導入検討プラン 09 / 新しい役割を担う

人材の配置を、担える仕事へつなぐ

事業・人材開発

事業転換に向けて育成や配置への投資を進め、配置後の実務を具体化するとき。既存の人材制度を生かし、実際の案件で担う役割を確かめます。

> 目指す仕事の状態
>
> 配置された人が、事業に必要な一件を担い、必要な情報と権限を使って判断し、受け手の結果から役割を見直せる。

当社が担う仕事

01 事業に必要な仕事を選ぶ

配置後に何が進めば役立つかを事業責任者と確認し、本人が担う成果と判断を一件に絞ります。

02 経験する条件を整える

実務の機会、使う情報、任せる権限、上司・専門家の支援を、人事と受入部門でそろえます。

03 役割を結果から見直す

本人が担えた仕事と受け手の利用結果を確認し、次の案件や役割の範囲を更新します。

最初に試す一件

新しい役割を担う一人の一案件を選び、事業側の期待、本人の判断、受入側の支援を開始時にそろえます。

導入と、実践後の確認

最初に確かめること

- 配置後、どの仕事が進めば事業に役立ちますか。
- 本人は、その仕事に必要な判断を実務で経験できますか。
- 時間・情報・権限・支援のうち、追加確認が必要なのは何ですか。

社内に残すもの

- 役割・期待する成果・本人の判断の整理
- 実務機会と受入側の支援計画
- 次の役割と配置後支援を決める材料

実践後に確かめること

- 新しい仕事を担えた範囲と案件の品質
- 成果を受け取った相手の利用結果
- 上司・専門家の支援時間と残る条件

一緒に進める人と役割

事業責任者・受入上司	必要な仕事と成果を定め、権限・情報・実践機会を整えます。
本人・人事担当	既存の経験と制度を確認し、実務と支援の経過を共有します。
当社	役割と実務課題を具体化し、事業と人事が記録を読む機会を設計します。

実施条件と、役割の範囲

事業側と人事が同じ案件を確認でき、本人が実際に判断する機会を確保します。 配置と評価の決定は会社が担います。配置後に任せる仕事が未定の場合は、仕事の具体化から始めます。

支援を組み立てる根拠

顧客接点人材の役割転換と、経験を新しい仕事で使う設計を用います。個別職務の要件は事業側と確かめます。

実務の確認・設計・実践支援の範囲に応じ、期間と費用をご提案します。

ご相談：requestgroup.jp/request

公開情報調査（2026年11月1日）から構成した検討案。

詳細を見る