

想像してみてください。どんなにラクでも、
夢や目標のない生活が、はたして楽しいといえるでしょうか。
夢があるから、乗り越えるべきテーマがあるから、毎日が楽しくなる。
そういませんか。
一人ひとりが、自分に合った夢や目標を持ち、夢に向かって成長できる舞台。
それが、私たちタイラグループという会社です。
人は、夢なしには生きられない。その意味でタイラグループは、
「人間味あふれる実力主義の会社」といえるかもしれません。
あなたの夢や目標、なりたい自分のイメージを、ぜひ聞かせてください。

タイラグループ 採用担当者一同



TAIRA GROUP
EXCELLENT COMPANY



WONDER
LAND

タイラグループ採用担当

〒838-0141 福岡県小郡市小郡 1543 番地 3 号

FreeDial⇒ 0120-375-166

(フリーダイヤル受付時間 10:00 ~ 18:00)

Mail⇒ saiyou@wonderland.gr.jp

HP⇒ <http://www.wonderland.gr.jp>



ようこそ、
挑戦と成長の国
『WONDER WORLD』へ。

TAIRA GROUP

入社案内

ATTENDANT
初村 利恵

多彩な社内コラボレーションが、社員一人ひとりの成長力を加速させます。

皆さんもご存じでしょう。一人ではできないことも、力をあわせれば可能になることを。そして一人ひとりの成長スピードを加速させるパワーも、みんなで成し遂げた達成感に秘められた不思議なチカラのひとつです。タイラグループには、そんな前向きな成長パワーが充満しています。店舗と本部、店舗間など、部門を超えた連携。上司と新人、社員どうしの協力と熱い競争。さまざまなコラボレーションが、社員の成長を力強くサポートします。

STAGE

店舗業務 会員システムの展開

会員獲得の取り組みは、リピーターを増やし、売上基盤の強化に直結。「貯金ならぬ貯玉ができますよ」など、会員カードのメリットを折にふれてお客様にアピール！

店舗サポート 営業推進部

既存会員数・新規会員数等の数値管理をはじめ、会員獲得のためのPOPやDMの計数管理、DM送付先選定など、多彩な管理業務で会員獲得活動を側面から手厚くサポート。



店舗業務 イベント企画

遊技台単位など、多彩な切り口で企画・運営する各種イベントは、お客様の興味を引きつける絶好のチャンス。店舗一丸でアイデアを出し、ポスターや告知POPにも工夫を凝らします。

店舗サポート 企画部

店舗担当者との緊密な打合せをもとに、イベントポスターやチラシなどの印刷物、タペストリーや立て看板の制作を行います。企画力やデザインセンス以上に、お客様の心をつかむ営業センスが重要！



店舗業務 新台入替

ホールの商品は遊技台。営業戦略上はもちろん、お客様に常に新鮮な商品を提供する意味でも、定期的な新台入替が不可欠。どの台を、いつ、どれだけ…その過程を楽しめるようになれば一人前！

店舗サポート 管理部

入替検査や書類作成・申請を担当。台の封印から各店舗への納入・設営まで、メーカーや社内物流部門と連携して円滑な入替をサポートします。



店舗業務 店舗マネジメント

年商100億円規模、店舗はそれぞれの地域を代表する「企業」のようなもの。店長からリーダーまで、役職ごとの役割分担に応じたマネジメント業務を担い、店舗運営という大プロジェクトを推進！

店舗サポート 社員能力開発部

パチンコ未経験の新人から幹部目前の中堅まで、社員の成長を体系的な教育研修制度でバックアップ。教育部でも研修部でもなく「能力開発部」というネーミングも、「とことん育てる！」という決意の表れ。

店舗業務 店内統計

何名のお客様が店内で遊技されているかを1時間ごとに集計。機種単位の人数や男女比率もカウントし、リアルな店内状況を可視化して全社員に報告しています。

店舗サポート 情報システム部

ワンダーランド全店舗のデータを集計し、分析することで情報戦略を担っています。また、ホームページの管理やホールコンピュータのメンテナンスなども行ないます。

店舗業務 サービス

初心者のお客様に、目押しのサービスをしたり、お友達連れのお客様にはフレンドチェアを用意したり、急な雨のときは傘を貸し出すなど、きめ細かなサービスを行っています。

店舗サポート 採用部

お客様に愛される社員として活躍できる、新卒・中途社員の採用を担当。パチンコ経験の有無にかかわらず、意識を持った社員を迎えるためには説明会での相互理解が不可欠です。



店舗業務 集客活動

店舗は「お客様を増やしてナンボ」の世界。企画や会員獲得に知恵を絞るだけでなく、イベントにあわせて店舗周辺や駐車場にのぼりを設置するのも、集客活動に欠かせない業務です。

店舗サポート 警備部

駐車場から店舗外周、店内まで、事故防止に努めて安全な環境を保つ地道な努力も、集客を支える重要な業務。お子様の車内放置や車上荒らし等には特に厳しく目を光らせます。



店舗業務 新店開発

建設工事の際には、グランドオープンに向けて計画通りに工事が進行しているか、また図面通りの設計になっているかなど、新規店舗の建設状況を確認しています。

店舗サポート 営業部

新しい店舗がオープンすれば、社員の活躍の場は確実に増えます。新たな市場開拓に向けた人口調査・競合調査・道路利用状況・運営計画など綿密なマーケティングも欠かせません。



店舗業務 計数管理

大箱などの什器、各種景品の計数管理も大切な日常業務。景品はお菓子からDVD、ゲームまで品目も数も多く、発注・納品・在庫管理は万全かなど、特に慎重なチェックが不可欠です。

店舗サポート 経理部

各店舗の収支はもちろん、グループ全体の収支と売上の管理・統括を行います。銀行をはじめ遊技台メーカーや物流会社といった取引先企業まで、すべてのステークホルダー（関わりを持つ企業）とWin-Winの関係を築くべく、常に細心の注意を！



店舗業務 寮生活

ワンダーランド全店舗に社員寮があり、業務開始と同時に新生活をはじめることができます。女性寮の設置も進んでいるため、全国各地から入社した社員の多くが活用しています。

店舗サポート 総務部

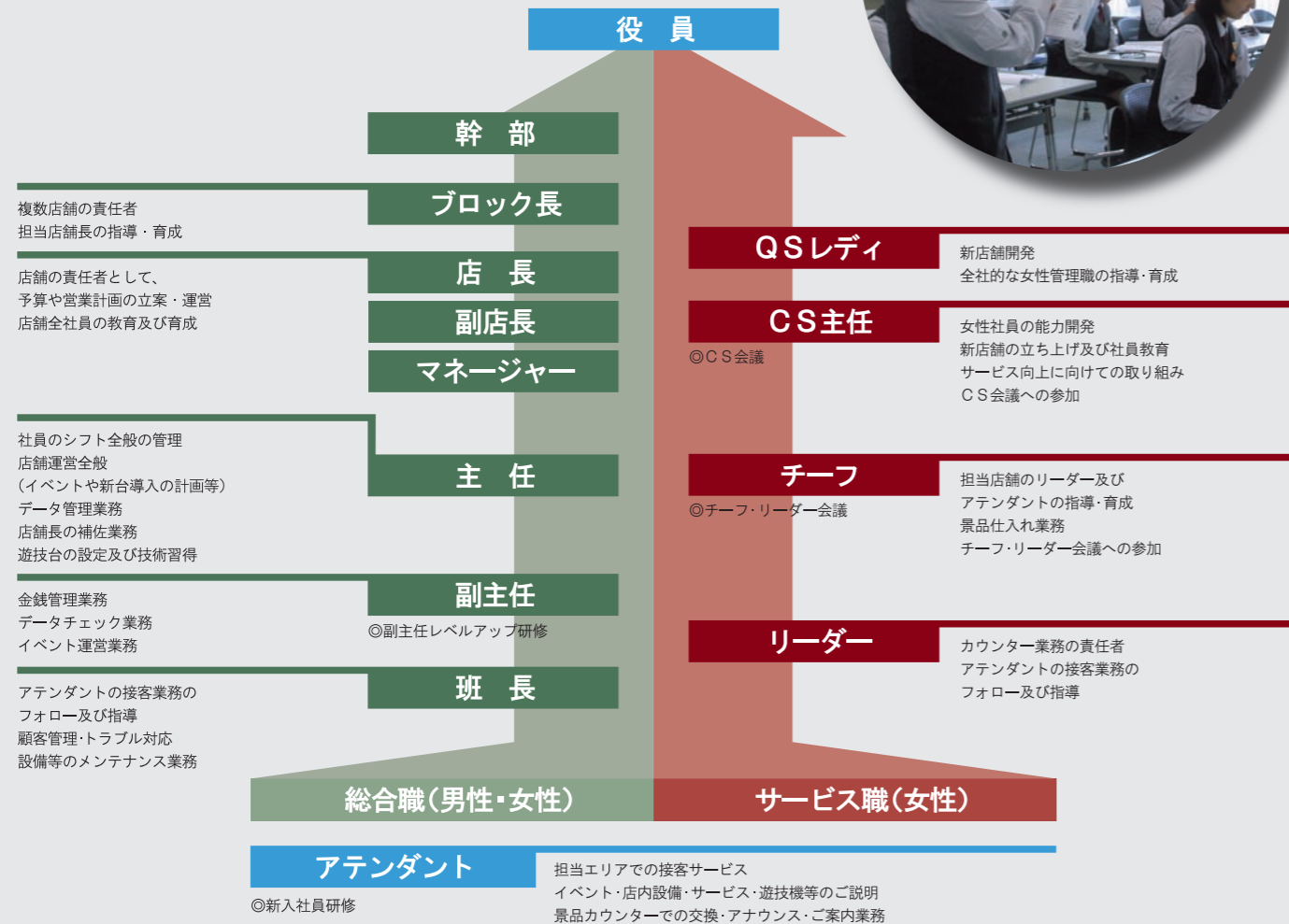
社会保険、雇用保険の手続き、出産における扶養手続きなど、社員全員の各種事務手続きを完全サポート。毎日の勤務日報から給与計算、社員の入退社など異動手続きも担当しています。

目標は、目の前にも
遙かな未来にも、
見えている。

“自走力”を磨くステップが、
確かな成長を約束します。

勉強でも遊びでも、やらされるより、自分から進んで取り組むほうが楽しいし、
結果も出やすいもの。仕事も同じです。タイラグループでは、主体的に目標を持ち、
自ら成長できる「自走力」を重視したステップアップの仕組みを確立しています。

CHANGE



未来は、自分の意志と力でつかむもの。
「自己申告制度」が、
潜在意欲と潜在能力を刺激します。



教育研修制度も、「各自の自走力をいかに培うか」という視点で組み立てられています。
自分で自分の未来を設計できる「自己申告によるステップアップ昇格制度」をはじめ、
各種研修もすべて個々の意欲を刺激し、主体性を引き出す内容になっています。



自分の未来を自分自身でデザイン！ 「自己申告によるステップアップ昇格制度」

一般的には会社から辞令を受けたり、上司に「そろそろ、どうだ？」と勧められて昇格試験を受ける“受身”の昇格が基本。でもタイラはまったく違います。「リーダーになりたい」「副主任に挑戦したい」と思った社員は、自分で申告書を書いて名乗り出ます。次いで、申告書を受けた店舗長の激励とアドバイスを胸に、いよいよ、ステップアップ研修を兼ねた昇格試験に臨みます。

試験は学科と実技に分かれていて、各職種(サービス職の場合はリーダー→チーフ、総合職なら班長→副主任→主任)ごとに試験内容と到達目標が定められています。

学科では各職種のノウハウに加えてホスピタリティの精神をはじめCS(顧客満足)・CD(顧客感動)・ES(従業員満足)、さらには部下のコーチング技法まで、幅広く修得します。実技では自店以外の店舗研修がメイン。サービス職なら、新入社員指導の要点を積極的に学んだり、景品発注・ディスプレイ・ラッピングなど、お客様満足に対するスキルも様々な場面で求められます。営業職なら、部下の指導、データ管理、日計表作成などの実務能力を発揮するのはもちろん、研修店舗がさらに良くなるような提案なども行ないます。こうした学科・実技両面の総合評価で、昇格の可否が判定されます。

もちろん、試験の結果はチャレンジャー各自に詳細にフィードバック。残念ながら昇格に至らなかった場合も心配無用、何度でも再チャレンジできます。みごと昇格!となれば、さらに上を目指す新たな挑戦の日々のスタートです。

タイラオリジナル「自走式」ステップアップシステム

総合職(男性・女性)					サービス職(女性)				
昇格試験	参加資格	開催	日程	申請方法	昇格試験	参加資格	開催	日程	申請方法
班長へのステップアップ研修	在籍 3ヵ月以上	毎月1回	8日	自己申告	リーダーへのステップアップ研修	在籍 3ヵ月以上	2ヵ月に 1回	8日	自己申告
副主任へのステップアップ研修	班長歴 3ヵ月以上	毎月1回	8日	自己申告	チーフへのステップアップ研修	リーダー歴 3ヵ月以上	年3回 +α	8日	自己申告
主任へのステップアップ研修	副主任歴 6ヵ月以上	年4回 +α	22日	自己申告	CS主任へのステップアップ研修	チーフ歴 1年以上	年2回 +α	8日	自己申告
マネージャーへのステップアップ研修	主任歴 1年以上	年3回 +α	45日	自己申告					

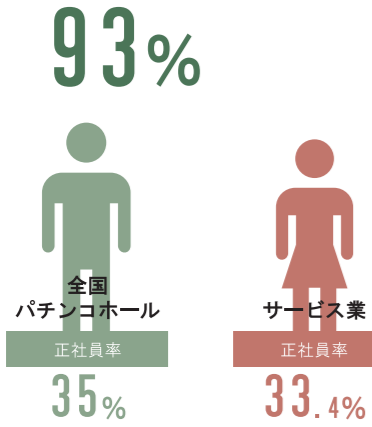
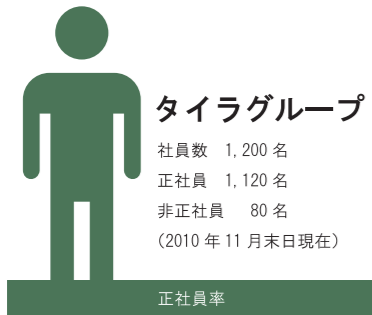
シーン別・階層別の研修制度

全社員対象	グランドオープン時対象	新人対象	カウンターアテンダント対象	役職者対象
◎AED研修 ◎店舗研修 ◎W1グランプリ(接客コンテスト)年1回	◎新店立ち上げ研修 ◎新店アナウンス研修 ◎新店メイクアップ研修	◎新入社員研修	◎メイクアップ研修 ◎アナウンス研修	◎レベルアップ研修

社員一人ひとりの成長力が、 タイラグループの成長エンジンです。

タイラグループの財産は“人”。社員一人ひとりが自分自身で見つけた夢と目標に向かって努力し、成長を重ねることで、会社全体の成長につながる。
そんなタイラらしい「成長戦略」を確立し、日々ブラッシュアップしています。

STRATEGY



※各データは社会経済生産性本部「レジャー白書2006」より

「人財重視」こそ成長戦略の基本。 正社員比率93%の実績が、何よりの証です。

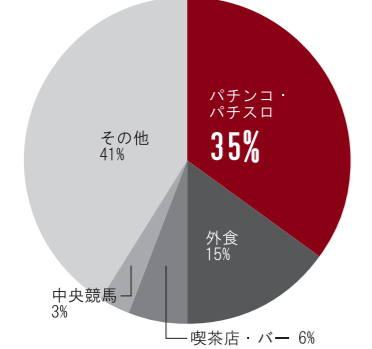
人財

派遣社員・アルバイトを多く雇用すれば、コストは抑えられ利益率は大きくなります。しかし、数あるパチンコホールからタイラグループ(WONDER LAND)へと来店されたお客様に最高のサービスを提供するため、必要不可欠なものはなんでしょうか？ それは、「人」としての魅力、正社員の自覚と責任感、場に応じた接客スキルだと考えます。業界でも異例の高い比率で正社員を雇用し、「人財育成」に注力することが、タイラグループの一貫した成長戦略。その結果、質の高いサービスがお客様の支持を上げ、グループ全体の成長に直結しています。社員は入社後、新入社員研修、昇格・スキルアップごとに設けられた様々な研修制度を大いに活用し、会社の成長とともに、自分らしく昇格・スキルアップを果たして、自分自身の目標と夢の実現につなげています。

派遣社員やアルバイトではなく、 正社員を育てることが長期戦略の柱。

非正規雇用を活用すれば、仕事量に応じて流動的に労働力を確保できるメリット、人件費を抑えて利益を伸ばす効果があるように思えます。しかし、次から次へと入れ替わる派遣社員やアルバイトでは、その場しのぎの接客にとどまりがち。そんなサービスをお客様は支持するでしょうか？ 支持されなければ企業は衰退していくだけです。社員の質を高めるには、費用をかけて正社員採用の活動に取り組む必要があるし、入社後も研修と能力開発を行わなければならない、相応のコストがかかります。もちろん簡単に解雇もできません。けれども、目先のコストやリスクを惜しんだ企業に未来はない、というのが私たちの考え方。意欲ある人財と一緒に歴史を創っていく楽しさも、よく知っています。これからも覚悟を決め、ワクワクしながら、正社員雇用を続けます。

余暇市場 72.8兆円 余暇市場 占有率グラフ



九州ナンバー1企業の未来像は——？ それを考えるのも、皆さんの役割です。

市場

売上高・経常利益高ともに九州No.1の実績を持つタイラグループの存在感も、30兆円産業といわれる業界のポテンシャルの中では、まだ微々たるもの。裏返せば、無限ともいえる成長の余地が残っているということです。市場占有率(シェア)は、業界トップ企業でさえわずか3%。寡占化が進む他業種(自動車業界を思い浮かべてください)と比較しても、可能性の大きさがわかるでしょう。また地域性に合った質の高いサービスが求められるのも、この業界の特徴。サービス業としてのポテンシャルも、ホテルや外食など、他の業種と比べて決して負けていないと考えています。業界全体として、不況が長引く現在こそ、他の業界同様にいまひとつ元気がないのも確かですが、安心してください、人々に癒しと憩いを提供するこの業界は近いうちに必ず元気を取り戻します。そのとき、人財の力を信じ、意欲と実力を兼ね備えたプロの育成戦略を貫いてきたタイラグループは、さらなる成長期を迎えているはずですよ。

大事なことなので、今のうちからお伝えします。 説明会を先取りする、誌上Q&A。

Q 社員同士や職場の雰囲気は、どんな感じですか？

A 目標に向かって成長できる環境。

人間関係は、年上の上司だけでなく、年上の部下や、年下の同期など様々ですが、体系的な研修制度を確立していることもあり、組織としての結束力はかなり高いですよ。また、自己申請による昇格制度を設けていますので、誰でも自分の目標を自分で決められます。確かな目標に向かって、仲間同士お互いに助け合って、成長できる環境があります。



Q 転職はありますか？

A あります。効き目保証付きの成長特効薬だからです。

転職は、店舗経営のノウハウを学ぶ最良の機会。店舗ごとに地域性に合った運営戦略を練り上げるので、勤務店舗数が増えるほどノウハウが広がるのです。各店舗の運営は完全に現場に任せていますので、会社はサポートに徹し必要以上に各店舗のやり方には口を出しません。場数を踏むにはもってこいの環境です。ぜひ転職を前向きにとらえて、よりプロフェッショナルな人材に成長する手ごたえを実感してください。

Q パチンコは好きだし、業界にも興味があるのですが、家族の反対が…

A 具体的な不安を解決。

確かに、パチンコ業界に不透明なイメージを持つ方はまだまだ少なくありません。でも、諦めないで！ 具体的に何が不安なのか聞き、ひとつずつ解決して行けばきっとご家族様の見方も変わってきます。ご自身で、どうしても理解を得られないような話が出来ない時、ご家族様にも会社説明会や店舗見学会の案内を実施しているので、ぜひ活用してください。実際に働くのは誰でもない、あなた自身。これは意外と見失いがちな大原則です。ぜひ自分を見失うことなく、納得できる就職活動を！ 私たちも心から応援しています。

Q 業界の将来を見据えた、未来志向の取り組み事例を教えてください。

A 積極的なIT戦略を展開。

独自のイントラネットや分析ソフト等、積極的なIT戦略を展開しています。例えば、指定台の出玉状況をグラフで表した出玉スランプグラフは「お客様に営業成績を公開するなんてとんでもない」という経営側の視点で主流だった時代に、いち早く開発したものです。お客様が必要なデータと最新情報は、来店しなくても携帯電話でわかります。また、新機種の動画配信など、常にお客様が求める新しいサービスを追究し、実現。その社風こそ業界のリーディングカンパニーの証だと確信しています。

Q 将来的には、どんな仕事ができますか？

A 100億円スケールのマネージメント。

まずは店舗業務を一つひとつ学ぶことからスタートします。でもいずれは大きな仕事を任せていきます。ワンダーランド1店舗あたりの平均年間売上高は約100億円。100億円スケールのマネージメントを担い、人事、広報、財務、イベント等、実に多様な局面で能力を発揮するのが店舗経営の仕事であり、幹部候補生のミッションです。高い能力を持つ人財でなければ、この高度な業務のコントロールはできません。

