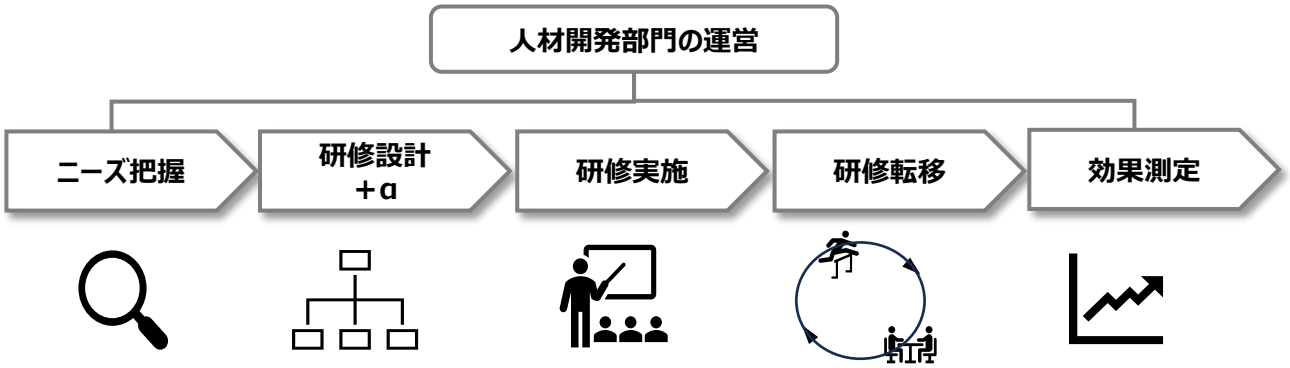
人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内



©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

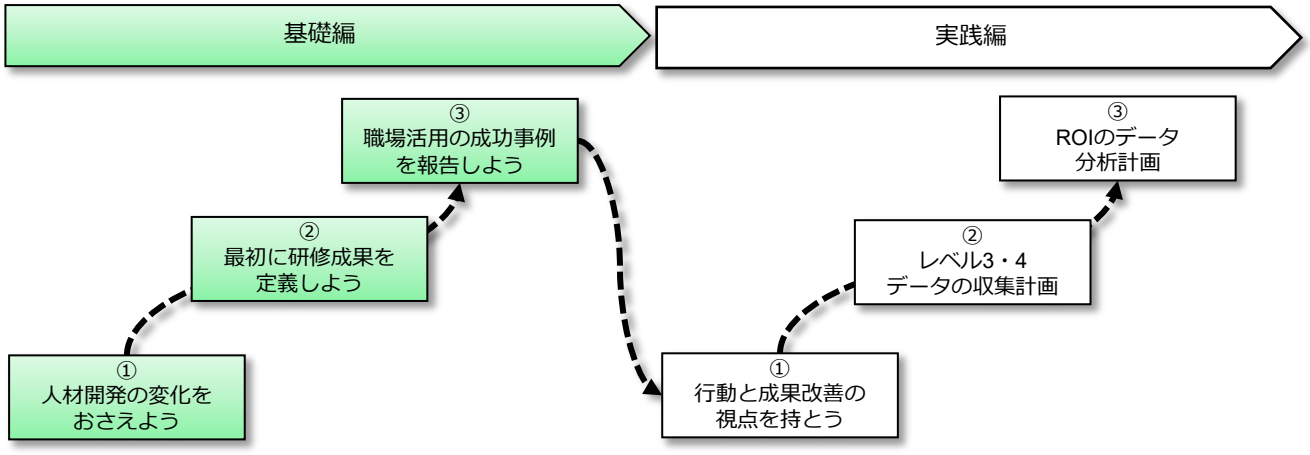
人材開発担当のリスキリング　学びと実践ジャーニー

～基礎編：業務の変化･設計･職場活用～

■ 「人材開発担当のリスキリング　学びと実践ジャーニー」とは？
- 「成果重視の人材開発」を実践するために必要な基本的な知識・スキルを体系的に学ぶコースです
- 単なる知識インプットではなく、学んだことを自社の状況に活用し、実践するコースです

■ なぜ必要なのか？
- 経営の「ビジネスと人事・人材開発の連動性」が高まり、経営の期待レベルと現状のギャップがある
- 人事・人材開発の専門知識習得はほとんどメンバー任せで、最新の情報やスキルレベルのばらつきが大きい

■ どんな悩みが解決できるのか？
- 成果重視の人材開発部門にしていきたいが、何から手をつけたらよいのかわからない
- インストラクショナルデザインは少し学んだが、人材開発業務全体の専門知識の習得はできていない



©2024 -2025株式会社ヒューマンパフォーマンス

基礎編			実践編		
①人材開発の変化をおさえよう	②最初に研修成果を定義しよう	③職場活用の成功事例を報告しよう	①行動と成果改善の視点を持とう	②レベル3・4 データの収集計画	③ROIのデータ分析計画
現在求められる人材開発の基本	研修企画･設計の基礎	サクセスケースメソッド	パフォーマンス・コンサルティング	ROI勉強会-1	ROI勉強会-2

■ なぜできるのか？
- –人材開発担当に多い悩みや実際の自社研修を題材にして学び、職場活用を促します
- –部分的・断片的な理解にならないよう、「ニーズ把握→研修+αの設計→研修実施→研修転移→効果測定」という人材開発の全体の流れを軸に学んでいきます
- –まずは基礎編で基本的な知識・スキルを固め、実践編で自社の研修に適用する構造です
- –各社の実情に合わせ、柔軟にプログラムを設計します

■ どんな組織におすすめか？
- –「成果重視の人材開発」に取り組みたい組織

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

人材開発担当のリスキリング　学びと実践ジャーニー

基礎編① 人材開発の変化をおさえよう

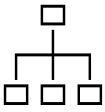
■ プログラム（対面・オンライン研修、4時間）

ニーズ把握 → 研修＋α設計 → 研修実施 → 研修転移 → 効果測定

- 学習目標
  1. 現在求められている人材開発の基本を自分の言葉で説明できる
     - 「ニーズ把握→研修+αの設計→研修実施→研修転移→効果測定」の質的な変化を説明できる
     - 人材開発の５ステップでよくある失敗例と注意すべきことを説明できるようになる
  2. 自分の知識・スキルが不足している業務を見つけ、今後の自己啓発のヒントを得る
- 対象
  - 企業内の人材開発の若手の担当（3年目未満の方）、最近の変化を体系的に知りたいベテラン
- 事前学習あり

＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

ニーズ把握 → 研修+α 設計 → 研修実施 → 研修転移 → 効果測定




1.パフォーマンス重視の人材開発の前提
- 演習1：研修の相談
  人材開発の目的、顧客、研修指標、スコープ
- 演習2：自社の人材開発部の前提

2.人材開発の実務　5ステップのよくある失敗例と注意すべきこと
  研修ベンダー委託型と自社開発型のフロー
- 演習3-1：ニーズ把握、演習3-2：研修+αの設計、演習3-3：研修転移、演習3-4：研修効果測定
- 演習4：従来の人材開発に対する考え方との違い

3.研修成果の高い事例
  事例1：チェーン店 リーダーシップ研修
  事例2：コンタクトセンター パフォーマンス改善
- 演習5：

4.自己啓発のために
- 演習6：今後の自己啓発

まとめ

■ 事前学習　あり
■ 演習4、投票7

■ 特徴

- 2010年以降の米国の人材開発の動向を解説します
- 初心者向けに、人材開発の実務の全体像をざっくりと把握できるように設計しています
- 人材開発担当として、研修の相談から効果測定までの実務ステップでよくある失敗を演習にしています

＊各社のご要望に応じて内容は変わります。

■ 受講者の声

- 重要だと思ったのは、研修企画の段階で、研修成果をしっかり定義した上で研修を設計し、上流で効果測定の計画を立てるということです。
- 1か月たって、研修を企画するときには、今まで以上に「最終的に何がどうなればよいのか」よく考えて計画を立てるようになりました。
- まだ、パフォーマンス・コンサルティングの考え方でニーズを把握するところまではできませんが、中長期的にはものにしたいと思っています。

- 研修成果が出ないのは研修内容がわるいからではなく、研修の前後での取り組みを十分に設計していないからだと思いました。
- 現在はスピードを求められており、目の前のことに追われて、KPIの設定やモニタリング、ラインマネジャーの巻き込みはできていないのが実態です。
- 研修転移を設計するためにはまだラインのことを十分に理解できていないので、まずは情報収集から始めます。

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

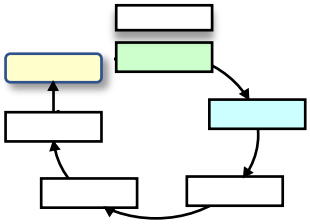
人材開発担当のリスキリング　学びと実践ジャーニー

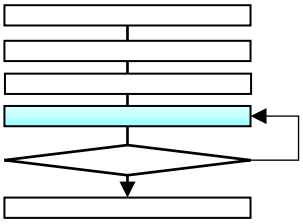
基礎編② 最初に研修成果を定義しよう

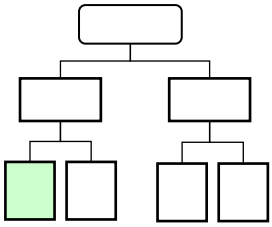
■ プログラム（対面・オンライン、4時間）

ニーズ把握 → 研修＋α設計 → 研修実施 → 研修転移 → 効果測定

- 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
  1. 「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コンテンツを決めることができる
  2. 学習目標・学習成果を目で見てわかる判定基準で設定し、研修の全体構成を設計できる
- 対象　企業内の人事・人材開発、技術系人材開発の管理職・担当
- 事前学習あり　＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています







1.第１回の復習テスト

2.研修効果で悩むパターンを説明できる
- 演習1.自社の業務フローと指標

3.実務との関連性を伝えることができるタスク（業務）分析
- 事業目標と学習目標を連動させる
- タスクに必要なスキルと知識
- 演習2.タスクに必要なスキル・知識を分析できる

4.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3.自社研修の学習目標の３要素
- 学習プログラムと学習目標の構造
- 演習4.自社研修の学習目標の階層化
- 学習目標と効果測定

まとめ

＊各社のご要望に応じて内容は変わります。

■ 特徴

- インストラクショナルデザインの上流部分、タスク分析、学習目標、講座のモジュール構成に的を絞っています
- 頭と手を動かす演習中心の設計にしています
- 自社研修の一部を演習素材にすることで、すぐに職場での活用イメージができます

■ 受講者の声

これまで感覚的に設計していたので不安だったが、今回の研修で原理原則がよくわかった。

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。

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

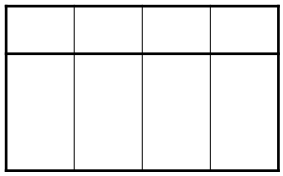
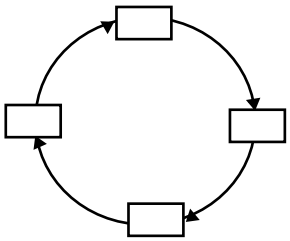
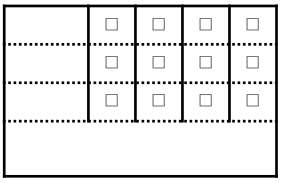
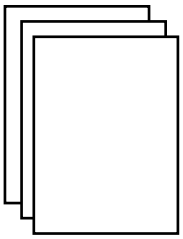
人材開発担当のリスキリング　学びと実践ジャーニー

基礎編③ 職場活用の成功事例を報告しよう

■ プログラム（対面・オンライン、4時間）

ニーズ把握 → 研修＋α設計 → 研修実施 → 研修転移 → 効果測定

- 学習目標　職場での実務行動の変化を把握して報告する方法を説明できる
  1. 「事業成果～職場の成果～職場の実務行動～学習成果」を連動させて研修設計できる
  2. 職場で学習した内容を活用し、成果をあげた成功事例を報告できる
- 対象　企業内の人事・人材開発、技術系人材開発の管理職・担当
- 事前学習あり　＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

1. 第2回の復習-研修成果の定義
   - 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.サクセスケースメソッドの背景
   - 演習2：トップは研修報告として何が知りたいのか？
   - 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

3.サクセスケースメソッドの概要
   - サクセスケースメソッドとは
   - 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
   - 演習4：担当研修のインパクトマップをつくってみる
   - 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
   - 参考事例

今後の実践のために　＊各社のご要望に応じて内容は変わります。

■ 特徴

- 第2回で学習した内容を自担当の講座にあてはめてることを宿題にして、実践を促します
- 演習中心の設計にしています
- 自担当の講座の一部を演習に取り入れるので、すぐに職場での活用がイメージできます

■ 受講者の声

担当している研修でインパクトマップを作成し、実務における大事な成果を明確に定義しようと思いました。

また、研修の事前に、上司と部下で「学びの焦点を明確化」し、研修後のOJTを意識してもらうことは重要だと思いました。

担当の研修でショートサーベイを実施してみようと思いました。

両極に注目し、活用した人の成功談と活用できていない人の阻害要因をヒアリングすることで、職場で研修内容を実践してもらうヒントが見つかる気がしました。

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







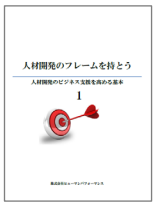


※　2026年現在、慶応MCC、リクルートマネジメントスクール、JMAなど、出講実績も含む

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