

NAGOMU

Nagoya Gourmet-Shop Management Union

PRESS Vol.128

ナゴムプレス（会員情報誌）

2025年12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）



NAGOMU 第347回経営セミナー

日時：2025年11月25日（火）

会場：名古屋国際センター 別棟ホール

演題：人材と空間が有む利益構造

講師：株式会社十七商店

代表取締役 伊奈修平氏



いう事を指針にしています。物事はポジティブに変換できることも大切にしていますし、面談もこの指針に基づいて行っています。最近では浸透してきたので注意したりすることも減ってきました。この行動指針は賞与に直結してて、採点する形にしています。会社のフェーズによつて内容は変わってきますので、1年に1回内容の精査を会議で行い、新しいのを増やしたりしています。

Qこの行動指針に関して会社としては指針として賞与にも直結するようなものでもあるというお話もありました。もう少しお話いただけますか？

ボーナスは年2回6月と12月。支給には面談が2回あり1回目の面談で半年間の成果プレゼンを行ってもらい、2回目の面談でフィードバック。評価基準は3つ。行動指針に対しての①人事評価シート。これは紐づけて自己採点後マネージャーが赤ペンで採点をします。5段階評価をスタッフ・マネージャーで行い、それとは別に他のスタッフからの評価ももらう形。②プレゼンテーションしてもらいます。目に見えてないところで頑張っている人たちもいるので、それを取りこぼさないようにプレゼンを考えてきてもらっています。③360度評価。これが1番評価基準が高いです。社長からの評価よりも現場からの信頼が1番大事なので、それを示すために取り入れました。現在年商7億で、まだまだ多くのボー

ナスを渡される規模でないですが、今後従業員の人たちが家を買ったり、車を買ったり、海外旅行に行ったり、そういうのを世間が見て、この会社すごいなと思ってもらいたい。これから従業員を豊かにするのが採用に響いてくると思っていますので、少し高めに設定しています。あとは会社の価値を上げ、影響力のある人は上乘せします。

Q社長としての現在のところを教えてください。いただきたいと思います

現在は月の半分以上が東京に居ます。東京では色々な方々との会食や、普段関わっていないパートナーの方々とお会いする機会が多いです。この立場だから聞ける話や発信できることがあり、自分にはできないことを常に考えて取り組むようにしています。とにかく会社の先頭に立つて1番の営業マンとして、会社を縦に伸ばしていきたいですが、これからはスピード感を上げていきたいと思っています。あとは空間能力で言いますと、毎月海外に行つて、いろんな繁盛店をひたすら回り経験価値を高めて能力を磨きました。そして言語化、会話術、伝える力を鍛えるために学校に通い始めました。週1回学校に通つて勉強しています。

Q今後の展開を聞かせてください

今後の展開は、伏見に1店舗物件が決

まっています。東京の恵比寿では、来年4月にオープンを目指して取り組んでいます。来年は最低でも3〜4店舗はほ確定しています。逆に1号店のTRANSITは閉店してスタッフを他の店舗に分散させて分厚い店舗を作っていきたいと思っています。ゆくゆくは100坪以上の物件を見つけて、カフェ・ベーカリー・生活雑貨・植物・あとは自分で考えた家具などをひとつの空間にまとめる施設をデザインしたいなと思っています。

Q現在の名古屋の飲食業界の流れをどう見ていらっしゃるのか、是非最後に皆さんに教えてください

最近特に、お客さんが分散してるなと感じています。どこかで新店舗がオープンしても、話題性が一瞬でなくなるのを感じています。名古屋で注目を集めている30代の経営者の方々は昔は1店舗だったのがそのセンスがある人たちが2〜4店舗とどんどん素敵なお店を出してることによつてお客さんが分散し、話題性も少なくなつてきていると感じています。大阪、東京からの視察はかなり多く、いいお店がどんどん増えてくと思っています。勝手な意見ですが、これからは人材にかなり力を入れているお店で、唯一無二の空間を持つている昔からの老舗、もしくは常連が多い、そういうお店が生き残つていくのではと最近すごく感じています。

Q突然ですが伊奈さんはどんな人ですか？伊奈さんとは？

人生の理念は、「深く関わる人を豊かにすること」身近なことで言いますと人を喜ばせることが大好きです。

Qどんな思いで飲食業界にいるんですか？

大学は名城大学です。高校時代から空間に興味があり、大学時代に飲食店を回つたり、店に入るたびに音量や照明・照度、スタッフのユニフォームをリサーチしました。大学卒業後は焼き鳥屋で3年ほど修行。その後ブルームダイニングサービスでフリーターと1日17時間働いて月2回休みという生活をしていました。2018年、1号店のTRANSITは雑居ビル5階、8坪のバーでアルバイト含め3人で始めました。集客には自信があつたのでスタートもうまくいきましたが売上の悪い日が1日でもあるとその頃はすごく焦りました。その焦りが嫌で考え方を変えて売上が悪い日は次の日から1週間ぐらいお店を休んで行きたかったインドに旅に出ました。売上が良かったら嬉しい、悪かったら旅に出る。と、どっちに転んでも嬉しいようにポジティブ変換しました。今でも現場にはこの考え方があつて、店舗の風通しが悪かったり、売上が悪い時期などは店舗を休みにして、みんなどこか出かけてもらってます。その決定権利は責任者の店長が持っています。店長が持つていることによつて、プレッシャーから少し解放

食団連総会

11月26日（水）オークラ東京にて第4木総会が飲食業界関係者はもちろん、行政・自治体・関連企業賛同の中開催されました。



今後のスケジュール

第348回経営セミナー

株式会社 DREAM ON 赤塚 元気氏

日時：1月23日（金） 14：30〜

会場：ウインクあいち

第349回経営セミナー

月刊食堂編集長 通山 茂之氏

日時：2月19日（木） 14：30〜

会場：COLORS・366

され、休むことによつての効果もあるので、数店舗の企業さんにはお勧めします。

Q伊奈社長はお店を立ち上げる時に意識していることはどんなことがありますか？

特徴的なことで言いますと立ち上げ

1ヶ月間は社員のみで営業を行います。

今は社員がたくさんいるので、昨年オー

プンした西山TAXIからこの作戦を取

っています。立ち上げのタイミングは

すごくストレスがかかり予測できない問

題で疲弊していきやすく、そこで1ヶ月

間は社員だけで働き負担を分散させてい

ます。アルバイト教育も一切ないのでお

店のレベルアップのみに集中できます。

オープン1ヶ月間は社員のみで週5営

業、定休日を2日間必ず設けています。

1ヶ月経つた後にアルバイトの子が入っ

てきます。先日知つたのですが、表参道

のエルメスもまったく同じ作戦を取つて

いました。ビルに飲食以外のピラティス

スタジオも立ち上げました。

Q東京進出のきっかけを教えてください

東京でも十七商店の表現をしたいとい

つも思っていました。そんな時、虎ノ門

ヒルスさんから声がかかり、どんな会社

なのか、どんな社員がいるのかの調査を

受けました。他の店舗とオーディション

で選考が進み、最終的に名古屋のCAR

AVANが選ばれました。東京に進出し

て良かったことは、東京への幅が広がっ

たということが一番良かったです。

Q空間について、どのくらいかけてお店を作

り上げていくのか是非教えてください

CRAVANN TOKYOは虎ノ門ヒルズなんですけど、スケルトンにした会社は初めてだと言われました。来年オープン予定の東京恵比寿の物件は造作譲渡金が1000万円なんですけど、契約金だと思って払う予定です。POPEYEが多分一番費用がかかりました。9700万円かかったのですが、ちょっと理由があって、ポパイは1階と2階フロアーで分れています。最初天高を7mにしたくて2階を全部ぶち抜いて、ワンフロアーを作りました。トイレは1階に作りました。その工事途中で空間を見て、2階を作ってください、とお願ひして1/3だけ2階を作ってもらいました。1階にあったトイレは2階に持つていくことで2ヶ月間オープンが遅れました。2ヶ月間の売上を捨て、空間を求めて作りました。予算設定せず、やりたいことを追い求めています。回収のこともあまり気にせず自分のやりたい空間を作ってこれまで8年間来ました。

店舗は分かるんですけども、飲食業界でのオフィスや事務所にこれだけ内装費用をかけるというのはなかなか珍しいんじゃないでしょうか？

そうですね。オフィス2000万。正直めちゃくちゃ効果がありました。店舗で居心地を追求しているように事務所のスタッフや業者さんに対して居心地よく過ごしてもらいたいののでこだわりま

採用をどのようになっているのかを教えてください

最近はとにかく採用に力を入れています。力を入れていると言っても十七商店はこれまで採用費はゼロです。全てInstagramで発信してDMで働きたいと問い合わせがあった子を採用してきました。採用フローとしてはInstagram告知、そして1次がインスタ選考です。そして2次、3次、最終面接と進んで正社員に。今年は30人ぐらいの方がInstagramから社員面接に進みましたが、正社員になったのは1名。今年8名の方が正社員になりましたが、あとはアルバイト採用からの昇格です。このシステムはすごく気に入っています。

アルバイトから正社員になる方は、この会社は自分にあっているのか。社員の人たちの生活を見て就職して大丈夫なのか、をじっくり見て考えることができます。会社側からすると、この人は正社員で本当に大丈夫なのかを見定めることができます。今でも社員になりたいアルバイトが10人ぐらい在籍しています。店舗のみんなから認められて、面接も受かると正社員に進みます。来年はあえて採用費をかけて採用し、これまでのフローと採用費をかけてどれだけ集まるのか実験してみようと考えています。

Q採用広告を出さなくても人が集まってくる。どうしてここまで集まるのでしょうか。

応募の方のほとんどが、人・空間を見

した。事務所にお金をかけることは経費
じゃなくて投資だと思っています。

店舗ごとの会議は全て事務所で行つて
ます。僕も事務所に毎日居るので顔を合
わせて質問を受けることもできますし、
他のスタッフも集まつてるので様々な意
見交換も行え、コミュニケーションの活
性化を感じています。採用・商談・ブラ
ンド強化などの様々な効果が実際に起き
るので、こだわった居心地のいい事務
所を持つことをお勧めします。

Q こだわりの中でもこれだけは外せないものはありますか

いい空間イコール居心地の良さだと思ってます。居心地はどうやってできるのかということを分解して内装空間を作っています。POPEYEは模型を作っていただき妄想を膨らませました。飲食店では模型はあまり使わないと思いますが、実際に上から見たり、この配置でいいのか、キッチンのオペレーションは大丈夫なのかなどを見て確認し、居心地の分解をしました。いつも居心地を分解して内装の打ち合わせに挑んでいます。

①音

空間にあったスピーカーを選らぶので店舗によってブランドが違います。プレイリストは音楽に精通しているプロの方に頼んでいます。

② 照明

1個1個の照明を0から100%まで設定できるようにしています。時間帯で

て、のどちらかです。会社の募集要綱を見てくる人はゼロ。募集要綱は一般的な内容ですが東京オープン時に項目を増やしました。例えば東京への引越手当て全額負担。家賃手当ては30%、東京物価手当てをプラス2万。月給で換算すると名古屋時代よりも6〜7万ぐらい上がる。せっかく東京に行ったのに生活水準が落ちてしまわないように考えました。

変わった制度として海外休暇制度というのがあります。1ヶ月以内であれば会社を休んで海外に行つていいとしました。来年の2月に女性の社員がフランスに1ヶ月間行く予定です。

空間から来る応募ではAmazonの配達員がお店を見て、現在アルバイトで働いています。POPEYEのスタッフは飲食というより、デザイン・インテリアが好きだったり、建築業界に進むことが決まってる人が多いのも特徴です。人を見てきたという応募はCARAVANが多

いす。CARAVANに行った時にみんな生き生きと楽しそうに働いているのを見て、僕もこんな風になりたいと思いを面接を受けにくる人がほとんど。楽しさ、成長、刺激、この3つが揃うと生き

いだけでは生き生き出きないので、先輩の厳しさで成長があったり、隣の人がめちゃくちゃかっこよく羽ばたくのを見る刺激、これらの要素が合わさり、会社の

どんどん暗くなっていくフェードを設定したり、スタッフの手ではなく1時間かけてフェードしていくような設定。キッチン側、スタッフ側はかつこよく見える照度を目指しています。お客様側はお互いに色気が増す照度をいつも狙っています。

僕のこだわりですが4名テーブルは幅が1200で奥行きを750で設定しています。僕の中では750ぐらいの距離が1番会話が盛り上がりと思っています。立席は高さを1050で設定しています。平均身長に対して肘を置いた時にあまり肩が上がらず使える設定です。あと8名テーブルは次のお店で挑戦したいんですが真ん中の席を少し膨らませると端と端に座った人の顔が見えて会話しやすくなるので8名テーブルを作る時は中央を若干膨らまして作る予定です。

④ 椅子

家具デザイナーの方とタックを組んで作っています。今年もヨーロッパ6カ国に行ってひたすら椅子を見て、座って、どんなデザインがいいかを練りました。荷物を置く場所が毎回困るので椅子と一体型のもを最近では作っています。椅子の下に荷物を入れるようにして荷物カゴをなくす形です。

⑤ トイレ

TO TOを使っています。本体が全て陶器でできているので黄ばみません。そして

材が集まってきているのかなと思っています。

Q人が集まって働いてくれても離れていってしまう。その辺りはいかがですか

人材が集まってもすぐ辞めたら意味がありません。当社は入社して3年以内に辞めた人はいないです。3年以内の離職率ではゼロ。過去8年間で辞めた退職者は6人。そのうち3人は戻ってきました。

残り3人の1人は来年独立予定。アルバイトから採用することによってどんなリスクがあるのかをしっかりと確認してから社員になっているので、離職率は少ないと思っています。どんな人たちが働いているのかと言いますと、2／3が飲食未経験者です。マネージャーが2人います。がアパレル出身と公務員出身者。その他JR職員とか、看護師など飲食出身ではありません。先ほど1名採用の方はマイナビから。様々な業種からの転職者が融合しています。

Qスタッフの教育、若手スタッフに向けての教育の方針や取り組みを教えてください

若手スタッフへの教育にはいろんな研修が最初にあります。バディ制度という制度があります。これは1人の若手に対して1人付くというシンプルなもの。バディに任命する人は厳しく教育できる人を選んでいます。若手に起きた問題は全てバディの責任と考えてやっています。

Q教育の取り組みにはどんなことがありますか

てサニタリーボックスとゴミ箱を一体型で設置。

⑥席配置
外れ席を作らないことを一番意識しています。店舗が出来上がったら全ての席に座り眺めをチェックします。眺めが悪ければ再工事をしたり、雑貨を配置します。照明が眩しくないかのチェックも行います。

⑦ キッチン

キッチンは見せていいものと見せたくないものを決めて、棚などを作成します。出店の際はいつも居心地を分解して内装を決めています。そうすることで次の店舗をやる時に活かせるのでおすすめです。トイレを変えたところで売上は変わらないと思いますが、意識してやると居心地はぐんと上がりますので特に意識しています。いい人材がいっぱいいますので、空間と人材の掛け合わせの結果が、最高の店が出来上がっているのだと確信しています。

今まで7店舗を作って色々な内装で失敗して再工事でお金をかけてここまで来たという感じです。これからも失敗はあると思いますし、空間居心地を追い求めていきたいです。そして海外へたくさん行って、経験価値を積んで生かしていきたいと思います。お客さんが入ってない状態でどれだけの妄想を追い込むかが大切だと思っています。

Qなぜ素晴らしい人材が集まっているのか、

ますか？

行動指針の研修をがつつり行います。十七商店は結構自由な感じだと思います。ことが多いんですけど、実は細かな行動指針が50個ぐらいあります。営業編・店外編・マインド編の3つで構成しています。3〜4年前に作りましたが当たり前のことも結構ありますが言語化しています。

營業編

靴が汚れたりしないように身だしなみを整えるとか、居心地の追求をスタッフの方々にも意識するなどあります。その中で大事にしているのはSNSの発信。発信でどれだけ会社の価値を上げられるのか、価値を上げている人には給料に反映させています。

店外編

社会人としてのマナーの指針。店の外でも十七商店の一任ということをお忘れずにいて欲しいという内容です。面白いことかわからないですが、十七BANKというのがあります。スタッフにお金を貸す制度です。吉本みたいな感じですが他でお金を借りるのではなくて、会社に借りにくるという制度です。それでスタッフのだらしないさとか、生活が見えてくるので制度に入れました。

マインド編

これは人間力の指針です。飲食人とか関係なく人間として、こういう人間を求めたい。僕はこういう人間になりたいと