

従業員はユニホームも指定ではなく、エプロン以外は自前のもので個性を引き出している



ただし、時間に遅れる、与えられた仕事を拒否する、お客に頭を下げられないなど、幾つかの基本的ルールを守れない場合はびしっと注意をする。もちろん、反抗して店長とぶつかることもある。

「店長がシフト管理のイニシアチブを取っているので、問題行動があ

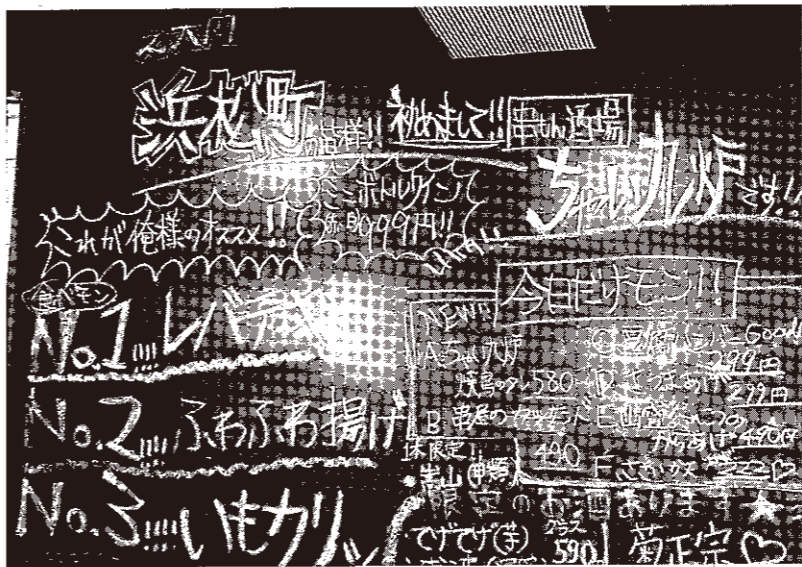
実力だけでなく向上心がある人間を選定

トップメンバーに育てる人材をい



中道英治 代表取締役社長

なかみち えいじ
1969年生まれ、大阪府吹田市出身。20~23歳まで建築CAD販売業に従事。18歳の時からの夢であるペンションオーナーになるために、23歳でスキューバダイビングの会社を立ち上げ、現在の西東京市に開業。しかし、経営知識の不足を感じ28歳で職を退いた。ペンションオーナーになるために、外食業の中でも仕入れについて30歳まで学ぼうとワタミに入社。半年で武蔵小金井店長、次に母店である立川北口店長、管理職の登竜門といわれた高田馬場店長を務め、入社2年もたたないうちにマネジャーに昇格。翌年、池袋、新宿を中心とした都内西部の店舗を担当する部長、その後ワタミフードサービス常務執行役員に就任。38歳まで勤め、2008年に退社。09年2月に独立。現在「ちやい九炉」業態を6店舗経営



従業員が黒板に書き添えてメニューを紹介。物まねなどの特技をお薦めメニューとして記すこともある



「ちやい九炉 浜松町芝大門店」(東京都港区芝大門2-1-6 BCGビル 1、2階)。店名の由来はチャイルドクック(子ども時計・時間)の略である

居酒屋編

時給以上のプラスαを求める人材を
信任しトップメンバーに育成
「ちやい九炉」

(6店舗、経営/株ビシージー)

「串もん酒場 ちやい九炉」など6店舗を展開するビシージーは、6月中旬、1泊2日の社員旅行を実施した。店舗勤務のスタッフを含め社員は全員参加だが、店舗は通常通りの営業である。それが可能なのは、店長、副店長の代行ができるトップメンバーと呼ぶパート・アルバイト

(以下P/A)を、独自の手法で育成しているからだ。
外見ではなく、内面重視の採用
同社は、P/Aの採用基準も独特で、外見は問わず、ピアス、茶髪、タトゥー、マニキュアOKだ。
「見た目で判断せず、人間性を見たい。服装が派手な子は、学校でははみ出していたかもしれないが、ピュアな一面がある人も多い」と代表取締役社長の中道英治氏は、服装などに条件を付けない理由を語る。
採用の基準は、元気があって、人の目を見て話ができ、大きな声が出せること。そして面接時に、ちやい九炉が売るのは、人であり、30分お客としゃべり続けられること、基本ルールを守れることを伝えて納得してもらおう。「あとは、こちらが信じてきちんと向き合えば、それに応えてくれます」と中道氏。
人材育成も、ちやい九炉流で、マニキュアやカリキュラムは一切ない。「私は、人を枠にはめることが好きではありません。基本的な作業はOJTで教えていきますが、教え方はファジーです。そして教えたら、できるという前提で信じて任せる。それぞれが個性を発揮して、自分の考えで自由にやればいい」

株ビシージー
東京都港区芝大門2-1-6BCGビル3階 代表者/中道英治 設立/2009年2月



芝大門店の2階席。奥には掘り座敷席もある

マネージャーの永原統氏。同社のP/A勤務を経て、2010年1月に入社。現在はマネージャーとして人材教育を行う立場である。将来的には会社を大きくして、従業員同士が夢を共有できる店をつくりたいと語る



「早く見抜き、早い段階から店長、副店長不在時の代行ができるよう育成するが、候補者選定も独特で、いわゆる仕事ができる優秀な人材を選ぶわけではない。
「仕事の習熟度だけで判断すると、そつなくオペレーションをこなす器用な人が上に上がってしまおう。
それより、1時間11時給と考えるのではなく、プラスαを求める人を選んでいきます。例えば、「今日の私はどうでしたか?」と店長に聞くような人は、自分の仕事を評価されたいという気持ちが強く、時給以上のものを求めている。新しい仕事を喜んで覚え、任せれば責任を持ってやってくれる」と中道氏は話す。
各店舗、トップメンバーは1人だけではないし、候補になった人に、店長、副店長代行の仕事をして教えるわけでもない。
「店長や副店長がいない特別な日に、P/Aに代行してもらおう必要がある業務は、火の元の管理、お客さま対応、現金管理の3つです。適性を見て、全てを教えることもありま

すし1つだけを任せることもありま
す。早い人は3カ月で育ちます」と人材育成を担当するマネージャーの永原統氏。これまで、選定に間違いがあったことはないし、本人から嫌
だと言われたこともない。
「中には外見が奇抜なトップメンバーもいますが、店長代行業務を任せられたことで自覚が生まれ、お客さまが少ない日は呼び込みに行き20人連れてくるなど、プラスαの働きをしてきています」と永原氏。
だが、一部の人をトップメンバーとして育成することで、他のP/Aのモチベーションが下がることはないのだろうか。
「トップメンバーは、皆を統括するわけではありませんし、P/Aの時給は同一店舗では一律です。店内でトップメンバーという呼び方もしません。それより、それぞれが、自分なりの方法でいかに自分売るかを考えている。それがモチベーションになっていきます」と中道氏は語る。
P/Aが考案したメニューを「○スペシャル」とメニューブックに掲載したり、物まねなどの得意技をお薦めメニューの黒板に記すこともある。お客にお酒をおごってもらうの
もありだ。
社員旅行は年1、2回だが、トップメンバーがきちんと責任を果たしており、これまで問題が起きたことはない。通常時も、店長、副店長はしっかり休みを取れている。
(レポート 小林真由美)