

花卉業界に特化した人材サービス専門  
株式会社ダイバーシティ監修

# なぜ人が集まらない?

～人材に関するアレコレ～



# はじめに

## ～佐内郷よりご挨拶～



私は花卉業界に特化した人材サービス業を営んでおり、多くのお花屋さんとお取引をしていますが、クライアント様から聞く話は人材の話が中心です。

- ・物日に人が足りないので派遣してほしい
  - ・人がすぐに辞めてしまうので直接雇用ではなく暫く派遣で人を使いたい
  - ・店長が辞めてしまうので、店長候補となる人材を紹介して欲しい
  - ・ウェディングの繁忙期だけ常駐で派遣して欲しい
- など多様なニーズにお応えしております。

スポット的に物日だけの単発の派遣、直接雇用をご希望しているクライアント様には紹介予定派遣(一定期間、派遣でつかって頂き、最終的に直接雇用を前提とした派遣の仕組み)を通してクライアント様が望んでいる人材をご紹介し採用のお手伝いをさせて頂いております。

その様な人材でお悩みのクライアント様から

- ・募集をしても人が来ない
- ・採用してもすぐに辞めてしまう

という話を良く聞きます。

では、なぜ直接求人募集しても人が集まらず、採用してもすぐに辞めてしまうのでしょうか?なぜ人材会社を通して採用した方が、確実に求めている人材が採用出来るのでしょうか?

日々、忙しいお花屋さんオーナーは現状を「何とかしたい」と考えていますが、ゆっくりと考えている時間も無ければ実行に移す時間も無かったりします。その様な人材でお困りの花卉業界の方向けに「採用のコツ」という物をお伝えすることにより、お花屋さんで勤めたいという求職者が増え、花卉業界で楽しく長く働いてもらい、業界を盛り上げて頂ければという思いでこの様な小冊子を書こうと思いました。

どんな業界でも全ては「人」です。

いくら資本があり良いビジネスモデルがあったとしても、働く人が居なければ業になりません。この小冊子は花卉業界のオーナーの方、または求職者の方が読まれても楽しめる物としてありますので、一人でも多くの方に読んで頂ければ幸甚です。

# もくじ

## 募集

P4

有料媒体だけではダメ

無料掲示板

SNS

ブログ

口コミ力

人材サービス会社

## 採用条件

P8

最低賃金を守る

公休を確りと取れるように

残業を減らす

労働条件を守る

多様な働き方を認める

## 応募

P12

自社のホームページは必須

採用条件や仕事内容を具体的に

生の声を聞きたい

実際に働いてみないと解らない

## 組織

P17

役職を与える

人格者を役職者に立てる

学べる環境を作る

会社の売上をオープンにして粗利を理解させる

サービス業の研修を受けさせる

## 賃金

P22

一般のサービス業の賃金

お花屋さんでは生活がギリギリ

## 求職者インタビュー

P24

どういうお花屋さんで働きたい?

どういうお花屋さんで働きたくない?

## 求人者インタビュー

P28

人を定着させるコツは?

## おわりに

P37

# 有料媒体だけではダメ！



今では求人募集の形が全く変わってしまいました。十数年前までは、求人募集は店頭のウインドウに「求人募集」と書いた張り紙をしているだけで沢山人が集まつてきました。また、有名なお花屋さんでは求人募集の張り紙を貼つていなくても、履歴書の持ち込みで人が集まつた時代もありましたが、昨今では、全くと言つて良いほど、その様な形で人材を採用するケースが無くなつてしまつたのではないでしようか。また、十数年前に求人募集の張り紙を出しても人が集まらないお花屋さんでは有名な有料媒体などを一度掲載するだけで、電話が鳴りやまないくらい、沢山の応募者があつたのではないでしようか。それが今では全く問合わせすらない。せつかく、数万円も出して求人募集をしてもお金を捨てている気持ちになります。

では、なぜ十数年前までは張り紙や有料媒体だけで用出来ていたのに今では問い合わせも来なくなつてしまつたのでしょうか。

それは大きく分けて二つあると思います。

一つはパソコンが普及し始め、インターネット上に情報が沢山あることです。インターネット上で「花の求人」と検索するだけでも沢山出できます。有料媒体の求人広告、有料、無料の掲示板、ブログ、お花屋さんのホームページ内にある採用ページなどなど、あらゆる物が検索で引っかかってきます。昨今では、有料媒体の雑誌を買うなんて事をしなくても無料で沢山の求人情報が出ています。インターネットが無くても駅構内やコンビニには無料の求人雑誌が棚に置いてあります。

もう一つは、花卉業界で働く事に魅力を感じなくなつてしまつたという事です。花卉業界で働く事に魅力を感じなくなつてしまつてしている。とても寂しいですが現実です。業界が伸び悩んでいるのもそれに原因があるのだと思います。詳しくは後ほど記載しますが、やはり他業種に比べて賃金が低いというのと、採用条件が良くないというのが大きいでしょう。

# 無料掲示板

インターネット上では、あらゆる物が無料提供されていきます。その中の一つに掲示板があります。有名な2ちゃんねるから真面目な仕事情報を載せる為の掲示板等さまざまです。

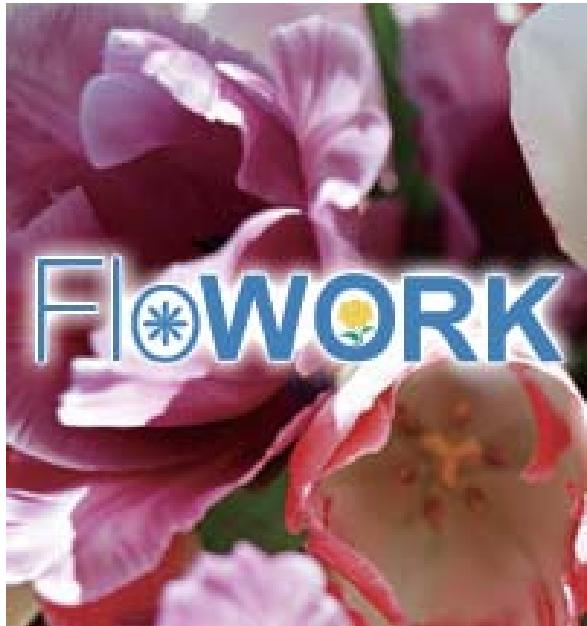
おそらく、無料掲示板の存在を知っていても使つていない方は、無料求人サイトで人が来るわけがないと思つていませんか？

インターネットは怪しいとか、一昔前はお金を出して求人を出していったのだから、無料では人は集まらないとか思つていませんか？

また、集まつても口クな人材が来ないだろ？と思つていませんか？

現在ではあらゆる物が無料で提供されています。

無料だからダメだろ？と思わず、一度、花の無料掲示板を試してみて下さい。弊社のホームページ内にも無料求人掲示板を設けておりますので是非ご覧ください。



FLOWORK(フラワーク)  
<http://d-sity.jp/flower/service/flowork>

# ソーシャルネットワークサービス(SNS)

SNS(ソーシャルネットワークサービス)といつ言葉を聞いた事はありますか？まだ、ご存知出ない方の為に簡単にご紹介致します。

SNSはインターネット上で、人と人が繋がりを持つサービスで、mixiやGREEなどが日本では代表的で若い人が中心に利用をしており、facebookなどは、アメリカで爆発的に広がり、現在は世界中の利用者がおり、facebookやTwitterは、若い世代から年配の世代まで利用されています。

SNSのサイト内では、元々知つてゐる者同士が繋がったり知つない人も繋がり、情報交換や自分の活動報告(ミニブログの様に)として、活用されています。ビジネスでは、主にfacebookやTwitterを利用されている経営者も多く、そこから物販や集客などにも活用されています。実際に、求人などもここから応募がある事もあります。

私が説明をしてもピンと来ないと思いますので、前記してあるSNSを実際に登録して試してみる事をお勧めします。もし、ご自身でパソコンが操作出来なければ、従業員の方に聞いてみると、必ず一人はSNSを使っている方がいると思います。その方に見せてもらつて下さい。

どうしてSNSが良いかというと、多くの方に情報発信が出来ると言つ事、多くの方と言つても誰でも彼でもではなく花卉業界の方に対しての情報発信が出来るのです。要するにインターネット上で花の関係の「ミニユーニティ」があり、そこに参加、若しくは自分で「ミニユーニティを作つてしまえば沢山の花に興味を持つていらん方が参加してくれます。そのミニユーニティに対して情報発信をすれば効率良く伝えたい相手に情報発信する事が出来ます。このSNS内の求人募集を出すのも一つの方法です。



# ブログ

ブログといつ言葉は聞いたことがあると思います。ブログは日々の出来事や思った事など簡単な日記を書く事が出来ます。お花屋さんでは「スタッフブログ」と題して従業員の方に書いてもらっているお花屋さんを多く見かけます。日々ご注文を頂いたお花の写真を撮ってブログにアップしたり、日々の業務で想つた事、感じた事、又はプライベートであつた出来事など様々な内容が書かれています。

人は気になる事は自分で情報を探し出して知見を広げようとします。そのブログは誰も読んでくれない可能性もありますが、読んでくれる可能性もあります。そのお花屋さんが毎日ブログに更新していれば必ずファンは付いてくれます。また、ファンが付かなくてもインターネットの検索上に出てきてたまたまブログを覗いてくれる方もあります。

大切なのは「更新」して情報を発信している事が大事になります。新しい記事がアップされていると、読者は継続的にブログに訪問をしてくれます。そこから口コミやインターネット上でシェア(ツイッター・フェイスブックなど)をしてくれ勝手に宣伝をしてくれる事もあります。ですので、ブログの内容は何でも構いませんが、継続的に更新を続け、その中に求人の内容も書いてみるのも良いでしょう。



## Flowersityスタッフブログ <http://ameblo.jp/flowersity>

弊社のブログは現場へ行った感想やお花のレッスンなどお花に関する事を中心に記事を書いてあります。このブログがあるだけで、HPのアクセス数も格段にアップします!

女性の口コミ力は凄い!  
「口コミなんてたいした事ないだろ?」なんて思つていませんか?

口コミは非常に強い伝染力を持つています。大手企業などは、経営戦略の中で、いかに口コミを広げてもらうかを日々考えています。化粧品や日用品、お菓子に至るまでさまざまなお花が口コミ力を使っています。口コミ力を發揮するのは、男性ではなくほぼ女性です。女性は男性に比べると受信量は約1・6倍、発信量はなんと約2倍も大きい事が明らかになっています。花卉業界では男性より圧倒的に女性の労働者が多く働いています。その女性達にどんな口コミを広げてもらうか。会社の嫌な事よりも良い事を広げて貰つた方が良いに決まります。出来るだけ採用条件や労働環境を整え、従業員に対してもうかに満足して働いてもらいうかが課題となつてきます。採用条件は、後ほど記載します。

弊社に登録にくる女性たちはカウンセリン

グの際に質問をすると色々と話してくれます。こちらから〇〇花屋さんのお仕事がありますと伝えると、〇〇花屋さんは噂で聞いたのですが、「労働条件が厳しいんですね?」という答えが一人ではなく数名から聞く事があります。花卉業界で働いている人は業界の中で就業を繰り返しますので、転々としている人は転々としている会社(場所)だけ、いえ、その会社にいる人の数だけ話が伝わつていています。花卉業界で働いている人は業界の人たちになり方、人への接し方を考えた方が良いでしょう。

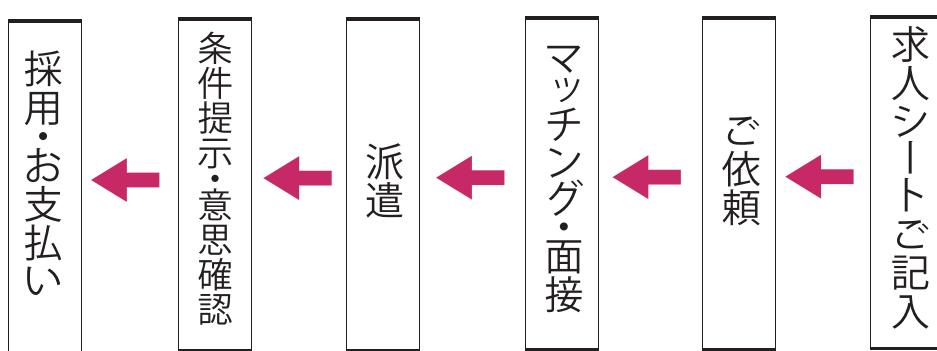
# 口コミ力

# 人材サービス会社

人材会社で人を紹介してもらうと、費用が高いイメージがあると思います。しかし、一昔前、某大手企業では一人を採用するのに1千万円掛けていた時代もあります。勿論、バブル時期だったと思いませんが、人材を一人採用するだけで1千万円ですよ！それくらい、大企業はお金を掛けても優秀な人材を採用したいのです。まえがきにも書きましたが、会社が成長するには全ては人です。優秀な人材が働いてくれない限り、会社は発展も成長もしませんし、継続するにもままならないでしよう。数多くの会社の中で優秀な人材から選んでもらうにはあらゆる手段を使わないと採用出来ません。

ここからは少し宣伝になってしまいますが、弊社のような花卉業界専門の人材サービス会社で紹介をしてもらうのも方法でしよう。弊社では、人材をご紹介して採用すると10万円から35万円でご紹介をしております。一般的な事務系や営業系の紹介会社ですが、人を一人紹介してもらい採用すると、採用する方の年収の約3割程度を紹介会社に支払います。年収が300万円の方を採用して約90万円です。一般的にはそれくらいの金額が掛かります。1千万円に比べるとかなり安いですが、それでも花卉業界では高いと思われる事でしょう。

## 紹介予定派遣の流れ



願いをするのは何が良いのでしょうか？まず、貴社が求める人材を確実に採用出来ると言うメリットがあります。貴社が望んでいる人材像を紹介会社の担当者に伝えれば、その人材像に近い人を登録している中から選抜し、ご紹介をします。今までだと労務担当者が（社長ご自身の事も多いかと思います）求人内容を考え、有料無料求人広告に、掲載し、問い合わせの電話を受け、面接をして選抜し、採用してみたけど相性が合わなくて辞めてもうつた。もしくは、辞められてしまったなど、色々と費用や手間暇が掛かります。それを一切合財、紹介会社が引き受けてくれます。貴社は面接だけをして、その人が良ければ、一定期間派遣で働いてもらいます。その派遣の期間は試用期間の様な物なので、もし実際に働いてもらつて相性が合わないとか、技術的に未熟だとかで採用をしたくないと思えば、派遣期間満了時に解約も出来ます。もし相手が有る事なので、求職者側の気持ちも必要です。

また、求人広告を有料媒体などで掲載すると1週間から1ヶ月で数万円から10数万円するでしょう。その広告費用を掛けたからと黙つて必ず優秀な人材が採用出来ると言う保証がありません。逆に、採用出来ない事の方が多いでしょう。その費用を紹介会社に支払うと思えば、安い物です。求めている人材がほぼ必ず採用出来るのですから。無駄な費用を掛けない方がお得ですよね。

この様に募集をする方法は色々とあります。どれが一番良いというではなく全てを同時に試す事をお勧めします。費用を掛けずに求人募集をしたいのであれば無料求人サイトやブログ、SNSなどが良いでしょう。ただし、求人募集を出すと言つても募集の中身を整えなければ求人内容を見てくれば応募には至りません。そのときは次項で、募集の中身や採用条件などを整理していくことにしましょう。

# 採用条件

## 最低賃金を守る

地域によって労働者の最低賃金額が異なりますが、同時に東京都では1時間あたり837円（平成23年10月1日より）となっており、この最低賃金以上の賃金を、労働者（臨時・パート・タイマー・アルバイトを含むすべての労働者）に支払わなければならぬ事になつてゐるのです。これを知つてか知らずか、最低賃金を守られていないお花屋さんもお見受けする事があります。また、残業代を時給に対して125%で払わず、時給の賃金のまま残業代として支払うケースもあります。これはどちらも違法です。（残業とは参考①）当然、経営者はコストを抑えたいと思うので、人件費を出来るだけ下げたいという心理がはたらくでしよう。しかし、労働者にも生活があります。それを無視して経営が続けられれば良いという考え方では労働者にもその心理に気付かれ、直ぐに辞めて行つてしまつでしよう。最低賃金はインターネットでも直ぐに検索出来ますし、最寄りの労働基準監督署にお問合せ頂ければ教えてくれるはずです。



### 参考①

労働基準法（以降、主に「労基法」と略す）は、1週間に40時間、1日8時間を超えて労働させてはならないと規定しています（32条1項、2項）。これが法律で定める労働時間で、「法定労働時間」といいます。この法定労働時間を超えて働いた場合が時間外労働、すなわち法律上の「残業」になります。

9時	12時～13時	18時	22時～翌7時
	お昼休み	残業 +25%	深夜残業 +50%

1日で8時間を超える分の残業です。

例えば通常8時間勤務の人が1時間残業した場合は、法律の上限である8時間を超えている事になるので、超えた分の1時間については時間外労働となります。

時間外労働の場合、会社は通常通りの時給だけでなく、更に割増し賃金を払わなくてはいけません。

- どれくらいの割増になるかは就業規則等で決められている場合もありますが、
- ・8時間を超える普通の残業…25%増し
  - ・午後10時から朝5時までの深夜残業…50%増し
  - ・休日労働の場合…35%増し
- などを下回っていると労働基準法違反になります。

# 公休を確り取れるように

お花屋さんは、繁忙期になるととても忙しい商売となります。暇な時期なら幾らでも従業員さんに休みを与えてられるが、繁忙期は従業員さんの休みが少なくなってしまう会社様が多いのではないのでしょうか。

「人が少ないのに忙しい時期に休んで貰つては困る。」

確かにおつしやる通り、少ない人数で月間のシフトを回していくから繁忙期では幾ら人数が揃つても足りません。しかし、少し考えて頂きたいのです。

従業員さんは、生身の身体を持つ人間です。機会のロボットでは、ずっと動いていたら故障などがあり、定期的にメンテナンスが必要です。人間は機械よりも、もつと繊細なので、定期的に公休を取り身体を休ませる事が必要となります。自分の好きなことやワクワクすることなら幾らでも頑張りますが、身体を休める為、心をリフレッシュするためと、休みはとても重要です。弊社に登録に来る方に、身体を壊して退社した方が少なくありません。花卉業界で働く方は元々体力も気力もあります。その為、頑張れる所まで頑張りますが、気付いたら身体を壊していったという方が多いのです。そういう方々は、一度花卉業界を離れ、違う業種で働きますが、また花が恋しくなり花卉業界へと戻ってきます。しかし、以前の様にハートな働き方をしたくないと、皆さん言います。

また、休みが定期的に取れないという理由で辞めて行く人がいると言う事は、必ず同じような理由で辞められる方が出てくるはずです。

(辞める理由で正直に休みが少ないとは言わないと思いますが)と言つ事は、離職率がある程度、そこで固定化されてしまします。一人採用するまでの「コストを考えてみて下さい。募集広告費のコストから問い合わせや面接の時間の労務のコスト、教育のコスト、色々と「コストは掛かっています。その「コストを考えると、「人が辞めても新しい人を採用すれば良いや」と簡単に考えなくなりませんか?

一人の人を大事にし、長く働いてもらつた方が、双方にとつてメリットがあります。今一度、繁忙期でも公休が確りと取れるよう仕組みを考えてみては如何でしょうか。

# 残業時間を減らす

閑散期ならまだしも繁忙期に残業時間を減らすことなど無理だと思いますよね。でも、これも従業員さんに長く気持ちよく働いてもらうためには必要な事なのです。

従業員さん全員を残業ゼロには出来ないかも知れませんが、一人に対しての残業時間を今より少し減らすことは出来るのではないかでしょうか。1週間のシフトの組み立てる位は減らす事が出来るのではないかでしょうか。例えば、従業員さん全員が朝から晩まで出勤しなくても早番は朝9時出社から18時まで遅番は11時から20時までと時間をずらして出勤してもらう。午前、午後の仕事の量に合わせて出勤してもらえば無駄が無くなります。又は、午前中に配達や活け込が集中し、夕方も忙しく成る場合は、午前中だけ派遣社員さんに来てもらい、配達や活け込みなどを任せてしまふ。そして、従業員さんを遅めの出勤にする事で、朝早くから夜遅くまで働かなくても済み、結果、残業時間も無くなります。派遣社員さんを遣う事で、多少、コストが掛かりますが、毎日の長時間労働の、心労で従業員さんが辞めてしまう可能性もあります。また、辞めた事で、新たに募集する「コストを考えると安い物です。

また、残業時間を減らす事で、経営コストのスリム化にも繋がります。

また、残業時間が減る事で、従業員さんの心と身体に余裕が生まれてくるので、結果、体調万全の状態で日々、集中(自動車事故の軽減)して仕事も出来ますし、お客様に対しても余裕のある接客が出来るようになります。そして、長く働いてくれるようになれば、募集広告費等が「コストダウンとなり、安定して就労してくれるようになります。結果、CUS(Customer Satisfaction = 顧客満足)にも繋がります。CUSを満足させるにはまず、ES (Employee Satisfaction = 従業員満足)を充実させることが大変重要となります。

たかが残業時間、されど残業時間。今一度、勤務条件を見直してみては如何でしょうか。

# 労働条件を守る

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所・従事すべき業務の内容
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務のある場合の就業時転換に関すること
- ④ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関すること
- ⑤ 退職に関すること

厚生労働省では、労働条件を明示するためのモデル様式(労働条件通知書・別添)を作成しておりますので、働くことが決まり労働契約を締結する際には、この様式を参考に労働条件を書面交付による方法で確認しましょう。

## 書面に必ず記載しなければならない事項

雇用契約書		
株式会社ダイバーシティ(以下「甲」という)と ○○ (以下「乙」という)は以下の条件に基づき雇用契約(以下「本契約」という)を締結する。		
項目	内容	備考
1 雇用内容	正社員	
2 雇用期間	1. 期間の定めなし	
3 就業場所	本社内 及び 甲が指定した場所( )	
4 就業時間	午前 10時00分から 午後 19時00分まで 休憩時間 12時~13時とする 但し業務の都合上 就業時間・休憩時間を変更する場合がある。	
5 休日	土・日曜日及び祝祭日、年末年始、夏季休暇 但し、業務の都合により上記休日を変更させ就業する場合がある。	
6 給料	基本給○○ 円  締切日、支払日・毎月末日締め翌月 20日(銀行が休日のときはその前日)支払	
7 昇給	年 1回(8月) 但し会社の業績 または個人の成績により改定しない場合がある。	
8 賞与	年 2回(6月と12月) 会社業績により 支払日の変更 または支給しないことがある。額は本人の成績勤務態度、能力等を勘案して定める。	
9 支払方法	○○銀行 ○○支店 乙の口座へ振込	
10 退職に関する事項	1. 期間の定めなし 定年 60歳の誕生日の翌日 2. 期間の定めあり 期日到来日 3. 但し会社が必要と認めた場合には 繙続雇用または契約更新する場合がある。	
11 保険関係	健康保険 厚生年金 雇用保険の加入(労災保険は事業所に適用) (保険料は入社翌月の給料より徴収する)	
12 就業規則	その他 勤務上の詳細な規程は就業規則による。	
13 特約事項	本契約は 労働基準法その他の法律を基準として解釈する。 本契約に規定されていない事項は、甲乙協議の上、定めるものとする。	

以上の合意を証するため本契約書を2通作成し、甲乙の両当事者記名(又は署名)捺印の上、各々1通を保有する。

○○年 ○○月 ○日

(甲) 所在地 東京都港区南青山  
会社名 株式会社ダイバーシティ  
代表取締役 佐内 邸 印

(乙) 住所 東京都○○区○○町○-○-○  
氏名 ○○子 印

## 口頭の明示でもよい事項

- ① 昇給に関すること
- ② 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、支払の時期に関すること
- ③ 臨時に支払われる賃金、賞与などに関すること
- ④ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関すること
- ⑤ 安全及び衛生に関すること
- ⑥ 職業訓練に関すること
- ⑦ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関すること
- ⑧ 表彰、制裁に関すること

花卉業界では、人材を採用する際に確りと労働条件を雇い入れる方に対しても提示している会社様が少ないかも知れません。賃金、休日の定め、給料支払い日や支払い方法等、ついつい、口頭で伝えている会社もあるのではないかでしょうか。しかし、法律上では書面上で労働者へ渡さなくてはならなくなっています。

書面で渡している会社でも、残念な事に記載した労働条件を守っていない会社が存在します。

また、労働条件までも行かなくても、募集広告に書いてある労働条件と採用後に渡される労働条件とが異なるケースもあります。「面接に行って話が違う!」という話を良く耳にします。これは、致し方ない部分もあります。

勿論、募集広告に書かれた内容で、必ず採用しなければならない事はありません。しかし、通常では、面接の際に、本人の経験や技術などを考慮して本人と話し合った上で、労働条件を決めて採用しますが、採用後に本人へ何も伝えないまま条件が変更になるケースがあるのであります。

そうなると、労働者は会社に対して不信感を覚えます。一度、不信感を覚えてしまふと全て悪い方に考えてしまい、離職に繋がってしまいま

# 多様な働き方を認める

通常、正社員や契約社員であれば、フルタイム勤務の方がが多いと思います。一昔前では、アルバイトさんやパートさんを雇う場合でも、フルタイムでの採用が多かつたのではないかでしょうか。しかし、昨今では、パートタイム、アルバイトでも短時間勤務などの多様な働き方が増えてきています。

少子高齢化など人口が減少する中、政府が働く女性を応援し、活躍してもらいたという想いのもと、色々な制度を作っています。例えば、女性が結婚して子供を産んでも、家庭と仕事の両立(ワーカーライフバランス参照③)をしてもらうために、短時間勤務制度(22年6月30日より施行)という制度を作り、義務化されるようになっています。その内容は以下(21世紀職業財団より)

3歳までの子を養育する労働者について、勤務時間の短縮(短時間勤務)制度を設けることを事業主の義務とする。改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働(残業)免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務づけられていた(選択的措置義務)。以上この様に、母親である女性を支援する内容となっています。また、求職者側も結婚してから働きたいという「一ีズは年々増えています。

ですが、お花屋さんの多くは、従業員さんを雇用する際の条件として、年齢が若い方で「フルタイム勤務できる方を希望されます。しかし、昨今では、若い人がお花屋さんで働く事に対し、魅力を感じなくなってしまい求職者が少なくなっています。また、お花の専門学校の数が減つていて、生徒さんも減っているので、年々、お花屋さんで働く方の年齢層は上がるばかりです。また、勤務時間に関しては、短時間勤務でのシフトを組むのが大変だったり、他の従業員さんとの兼ね合いで、中々、少人数に対して、短時間勤務を認めるのが難しい場合もあるかもしれません。しかし、今後、益々日本の人口が減少する中で、安定的に人材を雇用するには、社内で多様な働き方が出来る雇用条件制度を考えてみたり、年齢は関係なく、やる気のある方を採用してみたり、はたまた、外国人労働者を受け入れてみたりと、色々な方法で採用の枠を広げていかないと、今後、誰も働いてくれる人がいなくなってしまう可能性があります。以上の様な採用条件を幾つかお伝えしましたが、柔軟な考え方で労働者を受け入れてみて下さい。そして、労働者が働いていて気持ちが良い労働環境を整えてみて下さい。そうする事で、きっと求職者に人気が出るお花屋さんになり、お店に活気が満ち溢れ、お客様も増え、人気のあるお花屋さんになるので、応募者が殺到する事間違いありません。

参考③(内閣府より一部抜粋)

多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができるようになります。男性も育児・介護・家事や地域活動、さらには自己啓発のための時間を確保できるようになります。女性については、仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になる。



# 自社のホームページは必須

あなたの会社には、自社のホームページはありますか？あるだけではなくて、デザインにこだわっていたり、マメに新着情報などの更新をされていますか？最近では、情報社会と言われており、パソコンは勿論の事、携帯電話やスマートフォン、タブレットなどで、色々な情報報を簡単に得る事が出来ます。何かを調べたい時は、インターネットで検索すれば大概の物は、調べられます。

# 応募

花屋・花農場専門の人材派遣サービス・求人情報溝通サイトFlowersity(フローラシティ)

## Flowersity

お問い合わせ事務局に  
お問い合わせ エントリー  
お問い合わせ 03-5771-0087

TOP ハイブリッド WORK フローラルアート PARTNERSHIP 人材を活用した企画提案 SERVICE ベジタルマーケティング PROFILE 全社員 SITEMAP マイクラン



お仕事をお探しの方はこちら！ 求人を掲載したい方はこちら！

Flowersityで働く！ FlWORK お仕事情報を見る！ Flowersity 企業向けお問い合わせはこちら！ FlWORK に掲載！

新規 業者紹介 その他の社員上昇！ 求人 お仕事紹介 もっと見る

紹介予定	2012.7.14	業者紹介内シャンブレーのお仕事
紹介予定	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事(女性)
紹介予定	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事(女性)
紹介予定	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事(女性)

派遣	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事(女性)
派遣	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事
派遣	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事
派遣	2012.7.14	業者紹介内カルフロウエギングのお仕事

Facebookもチェック

株式会社ダイバーシティ(Flowersity Division)  
株式会社ダイバーシティ(Flowersity Division)

Facebookページ

<http://d-sity.jp/flower>

Flowersityのホームページです。  
お仕事情報はなるべくこまめに更新し、Facebookやtwitterとも連動させてホームページのアクセス数のアップをはかっています。

そんな中、求職者の殆どの方が、インターネット上で検索して仕事を見つけています。何と、ハローワークでも、インターネット上で仕事情報が検索出来てしまうのです。

では、インターネットを使って仕事を探している求職者は、どのように応募するのでしょうか。まずは、インターネット上で求人案内を探して、採用条件等を吟味します。それと同じぐらい重要視するのが、その会社のホームページです。ホームページで何を見るのか？最初にホームページでその会社のイメージを見て、その会社がどんな会社なのか。堅そうなイメージなのか、それともソフトなイメージなのか、又は暗いイメージなのか明るいイメージのかなど、色々とチェックしています。それは、ホームページのデザイン、色、写真、コメント、全てにおいて見られ、判断されているのです。次に、その会社の事業が具体的に何をしているのか。どの様な仕事内容になるのかを確認するのです。もつと、細かな人は、その会社に対しての評価をインターネット上で探し出して検証したりしています。ですから、ただホームページがあれば良いという訳ではありません。ホームページの内容を確りとデザインしてから制作する事をお勧めします。（デザインや制作は専門の制作会社が全て請け負ってくれます。）

まだ、ホームページを持っていないお花屋さんを見かけます。ホームページは無いより有った方が断然良いです。

少し、求人からは脱線しますが、求人募集の事だけがホームページで持つメリットはなく、一般のお花を購入して頂けるお客様に対しても、自社の花屋を世界中の人にアピールが出来るのです。そこから、お花のギフトの注文なども入る可能性もあるのです。（戦略的にホームページを使って花屋営業をしている会社も多く存在します）今や店舗が無くてもネットだけで商売が出来てしまうのです。勿論、ホームページを作れば良い、という話しだけではなく、インターネット上の広告もしなくてはなりません。また、広告だけではなく、商売における独自の特色を出して、マスクミニに取り上げて貰ったり、（プレリリースなどを使って）または、その特色を生かし、一般的のお客様に口コミで広げてもらったりと、リアルな店舗商売とは全く違うアプローチが必要となります。ですが、情報社会では、お客様は自分から情報を探し出し、より良い情報や、お得な情報を見つけて、商品の購入をしている人が多いので、貴社も一度、インターネット上の商品を研究してみては如何でしょうか。

## よく検索される 花屋関連 キーワードTOP20

1. 花屋 求人
2. 花屋 大阪
3. 花屋さん
4. 花屋 名古屋
5. 薔薇のない花屋
6. 札幌 花屋
7. 新宿 花屋
8. 旅館 花屋
9. 別所温泉 花屋
10. 京都 花屋
11. 花屋 東京
12. 銀座 花屋
13. 渋谷 花屋
14. 花屋 福岡
15. 梅田 花屋
16. 吉祥寺 花屋
17. 花屋 アルバイト
18. 花屋 バイト
19. 池袋 花屋
20. 広島 花屋
21. お花屋
22. 横浜 花屋
23. 仙台 花屋
24. 六本木 花屋
25. 青山 花屋



採用条件や仕事内容を具体的に

店頭のウインドウに求人広告を貼る場合は、「パート・アルバイト募集」や「時給850円」と雇用形態と時給位しか、具体的には書いていないと思います。でも、応募してくれれば、誰でも良いのでしょうか? 例えば、若い女性が良いのに、年配の男性から応募(現在では、男女雇用均等法があるので男女を限定しての募集は出来ませんが)が来てしまったり、花屋さんでの勤務経験があり知識がある人が良いのに未経験の応募者が来てしまったりと、希望とは違う人材が応募してくるケースもあるはずです。とりあえず、応募の枠を広げて、応募してくれた人から、優秀そうな人材を選抜して採用したいというのであれば、それでも良いでしょう。しかし、日々の業務が忙しい中で、求人の問い合わせを無暗に受け付けるのは、時間の無駄になってしまいます。また、応募者からしても、せつかく問い合わせをしたのに、募集内容に書かれていたことで、断られるのはとてもショックなことです。



求人広告を掲載する場合は、具体的な内容を書いた方が、双方にとつて無駄な時間を浪費せずに済みます。もし、求人掲載の枠が多くの取れるのなら、応募者は、細かい情報を求めていきますので、採用条件を出来るだけ細かく書いた方が良いでしょう。例えば、雇用形態は何になるのか。パート・アルバイトから契約社員、正社員にはなれるのか。各種保険（パート・アルバイトでも勤務日数が満たしていれば、各種保険に加入させる義務があります。参考④）は付いているのか。お店の営業時間、勤務時間、月間にどれくらいの残業時間がかかるのか、賃金は幾らなのか。公休は何日間なのか。そして、どんな人に来てもらいたいかと、いう事を具体的に記載すると、希望の人材が集まって来やすくなります。例えは、「ウエディング装花経験者募集」と書けば、少なくともウエディング装花の経験者からの応募が多くなります。更に、「ウエディング装花の3年以上の経験者で、ブーケはワイヤリングで、一つ3万円のブーケを30分以内で作れる方、お客様との婚礼の打合せが出来る方、普通免許証を持つていての方など」もつと具体的に記載していくと、求人の絞り込みが出来、それに近い人々の応募が来るでしょう。しかし、余り条件を絞り込み過ぎると、応募者が減ってしまうので、注意が必要です。

また、応募してくれる方に対する具体的な仕事内容を記載すると応募者も安心して問い合わせが出来ます。前記の様にウエディング装花の仕事で、ブーケを作り、婚礼の打合せもし、運転もする内容だとは解りますが、例えば、求人をお客様との婚礼の打合せメインで考えて、時間の空いた時に制作をしてもらいたいと思つては、「メインの仕事は、お客様との打合せの仕事となります。金曜日、土曜日、日曜日、平日の夜などは、お客様と打合せをして頂き、空いている曜日や時間は、水揚げや制作、セッティングなどの補助のお仕事もして頂きます。また、お客様と打合せするサロンまでは、車で移動し、会場へお花を搬入する際に、車で行くので普通車免許証が必要となります。」など、具体的に、仕事内容を記載した方が、貴社の仕事に対するイメージがわき易くなり、応募がしやすくなるでしょう。



参考④

(労災保険)業務災害、通勤災害に関しては、農林水産の一部事業を除き、パートタイム等にも適用されます。保険料は全額事業主の負担です。  
(雇用保険)雇用保険に関しては、次の条件を全て満たす者はパートタイム等であつても一般被保険者となります。保険料は、被保険者負担分を賃金から控除されます。(平成22年4月1日以降実施)

- 1.一週間の所定労働時間が20時間以上であること。

- 2.31日以上雇用される見込みがあること。

なお、週40時間の労働時間で契約している場合は、31日以上雇用される見込がなくとも雇用保険の被保険者となります。

(健康保険・厚生年金保険)健康保険・厚生年金保険に関しては、次の条件をすべて満たす者はパートタイム等であつても原則として、被保険者となります。保険料は「健康保険料額表」と「厚生年金保険料額表」に基づき、被保険者負担分を賃金から控除されます。

- 1.一日又は一週間の労働時間が正社員の概ね3/4以上であること。
- 2.一ヶ月の労働日数が正社員の概ね3/4以上であること。(28年4月以降にパート労働者に対する社会保険適応が拡大する予定)



# 生の声を聞きたい

応募者は、求人内容を見ただけでは、中々、貴社に対してのイメージがわからず、ホームページをみたり、実際に店舗やアトリエを観に行つたりもしています。そこで、もつと応募者へイメージを付けやすくするのが、実際に働いている従業員さんの生の声です。自社のホームページに掲載しておくと親近感がわき、イメージが付き易くなります。

出来れば一人ではなく、数名の方にインタビューをしたり、実際に働いている感想などを書いてもらうと良いでしょ。弊社のホームページ内にも派遣登録をして実際に働いている方の生の声を載せてあります。

更に、私のアイディアですが、ムービーを撮つてホームページにリンクを貼つておくと、良いのではないかと思っています。職場風景や従業員さんにインタビューしている内容、店長や社長からのコメントなどをムービーで観ると、イメージが付き易く、応募者は、気軽に応募が出来ると思います。

但し、ムービーといつても、観ている方がワクワクするような物で一つ5分位の物を幾つか撮影し、それぞれに分けてアップした方が良いでしょ。



## Flowersityのホームページ内にある インタビューページ

<http://d-sity.jp/flower/beginner/interview.html>

# 実際に働いてみないとわからない

そうは言つても、イメージだけでは、自分がこの会社に合うのか合わないのかは解りません。やはり、実際に働き、従業員さんや経営者の方と接しながら、その場の空気感、企业文化、花のスタイル等を肌で感じて、続けて行けるかを判断します。

勿論、採用する求人者側の方も同じ事が言えます。面接では、とても、感じが良くて、技術テストをしても問題ないと判断し採用しても、実際に働いてみないと、その採用した方が、自社に合うのか合わないのかは解りません。

しかし、実際に働いてみて判断となるとリスクが伴います。求職者側は、転々と転職を繰り返していると、求人側から、仕事を「口コロ」と変えているという事は、飽きっぽいのだろうと判断され、採用しても直ぐに辞めてしまうから、採用は見送ろうと思われますし、求人側は、一度採用すると、使用期間を設けていても、採用した方が、合わない方で辞めても、人情的に辞めて欲しいと伝えにくくなり、結局、いじめの様な形で、仕事を余り与えず、雑務だけを命じて、自主的に辞めて行くのを待つ結果となります。それでは、お互いリスクもあり不幸となってしまいます。そのリスクを軽減する仕組みが、弊社の「紹介予定派遣」というサービスです。これは、一定期間、派遣で働き、お互いに見極める期間を設けられます。その後、お互いに良ければ、直接、自社の社員、又はアルバイトとして採用ができるのです。もし、派遣の期間でどちらかが合わないと判断した場合は、直接雇用せずに、派遣で終了する事ができるのです。

弊社に登録にくる方の中でも、求職希望者の多くは、派遣で色々なお花屋さんで働いてみて、自分に合うお店があれば就職をしたいと聞きます。

求人者も実際に、一緒に働いてみて、人間性や技術、感性などを見極めてから採用が出来るので、リスクがありません。ご興味のある方や気になる事などは、弊社へお問い合わせください。



# 役職を与える

クライアント様と話をしていて、よく耳にするのが、「最近の人はやる気が無い人が多い」とか「责任感が無い」などという事を聞きます。

色々な人がいるので、その通りの方もいるでしょうが、殆どの場合、仕組みで改善出来るのだと私は思います。

人は誰しも本能的には、何かに打ち込みたいという気持ちや、誰かに喜んで貰いたいという気持ちを持つています。それを上手く引き出してあげるのも経営者の手腕と言えるでしょう。たった単に、給料を出しているから、やる気を出しなさいとか責任感を持ちなさいといつても、長続きはしません。



一番大事なことは、経営者が従業員の方に任せられるかだと私は思います。そんなの従業員の皆さん任せていますよ、というお言葉が聞こえて来そうですが、實際には、そうでないケースも見受けられます。自分の仕事を従業員の方に任せてお願いしている、後で心配で見に行ったり、手直しをしたり、結局全て自分のやり方と合わない物は、安心出来なくなり、手や口を出したくなったりしていませんか？

そういう事の繰り返しだと、従業員さんは、自分を信用されていないという不安が募り、最終的に上の人気がやつてくれるから、適当でいいやという気持ちになってしまいます。そうすると、経営者は仕事を任せたつもりが、結局自分で全ての仕事をしてしまい、身動きが取れなくなってしまいます。また、従業員さんは成長が止まってしまいます。

この悪循環を改善するには、従業員さんを信用して、仕事を任せてしまう事です。その人の能力に合わせた仕事を任せ、失敗やミスをしたとしても、少しぐらいは良いのです。失敗すれば、次は失敗しないようになると、従業員さんが自然に努力して改善していくます。そして、自然に責任感も出てきます。

同時に、従業員さんへ役職を与える。役職という「地位」は、武器になります。私、個人的には、代表取締役でも、専務、部長、課長、主任、も同じ会社で同じ仕事をする上では、平等だと思いますが、役職が付くと他者からは、その役職のイメージで見られるようになります。

また、本人もその役職のイメージを持つていて、その役職のイメージの身分にならないといけないという、心理が働き、自然に责任感が出てくるものです。勿論、名ばかりだけでは、ダメです。役職に伴い、責任を重くするのであれば、それに見合った、賃金等、良い条件を与えるべきです。役職が付くと、同時に部下が付くので、責任感を持たざるを得なくなります。中には、役職が付き、部下がいて面倒だとかプレッシャーだと言う方もいるかも知れませんが、自分に自信が付いてれば、自然にその役職を演じてくれるようになるでしょう。自信を付けてあげるのも、経営者次第だと思います。

その、役職を組織の中で、上手く活用していくば、従業員さんが勝手に、会社の文化を理解しつつ、物事を判断して行動してくれるでしょう。



# 人格者を役職者に立てる

役職をつけると言つても、誰でも彼でもつけてしまつと、組織内の雰囲気が悪くなつてしまい、結果離職者が増えてしまう可能性もあります。

離職率が高い会社では、色々な問題があると思いますが、その一つに、人間関係で辞めて行く人も少なくありません。勿論、役職が付いていれば、部下は上司に従うのが当たり前ですが、花屋さんの現場で、技術もなく、知識もない方に役職をつけても部下は付いていかないでしょう。

役職をつける上で、技術や知識、経験は最低限必要な物ですが、一番大事なものは、役職をつける人の人格です。

性格が悪い、部下を育てる愛情が無い人が上司になつてしまつと、自己中心的で、利己的、命令ばかり、感情の起伏が激しいなど、部下になつた人すぐにストレスがたまってしまいます。それでも、好きな仕事だからと、我慢して暫くは、続けられますが、長くは持ちません。いずれ、辞めて行く事となります。

人格者でない方が店長やマネージャーになつている会社は、社内の雰囲気が暗く、離職率も高いはずです。新しい人が入つても、直ぐに辞めてしまい、人が育ちません。

役職をつけるには、愛情があり、ポジティブで明るい人が良いでしょう。上司が、太陽の様に、温かく部下を見守り、愛情を注いで育てていれば、必ず、部下はそれに応えようとして、頑張ってくれます。



## 漢字系役職

本部長  
部長  
次長  
課長  
課長代理  
係長  
主任  
副主任

## カタカナ系役職

シニアマネージャー  
チーフマネージャー  
マネージャー  
グループリーダー  
グループサブリーダー  
チームリーダー  
チームサブリーダー



# 学べる環境をつくる

お花屋さんは、職人の業界なので、「仕事は見て覚える」と言う所が多かつたのではないでしょか。しかし、現在は、早く実践で働きたいという希望者が殆どなので、最初の1年間は花に触らせないという教育の会社だとすぐに辞めてしまいます。お花屋さんで働きたいと思っている方は、基本的に技術向上を目指している方が多く、個人的に仕事をしながら、または、一度退職して、スクールに通つたりしています。勿論、仕事をしながら、学ぶことが多いのですが、お花屋さんによつては、経験が浅い従業員には、水揚げや配達等、雑務しかさせず、制作や販売などは、ベテランさんの従業員さんに任せてしまつます。そうしてしまつと、経験が浅い従業員さんは、いつまでたつても、成長せず、経歴が長くても、花束もアレンジも作れないという事になり、本人は仕事をしていくつも花に触ることすら出来ないので、辞めてしまつます。その後、本人は、スクールへ通つたり、違うお花屋さんを探すことになります。お花屋さんで働きたい方は、やはり、花に触つて技術を向上させたいと思っていますので、なるべく、経験の浅い方にもお花に触る機会を作り、教育をされると、働いている本人は、成長も出来き、更に仕事が楽しくなり、仕事に対する意欲が高まつていきます。



## Flowersityスキルアップセミナーの写真

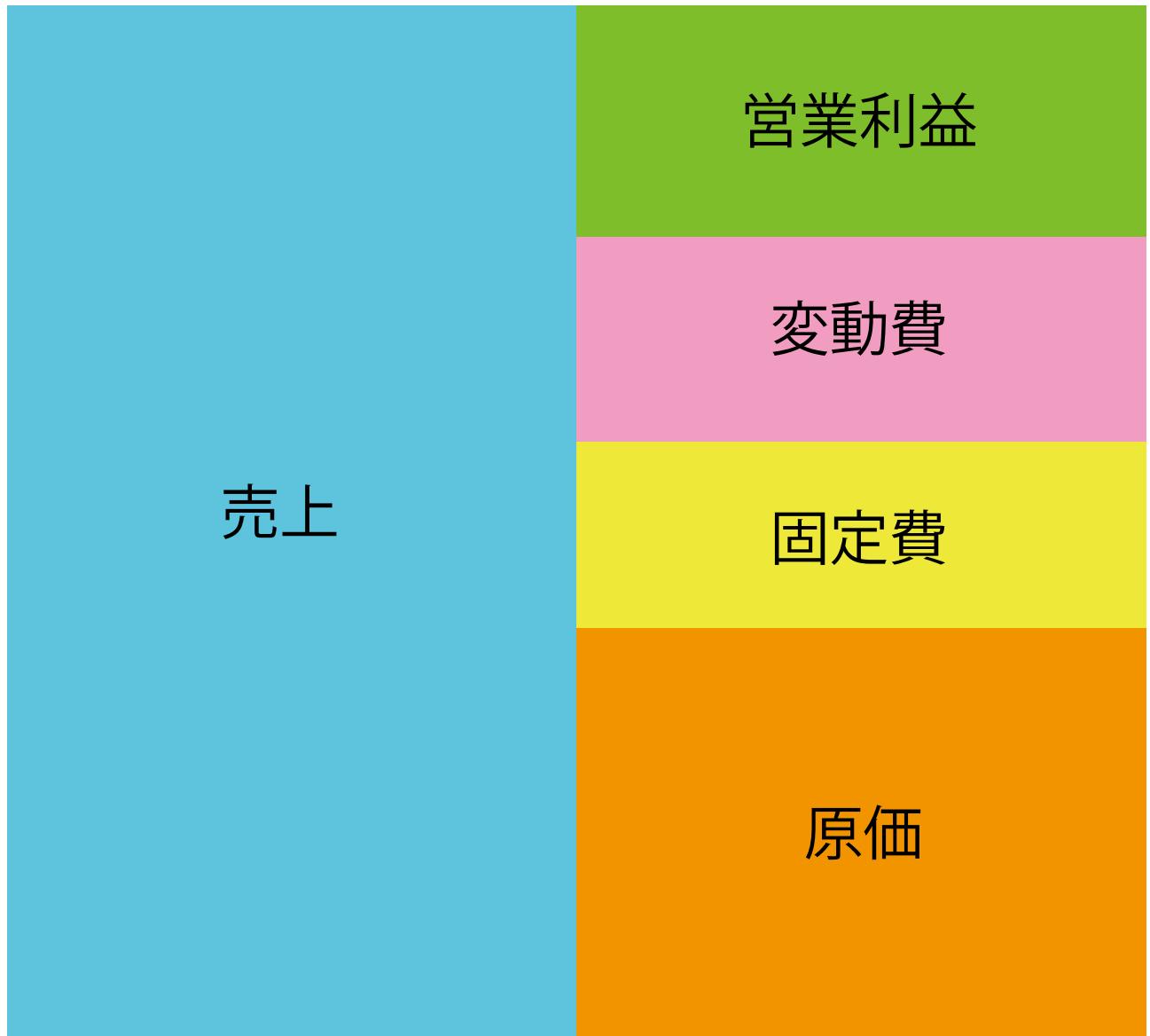
弊社でも未経験者を対象にお花屋さんの仕事を理解してもらうためのスクールをたびたび行っています。

もし、業務上で経験させる事が難しいのであれば、業務終了時や公休に、練習できる場を設けてあげるのも良いのでは無いでしょうか。月に何度か、ベテラン従業員さんが指導し技術向上をしてあげる。また、自社では、教えられない物であれば、外部から講師を招いて、従業員さん全員に受けてもらう事も良いでしょう。

お花を使う事で、コスト的な問題があるのであれば、ロス花を使つたり、花代を仕入れ値で本人に負担をしてもらう事も出来ます。また、技術的な教育だけではなく、ウエーディングの営業や打ち合わせの仕方、販売での接客対応などの教育もしていくと、結果、お客様満足度が上がり、会社の発展につながるでしょう。

教育には、時間とコストが多少かかりますが、会社的には、教育していく事で、即戦力が増えるわけですから、事業を発展させる事も出来るのです。  
会社内に、そのような教育の文化があり、従業員にとって確実に技術が上がる内容であれば、従業員さんは、会社が好きになり、離職も少なくなるでしょう。

# 会社の売り上げをオープンにして粗利を理解させる



売上 - 原価 = 粗利

自社の売り上げを、何とかしてあげたい。と思っている経営者が殆どだと思います。

その中で、どれだけの経営者がお店の売上を店長以外の従業員さんにオープンにしていますでしょうか？

每月の売上は、自社の成績表でもあります。

社長や店長だけが把握していても、他の従業員さんが知らないればモチベーションも上がりません。自分がお店で働いていて、毎月、毎週、毎日、どれだけの売上が出ているかを知らなければ、どのようにしたら売上を上げる事が出来るか考える事もないでしょう。

また、売上を把握させてその中の粗利がどれくらい出るのかもオープンにした方が良いでしょう。そうして毎月のコストがどれくらい掛かっているのかも教えていく。そうする事で、少ない粗利の中から人件費、テナント料、その他費用が賄われていて、会社がどれだけ運営するのが大変なのかコストの意識が高くなりります。

結果、従業員さんが売上を上げる意識や「コスト削減のも高まり、経営参画化となり、全員で会社を盛り上げていけます。その中で、従業員さんは、経営の勉強も出来るので、自分で独立していく方も出てくるでしょう。そういう方が集まる会社づくりが出来れば、きっと売上も自然と伸びていく事となるでしょう。



# サービス業の研修を受ける



日本が高度成長期の時は、物を作れば売れる時代でしたが、昨今では、物のクオリティが良いのは当たり前で、横並びの商品なら見向きもされなくなりました。企業は、ハード(物)は当然として、ソフト(ホスピタリティやストーリー)も重視するようになつてきています。

以前のお花屋さんは、黙つても、お客様が買いにきてくれていましたが、昨今では、そのモデルでは、通用しなくなつてきていています。お客様は物を買う際にサービス(ホスピタリティ)が良い所を選びます。若しくは、サービスがなければ、花を買うのに楽な所を選びます。(インターネットや量販店などで購入)私が感じるお花屋さんのイメージだと、従業員さんは、忙しそうにしていて余りお客様の対応が出来ていない様に感じます。また、挨拶や笑顔もない方も多い気がします。それは、昔のお花屋さんのスタイルがそのまま受け継がれてしまっているのだと思います。

お客様がお花屋さんに行って、気持ちよく買い物してもらうには、従業員さんの意識を高め、サービス業を意識して接客をしてもらう事が大事です。特にホスピタリティは人の心を掴み、常連さんにするチャンスでもあります。

この花屋さんは、他とは違う!

とお客様に思つてもうえれば、きっと、常連が増え、クチコミなどでも広まり、結果売上が上がるでしょう。売上が上がるという事は、従業員さんは忙しくなりますが、暇なお店よりもやりがいも出ます。また、自分のお店が繁盛しているとなるれば、自信も付くでしょう。余り、忙しすぎて、従業員さんの体と心のケアが厳かにしてしまうと離職に繋がるので、気を付けてください。

# お花屋さんでは生活がギリギリ

花業界で男性を募集しても男性自体が少ないと感じた事はありませんか？お花屋さんをしている経営者などは、男性の率が高いと思いますが、従業員で働いている男性は、少ないのです。弊社に登録に来る方を見ても9割以上が女性の登録者となっています。男性は、お花に興味を持たない？いいえ、男性もお花に興味を持つ方は沢山いらっしゃいます。では、なぜ、花業界には、男性が少ないのでしょうか。それは、賃金が低すぎて生活できないので、違う業界へ転職してしまっているのです。10代や20代前半なら低い賃金でも、自分の遣りたいことをしていけます。しかし、結婚や家族の面倒を見る立場になってしまふと、低い賃金では、生活が出来なくなってしまいます。結婚する前に、ある程度、役職が付き年収が増えていれば、共働きをしなくても何とか生活は出来るかも知れませんが、そうでなければ、共働きをしても生活がきつくなってしまいます。女性でも、同じです。一人暮らしをしている女性や家族の面倒を見ている方だと、花屋さんの賃金では生活が出来ず、転職してしまうのです。

どの職種でも人件費が一番重く感じますが、しかし、人財がいなければ何も出来なくなってしまいます。かといって、給料を高く支払えば、何でも出来るとも言えません。また、給料を高く支払えば、マンパワーのパフォーマンスが上がるとも言えません。やはり、売上や粗利とのバランスが大切になります。

経営者の方でも、生活がギリギリな方もいらっしゃるかもしれません。もし、花屋の経営がギリギリで生活が苦しいようであれば、従業員にも、高い給料はおろか、賃金 자체が支払えなくなってしまうでしょう。その様な状態であれば、花屋経営を辞めてしまうか、若しくは、規模を縮小してからビジネスモデルを変えて経営をしていった方が良いでしょう。

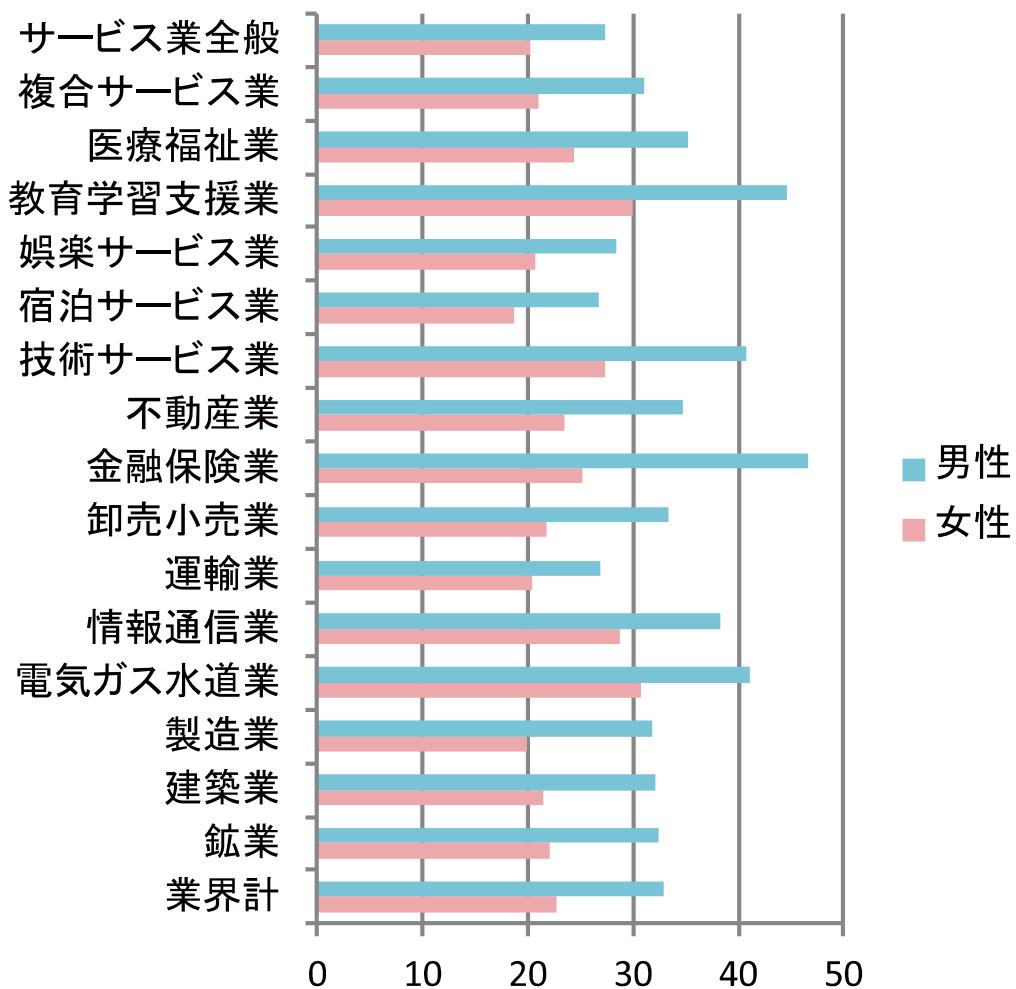
厳しいことを言うのですが、個人的には、花業界は転換期に来ていると思います。花業界だけではなく、色々な業界、職種が同じです。日本の高度成長期の時は、何もしなくても物を買ってくれた時代でしたが、今は経済も安定し、物を余分に買う事をしなくなりました。消費者は、本当に必要な物だけを厳選し、安くて良い物を購入しています。

これからは、花屋に限らずビジネスモデルを変えざるを得なくなるので、今の時期に新しい時代を先読みし、新しい花屋のスタイルにチャレンジしてみては如何でしょうか。



# 賃金

# 2010年業界別の賃金一覧



## 業界別の賃金(男性)の詳細

男性では「金融・保険業」が最も賃金が高く(463500円), 次いで「教育・学習支援業」(434100円), 「電気・ガス・熱供給・水道業」(411000円)と続いています。一方, 最も賃金が低いのは「飲食店, 宿泊業」(277600円)となっています。最も賃金の高い「金融・保険業」の場合, 賃金カーブは50-54歳でピークとなり, ピーク賃金は593500円となります。

## 業界別の賃金(女性)の詳細

女性では「教育・学習支援業」が最も賃金が高く(294500円), 次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(292200円), 「情報通信業」(272300円)と続いています。一方, 最も賃金が低いのは「飲食店, 宿泊業」(188400円)となっています。最も賃金の高い「教育・学習支援業」の場合, 賃金カーブは55-59歳でピークとなり, ピーク賃金は436300円となります。

弊社に登録しているメンバーアンケートを実施  
求職者の生の声をご紹介します。

## 30代女性－さん花業界経験約10年店長経験あり

### どういうお花屋さんで働きたい？

毎日同じ環境の中での勤務になる為スタッフを大切にできるか、できないかにより大きく変わると思われます。

花や植物を扱う私達は常に自然に感謝する気持ちを忘れない事。

スタッフに対しても同じです。互いに助け合い思いやり。

理想論に聞こえますが、必ずと同じような考え方のスタッフが集まり絆が生まれ、  
素晴らしいチームが出来上がります。

### どういづお花屋さんで働きたくない？

ミニユケーションが全てです。

言わなくとも分かるだろなどとは思わないで欲しいですね。  
お互い尊敬、尊重することができるならば働きたくないと思わなくなるはずです。  
愛のある会社でなければならぬと思します。

## 20代女性－さん花業界経験9年あり

### どういづお花屋さんで働きたい？

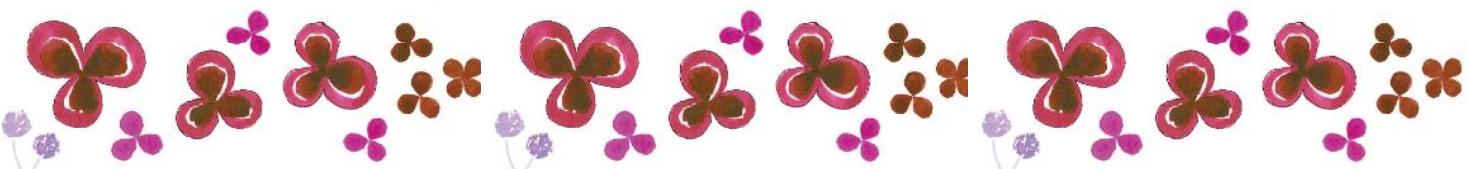
スタッフ同士のミニユケーションがしつかりとれて、仲が良い。

業務内容が明確で、商品に「デザイン性」がある。  
仕事をしながらスキルアップできる。

### どういづお花屋さんで働きたくない？

スタッフ同士の仲が悪い。

雑用ばかりで仕事を任せてもられない。  
仕事をダラダラ行う。



# 30代女性Yさん花業界未経験スクール経験あり

どうじゅうお花屋さんで働きたい?

人間関係が良いお店がいいです。話しやすい雰囲気で、質問しやすく、フレンドリーだと長く働きたくなります。お店に途中から入っても勤続が長い人たちと隔たりを感じず働くと楽だと思います。

どうじゅうお花屋さんで働きたくない?

1. 人間関係が良くないお店は長続きしなさそうです。  
2. 掃除が行き届いていない汚いお店は遠慮したいです。ある家族経営の花屋の台所や食器棚からゴキブリが出てきて驚きました。他のアルバイトさんに聞くと、よく出るというです。そのお店は「キャブリが出てもおかしくないと違うほど汚すぎでした。生花を扱うので常に綺麗にするのは難しいと思いますが、休憩スペースや書類置場なども他店と比べてもとても汚ないので、もう少し整理整頓すればいいのにと思いました。

**30代女性Aさん花業界経験14年あり**

どうじゅうお花屋さんで働きたい?

働いているスタッフを含め明るく雰囲気のよいお店。

社員、アルバイト、派遣スタッフ、どんなスタッフがいてもバランスがとれているお店。

どうじゅうお花屋さんで働きたくない?

指示系統が明確でなく、スタッフ全体で連携がとれていないお店。スタッフ間のコミュニケーションがうまくいくないとお店の雰囲気も暗く作業効率も悪くなってしまいます。派遣スタッフとして働く場合には、まるでロボットのように扱われることもあります。私の経験上、業務内容よりもまずスタッフ間のコミュニケーションや上下の信頼関係が円滑でないと長期雇用や人材育成には繋がらないと感じています。上層部が柔軟な理解と行動を示すことで全体が大きく変化していくものなのだと思います。

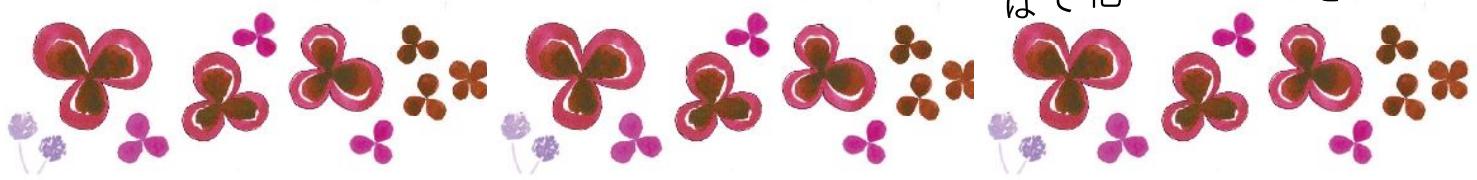
**40代男性Hさん花業界経験16年あり**

どうじゅうお花屋さんで働きたい?

上司やデザイナーが魅力的な方がいて、自分がやりたい仕事に近いスタイル(デザインなどを学べると良い)。スタッフ同士が仲良く、会社の方向に皆が向かっている感じが良い。

どうじゅうお花屋さんで働きたくない?

スタッフの仲が悪く、陰口などするような職場。また、給料が安く、残業代もないような所や人数が少なく、残業自体が多くなってしまう職場。



# 20代女性Hさん花業界経験3年あり

「どうしてお花屋さんで働きたい?」

会社、お店の理念、方針がきちんととしている。

明るく従業員がまつとまつてしている。

お客様への対応が良い。

それぞれのお店のやり方(水揚げ、包装の仕方、お客様の対応など)がきちんと決まっている。

労働基準法をきちんと守っている。

「どうしてお花屋さんで働きたくない?」

水揚げのやり方など同じ店舗、会社で聞く人によつて決まつてなく、誰に合わせればよいのか分からな。

聞いたり、確認してもはつきりと言つてくれないので、できなかつたり間違えた時などなんで聞かないの?と怒られる。

社員、店員同士がギスギス(ピリピリ)していて、怖い。雰囲気が悪い。

お客様への対応が悪い。

労働時間など過酷。特にブライダル。

労働基準法を守っていない。賃金が安い。残業代も付かない。

見た目は華やかできれいに見えて憧れる仕事ですが、実際には、重い、汚い、過酷なのでやつてみると未経験者にはちよつとキツイ仕事だと思います。

花屋だけではないけれど、初心者、未経験者に一から教えてくれるところが少ないと私は思います。花屋の募集を見てもほとんどの花屋

が経験者(2~3年)となつていますが、未経験者はどこで経験すればいいのでしょうか。  
ほとんどの花屋が自動車免許を持つていなくてはいけませんが、学校を卒業したばかりだと初心者で大型のワゴン車を運転して配達するのは難しいと思います。私は免許は持つていませんが、取つたとしても配達に行かされるのは嫌です。以前、ペーパーだった人がいきなり配達に行かされて恐かつたと言つていました。もう少し良い環境で、働きやすい時間帯、賃金ももう少しよければ働く人も増えるのではないか?」

## 50代女性Mさん花業界経験1年あり(他業種にて販売接客業務経験豊富)

「どうしてお花屋さんで働きたい?」

洗練されてくるお店・ディスプレイの綺麗ないお店・他にあまりない花等を扱つていて→差別化(バラの種類が豊富など)

明るいお店・従業員の方が笑顔で楽しそうに仕事をしている・向上心のある人たちのお店・勉強させて頂けるお店

(今、トレンドで伸びているお店(デザインや販売戦略等を勉強したいので)

従業員を大切にするお店・面倒見が良い・立地では、銀座、赤坂、六本木の人気の土地・厳しいが愛情のあるお店

「どうしてお花屋さんで働きたくない?」

暗いお店・お店の人達が暗く、笑顔がない・派閥のあるお店

同じ従業員の悪口や批判をしている・お花が新鮮ではない



# Mさんの販売接客業務においての体験談

4年前、ある有名百貨店の有名ブランドの婦人服ショップに販売の応援に行つた時の事です。店長があと一ヶ月で定年退職するという事で、予算達成に力を貸してほしいという事でした。とてもいい店長さんで、お客様のファンも多い人でした。勤務にあたりパソコンで、朝立ち上げ、夜、最後しめてほしいと言われましたが、当時、私は、パソコンがあまりできなかつたので、その旨、相談しましたら、社員がやるから良いよと言われ、店長と社員がする事になりました。ただ、最初に一度だけ、流れを教えてくれました。ある日、店長のお得意様がいらして、店長と一緒に帰りたいと言われ、店長も一緒に帰ることになりました。帰る時、私は、あ、パソコンと思ったのですが、お客様がいらして、言えませんでした。一度だけ流れを教えてもらつたことがあつたので、思い出しながら、やつてみようとその時思いました。もし、ダメだったら、隣のショップの方に、聞いてもみようと思つていきました。そうしたら、閉店5分ぐらい前に、店長が戻つてこられ、電話をしても出ないから、接客しているのだろうと思つて、Mさんにパソコンを一度しか教えてないので、困つているだろうと思い、戻つてきたと言つてくれました。電車に乗つて30分位たつて、気が付いたようでわざわざ、電車を降りて戻つてきてくれたのでした。とても、申し訳ない気持ちでいっぱいでした。その後、店長の態度も変わることなく、いつも「ココ」をしてくださいました。だから、店長は、お客様のファンが多く、おしまれて退職するのだと感じました。この時も、やはり、この店長さんの為に、頑張りたいと思いました。最後、喜んで退職して頂きたいと思い、一生懸命、予算達成の為に、頑張りました。予算も達成し、店長もとても喜んでくれました。とても良い出会いの出来たお仕事でした。このブランド服は、今でも好きで、よく買います。このブランドの洋服をみると、店長を思い出します。

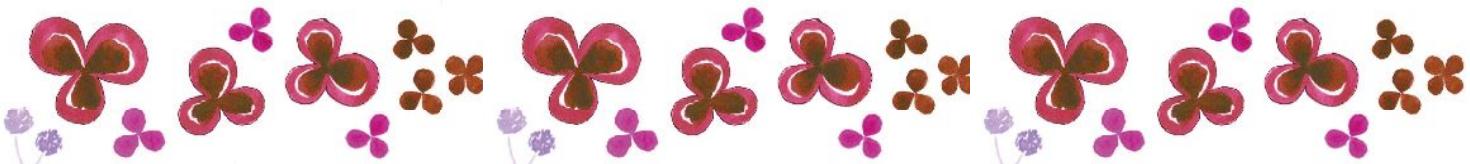
以上の二つが私の心に残つた体験でした。花業界での、体験がまだ一年ちょっととそんなにあるわけではないので、以前の体験を書きましたが、職場と言つ事では、どことも同じだと思いますので、共通する部分は、あるかと思います。

以前、某有名老舗靴店に販売の応援を行つた際の事です。店長は、非常にプライドが高い方でした。私の前に一人来た人があまり経験がなく、困つたという話をされました。そして、私は、販売の経験(靴)はあるのかと聞かれ、そんなに経験はありませんが、「一社(メーカー)の靴は塩梅をした事は、ありますと答えましたら、「そんな経験のない人間にうちの靴は売れない。売れるわけないだろう!」と言われました。でも、私の会社の営業が、じゃあ、一週間だけ勤務させて下さいと言つてくれ、勤務する事になりました。

私は、紳士靴の方に連れて行かれたので、そこで商品知識を教わりました。それから、一週間、絶対に頑張ろうと思い、販売を頑張りました。年輩の六〇代ぐらいの男性リーダーと女性社員と私の三人で販売しました。その中で、一番売上げを上げたのは、私でした。そうしたら、店長が急に私に敬語を使い始め、「引き続き来てくれないか?」と言われましたが、お断りしました。

私が販売を始めたころ、最初から一週間とわかつていながら、「今後、Mさんもまた他の靴店で働く事もあるでしょうから、教えてあげるね」と言つて、靴の知識を色々教えてくれてくださいました。それは、隣の婦人服のとても綺麗な社員さんでした。もう、辞めるとわかつて、いるのに、会社の得になるわけでもないのに、私の今後の事を思つて教えてました。涙が止まりませんでした。そして、頑張つてねと言つてくれ、感謝の気持ちでいっぱいでした。その時、思ったのです。もし、ここで仕事をしてゆくことになつて、いたら、私は、きっとこの人の為に、出世させるために、頑張つただろうと、思います。これは、同じ会社で勤める対照的なお二人でした。

今でも、そこのブランド靴をみるとその方を思い出します。私の忘れられない思い出です。



# 求人者インタビュー

## 株式会社ブルーミスト 代表取締役 萩口猛社長

弊社にも繁忙期によくご依頼を下さるブルーミスト様。お仕事にお伺いしたメンバーから

- ・「ブルーミストさんのお仕事あつたらまたお願ひします!」
- ・「とても楽しくお仕事が出来ました♪」

派遣で伺う方にこのように気遣いをしてもらえる店舗というのは、従業員の方も良い方が多いのではないか?という思いから、萩口社長にインタビューを申し込みました。

快く御引き受け頂き、人材に関する事からスタッフ教育に至るまで様々なお話を聞かせて頂きました。



### 株式会社ブルーミスト

創立	平成7年11月
代表取締役	萩口 猛
事業内容	生花小売販売
従業員	44名
店舗	東京・千葉地区で16店舗

「花を身近にするお店」として、平成7年11月、1号店オランダ屋を高円寺店にオープン。多くのお客様に花を身近に感じて頂く為の努力を日々行い、花の良さを知っていただくこと、花を日々の生活に取り入れることの素晴らしさを実感して頂き、新しい日本の花文化を創造していくことを目標としています。



# 何か人材に関して気を使われていることはござりますか？

日々従業員が楽しく仕事が出来ているかが僕の仕事みたいなもので、楽しく出来ていなければ売上が上がらないし、お客様もリピートしてもらえない、お給料をいかにたくさんあげることよりも、日々楽しく働いてもらう事に重点を置いています。短期でやめてしまつ子の話も直接聞くようにしています。ですが、8割方人間関係や「コミュニケーション不足」などの理由が多いですね。全体をよく見ていると、その理由はわかるはずです。また、ストレスがあれば必ずどこかに出てきます。売上を見ていれば従業員が頑張っているかもわかりますし、電話に出たときの声や会った時の目の輝き。目がパチっと開いていないと数か月後に辞めてしまつ事が多かつたりもします。

従業員が満足しているかを常に気にしています。



## スタッフに楽しく働いてもらうために具体的に何かされていらっしゃいますか？

ひとつひとつ全てにおいて樂しそうじゃなかつたら樂しい方向に持つていく。

目標がなれば目標をつくつたり、些細なことで辞めてしまうことが多いので、それは勿体ないのでたとえば合わない人が居た場合は、まずその人ととの関係を改善する方法を考える。

または、店長と新人の折り合いが悪くて、新人がすぐ辞めてしまつ場合が続くのは、店長に問題があるわけであつて、そういう場合は必ず短期で辞めてしまつ子の話を聞いて、店長にその理由を伝えます。短期ですぐ新人が辞めてしまつて一番困るのは店長ですからね。



何度も辞めていく子の中で、続く子が出てくればいいやといつ考え方の店長もいますが、労力と時間がかかりますからね。僕自身も、最初は辞めたらまた採用すればいいやといつ姿勢でやつていたのですが、そういう人たちの接客を見ていると、志を持って楽しく仕事をしている人とそうでない人のお客様への影響力はとても大きいので、誰でも楽しく働ける環境を作るという事がすぐ大事だと思っています。

採用してもこちらからどんなアクションを起こしても辞めてしまつ人はやはりいますが、日々の仕事をきつても楽しく働いていこうといつ姿勢が見えれば、なるべく長く続けてもらいたいようなアクションをこちらから起こしていきます。

# 続けてもう一つアクションとは、どのような事を行っていらっしゃいますか？

給料は最低賃金から始まって、福利厚生もありますが、お店の売り上げが上がると毎年インセンティブをつけていく時期があつたり、こういうことが出来るとお給料が上がっていくというシステムを取り入れた時期もありました。しかし、ここ3年間くらい給料を昇給していないのですが、圧倒的に退職者が少なくなり、震災もありましたので今の会社の状況も全員に説明し、この売り上げでこのお給料でということを常に伝えていきます。それぞれのお店は本部でコントロールするのではなく、お店の店長とアルバイトスタッフがお店の売り上げや収支を把握し改善していくてる。赤字も把握しているので、じゃあ今を乗り切るにはどうするか、とそれぞれの店舗で考えて動いていくわけです。

全ての情報がオープンということは、疑問や質問も出てきますが、従業員の話合いを持つようにして、言いやすい環境を作り、心がけています。

また、売り上げを上げる工夫なども全店でのフェア以外のプラスαは各店に任せています。こちらからなるべく細かく指示は出さないようにし、売り上げが著しく悪い場合には、どうして悪いのか理由を聞きますが、なるべくスタッフに考えさせるようにしています。

## 人を定着させる努力などはどのようにされていらっしゃいますか？

入社した日からアレンジ制作、接客、レジなどどんどんやらせるようになります。3ヶ月は〇〇しかやらせないというのではなく、いかに即戦力にするか、を考えています。お花業界は職人的になりがちですが、そのような環境をなくすようにしています。すぐ早い子で1年くらいで一通りの仕事ができるようになりますが、なるべく1年で一人前になれるよう、そこを目指しています。最初の1年を頑張れば、大変な仕事の中に楽しみを感じる事ができるようになります。

また、新人さんが入ってきたときには歓迎会を開いたり、悩み事がありそくなときは食事や飲み会などを積極的に開くようになります。ここ2年ほどはお休みしていますが、オランダ研修を取り入れておりまして、2年間在籍すると、行ける権利、かもらえるという事を実践しています。海外研修となるとすごくお金かかるイメージがありますが、海外に連れて行ってもらつたとなれば、家族も働いている環境に安心しますし、その人自身も初めての海外研修で一生忘れられない会社になるでしょう。それを考慮すると安いものです。それにより離職率も下がり、まわりの誰かが年に1回でも海外に行つていれば、今つまづいている人も「あと1年頑張れば自分も行けるかもしない！」というモチベーションアップにつながる



## 採用時に気を付けていることはありますか？

いかに稼ぐか、どうことより、花屋で仕事がしたかつたという子を採用するようにしています。面接時に時給いくらですか？とか、どうやつたらお給料が上がるんですか？という子は長続きしません。この仕事は人に奉仕する仕事で、お客様から理不尽な依頼が入る場合も多く、どこまで奉仕できるか、が大切になります。また、質量普遍の法則といいますが、すごく働いていた子が辞めてもそれを上回る子が次に入ってくるものなのですね。

気持ちの持ち様だとも思いますが、来る人来る人がなんでこんな人ばかりくるんだろう？と思えばそうなってしまいますし、今回も素晴らしい人がきてくれて恵まれているなあと思つていれば次第にそうなってきます。

## 弊社のような派遣サービスはいかがでしょうか？

最近自分でまたシフトを作っておりますが、派遣のサービスはやはりすごく便利です。

一ヶ月のシフトを作つていて、人員が足りていない日が20日以上ある場合は一人採用したほうがいいですし、それ以下だった場合は採用しそぎになつていますので、そういう時に派遣サービスを利用しています。

僕がまさに、今やつている「試飾（しきょく）」というものがあるのですが、試すに飾るで「試飾」です。具体的には無料でお花をあげるだけなんですが、無料で道端でお花を配ついても気持ち悪いじゃないですか。「しきょくです」とお花をあげると、「試食、はい。あ、でもこれ食べませんけど？」試しに飾るというための試飾です」と言うと持つて行つてくれます。しかも、渡すターゲットは、いかにもお花を買わなそうな若い方や小さなお子さま連れの方のように普段お花を買わないような方になるべく渡しています。母の日もこれがきっかけとなつて、300人に渡してその日のうちに20数名が買いにきてきました。

「気になつていたんだよね」とか「買つてみたいと思っていたんだよね」とか言われました。きっかけづくりです。ね。地方発送のカタログも母の日に作つて渡しただけで9割以上も貰つてくれないが、お花をつけて渡しただけで9割以上も貰つてくださいが、お花をつけて渡します。発送件数も圧倒的に増えています。

あとは試飾のエピソードですが、2歳の子連れの親子にそれぞれお花を渡したら、その2歳の子が今ではお得意様です。お母さんの手を引っ張つてきて買つてくれるのですが、おうちに飾つているお花が枯れると必ず買いにきてくれます。

「今あるお花が枯れてからね」と言われたりもしていますが、小学生の女の子にお花を渡したときにもすごく喜んでくれて、ある日店頭でその子とお母さんが揉めているので、どうしたのかと思つていたらお母さんはお誕生日に玩具になさいよーというのに、その子はどうしてもお花が欲しいということでした。

チラシで5万円かけて1万枚配つたとして、何もなければ3人くらいしか来ない。お花の安い時期にやれば、生産者にもありがたいし、お店の販促にもなるし、もらつた人もうれしい。家に花を飾る習慣を作つていかなければ、お花業界は活性化していかないし、それにはまず、無料で配るのが一番です。



袁口 社長ありがとうございました！

## これから新規顧客開拓について、何か考えてらっしゃいますか？

僕がまさに、今やつている「試飾（しきょく）」というものがあるのですが、試すに飾るで「試飾」です。具体的には無料でお花をあげるだけなんですが、無料で道端でお花を配ついても気持ち悪いじゃないですか。

「しきょくです」とお花をあげると、「試食、はい。あ、でもこれ食べませんけど？」試しに飾るというための試飾です」と言うと持つて行つてくれます。しかも、渡すターゲットは、いかにもお花を買わなそうな若い方や小さなお子さま連れの方のように普段お花を買わないような方になるべく渡しています。母の日もこれがきっかけとなつて、300人に渡してその日のうちに20数名が買いにきてきました。

「気になつていたんだよね」とか「買つてみたいと思っていたんだよね」とか言われました。きっかけづくりです。

地方発送のカタログも母の日に作つて渡しただけで9割以上も貰つてくれないが、お花をつけて渡します。発送件数も圧倒的に増えています。

あとは試飾のエピソードですが、2歳の子連れの親子にそれぞれお花を渡したら、その2歳の子が今ではお得意様です。お母さんの手を引っ張つてきて買つてくれるのですが、おうちに飾つているお花が枯れると必ず買いにきてくれます。

「今あるお花が枯れてからね」と言われたりもしていますが、

小学生の女の子にお花を渡したときにもすごく喜んでくれて、ある日店頭

でその子とお母さんが揉めているので、どうしたのかと思つていたら

お母さんはお誕生日に玩具になさいよーというのに、その子はどうしても

お花が欲しいということでした。

チラシで5万円かけて1万枚配つたとして、何もなければ3人くらいしか

来ない。お花の安い時期にやれば、生産者にもありがたいし、お店の販促に

もなるし、もらつた人もうれしい。

家に花を飾る習慣を作つていかなければ、お花業界は活性化していかない

し、それにはまず、無料で配るのが一番です。

お花専門の人材派遣

# 登録スタッフ 大募集!!



株式会社ダイバーシティ  
お花業界専門の人材サービス

<http://d-sity.jp/flower>

# Flowersity



株式会社ダイバーシティ

Flowersity Division

住所:〒107-0062 東京都港区南青山2-25-10エスト南青山3F

TEL :03-5771-0087 MAIL:[info@d-sity.jp](mailto:info@d-sity.jp)

URL : <http://d-sity.jp/flower>

株式会社ダイバーシティが提供する花き業界専門の人材派遣サービス「Flowersity(フラワーシティ)」では、フラワーショップやウェディング装花、葬祭装花、ガーデニング、花卉市場などへ専門知識・経験を有する人材の提供サービスをしております。

花き業界の実務経験者などが結婚や出産を期に退職。その後、現場への復帰を「主婦」や「ママ」という就業時間の要望が多い登録者をイベントや曜日ごとの繁忙の差が激しい業界に合わせマッチングしております。

「フルタイムでは働けないけど…仕事は続けたい!」などの希望がある主婦やママだからこそ、短期・短時間のお仕事でも人材のお手配は可能です。

その他にも面接や求人広告費が必要のない「紹介予定派遣」のご提案もできます。

雇用前に派遣期間を設け、事前に人間性やスキルのチェックが出来るため、雇用後のミスマッチがなくなり、その後の定着率もUP致します。

Flowersityは花卉業界に特化した派遣会社です。

約250社のクライアントと1500人を超えるメンバーが在籍しております。

派遣・紹介予定派遣・紹介といった3つの方法で、ウェディング装花やフラワーショップ、花のアトリエでの制作や水揚げ、接客販売等、様々なお仕事のご紹介をさせて頂いております。

カウンセリングを行い、希望する働き方をお伺いした上で、希望に合ったお仕事をご紹介致します。

お仕事へのエントリーはFlowersityホームページのエントリーフォームよりお願いします。  
Flowersityホームページ→<http://d-sity.jp/flower/>

どんな働き方があるの?

Flowersity(フラワーシティ)ではワークスタイルの提案を通じ、様々な方へ貴方らしいライフスタイルの創造のお手伝いをしてまいります。

弊社登録メンバーさんは…

- ・子供がいるので、遅い時間までの勤務ができないため、18時まで働きたい。
  - ・現在花業界で仕事をしているのですが、スキルアップのために他の現場でも仕事をしてみたい。
  - ・人間関係や仕事内容を慎重に検討して就職を探したいので、紹介予定派遣を希望して登録した。
  - ・現在、かけもちで仕事をしているが、空いている日を使って花の仕事がしたい。
- 等、様々です。

是非あなたの経験を生かしてお仕事してみませんか?!

就職希望の方は紹介予定派遣で納得のいった就職をしてみませんか?!

紹介予定派遣とは?

一定期間、派遣社員として働きながら、最終的に派遣先企業様に直接雇用を前提とした派遣システムです。

現場の雰囲気や人間関係などを確認してから就職することができるため、安心・納得した上で就職することができます。

## Flowersityの付随サービス

求職者と求人企業を繋ぐ **FlowORK**(フラワーク)

FLOWORK(フラワーク)は株式会社ダイバーシティが運営する花業界に特化した無料の求人情報ページです。

花卉業界に特化した人材サービスを行っているFlowersityならではの形で求職者と求人企業をつなぐ新たな接点となればと思っております。  
是非ご活用下さいませ。

**FlowORK** → <http://d-sity.jp/flower/service/flowork/>



Flowersityのお花屋さんネットワーク

Flowersityのお花屋さんネットワークは、Flowersityをご利用いただいているクライアント様のご紹介ページとなっております。

こちらのページへの掲載、またFlowersityへのご登録に関しては無料となっておりますのでご興味がある企業様はお気軽にお問合せ下さい。

**お花屋さんネットワーク** → <http://d-sity.jp/flower/service/shop/>



# 株式会社 ユー花園

ユー花園は昭和34年、下北沢の小さなお店からスタートしました。

創業当初は5坪程の店舗でしたが、商店街を訪れる地域のお客様によくご利用いただきました。その頃から冠婚葬祭など様々な生活シーンに花をお届けするサービスに力を入れ、専用保冷車の整備や統一した制服、サービスの展開など当時としては先駆的な試みを行っています。その後、より多くのお客様にご利用いただけるよう多角事業を展開。装飾事業や卸販売、ブライダル事業、フラワーショップ事業の本格展開など、花の総合企業として道を歩んで参りました。現在では業界有数の規模に成長いたしましたが、グローバル化が進む昨今であっても、お客様本位の姿勢を忘れずに新たなチャレンジを続けています。

<b>住所</b>	〒154-0015 東京都世田谷区桜新町2-02-22
<b>電話番号</b>	03-5477-1187
<b>URL</b>	<a href="http://www.youkaen.com">http://www.youkaen.com</a>
<b>職種</b>	店頭販売・ブライダル
<b>募集内容</b>	ホテル□ウェディング業務・アレンジメント製作・テーブルセッティング(納品・撤去) ショップ□店頭販売・商品製作・店舗ディスプレイ ※経験者歓迎、未経験者も可
<b>資格条件</b>	ホテル□ウェディング経験者・フラワーショップ経験者・ 基本的なPCスキル ショップ□フラワーショップ経験者・普通自動車免許・ 基本的なPCスキル 職種によっては、未経験者も可
<b>給与</b>	給与□契約社員 月給163,000円~(経験者) □長期アルバイト・週末パート時給850円~
<b>採用人数</b>	各数名
<b>勤務地</b>	《《ショップ》》 ・下北沢店(井の頭線下北沢駅 徒歩5分程度) ・大井町店(JR大井町駅直通) ・汐留店(ゆりかもめ線または大江戸線汐留駅直通) 《《ウェディング》》 ・桜新町ラボ(田園都市線桜新町駅 徒歩5分) ・汐留店(ゆりかもめ線または大江戸線汐留駅直通) ・有楽町店(有楽町線有楽町駅 駅直通ホテル内) ・白金台店(南北線または三田線 白金台駅徒歩5分) ・お台場店(ゆりかもめ線 台場駅 駅直通ホテル内)
<b>勤務日時</b>	週5日(土日祝日含む) 9:30~18:30(店舗により異なる、シフト制)
<b>休日</b>	シフト制(希望日事前申請可)
<b>待遇</b>	□契約社員・長期アルバイト社会保険加入 交通費支給 1,200円/日、25,000円/月
<b>応募方法</b>	お電話でのご応募・HP応募フォームでのご応募 ご応募連絡が確認できましたら、履歴書をご郵送下さい。履歴書が確認できましたら、面接日程の調整をさせて頂きます。ホームページでも求人の確認ができます。





ゴトウフローリスト  
U.GOTO FLORIST

# 採用情報



1892年の創業以来、ゴトウフローリストは一流の商品を一流のサービスで皆様のもとにお届けさせていただくことを心がけてまいりました。そして、創業100年を機にリニューアルし、最高級のフレッシュフラワーをそれらをより一層引き立てる洗練させたギフトアイテムを贅沢にディスプレイした「生活空間」に生まれ変わりました。

世界各国から来日したプロのフラワーデザイナーによりレッスン、デモンストレーション、そしてお花のコーディネートに関するコンサルティングをお楽しみ頂く一方、年2階店内で開催される花の中でのサロンコンサート、秋から冬にかけて壮大なスケールで展開する夢のようなクリスマス空間等々、様々なスタイルのイベントを目の当たりにすることができます。

住所	〒106-0062 東京都港区六本木5-1-3
電話番号	03-3408-8231
URL	<a href="http://www.gotohanaten.co.jp">http://www.gotohanaten.co.jp</a>
職種	店舗販売、ブライダル
募集内容	店頭での接客、販売、製作など。 他店舗にてブライダルスタッフも募集中です。 チャレンジ精神があり、体力に自信がある方のご応募をお待ちしております。
資格条件	験者優遇(未経験者も可)
給与	時給850円~
採用人数	数名
勤務地	六本木 他
勤務日時	曜日、時間ともにシフト制
休日	シフト制による週休2日
待遇	昇給有、正社員登用有、社会保険有、時間外手当有、交通費全額支給
応募方法	履歴書を下記宛にご郵送ください。 こちらでお預かりし、書類選考の上ご連絡致します。 詳細につきましてはお気軽にお問合せ下さい。 〒106-0032 東京都港区六本木5-1-3 ゴトウ花店 管理部 採用担当宛 電話:03-3408-8231

# オランダ屋スタッフ募集



職種:店頭販売

勤務形態:長期アルバイト

締切日:採用決定まで

募集内容:店頭販売スタッフ募集。免許がなくてもOK。未経験でも大丈夫。

やる気、体力のある方を募集しています！

資格条件:学生不可

給与:時給837円~。

採用人数:若干名

勤務地:阿佐ヶ谷ピーコック店

(JR中央総武線阿佐ヶ谷駅より徒歩)

高輪ピーコック店

(東京メトロ白金高輪駅より徒歩)

勤務期間:長期

勤務時間及び勤務曜日:10:00~21:00 (シフト制)

休日:月8日以上 (シフト制)

待遇:交通費全額支給。弊社所有アパートがあります  
ので入居費用免除！

地方からの応募大歓迎です☆

メールアドレス:[bloemist@da2.so-net.ne.jp](mailto:bloemist@da2.so-net.ne.jp)

URL:<http://www.bloemist.jp>

応募はホームページの問い合わせフォームから  
お願いします。住所・氏名・連絡先・年齢・職歴  
勤務希望店舗名・資格・自己アピールなどを  
お知らせください。  
確認次第、折り返しご連絡いたします。



# おわりに

この冊子を書き上げるのに、ご協力を頂きました皆様に感謝致します。インタビューに応じて頂いた株式会社ブルーミストの蓑口社長、求職者のインタビューでご協力頂いた弊社のメンバーさん、本当にありがとうございました。また、この小冊子を最後までお読み頂きました皆様にもお礼を申し上げます。

この小冊子を読んで頂いて、少しでも花業界が活性する事を望んでいます。活性する上で要となるのが人財です。花業界に携わる人財の意識が更に高くなり、より良い商品、サービス向上に繋がる事を強く願っております。

佐内 郷(さない ごう)

1998年10月～2007年1月まで葬儀専門の人材サービス会社を創業から約10年間役員を務め、業界トップクラスの派遣会社に成長させ、その間に支社を開設、また業界初となる花専門の人材サービスの事業部を立ち上げる。

2008年2月 株式会社ダイバーシティを創業し代表取締役に就任し現在に至る。

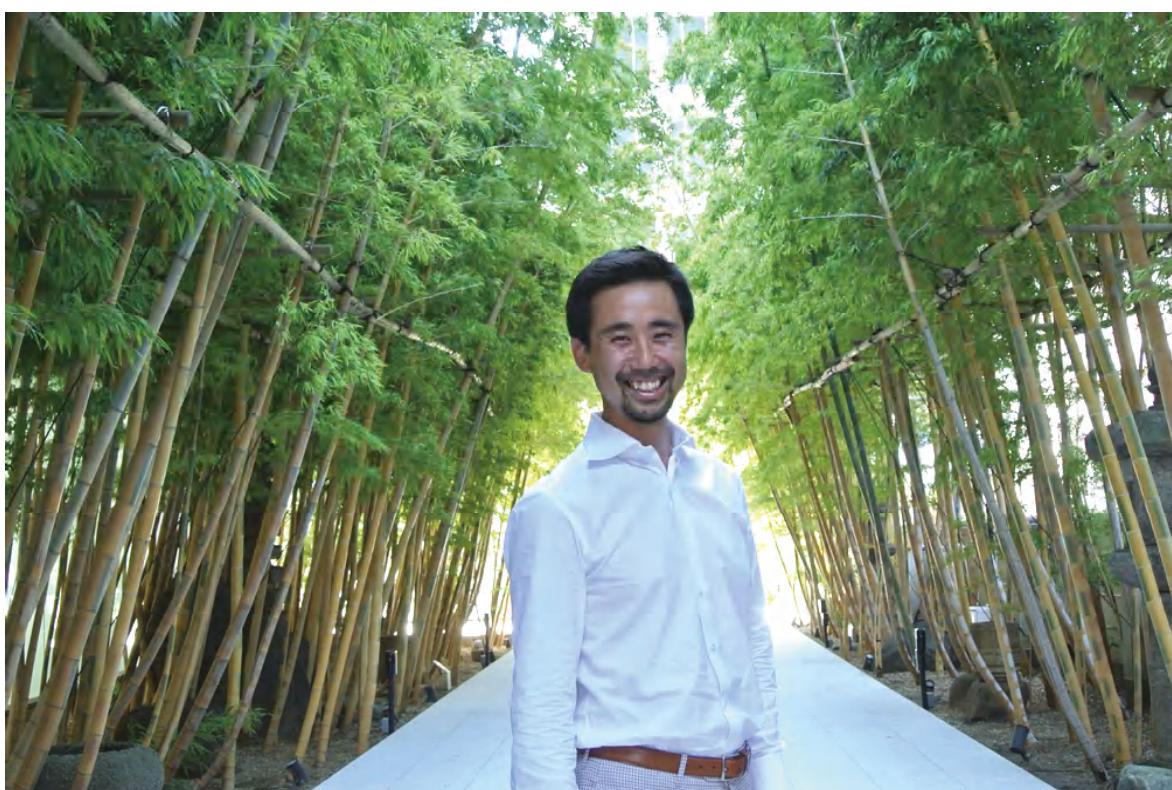
(所属)

花の力プロジェクト

東京和僑会

アジア経営者連合会

ご意見、ご感想などございましたら一言でも頂ければ参考になりますので宜しくお願い致します。  
[booklet@d-sity.jp](mailto:booklet@d-sity.jp)



- ・冊子を有料で配布することを禁止します。
- ・内容の改ざんおよび、無断引用・転載を禁止します。

Written by Go Sanai  
Illustration by Asako Okazaki  
Composition by Atsuko Misu



花の力 プロジェクト

「花の力」を  
復興地へ。



## 花の力プロジェクトについて

3月11日の震災以降、義援金を寄付するだけでなく、「なにか被災地のためにしたい」と思う方々がたくさんいました。ひとりひとりの力は小さいけれど、集まれば大きな力になる。花に携わる仕事をしている私たちにできることで被災地の皆さんに少しでも笑顔を取り戻してほしい、その思いから「花の力プロジェクト」は生まれました。

「花の力プロジェクト」は、基本的に個人がボランティアとして活動するグループです。長い道のりになりますが、東北の復興のために「花の力」を手に携えて活動していきます。

活動は同じ思いがあればどなたにもオープンです。活動のための資金を寄付する、現地での活動に参加する、会議に参加して知恵を出すなど、それぞれのできる範囲でご参加ください。

## Hana no Chikara Project

After the great earthquake disaster in Tohoku on the 11th of March, most of us donated money to various organizations and NPO volunteer groups, but many people have begun thinking that we can help the victims and the stricken areas in another way.

Though each person alone can only do so much, if we get together we can help these people a whole lot more.

'Hana no Chikara Project' was born from these thoughts by people who work with flowers. It is our hope that we can get them back to smiles with FLOWER POWER.

We participate in this project individually without a company's name or a particular social status. It is a long way to go, but we will keep acting for the Tohoku region with flower power.

Our activity is open to anyone who shares our thoughts.

There are many ways to participate in the project such as donating money to support our activities, going to stricken areas for events or attending the meetings and giving your ideas and knowledge.

If you wish to join us, please feel free to contact us.

# 入会案内

『花の力 プロジェクト』事務局では復興地に

「心に灯る花と緑のある生活を…花の力で笑顔を取り戻すまで」

の想いに賛同いただき『花の力 プロジェクト』を通して支援する正会員・サポート会員を随時募集しております。

年会費(2012年4月1日より2013年3月31日)

一口以上のお申し込みも歓迎いたします。

## ■会費の使用目的

・事務局経費

・支援活動費

## ■会員証及び情報配信

・「2012 花の力 プロジェクト」缶バッヂをお送りします。

・活動報告、ボランティア参加情報等の配信(当サイト上にてお伝えします)

・Facebook コミュニティ"花の力プロジェクトサポートページ"での情報交換等

## 正会員

\* 正会員とは「お花で復興の地に笑顔と元気を!」目的・活動に賛同し、

積極的に運営に携わってくださる個人および団体・企業(通称:メンバー)のことです。

■個人:一口￥1,000

■団体:一口￥10,000

## サポート会員

\* サポート会員とは「お花で復興の地に笑顔と元気を!」目的・活動に賛同し、

継続して協力してくださる個人および団体・企業(通称:サポート)のことです。

■個人:一口￥1,000

■団体:一口￥10,000

## 会員お申し込みについて

2012年4月より、クレジットカード・コンビニ決済・銀行振込がご利用いただけるようになりました。入金方法は下記Wazooチケット販売サイトを利用したクレジットカード決済利用(手数料100円)、コンビニ決済・銀行振込利用(手数料150円)が便利です。確認後、会員証をお送りいたします。

\* 尚、決済に関してはwazooチケット販売サイト(花の力プロジェクトサイト利用料4.5%→0%)の外部決済システムを使用していますので、「チケット→会員証」「ご注文→登録」「お支払い→会費、寄付」とご理解いただきますようお願ひいたします。

ホームページ内のお問い合わせフォームよりお申込み下さい。



## 組織概要

名称:花の力プロジェクト

事務局:〒206-0823

東京都稻城市平尾2-103-2 金藤方

TEL:090-2226-0989

設立年月日:2011年4月12日

代表理事:金藤 公夫

<http://hananochikara.org>

