

株式会社 エー・ピーカンパニー

「学習」と「承認」の仕組みで 醸成する人材育成



「ありきたりじゃあつまらない」の発想で、常識に囚われない店舗づくりを挑戦してきたエー・ピーカンパニー。

会社では、店長、料理長、アルバイトといったそれぞれのポジションに応じて、必要なスキルを伸ばすことができる「学習の場」の提供や、自身の仕事や存在の意味・意義を随所で感じられるような「承認」の仕組み作りなど、工夫を凝らした人材育成を行っている。

「学習の場」づくりの考え方

会社がポジション別に細かく学習の

場を設定しているのは、そのポジションごとに抱えている課題が大きく異なるからだ。

例えば料理長向けに行われる研修では、キッチンスタッフとのコミュニケーションを重視しており、研修のゴールとして「キッチンスタッフを『承認』することができるようになること」が掲げられている。これは、上司（料理長）とのコミュニケーションがうまくいかないこと、またキッチンスタッフはホールスタッフと比べて、お客さまから直接感謝の言葉をいただく機会が格段に少ないため、自分の仕事の意味・意義を感じられる機会も少なく、キッチンスタッフの離職率が高いという問題があったために設けられた研修である。実際に、この研修がスタートしてからキッチンスタッフの離職率は低下。具体的な成果が上がっている。

このような、それぞれのポジションの課題に応じた研修プログラムのほか、人間力を高める研修や、現場で使えるスキルを身につける研修など、さまざまなプログラムが用意されてお



各店長に推薦された全国の優秀なアルバイトだけでお店を運営する1day イベント「ジャパスタ」。ジャパスタ標準を作るという目標を掲げ、やる気あるスタッフが集結する。

り、スタッフは自己判断で自分に必要だと思ふ研修を受けられる。研修は業務外扱いだが、スタッフにとって価値のある研修プログラムを整えることで、「無料で研修に参加できる」こと自体がメリットとして捉えられている。

アルバイト育成の仕組み作り

こうした研修プログラムの中には、アルバイトスタッフを対象とするものも、いくつも存在する。

中でも、人格形成を目的とする研修、「鉄板ジャブ」（同社の社内用語で、お客さまにとってちょっと嬉しくなるようなおもてなしをし続けること）の方法を考える研修、顧客のリピーター化のノウハウを学ぶ研修や、農業・屠殺の現場を体験訪問したスタッフの動向を見せ、生産者の想いや食材に関する知識を学ぶ研修は、全アルバイトス



各事業部長が事業部のビジョンや仕組みをプレゼンテーションし、スタッフが共感した事業部を選ぶという新たな仕組み「事業部総選挙」を導入。

タッフが参加必須となっており、これら4つの研修を通じて全スタッフが同じ知識や心構えを持つことで、店舗によるブレをなくしている。

また、こうした座学だけではなく、会社の理念への共感を高めることを目的としたジャパスタ（写真右上）などのOJT（On the Job Training）の場も準備されている。

同時に、顧客から「ありがとう」と言われた事例の数を競う表彰制度「逆ジャブ」など、アルバイトスタッフの「承認」感を高めるための仕組みも設けられている。

こうした「学習」と「承認」の仕組み作りにより、全社のモチベーションを高め、スタッフが貪欲に研鑽する雰囲気醸成されていることで、2014年入社者の82名中15名が同社アルバイトからの採用となるなど、人材採用においても効果を発揮している。



感謝の気持ちをこめて描いたプレートにコメントを返してくださるお客さまもいる。このような「鉄板ジャブ」のお返しの数も競う「逆ジャブ」という表彰制度もある。

- ・代表者：米山 久 代表取締役
- ・所在地：東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル9F
- ・設立年月：2001年10月29日

- ・URL：http://www.apcompany.jp/
- ・事業内容：飲食店及び食品販売店の経営、FC店の加盟店募集及び指導
- ・展開するブランド：塚田農場、じとっこ組合、じとっこ、四十八漁場、他
- ・社員数：正規594名、パート・アルバイトなど1,366名

会社概要