



ゲームクレジットガイド 9.2(日本語版)

2014年8月



この文書は「クリエイティブコモンズ 表示2.5 一般」にもとづき公開されています。
ライセンスの詳細は下記をご参照ください。

<https://creativecommons.org/licenses/by/2.5/deed.ja>

目次

イントロダクション
ガイドラインの活用
ルールセット
抱合ルール
帰属ルール
活用ルール
方法論

質問と回答

付記

1. IGDAにおける標準的な役職区分
2. 未来に向けた提案
3. 協力者
4. コンタクト&フィードバック

国際ゲーム開発者協会（IGDA）について

国際ゲーム開発者協会はゲーム開発者を対象とした非営利団体で、会員間の交流や開発技術の紹介、コミュニティに影響を及ぼす諸問題への取り組みや啓発などを通して、ゲーム開発者のキャリア促進と生活向上を促進させることを目的としています。詳細については www.igda.org をご参照ください。

（注釈：このガイドラインはβ段階です：ぜひIGDAクレジット委員会までコメントやフィードバックをお寄せください。付記その4をご覧ください）

IGDA® Game Crediting Guide 9.2

イントロダクション

ゲーム業界ではしばしば、「あなたは、あなたの最新作と同じくらい素晴らしい（訳注：クリエイターとしての実力は最後にたずさわったゲームに記載されたクレジットではかられる）」などと言われます。しかし残念なことに、雇用主の広範囲にわたる恣意的なクレジットの記載方法によって、多くのゲーム開発者が困難な状況におかれています。

これまで業界内でゲームのクレジットに関する首尾一貫した表記基準は存在しませんでした。そのため同じ社内でもゲームごとにまちまちという状態が続いてきました。雇用者はしばしば、自分の人生の数年間を費やしてゲームを市場に投入するにもかかわらず、クレジットで誤植や記載漏れがあったり、最初から記載されないまま放置されてきました。実際、IGDAゲームライター専門部会の調査によると、回答者の35%（134名中48名）が公式クレジットに「一度も記載されたことがない」か「時々記載される」という状態です。

IGDAクレジット標準化委員会ではクレジット作成で役立つように、ガイドラインを策定しました。IGDAのミッションはゲーム開発者のキャリア発達に貢献することです。我々は個々の雇用者を効果的かつ正確にクレジットすることで、この目的に貢献できると信じています。

ガイドラインの使い方

この一連ルールセットからなるガイドラインは、チームメンバーの貢献度に対してクレジットを確定するために使用されます。[オプション]と記された項目については、チームの裁量で適用できます。このルールセットを策定するうえで、委員会は既存の例について議論し、各々の前例を盛り込むべきか議論を重ねました。このガイドラインの中で議論されていない先例は、良い先例と想定されるべきではないでしょう。

いくつかの注釈からわかるとおり、このガイドラインはβバージョンにすぎません。そのため、読者はぜひフィードバックを委員会までお送りください。詳細は付記4をご覧ください。

ルールセット

このルールセットをクレジット作成のために採用するスタジオは、以下について検討することが奨励されます。すなわち抱合（誰がクレジットされるのか）、帰属（どのようなクレジットが与えられるのか）、活用（どのようにクレジットが与えられるのか）、方法論（どのようにクレジットを確定させるのか）です。

以下のルールは標準ルール（遵守ルール）として勧められるものと、ガイドライン（オプション的なルール・一般的に勧められるべきルール・ふさわしい理由がある・方法論がある）として勧められるものを代弁しています。これらのルールを策定する過程で、下記の原則が用いられています。

1. クレジットは与えられた役割を反映し、役割が与えられた状況は反映しません。また、その職分を遂行する上で彼または彼女が発揮した能力に関係なく、チーム内で与えられた職分のみを正しく反映させます。
2. そうすべきだという2つの強力な理由があり、その一方で両者が総反する状況においては、最終的な決定はそれぞれの決定において、被害を負うであろうグループの大小にもとづいて行われます。

抱合ルール

抱合ルール1 - 雇用者や協力者などにかかわらず、どのような人であっても、ゲーム開発における全工程の少なくとも5%、または30日間（どちらか少ない方）に貢献した者はクレジットされなければなりません。

1.1 プロジェクトに携わった時間は、そのポジションで働いた日数によって計測され、勤務時間によって計測されません。

1.2 リーダー職（訳注：リードゲームデザイナーなど）は、全工程の50%未満の日数しかリーダーをつとめていない場合、クレジット上で「リーダー」表記を省略できます。

1.3 リーダー職以外の者で、全行程の40%以下の日数、または8ヶ月未満しか働いていない場合（どちらか少ない方）は、「補助プログラミング（原文：Additonal Programming）」といった、より低位の職分でクレジットできます。

a. 誰をクレジットするべきかと同じくらい、誰をクレジットしないかという論争がある一方で、多くの管理運営ソリューションが、クレジットに関する基本方針を定めています。何か一つの開発プロジェクトに専従するのではなく、その時々でアサインされる人材が異なるケースが増加しているため、いつからゲーム開発が始まったのかさえ、不明瞭なこともあります。「クランチデイ（訳注：マスターアップ前の繁忙期）」という、本来雇用者に対して与えられるべきでない状況下で、プロジェクトに対して貢献しなければならないこともあります。もしクランチタイムに対する報酬があり、クランチタイムを減少させるための動機付けが存在しない場合、クレジット策定に影響を及ぼす以外の、クランチに対する他の報酬があることとなります。

抱合ルール2 - プロジェクトが完了する前に会社やプロジェクトから離れた場合でも、抱合ルール1で得たクレジットは保たれます。

b. 単独の役職としてクレジットされている人間、一般的にリードの人間が「追加協力者（原文：ex-contributor）」という役職を第三者に設定することに対して、反対する理由はありません。

抱合ルール3 - 解雇されたり、非合法の活動を行っていた人物でもプロジェクトへの貢献とは関係ない分野の場合は、[内包ルール1]で得たクレジットは保たれます。

- c. 解雇は人事による問題なのでクレジットとは無関係であるべきです。たとえば、アメリカの代議員の中には有罪宣告を受けたり、違法行為で事務所を追われた者がいます。その一方で、すべての代議員がアメリカの代議員として社会的な認知をされています。
- d. 過去の業務はブラックリストに記載される可能性を避けるために記録されるよう、常に公認されるべきです。

抱合ルール4 - 「過去作のクレジット」は下記の状況において提供されるべきです。

4.1 再販、または知的所有権の獲得で得たアセット内で、ゲームの全体または一部分についてオリジナル版の業務が含まれる場合は、すべてのオリジナル版の開発者は新しい開発者より上位にクレジットされるべきです。一般消費者が対価を払う業務は、基本的にオリジナル版で作られたコンテンツだからです。

4.2 移植作の場合は、オリジナル版の開発者のクレジットを最初に記載し、移植チームのクレジットを最後に記載するべきです。一般消費者が対価を支払う業務は、基本的にオリジナル版で作られたコンテンツだからです。

4.3 拡張パックでは、追加パックを開発した開発者のクレジットを最初に記載し、オリジナル版の開発者のクレジットを最後に記載するべきです。一般消費者が対価を支払う業務は、拡張パック向けに作られたコンテンツだからです。

4.4 続編やフランチャイズの派生作品については、オリジナル版のコンセプトやアイデア、デザインを提供したと信じられる人物に対して、「知的財産権」のクレジットが提供されるべきです。

例1：北米企業が発売後15年経過した日本製ゲームの権利を取得し、グラフィックを8ビットから16ビットテイストに修正して発売した：このような場合、オリジナル版の日本人開発者は、アーティストの項目の中でクレジットされるべきです。また追加クレジットは追加アセットと共に（例：追加されたダンジョン）記載されるべきです。

例2：UBIのRayman Raving Rabbids（邦題ラビッツ・パーティ）には、本作がMichel Ancelのキャラクターがベースになっていることがクレジットされています。

抱合ルール5 - [オプション] 現在続いているフランチャイズの中で継続的に使われているツール・アート・プログラム・効果音や、その他のアセットについて、オリジナル版の開発に貢献した人物についても、クレジットは提供されるべきかもしれません。

抱合ルール6 - [オプション] 開発プロジェクトの総日数で5%未満(または30日間で、どちらか少ない場合)だけゲーム開発に貢献している人は、「スペシャルサンクス」欄でのクレジットを送っても良いでしょう。状況に応じて「追加のスペシャルサンクス(原文 Additional Special Thanks)」節での階層化も考えられます。

帰属ルール

帰属ルール1 - クレジットは名前だけではなく、名前と役割を含める必要があります。もし、クレジットされた各人の役割内容が明確に定義されており、仕事の専門分野が明確に示されている場合は、1つの役割グループ内で複数人をまとめてもいいでしょう。[帰属ルール9]を参照してください。

帰属ルール2 - 専門分野のような仕事に対するクレジットは、一つにまとめられるべきでしょう(例: アートのクレジットを一緒にしたり、オーディオのクレジットと一緒にしたりする)。

2-1. [帰属ルール2]と[帰属ルール5]で矛盾が生じた場合は、[帰属ルール2]が優先されるべきです。

2-2. [帰属ルール2]の[付随的な]例外として、開発チームの中核となるメンバーを5人まで、他のクレジットに先駆けて明記されることがあります。このオプションを採用する場合、本来その人物がクレジットされるべき主要セクションでの表記と置き換える必要があります。最大5人というのは、厳密に対応する必要はありませんが、[帰属ルール9]に記載されている主要分野(ゲームデザイン、プログラミング、ビジュアルアート、オーディオ、プロダクション)に対応しています。

2-3. [帰属ルール2]の[付随的な]例外として、2つの地理的に分散したチーム(例: 異なる開発スタジオ)が共に創造的な仕事(例: フランスでゲームデザインを行い、ロシアでプログラミングを行う)をしている場合、クレジットを会社によって分割する場合がありますが、これは推奨されません。そのかわり専門分野のグループ化のように、会社名をそれぞれの開発者の後ろにカッコ書きで表示するか、または会社名は表示しないことが推奨されます。後者を選択した場合、分割されたクレジットが個人を参照することなしに追加されるべきです(例: フランスのスタジオがゲームデザインを行い、ロシアのスタジオがプログラミングを行ったが、個人とそれらの会社とで直接関係がない場合)

帰属ルール3 - 各専門分野のリードは最初にクレジットする必要があります。

帰属ルール4 - [オプション] シニア/ジュニアの区別を画面上のクレジットで用いてはいけません。

- a) 経営、財務、管理、取締役、マーケティング、広報、ローカリゼーション、情報技術と顧客サポートを区別する場合は除きます。
- b) シニアの機能が全部または一部において事実上のリードとして機能していた場合、名目上のリードからアワードの機会を失うことを避けるためです。

注: シニア/ジュニアの名称を用いることは、履歴書に記載する目的や、年功序列を明示した求人広告を行ううえでは完全に適切です。

e. 年功序列は役職や履歴書に反映される場合がありますが、業界やメディアにおけるアワードで、適切な受賞者を識別する際にしばしば問題が発生するため、画面上に表示されるクレジットとしては推奨されません。多くの場合、受賞グループ内でシニアがリードとして機能していたと判断する方法が顕彰側にはありません。そのため、シニアはリードを尊重するために顕彰を回避されるのが一般的です。また、シニアがリードとしても機能するかどうかという点について、業界における一貫した取り決めはありません。画面のクレジットで「シニア」を避けるという推奨の意図には、クレジットを普遍的に適用する上での重要性があります。「シニア」のクレジットから生じうる誤解がない場合は、このルールを当てはめる必要はありません。

f. これ以外の階層については、[帰属ルール10]とQ&Aを参照してください。

帰属ルール5 - 開発会社のクレジットは販売会社のクレジットや、経営・財務・管理・取締役・マーケティング・広報・ローカリゼーション・情報技術および顧客サポートなどの非開発職または技術的でない部署のクレジットより前に明記されるべきです。[帰属ルール2]と[帰属ルール5]で矛盾が生じたら、[帰属ルール2]が優先されるべきでしょう。

帰属ルール6 - 2人以上の個人が同一のクレジットを共有する場合、プロジェクトの作業に費やした日数の順にリストすべきです。プロジェクトに費やした日数が同じか、このアプローチを実行不可能にする酌量すべき状況がある(最上部に名前を載せるために意図的に残業したり、不正な時間記録が行われたりといった汚いやりかた)場合は、個人はアルファベット順でリストすべきです(この場合、クレジット内で「プログラマ、アルファベット順で」などと明記すべきでしょう)。

帰属ルール7 - [方法論3]にもとづき、個人に対して複数のクレジットが認定される場合、その数は、[内包ルール1]にもとづき、すべての開発工程における重要な貢献が強制的に否認されることがないように、合理的に定められる必要があります。

7-1. [抱合ルール1]によって画面上に表記される別のクレジットが排除される場合(例: 30日未滿で職務が完了した)、[帰属ルール10]が適用できない場合があります。この適用は(訳注: 濫用されないように)厳密に制限される必要があります。

7-2. 時には広範な職務範囲をさししめずクレジットがあるかもしれません。そういった場合は、[帰属ルール1]にかかわらず、当人が主張できる役割や貢献度の総量を制限するのが適切でしょう。

7-3. 複数の分野を監督するマネージャーに対しては、すべての分野をカバーする単一のクレジット（監督/エグゼクティブ/プロデューサー）にする必要があります。

7-4. 経営や幹部の能力を提供したリードに対しては、管理したすべての分野をカバーする単一の監督/エグゼクティブ/プロデューサークレジットにする必要があります。

例1: 実践的なプログラマー（訳注：現場でバリバリとコードを書いて活躍する優秀なプログラマー）は、ゲーム開発中に人員をしっかりと管理する義務を負ったリードプログラマーに昇格するでしょう。この人物は「プログラマー」としてのクレジットと「プログラミング・マネージャー」としてのクレジットが与えられます。プログラミング・マネージャーのかわりに、他の誰も画面上でクレジットされないなら、リード・プログラマーも使用できます。

例2: 何でも屋のゲームデザイナー/プログラマー/アーティスト（訳注：職分を越えて活躍する開発者）は、ゲーム開発中に人員を管理するリード・アーティストから、人員を管理するリード・ゲームデザイナーに昇格するでしょう。この人物はクレジットをわけないで「アート、ゲームデザインのマネージャー」としてのクレジットが与えられます。

7-5. 排他的ではないにしろ、経営や幹部の能力を提供したリードは、管理したすべての分野をカバーする単一の監督/エグゼクティブ/プロデューサークレジットにする必要があります。また、このような場合は特定の仕事のために特別にクレジットを作成し、画面上に表示される他のクレジットとは異なることが認識できるようにすべきでしょう。

g. 個人に対する複数のクレジットは、チームメンバーがプロジェクトの途中で別の役割に昇格したとき、しばしば必要になります。

h. 個人に対する複数のクレジットは、専門分野の中であまりにも役職が狭く定義される場合たいへん微妙であり、問題が発生する可能性があることに注意してください。

帰属ルール8 - [オプション] 権威者から発せられる、クレジットの記載を辞退する圧力を制限するために、チームの承認が必要です。次の場合、個人は自身のクレジットを拒否することが許されます。

- a) 誰かがクレジットに値しないと感じ、
- b) クレジットの除去が書面で要求され、

c) 社内のメンバーのうち、そのクレジットの影響を受ける分野で、大半から承認があった。

帰属ルール9 – [オプション] [帰属ルール2]が原則ですが、一般的に作業分野の名称は次の順序で表記することが推奨されます。

1. ゲームデザイン/シナリオ
2. プログラミング/エンジニアリング
3. ビジュアルアート
4. オーディオ
5. 制作管理
6. 品質管理/デバッグ

9-1. 異なるチームが異なるプラットフォームで開発を進めているようなマルチプラットフォーム開発状況で、チームをまたいで作業を行っているようなメンバーがいる場合、作業分野の順序は、各チーム間で最も開発に貢献した作業分野を優先すべきです。残りの作業分野の順序は上記に記載されている順序に従うべきです。

9-2. 作業分野の順序は、ゲームを開発したチームの構成を反映している可能性があります。例えばプログラミングのクレジットを最初に並べるプログラミング中心のスタジオなどがあげられます。このような場合、作業分野の順序は開発管理者・開発責任者・開発監督者・開発執行責任者の役職のみを反映させるべきではありません。

i. この順序規則の主目的は、核となる役職が最も認められるようにすることです。いつの日か業界標準となるような作業分野の順序ができるべきではありますが、現在のところ、そのような要求を解決するようなものではありません。

帰属ルール10 – [オプション] 非正規もしくは非開発メンバーからのプロジェクトに対する特別な支援や偉大な貢献に対しては、その作業分野を表すような特別なクレジットで、かつ他の誰かの画面上に表記されるものと重ならないように、特別に作られたクレジットを用意して認められるようにしてもよいでしょう。

j. この場合の非正規もしくは非開発者メンバーには短期の契約者や、主に別のプロジェクトで作業しているが、このプロジェクトで少しではあるが重大な貢献をしてくれたような上級従業員、重大なバグを修正してくれたなど開発の佳境で重要な貢献をしてくれた従業員なども含んでよいかもしれませんが、もっとも[属性規則4]の注意書きにあるような、内容を複雑にさせるような類の特別なクレジットは作るべきではありません。一般的に階級を表すクレジットや、もしくは特別に作られたクレジットは極力制限すべきです。

帰属ルール11 – [オプション] IGDAが標準化した役割ルールセットの利用が奨励されています。巻末にある付録1を参照してください。

帰属ルール12 – ニックネームでのクレジットはできる限り避けた方がいいでしょう。どうしてもニックネームを入れたい場合は、実名の間ダブルクォーテーションマークで入れるべきです。（例 Nicholas “Wise Man” Sampson）

帰属ルール13 – 実際のクレジット表記から著しく異なった、他に類を見ないようなクレジットでない限り、架空のクレジットは禁止されています。（例：プログラミング, Betty Boop）

活用ルール

活用ルール1 – クレジットは実際のゲーム中で表記されなければなりません。

1-1. もしゲーム内でのクレジット表記が大変困難な場合（例：モバイルゲーム）、インターネット上にクレジットを表記し、そのURLを提供するべきです。

1-2. ゲームの移植版・追加版・（映画など他媒体からの）ゲーム化やリメイクの際のクレジットの場合は、オリジナルのチームクレジットとは別に、個別の選択メニューからクレジットを選択できるようにすべきです。それぞれのメニューは、どちらがオリジナルのクレジットでどちらが新しいクレジットかが一目でわかるように表記されるべきです。（例：「オリジナルチームクレジット」「追加版チームクレジット」の両方のメニューがリスト化されているとよいかもしれません）

活用ルール2 – クレジットはゲーム内で隠されていたり、（実績が解除された後に表記されるような）ロックがかかっていたりするようなものであってはいけません。（プレイヤーはクレジットを見るためにゲームに勝とうとは思っていないかもしれません）

活用ルール3 – 取扱説明書でのクレジットの表記は、良いとは思いますが、奨励はされません。なぜなら取扱説明書を企画してから印刷されるまでの長い納品期間でクレジットに変更があり、クレジットが古くなったり、不正確なものになったりする可能性があるからです。それよりはむしろ、第三者の企業が管理するウェブサイトのような、オンライン上でクレジットが見られる場所のURLを取扱説明書に記載したほうが良いでしょう。一部のクレジットを取扱説明書に記載し、全員のクレジットをオンライン上に記載する方法も奨励されません。

1. 歴代に渡る永久的なクレジットの記録を保証するために、IGDAは第三者企業が運営するクレジット記録用ウェブサイトの管理運営についても計画中です。またIGDAではクレジットの検索ができて、記録の一貫性が保てるように、MobyGames（訳注：過去から現在までのビデオゲームのカタログサイト）が受けているクレジットを自動的に投稿できるようにすることも計画しています。

活用ルール4 – 個々のクリエイターは彼らの履歴書（もしくは個人的なポートフォリオなど）上に、ゲーム中や取扱説明書に記載されたクレジットの書き方と同じルールで、自分のクレジットを記載する権利を持っています。クレジットの公開日はパブリッシャーがゲームをリリースした日か、そのプロジェクトで最後に働いてから2年が経過した段階のどちらかで、いずれか早いほうを選択するとよいでしょう。

方法論

以下の提言は企業が個々のゲーム開発プロジェクトで、形式化されたクレジットの作成を手助けする目的で作られています。

方法論1 – 規定方法：開発チーム、もしくは開発チームの代表となるような小グループ、もしくはチームの制作管理担当は、各プロジェクトが始まった時に、クレジットに関する規定を設定しなければなりません。

方法論2 – 最終確認：ゲーム開発が終わる前に、チームメンバーには自分の最終的なクレジットを確認する機会が与えられるべきです。

1. 現場のチームメンバーには、彼らが望むクレジットが示されるべきです。そして制作管理担当にクレジットの訂正を伝える、もしくは提案するための期間として、クレジットが最終的に確定される前に、少なくとも二週間くらいの期間が与えられるべきです。

2. チームを離れたメンバーや解雇されたメンバーに対しては、彼らがチームを離れる際の一般的なやり取りとして、彼らが受け取る予定のクレジットに関して知らされるように、適切な範囲の努力がなされるべきです。

3. 同様に現場を離れていた貢献者達にも、サービスが始まった際に彼らが受け取る予定のクレジットの規約が知らされるために、適切な範囲の努力がなされるべきです。

4. [オプション] これらの工程を記録した書面として、現場のチームの間で承認書を回覧してもよいでしょう。

方法論3 – チームは複数のクレジットに対する指針を規定すべきです。制作管理に沿って、チームは複数のクレジットに対して適格なルールを規定すべきです。その適格ルールにもとづき、あまり貢献度の高くない人を不適格者としてもよいでしょう。

方法論4 – [オプション] レビューの定期化：主要な開発マイルストーンが達成されるごとに、チーム内でクレジットに関する書類を見直すことが推奨されます。クレジットの書類は、重大な役職の変更や追加を反映する際にだけ更新されるべきです。

方法論5 – [オプション] 指定のクレジット管理係：クレジットの書類を管理・維持するメンバーが任命されることが推奨されます。この管理・維持の役割には、プロジェクト開始時からのクレジットの更新履歴の記録などが含まれます。これには通常、プロデューサーや制作管理者が最も適任です。

方法論6 – [オプション] クレジットに関する書類のアクセス化：クレジットに関連する書類や更新履歴は、チームのメンバー全員が閲覧時にリクエスト要求を出さなくてもよい場所に置かれ、アクセスしやすい形にしておくことが推奨されます。例えばローカルサーバー内の.txt ファイルやローカルサーバー内のwikiページなどです。

質問と回答

Q：人々が受けるに値しないクレジットを得ることがないように、なぜもっと厳しい[抱合ルール]を設けないのでしょうか。

A: 会社ごとにより細かい資格規則を設けることは可能ですが、委員会では、それは逆効果であり、初期の過程においてはシンプルなルールが標準化に好ましいと考えています。

Q：なぜ、年功序列はクレジットを与えるという観点において、不適切となるのでしょうか。

A: 比較のために、映画業界でのクレジットでは、デビュー作やキャリアの長さで原作者や監督に対するクレジットの方法を変えることはありません。ゲーム業界においては、これらは何が主要な貢献を果たしているのかについて混乱させるだけです。例えば、管理能力でのみ貢献しているリードは、作品を製作しているシニアよりも多くの貢献をしていると勘違いされることがあります。反対に、リードが大いに製作に貢献していて、シニアがタイトルを与えられた作品に対する貢献ではなく、ほとんど他の作品に力を入れながらも長年その会社で貢献してきたことによりクレジットを得ているのであれば、リードに与えられてしかるべきです。（社内の一部の人々にとっては）実際に製作に貢献した人々ではなく、シニアにクレジットを与えたいくなりますが、他の主要な貢献者とともに、リードにクレジットが与えられるべきなのです。

これは監督とファーストユニットの助監督にクレジットを与える映画業界の方法と一致しています。これは、監督がファーストユニットの助監督よりも長いキャリアがあるということの意味するわけではありません。

Q：だれが、知的財産権として知られているオリジナルのコンセプトやアイデア、デザインの製作者として考えられるべきでしょうか。

A: 「.....により制作された」と製作者を明記するようにクレジットが要求する個所については注意が必要です。簡単な過去の例として、テレビでは製作者としてのクレジットは、通常パイロットエピソードの原作者に与えられます。そのようなクレジットをゲームプログラマーのように、プロジェクトの「接着剤」として貢献している映画やテープの編集者のような技術職人に与えることはありません。

古くからのやり方でクレジットを与えているスタジオはこのような分析を考えたい、または考えたくないかもしれません。

Q：クレジットを与える順番について、実行できる別案はありますか。

A: 企画先行型のスタジオは提案された順番の通りにしたほうが良いかと思います。それに対して、プログラム先行型のスタジオはプログラマーを最初に持つてくるという小さな変更を選択するかもしれません。しかしながら、どちらのケースにおいても、作品製作の主要となる、「ビジョン」が最初に来るべきです。SFX映画で、特殊効果のアーティストがクレジットの最初にあげられるのではなく、業界の一般的なやり方にそってクレジットが記載されていることを考えてみて下さい。

Q: 「プロジェクトにかけた日数」でクレジットの順番を並び替えると計算に時間がかかりすぎる場合、クレジットをアルファベット順にすることは、本当にベストなオプションでしょうか。

A: 他のソーティング方法は、まったく珍しいものではなく、先例を見つけることも簡単ですが、ソーティング方法の追加はあまり改善になりません。誰が一番長く会社にいたのか、誰が会社を去ったのか、誰が食事中も働いて誰が働かなかったのか・・・というのはクレジットの背景としてはあまり意味のないようなものに思えます。それよりも会社では、ほかのエリアで成果や貢献を認める方法を取ることができるでしょう。クレジットは実際に行われた役割を反映するのであって、どのようにその役割が行われたかの状態を反映するものではありません。

Q: どのようなクレジットキャプチャーがふさわしいですか。映画業界にキャプチャーはあるのでしょうか。

A: 任意ではありますが、小さなプロジェクトチーム毎での3つのクレジットキャプチャーや、たくさんの細かい役割が定義されている大きなチームプロジェクトにおけるスタッフ毎の3つのクレジットキャプチャーがもしかしたら良いガイドラインになるかもしれません。比較のために、映画脚本家は少なくとも1/3以上の脚本を書いて初めてクレジットをもらえます。海外映画(Children of Men等)や、組合以外の作品においては例外もありますが。また、過度に広く定義されたプロデューサの為に、最近の映画芸術科学アカデミーでは、3人のプロデューサのみがベストピクチャーの指名を受けています。しかしながら、この例は、3,4名で共同で受けたクレジットのことについて言及しており、一人が単独で複数のクレジットを得たということではありません。

どちらにしても、この例は、過度のクレジットという問題に対して、間違いなく任意の効果的な解決策を強調しています。それに加えて、この解決策はクレジットの過剰が本当に受けるべきもので正当なものであったとしても使われています。

Q: どうして他の仕事をしている私のチームの為に、クレジットや効果的な宣伝を行う必要があるのでしょうか。

A: ある会社は、求められていない新人をクレジットを与え損ねた理由として挙げています。しかしながら、求められていない新人はたいがい、あまり全体の戦力には影響を与えない、トップレベルのタレントや管理者を求めます。このような傾向があるために、IGDAが独自に行っている「生活の質」調査によれば、大きな戦力が統計的に平均5年で譲渡もしくは燃え尽きてしまっているという事実に加えて、「求められていない新人」の言い訳は論理的ではありません。ですので、このような理由でクレジットを与え損ねたということは、赤子をお風呂に投げ入れたようなものなのです。このことから、業界のリーダーやトップレベ

ルのタレントたちは、自分たちがクレジットをしっかりと与えられていない言い訳とされないように、気を付けるように奨励されています。

付記

1. IGDAの共通化されたルール

ゲームでのクレジットを与えることは、ここ数年でホットな話題になってきています。開発チームが大きく成長し、また外注することが広がるにつれて、過去に使われていた非公式なクレジットを与える方法は、開発過程におけるそれぞれの開発者の役割を表すには、ますます不十分になってきています。

さらに、ゲーム業界の自由な精神を形作ってきた、スタンダードではない肩書きの付け方は、今では転職する際に、自分のスキルを証明したいと考えている人々にとって不利に働いてしまっています。クレジットを与える方法と、タイトルの付け方をスタンダード化する動きは今までになく必要とされています。

現在、IGDAのクレジット委員会では、この業界での様々な役割についての広範にわたる調査によって構成された「クレジットされた役割リスト」の素案を作成しました。日々変更することができるのですが、現在のリストは非常に粗いものになっています。

ゲーム開発者コミュニティは、何か一つの公式なリストではなく、グループWikiを利用してこのリストを変更もしくは置き換えることが推奨されています。

http://wiki.igda.org/IGDA_Credits_and_Awards_Committee

[帰属ルール11]はオプションのままになります。標準化されたクレジットに準拠するために、推奨されたクレジットの役割を使用することを求める計画は無いからです。

他のリストは[listserv]（訳注：専門部会のメーリングリスト）に参加することや、他のリソースに尋ねることで手に入るかもしれません。

2. 将来への取り組み

クレジット認定プログラム

IGDAの長期的な目的はクレジット認定プログラムを構築することです。

この努力は、会社が公正にクレジットを与えられる環境を構築し、それをもって社員に報いることに専念するための助けとなります。

本ガイドに示されたルールに従うスタジオに対して、「IGDA認定クレジット」のロゴが作られることとなります。このロゴは彼らのクレジットの一番下や、ウェブサイトに追加することができます。（例：リクルート目的のために、社員の益として、「私たちはIGDAクレジット方法を活用します」）

ゲーム業界のアワードにおける帰属について

今日、すべてのカテゴリーにおいて、画一的なクレジットの帰属が求められるアワードは、ほとんど存在しません。

IGDAはそのミッションとしてゲーム開発者のキャリア発達、会員の実績と理解を掲げており、IGDAクレジット標準委員会はこのガイドとクレジット認定プログラムを梃子として、ゲーム業界におけるすべてのアワードに対して、統一的な属性や役職の確定を求めています。これにはIGDAだけでなく、AIAS・GANG・NAVGTTR・CAEAA・BAFTA・IGF, Zeebys・GMCA・TEC・WGA・Golden Satellite・GPhoria・SpikeTV・MTV, Nickelodeon Kids' Choice・X-Play・そしてGameSpotなどがあります。将来的に委員会はすべてのアワードプログラムが個人に対して、その実績にふさわしい適切なクレジットで顕彰され、その地位をもってすべての組織がクレジット認証プログラムを受け入れる動機付けになるように貢献していきます。

ゲームデベロッパーズチョイスアワードにおける規則と帰属プロセスについて、詳細はこちらをご覧ください。

<http://gamechoiceawards.com/rules.html>

3. 貢献者

本ガイドのオリジナル版（2007年4月版）策定において下記の方々にご貢献いただきました。リストは委員会の座長以下、アルファベット順に明記されています。

John Feil (座長) – Snowblind Studios/IGDA

Thomas J. Allen – National Academy of Video Game Trade Reviewers Corp. David Berk – MobyGames

Jim Charne – Law Offices James I Charne

Jason Della Rocca – IGDA

Garner Halloran – Red Storm Entertainment

Reid Kimball – RBK Design

Rob Lim – Moby Games

Brian Reynolds – Big Huge Games/IGDA

Hannes Seifert – Games That Matter Productions

Andi Smithers – Sony Online Entertainment

Stephane Vaillancourt – CODECO

4. 委員会メンバー（2014年度）

委員会座長以下、2014年度版の貢献者がアルファベット順に明記されています。

Thomas Allen (座長) – National Academy of Video Game Trade Reviewers Corp.

Jeff Broadbent – Sound designer repped by Cool Music Interactive

Pierre Carde – CEO, Connection Events; proud IGDA Lifetime member

Sande Chen – Writer and game designer

Ron Cordio – Managing editor at hardcoreshooter.com

Michel Gagne – Insanely Twisted Shadow Planet

Jen MacLean – IGDA member

Mitzi McGilvray – IGDA member

Michael Mosley – Freelance journalist

Ian Schreiber – IGDA member

Hannes Seifert – Studio Head, Io-Interactive, IGDA member

Eric Lee Smith – CEO, Shenandoah Studio LLC

Jan Paul Van Waveren – Doom 3 developer

Karen Wehner – Creator, The Time Tribe indie game

5. コンタクト&フィードバック

本草案の全体または一部分に関して、何かしらのコメントやフィードバックなどがありましたら、ぜひ下記までお寄せください。

IGDAにおけるクレジットに関する詳細や、業界に対する提言に関するさらなる理解については、下記をご参照ください。

IGDA.org: <http://www.igda.org/devcredit>

LinkedIn: <http://tinyurl.com/linktodevcred>

Listserv: http://seven.pairlist.net/mailman/listinfo/credit_standards Facebook:

<https://www.facebook.com/developercredit>

日本語翻訳

小野憲史 (IGDA日本)

金子晃介 (IGDA福岡)

和田隆夫 (IGDA名古屋)

Kyuyon Kim

IGDA日本Public Relation Task Force

訳注：本ガイドラインと同じく、本日本語版もβ版にすぎません。誤訳、より適切な言い回し、その他コメントなどがありましたら、ぜひ info@igda.jp までお寄せください。また翻訳に当たりまして、他にさまざまな方からのご助言やご協力を賜りましたことについて、改めて御礼を申し上げます。