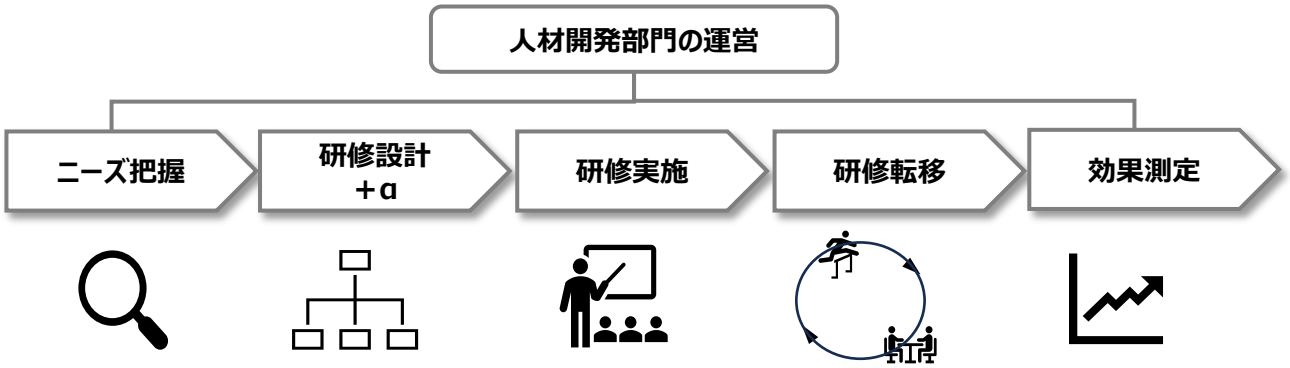
人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内



©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

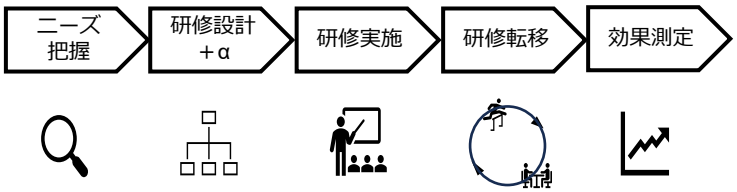
お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善

■ 研修転移とは

- 研修転移とは、学習したことを実務に活用し、パフォーマンスを改善するプロセスです
- 平たく言えば、「研修で学んだことを使い倒し、成果をあげる」ということです

パフォーマンス改善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

■ なぜ人材開発に必要か？

- ビジネスと人事・人材開発の連動が求められ、研修効果測定がますます問われるようになっています
- 研修効果を測定する前提は、「職場で学習したことが活用され、成果が出ていること」です。しかし、忙しい職場に戻ると、誰も「職場活用、研修成果」を気にしていないのではないでしょうか？
- つまり、「研修で学んだことを使い倒して成果をあげる」努力はどこにもなく、せっかくの投資が活かされていないということになります。
- また、研修転移について次のような誤解があるのなら、きちんと学ぶ必要があります。

  – 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
  – 研修の前後で参加者の上司に、「フォローをよろしくお願いします」といったメールを送付しておけば大丈夫
  – 人材開発のメインの仕事は研修実施で、研修転移は研修後にするサブ的なものであり、リソースがない現状は限界がある

■ どんな悩みを解決できるのか？

現状のお悩み（例）

- 研修転移はほぼ無策で、成り行き任せになっている
- ニーズ把握、研修設計、研修転移、効果測定をそれぞれ別ものととらえており、心理的負担感が大きい
- 90年代の研修転移のモデルは違和感が強いが、2000年以降の実践モデルを知らない
- 効果的な研修転移の最新の事例を知らない

受講後の部門イメージ（例）

- 自分のよく知っているスキル研修の研修転移策をつくることができる
- 上流のニーズ把握・研修設計の段階で、研修転移策をつくることが通常のタスクになり、研修後にはそれらを実行し、成果を確認する
- 上流からハイ・インパクトラーニングや６ディスプリンの考え方を活用する
- 研修転移策の設計に、OJTの支援をする最近の事例を参考にする

■ なぜできるのか？

- ハイ・インパクトラーニング（2001）、６ディスプリン（2015）、HPラーニングジャーニー（2019）と最近の研修転移の実践モデルをもとに設計しています
- この3つのモデルは上流の「ニーズ把握・研修設計+α」から中流の「研修転移」と下流の「研修効果測定」を一体的に設計する考え方をとっています
- 参加者がよく知っているスキル研修を素材に、実際に研修転移策をつくる設計にしています

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

研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善

■ 学習目標

1. 自分のよく知っているスキル研修の研修転移策をつくることができる
   - インパクトマップを作成していること
   - 参加者向け、上司向けに具体的な研修転移策を作っていること
2. 研修転移はOJT支援であり、パフォーマンス改善であることを自分の言葉で説明できる
   - 研修転移の主な３つのモデルの考え方を根拠に説明していること

■ 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．パフォーマンス改善とは
- 定義、パフォーマンス改善のプロセス、事例
- パフォーマンス改善が難しい要因

２．研修転移の古典的モデル
- 職場で研修内容が活用されない理由

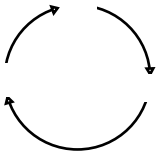
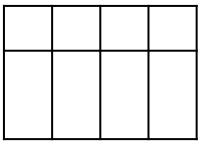
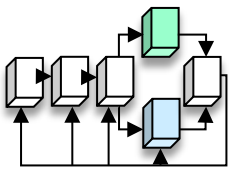
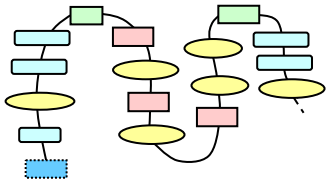
３．研修転移に役立つモデル
- 3-1 ハイ・インパクトラーニング（2001）
  – 演習1 インパクトマップの共有
- 3-2 ６ディスプリン（2015）
  – 演習2 GEの研修前後の工夫
- 3-3 HPラーニングジャーニー（2019）
  – 演習3 HPラーニングジャーニーの工夫
  – 演習4 困りごとの共有

４．OJTを支援する研修転移の事例
  – 演習5 湘南エレクトロニクス
まとめ – 演習6 上司・参加者への研修転移策

■ 事前学習 あり
■ 演習6、 投票7

■ 特徴

- 参加者がよく知っているスキル研修を素材に、実際に研修転移策をつくります
- 現在、活用されている2001年以降の研修転移モデルを中心に解説します
- 研修転移はOJTの支援であり、パフォーマンス改善の実践と考えています

■ 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	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	

※ 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 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
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 3～4時間、１日
	・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 3～4時間
	・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

- ご関心のあるコースについて、下記までお問い合わせいただけますと、詳しい情報を送付いたします。
- 時間目安はご参考です。「情報提供レベルでよい」「きちんとスキル化したい」など、貴社が期待される学習目標や到達レベル、また、参加者人数によって実施時間や方法は変わります。
- 詳しくは貴社のご要望を承り、設計致します。 対面、Teams、Zoomなどで実施しています。

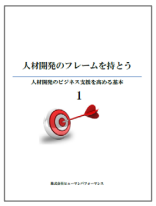
＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています



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