

# あの日の 決断

岩手の経営者たち

「新卒を探るかどうかは相当話し合った。最後には自分の結論ありきだった」。盛岡市上堂の組み込み機器開発・製造のイーアールアイ社長の水野節郎さん(64)は、実務経験のない新人を創業当初から採用してきた。

水野さんは最初の年、アルプス電気時代の同僚を中心に中途採用を進め、社員を10人まで増やした。仕事量はそれなりにあった。ただ、歩きだしたばかりのベンチャー。育成に手間も時間も要する新卒の受け入れに、社員の半数以上が悲観的だった。水野さんは会社の将来を想像していた。かつて勤務したアルプスの盛岡工場は、平均年齢が20代後半だった。人が育っていく雰囲気が好きだった。

「自分は一番年長(当時48歳)だから、最初に抜ける。15年、30年と続く会社にするためには新卒採用が



指導員の先輩(右端と左から2人目)から研修を受ける昨春入社3人の3人。ロボットコンテストなども人材育成に活用している=盛岡市上堂・イーアールアイ

## 長く続く会社へ 反対押しして新卒採用

イーアールアイ

▽④△

### 水野節郎さん

答えだろう。若い人を育てるなら、育てる側も若いときの方がいい」。そう説得して押し切った。

県内の大学や専門短大に人材を求めた。採用数は2人を基準にした。「同期がいた方がいい。先輩に言えないことも同期なら話せる」

1人だった3人だった年もあるが、これまでにゼロは適当な人材がいなかった2回だけ。「アルプスを辞めて起業した会社で、うちほど新卒を入れているところはない」。水野さんは胸を張る。

採用をめぐり新卒のとき以上に、我を通したことがある。売り上げが急落した翌年の2013年度。元アルプスの3人を含む4人を中途で入社させた。4人は盛岡市内の勤め先の閉鎖が決まっていた。

こんな大変な時期に、給料の高い人をどうしてそんなに探るんだ」。水野さんの採用方針に、社内は反対一色だった。

4人中3人は機器を納める筐体や駆動部分などの開発に精通したメカニズムの技術者。もう1人はハードウェアのベテランだった。

「従来はメカ専門の社員がいなかった。採用すれば機器の最終品までスムーズに作れるし、量産化にもプラスになると思った」

元同僚を助けない気持ちがあったとは言い切れない。それでも情を優先したわけではなかった。能力を見極め、先々を見据えて迎え入れた。

水野さんは原則、受託開発相手の大手メーカーなどに自社の社員を派遣しない。あくまで社内で開発を完了することこだわった。

「人材派遣では技術力を持つ企業になれない。仕事は人しかできないから、会社は『人育て』に尽きる。それは自分たちでしないとイケない」。確信と信念を言葉にした。

「屋内位置測定」の技術で新たな自社ブランド品の事業化が進む。