

特集

採用が成功する企業、失敗する企業 ブライダル編

ブライダル業界も競争激化の中優秀な人材の奪い合いの状態となっている。そしてブライダル業界も同様、大手や有名ブランド企業が必ずしも採用に成功していると言えないという。では、どのような企業が優秀な人材を獲得できているのだろうか？ブライダル業界の就・転職動向に詳しいブライダルヒューマンソリューションズ株式会社の代表 小林氏と人材事業統括マネージャーの貴志氏に聞いた。

インタビュー②
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
人材事業統括マネージャー 貴志 友紀子 氏



成果を出す企業は、定員関係なく優秀人材を採用する

岩本 ブライダル業界は需要が過剰で、どこに行っても人材不足と言う話を聞きます。

小林 私達の経験上、人材不足と言う企業様には二つの種類があると思います。一つ目は本当にマンパワーが不足している企業様。もう一つは“優秀な”人材が不足していてもしいれば迎え入れようと言う企業様です。

岩本 ということは、定員数は関係ないということでしょうか？

貴志 はい。これは特に婚礼企業様に多い傾向ですが、優秀な方であれば定員関係なく採用されることがあります。これはホテル様ではあまり見られないケースですが、そういった企業様はやはり成果を出されているなど感じます。

就・転職者の希望は安定志向も企業はベンチャー志向者を求めている

岩本 ブライダルは未だに憧れの職業として異業種から未経験者が志望してくるケースがあると思います。

小林 以前よりはだいぶ減ってきてはいますが、未だにあるのは事実です。ただし、未経験者が採用されるのは非常に少ない。特にウェディングプランナーにおいては100人に1人以下かもしれません。

貴志 インターネットなどでブライダル業界のハードな労働環境などが個人の方にも知られるようになり、憧れの方が減ったのだと思います。弊社では未経験の希望者のためのスクール事業も展開していますが、スキルよりもマインドの部分をしっかり教えるようにしています。

岩本 マインドとは？

貴志 最近の傾向として希望者の多くは安定志向が強いのですが、企業が求めているのは積極性のある、主体的な、ベンチャーマインドに近い気質を持った人です。その点はかなり強調しています。

成否の分かれ目①
WEBサイトの情報が充実している

岩本 安定志向が強いということは、上場企業など比較的企业規模の大きいところが人気となるのでしょうか？

小林 いえ、企業規模は人気にあまり関係ありません。

希望者が気にするのは①正社員になれる道があるか、②社風、③労働環境、④研修制度があるか、などです。まず、WEBサイトにしっかりとそういった情報が明記されているところは強いです。希望者はそういった情報を意外なほど信用しています。結果、エントリー数に影響します。

《成功する会社—ブライダル編》
① 定員に捉われず優秀な人は採用を考える
② WEBに企業理念や採用に関する情報(企業の魅力や待遇・就業規則・教育制度・社員登用制度など)が詳しく載っている
③ 面接の対応が丁寧
④ 面接において一方的な面接でなく、自社のビジョンや待遇などをしっかり

りと説明する。
⑤ 連絡は可能な限り早くする
《失敗する会社—ブライダル編》
① 連絡が遅い
② 情報が公開されていない
③ 面接に来た時の対応が悪い、入口が暗い
④ 面接官の態度が上から目線であったり話を聞いていなかったり悪い(携帯電話の操作はもってのほか)



成否の分かれ目②
新卒採用同様に中途採用も頑張る

岩本 ホテルの場合、採用担当者の印象がホテルの印象に直結し、採用の成否に関わるということが言われていましたが、ブライダルではどうでしょうか？

小林 同じです。採用に成功したければ丁寧な面接は不可欠です。希望者の方は企業を一本に絞って受けることは少ないです。いくつか併願していることがほとんどです。そして、採用したいと思える人は他の企業でも採用したいと思う。つまり、企業側が見られる立場が変わるのです。意外に多いのが新卒採用はとてども丁寧で様々なイ

ベントなどを実施する学生の間では大人気の企業様でも、中途採用となると全く違っていたりすることがあります。新卒採用同様に中途採用も力を入れることが重要だと感じています。

成否の分かれ目③
社内調整の前に合否を伝える

岩本 書類選考や面接の結果通知が遅い企業は採用に失敗をするということがホテルでは言われていました。ブライダルではどうでしょうか？

貴志 それも同じです。よくあるのが、採用結果は出ているのに色々な社内調整で連絡が遅れてしまい、結果他の企業様に取られてしまうというケースです。候補者の方は先に内定が出てしまうと、どれだけ他の企業が第一希望でも、不安な状況は避けたいのでその内定を受諾してしまうことが少なくありません。また、早く連絡をもらった方が「必要に思われている」という気持ちも強くなります。もし採用が決まっているのであれば一報だけでも良いので伝えるべきです。

成否の分かれ目④
丁寧に、丁寧に、丁寧に

小林 先ほど丁寧にということをお

話しましたが、これは何よりも重要です。例えば、この人は良いと思ったら、働くステージである施設案内をした方がいいですね。そして、会社としての夢やビジョンはもちろんですが、意外に重要なのは就業規則や労働環境、教育制度など基本的なことをないがしろにせずにしっかりと話すことです。現実としてあるのであればネガティブなことも事前に伝える方が良いです。候補者の方はそういった聞きづらいことをなかなか自ら聞くことができません。そうすると内定をもらっても情報がない中で悩み、結果、ネガティブな想像を膨らませて辞退につながってしまう。ネガティブな情報を伝えることはなかなかできないという方もいらっしゃると思いますが、過大な表現をせず現実の状態をそのまま伝えた方が、結果として辞退の率を下げミスマッチによる早期の退職を回避できます。入社前に聞いた上で現状を見るのと、現場に入って初めて現実を知るのでは、定着率が圧倒的に違います。

貴志 また、先ほど正社員になりたい人が多いというお話が出ましたが、契約社員から正社員への登用制度があるということをお話だけでなく、直近で何人が登用されたとか、何人中何人くらいがどのくらいの期間の間に登用されたとか、そういった情報を候補者は確実に聞きたがっています。

小林 これらのことを伝えることで、辞退やミスマッチによる退職を大幅に減らすことができます。実際、某企業ではこれに取り組んだところ「受ける前と後でガラッとん承が変わりました」と言われるようになったところもあります。それほど難しいことをしていないのに、圧倒的な変化が起こるのです。