

# 元氣の源通信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける  
みんなが笑顔で幸せに暮らせる社会をつくろう

特定社労士・人事コンサルタント 深川順次  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
深川経営労務事務所・株)グッジョブ  
TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 会社の土台は「人」、人が育てば会社も成長する！

- ①会社の成長の源泉は採用
- ②社員が成長する仕組みをつくる
- ③働き方改革を断行し、健康経営に取り組む

2026年1月号（第255号）

「スタッフ全員が一緒に成長することで初めて、お客様に最高の一杯を提供できる」

「煮干しラーメン凧」などを運営する株式会社凧スピリッツジャパンは、社員を採用、成長する仕組みをつくり、国内、海外で104店舗を展開、グループ年商130億円を上げる企業に成長しています。（2025年6月現在）

更に「ラーメンを通じて世界中に笑顔をとどけたい」「目指すは1兆円企業！」という目標を掲げ、その仕組みを磨き続けています。

今回は、『凧の仕組みと人づくり』（株式会社凧スピリッツジャパン代表取締役 生田悟志）を紐解きながら、『凧』の仕組みづくり、人づくりに学んできたいと思います。

会社の土台は「人」、人が育てば会社も成長する！

## ■会社の成長の源泉は採用■

「人」によって、経営が成り立っています。しかし飲食業界は、離職率が全産業平均よりもかなり高く、慢性的な人手不足に陥っています。人手が不足すると、会社は「来る人拒まず」「猫の手でもいいから採用」となりがちです。これがミスマッチの原因となっています。会社にとっても本人にとってもいいことではありません。かつての『凧』もそうでした。

### 【求める人材を明確にし、価値観を共有できる人を採用する】

ミスマッチの原因は2つあります。その1つが、採用計画があいまいなことです。「どのような人材を求めるのか」「なにを期待するのか」「いつからどのように採用するのか」といった計画を立てないままに、行き当たりばったりで採用していたためにミスマッチを起こしていました。

現在『凧』は、会社の土台は「人」と強調し、採用活動に取り組んでいます。経営計画書の中に、「採用に関する方針」を明確にしています。「共通の価値観にあった人を採用し夢ある組織にする」と明記し、社員と共有しています。

### 【良いところだけでなく悪いところも見せる】

ミスマッチのもう1つの原因が、「いい話ばかりしていた」「カッコつけていた」ことです。ラーメン店は、そもそも「重労働で拘束時間が長い。休みも取れない。それでいて給料も安い」と思われ、敬遠されがちです。それで、求職者に「よく見せよう」とばかりしていました。いざ採用されて現場のお店に入ると、「入社前の話と違う」と失望されることが多々ありました。

最初からありのままの姿を見せておいた方がよいと気づいてからは、「凧の現実、現場、人物を数多く体験させて、良いところ、悪いところを見せる」を採用の方針としています。

### 【待遇面でも業界平均以上を提示】

採用で成果を上げるためには、待遇の良さもポイントです。外食業界は、他の業界と比べて給与が低い、これも人手不足の原因となっています。

「求人ボックス・給料ナビ」（2025年12月12日）によると、ラーメン店の正社員の平均年収は419万円となっています。一方、凧の平均年収は491万円。業界の中でも高い水準を維持しています。

やりがいや働きがいを強調して安い給料で働く「やりがい搾取」では、人は育たないし、定着もしません。凧では「これだけ払うから頑張っていこうぜ」と言って、一緒に売り上げを伸ばしていく方が、人も育つし、いい人材も入ってくると考えています。

## ■社員が成長する仕組みをつくる■

仄では、入社すると、3日間の「ウエルカム研修」があります。更にウエルカム研修の翌日からは、研修店舗へ配属、店舗責任者が、少なくとも30時間つきっきりで仕事をチェックします。そして約1ヶ月の実技研修を経て、本配属になるのです。

こうした時間だけでなく、企業平均の約10倍の研修費用（1人当たり年間約40万円）をかけて社員の成長を支援しています。以下、主な研修を紹介します。

### 【経営計画発表会と方針勉強会で価値観、方針を共有する】

経営理念、社訓、方針を明らかにした経営計画書は、社員が共通の認識を持つための道具です。ただ活用が必要です。活用しなければ生きた道具にはなりません。

仄では、それを経営計画発表会と方針勉強会等で活用し、価値観や方針を共有しています。年に1回経営計画発表会を開催することで、数字や方針に対する理解が進むと同時に、「みんなで目標を達成していく」というモチベーションと一体感を醸成することができます。また経営計画書の内容を浸透させるために、毎朝動画を配信し、月3回行っているのが方針勉強会です。繰り返し繰り返し行うことで、足並みを揃えることができると言います。

### 【海外研修で新しい体験を行う】

5年勤務した社員は、4泊6日の「ラスベガス研修」に参加します。ラスベガス研修の目的は、若手社員に、社長がアメリカで感じたような「新しさ」や「驚き」を体験してほしいからです。異文化や様々な食文化に触ることは視野を広げ、また自分を見つめ直す好機となります。観光旅行ではなく、研修教育の場ですから、いたるところに、気付きや感想を発表するアウトプットの場を設けています。

海外研修は、他にハワイやニューヨークでも開催しています。

### 【異業種のベンチマーキングを行う】

飲食業だけではなく、製造業、小売業、サービス業など、いろんなところをベンチマーキングしています。他社でうまくいっているところを真似るためです。それが課題解決や成功の近道だからです。仄は、自社で実装している仕組みの9割以上がパクリだと言います。参加者は、ベンチマーキング後に、振り返りを報告し、アウトプットすることになっています。

同時に、自社への見学会も行い、「自分たちを振りかえる環境」をつくっています。

その他、外部研修を活用して、階層ごとの研修を行うなどしています。

## ■働き方改革を断行し、健康経営に取り組む■

「スタッフが幸せでなければ、お客様を幸せにできない」

ラーメン店は、朝早くから深夜まで働き、給与も安い超ブラック企業というイメージを持たれています。そのイメージを払拭すべく、仄では、残業時間を減らし、給与を上げる働き方改革を進めています。

### 【残業時間を大幅削減、リフレッシュ休暇を設ける】

経営計画書の中に、労働時間と休日に関するルールを明記しました。残業時間は毎月10時間以下を経営目標として掲げ、コツコツ削減に取り組み、2025年2月には残業時間8時間を達成しています。年間休日は110日です。有給休暇の取得率60%を目標に掲げています。「リフレッシュ休暇」という長期休暇制度（1週間程度）を設け、だれがいつ休むのかも経営計画書に明記しています。

### 【健康の維持、増進に積極的に取り組む】

「健康に関する指針」で「社員の心と体の健康を第一にする」と明記しています。年1回の健康診断100%受診はもちろんのこと、必要に応じて、医師や専門家から助言をもらい、栄養指導、運動指導、生活指導を実施しています。

禁煙手当（完全禁煙が条件）をつくり、体重も管理しています。標準体重を上回る社員には、LINEで体重を報告させ、「もっと歩くように」など生活習慣に立ち入って指導しています。スタッフたちは、単なる「労働力」ではなく、大事な「人財」と考えているからです。

仄では、コミュニケーションを深めるため、懇親会の仕組みもつくりっています。「拠点懇親会」、上司と部下の「サシ飲み」、入社1年目につくお世話係社員との「プラザーシスター懇親会」など、多岐にわたります。頻度と位置づけ、会社が負担する補助金は、経営計画書に明記しています。