

技術向上を目指す葬儀花業界の新展開

# 10階級からなる社内資格と目標設定で スタッフの技術とやる気を同時実現

(株)ハタフラワー [さいたま市西区]

## 取引先はパートナー 互いに発展し成長を

(株)ハタフラワー（本社さいたま市西区、社長秦和道氏）は、大手互助会等と取引をもつ埼玉県内の葬儀花会社に勤務していた秦社長が、1991年、出身地である大宮市（現さいたま市）で独立開業した。93年に東松山事業本部（埼玉県東松山市）、2004年に加須店（埼玉県加須市）、07年に古河店（茨城県古河市）と、圏央道に沿う形で店舗網を拡大。現在、埼玉県、茨城県、栃木県を中心に事業展開している。

創業当時、一般には「生花祭壇はまだ著名人の葬儀に使われる高価なもの」という認識が強かったが、秦社長は生花祭壇をもっと一般の人の葬儀にも普及させたいという思いからハタフラワーを立ち上げた。

最初の2年ほどは苦勞したが、「適正価格で提供できれば絶対認

知される」（秦社長）と信じ、出身企業と重ならない葬祭事業者を中心に地道に取引先を開拓。現在、専門葬儀社やJA系事業者を中心に約40社に年間約2,700件（東松山約1,400件、加須約700件、古河約600件）の生花祭壇設営を手がけている。

「取引先はビジネスパートナー」を企業理念に掲げる同社は、お互いに発展・成長することを目指し、信頼関係に基づいた適切な関係を保つことが、「お互いのお客様である施主のためになる」との考えから、取引先事業者に対しても積極的に企画・提案している。「私どもの考えに理解を示してくださる取引先のおかげで、これまでいろいろな企画に取り組んでくることができました。それらがすべて当社の財産となっています」（秦社長）

スタッフに対しても、「施主に喜んでいただければ、取引先である事業者にも喜んでいただけな



代表取締役  
秦和道氏

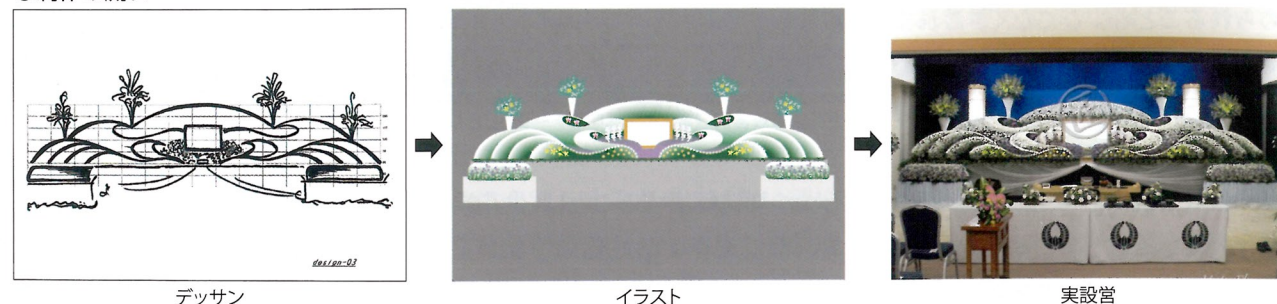
### ■(株)ハタフラワーの概要

所在地/さいたま市西区三橋5-787-3  
創業/1991年3月  
代表者/秦和道  
従業員数/約40人  
設営件数/約2,700件（年間）

い」という考えを徹底。社葬など大規模な葬儀やお別れ会や小規模でもオーダーメイドの祭壇を設営する場合には、デッサンやCGでイメージデザインを作成し、お客様がイメージしやすくなるようデザインを伝え、納得していただけるようにしている。そのための専門スタッフを7年ほど前に採用するとともに、社長や店長など幹部スタッフは、順次、ソフト操作の修得に取り組んでいる。

「生花祭壇の技術とは挿花や装飾だけではない」と秦社長。祭壇設営のための技術を身につけること

### ●制作の流れ



生花祭壇設営例

は当然のことながら、「お客様に安心していただけるような提案の仕方や設営現場でのスタッフの接客態度なども含めたものが“生花祭壇の技術”」とする。

## 社内資格制度を導入し モチベーションをアップ

そうした生花祭壇の技術をいかにしてスタッフに修得させるか。スタッフ教育について同社では外部の研修等は利用せず、日常の業務を通じて先輩社員から学ぶOJT (On-the-Job Training) を基本としている。

新入社員は、まず3か月間、生花祭壇の基礎的な技術や商品知識、身だしなみを含めた仕事に対する姿勢などを先輩から学ぶ。ベースとなるマニュアルはひととおりの作成し、誰もがいつでも閲覧できるように全社共用のサーバーで管理している。「教える先輩は教えることのたいへんさを学ぶことにもなり、教えてもらう人は感謝の気持ちを覚える。ハタフラワーのスタッフとしての働き方を身につけてもらう、最も重要な期間だと思

ます」と秦社長。

スタッフのスキルアップを図るため、社内資格制度を設けているのも同社の特徴だ。この制度は1級から10級までの10階級に分かれ、年1回の試験で、生花アレンジの技術にはじまり、

企画開発力、人材育成力、営業力など幅広い項目を審査。前述の生花祭壇の技術の修得度を検定する。1～4級が「幹部社員」、5～7級が「中堅社員」、8～10級が「一般社員」で、資格給として給与に反映される。

同社では毎年、全スタッフが上司と相談しながら「自分の目標」を策定。それぞれの技量レベルに応じて、たとえば「どういうデザインを、どういう花材で、何分で完成させる」というように具体的に目標を設定。その目標を達成することによって認定される「級」の取得を目指すことでモチベーションアップにつなげている。

ただ、何級に認定されているか、本人にはわかるようにしているが、社外はもちろん社内にも公表する



古河店のスタッフと

ことはしていない。それは「誰そそれは何級というような『レッテル』を張ることなく、スタッフ相互が足りないスキルは補い合い、感謝しあって、一緒に働いていくことを大事にしたい」考えからだ。「目標設定は大切だが、競争がいきすぎて疲弊するより、よい人間関係を構築することが重要」と秦社長は指摘する。

「売上げを上げること、守ることに注力するあまり、雑な社員教育になってはいけない」と秦社長、「時間をかけてでも、技量だけでなく人間性も含めて人材を育成していきます」。作業場を訪ねていくと作り込みをしているスタッフが、にこやかに挨拶してくれる。「ハタフラワーの売りは『人』です」と秦社長は強調する。