



経営幹部・次世代リーダー 育成プログラム

組織や社会の未来を信じて
任せられる人材の育成

2026年夏版

1. 経営幹部と管理職に必要なスキルは違う

経営幹部には未来・社会中心志向が必要

管理職は現場中心のマネジメントが必要であることに対し、経営幹部には社会の中で組織がどのような価値を創出していけるかという、未来志向での力強い組織マネジメントが必要です。

管理職：マネジメントスキル（現場中心）

部下育成力
コミュニケーション力
プロジェクトマネジメントスキル
問題解決力・業務改善力
財務・ファイナンス知識
労務・法務知識
リスクマネジメント

経営幹部：経営スキル（未来・社会中心）

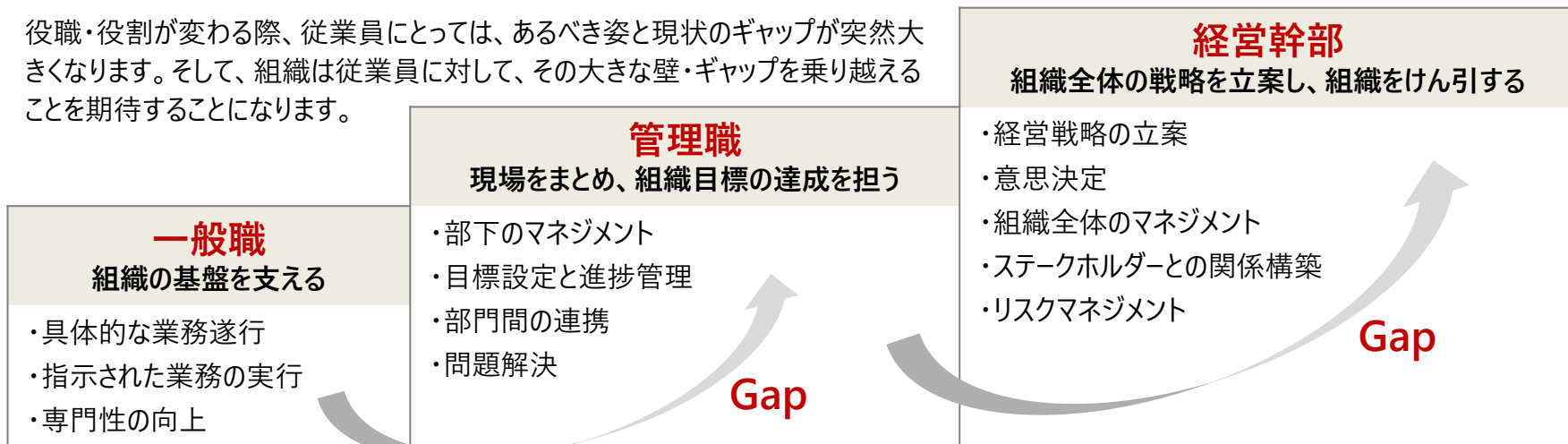
未来志向・先見性
使命感・リーダーシップ
高い人間関係構築力
ビジョン構築力・構想力
戦略的思考力
柔軟性・強烈に学び続ける力
行動力・判断力・決断力



→多くの経営幹部・幹部候補はマネジメントスキルがあっても、経営スキルが足りていない

各階層で期待される役割の変化～大きなギャップが存在する

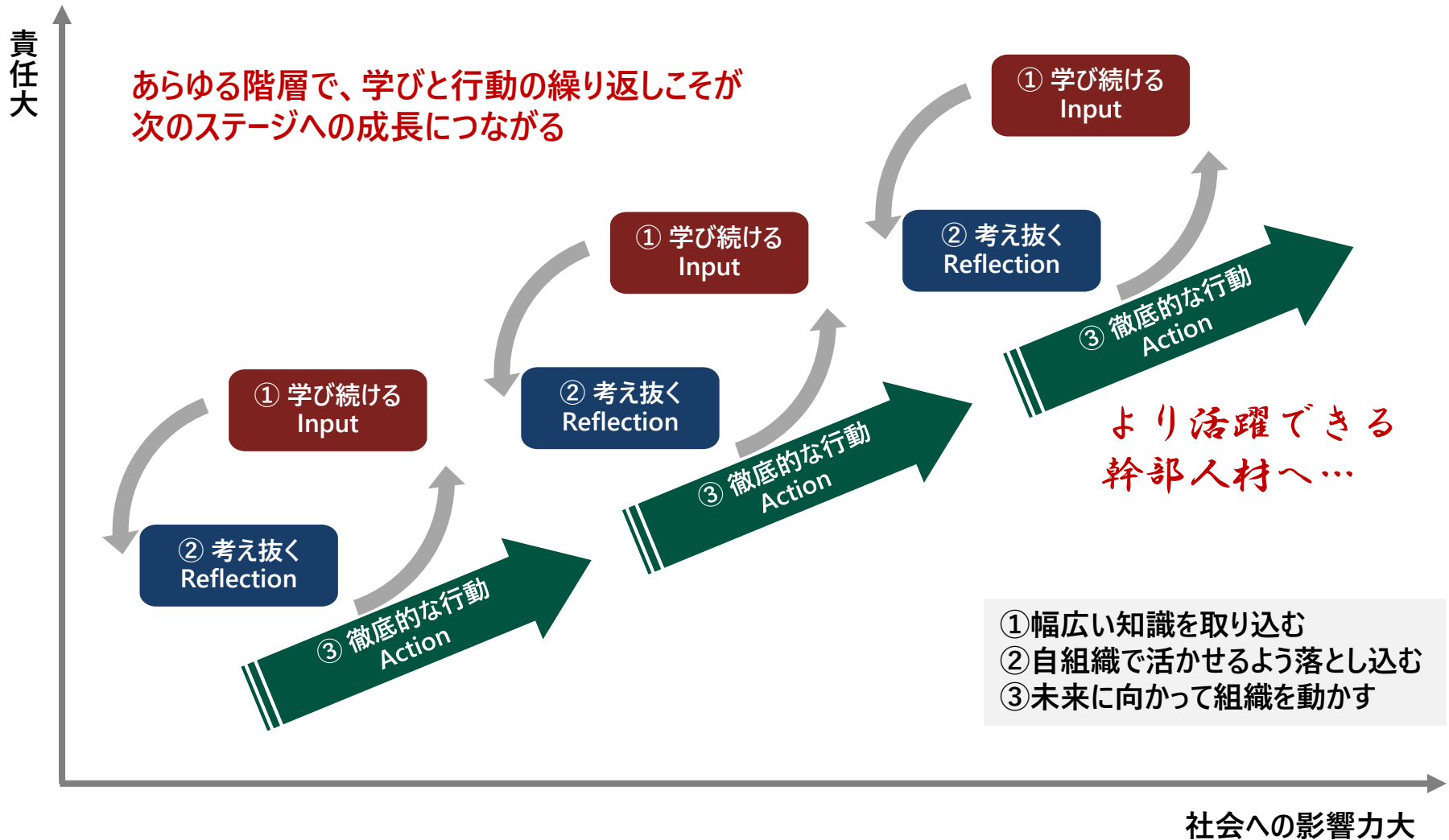
役職・役割が変わる際、従業員にとっては、あるべき姿と現状のギャップが突然大きくなります。そして、組織は従業員に対して、その大きな壁・ギャップを乗り越えることを期待することになります。



2. 経営幹部・次世代リーダーを育成する3つのサイクル

あるべき姿 (To-Be) と現状 (As-Is) とのギャップを乗り越える3つのサイクル

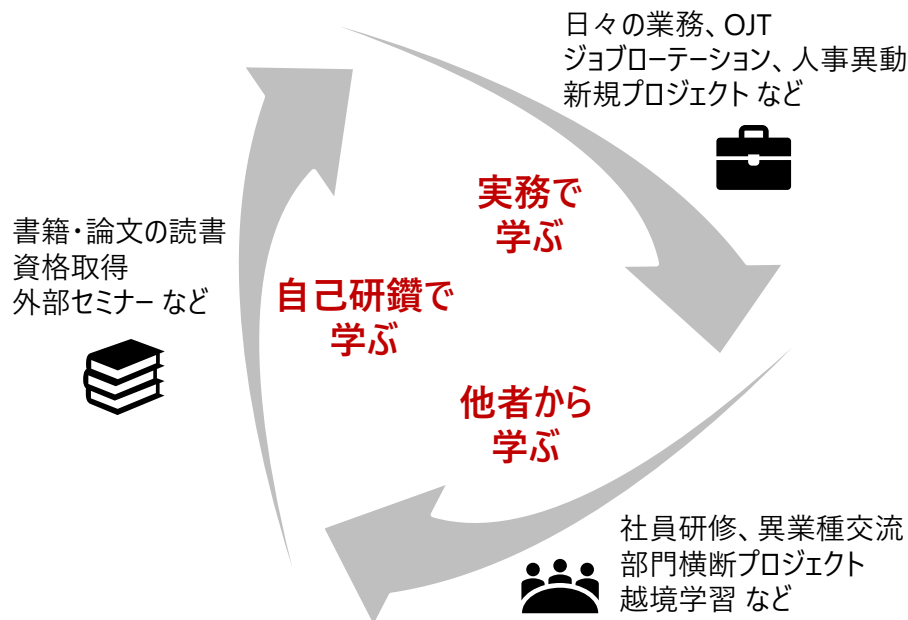
現在世の中で活躍をしている多くの幹部人材も、実務を通して多くの知識や経験を積んでいく中で、より優れたリーダーとなっていきました。新しい役割が与えられれば、あるべき姿・期待とのギャップが生まれ、それを乗り越えるためのインプットや行動が求められていきます。



①学び続ける～幅広い知識を取り込む

「**広範な学び**」が、**経営スキル（使命感・構想力・中長期的戦略立案力）**の土台となる

< 広範な学びのサイクル >



< 経営幹部が身につけておきたい知識の例 >

- **経営戦略**
SWOT分析、ポートフォリオ分析、競合分析
- **財務会計、ファイナンス**
財務諸表分析、投資分析、資金調達
- **マーケティング**
マーケティング戦略、顧客分析、デジタルマーケティング
- **組織論、人事マネジメント**
組織設計、人材育成、リーダーシップ論
- **法律**
会社法、労働法、商法
- **その他**
倫理観、IT・DXに関する知識、リスクマネジメント

経営人材（≡社会への影響力の高い人材）となるには、広範な学びの習慣化が欠かせない

経営人材は、日々の業務の枠組みから脱し、今までにない発想で新しい事業、仕組みやその実現方法を考え、実行していく力（＝構想力）が求められます。そして、この力の醸成には、**圧倒的な知識や情報のインプットと経験の蓄積**が欠かせません。

しかし、ほとんどの幹部候補人材・次世代リーダーは、日々プレイング・マネージャーとしての役割に注力する中で、経営者に求められるレベルの知識もあわせて身につけていくことは、非常に難しいという現状があります。

ins Solution

インソースの研修が、直接の知識の蓄積と自己研鑽の習慣づくりのきっかけになる

② 考え抜く～自組織で活かせるよう落とし込む

知識を如何に活かすかが、優れたビジネスパーソンの手腕

< 発明の原理 >

「発明は、複数の要素（知識）を組み合わせることによって、新しいものを創造することである」

例)

- ・IT業界のサブスクモデルは、もとは定期購読雑誌や新聞、牛乳配達モデル
- ・変動価格制は昔からあり、むしろ固定価格制がコスト戦略の一環で生まれたもの
- ・トヨタ生産方式の少品種多量生産の仕組みは、スーパーの棚補充システムが原点



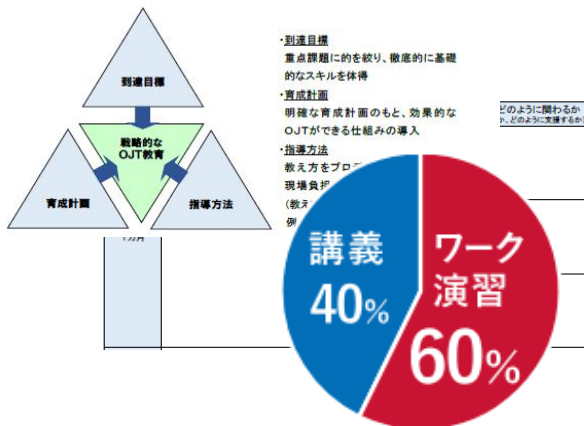
発明と同様で、知識はインプットだけでなく、自組織での活用こそが肝

insSolution

インソースの研修やオリジナル教材が学びを「自分事化」させていく

< インソースの教材 >

③ 部下育成の基本 ～準備・計画・継続
「戦略的に」目標、育成計画、指導方法を策定します。



③ 徹底的な行動～未来に向かって組織を動かす

経営幹部の仕事は、こなすことではなく、未来を創ることやその決断

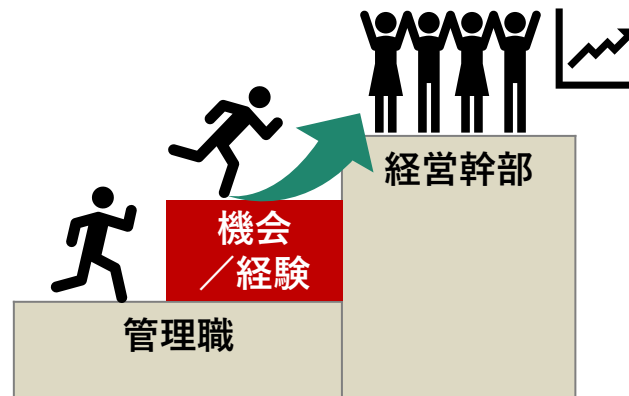
現場業務の繰り返しだけでは、経営幹部に必要な経験は積めない

insSolution

インソースの研修が、幹部への壁を乗り越える、機会・踏み台になる

自組織で実践する「**機会の付与**」「**経験の蓄積**」を通じて、経営スキルを醸成させていく
権限と責任を与えるタフアサインメント / 組織のビジョン・理念の深い理解と、ベクトルの一致

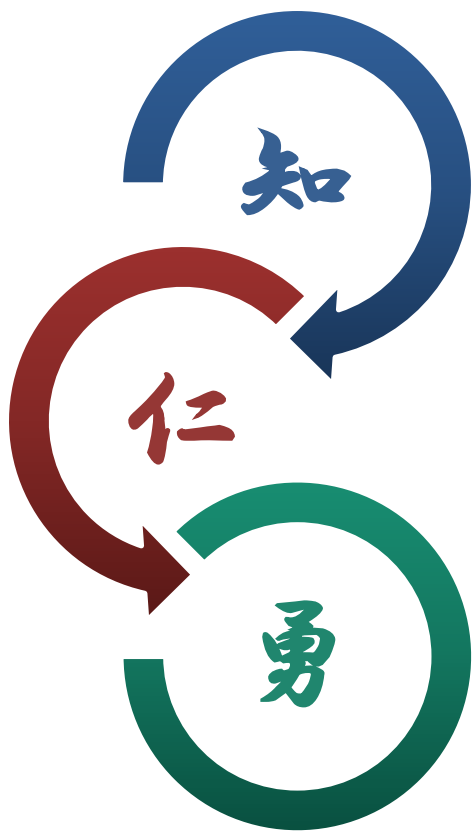
組織のありたい姿



3. 幹部育成プログラム事例

幹部育成プログラムのコンセプト～3つのパターンで整理する

幹部人材・幹部候補人材の育成方法は、組織や個々人の現状と目指す姿によって異なります。以下に、お客さまより良くいただくご相談事例と対策案を3つに分けてご紹介します。



【事例1】経営戦略の知識を体系的に学び、自組織の戦略に活かす

「知」は経営の武器となる、知識の力である
組織を牽引する経営戦略という「知」を身に付け、その扱い方までを学ぶ

【事例2】幹部に求められるマネジメントスキルを6ヶ月で学ぶ

「仁」は責任・信頼から起こす、思いやりの力である
人や組織を管理・運営するマネジメントの能力を高め、成果の上がる組織を創る

【事例3】企業価値向上や組織改革を推進できる人材を育成する

「勇」はビジョン・決断から出ずる、行動の力である
アントレプレナーシップは、責任と権限とPDCA/OODAの機会を与えて伸ばす

現状に合わせて、実務の課題解決に直結した研修プログラムを企画・ご提案いたします。

3. 幹部育成プログラム事例～①経営戦略の知識を体系的に学び、自組織の戦略に活かす

「知」は経営の武器となる、知識の力である

組織を牽引する経営戦略という「知」を身に付け、その扱い方までを学ぶ



背景/課題

- ・経営戦略を基本から学ぶ機会がなかった
- ・戦略を理解する際の解像度が粗い
- ・経営知識を学んでも、うまく活用ができない

目指す姿/変化

- ・経営学などの学術的な知識や広範な経営知識の土台ができる
- ・他社の戦略についても、本質やねらいをより深く理解できる
- ・多角的な視点を持って、知識を複合的に活用できる

■【名著から学ぶ】経営戦略研修シリーズ

『企業戦略論』の書籍を熟読したうえで、事前課題と当日の講義・ワークショップを通して、経営戦略の実践知識を得る

対象者：事業部門長、経営企画室メンバー、幹部候補人材等

概算費用：336,000円/人 × 人数（全5日程/3ヶ月程度）※公開講座 会員価格

経営戦略1
戦略経営プロセスと
環境分析



経営戦略2
競争優位性を追求する
差別化戦略とコスト戦略

経営戦略3
不確実性の価値を取り込んだ
戦略選択と経営判断



経営戦略4
経営多角化や垂直統合
による組織の事業拡大

経営戦略5
戦略を推進する組織デザイン
と提携・M & A戦略



【東京開催】

神戸大学MBA教授陣に学ぶ「経営学の実践知」

MBAは難解で時間もかかるもの

—そんな先入観を覆すプログラムを、今年も有楽町で開講します

2026年10月2(金)開講 毎週金曜日開催

全8科目（選択受講可）48,000円/1科目

経営哲学	マーケティング	ビジネスデータ分析	財務会計
戦略論	組織行動論	ビジネスエコノミクス	技術経営(MOT)

3. 幹部育成プログラム事例～②幹部に求められるマネジメントスキルを6ヶ月で学ぶ

「仁」は責任・信頼から起こす、思いやりの力である

人や組織を管理・運営するマネジメントの能力を高め、成果の上がる組織を創る



背景/課題

- ・自己流のマネジメントになってしまう
- ・長期的視点での計画が立てられない
- ・部下やメンバー、事業をうまく育てられない

目指す姿/変化

- ・人、モノ、カネの実務的なマネジメントスキルを習得する
- ・長期的視点での経営計画やマーケティング施策を立てられる
- ・部下のキャリア形成を意識しながら組織運営が行える

■マネジメントスキル強化プログラム

組織課題や目指す姿に合わせて、必要なマネジメントスキル・経営スキルを強化するプログラムをカスタマイズして実施

対象者：幹部候補人材、次世代リーダー等

概算費用：360万円/30人まで（全6日程/6ヶ月程度～）※講師派遣型研修の場合

基本知識/マインド強化

幹部としてのスタート地点に立つ

- ・経営の基本知識
- ・戦略の立て方
- ・SDGs/ESG経営



思考力強化

未来を創る思考力を鍛える

- ・クリティカルシンキング
- ・戦略思考
- ・発想力/構想力

マネジメントスキルの習得

未来思考や世の中視点で、部下指導、組織・チームづくりを行い、前例踏襲を打破・再構築していくためのスキルを学ぶ

①人のマネジメント

- ・部下指導
- ・リーダーシップ
- ・評価/面談力

③業務のマネジメント

- ・プロジェクトマネジメント
- ・業務改善
- ・DX/AI推進

②カネのマネジメント

- ・財務会計
- ・ファイナンス
- ・予算計画策定

④リスクマネジメント

- ・コンプライアンス
- ・リスク/内部統制
- ・メンタルヘルス

■作り込まれた研修教材で、研修を実施



※A4縦で30～50頁程度。PPT換算だと100頁以上

3. 幹部育成プログラム事例～③企業価値向上や組織改革を推進できる人材を育成する

「勇」はビジョン・決断から出ずる、行動の力である

アントレプレナーシップは、責任と権限とPDCA/OODAの機会を与えて伸ばす



背景/課題

- ・行き当たりばったりの計画になりがち
- ・全社視点での「企業価値」を意識できていない
- ・前例踏襲に囚われて、変革がうまくいかない

目指す姿/変化

- ・長期的な視点で、自組織が目指す姿を戦略的に明示できる
- ・全社の企業価値向上について、定量的・定性的な判断ができる
- ・新しい価値の生み出し方を模索し、日々組織を動かし続けられる

■タフ・アサインメントプログラム（サクセッションプラン）

幹部に経営を任せるために、抜本的な人事戦略・組織デザインから、幹部人材の育成プロジェクトを進める

対象者：役員・幹部メンバー、幹部候補人材等

概算費用：480万円/30人まで（全6日程/4ヶ月程度～）※講師派遣型研修の場合

社長インタビュー ※1
経営者の想いを可視化

経営アドバイス（1ヶ月～）
現状とあるべき姿を踏まえて、
経営戦略・人事戦略を検討

人材教育プログラム（3ヶ月～）
主に、以下の3つのいずれかを
ゴールとしたプログラムを実施

最終報告会
社長へのプレゼンを実施

アセスメント ※2
・事前アンケート
現状を定量的に把握

- ・組織デザイン
- ・人事戦略
- ・人材教育プログラム設計

- ①中期経営計画策定
- ②業務改善プロジェクト
- ③新規事業企画プロジェクト

※自身のPDCAには
アクションプランシートを作成

※1
個別コーチング サービス 49,500円/2時間～

経営者及び、受講者に対する伴走コーチングを実施

- ・経営者面談
- ・研修フォロー面談
- ・伴走支援面談 等

※2
階層別テスト 2,750円
～11,000円/人

ビジネスパーソンに求められるスキルを5階層に分けて可視化

実施日	2025/12/1	達成すべき目標とアクションプランの概要（3ヶ月）	実施日
2月	評価	3月	評価
<p>最終研修の要因を洗い出し、現状分析と改善対象を決定</p> <p>既存顧客の売上と新規顧客の売上を数値・グラフ化する</p> <p>-業務70-を定直し、改善点がないか検討する</p>	<p>新規顧客が獲得できていない原因を調査する</p> <p>-新規顧客を獲得するための経路を社員にヒアリングする</p> <p>-先月に引き続き、業務70-を定直し、新規顧客獲得のために行動している時間を算出する</p>	<p>業務における課題を整理する</p> <p>-本部の営業・課長・主任の3人的な女性比率は、「1」段階後に達成。改善先項目に追加</p>	
<p>現在半年間の既存顧客及び新規顧客の売上を数値・グラフ化する</p> <p>-業務70-の定直しが未完了</p>	<p>社長へのヒアリング完了</p> <p>-業務70-見直し完了</p>	<p>達成と2025年1-12月間の経営目標と改善され</p>	
[実施状況が不十分のため削除]		[削除した]	
[実施状況が不十分のため削除]		[削除した]	

4. インソースの幹部育成・管理職研修紹介

お客様の想いを突き詰めた、インソースのオリジナル研修

インソースは、受講者の皆さまに「明日から使える」研修を提供することを、日々目指しています。
そのため、お客様のニーズに合わせて多くの研修を開発、ご提供し続けており、それは今後も変わりません。

■「トップマネジメント研修」シリーズ

当社の経営陣が監修した、業績拡大・競争力向上を目指す、組織の経営人材育成プログラム



トップマネジメント研修

～企業経営の原理・原則（2日間）

派遣 公開

トップマネジメント研修

～売り上げ拡大の原理・原則（2日間）

派遣 公開

トップマネジメント研修

～役員・部長が知っておくべき人事戦略（2日間）

派遣 公開

■「偉人に学ぶ」シリーズ

偉人たちが乗り越えてきた難題や軌跡から活力を得て、実務の学びに昇華させる



渋沢栄一に学ぶ仕事の向き合い方

～志を立て、先の見えない時代を突破する

派遣 公開

マネジメント研修

～上杉鷹山に学ぶリーダーの在り方

派遣

松下幸之助に学ぶ部下の育て方研修

～リーダーとしての覚悟を決め、部下の自主性を伸ばす

派遣

岩崎四代に学ぶ仕事との向き合い方

～エピソードから考えるリーダーの素質

派遣 公開

広瀬・伊庭に学ぶ仕事との向き合い方

～エピソードから学ぶ剛柔の精神（半日間）

派遣

■「経営人材育成」シリーズ

経営幹部に必要な不可欠な戦略・会計・D Xなどの知識・スキルを網羅的に身に付ける



ヒューマンリソース・マネジメント研修（2日間）

派遣

マネジメント・ストラテジー研修（2日間）

派遣

ビジネス・アカウントティング研修（2日間）※以下カリキュラム掲載

派遣

デジタル・マネジメント研修（2日間）

派遣

■経営戦略・経営実務

経営戦略の知識やフレームワークを学び
自組織の具体的な戦略・施策に落とし込む

事業戦略立案研修

～ビジネスモデルキャンバスで戦略を具体化する



派遣 公開

M & A 入門研修

～シナジー発揮、事業拡大のための会社の選び方

派遣

企業価値向上研修

～R O I C・W A C Cから見る「稼ぐ力」の高め方

派遣

【中計達成のためのワークショップ】

計画立案に向けた戦略策定（3日間）



派遣

【中計達成のためのワークショップ】

計画実行のための組織づくり

派遣

【中計達成のためのワークショップ】

理詰めを組み立てる施策設計（2日間）

派遣

新任研修シリーズ、役職者向け研修～求められる役割に合わせた、きめ細かいラインナップ

時代の変化に適応しながら、組織が求める未来の管理職像と現状のギャップを埋めていくための、様々なラインナップをご用意しています。

< 管理職研修の成分表 (一部) >

研修名\スキル	公開講座	対象者	役割認識	業務マネジメント				人のマネジメント		組織マネジメント			業績向上・変革		
			考え方・振る舞い	業務遂行	日常/労務管理	業務改善	リスク管理	部下指導育成	評価	組織デザイン	目標計画	数字コスト	業績拡大	新しいこと変革	
部長級	上級管理職研修	●	既任/新任	○			△	○	△		◎	○	◎	◎	◎
	新任部長研修 ～経営視点の組織マネジメント	●	新任	◎				○	○		◎	◎	△	◎	△
次長級 課長級	新任次長研修 ～全体最適の調和力	●	新任	◎	○	△	◎	◎				○	○	○	△
	新任課長研修 ～管理職に求められるマネジメント・采配力	●	新任	◎		◎	◎	◎	◎		○	◎	○		
	新任管理職研修 ～自信を持ってマネジメントを始める編 (2日間)	●	新任	○	◎	○	○	○	◎	◎		○			

■ 新任研修シリーズ

※カリキュラム掲載

- ・新任部長研修～経営視点の組織マネジメント
- ・新任次長研修～全体最適の調和力
- ・新任課長研修
～管理職に求められるマネジメント・采配力 (2日間)
- ・新任係長研修～現場運営の実行力
- ・新任主任研修～リーダーの自覚と責任

■ 役職者レベルアップ研修シリーズ

- ・部長レベルアップ研修～課題を解決し、変革へつなげる
- ・次長レベルアップ研修～組織の要としての推進力
- ・課長レベルアップ研修～迷いを払拭し、変化に挑む
- ・係長レベルアップ研修～改善を加速させる実行力
- ・主任レベルアップ研修～悩みを解決し、前進する

■ デジタル時代の階層別研修

- ・デジタル時代の若手社員研修 (2日間)
- ・デジタル時代の中堅社員研修 (2日間)
- ・デジタル自体の初級管理職研修 (2日間)
- ・デジタル時代の中級管理職研修 (2日間)
- ・デジタル時代の上級管理職研修 (2日間)

■ 上級管理職・部門経営者育成研修

- ・経営者育成研修～経営的視点から課題を発見し解決策を立案する (2日間)
- ・経営戦略研修
- ・予算管理研修
～計画達成を実現する予算編成と執行管理
- ・上級管理職研修
～部長に求められる4つのマネジメント (2日間)
- ・(半日研修) 役員・部長級研修
～会社が役員・部長級管理職に求める視点

■ 管理職向けスキル研修

- ・業績向上のための組織づくり研修
～OODAループで目的を達成する編
- ・新市場開拓のための戦略研修
～新たな市場を見つけるフレームワーク
- ・プロジェクト推進研修
～関係者を巻き込み業務改善を実現に導く
- ・デザイン思考研修～イノベーション実現のプロセスを学ぶ
- ・組織のタイムマネジメント研修
～管理職の立場から組織の効率化を目指す

(管理職向け) 動画・eラーニング教材～経営の武器となる知識を蓄積する

インソースの動画教材には1,000種類以上のラインナップがあります。さらに、毎月15本以上のコンテンツを作成し、お客さまの細かいご要望にお応えできるように商品・サービスを拡充し続けています。



■ マネジメント

- ・経営職講座
～持続的成長のための思考法とその実践 (約50分)
- ・上級(部長級)管理職研修
～経営者としての視点を身につける (約100分)
- ・管理職研修～マネージャーとしての課題を整理する (約70分)
- ・次期管理職向け講座
～プレイヤーとの違いを理解し、その日に向けて準備する (約40分)

■ リーダーシップ

- ・インクルーシブ・リーダーシップ
～多様なチームを機能させるリーダーからの働きかけ (約30分)
- ・ビジョン型リーダーシップ講座
～チャレンジングな姿勢と強かな変革力 (約50分)
- ・【グローバルビジネスシリーズ】グローバルリーダーの英語術 (約60分)

■ 経営戦略

- ・経営戦略講座 (約30分)
- ・ミドルマネジメントのための経営戦略講座 (約60分)
- ・デザイン経営基礎講座 (約50分)
- ・これからのビジネスにおけるSDGs経営講座 (約40分)
- ・【M&A戦略を学ぶシリーズ】M&Aの基礎知識
～市場の動向を理解する (約50分)
- ・【M&A戦略を学ぶシリーズ】プランニングフェーズ (M&A戦略の策定)
～戦略的な成長戦略を実現する (約60分)

■ リスクマネジメント

- ・クライシスマネジメント講座
～管理職としてリスク感度を高め、組織の危機対応力を強化する (約40分)
- ・リスクマネジメント講座
～再発防止のための真因追及と対策の徹底 (約30分)
- ・サプライチェーンリスクマネジメント講座
～安定調達とCSRの両立に向けて (約30分)

■ 財務・管理会計

- ・財務基礎講座 (約30分)
- ・経営者視点を育むための財務三表講座 (約70分)
- ・経営者視点を育むためのROEと3つの生産性講座 (約40分)
- ・投資判断基礎講座
～損益分岐点分析と投資評価の基礎を学ぶ (約30分)
- ・経営者視点を育むためのESG投資とSDGs講座 (約40分)

■ 法律・制度、コンプライアンス

- ・【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】
役員・経営幹部候補のコンプライアンス (テスト付き) (約20分)
- ・【弁護士解説シリーズ】
不正・不祥事を防ぐための具体的な仕組みづくり
～コンプライアンス活動の「継続」の価値 (約60分)
- ・インサイダー取引
～金融商品取引法をふまえ、規制の4要素を理解する (約20分)
- ・下請法 (約30分)

<動画・eラーニング教育の実施～LMSの導入で動画教育の効率と効果を高める>

管理職のための人材マネジメント講座
～「労務管理」「人事評価」「部下育成」のポイント

■動画教育の活用例

- ・全社必須教育の推進（コンプライアンス研修など）
- ・商品知識やマニュアルの浸透・トレーニング
- ・昇格候補者向けのスキル強化
- ・特定の研修とのセットでの教育・反転学習
- ・リアル研修を受けられなかった人への補填
- ・従業員の自己研鑽への活用 など

※ 動画のサンプル視聴や、Leafの体験が可能です。

動画フル視聴

Leaf無料体験



多機能・マルチデバイスLMS

Leaf Lightning (リーフライトニング)

動画・eラーニング教育の推進には、
インソースのLMS「Leaf Lightning」をご利用ください。 月額96,250円(税込)～ ※500IDの場合



- ✓ 使い放題で安価
動画容量も、同時アクセスも無制限！
ランニングコストが変わらず安く利用可能
- ✓ 多機能
eラーニング・WEB研修・集合、研修公募型・指名型
あらゆる教育に対応
- ✓ シンプルな画面
受講者目線の「使いやすさ」にこだわった画面設計

eラーニング・コンテンツ付きLMSなら



eラーニング視聴サービス

400コース以上の厳選動画が見放題
さらに、自社教材も載せ放題で、社内
研修と組み合わせた教育が可能



eラーニング大量配信サービス

AI・DX、コンプライアンスなど企業が求
める“今話題”の動画を毎月追加
確認テスト付で定着までサポート

役員・幹部／管理職育成の4つのフェーズ～経営課題（＝ギャップ）に向き合う幹部教育

役員・幹部育成、経営人材育成のご相談をいただく際、以下の4つのフェーズのいずれかでご相談をいただくことが多いです。いずれも、優先課題や経営計画・今後の展望等をおうかがいしながら、プログラム設計をいたします。

Phase 1

組織の安定を守るフェーズ

経営リスクを最小化し、
“倒れない会社の土台を固める

- ・ハラスメント防止
 - ・コンプライアンス
 - ・コーポレートガバナンス・内部統制 など
- 例) 50万円／1日
※役員・幹部向け研修のご相談の中で、最も多いテーマです。

Phase 2

人材育成力を組織的に強化するフェーズ

人材育成を“仕組み”として定着させ、
離職リスクを下げながら成長のサイクルを回す

- ・部下コミュニケーション
 - ・評価者研修
 - ・人材マネジメント など
- 例) 120万円／2日
※教育体系構築、評価制度見直しなどとあわせて、ご相談いただけます。

Phase 3

マネジメントの標準化・強化を行うフェーズ

個人プレーから脱却し、
“全社最適”で成果を出せるマネジメント層を増やす

- ・マネジメント研修
 - ・財務・ファイナンス研修
 - ・戦略分析・マーケティング など
- 例) 300万円／4日
※“幹部・管理職に対する体系的な教育”としての、ご相談が多いです。

Phase 4

経営者視点を養うフェーズ（次世代幹部育成）

会社の未来を任せられる
“経営人材”と企業の成長を牽引する“事業”を創る。

- ・経営者視点の理解
 - ・戦略立案・中期経営計画策定
 - ・新規事業企画プロジェクト など
- 例) 250万円／3日
※経営コンサルの視点で、経営課題をおうかがいしながら設計します。

幹部候補・次世代リーダー養成プログラム例 ～ 若手を幹部に抜擢するためのサクセッションプラン

組織の若返りに向けて、経営幹部候補人材が1年間でマネジメントスキルと経営スキルをあわせて学ぶプログラム

対象 : 30代後半～50代前半（課長～部長級）

概算費用 : 5,170千円（税込）/1クラス～ ※主に、研修日数の増加や、研修前後の企画・施策内容によって、金額が変わります。

期間	1ヶ月～		2～6ヶ月			2ヶ月～	
フェーズ	使命感	マネジメントスキル（ヒト・モノ・カネ）				経営戦略・構想力	
	幹部としての マインド強化	人の マネジメント	カネの マネジメント	業務の マネジメント	リスク マネジメント	マーケティング 戦略	経営戦略
概算費用	770千円～	2,640千円（660千円×4日間）～				1,760千円（880千円×2日間）～	
到達目標	未来を創る幹部としての スタートラインに立つ	未来志向や世の中視点で、部下指導、組織・チームづくりを行い、使命感を持って、前例踏襲を打破・再構築していくためのスキルを学ぶ				自組織や自身が何をすべきか、深い知識や経験に裏打ちされた施策を立てられるようになる	
アプローチ例	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 幹部に求められる資質や行動、経営の原理・原則、多様なステークホルダーの視点を理解する ✓ 「ザ・ラストマン」「真実の瞬間」などの名著から、リーダーシップや推進力を学ぶ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織・チームの成果を高めるための、人づくり・組織づくり、風土づくりを学ぶ（面談・評価、心理的安全性など） ✓ 基本的な財務と管理会計の知識を身につけたうえで、実務でも、ファイナンスの視点を取り入れて考えられるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 前例踏襲を打破し、新しいものを創り上げていくための思考スキルとして、クリティカルシンキングと業務改善を学ぶ ✓ 近年及び未来の世の中に求められるレベルで、コンプライアンス知識を身につけ、リスクの未然防止に取り組めるようになる 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ マーケティング戦略の知識を体系的に学び、フレームワークを活用しながら、顧客起点・現場起点で自部署の戦略を考える ✓ 幹部に必要な経営戦略の基本を学び、実際にスピード感を持って成長をするための、自組織・自部門の経営計画を考える 			
課題例 (事前・事後)	【名著を読む】 課題図書を熟読したうえで、将来の自組織を想像し、自分ができること、すべきことは何かを考える	【財務分析を行う】 自組織及び同業他社の財務諸表や有価証券報告書を比較し、取り組むべき課題を考える	【現場で改善を進める】 研修の学びから、自組織や自分が改善すべき戸を考え、実践する（部下指導・業務改善）	【行動計画を実行する】 研修で策定した経営計画（事業計画）を完成させ、まずは、3か月の行動計画を実行する	➔		

役員・部長研修

～経営幹部に求められる資質・行動・判断軸

▼詳細はこちらから

https://www.insource.co.jp/bup/bup_executive-management-skills.html



「経営幹部に相応しい人材」になるための経営と判断の原理原則～組織を背負い、未来を切り拓く存在へ～

新人

若手

中堅

ベテラン

初級
管理職

中級
管理職

上級
管理職

研修プログラム

1. 経営幹部のあるべき姿
2. 企業と経営幹部に求められる責任
3. 企業経営の原理・原則～短・中・長期の稼ぐ経営
4. 経営幹部に求められる5つの基本能力
5. 経営視点の判断指針～経営判断の5つの原則
6. 経営幹部に必要な投資家視点

おすすめ対象者

- ・ 新任役員の方
- ・ 部長・上級管理職の方
- ・ 各部門の経営責任を担う

よくあるお悩み・ニーズ

- ・ 組織の経営を担う立場になり、まず原則として身に付けておくべき心構えから学びたい
- ・ 経営者が無意識的に決断・実行しているように見える、経営の原理原則を知りたい
- ・ 会社法など、経営者が社会的責任を果たす上で知っておかなければならないルールを身に付けたい

(管理職向け) 財務研修

～経営視点の収益管理を実践し、組織の維持・発展を担う

▼詳細はこちらから

https://www.insource.co.jp/bup/bup_finance-management.html



経営判断に求められる必須スキル「数字力」を磨く～経営数字を短中期的視点で読む力・使う力・語る力

新人

若手

中堅

ベテラン

初級
管理職

中級
管理職

上級
管理職

研修プログラム

1. 経営における財務の役割
2. 財務諸表の読み解き方
3. 収益管理と経営コントロール
4. 投資対効果で判断する～人時生産性とROI
5. 企業価値と資本効率の経営数字

おすすめ対象者

- ・ 部長・上級管理職の方
- ・ 経営幹部候補・次世代リーダー
- ・ 事業やプロジェクトの責任を担う方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・ 上に立つ立場になったが、今まで経営数字の見方を体系的に学ぶ機会がなかった
- ・ 多面的に経営数字を読み解き、より合理的な打ち手を考えられるようになりたい
- ・ 部下に対して、経営数字を根拠に説得力を持ったマネジメントを実践したい

【現場と経営をつなぐシリーズ】 部長向け業務改善研修 ～経営戦略を現場に浸透させる

▼お申込みはこちらから
https://www.insource.co.jp/bup/bup_manager-strategy-execution.html



経営課題に直結する活動を行う「戦略的改善リーダー」
としての部長像を再確認し、実践的なスキルを学ぶ

新人

若手

中堅

ベテラン

初級
管理職

中級
管理職

上級
管理職

研修プログラム

1. はじめに～業務改善とは
2. 経営課題と業務改善のつなぎ方
3. 利益確保の業務改善
4. 業務改善の6ステップとそのポイント
5. 事例研究～業務改善の6ステップで読み解く
6. 実践演習～改善テーマの実行プロセス化

おすすめ対象者

- ・ 全社方針を自部門戦略に落とし込む立場にある方
- ・ 部門横断の調整や改善プロジェクトを主導している方
- ・ 経営感覚を持った改善リーダーを目指す課長層

よくあるお悩み・ニーズ

- ・ 横断的な取り組みがうまくいかない
- ・ 現場任せの改善では成果が出にくい
- ・ 改善テーマが経営課題と結びついていない

<経営人材育成シリーズ> マネジメント・ストラテジー研修 ～戦略策定から計画実行まで（2日間）

▼お申込みはこちらから
https://www.insource.co.jp/bup/bup_management_strategy.html



経営幹部に求められる戦略の策定や選定と、その実行
に関わる知識・スキルを総合的に習得する

新人

若手

中堅

ベテラン

初級
管理職

中級
管理職

上級
管理職

研修プログラム

1. 経営戦略とは何か
2. 外部環境の分析
3. 内部環境の分析
4. 分析を踏まえた戦略の導出
5. 経営戦略の要となるビジネスモデル
6. 経営戦略の策定と経営計画への落とし込み
7. 1日目のまとめ
8. 階層レベルで分けた戦略
9. 経営の方向性で分けた戦略
10. 具体的なテーマで分けた戦略
11. 組織機能で分けた戦略
12. 戦略の実行におけるリーダーシップ
13. 持続可能性と経営戦略
14. まとめ

おすすめ対象者

- ・ 部長級への昇格試験を控えている方
- ・ 次の経営幹部を目指している方
- ・ あらためて基本を確認したい現経営幹部の方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・ 経営戦略の策定において必要な知識を網羅的に学ばせたい
- ・ 通信教育では学習の実態が見極められないため、研修にスイッチしたい
- ・ 研修の場を通して、候補者同士に切磋琢磨する意識を持たせたい

名著から学ぶ経営戦略シリーズ～市販書籍（課題図書）とオリジナル教材で学びを深める

優秀な経営者が数多くの書籍を読むのは、ビジネスに活かせる代えがたい学びがあるからである

名著と呼ばれる書籍には、経営者・経営幹部が知っておくべき、過去の事例や経営理論が数多く詰まっています。これらの事例や経営者の想いを読み解くことで、先人たちの強力なリーダーシップや課題解決力を学ぶことができます。そして、さらに自組織のケースに置き換えて検討・熟考をすることで、通常は経営者になるまで蓄積することのできない、非常に有益な経験を積むことができます。

① <名著から学ぶ> 経営戦略研修（全5テーマ）

戦略知識

構想力

本シリーズでは、経営戦略の基本から最新の戦略まで5つのテーマに分けて学びます。5つのテーマを順番に受講することで、経営戦略を1から体系的に学ぶことができますが、この中から必要なテーマのみ選択して、受講することも可能です。



[新版]
企業戦略論【上】
基本編
(ジェイ B.パーナー著/ウィリアム S.ハスター 著/岡田 正大 訳、2021年、ダイヤモンド社)

経営戦略1 戦略経営プロセスと 環境分析

第1章、第2章、第3章

経営の基本となるプランニング戦略、環境分析と、本書の軸になるリソース・バースト・ビュー（RBV）を学ぶ

<事前課題>

競争優位性を維持、または減少した企業の事例調査

<カリキュラム>

1. 戦略の基本～プランニング戦略
2. 競争優位性の経済的価値
3. 外部環境分析～マクロ環境分析
4. 外部環境分析～ミクロ環境分析
5. 内部環境分析～RBVとVRIOフレームワーク
6. 内部環境分析～競争優位性の追求

レジュメ・事前課題サンプル

(4)コスト・リーダーシップ戦略を実行するための組織体制

【ワーク③】自組織の組織体制を考える
コスト・リーダーシップを発揮するための組織体制を検討します。

(1)コスト・リーダーシップ戦略を検討するサービス・事業の特定
自組織で、複製コストが高く、競争優位性を持っている事業・領域、商品・サービスや、今後、そのような展望が見出せるものなどを考えてください。

(2)コスト・リーダーシップ戦略を推進するための組織体制の課題検討
以下「コスト・リーダーシップ戦略のポテンシャルを完全に実現するための組織体制」に基づき、自組織において、特に重要と思われる要素や課題について検討してください。

組織構造：機能別組織	階層の少ない指揮命令系統 機動的な意思決定 小規模な本社スタッフ 強い専門的機能分野に集中
経営管理システム	厳格なコスト管理システム 厳格かつ詳細な管理報告 数値的なコスト目標・ターゲットの設定 空費削減、廃材料、廃棄物のコストに対する詳細なモニタリング
報酬政策	コスト削減を評価する評価制度 すべての従業員がコスト削減活動に参加するようなインセンティブ

引用：P.39（表4.7）より

1. 「企業戦略論」の読み方
2. コスト・リーダーシップ戦略とは
3. コスト・リーダーシップ戦略の価値
4. まとめ
5. 次回の研修について

この単位でバリューチェーン（※2）の主活動を描いてください。
作成にあたっては、それぞれのステップの強み・弱み、コスト構造、付加価値などについて、他の受講者や講師に説明できるように記載をお願いします。

<バリューチェーンの主活動のイメージ図>

原材料 → サプライヤー → 調達物流 → 操業 → 販売 → 製品の使用 → 製品の廃棄

※1 ○○製品のWeb販促、清涼飲料水の商品開発、クラウドサーバーの構築・運用保守、人事採用業務などある程度狭い範囲での事業やサービス群を選択してください。

※2 スライド2ページ目の解説参照

3. 設問2であげたバリューチェーンにおいて、いくつかのステップを選択し、競合他社や参考になる企業と比較して、それぞれコストを下げる、付加価値を高める施策について具体的に考えてください。



[新版]
企業戦略論【中】
事業戦略編
(ジェイ B.バーニー
著/ウィリアム S.ハ
スター 著/岡田
正大 訳、2021年、
ダイヤモンド社)

経営戦略2 競争優位性を追求する 差別化戦略とコスト戦略

第4章、第5章

市場で競争優位を得るための、コストリーダーシップ戦略、
差別化戦略の進め方をVRIOフレームワークで学ぶ

< 事前課題 >

自組織のバリューチェーン分析・VRIO分析を行う

< カリキュラム >

1. 戦略経営プロセスと環境分析 (復習)
2. コスト・リーダーシップ戦略
3. コスト・リーダーシップ戦略とVRIOフレームワーク
4. 差別化戦略
5. 差別化戦略とVRIOフレームワーク

経営戦略3 不確実性の価値を取り込んだ 戦略選択と経営判断

第6章、第7章

不確実な環境での戦略の価値を議論するリアルオプション
戦略や、競合を巻き込んだ戦略の選択の仕方を学ぶ

< 事前課題 >

リアルオプション戦略を取り入れている事業やプロジェクトの調査

< カリキュラム >

1. 競争優位性を追求する差別化戦略とコスト戦略 (復習)
2. リアルオプション戦略
3. リアルオプション戦略とVRIOフレームワーク
4. 共謀とマイクロ経済学
5. 共謀とVRIOフレームワーク



[新版]
企業戦略論【下】
全社戦略編
(ジェイ B.バーニー
著/ウィリアム S.ハ
スター 著/岡田
正大 訳、2021年、
ダイヤモンド社)

経営戦略4 経営多角化や垂直統合 による組織の事業拡大

第8章、第9章

組織全体の舵取りや事業拡大、市場での影響力拡大を
目指した、垂直統合・多角化戦略の考え方や価値を学ぶ

< 事前課題 >

自組織のコア・コンピタンス分析を行う

< カリキュラム >

1. 戦略の基本と事業戦略 (復習)
2. 垂直統合戦略
3. 垂直統合戦略とVRIOフレームワーク
4. 多角化戦略
5. 多角化戦略とVRIOフレームワーク

経営戦略5 戦略を推進する組織デザイン と提携・M & A 戦略

第10章、第11章、第12章

戦略と連動して組織をどう作ればよいか、他社の資源を利
用して提携やM&Aをどう推進していけばよいかを学ぶ

< 事前課題 >

戦略的提携、合併・買収の他社事例の調査

< カリキュラム >

1. 経営多角化や垂直統合による組織の事業拡大 (復習)
2. 戦略において組織とは何か
3. 多角化戦略の組織体制
4. 戦略的提携
5. 合併・買収

② <名著から学ぶ> トヨタ生産方式

業務改善力

使命感



業務改善研修

～カイゼンの本質を知り、仕事の効率と安全性を高める

大量生産の時代から顧客に合わせた多品種少量生産の時代へ、社会を牽引したトヨタの着眼点と組織づくりを学ぶ

トヨタ生産方式
－脱規模の経営
をめざして
(大野耐一 著、
1978年、ダイヤモンド社)

<カリキュラム>

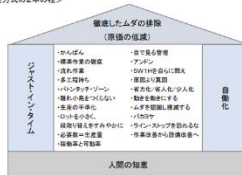
1. 「トヨタ生産方式」を読んで
2. トヨタ生産方式が生まれた時代を知る
3. トヨタ生産方式とは
4. 多品種少量生産のカイゼン活動
～イノベーションを支えた現場の知恵
5. トヨタ生産方式の現場マネジメント
～多くの企業が学んだカイゼンの仕組み
6. まとめ～トヨタ生産方式の浸透

3. トヨタ生産方式とは

(1) トヨタ生産方式の2つの柱 (P99～100)

トヨタ生産方式は、TPS (Toyota Production System) と呼ばれ、多くの製造現場で取り入れられている生産方式です。TPSの基本姿勢は、「生産ラインの整理したムダの排除」です。そして、この整理したムダの排除を支えているのが、「ジャストインタイム」と「自動化」の2つの柱であり、これらが人間の知恵の上に立っています。

<トヨタ生産方式の2本の柱>



(出所: 大野耐一「トヨタ生産方式」1978年、ダイヤモンド社 P.215～217、よインソース作成)

他にも、多くのカイゼン系研修がございます

- ・事務ミス防止研修
～原因を理解し、未然に防ぐ仕掛けを考える
- ・事例で学ぶ業務改善研修～業務の効率化編
- ・職場環境の改善・活性化研修～5S活用編
- ・リスクマネジメント研修～未然に防ぐ方法を学ぶ

【STEP4: なぜなぜ分析】
前のステップで分けつけたテーマのうち1つを選択し、なぜなぜ分析をしていきます。

【ワーク】本業における2つの柱と2つの手法について、自動組立にしているところ(課題)について、課題を根本での現時点での課題発生方式の字面に合わせて、現状を、まずできる範囲で見えれば

なぜ	なぜか
なぜならば (複数回、なぜを繰り返す)	なぜか
自動化 人的作業を機械に置き換えること(複数で可)	

② <名著から学ぶ> 真実の瞬間

リーダーシップ

変革推進力



リーダーシップ研修

～顧客と現場を軸にして、組織の価値を高める

顧客サービスを製品本位から顧客本位へ変革する時代を創った、ヤン・カールソンの経営哲学・経営手腕を学ぶ

真実の瞬間－
SAS (スカンジナビア航空) のサービス戦略はなぜ成功したか (ヤン・カールソン 著/堤 猶二 訳、1990年、ダイヤモンド社)

<カリキュラム>

1. 「真実の瞬間」を読んで
2. 顧客本位経営とは～「真実の瞬間」は最初の15秒
3. 顧客本位経営の体制～現場中心の逆ピラミッド
4. 従業員発のイノベーション～現場の最前線が組織を創る
5. 組織幹部のリーダーシップ～成功に向けた組織変革の進め方
6. 組織体制・制度の改革～顧客本位経営を推進する風土改革
7. まとめ～自組織における継続的な自己変革力の強化

他にも、多くのリーダーシップ系研修がございます

- ・接客・接客リーダー研修
～CS向上のための環境づくり・指導力
- ・変革リーダー研修
～人数を増やさず今のメンバーで変革を実現する
- ・ビジョン型リーダーシップ研修
～チャレンジングな姿勢と強かな変革力

4. 従業員発のイノベーション

～現場の最前線が組織を創る

カールソンは、顧客と直接接する最前線の従業員の意見を尊重し、意思決定を行うのはうまくいかないということ、身を持って責任と権限を与えることで、現場の従業員が熱意をもって成果を出した。

■アイデアとイノベーションは、現場から生み出される
真に自分たちの会社を、顧客のニーズに応える企業
離れた規程書や指示書に縛られるべきではない。十五秒の真実
表している航空券係、客室乗務員、荷物係といった最前線の従業員は、アイデア、決定、対策
を実施する責任を要することが必要だ。もし、問題が起こるとして最前線の従業員が上層部の
意向を確かめたいなら、数分十五秒間がもたらになり、顧客を増やすための機会を失
ってしまう。

(出所: 『真実の瞬間－SASのサービス戦略はなぜ成功したか』 P.6)

【ワーク】自組織の「顧客本位」経営を実現するために、まず現在の経営資源(資本)を洗い出してください。そのうえで、柔軟に変革を続ける組織をつくるには、各資源を活用し、働きかけ、どのようなリーダーシップを発揮していけば良いか、考えてみましょう

■自分の考え

「神戸大学MBA教授陣に学ぶ～経営学の実践知」 全8科目（選択受講可）48,000円／1科目 東京・有楽町開催

日本屈指の歴史を誇る神戸大学MBAの教授陣が、その膨大な知見を、ビジネスの最前線で戦うビジネスパーソンのために、「初学者でも1日でエッセンスを学べる」よう編成した特別な"プレ" MBAプログラムです。

10/2（金）13:00～18:00

経営哲学：

東洋思想から学ぶ、「正解のない経営判断」のための知恵

<特におすすめ>

役員、マネージャー、リーダー



神戸大学大学院
経営学研究科

教授
原田 勉

10/9（金）13:00～18:00

マーケティング：

起業家的機会をとらえるエフェクチュアル・マーケティング

<特におすすめ>

新規事業開発担当、
事業部リーダー



神戸大学大学院
経営学研究科

教授
栗木 契

10/16（金）13:00～18:00

ビジネスデータ分析：

データという迷宮を、あるべき場へと接続する手法と実践

<特におすすめ>

マネージャー・管理職層



神戸大学大学院
経営学研究科

准教授
原 泰史

10/23（金）13:00～18:00

財務会計：

ビジネスパーソン共通言語である財務諸表の体系的な理解と分析手法

<特におすすめ>

財務研修初学者、リーダー職



神戸大学大学院
経営学研究科

教授
北川 教央

10/30（金）13:00～18:00

組織行動論：

多様性を活かし、成果を生み出すインクルーシブ・リーダーシップの実践

<特におすすめ>

現場リーダー、マネージャー



神戸大学大学院
経営学研究科

准教授
砂口 文兵

11/6（金）13:00～18:00

ビジネスエコノミクス：

経済学の分析モデルを企業経営の意思決定に活用する実用的知見

<特におすすめ>

価格戦略を担う方、
営業・サービス開発担当



神戸大学大学院
経営学研究科

教授
松井 建二

11/13（金）13:00～18:00

戦略論：

戦略理論とスピンオフ企業の事例から読み解く、新規事業創出の条件

<特におすすめ>

マネージャー、経営企画担当



神戸大学大学院
経営学研究科

教授
吉村 典久

11/20（金）13:00～18:00

技術経営（MOT）：

技術を基点としたイノベーションのための組織と人材マネジメント

<特におすすめ>

企画・研究開発職、
新規事業開発担当



神戸大学大学院
経営学研究科

教授
宮尾 学

5. インソースのサービス紹介

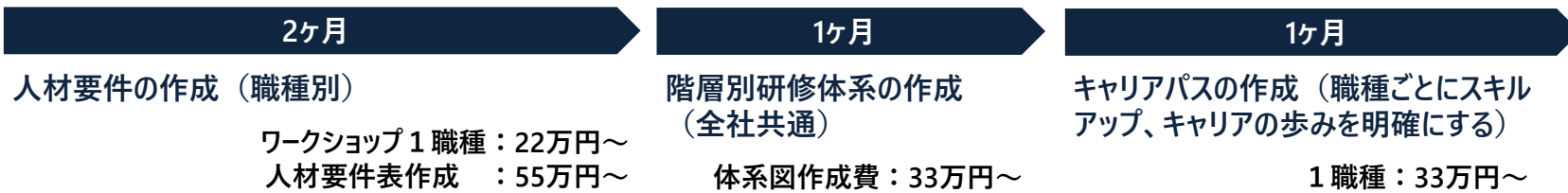
教育体系/研修体系構築コンサルティング

人材要件の明確化から研修体系図の作成、研修実施、そしてキャリアパスの作成まで、一気通貫して体系的なご支援が可能。自己研鑽の推奨研修については、当社の公開講座をベースにした、貴社のためのコースマップを作成。

<コンサルティングのスケジュール・費用例>

165万円/4ヶ月～（企画費33万円、ワークショップ44万円/2回、人材要件表（ヒアリング含む）55万円、研修体系図33万円）

方法



職種ごとに、年次・階層別の人材要件を整理
 「営業」「経理」「人事・総務」「開発」「製造」「物流」「システム」などの職種、若手、中堅、係長、課長、部長などの階層

人材要件を基に、全社員共通の階層別研修体系を作成

人材要件を基にキャリアパスを作成。
 段階的に成長のための必要な要件（知識、スキル、技術、取得資格など）を具体化

内容・成果物

<ワークショップの実施>

職種ごとに5～10名程度の方（管理職、現場リーダー層）に集まっていただき、各職種に求められる人材要件を具体化し、議論をしながら、整理していただく。

- カリキュラム案（3時間×複数クラス）**
1. 求められる**役割**の定義
 2. 求められる**意識・マインド**を具体化
 3. 求められる**業務内容・レベル**を具体化
 4. 求められる**知識・スキル**（汎用・専門）**取得資格**などを具体化

<人材要件図>

<階層別体系図>



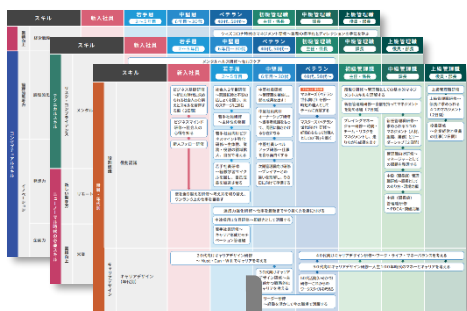
<キャリアパス>



※税込価格

公開講座を活用した教育推進～オリジナルの公開講座コースマップの例

多くの種類の研修を公開講座・オープンセミナーで実施しているインソースだからこそ、対象者の少ない階層の研修でも、一人ひとりに合わせた、パーソナライズ化された人材教育が推進できます。（例：部長・事業部長、開発部門、マーケティング部門、中途採用社員など）



インソースのラインナップから・・・
貴社向けにコースマップを作成

	上級管理職	中級管理職	初級管理職	中堅社員	若手	新人
役割認識	上級管理職研修	段取り研修	チームマネジメント研修	中堅社員研修	主体性発揮研修	ビジネス基礎研修
達成志向性	変革リーダー研修			オーナーシップ研修	壁を乗り越える研修	ビジネス基礎研修
専門知識	マーケティング研修	財務基礎研修 労務管理研修	コンプライアンス応用研修	会社の仕組みを知る研修	コンプライアンス基礎研修	ビジネス文書研修
分析・対策立案	経営戦略研修		問題解決研修	仮説構築力研修	ロジカルシンキング研修	コミュニケーション基礎研修
計画性・進捗管理	予算管理研修		クリティカルシンキング研修	タイムマネジメント研修	PDCA研修	新人フォロー研修
折衝・コミュニケーション	ハードクレーム対応研修	判断力強化研修	交渉力研修	アサーティブコミュニケーション研修	分かりやすい説明の仕方研修	
指導・育成	部下のキャリア開発支援研修	評価者研修	コーチング研修	OJT指導者研修	該当なし	



公開講座のご利用にあたっては、
 永年無料のWEBinsourceシステムにご登録ください

スマートパック 年間の利用計画についても
 組織課題を解決する、共通ポイント お気軽にご相談いただけます

01
会員専用割引が効く
 無料のWEBinsource経由でのお申込みで、通常の公開講座が2,000円以上お得に！スマートパックのご購入なら、最大50%のお値引き！

02
従業員の直接申込が可能
 公開ダイレクト機能を使えば、「従業員が自分で申込申請」→「管理者がWEB上で承認」というフローにすることが可能に！自己研鑽の教育の推進に非常に効果的！

03
オンライン見学ができる
 年3回まで、オンラインの公開講座が一部見学可能！講師の人柄や研修の雰囲気の確認、研修で実際に使用するテキストの確認などにも使える！

料金プラン	ポイント	販売価格	受講実質価格	値引率
バック5	500pt	115,000円	23,000円	12%
バック10	1,000pt	220,000円	22,000円	16%
バック25	2,500pt	537,500円	21,500円	18%
バック50	5,000pt	1,050,000円	21,000円	20%
バック100	10,000pt	2,000,000円	20,000円	24%
バック200	20,000pt	3,800,000円	19,000円	28%
バック500	50,000pt	8,500,000円	17,000円	35%
バック1000	100,000pt	15,000,000円	15,000円	43%
バック2000	200,000pt	26,000,000円	13,000円	50%

※価格は税込み ※値引率は小数点以下を切り捨て
 ※受講実質価格は、当社主催公開講座の10:00～16:45実施の研修（通常価格26,400円）を想定

人材アセスメントサービス

人材育成や人材開発に活用するために、個人の能力・スキルや特性、状況などを、客観的に評価（把握）・分析します。目的に応じて多様なアセスメントがあり、様々な人事戦略、人的資本経営に役立てることができます。



階層別テスト

各階層に求められる役割を「知識」と「活用力」に分けて点数化客観的にスキル状況を評価

初期費用 0円

若手：¥2,750/人～
中堅：¥4,950/人～
ベテラン：¥5,500/人～
管理職：¥6,050/人～
上級管理職：¥11,000/人～

28-34問

8 新人8大スキルアセスメント

新人8大スキル

新人に必要なスキルの習得状況を、テストとセルフチェックで確認。全国平均とも比較可能

初期費用 0円

¥2,200/人～

100問～



適性・特性診断

潜在的な志向、価値観・モチベーション要素、活躍しやすい環境、考え方・行動特性などを可視化

初期費用 0円

10回：¥19,800～
100回：¥188,100～
300回：¥534,600～
利用し放題：¥1,584,000～

114問



エンゲージメント診断

組織や仕事に対する考えを可視化します。組織診断、ES（従業員満足度）調査としても活用可能

初期費用 55,000円

20問：¥1,100/人～
40問：¥2,310/人～
100問：¥2,750/人～

20問/40問/100問



360度評価アセスメント

業務管理・遂行力・コミュニケーション力などを自己・上司・部下・同僚などから多面的に評価

初期費用 0円

¥16,500/人～

45～48問



管理職向け意識調査

管理職向け意識調査

管理職直前、昇進直後の意識レベルを自己評価で分析。環境分析をはじめ10の能力を見える化

初期費用 0円

¥2,200/人～

100問



ハラスメントリスクアセスメント

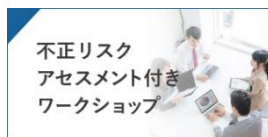
ハラスメントリスク診断

40の問いとテストに回答し、従業員の意識や間接的行動の有無などリスク度合いを可視化

初期費用 0円

¥1,650/人～

40問+テスト



不正リスクアセスメント付きワークショップ

不正リスクアセスメント付きWS

アセスメント後に、従業員全員で対策を考えるワークショップを実施し、組織の不祥事を撲滅する風土を醸成

初期費用 0円

¥1,650/人～
※ワークショップ料金は個別見積

45問



インシビリティ・チェック「BE CIVIL」

インシビリティ・チェック

気づかないうちに行っている無礼な言動（インシビリティ）をチェックし、職場の心理的安全性を守る

初期費用 0円

¥4,950/人～

25問×3問



生成AIアセスメントサービス

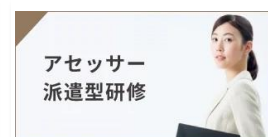
生成AIアセスメント

8つの測定カテゴリと5つの評価軸で生成AIに必要なスキルをオン来で測定し、個人・組織の強み/課題を可視化

初期費用 0円

¥3,300/人～

約50問



アセッサー派遣型研修

アセッサー派遣型研修

幹部・管理職への昇格要件などに、外部目線の参考評価指標を加えることが可能

—

※別途お見積り

—



オーダーメイド・アセスメント

オーダーメイド・アセスメント

ご要望に合わせて、密着したアセスメントを提供。設問やレポート、配点調整などもカスタマイズ可能

—

※別途お見積り

—

<管理職向けのアセスメントの例>

管理職のアセスメントは、昇格前後で行うことが非常に多いです。管理職のみ、または全階層への階層別テストや、360度評価、研修中のアセスメントなど、あらゆる教育施策等と連動をさせながら、複合的に活用をいただくことができます。

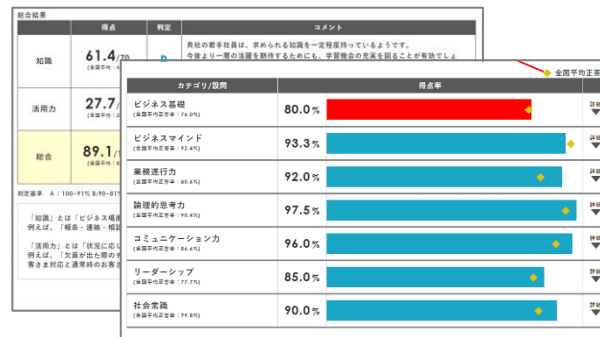
■階層別テスト (2,750円～11,000円/人)



各階層のスキルレベルを「**知識**」とそれを活用する力（「**活用力**」）という2軸に基づいて把握します

	カテゴリ	スキル
初級管理職向け 5カテゴリ 21スキル 【全24間】 知識：10間（30点） 活用力：14間（70点） 所要時間：50～60分程度	①プロジェクトマネジメントカ	業務遂行/チームマネジメント/業務改善/判断力
	②経営戦略	マーケティング/イノベーション/AI知識/時事知識/法務判断
	③人材マネジメントカ	人材育成/部下指導/人事評価/ダイバーシティ
	④リスクマネジメントカ	コンプライアンス/品質管理/ハラスメント/クレーム対応/リスクマネジメント/個人情報保護
	⑤コストマネジメントカ	財務知識/労務管理

・レポートイメージ



■アセッサー派遣型研修 (55,000円～165,000円/人程度)

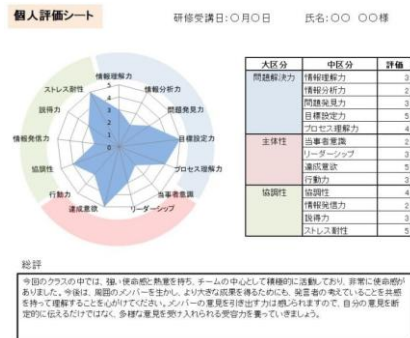
研修による人材教育と、外部視点による受講者評価をまとめて実施するサービスです。

次世代リーダー研修

～自身の強みと課題を知り、キャリアアップする（2日間）

<カリキュラム例>

1. 中堅社員に必要なリーダーシップ
2. 仕事に求められるオーナーシップ
3. 上司・先輩とのかかわり方
4. 後輩とのかかわり方
5. コミュニケーション力
6. チームで働く力
7. 問題発見・問題解決とは何か
8. 2日間の気づき・学びのまとめ



■360度評価アセスメント (16,500円/人～)

業務管理・遂行力・コミュニケーション力などを自己・上司・部下・同僚などから多面的に評価。

<設問例>

【方針・目標設定力】

仕事の方針や目的を理解し、進むべき方向性を明確にしている

【調整力】他部署・関連部門と利害が対立しても、粘り強く折衝・説得し、協力や支援を仰いでいる

【部下指導・育成】

仕事の指示・役割分担が明確で、意味（なぜその仕事をするのか）を伝えている

