



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

2025年春版

目次

1. 経営幹部と管理職に必要なスキルは違う
2. 経営幹部・次世代リーダーを育成する3つのサイクル
 - ・幅広い知識を取り込む
 - ・自組織での活かし方を考え抜く
 - ・未来に向かって組織を動かす
3. 幹部育成・次世代リーダー育成プログラムの事例

「知」経営戦略の知識を体系的に学び、自組織の戦略に活かす
 「仁」幹部に求められるマネジメントスキルを6ヶ月で学ぶ
 「勇」企業価値向上や組織改革を推進できる人材を育成する
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オリジナル研修
 - ・名著から学ぶ経営戦略シリーズ
 - ・新任研修シリーズ、役職者向け研修
 - ・（管理職向け）動画・eラーニング教材
 - ・人事サポートシステム・LMS「Leaf」
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
 - ・公開講座を活用した教育推進
 - ・人材アセスメントサービス～管理職向けアセスメント

『名著から学ぶ経営戦略シリーズ』について

組織の未来を担う人材を対象としたプログラムで、
書籍（課題図書）とインソースのオリジナル教材を用いて、研修を実施します。



<お申込みから当日までの流れ>

1. お申込みの後、書籍が届いたら読み進める
2. 事前課題がある講座は、課題に取り組み事前に提出をする
3. 感想や疑問点を整理し、研修で深い議論ができるように準備をする

<研修当日の進め方>

1. 講師より、書籍の概要や体験談、最新の経営事例などを共有
2. 個人ワークやグループワークで課題に取り組み、戦略への理解を深める
3. 他者の意見や講師からのフィードバックを、自身に取り入れる

「自組織にどう活用できるか」を追求する



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

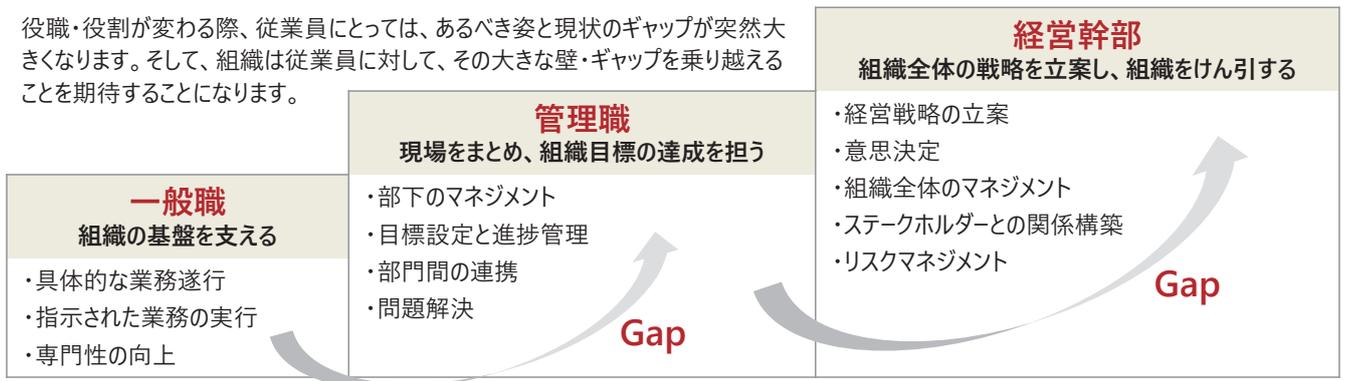
経営幹部：経営スキル（未来・社会中心）

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

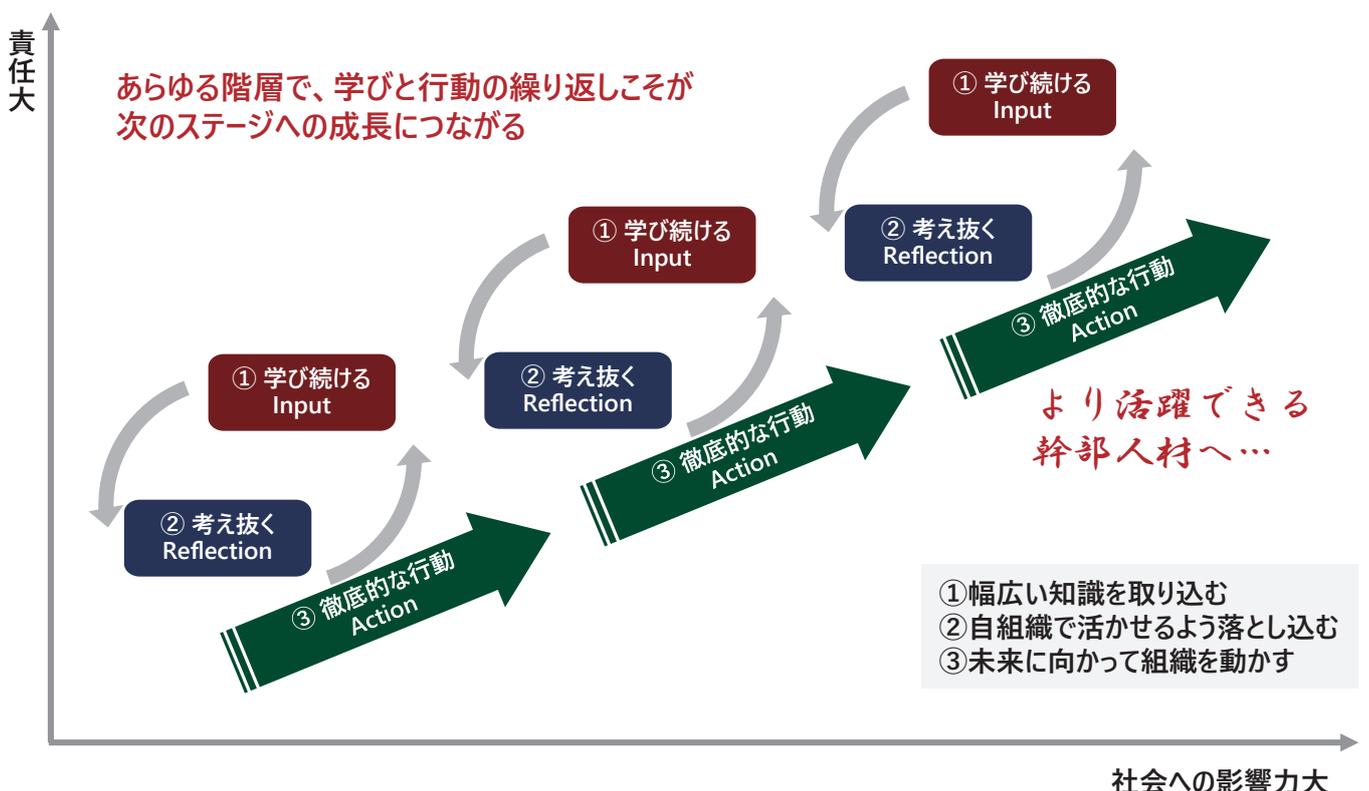
役職・役割が変わる際、従業員にとっては、あるべき姿と現状のギャップが突然大きくなります。そして、組織は従業員に対して、その大きな壁・ギャップを乗り越えることを期待することになります。



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

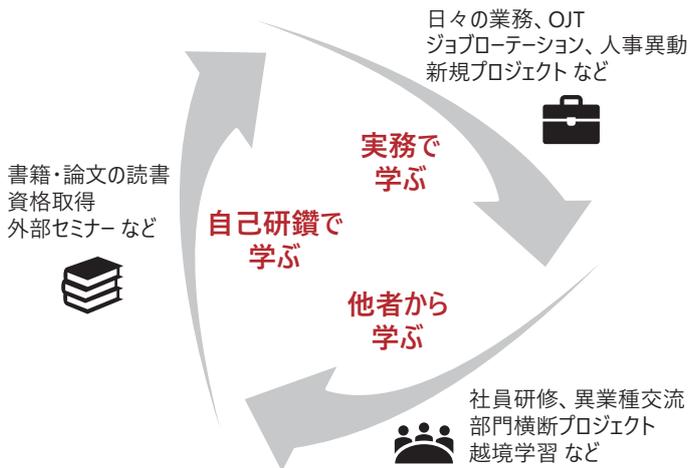
現在世の中で活躍をしている多くの幹部人材も、実務を通して多くの知識や経験を積んでいく中で、より優れたリーダーとなっていきました。新しい役割が与えられれば、あるべき姿・期待とのギャップが生まれ、それを乗り越えるためのインプットや行動が求められていきます。



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、日々ブレイン・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

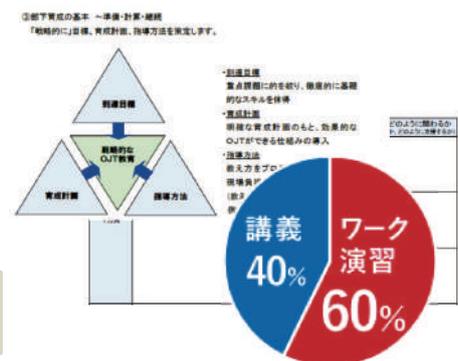


発明と同様で、知識はインプットだけでなく、**自組織での活用こそが肝**

ins Solution

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**

ins Solution

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

組織のありたい姿

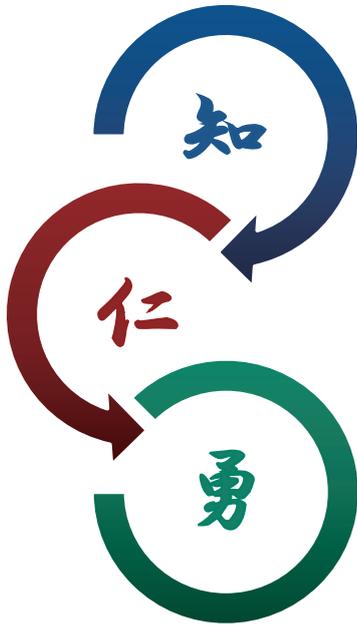


自組織で実践する「**機会の付与**」「**経験の蓄積**」を通じて、経営スキルを醸成させていく
権限と責任を与えるタフアサインメント / 組織のビジョン・理念の深い理解と、ベクトルの一致

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、お客さまより良くて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」を身につけ、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」を身につけ、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：305,000円/人 × 人数（全5日程/3ヶ月程度）※公開講座 通常価格

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」

経営学のコア8科目の知識を、学術的なアプローチで深める

※48,000円/1講座（2025年は10～12月に実施予定）

組織行動論	マーケティング	財務会計	ファイナンス
イノベーション	戦略論	人的資源管理	経営倫理

※税込価格

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：330万円/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

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：330万円/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

項目	2023/01	2023/02	2023/03	2023/04	2023/05	2023/06
経営者の想いを可視化	〇	〇	〇	〇	〇	〇
経営アドバイス	〇	〇	〇	〇	〇	〇
人材教育プログラム	〇	〇	〇	〇	〇	〇
最終報告会	〇	〇	〇	〇	〇	〇
アセスメント	〇	〇	〇	〇	〇	〇

※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

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 ※以下カリキュラム掲載

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・DX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パ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】
理詰めで組み立てる施策設計（2日間）

派遣

マネジメント研修

～上杉鷹山に学ぶリーダーの在り方



史実に基づくエピソードからリーダーの在り方を考え、
チームを率いる能力を向上させる

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. リーダーとしての自身について考える
2. 上杉鷹山の生涯における主な出来事と功績
3. 人を動かす思想と姿勢
4. 壁に立ち向かい、打ち破る
5. 人を動かし、活かす
6. 上杉鷹山が最期に遺したのも

おすすめ対象者

- ・メンバーの動かし方を知りたい方
- ・自部署で変革を起こしたい方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・リーダーシップの発揮の仕方に悩んでいる
- ・組織や人のマネジメントの方法を知りたい
- ・もっとメンバー・部下から信頼されるリーダーになってほしい

【経営人材育成シリーズ】

ビジネス・アカウンティング研修（2日間）



経営幹部に求められる財務・会計に関わる知識・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. 部長職が会計知識を問われる場面
2. 会計の基礎知識
3. 損益計算書を知る
4. 貸借対照表を知る
5. キャッシュ・フロー計算書と資金繰り
6. 財務諸表分析と意思決定
7. 企業分析の実際
8. 応用1：予算の策定と管理
9. 応用2：取引先審査と競合分析
10. 応用3：事業単位での採算管理
11. 損益分岐点分析
12. R O I C 経営
13. 投資評価の考え方
14. 応用4：投資評価とプロジェクト管理

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
- ・あらかじめ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

- ・計画通りに部署の業績が上がらず、改革を検討している
- ・現在の組織の仕事の進め方が遅く、目的・目標に対して不十分だと感じる
- ・P D C A の強化など、成果を挙げるチームのあり方を模索している

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1 第1章、第2章、第3章 戦略経営プロセスと 環境分析

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

この単位でパリュチェーン (R2) の主活動を描いてください。序章にあたっては、それぞれのスタッフの強み・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。

<パリュチェーンの主要活動のイメージ図>

原材料	サプライヤー	製造	販売	製品の使用	製品の廃棄
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿					

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿



[新版]
企業戦略論【中】
事業戦略編
(ジェイ B.パーニー著/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 第4章、第5章 競争優位性を追求する 差別化戦略とコスト戦略

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>
自組織のパリュチェーン分析・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 第6章、第7章 不確実性の価値を取り込んだ 戦略選択と経営判断

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、競争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. 共謀とミクロ経済学
 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.パーニー著/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 第8章、第9章 経営多角化や垂直統合 による組織の事業拡大

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す、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 第10章、第11章、第12章 戦略を推進する組織デザイン と提携・M & A 戦略

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

新任部長研修 ～経営視点の組織マネジメント



役割を認識し、部門の目標設定・浸透のさせ方、課題設定、リスクマネジメントの方法を理解する

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. 上級管理職の役割認識
2. 経営指針の理解
3. 部門の目標設定
4. 部下を動かす
5. 部下を育てる
6. 課題発見、課題解決
7. リスクを管理する
8. まとめ

おすすめ対象者

- ・新しく部長に就任された方、これから就任される方
- ・課長職など、それまでの中間管理職との役割の違いを理解したい方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・部長に就任したが、課長よりも1段階上のマネジメントをどのように行ってよいかわからない
- ・部門の方針や目標の立て方、メンバーの育成計画をうまく立てられない

【対面研修コード】3250010 【オンライン研修コード】9907078

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



迅速かつ臨機応変な判断力と実行力を強化し、業績を上げる組織とリーダーのあり方を追求する

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. OODAループ～目的達成のための意思決定理論
2. OODAを実現する組織のあり方
3. OODAを実現するリーダーのあり方
4. まとめ

おすすめ対象者

- ・組織、部署、チームをマネジメントする管理職、リーダーの方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・計画通りに部署の業績が上がらず、改革を検討している
- ・現在の組織の仕事の進め方が遅く、目的・目標に対して不十分だと感じる
- ・PDCAの強化など、成果を挙げるチームのあり方を模索している

【対面研修コード】3230110 【オンライン研修コード】9904024

予算管理研修 ～計画達成を実現する予算編成と執行管理



予算や経営計画の基本を知り、編成・統制・管理をP D C Aサイクルで回す

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. 管理職に求められる「計画達成」
2. 経営計画と予算
3. 予算の種類
4. 予算管理の実践①～予算編成
5. 予算管理の実践②～予算統制
6. 予算管理とP D C Aサイクル
7. まとめ

おすすめ対象者

- ・管理職の方（特に課長クラスの方）
- ・経営計画と総合予算、そして月次部門予算の立て方を学びたい方
- ・予算統制とP D C Aの推進を連動させたマネジメントを行いたい方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・部門の予算を管理することになったが、何から考えていけばよいのかが分からない
- ・役員や部長が見ている「予算への認識」にレベルが追いつかず、視座を上げたい
- ・予算が机上の空論になってしまい、実務のP D C Aと結びつかない

【対面研修コード】2650003 【オンライン研修コード】9904019

デジタル時代の 上級管理職研修（2日間）



部門経営者である上級管理職が身に付けるべき、イノベティブな構想力と人的資本経営について学ぶ

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. デジタルを事業成長につなげるために
2. イノベーションを創出する
3. 既存事業を再構築する
4. 成長戦略を構想する
5. 1日目のまとめ
6. デジタル化が迫る「人的資本経営」
7. 経営戦略と人材戦略の連動
8. 「適所適材」のためのリスクリテラシー推進
9. 「選ばれる関係」のためのエンゲージメント
10. 知・経験のダイバーシティ推進
11. 価値創造型の組織文化への変革
12. まとめ

おすすめ対象者

- ・部長クラスの方
- ・子会社の社長クラスの方
- ・事業部門の責任を負う経営幹部の方

よくあるお悩み・ニーズ

- ・デジタルを起点とする環境変化が自事業にどのような影響を及ぼすのか知りたい
- ・既存事業と新規事業をどのように並行して進めるべきか悩ましい
- ・デジタル時代における人的資本経営のあり方を知りたい

（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、お客様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、月額87,500円(税抜)～インソースのLMS「Leaf Lightning」をご利用ください。 ※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

Leaf lightning

STUDIO 11D 500円(税抜)～

400テーマ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

Leaf

inorder 11D 500円(税抜)
+ 初期費用 10万円(税抜)

SDGs、DX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

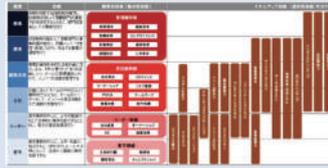
5. インソースのサービス紹介

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）

	2ヶ月	1ヶ月	1ヶ月
方法	人材要件の作成（職種別） ワークショップ 1 職種：22万円～ 人材要件表作成：55万円～ 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	階層別研修体系の作成（全社共通） 体系図作成費：33万円～ 人材要件を基に、全社員共通の階層別研修体系を作成	キャリアパスの作成（職種ごとにスキルアップ、キャリアの歩みを明確にする） 1 職種：22万円～ 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
	＜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＞ 

※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	
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。

<p>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。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>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～</p> <p>21-34問</p>	<p>新人8大スキルアセスメント 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。全国平均と比較可能。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥2,200/人～</p> <p>100問～</p>	<p>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。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>10回：¥19,800～ 100回：¥188,100～ 300回：¥534,600～ 利用し放題：¥1,584,000～</p> <p>114問</p>	<p>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。</p> <p>初期費用 55,000円</p> <p>20問：¥1,100/人～ 40問：¥2,310/人～ 100問：¥2,750/人～</p> <p>20問/40問/100問</p>	<p>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などを自己・上司・部下・同僚などから多面的に評価。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥16,500/人～</p> <p>45～48問</p>	<p>ハラスメントリスクアセスメント 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。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥1,650/人～</p> <p>40問+テスト</p>
<p>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の能力を見る化。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥2,200/人～</p> <p>100問</p>	<p>論理的思考アセスメント ビジネスシーンに必要な論理的思考スキルについて、プロセスごとに4つの能力、14項目で評価しスコア化。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥5,500/人～</p> <p>12問</p>	<p>金融・生活リテラシーアセスメント 社員の資産形成や金融・経済に関する知識を測ると共に、金銭トラブルを回避できるリテラシーを習得。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥2,750/人～</p> <p>36問</p>	<p>ITリテラシーチェック 各人がビジネスパーソンとして保有するITリテラシーを可視化し、不得手克服のための判断材料を提供。</p> <p>初期費用 110,000円</p> <p>¥1,650/人～</p> <p>100問～</p>	<p>DXリテラシーアセスメント デジタル標準（DXリテラシー標準）に準拠し、社員のDXスキルを客観的に評価、伸ばすべき領域を可視化。</p> <p>初期費用 0円</p> <p>¥3,300/人～</p> <p>約50問</p>	<p>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。</p> <p>—</p> <p>※別途お見積り</p>

※税込価格

< 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)

階層別テスト 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問】 知識：10問（30点） 活用力：14問（70点） 所要時間：50～60分程度	①プロジェクトマネジメント力	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人材マネジメント力	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力	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力	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)

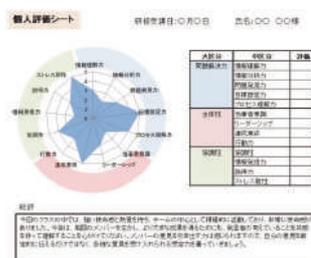
研修による人材教育と、外部視点による受講者評価をまとめて実施するサービスです。

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



※税込価格