

ここ10年ほど、ヤオコーは「日本一元気なスーパーマーケット」と言われています。30年連続の増収増益が示すように着実に業績を伸ばし続けていることや、新しい商品、売り場、店作り挑戦し続けていることへの評価だと思えます。

ご承知のように、スーパーは労働集約型の産業ですから、日本一元気なのは、ヤオコーの従業員が日本一元気に働いてくれているからです。では、従業員の「元気さ」を引き出したり、支えたりしているものは何かを考えますと、第一はヤオコーの志の高い経営理念だと思っています。ヤオコーの明文化された基本理念は「生活者の日常の消費生活をより豊かにすることによって地域文化の向上・発展に寄与する」です。

文章にするかどうかしても抽象的になってしまいますが、売ればよい、もっつかればよいではなくて私たち

～HISTORY～ 暮らしを変えた立役者

の店が存在することで地域の皆様の食を中心とした日常生活を少しでも豊かにして差し上げること、地域の皆様に当社の店の近くで暮らす喜びを感じていただくこと、それらがヤオコーの存在理由であり目的です。小売業は変化適応業ですから、お客様のニーズの変



パートナーさんの頑張りがヤオコーの強さの源になっている(写真右が本人)

さまで」と人々から感謝される生き方こそ人間的な生き方ですし、人生を充実させる生き方だと思っています。働くのも人生の一面面ですから「おかげさまで」と言われる働き方は、働きがい、ひいては生きがいにつながります。

「おかげさまで」と言われる働き方につながります。私は従業員に「おかげさまで」と言われる働き方をしよう」「おかげさまで」と言われる会社になろう」と言っています。この「おかげさま」という精神がヤオコーの経営理念の基になっています。

ヤオコーも大きくなり従業員も増えました。社長と従業員の距離はどうしても遠くなってしまいます。今までのように着実に発展するために、多くの従業員に経営理念を今まで以上に

会長は理念の伝道師たれ

「おかげさま」を胸に前へ

化に合わせて、あるいは変から弟、そして息子へと社化を促すように、提供する商品のサービスを変えていきます。しかし、企業には変えてはいけないもの、変わらぬものがあると思っています。それが経営理念であり哲学です。長いレンジで考えますと志の高い企業理念や哲学を経営のバックボーンとして大切にしている会社を着実に発展するのだと思います。

ヤオコーは母から私、私

つなぐことができます。私は従業員に「おかげさまで」と言われる働き方をしよう」「おかげさまで」と言われる会社になろう」と言っています。この「おかげさま」という精神がヤオコーの経営理念の基になっています。

ヤオコーも大きくなり従業員も増えました。社長と従業員の距離はどうしても遠くなってしまいます。今までのように着実に発展するために、多くの従業員に経営理念を今まで以上に

次回からポピンズホールディングス会長の中村紀子さんが登場します。