

広報調査委員会

11月6日
本部会議室
出席委員等12人

広報対応の仮想テーマ協議

来年2月のフォーラム

来年2月に開催が予定されている「第3回広報担当者フォーラム」の内容の検討、「ファンアンケート調査2018」の進捗状況、会員企業の女性社員らの職場環境実態などを調査した「女性活躍推進アンケート」の集計結果の報告などが行われた。

広報担当者フォーラムは、日遊協会企業の実務者向けに行われている研修会で、これまで2回開催され、広報の概念、アプローチの考え方、危機管理などを講義やワークショップを通して学んできた。

第3回目については、これまでの話し合いで、講師を前回に引き続いて元IBM広報担当の佐藤敬臣氏に依頼

すること、テーマはリスク管理を中心に据えることが決まっていた。この日の協議では、そうした前回までの話し合いを踏まえて、第2回フォーラムで好評だったワークショップ「リスク発生に伴う記者会見シミュレーション」を継続して行うにあたって、そのテーマ決めや、フォーラム全体の構成を詰める作業を行った。記者会見シミュレーションのテーマ案については事務局から「地震が発生した」「自社が原因の火災が発生した」「パワハラ、セクハラを受けた従業員・社員が、それを告発した」など14本が提案され、その絞り込みが行われた。

講演の時間を考慮に入れると、シミュレーションに必要なテーマは2〜3本程度となるが、委員からは佐藤講師との協議を経て選んでいくのが望ましいとされ、細かい内容については、佐藤講師を交えた委員会内のフォーラムWGと

の打ち合わせのなかで調整を行うことが決まった。また、協議の中では、「業界で記者会見を行った企業はほとんどいないのではないか」「パチンコホールにとってクレームやインターネット、SNSなどによる風評被害は日常すぎて、基本的には無視しているところがほとんどなのではないか」などという意見があり、記者会見ありきにはせず、佐藤講師の意見を盛り込みながらワークショップの内容を軌道修正していくことが承認された。

アンケート協力企業33社

「ファンアンケート2018」についてはアンケートを実施する協力企業が、11月6日現在で33社集まっていることが報告された。

女性活躍推進フォーラムin東京 第3回

企画の完成めざし討議 来年1月24日に4組がプレゼン

今年度第3回の「女性活躍推進フォーラムin東京」が11月21日、日本橋三洋グループビル会議室で開かれた。会員企業13社から女性正規社員18人が、前回（9月13日）に引き続き参加した。

業界の先輩社員が講演

最終回（来年1月24日）にプレゼン

ファンアンケートは、来期以降の継続について見直しも含めて検討されているが、この日の話し合いでは、ホール来店客に対する直接対面方式の意識調査であることなどその意義についても指摘された。次回以降の委員会では、アンケートの精度を上げる方法を検討するとともに、その他の企画も視野に入れながら継続審議することとなった。

女性活躍推進アンケートについては、回答の傾向などが報告された。また、回答社数が前回の41社から23社へと極端に減っていることについて、「原因については明確にわかっていない」とされながらも、来年の協力要請方法の見直しなどが提言された。

今年度第3回の「女性活躍推進フォーラムin東京」が11月21日、日本橋三洋グループビル会議室で開かれた。会員企業13社から女性正規社員18人が、前回（9月13日）に引き続き参加した。

女性社員たちの企画のプレゼンを聞く。企画は「自社に持ち帰って実現可能な内容」が求められている。参加者たちはプレゼンについて、「あなたの提案は、『誰に』伝え、『何を』理解して欲しいのか、『何で』納得してもらえるのか、『どうしたら』行動してもらえるのか——」を考えて行っていく」とアドバイスを受け、企画の練り上げに集中した。

業界先輩社員の講演では、(株)マルハン八千代東店(千葉)店長の五

人材育成委員会

11月21日
日本橋三洋グループビル会議室
出席委員等13人

企画の採点法等確認

女性活躍推進フォーラム

2つの女性活躍推進フォーラムの今年度最終回(in九州が12月13日、in東京が来年1月24日)に向けて、各グループが行う企画のプレゼンテーションの段取り、評価の目安・方法などを改めて確認した。両フォーラムとも最終回には女性社員を派遣した企業の総務・人事担当者が招かれて企画のプレゼンを聞く。さらにその場の全員が各企画内容を評価して投票を行い、最

十嵐清香氏が登壇した。五十嵐氏は2012年に同社人材開発部OJT推進課のチーフとして活躍していたとき、日遊協人材育成フォーラムに出席して、「女性が活躍できるポジションの提供方法」と題して講演したことがある。

五十嵐氏は現在店長に昇格して1年目。まず、マルハン入社時、パチンコに興味はなかったが「人間関係による退職は絶対にしたくない」と決意したこと、北海道でのマネージャー時代、サービスマン

優秀賞を決めることになっている。

会員企業の総務・人事担当者を対象に、来年2月7日に開催予定の人材育成フォーラムの内容を協議した。テーマは①評価制度 ②ベテラン社員の活性化——で、これに沿って講演者を検討した。

来年度の事業計画を検討した。店長・管理職能力開発講習、女性活躍推進フォーラムin東京、及びin九州は、今年度に引き続き実施を確認した。今年度はこのほか広報調査委員会との合同企画・女性活躍調査と人材育成フォーラムが行われたが、両者の継続についてもとくに異論は出ていない。

バイザー・プロジェクトへの参加をきっかけとして間接部門に移動した時代、

キャリアアップして店長を目指した店長研修生時代を振り返った。

「今のお店は建物としては古いが、地域に愛され、お客様に長く来てもらえるよう心がけている。お客様のわがままに聞こえるようなニーズにもできるだけ応えていく。また、お客様に何かお返しができないかと思っており、地域貢献活動を探して実行するようにしている。それとは別に会社にも何か貢献したいと思っており、まずは店長として貢献したい」と現在の思いを述べた。

37歳で結婚。「仕事との切り分けは難しい。仕事7、プライベート3ぐらいと自分では思っているが、周りは仕事9だと見ているかも。でもパートナーは理解して応援してくれている。今が一番楽しい。千葉で学んだことを生かし、将来複数の店舗を経験して10年ぐらいいは店長で頑張っていきたい。しっかりと業績を上げ、女性だからではなく、実力で店長になったと



五十嵐清香氏▶

いつもより早く、午前10時から始まったグループディスカッション。司会の説明を聞く



私自身で証明したい」と抱負を述べた。

女性活躍推進の動きについて、「これから高齢者や外国人がダイバーシティの対象になって来るのではないか。そうなれば女性の活躍が当たり前の状態になる。早くそうなるってほしい」と語った。

最後に場所を変えて懇親会が開かれ、企業の垣根を越えた女性社員たちの人脈づくりがにぎやかに進められた。