



平成 29 年度  
女性活躍推進アンケート  
調査結果

平成 30 年 11 月 15 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



【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

日本遊技関連事業協会会員企業

3.調査時期

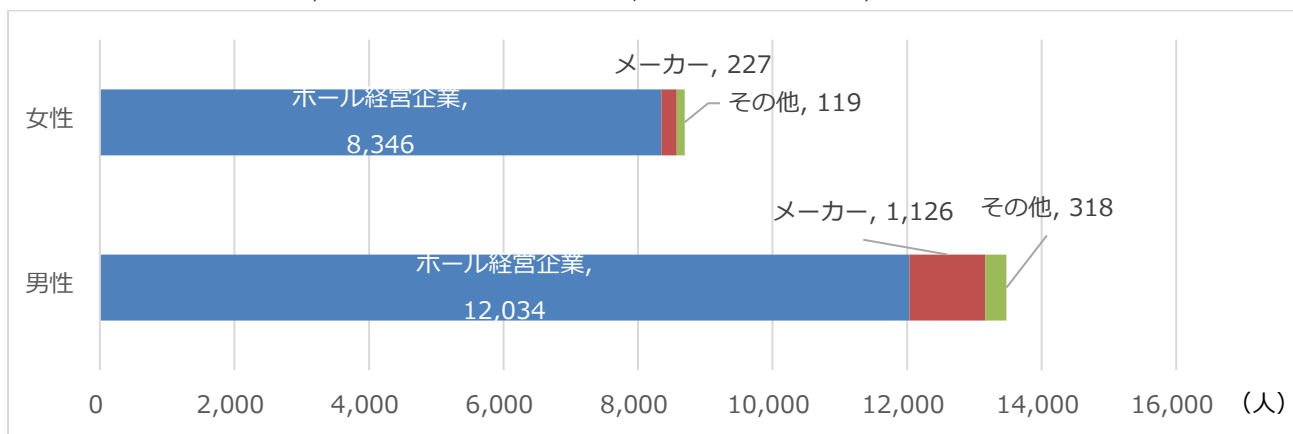
平成 30 年 9 月

4.回答状況

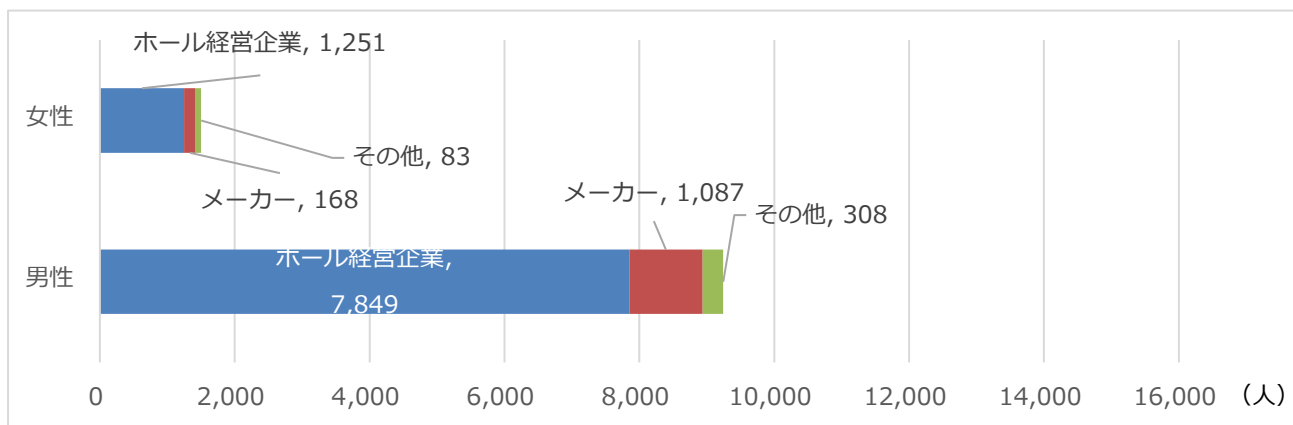
回答数 23 社 うちホール経営企業 15 社、メーカー 4 社、その他 4 社

回答企業の平成 29 年度従業員の状況

・従業員数 合計：22,170 人（うち男性：13,478 人、女性：8,692 人）



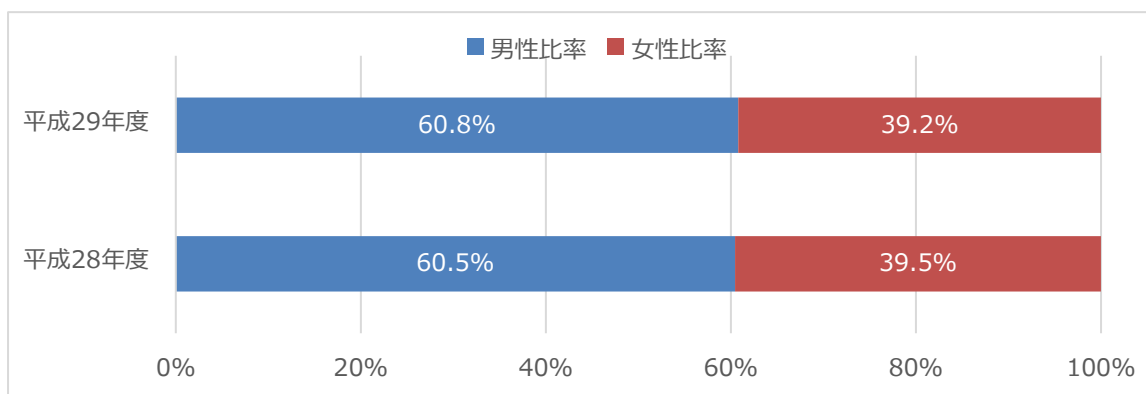
・正社員数 合計：10,746 人（うち男性：9,244 人、女性：1,502 人）





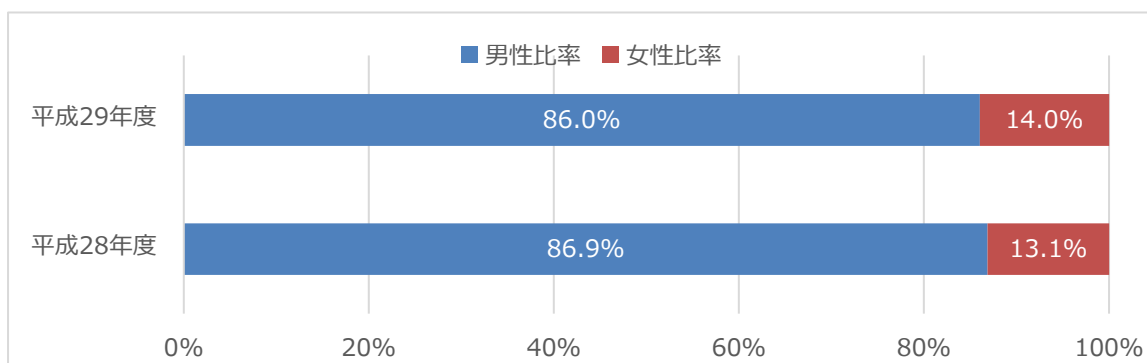
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	平成28年度	平成29年度
男性	13,489 人	9,244 人
構成比	60.5%	60.8%
女性	8,824 人	8,692 人
構成比	39.5%	39.2%

2. 正社員構成比推移

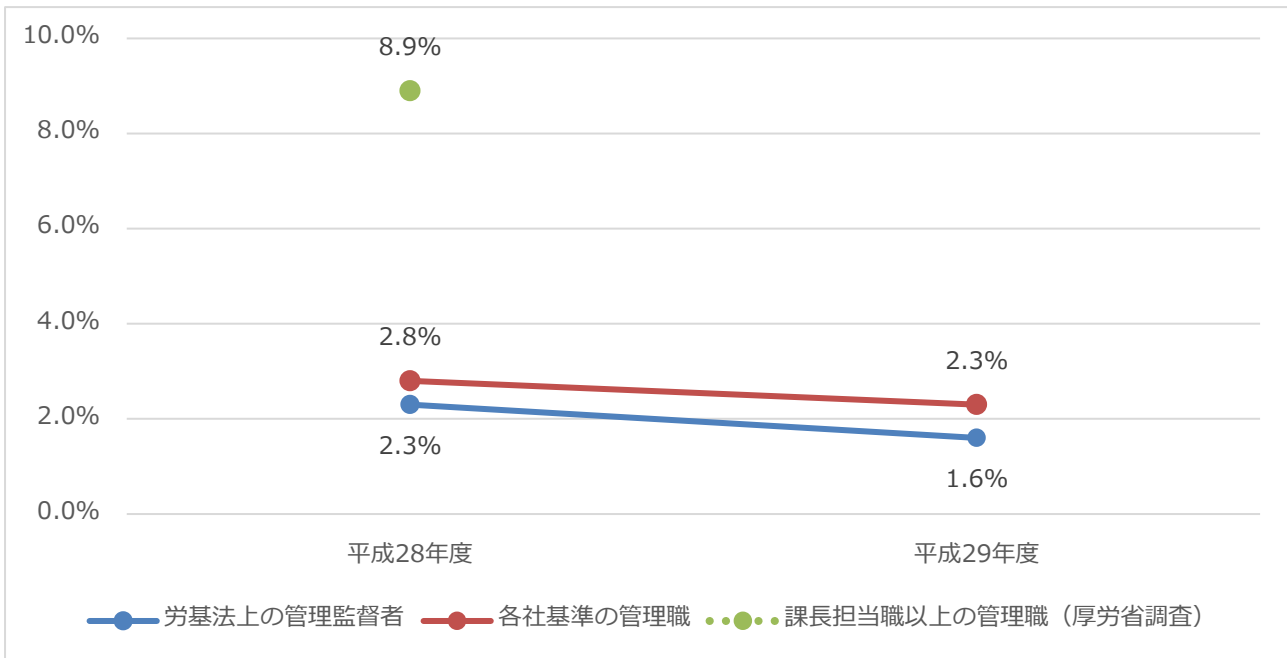


	平成28年度	平成29年度
男性	9,050 人	9,244 人
構成比	86.9%	86.0%
女性	1,366 人	1,502 人
構成比	13.1%	14.0%

※ % = 合計数に対する比率



**3 女性管理職割合の推移** ※年度末時点 ※参考数値：厚生労働省調査、課長相当職以上の管理職

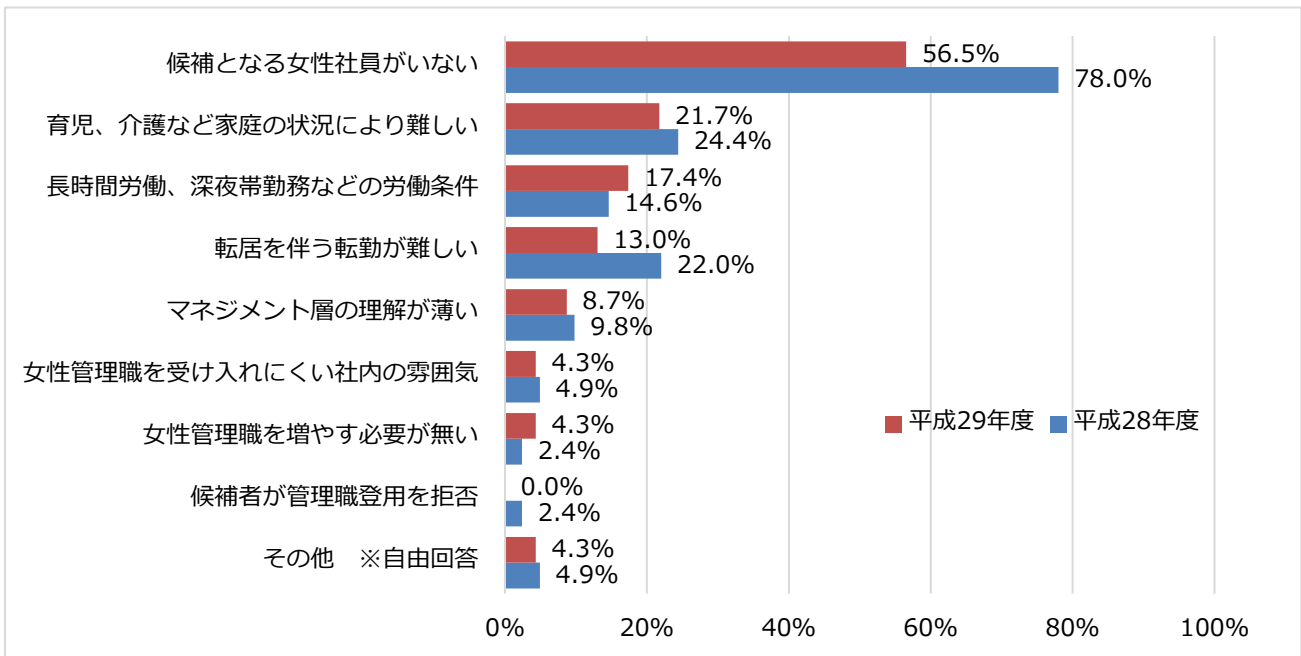


※各社基準の管理職とは…「労働基準法上の管理監督者」ではなく「各社基準の管理職（副店長に準ずる方以上、課長に準ずる方以上など）」を指します

※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 28 年度は昨年度の参考データ

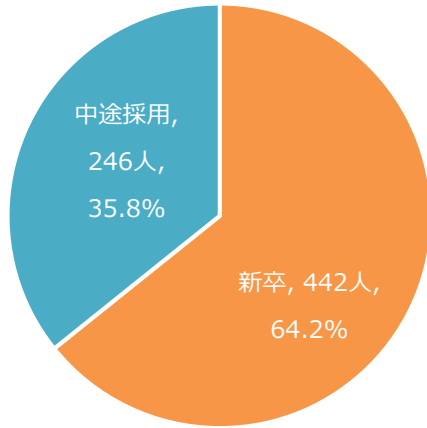


**【その他コメント】**

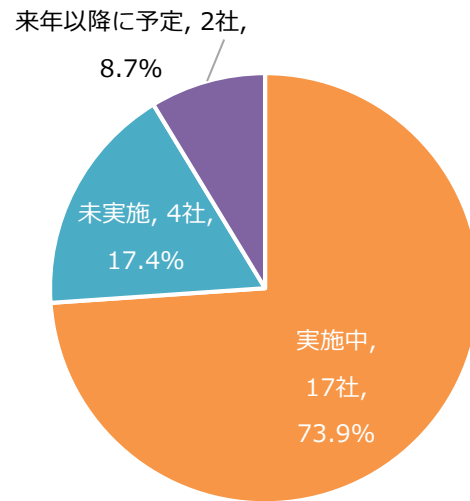
・管理職になりたいと考えている女性が少なく、そもそも長く働ける仕事ではないと考えている女性が多い（平成観光）



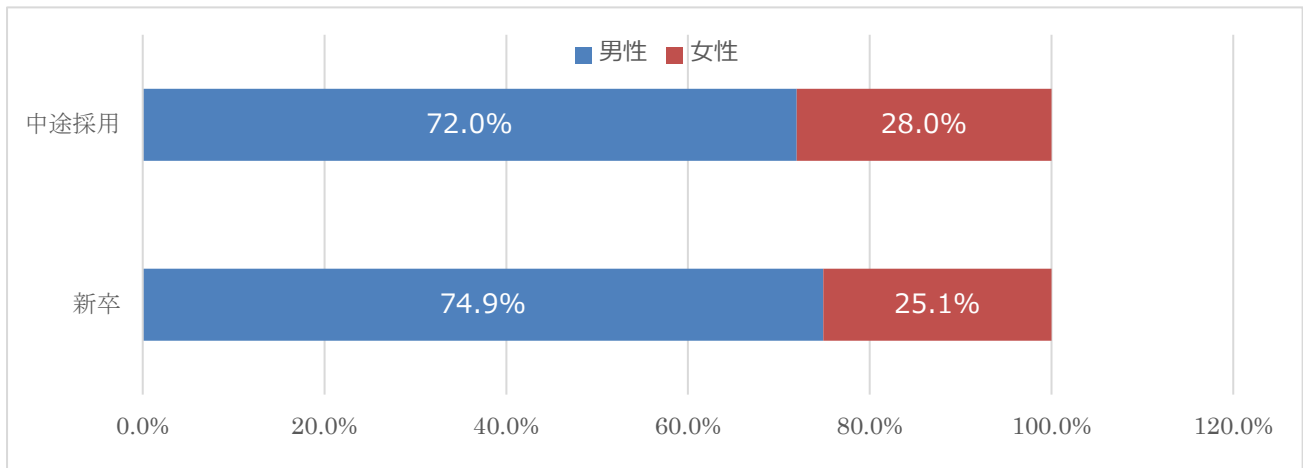
### 5. 2017 年度採用の実績



### 6. 現在の新卒採用活動状況

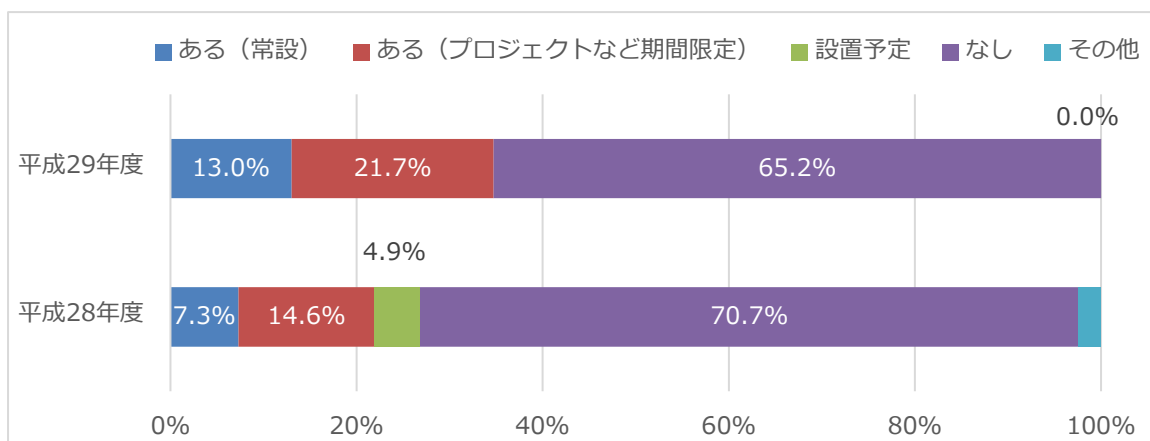


### 7. 採用実績の男女比率推移





**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 28 年度は昨年度の参考データ



**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
2015	人事部内女性活躍推進	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。女性活躍推進会議を毎月実施し、女性目線での福利厚生案など作成（ホール経営企業）
	人事部	スポット的な取り組みを実施（プロバグループ）
2018	営業部	女性活躍プロジェクトを進行中（ホール経営企業）
2011	女性プロジェクト	「女性の地位向上と環境改善」を活動の目的とした、女性社員のためのチーム（平成観光）
2015	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）
2016	人財戦略部	女性役職によるプロジェクトチーム（ホール経営企業）
2017	経営企画本部 ダイバーシティ推進課	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）
2016	女性が一層輝く会社プロジェクト（通称：キラプロ）	女性による働きやすい会社への企画提案プロジェクトチーム（デライト・コミュニケーションズ）

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 2017 年度 実績

- ・くるみんマーク、プラチナくるみん認定 ※1 取得 7 社



### ▲くるみんマーク、プラチナくるみんマーク ※1

※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/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)

## 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

- ・10年後ビジョンとして、女性社員数を50名にする（プローブグループ）
- ・2020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）

### ■理念、方針、方向性など

- ・前期、「女性が一層輝く会社に！女性が輝く仕組みを提供する会社に！」をビジョンに掲げた（デライト・コミュニケーションズ）
- ・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する（ホール経営企業）
- ・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（プローブグループ）



## 1.2. 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

- ・選択勤務制度の導入と明確化（ホール経営企業）
- ・復職支援プログラムの策定（アサヒディード）
- ・女性活躍推進シンボルマークの取得（アサヒディード）
- ・2014年 人事本部にてダイバーシティチーム組成地域社員制度の改修（ホール経営企業）
- ・アルバイト・地域限定社員の再雇用開始（ホール経営企業）
- ・応募条件の緩和育児休業規程の改定（時短勤務・片番勤務の期間延長）（ホール経営企業）
- ・社内報による従業員への浸透（ホール経営企業）

### ■プロジェクト設置、運用

- ・プロジェクトチームを立ち上げ通年を通して活動予定（ホール経営企業）
- ・女性社員意見交換会の実施（定期開催）（ホール経営企業）
- ・トリプルCプロジェクトの創設（ホール経営企業）
- ・昨年6月に別部署が立ち上げた女性活躍プロジェクトを引き継ぎ進行中（ホール経営企業）
- ・女性による働きやすい会社への企画提案プロジェクトチーム（通称：キラプロ）を立ち上げて取り組んだ（デライト・コミュニケーションズ）
- ・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（プロバグループ）
- ・「女性の為のワーキンググループ」（ホール経営企業）

### ■研修

- ・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）
- ・カムバック制度（再雇用）をバージョンUP（ホール経営企業）

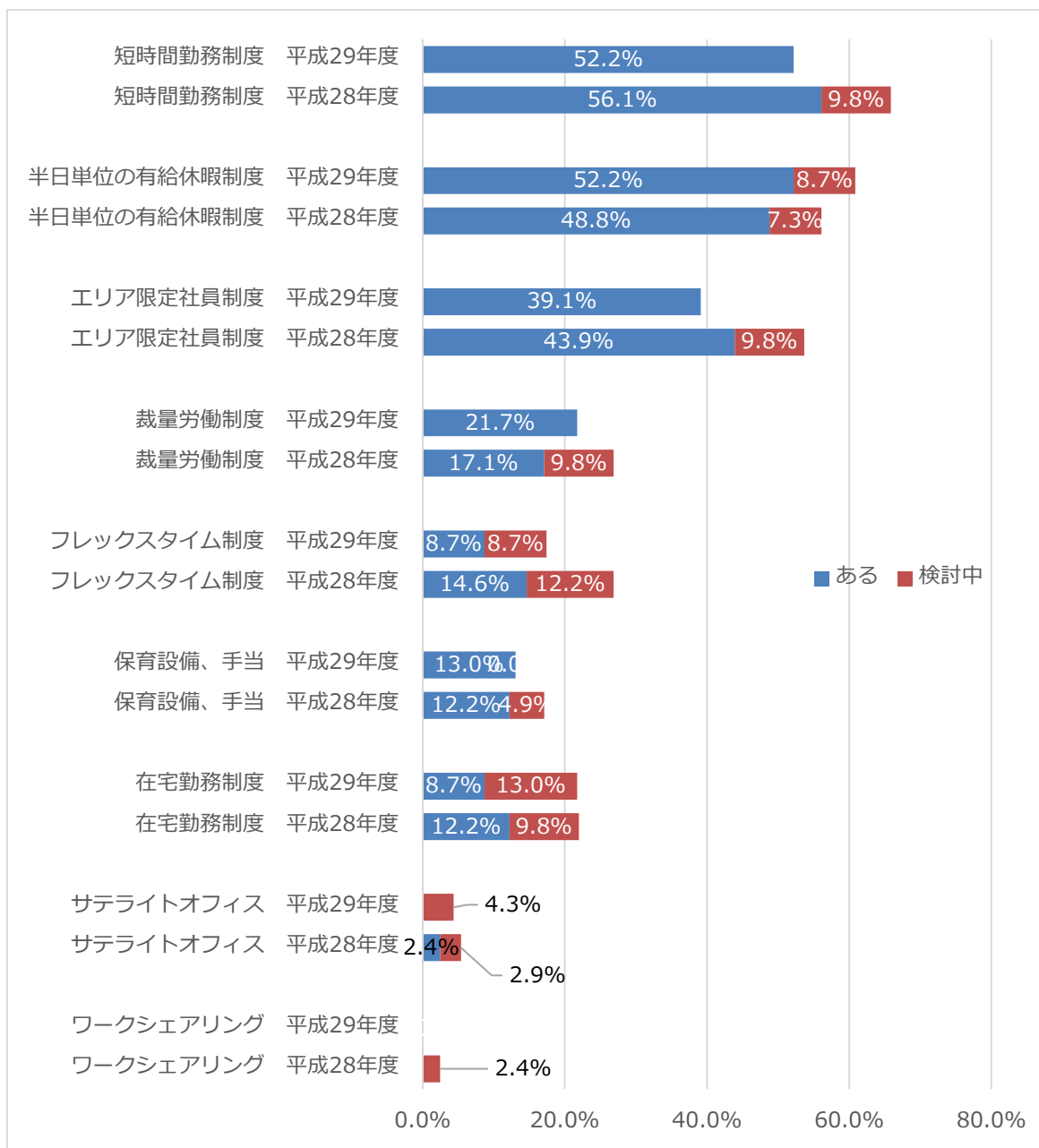
### ■実務に直結した活動

- ・店長以外は女性社員の店舗の運営（ひぐちグループ）





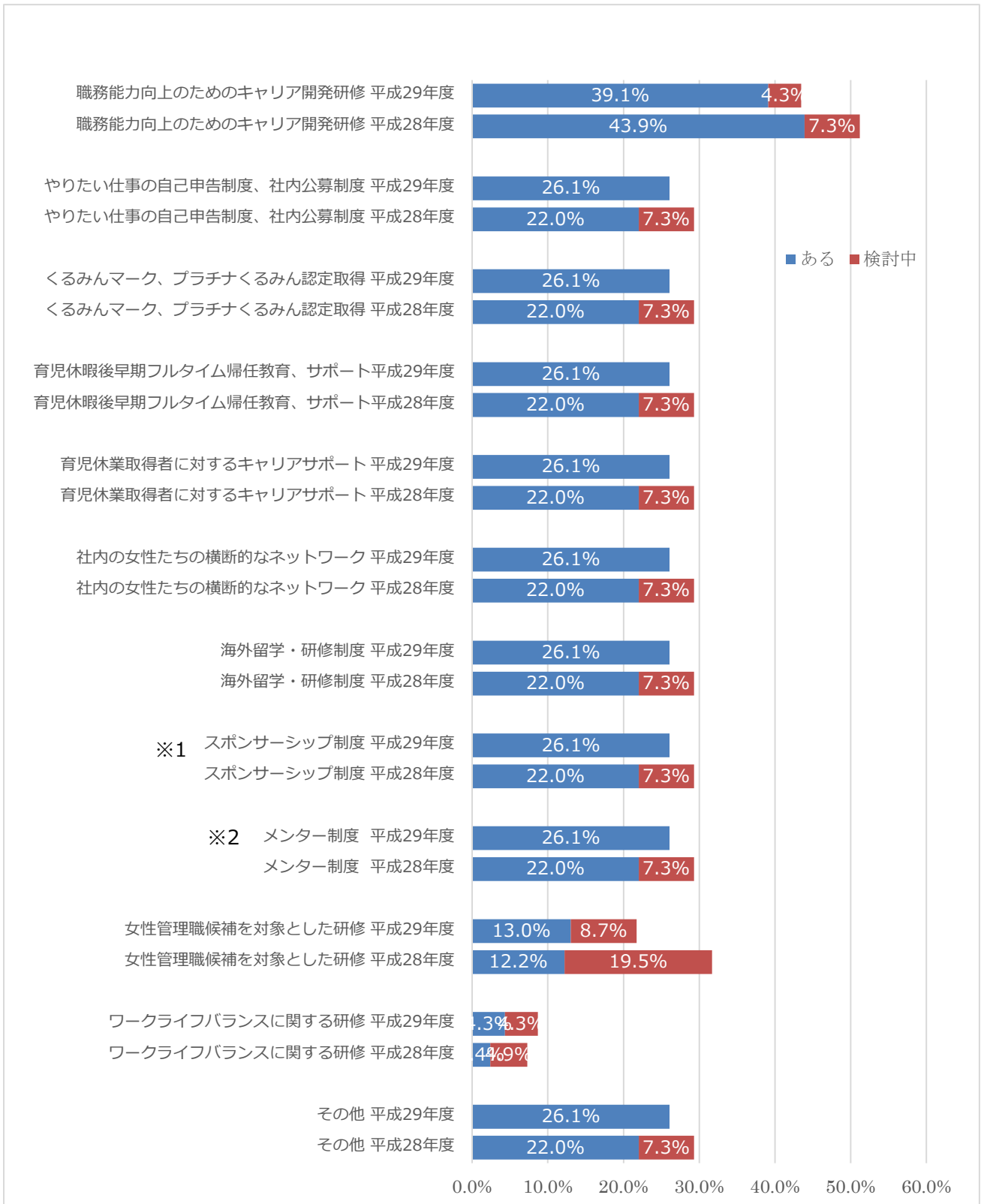
13. 勤務形態の多様性への対応として採用している制度 ※平成28年度は昨年度の参考データ





▼教育やサポート体制

1 4. 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 ※平成 28 年度は昨年度の参考データ





※1 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

※2 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

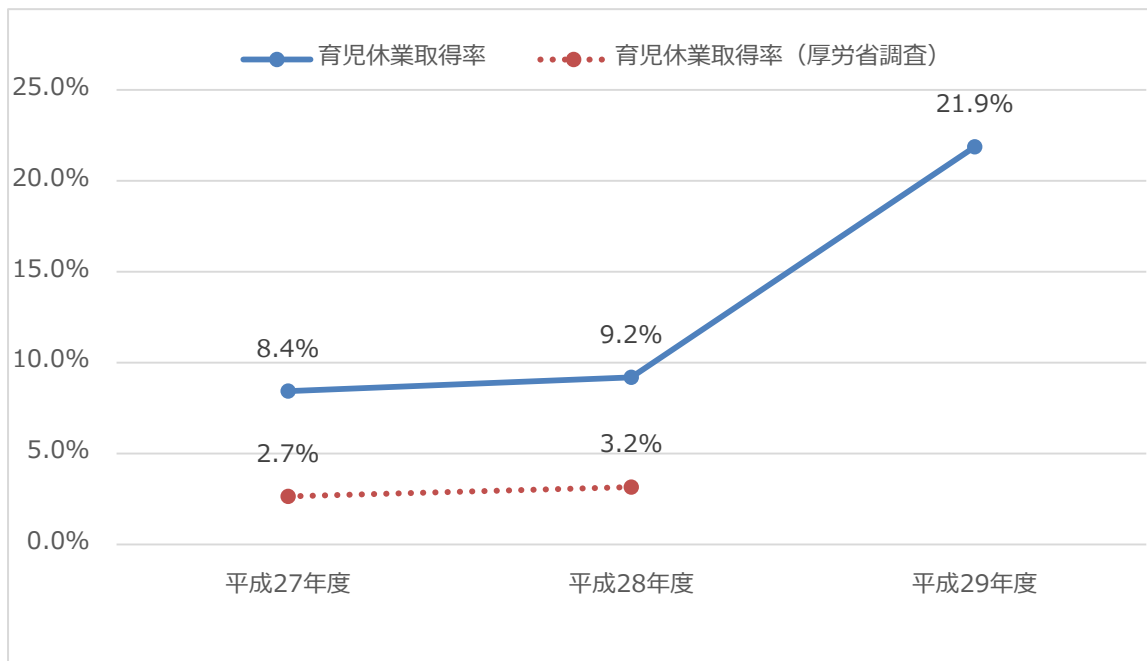
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106269.pdf>



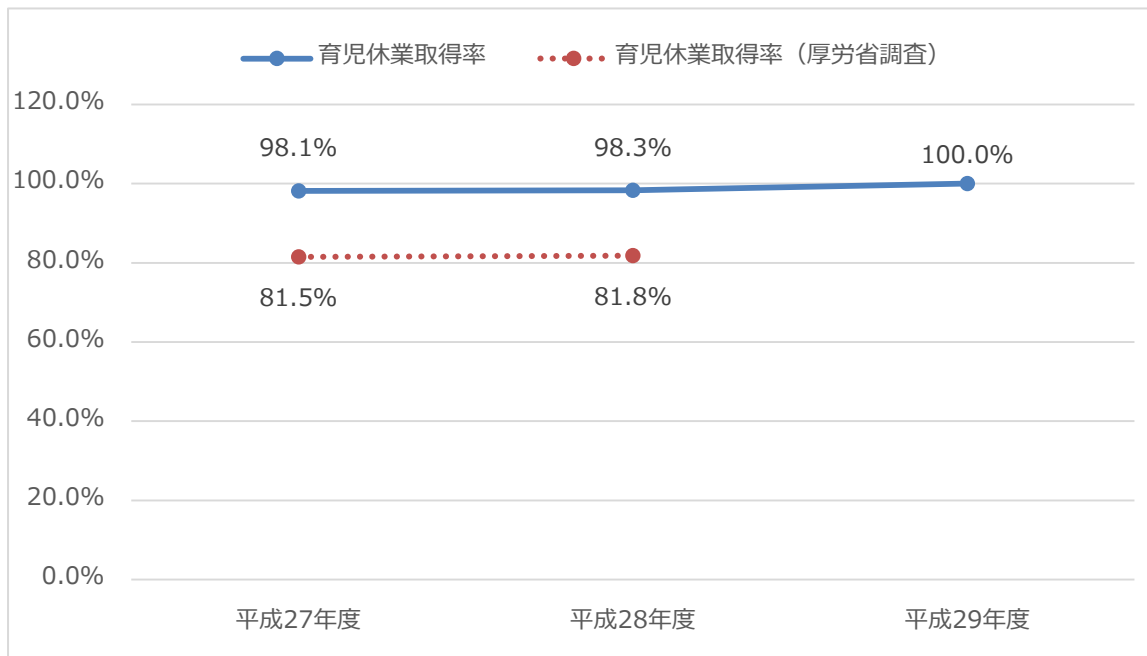
## 15. 産休、育児休暇の取得率と復職率推移

育児休業取得率 ※1

### ・男性

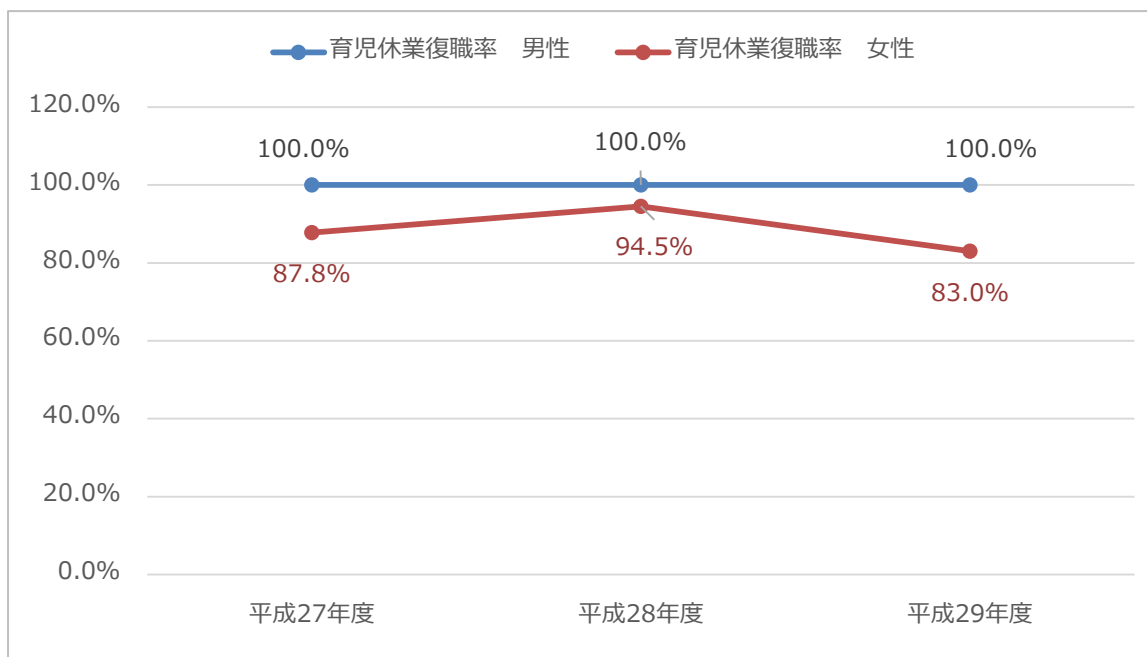


### ・女性





## 16. 育児休業復職率 ※2



※1 産休取得者数…当該年度中に申請・取得した方

※2 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

※3 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

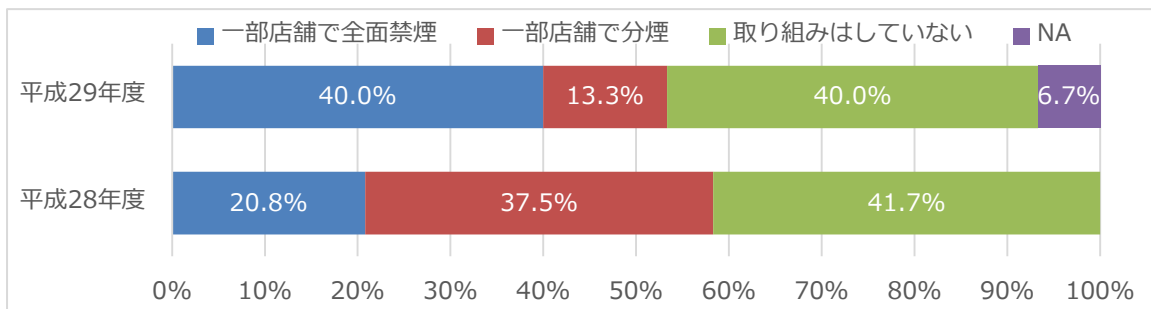
※2、※3の定義と計算式は、厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」の結果概要より引用

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



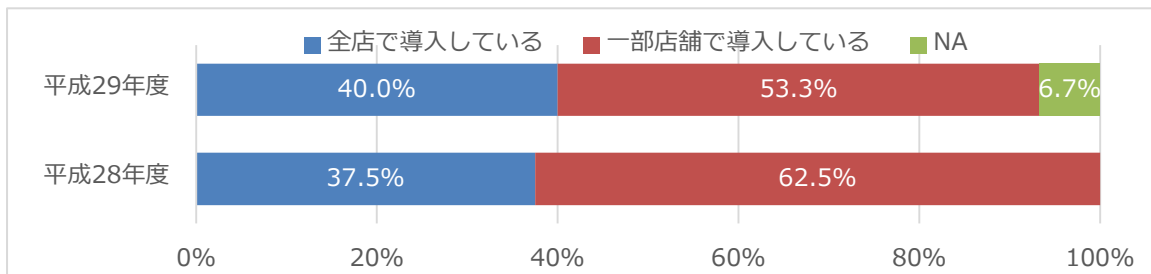
### 17. ホールでの禁煙・分煙の取り組み（ホール経営企業のみ回答）

※平成 28 年度は昨年度の参考データ



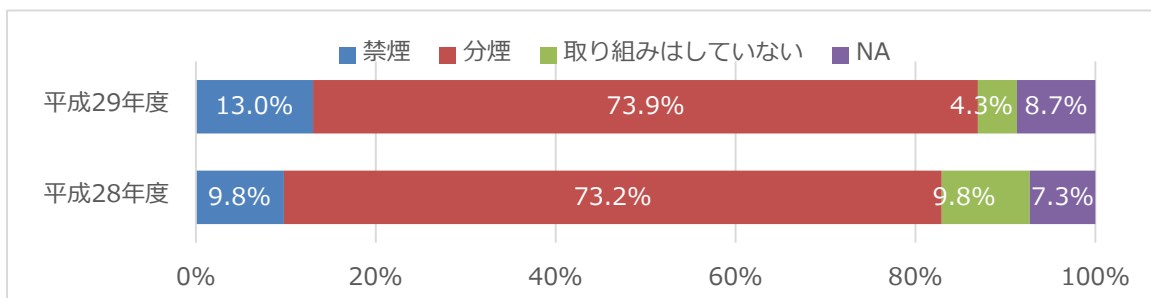
### 18. ホールでの各台計数機の導入状況（ホール経営企業のみ回答）

※平成 28 年度は昨年度の参考データ



### 19. 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 28 年度は昨年度の参考データ



以上

ご協力いただきありがとうございました。

■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 メール kure@nichiyukyo.or.jp 担当：須田