



# 平成 30 年度 女性活躍推進アンケート 結果概要 Ver.2

令和元年 10 月 11 日

一般社団法人 日本遊技関連事業協会

人材育成委員会、広報調査委員会



【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

※日遊協サイトからダウンロードいただけます。

<http://www.nichiyukyo.or.jp/diversity/>

3.調査時期

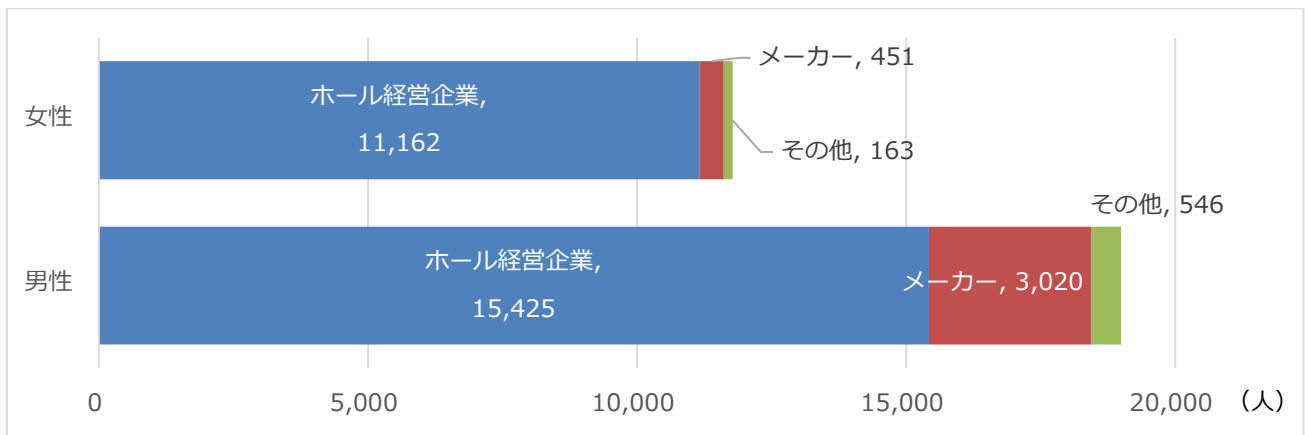
令和元年 7 月

4.回答状況

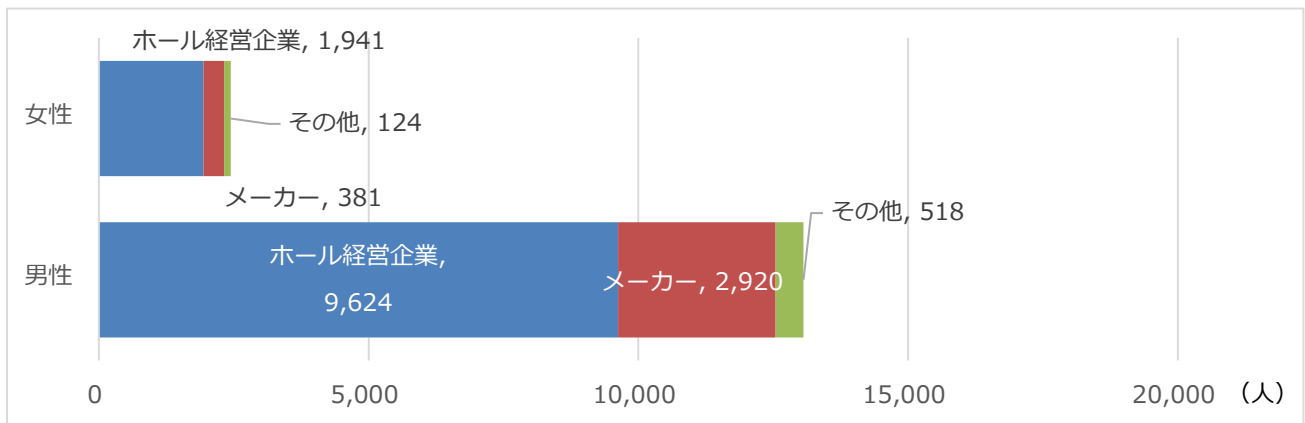
回答数 35 社 うちホール経営企業 22 社、メーカー 7 社、その他 6 社

回答企業の平成 30 年度従業員の状況

・従業員数 合計：30,767 人（うち男性：18,991 人、女性：11,776 人）



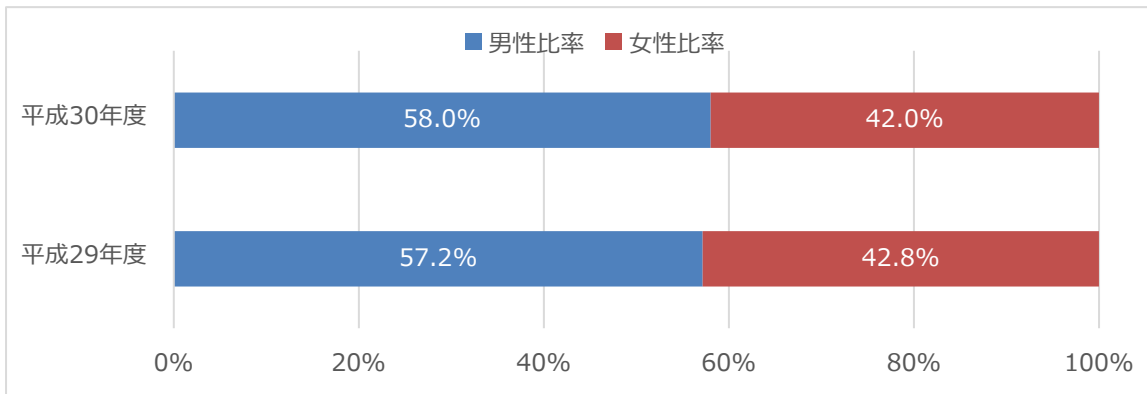
・正社員数 合計：15,508 人（うち男性：13,062 人、女性：2,446 人）





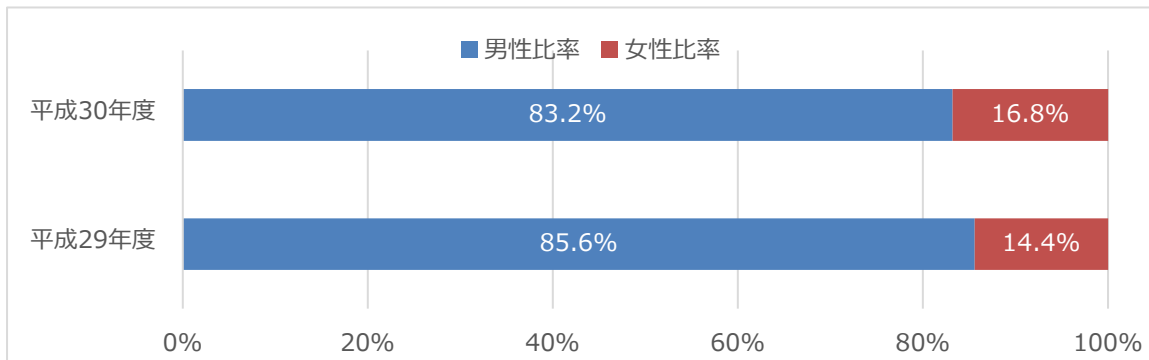
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	平成 29 年度	平成 30 年度
男性	15,471 人	15,425 人
構成比	57.2%	58.0%
女性	11,590 人	11,162 人
構成比	42.8%	42.0%

2. 正社員構成比推移

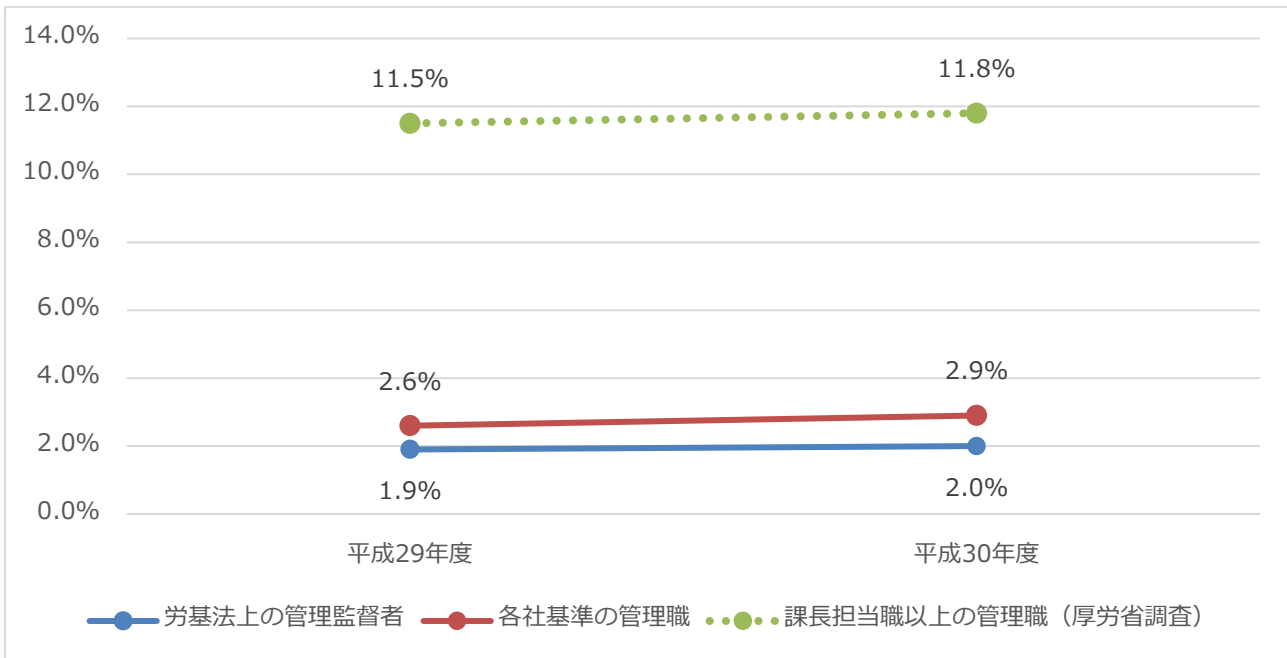


	平成 29 年度	平成 30 年度
男性	9,826 人	9,624 人
構成比	85.6%	83.2%
女性	1,654 人	1,941 人
構成比	14.4%	16.8%

※ % = 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

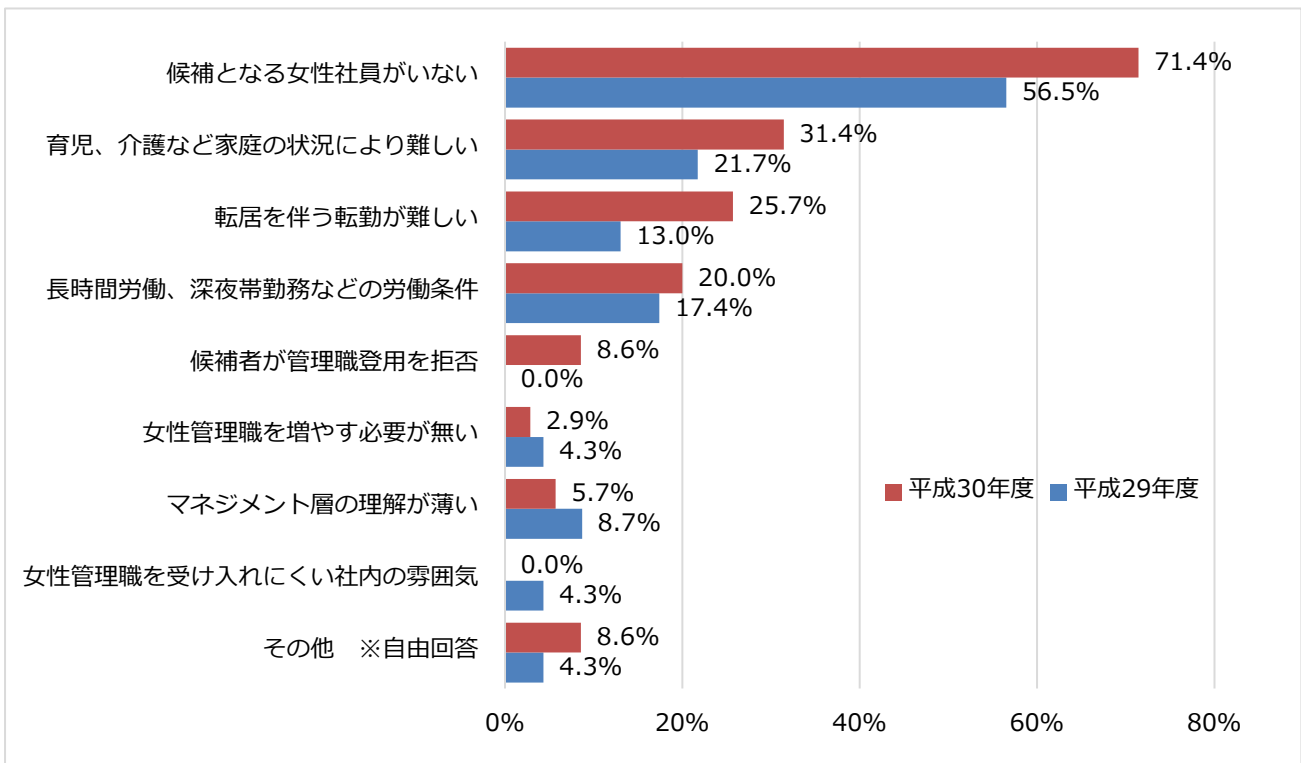


※各社基準の管理職とは…「労働基準法上の管理監督者」ではなく「各社基準の管理職（副店長に準ずる方以上、課長に準ずる方以上など）」を指します

※厚生労働省調査：「平成30年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

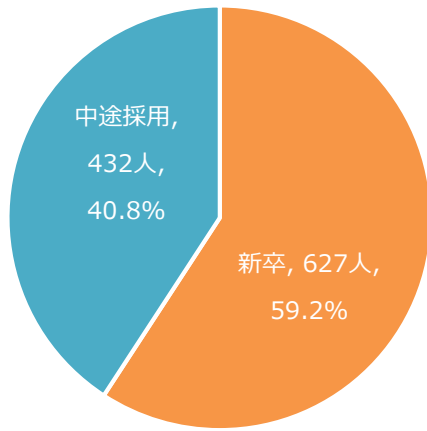
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>

**4. 女性管理職がない理由** ※複数回答 ※平成29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用

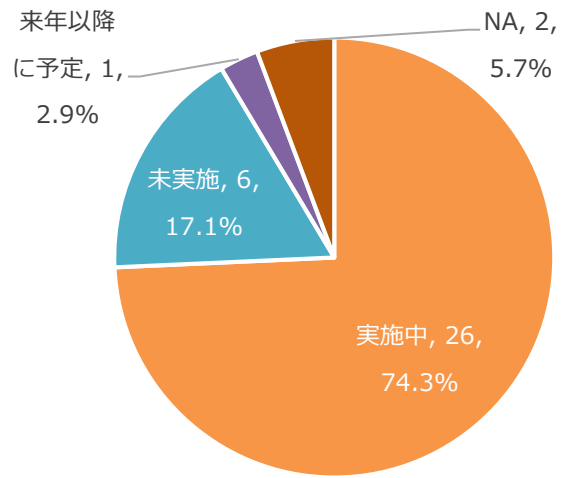




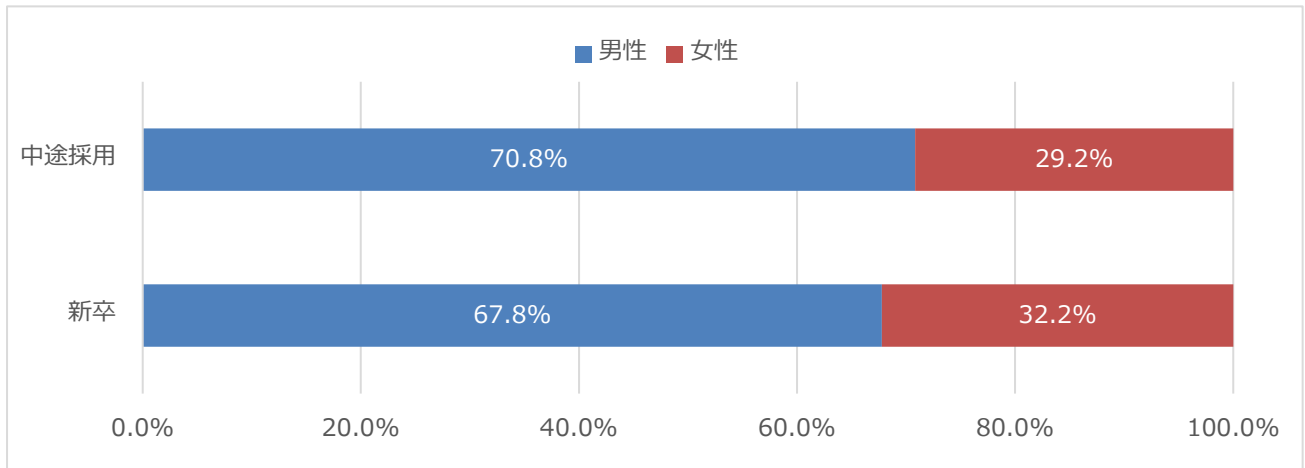
### 5. 平成 30 年度採用の実績



### 6. 現在の新卒採用活動状況



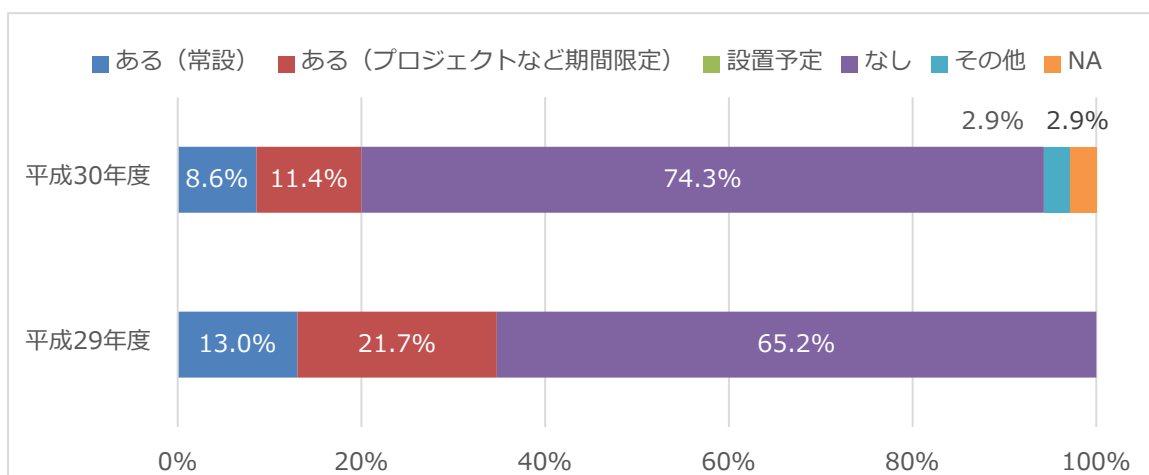
### 7. 採用実績の男女比率





## 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29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用



## 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	スポット的な取り組みを実施(プローバグループ)
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チーム(平成観光)
2017	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)
2019	女性活躍推進室	4月に新設。女性役職不在の店舗で、カウンター装飾や景品コーナーづくりの指導、アドバイスを実施(玉屋)
2015	人事部	女性活躍推進(ホール経営企業)
2015	人事部	選抜した女性スタッフによるプロジェクト。「女性が長く働けるようにするためにはどうすればよいか？」を検討し、改善提案を行う(オータ)

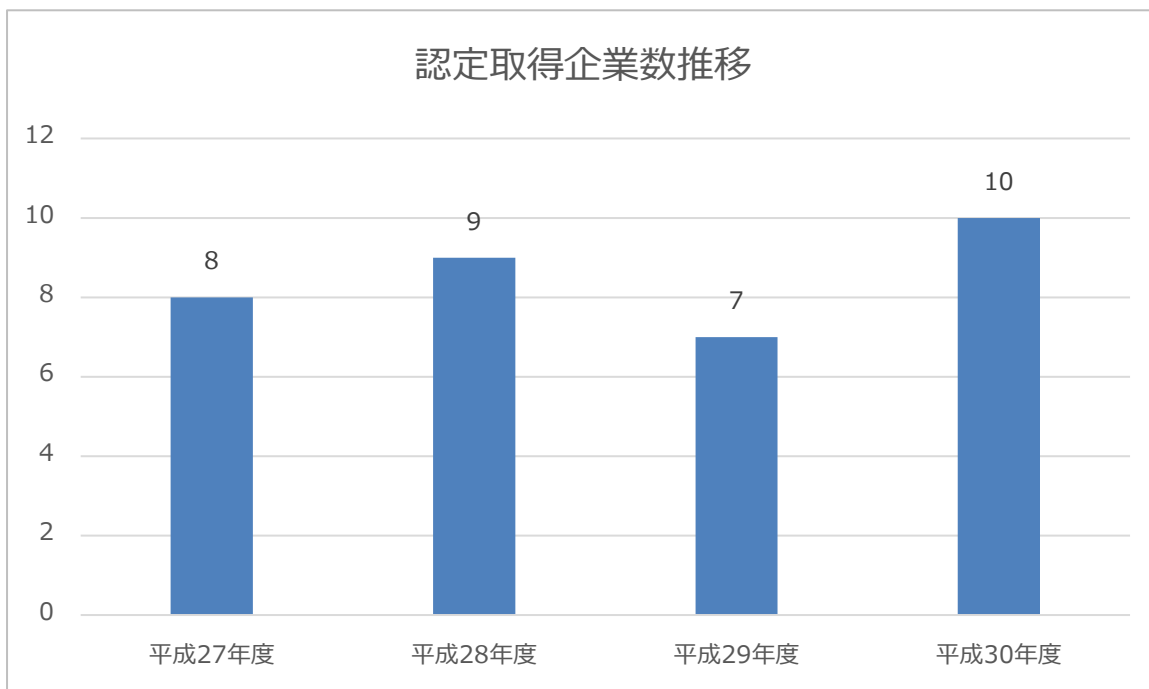


## 10. 厚生労働省による認定および活動 平成30年度 実績

- ・くるみんマーク、プラチナくるみん認定 ※1 取得 10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/)



## 1 1. 女性活躍（またはダイバーシティ）推進のための各社方針

### ■理念、方針、方向性など

- ・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）
- ・性別など属性の違い、及び働き方や仕事に対する価値観の違いを認め合い、互いを尊重することで、生き生きと働ける職場環境を整え、多様な人材が活躍できる組織・職場風土の醸成を図る（正栄プロジェクト）

### ■指標、行動計画など

- ・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”働き易い”と感じることで、男性にとっても働き易い環境になる。結果、老若男女が働き易い職場づくりを目指す。2025年のビジョンとして、女性社員数を50名にする。（プローバグループ）
- ・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（メーカー）
- ・セクハラ等の相談窓口を社内で明示し、女性相談者を配置。相談しやすい環境整備に努めている（メーカー）
- ・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）
- ・育休取得促進ポスターの制作・掲示(オータ)

## 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

- ・愛知県より「あいち女性輝きカンパニー【No.306】」認証取得（メーカー）  
※あいち女性輝きカンパニー認証制度 <https://aichi.jyokatsu.jp/advance/authentication.html>
- ・育休時のeラーニング制度導入（メーカー）
- ・地域社員制度の改修（ホール経営企業）
- ・カムバック制度創設（ホール経営企業）
- ・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）
- ・テレワークのトライアルスタート（ホール経営企業）
- ・ダイバーシティ店舗・働き方改革店舗 トライアルスタート（ホール経営企業）
- ・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）
- ・復職支援プログラムの策定（ホール経営企業）
- ・女性活躍推進シンボルマークの取得 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」 「大阪府男女いきいき宣言」（ホール経営企業）  
※大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証制度  
<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000282105.html>  
※大阪府「男女いきいき」各種制度 <http://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/ikiiki2013/>





- ・「子育て特別休暇」6歳未満の子を扶養する従業員に対して、年10日の有給休暇を毎年付与（正栄プロジェクト）
- ・くるみんマーク取得見込み（メッセ）
- ・社内女性で構成される PROJECT WOMAN の取り組みの一つに、「ワークライフバランスチーム」がある。当チームで育休産休明けの女性社員がより職場へ戻りやすいと思える環境にするため、復帰方法のパターンを4つに増加させた。現在は女性自らが選択して働ける環境となった(NEXUS)
- ・制度確立と併せて、職場の意識改革として「イクボス研修」など管理者向け研修を実施(NEXUS)
- ・PROJECT WOMAN の「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、新たな役職を追加。CS マネージャーとしてエリアごとの CS 面強化に注力。今後も新たな道を選択できるような環境を整えていく(NEXUS)

### ■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）
- ・プロジェクトチームの立ち上げ（メーカー）
- ・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定、働き方の見直しを図っている（プロバグループ）
- ・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(平成観光)

### ■社内制度などの整備、企業としての取り組み

- ・「キャリアアッププラン」「イクボス研修」などは2016年度から実施している新たな取り組み(NEXUS)

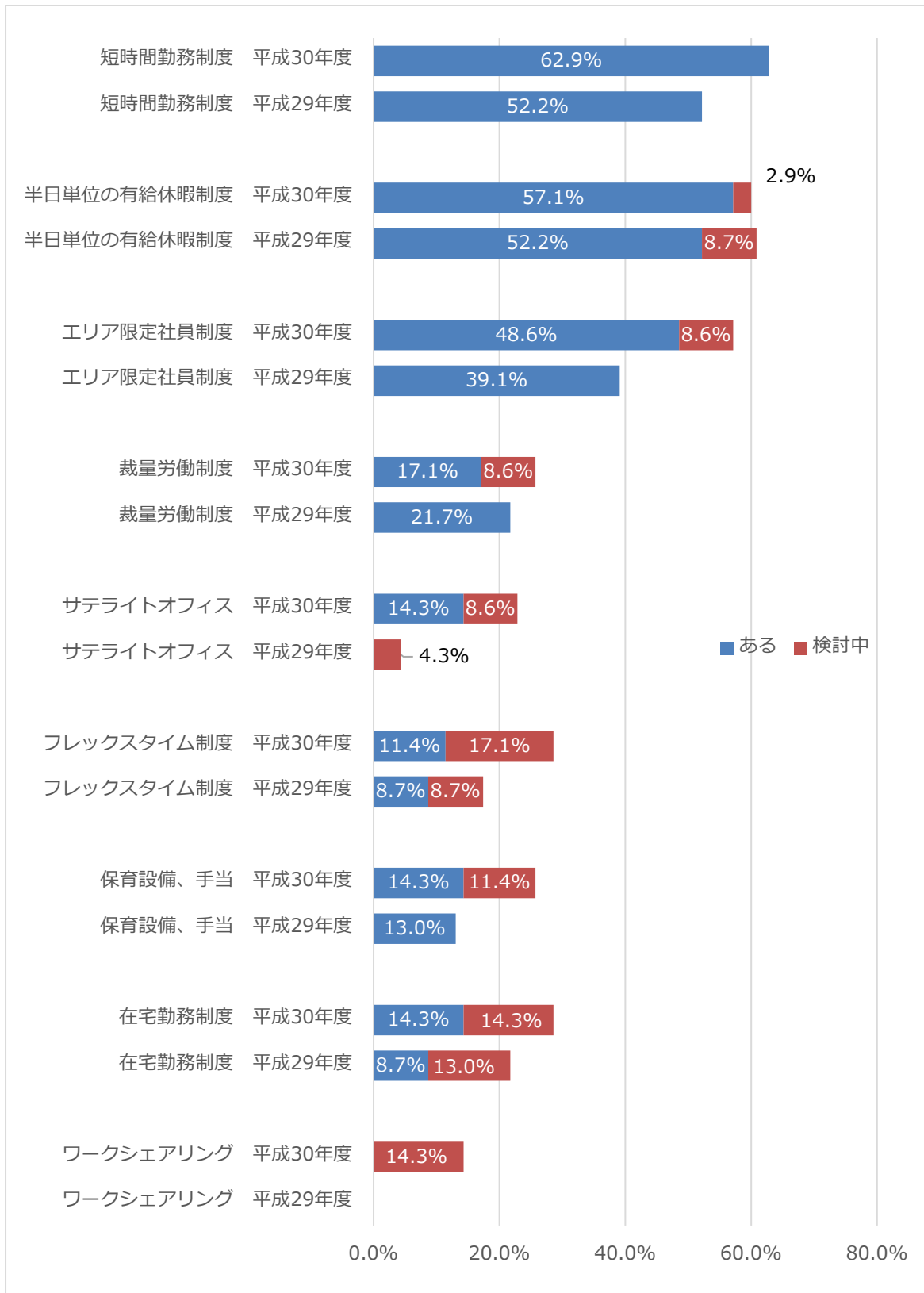
### ■実務に直結した活動

- ・店長以外は女性社員で構成される店舗の運営（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29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用

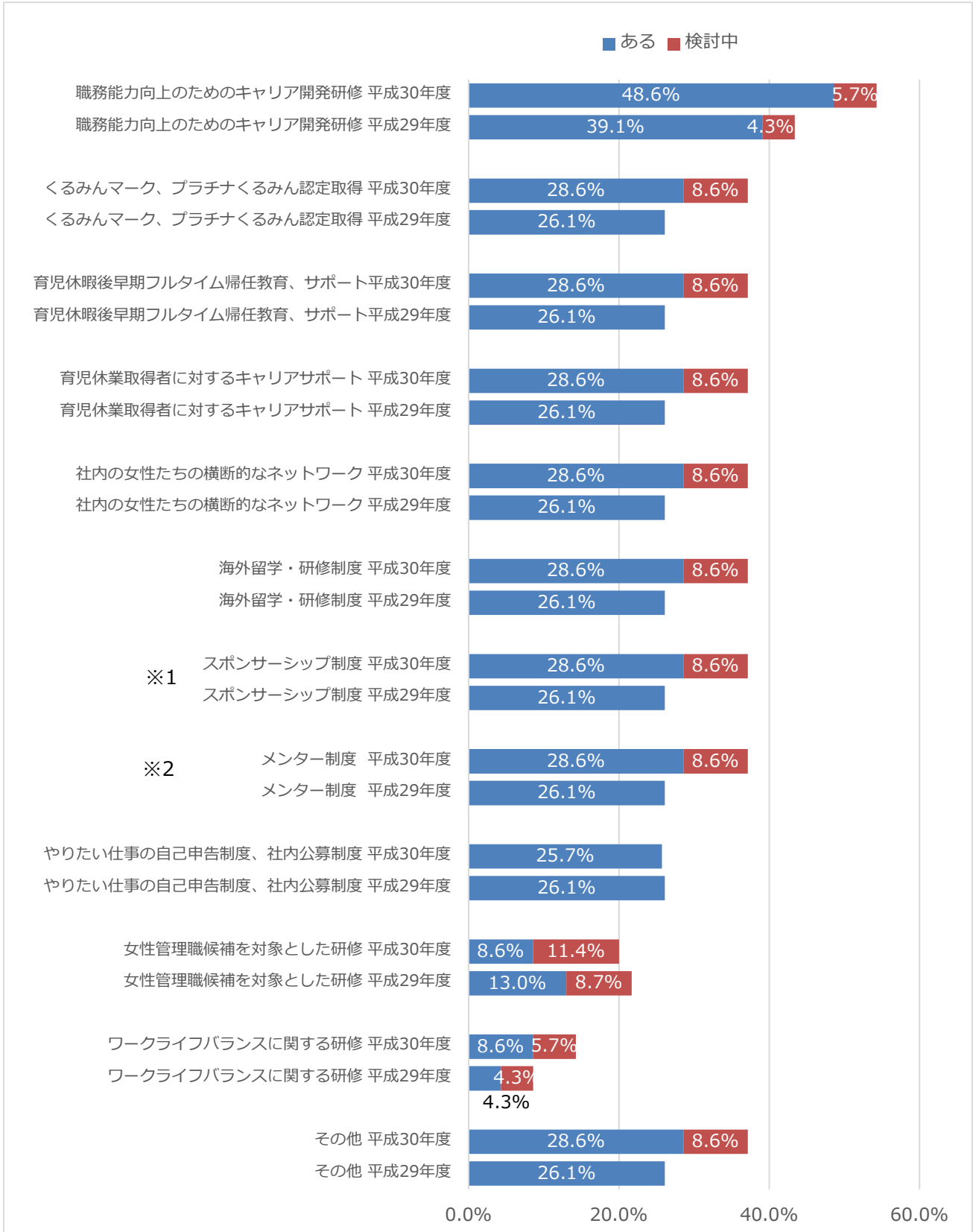




▼教育やサポート体制

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

※平成29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用





※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

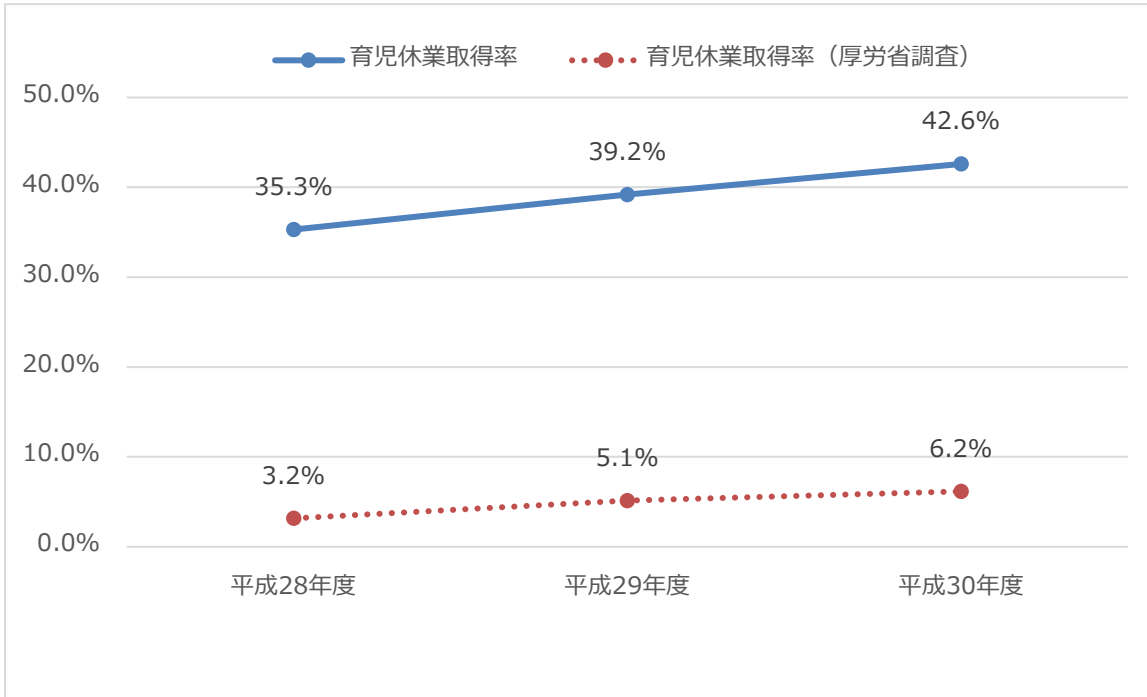
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106269.pdf>



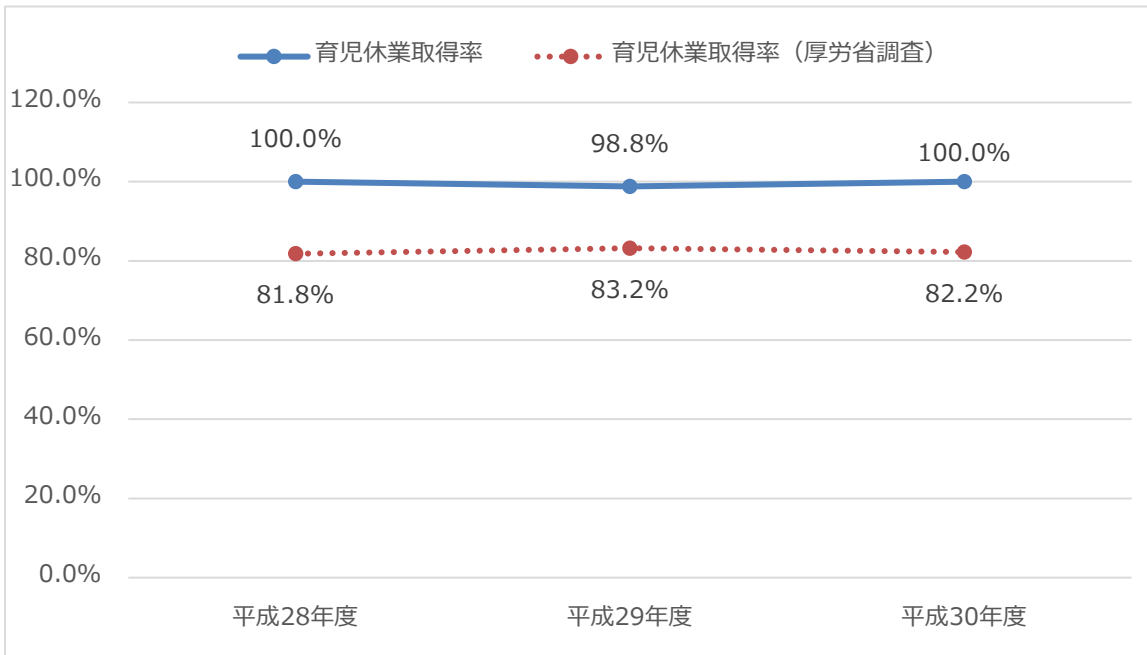
## 15. 産休、育児休暇の取得率と復職率推移

育児休業取得率 ※1

### ・男性

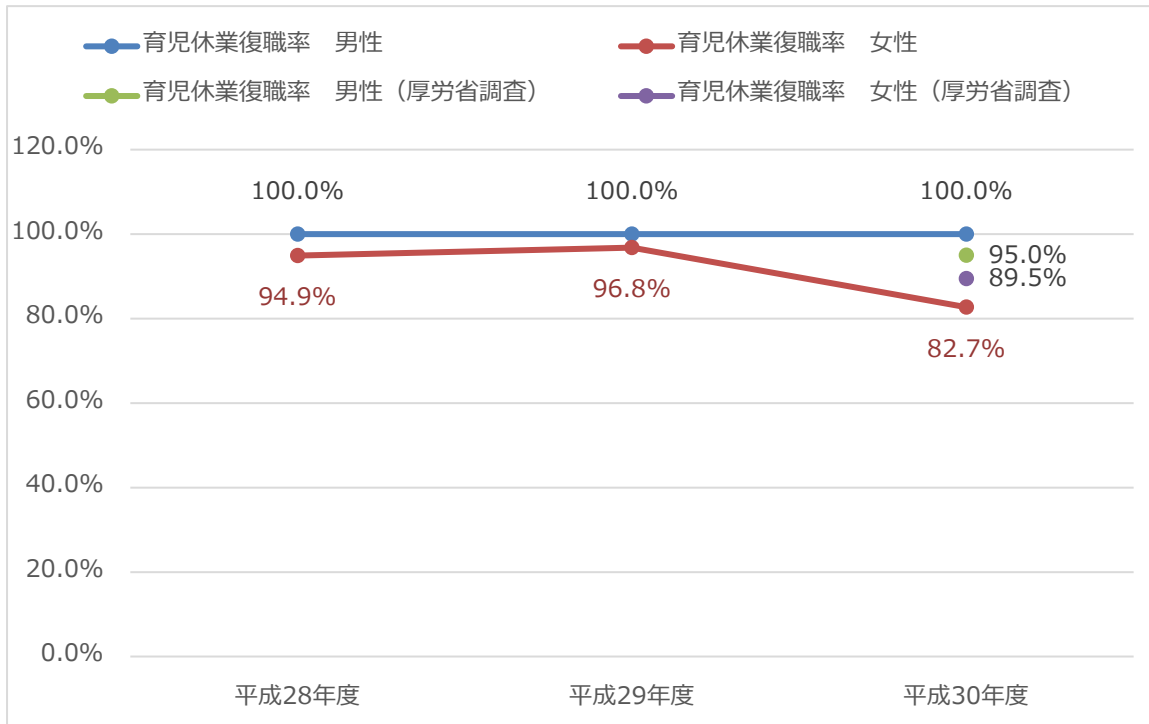


### ・女性





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

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

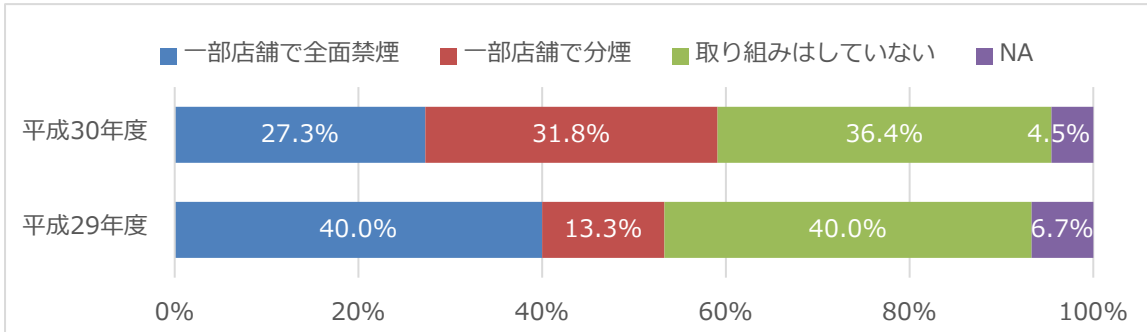
※2、※3の定義と計算式は、厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」の結果概要より引用

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>



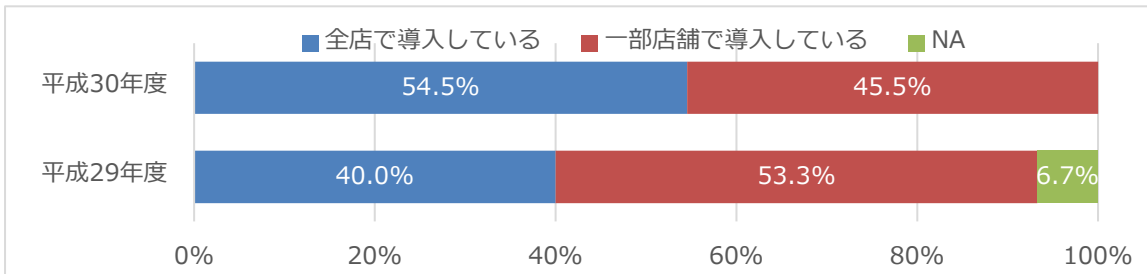
### 17. ホールでの禁煙・分煙の取り組み（ホール経営企業のみ回答）

※平成29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用



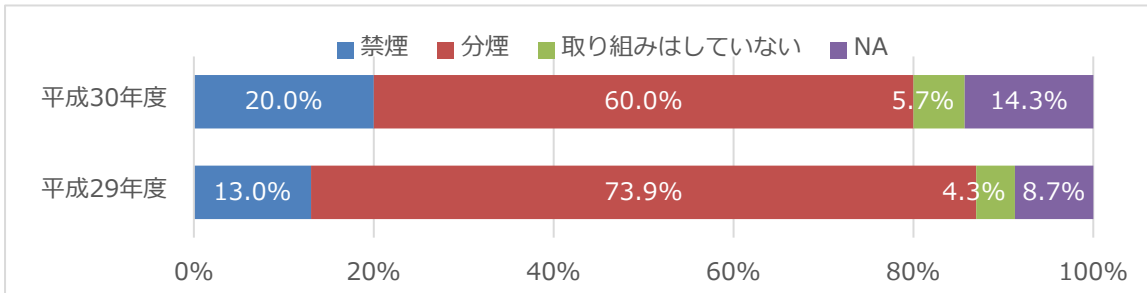
### 18. ホールでの各台計数機の導入状況（ホール経営企業のみ回答）

※平成29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用



### 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29年度の値は、昨年調査結果を参考値として使用



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 [suda@nichiyukyo.or.jp](mailto:suda@nichiyukyo.or.jp) 担当：須田