



令和4年度に関する ダイバーシティアンケート 結果概要

令和5年11月30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

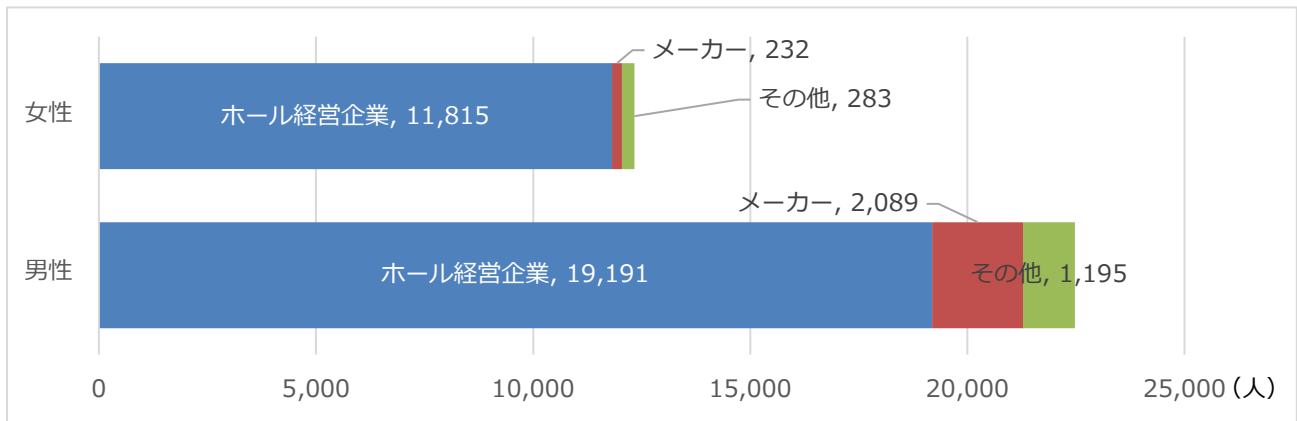
令和5年9月

4.回答状況

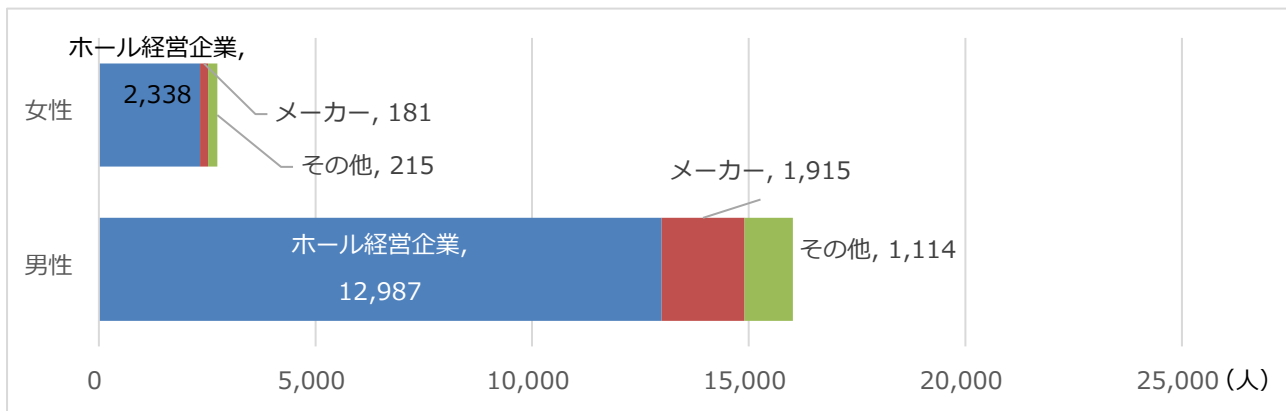
回答数 38社 うちホール経営企業 20社、メーカー 10社、その他 8社

回答企業の令和3年度従業員の状況

・従業員数 合計：35,596人 (うち男性：23,053人、女性：12,543人)



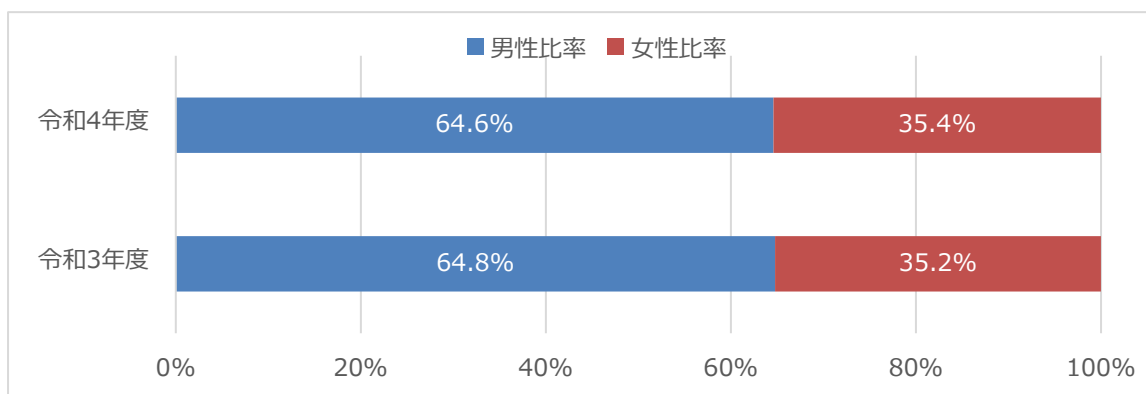
・正社員数 合計：19,337人 (うち男性：16,556人、女性：2,781人)





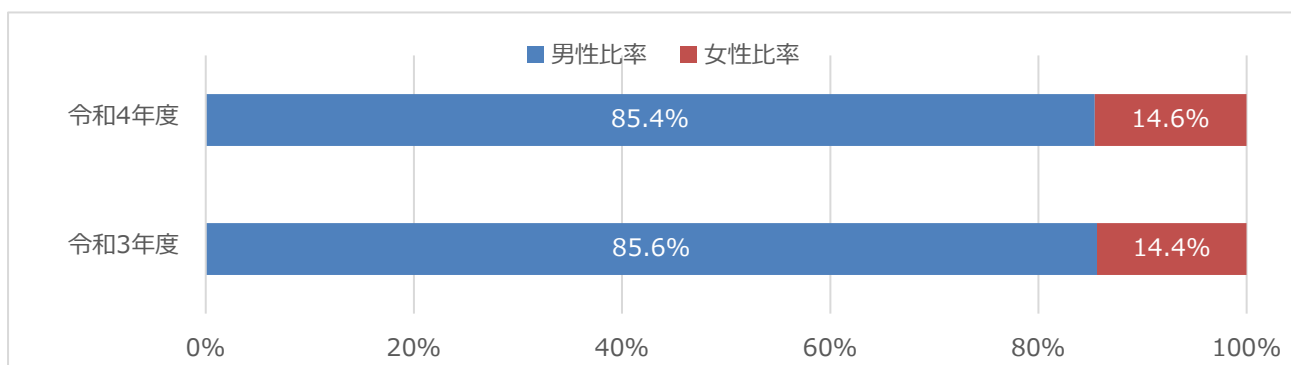
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	令和3年度		令和4年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	23,053 人	64.8%	22,475 人	64.6%
女性	12,543 人	35.2%	12,330 人	35.4%
合計	35,596 人	—	34,805 人	—

2. 正社員構成比推移



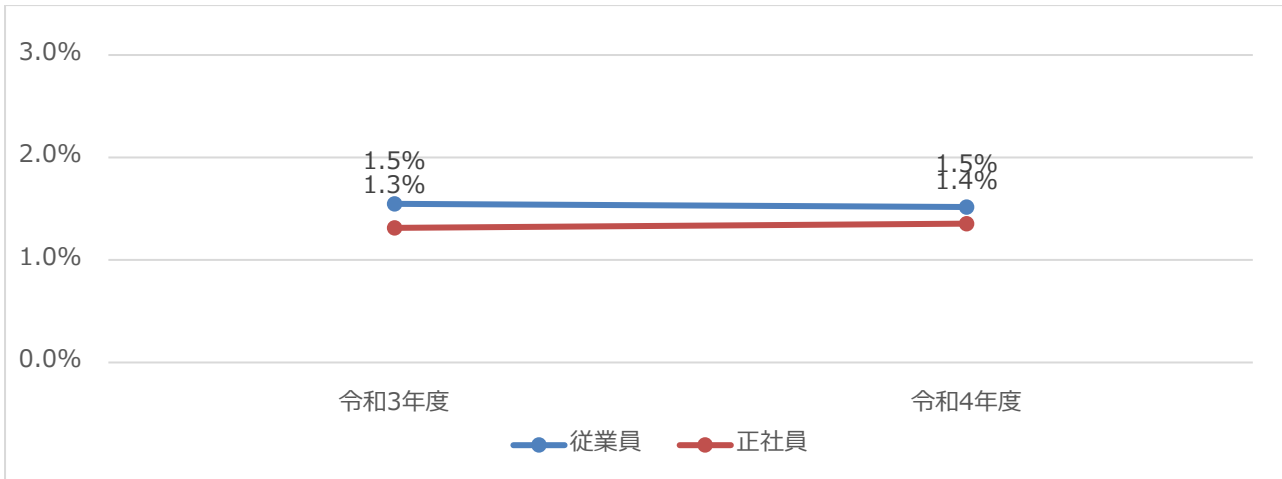
	令和3年度		令和4年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	16,556 人	85.6%	16,016 人	85.4%
女性	2,781 人	14.4%	2,734 人	14.6%
※1 厚労省調査 女性比率		27.4%		26.9%
合計	19,337 人	—	18,750 人	—

※ % = 合計数に対する比率

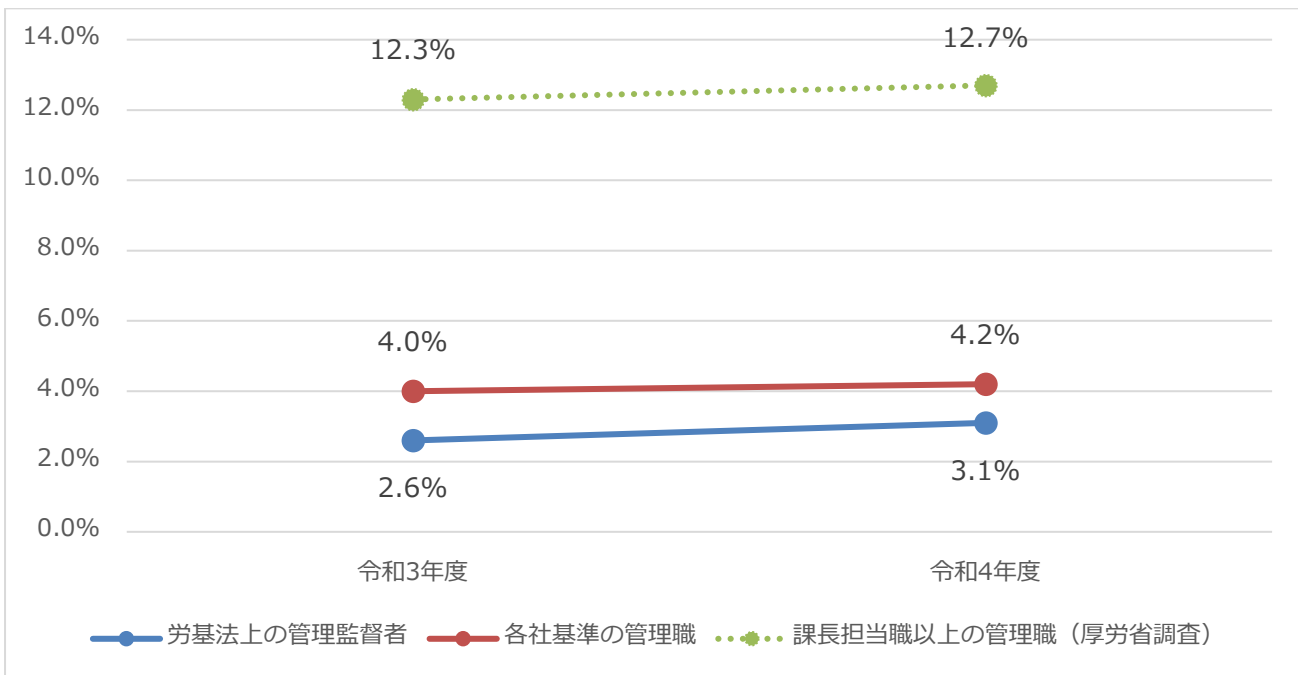
※1：令和4年度雇用均等基本調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>



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4年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

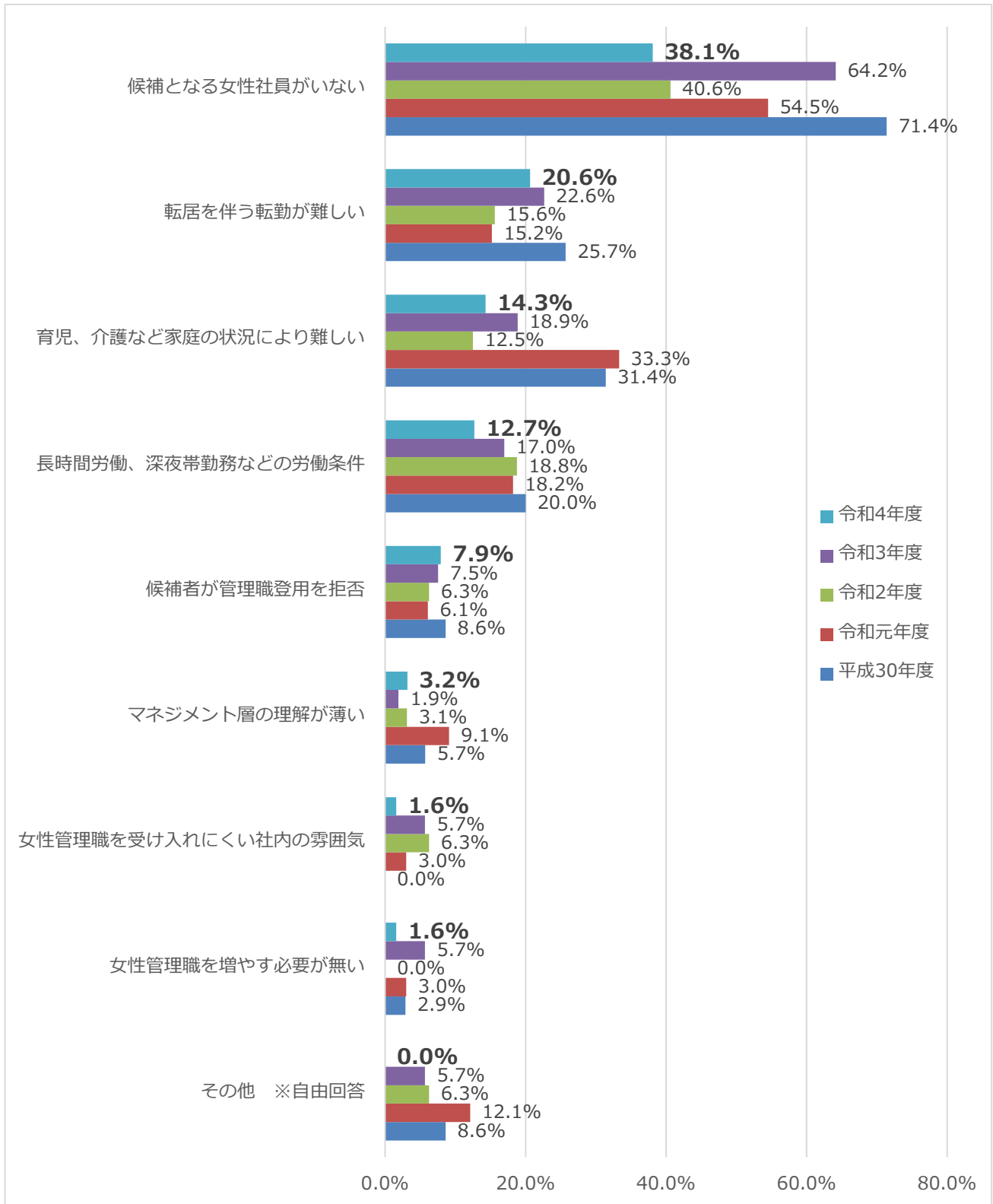
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>



5. 女性管理職がない理由

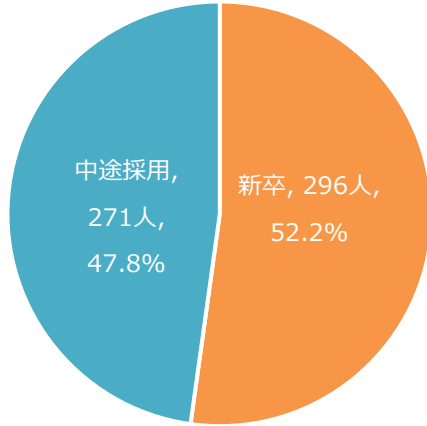
※複数回答

※平成30年度、令和元年度～3年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

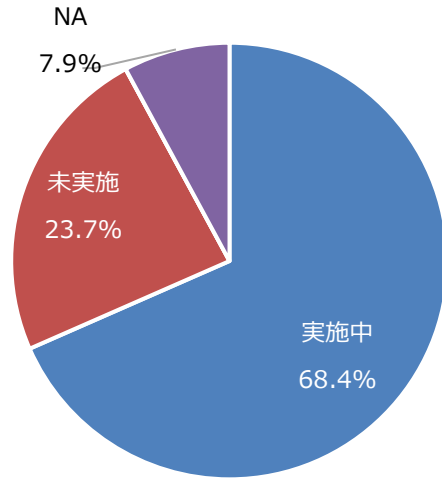




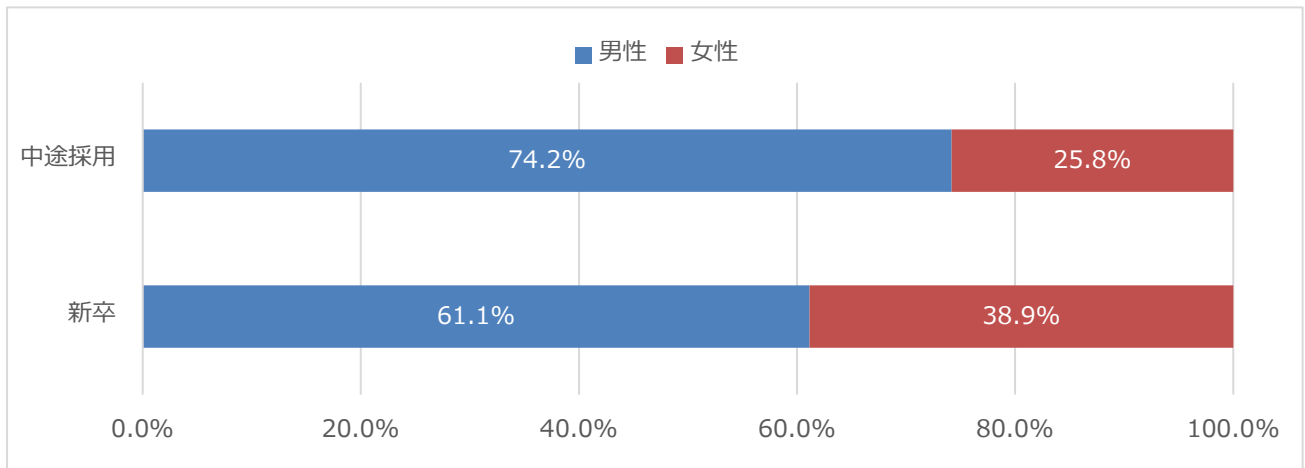
6. 令和4年度採用の実績



7. 現在の新卒採用活動状況



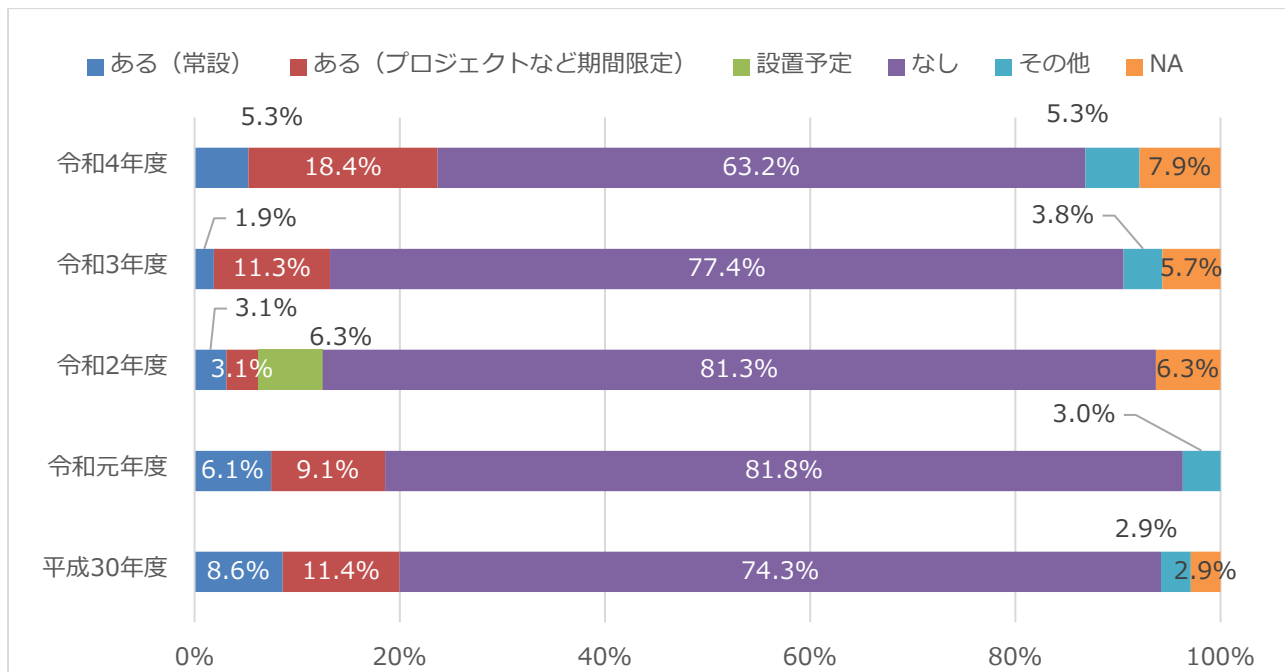
8. 採用実績の男女比率





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～3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

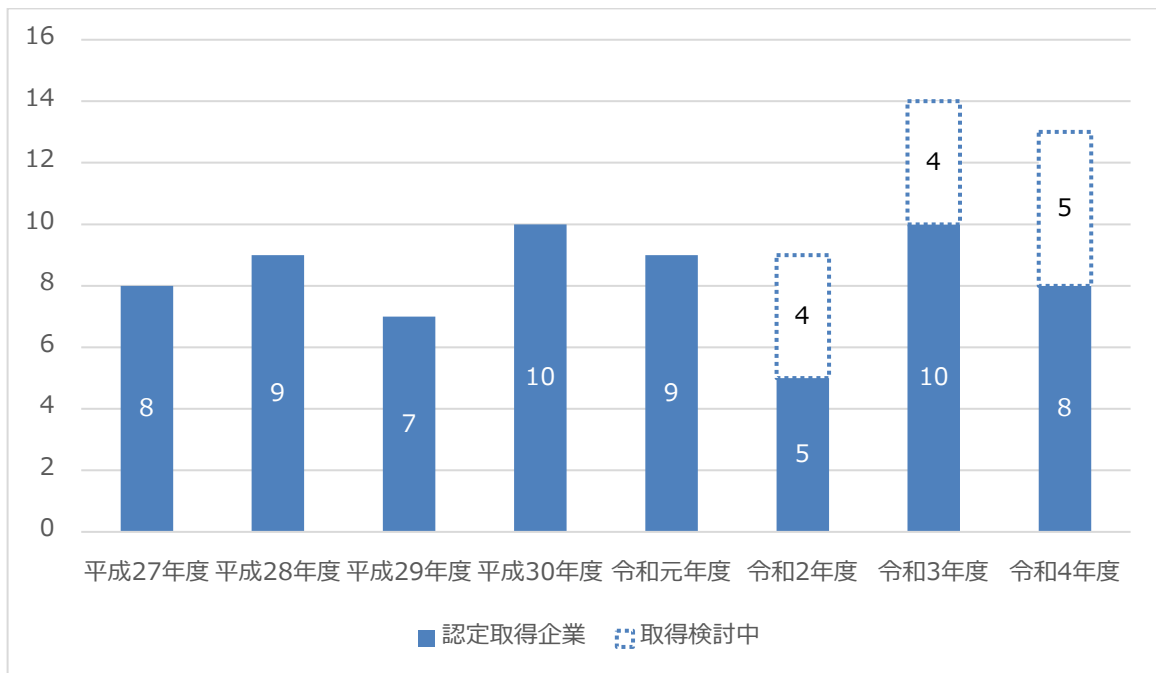
設立年	担当部署
2011	女性リーダー育成プロジェクト 「女性の地位向上と環境改善」を活動の目的としたチーム(平成観光)
2013	人材開発部 女性従業員の能力開発支援、昇格支援、退職抑制のための各種研修企画運営、育休中の女性支援（月1回WEBにてしゃべり場設定、会社情報共有（社内WEBシステム活用）（ダイナム）
2013	プロジェクトウーマン 女性が長く働ける環境とやりがいを持って働ける仕組みをつくる(NEXUS)
2015	ダイバーシティ推進プロジェクト(オータ)
2019	ダイバーシティ推進室 女性活躍推進を目的とした部署(玉屋)
2021	ダイバーシティ部会 サステナビリティ委員会の下にサステナビリティ部会とダイバーシティ部会を設置（その他）
2021	1月より人事部にて女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、翌年2023年1月より、上記を包括したダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ（延田エンタープライズ）
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



2023	総務部 女性キャリアプランプロジェクト 女性が、人生キャリアを描ける環境を、つくるための取り組みを行うプロジェクトを発足(三宝商事)
—	専任はありませんが、人材開発部門を中心に女性社員の育成や育児・介護のサポートを実施(アサヒディード)

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 8社



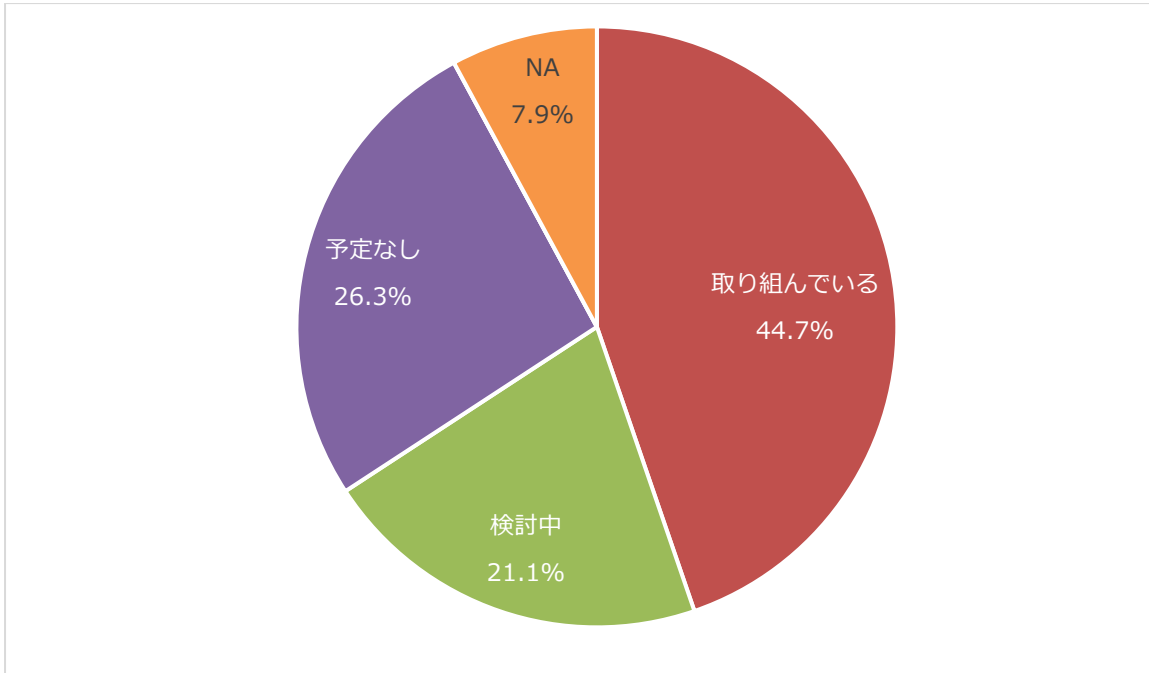
※1 くるみんマーク、プラチナくるみん認定取得…厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として認定された企業がその証として「くるみんマーク」、「プラチナくるみん」マークを使用することができます。学生や求職者がチェックする企業研究の指標の一つ

- ・厚生労働省 くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんとは

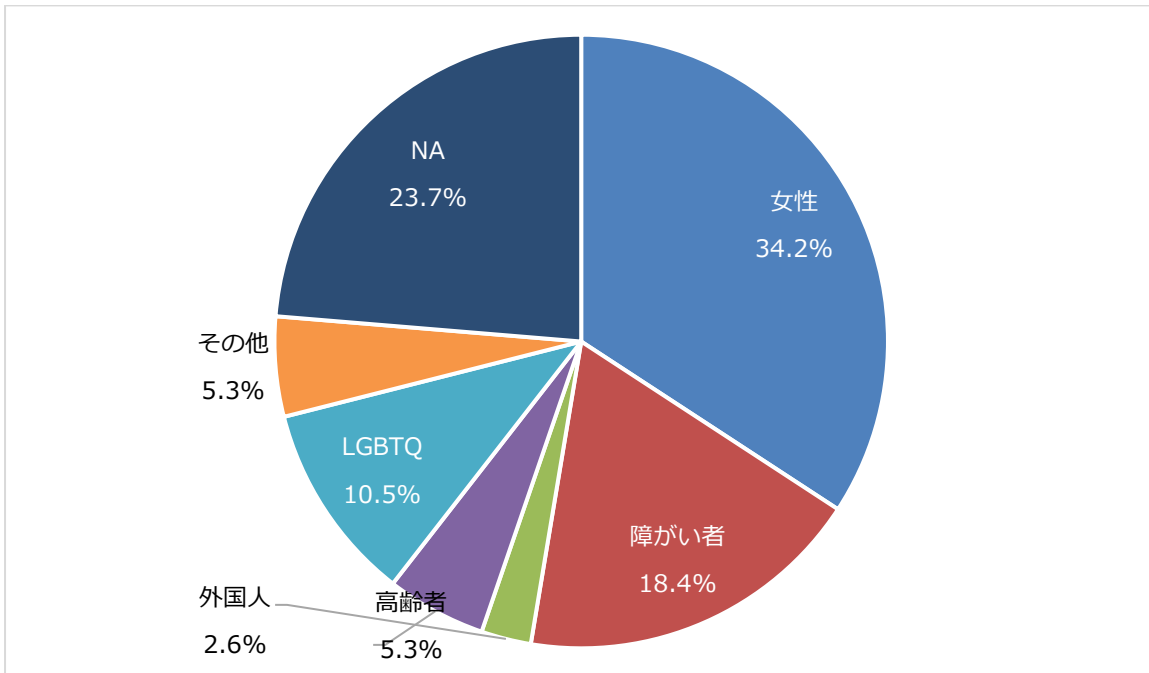
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/



1 2. ダイバーシティの取り組み状況 n=38



1 3. 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=38





14. 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 ※順不同

□全社取り組み、制度整備

- ・プロジェクトチームの立ち上げ(延田エンタープライズ)
- ・プロジェクトチームの立ち上げ(教育、就業環境の整備)(オータ)
- ・制度の見直し(時間有休、時短勤務、深夜就業制限期間の延長など)(オータ)
- ・経営トップのコミットメント(全社方針による宣言)(ダイナム)
- ・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)(ダイナム)
- ・社外セミナー参加(アサヒディード)
- ・有休休暇取得率および残業時間の月次確認と報告(ABC)
- ・男性従業員の育児休業取得の月次確認と報告(ABC)
- ・健康診断受診率100%の維持(ABC)
- ・歯のメンテナンス支援制度の利用者の月次確認と報告(ABC)

□女性活躍推進

- ・女性管理職の輩出(教育、就業環境の整備)(オータ)
- ・女性活躍推進プロジェクトの立ち上げ(善都)
- ・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)(ダイナム)
- ・日遊協女性広報担当メンバーを選んで、日遊協の広報活動に参加しています。(日拓ホーム)

□障がい者

- ・障がい者雇用率の毎月次での確認と報告(ABC)
- ・障がい福祉事業との連携及び、職業訓練の受け入れ(三宝商事)
- ・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(ダイナム)
- ・特例子会社による障がい者雇用推進(ニラク)

□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(ダイナム)
- ・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)

15. 現在採用している制度・研修など ※順不同

□職務能力向上のためのキャリア開発研修

- ・役職別研修全階層共通研修(NEXUS)
- ・人感力研修(社外)、FA研修、職務に応じたキャリア研修を実施中(三宝商事)
- ・宅建講習フォローアップ講習(日拓ホーム)
- ・昇格者階層別研修(ABC)
- ・25歳、35歳、45歳、55歳ごとにキャリア研修実施・それぞれの人生ステージに合わせてキャリアの見直しを行う・自己理解、キャリア阻害要因を考える・今後のキャリアを考える(ダイナム)
- ・主に30歳前後まで、または入社3年目以内を対象者として年1回研修を実施(大一商会)



□ワークライフバランスに関する研修

- ・結婚1年目のご夫婦を対象にしたWEB研修・結婚後の変化について考える(家事分担、アンコシヤスバイアスのワークを実施)、幸せ度とコミュニケーションの関係について考える、タイムバケットの作成(今後のキャリアを夫婦で考える) ※お互いのキャリアを考え共有することで「ワークライフバランス」を支援する。(ダイナム)
- ・外部講師による講習(ジャパンニューアルファ)

□女性管理職候補を対象とした研修

- ・社外・業界外との交流を目的にオンライン研修を取り入れている(アサヒディード)
- ・計数やマーケティングなど、要望の高い研修を実施(NEXUS)
- ・外部講師による講習(ジャパンニューアルファ)
- ・ダイナムなでしこプロジェクト…普段協働することのない他店、他部署の女性とチームを組み 「女性の働き続けられる環境づくり」について1年間のタスク取組を実施。2か月に一度知識付与の研修を実施。任期終了時には成果発表会という形で社長含む役員へ報告を実施(ダイナム)

□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)

- ・女性内定者が輩出された際に、懇親会等を女性社員全員で実施(アサヒディード)
- ・プロジェクトウーマンの活動を通じて実現(NEXUS)
- ・店舗の女性管理職と管理職候補(主任、副主任)が集まって情報共有する機会が設けられている(オータ)

□育児休業取得者に対するキャリアサポート

- ・復職前に面談を行い実施(アサヒディード)
- ・復帰役職を選択することができる(NEXUS)
- ・育休者のグループを作り、こちらからの会社の状況等の情報提供のみならず先輩社員の働き方について知る機会を設けている(ダイナム)

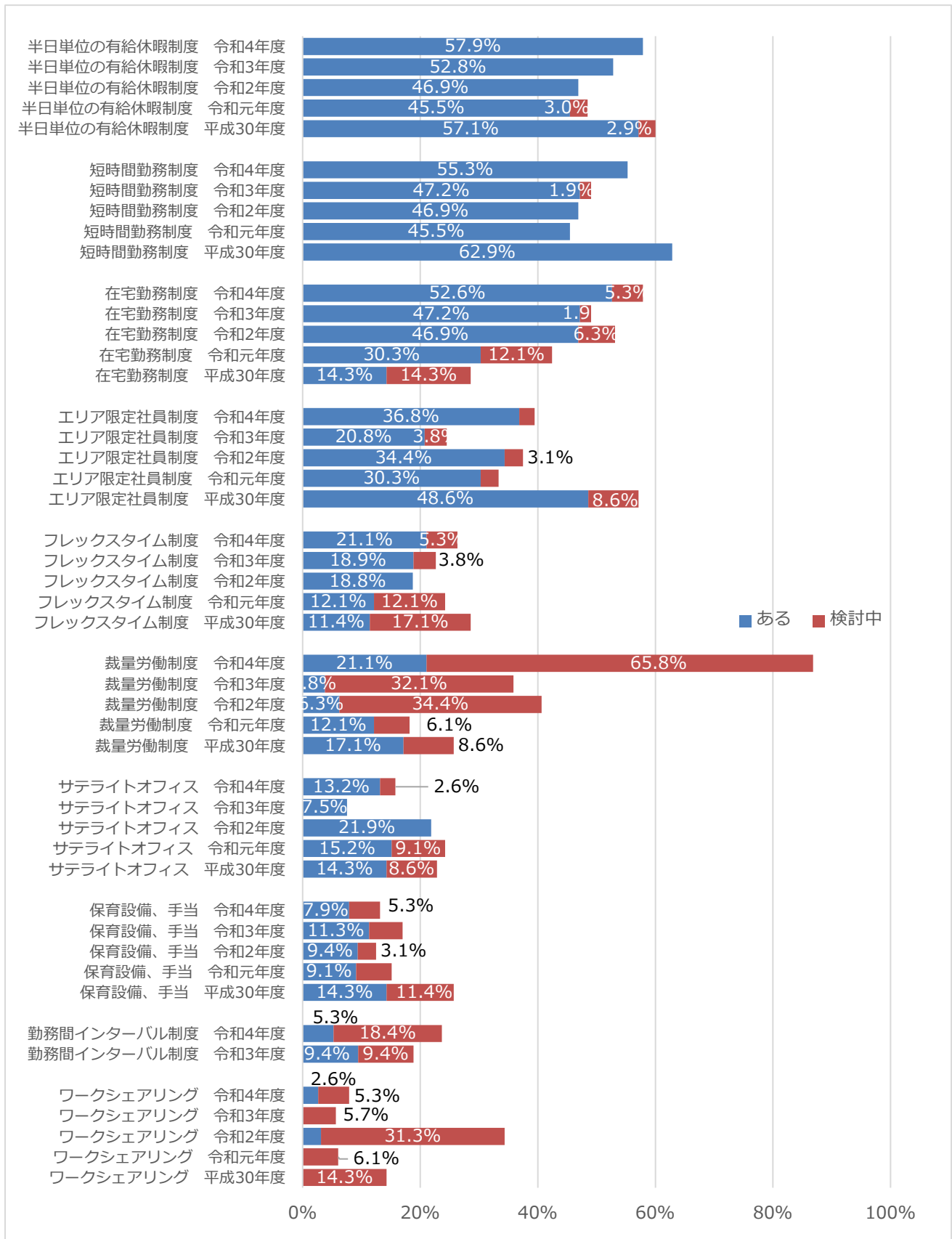
□セカンドキャリア研修・勉強会

- ・キャリア形成支援研修(47~60歳対象)およびキャリアプランに向けた個別指導(ABC)
- ・55歳の正社員を対象にしたWEB研修。キャリア・健康・お金をテーマにセカンドキャリアについて考える研修。「職位・制度・環境」変化の対応について考える、アクサ生命様による「人生100年時代の資金計画」の講義。人事部による制度説明(ダイナム)



16. 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～3年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

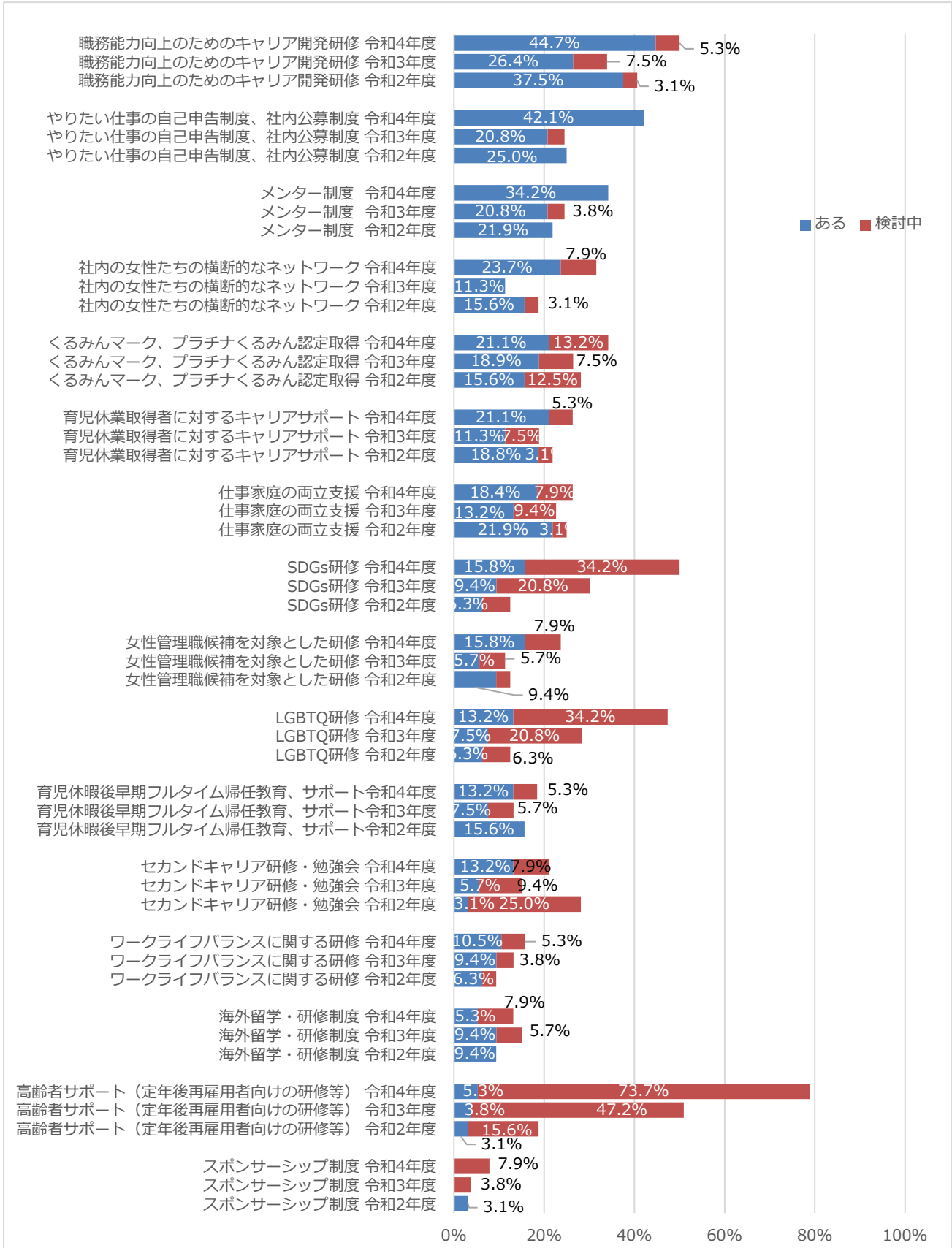




▼教育やサポート体制

17. 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2年度、3年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

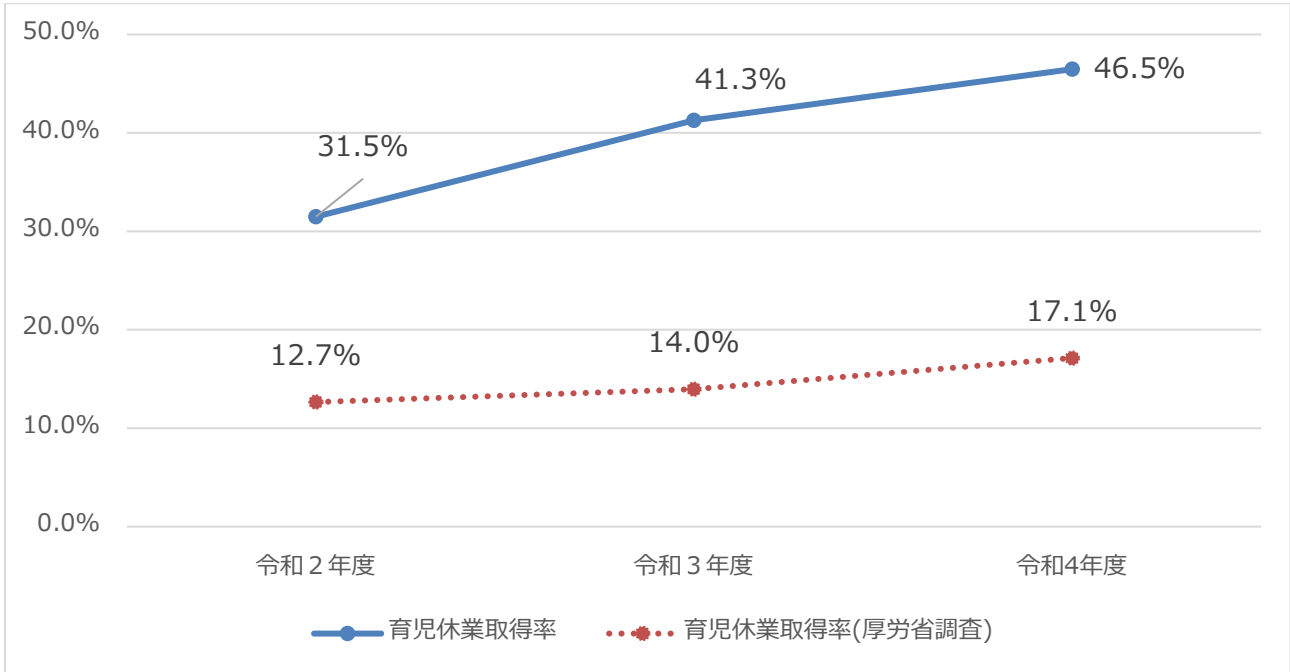




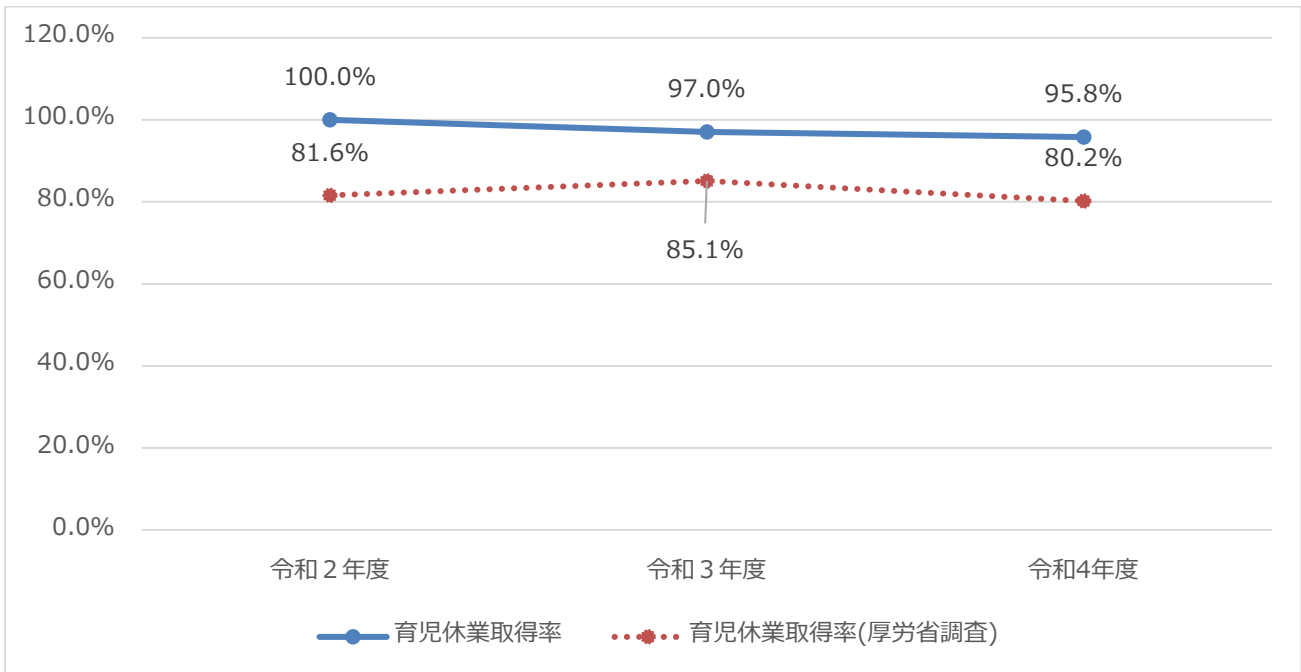
18. 産休、育児休暇の取得率と復職率推移

育児休業取得率 ※2

・男性

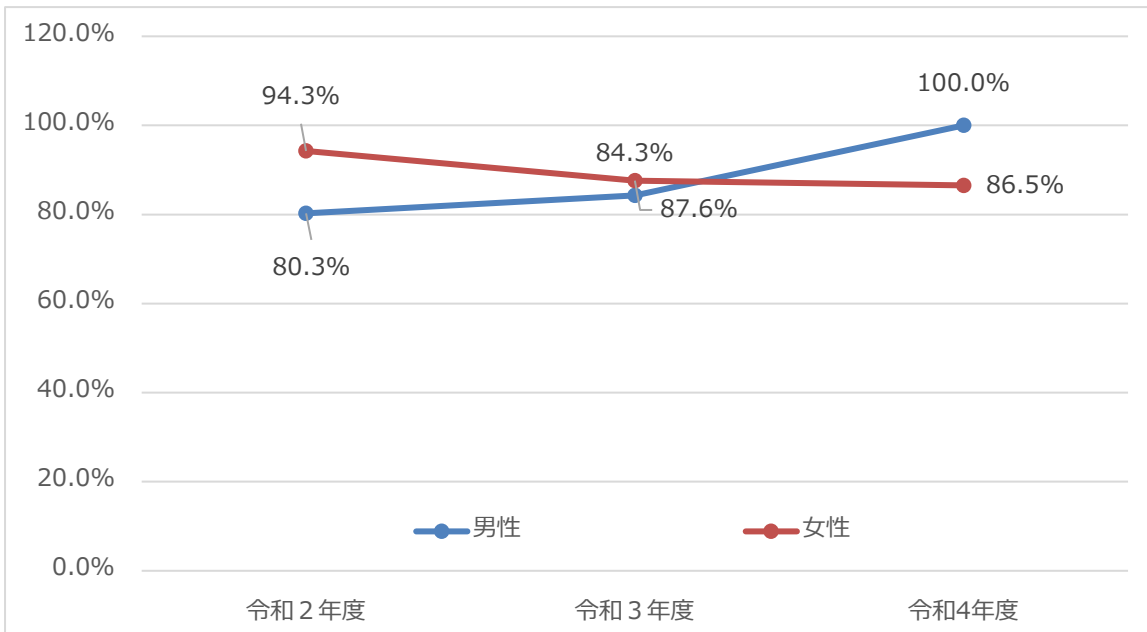


・女性





19. 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

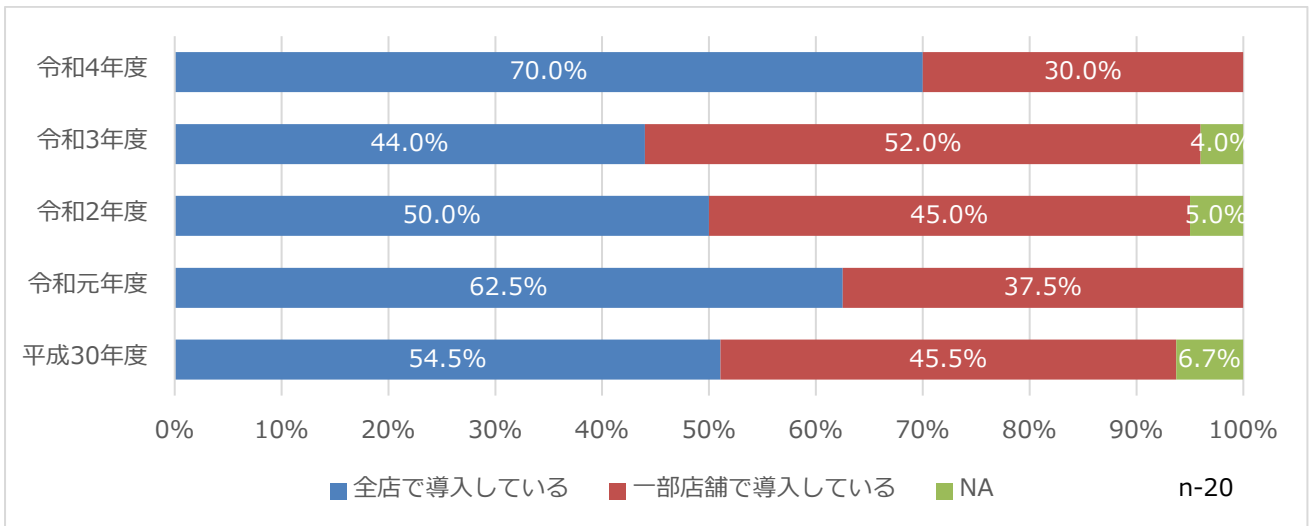
※3 育児休業復職率…当該年度内に育児休業を終了し、復職予定であった社員のうち、実際に復職した者の割合

※2、※3の定義と計算式は、厚生労働省「令和4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-r04/03.pdf>

20. 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30年度、令和元年度～3年度の値は、過去の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/ 〒104-0045 東京都中央区築地2丁目11-9 RBM築地駅前ビル5階
 TEL 03-6281-5995 FAX 03-6281-5996 メール sato@nichiyukyo.or.jp 担当：佐藤