

株式会社みたのクリエイト

事業概要：飲食店舗、企画・運営・コンサルタント

売上高では沖縄3番手

1 シェア企業・会社の民主化・社員の生活の安定

人材育成、社内プロジェクト、様々なキャリアプランを用意し、経営理念の実現、社員の夢の実現を遂行する。

2 本論

システマチックな企業体を目指していたが、人事考課制などが機能しない事実を受け入れ、人と人の心を大切にす経営にシフトした。経営理念は、「思いやりとサプライズ」というシンプルであり、かつアルバイトスタッフにも浸透するものを採用。

店長が行う、月一回のスタッフ個人面談、スタッフの技量評価（店舗業務が文字化されており、各員の習熟度がわかる仕組み）による昇給、また、全員参加のアイデアプロジェクト（※）、社員登用、社員ユニフォームの工夫（カッコよさの追究）などの仕掛けでアルバイトのモチベーションを保ち続ける。（※：会社が困っていることを改善するプロジェクトについては、報奨金、予算を決めて社内で公募。応募するプロジェクトメンバーはその都度募る。選抜メンバーは、計画、実践により結果を出す。未達の場合は報酬なし。達成の場合は、報酬を受ける仕組み。社員からの提案によるプロジェクトもある。）

社員はすべて、アルバイトからの登用である。中途採用者は、会社への適応力が不足し、退職に至るという事実がある。

店長以上の管理職に対しては、各員の適性に合わせ、将軍（複数店舗を統括）、大将（将軍を統括）、スナイパー（売上最大化、経費最小限化のエキスパート）などにトライできる仕組みを構築。適性がない場合は、任務を外れることも可能で、その際の、賃金（店長職レベル）は保証されるため、店長も憂いなく上級職に挑戦できる体制（※）がある。

店長までは、義務教育と位置づけ、キャリアアップ制度に基づき、P/L、店舗オペレーション、接客など、店舗マネジメントに関する育成が行われる。店長より上位職については、社長が直接教育を行う。

店長に対しては、本部からスタッフを派遣し、聞き取りを行う。この聞き取りは、現場における新たな考え方を見出すなど、店舗運営において重要な役割を担う。また、店舗の

数値管理、調理指導、接客指導などを本部から支援し、店長を重要度の高い仕事に専念させる体制を作りあげたことも特記事項である。

個々の才能をより発揮できる社内体制づくりも進み、今後、シェア企業、会社の民主化のスピードが向上すると思われる。前述の、店舗マネジメント向上の仕組みは、本部にも適用されている。信頼できる人を増やし、心配事のない社内環境を整備することで、社長の才能である、クリエイティブな発想（会社づくり、新ブランド・新メニュー開発など）に注力できる体制が出来上がっている。

会社組織の形態は、シェア企業という形態である。子会社、ホールディング制ではなく、フランチャイズ等で独立を図り、独立した個体もつ才能（労務、オペレーション、商品開発等）に対し、適正な費用を支払うことで、才能をシェアするものとなっている。

経営戦略として、新ブランド構築とアジアへの出店、ブライダルへの参入がある。出店に際し、一つのブランドでの出店は3店舗までと取り決めがあり、市場からの既視感を緩和する戦略がとられている。

広告費を使わず、商品原価200%のメニューで、来店客に対しサプライズを演出、リピートを促す方策を取っている。同フロアに2つのブランドを出店し、厨房、トイレ等の共有化、和食、洋食でのピークタイム（和が早い時間帯、洋は若干遅め）に対応するスタッフシフトの融通性を利かすなど、店舗にもさまざまな工夫がみられる。

3 結論

社員の雇用を守り、チャレンジして売り上げを上げていく組織づくりは完成の感がある。社員の生活を守るための土台（基本給与など）は維持しつつ、昇進制度、プロジェクト実施にて、競争原理を働かせ、チャレンジ精神を鼓舞する姿勢を実現されている点は、社長が掲げる、“会社の民主化”としての特筆事項である。また、すべての社員が、常にモチベーションを維持できるわけではなく、個人の適正にあった業務に従事できるわけではない。そのような社員に対し、店長への出戻りなど、いくつかの取組み機会を設定していることも優良な仕組みである。

今後は、全員をイノベーターに育成する計画など、向上心ある社員には、よりレベルの高い仕事への取組みが用意される。

“シェア企業”については、独立した社員の才能を、グループ間で有効に使う仕組み（支払いフィーの設定など）が構築されており、今後、本格的な運用が行われる。出店戦略において、社員のノウハウ等、知的資源、労働力を、積極活用するための枠組みが整備されたことは、店舗の抱えた課題を解決するための有効な仕組みとして、秀逸である。