

株式会社Gシェフ  
アウトソーシング・サービスのご説明



## 誰のどんなニーズに対応したサービスなのか？

### どんな人・企業が対象か？

- ビルのオーナー、飲食店のオーナー
- 既に飲食店を運営している
  - ・個性的なお店
- 今後も継続していきたいと思っている
  - ・店名や従業員も維持・継続したい
- パトロンとして飲食店を所有したい人

### どんなニーズに応えているか？

#### 【ヒトの問題】

- スタッフの採用や管理に手間がかかる
- 跡継ぎがない
- 一流の料理人を招聘したい

#### 【収益を改善】

- 安定収入を得たい
- コストを低下させ、売上を上げたい





#### 【本業に専念】

- 本業(飲食以外)に集中したい

「個性的なお店を、継続して運営したい」というニーズにお応えするのがGシェフの特徴です

## 「アウトソーシング」とは？

---

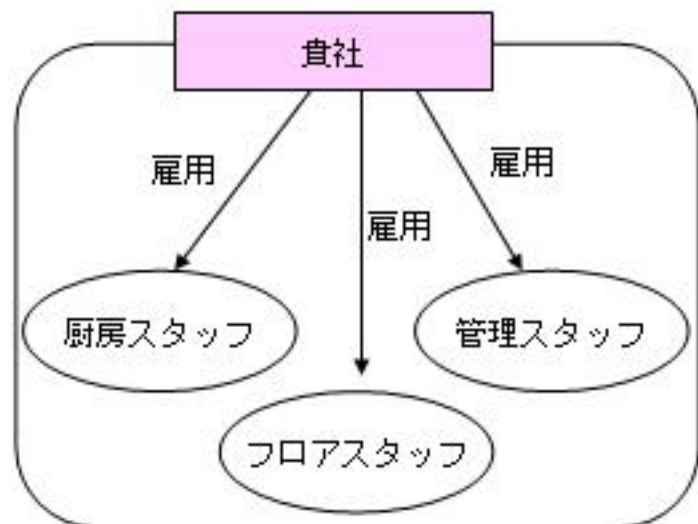
- 「人材派遣」ではありません  人材派遣会社は、業務の企画・計画の機能を持たず、運用に責任を持つこともありません。
- 「コンサルタント」ではありません  コンサルタントは業務の運営に責任を持ちません。
- 「下請け」ではありません  下請け企業には、依頼企業の戦略に従う上下関係が存在し、独自に業務の企画・設計する機能を持ちません。
- 「外注・代行」ではありません  外注先との関係は、一部の業務の運用を、短期間委託するもので、業務の企画・計画などは行いません。

「アウトソーシング」とは、“戦略・事業計画を共有した上で、その企業が保有している業務・機能の一部もしくは全部を自社の役割からはずし、外部の専門的企業に継続的に委託すること。いわば新しい”共存・パートナーリング“の形がアウトソーシングなのです。

## アウトソーシング導入による組織の変化

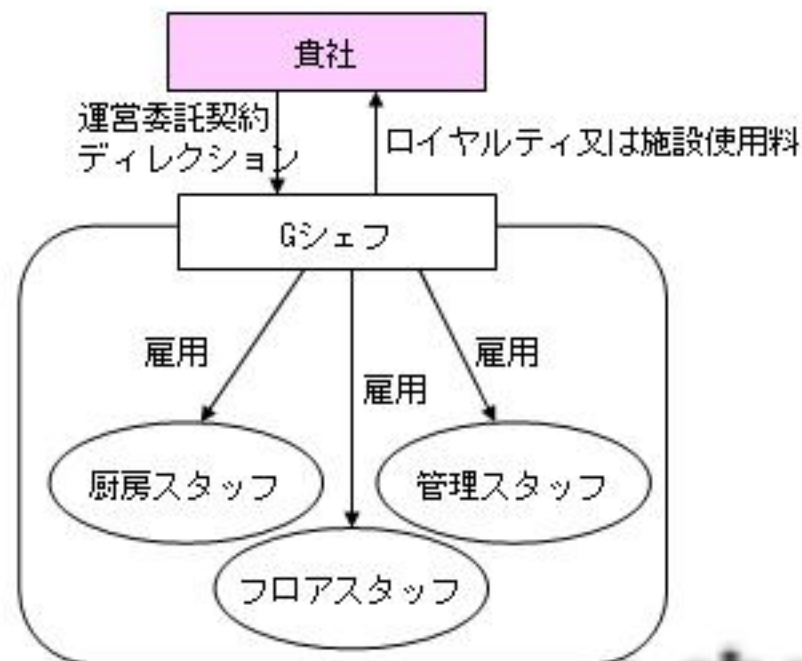
### 直営（現状）

- 直接、従業員を雇用する
  - ・ 退職、採用、教育の手間
  - ・ 一流の人材を集めるのは難しい
- オーナーは利益を追求
  - ・ 業績変動のリスクを負う



### アウトソーシング（一例）

- 運営委託契約を結ぶ
  - ・ ハードはオーナー責任
  - ・ 企画/計画は共同責任
  - ・ 日々の運営は当社責任
- オーナーは売上比例のロイヤルティ又は施設使用料を得る（5%~10%）



## Gシェフのサービスメニュー

	サービスの概要	オーナーのメリット	費用の発生
1) 店舗運営全体アウトソーシング	管理・厨房・フロアの人員を送り込み、運営を受託します。適宜、専門家が改善提案する。	・売上比で5%~10%のロイヤルティ ・様々な手間の削減 ・専門性の利用	なし (一部修繕費等)
2) 厨房業務アウトソーシング	厨房人員を送り込み、運営を受託します。適宜、専門家が改善提案する。	・様々な手間の削減 ・専門性の利用 ・コストダウン	人件費相当分 (稼働ベース)
3) フロア業務アウトソーシング	フロア人員を送り込み、運営を受託します。適宜、専門家が改善提案する。		
4) 経理・業績管理 SV業務アウトソーシング	経理・業績管理・SV業務人員を送り込み、運営を受託します。適宜、専門家が改善提案する。	・様々な手間の削減 ・経営管理 ・コンサルティング	月額固定費

- ◆アウトソーシングする業務の範囲を自由に選択できます。(一部から全部)
- ◆既存店舗をお持ちでない場合には、企画段階からの支援も可能です。

## メリットは何か？

---

### ■ヒト：

調理人がやめてしまって営業ができない、ホールのレベルが上がらない、売上や利益の管理をきちんとできる人間がない・・・などの人材問題から開放されます。結果として、固定費としての人件費は変動費化することができます。

### ■カネ：

売上比例でオーナーの取り分が決まるため、安定収入が期待できる（店舗全体アウトソーシング）。

またオペレーションの効率化によるコストダウンも期待できます（一部機能のアウトソーシング）

### ■ノウハウ：

販促やメニューなどの面で、外部の最新ノウハウを導入することができます。

### ■本業専念：

アウトソースした部分にかけていた工数を、得意な分野に集中することができます。

既存の人員は、Gシェフで再雇用するも特徴の一つです

## アウトソーシングの注意点

### よく起こる問題

### 予防策

- 業績が逆に悪くなる、コストアップ



- ①任せきりにしない
- ②目的や戦略・計画を共有する
- ③知識より知恵のあるパートナーを選択する
- ④専門能力の高いパートナーを選ぶ
- ⑤契約をきちんと行う

- リストラによるモラルの低下、外vs内の対決構図



- ①中核社員のリストラは避ける
- ②既存社員を継続雇用する方針のアウトソーサーを選択する

- 不明朗な成果配分



- ①信頼できるパートナーを選択する
- ②透明性を担保する業績管理体制を採用する
- ③公平な成果配分の仕組み

- 内部情報や内部ノウハウが漏洩



- ①信頼できるパートナーを選択する
- ②守秘義務契約を結ぶ

信頼できるパートナーを選ぶことが成功の第一歩

## Gシェフの強み・差別性は何か？

---

### ◆今ある力を最大限生かす：

既存のお客様、メニュー、店舗などは貴重な財産です。できる限り継続いたします。従業員も希望があれば残っていただきます(Gシェフ社員として雇用いたします)

### ◆人材ネットワーク：

Gシェフは、飲食関連の人材情報を流通する仕事に携わってきました。そこで培われたネットワークから適材適所で人を選抜いたします。

### ◆コンサルティング能力：

経営管理、メニュー、販促、人材管理などの専門家がサポートを行います。弊社コンサルタントが収益改善をお手伝いし、トップシェフがメニューを診断、フードライターが雑誌掲載のお手伝いいたします。特に大手チェーンが不得意な、客単価が高い个性的なお店において、その真価を発揮します。

### ◆管理の可視性・透明性：

週間、月間の業績管理をはじめ、その成果配分を正確に、誠実にを行います。ITの活用と信頼できるスタッフがそれを可能にします。



## どのようなステップで検討が進むのか？

1) 無料アセスメント  
(約2週間)

専門のコンサルタントが分析およびインタビューを実施し、アウトソーシングの実施可能性や適用範囲を判断する材料を収集します。

- あるべき姿と現実のギャップ
- SWOT分析、財務分析など必要な分析
- 経営課題リストアップ
- アウトソーシング適性判断

2) プランニング・合意形成  
(約1ヶ月～2ヶ月)

人材の手配や店舗運営の改善などの詳細計画を作成し、それに基づく契約を行います。

- アウトソース実行計画書(業務内容や体制、見積り、スケジュールなどを含む詳細版)
- 業務委託契約の締結
- 人員体制の準備開始

3) アウトソーシングへの移行(約2週間～3ヶ月)

いきなり、新しいプロセスを新しい人的資源で行うのではなく、移行しやすい部分から手をつけていくことにより、リスクを低減します。

- 関係者の理解、納得
- 新しい人員体制・配置にシフト
- 新しいプロセスを始動

## 一言で言うと・・・

---

私たちGシェフは、ともに歩むパートナーでありたいと思います。

- 1) 個性的なお店、客単価の高いお店の運営を支援いたします。
- 2) 場所を貸していただければ、ヒトと食材を持ち込んで飲食店を運営いたします。
- 3) 安定収入が期待できるとともに、人材確保のご苦勞などから解放されます。
- 4) まずは無料診断を！