ガイダブルジョブス

大手飲食チェーン向け

多店舗運営強化 必須チェックリスト

50 CHECKS

「店舗間格差」を是正し、全店共通のサービス品質を確立する

CONTENTS

目次

1 大手飲食チェーンが抱える「見えない損失」とは …… 3

2 なぜ店舗ごとに成果の差が生まれるのか …… 4

3 売上を安定させる「店舗運営標準化」の重要性 …… 5

4 標準化がもたらす3つのメリット …… 6

5 多店舗運営強化チェックリスト50 …… 9

6 標準化を機能させるための実践ポイント …… 15

7 ガイダブルについて …… 17

THE CHALLENGE

大手チェーンが抱える「見えない損失」

すでに外国人を雇用している企業で起きている最大の問題は**「店舗間格差」**です。

店舗A （成功店）

定着率UP ・売上好調

店長が外国人スタッフの特性を理解し、適切なフィードバックと公平な扱いを行なっています。

店舗B （課題店）

離職率UP ・クレーム多発

「言葉が通じない」と放置。店長の対応のバラつき（理不尽さ）が、採用コストを圧迫しています。

THE CHALLENGE

なぜ「店舗格差」が生じるのか？

多店舗展開によって本部やAM(エリアマネージャー)の目が届きにくくなり、 店舗ごとの「自己流」運用が定着してしまうからです。

バラつきのある運用

- ✕ 店長による採用基準のブレ
- ✕ 属人的なOJT教育
- ✕ 法令知識の欠如

Result:採用コスト増・離職多発

THE CHALLENGE

店舗運営「標準化」の重要性

店舗ごとの「自己流」を排除するには、本部主導のルール作りが欠かせません。
チェックリストによる標準化を徹底し、どの店舗でも変わらない「ブランド品質」を確立する必要があります。

バラつきのある運用

- ✕ 店長による採用基準のブレ
- ✕ 属人的なOJT教育
- ✕ 法令知識の欠如

Result:採用コスト増・離職多発

チェックリスト標準化

- ✓ 品質の均一化
- ✓ 管理工数の劇的削減
- ✓ 法令違反リスクを最小化

Result:売上向上・組織強化

THE CHALLENGE

標準化メリット①：全店舗の売上向上

どの店舗でも均一な高品質サービスを提供できるようになり、 チェーン全体の顧客満足度と売上が安定して向上します。

BEFORE：属人的な管理・AMに疲弊



標準化チェックリスト導入

AFTER：標準化された組織・売上向上



THE CHALLENGE

標準化メリット②：外国人による＋αの売上創出

外国人採用は数合わせではなく**戦力化**です。
インバウンド対応などの「新たな強み」が店舗に加わり、これまでの限界を超えた売上アップを実現します。

1.機会損失ゼロ

シフトの完全充足により、営業時間を最大化。ランチタイムや深夜帯の人手不足による「開けられない」リスクを排除します。

2.インバウンド売上

訪日外国人客への母国語対応が可能に。メニュー説明や細やかな接客により、客単価と回転率のアップに直結します。

THE CHALLENGE

標準化メリット③：AMの管理工数の最適化

標準化によって現場の混乱をなくし、AM（エリアマネージャー）を現場の穴埋め業務から解放します。
マネジメント業務に専念させ、組織全体の統制力を高めます。



現場の穴埋めから
本来のマネジメントへ

標準化によりトラブルを未然に防止。
AMのリソースを戦略業務へシフトさせます。

現場の混乱を「標準化」で解消

業務ルールを統一し、現場判断の迷いを撤廃。突発的なトラブルやヘルプ要請そのものを根本から削減します。

AMを「穴埋め業務」から解放

欠員対応や緊急トラブル処理といった「守り」の業務時間を圧縮し、物理的・精神的な余裕を創出します。

組織全体の「統制力」を強化

創出された時間で、戦略立案や数値分析など「攻め」のマネジメントに専念。チェーン全体の収益性を高めます。

ACTION PLAN

標準化チェックリスト

50

現場ですぐ使える

5つのフェーズ別アクションプラン

PHASE 01

採用・コンプライアンス

01-10

面接〜内定出しの段階で確認すべき必須項目。ここでの漏れが最大のリスクです。

- [ ] 在留カードの原本を確認したか？
- [ ] 在留カードの「有効期限」は切れていないか？
- [ ] 「就労制限の有無」欄を確認したか？
- [ ] 資格外活動許可（裏面のスタンプ）はあるか？
- [ ] 週28時間以内の勤務ルールを本人に説明したか？
- [ ] 留学生の場合, 学校の長期休暇期間を把握しているか？
- [ ] 雇用契約書は「母国語」または「やさしい日本語」か？
- [ ] 給与振込先の銀行口座を持っているか確認したか？
- [ ] 通勤経路と交通費の上限を理解しているか？
- [ ] 緊急連絡先（国内の知人・学校）を確保したか？

PHASE 02

受入環境・日本人スタッフ準備

11-20

「初日に辞める」を防ぐための物理的・心理的準備。

- [ ] ロッカーと更衣室の場所は確保されているか？
- [ ] サイズの合う制服・靴は用意したか？
- [ ] ネームプレート(ローマ字・カタカナ併記)はあるか？
- [ ] 既存スタッフに入社日と名前を周知したか？
- [ ] やさしい日本語で話すルールを店舗共有したか？
- [ ] 宗教上のNG（食べられない物・祈祷）を把握したか？
- [ ] 業務マニュアルは写真・動画中心になっているか？
- [ ] 翻訳ツール(スマホ・タブレット)は店舗にあるか？
- [ ] メンター（相談役）となるスタッフを決めたか？
- [ ] 歓迎の気持ちを表す準備をしたか？

PHASE 03

初日オリエンテーション

21-30

日本の常識は世界の非常識。ルールを明確に伝えるフェーズ。

- [ ] タイムカード（打刻）の方法を実演で教えたか？
- [ ] トイレの場所と使い方（日本式）を教えたか？
- [ ] 休憩室の利用ルール（ゴミ捨て等）を教えたか？
- [ ] 挨拶のタイミングと声を出す大きさを教えたか？
- [ ] 身だしなみ基準(髪・爪・髭)を鏡の前で確認したか？
- [ ] 遅刻・欠席時の連絡方法(電話？LINE？)を伝えたか？
- [ ] 私語やスマホ利用のルールを明確に伝えたか？
- [ ] 貴重品の管理場所・方法を教えたか？
- [ ] 給与明細の見方と支払日を再度説明したか？
- [ ] 店長・責任者の顔と名前を覚えさせたか？

PHASE 04

教育・OJT・定着

31-40

早期戦力化のための指導方法とコミュニケーション。

- [ ] 指示は「一度にひとつ」に絞っているか？
- [ ] 説明後、「やってみて」と言えているか？
- [ ] 専門用語(バッシング等)を使わず説明しているか？
- [ ] 注意する時は人前を避け、別室で行っているか？
- [ ] 良い行動はその場ですぐに具体的に褒めているか？
- [ ] 日本特有の文化(空気を読む等)を強要していないか？
- [ ] 定期的な面談(1週間後、1ヶ月後)を設定しているか？
- [ ] 本人の母国の文化について話題にしているか？
- [ ] チーム内のイベントや食事会に誘っているか？
- [ ] 次のステップ(昇給・昇格)の基準を示しているか？

PHASE 05

売上貢献・インバウンド対応

41-50

「労働力」から「戦力」へ。強みを活かして売上を作る。

- [ ] 本人の母国語での接客用語を共有してもらったか？
- [ ] 外国人客向けの「メニューPOP」を作成したか？
- [ ] 外国人客来店時に、積極的にアテンドさせているか？
- [ ] 免税手続き（Tax Free）の担当を任せているか？
- [ ] 外国語口コミへの返信を担当しているか？
- [ ] 海外のSNSトレンド等の情報をヒアリングしているか？
- [ ] 外国語でのSNS発信に協力してもらったか？
- [ ] 食事制限(ベジタリアン等)の説明を任せているか？
- [ ] インバウンドリーダーの役割・肩書きを与えたか？
- [ ] インバウンド売上向上に対するインセンティブを検討したか？

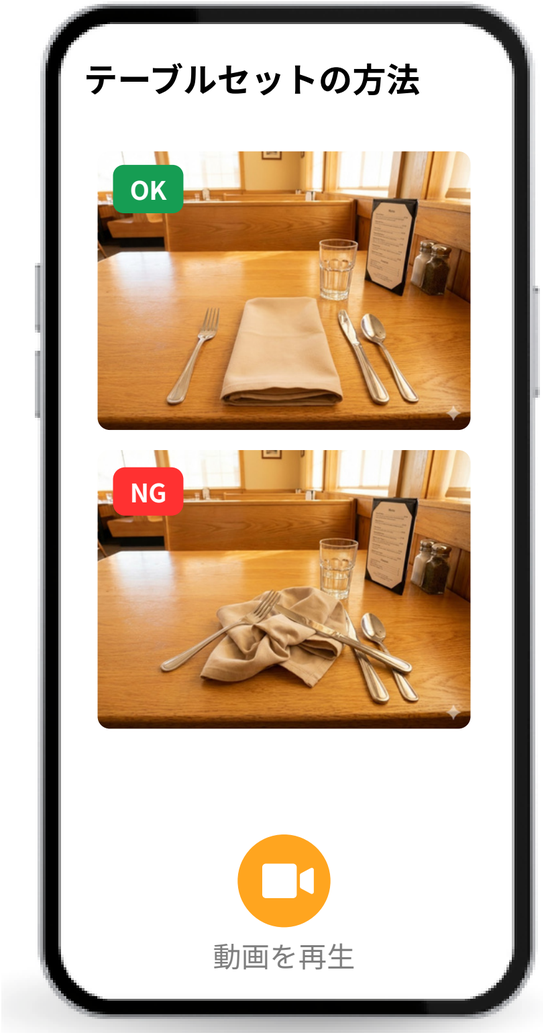
DEEP DIVE NO.1

標準化のカギ：文字より「視覚」

日本語の文字マニュアルは、伝わらないだけでなくミスの温床です。
スマホで撮影した「写真」が最強のツールになります。

文字だけのマニュアル
認識のずれがクレームを生む

写真・動画マニュアル
言葉の壁を越え、一瞬で伝わる



DEEP DIVE NO.2

標準化のカギ：やさしい日本語

「外国人だからわからない」のではなく、「日本人の日本語が難しい」のです。「はさみの法則」で解決します。

HASAMI RULE

は：はっきり言う

さ：さいごまで言う

み：みじかく言う

悪い例

これ、なる早でかたづけておいてくれる？ ✕

✓ 良い例（やさしい日本語）

今すぐ、これを棚に戻してください。

悪い例

お手すきの際にお願いします。 ✕

✓ 良い例（やさしい日本語）

仕事が終わったら、やってください。

ガイダブルジョブスについて



外国人採用のプロが1社1名担当で安心のサポート体制。

カテゴリ	サポート内容
事前説明、ヒアリング	在留資格について説明
	外国人採用の注意点
	募集条件のヒアリング
	求人内容の確認、変更アドバイス
	求人内容の翻訳確認
募集中	応募者の在留資格、要件確認
	応募者の一次面談代行
	企業担当者との面接設定
採用後	日本語履歴書作成サポート
	雇用時の手続きサポート

外国人採用ならGuidableに。

ガイダブルジョブスは、外国人材に特化した採用・支援プラットフォームです。
日本で働きたい外国人材47万人以上が登録。
企業様のニーズに合った人材とのマッチングから、採用までを徹底支援しています。

＼ 外国人スタッフの**定着**にお悩みの方向け ／

Guidableオペレーション のご紹介

Guidableオペレーション とは？

Guidableオペレーションは、
ガイダブルジョブスが展開する、
新しい定着支援サービスです。
求人掲載や人材紹介にとどまらず、
「採用・育成・定着・戦力化」までを包括的に支援する、
新しい外国人採用のモデルを提供いたします。

こんなお悩みがある方にオススメ

- **外国人採用を始めたけどスタッフがなかなか定着しない**
- **教育など、どうマネジメントすればいいのかわからない**
- **教育にかけられる時間と人手が足りない**

特徴

現場で直接

店舗や工場での運営経験を有するGuidableの社員（Guidableサポーター）が現場にアサインされ、運営を密着サポートします。

フロー構築

採用した外国人スタッフが早期に定着・活躍できるよう、教育体制や業務フローを、現場に合わせて一緒に設計・構築します。

環境づくり

多言語マニュアル導入などにより、言語や文化の違いによるすれ違いを減らし、外国人スタッフが安心して長く働ける環境を整備します。

Q&A

Q **対応できる業種の種類は？**

A 飲食業・小売業・物流業・製造業を中心に、現場作業や接客を伴う職種全般に対応可能です。

Q **Guidable 社員（Guidableサポーター）が現場でどのように関与するのですか？**

A Guidable の社員が現場にアサインされ、運営を学びながら以下をサポートします：
・現場で通常業務を対応、オペレーション改善、応募獲得、面接、教育、管理、離職防止、多言語マニュアル作成など

御社の採用活動にお役立て頂けますと幸いです。

「外国人採用を“現場任せ”にせず、本部主導で進めたい」
企業様は、ぜひ一度ご相談ください。

↓お問い合わせ・サービス関連の資料請求はこちらから↓

https://guidablejobs.jp/#contact