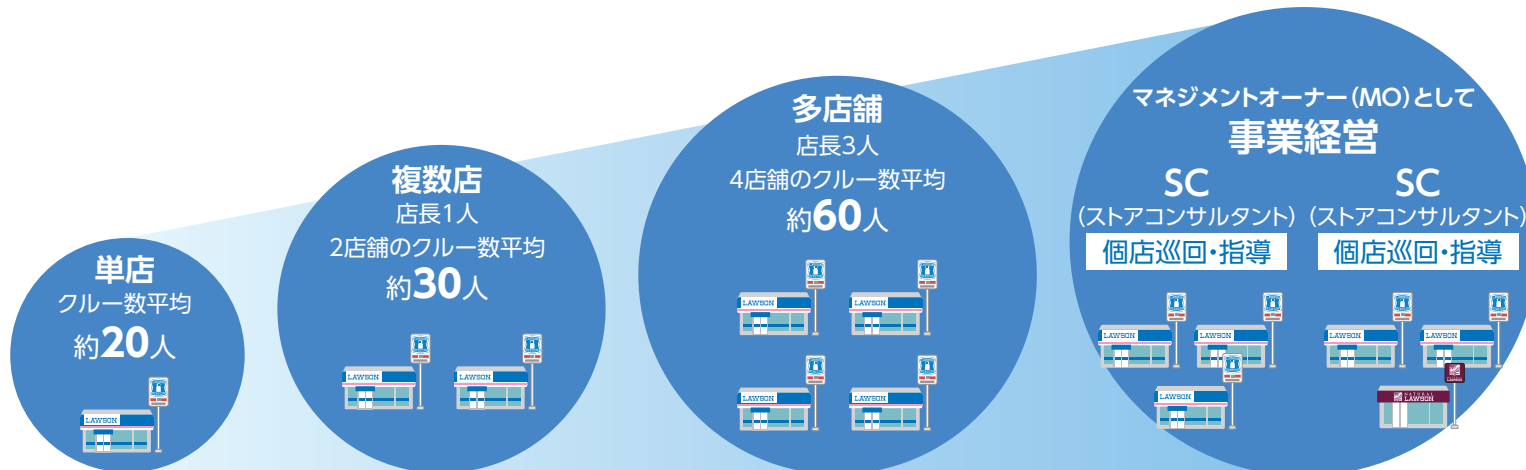
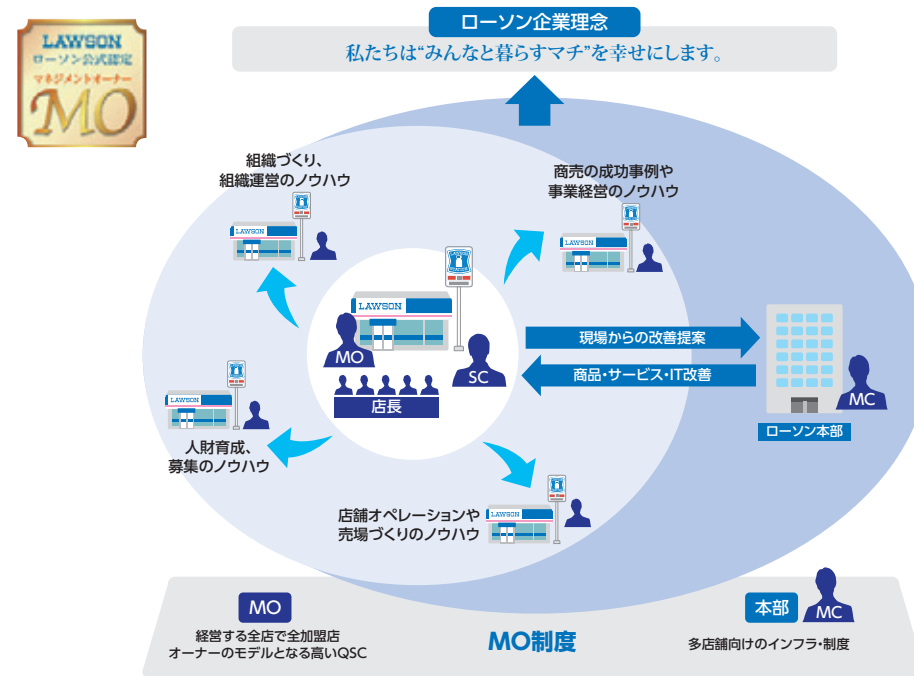




複数店経営・MO制度

コンビニエンスストア運営者から 事業としての経営者へ

ローソンでは、FC加盟店オーナーの主体性を尊重する店舗運営を行うなか、オーナーの複数店運営を推奨しています。1店舗のみの運営と比較し、ライバル店の出店などで生じるリスクが分散できる上、本部との密なコミュニケーションを取りながら各店舗を安定運営することで事業経営者への一歩に。現在は加盟店オーナーの40%以上が複数店を運営しています。そうしたなか、本部とのより強いパートナーシップのもと、多店舗展開を進める仕組みがローソン独自のMO (マネジメントオーナー) 制度です。新事業・サービスの優先導入、多店舗展開に即した情報発信など高レベルのサポートを実施。一方、MOは模範となる店舗・売場づくり、商売や人財育成のノウハウなどを他の加盟店と共有し、また現場からの改善提案を行うなど、ローソンチェーン全体の躍進に大きく貢献します。2018年2月現在、約200名のMOが全国各地で活躍しています。





有限会社 友好代表取締役
前田 宏さん
 東京都で34店舗経営

ローソン本部とともに利益のサイクルを作る MO制度の強みを実感しています

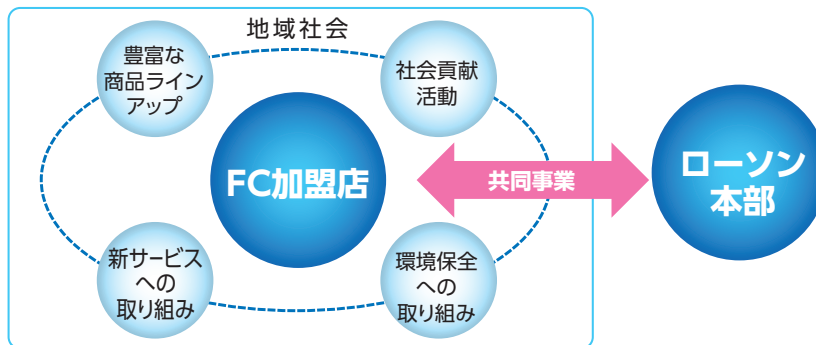
独立して東京都杉並区に1店舗目を開いたのは2002年でした。4店舗を持った2009年にMO制度ができ、第一期生になりました。同じ意志をもつオーナー同士が集まり、他店で研修を受ける機会などもあって、複数店オーナーだった時とは考え方も変わりました。MO認定を受けてからは毎年店舗を増やし、現在は34店舗。いずれも住宅地の駅周辺です。都心に出ることはなく、自分で地域特性を把握できるエリアに絞っています。

組織づくりではさまざまな工夫をしてきました。従業員約550名を抱える今は、ストアコンサルタントの下に業務分野ごとのグループリーダーを置き、さらに各店舗の店長がいるという体制。会社としての意思決定は幹部の多数決で行っています。

MO制度の強みはさまざまあります。一般店舗も専門指導員のスーパーバイザー(SV)のサポートを受けますが、MOはより自分の意

思で新しい取り組みを実験し、その成果をSVが全国のお店舗に展開することも多いですね。MO同士でノウハウを共有できるほか、人財管理に関しても他地域のMOと情報交換し合うことができます。働き手不足の一番の原因は人が辞めることですが、引越しなどで辞めるスタッフには、引越し先のローソン店舗で働き続けることを勧めています。

各店舗の魅力を上げ、本部に還元していけば、本部ではより先進的な取り組みができます。MOの多くは、そうした利益のサイクルを常に意識しています。理想としては、各エリアでより多くのオーナーがMOになればいいですね。多店舗経営なら競合店出店のリスクに強いですし、本部も多店舗経営のノウハウが蓄積され、加盟店への指導力が強化されます。MOと本部は共存共栄。ローソンチェーン全体の一層の底上げに向け、今後とも地域密着の姿勢で安定した経営を進めていきます。



「ローソンオーナー福祉会」

「ゆとり・健康・安心」の3つのキーワードを柱に、FC加盟店向けの福利厚生メニューを提供する組織です。健康診断の受診を促進する補助金制度や健康増進メニューの優待割引利用など、会員であるFC加盟店オーナーとご家族、そして店舗で働くクルー・スタッフが利用できるさまざまなメニューを用意しています。

- スポーツ施設の利用に対する補助金制度
- 人間ドックや健康診断受診に対する補助金制度
- 保育所や託児所に預けながら働くクルーさんへの補助金制度
- 健康促進・親子イベント・女性向けセミナー等の開催
- 旅行や宿泊を便利に利用できる制度
- 通信教育に対する補助金制度
- 慶弔見舞金制度
- FC加盟店向け団体任意保険制度
- グルメやレジャー、エンタメ関連、育児や介護などの生活に関わる施設利用の割引や優遇制度

上:「ローソンオーナー福祉会」の冊子
 下:福祉会では健康増進を支援するセミナーを開催

