

潮目

「私、ブライダルの仕事が好きなので、結婚・出産もしません！」

あるプランナーの一言に色々考えさせられることが多い。特に出産、子育てが、仕事を続けていく上での高いハードルと考えている女性プランナーは多いようだ。業務が土日中心であり、仕事もハード、プランクがあると復職もしづらいというイメージを持っているスタッフは少なくない。

ブライダルでも大手企業を中心に、出産後の復職を推奨する制度が最近増えている。しかしながら、社会的な風潮も相まって、本人達の不安感はまだまだ大きいようだ。現実には、ママとして仕事をしていくには、保育園問題の他にも、小学生となる6歳、さらには学童保育での預かりが出来なくなる9歳の壁も存在する。

ママになってもブライダル業界で働きたいという人材を活かすためのヒントとして、こんな事例がある。

子供連れにも優しいウェルカムベビーの結婚式場認定を行っている、ミキハウス子育て総研の藤田洋社長。15年以上前、親会社であるミキハウスの取締役営業本部長だった時代、「子育てキャリアアドバイザー制度」をまとめた経験を持つ。

ブライダルと同じように、子ども用品を販売するミキハウスもまた、土日中心の仕事。販売員の女性スタッフ達が、出産を機に退職するケースも少なくなかった。そうした状況に対して、ママさんとしても活躍してもらうために始めたのが、アドバイザー制度だった。その背景には、当時のミキハウスの事業領域の拡大戦略があったと

いう。

ミキハウスと言えば主に0～3歳の子供を対象としていたが、その前後、4歳以降と出産準備時も取り込んでいく方針が示された。例えば、出産準備品でランニングは何枚必要なのかといったことを対面販売する上で、実際に出産

を経験したママさんスタッフにアドバンテージがあるのは当然。しかも、妊婦の来店は、混雑している土日ではなく、ゆっくり選べる平日中心。

そこで、ママさんとしての実体験を持つOGの彼女達を、平日中心の時短勤務で復職させた。出産の経験者とはいえ、やはり知識も必要とすることで、アドバイザー認定のための勉強をもらった上で試験も設けた。時給もキャリアに応じて高く設定。ママになったOGスタッフのプライドも担保しながら、出産準備品販売という活躍の舞台を作り上げた。

アドバイザー制度の導入で、出産後もママとして働くスタッフが一気に増えた。

実はこんな効果もあったという。1日4時間前後の仕事で、給料8万円だったアドバイザーが、自分の子供のためにそれ以上の商品をミキハウス店舗で購入。キャリアアドバイザーになるために、商品知識を高めることで自社商品の優位性を熟知したママさんスタッフが、結果としてミキハウスの強烈なファンにもなったのだ。

出産準備品販売という新たな事業領域の拡大。それによる、仕事のやり方の変革。ミキハウスのキャリアアドバイザー制度は、こうしたタイミングに見事に合致した。復職を推奨する制度化からさらに踏み込むことが出来るかどうか。ママさんになった彼女たちだからこそ生きるモデルを模索していきたい。

子育てキャリアアドバイザー制度の背景にあった出産準備への事業拡大