

飲食店の生存率  
9割に!!  
いろんな方法で  
応援していくぞ!!

GO!



テンポスさん  
すごいね!!

いやいや、  
それほどでも  
ないですよ

# 前期経常利益 20 億円 従業員への還元、飲食店様への還元ができる 企業体になってきた

## 従業員への還元

―森下社長

今まで、営業成績があがらなければ、体力的に第一線で働くことが難しい高齢社員でも「不良社員」と見てきました。しかし、高齢社員は会社の「お荷物」ではなく、長期間勤めてくれた感謝される人材であるべきです。そこで、高齢者社員への感謝の意を込めて8月から「パラダイス社員制度」をスタートします。この制度では、10年以上勤務する60代以上の販売社員のうち、菊水コースの働き方を希望する社員は、最低限の粗利と店舗業務を行えば、週休3日もしくは時短勤務のいずれかを選択できるよ

うにしました。これが出来るのも、他の社員の生産性が上がってきたこと、利益1億円以上の子会社が育ち、グループ全体で利益を確保できる段階まで成長してきたからです。

## 飲食店への還元

―森下社長

テンポスが上場できたのも、経常利益が20億円(前期)だせるようになったのも、飲食店様に儲けさせてもらったからです。だからこそ、今度はお客様に返しをしていかなければいけません。テンポスのノウハウを全て与えてでも役に立つサービス

一企業の思いあがりだということに気づきました。そのため、「生存率を9割にしていこう」という話は社内目標として従業員に常に伝え続けますが、今後社外には積極的に発信しないようにします。

今後、テンポスは物を引き上げて売る商売から、経営の役に立つ商売をしていきます。そのため社外の人達から「立派なこと

を提供し、5年後の飲食店の生存率を9割にすることがテンポスの役割だと考えています。

そのための1年間は、「飲食店の生存率を9割にする」と世間に言い続けてきました。しかし、ここに来て、これを社外に向けて発信することは、上から目線で厚かましい事なのではないかと考えが変わってきました。厚生労働省が長寿国日本を作り上げてくれたのは、国が目標を掲げ健康管理から栄養管理、医療体制など全部含めて、行政主導で取り組んできたからです。しかし、我々は政府でも何者でもありません。社外に向けて高いところ目線で、「生存率を9割に!!」と発信する事は、たかが

いですよ」と、常に謙虚でいてください。しかし、広報担当は、採用や時価総額をあげる役目がありますから、自慢げには言いませんが、控えめながらも広報活動はしていきます。

テンポス  
社内報

WILL  
TENPOS GROUP MAGAZINE

2019.7 ■ vol.6



# 輝く女性たち

# TENPOS WOMAN

**仕事と育児の両立がしやすい  
リモートワーク**

育児休業を経て復職し、現在週5日のうち、週3日は自宅でのリモートワーク、週2日はディースパーク新宿オフィスへ出社をしている渡邊さん。育児休業前はテンポスバスターズ横浜西口店の店長として勤務していましたが、遠方へ引っ越しをした為、復職に悩んでいたところ、リモートワーク制度があることを知りました。そして、この制度を利用すれば通勤時間の負担解消や育児との両立が可能になるのではないかと、この働き方を選択しました。「最初は復職自体を迷っていました。しかし、現在リモートワークを取り入れたことで通勤時間を短縮でき、育児などにも時間を効率的に使うことができるようになり助かっています。子供の体調が少し悪い時も、側にいてあげられるので、安心して仕事に取り組んでいます。」とリモートワークの魅力を話します。自宅で働いている時はZOOMを使用し、勤務時間中は繋いだままにしているため、不眠点はいつでも質問できる環境にあるようです。

**リモートワークをする中での葛藤**

一方で不安もあると話します。「リモートワークで出来る仕事には限界があって、同僚やお客様と直接顔を合わせて働いていない分、コミュニケーションの取り方をもっと工夫していけるのではないかと悩むこともあります。」と、これまでとは違う働き方に戸惑いはあっても、円滑なコミュニケーションを取るためには、「ありがとう」と相手に感謝の気持ちを言葉で伝えるように心掛けているとのこと。今後も育児が落ち着くまではリモートワークを続けていく考えですが、働き方に関わらず、常にチャレンジ精神を持ち仕事に取り組んでいきたいと意気込みを語ってくれました。



記事  
テンポスバスターズ  
佐賀鳥栖店  
松尾 真美

## 渡邊詩織さんの『リモートワーク』の働き方

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
	人事 9:00-15:30		ディースパーク 10:00-15:00		休	休
<p><b>人材事業部での業務(週3日)</b> ZOOMトレーニングの指導、PSP(パート戦力化プログラム)の作成、試験資料の作成など。店舗での経験を活かした資料は渡邊さんの視点ならではのもの。</p>		<p><b>ディースパークでの業務(週2日)</b> 来客対応、電話対応など。指示を仰ぎ業務をこなしている。</p>				



**復職前** テンポスバスターズ横浜西口店の店長として勤務。

**復職後** 週5日のうち、週3(自宅でのリモートワーク)、週2(ディースパーク新宿オフィスへ出社) リモートワーク(人事部):(月~水) 9:00~15:30 ディースパーク:(木・金) 10:00~15:00



人事事業部  
渡邊 詩織さん



テンポスには、スキルやキャリアを活かし様々な場所で活躍する女性従業員が数多くいます。働き方も多様化する昨今、テンポスでも続々と新しい働き方が選択できるように変化しています。そこで本号から、テンポスで頑張る女性従業員にスポットをあて、『TENPOS WOMAN』と題してシリーズでご紹介していきます!

第1回目は、新しい働き方『リモートワーク』制度を取り入れ、仕事と育児の両立をしながら頑張る人材事業部の渡邊さんにお話を伺いました。

**※リモートワークとは**

出産・育児・介護など何らかの理由でオフィスへの出勤が難しい人が、パソコン等のITツールを使いオフィス以外で働ける制度。国が推進する働き方改革のひとつ。



3



「カタログ提案審査」では、ラーメン屋開業者に丼を提案するというものだった。下山真生さん（アキバ店）が審査中にポケットのエプロンからさっと取り出したメモ帳には、「ヒアリングシート」が張り付けてあった。日頃から、メモ帳の左にヒアリングシートを張り、右は自由に書き込めるような形で活用しているようだ。

2



「フリートーク（見込獲得）審査」では、開業予定のお客様を想定し接客するものだった。そこで、伊藤ゆかりさん（盛岡店）は名入を提案するときに、店名と一緒に「またのご来店お待ちしております」と書かれた食器を実際に見せながら説明し、単に屋号を入れるだけでなく、いろんな活用方法があることを提案した。伊藤さんの提案に思わず審査員も「なるほど！」といった反応。この食器は日頃から盛岡店のカウンターに置いてあり、お客様へいつでも名入れの声掛けができるようにしているとのこと。

1



プレゼン審査中の阿川さん

「図面提案審査」の事前課題は「昔ながらの商店街のラーメン店」の図面作成だった。後日キッチンテクノロジー設計課の吉田課長が、提出された課題を添削し、提出者にフィードバック。そこで、阿川智希さん（札幌白石店）は、フィードバック後に、添削前と添削後の図面をラーメン屋店主のお客様に見てもらい、お客様の声を実際に聞くように取り組んだとのこと。フィードバックを受けて終わるだけではなく、課題をさらに活用しコンテストに臨まれた姿勢に拍手！

# グランドマイスター コンテスト 2019 開催



7月11日、2019年度グランドマイスターコンテストを開催しました。新しくスタートした審査項目と、優勝者・準優勝者をご紹介します。

## マイスターコンテストとは

「速さ」「出来栄え」そして「感じが良い」「気が利く」をテーマに①接客、②技術、③知識を競い合います。役職や社員・パートに関わらず、全員でトレーニングをしながら、部門全体の底上げ（販売数増・効率アップ等）と、匠の発見・発掘をゴールとして毎年開催しているコンテストです。なお、匠とは卓越した知識・技術を持つ人のことをさします。コンテストは【販売】と【部門】でそれぞれ分かります。【部門】は主に、お客様にとって「買いやすい」「相談しやすい」売り場づくりや発注などに関する仕事メインの方がコンテストに臨みます。

## 新しい審査項目

今年は、図面提案審査（販売の部）、プレゼン審査（販売・部門共通）を新しく行いました。「図面提案審査」は、お客様が他社で作成した図面を持って来店することを想定し、図面の中で修正する箇所があれば根拠を示しつつお客様に提案するというものでした。提案者は、図面は保健所の要件を満たしているか、導線は良いか等をチェックしながら、審査に挑みました。「プレゼン審査」では、売り場作りやドクターテンポスの獲得を増やすために取り組んだ内容とその結果や、仕事への想いを8分間でプレゼンするというものでした。

レゼンでは、発表者それぞれが、数字をあげるために個人でどんな取り組みをしたのか、また、店全体を巻き込み実績をあげるために、どんな苦労や発見があったのか熱のこもった発表がされました。

## コンテストを終えて サポートメンバーの役割

コンテスト終了後は、その場でサポートメンバーで反省会を実施し、審査項目自体の改善点や営業面に繋がる課題をあげ、今からやるべき取り組み事項を決定しました。ちなみに今年、新しく取り入れられた「プレゼン審査」は、人材事業部が「S1サーバーグランプリ（飲食店の接客NO.1を決める大会）」から学んだことをテンポス流にアレンジした審査項目でした。来年はどんなマイスターコンテストになるのでしょうか。楽しみです。

## 【部門】第1位 鹿児島店

### 白尾 比奈子さん

グランドマイスターに出場できたのは、鹿児島店の皆さんのおかげです。感謝の気持ちでいっぱいです。夜遅くまでトレーニングをしてください、またアドバイスを求めるときは一緒に考えてくれました。この経験を機に、これからもいろんなことにチャレンジし、来年もグランドマイスターに出場できるように取り組んでいきます。宜しくお願い致します。



## 【販売】第1位 鹿児島店

### 東 聖太さん

優勝できて率直に嬉しいです。しかし、今回優勝できたのは、鹿児島店皆さんのご協力があったからこそです。会社の新しい取り組みにも前向きに取り組める鹿児島店で働けることに感謝し、これからも店舗の発展とともに、自分も成長していきます。これからも宜しくお願いします。

## 【販売】第2位 京都店

### 松永 祐佳さん

まさか自分が2位をいただけるなんて思ってもいなかったもので、嬉しいです。京都店の皆さんと、いつも私に勉強するきっかけを与えてくださるお客様に感謝しています。これからも頑張ります。



## 【部門】第2位 アキバ

### 下山 真生さん

アキバ店の皆さんのおかげで2番がとれました。感謝の気持ちでいっぱいです。店長ありがとうございます！



クイック審査。お客様に聞かれたことに対して、間髪入れずにパッと状況に合わせて答えられるかを審査される。「何で会員登録が必要なの？メールアドレスないんだけど。」「数が揃わないならいや（購入しない）」といったお題が出された。写真は小倉店の岩崎さん。最年少出場！

【部門】中古食器・調理道具の値付け審査で使われた「値付けモノサシ」。これがあれば中古の値付けもラク。