

プランナーステージについて

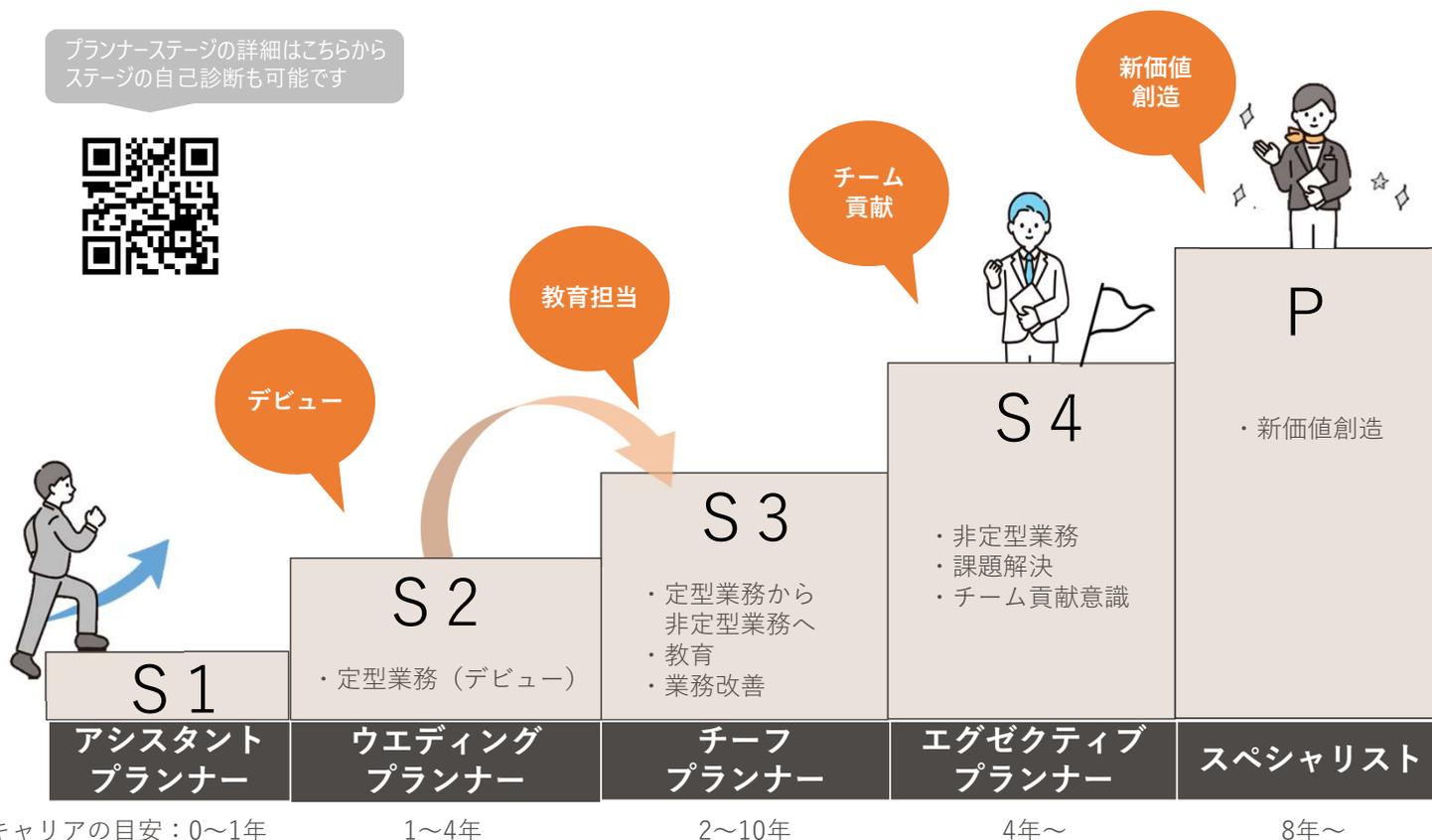
2025年 1月更新
株式会社リクルート
リクルートブライダル総研 企画・制作



プランナーステージとは

プランナーとしてデビューし人前になると、その後の成長やキャリアステップがみえづらくなる課題に対応するため、リクルートブライダル総研が業界共通の成長ステップをまとめたものが「プランナーステージ」です。S1～S4及びPの5ステージで構成され、それぞれに必要なコンピテンシーが定義されています。また、「GOOD WEDDING COLLEGE」にて自己診断をすることができます。

プランナーステージの詳細はこちらから
ステージの自己診断も可能です



プランナーステージ導入のメリット

公平な評価

✓ 評価基準が生まれることで、納得感のある評価に繋がる

効率的な人材育成

✓ どんな行動が評価に繋がるのかが明確になることで、キャリアイメージや、必要な成長課題が明確になる
✓ 管理職や新規事業への抜擢人事など、人材の育成・流動化がより効率的に実現

従業員満足向上による離職率の改善

✓ 日々の業務における自己効力感の向上が、成長スピードのUP、従業員満足向上、定着率UPへ繋がっていく



成長しながら、社会人としてのキャリアを積み続けたい！！

プランナーステージ：ブライダルに必要な20のコンピテンシー

2025年 1月更新
株式会社リクルート
リクルートブライダル総研 企画・制作



相手を理解し 関係構築する 力	誠実さ・人間力（リレーションシップ）	人としての真っ当さ・誠実さ・素直さ・思いやり、時間や約束を守ることを通じて、相手から信頼され好感を持たれる力	S1
	自分を知り、コントロールできる力 （セルフマネジメント）	自身の感情や価値観、強み・弱みを理解し、自己管理する能力、他責にしない能力	S2
	共感と傾聴	他者の感情や立場を理解し、感じ取る能力、他者の話を注意深く聞き、理解しようとする能力	S2
確実に やり抜く力	業務遂行力 （タスクマネジメント）	自身の業務をタスクに落とし、優先順位をつけながら確実にやり切る力、PDCAを回す力。 その際、責任感を持ち、諦めない姿勢でもって業務遂行する力（スタッフ：タスクマネジメント／マネジャー：諦めずにやり切る力）	S2
	業務設計力 （プロジェクトマネジメント）	QCD（Quality：品質、Cost：コスト、Delivery：納期）を満たすために必要なステークホルダーを自ら巻き込み、実現したい目的・ ゴールに至るプロセスを設計する力（スタッフ：婚礼を実現させるための／マネジャー：目標達成のためのプロセスマネジメント）	S4/P
	リスクを先読みする力 （リスクマネジメント）	予期せぬ問題や不確実性の高い課題に対し、これまでの経験学習および広範な情報収集からリスクを先読みし、 事前に対応策・回避策の策定・実行する力	M
巻き込み 動かす力	チームで成し遂げる力	□スタッフ：他者と協力し、共通の目標に向かって役割分担しながら働く能力 □マネジャー：メンバーの能力を引き出し、メンバー間のコラボレーションを生み出すことで、 チーム・組織のパフォーマンスを最大化する力	S3
	折衝力・交渉力 （巻き込み・動かす力）	意見や利益が相反する相手に対して適切なコミュニケーションを行い、コンセンサスを形成し、意思決定を促す力／自分の熱意に他者を巻き込む力	S4
	人を育てる力	□スタッフ：スタッフの関連するスキルを高めるための指導やトレーニングを行う能力 □マネジャー：各スタッフの育成課題を把握し、必要な取り組みを通じて能力取得を促す力	S3
	人に任せる力	適切な人材に適切な業務を委任し、業務の進行をスムーズにする能力	M
期待を 超える力	自己研鑽・学び続ける姿勢	自らの成長やスキルアップのために、自主的に学びや経験を追求する姿勢、学習意欲、情報収集力	S1
	ホスピタリティ・おせっかい力	相手のためになりたい、相手が求めるもの以上の価値を提供したいという意思を持ち、想像力を持って期待を超えて価値を提供する力	S3
	創造力	□スタッフ：まだ形になっていない曖昧で抽象度の高い構想やコンセプトを具現化する力 □スペシャリスト(P)・マネジャー：従来のルールやフロー、型にとらわれない発想や、新しい価値を生み出せる能力	S4/P
変化を 導く力	プレゼンテーション力 （相手の心を動かす力）	自身の考え・イメージを相手の立場・理解度に合わせた表現で適切に可視化し伝えることで、相手の心を動かし、行動を促す力	S3
	課題を見つける力	潜在的な問題に気づき、状況や情報の分析を通してその背景や原因について仮説を立てる力	S3
	課題を解決する力	背景や原因を特定し、課題に対して筋のいい打ち手を検討・実行し解決に導く力	S4
	決める力	不確実性が高く前例のない課題に対し、限られた情報・リソースをもとに、事業を前に進める決断を下す力	M
	統率する力	異なる立場のステークホルダー（チーム・関係者・業者）の利害を調整し、実現したいゴールに向けてチームを導く力	M
変革する力	広い視点で社内外から新しいアイデアや方法を取り入れ、組織・業界に必要な変革を推進する能力	P	
「ありがたい姿」 を描く力	ビジョンの体現を追求する姿勢	□スタッフ：企業のビジョンを自身の業務と重ね合わせて理解し、その方向性に沿った行動をとることができる □マネジャー：企業のビジョンを深く理解した上で、自組織の置かれた状況に適した解釈を行い、スタッフ・メンバーに浸透させる力。 また、ビジョンの方向性に沿った行動を評価する力	ALL

■ ステージ別必要スキル詳細①

実際の業務の中で、それぞれのステージにおいて何ができていれば良いかを整理しました。コンピテンシー開発のヒントにしてください。

太字 : 当ステージで必達のコンピテンシー

	S1	S2	S3	S4	P	
相手を理解し、 関係構築する力	誠実さ・ 人間力	<ul style="list-style-type: none"> 相手を不快にさせない礼儀やルールを知っている 笑顔で好感を与える挨拶ができる 期日・約束やルールを守ることができる 会場の顔として相手に好感を与え、信頼を得られる 	<ul style="list-style-type: none"> 「最低限」の枠を超えた対応することで、ステイクホルダーからより大きな好感や信頼を得ることができる S1S2への良い影響を与えることができる (例) 期日より早くメール送信する、求められたパターン以外の見積もりを作成・提示するなど 	<ul style="list-style-type: none"> より広範囲のステイクホルダー（お客様だけでなく、親・ゲスト・チーム・パートナーなど）との強い信頼関係を築く力がある (例) ステイクホルダーに対しての心配り・先読みを意識的に行う、会社や婚礼チームとしての誠実さを示すなど 		
	自分を知り、 コントロールできる力	<ul style="list-style-type: none"> 自分がわからないこ、知らないこと、苦手なことについて素直に受け止め、正しくとらえることができる 自分ができていることを見つけ、臆せず実行できる 	<ul style="list-style-type: none"> 自分の得意なことと苦手なことを理解した上で、業務に活用・反映したり、対策を考えることができる 他責にせず、考えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 苦手の克服のために、具体的な行動や目標設定に移すことができる 人に頼ることができる GWAエントリーシートを書くなど、自身の介在価値を言語化・意識することができる 		
	共感と傾聴	<ul style="list-style-type: none"> お客様の言葉の受容（受け止め）ができる お客様の立場に立ち、相手を不快にさせない受け答えができる 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の感情を想像し、共感した上で、その気持を相手に共有・表現できる 相手の変化に気づく力がある 	<ul style="list-style-type: none"> 「実は●●なのではないか？」と相手の状況を想像し、仮説を立てながらヒアリングできる 本人が認識できていない課題やインサイトを掴むことができる 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の闇に触る、踏み込む判断と実行ができる 相手の世界観を感じることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 人間の魅力で、お客様を自分のファンにしてしまうことができる
確実にやり抜く力	業務遂行力 (タスクマネジメント)	<ul style="list-style-type: none"> 与えられた指示を正確に遂行できる チェック作業がミスなくできる 発注書や進行表など、共有情報の作成ができる 議事録を解釈間違えずに正確に取れる 最低限のメール返信ができる 必要に応じて「報連相」ができる 	<ul style="list-style-type: none"> すべての資料作成が指示なくできる 与えられた業務をタスクや作業レベルに分解することができる 作業に優先順位をつけることができる 自分で計画に落とすことができる 自分で進捗確認ができる 最後まで責任をもってやり遂げることができる (新規) 主担当として提案・受注ができる／(施行) ひとりで打合せ・担当ができる 	<ul style="list-style-type: none"> イレギュラーなタスクを優先順位つけて整理し、自分でコントロールして業務遂行することができる 指示される前に予期できる指示の先の仕事まで考えられる 	<ul style="list-style-type: none"> 難易度の高い案件を、リスクヘッジをしながら確実に遂行することができる PDCAを意識し実行することで、自らの業務内容の質を向上させることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 責任者の指示やチェックなく業務遂行することができる ノークレーム

■ ステージ別必要スキル詳細②

2025年 1月更新
株式会社リクルート
リクルートプライダル総研 企画・制作



実際の業務の中で、それぞれのステージにおいて何ができていれば良いかを整理しました。コンピテンシー開発のヒントにしてください。

太字 : 当ステージで必達のコンピテンシー

	S1	S2	S3	S4	P	
確実にやり抜く力	業務設計力 (プロジェクトマネジメント)		<ul style="list-style-type: none"> お客様とのやりとりや婚礼スケジュールの管理ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客とパートナーのスケジュール管理・コントロール・誘導ができる 全体把握し指示出ししながら進められる 	<ul style="list-style-type: none"> 既存のルールや協働関係を越えた業務を遂行するための業務設計を行い、関係者を動かしながらやり遂げることができる 中長期的に先を見据えて行動できる 	<ul style="list-style-type: none"> 新しいパートナーや商品の新規開拓・交渉を通して、新しい座組を構築し、関係者を動かしながらやり遂げることができる 業務遂行だけでなく、効率性や収益性なども意識して管理することができる
	リスクを先読みする力 (リスクマネジメント)	<ul style="list-style-type: none"> 分からないことがあったとき適切な相談や確認ができる 起こり得るリスクを知っている 業務遂行に問題が発生した場合は、早めにアラートを上げることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 業務遂行に問題が発生しそうな場合は、早めにアラートを上げることができる 普段からステイクホルダーに対して「+α」の対応を意識することで、信頼貯金を稼ぐことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 最低限のリスクヘッジしながら進められる 	<ul style="list-style-type: none"> 担当する婚礼について、想定されるリスクをイメージすることができる トラブル・クレーム発生時の対処を的確にすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 高い危険察知能力を持っている トラブル・クレーム発生時の再発を防止することができる
巻き込み動かす力	チームで成し遂げる力	<ul style="list-style-type: none"> チーム内での自分の役割を理解できている チームのためになる事は何かを気づきく力がある 積極的に行動できる 	<ul style="list-style-type: none"> チームの目標達成に向けて、自身の与えられた役割をまっとうすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 目標達成に向けて全体を把握し、チームメンバーがそれぞれの役割に応じた行動ができるよう、具体的な指示・サポートなどの働きかけができる チームの方針を理解し、浸透させることができる チームメンバーの特徴を理解できている 	<ul style="list-style-type: none"> 目標達成や提供価値の最大化に向けて、チームメンバーの自発的な行動を引き出し、チーム全体のパフォーマンスを最大化する働きかけができる お客様要望とチーム全体の状況のバランスをとった判断ができる 	
	折衝力・交渉力	<ul style="list-style-type: none"> ルールやフローに従って関連部署と連携し、必要な対応ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 普段から関連部署・パートナーとの関係づくりを意識的に行い、その関係性を通じてよりクオリティの高い施行に繋がられる 	<ul style="list-style-type: none"> 利害関係が一致しない相手でも、相手の状況を理解し、できる方法を考えて提案するなど、解決策を提示することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 利害関係が一致しない相手を含め、複数部門の意見を調整し、コンセンサスを心得て協力を引き出すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 社内やパートナーだけでなく、新しいプレイヤーにも働きかけ、理解と協力を引き出して、高いクオリティで目指す結婚式を実現することができる

■ ステージ別必要スキル詳細③

実際の業務の中で、それぞれのステージにおいて何ができていけば良いかを整理しました。コンピテンシー開発のヒントにしてください。

太字 : 当ステージで必達のコンピテンシー

		S1	S2	S3	S4	P
巻き込み動かす力	人を育てる力		<ul style="list-style-type: none"> 相談されたことに対し、自身の経験からアドバイスができる 	<ul style="list-style-type: none"> 教えられるレベルの婚礼知識がある 婚礼知識が伝えられる・教えられる OJTを通して、S1を育成できる 必要な知識やスキルの習得をサポートできる これまでの経験に戻ったアドバイスができる 担当以外の資料作りとチェックができる 	<ul style="list-style-type: none"> これまでの経験から得た学びをナレッジとしてメンバーに共有することができる 担当以外の婚礼についてもある程度把握できている 教育担当をこえて目配りでき、S3に対し人材育成に関する具体的な指示出し・アドバイスができる 	<ul style="list-style-type: none"> 自身の仕事におけるポリシーやノウハウをわかりやすい言葉にして社内外のプレイヤーに伝え、スキルUPを導くことができる 自らの姿を見せることで、メンバーに対する動機付け・エンパワメントができる 自身が後輩が目指すべきロールモデルのひとつとなる
	人に任せる力				<ul style="list-style-type: none"> 仕事の役割分担ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な仕事の振り方ができる
期待を超える力	自己研鑽・学び続ける姿勢	<ul style="list-style-type: none"> 婚礼基礎知識がある 自分の会場をよく知っている、愛情がある 担当するPL業務の流れ（新規／施行それぞれ）を理解している マーケットの基礎知識（カスタマトrend／競合状況など）がある 	<ul style="list-style-type: none"> 婚礼の流れを理解している 接客・プランニングに問題ない婚礼知識がある 婚礼に関する最新情報を積極的に収集している（芸能人の結婚式、ゼクシィ、SNS、ニューオープンのお会場、ホットな情報に対する興味がある） 	<ul style="list-style-type: none"> 人に教えることを通じて自らも学ぶことができる 他者の接客やプランニングに関心を持ち、そこから学ぶことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 担当範囲を超える知識を持っている 社外セミナーなどに参加し、社内のメンバーが持ち合わせていない知識・能力を持ち合わせている 	<ul style="list-style-type: none"> 広い社外ネットワークの構築ができる 学ぶだけでなく、自ら発信もできる 自己投資という考えを持って行動できる
	ホスピタリティ・おせっかい力	<ul style="list-style-type: none"> お客様やチームメンバーに対して想像力を働かせ、“あったらいいな”に気づき、先回りした行動をとることができる 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の想いや背景を理解しようという意図を持ってヒアリングできる ヒアリングを通じて知ったお客様の特徴や属性を“ふたりらしさ”として、お客さまと確認・共有できる 	<ul style="list-style-type: none"> 背景や想いを深く理解することで、お客様自身が気づいていない想いや希望を引き出すことができる 上記を“ふたりの未来にとって大切な軸”として、お客さまと確認・共有できる 引き出した内容をもとに、ふたりの期待を上回る結婚式の提案ができる 	<ul style="list-style-type: none"> S3レベルの結婚式が頻度高く実現できる 引き出したネガティブ情報をポジティブに転換する提案ができる（踏み込むことで気づきを与えることができる） 	

■ ステージ別必要スキル詳細④

実際の業務の中で、それぞれのステージにおいて何ができていれば良いかを整理しました。コンピテンシー開発のヒントにしてください。

太字 : 当ステージで必達のコンピテンシー

		S1	S2	S3	S4	P
期待を超える力	創造力		<ul style="list-style-type: none"> お客様の想いをくみ取り、自分で文章を考えられる 指示に対し自分の考えを入れて遂行できる 既存の演出事例などを参考に提案できる 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の要望に対し、既存の事例を参考にコンセプト提案することができる 既存の演出事例を組み合わせて提案できる 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の曖昧で抽象的な要望に対し、具体的な演出やコンセプトを自ら考え、提案できる ひとりよがりではなく、お客様やゲストの共感を得られる提案・施行ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の曖昧で抽象的、時に実現が困難な要望に対し、既存概念から全く離れた、従来存在しないような結婚式や新しいサービスを作り上げることができる 婚礼におけるひとつの正解を作り上げる力を持っている
	相手の心を動かす力 (プレゼンテーション力)	<ul style="list-style-type: none"> 決められた形式で資料作成ができる 館内の説明が一通りできる 正しく見積もりをつくり、その内容を正しく説明できる 	<ul style="list-style-type: none"> 得意・不得意お客様のタイプを認識し、お客様に合わせた伝え方ができる お客様のニーズに合わせて、館内や商品の意味や魅力を伝えることができる お客様の懸念払拭ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 完成度高い、漏れの無い資料作りができる S3レベルのおせっかい力で定義した内容が伝わるに十分な、必要な資料作成、実行(シナリオ設計、話し方、場の設計)ができる 	<ul style="list-style-type: none"> これまでに実施例のない婚礼や商品提案を効果的に行い、相手の決断を引き出すことができる 	<ul style="list-style-type: none"> あなたが言うならやります、全て任せますという言葉を引き出せる
変化を導く力	課題を見つける力			<ul style="list-style-type: none"> 顕在化した問題について、原因や背景を仮説立てし、声を上げることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 潜在的な問題に気づき、原因や背景を仮説立てし、声を上げることができる 	
	課題を解決する力			<ul style="list-style-type: none"> 顕在化した問題について、業務改善や効率化にむけての提案・実行ができる 必要に応じて、上長に対して解決案の提示ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 潜在的な問題に対して筋のいい打ち手を検討・実行し解決に導くことができる リソースを駆使して自分でやり抜くことができる 目的をぶらさずに、課題解決することができる 	

■ ステージ別必要スキル詳細⑤

実際の業務の中で、それぞれのステージにおいて何ができていれば良いかを整理しました。コンピテンシー開発のヒントにしてください。

太字 : 当ステージで必達のコンピテンシー

		S1	S2	S3	S4	P
変化を導く力	決める力					
	統率する力		「決める力」「統率する力」「変革する力」は主に「マネジャーステージ」において必要なコンピテンシーとなります			
	変革する力					<ul style="list-style-type: none"> 社会、マーケット、カスタマトレンドや価値観の変化の兆しを捉え、中長期的な先までを見通した上で、今後必要となる新しい婚礼の形を自ら主導して生み出すことができる。 また、そのために社内・パートナーのステイクホルダーに働きかけ、必要な変化や協力を引き出し、実現することができる
「ありたい姿」を描く力	ビジョンの体現を追求する姿勢	<ul style="list-style-type: none"> 会社のビジョンを憶えており、何も見ずに言うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ビジョンと紐づいた、自分の目標や行動指針を持ち、実行に移すことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 会社のビジョンと自分の日々の行動を繋げて考えることができる 迷った時に、会社のビジョンに照らし合わせ、考えや行動を決定することができる 	<ul style="list-style-type: none"> チームや関連部署・パートナーと会話・相談する際に会社のビジョンを持ち出し、ぶれのない方向付けをすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 会社のビジョンを高いレベルで実現し、社内メンバーに模範を示すことができる ビジョンの実現を通じて、社外に向けても会社ビジョンを広く知らしめることができる ビジョンをもとに、新しい価値を生み出すことができる
	「ビジョン体現」に向けたステップは、各社によって異なるため、詳細は所属会社の方針をご確認ください。					