

## やきとり大吉の店主はなぜ逆境に強いのか？



収益機会を逃さず、リスクを敏感に発見して先手を打つ。社内外に良好な人間関係を築き、彼ら・彼女らの意欲に働きかけ、行動を引き出す。あらゆる会社で、そんな経営幹部が望まれています。経営幹部を偶然に頼ることなく、意図的、計画的に育てたい。既存組織の継承、新規事業の開発を問わず、企業の永遠の課題です。

今回は、飲食業界の店長育成システムに、経営幹部育成のヒントを得たいと思います。取り上げる企業はダイキチシステム株式会社。全国に約600店舗展開する、「やきとり大吉」の運営会社です。ゲストとして常務取締役営業本部長の近藤隆氏をお招きし、同社の店舗展開と店長育成システムを伺いたいと思います。同社は TV 番組『ガイアの夜明け [https://www.tv-tokyo.co.jp/gaia/backnumber4/preview\\_20210112.html](https://www.tv-tokyo.co.jp/gaia/backnumber4/preview_20210112.html)』や『日経ビジネス <https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/0286/042700004/>』に取り上げられるなど、注目の会社です。近藤氏は提携関係にあるサントリーご出身。大組織と小さな組織の両方の観点から、人材育成について思いを語っていただきます。

同社の店舗展開はすべてフランチャイズ方式です。各店の店主はすべて独立した経営者。その店主の大半は前職が一般の会社員、いわゆる脱サラ組です。まったくの未経験者を一人前の店主、すなわち経営者に育て上げ、互いに助け合う仕組みを築き上げてきました。また、オリジナルメニューの開発も OK で、食肉の仕入れ先も店主の裁量で決めることができるなど、他のフランチャイズチェーンとは一線を画す独特の運営の仕組みを持っています。チェーン店としての効率性追求と、店主の自由度確保のバランスに妙味があると考えられます。

言うまでもなく、飲食業界はコロナ禍の影響をもろに受け、特にお酒を提供するお店の被害は深刻です。その中であって「やきとり大吉」は比較的健闘していると報道されています。マネジャーの動詞形である“manage”の本来の意味は「何とかする」ということ。逆境にあっても「何とかする」、レジリエンスのある幹部育成のあり方を議論したいと思います。

日時 2022年5月21日(土) 14時 ~ 17時20分  
(終了後、リアル参加者の有志で懇親会を予定しています)  
場所 リアル会場: 若杉大阪駅前ビル7階会議室  
オンライン: 前日までに zoom の URL を配信します  
人数 20名程度  
会費 3,000円(リアル参加者のみ、税込)  
お申込み こちらのサイトからお申込み下さい  
<http://www.zeta-consulting.jp/>  
主催 ゼータコンサルティング株式会社

