



令和 2 年 9 月 23 日

日遊協会員企業 各位

一般社団法人 日本遊技関連事業協会

「令和元年度 女性活躍推進アンケート」ご協力をお願い

| 1

会員企業各位におかれましては、昨年度の「女性活躍推進アンケート」にご協力いただきありがとうございました。遊技業界関連団体で唯一の、女性活躍の状況をまとめた当アンケートは、業界誌などのメディアにも多く取り上げていただき、またなによりも女性活躍推進フォーラムに参加する女性社員自身が、自ら立案する企画の根拠に引用するケースが多々あり大変嬉しく思いました。第 5 回目を迎えた当アンケートへのご回答をぜひよろしくお願い致します。

政府の重要課題の 1 つである女性活躍推進およびダイバーシティの取り組みが、社会全体で継続的に進められていますが、当アンケートでも女性従業員の人数と比率の増加や、「くるみんマーク」などの認定を複数の企業が取得するなど、積極的な取り組みが多くなされていることが示されました。

詳細な報告書は会員企業で共有し、女性活躍、ひいてはダイバーシティの、より充実した施策立案の参考や、採用活動のシーンなどでの活用につながればと考えております。また、アンケート結果の一部は、匿名性を加え“業界の傾向”としてデータを整え、日遊協サイトにアップするだけでなくメディアにも配信し、遊技業界のイメージ向上の一助となるよう活用させていただきます。

当アンケートは今後も年 1 回の実施を継続し、データとしての有用性を高めていきたいと考えておりますので、引き続きのご協力と、さらにはご意見などいただけますよう、どうぞよろしくお願い致します。

※アンケート結果はこちら <http://kaiin.nichiyukyo.or.jp/pc/login/> ID、パスワードは事務局にお問い合わせください

■当アンケートの始まり

2015 年の第一回「女性活躍推進フォーラム」で最優秀賞を受賞した E チーム「キラめき P プロジェクト」を元に企画。

■人材育成委員会による女性活躍推進の活動

2013 年に人材育成委員会が主催する「人材育成フォーラム」で女性活躍をテーマにしたことを始まりに、2015 年からは「女性活躍推進フォーラム」を開催。1 年区切りのプロジェクトを 2020 年まで続ける長期育成計画です。

■アンケート実施要領

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

対象： 日遊協会員企業

回答方法： [エクセル（日遊協HPの「委員会活動」よりダウンロード）](#) もしくは 書類

備考： 令和 2 年 11 月に報告書発表予定

アンケート回答締切日：令和 2 年 10 月 14 日（水）



日本遊技関連事業協会 「令和元年度 女性活躍推進アンケート」

ご担当者各位

女性活躍の取り組みについて、アンケートのご協力をお願いいたします。本アンケート結果は、日遊協 | 2
会員サイト (<http://kaiin.nichiyukyo.or.jp/pc/login/>) にアップし、会員企業であればいつでもご覧いただけるようにいたします。

回答方法につきましてご質問などございましたら、事務局 佐藤 までお問い合わせください。

ご多忙の中恐縮ですが、ご協力のほどなにとぞよろしくお願い申し上げます。

アンケートは 10 月 14 日 (水) までに、 F A X またはメールにてご返信ください

《返信先》 メール： soumu_2@nichiyukyo.or.jp
F A X： 03-3553-4334
担 当： 日遊協事務局 (担当 佐藤)

アンケート記入メモ

- ・回答の主体について.....企業グループを構成されている場合は、遊技業関連事業を主たる業務とする企業を対象にお答えください。またできるだけ、グループ内の対象企業の合計でお答えいただけますようお願いいたします。
- ・従業員＝正社員と非正規社員 (契約社員やアルバイト等を含む) を指します
- ・社 員＝正社員のみを指します
- ・店舗スタッフ＝ホール、カウンター、フードスタッフ、バックヤード、店舗の管理業務 (含庶務・雑務)、清掃、警備など
- ・管理部門＝総務、経理、人事、営業企画、景品企画、経営企画など店舗業務以外の業務に関わる方など
- ・年度末＝各社規程の決算月を年度末とします
- ・管理職＝指定がない場合は、各社基準の管理職でご記入ください
- ・男女別の表記の指定がない場合は、全体数をご記入ください

用語解説「ダイバーシティ」...多様な人材を積極的に活用することにより、広く人材を集め生産性を高め、イノベーションを生み出し価値創造につなげる経営を意味します。多様な人材には、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などに関する多様性も含まれます。

※経済産業省 ダイバーシティ推進の URL:

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>



【企業基本情報】

会社名 ※グループの主たる 企業名、または回答対象企業名	
本社所在地	
ご記入担当者名	
同 部署名	
電話番号/FAX 番号	
業種	ホール／遊技機メーカー／販社／卸／その他（ ）
会社名公開 ※発表資料などへの記載を 想定しています	▼アンケート協力企業一覧への記載 ⇒ 可 ・ 不可 ▼取組み事例についての公開 ⇒ 可 ・ 不可

※各問にてデータを取っていない箇所は「不明」とご記入ください

※前回回答いただいた企業様で、前回と同様の回答となる設問は、解答欄の左にある『前回同様』または『一部修正』の口にチェックを付けてください。一部修正は修正箇所のみ記載してください

【アンケート】

▼従業員についてお聞きします

問1 従業員数・正社員数 ※それぞれ年度末時点のデータをご記入ください

	2018 年度		2019 年度			
	合計	うち女性	合計	うち女性	結婚して いる女性	子どもの いる女性 ※法律上の扶養
従業員数	人	人	人	人	人	人
正社員数	人	人	人	人	人	人

▼社員についてお聞きします

問2 職場別社員数 ※それぞれ年度末時点のデータをご記入ください

	2018 年度		2019 年度	
	合計	うち女性	合計	うち女性
本部、管理部門勤務	人	人	人	人
上記勤務以外 (店舗勤務、営業所勤務等)	人	人	人	人



問 3 年齢別社員数 ※それぞれ年度末時点のデータをご記入ください

	2018 年度		2019 年度	
	合計	うち女性	合計	うち女性
30 歳未満	人	人	人	人
30～39 歳	人	人	人	人
40～49 歳	人	人	人	人
50～59 歳	人	人	人	人
60 歳以上	人	人	人	人

| 4

問 4 管理職について

※それぞれ年度末時点のデータをご記入ください

※%は管理職全体のうちに占める女性の比率を小数点以下第一位までご記入ください

※管理職は「労基法上の管理監督者」と「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）」でそれぞれご記入ください

	2018 年度		2019 年度	
	合計	うち女性	合計	うち女性
労基法上の 管理監督者	人	人	人	人
各社基準の 管理職	人	人	人	人



問 5 問 4 の各社基準の管理職で女性管理職の割合が 30%以下の企業にお聞きします。該当する理由に ○をつけてください（複数回答可）

前回同様

一部修正

該当する	項目
	①候補となる女性社員がない
	②長時間労働、深夜帯勤務などの労働条件
	③女性管理職を受け入れにくい社内の雰囲気
	④候補者が管理職登用を拒否
	⑤転居を伴う転勤が難しい
	⑥育児、介護など家族の状況により難しい
	⑦マネジメント層の理解が薄い
	⑧女性管理職を増やす必要がない
	⑨その他 ※自由回答

↓

※⑨その他 自由回答

問 6 採用人数 ※2019 年度実績をご記入ください ※対象は社員

	合計	うち女性
新卒	人	人
中途採用	人	人

問 7 2017 年度の新卒・中途入社者の定着状況をご記入ください ※対象は社員

	2017 年度入社者数		2019 年度末在籍者数	
	合計	うち女性	合計	うち女性
新卒	人	人	人	人
中途採用	人	人	人	人



問 8 平均勤続年数 ※2019 年度末時点でご記入ください ※対象は社員

合計			うち男性			うち女性		
平均	年	ヶ月	平均	年	ヶ月	平均	年	ヶ月

| 6

問 9 退職者数 ※2019 年度に退職した人数をご記入ください ※対象は社員

合計	うち女性
人	人

問 10 退職理由 問 9 で退職された方の主たる理由について、該当人数をご記入ください

	合計	うち女性		合計	うち女性
転職	人	人	介護	人	人
結婚	人	人	会社都合	人	人
出産	人	人	転籍	人	人
配偶者の 転勤	人	人	定年	人	人
病気	人	人	不明	人	人

▼新卒採用活動についてお聞きします

問 11 実施状況をお選びください (該当するものに1つ○をつけてください)

①実施中 ②未実施 ③来年以降に予定している

↓

↓ (①と回答された方)

問 12 女性採用に関して特化した取り組みがあればご記入ください

前回同様

一部修正

取り組み内容



▼退職と再雇用についてお聞きします

問 1 3 再雇用制度はありますか（該当するものに1つ○をつけてください） ※対象は社員

前回同様 ①ある（再雇用の条件あり） ②ある（再雇用の条件なし） ③ない ④検討中

↓（①と回答された方）

再雇用の際の条件をご記入ください

一部修正

問 1 4 2019年度末までで女性の定年退職者はいますか（該当するものに1つ○をつけ、いる場合は人数もご記入ください） ※対象は社員

①いる（ 名） ②いない

▼時間外労働についてお聞きします

問 1 5 2019年度の1ヶ月平均時間外労働時間をご記入ください ※30分=0.5時間

※裁量労働制などを採用の場合は未記入で結構です

各社基準の管理職	.	時間
非管理職の社員	.	時間

▼女性の能力活用、活躍推進への取り組みについてお聞きします

問 1 6 女性の能力活用・登用サポートを目的とした専任部署等がありますか

（該当するものに1つ○をつけ、①②⑤はコメント欄もご記入ください）

①ある（常設） ②ある（プロジェクトなど期間限定） ③設置予定 ④なし ⑤その他（自由記入）

↓
↓
↓
↓
↓

↓
↓
↓
↓
↓

↓

その他（自由記入）

（①または②と回答された方）

部署名/ _____ 設置年月/ _____ 年 _____ 月

概要



問 1 7 女性活躍（またはダイバーシティ）推進について最近（直近 3 年程度）の事例についてあればご記入ください

例) 制度創設、プロジェクトチームの立ち上げ、管理職以上を目指す女性への教育制度など

前回同様

一部修正

(自由記入)

| 8

問 1 8 女性が中心になってまとめられたアイデアや提案、企画、事業が、業績に好影響を与えた事例があればそのタイトルと内容、結果などをご記入ください

前回同様

一部修正

タイトル：_____

内容、結果など：

▼産休・育休等休暇についてお聞きします

問 1 9 産休前・産休後の休業期間をお選びください（該当するものに 1 つ〇をつけてください）

※対象は社員

- ①法定の期間 ②法定以上に設けた期間

問 2 0 配偶者出産時の男性に対する特別休暇はありますか（該当するものに 1 つ〇をつけてください） ※対象は社員

- ①ある ②ない ③その他

問 2 1 育休の休業期間をお選びください（該当するものに 1 つ〇をつけてください） ※対象は社員

- ①法定の期間 ②法定以上に設けた期間



問 2 2 産休、育児休暇の取得と復職状況を 2017 年度～2019 年度別でご記入ください ※対象は社員

		2017 年度		2018 年度		2019 年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
産休	取得者 実人数 ※1	人	人	人	人	人	人
	取得可能 該当人数	人	人	人	人	人	人
育児休業	取得者 実人数	人	人	人	人	人	人
	復職予定 該当人数	人	人	人	人	人	人
	復職者 実人数	人	人	人	人	人	人

| 9

※1 産休取得者数…申請して当該年度中に申請・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(※1と同様)

※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 27 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/71-27-07.pdf>



▼勤務形態の多様性についてお聞きします。

問 2 3 現在採用している制度があれば、「ある」もしくは「検討中」に○を付け、その具体的な内容をご記入ください ※なければ未記入で結構です ※対象は社員

前回同様

一部修正

項目	ある	検討中	具体的な内容
フレックスタイム制度			
短時間勤務制度			
半日単位の有給休暇制度			
在宅勤務制度			
サテライトオフィス			
保育設備、手当			
ワークシェアリング			
裁量労働制度			
エリア限定社員制度			
その他			



▼教育やサポート体制についてお聞きします。

問 2 4 現在採用している制度があれば、「ある」もしくは「検討中」に○を付け、その具体的な内容をご記入ください ※なければ未記入で結構です ※対象は社員

前回同様

一部修正

項目	ある	検討中	具体的な内容
職務能力向上のためのキャリア開発研修（入社1年目を除く）			
ワークライフバランスに関する研修			
女性管理職候補を対象とした研修			
やりたい仕事を自己申告、または社内公募制度			
メンター制度 ※4			
スポンサーシップ制度 ※5			
海外留学・研修制度			
社内の女性たちの横断的なネットワーク（コミュニティなど）			
育児休業取得者に対するキャリアサポート			
育児休業後、早期にフルタイム勤務に戻すための教育やサポート			
くるみんマーク、プラチナくるみん認定取得 ※6			
その他			



※4 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>

※5 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

※6 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/

▼心身の健康管理についてお聞きします。

問 2 5 各項目について、具体的な取り組み内容を公表可能な範囲でご記入ください。

前回同様

一部修正

項目	具体的な内容
労働安全衛生の推進	
健康診断、人間ドッグ、婦人科健診の補助	
メンタルヘルスに関するチェック、面談制度、教育制度など	
ハラスメント対策	
その他	



問 2 6 (業種：ホールの方) 現在店舗で各台計数機の導入はされていますか。(該当するものに1つ○をつけてください)

- ①全店舗で導入している ②一部店舗で導入している ③導入していない ④検討中

▼人事担当者として知りたいことについてお聞きします。

問 2 7 女性活躍推進やダイバーシティの様々な課題の中で、一番知りたい事柄や、質問項目に加えて欲しい事柄がありましたらご記入ください

(自由記入)

以上

ご協力いただきありがとうございました。