

成長支援事業

CS異動者を受け入れる側は、異動者に、転出したメンバーの穴を速やかに埋めてほしい、
即戦力として早く活躍してほしいと期待しますが、
多くの異動者は、異動後のオンボーディングに苦戦する場面があります。

そんな場合は、部署長の皆さんにはぜひ本人や周囲と対話して、
どんな環境変化に戸惑いや困難を感じているのかを探ってみてください。

CS異動者との“相互理解”を深めたうえで、アサインや成長支援を考えられることが理想です。

次のページでは、今回のインタビュー調査を踏まえて、
CS異動者の戸惑いの要因別に考えられる成長支援の取組み・関与の方向性をまとめています。



01

新しい仕事に必要な知識が 圧倒的に足りない

CS異動者がキャッチアップすべきことは、新しい仕事の領域の知識、市場環境、メディアの専門用語や商慣習など多岐にわたります。

上長や同僚が出社していて質問しやすい環境、丁寧に教えるチーム文化、過去の提案書の共有は、異動者のキャッチアップのスピードを早めます。

また、上長が情報を構造化・整理しているフレームワークを言語化して伝えることも、異動者の自走力の向上に役立ちます。

02

新しい仕事が希望と違った／ 面白さを見い出せない

CS異動の配属先が希望と違っていたり、初配の仕事内容が合っていた人ほど、新しい仕事内容に違和感を覚えることがあります。できればアサインの際に、その仕事が本人のキャリアの幅をどう広げるか、会社にとってどう重要かを丁寧に説明してあげてください。

また、本人に苦手領域の克服を求める際は、本人の今の強みをきちんと称賛したうえで、両方できる人材になろうと促すことも有効です。

03

新しい得意先とうまく 関係性が築けない

初配とのギャップが大きい得意先や、シビアで要求水準が高い得意先を担当することになった場合、新しい得意先のコミュニケーションスタイルや仕事の進め方に慣れるのに苦戦することがあります。

得意先に刺さっていくプロセスとして、**本人の入念な情報武装、小さな成功体験づくり、会食など**による良好な関係性づくりなどの支援が考えられます。

04

仕事の任せ方が変わった (マイクロマネジメントや 放任と感じている)

仕事を一人で進めることに慣れているか／好むかは、本人の性格や、初配での先輩の関与や任せ方によって変わります。

一人で自律的に進めることに慣れていて、その力がある人には裁量を与えてあげてください。

一方、異動者が一人で進めることに慣れておらず不安な場合には、むやみに突き放すより、**自力で考え組み立てていくプロセスに伴走し、重要なポイントは認識合わせをする関わり方が、良好なメンタリティを保って成長していけるため、お勧めです。**

05

指示されて動く立場に 甘んじてしまっている

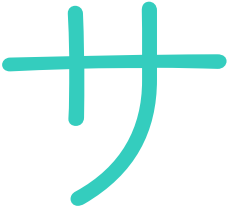
頼りになる先輩の後ろにいて受け身で過ごしてしまうと、異動者の成長が遅れる恐れがあります。本人の主体性を引き出す方法として、強制的に矢面に立たせる、失敗してもいいと安心感を与える、成功体験をお膳立てして自信を持たせる、といった働きかけや支援が考えられます。

咸

長

支

援









咸

長



援









2

8

01

新しい仕事に必要な知識が 圧倒的に足りない

CS異動者がキャッチアップすべきことは、新しい仕事の領域の知識、市場環境、メディアの専門用語や商慣習など多岐にわたります。

上長や同僚が出社していて質問しやすい環境、丁寧に教えるチーム文化、過去の提案書の共有は、異動者のキャッチアップのスピードを早めます。

また、上長が情報を構造化・整理しているフレームワークを言語化して伝えることも、異動者の自走力の向上に役立ちます。

02

新しい仕事が希望と違った／ 面白さを見い出せない

CS異動の配属先が希望と違っていたり、初配の仕事内容が合っていた人ほど、新しい仕事内容に違和感を覚えることがあります。できればアサインの際に、その仕事が本人のキャリアの幅をどう広げるか、会社にとってどう重要かを丁寧に説明してあげてください。

また、本人に苦手領域の克服を求める際は、本人の今の強みをきちんと称賛したうえで、両方できる人材になろうと促すことも有効です。

03

新しい得意先とうまく 関係性が築けない

初配とのギャップが大きい得意先や、シビアで要求水準が高い得意先を担当することになった場合、新しい得意先のコミュニケーションスタイルや仕事の進め方に慣れるのに苦戦することがあります。

得意先に刺さっていくプロセスとして、**本人の入念な情報武装、小さな成功体験づくり、会食など**による良好な関係性づくりなどの支援が考えられます。

04

仕事の任され方が変わった (マイクロマネジメントや 放任と感じている)

仕事を一人で進めることに慣れているか／好むかは、本人の性格や、初配での先輩の関与や任され方によって変わります。

一人で自律的に進めることに慣れていて、その力がある人には裁量を与えてあげてください。

一方、異動者が一人で進めることに慣れておらず不安な場合には、むやみに突き放すより、**自力で考え組み立てていくプロセスに伴走し、重要なポイントは認識合わせをする関わり方が、良好なメンタリティを保って成長していけるため、お勧めです。**

05

指示されて動く立場に 甘んじてしまっている

頼りになる先輩の後ろにいて受け身で過ごしてしまうと、異動者の成長が遅れる恐れがあります。本人の主体性を引き出す方法として、強制的に矢面に立たせる、失敗してもいいと安心感を与える、成功体験をお膳立てして自信を持たせる、といった働きかけや支援が考えられます。