

頭張れ店長

いま女性管理職は

女性の遊技客が3割を占める昨今、女性客の気持ちをつかむには、ホール側も女性従業員の活用が求められています。おりしも経団連の役員企業47社のうち6割が「6年後に女性管理職を3倍に」などの数値目標を掲げました。各地のホール企業の女性管理職事情を聞きました。

細かな目配りが出来る

「うちの会社で女性の管理職は、店長に次ぐマネージャークラスにやっと2人が就いたところなんです。並みの男性社員より優秀なので、辞めずに働いてくれたら、あと3〜4年で女性店長が誕生すると思います。女性管理職がいいのは、パートを含めた女性スタッフに細かい目配りができることで、一緒に食事をしたり、お酒が飲める部下誘い、励ましたり愚痴を聞くなどして彼女たちの気持ちをがっちりつかんでいます」(関東・A店長)

女性社員を管理職にすると、本

人の能力だけでなく、他の女性のやる気を引き出して活性化する効果が期待できるというのです。

特別扱いはしないが

「入社時研修では、女性スタッフも深夜勤務があること、女性だからといって遅番をさせないことは、かえって男女雇用機会均等法に抵触するので、女性たちは夜遅くまで頑張るよう申し渡されます。現場では、家庭の事情などがあるパートは考慮しますが、社員に関しては男女の差なく組んでいます。ただし、閉店作業を終えて店を出るときは、女性社員が一緒だと周囲に不審者がいないか警戒することになっています。でも、まだうちには女性管理職がいません」(中部・B店長)

B店長とは別の店ですが、女性社員が男性客から付きまといなどストーカー行為をされ、夜は男性社員が自宅まで送ったそうです。ちなみに、平成11年3月までは

夜10時以降の深夜勤務を制限する保護規定がありました。平成11年4月からはその保護規定が外れました。ただし、今も妊娠中の女性と出産後1年以内の女性については深夜勤務が制限されています。

8年目、もうすぐ店長に

「最近では新入社員の2割は女性ですが、3〜4年で結婚して退社するというパターンが多いです。それも社内結婚が多いので、社員同士の場合は『寿退社禁止令』を出そうかという話もあるほどです。その代わり、結婚より仕事を選んだ女性はバリバリ働いていて、今年で入社8年目ですが、もうじき店長になりそうです」(中部・C店長)

遅番があるホール勤務は、仕事をとるか結婚を取るかを迫られる女性が多いようです。しかし、ホール企業の職場は店舗だけではありません。

駆け引きもやり手の課長

「うちの女性社員のエースは本

店長からの投荷

パチンコの換金を合法化する代わりに、税金を徴収しようというパチンコ税構想が浮上しています。換金額の1%を遊技客が負担する案もあります。

つまり、パチンコ税を負担するのはお客様で、店の負担が増えるわけではありません。そのパチンコ税は年間2000億円にのぼると見積もられています。それが実現すれば、景品交換所が強盗に襲われ

たり、不慣れなお客様が景品交換所を探し回るといったことがなくなるので有り難いのですが、パチンコに反感を持つ人が「それみたことか。パチンコはギャンブルじゃないか」と勢いづくことが心配です。これまで業界は「パチンコは健全な大衆娯楽」と主張してきたのに、店内で堂々と換金できるようになると、闇入口店並みに見られるかもしれません。(関東・店長)

便利と思えても換金自由化したら闇入口店並みに

社の購買部の課長です。遊技機の購入でメーカーの営業マンと丁々発止の駆け引きをするやり手だと聞いています。店舗視察で来店して、遊技機の運用指導もしています。そういう女性管理職がいると、店の女性スタッフもやる気が出るよう、まだ女性店長は出ていませんが、系列店を含めるとマネージャークラスの女性が5、6人いま

す」(関東・D店長)

ちなみに、この課長さんは30代半ばで、結婚もしているそうです。

方針転換にとまじりも

「本社の人事部から、女子力をアップしろという指令が出ています。会社は、女性スタッフはアシスタントという風潮だったので、とまどう店長も少なくありません。私自身も、厳しく叱って泣き出されたら困るし、不用意にバカ話をしたら、それが女性からするとセクハラにならないかと心配したりしています。それでも入社4年目の私の部下の女性社員が今年になって主任に昇格しました。ゆくゆくは副店長、店長と昇任してもらいたいので、気を遣いながら育てていきます」(中部・E店長)

日遊協が「女性活躍の集大成」と銘打った人材育成フォーラムを開催するなど、業界として女性管理職の登用に力を入れていることもあって、女性社員の育成に本腰を入れるホール企業が aumentando しています。

幹部候補をリストアップ

「本社の人事部が女性の幹部候補生を5人ほどリストアップして、将来は店長にしようというプロジ

エクトを始めています。その幹部候補生の中に私の店の女性社員が入っています。今は主任というポストですが、係長(店でいうと副店長クラス)に昇進できるよう教育しなさいと人事部長から仰せつかっています。ホールは女性社員にとって厳しい職場であることを人事部もわかっています、女性幹部候補生は月に1回、本社に招集されて丸一日がかりの研修を受けています」(関東・F店長)

接客指導で営業部次長に

「うちの会社は、女性社員だけで接客指導チームをつくり、店舗を巡回してスタッフたちの指導に当たっています。そのチームが巡回指導を始めてから各店舗の接客レベルが格段に向上して業績にも貢献した功績で、チームリーダーが係長から営業部次長に2階級特進し、いまや店長(課長クラス)より上級職に就いています。そのチームリーダーから改善点をビジネス指摘されていますが、指摘がもつともなので頭が上がりません」

(中部・G店長)

女性管理職が増えることは歓迎する店長が多いようですが、自分が女性管理職の部下になることには複雑な思いを持つようです。