

---

# 飲食業の“変わり種採用”事例

---

# 目次

---

1.求職者に対する企業認知度の高め方編

P.3~

2.集客できる、学生向けセミナー編

P.7~

3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

P.9~

4.変わり種採用選考フロー編

P.15~

5.合格者が離脱しない、辞めない内定・定着化編

P.17~

# 1. 求職者に対する企業認知度の高め方編

## 事例1-①: 自社採用HPとSNSを連携させることで企業認知度を向上させた事例

### ➤ SNS(FaceBook)を活用して認知度を向上させる

#### ■ Facebook版の採用HPを作成することで、学生への認知度向上を実現

- ・A社では、自社採用HPにFacebookの採用ページを設け、自社の認知度向上を図っています。
- ・採用HPは企業情報や事業内容等のみを掲載し、Facebookはイベントや社員紹介等の会社の魅力について掲載するなど、用途によって使い分けることで、Facebookの閲覧数を増加させています。
- ・**学生からすると気軽に会社・社員の雰囲気を知ることができ、また企業側にとっても学生とのコンタクトがとりやすい**ため、双方において有効なツールとなっています。

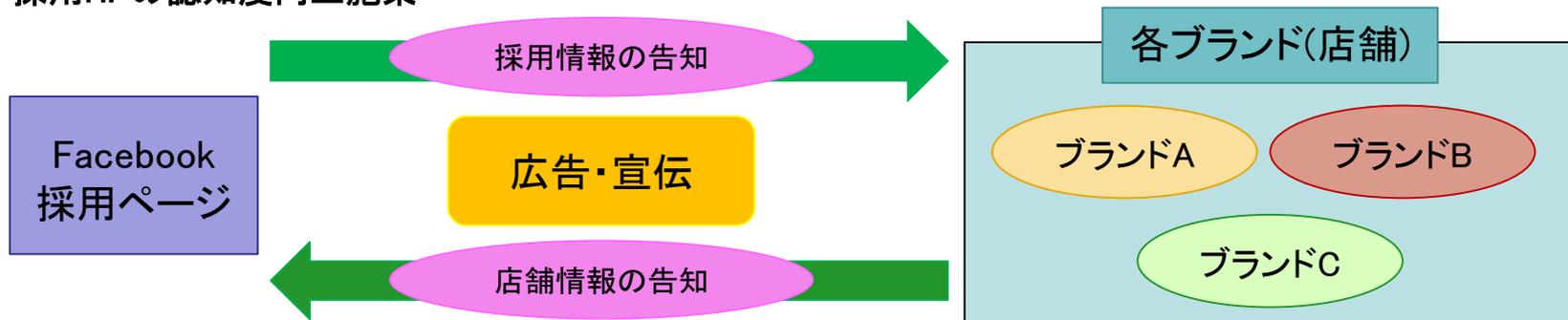
#### ■ Facebookの採用ページでは、学生が知りたい「会社・社員の雰囲気」を積極的に発信

- ・学生目線で「入社後の働き方」や「会社・社員の雰囲気」について発信することを目的に、若手人事担当社員による「新米人事奮闘記」を掲載しています。
- ・社内の様子や人事部社員の本音、若手社員から見た自社・社員の魅力が多く掲載されており、**学生にとっては会社の実情を知れるため、入社後のイメージがしやすく、好イメージを形成することができます。**
- ・また、Facebookの採用ページを認知させるため、A社では各ブランド(店舗)ごとにアカウントを作成し、相互に連携させることで閲覧数やフォロワー数の向上と共有を図っています。

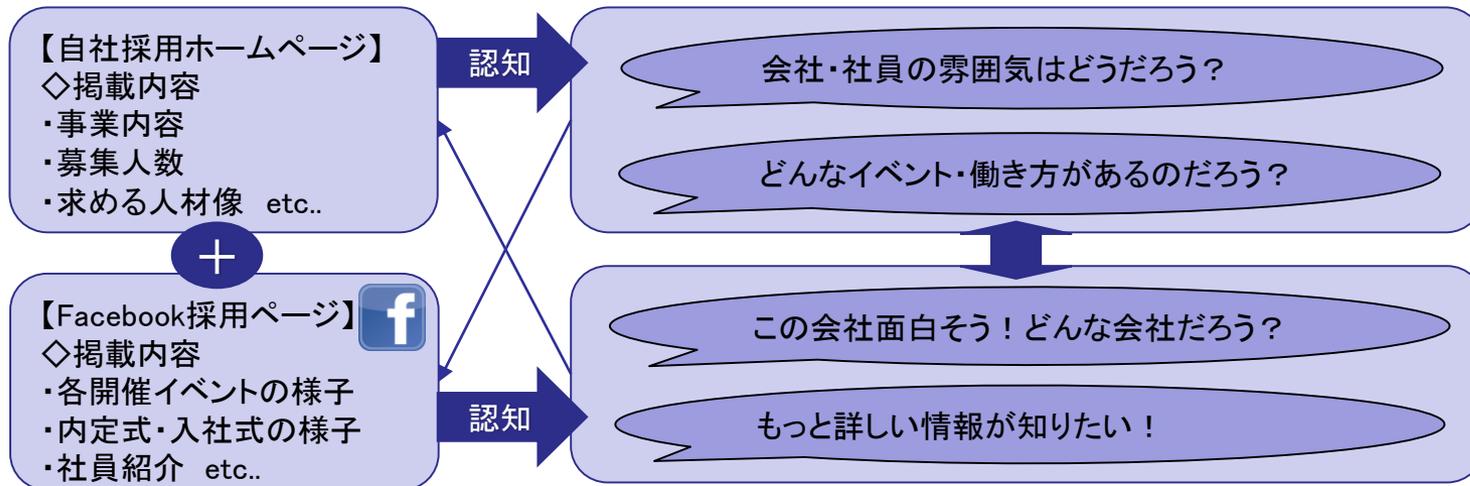
# 1.求職者に対する企業認知度の高め方編

## 事例1-①: 自社採用HPとSNSを連携させることで企業認知度を向上させた事例

### ➤ 採用HPの認知度向上施策



### ➤ 学生が知りたい情報を別々に掲載することで、企業認知度を向上させる



⇒企業認知度向上によって、総エントリー数が急増!  
採用人数が約1.6倍に!!

# 1.求職者に対する企業認知度の高め方編

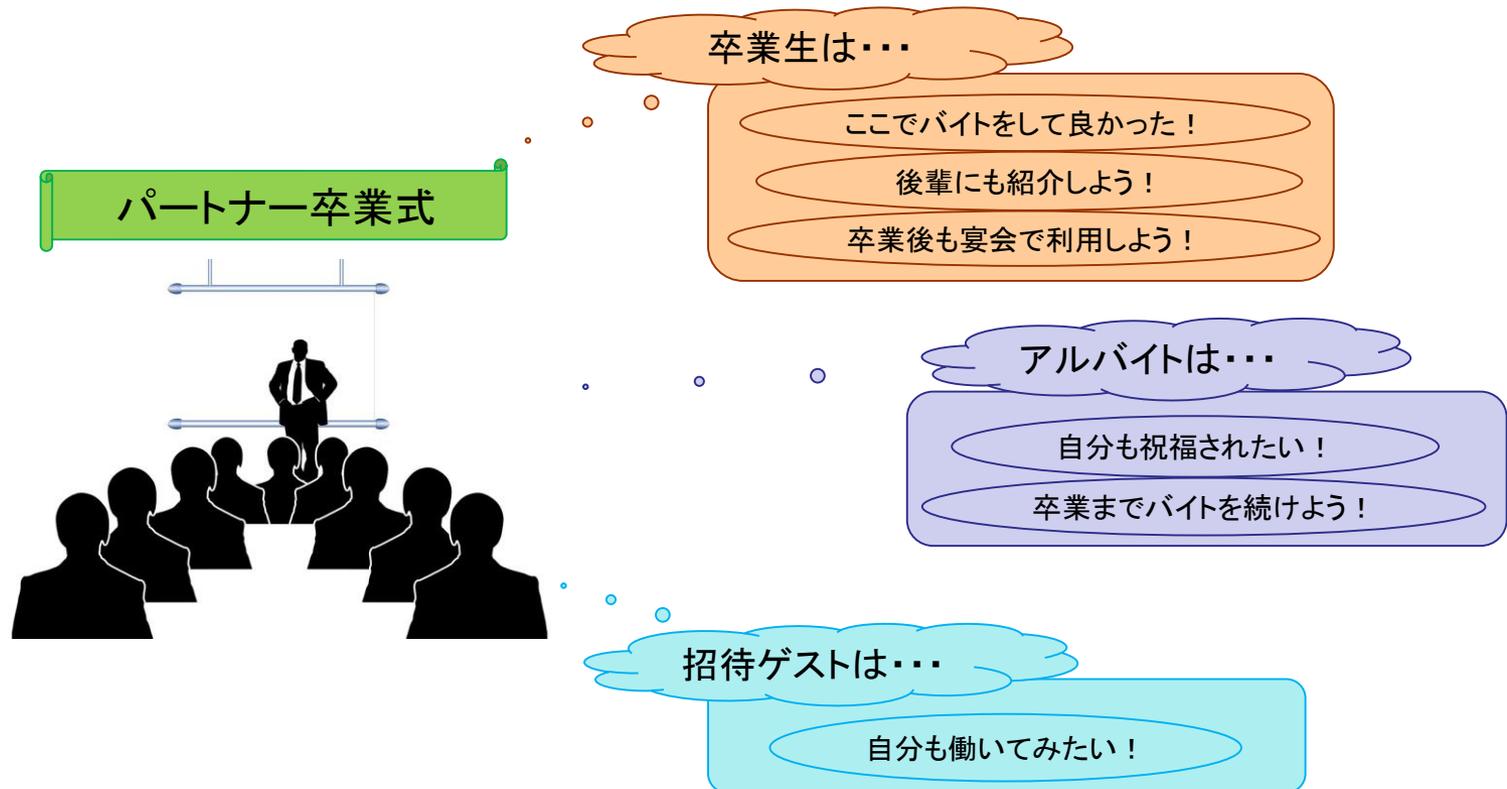
## 事例1-②:【補足】 人気イベントを開催し、SNSで発信することで企業認知度を向上

- 同社で毎年開催しているイベントを発信することで、企業に対する好イメージを形成する
- 企業の好イメージを形成させる様々な取り組み
  - ・同社が手掛ける人気イベントの1つが、「**パートナー卒業式**」(=学生アルバイトの卒業式)です。
  - ・学生アルバイトの卒業を会社が祝うことで、**企業イメージを高めるとともにリクルーティングやマーケティング効果を高めることを目的**にしています。
  - ・卒業生以外の学生アルバイトも参加させることで、高いモチベーションの喚起と、アルバイトの離職防止を図っています。
  - ・アルバイトの満足度向上に有効な施策となっており、SNSや口コミを通じてアルバイトを始める学生も少なくありません。
  - ・その他、クリスマスパーティー等でのイベントにおいても友人などのゲスト招待可能とし、多くの人を呼び込むことで企業認知度とイメージの向上を図っています。

# 1. 求職者に対する企業認知度の高め方編

## 事例1-②:【補足】 人気イベントを開催し、SNSで発信することで企業認知度を向上

- 企業の好イメージを形成することで、リクルーティングやマーケティング効果を高める！



**「アルバイト」「卒業生」「招待ゲスト」の企業イメージ向上を実現！**

## 2.集客できる、学生向けセミナー編

### 事例2: 飲食業界の強みを活かしたセミナー事例

#### ➤ 飲食業界だからこそできる！変わり種セミナー

#### ■ “就活応援「0円酒場」”という『新・体感型企業セミナー』

- ・B社では、“**食べ・飲み**”を通じて、**料理のこだわりや自社の強みを体感できるセミナーを企画・開催**しています。
- ・参加者は、業界研究だけでなく、**自社の独自戦略を、実際に食べ・飲み比べをしながら体感できる**ため、飲食業界に対して興味がある学生はもちろん、希望業界が選定できていない学生など多くの学生を取り込むことができます。

#### ■ 実際に他社商品との食べ・飲み比べをすることで企業の強みや魅力を体感

- ・セミナーでは、こだわりの手作り料理を通じて自社の強みをアピールできるように、様々なプログラムが用意されています。
- ・例えば「究極に丁寧に注がれるビール」と「市販のビール」との飲み比べや、手作り料理戦略の裏側を紹介する「何でも紹介コーナー」など、“**飲食を通じた企業研究**”が可能です。
- ・また、セミナーの中で『**利き酒選考**』を実施し、正解者には最終選考への権利が与えられるなど、飲食業界ならではの変わり種セミナーは、NHKでも紹介されました。
- ・「0円酒場」の集客施策は、P.3で紹介したようなSNSを活用した告知をはじめ、プレスリリース(YouTubeを活用した宣伝)採用HPとインターンシップ用の自社サイトを構えるなど、多岐にわたっています。

## 2.集客できる、学生向けセミナー編

### 事例2: 飲食業界の強みを活かしたセミナー事例

#### ➤ 新・体感型企业セミナーの開催要項・コンテンツ

【セミナー内容】※一例  
◇ 飲食業界の深掘り  
◇ 成長企業の秘訣  
◇ 食べ比べ  
◇ 本音が聞ける座談会

#### 【ここがポイント！】

- ✓ まずは飲食業界の魅力をアピール
- ✓ その後に自社の強みや魅力を打ち出すことで同業他社と差別化
- ✓ 実際に食べ比べをしてもらうことで、自社のこだわりを実感させる

#### ➤ 就活応援“0円酒場”の様子と学生の声



満足度は99.9%

#### 【学生の声】

- ・「他社商品と食べ比べることによりB社のこだわりが分かり、外食業界に興味が増えた。」
- ・「業界へのブラックなイメージも払拭されました。」
- ・「事業内容やビジョン、今後の戦略などに関して詳しく幅広く知ることができた。」
- ・「社員に直接質問することができ、疑問を解消できた。」

### 3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

#### 事例3-①: 学生アルバイト対象の就職活動セミナーを通じた正社員登用事例

- 学生アルバイトに対する就職活動セミナーを開催することで、自社へのロイヤリティを高める！
- セミナーを通じて、サービス業に必要不可欠な接客やその心構えを伝授！
  - ・C社では、**自社で働く学生を対象に、「キャリアアップセミナー」を開催することで、新卒採用の内部調達を図っています。**
  - ・セミナーでは、同社の接客ノウハウを通じて、面接時に好印象を持たれるコツを伝授しています。  
また、採用担当者による業界研究や面接対策を行うことで、学生アルバイトの就職活動を支援しています。
- 飲食業界の魅力や、自社の強みを伝えていくことで、自社へのロイヤリティを高める！
  - ・セミナーでは、上記内容以外にも飲食業に好イメージを持ってもらえるようなプログラムも用意しています。
  - ・また新卒の内部調達を実現するため、企業文化や強み・魅力を定期的に発信し、自社へのロイヤリティを高めています。

### 3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

#### 事例3-①: 学生アルバイト対象の就職活動セミナーを通じた正社員登用事例

##### ➤ アルバイト向けセミナーの開催メリット(企業側・学生側)

###### 学生からすると...

- ・飲食業界の業界研究ができる
- ・第一印象向上のための接客術・心構えを学ぶことができる
- ・面接官が見ているポイント等を聞ける

###### 【キャリアアップセミナー プログラム】

- ✓ 「笑顔」セミナー&グループワーク
- ✓ 交流会(アイスブレイクワーク)
- ✓ 今からでも遅くない! 就活対策セミナー etc

###### 企業からすると...

- ・飲食業と自社の魅力を定期的に伝えることができる  
(=新卒採用の内部調達化)
- ・接客力の向上を図ることができる

⇒「アルバイト」としてのホスピタリティ向上、  
「企業」としてのロイヤリティ向上を同時に実現!

### 3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

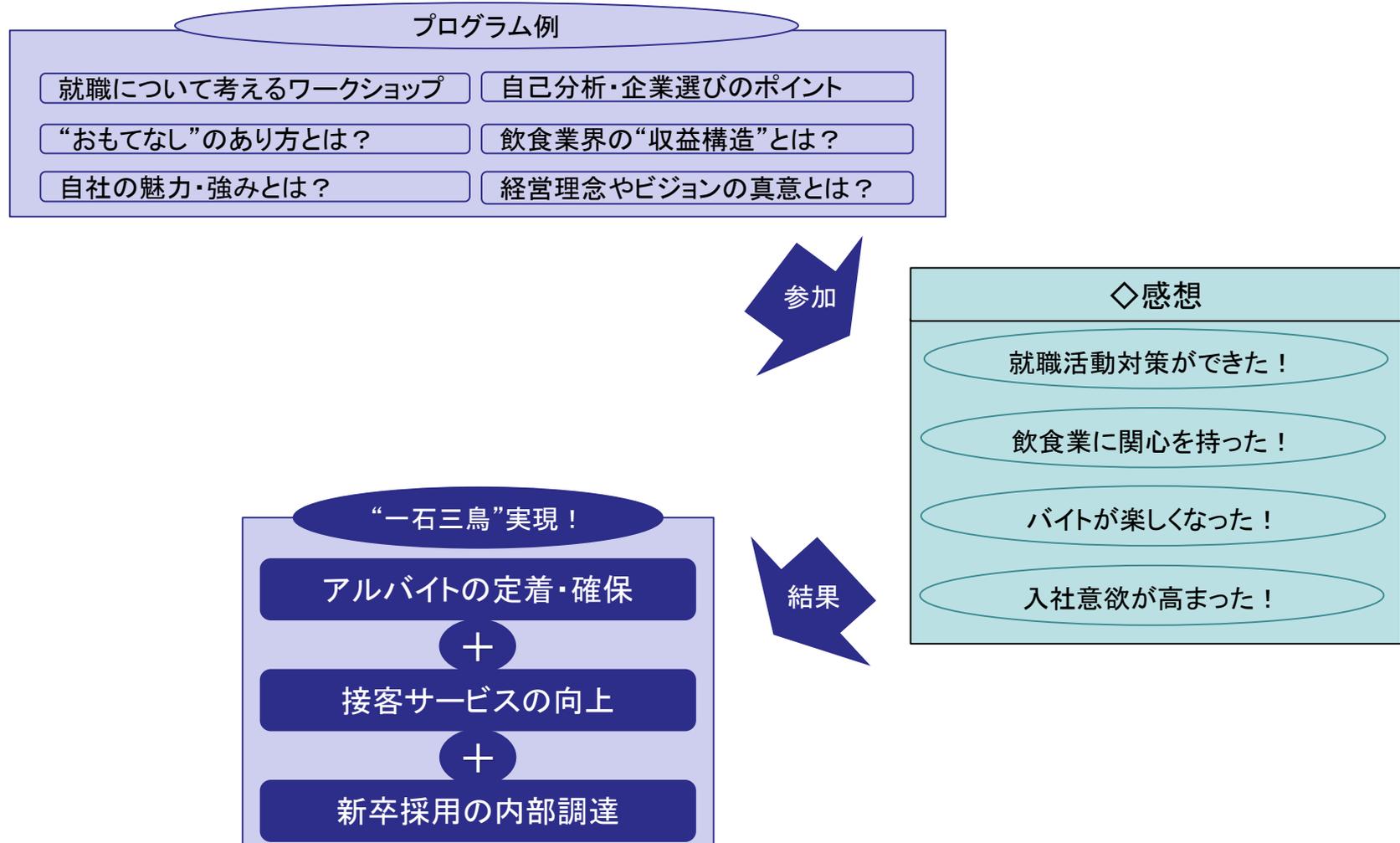
#### 事例3-②: 学生アルバイト対象の就職活動セミナーを通じた正社員登用事例

- 学生アルバイトに対する就職活動セミナーを開催することで、自社へのロイヤリティを高める！
- 「パートナー(=アルバイト)満足が、顧客満足につながる」という考えのもと、“おもてなし”を伝授！
  - ・P.3で認知度向上施策について紹介したA社でも、学生アルバイトを対象とした「就職支援講座」を開催しています。
  - ・企業理念実現の一環として、**アルバイトのモチベーションの向上や、仕事をしながら成長できる環境をマネジメントすること**を目的に開催しています。
- 「接客サービス力の向上」「アルバイト確保」「新卒採用の内部調達」の“一石三鳥”を実現！
  - ・就職活動の考え方や進め方、自分の就職について考えるワークショップの他にも、飲食業界について深く考察するプログラムも多数用意しています。
  - ・例えば、
    - ◇飲食業界の収益構造(客単価×客数)やリピート来店促進の重要性
    - ◇“おもてなし”のあり方など、飲食店を繁盛させるために必要なスタッフの心構えや振る舞い方について、詳しく解説しています。
  - ・また、**同社の事業理念や事業活動の真意**についても解説することで、同社の魅力を理解し、「**アルバイトの離職防止**」と「**新卒採用の内部調達**」を実現しています。

### 3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

#### 事例3-②: 学生アルバイト対象の就職活動セミナーを通じた正社員登用事例

- 自社へのロイヤリティを高めることで、アルバイト・新卒社員の人材確保を実現！



### 3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

#### 事例3-③: 学生アルバイト対象の就職活動セミナーを通じた正社員登用事例

- 参加した学生の内定獲得率は100%! 毎月100人以上が参加する就職支援セミナー
- 学生アルバイトのニーズに応えるコンテンツを用意することで、就職活動セミナーの集客力を向上
  - ・D社が月1回開催している就職活動セミナーは、毎回100人以上の学生アルバイトが参加する人気のセミナーです。
  - ・人気セミナーである背景には、学生の様々なニーズに応える豊富なコンテンツにあります。
- 自社主催の合同説明会を開催! 1次選考免除の特典が付く企業も!
  - ・学生に最も人気のあるコンテンツが、D社が運営する合同説明会です。
  - ・大手からベンチャー企業まで、様々な規模の企業が参加する合同説明会には、250名以上の学生が参加しており、企業ブースでの個別面談も可能とすることで、学生の就職活動フィールドを拡大しています。
  - ・また、集客力向上施策として、**本セミナーを5回以上参加した学生は、企業に対してプレゼンができる機会を付与し、その場で高い評価を得た学生は1次選考が免除になるなど、学生が積極的に自分をアピールできる場を提供しています。**
  - ・その他、人気企業の人事担当者による講演会や、独自のキャリアセンターなど豊富なコンテンツを用意することで、就職活動を支援しています。

### 3.アルバイトを、即戦力として正社員登用編

#### 事例4: 充実した支援体制を設けて新卒採用を成功させた事例

- 企業の「人材戦略」として、社員を巻き込んで新卒採用に取り組むことで新卒採用を実現
- 新卒社員の約70%がアルバイト経験者！新卒採用の内部調達を実現する3つの取り組み
  - ・E社では、(1)新卒採用枠の拡大(2)アルバイト限定セミナー(3)アルバイト限定採用ルートの3つの取り組みを行っています。
  - ・また、パート・アルバイトの正社員化をエリアマネージャーやマネージャー(店長クラス)の重要任務の1つとすることで、企業全体で新卒採用に取り組んでいます。  
(例えば、アルバイト限定セミナーの地域毎の応募をエリアマネージャーが管理することで、集客への意識付けをさせるなど)
  - ・上記に加え、自社の魅力を発信すること、入社を検討している学生のために相談の場を設けることを目的に、「リクルーティングセンター」を開設し、専任スタッフを常駐させることで内定前後のフォローに注力しています。
- 「ウェルカムプログラム」の導入により、アルバイトの即戦力化と正社員化を実現
  - ・アルバイトの即戦力化と離職防止、正社員化を目的に、「**ウェルカムプログラム**」という独自の育成体制を持つことで、初期教育の充実化を図っています。
  - ・「ウェルカムプログラム」とは、アルバイトの即戦力化を目指して行う初期教育プログラムで、**教育に対する達成度合いをスコアシートによって“見える化”**することで、**仕事へのやりがいと成長実感を持たせています。**
  - ・上記プログラム修了後、次のステップとして正社員へのコースを用意することで、「**正社員化=キャリアアップ**」と位置づけ、正社員への魅力付けを図っています。

## 4. 変わり種採用選考フロー編

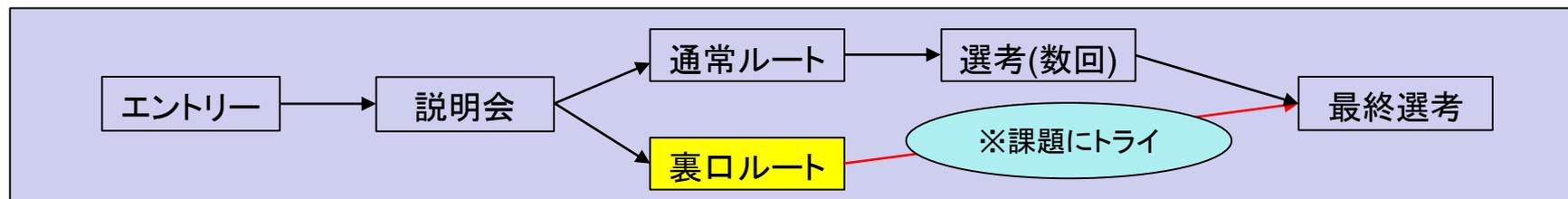
### 事例5: 飲食業界ならではの採用手法を用いた“裏口採用”事例

#### ➤ ネガティブなイメージを持つ「裏口採用」を敢えて打ち出した変わり種事例

#### ■ 通常の採用ルートとは別に、合計9つの「裏口採用」ルートを用意

- ・ P.13でアルバイトの正社員化事例について紹介したD社では、2015年度から通常の採用ルートと別に、**飲食業界ならではの「裏口採用」ルートを用意しています。**
- ・ 「裏口採用」ルートは全部で9つあり、それぞれに応募条件と課題が課されています。課題をクリアすると最終選考まで進めるというルートになっています。
- ・ 一見すると「良い人材を採用できないのではないか」と思われますが、「何を考えどのように生きてきたのか」「求める人物像に近い人材か」など、狙いを持った課題を課すことでミスマッチを防いでいます。
- ・ 上記の結果、「裏口採用」開始年度である**2015年度の採用人数は85名、2016年度には145名の採用に成功しました。**

#### ➤ 採用選考フロー



## 4. 変わり種採用選考フロー編

### 事例5: 飲食業界ならではの採用手法を用いた“裏口採用”事例

➤ 9つの「裏口採用」ルートと課題 ※9つ目は未掲載

ルート		条件(対象者)	課題(質問例)
1	おもてなしルート	接客コンテスト出場経験者 接客経験1年以上で接客に関するエピソードを持っている	接客への想いについて
2	体育会ルート	大学で体育会の部活に所属していた 高校までに都道府県ベスト8以上の成績を収めた	部活で学んだことについて
3	居酒屋大好きルート	お酒が大好き、あるいはお酒について語れる	一押しの居酒屋、アルバイト先について
4	キッチン・アルバイトルート	調理のアルバイト経験が1年以上ある	キッチンアルバイトのやりがいについて
5	地域活性化ルート	地域活性化に関わるボランティア経験がある	ボランティアでの経験 地域活性につながるアイデアについて
6	飲食店ひとすじルート	就職活動を飲食業界に絞っている	飲食での仕事の魅力について
7	あだ名がリーダールート	部活やサークル・アルバイト等の組織でリーダーを務めた 経験がある	リーダーの経験から学んだことについて
8	自社アルバイト経験者ルート	自社運営店舗でアルバイト経験がある	バイトで頑張ったこと、学んだことについて

## 5.合格者が離脱しない、辞めない内定・定着化編

### 事例6: 業界トップクラスの離職率の低さを実現する様々な定着化施策事例

#### ➤ 個々人を重要視した内定式・入社式を開催することで経営理念を体現！①

##### ■ 内定式では一人一人にオリジナルの内定証書、入社式では

・F社では、個々人を重要視した内定式・入社式を開催することで、新卒者のモチベーション喚起を図っています。

・入社式では、**入社激励書を渡すタイミングで壇上に上がってもらい、各新入社員が入社に際しての決意表明を行います。**

・新卒社員の大切な人からの音声メッセージが流れるというサプライズがあり、感動の涙を流す社員も少なくありません。

##### ■ 離職率は12.3%！業界トップクラスの低さを実現している様々な取り組み

・入社後の定着力向上施策の1つが「パラダイムバースデーメール」です。

・全社員がお祝いメールを送るだけでなく、誕生日を迎えた社員からも、「過去の自分」と「未来の自分」を自己開示し社内に名言することで、自己啓発や組織力強化に繋げています。

・その他、**店長になるまでのステップを5段階に分けることで個人ごとの細かな教育を行う「マスターライセンス制度」**など、入社後のフォローを徹底することで、離職の防止と個々の社員の目標実現を強力にサポートしています。

## 5.合格者が離脱しない、辞めない内定・定着化編

### 事例6:「企業奨学金制度」を設けることで社員の帰属意識を向上させた事例

➤ 企業奨学金を設けることで、学生アルバイトの正社員化を実現！

■ 企業奨学金制度を設けることで、会社への帰属意識を高める！

・企業奨学金制度とは、学校に対して借りる奨学金を学生アルバイト、あるいは新卒社員に対して貸与する制度です。

・G社では、奨学金補助制度として新卒社員に対して、月上限1万円を支給しています。(5年間で最高60万円支給)

・その他にも試用期間から正社員へ登用した場合に支給する「正社員お祝い金制度(10万円)」や社員旅行等、福利厚生を充実させることで、社員の帰属意識を高めています。

・また、H社では、卒業後1年以内の全ての新卒社員に対して3年間につき上限3万円を支給しています。  
(支給総額108万円以内)

➤ 【補足】～学生の奨学金受給率～ (出典:「平成28年度学生生活調査結果」日本学生支援機構)

[単位: %]

区 分	平成24年度	平成26年度	平成28年度
大学(昼間部)	52.5	51.3	48.9
短期大学(昼間部)	53.4	52.9	52.2
修士課程	60.5	55.4	51.8
博士課程	66.2	62.7	56.9
専門職学位課程	60.7	51.8	44.4

※ 調査時点(平成28年11月)における最近1年間に「日本学生支援機構の奨学金」と「日本学生支援機構以外の奨学金(給付・貸与等)」のいずれか、または両方を受給した学生の割合。

約半数の学生が  
奨学金受給者！

・更に一人暮らしとなると社員の負担は大きい・・・  
⇒安心して働くことができる職場を提供し、帰属意識を高める！

## 5.合格者が離脱しない、辞めない内定・定着化編

### 事例7:保護者を取り込むことで内定辞退を防止した事例

➤ 保護者を取り込むことで内定辞退を防ぐ企業が増加中！（「京都新聞」2018年4月7日より）

#### ■ 親の意向で内定辞退をする学生が増加

- ・採用支援会社ネオキャリア（東京）が2月に実施した調査によると、全国310社のうち新卒採用活動で「親対策」が必要と考える割合は58・4%になると言われています。
- ・また「親の関与が高まっている」という回答は6割近くに達しており、親の意向によって内定を辞退されたことがある企業が半数以上あるようです。
- ・背景には、「少子化によって子どもに関わる親が増えたことが要因ではないか」との声もありますが、いずれにせよ、**企業にとっては内定者へのフォローだけでなく、両親への配慮も必要になりつつある**と言えます。

#### ■ 内定辞退防止へ向けた各企業の“親対策”

- ・I社では、入社式を親も同席可能とし、企業に対する安心感を持たせることで、内定辞退を防いでいます。
- ・また、J社では入社式に出席した保護者に自社商品を手渡し、会社を身近に感じてもらうことで内定辞退を防いでいます。
- ・その他、「両親へ挨拶の電話をかける」「自社パンフレットや手紙を送付する」など、親への配慮をする企業が年々増え続けています。

⇒新人を大切に迎え入れる姿勢を示すことで、保護者にも安心してもらい内定辞退を防ぐ！

# 執筆者・企業紹介

## ■ 執筆者

株式会社 新経営サービス  
経営支援部 コンサルタント  
大園 羅文



お問い合わせ先

⇒ [oozono@skg.co.jp](mailto:oozono@skg.co.jp)

会社名	株式会社新経営サービス
設立	昭和53年1月
代表者名	代表取締役社長 田須美 弘
資本金	9600万円
社員数	80名(グループ合計)
所在地	〒600-8102 京都市下京区河原町五条西入本覚寺前 町830 京都EHビル6F
TEL	075-343-0770
事業内容	総合経営サービス業 ・ 経営戦略・計画の策定 ・ 経営管理システムの構築 ・ 人事賃金システム構築支援 ・ 教育研修 ・ 講演・執筆活動、他

### 新経営グループ

