

3

成 長 支 援





五体性のない生き出し

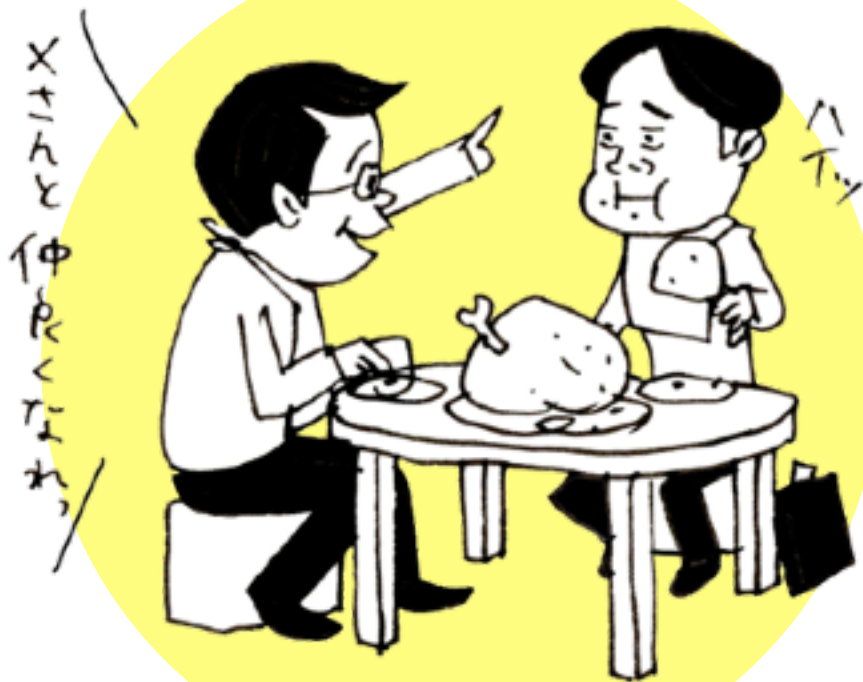


矢面に立つことで、 当事者意識が生まれる

若手の育成では、矢面に立たせることと、得意先との会話を徹底させることを重視している。

異動してきたFさんも、成長したきっかけは矢面に立たせたことだった。自分（部長）はあえて会議に出席せず、Fさんが得意先やスタッフから直接「お前はどうしたいのか」と問われる状況を作り出した。Fさんは初めて「自分自身が意思を持たないと仕事が進まない」と痛感したと思う。

そこから彼は、得意先に会いに行ったり、勉強会を開いたり、得意先とより積極的にコミュニケーションを取るようになった。当事者意識が出てきたと思っている。（部長）



慎重なメンバーには、発言を求める

若手は、失敗を恐れて慎重になる人が強い。

メンバーには「バッターボックスに立て」と言うだけでなく、まず社内の打ち合わせで、続いて得意先との打合せで発言せよと言っている。発言するために、事前に競合関係を調べるなど準備して臨むよう指示している。（部長）

自分がやったという経験を いかに作ってあげられるかが大事

うちの局の外資の得意先はスピーディで、ディスカッションが大好きで常に意見を求められる。異動してきたHさんはそんな得意先のスタイルに苦勞していた。

育成役のディレクターと「Hさんは咄嗟の反応がまだ得意ではないが、失敗してもいいから積極的に発言してもらおう」と話した。キャンペーン業務でHさんをリーダーとして立てながらディレクターを補佐役につけることで高い成果を出し、本人に自信をつけさせていった。（部長）

2

3

何をやってもいい、最後は どうにでもなる、と伝えて安心させる

二配でやってきたGさんは、慣れない仕事と厄介な得意先を前に、不安で守りに入っている様子だった。

業務外の食事会で「何でもやっていいし、どうにでもなる」と伝えて安心感を与え、「得意先のXさんと仲良くなることを目指そう」とあえてゲーム感覚の目標を設定した。

その後、Gさんは専門知識がついたことと相まって、得意先に積極的に会いに行ったり電話したりして関係を構築し、主体的に動けるようになっていった。（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。

矢面に立つことで、 当事者意識が生まれる

若手の育成では、矢面に立たせることと、得意先との会話を徹底させることを重視している。

異動してきたFさんも、成長したきっかけは矢面に立たせたことだった。自分（部長）はあえて会議に出席せず、Fさんが得意先やスタッフから直接「お前は どうしたいのか」と問われる状況を作り出した。Fさんは初めて「自分自身が意思を持たないと仕事が進まない」と痛感したと思う。

そこから彼は、得意先に会いに行ったり、勉強会を開いたり、得意先とより積極的にコミュニケーションを取るようになった。当事者意識が出てきたと思っている。（部長）



何をやってもいい、最後は どうにでもなる、と伝えて安心させる

二配でやってきたGさんは、慣れない仕事と厄介な得意先を前に、不安で守りに入っている様子だった。

業務外の食事会で「何でもやっていいし、どうにでもなる」と伝えて安心感を与え、「得意先のXさんと仲良くなることを目指そう」とあえてゲーム感覚の目標を設定した。

その後、Gさんは専門知識がついたことと相まって、得意先に積極的に会いに行ったり電話したりして関係を構築し、主体的に動けるようになっていった。（部長）

慎重なメンバーには、発言を求める

若手は、失敗を恐れて慎重になる人が強い。

メンバーには「バターボックスに立て」と言うだけではなく、まず社内の打ち合わせで、続いて得意先との打合せで発言せよと言っている。発言するために、事前に競合関係を調べるなど準備して臨むよう指示している。（部長）

自分がやったという経験を いかに作ってあげられるかが大事

うちの局の外資の得意先はスピーディで、ディスカッションが大好きで常に意見を求められる。異動してきたHさんはそんな得意先のスタイルに苦勞していた。

育成役のディレクターと「Hさんは咄嗟の反応がまだ得意ではないが、失敗してもいいから積極的に発言してもらおう」と話した。キャンペーン業務でHさんをリーダーとして立てながらディレクターを補佐役につけることで高い成果を出し、本人に自信をつけさせていった。（部長）

成長支援

4

サポート応用編

（得意先との対話、組織文化、役割付与など）