

# 女性社員訪問⑦ 私たちはいま

話を聞いてくれる社風

——日遊協の人材育成フォーラムで初めてお会いして以来、驚くほどの親近感を持ってお付き合いさせていただいているのですが(笑)、摩庭さんのニラク・ライフはどうかやって始まったのでしょうか。

**摩庭** たまたま広告に入っていた新規のオープニングスタッフ募集を見て、接客業は好きだし、同じスタートラインで仲間と一緒にや

っていくのがいいかな、と。とても軽い感じで応募したんですよ(笑)。

——入社してギャップはありましたか？

**摩庭** ドキドキしながらお会いした面接官のお人柄で、なんかこの会社いいかと思ったのですが、入社しても、その方に受けた印象と同じことを他の先輩に感じたんです。私の立場、目線になっ

て立ってくれる、という感じでしょうか。パチンコのことをほとんど知らないところから、ここまで育てていただきました(笑)。

——同じ印象を持つた、というのは、企業として持っている風土のようなものがあるのでしょうか。

**摩庭** きつとそう

ですね。例えば、話を聴く、というの

もその1つだと思います。私は入社後2、3年たつて、大きな壁にぶつかりました。どうしても前向きになれなくて、辞めようかな…と迷いながら店長に話をしたら、毎日毎日ちょっと時間を作り数か月かけて、私の話をとことん聴いてくださったのです。辞めたい理由から始まって、最後には私の必要性をいろいろな言葉で表現してくれました。それで、こういう風に見てくれていたんだ、今までやってきてよかった、と私は考えを変えられたんです。

## 採用された女性休憩室

——その後、郡山の本社に異

## (株)ニラク

株式会社ニラク(谷口久徳代表取締役社長)は、福島県郡山市に本社を置き福島県を中心に、東北、関東エリアでホール54店舗を展開する。

## 摩庭 香穂里さん

プロフィール

1999年、入社。

都内店舗でホール・カウンター業務に就く

2001年、本社の販売促進部門に異動

2014年4月から関東営業部の業務担当に異動し、店舗サポートをはじめ、営業部内外の業務調整を行う

## 女性社員の就業環境整備の主な取り組み

- 2010年、2012年に子育てサポート企業認定を受け「くるみんマーク」取得
- 有給休暇執行積立制度…消滅した有給休暇を、出産や育児期間に復活させて使用できる制度
- 産休・育休は正社員、アルバイトの別なく取得できる

【実績】2013年度の出産件数に対して育児休業取得率は100%。  
男性社員の取得実績もあり

## “N-SOUL”に基づく人材育成

経営理念、企業指針、ニラクウェイ(行動指針)をまとめたカードを社員は常時携帯し、企業人としての原点をここに持つ。“N-SOUL”から発した、世の中に役立つ人財づくりを目標に掲げ、企業内大学「ニラク大学」を設立し、階層別研修をはじめ次世代リーダー育成(未来創新塾)、米国視察セミナー(カジノやチェーンストア企業に関する視察)などを実施している。“N-SOUL”は社内プロジェクトチームが一から作り上げた、ボトムアップによるもの

動されて販売促進部門を長く担当されたんですね。

**摩庭** はい、13年間、とつても忙しかったです(笑)。最初は、店舗の依頼を受けて動くことが多かったのですが、広告規制後は逆に販促から発信していくことが増えたように思います。

——ずいぶん大きな変化でしたね。

**摩庭** ええ、広告ツールも変化しましたし、「今までどおり」がでない状況でもありましたから、自分たちの取り組み方も変わらざるをえません。その時の上司から「新しい提案というのは、100

出して1つ通ればいい、と思うといいですよ」という言葉ももらったんですよ。私は一生忘れないだ



ろうなど思っています。

——そう言われると、本当に100も提案を出せる自由な感じがしてきますね。

**摩庭** 遠慮しないのでしょつとひらめいた

ことでもこれどうですか、と提案できる環境でした。

一緒に働いていた女性スタッフとも、これどう思う？

なんて話し合いながら、じゃあ今度提案してみようかと。そういう楽しみが増えて充実していましたね。

——なんだか本当に楽しそうです(笑)。

**摩庭** 楽しさ、達成感というのは、自分で考えたことが実現できた時のほうがはるかに大きいと感じたんです。ですから、常にアンテナを張り巡らせながら、何かないかな、と見つけるように変わっていきました。

——例えばどんな提案が採用されましたか？

**摩庭** 直近では、昨年12月にオープンした海老名店の女性休憩室ですね。最初エリア長から、もう少し女性のお客様に来店していただ



▲二ラク初の取り組み、海老名店の女性専用ラウンジ「Eメール」を企画。8月にリニューアルされたこれは二代目



▶ 全社員の原点“N-SOUL”を持つ摩庭さん。迷う場面では必ずここに戻るそうだ

# 100の提案をして1つ実現する楽しさと達成感

すね。人生の多くの時間を仕事に費やすじゃないですか。それなら楽しく仕事をしたいし、人と人とのつながりを大事にしたいことや、やらされて

きたい、何かできることはないか、という問いかけが販促にありまして、それに対してこれを提案しました。採用されてさらにスタッフも女性がいいね、となり、私がメイン担当者になりました。途中、仲間たちにもアドバイスをもらったりして完成させましたが、お客様にも好評のようで、引き継いでくれた販促メンバーが最近リニューアルしたんですよ(笑)。

**霧田** 雰囲気作りを土台に

——摩庭さんも仕事が好きで、という感じですね。  
**摩庭** これまでのインタビューにあったように、私も定年まで働きたい(笑)。  
——どんなふうに仕事をしたいと考えていますか？

**摩庭** ずっと大事にしているものは、雰囲気作りです。そのための目配り気配り心配りは、どの立場になっても、人間関係を築く上でお腹の軸として持っているんで

事にしていくことや、やらされてというものでなくて自分からやりたいという仕事を私は楽しいと感じているので、他の人もそれぞれの価値観で楽しく仕事ができる雰囲気を作り出せるように、いつも考えていますね。  
——とても丁寧につながりを作っておられるように思いますが、これは会社の文化なんでしょうか？  
**摩庭** そうなんです。「N-SOUL」の中にも「家族としての強い絆で結ばれ」という言葉があります。人と人とのつながりをすごく大事にしています。

## 「当たり前」のいい環境

——それはどういう場面に表れるのでしょうか。

**摩庭** 昔から産休制度や社会福祉、福利厚生を、当たり前のように使える環境にあるし、信頼関係の中でお互いをフォローしあう体制が整っているのです。外部の方から言われて初めて気づくくらい、私

たちにとっては当たり前のことです。あつ、今、私はいい会社に勤めているんだな、と改めて思いました(笑)。

——なんてすてきな気持ちでしょう(笑)。

**摩庭** 組織を縦糸としたそこに横糸を紡いで、組織を布にして更に強くする。そのために、今自分ができることを精一杯やる、と最近はそのことを考えています。人材育成セミナーに参加してから意識するようになって、仲間とのエネルギーのやりとりが、私の仕事をしていく活力になっているのを感じています。

「N-SOUL」の中にも切磋琢磨という言葉があります。積極的に人と人が関わりあう中で、自分の能力を引き出し、お互いを高め合う、その輪をどんどん広げていくことをあえて意識してやっています。それと育休中のメンバーからも、会社の「誰でもチャレンジできる」点と「困ったときには助けあう企業風土」というのをぜひ伝えて！と言ってきたので、2人同じ意見としてお伝えしたいところです。(構成/広報調査委員会 佐藤聖子)