

リンクアンドモチベーション

Customers' Voice

事例紹介

CTCシステムマネジメント株式会社様



CTCシステムマネジメント株式会社

経営管理室
人事部 人材開発課長
小島 俊幸 氏 (写真中央)

経営管理室
人事部 人材開発課
若尾 優子 氏 (写真最左)

経営管理室
人事部 人材開発課
椎熊 雅絵 氏 (写真右)

経営管理室
室長代行 (兼) 人事部長
小林 明彦 氏 (写真左)

経営管理室
人事部 人材開発課
佐藤 雅幸 氏 (写真最右)

Company Profile

2014年4月に、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 (CTC) グループであるシーティーシー・システムオペレーションズとCTCシステムサービスの合併により誕生したCTCシステムマネジメント株式会社。ITシステム運用の専門事業者として、金融機関のシステム運用管理や人工衛星の管制業務など、24時間365日、安定稼働・安定運用を続け、日本のITシステム運用基盤を根底から支えている。

次のステージを目指すために欠かせない提案力の強化のために ——

「自立」を促し、自ら成長し続ける
若手社員の育成を強化する。

ITシステム運用会社ならではのきめ細かいサービスと、
30年以上の実績により確立したノウハウで、
お客様に合ったシステム運用サービスを提供し続ける
CTCシステムマネジメント株式会社。

「変わる力、守る力」を標榜し、

独立系ITアウトソーシング企業でNo.1を目指す同社が、
リンクアンドモチベーションの若手社員向け「キャリア研修」と
「セルフモチベーションコントロール研修」を導入した理由を伺いました。



4

自分株式会社の 経営目標を導き出す 3つの輪

「アイカ

— 2年目社員向け研修の目的と内容は？

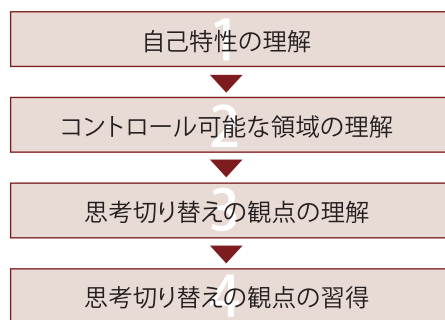
櫻井:2年目の「キャリア研修」のテーマは、「やるべきこと」の把握と、「やりたいこと」の明確化を行い、成長意欲を生み出すきっかけを創り出すこと。リアリティのある目標設定を行うためにLMIの「アイカンパニー」という概念を使用しながら、今後のキャリア形成・成長に向けた目標とアクションプランの策定をゴールとしました。

5

思考を切り替え モチベーションを コントロール

研修で目標を設定しましたが、思い通りにいかず、立てた目標になかなか近づけない場合、それを「周りの環境が整っていないからだ」「チャンスをもたえられないからだ」と他責にしてしまうこともあります。ここでモチベーションをもう一度上げて頑張りを続けるためには、自責にたつて一歩踏み出し、内省しながら持続的に行動することが大切です。そこで本研修にて、仕事における自分のモチベーション特性を客観的に把握し、うまくいかないときでも視点を変えることでポジティブに思考、行動できるよう多角的な物事の捉え方を身に付けてもらうことにしました。

「セルフモチベーションコントロール研修」の骨子



小島氏: まずは自己特性の理解ということで、自分の感情や価値観を再確認し、そこからモチベーション特性を認識してもらいました。研修内でLMIから提供頂いたサーベイを使用し、調べたところ3年目の社員には、チームの和を求め(レシーブ指向)、じっくり考えて明確にしたい(シンキング指向)タイプが多いことが分かりました。運用にはチームワークや協調性が大切ですし、正確さを求められるために慎重に考えて行動するタイプが多いのは想定できた結果ではありますが、反面、他者と違った意見や考え方がなかなか出にくく、改めて本研修の目的のひとつである「思考の切り替え」の必要性を感じました。次に、モチベーションはコントロール可能ということを理解するために、「変えられるもの」にエネルギーを集中することの重要性と、思考の切り替えの観点を学んでもらいました。

コントロール可能な領域 「変えられるもの」

変えられるもの

自分
未来
(自分の)思考・行動

VS

他人
過去
(自分の)感情・生理反応

変えられないもの

思考切り替えの観点 「スイッチ&フォーカス」

ズームスイッチ

視界の高さ、幅広さを切り替える

タイムスイッチ

時間軸を切り替える

リスクフォーカス

「やらないリスク」からものごとを捉える

チャンスフォーカス

隠されたチャンスに目を向ける

ゴールフォーカス

「ゴール」から現在を見直す

若尾氏: 受講者からは、「自分の特性を知ることができたので、モチベーションをコントロールして、今後は仕事に限らずに様々なことに挑戦していきたい」「スイッチ&フォーカスを活用し、自分だけでなく、周囲のモチベーションもコントロールしたい」などの感想が聞かれ、自己成長に向けた意気込みを感じることができました。



6

「自立」から「自走」へ 成長の質を 上げるために

— 最後に、本研修を総括いただけますか。

小林氏: 導入した2年目、3年目の研修は、ともに当社の人材育成方針に合致し、非常に有効だったと評価しています。実際、受講者の上長たちからも若手社員の「言動の質が変わった」「行動の範囲が変わった」などと報告を受けており、彼らの成長に対する意識が大きく変化していることが分かりました。

運用業務を行う企業では、人材を同一領域で長年経験をさせるケースが多いのですが、当社では社員の成長を考え、一定の条件下、5年ごとのアクティブローテーション制度を導入しました。だからこそ、5年目での自立というのは非常に重要な人材育成課題なのです。若手社員にとっても、次のステージを目指すチャンスがあるということで、自らの成長にドライブをかけるモチベーションに繋がっているようです。5年目には「自立」を目標に掲げていますが、そこを進めて「自走」できるように今後も試行錯誤しながら、当社とLMIで若手社員の育成に取り組んでいきたいと考えています。



Link and Motivation Inc.
株式会社リンクアンドモチベーション

本社
〒104-0061
東京都中央区銀座3-7-3
銀座オーミビル
TEL 03-3538-8671 (代表) FAX 03-3538-8672

関西支社
〒530-0001
大阪府大阪市北区梅田2-2-2
ヒルトンプラザウエスト オフィスタワー
TEL 06-6457-3374 FAX 06-6457-6650

東海支社
〒450-0002
愛知県名古屋市中村区名駅4-5-28
近鉄新名古屋ビル
TEL 052-562-2021 FAX 052-562-2022

お問合せ先) 株式会社リンクアンドモチベーション モチベーションマネジメントカンパニー
TEL: 03-3538-6715 FAX: 03-3538-6716 Email: lm_jimukyoku@lmi.ne.jp