

婚礼人材サービスの“超プロ”が教える

中途
ブライダル採用力強化講座

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 小林俊朗 **小林**
ホスピタリティプラスデザイン代表取締役

第1回 現場から離れていくプランナー経験者

「人が足りない」「いい人が欲しい」…。ブライダルビジネスの難易度が上がる中で、改めて人材難を訴えるホテル・式場経営者は多い。特に即戦力として期待できる中途の「優秀な経験者」はどこも渴望しているが、なかなか採用に結びつかないのが実情だ。ブライダル特化型の人材サービス領域で圧倒的な存在感を誇るブライダル・ヒューマン・ソリューションズの小林俊朗社長に、ブライダル採用のプロフェッショナルから見た採用力強化について連載してもらおう。



WJ読者の皆様、こんにちは。ブライダル・ヒューマン・ソリューションズ代表の小林です。

当社はブライダルに特化した転職支援、人材派遣業を行っており、今号より数回に渡って、ブライダル業界の皆様の採用活動、中でも中途採用活動のお役に立てるようなお話をさせて頂きたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

さて、初回の今回はブライダル業界の採用戦線の現状についてお話しします。

◇日本全体の中途採用状況

まず日本全体での採用状況の話になりますが、「アベノミクス」の影響もあり、徐々に日本経済が再び活性化の様相を呈しています。企業業績が向上けば、採用意欲も旺盛になるもので、最近では各求人サイトなどでも求人数が軒並み増加傾向にあります。これは5月度の実績ですが、人材サービス大手のリクルートキャリアでは前年同月対比で36%増、同じくインテリジェンスでは22%増と、いずれも大幅な伸びを示しています。景気がよくなってくると、このように求人数が増

加し、転職者の選択肢も増えることから、その影響を受けて、ブライダル企業への応募者数は相対的に減ってくる傾向があります。

◇ブライダル業界中途採用状況

ブライダル業界の現状で言うと、エリア毎、職種毎の違いはもちろんありますが、「求めるスタッフを採用できない」傾向が強まっているのが現状ではないかと感じています。

二つの側面からこれをより詳しく見てみましょう。

1 企業サイド

ハード（会場）過多の影響等による企業間の競争が激化していることで、企業がスタッフに対して求める中身が高度になってきており、採用基準がグンと高くなってきています。

数年前であれば、例えば新規ゲストハウスを出店すると、ある程度お客様が来館し、スタッフスキルが「そこそこ」でも成約して頂いていた状況でしたが、今やどこの会場も素敵なハードを備え、接客研修にも相当に力を入れ、の中で他会

場に勝つには、さらなる優秀なスキル・ポテンシャルを持ったスタッフの採用が必要不可欠という流れになってきています。地域によっては「新規オープン会場」にもかかわらず、周囲にも新規オープン会場が多過ぎて、オープニング景気すらも無いエリアもあるくらいです。ハード競争から正に、人財というソフト競争に突入しているといっている現状かと思ひます。

2 転職者サイド

一方、ブライダル業界の現場職種に従事し、現在の職場からの転職を検討する層では、転職後にブライダルの現場職種を希望しない傾向がかなり強まっています。つまり、中途採用では企業側が「経験者」を求める傾向が依然強くあるのに対して、その経験者が現場職種からどんどん離れていっているのです。

2012年7月～2013年6月までの間、当社にウェディングプランナー経験者として転職相談、登録に来られた方が、次の転職でどのような希望だったかをまとめたデータがあります。（右グラフ）

皆さん驚かれるかも知れませんが、次の職場でもプランナーを希望している方

が、なんと45.8%しかいません。半分を切っているわけです。これはあくまで当社登録者のデータ実績ではありますが、少なくとも当社の拠点がある首都圏および関西圏では、概ねこうした状況が昨今の転職を考えるプランナーの実態なのではないかと思ひます。

年代で見ると、25歳までで55%、26歳以降は年代別の差異はあまりなく40%台といったところですが。特に企業側がプランナーとして求める年代は「26～30歳位の経験者」が一番多いのですが、この層でも44%でした。ちなみに、表にもあるように2年前の同時期対比で見ると、60%近くあった希望者が45%にまで、わずかこの2年で減少しています。

◇なぜ現場職種から離れていくのか

一度はプランナーを経験した彼らが、なぜ再びプランナーとして働くことを次の転職では考えないのか？

彼らが私達に打ち明ける本音の理由は、主に次のようなものです。

「いつまでも今の激務な環境ではとても体力が続かない」

「結婚・出産しても長く続けられる仕事に

は到底思えない」

「ご主人あるいは彼氏とのすれ違い。たまには土日に休みたい」

…等々、ひとことと言えば、「先が見えない」という不安感から、転職にあたっては過酷な婚礼現場職種を外すといった傾向が強く見受けられます。

こうした現状を見るにつけ、ブライダル業界における企業ニーズと転職者（特に経験者）ニーズは、残念ながらどんどん乖離してきていると、日頃の業務の中での肌感覚でも感じています。

せっかく経験者が応募してきてくても、応募者が本音では「土日休みたいな～」と思っていたりするケースも多く、そうなるとあまり熱意ある面接にならないので結果、経験者だけど不採用、といったケースも多発しています。「応募がなくて採用できない」といったことではなく、「採用しない＝応募はあるけれども採用に値する方の応募が無い」といったケースが多く見られるのです。こうしたことから、婚礼現場での「経験者」の採用は、今後ますます難しくなってくるのが十分予想されます。

プランナー業務をはじめ、婚礼現場での仕事をもっと魅力あるものにしていくための業界や各企業の取り組みも必須かと思ひますが、「採用」というテーマからは少しそれてしまうので、ここでは割愛させて頂きます。

◇現場そのものが嫌いな訳ではない

一方で経験者の人達は、決してブライダルの仕事そのものが嫌いな訳ではなく、むしろ好きな場合がほとんどです。プランナーはもう卒業したいけど、違った職種あるいは働き方で、今までの経験を活かしたい、そう思っている人は多数います。

その意味では例えば、海外ウェディング関連、会場紹介デスク、本社又は本部職種（人事採用、人材育成、広告宣伝、総務関連、その他バックヤード業務等）、土日中心勤務のアルバイト（土日毎勤務しなくても良い、介添、婚礼現場のアシスタント等）の職種は、経験者を採用しやすいチャンスでもあります。

だがそうは言っても、バリバリ勤務してもらえるフルタイム社員、特に経験者の採用で頭を抱えている企業さんがほとんどではないかと思ひます。そうした企業さんに向けて、次回からは、

◎どのような会社に応募が集まりやすいか

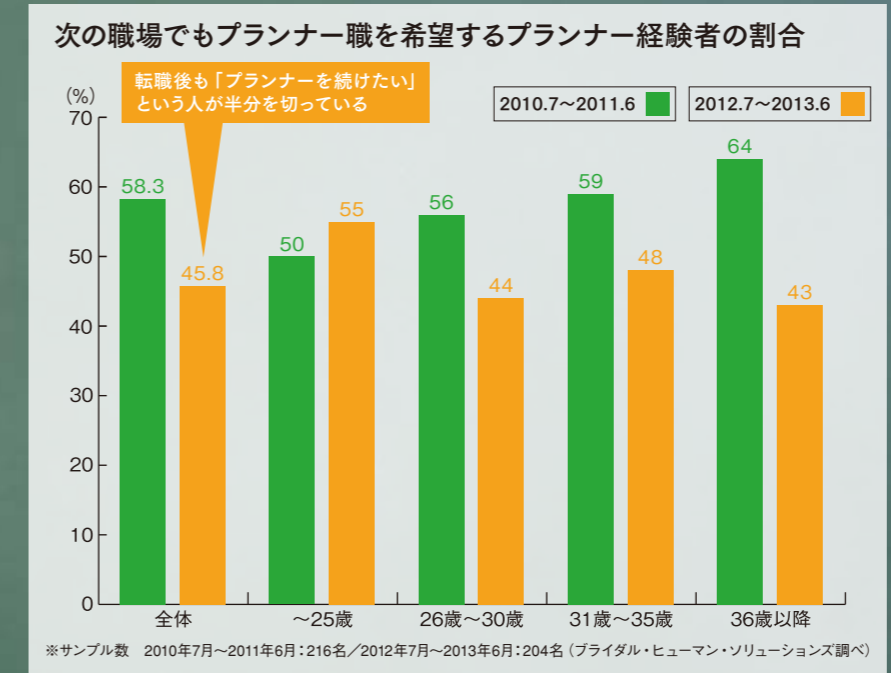
◎採用成功及び失敗事例

◎辞退率を下げる面接の仕方、採用実務

方法

…等々、いかにして求める社員を採用していくのか、といったお話を具体的にさせて頂き、少しでも皆様のお役に立てたらと思っています。

次回もまたよろしくお願ひいたします！



Profile 小林俊朗

ワタベウェディングに約10年在籍。全社の海外挙式商品企画、法人営業、販売促進業務に約4年従事後、直営店責任者として、海外挙式・旅行事業、衣裳事業、写真スタジオ運営、美容（エステ、ヘアメイク関連）事業、と多岐に渡るブライダル事業の戦略立案、販売促進、採用教育等に携わる。

2006年、ブライダルに特化した人材紹介、人材派遣を主事業としたブライダル・ヒューマン・ソリューションズを設立、代表取締役社長に就任。その後、ブライダルスクール運営、ブライダル業務請負事業にも進出、大阪にも支店を開設。またブライダルコンサルタント事業、撮影等デザインディレクション事業を主とする関連会社、ホスピタリティプラスデザインの代表取締役も兼任。

転職キャリアカウンセラーとしても、これまでに約3000名のカウンセリング実績有。