

The Monogatari

社内報
第78章

Welcome!



幹部候補生159人の「自分物語」

2023

April

Welcome to Monogatari!



幹部候補生を受け入れる店長の皆さんに伝えたいことは、「覚悟を持って初期教育にあたってほしい」ということです。受け入れ上司のスタンダードが、幹部候補生の将来を大きく左右する。だから、

受け入れ店長の皆さんへ

れず正々堂々と表現するのです。自分の意見を率直に表現すると、相手はそれに対して「自分はこう思うよ」「違うと思うよ」とさまざまな反応をしてくれま

自分らしく働ける環境が整っていたとしても、自ら最初の一步を踏み出さなければ「なりた自分」になることはできません。「まだ新入社員だから...」とは決して思わず、「この会社を変えてやるぞ」というマインドを持って行動してほしいです。だからこそ、「幹部候補生」と意図して呼んでいます。社会人になってから自分の人生がスタートするわけではありません。皆さんはすでに今までの人生の中でたくさんの経験をしています。会社に入ることで、その経験がリセットされるわけではなく、一人ひとりが歩む「自物語」があるから、その延長線上に、当社の「会社物語」ができるのです。素敵な「自物語」の語り部としての第一歩を踏み出すお一人おひとりに、心からのエールを送ります。

最後に、幹部候補生の皆さんへ

初期教育は重要なのです。私が最初に配属されたお店の店長は、とにかく高いスタンダードを部下に要求する方でした。時間を厳守することや、先の状況を考え準備や片付けを行うこと、改善その日にすぐ実行すること。あらゆる面で質の高いスタンダードを学んだことになって、私自身の仕事の基準も高いものになっていきました。仕事で成果を出せるようになり、自分の成長を実感していくことで、「なりた自分」に近づいていく。受け入れ店長には、ぜひ幹部候補生の人生を預かる覚悟で初期教育にあたってほしいと思います。



Smile & Sexy

代表取締役社長
かとう ひさゆき
加藤 央之

ようこそ！ 幹部候補生の皆さん

「なりた自分」になるために
幹部候補生の皆さん、入社おめでとうございます。皆さんは、どんな将来の姿を描いていますか。私が就職活動のときに描いた自画像は、「自分が誇れるような、カッコいい大人になる」というものでした。「カッコいい大人」をもっと具体的に言うと、「Smile & Sexyな人」と「フードビジネスのプロフェッショナル」になることです。最初にお好み焼事業部に配属されたときから、そのための行動をブレずに続けてきました。そして、これらはゴールのある目標ではないので、今でも毎日、「今日の自分は、1歩でも近づけたのか」と自問自答しています。経営理念「Smile & Sexy」は、どうしたら体現できるのか。最初は分からなくても、常に意識していれば自分の取るべき行動がだんだん見えてきます。「Sexy」が意味するのは、「自分を表現すること」です。たとえば、皆さんが店舗で働き始めたとき、「お店のこの部分を改善した方がいいな」と気づくことがあると思います。そのとき、「まだ入社したばかりだから」という理由で発言を躊躇したら、「言わない自分」が形作られてしまいます。だから、どんなことでもいいから勇気を持って発言し、「自己表現する自分」を意識的に作ってほしいと思います。ただし、自分らしさを押し出すだけでは、周りの人はついてこないかもしれません。そこで必要なのが、自分の人間性にフォーカスした行動。つまり、「Smile」の視点です。個対個で

正々堂々と相手に向き合うこと、人間的な温かみや思いやりを持って人と接することが、周りから応援されたり、理解してもらえたりすることにつながります。自己表現をすればするほど、それに伴う人間性が育たないと、「なりた自分」にはならないということです。

プロフェッショナルの領域へ

そして、「Smile & Sexy」な生き方を加速させるためには、自分自身のプロフェッショナル性を高める必要があります。なぜなら、そもそもプロフェッショナルな視点を持たなければ「言いたいこと」が生まれません。一流のサービスや商品を知り、自分の中の理想を高めることによって、はじめて言いたいことが溢れ出てきます。接客、調理、教育、開発。どんな領域であっても、自分の視点をプロフェッショナルなレベルまで高めてほしい。そして、言いたいことを、恐



Professional

自分自身に自信がなくても明るくハキハキと行動をして、優しい笑顔で対応できる練習をし続けて、しっかりとした物語人を目指していきます。



誰もが大きな目標に向かって行動すると思いますが、私はまず小さなことから「心」で学んで「心」で動く。その積み重ねで、いつかプロになります。



いつも自信を持って、元気と笑顔で自分のことを周りに表現できる人を目指します。改善できるまで絶対に諦めません。



接客といったら「…さん」に、私の名前が入るような物語人を目指します!日々の接客や業務を効率化し、行動を客観的に反省できるように取り組んでいます。



自分にとってSmile & Sexyとは、自分と周りの全ての人が幸せになれる考え方の一つです。その理念体現をしています。



周りの考えを大切にします!自分の能力を磨き、周りの目を気にせず自分を表現できる人、自分と周りの人の心を自由に、皆から好かれて頼られる人になります。



周りの人たちの力を借りながら、周りの人たちの魅力を引き出せる、チームで輝ける人間を目指していきます。



例えばそれが間違いであったとしても、自分の意思を相手に伝えたり、意見を引き出せるような人間になりたいです。



自分の芯を持ちながらも、周りへの心遣い・心配りを忘れず、周りから信頼されるような人間になりたいです。



周りの人を笑顔にし、一緒に働いてよかったと思われよう人間になります。そのために、私自身が常に笑顔であることを意識し、周りに広げていきます。



日中両国の食文化についての理解を活かし、商品開発部を担える物語人になりたいと考えています。



立地開発のプロフェッショナルを目指します。現場で経験を積みながら、専門性を磨くためにコツコツ独学します。



明言、意思決定をして、たくさんの応援者、理解者、共感者を得たいです。日本や世界の飲食業界や習慣をしっかりと理解して、日本の飲食を世界に広めていきます。



円滑な営業状態を生み出せるように、思考力を養うとともに、その思考プロセスを発信し、第2、第3のリーダーを育成する、育成のプロを目指します。



自分の個性を発揮しつつ、自分の飲食店を持つという夢に向けて必要なスキルを身につけていきたいです。



【憧れ】を捨てない。未来の子どもに誇れる自分に。そのために、何があっても自分を曲げない。強靱な精神&ピンチはチャンスだありがとう!で仕事に励みます!



辛いことや悲しいこと、苦しいことがあったとしても、その環境から逃げず、自分の弱さにつけないような、強い人財を育てられる人になります。



アルバイトをしていたとき「また来るね」と言われる事がすごく嬉しかったので、リピーターの多いお店づくりができるプロになりたいです!



プロフェッショナルとして、職場のみんなと笑顔で仕事をします。仕事と遊びを両立できる人、批判を素直に受け止めて改善できる人を目指します。



個の尊厳を誰よりも尊重し、一人ひとりの力を最大限引き出せる人間になりたいです!また、自問自答を繰り返すことで精度の高い意思決定ができるように成長していきます!



仕事においてもプライベートにおいても、自分自身も周りの人も輝かすことができるプロになりたいです!



自身が今まで影響されてきたように、他人の人生に影響を与えられる、そんな人物になりたいです。そのために誰が見ても憧れるような仕事をしていきます。



周りの人が楽しさを発揮できるよう、愛のある環境づくりのプロを目指したいです。そのために、一人ひとりと向き合い、一人ひとりについて考えます。



優しく強い人になりたいです。しっかりと仕事をして、自分の趣味も大切に、人生を楽しみます。



自分の計画した目標を目指して努力し、後悔しない人生を送ること、スタッフさんとお客様から愛される人になりたいです。



たくさんの人を笑顔に出来る人を目指します。お客様のお腹だけでなく、心も満たせるような店舗作りをするために、自身が笑顔で過ごせるような自分物語を歩みます!



どんなことがあっても心の余裕があって、冷静でいられる人を目指します。また、自分が関わるすべての人の良いところを探します。



自分のチームをもって、国内だけでなく海外進出するための戦力を培いたいです。そして物語コーポレーションの理念体現をレベルアップしたいです。



2023年度 | 幹部候補生 大集合

個性豊かな幹部候補生159名が「Smile&Sexy」な自分、「フードビジネスのProfessional」な自分づくりへの明言をしました。

幹部候補生の活躍に是非ご期待ください!

Get together!

Smile & Sexyを体現します!そのために、意思決定・自己開示できるように成長します。良いところはたくさん褒めて、弱点とはことん向き合いたいです!



愛される人になると共に自己表現することを恐れない人になります!そのために、毎日頑張っ自分を磨きながら、自己表現していきます!



店長になることを目指しています。それは、自分が働いている会社に貢献できる存在になり、チームを引っ張っていきたいからです。



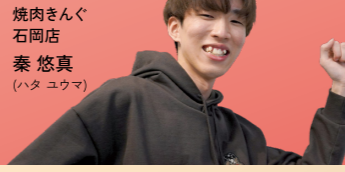
スキルアップをして今よりもさらに良い自分になりたいです。そのために様々なことに積極的にチャレンジしていきます。



自分1人で店を出し繁盛させられるぐらいの、技量、知識、経験を身につけていきます。また自分の意見をしっかりと言い、それを受け入れてもらえるような人間性を身につけます。



自分は周りの人にいい刺激・影響を与えられる物語人を目指します!そうなるためにもっとポジティブに!信頼してもらえるよう精一杯努力します!



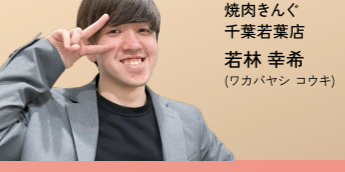
周りの人に笑顔を届けられるような人になります!最初は慣れないことに戸惑ってしまってもしれないけど、自分から笑顔になれるような人になります!



仕事をして、最速で店長を目指します。従業員たちが自分を表現できる環境を作り、お客様がファンになってくださるよう最高のサービスを提供します。



誰がどの視点からみても楽しんでいて、自ずとその人についていきたいと思えるような、影響力カラムの物語イチ物語を愛する最強リーダーになります。



まず2年以内に店長を目指し、自分のお店を必ず地域一番店にします。そのためには、今年中に副店長になり店長業務をマスターします。



メリハリがあり人としての手本となれるよう行動します。何事にも挑戦し、誰も成し遂げていないことをしてみたいです!



Smile & Sexyという経営理念を体現できる物語人を目指します。もっともっと自信を持って色々な経験を積み、加藤社長みたいに明るくてまぶしい人になりたいです。



仕事をして、最速で店長を目指します。従業員たちが自分を表現できる環境を作り、お客様がファンになってくださるよう最高のサービスを提供します。



「またこの人の下で働きたい」と思ってもらえる物語人を目指し、アットホームで団結力のある店舗づくりをします。そのために、①コミュニケーションを重視②生産性の向上③自己研鑽に努めます。



自分の言葉で人に伝えることができる人になりたいです。流されない強さを持ちつつ、人の言葉に耳を傾けられる人間でいたい。



レジェンドの高橋さんを超える「おせっかいマスター」になることを目指します。そのために、失敗を恐れずにおせっかいをお届けします!



周りの人に笑顔を届けられるような人になります!最初は慣れないことに戸惑ってしまってもしれないけど、自分から笑顔になれるような人になります!



私と関わる人達がより笑顔になれる物語人になります!そのため、人が喜ぶことは何なのかを常に考え、周りの人達をより笑顔にしています!



スキルアップをして今よりもさらに良い自分になりたいです。そのために様々なことに積極的にチャレンジしていきます。



自分の言葉で人に伝えることができる人になりたいです。流されない強さを持ちつつ、人の言葉に耳を傾けられる人間でいたい。



皆から信頼される、社員をつなぐ物語人を目指します。どうスタッフが多い店を作るか、お客様のためにどう良い接客ができるかを学び、将来のために頑張ります。良い店長になります。



「これが私の生き方だよ」と胸を張って周りに言えるくらい誇れる姿となって誰かの頑張る理由になります!



今までとこれからの繋いで、感謝と笑顔を絶対に忘れずに、いつか物語コーポレーションとベトナムの企業との架け橋になることを目指します!



「有言実行」できる人間を目指します。どんな小さな目標でも、普段から口に出すことを意識します。



今のところ、こういう自分になってやるという明確な理想はありませんが、お客様から顔を覚えてもらい、ファンを作りたいと思っています。



自分が関わる物事をちゃんとこなせる人になり、自分ができる範囲のことは積極的にやり、その上でゆとりを持てるような人になります。



自分の意見や思うことをもっと明確にもっと強く発信できるように、特にデザインや人材マネジメントの分野において自分の考えとアイデアを表現し、会社をより良くしたいです。



物語では1年半で店長を目指す研修プログラムがあると聞きましたが、私は1年で店長を目指します。



私は料理のプロ+フードビジネスのプロになりたいです! そういう人になるために、一生懸命会社の教育を受けながら、他の会社の業態と比べ、より良い商品を開発していきます。



周りから愛され、感謝される人間になります! そのために Smile & Sexy の体現を目指します! 自分も周りも愛し感謝することを忘れないようにします!



偽物の意思決定をする人ではなく、自分自身と正直に向き合って自分が求めることは何かを考え、自分の想いを正確に言えるような、本物の意思決定ができる人になります。



皆から好かれ、皆が困っていたらすぐに助けられるような物語人を目指します! そのために、周りとの関係作りはもちろん、自分の仕事にも全力で取り組みます!



柔軟な思考と軽いフットワークを駆使して、世界に物語コーポレーションの音(影響力)を響かせるマエストロ的存在になります。



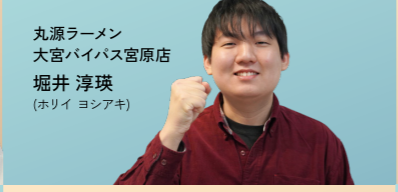
みんなと意見交換するとともに自分で考えられる物語人になります。周りのみんなと話せるように、みんなのことを尊重していきます。



常に物事の本質を考えて、ブレイクダウンすることを意識して、物語人はかくありき全ての体現を目指します!



困っている人々を助ける、精神的に余裕のある人間になりたいです。まずは私自身が与えられた仕事を完璧にこなせるように日々努力をしていきたいと思います。



まずは目の前のお客様を笑顔にできるようになり、いずれは目には見えない全国のお客様を笑顔にできる仕事がしたいです。



世界中の誰もが完璧ではありません。私も完璧ではありません。なので自分の弱点を克服し、今よりも完璧になりたいと思います。



どんなことでも出来るようになり、問題解決をしていきます。みんなと優秀な店舗を作り、インターナショナルとしてお手本となり、働く上で国籍の垣根を忘れられるようにしたいです。



周りをよく見て、すばやく柔軟に行動し、親しみやすく相談しやすいと思ってもらえるような人になりたいです。



有言実行する人を目指します。そうなるために4つのことを実行します。1. 目標を明確にする 2. コミットメントする 3. 行動を起こす 4. 責任を持つ



自信を持って前向きに仕事に取り組むことで、お客様や会社から必要とされる存在になりたいです。そのために仕事の順序や流れを早く覚え、人間関係を構築していきます。



自分らしく生き、仕事でどれだけ辛くても笑顔を忘れず、「いらっしゃいませ」を言うことができるプロを目指します!!



仕事を早く覚えます。みんなと一緒に楽しく働きます。自分の意見を言い、みんなの意見も聞き、お店が円滑に運営できるような働き方を心がけます。



チェーン店であっても働く人財の個性や雰囲気と他店と差別化することができます。私はそういう方法で愛されるお店をプロデュースすることが夢です。



誰からも信頼されるような人間になりたいです。これを実現するために、コミュニケーションとリーダーシップのスキルを身に付けます。



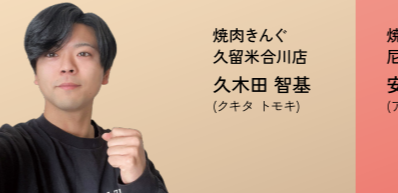
私は自分の意見を堂々と自信を持って発言できる物語人を目指します! そのためにまずは店舗での接客で、恥ずかしがり屋でコミュ障な自分を叩き直したいと思います。



仕事もプライベートも諦めない! 自分と大好きな周りの人々を幸せにする物語人を目指します。今の環境に満足せず何歳になっても新しいことを学び続けます!



日々の営業の中で自らたくさんの意思決定を行い、周りを巻き込んで行動する人を目指します。また、目標を掲げ、常に向上心を持ち、なりたいたい自分に向けて行動します。



全国1位の売上を達成できる店長、とびっきりの笑顔と心からの元気の模範演技者、ウォッシャー最強マシン人間、ロス管理完璧人間、愛される店を作る経営者になります。



何事にもチャレンジ!! そして、反省をして今後について毎回考えます!! 失敗は次に活かすことができれば失敗ではないと思います。



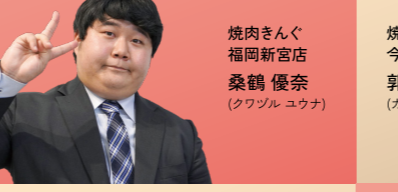
インターナショナル社員として、日本の文化、マナーや習慣などを学びながら、多様なチームをまとめ、語学力を活かして、外国人や仲間やお客様を魅了する物語人を目指します。



他人と良い信頼関係を築ける人になりたいです。自分が仕事で困った際に、気軽に質問できたり、助けてもらえたりするからです。



開発や企画に携わり、これまでの物語の素晴らしさを残しつつも、これまでにない新しい物語の名物を作り上げます!



考えには人生を変える力があると思います。私は自信を失わず常にポジティブな態度で働いています。メニュー開発にも挑戦していきたいです。



どんなことでも諦めず前向きに挑戦しながら、自分も周りも共に成長し、「あなたで良かった」と言ってもらえるような誰からも信頼される人になります!



とびっきりの笑顔と心からの元気の体現で相手に良い影響を与え、同時に自分を常に変化させることができるようにしたいです。なりたいたい自分の姿を常に見つめ直し、その姿を目指す努力を続けます。



一緒に働く仲間をたくさん巻き込んで取り組みを行える模範演技者になります! その為に率先して行動し、実行することへの楽しみを知りみんなに伝えていきます!



みんなから相談や、雑談をしてもらえるような物語人を目指したいです。「これをやって欲しい」と言われる前に、自分から積極的に行動できるような物語人になります。



私が目指す姿は、「お客様を笑顔にでき、また私と関わる人と信頼関係を築きながら協力して店を運営していくことができるリーダー」です。



元気よく、心からの笑顔で人と接し、料理の作り方、部位、人気度、売上高などを覚え、店と人材の開発もできる、焼肉のプロになります! 頑張ります!



多くの人に頼られる存在になっていきたいです。また、いつまでも初心を忘れずにやっていきたいです。社会人になっても常に学び続けていきます。



「この店のこの人が良かったからまた来たいと思った」お客様に、こう言ってもらえるような人になります。



人気があり、評判のよい店長になります。明るい笑顔と心のこもったサービスを心がけます。常連様とは良い関係を長く築きつつ、新しいお客様にも気軽に接していきます。



当たり前のようにできるようになります。例えば、笑顔で元気なあいさつをしたり、困っている人がいたら声をかけて手伝うことのできるカッコいい人になりたいです。



竹内悠人という人間を発信しアピールする! そして周りを巻き込んで明るく元気な良い店づくりを目指します!



情に厚く、隠さず自己表現でき、笑顔を決やさない物語人になります! そのためにたくさん挑戦し、自己開示し、物語人とたくさん話していきます。



パートナーの方にやりがいを持たせられるように行動すること、「ありがとう」や「ごめんさい」を適切に使うことを大切に行動します。



幸せな物語人を目指します。毎日幸せを感じて、そして人に幸せを与えます。そのために、毎日明るく笑ってたいです。



【対個対向き合うこと】と【しっかり自己表現すること】を怠らず、その上で正々堂々と物事の善し悪しを判断し、後悔のない意思決定ができる人になります!



とびっきりの笑顔で明るく元気に自己開示し、自由に自分らしく自己表現し、勉強好きなインペーターとなり、お客様喜ばせスペシャリストを目指します!



チャレンジを恐れずやってみる。とにかくやる、その先に何があっても「むしろ良い!」と思える前向きな物語人になります。



誰からも信頼され、全員のモチベーションを向上し、人間的に成長させられる人を目指します。そのために、全員の個を引き出せるよう密にコミュニケーションをとります。



自己開示や意思決定を通じて自分の成長だけではなく、お客様も含めて周りの人の心を動かせる存在を目指します。



誰とも分け隔てなくコミュニケーションができる人間になり、様々な人と協力し、自分が携わった店舗は必ずその地域の人気店にすることを目標にします。



自分の成長だけでなく周りも成長させ、協力し合いながら、リーダーとして1つの店舗を引っ張っていきます。



毎日明るく笑顔で、やる気をいっぱい出す人を目指します。そのために、みんなと協力し、一緒に優秀な物語人になれるよう頑張ります。



リーダーシップは支配ではなくインスピレーションに基づき、成功は固執ではなく協力に基づく。なので、いつも明るく楽しく、他人の意見に耳を傾け、尊敬される人になります。



仕事は私たちの生活に不可欠です。心も体も健康的に働いて、自己成長するために、楽しくて働きやすい環境をつくりたいです。



チームで目標を成し遂げるために、自分の意見だけでなく相手の意思も聞いてまとめ上げ、それらを反映させながら結果を出していきたいです。



仲間にとって欠かせない存在になりたいです。そして自分の言葉や行いによって周囲の人を元気にしたり、笑顔にしたりするプロになりたいです！



仕事だけでなく日々の私生活からお手本になるようなキラキラとした笑顔で、多くの人を笑わせられるような物語人になります。



Smile & Sexyで Professionalな「自分物語」を紡いでいこう！

関わってくださる方全員の笑顔を引き出せる物語人を目指します！みんなが笑顔で過ごせて、幸せだと感じる環境をつくりたいです。



18ヶ月より早く店長になり、従業員の模範となる店長を目指します！そのために現実的な目標を立て、それを達成するために毎日の業務の振り返りなどします。



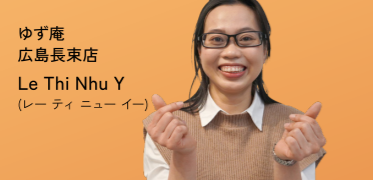
楽しく笑顔で自分らしく、人を想って生きることで、周りの人へ笑顔を伝播していく。そんな人になるために、観察力を磨きながら素直に想いを言葉にしていきたいです。



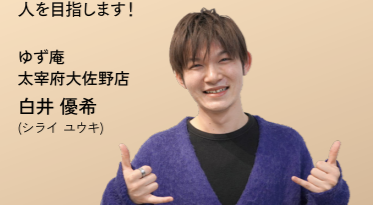
Smile & Sexyを考え尽くして行動し、私と一緒に働く仲間だけでなく、関わる全ての人をイキイキとさせていきます。



自分の思ったことや意見を表現する「Sexy」な人だけでなく、周りのことを大切にしながら、自分の力を磨いて、プロになる「Smile」な人を目指します。



常にチャレンジし続ける物語人を目指します！やるべきことにプラスして新しいことにどんどんチャレンジし、前に突き進み続ける、こんな物語人を目指します！



気遣いのプロになりたいです。自分が大変なときでも、常に周りに目と気を配って色々なことに気付ける人間になります。



元パートナーという経験を活かし、パートナーの人達の気持ちを考えながら円滑に仕事をこなせるようになりたいです。



元気よく働き、自分の元気を周りに伝える。やろうと決めたらやる。アイデアが出たら話す。そんな自分の物語を作っていきたいです。



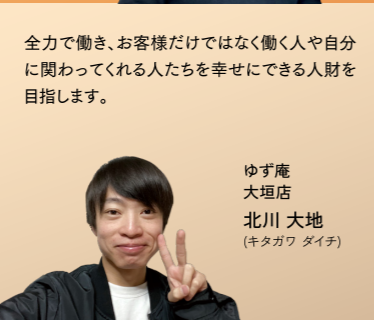
礼儀正しく、いつも笑顔と元気で、自分のすべきことをし、技術を磨きます。飲食業界で勉強すべき知識や経験を身につけ、プロフェッショナルな自分を目指します。



自分と人を大切にできる人になりたいです。自分なりのやりがいや生きがいを見出して楽しく人生を送っていきます。



人生をものごとく楽しむこと、充実させること、自分のことを好きになることで、色々な人から慕われる人間になります。



自分らしく、毎日笑顔でいられるように過ごしていきたいです！そして、自分だけでなく、他の人の自分らしさ、なりたい姿も尊重できるような温かい人です！



会社の記録に、全員の記憶に残るような人物になります！もちろん良いことです。グローバルな社会で世界に羽ばたいていけるように頑張ります！



必要とされる存在になります！そのための行動は2点あります。1点目は説明責任を負い、考えることをやめないことです。2点目はメリハリを意識することです。



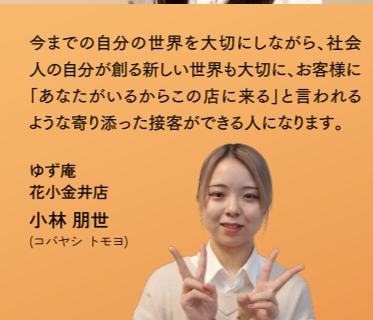
食の素晴らしいを最前線で伝えるとともに、食によって多くの人の幸せの手助けができるようなプロを目指します。



何かあった時に頼られるような先輩になります！！業務のことだけでなく、人間関係の相談事でも、この人に話してみたい、相談したいと思われたい人になりたいです。



食事を楽しめるような環境づくりや、笑顔でお客様の気持ちに寄り添った接客を積極的に行います。そのために、自己管理をしっかりとしていきます。



1人でも多くの人を幸せにし、笑顔があふれる自分を目指します。そのために、毎日元気な挨拶をし、相手と向き合い会話することを徹底します。



自分を磨き、お客様と周りのスタッフに個対個で接し、関わった全ての人にファンになってもらえるような物語人になります。



何より自分が自分らしくいることが大事です。自分を素直に表現できて、それを受け止めてくれる人が周りにいるとしたら、それだけで幸せなので、そうりたいです。



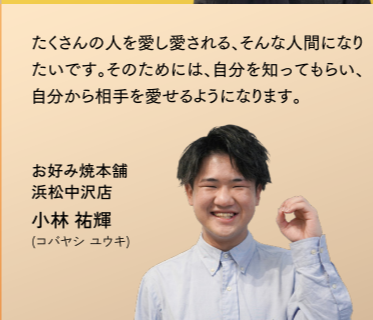
何でもできる、背中中で魅せられる人を目指します！そのために、積極的に学ぶ姿勢を持ち、常に周囲を見て行動できるように頑張ります！



優しく強く温かく、そして、正々堂々正しいことをできる人間になります。そのために常に自分と向き合い、思考し続けます。



最高のキャリアプランを有言実行する物語人になります。ゴールから逆算するスモールステップ型の具体的な目標設定、行動分析学に基づく自己分析や自己反省をします。



自分の強みを活かしてたくさんの方から気軽に話しかけてもらえる人間になりたいです。そのために、常に笑顔で心がけます。



理想の自分に近づくために、毎日自分らしく学び続けます。そして今まで知らなかった自分のもっと新しく発見して、色々なことに挑戦をします。



「人の役に立つ人、人を幸せにできる人、人から信頼される人」になりたいです。人の役に立ち、誰かを幸せにできたらすごくやりがいを感じます。



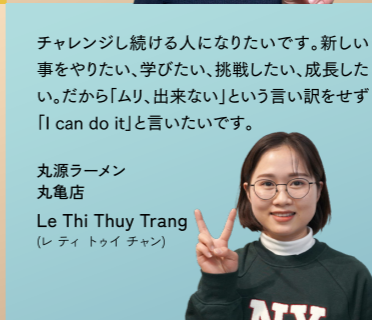
性格の面では周りの人を一番に思い、仕事の面では遊学遊働を体現している人。仕事、家庭、自分、公に視野を広げ色々な事に挑戦し、器の大きい人間へとなっていきたいです！



お客様の愛される味を提供し、喜ばれる気持ちに共感し、仕事でどんどん自分を磨けば、いつか誰からも愛される人になります。多くの人に愛されるお店づくりのために精一杯頑張ります！



仕事を教えるプロになります。そのために、人間関係の構築方法や、仕事の仕組み、教育する際に何が重要なかを考えて仕事をします。



一緒に働きたい、ついていきたいと思われよう人になります。そのためには基礎を疎かにせず、筋の通った行動をします。



自分の人柄を磨きながら、自分を表現します！仕事のためだけに生きるのではなく、自分らしく働き、そして会社に貢献したいです。



自信を持って意思決定できる人を目指します！そのために、日々の生活から「考えること」を怠らないようにします！



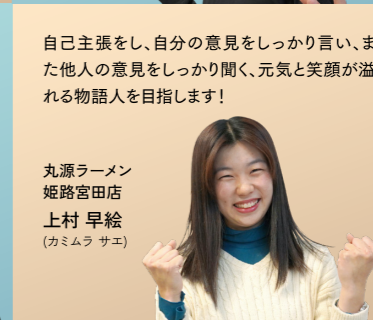
全てのことに本気で取り組める人間を目指します！本気で泣いて本気で喜ぶ、そのために目の前のことに全力で取り組みます。



Smile & Sexyの考えを常に持ち、人を大事にし、たくさんの人を笑顔にし、喜ばせる人になります！



「あなたと一緒に働けてよかった」と言ってもらえるような物語人を目指します。そのために、信頼関係を構築できるよう、積極的に頑張ります。



仕事を覚えながら、新社会人としての自分磨きも怠らない。2つを両立させ、周りに刺激を与えられる、「この人になりたい」と思ってもらえるカッコイイ大人になります。



何か嬉しいことがあった日はもちろん、うまくいかない日、自分の不足部分を自覚する日も含めて、努力と仕事を楽しめる人になります。



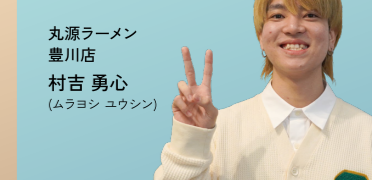
Smile & Sexyを体現しながら、早急に出世したいと考えています。そのために、新卒のうちから自ら学んでいきます。



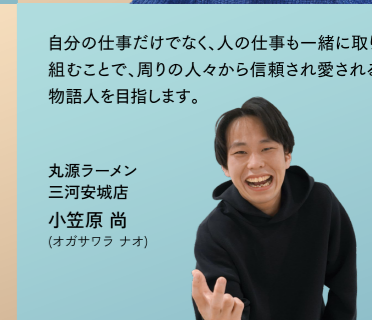
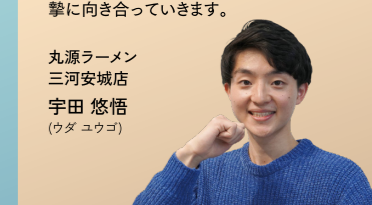
親しみやすい人No.1を目指します。みんなの良さを引き出すための環境づくりを頑張ります。



Smile & Sexyの考えを常に持ち、人を大事にし、たくさんの人を笑顔にし、喜ばせる人になります！



周囲の人々に頼られるような人になります。わからないことは積極的に聞き、助言を素直に受けとめ自身を成長させると共に、周囲の人々と真摯に向き合っていきます。



パートナーのさらなる活躍を実現し、
目指せ！

「完璧営業」

Point. 8

オリエンテーションを標準化し、 伝えたいことを確実に伝達! (準備中)

オリエンテーションの標準化、グレードアップをします。現状のオリエンテーションは店長や「トレーナー」によって伝える項目や内容がバラバラになりがちでした。新制度ではコンテンツやスケジュールを標準化し、パッケージとして展開します。また、ハンドブックは「やってほしいこと」「大事にしていること」という2項目に整理。伝えたいことを確実に伝え、モチベーションが上がるオリエンテーションを実現します。



執行役員
FC事業推進本部 本部長
齋木 知親 (さいき ともちか)



FC支援室 上級シニアマネジャー
桂 健治 (かつら けんじ)

Point. 7

役職・資格を持つパートナーは アカデミー研修に参加できる!

これまでは、主任の役職を持つパートナーはアカデミー研修に参加できていません。新制度では、「リーダー」と新役職者に「リーダーシップオリエンテーション」研修に参加していただきます。「会社のオリエンテーション」というテーマで研修を行い、物語への理解を深め、理念に触れてもらうことが狙いの一つです。さらにやる気と資質があれば、「ネクストプレジデント」クラスに所属できる仕組みを用意。モチベーションとスキルUPを促します。



物語アカデミー 部長
寺本 直樹 (てらもと なおき)

Point. 5

お店やお客様のために 重要な基本行動の 昇給条件を変える!

基本行動の5項目について、昇給の条件が変わります。今までは4項目以上の取得で十分でしたが、新制度では5項目すべてが必須になります。お客様と一緒に働く仲間「気持ち良く」「楽しく」「安全に」過ごしてもらう上で、とても重要な項目です。



執行役員 営業企画部 部長
新田 崇博 (にいた たかひろ)

営業企画部 上級シニアマネジャー
営業推進グループ グループ長
五十嵐 和利 (いからし かずとし)

営業イノベーション室 室長
春山 陽介 (はるやま ようすけ)

Point. 1

新たな役職が誕生し、 チームビルディングが加速!

「主任」という役職を「リーダー」という名称に改めます。また、「リーダー」にステップアップする前に、2つの役職を新設。これまで、「リーダー」になるためには戦力分析表で取るべき星の数が多く、物語アカデミーの試験もあるなど、高いハードルがありました。そこで今回、段階を踏みながらキャリアアップがしやすくなるように「トレーナー」と「サブリーダー」という役職を新設しました。トレーニングの機会が増え、全時間帯に責任者を配置することが可能になり、チームビルディングが加速します。



取締役上級執行役員
FC事業・営業担当
木村 公治 (きむら こうじ)



上級執行役員
専門店・新業態事業部 事業部長
池田 兼孝 (いけだ かねたか)

Point. 4

管理項目の見直しにより、 トレーナーなどが生まれやすく!

戦力分析表の管理項目を見直します。これまでは、オペレーションの要素も含まれており、管理項目の内容としてはあいまいな点がありました。それらの項目を精査し、戦力分析表上で、誰が「オペレーション」「トレーナー」「サブリーダー」のどの項目を取得しているかを明確にしました。その結果、「トレーナー」や「サブリーダー」のスキル習得が加速します。

ココが変わった!

新人事制度

新しくなった人事制度。パートナーの皆さんにも、運用する店長や役職者の皆さんにも、最大限活用してもらいたいです。そのためポイントとなる前制度からの8つの変更点を確認していきましょう。

Point. 2

「役職パートナー」 という呼び方をやめる!

「役職パートナー」という呼び方をやめます。役職パートナーという呼び方は、知らず知らずのうちに「パートナー」と「社員」の違いを意識させるものでした。その心理的な垣根を取り除くことが、大きな目的です。今後は「社員」「パートナー」に関係なく、「リーダーの〇〇です」と、役職名のみを名乗ってください。役職を持つパートナーの存在が当たり前になるよう、普段の習慣から変えていきましょう。

New!

Point. 3

分かりやすい評価基準。 認定もより公正に!

戦力分析表の評価基準と認定の基準を明確にします。これまでの「★1マニュアルどおりにできる」「★2模範演技ができる」という基準を、「★1知っている」「★2できる」という分かりやすい基準に変更。旧基準の「★3トレーナーができる」は、「トレーナー」という役職が新設されるため廃止しました。「★1」はテストで判断、「★2」の認定は明確な基準に基づきトレーナーがチェックします。



人財応援部 上級シニアマネジャー
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 (よしだ けんと)



スマセクパートナーに聞く SPECIAL INTERVIEW

役職に就いてスマセクを体現するパートナーの皆さんは、お店や日々の仕事にどんな想いを抱いているのでしょうか。各業態の店舗でキラリと輝く5名の方々に、お店や仕事に対する「想い」を聞きました。

不安だった私を支えてくれた店長からの手紙

Partner:	小原 恭子 (おはら きょうこ)	牛たん大好き焼肉はっぴい 川越店
		Position: リーダー

当時の店長から、役職に就くことを勧められたとき「私が主任になったら助かりますか?」と聞きました。そうしたら「めっちゃ助かりますよ!」と言ってくださったのです。それなら何とかして力になりたいと思い、主任試験の受験を決めました。でも、最初から主任として自信を持って仕事ができただけではありません。自分の中の理想像にはほど遠く、当初は大きな不安を抱えていました。そんなときに支えになったのが、ある会議のときに店長からもらっ

た手紙です。そこには「負担をかけることが多くてすみません。いつもありがとうございます」と書かれていました。「自分のやってきたことは間違いではなかった」と思い、泣きながら読みました。『はっぴい』での仕事は、私にとって天職と思える仕事です。お店の雰囲気も良く、最高の職場でイキイキと働くことができ、感謝の気持ちでいっぱいです。今後もこのお店で長く働き、賑やかであたたかいお店を作りたいと思います。



“キラリ”と輝くパートナー大集合

18年間働いたお店 仲間とのつながりを自分の手で守りたい

Partner:	小坂 美津子 (こさか みつこ)	お好み焼本舗 相模原店
		Position: 副店長

私は2004年から18年間、物語の店舗で働いています。役職に就くことを勧められたときは年齢的なこともあって迷ったのですが、挑戦できる最後のチャンスだと思って決意しました。「お店に貢献したい」という気持ちが、挑戦の原動力になっています。私が大切にしているのは、自分から行動することです。人に指導する際は命令口調の言い方をするのではなく、まず自分が動くことを心がけています。私の姿を見て気づいてもらえるよう、誰に対しても同じ目線で接するよ

うにしています。長く働いてきた場所だからこそ、このお店を守っていきたくいし、絶対になくしたくない。そのためには、お客様に喜んでいただいて、売上を作って利益を上げていく必要があります。そのように全体的な視点でお店を見られるようになったことも、成長した点です。私の「お好み焼本舗愛」「物語愛」は、誰にも負けないと自負しています! 仲間と一緒にお酒を飲んでいるときに、「このお店で働いて良かった」と言ってもらえることが、私の一番の喜びです。



Partner:	河合 康太 (かわあい こうた)	焼肉きんぐ 岐阜鷺山店
		Position: 副店長

役職者になると、お店のルールを守るための指導をする場面があります。最初は、自分より年上の人などにうまく指導できなかったのですが、最近は理由を聞いた上で対策を考え「では、このようにお願いします」と話すようにしています。人の話を聞くことを意識してきた結果、周囲の人たちから少しずつ頼ってもらえるようになりました。物語ではパートナーでも管理業務を経験できるなど、「やりたい」という気持ちがあれば、さまざまなことに挑戦でき

ます。仕事を任せられ、それができるようになると褒められて、やりがいが大きくなる。僕にとって物語の仕事は、「インターンシップ」のような感覚です。自分も成長でき、時給も上がるので、「みんな役職者を目指した方がいいですよ」と言いたいですね。僕は今年の春、専門学校を卒業すると同時に、物語の社員になることが決まっています。店長になって、パートナーの力を活かしたお店づくりをしていくことが今の目標です。

物語での仕事は「インターンシップ」のような感覚



「やりたい!」という想いと自分を育ててくれたことへの感謝の気持ち

Partner:	濱口 千津子 (はまぐち ちづこ)	丸源ラーメン 高槻唐崎店
		Position: リーダー

『丸源』で働き始めたきっかけは、物語が特集された「カンブリア宮殿」を見たことです。「パートナーがイキイキと働ける環境」という紹介を見て感動し、次の日に応募に行きました。物語で働き始めて実感しているのが、自分の成長です。特にリーダーとして働くようになってからは、人を引っ張っていくことに喜びを感じるようになりました。平日のランチは責任者を任されており、「私のお店」と思えるくらい責任を持って働いています! 何事もそうですが、「やりたい!」という気持ちは、とても大

事だと思っています。私が目指しているのは、みんなの良いところを伸ばし、みんなが輝ける店舗にすることです。元々は意見を言うことが苦手だった人も支え合い、相手に向き合い続けることで、自分のやりたいことを積極的に発言し、すすんで改善してくれるようになりました。このお店の仲間に来て本当に良かったと思うとともに、仲間と一緒にもっとお店を良くしたい。私は物語に成長させてもらったと心から思っているので、もっと成長して、感謝の気持ちを返していきたいです。



Partner:	平田 宗一郎 (ひらた そういちろう)	寿司・しゃぶしゃぶゆず庵 和歌山店
		Position: リーダー

大学1年のときから、『ゆず庵』で働いています。私が働いているディナーの時間帯は、大学生のパートナーがほとんどです。その中でリーダーを務めてきた3人が、まもなく大学を卒業します。その人たちに代わってお店を引っ張っていく人が必要だと感じ、自分がリーダーになろうと思いました。仕事の中でやりがいを感じるのは、お客様にお褒めの言葉を頂いたときです。自分も嬉しいですし、何よりお客様が喜んでくれた事実が嬉しい。自分の経験

を仲間に伝え、やりがいを感じてもらい、お客様に必ず満足していただけるお店と一緒に目指したいです。お客様に良いサービスをするために一番大切だと思うのは、スタッフ同士が楽しんで営業することです。仲間同士が良い雰囲気であれば、お客様の前でも自然に笑顔になり、パフォーマンスが上がります。「お金を稼ぐために来ている」というよりも部活動みたいな雰囲気の中、「みんなで頑張ろう」という気持ちで仕事ができている。

部活動のように仲間意識を持って働けるお店



新人事制度

いよいよ始動!

「パートナーの方々がもっと自分の能力を発揮できる会社になりたい」
そう考えた加藤さんが新人事制度にける想いを語ります。



Name: 加藤 央之 (かとう ひさゆき)
Position: 代表取締役社長

物語コーポレーションは2022年に、「D&I宣言」を発表しました。その根底にあるものは、働く人の良さを活かし、一人ひとりが輝いている状態をつくるという想いです。そこで掲げた「6つの属性の目指す姿」の中に、「パートナー活躍推進」があります。私たちの店舗を実際に支えているのは、全国に2万人以上いるパートナーの方々です。お店に愛着を持ち、長く働いてくださっている方がたくさんいるので、もっとパートナーリーダーを増やしたいと考えています。しかし今まで、主任や副店長になる方は、その中の一部に限られていました。パートナーの方々が、もっと自分の力を発揮しやすい仕組みを作りたい。そう考えたことが、今回の新人事制度の導入理由です。今回、リーダー(旧:主任)という役職にステップアップする前に、新たに2つの役職を作りました。これによって役職者になるためのハードルが下がり、一歩を踏み出しやすくなったことが一番のポイントです。人口減に伴い日本の外食マーケットは今後縮小していきます。また、コロナ禍になって以来、飲食業界の企業はどれも厳しい経営環境の中で努力してきました。その中で各社が鍛えられ、力をつけた結果、今後はさらに成熟したマーケットでの戦いになることが予想されます。その中で、本質的な差別化を生み出すものは、表面的な施策ではなく、やはり人の力です。その

考えが、「D&I宣言」につながっています。物語が目指す「完璧営業」を実現するためには、しっかりと人を揃えるという「人員の数」の要素と、営業状態やお客様満足を意識して行動するという「人財の質」の要素が重要です。では、新人事制度の導入で2万人以上いるパートナーさんが個の覚醒をして、リーダーになる人が増えたら、何が起きるでしょうか。パートナーの方々の議論を巻き起こす力が高まって、より良い改善に向かう力が生まれます。また、生産性の高い人財が育つことで、質の高いサービスを実現できれば、事業自体の競争優位性が高まります。リーダーになるために一歩を踏み出すということは、自分が与える影響の範囲が広がるということです。トレーナーという役職になると、自分のスキルを誰かに教えることになります。そうして他の人にスキルが共有されたら、自分が直接担当できないお客様にも、笑顔になっていただけるかもしれません。このように、良い影響をまわりに波及させてほしいと思います。お客様は、数ある飲食店の中から物語ブランドを選んで来店してくださっています。その期待に応えるために「完璧営業」を実現し、ブランド価値を高めることが、私たちのやるべきことです。お客様の笑顔や、一緒に働く仲間の幸せ、物語のブランド価値向上。それらさまざまなものが、あなたの一歩から始まるのです。

新たな人事制度に、企画担当者はどんな想いを込めたのか。
「人事制度改訂プロジェクト」のリーダーを務めた営業企画部の五十嵐さんに、
新制度の狙いや期待することを聞きました。

新人事制度を作る際にヒントになったものは、自分のエリアマネージャー時代の経験です。当時、現場で人事制度を運用していて、課題とを感じる点がありました。たとえば戦力分析表は、星が増えるとき給も上がっていくので、本来は楽しく目標設定や成長するためのものです。しかし、実際はパートナーは「主任」という役職へのステップアップをプレッシャーに感じているようで、社員は分析表の管理を大変そうにしていました。「何とかして、この表を楽しく活用できないだろうか」。今回、そう感じた経験をふまえて戦力分析表の評価と認定の基準を明確にするなど、「評価を受けて星を取りたい」という意欲が自然に高まるような工夫をしています。「評価を受けたい」というのは、別の言葉で言うと「頑張りを認めてほしい」「自分のことを見てほしい」ということです。そう思う人が増えてトレーニングの機会が増えたとしても店舗やパートナーに負担をかけないために、今まで手作業だった戦力分析表の更新などを自動化しました。店舗ではトレーニングや認定に集中していただき、パートナーのモチベーション向上に力を入れてほしいと思います。今回の大きな変更点は、主任にステップアップする前に「トレーナー」「サブリー



Name: 五十嵐 和利 (いからし かずとし)
Position: 営業企画部 上級シニアマネージャー
営業推進グループ グループ長

新人事制度の導入を、 「変化へのチャンス」に



新制度を店舗マネジメントの土台として最大限に活用してもらえるものにしようと議論するプロジェクトメンバーたち。

ダー」という新たな役職を設けたことです。パートナーの皆さんには、役職者への一歩を踏み出し、自分ができることを周囲の人に教えてあげてほしいと思います。私は店長をしていたとき、自分の仕事に学校の先生のようなやりがいを感じていました。人に何かを教え、その人が力をつけて成長を喜んでくれて、自分も一緒に喜ぶことができる。これは、飲食の仕事における大きな醍醐味の一つだと私は思っています。これからトレーナーになる人にも、ぜひ「教える」という喜びを感じてほしいです。私たちの仕事の良さは、一人ではなくチームで仕事をするからです。そこで感じられる一体感や、仕事の中で得られる達成感、トレーナーやサブリーダーの熟練度が上がるほど高まります。そして、お店が楽しい雰囲気になればなるほど、それがお客様にも伝わり、多くの方に喜んでいただくことができます。店長を含めた社員の皆さんに期待するのは、この新制度を「変化のきっかけ」にしてもらうことです。たとえば、メニュー変更のタイミングで店舗全体の商品スタンダードを上げる取り組みも同時に行うなど、物事を変えるチャンスはたくさんあります。そうした機会の一つとして、今回の新人事制度導入を活用していただきたいのです。お客様のため、お店のため、自分のために、この制度をベースにして、さまざまなことにチャレンジしてほしいです。

The Monogatari

社内報
第78章

エール!

「個」の覚醒を促す新人事制度



応援したいキミがいる



2023

April

2023年4月発行 社内報「The Monogatari 第78章」発行:広報・IR室

○東京フォーラムオフィス 東京都港区南青山2-4-3 ○豊橋フォーラムオフィス[本社] 愛知県豊橋市西岩田5-7-11 Tel.0532-63-8001(代)

○<https://www.monogatari.co.jp/>

The Monogatari

内部杂志
第78章

Welcome!



159名干部候选生的“自我物语”

2023

April

Welcome to Monogatari!



率地表达自己的意见的话，对方会对此做出“你是这样想的”或“我的想法不一样”等各种反应。有时候可能会受到批评，感到委屈。但是，只有收获大家的回应，才能增加自己的观点，拓宽视野，并获得各种发现。其结果是，自己的决策精度越来越高。但如果自己不发表意见，那么连批评都无法得到。我认为这与自己作为专家的成长息息相关。

至各位负责接收的店长

对于负责接收干部候选人的店长，我想说的是，希望大家能提高觉悟，开展初期培训。负责接收上司的标准在很大程度上影响着干部候选人的将来。所以初期培训很重要。我最初分配的店铺的

店长是以非常高的标准要求下属的人。比如严格遵守时间，考虑将来可能发生的情况并做好准备或收拾，发现需要改善的地方要当天立即执行等。因为在各个方面学到了高水平的标准，我自身的工作标准也随之变高。通过在工作中取得成果，切身感受到自己的成长，接近“理想的自己”。所以希望负责接收的店长一定要提高觉悟，以对于干部候选人的人负责的态度开展初期培训。

最后，至各位干部候选人

即使能充分发挥自己个性的工作环境准备就绪，如果不自己迈出第一步的话，就无法成为“理想的自己”。希望大家不要想着“自己还只是新员工……”，而要抱着“让我来改变这个公司”的想法行动。正因为如此，我们称呼大家为“干部候选人”。大家的人生并非从走上社会才开始，在至今为止的人生中，大家已经积累了很多经验。进入公司，并不是把那些经验清零。正因为每个人有自己的“自我故事”，物语才得以在其延长线上形成“公司故事”。在这里，我向作为出色的“自我故事”的讲述者迈出第一步的每个人从心底送上声援。

欢迎！各位干部候选人



Smile & Sexy

董事长
加藤 央之

INTERVIEW



Professional

如何做“理想的自己”

恭喜各位干部候选人加入物语。大家是如何描绘自己未来的姿态的呢？我在找工作的时候描绘的自我形象是“自己引以为豪的，帅气的成年人”。具体来说，“帅气的成年人”指的是成为“Smile & Sexy”的人。“和”餐饮商界的专家。从最初被分配到大阪烧事业部的开始，我就以此为主轴不断行动。并且，这个目标没有终点。现在，我仍然会每天问自己“今天的自己，是否距理想更进一步了”。那么，如何才能体现物语的经营理念“Smile & Sexy”呢？即使一开始不知道，如果经常意识到的话，就会逐渐看清自己应该采取的行动。“Sexy”指的是“表达自己本身”。比如，大家在店里工作的时候，会发现“店里需要改善的地方”。这个时候，如果以“因为刚进公司”为理由犹豫发言的话，就会形成“不说的自己”。所以，无论多小的事，希望大家能有勇气发言，有意识地做“表达自我的自己”。但是，如果只是表达自己的个性，周围的人可能不会认可。此时需要的是，聚焦于自己人性的行动。也就是“Smile”的

观点。对个对个并且堂堂正正地面对对方，带着人性的温暖和关怀接触他人，就能得到周围的支持和理解。否则，如果人性没有跟着成长，越是表达自我，越无法成为“理想的自己”。

进入专家的境界

并且，要使“Smile & Sexy”的活法加速，需要提高自己的专业性。这是因为，如果没有专业的观点，就不会有“想说的话”。只有了解一流的服务和商品，提高自己心中的理想，才会源源不断地产生想说的话。待客、烹饪、教育、开发。无论在什么领域，希望大家能把自己的观点提高到专业水平。然后，毫无畏惧地，堂堂正正地表达自己的想法。坦



这里有改变!

新人事制度

希望各位小时工和运行的店长，以及管理层都能最大限度地应用新的人事制度。为此，在这里，我们一起确认与之前的制度不同的8个改变。

我们的目标是 “完美营业”

让小时工更加大显身手

Point. 1

新职位诞生，团队建设加速!

把“主任”这一职位改称为“队长”。同时，在升级为“队长”之前的阶段，新设了两个职位。在此之前，要想成为“队长”，就要在战斗力分析表中取得很多星星，还要通过物语大学的考试等，难度很高。所以为了能使大家能更容易地阶梯式地提高职业水平，新设了“培训师”和“副队长”的职务。这样，不但增加了培训机会，还能在所有时间段安排负责人，从而加速了团队建设。



执行董事
FC事业推进本部 本部长
斋木 知亲

Point. 8

将导入研修标准化 切实传达想传达的内容!(准备中)

将导入研修标准化，并进一步提高其水平。目前的导入研修会因店长和“培训师”不同而导致传达的项目和内容发生变化，导致内容不统一。新制度将内容和日程标准化，打包展开。另外，手册整理成“希望做的事项”和“重要事项”这两个项目。切实传达想传达的事项，实现能提高工作热情的导入研修。



FC支援室 高级经理
桂 健治

Point. 2

停止“带职位的小时工”的称呼!

停止“带职位的小时工”这一称呼。“带职位的小时工”的称呼在不知不觉中让人意识到“小时工”和“员工”是不同的。其最大的目的，是去除这一心理障碍。今后，不管是“员工”还是“小时工”，都请以“我是队长某某”的句式，只介绍自己的职位。为使带职位的小时工的存在变得理所当然，让我们从平时的习惯开始改变。

New!



董事上级执行董事
FC事业、营销负责人
木村 公治



物语大学 部长
寺本 直树



高级执行董事
专卖店·新业态事业部 事业部长
池田 兼孝

Point. 3

易懂的评价标准。 认证也更加公平!

明确了战斗力分析表的评价标准和认证标准。把之前的“★1能完全按照手册做”和“★2能做到模范演示”的标准改为“★1知道”，“★2能做到”的易懂的标准。旧标准的“★3能开展培训”因为新设了“培训师”的职位而被废止。“★1”通过测试判断，“★2”的认证基于明确的标准由培训师检查。

Point. 4

通过重新确认管理项目， 使培训师辈出!

重新确认战斗力分析表的管理项目。在此之前，其中还包含操作的内容，管理项目的内容中有模糊之处。详细调查这些项目，在战斗力分析表上明确了谁取得了“操作员”“培训师”“副队长”的哪个项目。结果，提高了“培训师”和“副队长”学习技能的速度。

人财支援部 高级经理
人事制度·人财管理小组
组长
吉田 健人

Point. 7

有职位和资格的小时工 可参加物语大学的研修!

在此之前，有主任职位的小时工也无法参加物语大学的研修。在新制度下，“队长”和新职位员工可参加“领导能力导入研修”。其目的是，通过以“公司的导入研修”这一主题进行研修，深化对物语的理解，接触公司理念。如果有干劲和资质的话，公司还准备了能够隶属“下届经理”级别的机制。以提高大家的动力和能力。



营业策划部 高级经理
营销推进小组组长
五十岚 和利

Point. 5

为提高店铺水平和客人 满意度改变重要的基本 行动的加薪条件!

改变加薪条件为基本行动的5项目。目前为止只需要通过4个以上项目，在新制度下，必须通过全部5个项目。为了让客人和一起工作的伙伴能够“心情舒畅”“快乐”“安全”地度过在店里的时间，是非常重要的项目。



执行董事 营销策划部 部长
新田 崇博

Point. 6

战斗力分析表的更新自动化。 能集中于培训!

使战斗力分析表的更新和变更时薪的业务自动化。之前没有和“认证”“更新”“时薪申请”联动，全部都是手工输入，工作负荷大，并发生过错误和遗漏。公司开发了这些业务的自动化系统，整顿了大家能够集中于培训和认证的店铺环境。激发培训的人和接受培训的人双方的干劲，实现了尽早提高战斗力。



营业革新室室长
春山 阳介



“Smile & Sexy”的小时工故事 SPECIAL INTERVIEW

有一定的职位并体现了“Smile & Sexy”的小时工，他们是以怎样的心情面对店铺和每天的工作的呢？本次，我们请每个业态的店铺闪闪发光的5名小时工讲述他们对店铺和工作的“想法”。

店长的字条支持了不安的我

Partner:	小原 恭子	最爱牛舌 烧肉Happy 川越店
		Position: 队长

当时的店长推荐我担任职位的时候，我问他，“如果我当主任能帮上忙吗？”。他对我说：“会帮大忙！”。所以我想，那我就尽全力帮他，并决定参加主任考试。但是，并不是从一开始就自信地完成主任的工作。当初我抱有很大的不安，与自己心中的理想相去甚远。当时给我支持的，是某次会议上店

长给我的字条。上面写着“给你添了很多负担，非常抱歉。一直以来谢谢你”。这个字条让我觉得“自己做的事没有错”，忍不住哭了。这里的工作，对我来说是天职。店里的气氛也很好，能在最好的工作岗位上精力充沛地工作，对此，我充满感谢。今后也想在这里工作下去，让它成为热闹温暖的店铺。



5名“闪闪发光”的小时工大集合

在这里工作了18年
想用自己的手保护和伙伴们的联系

Partner:	小坂美津子	大阪烧本铺相模原
		Position: 副店长

我从2004年开始在物语的店铺工作，已经18年了。被推荐担任职位的时候，因为年龄的关系，当时很犹豫，但我觉得这是最后一次挑战机会，所以下决心承担。“想为店里做贡献”是我挑战的原动力。我看重的是主动行动。指导别人的时候不用命令语气，而是自己率先行动。为了能让大家能注意到我的样子，我会用同样的视角对待任何

人。正因为是长期工作的地方，所以想守护这家店，绝对不想失去。为此，需要让客人满意，需要提高销售额和利润。像这样能从整体角度观察店铺，也是我成长的部分。我的“大阪烧本铺爱”和“物语爱”不输给任何人！我对此很有信心！和朋友一起喝酒的时候，朋友说“在这家店工作真是太好了”是我最高兴的事。



Partner:	河合康太	烧肉王 岐阜鸺山店
		Position: 副店长

担任职位后，有时需要指导其他人遵守店铺规则。最初，我无法很好地指导比自己年长的人，不过，最近会在听了理由之后思考对策，并说“那么，就这样拜托了”。通过有意识地听别人说话，周围的人也慢慢地开始信任我。在物语，即使是小时工，只要有“想做”的想法就能体验管理工作等，进行各种挑战。如果能把被委

任的工作做好的话就会被表扬，就会更有干劲。对我来说，物语的工作就像“实习”一样。能实现自我成长，同时时薪也会相应提高，所以我想告诉大家，“最好把担任职位作为目标哦”。我今年春天从专科学校毕业的同时就会变成物语的员工。现在的目标是当店长，营造能最大程度活用小时工力量的店铺。



“想做！”的想法和对培养自己的感谢之情

Partner:	滨口千津子	丸源拉面高槻唐崎店
		Position: 队长

之所以想在“丸源”工作是因为看了电视节目《坎布里亚宫殿》的物语特辑。看到“小时工也能充满活力地工作的环境”的介绍后很感动，第二天就去应聘了。在物语开始工作后实际的感受是自己的成长。特别是当上队长后，感受到拉人上进的喜悦。我是平时午餐时间的负责人，这让我觉得是“自己的店”！并负责工作。我觉得，无论何事，“想做！”的心情是

非常重要的。我的目标是提升大家的优点，做大家都能闪闪发光的店铺。对于原本不擅长发表意见的人，我也会相互支持，并保持面对，通过这些，他们也开始积极表达自己的想法，并主动做出改善。我觉得能认识这家店的同事真是太棒了，同时也想和同事们一起把店做得更好。我从心底觉得物语让我成长了，所以我想更加成长，回报感谢的心情。



Partner:	平田宗一郎	寿司火锅柚子庵 和歌山店
		Position: 队长

我从大学一年级开始就在柚子庵工作。我工作的晚餐时间的小时工几乎都是大学生。其中担任队长的3个人即将大学毕业。我觉得店里需要代替他们引领店里工作的人，所以想自己成为队长。在工作中感到价值的时候是被客人表扬的时候。自己也很高兴，最重要的是客人高兴的事实。我想把自己的经验传达给同事，让他们

感受到工作价值，一起做客人一定会满意的店。为顾客提供良好的服务，我认为最重要的是店员之间能愉快地营业。如果同事们在良好的气氛下工作的话，在客人面前也会自然地露出笑容，工作能力也会提高。与其说是“为了赚钱而来”，不如说是在社团活动的气氛中，抱着“大家一起努力吧”的心情工作着。

能够像社团活动一样
带着伙伴意识
工作的店



终于开始了！

“想做小时工能更好地发挥自己的能力的公司。”
加藤董事长谈对新人事制度的想法。



Name: 加藤 央之
Position: 董事长

物语公司在2022年发表了“D&I宣言”。其根源是活用员工的优点，创造每个人都能闪光的状态。其中提出的“6个属性的目标姿态”中，有“推进小时工大显身手”的内容。实际上，支持我们店铺的，是全国2万人以上的小时工。因为有很多人对于店里抱有特殊的感情，长期工作，所以公司想增加小时工队长。但到目前为止，成为主任和副店长的人只限于其中的一部分。希望构建小时工们能更容易地发挥自己力量的机制。这就是本次导入新人事制度的理由。这次，在晋升队长（旧：主任）这个职位之前，新设立了两个职位。这使成为职务者的门槛下降，最重要的是能更容易地迈出一步。随着人口的减少，日本的餐饮市场今后将会缩小。此外，疫情发生以来，餐饮业企业都在严峻的经营环境中不断努力。在此期间，各公司经过历练，增加了实力，预计今后会在更加成熟的市场上展开竞争。其中，产生本质差异化的，不是表面上的措施，还是人的力量。这个想法与“D&I宣言”息息相关。为实现物

语追求的“完美营业”，能召集足够人员的“人员数量”要素和意识到营业状态和客人满意而行动的“人财质量”要素很重要。那么，导入新人事制度，如果2万人以上的小时工觉醒，成为队长的人增加的话，会发生什么呢？各位小时工引起讨论的力量会提高，会产生更好的改善力量。另外，通过培养高生产率的人财，实现高质量的服务，事业本身的竞争优势就会提高。为了成为队长而迈出一步，这意味着自己的影响范围会扩大。担任培训师这个职位，就意味着将自己的技能教给某人。这样的话，如果与别人共享技能，自己无法直接负责的客人也会露出笑容。像这样，希望能让好的影响波及到周围。客人从多家饮食店中选择了物语品牌。为了回应这一期待，实现“完美营业”，提高品牌价值，是我们应该做的事情。客人的笑容，一起工作的同事的幸福，物语品牌价值的提高。所有这些，从你迈出的一小步开始。

新的人事制度中包含了策划负责人怎样的想法呢？
我们请负责本次“人事制度修订项目”的营业策划部的五十岚经理
谈新制度的目标和对大家的期待。

我在制定新人事制度时的灵感来自自己在区域经理时代的经验。当时，在现场使用人事制度时，感到了一些课题。譬如战斗力分析表，因为星星增加的话时薪也上升，原本的目的是为了能让大家快乐地制定目标和成长。但实际上，小时工对“主任”这个职位的提升感到有压力，员工也似乎很难管理分析表。“能不能想办法愉快地利用这个表格呢？”基于这些经验，本次明确了战斗力分析表的评价和认证标准等，下功夫使大家自然地提高“想获得高评价”的热情。“想获得高评价”，换句话说就是“希望自己的努力能被认可”“希望自己的努力能被看到”。为了使这样想的人增加，并且在训练机会增加的情况下也不会给店铺和小时工增加负担，将之前手工输入的战斗力分析表的更新等操作自动化了。希望店铺能集中精力进行培训和认证，以提高小时工的动力。本次较大的变更点是，在晋升为主任之前，



Name: 五十岚 和利
Position: 营业策划部 高级经理
营业推进小组 组长

让导入新人事制度 变成“改变的机遇”



项目成员展开讨论，使大家能最大限度地利用新制度，使其成为店铺管理的基础。

设置了“培训师”“副队长”的新职位。希望各位小时工能迈出成为职位者的一步，把自己能做的事情教给周围的人。我当店长的时候，觉得自己的工作有和学校老师同样的价值。教给别人什么，那个人积累力量，为自己的成长感到高兴，我也能一起高兴。我觉得这是饮食工作的一大乐趣。希望今后成为培训师的人也能感受到“教”的喜悦。我们工作的好处是团队工作，而不是一个人。其中感受到的整体感，在工作中能得到的成就感，也会随着培训师和副队长的熟练度的提高而提高。而且，店里形成的越来越愉快的气氛，也能传达给客人，让更多的人高兴。我们对包括店长在内的员工们的期待是，把这个新制度视为“改变的契机”。例如，在改变菜单的同时采取措施提高整个店铺商品标准等，改变事物的机会会有很多。作为这样的机会之一，希望大家能活用这次的新人事制度的导入。为了客人，为了店铺，为了自己，希望大家能以这个制度为基础，进行各种挑战。

The Monogatari

内部杂志
第78章



促进“个”的觉醒的新人事制度

我们支持你

2023

April



THE MONOGATARI

VOL.78

CANDIDATES FOR FUTURE MANAGEMENT MEMBERS

■ To become the self you aspire to be

To all our candidates for future management members*, congratulations on joining the company. Let me ask you, what kind of person do you want to be in the future? Back when I was job hunting, the vision I had for myself was that I wanted to be "a cool adult that can take pride in themselves." To give a more concrete form to what I mean by a "cool adult," it would be "a Smile & Sexy* person" and "a professional in the food business." Since the beginning when I was originally assigned to the Okonomiyaki Division, I continued to take action for that purpose without wavering. And yet, these are objectives without a final goal, so even now, I ask myself daily if who I am today is even one step closer. What should someone do to embody our management philosophy of "Smile & Sexy?" Even if you are not sure upon the outset, if you always keep a focus on how to embody our management style you will gradually start seeing the actions you should take. In our case, the meaning of "Sexy" is "to express oneself." For example, when you start working at a restaurant you might notice something and think "it would be better if we improved this aspect of the restaurant." When that happens, you may hesitate to speak because you have just joined the company, developing a "self that does not express." Therefore, I ask that you have the courage to speak up no matter what it may be, and consciously develop a "self that expresses your thoughts." However, if you just emphasize expressing your own individuality, the people around you may not follow. What you need in that situation is action that focuses on your own humanity. In other words, this is what we mean by "Smile." To face the other party, individual-to-individual in a fair and open manner, and to connect with people while showing human warmth and consideration leads to gaining their understanding.

■To the domain of professionals

And, in order to accelerate towards a "Smile & Sexy" way of life, it is necessary to raise one's own professionalism. The reason being if you do not have a professional point of view from the outset, you will not be able to produce "that which you wish to say." Being aware of first class services and products and increasing the ideas you have inside yourself will make it such that you are overflowing with things you want to say. Serving customers, preparing food, education, development. Regardless of which domain it may be, I'd like you to raise your own point of view to the level of a professional, and to fairly and openly express what you want to say without concern. When you give candid expression to your own point of view, the people you talk to will give you all kinds of responses, such as "This is what I think," and "I don't agree." And there may be times when you will receive criticism or face things that will be disappointing. However, when these reactions come back to you, that's when you will start to increase your own point of view, widen your perspective, and notice many different things. As a result, your accuracy in making decisions will rapidly increase. However, if you don't state your opinions from the outset, you will not be able to obtain even that. I believe that this is connected to your own growth as a professional.

■To all shop managers accepting new candidates for future management members

What I'd like to say to all our shop managers accepting candidates for future management members is that I'd like you to be ready to provide education from an early stage. The standards of the receiving superior will have a major influence on the future of our candidates for future management members. Therefore, education at an early stage is important. The manager of the first shop to which I was assigned was a person who demanded that his subordinates live up to undeniably high standards. He was strict about observing time, preparing and cleaning up while thinking about the coming states of affairs, and quickly implementing improvements on the day in question. Through learning about standards of quality in all aspects, I came to have high standards for work myself going forward.

I became able to produce results at work and could really feel my own growth, bringing me closer to the self that I wanted to become. I'd like to ask all receiving shop managers to provide education from an early stage with preparedness to look after the lives of the candidates for future management members.

■In conclusion, to the candidates for future management members Even supposing that you find a work environment that is suited to your personal characteristics, if you do not take the first step yourself, you will not be able to become the "self you wish to become." Rather than think "I'm only a new employee," I'd like you to act from a place of "I'm going to change this company!" That's the reason why we call you "candidates for future management members" Your life doesn't start from the moment you become a working member of society. You all have a great deal of experience from the lives that you have lived up until now. Entering the company does not mean that this experience is to be reset to zero. You are all in the midst of living "your own story*," and therefore our "company story*" is created as a direct extension of that lineage. I send you encouragement from the bottom of my heart as you each take the first step as the storyteller of a wonderful "your own story."

Note: *Candidates for future management members = At the Monogatari Corporation, this is a term that we use for recent graduates who have joined the company and are in their first year of employment. The term incorporates though concepts such as "We don't want to put a limit on your own potential" and "We hope that you will act with the awareness that you have joined the company as a candidate to become a manager."

*"Smile & Sexy" = Monogatari Corporation's management philosophy based on the principle that each and every individual person makes their own decisions in their life, and strives to achieve self-actualization. Smile = The idea of aiming to improve oneself and acquire a human nature that has warmth. Sexy = The idea of aiming to act with self-expression and self-disclosure without fear, and live in a way that is true to oneself.

*"Your own story" = The concept that you are the main character in the story of your own life and that you make your own decisions as you move forward. "Company story" = We want the Monogatari Corporation to be a place where each individual's story comes together to create our "company story."



Storyteller tells the Story

物語コーポレーション

THE MONOGATARI

VOL.78

THE NEW HUMAN RESOURCES SYSTEM

In 2022, the Monogatari Corporation made its "D&I Statement*." The core which underlies this is our concept which entails making the best possible use of workers' merits and the creation of an environment in which each and every individual makes auspicious efforts. Among the "ideals for the six groups to aim for*" that we set forth, one of them is "Promoting the active participation of partners." What actually supports our stores in practice is the individuals who are our partners*, numbering more than 20,000 people throughout Japan. There are many people who feel a great affection for the store and have worked for us for a long time, and therefore we'd like to increase partner leaders. However, up until this point they have been restricted to the people who serve as chief or the assistant store manager. We would like to create a system in which it is easy for the people who work as partners to display their own strengths. This thinking is the reasoning behind our recent introduction of the new human resources system. Now, we have created two new official positions before they step up to the position of leader* (formally chief). The most important point is that this will lower the hurdle to reaching an executive position and it make it easier to take a step forward.

The market for dining out is decreasing going forward along with the decline of the population in Japan. Furthermore, since the COVID-19 pandemic, companies in the restaurant industry have been exerting great efforts amidst environmental circumstances which are challenging in all aspects. Amidst this situation, as a result of the flexibility and building of strength at all companies, competition is anticipated in a market that will mature further going forward. Amidst that situation, the thing that will bring forth essential differentiation will not be superficial service, nor will it be manual-driven customer service, but rather it will certainly be customer service tailored to each individual customer. That's why the abilities of each and every partner are important. This line of thinking is connected to our "D&I Statement." In order to achieve the "perfect service*" that Monogatari is aiming for, the element of the "number of personnel" which entails having the appropriate number of people at the restaurant and the element of the "quality of personnel" which entails actions taken with awareness of the state of the business and customer satisfaction are important.



So, what will happen if our more than 20,000 partners actualize their individuality through the introduction of the new personnel system and the number of people who will become leaders increases? We will increase the ability of our partners to bring up discussions, thereby giving birth to the ability to make better improvements. Also, if we can achieve high quality services by training human resources with high productivity, we can increase our competitive edge of the company. To take a step forward for the sake of becoming a leader means to expand your sphere of influence. If you take up the position of a trainer*, you will teach your skills to others. And if you share your skills with other people, even customers who you are not able to help directly may smile as a result of your efforts. In this way, I want to spread a good influence to those around us. Among a great number of restaurants, our customers have chosen to visit a Monogatari brand restaurant. Therefore, we should achieve the "perfect service" and enhance our brand value in order to respond to their expectations. The smiles of our customers, the happiness of the colleagues we work together with, and the raising of the Monogatari brand. All of these varied things start with your first small step.

Note: *"D&I Statement" = Diversity and Inclusion Statement. This statement was made by President Kato to all employees for the purpose of promoting the active participation of a diverse range of human resources. Rather than simply respecting and recognizing each respective individual (acceptance of diversity), our thinking is that both this and the fair and open sharing of opinions (diversity of expressions) is important.

*"Ideals for the six groups to aim for" = Please refer to the "Ideals for the six groups to aim for" chart. The six attributes presented in the chart are the matters we are aiming for to actualize active participation that displays the power of the individual in a way that is more unique to oneself.

*At the Monogatari Corporation, "partners" is the term we use to refer to our part time workers.

*"Leader" "Chief" = One of the positions of the unique human resources system used at Monogatari Corporation.

*"Perfect service" = an efforts to generate customer satisfaction and increase the value of the brand by realizing a high standard of business at shops.

*"Actualize (their) individuality" = Further demonstrate the ability of each individual person by embodying the concept of each individual person wanting to live in their own unique way and to express their own unique opinion.

*"Trainer" = One of the new executive positions in the new personnel system that the Monogatari Corporation uses.