



# 令和 3 年度に関する ダイバーシティアンケート 結果概要

令和 4 年 11 月 18 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、女性活躍のみならずだれもが働きやすい環境整備を推進するため、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  
MIRAI ぱちんこ産業連盟

※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

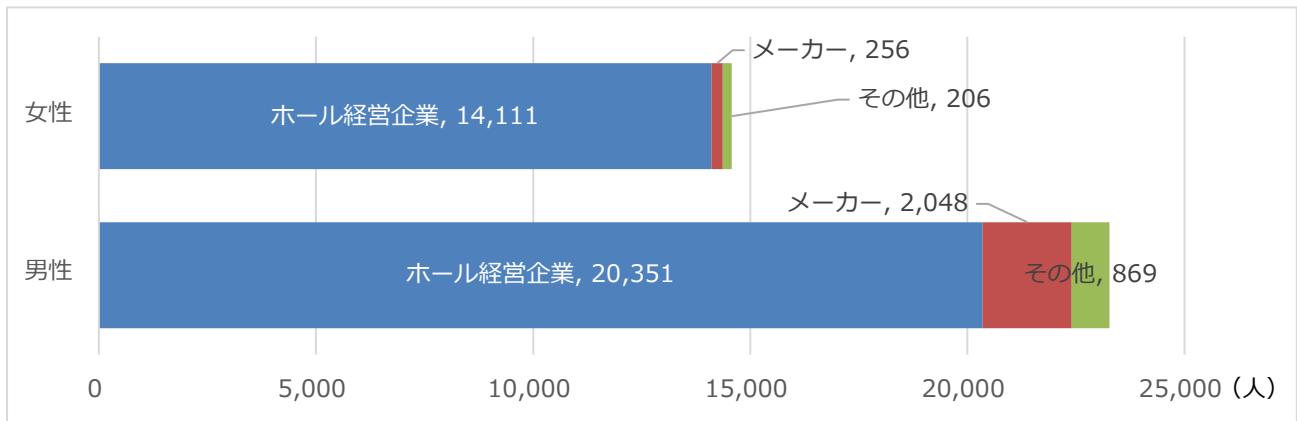
令和4年9月

4.回答状況

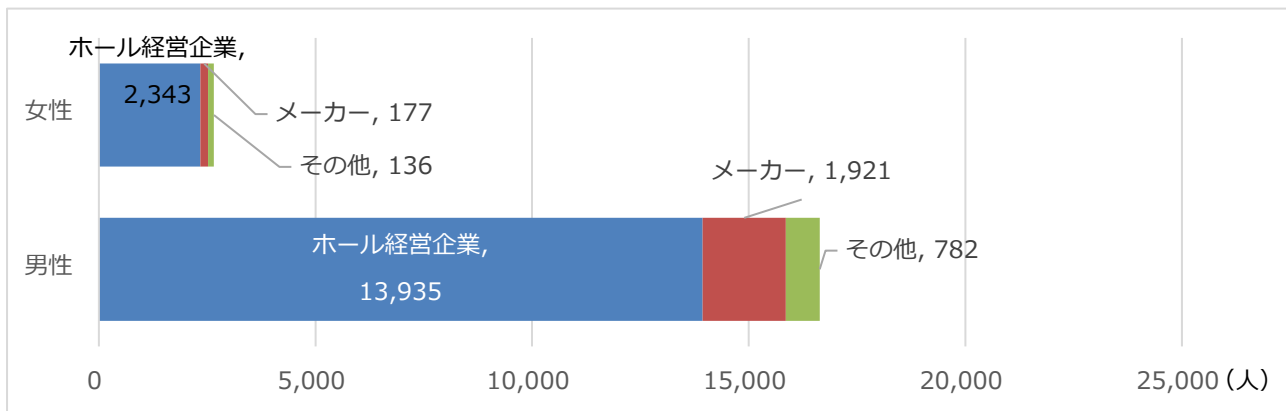
回答数 53社 うちホール経営企業 25社、メーカー 9社、その他 19社

回答企業の令和3年度従業員の状況

・従業員数 合計：37,841人 (うち男性：23,268人、女性：14,573人)



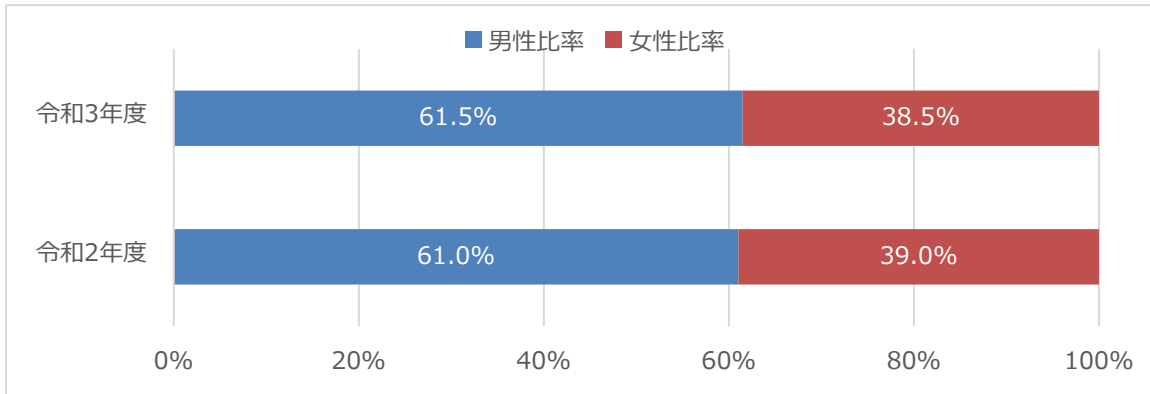
・正社員数 合計：19,294人 (うち男性：16,638人、女性：2,656人)





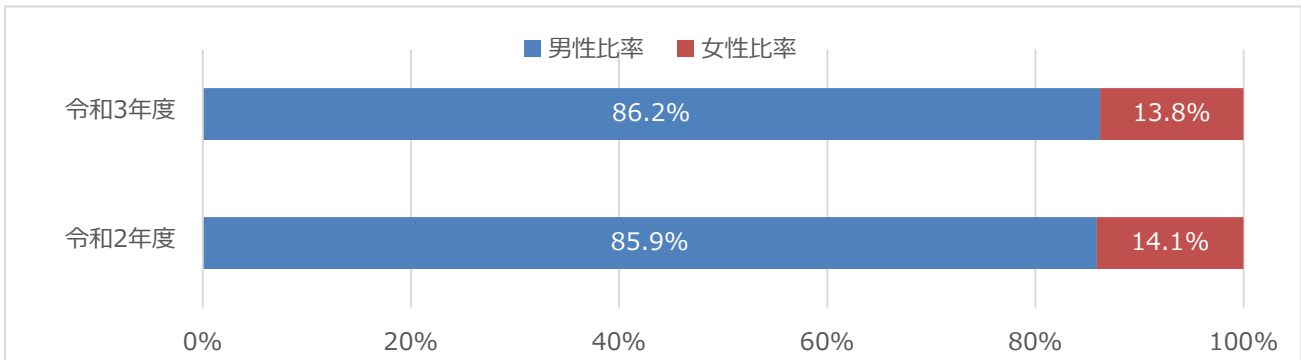
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	令和2年度		令和3年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	25,652 人	61.0%	23,268 人	61.5%
女性	16,394 人	39.0%	14,573 人	38.5%
合計	42,046 人	—	37,841 人	—

2. 正社員構成比推移

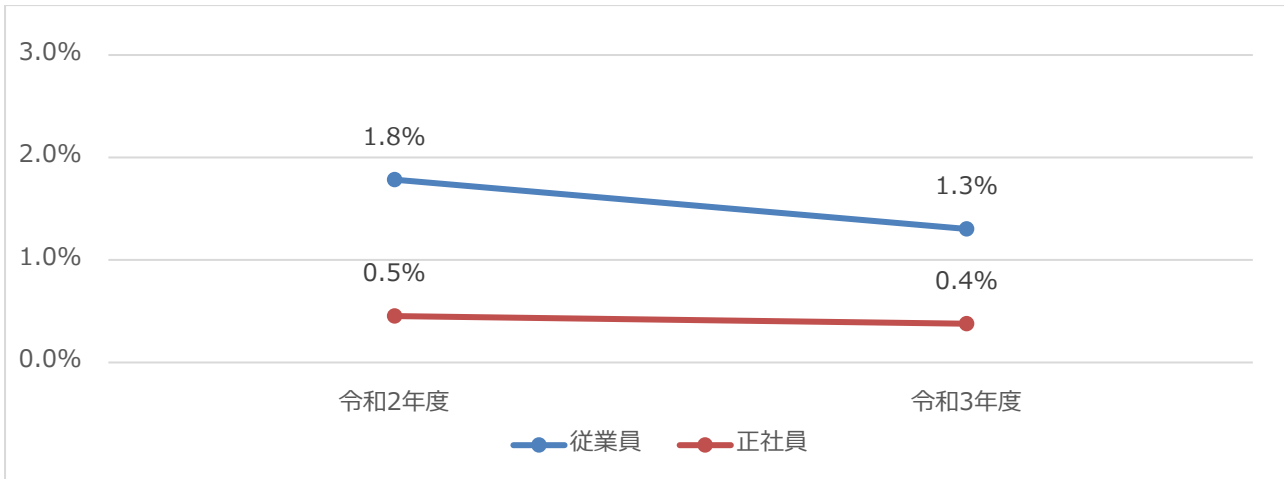


	令和元年度		令和2年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	16,492 人	85.9%	16,638 人	86.2%
女性	2,718 人	14.1%	2,656 人	13.8%
合計	19,210 人	—	19,294 人	—

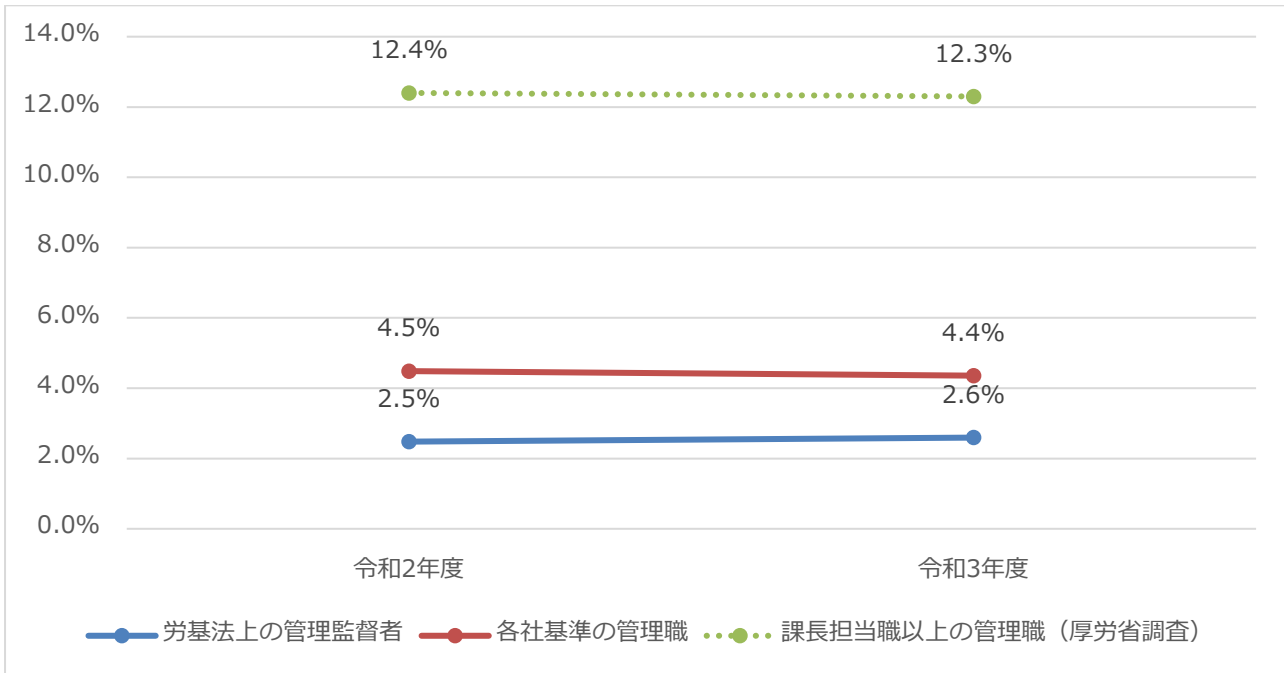
※ % = 合計数に対する比率



### 3. 障がい者雇用率



### 4. 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：「令和3年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

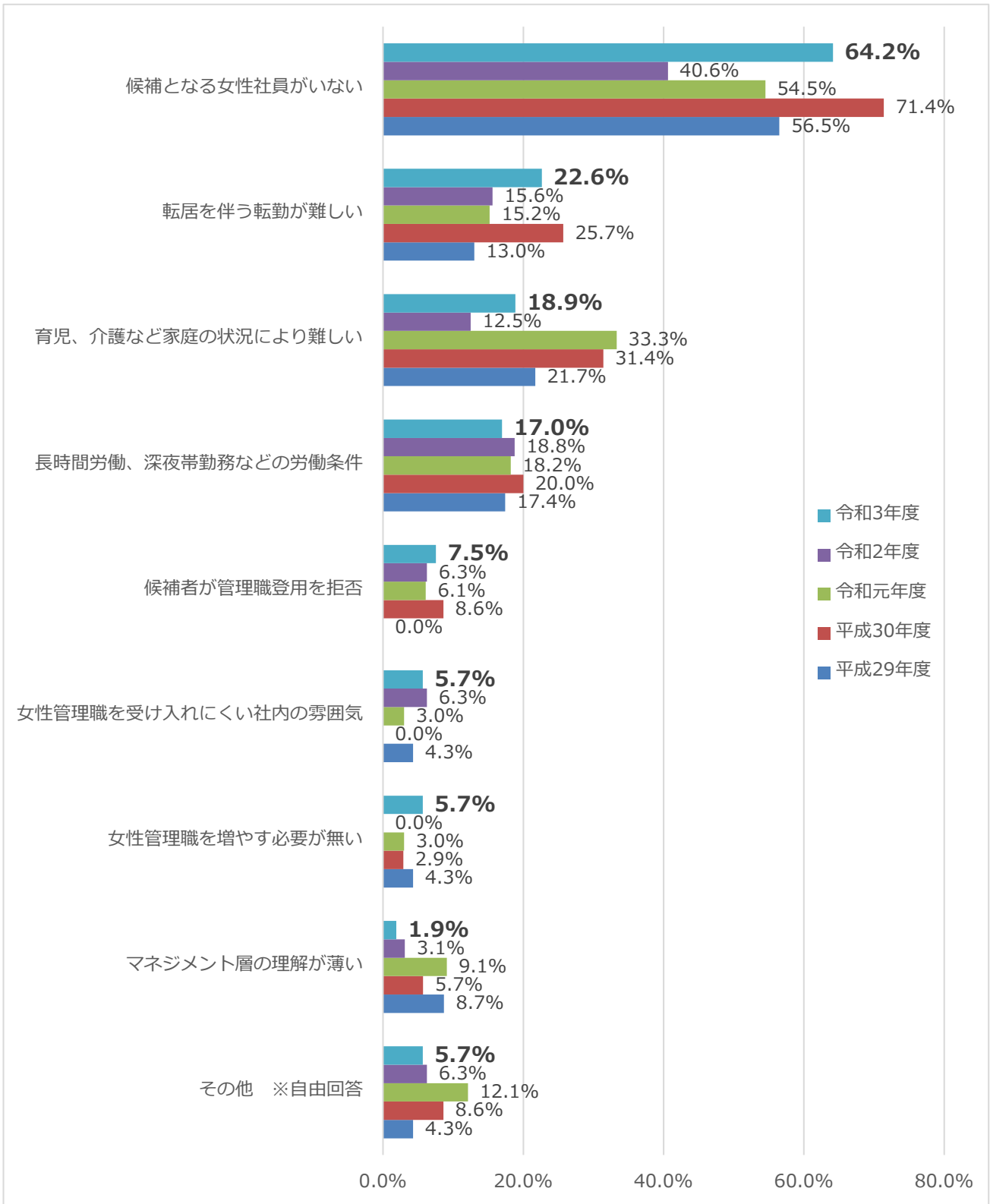
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/02.pdf>



### 5. 女性管理職がない理由

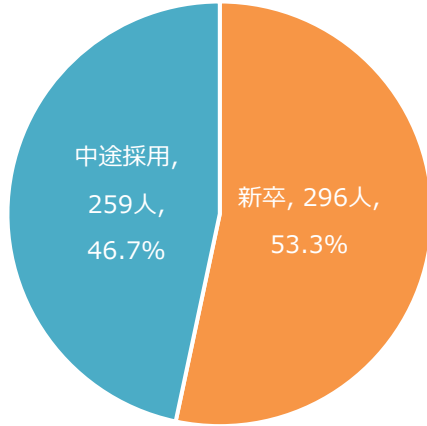
※複数回答

※平成29年度、30年度、令和元年度、令和元2度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

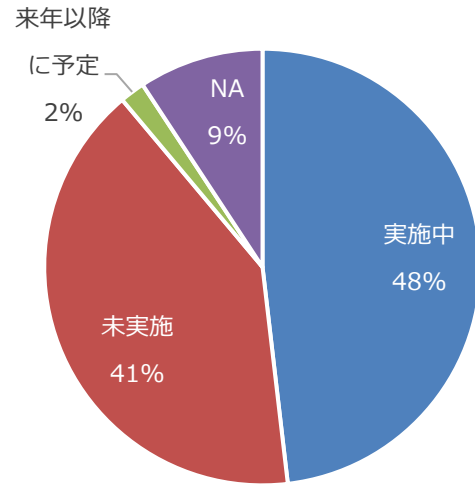




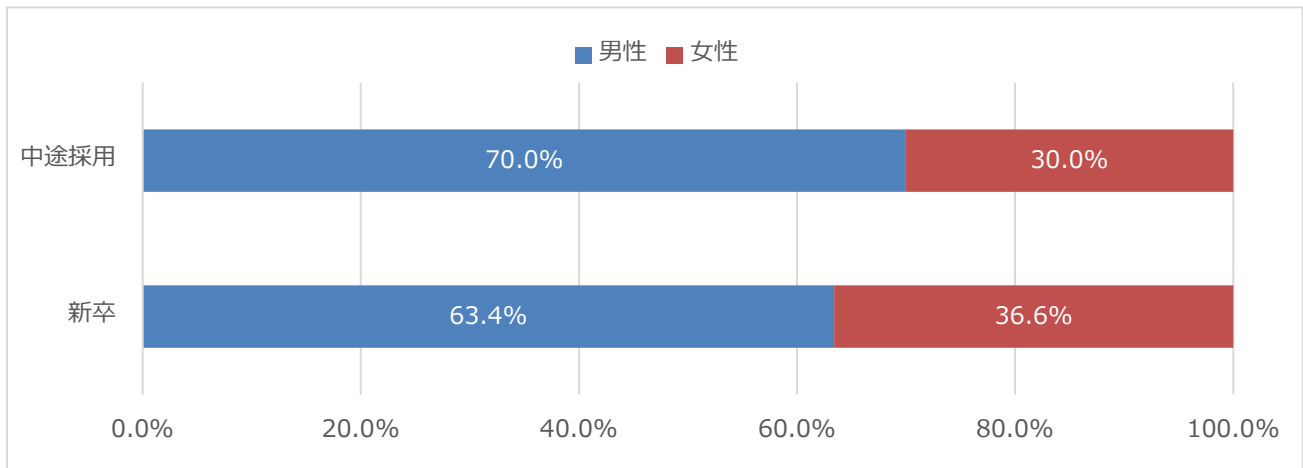
### 6. 令和3年度採用の実績



### 7. 現在の新卒採用活動状況



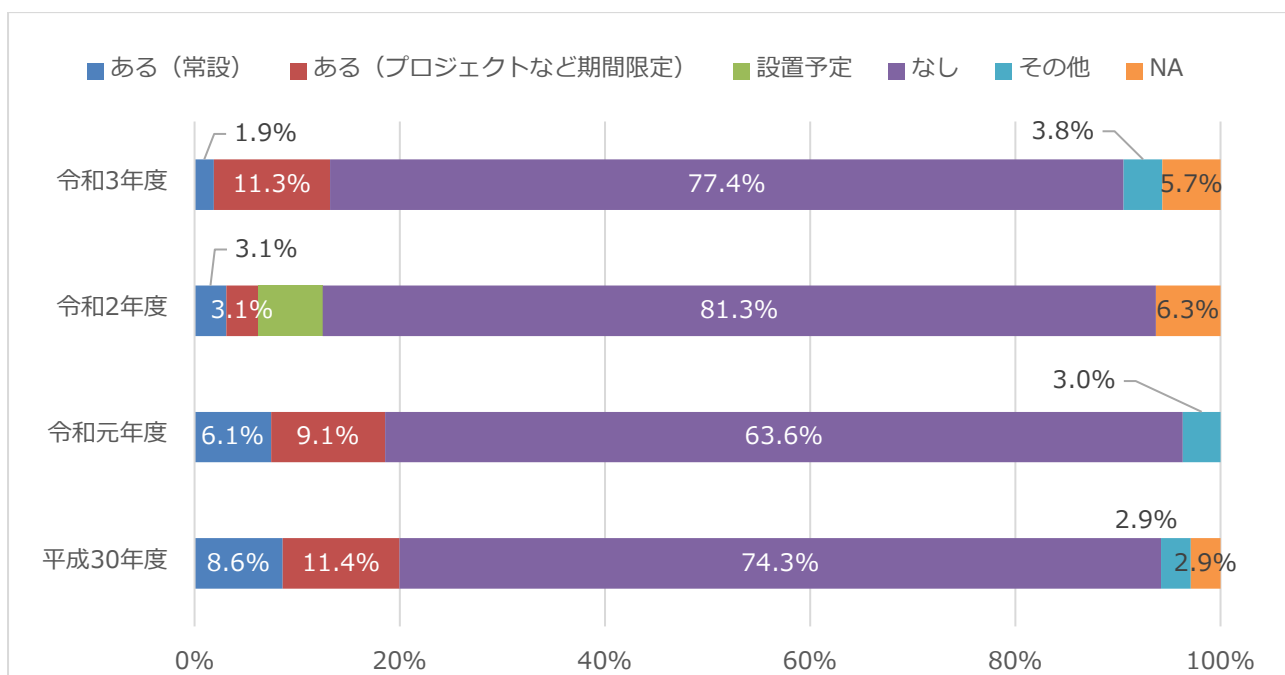
### 8. 採用実績の男女比率





### 9. 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30年度、令和元年度、令和2年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用



### 10. 専任部署、プロジェクトの設立年と内容

設立年	担当部署
2011	女性リーダー育成プロジェクト 「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)
2015	ダイバーシティ推進プロジェクト(オータ)
2018	女子会 女性社員が集まりお客様に喜んでもらえるもの、自分たちが働きやすくなる事を提案してもらう(三慶商事)
2019	女性活躍推進室(玉屋)
2020	「ダイバーシティ&インクルージョン推進」のタスク立ち上げ 2020年4月には、方針と5つの取組みテーマを社内外に公表(HP掲載) ①キャリア形成 ②ワークライフスタイル ③障害者雇用 ④女性活躍推進 ⑤LGBTフレンドリー現在は、人材開発部・人事部など主管部署がそれぞれの取組みを継続している。(ホール経営企業)
2021	女性活躍推進プロジェクト 制度、規定の見直し、人事データの分析、目標数値の設定、現場を巻き込んだMTGや啓もう活動(ホール経営企業)
2022	人事部(善都) 女性活躍推進プロジェクトとして各店舗から希望者を募って期間限定にて実施

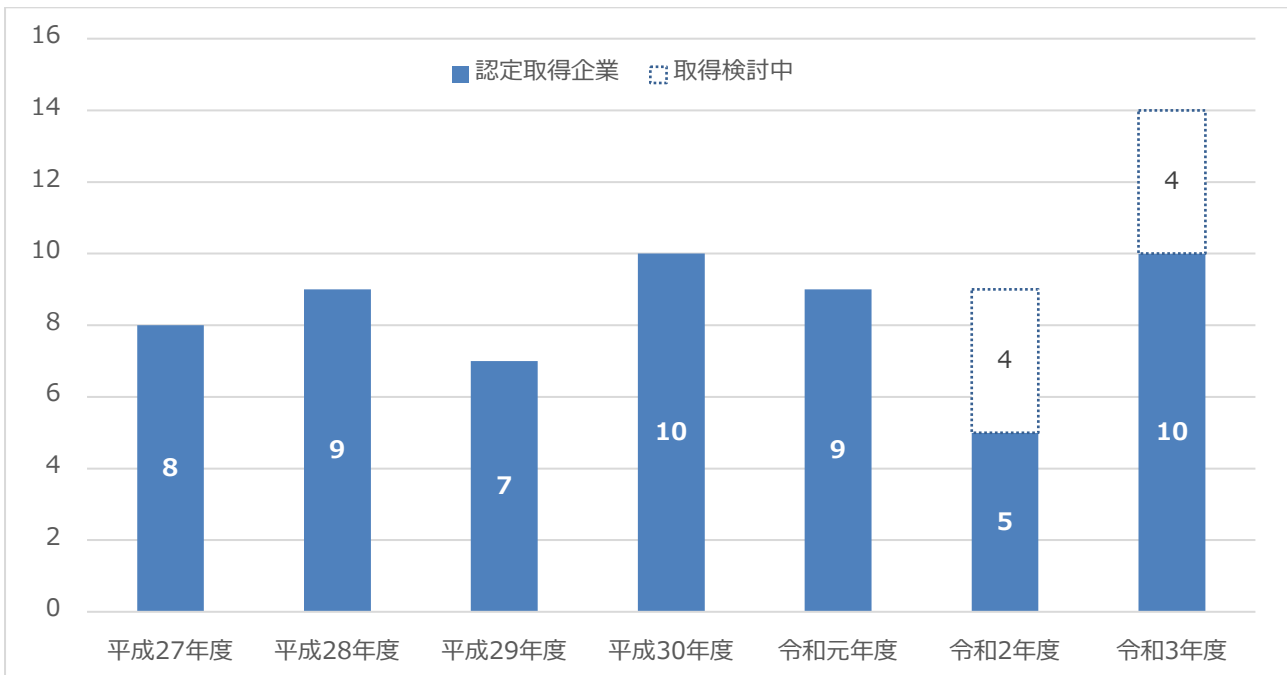


1.1. 厚生労働省による認定および活動 令和3年度 実績

- ・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、トライくるみんマーク ※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

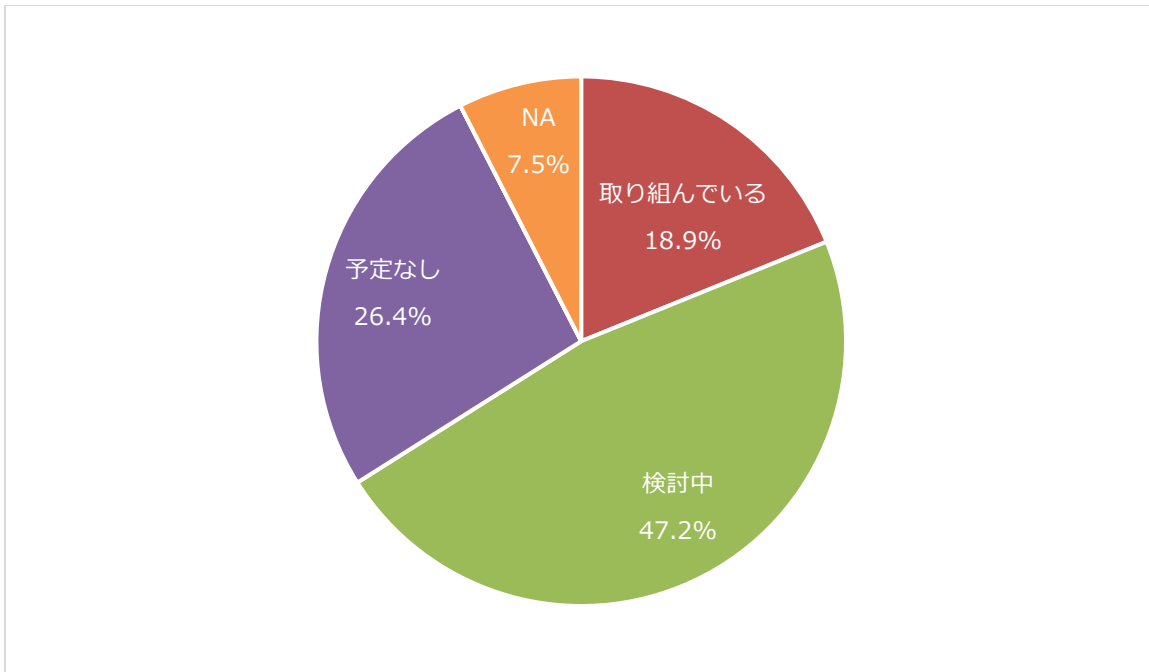
- ・厚生労働省 くるみんマーク・プラチナくるみんマークとは

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)

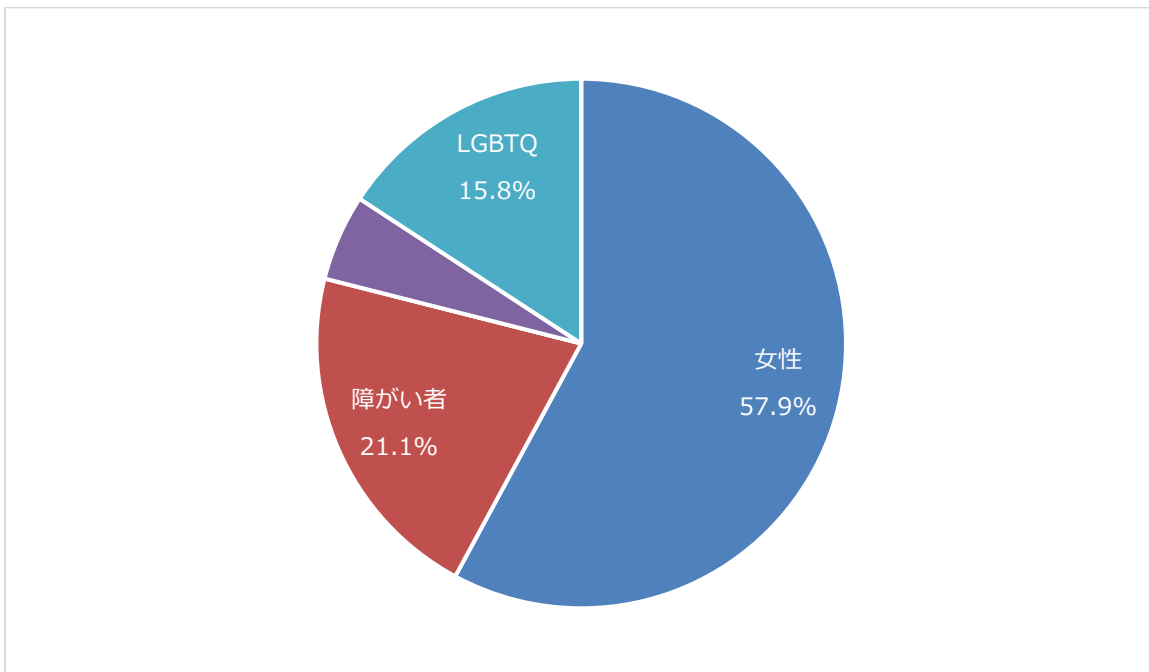




12. ダイバーシティの取り組み状況 n=53



13. ダイバーシティへの取り組みのうち、特に力を入れている分野 n=19





#### 1.4. ダイバーシティ施策推進のために行っている最近の事例

##### □ワークライフバランスに関する研修

・セルフキャリアドッグ（25歳・35歳・45歳）を実施。女性のためのセルフキャリアドッグ（26-34歳対象）も実施（ホール経営企業）

##### □女性管理職候補を対象とした研修

・外部講師による講習（過去実施）（ジャパンニューアルファ）  
・1年間を通じたタスク活動、スキル付与、昇格支援6回のオンライン研修+1回の集合研修。任期は1年間の交代制（ホール経営企業）  
・業務社員研修を不定期に実施（関連企業）

##### □社内の女性たちの横断的なネットワーク（コミュニティーなど）

・女性社員だけのグループLINEあり（東和産業）  
・Lプロ（女性支援を目的とした委員会活動）、くるみんマーク取得実績あり（ホール経営企業）  
・女性社員会（三慶商事）  
・教育LMS内に、女性のみ閲覧、書き込み可能な掲示板を用意（ホール経営企業）  
・コミュニケーションスペースの設置（関連企業）

##### □育児休業取得者に対するキャリアサポート

・育児労働者 勤務補助金（プローバ）  
・担当者と店舗責任者とでサポート（ホール経営企業）  
・育休時のeラーニング制度（遊技機メーカー）

##### □育児休暇後、早期にフルタイム勤務に戻す為の教育やサポート

・産休育休ミーティング実施（プローバ）  
・復帰後、フルタイム勤務までに、子の保育ならし同様に出勤慣らしと、同僚の勤務サポート（ホール経営企業）

##### □LGBTQ研修

・2018年、役員、幹部社員、人事担当者を対象に、外部講師を招いて研修会を実施。2019年以降は、社内のeラーニングを使用し、LGBT基礎知識の受講や研修会の動画を、全従業員が視聴できる環境を整。2020年、全従業員を対象とする『コンプライアンス調査』に「SOGI ハラスメント」の項目を追加し、認知度や職場環境を調査している（ホール経営企業）

東京レインボープライドへの協賛、LGBTに関する社外相談窓口の設置（遊技機メーカー）

##### □SDGs研修

・SDGs委員会が参加（プローバ）



□高齢者サポート（定年後再雇用者向けの研修等）

- ・高齢者が働ける職場環境について研修(プローバ)

□セカンドキャリア研修・勉強会

- ・55歳以上を対象としたセカンドキャリア研修を実施。内容はこれからの働き方や介護問題についてなど(ホール経営企業)

□仕事家庭の両立支援（治療、育児、介護等のサポート）

- ・治療、育児、介護のパンフレット作成産休育休対応者には3919MTG実施(プローバ)
- ・短時間勤務制度(ジャパンニューアルファ)
- ・行動計画書の提出(ホール経営企業)

□その他

- ・妊娠中～育児休業・復職後の方を対象とした交流会を開催月に1度(ホール経営企業)
- ・女性リクレーター活用。社外取締役からの研修経営トップのコミットメント(プローバ)
- ・①障害者雇用の雇用率の目次確認と報告 ②有給休暇取得率および残業時間の目次確認 ③健康経営の推進（健康診断受診率100%の維持）④次世代法一般事業主行動計画の推進(ABC)
- ・女性活躍推進プロジェクトの立ち上げ(善都)
- ・カウンターリーダーという女性に特化した役割を設け、カウンターリーダー手当を支給。コロナ禍で今は控えているが、カウンターリーダー同士の意見交換の場を設置。(新富商事)
- ・身だしなみマニュアルを男性、女性共通の内容に変更(制服)(西の丸)
- ・経営トップのコミットメント(全社方針による宣言)、ダイバーシティ&インクルージョン推進方針の社内外公表(HP掲載)。

【女性推進】行動計画の策定、育児休業の取得促進（取得推奨モデルの提示、育児休業制度の拡大）

【障害者】業務領域の拡大（店舗事務→本部事務、テレワーク）、正社員登用制度の導入

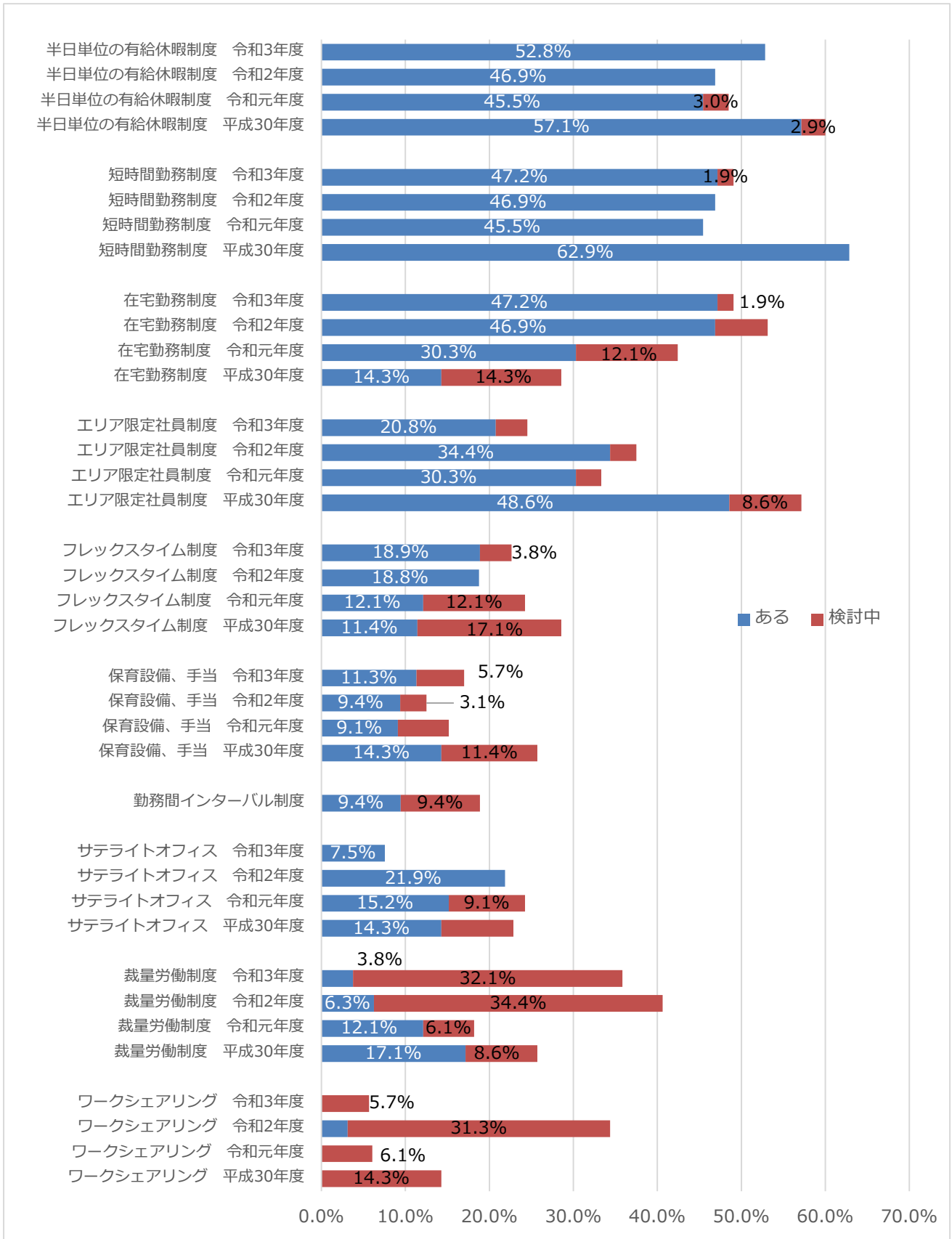
【LGBTQ】パートナーシップ制度の導入、通称名使用の緩和、制服の見直し、更衣室利用の見直し。(ホール経営企業)

- ・ダイバーシティ推進プロジェクト(オータ)



### 15. 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30年度、令和元年度、令和2年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

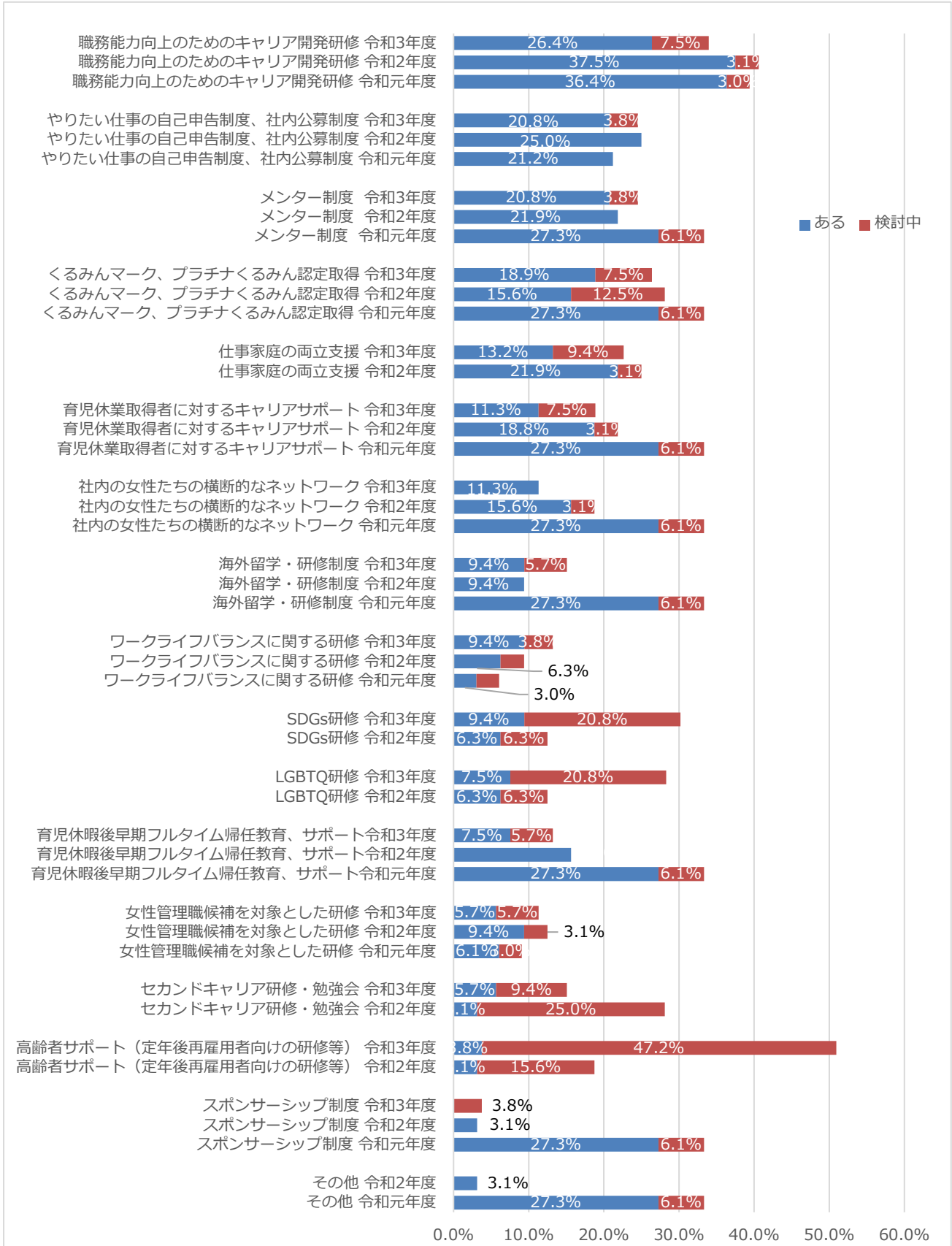




## ▼教育やサポート体制

### 16. 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

※令和元年度、令和2年度度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

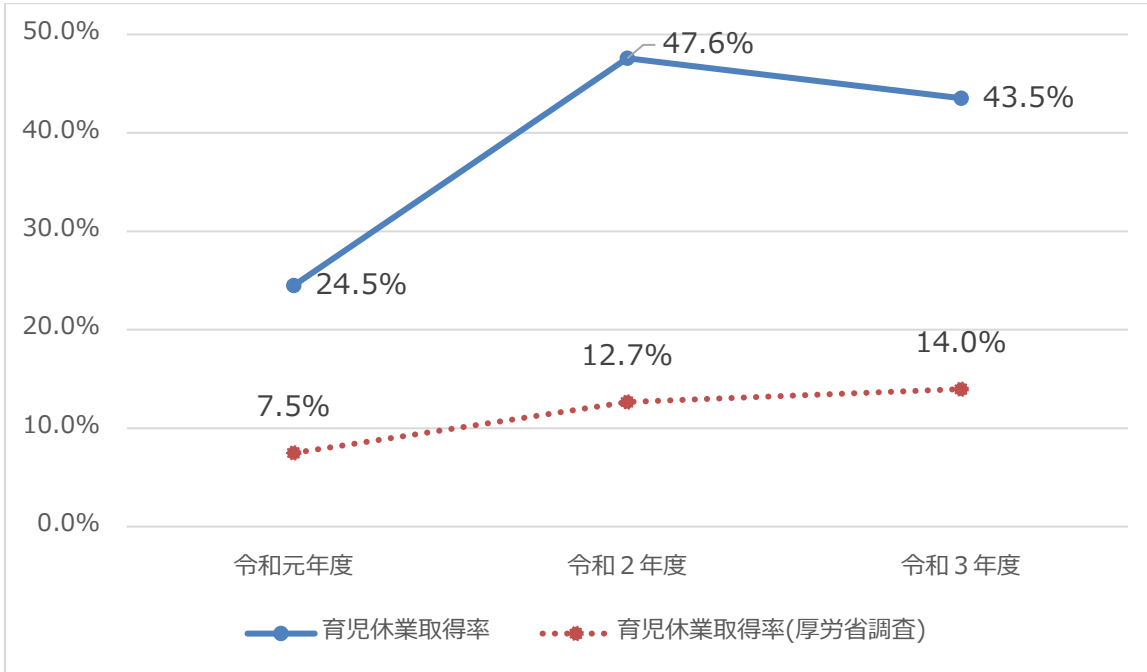




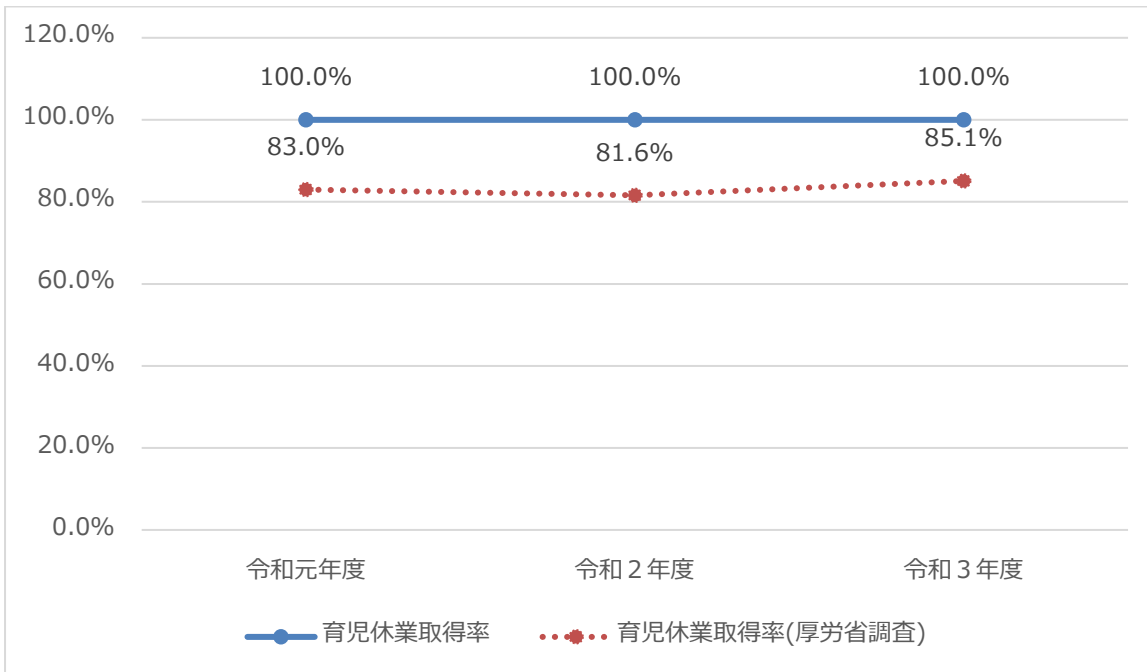
### 17. 産休、育児休暇の取得率と復職率推移

#### 育児休業取得率 ※2

##### ・男性

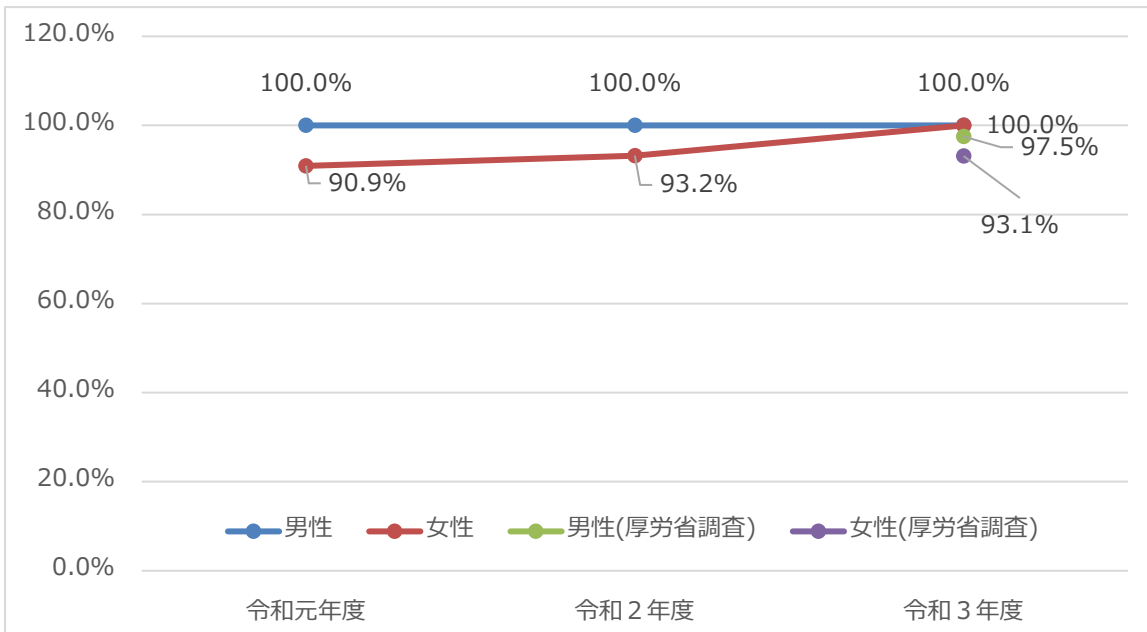


##### ・女性





### 18. 育児休業復職率 ※3



※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

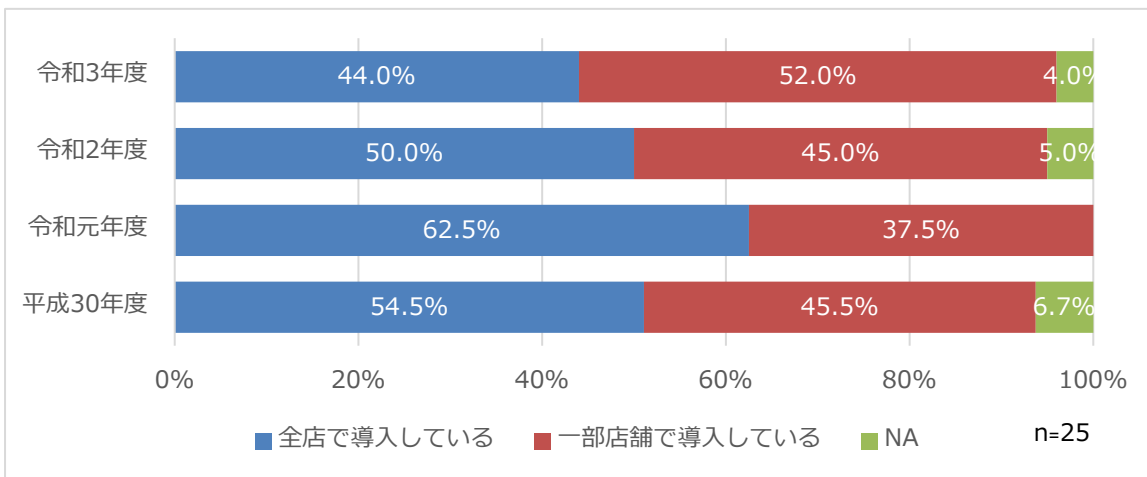
※3 育児休業復職率…当該年度内に育児休業を終了し、復職予定であった社員のうち、実際に復職した者の割合

※2、※3の定義と計算式は、厚生労働省「令和3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-r03/03.pdf>

### 19. 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)

※令和2年度、令和元年度、平成30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 [sato@nichiyukyo.or.jp](mailto:sato@nichiyukyo.or.jp) 担当：佐藤