

# 元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくらう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・(株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉)「自分物語」を育み進化する

- ① 経営理念は「Smile&Sexy」
- ② 店長第一主義に徹する
- ③ 自立・自走できる社員を育てる

2024年6月号(第239号)

「『個』の尊厳を『組織』の尊厳よりも上位に置く」

(株)物語コーポレーションは、「焼肉キング」や「丸源ラーメン」など13業態で国内674店舗(直営431店舗/FC243店舗)、海外19店舗(2024年3月31日現在)を展開する一大外食チェーンとなっています。

業績も増収増益。また、飲食業界は離職率が26.8%(令和4年雇用動向調査結果 厚生労働省)と各種業界の中で最も高くなっていますが、同社の離職率は平均で13.3%。定着率がよく、人が辞めない企業となっています。

今回は、経営理念に「スマイル&セクシー」を掲げ、進化を続ける物語コーポレーションに学んでいきたいと思います。

## 「自分物語」を育み進化する

### ■経営理念は「Smile&Sexy」■

一言で表すと「自分らしくカッコよく生きようぜ」ということです。

創業者の小林佳雄氏は、若い時のアメリカ放浪や修行の中で、この言葉に行きつきます。新規上場にあたり、幹事証券会社からこの理念は上場企業にふさわしくないのではと変更のアドバイスを受けても、彼は変更しませんでした。

この「Smile&Sexy」を支える理念群が、「個対個」「自己開示能力」「多様性」「個の尊厳」「意思決定」「明言」「おせっかい」「自分物語・会社物語」などです。

この理念群の中で、「自分物語」づくりのための重要キーワードが以下の3点です。

#### 【個対個】

- ・各個人が自分の考え方、生き方を大切に、それを基点に行動し、自分づくりをする
- ・会社という組織があろうとも、常に相手を独立した個として認識、相対し、自分づくりを応援する立場や役職で人と向き合うのではなく、個対個で向き合うべきだという考えが徹底されています。それゆえ、社長など役員に対しても「さん付け」です。意見を堂々と主張すること、ある事柄に対して自分がどう感じたのかその感情をためらわず表現することが推奨されています。

#### 【自己開示能力】

- ・自分の心の内、過去の経験、これからどうしたいか、それらすべてを外に開示できればできるだけ、新たな自分づくりは変革し、進展する
- ・表現する力を鍛え、自己開示の回数が増えれば増えるほど自分の能力は磨かれ、理解者、共感者、応援者が増える。

同社では、物語WEBというグループウェアによるメール配信が非常に活発です。メール配信のうち最も数が多いのが、パラBDメール(パラダイムシフト・バースデーメール)です。誕生日を迎えるにあたり、どのような思いを持っているのか、今後どのような自分になりたいのか、などを全員宛に発信し、それに対してお祝いや感想などの返信メールが、これも全員発信で飛び交います。

#### 【意思決定】

- ・意思決定に正解はない
- ・失敗を恐れるな

- ・本物の意思決定を自戒せよ

同社では、『会社の選び方』『意思決定の仕方』セミナー」を年間30回程度、約20年間にわたり開催してきました。「本物の意思決定」とは、あくまでも自分がどう思うか、どうしたいかを根拠とした決定です。できるだけ情報を集め、人の意見も参考にします。しかし最後は自分の経験と勘に基づき意思決定しようと呼びかけています。

採用の判断基準も、まず「経営理念」に共感できるかに置いています。

## ■店長第一主義に徹する■

本社玄関ホールが一番目立つところに、直営店店長の顔写真が立派な額に入れられて飾られています。店舗は、同社の基本ユニット、プロフィットセンターであり、店長は同社のリーダーシップを体現する最も重要な機能だからです。

### 【呼称は「プレジデント」】

写真の前には「Pres」つまり「プレジデント」の呼称が添えられています。同社でプレジデントと称されるのは、経営トップと店長だけです。顔写真の下には文字が書かれています。「I shall make a decision」（私は決断を下します）

店長は、数十人のスタッフを引っ張るリーダーであり、その店で起こるさまざまな問題を即座に判断し、意思決定をしなければなりません。まさに店舗の最高責任者です。

### 【最優秀プレジデント賞】

年1回開かれるファミリーコンベンションではさまざまな顕彰が行われますが、その中で、「最高の店長」に贈られる「最優秀プレジデント賞」が、「スマイル&セクシー大賞」と並び、最も高い位置づけの賞となっています。

### 【管理部門も店長経験者が7割以上】

店舗以外で間接業務を行うスタッフのうち約9割が店舗勤務経験者、7割以上が店長経験者です。規模が大きくなればなるほど、管理部門が大きな力を持ち「管理畑」目線となりがちです。しかし同社では、間接部門も現場目線、現場感覚を大切にし、その弊害を防いでいるのです。

## ■自立・自走できる社員を育てる■

同社の教育は採用段階からはじまります。目的は優れた店長（プレジデント）の輩出です。

### 【採用時の2つのセミナー】

1つは、「会社の選び方、意思決定の仕方」セミナー、もう1つが「開発力・企画力が身につく」セミナーです。どちらも会社の宣伝を目的としたものではありません。学びの機会をつくり、今後の人生やキャリアにおいて、役に立つ内容を伝えることに徹しています。（「意思決定の仕方」セミナーは、店長就任時にも必ず受講することが義務付けられています）

### 【内定者懇談会と日本一長い入社式】

内定者には会社から家族に手紙が送られます。どうして内定を出したのか、内定者の良い点を知らせるのです。また内定者用の掲示板を開設、2~3ヵ月に1回の頻度で懇談会を開催しています。

毎年4月1日に行われる入社式では、社長が新入社員全員に激励書を読み上げ渡します。内容は一人ひとりの状況を踏まえたオリジナルなものです。更に家族の録音メッセージが流されます。その後、新入社員は決意表明を行い、晴れて「物語人」になることができます。

### 【多様な物語アカデミーの研修】

5日間の新入社員研修が終わると、入社後半年間は毎月1回の研修が実施されます。更に、入社3か月後には、店舗において時間帯責任者になるためにクレーム対応研修なども行い、入社半年後には、今一度経営理念に立ち返るために「むすび研修」が行われます。

また「店舗の最終意思決定者であるプレジデントの成長が会社の成長につながる」という考えのもと、「店長資格取得者研修」「店長パワーアップ研修」を行っています。

同社は、今後も「イキイキしたプレジデント」が溢れる会社を目指し、「よってたかってみんなで」教育しながら、「人格」「能力」「やる気」に優れたプレジデントの輩出を目指しています。