



求人でもコンセプトとウリを作ろう





コンセプトとウリの作り方



1

店舗の特徴の言語化をしよう

2

業界で働く人、応募してきた人、働いている人に聞いてみよう

3

市場に渦巻く負の感情から考えてみよう

4

全てが一致することを言語化して、コンセプト/ウリを決めよう



店舗の特徴の言語化をしよう



◆ まずどのような雇用環境を提供できるのか？明確にすることが最優先

- 店舗コンセプト
- 給与
- 休日
- メニュー料金
- 福利厚生
- 大型店舗、小型店舗
- 他要素

など自社が提供できる雇用環境を項目ごとに全て言語化をおこなう



業界で働く人、応募してきた人、
働いているスタッフに聞いてみよう



◆ 業界で働く人、応募してきた人、働いているスタッフに
雇用環境についてヒアリングするポイントは悩みに焦点をあてること

- どんなことに悩んでいるのか？
- 何に不満を感じているのか？
- どんな理想、願望を抱いているのか？

頭の中だけで考えず、目の前にいる人の生の声にも耳を傾ける



市場に渦巻く負の感情から考えてみよう



◆ どのような市場にも必ず負の感情が溢れているもの

- 給与が低い
- 拘束時間が長い
- 人間関係のトラブル
- 曖昧な評価精度
- やりがいのない業務内容

など市場の悩みに焦点をあて、
自社で働くことによって解決できる悩みを洗い出す

市場から求められている職場の在り方とはなんなのか？
世論に耳を傾けていく



全てが一致することを言語化して、
コンセプト/ウリを固めよう



これまでに明確になった要素で全てが一致することを言語化して、
コンセプト/ウリを固める

コンセプトが固まればおのずと自社が求める人材も明確になる

必要でない人材を雇用することもなくなるため、
人材に関するエラーが少なくなり、離職率の低下にも繋がります