



# 平成 27 年度 女性活躍推進アンケート 調査結果

平成 29 年 4 月 19 日（平成 29 年 11 月 16 日修正）

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 27 年度 女性活躍推進アンケート」のご報告

平成 29 年 4 月 19 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 429 社(正会員 350 社、賛助会員 79 社、団体会員 5 団体、平成 29 年 1 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。結果を報告書としてまとめましたのでここにご報告いたします。

回答企業 34 社の平成 27 年度の従業員数は 31,277 人(前年比 102.7%)で、そのうち女性従業員は 11,538 人、構成比は 36.9%となり、前年の 31.7%から 5.2 ポイント増加となりました。また各社基準の管理職者のうち女性が占める割合は、平成 26 年度の 3.9%から、平成 27 年度は 4.1%と 0.2 ポイント増加となりました。

新卒採用は 73.5%の企業で行われており、平成 27 年度は 831 人(うち女性 221 人)を採用しています。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は 7 社で設置され、各社方針に則った施策が実施されています。

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 8 社が取得しています。女性活躍のみならず、ダイバーシティへの取り組みも行われており、20 社が短時間勤務制度を導入し、19 社が半日単位の有給休暇制度を導入するなど、対策が進められています。

初の試みとなったこのアンケートは、当協会の人材育成委員会(委員長 / 前田竜哉)が平成 27 年に主催した、「女性活躍推進フォーラム」第一回最優秀賞受賞チームの「キラめき P プロジェクト」を元に企画され、チーム全員が実行メンバーに加わり実施されました。

店舗や企業で活躍する女性たち自身が、当業界の女性活躍の実態をまとめ、情報の共有を図るとともに、遊技業界全体の活性化と女性活躍推進を大きな目的として自ら動き出したことに大きな意義を見ます。今後も継続的に実施する予定です。

以上



▲実行メンバー受賞時。左から、前田竜哉人材育成委員長。森谷文子/ニラク、沖優子/プローバ、高橋純子/千歳観光、小椋理恵/ジャパンニューアルファ。谷口久徳副会長



## 【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 29 年 2 月

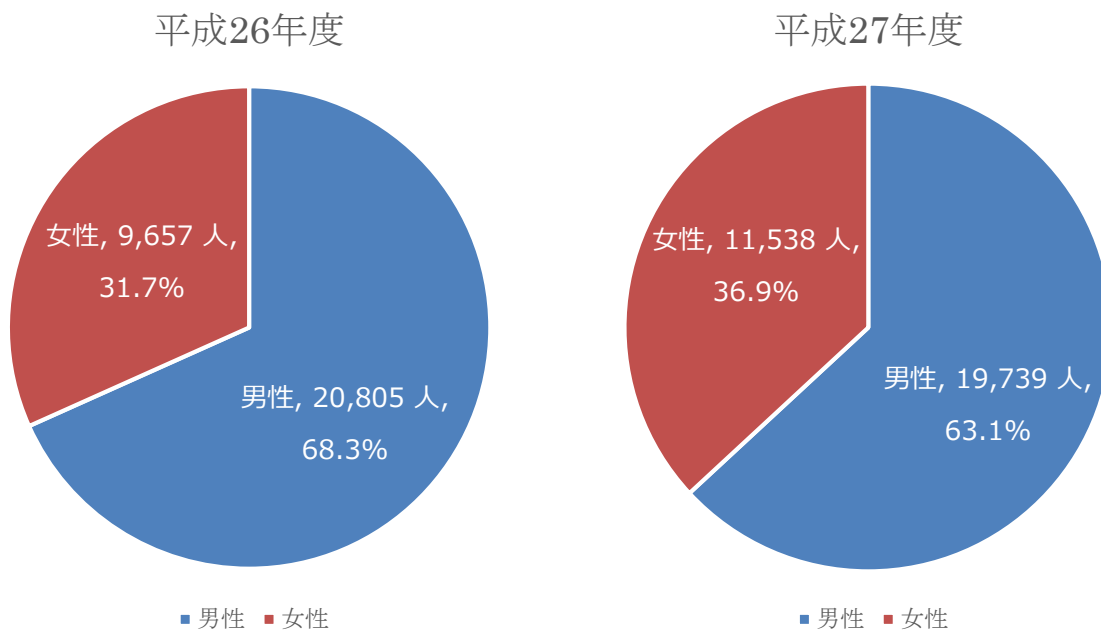
### 4.回答状況

回答数 34 社

・ホール経営企業 19 社 ・メーカー 8 社 ・その他 7 社

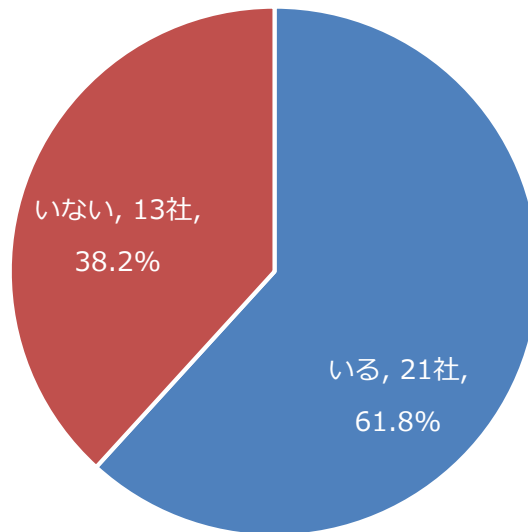
## 【調査結果】

### 1. 従業員構成比推移





## 2. 各社基準の女性管理職がいる企業の割合

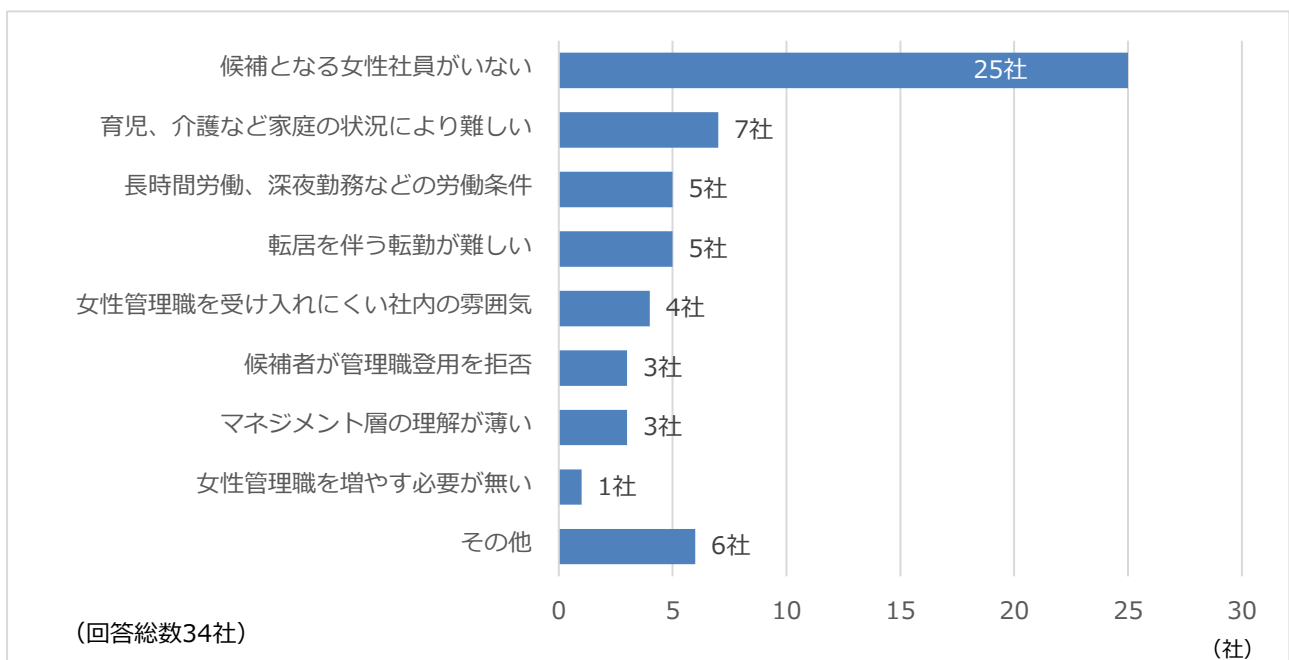


※各社基準の管理職とは…「労働基準法上の管理監督者」ではなく「各社基準の管理職（副店長に準ずる方以上、課長に準ずる方以上など）」を指します

## 3. 各社基準の管理職者数のうち女性が占める割合の推移

	平成 26 年度	平成 27 年度
合計	2,819 人	2,934 人
うち女性	111 人	121 人
構成比	3.9%	4.1%

## 4. 女性管理職がない理由 ※複数回答

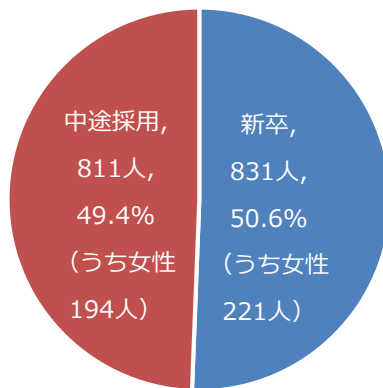




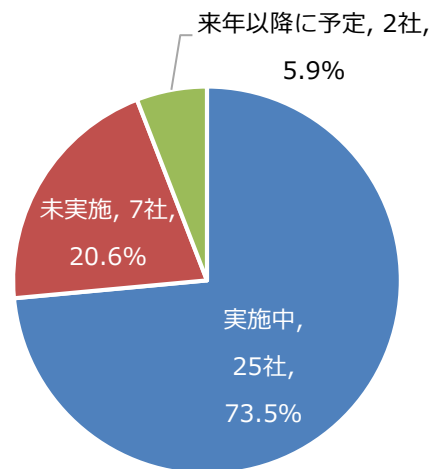
>自由回答

- ・管理職になりたいと考えている女性が少ない（ホール経営企業）
- ・女性管理職（店長）が5年以上誕生していない状態にあるため（ホール経営企業）
- ・女性社員数が男性社員と比較してそもそも少ない。管理職の前段階の役職を育成中（ホール経営企業）
- ・女性社員が慢性的に不足している（ホール経営企業）
- ・社内体制によりこれまでは管理職が非常に少なかったが、今後は意欲のある女性については、管理職への登用も積極的に行っていきたい（遊技機メーカー）

5. 平成 27 年度新卒採用の実績

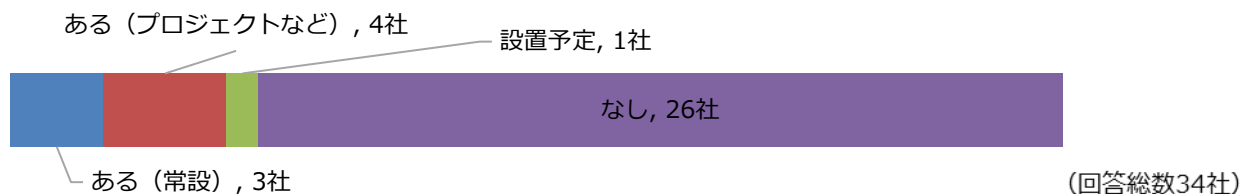


6. 現在の新卒採用活動状況





### 7. 女性の能力活用・登用サポートを目的とした専任部署等



#### 専任部署、プロジェクトの設立年と内容 (以下回答はすべてホール経営企業)

設立年	概要
H24	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当社の武器を構築する
H25	ダイバーシティ全社方針に基づく全社推進
H23	女性の地位向上と環境改善
H25	女性の活躍推進を目的に発足。現在は 5 つのチームに分かれ、「女性研修」「ワークライフバランス」「キャリアプラン」「景品販売促進」「広報」と、それぞれの課題に向けて取り組んでいる（「部署」ではなく、ホールや本社で働く女性社員で構成するチーム制）
H27	「女性のためのワーキンググループ」 課題抽出、経営層への問題提起を目的とする
H28	産休、育児制度等を見直し、女性が働き易いと感じる職場環境づくりのためのプロジェクト
H25	社内プロジェクト…一年に 3 回から 4 回、全女性社員が集まり様々な活動を展開「新店へのお手洗い提案」、「妊娠出産・産休育休パンフレットの作成」、「各種勉強会」の実施 研修…女性社員のための研修や、女性の選抜メンバーにて研修、異業種交流を実施
H28	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組みを実施



## 8. 女性活躍（またはダイバーシティ）推進のための各社方針

- ・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当社の武器を構築する（ホール経営企業）
- ・平成 32 年 女性役職者比率 5%以上。女性活躍推進。働く環境の整備。全社ダイバーシティの浸透（ホール経営企業）
- ・社内プロジェクトの取り組みとして、「ワークライフバランスチーム」があります。育休産休明けの女性社員がより職場へ戻りやすいと思う環境にするために、復帰方法のパターンを 4 つ増やしました。現在は女性自らが選択して働ける環境があります。また制度を確立するだけでなく、職場の意識改革として「イクボス研修」などを管理者向けで実施しています。他にも、「キャリアプランチーム」では、女性の新たなキャリアアッププランとして、新たな役職も増えました。現在は CS マネージャーとしてエリアごとの CS 面強化に力を入れています。今後も新たな道を選択できるような環境を整えていきます（ホール経営企業）
- ・中・長期計画（平成 28 年～平成 36 年）を定め、その中に女性が働きやすいと感じる職場環境の整備、女性役職、女性管理職の輩出目標を定め、毎年の計画にブレイクダウンして実行中（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会社の方針として、平成 37 年に女性社員数を 50 名にするという目標を掲げている（ホール経営企業）
- ・特に方針を掲げているわけではありませんが、販促物・装飾の作成や接客・サービスの向上を中心に活躍できるように考えている（ホール経営企業）
- ・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を、女性社員比率 平成 27 年度 13%⇒平成 31 年度 20%（ホール経営企業）
- ・女性社員の活躍推進体制の整備のため、育児休業中の社員を対象とした能力アップ支援を 100%実施するようにします（遊技機メーカー）
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画によるもの（その他企業）

## 9. 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

（ホール経営企業）

- ・3 年後に女性管理職誕生。女性のみで店舗運営
- ・平成 26 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。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
- ・女性プロジェクトによる活動……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、女性目線のニュースレターの発行、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ためのアンケート、ブログ、フェイスブックの企画・運用
- ・「キャリアアッププラン」「イクボス研修」などは平成 28 年度から実施している新たな取り組みです
- ・「女性のためのワーキンググループ」プロジェクトチーム立ち上げ
- ・育児休暇取得後の女性社員が、一般職として早番限定社員で現場復帰し、時短勤務を実施している

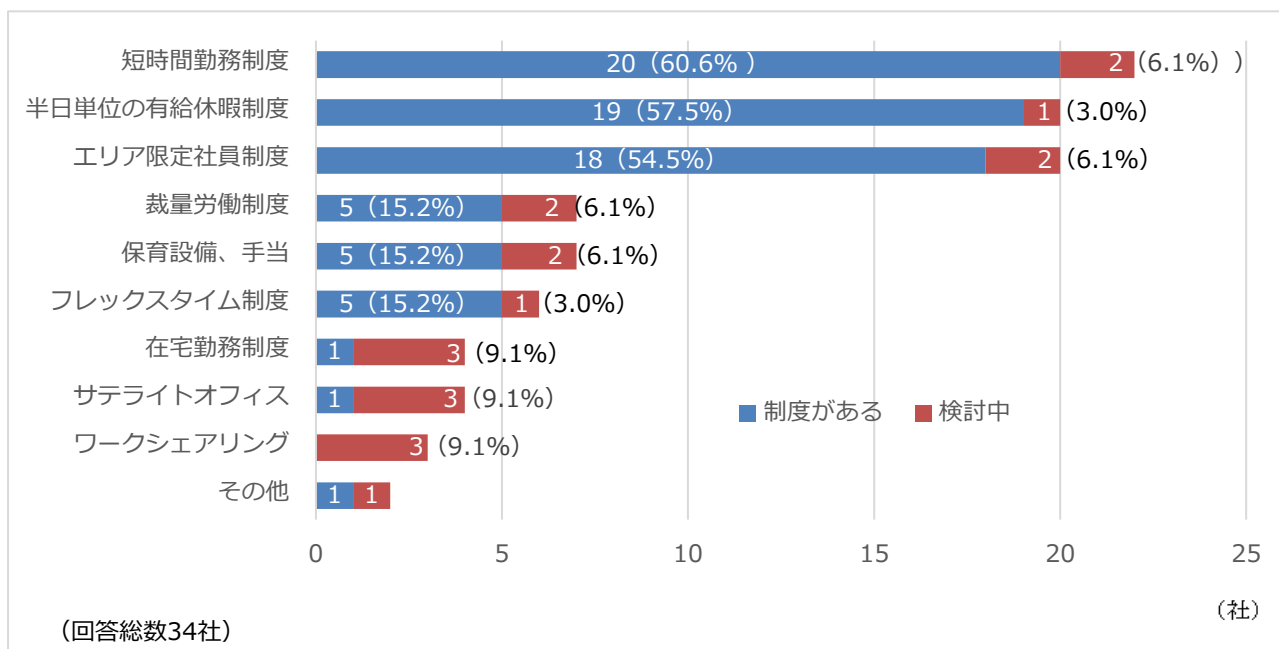


- ・多様性活用（ダイバーシティ）研修を開催。自社ホームページで女性活躍推進の取組ページ開設
- ・社内プロジェクトを発展させ、男性社員にも参加をしてもらい、相互理解に努めた
- ・プロジェクトチームの立ち上げ、社員登用制度の新設、社内制服の選定、社内 FUN クリエーターズメンバーに参加賞品販売の向上
- ・「くるみん認定」取得へ向けて女性従業員のための「相談窓口」設置

（その他企業）

- ・委員会の発足
- ・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
- ・産休・育休制度の見直し
- ・女性社員意見交換会の実施、社内プロジェクトの創設

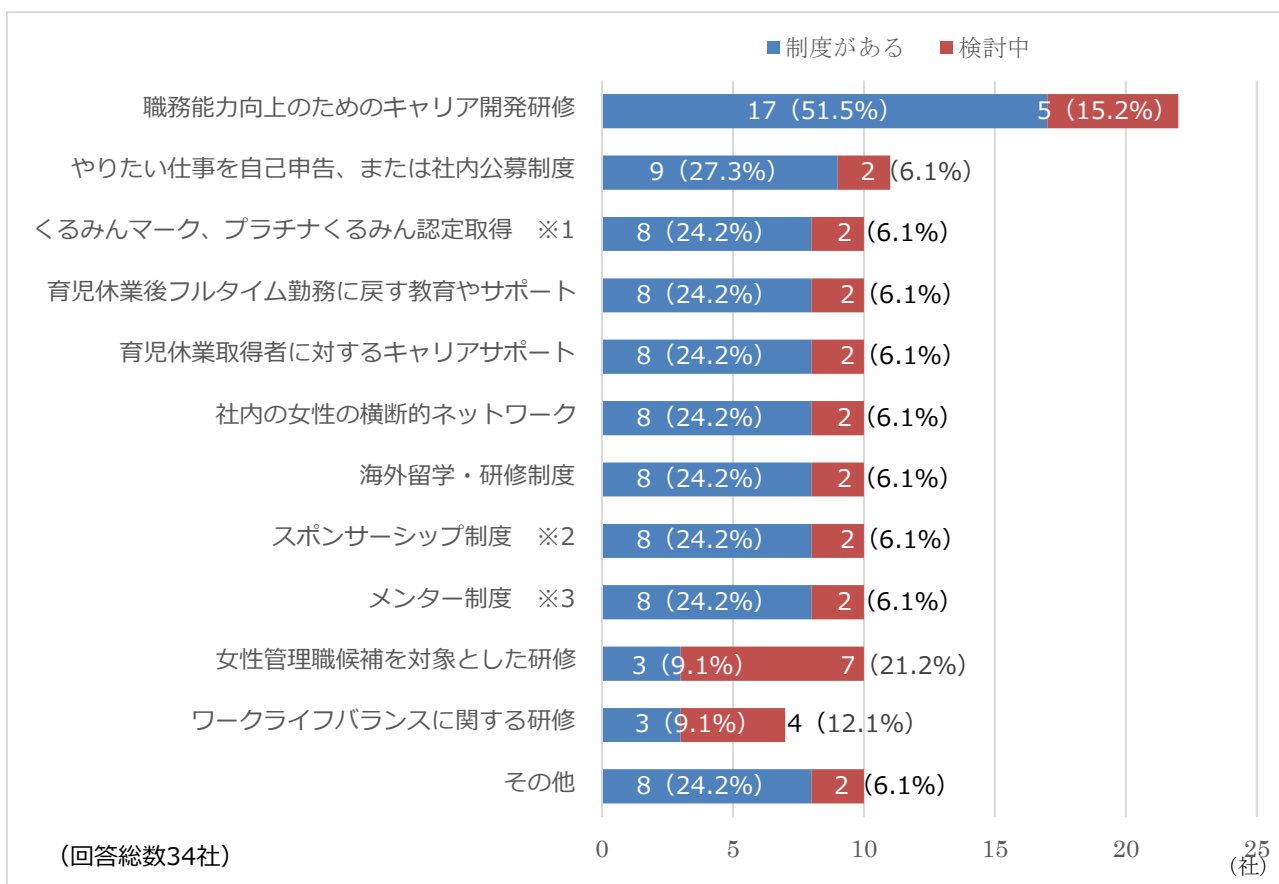
### 10. 勤務形態の多様性への対応として採用している制度







### 11. 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



※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/)

※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>

以上

■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