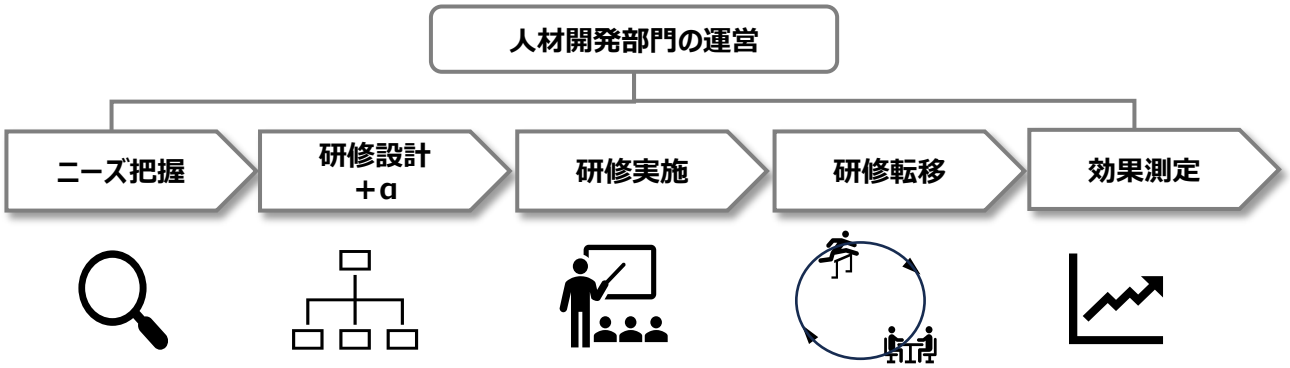
人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内



©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

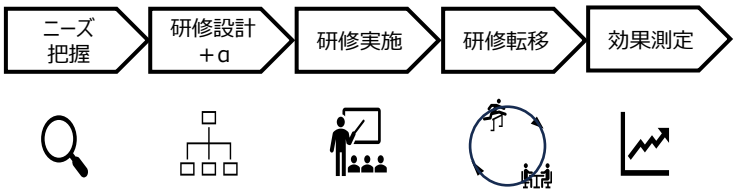
お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

上流から設計する研修効果測定

■ 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



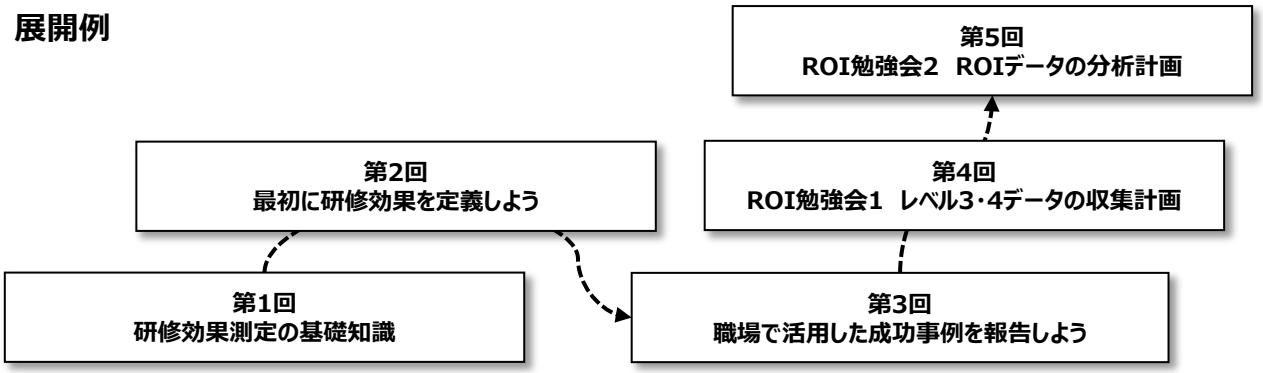
©2025株式会社ヒューマンパフォーマンス

■ 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

■ 展開例



■ どんな悩みを解決できるのか？

現状のお悩み（例）

- 研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示す方法を知らない
- そもそも研修成果を定義して研修を設計していない
- 定性的効果測定のサクセスケースメソッドの実践のコツを知らない
- 3レベルの行動変化、4レベルの成果の調べ方を知らない
- ROIモデルが変化していることは知らず、漠然と割に合わない効果測定手法という認識しかない

受講後の部門イメージ（例）

- 研修効果測定の3つの手法、上流から何をすればよいのか説明できる
- 上流で経営幹部と一緒に「研修成果」「研修指標」を決め、職場での活用を促すように、学習内容や演習を設計できる
- サクセスケースメソッドの考え方で研修を設計し、職場での活用の成功事例を報告できる
- 担当講座でレベル3･4のデータを収集する計画を作成する
- 最新ROIモデル（2020）で、担当講座の効果分離･金額換算を分析する計画を作成する

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

第1回　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

第2回　最初に研修効果を定義しよう

- 学習目標
  - 学習目標を設定するときに、研修成果を定義できるようになる
    - タスク（業務）に必要なスキル･知識を分析できる
    - 学習目標を３要素で設定できる
    - 担当講座の学習目標を階層化できる
    - 学習目標から効果測定方法を説明できる
- 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．研修効果で悩むパターンを説明できる
- 自社の業務プロセスとKPI

２．実務との関連性を伝えることができる
- 演習1　タスク分析

３．学習目標を達成したか（成果）を判断できる
- 学習目標の３要素
  - 演習2　自社研修の学習目標
- 学習目標の階層化
  - 演習3　自社研修の学習目標の階層化
- 学習目標と効果測定

４．まとめ

■ 事前学習　あり
■ 演習5

■ 特徴

- 自社で研修を内製するときの学習コンテンツの決め方、講座の学習単元を設計できるようにします
- 自社研修を素材にした演習中心の設計で、すぐに職場での活用ができます
- 学習の内容は、各社のご要望の学習目標に合わせて設計します

第3回　職場で活用した成功事例を報告しよう

- 学習目標
  - サクセスケースメソッドを研修効果測定の取り組みにどう活用するか、概要を説明できる
    - 学習目標の階層化スキルを定着させる
    - カークパトリックの旧4レベル、ROIに対する批判を説明できる
    - サクセスケースメソッドの概要を説明できる
- 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.研修成果の定義の復習
- 演習1：事前課題1の共有 – 学習目標の3要素、学習目標の階層化

2.カークパトリックの旧4レベル、ROIに対する批判
研修効果が高まらない構造
既存の効果測定手法への批判
- 演習2：トップは研修報告として何が知りたいのか？

3.サクセスケースメソッドの概要
- 演習3：どのくらいの受講者が成果をあげているのか？

サクセスケースメソッドの原理
インパクトマップ
- 演習4：担当研修のインパクトマップをつくってみる

ショートサーベイとインタビュー
- 演習5：ショートサーベイの項目
- 演習6：職場で研修成果があったエピソード

まとめ　今後の実践のために

■ 事前学習　あり
■ 演習6、　投票3

■ 特徴

- 事前課題で参加者が担当する研修の学習目標の階層化し、スキル定着を図ります
- 参加者が担当する研修を素材にして、インパクトマップを作成します
- 参加者が担当する研修を素材にするので、職場での活用が促されます

第４回　ROI勉強会-1　レベル3・4データの収集計画

- 学習目標
  - ジャック・フィリップスのROIモデルについて、研修資料を使って以下のことを説明できる
    - ROIモデルのプロセス、V字モデル、上流でやるべきこと
    - 研修効果の分離の主な方法、金額換算の主な方法、ROIの計算式
  - L&Dチームの講座のひとつをとりあげ、レベル１～４のデータ収集計画を作成できる
- 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．研修効果測定の基本前提
- 復習クイズ1～3
- 効果測定の目的・成果・指標

2. ROIの概要
用途・モデルの変化・大きな流れ
研修効果の分離、金額換算、報告書例

3．レベル３・４の実践事例
3つのニーズ、データ収集
- 担当講座の3つのニーズ共有

1990年代の事例　リーダーシップ研修
- 演習1：データ収集計画の作成

人材開発プロセスとデータ収集計画
2010年代の事例　カスタマ対応の改善
- 演習2：データ収集計画の作成

パフォーマンス改善と一体化

4．自社講座のレベル３・４
- 演習3：自社研修のデータ収集計画の作成
- 解説：KPIと重要行動、データ収集計画

まとめ

■ 演習3、投票4、復習クイズ3

■ 特徴

- 事前課題『上流から設計する研修効果測定』を読み、効果測定の大枠の知識を得たうえで実施します
- 参加者の担当講座のひとつをとりあげて、レベル１～４のデータ収集計画を作成します

第5回　ROI勉強会-2　ROIデータの分析計画

- 学習目標
  - ジャック・フィリップスのROIモデルについて、研修資料を使って以下のことを説明できる
    - ROIモデルのプロセス、V字モデル、上流でやるべきこと
    - 研修効果の分離の主な方法、金額換算の主な方法、ROIの計算式
  - L&Dチームの講座のひとつをとりあげ、レベル１～４のデータ収集計画を作成できる
  - L&Dチームの講座のひとつをとりあげ、データ分析計画を作成できる
- 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）

第1回 復習テスト

1. ROI事例-1　営業スキル研修

   データ分析計画、分離、金額換算など

2. データ分析 ステップ×ステップ

   プロセスモデルの変化
   研修効果の分離手法
   • 演習4：KPIに影響する研修以外の要因

   金額換算
   見えざる指標
   コスト、ROI計算
   ROI 5事例
   ROI活用の注意点・批判

3. ROI事例-2　リーダーシップ研修

   • 演習5.データ分析計画の作成

4. 自社講座のROI

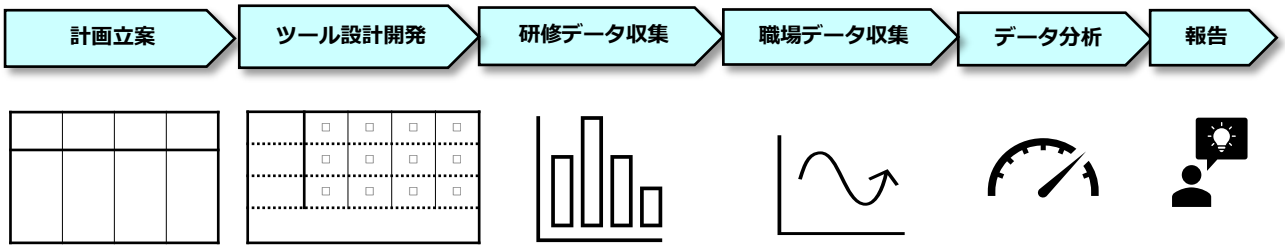
   • 演習6.自社研修のデータ分析計画の作成
   ふりかえり

まとめ

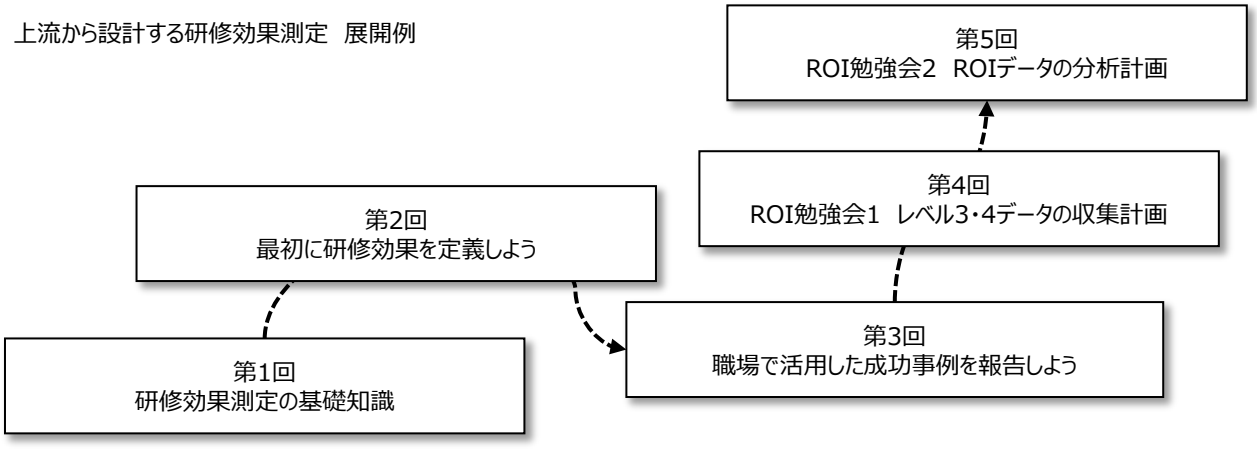
■ 演習3、投票2、クイズ2

■ 特徴

• 参加者の担当講座のひとつをとりあげて、データ分析計画を作成します



■ 上流から設計する研修効果測定　展開例



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
TEL・FAX 0466-47-7231

E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
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** ～事業・人材開発ニーズの把握のコツ～	対面クラス：1日 オンライン： 4時間×2回
	• **研修企画・設計の基礎研修** ～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 4時間～1日
	• 研修効果測定の基礎知識 ～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 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** 第1回　現在求められる人材開発の基本 第2回　パフォーマンス・コンサルティングの基本 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 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 4時間～1日 ＊第２回オンライン： 4時間×2回
	・KPI改善に連動させる研修企画・設計 第1回　担当講座の学習目標と全体構成を見直す＊ 第2回　学習モジュールのコンテンツと演習を見直す 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 4時間～1日
	・上流から設計する研修効果測定 第1回　研修効果測定の基礎知識 第2回　最初に研修成果を定義しよう＊ 第3回　職場で活用した成功事例を報告しよう 第4回　ROI勉強会-1 レベル3・4データの収集計画 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 4時間～1日
	・研修転移とパフォーマンス改善 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 3～4時間
	• **はじめての人材開発担当** ～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 スクール公開講座 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







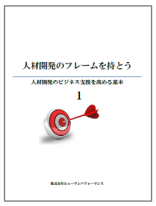


※　2026年現在、慶応MCC、リクルートマネジメントスクール、JMAなど、出講実績も含む

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