



平成 28 年度
女性活躍推進アンケート
調査結果

平成 29 年 11 月 16 日

一般社団法人 日本遊技関連事業協会
広報調査委員会、人材育成委員会



「平成 28 年度 女性活躍推進アンケート」

平成 29 年 11 月 16 日

一般社団法人 日本遊技関連事業協会

遊技業界の横断的組織である一般社団法人 日本遊技関連事業協会(会長 / 庄司孝輝) では、会員企業 424 社 (正会員 342 社、賛助会員 82 社、団体会員 5 団体、平成 29 年 10 月現在) を対象に「女性活躍推進アンケート」を実施いたしました。結果をまとめましたのでここにご報告いたします。

回答企業 41 社の平成 28 年度末の従業員数は 27,068 人 (うち女性従業員 10,181 人、構成比 37.6%) で、女性比率は前年と同様となりました。以下、一部抜粋してご紹介します。

- ・調査結果 3… 各社基準の管理職者のうち女性が占める割合は 2.5%と、前年とほぼ同様の構成比率となりました。厚生労働省の調査によると、課長相当職以上の女性管理職は 8.7%で、当調査とは 6.2%の開きがあり今後の課題の 1 つと考えられます。
- ・調査結果 5.6… 新卒採用は 65.9%の企業で行われており、平成 28 年度は 635 人 (うち女性 169 人) を採用しています。新卒採用のうち、女性比率は 26.6%で前年同様となりました。中途採用の女性比率は 25.6% (前年比 1.7%増) とわずかながら増加しました。
- ・調査結果 8.9… 女性の能力活用・登用サポートを目的とした専任部署やプロジェクトなどが「ある」企業は 21.9% (同 1.3%増) で、女性の能力底上げ、ダイバーシティへの取り組みなど様々な取り組みが行われています。
- ・調査結果 10.11.12… 厚生労働省によるくるみんマーク、プラチナくるみん認定は 9 社が取得し、さらにえるぼしマーク認定を取得する企業もあります。「社長によるイクボス宣言」も 1 社が実施し、トップダウンの姿勢が示されました。また、回答企業各社の許可を得て、具体的取り組みなども記載いたしました。
- ・調査結果 15… 育児休業取得率は男性、女性ともに、厚生労働省による調査結果よりも高い取得率を示しています。

平成 27 年度に開催された第 1 回女性活躍推進フォーラムの企画から始まった当アンケートは、店舗や企業で活躍する女性たちが自ら動き、遊技業界全体の活性化と女性活躍推進という大きな目的を掲げ現実化させた、たいへん意味ある調査と考えています。今後も継続的に実施し、当業界の女性活躍、ひいてはダイバーシティへの取り組みを表現してまいります。

以上



【実施概要】

1.調査目的

遊技業界全体の活性化と女性活躍を推進するため、業界の現状把握と参考になる取組みの発信を行う

2.調査対象・方法

日本遊技関連事業協会の会員企業へ調査協力を依頼、返答のあった企業のデータを集計

3.調査時期

平成 29 年 9 月

4.回答状況

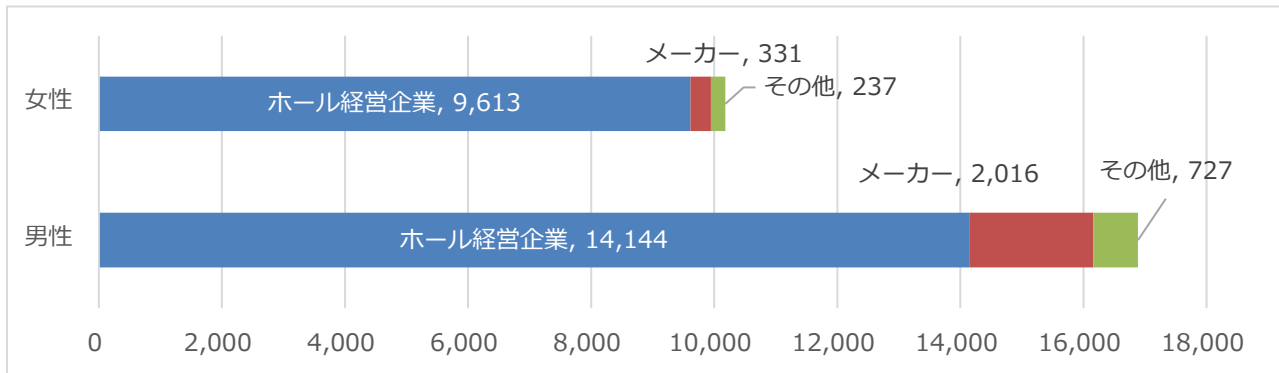
回答数 41 社 (ホール経営企業 24 社、メーカー 6 社、その他 11 社)

5.補足事項

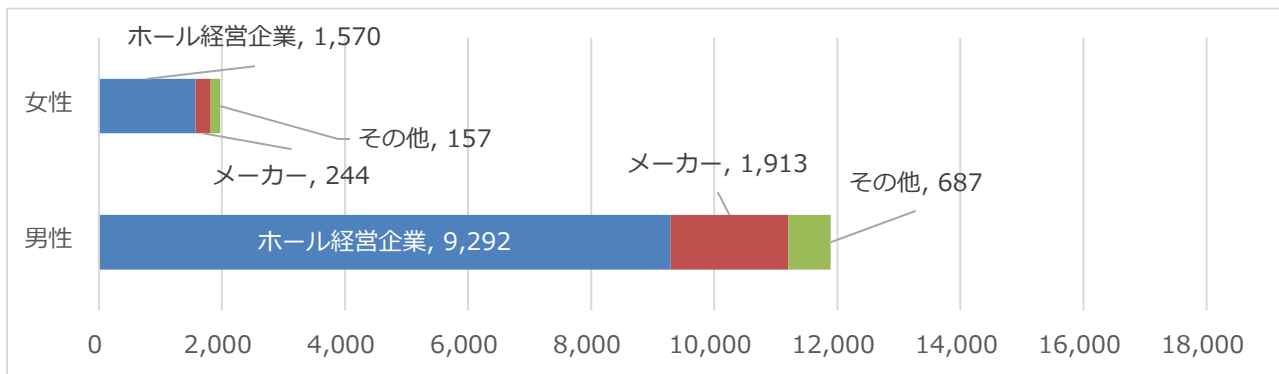
- ・平成 28 年度末時点の情報を掲載 ※一部参考として平成 29 年度の取組みも掲載 (段落番号 9)
- ・年度データは各社基準の年度末時点のデータで集計
- ・今年度と前年度のアンケート回答企業は約半数違うため、経年比較は今年度の回答データを掲載
※一部参考として昨年度のデータの掲載もあり (段落番号 4.7.8.13.14.17.18.19)

回答企業の平成 28 年度従業員の状況

・従業員数 合計：27,068 人 (男性：16,887 人、女性：10,181 人)



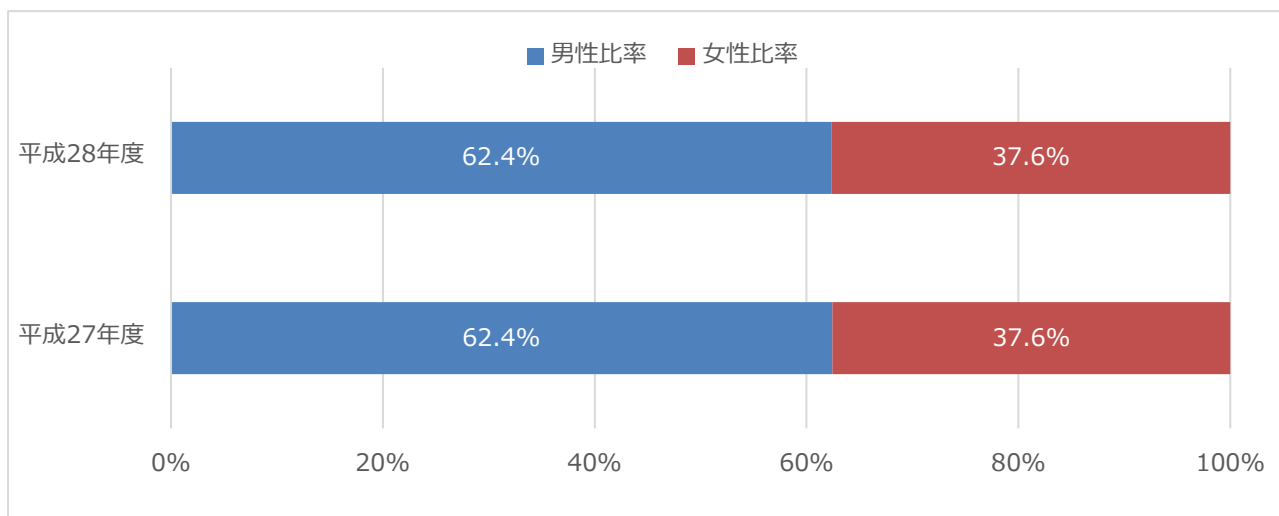
・正社員数 合計：13,863 人 (うち男性：11,892 人、女性：1,971 人)





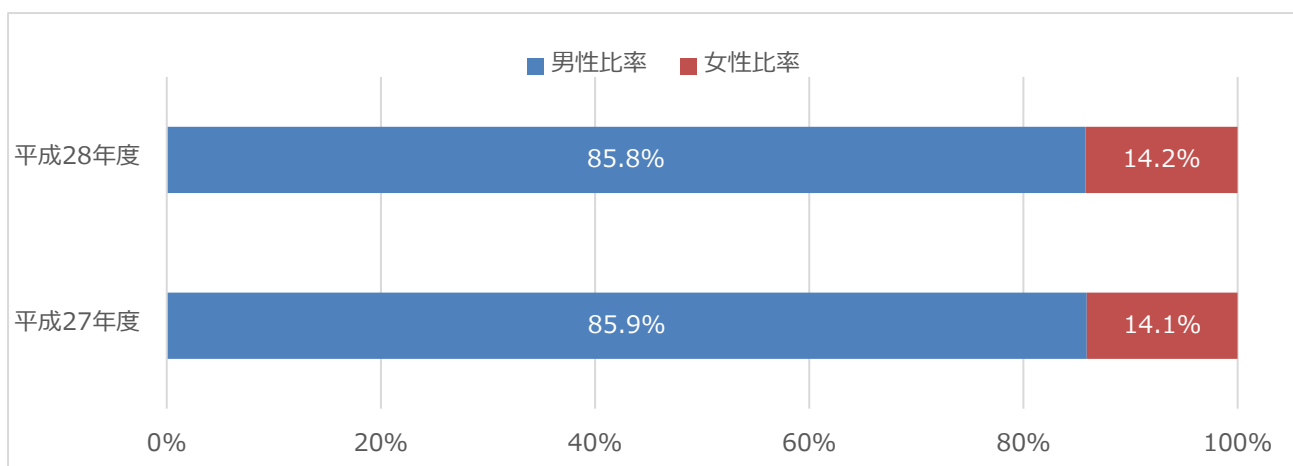
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	平成 27 年度	平成 28 年度
男性	16,893 人	16,887 人
構成比	62.4%	62.4%
女性	10,162 人	10,181 人
構成比	37.6%	37.6%

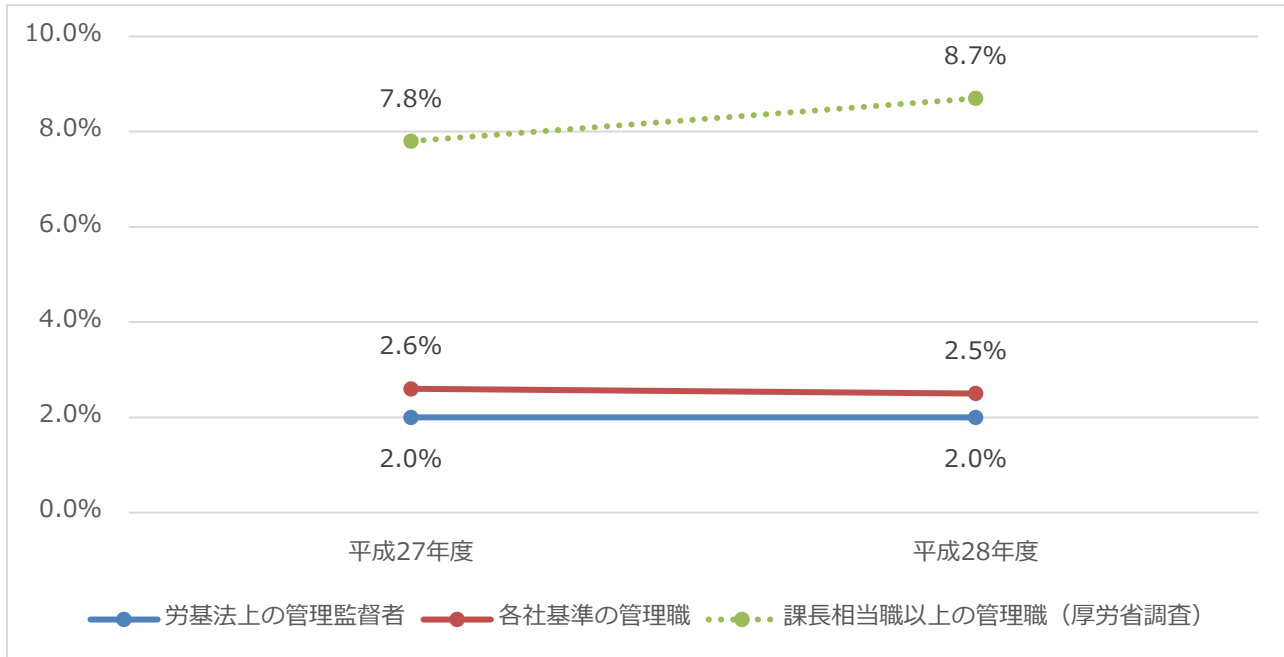
2. 正社員構成比推移



	平成 27 年度	平成 28 年度
男性	11,940 人	11,892 人
構成比	85.9%	85.8%
女性	1,958 人	1,971 人
構成比	14.1%	14.2%



3. 各社基準の女性管理職割合の推移 ※参考数値：厚生労働省調査、課長相当職以上の管理職



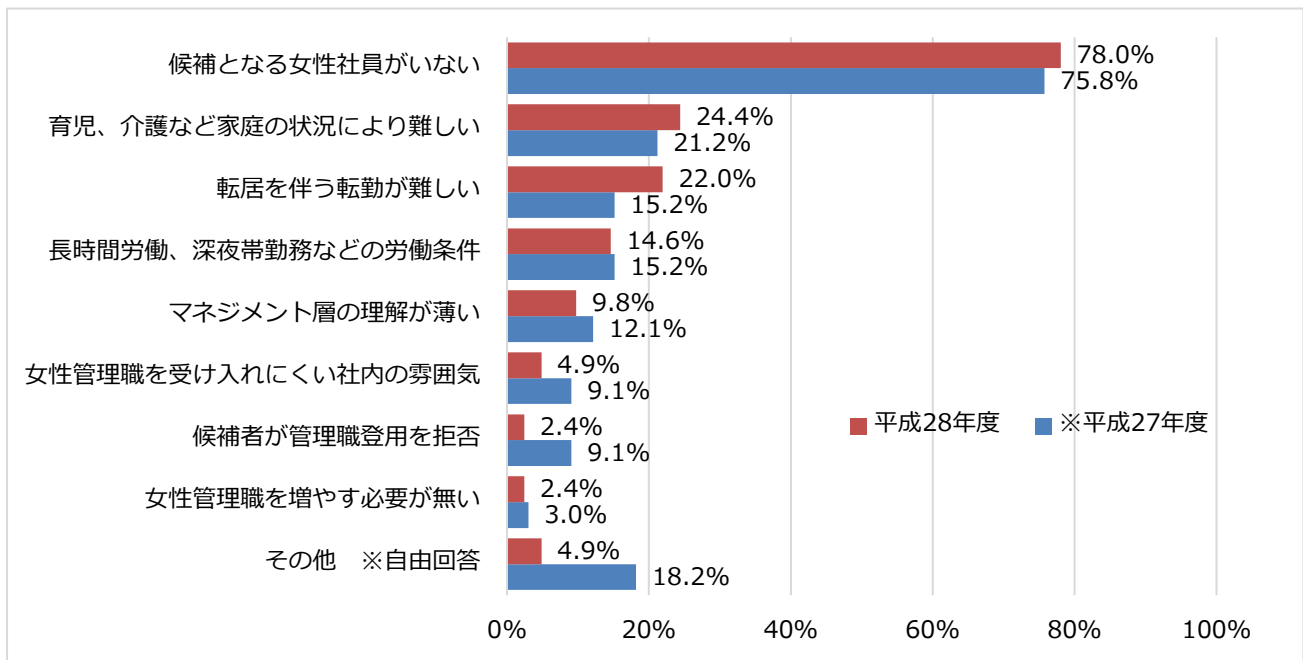
※各社基準の管理職とは…「労働基準法上の管理監督者」ではなく「各社基準の管理職（副店長に準ずる方以上、課長に準ずる方以上など）」を指します

※厚生労働省調査：「平成 28 年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-07.pdf>

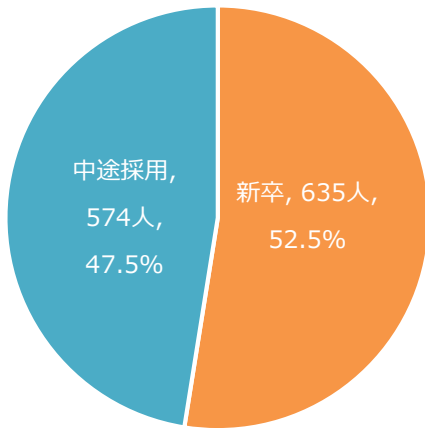
4. 女性管理職がない理由

※複数回答 ※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）

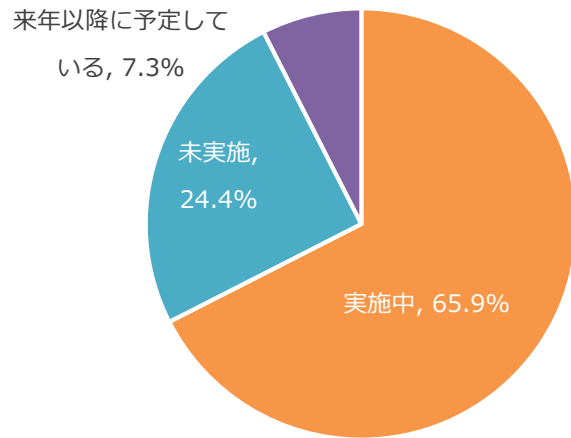




5. 平成 28 年度採用の実績

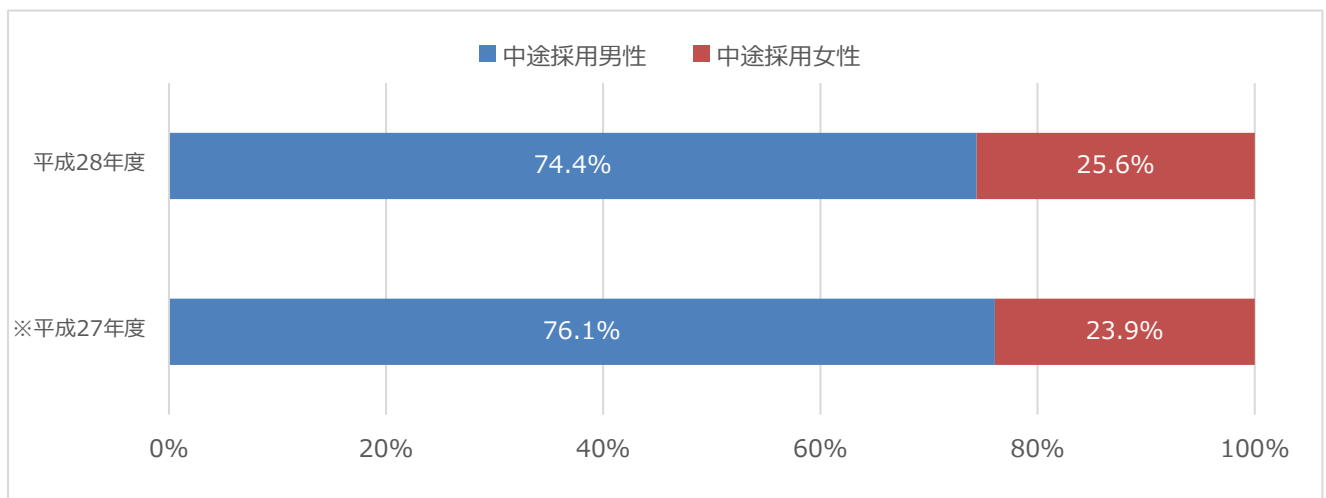
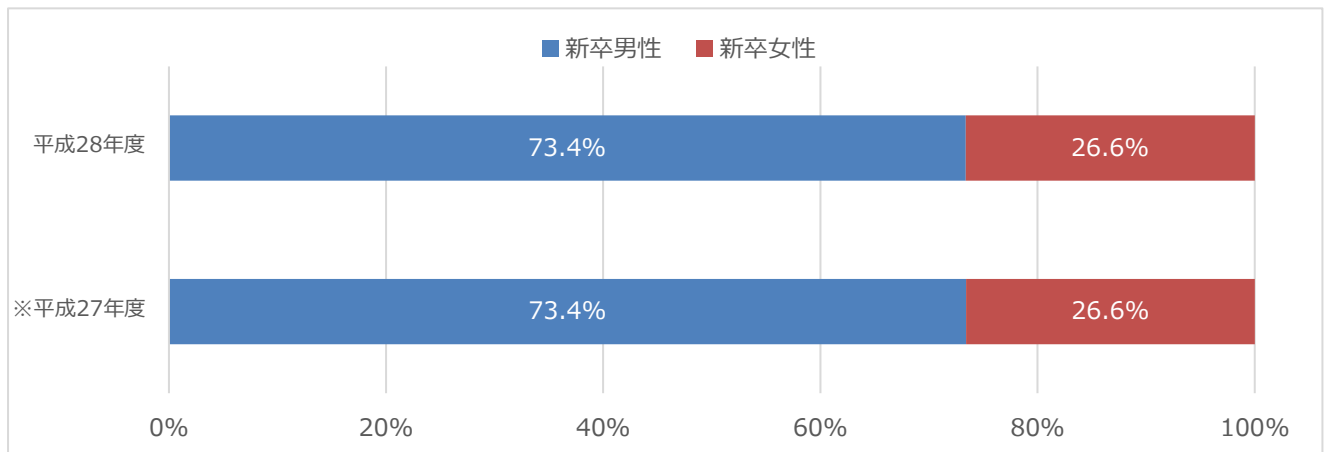


6. 現在の新卒採用活動状況



7. 採用実績の男女比率推移

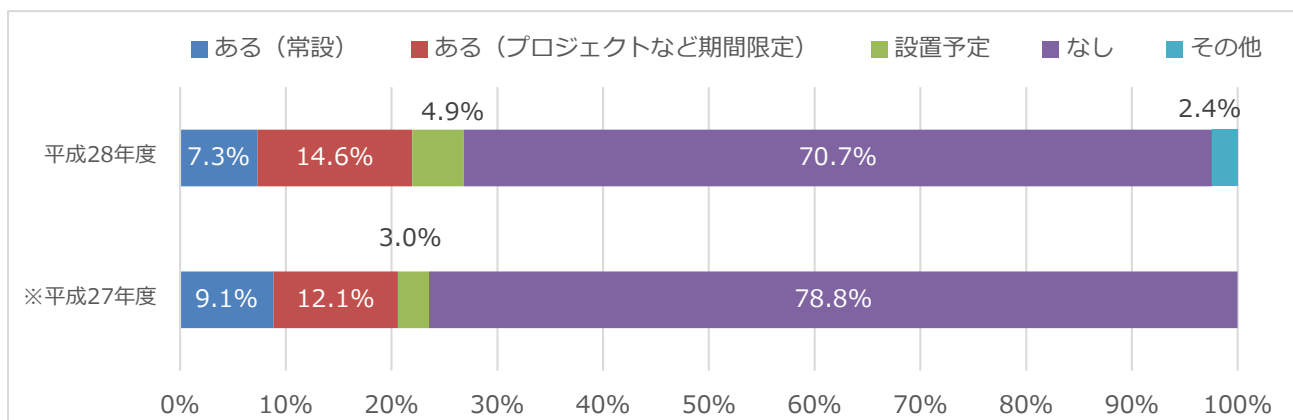
※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）





8. 女性の能力活用・登用サポートを目的とした専任部署等

※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）



9. 専任部署、プロジェクトの設立年と内容

設立年	担当部署	概要
	人事部	所管：人事部とし、スポット的な取り組みを実施（プローバ）
	人材開発担当	女性管理職研修の立案・実施女性を対象としたフォロー面談の実施 従業員相談窓口を担当（ホール経営企業）
H23	女性プロジェクト	女性の地位向上と環境改善（平成観光）
H27	総務部内、女性活躍推進	女性スタッフの社員登用、女性を対象としてメイクアップ研修等実施（ホール経営企業）
H27	企画室	「女性の為のワーキンググループ」課題抽出、経営層への問題提起（ホール経営企業）
H28	女子会プロジェクト	ホールマネージャー・チーフを中心にホールアルバイトの女性からヒヤリングによる社内改善への取り組みを実施（ホール経営企業）
H28	はぴたす	女性が働きやすい職場環境整備プロジェクト。産休・育休制度見直し等（ホール経営企業）
H29	経営企画本部	ダイバーシティ全社方針に基づく全社推進（ホール経営企業）
H29	管理本部 本部長	「女性の活躍促進責任者」を設置し、女性社員が活躍しやすい環境を整備。育児休業取得者への職場復帰支援を充実させ、キャリアアップできる環境を提供（遊技機メーカー）
H29	経営戦略室	女性活躍プロジェクトを進行中（ホール経営企業）

その他の取り組み

- ・POS プロジェクト店舗に担当者を設け、一般賞品の売上向上と管理面の強化、その他勉強会などを実施（ホール経営企業）



10. 厚生労働省による認定および活動 平成 28 年度 実績

- ・くるみんマーク、プラチナくるみん認定 ※1 取得 9 社
- ・えるぼしマーク認定取得 1 社
- ・社長によるイクボス宣言 1 社



▲くるみんマーク、プラチナくるみんマーク

▲えるぼしマーク

11. 女性活躍（またはダイバーシティ）推進のための各社方針

■指標、行動計画など

- ・女性活躍の一手として「一般事業主行動計画」社内周知。また「くるみん認定」取得を目指す女性社員に起因する社内目標：女性社員比率平成 27 年度 13%⇒21 年度 20% を設定
(ピーアークホールディングス)
- ・出産や子育てなどライフイベントの影響が大きい女性が今以上に働きやすいと感じることで、男性にとっても働きやすい職場環境になっていくと考え、老若男女が働きやすい職場づくりを目指す。2025 年ビジョンとして、女性社員数を 50 名に (プローバ)
- ・平成 32 年 女性役職者比率 5%以上。1. 女性活躍推進、2. 働く環境の整備、3. 全社ダイバーシティの浸透 (ホール経営企業)
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画による (その他)

■理念、方針、方向性など

- ・女性という経営資源を活かし、フェーズ達成へ向けての新たなまるみつの武器を構築
(ひぐちグループ)
- ・我々の顧客には女性顧客が多く、より多くのお客様にご満足いただくためには女性の活躍が不可欠である。女性からも支持されるお店づくり、女性からも共感される会社を目指す。自立した人材となることを女性社員に求めると同時に、男女を問わず管理職者を目指す社員を増やしていく。キャリアを積みやりがいのある仕事をしたい男女を支援。女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい職場である、という認識のもと、企業として産休や育休、復職のプログラムを整備し、相互支援が可能な職場づくり、家庭づくりをサポート (ホール経営企業)



- ・誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワークライフバランスを追求（ホール経営企業）
- ・男性社員、女性社員が理解し合い、共に活躍できる企業を目指す。社員のキャリア形成に積極的に取り組み、仕事と家庭の両立を応援。男女問わず活躍する組織づくりを目指す（西の丸）
- ・誰もが管理職を目指す制度ではなく、女性ならではの安定して長く働きたいニーズに対応すべく制度を改定。これを推進し、これまでNGだったから今後もNGという考えは捨て、個別対応から該当女性がより輝けるための働き方を見つけ実現（ホール経営企業）
- ・積極的に社内会議、社内プロジェクトへの女性社員参加に努めている。セクハラ等の相談窓口を社内内で明示し、女性相談者を配置。そうすることで相談しやすい環境を整えている（高尾）
- ・産休・育休時間短縮勤務保育料補助（真城ホールディングス）
- ・特に方針を掲げてはいないが、販促物・装飾の作成や接客・サービスの向上を中心に活躍して貰えるよう企画（ホール経営企業）

12. 女性活躍（またはダイバーシティ）について最近（直近3年程度）の事例

■社内制度などの整備、企業としての取り組み

- ・安定して長く働ける形へ人事制度を一部改訂（ホール経営企業）
- ・「くるみん認定」取得へ向けて女性従業員のための「相談窓口」設置（ピーアークホールディングス）
- ・短時間正社員制度構築（ウエスタンコーポレーション）
- ・女性活躍促進宣言を行い、同時に女性活躍促進責任者を任命。平成 29 年 9 月現在、あいち女性輝きカンパニー称号取得に向けて、愛知県に申請済 承認待ち（高尾）
- ・自社ホームページで女性活躍推進の取組ページ開設（ニラク）
- ・復職プログラム「ウェルカムプログラム」の制定（ホール経営企業）
- ・積極的な女性管理職の登用（ホール経営企業）
- ・ダイバーシティの取組みを社外へ広報（ホール経営企業）
- ・グループ会社の女性社長、女性店長を登用し、女性活躍の先駆けとなっています。女性店長を中心に女性活躍に向けた中心メンバーを育成中です。（西の丸）

■プロジェクト設置、運用

- ・女性活躍推進委員会立ち上げ（メッセ）
- ・女性活躍推進プロジェクト（女性社員勉強会など）立ち上げ（ウエスタンコーポレーション）
- ・女性営業職のワークライフバランスに関する意見交換、提案のプロジェクト（その他）
- ・男女混合のプロジェクトチームを発足。女性が参加することにより、独自の視点で制度や規程、働き方の見直しを図っている（プローバ）
- ・平成 26 年に人事本部にてダイバーシティチーム組成し、地域社員制度の改修、カムバック制度創設、育児休業規程の改定（時短勤務・片番勤務の期間延長）、社内報による従業員浸透、管理職ダイバー研修及び、店長以上の役職者向けフォーラム開催（ホール経営企業）



- ・「女性の為のワーキンググループ」 (ホール経営企業)
- ・女性プロジェクトによる活動から生まれた新卒向けメイク講座、季節ごとの景品イベント、全店合同景品イベント、女性目線のニューズレターの発行、身だしなみ改定、女性の仕事への意識調査および男性役職者向けの女性活躍の為のアンケート、制度新聞発行、カウンタースキルの向上のための指導、ブログ、フェイスブックを実施 (平成観光)
- ・女性社員の有志によるプロジェクト (ビギメン活動) (ホール経営企業)
- ・女性管理職を対象とした、継続的な研修。男性社員と女性社員合同の研修を実施 (ホール経営企業)
- ・平成 29 年 6 月、女性活躍プロジェクトを立ち上げ、現在進行中 (ホール経営企業)

■研修

- ・社内接客指導チーム「FUN クリエーターズ制度」による基本と応用の指導と「先読み」に対する研修を実施 (ホール経営企業)
- ・多様性活用 (ダイバーシティ) 研修を開催 (ニラク)

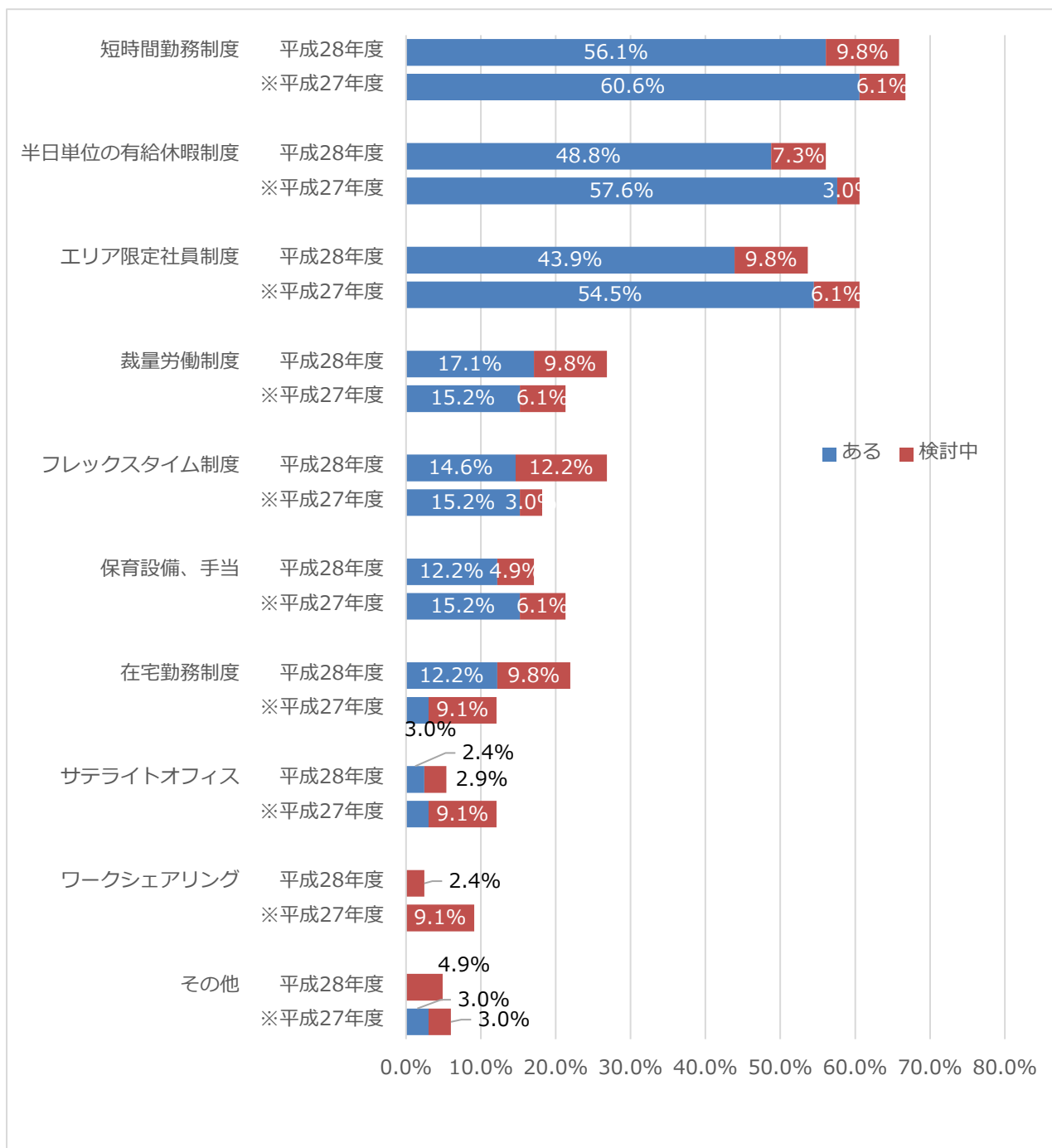
■実務に直結した活動

- ・店舗管理職以外の女性社員による店舗運営 (まるみつ時津店) (ひぐちグループ)
- ・POS プロジェクト。店舗に担当者を設け、一般賞品の売上向上と管理面の強化、その他勉強会などの実施。AST (アライ・接客・チームの略) (ホール経営企業)



13. 勤務形態の多様性への対応として採用している制度の実施推移

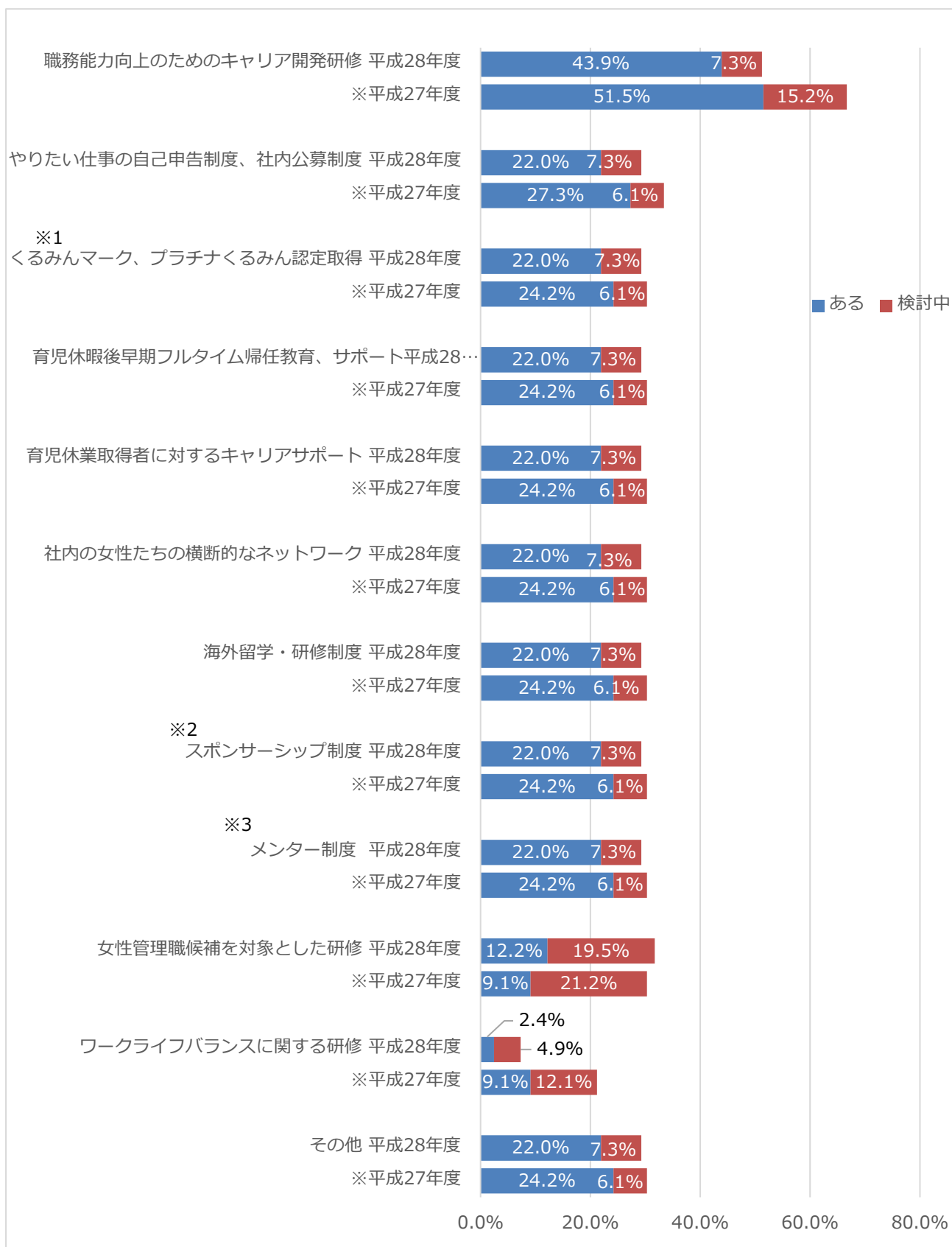
※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）





14. 教育やサポート体制を整えるため現在採用している制度の実施推移

※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）





※1 くるみんマーク、プラチナくるみん認定取得…厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として認定された企業がその証として「くるみんマーク」、「プラチナくるみん」マークを使用することができます。学生や求職者がチェックする企業研究の指標の一つ

・厚生労働省 くるみんマーク・プラチナくるみんマークとは

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/

※2 スポンサーシップ制度…女性の管理職や経営幹部を増やすために、役員クラスが選ばれた女性社員のスポンサーに就き、マンツーマンで指導して昇進を後押しする制度のこと

※3 メンター制度…豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

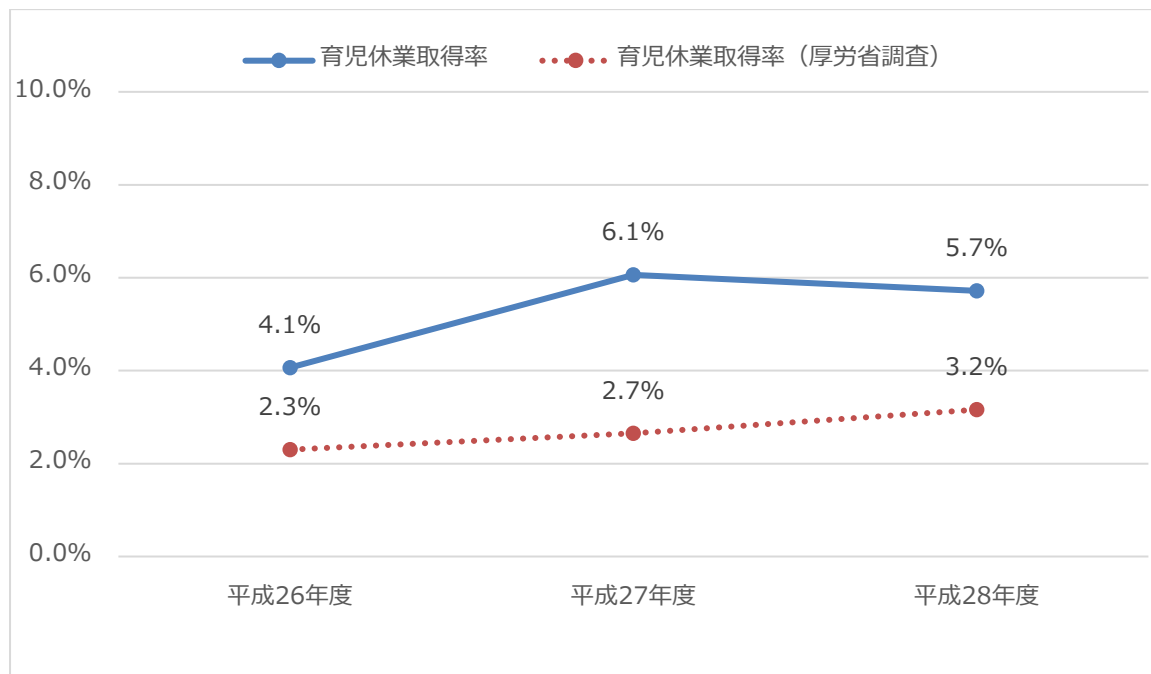
厚生労働省「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」より引用

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106269.pdf>

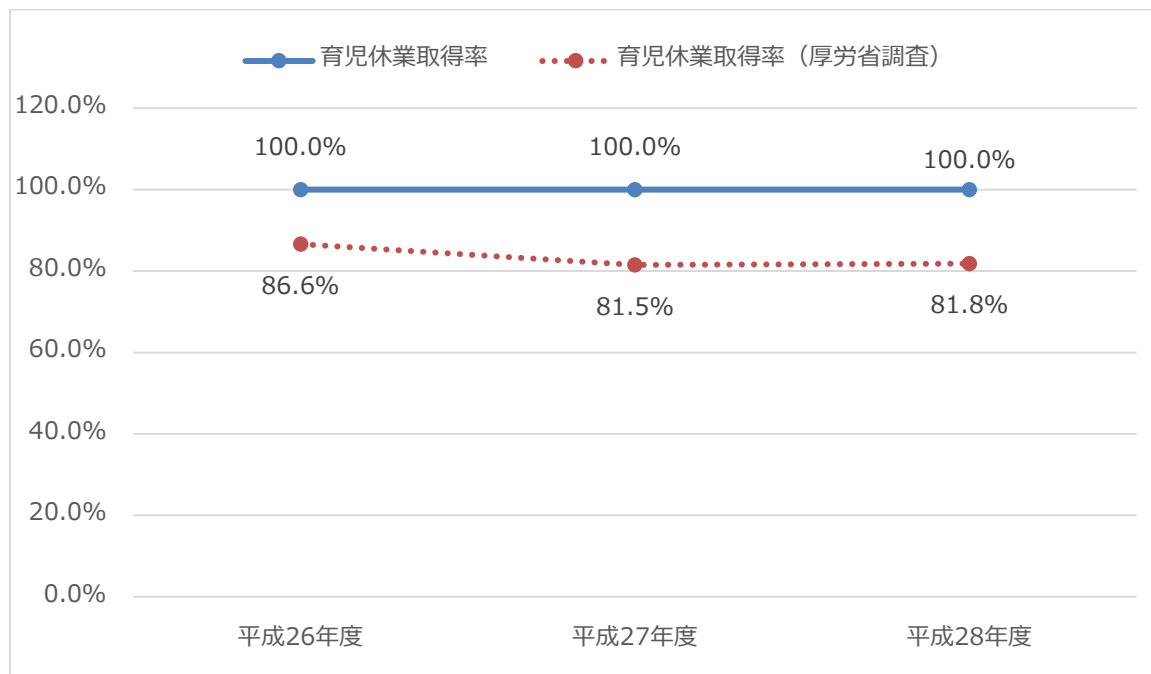


15. 育児休業取得率 ※1

・ 男性



・ 女性

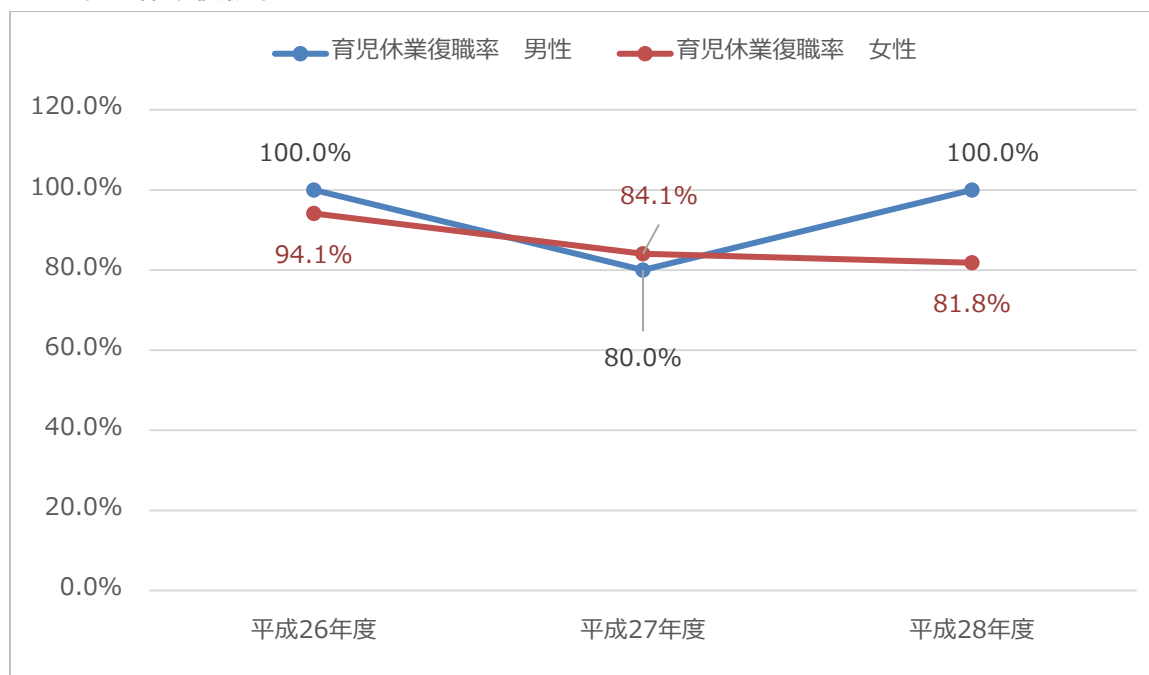


※参考数値：厚生労働省調査「平成 28 年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-07.pdf>



16. 育児休業復職率 ※2



※1 育児休業取得率＝

$$\frac{\text{出産者(注 1)のうち、当該年度に育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{当該年度 1 年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数(注 1)}}$$

注 1) 当該年度 1 年間の出産者の数・・・①+②

①男性社員の場合は、子女(家族)手当等の支給を開始した社員の数もしくは子供を扶養に入れた社員 ②女性社員の場合は、産休取得者数

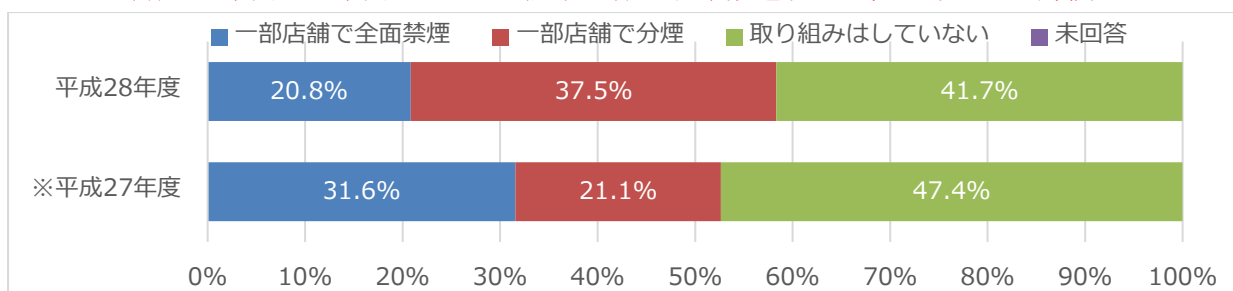
※2 育児休業復職率…当該年度内に育児休業を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した者の割合

※1、※2 の定義と計算式は、厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」の結果概要より引用
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-07.pdf>



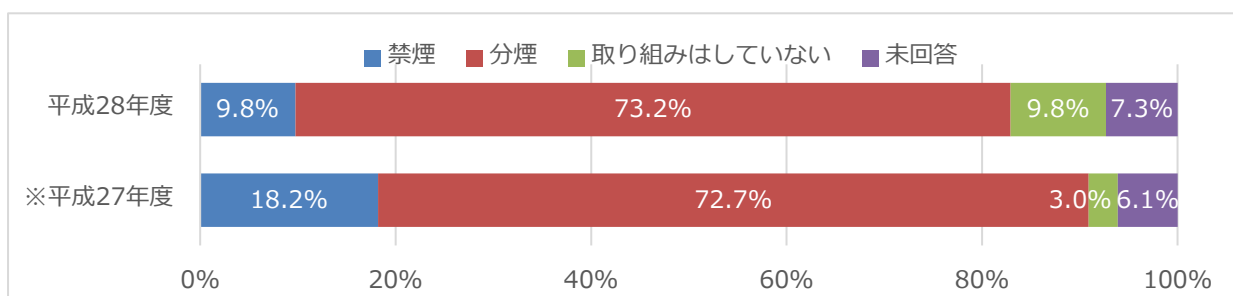
17. ホールでの禁煙・分煙の取り組み

※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）



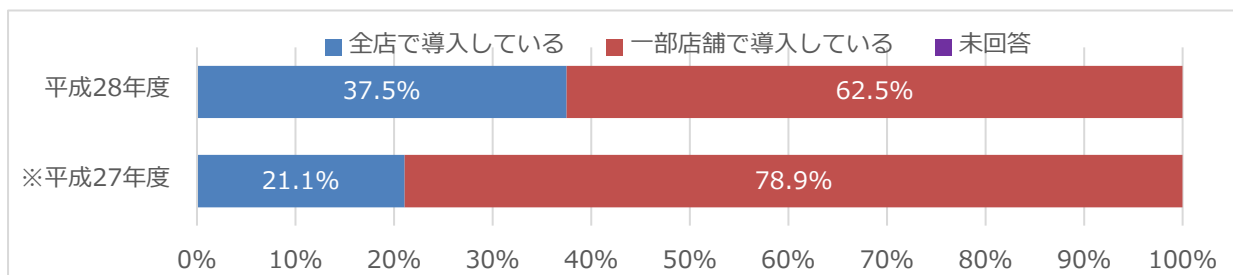
18. オフィスおよびバックヤードで禁煙・分煙の取り組み

※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）



19. ホールでの各台計数システム設置の状況

※平成 27 年度は昨年度のデータ（回答企業が約半数違うため、参考として掲載）



【回答企業一覧】 ※50 音順 ※掲載可能企業のみ

(株)アサヒディード、(株)稲沢商会、(株)ウエスタンコーポレーション、(株)ABC、(株)九州エース電研、
 ゲンダイエージェンシー(株)、(株)三慶商事、三洋グループ (株)三洋物産(株)サンスリー、(株)高尾、
 (株)玉屋、司観光開発(株)、(株)テンガイ、(株)西の丸、(株)ニラク、ピーアークホールディングス(株)、
 ひぐちグループ、(株)フェイスグループ、フシミコーポレーション(株)、(株)プローバ、(株)平成観光、
 (株)平和、(株)真城ホールディングス、(株)メッセ、リサイクルテック・ジャパン(株)、(株)渡邊商会

他 16 社

■お問い合わせ/ 〒104-0033 東京都中央区新川 2-12-15 ヒューリック八丁堀ビル 2 階
 TEL : 03-3553-4333 / FAX : 03-3553-4334