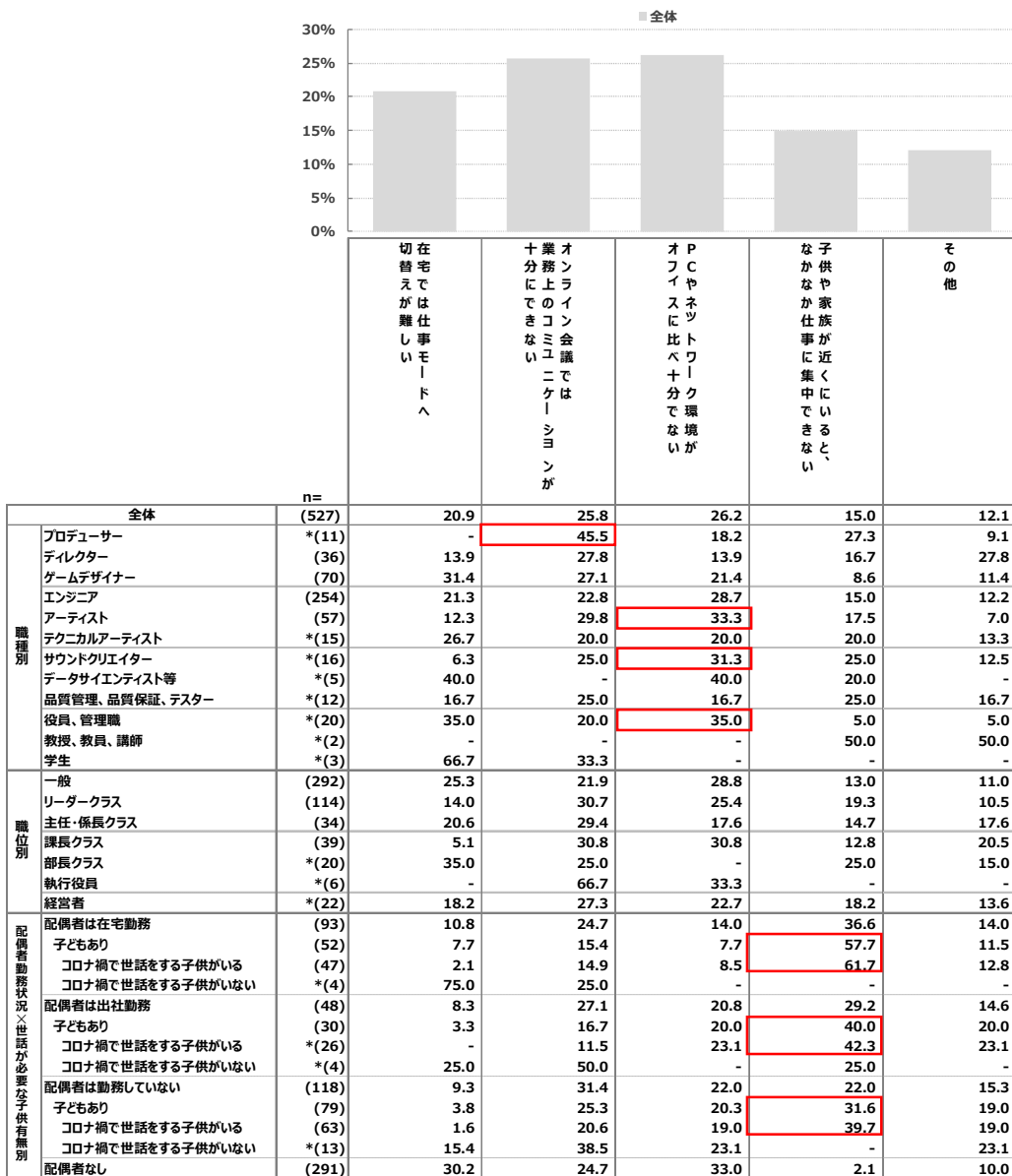
		n=	在宅では仕事モードへ切り替えが難しい	オンライン会議では十分にできない	PCやネットワーク環境が不十分	子供や家族が近くにいないと、なかなか仕事に集中できない	その他
全体		(520)	40.8	49.4	48.5	27.5	17.5
職種別	プロデューサー	*(10)	-	60.0	40.0	40.0	10.0
	ディレクター	(34)	32.4	47.1	41.2	35.3	29.4
	ゲームデザイナー	(71)	46.5	56.3	46.5	16.9	14.1
	エンジニア	(248)	44.0	45.6	49.6	28.2	14.9
	アーティスト	(58)	37.9	58.6	50.0	32.8	17.2
	テクニカルアーティスト	*(15)	40.0	40.0	60.0	33.3	33.3
	サウンドクリエイター	*(15)	40.0	40.0	73.3	33.3	26.7
	データサイエンティスト等	*(5)	60.0	40.0	40.0	40.0	20.0
	品質管理、品質保証、テスター	*(12)	33.3	41.7	41.7	25.0	33.3
	役員、管理職	*(20)	30.0	50.0	30.0	15.0	20.0
	教授、教員、講師	*(3)	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3
学生	*(3)	100.0	33.3	33.3	33.3	-	
職位別	一般	(290)	45.2	46.9	49.3	25.2	15.5
	リーダークラス	(111)	38.7	55.9	55.9	32.4	20.7
	主任・係長クラス	(35)	37.1	45.7	40.0	25.7	25.7
	課長クラス	(36)	27.8	58.3	52.8	25.0	16.7
	部長クラス	*(19)	47.4	42.1	36.8	47.4	21.1
	執行役員	*(7)	28.6	57.1	42.9	14.3	14.3
	経営者	*(22)	18.2	45.5	18.2	27.3	13.6
年代別	29歳以下	(127)	55.9	51.2	47.2	8.7	7.9
	30代	(208)	38.9	50.5	54.8	28.4	17.3
	40代	(164)	32.9	47.6	43.9	40.9	23.8
	50歳以上	*(21)	28.6	42.9	28.6	28.6	28.6
	子供有無別	子供なし	(358)	47.2	52.0	52.8	10.3
子供あり		(162)	26.5	43.8	38.9	65.4	22.8
配偶者勤務状況×世話が可能な子供有無別	配偶者は在宅勤務	(90)	27.8	38.9	33.3	55.6	20.0
	子どもあり	(51)	23.5	27.5	29.4	78.4	17.6
	コロナ禍で世話をする子供がいる	(47)	21.3	25.5	31.9	80.9	19.1
	コロナ禍で世話をする子供がいない	*(3)	66.7	33.3	-	33.3	-
	配偶者は出社勤務	(45)	40.0	57.8	44.4	53.3	17.8
	子どもあり	*(28)	35.7	53.6	42.9	71.4	21.4
	コロナ禍で世話をする子供がいる	*(24)	33.3	50.0	45.8	75.0	25.0
	コロナ禍で世話をする子供がいない	*(4)	50.0	75.0	25.0	50.0	-
	配偶者は勤務していない	(115)	27.0	53.0	46.1	45.2	23.5
	子どもあり	(78)	24.4	52.6	42.3	56.4	26.9
	コロナ禍で世話をする子供がいる	(62)	24.2	50.0	40.3	64.5	25.8
コロナ禍で世話をする子供がいない	*(13)	23.1	53.8	53.8	23.1	30.8	
配偶者なし	(291)	49.1	49.1	53.6	8.2	14.4	

基数:生産性が下がった人

3.13 生産性が最も下がったと感じる項目（Q27）

回答者の生産性が最も下がったと感じる項目は、「PC やネットワーク環境がオフィスに比べ十分でない」が最も高く 26.2%、次いで、「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」が 25.8%、「在宅では仕事モードへ切り替えが難しい」が 20.9%と続く。職種別にみると、プロデューサーでは、「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」、アーティスト、サウンドクリエイター、役員、管理職では「PC やネットワーク環境がオフィスに比べ十分でない」のスコアが高い。また、子どもがいる人では「子供や家族が近くにいると、なかなか仕事に集中できない」のスコアが高い。（図 3-13-1）

図 3-13-1 生産性が最も下がったと感じる項目

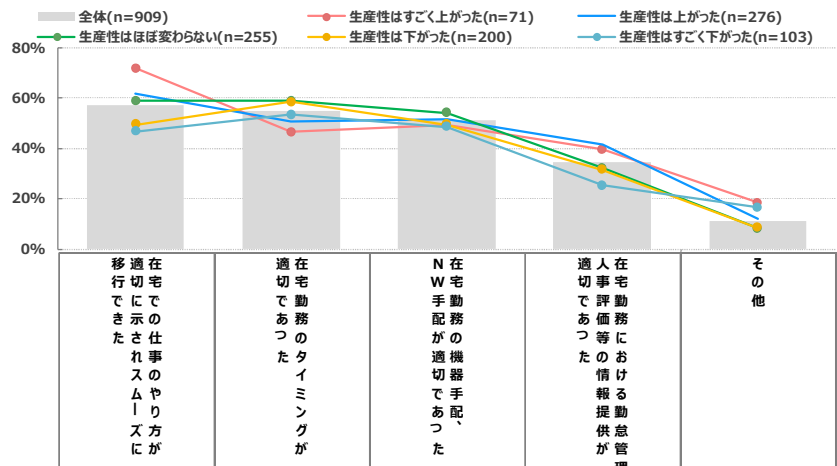


基数：生産性はほぼ変わらないもしくは下がった人

3.14 在宅勤務の導入で良かった項目（Q19）

回答者の在宅勤務の導入で良かった項目は、「在宅での仕事のやり方が適切に示されスムーズに移行できた」が最も多く、57.3%、次いで、「在宅勤務のタイミングが適切であった」が 54.7%、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切であった」が 51.4%と続く。在宅勤務で仕事の生産性の変化別にみると、生産性は上がった層になるほど、「在宅での仕事のやり方が適切に示されスムーズに移行できた」が高く、生産性との相関が高い項目となっている。その他の自由回答をみると、「通勤時間がなくなったことが良かった」との回答が散見される。職種別にみると、プロデューサーでは「在宅勤務のタイミングが適切であった」が高い。また、機器性能が仕事の効率に影響するテクニカルアーティストでは「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切であった」のスコアが他の職種よりも高い。（図 3-14-1）

図 3-14-1 在宅勤務の導入で良かった項目

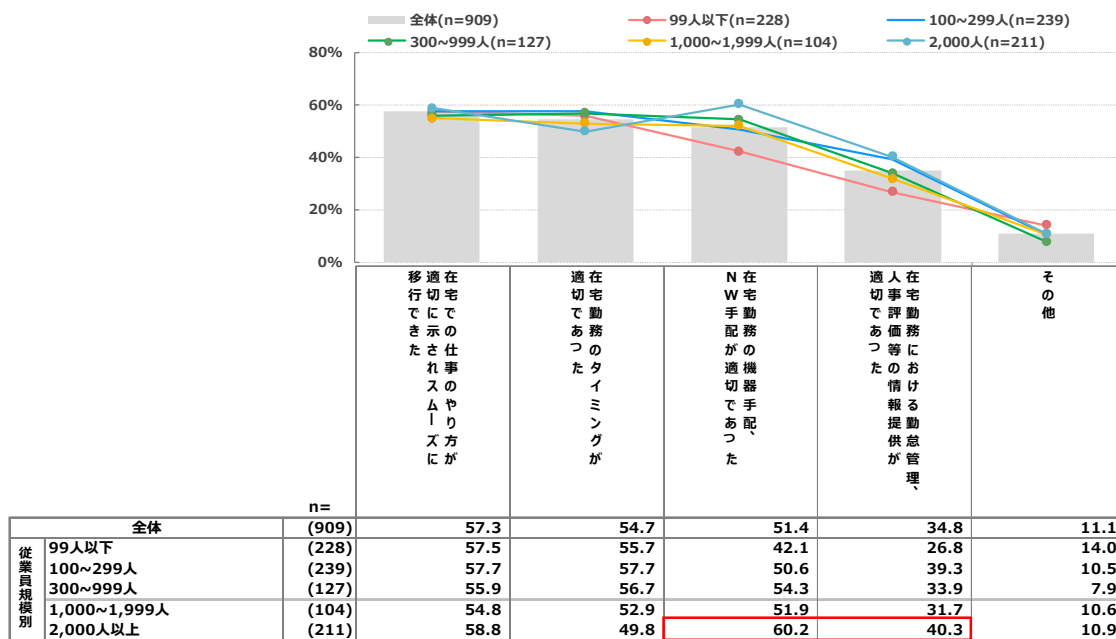


	n=	全体	生産性はすごく上がった(n=71)	生産性は上がった(n=276)	生産性はほぼ変わらない(n=255)	生産性は下がった(n=200)	生産性はすごく下がった(n=103)
全体	(909)	57.3	54.7	51.4	34.8	11.1	
職種別							
プロデューサー	*(26)	34.6	73.1	38.5	30.8	15.4	
ディレクター	(62)	50.0	45.2	56.5	37.1	8.1	
ゲームデザイナー	(135)	53.3	57.0	54.1	29.6	13.3	
エンジニア	(398)	60.3	55.0	51.3	36.7	9.5	
アーティスト	(119)	56.3	47.1	51.3	29.4	14.3	
テクニカルアーティスト	*(25)	60.0	48.0	68.0	36.0	12.0	
サウンドクリエイター	*(27)	55.6	59.3	59.3	44.4	3.7	
データサイエンティスト等	*(12)	66.7	66.7	58.3	50.0	25.0	
品質管理、品質保証、テスター	*(13)	69.2	53.8	38.5	61.5	7.7	
役員、管理職	(32)	59.4	62.5	34.4	31.3	12.5	
教授、教員、講師	*(4)	50.0	50.0	-	25.0	-	
学生	*(4)	75.0	75.0	-	25.0	-	
職位別							
一般	(498)	61.0	52.6	52.8	37.3	10.6	
リーダークラス	(201)	54.2	55.2	54.7	32.3	12.4	
主任・係長クラス	(70)	47.1	57.1	54.3	30.0	4.3	
課長クラス	(59)	52.5	66.1	49.2	40.7	8.5	
部長クラス	(34)	44.1	67.6	35.3	26.5	14.7	
執行役員	*(7)	57.1	42.9	28.6	14.3	28.6	
経営者	(40)	62.5	47.5	32.5	25.0	20.0	
生産性変化別							
生産性はすごく上がった	(71)	71.8	46.5	49.3	39.4	18.3	
生産性は上がった	(276)	62.0	50.7	51.8	41.7	12.0	
生産性はほぼ変わらない	(255)	58.8	58.8	54.1	32.2	8.2	
生産性は下がった	(200)	49.5	58.5	49.5	31.5	8.5	
生産性はすごく下がった	(103)	46.6	53.4	48.5	25.2	16.5	
配偶者勤務状況×世帯が必要な子供有無別							
配偶者は在宅勤務	(160)	53.8	51.3	47.5	35.0	13.8	
子どもあり	(68)	57.4	48.5	51.5	36.8	14.7	
コロナ禍で世話をする子供がいる	(61)	60.7	47.5	52.5	32.8	16.4	
コロナ禍で世話をする子供がいない	*(6)	33.3	50.0	33.3	83.3	-	
配偶者は出社勤務	(99)	47.5	59.6	53.5	38.4	8.1	
子どもあり	(58)	46.6	58.6	53.4	34.5	6.9	
コロナ禍で世話をする子供がいる	(48)	39.6	58.3	50.0	29.2	8.3	
コロナ禍で世話をする子供がいない	*(9)	77.8	66.7	66.7	55.6	-	
配偶者は勤務していない	(187)	58.3	54.5	51.9	31.0	11.2	
子どもあり	(123)	59.3	53.7	52.8	29.3	13.0	
コロナ禍で世話をする子供がいる	(100)	64.0	56.0	58.0	31.0	12.0	
コロナ禍で世話をする子供がいない	*(20)	45.0	45.0	30.0	25.0	15.0	
配偶者なし	(491)	59.7	55.0	51.1	35.6	10.8	

基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

従業員規模別にみると、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切であった」「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切であった」は、2,000 人以上の従業員規模で割合が高くなっており、99 人以下の従業員規模と比較して、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切であった」は 18.1 ポイント、「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切であった」は 13.5 ポイント、2000 人以上の従業員規模の方が高い。(図 3-14-2)

図 3-14-1 在宅勤務の導入で良かった項目

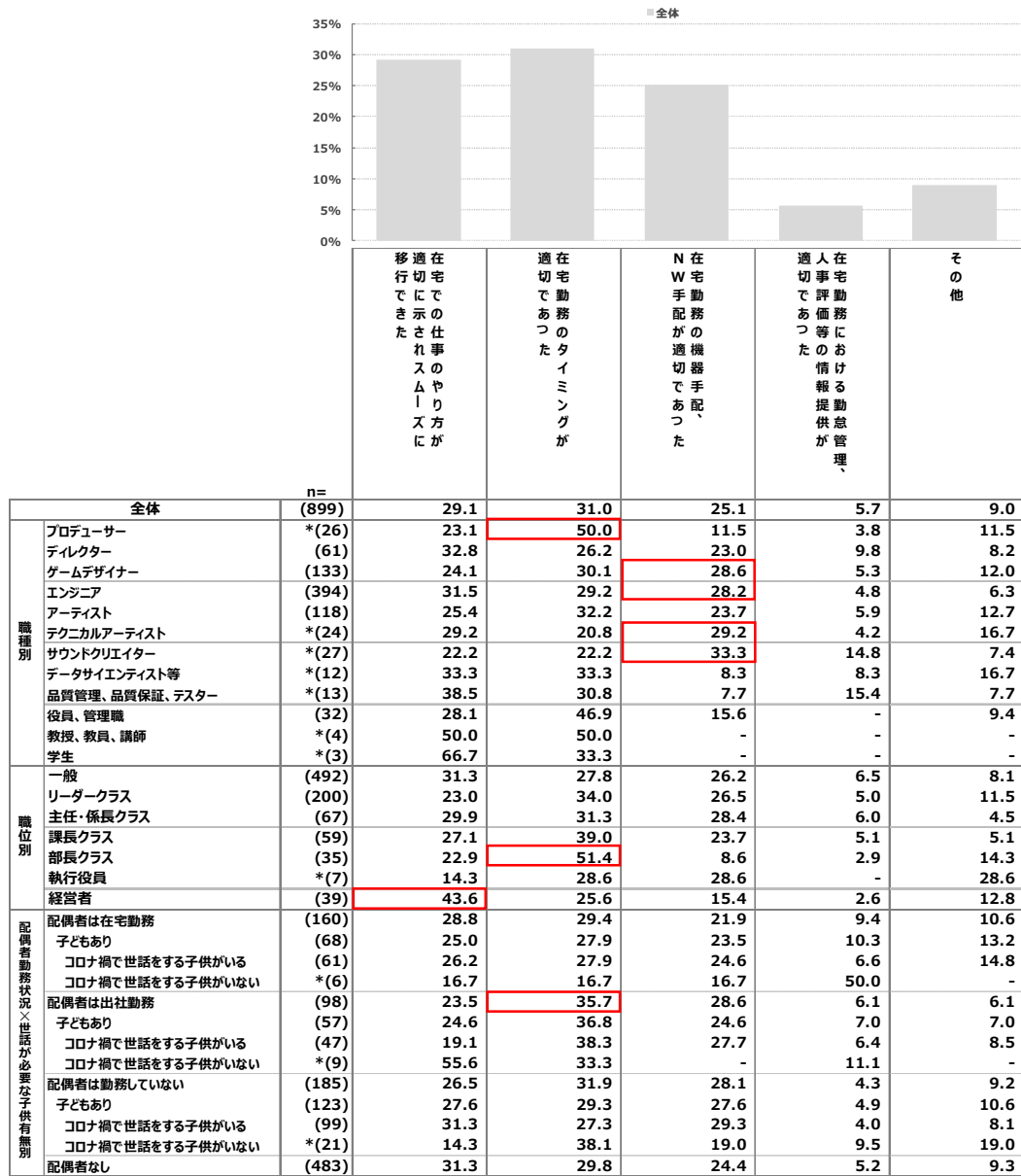


基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.15 在宅勤務の導入で最も良かった項目 (Q20)

回答者の在宅勤務の導入で最も良かった項目は、「在宅勤務のタイミングが適切であった」が最も多く 31.0%、次いで「在宅での仕事のやり方が適切に示されスムーズに移行できた」が 29.1%、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切であった」が 25.1%と続く。職種別にみると、プロデューサーでは「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切であった」のスコアが他の職種よりも高い。特に NW 環境が必要なサウンドクリエイターでスコアが高くなっている。職位別にみると、部長クラスは「在宅勤務のタイミングが適切であった」が最も高く、経営者は「在宅での仕事のやり方が適切に示されスムーズに移行できた」が最も高くなっている。また、配偶者の在宅勤務状況別にみると、在宅勤務よりも出社勤務の方が「在宅勤務のタイミングが適切であった」のスコアが高くなっている。(図 3-15-1)

図 3-15-1 在宅勤務の導入で最も良かった項目



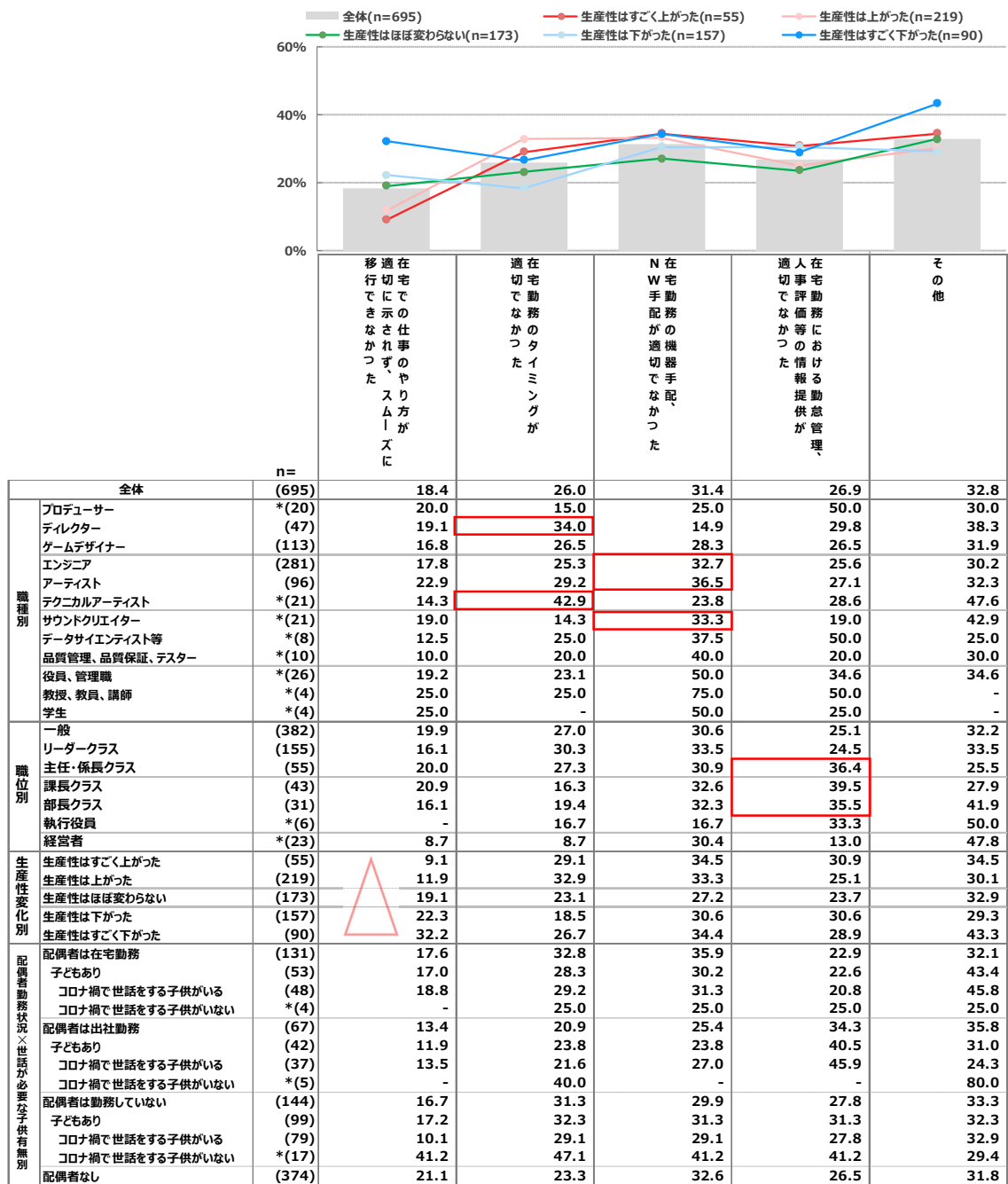
基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.16 在宅勤務の導入の際に困った項目（Q21）

回答者の在宅勤務の導入の際に困った項目は、「その他」が最も高く32.8%、次いで、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切でなかった」が31.4%、「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切でなかった」が26.9%と続く。その他の自由回答をみると、メンバーとのコミュニケーション不足やオンラインでのコミュニケーションの取り方に関する内容や在宅での勤務環境（スペースの確保や机、椅子などの準備、ネットワーク環境の不安定さ）などの回答が散見された。

職種別にみると、ディレクター、テクニカルアーティストでは「在宅勤務のタイミングが適切でなかった」のスコアが高く、エンジニア、アーティスト、サウンドクリエイターでは「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切でなかった」にスコアが他の職種よりも高い。職位別にみると、主任・係長クラス、課長クラス、部長クラスなど、部下を評価する立場の人では「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切でなかった」の割合が他の職位よりも高くなっている。在宅勤務で仕事の生産性の変化別にみると、生産性が下がった層になるほど、「在宅での仕事のやり方が適切に示されず、スムーズに移行できなかった」の割合が高くなっている。（図 3-16-1）

図 3-16-1 在宅勤務の導入の際に困った項目

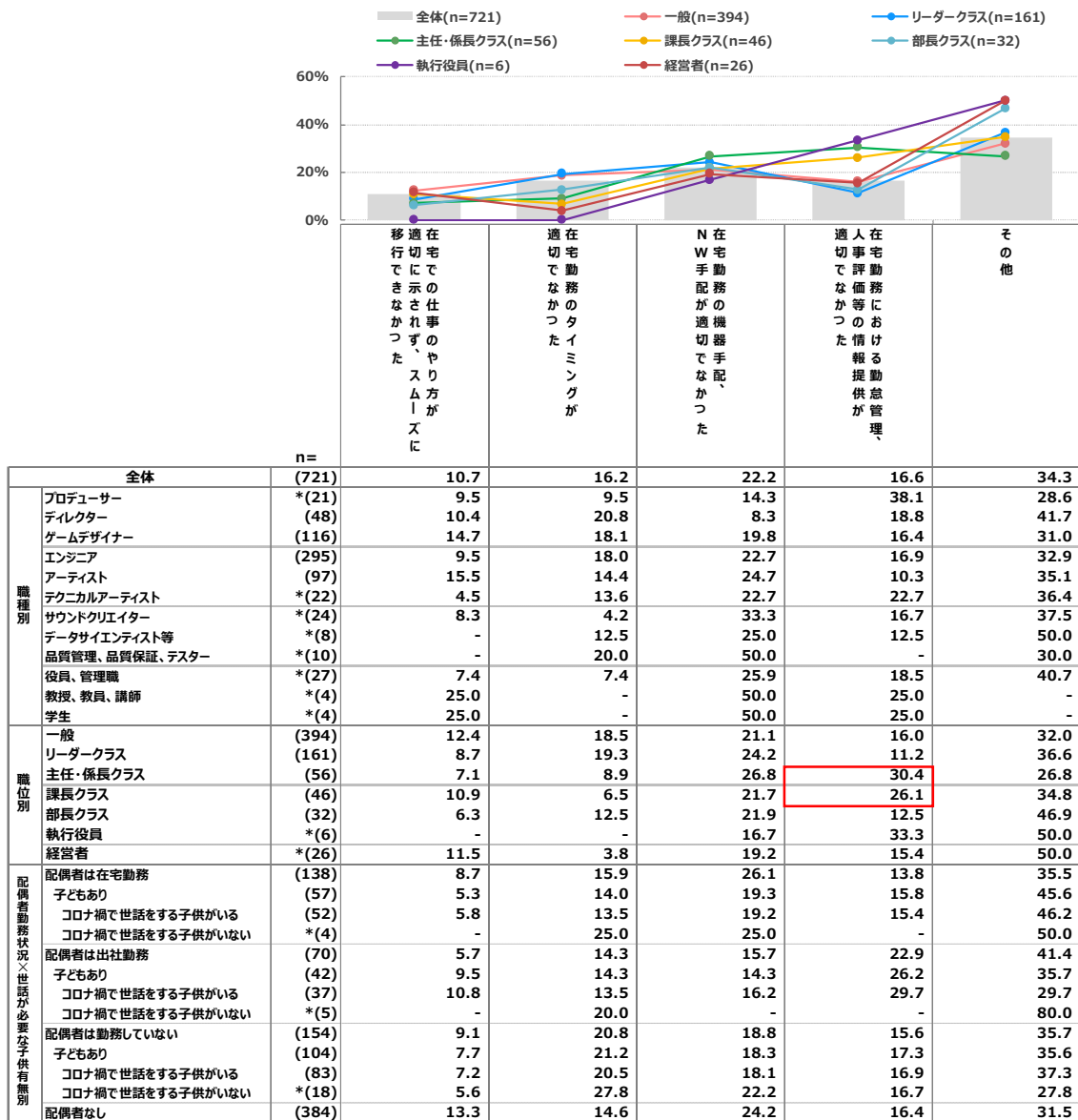


基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.17 在宅勤務の導入の際に最も困った項目 (Q22)

回答者の在宅勤務の導入の際に最も困った項目は、「その他」が最も高く34.3%、次いで、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切でなかった」が22.2%、「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切でなかった」が16.6%と続く。職位別にみると、部下を評価する主任・係長クラス、課長クラスでは「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切でなかった」のスコアが他の職位よりもやや高くなっている。(図 3-17-1)

図 3-17-1 在宅勤務の導入の際に最も困った項目

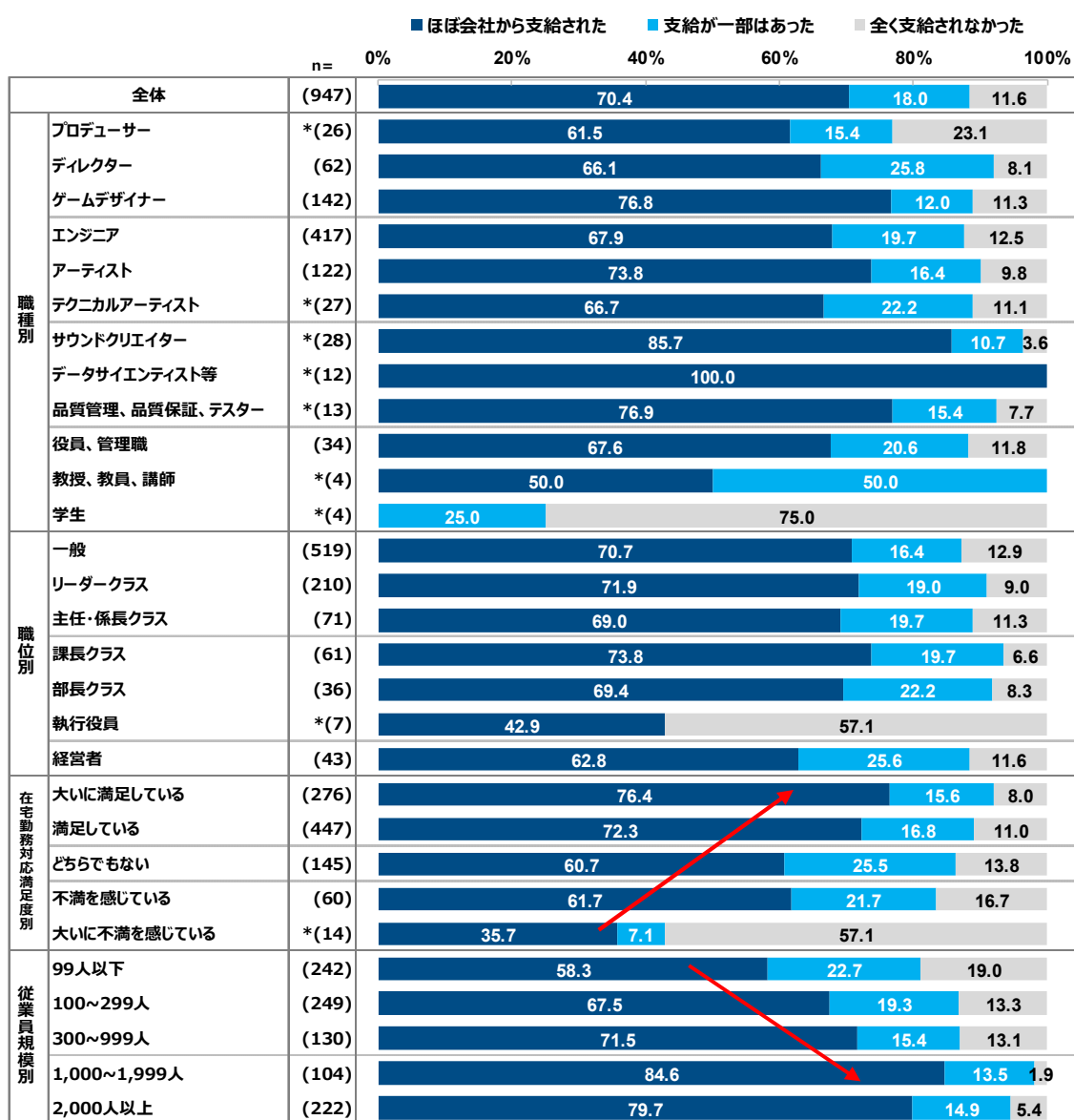


基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.18 在宅勤務に必要なパソコン等環境の支給 (Q28)

回答者の在宅勤務に必要なパソコン等環境の支給は、「ほぼ会社から支給された」が最も高く 70.4%、次いで、「支給が一部はあった」が 18.0%、「全く支給されなかった」が 11.6%と続く。勤務先の在宅勤務対応に対する満足度別にみると、満足度が高いほど、「ほぼ会社から支給された」のスコアが高くなっている。従業員規模別にみると、従業員数が多いほど、「ほぼ会社から支給された」の割合が高い傾向となっている。(図 3-18-1)

図 3-18-1 在宅勤務に必要なパソコン等環境の支給



基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

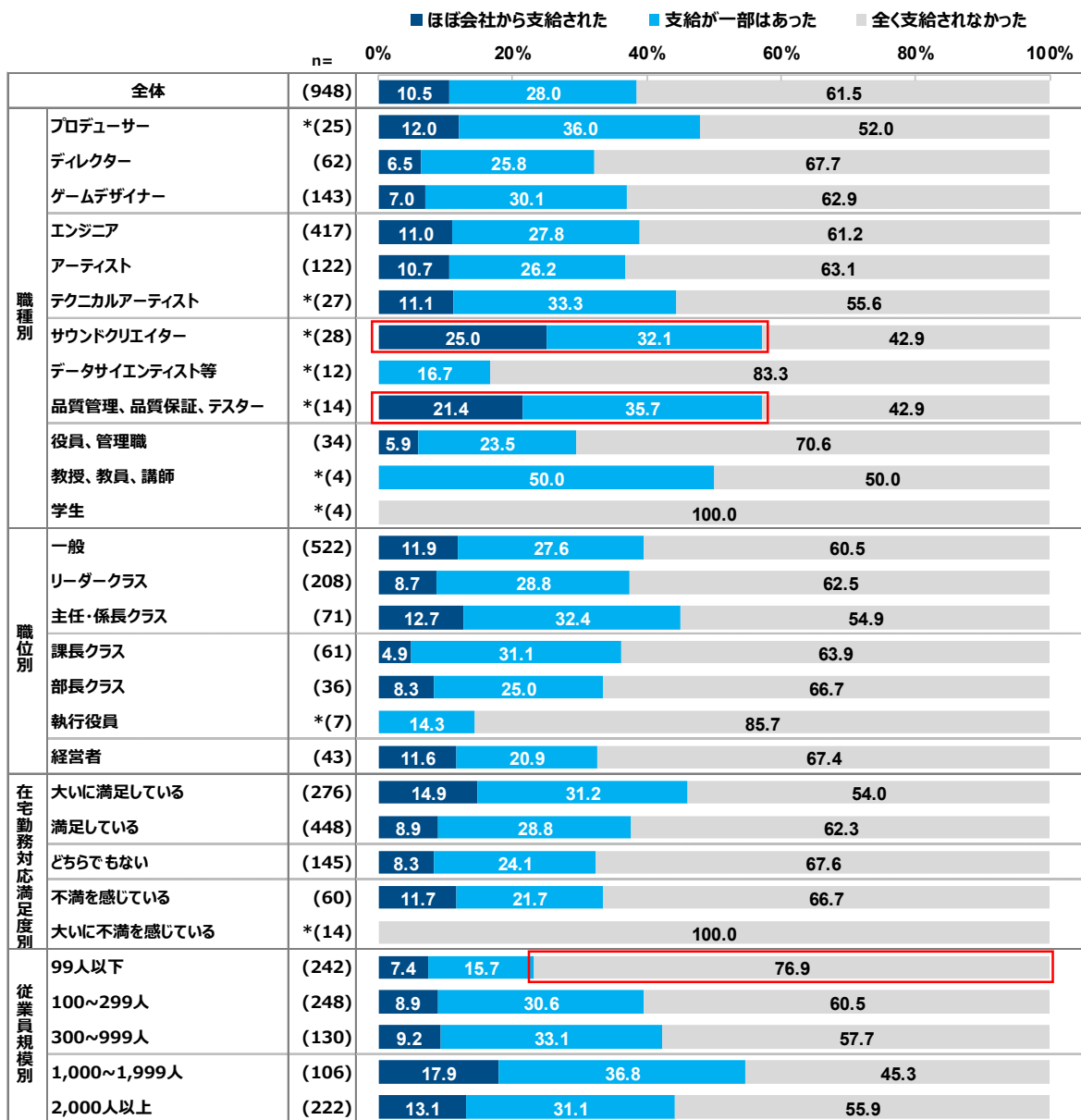
3.19 在宅勤務のネットワーク環境の支給（Q29）

回答者の在宅勤務のネットワーク環境の支給は、「全く支給されなかった」が最も高く 61.5%、次いで、「支給が一部はあった」が 28.0%、「ほぼ会社から支給された」が 10.5%と続く。

職種別にみると、業務に NW 環境が必要なサウンドクリエイター、品質管理、品質保証、テスターでは「ほぼ会社から支給された」「支給が一部あった」の割合が他の職種よりも高くなっている。従業員規模別にみると、「全く支給されなかった」の割合は、99 人以下の従業員規模で最も高く 76.9%となっている。

（図 3-19-1）

図 3-19-1 在宅勤務のネットワーク環境の支給

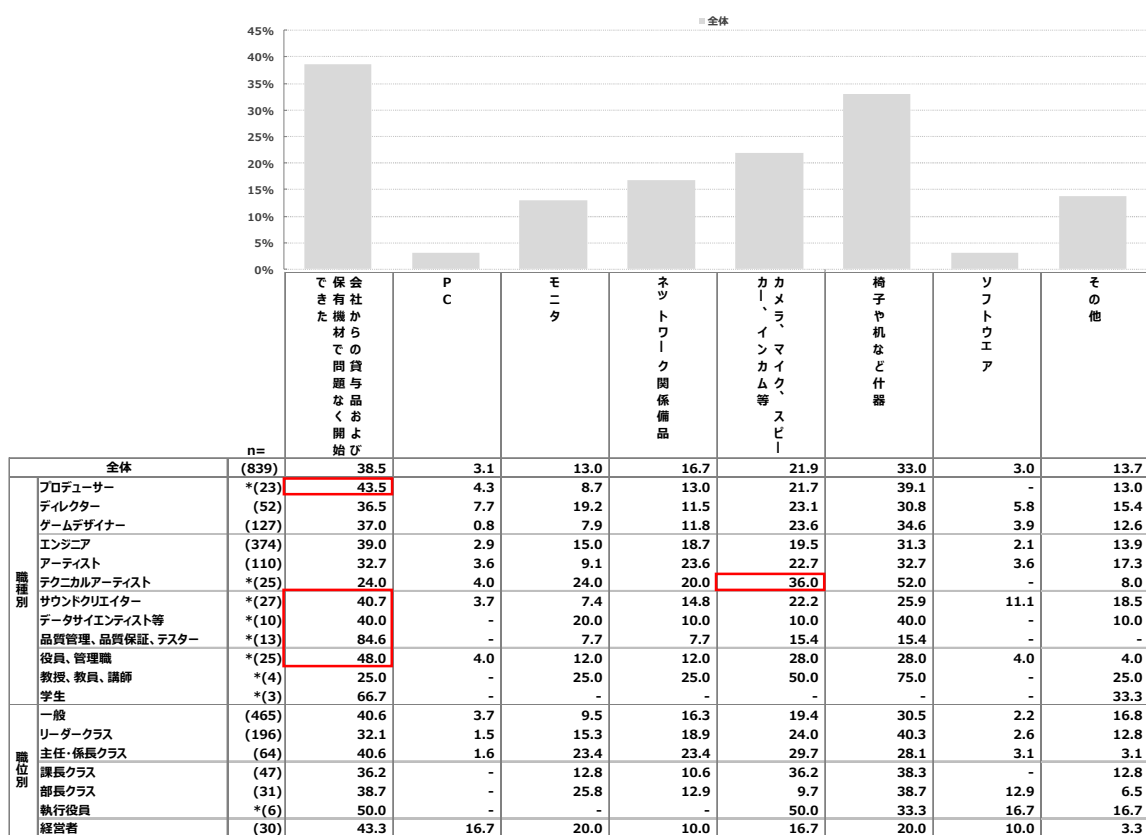


基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.20 在宅勤務開始時に自身で新たに購入した物品 (Q30)

回答者の在宅勤務開始時に自身で新たに購入した物品は、「会社から貸与品および保有機材で問題なく開始できた」が最も高く 38.5%、次いで、「椅子や机など什器」が 33.0%、「カメラ、マイク、スピーカー、インカム等」が 21.9%と続く。職種別にみると、プロデューサー、サウンドクリエイター、データサイエンティスト等、品質管理、品質保証、テスター、役員、管理職などでは「会社からの貸与品および保有機材で問題なく開始できた」が他の職種よりも高く、テクニカルアーティストでは「カメラ、マイク、スピーカー、インカム等」が他の職種よりも高い。(図 3-20-1)

図 3-20-1 在宅勤務開始時に自身で新たに購入した物品



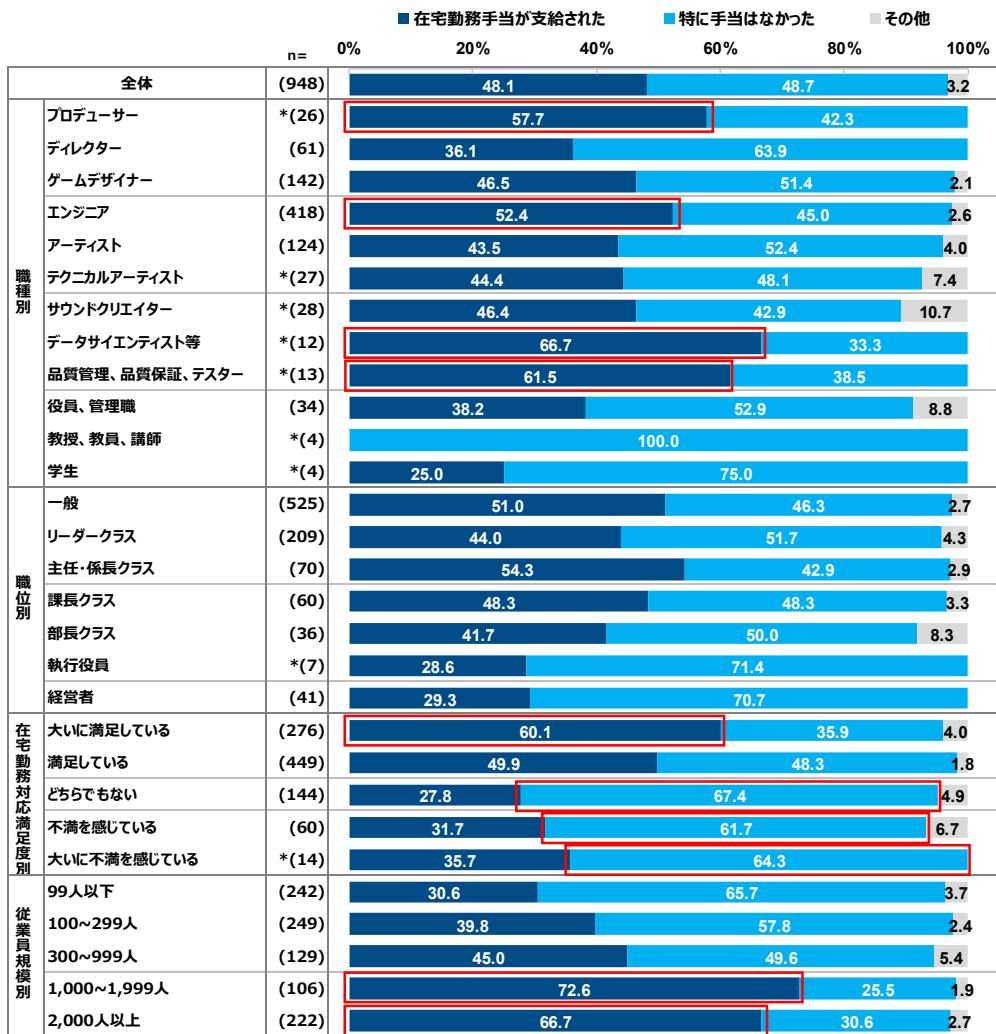
基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.21 在宅勤務の特別な手当等の支給（Q31）

回答者の在宅勤務の特別な手当等の支給は、「特に手当はなかった」が最も高く 48.7%、次いで、「在宅勤務手当が支給された」が 48.1%、「その他」が 3.2%と続く。

職種別にみると、プロデューサー、エンジニア、データサイエンティスト等、品質管理、品質保証、テスター、では、「在宅勤務手当が支給された」のスコアが他の職種よりも高い。勤務先の在宅勤務対応に対する満足度別にみると、大いに満足している層では「在宅勤務手当が支給された」の割合が高く 60.1%。どちらでもない層、不満を感じる層では「特に手当はなかった」の割合が高く 6~7 割となっている。従業員規模別にみると、1,000~1,999 人、2,000 人以上の従業員規模では、「在宅勤務手当が支給された」の割合が高く 7 割前後となっている。（図 3-21-1）

図 3-21-1 在宅勤務の特別な手当等の支給



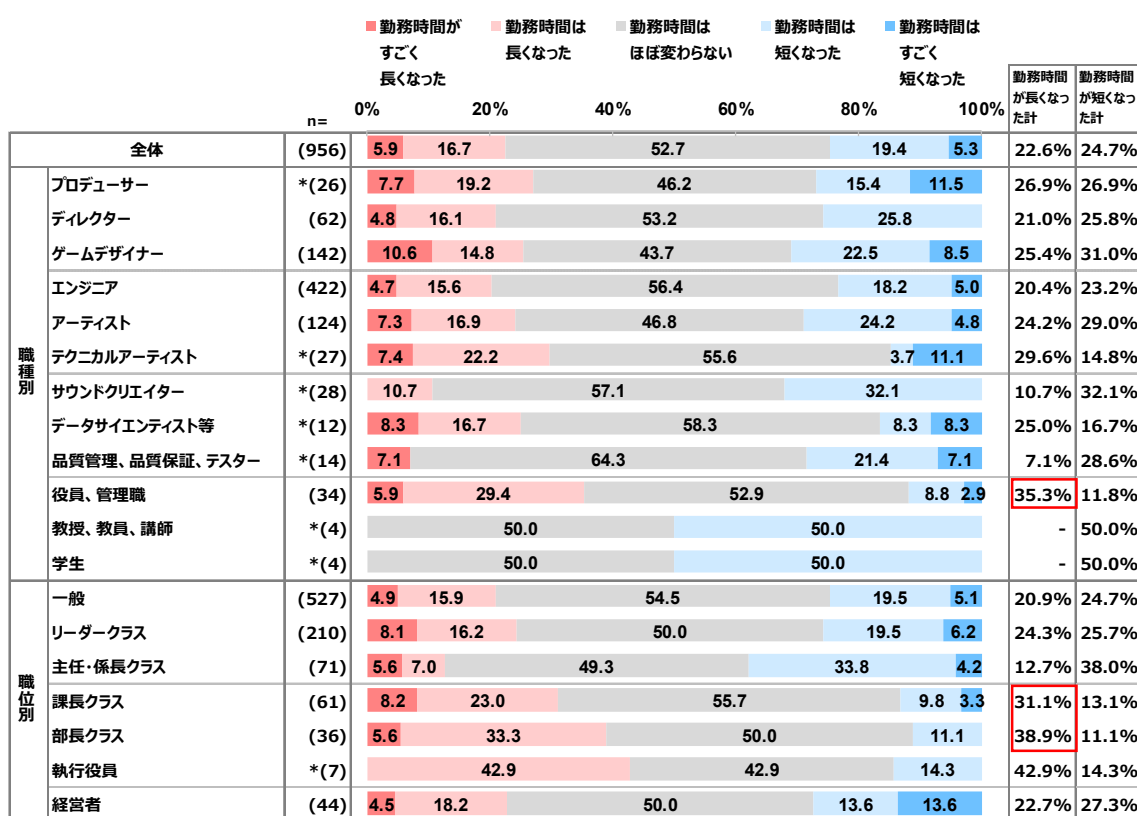
基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.22 在宅勤務での勤務時間の変化（Q32）

回答者の在宅勤務での勤務時間の変化は、「勤務時間がすごく長くなった（120%以上）」「勤務時間は長くなった（105%～120%未満）」が 22.6%、「勤務時間はほぼ変わらない（95%～105%未満）」が 52.7%、「勤務時間は短くなった（80%～95%未満）」「勤務時間はすごく短くなった（80%未満）」は 24.7%であった。

職種別にみると、役員、管理職では、「勤務時間がすごく長くなった（120%以上）」「勤務時間は長くなった（105%～120%未満）」が 35.3%と他の職種よりもやや高くなっている。職位別にみると、主任・係長クラスでは、「勤務時間は短くなった（80%～95%未満）」の割合が他の職位よりも高くなっているが、課長クラス、部長クラスでは「勤務時間は長くなった（105%～120%未満）」の割合が他の職位よりも高い。（図 3-22-1）

図 3-22-1 在宅勤務での勤務時間の変化

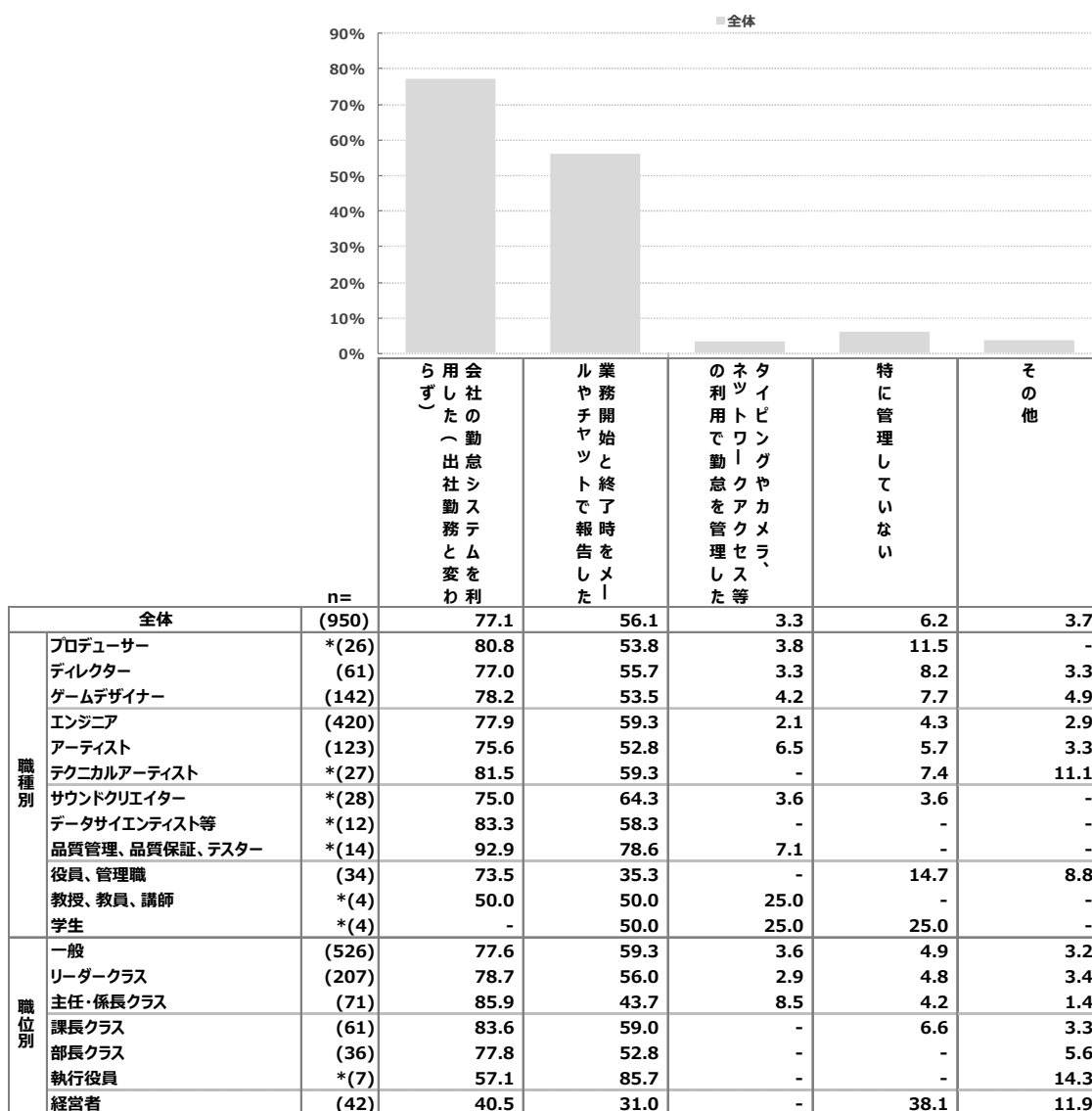


基数：新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.23 勤怠管理 (Q33)

回答者の勤怠管理は、「会社の勤怠システムを利用した（出社勤務と変わらず）」が最も高く 77.1%、次いで、「業務開始と終了時をメールやチャットで報告した」が 56.1%、「特に管理していない」が 6.2%と続く。（図 3-22-1）

図 3-23-1 勤怠管理



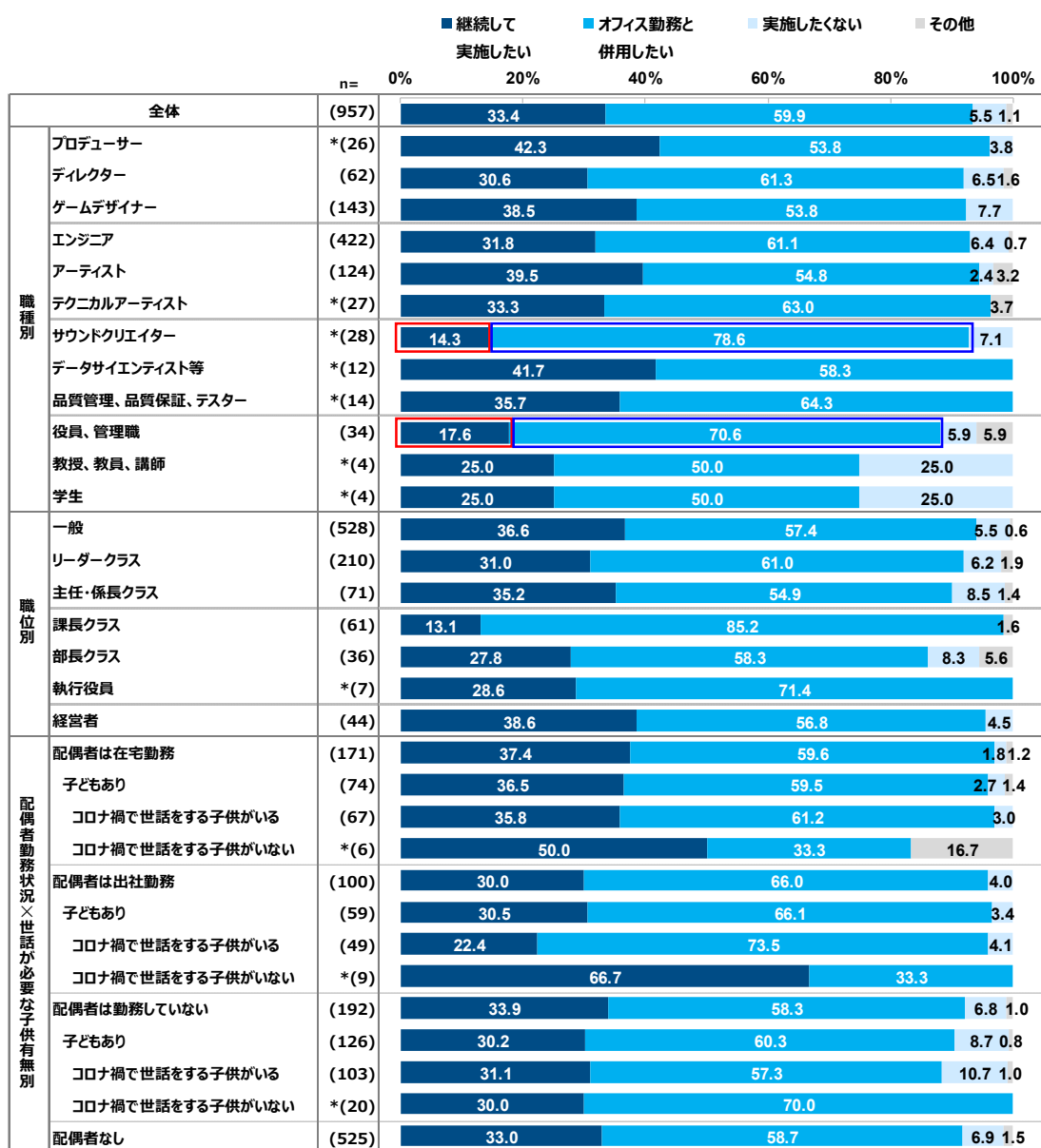
基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.24 通常勤務になった際の在宅勤務の希望（Q34）

回答者の通常勤務になった際の在宅勤務の希望は、「オフィス勤務と併用したい」が最も高く 59.9%、次いで、「継続して実施したい」33.4%、「実施したくない」5.5%と続く。

職種別にみると、サウンドクリエイター、役員、管理職では「継続して実施したい」のスコアが他の職種よりも低いが、「オフィス勤務と併用したい」のスコアが他の職種よりも高い。（図 3-24-1）

図 3-24-1 通常勤務になった際の在宅勤務の希望



基数:新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.25 在宅勤務を経験して良かった点（Q35）

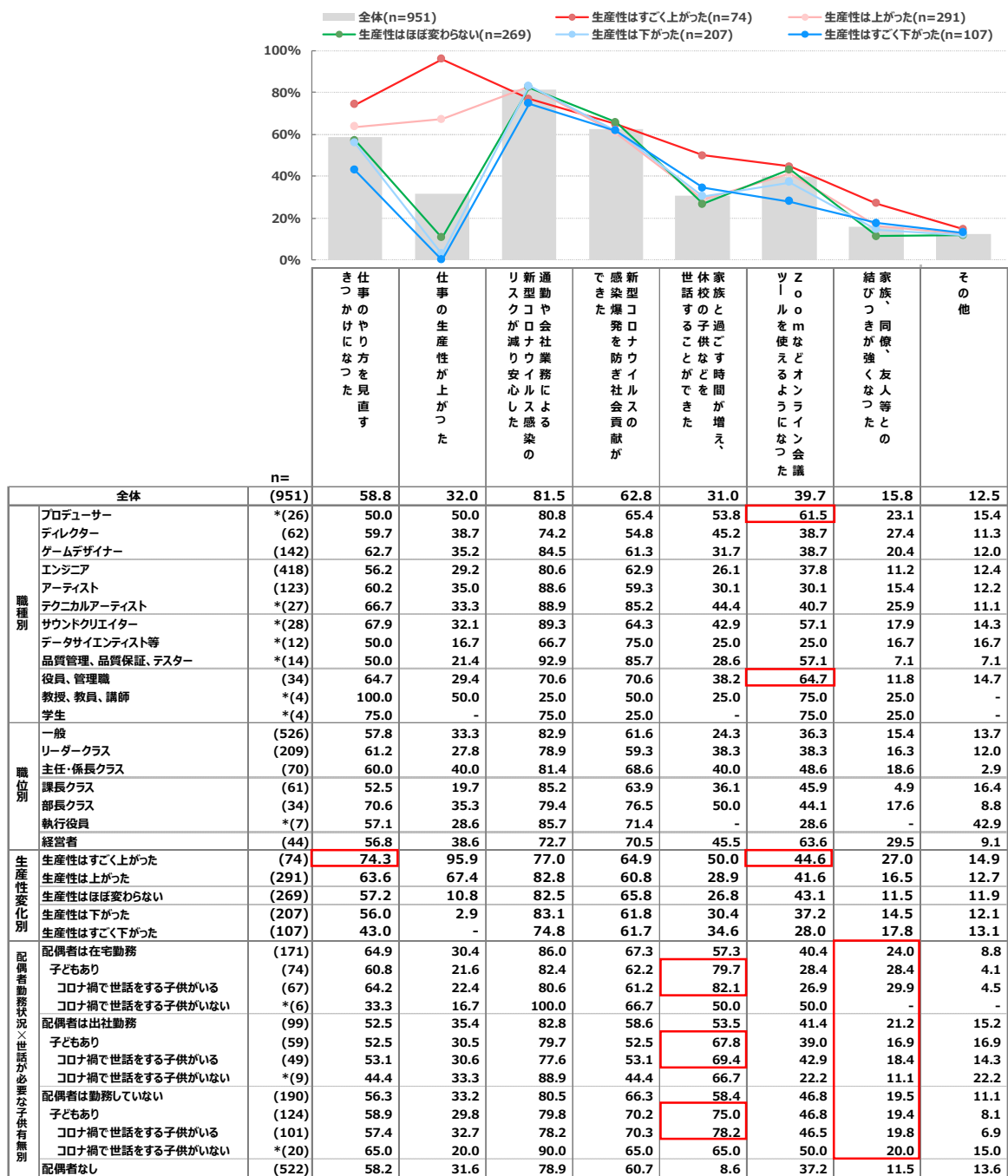
回答者の在宅勤務を経験して良かった点は、「通勤や会社業務により新型コロナウイルス感染のリスクが減り安心した」が最も高く 81.5%、次いで、「新型コロナウイルスの感染爆発を防ぎ社会貢献ができた」が 62.8%、「仕事のやり方を見直すきっかけになった」が 58.8%と続く。その他の自由回答をみると、通勤時間で感じていたストレスが減ったことや通勤時間に使っていた時間を個人の時間に充てられるなどの回答がみられた。

職種別にみると、業務上打合せや会議が多い、プロデューサー、役員、管理職では、「Zoom などオンライン会議ツールを使えるようになった」のスコアが他の職種よりも高い。

在宅勤務で仕事の生産性の変化別にみると、生産性はすごく上がった層と生産性はすごく下がった層を比較すると、「やり方を見直すきっかけになった」「Zoom などオンライン会議ツールを使えるようになった」での差が大きく、生産性はすごく上がった層の方が生産性はすごく下がった層よりも 15 ポイント以上高い。

子どもがいる人では、「家族と過ごす時間が増え、休校の子どもなどを世話することができた」のスコアが高い。また、配偶者がいる人はいない人よりも「家族、同僚、友人等との結びつきが強くなった」のスコアが高い。（図 3-25-1）

図 3-25-1 在宅勤務を経験して良かった点



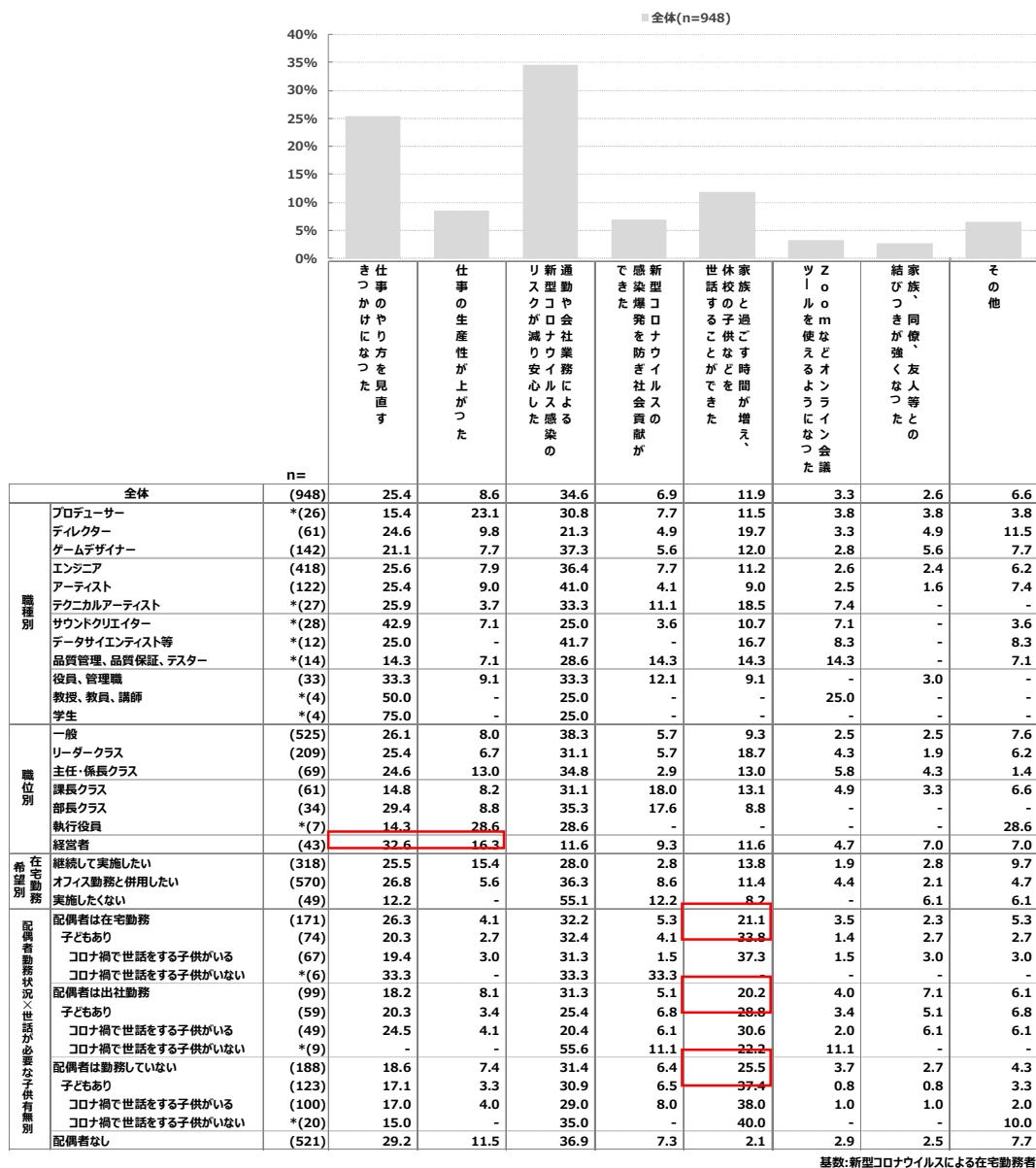
基数: 新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.26 在宅勤務を経験して最も良かった点 (Q36)

在宅勤務を経験して最も良かった点は、「通勤や会社業務により新型コロナウイルス感染のリスクが減り安心した」が最も高く34.6%、次いで、「仕事のやり方を見直すきっかけになった」が25.4%、「家族と過ごす時間が増え、休校の子供などを世話することができた」が11.9%と続く。

新型コロナウイルスが落ち着き通常業務になった時の在宅勤務希望別にみると、継続して実施したい層は、実施したくない層に比べて「仕事のやり方を見直すきっかけになった」「仕事の生産性が上がった」の割合が10ポイント以上高くなっている。また、子どもがいる人では「家族、同僚、友人等との結びつきが強くなった」のスコアが高くなっている。(図3-26-1)

図3-26-1 在宅勤務を経験して最も良かった点



基数：新型コロナウイルスによる在宅勤務者

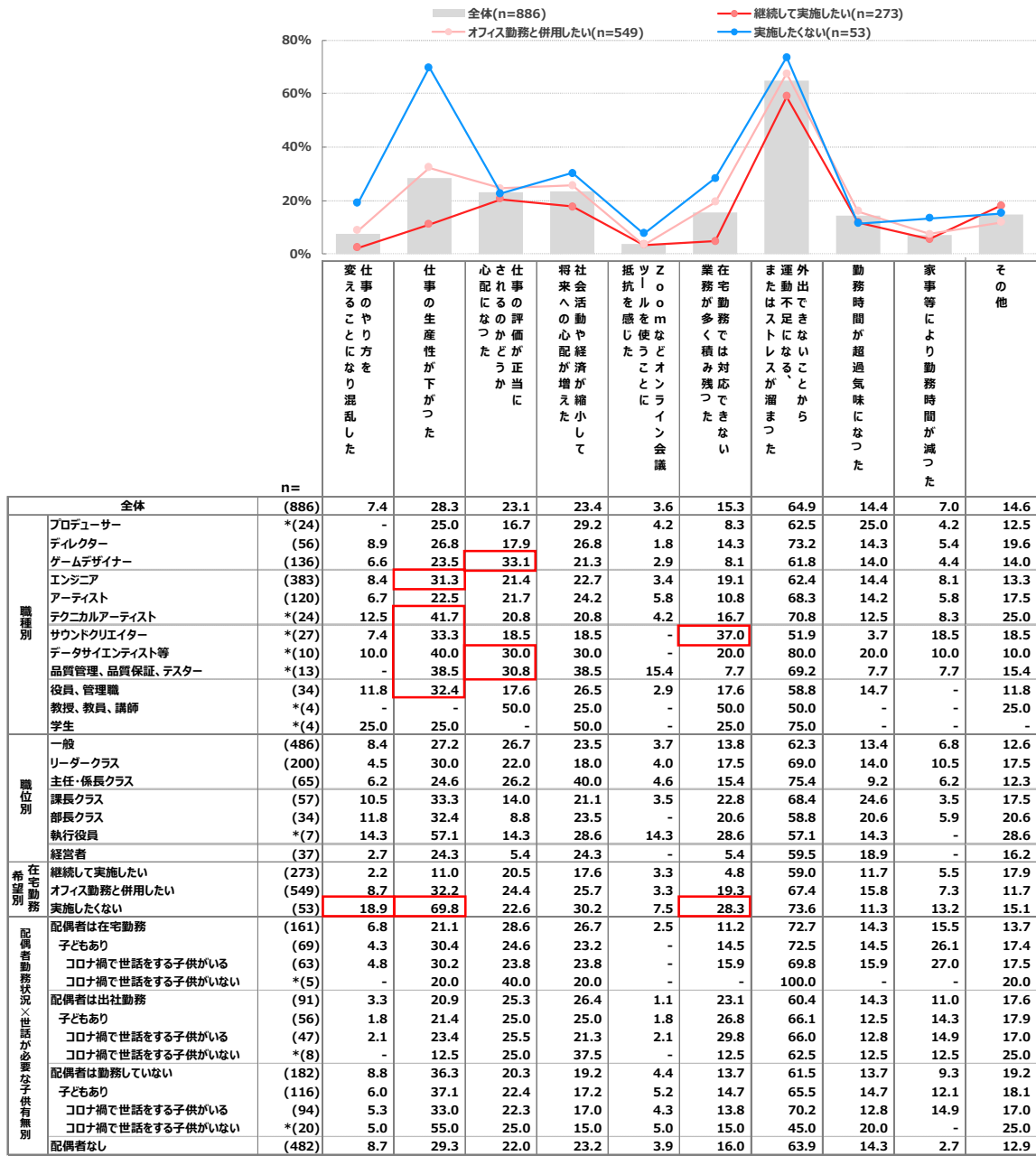
3.27 在宅勤務を経験して困った点（Q37）

回答者の在宅勤務を経験して困った点は、「外出できないことから運動不足になる、またはストレスがたまった」が最も高く 64.9%、次いで、「仕事の生産性が下がった」が 28.3%、「社会活動や経済が縮小して将来への心配が増えた」が 23.4%と続く。その他の自由回答をみると、メンバーとのコミュニケーション不足や、不慣れなオンラインでのコミュニケーションの仕方などがみられた。

職種別にみると、エンジニア、テクニカルアーティスト、サウンドクリエイター、データサイエンティスト等、品質管理、品質保証、テスター、役員、管理職では「仕事の生産性が下がった」のスコアが他の職種よりも高い。ゲームデザイナー、データサイエンティスト等、品質管理、品質保証、テスターでは「仕事の評価が正当にされるのかどうか心配になった」のスコアが高くなっている。また、業務で NW 環境が必要なサウンドクリエイターでは「在宅勤務では対応できない残業が多く積み残った」という回答が多くなっている。

新型コロナウイルスが落ち着き通常業務になった時の在宅勤務希望別にみると、実施したくない層では、「仕事のやり方を変えることになり混乱した」「仕事の生産性が下がった」「在宅勤務では対応できない業務が多く積み残った」について継続して実施したい層、オフィス勤務と併用したい層と比較して割合が高くなっている。（図 3-27-1）

図 3-27-1 在宅勤務を経験して困った点



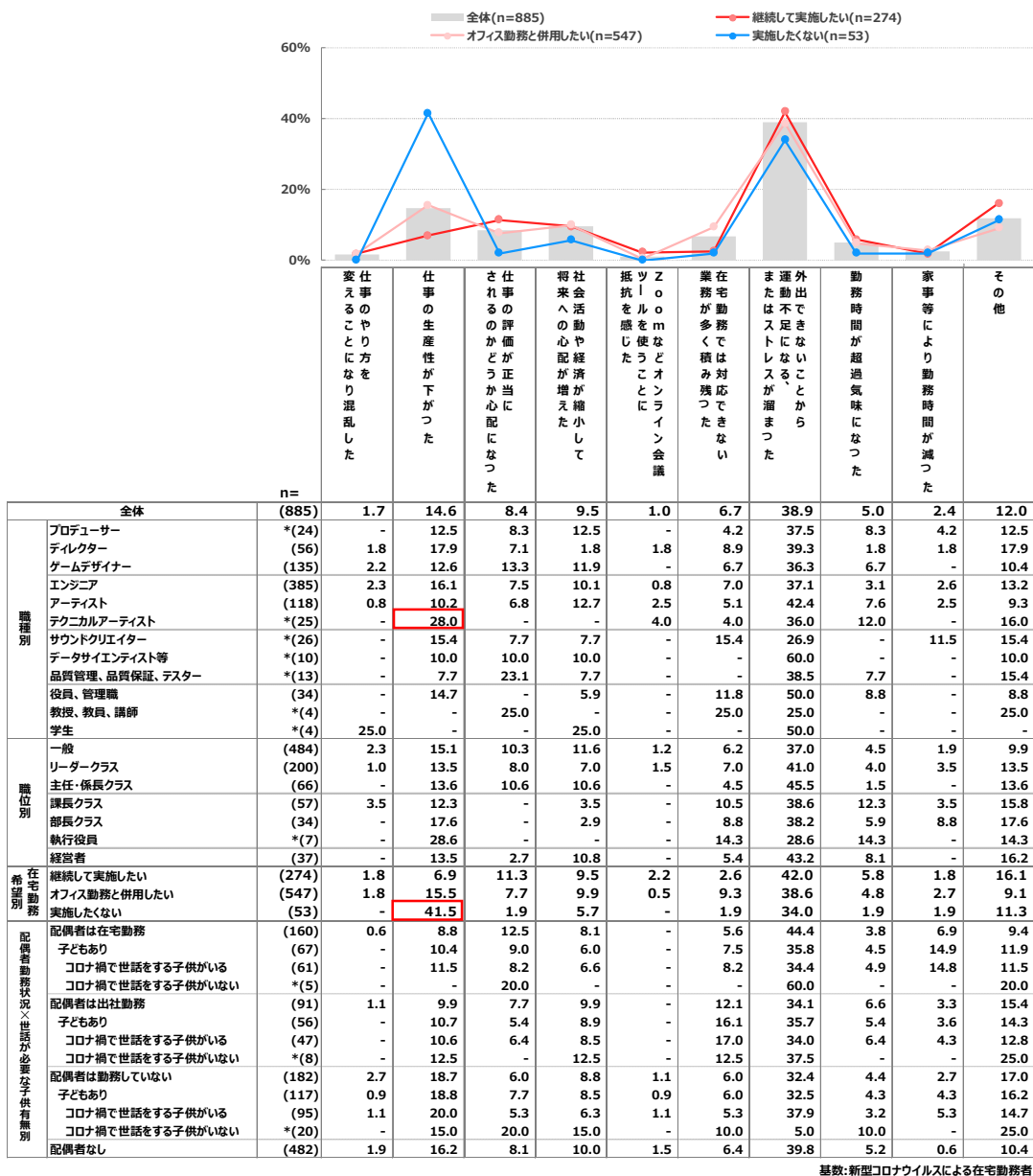
基数: 新型コロナウイルスによる在宅勤務者

3.28 在宅勤務を経験して最も困った点 (Q38)

回答者の在宅勤務を経験して最も困った点は、「外出できないことから運動不足になる、またはストレスがたまった」が最も高く38.9%、次いで、「仕事の生産性が下がった」が14.6%、「社会活動や経済が縮小して将来への心配が増えた」が9.5%と続く。

職種別にみると、テクニカルアーティストでは、「仕事の生産性が下がった」のスコアが他の職種よりも高い。新型コロナウイルスが落ち着き通常業務になった時の在宅勤務希望別にみると、実施したくない層では、「仕事の生産性が下がった」の割合が高く4割を超えている。(図 3-28-1)

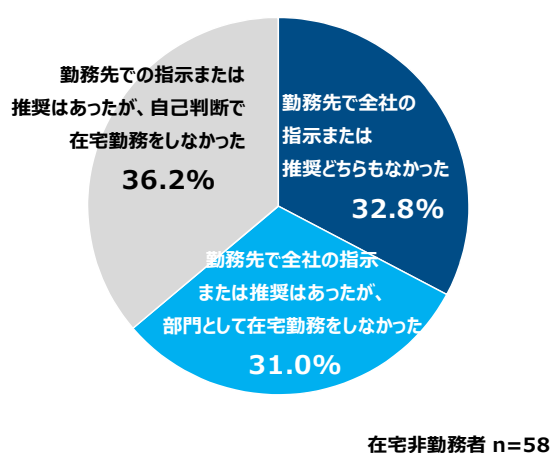
図 3-28-1 在宅勤務を経験して最も困った点



3.29 在宅勤務をしなかった理由（Q39）

回答者の在宅勤務をしなかった理由は、「勤務先での指示または推奨はあったが、自己判断で在宅勤務をしなかった」が最も高く 36.2%、次いで、「勤務先で全社の指示または推奨どちらもなかった」が 32.8%、「勤務先で全社の指示または推奨はあったが、部門として在宅勤務をしなかった」が 31.0%と続く。（図 3-29-1）

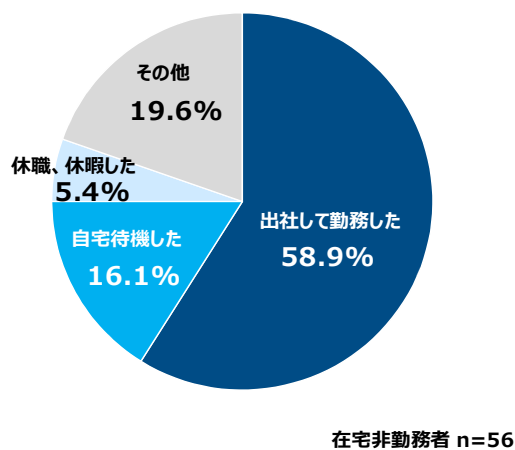
図 3-29-1 在宅勤務をしなかった理由



3.30 在宅勤務をしなかった結果（Q40）

回答者の在宅勤務をしなかった結果は、「出社して勤務した」が最も高く 58.9%、次いで、「その他」が 19.6%、「自宅待機した」が 16.1%と続く。（図 3-30-1）

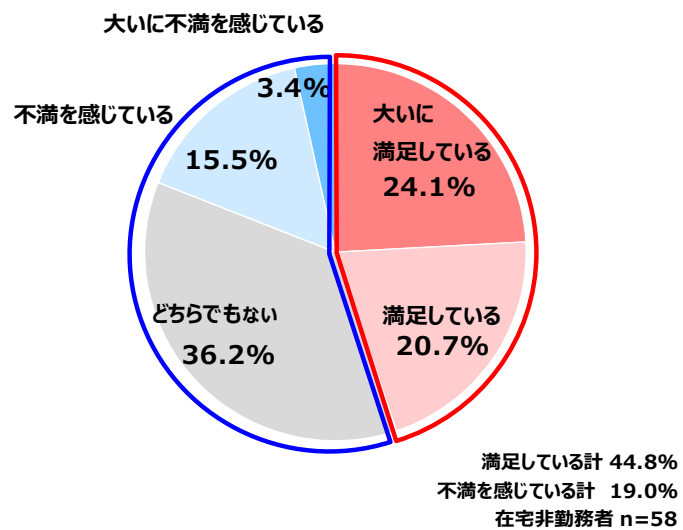
図 3-30-1 在宅勤務をしなかった結果



3.31 在宅勤務の対応全般に関する勤務先の満足度（Q41）

在宅勤務をしなかった回答者の宅勤務の対応全般に関する勤務先の満足度は、「大いに満足している」「満足している」が44.8%、「どちらでもない」が36.2%、「不満を感じている」「大いに不満を感じている」が19.0%であった。（図 3-31-1）

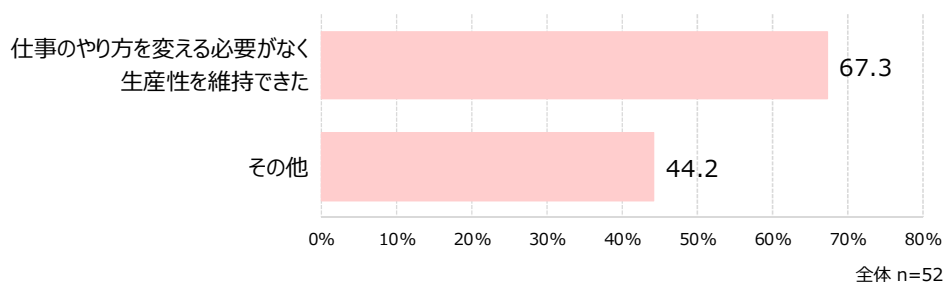
図 3-31-1 在宅勤務の対応全般に関する勤務先の満足度



3.32 在宅勤務をしなかったことで、良かったと感じる点（Q44）

回答者の在宅勤務をしなかったことで良かったと感じる点は、「仕事のやり方を変える必要がなく生産性を維持できた」が7割弱を占める。（図 3-32-1）

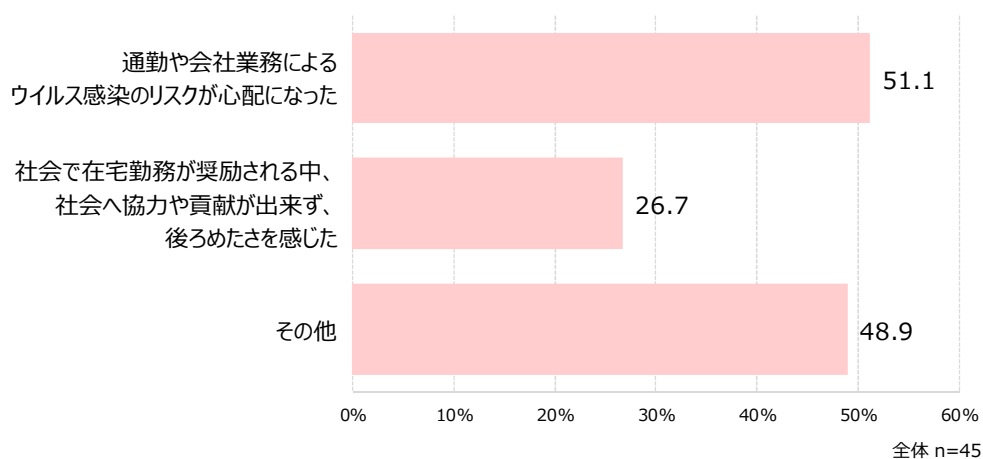
図 3-32-1 在宅勤務をしなかったことで、良かったと感じる点



3.33 在宅勤務をしなかったことで困ったと感じる点（Q45）

回答者の在宅勤務をしなかったことで困ったと感じる点は、「通勤や会社業務によるウイルス感染のリスクが心配になった」が 51.1%、「社会で在宅勤務が推奨される中、社会へ協力や貢献が出来ず、後ろめたさを感じた」が 26.7%であった。（図 3-33-1）

図 3-33-1 在宅勤務をしなかったことで困ったと感じる点



おわりに

本調査では、新型コロナウイルス感染症の影響で自宅勤務を行うゲーム開発者が増えている中で、ゲーム開発の在宅勤務に実態を把握することを目的に実施され、多くの回答（1,012名）が得られた。

●回答者属性（P9～14）

本調査の典型的な回答者は、冒頭で提示したように、エンジニア（43.8%）やゲームデザイナー（14.7%）として働いており、勤務先の従業員数は、100-299人（26.2%）で就労形態は正社員（81.0%）、役職は一般（55.1%）、ゲーム産業の経験年数は平均22.1年、スマートフォン・タブレット（57.0%）や据置型ゲーム機（50.4%）の開発・運営に従事している。

●新型コロナウイルス感染症による在宅勤務実施率（P15）

新型コロナウイルス感染症による在宅勤務実施率は、94.6%と高く、ゲーム開発の業界全体として、新型コロナウイルス感染症に対して柔軟に対応していることがうかがえる。GDCが公表しているデータを見ると、新型コロナウイルス感染症の影響で在宅勤務に切り替えが必要だった割合が70%、在宅勤務への切り替えが不要であったが3%、もともと在宅勤務をしていたが27%となっている。新型コロナウイルス感染症で在宅勤務を実施していたのは、97%となる。国内の在宅勤務状況は、世界水準と同程度の実施率ということがうかがえる。

（出典 GDC「2020 State of the Game Industry 2020 WORK FROM HOME EDITION」）

70 percent of game makers have had to switch to working from home

We also asked survey-takers whether they'd had to switch to a work-from-home setup due to the pandemic.

Of those who answered, 70 percent said yes; 3 percent said no, and 27 percent said they were already working from home.

Did you have to switch to working from home from a physical office at any point due to the pandemic?

Yes, I had switch to working from home 70%

No, I never had to switch to working from home 3%

No, I was already working from home 27%

●在宅勤務実施タイミング（P17～21）

在宅勤務を開始したタイミングをみると、2020年4月から開始したと回答した者が67.7%となり、緊急事態宣言がきっかけになっていることがうかがえる。職位別にみると、課長クラス、部長クラス、経

営者など役職がある人では、2020年2～3月から開始している人がやや多い結果となった。

在宅勤務に関して、勤務先から指示、推奨があったタイミングについては、6割半ばが「タイミングは適切と感じた」と回答しているが、3割半ばは「タイミングは必要よりも遅いと感じた」と回答している。ディレクター、アーティスト、テクニカルアーティスト、データサイエンティスト等では「タイミングは必要よりも遅いと感じた」が4割強と他の職種よりも高い。また、配偶者が在宅勤務の方においても、「タイミングは必要よりも遅いと感じた」のスコアがやや高く、配偶者の在宅勤務開始タイミングと比較して、遅いと感じている人が一定数存在することがうかがえる。本調査を実施した5月中旬～6月上旬の段階では、96.3%の者が在宅勤務を継続中と回答。

●新型コロナウイルス感染症流行前に働いていた環境（P16）

新型コロナウイルス感染症が流行する前までは、在宅勤務やコワーキングスペース、サテライトオフィスを利用してのテレワークを実施したことがなかった者が6割半ば存在しており、新型コロナウイルス感染症をきっかけに在宅勤務が進んだ状況である。また、プロデューサー、ディレクター、役員、管理職など業務に機材やNW環境が必須でない職種では、過去に在宅勤務をしたことがある割合が高い。

●勤務先の在宅勤務対応に対する満足度（P22）

勤務先の在宅勤務対応に対する満足度をみると、8割弱が「大いに満足している」「満足している」と回答している。職種別にみると、エンジニア、サウンドクリエイターにおいて、他の職種よりも満足度が高いと回答している。在宅勤務を経験して、通勤や会社業務による新型コロナウイルス感染症のリスクが減ったことを良かったと回答している人が多く、勤務先が在宅勤務を実施したことに満足していることがうかがえる。配偶者が出社勤務の方において特に満足度が高く、配偶者が在宅勤務よりも、仕事をマイペースに実施できると回答しており、配偶者の在宅勤務状況も在宅勤務の満足度に影響していることがうかがえる。

●在宅勤務を導入したことでの仕事の生産性の変化（P23～28）

在宅勤務を導入したことでの仕事の生産性の変化については、「生産性はすごく上がった」「生産性は上がった」が38.3%、「生産性はほぼ変わらない」が28.2%、「生産性は下がった」「生産性はすごく下がった」が33.5%となっている。職種別にみると、専門機材を必要としないプロデューサーにおいて、生産性が上がっている。また、ゲームデザイナーやアーティストにおいて、生産性の向上が見られた。エンジニア、役員、管理職では、「生産性はほぼ変わらない」のスコアが高い。配偶者の在宅勤務状況別では、満足度同様に、配偶者が出社勤務の人において、配偶者が在宅勤務よりも生産は上がったと回答している。また、配偶者の在宅勤務状況、子どもの有無が在宅勤務での仕事の生産性に影響していることがうかがえる。

生産性が上がったと感じる主な理由は「通勤時間が減り時間を有効に使うことができる」「在宅にてマイペースで時間配分ができる」。職種別にみると、プロデューサーでは「職場の打ち合わせや会議が減り、時間を有効に使うことができる」「在宅にて仕事がより集中できる」となっており、打合せ時間が減った時間を有効に使うことができるようになったことが生産性向上に寄与している。ディレクターやゲームデザイナー、

アーティストなどでも同様に「在宅にてマイペースで時間配分ができる」が生産性向上に寄与している。また、配偶者の在宅勤務状況別にみると、配偶者が在宅勤務よりも出社勤務の方が、在宅でマイペースに仕事ができていることがうかがえる。

一方で、生産性が下がったと感じる主な理由は、「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」「PC やネットワーク環境がオフィスに比べ十分でない」「在宅では仕事モードへ切り替えが難しい」。若年層では「在宅では仕事モードへ切り替えが難しい」、子持ちの方では「子供や家族が近くにいると、なかなか仕事に集中できない」といった理由が顕著に表れている。家庭環境が在宅勤務での仕事の生産性に影響していることがうかがえる。また、在宅勤務によって、メンバー同士のコミュニケーション量が減っていることや在宅での勤務環境が整っていないこと（スペースの確保や机、椅子などの準備、ネットワーク環境の不安定さ）などについても困っていることとして挙げられる。特に、業務で機器性能が必要なテクニカルアーティスト、サウンドクリエイターでは「PCやネットワーク環境がオフィスに比べ十分でない」ことが生産性の低下につながっていることがうかがえる。

●在宅勤務の導入について、勤務先の対応（P33～37）

在宅勤務の導入の際に困ったことでは、主任・係長クラス、課長クラス、部長クラスなど、部下を評価する立場の人では「在宅勤務における勤怠管理、人事評価等の情報提供が適切でなかった」という回答が多く、在宅勤務での人事評価についてどのように管理するのかが今後の課題としてみられる。その他、「在宅勤務の機器手配、NW 手配が適切でなかった」のスコアも高く、仕事の生産性に影響する内容であるため、今後対策が必要。特にエンジニア、アーティスト、サウンドクリエイターでスコアが高く、優先度が高い職種である。

在宅勤務導入にあたり、勤務先の補助や支給については、パソコン等環境の支給は「ほぼ会社から支給された」「支給が一部あった」88.4%、ネットワーク環境の支給は「ほぼ会社から支給された」「支給が一部あった」が 38.5%となっており、パソコン等環境の支給を実施したが、ネットワーク環境まで支給できていない企業が多いことがうかがえる。パソコン等環境の支給、ネットワーク環境の支給ともに、従業員規模が大きい企業ほど支給している実態となっている。

●新型コロナウイルス感染症が落ち着いた後の働き方の希望（P42,P46～48）

新型コロナウイルス感染症が落ち着き、通常勤務になった際、在宅勤務を希望するかという質問では、「継続して実施したい」が 33.4%、「オフィス勤務と併用したい」が 59.9%となっており、大半の方が今後も在宅勤務を活用しながら働きたいと回答している。サウンドクリエイターや役員、管理職では「継続して実施したい」のスコアが他の職種よりも低いが、「オフィス勤務と併用したい」のスコアは高くなっている。サウンドクリエイターは在宅勤務の困りごととして「在宅では対応できない業務が多く積み残った」と回答しており、役員、管理職は普段から会議や打合せが多いため、業務内容に応じて、出社勤務と在宅勤務を上手く取り入れて働きたいという意向が強いと思われる。

●在宅勤務を実施したことで良かったこと（P43～45）

今回在宅勤務を実施したことで、仕事のやり方を見直しきっかけになったと回答している方が58.8%となっており、ゲーム開発者の働き方が変わるきっかけになった。また、在宅勤務を実施したことで8割強の方が「通勤や会社業務により新型コロナウイルス感染のリスクが減り安心した」、6割強が「新型コロナウイルスの感染爆発を防ぎ社会貢献ができた」と回答しており、心理的にも良い影響があったことがうかがえる。新型コロナウイルス感染症への対策として、ゲーム開発の業界全体として在宅勤務を導入するなど柔軟な対応をしていることがわかった。また、今回の新型コロナウイルス感染症をきっかけに今後も在宅勤務など新しい働き方を継続したい意向が強いこともわかった。

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。