

「人材」を大切に、働きやすさを追求。
信州で経済活性化のハブ企業へ



業種 ソフトウェア開発

ネクストリンクス株式会社 (松本市)

2013年に設立。独立系プライム IT ベンダー (SIer) として、顧客企業の活性化や価値向上を支援するコーポレート IT を得意領域に長野・東京をメインに事業展開している。お客様に最適なソリューションを提案し続け、プライム案件率、リピート率はいずれも 90%を超える。経済産業省管轄の公営競技であるオートレースの基幹システムの刷新プロジェクトを完遂する等、県内 IT 企業として年々存在感を増している。

リサーチ・フェロー のミッション

人事制度改革と人材教育、採用活動の見直し。
ブランディング・広報戦略など。

取り組み

会社の本質的な課題を研究。会社が求めるべき姿に対して人事はどうあるべきかを大学で学び、そのフィードバックをもとに採用を担当。働きやすい職場づくりや社員の意識改革にも取り組みました。

成果

定年制廃止の実現や人事制度改革に向け研究・戦略を立て、その実現の土台作りをしました。働きやすさに注目し、認定取得準備や、広報を通じたブランディングと知名度アップに貢献しました。

プログラム参加中に掲げた持続的成長企業の実現に向けた取り組みを推進するため、プログラム終了後に入社。人事採用、広報、教育を中心に担当。



修了時～現在までの取り組み

人事制度改革の一環で全国的にも非常に珍しい定年制の廃止を制度化しました。引き続き、人事制度改革・社員研修に取り組んでいます。社員がいきいきと働ける職場環境づくりを基準とした厚生労働省の「ユースエール認定」などの取得も叶いました。マスコミにも取り上げてもらうなど、ブランディングを推進、採用力も高まりつつあります。



未来へのシナリオ

ネクストリンクスは「すべてのつながりを大切に新たな価値を創造し、地域・社会に貢献する」を経営理念とし、企業や大学、NPO法人など様々なステークホルダーと繋がり、長野県の地域経済を活性化するハブ企業となることを目標としています。

地域のIT企業として「人材」を大切にしたい。その為にも「従業員が快適に働ける環境」を提供したい。そのような想いから「年齢に関わらず働き続けられる社内体制」「リモートワーク

や短時間勤務制度などフレキシブルな勤務形態」を構築しました。社員一人ひとりが自分らしいキャリアパスを描き、ライフワークバランスを実現し、幸せな生活を送れる企業を目指します。そして従業員、地域の皆様とともに成長する企業で在り続けることが、ネクストリンクスの目指す未来シナリオです。

ネクストリンクス 株式会社

代表取締役社長
宮川 強さん

リサーチ・フェロー
(客員研究員)

岩沢 隆太さん

FILE.

09

受入企業インタビュー

「人材」育成のキーパーソンを得て 長野県のハブ企業を目指す



ネクストリンクス株式会社 代表取締役社長 宮川 強 さん

1967年生まれ。長野市戸隠出身。高校卒業後、富士通株式会社に入社しSEとして経験を積む。1992年、エム・ケー・シー株式会社（現TIS長野株式会社）入社。2013年、発起人の1人としてネクストリンクス設立に携わり、2019年5月から現職。「初志貫徹」をモットーに、地域・社会への貢献という設立当初からの理念、志を貫く。

Q2. 経営課題に対する岩沢さんの関わり方は？

弊社の武器であり課題でもあるのが「人材」です。弊社のようなSler（エスアイヤー）は、お客様の課題解決のためのシステムを企画・構築し、その運用保守を請け負います。そのため、お客様の業界や業務を分析し、提案した上で受注します。これはフロントに立つ人間のノウハウが重要です。お客様から信頼を得られるように社員をどんどん成長させ、スキルアップさせることで人材が強みにもなり、ここがおろそかになると課題になってしまいます。このプログラムのスタート段階から、岩沢さんは企業を分析するスキルを持っていました。企業が抱える本質的な課題についてすぐに打ち合わせができて非常に助かりました。岩沢さんは経営企画部で人事関係を担当し、どういふ人を採用して育て、どういふ形でチーム力をあげたら良いか、新しい流れを作ろうと一生懸命取り組んでいます。他社のやり方も見ているので新たな視点をもらえるなど、重ねてきたキャリア経験の力は大きいと感じています。

Q3. 受け入れて社内はどう変化しましたか？

岩沢さんは、プログラム中から現在に至るまでの間に、定年制廃止の実現・人事制度改革・社員研修を進めると同時に、社員がいきいきと働くことができる職場環境づくりを基準とした厚生労働省の「ユースエール認定」などの認定を取り、弊社のブランディングを推進しています。人事制度の刷新によって、それまでは決められた制度の中にいた社員たちが、人事は自分で考えるものだと思われ、自分のキャリアパスに向き合うようになりました。また、認定は取ることで重要なのではなく、取るための過程でさまざまな形で社内外と協力することが必要です。本業以外に目を向けて認定取得にチャレンジすることで、社員たちが得る気付きがかなり多い。共に勉強しながら、私を含めみんなが中小企業だからこそ働く楽しさを感じています。

Q4. プログラム参加の意義をどう捉えますか？

グローバル化が進み、県内に大きい会社が数社あれば経済が成り立つような時代は終わっています。次世代にこの長野県を引き継いでいくためには、産学官民が連携して長野県の魅力を打ち出していく必要があります。仮にプログラムを通じて受け入れた人材が会社を退職して、都会に戻ったとしても、長野県にゆかりを持った人が各地に増えていく事になるでしょう。「継続は力なり」です。長野県を頑張って活性化しようとして協力し合うことで、地域経済に非常に良い結果をもたらすと思います。

Q5. 岩沢さんに期待することは何ですか？

弊社の中長期計画の中で、我々は長野県のハブ企業になろうと目標を掲げています。ここでいうハブとは、コミュニケーションのハブであり、お客様とお客様をつなぐ、成長につながる技術を提供したりする中で、頼りにされる企業ブランドを創っていくと社員に訴えています。目先の数字だけに注力せず、付加価値のあるサービスを提供し、お客様の成長を中長期に渡り支援し続ける中でお金をいただく。そのために最も重要なのが、社員の意識改革のための教育なのです。その点において、これからも岩沢さんの力が大いに役に立つと期待しています。

ゼミでの学びが、人材育成や企業の成長へとつながる仕組み

このプログラムの最大の特徴は、実際に発生している企業課題と向き合い、その解決に当たることと大学でのゼミと運動しているところにあります。企業の現場で発生している課題は、根深く複雑で、何か一つの取組みで解決できるものではありません。ゼミでは経営学、組織論、認知心理学、ときには歴史学などに触れつつ、理論と現実との間にあるギャップをいかにして埋めていくかを議論します。そしてその結果を企業の現場に持ち帰り、実践します。ネクストリンクス社では、会社が急速に成長する中、HRMの仕組みを作ることが根底のテーマでした。会社が何を目標としているか、それを達成するためにどのような組織体制・風土に変えていく必要があるかなど幅広い議論が必要になります。岩沢さんはこの難しいテーマに挑み、ご自身で理論を勉強し、実践し、ゼミで熱心に議論しました。ゼミを通じ、ネクストリンクス社の発展や岩沢さんの成長につながっているのであれば、ゼミを担う者として望外の喜びです。

リサーチ・フェローに聞く

人事制度改革を経て 腰を据えて経営企画のエキスパートへ



リサーチ・フェロー（客員研究員） ネクストリンクス株式会社 経営企画部 主任 岩沢 隆太 さん

1987年、長野県大町市生まれ。外資系ITベンチャーで企画職、ゲームアプリ業界で開発・運用ディレクター、観光領域でWEBディレクター・コンサルティング職を経て東京都内で独立し、起業や経営に携わる。2020年度、ネクストリンクスでプログラム第3期修了。Uターンし、現在同社で社員として経営企画や広報、人事・採用・研修を担当。

Q1. このプログラムに参加した理由は？

首都圏で培ったスキルと経験を地方で還元できないかと考えており、可能であれば故郷長野県で実現したいと情報を探していたところ、プログラムのことを知りました。地方に住みながら、リモートで首都圏の仕事をすることもできましたが、生まれ故郷の長野県の会社に深く関わってみたいという気持ちが後押ししてプログラム参加を決めました。長野県出身者とはいえ地方での生活が不安でしたが、働きながら学べる半年間のプログラムは非常に魅力的でした。社会人の学び直しであるリカレント教育に興味を持ち始めていたタイミングでもあったので、大学でゼミに参加したり、各分野の専門家である教授陣と関わられるのは大変良い機会でした。

Q2. 会社の最初の印象はどうでしたか？

私が動めてきた首都圏のIT企業とは異なり、長野県のような地方のIT企業は硬いイメージがありましたが、良い意味でその印象を覆してくれる面白くて柔軟な会社でした。私はマーケティングやWEBサービス開発などに携わってきたため、その分野の強化を図るために会って欲しいと思っていましたが、経営企画部でのお仕事を提案いただいたのは意外でした。私としては、このプログラムで、自分ができていることを決めつけるのではなく、関わった仕事のおもしろさを追求してきました。ですから意外と違和感なく入り込むことができました。

Q3. リカレント学習を現場にどう生かしましたか？

実務の場で大学の学びが生きたと感じた経験はなく、学問はあくまでも学問という姿勢でこれまで仕事をしてきましたが、このプログラムに参加してアカデミックな学びの大切さを実感しました。例えば、大学で教授陣やリサーチフェローの同期と企業内の課題について議論し分析し、それらを会社に持ち帰り実践すると、現場では新たな気づきや驚きの声がかげられました。一般的に社員が学問的な視点や考え方で業務に取り組むことは少ないと思うので、学んだことを展開すると社員にも新鮮に映り、それが新たなアイデアにつながるなど、良い意味で現場の実務と学問が融合していると感じました。

Q4. 現在に至るまでの取り組みの成果は？

プログラムを終えた後、ネクストリンクスに正社員として入社しようと思ったのは、半年間ではやりきれなかったことが多すぎたからです。新たな企業風土を醸成し、組織の雰囲気を変えるには、少なくとも数年はかかります。人事制度改革はまだ道半ばですが、社員が意識を変えるきっかけを作ったり、外部の認定を受けたり、メディアに注目していただく中で、この会社の知名度が上がってブランディングにつながり、結果的に採用力が上がりました。地道な活動が実って中商信では知られる存在になり、評判を聞いて採用選考に来てくださる方も増えました。

Q5. 今後どのようなキャリアを作りたいですか？

私自身の提案から動き出した人事制度改革について、制度化して終わりにするのではなく、定着化を推進したいと考えています。また、私が採用に関わり入社された方が「入社してよかった」「長く勤め続けたい」と思って頂けるような企業・組織づくりを行っていきたくです。社内のコミュニケーションをしっかり取り、いろいろな人とつながりを作りたい。自分の次の世代の人たちがより働きやすい会社を創るために、どれ程の時間がかかるかわかりませんが、皆さんに支えていただきつつ挑戦していきたくと思います。

Q1. このプログラムに参加した理由は？

企業・大学・NPO が連携しみんなで長野県を育てて盛り上げようというプログラムの理念に賛同して参加しました。「すべてのつながりを大切に新たな価値を創造し、地域・社会に貢献する」というのが弊社の企業理念で、人とのつながりを何より大切にしています。売上や事業規模などの数字優先ではなく、人間同士のつながりの中で、お客様のビジネスが成長することで自分たちも成長するビジネスに真剣に取り組んでおり、プログラムの理念とも共通しているからです。



コンソーシアムメンバーから

特定非営利法人SCOP/ 主席研究員 株式会社 Social Arts Consulting 代表取締役 北村 大治 さん

特定非営利活動法人SCOPは本プログラムのコンソーシアムメンバーであり、北村大治氏にはゼミナールにおけるファカルティとして携わって頂きました。



従業員の方から

自分たちとは違う外からの視点が、会社の更なる成長の起爆剤に

私自身は2013年の創業から経営企画に携わって来ました。数十人だった社員が100人を超えて会社が拡大。そんな中、このプログラムを通じて岩沢さんが参画。まさに我々が望んでいた新しい風となったのです。企業にとって人材は宝であり、人の成長が会社の成長につながります。岩沢さんは、固定概念に囚われない、クリエイティブで斬新な発想を使って、大学で研究を重ね、人事制度改革の道筋を整えてくれました。その結果、全国の中小企業に先駆けて認証制度取得に至ったのです。経営企画部は会社の要です。岩沢さんには俯瞰した広い視野を持って、会社の更なる成長に貢献して欲しい。近い将来バトンを渡せる存在となることを期待しています。



ネクストリンクス株式会社 経営企画部長 榎原 登 さん

前職は大手IT企業に勤務。岩沢さん直属の上司。ネクストリンクス設立時のメンバーで会社のことを最もよく知る人物。