

















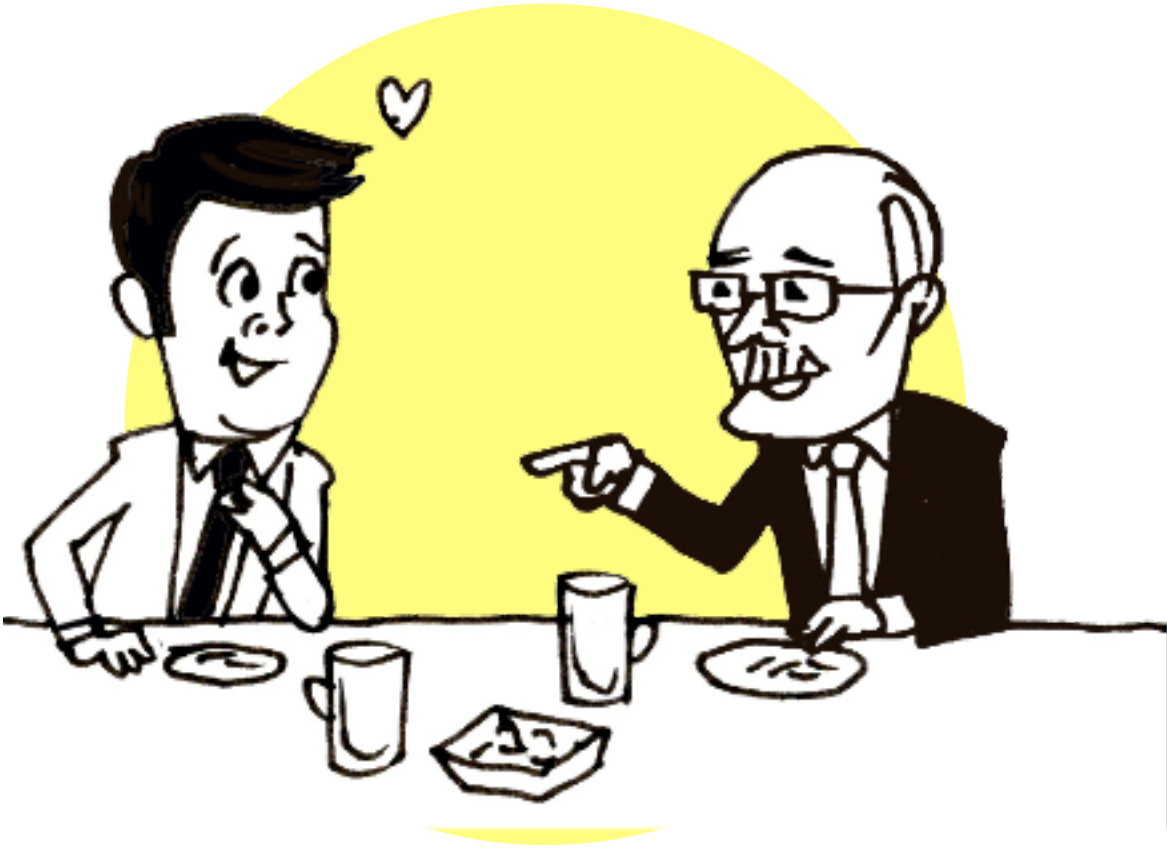






徳意先達の夜比





## 入念に準備すれば大丈夫だ、と自信がついた

初配の得意先は仲良しで自分に良くしてくれたが、二配で初めてメディア営業になり、きつい得意先に当たった。

当初、得意先は自分にメディア知識がないと見ると、言いくるめようとしてきたり、キツイ質問や理不尽な要求をしてきた。当たり前だが、メディア営業は、得意先よりもメディアについて知っていなければならないと痛感。それ以来、メディア知識を勉強し続け、得意先との打合せには細かい想定問答を用意して、ぬかりなく準備して臨むようになった。

そうして向き合い続けるうちに、“準備すれば大丈夫だ”という自信がついた。徐々に得意先に信頼してもらえるようになり、今では得意先はお金の交渉も含めて自分に相談してくれるようになった。（CS異動者）

## 代理店の本来の立ち位置はこういうものだと心構えを作り直した。関係性の力は大きい。

初配の得意先はアットホームだったが、二配の得意先はシビアで、手足として雑務をやることも多く、他店とすぐ相見積にされる。

初配とのギャップが大きかったが、代理店の本来の立ち位置はこういうもの、シビアな得意先にも対応できるようになった方がいいと心構えを作り直した。

本当は人見知りだが、打ち合わせは雑談から始めるなど、いざというとき相手との関係性の力を使えるように気をつけている。会食で仕事をもらえたり、ミスしたときにスーツだったから許されたこともある。関係性の良さはプラスに働いたことしかない。

得意先から長文の理不尽な指摘メールが送られてきたときは、ネタとしてチーム内に回覧した。周りの人たちから“あるある！”と笑ってもらい、返信の仕方や次にどう生かすかのフィードバックをもらったりして乗り越えている。（CS異動者）

## アジャイルな得意先は、説得力さえあれば、自分の進め方でやっていいということ

二配でタフな得意先のアカウントを志願して配属された。

新しい得意先には、スピーディーに提案を出してディスカッションし、素早くアップデートする進行を求められ、初配のときのように提案のフィジビリを丁寧に詰めていたら遅いと怒られ、進め方の違いに戸惑った。

きつい時期が続いたが、今の得意先チームでは定型の進め方は無いので、説得力さえあれば自分の進め方でやっていいと思うようになり、今の得意先のスタイルに合わせられるようになっていった。（CS異動者）

部署長コメント

“厳しい得意先だからこそ、メンバーの心理的安全性を守る仕組みを取り入れている”

Xさんは、ソーシャル領域の知見が少ない状態で異動してきて大変だったと思うが、周囲やスタッフを頼りながらガッツを持って進めてくれた。

部としても、厳しい得意先だからこそ、メンバーの心理的安全性とやりがい重視する運営を心がけている。例えば、得意先からクレームが入ったら、当事者を怒るのではなく、皆にオープンにして「なぜ起きたか」「どうすれば防げたか」「次にどう動くべきか」を皆で話し合う場を設けている。そういった環境も、Xさんの成長につながったと考えている。







## 入念に準備すれば大丈夫だ、と自信がついた

初配の得意先は仲良しで自分に良くしてくれたが、二配で初めてメディア営業になり、きつい得意先に当たった。

当初、得意先は自分にメディア知識がないと見ると、言いくるめようとしてきたり、キツイ質問や理不尽な要求をしてきた。当たり前だが、**メディア営業は、得意先よりもメディアについて知っていなければならないと痛感。**それ以来、メディア知識を勉強し続け、**得意先との打合せには細かい想定問答を用意して、ぬかりなく準備して臨むようになった。**

そうして向き合い続けるうちに、**“準備すれば大丈夫だ”という自信がついた。**徐々に得意先に信頼してもらえるようになり、今では得意先はお金の交渉も含めて自分に相談してくれるようになった。（CS異動者）



## 代理店の本来の立ち位置はこういうものだと心構えを作り直した。関係性の力は大きい。

初配の得意先はアットホームだったが、二配の得意先はシビアで、手足として雑務をやることも多く、他店とすぐ相見積にされる。

初配とのギャップが大きかったが、**代理店の本来の立ち位置はこういうもの、シビアな得意先にも対応できるようになった方がいいと心構えを作り直した。**

本当は人見知りだが、**打ち合わせは雑談から始めるなど、いざというとき相手との関係性の力を使えるように気をつけている。**会食で仕事をもらえたり、ミスしたときにスーツだったから許されたこともある。**関係性の良さはプラスに働いたことしかない。**

得意先から長文の理不尽な指摘メールが送られてきたときは、ネタとしてチーム内に回覧した。周りの人たちから“あるある！”と笑ってもらい、返信の仕方や次にどう生かすかのフィードバックをもらったりして乗り越えている。（CS異動者）



## アジャイルな得意先は、説得力さえあれば、自分の進め方でやっていいということ

二配でタフな得意先のアカウントを志願して配属された。

新しい得意先には、スピーディーに提案を出してディスカッションし、素早くアップデートする進行を求められ、初配のときのように提案のフィジビリティを丁寧に詰めていたら遅いと怒られ、進め方の違いに戸惑った。

きつい時期が続いたが、**今の得意先チームでは定型の進め方は無いので、説得力さえあれば自分の進め方でやっていい**と思うようになり、今の得意先のスタイルに合わせられるようになっていった。（CS異動者）

### 部署長コメント

**“厳しい得意先だからこそ、メンバーの心理的安全性を守る仕組みを取り入れている”**

Xさんは、ソーシャル領域の知見が少ない状態で異動してきて大変だったと思うが、周囲やスタッフを頼りながらガッツを持って進めてくれた。

部としても、厳しい得意先だからこそ、メンバーの心理的安全性とやりがい重視の運営を心がけている。例えば、**得意先からクレームが入ったら、当事者を怒るのではなく、皆にオープンにして「なぜ起きたか」「どうすれば防げたか」「次にどう動くべきか」**を皆で話し合う場を設けている。そういった環境も、Xさんの成長につながったと考えている。



ストレッチ

2

## 仕事内容の変化

「異動先の仕事我希望や  
イメージと違いました」



### 成長への視点

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も。

でも、身が入らない状態でずっと過ごすのはもったいない。

多様な業務経験は、守備範囲の広さや後々の総合力につながります。

新しい環境や仕事内容から学び取れることに意識を向けてみましょう。