

アフターコロナの 人材確保力UP↑

株式会社バリュースタッフ

第3回



事業統括本部長
西谷良造氏

PROFILE

20歳からサービススタッフに従事し、ザ・リッツ・カールトン大阪などを経て、2003年、婚礼サービス受託のファインスタッフ、ファイン・プランニング（取締役を歴任）でベストブライダル、ディアーズブレインの50施設の開業を担当。2020年からバリュースタッフの求人プラットフォーム事業立上げ責任者に就任。

社員の人材確保のカギはエージェント

連載第1、2回では、宣言解除後の『アルバイト』を中心としたサービススタッフの人材不足の課題について解説しました。今回は、同じく人材の不足感が大きい【式場側の人材不足（社員）】についてお話ししていきます。

ブライダルはコロナ前から他業界に比べ離職率が高く、プランナー職をはじめ、衣裳・美容・調理・サービス等、すべての職種において人材不足が課題でした。ここ10数年間、ハウスウエディングの発展で業界全体が急激に拡大。新卒者の一括採用も増えましたが教育や定着のスキームが追いつかず、『大量採用・離職』が繰り返される負のスパイラルに。この流れのままでは社員力は上がりず採用コストもかかり、ビジネスモデルが破綻してしまいます。

プランナー職の離職が相次ぐ要因としては、一人あたりの業務量の多さに加え、『単一職種』で、業界内のキャリアパスが確立されていないことが挙げられます。そうした状況の改善には『離職率を下げる企業の風土づくり』が必要です。現場のスペシャリストであるプランナーが、商品開発・WEBマーケティング・広報・人事などへのキャリアアップを目指すことができる研修や制度など、社内での仕組みづくりが望まれます。ホテル業界においても人材不足の課題

はあるものの、多様な部署間でのジョブチェンジや昇格昇給の機会があるので、ブライダルに比べ、離職率は低く抑えられています。

また、採用方法の見直しも必要です。労働力人口減少により採用は年々厳しくなっており、ある転職サイトにはブライダル職種だけで400件超と、もはや媒体頼みの『待ち』の採用では難しい。『人とのつながりを大切にする』ブライダル業界の打開策として期待できるのは、リファラル採用やエージェント（人材紹介）の活用でしょう。

エージェント活用のポイントは、①『キャリアパスなど“自社ならではのメリット”の打ち出し』②『求人票の適宜アップデート』③『不採用理由を適宜フィードバックし次の採用に活かす』。これらを、式場側がエージェントに伝えることで、エージェントの理解が進み、質の高い採用活動に繋がります。

弊社では、ホテル・ブライダル・飲食特化型転職紹介&転職サイト【バリプラNext】を12月より開始。長年ホテル・ブライダルに特化した派遣紹介事業を展開し、延べ1万6千人の登録実績を持つ弊社独自のノウハウを活かし、業界に精通したキャリアアドバイザーが人材紹介・転職紹介・転職エージェントサービスを実施しています。