

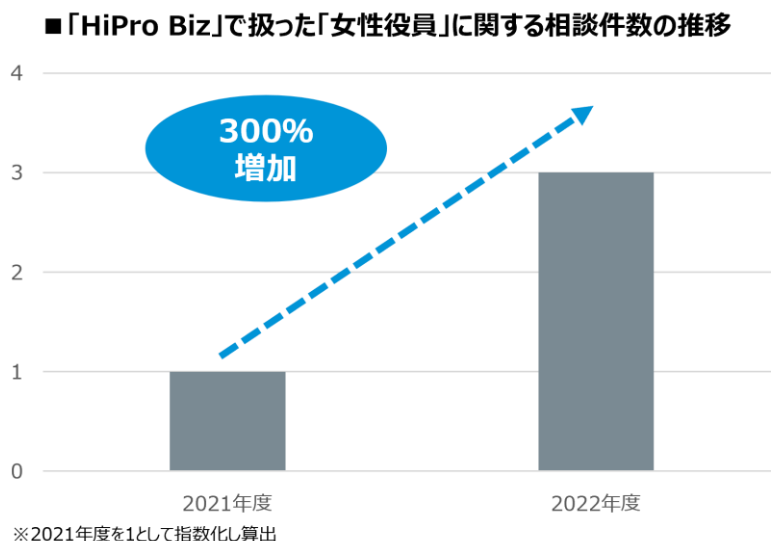
プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz（ハイプロ ビズ）」
“女性役員”ニーズは前年度比 300%にまで伸長
「女性版骨太の方針 2023」に女性役員比率に関する数値目標が盛り込まれるなど、注目高まる

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する、[プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz」](https://biz.hipro-job.jp/) < <https://biz.hipro-job.jp/> > は、プロ人材の活用を通じて、企業が抱える課題解決を行っています。その中で、ニーズが急増している「女性役員」にフォーカスし、その背景や企業が抱える課題を紹介いたします。

■高まる「女性役員」ニーズ

コーポレートガバナンス・コードの改訂、ダイバーシティ経営への注目の高まりに加え、2023年6月に岸田政権が発表した「女性版骨太の方針2023」では、女性役員比率に関する数値目標の設定が盛り込まれ、企業経営において女性の役員登用は最重要課題の1つとなっています。こうした変化を受け、「女性役員」の登用を検討する企業はますます増加傾向である一方、女性管理職数が少ない日本において、従来の登用方法である、自社社員からの登用・人脈経由だけでニーズを満たすのは困難な現状です。

■「女性役員」に関する相談件数は前年度比300%



「HiPro Biz」では、企業からの「女性役員」に関する相談が急増。2022年度（2022年4月～2023年3月）の相談件数は、**前年度比で300%にまで伸長**しています。

■「女性役員」に関する企業課題

- ・「自社内で役員に登用できる人材が居ない」
- ・「限られた人脈内では、多様な人材に巡り会えない」
- ・「現任の役員の兼務者数が増加し、再任できない可能性がある」

このように、高まる企業ニーズに相まって女性役員登用に関する課題が顕著になっています。また、取締役の知識や経験、スキルなどを一覧に示したスキル・マトリックスの開示が求められるようになった2021年6月以降は、取締役会全体の知識・経験・能力のバランスを加味して役員に登用する必要があり、これに伴って「女性役員」の選出の難易度はより一層高まり、今後も企業ニーズは高まり続けることが想定されます。

こうした状況を打破し、自社にとって適切な女性役員を迎え入れるために、「HiPro Biz」では、企業ニーズを満たす人材要件を見直すことで可能性を広げるとともに、独自データベースから、企業の状態、課題にマッチした女性役員候補の紹介を実施。この取り組みによって、企業のニーズに応えるとともに、個人にも「女性役員」という新たな機会を提供しています。

■女性役員紹介事例

事例①

＜企業ニーズ・課題＞

自社と同業界での役員経験者を新たに女性役員として迎え入れたいが、自社社員には該当者がおらず、これまで役員登用の手段であった人脈でもニーズを満たす人材が見つからない。

＜「HiPro Biz」が実施したこと＞

改めて企業ニーズを整理。その結果、その企業が本当に必要なのは「同業界での役員経験」ではなく、「マーケティング知識を基に経営に対して助言を行うことができるスキル」であることが判明。

整理を行ったことで、可能性が広がり、異業界のマーケティング部門で事業責任者を務めた人材を役員候補として紹介。役員への就任が実現。

事例②

＜企業ニーズ・課題＞

昨今の流れや自社に必要なスキルを考慮し、ファイナンスやDX領域に専門性を持つ女性役員を迎え入れたいが、自社の繋がりだけでは必要要件を満たす方にアプローチできない。さらに、要件は定義できたものの、どのような人物が適任なのかが明確化できておらず、候補が見つかったとしても登用に際する判断基準が不明瞭。

＜「HiPro Biz」が実施したこと＞

財務会計やDXに関する知見を持ち、さらに経営に近いポジションで業務遂行経験がある人材に対してアプローチを実施。また、判断基準が定まっていないことを踏まえ、候補者となる人物が持つスキルや経験以外に、コミュニケーション特性などの特徴を明確化したうえで紹介。これにより、企業は自社の文化や風土、既存の役員体制に合う人材という観点でも役員候補者を選出することができ、結果、就任につながった。

■「HiPro」編集長 鍋木 陽二郎（かぶらぎ ようじろう）コメント

「女性版骨太の方針2023」に「女性役員」に関する記載が盛り込まれたことで、企業における「女性役員」の登用に関する意識が明確に高まり、これまで以上に「女性役員」を求める動きが加速すると考えられます。経営目標の達成や事業発展を基軸に据えて、女性・男性といった立場に捉われず、フラットに議論を交わし、柔軟に意見を取り入れ、そして、多様な視点によって生み出された方針を、企業経営や事業運営に反映し、社内に浸透させる。こうした取り組みが、結果的にダイバーシティを推進する契機となり、企業の経営体制をより盤石にすることへ繋がると考えます。また、さまざまな企業で「女性役員」の視点が柔軟に活用されることは、社会を多様にするための一助になると確信しています。



【プロフィール】

2001年株式会社インテリジェンス（現パーソルキャリア）入社。

企業の採用支援や、転職希望者のキャリア支援などを経験し、その後複数の部署でマネジメントに従事。2011年に、プロ人材による経営支援サービス「i-common（アイコモン）」（現「HiPro Biz（ハイプロビズ）」）を立ち上げ、事業責任者として組織を牽引し、2021年10月には執行役員に。2022年5月、業界初となるプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro（ハイプロ）」の立ち上げを行い、HiPro編集長に就任。

■プロフェッショナル人材による経営支援サービス「HiPro Biz」について < <https://biz.hipro-job.jp/> >

「HiPro Biz」は、経営課題解決に取り組む企業向けに、高度な課題を解決できるプロフェッショナル人材と共に、課題解決を支援する経営支援サービスです。前身である「i-common」が2011年にサービス開始して以降、専門性を有したプロ人材の知見・ノウハウ・人脈を活用し、企業が抱えるさまざまな課題を解決してきました。これからも、多様な個人の力を結集させ、企業の「経営パートナー」として、課題の発見から解決まで一気通貫して支援することで、企業の成長に貢献します。

■プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」について < <https://hipro-job.jp/> >

人生100年時代への突入、コロナ禍でリモートワークが普及・浸透したことなどにより、はたらき方や雇用のあり方が大きく変わってきています。企業を取り巻く環境も劇的に変化し、産業構造も変わりつつあります。こうした中、複雑なビジネス課題を解決するためには、企業と従業員の雇用契約だけでは対応しきれない状況も生まれています。こうした現状を変え、新しい人材活用（タレントシェアリング）を当たり前にするために誕生したのが、「HiPro（ハイプロ）」です。「HiPro」は「スキルを解放し、社会を多様にする。」をパーパスに、企業は課題解決に必要な人材と出会うことができ、個人は自分のスキルにあったプロジェクトを探すことができる、業界初のプロフェッショナル人材の総合活用支援サービスです。「HiPro」の展開により、これまでの経験とスキルを生かしながら自身の可能性を広げたい個人と、複雑化する課題に対応したい企業に選択肢を増やし、社会を多様にしていきます。

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**「人々に「はたらく」を自分のものにする力を」**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/detail/