























2

成 長 支 援





新井 龍太の提供



## お互いほぼ毎日出社しているので、何かあればすぐに聞ける環境は意識している

職転で異動してきたAさんは、前提がわからないと前に進めないタイプ。私は「とりあえず行ってこい、失敗してこい」と思うんですが（笑）。

僕も彼もほぼ毎日出社しているので、何かあればすぐに聞ける環境は意識している。実際、彼はわからないことがあれば、すぐに聞きにくる。あと、彼は自信が無いと声が小さくなったり表情が暗くなったりするので、「大丈夫か？」と声をかけるようにしている。

彼の慎重な性格は、裏返せば、物事を深く正確に理解しようとする姿勢の表れ。実直な学習の結果、今ではTVスポットの領域は、指導役のチームリーダーよりも詳しくなって、大きな成長を感じている。（部長）

## 丁寧に教えるチーム文化で、本人の情報武装を後押しした

初配が制作営業だったBさんは、異動当初はメディア領域がわからない不安からか、守りに入っている印象だった。得意先は気難しく、Bさんがメディアに詳しくないとみるとキツイ質問をしてきたことも。

Bさんはメディアを必死に勉強。メディアチームは丁寧に仕事を教える文化があり、Bさんは上司や周囲に聞きながら、提案するTV枠の詳細や想定問答までぬかりなく準備し、どう答えれば後々博報堂に不利にならないか相談して、得意先との打合せに臨むようになった。

結果、得意先との関係を構築していき、数年決まらなかった大きな提案も彼が中心となって決めてくれた。

（部長）



19

## CS異動者コメント

### “過去の提案書とGeminiがあれば、 提案書のたたきは作れる”

二配の異動先の局では、色々な得意先について過去の提案書をナレッジとして共有してくれている。

それらを見ながら Geminiと壁打ちすれば、やったことがない領域の提案でも、部長やディレクターに相談できる程度の資料は作れる。

過去の提案書の共有は、絶対にやった方がいいと思う。







CS異動者からは、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、過去の提案書やナレッジの共有などに対して、一人で悩む時間が減り、成長にプラスだと感謝する声が多く聞かれました。

## お互いほぼ毎日出社しているので、何かあればすぐに聞ける環境は意識している

職転で異動してきたAさんは、前提がわからないと前に進めないタイプ。私は「とりあえず行ってこい、失敗してこい」と思うんですが（笑）。

僕も彼もほぼ毎日出社しているので、何かあればすぐに聞ける環境は意識している。実際、彼はわからないことがあれば、すぐに聞きにくる。あと、彼は自信が無いと声が小さくなったり表情が暗くなったりするので、「大丈夫か？」と声をかけるようにしている。

彼の慎重な性格は、裏返せば、物事を深く正確に理解しようとする姿勢の表れ。実直な学習の結果、今ではTVスポットの領域は、指導役のチームリーダーよりも詳しくなって、大きな成長を感じている。（部長）



## 丁寧に教えるチーム文化で、本人の情報武装を後押しした

初配が制作営業だったBさんは、異動当初はメディア領域がわからない不安からか、守りに入っている印象だった。得意先は気難しく、Bさんがメディアに詳しくないとみるとキツイ質問をしてきたことも。

Bさんはメディアを必死に勉強。メディアチームは丁寧に仕事を教える文化があり、Bさんは上司や周囲に聞きながら、提案するTV枠の詳細や想定問答までぬかりなく準備し、どう答えれば後々博報堂に不利にならないか相談して、得意先との打合せに臨むようになった。

結果、得意先との関係を構築していき、数年決まらなかった大きな提案も彼が中心となって決めてくれた。

（部長）

### CS異動者コメント

“過去の提案書とGeminiがあれば、提案書のたたき作れる”

二配の異動先の局では、色々な得意先について過去の提案書をナレッジとして共有してくれている。

それらを見ながら Geminiと壁打ちすれば、やったことがない領域の提案でも、部長やディレクターに相談できる程度の資料は作れる。

過去の提案書の共有は、絶対にやった方がいいと思う。





CS異動者は、ディレクターの指示を受けて動く立場から、徐々に自分が中心となって自律的にまわす立場へのシフトが求められる年次です。情報や思考を整理するフレームワークや具体的な行動指針を提供することも、自走力の向上に役立ちます。