

「アルバイトとの関係性構築」

~伸びしろ発見チェックシート活用事例~

店舗名 大阪市内カフェ

発表者 柳澤武志

<問題提起> 「思うようにアルバイトが動いてくれない」

よくある課題

- 施策を導入する
(商品のおすすめ、ポイントカード入会の声掛けなど)
- 指示すれば動く

でも....

- 成果はいまひとつ
- 自発的行動が見られない

原因は？

→ アルバイトとの関係性が欠けている



＜解決策＞ 「アルバイトとの関係性構築」

アルバイトとの関係性構築を優先

1on1ミーティングとは別にフィードバックの時間を設けました

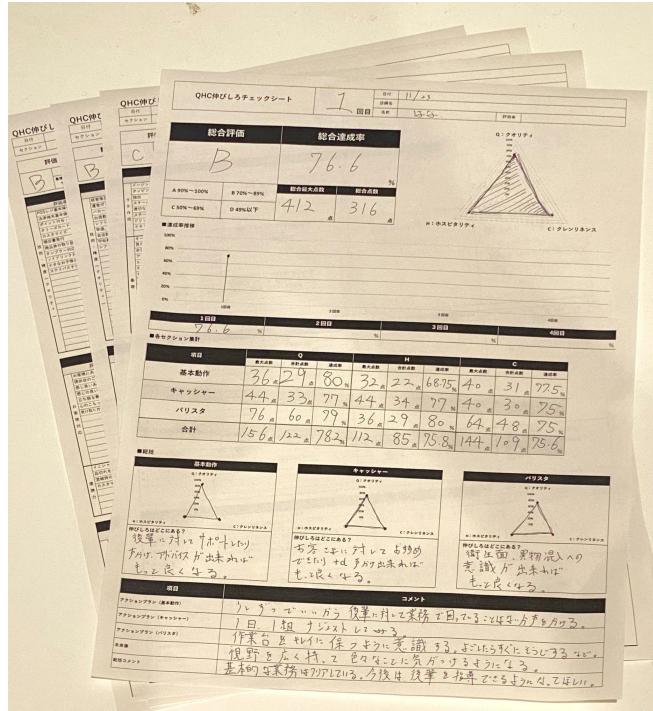
→ そのためのツール：伸びしろ発見チェックシート

発想の転換

- 店舗評価→個人評価へ
 - 本部SVの評価軸を個人レベルに落とし込み

シートの特徴

- 本部研修資料を参照して作成
 - 基本動作・キャッシャー・バリスタの3つの切り口で評価し、伸びしろがあるところを見つけ出す



<本質> 「関係性が施策を活かす」

売上はアルバイトに依存

- どれだけ優れた施策も「人」が実行する
- 関係性が希薄→形だけ 最悪の場合実行しているのは店長だけ
- 関係性が良好→自発的な行動やシフトが埋まるようになる

伸びしろチェックシートはあくまで「対話ツール」

- 定期的なフィードバック
- ポジティブな言葉で「伸びしろ」を伝える
- 成長を可視化し、承認する

実際の変化

- 作業が雑だったアルバイトが丁寧な作業を意識する
- ドリンク作成を自ら「練習したい」と申します



<まとめ> 「今後の展望」

運用状況

- アルバイトの行動変容を確認
- 継続的なデータ蓄積

今後の展望

- 継続運用で効果検証
- 店舗責任者交代の際にアルバイト情報の引き継ぎをスムーズに

まとめ

ツールは手段、目的は「人」の成長

- 良好的な関係性 = すべての施策を活かす土台
- 個人のレベル向上 = 店舗全体のレベル向上
- →持続可能な売上UP体制の構築

これからの時代は更に自動化が増えAIに仕事が置き換わっていきます。

しかし「**人の管理**」はAIに絶対に奪われることではなく、**より価値が高くなる**ので再認識する必要性があると考えています。