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。
1 2 3

課題を提案に結び付けられる人材の育成
5年間で自ら成長し続けるビジネスマインドをセット
導入の決め手は「アイカンバニー」という概念

-----人材育成の背景をお聞かせください。
小島氏：当社は、独立系のITシステム運用会社として約30年の実績があります。そして2014年の合併を機に、さらなるステージへの躍進を図るため「変わる力、守る力」を掲げました。システムは、正常に稼働していて当たり前の、だから障害なく運用し続けるためには「守る力」が必要です。ただ、時代とともに技術も進化しますから、より効率的なシステム化に優れた運用ソリューションが生まれれば、提案に改善する「変わる力」も欠かせません。当社の強みは、運用者として現場を一歩踏み出していること。運用領域は、金融、流通、通信など多岐に渡りますが、ITの知識だけでなく、その領域の専門的知識も豊富です。流通であれば、コンビニやスーパーで購入したときのPOSレジデータが、どのように処理され、活用データの機能も含めて、理解した上で運用していますから、問題があればいち早く指摘することが可能です。顧客満足度を上げるためには、そこからどのように解決するのかといった改善策を提案に結び付けられるのが鍵です。

-----若手社員の育成を強化した理由は？
小島氏：以前は、入社1年後に新入社員研修後に、現場でのOJT研修がメイン、2年目以降は、任意参加にてシステムインテグレーションやプレゼンテーションなどのテーマ別研修を用意していましたが、運用業務上、お客様に直面するケースがあり、都合により参加できない社員もいました。そうなると「仕事はこれでいいんだ」と成長が停滞する可能性もあります。そこで問題のできる年1年、年2年、年3年目、年4年目にも一度立ち止まり、ちゃんと考える全員参加型研修の場を設け、入社から年1年までの育成を強化することにしました。その方針は「自ら成長し続けるプロフェッショナルの育成」。

-----リンクアンドモチベーションの研修を導入した理由は？
小島氏：30歳社員を対象にしたキャリア研修を導入しており、そのとき受講者から、「もっと若い時期にキャリア研修を受けたかった」という声が聞かれる、同様に若手社員向けの研修を検討していたこともあり、様々な研修会社のプログラムを比較したところ、リンクアンドモチベーション（以下：LMC）の自分をネットワークとして捉え、先を見据えて主体的に自分の成長を、自分で考えていくという研修のコンセプト「アイカンバニー」という考え方が、当社の育成方針に一番マッチしていると考え、2年目社員向けに「キャリア研修」、3年目社員向けに「セルフモチベーションコンストロール研修」を導入することにしました。

アイカンバニーと3つの輪の概念

入社5年目は、これから中堅社員となるタイミング。当社であれば、「おおその社員がリーダーとなるよう指導する立場にもなるわけですが、まさにその場の中心人物としての活躍が期待されます。そして5年間で取得した社会人としての基礎的なビジネススキルをベースに、さらなる成長を自主的に行おうと考えています。つまり5年目までに一人前の社会人として「自立」させ、常にキャリアアップすることが大切であることをビジネスマインドにセットすることを目的に、育成を強化しました。
自分株式会社の経営目標を導き出す
3つの輪

「アイカンパニー」とは、自分自身をひとつの株式会社として捉え、自社の強み、弱み、課題やビジョンなどを、自分自身の「やるたけこ」、「やるたけこ」
「やるべきこと」の3つの輪で整理し、その重なりを大きくすることで自立的にビジョンを描き、成長し
ていくという姿勢を身に付けるための概念です。

まずは「やるたけこ」（＝アイカンパニーの経営理念）を描き、自分自身のこだわりや価値観を
言語化していきましょう。「計画」「目的」「自力」「達成」「成果」などを書かれた72枚の価値観
カードから、自分自身で大切にしたい価値観の書かれた5枚を選び、しっかりと明文化。次に「ポータル
スキル」というフレームを活用し、自分自身の「やるたけこ」（＝アイカンパニーの技術力）を
明確化しました。「ポータルスキル」とは、専門的な技術や資格ではなく、業界や職種によらずビジネスパーソンとして求められる幅広いスキルになります。このプログラムでは、受講者の「できることが」「できていないことが」が明確化され、自身のスキル状態を客観的に把握できたようです。

「やるべきこと」（＝アイカンパニーの市場ニーズ）としては、上司から本人前へ手紙が届けられ、
周囲から期待されている役割を理解できたようです。そこで大切なことは、目の前の業務として「や
るべきこと」と、顧客や市場から求められている大きなくなり「やるべきこと」を切り分けることです。そして最後に、その大きな「やるべきこと」に「やりたいとこ
と」を接続させながら3つの輪を重ね、5年目向け
たアイカンパニーの経営目標（ビジョン）を策定し
てもらいました。

受講者からどのような感想が聞かされましたか？
小島氏：ただ順然としか言っていなかった2年目の社員でも、自分株式会社というメタ
ファーを置いたことで、自由で、且つ具体的にキャリ
アを描けたようです。受講後にビジョンしたとも、
「つい先のことも考えられるが、仕事に
」の意識が、到来を見据えたキャリア目標を立てられ
たことで日々の業務への取り組み方が変わった。」こ
れまでの自分を振り返り、強みや弱みを活用でき
たことで、強みを伸ばし、弱さを克服する具体的な
アクションが取れるようになった。」今後のビジョン
が見え、それに向けて今後自分何をしていくべき
なのかが分かりました。」などの声が聞かれ、受講者た
ちが、より考え成長し続ける状態にと変化したこと
が実感できました。

思考を切り替え
モチベーションを
コントロール

—— 3年目社員向け研修の目的と内容は?

橋井：3年目の「センサーとモチベーションコントロール
研修」のテーマは、悩み悩みの時期に「変える
もの」にエネルギーを集中すること、成長に向けて
行動で解けるように促すことが目的でした。3年目
になると考えま程度業務がマネジメントし、やる気
が下がる傾向が見受けられます。また、2年目の
研修で目標を設定しましたが、思い通りにいかず、立てた目標に向かかなかけていきません。それを「周りの環境が整っていないからだ」「チャンスをもらえないからだ」と他責してしまいたいこともあります。そこでモチベーションをもう一度上げて振る舞うためには、自尊にたって一歩踏み出し、内省しながら持続的に行うことが大切です。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事例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

自尊特性の理解

コントロール可能な領域の理解

思考切り替えの観点の理解

思考切り替えの観点の習得

変わるものの

自己

未来

（自分の）思考・行動

変えられないもの

他人

過去

（自分の）感情・生理反応

コントロール可能な領域
「変わるものを」

自己

未来

（自分の）思考・行動

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

視野の広さ、幅広さを切り替えられる

タイムスイッチ

時間軸を切り替えられる

リスクフォーカス

「やらないリスク」からあることを選ぶ

チャンスフォーカス

「歴史」から現在を見せる

ゴールフォーカス

「ゴール」から現在を見せる

「自立」から「自走」へ 成長の質を上げるために

『最後に、本研修を総括いたしますか。
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」と報告を受けており、彼らの成長に対する客観的見解が大きく変化していることが分かりました。
運用業務を展開する企業では、人材を同一領域で長年養成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、一定の条件の下、5年ごとのアクティバーテーション制度を導入しました。だからこそ、3年目の自立と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せるチャンスがあるということので、自らの成長にやんわりとモチベーションに繋がっていこう。5年目には「自立」を目標に掲げていますが、それを進めて「自走」できるように今後も試行錯誤しながら、社員とLMD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。"