

Q いろいろ伺う前に自己紹介と、養成講座を受けた経緯をお話ください！

A 親友から強烈に講座へ誘われました。

株式会社玄コーポレーションの代表をしています。南九州で6店舗の和食レストランを運営しています。養成講座を受けたきっかけとしては、親友に無理やり無料体験講座に誘われたことです。有無を言わず、「いいからコレを受けるんだ！」と、宮崎から埼玉県に呼びつけられ、はるばるやってきて席に座らされました。席からなかったし、正直訝しがってしまいました。そういう表情をしていて、私に「た、この親友には、会社の現状や課題、今後の展望など、自分の全部を話してしまいましたから、何かしら思うことがあり、自分のためを思って誘っているんだらう」と信用してはいませんでした。でも、受けてダメそうなら、はっきり断ろうとも思っていました。

私の会社の展望として、「南九州で一番人を大切にする企業を作りたい」というのがあります。ただ、そこに行きつくまでには相当紆余曲折がありました。両親から受け継いだ店舗からのスタートで、実際私は後継者ですが、創業者でありたいという思いが強く、独自路線を進めてきたことが多く。若く血気盛んな時期には、強硬な姿勢で攻め続ける時代もあったし、チェーン展開を目指し振り切っていた時期もありました。売上主義で、成長よりもスピードを追っていました。

ほとんど疲弊していく現場に迷いが生じて、いろんな勉強会に参加したり、沢山人に会いに行ったりしました。そうして、チェーン展開ではなく、「地域一番店」になることに舵を取り直して、しばらく経ったのが今。これから、何を軸にしたらいいか、目指すものにとらやったらたどり着くかを探していました。

おしえて、佐藤大介さん。

フードリーダーシップマスター養成講座についてQ&A 2/1

養成講座 第1期 受講生の佐藤さんに伺いました。



佐藤大介氏

さとうだいすけ氏
株式会社玄コーポレーション
代表取締役 現在南九州にて
和食レストラン6店舗経営
<https://www.uwosa.jp/>

Q 講座の学びを今後、どのように活かす予定ですか？

A この講座を全社員で受けることを決めました！

私にとって、研修の5日間、どの講座もすべてが突き刺さる内容でした。飲食業界の歴史を知ることができて良かったですし、近い未来の飲食業界の姿が見据えることができ、目指すべき方向性が定まりました。「私が変わり、変わることで職場が変わる」ということに気づかせられ、伝える言葉よりも「つながる言葉」で社員と会話するようになったことも大きな変化です。心理的安全性の理解と実践は今後の会社の成長に不可欠であり、経営理念がどれほど重要かを再確認しました。もう、すべてにおいて突き刺さり、これを社内に取り入れたい！と強く思うようになりました。ただ、自分の言葉と姿勢で皆に伝えるには限界があると感じました。私と同じ気持ちになってもらうためにはどうしたらよいかと考えた結果、全社員にこの講座を受けてもらえばいい！という結論に至りました。

1

Q では、親友に無理やり受けさせられた無料体験講座の感想をお聞かせください！

A 心が震えました。

私は直感を大事にしています。その中でも特に重要なのは、「心が震えるかどうか」です。昔から、心から納得しないと動けないタイプで、これと想ったら極端に突き進む、まるでイノシシのような性格です。そして、その判断基準となるのが「心が震えるかどうか」なのですが、無料体験講座を受けてみて、まさに心が震えました。この講座を受ければ、自分が目指している「南九州で一番人を大切にする企業を作りたい」という目標が明確に形になると確信しました。また、自分が目指す方向性が間違っていないのだという自信も得られました。本当に嬉しかったです。当初、今後は徐々に値上げをし、客単価を上げていく予定でした。しかし、それが本当に正しい選択なのか、お客様にしっかりと価値を伝えるのか、という不安もありました。無料体験講座の中で、小山代表が今後の飲食業界の流れについてお話しされた際、その方向性が間違っていないと確信しました。それを実現するために、社員を大事にする、リーダーが変革する。いや、社員を大事にし、リーダーが変革するからこそ、おのずと結果が出るんだとわかり、目標がはっきり定まりました。

3

Q 実際5日間の本講座を受講してみて、期待していた内容でしたか？

A まず、社員全員に謝りました。

DAY1では、無料体験講座よりもさらに濃く深い内容で、飲食業界の未来について学びました。未来の話の前に過去から遡り、「なぜ今こうなっているのか」「だから今後どうなるのか」を順序立てて丁寧に説明していただきました。知らないことばかりで驚きや若い頃に何気なく利用していたレストランや食べたものの思い出し、それらの経験と重ね合わせながら学ぶのがとても楽しかったです。DAY2は、ただただ心に突き刺さる内容でした。リーダーとしての在り方を、ビデオ視聴やチームに分かれて話し合いを通して学んだのですが、反省することばかりで、「自分ダメじゃん！」と落ち込む場面もありました。

宮崎に帰ってからは、社員全員に謝りました。DAY3とDAY4では、心理的安全性とは何か、それをどのように活用するかを学びました。自分の中にたくさんバイアスや偏見があることに気づきました。「スタッフへの声掛け、褒めてあげる、聴いてあげる」ということの大切さを、心から実感しました。講座と講義の間、実践の期間が約2週間あり、その間、スタッフと共に仕事を楽しみ、喜びを感じることを常に意識して取り組まれました。日々、スタッフとの心の距離感が縮まり、意見が言いやすい環境に近づいていると実感できました。完全に変化するには、まだまだスパンが短いですが、継続すれば面白い結果が得られると思います！

4

DAY5では、では、経営理念とコンセプトの重要性、そして理念を中心に運営していくことの強みについて学びました。講座中に、「なるべく他の会社さんの例を知りたい！」とお願いさせてもらったのですが、その点を考慮していただき、実際に取り組んでいる具体的な事例が豊富に紹介されました。例えば、経営理念を丸ごと一冊の本にまとめているたり、持ち運び用のカードとして配布したり、朝礼で必ず取り上げていたりする事例がありました。自分の会社にももちろん理念があります、それが分かりやすいか、社員に浸透しているか、全スタッフが理解し、日々の営業の判断軸として活用しているかという点、現状ではまだそのような状態には至っていません。今後の課題が新たに



Q 社内研修として講座を導入するのに不安はありませんでしたか？

A 不安はなく、人選に難航しました

小山代表に相談させてもらい、5日間宮崎に来て、私が受けた研修と同じ内容を弊社社員に行ってもらうことを快諾いただきました。始まっていないのに、もうワクワクしました。これが終わったら、うちの会社はどう変わるんだろう！と考えると、楽しみで仕方ありませんでした。ただ、当初イメージしていた人数は30人余りでした。「すごく面白い研修を受けたい人！」とスタッフに募ったところ、そのくらいの人数になってしまいました。弊社には社員以外のアルバイトにも熱い気持ちを持った人が多く、受けた人が多かったのです。ですが、それを伝えようと小山代表から、参加人数を16名に絞ってほしいと頼まれました。この研修を受けたからこそ分かったのですが、チームで話し合う時間が非常に多いんです。LINEのグループを組んで、都度進捗を報告し合うことも密に行います。そのチームが多すぎると、理解度の差が出てきて、進めるスピードが定まらないこと、また参加者一人ひとりの研修への熱量にも差が出てきてしまい、温度調整が難しいことを指摘されました。参加者の一体感が必須とのこと、今回は店舗の責任者である社員に限定することになりました。受ける人数が多ければ、その分研修費用も上がるのですが、それを拒否して会の充実に注力する小山代表の真摯な姿勢も、改めて学びました。さらに、全社員が社内研修を受けるにあたり、助成金を進めていただけたことは本当にありがたいかったです。そのための資料作成やアドバイスも細かく指導していただき、弊社の社員とスムーズに申請作業ができました。今回は社員のみで講座を受けてみて、次回はアルバイトのリーダー格に体験してもらおうなど、段階を踏んで進めるのも良いかもしれないと思いました。私がいろいろな勉強会に参加していることもあり、弊社の社員の中にも研修に慣れている者が多いのですが、真面目に取り組み一方で、学んだことがすぐに元に戻ってしまうのが課題でした。ですが、この講座では今までにない変化が訪れると確信しています。



海鮮茶屋 うを佐 都城店

おしえて、佐藤大介さん。 フードリーダーシップマスター 養成講座についてQ&A 2/2

養成講座 第1期 受講生の佐藤さんに伺いました。

Q 大介社長の講座の学びを皆で共有するという目標は達成しましたか？

A サイコーです。皆が同じ言葉で話しています。

ここで終わるのはもったいないと思いましたが、せっかくなので響かせたいので、ざっと響かせたい。そして、唯一無二のチームになりたいたいと思いました。しかし、自分たちだけで続けると、熱量やスピードが弱くなってしまう。じゃあ、学び続けよう！と、小山代表に引き続きの研修を依頼しました。来年からは、新たなDAY5、フードリーダーシップマスター養成講座アドバンス(進級編)を社内研修としてお願いしました。「次もあるよ！」と社員に伝え、その時までに課題を1か月おきにジャブラに提出することにしました。研修で作ったLINEグループも継続となり、その後も頻繁にやりとりが行われています。

学びと実践はまた違うので、学んだことを現場で試し、うまくいかない経験をたくさんするのも良いと思います。今までと違う点は、うまくいかないことを共有できる仲間がいることです。悶々と一人で悩むのではなく、同じ言葉を使い、気持ちを一つにして励まし合えるということ。次の研修を受けて、社員がどう変わるか、チームがどう成長するかをすごく楽しみにしています。そしてもう一つ、DAY5で学んだ経営理念の重要性を再認識しました。もう一度、弊社の経営理念をみんなの心に響くように、今の言葉に替えることに決めました！これについても、JAFJAに依頼し、小山代表、引き続きよろしくお願ひします！

やはり、みんなが学んだことが大正解でした。同じ時間に同じ学びを受けることで、現場に戻った後も共通の言葉ができ、目標への取り組み方が最短距離で進むようになりました。でも一番社員が影響を受けたのは、講座の内容そのものよりも、小山代表の人柄と熱意だったと思います。DAY1を受けた後、社員が語った感想は「今までの先生と違う！」というものでした。DAY1後には懇親会を設けたのですが、皆が小山代表と話をしたくて仕方なかったのです。これは今までにはない経験でした。今までは、先生という存在は恐れ多く、研修は厳しく、宿題が大変で、その結果

「だから効果があるんじゃないか！」と頑張るのが正解だと思っていました。養成講座では、「間違い」という概念がない。何を言っても許され、小山代表が笑顔で全部OKにしてくれて。だから、みんな安心して楽しく、自信を持って過ごせるのです。心理的安全性を教える講座だから当然と言われればそうですが、そんな研修を初めて受けた社員は「楽しかった」と驚いていました。この5日間を通してそれを体験したことが、大きな収穫だったと思います。小山代表にしてもらったように、自分の店舗でスタッフに対してリーダーとして接する必要があるからです。

心理的安全性のあるチームでリーダーがスタッフの自走をサポートする。それがどういうことかを研修で体験できました。講座では言葉や理論でも多くを学び、覚え方やコミュニケーション手法、必要な動作も多く、すぐに身に付かないことが多いですが、それでも「楽しい」に繋がります。学ぶのが楽しい、変わるのが楽しい、自分だけでなくダメじゃない、自分だけが頑張らなくてもいい。みんなが頑張る声掛けもさななりました。今まで声を出さなかった社員が積極的に意見を言うようになりました。私は見守ることに徹し、社員全員の学ぶ姿勢に感動していました。

Q 社内研修までを終えて、今後の目標を教えてください。

A 次の講座も全員で学び続ける事に！会社の経営理念も作り直します！

お店の想いが溢れるグランドメニュー

