

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1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。

自社努力で業務効率化を図る

みなさん初めまして、バリュースタッフ事業統括本部長の西谷良造と申します。今号から8回にわたって解説するブライダル業界の人材確保力アップ。第1回目は【緊急事態宣言明けの稼働と、人数の戻りに対する式場側の人材不足】についてお話しします。

コロナの影響で会場はコスト、人員を削減し、社内でヘルプを回すなど披露宴スタッフを確保してきました。緊急事態宣言の解除で今後は施行数、参列するゲストが増加していくでしょう。となると社内ヘルプ等だけ回すことは難しい。配ぜん会社もこれまで稼働が少なかった分、人材確保が追い付かないことから、共通の課題といえます。

アフターコロナの人材不足解消におけるポイントは、①『業務効率化』と②『人材供給会社任せにしない』。

まず①『業務効率化』について。コロナ前から、業界のサービス部門は人材不足でした。大きな要因の一つが、業務負担の多さです。およそ8割が学生のアルバイトですが求められることが多過ぎるため、他業種に流れていきます。結果、現場は新しいスタッフが多くなってしまいます。

本来求められるのは『おもてなし』ですが他会場と『差別化』を図ると、演出の盛り上げや、結婚式で使用する什器、品数の増減把握、ドンデンもこ

なさなければならず、新しいスタッフにとっても、手順を覚えることも含め難しい作業に。実際、集客に繋がっているのかという点でも、オペレーション改革に取り掛かざるを得ない時期でしょう。

また今後、少人数でオペレーションを回す戦術も必要です。会場はキャプテン・アシスタントが料理サーブをするなど動きの幅を広げれば、少人数でも回るようになります。

②『人材供給会社任せにしない』では、会場側の自社努力も問われていきます。配ぜん会社が担う業務も多いためです。現状は、新しいスタッフを受け入れる環境が整わない、会場の教育はノータッチで新人研修・スキルチェック、初出勤者に制服・名札を渡すなど。

この背景から、人材供給会社もスタッフ確保のコーディネーターや就労責任者の離職がコロナ禍で増加。教育体制の基盤が不安定な中、いざ人を集めようとしてもすぐには集まりにくく、賃金面でも、繁忙日と閑散日の時間給は同じというケースがほとんどです。

その課題解決で当社の求人マッチングプラットフォーム【バリプラ】は、繁忙によって時間給の流動化させる『ダイナミックプライシング』を導入。働く側のモチベーションを高め、顧客にはより良いサービスを安定的に提供していくことが期待できます。