



「はま寿司が世界を変える!」

株式会社 **はま寿司**  
入社案内



# さみは のれるか、この波に。

「波が行き着く先は壮大なビジョン。」

**世界一の回転寿司企業になり、世界を変える。**

はま寿司が創業以来持ち続ける熱い志です。

**日本を、そして世界を動かす熱い志を持っているか？**

はま寿司は、どんな困難にも恐れずに、果敢にチャレンジできる仲間を求めています。

**私たちと共に挑戦し続けよう！**

HAMAZUSHI'S VISION

# 世界一の回転寿司企業になる!

# 「はま寿司」の魅力を徹底解剖!

ゼンショーグループNo.1の成長率を誇る「はま寿司」。その成長の秘密はどこにあるのか!?  
ここでは、「はま寿司」の隠された秘密とその魅力を徹底解剖します!

## Group Vision

## グループビジョン

### 世界から飢餓と貧困を撲滅する

#### すべてはビジョン達成のために

「世界から飢餓と貧困を撲滅する」ために「フード業世界一」になる。それが、ゼンショーグループが掲げるビジョン。2016年6月現在、世界の人口は、約73億人。年間8千万人のペースで増加しており、2050年には97億人に達するといわれています(「世界人口白書2015年版」より)。

このような世界情勢のなか、国や地域間における貧富の差が拡大するなかで、延べ8億人が深刻な水不足や食料不足による飢餓、栄養不足に苦しみ、また、12億人が1日1.25ドル未満の貧しい生活を余儀なくされている状況です。

ゼンショーグループでは、このような現実を深刻にとらえています。世界中の貧しい人々に経済的支援のような一時的な援助活動を施すのではなく、彼らの国に根付き、「持続可能な調和的発展」を実現する仕組みを提供したいと考えてきました。それが、「食のインフラ」を整え、永続的な「食」の安定を図ることになるのです。

「食のインフラ」という価値を飢餓と貧困で苦しむ国の人々に提供するためには、確固たる資本力が必要になります。そのために、ゼンショーグループは、「フード業世界一」を目指しています。



## Business Possibility

## 可能性

### 無限に広がる回転寿司の可能性

#### 世界中どこでも食べられる回転寿司へ

日本を代表する国民食であり、世界から熱い注目を集める「寿司」。「はま寿司」は、寿司が持つ可能性にいち早く着目し、世界進出を念頭に設立されました。

寿司が持つ「強み」は、乗せるネタや巻き方ひとつで、その姿を自由自在に変化させられることです。寿司は、シャリとネタの組み合わせ次第で、その可能性は無限に広がります。そして、今世界的に主流になりつつある「健康志向」への強い要望にも十分に答えることができます。

なかでも回転寿司は、皿に乗った寿司が次々と目の前を通り過ぎていくことで、エンターテインメントの要素を併せ持つ、目と舌で楽しむ創造性豊かなビジネスモデルです。回転寿司は、「食」という人間にとって欠かせない営みのなかに、「楽しさ」をもたらし、ファミリー層の取り込みを可能にしました。

今後、寿司が世界で受け入れられるためには、人種や民族、宗教の壁を乗り越えなくてはなりません。そのためには、これまでの伝統や固定観念に縛られることなく、自由で柔軟な発想で寿司を進化させていく必要があります。

「はま寿司」では、常に新しい試みにチャレンジし、世界で通用する「寿司」の創造を目指して成長を続けています。そして、世界で活躍できる人財の育成に力を注いでいます。既に出店を果たした「上海」をはじめ、「はま寿司」が世界に大きく展開する日は、着実に近づいています。



## Business Model

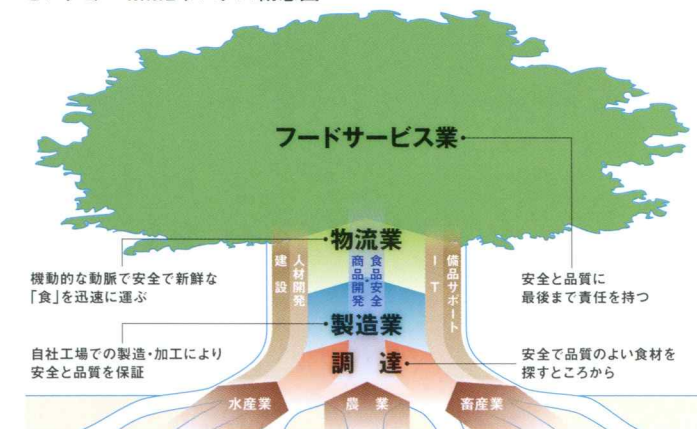
## ビジネスモデル

### 独自の仕組み、世界を変える「MMDシステム」

世界から飢餓と貧困を撲滅するために、そして、世界を変えるために「フード業世界一」の企業を目指す。そのためには、他社が追従できない独自のビジネスモデルを確立し、拡大展開することで、世界の仕組みを変える力を持つ。このゼンショーグループの理念を実現するための根幹となる独自の仕組みが「MMD(マス・マーチャンダイジング)システム」です。

MMDシステムは、原材料の仕入・調達から、製造・加工、物流、店舗での販売など「食」に関わるすべてのプロセスを自らの手で企画・設計し、一貫して運営する仕組み。全てを自社で行うことにより、商品に対して全責任を負うことができ、また安全性に対して絶対の自信を持つことができるのです。ゼンショーグループは、このMMDシステムにより、「食」の産業化を実現し、安全でおいしい「食」を手軽な価格で提供することを可能にしました。

ゼンショー MMDシステム概念図



「はま寿司」はMMDシステムのなかでフードサービス業の分野を担い、安全でおいしい寿司を気軽に楽しんでもらえるよう日々進化を続けています。そして、将来的にはこのMMDシステムを世界中に広げていくことが、私たちに与えられたミッションです。そのために世界のビジネス最前線で活躍できる人財の採用、育成に力を注いでいます。

## Hamazushi Spirit

## 熱い志

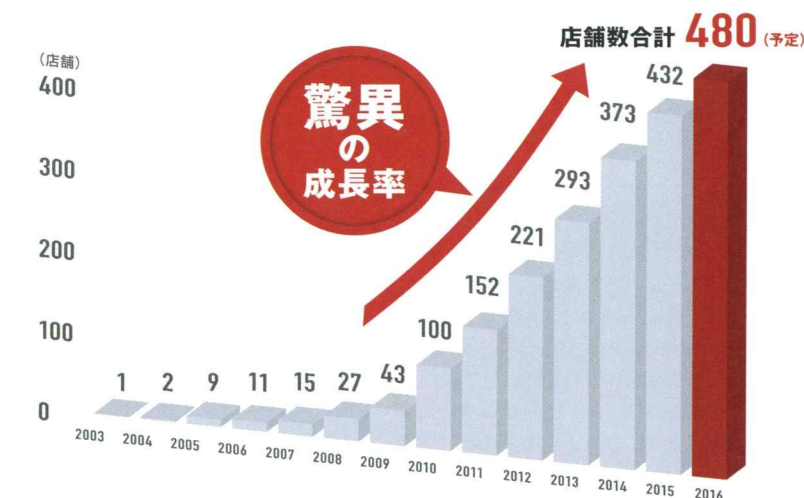
### 驚異の成長を実現し続ける社員たちの志

「はま寿司」は、創業以来目覚ましい成長を続けています。その驚異的な成長スピードは、ゼンショーグループ内でも群を抜き、今もっとも勢いのある企業といえます。目を見張るような成長の裏側には、「世界から飢餓と貧困を撲滅する」というビジョンに共感し、本気で実現したいという社員一人ひとりの強い想いと世界一の回転寿司企業になるという高い志があります。

この志を実現するのは、店長をはじめ、店舗で活躍する若き人財です。店長は50~60名のクルーを率いて、年商3億円規模の売上を誇る店舗の運営を任せられる重要な役割を担っており、その責任は重大です。しかし、ひとつの店舗の経営者として、様々な壁を乗り越えながら、大きく成長できる、とてもやりがいのある仕事です。

私達は、壮大なビジョンに向かう熱い志を持ち、改善・改革を常に行うことで大きく成長してきました。その企業風土を活かし、これからも躍進を続けていきます。

「はま寿司」の熱い想いに共感し、果敢に挑戦し続ける人財を、私達は強く求めています。



「はま寿司」成長の秘密は現場にあり!

# 店長の一日に密着!

クルー一人ひとりの信頼関係づくり。それが私のキーワード。



教育課直轄店舗  
戸塚平戸店  
店長  
**有馬 拓弥**  
Takuya Arima

2013年入社。趣味は釣りという色んな意味での「魚好き」。しかし、それ以上に好きなのは、人と接する仕事。

**8:45**  
**出勤**

店舗外観に問題はないか、周囲にゴミや落ち葉などが散らばっていないかなどを目視でチェック。制服に着替えて、前日の売上実績や本日の売上目標、連絡・引き継ぎ事項の確認をします。

**9:00**  
**作業指示**

伝票の処理などの事務作業や本日出勤予定のクルーのスケジュール確認。天候や気温、地域のイベントや行事に対応し、仕込みの計画を立て、指示を出します。

**10:00**  
**面接**

クルー応募者との面接。会うのはお客様になりうる主婦から学生まで幅広い年齢層。いわば、あらゆる層の感性やニーズに触れられる、採用とマーケティングの両方で大切な仕事です。

**10:30**  
**朝礼**

早番のクルーたちとの朝礼。前日からの引き継ぎ事項やその日の計画・予定を伝えて情報を共有します。オープンまでは秒読み状態。在庫や仕込みの確認を念入りに行います。



店長とは、「はま寿司」の最前線である店舗の最高運営責任者。約60名のクルーたちを動かしながら、魅力的な店づくりに奮闘しています。様々な課題にぶつかりながらもイキイキと働く店長の一日を見てみよう!

**11:00**  
**オープン**

オープンするやいなや、たちまちピークになることも。はま寿司の人気の高さを改めて実感させられます。キッチンでの業務を率先しつつ、クルーの仕事ぶりもチェック。

**14:00**  
**休憩**

食事をとりつつ、クルーとのコミュニケーションを図って、風通しのよい店づくりにつなげていきます。なお、その日の状況に応じて、休憩に入るタイミングは変わります。

**16:00**  
**ピーク前準備**

今度はディナータイムのピークを迎えるための準備。オープン前と同様に気の抜けないひとときです。また、現時点の在庫確認や明日に必要な食材の発注も行います。

**15:00**  
**営業状況確認**

ランチタイムの売上確認を行い、本部へ報告。その数字によって、仕込みの量など、後半戦に向けた準備が大きく左右されます。加えて明日の作業スケジュールもこの時間に考えたりもします。

**18:00**  
**勤務終了**

本日の売上データの確認や明日に向けた引き継ぎ事項の確認・入力。後はディナータイムから出勤するクルーのリーダーに一任して退勤。

## Interview

店長の仕事に最も欠かせないのは、クルーとのコミュニケーション。何しろ、この戸塚平戸店は、クルー72名。売上のスケールから考えると、一企業として存続できるほどで、全国のはま寿司の中でもトップクラスです。それを円滑に運営し、これまで以上の実績を出していくにはクルー全員の協力が欠かせません。私自身もまだ入社から4年目ですし、自分より経験豊富な従業員たちから学ばなければならない点も多々あります。ですから、一人ひとりのキャリアやスキルを尊重し、信頼関係をつくっていくように心がけています。

というも、入社前に面接の中で聞いた話がとても印象に残っていたからです。人と人との関係づくりを通じて、その店の売上や雰囲気大きく変えたという、人材開発課の課長が店長だった頃の経験談です。相手を信頼することで、その人の力や意欲を倍増させたエピソードなど、まるでドラマを観ているようなワクワク感を覚えました。そんな仕事に就きたいと思ったのが、志望の動機になったことはいうまでもありません。この初心を忘れずに、多くの人たちと一緒に、はま寿司の未来を描いていきたいと思っています。



## 負けたくないけれど、負けてほしくないという間柄



Mr.Max 湘南藤沢店  
茅ヶ崎松が丘店  
スーパーインテント  
**村瀬 隆**  
Takashi Murase

2013年入社。地元には「はま寿司」があり、店の活気が印象的だったことが、そもそもの入社きっかけ。決め手となったのはその成長性。

有馬店長とは同期入社。内定者研修の頃から親しくしています。店長に昇進したのもほぼ同時期なので、親友でありながら、よきライバルといった感じです。また、同じ神奈川県内の店舗ということもあって、「状況はどう?」なんて連絡を取り合ったり、勤務が終わった後、互いの店舗を訪ねることもしばしば。顔を合わせれば、たいてい仕事の話になり、「一緒に「はま寿司」を成長させて、世界一にしていこう!」という入社当時の誓いを再確認してお開きになります。もちろん、仕事の上で彼に負けたくはありませんが、

彼にも負けてほしくないと思っていることも確か。そんな風に思えるのも同期ならではのかもしれないですね。彼の強みは、誰からも信頼されるキャラクター。自分と同じ年齢なのに、そばにいてどことなく安心感があるんです。それが、人数も売上もトップクラスの店舗をしっかりと支えている理由ではないかと常々思っていて、この点は見習いたいですね。それから彼は関西出身なので、状況に応じて標準語と関西弁を使い分け、相手との距離感を縮めてしまうんですよ。本人は意識していないようですが、こればかりは脱帽です。

## 今まで培ってきた人間性で、幅広い活躍ができるはず



営業部 教育課  
課長  
**田上 裕之**  
Hiroyuki Tagami

アメリカに行った際、誰もがハンバーガーを食べていたことに刺激を受け、日本なら寿司だ!と思い立ち、「はま寿司」人生をスタートさせた。

私が店長に求めるのは、以下の3つ。①言われたことはすぐに実行 ②クルーの方達との良好な関係づくりを心がける ③自身が決めたことに責任を持つ。有馬店長は、どちらかという慎重にことを進めるタイプですが、いずれも及第点だと思っています。ただし、今後の彼のためには、②③について一層スキルを磨いてほしいですね。何しろ、当社の次代を引っ張っていく存在として鍛える意味もあって、これまで同じ店舗で3年間近く勤務してもらったのです。特にクルーとの関係・信頼づくりはじっくりと学べたはずですが、

から、店舗のコントロールについては十分に養えたと思います。それを既存店・新店を問わず、他店でも活かしていただいていると思っています。したがって、今後はマネジメントの領域に向けた応用編へと進むことになるでしょう。また、彼は学生時代にラグビー部のキャプテンを務めていたことで、チームを動かすことには長けていますし、素直さもクルーからの好印象につながっているようです。接客や調理のノウハウは後から身につけられますが、人間性は本人の努力の賜物。そんな彼だからこそ、より幅広い活躍ができると信じています。

# 「はま寿司」の未来を担う!

# BMの一日に密着!

上司は部下のためにいる  
いつだって力になるぞ!  
が口ぐせ。



営業部  
東海ディストリクト  
静岡ブロック  
ブロックマネジャー  
**小林 洋介**  
Yousuke Kobayashi

店舗での豊富な経験はもちろん、店舗オープン課や人材開発課などあらゆる角度から「はま寿司」を知るベテラン。

9:00

## 臨店開始

臨店とは、そのブロックで統括している店舗に赴き、売上促進や状況改善のための運営指導を行う業務。駐車場に到着した時から、店舗の外観や、周辺がゴミなどで散らかっていないか、従業員のクルマや自転車の止め方はどうかといった、状況のチェックがはじまります。



9:10

## 店内へ



フロアとキッチン両方の清掃状態、事務所内の整理整頓をチェック。その日の業務連絡の確認も済ませます。

11:00

## オペレーション確認



オープン直後は、客席に着いて、お客様の目線から接客・調理・クリンリネスといったオペレーション全体の流れを確認。何か支障があれば、直ちにフィードバックします。

10:30

## 朝礼

店長や早番のクルーたちと共に朝礼。現場への各種連絡事項やフェア・キャンペーンに向けた通達などを伝えます。その後は、メンバーの一人ひとりのヒアリング。その店をより良くしていくための課題や解決すべき問題を浮き彫りにして共有します。



12:00

## OJTに入る

店舗やその日の状況に応じて、フロアでの接客のOJT、キッチンでの作業や切り付けのOJTを行います。店舗の実績はクルーの手元や動きに左右されますし、BMが手本を見せるのは、クルーとの信頼関係を築く上でも大切なことだからです。



19:00

## 退勤

連絡・通達事項、各店の売上経過をすべて確認し、明日の仕様の進め方を決めたら、本日の仕事は終了。車や人の流れを観察し、店舗周辺の状況を把握しながら帰路につきます。

14:00

## 売上確認



ランチタイムの売上の確認を行い、クルーの労働時間や食材の仕込み量の見直しをかけます。適正な数値にすることが、売上の向上や利益率の改善につながります。

16:00

## 次の店舗に到着

他の店長たちと電話で状況確認。健康状態や売上の確認、共有すべき情報の徹底を行います。その後は、再び臨店の開始です。ディナータイムに向けて、売上は確保できる体制にあるか、クリンリネスの保持はできているかといった点も踏まえてチェック。とりわけ、食材の鮮度や衛生に関しては厳しい目を向けます。もちろん、ランチタイムと同様、オペレーションの確認やOJTも実施。そのかたわら、店長やクルーたちとのコミュニケーションを取ることも忘れません。



14:30

## 休憩・移動

休憩時には、店長やクルーたちとのコミュニケーションに努めます。みんなの思いをくみ取ったり、彼らが日頃耳にしているお客様の声を聞いたりして、今後の戦略に反映させることも。その後は次の店舗へと移動します。



## Interview

いざという時、先頭に立てなければ上司の資格はないと思っています。あらゆる問題や局面に柔軟に対応できるから、部下を率いる立場にあるのではないのでしょうか。これまでに積み重ねてきた経験や知識を部下に伝え、後継者として育成していくことが大切だと思います。つまり、自分自身が動く手本。私は、何かが起きた際には、常にその場へ向かえる体制を整えています。何よりも彼らには挑戦や失敗を恐れてほしくない。イレギュラーな事態に対処することが成長につながるからです。フォローはBMである私が引き受けますし、日頃から「力

になるから、遠慮なく相談してくれ」と店長たちにはよく言っています。現在、担当しているのは、静岡ブロックにある13店舗で、SI5名、社員12名、クルー約800名の陣容。もちろん、それぞれの店舗に規模や地理的条件などの違いはありますが、いずれも自分にとっては我が子のようなもの。育てていく姿が楽しみで仕方がないのです。より多くのお客様に愛される店になれば、売上がアップするだけでなく、部下やクルーが成長し、誰もが笑顔で毎日を送れる環境となるはず。このプロセスの連鎖を「はま寿司」全店に広げていくことが、私の目下の夢です。



## 「ずいぶん成長したな」と言ってもらえることが目標



高岡赤祖父店  
射水店  
スーパーインテント  
**伊川 裕馬**  
Yuma Ikawa

2014年入社。会社説明会で明るい社風という印象を持ち、「世界から飢餓と貧困を撲滅する」というグループビジョンにも共感して志望。

「自分の思いを伝えているか?」そう小林BMに言われた時は、まさに目からウロコが落ちたような思いがしました。当時、自分より年上でキャリアも長いクルーをまとめることに少々とまどっていて、「こんなことを言ったら嫌われるんじゃないか」などと考え過ぎていたんです。実際、BMがクルーに接するのを目の当たりにすると、注意をする言葉一つとっても、失礼に当たらないばかりか、言われた通りにしたくなるようなトーン。小林BMのようになりたいと思って、リーダーの条件に関するビジネス書を買ってしまったほどです。

また、入社して初めての年末商戦で、商品が足りなくなるミスをしてしまった時も、真っ先に駆けつけ、「今はミスを責める時じゃない。目の前の問題に取り組もう!」と、シヨンポリしていた私を元気づけてくれたばかりか、その場の重たい雰囲気を一変させてしまったのです。その後、どうにか状況を収拾できた時には、感謝の言葉すら出てこないほど感激してしまいました。まだ、至らない点も多々ありますが、いつか必ずBMの期待に沿える人材になれるよう、勉強と修業を重ねている毎日です。

## 早く同じBMとして肩を並べられるように



営業部  
三島中央店・  
裾野平松店・御殿場店  
スーパーインテント  
**磯 慶多**  
Keita Iso

高校生の頃から「はま寿司」のクルーをはじめ、大学時代も通じて5年半勤務。周田からの勤めもあり、2011年の卒業と同時に入社。

実はクルー時代に、小林BMとは一緒に店舗で働いていた時期があるんです。まだ店長に昇格される前でしたが、すでに頼れる兄貴といったイメージでした。現在私が所属する静岡ブロックのBMとなった時は、本当にうれしかったですね。今でもお会いした際は、仕事の話だけでなく、プライベートなことや昔話に花が咲くこともしばしばです。私はスーパーインテント(SI)として3店舗の運営を任されていますが、単純計算で、数字は店長時代の3倍。また、裁量に関しては以前と比較でき

ないような大きさとやりがいを感じています。けれども、判断に悩むような場合もないわけではありません。そんな時、適切なアドバイスをしてくれるのが小林BMで、安心して仕事に取り組める心強さを実感しています。当然、SIの次はBMへとステップアップしていきたいと考えていますが、やはり目標としているのは小林BM。人の上に立つということの意味を、行動を持って教えてくださっている姿は私にとっての憧れです。これからも背中を見ながら、歩んでいきたいと思っています。



店と人、「はま寿司」の成長をサポートしています。

クルー採用課 兼 オープン教育チーム 課長  
太田 愛 Megumi Ohta



ハイペースな成長を遂げている「はま寿司」にとって、店づくりと人材の確保はいうまでもなく急務です。現在、私が携わっているはその両面を支える重要なミッション。

まず一つは、店づくりを担う店舗オープン業務です。こちらは、新店舗のオープンに伴う業務全般。クルーの募集から、備品・機器の発注、オープン日までのスケジュール管理と、店舗でクルーの研修を行うオープンチームのスケジュール調整を担当します。

そして、もう一つは、人の確保を担うクルー採用課の業務です。こちらは、各店のクルー在籍数を管理することがメイン。店舗からのクルー増員希望に応じて、求人情報サイトや求人情報誌・折込みチラシへの広告掲載を行ったり、クルー在籍数の少ない店舗に対しては、こちらから採用計画の提案をしています。

仕事をする上で常に心がけているのは、クルーが笑顔で働ける環境づくり。はま寿司は1店舗当たり約60名のクルーが働いています。だからこそ、お客さまに楽しいひとときを提供できるわけですし、当社のビジネスが成り立っているのです。いくら優秀な社員がいても、1人だけでは立ち行かないことはわかりいただけるでしょう。ですから、新店舗・既存店舗に関わらず、クルーの皆さんには張り合いや喜びをもって毎日の仕事ができる環境を実現していきたいと日々考えています。また、仕事がスムーズに運ぶよう、現場経験を通じて得た作業のコツを伝えていきたいと考えています。

現場を支える  
店舗で培った  
様々なフィール

本部機能。  
経験と能力を  
ドで発揮!

自分のしたいことを実現できる企業に入りたいと、学生時代はずっと思っていました。ですから、すでに出来上がっている会社ではなく、これから成長していく会社に入りたいのです。合同説明会で「はま寿司」は伸び盛りだということを知り、併せて新卒採用をはじめて間もないということもあって志望。それにお客様との距離が近いという点にも魅力を感じていました。

現在、私が携わっているのはフェアを彩るサイドメニューやデザートの新商品開発。入社から2年間、店舗で経験してきたことが、商品づくりに大きく役立っています。今でこそ、お客様の笑顔を思い浮かべながらプランを練られるようになりましたが、入社前から商品開発の仕事に就きたいと考えてはいたものの、正直、とまどいや失敗することへの恐れもありました。しかし、店舗でお客様が私の企画したメニューを召し上がっている姿を見ると、自分の仕事が生かされているように思えて、さらにはがんばろうという気持ちになりますね。

休みの日には、どんなスイーツが人気なのか、食べ歩きに行くことも。商品開発課ではまだ新人ですが、いい意味で仕事に対する欲が出てきたような感じです。フードサービスを軸として、働く人たちの可能性をあらゆる方向に広げてくれる「はま寿司」は、何か目標を見つけたいと思っている人に最適な企業だとおすすしめします。一緒にヒット商品を生み出しましょう。

お客様の笑顔を思い浮かべて、魅力あるメニューを企画。

商品開発課 主任  
山中 侑加 Yuka Yamanaka



企画課は、会社全体の数値管理・分析と販売促進を担当する部署です。私はその全体を統括しながら、主に販売促進業務に取り組んでいます。

まずは年間のプランを立て、それをシーズンごと、キャンペーンごとに魅力的な企画に仕上げ、メニューやチラシなどのプロモーションツールに落とし込んでいきます。

この仕事の大変なところは、各店舗や商品課、営業推進課といった社内のあるゆる部署と連携をとりながら、すべての部署・スタッフが丸となって取り組めるように運営していくこと。アイデアだけでなく誰でも出せますが、それをすべての店舗のオペレーションとして浸透させ、効果が出るように進めていくには、各部署とのコミュニケーションが何よりも重要になります。もちろん、アイデアの元になる引き出しをたくさん持つことも重要です。新聞や雑誌、テレビと何を見ている、ヒントがないかと探しますね。

でも実は、何よりもヒントが詰まっているのは店舗です。「はま寿司」では、社員やクルーの誰でも提案が可能な「改善提案制度」があり、店舗からの提案が採用される企画もたくさんあります。本部にいると気が付かないちょっとしたことが、とても重要だったりする。この仕事に就いて改めて、すべての基本は店舗にあるんだと気付かされています。



企画のヒントは店舗にあり！  
何よりコミュニケーションが重要。

企画課 課長  
木谷 佳央 Yoshio Kitani



このビジネスの根幹を支えている  
その思いが私の原動力

食品安全保証室 主任  
志賀 拓也 Takuya Shiga



## 成長のカギは店舗にある!

# 段階ごとに能力を積み重ね、自身を大きく成長させよう!

入社時研修から始まり、1カ月ごとの研修や日々の業務の中で、オペレーションスキル、コミュニケーションスキル、マネジメントスキル、数値分析など、店舗を運営するために必要な能力を1年で習得。その後はより大きな「人」「物」「金」「情報」を思うままに扱える経営の能力を身に付けていきます。

### ■キャリアデザイン

段階	オペレーション		コントロール	マネジ	マネジメント		アドミニストレーション
役職	トレーニー スタッフ	担当 主任補	店長・SI 主任	ブロックマネジャー 課長	ディストリクトマネジャー 次長	ゼネラルマネジャー 部長	経営幹部 (取締役・代表取締役社長)
社歴	入社4ヶ月間	入社4ヶ月以降	最短入社14ヶ月	最短入社6年	実績による	実績による	—
管理店舗数	—	—	1~3店舗	10店舗	50店舗	100店舗	—
部下人数	—	—	クルー:40~180名	社員:15~20名 クルー:400~600名	社員:70~80名 クルー:2000~3000名	社員:150名以上	—
年商	—	—	2~10億円/年	20~30億円/年	100~150億/年	200~300億/年	—
習得能力	仕事は作業の集合体です。動作経済の原則に沿い、「ムダ・ムラ・ムリ」のない動作を身につけます。トレーニーの間に接客、調理、掃除、事務作業など店舗運営に必要な多くの作業を2ヶ月でマスターします。	担当とは、「店長不在時の代行」ができる人のことです。オペレーションマニュアルをすべて習得し、一日の営業の流れを把握、クルーへの適切な作業指示ができる能力を身につけます。	1~3店舗を管理します。経営者の視点でコストコントロール、スタッフマネジメントを行い、「地域一番店」を目指します。部下の育成や資産の保全に加え、自らがリーダーシップを発揮し、店舗を運営します。	複数店舗を管理します。担当店舗の経営状態を管理し、経営目標を達成させるため店舗での直接指導、状態管理、数値管理などを行います。ブロックマネジャーは経営本部の中核を担う職位です。	「はま寿司」の経営戦略を広範囲の地域において実行します。店舗での直接指導から、経営管理数値の分析まで幅広く業務を行います。「人」「物」「金」「情報」を思うままに動かす能力が求められます。	ゼネラルマネジャーとは、5年後、10年後の「はま寿司」を創造し、「はま寿司」だけでなく、ゼンショーグループ全体のために常に新たな試みを実践していく職位です。自ら経営戦略を企画、設計します。	—
研修	・入社時研修 ・トレーニー研修①~④ ・担当資格取得研修	・店長資格取得研修①~④	・BM資格取得研修	・マネジメントスキルアップ研修	—	—	—
スタッフから一言	 日々オペレーションの習得とそのために関節の動かし方から細分化して勉強しています。先輩方に追いつき、追い越せるよう積極的に行動しています。	 店長不在時に店舗を任ざられています。仕込・前準備、営業中作業指示、クルーとのコミュニケーションなど、店長を目指して毎日勉強の日々です。	 部下やクルーの管理・育成をし、2店舗管理を行っています。責任は大きいですが、お客様のためにお店一丸となって取り組み、やりがいある仕事です。	 お客様の満足度を上げるため、店長のサポートをしています。数値面、状態面を指導し、店長を育成します。人材育成は会社成長のカギですから。	—	—	—

## 能力の5段階

オペレーションからはじまり、コントロール、マネジ、マネジメント、そしてアドミニストレーションまでの5段階の能力のこと。一つひとつの能力は独立して存在するが、オペレーションから一段ずつ積み上げることで、最終的にアドミニストレーションの能力につながる。

### アドミニストレーション

経営戦略の決定と展開をする能力。5年後10年後の経営ビジョンを明確にし、経営戦略を立て、そのために現在すべき仕事に落とし込む。オペレーション、コントロール、マネジ、マネジメントまでの各段階の能力が備わって初めて総体的戦略を立てることができる。

### マネジメント

数字と状態についての目標を達成する技術や能力。着地点・仕上がりイメージをまずつくり、道筋を決める能力。作業手順を変えたり、機器やレイアウトなどのシステム変更により、目的を達成すること。偶然の産物では駄目。なぜなら原理原則を自分のものにするので、100店舗以上の管理さえもできることが重要だからです。

### マネジ

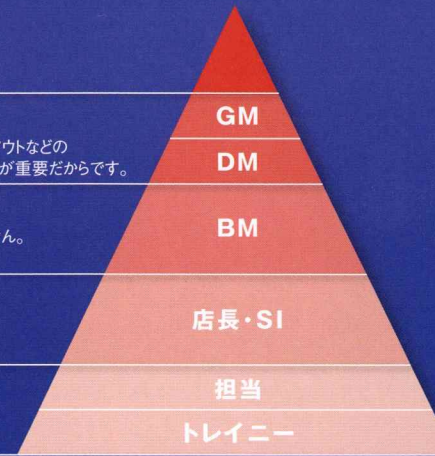
人や物を思うままに動かし、目的を達する能力。(マネジできる人が、マネジャーです。)どんなに能力が高くても、自分一人ですべてを行うではありません。人を動かすには、指示を出すだけでなく、人の「心」も動かさねばなりません。人間性と育成力の両方が必要です。

### コントロール

計画と実績とを一致させる特別な技術のこと。計画期間中、実績を計画に近づけるために、命令の変更、または教育の追加によって、作業方法や作業内容を変更しなければなりません。計画力と教育力が必要です。

### オペレーション

作業のこと。仕事は作業から成り立ち、作業は動作から成り立ち、動作は一つひとつの関節ごとの動きから成り立ちます。指や手首・肘や肩をどのように動かすと一番「ムダ・ムラ・ムリ」がなく仕事ができるのか?「動作経済の原則」を追求し、素早く正確な仕事ができることを目指します。



## ジョブローテーション

「はま寿司」では、店長職以上の社員を対象にジョブローテーションという人事制度を設けています。これは、社員一人ひとりの個性や適性に応じて、店舗以外の分野で、より高いパフォーマンスを発揮してもらうための制度です。ジョブローテーションを通じて多くの経験を身につけ、自己を成長させることができます。

店舗運営の経験を活かして

「はま寿司」本部の  
専門部署へ

マネジャー能力を磨くために

ゼンショー本部の  
マネジャーへ

経営能力を多方面で役立てるために

ゼンショー組織、  
グループ関連企業の  
部長へ



株式会社 はま寿司  
〒108-0075 東京都港区港南2丁目18番1号 JR品川イーストビル  
☎0120-314-520  
<http://www.hamazushi.com>