



Success! Weekly Letter

人件費インフレ時代に、フィットネス企業が採用で勝つ方法



いま外食・小売・サービス業界の採用市場では、業界大手が報酬を一気に引き上げたことで、フィットネス企業の採用環境は過去5年で最も厳しい状況にあります。良い人材を採用・確保できる会社と、採用難に陥る会社の差は、**報酬設計と収益力の差**によって決まります。“採用はマーケティングである”という原則に立ち返り、自社の魅力と収益構造を再設計する必要があります。

今年、外食・小売・サービス業界を中心に衝撃的な報酬体系のニュースが続きました。

- ・ゼンショーHD:大卒初任給を31万円台へ47,390円の大幅増—大手銀行・生保並みの初任給
- ・トリドール HD:店長年収“最大 2,000 万円”制度を3年後に実現予定—外食業界で異例の待遇
- ・ファーストリテイリング:入社1～2年目の新人店長で年収 730 万円—アパレル大手課長クラス
- ・サイバーエージェント:大卒総合職の初任給 42 万円(年俸制で 504 万円)—国内トップ

いま採用市場では、若手から中堅までキャリアの初期段階で高報酬が得られる環境が生まれ、

外食・小売・サービス業界では、優秀な人材は一気にそちらへ流れています。当然ながら、フィットネス業界にもその波は押し寄せています。

- ・求職者の見る基準が「職場の雰囲気」→「収入・成長機会」にシフト
- ・初任給が低い、昇給が遅い企業は**応募が激減**
- ・既存スタッフも、他業界の給与水準を比較して**離職リスクが上昇**

採用戦争の構造は明確です。「収益力のある会社だけが、魅力ある報酬を提示でき、人材が集まる」。だからこそ、収益力の改善が避けて通れません。そこで私が考える「フィットネス企業が取るべき採用対策」の具体案を3つ挙げます。

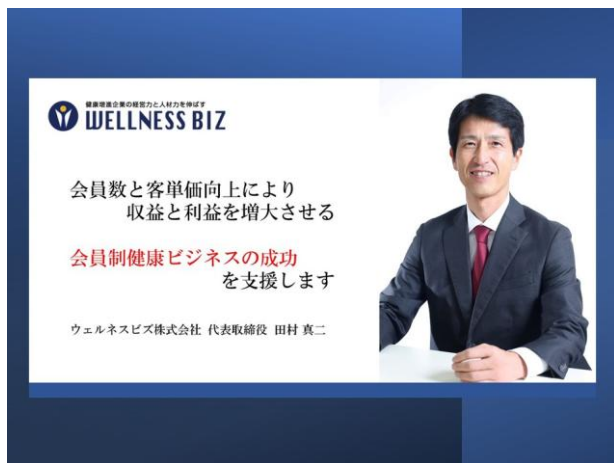
【対策1】採用を“マーケティング活動”として再設計する～採用力は会員獲得・継続力と同じ。“マーケティング力×イノベーション力”で決まります。

【対策2】“選ばれる給与テーブル”をつくる(初任給・昇給の刷新)～求職者が知りたいのは、“入社時の給与”と“入社後の収入の伸び方”です。

【対策3】収益改善で「報酬原資」をつくる～主力事業では“会員数拡大×客単価向上×コストの最適化”を徹底し、あわせて“副業・新規事業による新たな収益源の確保”が不可欠です。

良い人材の採用・確保は、会社の未来を左右します。来年以降、採用強化はフィットネス企業にとって、最重要テーマの1つとなるでしょう。

本日も最後までお読み頂きありがとうございます。それでは次号をお楽しみに！



会員制健康ビジネスコンサルタント。ウェルネスビズ株式会社代表取締役。東京都出身。イオンで22年間、フィットネスと小売事業の現場および本社で様々な職種に従事した後、2007年に同社を退社。同年、会員制健康ビジネス領域で事業展開する中小・ベンチャー企業の経営不安を丸ごとサポートするコンサルティング会社を設立。会員数拡大、客単価向上、継続月数増を掛け合わせた「儲かる事業構築の仕組み」導入により、全国各地に高収益企業を多数生み出している。現在は、コンサルティング、講演、セミナー、執筆活動等を行っている。

お問い合わせ先

ウェルネスビズ株式会社

お問い合わせ先: <https://www.wellness-biz.jp/contact>

会社URL : <https://www.wellness-biz.jp>

TEL: 03-4530-6263

FAX: 03-3562-7822

〒104-0061

東京都中央区銀座1-3-3

G1ビル7階 1180号

免責事項

このニュースレターで提供された情報およびアドバイスによって起きた問題に関しては一切、当方やライターに責任や義務は発生しません。ここでの情報や助言を参考にした判断は、当然ですが、すべて読者の責任において行ってください。