

# ～人員獲得成功事例の紹介～

飲食店の誰もが悩む問題！！人手不足  
私はこうやって人員獲得した！！

人員獲得に向けての15の手段と8のポイントとは…

朗読時間の目安30分～1時間程度

レポート作成者

フードビジネスサポート

元リストランテDUE

井浦一成

T.totto

料理長

# レポートについて

このレポートの著作権は作成者に属します。

著作権者の許可なく、このレポートの全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

このレポートは秘匿性が高いものであるため、著作権者の許可なく、この情報の全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

著作権等違反の行為を行った時、その他不法行為に該当する行為を行った時は、関係法規に基づき損害賠償請求を行う等、民事・刑事を問わず法的手段による解決を行う場合があります。

このレポートに書かれた情報は、作成時点での著者の見解等です。著者は事前許可を得ずに誤りの訂正、情報の最新化、見解の変更等を行う権利を有します。

このレポートの作成には万全を期しておりますが、万一誤り、不正確な情報等がありましても、著者・パートナー等の業務提携者は、一切の責任を負わないことをご了承願います。

このレポートを利用することにより生じたいかなる結果につきましても、著者・パートナー等の業務提携者は、一切の責任を負わないことをご了承願います。



# 目次

## 第一章

### ～人員獲得に向けての思考～

- ①人員不足の原因を考える
- ②夢とやりがいとは？
- ③若い世代に方向性を示す
- ④教育環境を今一度考えてみる
- ⑤育成プランを考える

# 目次

## 第二章

### ～人員獲得に向けての行動～


- ⑥ 専門学校に通う
- ⑦ 学生全体の思考を探る
- ⑧ 先生にひいきにしてもらう
- ⑨ 会社の概論を余すことなく伝えていく
- ⑩ 求人パンフレットを作る

# 目次

## 第三章

### ～人員獲得に向けての具体例～

- ①①面接までこぎつけるには？
- ①②働いてもらうメリットを探る
- ①③将来性について伝えていく
- ①④一人一人の考えていることを理解する
- ①⑤面接方法
- ①⑥あとがき



第一章  
～人員獲得に向けての思考～

# ① 人員不足の原因を考える

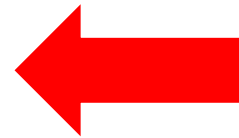
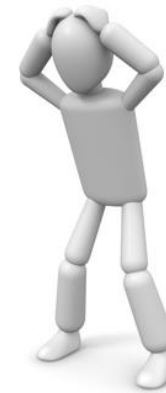
ただ人がいない！と言ってばかりでは  
何の解決にもなりません

どうしてこんなに人がいないんだ～

## 考えられる要因

- ① ワタミ報道によるブラック業界として認知
- ② 長い拘束時間
- ③ 少子化
- ④ 労働条件が悪い
- ⑤ 安い賃金

考えてみよう  
調べてみよう



なんで！？

# 考えられる要因①

ワタミ報道によるブラック業界として認知されてしまった！！

## ～ワタミのブラックな話～

### 従業員への賃金未払い

ワタミの傘下企業である「ワタミフードサービス」は、アルバイト従業員の勤務時間を30分単位で記録し、端数を切り捨てて賃金計算を行っていた。

### 内部告発者を懲罰解雇

北大阪労働基準監督署に通報した元従業員は「内部告発に対する報復で解雇された」と主張し、ワタミフードサービスを提訴。元従業員の主張によると、賃金未払いの改善を求めても店長が対応しないためワタミフードサービス側に通告したうえで労働基準監督署に通報したところ、ワタミフードサービス側から「**労基署に行くようなやつは会社にとって脅威だ**」と退職するよう要求され、2007年9月に解雇されたとしている。



## 出典Yahoo!知恵袋より

平社員の場合、店長の給料を超えてはいけなないので、タダ働きさせられます。酷いとき(特に年末)は1日17時間働いて給料は8時間分しかもらえないということもあります。

アルバイトにも調理講習やSIP清掃、ミーティングと半ば強制的に参加させられる行事がありますが、もちろん給料は出ません。

### 渡邊美樹会長のブラックな発言・エピソード

派遣切りにあった若者たちに対し「人のせいにしちゃ駄目。被害者意識が強い」「何故貯金持っていないの、おかしいでしょう」「今まで税金払わないで何考えて生きて来たのか!?!」「マスコミは(若者に)過保護すぎる」と発言

こんな報道やネット上に記事にされるから・・・

ますます求人が難しくなる！？



すべての業態が  
そうだとは言いま  
せん！！

しかし！！

②長い拘束時間

④労働条件が悪い

⑤安い賃金

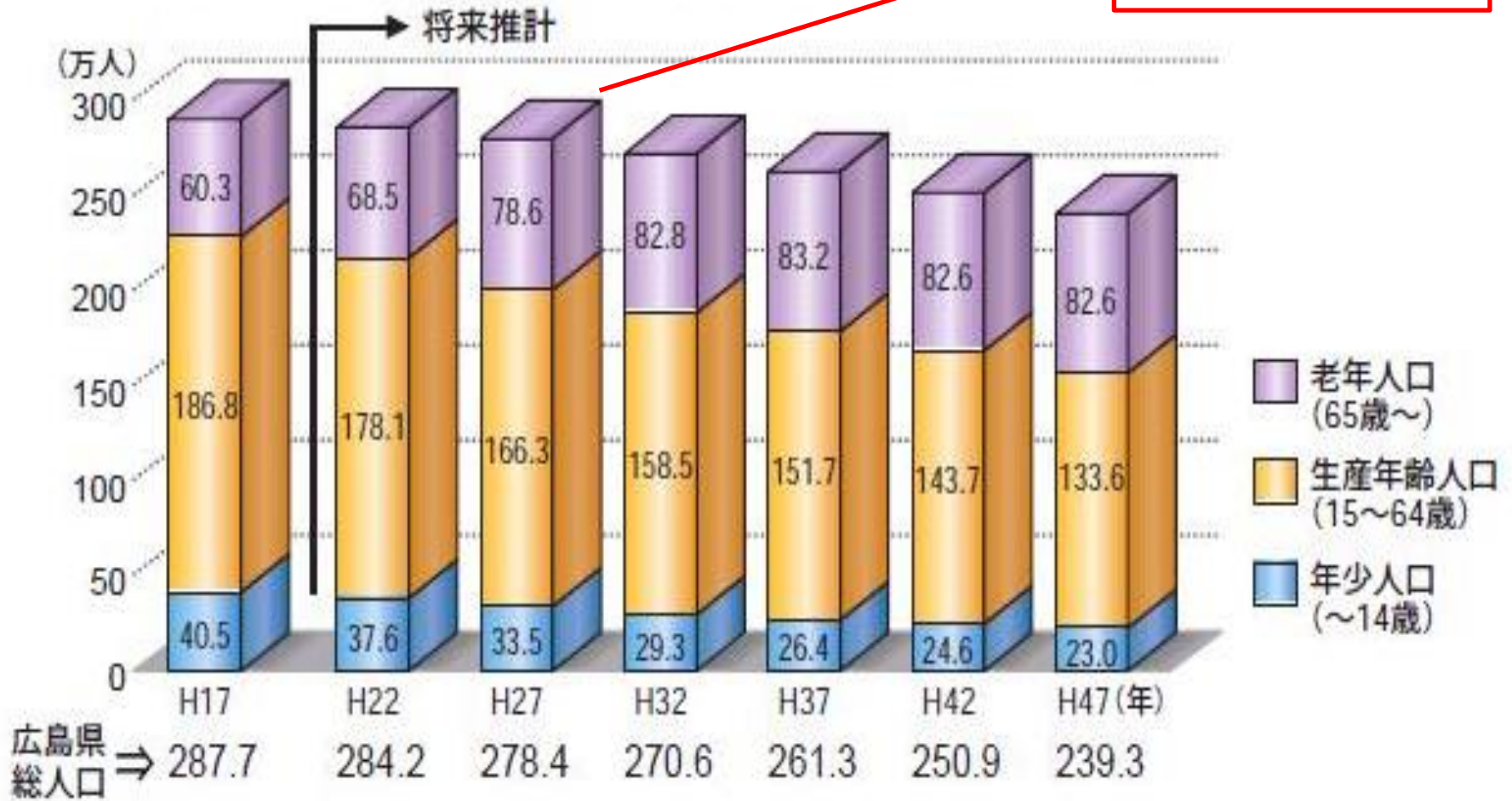
**これは否定できません！！**

加えて……

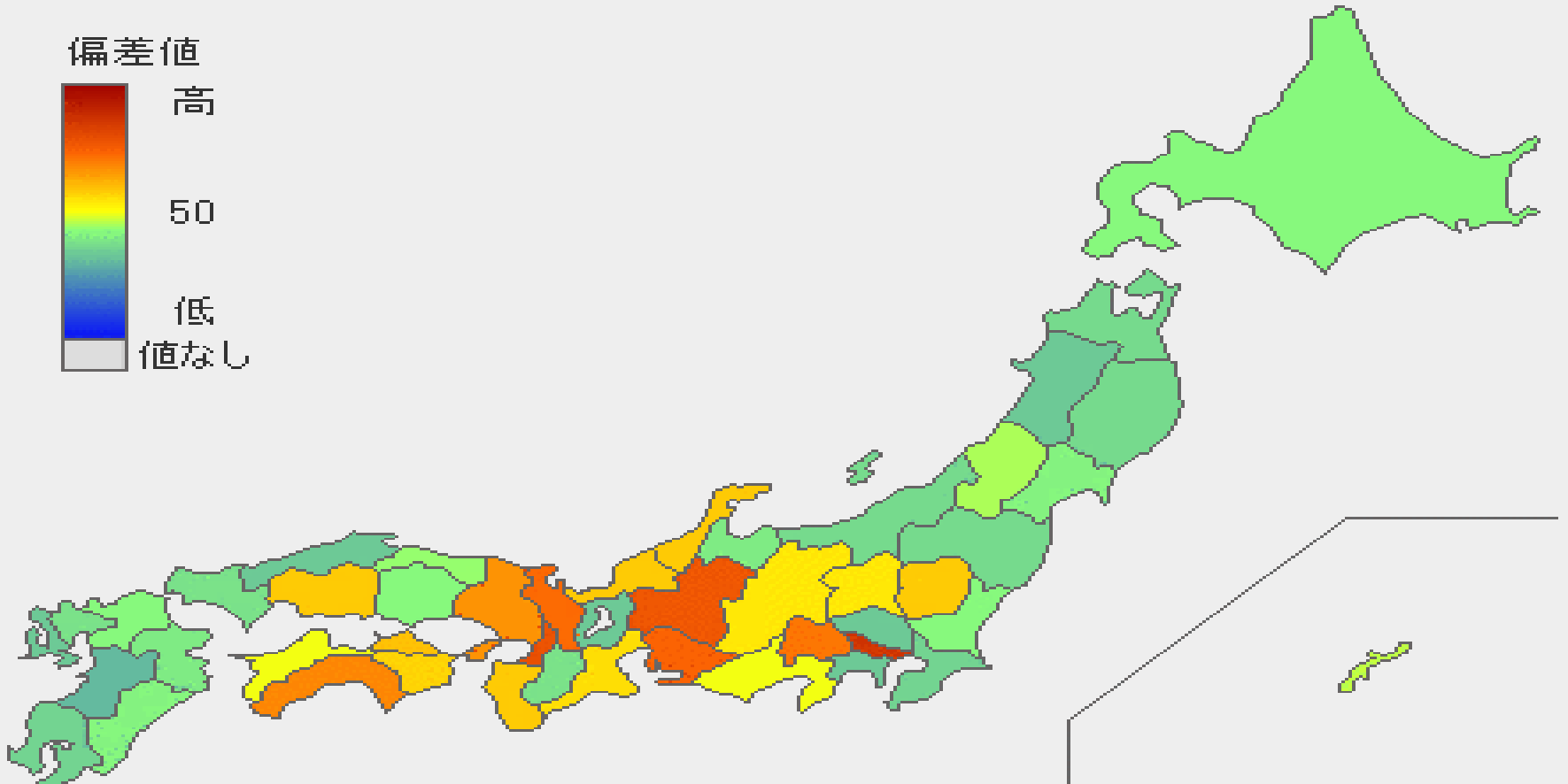
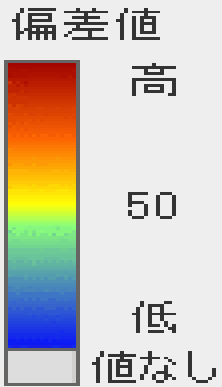
# 少子化です！！

【広島県の年齢3区分別人口割合の推移と将来推計】

今はここです。  
労働人口は166万人



では実在する広島県の店舗数は  
どれくらいあるのでしょうか？  
全国的見ても店舗数は多い部類に入ります

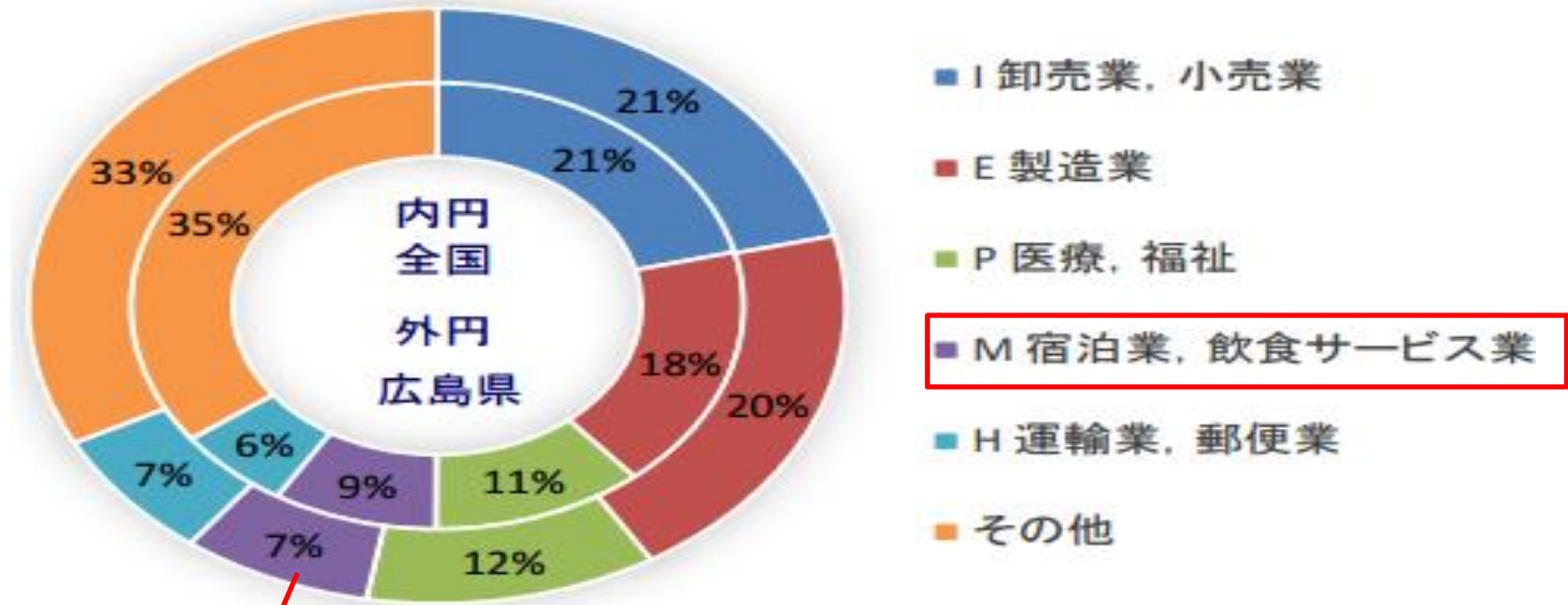


# その数は10044件です！！ 平成18年度調べ

では今現在の飲食店の10044件に対して果たして一体どれくらいの労働人口があるのでしょうか？

広島県の全産業について割合を出したデータがあります。

従業者構成比(2011年)



166万人の内7%の人がサービス業に従事していることがわかります

ということは・・・

166万人の全労働人口に対しての  
7%のサービス業従事者だから

広島県全体で116200人の  
サービス業従事者がいます。

ということは……

店舗数10044件：

サービス業従事者は116200人です

**店舗1件：人10**

**の割合です**

しかし事業所によってはそれ以上人を抱えているところもあるでしょう。そして問題の若い世代の人口分布を見てみましょう。今の20歳から26歳の成人分布を見てみます。

2010年の新成人は29566人

2011年の新成人は28,580人

2012年の新成人は28786人

2013年の新成人は28496人

2014年の新成人は28497人

2015年の新成人は28512人

2016年の新成人は28200人

**合計すると200637人です**



20歳～26歳までの全労働人口は  
200637人ですが  
内7%はサービス業従事者  
としましょう

すると……

14044人のサービス業の  
従事者となります。

この世代の人口分布に対して  
店の数は…



店1件：人1.4人です！！

ましてや約10000件の飲食店がこの14000人の若い世代に  
対して求人を行うとしたらどうでしょうか！！  
一店舗につき一人というわけにもいきません！！  
そしてこの若い世代が全員地元に残るとは限りません！！  
また広島県の飲食店の業態は様々です……  
そうすると……

人数に対してこれだけの業態があります

200637人に対して

飲食店

宿泊業

フロント

洋食

フレンチ

イタリアン

チェーン  
店

B級グルメ

カフェ

和食

中華料理

ケーキ屋

居酒屋

パン屋

これだけの  
業態があり  
ます。

そうなると人員獲得の競争率は・・・

20倍にも30倍にもなってしまう  
狭き門になってしまいます！！

人員獲得は奇跡に近くなる可能性だってあるんです！  
結果の出ない求人募集にかけるお金は無駄です！！  
いつまで求人広告費に搾取されますか？  
そして敬遠されがちな要素

②長い拘束時間

④労働条件が悪い

⑤安い賃金

# この過酷な競争率で人員獲得して いくにはどうすれば？

3人の人員獲得できた私の行ったことは？  
まず以下のことを整理し、受け入れる  
体制を作らないといけません

- ②夢とやりがいを与える
- ③若い世代に方向性を示す
- ④教育環境を今一度考えてみる
- ⑤育成プランを考える

## ②夢とやりがいとは？



私たち飲食人にとって若い世代に与える**夢**ってなんだろう？

若い世代に与える**やりがい**ってなんだろう？



仕事を与えるだけが私たちの  
仕事ではありません。

もちろん仕事をしっかり覚えてもらうのも  
仕事ですが、

将来的な未来予想図を持って語り、  
夢とやりがいを与えていくことが大切です

そのような環境を今からでも遅くありません！！  
自分たちで作っていきましょう

例えばどんなこと？

# 夢とは？

将来独立開業すること

有名シェフになること

良い暮らしができるようになりたい！！

お客様の喜ぶ顔がみたい

誰にも負けない料理が作れるようになりたい

〇〇シェフのようになりたい

料理教室の先生になりたい

料理研究家になりたい

フードアナリストになりたい

フードコーディネーターになりたい  
など人それぞれですが…



ともに同じ価値観で夢  
を共有し語り合うことが  
若い世代の心をつかむ  
ポイントです

なぜそこまで？  
必要があるの？



## それは彼らとて同じ人間ですから…

ただ私たちよりちょっと若くて経験不足で、人間的に未熟なだけです。

時には上司や部下との関係を壊して接していくことが大切なんです

「仕事ができない」「何度も同じことを言わせて疲れる」

「やる気があるのかわからない」「何がしたいのかわからない」

確かにそうです。

異論はありません。

しかし、時には対等な立場で接していく事で人間関係が  
うまくいくことだってあります。

対等な立場で対話することで夢を与えるきっかけを作っていくんです。

若い世代と共に夢を語ってもいいじゃないですか！

将来の自分の未来について  
語っても良いし、その為に自分が

**「今、何が必要で何が足りないから勉強してるんだと」**  
語ってもいいじゃないですか

同じ人間です……

共に夢を語り、意識を共有していく環境は  
作れるはずですよ。

しかし！！簡単なことではありません

この業界は職人肌の人たちばかりです！

そしてプライドもあることでしょう。

しかし、若い世代は常に上の世代を見ています。

**常に上の世代は若い世代の目標にならなければなりません。**

そしてここで働きたいと思わせる魅力作りを店で作って  
いかないと、魅かれるところがないと面接の対象にもならない  
でしょう。

若い世代にとって夢や、やりがいを与えるのは私たち、この会の参加者の目標です。

私は現場にいながらも、そんな活動と意識を変えていくことで3人もの人員を確保することができたんです。

確かに余裕がないのもわかります。

しかし現場が変わっていかないと、その体制を作っていくと夢ややりがいを与えていくのは難しいでしょ？

# ③若い世代に方向性を示す

## アナタが示す道



若い世代の  
未来のこと

君は将来どんな  
ことがしたいの？



お店がし  
たい



人に喜ば  
れること  
がしたい



# 彼らが将来的に何がしたいのかをよく知る必要があります

例えば…

将来独立して店を出したい

人の喜ぶ顔がみたい楽しませたい

美味しい料理が作りたい

そこで最短で、最速で導いて上げることができれば…  
個々の考えに沿って方向性を示してあげれば…

# その方向性を示してあげるために 必要な事があります

若い世代にとって何が彼らにとって足りないかを理解させることはもちろん、将来的にこうなるよ！とかそうなるよ！とか足りない部分を定期的に教えてあげることが大切です。

そんなの当たり前！！

しかし！！

時間がない！！ 暇がない！！ 余裕がない！！

それはもちろん承知の上です！！

しかしこのように若い世代の考えを  
個々に拾い上げるような  
取り組みを作っていく体制を  
作っていきましょう  
その為にはどうすれば良いか！？



それは**自分自身**がそのよう  
に取り組んでいくことです

簡単です

自身でこのような取り組み  
をしていくには  
**自身で変わっていくしかない**と  
思います。

このような意識の取り組みをするだけで  
ちょっぴり、少しずつですが、  
自分が変わっていくことができます。

そして若い世代に方向性を示して  
あげることになります。

要は若い世代の価値観や思考に  
合わせて接していくことが今後の  
人員獲得の  
鍵となります。

また方向性を示す指針として私からプレゼントです。

## 3つの輪をご存知ですか？

この3つの輪はこれから取り組んで行く仕事ややってもらいたいことを分析していく方法です。またご自身に置き換えて見てもいいでしょう。

## 3つの輪とは...

- MUST = しなければならないこと、  
求められている事
- WILL = 将来やりたいこと
- CAN = 今の自分にできる事

この3つの輪が重なると最も良いパフォーマンス  
ができるという考えを示したものです。

つまりこういうことです。



では具体的に見てみましょうか！

# 新入社員A君の場合

今年の4月から新たに仲間として一緒に働くことになりました

A君にとっての3つの輪はどうでしょう？

CAN = 出来る仕事がない

なかなか素直な好青年です

WILL = アングレースが作れるようになりたい

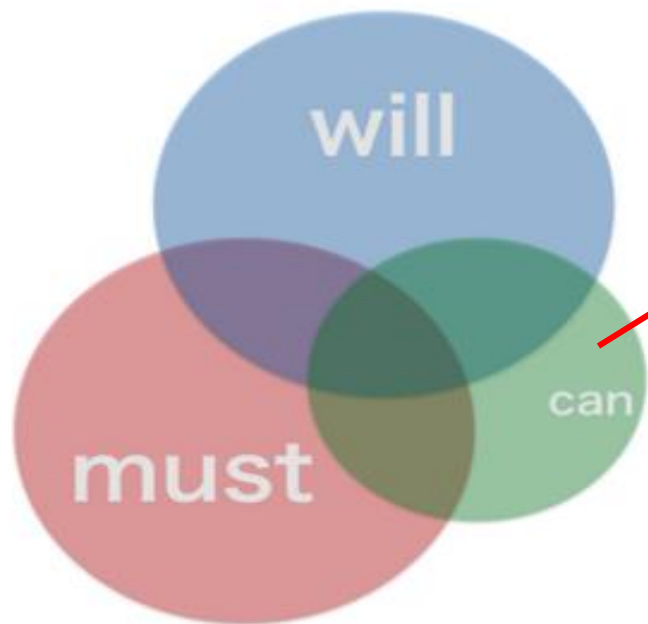
MUST = アングレースをちゃんと作れるようになって欲しい

このようなことからCANは小さいはず

初めましてAと言います。よろしくお願いします



# CANだけが小さい場合です



求められていること、やりたいことの輪のバランスがよければ今の自分に出来ることを強化していこう

「まだまだ経験やスキルに乏しい」新人の時や、慣れない仕事に苦労しているケースが想像できます。willとmustの内容がそんなに乖離していない状況なのであれば、日々の仕事を通して、canを強化することをまずは考えるといいでしょう。

# 新入社員A君の場合

仕事にも慣れてきて念願のアングレースを作れるようになってきました

では今のA君の3つの輪を分析してみましょう

CAN = アングレースが作れる

WILL = カスタードが作れるようになりたい

MUST = よしよし、アングレースが上手になってきたな



求めることが停止してしまうとMUSTが小さくなります

作れるようになったぞ〜♪





# MUSTだけが小さい場合です

A君はアングレースが上手に作れるようになりまして  
そして更にカスタードの作り方を  
学びたいと考えています。

カスタードを作れる  
ようになりたい



やりがいを与えていないとA  
君本人のモチベーションが  
下がってしまうこともあります。

アングレースを作れるようになった

「上司からの要望や仕事量が何か物足りない」  
みたいな状況でしょうか。

A君は毎日のようにアングレースソースを仕込んでいます。  
そして徐々に職場にも慣れてきました

そして数ヵ月後…

見てくれ！  
もう完璧さ！！



実はほりの深い、とても新入社員には見えないA君だったのだ！！(笑)

そして更に数ヵ月が経ちました・・・

おやおや？何かA君は悩んでいるようです。



初めの頃のように  
真っ黒になってしまった  
A君

よくあるんです(^\_^;)

**新入社員が数ヵ月経って思い悩む**ことって

自分が進むべき道があるのかわからない？

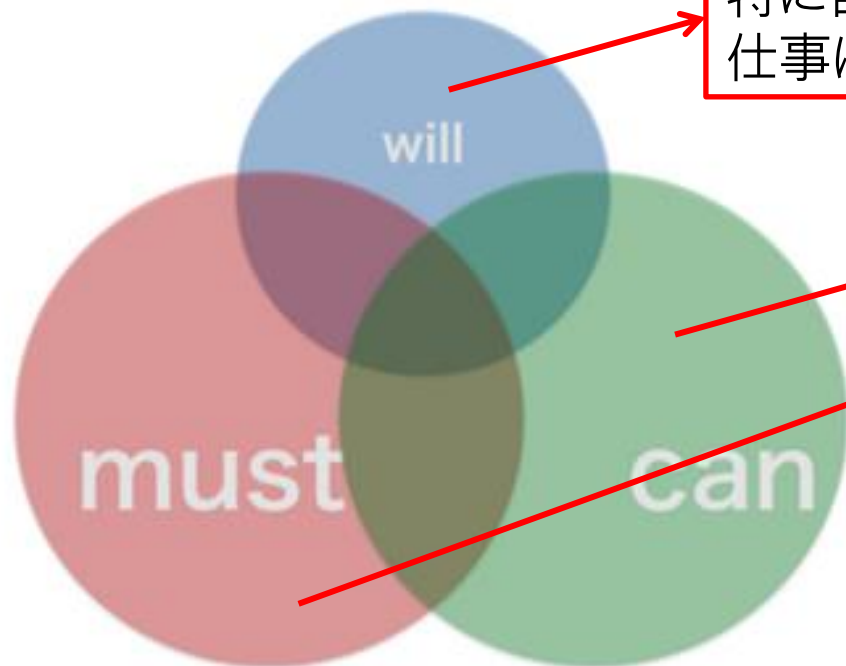
どうしていいのかわからない？

そんなことがしばしば見受けられます。

3つの輪で示すと  
こうなります

# WILLだけが小さくなっている場合です

特に自分でやりたい  
仕事はないかなあ～



求められている事と、言われた  
事はやっています

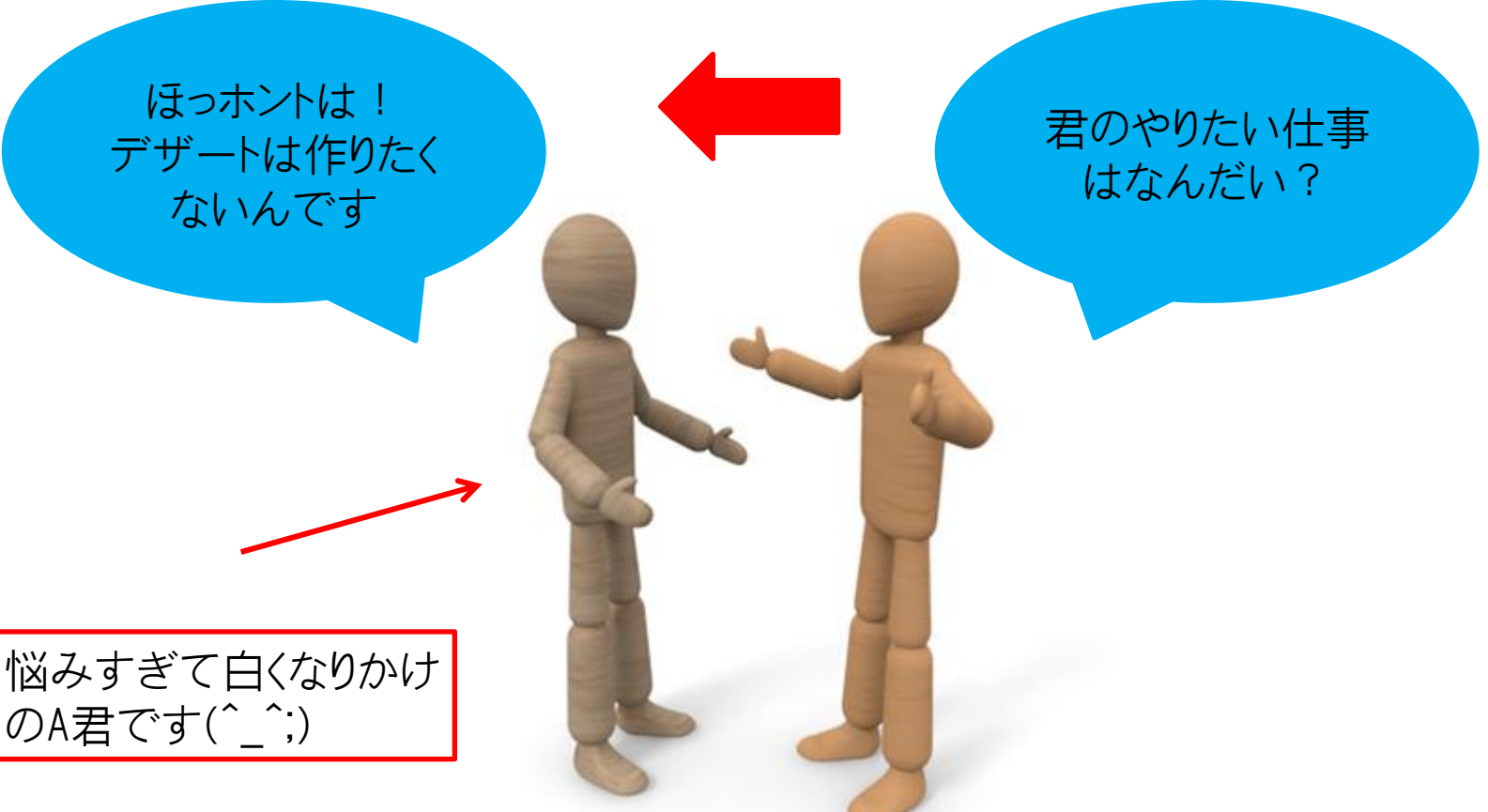
「自分がなにをしたいのかよくわからない」  
みたいな感じです。

言われたことはやるといった最近の特徴でしょうか

# WILLだけが小さい場合は少し危険です

だって自分がやりたいと思わない仕事を  
誰だって長く続けようとは思いません。

そこで新入社員のやりたいことを見出してあげる必要があります

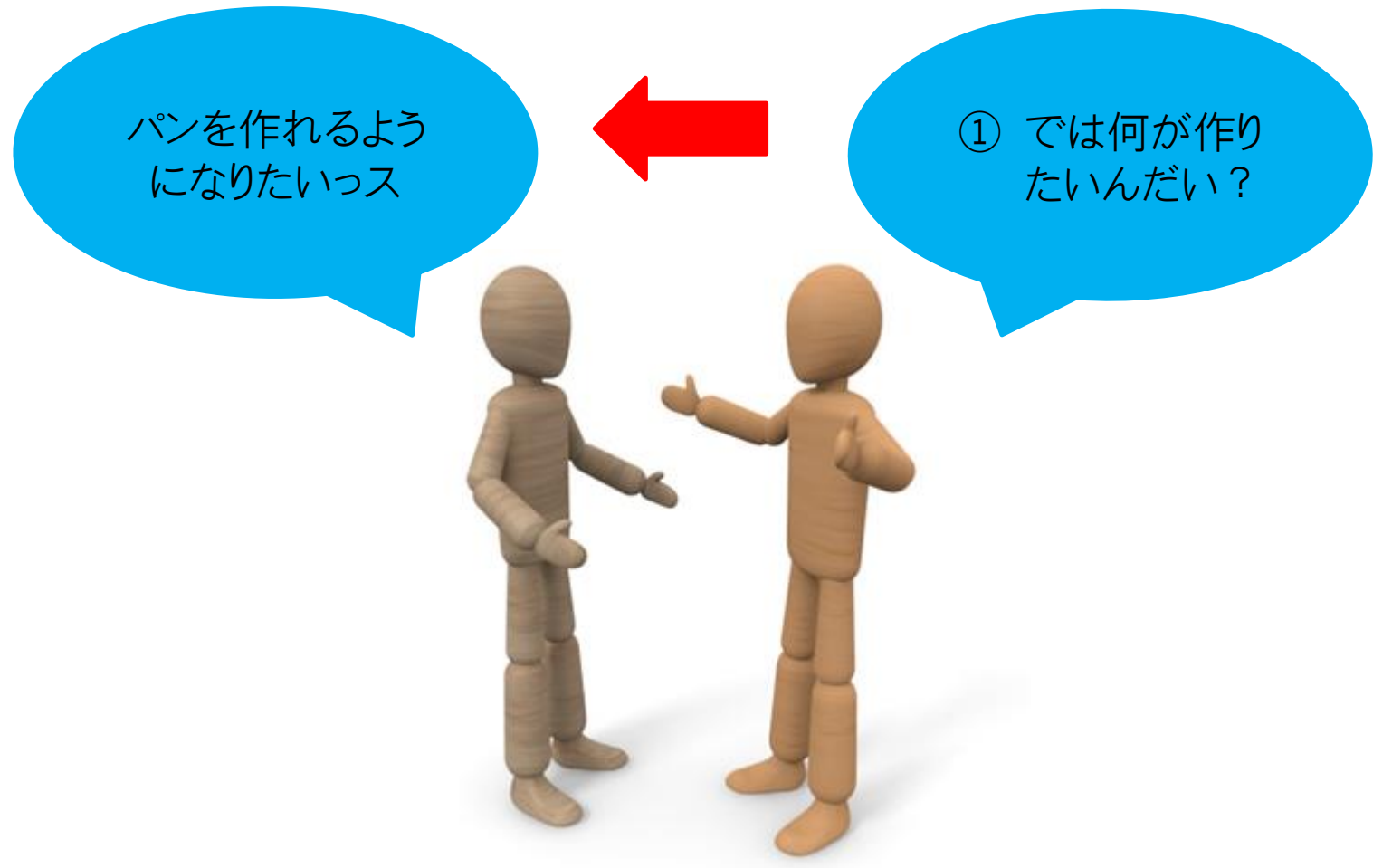


ほっホントは！  
デザートは作りたく  
ないんです

君のやりたい仕事  
はなんだい？

悩みすぎて白くなりかけ  
のA君です(^\_^;)

# 対話でA君のやりがいを見出していこう



ハイ！！  
頑張るッス



よしっ！！では  
パン作りは任せた  
よ！！



ということで....

新入社員のA君にとっては3つの輪は  
振り出しになってしまいましたが、  
当初とはモチベーションが違うはずです。

やりたい事と  
求められている事  
が一致している



A君はできるようになるまで、  
パン作りに励む



## まとめると……

CAN=A君ができる事ってなんだろう？

WILL=A君がやりたいことってなんだろう？

MUST=私が求めていることってなんだろう？

A君ができる事ってなんだろう？

CAN

を具体的に書き出してみる

- 洗い場ができる
- 挨拶ができる
- 切り出しができる
- 掃除ができる
- アングレースソースが作れる

A君がやりたいことってなんだろう？

WILL

を具体的に書き出してみる

- カスタードクリームが作れるようになりたい
- アングレーズは飽きたからケーキのデコレがしたい
- パンも作れるようになりたい
- ピザも好きだから作れるようになりたい
- 将来的にはパスタを作れるようになりたい

私が求めていることってなんだろう？

**MUST**

を具体的に書き出してみる

- 整理整頓
- 後片付け
- 仕込みの手伝い
- デザートを任せたい
- パンも作らせたい
- 将来的にはポジションを任せたい

ここでそれぞれ共通するキーワード  
を重ねてみましょう

CANは・・・

切り出しができる+アングレースが作れる

WILLは・・・

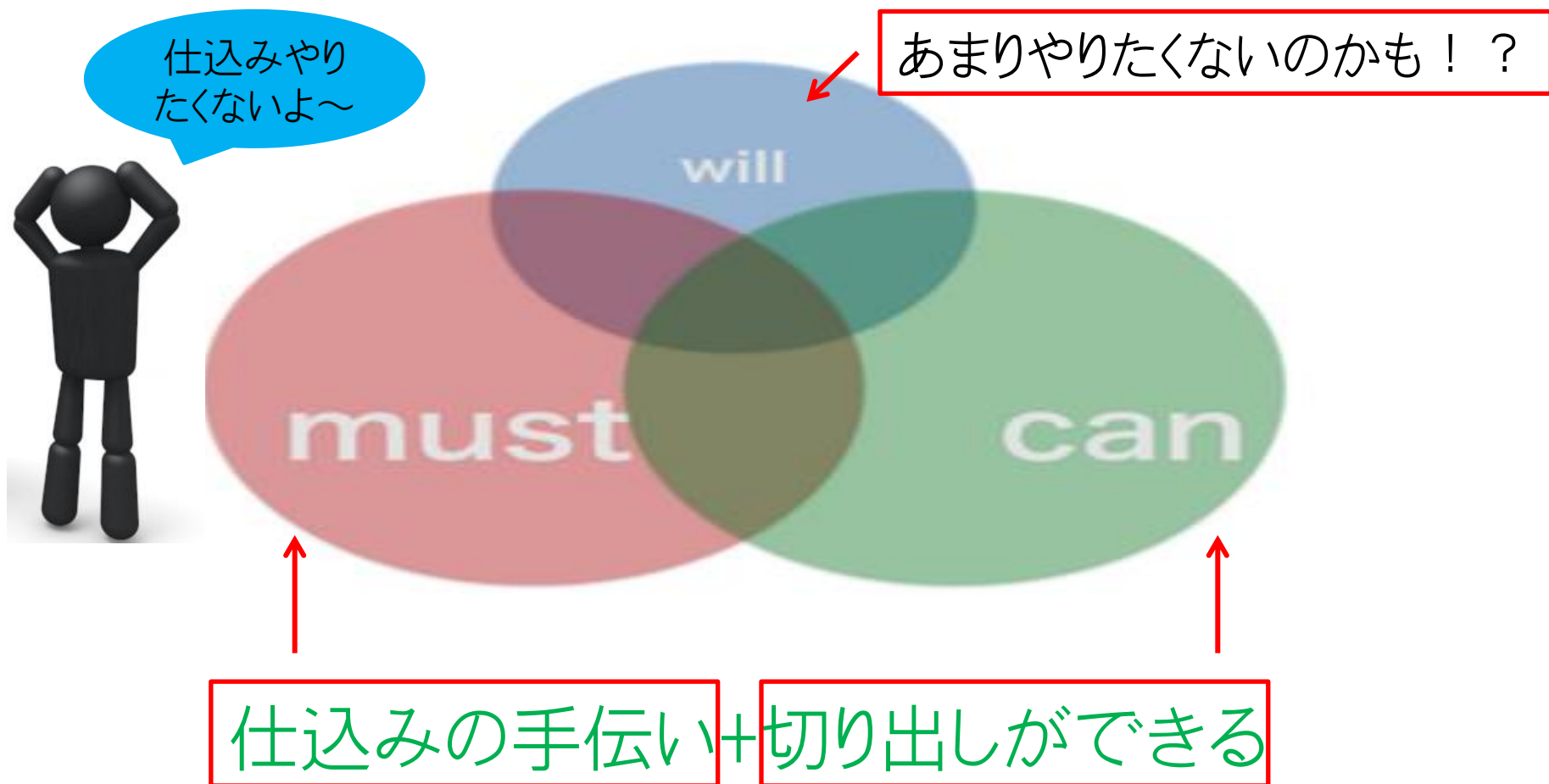
ケーキのデコレがしたい+パンを作れるようになりたい

MUSTは・・・

仕込みの手伝い+デザートを任せたい+パンを任せたい

このことから3つの輪を重ねると・・・

# 切り出しができる+仕込みの手伝い WILL (やりたい事)が含まれていないので...



パンを作れるようになりたい+パンを任せたい  
CAN(できる事)が含まれていないので

パンを作れるようになりたい

+

パンを任せたい



CANができるように私達がサポートをしてあげましょう



できるように頑張るゾ!

アングレースが作れる+ケーキのデコレがしたい+デザートを任せたい

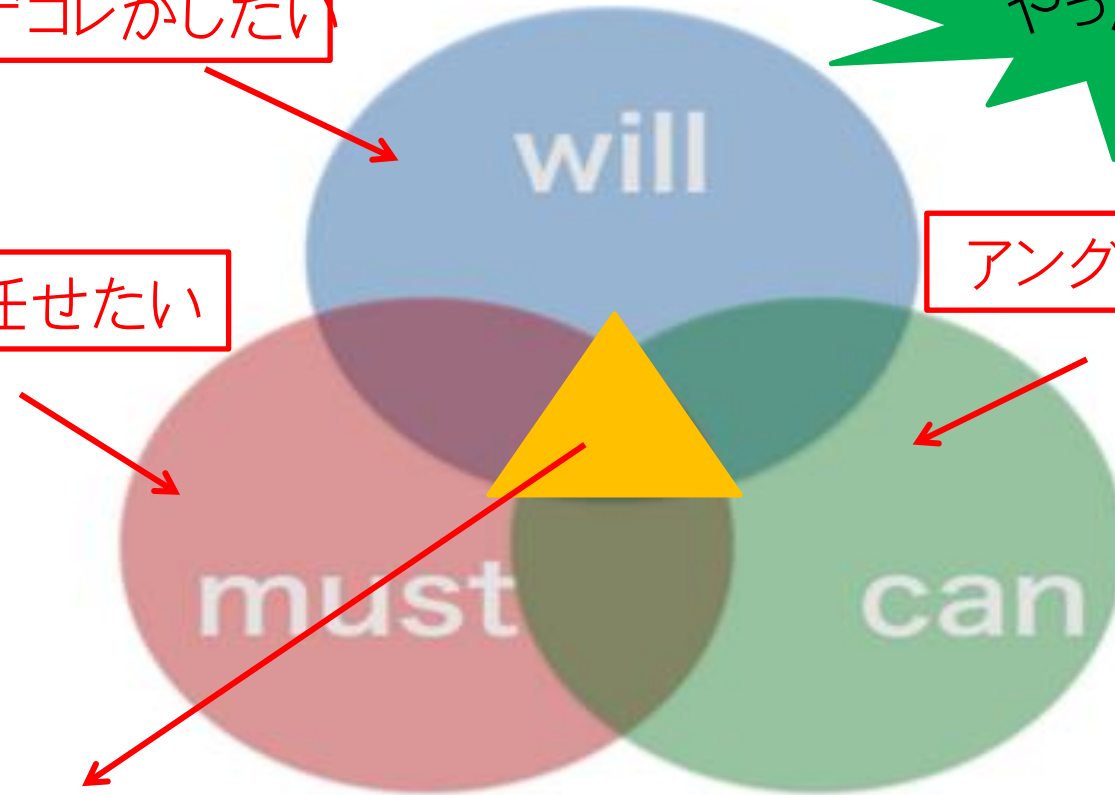
全ての要素が含まれるので

ケーキのデコレがしたい

やったね(^-^)

デザートを任せたい

アングレースが作れる



このような状況を作れると仕事をしていく環境がハッピーな状態です



おめでとう！！A君！！これからも仕事  
がんばれよ～！！

未来のシェフ  
誕生や～

頑張れ～

環境作るのが  
大変だったん  
だからな

エースコック  
頑張れ～



はい！！  
頑張ります



ってことになるのが

この3つの輪を使って改善していく目的です

常にA君のできる事を観察し、やりたい事と  
求める事のバランスを崩していかないように  
していきましょう。

個人的には同じ大きさだから、いいというもので  
はありません。均衡状態だと、

面積が大きくなならない、つまり、  
成長できない可能性もあります。

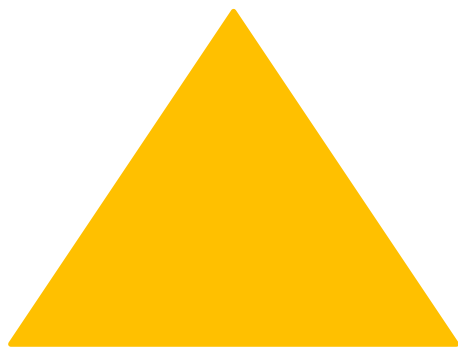
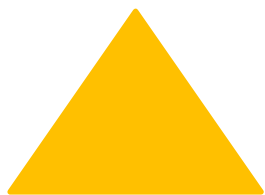
一番良いのは本人にとって**やりたい事(WILL)**を常に伸ばしてあげることが大切です。その為には私達がある程度の方角性を示してあげないといけないでしょ？と考えています。

またこの面積が大きくなればなるほど、「**パフォーマンスを発揮できる仕事内容や業務領域が増加する**」ということです。

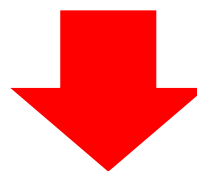
より汎用性の高い人材になれたり、スペシャリストとしての領域を広げられたりといった感じでしょうか。

そして「成長したい！」と思うのであれば、  
この重なった部分の

面積をいかに大きくできるかがキモになります。



3つの輪の重なるキャパシティ  
が小さかったものが



キャパシティを大きくしていく  
ことで成長ができる

しかし！！

本来のこの3つの輪の  
使い方は違うんです

順番があるんです！！

このやり方はちょっと若手中心に  
考えを応用したものです

# 本来は！！

組織(店)として成果を上げるための  
優先順位として、「お客様にとって」

- ① must = しなければならないこと  
求められること
- ② can = できる事
- ③ will = やりたいこと

の順番を間違っではいけない。とはおもいます。

しかし  
若い世代に方向性を示すやり方として  
この「3つの輪」の使い方を

少し応用してみました。

また、お店に置き換えることもできますし、  
個人に向けて試してみることもできます。

もちろんご自身に置き換えて3つの輪  
を使って自分と向き合ってみるのも  
いいかもしれませんよね？



いかがでしょうか？

少しはみなさんのお役に立てる  
プレゼントだったとおもいます。

今後の方向性を示すやり方として  
活かそうが殺そうが本人次第であり、  
私達次第なのです。

是非一度は試してみたいはいかがでしょう？  
少し寄り道をしてしまいましたが話を  
進めていきたいとおもいます

## ④教育環境を今一度考えてみる

### 現在の人員の数

大半の飲食店をされている方が悩んでいる、  
この現在の人員の数なんですが、  
きっと人手不足でどうしようもない事態に  
陥っていることでしょう。

私の場合も例外ではありませんでした。

自社で働いてもらうにはそれに沿った教育環境を  
整えていかないといけないという

目的があったので

休憩時間の合間とか仕事が終わって

**「人員の数を増やすにはどうすればいいのだろう」**

と考えていました



どうすれば  
いいのだろう？

**その為には何から  
考えようか？**

**そうだ！！**

# 今の営業形態で教育環境を考えてみよう



私がシェフをしていた時の店の状況

- ランチをやっている
- ディナーもやっている
- 週末は二次会が多い
- アイドルタイムがある
- 休憩がしっかり取れる
- 業態はレストランテ
- 客席はMAX55名程度
- 中箱な規模

# 営業形態という側面で教育環境を考えてみよう

- 休憩時間はしっかり取れていた

  - ※2時間程度

- 週末の二次会は最低1人でもできる環境にあった

  - ※二次会は完全にオペレーションを組んでいた為

  - 私は1日に多い時で3件を一人でこなしていました

- 平日の暇な時に教育について考える時間があった

  - ※レストランテなので目的意識がある人しか来ない

  - よって教育に充てる時間は作ることが容易だった

## 次に考えたことは？

労働時間という側面で教育環境を考えてみる

飲食業は確かに労働時間が長いです。  
未だにこの長い労働時間は改善されません。  
そして年々辛くなってきました(^\_^;)   
仕方ないですよ？



しかし毎日が忙しいわけではありません。  
レストランだったので予約のお客様が  
ほとんどだった為、長い労働時間、  
仕事ばかりでは疲れます。  
そこで空いた時間で教育に  
時間を取れるなと思ったわけです。



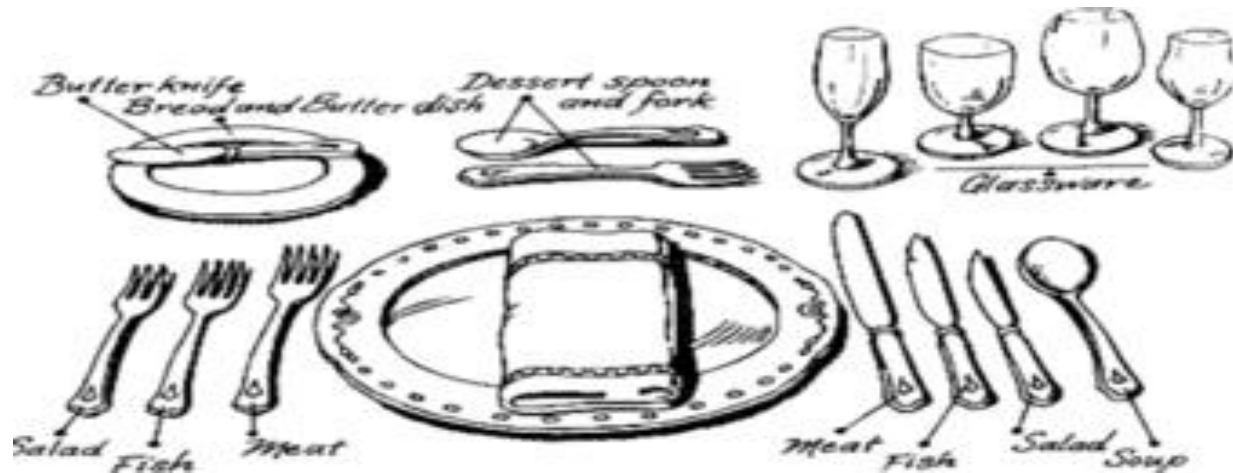
あつてそうか！！  
空いた時間で教育  
しちゃえばいいん  
だ！！

と考えました

じゃあ店の提供スタイルは？

# 店の提供スタイル？

私の場合はアラカルトなしの  
**完全コース料理のみのお店**だった為、  
仕込みするものが決まっていた  
※そういう戦略をとっていたため



余計な仕事は一切なし！！



# 余計な仕事は一切なし！！



無駄な仕事  
はしない！！

だから・・・

比較的時間は取れる  
傾向にあったんです。

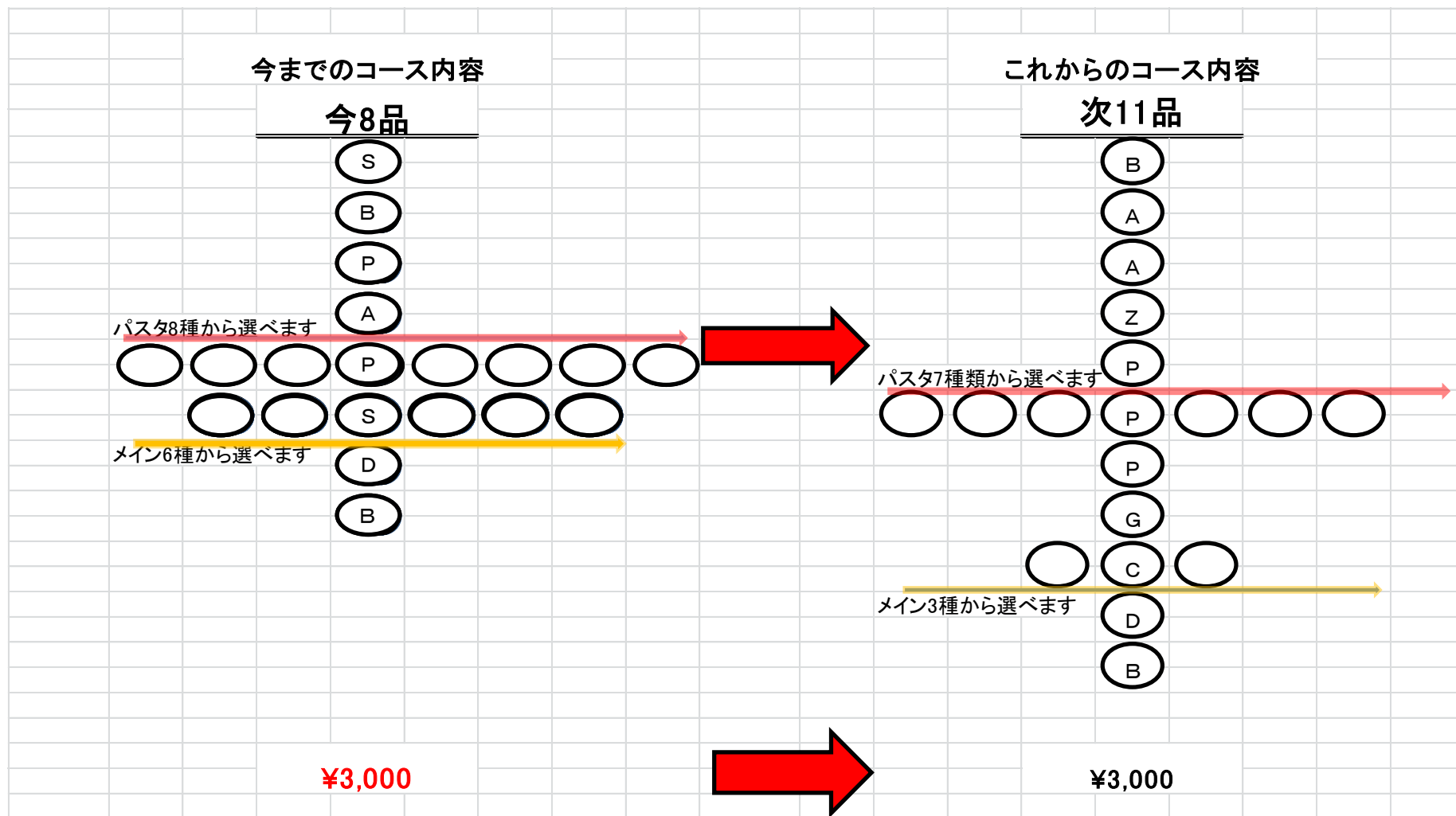
あっ私自身は様々なお客様の要望に  
応えるために試行錯誤していましたがね  
(^\_^;)

※これが料理長の楽しさであり、やりがいでした

因みに私の事、よく知らない人の為に  
私が作ってきた料理を一部お見せしましょう



そしてコース料理の詳細がこちらです。  
コピペですみません(^\_^;)



実際にこんな料理を提供しながら  
こんな事を考えていたんです。

実は今でもすごく料理が作りたい！！

すみません・・・

話がそれました。

話を戻しましょう

そして最後に…

設備やオペレーションを考えました

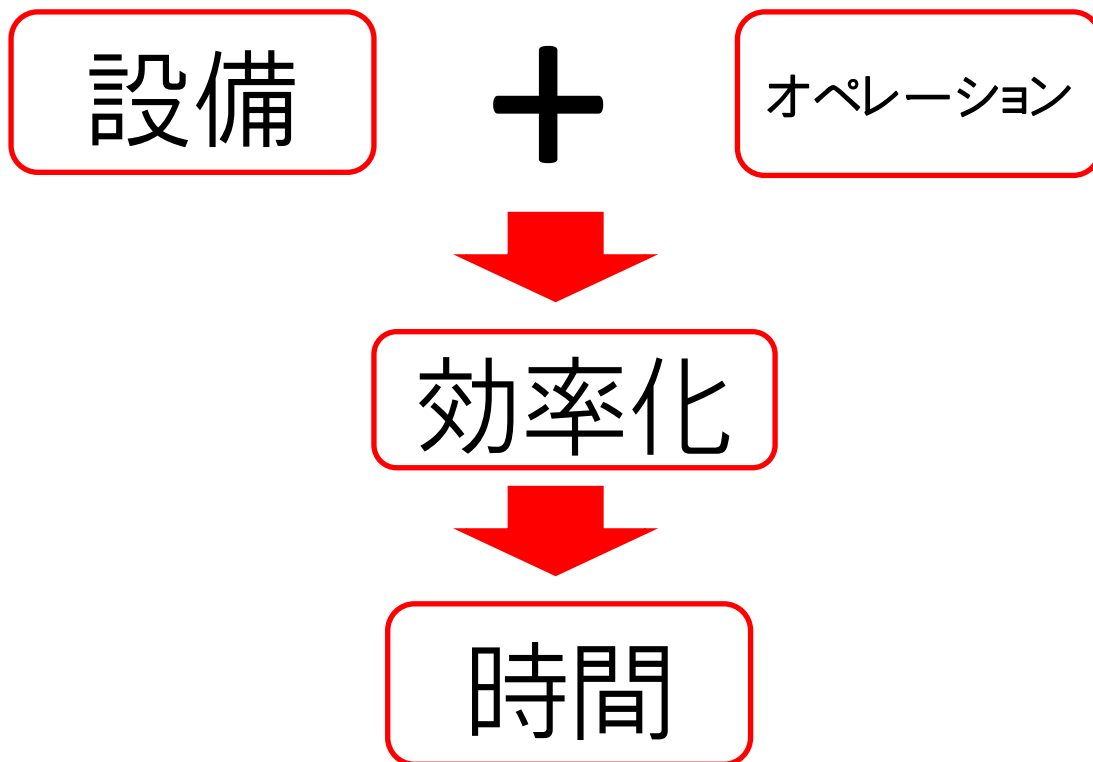
この考えは私にとって  
教育環境を考えるうえで必要でした



どうして？

だって仕込みをするのにはある程度の効率も必要だし、  
そのための設備や教育を受ける人間の時間だって  
作ってあげないと教育を受ける前に  
へトへトになってしまうでしょ？

その為にオペレーションだって考えなきゃいけない。



今の教育環境を考えるってことは？

教育をする**私自身も時間**を作って

いかないといけないし、

**教育を受ける人間の時間**も作って

いかないと教育ができないってことになります。

これが当時の私の

「教育環境を今一度考える」

うえで出した決断でした

# 教育環境についてのまとめ

- 現在の人員の数
- 営業形態
- 労働時間
- 提供スタイル
- 設備やオペレーション



## ⑤育成プランを考える

実際に求人をし、人材を獲得していくには  
育成プランが必要だと感じました。

なぜ必要と感じたのか？

そして誰に向けて必要だと感じたのか？

それは3つあります

- ・学校の先生に向けて
- ・学生に向けて
- ・自分に向けて

# ・学校の先生に向けて

育成プランを提示することで

- ・先生が安心する
- ・先生との信頼関係がうまれる
- ・育成プランの細かな説明をする
- ・育成プランを見せることで今後の現場が求めることを学校側に提案することができる

# ▪ 学生に向けて①

育成プランを提示することで

- 学生の興味を引く
- 社会に出てすべきことが明確になる
- 将来どうなりたいかのイメージが付く
- 目標が立てやすくなる

## ・学生に向けて②

育成プランを提示することで

- 方向性が決まる
- 安心感を得ることができる
- 学生の親も納得させることができる
- 店との信頼感も得ることができる
- 店との距離も縮まる

# 自分に向けて

育成プランを提示することで

- 自分もそのプランに参加し、  
教育をしていくことになる
- 提示した以上は実践していくこと
- 育成プランのPDCAサイクルを  
自ら行う必要がある
- より良い教育環境を作っていく必要がある

プランを...



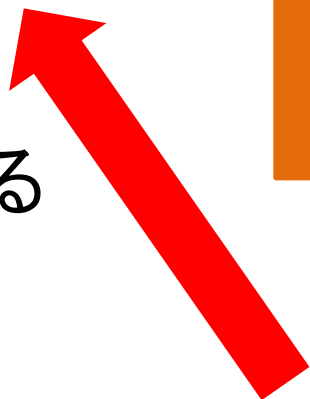
提示することで



信頼感を得て



距離が縮まる



生徒に紹介



店に興味をもつ

このように私は...

当時考えていたんです。

興味を持たせることが店にとって  
人員獲得する**初めの第一歩**なんです

興味を持てば学生さんは  
お店に食べに行きますからね  
実際に2人の生徒さんが学校からの連絡で来店しています  
そこで店の良さや魅力、味とかを  
アピールしていきました。

その後この学生さんの行動は……

他の学生さんに広めます！！

勝手に広まっています！！

そして人員獲得の選択肢は広がっていくわけです。

事実、この時の採用枠は1人だったのですが、  
もう1人増えて全部で2人採用しました。

本来1人で十分だったのですが嬉しい誤算です。

そして次々に就職が決まっていく友人を見て焦った  
のか？同じ会社の違う部署にもう1人の採用まで  
決まってしまったのです！！



この時私は思いました！！

「考えればできるじゃん！！」

学生が何を求めているか考えれば学生は  
興味を持つ。

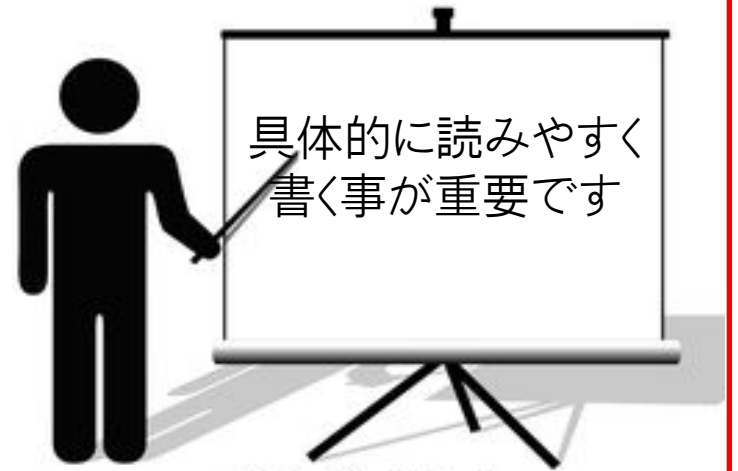
ということを知った実例です。

気になる育成プランについて  
少し要点をお伝えしましょう



# 育成プランの要点について...

- 初めにしてもらおうこと
- 期間を決める
- 育成計画表の作成をする
- 業務内容を伝える
- 就労形態を伝える



これから実際に私が作成した育成プランを  
公開しましょう。

エクセルデータからのコピーで見にくいですが  
こんな感じで作っておくことをオススメします。

私は普段の業務をこなしながらの育成プラン  
を考えて、作成しました。

そして人員獲得に向けて個人で動いていました。

忙しくてできない人もいるでしょうけど、  
私はやりました。

私ができるのならあなたにもできるはずです。  
頑張ってみましょう

# 初めにしてもらふこと

## 業務内容を伝えると就労形態を伝える具体例

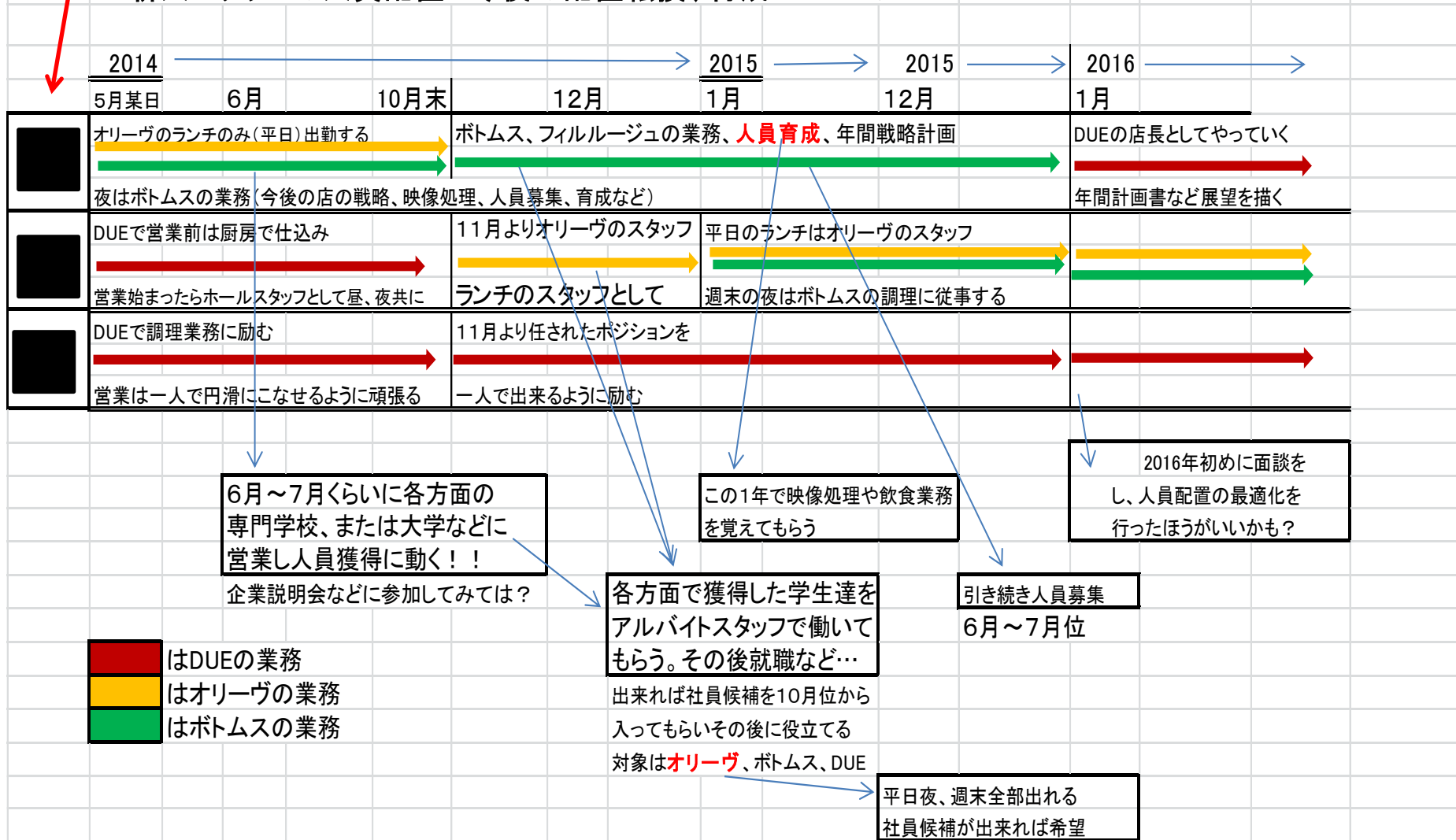
■■■■の仕事の役割				
平日		週末		役割
9時30分	・出勤 ・パンこねる ・食材片付け	9時30分	・出勤・朝礼 ・パンこねる ・食材片付け	・パン係 ・ホール業務 ・ドルチェ仕込み ・ドルチェサポート
10時	・朝礼 ・ドルチェ仕込み・パン焼き ・ドルチェスタンバイ・ホールへ	10時	・朝礼 ・ドルチェ仕込み・パン焼き ・ドルチェ仕込み・時によりホール	
11時30分	営業開始 ・ホールの指示に従う	11時30分	営業開始 ・ホールの指示に従う	・キッチン の指示に従う
14時	・片付け	14時	・片付け	二次会メニュー ・ツナマヨ ・ピザ ・ウェディングケーキ
15時	・まかない 休憩	15時	・まかない 休憩もしくは 二次会	
17時	・夜営業のスタンバイ・夕礼	17時	・夜営業のスタンバイ	↓
18時	営業開始	18時	営業開始	
21時	・片付け ・仕込みの共有化・発注	21時	・片付け ・仕込みの共有化・発注	↓
10時30分	・退社	10時30分	・退社	

名前は  
伏せてます

# 育成計画表を作る具体例

店名は公開しちゃ  
いました(^\_^;)  
内緒ですよ...

## 5・新人スタッフの人員配置と今後の配置転換、育成について



といった感じに学生を受け入れる体制を  
店や会社で作っておかなければ  
いくら学校の用意するテンプレに適当に  
書いても人員獲得は皆無に等しいでしょう。  
学生にとって魅力を感じないからです！！

またこれからの時代  
広告媒体での求人広告には  
なんの意味もなさないでしょう

人口が少ないのと業態の多様化で  
競争率が半端なく高いのです！！  
費用をかけるだけ無駄だと思いませんか？

また、一方的に求人しても意味がありません

本気で人員獲得をしたいのなら  
このような取り組みをするべきだと考えます。


私はこの考えで求人できました

アナタはまだ見ぬ共に働く仲間を  
一方的に探すつもりですか？

そんな時代はとっくに過ぎていきます。

いかに自らが動いていくかが、これからの  
人員獲得にかかっています。

次の章では私が行った行動をお伝えしていきます

A grayscale photograph of a person with a backpack standing on a rocky ledge, looking out over a vast valley. The person is seen from behind, wearing a dark jacket and pants. The valley below is filled with trees and a winding path, and the background shows rolling hills under a bright sky. The overall mood is contemplative and adventurous.

## 第二章

～人員獲得に向けての行動～



## ⑥ 専門学校に通う



### 通う理由

- 学校とのパイプを築く為
- 先生と顔見知りになる為
- 教育システムを知る為
- 教育設備を知るため
- 教育内容の把握をする為

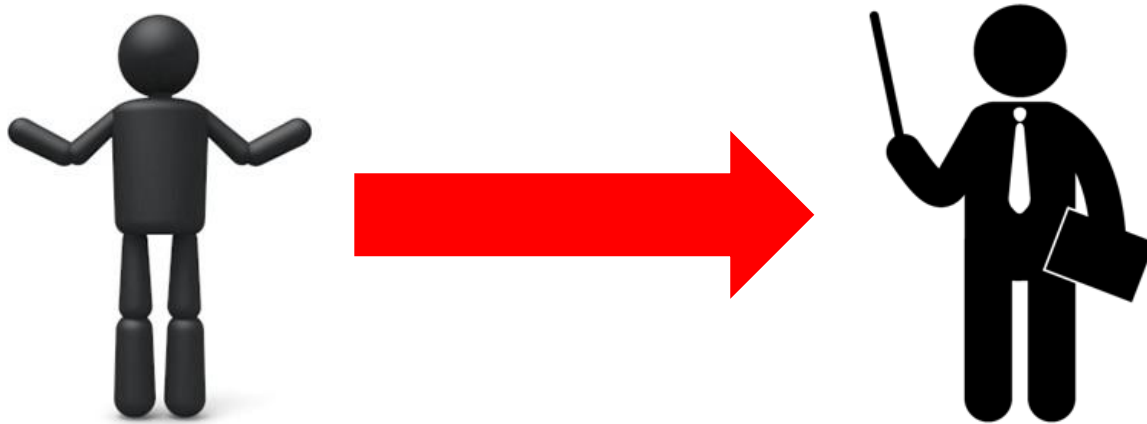
## ・学校とのパイプを築く為



私の場合は地元の専門学校を出ていないため  
先生とのコネクションはありませんでした。

自らパイプを作っていくため、まずは  
テレアポを取り専門学校に出向きました。

# 先生と顔見知りになる為



先生との人間関係を作っておくと良いでしょう  
学校の先生と顔見知りになっておくと  
学生の考えている事や思考を  
探ることができます。  
後述しますが思考を探る質問が  
いくつかあります。

ここで大事なのが主に人間関係を作っておく  
先生は就職担当の先生です。

私達の目的は人員獲得だから、なるべく  
就職担当の先生と仲良くなって  
おくことをオススメします。

目標達成の為に



目的を持って人間関係を作っておくことが大切です。

教育システムを知る為

教育システムを知ることで現場との距離感を縮めていく為

何を実践していく？

何を得て

2年目

何を学び

1年目

# 教育設備を知るため

私の場合は、自分の働いている店と学校で使っている設備とのすり合わせを行うために教育設備を知る必要がありました。

学校にあるもの、ないもの、店にあって、ないもの、営業されている業態によって様々ですが

学生にとって、私達にとってのギャップを埋めていくために知りたいと感じ訪問したことがあります。

# ▪教育内容の把握をする為



実際に学生たちが受けている教育内容は、  
私たちが受けた教育とは少し違ってたりする  
場合もあります。

わかっているけど、知ると、把握するのでは  
違ってきます。

どんな教育内容があるのか知る必要がありました。  
また昔と違って様々な教育機関と教育内容の  
学科があるのも確かです

# 広島県内にある食に関する教育機関一覧表

## 広島市内

酔心調理製菓専門学校

広島製菓専門学校

広島ビジネス専門学校

製菓衛生学科

広島文化短期大学

食物栄養学科

鈴が峰女子短期大学食物

栄養学科

広島県立海田高校

家政科

私立進徳女子高等学校

食育デザイン科



# 広島県内にある食に関する教育機関一覧表

## 広島市外

穴吹調理製菓専門学校

河内高等学校

食物調理科

県立総合技術高等学校

食デザイン科

県立沼南高等学校

家政科

山陽女子短期大学

栄養調理コース

食品開発コース

調べるだけでざっと12の教育機関と  
色んな学科があります

このように教育内容を把握するだけでも「食」に関してのカテゴリーが多種多様です。

私がこれまでに教育機関にアプローチをしたのは2校だけですが、今後はこの教育機関にもアプローチを仕掛けることが可能です。

そしてフードビジネスパートナーシップとの連携を考えています。

## ⑦学生全体の思考を探る

人員獲得をするには、学生の思考を探る事は必須事項だと感じました。そこで私が行った学校の先生にした7つの質問を並べてみたいと思います。

## ～今年の学生の傾向探る～

- ①無遅刻、無欠席の学生がどれだけいるのか？
- ②実習に対してどれだけ真剣にやっているか
- ③先生との人間関係はどう構築されているか？
- ④アルバイトをしている学生がどれだけいるのか？
- ⑤どのジャンルに興味があるのかを聞く
- ⑥就職は地元志向か県外志向かを聞く
- ⑦学生はどの地域から獲得しているか聞く

質問を投げかけた理由ですが、  
学生の思考や傾向を知ることができます。

- ①無遅刻、無欠席の学生がどれだけいるのか？  
学生全体の勤勉度と誠実さを示す為です。
- ②実習に対してどれだけ真剣にやっているか  
実習に対して料理に対しての興味が伺えます。
- ③先生との人間関係はどう構築されているか？  
社会に出た時の人間関係を知るためと  
コミュニケーション能力を図るため

- ④アルバイトをしている学生がどれだけいるのか？  
現場を知る学生がどれだけいるのかを調査するため
- ⑤どのジャンルに興味があるのかを聞く  
自分の店に置き換える為
- ⑥就職は地元志向か県外志向かを聞く  
求人するときの目安と獲得の競争率の把握
- ⑦学生はどの地域から獲得しているか聞く  
地元の学生が多いが他県の子で広島で就職  
を考える学生がいるかどうか探るため

特に⑤と⑥の質問は重要です。

なぜなら⑤は自分の店に反映されるからです。

⑥はどれだけの新社会人が広島市から県外に流出するのかを探るために重要です。  
それにより人員獲得できる確率が  
推し量れるからです。

ということで学生の思考を  
探るためには  
先生に聞くのが一番です。

## ⑧先生にひいきにしてもらう



少し言い方が悪いかもしれませんが  
ひいきにってもらうことで率先して学生を紹介して  
もらう傾向にあったと感じました。  
また先生との打ち合わせで印象に残る行動を  
取らなければ「何か言ってたな」くらいの記憶しか残りませ  
ん。そして店としても人としても印象には残りませんから  
先生ひいきにしてもらうには  
記憶に残る行動を起しましょう。



# 私が行った記憶に残る行動とは？


## 先生に興味を持つ

- 学校の先生になった理由
- 先生の経歴
- 共通事項を探ってみる

## 贈り物をした

- 学校の先生の人数を聞く

▪ 美味しいトマトジュースを贈った



この行動は事前に確認をとっておきましょう。  
禁止してる場合があるからです。  
お金の受け渡し等の収賄行動は法に触れるので絶対にやめましょう！！

# ⑨会社(店)の概論を余すことなく伝えていく



## ⑩求人パンフレットを作る

⑨で概論を先生に伝えていきます。

そして**目的は人員獲得**ですから学生に見てもらおう為のパンフレットの必要性を感じ会社に作ってもらおうように申請しました。

そこでせっかく作成しても  
**見られないと意味がありません**  
どのように作ればいいのか？

パンフレット作成の目安を作ってみました・・・

実は以前勤めていた会社のパンフレットは、  
これから紹介するパンフレットとは  
劣ったものとなっています。

その当時はここまで頭が回らなかったという  
現実がありました。

しかし今は違います。

効果的なパンフレットの作り方をご紹介します

# チャッチコピー（メインタイトル）

将来性（サブタイトル）

店内写真  
働くメリット

業務内容  
コンセプト  
特色

やりがいや体験談  
スタッフコメント  
身に付いたスキル  
将来の展望

福利厚生  
社会保障

会社の歩み

# チャッチコピー（メインタイトル）

将来性（サブタイトル）

キャッチコピーとは…

この部分の  
説明です

何らかの告知や宣伝に用いられ、謳い文句や煽り文句となる文章のことです。

これを求人パンフレットに応用したものを  
羅列していきます。

そしてキャッチコピーは目を引くタイトルが  
必要になってきます。

どのように目を引くようなキャッチコピーを  
書いていけば良いのでしょうか？

それは「相手」を**主語**にした書き方が必要です。

では実際にメインタイトルを  
書き出してみませんか

例)

- まだ見ぬ仲間があなたを待っている……
- 共に分かち合おう！！喜びを
- 食の未来を将来を共に作っていこう
- 一生の仕事として学べる技術がここにある
- 成長していく軌跡を共に歩んでいきませんか？

例)

- あなたを示す未来地図がここにある…
- 新たな物語のページを開こう
- 将来に必要なノウハウが全てここにある
- 待ち望んだあなただけの場所がここにある
- 道はいくつもある！！しかし、極めるのはただ一つだけ
- あなただけの場所！働きながら身につく必要なこと全て
- やっと見つけた活躍の場所！  
あなたにしかできない事がある



以上のメインタイトルは「ある」共通事項があります。  
それは为什么呢？

それは相手を主語にした言い回し、  
つまり「**あなたにとってどうなのか？**」ということです。  
上記の文字の頭にあるキーワードを  
加えてみましょうか！

「**あなたにとって**」「**あなたが**」「**あなたと**」…  
そして例題の頭に加えてみましょう

**あなたにとって**一生の仕事として学べる技術がここにある  
ねっ  
わかりやすいでしょ。

また、伝えていくことで重要なのが

「場所」なのか「内容」なのか「目的」なのか  
「ステップ」なのかをはっきり伝えることが大切です。

それは相手にとってのベネフィットがないと  
相手に思いが伝わらないということです。

ベネフィットとは…

直訳すると「利益」や「恩恵」

「役に立つ」といった意味になります。

それを求人に活用し

「学生が、御社で働くことで

(役にたつ恩恵を受け)得られる”未来像”」

ということになります。

# では「私達」を主語にした場合の 書き方を見てみましょう

例)

- 歯車がかみ合いません。それはあなたが必要だから
- 業界に新たな活力を！！ 求む若い世代
- 足りないピースがある！！ それはあなたです
- アナタの活躍の場がきつとここにある
- さあ！ 船出の準備は出来た！  
後は舵をとる未来の船長だけです

これは職場を探す学生にとって  
メリットのない書き出しとなります。

それは私達を主語にした言い回し、  
つまり「**私達にとってどうなのか？**」ということです。

上記の文字の頭にあるキーワードを先ほどの  
「あなた」に置き換えてみましょうか？

**あなたにとって**歯車がかみ合いません。  
それはあなたが**必要**だから  
意味わかりませんよね？

この場合は…

「**私達にとって**」 「**私達が**」 「**私たちと**」…

**私達にとって**歯車がかみ合いません。  
それはあなたが**必要**だから  
ということになりますよね！

# 何を伝えたいのかよくわからない場合 の書き方を見てみましょう

- 美味しい！そんな笑顔が溢れる人材の育成  
を目指します
- 美味しい笑顔があなたを待っている…
- 次世代を担うリーダーはあなたかもしれない

このキャッチコピーを先ほどの主語に置き換えてみましょうか！

「あなたにとって」美味しい！そんな笑顔が溢れる  
人材の育成を目指します

抽象的すぎて何が目的なのか相手には伝わりません

また…

「私たちにとって」次世代を担うリーダーはあなたかもしれない

あなたかもしれない？「しれない」では当の本人は  
何を信じて仕事に取り組んでいけば良いのかわからない！！

「かもしれない」とか「だろう」とか「思う」とかは曖昧すぎます。

この2つの場合は曖昧、抽象的なので  
はっきりと意思を伝える効果的な  
キャッチフレーズとは言えません。

そこには思いを伝えるゴールがないからですね。

「**場所**」なのか「**内容**」なのか「**目的**」なのか  
「**ステップ**」なのか明確になっていないからです。

ここで求められることは「ある」とか「いる」とか  
確実性な言葉を選んでいきます。  
そのほうが説得力あるでしょ？  
だって人生の先輩なんですから……

このように書き方や伝え方でこんなにも大きく違います。  
ここで大切なのはあくまで目的は人員獲得ですから  
「相手」＝「あなた」という主語を使って  
キャッチコピーを考える必要があるんですね。

キャッチコピーは店の教育方針やコンセプト、方向性、  
業態や経営理念によって違ってくるはずなので、  
まず自分の店に置き換えて考えてみると良いでしょう。

またこのキャッチコピーは販促にも使える技術なので  
覚えておくといいいでしょう。

**詳しく知りたい方は連絡をください！！**



# チャッチコピー（メインタイトル）

## 将来性（サブタイトル）

### サブタイトルとは…

説明的な、もしくは代替的なタイトル（題）である。

副題に同じ。目的には、テーマを匂わせる、イメージを沸かせる、行動範囲での位置づけを明確にするもの

この場合は人員獲得が目的なのでこのカテゴリーで将来性を謳った方がより現実的な行動に誘導しやすいイメージをふくらませ、読ませるといふ狙いがあります。

# サブタイトルの考え方

メインタイトルで誰を主語にしてターゲットを絞ることが明確になってきました。

ここでサブタイトルではメインタイトルと同じ考えで決めてはいけません。というのは求人をも目的とするテーマが乱立してしまうからです。

サブタイトルはあくまでも  
メインタイトルのイメージを彷彿とさせるものが大切で、  
そこから読み手にイメージさせるという誘導手段  
でもあります。

では理解できる例と理解できない例を  
見ていきましょうか

読み手にとって理解できる例

道はいくつもある！！しかし、

極めるのはただ一つだけ

将来誰にも負けないスペシャリストを目指して

メインタイトルのキーワードを見てみましょう

ここで読み手にとって訴えている言葉は

「極める」

「ただ1つ」

この2つです。

ではサブタイトルを見てみましょう

カテゴリーは将来性でしたよね。

そしてキーワードは

「負けない」

「スペシャリスト」です。

ということはメインタイトルから  
イメージさせるサブタイトルは……  
「**極める**」=敵がない=**「負けない」**

「**ただ一つ**」=それしかやらない  
誰よりもその分野においては  
知識人や技術者となる  
=**「スペシャリスト」**

というようにサブタイトルのカテゴリーは「将来」です。  
そしてサブタイトルの言葉はメインタイトルをイメージ  
させるキーワードが必要になってきます。

道はいくつもある！！しかし、  
極めるのはただ一つだけ

将来誰にも負けないスペシャリストを目指して

連想させるもの

道はいくつもある！！しかし、

極めるのはただ一つだけ



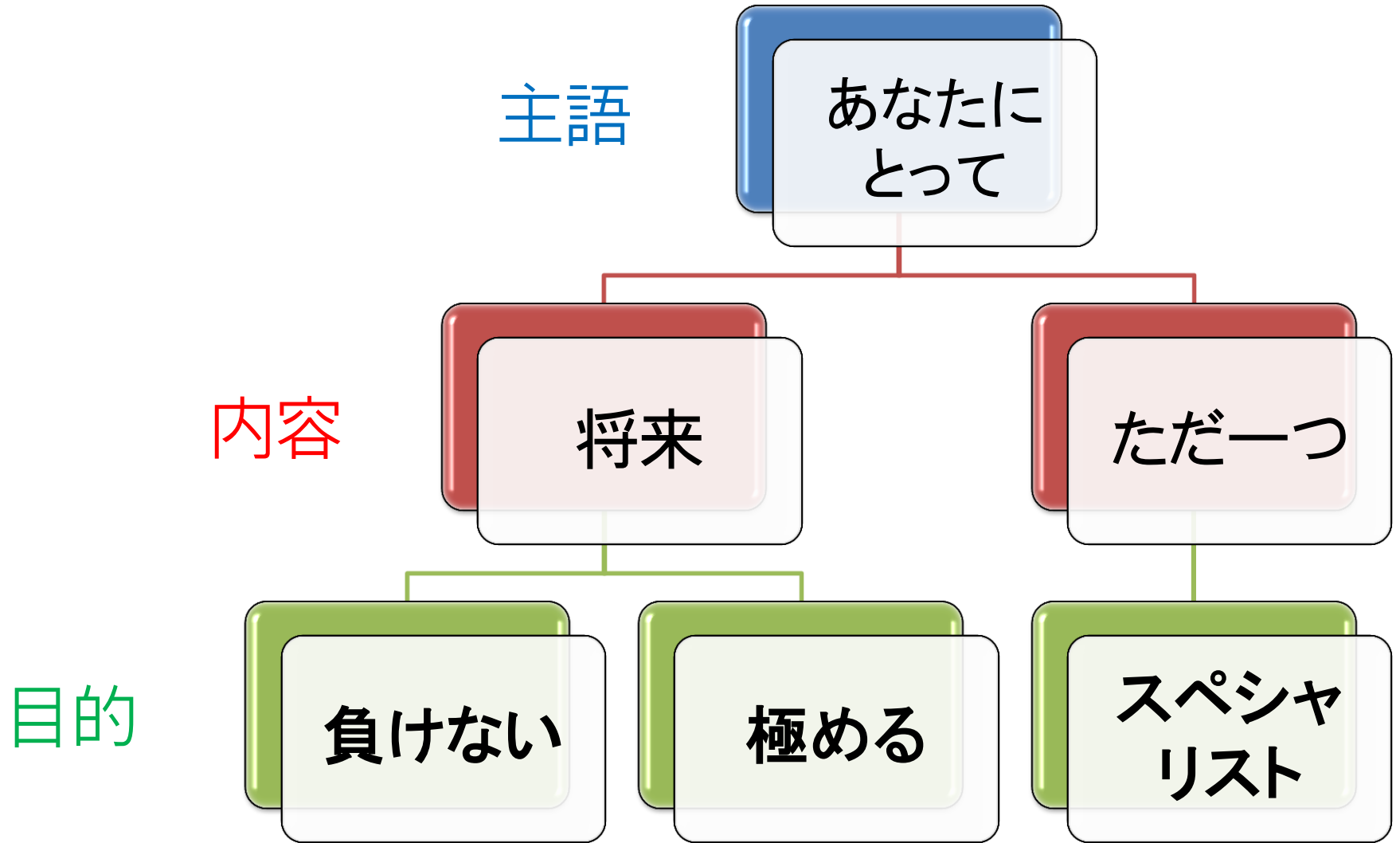
連想させるもの



将来誰にも負けない スペシャリスト を目指して

ということになります

これまでをまとめると……



といった感じになります  
理解が深まりましたか？

次に読み手にとって理解できない例をとってみましょう

次世代を担うリーダーはあなたかもしれない  
やっと見つけた活躍の場所！あなたにしかできない事がある

メインタイトルのキーワードを拾ってみましょう  
「次世代」「リーダー」「かもしれない」

次にサブタイトルのキーワードを拾ってみます

「活躍の場所」「できないことがある」

一見なんの変哲もない言い回しに見えますが  
メインタイトルとサブタイトルの関連性が  
見えてこない部分があります

メインタイトルのキーワード  
「次世代」= 将来を連想させるもの  
「リーダー」= 人を指すもの  
「かもしれない」= 目的が曖昧

サブタイトルのキーワード  
「活躍の場所」= 場所という目的  
「できないことがある」= 手段が曖昧

少しわかりにくいので……



まとめると……

私達から

主語

私達に  
とって

内容

活躍の  
場所

次世代

あなた(にしか)

目的

できない  
ことがある

かも  
しれない

リーダー

主語は私達目線ですね。内容も「ん？」ですね。そして目的や手段はどうでしょう？意味わかりませんか？

このようにサブタイトルはメインタイトルから  
連想させる言葉を使っていかなければ  
読み手を誘導させることは難しいでしょう。

## まとめ


- ・誰に訴えたいか **主語**をはっきりさせる
- ・**内容**はベネフィットするもの「極める」「ただ一つ」
- ・**目的**は得られる手段「負けない」「スペシャリスト」

以上がメインタイトルとサブタイトルを使って  
読んでもらえるパンフレットのテクニックの  
紹介例です。

もしもパンフレットを作成することがあれば  
ぜひ活用してくださいね。

またこのコピーライティングはいくらでも応用が  
できますので色々試してみるといいでしょう。

詳しく知りたい方は連絡を下さい。

A grayscale photograph of a hand holding a white cup, pouring water into a stream of water. The background is a textured, rippling surface of water. The text is overlaid in the center.

**第三章**  
**～人員獲得に向けての具体例～**

# ⑪面接までこぎつけるには？

ここまで読んでくださった方なら  
もうお分かりのはずです。

逆にここまで読んでくださった  
皆さんは実行する？

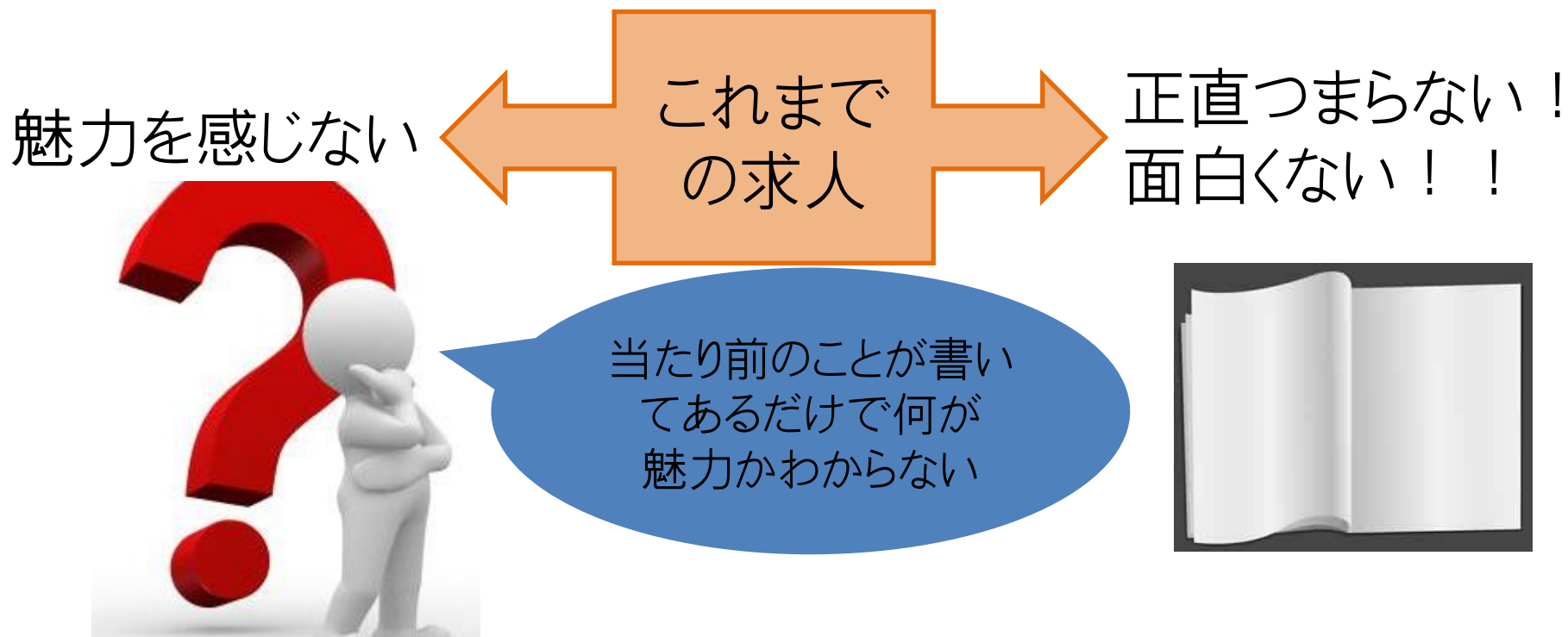
それともしない？

**将来的に結果は180度の違いが  
出てくるでしょう。**

あなたはまだ求人で消耗しますか？

そして

いくら求人広告費をかけても人は集まりません。  
伝えたい情報があまりにも少ない  
よって従来の求人広告に働き手は  
魅力を感じないからです。



だからこれまでいくら求人広告費をかけても  
人が集まらなかったのです。

## これまでをまとめると

- ① 人員不足の原因を考える
- ② 夢とやりがいとは？
- ③ 若い世代に方向性を示す
- ④ 教育環境を今一度考えてみる
- ⑤ 育成プランを考える
- ⑥ 専門学校に通う
- ⑦ 学生全体の思考を探る
- ⑧ 先生にひいきにしてもらう
- ⑨ 会社の概論を余すことなく伝えていく
- ⑩ 求人パンフレットを作る

ここまでしないと今後は求人広告という  
意味のない行為を続けていくことになるでしょう。  
しかも効果は期待できません

しかし、私が行った行為を実践してみると  
驚きの違いが出てくると胸をはって言えます  
そしてほぼ誰もやっていないという  
強みがありますからね

実践すると自分に返ってくる  
実践しないと自分に返ってこない  
わかりやすくシンプルです。  
これが面接までこぎつけるポイントです



一部のノウハウは2014年1月のものです。  
その当時、誰もやらなかった私独自の手法で

1人の求人をつもりが3人獲得できたのですから、

これはみなさんに公開しなくては

今後の業界は衰退していくでしょ。

皆さんの為に出し惜しみなく公開しています

そしてこの資料と手順は当時と比べ更に  
**パワーアップしています。**

数年は持つと思いますよ…

また来年初頭には更にパワーアップした  
資料をお届けできると約束できます

これだけやって面接まで  
こぎつけない方は  
何か問題があるとおもいます。

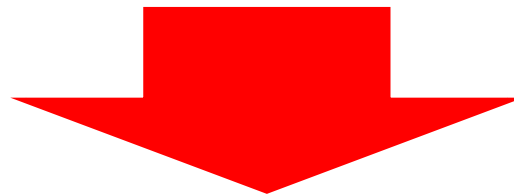
**その問題を改善できるネタは  
実は私はまだ持っています。**

詳しく知りたい方は連絡を下さい。  
そして更に

「フードビジネスパートナーシップ」

という私の考えたビジネスと  
組み合わせると……

絶大な効果が表れるでしょう。



少し説明  
させてください！

ちょっと話が脱線します。

すみません(^\_^;)

一部抜粋します。

私の考えたビジネスモデル  
「フードビジネスパートナーシップ」と組み合わせる  
とはどういうことでしょうか？

それはこれまで私が求人に向けて実践してきた  
ことと組み合わせることで効果的な求人ができる  
ということです。

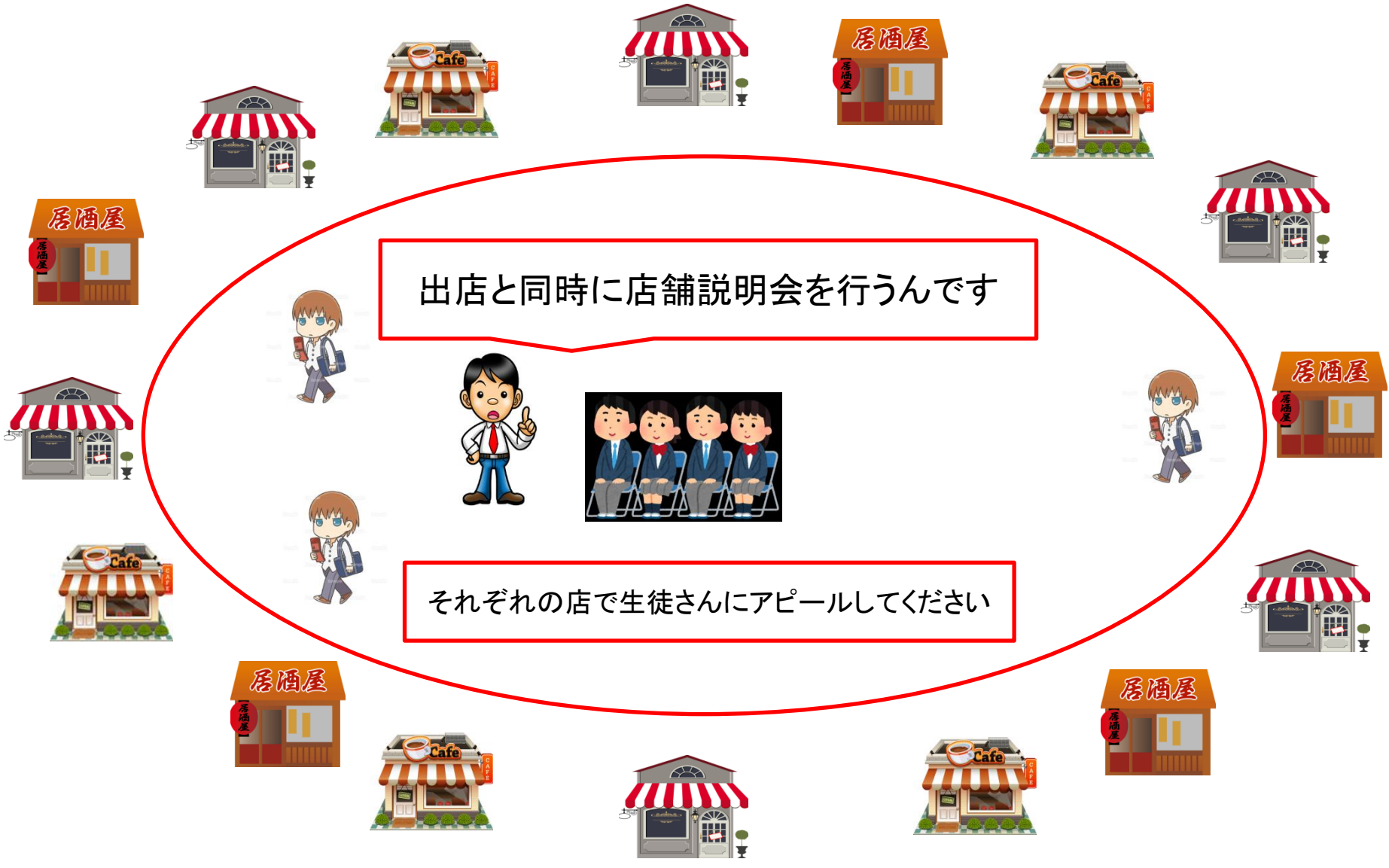
多くは説明しません。

詳しく知りたい方は私に連絡を下さい。

飲食業界から発信！！  
フードビジネスパートナーシップ  
～飲食人の為の業界おこし～



# 企業説明会の会場



出店と同時に店舗説明会を行うんです

それぞれの店で生徒さんにアピールしてください

というように私の実践してきたこと、そして  
合わせてこの説明会を行うとより  
学生さんと私たちの距離は縮まるでしょう。

また潜在的なそして将来を見据えた  
求人が行えると考えます。

そして説明会に来た学生さんを将来  
引き入れるためにスカウトをすることも  
可能かもしれませんよね。

いかがでしょうか？

## ⑫働いてもらうメリットを探る

面接までこぎつけるまでに働いてもらうメリットを自分自身で考えてみましょう。これまで読みすすめてきて理解できている人はもうお分かりのはずです。

あくまで人員獲得が目的のツールとノウハウですが、自店舗に置き換えるのと、あなた自身の気質や度量によって左右されることでしょう。





私は学生にとってメリットを  
十二分に伝えてきました。

とにかく面接までこぎつけるまで必死でしたから

学生を取り込んでしまえばこっちの物です。

しかし、学校の先生や、生徒には

嘘は付けません

ちゃんと育成プランにのっとして

人員を獲得してきただけのことです。

そして一番の働いてもらう**メリットを伝えること**が  
私達にとっても学生にとっても非常に重要でした

そのメリットとはどんなこと？

## 働いてもらうメリットを考える

- 三食のまかない又は三食分の食事支給
- 週休最低1.5休
- しっかりと身につく確かな技術
- 経営の仕組みやノウハウが学べる
- アナタの仕事のサポートとフォローは万全

- オペレーションが構築されているので安心
- 月に1回の食べ歩き
- 他店との交わり若手会
- 退職金積立制度
- 店舗買取制度
- 興味のあるコミュニティに参加できる

など例に挙げてみました。

伝えるメリットも常に「あなた目線」で

各店舗ごとに状況が違ってしまうから  
なんとも言えませんが、このように  
「あなたにとって」という目線で  
働いてもらうメリットを  
見つけ出してみましよう

では考えたメリットをどのように  
伝えていきますか？

# 働いてもらうメリットの伝える方法

(・三食のまかない又は三食分の食事支給の場合)

若いうちはお金がないからウチで働けば  
休日以外は3食の食事支給があるよ。  
だって食費って馬鹿にならないじゃない？  
例えば毎日1000円の食費がかかるとしようか？  
そうするとウチは大体、月25日の営業だから  
毎月25000円食費が君の手取りから引かれるわけだ。  
でもそんな生活の為の基本、「食べる」という保証を  
当店で賄うことができるんだよ  
浮いたお金で食べ歩きしたり、料理の勉強に  
充てることができるし、何に使おうが君の自由なんだ  
この店にはそんなメリットがあるからね。

この方法は働いてもらう親も安心させることができますよね！

# また (退職金積立制度)の場合

君は知ってるかい？

当店で3年間、頑張ってくれたとしようか？

そして万が一、次のお店が決まっていなくて退職した場合  
お金がないと、とても困ってしまう場合と嬉しい場合の2つがあるんだ。

**まずは1つめの困った場合を話していこうか**

それはどういうことかという、生活をしていくのはもちろんのこと  
**一番厄介なのが市民税の支払いなどが大変になってくるんだよ。**

この市民税というのは退職すると一気に支払いの請求がくるんだ。

困るよね？ 場合によって10万以上請求が来る時だってあるんだ！！

蓄えのない君に支払うことができるかな？ 実はこれを書いている

僕も経験があるんだ。その時は困ったね。でも当店はそんな不安

は一切無用さ。だって僕は3年間頑張ってくれた君の為に

**退職金という形で貯金をしていたのさ。だから辞めたあとでも安心だよ。**

どうだい？ 将来不安を抱えるより備えておいたほうが安心だろ？

またこんな使い道もあるんだ。

いいかい？2つめを話すよ。

この退職金積立制度は志の高い君に送る海外研修のために使っても良いし、未来への投資でもあるし、独立資金にしてもいいよね。使い道は自由だよ。嬉しいよね！！一生懸命働いた後の自分へのご褒美だもんね。当店で働くとこんなメリットがあるんだ。

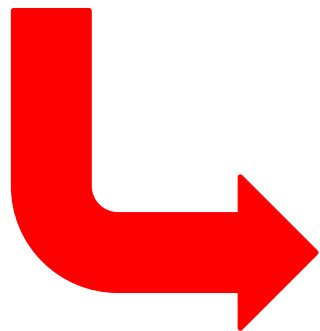
働く場所を探していたそこの君！！

職場でこんな安心のシステムがある店ってあったかい？

なかなかないよね。こんな店。

働いてもらう君の為に、このシステムを僕が作ったのさ。

というように働いてもらうメリットの伝え方を考えてみました。



語りかけ型の伝え方

説明型の伝え方

イメージ型の伝え方

などがあります

⑬将来性について伝えていく

⑫では働いてもらうメリットを伝えていきました

働いてもらうことでアナタの店や業務内容  
と会社の将来性を伝えていきます。

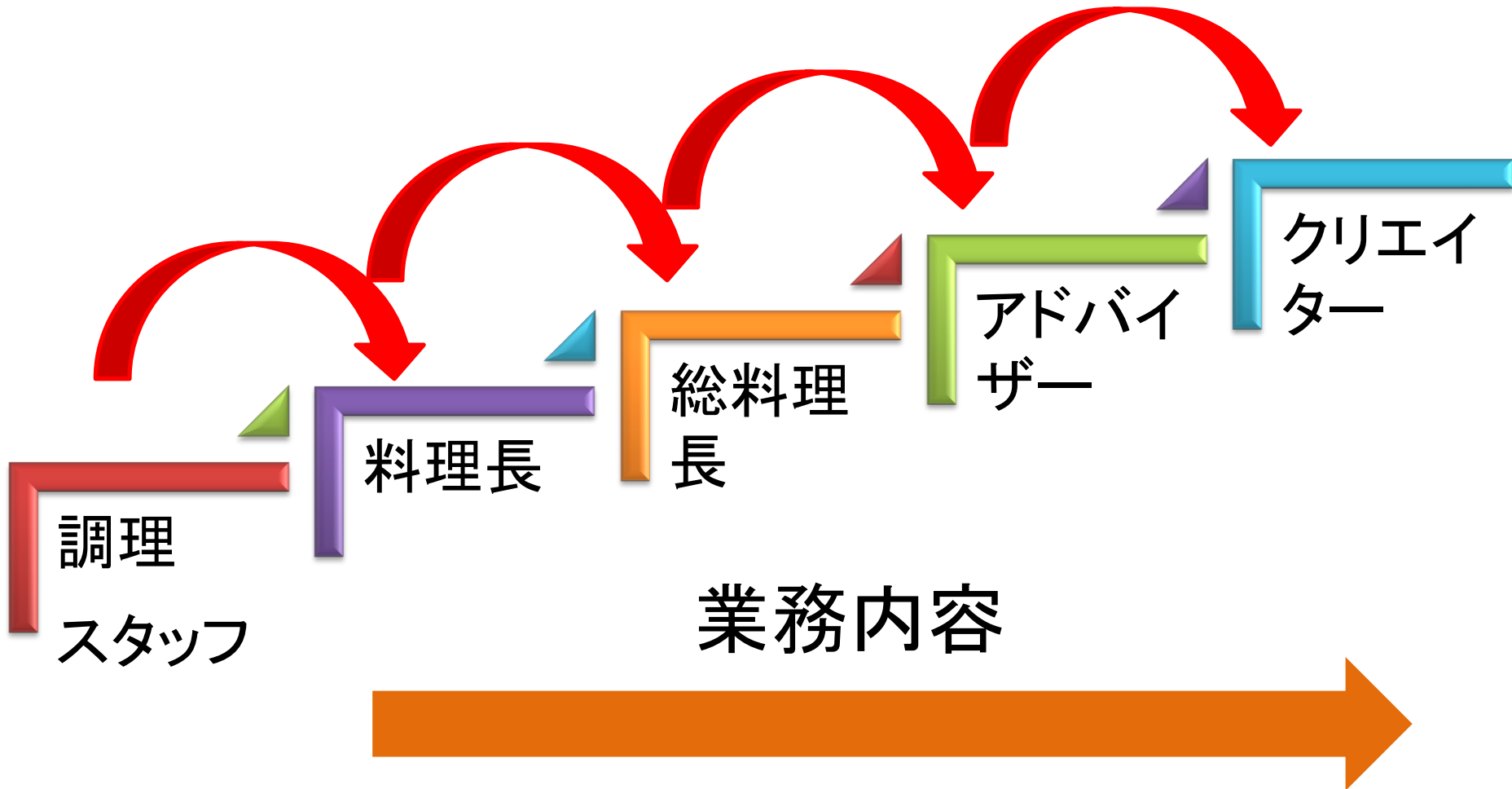
いくつか挙げてみましょう

私が以前いた会社の場合です



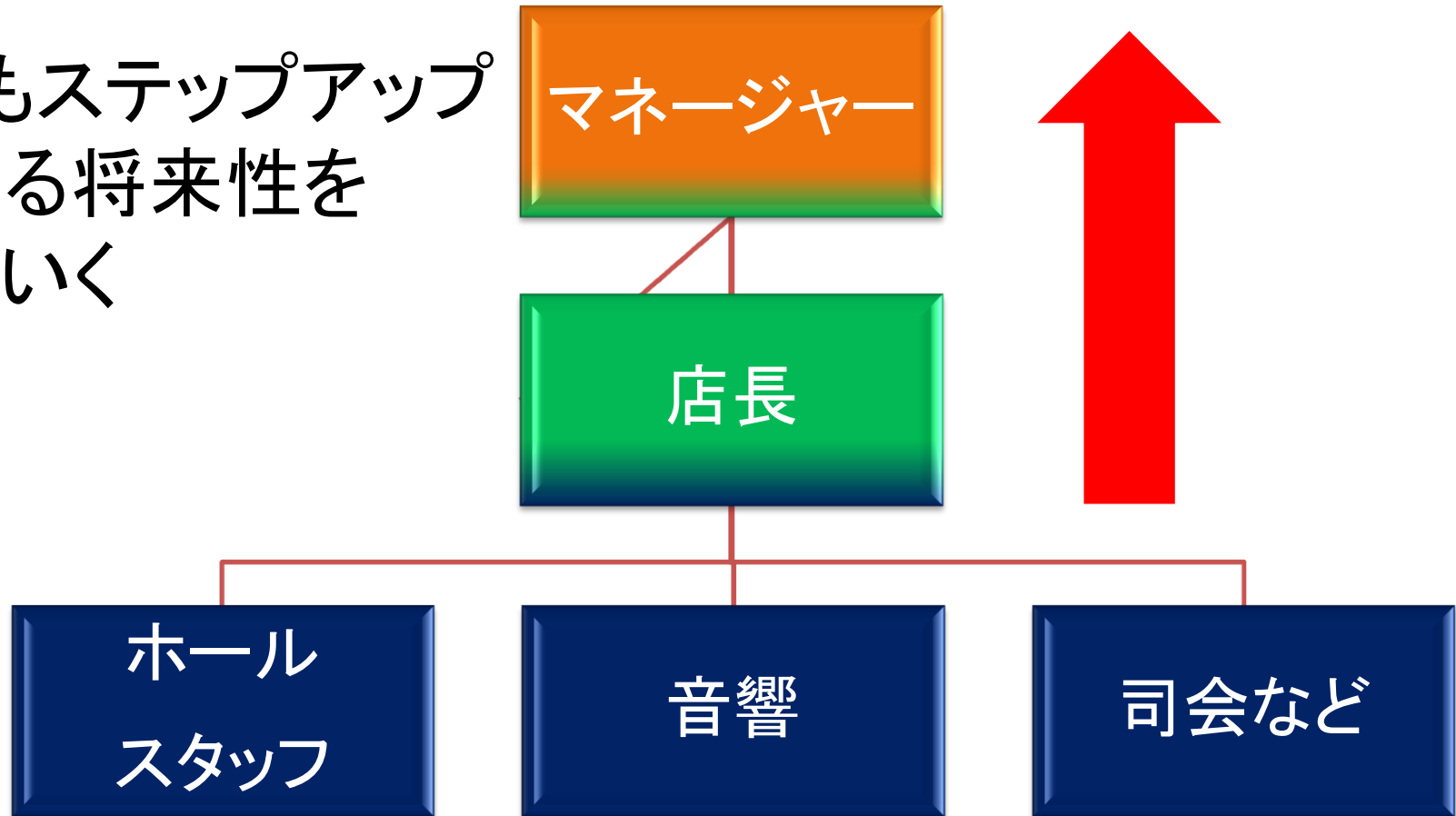
# 料理人の場合

ステップアップできる将来性を伝えていく



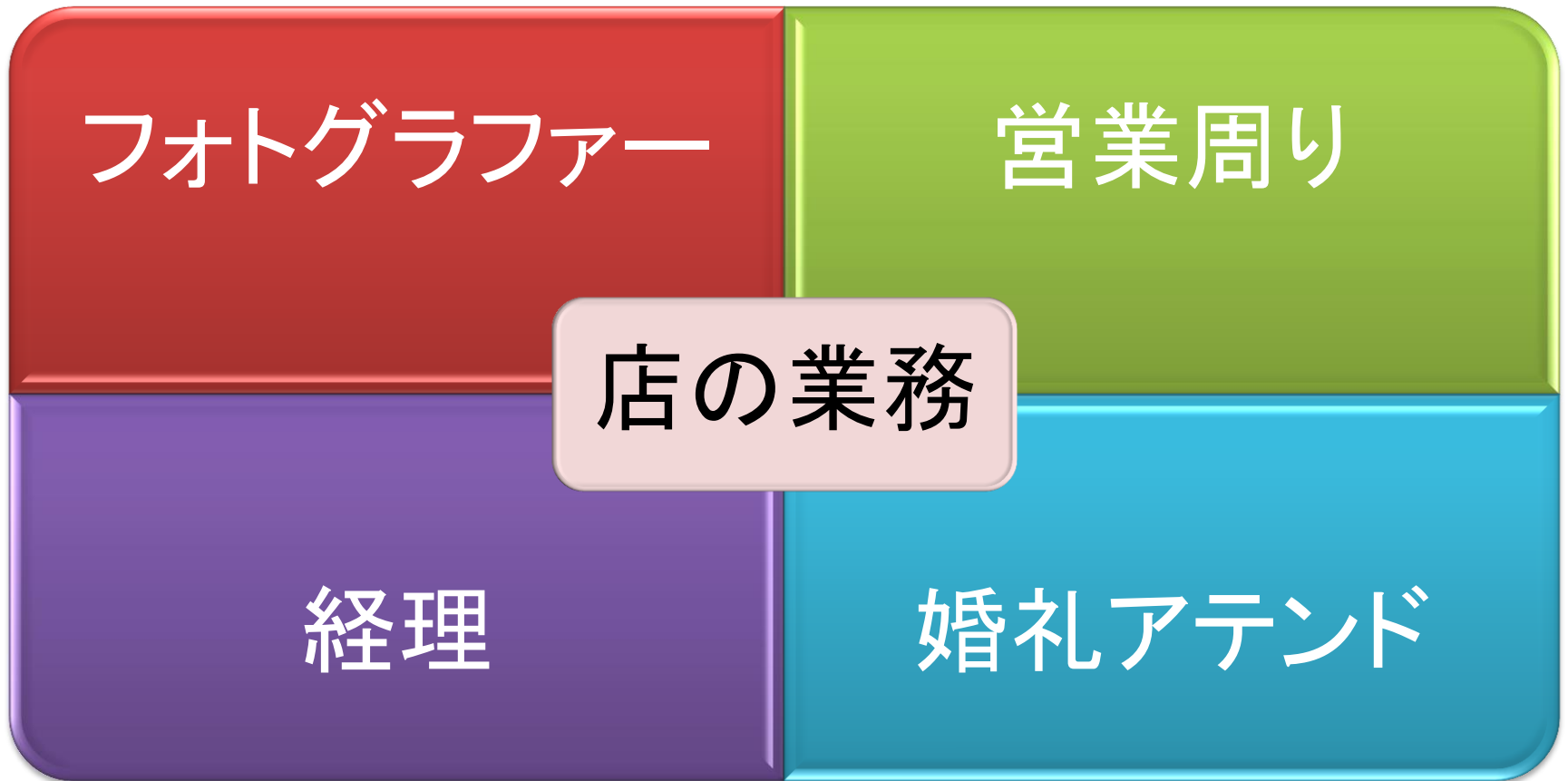
# ホールの場合

こちらにもステップアップ  
を出来る将来性を  
伝えていく



業務内容

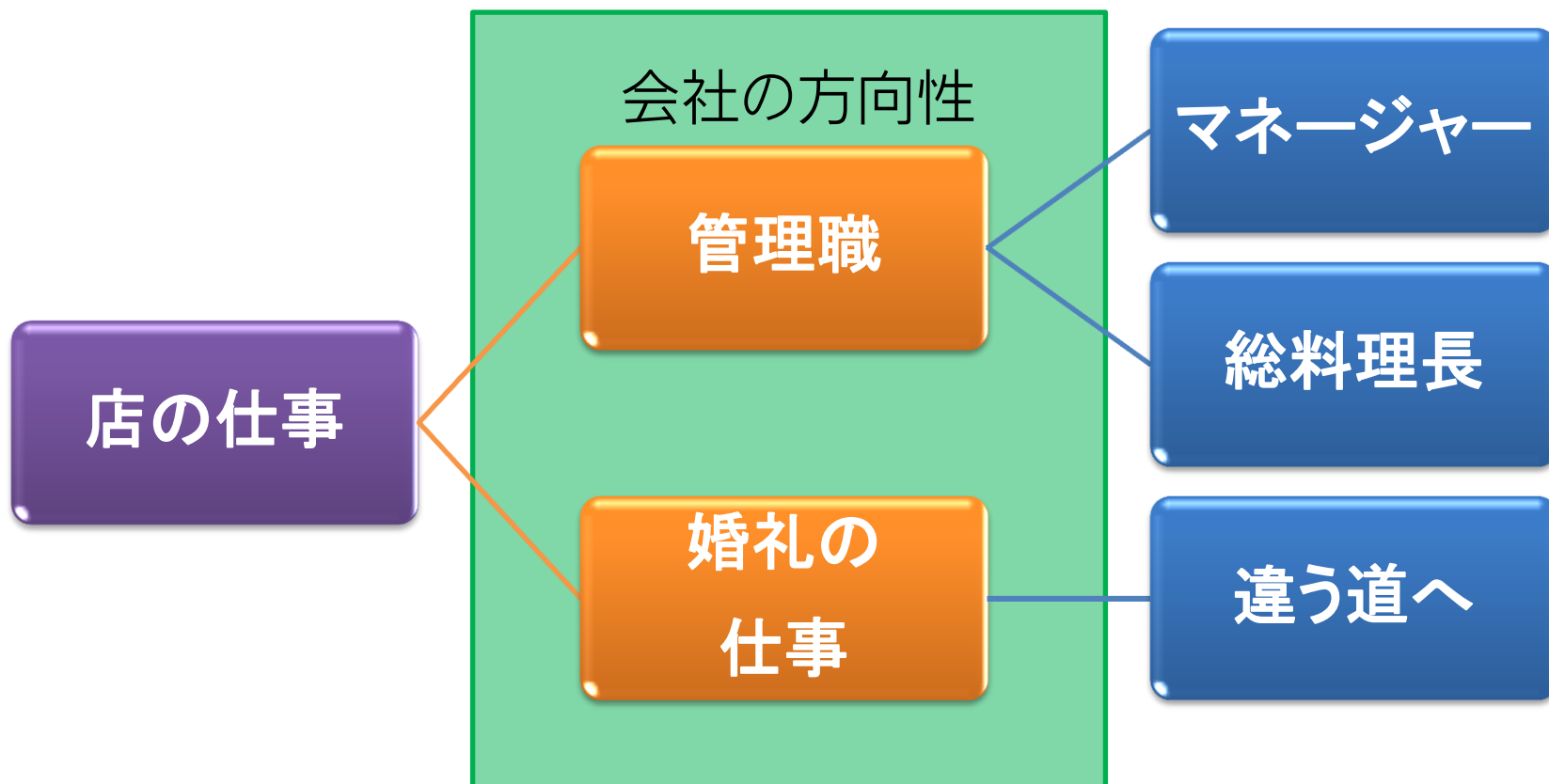
# また派生するものとしての将来性



店の業務で従事していたものがきっかけで  
自分のやりたい方向が見えてくるかも！？

このように業務内容とまた違った方向性で  
進める将来性を用意しました。

もちろん初めは飲食店から  
経験してもらいますが、店や会社の方向性で  
社員の将来が決まる場合もあるのです。



将来性を伝えるにはこのように会社の、  
又は自分の店の進むべき道を考えて、  
面接に来た学生などにその旨を伝えていき、

「将来はこんな仕事があります」

というように将来に向けた取り組みを  
伝えていきました。

そのほうが将来のビジョンが双方にとって

明確になりお互い夢があるでしょ？

できるだけ私は学生に向けて夢を語れる  
将来性を私は伝えていきました。

将来、違う道に進んでも良いのです。  
学生本人にとってそれが良いのなら…  
私の目的は**とにかく人を入れる**というのが  
大義名分でしたからね。

本人が続けようが、続けまいが本人が  
決めることです。

そして辞めさせない努力は店と会社、

そして現場の私達の努力次第です。

このように面接にきた学生さんに  
将来性について話しをしていきます。

そして私自身の給料を教えました。  
また、そこまで行くには何が必要かという話を  
段階ごとに説明をしていきました。

とにかくもうすべてのことを話します。

そしてこの将来性で  
学生の心を掴んでおくことが大切です。

うちの会社で働くことで得られる将来性を約束  
し、その気にさせるのがポイントとなってきます。

だから私の面接は普通と違って長いと思います。

ただ無駄に長くてはいけません。

常に「あなたにとって」という目線で話を進めていき、興味を持たせること、

そして期待と希望をもたせる面接テクニック  
が必要でした。

このように将来性を伝えていくには  
メリットも必要になってくるんですね。

このことから……



メリットと将来はリンクする

ということになります

あなたにとって

メリットは？

将来性  
は？

次に私が行ったこと  
それは

- ⑭ 一人一人の考えていることを理解する  
というものでした。

面接時に相手にとってメリットや  
将来性を伝えるのも大切ですが、

相手の考えていることも理解していかないと  
仕事を与えられることはできないと考えました。

そこで理解するうえで相手を知る  
必要がありますよね？

ここで私が行った面接方法を伝えていきます。

## ⑮面接方法

この面接方法というには皆さん  
ご承知しているかと思えます。

一例として私の作成した面接  
マニュアルシートです。

それを紹介していきます。

# 相手の情報を知る為のチェックシート①

Qなぜこの会社を選んだかの動機

Q自分対して目標や夢は？

Qどんなことに対して好奇心があり探究心が  
生まれるのか？

Qそれに対しての向上心はどんな感じに生まれ  
継続していくのか？

Qそれに対しての克己心はあるのか？

Q学生生活でその克己心を養っていく為  
にどのように努力をしてきたか？

## 相手の情報を知る為のチェックシート②

Q学生生活でこれだけやり遂げ、  
成果としてみられたことはあったか？

Q周りからどんな人って言われる？

Q物事や仕事に対してどちらを選びますか？  
バランス型？一点集中型？

Q自己アピール出来るところはありますか？

Q自宅から勤務地の手段と時間

Q家族はこの仕事についてどう思っているか？

以上が学生の情報を知るために  
私が行ったことです。

しかし学生にとってこの質問はハードル  
が高いのかもしれない

またこんなにも難しい質問されたら  
ドン引きされてしまう可能性があります。

そこで質問の内容を具体的に例に出して  
誘導していきます。

そうすれば答えてくれるようになります。

要は私が面接に来た学生の人間性を知るために  
このような面接シートを作成しただけのことです。

これはあくまで私のやり方を紹介したまでですので  
皆さんは自分のやり方というのを考えていきましょう

そして次に勤務に当たっての情報を学生に伝えて言いました。

これはできるだけ具体的に伝えておいたほうが良いでしょう。

- ・定休日
- ・試用期間(週何日勤務可能か)
- ・就労時間
- ・社会保障
- ・交通費
- ・福利厚生
- ・靴のサイズ
- ・ユニフォームのサイズなど

# 初めにしてもらおうこと

## 業務内容を伝えると就労形態を伝える具体例

■■■■の仕事の役割				
平日		週末		役割
9時30分	・出勤 ・パンこねる ・食材片付け	9時30分	・出勤・朝礼 ・パンこねる ・食材片付け	・パン係 ・ホール業務 ・ドルチェ仕込み ・ドルチェサポート
10時	・朝礼 ・ドルチェ仕込み・パン焼き ・ドルチェスタンバイ・ホールへ	10時	・朝礼 ・ドルチェ仕込み・パン焼き ・ドルチェ仕込み・時によりホール	
11時30分	営業開始 ・ホールの指示に従う	11時30分	営業開始 ・ホールの指示に従う	・キッチン の指示に従う
14時	・片付け	14時	・片付け	二次会メニュー ・ツナマヨ ・ピザ ・ウェディングケーキ
15時	・まかない 休憩	15時	・まかない 休憩もしくは 二次会	
17時	・夜営業のスタンバイ・夕礼	17時	・夜営業のスタンバイ	↓
18時	営業開始	18時	営業開始	
21時	・片付け ・仕込みの共有化・発注	21時	・片付け ・仕込みの共有化・発注	
10時30分	・退社	10時30分	・退社	



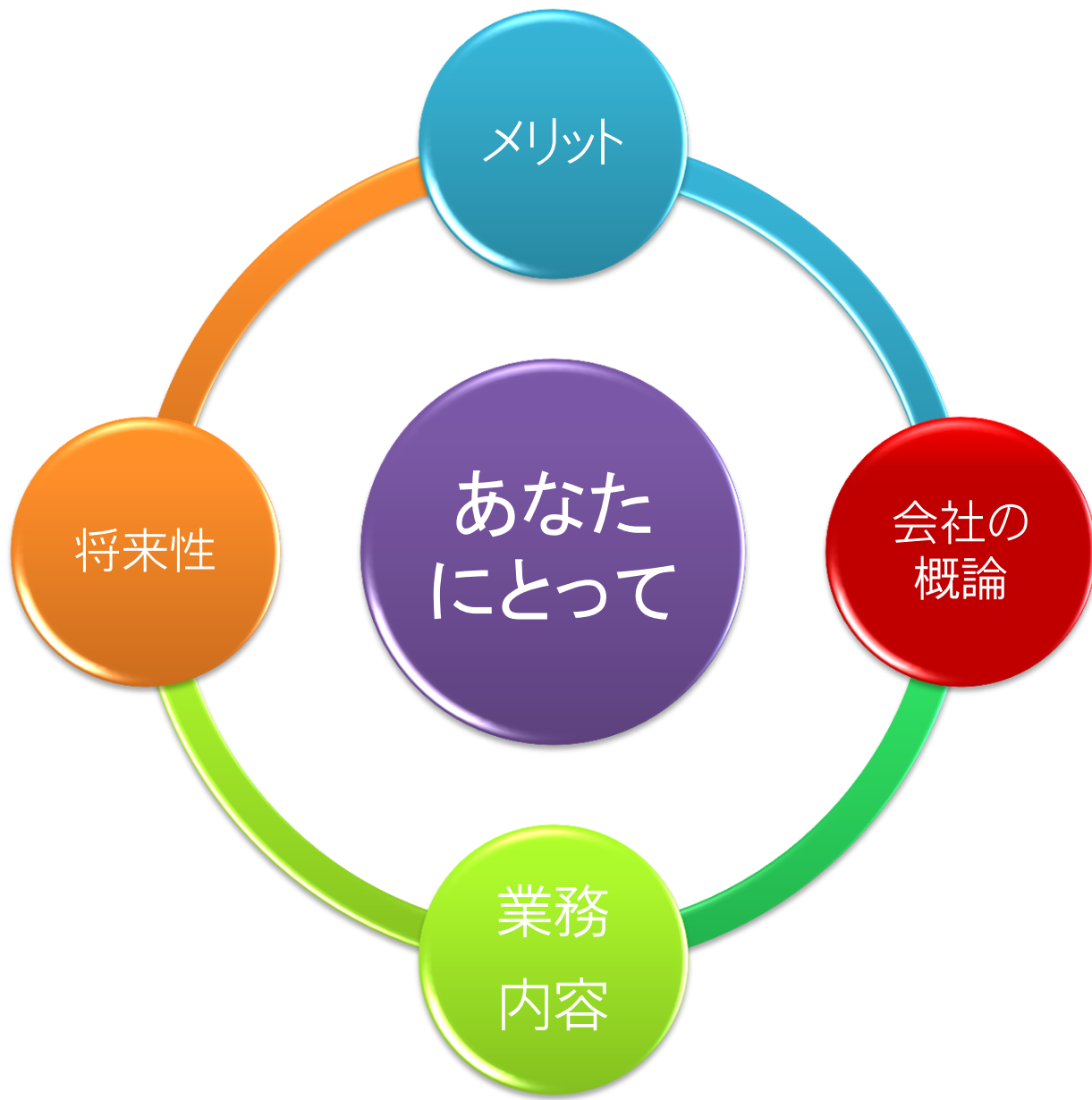
こんな感じで学生に伝えていきました

このように会社で働く「**メリット**」と「**将来性**」、

具体的な「**会社の概論**」と「**業務内容**」

などを伝えていきます。

図で示すとこんな感じですよ。



いかがでしょうか？  
こんな感じで面接を進めていきました。  
ではこれまでをまとめてみましょう。

### 第三章のまとめ

- 働いてもらうメリット
- 将来性
- 会社の概論
- 業務内容

を整理した上で面接を行いました

これが私の行った人員獲得に  
向けて行った行動です。

これで一人の求人のもりが三人の人員を  
獲得をできた成功事例です。

大きく分けると8つのポイントがありました

次のページが私が行ったことのまとめです

# 第1章から第3章までのまとめ

求人しても人員獲得ができない原因を探る

夢ややりがいの炙り出しを行う

その方向性を探り提示する

その為に教育環境を整える

専門学校に通い先生との人間関係を作る

学校に会社の概論や業務内を詳しく説明する

学生の為にパンフレットを作成する

面接を行うために必要な質問や将来性、メリットなどを作成する

# あとがき

昨今の飲食業界は慢性的な人員不足に陥っています  
そして原因というのがはっきりしないまま、いたずらに求人広告を  
出してしまうている飲食店が多いのが現状だと思います。  
これは私の成功事例ですが、あくまで私の主観で行ったやり方です。  
全てとは言いませんが、皆さんのお力になれることを信じています。

その為に細かい考え方や、行動をお伝えしたつもりです。  
自分で動かなければ動かさません。人っていうものは・・・  
人のテーマはいつの時代も悩まされる問題だと思います。  
そして時代と共に求人の仕方は変わってくるのではないかと  
実感しています。

この仕組みでお伝えしたこと、それは私自身が皆様にアドバイス  
出来る、精一杯の努力をしたつもりです。  
この仕組みで、少しは求人悩まされる店が少しでもなくなれば  
本望です。ぜひ活用してみてください。もしもお手伝いできることが  
あればいつでも手を差し伸べていきたいと思っております。

# このレポートを作成した人

フードビジネスサポート T.totto 井浦 一成

～料理人としての経歴～



- 1996年3月 大阪あべの辻調理師専門学校卒業
- 1996年3月 調理師免許取得
- 1997年4月 ホテルサンルート広島入社(トラットリアヴィアーレにて従事)
- 2003年10月 株式会社シャインに入社(ウェディング業界にて従事する)  
その後様々な飲食店を渡り歩く  
シンガポールにて料理の研修を積み
- 2007年4月 ホテルサンルート広島に戻り副料理長として従事する
- 2010年6月 リストランテDUE(ドゥエ)で料理長を務める  
その傍ら系列店の総料理長を務める
- 2015年9月 退社後フードビジネスサポートT.tottoを立ち上げる  
同社代表として走り回る毎日過ごす  
現在に至る

最後までお読みくださり  
ありがとうございました。

今後の皆様のお役に立てるように

更なるコンテンツ作りに励み

業界の活性化と問題解決に

向けて走っていきたいと思います。

フードビジネスサポート T.totto 井浦 一成

[cucina.t.totto@gmail.com](mailto:cucina.t.totto@gmail.com) FB 井浦 一成