

郡司 成江、美容室経営で培った人材育成法を広く伝えるため、『理想のメンバーを育む 人財育成の教科書』を12月6日に刊行

栃木県宇都宮市内やベトナム・ダナンに23店舗・9業種の理美容室や直営サロンを展開するビューティアトリエグループ 総美有限会社(本社:栃木県宇都宮市、代表取締役社長:郡司 成江)は、処女作『理想のメンバーを育む 人財育成の教科書』(株式会社 かぎひの文庫)を2021年12月6日に刊行しました。
ホームページ: <https://www.banet.jp/>

昨今「働き方改革」が叫ばれるなか、新型コロナウイルスの影響もあり、組織は時代に合わせる柔軟性が求められています。

働き方改革で掲げられている「一億総活躍社会」「働く人たちが個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を自分で『選択』できるようになること」に、多くの会社に取り組んでいます。

一方で、「人がなかなか育たない」「育ってきたと思ったら辞めてしまう」「右腕となる存在がない」といった悩みを、著者自身多くの経営者や幹部から聞いてきました。

本書は、そのような「人の育成」に悩んでいる経営者へ、同社の「人財」育成のノウハウを少しでも広く共有したいという著者の想いからつくられました。

同社は「人を大切にする」という先代の頃からのスタンスを受け継ぎながら、新たな試みを続けてきました。その結果2021年に、「第11回 日本でいちばん大切にしたい会社大賞」審査委員会特別賞を受賞。この受賞は、著者だけでなく働くスタッフや先代にとっても大きな励みになりました。

本書では、受賞理由にもつながる、著者が試行錯誤しながらも実践してきた試みを、事例も交えて記載しています。

●著者が年に一度、スタッフ約140名全員とマンツーマンで面談を行い、スタッフの特徴を把握して、どのようなポジションで仕事をしてもらうのがよいかを組み立てるなど、**スタッフ一人ひとりが活躍できる環境**を模索し、本人の希望も考慮しながら提案していること

●**長時間労働を解消**するために、美容室の新人のトレーニングを夜中に行うことをやめて、平日の昼間の研修に切り替えたこと

●育児休暇を3回取得した女性スタッフや、育児休暇を取得しながら20年以上も勤続しているスタッフなど、何人もの女性が会社の幹部になっていたり、「**育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化**」に対応し、実現していること

といった事例が数多く載せています。また、著者自ら**育児と仕事を両立し、2人の子どもを育てている**という体験から、産休・育休などが取得しやすい、社員が働きやすい職場環境づくりに力を入れています。

働き方改革の考えに沿って、魅力ある職場をつくり、将来にわたって優秀な人材を確保し、業績を向上させるという好循環をつくりたいと考えている経営者たちに、本書を通して「人を育成するためのヒント」を伝えることが、筆者の最大の想いです。



著者紹介

郡司成江(ぐんじ・まさえ)

人財育成コンサルタント

ビューティアトリエグループ 総美有限会社代表取締役

URL : <https://www.banet.jp/>

栃木県生まれ。大学卒業後、英ヴィダール・サスーンアカデミーに留学し、現地サロンで経験を積んだ後、母親の経営するビューティアトリエグループに入社。マネージャーを経て2010年より代表に就任。

宇都宮市内に美容室、理容室ほか、ベトナム・ダナンにも直営サロンを展開し、外面、内面、精神面を美しくする「三面美養」をテーマに、現在23店舗9業種の経営を担う。

創業58年を迎えるなか、毎年スタッフ140名一人ひとりとの面談を続け、これまでに1000人以上の人財育成に携わる。

新卒者をゼロから育むきめ細やかな育成スタイル、離職率の低さ、障がい者雇用などの取り組みが評価され、2021年に「第11回日本でいちばん大切にしたい会社大賞 審査委員会特別賞」受賞。

現在は、経営者向けの講演や研修にも多数登壇するなど、活躍の場を広げている。プライベートでは二児の母。

著書に『後継者が自ら社長になりたくなる方法』(Kindle出版)がある。

【書籍情報】

書名:『理想のメンバーを育む 人財育成の教科書』

著者:郡司成江(ぐんじ まさえ)

定価:1,650円(税込)

発売日:2021年12月6日

出版社:株式会社かざひの文庫

ページ数:207ページ

販売先 : <https://www.amazon.co.jp/dp/4867230642/>

本書の内容

目次:

1章 経営を考える

- 1 企業は「人財」によって付加価値を生む
 - 2 自分の成功だけを考えているトップは、成長できない
 - 3 ベクトルをスタッフやお客様のしあわせに向ける
- ほか

2章 人を育てる

- 11 人がどう伸びるかは、入ってからでないとわからない
 - 12 採用人数を減らして、一人ひとりを大切に育てる
 - 13 熱意と根性、想いが人の心を動かす
- ほか

3章 未来を描く

- 29 決断のタイミングは常に先手を心がける
 - 30 理想を追求し続けることは、長期的に見るとプラスになる
 - 31 代替わり時には、先代の想いも継承する
- ほか

4章 右腕が企業を支える

- 40 社長の右腕として、人財育成を推進する
 - 41 新規事業、イキイキと働く仲間を増やしていきたい
 - 42 先代と代表の愛情を土台に、皆でアトリエをつくっていく
- ほか

5章 経営方針を定める

- 43 スタッフの意識を統一する「魔法の書」
 - 44 「魔法の書」を共通言語にしている会社は繁栄する
 - 45 魔法の書には、理念・ミッション・ビジョンをしっかりと盛り込む
- ほか