









仕事を選ぶ若手には、アサインする業務が持つ意味を丁寧に説明する

Dさんは、初配も二配も制作営業で、優秀。自分が成長できる環境を求めている、アサインしてほしい仕事を1on1に書いて持ってくる。ある意味、仕事を選んでいるともいえる。

Dさんを、本人がやりたくない仕事にアサインするときは、その仕事が会社にとってどう重要なのか、Dさんのキャリアをどう広げるのかを、丁寧に説明している。

Dさんに限らず若手をアサインする際は、必ずその業務を意味づけるようにしている。強引にやれと言われると、若手はなかなか主体的になれない。

例えば、メディア業務にアサインする際は、若いうちにやった方がいい、TV業務の経験は制作領域で生きる、得意先と密に話せる、放送局の人とも仲良くなれるなどと説得した。デジタル業務は、デジタルが主流になる中でベースの素養として身につけた方がいいと意味づけした。

そのほか、やりたくない業務の場合は携わる期間を限定する、やりたい他の業務も並行してやらせるなどして、本人のモチベーションを上げるようにしている。（局長補佐、部長）

3

成 長 支 援





五体性のない生き出し

こどもがわらう

だからこそ、

キミはニミが素晴らしい



本人の光る部分をきちんと称賛したことが、 弱みを克服する動機づけになった

うちの局の得意先はKPIにシビアで、業務の正確性やリスクヘッジ、プロマネへの要求も高い。

異動してきたEさんは、初配の得意先は感覚や感性で進められていたが、ここではROIの説明、得意先が判断できるロジック・エビデンス・資料の作り方を身につけていく必要がある。

ただ、人は“弱みを克服しよう”とだけ言われても、なかなかがんばれない。Eさんの場合は、スタッフに寄り添う力や、できることを見つけて自発的に動けるという強みがある。そこを称賛し、「君はいい営業になれるよ。だからこそ、今やり切れていないこともがんばろう」と言うと、本人にすっと入っていく。

Eさんの光る部分を認めてあげたことが起点となって、今のチームで活躍できる、感性とロジックの両利きのBPになりたいと思ってくれるようになった。（部長）



仕事のパフォーマンスを大きく左右するモチベーション。
CS異動者に限らず、若手をやりたがっていない仕事にアサインするときや
苦手を克服するよう促すとき、動機づけを丁寧に行うという声が聞かれました。

仕事を選ぶ若手には、アサインする業務が 持つ意味を丁寧に説明する

Dさんは、初配も二配も制作営業で、優秀。自分が成長できる環境を求めている、アサインしてほしい仕事を1on1に書いて持ってくる。ある意味、仕事を選んでいるともいえる。

Dさんを、本人がやりたくない仕事にアサインするときは、その仕事が会社にとってどう重要なのか、Dさんのキャリアをどう広げるのかを、丁寧に説明している。

Dさんに限らず若手をアサインする際は、必ずその業務を意味づけるようにしている。強引にやれと言われると、若手はなかなか主体的になれない。

例えば、メディア業務にアサインする際は、若いうちにやった方がいい、TV業務の経験は制作領域で生きる、得意先と密に話せる、放送局の人とも仲良くなれるなどと説得した。デジタル業務は、デジタルが主流になる中でベースの素養として身につけた方がいいと意味づけした。

そのほか、やりたくない業務の場合は携わる期間を限定する、やりたい他の業務も並行してやらせるなどして、本人のモチベーションを上げるようにしている。（局長補佐、部長）

本人の光る部分をきちんと称賛したことが、 弱みを克服する動機づけになった

うちの局の得意先はKPIにシビアで、業務の正確性やリスクヘッジ、プロマネへの要求も高い。

異動してきたEさんは、初配の得意先は感覚や感性で進められていたが、ここではROIの説明、得意先が判断できるロジック・エビデンス・資料の作り方を身につけていく必要がある。

ただ、人は“弱みを克服しよう”とだけ言われても、なかなかがんばれない。Eさんの場合は、スタッフに寄り添う力や、できることを見つけて自発的に動けるという強みがある。そこを称賛し、「君はいい営業になれるよ。だからこそ、今やり切れていないこともがんばろう」と言うと、本人にすっと入っていた。

Eさんの光る部分を認めてあげたことが起点となって、今のチームで活躍できる、感性とロジックの両利きのBPになりたいと思ってくれるようになった。（部長）



成長のためには“主体的に動く”ことがポイントですが、若手は失敗を恐れて慎重になる傾向があるともいわれます。強制的に矢面に立たせる、安心感を与える、自信を持たせるなど、本人の性格も踏まえて適切な方法を選択できると、より効果的だといえます。