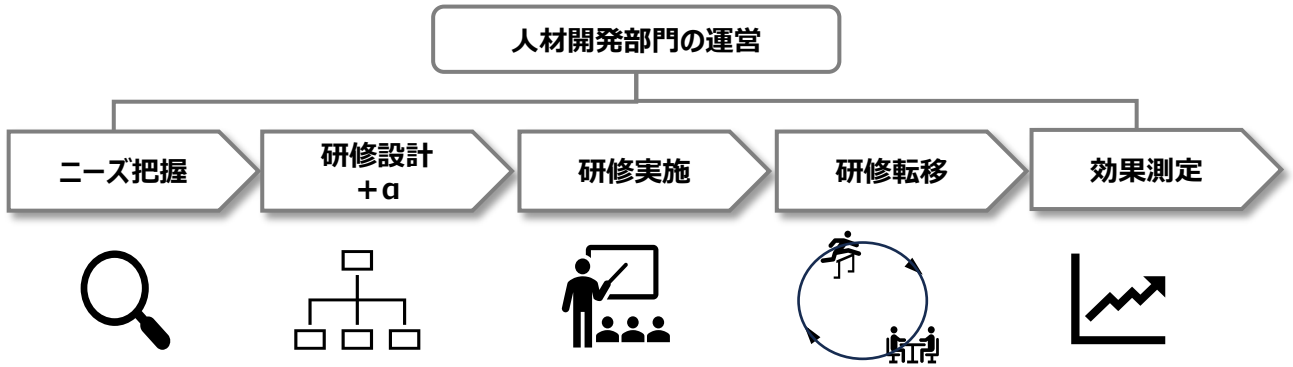
人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内



©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

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	✓

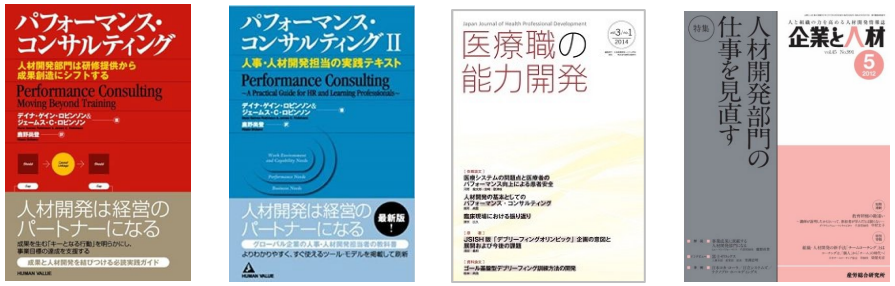
主な研修と研修開発実績

2026年現在

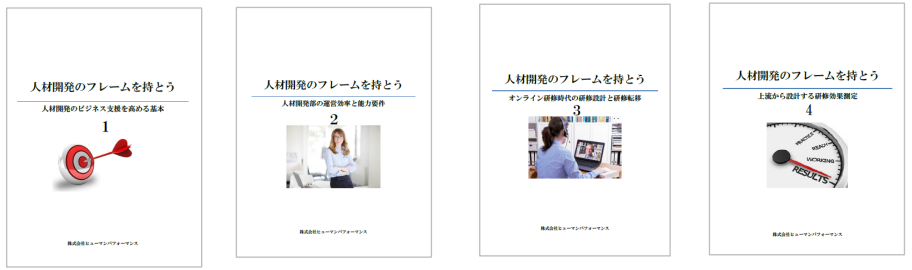
人材開発担当者向け研修実績	555社	1660人	
パフォーマンス・コンサルティングの基本	210社	913人	
人材開発の基本・研修効果測定他	346社	747人	
企業内実施 平均受講者数	15.6人/回		
研修会社向け 商品開発実績	コース	モジュール	ケース
	25	9	277

※　慶応MCC、リクルートマネジメンスクール、JMAなど、出講実績も含む

主な翻訳・論文・解説記事



主な人材開発トレンド解説資料



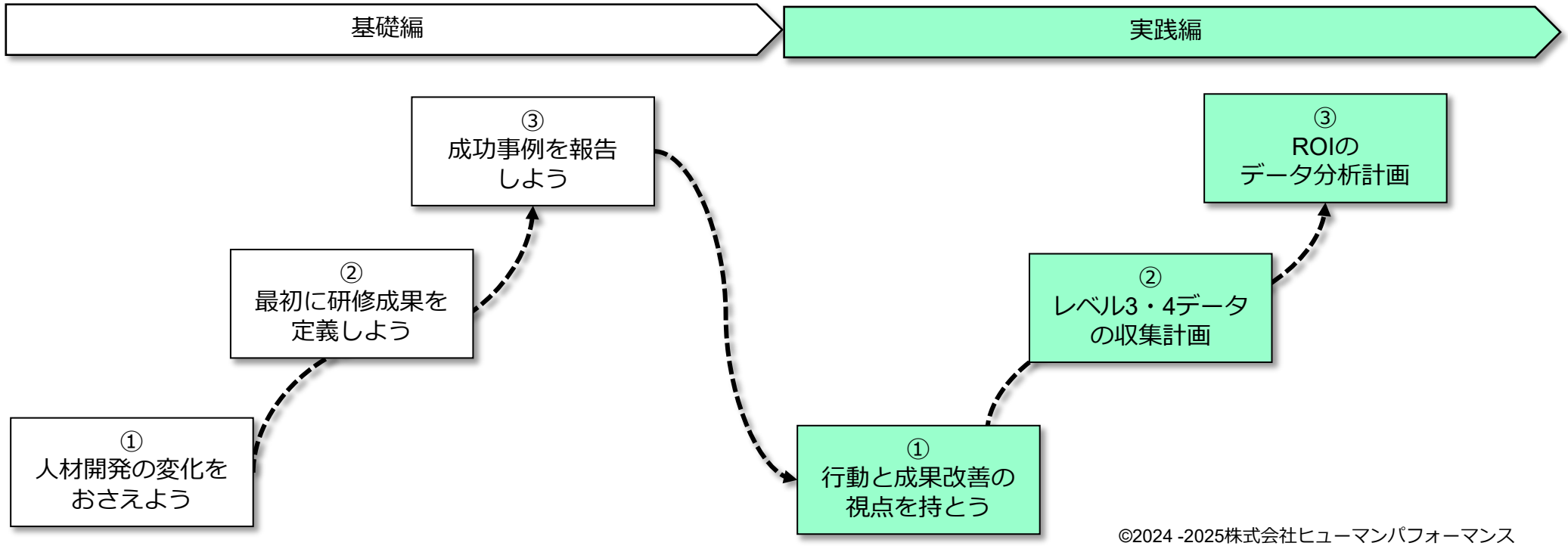
お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス　〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

	コースの内容例（回数・内容はご要望によりカスタマイズ）	時間目安	受講対象－人材開発担当によくある課題	期待する成果－人材開発担当の実務行動のレベル
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	• 幹部ヒアリングで、抽象度の高いニーズを聞いて、その場で事業戦略と結びつけて育成ニーズを整理できない • ヒアリングが浅く、「〇〇のスキル不足」で終わる	• 事業部ヒアリングで、育成課題と事業の関連性を掘り下げて質問できる • 事業・人材・職場の課題の関連性を図解できる • 現場で出た研修イメージの妥当性を一緒に議論できる
	• **研修企画・設計の基礎＊** ～学習コンテンツと全体構成の決め方のコツ～	・対面、オンライン 4時間～1日	• 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	• 「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 • 「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」など、インストラクショナルデザインの手順に沿って開発する • 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
	• **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、オンライン 4時間～1日	• 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 • カークパトリックは新4レベルに変わったことを知らず、相変わらず1990年代の旧４レベルで取り組んでいる	• 人材開発の業務フローに沿って、よくある効果測定の失敗の原因と失敗しないためのコツを説明できる • カークパトリックの新4レベル、フィリップスのROI、サクセスケースメソッドの概要と使うべき場面を説明できる
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、オンライン 3～6時間 ＊第２回 オンライン： 4時間×2回	• 「研修満足度が高ければよい」という考えで仕事している • 幹部ヒアリングで、抽象度の高いニーズを聞いて、その場で事業戦略と結びつけて育成ニーズを整理できない • 「ビジネスと連動」の実践に必要な組織の構造・要員の能力要件・モデルなどを説明できない • 研修転移はほぼ無策で、成り行き任せになっている	• 人材開発の「ニーズ把握→研修＋αの設計→研修実施→転移→効果測定」という実務の質的変化、よくある失敗例と注意点を説明できる • 第2回は上記「パフォーマンス・コンサルティングの基本」の行動レベルと同じ • ビジネスと連動する人材開発部の担当役割、スタッフに必要な能力、実践に役立つニーズ把握・研修設計・効果測定モデルを提案できる • 自分のよく知っているスキル研修の研修転移策をうくることができる
	• **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、オンライン 4時間～1日	• 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 • 研修を見直す材料は、研修アンケートや研修オブザーブをした担当者の個人的な意見に偏っている • オンライン研修の演習は、ブレイクアウトだけになっている	• 事業戦略・重要なタスクに戻って講座を再設計し、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」など、インストラクショナルデザインの手順に沿って開発する • 学習目標と制約条件の両方を満たす適切なオンライン研修の演習を複数検討し、選択する
	• **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、オンライン 4時間～1日	• 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 • 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	• 研修効果で悩まないために、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、職場での実務活用を促すように、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、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
	• **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、オンライン 3～4時間	• 研修転移が重要だと聞いたことがあるが、具体的に何をすればよいのかわからない	• 「パフォーマンス改善する人材開発の基本」の第4回と同じ • マネジャーのOJTの一環として研修転移を再位置づけし、職場で展開する

＊の内容はほぼ同じです

＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

人材開発担当のリスキリング　学びと実践ジャーニー（展開例）



©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･設計の基礎研修	サクセスケースメソッド	パフォーマンス・コンサル ティングの基本	ROI勉強会-1	ROI勉強会-2

＊基本的に毎回、事前事後の課題があり、各社の基本知識・スキルの状況に応じて各回の内容・コンテンツを設計します

＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

人材開発部 部内勉強会 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～

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～

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　2013
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～

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～

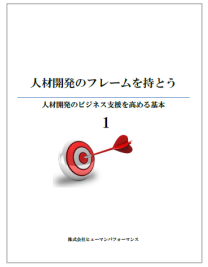
1章 研修効果で悩む人に多い「前提とパターン」を変えよう
2章 研修効果測定 カークパトリックの新旧4レベル 1998～2016
3章 研修効果測定 サクセスケースメソッド 2001～2019
4章 研修効果測定 フィリップスのROI 1997～2023

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～

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～

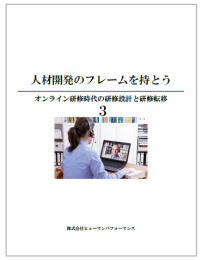
1.人材開発の前提－目的・顧客・視点・成果指標
2.人材開発のふたつの業務フロー
3.人材開発担当の実務と注意すること
4.研修成果が明確な事例の特徴
5.人材開発担当に必要な能力と自己啓発



5章　P64



5章　P64



5章　P54



4章　P66



4章　P42



P33

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