



研修評価研究所 新春特別 無料ウェビナー



アンケート集計で終わらせない 考察までたどり着くための気楽なAI活用法

研修転移・改善につなげる評価の第一歩

2026.1.29 木 13:30~14:30

オンライン開催

●事務連絡

- ・録画し、後日公開。（アーカイブ視聴の皆さんには別途ご案内）
- ・カメラオフ、マイクミュートで、ご参加を。
- ・ご質問やコメントは、チャットに。（お名前は読み上げません）

研修評価研究所 所長

関根 雅泰



講師自己紹介



研修評価研究所 所長 関根雅泰

東京大学大学院 学際情報学府修了。修士(学際情報学)。
1999年から研修業界に関わる。立教大学経営学部 中原
淳教授との共著に『研修評価の教科書』『研修転移の理論
と実践』(ダイヤモンド社)等がある。
研修評価を「楽しく♪簡単！ささるもの」にするのが、好き。



研修評価研究所 研究員 金井真輝

学習院大学大学院 自然科学研究科修了。修士(理学)。
AIクリエイティブディレクター。
定性コメントを、AIを使って分析するのが得意。
新しいことなら、とりあえず何でも試してみるのが、好き。

アンケート集計で終わらせない 「研修評価×AI」

“考察”までたどり着くための
気楽なAI活用法

研修転移・改善につなげる評価の第一歩

開催日：2026年1月29日

主催：研修評価研究所

講師：所長 関根 雅泰 / 研究員 金井 真輝



評価が「やりっぱなし」になっていませんか？



満足度確認止まり

多くの企業が「楽しかったか」の確認で終了。効果測定まで手が回っていない。



作業負担の壁

自由記述の集計に膨大な時間がかかり、本来の目的である改善活動が疎かになる。



価値が伝わらない

評価結果を報告しても、そのビジネスインパクトを上司に説明できない。

評価を「やった感」で終わらせず、次の施策に繋げるためには「パラダイムシフト」が必要です。

研修評価の定義を再構築する



これまでの基準：満足度 (Satisfaction)

指標：「楽しかったか」「分かりやすかったか」



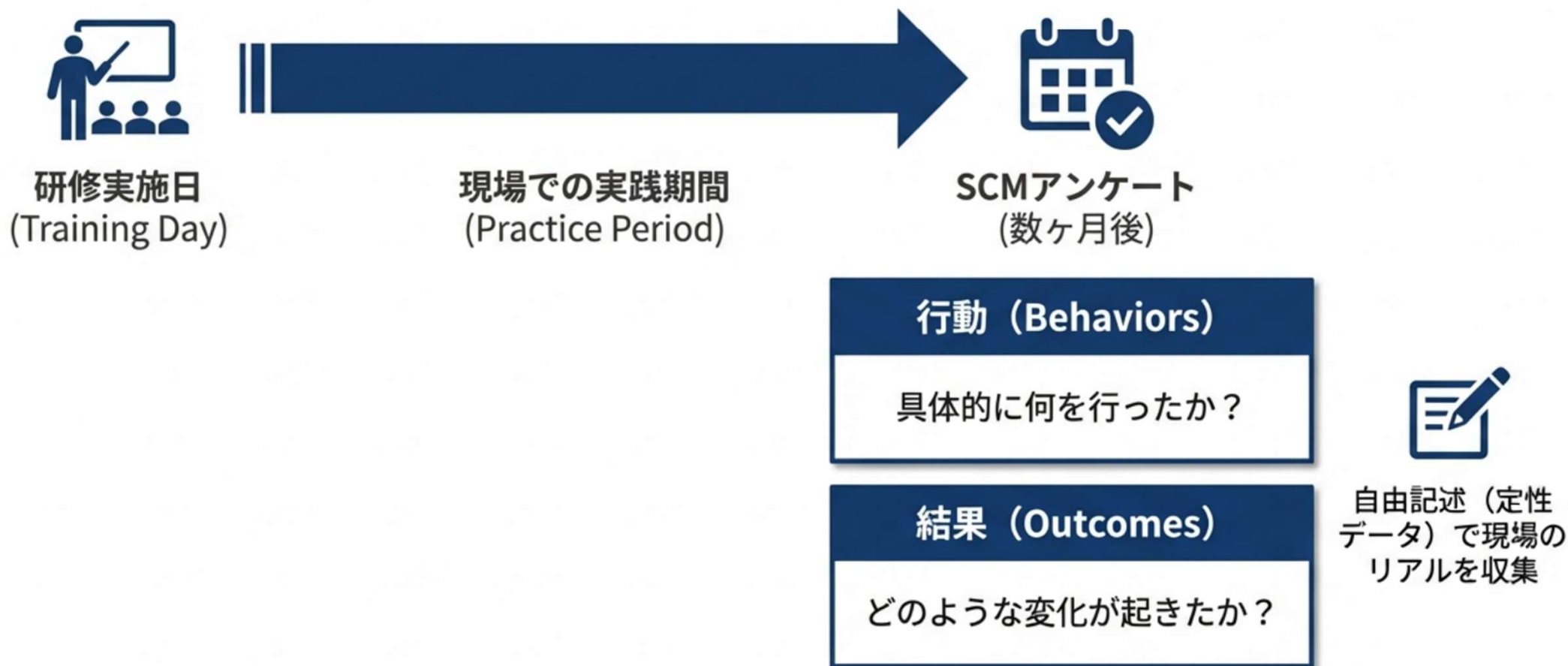
これからの基準：転移度 (Transfer)

指標：「実務で活用されたか」「結果が出たか」



真実：研修の良し悪しは、「転移」したかどうかで決まる。

「事実」を特定するためのツール：SCMアンケート



SCMアンケート（研修数か月後）

1. あなたの研修後の状況として、あてはまるものを1つ選んでください。

- ①研修で学んだことを活用し、良い結果がでた
- ②研修で学んだことを活用したが、まだ結果は出ていない
- ③研修で学んだことを活用しなかった

2. ①②③それぞれあてはまる設問にお答えください。

①と答えた人

・どんな良い結果ができましたか？

②と答えた人

・結果が出ていない理由は何ですか？どんな支援があれば結果が出そうでしょうか？

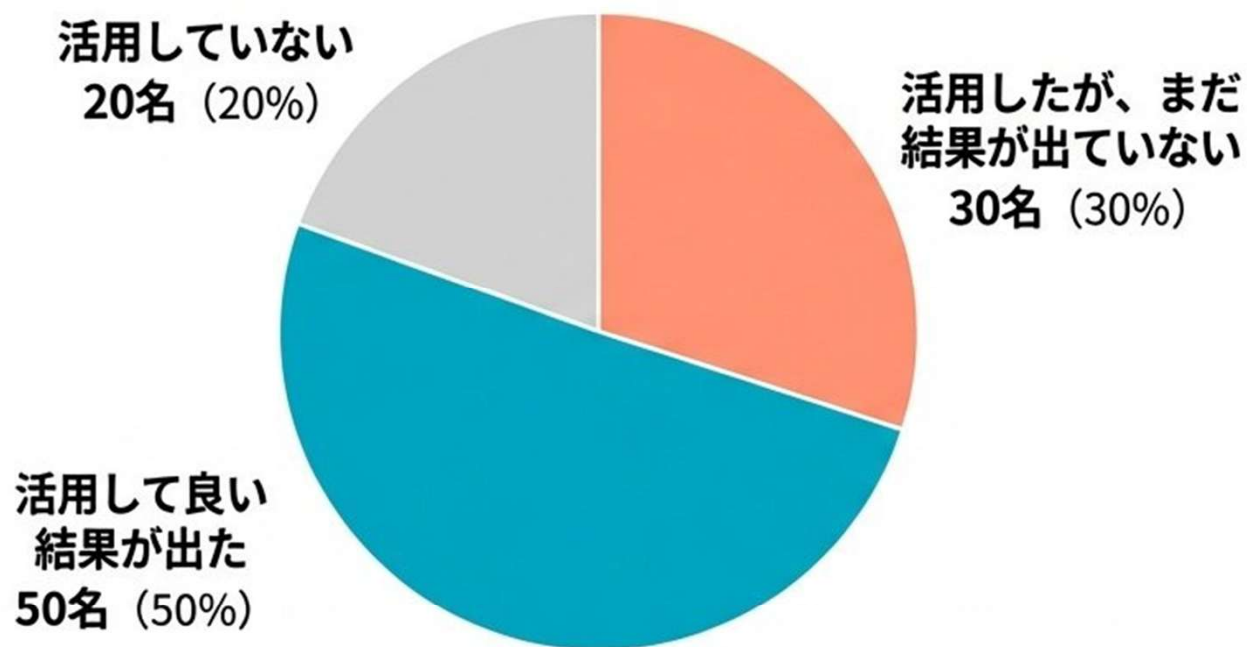
③と答えた人

・活用しなかった理由は何ですか？どんな支援があれば活用できますか？

研修3か月後、80%が活用し半数が成果を実感

「OJTトレーナー研修」3か月後アンケート結果

対象：120名受講 | 回答：100名（回答率83.3%）



Key Insights

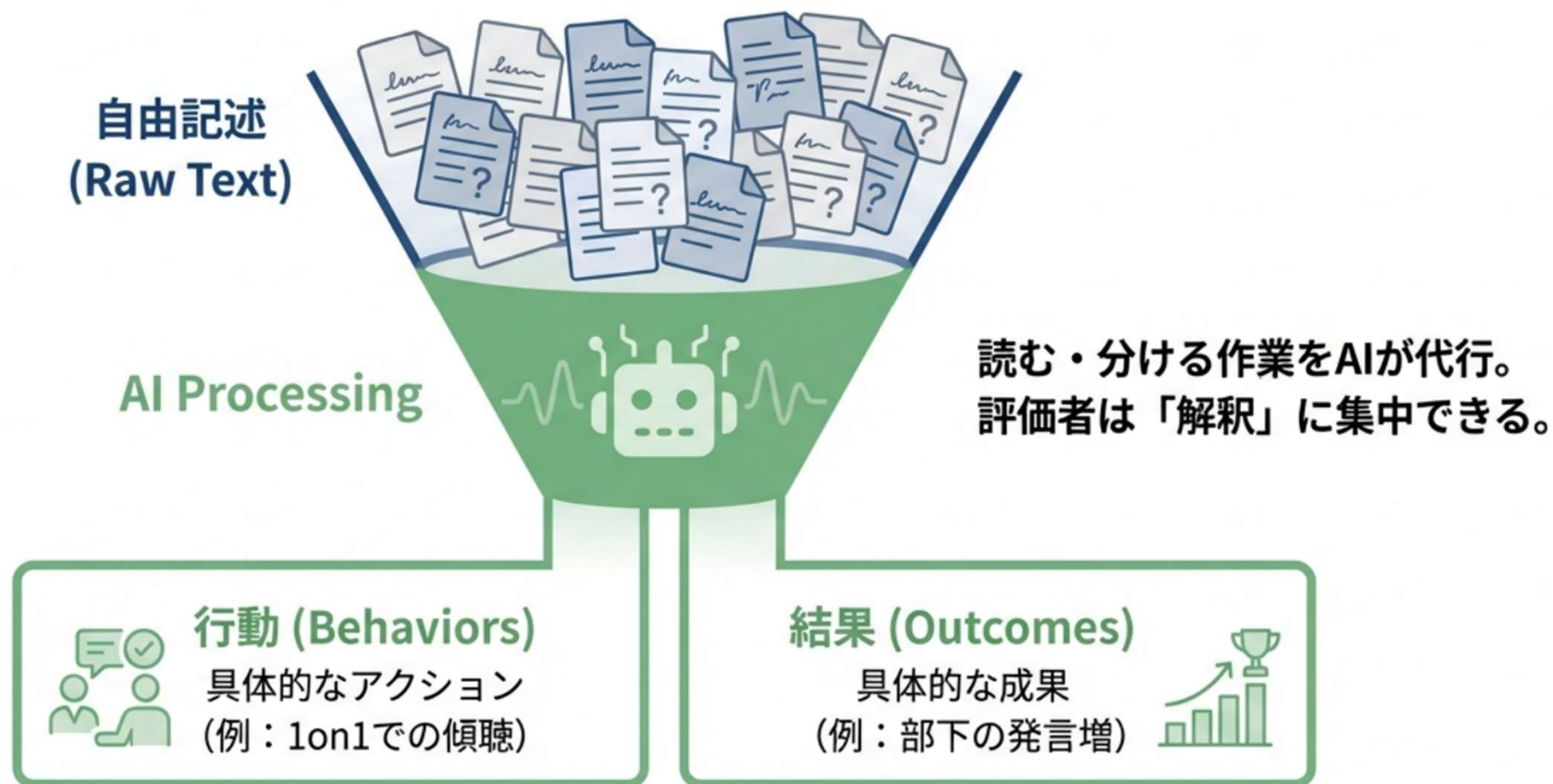
- ✓ 活用率80%：研修内容が実務に即している証拠
- ✓ 成果実感50%：3か月という短期間で明確な効果
- ⚠ 30%が結果待ち：継続的なフォローアップで成果率向上の余地

示唆：高い活用率は研修設計の成功を示すが、『結果待ち』層への支援強化で成果率70-80%も視野に入る



AIで
定性データ分析を
やってみよう！

AIで定性分析の「ボトルネック」を突破する



成果（Level 4）の可視化：ソフトデータとハードデータ



ソフトデータ（Soft Data）

金銭換算が難しい定性的な成果

- モチベーション向上
- チームワーク改善
- 自信の獲得



ハードデータ（Hard Data）

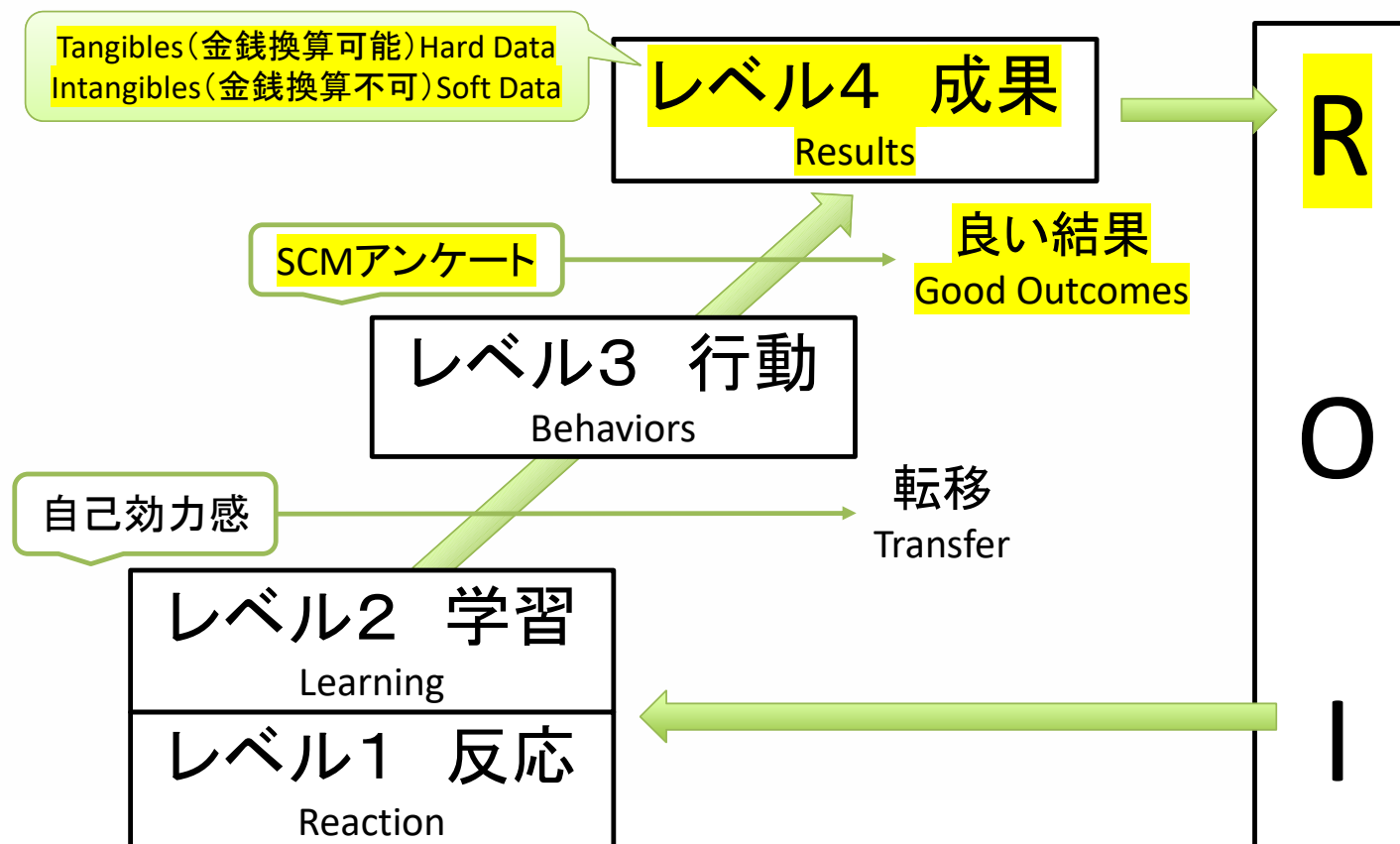
金銭換算が可能な定量的な成果

- 売上増加
- コスト削減
- 時間短縮

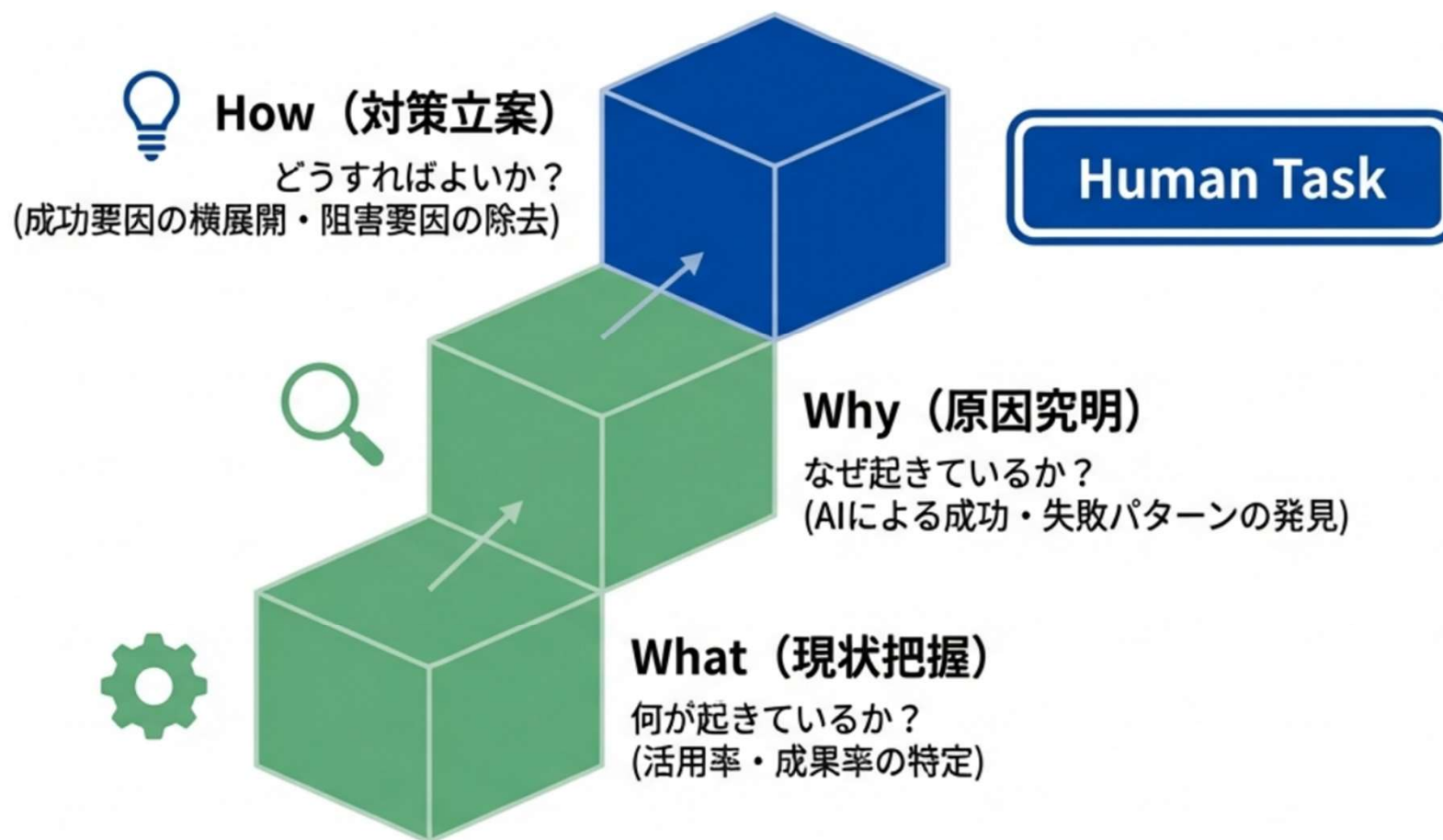
AIによる分類で、ステークホルダーへの「ビジネスインパクト」説明が明確に。

研修転移と評価の全体像

研修評価研究所



データから「考察」を導くフレームワーク



AIを気楽に 活用するために

データ分析の流れ

ツールの比較

セキュリティ：安全な使い方

① AIとの付き合い方

■ 参考文献：イーサン・モリック『これからのAI、正しい付き合い方と使い方』

AIは「道具」ではなく「共同知能」である

AIは、計算機やExcelのような「道具」ではない

- ・ 操作するのではなく「対話」することが大切
- ・ 一度の指示で完璧を求めない
- ・ やり取りの中から質の高いアウトプットが生まれる

命令ではなく「意図と文脈」を伝える

ただ「○○して」だけではAIの真価は発揮されない

- ・ 誰が、何のために、どのような背景で依頼しているのか、あなたの「意図（背景）」を丁寧に伝える
- ・ 文脈を共有すると最適化された答えが出てくる

② ツールについて

Claude



- 非常に自然で、人間味のある「柔らかい表現」が得意
- 「研修後の心境の変化」など、抽象的なコメントから受講者の熱量や本音の課題を抽出できる

ChatGPT



- 自社の研修評価基準などをあらかじめ学習させた専用AIを作成（GPTs）
- 誰が使っても同じ基準で分析できるため、評価の「属人化」を防げる

Gemini



- Google Workspaceとの統合により表からのデータ抽出がスムーズ
- スプレッドシートに溜まった数百件のアンケート結果を一瞬で構造化（カテゴリ分け・数値化）

NotebookLM



- 特定のアンケートPDFや過去資料のみをソースにする
- そのためネット上にある情報が混ざるハルシネーション（嘘）も極めて起きにくい
- 追加できるファイル数：50～300個（プランによる）

ポイント

- ・ 目的に合わせて使い分ける（管理をラクにしたい→Gemini, アンケートの行間を丁寧に拾いたい→Claude など）
- ・ 生成AIと「対話」しながらデータを「資産」にしていくことが大切

② ツールについて | 大企業での活用事例

パナソニック コネクト (ConnectAI)

- 国内でいち早く全社員へ導入
- ドキュメント作成やメール下書きの効率化で、年間数万時間の削減効果

三井物産 (MAI)

- Azure OpenAIを基盤とした独自環境「MAI」を構築
- 膨大な社内規定や過去の契約書をAIに参照させ、複雑な法務・コンプライアンスの確認を高速化

三菱UFJフィナンシャル・グループ

- 全グループ社員に内製チャットを展開
- 銀行業務特有の厳しいセキュリティ基準をクリアし、稟議書作成や市場調査の要約に活用

NTT (tsuzumi)

- 自社開発の軽量LLM「tsuzumi」を内製化に活用
- 日本語に特化し、消費電力が少ないAIを自社サーバーで運用することで、データの究極的な秘匿性を実現

使い分けのポイント

汎用AI
(ChatGPTなど)

広く一般的な
知識を訊く

内製AI
(自社専用GPT)

社内ルールや
ナレッジを共有する

NotebookLM

自前の資料だけ
を読み込ませ使用

③ セキュリティについて | 安全な使い方

Q. 入力したデータは外部に漏れることはない？

A. 法人向けプラン（Enterprise/Business）であれば、データは学習されません



Gemini や ChatGPT の法人プランでは、入力したデータがモデルのトレーニングには利用されない

Q. AIの分析結果をそのまま提出していい？

A. 必ず「人間による最終確認（Human-in-the-loop）」を行ってください



AIはあくまで「膨大なデータの整理と下書き作成」まで。最終的な事実確認は人間が判断する

Q. 個人情報はそのまま入力して大丈夫？

A. 「個人情報の徹底排除（匿名化）」が運用の鉄則です。事前に別の言葉に置き換えてから生成AIに読み込ませること



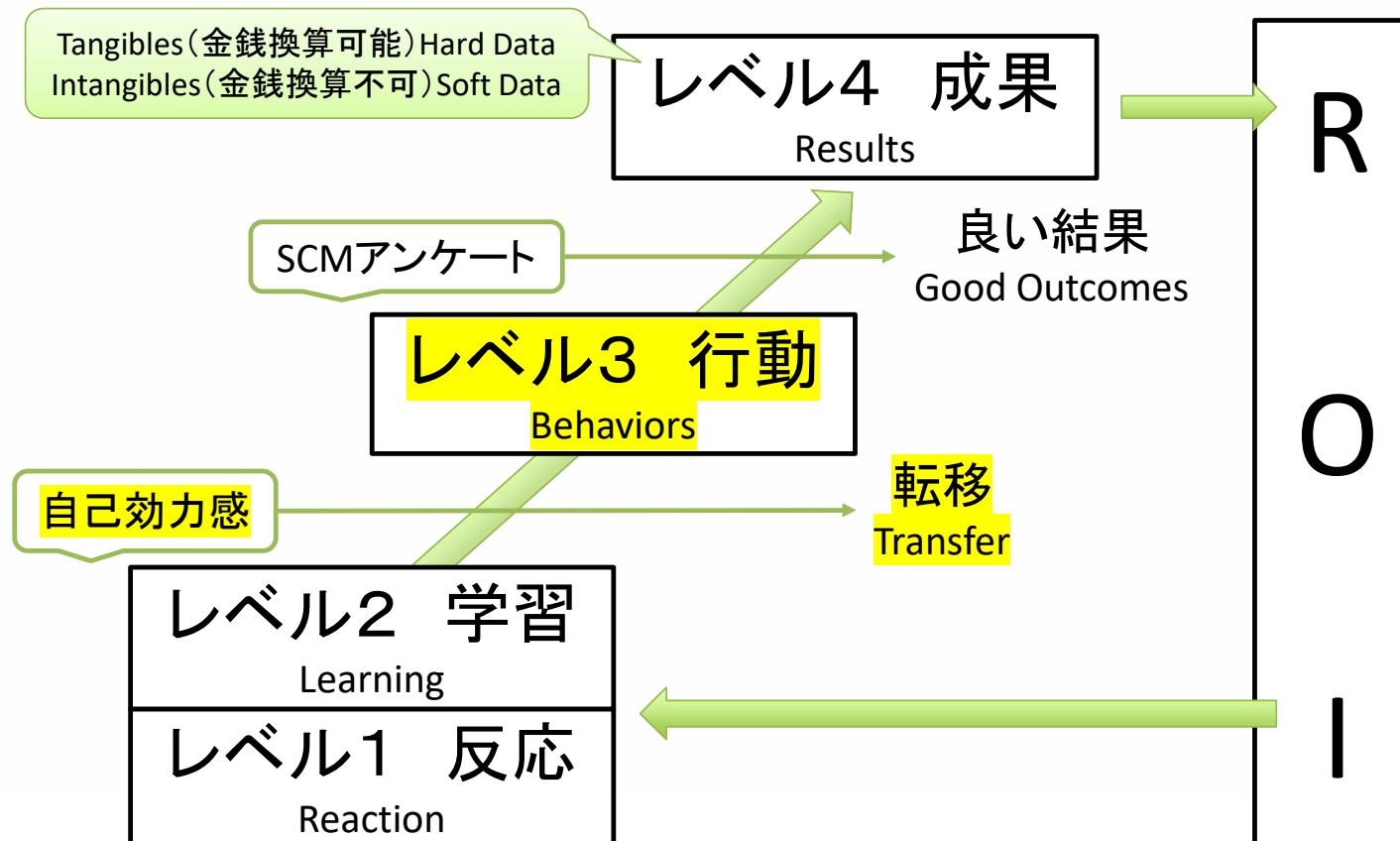
たとえ法人プランであっても、不要な個人情報をAIに渡さないのがセキュリティの基本

- 氏名→受講生A
 - プロジェクト名→プロジェクトX
- ように、事前に別の言葉に置き換える



研修転移と評価の全体像

研修評価研究所



「事実」を特定するためのツール：SCMアンケート



待つのではなく「予測」する：研修直後の転移予測

満足度ではなく「転移予測」の3項目を測定する



関連度 (Relevance)

自分の業務に関連しているか？



有用度 (Utility)

自分の業務に役立つか？



自己効力感 (Self-Efficacy)

実践できる自信があるか？

※これらのスコアが高い受講者は、数ヶ月後の実践率が高いことが証明されています。



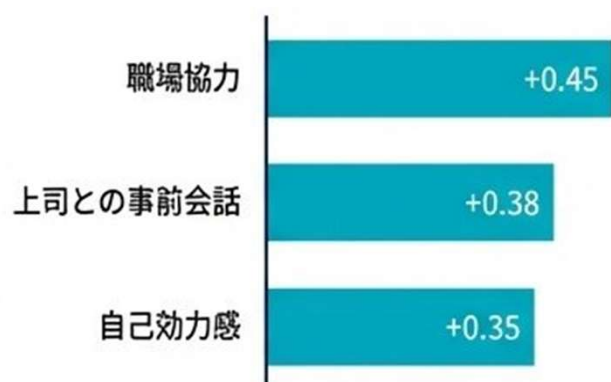
エクセルとAIで
定量データ分析を
やってみよう！

研修の成果は、内容の良さだけで決まらない

回帰分析結果まとめ（研修直後 → 3か月後）

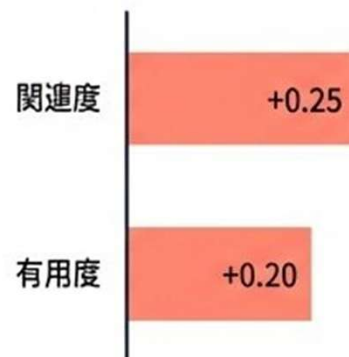
サンプル数：100名 | $R^2=0.96$ （補正 $R^2=0.95$ ） | $p<.001$ | 従属変数：3段階（1=活用せず／2=活用中／3=成果あり）

決定的要因（有意）



→ 成果まで押し上げる力

補足的要因（有意）



→ 行動のスタート地点を
押し上げる

影響限定的（非有意 or 弱い）

活用機会
同研修受講者
上司の前向き姿勢のみ

→ 環境だけでは
成果に至らない

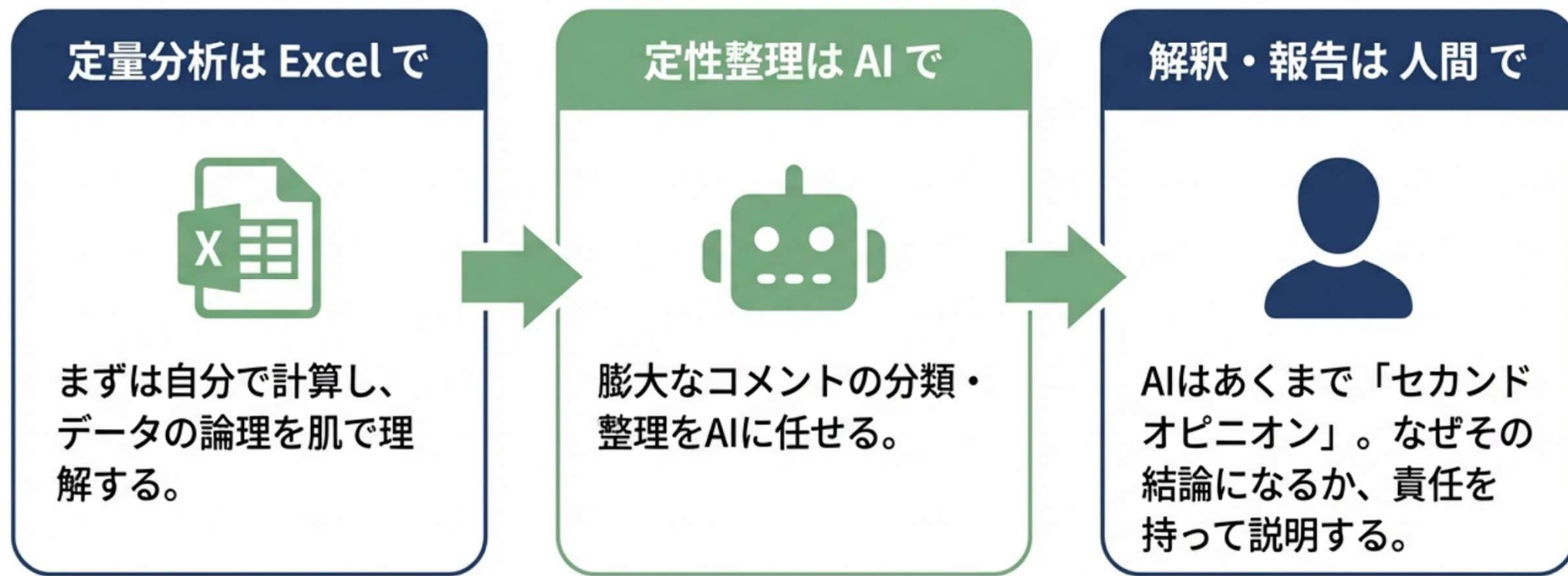
重要な発見

- ✓ 研修直後の8項目で3か月後の状態を**96%**説明可能
- ✓ 職場協力が最強の予測因子
- ⚠ 研修内容の良さは必要条件だが**十分条件ではない**

結論：研修前の上司との対話、本人の自己効力感、職場の協力がそろって初めて、活用から成果へと前に進む。

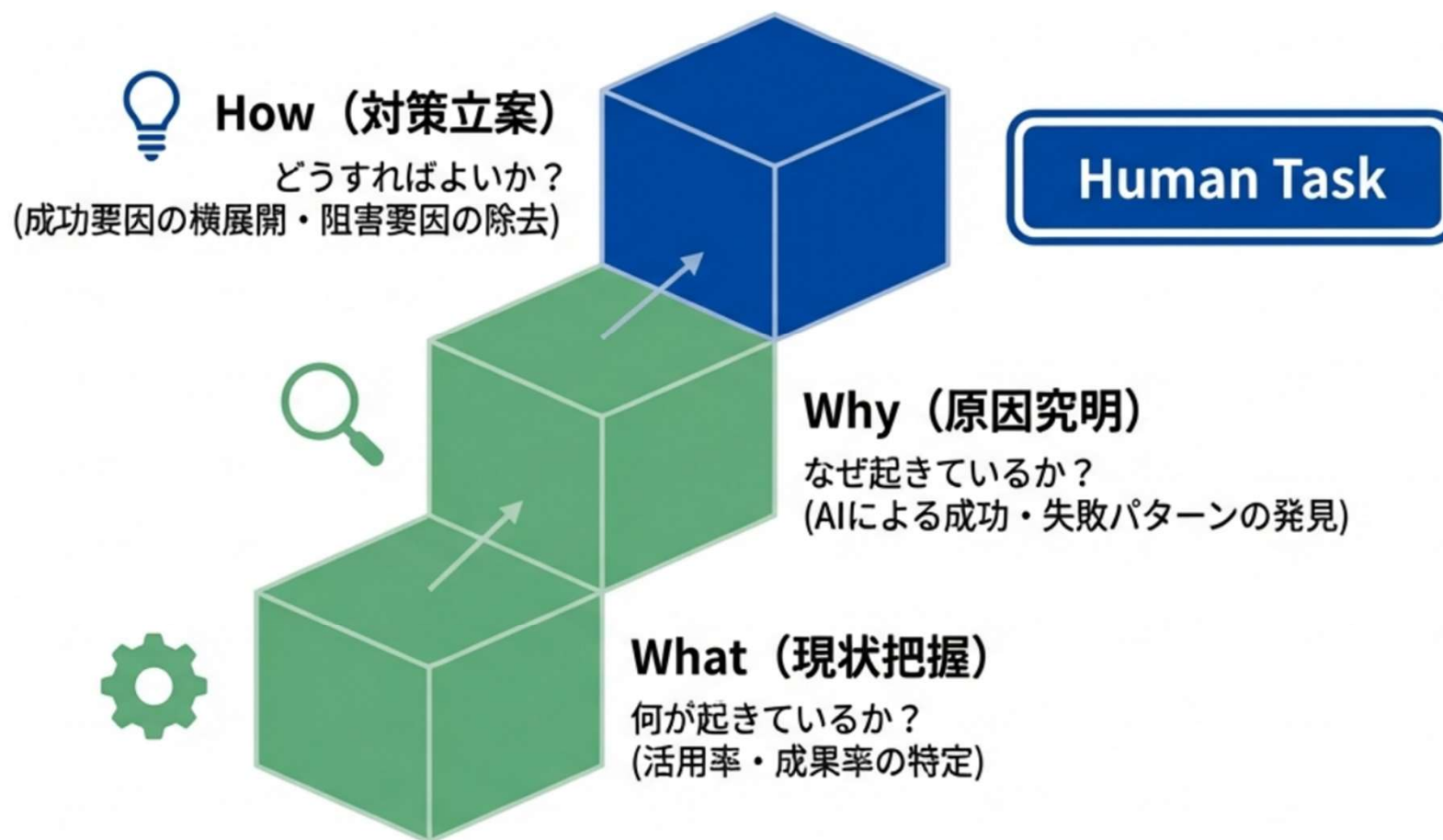
※本分析は構造理解を目的として3段階順序尺度を連続変数として扱いExcel回帰分析を実施

⚠️ ブラックボックス化を避ける「Human-AIハイブリッド」

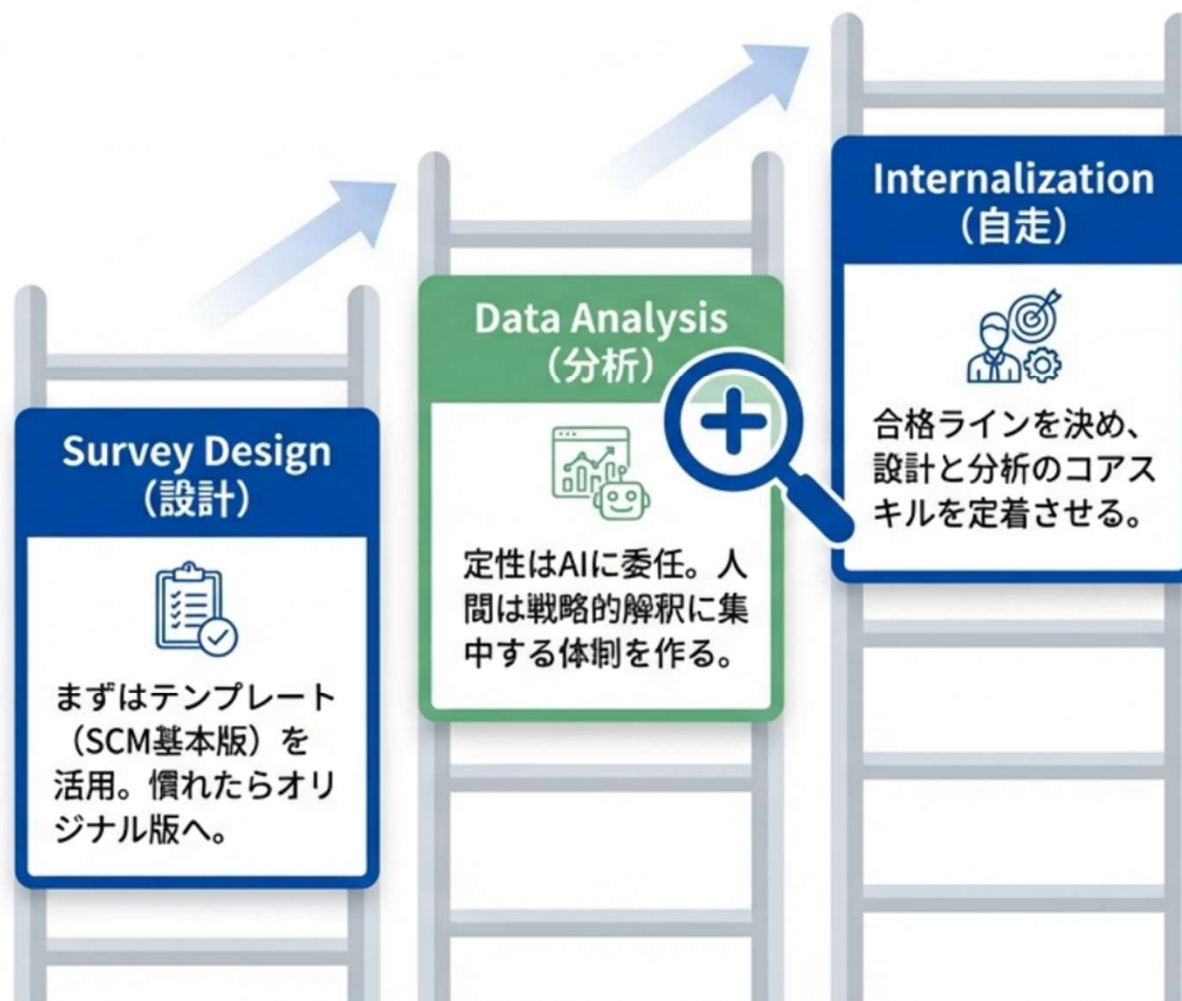


「AIが言いました」では説明責任を果たせない。プロセスを理解することが重要。

データから「考察」を導くフレームワーク



研修評価「内製化」へのロードマップ



初期段階はプロの伴走を活用し、最短距離で内製化を目指すのも有効。

研修評価を、楽しく♪簡単！ ささるものに。

- ✓ Paradigm Shift: 満足度から転移度へ
- ✓ Method: SCMアンケート × AI分類
- ✓ Goal: 「考察」のある評価でビジネス貢献



まずは気楽なAI活用から、評価の新しい一步を踏み出しましょう。

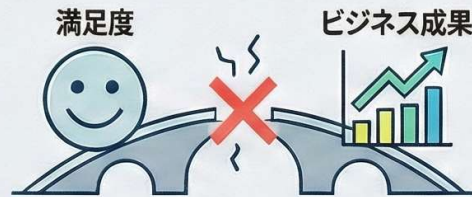
「研修評価」の新常識：AIで「満足度」から「転移度」へ

課題：「やった感」で終わる従来の研修評価



評価が「満足度確認」で止まっている

集計作業が負担で、効果測定や改善まで手が回らない。



満足度とビジネス成果が直結しない

満足度が高くても、現場での行動変容に繋がるとは限らない。



新基準「転移度」

新基準「転移度」で研修の真価を問う

学んだ知識が実務で活用され、成果に繋がったかを測定する。

解決策：AIで「転移度」を測り、「考察」へ



AIが自由記述を自動で分類・整理

「行動」と「結果」などに分け、分析を大幅に効率化する。



「What → Why → How」で次の打ち手へ

データから現状把握(What)、原因究明(Why)、対策立案(How)を行う。

研修評価の見直しに向けて・・・

- 研修直後アンケートしかとってない
↑ 3か月後に「SCMアンケート(2問・5分)」を取ってみる
- フリーコメント(自由記述)がたまってる
↑ AIで、整理してみる
- ここから先、どう進めるか迷ったら・・・
↑ 研修評価研究所に、壁打ち相談してみる！

お申込者特典！

本ウェビナーお申込者限定

先着 5社様

30分の「Zoom壁打ち相談」

無料

26年3月31日(火)まで有効

お申込みは、研修評価研究所の「お問い合わせフォーム」から



研修評価研究所 新春特別 無料ウェビナー



アンケート集計で終わらせない 考察までたどり着くための気楽なAI活用法

研修転移・改善につなげる評価の第一歩

2026.1.29 木 13:30~14:30

オンライン開催

大企業の人事担当者向け | 見逃し配信あり

研修評価研究所 所長
関根 雅泰

