

インソースの「ジャパン・ソリューション」推進冊子
組織の成長への、渴望

VOL.
17

ENERGY

[エナジー]



企業課題を解決

経営戦略として、 デジタルアカデミーを 創設し、デジタル人財を 育成する

お客さまインタビュー

清水建設株式会社
DX経営推進室 管理部長

丹治 弘典 氏

インソースデジタルアカデミー
杉山最高顧問がインタビューしました。



「まずは貴社の経営戦略におけるデジタル人財の育成の意義・位置づけについてお聞かせください。」

経営基盤の強化に向けた

DX教育

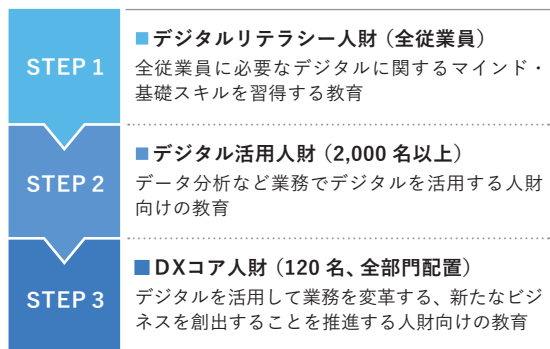
2024年に策定した中期経営計画「2024―2026」の中で、「経営基盤の強化」のKPIとして、「DXコア人財120名育成、全部門配置」を具体施策に掲げています。並行して、中期DX戦略「2024―2026」も策定しており、その中では「業務プロセス改革の実行」「データを活かしきる経営」という2つの目標を掲げています。これらの目標達成に向けた重要な施策として、デジタル人財育成を位置づけています。

「今回、当社がパートナーとして運営協力している「シミズ・デジタル・アカデミー」はデジタル人財育成の中核にあたりますか。」

中期DX戦略「2024―2026」の重点施策の1つである

「人財の育成・採用」の一環として、2024年4月から「シミズ・デジタル・アカデミー」を開校し、目的やレベルに応じて3つのステップに分けてデジタル人財の育成に取り組んでいます。（図1参照）

図1 「シミズ・デジタル・アカデミー」 デジタル教育の全体像



「今回、当社をパートナーにお選びいただいた理由を教えてください。」

「DXを全社で推進していく上で、これまで取り組んできた業務効率化はもちろん、今後はそこから得

られたデータをビジネス拡大にどう活かしていくか、そこまで踏み込んでいく必要があります。複数社の候補先からパートナー企業を選定するにあたり、DX人財育成の実績があり、DXの本質に精通していること。加えて、他社との連携により幅広くコンテンツが提供できる、プラットフォーム的な側面を持つことに大きな魅力を感じ、今回貴社をパートナーに選定いたしました。結果、大変良かったと社内でも評価しています。

―高く評価いただき、大変光栄です。今回、「DXコア人財育成」の教育体系づくりは大変ご苦勞されたことと思いますが、プログラムのポイントや丹治様の想いについて教えてください。

教育には答えがなく、体系を模索する中で、当社の教育も世の中の標準に合わせるべきと考えました。実際に経済産業省のデジタルスキル水準をベースに当社の人財ロールに落とし込んでみた結果、「DXプロデューサー」「DXテクニカルプ

ランナー」「ITテクニカルプランナー」の3つのタイプに分けることにしました。(図2参照)

図2 | DXコア人財 3つのタイプ

人財タイプ	役割
DXプロデューサー	・お客様・社会課題を探究し、新たなソリューションを企画・実現する ・全社・部門横断で業務プロセスを改革する
DXテクニカルプランナー	・AIや統計学、情報処理の知見を用いてデータ分析をリードし、戦略や組織課題への重要な提言を行う
ITテクニカルプランナー	・業務システムの企画・改修をリードし、業務の効率化・高度化を推進する

DXを学んだその先に

―実際に1年間取り組まれた成果についてお話しください。

3カ年計画の1年目である2024年度は第1期生として、21部門からDXプロデューサー24名、DXテクニカルプランナー23名の計47名の研修生が集まり

ました。アセスメント結果からも各人の成長を実感しています。また、研修の最後にはチーム毎の成果発表会を実施し、優秀チームは当社社長へのプレゼンテーションを行いました。実際に研修を受けた生の声を届け、社長からも高い評価をいただきました。

―参加された方やこれから参加する方のモチベーションも上がりますね。

はい、研修終了後は1期生を対象に、PBL(Project Based Learning)にも取り組んでおり、学んで終わりではないことも体現出来ていると感じています。

―研修を通じて、異なる部門間で研修生同士の新たな交流があったことも、全体最適の観点で、事業を横串で考えるきっかけになったのではないのでしょうか。

おっしゃる通りです。まだまだ業務の標準化が十分に出来ていないという課題がある中で、業務プロセス改革を構築するためには、部門間

の壁をなくし、標準化していくことが重要だと考えております。

今回の研修は、部門間の交流を活発化させる良い機会になりました。

―具体的な成果も上がり「シミズ・デジタル・アカデミー」に参加したいとの社内の声も大きくなっていると思います。次の構想はどのように考えられていますか。

1年目は、本社部門を中心に参加者を募りましたので、2年目からは全国の支店へと裾野を広げ、支店間の交流も出来たらと考えております。既に2期生の募集も開始しておりますが、反応も良く、嬉しく思っています。

また、経営陣のDXリテラシーを向上させる「エグゼクティブコース」にも取り組みたいと考えています。

共創で業界を牽引する

―日本を代表するスーパーゼネコンである貴社のDXへの取り組みは、業界全体に好影響をもたらすと思いますが、いかがでしょうか。



⑤杉山 晋一 ⑥丹治 弘典氏

企業の垣根を超えた共創によって、イノベーションを推進していくことは、当社の2030年に向けた長期ビジョンの中で目指す、「スマートイノベーションカンパニー」としての姿でもあります。それを具現化したのが、2023年9月に運用を開始したイノベーション拠点「温故創新の森NOVARE（ノヴァーレ）」です。今回も研修会場として使用しましたが、ここを起点に業界の発展に貢献していきたいと考えております。

—そのような価値ある取り組みに、今回ご一緒させていただけたこと、大変光栄に思います。当社は今後も経営目標実現に役立つ提案をさせていただきます所存です。

DXプロデューサーコース

到達目標 デジタル技術やデータを活用しながら、業務やビジネスを抜本的に変革し生産性向上や顧客ニーズに応える新たな価値創出を実現する。

DX基礎知識・アイデアの想起		市場・事業・業務分析		データサイエンス	AI
1日目 DX理解	2日目 DX推進	3日目 ビジネスアナリティクス	4日目 BPR	5日目 データ活用	6-8日目 AI・機械学習
ビジネスデザイン(ワークショップ)		システム化計画・要件定義	プロジェクトマネジメント	アウトプット	
9日目 ビジネスデザイン①	10日目 ビジネスデザイン②	11-12日目 システム化企画(要件定義)	13日目 プロジェクトマネジメント	14-16日目 企画立案と成果発表	

DXテクニカルプランナーコース

到達目標 AIや統計の知見を深め、戦略や組織課題に対してデータに基づいた提言ができる。また、あるべき業務プロセスの実現に向けてデータ基盤やAIシステムを構想する。

ビジネスデザイン	AI・データアナリティクス				
1日目 DXテクニカルプランナー概論	2日目 データ収集と定義	3日目 データ前処理・可視化	4日目 データ分析概論	5-8日目 データ分析の方法	9日目 AIのビジネス活用
AI・データアナリティクス				アウトプット	
10日目 分析結果の検証	11日目 可視化と報告方法	12-13日目 BIツール	14日目 生成AI活用	15-17日目 総合演習と成果発表	

ITテクニカルプランナーコース

到達目標 部門内の業務課題やDXプロジェクトにおいて、IT・デジタル技術の知識と社内の業務理解をもとに、最適な技術的提言ができる状態になる。

■ 共通科目: DX概論・マネジメント・開発手法領域

DX・テクノロジー理解		システム化企画	プロジェクトマネジメント	社内環境理解	総合演習
1日目 DX基礎	2日目 プロダクト開発体験	3-5日目 システム化企画・要件定義	6-8日目 プロジェクトマネジメント	9日目 社内インフラ環境・セキュリティ	10日目 ラップアップワークショップ

■ デジタル・テクノロジー領域(受講者自身の興味や取り組みたい企画に応じて個人で選択)

クラウド活用			システム開発		
クラウドコンピューティング基礎	IT基本技術(ネットワーク・データベース)	ベンダーごとのサービス(AWS・Azure)	ITインフラ・システム/ソフトウェア設計	WEBアプリ開発	UI/UXデザイン

インソース『人事支援 まるごとプラン』で 人材に関する悩みをまるごと解決

難局に立たされた

日本企業の人事戦略

皆さまご存じの通り、現在の日本の企業・組織は、長年、課題とされて解消の糸口が見つかっていない『労働人口の減少』に始まり、数年前に発生した新感染症による雇用形態や出勤形態などの多様化への対応、他国よりもハードルが高い外国人労働力の受入れ、そして『ジョブ型』という価値観とともに広がる転職・人材流出の常態化など、従業員にまつわる様々な課題・困難と闘いながら競争力を維持する、あるいは高めなければならないという、非常に厳しい局面に立たされています。

そして、言うまでもなくこれらの

従業員がらみの難局を打破する責務の大半を負うのが、企業・組織の人事部門であり、一昔前の人事業務とは大きく内容が変わり、難易度が高く煩雑・繁忙なものになっています。

人的資本の考え方が重要

一方で、こうした課題を解消するために生まれた『人的資本』という考え方に共感をされた人事担当者の方も多いのではないのでしょうか。

『人的資本』の考え方においては、この難局を乗り越えるために経営陣が意思決定した経営方針を、各組織・各役職・各職種における『人材のあるべき姿』に落とし込み、その『あるべき姿』を『採用』『評価』『配置』

『教育』という人事の全機能をフル活用して実現する必要があります。

そして、この『採用』『評価』『配置』『教育』の全ての活動は、その組織の経営方針から定義された『人材のあるべき姿』に基づき、一貫性をもつ必要があります。

例えば、多くの自治体・官公庁にて定められている『人材育成方針』が、まさにこの『一貫性』を体現したものだと思います。

従来のインソースは『教育』の支援で人的資本戦略を強力にサポート

インソースは『教育』を支援することを得意にしてきた会社です。



田中 俊

株式会社インソース執行役員 IT サービス事業部 部長。大阪大学理学部卒。食品企業の営業・マーケティングやコールセンター役員、インキュベーターとして海外事業の立ち上げ等を経験。2013年9月インソース入社。人事サポートシステム「Leaf（リーフ）」の事業責任者として、初期開発からストレスチェック機能、評価シート Web 化等の新機能や関連サービスの構築に広く携わる。2016年8月から執行役員に就任。

4,700種以上のカリキュラムを提供できる研修、そしてアクティブユーザー数450万人を超えるLMS『Leaf（リーフ）』（※1）や各種eラーニングなどのご存じの方も多いかと思いますが。

これらのサービスを提供するとき、インソースはかならずお客さまの『人材のあるべき姿』のに基づき、必要に応じてカスタマイズをすることを信条としています。

例えば研修を受託された際には、受講対象者の『人材のあるべき姿』に合わせて研修内容のカスタマイズを実施します。そして、インソースにはそのカスタマイズをする社員が120人以上もいるのです。

さらに大きなこととして、同じ

お客さまから複数回の研修実施の機会をいただいた場合、必ず全ての研修実施機会において『人材のあるべき姿』の一貫性を実現するということです。さらには、ベテランチームによるコンサルタントチーム『インソースコンサルティング』を立ち上げ、研修やエラーニングを駆使してお客さまの人的資本戦略あるいは『人材のあるべき姿』に沿った教育体系構築の支援まで実施しております。

これからのインソースは 全ての人事業務で 人的資本戦略をサポート

前述の通り、人事は『採用』『評価』『配置』『教育』で一貫した『人材のあるべき姿』を方針に掲げて実現していく必要があります。

そこでインソースはこれらの3つの活動を一貫して支援していくことで、真にお客さまの人的資本経営の実現につながると確信して、『人事支援 まるごとプラン』

サービスを提供していきます。

教育に関わる様々な インソースサービスの 提供が可能

『人事支援 まるごとプラン』においては、インソースが得意とする研修実施やeラーニング教材の提供はもちろん、アクティブユーザー450万人以上を誇るLMS『Leaf(リーフ)』(※1)や、いま使っている評価シートをそのままシステム化できる『評価シートWeb化サービス』も選択可能です。また『Leaf(リーフ)』に続き新しくリリースした53の機能を有する『かんたんタレマネシステムWEB Insource人事管理』で、従業員情報管理に加えて人事部門の業務効率化が実現可能です。

あるいは、前述したコンサルタント集団『インソースコンサルティング』が教育体系の構築支援に加えて、評価制度構築支援まで実施します。インソースに評価制度の構築と人事評価のシステム化

を同時に依頼できるわけです。

そして、2025年5月にリリースした新サービス『インターパス』で、新卒採用の母集団形成において最も重要ともいわれるインターン生の募集を支援し、中途採用においてはインソースグループにおける人材紹介会社『らしく』が、お客さまと対話をして『お客さまが求めるべき人材像』を言語化して『量より質』の候補者紹介を実現します。

さらにはお客さまの採用力強化、あるいは採用目線統一を実現すべく、お客さまの人的資本経営の方針『人材のあるべき姿』を研修テキストに盛り込んだ一貫性を持った『評価者研修』『被評価者研修』『採用担当者研修』『採用面接実践研修』をシリーズで提供します。

『人事支援 まるごとプラン』 内容

当社のコンサルタント営業が次のインソースサービスをお客さま

の希望と予算に組み合わせてご提案します。(※2)

①採用業務支援

- ・インターン生集客サービス『インターパス』
- ・量より質の人材紹介『らしく』
- ・人的資本戦略にあわせまず『採用担当者研修』『採用面接実践研修』(eラーニングも可)

②人事評価・人材配置業務支援

- ・インソースのコンサルタントだからできる『評価制度構築支援サービス』
- ・今の評価シートをそのままシステム化『人事評価Web化サービス』
- ・インソースのロングセラー研修『評価者研修』『被評価者研修』
- ・53の機能が使いやすい『かんたんタレマネシステムWEB Insource人事管理』

③人材教育業務支援

- ・4,700種の研修をもとに
お客さま向けにカスタマイズ
可能な『講師派遣研修』
- ・インソースが提供する400
のeラーニングが受け放題
『STUDIO』
- ・アクティブユーザー450万
人以上を誇るLMS
『Leaf（リーフ）』
- ・経験豊富なコンサルタントが
支援する『教育体系構築』

インソースはこれからも、お客
さまの経営課題を解決するサービ
スを創り続けていきますので、引
き続きご期待ください。

（※）LMSとは「Learning Management System」の略です。

（※）費用は選んだサービスの種類と量によって変動しま
すので、当社営業までお申し付けください。

図 | 人事支援 まるごとプラン全体像

コンテンツ提供

採用業務支援

①インターン生集客サービス

『インターンパス』

インターン生を募集するために綿密
な取材を行い、紙面&Webでハイブ
リッド展開。

②量より質の人材紹介

『らしく』

主体性をもって行って頂く業務や事
業成長に必要と思える方のみをご
紹介するので定着率高いことが強
みです。

③人的資本戦略に寄り添った

『採用担当者/採用面接実践研修』

求職者が企業を見るときの『4つの視
点』を理解して、求職者と接すること
ができるようになるトレーニングです。

人事評価・人材配置業務支援

①インソースのコンサル集団による

『評価制度構築支援サービス』

制度設計に限らず、付随する人材育成・体
制や仕組みづくりに関するお悩みについ
ても、あらゆる視点で考え、ご提案します。

②今の評価シートのそのまま再現

『評価シートWeb化サービス』

評価シートの見た目と運用方法は維持
したままシステム化を実現することで運
用改善を成功に導きます。

③インソースのロングセラー

『評価者研修』『被評価者研修』

上司と部下が互いに敬意とモチベーシ
ョンを保ちながら成長する秘訣が詰まっ
ています。

④53の機能が使いやすい

『かんたんタレマネWEBinsource人事管理』

従業員管理だけではなく、人事部門の業
務の効率化も実現できます。

人材教育業務支援

①4,700種の研修をもとにカスタマイズ

『講師派遣研修』

インソースの歴史ともいえるサービス
です。コンテンツ制作者120人が『世界
に1つだけ』の研修をお客様に提供。

②最新400種のeラーニングが受け放題

『eラーニングシステム STUDIO』

最新のDXコンテンツから、社会人に必
要なマナー研修まで明日から役に立つ
コンテンツが受け放題です。

③教育を知り尽くしたコンサルタントによる

『教育体系構築支援サービス』

インソースの執行役員経験者が経営者
インタビューを実施したうえで従業員が
納得する教育体系を構築します。

④あるべき姿に足りないものがわかる

『階層別アセスメント』

さまざまな階層に向けたアセスメントを
用意しています。もちろんお客さま向け
にカスタマイズも実施しています。

履歴蓄積やシステム上でのコンテンツの提供

管理用プラットフォーム

アクティブユーザー450万人以上※1を誇る日本最大規模のLMS『Leaf（リーフ）』の提供

LeafはLMSとして研修やeラーニングの実施支援ができるだけではなく、お客さまとのプロジェクト管理やア
セスメントの実施、あるいは評価シートの運用まで可能な多機能人事支援システムです（機能数は171種！）。
また、このLeafのコミュニケーションボードなどを利用して、お客さま内におけるプロジェクト運用にも活用い
ただけます。※2

※1 2025年5月末時点

※2 Leafを活用した事務局代行サービスもございます





インソース

ENERGY パートナー

～ 人的資本経営推進企業に贈るロイヤリティプログラム ～

2025年5月より、インソースグループでは人的資本経営推進企業に贈るロイヤリティプログラム「インソース ENERGY パートナー」を開始いたしました。

本サービスでは、年間のご利用実績に応じて様々なロイヤリティ（特典）を進呈します。ロイヤリティをご利用いただくことで、お客さまのさらなる組織力向上、ひいては社会課題の解決やあらゆる組織と人の発展に寄与することを目指しています。



サービス内容

最新情報・詳細はこちら

1年間のご利用金額に応じて、翌1年間に利用できる特典を進呈します。

※本サービスは予告なく内容の変更をさせていただく場合があります、あらかじめご了承ください



特典

- 動画教材レンタルプラン 無料ご招待**
株式会社インソース主催かつ商品単価3,960円(定価)までの動画教材レンタルプランに限りご使用いただけます。視聴期間は、最短1週間～最長4週間の範囲でお選びいただけます。
- 公開講座 無料受講ご招待**
株式会社インソース主催、株式会社インソース・ミテモ株式会社共催かつ30,500円(定価)以下の公開講座に限りご使用いただけます。
- WEBinsource人事管理システム 利用料の月額割引**
特典有効期間内、毎月自動で割引が適用されます。

年間ステージ別特典一例

集計対象期間における
1年間のご利用額ステージ

特典1

動画教材レンタルプラン
無料ご招待

特典2

公開講座 受講
無料ご招待

特典3

WEBinsource人事管理
システム利用料 月額割引



PREMIUM
プレミアム

1,000万円以上

最大 **200** 名様
(792,000円相当)

最大 **10** 名様
(305,000円相当)

年間
最大 **33** 万円相当
(月額利用料から自動割引)



PLATINUM
プラチナ

500万円以上～1,000万円未満

最大 **100** 名様
(396,000円相当)

最大 **5** 名様
(152,500円相当)

年間
最大 **16.5** 万円相当
(月額利用料から自動割引)



GOLD
ゴールド

100万円以上～500万円未満

最大 **20** 名様
(79,200円相当)

最大 **1** 名様
(30,500円相当)

年間
最大 **9.9** 万円相当
(月額利用料から自動割引)

※特典のご利用にはWEBinsourceの会員登録（無料）が必要です ※自組織のステージ・特典はWEBinsourceよりご確認ください ※2025年7月末時点の特典情報です

企業が抱える お悩みQ&A



企業の現場からよくあがるお悩みについて、
解決策をご紹介します。

課長クラスくらいまでは、どうしても自部門に閉じた成果の向上や最適化に意識が向かいがちです。これらの層に対し、全社視点で課題を捉え、全体最適を意識した解決策を考える習慣を身につけさせることが大事です。組織横断的なプロジェクトチームを組み、そこのマネジメント経験を持たせることで、一つ上の視座を持たせることができます。

ソリューション事例

- 〈ワークショップ〉理念浸透ワークショップ(半日間)
自部署の現状を把握し、組織全体として働きかけるための組織改革を考える

業務効率化とは「ムリ・ムダ・ムラ」をなくし生産性を高める取り組みです。重複した作業や待ち、非効率なやりとり等のムダを省き、業務プロセスの見直すことで、時間とリソースの最適化が可能になります。一方で、丁寧な仕事、思考の時間、効果的な対話は削られないことが肝心です。これらを守りつつ組織全体で改善に取り組むことで、品質を維持した真の生産性向上が実現します。

ソリューション事例

- 〈コンサルティング〉AI・RPA導入支援サービス
デジタルを活用した職場単位での業務効率化を大掛かりなシステム導入無しで進める

A

全体最適化を意識し、横断的なプロジェクトチーム運営や情報共有を行う

Q.1

縦割り組織による他部署との連携不足を解消したい

A

業務フローの可視化で無駄を洗い出し、仕組みで改善

Q.2

会議や調整が多く、効率を高めたい

Q.3

新規事業開発の
進みが遅いまたは
尻すばみになりがち

A

環境変化を敏感に捉えて、
トライ&エラーを
繰り返しながら挑戦する

新規事業に挑戦するう
えでは、環境変化を捉え、
速やかに形にして世に問
うことが欠かせません。
そこで求められるのが
「アジャイル思考」です。
完璧な計画を立ててから
実行に移す習慣から脱却
し、小規模な試行を繰り返
しながら顧客からの
フィードバックを反映
し、漸進させていくこと
が重要です。そのカギを
握るのが、スピーディな
意思決定と、その権限の
現場への委譲です。

ソリューション事例

■ 〈公開講座〉変化の時代の初級管理職研修～不確実性の中で柔軟に計画を遂行する（1日間）

変化を前提とした新しいマネジメント手法を学び、スピー
ディな意思決定に活かす

Q.4

スタッフも含めると
かなりの人数になる
従業員に
教育を提供したい

A

LMSを活用し、
従業員に一律で教育を
提供する

LMSによるeラーニ
ングを活用することで、
大規模組織の従業員への
教育を提供することが可
能となります。
eラーニングに加え、
業務マニュアルや内製化
した研修コンテンツも一
律に配信できるため、教育
の質と均一性を確保でき
ます。また、人事担当者は
進捗管理やコンテンツ更
新を一元化でき、従来の手
作業に比べて作業負担を
大幅に軽減できます。

ソリューション事例

■ 〈ITサービス〉Leaf Lightning

eラーニングの提供や視聴管理、研修案内など研修管理を
一括で行うシステム

Q.5

非管理職のベテラン
中堅社員の
モチベーションを
高めたい

A

使命感を意識させて
チームへの貢献意識を
醸成させる

仕事への行き詰まりを
解消するため、長年の経
験を生かし、プロとして
組織で活躍することを自
身の使命として意識させ
ます。
また、中堅層は現場と
経営をつなぐ推進役とし
て重要な存在です。挑戦
機会の提供や裁量の拡大
を通じて、スキルに長け
た中堅社員であるからこ
そ發揮できる役割を見出
し、組織内でのリーダー
シップを發揮させていき
ます。

ソリューション事例

■ 〈公開講座〉オーナーシップ研修(ベテラン向け)～組織に対する当事者意識を高め、率先力を身につける（1日間）

ベテランとして必要なオーナーシップについて考え、使命感
を持ってチームに貢献する

Q.6

管理職になりたがらない社員が増えてきていることへの対策を考えたい

A

今後のキャリアを描き、不足するスキルを習得することで管理職への不安を軽減

次世代リーダー育成には、管理職への抵抗感を払拭することが必要です。キャリア教育を通じて管理職になることのメリットを理解し、管理職へのハードルを軽減します。

ありたい姿を描き、管理職に必要なスキルを把握して段階的に習得することを意識し、自信につなげて意欲を高めていきます。

ソリューション事例

- 〈講師派遣型研修〉キャリア意識向上研修～マネージャーを目指す人を増やす(1日間)
- マネージャーのやりがいを理解し、マネージャーへのキャリアロードを考える

Q.7

シニア人材が活躍できる新たなポストを創出したい

A

社内コンサルタントとして活躍の場を提供する

長年の経験があるシニア人材には、業務の問題を分析し、自身の知見を生かして解決策を導く社内コンサルタントとしての役割を提供することで、組織への貢献度を高め、モチベーション向上につなげていきます。

さらに、デジタルスキル習得のためのリスキング機会を積極的に提供し、業務範囲を広げることも必要です。

ソリューション事例

- 〈講師派遣型研修〉ベテラン向け仕事の進め方研修～社内コンサルタントとして活躍する(1日間)
- 分析力やデジタルスキルを習得し、新たなチャレンジで組織に貢献する

Q.8

コンプライアンス、ハラスメントに関する世代間の意識格差を解消したい

A

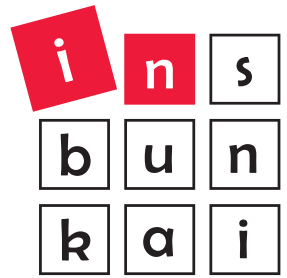
起こりうるリスクを洗い出し、リスクへの対処方法を策定する

パワハラ対策が義務化されたことにより、ハラスメント対策の制度や知識提供は整備されている一方で、個人の理解度にはばらつきがあることは避けられません。

ハラスメントが起こりうるリスクを洗い出し、組織の傾向を把握することで、組織課題に合わせた対策を講じ、組織の健全化を図ることが求められます。

ソリューション事例

- 〈アセスメント〉ハラスメント リスク アセスメント
- 匿名アセスメントで、組織に潜むハラスメントリスクを可視化・数値化する



多様性を力にして
成長し続けるインソース
グループの力を結集し、
成長し続けます

第十回

理論と実践を
融合させる

インソース総合研究所

卓越した価値の創造と

社会実装のプラットフォーム

インソースグループの 調査研究機関

開かれたプラットフォーム

インソース総合研究所（IRI）は
インソースグループの調査研究機関
として、2025年4月に設立され
ました。IRIは「卓越した価値の創
造と社会実装のプラットフォーム」
をビジョンとし、主要事業は調査・
研究事業、コンサルティング事業、大
学連携講座、産学連携プロジェクト
事業です。

調査・研究事業では「シニア人材
の活用促進」のように、人的資本に関
する実践的テーマを設定し、定量的・
定性的手法による調査研究を行って
います。

IRIは開かれたプラットフォーム
を目指しています。社外に客員研
究員を擁し、また調査機関との共同
調査研究も進めています。大学と
連携して経営学やアート・デザイン
などの学術的・先見的知見をビジネ
スへ取り入れるプログラム、経営戦
略や人的資本領域の名著を教材とし
た研修サービスも提供しています。

今後、人的資本やファイナンス分
野での研究会や勉強会も開催してま
いります。調査研究やコンサルティ
ングのみならず、研究会、勉強会につ
いても是非お問合せ下さい。



藤本 茂夫

株式会社インソース 取締役執行役員 CFO
株式会社インソース総合研究所 代表取締役社長
神戸大学大学院経営学研究科 客員教授
神戸大学経営学部卒
1988年ソニー株式会社（現ソニーグループ株式会社）入社。
本社経営戦略部門等で中期計画や事業計画を担当。
2012年インソース入社。マザーズ市場新規上場、
市場第一部市場変更プロジェクト責任者



株式会社インソース総合研究所
ホームページ

<https://insource-ri.co.jp/>

ENERGY Vol.17 編集：網中 彩乃 デザイン：植市 睦、小松史華 表紙衣装提供：Elura

お問合せはこちら ☎ 0120-800-225 ✉ info_tokyo@insource.co.jp

株式会社インソース（東京本部）〒116-0013 東京都荒川区西日暮里 4-19-12 インソース道灌山ビル

Copyright © Insource Co., Ltd. All rights reserved. 「insource」「Leaf」「Plants」「WEBinsource」「動画百貨店」の名称およびロゴは株式会社インソースの登録商標です。AA031_250818G



ITサービス事業部