



若手社員が辞めない会社づくり
早期離職防止ガイドブック 2018年11月
 OJTを100のスキルに整理 「学ぶこと」と「評価」を見える化

巻頭企画 3

職場定着事例

株式会社ねぎしフードサービス



DATA
 業種/サービス
 設立/1981年6月
 資本金/5,000万円
 従業員数/社員138名、アルバイト1,500名
 (2018年4月現在)
 HP/ <http://www.negishi.co.jp>

OJTを100のスキルに整理 「学ぶこと」と「評価」を見える化 株式会社ねぎしフードサービス

毎月1回の店長面談でモチベーションアップ

人気の外食チェーン「牛たん」とろろ 妻めし「ねぎし」の店舗運営を行う株式会社ねぎしフードサービスは人材育成の柱として、「100ステッププログラム」と題したOJTに取り組んでいます。内容は「経営理念テストで70点とる」「サービスのスタンダードが守られている」などOJT期間中に学ぶべきスキルを100項目にまとめたもの。毎月1度、店長と店舗スタッフが面談し、それぞれクリアしているかどうかを評価します。項目をクリアすることによって「ラーニング期間」から「チャレンジャー」、リーダー、サプマネージャーへとキャリアアップしていきます。早ければ2年で店長に昇格し

ます。

「100ステッププログラムのおかげで、人を評価する基準が明確になり、教える側も教えられる側も、今自分に何が必要で何をしたらいいのか、わかるようになりました」と店長の前田勇さんは言います。OJTをうまく運営する秘訣について人財共育部長の石野直樹さんは「コミュニケーション」と断言します。「コミュニケーションがあるからお店がよくなる、コミュニケーションがあるから人が成長する。早期離職防止のカギはコミュニケーションと言っても過言ではありません」

成長を実感する機会にアンケートハガキを活用

経営の目的の一つに「働く仲間の幸せ」を掲げている同社。それが



オープン前には会社の経営理念をスタッフ全員で読み合わせる。

「100年続く企業を目指す」上で欠かせないの思いからです。「そのため仕事を通して従業員が成長を実感できる機会を数多く用意しています」(石野さん)。「親切賞」はその一例です。「ねぎし」店舗にはお客様に食事の感想やスタッフの対応を尋ねるアンケートハガキが設置されています。なかには「本日輝いていたスタッフの名前をご記入ください」という項目も。親切賞はそこで名前が挙がったスタッフの「おめでとう」精神を讃えて表彰するものです。とくに素晴らしいコメントがあったスタッフには「ベストコメント賞」が贈られています。

職場定着に効果的な取り組みとは

「OJTが大切」「コミュニケーションが大切」とはしばしば言われることですが、徹底できている会社は多くありません。ねぎしフードサービスは、その仕組みをつくることで、全社的に実践・継続しています。



人財共育部長の石野さん 店長の前田さん