

# HotelierStaff Summer 通信No.30

**H** ホテルiestaff

発行日 2012年7月

発行者 ホテルiestaff 村井 直美

今回は、2012年6月15日発行のHOTERES 週刊ホテルレストランに掲載されたホテルiestaffの高橋社長の記事を紹介したいと思います。

## 関西のマーケット動向

地域が変われば就・転職希望者の動向も企業側の動向も大きく変わる。国内第二のマーケットであり、これから新規ホテルの開業が相次ぐ関西マーケットの動向を関西マーケットに詳しいホテルiestaff代表の高橋氏に聞いた。

### 新卒採用が大幅減。中途採用にシフト

**岩本** 最近、関西でも求人は増加傾向であると聞いています。

**高橋** そうですね。違う点をあげると新卒の採用が大幅に減り、その分中途採用のニーズが増えているということです。多くのホテルでは新卒の新入社員が続かずに退職するというのが相次いでおり、その結果中途採用中心にシフトしてきています。スタッフ数も教育予算も減り続ける中、企業側も新卒採用をして教育という余裕が無くなってきているのでしょう。

**岩本** 新卒採用の減少、といういつも出るのがいわゆる「ゆとり」世代の問題ですね。

**高橋** 私は以前専門学校の講師として務めていましたし、今も大学で講師をしていますので、そういった若い世代の学生達と接する機会が多くあります。彼らはこれまでと同じ教え方では全く通用しません。専門学校でも躰教育ができなくなり、アットホームな雰囲気やさしい先生達に囲まれて育っています。勿論、大学・短大も同じです。そういった学生達の間では以前圧倒的な人気を誇っていた一流ブランドのホテルは「厳しそう」というイメージがあり人気がありません。逆に小規模でアットホームなホテルが人気です。また、彼らは自尊心が強くプライドが高いのが特徴です。そのせいかウェ이터・ウェイトレスの希望者が激減し、ホテル全体の人気が大きく落ちてきています。



### 体育会系は嫌われる。自社の特性を的確につかんだ採用で成功

**高橋** ホテル業界ではよく見られる体育会系の雰囲気は、新卒だけでなく若い人材を採用しようとする時も嫌われやすく、入社してもすぐに辞める傾向があります。大阪にある某著名ホテルはその流れを察知し、先進的な教育を取り入れた結果、若い人が辞めにくくなったということでした。具体的には、新人教育のマニュアル・プログラムの大幅な改善。徹底したマンツーマン指導。優しく・丁寧に・褒める指導、など新しい時代に適応した内容に変更された結果だと思えます。

**岩本** 入り口（採用）部分で工夫はできないのでしょうか？

**高橋** ブランド力のある宿泊主体型ホテルの例ですが、そこでは、自ホテルに合う人材はどのような経験や性格が良いのかということ考えた結果、新卒採用をやめ、ホテル経験者だけでなくある程度の社会人経験とサービス経験を持った人を採用し業務を教える、というスタイルに変え、人が定着し落ち着いたホテルもあります。

また、最近は誰もが社員になりたがるわけではありません。社員になると給与も大して変わらないのに責任も残業も多いというイメージから、特に若い世代ではなりたがらない傾向もあります。仕事とプライベートを分けたい、留学に行きたい、趣味を継続したい、将来別の夢がある、そういった人材は正規雇用でなくても続きますし、優秀な人材もいます。よって、柔軟な価値観で正社員だけでなく、様々な人材採用の枠を設け取り組んでいる所は、比較的良好な人材を採れていると感じています。

### 外部の価値観を入れることで組織が活性化

**高橋** また、最近では老舗の有名ホテルでそれまでは採用していなかったような他ホテル・他業界の異質な経験者を採用することで、組織の活性化に成功している企業もあります。

あえて違うやり方や考え方を取り入れることで他の価値観を知ることができるからかもしれません。

**岩本** ダイバーシティという言葉がありますが、これからは同じ価値観の人ばかりと仕事をし続けることは難しくなっていくでしょうし、良い傾向かもしれませんね。

## 関西で随一 ホテル出身者が提供するホテル専門の人材サービス

株式会社ホテリエスタッフは 2005 年に開設された関西初のホテル専門の人材サービス会社。  
関西に特化することで地域性も踏まえたきめの細やかなサービスを展開している。

### 関西で初のホテル専門人材会社

当社は 2004 年 9 月に関西初のホテル専門人材会社として兵庫県西宮市に設立されました。もともとそれまでも関西でホテル業界に人材を提供している会社はありましたが、ホテル業界を内部までよく理解している専門会社というのは無かったと認識しています。

弊社はホテル専門の人材会社として社員全員がホテル業界出身者であるため、派遣・紹介・紹介予定派遣いずれにおいてもホテル側、働くスタッフ側、双方のことをよく理解をした上で、サービスを展開していることが強みです。

弊社の登録スタッフはホテル業界および関連する接客業の経験者が多く、即戦力として活躍できるクオリティの高い人材であるため、多くの企業様に安心して受け入れられております。

特に派遣においては、人事担当の方のご要望に応じて、募集から雇用、教育、給与支払、保険関係まで弊社で一括して管理しておりますので、ホテル側に余計な手間をかけることがないということで、ご好評をいただいております。

### 徹底したフォロー体制で企業・個人双方からの厚い信頼

ホテルにとって理想的なことは、良い人材が長く働くことです。弊社では単にスタッフを派遣して終わりではなく、スタッフが長く安心して働いていただけるように様々なフォロー体制を整えています。具体的には、

- ① 派遣前の事前研修
- ② 派遣スタッフ 1 人に 1 人の社員が担当し、全面的にフォロー
- ③ フォロー社員は派遣スタッフの気持ちがわかる元経験者
- ④ セミナーなどを実施しスタッフのモチベーションを維持
- ⑤ イベントや懇親会の実施

などがあり、これらのフォロー体制によって派遣スタッフが安心して長く働くことができ、ひいては企業様からの高い評価につながっています。



### 関西特化だからこそできるきめの細やかなサービス

雇用において勤務地や業種と言うのは非常に重要な要素です。私達は紹介においても派遣においても、地域や業種など他に大きく手を広げることなく、堅実に関西のホテル専門の人材会社として常にサービスの向上を目指しており、その姿勢が多くのお客さまにご利用いただける結果につながっているのだと思っています。

平成 24 年 6 月 15 日発行 HOTERES 週刊ホテルレストラン 86P/88P 掲載記事抜粋



HOTERES 週刊ホテルレストランの他の記事も読みたい方は、ホテリエ事務所にて貸出可能です。

今回の分だけでなく、過去のバックナンバーも揃っております。

また、ホテリエ事務所にはホテル関係のさまざまな書籍や雑誌がたくさんあり、スタッフの方は無料で貸出可能ですので、ご興味のある方はホテリエ事務所へお越しください。

## 健康診断



健康管理、福利厚生の一貫と致しまして、**年 1 回、必ず健康診断を受診してください。**

ご都合の良い日に各自で最寄りの病院にて受診してください。

受診料金は各自で負担して頂き、後日診断書と領収書提出にて返金（上限あり）いたします。

基本的な一般健康診断で受診下さい。料金は 4000 円～8000 円ぐらいで受診できます。

**※大きな総合病院で受診されると上限を超えてしまう場合がありますのでご注意ください。**

健康診断を受診される方は、ホテリエスタッフ村井まで事前にご連絡をお願いします。

TEL 0798-22-2057

E-mail: hotelier\_office@hotelier.co.jp