導入検討プラン 10 / 新しい役割を担う

異動先で、経験を使い直す

技術・専門職の育成

学習から配置、現場の指導までの制度を整えたうえで、個別の判断を支えるとき。既存制度で担えている仕事を確かめ、残る必要に範囲を絞ります。

> 目指す仕事の状態
>
> 本人が以前の経験を使える条件を見分け、初めての場面では必要な情報を得て、適切に相談しながら仕事を進められる。

当社が担う仕事

01 一案件の判断をたどる

本人が以前の経験を使った箇所と、新たに判断した箇所を、実際の仕事の記録から整理します。

02 支援の理由をそろえる

知識、経験、情報、任せる範囲のどこが関係するかを確認し、指導担当と上司の支援を選びます。

03 次案件で使い直す

条件の違う次の仕事を選び、本人へ任せる部分と、支援を続ける部分を確かめます。

最初に試す一件

異動後の一案件を振り返り、既存経験が使えた条件を整理してから、条件の違う次の一件で確かめます。

導入と、実践後の確認

最初に確かめること

- 既存の学習と実践支援で、十分に担えている仕事は何ですか。
- 特定の場面での迷いは、知識・経験・情報・権限のどれに関係しますか。
- 条件の異なる次案件で、どの支援を変える必要がありますか。

社内に残すもの

- 既存経験と新しい判断を分けた実践記録
- 本人・指導担当・上司の支援の役割分担
- 条件の違う次案件の実践計画

実践後に確かめること

- 条件が違う案件での判断と、その理由
- 必要な情報を得て相談できた場面
- 指導担当と上司の負担、残す支援

一緒に進める人と役割

本人	判断の理由と、以前の経験が使えた条件を振り返ります。
指導担当・受入上司	専門基準と任せる範囲を確認し、必要な支援を選びます。
当社	判断経験の整理と読み合わせを設計し、次案件の支援を具体化します。

実施条件と、役割の範囲

本人と指導担当・上司が案件の記録を確認し、次に試す実務を選べるようにします。 職務固有の認定は専門部門が担います。既存制度で必要が満たされている場合は、追加支援を提案しません。

支援を組み立てる根拠

経験を新しい事業環境で使い直す条件と、再実践までつなぐ記録の知見を用います。個別の技能判断は専門家と確認します。

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