

## 株式会社アレックスソリューションズ

港区赤坂2-9-2

http://www.alexsol.co.jp

設立/2007年4月

業務内容/グローバルエンジニアリング事業、海外研修事業など



## 女性社員インタビュー

営業部マネージャー  
鈴木 愛さん  
2009年入社



## 働く目的をしっかりと考えてほしい

私も留学経験者で、当社設立に近い頃に、IT技術者として採用されました。マンションの1室がオフィスであったその頃と比べると、大きな窓で解放感のある今のオフィスは、とても働きやすくなりました。当社と共に成長してきた私は、自ら技術者から管理職への異動を希望しました。現在は採用も

任されています。多くの女性を面接し思うことは、女性が長く働き続けるためには、女性自身の意識改革も必要ということです。ライフステージによって変わりますが、自分が何を優先するかをしっかりと選んでほしいと思います。

## ビジネスモデルを支えるのは人材

優秀な人材の  
定着のために

株式会社アレックスソリューションズは、2007年設立のIT企業です。留学から帰国した人材に、ITスキルを習得させ、「外国語でコミュニケーションができるIT技術者」がユーザー企業へ常駐し多言語でのテクニカルサービスを提供することが、同社の特徴です。

大野社長は学生時代にバックパッカーや留学で海外へ飛び出しました。そのような経験をもとに、留学経験者を活用する同社のビジネスモデルが生まれました。

人材が最大の経営資源である会社にとって、男女を問わず長く働いてもらうことが重要課題です。また、留学経験を採用の基準としていることが、高い女性従業員比率につながっているため、女性が働きやすい環境の整備も同様に、優先度の高いものです。

同社の女性従業員は20代後半から30代前半が中心ですが、2012年頃に初めて、出産・育児に入る女性従業員が現れました。これをきっかけとして、女性のライフステージが変化しても働きやすい環境を整備し始めたのです。

同社初の産休・育休取得者は、中国籍の女性でした。とても優秀でユ



大野社長

ーザーからの評価も高く、だからこそ長く働いてもらうための苦労はいとわなかったと、大野社長は言います。

育児中の女性は保育所への送り迎えがあるため、残業が難しいのは当然のこと、子どもの病気による急な欠勤など、どうしても仕事と生活の両立が難しくなります。そこで大野社長は、常駐先のユーザー企業に対し、育児中に発生する可能性がある様々な問題への理解と配慮を申し入れ、ユーザー企業からの承諾を得ることができました。

この時の女性従業員は常駐先でも貴重な人材で、ユーザー企業として

は、勤務が不安定になっても働き続けて欲しかったのです。普段から信頼される行動と成果を心がけていれば、いざという時にユーザーの理解を得られると、大野社長は気づきました。

このような経験を重ねつつ、さらに働きやすい環境の整備を進めるため、同社は東京都の2つの支援事業を活用しました。それは、仕事と子育ての両立を推進する事業と、女性の活躍推進人材育成事業です。それにより、男女ともに仕事と出産・育児を両立しやすく、長く働ける会社を目指しています。

多様な選択肢の周知と  
ロールモデルによる体験談

同社は女性活躍推進における目的の1つとして、女性管理職の増加を挙げていますが、管理職希望者の募集に対し、まだ応募がありません。その要因として、多くの女性従業員が、管理職になると多忙となり、かえって仕事と生活の両立が難しくなると考えているためでは、と大野社長は分析しています。実際は、同社の管理職は本社勤務となり、自分の都合に合わせた時間の管理ができることで、働きやすくなると、大野社長は周知を続けています。

もう一つの目標は、育児しやすい環境を整備することによる女性の定着率向上です。同社は、育児期の女性従業員に対しては、本社勤務への変更も可能としています。本社では、会社のバックオフィス業務の担当となり、柔軟な働き方ができます。これまでに二人の女性が、この制度を利用しました。さらに、テレワークでのバックオフィス業務分担も計画中で、これが実現できれば、子育て中の女性はますます働きやすくなります。

このように同社は、女性管理職を目指す人、育児しながら働き続けたい人それぞれが、自分に適した働き方を選択できる仕組みを整えていま

す。しかし、整備しただけで利用されなければ意味がありません。そのためにも周知の継続とロールモデルの存在が必要なのです。

同社には、毎月1回「帰社WEEK」があり、常駐先から本社へ帰社し、様々な研修の後で懇親を行っています。大野社長は、その機会に、会社として長く働いてもらいたい想いを伝え、取組の周知に努めています。

また、同社はこれまでに女性2名・男性2名が育休を取得しています。この4名がロールモデルとなり経験を語る機会を設けています。それにより、出産や育児に直面した時にも、多様な選択肢から自分に合った働き方を選び、長く同社で働いてほしいと、大野社長は望んでいます。

女性が働きやすい環境の整備により、出産・育児をきっかけとした女性の離職は減ったと、大野社長は言います。IT技術者をスタッフ部門に異動することは、一時的には売上の減少につながります。しかし、同社で長く働いてもらうことは、長い目でみて同社の業績向上につながります。ユーザー企業にとっても多言語でコミュニケーションをとれるIT技術者は貴重な人材で、育児がひと段落した後の現場復帰を待っているからです。当社のビジネスモデルは、長く働き続ける人材が増えることで、今後の成長が期待できるのです。



大きな塗り絵の前に立つ大野社長と鈴木さん



帰社WEEK時に少しずつ色を塗っている



壁に貼られた帰社WEEKの懇親会の様子

DATA

## 従業員数

- 男性 60人
- 女性 40人

## 平均年齢

- 男性 30歳
- 女性 30歳

## 平均勤続年数

- 男性 4年
- 女性 3年

## 管理職数

- 男性 4人
- 女性 1人

POINT!

留学経験 + IT技術者という  
貴重な人材に、  
長く働いてもらいたい!

仕事と生活を両立しやすい  
働き方の整備と周知  
ロールモデルによる体験談

自社ビジネスモデルの  
維持と発展!

GO NEXT