俺の株式会社
代表取締役社長
坂本孝
坂本です！
行列が絶えない『俺のフレンチ』や『俺のイタリアン』といった店の『俺の株式会社』の社長よ！
知ってる！すごく話題になってるよ！

あの行列を生み出す『おもてなし』はどうやって実現させているのかしら？私と同じ『飲食』の世界でどんな風におもてなしを仕組み化しているのか
俺のフレンチ
ぜひ教えてもらいたいわ

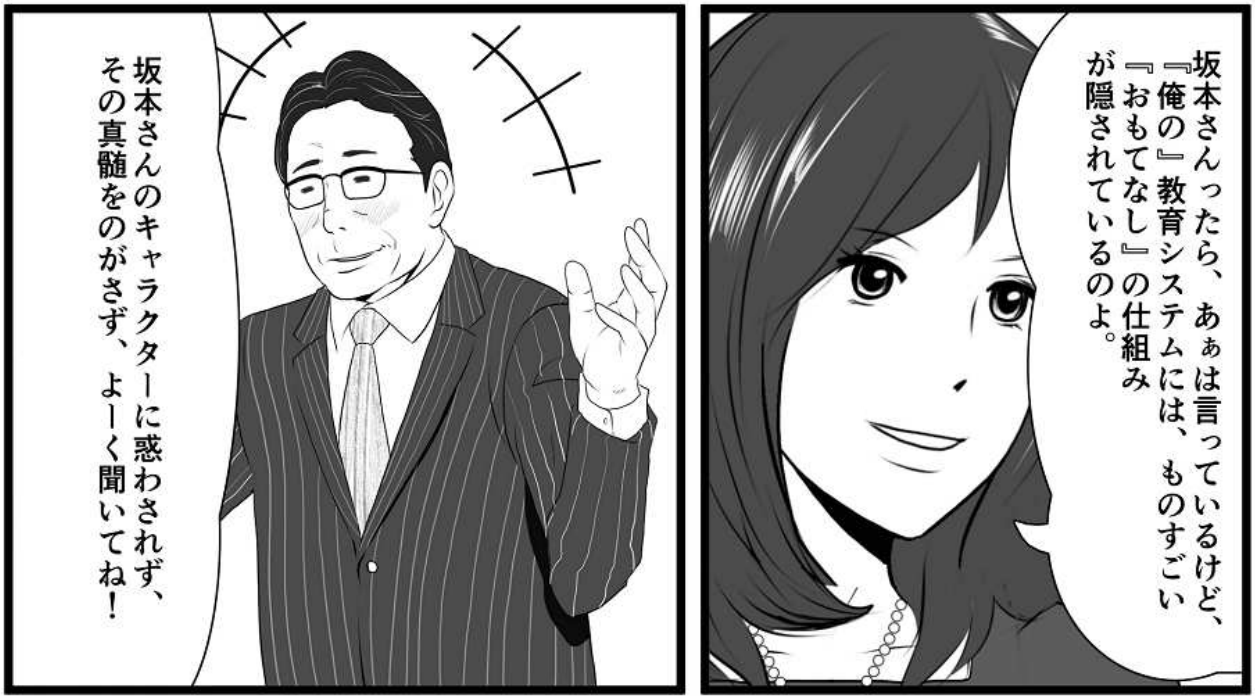
我々は各店メニューが90%違いますし

値段もまちまちで
全く仕組みはできていないです

こんな本 出してどうしようって
思っているんですけど

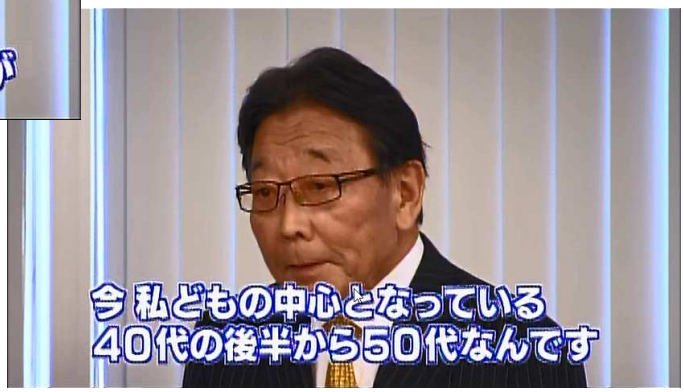
あえていうと俺の株式会社は
仕組みが1割

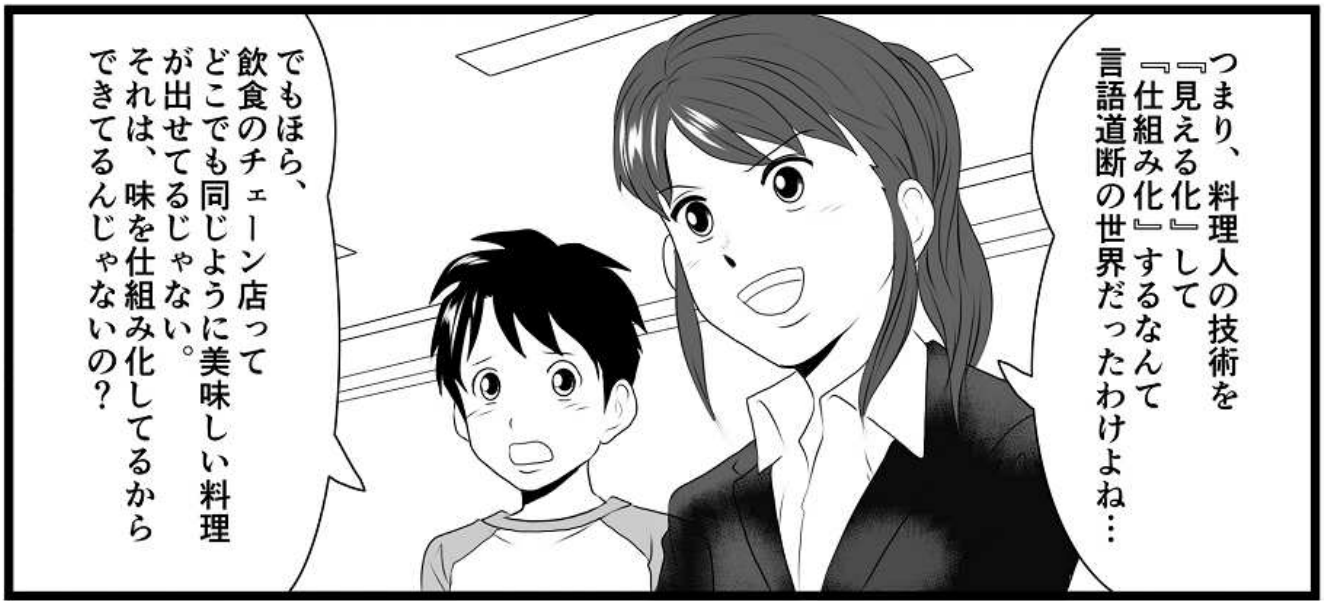
あれ？
やっぱりおもてなしは
仕組みにできないってこと？
のっけから
おもてなしの仕組み化を
否定してるわね…
違うのよ！
うわぁ！
また出た！


坂本さんったら、あぁは言っているけど、
『俺の』教育システムには、ものすごい
『おもてなし』の仕組み
が隠されているのよ。
坂本さんのキャラクターに惑わされず、
その真髄をのがさず、よーく聞いてね！

昔の徒弟制度の延長で
料理は教えるんじゃなくて盗んで成長しよう

そういう言葉をかけて育った最後が


今 私どもの中心となっている
40代の後半から50代なんです


つまり、料理人の技術を
『見える化』して
『仕組み化』するなんて
言語道断の世界だったわけよね…
でもほら、
飲食のチェーン店って
どこでも同じように美味しい料理
が出せてるじゃない。
それは、味を仕組み化してるから
できてるんじゃないの？

!!
いいや
これからはそれだ
けじゃないんだ

機械じゃなくて人が作る

これから和食が世界遺産になって
海外に進出する時に

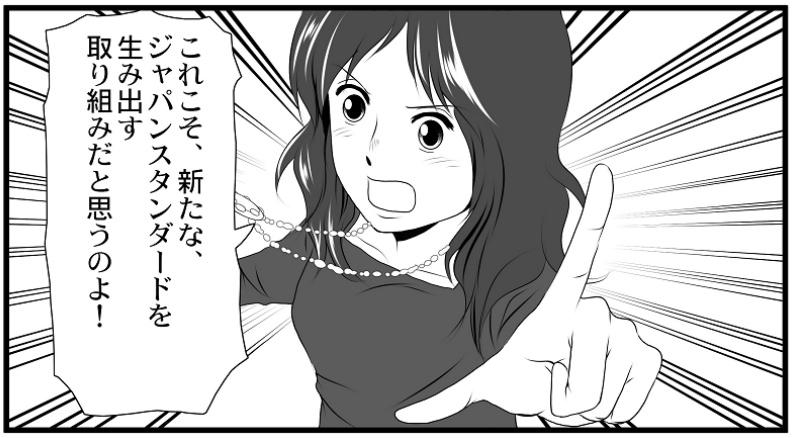
3割落ちる

セントラルキッチンが作るのと
料理人が作るのと どのくらい味が違うかというと

補足すると…

市場が成熟するに従って、チェーンではセントラルキッチンで作ったものを、ただ提供するだけでは競争力が無くなってしまうのよ。
一方で、味の競争力を生むプロの料理人は、育成に時間がかかるため、今までは、チェーンとは対照的な位置付けと考えられていたの。

坂本さんのところでは
研修センターを作って
料理人を
目指す人たちが
ある一定期間で即戦力と
なれるようなプログラムを
今　実践として
やり始めているのよ！
つまり
料理人としての成長の過程を
全部見える化して
順を追って教えてあげるという
『仕組み』を実践しはじめた
のよ！


これこそ、新たな、
ジャパンスタンダードを
生み出す
取り組みだと思うのよ！

料理学校は料理を教えていますけど

畳の上で水泳を教えているみたいなもので
現場にいない

私たちの会社には現場で
本当に素晴らしい人たちがいますから

社内で人を伸ばしていく
そしてその人たちが輝いて夢を持つ

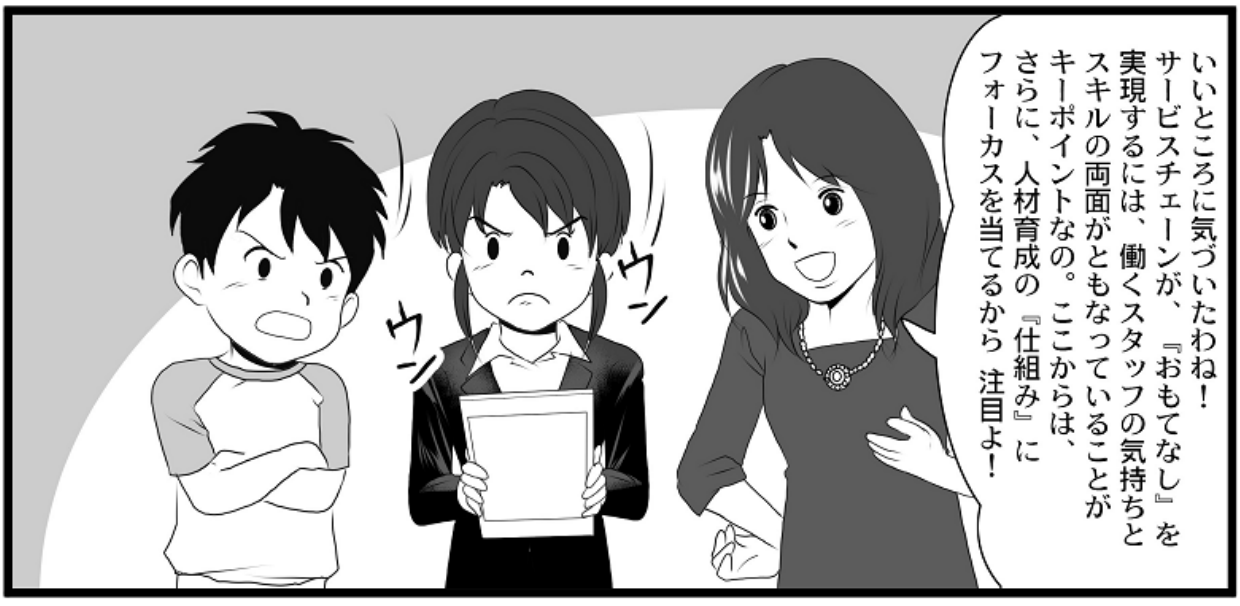
その表情をお客さんに迎える

私にとって『おもてなし』
という言葉は
私どもの会社で働く
夢を抱いた若者に使いたい…
そんな風に考えて
走り始めたところです

料理のように感性が重要な分野では
スタッフが夢を持って生き生きと
働くことがキーポイントなのね！
会社がお客様だけじゃなく、社員にも
『おもてなし』してるって
素敵だと思うわ

姉ちゃんが認定されたその盾
だって、会社の人材育成に対する
思いの表れのひとつだろ？

……！


いいところに気づいたわね！
サービスチェーンが、『おもてなし』を
実現するには、働くスタッフの気持ちと
スキルの両面がともなっていることが
キーポイントなの。ここからは、
さらに、人材育成の『仕組み』に
フォーカスを当てるから 注目よ！
ウン
ウン