

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.
15

ENERGY

[エナジー]

日本最大級のLMS

アクティブユーザー数 420万人突破*

事例インタビュー

三菱UFJ信託銀行

176の標準機能と
自由自在なカスタマイズ

※2024年10月末時点



▲三菱UFJ信託銀行株式会社 本店ビル

事例インタビュー 三菱UFJ信託銀行株式会社

職位・階層別研修/業務別研修/自己啓発まで 社員全体の教育基盤を Leafで構築

～社内からでも社外からでも常に使い勝手の良いシステム



設楽 美帆 氏

三菱UFJ信託銀行株式会社

人事部 上級調査役

人事部の採用・キャリアグループで社員の
人財育成を担当し、職位・階層別研修や、自己啓
発研修などの企画・運営を行う

日本の信託銀行でリーディングカンパニーの1つとして、法人・個人を対象にした幅広い金融サービスを展開する三菱UFJ信託銀行株式会社。Leaf（リーフ）は同社の教育管理システムとして利用されており、今回は、人財育成・研修担当の設楽様にお話を伺いました。

「現在Leafをご利用いただいています。それ以前は人材教育の管理・運営をどのようにされてきましたか。」

「弊社では、人財育成のためにたくさんの方の研修を提供しております。」

「Leafを利用する以前は、職位・階層別研修や業務別研修、コンプライアンス等の内部管理研修、自己啓発研修などが、別々の社内サイトにそれぞれ掲載されており、受講者は通達等を確認のうえで、受講対象となっている研修を受講するという運営をしておりました。」

そのため、受講者本人が通達を確認するほか、各部の責任者が受講状況を確認し、受講が完了していない場合には個別にリマインドをするなどの対応をしております。

また、弊社では社外へ出向中の社員が一定数いるのですが、情報セキュリティの関係から社内サイトにアクセスできず資料を閲覧できないこともあり、必要な研修資料を個別にメールで送ることもありました。

— Leafご利用前の人材教育の管理・運営方法について、どのようなお悩みをお持ちだったのでしょうか。

研修によって掲載されている社内サイトが異なるため、研修を検索するのに時間がかかったり、自身に必要な研修を見逃しそうになったりと不便感じておりました。

また、研修担当者や各部の責任者は、受講者宛てに個別にメールにて研修を案内したり、受講が完了したかを確認したりといった対応

が必要で、受講者管理が煩雑な部分がありました。

— Leafをご利用いただくことになったキッカケや経緯を教えてくださいいただけますか。

各研修を掲載する社内サイトを1つにまとめ受講者が受講しやすい環境にしたいと考えたこと、受講者への案内や管理を効率的にしたいと考えたことがきっかけです。

Leafでは、掲載する研修ごとに閲覧できる社員の範囲を制限する設定ができるため、職位・階層別研修や業務別研修、自己啓発まで全ての研修をLeafに掲載することが可能になりました。

その結果、「研修はLeafに」と認識を統一でき、社員が迷わずにアクセスできるようになったと思います。

また、社外環境からは印刷やダウンロードを制限することで、情報が拡散するリスクを抑制できるため、一定のルールのもとで、社外環

境からの利用を可能とすることができ、その結果、スマートフォンからアクセスして移動時間等のスキマ時間を活用できるようになりました、社外へ出向中の者も閲覧できるようにになりました。

研修担当者としては受講者状況を一覧で確認できたり、未受講者宛てに一括してリマインドできたり、というところが効率的だと感じます。

— Leafには様々な機能がありますが、貴社では主にどのような使い方をされていますか。

社内研修の実施・管理に利用しています。

例えば、社員約6,300人が受講する社内研修や確認テストを定期的に実施しておりますが、そういった大規模なeラーニングはインソースさんに事前にスケジュールを共有して、サーバの強化など対応をもらうこと

で、アクセスが集中しても安定的に稼働しています。

他にも、職位・階層別研修や業務別研修などでオンデマンド研修を実施したり、集合研修やオンライン研修の参加日程の調整や、外部研修への参加募集をLeafでとりまとめております。

各研修で受講済条件を定めることで、未受講者を確認し、Leafから一括してリマインドメールを送るなど受講者管理にも利用しています。

— 貴社独自にカスタマイズ（追加オプション）をしている機能があれば教えてください。

受講者の利便性からは、社内環境からはID・PWを入力しなくてもログインできるシングルサインオン、おすすり研修の掲載機能を実装しました。

情報セキュリティの観点からは、社外環境からのファイルアップロードやダウンロード、印刷の制限

を行い、また、社外環境からログ
インしたときに閲覧できるコン
テンツと社内環境からシングル
サインオンしたときに閲覧できる
コンテンツを区別する機能を導入
時に実装しました。

加えて、社内の管理体制に合わせ
て、上司が部下の受講状況を一
覧で閲覧・ダウンロードできる機
能や、研修申込の際に上司の承認
が必要とする機能、研修主催部が
講師の受講ステータスに応じて
一括してメール送信できる機能
を実装しました。

また導入後には、受講者や各部
の責任者等からの要望などを受
けて、受講者TOP画面を簡素化
し、必要な情報だけが表示され
るよう、インターフェースの改修と
データの軽量化を図りました。

— 実際にLeafをご利用いただ
いた感想をお伺いできますか。

私たち研修主催部としては、受講
状況の確認や、未受講者へのリマ

インドメールの配信など、受講者
管理の面で利便性を感じており
ます。

研修受講者からは、昨年度にイ
ンターフェースを中心にカスタ
マイズいただいたこともあり、
「研修トップページから、受講が
必要な研修を一覧でみることに
できて便利になった」という声
を聞いております。

— 現在は人材育成プログラムや
MUTBビジネススクールなど、
教育体制を整えられていらっし
るかと思いますが、貴社の人材育成
について、今後どのようなこと
にしたいか、展望をお聞かせく
ださい。

また、その実現に向け、Leaf
をどのように活用していきたい
かお教えてください。

弊社では、社員の自律的なキャ
リア形成を支援することが重要と
考えており、そのために学びの機
会を継続して提供していきたいと考

えております。

現在、業務研修等で利用するこ
とが多くなっておりますので、今後は
自律的な学びにも利用できるよう
コンテンツを増やし、学習環境を
整備していきたいと思っております。



Leaf 導入後の教育管理体制



Leaf 導入前の教育管理体制



日本組織の強みを引き出す

システムが作りたかった

日本企業・組織の特徴

日本と海外、いずれの地でも従事した経験から感じたこととして、日本の企業・組織は、従業員の教育や成長に関して、人事部や経営陣はもちろん、上司や同僚までが関心を持つという独特の文化があります。

例えば、日本では4月に新人が一斉に入社・入職して、すぐに研修が行われます。そして、その新人研修での態度や姿勢、あるいは習熟度などが配属先の上司にまで共有されます。入社・入職半年後には「新人・フォローアップ研修」として、配属後に困っていること、あるいは嬉しかったことなどを共有する場を設けて、さらなる成長に後押しをする

ことは、ごく普通のこととして想像できるかと思いません。そして、管理職に昇進する際には「管理職研修」として数日間の教育を実施することも珍しくないことです。

これらの文化が昨今では少し薄れていると言われる方もいらっしゃると思いますが、それでも「入社・入職してからもビジネスパーソンとしての成長を促し、それを見守る」という想いをもつ組織が多く存在します。

海外企業・組織、そして ビジネスパーソンの特徴

一方で、海外ではどうでしょうか？ 例外はあるかと思いますが、海

外では「育成をしないと使えない従業員は必要ない」「もし、入社後に足りないスキルがあれば、それは従業員自身のコストで教育を受けて補完してもらわないと困る」という考え方が浸透しています。

事実として、多くの国では「その年に大学を卒業した人の大多数が4月に一斉入社する」という、いわゆる「4月一斉入社文化」ではなく、「通年採用」が一般的です。

例えば、大学院に通いつつどこかの企業でバイトとして従事し、スキルが認められたらその企業で正社員になる、あるいは資格をとったら別の会社で採用してもらおうなど、いつ就職できるかはその人次第です。ですので、海外事業所で若手の採用

を行っている際には「海外の若手は何て優秀で、成熟しているんだ」とびっくりしたものです。

ただ、そうした「一見、成熟した若者たち」と働いているうちに大きな落とし穴も体験しました。それは、一般論には強いが各論に弱く、特に自社・自組織の置かれた環境、強み弱み、競合の情報に合わせて具体的に考えられないということ。自身の知っている「一般論」でうまくいかない場合は退職するという人も多くいました。

この20年、国内でも若手の離職率が高まっているとは思いますが、転職が一般的な海外のそれとは比にはなりません。日本のビジネスパー



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。

ソンの粘り強さ、レジリエンスの強さは「入社・入職してからも成長を促し、それを見守る」という文化に依るものだと思います。

企業・組織の特徴の違い	
日本	海外
4月の一斉入社が主	採用方法 通年採用
入社後から各種研修がはじまる	人材育成 各自でスキルを高める前提
職級に応じた成長を促す	育成環境 スキルに応じて環境を変える
自組織に適した人材が育ち、粘り強さが生まれる	一般論には強いが、自組織に特化した考え方は浸透しづらい

海外のLMSを見て感じたこと

当社での私の最初の使命は、教育のプロフェッショナル企業としてLMS (Learning Management System) をオリジナルで作ることでした。これが現在の「研修・教育管理システムLeaf (リーフ)」となっています。

この使命を与えられた私は、まずは市場に出回っているLMSを

調査しました。

その結果、市場に流通しているほとんどのLMSは海外のシステム会社が作成したものを日本用にアレンジしたものでした。日本語への翻訳もどこか不自然で、例えばアンケートに回答するボタンの名前が「答えろ」となっていたり(恐らくは「answer」という英単語を直訳したのでしょう)、マニュアルすらも英語のままで、とても使いやすいものとは言えませんでした。

オリジナルLMS開発の根底にある想い

さらに、何よりも違和感を覚えたのが「スキルの補完は自己責任」という価値観がシステム仕様に現れていることです。当然、eラーニングが中心であり、いわゆる「集合研修」や「セミナー」の運用などは全く考慮されておらず、何より、上司が教育に介入する機能がほとんどありません。

また、eラーニング用の教材に関

しても動画ファイルをそのまま使えることは少なく、SCORMという形式にしなければなりません。そしてSCORMの仕様もLMSごとに異なるために、LMSを他社に乗り換えると使えなくなるなど、作り手側の既得権益を押し付けるような仕様のものがほとんどでした。

従業員の成長を促進して見守りたいという想いで、タイムリーな教育を数多く実施したいと思っっている日本企業・組織にはそぐわないことが分かり、だからこそ、そんな日本企業・組織を支援するためのシステムにしよう、そして、それがビジネスチャンスだと強く感じました。

教育のプロ・インソースのLMS「Leaf (リーフ)」が実現したこと

「入社・入職してからもビジネスパーソンとしての成長を促し、それを見守る」という良き文化は、きつと日本企業・組織の強さを取り戻すと感

じた我々開発チームはLeafに様々な工夫を施しました。(図1参照) 他のLMSベンダーが実施していないことを実現するために、開発においては様々な苦労もありました。しかし、社内エンジニアたちの努力もあり、日本の企業・組織の教育に必要な機能を176種類(※1)搭載することになりました。

そして、アクティブユーザー数は400万人(※2)を超えることになり、教育のプロ・インソースとして、教育に強みを持つ日本企業・組織の皆さんに自信をもっておすすめできるLMSとなりました。

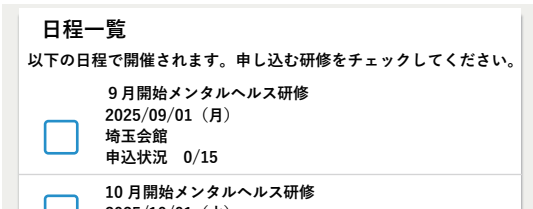
しかしながら、従業員の教育というのはまだまだ奥深く、まだシステムでは実現できていないこともあります。

教育のプロ・インソースは、176種類の機能で満足せず、さらにお客さまの教育を充実させるために開発を続けていきます。ご期待ください。

(※1) 1,101社のLMSベンダーを調査したところ日本No.1の機能数

(※2) 2024年8月末時点累計ではなくアクティブユーザーの合計数

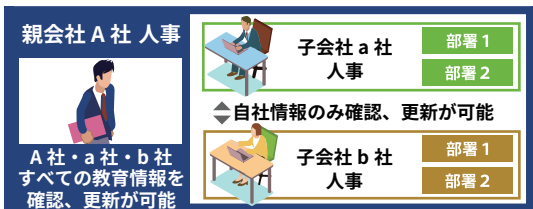
01 日程を選んで受講できる 日程選択機能



受講者本人が業務都合とすり合わせて、受講日程を選択することができます。

受講者の上司もその決定に責任を持てるように、上司の承認、あるいは日程変更を行う機能もあり、部下のスキルアップの意思を上司が見守りつつ実業務との調整も行うことができます。

03 人事部に限らず 現場の責任者が受講を促せる



職場の責任者 (Leafでは「現場責任者」と呼びます) が受けるべきeラーニングや研修に従業員をアサインすることができます。もちろん、アサインされた従業員の課題状況の確認や催促を実施することも可能です。人事の負担減かつ現場に即した人材育成に役立つほか、自社で行っていた研修のフローを柔軟に再現できます。

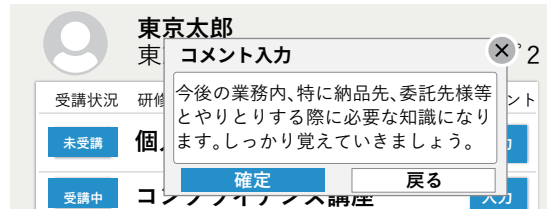
05 全社員が一斉にアクセスしても システムが止まらない頑強さ



▲ 同時アクセス数に制限があると、利用者がログアウトするまで利用できない受講者が発生し、解消には追加料金がかかる

新入社員や全社員など多数の受講者が一斉にアクセスしても耐えうる頑丈さも魅力です。全社員に一斉コンプライアンステストを行うといった場合でも、システム停止やアクセス不可になることなく、快適に利用いただけます。同時アクセス数に制限があるLMSではこうはいきません。

02 部下の 受講履歴管理・メッセージ機能



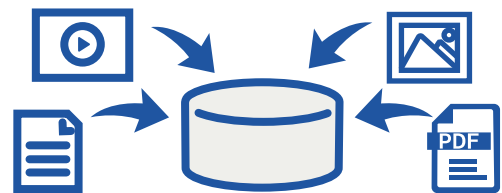
上司が部下の受講履歴を一人ひとり確認してメッセージを送る、あるいは全部下の受講状況を一覧化する機能もあります。上司が部下の課題を確認してコメントすることも可能です。受講予定の業務上の意義や、労りの言葉など伝えるコミュニケーションの一端として活用できます。

04 業務効率を上げる 自動 / 手動メール機能



eラーニングや研修開催日程に合わせた自動メール、手動メールを簡単に設定できる機能があります。上司をCCに入れることも、上司にのみメールを送ることも可能です。担当者の業務効率向上になるほか、細やかな運用が実現できます。

06 動画教材や PDFをそのまま掲載して 教材化可能！格納容量は無制限



従業員の教育の実施量に、制限があってはなりません。既存資料をそのまま教材として活用でき、スピーディな教材展開が可能です。またデータ容量による従量課金制でもないため、実用面、コスト面の両面で安定してご利用いただけます。

※画像はイメージです



Leaf lightning

お客さま事例集

多機能なLMS“Leaf Lightning”には、
あまり知られていない活用法や、
便利な機能が数多くあります。
これらをお客さまの声と
ともにご紹介します。



直感的に「自分が何をやるべきか」分かるマイページも高評価です。今後、利用規模を拡大しても、各組織の事情に沿った柔軟な機能拡充ができると思います。



リンク設定で他社システムへ誘導できたり、受講履歴を細かく取りつつリマインドが送れたり、運用面がかなり楽になり、運用側の人件費削減にもなりました。



お客さまの声▼ コロナ禍を経て法定研修をオンライン化するにあたり「低コスト・ユーザー目線の使いやすいデザイン・機能拡充が可能」の3点が決め手となり、導入しました。
合計300時間以上の教材配信や大人数の同時アクセスに耐えうる頑強さで、大変スムーズかつ低コストに運用できています。

お客さまの声▼ 教育に力を入れようと、様々な教育システムを導入した結果「システムごとにパスワードが違うので分からない」といった問合せが増えてしまいました。Leaf Lightningはシングルサインオンで他システムとつなぐことができ、「ログイン迷子」が激減しました。

業種

官公庁

利用規模

40万名以上

機能ピックアップ

- 容量無制限で動画載せ放題・見放題
- スマホ・タブレットでも優れた視認性
- Web会議ツール自動入室

case
01

全国49万人の
介護支援員が利用する、
研修プラットフォームを導入

業種

不動産業

利用規模

8,000名以上

機能ピックアップ

- データ連携で他システムと横断利用
- シングルサインオン連携
- 自動リマインドメール

case
02

全社でシステムが乱立、
照会ばかりで
使い勝手が悪い状況を解決

case 03

店舗で働くグローバル人材へ、
自社教材や
マニュアルを簡単に展開

機能ピックアップアップ

- 自社作成動画、PDF、PPT資料の展開
- 70カ国の外国語字幕の自動生成
- スマホ・タブレットでも優れた視認性

業種 飲食業 利用規模 10,000名以上

お客さまの声▼ 様々な飲食チェーン店を展開する弊社では、店舗ごとのマニュアルやレシピ等を従業員教育として展開する必要がありました。多くのLMSではSCORM化という作業を経ないと自社教材を視聴できないのですがLeafLightningはその必要がなく楽に展開できました。

動画教材に外国語字幕をAIで自動付与ができ、手作業で細かい編集もできるので、グローバル人材への教育にも役立っています。スマホで視聴できるのも現場にとっても合っています。



case 04

既存LMS機能は
そのままに、費用面、運用面で
より安定した活用へ

機能ピックアップアップ

- 通信料や動画データ量での費用変動がない
- 多機能で、業務効率がアップ

業種 製造業(日用品) 利用規模 2,000名以上

お客さまの声▼ 元々LMSは導入していたのですが、月ごとに通信料等で利用料が変動するため予算を立てづらいのが難点でした。グループ会社の統廃合をきっかけに見直し、既存システムの機能性を保ちつつ、月額が安定しているLeafLightningへ切り替えました。

既存の資料やコンテンツをそのまま使うことができ、スムーズに移行できました。人事データシステムとの自動連携ができて、手作業による情報漏洩リスクが減らせたのも非常にありがたかったです。



case 05

地域企業活性化のための
eラーニング支援が
スムーズに行えた

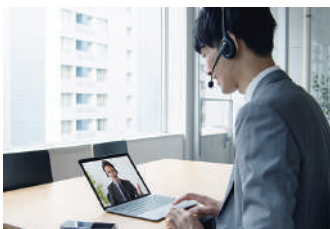
機能ピックアップアップ

- 200種以上のeラーニング動画コンテンツを搭載
- オープンセミナーで簡単申込
- 専用Webサイトの作成や電話での宣伝

業種 自治体 利用規模 500名以上

お客さまの声▼ 自治体の中で働く社会人向けにスキリング支援として、eラーニング実施を企画しました。プラットフォームと教材提供、さらに周知活動も含めた業者選定をしました。

シンプル画面設計で迷うことが無く、操作のお問合せがほとんどありませんでした。さらに、「オープンセミナー機能」で申込からアカウント発行まで大変スムーズに行えました。宣伝用サイトやチラシ作成、電話での宣伝まで高いクオリティに対応いただき、目標受講人数をしっかりと達成できました。





Leaf 開発者

若手メンバー座談会

AI時代に求められるエンジニアになる

Leaf シリーズは、全て社内開発で行っているため、他社にはできない迅速で柔軟な対応と手厚い保守が強みです。

若手の開発陣も先輩にならって日々経験を積んでおり、今回はそのメンバーに、開発者としての今を聞くことで新たな切り口でインソースのIT サービス事業を紹介します。

コミュニケーションによって

信頼を得ることが開発者にも必要

● エンジニアとなり、

開発を行っていて

一番苦労したことは何ですか？

伊海さん 入社当初は社内のシステム開発に従事しており、その後、異動でLeafに携わり、お客さまに納品する立場になりました。お客さまの意図や運用を完全には理解できていないという気持ち常在り、「もつとこうしたら良い」という意見出しが難しくなっ

まったことに戸惑いを感じました。お客さまへの確認の取り方を

一から学び、最近はお客さまと丁寧にやり取りしながら開発できるようになってきました。

堀尾さん 一方で、お客さまの理想を追い求めることが最善にならない場合もあるという経験もしました。また、納期もあるので、折り合いをつけることの重要性を実感しています。



中村さん その例だと、私は、データ集計用マクロの開発を行う機会

が多いのですが、言われた通りでは、例えば、ただ集計の円グラフを出して終わりとかになっってしまう。用途のイメージをちゃんと聞くことで初めて、データの扱い方を変えた方が良くことや、本当は異なるグラフの方が良いかもしれないということが分かってきます。

**ただのシステム開発会社ではなく、教育コンサルティング会社ならではの良い面を
合わせ持っているのが強み**

● Leaf シリーズの開発で

一番驚いたことは何ですか？

岩上さん 入社時に、既にアクティブユーザーが150万人以上いたシステムですので、「ない機能がない」くらい機能が沢山あった点です。

中でも「グループ研修」の概念がシステムで表現されていることはすごいなど。複数の研修を対象に、同じシリーズであるという区分けを付与したり、その中で決められた

講座数にのみ受講申込ができます。あとは「座席表」とか「キャンセル待ち」とか、実は研修運用を大いに助けている機能が多い印象です。

堀尾さん 私は、想像していたよりも、お客さまとの距離が近いことが驚きでした。

プログラミングだけではなく、お客さまとの打合せに出席して、要件定義から支援する機会が多いです。結果として、開発の上流工程から下流まで、時には実施運用にまで関わることとなります。

伊海さん その意味では、いわゆる「プログラマー」ではなく、開発を一連で担う「エンジニア」、あるいは「プロジェクトマネージャー」として日々経験を積んでいる気がします。その分、できるようなにならないといけないことがまだまだ多いですが(笑)。

●今までの成長を踏まえて、今後どんな機能を

開発していきたいですか？

伊海さん ChatGPTなどAIを活用したヘルプデスクのチャット

ロボットのできたら面白いと思っています。

何故なら、せっかくリリースした機能やシステムが結局使われなかったことがあり、どんなに良い機能を持ったシステムでも使われなければ意味がないとその時実感したためです。

また、これは先輩から聞いたのですが、多くのシステムではバージョンアップを気軽に行えないようです。Leafは当初から自社開発だからこそ、追加機能の開発余地が大きいのが強みでもあるので、今まで以上に、開発の前段階の提案力を高めていきたいです。

堀尾さん 同感です！お客さまと直にコミュニケーションを取る機会が多いからこそ、お客さまがもっと楽に利用できるような機能があるといいなと思うことが多いです。

今やデータ集計に加工も、生成AIの領域になってきているので、研修実施後のアンケート集計を自動でできるようにしてみたいです。

岩上さん 成長としては、最近は開発の報告やお客さまへの最終リリース作業といった、重要な業務を任せてもらえるようになりました。プログラミングの知識や開発スピードが養われただけでなく、プロジェクトを遂行する力がついてきたように思います。

特に、到底独りではできないものでも、先輩や他のメンバーと進めていくことで開発できてしまうことは既に体感済みです。新機能に際しても、連携した開発ができれば良いなと思います。

中村さん AIを用いた開発が盛んになってくると思いますが、我々は教育コンサルティングの会社として、お客さまの課題に寄り添った課題解決が組織風土として根付いています。AIがもっと発達しても、お客さまとのコミュニケーションを大事にすることで、AIにも任せられるけれど、当社に、引いては自分に任せる、とも言ってもらえるようなエンジニアになることを目標に取り組んでいければと思います。



株式会社インソース ITサービス事業部
サービス開発エンジニアリーダー
左から
伊海 葵衣 中村 元寛 岩上 真大 堀尾 光輝
2021年インソース入社 入社後よりエンジニアとして従事、現在はアクティブユーザー400万人の「Leaf(リーフ)」開発に携わる。

導入企業実績一覧

Leaf導入企業さまを業界ごとに一部紹介いたします。

■ 行政(官公庁・自治体)

地方公共団体情報システム機構 様
(約77,300人)

国家公務員共済組合連合会 様
(約25,100人)

横浜市 様
(約23,400人)

農林水産省 様
(約22,200人)

東京市町村総合事務組合 様
(約17,600人)

■ 不動産・建設

TOTO 株式会社様
(約43,000人)

飯田グループホールディングス
株式会社様
(約9,800人)

株式会社共立メンテナンス様
(約5,500人)

大東建託パートナーズ株式会社 様
(約4,900人)

ポラス株式会社 様
(約4,000人)

■ サービス・BtoC業

株式会社物語コーポレーション 様
(約32,300人)

芙蓉総合リース株式会社 様
(約3,500人)

株式会社メモリード 様
(約2,200人)

株式会社ロイヤルパークホテル 様
(約1,100人)

株式会社杉孝グループ
ホールディングス 様
(約25,100人)

■ 製造業

【東芝グループ】 様
(約300,000人)

川崎重工業株式会社 様
(約80,000人)

三菱ケミカル株式会社 様
(約14,400人)

住友重機械工業株式会社 様
(約13,000人)

株式会社リコー 様
(約11,400人)

■ 人材派遣・人材教育

株式会社東京海上日動HRA 様
(約31,000人)

株式会社ナガセ 様
(約20,100人)

株式会社リクルートスタッフィング 様
(約10,600人)

株式会社やる気スイッチ
グループ 様
(約25,100人)

パーソルワークスデザイン
株式会社 様
(約25,100人)

■ 金融・証券

株式会社三菱UFJ銀行 様
(約156,000人)

三菱UFJモルガン・スタンレー
証券株式会社 様
(約25,100人)

三菱UFJ信託銀行株式会社 様
(約14,500人)

株式会社SBI証券 様
(約4,600人)

株式会社日本カストディ銀行 様
(約3,100人)

■ 流通・運輸・倉庫

SGフィルター株式会社 様
(約55,500人)

ロジスティード株式会社 様
(約7,500人)

株式会社マツキヨココカラ&
カンパニー 様
(約7,000人)

株式会社西武ホールディングス 様
(約5,400人)

三菱倉庫株式会社 様
(約4,700人)

■ 情報通信・IT

日本コムシス株式会社 様
(約14,600人)

MXモバイルリング株式会社 様
(約7,500人)

JAE研修管理システム 様
(約7,200人)

株式会社関電システムズ 様
(約3,400人)

株式会社ラネット 様
(約2,500人)

■ 医療・製薬

第一三共グループ 様
(約9,800人)

田辺三菱製薬株式会社 様
(約5,100人)

株式会社EPファーマライン 様
(約4,600人)

ファーマライズホールディングス
株式会社 様
(約25,100人)

アウヴィ合同会社 様
(約3,200人)

株式会社インソースについて

社会人教育とITの力を掛け合わせ、社会課題の解決に挑戦している組織です。

スピードと集中・ダイバーシティ実践・ESG経営を活動方針の柱に据え、研修企画をはじめ管理システムの開発・アセスメントなどの人材開発にかかるあらゆるサービスを提供しています。全国に30拠点^{*1}をかまえ、年間32,823回・受講者数767,457名^{*2}と国内最大級の研修実施実績を誇っています。

※1:2024年9月末時点 ※2:2023年10月～2024年9月

ENERGY Vol.15

編集:山崎 瑞歩 デザイン:碓井 景子、児玉 千春、小島 すずな、上吉原 未佑
表紙衣装提供: Andemiu

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_241114G



ITサービス事業部