Key Person

株シンクスインターナショナル　代表取締役

年見 哲良

近年、女性が活躍できる社会をつくろうという気運が、以前にも増して高まっている。
女性の社会進出について日本は世界的に見て随分遅れており、巻き返しが期待されているが、
現状はどうなのだろうか――実際のところ、目覚ましい変化は見られない。
もちろん改善されてはいるが、画期的とした体質はそう簡単に変わらないようだ。
そうした現状を変えようと、大きな覚悟を以て会社を設立したのが、年見社長。
女性が活躍できるユニークな制度を次々に導入しており、
そこからは「女性が輝ける会社をつくる」という揺るぎない信念が感じられる。
社長のアクションが、日本全体に大きな影響を与えることを期待したい。

(対談記事は 58 ～ 59 頁に掲載)

輝

「女性が活躍できる会社が増えていけば、
日本はもっと魅力的な国になっていくでしょう」

独自にユニークな仕組みを確立し 頑張る女性が輝ける会社づくりを推進

大阪・名古屋・広島・福岡でコールセンターを展開する『シンクスインターナショナル』。
同社がテーマとするのは、頑張る女性が活躍できる会社づくりだ。
社員のうちの9割が女性で、一人ひとりが能力を発揮しながら生き生きと働いているという。
他社とは一線を画した独自性の高い会社づくりを推し進めている年見社長に、お話を伺った。

COMPANY PROFILE

株式会社 シンクスインターナショナル

大阪府大阪市中央区日本橋 2-7-10 日本橋エクシーリスビル 6F
URL：http://www.thinks-i.co.jp
【名古屋支店営業所】愛知県名古屋市中区金山 3-8-18 プレアール名古屋金山ビル 3F
【広島営業所】広島県広島市中区大手町 5-1-1 大手町ファーストビル 4F
【北九州小倉営業所】福岡県北九州市小倉北区浅香新町 8-17 ウィルステージ浅香橋 2F
【名古屋営業所】愛知県名古屋市西区中小路 6-1 名古屋ルーセントタワー 40F

おしゃれ手当応援
【LILY】Hair Salon　大阪府大阪市中央区東心斎橋 2-8-2 印宝本町ビル 3F
【Salon de mito】Eyelash Salon　大阪府大阪市中央区北浜 3-8-10 エスティメゾン北浜 13F

代表取締役

年見 哲良

大阪府堺市で生まれ育つ。高校卒業後、派遣会社に登録し、携帯電話の販売員となる。その後、同業他社に移ってコールセンターで管理職を務めるなど、キャリアを積み重ねた後、独立。女性が活躍できる会社をつくろうと『シンクスインターナショナル』を設立した。

社会に出て感じたのは 仕事のやり甲斐と社会の不条理

――まずは、年見社長の幼少からを聞かせ頂きたい。

私は高校時代からバンドを組んでおり、卒業後は音楽活動を続ける傍ら、人材派遣会社に登録し、携帯電話の販売員で働いていました。そのころは、今とは違ってあれこれとショップではなく、家電量販店やショッピングセンターの一角で携帯電話を販売していたんです。

――それが、社長の社会人としての第一歩ということですね。

竹原 慎二

ええ、ただ、当時はまだ20代の若造でしたから何も分かっておらず、最初は全く売れませんでした。それが、今でも不思議なんですが、ある時から急に売れるようになったんです。それから「なぜ売れたのか？」と考えて実践していくうちに、仕事がどんどん楽しくなっていき、営業の仕事を追求したいという思いを強くしたのです。音楽活動をスパッと辞めて仕事に専念することにしたのです。

――独立心が芽生えたのは、いつごろからのことですか。

20歳の時です。たまたま母の給料を見にしたのですが、たったを年はどしか働いていない私の給料よりも、30年も働き続けてきた母の給料のほうが低くて、愕然としました。頑張って働いているのに、女性だからと評価されないことに疑問を感じて、自分の力で何とかできないものかと考えたのが、独立を意識したそもそものきっかけです。

――社長が起業されていく過程はどうだったのでしょう。

職場でも男女の違いを改めて強く感じたのですが、女性も頑張っているのに評価されるのは男性ばかりでした。そしてもう一つ、気づいたことがあります。入社1年目の新人社員たちは男性・女性問わずに頑張っているのです。将来に対して希望を抱いて働いているのです。ところが、働き続けているうちに、女性からはドンドン辞めが出ていってしまうように感じました。その理由は、「辞め」だと思います。女性は働いているうちに「頑張っても報われない」ということに気づいて、辞めてしまうようなんです。

ちなみに、女性が会社を辞めるのは「結婚・出産」が理由だというイメージが一般的ですが、政府の調査によると、女性が活躍する一番の理由は「労働環境の改善」なんですよ。活躍できない、評価されないとなると、女性は辞めて職場から去っていってしまいます。彼方も意欲ある女性たちがもっと活躍できれば素晴らしいのに、こんなもったいないことがあるでしょうか。

――そうした職場を見ていて、何かに気付いたきっかけなどを聞かせて頂けますか。

おっしゃる通りで、行動を起こすしかありませんでした。当時、私はコールセンターを運営する部門に移っていて中間管理職をしていましたので、それなりの権限がありました。そこで、コールセンターの1拠点の責任者に女性を抜擢し、女性スタッフの手で運営するという実例のないことに挑戦したのです。ところが、ルールに則って進めたのにもかかわらず、会社から受け入れてもらえず、結局、私の提案は上手くいきませんでした。

理想を実現するために 自らの手で会社を設立する

――それで、独立を決意されたと？

向こうでからもう一度チャレンジするか、もしくは思い切って起業して自らがトップとしてやってみるか、この2つの選択肢のうち、私は後者を選んだのです。そして、2013年に『シンクスインターナショナル』を設立しました。

――設立し、コールセンターの運営をスタートされてからの経緯は？

ええ、大阪・名古屋・広島・福岡と、複数のコールセンターを構えており、約一70名のスタッフが働いています。その9割が女性です。コールセンターという業態柄、女性の話し方のほうがソフトで、お客様にも好評だという理由もあり、女性がとにかく多い職場となっています。やはり、女性社員たちが「この会社で働けて良かった、ここでなら活躍できる」と思ってもらえるような会社にしていくことが目標です。

――最後に、今後に向けての抱負を。

働く女性を応援する会社として、この『シンクスインターナショナル』を世界に残していくことが私の夢です。母は、私を愛情を注ぎながら育ててくれましたし、その母の励ますがあって、この会社が誕生しました。女性が活躍できる会社として世間に認めてもらえれば、母への恩返しになると思いますから、まみくこの会社を続けていきたいと思います。

(取材／2016年8月)

Column

「頑張って働く女性が活躍し、正当に評価される会社をつくりたい！――その一念で、年見社長が設立した『シンクスインターナショナル』。

会社を設立した社長がまず着手したのは、女性管理職の育成だった。社員のポリシーを深く理解・共有し、それに基づいた職場づくりに力を惜しまない管理職を育成したかったと社長は語る。今では女性管理職が正社員で働いており、女性スタッフの味方として活躍を力強くサポートし、職場が健全なかたちで機能しているという。

加えて、社長は『じょしらしく』という女性向けの福利厚生制度を導入した。これは、「色」「職」「食」のキーワードの『しょく』を軸としたもの。

- 「色」――「おしゃれ手当（美容や洋服におを使いがちな女性のための手当）」
- 「職」――「生理休暇（女性ならではの月1回の休暇制度）」など
- 「食」――「女子会手当（月1回、食事会の費用を会社が負担）」

もちろん、生理休暇は気兼ねなく取得できるよう、女性管理職が取りまとめをしており、女性が安心して働けるよう各制度や手当には配慮が行き届いている。

より多くの女性に活躍してもらいたいと願っている社長は今後、他社にも女性が活躍できるような会社運営ノウハウを広めていきたいと意欲的だ。日本中の女性が輝ける社会を実現するために、社長の挑戦はこれからも続いていく。