

シニアの力が 役に立っています

株式会社レーベン販売
代表取締役社長
高部 篤さん

いざという場面で任せられるのがシニアの強み。
自分の持ち味や経験を売り込んでください。

知財を有効活用してアイデアあふれる
ヒット商品を生み出し続ける株式会社レーベン販売。
物作りは、開発より販売が重要と語る高部社長に
シニアの力がどのように発揮されているかをお尋ねしました。



——株式会社レーベン販売の業務内容などを教えてください。

高部社長 業務内容は生活用品の製造・販売ですが、もともとはコンピュータソフト開発会社でした。その様な事から現在の社内のシステムも私がつくりました。はじめは、当社ブランド「ののじ」の耳かきが有名となり、最近ではキッチン用品が人気になっています。私の名刺には肩書きのほかに卓越した役割として「PAT. 花咲か知爺」と書いてありますが、PAT. はパテントの略で、知爺の知は知財（特許などの知的財産権）の「知」です。何もないところから新しい何かを作る。知財を有効に活用している会社といったほうがいいかもしれません。知財の力で安売り競争に巻き込まれず、品質保持をしっかりと行っという考え方です。

——特許や意匠登録件数はどのくらいお持ちですか。

高部社長 合計で500件は超えています。コンピュータ横編機で有名な島精機の島さんは1,100件余り持っているそうです。エジソンが1,080件余りだそうで、それを超えているそうです。当社は、そこまではまだ届きませんが。

——従業員数や年齢構成、男女比はどのようになっていますか。

高部社長 現在の総数は約30名です。そのうち正社員21人の年齢は、20代3人、30代6人、40代3人、50代7人、60代2人です。男女比は女性がちょっと少なく、高齢者は男性が多いです。

——矢島さんを採用した経緯はどのようなものでしたか。

高部社長 ものづくりは、開発より売るほうがはるかに大変と思っています。その意味からも、社名に「販売」という名前を付けています。当社は、いかに表現し、いかに販売に力を入れるかが重要と考えています。矢島さんは、前職で商品企画やマーケティングに携わっていたのでノベルティグッズなどを買う側でした。当社は売るのが仕事です。矢島さんを採用したのは、当社が売ることだということをよく理解していることが理由でした。

——求人はどこに出していたのですか。また、採用条件はどのようなものでしたか。

高部社長 ハローワークに営業職希望で出していました。まだ60歳定年の時代です。条件はとくにありません。なかなか若い営業職が集まらない時代でした。年齢は40歳くらいまでを望んでいました。他にも応募された方はいらっしゃいましたが、採用までは至りませんでした。

——矢島さんに決めた理由は何でしたか。

高部社長 当社には、元ドラッグストア店長、饅頭屋の店長など、お店とお客様の関係の経験者はいませんが、この経験は企業同士のB to Bの営業活動とはちょっと違います。矢島さんは大企業でノベルティのカタログ販売なども手がけていましたから企業間の営業の要領も熟知しているし、当社が販路を広げたいという時期であったことも採用のきっかけとな

りました。前職の経験が生きているとっていいでしょう。

——大企業から中小企業に来られた矢島さんにギャップのようなものを感じましたか。

高部社長 以前の職場では買い付ける方が強い立場で、どうしても偉そうになりがちでしたが、当社では買って頂く側となり反対の立場になりましたが、すんなりと仕事に入り込めたようです。しごとセンターの「シニア中小企業サポート人材プログラム」の成果が出ていたのでは無いですか？

——矢島さんは、レーベン販売ではどのような存在ですか。

高部社長 新規のお客様の窓口となり、受けた仕事を社員に振り分けたり、どのように取引を進めるかという交渉などを担当していただいています。毎日のように新しい仕事のお話がありますが、それを消化するのが矢島さんの役割です。それぞれの店舗で、何を打ち出したらいいかという企画も仕事のひとつです。

——今後、矢島さんに期待することは何でしょうか。

高部社長 健康に気を付けて、今のやり方を続けていただければうれしいです。良い仕事をされている方には、健康に配慮して長く働いていただけることがいちばん大事だと思っています。

——シニアの力は役に立っていますか。

高部社長 例えば、押しが必要な場面、調整が必要な場面など、要所要所を任せておけば大丈夫というところがシニアの強みではないでしょうか。とくに男性は、昔取った杵柄ではありませんが、得意な仕事をしているのがいちばん良い状況ではないでしょうか。働く人と当社がマッチングして、互いに喜ぶことがいいのではないかと思います。

——「シニア中小企業サポート人材プログラム」修了生と一般の応募による人材とで、違いがあるとすればどういうところだと思われますか。

高部社長 立場を理解してすぐに対応できるというところだと思います。

——職場に慣れるまで矢島さんはどのくらいかかりましたか。

高部社長 矢島さんが当社の仕事に対応できるようになるまでは、だいたい3カ月くらいではないでしょうか。通常従来会社と当社のようなベンチャー的な仕事だと考え方が根本的に違うので、仕事を覚えること、立場を理解することに慣れるだけでもかなり時間がかかります。他の人は1年くらいかかっています。とくに昔話ばかりするような人は切り替えが柔軟ではなく困ります。

——高年齢者が就職活動の際に、中小企業にアピールすると良いというポイントがあれば教えてください。

高部社長 ここは私に任せてください、という強みをアピールしていただきたい。同時に弱いところも明確にしておいてください。シニアは適合した環境があれば長く安定して仕事をしていただけます。これは、企業側としては魅力ですし、安定感があります。だからこそ、とくに健康面で弱いところはなかなか言い出しにくいものですが、それを周囲が納得し共通の認識として持っていればまったく問題はありません。女性も育休やお子さんの都合で早く帰りたいなどということもあるでしょう。そういうことをはっきりと伝えておくことが一緒に働いていく上で、大切ではないかと思っています。

以上

