









(得意先との対話、
組織文化、役割付与など)



成 長 支 援



常用編

サブソーダー





後輩を指導させることで、 スキルが定着し、意識が上がる

Jさんは初配で小規模なアカウントを実質一人でまわしていた。すでにソロプレイヤーとしては優秀なので、周囲を巻き込む力を身につけてほしい。

そのための一つの方法として、後輩のトレーナーをやらせる予定。過去にも若手に後輩のトレーナーをやらせたら、急速に成長したことがあった。自分がしっかりしなきゃ、後輩に教えなきゃと思うことで、スキルが定着し、責任感や意識も上がる。（部長）

ディレクターとの相性問題に耳を傾け、 部内で異動させた

うちの部には、シビアな得意先に対峙して数字にコミットできるディレクターが複数いるが、中には若手の成長より得意先満足を優先するディレクターもいる。異動してきたしさんはディレクターとどうしても合わず、意を決して自分に相談してきた。

しさんと話し合いを続けた結果、部署として伸ばしたいことと、しさんが伸ばしたいことの一致点をようやく見つけることができ、部内で異動させた。

最初の商材の方が本人に合っていると思うが、しさんにとっては一緒に働く人の方が大事だったようだ。

異動者がここ（新しい部署）に来て何を感じていて、どういう働き方がしたいのか、関係値作って対話していかないとわからない。一方で、速やかに現場に入ってほしいこともある。走り始めるが、異動者と与えたポジションが合っているかは、継続的に見ていく必要がある。

2

6

サブリーダーという役割を与え、 アカウント攻略意識を高めた

Iさんは異動してきてすでに成果を出しているが、まだ甘えている部分がある。自分の仕事はしっかりやるが、次の新しい仕事を作るところも、もっと背負ってほしい。

Iさんのチームリーダーが育休に入り、新しいチームリーダーのもとについたタイミングで、Iさんにサブリーダーという役割を与え、毎週のリーダー会に出席させて、リーダー陣と一緒にアカウント攻略の作戦を考えてもらうようにした。

Iさんは、“コンテンツの仕事を作りたい”と目標を口にするようになった。リーダー陣と同じ気持ちで動いてもらいたいと考えている。（部長）

CS異動者に、サブリーダーや後輩育成などの役割を与えて
自覚を促す方法も多く聞かれました。また、CS異動者が仕事内容や
上長・チームにフィットできていないときには、
局内異動させて、成長の環境を改めて整えた事例もありました。

サブリーダーという役割を与え、 アカウント攻略意識を高めた

Iさんは異動してきてすでに成果を出しているが、まだ甘えている部分がある。自分の仕事はしっかりやるが、次の新しい仕事を作るところも、もっと背負ってほしい。

Iさんのチームリーダーが育休に入り、新しいチームリーダーのもとについたタイミングで、Iさんにサブリーダーという役割を与え、毎週のリーダー会に出席させて、リーダー陣と一緒にアカウント攻略の作戦を考えてもらうようにした。



Iさんは、“コンテンツの仕事を作りたい”と目標を口にするようになった。リーダー陣と同じ気持ちで動いてもらいたいと考えている。（部長）

後輩を指導させることで、 スキルが定着し、意識が上がる

Jさんは初配で小規模なアカウントを実質一人でまわしていた。すでにソロプレーヤーとしては優秀なので、周囲を巻き込む力を身につけてほしい。

そのための一つの方法として、後輩のトレーナーをやらせる予定。過去にも若手に後輩のトレーナーをやらせたら、急速に成長したことがあった。自分がしっかりしなきゃ、後輩に教えなきゃと思うことで、スキルが定着し、責任感や意識も上がる。（部長）



ディレクターとの相性問題に耳を傾け、 部内で異動させた

うちの部には、シビアな得意先に対峙して数字にコミットできるディレクターが複数いるが、中には若手の成長より得意先満足を優先するディレクターもいる。異動してきたLさんはディレクターとどうしても合わず、意を決して自分に相談してきた。

Lさんと話し合いを続けた結果、部署として伸ばしたいことと、Lさんが伸ばしたいことの一致点をようやく見つけることができ、部内で異動させた。

最初の商材の方が本人に合っていると思うが、Lさんにとっては一緒に働く人の方が大事だったようだ。

異動者がここ（新しい部署）に来て何を感じていて、どういう働き方がしたいのか、関係値作って対話していかないとわからない。一方で、速やかに現場に入ってほしいこともある。走り始めるが、異動者と与えたポジションが合っているかは、継続的に見ていく必要がある。

成長支援サマリー