

INTERVIEW

がんこフードサービス 小嶋淳司 代表取締役会長

がんこフードサービス
代表取締役会長



自発的な人材が 集まってこそ組織は生きる

「人材こそが企業の源泉」と語るのは、がんこフードサービスの創業者小嶋淳司会長だ。座右の銘は『活人』。意味は、一般的な理解の「人を活かす」ではなく、「人に活かされている」だと語る。その言葉を体現するかのように、がんこフードサービスの歴史は小嶋会長と社員の二人三脚の成長にあった。同社では、次期経営者を育成するための「経営塾」や、マネジメントやおもてなしで見聞を広めるための海外研修制度など、職種やスキル・キャリアに合わせ、さまざまな教育制度を整備している。外食ビジネスの草分け的存在である小嶋会長に社員教育の極意を聞いた。[文中敬称略]

文=高袖佑基(編集部) 写真=大林史能(編集部)

がんこフードサービスは、大阪府を中心に近畿地方、東京都、神奈川県に店舗を開拓している和食レストランチェーンだ。同社は1963年に大阪・十三の4・5坪の店からスタート。1965年に106席の大手寿司店を開業し、日本で初めて時価を撤廃。激戦区大阪にあって「旨くて安い店」として、絶大な支持を受けている。加えて、職人技が基本の本格和食店では困

難とされていた多店舗化に成功。現在はグループ全体で100店舗、従業員数約3500人を抱える企業に成長した。

――社員教育の必要性を感じたのは、どういうことがきっかけだったのでしょうか？

小嶋 どんなに優れた経営者でも、仕事を一人で完遂させることはできません。経営者と同じ想いで自発的に動ける社員を育てることが必要になります。自分の目が行き届き、理念やビジョンを共有できる程度の規模であれば、腕の良い職人さえいれば良い店ができる。ただ、店舗数が増えていくと経営者の想いがダイレクトに伝わらなくなってしまいます。そこで、自分の考えを弁でき、店舗マネジメントができる優秀な店長が必要になり、100店舗を目指すにあたり、管理職や監督職、主任職などのスペシャリストが必要になってきます。

――社員を育てるために必要なことは何でしょうか？

小嶋 まずは人が育つ環境を会社が用意することが大切です。それには企業理念を社員につかり提示すること。当社には“がんこ宣言”と

――社員に成長してもらうために企業がすべきことは何ですか？

小嶋 やりがいを感じられる舞台を用意してあげること、そして成長した社員をしっかりと評価してあげること。いくら才能ある人材を採用しても、残りたいと思える会社でなければ人材は流出してしまう。当社の役員は副会長をはじめ、社長、副社長とすべて社内で育てました。大阪の十三で、たった4坪半で始めた寿司店が、今ではグループ全体で100店舗、従業員数約3500人を数える企業に成長しました。会社が大きくなるということは、社員が育つことと同じです。仮に外部から優秀な人材を招いても、社員の意識が低ければ経営は成り立ちません。自覚ある人が増えれば、組織は大き

続きは月刊アミューズメントジャパン
11月号をご覧ください