

# 利益20%超!年休120日と人事売上高6000円水準の分業経営

第1講座

## 外食業界の現状と本セミナーのゴール

- 深刻な人手不足と原材料高騰の中、「採用」よりも「定着」を優先すべき経営判断の重要性を解説します。
- 「人が辞めない仕組み」がいかに高い利益を生むか、本日の講座全体の流れと、参加者が目指すべき「高収益×高待遇」の全体像を提示します。



株式会社船井総合研究所 地域コングロマリット支援部 フードグループ マネージャー 石本 泰崇

第2講座



## 定着率95%・利益率20%以上を実現した「分業経営」の仕組みを大公開

- 名古屋を中心に25店舗を展開し、定着率95%・営業利益率20%超という実績を維持し続ける「生の数字」を公開。なぜ同社に人が残り、利益が出るのか、その経営判断の基準を明らかにします。
- セントラルキッチンを活用し、店舗から「仕込み」作業を完全に排除した分業体制を解説。店長や職人の経験・スキルに依存せず、未経験者でも早期に戦力化できる仕組みを公開します。
- 分業により生み出した「利益」と「時間」を、年間休日120日や給与アップへと投資する「正の循環」の作り方を、実験に基づいてお伝えします。



株式会社ぐっとくるダイニング 代表取締役 岩田 聡 氏

第3講座

## 自社の課題を客観視する「3つの視点」と、収益体質へ転換する優先順位の付け方

- 目の利益を追う前に、自社の状態をPL(お金)・OP(時間・現場)・HR(人)の3つの視点に分けて分析する重要性を解説します。
- 属人化を排除し生産性を高めるために、貴社が「今、どこに手を打つべきか」という優先順位の判断基準を提示します。
- 人時売上高6,000円水準を目指すために不可欠な、「置き換え」と「ムダ排除」のロジカルな思考法を伝授します。



株式会社船井総合研究所 地域コングロマリット支援部 フードグループ チーフコンサルタント 山岸 聡

第4講座

## 人時売上高6,000円水準・年間休日120日への「実行ロードマップ」

- 理想とする「高待遇・高生産性」の組織から逆算し、明日から取り組むべきタスクを整理する「バックキャスト思考」を解説します。
- 現場の反発を抑えながら、着実に分業体制を導入していくためのスケジュール感と実行手順を提示し、本日のまとめといたします。



株式会社船井総合研究所 地域コングロマリット支援部 フードグループ マネージャー 石本 泰崇

開催日時 **大阪会場** 2026年 **6月3日水** 船井総研グループ大阪本社 サステナグローススクエア OSAKA 〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田三丁目2番123号イノゲート大阪21階 14:00～16:30 (受付開始:開始時刻30分前～)

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

お申込み期日 銀行振込み:開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合がございます。

受講料 一般価格 税抜30,000円(税込33,000円)/一名様 会員価格 税抜24,000円(税込26,400円)/一名様

※会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

### お申込み方法



#### 【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



#### 【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/140931>

船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)の右上検索マークから「140931」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ先】船井総研セミナー事務局 E-mail [seminar271@funaisoken.co.jp](mailto:seminar271@funaisoken.co.jp) TEL 0120-964-000(平日9:30～17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。 ※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

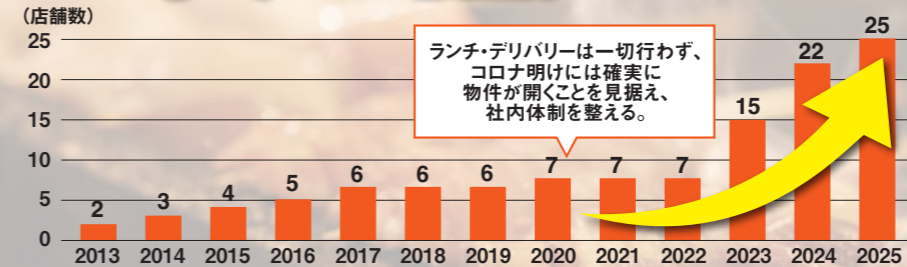
# 多店舗展開中の飲食業界向け

# 定着率95% 営業利益20%

## 皆様の会社もできる

# 離職対策

## 1店舗からスタートし 13年で25店舗へ!



## 飲食業界の常識を覆す「分業経営」で 人が辞めない会社づくりに成功!

### 「年休120日」・「営業利益20%」 高水準を両立する驚異の仕組みとは?

特別ゲスト講師

株式会社ぐっとくるダイニング 代表取締役 岩田 聡 氏



利益20%超!年休120日と人時売上6000円水準の分業経営

お問い合わせNo.S140931



株式会社船井総合研究所 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階

当社ホームページからお申込みいただけます。船井総研ホームページ[[www.funaisoken.co.jp](https://www.funaisoken.co.jp)]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。






140931

# 25店舗展開の**成功事例**に学ぶ。離職を防ぎ「**高定着**」を実現する組織の仕組み

## このような皆様におすすめ

- ☑ 「採用してもすぐ辞める」組織の負の連鎖を本気で断ち切りたい
- ☑ 職人や店長の「経験」に頼らず、未経験者でも回る仕組みを構築したい
- ☑ 利益率20%と年休120日を、精神論ではなく「仕組み」で両立させたい
- ☑ 「属人的な店舗運営」を卒業し、組織の力で安定的に「最大利益」を出す体制を作りたい
- ☑ 店長が「本来やるべき業務」と「任せるべき業務」を明確に分け、店舗の成長に集中させたい

## 本セミナーで学べること

-  **現場の安定** 「辞める理由」を構造から排除し、1人の離職ごとに生じる「目に見えない莫大な損失」を未然に防ぐ組織の作り方
-  **教育の分業** 職人の「勘」を排除し、未経験者をわずか3ヶ月で戦力化させる再現性ある育成術
-  **高収益の実現** 人時売上6,000円・年休120日の「業界最高水準」を両立させる収益設計
-  **組織の自走** 社長が現場に張り付かなくても、評価制度の仕組みによって店舗が勝手に磨かれ続ける仕掛け
-  **店長の戦力化** 付随業務を本部へ切り離し、店長を「利益を最大化させる経営本来の業務」に専念させる具体策

## 名古屋を中心に25店舗展開。 高収益・高定着を実現した「仕組み経営」の正体

現在、名古屋・愛知を中心に25店舗を展開する「ぐっとくるダイニング」。多業態で成功を収める同社も、かつては「組織崩壊」の淵に立たされていました。

### 設立4年目、12名中11名の社員が突如離職

順調に店舗を増やしていた矢先の出来事でした。社長の熱意だけで引張る「属人経営」が限界を迎え、信頼していた仲間が去り、岩田氏は一人、深夜の現場で血を洗う絶望を味わいました。「社長が頑張らなければ回らない組織」を捨て、「誰がやっても成果が出る仕組み」へ。その痛恨の経験から生まれたのが、今の「**分業経営**」です。

### 事実が証明する「圧倒的な成果」

**営業利益20%超**

属人性を徹底排除し、全店舗で高い収益性を維持。

**社員定着率95%**

現場の負担を仕組みで軽減し、業界の常識を覆す定着率を実現。

**25店舗のドミナント展開**

名古屋を拠点に、大衆割烹・炉端焼き・居酒屋など多角的に成功。



## プレゼント

### 離職の兆候をいち早く捉え、 対策を打つための「30項目・組織力診断シート」

「大切に育てた社員には、長く元気に働いてほしい」。その想いを守るため、船井総合研究所が現場のデータから体系化した「早期発見・対策」ツールを配布します。離職は300万円の損失と言われますが、何より信頼する仲間を失う痛みは計り知れません。本シートは現場の「見えない疲れ」を早期に見つける羅針盤です。手遅れになる前に、今の組織と一緒に見つめ直しませんか。

※300万円の根拠は当日、講座内にて丁寧にお伝えします。

- 1 PL視点** (お金のムダ排除) **「収益の余裕」が、社員を守る「還元の原資」になっていますか?**  
低すぎる生産性は、現場の無理や賃金への不安に直結します。人時売上6,000円水準を目指すのは、大切なお店と社員の生活を安定させ、心にゆとりを持って働ける土台を作るためです。
- 2 OP視点** (時間のムダ排除) **店長が、仲間の「小さなサイン」に気づける時間はありますか?**  
事務作業や仕込みに追われ、部下との対話が後回しになっていないかをチェックします。分業化を進め、店長が本来やりたかった「人を育てること」に専念できる環境を整えます。
- 3 HR視点** (人の不安排除) **「一生ここで働きたい」と、社員が未来にワクワクできていますか?**  
年休120日水準の確約や、一人ひとりの頑張りを見逃さない評価制度。社員が将来への不安を感じる前に、会社として具体的な成長の道筋と、働きやすさを約束できているかを可視化します。