

【ご検討用資料】

# 伴走型次期役員育成 プログラム

公開講座と個別コーチングで  
「経営の武器」を手に入れる

株式会社インソースコンサルティング

E-mail: [info\\_ico@insource-c.co.jp](mailto:info_ico@insource-c.co.jp)



# 次期役員育成における課題～次の経営を任せられる人材がいない

厳しい競争環境において変革やスピード感を重視される中で、役員陣の世代交代が目前に迫っていますが、次の経営を任せられる人材が今の部長層に揃っていないことに経営者は頭を悩ませています。

## ●経営視点の不足

管理職は現場のたたき上げが多く、例えば1年後の自部署の売上最大化を目標に施策を立案・推進しています。役員になると**全体最適・長期的・戦略的な視点**が求められますが、これらは管理職としての通常業務の現場だけで得ることは難しいです。

## ●経営知識の不足

これから経営を担う人材はこれまで経営陣が経験したことのない、また自身も経験したことのない変化への対応も求められますが、その際、**判断の前提となる知識**が不足しているという現状があります。自身の業務に関連した判断はできても、未経験な分野の場合判断ができないというケースが少なくありません。

## 育成における課題

### 1 習熟度にあった教育の提供

対象者が学ぶべき知識・スキル領域が幅広く、また対象者間のレベルに差があるため、個々人にあった適切な内容・レベルの学習コンテンツを提供できない

### 2 費用とレベル感の不一致

外部のMBA取得なども検討したが、費用や、議論する事例のレベルが合わず、自組織への持ち帰りが難しい

### 3 育成人員の不足

これまで体系的な育成をしていなかったなど、次期幹部育成に関するノウハウが不足しており、上司・人事部などでフォローできる人材もおらず、現場(本人)任せになってしまう

# インソースからのご提案～伴走型次期役員育成プログラム

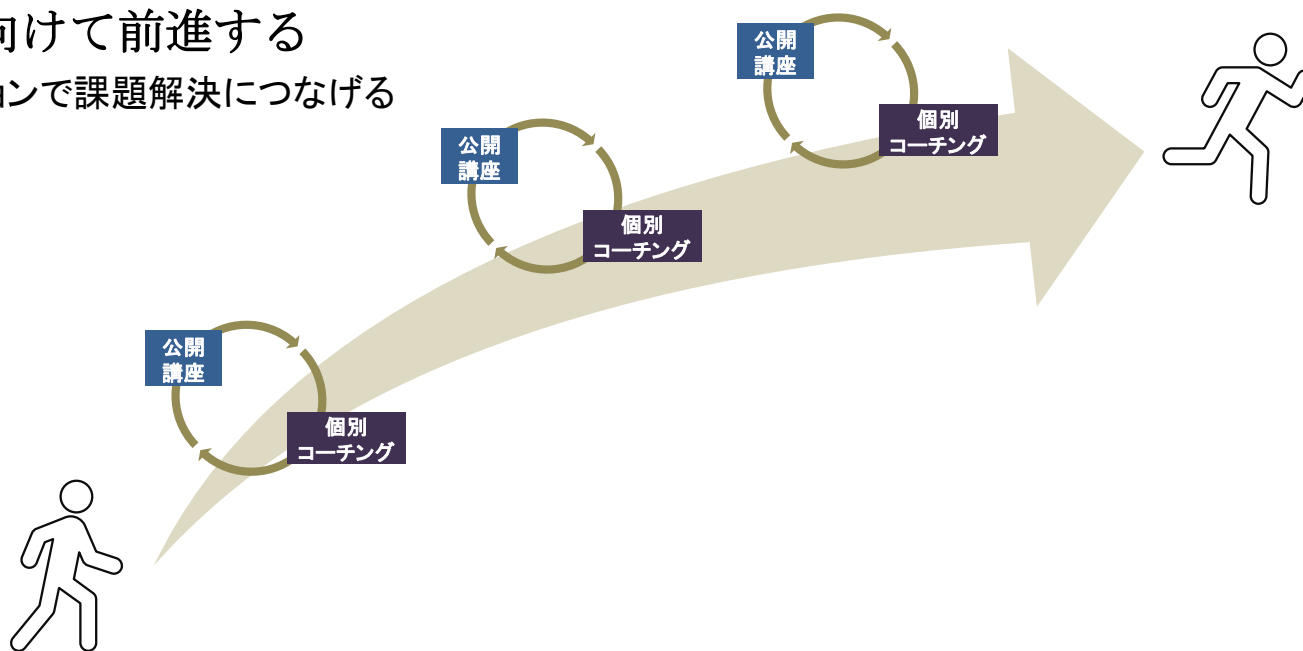
**個人の課題にフィットした教育とコーチによる伴走支援で、**  
次期役員に必要な経営の武器（経営視点・経営知識）の獲得を目指すプログラムです。

**Step 1** 現状把握～個人の課題を可視化  
アセスメントを受検し自身の現状を客観視する

**Step 2** 目標設定～コーチングによる動機づけ  
アセスメント結果と組織の人材要件をもとに、自身の課題を明確にする

**Step 3** 知識獲得～個人にフィットした8テーマの教育  
課題となる知識・スキルを獲得するための研修を受講する

**Step 4** 現場実践～目標達成に向けて前進する  
研修受講後のコーチングセッションで課題解決につなげる



対象者に階層別テスト(人材アセスメント)を受検いただき、現状のスキル・知識を把握します。階層別テストでは、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、客観的にスキル状況を評価します。

## 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>

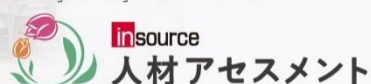
## 評価結果イメージ

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可能です。

導入社数 1,946社 受検者数 88,973名

※2024年3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、基本の幹部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

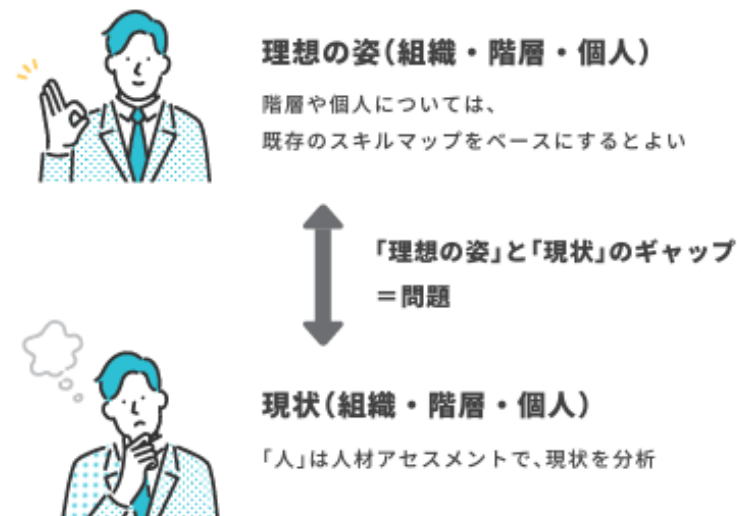
(1) 得意だと自覚していること、他者から評価されていると感じること

(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

## 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



## 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、一貫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



選んだ8つの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。

## 経営幹部育成基本テーマ

テーマ	研修名
1 役割認識	<a href="#">経営者育成研修～経営的視点から課題を発見し解決を立案する(2日間)</a>
2 業績拡大	<a href="#">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</a>
3 財務	<a href="#">予算管理研修～計画達成を実現する予算編成と執行管理</a>
4 イノベーション	<a href="#">ビジネスモデル企画研修</a>
5 判断・決断力	<a href="#">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</a>
6 リーダーシップ	<a href="#">変革リーダー研修～人数を増やさず今のメンバーで変革を実現する</a>
7 DX理解・促進	<a href="#">(半日研修)DX理解研修</a>
8 リスク管理	<a href="#">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</a>

## その他の選べる研修テーマ例



経営戦略：  
自組織でどう生かすかを考え抜く～  
[名著から学ぶ経営戦略シリーズ](#)

- 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

マネジメント：

- [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」](#)
- [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](#)
- [上級管理職研修～部長に求められる4つのマネジメント\(2日間\)](#)

判断・決断力：

- [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](#)

リスク管理：

- [コーポレート・ガバナンス\(企業統治\)研修](#)
- [管理職向けハラスメント防止研修～上司力を発揮して、ハラスメントが起きない組織を作る](#)

リーダーシップ：

- [ビジョン型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](#)
- [<名著から学ぶ>リーダーシップ研修～顧客と現場を軸にして、組織の価値を高める『真実の瞬間』](#)

## 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数を調査比較  
調査範囲 日本国内でサービス提供されている研修サービス(2024年11月)

年間137,517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。

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を設定することで、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

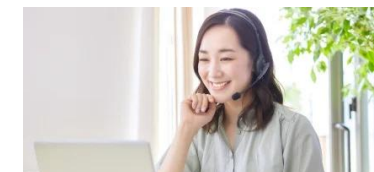
1. 対象者は事前に面談シートを作成・提出したうえで、面談に臨みます
2. 講師(コーチ)は前回の内容を振り返り、職場での実践状況を確認したうえで本題に入ります
3. コーチングセッションでは、受講者の課題に対して、原因の分析及び解決策の意見を聞いたうえで、第三者の立場として、課題に対する原因の追究が正しく出来ているのか、解決策が妥当かどうか、実行可能かどうかなど、懸念点や留意すべきことについて問いかけを行います。現場で実行及び解決可能な状態にまで支援(コーチング)いたします。
4. 中間および最終報告として、講師より対象者に対する所見、人事部への共有・連携事項を報告いたします。

## 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)			
P (Problem: 改善すべきこと)			

## 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



# 導入イメージ・スケジュール例、費用、よくある質問

アセスメントによるスキルの可視化をスタート地点とし、公開講座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、**短期間での成長**を促します。

## 導入イメージ・スケジュール例

次期経営幹部育成プログラム				
日程	Step 1 現状把握	Step 2 目標設定	Step 3 知識獲得	Step 4 伴走支援
/	階層別テスト受検			
/		1対1面談 (Kick Off)		
/			経営者育成研修	
/				個別コーチング①
/			中期経営企画	
/				個別コーチング②
/			予算管理研修	
/				個別コーチング③
/			ビジネスモデル	
/				個別コーチング④
/			業績向上の組織作り	
/				個別コーチング⑤
/			変革リーダー研修	
/				個別コーチング⑥
/			DX理解研修	
/				個別コーチング⑦
/			内部統制研修	
/				個別コーチング⑧

## 費用

902,000 円(税込)/1名様 から

(内訳)

- アセスメント受検(1回)
- 公開講座受講(8研修)
- 個別コーチング(30分×9回)

## よくある質問

- 受講講座は途中で変更できますか  
⇒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。
- 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。  
⇒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。
- コーチを途中で変えることはできますか。  
⇒可能ですが、変更は1回までとなります。
- コーチとのマッチングはどのように行われますか。  
⇒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。