

NAGOMU

Nagoya Gourmet-Shop Management Union

PRESS Vol.98

ナゴムプレス (会員情報誌)

2022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317回経営セミナー

日時：2022年11月17日(木)

会場：ウインクあいち 1202

演題：今、必要なものは何か？

講師：株式会社NATTYSWANKYホールディングス

代表取締役 井石裕三氏

参加者の感想

- ①理念の共有、人があって成長につながるのと改めて感じました。
- ②企業成長＝社長の人格、社員を愛する事だと改めて感じた。
- ③シンプルですぐに真似できそうなものも多く、勉強になりました。
- ④どうやってダンダダン酒場さん大きくされたのか興味深いお話しばかりでした。
- ⑤AIを導入し、自動発注されている事が凄いです。
- ⑥経営理念の落とし込みの重要性が理解できました。
- ⑦社員さん達への対応など勉強になりました。
- ⑧スタッフとのコミュニケーションの取り方が凄くいい。
- ⑨人の採用と教育、社員への心配りと人間関係が大事であることを改めて感じました。
- ⑩他では聞けないことばかりだったので、とてもいい時間になりました。
- ⑪社員の採用、定着における具体的に実施されていた事例や、鬼ごっこ、社内居酒屋甲子園、アルバイトから社員登用における評価など聞いてよかったです。
- ⑫単一業態で、新メニューもなく、業者様も変えずに経営されている事が素晴らしいと思いました。

ナゴム忘年会

12月5日(月) 道南農林水産部 新栄店にて、65名参加して盛大に忘年会を開催しました。来年へ向けて多くの情報交換がされ大変盛り上がりました。

ODUZ酒場

12月2日
FOODLAB.358
彦根駅前アルプラザ彦根
株式会社 GENGE CORPORATION
12月8日
547G/H
知多郡美浜町豊丘樹林109-1
株式会社まるは
12月16日
赤萩館玉鋼
名古屋市中区筒井3-30-12
株式会社ヨシックスホールディングス

今後のスケジュール

第318回 経営セミナー
株式会社 UNISON
代表取締役 櫻井 厘太郎氏
日時：1月26日(木) 14:30～
会場：いけす酒場ひち天名駅中店

株式会社 NATTY SWANKY ホールディングスで

肉汁餃子のダンダダン酒場を全国で125店舗展開している会社。今回はNAGOMU理事長である株式会社イトジョイ・フードサービスの桜井博教氏の質問形式で進行する。
桜井：2011年に新店して、2015年までに20店舗達成されていてすごいですね。このときの採用・教育、例えば資金等について教えていただけないでしょうか。

井石：2011年1月に出して、2店舗目は4月の三カ月後でした。たまたま一号店の反応ぶりを見て、物件からオファーがきました。人もお金もなく、工事代も半年待ってくれと頼み、お金もないのに無理矢理出店したという感じでした。そのあと3号店は1年後に、その半年後に4号店。最初は8坪、次11坪、そして13坪。小さい店で資金も1店舗1500万円。4号店目で売上利益を考えました。返済や納税をしていかなければならいけどキャッシュが残っていないので、もう少し大きめに23坪。この店が月に1500万円売上があり、利益も年間4000万円以上出るようになりました。その利益を、採用と教育に全部フルベットするようになり出店展開スピードも速くなりました。
桜井：そこから上場までも非常に早い、結局上場まで8年ですね。そして、「働

きがいのある会社」ランキングでもベストカンパニー賞を4年連続受賞されています。上場企業では採用も違うと思いますが、スタッフさんに困っていないイメージがありますが、どんな採用が多いですか？

井石：新卒採用はほとんど力をいれてなくて、おまけ程度で10人ほどの採用です。5人はアルバイトからの新卒、残りは専門卒、高卒です。アルバイトから社員になってくれるのが一番ありがたいじゃないですか。そこは結構力をいれてやっています。新卒も5人ぐらいで、中途も5人ぐらいはアルバイトから社員になっています。
桜井：アルバイトさんから社員になる、これはあることですが、そこも秘訣はあるのでしょうか。
井石：労働環境を整えたり、みんなが仲良くしやすいベースは大事です。それ以外では、社員に採用が一番大事だと、店長から一般社員にまで常々言い聞かせていて、バイトしている仕事場の店長たちが楽しそうに仕事をしてなかったり、会社の悪口を言うところでは絶対に社員になってくれません。命題を徹底して普段から言い続けることによって、会社への不満を言っているような人がいなくなっている空気感はあると思います。
桜井：空気感を作り上げていくのに、なか特別な教育があるのですか？
井石：一番はやはり企業理念「5つの心」

向上心・好奇心・探求心・自立心・忠誠心。その一つずつにある注釈を一言一句間違えずに覚えます。また階層別会議が月に一回あり、その時に書けるかどうかのテストがあり、これらを徹底しています。そのおかげで、普段から、向上心ないよね、ちよつと自立心足りないんじゃない？、という企業理念を使った会話が生まれています。

桜井…アルバイトからの採用ですが、ここでの定着度が高いと聞いています。

井石…吸い上げも含めて、色々考えています。店長とその下の社員やアルバイトさんとうまくいかないなど、飲食店は同じような問題をみなさん抱えていると思うんです。横のつながりが充実してたら、相談できたり、移動できたり…そういう環境は作るようにしています。その繋がりは、さきほど話した毎月の集まりで、一般・主任・店長代理・店長とそれぞれに集まることで横のつながりができ、また同期会もあります。月に二回ある入社日を固定し、2週間同じ座学研修を受けることで、一緒に入社した人たちの絆ができていきます。経験者ですぐに育成できそうな人はAの厳しめの店長のいる研修店舗、Bは真ん中、Cはすごく優しいのが目的で研修させます。

桜井…2週間も座学やるんですか？

井石…理念研修がメインで、8年前からしています。他に衛生の知識、レシピ、な。と考えると、そこから上場準備を始めました。

桜井…上場したいから上場したのではなくて、上場に耐えられるだけの内部体制を作るために、上場というものを目標にされたということですか。

井石…会社というのは永続的に成長していかなければいけないので、永続的な成長ができる体制を作りたかった。それが一番いいのは上場準備だったわけです。

桜井…コロナ禍そしてコロナ後の売上について、あまり下がっていないというのは本当ですか？

井石…いつのタイミングかによります。最初20年の4月から一気に売上が下がりましたが、その時は例外に漏れず1/3の売上でした。当時は今までやってこなかったことを全部やろうと、出前館と契約し、一日で弁当を開発して翌日から売りました。あと元々テイクアウト窓口が一号店からあったんです。

桜井…比率的に大きかったですか？

井石…コロナ前は平均でテイクアウトは7〜8%でしたが、20年4月にはそれが40%へ。そこは大きかったです。夜が全然だったの。うちは2011年1月の最初の出店は震災の年です。3月11日震災になり自粛モードでしたが、うちは休まずにやったので、お客様から感謝されたことを体験しました。4月の酒類提供を続けると決めた時、悪いことを言われるリスクもあるけど、僕らの会社に来な

サービスの講習。メインの講師がいて、あとは店長やマネージャーの得意分野の人を講師にしています。

桜井…8時間ずつ2週間ですか？すごいですね。

井石…飲食店にいきなりほうりこんでなんにも教えてくれないと辞められるパターンをなくすためです。飲食店の基本知識等を全部一回教えます。

桜井…聞いたところによると、社内で鬼ごっこをやるそうですね。

井石…鬼ごっこはコロナになって始めたことです。コロナ禍前、横繋がりが多い会社でしたが、集まることができなくなりました。コロナ禍前のそういうことをどこかで残しておきたいと思い、鬼を描いたうちわを作って、24時間以内に他の店舗に届けないと負けの遊びを始めたなら『鬼滅の刃』が流行りだし、現在も続いています。

桜井…S1グランプリみたいなことをされているのですか？

井石…やりたいけどそれはしていません。居酒屋甲子園みたいなプレゼン大会・表彰式は社内で行っています。

桜井…その時営業はどうされていますか？

井石…ランチ営業を休んで、夜から営業をします。正確にいうと、社員は業務命令で仕事の時間。アルバイトは自由参加なので、仕事にならないので時給は派生しません。アルバイトさんを全然連れて

これない店長はお前なにやってるの？となるので、時給はでないけど、みんな一生懸命連れてこようと思います。

桜井…さきほど話していた5つの心の自立心などがしつかり芽生えているということですよ。

井石…そうですね。あとはそういう集まる時に、来た人たちが、来てよかったと思えるかというのが大事じゃないですか。そうしたらまた来たいと思うし、そういうことはみんなですごく考えていますね。どうやったら来てもらえるか。イベントは、みなそうですが、経営も有志でしています。

桜井…素晴らしい、まさに5つの心ですね。モンドセレクションを受賞されているメニュー・料理についてお聞かせください。ベースのメニューは変えないと聞いたことがあります。今もですか？

井石…今もそうです。11年経ちますが、3品増えたぐらいで、1号店の時からほぼ変わっていません。

井石…商品開発がないというのもありますが、ころころ変えると、結局、1品いっぴんに対するみんなの思いが薄まっちゃうと思います。思いが薄まると、細かいことに気づかなくなり、盛り付けが雑になるなどができてきます。ずっと同じものを作り続けることによって、これをもっとおいしそうに見える工夫をみんなで考えるようになる。長く続くブランドでは大事なことだと思っていて、だからなる

て、地方は地元企業の方が、応援してもらえるのでいいなと思っています。

関西の一号店は直営で出しました。関西は直営とFC半々でいければいいなと思っています。

桜井…FCのオーナー選出基準というのは、元々は知っている方ですか？

井石…今まではそうでした。この2〜3年は、ちゃんと人に向き合ってくれそうな会社をお願いしています。

桜井…これからは色々な方が増えていくわけですよ。そういった場合の価値観の共有はどうやって進められるのですか？

井石…ToknoeというSNSで日々伝え、FCの店長も新宿の本社に集まって、直営の店長と一緒に研修などを行っています。ZOOMでもいいんですけど。そのあとの飲みに行く、そっちが大事だったりしますから。なるべく足を運んでもらっています。

桜井…餃子業態のきつかけはなんですか？

井石…毎日店に立っている時に、なんでこの町には0歳から100歳の人が住んでいるはずなのに、限られた層しか来ないんだらうとすごく疑問に思っています。広い層を取れる店だったら、売上も利益もとれ、会社もよくなるだらうと考えてました。元々僕は餃子が好きで、ラーメン屋の方でも作っていた餃子が評判もよ

べく変えたくないです。

桜井…メインの餃子の味も微調整はしない、変えてないのですか？

井石…微調整はかけていますね。今でいうと、1日12万個作っていて、一日何千個の時とは数が違うので、そういう意味で、変わらないように、調整をかけています。当初からの味やメニューを全て踏襲しています。お客さんを飽きさせない工夫はドリンクでしています。

桜井…いつから上場しようと考えられたんですか？

井石…上場準備を始めたのは2016年です。まさか自分たちがそこまでいくというのも想像してなかったし、毎日必死にやっていただけでした。でも2015年から毎月1店舗出店できるようになっていて、年間12〜13店舗出していました。お店も全部繁盛店になっていて、3年後の様子が想像できるようにになりました。もちろん順調にいけばの話なんですけどその数字は外食で上場している会社が上場する時の売上利益にも届いていました。しかし数字は到達していても、社内の体制ができていない。それこそ労務も。規模も大きくなっていくと問題も出て来ると思っていて、その規模に耐えられるような会社の体制を作りたいというのがまず最初にありましたね。上場するかしないか、できるかできないか。よりも、上場できるぐらいの社内体制を作りたい、うしないといつか足元すくわれるだらう

かった。おいしい餃子が食べたいと思ったらお店がなかった。僕が欲しいと思っっているということは、この調布駅の人たちみんなも思ってるんじゃないかと考えて、そこから老若男女に来てもらえる餃子屋やろうと思いました。ただアルコールは出したかった。僕が結構お酒を飲む人なんで、餃子でビールを飲みたかった。町中華で、瓶ビールを飲めるお店って若い子や特に女性とかは行かない。色んな人に聞いてみると、餃子は全員好きっていうけど、食べるところがなさそうだとわかりました。餃子でビールをゆつくり飲むという居酒屋的な店って本当にないなと思って、そこから考えましたね。どうしたら、単価の低い餃子とビールを成り立たせられるのか考えました。

桜井…仕事をするとき、常にやりがいを感じるのどんな時ですか？

井石…何か月かぶりぐらいに顔を合わしてしゃべった社員が成長していたと知ること。うちの会社について成長できるというのがうれしいです。

桜井…ダンダダン出した時は、銀行つかなかったんですか？

井石…つかなかったんですよ。それで僕らの経営の仕方は間違ってたんだと気づきました。10年やっているのに1千万も借りれない会社。俺らなにか間違っているって。

桜井…繁盛するお店はどんなお店だと思いますか？