

# The Monogatari

社内報  
第74章

さあ、扉をひらこう！



MONOGATARI  
NEWS

2022  
January

特集

物語の幕開けを告げる「D&I宣言」

MONOGATARI'S  
DIVERSITY & INCLUSION

# D&I宣言って

# 何だ?

これからの物語を牽引する宣言。  
それはダイバーシティ&インクルージョン宣言、  
略して「D&I宣言」です。  
経営理念、長期経営ビジョンと地続きにある  
この宣言とは何か、社長の加藤さんが解説します。

## 多様な個性を持つ 理念型人財を要所で生かす

# ダイバーシティ& インクルージョンは、

## 成長戦略の核

「ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I宣言）」は、多様な人財の活躍推進が目的であり、この「D&I」の推進こそが、物語の成長戦略の軸です。それはなぜか。物語が勝ち残っていくために必要なものは、「小さな差別化の積み重ね」。これに尽きると思っているからです。この小さな差別化は、誰かが「何かを言い出し議論を生み出すこと」からしか生まれません。自分の考えを率直に表明し、それを議論し合っ改善に繋げていく。その行動の数が積み重なって、大きな差別化となるのです。

「何かを言い出すことはとても勇気がいること。会社に言えと強制されてもできるはずもない。やはり「自分の考えをわかってもらいたい」「自分らしい生き方をしたい」という思いがあって初めて、人は自分の意見を発信するものだと思います。だから、必要なのは「個」の覚醒。「D&I」で目指すものはこれです。私たちが「個」の覚醒を実現させるために、大切な要素と考えていることは二つあります。一つ目が「多様性の受容」です。「人は違って当たり前」という文化を作ることです。その土壌があれば、一人ひとりが安心して自分らしく振る舞い、明言や発信ができるはず。だから、「個対個」と「大家族主義」は大切です。一人ひとりの「個」がわかり、お互いに心で繋がっている。この安心感がない限り、勇気をもって発信や明言などできないからです。もう一つは、「多様性の表現」。これは、それぞれの個の明言によって生

まれます。ここに本当の価値がある。議論によって生まれる価値は「経営や開発の意思決定が正しいものになりやすい」「多角的に深く議論することによってインベションを生み出す確率が上がる」、そして「説明責任によりリーダーが育つ」とことです。リーダーは必ず「なぜ？」を問われます。これに説明責任を果たすことで原理原則が生まれ、リーダーは飛躍的に成長するのです。リーダーの数は今後の成長戦略においてとても重要だということです。

先日、「D&Iアワード2021」で最高位の認定を受けました。とても誇らしいけれど、実際の経営会議は、男性の経営陣ばかり。意見に多様性はありますが、ここに女性や、インターナショナル人財が当たり前に出席している状況であれば、もっと多角的な視点を持って議論ができ、より本質的な意思決定に繋がるはず。 「D&I宣言」では、これを加速させたいのです。

例えば、「女性活躍推進」。女性社員の将来を考えるとまず、結婚や出産を通してキャリアを積める時間が必然的に短くなるのが予想されます。これを理解し、どうサポートができるのかを私たち一人ひとりが考えることが何よりも大切です。だから「D&I宣言」は、全員で成し遂げていくものなのです。それぞれの個を尊重し、認め合い、良いところを生かす。結果、それが一人ひとりの成長に繋がる。まさに、当社の理念そのものなのです。

「D&I」のお話しをしましたが、結局のところ、最終的に目指すものは「長期経営ビジョン」。個の尊厳が組織の尊厳より上位にあって、自分物語を作る充実感や自分の成長を実感することで、「とびっきりの笑顔と心からの元気」になる。私たちの強みをさらに強くして、一緒に成長していきましょう。

代表取締役社長  
加藤 央之



# ひらけ！ダイバーシティ

D&Iの先に、どんな未来が広がっている？

D&Iを具現化するための5つの取り組みがいよいよスタート。各取り組みのファシリテーターたちが先導する先にある未来とは。



## 女性

### 女性活躍推進は、会社が勝ち続けるための重要戦略

- 1 人財応援部 人事制度・タレントマネジメントグループ マネジャー | 中井 久美 (なかい くみ)

店舗勤務時代、社長に「結婚・出産しても店長をやりたい」と熱く語ったことがあります。すると女性活躍推進のメンバーに抜擢され、以降、産休を取得する女性社員のケアや女性社員の採用面談など、地道な取り組みを続けてきました。これが実を結び、私が入社した14年前は30人ほどだった女性社員が、今では300人に達しています。それでも、女性活躍にまつわる課題は山積み。育児や若い女性社員が将来の結婚・出産と、仕事の両立に不安を覚える“見えない赤ちゃん問題”、体力、周囲の理解、ロールモデルの不在などの課題を解決すべく制度作りと周知を行い、やる気と能力のある人がしっかり活躍できる会社作りをしていきます。ただ、これは長期戦。地道に一步ずつ進んでいくしかありません。自分自身の考えがブレないように絶えずチューニングしながら取り組みたいと思っています。

### 目指すのは、本質的なD&Iの実現

- 1 人財応援部 サステナビリティ推進・D&Iグループ グループ長 | 田村 公一 (たむら こういち)

多様なバックボーンを持つ人材が、互いを認め合いながら自分らしくイキイキと活躍する。そんな環境作りのために解決すべき課題が社内にはまだまだあります。そこで、女性、インターナショナル、LGBTQA+、チャレンジド、シニアの5つの属性にフォーカス。各分野に強い思い入れを持ち、オープンマインドで推進力のある人をファシリテーターに抜擢しました。これからはこのメンバーが中心となり、具体的な施策を打ち出し実践していきます。その過程では、周囲の人たちをどんどん巻き込んで本質的なD&Iを実現してほしいと思います。5つの取り組みは、そのきっかけに過ぎません。最終的に目指すのは、属性にとらわれず誰もが個対個で接し合える状況を作ること。長期的な活動になりますが、これからの私の使命だと思っています。



## インターナショナル

### このプロジェクトから、より多様な意見が飛び交う会社に

- 1 人財応援部 人事制度・タレントマネジメントグループ アシスタントマネジャー | 高橋 尚代 (たかはし ひさよ)

もっといろんな意見が上がる会社にしたい。これから「D&I宣言」を具現化していく者の一人として、私がシンプルに考えていることです。現在、社員の10%ほどを占めるインターナショナル人材の意見にも期待しています。組織を引っ張っていく管理職にインターナショナル人材が増え、より多様な意見が出てくるとは会社にとって有益ですから。現在、外国人の社員が店長以上にステップアップするのは難しく、部長にいたってはゼロというのが現状。そこには、役職にふさわしい日本語能力、キャリアステップの不透明さ、周囲の理解など、彼らが直面するいくつもの課題があります。なかでも、ロールモデルの不在は目標設定やモチベーション向上の妨げになっていると思います。だから、各店舗で活躍する彼らの存在を社内に広めたり、全国の外国人スタッフをつなぐ場作りにも力を入れていきます。今は小さな輪ですが、どんどん大きくしていきたいですね。



## LGBTQA+

### 幸せな人を増やして 楽しい会社物語を作りたい

- 1 人財応援部 サステナビリティ推進・D&Iグループ シニアマネジャー | 園分 淳志 (こくぶん あつし)

20年前の職場の先輩がゲイの当事者でした。当時は多様性に対する知識や理解が社会的にも自分自身にもなく、若かった私は無意識に差別的な言動をしていたかもしれません。でも先輩との関わりを通して、相手の属性が何であろうと、自分とその人がいかに個対個の関係を築いていけるかということに尽きると理解するようになっていきました。そんな自分の経験をもとに、当時を振り返りながら多様性受容の推進役を務めたいと思っています。「自分物語を持ち寄って素敵な会社物語を作りたい」という当社の在り方は、個性を持つ一人ひとりの活躍が会社を作り出すのだということに他なりません。より個性を尊重するために、当事者を知り、当事者だけでなく周りの方々にとって働きやすい環境作りをしていきます。



# 5つの取り組み

D&I宣言をリードする



## シニア

### 多様性受容の空気を 店舗から社会全体へ

- 1 人財応援部 サステナビリティ推進・D&Iグループ マネジャー | 宮原 さやか (みやはら さやか)

店舗勤務時代、一緒に働くチャレンジドのスタッフに助けられたことがよくありました。優秀な方がたくさんいたし、何よりチャレンジドの皆さんが持つ優しく柔和な雰囲気、いつもお店を穏やかな空気で包んでくれました。この空気を広げていくことが、これから私が目指すことです。障がいを持つ人たちが店頭で働くことを、スタッフはもちろんお客さまも自然に受け入れてくださる。そんな店舗が増えれば、社会全体に多様性を受容する空気が広がっていくはず。[D&I宣言]は、もっとみんなを巻き込んでいいという会社からの太鼓判。新たな提案をしながら、チャレンジドの皆さんが伸び伸びと安心して働ける環境を作っていきたいと思っています。

## チャレンジド

### 定年後の歩み方を 自分で決められる道筋作り

- 1 人財応援部 人事制度・タレントマネジメントグループ グループ長 | 吉田 健人 (よした けんと)

キャリアで入社し1年、前職でも人事制度に携わっていました。私が物語を選んだ理由は、個対個という概念や議論文化を根底に持ち、それを実践しようとしている理念経営に共感したから。会社の目指すべき姿に共感したからです。外食業界のマイナスイメージをこれから作る人事制度や施策でなくすことにやりがいを感じています。シニアに関する課題は、定年後のキャリアプランや具体的な働き方が可視化されていないこと。その景色を、60歳を迎える前に見せることで、最後まで自分のキャリアを主体的に決められるような制度設計をしていきたいと思っています。最終的に目指すのは、向上心のある人がこれまでのスキルや経験を生かして働ける仕組み作り。必要とされる場で自分を生かしたいという思いは、すべての人たちに共通するものですから。

一人ひとりのD&I宣言!

働く女性が夢を語る会社を作りたい



女性の働き方改革だけでなく、どんな立場の人も自分のやりたいことができる社会にすることが目標。そのために、まず自分が先入観などにとらわれず、さまざまな働き方を提案していかなければならないと思います。そして将来は、働く母親たちを中心にいろいろな立場の人たちが自分の夢や意見を言い合える会社を立ち上げたいです。

丸源ラーメン福岡新宮店 店長  
池田 亜美 (いけだ あみ)

成長を目指してより高い役職に挑戦!



女性が経済的自立実現のためにビジネスについて学び、稼ぐ力を身に付ける。そんな環境作りが貢献できたらと思っています。そのため、私自身がより高い役職にチャレンジし、人間性を磨いて成長していきたい。将来は、管理職や経営者を目指したいと思っています。そして、そんな自分の夢を応援してくれるパートナーと人生を共にし、豊かな毎日を送りたいです。

焼肉きんぐ横浜店  
假屋 美央 (かりや みお)

夢をあきらめる人を一人でも減らす!



D&Iはゴールがないからこそ夢があります。理想と現実のギャップを感じている人の声を見える化し、それを元に議論しやすい環境作りをしていきたいと思っています。私自身、物語で働くことで自分の存在価値を知ることができた一人として、「誰だって夢を持っていいんだ」と伝え続けます。

丸源ラーメン西新井店 副店長  
嵩田 愛香 (しまだ あいか)

“シニア”という言葉にとらわれず、進め自分!



会社の成長に多様性は欠かせません。自分のスキルと「まだまだやれる!」という意欲をベースに、いろんな人たちと一緒に、物語が目指すべき組織作りをしたいと思っています。“シニア”という言葉にとらわれることなく、たくさんのお会いを大切にこれからも邁進したい。そして、いつか沖縄に移住するのが夢です。

立地開発部 西日本開発グループ 統括マネジャー  
安芸 浅勝 (あき あさかつ)

# 夢だらけの物語は

人の数だけ人生があり、夢がある。D&Iの原動力は、個性豊かなメンバーたちの熱量と、それぞれの自分物語。とにかく熱い思いで働く彼らとの意気込みや姿勢をご紹介します。

そこに、夢はあるか?!

家族と一緒に日本で長く暮らしたい



目指すのは、物語における自分の存在意義をより多くの方々に知ってもらうこと。そのために、インターナショナル社員研修、人材開発部の会社説明会などで存在感を発揮したいと思っています。自分自身の成長目標は、エリアマネジャー。笑顔と元気溢れる店作りを、店長と違った立場でもやってみたいです。将来は日本の永住権を取り、家族で暮らすのが夢です。

丸源ラーメン平塚田村店  
ノサン アウン

女性社員のロールモデルになる!



業態を超えた意見交換会を企画して、女性社員の働き方や生きづらさなどについて、みんなで考えてみたいと思っています。私自身も自分が描くキャリアビジョンで目標を達成し、女性社員のロールモデルになりたいです。プライベートでは、国内にあるすべての有人島を訪れること、草野球チームに入って大会に出場するなど、夢がたくさんあります。

ゆず庵練馬光が丘店 店長  
古谷 文乃 (ふるや あやの)

チャレンジド人材の最強チームを作る!



福祉施設やチャレンジド学校と提携し、パートナー全員がチャレンジド人材で構成された店舗を作るのが目標。個性を発揮し合えるチームビルディングで、地域に貢献したいと思います。大きな夢は、笑いを提供できる飲食店を作ること。自分たちの笑顔とトークでお客さまを笑顔にしたいです。

焼肉きんぐ岐阜西部店 店長  
徳地 一行 (とくち かずゆき)

どんな人も自分らしく働ける世界を目指して



LGBTQA+の当事者として、店舗の設備、社員教育、制度などを提案していきます。カミングアウトしていない人も気軽に集まれる場を作り、もっとたくさんの個性豊かな仲間たちと交流したいと思っています。目指すのは、どんな人も自分らしくイキキと働ける環境を世界中に広げることです。

お好み焼き事業部 事業推進グループ マネジャー  
山下 幸助 (やました こうすけ)

# 「ポリス稼働率20%の店が1年で80%まで爆上がりした秘話」を発信した

かりや かえで  
假屋 楓さんの一問一答

Q. 発信のきっかけは?

A. おせっかいキャラバンで久我さんとお話ししたことがきっかけです。たくさんのお客さまに来ていただきたいと企画したイベントが、おせっかいを伝える絶好の機会になると気づきました。

Q. それはつまり?

A. イベントでお客さまを喜ばせる仕掛け(お子さまに折り紙を折ってあげる、など)は、スタッフが取り組みやすいおせっかいです。おせっかいのハードルが下がり、ポリスだけではなく多くのスタッフが、お客さまを喜ばせることができます。

Q. 発信をした後に楓さん自身の変化はありましたか?

A. 全社発信への思いが変わりました。いろんな方が読んでくださり、話したことがない方からも沢山メールをいただいています。私の発信に感動してくれた人、応援してくれる人もいました。私の発信が役に立つことも嬉しいですが、いろんな人と知り合いになれることも嬉しく、全社発信が少しくなりました。

「焼肉きんぐ倉敷沖店」が開催したイベントの一例

2021年5月  
「こどもの日フェスタ2021」



POLICEクイズ大会  
こいのぼり大作戦!  
折り紙のこいのぼりが待合室を泳ぎました



焼肉きんぐ倉敷沖店  
主任: 假屋 楓さん

入社2年目、  
Ptn主任に昇格1年。  
お客さまもお店も喜ぶ  
企画をブラッシュアップし  
ポリス稼働率を爆上げ!

集客アップのためのイベント企画が、おせっかいの向上に繋がれることに気づき、全社発信することでその価値を再認識。自身も焼肉ポリスとしてもっとイキイキと楽しく働きたい。そして周りを巻き込んでもっとおせっかいを広げたいという思いでいっぱいです。

VOL.02

社内メールから勝手にピックアップ!!  
気になる発信追ってみた

# 絶えることのないメニュー作りへの情熱

人財応援部部長 北村聡さんの「とみさん\*だったらどんなラーメンを作るの?」という一言から始まったメニュー会議、その名も「K-1(キタムラ-1)」。  
和食の料理人が自由に表現をする場として、毎月テーマを変えて開催しています。そこには和食ならではの感性や感覚、知識、経験が盛りだくさんです。  
今回は、これまでの会議で特に話題をさらった一品をご紹介します。

※源氏総本店 総料理長の富岡森喜さん

和食料理人  
浪崎秀則さんの一品



殻にスポット入れちゃ

盛り付けも細部までこだわ

①

「さざえ」は適度な大きさを

さざえは、100~150gのものが柔らかくて美味しいです。

②

和食の技法「とも和え」を駆使

今回のように、さざえで作った料理にさざえで作ったソースで和えることを和食の技法で「とも和え」と言います。同じ食材で作ったもの同士は相性も良いので、私はこの技法をよく使います。

①

一年を通して手に入る「さざえ」をチョイス

さざえの旬は夏ですが、一年を通して比較的簡単に手に入る食材です。



うまいものが好きです。休みの日も酒のアテなど作りながら料理のことばかり考えています

④

肝はうずまき模様より下だけ

肝は、うずまき模様より下だけを使用してください。うずまき模様より上の部位には、まれに砂があることもあります。



⑤

ベストな取り合わせ「さざえ×あおさ海苔」

豊橋で生まれ育った私は、伊良湖産のさざえとあおさ海苔は相性抜群だと思います。

物語の原点

和食探求

和食料理人の  
こだわりポイント

# ものがたりにゃんこの物語 あある

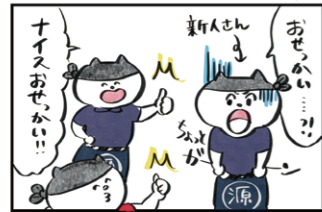
①「物語」ワードに過剰反応



②他店で感じのイスマワをスカウト



③「おせっかい」をポリアワードとして使う



©ymk

「朝ごはん」500円

秋田料理の店がまえ

## 私の元氣メシ GENKIMESHI

いい仕事はいい食事から!  
物語人の「とっておき飯」をご紹介します

執行役員 お好み焼事業部事業部長  
ささき みちあき  
佐々木 亨明さん

### 能代 朝定食 (東京都港区青山1丁目)

私は朝の時間を大切にしています。一日のスタートは体にも頭にもエネルギーを届ける朝ごはん。私の元氣メシは、知る人ぞ知る名店『能代』さんの朝ごはんをご紹介します。能代さんは、東京フォーラムオフィスの目の前にあるウイン青山ビルが建築された時からお店を続けられている創業42年のお店です。余談ですがウイン青山ビルは、1979年11月に建築された生まれ年も生まれ月も私と同級生のビルで何だか愛着があります。能代さんの朝ごはんは、日替わりの焼魚、ツヤツヤの米、出汁のきいた味噌汁、冷奴、納豆、玉子、手作り小鉢2つ。栄養バランス抜群の和食の朝ごはんが500円。初めて食べた時はあまりの価格破壊に衝撃を受けました。(今日の焼魚は、ほっけの塩焼き。手作り小鉢は、切干大根とフルーツ。朝の焼魚も最高ですが切干大根は心に沁みる味でした)朝ごはんの味だけではなく、手作りの仕込みをしながら朝ごはんを作ってくれる女将さんの味。いつも『ご馳走様でした』の後は、決まって女将さんからの『いってらっしゃい』の言葉。今日も一日頑張るぞ!という気持ちにしてくれる私の元氣メシです。

## 作り方

- さざえを剥き、肝と身で分ける。身は1.5cmくらいに切り、肝はポイルする。
- 熱したフライパンにサラダ油を引き、さざえの身を入れ、Bを加え、最後にバターを入れ、軽く炒め、皿に移して冷ます。
- ひき肉に塩を少々混ぜよく練り、白くねっとりしてきたら、Aを合わせよく混ぜる。
- 餃子の皮に③を適量乗せ、②のさざえも入れて包む。
- 180度に熱した油で包んだ餃子をきつね色になるくらいまで揚げる。
- あおさ海苔をラップをせずにレンジで1~2分温め、ほぐしながら餃子に振りかける。
- ポイルしたさざえの肝を裏ごしし、濃口醤油と合わせ、スポイトに入れる。
- 肝醤油のスポイトは餃子に添えて、さざえの殻に盛り付ける。

## 材料(25ヶ分)

餃子の皮	25枚	さざえを炒めるとき	
さざえ(中粒・殻付き)	3~5個	濃口醤油	小さじ1
※できれば伊良湖産		紹興酒 ※なければ酒で	大さじ1
豚ひき肉	200g	みりん	小さじ1
青のり(伊良湖産あおさ海苔)	2本	だし汁	25cc
		バター	10g
		炒め用のサラダ油	10g
		(肝醤油用)の濃口醤油	大さじ3
		揚げ油	サラダ油適量

おうちでも簡単に作れます!  
浪崎さんのこだわりレシピを紹介!

私の気になる物語人を紹介します

# あの人 **ココ** が気になる

個性豊かな「気になるあの人」をリレー形式で紹介しします。意外な一面が垣間見えるかも。



国際的  
社員第一号?!

物語(上海)  
かくこん  
郭 壘さん

私は中国天津出身です。2001年に日本へ留学後、2007年に入社し、2012年に上海へ異動、現在は物語上海の購買責任者をしています。おそらく、現在の国際的社員の第一号です。仕事で今ハマっていることは食べる(笑)、人と議論する、取引先の方と値段交渉することです。食べるというんな料理がわかる、おまけに太ります。議論すると方向が明確になっていく、取引先の方との値段交渉もうまくいって、結果が早く出るところが好きです。

NEXT > **宋 崎さん**(物語上海)を紹介します!



大好きが  
いっぱい

ゆず庵事業推進グループ  
せきのひろしげ  
関野 宏重さん

遊ぶの大好き、料理が大好き、旅行が大好き、食べるの大好き、犬も大好き、お酒も大好き、靴も大好き、自分も大好き、家族も大好き、仲間も大好き、物語も大好き。お腹いっぱいになるほど、毎日、毎日を大切に自分のできる範囲で遊んでいます。

NEXT > **長田 健司さん**(魚貝三味げん屋)を紹介します!



ロックな男

ゆず庵高松木太町店  
きくちりょう  
菊池 燎さん

福島県会津若松市出身の27歳です。学生時代は野球を10年程やっていました。18歳で就職し和倉温泉加賀屋へ就職しました。当時はプロが選ぶホテル旅館100選で日本一の旅館でした。着物を着て、礼儀作法は厳しく教えてもらいました。5年勤務したのち物語へ転職。趣味はスノーボード、お酒、音楽鑑賞です。特にロックが好きで毎年レインボー休暇はロックフェスに費やします。一番好きなアーティストはマンウィズアミッションです。まだ聞いたことない方はぜひ聞いてみてください。

NEXT > **松村 将裕さん**(ゆず庵岡山大元店)を紹介します!



犬は謎

総務企画部  
えはらあきひと  
江原 章仁さん

コロナ禍でトイプードルのルッツが新しく家族になりました。休日は愛犬ルッツの激しいジャンプ攻撃から1日がスタートします。その後、着ぐるみ犬にして近所をお散歩。1日に3回がルーティーン。おかげで、散歩後のビールがどうまいこと愛犬ルッツを通じて家族共通の話題ができ、会話が増えました。家族全員ルッツにメロメロです。

NEXT > **澄川 雅弘さん**(社外取締役)を紹介します!



大学生で  
雀荘のオーナー!

ゆず庵仙台八乙女店  
くろさきともき  
黒崎 智紀さん

大学生になってから始めた麻雀にハマり、2年後には麻雀荘のオーナーになりました。きっかけは通っていた店が閉まること。バイトで貯めたお金をはたいて先輩と共同経営を始めました。麻雀が好きすぎてプロになろうかと考えたくらいです。卒業と同時に麻雀荘を手放しましたが、学生と好きなことを商売にする経営者を同時に経験できたことは、とても贅沢な時間だったと思います。

NEXT > **藤春 彰吾さん**(丸源ラーメン福岡福重店)を紹介します!



ムスメと毎週  
プチ旅行

人財応援部  
なかいくみ  
中井 久美さん

毎週のように6歳の娘とプチ旅行しています。破格のプランを探すのが楽しくて、自治体の助成金を活用すると、ほぼ電車代のみで行けたりします。(…え? 夫は仕事ですが何か?) そんなに近所に泊まってどうするのと言われますが、部屋が変わるだけでかなりリフレッシュするんです。泊まりに行くために、短い時間で家事をこなすという妙な技も習得しました。そろそろ卒業しないとは思っているんですが、多分資金が尽きるほうが早い気がします。

NEXT > **西本 大地さん**(焼肉きんぐ白岡店)を紹介します!

2022冬

# Monogatari Food Watch

大手チェーンの動きから、最近気になる食トレンドまで、押さえておきたいフードサービス業界の動きを勝手に総まとめ! 各社とも「アフターコロナ」を見据えて動き始めています。(コメントはすべて羽入の主観です)

## 最近激増する寿司居酒屋業態

最近「寿司居酒屋業態」が激増中。マーケット規模が大きく、「低単価から高単価まで」「酒需要から食事需要まで」「店内飲食からテイクアウトまで」利用動機を広く作りやすいのが重宝がられているのだと思います。

### 「大衆酒場 スシスミビ」三軒茶屋店 (東京・三軒茶屋)



2017年11月OPEN  
ourselvesさん運営(社長はワタミさん出身)  
寿司7貫盛り ¥899  
串盛り5本 ¥549

老舗寿司酒場は数あれど、私が知る限りで、今のカジュアルな「寿司居酒屋」に繋がる源流はこのあたり。競合ひしめく同エリアでも予約必須の繁盛店。炭火で仕上げた焼き鳥と寿司をメインに、酒飲みの気持ちがかかっている丁度いい酒のアテが多数。客単価3000円程度でかなり使い勝手が良い。

チェーン系

3000円未満の客単価で  
コモディティ化が進む

### 「鮨・酒・肴 杉玉」(全国46店舗)



もともと2017年8月に神戸・西宮で立ち上げた業態だが、東京・神楽坂で2018年3月に高らかに産声を上げた。あの「スシロー」さんが都心部で居酒屋業態を始めるというニュースには当時驚いた人も多かったはず。

## 個人店はネオ寿司酒場として進化中

### 「すし酒場 サザエ」(東京・代々木)



より「寿司」を酒のアテとして進化させた同店舗。店内はカウンターメインで、最近主流の「ネオ酒場」の明るい雰囲気。「あて巻き寿司」で日本酒やレモンサワーを楽しむ。客単価3000円程度。

## そして高級路線化

### 「寿司とワイン サンチャモニカ」(東京・三軒茶屋)

想定客単価は¥8000。同エリアでもなかなかの高価格設定。飲食特化ビル「GEMS」地階に入居。



ネオンサインも流行りですね

### 「スシとツマミ シチフク」新浦安店(千葉・浦安)

2021年10月OPEN。「塚田農場」でおなじみ「エー・ピーホールディングス」さんの新業態。「すし酒場サザエ」とよく似た商品も散見。使いやすいモバイルオーダーが好印象。



名物シチフク寿司 ¥879  
「あて巻き寿司」という酒のアテとしての商品提案  
特濃抹茶ビア ¥592  
その他にもサーバーで提供する日本酒も取り揃えている

### 「寿司と大山どりのお店 すしの和」錦糸町店(東京・錦糸町)

2021年12月オープン「ワタミ」さんの新業態。一周まわって「スシスミビ」のようなカテゴリ群。しかし、なんとこの日は大山どりが品切れで半端ないガッカリ感。ひとつの店舗で別ブランド名で宅配も実施しているという。それにしても業態を次々と立ち上げるバイタリティには脱帽。



すしの和極上寿司盛り ¥1,408  
10貫ついでこの価格

## 令和の情緒的価値

最近若いお客さままでにぎわう店は「映え」に代表されるが情緒的価値をうまく表現した店が多い。注目の2店舗。

### 「大衆酒泉テルマエ」(愛知・名古屋)

とうとう蛇口から酒が出てくる飲み放題。なんと60分398円!ビル6階、日曜夜にもかかわらず若者で満席。名古屋FOから徒歩7分。



### 「くら寿司」(東京・原宿)

UNIQLOでおなじみ佐藤可士和さんデザインの同店舗。まさに令和の回転寿司。無駄のない機能美と強烈なアイデンティティが両立。



イベリコ豚カルビ ¥380  
店内のスイーツ屋台で注文後手作り

羽入 隆之(44歳) 広報・IR室室長/2018年7月キャリア入社 | 最近ハマったものはコストコの「チーズケーキ」。香りとコクがさらにアップしていて、定番品を常にブラッシュアップする重要性を再認識。

# 物上物 語海語

物語(上海)定期便 Vol.5

## 僕は仕事を楽しむ “凡人”岡藤裕太

2007年新卒で入社し焼肉事業部に配属、7年の店舗勤務を経て内部監査室へ。店舗監査に2年間携わった後、物語(上海)配属となり中国に渡る。現在は上海市内で妻、娘との3人暮らし。

### 長髪で社会人スタート

20代でリーダーシップを身につけられることに魅力を感じて…というのは後付け。ヘビメタにハマり伸ばし続けた髪を「切らなくていい」と言ってもらえたのが、物語を選んだ本当の理由です。入社後は焼肉事業部で店長を務め、その後、本社で店舗監査を担当しました。全国を回って店舗の状況を確認する日々。その中で、新任からベテランまで、さまざまな店長たちの話を聞き、レポートにまとめるのは、とても面白かったです。単に、仕事内容だけでなくプライベートを含めた話も聞くことができる機会でもあり、それはまるで優秀な店長たちを取材し、インタビュー記事を作っているような感覚でした。当時エリマネージャーだった加藤央之さんも印象深いです。僕より年下で社歴も短かったけれど自信に満ち溢れていて、面白い人だなと感じていました。事業部を越えて、いろいろな人と接したことで自分の視野が広がったし、現場の課題を拾い上げて改善提案につなげた経験は、今の仕事に生きていると思います。



### 目の前のことに全力投球

人間には二つのタイプがあると思います。一つは、自分で決めた目標通りに人生を歩んでいくタイプ。イチローや孫正義さんなどは、こういう人だと思います。もう一つは、目の前のことに全力で取り組んでいるうちに道が開けていくタイプで、僕はこっち。店長も内部監査担当も上海勤務も、上長たちが「岡藤には、これが向いている」と思って任せてくれたことです。それを一生懸命やることで成長してきたと思っています。ただ、仕事のスタンスとしては「取りに行く」のが信条。待っていても何も起こりませんから、面白そうなことには手を挙げるようにしています。今思えば、内部監査時代、本

社に海外からの来客があると率先してアattendしていたことも、上海配属のきっかけになったのかもしれませんが、それに、実はこの時一緒に仕事をしたインターナショナル社員が今の妻なのです。

### 上海で築いた議論文化の土台

上海に来て最初の1~2年はエリマネージャーのような仕事をしていました。日本でも経験がなかった業務に、風土も文化も異なる環境で取り組んだのです。なかなかうまくいかず、見かねた董事長の岡田さんが僕をバックオフィスに呼んでくれました。そこでは、人事、総務、データ分析によ



る業務整備と内部監査も兼務することになり、まずは会社の規定を作り直すことから始めました。ルールが整備されないと、偉い人の一声で物事が決まってしまう。今の物語(上海)のように小さな組織はそれでいいと思いますが、トップが安心して決断できる組織にするにはルールが必要です。それがなければ、トップはただの暴君になってしまいます。だからこそ共通認識を持つことが必要で、そのデータを積み上げるのが僕の仕事です。例えば、営業から「この商品の売れ行きが悪い」という話が上がってくるとします。そこに「来客数100に対して商品が30出ている」という具体的な数字があれば、それを基準に議論ができます。「30は、僕は多いと思うけど、あなたにとっては少ないんだね」と議論の焦点を合わせることができ

るからです。でも数字がないと曖昧なやりとりのままで議論は深まらず、結局、課題解決には至りません。ルールや制度づくりの基準となるデータ分析は、議論で答えを導き出そうという当社の文化を土台から支えるものだと思っています。



### 仕事を面白くするのは自分

経営陣との距離が近い。それが、ここ上海で仕事をして一番面白いことです。トップである総経理が数字をどう解釈して、何をどう判断するか。その決断の場に立ち会えることは、とてもエキサイティングなことです。データ分析は単純作業というイメージがあるかもしれませんが、データがより見やすくなるようフォーマットをアップデートしたり、そのデータを自分はどう捉えるのかを考えたり、やりがいはいくらでもあります。この世につまらない仕事はないですよ。自分がどう解釈するかが問題。面白い人間なら、つまらない仕事も面白くできる。僕はそう思っています。

### いつもゴキゲンな人でいよう

僕が影響を受けているのは、歴代の物語(上海)の総経理。加治さんの「部下が判断できることを自分が代わりに決めることはしない」や小林さんの「トップが安心して暴走できる組織」という言葉を大切にしています。成功確率の低いビジネスで意思決定できる人の信念の強さ、厳しさは圧倒的に違います。そんな方たちの近くで働いてきて、自分は凡人なんだとはっきりわかりました。だから僕が目指すのはトップが安心して決断できる組織づくり。そして、従業員が自分の職場に誇りが持てる会社づくりを担うこと。ひとりの人間としては、毎日を丁寧に生きること。いつも機嫌よく、いい人でいようと思っています。そういう気持ちをどんどん繋いでいけば、いい社会になっていくはずですよ。



Storyteller tells the Story

物語コーポレーション

2022年1月発行

社内報「The monogatari 74章」

発行:広報・IR室

○東京フォーラムオフィス 東京都港区青山2-4-3

Tel.03-5414-5750

○豊橋フォーラムオフィス[本社] 愛知県豊橋市西岩5-7-11

Tel.0532-63-8001

○https://www.monogatari.co.jp/

### POSTSCRIPT / 編集後記

入社前の面接時に人財開発部部長から「個性をそのまま持ち込んでいいよ、それが会社(物語)を作るのだから」と説明され、胸が躍りました。そんな会社があるんだという驚きと湧き上がる自己肯定感で前のめりになって物語に入ってきました。世の中に「多様性」なんて言葉が浸透するずっと前のことです。違っていた当たり前、違うからいいという考えや経営理念「Smile & Sexy」は多様性そのものです。この価値を今一度わかりやすく見える化させたものが「D&I宣言」。「一人ひとりが集まって素敵な会社物語を作ろうよコーポレーション」である物語が、これからも躍動するための源泉です。会社が作ってくれたせっかくの土壌ですから、私も素敵な会社物語を作る一人として、どんな仕事にも個性を殺さずに挑んでいきたいと思っています。(広報・IR室 すずき ゆか)

Smile  
&  
Sexy