

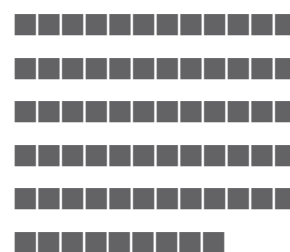
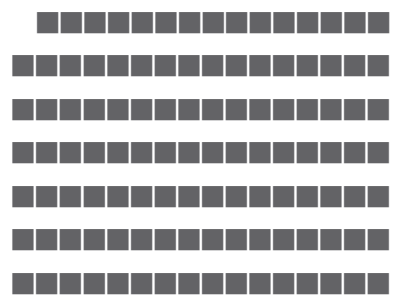
ている」と語る。

PDS社員は約300人。新人に限らず、部門のトップの執行役員クラスといえども身分はPDS社員である。当然、高い専門性と即戦力として活躍できる人が求められるが、とくに採用する学部・学科を限定していない。

「もちろん相応の知識と能力が求められ、CGデザイナーにしてもデザイン力を求められ、入社してから絵を勉強しますといっても無理。ただし、ゲームクリエイターを目指す人は、学部・学科に関係なく、小学校時代からプログラム言語を趣味として勉強してきた人や好きなデザインの勉強をしてきた人がこの業界に飛び込んでくる。大学での専攻はあまり意識していない」(加治井課長)

とくにデザイナーは美術系大学出身者が多く、学生にとってもゲーム業界への就職は有力な選択肢の一つになっており、東京芸大の出身者も多いという。

採用活動は通常のエントリー方式による母集団形成以外に、OB・OGの大学の研究室の訪問など一定の大学に絞り込んだ学内セミナーを通じてアピールしている。選考プロセスは、ゲーム制作職とデザイン職はエントリーシート以外に作品の提出を求め、技術職・総合職はエントリーシートのみで選考し、面接に進む。



バンダイナムコゲームスの募集職種は大きく開発系と戦略・営業系(ビジネスプロデュース職)の2つに分かれ、開発系は企画職、デザイナー、サウンドクリエイター、技術系のソフトエンジニア、ハードウェアエンジニア、メカエンジニア、ネットワークエンジニア、技術研究職などがある。2009年度入社数は50人、2010年度は40人を予定している。

採用活動では、CGデザイナーや技術系は美術系大学や理系学部ターゲットを絞った学校訪問を展開し、優

ソニー・コンピュータエンタテインメント採用計画

	採用数(人)
2008年4月入社	22
2009年4月入社	36
2010年4月入社(予定)	23

※採用数は、技術職・ゲーム制作職・総合職・デザイン職の合計。
※専門学校、短大、海外を含む大学、大学院卒業見込みと既卒の全学部・全学科を対象。



バンダイナムコゲームス採用計画

	採用数(人)
2008年4月入社	53
2009年4月入社	50
2010年4月入社(予定)	40

※採用数は制作系・エンジニア・ビジネス系の合計。
※高専・専門学校・短大・大学・大学院卒業見込み、既卒1年未満を対象。

秀な学生の確保に努めている。選考プロセスは、エントリーシートの提出は共通だが、企画職、デザイナー、サウンドクリエイターは作品を提出。技術系のエンジニアには同社独自に作成した専門の筆記試験、ビジネスプロデュース職はグループディスカッションを実施している。それぞれの課題を経て、面接選考に進む。

毎年職種ごとの採用予定数はあるが、予定数の採用をすることが目的ではないという厳選採用で臨んでいる。

「年間どれぐらい欲しいというターゲットは一応設定するが、あくまで目安にすぎない。たとえ1000人の応募があっても人数を満たすために採ることは絶対にしない。5年ぐらいの幅で職種に必要な人員を確保できればいい。結果的に最終面接まで進

んだが、採用者はゼロもありえる」(紀伊豊・人事部デピュティゼネラルマネージャー)

異能・異才を厳選採用

選考プロセスにおけるゲーム業界と他の産業における顕著な違いは、人材像に象徴されるように異能・異才を発掘したいという思いと厳選採用の研ぎ澄まされた視点である。もちろん、面接官共通の採用の指標などは設けていない。

SCEの加治井課長は総合職の選考でもタレント豊かな人材であることを求める。

「ハードメーカーとは異なるメンバーで構成されており、フラットの社風の中で、トップダウンのマネジメントができるものでもない。クリエイターをはじめとする個性豊かな社員が多くいる中で、自らもクリエイターの仲間として、いかに皆の気分を盛り上げながら推進していくかが求められる。理屈で攻めても動かないし、主体的に動きつつ、相手の意見も聞きながら自分の意見をはっきりと言い、建設的なアプローチができるような人だ」

また、本当に世の中に大きな衝撃を与えられるクリエイターは普通の社会人ではないかもしれないと語る。

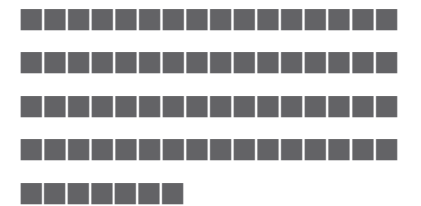
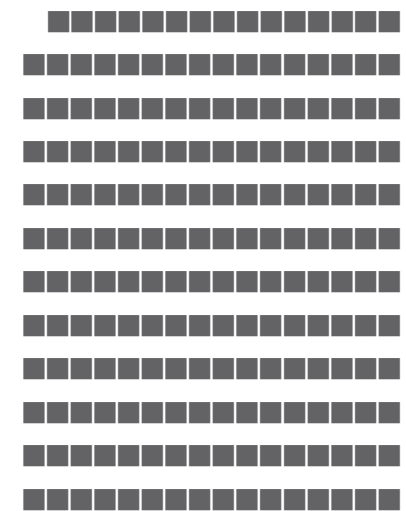
「もしかすると世の中ではアウトロー的タイプかもしれないが、そういう人がすごい才能を発揮してくれる可能性もあると考えている。なかなかそういう人には出会えないが、社会人向きとはいえなくても才能の可能性を信じてチャレンジングな採用も時には行っている」

バンダイナムコゲームスの竹原桃

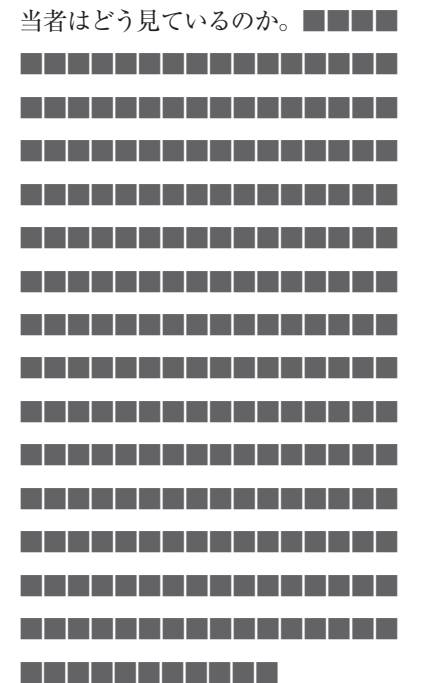
代人事部新卒採用チームリーダーは「ゲーム制作は1人でやるわけではないため、チームの中でいかに力を発揮できるのかという視点を重視している」と語る。また、各職種において発揮する力の伸びしろを意識したポテンシャルの可能性を重視しているとも指摘する。

「他の人は描けないような尖った絵を描く人と、汎用的にいろんな絵を描く小器用な人のどちらを採用するのかとよく聞かれるが、どちらかという判断は難しい。人物にしても同様であるが、基本的なスキルに加えて、そこから成長していける要素があるのか、エンターテインメントへの思いを持っているのかななどを面接の中で確認をしていく」(竹原リーダー)

紀伊デピュティゼネラルマネージャーはグループ企業とバンダイナムコゲームスの着眼点の違いについて「伸びしろがあるか、つまりこれからも伸びる可能性を秘めているかという点、2つ目は、特に技術系に関しては早くから将来ゲーム業界で働く意識を持って専門的な勉強をしてきたプロ意識にも着目する」と指摘する。



個性豊かな異能・異才が欲しいと思ってもなかなか見つからないのが現状だ。大学および大学生を採用担当者はどう見ているのか。



バンダイナムコゲームスの林ゼネラルマネージャーは「今の学生は就職活動に関する情報過多の中で、本当の意味での就職を考えているのか疑問だ。テクニックが先行し過ぎる嫌いがあり、本当にこの会社に入り、世の中の役に立ちたいのかという本音が見えてこない。我々も反省しなければならぬが、大学でもテクニク的なキャリア教育ではなく、もっと職業意識の醸成に注力してほしい」と期待する。

ゲーム業界の求める人材像と選考の着眼点などは、大学での人材育成にも多くのヒントを含んでいる。