

# Topに 聞

73年設立の人材派遣会社。当初からファッション業界に特化し、販売スタッフの確保や地位向上に注力してきた。今秋、TSIグループの一員となった。グループの人材の最適配置の一翼を担うとともに、グループの力を活用して、スタッフの研修や教育に力を入れる。

(佐々木 遼)

派遣先とスタッフのミスマッチを防ぐため、派遣先の人事担当者やスタッフ双方としっかり話し合います。スタッフに対しては「何をしたいか」など個人のニーズをしっかりと聞き出した上で、勤務体制を組んだり、今後

フォーラル社長 藤野成実氏



のキャリアアップを一緒に考えることもあります。

スタッフは私たちが成長させてくれる大切な存在であり、派遣先の人事担当者や売り場にも先回りして働きかけることで、スタッフがスムーズに仕事ができる道筋をつけてあげることが私たちの役割です。スタッフの心が離れないように保険制度や勤務管理、給与支払いなども当社で請け負い、スタッフに対して責任の所在をはっきりさせていきます。

現在の登録スタッフ数は40代を

適材適所をコーディネート

## キャリアアップ研修を強化

中心に約2000人。うち、120人ほどが長期スタッフです。クライアントはプレタブランドやインポート、ラグジュアリーブランドが多く、ラグジュアリーブランドでもちゃんとキャリアがあれば問題ありません。

スタッフ数は安定しています。百貨店向けにマネキン事業を行っていた時の人材に加えて、08年に始めた人材募集サイト「アパキャン」の運営を通じて求職者をつかんでいます。特に主婦は契約形態での勤務を好まれる方が多く、各人に合うクライアントやブランドをマッチングして紹介します。

クライアントは年々増えていきます。仕事の種類が多い方が人は集まってきますから、アパキャンでは常に豊富な仕事情報を提供することを意識しています。仕事ってたくさんあるようで、その人に合う仕事というのはそんなに多くあ

りません。そんななか、私たちに適材を適所に配置するコーディネーター力が求められています。

TSIグループになったことで、1社ではできなかった研修や教育制度に力を入れられます。キャリアアップしたいスタッフのためにも、研修は課題とした。グループのロープに参加するなど、刺激を与えるコンテンツに期待しています。9割以上が女性なので、女性社員が多いグループ会社とともに、女性が生き生きと活躍できる環境作りでも相乗効果を生めたいと考えています。

今後の課題の一つは20、30代のスタッフを増やすこと。そのためにも、若い子にアピールできるクライアントを増やしていきます。TSIのグループ会社になったことはクライアントに対する信頼につながりますし、グループ会社の求人が増えることで多様な人材を確保できます。来春をめどにサイトをリニューアルし、アパキャンの強化も図っていきます。