

【ご検討用資料】

伴走型 次期管理職育成プログラム



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

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(初級管理職)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24問 知識10問(30点)、活用力14問(70点)

評価項目: 「カテゴリ/スキル」の一覧(初級管理職向け)

カテゴリ	スキル
①プロジェクトマネジメント	判断力/業務改善/チームマネジメント/業務遂行
②経営戦略	AI知識/時事知識/イノベーション/マーケティング/法務判断
③人材マネジメント	ダイバーシティ/人材育成/人事評価/部下指導
④リスクマネジメント	クレーム対応/コンプライアンス/リスクマネジメント/個人情報保護/品質管理/ハラスメント
⑤コストマネジメント	労務管理/財務知識

設問イメージ

カテゴリ	スキル	問題文
プロジェクトマネジメント	判断力	<p>あなたはある中堅メーカーに企画課長として勤めています。来期は全社情報システムを再構築するにあたって、外部のシステム開発業者に委託することが決まっており、部下であるB係長を中心に検討を進めてきました。</p> <p>その中で、あなたはB係長から「システム開発業者の提案内容をもとに3社まで絞り込んだが、それぞれ一長一短あって1社を選ぶことができない」という相談を受けました。B係長は入社以来システム畑を歩み、知識は豊富なのですが決断できないところがあります。</p> <p>一方、あなたはマーケティング分野には強いのですが、これまで情報システム関係の仕事には携わったことがなく、十分な知識はありません。実際、B係長が作った各社提案の要旨を取りまとめた詳細な資料を見せてもらいましたが、専門用語が多くてよくわからない状況です。</p> <p>この場面で、あなたはB係長からの相談にどのように対応しますか。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

総合結果	得点	判定	コメント
知識	23.6/30	C	貴社の初級管理職は、マネジメントに必要な知識がやや不足しているようです。改めて知識を学ぶ機会を設けることで、より効率的なマネジメントにつながるはずです。学習機会の見直しを推奨します。
活用力	55.5/70	C	貴社の初級管理職は、状況に応じたマネジメントがあまりできていないようです。「頭ではわかっている段階」から「活用できる段階」へのステップアップができるよう、学習機会を設けることが求められます。
総合	79.1/100	C	貴社の初級管理職は、求められる知識及び活用力がやや不足しているようです。特に課題となっているスキルを改めて検討し、強化のための計画を立てることが重要です。全体的なスキルアップを目指すためにも、体系的な学習機会を設けることが求められます。

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	評価
プロジェクトマネジメント	60.0%	評価 ▼
経営戦略	80.0%	評価 ▼
人材マネジメント	74.0%	評価 ▼
リスクマネジメント	95.0%	評価 ▼
コストマネジメント	90.0%	評価 ▼



“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**目指す管理職像(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、基本の管理職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、記入してください

(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「善す」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

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



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

in source
Consulting EXPERT

予め選定した複数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。

管理職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	次期管理職向け研修～プレイヤーとの違いを理解し、その日に向けて準備する	人材マネジメント： <ul style="list-style-type: none"> 部下とのコミュニケーション実践研修～多様化する部下への関わり方 怒りのマネジメント研修～怒りの感情をコントロールし、部下指導を行う 仕事の任せ方研修～自分でやった方が早いを克服し、部下の成長を促す
2 経営戦略	【名著から学ぶ】経営戦略研修1～戦略経営プロセスと環境分析	プロジェクトマネジメント： <ul style="list-style-type: none"> 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 <名著から学ぶ>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『トヨタ生産方式』
3 プロジェクトマネジメント	【プロマネ養成シリーズ】プロジェクト推進力養成研修	経営戦略： <ul style="list-style-type: none"> マーケティング研修～STP・4Pから学ぶ売するための仕組み作り 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
4 財務	(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	リスクマネジメント： <ul style="list-style-type: none"> (半日研修)(管理職向け)コンプライアンス研修～組織における不祥事防止 管理職研修～「風通しのよい職場づくり」で職場環境を整える編
5 リーダーシップ	【偉人に学ぶ】人を動かす思考と姿勢～上杉鷹山に学ぶリーダーの在り方	コストマネジメント： <ul style="list-style-type: none"> 財務諸表の読み方研修～数字の意味を見通す力を鍛える 労務管理研修～働きやすい職場環境を整備する手法を学ぶ
6 部下育成	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	
7 人事評価・労務管理	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」	
8 リスクマネジメント	リスクマネジメント研修～未然に防ぐ方法を学ぶ	

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

※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を調査比較
調査範囲 日本国内でサービス提供される公開サービス15件 (2024年11月)

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)。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

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。

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ます。Tryを導き出し、現場で実行を支援(コーチング)します。
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)

次期管理職育成プログラム					
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)			
/			次期管理職向け 研修		
/					
/			経営戦略研修1		
/				コーチング①	
/			プロジェクト推 進力養成研修		
/					
/			(リーダー向け) 財務研修		
/					
/			【偉人に学ぶ】研 修		
/				コーチング②	
/			コーチング研修		
/					
/			人材マネジメン ト研修		
/					
/			リスクマネジメ ント研修		
/				コーチング③	
/					追跡調査 (アンケート)

費用イメージ

495,000 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 可能ですが、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、回数を増減するなどもできますのでご相談ください。

導入事例

上司の負担を最小限にしながら、学びっぱなしを防ぎ、対象者の行動変容まで伴走

製造業・家電メーカー(50~100名規模)

■導入背景

事業責任者としてのマインドセットや、知識・スキルを体系的に学ばせるため。管理職育成を体系化したいが、人事リソースが限られている。

■導入内容

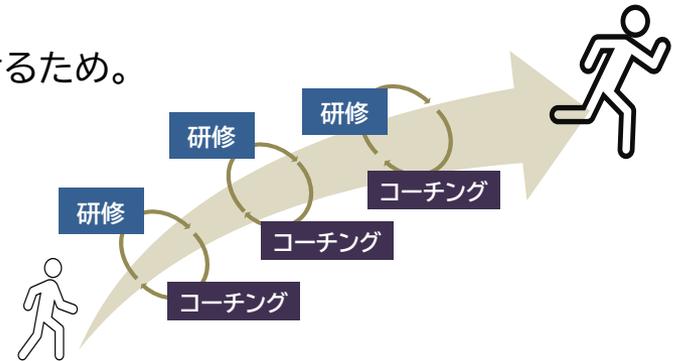
①階層別テスト

②公開講座(8日程)

- 交渉力向上研修～ネゴシエーションスキルを上達させる
- 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
- (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
- リーダーとしての問題解決研修～ビジネス上の問題を解決する
- 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
- 企画力研修～企画立案から企画書作成までの流れを学ぶ
- (半日研修)DX理解研修
- 管理職研修～「風通しのよい職場づくり」で職場環境を整える編

■評価ポイント

- 育成担当者(上司)の手間を最小限にしながら、研修効果を最大化できる
個別コーチングで対象者の行動変容を促すことで、研修での「学びっぱなし」を防ぎ、業務での実践へとつなげることができる。
- 研修プログラムが豊富なため、成長に合わせた教育プログラムを継続的に提供できる
今年度と同じ枠組みを継続しつつ、次年度は成長にあわせて異なるテーマの教育で継続的に知識付与を実施。昇格試験前にまとめて受講するなど、業務都合にあわせたスケジューリングができる。



③個別コーチング(9回)

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ます。KPTフレームワークを活用し、対象者と一緒に「Keep(継続)」「Problem(課題)」「Try(挑戦)」を整理し、研修で得た知識を実務に落とし込む行動計画を作成します。