



令和5年度に関する ダイバーシティアンケート 結果概要

令和6年11月14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 ばちんこ産業連盟

※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

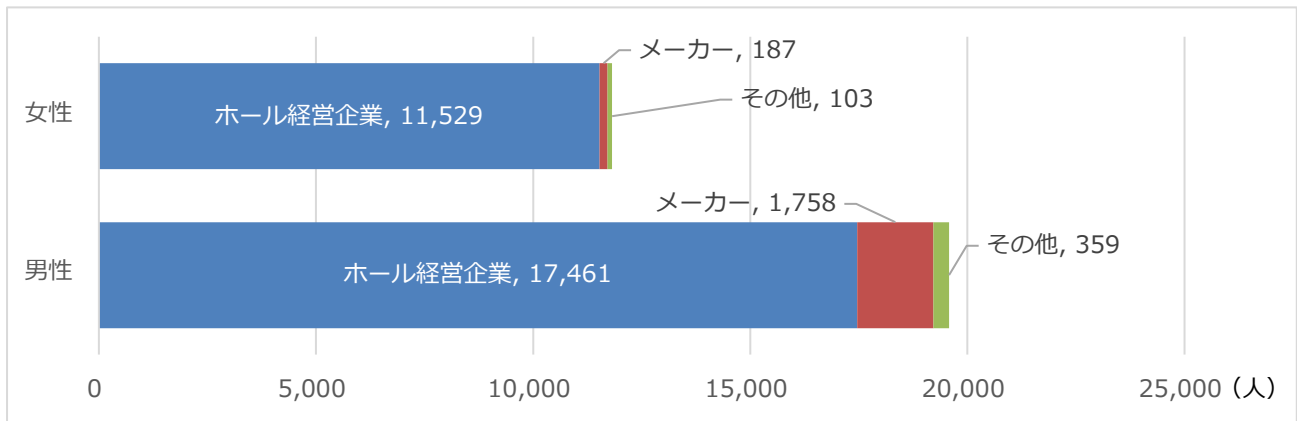
令和6年9月

4.回答状況

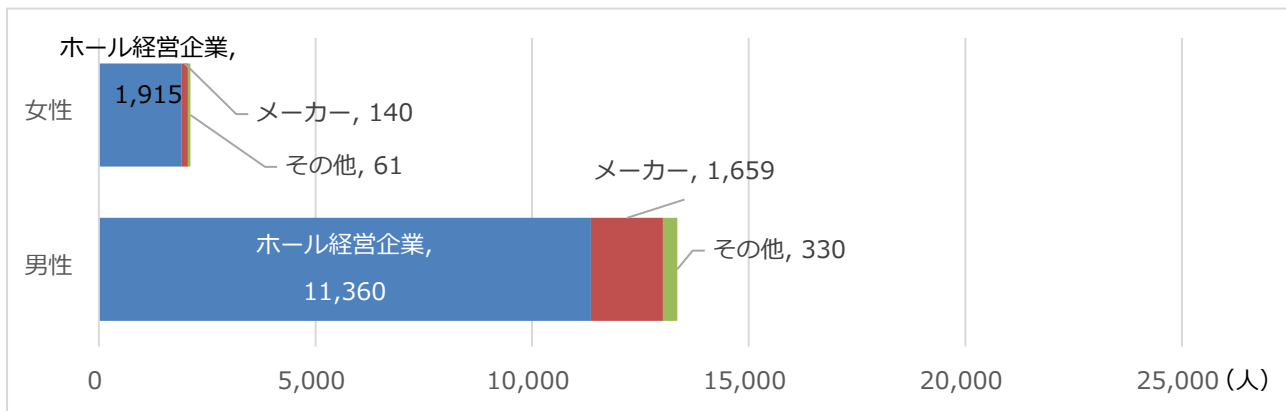
回答数 33社 うちホール経営企業 16社、メーカー 9社、その他 8社

回答企業の令和5年度従業員の状況

・従業員数 合計：31,397人 (うち男性：19,578人、女性：11,819人)



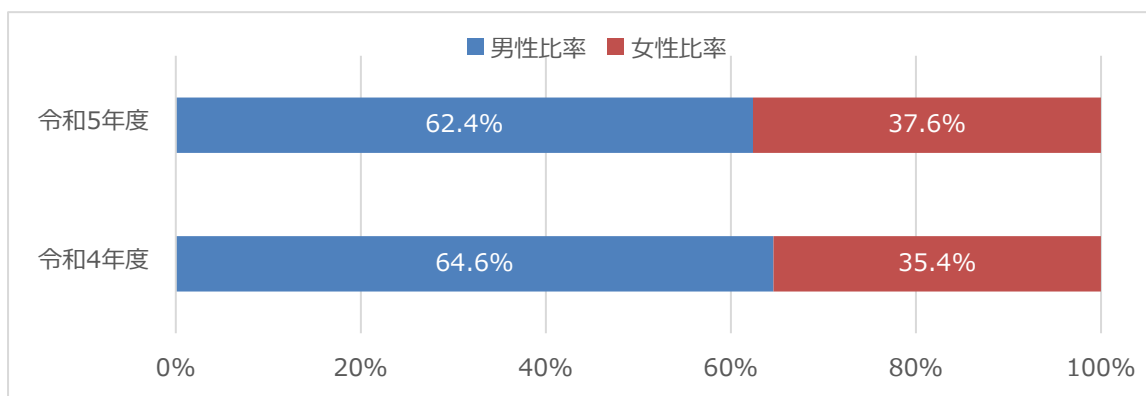
・正社員数 合計：15,465人 (うち男性：13,349人、女性：2,116人)





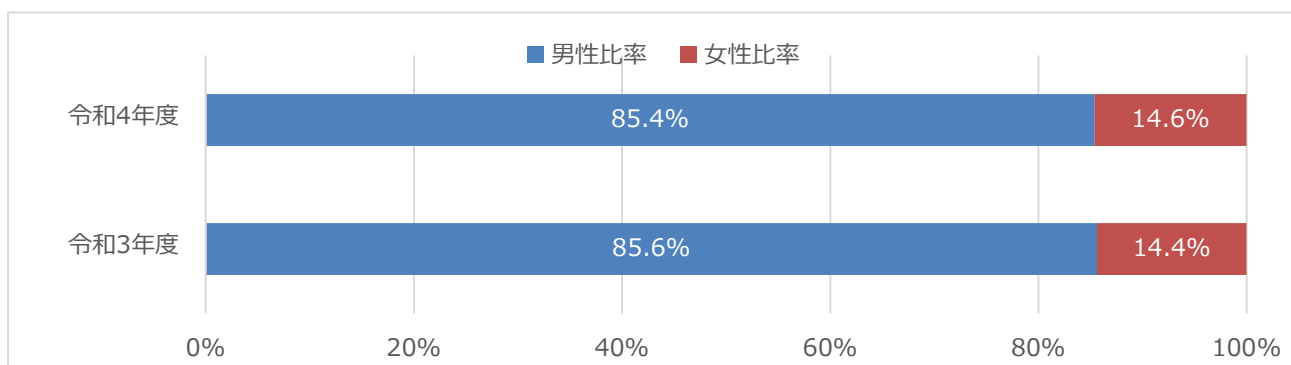
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	令和4年度		令和5年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	22,475 人	64.6%	19,578 人	62.4%
女性	12,330 人	35.4%	11,819 人	37.6%
合計	34,805 人		31,397 人	

2. 正社員構成比推移



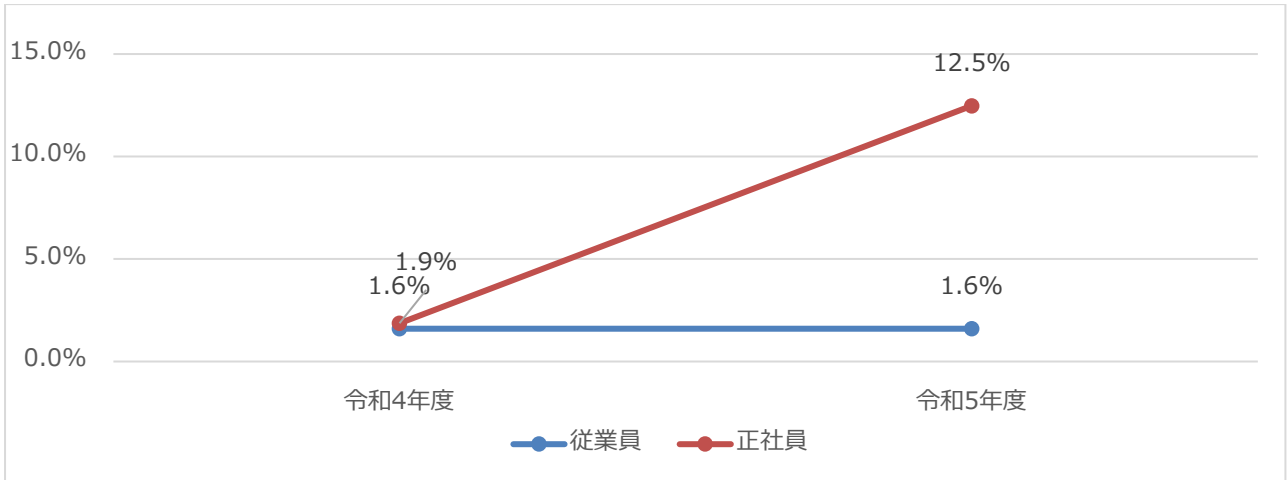
	令和4年度		令和5年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	16,016 人	85.4%	13,349 人	86.3%
女性	2,734 人	14.6%	2,116 人	13.7%
※1 厚労省調査 女性比率		26.9%		27.3%
合計	18,750 人	—	15,465 人	—

※ % = 合計数に対する比率

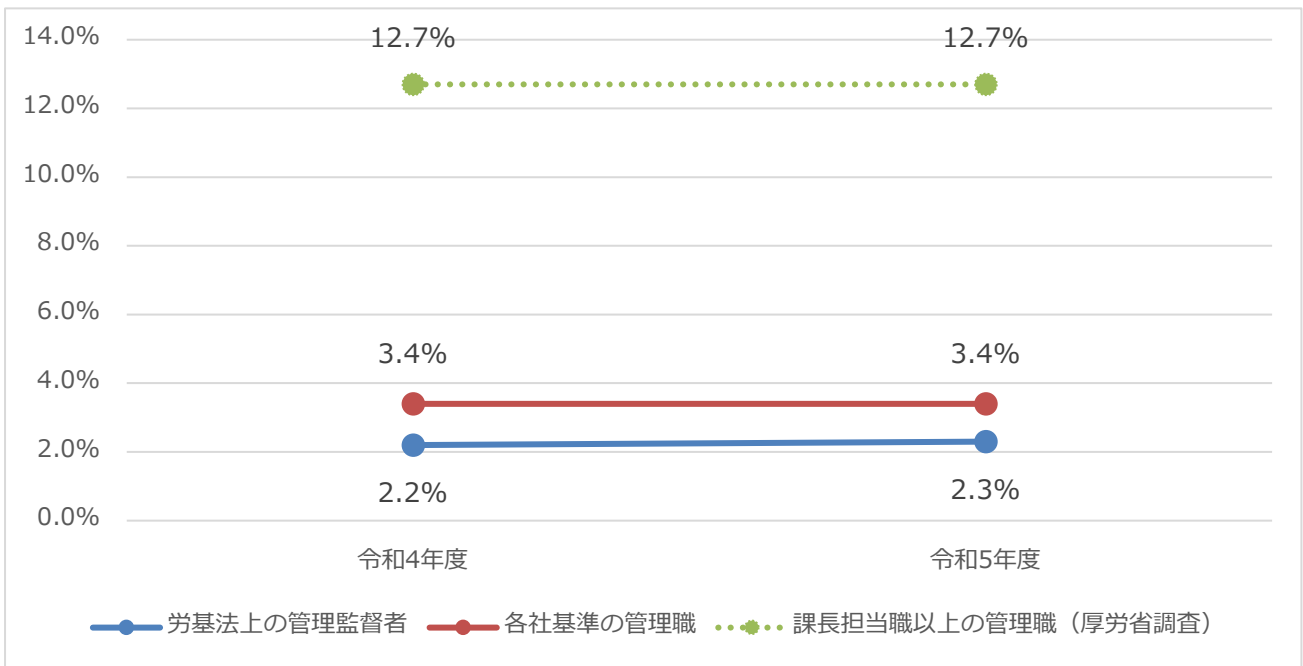
※1: 令和5年度雇用均等基本調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf>



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



※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5年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

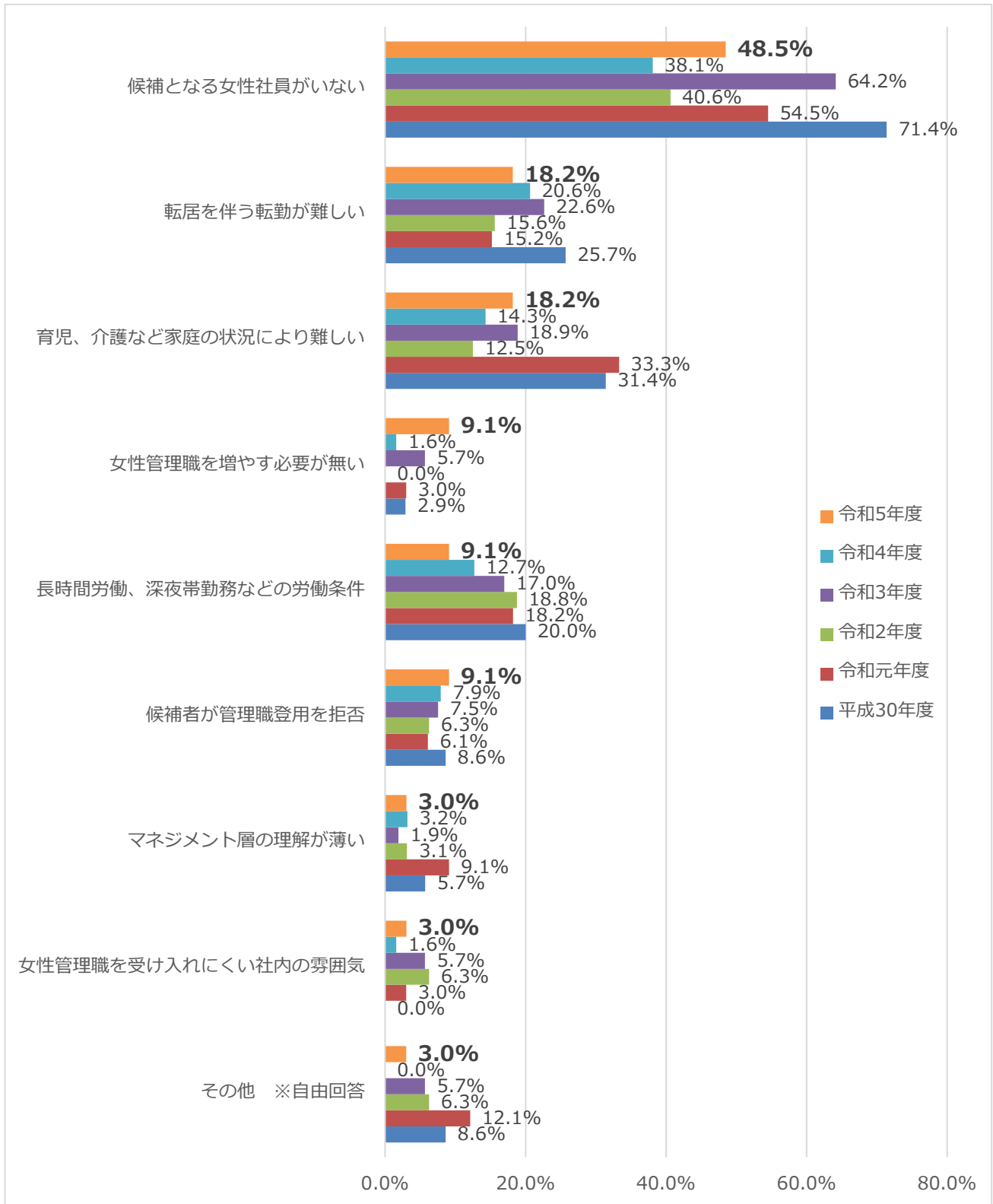
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf>



5. 女性管理職がない理由

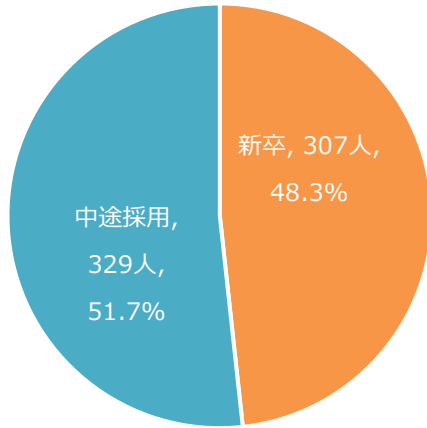
※複数回答

※平成30年度～令和4年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

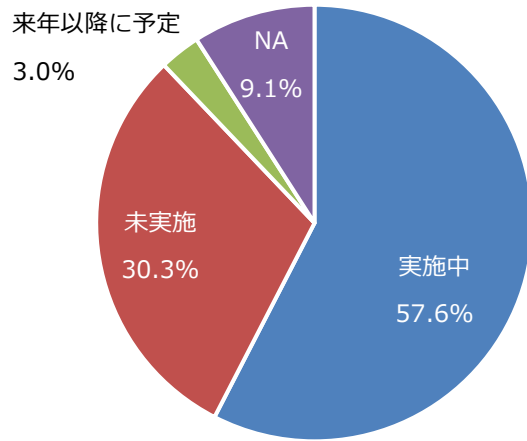




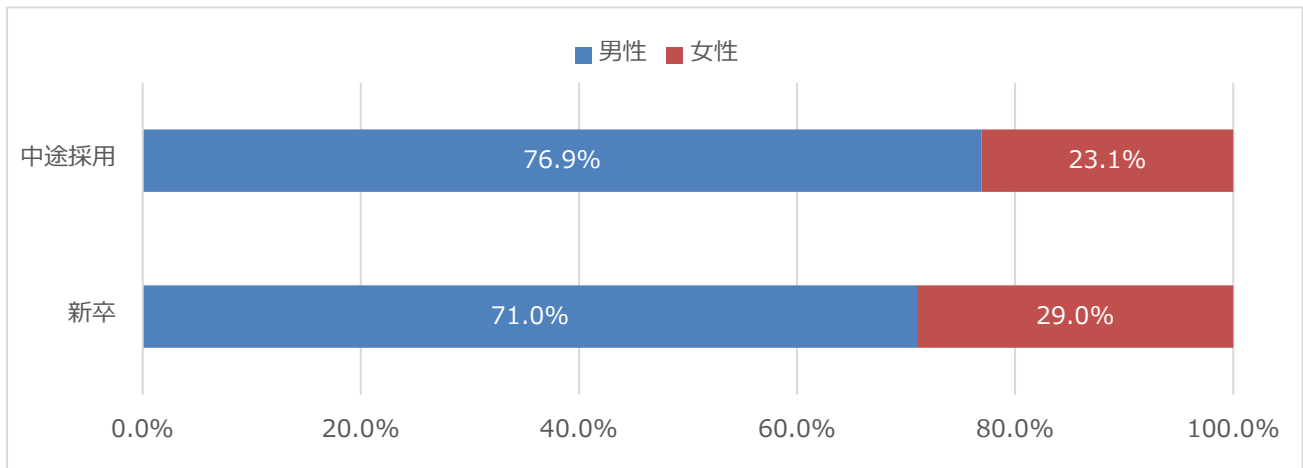
6. 令和4年度採用の実績



7. 現在の新卒採用活動状況



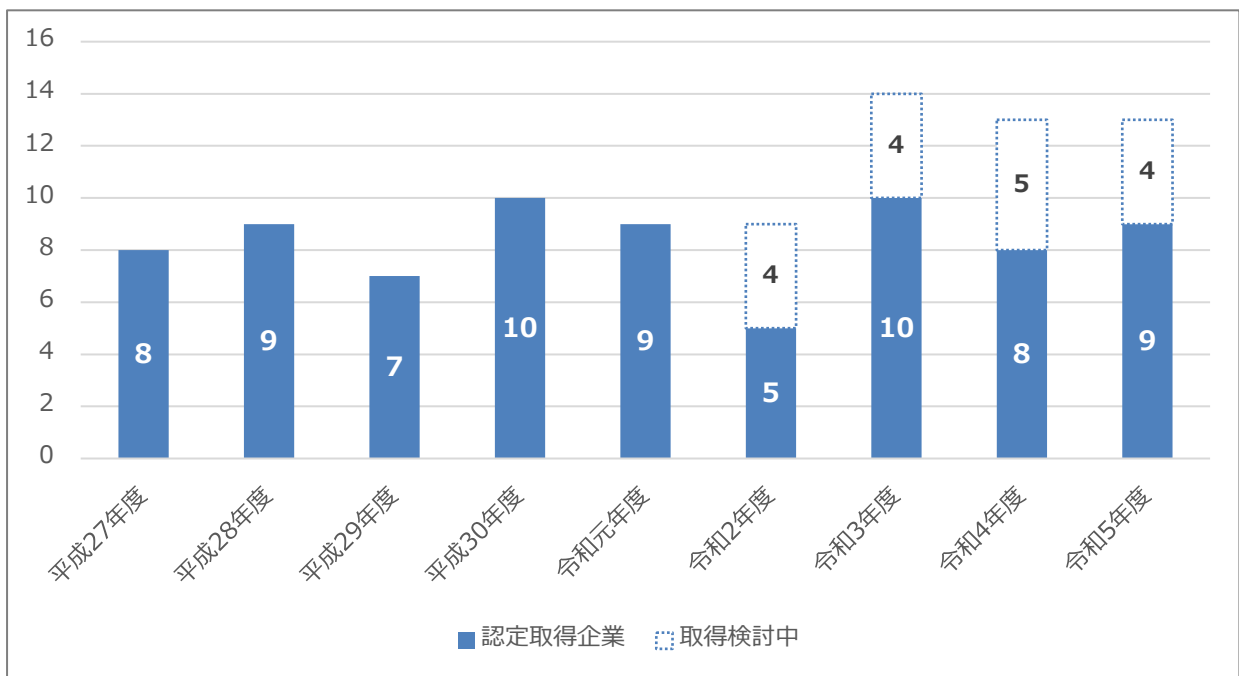
8. 採用実績の男女比率





9. 厚生労働省による認定および活動 令和5年度 実績

- ・くるみんマーク、プラチナくるみん認定 ※1 取得 9社



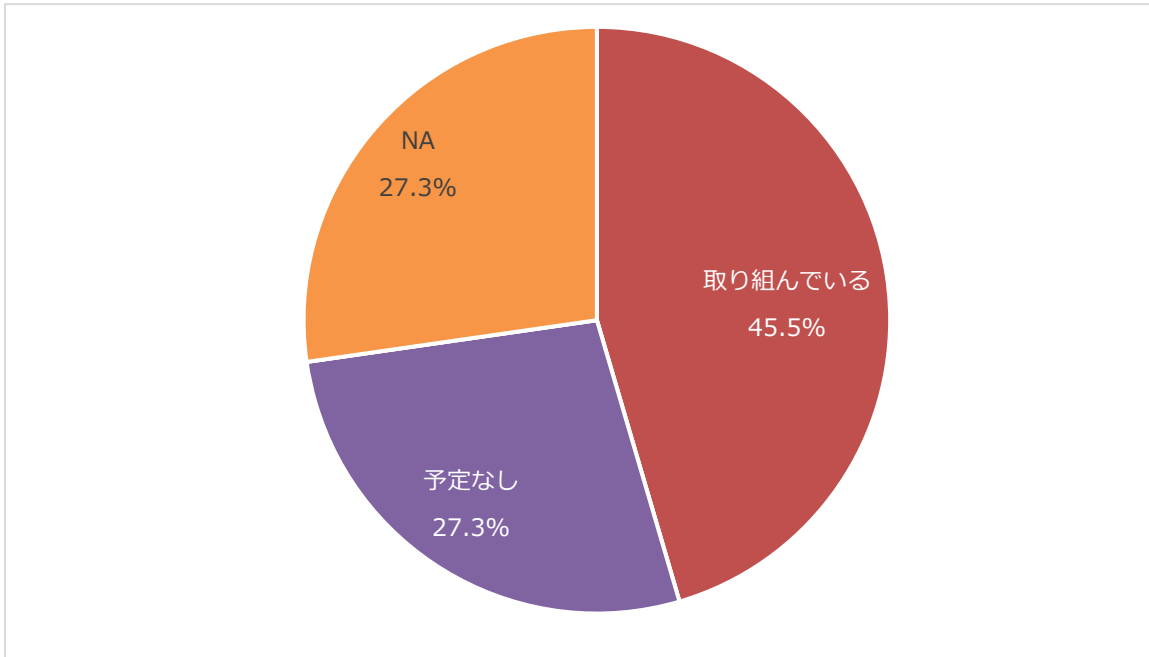
※1 くるみんマーク、プラチナくるみん認定取得…厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として認定された企業がその証として「くるみんマーク」、「プラチナくるみん」マークを使用することができます。学生や求職者がチェックする企業研究の指標の一つ

- ・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

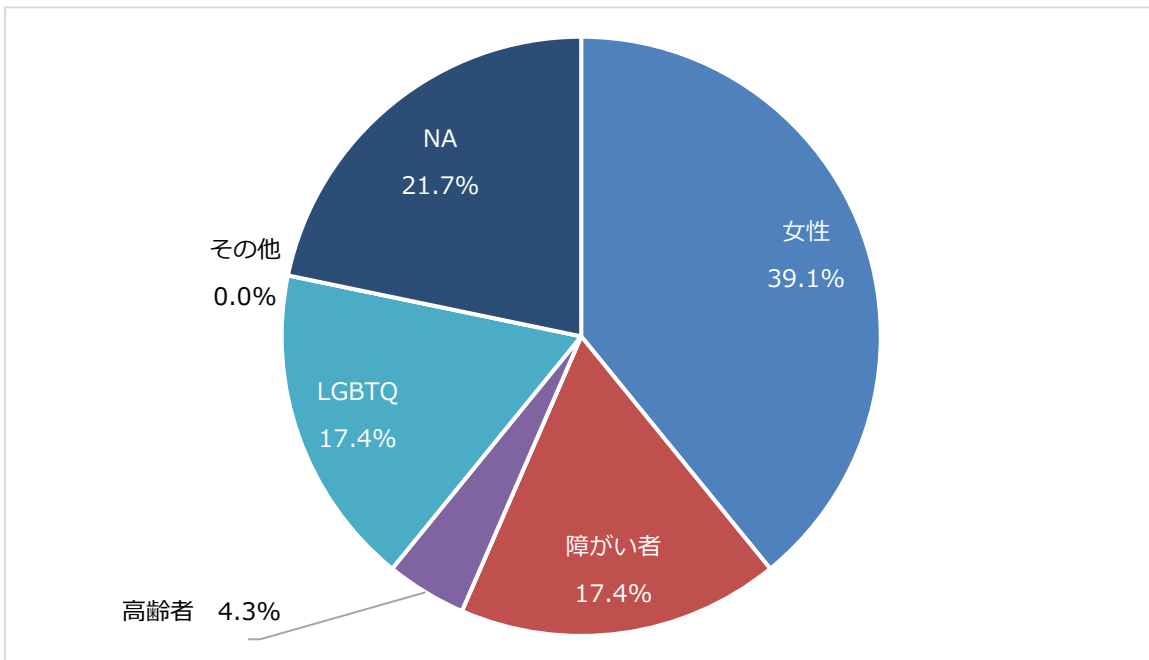
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/



12. ダイバーシティの取り組み状況 n=33



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=33





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

- ・研修による認知度向上や社内への水平展開(キスケ)
- ・人事担当者が、60歳定年予定者に半年前を目途に個別面談を行う(高尾)
- ・新卒や中途等の補充の難しい採用状況下で、各人のライフプランに応じた多様な雇用形態(フルタイム、短時間、有期契約、業務委託等)や就業環境(職場勤務、フレックス、リモート在宅勤務等)の提案(高尾)
- ・新卒・中途採用において、外国籍社員も積極的に選考を行っている(その他)
- ・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)
- ・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)

□女性活躍推進

- ・女性が人生キャリアを描ける環境をつくるためのプロジェクトチームを発足(ひぐちグループ)
- ・60歳定年到達者(女性)嘱託雇用を実施(高尾)
- ・性別・年齢に関係なく管理職を育成するための研修および機会の周知(ビッグ・マリオン)
- ・卵子凍結サービス支援(メーカー)
- ・育休時のeラーニング制度(メーカー)
- ・女性の役職者登用(メーカー)
- ・出産、育児休暇後のケア(メーカー)
- ・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、記者会見司会などに参加(日拓グループ・ホールディングス)
- ・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)

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、制度改定・創設
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)

□障がい者

- ・障害者の就労支援に特化した地元NPO法人と業務委託契約(ABC)
- ・障害に起因する定期通院や障害者手帳に関する行政手続きの際に取得可能な通院休暇(メーカー)
- ・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)

□LGBTQ

- ・LGBT+に関する社外相談窓口の設置(メーカー)
- ・東京レインボープライドへの協賛(メーカー)
- ・管理者対象のLGBTQ研修実施(セントラルグループ)
- ・LGBTQの方に対する制度変更(セントラルグループ)



15. 現在採用している制度・研修など ※順不同

□フレックスタイム制度

- ・前日深夜作業時、翌日13時～出勤(稲沢商会)
- ・会社は、業務の都合により命ずることがある(キスケ)
- ・7:00～22:00の間で変形労働時間制度を実施(マルハン)
- ・就業規則に記載があり、グループ会社では導入、当社への導入は検討中(その他)
- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)

□短時間勤務制度

- ・育児休業等から復帰した従業員と協議の上、期間を定め個別に設定(キスケ)
- ・定時(9時～17時半)とは別に、10時～17時の短時間勤務者(高尾)
- ・育児休業中の社員は、9時～16時の短時間勤務を選択できる(その他)
- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)
- ・小学校就学前の子を養育する従業員のうち、希望する者は所定労働時間について2時間を限度に短縮可(日拓グループ・ホールディングス)
- ・子どもの迎え等による1日8時間未満の就業時間他(メーカー)
- ・【勤務時間の短縮】妊娠・育児・傷病・介護のいずれかを理由として、フルタイム勤務(1日8h)が困難である場合には、1日あたり最大4時間まで勤務時間を短縮することができる制度。※「育児」を事由である場合、子が小学校6年生の終期迄を対象としており、法定を上回る制度(ダイナム)
- ・時間・日数を所定時間、日数より短縮が可(ジャパンニューアルファ)
- ・小学生以下の子を持つ社員に対して1日最大5時間まで短時間勤務を認める(善都)
- ・育児・介護等を理由とし、一定時間の短時間勤務を認める(個別対応)(アンダーツリー)

□時間単位の有給休暇制度

- ・1時間単位で時間有給取得可能(高尾)
- ・就業規則に時間単位での取得を規定し、労使協定を締結(その他)
- ・半日取得可能(ビッグ・マリオン)
- ・4時間単位(午前有休/午後有休)(メーカー)
- ・時間単位の年休取得は、年次有給休暇が発生した日から1年間で5日分を上限とする制度。取得単位は1時間。(ダイナム)
- ・社員のみ半日有給(4時間勤務)制度有(アンダーツリー)

□在宅勤務制度

- ・会社は、業務の都合により命ずることがある(キスケ)
- ・育児中の方などは上長と相談の上許可制で実施
- ・コロナ禍での緊急避難としての在宅勤務は実施しておりました。継続的な導入は、現在も検討中(その他)



- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)
- ・会社全体ではなく、各グループ会社で設定(メーカー)
- ・【テレワーク勤務】会社が指定する社員のうち、要件を満たす者は、会社が承認する範囲で、テレワーク勤務が認められる(ダイナム)
- ・一部専門職にて実施(ジャパニューアルファ)

□サテライトオフィス

- ・店舗の中で使用していない事務所や部屋をリフォームして活用(アサヒディード)
- ・M&Aに伴い、本社・支社勤務が難しい社員のみ特例で認める(アンダーツリー)

□副業制度

- ・副業許可申請書および誓約書を提出し、会社から認められた者(キスケ)
- ・就業規則では、原則禁止しているが、個別申請により、一部解禁(高尾)
- ・副業可否の判断基準あり(メーカー)
- ・会社の許可を得ることで、他に就職したり自己のための営業をすることができる制度(ダイナム)
- ・管理職者は対象外申請を出せば、一定条件で認める(アンダーツリー)

□エリア限定社員制度

- ・勤務エリアを限定した雇用契約(キスケ)
- ・転居を伴わない地域限定社員制度(ABC)
- ・社内資格において転勤のある、なしの区分を設けている(その他)
- ・正社員において、転勤・異動範囲を制限できる制度。Nコースは全国を異動の対象範囲とするが、Bコースは転宅を伴わない範囲での異動に限られる。※コースによって処遇(コース手当)が異なる(ダイナム)

□勤務間インターバル制度

- ・就業規則にインターバル制度を規定(その他)
- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)
- ・11時間のインターバル制度(日拓グループ・ホールディングス)
- ・原則8時間のインターバル制度の導入(ジャパニューアルファ)

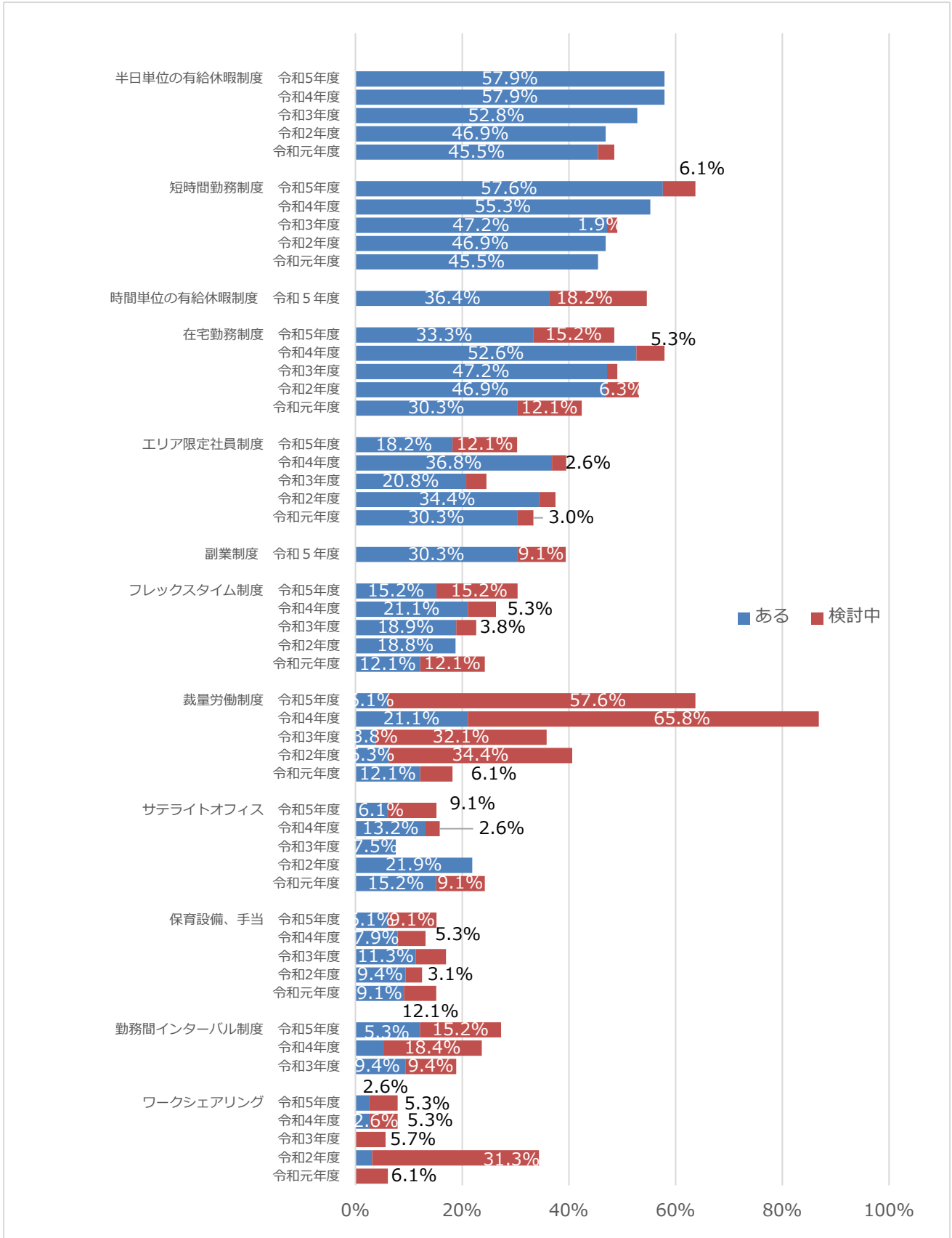
□その他

- ・【シフト制限制度】特定の事由(育児・対象年齢)に該当する従業員は、始業および終業時刻の範囲の選択を申し出ることができる制度。※早番や遅番などのシフト勤務を要する事業所において 就業時間帯を制限できる(ダイナム)



1.6. 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

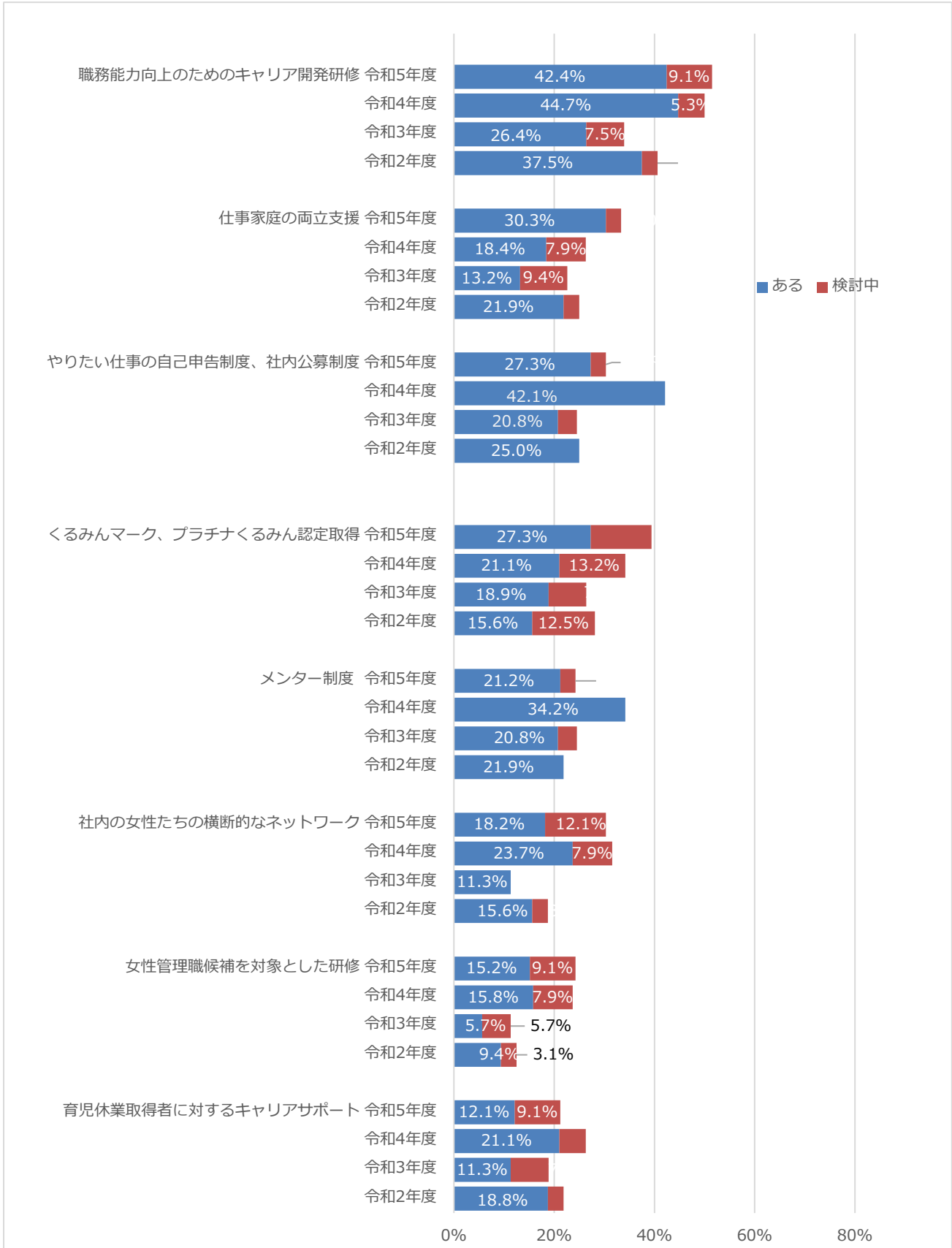


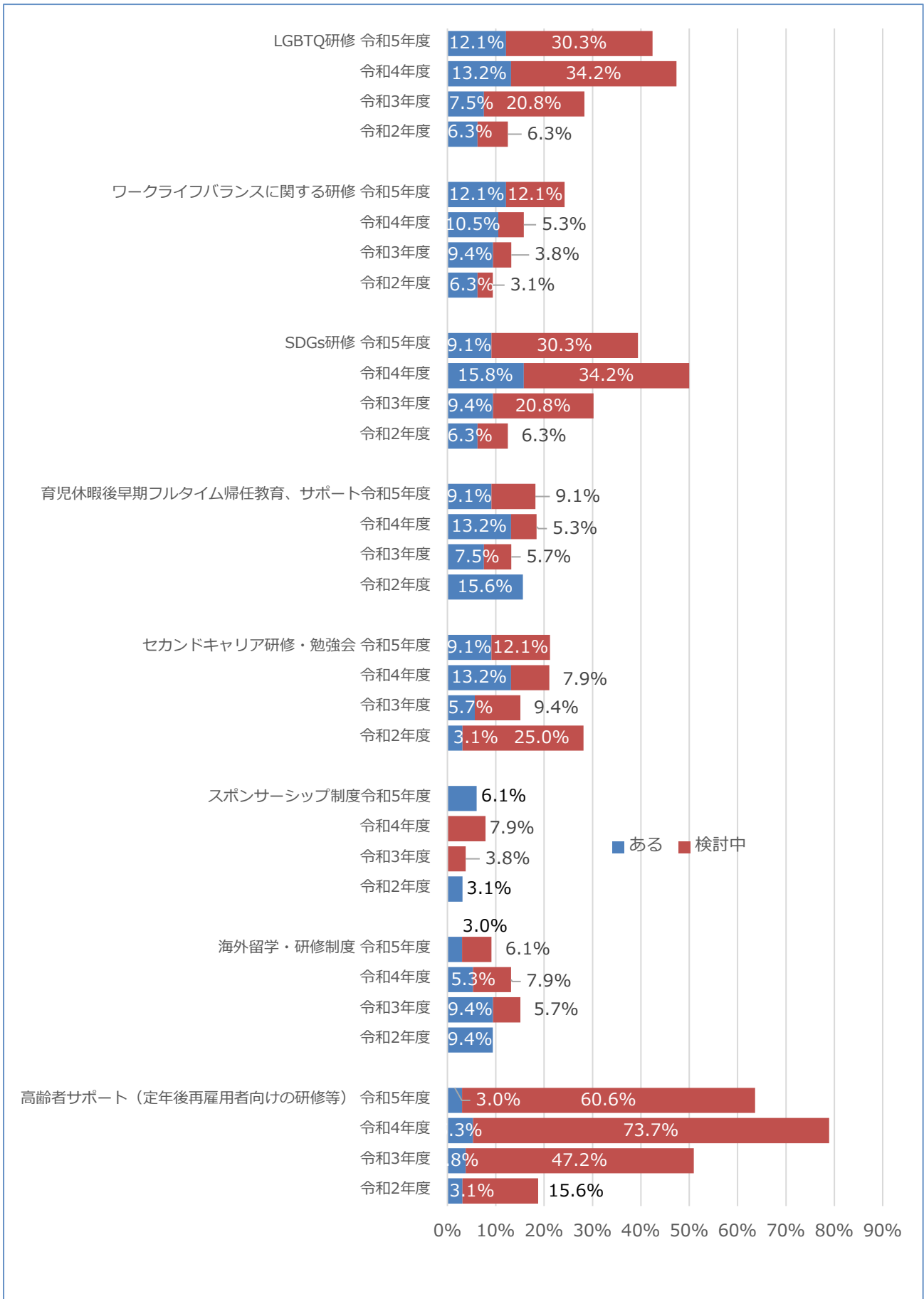


▼教育やサポート体制

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～4年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用



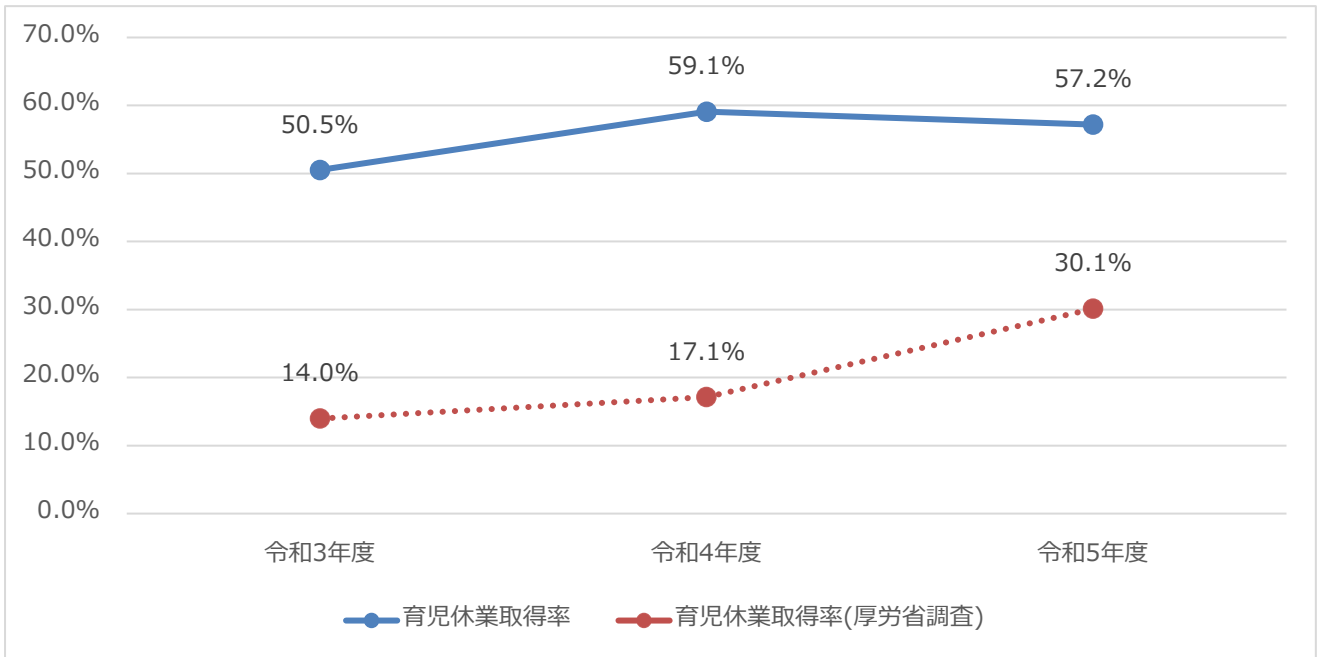




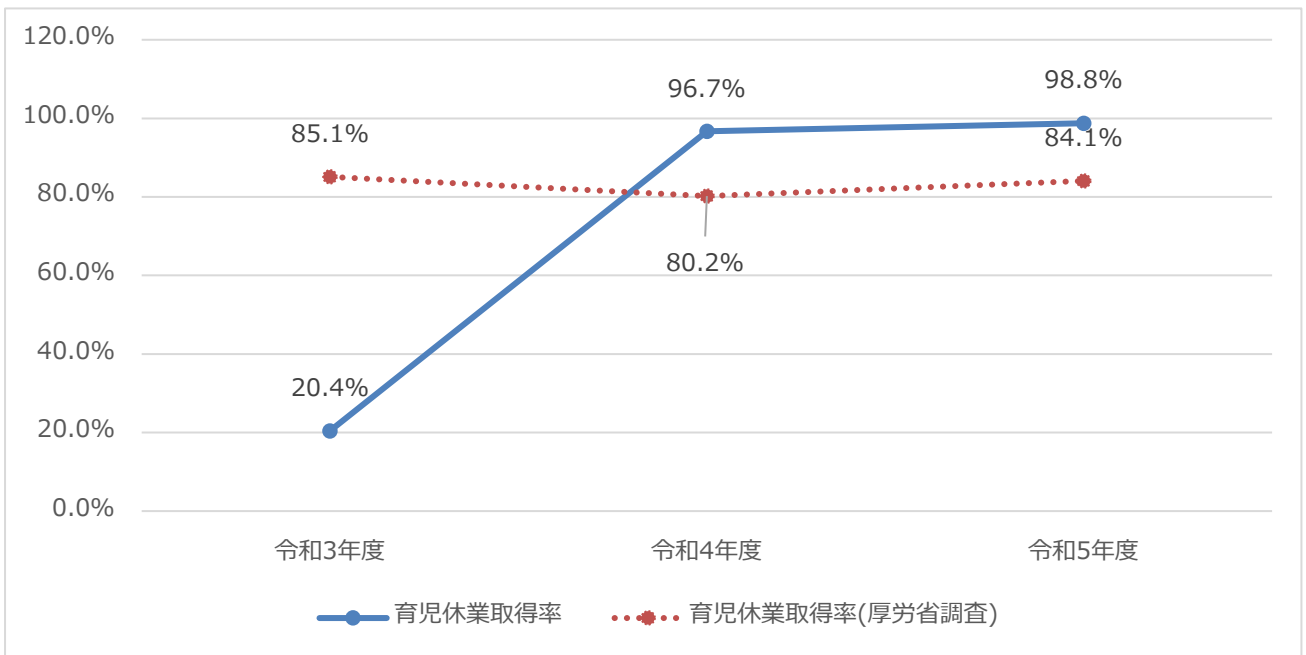
18. 産休、育児休暇の取得率と復職率推移

育児休業取得率 ※2

・男性

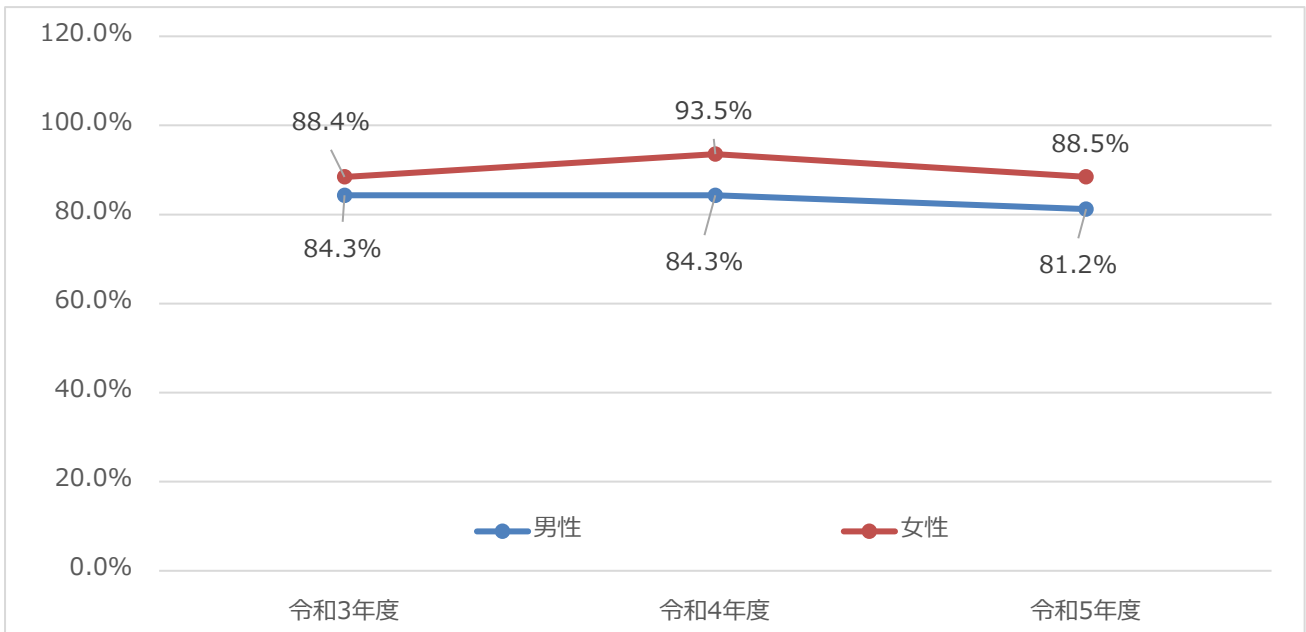


・女性





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

注1) 当該年度1年間の出産者の数・・・①+②

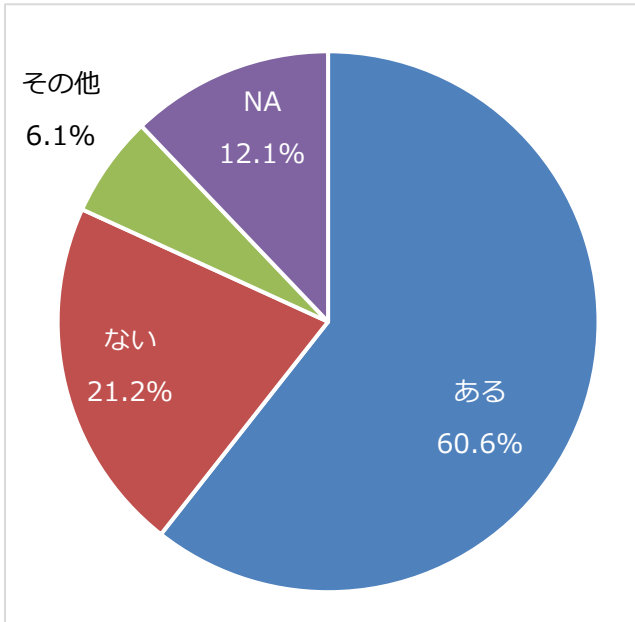
①男性社員の場合は、子女(家族)手当等の支給を開始した社員の数もしくは子供を扶養に入れた社員 ②女性社員の場合は、産休取得者数

※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

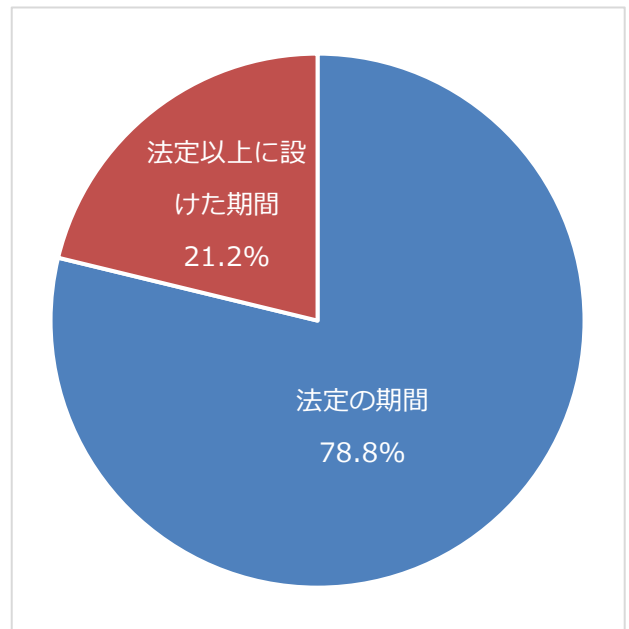
※2、※3の定義と計算式は、厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要より引用

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>

20. 配偶者出産時の男性に対する特別休暇の有無



21. 育休の休暇期間 ※対象は社員





【回答にご協力いただいた企業】

※社名公開可といただいた企業のみ掲載。あいうえお順（株）等省略。

アサヒディード、アンダーツリー、稲沢商会、ABC、オリーブ、キスケ、グランド商事・アドバンス、ゴトー物流、ジャパンニューアルファ、善都、セントラルグループ、ダイナム、高尾、東和産業、トラスト、西の丸、日拓グループ・ホールディングス、ビッグ・マリオン、ひぐちグループ、平成観光、マルハン、森創

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