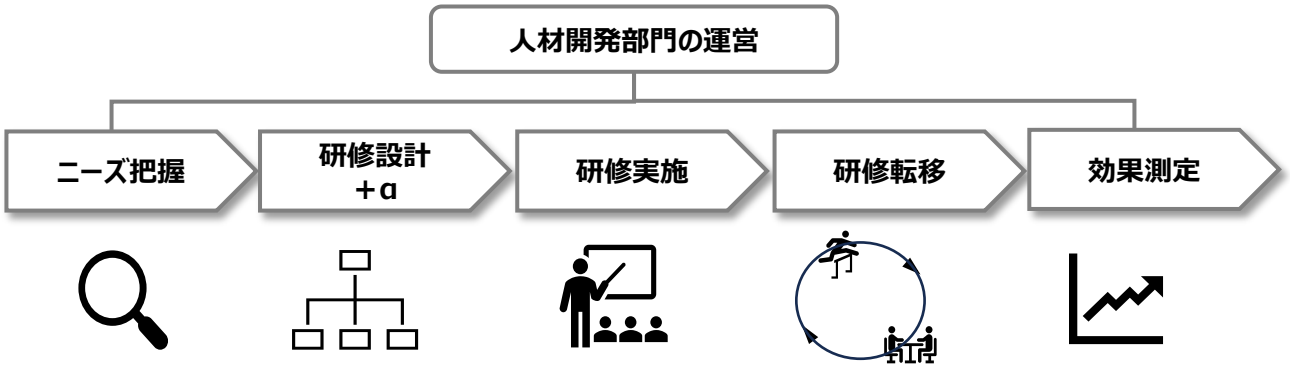
人事・人材開発担当向け基礎研修のご案内



©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

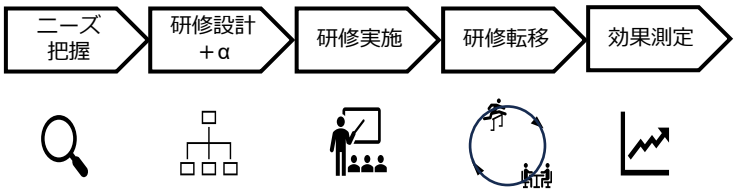
お問合せ　株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23　http://www.human-performance.co.jp

研修効果測定ROI勉強会

■ 人材開発の業務フローと研修効果測定

- 研修効果測定は最下流のように思われていますが、それは誤解です。
- 実は、最も上流の経営幹部と研修について話し合うときから始まります。

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

■ なぜ効果測定ROIを学ぶのか？

- 何が研修成果なのか、実務にどのように役立っているのか、経営からも事業からも説明が求められています。
- また、次のような誤解を解消するためにも研修効果測定ROIの基本をきちんと学ぶ必要があります。

– レベル３・４の効果測定を実践をするうえで、ROIの考え方は無関係であり役に立たない
– ROIは厳密な意味では算出できず、労多くして役に立たない効果測定手法である
– 世界の企業を見てもROIを研修効果測定に活用する企業は少なく、広まっていない

現状のお悩み（例）

- ROIが広まらない理由は何か？
- ROI算出には労力がかかりそうだが、使いどころは？
- ROIの実務ステップはどのように変わってきたのか？
- V字モデルの事業ニーズ、パフォーマンスニーズとは？
- ROIの大きな流れをざっくりと言うとどうなるのか？
- レベル３実務行動の変化、レベル４KPIの改善には長い時間がかかり、他の要因が影響してくるのでは？
- レベル４の変化をみるときに、研修とそれ以外の要因をどう切り分けるのか？
- レベル４の変化を金額換算する方法は？

受講後の部門イメージ（例）

- どのようなときにROIの算出が活用されているのか、部門で共通の見解がある
- ニーズ把握のときに「KPIと重要行動」を確認し、研修報告イメージを明確にする
- 上流でレベル3・4のデータの収集方法・情報源などを決め、必要なツールの開発をする
- レベル4の分析が必要なときは、上流で研修効果の分離、金額換算の方法や情報源を決める
- ROIを語る以前にレベル３のスキル習熟が重要という認識が部門でそろっている

事前打合せ カスタマイズ → 事前課題 → 第1回ROI勉強会 レベル3・4データの収集計画 → 事前課題 → 第2回ROI勉強会 ROIのデータ分析計画

■ なぜできるのか？

- 上記の「よくあるROIに対する疑問」に答えていく構成にしています
- 貴社の現在の研修設計、効果測定の取り組みの状況に合わせて事前課題や学習内容を設計します
- 貴社の実際の研修を題材にしてデータ収集計画やデータ分析計画を作成します

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

研修効果測定ROI勉強会

● 学習目標
- ジャック・フィリップスのROIモデル・プロセスについて、研修資料を使って説明できる
- 自社の講座のひとつをとりあげ、レベル１～４のデータ収集計画を作成できる
- 自社の講座のひとつをとりあげ、データ分析計画を作成できる

● 対象
- 企業内の人事・人材開発、技術系人材開発の管理職・担当で人材開発の実務経験3年以上
  ＊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　ROIの概要とレベル３・４	第２回 ROIの事例から学ぶ
13：00	オリエンテーション 1. 研修効果測定の基本前提 • 事前課題 復習クイズ1～3 • 解説：効果測定の目的・成果・指標 2. ROIの概要 • 投票1～2 ROIそもそもの問い • 解説：用途・モデルの変化・大きな流れ • 解説：研修効果の分離、金額換算、報告書例	オリエンテーション • 第1回 復習テスト 1. ROI事例-1　営業スキル研修 • 投票６ROI計算 • 解説：データ分析計画、分離、金額換算など 2. データ分析 ステップ×ステップ • 解説：プロセスモデルの変化
14：00	3. レベル３・４の実践事例 • 解説：3つのニーズ、データ収集 • 事前課題 担当講座の3つのニーズ共有 （休憩10分） • 投票3～4 情報源とアンケート項目 • 1990年代の事例　リーダーシップ研修 • 演習1：データ収集計画の作成	• 解説：研修効果の分離手法 • 投票７情報源 • 演習4：KPIに影響する研修以外の要因 （休憩10分） • 解説：金額換算 • 解説：見えざる指標 • クイズ：KPI、見えざる指標他 • 解説：コスト、ROI計算
15：00	• 解説：人材開発プロセスとデータ収集計画 • 2010年代の事例　カスタマ対応の改善 • 演習2：データ収集計画の作成 • 解説：パフォーマンス改善と一体化 （休憩10分）	• 解説：ROI 5事例 • ROI活用の注意点・批判 3. ROI事例-2　リーダーシップ研修 • 演習5.データ分析計画の作成 （休憩10分）
16：00	4. 自社講座のレベル３・４ • 演習3：自社研修のデータ収集計画の作成 • 解説：KPIと重要行動、データ収集計画 • まとめ	4. 自社講座のROI • 演習6.自社研修のデータ分析計画の作成 • ふりかえり • まとめ
17：00		

＊上記は例です。各社の現在の状況により設計します。

第１回	第２回
■ 演習3、投票4、復習クイズ3 ■ 特徴 • 事前課題『上流から設計する研修効果測定』を読み、効果測定の大枠の知識を得たうえで実施します • 参加者の担当講座のひとつをとりあげて、レベル１～４のデータ収集計画を作成します	■ 演習3、投票2、クイズ2 ■ 特徴 • 参加者の担当講座のひとつをとりあげて、データ分析計画を作成します

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







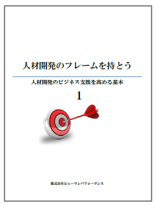


※　2026年現在、慶応MCC、リクルートマネジメントスクール、JMAなど、出講実績も含む

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