

NAGOMU

Nagoya Gourmet-Shop Management Union

PRESS Vol.50

ナゴムプレス (会員情報誌)
2017年5月1日発行 発行：NAGOMU 事務局

www.nagomu.com
人間開発 (ひとづくり)
商売繁盛 (こころのあきない)
社会貢献 (おやくだち)



大切なのは次の一手 NAGOMU 第261回経営セミナー

日時：2017年4月11日(火)
会場：ルーセントマリアー・ジュタワー
演題：大切なのは次の一手
第1部：株式会社エイグルーブホールディングス
代表取締役 新田治郎氏
第2部：懇親会・パーティー(ルーセントマリアー・ジュタワー)



理事だより



理事 長縄 賢司

江南市から参加させていただいていますが、有会社社ジェイライズの長縄です。まだ1店舗の頃に飲食店経営の為に勉強できる場はあるかと探していた時にブルームダイニングの加藤社長に誘っていただき入会させていただきました。

ナゴム会に入会させていただいて各講師の先生方のセミナーはもちろんその後開かれる懇親会で先輩方の貴重な話を聞けたり、悩んでいる事の相談などを親身に答えていただいたりとありがたい学ぶ場として勉強させていただいています。ナゴム会と出会ってからは先輩方のお店を見学させていただき目で見ても学びを学ばせていただいたり、(株)Beigeの松井社長にはわざわざ江南まで来ていただいてノーギャラで社員さん向けのセミナーを開いていただいたり、一緒に食事をしていただき直接相談に乗っていただいたりと本当にありがたいご縁ばかりです。今期ナゴムの理事をさせていただきます。

会員紹介



(有)ファーストモア三木規彰

す。微力ではありますが少しずつお役に立てればと思います。これからもご指導の程よろしくお願います。

皆さん、はじめまして。一番軒グループ有会社ファーストモアの三木規彰です。現在、「一番軒」というラーメン店を15店舗運営させて頂いております。私は三重県多度町(現桑名市)の出身で父は自営業をしておりましたが、私が小学生の時に倒産、どんどん貧しくなっていきました。子供心に貧乏の大変さを実感致しました。生きていくために中学生からアルバイトをはじめ、高校卒業後にホテル業界へ就職したのですが、1年で退職。当時はお金を貯めなければという思いが強く給与の高い仕事を転々としていました。そして、水商売の世界に入り20歳で店長に。十分なお給与を頂いていたのですが、昼間の世界で好きな麺類をお客様に提供

したいと思うようになり、ラーメンの世界に飛び込みました。方々で勉強させて頂き、技術を習得するために2年間無賃金で働いたこともありました。

名古屋に来て、自分のお店を持つようになってからも、成功と失敗を繰り返しながらの日々でしたが、テレビの番組で「風堂のライバル店」と認定されたこともあり、多くのお客様にご来店頂き、最高月商1600万円を記録する繁盛店に成長させて頂きました。以前は各店舗でスープを炊いていたので、修行に最低3年はかかりましたが、セントラルキッチンの稼働に伴い、1ヶ月の研修でお店をオープン出来る環境を構築することができ、多くのフランチャイズ加盟店様にも恵まれました。今後は全国のお客様に「一番軒」の商品、サービスを提供し、喜んで頂くためにも100店舗体制の実現を目指していきたく考えております。皆様と共に学び、更に成長していきたく考えておりますので、よろしくお願致します。



一新田次郎率いるJグループの誕生

新田次郎氏(以下新田)がJグループを創業したのは1997年。当時、新田はマハラジャなどデイスコを経営していた名古屋レジャー開発株式会社の社長だったが、1996年12月に親会社が経営難で倒産。当然新田たちも解散、となるはずだったが、新田を慕ってくれているスタッフたちには、終わってるといふ感じは全くなく、その様子を見て、一時は東京に戻ろうかと考えた新田も、「とにかく従業員を食わしていかなあかん！」と考え、誕生したのがJグループだ。

倒産の翌年3月に140坪で飲食店をオープン。なんとその3日後の9日には2店舗目(120坪)を出店させた。そこから一気に今日まで駆け上がり2006年には東証マザーズ上場。また硬式野球にも参入。これまでに2人もプロ野球に選手を輩出。その後も海外進出など目覚ましい成長を遂げている。

「プラス言葉の大切さ」

会社の社長とはいえ、倒産時にお金はなく出店する資金もなかった。当然創業したての水商売に銀行はお金を貸さない。あったのは「食わしていかないかん」という意気込み。新田はセミナーの中でも「金がないからできない。人がいないからできない」というマイナス言葉は絶対に使わない。どうせ使うなら、プラス言

OAMON MEAT BANK

5月12日オープン
株式会社ブルームダイニングサービス
がブリチキン 御器所駅前店
名古屋市中区御器所通2-23
5月27日オープン
株式会社 DREAM ON COMPANY
DREAM ON MEAT BANK
東京都渋谷区宇田川町31-1

今後のスケジュール

第262回経営セミナー

ホットペッパーの営業マンから居酒屋屋商10億円
株式会社 KINGYO

代表取締役 飯田貴文氏

日時：5月25日(木)

講演：14:30~16:00

懇親会：16:30~18:00

会場：CLOCK

第263回経営セミナー

起業して4年、坪月商75万円

博多串焼き八乃助

代表 有富大祐氏

日時：6月21日(水)

講演：13:30~15:00

懇親会：15:30~17:00

会場：奥志摩中央店別館

業でなくてはいけない。「吐くという字からマイナスを取ると吐うになる」と某俳優の受売りですと、関西人らしい笑いをとりながらのスタートとなった。

では、お金がない新田はどう出店資金を用意をしたのか、答えは明瞭だった。施行も家賃も仕入れも、全て正直に話して、「いつか払います」と皆で頭を下げて支払いを待ってもらったのだ。待ってくれた方達も凄いが、待たせた新田も凄いなと思う。だが冒頭に流れたPVで、何人かの社長が新田の魅力についてコメントを寄せてたが、やはり待ってくれたのは「新田の魅力」なのだろう。

鉄の結束力Jグループと 呼ばれるわけ

従業員のために店をオープンしたが、飲食店経営には厳しさを感じたという。当時、スタッフの給料は一律20万円。「店ができるのを待ってくれているスタッフがいる。ちょっとでもお金があったら店をだしてほしい」そんな願いが皆にあり、そこにたどり着くまでは「全員20万円」と納得してたそう。

最近の話では、東京デイズニールランドの一部閉鎖に伴い、そのあたりが新田の会社にも出たという。その時には全社員を集めて、創業以来初めての自主退社の依頼の話をしたそう。ところが誰も辞めると言っていない。あるとき労働組合長が新田の元を訪れた。「組合の決断が出ました。誰一人、仲間を見捨てること

はできません。そのかわり全員の給料を20%ダウンしてください」そう話したそう
うだ。

忘れもしない東北大震災の2011年。関東にも多く出店している新田の店にも影響は出た。1日に80万から100万売れる店が1日に16000円しか売れなかったそう。しかし有事があると人は結集力が固まると新田は言う。その言葉通り、給料が安くても叶うまで待つ従業員がいて、自主退社依頼時は誰も辞めず、給料カットの申し入れを受け入れ、苦勞した2011年の決算は過去最高出来だった。給料20%ダウンの申し出の時には、「うちの会社はなかなか潰れない」と実感した」と新田は笑顔で語った。



―連帯感と達成感と公平感

何かがあっても、従業員がぶれないでいられるタフさの原因はどこにあるのだろうか。新田は「結束力は演じて作るものではない。組織を強くするには、連帯感、達成感、公平感の3つが必要で、公平感、経営サイドが作っていくもの」

と語る。では残りの二つをどう作っているのか書き出してみよう。

Jグループには家族制度というものがある。新入社員、去年の新入社員、3、4年在籍の社員、管理職の6、7人で一つの家族会が作られる。この家族会の約束は、毎月飲み会に行くこと。しかも、店が一番忙しい19時から21時に出かけることが条件だ。こんな繁忙時間に出かけるには確固たる理由がある。

「家族は大切。お店よりも大事なものは家族会。大切だからこそ、大切な時間にやるんです。空いてる時間によつては大切なことにならないし、相手に伝わらない」新田の言葉はごもつともだ。小さいコミュニケーションであっても、それがたくさん集まればそれだけの連帯感が生まれる。

「色々な人たちと一年間家族になる。ここが大切。会社はそう仕向けるだけ」この一年間で積み重なった関係性は、社の硬式野球部の試合でも発揮される。ヒットを打ったのが同じ家族なら「あれ、うちの子なんです！」と自慢の連発になる。彼ら（野球部）を各店舗に配置するだけで連帯感や達成感が変わってくるそう。

少年野球から始まり高校まで野球三昧だった新田は、「団体スポーツは達成感」が大事だと語る。それは店も同じ。今年、56名の新卒を採用。だが入社式の当日に公式戦と重なり、採用者のうち7、

が訪れる。客単価が1000円上がれば5000万円。年間にするとそれだけで年間5億から6億の売上に変化する。モチベーションがあれば「もう一杯どうですか？」と笑顔でお客様にお声かけする元気も出てくる。彼らががんばろうという気持ちになれるか、社長は言動や行動を考えた方がいいと新田は考えているそう。

―東京と名古屋のギャップ

外食産業の人材不足は共通項のように思える。Jグループも例外ではないが、実は上場している外食産業の中では最も正社員比率が高い。意図的に増やしたという人件費は前年比5億増。売上高が前



年比6億か7億増しかしてない中、人件費をそのうちの90%も費やしている。本来なら人件費は30%に抑えるのが常識だ。だがそこを敢えて意図的にしている新田は言う。しかしながら新田は次のことをすでに視野にいれて動いている。

外食産業はなくなることはない。しかし急成長していく業界ではない。課題はやはり人件費。人件費を制した会社は強くなると考え、そこをどうしていくかに着目して動いている。

昨今名古屋駅に多数の新しいビルが建ち並ぶ。最近新しくできたビルに飲食店が99店舗オープンした。しかし、そのほとんどが名古屋以外の会社で埋まっているという。東京資本の人たちは参入する際に危ぶんでいた求人も東京に比べてラクだったと答えたそう。

東京の人不足は名古屋の比にならない。なぜなら東京の選択できる職種の数、名古屋には到底及ばないほどに存在するからだ。その中で求人は、本当に世知辛いものがある。その点名古屋は求人を出せば人が来る。それが東京から見ると「名古屋」の印象だそう。

このギャップはなんだろうか？新田は東京に出店してみたからよくわかると話していた。また東京の外食産業は、自社のPRのために、専門の会社や人を雇っているという。自分たちがいかにかっこいい店なのかを宣伝する力があるかないか、ビルの新築のときに誘致され



8名が登録メンバー25名の中に入り欠席せざるを得なくなった。当然、選ばれずに入社式に出ている新卒採用者もいる。彼らは「野球が好きです。プロ野球に入りたい」という思いで入社しているので、しよっぱなからモチベーションが下がっているはずなのに、逆に彼らはみんなを盛り上げてくれる、それが連帯感に繋がり達成感にもなっていくと語る。

Jグループは年に一度の社員総会とはことん面白がって演出も派手に行うそう。幹部役員は全員タキシード着用。ホテルにレッドカーペットを敷いて幹部でアーケードを作り、達成した受賞者たちはそこを歩く。そして出された賞金は、



るかにも影響がある。待つのではなく、「やらせてくれ」と自ら手をあげていくことも必要だと、自身のルーセントタワーの話を交えて伝えてくれた。

―NAGOMU会にエール

新田は会の中でNAGOMUのことを何度も話題にあげてくれた。新田が言うように、実際外食産業がこれだけ集まって共に勉強をしている所など、日本広しといえどNAGOMUだけだ。これだけの企業そして人材がいるのだから活かさない手はない。外食産業が発展していく何かをNAGOMUで考えて行く必要性を提案してくれた。「外食産業が本当に生き残りたかったら、自分たちでやっていかないといけない。誰かにやってもらうのでは遅い」セミナーの最後にそう新田は結び、NAGOMUにエールを送った。外食産業で上場し、硬式野球部も作り、リーシングにもいち早く目をつけた新田。自社のスローガンにある「ピックな企業よりベストな企業。ナンパワンよりオンリーワン」と掲げたJグループだからこそ、目先に捕われぬ判断力で歩んでいるように思う会となった。

飲み会に使えるように出すという。そうすることで、達成した喜びを家族会でわかちあうことで連帯感がさらに生まれる。「人間は褒められて伸びる。だからとことん褒めて喜んでくれる場を作る」これが新田式だ。

―新田次郎が考える社長の仕事

新田の考える社長の仕事は「人をその気にさせること」。社長としての時間の大半をそこに費やしているという。気づかされたのは、ある店長が受けたリクルートの取材文だった。そこには「社長は人をその気にさせる人」と書いてあった。新田はすぐに店長に理由を聞いてみた。すると「社長は」一瞬会っただけで人を一カ月元気にさせてくれる」と答えたそう。それから新田はその気にさせる行動や言動をやり続けているという。

新田が20年続けている社員への誕生日に贈る手紙の結びは「頼むよ。頼りにしてるよ。」という言葉たち。現在新田の会社には700強の社員がいる。新田はほぼ毎日手紙を書いていることになる。メールやSNSで済ませてしまおう昨今に手書きの手紙が来たら、それは士気があがることは間違いない。

社員のモチベーションがあがると売上にも繋がっていく。外食産業は客単価が100円上がるだけで数億円に変わる。Jグループは年間50万人のお客様

