

【ご検討用資料】

伴走型 次期役員育成プログラム



2026年
株式会社インソース

個別コーチング + 研修受講 + 追跡調査で、
学習コース設計から行動変容まで伴走支援

- 個人ごとに最適な学習計画を設計支援
- コーチが対象者の悩みに寄り添い、
目標設定や振り返りで細やかにフォロー
- KPTフレームで現場実践を促進
- 追跡調査で学習の成果を可視化

Step1 現状把握～個人の課題を可視化

アセスメント



アセスメントによる**現状の可視化**がスタート地点です。対象者に弊社の階層別テストを受検いただき、求められる役割(上級管理職)を「知識」と「活用力」に分けて点数化し、客観的に**現状のスキル・知識を把握**します。そのうえで今後の重点育成テーマを整理します。

実施形態

形式:オンライン(Webテスト)
設問数:全21問 知識5問(20点)、活用力16問(80点)

評価項目:「カテゴリ/スキル」の一覧(上級管理職向け)

カテゴリ	スキル
①プロジェクトマネジメント	業務遂行/チームマネジメント/進捗管理
②経営戦略	マーケティング/情報判断/AI活用/法務判断
③人材マネジメント	部下指導/人事評価/人材配置/ダイバーシティ
④リスクマネジメント	コンプライアンス/CSR/品質管理/ハラスメント
⑤コストマネジメント	財務知識/労務管理/法律知識

設問イメージ

カテゴリ	スキル	問題文
経営戦略 (活用力)	マーケティング	<p>あなたは旅行会社の企画部長です。あなたは「ライフサイクルに合わせて繰り返し利用できる新サービス」の広報を展開する企画部内のチームを作りました。現在、この新サービスは3カ月前から一部の店舗で試験的に販売しており、チームメンバーが分析したところ、以下の4点が明らかとなりました。</p> <p>(1)競合他社に同様のサービスはない (2)この新サービスの主たる利用層は30代 (3)この新サービスのリピート率は20%の見込み (4)自社の顧客は高齢者率が高まってきている</p> <p>これらを踏まえ、現在、インターネット上の広告で利用者開拓をすることと、ポイント制の導入が有効との報告が上がっています。この報告を踏まえた今後の広報戦略の展開方法として、最も適切なものを1つ選んで下さい。</p>

評価結果イメージ

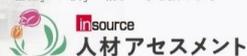
あなたの得点

	得点	判定	コメント
知識	15/20	C	上級管理職に求められる知識を一定程度持っています。必要な知識を身につけることで、さらなる活躍が期待されるため、今後も学ぶ習慣を意識するようにしてください。
活用力	74/80	A	あなたは状況に応じたマネジメントが十分にできています。今後管理職としてより多くの経験を積むことで、さらなるスキルアップができるでしょう。
総合	89/100	B	あなたは、求められる知識及び活用力を一定程度持ち合わせているようです。今後はさらなる活躍を図るためにも、主体的・体系的に学習できる機会を充実させることが有効です。

判定基準 A:100-91% B:90-81% C:80-71% D:70-0%

カテゴリ/設問	得点率	詳細
プロジェクトマネジメント	100.0%	▼
経営戦略	88.0%	▼
人材マネジメント	94.0%	▼
リスクマネジメント	92.5%	▼
コストマネジメント	70.0%	▼

「組織」と「個」の結びつきを強くする



インソースグループのアセスメントは「スキル・知識」と「特性・状態」の両方を調査・分析



「人材アセスメントとは」

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、事前に定めた項目に基づき客観的に評価(把握)・分析することです。目的に応じて多様なアセスメントがあり、人的資本経営など、様々な人事戦略に役立てることができます。

導入社数 3,520社 受検者数 159,550名 ※2025年12月末時点の累計

アセスメントの受検結果、および組織の人材要件をもとに、講師(コーチ)がオンラインで1対1面談(Kick off)をします。面談では、まず自身が**目指す役員像(中長期的目標)**を設定します。それを実現するために必要なスキルを検討し、基本の役員育成研修パッケージ(※次ページ掲載)から変更すべきテーマがないか確認しながら、受講する公開講座を決めます。

実施形態

形式:オンライン

時間:30分

対象者が用意するもの:目標設定シート

目標設定のポイント

「こうありたい・あってほしい」という「理想の姿」と「現状」のギャップを埋めるものであること

目標設定シートサンプル

過去・現在・未来を整理する

目標設定シート

過去・現在・未来を振り返る

■過去～これまでのご自身の経歴と、経験の棚卸をしてください

■現在～アセスメントの結果をふまえて、振り返ってください

(1) 得意だと自覚していること、他者から評価されていると感じること

(2) 苦手だと自覚していること、他者から改善するようによく言われること

■未来～組織からの期待を整理し、自身の目標を具体化しましょう



理想の姿(組織・階層・個人)

階層や個人については、
既存のスキルマップをベースにするとよい



「理想の姿」と「現状」のギャップ
=問題



現状(組織・階層・個人)

「人」は人材アセスメントで、現状を分析

スキルマップ作成の勧め

スキルマップとは、人材戦略に基づいて、求められる能力要件を一覧化したものです。教育体系構築支援コンサルティングでは、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です。

プロ集団が明日の仕事を変える

予め選定したテーマの公開講座を受講します(input)。インソースの公開講座は4,000種類以上のカリキュラムがあるため、**個々のニーズにあった学び**を得ることができます。また開催日程も豊富なため、業務のスケジュールにあわせて研修を受講することができます。

役員育成基本パッケージ		その他の選べる研修テーマ例
テーマ	研修名	
1 役割認識	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)	<p>経営戦略:</p> <p>自組織でどう生かすかを考え抜く～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 名著から学ぶ経営戦略シリーズ <ol style="list-style-type: none"> 1:戦略経営プロセスと環境分析 2:競争優位性を追求する差別化戦略とコスト戦略 3:不確実性の価値を取り込んだ戦略選択と経営判断 4:経営多角化や垂直統合による組織の事業拡大 5:戦略を推進する組織デザインと提携・M&A戦略 <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期経営計画の立て方研修～実務に耐えうる計画策定のノウハウを学ぶ <p>マネジメント:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職のための人材マネジメント研修～「労務管理」・「人事評価」・「部下育成」 ・ 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) ・ 予算管理研修～計画達成を実現する予算編成と執行管理 ・ 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 <p>判断・決断力:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上級管理職研修～10の成功事例から学ぶ構想力と変革力 ・ 投資判断基礎研修～損益分岐点分析と投資評価の基礎を学ぶ <p>リスク管理:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 内部統制研修～組織の健全性を保ち、企業価値を向上させる
2 経営戦略	<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)	
3 財務	<経営人材育成シリーズ>ビジネス・アカウンティング研修～経営を数字で読み解く(2日間)	
4 イノベーション	ビジネスモデル企画研修	
5 組織マネジメント	組織マネジメント研修～目標達成のためのKPIの設定と管理	
6 リーダーシップ	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	
7 DX理解・促進	<経営人材育成シリーズ>デジタル・ストラテジー研修～DXで実現する経営課題の解決(2日間)	
8 リスク管理	コーポレート・ガバナンス(企業統治)研修	



インソースの公開講座

年間受講者数
年間実施回数
講座種類数

日本 No.1

1名さまから参加できる
公開講座
INSOURCE OPEN SEMINAR

年間159,628名※が受講する、1名からご参加いただける異業種交流型の研修サービスです。インソースの公開講座は全国6都市(東京・大阪・名古屋・福岡・札幌・仙台)のほか、オンラインで開催しており、4,401種類の研修をご用意しています。階層別の役割認識研修や話題のDX研修など、様々な場面で役立つビジネススキルや専門スキルの研修を毎日開催しています。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)。少人数制でワーク・演習が中心ですので、『現場ですぐに実践できるスキル』を習得することが可能です。

※2025年1月～12月

※調査方法 WEB上に情報公開されている公開型研修サービスの実施数を調査比較
調査期間 日本国内でサービス提供されている研修サービス15件(2024年11月)

研修受講後は毎回30分の個別コーチングを受けていただきます。研修で学んだこと(アクションプランシート)を職場で実践(output)する上でのフィードバックや課題解決の場、また悩みなどメンタル面のフォローの場です。研修とコーチングを交互に繰り返すことで**経験学習サイクル**を効率よくまわし、対象者の目標達成に**伴走**します。経営経験豊富なコーチからのフィードバックで、自身の考えを言語化し、次の役割に向けてスタートを切ります。

個別コーチングの全体像

形式:オンライン

時間:30分

対象者が用意するもの:面談(KPT)シート

1. 対象者は事前に面談シートを作成・提出したうえで、面談に臨みます。面談シートではKeep、Problemの観点から、自身の現状を振り返ります。
2. 講師(コーチ)は前回の内容を振り返り、職場での実践状況を確認したうえで本題に入ります
3. コーチングセッションでは、受講者の課題に対して、原因の分析及び解決策の意見を聞いたうえで、第三者の立場として、課題に対する原因の追究が正しく出来ているのか、解決策が妥当かどうか、実行可能かどうかなど、懸念点や留意すべきことについて問いかけを行い、Tryを考えていきます。立場上、社内で相談しづらい判断や葛藤についても、第三者として思考整理と意思決定支援を行います。
4. 中間および最終報告として、講師より対象者に対する所見、人事部への共有・連携事項を報告いたします。

期待される効果

1. 定期的な面談で、研修の受けっぱなしを防ぎ、研修効果の向上、学びの定着や行動変容が期待できる
2. ビジネス経験豊富な講師からのアドバイスで、個別の課題解決ニーズや悩みの解決に対応できる
3. 人事担当者や上司が把握できないような従業員の本音や意見をヒアリングできる

面談(KPT)シートサンプル

振り返りシート		作成日	yy/mm/dd
研修で学んだこと			
KPT法を活用した振り返りシート			
K (Keep:続けるべきこと)		T (Try:新しく取り組むこと)	
P (Problem:改善すべきこと)			



複数回の研修・個別コーチング受講後、対象者には振り返りアンケートに回答していただきます。実際に対象者自身が「**変わったかどうか**」を検証し、今後の育成プログラムに活用します。

実施事項

- アンケート設計
- アンケート実施・集計
- 調査レポート作成と今後に向けた提言

追跡アンケート設問(例)

- 1)本プロジェクト(研修)は貴方の成長や変化に役立ちましたか？
- 2)具体的にどのような点で自身の成長や変化に役立ったと思いますか？
- 3)プロジェクト(研修)での学びを仕事の現場での行動変容に結びつけることが出来たシーンはありましたか？
- ⋮
- 10)今後、経営幹部(管理職)を目指す上でどのような事を意識して活動していきたいですか？

参考:カークパトリックモデル

アメリカの経営学者カークパトリックが提唱した、教育・研修の効果を4段階にまとめたモデルです。

レベル	測定項目	効果測定方法例
レベル4 結果	業績の変化	・施策前後の業績の変化を比較する ・受講者と被受講者の業績を比較する
レベル3 行動	行動の変化	アクションプランシート、上司アンケート、 追跡アンケート
レベル2 学習	知識やスキルの習得度・ 理解度	確認テスト
レベル1 反応	対象者の満足度	実施後アンケート

レベル1～2は測定が容易ですが、レベル3～4は少々測定の難易度が高いと一般的には言われています。特にレベル4については、業績の代替案として、任意の「指標」を設定し、効果を測るといった方法がとられることがあります。

導入イメージ(スケジュール例)

次期役員育成プログラム					
日程	Step 1 現状把握	Step 2 目標設定	Step 3 ノウハウ獲得	Step 4 面談と 現場実践	Step 5 成果確認
/	階層別 テスト受検				
/		1対1面談 (Kick Off)			
/			経営者育成研修		
/					
/			マネジメント・ ストラテジー研修		
/				コーチング①	
/			ビジネス・アカウン ティング研修		
/					
/			ビジネスモデル企画 研修		
/					
/			組織マネジメント 研修		
/				コーチング②	
/			リーダーシップ研修		
/					
/			デジタル・ ストラテジー研修		
/					
/			コーポレート・ ガバナンス研修		
/				コーチング③	
/					追跡調査 (アンケート)

費用イメージ

880,000 円(税込)/1名様 から

(内訳)

- ・ 階層別テスト受検(1回)
- ・ 公開講座受講(通常価格、8研修)
- ・ 個別コーチング(1対1面談(Kick Off)+コーチング面談3回)
- ・ 追跡調査(アンケート)

よくあるご質問

Q 受講講座は途中で変更できますか

A 公開講座のキャンセルポリシーの範囲内であれば無償で研修の変更ができます。

Q コーチングの日程変更はできますか。いつまでできますか。

A 可能です。コーチング予定日の3週間前までにご相談ください。それ以降に変更となった場合、その回はスキップとなります。

Q コーチを途中で変えることはできますか。

A 可能です。変更は1回までとなります。

Q コーチとのマッチングはどのように行われますか。

A ご要望を伺い、何名か候補をお出しいたしますので、そのうえで決めていただきます。

Q 個別コーチングは研修受講後ではないといけませんか

A ご都合に合わせて、回数を増減することもできますのでご相談ください。

導入事例

役員抜擢制度で役員に就任した若手社員の個別教育と実践フォローで、役員として自走させる

人材派遣業界(300～500名規模)

■導入背景

役員抜擢制度で選ばれた社員に対し、スキルアップの教育と自走のための伴走支援が必要

■導入内容

①公開講座(8日程)

- ビジネスモデル企画研修
～事例を学び、継続的に収益を上げる仕組みを考える
- 新規事業開発研修
～ビジネスモデルキャンバスを使って新規開発を考える
- 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)
- 構想力強化研修～アイデアを実現するまでのプロセスを学ぶ
- (リーダー向け)財務研修
～利益構造を理解し、成果につながる行動指標を考える
- 段取り研修～管理職としての基本的マネジメントスキルを理解する
- 判断力強化研修～8つの観点で意思決定ができる管理職になる
- コーチング研修～部下の主体性を引き出すスキルを習得する

②個別コーチング(8回)

毎月1回個別コーチングを実施。対象者は、初回コーチングではKick Offシート、KPTシート、以後はKPTシートのみを毎回記入したうえでコーチングを受ける。

コーチング内容

- ・役員としての業務を進めるうえでの葛藤やもやもや、悩みを解消する
- ・1か月の活動を振り返り、来月以降の行動目標を設定する

個別コーチング後はコーチより報告書を事務局に提出。



■評価ポイント

- 受講者・組織にあったレベル・内容の講座を選んで受講することができる
一般的なMBAプログラムでは、扱う事例が自社の規模感と合わず、レベルが高すぎることもある。
- 面談での支援内容が現場での実践につなげやすい
学びっぱなしにならないようKPTフレームワークを活用して学びと行動を整理し、対話を通じて次の行動目標を明確にできる