

## 業界潮流

## ウェディングの基本の人材サービス

ブライダル・ヒューマン・ソリューションズ株式会社

ブライダルビジネスにおいてますます大きなウエイトを占めるようになってきた“人材”の存在。ハードのレベルが上がり、差がつきにくくなってきたことに加え、ウェディングでも口コミサイトの存在により、接客したウェディングプランナーの評価がより重要になってきた。ウェディング企業の人材への考え方も変わり、より長く働ける環境や仕組みなどの整備に注力しているところも増えてきている。俗に勝ち組と呼ばれる企業ほど、そういった整備に余念がない。そういった整備をしていても、まだまだ、結婚や出産などの理由も含め、ウェディングプランナーを離れてしまうケースは決して少なくない。そこで必要になってくるのが、人材の補充だ。ウェディング業界では、中途採用する場合に、経験者を採用することが多い。この傾向は、以前と変わらず続いている。しかし、ウェディングプランナーは離職の多い仕事という側面は依然として変わっていない。勤務していた企業を退職するだけでなく、ウェディングプランナー自体をやめてしまうケースも少なくない。その状況を踏まえ、大震災後の人材マーケットについてブライダルに特化した人材紹介などを行っているブライダル・ヒューマンソリューションズ代表取締役社長の小林俊朗氏に最近の人材採用について話を聞いた。



ブライダル・ヒューマン・ソリューションズ株式会社  
代表取締役社長 小林 俊朗氏

**プロフィール**  
1994年 ワタベウェディング株式会社入社 海外挙式事業の企画営業、店舗マネージメントを中心に、海外挙式、旅行、衣裳、写真スタジオ等幅広い分野に携わる  
2006年 ブライダル・ヒューマン・ソリューションズ株式会社設立代表取締役に就任。現在に至る

— 中途採用のマーケットは、大震災後変化はありましたか？

小林 大震災を契機にした大きな流れの変化は、それほどありません。大震災後は、中途採用を控える動きもありましたが、もともと4月に新卒採用があるため、もともと中途採用のマーケットも動きが少ない時期だったので、そこまで影響はありませんでした。夏以降は昨年並み程度までは回復し、一部企業では、今年の前半に採用活動を控えた反動からより活発におこなっているケースもあります。

— 人側の働き方にも変化が出てきたという話をききますが、ウェディングに限ってみると、最近の傾向はどうですか？

小林 大震災前から、求職者側の安定志向は強まってきていると感じています。が、つつり、仕事をしていくというよりも落ち着いて、余裕を持って仕事をしたいと考えている求職者が増えているように感じています。前職でゲストハウス系の企業でウェディングプランナーをしていますが、転職するときは、ウェディングプランナーではなく、広告宣伝、人材採用、教育担当等、本場で働くような仕事や落ち着いたイメージのあるホテルなどの仕事を希望されている方が増えています。

— 求人者側が企業を選ぶ際に気にしていることはどんな点でしょうか？

小林 社内の人間関係など企業や職場の体質を気にされることが多いですね。単に待遇だけでなく、どんな仕事か、職場の雰囲気はどうかなど相談して頂いた時は、そのあたりはしっかりと伝えて伝えるようにしています。結果的に、職場環境を理解して頂いた上で、転職して頂いた方が、離職も低くなります。求職者サイドも、そのあたりは積極的に

に聞かれるケースが多くなっています。希望として多いのは仕事はシビアな面もあるが、「楽しく仕事をしたい」といったキーワードを重視する方が多くなっています。

— 経験者で転職される場合は、業界で長く働きたいということだと思いが、女性でも同じですか？

小林 そうですね、女性も長く働ける職場ということで希望されているケースは多くなっていると思います。ウェディング企業でも結婚や産休明けでも働ける環境を整備する動きが以前に比べると活発になってきています。以前のように結婚して、もう仕事をしないということではありませんので、長く働ける環境や仕組みを求められていると思います。但し、産休後に現場に復帰することが現状まだ難しいことも多く、本部セクションに配属になるケースが多いと思います。現場にも復帰できるような体制作りがもつとできてくれば、ウェディングプランナーなどの現場職種の定着も上がってくると思います。

— ウェディング企業では、新卒採用で大規模な説明会やインターンなどの求人者向けの取り組みが活発化していますが、中途採用ではいかがでしょうか？

小林 そうですね。中途採用では、そこまで活発な取り組みはほとんど行わ

れていません。中途採用でよくあるケースでは、採用しようと思っていた人材がかぶり、より熱意があり、対応スピードがある企業が採用に成功しています。新卒採用は非常に熱心に高いテンションで行っているのに、中途採用になるとそのテンションが下がってしまったというのを見ると、少しでいいので新卒採用へかけているそのテンションを中途採用の場合にも振り向けてもらいたいと思います。

— たしかに、企業から求められていると思えば、その企業に行きたくなくて当然ですよね。中途採用の場合、内定が出やすい人材というのはどのような方なのでしょうか？

小林 中途採用の場合、いいと思われたい人材は、どの企業も似ていて、基本的なことですが、しっかりとコミュニケーションできる方ですから、欲しい人材がかかるケースが多くなります。そうになると、出来るだけ、早く内定者に対して、来てほしいと思われたいようなアクションを起こしていく必要があると思います。これはという方からの応募があった場合は、早めに結果をお知らせするなど積極的にアプローチしていく必要があると思います。選考スピードが遅すぎて、折角内定を出しても、本人の熱が冷めている。あまり必要に思われていない、と感じて辞退になることはよくあるケースです。

## POINT

- 社内の人間関係や職場の体質にマッチした人材を選ぶ
- 新卒採用と同様の高いテンションで中途採用にも取り組む
- 「求められている」と求職者が感じる積極アピールが成功の秘訣



## 会社概要

- 社名/ブライダル・ヒューマン・ソリューションズ株式会社  
(人材派遣許可番号: 般13-301802) (職業紹介許可番号: 13-ウ-301355)
- 代表取締役/小林 俊朗
- 東京本社/  
〒171-0031 東京都豊島区目白3-16-16 広連ビル3F  
TEL.03-5988-2900 FAX.03-5988-2903
- 関西支店/  
〒541-0051 大阪市中央区備後町2-4-14 ピカソ備後町ビル2F  
TEL.06-6205-2900 FAX.06-6205-3100
- URL <http://www.bridal-solutions.co.jp>
- 設立/平成18年3月

## 事業内容

ブライダルに特化した人材サービス  
人材紹介業(正社員・契約社員のご紹介)・紹介予定派遣事業(派遣期間後、社員への登用)・人材派遣業(派遣スタッフのご紹介)

## 主要取引先【順不同】

八芳園・リーガーロイヤルホテル・メルパルク・ブライダルプロデュース・アールユキコ・アニヴェルセル・エスクリ・エルガーハウス・ベストブライダル・ワタベウェディング・ポジティブドリームパーソンズ・テイクアンドギブニーズ・フォーシスアンドカンパニー・松枝衣装店 本店・橋山荘・SEET\_W・スカイホール・コンヴィヴィオン・ワールドサービス・バリューマネジメント・トリートドレッシング・ドゥアンティオール・ラビアンローゼ・イノセントリー・丸三屋・扇屋 その他多数