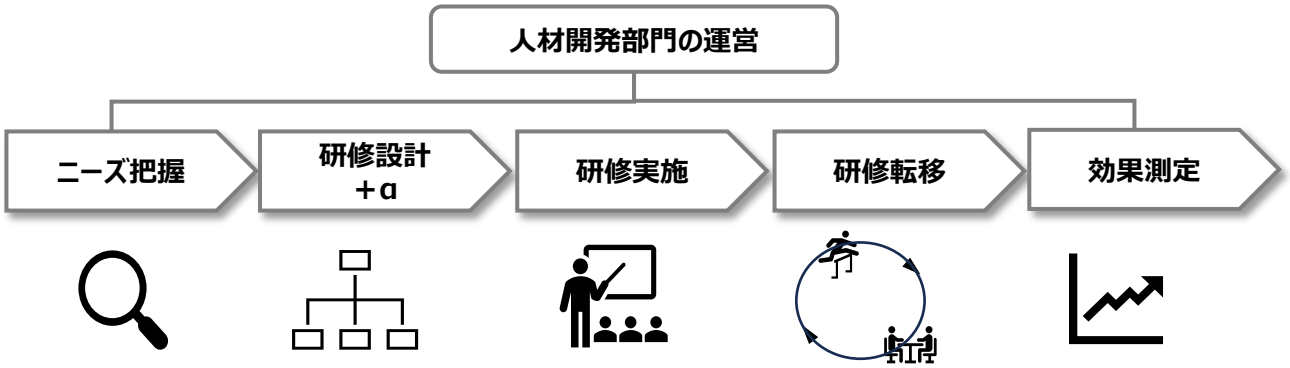
人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内



©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

パフォーマンス・コンサルティングの基本

～戦略と人材開発の連動は事業・人材開発ニーズの把握から～

■ パフォーマンス・コンサルティングと人材開発

パフォーマンス・コンサルティングは人材開発の仕事の流れでいうと最も上流です。

■ パフォーマンス・コンサルティングとは

経営幹部や事業部の育成担当から相談されるときに、戦略と研修を連動させるヒアリングのコツ、ヒアリングした人材の課題を事業の視点で図解するコツを整理したものです。

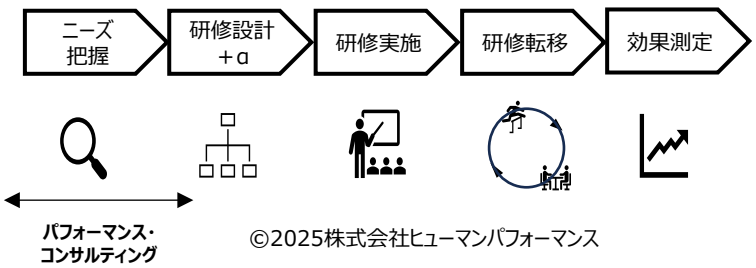
■ なぜ人材開発に必要か？

人材開発担当の仕事の最も上流ですることであり、この時点で「人材開発の成果レベル」が決まってしまうからです。

たとえば、右のAかBか方向性を決めるということです。

また、ATDのコンピテンシーモデルで2004年から人材開発担当にとって重要度の高い専門能力にあげられています。

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

A

- 社内コンサルタント的に事業部の戦略遂行を支援する
- 事業戦略のKPIの改善に役立つ研修

B

- 関係者のイメージどおりの研修スペックを実現する
- 研修満足度は非常に高いが、成果があいまいな研修

ATD 2019　ケイパビリティ　重要度上位７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
4. デリバリとファシリテーション
5. EIと意思決定
6. **パフォーマンス改善**
7. **コンサルティング・パートナリング**

■ どんな悩みを解決できるのか？

現状のお悩み（例）

- 幹部ヒアリングで、抽象度の高い要望を聞いて、その場で事業戦略に結びつけて育成ニーズを深堀できない
- 事業部の戦略、KPI、人と組織の課題を個別ばらばらに捉え、全体の関連性を理解していない
- 「○○の知識・△△のスキル不足」をニーズ把握と考えている
- 要望された研修を言われたまま引き受ける

受講後の部門イメージ（例）

- 幹部ヒアリングで、事業と育成ニーズの関連性をロジックをもって掘り下げながら質問できる
- 事業の戦略・KPI、人材、職場の課題の関連性をGAPS!マップに図解できる
- 「事業ニーズ、パフォーマンスニーズ、能力ニーズ、職場環境ニーズ」の４つをニーズ把握とする
- 要望された研修の妥当性をヒアリングした事実を整理しながら一緒に議論できる

■ なぜできるのか？

- 社内コンサルティング（パフォーマンス・コンサルティング）の進め方が４フェーズ、８ステップで整理されている
- 人材開発担当が活用しやすいGAPS!マップ、幹部ヒアリングの質問などの具体例がある
- ツールや質問の原則を使えば、人材開発部内で考え方や用語を統一できる
- 実践テキスト『パフォーマンス・コンサルティングⅡ』がある



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

パフォーマンス・コンサルティングの基本

■ 学習目標　パフォーマンス・コンサルティングの主要モデルやフレームを実務で使えるようになる

■ 対象　企業内の人事・人材開発の管理職・担当、事業ラインの育成担当、HRBP

■ 講師　鹿野尚登『パフォーマンス・コンサルティングⅡ』訳者

＊事前課題があります（実践につなげるための素材として、当日の演習で活用します）
＊テキストとして『パフォーマンス・コンサルティングⅡ』@3,630円を各自で手配していただいております
＊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　知識理解	第２回　実践練習
13：00	オリエンテーション 従来の人材開発の前提を見直す • 演習１営業部長の相談 • 演習２業績の改善要因 • 演習３自分の業績改善	オリエンテーション パフォーマンス・コンサルティングのフレームを 自社の状況に活用する • 演習７自社のGAPS!マップ ペア検討
14：00	成果を高める人材開発のフレームを持つ パフォーマンス・コンサルティングとは 施策の効果を高める仕事の進め方 休憩（10分） • 演習４ニーズの階層構造	休憩（10分） • 演習８ヒアリングロールプレイ ロールプレイ1回目（ペア相手の部門）
15：00	• 演習５GAPS!マップ 解説　パフォーマンス現状分析の流れ 休憩（10分）	ロールプレイ２回目（自担当の部門） 休憩（10分） • 演習９担当幹部のニーズ仮説整理
16：00	フレームを活用した効果的な質問の進め方 • 演習６リフレイミングの質問 解説　リフレイミングの質問 解説　ACT（接点・信用・信頼） ふりかえり・まとめ・次回課題	パフォーマンス部門への移行事例 • 演習10ヒアリングするときの情報源 今後の実践のために ふりかえり・まとめ

■ 特徴

- 「解説→演習→解説→ふりかえり・質疑」を繰り返し、理解を深めていく設計にしています
- 自社の状況を学習したフレームで整理するなど、職場に戻ってすぐに活用できるように設計しています
- 企業内実施の場合は、各社のご要望に合わせてアレンジは可能です

■ 受講者の声

あいまいだった点と点のつながりが明確になり、**少し自信を持ってクライアントに対応できる**と思います。

今後、GAPS！を使ってヒアリング・コーチング・コンサルティングを実践します。**すべての研修依頼、相談案件、自チームでの問題解決、などの場面で活用しようと思っています**。

人材育成部門としては不可欠なスキルだと思います。

本研修は**ビジネスパートナリングの基本スキル向上にとても役に立つ**と思いました。他の部員にも受講させたいと感じました。

フレームと流れ、進め方をパートナリングで実践していきたいと思います。また、**部門責任者へのパートナリングに質問の切り込み方（オープンエンド、GAPS!）を活用したい**と思います。

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

	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







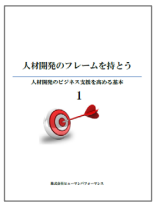


※　2026年現在、慶応MCC、リクルートマネジメントスクール、JMAなど、出講実績も含む

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