

なでしこPGメンバーと、ゲストのアサヒディード社、玉屋社メンバーが記念撮影。
業界の女性が企業の枠を超えて、業界活性化のためできることから協力しあっていこう、
という気持ちで実現化した第一歩。皆さんいい笑顔です



「なでしこPG」企業を超えて参集

人材育成フォーラムが結ぶ

政府も、女性の活躍を後押しする政策を総合的に示す「政策パッケージ」を決めるなど、働く女性を支援する動きが活発だ。

そんな中、(株)プロローバホールディングス(本社：広島県、代表者：平本直樹)では、1年10か月にわたりグループ女性社員が取り組んだ「な

でしこPG(プロローバグループ)の最終発表会が10月31日、同社本社会議室で行われた。

アサヒディード&玉屋

ここには、日遊協の人材育成フォーラムでつながった(株)アサヒディード(本社：大阪府)、(株)玉屋(本社：福岡県)の女性社員4人も参加し、個別企業の枠を超えた遊技業界に就業する女性社員の視点も加わる発表会となった。

2013年1月に第1回が開催され、当初は社内での女性社員の横のつながりを作ることや、当グループで働く女性社員としての方向性を決めることからスタートした。

その後、回を重ねるうちに男性社員も巻き込み、「お客様満足CS」「従業員満足ES」の2点に会の目的を集約。グループ内各所でたびたび行われた、社員・スタッフへのアンケートやヒアリングなどを通して、リアルな声も収集し、最終的に次のように集約した。

▼お客様満足CS：女性のお客様が行きたいと思う、女性が安心して行ける、快適に過ごせる店舗づくりの提案

▼従業員満足ES：産休・育休制度は整っているものの「正しく知らない、理解していない」ことで女性スタッフだけでなく男性スタッフも取得に不安を感じていたことを課題と捉え、制度の認知度向上に向けた様々な取り組み

具体的成果物として、顧客目線での新たなサービス&アプローチとそのQ&A集や、男性社員を含む全社員、スタッフを対象とした「妊娠・出産応援パンフレット」の作成が実現していった。

女性目線を経営視点に反映させて行ける、快適に過ごせる店舗づくりの提案

る場を創りだし、メンバー自身は「女性社員」ではなく、「プロローバグループの社員」という自覚を持つことにもつながったという。

第6回目にあたる11月の最終報告会で「なでしこPG」の活動は一区切りとしたが、会社側は引き続き、社員・スタッフがいきいきと働ける、活躍できる環境づくり

▼男性社員の育休取得者が誕生するようサポートする

▼少子化対策として女性の「労働能力」を最大限に活かす機会を増やしていきたいという意向を示した。

遊技産業マネジメント・カレッジ開催

「女性社員訪問」(株)ビクトリア観光

日遊協 ホームページ 更新情報

「日遊協」で検索!