



令和 6 年度に関する ダイバーシティアンケート 結果概要

令和 7 年 11 月 17 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

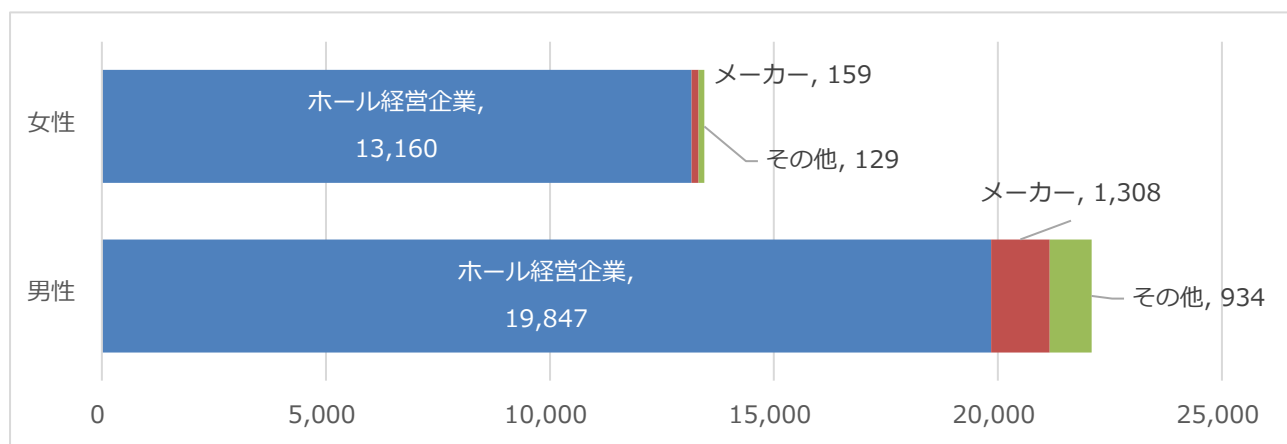
令和7年9月

4.回答状況

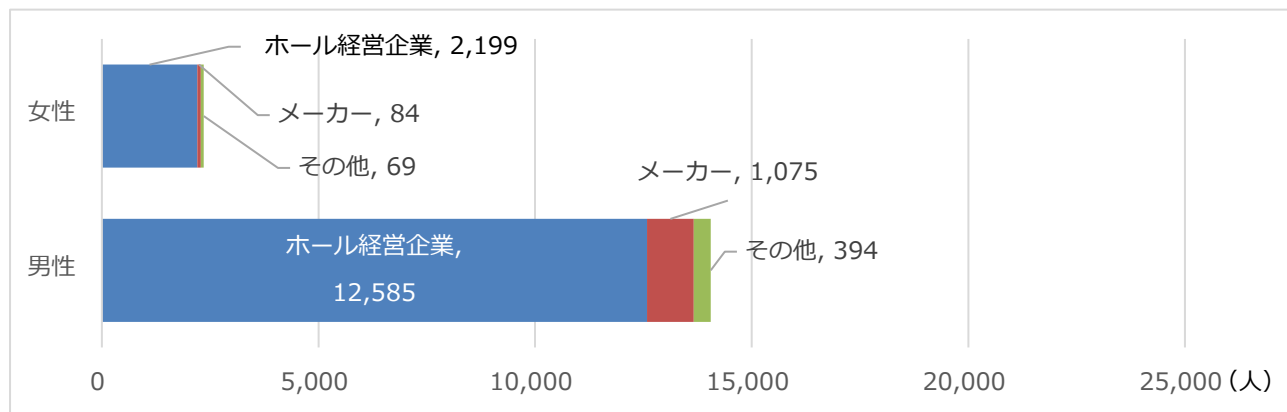
回答数 31社 うちホール経営企業 18社、メーカー 6社、その他 7社

回答企業の令和6年度従業員の状況

・従業員数 合計：35,537人 （うち男性：22,089人、女性：13,448人）



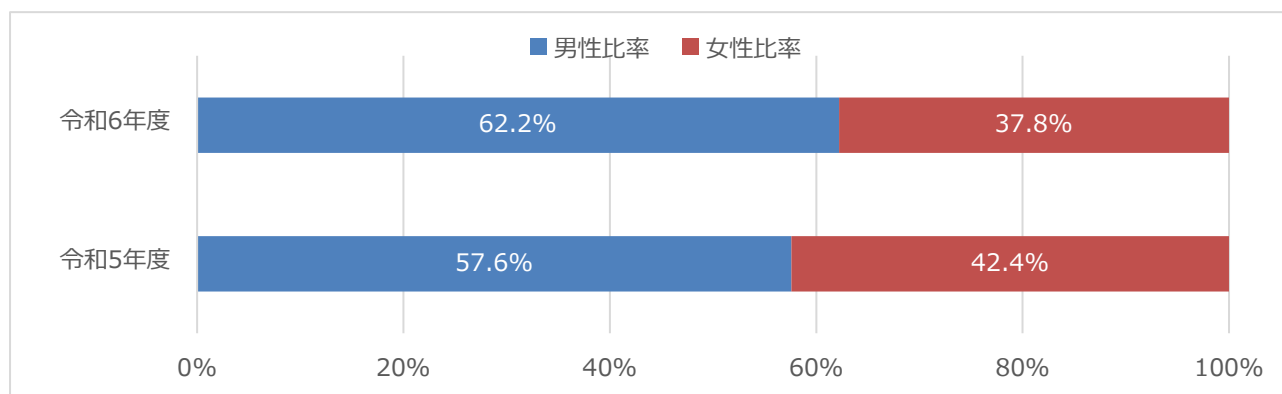
・正社員数 合計：16,406人 （うち男性：14,054人、女性：2,352人）





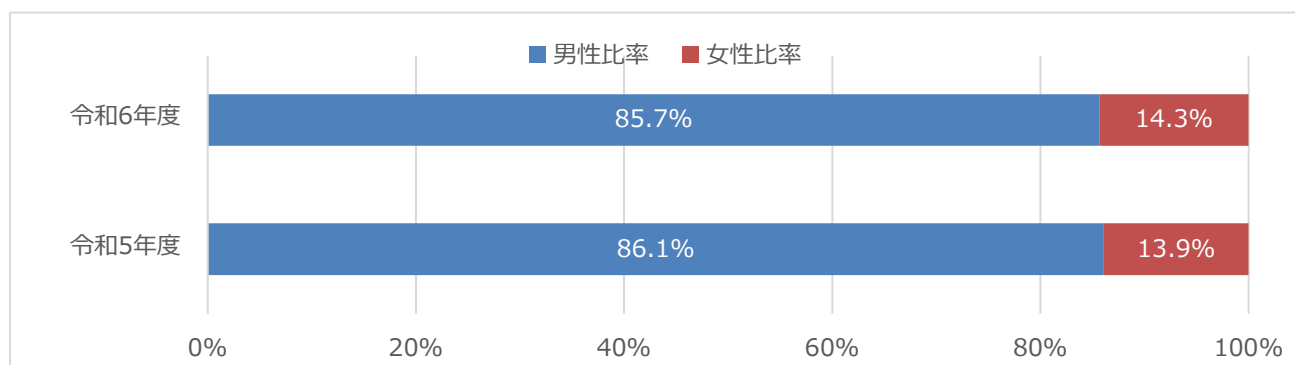
【調査結果】

1. 従業員構成比推移



	令和5年度		令和6年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	17,880 人	57.6%	22,089 人	62.2%
女性	13,160 人	42.4%	13,448 人	37.8%
合計	31,040 人		35,537 人	

2. 正社員構成比推移



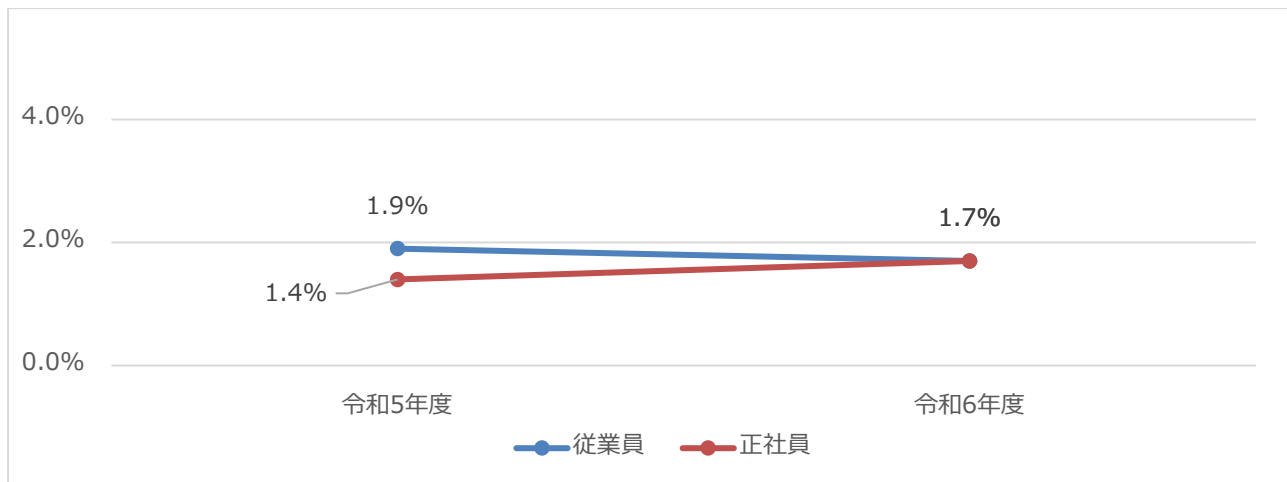
	令和5年度		令和6年度	
	人数	構成比	人数	構成比
男性	14,113	86.1%	14,054	85.7%
女性	2,279	13.9%	2,352	14.3%
※1 厚労省調査 女性比率		27.3%		27.6%
合計	16,392 人	—	16,406 人	—

※ %＝合計数に対する比率

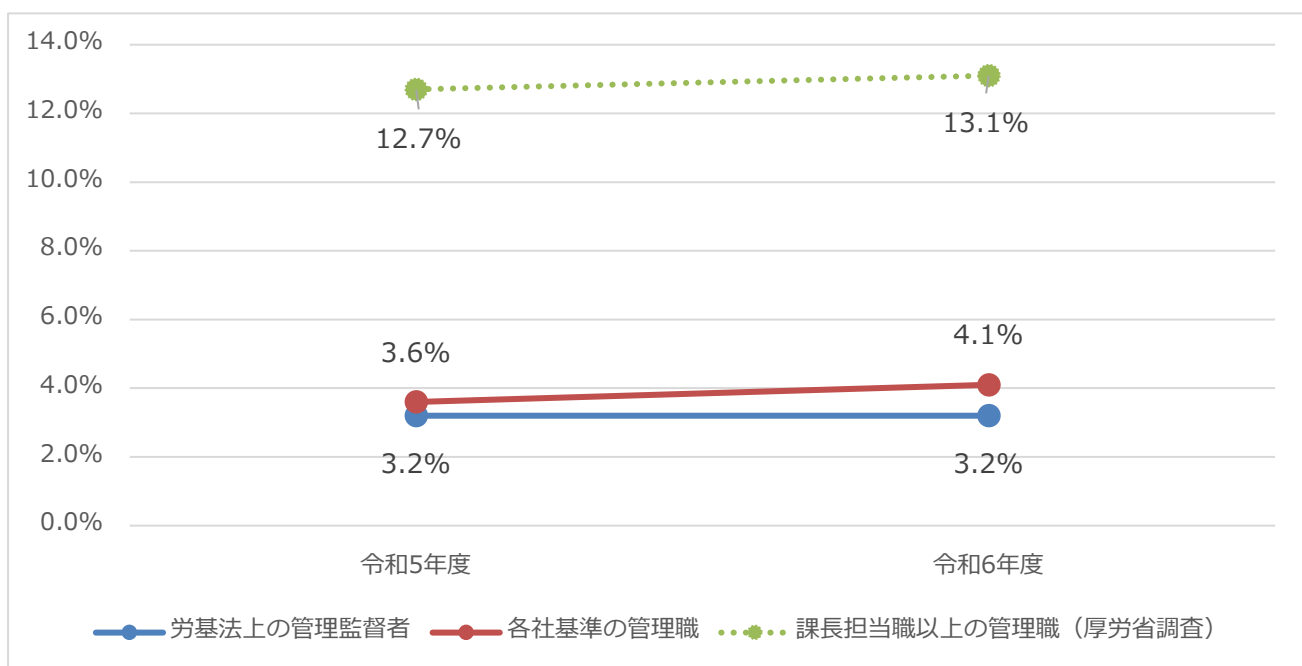
※1：令和6年度雇用均等基本調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/06.pdf>



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6年度雇用均等基本調査」の結果概要 より

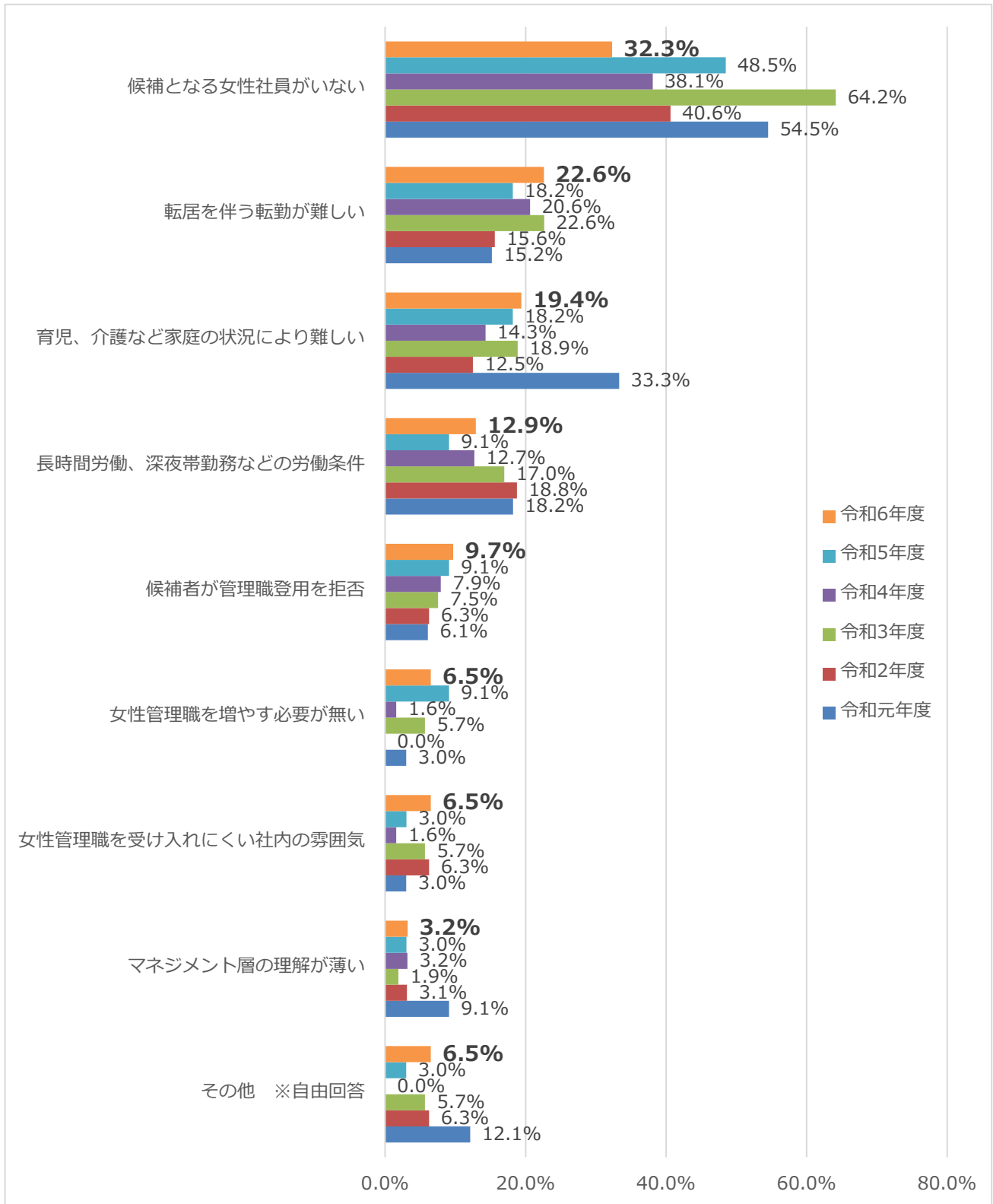
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/06.pdf>



5. 女性管理職がない理由

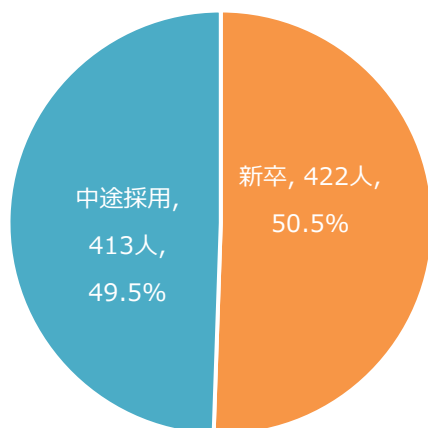
※複数回答

※令和元年度～令和5年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

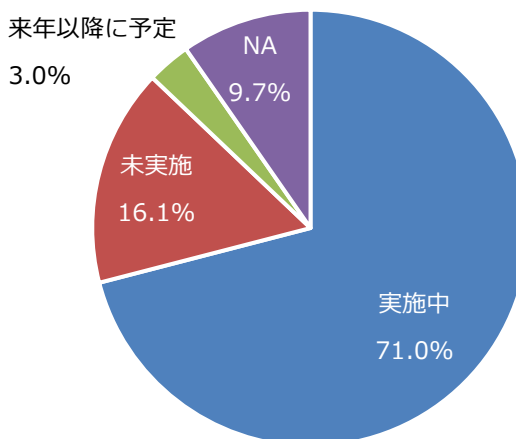




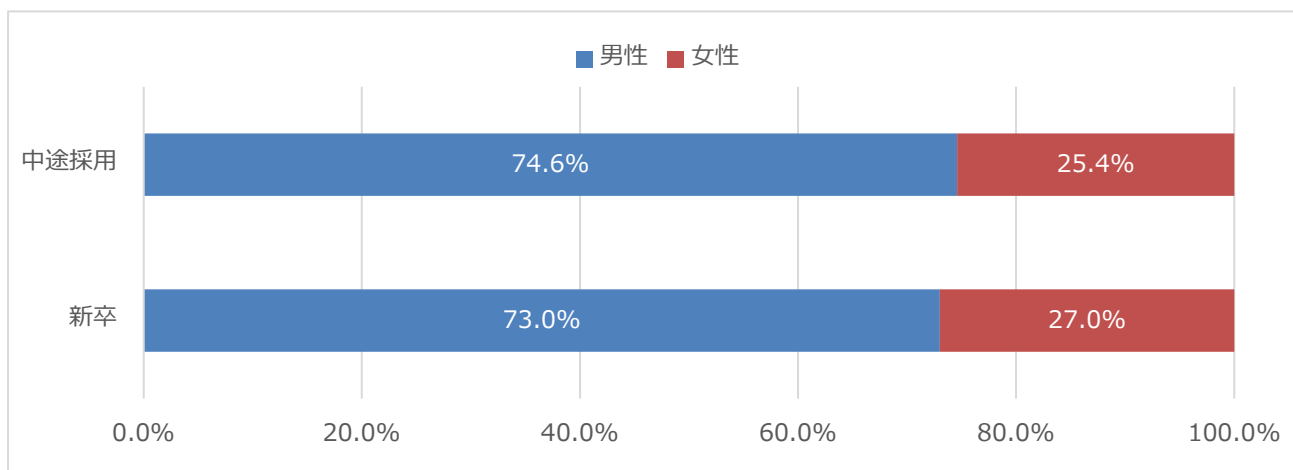
6. 令和6年度採用の実績



7. 現在の新卒採用活動状況 n=31



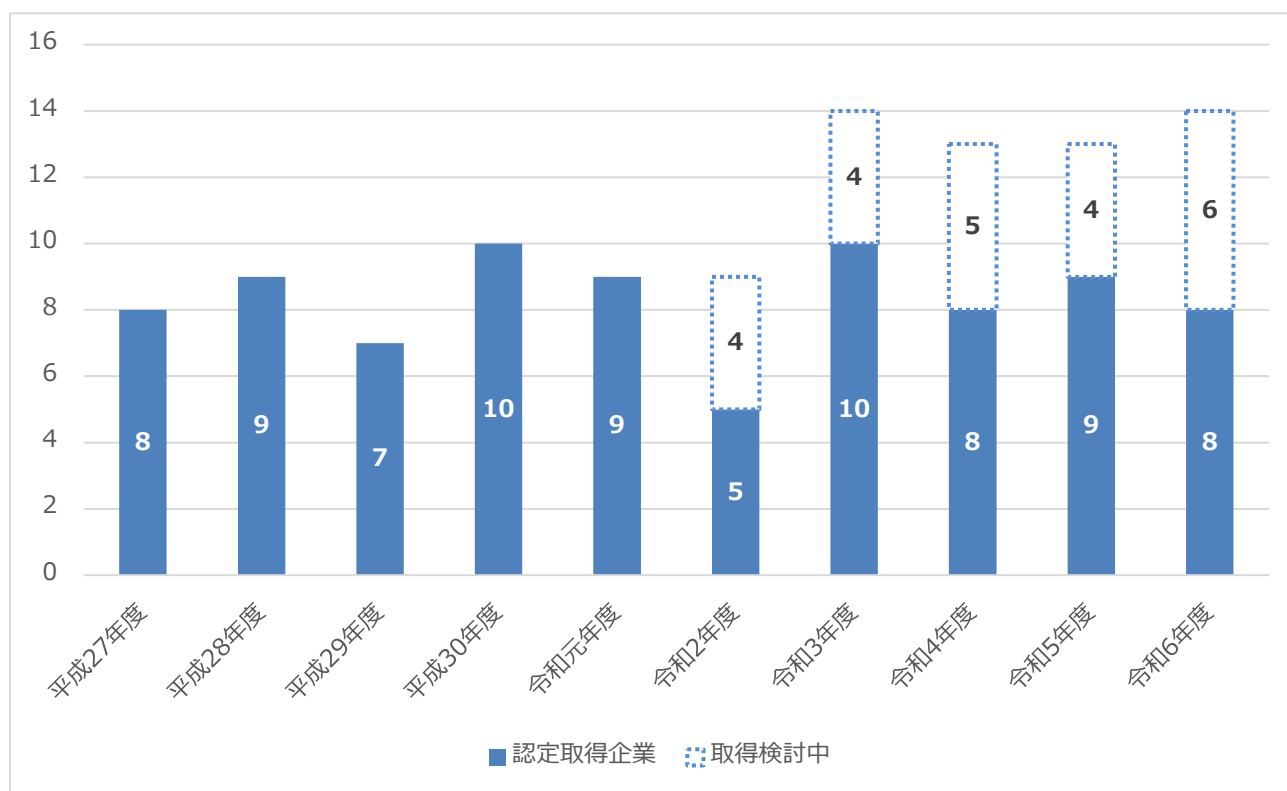
8. 採用実績の男女比率





9. 厚生労働省による認定および活動 令和6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



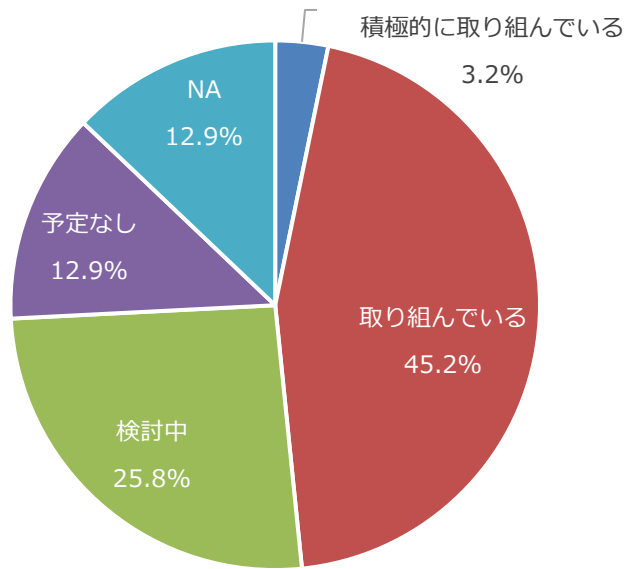
※1 くるみんマーク、プラチナくるみん認定取得…厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として認定された企業がその証として「くるみんマーク」、「プラチナくるみん」マークを使用することができます。学生や求職者がチェックする企業研究の指標の一つ

- ・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

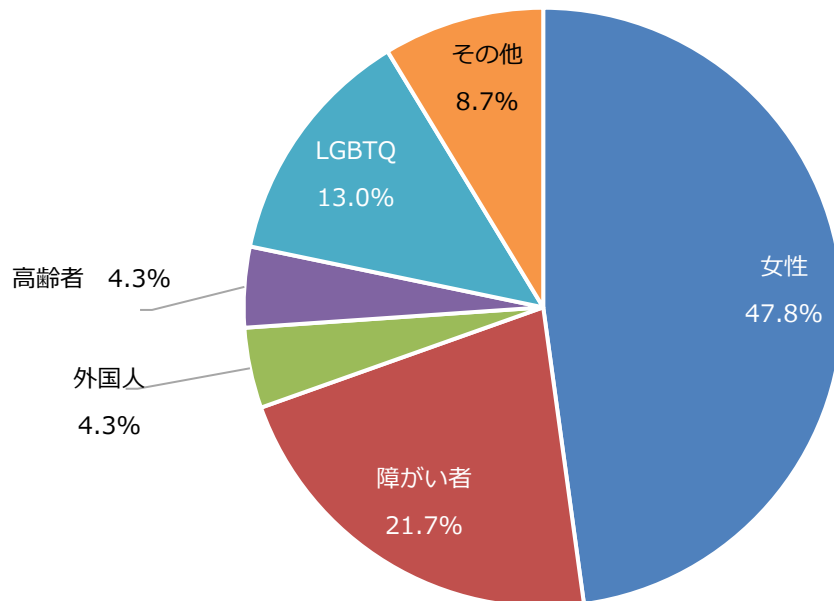
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/



1 2. ダイバーシティの取り組み状況 n=31



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=15





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

- ・2021年4月、ダイバーシティ推進プロジェクトチームの立ち上げ
女性管理職の輩出（教育、就業環境の整備）、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）、心理的安全性の高い組織づくり（オータ）
- ・ダイバーシティ推進プロジェクトの立ち上げ（ホール）
- ・制服を男性女性共通の内容に変更（西の丸）
- ・育休復帰後の選択勤務制度の導入（玉屋）
- ・制度改定（半休制度・早番限定社員の職位上限撤廃・女性活躍交流会など）（ホール）

□女性活躍推進

- ・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）
- ・女性活躍を目的とした研修を実施
プロジェクトを立ち上げ、月1回のMTGを実施し会社の制度や風土の改革を目指す（キスケ）
- ・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（三宝商事）
- ・女性活躍推進のための研修実施（ホール）
- ・【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、育児休業制度の周知）、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）
- ・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）
- ・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）

□障がい者

- ・障がい者の就労支援に特化した地方NPO法人と業務委託契約（ABC）
- ・障がい者雇用促進のための会社説明会実施（ホール）
- ・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）
- ・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）

□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）

□外国人

- ・新卒・中途採用において、外国籍社員も積極的に選考を実施（その他）



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

- ・7:00～22:00 の間で変形労働時間制度を実施(マルハン)
- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)
- ・就業規則に記載があり、グループ会社では導入済みで、当社への導入は検討中(その他)

□短時間勤務制度

- ・育児・介護に係るもので本人からの申請により取得可能(正栄プロジェクト)
- ・育児、介護を理由に従業員が申請することで、労働時間を6時間に短縮できる。また、6時間、6時間30分、7時間、7時間30分と時間選択制を導入(オータ)
- ・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を短縮できる(日拓グループ・ホールディングス)
- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)
- ・育児・介護休業法で義務化されている内容, 時短営業日の所定労働時間の短縮(ABC)
- ・育児短時間勤務, 介護短時間勤務(ホール)
- ・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)
- ・【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、法定を上回る制度となっている。(ダイナム)
- ・短時間正社員規程(対象者抜粋) ①育児および家族の介護を行う場合 ②自己啓発を希望する場合 ③疾病または傷病によりフルタイム勤務が困難な場合 (プローバ)
- ・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)

□時間単位の有給休暇制度

- ・半日単位の有給休暇が取得可能(ビッグ・マリオン)
- ・半日単位の有給休暇制度(ホール)
- ・【時間単位の年休取得】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)
- ・社員限定(プローバ)
- ・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)

□在宅勤務制度

- ・継続的な導入は、現在も検討中(その他)
- ・人事制度としては無いが、実際は本社スタッフの在宅勤務が認められている(オータ)
- ・本社のみ制度あり(ホール)
- ・一部専門職にて実施(ジャパンニューアルファ)



- ・【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)
- ・コロナ禍以降に対応 (プローバ)
- ・従業員からの要望に応じて実施(ビッグ・マリオン)

□保育設備、手当

- ・育児労働者 勤務補助金, マタニティ制服補助金(プローバ)

□副業制度

- ・事前申請制かつ週 40 時間以内(正栄プロジェクト)
- ・一部のカンパニーのみ対応(マルハン)
- ・許可制による(ジャパンニューアルファ)
- ・【副業制度】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)

□エリア限定社員制度

- ・全国転勤可、指定エリア内での転居可、転居を伴う異動なしの3種類(正栄プロジェクト)
- ・全国勤務には別途手当が支給される(オータ)
- ・勤務エリアを指定して勤務可能(日拓グループ・ホールディングス)
- ・転居を伴わない地域限定社員制度(ABC)
- ・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)は異なる(ダイナム)
- ・職群体系にて地域限定制度(プローバ)
- ・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)

□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(ジャパンニューアルファ)
- ・本来の残業時間を、別日で相殺(プローバ)

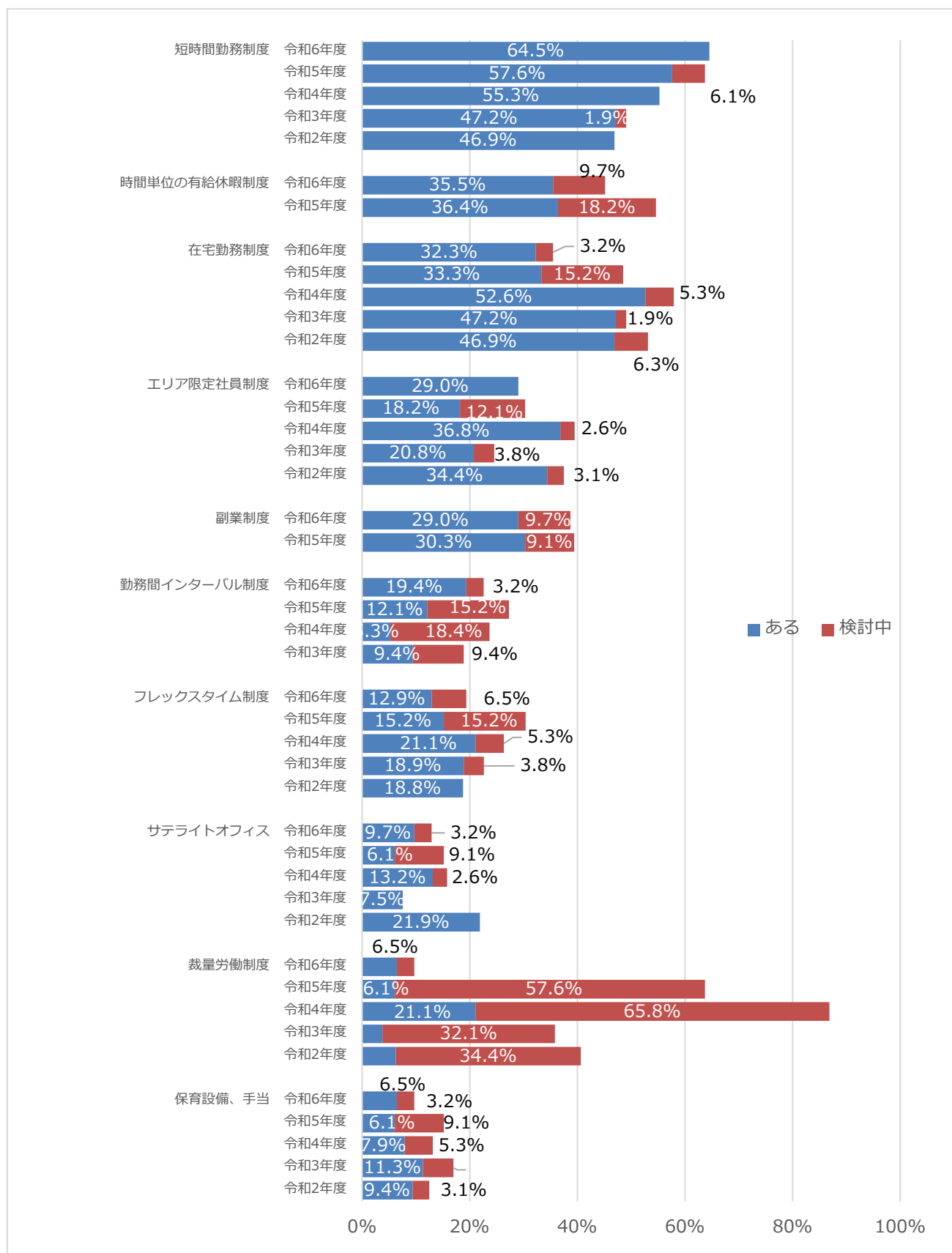
□その他

- ・【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、土日祝などのシフト勤務を要する事業所において、就業時間帯や勤務曜日を制限できる(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

※令和2年度～5年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用

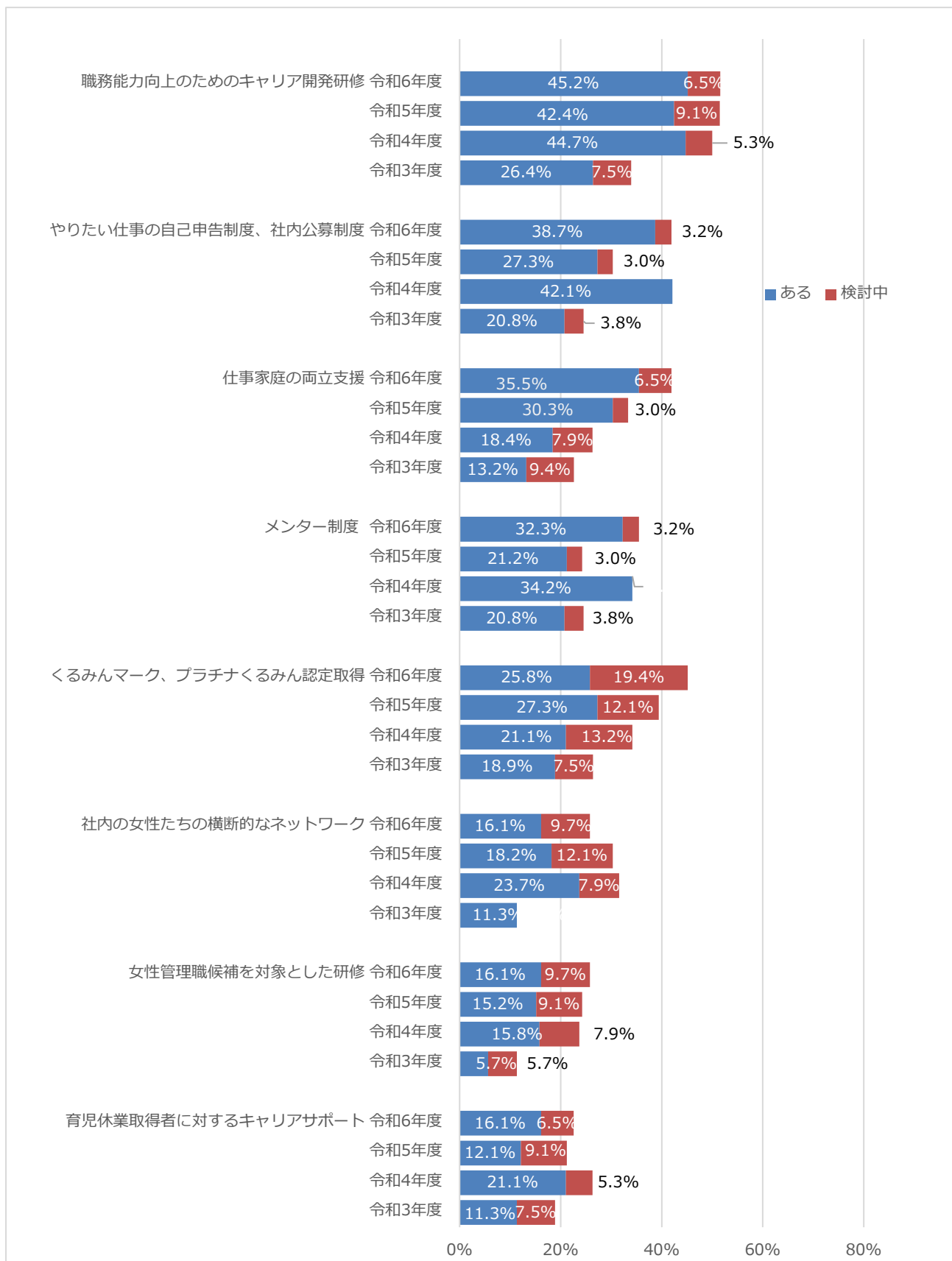


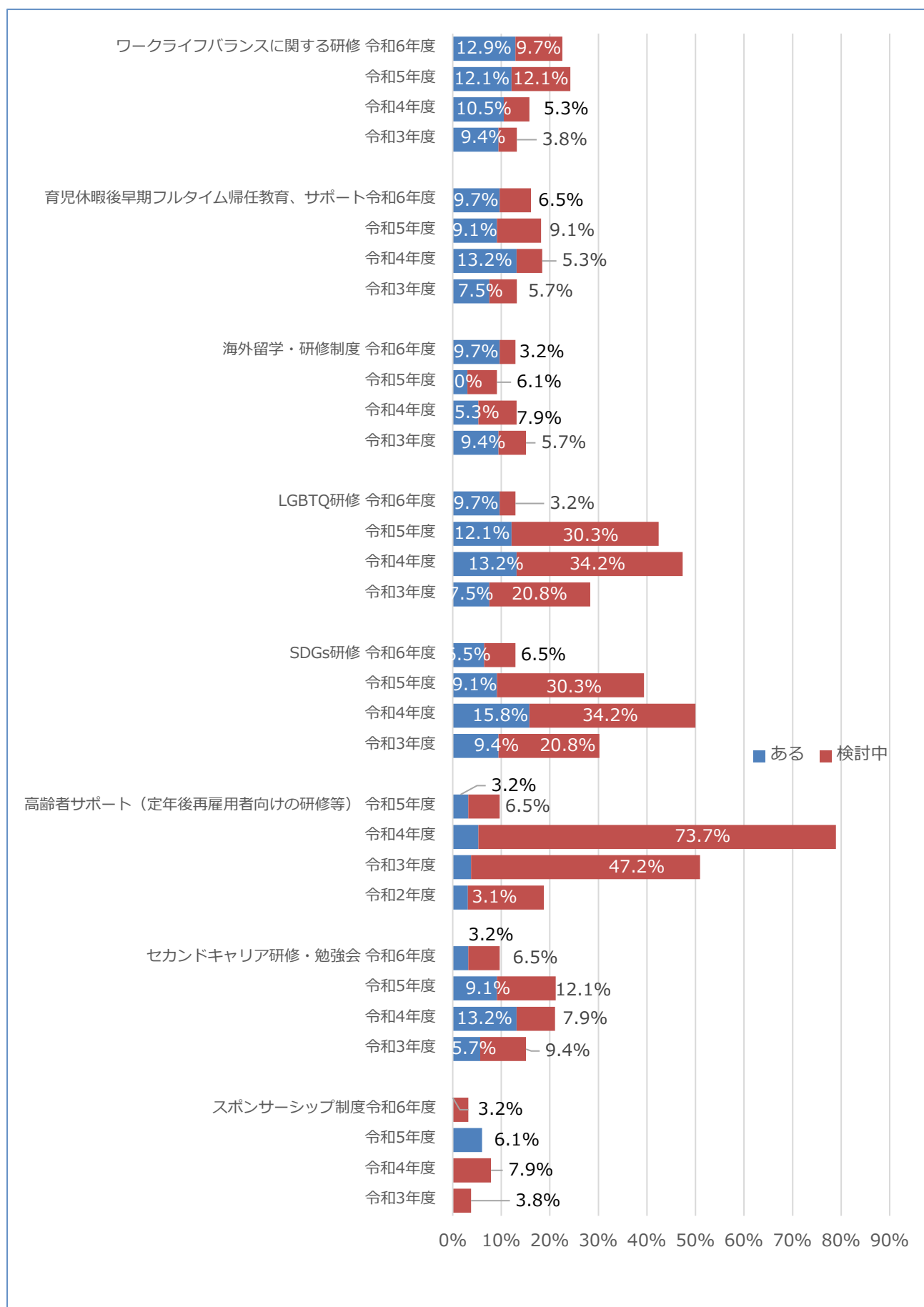


▼教育やサポート体制

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3年度～5年度の値は、過去の調査結果を参考値として使用



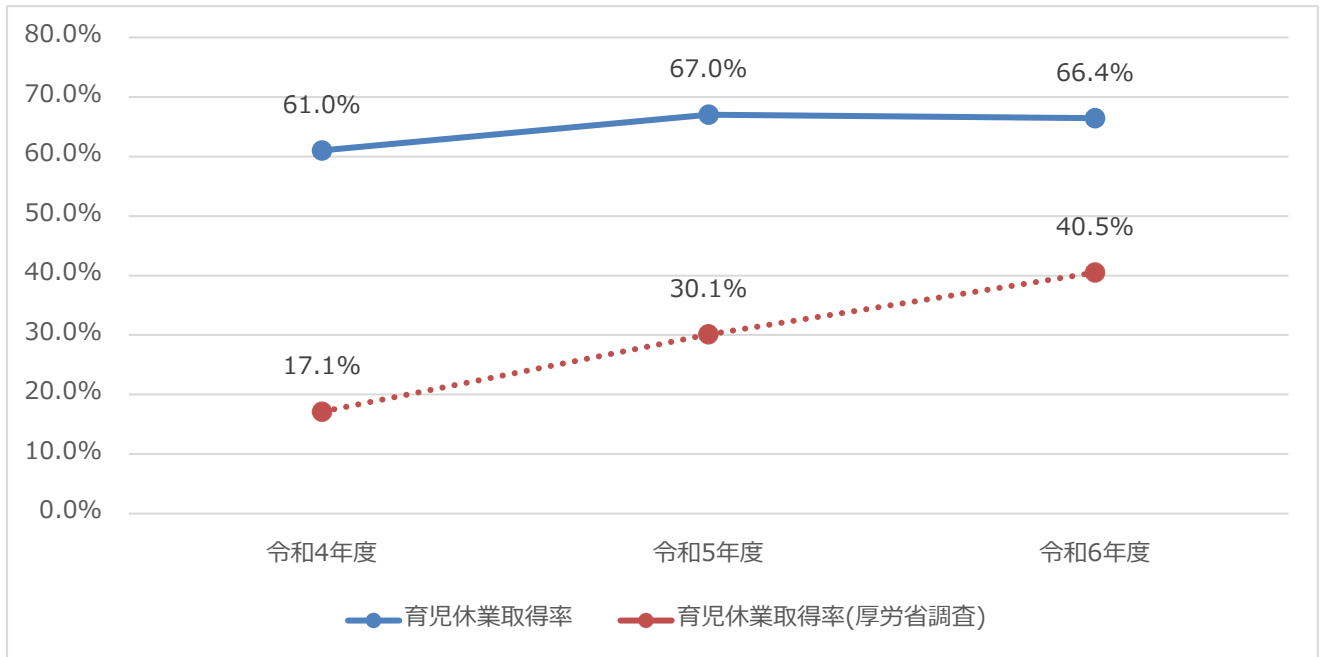




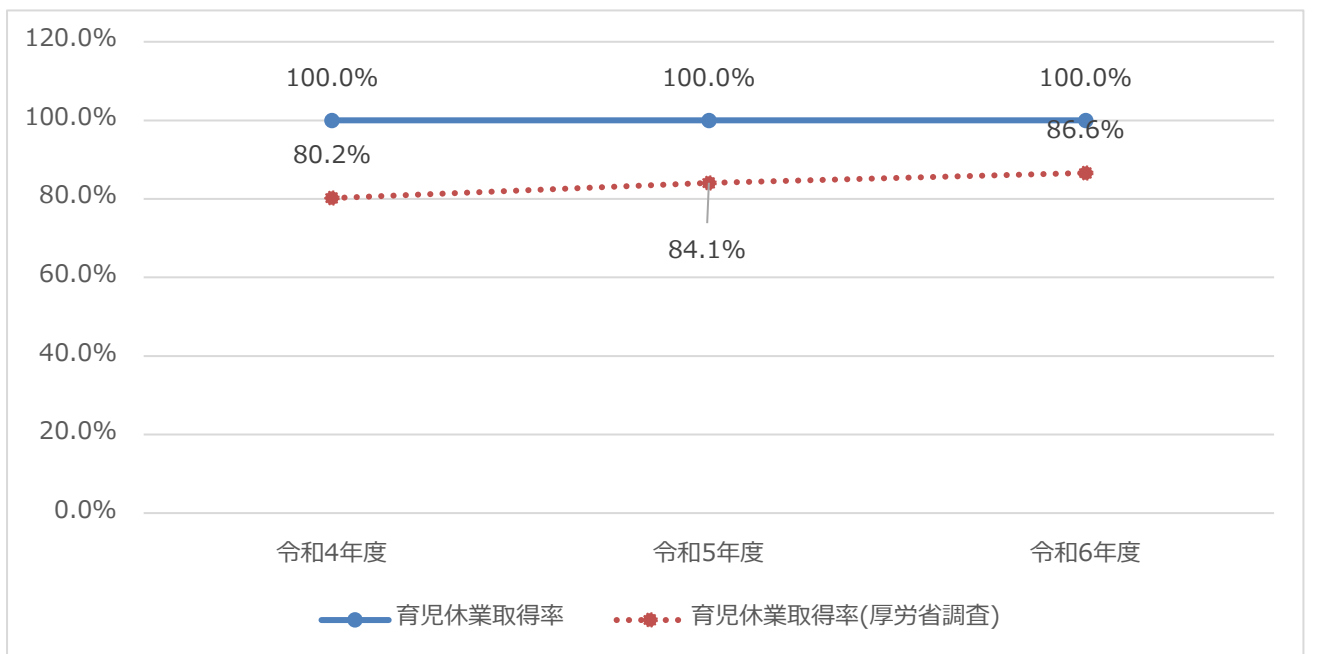
18. 産休、育児休暇の取得率と復職率推移

育児休業取得率 ※2

・男性

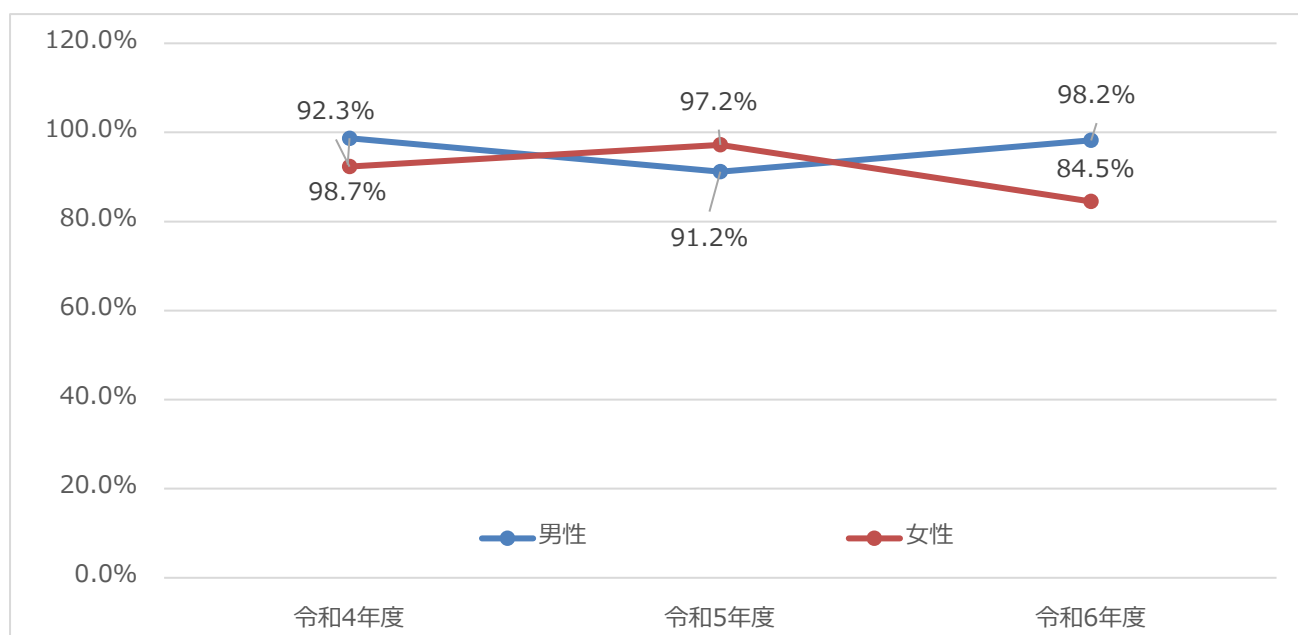


・女性





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

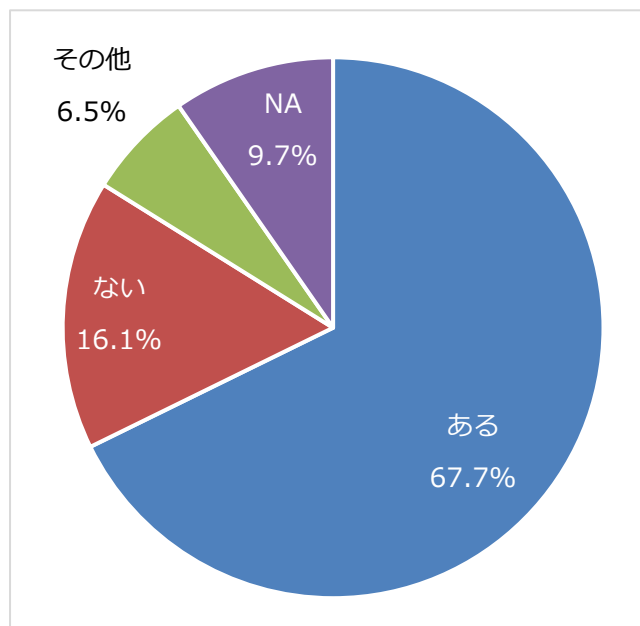
①男性社員の場合は、子女(家族)手当等の支給を開始した社員の数もしくは子供を扶養に入れた社員 ②女性社員の場合は、産休取得者数

※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

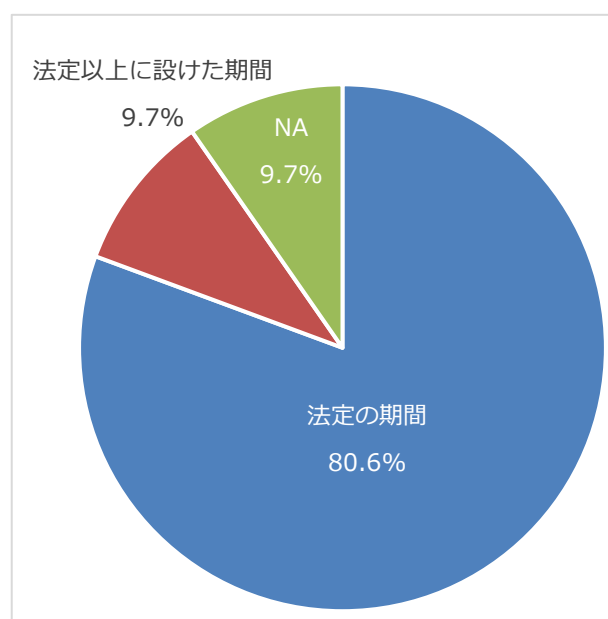
※2、※3の定義と計算式は、厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」の結果概要より引用

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/06.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、稲沢商会、ABC、オータ、三宝商事、ジャパンニューアルファ、ダイナム、玉屋、西の丸、日拓グループ・ホールディングス、ビッグ・マリオン、プローバ、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