

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4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。

業界経験者の活用で固定費削減

第1、2回ではサービス部門の『アルバイト』、第3回では式場側の『社員』の人材確保について取り上げました。第4回は、人材確保の新たな手法として【スポット人材・副業&複業人材の活用】について解説していきます。

業界内外において数多くいる『フリーランス』や、インターネット経由で単発の仕事を請け負う『ギグワーカー』。今や約5割の企業が副業を解禁し、2021年3月時点のフリーランス人口は1670万人で、労働力人口全体の24%を占めます。そのうちギグワーカーは、160万人。中には、複数の仕事を『複業』する人も。

今回のポイントは、そういった働き方を選択した人材に向けて、スポットで勤務できる体制を作るということです。フリーランスやギグワーカーは『スマホで仕事を探し、マッチングする』という流れが既に定着しており、システムの導入はマストでしょう。

スポット人材の活用は、その時間帯の報酬は高くなりますが、採用経費、社会保険などの直接的な労務管理費用がかからないため、トータルコストを抑えられます。コロナ禍でブライダルのサービス部門から離れた人、航空業界や百貨店業界での経験があり接客や接遇、おもてなしの高いスキルを持った人がスポット勤務に入れば、サービスの質の

向上も期待できます。

そのためには、サービス部門の業務や教育体制の見直しも行い、固定のスタッフだけでなくスポット的に勤務する人にも、対応できるオペレーション体制を整える必要があります。サービス部門のほか、より専門性の高いプランナー職においても、結婚や出産など、ライフステージの変化で離職した元社員がスポット勤務可能な体制作りができれば、新たな雇用、育成などにリソースを割かず、人材不足解消に繋がるわけです。

一方、従来の採用スタイルだと、フリーランスやギグワーカーをスポット人材として集めるのは難しい。理由としては、求人掲載から採用までに1ヵ月ほどかかるため、タイムラグが発生し、マッチングが成立しづらくなることが挙げられます。労働力人口の減少に加え、コロナ禍でサービス業離れも進んでいることを踏まえても、採用スタイルを見直し、効率化、DX化させる時期に来ているでしょう。

弊社の求人マッチングプラットフォーム【バリプラ】は、勤務日や勤務時間を指定しての求人掲載や、掲載から数日でのマッチングも可能で、式場側とワーカー側のタイムラグを解消できます。また、求人掲載までの項数を減らすことで採用業務の効率化とDX化を実現しました。