

WANTED!!

三賢者に答えてほしい
お悩みを募集!

三賢者に相談したい飲食店経営にまつわる悩みを募集しています。聞いてみたいテーマや質問は、同封されているアンケート用紙に記入しお送りいただくか、またはヒトサラのオーナー管理画面から入れる会報誌のアンケートページで入力できます。



花光雅丸 | サプライム 代表

1981年和歌山県生まれ。大学卒業後、1台の屋台からスタートし、12年を経た現在、40ブランド400店舗を経営。「人生は冒険。夢を夢で終わらせない」新時代の若きカリスマ。



秋元巳智雄 | ワンダーテーブル 代表

1969年埼玉県生まれ。20代から飲食店のマネジメント能力を発揮。日本では数少ない「外食企業の経営のプロ」としての手腕が認められ、2012年に代表取締役役に抜きされた。



光山 英明 | 【肉山】 オーナー

1970年大阪府生まれ。2002年に脱サラ。ホルモン焼肉【わ】と、赤身肉料理の【肉山】で成功を取めた。「すべての答えは客の中にある」など確固たる経営哲学で我が道を行く。

飲食店経営 三賢者の声を訊け!

今号の
テーマ

いい人材が集まる店とは?

第1回

“成長の陰に、才覚あり”。難しいと言われる飲食店経営で並々ならぬ才を発揮し、人気店を生み出してきたプロ3人。日々、直面する困難な場面に彼らはどのようにして決断し思考するか。読者の飲食店経営のナヤミゴトを、“三賢者”が切る!

イラスト/ニシクボサユリ 取材・文/藤田実子

Q.2 「いざ面接!ところがドタキャンにバックレ、遅刻…。これ以上、無駄な面接をしないためには?」

A.3

ブログで考えを公表し、
同じ方向を向いている
人を集める

by 花光雅丸

当社では、2年ほど前までは、広告媒体で募集するのではなく、僕のブログのみで呼びかけていました。自分の考えや想いを理解した上で面接に来てくれるので、「どこでもいいから働き口を見つけない」という人とは明らかに違い、将来自分で店をやりたい、あるいは企画、経営など幹部になっても一緒に働きたいな

ど目標を明確に持って頑張ってくれます。面接のドタキャンもブログ経由からはいけません。当社から独立した人もやはりブログ経由が最も多いですね。面接では、アルバイトでも正社員でも、その人の夢に近づけるためにどんな環境が整っているかを具体的に説明し、意欲をさらに引き出すようにしています。

A.1 応募から最初の連絡、面接の日取りまで最短で進める

by 秋元巳智雄

応募があったら最速で返事をして、当社が最初の面接になるように日程組みに努めてキャンセル率を低減させています。応募を2、3日放置していたら、士気が下がります。ドタキャンされるのも仕方ないです。また、社員(アルバイトも含め)の紹介で採用できた場合は、報酬を出すという制度も有効です。離職率も低いですし、募集費にかける金額を社員に還元してあげられるので一石二鳥ですよ。面接では「か(感謝できる人)・し(親切にできる人)・こ(好奇心がある人)・い(飲食が好きなお店に行った?)」「何を注文した?」「何がおいしかった?」と相手にしゃべらせるような短い質問で、聞き出すことに徹しています。

A.2 店を気に入ってくれているお客さんをスカウト

by 光山英明

うちの店に通ってくれているお客さんをスカウトしているから求人広告を出したことはないですね。だから面接らしい面接をしたことはないし、履歴書はもらわないことになっている。転職歴が多いとか先入観を持ちたくないから。マニュアルも作っていないから、お客さんも働く側も楽しい店になるよう自分で考えて働いてねとだけ伝えていきます。元々うちの店が好きで来ていた人だから十分に店の魅力はわかってくれているし。個人店が前提だけど、仕方なくダメな人を雇うくらいなら、今いるスタッフで運営できる形態を工夫すればいいと思う。ダメな人は店の雰囲気も悪くしてしまうから悪循環を生むだけ。人件費をかけるのはもったいないよね。

Q.1 「高い求人広告料を払ってもいい人が来ない。いい人材が集まる店とは?」

A.2 チャレンジできる環境があればやる気のある人材が集まる

by 花光雅丸

僕が思う「いい人材」というのは、チャレンジ精神がある人です。自分の未来に可能性を感じている人は、自ら考えたり工夫したり、人がやらないことに挑戦していくので、どんどん成長できるもの。そういう「いい人材」として、マニュアルで縛る、命令に従わせるなど表面的な「いい子」を育てるような職場は魅力的ではないため、応募しないでしょう。当社は組織として「個々の夢の集合体」であることをホームページに明記し、その夢を叶えるために一緒に仕事をしようと呼びかけています。未来にワクワクできる職場だということも、募集の段階からしっかり伝えておくことが大切だと思います。



働くことで、
成長ができると
期待できる店

by 秋元巳智雄

また、先輩アルバイトが作る空気感で働きやすさが違ってくることも大いにあります。新人が入って来たら、すぐになじめるようなウエルカムな雰囲気を作ってあげられるのも長続きする秘訣ですよ。

A.1

「客として行っても
楽しい店」には
必ずいい人材もあり

by 光山英明

店主が誠実で、客や従業員の立場で物事を考えているかどうかという点に尽きる。細かいことだけど、例えば給料日が休日にかかっていたら前倒しで振り込みをしている? 振り込みが遅れるのはもったいない。お金のルーズだと信頼関係は築けないからね。一品多く注文を取るような接客をさせたり、使い切ってしまうた

いい食材を「おすすめメニュー」としていたり、利益中心のマニュアルを作った働かせる店もいい人材は集まりにくいのは、自主的な発想で接客できる方が働く側はもちろん、客も楽しいはず。料理屋は人をもてなす場所。その姿勢を店主が率先して見せていけば、いい人材が自然に集まるし、育つと思うよ。

