

ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達

—創造的専門家のライフストーリーからの展望—

Career Development among Japanese Female Game Developers:
Perspectives from Life Stories of Creative Professionals

藤原 正仁*

Masahito Fujihara

1. はじめに

近年、女性の職域が拡大していく中で、専門的な職業に就いている女性のキャリア発達の諸相を解明し、キャリア発達支援の在り方を検討していくことが研究課題の一つとして挙げられる。高度な専門分業化と協働が多元的に展開しているゲーム産業における女性開発者のキャリア発達研究は、世界的にも緒についたばかりである。ゲーム産業における女性開発者の構成比に焦点を当てると、日本では12.8%（藤原, 2010）、米国では11.2%（Gourdin, 2005）、英国では4.0%（Skillset, 2009; Prescott and Bogg, 2010）、カナダでは10~15%（Dyer-Whitford and Sharman, 2005）、そして、オーストラリアでは10%未満（Geneve *et al.*, 2008）と顕著に低いことが指摘されている。ゲーム産業における女性の働き方に関する研究に先鞭をつけたPrescott and Bogg（2010:143）は、このようなゲーム産業における女性労働者率の低い結果に懸念を抱き、「ゲーム会社は、採用範囲を拡大させて、

他の新たな産業から人材を確保し、とりわけ女性やマイノリティのような多様な層を、ゲーム開発プロジェクトに迎える必要がある」との見解を示している。

米倉・生稲（2005）によると、ゲーム産業は、新奇性が高い製品、画期的な製品が発売されにくくなっており、また発売されても大きな売上を達成しなくなっているという問題を抱えていることが指摘されている。そのため、ゲーム会社は、既存製品と比べて意味のある何らかの違いを盛り込みつつ同時に既存製品とかけ離れ過ぎない製品を目指す「適度な差別化」を実現するために、「既存製品との類似性を優先する戦略」と「補完財を利用した新奇性戦略」を採用し、開発活動の内部化に伴う開発ノウハウの蓄積と活用を進めるという。近年の日本国内の家庭用ゲーム市場をみると、2008年以降のそれは縮小傾向にある（コンピュータエンターテインメント協会, 2013）。

このような状況において、多様なエンターテ

* 東京大学大学院情報学環、専修大学ネットワーク情報学部

キーワード：ゲーム開発者、キャリア・トランジション、ライフストーリー、生成継承性、ロールモデル、多様性

インメントを世界中の老若男女に提供していくためには、とりわけ性別を超えたダイバーシティ・マネジメントが、ゲーム会社の重要な経営課題の一つとなっていることが指摘できる。すなわち、Prescott and Bogg (2010) が言及しているように、多様なゲーム開発者をプロジェクトに迎えるというアプローチである。そのためには、まず、ゲーム産業における女性について解明していく必要があるだろう。

そこで、本稿は、以上の問題意識に基づき、ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達の過程と意識や行動の特徴を、創造的専門家のライフストーリーから明らかにすることを目的とする。

なお、本稿において、キャリアとは、「個人の生涯を通じて、仕事に関わる諸経験や諸活動に関連した態度や行動の、個人的に知覚された連鎖」というHall (1976) の定義に準拠する。なぜならば、生涯にわたる職業経歴の連続的過程（時間的次元）と、教育と職業、役割と職業、余暇と職業、ライフスタイルと職業などキャリアに内包される諸側面（空間的次元）と

いう二軸により、個人の意識の側面（精神的次元）からキャリア発達を捉えることを目指すからである（藤原, 2009）。

また、「ライフストーリーは、あいまいな現実を明確にしたり、出来事の多義的な意味をあきらかにすることにつながるだけでなく、研究者が想像もしなかった新しい理解に道を拓く可能性も秘めている。しかも、単一のストーリーの理解は多くのストーリーと関連する社会的コンテキストの理解へもつながっている。語り手が何を伝えようとしているのか、いかに自己と自分の人生を解釈しているのか、人生のなかで何を最重要視しているのか、人生における出来事と経験がどのように関連しているのか、語り手は行為の理由や動機をどのように理解し、他者にいかに説明しようとしているのか。その理解は、ほかの人びとの人生経験とどのように類似し、またどの程度異なっているのか、などのアイデアを検討することもでき、限定的な範囲やローカルな文化での一般化や理論化も可能になる。」（櫻井, 2005:129）ことから、ライフストーリー法に基づいて分析を行う。

2. 対象者と方法

2.1 対象者

本研究の対象は、ゲーム産業における女性開発者である。「開発者」とは、本稿では、ゲームの企画・開発・マネジメントを担う創造的専門家の総称と定義する。具体的には、プログラマー、グラフィッカー、プランナー、ディレクター、プロデューサーなどの職種に携わり、創造的な専門職を担う者を指す。女性ゲーム開発

者の平均勤続年数は5.1年（藤原, 2010）であるため、これを一つの客観的なキャリア・トランジションと捉えて、ゲーム産業での就業年数が5年以上有する者を対象とした。

しかしながら、調査対象である女性ゲーム開発者を網羅した母集団台帳は存在しないため、これらの対象者へのアクセスには大変な困難が

伴う。そこで、本研究では、次善の策として、年齢、職種、役職などの基本属性の分布を考慮した上で、以下の3つの方法で調査対象者を募集する（あるいは紹介を依頼する）という方法を採用した。第一に、調査者のウェブサイトとSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を通じて、本調査を告知し、調査対象者を公募した。その結果、2名（J, L）から応募があった。第二に、調査者の人的ネットワークを活用して、ゲーム開発者ならびに人事部や広報部の担当者を通じて、女性ゲーム開発者を紹介してもらった。その結果、7名の開発者より9名（A, B, C, D, G, K, M, N, R）、3名の人事担当者から8名（E, F, H, I, O, P, S, U）、1名の広報担当者から2名（Q, T）の紹介を受けた。これら19名のうち、11名に対しては、個人の連絡先を事前に把握することができたため、本調査の概要を記したフォーマルな依頼状を個別にメールで送付した。残りの8名に対しては、調査者が人事担当者または広報担当者に面会して本調査の趣旨を説明した後、当該担当者より社内の調査協力者に依頼状が渡された。第三に、調査対象者を通じて、女性ゲーム開発者を紹介してもらった。その結果、A氏より1名

2.2 ライフストーリーの生成方法

インタビュー調査（ライフストーリー・インタビュー）は、1対1の半構造化面接によって実施した。面接は、原則として調査対象者の職場の会議室としたが、勤務時間外や休日に協力を得た者については、職場あるいは自宅近郊の喫茶店で行った。いずれの場所においても、本調査実施前に、まず調査者より名刺を渡し、自

（N）、G氏より2名（B, M）、J氏より2名（G, K）の協力を得ることができた。

このような公募と人的ネットワークを介したスノーボール・サンプリングとを組み合わせることにより、調査対象者の恣意性の排除に努め、結果として21名の女性開発者にインタビュー調査を行った。しかしながら、上記の3つの経路それぞれに一定のバイアスがあることは否定できない。第一に、ウェブサイトを通じて募集した調査対象者の中には、日頃からキャリアの構築について高い意識を有している者が含まれている可能性がある。第二に、人事部や広報部の担当者を通じて紹介された調査対象者の中には、所属組織を代表する客観的キャリアを有する従業員が選ばれている可能性がある。第三に、調査対象者を通じて紹介された者の中には、キャリアの構築について何らかの関心を抱いている者が含まれている可能性がある。如上的とおり、年齢、職種、役職などの基本属性の分布について考慮をしてはいるが、以上のような制約のもとでサンプリングを行っているため、定量的な分析結果の解釈にあたっては、一定の留意が必要である。

己紹介を行って何者であることを示すとともに、本調査の趣旨を記した文書を提示しながら調査の概要について口頭で説明した。調査の概要などについて、質問を受けた場合には、個別に対応して説明を加えた。また、インタビューに飲み物を提供し、それを飲みながらリラックスして自由に語ってもらえるような環境や関係性

に配慮した。そして、個人名や企業名が特定されない配慮を行い、匿名性を確保した形で公表を行うことを調査対象者に事前に説明し、承諾を得た後、ICレコーダーの録音を開始した。質問項目は、現在の仕事や働き方、職業経歴、現在・過去・将来におけるキャリアや仕事に関する考えなどである。面接にあたっては、オープンエンドな構造的な質問や対照的な質問を用いて、インタビューのライフストーリーをめぐるさまざまな次元の意味を喚起するとともに、表出された語りの本質的な意味を探究し得るように、経験や感情に寄り添いながら、インタビューとインタビューアの相互行為として

2.3 ライフストーリーおよび対象者の概要

本調査の面接時間は、短い場合で約42分、長い場合で約108分にわたったが、一人平均にすると約76分になった。後日、ICレコーダーに録音された全ての音声データをトランスクリプトとして忠実に再現し、この文書データ（ライフストーリー・トランスクリプト）を分析対象とした。なお、文書データは字数にして約44万7千字（一人あたり平均約2万1千字）となった。

調査対象者の概要は次のとおりである（表1）。①平均年齢は、34.1歳（S.D.=5.2）、②最終学歴は、大学院卒1名、大学卒13名、専修学校専門課程（専門学校）卒5名、高等

のコミュニケーションを図り、豊かな意味世界の生成と共有を目指した。構造的な質問とは、例えば、「なぜゲーム産業で働こうと思ったのですか」というような意識や行動を組み立てて語ってもらう質問である。また、対照的な質問とは、「以前の職場と現在の職場では、働き方はどのように変化しましたか」という比較を含んだ質問である。インタビューによって語られる言葉の多声性や社会的関係なども考慮し、相互行為によって生み出された新たな意味についても確認をした。本調査は、2010年10月～12月にわたって行った。

学校卒2名、③最終学歴の卒業年は、1998年（S.D.=4.9）、④最終学歴の学問系統は、文系19名、理系2名、⑤家族構成は、独身8名、既婚無子9名、既婚有子4名、⑥職種は、プログラマー2名、グラフィッカー11名、プランナー2名、ディレクター2名、プロデューサー3名、経営者1名、⑦役職は、一般15名（うちプロジェクト・マネージャー4名）、主任2名、係長2名、課長1名、役員1名、⑧所属企業の規模（資本金）は、中小企業（3億円以下）14名、大企業（3億円超）7名となっている。調査対象者のゲーム産業での平均就業年月数は、11.7年（S.D.=4.9）である。

表1 調査対象者の概要
(Table 1 Interviewee Overview)

No.	年齢	最終学歴	卒業年	学問系統	家族構成	職種	役職	企業規模
A	42	大学	1991	文学	夫	プロデューサー	課長	大
B	29	大学	2004	文学	夫、祖母	ディレクター	一般	中小
C	24	高校+S	2004	総合	—	プログラマー	主任	中小
D	36	大学+S	1997	物理学	夫、子(3歳)	グラフィッカー	係長	中小
E	29	専門学校	2002	芸術学	—	グラフィッカー	一般	中小
F	34	専門学校	1999	芸術学	弟	グラフィッカー	一般	中小
G	47	大学	1985	芸術学	夫、子(18歳)	経営者	役員	中小
H	32	大学	2001	芸術学	夫	グラフィッカー	一般	中小
I	27	専門学校	2004	芸術学	—	プランナー	一般	大
J	38	大学院	1997	理工学	夫	プランナー	主任	大
K	37	大学	1996	語学	夫	プロデューサー	一般	大
L	36	高校+S	1994	芸術学	養子	グラフィッカー	一般(M)	中小
M	31	専門学校	2003	観光学	夫	プロデューサー	係長	中小
N	37	大学	1995	芸術学	夫	グラフィッカー	一般	大
O	37	大学	1999	芸術学	夫	グラフィッカー	一般	大
P	31	大学	2002	芸術学	—	グラフィッカー	一般(M)	大
Q	33	大学	2000	芸術学	夫、子(1歳)	グラフィッカー	一般(M)	中小
R	29	専門学校	2003	芸術学	—	プログラマー	一般	中小
S	34	大学	1998	芸術学	夫、子(0歳)	グラフィッカー	一般	中小
T	33	大学	1999	心理学	—	ディレクター	一般(M)	中小
U	39	大学	1991	服飾学	夫	グラフィッカー	一般	中小

(注1) 「最終学歴」のSは、学校教育法に基づかない民間の教育機関を指す。

(注2) 「役職」のMは、プロジェクト・マネージャーを指す。

2.4 分析方法

ライフストーリー法による分析を選択した理由は、冒頭で述べたが、キャリア発達という研究視角から説明を加えれば、蘇我・朴木(2010)が言及しているように、インタビューにおいて語られた現実(点)をつないでライフストーリー(線)にすることにより、人生における出来事とそれが人生に与えたインパクトとその後の展開に果たした役割などを明らかにすると同時に長い期間にわたる内的キャリアの変化の経過を顕すことができると考えたからである。すなわち、ライフストーリーによる分析は、インタビューとインタビュアーの相互行為によって語られた現実(外的キャリア)と意味づけ(内的キャリア)を統合して解釈する方法として有効である。データを抽象化することによって概念化や理論化を目指すので

はなく、インタビュイーとインタビュアーの相互行為によって生成されたストーリーに含まれる重層的、多義的な意味を見出して(やまだ, 2000)、個性的な生きられた経験の豊かさや主観的現実を抽出する(櫻井, 2005:161)とともに、同じような出来事を経験したインタビュイーのストーリーの共通性(解釈共同体)を呈示する(小林, 2005:243-244)アプローチに立脚する。

具体的な分析方法は、櫻井(2005:155-183)に倣い、一人のライフストーリーを分節化して見出した概念やカテゴリー、その関連を他のストーリーや他の人のライフストーリーと比較検討しながら、そのコアになる概念やカテゴリーのバリエーションを明らかにし、複雑で多層性を持つ意味の構造や連関について整理を行っ

た。解釈にあたっては、インタビューとインタビューの相互行為によって呈示される標識となる言葉に焦点を当て、インタビューが自己をどのように定義し、語りの動機をどのように規定しているかという語りに内在する指標を手がかりにした。また、インタビューによって語られたライフストーリーを、当該個人に個人的で独自のパーソナル・ストーリー、コミュニティとの関連で卓越した地位を占める用語法で語られるモデル・ストーリー、そして、社会

的コンテクストの関連から語られるマスター・ナラティブという重層的な語りの様式に留意して解釈を行った（櫻井, 2012:95-109）。とりわけ、インタビューのキャリアに影響を与えた出来事（events）と意味づけ（meanings）に注目し、ゲームへの関心醸成の時期と動機、ゲーム産業への参入理由、キャリア・トランジション、キャリア発達の特徴について考察を行った。

3. 結果・考察

3.1 客観的なキャリア発達過程

現在、ゲーム開発を担っている女性は、学校卒業後、平均年齢22.3歳で職に就き、1社目で平均5.2年の就業経験を積んで初期キャリアを構築している。その後、14名が転職をして2社目で平均3.2年、うち9名が3社目で平均3.9年、うち7名が4社目で平均5.9年、うち3名が5社目で平均2.9年、うち1名が6社目で5.8年の就業経験を重ね、中期キャリアに至っている。そして、現在までに平均11.7年（S.D.=4.9）の職業キャリアを有している。ゲーム産業での就業経験に限ってみると、女性ゲーム開発者は、学校卒業後、16名が1社目のゲーム会社で平均6.2年の初期キャリアを構築している。その後、他のゲーム会社に転職をして、10名が2社目で平均4.1年、うち8名が3社目で平均4.2年、うち6名が4社目で平均6.8年、うち3名が5社目で平均2.9年、うち1名が6社目で5.8年の就業経験を積み重ねて、現在までに平均11.1年（S.D.=4.2）にわたるゲーム開発者としての職業キャリアを

有している（表2）。女性ゲーム開発者のこれまでの就業年数をみると、学校卒業後に就職した1社目での就業経験が比較的長い結果を示している。したがって、この間に初期キャリアを着実に蓄積しながら、自らのキャリアを探索していることが示唆される。しかしながら、学校卒業後にゲーム会社に就職をして、一つの組織の中で就業継続している者は6名に留まり、いずれもプランナー（I, J）、プログラマー（C）、グラフィッカー（D, E, Q）という開発職としてのキャリアを構築している。現在、ゲーム開発者として就業している女性のうち、5名（A, G, L, M, U）は他産業を経由してゲーム産業に参入しており、また、10名（B, F, H, K, N, O, P, R, S, T）はゲーム産業内で転職をしている。このような客観的なキャリア発達過程より、多くの女性ゲーム開発者のキャリアは組織を越境して構築されていることが指摘できる。

女性ゲーム開発者のキャリアパスを職種の観点からみると、①経営者（G）、プロデューサー（A, K, M）、ディレクター（T, B）のマネジメント職のキャリアパス（6名）と、②プランナー（J, I）、プログラマー（R, C）、グラフィッカー（U, L, N, D, S, O, F, Q, H, P, E）の開発職のキャリアパス（15名）という、2つのキャリアパスが存在する。

まず、マネジメント職のキャリアパスをみると、文学（A, B）、語学（K）、心理学（T）、芸術学（G）、観光学（M）という人文科学を専攻した後、プランナー、プロデューサーやディレクターのアシスタントを経て、マネジメント職へ就いている（表3）。学校卒業後の就業年数は平均で13.7年（S.D.=4.7）、うちゲーム産業での就業年数は平均で12.5年（S.D.=4.3）である。

次に、開発職のキャリアパスをみると、理工学（J）や芸術学（I）を専攻しプランナーとして、また、芸術学（R）やプログラミング（C）を専攻しプログラマーとして、物理学と3DCGを専攻しグラフィッカーを経てテクニカルアーティスト（D）として、さらに、芸術学（L, N, S, O, F, Q, H, P, E）、服飾学と3DCG（U）を専攻しグラフィッカーとして、専門職のキャリアを構築している（表4）。とりわけ芸術学を修めた者がグラフィッカーとして就業を継続していることは、学校教育の職業的意義の観点から特筆すべき点である。学校卒業後の就業年数は平均で10.9年（S.D.=4.7）、うちゲーム産業での就業年数は平均で10.3年（S.D.=3.9）である。

如上のとおり、マネジメント職と開発職の観

点から女性ゲーム開発者のキャリアパスをみると、マネジメント職は、初期キャリアにおいてマネジメントに関する職業を経験した後、プロデューサーやディレクター等に就いており、漸次、職掌が広がっていく職務拡大がみられるのに対して、開発職は、各職掌でより高次の専門職としてのキャリアを構築していることから、垂直方向の職務充実がみられる点が特徴として指摘できる。

ゲーム開発者のキャリア発達を規定する要因の一つが働き方である。女性ゲーム開発者の週平均労働時間を、職種別にみると、マネジメント職は54時間（繁忙期は63時間）であるが、開発職は45時間（繁忙期は59時間）であり、マネジメント職は開発職よりも週平均労働時間が9時間長くなっている。役職別にみると、課長・係長・主任などの有職者は50時間（繁忙期は62時間）で、一般社員は47時間（繁忙期は60時間）であり、週平均労働時間に大きな乖離はみられない。しかしながら、家族構成別にみると、独身は48時間（繁忙期は62時間）で、既婚無子は50時間（繁忙期は62時間）と拮抗しているのに対して、既婚有子は42時間（繁忙期は54時間）であり、既婚有子は独身と既婚無子と比べて、週平均労働時間は短くなっている。女性ゲーム開発者は、裁量労働制で働いている者が多いが、既婚有子の場合、定時制あるいは短時間勤務で働いている者が多いからある（表5）。

しかしながら、職業人以外のさまざまな役割を担いながら就業している女性ゲーム開発者は、多様な価値観や心理的葛藤を抱えており、客観的なキャリア発達過程だけでは捉えられな

い意識や行動上の特徴がある。そこで、これら者の主観的なキャリア発達過程と意識や行動にの発見事実を踏まえて、次に、女性ゲーム開発について考察する。

表2 女性ゲーム開発者のキャリアパス
(Table 2 Career Paths of Japanese Female Game Developers)

	学校卒業	1社目 (うちゲーム産業)	2社目 (うちゲーム産業)	3社目 (うちゲーム産業)	4社目 (うちゲーム産業)	5社目 (うちゲーム産業)	6社目 (うちゲーム産業)	総就業年数 (うちゲーム産業)
N	21	21 (16)	14 (10)	9 (8)	7 (6)	3 (3)	1 (1)	21 (21)
Mean	22.3歳	5.2年 (6.2年)	3.2年 (4.1年)	3.9年 (4.2年)	5.9年 (6.8年)	2.9年 (2.9年)	5.8年 (5.8年)	11.7年 (11.1年)
S.D.	1.7	3.7 (3.5)	2.6 (2.6)	4.9 (5.1)	6.7 (6.8)	1.6 (1.6)	0.0 (0.0)	4.9 (4.2)
Min	18.0歳	0.5年 (0.5年)	0.3年 (1.0年)	0.3年 (0.3年)	0.3年 (0.3年)	1.0年 (1.0年)	5.8年 (5.8年)	6.0年 (5.7年)
Max	26.0歳	13.0年 (13.0年)	9.5年 (9.5年)	17.5年 (17.5年)	20.0年 (20.0年)	5.0年 (5.0年)	5.8年 (5.8年)	25.0年 (23.0年)

表3 マネジメント職のキャリアパス
(Table 3 Career Paths of Management Professionals)

No.	最終学校 (専攻)	職務経歴 (○はキャリアの節目、[]は就業形態、()は就業年数)	就業年数 (うちゲーム産業)
G	大学 (芸術学)	①22歳：映像制作会社でアシスタントディレクター [アルバイト] (約1年)。 ②23歳：映像制作会社でアシスタントディレクター、アシスタントプロデューサー [正社員] (約2年)。 ③25歳：教育ゲーム・映像制作 [フリーランス] (約2年)。 ④27歳：ゲーム会社起業 (約20年)。	25年 (20年)
A	大学 (文学)	①23歳：コンサルティング会社で事務職 [正社員] (約6ヶ月)。 ②24歳：服飾会社で新規事業支援 [正社員] (約1年)。 ③25歳：ゲーム会社でプランナー、ディレクター、プロデューサー [正社員] (約17年6ヶ月)。	19年 (17.5年)
K	大学 (語学)	①23歳：ゲーム会社でプランナー [正社員] (約1年)。24歳：メインプランナー (約5年)。 ②25歳：ゲーム会社でディレクター [正社員] (約3年)。28歳：プロデューサー (約5年)。	14年 (14年)
M	専門学校 (観光学)	①24歳：旅行会社勤務 [契約社員] (約2年)。 ②26歳：ゲーム会社でプロデューサーアシスタント、プランナー [正社員] (約1年)。プロデューサー (約1年)。 ③28歳：ゲーム会社でプロデューサー [正社員] (約3年)。	7年 (5年)
T	大学 (心理学)	①22歳：ゲーム会社でディレクター [正社員] (約1年6ヶ月)。 ②24歳：ゲーム会社でアシスタントディレクター (制作管理) [正社員] (約5年)。30歳：ミドルディレクター (約2年)。32歳：アシスタントマネージャー (約2年6ヶ月)。	11年 (11年)
B	大学 (文学)	①23歳：ゲーム会社でディレクターアシスタント [正社員] (約6ヶ月)。 ②24歳：他産業で勤務 (約3ヶ月)。 ③24歳：ゲーム会社でシナリオライター [正社員] (約4年)。 ④28歳：ゲーム会社でディレクター [正社員] (約1年3ヶ月)。	6年 (5.7年)

表4 開発職のキャリアパス
(Table 4 Career Paths of Development Professionals)

No.	最終学校 (専攻)	職務経歴 (○はキャリアの節目、[]は就業形態、()は就業年数)	就業年数 (うちゲーム産業)
J	大学院 (理工学)	①25歳：ゲーム会社でプランナー [正社員] (約1年)。26歳：メインプランナー (約4年)。30歳：プランナーチームリーダー (約6年)。36歳：ネットワークゲームプランナー (約2年)。	13年 (13年)
I	専門学校 (芸術学)	①21歳：ゲーム会社でプランナー [アルバイト] (約1年)。22歳：プランナー [契約社員] (約2年6ヶ月)。 24歳：プランナー [正社員] (約2年6ヶ月)。	6年 (6年)
R	専門学校 (芸術学)	①22歳：ゲーム会社でプログラマー [正社員] (約7年2ヶ月)。 ②29歳：退職 (約4ヶ月)。 ③29歳：音楽制作会社でプログラマー [正社員] (約3ヶ月)。	8年 (7.5年)
C	高校+S (総合 プログラミング)	①18歳：ゲーム会社でプログラマー [正社員] (約2年)。20歳：プログラマー (主任)、スケジュール管理、人材管理 [正社員] (約4年)。	6年 (6年)

D	大学+S (物理学) (3DCG)	①23歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔アルバイト〕(約2年)。25歳：グラフィックデザイナー〔正社員〕(約8年)。33歳：出産休暇・育児休暇(約6ヶ月)。34歳：復職してテクニカルアーティスト〔正社員〕(約3年6ヶ月)。	13年 (13年)
U	大学+S (服飾学) (3DCG)	①20歳：百貨店で販売〔正社員〕(約5年)。 ②25歳：スクールでデッサンと3DCGを習得(約1年)。 ③26歳：映像制作会社で映像・ゲームパッケージ制作〔契約社員〕(約1年6ヶ月)。 ④28歳：建築会社で3DCAD〔アルバイト〕(約8ヶ月)。 ⑤29歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔派遣社員〕(約5年)。 ⑥34歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約5年10ヶ月)。	19年 (10.8年)
L	高校+S (服飾学) (芸術学)	①18歳：漫画家〔フリーランス〕(約1年6ヶ月)。 ②20歳：出産(約3ヶ月休職)。 ③20歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約3年6ヶ月)。 ④24歳：グラフィックデザイナー〔フリーランス〕(約3年)。 ⑤27歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー(約7年)〔正社員〕。 ⑥34歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー、プロジェクトリーダー〔正社員〕(約9ヶ月)。	16年 (14.5年)
N	大学 (芸術学)	①22歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約3年)。 ②25歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約1年)。 ③26歳：グラフィックデザイナー〔フリーランス〕(約1年)。 ④27歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔派遣社員〕(約2年)。デザイン統括〔正社員〕(約8年)。	15年 (15年)
S	大学 (芸術学)	①22歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約7年)。 ②29歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約4年)。33歳：出産休暇・育児休暇(約5ヶ月)。33歳：復職してグラフィックデザイナー〔正社員〕(約7ヶ月)。	12年 (12年)
O	大学 (芸術学)	①26歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約7年)。 ②33歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔契約社員〕(約1年)。グラフィックデザイナー〔正社員〕(約3年)。	11年 (11年)
F	専門学校 (芸術学)	①23歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔アルバイト〕(約3年)。 ②26歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約2年)。 ③28歳：ゲームキャラクターイラストレーター〔フリーランス〕(約3年)。 ④31歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約3ヶ月)。 ⑤34歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約2年9ヶ月)。	11年 (11年)
Q	大学 (芸術学)	①23歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約4年)。デザイン統括、スケジュール・クライアント管理(約4年)。32歳：出産休暇・育児休暇(約1年2ヶ月)。33歳：復職してグラフィックデザイナー〔正社員〕(約8ヶ月)。	10年 (10年)
H	大学 (芸術学)	①23歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約3年)。 ②26歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約3年)。 ③休職(約6ヶ月)。 ④30歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約2年6ヶ月)。	9年 (8.5年)
P	大学 (芸術学)	①23歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約5年)。 ②28歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔契約社員〕(約1年6ヶ月)。グラフィックデザイナー〔正社員〕(約1年6ヶ月)。	8年 (8年)
E	専門学校 (芸術学)	①21歳：ゲーム会社でグラフィックデザイナー〔正社員〕(約2年)。23歳：グラフィックデザイナー、外注管理(約6年)。	8年 (8年)

表5 女性ゲーム開発者の働き方
(Table 5 Work Styles of Japanese Female Game Developers)

群	区分	N	平均年齢	定時制	フレックスタイム制	裁量労働制	週平均労働時間(繁忙期)	平均通勤時間
職種	マネジメント職	6	37歳	16.7%	16.7%	66.6%	54時間(63時間)	44分
	開発職	15	33歳	26.7%	26.7%	46.6%	45時間(59時間)	40分
役職	有職者	6	36歳	33.3%	16.7%	50.0%	50時間(62時間)	33分
	一般社員	15	33歳	20.0%	26.7%	53.3%	47時間(60時間)	45分
家族構成	独身	8	30歳	25.0%	12.5%	62.5%	48時間(62時間)	36分
	既婚無子	9	36歳	0.0%	44.4%	55.6%	50時間(62時間)	47分
	既婚有子	4	38歳	75.0%	0.0%	25.0%	42時間(54時間)	40分

3.2 主観的なキャリア発達過程

本節では、ゲーム開発への職業関心が高まる過去から現在に至るまでの過程を、インタビューとインタビューアーの相互行為によって生成

されたライフストーリーを解釈することにより、キャリアへの意味づけを考察し、主観的なキャリア発達過程を明らかにする。

3.2.1 ゲームへの関心醸成

ゲームへの関心醸成の時期は、初等中等教育期、高等教育期、初期キャリア期の3つに整理できる。初等中等教育の時期にゲーム産業への関心が芽生えた者は、小学生 (C, F, S) または

中学生 (B, E, I, R) の時に、主体的あるいは偶発的にゲームをプレイした原体験を有しており、いずれもそれがゲーム産業への参入動機へとつながっている。

「小学校中学年ぐらいのころからゲーム系に行きたいなと思っていて、高学年の時にはもうプログラマーになろうと思って、ちょっとプログラムというかパソコンの勉強を始めたとかをしていました。初めてまともにクリアしたというか、ちゃんとしたゲームが『ドラゴンクエストⅥ』。それを初めてクリアしてみて、物語も深いし、キャラクターを自分の好みのように成長できるのってすごいなと思って。実際に自分でもやってみたいなっていうのを思い出したのがきっかけかなと。」 (C)

「ゲームをプレイし始めたのは、小学校3年生ぐらいからだと思います。当時はファミコンのブームがありまして、『スーパーマリオ』をやっていないければ話に入れないみたいな感じだったので。周りの友達がやっているのを見て羨ましくてやったという感じですね。」 (S)

「小さい頃に、『スーパーマリオ』とかはやってたんですけども、私はタイミングよくボタンを押すっていうのが苦手で、マリオも全然クリアできなくて何も面白くなかったんです。なので、全然やらなくなって、その深夜アニメでの美少女ゲームのコンシューマー版との出会いが結構、ゲームの再開ですね。」 (B)

「兄がいたのでゲーム自体はもともと小さい時から触ってはいたんですけども、その時はプレイステーションを持っていなかったんです。それで、兄の友達からたまたま借りて、『ファイナルファンタジーⅦ』のソフトもセットで借りて、それで面白いと、そこからプレイステーションを自分で買ったりですとか。『ファイナルファンタジー』自体は小学校の時に友達の家でやっていたりとかは一応したんですけども、そこまではまったといいますか。それが13歳の時ですね。」 (I)

また、高等教育の時期にゲーム産業への関心が芽生えた者 (D, H, J, K, N, O, P, Q, T) は、主体的あるいは偶発的なゲームプレイの原体験を省察し、学生時代の就職活動期にゲーム産業への関心を抱く動機へとつながっている。いず

れの者も、ゲーム産業の隆盛とともに、ゲーム開発という職業に注目をするようになっていき、ゲーム会社の採用試験を受け、最初に内定を得た企業に就職をしている。

「就職の頃ですね。ちょうど大学の1、2年の辺りにソニーがプレイステーションを出していて、100万台超えた辺りで一番盛り上がっていた時期だったんで。で、あんまりゲームやらない子も、そろそろやるようになってきた最初の頃ですかね。その時にちらっとやって、グラフィックがすごくきれいだなあっていうのを思って。で、就職活動をしている時に、ゲーム業界っていうのが一応美大に対して募集がきていたので、ああ、あるんだっていうのを初めて気づきました。」 (O)

「実は初めてきちんとゲームをやったっていうのが大学入ってからだったんですよ。それまでそんなにゲームには興味がなくて、ちゃんとともにプレイもしたことがないという状況だったんですけども。大学の1、2年のどこかで、初めてRPGだったんですが、ゲームをやって、一気にハマってしまっていて、あれも一種の映像作品であり、インタラクティブアートの、アートというか、インタラクティブな要素のある娯楽の最たるものでもありますし。そういうところでやっぱり自分の中で1つの選択肢としてありだなというような中で、いろいろゲーム会社も受けてみたというような感じだったと思います。」 (P)

そして、キャリア初期にゲームへの関心が芽生えた者 (A, G, L, M, U) は、元来、ゲームにはあまり関心を抱いていなかったが、職業経験を通して、自己の技能を活かせる可能性をゲーム産業へ見出し、転職行動へと至っている。職業紹介、ゲーム開発を志す仲間との出会い、求

人雑誌、店頭で購入したゲーム、3DCG映画鑑賞といった偶発的な出来事を、ゲーム開発という職業に結びつけることにより、これまでの職業経験とゲーム開発のキャリアとを連鎖させながら、将来展望を見出そうとしている。

「出産して、漫画の執筆は辞めたんですが、絵を描くのを辞めるというのはどうしても無理でして、何かしらの形でプロでいたいと思っていて、子どもはまだ赤ん坊だったんですけど、すぐに就職しました。保育園に預けるという形で、ちょっと漫画を続けるというのはちょっとヘビーなので。ほとんどずっと徹夜とか、連載を持ってしまうと普通に家事をやるとかがあんまりできないので辞めたんですけど。保育園に預けて規則正しい会社員としての生活をやるならできるんじゃないかということで就職先を探しまして。その時にたまたま就職したのがゲーム会社だったんですね。」 (L)

「旅行会社で働きながら資格を取る勉強をしていたんですけど、他の旅行会社に行ってみようかなって、転職しようというのもちょっとあったんですね。それで就職活動じゃないんですけど、会社に一回挨拶に行って、その帰りにTSUTAYAに寄ったら、たまたまゲームを売っていて買ったというだけです。本当に欲しくて買ったというよりは、たまたま買ったという。ちょうど発売された直後で、すごくバーッと平積みで展開されていたんですね。私、その頃ゲームはほとんど離れちゃっていたので、何か久しぶりにやってみようかなという感じで買ったんです。本当に偶然で。」 (M)

3.2.2 ゲーム産業への参入理由

ゲーム産業への参入の理由はさまざまであるが、①ゲームというメディアに関心を抱く群 (ゲームに可能性を感じたから、ゲームに魅了されたから)、②多様な個を活かす組織で活躍

を期待する群 (技能を活かすことができるから、個性を受け入れてくれたから)、③人的つながりの群 (紹介を受けたから、仲間と出会ったから) という3つに大別することができる。

ゲームに可能性を感じた者 (C, F, I, J, P) は、最先端の技術を駆使して豊かな表現を可能にし得るゲームというメディアの総合芸術性に魅力を感じ、ゲームの開発に携わることができ

る仕事を選択している。また、自らのゲームプレイ経験をもとに、ゲームの特性（インタラクティブ性など）や表現可能性を見出し、探索的にキャリア選択へと結びつけている。

「プレイステーションが出て、結構3Dが出回っていた時期だったと思うんですけど、それなんか2Dが終わってしまったのかなと感じたことがありまして。その時に、2Dの絵がすごいゲームが出たんですね。それを見て、なんかゲームでこんな絵が表現できるんだったらぜひやりたいなと思いました。」 (F)

「もともと漫画とか好きでずっと見ていたんですけども、ゲームって…本も漫画だったり小説だったりいろいろあると思うんですけども、あと映画とかドラマとかアニメとかいろいろあるんですけど、そのメディアの中でゲームってまだ表現の可能性ってすごい秘められていて、もっとすごいことができるんじゃないかって当時思っていました。それらのメディアと比べた時に、ゲームが持っている一番の特徴というのが『操作ができる』というところで。他のものってやっぱり見ている一方だったりするんですけど、介入ができるというところの可能性というか、介入ができることによってユーザーというか、プレイしている人間に与える影響ってなんか他のメディアと違うっていう。そこを突き詰めたいというか、なんか面白いことができるんじゃないかなって。そこでゲーム業界というか。」 (I)

「もともと自分は結構気が多い人間だったというか、いろんなことをやりたがる人間だったんです。職人のように1つのことだけに集中するっていうタイプよりかは、音もそうだし、映像もそうだし、絵の部分もそうだし、基本的にはあれもこれもやりたいっていうすごい欲張りなタイプだったんです。その結果、ゲームほどこんなにいろんな要素が詰まっているものってないじゃないかっていう結論に至ったっていうところでしょうか。」 (P)

ゲームに魅了された者 (B, K, M, S) は、主體的あるいは偶発的にゲームをプレイして、その面白さや楽しさに心酔した原体験が、ゲーム産業への参入理由に結実している。あまり迷わずにゲーム産業でのキャリアを選択しており、

最初に内定を得たゲーム会社に就職をしている点が特徴として指摘できる。いずれの者も、自らのゲームの嗜好を道標としながら、それに関連するゲーム会社に就職をしている。

「ゲームがすごく好きだったので、自分の好きなことに関してじゃあないと、あまりまじめにがんばれないんじゃないかなという気持ちがありまして。ゲームに限らず、アニメなどキャラクターコンテンツがすごく好きだったんで。あと、電車で通いやすかった事情もありまして。(中略) 就職説明会に行つてというのも、おそらく10社ぐらいはしていたと思うんですけども、第一志望のゲーム会社に受かってから就職活動を止めてしまったという感じです。」 (B)

「ゲーム始めたのも大学2年か1年かの時だったんですね。ぜんぜんお金がなくて、ゲームを買うような余裕もなかったもので、それは私の生活からゲームは関係なかったんですけど、大学に入ってからたまたまやってみてもものすごくはまってしまって。もともと映画とか小説とか本とか好きな人間はインタラクティブに遊べるっていうのはやはり魅力なんですよ。それではまっちゃった感じだったので。（中略）あの時はスーパーファミコンだったんですけど、いろいろやっていて、女の子向けのゲーム、RPGとかいろいろやったんですけど、本当にたまたまパッケージを見つけて、こんなのあるんだなんて思って、買ってものすごいはまりましたね。人生変えたゲームですね。」
(K)

技能を活かせることや個性を受け入れられることがゲーム産業への参入理由である者（E, L, O, Q, R, T）は、学校で学んだ専門分野を職業として活かしたいという動機を持っている。ほとんどの者がグラフィッカーとしてゲーム開発に携わっており、絵を描いて人々を魅了できる職業に就いていることにやりがいを感じている。絵を描きながら、どのように経済的自立を

果たせるかという現実と対峙して検討をした結果、ゲーム産業に参入している。自らの専門分野をゲーム開発で活かすだけでなく、仕事を通じてそれを追究し続けられることに意義を見出している。また、個人で絵を描き続けることよりも、むしろ、多様な個性が集まる組織の中で創造的な活動ができることを大切にしながら楽しんでる。

「専門学校に入ってからですね。その時、絵を描くのも好きだったので、イラストを描いていく仕事に就ければいいなと思っていたんですけど、調べれば調べるほど、お金的に厳しいというのが分かってしまって。例えば、アニメーターさんの月給ですとか、フリーになった場合は、自分で営業しに行ったりとか税金対策とか。結構、その当時受けさせていただいた先生が、フリーランスで働いていて、わりとそういう厳しいことを学生に言うてくださる方だったので。そういうのを聞いて、絵を描きたいけど、この先、活かしていくにはどの業界じゃなきゃいけないんだろうと調べたら、やっぱりゲーム業界が当時会社としても成り立っていましたし、会社員として採っているところも多かった。（中略）地方から出てきていたので、安定した職がないとそのままこっちにはいられない状態だったので。あとは、周り…親戚筋とかも、あまりゲーム業界についてよく分かっていなかったんで、当時。会社員と言っておけば分かりやすいなと思って。」（E）

「どうやって食っていこうかということを考えますんで。絵描きは食べていけないので、どうやってお金になるかっていうことをずっとずっと考えたら、まずは日展に出して賞も取らなきゃって思っていて。その時点で私はもう絵を楽しく描いてないですね。もう取る気でいて、入選するつもりでいて。この絵が1号いくらで売れるかくらいまで想像して描いてました。(中略)個人で面白いものを作っているかもしれないというのがすごくあったので。みんなであって言うてはなんですけど、個性の違う人同士でぶつかりながら、ものを作ってくつていうことをすごく意識してますね。日本画の世界って、どうしても一人っきりでずっと狭いところで考えていくような世界なので、意識して。わざわざそういうところを蹴ってまでやるには何を大切にしなければいけなかったらというのを考えると、人と一緒に新しいものを作っていくことだっているのは意識しています。やっぱりそれは日常のささいな業務でも気をつけてはいます。あんまり自分が、自分がって決めないようにつて意識してはいるんですけど。」(O)

「当時デザイナーの面接官の方が非常に魅力的な方で、この方と仕事をしてみたいと思ったのがきっかけでした。『僕は絵を描くことがエンターテインメントにつながって、人々を楽しませることが出来る』ということを見ていて、私自身が大学生の時にあまり考えたことがなかったんですけども、絵を描くことで人を楽しませることができて、ゲームという媒体はものすごく社会に対して、遊びとして広がりやすいですよ、それがすごく無限大に広がる夢のように思っていて、とても魅力的に思いましたね。美術大学というのは、ギャラリーとか、美術館とか、ああいう箱の中で発表して、分かる人にだけ分かるものをつくっている。閉鎖的な創作というものは、何か違うのではないかと思っていた矢先だったんですよ。それだから、余計に心に響いたということもあったと思います。」(Q)

「プログラマーになろうと思った理由というのは、すごく現実的なんですけれども、CGとかコンピュータの勉強がしたいというのがありますけど、コンピュータがどんどん普及しているんで、コンピュータ関連のことをやっていけば食いっぱぐれないだろうと当時思ったんですよ。で、プログラマーという仕事があるというのを知っていたので、私もプログラムの勉強をしたらいいかなと、中学生後半の時に思いました。高校の進路を決める時に、コンピュータの方にとりあえず行こうみたいな感じで情報系の学科を選びました。」(R)

人的つながりがゲーム産業への参入理由である者(A, G, U)は、人材紹介会社からの紹介や仕事を通じて培われたゲーム開発者の人脈を契機に、ゲーム開発に携わっている。元来、ゲームにあまり関心を抱いていなかったが、偶然の人的つながりを活かして、ゲームやゲーム

産業の知見を広げている。年齢が高いことを考慮する必要があるが、他の群と比べて、ゲーム産業での就業経験が長い点が特徴である。ゲーム産業参入後も、職場における他者との関係性を大切にしながら、キャリアを構築していることが示唆される。

「紹介されてから、たまたま大学の同級生がゲーム会社に先に就職して働いている友人がいて、業界情報などを入社前にいろいろ聞いたり、資料をもらったりして、『ああ、今、すごく生き生きとした業界なんだな』というようなことは肌で感じました。そこで興味を持ったというところからです。とにかく新聞を開けば、当時、必ずどこかのゲーム会社が何らかの発表記事を掲載されていてというくらい注目度が高い産業だったイメージがあります。(中略) AX社(入社したゲーム会社)も、そういう意味では、ものすごく花火をいっぱい打ち上げていて、当時、本当に新しいことをいろいろやりますということで、次々新しいものを出したりとかいうところで、やはり行動力のある会社というか、いいにしろ、悪いにしろ、挑戦的であるなという印象は抱きました。」(A)

「ゲーム業界というカテゴリーができる前の段階で、ファミコンが出始めてドラクエが人気が出てきたとか、ああいう時代だったものですから、就職先としてゲーム業界というものは、何もイメージがなかった時代だったんですね。その中で、映像ですとか絵本ですとか、いろんなことを幅広いメディアのことをやりたいと思っていた自分が、なんとなく偶然、教育ものでしたけど、ゲームのお仕事をやったのが、この業界に巻き込まれると言いますかね、たどり着くきっかけではありました。それでその時の、一応、教育ものを作るための仲間として、いろんな取引先といいますか、スタッフと交流ができたわけですが、それがプログラマーであったり、ドットを打っている絵描きさんであったり、私がやっていたようなディレクターであったり。あるいはそれをとりまとめる小さい映像制作会社、開発会社だったり交流ができて。(中略) その辺りで、ゲーム業界の方々との交流ができて、行き来をして見学をしたりしてですね、ゲームっていうものは面白そうだなというので興味を持ち始めて、だんだん巻き込まれていくという経緯がありました。」(G)

3.2.3 キャリア・トランジション

トランジションという言葉は、一般的に、推移、変遷、転機、移行、過渡期などの意味を有する。本項では、Schlossberg(1989)に従って、「イベント」(何らかの出来事)から起こる転機(予期したことが起きるとき、予期せぬことが起きるとき)と、「ノンイベント」(予期したことが起こるとき)という観点から、回顧的に意味づけられたキャリア・トランジションを整理する。

まず、イベント(予期したことが起こるとき)には、出産(D,G)のカテゴリーが抽出された。いずれの者も、ライフ・キャリアを計画

し、出産という女性特有のトランジションを乗り越えて、仕事と家庭の役割を両立している。職場にロールモデルとなる者が不在であったため、出産や育児をしながら就業継続することで、意図的に仕事と家庭の役割を果たすことができる環境を創造している。例えば、G氏は、出産を当時のゲーム開発期間と重ね合わせて計算をしていたが、出産の時よりも、その後の育児の大変さを「24時間運営のオンラインゲーム」というメタファーを用いながら回顧している。D氏も同様に、子どもを保育園に預けなが

ら仕事をするイメージは生成しているが、子どもどのように果たしていけばよいのか不安に感じ
もが小学生になった時に、仕事と家庭の役割をている。

「最初に仕事はどうなるんだろうというところがかなり不安でした。やっぱり子どもができる
といろいろ制約が出てくるので。そこで、何だろう、会社が受け止めてくれるのかとか。自分も両
立できるのかなあと不安に思いました。会社が受け入れてくれるかなあというのは、前例がなかつ
た。やっぱり愛着があるというのと、やっぱりこのくらいの規模の会社だと、結構自分の好きなこ
とができるというか。他で働いたことがないから比べられはしないんですけど、自分で仕事を作っ
ていくような感覚とかがあったので。あと、単純に転職ってすごく大きい労力が必要な。腰が
重かったということがあるのかもしれないです。(中略)プライベートでは、やっぱり親とか手伝
いに来てくれたりということと、仕事の上ではそうですね。あんまり支援はなかったですかね。
母親は、割と近い、1時間以内で来れるような所に住んでいました。認可を諦めたんで。諦めた
というか、近くに認可外しかなかったんで、ちょっとお金はかかるんですけども、一番駅の近くの便
利な所に入れて。特に困りはしませんでした。8時半から夜の7時半まで預けています。保育園の時
は子どもって、特に預かってもらえて心配はないんですけども、小学生になった時が心配ですね。
小学校に入ると、学童保育というのに預けなくてはいけなくて、学童保育が空きがなかったり
とか。あと、学童保育の方が保育園より早く終わってしまったりとか。そういうことがあるらしい
ので、小学校は頭痛いなあと思ってます。教育というか、働いている間その夏休みとかどうすれば
いいんだろうと。」(D)

「子どもを産んだ時も、当然、並行して開発の仕事も走ってたんで、大きいお腹のまま深夜まで
仕事してですね。深夜の電車だと混んで、妊婦が乗ると危険なのでタクシーで家まで帰ったり
とか。そういう修羅場で妊婦でやってたんですよ。そういうことをやったりして。さすがに生まれた
後は1年ぐらいは自宅と会社を行ったり来たりで、主人の方と交代しながら、なんとか、という時
期を経て。1歳から保育園に預けましたんで。そのあたりは非常に大変な時期でした。なるべく1年
間は母乳で育てたかったんで、休むようにはしたんですが。やはり、打ち合わせとか、収録で行か
なきゃいけない時とかもありますよね。そういう時は旦那に預けて行くとか。保育園に預けて行く
とか。そういうことでなんとか乗り切ったという感じですね。(中略)出産する時は、だいたい当
時、ゲームを開発する時、8ヶ月で開発してました。デバッグして8ヶ月から10ヶ月と考えると、
まあちょうど、開発ライン1本ぐらいで子ども作れるかなぐらいに計算をしていたんですけど。と
ころが出産した後はもう、エンドレスで24時間育て続けなければいけないんで。ゲームでいうと、
オンラインのMMORPGを運営するようになるぐらいの。24時間体制なわけですよ。そのぐらい違っ
てですね。これは大変だと。めっちゃくちゃ大変でした。」(G)

また、イベント(予期せぬことが起こると P, R)、メンターである上司との出会い(A, B,
き)には、成長を促す仕事の経験(I, J, M, O, S)、昇格(C, Q, T)がカテゴリーとして抽出

された。

成長を促す仕事の経験をキャリア・トランジションとして語る者は、予期しない人事異動によって新しい業務を担うことになった時、これまで蓄積してきた技能を十分に活用できない自己と対峙しながら、仕事に適応できるように、自己研鑽に励んだり、職場のメンバーから助言を受けられるように積極的な態度を示すことで、その時の不安や心理的葛藤をポジティブに対処していた、と回顧的に意味づけている。人事異動の前までは、自らが志願するやりたい仕

事に就いて、信念や自負を持って業務を遂行していたが、これまでに経験をしたことがない業務も任されるようになった時に、その状況を受け入れて、試行錯誤しながら新しい業務に挑戦をすることで、新たな自己概念が生成されている。とりあえず、自己の置かれた状況を柔軟に受け入れることで、これまで自負していたことや信念を、より俯瞰的あるいは多角的な視座から捉え直し、どのような仕事でも面白いと感じられるように心情を変化させている。

「2本目でたまたまシナリオを実際に書かせていただく機会があり、当時は本当に知識というか、付け焼き刃で自分で独学で勉強しつつ、ある意味気持ちだけで書いたところもあるので、今読むと本当に全然、あぁみたいなのところはあるんですけども、やっぱり書かせていただいたことが経験でシナリオをもっとやってみたいとか、もっとこの方面で実際に自分は今後働いていきたい、作っていきたいというのは2本目のゲーム開発ですごい影響を与えてもらいました。書いてみて、『楽しい』の一言なんですけれども、でもその分孤独との戦いですね。ここおかしいって思ったら、逃げようと思えばある意味いくらでも逃げられるんですよ、自分しか分からないところもあるので。でも、そこで1個逃げたら逃げ癖がつくとか、全部破綻とか、やっぱり見抜く人は分かるのでそこから逃げない強さだったりとか。（中略）あと、さっき言ったみたいに書いて終わりではないので、それをチームの方に共有していただくために自分で足を使って説明したりとか、逆にチームの方から『もっとこうしたら狙っている意図が出るんじゃない』っていう意見もいただいたりとかは当然あるので。そこに関しては、当時2本目の初めの時は自分がその立場だったので、『もっとこうした方がシナリオよくなりますよ』っていうのを言う立場だったので。そういう方の意見を聞き入れて、当然譲れないところもあるんですけども、やっぱり人の話を聞く、ということに尽きるのかなというのがいろいろやって分かってきましたという感じです。」 (I)

「異動の話がきて、ちょっと左遷の意味合いもあったというか、『ああ、部署を小さくするとき、人数を減らさなければいけない1人目に入ったんだな』みたいな。裏切られたような気持ちはありましたね。ただもう、その時も、会社の方針なんだなとも思いましたし、行く先で女性の中間管理職が必要なのも理解はしていたので、『ああ、そういう意味では、また耕しに行けということか』みたいな諦めもあり、納得していた部分もあったと思います。異動の意味を早めに理解したと思うので、何かそんなに文句言わずに、ぱっと異動して、なるべく明るく仕事をするように心掛けていたかなと思います。（中略）心情的にはいろいろあったのですけれども、割とすんなり異動したかなと。結果的に考えれば、すごくいい異動だったと思っています。ずっと開発を1本でやっていたらできなかった、知らなかったようなことをたくさん知ることができたので。ポジティブに異動したのも、自分でもよかったと思っていますし、実際にいいこともいっぱいあったと思います。」 (J)

「新卒で入った頃は、ものすごい背景デザイナーになりたかったんです。なんですけど、全然背景をやらせてもらえずキャラをやっていて。で、キャラが終わった後でちょっと背景を、『おまえが背景、背景ってうるさいからやらせてやる』って言われてちょっとやってみたら、『ああ、そんなでもないなあ』みたいな。そんなに面白いわけではない。『まあ、こんなもんかあ』ってちょっと思って、『あまりそこにこだわらないようにしましょう』って、その時思って。以降、あまり自分のやりたいとかには全くこだわりを持たないようにしましたね。なんか、その場その場でプロジェクトとかで足りないと言われてる仕事とか、やってほしいと言われた仕事をもうすべて受けようぐらいの気持ちになってましたね。実際それは結構難しいとは思うんです。今ないスキルを要求されるケースは結構多いので。それをわざわざ、いちいち楽しんでやるようにしていると、やっぱり周りも『任せても結局なんとかするでしょう』みたいな雰囲気になってきて。何でも仕事を任せてくれるようになりました。」 (O)

メンターである上司との出会いをキャリア・トランジションとして回顧している者は、上司との関係性から現在の自己を省察し、上司がメンターとして自らのキャリア構築を支援してくれていたことを自覚している。しかしながら、自らを上司についていくフォロワーとして相対的に位置づけて、上司に支援されるという一

方向の影響力のみを指摘しているのではなく、自らも上司に奉仕することで相互に信頼関係を築いているのである。そして、時間をかけて構築された強い信頼関係をもとに、相互の情報の非対称性を逡減させ、円滑な職務遂行や自らのキャリア構築に結実させている。

「開発の部門は特殊な人材のたまり場で、なかなかそのマネジメントを、やっぱり手を挙げてやりたいとか、方向性として出世してやるという方向に手を挙げるという人がいない感じで、いかんせん誰かがやらないと、立ちゆかない場面というのが幾つも出てくるので、仕方なしという感じがすよね。ただ仕方なしに引き受けて、仕方なしにサポートしていたことでも、徐々に部下や上司との信頼関係ができてくれば、信頼関係を拠り所にして、ついてきてくれる人がしっかりついてきてくれるようになったり、上からは自由度を与えられたりしますので、つらいことばかりだったらきついですけれども、その分、何かやりやすくなったり、動きやすくなったりということはあったと思います。」 (A)

「SXさん（上司）が辞めるということは、自分の仕事を見ていて評価をしていたのはその人で、その人がいなくなったら、自分のそれまでの評価を見てくれている人がいなくなるということなので、それが給料とかにもひびくと思いますし。あとは、SXさんといろいろ話をしたら起業の話聞いたので、それで移ったという感じです。SXさんは、仕事の面では絶対的な信頼はありますし、いろんな相談に乗ってもらったり。」 (S)

昇格をキャリア・トランジションとして回顧している者は、開発職でありながらマネジメントも任せられた時に、自らの職務上の役割が垂直的にも拡大したことによって責任感を自覚し、仕事に対する考え方が変化している。昇格するまでは、専門職としてのキャリアを構築す

ることに注力し、自己の能力開発が大きな発達課題であったが、昇格後は、部下との関係性の中で自己を相対化し、上司としての在り方や振る舞い方、プロジェクトをいかにマネジメントしていくかという発達課題へと役割の認識が大きく変化している。

「自分の中でまだ主任になるほどの年ではないだろうというのも多くありまして、技術的にも管理もできるとは思ってなかったんです。管理なんて部下なんて持ったことがないですし、何もやってこなかったのに私はできるのだろうかという大きな不安と、あとは技術的にもまだまだ全然長くやってる人たちよりできないので。それなのになっても大丈夫かなっていう漠然とした不安はありました。普通に作業している中で、『ここやってね』とか普通に自分でやるようになっていたら、いつの間にか主任になってみたい。主任になったっていうのが一番大きい。まずどうやるのかすらいまいち分からなかった。本とか、経営の講義を受けたりとか、あとは社長にも聞いたりしながらやってきた形です。いったいどうしたらいいのか。あとは会社で講義をしてくれたので、そこで教わってっていう形です。」 (C)

「やっぱりデザイントップに任命されたことが、まず大きかったです。それはなぜかという、視野が広がったことですね。あとは、仕事に対する考え方も変わったことですね。それと出産でしょうかね。その2つに何が共通しているかといったら、やっぱり仕事に対する考え方が変わったことです。デザイントップに任命された時は、やっぱりマネジメントすること、自分という存在を消すとか、人に対してどう接すれば心を開いてくれるかとかですね。自分が自分、今まではトップに行くまでは、『自分やりたい、自分やりたい』だったんですけども、ぼーんととトップに就いたら、そういう考え方というのは一切、もう邪魔になってしまって、自分が自分がと言っていたら周りがついてこない。嫌だなと思っていても周りがついてこないし、やっぱりその時に仕事の考え方というのが変わりましたね。トップであることが、トップである人間が、やるべき振る舞いというのがありますよね。大きいところと言うと、総理大臣とか、大統領とかでもそうですけど。何かむやみに動揺しないとか。ちょっとバグが起きたときに、あまり騒がないとか。納期が半年延びたことによって、スタッフというのはどうしても、『ええ?』とか、ちょっと下がる時があるんです。チームの勢いがポーンと下がったときとかがあるのですが、そういう時に、自分も下がったらみんなが下がるので、それは絶対にしないとか、自分の置かれている立場に対しての振る舞い、要求される振る舞いというのは、上に行けば行くほど絶対あると思います。それをすごく意識していました。」 (Q)

そして、ノンイベントとしては、職種の変更 (K) とキャリア・プラトリーの時期 (E, F)、出産 (Q) が抽出された。出産は、イベント (予期したことが起こるとき) とノンイベントの両方に含まれており、多義的な意味を有する。

キャリア・トランジションとして、職種の変更を挙げる者は、それによって、役割の変化を期待していたが、実際には期待した方向に変化しなかったことを回顧している。K氏は、常に自らが達成すべき課題を立てて、自己効力感を原動力としてゲーム開発に携わっていた。し

かしながら、プランナーからディレクターへ職種を変更した後に、自らの課題を見失うとともに、ディレクターの意思決定の重さや周囲からのプレッシャーなどを感じて、自己否定に陥ってしまう。これまでは自己を信じてゲームを開発してきたが、自信を喪失してしまうことにより、何を信じて意思決定をすればよいか分からなくなってしまっている。このように、職種の変更によって、自らの在るべき姿を模索することになった時期をキャリア・トランジションとして捉えている。

「（プランナーからディレクターへ）職種を変えた時は、ひたすら自己否定ですね。なんでこんなにできないんだろうって。それまでは、パーフェクトぐらいに思ってゲーム作っていましたから。基本的にそんなに不安になることがあまりないんですよ。でも、何をしたいか分からなかった、平たく言うとそうだと思うんですけども。何かをする時って、自分に期待をかけて、それに応えてちょっとずつ自分というものを作っていくのかなと思うんですね。誰かの期待に応えても、あまり自分の糧にはならないなと思っていて、自分に課して答えてってものの繰り返しだと思っていますけれども、課すものが分かんない場合は答えようがないので、何をしたいか分からなかったですね。売ればいいとかそういう問題じゃなかった気はします。作り上げればいいわけでもなく、ゲームを作るっていう全てを1回失った時に何もないじゃん、要はそれかもしれません。ディレクターの場合は、自分が何を信じ、そこに向かって絶対にいけると言い張れるか。じゃないとみんなついてこれないので、それを失っちゃうと何もないんですよ。何かを信じてここを基準にして生きていこうとか決めていこうとか、ジャッジしていこうというそのジャッジがどんどん重くなりますよね。年をとって、部下もいて、そうなってくると。そのジャッジの重さをそんなに普段感じているわけではないけども、それなりに重いし、それなりの反応とか対応も要求されるので、そこにおける自信が、今も自分自身に対してはないです。」（K）

主観的キャリア・プラトー（キャリアの停滞感）をトランジションとして回顧している者は、組織の中で、能力を十全に発揮し続けることができずに、自らのキャリア展望に暗雲とした心情を抱きながら、主観的なキャリア・プラトーにおけるトランジションを乗り越えている。E氏は、自己研鑽のための時間を十分に取ることができなかつたため、転職によって状況を変えることも検討したが、所属する組織の

中で就業を継続し、仕事の効率を向上させて、時間を確保する意思決定をしている。一方で、F氏は、自らがつくりたいゲームをつくることのできない状況を、自己の技能と組織の環境の両面から捉えて検討し、転職という意思決定をしている。いずれも、他者と比較して現在の自己のキャリアを相対化しながら客観的に評価をし、主観的に感じるキャリアの停滞感からの克服を果たしている。

「節目だなと思ったのは、5年目ぐらいの時に。今もそうなんですけど、忙しくて勉強する時間が取れてないなと思ったことがありまして、今よりも、もっとキャリアアップするにはどうしたらいいかと悩んだ時期がありましたね。当時、学校の友達とかが地方に帰っちゃったりとか、会社辞めたりとかしてたので。給料ベースとかでは、そんなに不満はなくて、会社がつらいかと言われると、確かに仕事はつらかったんですけど、ただ、いろいろ任せてもらってたのでやりがいはあるな、と。で、いろいろ悩んだ結果、その結論に達したんですけど、せつかく5年いるし、今やってる仕事もあるし、自分としては辞めるよりはそのまま続けていった方が得だし勉強になるし、ステップアップも実はできるんじゃないかと。で、仕事も慣れれば短くできるので、その分短くした分、勉強する時間も取れる。新しい環境になったらそれが分からないので、もっと忙しいかもしれないし、かえって時間が出るかもしれないけど。今、ここにいたほうが自分には得だという結論に達して、5年目を乗り切りました。焦りますね。周りには変化してるのに、自分はどう変化したらいいか分からなくて。やっぱり、同年代の人とかと比べてという話になっちゃうんですけども。」
(E)

「結構私はコアなゲームユーザーだったみたいで、やっぱり、うーん、だけれども絵が描きたくて入ったので絵の技術はすごい高かったのですけれど、自分が本当に作りたかったゲームとは違ったということに気づいてしまいました。それで、なんですかね、その絵で表現するには自分の実力も足りないなと思いましたし、逆に自分が作りたいものはこの会社では作れないと気づいてしまった時にちょっと転機ですか、それなりにショックを受けました。また、あまりにもちょっと上司が出来過ぎた方だったので、ちょっとなんかそれと比べて自分に失望してしまいました。」 (F)

出産をキャリア・トランジションとして語るQ氏は、結婚して子どもを授かることを望んでいたが、期待通りに授からず、不安を抱え、自問自答しながら就業していたことを回顧している。周囲からの期待や心配が、出産の不安を助長し、自らの身体を疑うこともあった。しかしながら、医師の診断を受けて、自らの身体に問題がないことを確認し、仕方がないと思うこ

としかできなかった過去を振り返っている。Q氏は、当時のライフストーリーをポジティブに語っていたが、人によってその捉え方もさまざまである。出産という固有性の高いトランジションを、どのように意味づけ、いかに対処していくかという課題は、当事者である本人のみならず、周囲の者も配慮する必要があることが示唆される。

「子どもはもういつできてもオーケーですよという気持ちで結婚したんです。でも逆にできなくて、悩んだぐらいだったんです。（中略）『ああ、産まなきゃ。そろそろ子どもを産まないと、しんどいな、体力的に』と思っていたんですね。でも、あれは自然に授かるものだから、できないものはしょうがないと思っていました。ただ、やっぱり妊娠しないことによって、自分の身体が悪いんじゃないかと思って、一回検査を受けたことがあります。開き直ってはいましたね。『授からないということは、もうそういう時期じゃないんじゃない？』みたいな。『まだじゃない？まだ働けて神様が言っているじゃない？』と言っていましたね。周りの人にそうやって言っていました。ああ、思い出しました。周りの、普通のスタッフの方からも、『お子さんはそろそろどうなんですか？』とか聞かれたり、先輩からも『子ども、どうなの、そろそろ』とか言われたり、『いや、授からないんで、多分、神が働けと言っていますわ』と言っていました（笑）。一番心配だったのは、やっぱり自分が妊娠しない身体じゃないんじゃないかなと疑った時ですね。それくらいでしたね。でも、お医者さんに『いや、それはないですよ』と言われたら、『ああもう、じゃ、しょうがないや』みたいな感じでした。」（Q）

このように、キャリア・トランジションを、イベントとノンイベントに整理した結果、イベントとしては、成長を促す仕事の経験、メンターである上司との出会い、昇格があり、また、ノンイベントとしては、職種の変更、主観的キャリア・プラトー、出産が抽出された。いずれの者も、回顧的に意味づけされたキャリア・トランジションにおける課題に対処し、それを克服して、現在のキャリアへと結びつけている。

リーダーシップ開発の観点から、成長を促す経験を導出したMcCall（1998）によると、成長を促す経験は、課題、他の人とのつながり（特に自分よりも高い地位の人）、修羅場と失敗、その他という4つのカテゴリーに分類される。それらのカテゴリーには、次の16種類の具体的な経験が提示されている。第一の「課題」については、初期の仕事経験、最初の管理

経験、ゼロからのスタート、立て直し、プロジェクト・タスクフォース、視野の変化、ラインからスタッフへの異動、第二の「他の人とのつながり」については、ロールモデル、価値観、第三の「修羅場」については、事業の失敗とミス、降格・昇進を逃す・惨めな仕事、部下の業績の問題、既定路線からの逸脱、個人的なトラウマ、第四の「その他」については、コースワーク（公式の研修プログラム）、個人的な問題（仕事以外の経験）である。

以上の諸経験から、女性ゲーム開発者のキャリア・トランジションを考察すれば、個人的な問題（仕事以外の経験）として、出産という女性特有のライフイベントが挙げられる。出産をいかに乗り越えるかというトランジションは、個人的な問題ではあるが、それを支援する職場環境の整備や参考となり得るロールモデルの呈示などが必要とされている。

3.3 女性ゲーム開発者のキャリア発達の特徴

女性ゲーム開発者のキャリア発達における意識や行動には、以下の10の共通する特徴が見出された。すなわち、第一に、環境や役割の変化を柔軟に受け止めて挑戦し続けている、第二に、物事をポジティブに捉えて楽しんで仕事をしている、第三に、労働の量ではなく質で評価されたいという欲求を持っている、第四に、組織のなかで創造性を発揮しようとしている、第五に、自らのキャリアを客観的に評価してい

る、第六に、他者に自己を理解してもらおう働きかけを行っている、第七に、組織を越境した人間関係を構築・維持している、第八に、現在を大切に試行錯誤を重ねながら将来を切り拓こうとしている、第九に、ジェンダー・ステレオタイプに固執しない、第十に、先導的ロールモデルを呈示しようとしている、という特徴である。それぞれの特徴について、ライフストーリーを示しながら、考察を加えていく。

3.3.1 環境や役割の変化を柔軟に受け止めて挑戦し続けている

環境や役割の変化を柔軟に受け止めて挑戦し続けている者（K, L, N, O, P, U）は、このように在るべきだというような固定観念や明確なビジョンを持っておらず、自らが置かしている環境や役割が変化した時には、それを柔軟に受け止めて、その都度対処あるいは軌道修正をしている。これらの者に共通する姿勢としては、将来に対する曖昧な不安を抱えつつも、変化する環境や役割に適応し、挑戦をし続けていることが挙げられる。例えば、ゲーム産業で仕事を始めて以降、明確なビジョンを持ったことがなく、単発的に判断をしてきたK氏は、仕事上で円滑な人間関係を構築していくことは人に好感を与えるというような手段が上達することであり、人間として魅力が上がることによって人生として幸せを感じるかどうかとは別であると述懐している。社会的コンテキストの観点から、子どもがいる友人の方がむしろ人に対して許容量が高いと感じており、その比較において、仕事上で円滑な人間関係を構築していくことの意味について省察している。明確なビジョンを

持たずに、その都度、柔軟に意思決定を行ってきたからこそ、現在のキャリアに結実していることが示唆される。また、ゲーム産業での就業継続を希望しているL氏は、いつか現場を引退することを予期しているが、あまり遠い将来のことを見ようとしていないかもしれないと回顧しており、自らの技術を磨き、代表作を蓄積していくことで実績を残し、近い将来のキャリア展望へと結実させている。そして、N氏は、もし、子どもを授かったら、自らの生活に応じて目標や役割が変わっていくことを予期しており、現在の責任あるデザインリーダーの仕事が続けられるかどうかということについて、自信がないことを述懐している。P氏は、転職後、多様な価値観をとりあえず受け入れて、そこから吟味することの重要性に気づき、仕事上で生じる諸問題をシンプルに考えてその時々で一つひとつ対処していればよいのではないかと柔軟に物事を捉えている。U氏は、3ヶ月の派遣契約を更新し続けている時に「流されている」と感じ、全く想像していなかったが、結果

として「行きついた先がここだった」と回顧している。このように、いずれの者も、遠い将来のことについて明確なビジョンを描いていな

い、あるいは、描けないが、現在の仕事に挑戦し続けることで、曖昧な不安を払拭しようとしている様子が窺える。

「ゲーム業界で仕事を始めて、こうなりたかって思ったビジョンを持ったことは実はなく、それはあまりいいことだとは思ってはいないですね。持っている人多いと思うので、私はあまりないですね。長期的ビジョンかというところでもない気がしますね。多分それは人生全般においてもそうだと思います。あまり長期的に将来こうなりたいとか、こういう家庭を作りたいとかいうのはなく、すごく単発的に判断している感じはします。不安はあまりないですけども、でもあった方がやはりいいと思います。人は目的がないとなかなか達成もできないので、あった方がいいんですけど。何が魅力的なんだろうな。分かんないな。仕事ってそんなに…分かりませんよ…ただ、自分の仕事から考えるに、社会の中でうまくやっていく手法ですね、人に好感を与えとかいうようなやり方は上達しますけれども、人間として魅力が上がるかっていうと別ですし、人生としての幸せを感じるかといったら別ですよ。それは本当にやはり家庭にあるだろうと思いますし、人間的に絶対的に私はこれは思うんですけども、子どもがいる友達の方が上なんです。許容量が高いんです。人に対して。自分はそれを選択していないけれども、素敵だなんて思って、仕事でそれは、本当はあくまで手段しかもらえていないなと思いますので、そこをどんなにアップしようかっていうのはそんなに考えてもねという気はしますね。うまくはなりますけどね。考えてもどうにもならないというか…どうにもならないっていうかなんだろう。」 (K)

「続けたいですけど、いつか現場を引退するということが来るんじゃないかなとは思っていますね。その時はその時の私の役割というのがあると思うので、例えば経営の方だとか。今は現場のマネジメントですけど、もうちょっと上のマネジメントだとか、トータル的なプロデュースだとか、そういう方にシフトをするためには、今の私のまだ知らないこと、慣れてないこととこのをやっ
ていきたいとは思っていますね。あまり会社を経営しようとか、そっちの方にはいかないんです
よね。あまり将来が見えない業界なので、遠い将来は見えないんですけど、あまり見てないです
ね。いつも3年後ぐらいは見てますけど、遠い将来はあまり見えないですね。今だったら新規ハー
ドの、どう売れるだろうとか、じゃあ、会社としてこういう技術を学んでおかないといけないだ
ろうとか、そういうのは見えていますけど、あんまり遠い将来、自分が定年とかいうところまでは
何も見ようともしてないかもしれない。何か育成メインになってきた時に、自分の功績とか、
ちょっともう引いてるんですよ、若い子が成功するようになってきちゃって。若い子の成功と
か、成功経験を増やすことが自分の何か実績になっていて。あとは、一つひとつのプロジェクトの
開発が私の自信であったりとか、それがキャリアの証拠になっていたり、代表作とかになっている
ので、一つひとつを真剣にその時必死に作っているの、その次のプロジェクトが、とかってあん
まり見えてないですね。定年までやれたらいいなと思いますけど、そもそもこの業界の会社って、
退職金とか、定年とか、あまりそこまで社内的にも面倒は見てくれないと思っていて、転職経
験が多いというのもありまして、頼れるのは自分の技術のみなので、自分の技術と代表作を増やし
ていけば、キャリア的に迷うことはないなと思っていますね。」 (L)

「最近、結婚したんですけど、子どもができれば続けられるかどうかっていうのは正直自信がな
いんですよ。特に人をまとめたりという立場で、子どもがいてということはちょっとできないか
なあとと思うので。そうですね。そんなに先のことは考えてないというか、実は。長く続けられたら
いいですけど、きっと変わっていくかなと思うんで。自分の生活に応じて。なので、自分の、どう
なるか、ちょっと分からないので、自分の生活に応じて、ちょっと目標は変わっていくかなとい
う気はしてます。職場に子どもを持ちながら働いている人はいて、理想ではありますね。ああいう形
で働けたら良いなとは思ってますけど、やっぱり、今やってる、やらせてもらってるデザインの
リーダーとか、もしくはディレクターっていう場合はちょっと難しいのかなと思います。なので、
やっぱり変わっていくのかなと思います。」 (N)

「転職してから、いろんな考え方の人、いろんな仕事のスタイルの人たちが多々いるので、全てが、やはりまず自分と同じ考えじゃないということ。もちろん自分と同じように周りの人ができるわけでもないってということ。あとはそれぞれが持つ価値観っていうものはもう人によってバラバラだということ。をまずはっきりとガツンと理解する、しなきゃいけない状況になったというところが一番の大きい変化だなという気がします。だからそういう自分と考えが違う人、志がたまに高くない人もいるし、なんとなくもうやっているって人もいるけれども、そういう人も含めてチームとしてやってかなきゃいけないんだってところを前提にして。絶対切り捨てる考え方はやっちゃいけないんだってところをベースとして、それをうまく迎合してやっていくことの難しさみたいところが、そこはいまだに戦いのところではあるんですけども。永遠のテーマだなんていう気はしてるんですけども。受け入れるっていうのは基本のスタンスですね。それは上司にしろ、会社にしろ、無理な注文にしろ、とりあえずまずは1回受けてみると、1回受け入れてみると。そこから吟味するっていう形になるので、それがやっぱり昔は全然できてなかった時もありましたけれども。今はまず、とりあえず全部OKと、よしとして、受け入れてからその後考えましょうというようなスタンスに、自分の中では変わってきてはいますね。でも難しいです。」 (P)

「最初の頃ですね。短いスパンでだったから行ったけど、更新更新で続いている時とか、なんか流されてていいのかなとか思っていた時もあったんですけど。流れに任せた結果こうなったという感じです（笑）。自分でもこんなに仕事をしていると思っていなかったの、この歳でもやっているって、全く想像していなかったです。なんか本当に目指してこられている方には申し訳ないんですけども、本当に私の場合はそういう感じで。本当にここに入りたくて目指して目指して来ている方いるんですけど、私の場合は本当に行き着いた先がここだったという感じです。」 (U)

3.3.2 物事をポジティブに捉えて楽しんで仕事をしている

物事をポジティブに捉えて楽しんで仕事をしている者 (A, D, F, I, J, L, M, N, O, Q, S, U) は、総じて、協働する他者との関わり合いの中で自己の仕事の役割や意義を見出して、楽しみながらゲーム開発の仕事に携わっている。もちろん、常に楽しさを感じているわけではなく、自らの技能の欠如を省察し、仕事に対する目標を失う自己と対峙したり、仕事と生活あるいは仕事と育児の両立にジレンマを抱えながらも、ゲームというものづくりに対する真摯な態度は

一貫している。現在の心境を省察し、ポジティブに物事を捉えることで、仕事を楽しみへと感じられる姿勢を呈示している。しかしながら、子どもを授かった時に、現在の仕事を続けられるかどうか分からない、あるいは、楽しいと感じられる仕事ができなくなってしまうかもしれない、という将来に対する期待と不安が交錯しながら、現在の生き方を自己肯定している者 (M) がいる。そのため、出産・育児期においても就業継続意欲を有する女性の意見や要望を

反映し得る、円滑なコミュニケーションの在り 方や職場環境の拡充の必要性が示唆される。

「割と何か確信を持って、やっぱりスタッフとの信頼関係を築いていく上で、どうしても自分のゲームキャリアの少なさだったり、開発してきた人間としてのキャリアの短さみたいなものはなかなか説得力が、人を説得して、ものをつくってもらうというところでは、足らないと苦労も多くて、その辺で言うと、30歳ぐらいかな。(中略) やっぱり時期的にそのくらいになってきた時に、皆さんがやっぱりよく話も聞いてくれるようになったし、理解を促せるようになったり、共感を得られるようになったりしてきたかなというのはありましたね。人から仕事が趣味と言われてます(笑)。仕事自体は楽しいです。嫌なこととか、政治的なこととか、面倒くさいことはいっぱいありますけど、ただものをつくるという行為はもう本当に楽しくて。」 (A)

「ゲームが複雑になっていく中で、やっぱりテクニカルアーティストというのは必要だろうと一般的にもなってきたんで、ちょうどそういう流れに合ってたかなあとは思います。ゲームのCGを作るにあたって、やっぱり結構テクニカルになってきているところがあって、今。高いCGの技術とかを求められているようなところがありまして。例えばプログラマーとデザイナーの橋渡しのところですか。あと、デザイナーがより物量とかクオリティーが求められている中で、効率よく仕事を進めていけるような支援をしたい。新しい技術を取り入れられるように検証をしたりとかしています。毎回違う問題が発生したりとかして、それを解決していくことが楽しかったりとか。あと、今まで面倒くさい作業が簡単になっているようなものを作るのが楽しいですね。効率がよくなるたびに冒険できるとか。なんかルーティンワークとかではなくて、いつも違うことをしていかなきゃいけないというのが毎回新鮮で楽しいと思います。」 (D)

「転機の前は目標が結構明確にあったと思ったんですね。ただ、それを達成するための努力ですとか、実力に自信がなくなってしまうして、それをどうしたらいいのかっていうのがまだ解決していないので、なので自分が出来る範囲の目標が立ってないんです。目標がいつまで経っても見つからないでいるところを常に思います。今までやってきたことが結構生かされている場面も多いですし、あと自信がなくなっていたんですけど、まあ結構出来ることも多いので、少しずつそういった自信が取り戻ってきているところに、少しちょっとやりがいとか楽しいことを感じます、今の仕事に。」 (F)

「当時、新人のバイトだった時に自分で絵コンテを起こして、それを実際にデザイナーさんに発注させてもらって実際にものが上がってくるんですけども、その上がってくるものが本当にすごい、自分が想像した以上のものが上がってきて、これはすごいというか、本当にありがとうございますっていう感じの。で、やっぱりそれを実際自分のところで組んでみるというか、映像にした時に、やっぱり自分が頭で描いていた以上のものが出来上がった時にそれがすごくうれしかったっていうのと、やっぱり自分の、私特有の感覚なのかもしれないんですけども、やっぱり専門学校の時にいろいろ触ってやってみて、自分はこれだっていうデザイナーさんのことができなかった自分がいて、だからデザイナーさんってそういう意味でめちゃくちゃ尊敬しているというか、やっぱり自分ができなかったことを本当にいい形でやってくれるというか。（中略）ものを作る、企画を考えて発注するっていう立場なので、実際にデータを作るのは大体デザイナーさんで組むのがプランナーだったりとかってするんですけども、やっぱり一つ一つ上げてくださるデータ、素材に、デザイナーさんの愛といいますか、もうすごい熱意を込めて上げてくださるのがもう本当にうれしくて、自分もやっぱりそれを無駄にはできないっていうところで一生懸命組んだりとかして一つのものを作っていくというのが本当に楽しくて。」 (I)

「私は今はまだ子どもがいないですし、ちょっと分からないんですけど、今は本当に仕事が楽しいですし、両立というよりは仕事を今、私は優先していますし、それは自分にとっては正しい生き方かなと考えています。」 (M)

「この仕事が本当に大好きで、楽しいので辞めたくないと思っています。ただ子どもももっと欲しいなと思っています（笑）。」 (Q)

3.3.3 労働の量ではなく質で評価されたいという欲求を持っている

労働の量ではなく質で評価されたいという欲求を持っている者 (D, L, Q, S) は、ゲーム開発は創造的な仕事であるため、スケジュール通りに進まないことが当然のようにあることを理解しつつも、とりわけ仕事と育児を両立させるためには、保育所への送迎の時間に合わせて仕事をしなければならず、労働時間の長さではなく労働の質で評価されたいと感じている。残業をして遅くまで仕事をしていることをがんばっていると捉えている他者やそれを受容する職場の風潮も見受けられる。そのような現状をたんに問題として捉えるだけではなく、勤務時間内

で密の濃い仕事をしてどれだけいいものを残せるかを探究すること、平日は遅くまで働いても土日は必ず休むこと、周囲の人には申し訳ない気持ちを抱きながらも自分の作業日数を計算してできないことは誠実に表明すること、といった建設的な代替案について言及している。ゲーム開発の仕事は、高度に分業化された専門職による創造的な協働によって遂行されるため、組織の中で一人だけが逸脱した働き方をすることは難しい。しかしながら、育児を担いながら働いている者は女性だけではないはずだ。したがって、金井 (2010) が指摘しているよう

に、世代生成性という観点からみれば、女性の問題として矮小化するのではなく、男性も含めた総合的な働き方や社会の仕組みについても検討をしていく必要があるだろう。また、本調査の対象者の過半数が裁量労働制の職場で働いているが、裁量労働制は、業務の遂行の手段および労働時間配分の決定を労働者の裁量に委ね、その場合の労働時間については、一定の時間労働したもののみならず、労働時間ではな

く労働の質や成果に応じて報酬を決定する制度である。とりわけ、創造的労働のための裁量性を本質とするものであり、労働者の主体的な働き方を可能とし、その能力発揮を促進するとの趣旨にある以上、開発者の業務遂行の自律性が確保されなければならない（菅野, 2013:376-384）。労働時間管理は、開発者の生活の質に関わる問題であり、過剰労働やその弊害を未然に防ぐ上でも重要である。

「たとえ保育園の時間があって、勤務時間が限られたとしても、結果で判断してほしいなあとは思いますが。今だと、あまり『結果がこうだったね』『だからこういう評価です』みたいな。そういうプロセスがないんで、それは明確にしてほしいなあと思いますね。あと、みんな早く来てほしいです。朝。一応裁量制なんで、基本的には決まってないんですけども。部署的に『11時に来ましょう』というルールを一度決めたんですけども。そういうのもまたうやむやになってきて。(中略) やっぱり私、早めに出勤してるんで、自分の都合からなんですけど、みんな来るのが遅いとなかなか仕事が進まないところがあったりして。みんな11時を守ってくれればいいのになって思ったりします。遅くまで仕事をしていることががんばってるみたいに捉えている人もいないでもないです。」
(D)

「土日出勤とか残業しているのを、私は後輩には当たり前にはさせないですね。何か残業して長い時間会社にいると、もうそれでがんばってるって、何か自分を慰めているようなところもあるので、こんなに徹夜してがんばってるって。それはそれで、もうできたものが良くなくても本人の理由になっちゃうじゃないですか、こんなにがんばったんですという。なので、勤務時間、普通の8時間、就業時間でどれだけいいものを残せるか、8時間を密な時間にしていいものを作らないと意味がない。残業というのはできなかった人がやるものであって、いけないことというのを、若い子、特に新人の時によく教えてます。なので、夜や通勤時間とか土日とかは、目でものを見たり、本を読んだり、何かを見たり、教養を増やす時間であって、その教養の積み重ねが将来の自分の役に立つという話をいつもしていますね。なかなかゲームを好きな子って、ゲームしか見てなかったりとか、何々のゲームでこういう絵だったからとか言っって作り始めるんですけど、何か違うんですよね。」 (L)

「このお仕事は、やっぱりすぐに終われないんです。何かトラブルがあれば、納得するまで話し合う必要もありますし、プログラムが動かない、何でだろう、何でだろうって、デザインの素材の容量がでかいんじゃないかとか、プログラムの組み方が間違っているんじゃないかとか、みんなでやっぱり頭を付き合わせて解決していくというのも大事なので、やっぱりそういう中で、17時きっかりに『お先でーす』と帰るのも、やっぱり心苦しいですね。どうしても作業がイレギュラーもたくさん起きますし、それに対応していると、スケジュール通りにいかないことが当たり前のようにあるんですね。そのあふれた分をどこで埋め合わせるかといったら、今まではやっぱり残業したり、土日出勤したりしていたんです。でも、それができなくなってしまったと。そうした場合に、やっぱり『できません』と言うのが、まず自分の中でもうプライドとして心苦しくて仕方がないと。まずそのプライドはもう捨てるんです。それは本当に、3日前ぐらいに、もうずっと、もんもんと考えていたことだったのですけれども。一番駄目なのは、やっぱりできないことをできると言うことです。正直に自分の作業と日数、1日当たりどれぐらいできるかというものを、スケジュールを組んでみて、日数はたとえ2週間遅れても、『いや、これは2週間ないとできません』。4週間か、『4週間ないとできません』とか言う勇気ですね。それによって、ああ、この人できないなと思われても仕方がないと。その気持ちの割り切りがなかなか難しいですし、やっぱり周りの人にも、それはすごく申し訳ないと思います。」 (Q)

「もうちょっと働く環境がよくなればなど。おそらくゲーム業界で結婚をされている方って男性でも少ないと思いますし、女性はもっとそうだと思いますし、だいたい子どもができれば、結婚した時点でもかなり辞めますし、子どもができてまだ働いているのって、私の友人の中ではいないんです。私ぐらいなんですよ。なので、もう少しよくなればなど。いろんな働き方を認めてもらいたいですね。やはり結構クリエイティブな仕事なので、やはり徹夜する人も必要だと思うんですけども、そうではなくて、私は今そういう働き方、定時内で帰るといって、変則的な残業をしないっていう働き方にしているんですけど、そういう働き方をもっとこの会社でなくても他の会社も認めて、あとは朝型にするとか。ゲーム業界って10時半出社とか多いんですけど、そうするともう保育所とかに預けられないですし、普通の会社にシフトしていくみたいな感じが必要なんじゃないかなと。そうしないとやはり仕事だけになっちゃうので。家族との時間とか考慮されていないので。例えば、平日は遅くまで働くけど、土日は絶対出ないとか、長く働かなきゃできない時もあるんですけど、徹夜してもいいから、徹夜できるんだったら今ゆっくり仕事しようとかそういうこともあるので、限られた時間でやった方が密度の濃い仕事ができたりもするので、時間を決めて働くというのはいんじゃないかなと思います。時と場合によってですけど。」 (S)

3.3.4 組織の中で創造性を発揮しようとしている

組織の中で創造性を発揮しようとしている者(J, K, L, M, O, P)は、組織の一員としての自覚を持って働いており、組織に成果をいかに還元し得るか、顧客に面白さをいかに提供できるか、という経営的観点も重視しながら、自らの創造性を最大限に発揮しようとしている。すなわち、会社員としての自己とクリエイターとしての自己という、多元的な自己像を自覚しているのである。あくまで、組織の中で、芸術性や娯楽性を有するゲームという商品を創造し、社

会に提供している会社員の一人であり、その対価として給料を得ているという考え方を持っている。とりわけ、J氏は、それゆえに長く勤められていると述懐している。しかしながら、たんなる代替可能な人的資源の一部としての会社員ではなく、自己研鑽を継続的に重ねていかなければ、クリエイターとして創造性を発揮し続けていくことの難しさをも自覚している。その意味で、女性ゲーム開発者は、組織の中の創造的専門家という側面を有している。

「私にとっては、そんな特殊なものだと思ってなくて、会社員でしかないと思っていて。それがたまたまゲームという商品をつくっている。それがエンターテインメントというか、要は消費産業の中でもあんまり世の中の役に立たないというか、すごく必要なものではない、娯楽であるというのをつくっているというだけでしかないんですね。なので、今でも、自分がクリエイターという意識はそんなに強く持っていないと思います。たまたまここにいるというか、相性がよかったというか。もちろんクリエイターであると思う部分もすごくたくさんあって、その企画者として、やっぱりちょっと多めにやらせていただいているのもあって、その部分は自分が責任を負うところだとは思いますが、あくまでやっぱり『会社の社員として商品をつくって、それがややクリエイティブと言われるかもね』ぐらいのことでしかないと思っています。そういう意味では、逆に長持ちする秘訣なのかなと思います。(中略)やっぱり企業に勤めて、お給料をもらっているのだから、その企業がいかにか稼ぐかというのが会社員としては考えるところかなと、一応理論上は思っています。」

(J)

「お金をもらってやっている以上、すべてにおいて誠意を持ってやらなくてはいけないとは思いますが、プロと同人の違いってそこぐらいしかなくて、私が作ったものがプロなのかって言ったら分からないわけですよ。本当に気持ち一つでどこかで自分でけりをつけないと、プロか同人って分からない。同人の方でもめちゃくちゃうまい方はいっぱいいますから。そうになると、けじめをつけなきゃいけない、私の中でそれは誠意なんですね。」

(K)

「たぶん私の人生経験で、子どもを育てながらやっていたというのがあって、やっぱり早く帰らなければいけないので、その勤務時間のうちの内容を、いかに他の独身男性より増やすか、内容を濃くするか。独身男性の2時間より私の1時間は優れているんだよというのをひたすらやっていたというか、それをやっていたのでそういうのが身につちゃったということもあるんですけど。」

(L)

「このまま今の仕事を続けていきながら、もうワンステップアップしたいなと思っています。女性向けのゲームという視点だけになってしまうんですが、お客さんはもう日本にいても、決まってしまうので、それをどう広げていくかっていう、それが日本でさらにライト層に向けてなのか、それとも海外なのかというのを、ちゃんと自分で考えたいです。」 (M)

「組織の中で働くにはやっぱり与えられた仕事を柔軟にこなしていくっていうこと。そこでもめても迷惑かかるしなあって思ったし、せっかくだからいろいろな仕事を振ってくれてるっていうのはイコールそれなりに私の能力を見込んでくれていることだろうと考えて、まあ、前向きに知らない技術でも一個一個身につけて消化して、いいものを提出しようという考え方にはなりましたね。(中略) だいたいサラリーマンでお金が…仕事がちょっとタフだとしても毎月のお給料ももらえてるじゃないですか。相当安定してるんですよね。だから、よっぽど何か自分で自分をちょっと変えるようにしないと、すぐ駄目になっちゃう。すごく、そういうの…クリエイターとしては駄目になっちゃうだろうというのは思ってます。」 (O)

「1人の会社員であり、ゲームという産業そのものがそんなにクリエイティブか芸術的なものかと言われたら、もうそうじゃなくなっているんですけども。やっぱりそれでも1つ娯楽という、そんなに直接的な価値ではない部分、人が楽しむだけという部分に対するものとして作る、やっぱりすごいクリエイティブな仕事にはなってくるので。その1つの芯というところはやっぱりなくしちゃいけないなという気がしています。それはもう、自分も然り、携わる人間然りだと思いますけれども。多分、私は組織の中で活躍できるタイプの間人かなというふうに思っているの、タイプのには。そういう意味では、組織の中でサラリーマンとして運営体制をしていくというようなタイプになっていくかなと思います。」 (P)

3.3.5 自己のキャリアを客観的に評価している

自己のキャリアを客観的に評価している者 (J, K, L, O, P, Q, R, T, U) は、転職や職種変更、将来のキャリア展望、出産や育児などのキャリア・トランジションを契機に、組織との関係性の中で自己を相対化し、技能や価値観を省察して、自らのキャリアを客観的に評価している。第一に、転職の時に、L氏は、自分が会社でどのように役立つかを吟味し、O氏は、感覚ではなく論理的に物事を組み立てることが好きである自己に気づき、その時々で身につけるべき技術や知識が鮮明になり、5年単位で達

成すべき目標を主体的に設定して能力開発に励んでいる。また、P氏は、ジェネラリストとしての自己の在り方を自覚し、グラフィックデザイナーに関するさまざまな仕事に携わり、ポジティブな思考で冷静に物事を判断しながら、キャリアを構築してきたことを回顧している。そして、R氏は、女性のプログラマーが希少な中で、マジョリティである男性プログラマーと比較した場合、男性プログラマーは趣味と仕事に合致している者が多く、技能の水準も高いため、かなわない自己を痛感し、趣味と仕事を峻

別する自らの価値観を尊重し、転職へと至っている。第二に、職種変更の時に、K氏は、他者と自己を比較検討しながら、与えられた機会に挑戦をしようとする態度を呈示している。第三に、将来のキャリア展望において、J氏は、人員管理という精神的な負担（価値観）や自己の能力を考慮した場合、マネジメントよりもスペシャリストとしてキャリアを構築することが望ましいと自己評価しており、T氏は、自己のコンピタンスを省察し、プロジェクトマネジメン

トに可能性を見出している。第四に、出産や育児の経験から、Q氏は、急激な技術革新に伴う開発環境の変化によって、ゲームを自ら開発できる技能を有する新入社員に敬意と脅威という両極の感情を抱き、継続して学び続けることの重要性を実感して、子育てをしながらゲーム開発に携わる戦略として、これまでに培ってきた2Dや3Dグラフィックで勝負していく意志を示している。

「マネジメントまでは正直に言うと、あまり考えていません。もちろん仕事なので、ディレクションをやっていた時もマネジメントみたいなことをやっていたんですけど、欠点の1つとしてちょっと情が深すぎる場所があって。例えば、人を切るとか、そこにすごくメンタリティー的な負担がかかってしまう。ディレクションとマネジメントの両方を深くやるのは難しいです。この会社として私に望んでいることがマネジメントの方に行くことなのか、現場のトップとして、とにかくタイトルを動かしていくことなのかと考えた時に後者かなと思ったので、そこでいいかなと。むしろそこでスペシャリストになる方が、性格的にも、能力的にも合っているのではないかと。」
(J)

「仕事が全てとは思っていないんですけども、仕事を変った以上、他人ができていないことが自分ができない理由ってあまりないと思うんですね。今からモデルになるのは無理ですけど、誰かがやっている仕事で、がんばってできないこともないだろうっていうことはできておかしくはないので、そこに向かってチャレンジはしてもいいのかなと思います。せっかくなので、機会ももらっているわけだし。求めている機会を順当に与えてもらっているとは思っています。」 (K)

「今回の転職は年齢的にも厳しいのかなと思ったんですけど、そんなに厳しくはなかったですね。自分のスキルをよく見ているので、この会社なら自分が役立つだろうとか、自分が求められるだろうというところを間違えなければ、転職の厳しさとかにあまりぶち当たることはなかったですね。何かその辺はうまいのかなって、何か見極めというか。」 (L)

「この会社に来て自分の特性ということをもう一度考え直した時に、自分は意外と感覚的なところでものを作るタイプではなくって、論理的に組み立てるのが好きなんだなということに気づいて、今のプロジェクトではテクニカルをサポートする仕事をメインにしています。今までにそういったことをメインにしてなかったのが、ちょっとこれは新しいチャレンジだなあと思いながら。なので、プログラムとかを実は勉強しました、入ってしばらくの間は。入社して1年目のところで、自分はさておきってという覚悟ができたので、あんまり自分にこだわらないので、柔軟に取り込めるようになったんだと思うんですね。そうすると、今身につけなければいけない技術や知識ってというのが、わりとクリアに見えてきて、こなすべき目標というのが簡単に見えてくるんですね。自分の中でフェーズを切って、この5年間は、じゃちょっとテクニカル重視でいこうとか、その前の何年間はちょっとアート重視とかディレクションとか感性とかをより豊かにするようなことを意識していこうとか、そういう5年間単位くらいで意識することを変えていますね。」 (O)

「自分はあまり派手なこととか、すごい絵が描けるわけでもないですし、1つのことに対してものすごい、絶対この人の右には出られないみたいなそんな感じの要素を持ってるわけではないっていうのも、結構前から自覚してたんです。それは大学時代、大学の学生時代の時から既にそうだったと思うんですけども、だから自分がそんなにすごい芸術でもなければ、ものすごいものを作り出せるデザイナーでもないっていうような、自覚は結構前からあって、じゃあその中で自分の強みは何だって考えた際に、それが例えばマネージ的な要素であったりとか、物事を論理的に考えて進めていく要素であったりとか。そういう総合的な立ち回りみたいなのが自分は得意だになっていう部分、それは特にはっきりしてきたのはPX社（最初に就職したゲーム会社）時代でしたかね。そういう立ち回りがやはり得意だったので、そういう意味ではやっぱジェネラリストのタイプだなどの自覚は昔からあったと。何でもそれを信じてひたすらいろんなことを進めてきたという形です。だから自分を理解するじゃないですけども、別にできないことを諦めるっていうわけではなくて、そこはじゃあもうそういうことでっていうところで置いておきながら、じゃあ強みの部分は何だろうっていう探すところにすぐシフトできたというか。基本的にポジティブ思考なので、そこでうまく切り返しながらかんたに見つめてくれたので、うまいこと進んできたのかなという気はしています。」 (P)

「子育てと関係してくるんですけども、まずウェブページをつくれるスキルがあれば、在宅でもやっていけるんじゃないかと思ったんですね。子どもはやっぱり2人目が欲しいですし、あわよくば3人目も欲しいですけども、家でもできる仕事を身につけたいと思ったんです。その時に、今までコンシューマーで築いてきた2D素材をつくるとか、3Dですね。（中略）自分でゲームをできる子、つくれる子が新卒として入ってくるんですよ。その脅威といたらないんですよ、今。でも、私はそうですね、子どもを授かる2年ぐらい前、書類診査の担当をさせていただいたんですね。会社の面接。入社試験の書類審査。履歴書と作品が送られて、もうすごい描けるし、つくれるし、使えるソフトもいっぱいだし。素晴らしいと。この方々は素晴らしいです。逆に、やっぱりそういう子が入ってくる。自分ではできない。追っ掛けられる。その恐怖。だから、やっぱり勉強し続けないと、この業界は置いていかれます。だからこそ、やっぱり育児との両立は難しいです。ぼーっとしていたら、ぼーっと置いていかれて。」 (Q)

「プログラマーで女性がとても少ないので、プログラマ的な同性の仲間みたいなのがいない状態だったので、そういうのも気にはしていたかもしれないです。続かない理由は、すごく私も考えたんですけど、やっぱり、周りのレベルがとても高くて。周りの男性プログラマーというのは、趣味と仕事が一緒の人がすごく多いんですよ。寝ても覚めてもプログラム大好き、みたいな人たちばかりで。私が、ずっと続けられないなと思った理由は、すごく忙しいというのもありましたけど、私はそこまで力を注ぎこめられないな、というところもありました。私は、趣味が手芸とか編み物とかの方なので。そういう、趣味も、寝ても覚めてもプログラムのことを考えている人にはかなわないな、みたいなふうに、私は思ったりとかしました。」 (R)

「私は絵を描けるわけでも、プログラムをできるわけでもなく、そんなにとっぴな発想力というか、ユニークな発想力を持っているわけではなかったんですけども。でも、できることと言ったら管理とか、プロジェクトの、なんというか。全体の進行を見ていくようなことだったら自分にもできるかなあと思って。」 (T)

3.3.6 他者に自己を理解してもらい働きかけを行っている

他者に自己を理解してもらい働きかけを行っている者 (C, M, Q, U) は、自らの意見や考えを他者に明確に伝えるとともに、他者の人物像を理解しようとする態度を示し、意思疎通を円滑に行うことで、他者に自己を理解してもらえるような働きかけを行っている。C氏は、若くして主任に就いたが、周囲を動かしマネジメントする立場として、自分に自信を持って明確な

指揮命令を行うことで周囲の人たちが信じてついてきてくれると、リーダーシップの大切さを回顧している。Q氏は、仕事以外のことについても明朗快活に話かけて、他者がどのような人であるかを自分の眼で確かめ、理解しようとしている。その行為によって、他者を理解するだけでなく、自己を他者に理解してもらえるような関係性を構築するとともに、仕事を楽しくす

ることを志向している。職種によるが、ゲーム開発の仕事は、コンピュータと対峙して人と話す機会が少ない場合もあるため、一見、無愛想な人でも話をしてみると、普段と違った側面を発見することができるのかもしれない。ゲームは、技術によって構成される側面は大きいですが、技術を駆使する多様な人間の在り方を探究する行動は、ゲーム開発の仕事を豊かなものにするために重要であろう。U氏は、加齢とともに、自らの健康を考慮するようになり、従来の働き

方で長く勤めていけるかどうか模索をしており、日曜日は休暇を取らせてもらうことを周囲に公表することで、健康と仕事のバランスを確立しようとしている。現在の職場での長期にわたる就業継続により、構築された信頼関係があるからこそ、自らの在り方を公表できてきているのである。このように、自らの意見や考えを明確に伝達する過程には、一定のコストが必要であるが、その結果は自己と他者の相互作用によって得られていることが示唆される。

「自分に自信を持って、こうだからこうして欲しいっていうのをしっかりと相手に伝えていけばもうみんなも信じてついてきてくれるので。そこが大事かなと思います。」 (C)

「やっぱり同じフロアで普段からどんな話をしているとか、どんな趣味を持っておられるとか、そういうところがキー、鍵になってくるのですけれども、私自身が『あの人、どういう人なんだろう』という、自分から結構つつきに行くということだったですね。昼休みとかに『こんにちは』とか言って。うちの会社の人、多分どこのゲーム会社の人でもそうだと思いますけれども、好きなフィギュアとかを飾るんですね、自分の机の周りに。そうすると、ああ、この人は美少女が好きなんだと思うと、『美少女を教えてくださいよ』みたいな切り口でちょっと話しに言ったりとかすると、何か普段無愛想でも、『しゃべってみたら全然、この人は優しいじゃないか』とか、分かったりするんですね。そういうのをすごく心掛けていたので分かったのかなというのはありますね。あとは、もう普段から、『飲みに行きましょうよ』と言ったら、すぐ乗ってくれる人とか。そこでやっぱりコミュニケーションを取って、仕事に対してこの人はこう考えているんだとか、それこそ趣味はこれとか、そういうのを蓄積していった結果だと思いますね。最初は無意識でした。でも、途中で意図的にやるんだみたいなこと、ビジネスとしてそういうやり方もありますよね。でもビジネスとして割り切ってしまったらつまらないなと自分が思ったので、また遊びに行くという気持ちで、『ちょっと飲みに行くんですけど、どうですか』みたいな感じで、知らない人も呼んでみたりとかしていました。」 (Q)

「やはり20代の時の働き方と30代の時の働き方は変えていかないと、何かと身体に出てくるので、20代の時にできると思って無理をしても、やはり30代で出てきたりとかするので、ちょっと無理しすぎたかなとか思ったりもしています。疲れやすくなったりとか年とともにあって、同じようなスケジュールで土日どちらか働いてとかというのは、かなりきついなという感じで（笑）、休日出勤がすごくきついですね。繁忙期の時は半年ぐらいずっと土日どちらかは絶対出ていました。私は『日曜日は休む』とかもう周りに公表していたので、貫き通したんですけど、周りの20代の人たちは両方出たりとか。身体も元気というのもあると思うんですけど。自分でこの方法だとやっつけていけるかなというのがもし見つければ、長くやっつけていけるのかなと思います。もうそういうふうに分の中ですべて決めてしまえば、決めて公表してしまえばあとは楽になるかもしれません。公表は、ここからできるんだと思います。新しいところに行っていきなり言えないので。やっぱり恵まれていると思うので、ほとんど知り合いの人ばかりの中でやっつけて、どういう人か分かっているの、また違うところで一から始めてしかも正社員というところもちょっともう厳しいなと思います。」 (U)

3.3.7 組織を越境した人間関係を構築・維持している

組織を越境した人間関係を構築・維持している者 (E, M, Q, R) は、多様な人間関係を構築し、その関係性を維持することで、自らのキャリアの構築につながるだけでなく、ゲートキーパーとして他者を結びつける役割を果たすことも可能となり、より豊かな人生を過ごすことにも結実している。人間関係を大切にすること

と信頼関係の構築につながっており、その結果として、仕事に対して誠実に取り組む姿勢を重視している。例えば、Q氏は、よりよいものを創造するために敢えて悪役を担っており、R氏は、周囲から仕事を頼まれやすい存在となっており、その在り方を楽しんだり、関わり方を受容したりしている。

「人とのつながりを大事にしたいです。そこから生まれるものっていうのは、結局今の自分を形成しているの、例えば仕事で忙しくて1年以上誰とも会っていないとかっていうのは、論外なんですよ（笑）。自分の仕事にはつながらなくても、自分の人脈の中で、この人とこの人ってつながりとかもできますし、やっぱり、この会社しか経験していないので。やっぱり、そういう他の会社がどうしているかというのがすごく興味があるんですよ。でも、別に辞めるつもりはないので。」 (E)

「失敗したのもあって、やっぱり人とのつながりっていうのは大事だと思っているので、やっぱり周りの人との関わり方っていうか、そういう、周りの人間っていうわけではないですけど、周りの人との関わり方が、どうやって関わっていけるかっていうこととか、それをうまくやっつけていけるっていう自信があるかどうかって言ったら変だけど、うまくやっつけていけるかどうかで決めるかなと思います。」 (M)

「仕事と育児を両立するためには、人間関係が大切ですね。だから、敵はつくってはいけないなと思いますね。でも、敵をつくらないと、正直いいものが生まれなときもあるんですよ。もうぶっちぎらないと。『もう悪いけど、ここ泣いてくれ』という時があるんですよ。それが、結構楽しいなんて感じたりすると、私はちょっと悪いかもしれないですけど、それが今ちょっと、ああでも子どもを産んだら、もうそれはできないんだなと。それをやるのは私にとって危険なんですよ。ここにいることが。だから、人間関係の考え方を変えなければいけない。もうあくまで自分が楽しくないとやらないぞというのが自分の中の、本当に世の中の人に申し訳ないんですけど、私の人生で、本当に自分の好きなことしかやってきていないんです。」 (Q)

「結構、コミュニケーションがあまり取れないような感じの方もいっぱいいるんですけど。あ、なんかひどい話。だけど、そういうんじゃないくて、人間関係を大事にした仕事をしていきたいなというふうに思っています。私がずっとそうしてきて、実際に周りから、『Rさんはすごく仕事を頼みやすい』と言われたり、『他のプログラマーよりも質問とかしやすい』と、デザイナーさんとか企画の方とかに言っていたら。そういうところから、私もずっとそうでありたいなというふうに思うようになりました。なので、人間関係を無視した仕事の仕方とかもできると思うんですけど、そういうのはしたくないなというふうに思っています。」 (R)

3.3.8 現在を大切にしながら試行錯誤を重ねながら将来を切り拓こうとしている

現在を大切にしながら試行錯誤を重ねながら将来を切り拓こうとしている者 (D, F, H, P, Q, S, T, U) は、とりわけ、出産や育児の可能性や経験との関連から現在のキャリアを省察し、子育てをしながら働くことなどに不安を抱えつつも、よりよく在ることができよう姿を模索し、試行錯誤を重ねながら将来像を描こうとしている。職場に育児をしながら就業できる短時間勤務制度などがあっても、現場でそれを受け入れる雰囲気ではないために、自らのキャリアをどのように構築していけばよいか不透明になってしまっている。例えば、Q氏は、このような不透明な状況の中で、現在の自己を支えているのは、自らが一番やりたい仕事ができていることであり、仕事から希望を見出そうとしてい

る。同様に、T氏は、女性で定年まで勤めた人が職場に不在のため、いつまで働けるかどうか分からない不安を抱えつつも、機会があれば挑戦をしていきたいと、仕事の中から希望を見出そうと試行錯誤を重ねている。また、U氏は、仕事と家庭（とりわけ食生活）を両立させるために、朝早く出勤して早く退社するという働き方を実践しているが、そのような生活をいつまで続けられるか分からないと述懐している。S氏が語っているように、子どもが大人になるまで、ケアを欠かさずに担いながら、養育費や学費などを補填していく上で、就業継続は死活に関わる問題でもあり、環境や役割の変化とともに、働くことの意味が問い直されていることが窺える。

「やっぱり朝来て夜、夜中までずっとやれるのか、夫婦で働きながらやれるのかというところ
と、じゃ、一部だけ短い時間だけ働くようなスタンスというふうにする場合もあるということは、
会社は謳ってはいるんですけども。具体的に開発の中で、ゲームを作る開発部署でそういう状況
ってなかなか難しいんじゃないかなとか、というのがありますので、そこら辺を結構、今後も課
題なんじゃないかなというふうには感じていますね。例えば、私が自分で結婚して子どもを産ん
で、復帰しましたとなった際に、今の勤務時間、フルフルの状態で作れるかと考えたら、きっとや
れないだろうと。そういうやれない人間を組織やプロジェクトは受け入れる余裕があるのかという
ところが、まだそんなにやれてない気がするの。それが当たり前ぐらいの状況になれば一番ベ
ストなんですけれども。たまに、男性でも送り迎えで早めに帰りますとかいう人もいますけれど
も、やっぱりそれはたまにやれるイレギュラーの状況みたいな形っぽいので、一般的にはなってい
ないなという気はしますね。そこが、まだしばらくかかるだろうなという気はしております。」
(P)

「不確定要素が多過ぎるんです。子どもがいつ熱を出すかとか、そういうことになる。あとは残
業できない、無理がきかないんですよ。だから、ちょっとどう仕事と向き合っているか、その辺
がまだ探り中ではあります。会社としては、もうその辺は容認していますと言われたんですね。
戻ってきた時に、でもね、スタッフは違うんですよ、やっぱり現場は。会社はいいよと言ってく
れていますけれども、現場は違いますね。あと、将来性といいますかね。自分、こんな働き方をし
ていたら、自分、絶対給料は上がらないじゃないと。だって、周りはずっとがんばっていますよ
ね。やっぱり会社としては、そういう人にお給料をあげたいじゃないですか。じゃ、私の給料はも
う上がらないんじゃないかと正直思っています。それでちょっと、先が見えなくなった。時々先が
見えなくなることがあるのは確かで、今の私を支えているものは何ですかと考えたら、自分の一番
やりたい仕事ができているということだけなんです。」 (Q)

「今は本当に、子どもができて、今、短縮勤務で働いているんですね、変則的な。それもあつ
て、やはり人と同じぐらいの仕事が、一応定時時間まではいるんですけども、なかなかできてい
ないかと思う。あとは、子どもが風邪をひいたらすぐ休んじゃったりというところもあるので、と
にかく子どもが大きくなるまでなんとか働けないかなと思う程度で。とにかく長くなんとか働けた
らと。一つの区切りは小学校に入る6年かなとは思いますが。ただ、子どもが小学校に入って、中学
校に入って、高校に入ってという区切りでかなと。」 (S)

「いつまで働けるかどうか分からないけど、なるべく長く働けるように、長く働けたらいいなあと思いました。単純に雇い続けてもらえるかなという不安が一番大きいです。女性で、40代ぐらいならまだいるんですけど、50代とか定年まで働いたりとか、少なくとも自分の周りでは見たことがないんですね。一部のほんとに成功した大出世をして、幹部とかになっているような人だったら別なんですけども。多くの男性で普通に働いてらっしゃる方というのは、そこまで行く。行かなくても定年まで働きますよね。だけど、女性はないんですね。なので、私はできるのだろうかという不安がすごく今でもあります。女性が全然いないなあって。そうですね。もともと、ものすごく若い業界で、男性自体も定年まで働いた例というのがほとんどないんですね。なので、これからなのだろうかあというの思っているんですけども。就職した当時は全然そんなこと考えずに。自分が60まで、定年まで働きたいかとかも考えてなかったです。できれば今のままでのんびりやっていきたいんですけど、もう少し上に行かないと、定年まで働けないだろうなあと思ってます。なので、もしチャンスがもらえるのであれば、チャレンジしたいなあと思っています。」 (T)

「ちょうど結婚したというのもあって、家庭と両立どうやってしていこうかっていうのが今一番の課題です。それで今は忙しくないで、プロジェクトも終わったところなので普通の生活ができていますけれども、また一旦始まって忙しくなった時に、両立できないんじゃないかなという不安はずっと抱えています。食生活とかですかね。やはり食べるのが遅くなったりすると、朝起きるのもつらくなったりとか、どんどん悪循環になってきて、身体も壊しやすくなったり、抵抗力がなくなるのか風邪もひきやすくなったり。うちは旦那さんも二人とも忙しくなっちゃうと共倒れみたいになってしまうので、やはりどちらかが普通に帰って、食事作ったりとかできる方がいいなと今はすごく思います。その分、朝早く来て早く帰るっていうのを今実践中なんですけど、それがどこまで続くかというのはちょっと分からないんです。」 (U)

3.3.9 ジェンダー・ステレオタイプに固執しない

ジェンダー・ステレオタイプに固執しない者 (J, K, M, O) は、歴史的・文化的・社会的に形成された女性像の文脈に位置づけられるのではなく、個性を持った人間として自分らしく在りたいという考えを持っている。例えば、J氏は、いわゆる女性らしさという固定観念から逸脱した個性を自覚しており、それが特別なこととして捉えられるのではなく、性別に関係なく普通なこととして受け入れられる人間関係やコミュニティ、社会の在り方を望んでいる。ま

た、O氏は、現在の仕事を楽しんでおり、子どもを産むことでその面白い仕事を諦めざるを得ないかもしれないというジレンマを抱えており、出産や育児という家庭の領域と切り離して好きなだけ仕事ができる夫を羨ましく感じている。しかしながら、子どもを産み育てることへの期待や幸福感も併せて抱いており、その時にはうまいやり方を考えるだろう、というポジティブな思考を有している。他方で、K氏は、仕事における自己実現と、人生全体におけるそ

れとを同一に捉えて苦しんでいる女性について言及し、仕事以外の領域においても自己実現の可能性を示唆している。すなわち、仕事で個人そのものが評価されるという認識に警鐘を鳴らしており、女性にとっての仕事の意

味を深く考えている。このように、男性と女性とでは、とりわけ出産という意味において役割の違いがあることを認識しつつも、個性の尊重を重視しているのである。

「私はちょっと、一般的な男性が思う女性像、何か幻想のような女性像が幾つかあるうちに当てはまらないところがあるみたいなんです。私はパソコンとかも結構好きで、普通にマシンを組み立てたりするのも嫌いではないし、物を分解するのも大好きなんですけど、そういう方面での知識がいわゆる普通の女性に比べて多いので、話をしていると、すごきょっとされることあるんです。『あ、女性なのに、ここを説明しないでいいんだ』とか『女性なのに、そういう考え方なんだ』みたいなことをよく言われるんで、それがもうちょっとましになるといいなと思います。でも、これは会社の問題というより、その社会の問題であって、そういうふうに思われるには、それこそ男女両方からの固定概念ですよ。『女性って、こういうものだな』とか、『女の子だから、もうちょっとアルバイトをして、ちょっとパートとかをやって、結婚して、旦那に稼いでもらえばいいや』みたいな、その日本の社会でまだ普通にある考え方があると思うんですけど、そこに入っていないものですから、それを当てはめられたりとか、その認識の上で話しかけられて、違うことを言っ、きょっとされることがないようになればいいなと思う。もうちょっと普通にならないかという。本質的に男女が絶対あると思うので、そこは否定しないんですけど、例えば、知っている、知らないは個性であって、女の人だから知らないんだみたいなのは違うよねというようになればいいな。最近なってきたとは思うんですけども、まだちょっと弱いか。 (中略) まあ結婚してすぐの時に、『家でご飯つくっているの?』と言われたのも腹が立ちましたし (笑)。『おまえらと同じ生活しているのに、どこでつくるんだよ』みたいな。やっぱり専業主婦の方がすごく多いんでしょうね。逆に、女性からも理解を受けにくいので、『何でそんな生活になっちゃっているの?』とか言われるので、そういう生活を選択したことを否定されたくない、否定しているつもりがなくて、否定してしまっているところが、何かネットスラングで言うところの、『デイスる』みたいな感じがもうちょっと減るといいなと思います。」 (J)

「特に女性に多いのかなと思うんですけど、キャリアと自己実現性というか、アイデンティティを同一視している方っていうのは結構いるなと思っていて、男はあまり知らないんですよ、私。男は割と仕事をするのが当たり前なのでやっているんですけど、女性の場合はそこを同一視して苦しんでいる子が多いなというのは、私より若い子にもいたりするし。それ、なんでなのかなって思ったりする。本当に仕事は個人を判断するものではないと思うんですけど。いい仕事を持つとか、憧れられるであるとか、いい評価をもらうであるとかということが自己実現っていうか、自分はこれでいいんだという自己肯定と同一視するとすごく苦しいと思うんですね。仕事って必ず結果がでるわけではないので。ただそこに対してすごく苦しむ子が多いし、それを望まれるのかなと思うんですよ、苦しんでいる子を見ると。女の子の方が働いている子は特に気負いがちというか、すごく働きたいとか。私できれば家で寝ていたいんですよ。なるべく早く家に帰りたいですよ。できれば仕事したくないし、帰りたいし、寝たいです。そんなに働きたいとか、子どもを産んでも社会に戻りたいとかっていう人っていうのは、自分がその立場になっていないからかも知れませんが、なぜ敢えてそこまでして、やりたいんだらうって思いますね。今、嫌なわけじゃないけど、そんなに魅力かな働くことが。他に働かなくても魅力のことは幾らでもあるし、家庭を持っていれば本当に素晴らしいと思うし、持っていなくても他に何か趣味があればいいのかもしれないと思うし、仕事というものが女性にとってはなんていうか大きすぎる、必要以上に大きい気がします。」
(K)

「開発の仕事って楽しいですけど、子どもとかが生まれて、子どもを育てながら仕事をした時、ようやく、いつまでも好きなことを考えてられないっていう感じで考えますね。一応、そんなことがあっても大丈夫なようにって私は準備をしてるんですけど、何にも子どもができないという。本音を言うと、子どもを産むことで自分がちょっと面白い仕事を諦めなきゃっていうのは、なんか損だなあって思っちゃいますね。で、いつとも旦那に、『あんたはいいな』みたいな感じで（笑）。『好きなだけ仕事ができいいよなあ』みたいな、そんな気持ちになることはありますね。やっぱり産まれたら、それは子どもを、かわいくてかわいくてたまらないでしょうからね。いざとなったら、きつとうまいやり方をまた考えるんじゃないかとは思いますがね。」 (O)

3.3.10 先導的ロールモデルを呈示しようとしている

先導的ロールモデルを呈示しようとしている者 (A, B, L, O, Q) は、将来のゲーム開発の担い手、あるいは、職場に前例がなく出産・育児などで不安を抱えている人たちへ向けて、先導的にロールモデルとしての役割を自ら果たそうとしている。例えば、プロデューサー

として諸先輩のキャリアを観察することによって自らのキャリアを模索しながら構築しているA氏は、それをいかに現場に還元できるかという事を考えている。また、諸先輩が退職をして、置いていかれてしまったと感じているC氏は、模範となるようなプログラマーの在り方に

ついて省察している。O氏は、出産のために1年くらい職場を離れるかもしれないことを上司に相談し、代替可能な人的資源の配置について検討し、合意を得て、計画的な出産を立案している。そして、出産について不安を抱えて相談できずにいる人たちの声をどのように職場に反映させていけばよいか、思考を巡らせている。実際に、出産して育児をしながら職場復帰をし

たQ氏は、自らがそのロールモデルとなって、生き方について考えてもらえる契機となるように務めている。このように、自然派生的なリーダーシップを発揮し、自らがロールモデルとなることによって、より望ましいキャリアの構築の在り方を考える契機を呈示しているのである。

「1期生がドット絵の、本当に黎明期、2Dの方々の、2期生が3Dだとすると、本当にまだ1期生の方が定年になられていないくらいの感覚で、諸先輩方のキャリアパスもどんなふうにご覧されているのかなというふうに見ているような状態です。ですので、自分たちが実際問題、この業界でどういうふうにもものづくりに関わっていけるのかということも、まだちょっと定かではないですね。だから、そういう意味では、もうこれまではすごく自分の本当に生涯というか、仕事として出会いを感じて、本当に寝食忘れてやってきたところもあって、手応えのあるキャリアだったと思いますけれども、ここから先に関しては、本当に現場のみんなにどういうキャリアパスを呈示して、どういう未来を見せてあげられるかなということが、常々考えているところではありますね。」 (A)

「社員みんなが楽しく仕事をできるように努めていければなと思っています。実際先輩たちがお辞めになった中で、置いてかれる感が強かったので。それは他の子にはしたくないなと。プログラマーとして、やれる限りはやりたいです。自分が体力が続く限りは（笑）。やはり体力勝負がいろいろあるので。」 (C)

「何か20代ぐらいは、こうなりたいとか、ああいう人になりたいとか、何か憧れのクリエイターとかよくあるんですけど、30歳を過ぎてから、こうなりたいとかではなくて、下の子がついてきちゃうとそれなりにお手本にならなければいけないので、こうなるべきだろうみたいな、こうなってなきゃいけないんじゃないのか、自分はどういう、理想とかではなくて、そうっておかしくもないから勉強しておかしくもないから、責任だと思ってしまうんですけども。」 (L)

「女性の方は出産とかがありますよね。出産は、私の方はもう一応実は考えてはいたんですけど、全然、忙しいせいか子どもができないですね。で、私はこういう性格なので、子どももできないせに、『子どもを作っていいですか?』って上司に確認したんですよ。このプロジェクトが、あと何年ありますか、もう最初に告知されていて。『途中私、この辺りとかで子どもを産むかもしれないです。それで1年抜けたりするかもしれないけど大丈夫ですか?』っていうふうに事前に結構上の上司の方に聞いて、その時もし、じゃあ何年目でOさんに子どもが生まれて1年間休職することになったら、その時にはこういうデザイナーが何人いて、こういうスキルを持っていて、こういう役割分担ができていればいいっていう計画表を二人で練って、『じゃ大丈夫だね』っていうことになって、『いつでもどうぞ』とは言ってもらえたんですよ。言っとかないと、突然なっちゃうとひどいですからね。で、そういうふうに上司ときちんと将来起こるであろう、開発にとってはちょっと都合の悪い、でも自分できちんと果たしたいなと思っている目的については、きちんと相談すれば対処案とかはいろいろともんでもらえるので、わりとなんとかなるなとその時に思ったんですよ。その相談したことがきっかけで、部下の方とかをどのように育てていくかということも、いい目標ができたのでよかったですけれども。たまたま、本当にそれを隠してる人、心配で言えないっていう人もいますから、そういうのをどうやって拾ってあげればいいのかっていうのがちょっと悩みですね。実際に産んで育ててる方ってまだいないですよ、多分。」(O)

「やっぱり出産・育児を経験したことによって、私が10年前に入った時は、そんな方がいなかったんですけど、今の独身の若い子に思うことは、私を見て、人生のモデルにしてほしいとは思いますが。『あの生き方はやめよう』と思うなら、それでいいと思いますし、『ああいうふうに生きればいいんだ』と思ってくれるなら、それでいい。だから、普通に今の若い社員の女子の方々は幸せだと思ってほしいなど、ちょっと思います。自分もいいモデルになれば、とちょっと思っているところも、正直あるんです。」(Q)

4. まとめ

これまでの分析と考察によって、以下の点が明らかにされた。

第一に、定量的な分析の結果、女性ゲーム開発者は、学校卒業後、平均年齢22.3歳で初職に就き、1社目で平均5.2年（ゲーム産業での就業は平均6.2年）にわたる比較的長い就業経験を積んで初期キャリアを構築している。1社に就業継続している者は6名であり、いずれもプラ

ンナー、プログラマー、グラフィッカーという開発職としてのキャリアを構築している。現在ゲーム開発者として就業している女性の15名のうち、5名は他産業を経由して、また、10名はゲーム産業内で転職をしていることから、多くの女性ゲーム開発者のキャリアは組織を越境して構築されている。

第二に、マネジメント職と開発職の観点から

女性ゲーム開発者のキャリアパスをみると、マネジメント職は、初期キャリアにおいてマネジメントに関する職務を経験した後、プロデューサーやディレクター等に就いており、漸次、職掌が広がっていく職務拡大がみられるのに対して、開発職は、各職掌でより高次の専門職としてのキャリアを構築しており、垂直方向の職務充実がみられる。

第三に、定性的な分析の結果、ゲームへの関心醸成の時期は、①初等中等教育期、②高等教育期、③初期キャリアの3つに大別される。初等中等教育の時期にゲーム産業への関心が芽生えた者は、小学生または中学生の時に、主体的あるいは偶発的にゲームをプレイした原体験を有しており、いずれもそれがゲーム産業への参入動機へとつながっている。同様に、高等教育の時期にゲーム産業への関心が芽生えた者は、主体的あるいは偶発的にゲームをプレイした原体験を省察し、学生時代の就職活動期にゲーム産業への関心を抱く動機へとつながっている。そして、キャリア初期にゲームへの関心が芽生えた者は、元来、ゲームには興味がなかったが、職業経験を通して、自己の技能を活かせる可能性をゲーム産業へ見出し、転職行動へと至っている。いずれの者も偶発的な出来事を自らのキャリアに結びつけている。

第四に、ゲーム産業への参入の理由は、①ゲームというメディアに関心を抱いたから、②多様な個を活かす組織で活躍を期待したから、③人的つながりという3つに大別できる。とりわけ、人的つながりを契機にゲーム産業へ参入している者は、比較的長期にわたるゲーム産業での職業経験を有しており、人間関係の構築・

維持を大切にしていることが示唆される。

第五に、キャリア・トランジションを、イベント（予期したことが起こるとき、予期せぬことが起きるとき）とノンイベント（予期したことが起きないとき）という観点から分析した結果、イベント（予期したことが起こるとき）には、出産というカテゴリーが抽出され、職場にロールモデルとなる者が不在であったため、出産や育児をしながら就業継続することに不安を抱えつつも、家族から支援を得ることで、意図的に仕事と家庭の役割を果たすことができる環境を創造していることが明らかにされた。また、イベント（予期せぬことが起きるとき）として、成長を促す仕事の経験、メンターである上司との出会い、昇格というカテゴリーが抽出された。成長を促す仕事の経験におけるトランジションの特徴としては、自己の置かれた状況を柔軟に受け入れることによって適応し、より俯瞰的あるいは多角的な視座から捉え直し、どのような仕事でも面白いと感じられるように心情を変化させている。メンターである上司との出会いにおいては、上司に支援されるのみならず、自己と上司との相互の信頼関係を構築し、時間をかけて構築された強い信頼関係をもとに、円滑な職務遂行や自らのキャリア構築に結実させている。昇格においては、部下との関係性における自己という視野の拡大により、自己の能力開発から組織の開発へと発達課題を変化させていることが明らかにされた。ノンイベントとしては、職種の変更、キャリア・プラトールの時期、出産というカテゴリーが抽出された。とりわけ出産は、イベント（予期したことが起きるとき）とノンイベントの両方に含まれてお

り、さまざまな意味を有している。

第六に、女性ゲーム開発者のキャリア発達における意識や行動には、以下の10の共通する特徴が見出された。すなわち、①環境や役割の変化を柔軟に受け止めて挑戦し続けている、②物事をポジティブに捉えて楽しんで仕事をしている、③労働の量ではなく質で評価されたいという欲求を持っている、④組織のなかで創造性を発揮しようとしている、⑤自らのキャリアを客観的に評価している、⑥他者に自己を理解してもらい働きかけを行っている、⑦組織を越境した人間関係を構築・維持している、⑧現在を大切に試行錯誤を重ねながら将来を切り拓こうとしている、⑨ジェンダー・ステレオタイプに固執しない、⑩先導的ロールモデルを呈示しようとしている、という特徴である。

以上の知見から、ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達過程と意識や行動の特徴について、以下の結論を得た。

多くの女性ゲーム開発者は、初等中等教育期にゲームをプレイした原体験を有しており、自己の技能を活かす可能性をゲーム産業へ見出し、主体的あるいは偶発的に当該産業へ参入し、比較的時間をかけて初期キャリアを構築し、その後のキャリア発達へとつなげている。初期キャリアにおいて、マネジメント職の経験を積んだ者はプロデューサーやディレクターへ就き、開発職の経験を積んだ者はより高次の専門職へ就いている。しかしながら、ゲーム産業における女性開発者の典型的なキャリア・パターンを見出すことは困難であり、多様なキャリアの構築の在り方が示唆される。女性ゲーム開発者の内的キャリアの特徴は、変化を柔軟に

受け止めようとするポジティブな思考をもとに、組織の一員として創造性を発揮できるように、円滑な人間関係を構築するとともに、自らのキャリアを客観的に評価しながら継続的に能力開発を行い、楽しんで仕事をしているという点である。また、固定観念としての女性像に埋め込まれるのではなく、自分らしく在るために個性を尊重しており、他者に自己を理解してもらえるような働きかけを行っている。女性に固有な出産についての捉え方も多義的であり、期待や不安が交錯しているが、環境や役割の変化を柔軟に受け止め、現在の自己あるいは過去の自己、将来の自己と対峙しながら、可能性を切り拓こうとしている姿が浮き彫りとなった。とりわけ、出産や育児を経験している者は、労働の質的向上を目指し、意図的に育児環境を創造することによって、仕事と家庭のバランスを図っているが、従来のような働き方ができないことにより、キャリア発達における葛藤を抱えている者も多い。そのため、家庭では家族の支援を受けながら、職場では制度の活用や自助努力によってそれを乗り越えようとしている。ゲーム産業における女性の希少性やキャリア構築の固有性などを原動力として、職場の中で自ら先導的なロールモデルとしての役割を果たしている者もいる。このように、女性ゲーム開発者のキャリア発達における行動特性として、次世代の担い手の育成、あるいは、同じような課題を抱える者の支援という生成継承性を見出すことができる。したがって、ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達の支援においては、多様なロールモデルを育み、それを呈示し、共有していくことが求められているのである。個性



藤原 正仁 (ふじはら・まさひと)

【専攻領域】 キャリア・ディベロップメント、映像表現

【著書・論文】

藤原正仁(2010)「ゲーム開発者のキャリア形成」デジタルゲームの教科書制作委員会『デジタルゲームの教科書：知っておくべきゲーム業界最新トレンド』ソフトバンククリエイティブ, pp.483-506

藤原正仁(2010)「コンテンツ産業におけるインターンシップによる学習プロセスの探索的研究」日本キャリアデザイン学会『キャリアデザイン研究』Vol.6, pp.113-124

藤原正仁(2009)「ゲーム産業におけるプロデューサーのキャリア発達」日本キャリアデザイン学会『キャリアデザイン研究』Vol.5, pp.5-21

【所属】 東京大学大学院情報学環、専修大学ネットワーク情報学部

【所属学会】 日本キャリアデザイン学会、日本デジタルゲーム学会、日本アニメーション学会など。

Career Development among Japanese Female Game Developers: Perspectives from Life Stories of Creative Professionals

Masahito Fujihara*

Abstract

The number of female developers in the gaming industry is still extremely low. Of the total number of developers, the proportion of females is 12.8% in Japan (Fujihara 2010), 11.2% in the United States (Gourdin 2005), and 4% in the United Kingdom (Skillset 2009; Prescott and Bogg 2010). Similarly, this ratio has been low at 10%–15% in Canada (Dyer-Whitford and Sharman 2005), and less than 10% in Australia (Geneve et al. 2008). Game developing is a high-risk, high-return business toward risk aversion. Therefore, game publishers have been releasing typically popular titles of series and remakes in similar genres. Recently, the Japanese consumer gaming market has been shrinking (Computer Entertainment Supplier's Association, 2013). Thus, it is necessary for Japanese gaming companies to diversify their management in terms of gender with the aim of providing a variety of entertainment for males and females, and furthermore for young and old around the world.

Therefore, this study's purpose is to clarify the nature of career development among female game developers. The study also aims to analyze the characteristics of behavioral attitude and career development of female developers in the Japanese gaming industry. The main topics of this study's interview survey included their working style, their perspectives on their current work, and career awareness.

This study followed a one-to-one semi-structured interview format and employed qualitative methodology. The survey was conducted on 21 female game developers who had more than five years work experience in the Japanese gaming industry. Interviews were conducted over three months, with each interview lasting from 42 to 108 minutes (75 minutes on average for each

*Interfaculty Initiative in Information Studies, the University of Tokyo
School of Network and Information, Senshu University

Key Words : Game developers, career transition, life story, generativity, role model, diversity.

interviewee). After obtaining the consent of the interviewee, the interviews were recorded by an IC recorder and were then transcribed verbatim. The total number of words in the transcripts was about 400,000 in Japanese (21,000 on average per interviewee).

This study found that Japanese female game developers display the following ten characteristics in relation to their careers: (1) They continue to challenge the market by behaviorally adapting to their environment and role. (2) They enjoy their work and show a positive frame of mind. (3) They have the desire to lay more emphasis on the quality of work rather than the quantity. (4) They display their creativity in their organizations. (5) They reflect on their careers objectively. (6) They work at explaining themselves to others. (7) They manage various relationships with others. (8) They take on tasks through trial and error, with an eye on the future, while treasuring the present. (9) They do not conform to gender stereotypes. (10) They become leading role models for other creative professionals.

In conclusion, female game developers do not have well-defined career goals; however, they have the ability to change their situation, and then evaluate and manage it, if necessary. Therefore, it is important that female game developers have diverse role models.