

# NAGOMU

www.nagomu.com

人間開発 (ひとづくり)  
商売繁盛 (こころのあきない)  
社会貢献 (おやくだち)



Nagoya Gourmet-Shop Management Union

## PRESS Vol.101

ナゴムプレス (会員情報誌)

2023年4月1日発行 発行：NAGOMU 事務局



### NAGOMU 第320回経営セミナー

日時：2023年3月13日(月)

会場：ウインクあいち

演題：飲食業界に人材紹介ビジネスを根付かせた

第一人者が語る新時代の人材採用戦略とは？

講師：クックビズ株式会社

代表取締役社長 敷ノ賢次氏

賞与があるかないかは会社によりけり。しかし月給で35〜40万ぐらいいはりますね。数年前と違って、給与だけでなく労働環境も変わったなと思います。

Q：一人当たりの採用費はどれくらいかかるでしょうか

A：色々調べていくと、一人あたり50万。アルバイトで12万ぐらいというのが一つの目安。正社員で50万という、もしそれ以下で収まっている会社さんがあれば、今はほとんど採っていったらいいと思います。いずれ絶対費用も上がるので、もし今の手法で、10〜30万で採れるなら採ることをおすすめします。ただ全体の平均で下げていくというのが重要で、例えば弊社を使うと一発90万ほどかかります。結局全経路で人数とコストを算出して割り出すことがすごく重要です。

それで50万を切っていたら、がまん採用するべきだと思います。

有料媒体使う時も、ずっと人材会社使ってたら平均したら80数万になってしまふとなると、お金があるところしかできない。そこにいかに求人広告などを間に挟むか。例えば求人広告30万円で二人採れたら15万円。これは優秀な結果。求人メディアに掲載して一人のところ二人採れたら、一気に平均値が下がっていく。弊社でもいいし、どこの担当でもいいで

すが、この金額でやりたいと伝えたらよい情報が来ると思えます。

飲食業界においては、この10年で大きく雇用に関する条件が変わってきた。敷ノの話は、大企業に限らず、個人店でも多に活用できるヒントがたくさんあるか、それは人材採用から大きく影響している。



#### 参加者の感想

- ①人口が30年で70%に減ることを前提に採用手法を考えていく必要があると思いました。
- ②飲食業界における採用の特殊性の理解が深まりました。
- ③時代のニーズを先に呼んで実行する人が成功するのだと気づきました。

#### OPENING

3月16日

Espresso D Works 富山

富山市一町5・10・3

株式会社 DREAM ON

3月22日

FUKU 浜金 チカマチラウンジ店

名古屋市中村区名駅4・4・10

株式会社アノラ

4月4日

がブリキン。イオンモール豊川店

豊川市白鳥町宛定1・16

株式会社ブルームダイニングサービス

4月4日

Rikyuiオンモール豊川店

豊川市白鳥町宛定1・16

株式会社 SYANDORA

4月4日

採用の相場や、採用に大事なことを教えて頂きました。

④ 自社の視点から色々考える事が出来ました。

⑤ 飲食業界の採用に関して、直近の動向、大きな流れを知れた点良かったです。

⑥ 求人方法をスカウトなどいろいろ変えた方が良さという学びができました。

⑦ 良い人材に社長に合うか好かれるかどうか！非常に解り易かったです。

⑧ 教育より、採用が大事ということが解った。

⑨ 解った。

#### 業界初の人材紹介会社

今月の講師は、飲食業界に、人材紹介ビジネスを根付かせたクックビズ株式会社(以下クックビズ) 代表取締役 敷ノ賢次氏(以下敷ノ)を招聘した。

クックビズは、人材戦略で会社を大きくすることを支援してきた。創業年は2007年。名古屋には2014年に進出している。コロナ禍は例外ではなく、余儀なく急ブレーキをかせせられた。立ち上げ当初はリーマンショック前で人材不足なうえに、大学卒業して起業していることもあり、飲食業界はアルバイトも含め経験なく、もぐりで半年ほどバイトをしてみたこともある。当時の飲食業界は人材紹介とは無縁の世界。そこにあって参入しようとしたのが敷ノだった。

人材紹介をすることで、飲食業界の制約を解き放つためにやっていると話す。「人材不足はお客様に不満を与え、収益性の悪化は、出店計画に狂いが生じるなど、人材問題はお客様の制約になりがち。これらから解き放つというのをミッションにしています」。

敷ノの会社では飲食に特化した人材紹介だけでなく、ヴィジョンミッションバリューもコミットして作っていく。

人材紹介会社とは？と採用は「スピード」が重要

人材紹介は成功報酬型で、紹介して面接、採用するまでは完全無料。入社が決定した時点で紹介した人の年収の20%

4月16日

久屋ソロンタン

名古屋市中区丸の内3・19・30

株式会社まるふみ

4月18日

瀬戸蔵カフエ花ごよみ

瀬戸市蔵所町1・1

たいこうフーズ株式会社

4月20日

ニューカムラ名駅二丁目店

名古屋市中村区名駅2・36・5

株式会社イトジョイ・フードサービス

今後のスケジュール

第322回 経営セミナー

株式会社出前館

代表取締役社長 藤井英雄氏

日時：5月25日(木) 14:30

会場：ウインクあいち1102

第323回 経営セミナー

GOSOO株式会社

代表取締役 藤田建氏

日時：6月15日(木) 14:30

会場：キンビール株式会社 会議室

2023接客塾

スマイルリング

代表 長島加寿永氏

日時：6月20日(火) 7月25日(火)

8月29日(火) 12:00~15:00

会場：キンビール株式会社 会議室

40%が紹介料として報酬となる。(相場は飲食店の場合で80万から90万くらい)3カ月は保証期間の対象で、退職してしまつたら返金をする仕組みもある。

高いと思う人もいれば、価格が安いという意味ではなく、任せることができる部分を見たら合理的だと考え、リーズナブルだと答える人もいます。

人事採用は、面接設定・対応・書類審査・内定や交渉などと進むが、人事担当がない場合は社長自ら担当している。そうすると銀行との打ち合わせや社長業務の間に優秀な候補者に逃げられてしまうこともあるだろう。その部分をクックビズが代行してくれる。「採用における重要な成功要因は「スピード」そのスピードを弊社に全部アウトソーシングしてもら

うことによって採用成功に向けてお手伝いをする、これが独自のスタイルです」求人には相性がある。媒体との相性・担当との相性・発注者側と業者担当者の相性。人事担当の育成には時間がかかるため、自社の人事担当を簡単に変えられないが、人材紹介会社の担当を変えるだけで、プランニングが有効になり成果がでることもある。そちらで目先を変えることも必要。

クックビズの特徴として、22万人のデータベースがあり、その9割が飲食経験者。日本で唯一無二のデータといってもいい。キッチンでの料理人などの登録が多く、ホールサービスや店長もいて、20

「40代が圧倒的に占めてる。若手と経験者が豊富だ。」

「コロナ前は居酒屋・レストランの求人が多かったのですが、コロナ直後ではかなり減少しました。病院・給食・社員食堂などの団体調理・カフェ・ファストフードのノンアルコール業態にコロナ禍ではお世話になりました。現在はブライダルも戻りつつあります」。

クックビズは無借金経営だったが、コロナ禍で大変な状況になる。そこを乗り越えられたのは2017年の上場のおかげだと話す。

「飲食店もかなり厳しかったと思いますが、我々の周辺領域は協力がなかった。コロナ禍で大変な状況になる。そこを乗り越えられたのは2017年の上場のおかげだと話す。

「この時、藪ノは、飲食以外の人材をやるかやらないか、究極の選択を迫られた。」「介護や医療系のサービスの会社に人材を送り込もうかと画策しましたが、パフォーマンスするイメージがまったくしない。クックビズという名前をつけてしまった手前、これは耐えるしかないと考え、無理に業種を変えることなく、いったん嵐をすぎるのをまとうと選択しました」。

現在の売上はコロナ前に比べると6割程度までしか戻っていない。

#### ■人材不足・DX化

「2050年に労働人口が70%ぐらい

#### ■質疑応答

Q：現在クックビズの登録者数が20万人ほどだということですが、人が集まりにくい環境の中で、どのようにされているのでしょうか？

A：登録者ですが、インターネットを中心に募集をかけています。最近ではYouTube 広告を配信し、ブランド認知向上のための施策も行っています。登録者数を獲得するのは全てWebマーケティングです。

今後はIndeed 掲載だけでは露出しないうので広告運用をしませんか？という提案や、すでに実行されているところもあるかもしれませんが、弊社はまず自社で人材を集めて、それからお客様に提案させていただきます。

Q：一番登録者数が多いのはどのカテゴリになるのでしょうか

A：一番効果があるのは、Yahoo!Google のリスティング広告からの公募が多いです。その次に多いのが検索型の求人ツールです。

最近株式会社カカコムさんが始めた求人ボックスはさすがだなと思います。

Q：クライアントからは、一般社員・店長・マネージャー・部長クラス、どの層の依頼が多いのでしょうか？

A：正社員、いつかは店長になってほしい。基本的には料理をしつかりする人か、

になると言われており、イメージ的には今回のコロナ禍の人手不足のような状態に近いでしょう。どのみち、人手不足は完全に逃げられない問題。DXで労働生産性を上げて人手不足を解消したり、外国人を登用するなど手だては様々。コア業務にみなさん（経営者）は集中するのがいいでしょう。

飲食店のコア業務というと、店舗営業。営業を誰かにアウトソーシングするというのは難しいですが、究極的な店舗営業以外は全部アウトソーシングする時代が来るかもしれません。実際、人材に関しては弊社にアウトソーシングして、店舗営業のみに注力するという会社もあります」。

藪ノの話では、有効求人倍率は現在3.5倍ぐらいまで来ているという。昨年一年間で一気に上がり、倍まで膨れた。

「みなさんが採れないと気づかれていますと思いますが、それは数字に如実に出ています」。

飲食店は過去420万人いた時もあったが、現在380万人ぐらい、つまり10%ほど少ない。データのいってても飲食業界に人が戻ってきていない状態。しかし、今年は動きがあると話す。

「昨年末、応募効果がなかった会社さんも今年は動きがあるというのが最新の情報です。応募数も秋口と比べて1.5倍の応募数が来ています」。

大手だったら最終的には店長になってほしい。店長候補と言われている方ですね。

Q：エグゼクティブの層の登録は結構多いのでしょうか

A：登録者としてはいますが、求人としてはあまりお預かりしません。会社で事業部長レベルを採用したい時、私なら、エグゼクティブサーチに問合せすると思います。

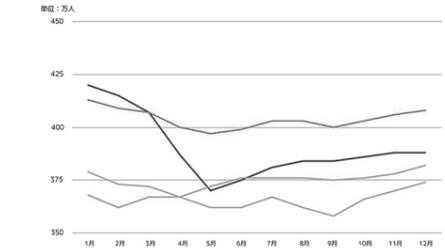
事業部長クラスの登録もありますが求人がない。エグゼクティブの方になると経験があるので、飲食ではなくても働くことができる。これまでの過去3年は風向きが悪かったですが、データベースから探し、スカウトすると一本釣りすることもできる。そういったサーチ型、またはホワイトカラー系に加えてプラスチックビズも利用していただくと面白い結果がでるかなと思います。弊社は営業店の人材補填の求人依頼が多いです。

Q：IPOされた動機の一つはなんだっただけでしょうか？

A：元々の動機は大谷選手ではないですが、野球少年と一緒に、バット振ったらプロ野球を目指す。です。（笑）僕は192センチ 大谷選手は193センチということ、勝手に意識していて、身長からスポーツと思いましたが、才能はないなと辞めました。四大出て起業しましたが、株式会社にするにはわかりやす

#### ■採用成功事例

飲食店の従事者数の推移では、2020年から過去5年の平均より大幅に下回っており、飲食業界全体の従事者数が減少していることが伺える。



ケースに限らず、今後も検討するべき点はあるか？経験者を探るのか？未経験者でもいいのか？ここを中途半端にするとそういう結果しか出ないから、最初に決めることが肝心。

「経験者を探るということは、給料をかなりあげないといけない。教える手間などの時間をお金で買うわけではないですが、今の店舗状況からして、未経験者をいれても辞める、と想像できる場合もあります。原因は人が育ちきっていないから。または教育担当などに課題がある場合です」。それでは未経験はすぐに辞めてしまう。経験者を探ると決めたら、給与交渉はがつりとした取り組みが必要なのだと声を強めた。

もし教育環境があるということであれ

い目標を決めようと思いました。

クックビズは2社目の起業で、飲食の人材領域で正社員は絶対来ると確信しました。これまでの飲食は独立する！というのが普通の業界でしたよね。祖父が寿司屋をやっていたのでわかるのですが、これだけ転職市場が形成されていき、世の中が不安定になると、みんながみんな独立したくなるのでは？と考えました。飲食業界はアルバイトや正社員は丁稚奉公からでしたが、普通に雇用される時代が来ると考えました。ここは誰も攻めていませんでしたし、サブの事業でしてるところは少しありましたが、ぼくらは本気で本業でやっているので、絶対サブの事業でやっている人には負けたくない。本業でやるなら、IPO目指そうとやってきました。経営は、人・モノ・お金の最適分配が経営陣の仕事だとすると、上場市場の方が圧倒的にやりやすーと思います。

Q：IPOのメリットデメリットがあると思うのですが、社長が感じられたそれぞれをお話いただけませんか

A：メリットは、「公明正大」。これはデメリットでもあるんですが、これまでは未上場が適当、上場はちゃんとしなないとけない。ちゃんとやる変わりにメリットがある、という解釈でした。未上場の時は、その辺で飲み歩いていましたが、上場してからはわきまえて生

ば未経験者採用にすればいい。しかし昨今は、未経験者でも相当初任給が上がってきている。実際名古屋というのは2014年から出店して、一度も満足した求職者の集客を得た記憶がないそう。東名阪の中でも名古屋はとても難しい。製造業が強いというのがあって、サービス業に対する人の応募がつきにくいのが現状。

「求人業者の担当と、採りたい人物像は誰なのか」というディスカッションをぜひしてから求人をしてください。また今の市場観ですと、Cプランじゃ結果が出ないからAやBプランでと提案された時はノって行く方がいいのではないかと「思います」。

ひとつリスクはあるが、求人広告のプランをあげて採りにいくという方法もアリだと話す。

クックビズでは、採用総合支援サービスを始めた。自社で用意している全てのサービスを限なく利用していただくという内容。事業戦略・年間採用計画にあわせて、すべてのサービスをオンラインで使える。これは年間の採用計画が20名から30名以上の大規模な会社から提供を始めている。今後はノウハウを貯めて中小企業や個人店さんにリーズナブルに提供していきたいと考え、人材紹介・求人広告・スカウト・RPO（採用代行）の4つを合わせていく試みの最中だ。

活をしている。SNSが流行り、一般の方でも、どこでどうバズるかわからない時代。未上場でも上場でも晒されている感が日本社会で生きていくためにはありますね。デフォルトで上場は晒されているが、透明性を増すということはいいことだと思います。例えば従業員にもぼぼ隠し事ができなくなった。トランスペアレンシー、透明性の時代と言われるように、従業員にはここまで、幹部はここを知っておくというのははやくなり、役員が持っている情報と一般従業員が持っている情報がほぼ一緒。その代わり情報統制を守っていく。

今は上場未上場関係なくなってきたと思う。メリットは私的な会社ではないので、次の人は継ぎやすい。そういう意味で全従業員にチャンスがある。

透明性である、公明正大である、いわゆるパブリックになった、がメリット。デメリットは世間から監視されるみたいなところがある、ですね。

Q：今優秀な人材を採用しようとするば、いくらぐらいの給料と福利厚生が必要ですか？

A：店長候補で30万後半から40万がベース。現場で営業してキャリアアップしてた頃は、月6休みぐらいでよかったです。現在は月8・9休みの会社が増えている。ここ数年で一気に飲食関係も労働環境が良くなった。