

「社長、今日から現場には一切出ないで下さい。」

それが飲食業ビジネスで、10億円を突破する第一歩なのです。

～年商2～3億円で成長がピタッと止まる企業と、年商10億円を突破する企業の違いをお教えしましょう～



それまで順調に業績を伸ばしてきたのに、年間の売上高が2億円から3億円のレベルに達すると、そこでピタッと成長が止まってしまう。

次項へ続く⇒⇒⇒

過去に成功してきたやり方がまるで通じないどころか、かえってブレーキを踏んでしまう結果に……。これが飲食業界で言われる「売上3億円の壁」。

第一世代(すかいらーく等米国よりチェーン理論導入)、第二世代(モスフード等日本流にアレンジ)、そして第三世代(仕入れ、人事、経理等は一緒に、店舗スタイルを立地に合わせ、複数業態で出店)と言われています。自分の得意業態で、金太郎飴出店ではなく、中身は共通にして、外見だけを変えろという、お客様側、立地に合わせた店舗展開をしなければ、多店舗化は難しいとまで、言われているめまぐるしく変わる飲食業界……。

船井総研のもとに相談に訪れる経営者の多くが、こうした悩みを抱えています。

では、どうすればこの壁を突破して次の成長カーブを描けるのか。「社長、今日から現場には一切出ないでください」。それが 10億円を目指すための第一歩。社長は現場を離れて会社の仕組みづくりに専念することです。

そして、平均すれば自分の30%程度の能力しか持たない社員でも、仕事がクルクルと回るような仕組みをつくる。そうすれば、10億円企業になることは決して難しくありません。

この数年間で急成長した企業は間違いなく店長やスタッフが目標を持って働くような仕組みを構築しています。

しかし多くの経営者は、10億円を突破した後に、このような仕組みを作ったのだと誤解しています。ところが、3億の壁を突破し急成長を遂げている企業は、実は2～3店舗の段階で10億円を突破するための仕組み作りに着手しているのです。その仕組みが人材育成プログラムなのです。

私 **私**がその事実気付いたのは、4年前2店舗で経営され、**現在10億に達した急成長企業のオーナーと飲み**に**いった時**にお聞きしたことがきっかけでした。

多くの企業では、「3億の壁」に悩まれており、その仕組み作りの重大さに気づいていない飲食店を見回してみると、基本的には、スタッフの給与の決め方は「**あいまいな等級**」だけでした。またルールがなにもなく、オーナーや店長の気分次第だったりします。オーナーや店長を怒らせようものなら、確実に給与が減ることも少なくありませんでした。

このような状況で、果たしてスタッフが本当に自分を高めて「このお店で頑張る仕事をしよう！」と思って取り組むでしょうか？よく飲食店のオーナーは「**飲食店には、良い人材が来ない、来てもすぐ辞めてしまう**」と言われますが、そもそも良い人材が来にくいのに、このような職場環境だったら、なおさら、良い人材は来ないのではないかと強く思ったからです。

実際、優秀なお付き合い先でも店長とスタッフが仲良しクラブで、向上心に欠ける面があるお店や店長やチーフがその役割を果たせていないお店があったり・・・ということが多いのが現実です。

なぜこのようなことが起きてしまうのでしょうか？**なぜ**スタッフはスキルアップのために何もしようとしないのでしょうか？**なぜ**優秀なスタッフは**すぐに辞めてしまう**のでしょうか？

これまで数多くの店長やスタッフ300人くらいと面談してわかったことは、彼らには目標がない！？、どういう役割が望まれているのか分からない、もし立派な目標は持っていたとしても、お店にそのフィールドが用意できていないということだったのです。しかし、これは飲食業界に限ったことではなく、いまやどんな仕事をしている人であっても同じではないでしょうか。

一番よいのは、きちんと「**自分の長期的な目標をもち**」「**お店の仕事にやりがいを感じ**

次項へ続く⇒⇒⇒

ている」そういうスタッフを採用するのが最も望ましいと思います。もしくは、店長や経営幹部の方がスタッフに夢を与え、その夢に共感したスタッフが集まってくるのが望ましいかたちでしょう。

しかし、そのようなことが誰でも出来るかというと非常に難しいことだと思います。そのようなカリスマを持った人はほとんどいないのも事実です。

ですからカリスマスタッフを採用してくださいとは言いません。

カリスマ店長でなくてもスタッフが目標を持ち、向上心を持って働くような仕組みを作りましょうと申し上げるのです。その仕組みが人材育成プログラムなのです。

カリスマではなくてもスタッフのモチベーションを下げない、信頼関係を構築できる体制を作り上げることはとても大切なことです。

このプログラムはきちんと実践すれば、ものすごい効果を発揮します。

しかし、スタッフとの信頼関係が構築されておらず、店長やチーフがスタッフのモチベーションを下げるような言動が続いている場合には、かえって関係を悪化させ、スタッフが辞める原因を作りかねません。それを十分にご理解いただきますようお願い申し上げます。

これまで弊社では、人材育成プログラムの作成のために、最低300万から500万円の費用と半年～1年の期間をかけ、作成していました。しかし、これでは導入できる企業はごく少数に限られてしまいます。現在2～3店舗で経営されており、多店舗化を狙っている、まさにスタッフにモチベーションとやりがいが必要とされる時期にその仕組みを作れないケースがほとんどというわけです。

ましてや、3店舗以下のオーナーこそ、「他店の店長、スタッフがどんな役割で、どんな仕事をしているのか？」、「同業他社の店長はどれくらい給料をもらっているのか？」が一番気になっていることでしょう。

今回、私どもが作成した人材育成プログラムは、2～5店舗で経営されている飲

次項へ続く⇒⇒⇒

食店向けの、自分達ですぐに導入・実践できるレベルまでわかりや

すく噛み砕いた内容に仕上げたものです。

しかもこのベースとなっているのは、いくつかの急成長企業の人事評

価制度です。

このプログラムの完成度にはかなりの**自信**があります。そして、このプログラム通りに

人事評価制度を作れば、誰でも**簡単**に作れてしまいます。

しかし、全ての飲食店で、その効果を発揮できるわけではありません。スポーツでも、基礎がしっかりできていないのに、難度の高い技を挑戦することは、バランスを崩してしまうことになり、返って逆効果になる場合がよくあります。

それと同じで、このプログラムは飲食店経営の基礎が身につけているオーナー向けです。

ですので、お金に余裕があれば、基礎練習をしていない飲食店さんに購入していただくのも良いですが、私としては、あまりオススメいたしません。

【本プログラムの購入をオススメする飲食店】

- ・ 店舗を2～5店お持ちの飲食店
- ・ **スタッフが10名以上**いて、オーナーが細かいところまで全然、目が行き届かない飲食店
- ・ スタッフの中心となり、**オーナーが信頼できる店長**がいる飲食店
- ・ スタッフの数はたくさんいるけど、**スタッフの意識が低く困っている**飲食店
- ・ 優秀な店長はいるけれど、**その下が育ってなくて困っている**飲食店
- ・ 「人事評価制度が構築できるんだったら、**25. 2万円は決して高くない**」とその価値を理解できるオーナー

【本プログラムの購入をオススメしない飲食店】

- ・ **年商が3000万円以下**の飲食店…まずは業績アップを目指しましょう
- ・ スタッフの中心となり、**オーナーが信頼できる店長**がいない飲食店
- ・ オーナーとスタッフの**信頼関係が崩壊**している飲食店
- ・ このマニュアルだけで人事評価制度を作り、**定着させるために何の労力をかけるつもりがない**飲食店
- ・ 「人事評価制度を作るのに、**なんで25. 2万円もかけなければいけないんだ**」と価値を理解できないオーナー

次項へ続く⇒⇒⇒

【「2～5店舗飲食店用人材育成プログラム構築完全マニュアル」の全貌公開！】

- ① 人事評価制度完全マニュアル本・・・総ページ113ページ
- ② そのまま使える人事評価シート・・・A3版1枚(エクセルデータで)
- ③ スタッフ向け人事評価制度を説明するときの配布資料(ワードデータで)
- ④ 評価面接の正しい行い方①(アルバイト編)・・・総ページ 10 ページ
- ⑤ モチベーションアップのためのコーチング①・・・総ページ 10 ページ

例えば、スタッフを評価する項目の特徴を簡単に説明しますと・・・

【注目POINT①】

この業務ができなければ、正アルバイトにもなれない！という項目がある！

これまで入社後約150時間(～14日)で身につけてもらいたい業務が、今はできなければアルバイトとしても認められないという評価になっているのです。

例えば・・・

「無断欠勤／無断遅刻をしていない」

「業務習得のためにメモをとっている」

「店名の由来、コンセプトなどが説明できる」

「店舗で一緒に働くメンバーの顔と名前が一致している」

【注目POINT②】

入社後、どうすればステップアップできるかというキャリアプランが明確化されている。

なにを習得しなければならないか。こうすれば給与が上がるのかという疑問に対して、このキャリアプランを示すことが、「目標がない」「役割が見えない」といった今どきの人に支持を受けるのでしょうか。

【注目POINT③】

アルバイトにも5段階存在する！

アシスタントクルー、クルー、トレーナークルー、マネジャークルー(アルバイト店長)です。
(なんと！アルバイトでも店長になれる)

この細かいクラス設定が、次の目標、やるべきことにつながっているのです。

【注目POINT④】

これまでほとんど評価されていなかったが、優秀なアルバイトを社員にすることなど、飲食店にとって最もいい人材の採用方法に着目し、それができる人を評価している。

【注目POINT⑤】

昇格時にスタッフから80%以上の賛同が得られたか？を盛り込み、単に上司に気に入られている、上司がいる前でしか働かない者を昇格させないようにしている。

マニュアルの中には、スタッフへの説明の際に、その資料を使って、どんなことを言えば

次項へ続く⇒⇒⇒

良いかが一言一句、入っているわけです。これだけあれば、**誰にでも、簡単に**運用まで持っていくことができますね。

これを見れば、このマニュアルが**252,000円(税込み)**もする理由がお分かりいただけたかと思います。

では、このプログラムがどんな内容になっているか、目次だけ、お見せします。

第1章	人事評価制度とは	<ol style="list-style-type: none">1. なぜ必要なのか2. スタッフ心理を考える3. 目標設定って本当に必要4. みんなWinWinの評価制度を作ろう
第2章	ランク制の構築	<ol style="list-style-type: none">1. スタッフを育てる仕組みは売上アップにつながる2. ランクについて3. 各ランクについての勤続年数について4. 各ランクの基準について
第3章	評価表の作成	<ol style="list-style-type: none">1. 責任者作りとプロジェクトチームの結成2. 評価表の構成3. 評価表項目の作り方について4. ランクごとの重要評価ポイントについて
第4章	ランクごとの賃金の設定	<ol style="list-style-type: none">1. 基本給の設定について2. 各種手当について3. 報奨金、大入りの設定
第5章	教育システムの設定	<ol style="list-style-type: none">1. コーチングの導入について2. 月に一度の店長、幹部会議開催について3. 外部セミナーの参加について4. 市場調査の重要性
第6章	ランクボードの作成	<ol style="list-style-type: none">1. ホワイトボードを用意する2. 目標を張り出す3. 進捗状況の確認
第7章	スタッフへの説明	<ol style="list-style-type: none">1. 全体説明の段取り2. スタッフへの説明
第8章	評価の実施	<ol style="list-style-type: none">1. 3段階評価について2. スタッフとの面談について3. オーナー評価について4. フィードバックについて
第9章	新人事制度への切り替え	<ol style="list-style-type: none">1. 移行期間を設ける2. アルバイトを正社員に引き上げる土壌をつくる3. 正社員の暖簾分け制度について

次項へ続く⇒⇒⇒

ここまで読んでいただくと、以下のような方もいらっしゃるかもしれません。

やる気はあるけど、どうしても細かい修正や資料の作成に自信がない。内容は良さそうだから、やればできるんだけど、忙しくて、手が回らないということもあると思います。そんな方のために、追加メニューをご用意致しましたので、ご利用ください。

◆◆◆追加メニュー◆◆◆

1. 人材育成プログラム構築サポートコンサルティング1回

<料金> 210,000円(交通費別)

人事評価制度構築までの間、「ちょっと分からない」「この場合はどうしたら良いか」など
と行き詰っている悩みを3ヶ月間、メール、電話でサポートします。その間、1回現地にお
伺いして、サポートコンサルティングを行います。

このコンサルティングサポート1回は、メンバーは揃ってるけど、途中チェックをし
て欲しい企業、まだ店舗は1~2店だが、既に組織体制の必要性を十分感じている社長
に最適です。

2. 人材育成プログラム構築サポートコンサルティング3回

<料金> 525,000円(交通費別)

人事評価制度構築までと、運用した後の準備及びフォローを6ヶ月間、メール、電話
サポートします。またこの6ヶ月の間で3回現地にお伺いして、サポートコンサルティングを
行います。「コンピュータはちょっと」「ここまで自分で一人でやるには??」という方にはオ
ススメです。一緒に作っていきますので、変更するときもコツを体得できます。

このコンサルティングサポート3回は、もう10億以上達成しており、再構築したい
企業、またメンバー選定から、じっくり始めたい社長に最適です。

人材育成プログラム(252,000円)+サポートコンサルティング3回(525,000円)

合計で、777,000円で、なんと100万円以下で、500万円クラスの内容とフォロー
を得ることができます。

この人材育成プログラムは年商10億企業を作るための入口となる仕組みで
す。繰り返しますが、社長が現場にいないとダメな企業は絶対に10億を突
破することは不可能であることは是非ご認識ください。自社を急速成長させ
たい真剣に考えられている経営者の方のお申し込みをお待ちしております。

合同会社FSソリューションパートナーズ

代表 中小企業診断士 **佐伯 真**

追伸

先着5社様のみ、「人材育成プログラム構築サポートコンサルティング
1回(210,000円)」を無料サービス致します。(交通費のみご負担ください)