



TAIRA GROUP
EXCELLENT COMPANY

〒 838-0141 福岡県小都市小郡 1543-3
TEL 0942-73-2888
URL <http://www.wonderland.gr.jp>

不思議の国の方 働き方

人生における
輝ける瞬間は突然やってくる。

夢も、目標も、違うけど、
みんな、同じ手段を選びました。

キャリアアップ、結婚、育児と仕事の両立…

どれも大切なことなのに、何を大事にするかによって、
女性の生き方が大きく変わってしまうという現実があります。

残念です。バカげてます。第一、もったいないです。

前向きな女性社員の意欲を活かさないなんて…！

タイラグループでは、社員が夢や目標に近づく過程で、
大切な何かを、諦めたり後回しにする必要のない環境づくりを進めてきました。

まだまだ 100%とは思っていませんが、
制度面でも社員の意識のうえでも着実に成果が出ているようです。

私たちタイラグループの職場は、「ワンダーランド」という名のパチンコホール。

“不思議の国”で働く 300 人以上の女性社員一人ひとりが
自分らしい生き方を自分で選び、しっかりと、自分らしい毎日を紡いでいます。

そのいくつかを、ここでご紹介します。

読み進めるうちに、あなたの心のどこかが響いたなら——

ここタイラグループで、あなたらしく輝ける場所が見つかるサインかもしれません。





CAREER

サービスのスペシャリストになるか、店長を目指すか。
あなたなら、どちらの未来に夢を託しますか？

ある意味、タイラグループの女性社員は、かなりラッキーかもしれません。CS（お客様満足）向上を担うサービス職と、男性社員と横並びで店長を目指す営業職、二つのステップアップルートから、自分に合った道を選択できるからです。サービス職の役職ポストで、営業職の副店長にあたる「CS 主任」に初めて任命されたのが、中島主任。男女を問わず多くの社員がお手本にし、女性社員の尊敬と憧れを一身に集める存在です。

CS 力は、人間力。ワンダーランドは、 人として女性として、大きく成長できる舞台です。

接客指導では、まず自分がやって見せて、十分に納得してくれるまで一緒に繰り返し実践するように心がけています。スポーツのインストラクターのような感覚ですね。

接客・接客トレーニングの鉄則は“熱いうちに打て”。営業時間中、社員の動きに気になることがあったら、後回しにせず「閉店後、ちょっといいかな」と声をかけます。最初は「えー？」と、明らかに不服そうな顔をする社員も、「ほら、こうすれば…」

「どうして、こういう気配りが必要かというね…」と、親身になって接するうちに、心から納得してくれます。やっぱり、ただ「こうしなさい」と口で言うだけでは、社員は納得してくれません。私だって、口だけの人ちょっと…と思いますし(笑)

接客にはスキルも重要ですが、いちばん大切なのは結局、心だと思うんです。

このお客様が何に困っているか、どうしてほしいか、わかりたい！と心から思えば、視線の方向で「あ、ゴミ箱を探してらっしゃる」とわかって、言われなくても先回りして「お捨てしましょうか？」と声をかけることができます。接客を磨くことは、人として女性として、人間力を磨くことにもつながると思いますね。

中島亜紀

営業部 CS 主任 1997 年入社
CS 主任に任命された 2005 年は、大川店、柳川店、三瀬店と、立て続けにグランドオープン(新規開店)を経験し、チーフの仕事に確かな手ごたえを感じていたころ。今でもホールの活気あふれる空気が何より好き。「落ち込んだときも、ホールに出ると癒されます」





MOTIVATION

女性のお客が増えるにつれて、女性の活躍の場も広がる。
当然だと思いませんか？

メーカーで言えば、サービス職はエンジニアで、営業職は経営幹部候補。その営業職を選ぶ女性社員が年々増えています。森川さんのように、班長や副主任といった役職に就く女性社員も、もはや珍しい存在ではありません。とはいえ女性客比率の増加スピードに比べれば、まだまだです。逆にいえば、それだけ「伸びしろ」があるということ。女性社員の活躍の場は、今後ますます広がりそうです。

**目指すは店長！ 確かな目標があるから、
自分の弱点にまっすぐ向き合う勇気がわいてきます。**

以前はサービス会社に勤務し、他社のホールでコーヒーサービスの仕事をしていたので、ホールを見る目には自信がありました。そんな私が、雰囲気といい接客といい「レベルが違う！」と注目していたのが、ワンダーランド。4年前、求人情報を見つけて迷わず応募したんです。入社してみると、現場のレベルは予想以上でした。社員が自由に意見を出せるところ、副主任や主任など、上司の方からしっかり指導してもらえるところなど、うれしいポイントはたくさんありますが、何より魅力的だったのが、自分で自分のキャリアをデザインできる「自己申告によるステップアップ制度」。自分から志願して昇格試験を受けられる制度なんて、他社にはあまりないと思いますよ。私の夢は、いつの日か店長になること。今の私が言うのはおこがましいけれど…でも目標が明確だと、自分に対するハードルも自然と、無理なく上げられますね。たまにチェック漏れがあったり、何かと大ざっぱなところが私の弱点。早く直さないと(笑)。ほかにも勉強すべき点は多いし、勉強するつもりです。もし目標がなかったら？「まあいっか」なんて、妥協してしまう場面もあるかも。目標がある毎日、すてきです。

森川優子

ワンダーランド福岡東店 班長 2006年入社
1年前、「自己申告によるステップアップ制度」を活用して班長試験に挑み、見事合格。これからも一歩ずつステップアップして、いずれは店長に昇進するのが目標。好奇心と行動力旺盛な双子座のO型。パチンコファン歴もけっこう長く、いちばんハマった機種は「吉宗」





いくつものセンス・オブ・ワンダーが、
私の中の世界を広げてくれる。





MIND

認め合い、讃えあえる仲間がいるから、がんばれる。
新しい企業理念も、社員みんなで創りました。

「会社は、社員のものである」というのが、タイラグループの考え方。社員全員参加で創りあげた新しい企業理念『We are WONDER WORLD!』にも、理念と同時に導入した、社員みんながお互いのいいところを探して感謝と賞賛の気持ちをカードに書いて伝え合う「サンキューカード」「グッジョブカード」にも、タイラらしい考え方がイキイキと流れています。波多野さんも、そんなタイラの空気に確かな心地よさを感じる社員のひとりです。

みんなの雰囲気、何かに似ているな…と思ったら、
真剣に練習に打ち込んだ高校時代の部活の空気でした。

いい提案であれば、役職や年齢に関係なく認めてもらえるので、いつも前向きな気持ちで仕事と向き合えます。最近も、景品に秋の味覚を加え、カウンターにクリやサツマイモを飾ってアピールする販促企画を提案。すぐ「それ、いいね!」と承認をいただき、準備から運営まで、楽しく取り組むことができました。

楽しいといっても、楽ではないですよ。お客様の動きや様子に常に気を配るのはもちろん、つい笑顔を忘れて…そんな時には「ほら! 口角が下がってるよ!」と、厳しいチェックが入ります。ホールでは何十人も社員が働いているから、チームワークも欠かせません。仕事中は緊張の連続。めまぐるしく、あっという間に時間が過ぎていきます。

でも私は嫌いじゃないです、そういう感じ。少なくとも、ダラダラ過ごすよりずっといい。第一、忙しい方が間違いなく成長できますし。それにしても、この雰囲気、前にどこかで…と考えて、思い当たりました。高校時代の部活です。県大会常連のソフトボール部で、私は副キャプテン。勝ちたい思いはみんな同じだから、厳しい練習も苦にならない。全員が気持ちを一つにして、充実した毎日を楽しむ。似てますね、確かに。

波多野祥絵

ワンダーランド大分南店 リーダー 2007年入社
大分南店グランドオープンの際、九州ナンバーワンの企業力に魅力を感じて入社。お客様を“家族のように”大切に思う、タイラグループの接客の奥深さに魅かされている。家族や友だちをことのほか大事にする蟹座のO型。お気に入りのブランドは「とりあえずグッチ、かな」





MARRIAGE

仕事と子育て。どちらかを選ぶ時代は、
ワンダーランドでは遠い昔話になりました。

産休は産前6週間・産後8週間。約1年間の育児休業中も、一定の給付手当を支給。タイラグループでは昇進制度や教育研修と同様、産前産後休業や育児休業についても九州の業界ナンバーワン企業として恥ずかしくない制度を整備中です。“中”というのは、この制度がまだ充実途上の、現在進行形の取り組みだから。今後さらに充実するであろう、「女性のための制度設計」が本格化したキッカケは、天本さんの第一子の出産でした。

小5と小3、二人の子どもに、
“明るくがんばってるお母さんの背中”を見せたいから。

入社当時は、本社の企画管理部門が発足したばかりの時期。新卒採用、イベント企画など、店舗の後方支援策をゼロから考え、ひとつ、またひとつと形にしていく…
そんな毎日が楽しくてしょうがなかった入社3年目、初めての子どもを身ごもりました。そのころはまだ、出産＝退職が当たり前の時代。産休制度もありません。
子どもはもちろん産みたい。大好きな仕事も続けたい。だったら、両立すれば解決！
そう考えて、上司に相談したら「ああ、いいよ。おめでとう！」と明快な返答。
それからすぐ総務部のほうで、テキパキと産休と育休の仕組みをつくってくれました。
もちろん、仕事と育児の両立は簡単ではありません。2歳とゼロ歳のころがいちばん大変で、朝はいつも戦争でした。「こんな服イヤ」とむずがる娘を無理やり車に乗せ(笑)、保育園経由で出勤。急な残業が入り、家族に頼んで迎えに行ってもらったことも。
子育てを理由に周囲に迷惑だけはかけたくなくて… そんな姿を子どもたちに見せたいという思いもありますね。先日、娘に「お母さん、がんばってくれてありがとう」と言われたときは、うれしかった。ベストを尽くしてきてよかった、そう心から思いました。

天本文枝

営業推進部 プロモーションマネージャー 1997年入社
会社では、店舗サポート策の立案・実施や社内報制作を指揮する管理職。家に帰れば、育ち盛りの一女一男が待つママ。宿題をみてあげたり、休日にはバーベキューを楽しんだり。一生懸命な母の背中を見せることが、2人の将来にきっと役立つときがくると、信じている。



あなたより少しだけ早く、
ワンダーランドで出会えました。
みずみずしい時間に。
のびやかな未来に。

意欲と努力を
必ず評価してもらえる会社です。
ワンダーランド大分南店 リーダー
2007年入社

スキルアップを目指して、
さまざまな研修に参加しています。
ワンダーランド鹿島店 リーダー 2007年入社

どんな時でも支えあう仲間であってほしいから、
相手を認めて、相手を尊重する姿勢を忘れません。
営業部 CS主任 1997年入社

話しかけていただきやすいように、
常に笑顔で心をかけています。
ワンダーランド日出町店 アテンダント
2006年入社

みんなが心豊かになれる環境づくりに努力しています。
私たち自身が豊かな心を持っていないと、
お客様に最高のサービスを提供することはできないと思うので。
ワンダーランド三瀬店 チーフ 2006年入社

ホールの中でも役職ミーティングでも、気づいたこと、感じたこと
があったら必ずメモに取り、『Iメッセージ』の発信につなげています。
ワンダーランド大分皆春店 リーダー 2007年入社

私の行動指針。一日に一度は、
お客様から「ありがとう」と
言ってもらえるように行動すること。
ワンダーランド諫早店 チーフ 2005年入社

時代が求める『感応力』を養える職場です。
ワンダーランド八江店 リーダー 2001年入社

自分を試したい！たくさんのスキルを身につけたい！
という人には、最高の環境だと思います。
ワンダーランド東合川店 リーダー 2005年入社

やる気があれば一生働ける会社！
…だと思います。
ワンダーランド西新店 アテンダント
2010年入社

女性らしい立ち居振る舞いができた！
そう思えたとき、私はうれしい。
ワンダーランド小郡三沢店 リーダー 2009年入社

いろんな経験を重ねながら、
人として女性として、もっと輝きたい。
ワンダーランド武雄店 リーダー 2005年入社

自立した女性、
カッコいい女性を目指しています。
ワンダーランド福岡東店 リーダー 2007年入社

女性チーフや女性リーダーがいる意味、
その存在価値を、店舗のみんなに伝えていけたら。
営業部 CS主任 2003年入社

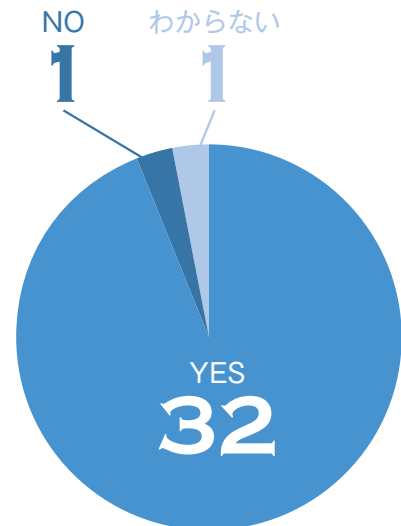
毎日の仕事を、楽しみたい。
ワンダーランド三池店 リーダー 1996年入社

リピーターを増やして、
ワンダーランドファンの輪を広げたい。
ワンダーランド宮崎芳土店 アテンダント 2010年入社

「グッジョブカード」と「サンキューカード」で
いっしょに働く仲間へ感謝の気持ちを伝えています。
ワンダーランド大刀洗店 リーダー 2009年入社

新しい企業理念ができてから、
以前よりも「ありがとうございます」を
聞く回数が増えた気がします。
ワンダーランド瀬高店 リーダー 2002年入社

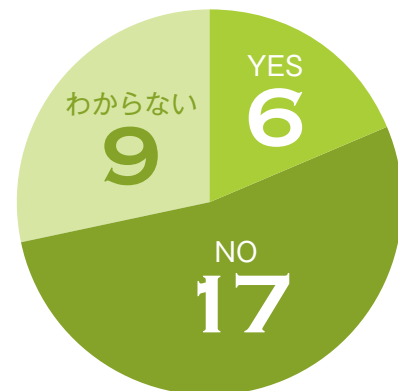
ひざろ心がけているのは、
「ごゆっくりどうぞ」「またお越しくださいませ」など、
プラスワンのお声がけです。
ワンダーランド大分南店 リーダー 2009年入社



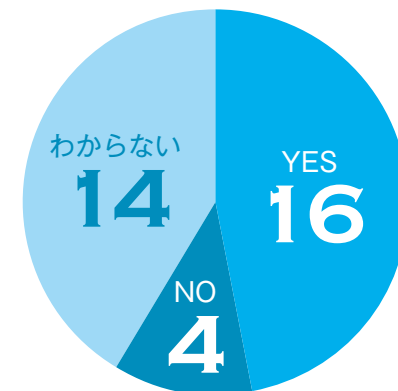
タイラグループ内に
女性管理職が
もっと増えるべきである



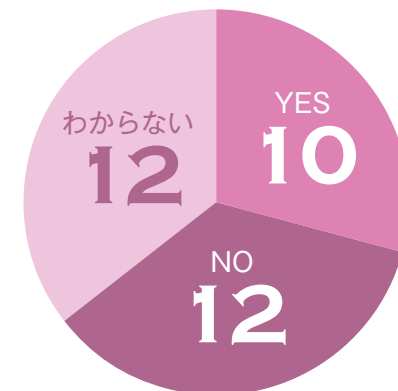
あなたは、
管理職になりたいですか？



あなたは、
店長(それ以上)に
なりたいたいですか？



結婚しても、
今の仕事を続けますか？



出産しても、
今の仕事を続けますか？

女性管理職は年々増えています。サービス職では複数のCS主任が活躍し、営業職では副主任や班長も続々と誕生。そんな現状を反映し、女性社員の間で仕事でも昇進でも「プラスワン」を求める機運が高まっている証として、この集計結果を頼もしく受け止めています。いっぽう結婚や出産といったライフスタイルに関わる質問では、回答が分散しています。結婚・出産後は家庭に…と考えるのも、女性として当然、選びうる生き方のひとつ。ただ仕事を続けたいのに続けられない、と悩む人がいるとしたら、本意ではありません。まだまだ理想的とはいえませんが、サービス業としてはかなり先進的な制度も確立しています。企業内託児所の設置など、一般的には難しいとされる高い理想にも、将来的な努力目標として挑んでいくつもりです。女性が「こうありたい」という未来像を、できる限り実現していく。それが私たちの、今までもこれからも変わらぬ、不動の基本姿勢です。

企画部部長（採用責任者）
太田 勲