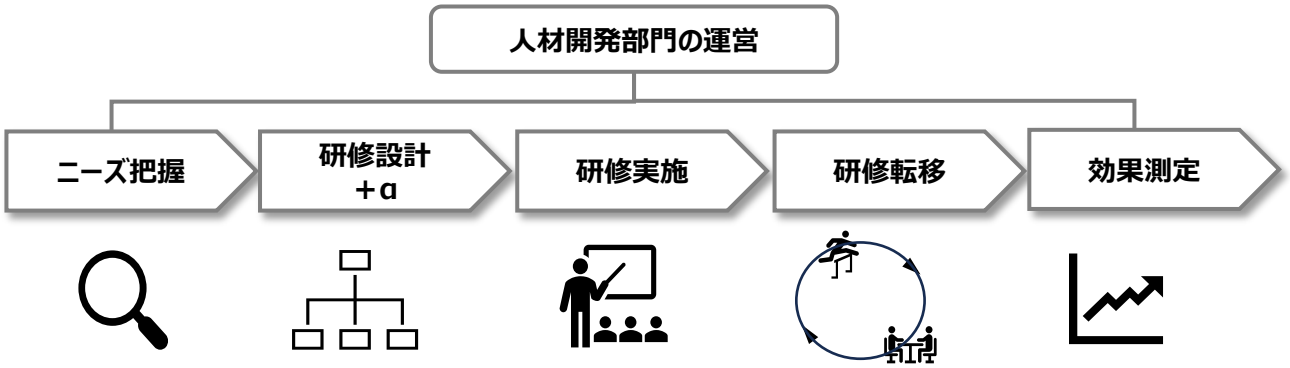
# 人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内




©2025-2026 株式会社ヒューマンパフォーマンス

## 人材開発の基礎知識の不足による よくある悩み

### ニーズ把握の悩み

- 事業を知らないままヒアリングし、経営幹部や管理職の御用聞きになる
- 知識・スキル不足を聞いて、思考停止してしまう

### 研修設計の悩み

- 設計の基本を知らず、ビジネス連動が抽象的になる
- 見よう見まね、個人の思いで研修をつくり、品質の判断基準がない

### 研修転移の悩み

- 具体的に何をすればよいのか理解していない
- 研修後、受講者が職場で活用するかどうかは成り行き任せになっている

### 効果測定の悩み

- 研修アンケート以外の効果測定手法を知らない
- 受講後、職場での行動改善を調べるアンケートを作成できない

## 人材開発メンバーの現状のスキルレベルは？

### メンバーの研修企画書を見ると…（例）

| | | |
|---|---|---|
| 1.ニーズ把握 | 足りない知識・スキル・意識の指摘にとどまっている | ✓ |
| 2.学習目標の設定 | △□知識・○△スキルの習得、○○意識の醸成といった記述になっている | |
| 3.研修転移 | 研修の前後で、職場活用を促すための方策について何もふれていない | |
| 4.研修効果測定 | 研修の成果を定義しておらず、効果測定には何もふれていない | ✓ |

**1.パフォーマンス・コンサルティングの基本**

**2.研修・企画設計の基礎**

**3.研修転移とパフォーマンス改善**

**4.研修効果測定の基礎知識**

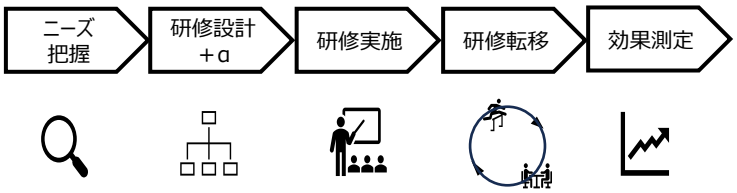
お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

# 研修効果測定の基礎知識

## ■ 人材開発の業務フローと研修効果測定

- 研修効果測定は最下流のように思われていますが、それは誤解です。
- 実は、最も上流の経営幹部と研修について話し合うときから始まります。

**ビジネスと連動するする人材開発の仕事の流れ**




©2025株式会社ヒューマンパフォーマンス

## ■ なぜ効果測定を学ぶことが必要か？

- 何が研修成果なのか、実務にどう活用することができるのか、経営からも事業からも説明が求められています。
- また、次のような誤解を解消するためにも研修効果測定の基本をきちんと学ぶ必要があります。

– 研修効果の4レベルのとおり、レベル1の研修満足度は効果のひとつである
– 研修満足度が高ければ、特に何もしなくても職場での活用や行動変化が進み、成果業績も改善する
– 研修アンケートを工夫すれば簡単に研修効果を測定できる

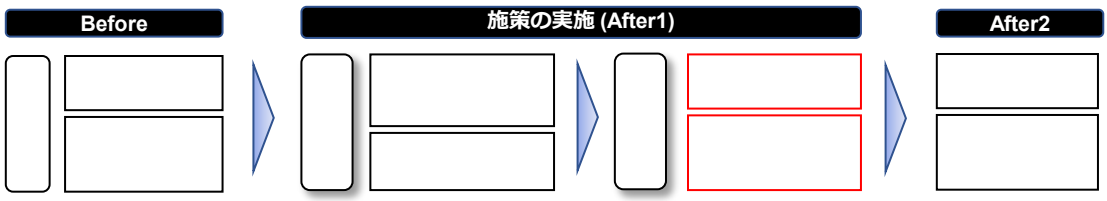
## ■ どんな悩みを解決できるのか？

**現状のお悩み（例）**

- 研修アンケート以外に研修効果測定の手法を知らない
- 幹部から「研修満足度は研修効果ではない」と言われ反論できない
- 研修実施後になって効果測定のことを検討し始め、研修アンケート以外に打ち手がない
- 幹部に「研修アンケートの集計結果、受講者コメントは本当に知りたいことではない」と言われる

**受講後の部門イメージ（例）**

- 幹部に３つの効果測定手法、新4レベル、ROI、サクセスケースメソッドの違いを説明できる
- 上流で幹部と話し合って「研修成果」とする「指標と重要行動」を決める
- 上流で研修成果を幹部と決めているので、研修実施後は手順通りに行動変化や指標の変化を調べる
- 上流で幹部と決めた「研修成果」や「報告形式（定量、定性、前後比較など）」で報告する




## ■ なぜできるのか？

- 最初に研修効果で悩むよくある「前提とパターン」を確認し、失敗の原因を確認します
- 人材開発業務の上流、「ニーズ把握と研修設計+α」の段階で取り組むことを確認していきます
- 人材開発部内でよくある失敗を演習の題材にするので、職場に戻って何をすればよいのか具体的なイメージを持つことができます

お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

# 研修効果測定の基礎知識

- 学習目標
  - 研修効果測定の考え方の変化、よくある失敗例、主な手法と注意点を説明できるようになる
    - 研修効果で悩む「前提とパターン」を説明できる
    - ３つの効果測定手法、新4レベル、ROI、サクセスケースメソッドの違いを説明できる
    - よくある研修アンケートと行動レベル重視の研修アンケートの違いを説明できる
- 対象
  - 企業内の人材開発の管理職・担当、事業ラインの育成担当、HRBP
    ＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

プログラム（例：４時間）

1.研修効果で悩む「前提とパターン」
- 演習1：人材開発グループ 香川さんの悩み－営業部長の不満
- 演習2：人材開発グループ 香川さんの悩み－仕事の進め方

2.研修効果測定は上流から始まる
- 演習3：人材開発グループ 香川さんの悩み－ニーズ把握

3. 3つの効果測定手法 －新4レベル（2016）、ROI （2020）、SCMの違い
- 演習4：人材開発グループ 香川さんの悩み－効果測定
- ３つの研修効果測定手法の違い
- 新４レベル（2016）、ROI（2020）、サクセスケースメソッド(2001)

4.行動レベル重視の研修アンケート
- 演習5：人材開発グループ 香川さんの悩み－研修アンケート

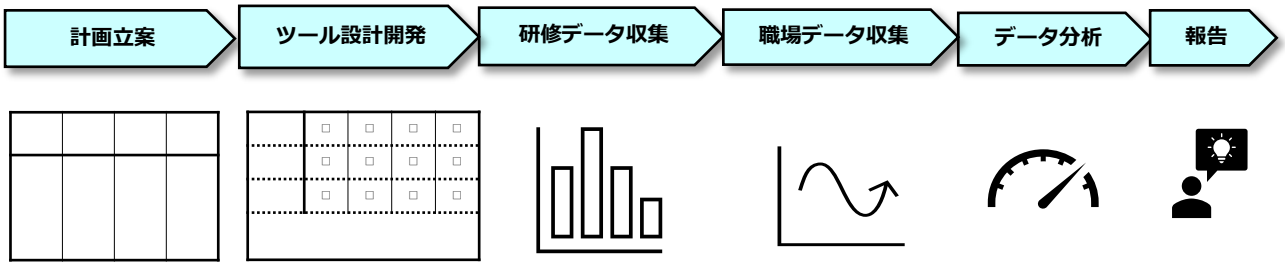
5.研修成果の高い２事例
- 演習6：研修成果の高い２事例の違い
- 演習7：人材開発グループ 香川さんの悩み－もう一度やり直すとしたら

まとめ

■ 事前学習 あり
■ 演習6、投票5

■ 特徴

- 人材開発担当が研修効果で悩みがちなケースを素材にしています
- 人材開発業務の上流から、演習を通じて注意すべき点を見ていきます
- カークパトリックの新4レベル（2016）、フィリップスのROI（2020）、研修アンケートのトールハイマー（2022）など、最新情報を解説します




©2025株式会社ヒューマンパフォーマンス

## ■ 受講者の声

- 「研修効果とその測定方法を早い段階で事業部と合意する」という考え方を活用したい。
- 特にクライアントの抽象度の高いニーズはそのままにせず、「ゴールから考えましょう」、という議論をしようと思います。
- DEIとかコンプライアンスの研修にトールハイマーさんのアンケートモデル使ってみようと思います。
- 今回教えて頂いた内容は部門のマネージャーや主任クラスには、担当者に教えられるレベルで理解してほしい内容でした。（総合電機・人材開発）

- 今回学んだ「ニーズ把握」を徹底して実践したい。
- まず、「今解決すべきものは何なのか？何をもって成果とするのか」が明確でないと、「設計」も、「効果測定」もできない。目の前の事象に踊らされず、ニーズの深掘りをしたい。
- 特に、「社長や幹部が言ってるから‥」といった上位職向け研修の企画の際に活用しようと思う。
- また、研修アンケートは、よくある満足度の5段階評価ではなく、回答者の解釈がブレない、具体的な行動ベースの尺度を活用したい。（システム開発・人材開発）

お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027 神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

| | 人材開発担当向け研修コース内容 | 時間目安 |
|---|---|---|
| 人材開発の基礎を固めたい | • **パフォーマンス・コンサルティングの基本**<br>～事業・人材開発ニーズの把握のコツ～ | 対面クラス：1日<br>オンライン：<br>4時間×2回 |
| | • **研修企画・設計の基礎研修**<br>～学習コンテンツと全体構成の決め方のコツ～ | 対面クラス、オンライン<br>4時間～1日 |
| | • 研修効果測定の基礎知識<br>～よくある研修効果測定の失敗をしないためのコツ～ | 対面クラス、オンライン<br>4時間～1日 |
| 基本から最新の動向までざっくりとをおさえたい | **・ビジネスと連動する人材開発部の基礎**<br>第1回　現在求められる人材開発の基本<br>第2回　パフォーマンス・コンサルティングの基本<br>第3回　ビジネスと連動する人材開発の組織・能力要件・モデル<br>第4回　研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善 | 対面クラス、オンライン<br>4時間～1日<br><br>＊第２回オンライン：<br>4時間×2回 |
| | **・KPI改善に連動させる研修企画・設計**<br>第1回　担当講座の学習目標と全体構成を見直す＊<br>第2回　学習モジュールのコンテンツと演習を見直す<br>第3回　担当講座をIDの原則で再設計する | 対面クラス、オンライン<br>4時間～1日 |
| | **・上流から設計する研修効果測定**<br>第1回　研修効果測定の基礎知識<br>第2回　最初に研修成果を定義しよう＊<br>第3回　職場で活用した成功事例を報告しよう<br>第4回　ROI勉強会-1 レベル3・4データの収集計画<br>第5回　ROI勉強会-2 ROIのデータ分析計画 | 対面クラス、オンライン<br>4時間～1日 |
| | **・研修転移とパフォーマンス改善**<br>第1回　研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善 | 対面クラス、オンライン<br>3～4時間 |
| | • **はじめての人材開発担当**<br>～人材開発担当の仕事の全体像をつかもう～ | リクルートマネジメント<br>スクール公開講座<br>オンライン　3時間 |

## ■ 人材開発担当者向け研修実績

| 人材開発担当者向け研修実績 | 555社 | 1660人 |
|---|---|---|
| パフォーマンス・コンサルティングの基本 | 210社 | 913人 |
| 現在の人材開発の基本・効果測定他 | 346社 | 747人 |
| 企業内実施 平均受講者数 | 15.6人/回 | |

## ■ 翻訳・論文・解説記事







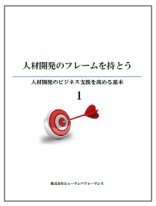



※　2026年現在、慶応MCC、リクルートマネジメントスクール、JMAなど、出講実績も含む

お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

# 人材開発部勉強会 コンテンツ『人材開発のフレームを持とう』無料PDFシリーズ Ver.5.5

**人材開発のフレームを持とう－１　～人材開発のビジネス支援を高める基本～**　P64




1章 事業成果に貢献する人材開発部門になる
2章 人材開発の基本としてのパフォーマンス・コンサルティング
3章 コロナ後の人材開発の基本－ATD Handbook 2022
4章 人材開発の仕事を見直す本と動画
5章 パフォーマンス・コンサルティング 1995~2025

**人材開発のフレームを持とう－２　～人材開発部の運営効率と能力要件～**　P64




1章 事業指標と研修指標と人材開発部門の経営 2020
2章 日米の人材開発調査-ATD Industry Report 2018と比べてみよう
3章 ATD 2019ケイパビリティモデル－これからの人材開発担当
4章 これからの人材開発責任者（CLO）に求められる役割
5章 学習エコシステムと人材開発体系

**人材開発のフレームを持とう－３～オンライン研修時代の研修設計と研修転移～**　P54




1章 オンライン研修時代の人材開発の4つの変化 2020~2021
2章 オンライン研修設計の実務に役立つ本・動画
3章 研修成果を高めるために－最初に研修成果を定義しよう
4章 研修転移のモデルと事例をみてみよう-6Ds 2014~2015
5章 研修転移の進展-ラーニングジャーニーとチャットボット 2019

**人材開発のフレームを持とう－４　～上流から設計する研修効果測定～**　P66




1章 研修効果で悩む人に多い「前提とパターン」を変えよう
2章 研修効果測定 カークパトリックの新旧4レベル 1998～2016
3章 研修効果測定 サクセスケースメソッド 2001～2019
4章 研修効果測定 フィリップスのROI 1997~2023

**パフォーマンス改善する人材開発　～パフォーマンス改善の動向をおさえよう～**　P42



1章 パフォーマンス改善とは
2章 パフォーマンス改善する人材開発
3章 人材開発の実務に組み込まれたパフォーマンス改善
4章 パフォーマンス改善を実践するCLO（人材開発責任者）

**はじめての人材開発担当　～人材開発の全体像をつかもう～**　P33




1.人材開発の前提－目的・顧客・視点・成果指標
2.人材開発のふたつの業務フロー
3.人材開発担当の実務と注意すること
4.研修成果が明確な事例の特徴
5.人材開発担当に必要な能力と自己啓発

お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp