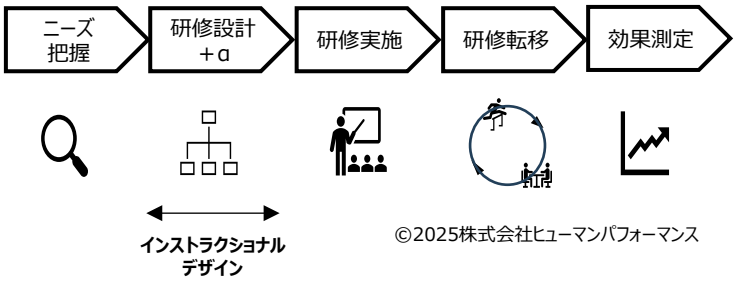
研修企画・設計の実践

～KPI改善に連動させる研修企画・設計～

■ 人材開発における研修設計

研修設計は人材開発の業務フローの上流から中流になります。

成果の高ま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

■インストラクショナルデザインとは

平たくいうと、教育・訓練・研修・学習を効率的・効果的・魅力的にするための理論やモデル、手法についての学問です。

■ なぜ人材開発に必要か？

- 事業戦略が重視するKPIの改善につながる研修を設計開発するためには、必須のスキルです。
- 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、経営や事業からも説明が求められています。

ATD 2019　ケイパビリティ　重要度上位3項目

1. コミュニケーション
2. 生涯学習
3. インストラクショナルデザイン

■ 展開例

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

■ どんな悩みを解決できるのか？

現状のお悩み（例）

- ゼロからどうやって研修をつくればよいのかわからず、いきなりPPTで研修資料を作成している
- 持っていて欲しい知識・スキル・マインドをエイヤーで決め、演習は感覚的に設計している
- 「あればいいなぁ」と思う知識をあれもこれも詰め込み、結局一方的な講義が続いてしまう
- アンケートに「研修内容が実務に活きていない」「研修が長すぎる」という声がある

受講後の部門イメージ（例）

- 事業戦略・重要なタスクに戻って、概要を再設計し、学習モジュールをつくり直す
- 「受講者分析→タスク分析→学習目標の設定→学習目標の階層化→学習モジュールの詳細設計」など手順に沿って開発する
- 事業が求める知識・スキルレベルと現状のギャップを明確にして学習コンテンツを決める
- 学習目標、学習成果を目で見てわかる判定基準で設定する

■ どうやって実現できるのか？

- インストラクショナルデザインの上流にあたる「受講者分析→タスク分析→学習目標の設定→学習目標の階層化→学習モジュールの詳細設計」など、実務者に重要な研修設計の原則・定石を学びます
- 演習で体験しながら理解するので、職場に戻って具体的に何をすればよいのかイメージを持つことができます

＊実践促進のためにはフォロー研修をお勧めします

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

■ プログラム（例）

＊対面でもオンラインでも対応可能です。各社のご要望に応じて内容は変わります。

- 学習目標　既存研修が前提としているタスクや学習目標、学習モジュールなどを見直し、再設計できるようになる
- 対象　自社の研修を企画・設計・開発する人材開発担当、技術人材開発、社内講師
  研修の企画設計の基本をある程度理解し、次のステップに行きたい方
- 実施形態　オンライン４時間×３回の実施を基本とします

＊事前課題がかなりあります（実践につなげるためですが、各社の実情に応じてご相談のうえ決めております）
＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

第１回

担当講座の学習目標と全体構成を見直す（例）

1．戦略と研修を連動させる基本
演習1：事業目標と受講者と研修
演習2：受講者へのアプローチ

2．学習コンテンツの決め方
演習3：重要なタスクと実務行動
演習4：重要な実務行動に必要な知識・スキル・考え方

3．担当研修の学習目標の設定
演習5：学習目標を３要素で示す
演習6：学習目標の階層化

4．まとめ
担当研修の改善点
次回までの課題

第２回

学習モジュールのコンテンツと演習を見直す（例）

1．学習モジュールと設計原則
演習7：設計原則と活用例
演習8：学習モジュールの見直し
演習9：オンライン研修の学習モジュール

2．担当研修の学習モジュール
演習10：学習モジュールの再検討
演習11：学習モジュールの改善点の明確化

3．まとめ
次回までの課題

第３回

担当講座をIDの原則で再設計する（例）

1．担当研修の学習モジュールの修正
演習12：修正案発表
- 事業目標と受講者と担当研修の関連
- 学習目標の階層化
- 重要な学習モジュールの設計
- オンライン演習プロトタイプ

演習13：代表者発表

2．今後の研修開発の進め方
演習14：人材開発部として今後の研修開発の進め方

＊プログラムの内容は各社のご要望に応じて変わります

特徴

- 既存の研修の再設計という設定で実践的に学びを深め、すぐに応用できるようにします
- 全体の構成、事前学習や演習の内容は、各社の状況やご要望に合わせて設計します
- 各社のご要望によっては、事前の設計段階で相応の打ち合わせの工数が必要になります

■ 参加者の声

いきなりPPT資料を作り出すのではなく、しっかり設計してから研修資料をつくる手順にすること、学習目標を階層化し、学習モジュール別に知識（講義）・スキル（ロールプレイなど）・態度に分けて詳細な設計をすることが特に重要と感じました。

研修カリキュラムを再考しています。実務に生きる研修になるようムダなコンテンツを省き、本当に必要なものに絞っています。

このコースで、長い時間一方的に話しても伝わらないことを学んだので、講師が話す時間、受講者がワークをする時間を整理し、つくり直しています。

研修会社向けの商品開発実績

マネジメント研修 営業スキル研修など	マネジメントケース 本部長・部長・課長・主任 MBO・人事評価	コーチング・営業スキル ロールプレイケース
25コース	207件	61件

＊研修１コースで、研修教材開発だけでなく、講師マニュアル、講師養成まで行っています
＊ケースの大半は、現場のヒアリングを踏まえた各社のオリジナルケースです

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
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.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	549社	1640人
パフォーマンス・コンサルティング	210社	913人
現在の人材開発の基本・効果測定他	340社	727人
企業内実施 平均受講者数	15.6人/回	

※　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

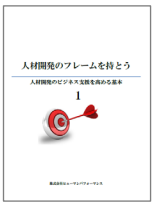
■ 翻訳・論文・解説記事

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～　P61

1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう 2006~2021
3章 研修効果測定のカークパトリックの新4レベル　2016
4章 研修効果測定のルーチンにしよう－サクセスケースメソッド 2001～2008
5章 研修研修効果測定 フィリップスのROIモデルの変化 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
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performance.co.jp