

We are
CHANGE
PROMOTER.



研修効果を測定する!? 測定の基本と アンケート活用のポイント

測定の必要性

- 研修は人的資源への**投資**。**投資（費用）対効果**を考える、**見える化**していくことが求められる

測定の難しさ

- ビジネス組織における研修は、行動変容やスキルアップ、モチベーションの向上などを通じて、**最終的には業績向上等を意図するもの**が大半。しかし、最終的に目指すゴールである**業績の変化**は、研修効果以外の**外部要因の影響**が多く、また効果が出るまでの**時間軸も千差万別**で**効果検証が困難**

- 研修効果を検証するためには、研修の効果を可視化する必要がある
- 可視化には「アンケート」「理解度テスト」「浸透度調査」があるが、それぞれ判断できる内容が異なる

1. アンケート

- 受講者の**満足度や研修の品質**を計測することが可能
- 理解度や満足度等の情報を**10段階評価等でスコアリング**することがおすすめ
- 「今後何を実践するか？」「何が参考になったか？」などのテキスト項目を設けて、**定性的な感想も収集する**

<アンケートの項目例>

- 研修内容を理解できたか？
- 講師の説明は分かりやすかったか？
- 研修内容に満足できたか？
- 研修内容を実務に活かそうと思うか？
- この研修を周囲に勧めたいと思うか？
など

2. 理解度テスト

- 研修実施後にテストを実施する。本当の理解度を測るには**少し期間を空けてから実施するのが効果的**
- 簡単な選択問題ばかりではなく、**研修内容を理解していないと回答できないような問題を組込む**ことが有効
- テストの存在を伝えておくと、**研修への集中度が上がる**という副次的な効果もある

3. 浸透度調査

- **研修内容が実際の業務で活かされているか**をチェックするとともに、研修内容を**忘れないよう**工夫する
- 面談の場合、各参加者の上長等を実施してもらえば、実務に直結して実施が促進される効果が期待できる

方法：

- ・ 研修後しばらくの間を空けてアンケート調査を実施
- ・ 面談を設けて直接質疑応答する
- ・ できなかったことは再度学ぶことができる機会を設ける

- 4段階評価法は、1959年にドナルド・カークパトリック博士が提唱
- **教育品質の改善、効果向上**のために活用される教育訓練の評価法モデル

レベル1 : Reaction (反応)	… 研修直後に行なうアンケート調査や面談を通じた「満足度」の評価
レベル2 : Learning (学習)	… 筆記試験やレポート等による「学習到達度」の評価
レベル3 : Behavior (行動)	… 受講者との面談や他者評価、定量的な把握等による「行動変容」の評価
レベル4 : Results (業績)	… 受講者の「業績や貢献度合い」に対する評価

- アンケートの目的を明確にして、意図に沿って誤解が生じないような分かりやすい設問、目的に応じた設問内容を作成することが前提

例)

「Q：研修でいちばん印象に残ったことは何ですか？」

→ この設問では、「最も有益だった内容」ではなく、「印象に残ったトピック」が回答として返ってくるため、効果性を正しく評価するためには不適切

- アンケートは**研修効果を高める効果**を生み出すことも出来る
- 満足度の調査だけではなく、**実践に繋げるための問いかけ**を意識する

設問例)

- 研修内容はどのように実務に役立ちそうですか？
- 研修を受けて、実務において何を実践しますか？
- 学んだこと、やろうとしていることに障害はありますか？
それは何ですか？

研修の目的は「学んだ知識を**実務で実践**して、**成果に繋げる**こと」



- 成果に繋げるには、カークパトリックの4段階評価法における「レベル3（**行動変容**）」が重要
- 「行動変容」を実現するための**仕掛け**、「行動変容」を計測するための**取り組み**が大切

行動変容を実現するための4：2：4

- 行動変容を起こすためには、研修内容より**研修前後**の取り組みが重要
- 「**4:2:4の法則**」行動変容に与える要素の割合を示したもの

研修前の40%

- 研修目的に沿った人を選ぶ
- 参加目的や期待等をしっかり伝える
- 事前の振り返りや準備を行なってもらう

研修中の20%

- 参加者の集中力と理解を促進するプログラム設計
- 理解と実践に結びつけるような進行
- 研修後の実践行動を決定

研修後の40%

- 研修内容をアウトプットする場を作る
- 研修内容の実践をフォローする
- 実践率を高めて成果に繋げる

- 行動変容を測定すると**決める**ことで、研修のゴールを真剣に考えられる
- 行動変容を測定すると**告知**することで、参加者の実践意識が高まる

- 何の数値や行動が変化すれば、今回の研修は成功なのか？
- 現状はどうなっているのか？
- いまの研修プログラムで本当にその行動変容が起きるか？
- 行動変容を起こすために会社や上司をどう巻き込んだらいいか？

などを考えることで研修の品質が高まる

会社概要



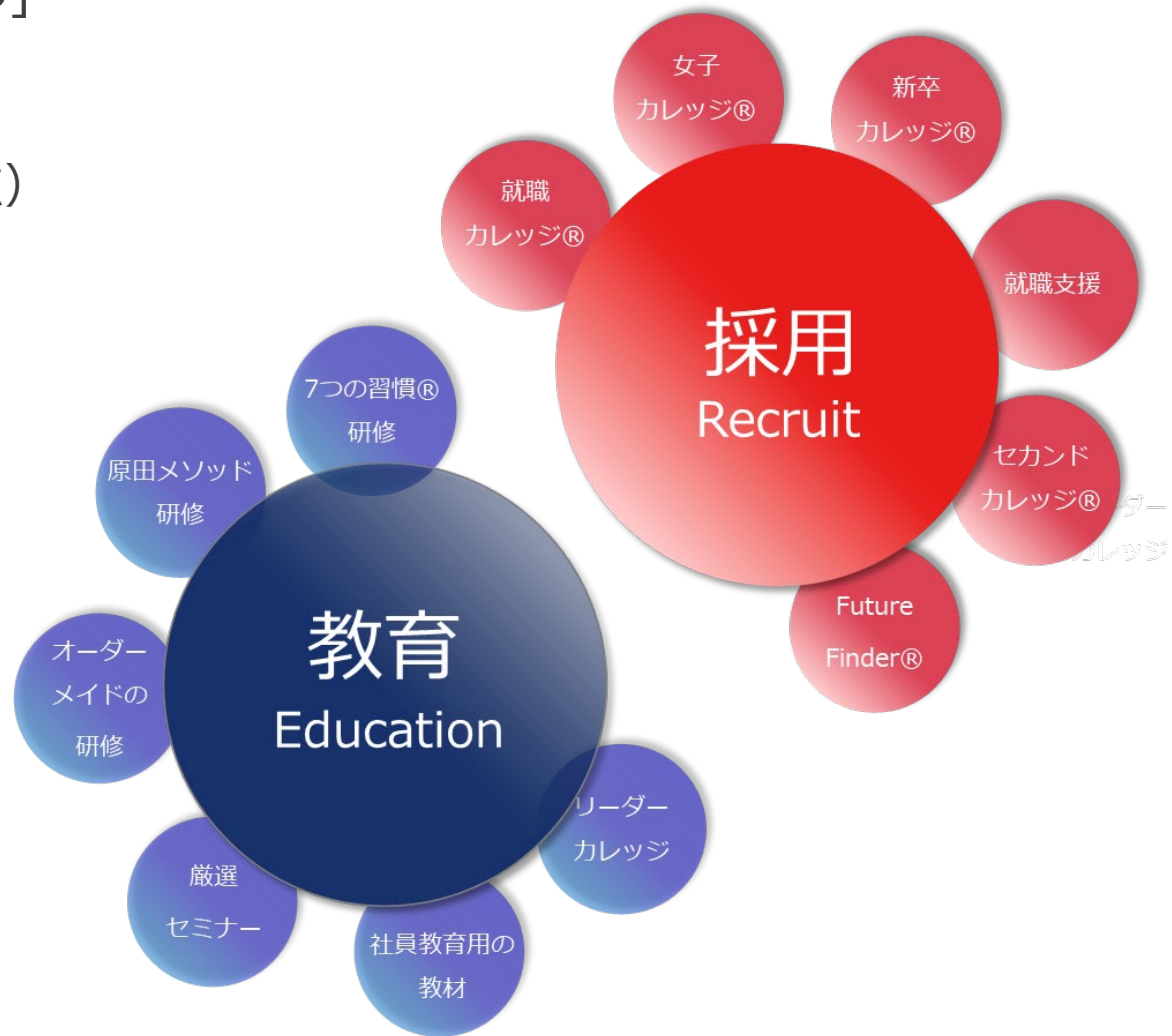
- 株式会社ジェイック  [TYO:7073]
- 設立 : 1991年3月
- 資本金 : 2億5282万円 (2020年1月末時点)
- 社員数 : 212名 (2021年1月末時点)
- 取引先 : 76,633社

mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限りない可能性に貢献し続ける

vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。



株式会社ジェイックは

- ① **ヒューマンスキル分野**
(主体性、リーダーシップ、コミュニケーション、強み発揮etc)
- ② **新入社員、若手、管理職**

の研修を得意とする教育会社です。



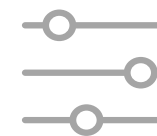
個別研修
(講師派遣)



公開セミナー
(対面型)



内製化支援
(講師育成/コンテンツ提供)



E-learning
(動画学習)

【株式会社ジェイック】

教育事業本部



Mail : kenshu@jaic-g.com

TEL : 03-5282-7600

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、
折り返しの対応とさせていただくことが多くなります。予めご了承ください。