

## 社外取締役インタビュー

### 「女性取締役の加入」

社外取締役  
監査等委員

高原 明子



——編集部（以下、青字）：まずは、エングモの社外取締役を引き受けて頂いた経緯と引き受けるにあたっての決め手をお話し頂けますでしょうか。

知人の紹介で、社外取締役や監査役の求人募集があるエージェントに登録していたところ、エングモからお声がけ頂いたことが始まりです。須田さん、安藤さん、金田さん 3人の役員と面接をさせていただきましたが、須田さんが創業の話や会社名の由来、経営について熱い思いで語られていたことが今でも印象に残っています。また、社内役員 3名揃って面接するスタイルが印象的で、役員同士のコミュニケーションが取りやすい会社だなと感じたことが、エングモの社外取締役を引き受ける決め手になりました。

「コミュニケーションが取りやすい会社」という印象を受けたということですが、具体的なエピソードなどありますか？

私が社外取締役や監査役として関与している会社の創業経営者は皆さん良い意味で我が強く、熱く語られる方が多い印象があります。その中でも、須田さんは熱く語ることはもちろん、聞き役としても非常に長けているという印象を持ちました。それに加え、須田さん、安藤さん、金田さん、3人がそれぞれ役割に応じて相互に補完し合える関係性が

構築されているので、経営陣と様々なトピックについてコミュニケーションが取りやすいと感じました。

——これまでの社外取締役のキャリアを通じて、大事にされていること（マインド）などあれば教えてください。

社外取締役監査等委員としては、会社の透明で公正な意思決定を担保すること、過度なリスクをとる経営にならないように適切にブレーキをかけることが求められます。一方で、私はベンチャー企業での経営企画の業務を通じて、事業の成長には迅速で果敢な意思決定が必要だと感じています。そのため、社外取締役としてブレーキをかけすぎて事業の成長スピードを落とすまいとということを心がけています。

私は、事業を創造することに興味があり、これまでのキャリアを振り返ってみても、三菱商事株式会社で株式会社ビジネス・コープ（現 株式会社ベネフィット・ワン）の立ち上げなど、新しい事業に携わる機会にも恵まれました。年齢を重ねた今は、これまでの経験を生かして、新しい事業の成長を応援する側に回ることを選びました。

——高原社外取締役は、エングモ初の女性取締役に  
なりますが、エングモに加入されて期待されていると思うこと  
はありますでしょうか。

エングモは活気がある成長途上の会社だと思うので、私  
自身も会社と共に成長していければと思っています。面接  
の際には、須田さんが「今、会社は転換期なので、力を貸  
して欲しい」とおっしゃっていました。私のこれまでの経験を活  
かして今後の成長に向けて力添えをしたいと考えています。

社外取締役を他社でもされていると思いますが、エング  
モでの社外取締役とその他の会社で求められる役割は違  
ったりすることはありますでしょうか。

基本的に上場会社の社外取締役は、ガバナンスコード  
で役割が明示されているので、求められる役割に大きな差  
はないと思います。一方、上場前の会社は、ガバナンス体  
制が十分に整備されていないため、役割は違ってきます。  
そのため、会社のステージの違いにより求められる役割は多  
少異なってきますが、基本的にはコンプライアンスを無視し  
た経営などにならないように経営者の職務を監視し、会社  
の持続的な成長と企業価値の向上に寄与することが社外  
取締役として求められていると考えています。

——昨今、多様な人材の活躍が話題になっていますが、  
他社での社外取締役や業務経験を通じて、多様な人材  
の活躍が実行できていると思われた会社はありましたか。も  
しあれば、具体的な事例と併せて教えてください。

現在も社外取締役として関与している数社は、代表取  
締役が女性ということもあり、男性や女性という視点を意  
識したことはあまりありません。多様な人材の活躍を具体  
的に表現すると、男性・女性・性的マイノリティといった性別  
や年齢・国籍・障がいなどを気にせず、個々人の才能や能  
力に応じて働けるということだと思います。以前、ソニーグ  
ループ株式会社の元社長である平井一夫氏の講演で、「日  
本人の男性は、日本にいる限り仕事面においてずっとマジョ  
リティしか経験できないので、早いタイミングでマイノリティを  
経験したほうが良い」ということをおっしゃっていました。この  
真意は、マイノリティを経験することで、マイノリティの悩みや  
苦労を経験することができ、ダイバーシティ・エクイティ・イン  
クルージョン（DEI）の考えの一助になるものだと思えま

す。平井氏は、幼少期に海外での生活を経験し、北米で  
アジア人というマイノリティを経験されており、海外に出ること  
でマイノリティの悩みや苦労を経験する重要性を説明され  
ていたのかもしれない。

そういう観点では、依然としてビジネスの上でマイノリティ  
である女性が取締役会のメンバーに入ったことで、エングモ  
も多様な人材が活躍できる環境整備が一步進んだと言え  
ると思います。

——数回の取締役会を経て、エングモの取締役会の雰  
囲気はいかがでしょうか？

取締役会では、様々な意見が出ており闊達な雰囲気  
だと思いました。また、事前資料も丁寧な印象があり、  
様々なトピックが網羅的にカバーされているという印象を持  
っています。取締役会では、色々な意見が出てくる中、議  
長である須田さんは物腰が柔らかく、社外取締役からの質  
疑や改善要求に対しても柔軟な対応を取られているという  
印象を受けています。

——最後に、エングモの強みや今後強化していくべき  
ポイントがあれば教えてください。

エングモの強みとして、取締役会メンバーのバランスが良  
く、ガバナンスが効いている点があげられると思います。一般  
的に、弁護士や会計士の資格がある社外取締役の方の中  
には、自身の領域に係ることのみ発言する方もいらっしゃ  
いますが、当社の取締役の方々には経営全般について詳し  
く、専門領域を超えた様々な角度から議案に対して意見  
を出されているという印象を持っています。また、他の社外  
取締役についても新規事業創出や監査など様々な背景  
を持ったメンバーもおり、取締役会メンバーのバランスの良  
さがエングモにはあると感じています。

一方、エングモは今が転換期にあたります。新規事業の  
創出や M&A による事業範囲の拡大という方針は確立で  
きてはいます。そして、5 年後、10 年後にどうなっているの  
かという長期視点での目標を見据え、そこに到達するため  
の具体的なロードマップを策定していますので、投資家を含  
む様々なステークホルダーの皆様には、エングモの更なる  
成長を期待していただきたいと思います。



## 職歴

- 1991年 三菱商事株式会社入社
- 1999年 ソフトバンク株式会社入社
- 2005年 株式会社入社プラメド 取締役
- 2007年 みずほ証券会社入社
- 2008年 株式会社ベネッセスタイルケア入社
- 2012年 株式会社リヴァンプ入社
- 2014年 ウォンテッドリー株式会社 常勤監査役
- 2015年 同社社外取締役（常勤監査等委員）（現任）
- 2017年 PCIホールディングス 社外取締役
- 2018年 同社社外取締役（監査等委員）（現任）
- 2021年 株式会社ビビッドガーデン 社外監査役（現任）
- 2021年 株式会社リブ・コンサルティング 社外監査役
- 2022年 同社社外取締役（監査等委員）（現任）
- 2023年 当社監査等委員である社外取締役に就任