



マスヤ×インディアン 熱いコラボが生んだ教育の形 ～社員教育を主軸とした新たな挑戦～

【報告者】(株)満寿屋商店 代表取締役 杉山 雅則 氏・常務取締役 天方 慎治 氏
(株)藤森商会 代表取締役社長 藤森 安正 氏・総務課長 佐藤 基 氏

【進行】デジタルグラフィックス(株)川村 氏

オープニング・両社の紹介とコラボの背景

川村(司会)：今日は満寿屋商店の杉山氏・天方氏、藤森商会の藤森氏・佐藤氏にお話を伺ってまいります。まずは杉山さんから自己紹介をお願いいたします。

杉山(満寿屋商店)：2008年創業の満寿屋商店の杉山です。全店全商品、十勝産小麦100%でパンを作っています。全国に他店舗展開のベーカリーはありますが、すべて地元の小麦だけでパンを作っているのは満寿屋一社です。これは十勝の素晴らしい農業と、お客様や農家さんの支えがあってこそです。当社の経営ビジョンは「2030年に十勝がパン王国になる」こと。食育活動も2年間続けしており、延べ45万人の子供たちが参加しています。

天方(満寿屋商店)：満寿屋商店の天方です。私は神奈川出身で、2008年に北海道に移住し、その後杉山と出会って2009年に十勝へ来ました。現在は「麦音」の店長を担いながら、人材育成等に取り組んでおります。

藤森(藤森商会)：藤森商会の藤森です。創業30年目を迎える会社で、私は第2代目になります。帯広駅前の総合飲食店「ふじもり」とカレッシュOPP「インディアン」を運営しています。帯広で5番目に美味しい店(一番は「家庭の味」を目指してきましたが、今ではあらゆる場面で

「来やすい」、「番目のご家庭として選ばれる店作りをしています。今日は杉山社長からどうしてもご一緒にということをやってまいりました。佐藤(藤森商会)：藤森商会の佐藤です。元々人材エージェントに勤めており、3年前に十勝に戻り、現在は総務課長として教育や採用に携わっています。

川村：藤森さんと佐藤さんは高校の同級生、杉山さんと天方さんも同い年ということで、仲の良い右腕を伴っての登壇ですね。早速ですが、今回のコラボメニューを実施した成果について教えてください。

杉山：実は、満寿屋から藤森商会さんへ長年アプローチを続けていたのですが、なかなかのサインが生まれませんでした。ただ単に売上が宣伝のためのコラボではなく、互いの人材育成、若手が活躍するチャンスを与えることが目的です。販売期間はわずか1ヶ月ですが、そのために約3ヶ月前から若手メンバーで準備を進めてきました。結果として、2月の大雪にも関わらず両社で2万2000食以上を販売し、若手メンバーが自ら意見を言うようになっています。う前向きな結果も得られました。

藤森：私が代表に変わる報道が出た翌日に、杉山社長から「Facebookのメッセージで「コラボしましょう」と飛んできたのがきっかけです。1年で終わらず何年も続ける企画にするなら、売上だけを目指すのではなく社員教育を主軸に置く」という話

になりました。また、長年同じメニューをやってきた当社にとって、満寿屋さんの商品開発のノウハウを吸収したいという下心もありました。

コラボの反応と予想外の出来事

川村：コラボの話聞いて、どう感じましたか？またメリット・デメリットはいかがでしたか？

天方：過去に断られていたと聞いていたので、最初は「簡単じゃないぞ」と思いました。メリットは、若手が自分の顔を出して紹介される良い経験ができたことと、閑散期の月に、大雪の中でもお客様が来てくれたことです。デメリットは、想像以上に売れて現場が大変だったことです。

藤森：当社はおお客様が何を食べるか決めてから来店されますが、パン屋さんはお店に行ってから商品を選びます。お客様の考え方が違う中で、新商品をアピールする満寿屋さんの売り方やメニューの使い方が大変勉強になりました。

川村：予想外の出来事はありましたか？

佐藤：若手が「インデアンまんじゅう」を提案してきたのですが、実は会社が極秘で新店舗向けに開発を進めていたため、大人の都合でそのにしてしまったという予想外の出来事がありました。ただ、若手も同じ目線を持っていたということですね。

杉山：2月の大雪で売上が落ち込む中、この企画のおかげで持ちこたえられました。本当に予想外にありがたい企画になりました。

川村：インデアンカレーをかけた「白スパサンドカツ」は、炭水化物の組み合わせでパンチがありましたね。

藤森：試食は胃袋的にすごく重たかったんですが、杉山社長は横で出されたものを全部完食されていて、さすがだなと（笑）。2年目はお互いの看板メニューをぶつけた結果、かなりパワフルなメニューができあがりました。販売後にお客様のアンケートを検証して次回に繋げるまで、今回の教育の「セット」になっています。

経営者が求める人材像と「マイクロハピネス」

川村：経営者が求める人材像について教えてください。

杉山：とにかく十勝を盛り上げた人材です。パン作りの地味な作業の積み重ねの中で、地域貢献や「小さな幸せ（マイクロハピネス）」を感じてやりがいを持ってほしいです。自分が作ったパンで十勝の人が喜んでくれる、こんないい仕事はないと思っています。

藤森：十勝のために働くのは素晴らしいことです。飲食の仕事は大変な側面もありますが、自分が作ったものを目の前で食べて「美味しい」と言ってもらえる、社会貢献をダイレクトに味わえる素晴らしい仕事です。子供の頃の思い出を持って入社

した人を裏切らないよう、愛社精神の強い人と働きたいです。そして、同じ思いを持った人が豊かに暮らせる仕組みを作るのが私の役割です。

人材育成の実践…社内コンテストと思い切った「全社休業」

川村：具体的な人材育成や社員教育の取り組みについて教えてください。

杉山：年に2回全社説明会を開き、アンケートで意見を共有しつつ、働く人が幸せであることを目指していると伝えていきます。また、農家さんの畑に行ってコンバインに乗せてもらうなど、農業を感じる研修も行っています。

天方：満寿屋では2年に1回「マスカップ」という社内コンテストを開催し、チームを組んで商品開発や接客を競い合っています。優勝チームは沖縄研修に行き、帰ってきてから沖縄フェアを開催して成果発表をしました。また、保育所でのピザ体験や高校生との小麦作りを通じて、将来の就職やパート復帰に繋がる関係人口作りもしています。

藤森：人を育てた人を評価するよう、人事制度と研修を一体化させています。また、午後にお店を休んで、全社で接客ナンバーワンを決める大会のキックオフミーティングを行いました。店長からは反対の声もありましたが、思い切って実行しました。

佐藤：研修のキーワードは「統一」です。店舗あると店ごとにルールがバラバラになりがちなので、月に2回、社内の優秀な接客社員を講師にして、基準の統一に努めています。

失敗から学んだこと…挑戦を評価する風土へ

川村：最後に、失敗から学んだことを一言ずつお願いします。

杉山：夢を語りすぎてアンケートで「もっと現実的なことを考えて」と書かれることもありますが、めげずに貫きたいです。



天方：移住してきた方が十勝の良さを実感する前に辞めてしまう、採用時のミスマッチ解消が課題だと痛感しています。

藤森：新しいことをやりたがるので「社長が騙されてる」と言われることもありませんが、聞こえないふりをして心が折れないようにしています（笑）。挑戦して失敗した人を責めるのではなく、挑戦しない人を責め、挑戦する人を評価する会社になりたいです。

佐藤：新人社員が店舗ごとに違うやり方で怒られ、モチベーションが下がる「謎の儀式」がありました。新人が会社に合わせるのではなく、会社が新人に合わせてルールを統一していく必要があると学びました。

川村：パネルディスカッションはこれで終了いたします。ありがとうございます。

