

職務経歴書

2020年6月17日現在
金 世林 (キム セリン)

■職務要約

株式会社 WDI JAPAN に新卒入社後、新規レストラン立ち上げ及び営業を始め、店舗人員アルバイト採用・育成の業務を行いました。2017年以降は本社人財開発部に異動となり、現在は新卒採用／中途採用の方針・企画立案から面接実施等採用全般に携る業務及び、全社員の育成定着の業務及び稟議作成・入社手続き等人事関連の幅広い業務に携わっております。2018年には、人財不足の環境の中、海外の人財を採用費ゼロ（前年比△200万）、過去最大新卒者採用（75名）、海外での会社ブランディングを成功させ社長賞を受賞した経験があります。

■職務経歴

2015年4月～現在	株式会社 WDI JAPAN	
事業内容：外食・レストラン／ブライダル運営 資本金：¥585,558,000（2019年度） 売上高：298億円 社員数：720人 上場：JASDAQ 上場		正社員 として勤務
2015年4月 ～2017年3 月	レストラン「エッグスンシングスさいたま新都心店」立ち上げメンバー 【店舗運営業務】（2年） ■店舗アルバイト採用・育成（アルバイト在籍者120人） 【採用・教育の企画策定業務】 ・教育、研修方針の提案（現状の課題、目的、予算） ・教育カリキュラムの策定 ■店舗運営 ・接客 ・顧客管理 ・売上・人件費管理サポート ・予算作成サポート 【実績】 ・連続12ヶ月売上達成 ・月3000万売上（客席90名規模店舗） ・店舗がある商業施設内24ヶ月売上TOP店舗表彰 【主なプロジェクト】 ・2015年、入社してすぐ、アルバイト採用及び教育フローを作成 パンケーキブームを日本に引き起こした「エッグスンシングス」のさいたま店の立ち上げを携わり、教育担当として勤めるが、1日平均800名のお客様がご来店される中、スタッフのサービス力が統一していないことを課題に挙げ、採用・教育フローやテキストが無いことを課題と考えてトレーニングマニュアルを作成。その結果、エッグスンシングスの店舗内（12店舗）でスタッフサービス力が1位として選ばれ、見本となる店舗で紹介されることが出来ました。	
2017年4月 ～現在	本社／人財開発部（人事異動） 【定着関連】（約3年） ・女性活躍推進プロジェクトメンバーとしての活躍 - 女性管理職者向け研修企画立案 - 管理職者意識改革研修企画立案 ・ES（従業員満足度）調査 - 導入システム企画・立案 - アンケート運用 - 実施後分析、社内配信／経営・社員へのフィードバック	

- ・退職者管理
 - 退職率分析／退職者動向分析
 - 退職者アンケート実施／企画・立案

【採用業務】（約3年6ヵ月）

■新卒採用・中途採用（採用枠140人）

- ・採用選考フローの管理
- ・採用説明会・選考／学校訪問の実施
- ・インターンシップ運営
- ・内定者フォロー
- ・就職情報サイトへの求人掲載
- ・採用ホームページリニューアル
- ・稟議作成／契約書作成／翻訳（韓国語・英語）

■全社アルバイト採用（200名／年、店舗営業職）

- ・採用方針の提案（採用ターゲット、人材要件、予算）
- ・採用選考フローの管理（国内直営店舗90店舗対象）
- ・ハローワークへの求人掲載
- ・アルバイトサイトへの求人掲載

■グローバル（海外国籍人材）採用（現地にての直接採用）（採用枠10名／年）

- ・採用方針の提案（採用ターゲット、人材要件、予算）
- ・採用選考フロー管理
- ・企業説明会実施
- ・就労ビザ申請
- ・海外大学の訪問実施
- ・海外での自社ブランディング計画・実施（大学での社長講演など）

【採用実績】（採用グループ3人での実績）

2018年

新卒：51人採用 目標達成率 88%

グローバル：営業職2人 目標達成率 97%

2019年

新卒：72人採用 目標達成率 120%

グローバル：営業職14人 目標達成率 140%

2020年

新卒：75人採用 目標達成率 126%

グローバル：営業職10人 目標達成率 120%

【教育・研修業務】（約4年）

■教育・研修

- ・新卒・中途入社者の入社後導入研修の企画・運営（約30プログラム）
- ・階層別研修の運営
- ・研修会社の企画研修の運営
- ・教育、研修方針の提案（現状の課題、目的、予算）
- ・現場のニーズ、課題把握（モチベーション調査、研修満足度調査）
- ・研修カリキュラムの策定

【主なプロジェクト】

・2017年海外現地採用のフローを新たに提案・実施／プロジェクトリーダーとして活躍
人材紹介会社を通して一人当たり60万円のフィーを払い採用していることを課題と考え、人材紹介会社を通さず、自社で採用できるフローを提案しました。現地採用の課題として、海外で会社の知名度が低いことが採用に繋がらないと考え、まず海外でのブランディングを企画。現地（韓国・台湾）の大学で社長講演を提案、新聞社に連絡し会社の取材を依頼しました。その結果、海外現地大学での社長講演

がマスコミに取材され会社の知名度が上がり、採用費前年比△200万、採用者数+12名という実績を残しました。その実績が認められ、2018年度にはチームで社長賞を受賞しております。

■PCスキル

Word	報告書、見積書、礼状などの社内外文書が作成できるレベル
Excel	IF関数、VLOOKUP、ピボットテーブルが使用できるレベル
PowerPoint	会議資料、提案資料が作成できるレベル

■資格

日本語能力試験 N1取得	2011年7月取得
TOEIC Listening & Reading Test 720点	2012年6月取得

■就労ビザについて

技術・人文知識・国際業務	2025年3月まで
--------------	-----------

■自己PR

<課題を素早く把握し、臨機応変に展開する力>

私は「臨機応変に展開する力」が高く、ものごとの本質や要点を正しく理解し、ひとつの考え方に固執することなく、機転を利かせて状況に対応していくことが出来ます。最年少で本社に異動になり、初めての業務が「若手の目線で考える弊社の課題」でした。その際に、会社一番の課題であったの人手不足の解決をする為の分析資料として、従業員満足度調査実施、退職者アンケート実施を導入し、根本的な課題を考え改善に向けて行動に移しました。

毎月従業員退職率の傾向、アンケート結果を通した、育成・定着案のプランを提案したところ、その提案が認められ今では従業員定着関連のユニットチームを立ち上げそこでリーダーとして勤めています。

課題を分析し、その課題を基に成果を出せる結果が残るよう、対応できる行動力とコミュニケーション能力が認められた結果でした。

<マネジメントタイプ：主観・経営視点型／方針貫徹型>

私はあらかじめ方針・計画や、達成方法・スケジュール等を指示し、進捗状況等をチェックする等、自らの方針・意思を徹底・貫徹させる強みがあります。会社から与えられたミッションに対し、責任感、正義感が強い傾向があります。自分の提示する考え方にそって細部にわたる計画やスケジュールのもとに部下を管理し、業務を進めます。

採用チームのミッションとして「採用者数UP」「採用単価・応募単価の低下」この二つが与えられ、私は海外にいる海外の感性を会社で発揮してくれる人財の採用を担当しました。当初、会社では海外にいる学生を人財紹介会社を通して採用していることを見て、「自社独自のツールで採用し、採用単価を下げることはできないか?」と考え、採用単価をゼロにして採用できるフローを提案しました。最初は会社でも初めてのチャレンジとして、1回だけ挑戦してみる企画だったものが、海外のマスコミでも紹介され大成功。採用単価はゼロ（前年比△200万、採用者数前年比+12名（過去最高人数）という結果を出したと共に、海外での会社のブランディングも成功させることが出来ました。

このような結果に繋がった理由としては、会社の方針を理解し、部下に伝えチームを一つにして進めていった結果と考えます。

以上