女性社員訪問⑱ 私たちはいま

㈱オータ 新井 唯さん

スタッフのモチベーションがより良い施策を生むので、どんどんほめています、と新井主任

プロフィール
2011年4月新卒入社。オータ田原店をはじめとして経験を積み、2016年に主任に昇進。
2013年に着任した「女性が提案するお店」オータ西店で、店舗オペレーションを企画・管理。

出産しても戻れる場所をしっかり作っていきます

――「女性活躍推進フォーラム2016」に参加されていたご縁で、今回お話を聞く機会をいただきました。一回目のフォーラムが終わっていかがでしたか?

新井　会社から指名されて参加したのですが、行く前はバリバリのキャリアウーマンばかりだったらどうしよう、とか、自分の社会常識は通じるだろうかと不安でいっぱいでした。行ってみたら、みんな同世代のため か同じような気持ちだったりするんだなと、安心しました。

悩みは他社も同じだと

――みなさん、あっという間に仲良くなっていましたね。

新井　今回の女性活躍推進フォーラムに行ってわかったことの一つに、悩んでいることは社内も社外も同じだということがあります。仕事が好きで楽しくて、会社に認められて役職について、自分のがんばりでお給料をもらい、キャリアも実力もついてきているのに、結婚や出産という人生の次のステップに行くことを考えると、どうしても辞める選択をしがちです。会社には産休・育休の制度がちゃんとあるのに、知らずに辞める方や、制度を使っても戻ってくることができる環境なのか? と不安が募り、辞める決断につながるケースが多いのが現実です。

――それは業種を問わず、直面している現状ですね。

新井　私はやってみないとわからないという気がするので、産休をとって戻ってくることのできる状態をしっかり作っていこうと思っています。女性ならではの力を発揮できる部署として、例えばバックヤードでできる景品に特化したチームや、店内の装飾を季節ごとに企画することとか、きっと他にもいろいろあると思います。ホール経験しかないスタッフが、慣れないオフィスワーク以外に自分の戻れる場所があると思えるだけで、

女性活躍推進フォーラム
（日遊協人材育成委員会）

2015年8月に発足。「女性」の視点を活かして問題点を出し合い、改善につなげていくことで女性の活躍する職場づくりに取り組んでいく。昨年、10月までに4回開催し、課題を抽出、改善策の立案を行い経営陣へプレゼンテーションを行った。今年度は7月からスタートしている。

㈱オータ
1971年9月創業。代表取締役社長相川実氏。オータグループの中核である遊技事業では東北、関東、愛知、沖縄で42店舗を運営。

将来像を描くことができ不安が減りますよね。

重圧はねのけて昇進試験

――お客様のことが見えている女性スタッフの力を、うまく使えたらいいですね。モデルになる先輩はいましたか。

新井　この店に女性の主任がもう一人いて、今、二人三脚でやっています。女性の主任は、これまでたまたま私が配属された店舗にはいなかったので、今は、どういう姿が良いのか探り探りやっているところです。

――女性の主任と男性の主任ではどんな違いがあるのでしょう。

新井　男性の主任は、困ったら来てくれて、トラブルはなんでも解決でき、とにかく決断力があるホールの責任者として守ってくれるという感じがあります。今回主任のお話をいただいた時も、じゃあ私にそれができるのか？　と自問したら、なんだかけっこう重くのしかかってきて、受けるのを迷いました。でも、女性には女性の役割があるから、女性主任ならではのスタイルを作っていってほしいと言われて、そうか、自分で切り開いていかなくちゃならないのか、とそれはそれでまた重みを感じましたが、やりがいのほうが勝ったので昇進試験を受けてみました。

言い出しっぺの責任で

――心のなかでせめぎ合っている感じもあったんですね。

新井　自分が動ける間は副主任のままずっとホールでいい、と思っていました。でも「女性が提案するお店」の初期メンバーでもある自分が何かしなくては、という気持ちと、せっかくいただいた主任のお話はチャンスだからここでいい風に乗っておかないと私の後ろについてきている女性メンバーのためにならないとも思いました。

――決断するタイミングが来たのと、あとは責任感でしょうか。

新井　ええ、それに私が、自分のやりたいことをちゃんと組織に通せる発言力や説得力を持てるようになれば、思うことを実現しやすくなります。いろいろな方に相談して許可をとって、ではなくて、主任の責任の範囲でアイデアを形にしていけるのですから、それは楽しそうに見えるでしょう。それなら主任になるのもいいな、と後輩が上を目指すきっかけの一つになったらいいなと思います

――責任だけが重くなっていくのではなくて、できることが広がっていく実感ですね。

新井　ただ、やりたいことをやろうといっても自分一人ではできないし、かといって周りを巻き込むのはたいへんですよね。当社の場合、だいたい言い出しっぺがやらなきゃいけないことが多いので、より良い仕事をしようと思うと、協力してくれるメンバーに説明して理解して共感してもらう必要があります。

最新作は「双子ダンス」

――ノセていく力でもありますね。

新井　例えば店内のモニターに流している動画もその一例だと思います。当店では、お客様とのコミュニケーションツールとして捉えていて、新人スタッフの紹介や店内サービスのご案内が中心です。私が脚本、演出、撮影、キャスティングをしていますが、女性スタッフと一緒に考えて作っていくことで、この動画がなんのためにあるのか理解を深めていると思います。最新作は「双子ダンス」。ご覧になったお客様がご自身のSNSに載せてくださったり、お店で感想を伝えてくださったり、内容によってはイチオシ景品が大人気になったりもしています。

――ウェブサイトでも拝見しましたが、楽しそうです。

新井　当店は女性スタッフを中心にした中規模店ですので、お客様お一人お一人に、それぞれのオーナー体験をどれだけしていただけるか、が他店との差別化につながると考えています。私たちはとても細かいところまで、お客様についてスタッフで共有しています。そういう背景が、お客様にはお店が自分のことをよくわかってくれている、とか、ほどよくおしゃべりできるスタッフがいる、などの感覚として伝わっているのではないかと思います。これからも、打つだけではない価値を、全員で提供できるように心がけていきます。

（構成／佐藤聖子 広報調査委員会）

店内モニターではオリジナル動画を配信。
新作は新たなスタッフの紹介も兼ねた「双子ダンス」