

女性社員訪問⑪ 私たちはいま

NEXUS株式会社 菊池美幸さん

議論を重ね、相談して成果
いまプロジェクトウーマン



▲企業理念のもとに動いている人が多い一方、会社が1従業員を大事にするので、とにかく人が強い会社だと私は思います

プロフィール

2009年、出産後一年ほどで、期間限定の予定でアルバイトスタッフとして入社。店舗に託児所があったことも大きなポイントだった。2年後の2011年に社員昇格。現在は、店舗の接客向上のための調査・指導、新入社員研修、女性メンバーのメイク講習、「プロジェクトウーマン」などを担当する。人事部人財開発課 主任

産休後の新制度つくる

菊池 女性の定着率を上げていく

男性社員とのバランスにも配慮なさったのでは？
菊池 どちらかというところPW自体は、働いている人たちが健康な気持ちで働きやすくしようというもので、EtoS (Employee Satisfaction) 従業員満足度の方が強いのです。もっとも男性を今後は巻き込んでいきたいと考えていますね。

遠回りしてもいいの

菊池さんは「プロジェクトウーマン」(以下PWと略)という女性が活躍する社内プロジェクトの中心だとお聞きしていますが、プロジェクトの進め方などは通常の会議と何か違いますか？

菊池 まず女性の話は脱線しますよね。

はい、飛びまくることがよくあります。

菊池 PWでも、今日の会議の目的に到達するまでにけっこう遠回りしますが、その中で大事なポイントを話し始めていた、ということがあるの、まずは目的を果たしてから、「そういえばさつき出てきた話してみよう」ということがあります。

菊池 ええ、本部長がPWに参加してくださった時に、「男性はthinkで、女性はfeelで決めてい

くように思います。どうか女性のその感覚を大事にしてください。一見雑談のようだけれど実はいろんな意見が飛び交っている、それを絶対に忘れないでください」とおっしゃって、みんなはずごくそれに反応しましたね。そうそう、そうなんですっ！ という感じで。

PWで車内の雰囲気も

菊池 PWをスタートさせる元がどこにあったのかと思っていたので

は、かなり時間がかかりましたね。でも最近ではPWに参加する女性社員が元気になったね、とよく言われ、その笑顔のおかげで理解が促進された一面もあるんだらうなと思います。社内の雰囲気も変わってきました。

NEXUS株式会社

1995年(平成7年)7月7日創業。2004年7月設立。パチンコホール事業、インターネットカフェ・カラオケ事業他、多角的に事業を展開。地域支援、スポーツ支援をはじめ多方面にわたるCSR活動を積極的に行う。2020年には50店舗、売上高4000億円を目指す。

プロジェクトウーマン (PW)

2013年に全女性社員が参加する「～未来の私達のために～」を発足させ、自らの手で、自分たちが活躍できる場を創出。働きやすい環境作りや、女性の意見収集をするための会議、より洗練された女性となるためのメイク研修、マナー研修の実施など実行に移された事項は多い。将来的には、女性店長を誕生させ、役職者を増やすとともに、社員全体のワークライフバランスへの理解を深め、より働きやすく魅力ある会社となることを目指している。

のも会社として進めていきたいことなのですが、残念ながら退職する方もいます。理由の一番は、結婚、出産していくにあたってこの仕事は続けていけない、というものです。

——会社側の制度は整っていて、ずいぶん配慮されているように思うのですが。

菊池 そうですね、それでも不安を感じる方が多かったということです。そこで、PWでは全女性社員にアンケートをし、さらに産休

育休から復帰してきた有志で分科会を構成しました。そこでは、どうしたら復職しやすいか、どんな働き方があったら良いか、などを経験者ならではの実感と、アンケート結果をもとに議論を重ねました。一番意

見が集まったのが、「働く時間帯」でした。それなら勤務時間帯を自分で選べる早番、中番だけの勤務体系を作ってみよう、ということになりました。勤務時間が減るのでお給料は下がりますが、男性社員も含めてフルタイムで働いている社員との公平感は保たれると考えました。これまで作ったことのない制度ですから、議論に議論を重ね、役員陣にも何度も相談し、1年かけてようやく整い、創業20周年を迎える今年7月に施行されます。

——その他にもPWではいくつかのテーマを持っておられるそうですね。

菊池 今は全部で6つあります。その中でもカウンター周りのデザイン改善案は、ほぼ形になってきました。これは、カウンターで一番仕事をしている女性社員ならではの提案が反映されています。店舗の特徴を活かし、使いやすく、景品カウンターの設計そのものがプロジェクトになっています。

楽しいカウンターへ

——どんなことなのか教えていただけますか？

菊池 カウンターの使いやすさについて意見やアイデアをまとめて

みたところ、店舗特性に合わせて「ゼロ距離接客」と「近距離」、「裏から補充」、「スタンダード」の4種類に分類できることがわかりました。なかには作ったことのないものもあり最初、設計士さんともまどつたようですが、営業本部の方が中を取り持ってくれて次々と実現していきました。今では、新店設計の段階でタイプを指定するだけで、設計士さんも理解してくれるようになりました。これも1年半、10店舗分くらい携わらせていただきやっとならできましたね。

——お客様もスタッフの方も使いやすいになったんでしょうね。

菊池 店舗勤務の女性社員は楽しそうですよ。幹部よりずっと長い時間カウンターに立っていますから、企画段階でいい意見がどんどん出てきましたね。カウンターだけじゃなく接客についてもいろいろな意見がどんどん出てきて、すごいなあ、考えているんだなど。そういうえば自分もそうだったのに忘れちゃうんだな、とも思いました。

出産後一時期のつもりが

——菊池さんの新人時代はどんなふうでしたか？

菊池 出産後、期間限定のつもりでホールスタッフのアルバイトと

して入りました。パチンコはしたことがなかったもので、最初はとても不安がありました。地域密着型のお店だったこともあり、お客様との関わりや、仲間たちと和気あいあいとやっているのが、理由なく楽しかったですね。

——社員になりたいと思ったきっかけはなんだったのでしょうか。

菊池 クレームは宝だ、とおっしゃる店長の指導のもと、基本をいろいろ勉強しましたが、CS (customer satisfaction = 顧客満足) トレーナーがまたすてきで、そんなふうになりたいなと漠然と思ったところからですね。問題を解決し、さらに進めていこうとする考え方に共鳴したのかもかもしれません。

——きつと次々とやりたいことが見えてくるんですね。

菊池 PWも今後広がっていくに当たっては、男性にも会議に参加してもらいたい企業としての力になっていけたらいいと思っています。女性社員には自分達の手で作ったこのPWの取り組みを利用してほしい、自信をもってもらいたいと思うのです。自身は、現状に決して満足せずに何でもチャレンジしていこうと思っています。

(構成／佐藤聖子広報調査委員会)