

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



お客様インタビュー

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。

――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

—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いただけますか。

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。

図1 「シミズ・デジタル・アカデミー」デジタル教育の全体像	
STEP 1	■ デジタルリテラシー人財（全従業員） 全従業員に必要なデジタルに関するマインド・基礎スキルを習得する教育
STEP 2	■ デジタル活用人財（2,000名以上） データ分析など業務でデジタルを活用する人財向けの教育
STEP 3	■ DXコア人財（120名、全部門配置） デジタルを活用して業務を変革する、新たなビジネスを創出することを推進する人財向けの教育

—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

「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)

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。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

——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労されたことと思いますが、プログラムのボイントや丹治様の想いについて教えてください。

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、大変良かつたと社内でも評価しています。

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

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なりました。(図2参照)

— 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。

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。

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きます。ま

はい、研修修了後は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とも、全体最適の観点で、事業を構串で考えるきっかけになつたのであります。

おつしやる通りです。まだまだ業務の標準化が十分に出来ていら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

共創で業界を牽引する

—日本を代表するスープ・ゼネラルである貴社の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。

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。

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。

教育には答えるなく、体系を構築する中で、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テクニカルプロ

―― 実際に 1 年間取り組まれた成果についてお話ししてください。

とも全体最適の観点で、事業を構串で考えるきっかけになつたのではないでしょうか。

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ら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

—日本を代表するスープ・ゼネラルである貴社の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。

企業の垣根を超えた共創によつて、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く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く所存です。



左)杉山晋一 右)丹治弘典氏

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。



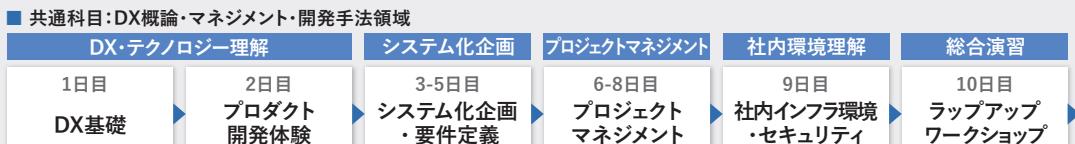
DXテクニカルプランナーコース

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。



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。



■ 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)



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



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。

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、一昔前的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』という考え方と共に感をされた人事担当者の方も多いのではないでしょうか。

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。

これらサービスを提供するとき、インソースはからずお客様の『人材のあるべき姿』の基礎、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

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

『あるべき姿』に落とし込み、その

『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

き、インソースはからずお客様の『人材のあるべき姿』の基礎、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。

例えれ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

ことを得意にしてきた会社です。

のです。

さらに大事なこととして、同じ

サービスを提供していきます。

を同時に依頼できるわけです。

の希望と予算に組み合わせてご提案します。(※2)

教育に関わる様々な

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

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『ニンギング』を駆使してお客様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

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。

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』

あるいは前述したニンサルタント集団『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

『人事支援 まるごとプラン』

当社のコンサルタント営業が次の
のインソースサービスをお客さま

- ①採用業務支援
 - ・インターーン生集客サービス『インターネットバス』
 - ・量より質の人材紹介『らしく』
 - ・人的資本戦略にあわせます『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』
 - WEBinsource人事管理

③人材教育業務支援

- ・4,700種の研修をもとに可能な『講師派遣研修』
- ・インソースが提供する400人のeラーニングが受け放題
- ・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』

|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

『インターンバス』

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。もちろんお客様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、お客様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を利用して、お客様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、お客様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

1 動画教材レンタルプラン 無料ご招待

1 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。

2 公開講座 無料受講ご招待

2 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。

3 WEBinsource人事管理システム 利用料の月額割引

3 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

特典1

特典2

特典3

集計対象期間における
1年間のご利用額ステージ

動画教材レンタルプラン
無料ご招待

公開講座 受講
無料ご招待

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)

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、そこで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。

A

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

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

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。重複した作業や手待ち、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。

A

Q.2

会議や調整が多く、
効率を高めたい

業務フローの可視化で
無駄を洗い出し、
仕組みで改善

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

Q.3

**新規事業開発の
進みが遅いまたは
尻すぼみになりがち**

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発揮させていきます。

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

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

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。

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クリイ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

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。

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

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

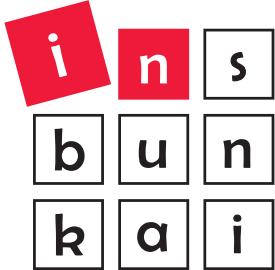
匿名アセスメントで、組織に潜むハラスメントリスクを可視化・数値化する

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

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



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

第十一回

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

IRIは開かれたプラットフォームを目指しています。

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。

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/>

