







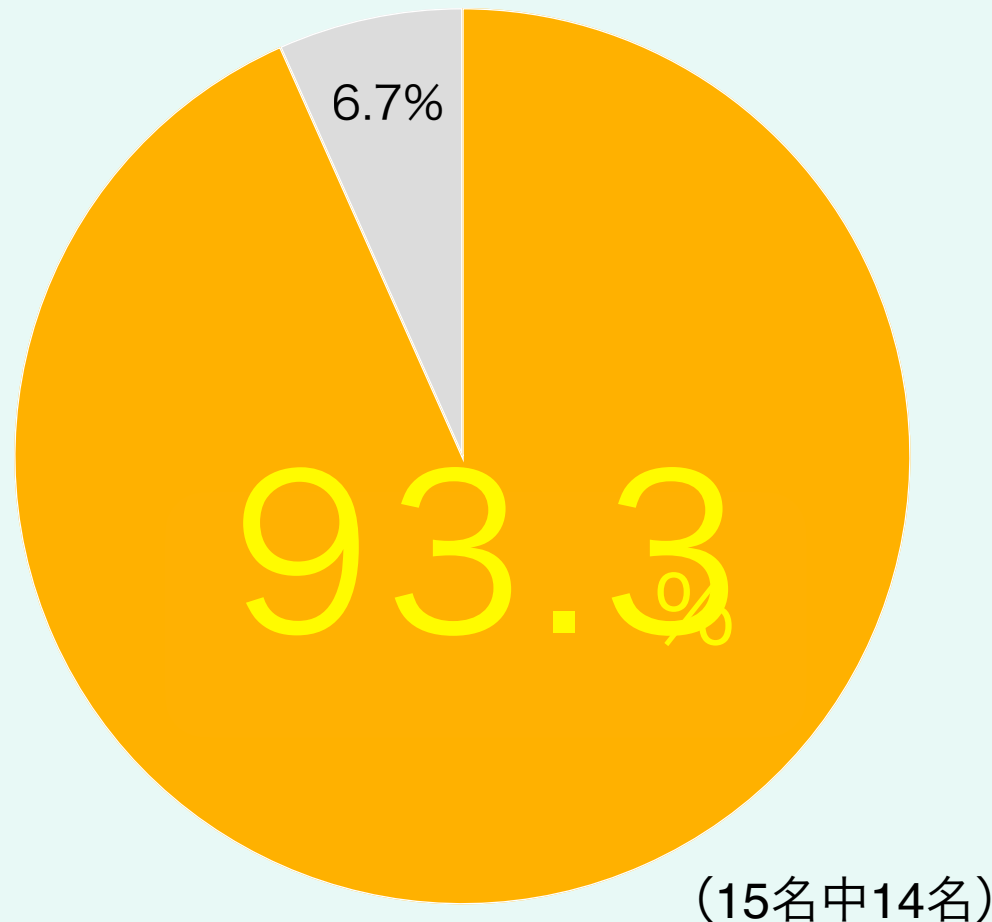






## <データ>CS異動者インタビュー

CS異動は、自分の成長につながった



“

初配の部署では、周りも自分も、新人からの延長線上の感覚があった。しかし、二配の部署では一人前として扱われ、自分が書いた提案書を部長は見ないで得意先に出す。自分でやり切るマインドが上がった。**異動で関係性が断絶し、扱われ方が変わるからモードチェンジできた**と思う。

”

“

二配で制作担当からメディア担当に変わった。最初は不安だったが、今はメディア担当をやってよかったと思う。  
**制作の仕事では、作るものも、関係者も、進め方もほぼ同じになっていたから、異動しなかったら仕事のキャパが広がらなかったかも。二配で新しい挑戦を強制されたから、できる領域を拡張することができた。**

”

“

初配のチームは居心地がよかったが、シビアな環境に行かないと成長カーブが落ちるとわかっていた。  
**二配の部署では、チーム間の壁を経験したり、得意先の要求水準が上がったり、新しい壁に直面したが、成長にはよい機会だった。**

”

※CS異動者インタビューより

<データ> 異動前後の業種/得意先タイプ/業務内容/勤務地の変化量が、  
BP職の5つのビジネス力の伸長に影響したかを検証

スキル項目	環境把握力	PJM力	課題設定力	関係構築力	マネタイズ力
業種の変化が 成長に及ぼす方向	正の方向	正の方向	影響なし	影響なし	影響なし
モデル全体のp値	p=0.0139**	p=0.0067**	p > 0.05	p > 0.05	p > 0.05
モデル評価	良い	非常に良い	注意	悪い	悪い

業種の経験の幅が  
広がると、  
「環境把握力」と  
「PJマネジメント  
力」が成長する

※データ:スキルサーベイデータ    ※分析対象者:2023年10月にCS異動を経験したBP職社員 (n=39)    ※分析方法:重回帰分析

【読み方】    p値が0.05よりも小さければ有意差ありと判断 (スコアの伸長は偶然ではない)



CS異動の効果は  
データ分析からも  
見えてきています。

＜データ＞ 異動前後の業種/得意先タイプ/業務内容/勤務地の変化量が、  
BP職の5つのビジネス力の伸長に影響したかを検証

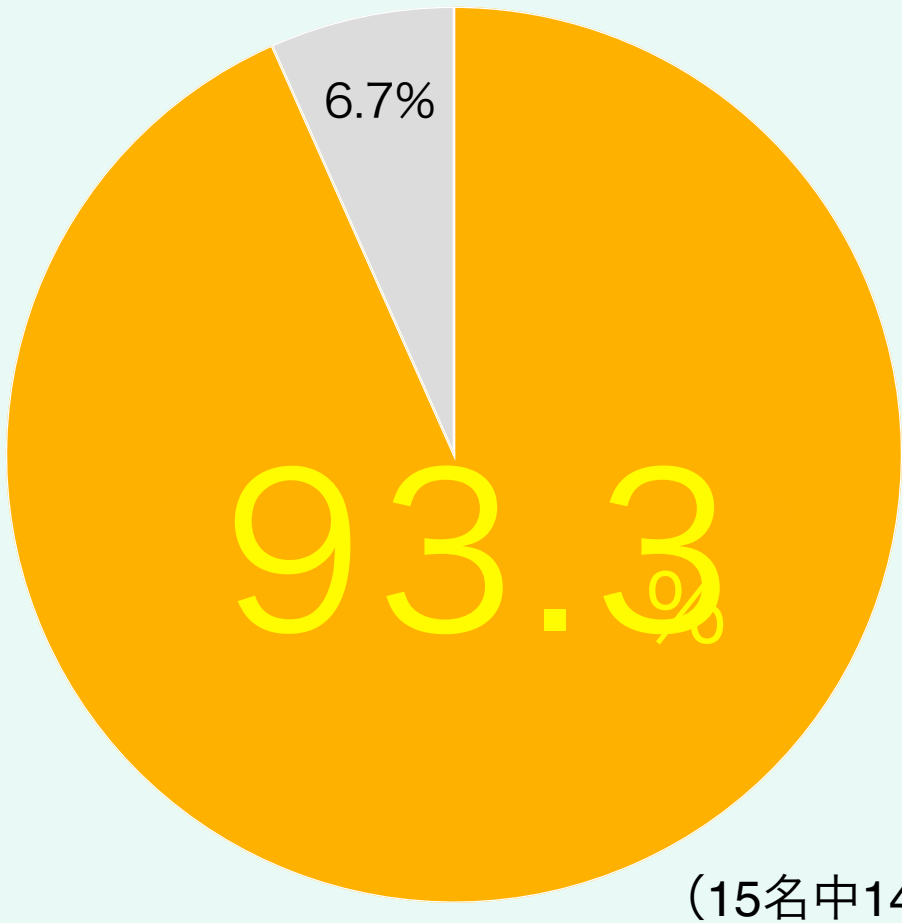
スキル項目	環境把握力	PJM力	課題設定力	関係構築力	マネタイズ力
業種の変化が成長に及ぼす方向	正の方向	正の方向	影響なし	影響なし	影響なし
モデル全体のp値	p=0.0139**	p=0.0067**	p > 0.05	p > 0.05	p > 0.05
モデル評価	良い	非常に良い	注意	悪い	悪い

業種の経験の幅が  
広がると、  
「環境把握力」と  
「PJマネジメント  
力」が成長する

※データ:スキルサーベイデータ    ※分析対象者:2023年10月にCS異動を経験したBP職社員 (n=39)    ※分析方法:重回帰分析  
【読み方】 p値が0.05よりも小さければ有意差ありと判断 (スコアの伸長は偶然ではない)

＜データ＞CS異動者インタビュー

CS異動は、自分の成長につながった



“ 初配の部署では、周りも自分も、新人からの延長線上の感覚があった。しかし、二配の部署では一人前として扱われ、自分が書いた提案書を部長は見ないで得意先に出す。自分でやり切るマインドが上がった。異動で関係性が断絶し、扱われ方が変わるからモードチェンジできたと思う。 ”

“ 二配で制作担当からメディア担当に変わった。最初は不安だったが、今はメディア担当をやってよかったと思う。  
制作の仕事では、作るものも、関係者も、進め方もほぼ同じになっていたから、異動しなかったら仕事のキャパが広がらなかったかも。二配で新しい挑戦を強制されたから、できる領域を拡張することができた。 ”

“ 初配のチームは居心地がよかったが、シビアな環境に行かないと成長カーブが落ちるとわかっていた。  
二配の部署では、チーム間の壁を経験したり、得意先の要求水準が上がったり、新しい壁に直面したが、成長にはよい機会だった。 ”

※CS異動者インタビューより



成長のためのストレッチには、  
適切な変化量が存在するようです。

- ✓ 人は安心安全な「コンフォートゾーン」と、自分の能力の限界を超えた「パニックゾーン」の間にある「ラーニングゾーン」で最も成長意欲が高まるとされています。博報堂のCS異動者においても、その傾向が確認されています。

(cf. ミシガン大学ノエル・M・ティシー教授が提唱)