



IIJIMA MAMI

飯嶋真美
フラームジャパン株式会社 代表取締役社長

コンサルティングと人材サービスを通じた 組織改革で企業から日本を変革していく

人材は無形資産といわれる時代に入り、今後、日本の企業がさらに発展するためには、環境、社会、ガバナンスの3要素を重視するESG経営をもとに、ダイバーシティの観点で人材戦略を組み立てていくことが不可欠である。その変革の渦中にありながら、事業デザインを行う、まさにCHALLENGING INNOVATORであるフラームジャパン株式会社の飯嶋真美代表の挑戦をご紹介します。



画像はイメージです。

ボトムアップによって組織の改革を促す

「女性活躍やダイバーシティが叫ばれる中、フラームジャパンが目指すのは『理想論』ではなく『自然なキャリア形成』。企業が多様性風土を醸成し、それに耐えうる個々の能力の底上げをして、目指すキャリアを実現できる社会にすることがミッションです。

女性に限らずこれまで採用してこなかった人材をマイノリティととらえ、人材のポテンシャルを活かしきることができるような組織へと変革のアクセルを踏むことが必要です。フラームジャパンは、女性活躍のロールモデルを多数輩出することで、ボトムアップからの本質的な風土改革を行っています」と語る、飯嶋氏。

同社は製薬会社などのヘルスケア企業に対する女性活躍のためのコンサルティング事業、人材サービス事業を展開している。主に組織のボトムアップに活躍するのは、製薬企業の中で人員構成の8割を要するMRと呼ばれる、医療用医薬品の情報提供者。

「業界に限らず、営業職の女性比率は少ないのですが、製薬企業のMRは、15%程度とさらに低い。しかし女性MRの多くが実績を残していません。だからこそ、どうすれば女性を多く採用できるかという課題は、私がこの企画を作り始めた10年ほど前から現在も変わりません。各社が常に女性の人数を増やそうと躍起になっているのです」

しかし成果を上げるのは容易ではない。ダイバーシティのコンサルティング企業の多くが研修や組織デザインの一部を提供しており、最難関である女性の採用と定着の両方を直接的に支援はしていない。他の製薬への人材サービス企業も、早期離職によるビジネスリスクを恐れて、女性の雇用促進に消極的だった。

その環境下で、フラームジャパンは、人材サービスを事業の根幹におき、真っ向から最難関の課題と向きあう姿勢を作った。しかも、人数を補完するための派遣にとどまらず、多様な人材が活躍できる組織への変革を促す、ボトムアップ変革までも手がけている。

「コンサルティングがベースにあるので、なぜ女性を採用する必要があるのか本質的な目的を明確にでき、それをクライアント内で言語化、社内をアクティブに進化していくことができます。女性MRなら営業管理職として活躍していける風土づくりまで協奏していきます。また彼女たちの情報を元に、組織に必要な女性活躍の施策を割り出していきます。それをトップへ投げかけ、一緒に必要なプログラムを作って解決に向けていく。その結果、多様性をもったESG経営ができる組織への生まれ変わりを目指すとともに、女性たちのポテンシャルも伸ばしていきます。それが遠回りのようで、実は一番確実で近道になります」

こうしたメイン事業のほか、今年からはキャリア女性をターゲットとしてヘルスケアアプリの制作に関わるなど、フェムテックを単に女性のヘルスケアとITというだけでなく、女性キャリアの点から構築する事業も手がけている。

READ MORE

飯嶋真美

フラームジャパン株式会社 代表取締役社長

<https://flammejapan.com/>

※ 本サイトに掲載している情報は取材時点のものです。

TOPIC

「面白そう」と思うことを追求していく、そんな人生を送っていきたい」
そう話すのは、2015年9月よりスカイマーク株式会社の代表取締役会長に就任した佐山展生氏。これまでのキャリアと航空事業における新たな挑戦に耳を傾けながら、佐山氏ならではの「面白い」に着目した。

デジタルテクノロジーの急速な発展が社会にもたらした変化の一つが、マーケティングの概念だ。テレビや新聞などのマスメディアを利用した大衆向けの発信から、インターネットを経由して個々の興味関心にリーチする新時代へ。この大きなうねりを乗り越え、勝ち残る企業の条件とは……