

接客白書

vol.32
2026.Winter

特集 接客ステップアップ!

新規スタッフが 定着する 職場づくり!

退職しようと思
うのは
こんな瞬間!

職場の
「ほころび」が
退職原因に!?

代表
コラム
そろそろマスクを
外しませんか?

紹介します!
レジスキャン
チャレンジ VS
REGI SCAN CHALLENGE



接客白書

vol.32

発行: 2026年 1月 編集: 広報マーケティング部 ©CHECKER SUPPORT CO.,LTD.2026
発売元: 株式会社 チェッカーサポート 〒104-0033 東京都中央区新川1-28-24 東京ダイビルディング4号館11階 TEL.03-6332-7800

60th ANNIVERSARY SMTS 2026
SUPERMARKET TRADE SHOW
スーパーマーケット・トレードショー

チェッカーサポートは
スーパーマーケット
トレードショー2026に
今年も出展いたします!

2026年2月18日から幕張メッセにて開催されるSMTS2026に、今年も出展いたします!当社ブースにて、各種サービスの紹介やレジスキャンチャレンジのコーナーを予定しています。ご来場の際はぜひお立ち寄りください! ※内容は予告なく変更になる場合がございます。あらかじめご了承ください。

毎年大好評!
レジスキャンチャレンジの
体験コーナーもあります!
ぜひお立ち寄りください!



※前展示会の当社ブース

新DXサービス「キャストグラム」と「e-SECKYAKU」を展示会で先行公開!

NEW



※イメージ写真

店舗&スタッフ向け
グループウェアアプリ

Cast Gram

「使いやすさ」にこだわったシンプル特化のグループウェアです。5000人のスタッフを管理する現役マネージャーの声を反映して開発されました!

NEW



※イメージ写真

教育システム/
動画教育プラットフォーム

e-SECKYAKU

当社の研修コンテンツが見放題の教育システムが誕生です。視聴状況や理解度も見える化できて、教育現場の負担を軽減いたします!

場 所 : 幕張メッセ
日 時 : 2026年 2月18日(水)~20日(金)
10:00~17:00 ※最終日は16:00まで
入 場 : 事前登録制



SMTS HP 入場事前登録はこちら

当社ブース
展示ホール2 409

「接客」をより良くする新たな提案を
お見逃しなく!

Checker
supportCh



最近のトピックス!

レジスキャン
チャレンジ VS
REGI SCAN CHALLENGE
YouTube shortで
絶賛公開中!



接客ONLINE
ヒトトセ



最近のトピックス!

「キャストグラム」を広めよう!開発日誌
グループウェア・
キャストグラム開
発の様子を、ヒト
トセの記事にて
配信!



当社情報発信コンテンツ

こちらからも

情報
発信中!

展示会の情報も
随時公開予定!

株式会社 チェッカーサポート

笑顔で日本を元気にします!



札幌営業所 青森営業所 仙台営業所 金沢営業所 静岡営業所 名古屋営業所 三重営業所 大阪営業所 広島営業所 北九州営業所
福岡営業所 熊本オフィス 大分オフィス 沖縄営業所 渋谷研修センター 東京本社

新規スタッフが 定着する職場づくり



株式会社チェッカーサポート
CS部 講師 台信好美

簡単に人が辞めてしまう時代への対策とは？

近年は求職者が比較的自由に職場を選択することができるようになり、離職に対するハードルは低い状態と言えるでしょう。パート・アルバイトの求職者は一度就職しても「合わない」と感じれば簡単に辞めてしまう可能性が高い状態です。

しかし雇用側としてはこの採用に大きな費用をかけています。一般的な採用シーンにおける平均採用単価は約6万円超、また採用した直後の教育・研修による費用を合わせれば、一人当たり7万円程にのぼると算出されています。

長い時間と費用をかけ、採用に至った新人スタッフがすぐに離職してしまう、なかなか定着しないという悩みは特に小売業界で頻繁に挙がります。恐らく採用に関するマネジメント職の方々にもご経験があり、対策に奔走したという方も少なくないでしょう。

入職した方々に定着して長く働いてもらうためには、次のような策を講じるべき、と多くのマネジメント書籍や講座では説かれています。

- 雇用側のマネジメントスキルを向上させる
- 労働時間管理をしっかり行う

- ストレスケアを実施する
- メンター制度を活用する
- コミュニケーションを活性化させる

実際この通りではありませんが、もう少し職場に寄り添い、具体性のある表現や手法でなければ、実践しにくいと言えます。

ここからは数々の小売現場で私が実際に直面し、試行錯誤の末にたどり着いた離職防止のスキルを軸に、新人スタッフ・既存スタッフの離職を防ぐ安定した職場作りのポイントをご紹介します。



離職
ささやきおばけ

離職が多いのはこんなとき！

新人スタッフが最も離職するタイミング

採用難の時代、苦勞して採用した新規スタッフが離職を考え、実際に退職するタイミングはいつでしょうか。中には初出勤後、そのまま音信不通になる即日退職を経験された方もいるでしょう。このような方は勤務中にストレスや耐え難い「相性の悪さ」を感じ、即離れるという決断まで至っています。余談ですがこのような方は勤務終了時に一切の質問やシフト確認などをせず早々に帰宅する特徴があります。

しかし、実際に離職を考えるタイミングの多くは「初日勤務の帰宅後」です。自宅にて緊張状態から解放され、自身の思考に余裕が出た折に不安や疲れが押し寄せ、続けるか離職するか双方のメリットを天秤にかけます。多くの場合、入職初日は緊張や疲労があつて当たり前ですが、このとき、店舗側のフォロー（＝メリットにつながる）が適切に行われていたかどうかで、天秤の傾き方が変わるのです。

となると店舗側の成すべきフォローのタイミングが浮き上がってきます。

入職後のフォローポイント

前項の通り、入職後における最も適切なフォローのタイミングは初日現場（売場）勤務の終了時です。新人スタッフはひとまずの業務を終えて疲労感、疑問点、不安な気持ちを沢山抱えています。ではこのときどのような声をかけるとよいでしょうか。

ここではまず「今日やってみてどうでしたか?」と感想を求めることをおすすめします。先手で「疲れましたか?」「大変でしたか?」というネガティブな反応を聞き出すように先導してしまうことはNGです。

業界経験の浅い新人スタッフであれば「大変でした」といった正直な感想が返ってくるのが大半です。人はネ

ガティブな要素を言葉に出してしまうとどんなその言葉につられていくもの。したがってその場合は「今日何かうまくいったことはありますか?」とポジティブに今日できたことをふりかえてみましょう。

もしその場で新人スタッフが打ちのめされたように何もできなかった、というような状況であれば、大変だと感じていることに共感し、困ったことを聞き出し、「ひとつだけ今日解決していきましよう」とその場で不明点を明瞭にします。決して「わからないことはそのうちわかるようになります」といつて流してはいけません。

もし新人スタッフからの返答が「問題ありません」や返事が曖昧だった場合は、「気になったことはありますか?」と疑問点の洗い出しを促すことも手です。

解決方法

初日勤務の終了時に
フォローしましょう!

声かけの例

- 「今日何かうまくいったことはありますか?」と、ポジティブにふりかえる!
- 「ひとつだけ今日解決していきましよう」と、その場で不明点を明瞭にする!

これはNG!

- ×「わからないことは、そのうちわかるようになります」



やめようかな...と思うのは
初日勤務の帰宅後!

帰宅後の思考

緊張から解放→思考に余裕→
不安や疲れ
＝離職する?の気分に...



気がつくときぞばに...

「やめようかな...」のタイミングの前にフォローする!

具体的な
会話のイメージは
次のページに!

理想的なコミュニケーション例まとめ

質問をポジティブにするというコミュニケーションの小さな工夫が、新人スタッフを定着させる最初の鍵です！

NG

〇〇さん、初日お疲れ様です！
本当に大変だったでしょう？

はい…覚えることがたくさんあって、
頭がパンクしそうです…

ネガティブな感想から会話が始まってしまい、新人スタッフの「大変だった」という気持ちを増幅させてしまう…

OK

〇〇さん、初日お疲れ様です！
実際にやってみて、どうでしたか？

ありがとうございます。
緊張しましたが、あっという間でした。

あっという間でしたか！ 今日の中で、
何か一つでも「これはできたな」と
思えることはありますか？

えっと…お客様に商品の場所を聞かれて、
教わった通りにご案内できたことは、
少し嬉しかったです。

すごい！ 初日にそれができたなんて、すごいことですよ！

できたことに焦点を当てることで、新人スタッフはポジティブな
気持ちで一日を終え、明日の出勤への意欲が湧く！

まとめ

3つのポイント！

- 新人スタッフの感じた気持ちを否定しない
- ポジティブな声掛けや雰囲気を作る
- 困っていても、解決できると理解してもらう

フォローで安心感を高める！

業務に慣れないうちは誰でもミスします。大切なのはその後のフォローです。ミスを責めるのではなく、「なぜ起きたのか」を一緒に考え、次にどうすれば防げるかを話し合う姿勢が、新人スタッフの安心感を高めます。

「何かあったらすぐに報告してください、大丈夫ですからね」と伝え、報告しやすいルールを明確にしておくだけでも、「この職場なら安心して働ける」という信頼感につながります。

いろんな不安を理解する

最も抱えている不安

では、新人スタッフが抱えている不安はどういったものでしょうか。

サービス・接客業の業界未経験者であれば対人コミュニケーションやレジ端末等機械操作、用語や店内の商品に関することなどの理解が乏しく、配置された場所での業務遂行すべてに疑問があるはずです。もちろん業界経験者であっても初めて勤務する場所ではわからないことが多く、戸惑っているでしょう。経験上、専門的なレジ操作や接客業務以外で共通して新人スタッフが抱えやすい不安の多くは次のようなものがあります。

- 出勤時のルール
- 休憩室への行き方・ルール
- シフトに関すること

まずは基本的なルールを徹底して覚えてもらうために、オリエンテーションの時間をしっかりと設けましょう。

初出勤時からすぐに売り場に立つ、といういわゆるぶっつけ本番のような進め方は推奨されません。新人スタッフには専用の店内マップ、基本的ルールやよくある質問をわかりやすくまとめたもの、理解度チェックリスト、業務マニュアルといった「新人スタッフ向けセット」を準備しておくとお良いでしょう。

初出勤の入退勤時は担当者（またはスタッフ）がその場まで行き、付き添って案内するようにします。

休憩時間への不安

次に、新人スタッフの精神的状態を左右するのが休憩時間です。休憩といってもどのように休憩を取ればいいのか、どこへいけばいいかわからないことが多いため、初めての休憩時にはしっかりとフォローします。

「休憩は休憩室で30分」など一言伝えるだけでは不親切です。はじめはフォロー役を立て、休憩に同行し、時

間管理感覚を共有できるようにシフト及びローテーションを組むとよいでしょう。また同行するスタッフは聞き上手で穏やかなスタッフの方が担当できるとベストです。

シフトへの不安

そしてよく挙がる不安に「シフトに関すること」があります。新人スタッフが初めてシフトを受け取った際、希望通りになっていない、週5で提出していたのに週2しか入っていないなど、希望とは異なるシフトを渡されると疑問やモヤモヤした気持ちを抱えます。

特に起こりやすいのは、担当者が「新人スタッフだから疲れてしまうだろう」と気を利かせたつもりで時間や日数を少ないシフトにした場合のギャップです。もしその計らいがあるのであればきちんとその旨を説明するとよいでしょう。説明を受ければ納得し、安心できるパターンがほとんどです。ですが経験上、新人スタッフのシフ



離職のささやきおぼけは不安に寄ってくる!?

トは、可能であれば一日の勤務時間を少なくしてでも連日入れることをおすすめします。間に日があるほど習得した知識が定着しにくいからです。また連日出勤の方が「覚えたことが合っているか確認したい」というスタッフの気持ちをすぐに解消することができ、安心感につながります。

思ってたのと違う！ からくる不安

シフトに関すること

解決方法

まずはきちんと説明！

最初は疲れてしまうだろうとシフトを短くしたり覚えてもらうために連日入ってもらったのであれば、その旨をシフトを組むより先に説明しましょう。説明が安心を生みます！

よくわからない！ からくる不安

出退勤時のルール
休憩室への行き方・ルール

解決方法

オリエンテーションの時間をしっかりとる！

「新人スタッフ向けセット」を準備しましょう！

- 専用店内マップ ●基本的ルール
- よくある質問 ●業務マニュアル
- 理解度チェックリスト など

職場のほころびが 退職理由に



見過ごされがちな退職理由

新人スタッフの退職理由には様々なものがありますが、大部分に人間関係が含まれます。その人間関係を紐解いていくと、人それぞれの性格や特性からくる苦手意識・フォロワーの厚さ・雰囲気などがありますが、見過ごされがちなのが**基本のルールを皆が守れているか、ということ**です。

例えば身だしなみのルールをやぶっている既存スタッフがいるとします。そのスタッフが何も注意を受けずそのままにされている、またリーダーなどのポストに就いている場合、新人スタッフはそれをみて「別に守らなくていいのだ」と感じます。

実際に、「入社時に『明るい髪色は禁止』と注意され黒髪にしたのに、先

と前述しましたが、実は次に大きな山場となるのが、いわゆる「**独り立ち**」の前後です。

独り立ちの「前」には、「これ以上教えてもらっても、自分には無理かもしれない。本格的に業務を任せられる前に辞めた方が、店に迷惑をかけずに済む」という、**責任感からくるプレッシャーで離職を考えるケースがあります**。真面目な新人スタッフほど、「独り立ちしたら、もう質問はできない。でも、まだレジ操作で不安な部分がある。私のミスでお客様やお店に迷惑をかけるくらいなら、その前に身を引くべきだ」と一人で思い詰めてしまうのです。

このタイミングでの退職宣言は、手塩にかけて育ててきた教育担当者にとつて大きなショックとなることでしょう。私自身、なんとか思いとどまってもらおうと、必死に説得した経験があります。

そして、無事に独り立ちした「直後」にも、安心したことで別の視点が生まれます。**業務に余裕ができ、冷静に業務内容や自分の適性、職場環境を見直す客観的視点**です。「やはり自分には向いていない」「フォロワーがなくなった途端、一人でいるのが心細い」「周

輩の〇〇さんは明らかに自分より明るい茶髪のままだった。その姿を見て、

「自分だけがルールを守っているような気持ちになり、納得できなかった」という言葉を残して辞めていった新人スタッフがいました。

また接客に関しても決められた基本ルールを逸脱している状態を放置していると、「真面目にやらなくていい」と感じ取ってしまいます。これではいくら正しい接客、良い接客を説いたとしても新人スタッフは結果的に守らなくなり、その後に研修や指導をしても響くことはなく、正当な評価を受けることもなく離職するというルートを辿りがちです。

基本のルールは必ず全員で守り、破られている場合は必ず指導し、正しい姿を新人スタッフに見せられるようにしましょう。

見過ごされがちなポイント！

人間関係が原因で…とはよくある話ですが、それ以外の退職理由とは？

なんか聞いてたルールと違う…

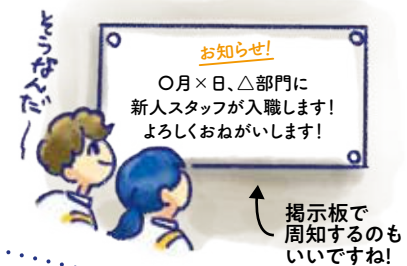
1 基本のルールをみんなで守る！

基本のルールは必ず全員で守り、破られている場合は指導します。**正しい姿を新人スタッフに見せられるように**しましょう。



なかなか馴染めないよ～

2 既存スタッフへの紹介とフォロー



オリエンテーション時は各部門を案内し一緒にあいさつします。**この時、なるべく歓迎のムードや笑顔のあいさつを返して欲しいことを伝えましょう!**

実際に新人スタッフが定着するまでの節目は3か月・6か月・1年と言われています。このタイミングでスタッフに面談する機会を設け、気になっていることはないか、コミュニケーション

りにルールや接客作法を守っていない人がある」「人間関係が築けない」といったマイナス面が目につくようになると、離職の天秤が傾いてしまいます。

さらに

ンを厚くしておくことより信頼関係が深まるでしょう。またこの折にスタッフの変化をしっかりと見つけ、「できるようになった」ことをたくさん褒められるよう準備しましょう。貴重な新人スタッフが定着し、職場が安定し、店舗の雰囲気が良いという状態は売上にもつながっています。その状態を作る為の鍵は、全体を通してお伝えしてきた「**フォロワーによる安心感**」です。これを心理的安全性と呼びますが、人は安心できてはじめて心をひらき、頑張

既存スタッフへのフォロー

新人スタッフが入職する際、新人スタッフへのフォロワーと同様に既存スタッフにもフォロワーが必要です。

まずは入職日が決まったら同部門のスタッフには必ず周知し、あいさつや、あたたかい声掛けをするように指導します。また前述の通り、初出勤時の出迎え・見送り、説明・休憩時のフォロワー担当者などはきちんと細かく決めます。可能であれば、店の連絡掲示板などで新人の入社情報を告知できると良いでしょう。（実際にそのような店舗があり、非常に雰囲気が良いです）

そして新人スタッフのオリエンテーション時、各部門を案内する際には新人と一緒にあいさつに回り、その折になるべく歓迎のムードや笑顔のあいさつを返して欲しいことなどを既存スタッフに通達します。店舗全体の印象に大きく影響するので、是非力を入れて頂きたいところです。

そうはいつても、新人スタッフの受け入れは既存スタッフの負担になるこ

ルールを守ることが退職防止に！

とがつきものです。もちろん既存スタッフの方への様子伺いは厚めにします。**ポイントとしては共感と承認です**。既存スタッフの中には高齢の方やブライドの高い方など様々な人がいると思います。女性には共感を示し、男性には理論的解決を、とはよく言ったものですが近年性差はあまり無いように感じます。その方自身の声に耳を傾け、日々の業務の良いところを感謝し、新人スタッフが入ることによる影響などを聞き出します。そのうえで「頼りにしています」「助かっています」と感謝の気持ちをしっかりと伝えましょう。採用難時代の新人スタッフは大切な存在ですが**長く働いてくれている既存スタッフさんも同様に大切な存在です**。

定着か離職か

職場や経験にもよりますが、一般的に接客スタッフが独り立ちをするまでにおおよそ20時間〜40時間程度かかると言われています。新人スタッフが離職しやすいタイミングは初日の帰宅後

りたいという気持ちが芽生え、すてきな笑顔がでるようになります。

チェッカーサポートでは新店舗の立ち上げや新人スタッフ向けフォロー研修、リーダー向け研修、管理社員向け研修など様々なメニューをご用意しています。実際の指導方法や指導マニュアルの作成、店舗ごとに必要なチェックリスト作成など、小さなことでもまずはご相談ください。安定した職場作り、接客業界全体の高進のため尽力いたします。



3 独り立ち前後はターニングポイント

前 「自分には無理かも…辞めた方が迷惑をかけずに済む」という責任感から離職を考えるケースも多いです。**真面目な人ほど思い詰めてしまうので注意!**

後 業務に余裕ができると、冷静に業務内容や自分の適性、職場環境を客観的に見直します。**そこで見えてきたマイナス面が離職の可能性を高めてしまいます**。

#05

そろそろマスクを外しませんか？
株式会社チェッカーサポート代表取締役 伏見啓史

代表
コラム

マスク方針の見直しと段階的な脱マスク

2023年5月に新型コロナウイルスの「収束宣言」が出されてから、早くも2年半が経過しました。

ほんの2年半前が嘘のように、現在の街中には多くの外国人観光客があふれています。9月時点で訪日外国人は3000万人を突破し、2025年度には過去最高の訪日外国人数を記録することは間違いないと言われています。

そんな中、少し気になることがあります。それはマスク着用についてです。皆さんの店舗や売場では、現在どのように対応されていますか？

私たちの会社では、9月までは「本人の意思に任せる」という方針で、従業員個人に判断を委ねて

いました。しかし、10月からは「原則としてマスクを外して接客しよう！」という方針に変更しました。これは、コロナ禍前の状態に戻した、という表現が適切かもしれません。

もちろん、マスクを外すことに抵抗がある従業員もいます。そのため、あくまで「原則」であり、強制するものではありません。しかし、少しずつでもマスクを外すことに慣れていってもらえたらと考えています。

日本と欧米のマスク文化の違い

日本ではもともと日常的にマスクを着用する人が多く、これは諸外国と比べても特徴的です。背景には、犯罪率の低さも関係していると考えられます。欧米諸国では、マスクをしていると「何か重大な

病気があるのでは？」とか、「怪しい人物なのでは？」と思われることがあるようです。私の知人も、コロナ前にヨーロッパを旅行した際、街中のマスク着用は避けるようにと現地の人にアドバイスをされたそうです。

一方、日本ではマスク着用がすっかり市民権を得ています。街中でマスク姿を見ても、今では誰も違和感を抱きません。顔を隠している、犯罪を疑われるようなことはない国です。

マスク越しでは伝わりにくい笑顔とおもてなし

しかし、接客の現場においては、どうでしょうか？マスクをしたまま、で、「おもてなし」や「思いやり」を十分に伝えることができる

素晴らしい笑顔やコミュニケーションは、マスク越しでは伝わりにくいのではないのでしょうか。

でしょうか？接客において最も大切な要素のひとつである笑顔が見えないことは、とてももったいないことだと感じています。素晴らしいスタッフの笑顔や、あたたかいコミュニケーションは、マスク越しではなかなか伝わりにくいのではないのでしょうか。

マスクに慣れてしまい、外すことに抵抗のある方もいらっしゃると思いますが、「おもてなしの国」「接客が素晴らしい国」である日本が、「マスクの国」になつてしまふのは、少し残念な気がします。

素敵な笑顔を、もっと前面に。できるだけマスクを外して、明るい表情でお客様をお迎えできるようになると良いですね。皆さんは本当に素晴らしい笑顔と接客力をお持ちなのですから。



笑顔咲く花言葉 vol.09

花で職場を彩る

花や植物は人の心に様々な「プラスの働きかけ」をするとされています。ただそこにあるだけで、心が落ち着いたり、癒されたり、元気をもらったり…。時にはおしゃやかな空間を演出したり、大切な人へ気持ちを伝えるアイテムにもなります。意外にも奥深い花言葉の世界に、コミュニケーションの花が咲くことも。

「おつかれさま」

「ありがとう」

「がんばろう」

こんな気持ちを素敵な花たちにのせて、職場を彩ってみませんか？

ストック

花言葉：思いやり/愛情の絆/大切な友など

日常を華やかに彩る花

淡く優しいパステルカラーが可愛いストックは、秋から春にかけて咲きます。1本の茎に何輪もの花をつけるのでボリュームがあり、ふんわりと甘い香りに癒し効果があるそうです。

その名の由来である長い茎は、切り口を斜めにカットして水交換をこまめにすると長く楽しめます。日々笑顔で働くスタッフさんたちに思いやりと感謝の気持ちを込め、職場に飾ってみてはいかがでしょうか。

※上の写真はストックをあしらったブーケ。ストックは右の写真のお花です。



RANK STICKER

スキャンタイムをランキングにしています!

チャレンジに参加してくださった方には、オリジナルステッカーをプレゼントしています!
記録タイムに応じて「スタンダード」「シルバー」「ゴールド」「プラチナ」のいずれか1枚を進呈。
参加者は、より速いタイムとプラチナステッカーを目指して頑張ってます!

9.00
秒を切ったら



PLATINUM

10.00
秒を切ったら



GOLD

13.00
秒を切ったら



SILVER

レジスキャンチャレンジに
参加したら



STANDARD

日々の業務で磨かれたプロフェッショナルの技と、
緊張感あふれる真剣勝負

公開中!



レジスキャンのスピードと正確性を競い、
精鋭たちが一流の技をぶつけあう!

配信予定!



すべてのスキャンは経験値に。レ
ジ打ち初心者が「一流」を目指し、
指導を受けながら成長する。

レジスキャン チャレンジ
GROWTH
クロース

画面はイメージです。

60th SMTS2026 出展いたします!
60th SUPERMARKET TRADE SHOW
スーパーマーケット・トレードショー

SMTS2026の当社ブースにてレジスキャン
チャレンジのコーナーを展開予定です!
レジスキャンタイムに自信のある方はぜひ
お立ち寄りください!

※展示内容は予告なく変更になる場合がございます。
ご了承ください。



写真はSMTS2025での展示です

レジ接客に関する情報をYouTubeで公開中!
今すぐチェッカーサポートチャンネルへ!

今すぐアクセス! →

チェッカーサポートチャンネル

検索



レジスキャン チャレンジ VS

REGI SCAN CHALLENGE



チェッカーサポートチャンネルで

公開中です!



←今すぐアクセス!

チェッカーサポート チャンネル

Checker support Ch



速く 無駄なく 美しく

レジスキャンチャレンジとは「決められた品数の商品を何秒でスキャンできるか」
という記録に挑戦する、当社YouTubeチャンネルのコンテンツです。
選抜された精鋭たちが、スキャンスピードを競い合う様子を配信しています!

CHALLENGE RULE

先に10品を登録し終えた方が勝ち!

数あるスキャン方法の中から、レジスキャンチャレンジでは「10品登録」で競います!
ルールはシンプルに、先に10品を登録し終えた方が勝ちです!



食料品レジを使います
商品はみんな同じ置き位置からスタートします



小計ボタンを押すまでの時間を計測します

