



# 1社の劣悪な対応が業界全体の採用競争力を貶めてしまう

## 採用力のある会社、ない会社は何が違うのか？

### ■深刻なブライダル業界の採用力の低さ

今回は「採用力のある会社、ない会社」というお話です。なかなか良い人材からの応募が来ないという悩みをお持ちの会社は多いのではないのでしょうか。リクシでも人材エージェント業を行っており、成果報酬型で人材の紹介を行っていますが、「どうすればいい人が来ますかね」という相談も多いです。現実、以前の寄稿でも言及した通り、若年人口が減り、完全に売り手市場の中では、ブライダル企業の採用競争力は同業のみならず、異業種もまたなわけ、この状態を認識することから始めるべきかなと思います。

と言うのも、採用環境が大幅に変わっているのに、採用スタイルが全く変わっていない、とすれば理解に苦しむ会社が多い状態を憂いているためです。

様々な会社の採用部門の方とやりとりをさせていただき、「この会社は採用力がありそうだな」「この会社はあまり良くないのではないか」と感じながら仕事をさせていただいています。「中途の年収240万円では行くわけがない」「そこまで契約社員にこだわる意味があるのか?」「入社に悩む人材に、いつまでに答えなければいけませんと言いますか?」など、疑問に直面することも少なくなく、ブライダル業界全体の採用力の低さに危機感があるのが背景です。

採用マーケットでは、個社に対する認識などなく、ブライダル全体の印象が優先するので、1社でも劣悪な対応をしていると、すなわち業界全体の採用競争力を貶めてしまう現実があり、我々も心を痛めているという本音もあります。業界全体の魅力を高める意味でも、本当は働き手にとって魅力がある会社なのに採用部門の動き1つで全然変わるので感じて、本稿を記させていただきます。

### ■自社の採用条件を頻繁に見直して調整する重要性

例えば、「ブライダル経験者で、28歳くらいの女性で、上昇志向もあり、希望年収350万円くらい」みたいな条件の方がいると、採用しやすいと思いますが、そのような人材は異業種含めて引っ張りだこの状態です。採用できる会社は、他社にはない個性や魅力が無い限り難しいです。

例えば、  
・ママになった後の制度が充実している  
・有給取得率100%である  
・残業代がしっかりで、給与面の待遇が良い

などの環境があると採用力は高まります。ブライダルの会社でもこのあたりは以前よりは整ってきたとはいえ、既存社員との調整などを考えると、一朝一夕には対応が難しいもので、ここで差別化できると母集団形成は有利に働き、売り手市場から買い手市場に転換できるくらいのインパクトがあります。この状態を保てる会社は大崩れはしないでしょう。

現状そうではない会社ではあるが、採用を打開したい場合にお勧めできるのは以下の手法です。

- ・採用可能年齢を40歳程度にする
- ・管理職採用をありにする
- ・待遇の良さを売りにする

多くの会社が盲目的に上記の人材は書類で落としてしまいがちですが、個人個人を見れば能力も人柄も優れた方は当然存在しています。そのような人材に目を向け

るだけで、採用の質はあがりますし、何より新しい考え方を取り入れられるという期待値が生まれるものです。

### ■とはいえ、表面的な制度で優位性をつくるのは危険

採用を意識して、体よく、育休の取得可能な年齢を上げたり、社員に報いようとしている制度をつくる流れは確かにありますが、これが本当に良いかどうかは冷静に考えるべきでしょう。

と言うのは、さも社員を大切にしているかのような制度があるにも関わらず、企業文化として浸透しておらず「社員はいつか辞めるものだと思っている」というスタンスのままだと、既存社員の絶望感を産み出す可能性が高いためです。

制度面で抱く印象で応募者も会社のことをイメージしますから、短期的に採用に活かせるという観点で制度を整えるのは社内ハレーションを生むこともあります。長く在籍すれば手当を出しているのに、本質的に社員がやりたいことを「できるわけがない」と抑圧している事実がある場合、既存社員は「パフォーマンスに過ぎない」と見抜きますし、制度に魅かれて入社した社員のことを「わかっていない」と距離を置き、入社した社員も「思っていた会社と違った」と、誰が得なのかかわからない状態というケースもあるように思います。やるならば本質的なコミットメントが必要不可欠でしょう。

大事なのは組織ビジョンで、それありきでアクションは決める必要があるはず。自社の風土を踏まえて、採用競争先の強み弱みを知った上で、制度作りを進めるのが良いでしょう。

### ■採用部門の高圧的なスタンスは、百害あって一利なし

こうした方がいいという話を紹介させていただきましたが、それ以前の状態の会社もあります。それは、「採用してあげる」というスタンスが露骨に出ていて、高圧的な会社です。この人材難の時代に、高圧的なスタンスの時点でセンスを疑いますが、そのような会社も多い印象です。裏を返せば、応募者に対してリスペクトの姿勢を貫くだけで応募は増える状態なので、真摯な会社にとっては恵まれている環境とも言えますが、それが良い構造なのかどうかは業界全体を考えると、レベルが高いとは言えないという印象です。やはり採用通知書は丁寧に書くべきですし、質問があったら人事が直接会うくらいのことは普通にすべきだと思いますので、自社がそのようなアクションをできていなければ即刻改善なさった方が良いでしょう。

### ■もっとも効果的なのは、社長が1次面接ですること

色々なテクニック論を述べてまいりましたが、最短ルートで採用力を高める方法は、社長が必ず面接をするというアプローチです。やはり、応募者は必ず社長を見ますし、「ビジネスモデルは変えられるけど、社長を変えることはできない」という定説は、特に人材エージェントでは常識ですから、やはり社長が肝ということとは断言できます。

採用が経営課題であれば、社長自ら対応する価値があるでしょう。ブライダルの会社で、最初に社長が出てくるところは

#### POINT 1

### 超売り手市場で採用環境が大幅に変化している

- ・「年収240万円までで中途採用を採りたい」
- ・「正社員でなくあくまで契約社員で」
- ・「〇月〇日まで返事がなければ不採用」

今どきこうしたオーダーや対応では採用力は上がりません!



#### POINT 2

例えば、「ブライダル経験者で、28歳くらいの女性で、上昇志向もあり、希望年収350万円くらい」

こんな人材は異業種含めて引っ張りだこ! 他社にない個性や魅力がない限り採用は難しいと認識すべき



例えば、こんな魅力があれば…

- ・ママになった後の制度が充実
- ・有給取得率100%
- ・残業代完全支給、給与面が高待遇

ここまではできなくても、お薦めは…

- ・採用可能年齢を40歳程度にする
- ・管理職採用をありにする
- ・待遇の良さを売りにする

ただし、**表面的な制度で優位性をつくるのは危険!**

多くないので、チャンスがあるように思います。ただ、社長がトップダウンで決めてしまうことで採用部門がモチベーションを失い、結果として応募者にとって失礼な対応を無意識にしてしまうケースもありますので、やはり企業文化ありきで動く必要があるでしょう。

### ■まとめ

採用環境を見てみるに、昔よりも新卒の応募が減っているという会社も少なくありません。一方で、無駄に採用のハードルが高い会社が多いと感じているのも事実です。「今までこうだったから」を忘れて、良い人材を採るにはどうすればいいのか、ちょっと工夫するだけで様変わりする会社が非常に多いという所感から本記事を書かせていただきました。

ブライダル業界の発展のためには、結局、この業界にどれだけ良い人材が集まるかにかかっています。会社単位では人材確保に注力していると思いますが、その手前としてブライダル業界として映っている景色がダメであれば、各社がどれだけ努力をしても、採用マーケット上では全く伝わりません。リクシとしては、業界全体の採用競争力を高めることにコミットしたいがゆえに、このような内容とさせていただきます。失礼があったかもしれませんが、本来、もっと応募者が多くても良いのに、もったいない会社が多い事実を見て、良かれと思っての内容であることを、お赦しいただければ幸いです。

より詳しい話にニーズがあれば、気軽にお問い合わせくださいませ。許可をいただけるなら、すべてを明らかにさせていただきます。



#### Masaki Ando

2003年京都大学法学部卒業。2001年より創業メンバーとして参画している株式会社ドリコムで、営業担当取締役として、新規事業の立上げ、事業拡大、営業部門のマネジメント全般を担当し、東証マザーズ上場へ貢献する。2009年4月、株式会社エスクリに入社し、東証マザーズ上場を経験後、結婚式の責任者、マーケティング部門の責任者を経て、取締役事業本部長に就任し、東証一部指定替に貢献する。その後、常務取締役として事業部門を掌管し、結婚式場30施設、内製部門、新規事業、HRを統括し、売上262億円 / 社員数1,023名の規模(連結)へと成長させた。2016年5月、株式会社リクシを創業。