

研修評価研究所

研修評価を、楽しく♪簡単！ささるものにする
「研修評価フレームワーク」と「分析フォーマットv1」



2025年10月20日

これまでの研修評価

- 研修直後アンケートで、満足度を訊いている。
- 5段階評価の平均値を、棒グラフで提示するぐらい。
- 各研修のアンケート項目が、バラバラ。
- 前年踏襲で、とりあえず、アンケートを取っている感じ。
- フリーコメントを書いてもらっても、読み切れず、死蔵されている。
- アンケート結果も、研修チーム内のみで見るだけ。
現場や経営には、ほとんど伝わってない。・・・

研修評価を、
楽しく♪簡単！刺さるものに。

研修評価フレームワーク

研修評価フレームワークとは、
「測る・示す・活かす」を一貫させる仕組み。

- 1) 分析フォーマット (何を測り、どう分析するか: What)
- 2) 結果サマリー (何が分かり、どう示すか: So What)
- 3) 実践・展開ガイド (何を活かし、どう広げるか: Now What)

要素	主な目的	主な利用者	出力物
分析フォーマット	アンケート設計とデータ整理を標準化	研修担当者	Excel(集計・可視化)
結果サマリー	主要結果を要約し、経営層へ報告	人事企画・責任者	A4 レポート
実践・展開ガイド	改善・共有・次回施策への展開	教育チーム・講師	ワーク資料・事例集



LEARN WELL

分析フォーマット v1（エクセル1枚もの）

研修評価研究所

社員情報										研修直後アンケート										研修数か月後アンケート																																																												
測定項目	属性									属性										SCM:Success Case Method																																																												
	No.	名前	社員番号	性別	年齢	入社年	部署	部署人数	経験有無	経験年数	ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援																																																												
質問項目											研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に役立っている	この研修で学んだことは、仕事に役立っている	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである	研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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																																																											
回答項目				0, 1			コア事業・オペレーション・サポート・戦略・IT等		0, 1		定性	定性	定性	5：全くそう思う 3：どちらでもない 1：全くそう思わない	4：そう思う 2：そう思わない	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかに結果がでた	定性	定性	定性																																																							
回答例	1	関根雅泰	19950001	1	53	1995	コア事業	10	1	15	...	...	...	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)	どちらとも言えない(0.5)	①	4	...	...	...																																																						
レベル評価モデル											L2:学習										L1:反応（転移予測項目）										L3:転移（促進策）										L3:転移（研修活用度・現場実践度）										L4:成果（Soft Data/Hard Data）										L3:転移（阻害要因と支援策）																			
研修評価の目的：4つのR	R1：省察										Reflection:省察										Responsibility：説明										Responsibility：説明										Referral:紹介										Remind:想起																													
	R2：説明										Responsibility：説明										Responsibility：説明										Responsibility：説明										Referral:紹介										Remind:想起																													
	R3：紹介										Referral:紹介										Referral:紹介										Referral:紹介										Referral:紹介										Referral:紹介																													
	R4：想起										Remind:想起										Remind:想起										Remind:想起										Remind:想起										Remind:想起																													
分析方法	直後										AIによる定性分析										t検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析										従属変数										重回帰分析										AI定性分析（例：良い結果は、どんなSoft Data/Hard Dataに分類できるか？）										AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由はあるか？）										AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由はあるか？）									
	数か月後										t検定、分散分析（ANOVA）、カイニ乗検定										t検定										カイニ乗検定										①②活用した1 ③活用してない0										①②結果が出た1 ③③結果が出てない0										①良い結果がでた																			
	性別、経験有無（2群）部署（3群～）年齢、経験年数（連続変数）により「活用」「結果」に違いがあるかを検証										「活用した群/していない群」「結果が出た群/出ていない群」での平均値を比較										「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/していない」「結果が出た/出ていない」の割合に違いがあるかを比較																																																											



研修評価の目的 「4つのR」

- 施策改善の為の「Reflection 省察」
- 転移促進の為の「Remind 想起」
- 新規獲得の為の「Referral 紹介」
- 合意形成の為の「Responsibility 説明」

分析フォーマット v1 「4レベルと4つのR」

研修評価研究所

	社員情報									
測定項目	属性									
	No.	名前	社員番号	性別	年齢	入社年	部署	部署 人数	経験 有無	経験 年数
質問項目									○○ とし ての 経験 があ る	●● に なっ てか らの 年数
4レベル評価モデル										
研修評価の目的： 4つのR	R1：省察									
	R2：説明			Responsibility：説明						
	R3：紹介									
	R4：想起									

分析フォーマット v1 「4レベルと4つのR」

研修直後アンケート										
ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援	
研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立つ	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場で活用しようとした時、職場メンバーは協力的である	職場メンバーは、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである
L2:学習			L1:反応（転移予測項目）			L3:転移（促進策）				
Reflection:省察										
			Responsibility：説明							
Referral:紹介										
Remind:想起										



分析フォーマット v1 「4レベルと4つのR」

研修数か月後アンケート				
SCM:Success Case Method				
研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えて下さい。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
L3：転移 (研修活用度・現場実践度)		L4:成果 (Soft Data/Hard Data)	L3:転移 (阻害要因と支援策)	
			Reflection:省察	
Responsibility：説明				
Referral:紹介				
Remind:想起				

分析フォーマット v1（エクセル1枚もの）

研修評価研究所

社員情報										研修直後アンケート										研修数か月後アンケート									
属性																				SCM:Success Case Method									
測定項目	No.	名前	社員番号	性別	年齢	入社年	部署	部署人数	経験有無	経験年数	ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援									
質問項目									○●としての経験がある		研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立っている	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである	研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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					①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えて下さい。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていますか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていますか？
回答項目					0, 1				0, 1		定性	定性	定性	5：全くそう思う 3：どちらでもない 1：全くそう思わない	4：そう思う 2：そう思わない	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかに結果がでた	定性	定性	定性				
回答例	1	関根雅泰	19950001	1	53	1995	コア事業	10	1	15	...	...	...	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)	どちらとも言えない(0.5)	①	4	...	...	...			
4レベル評価モデル										L2:学習			L1:反応（転移予測項目）			L3:転移（促進策）				L3:転移（研修活用度・現場実践度）		L4:成果（Soft Data/Hard Data）		L3:転移（阻害要因と支援策）					
研修評価の目的：4つのR										R1:省察			Responsibility:説明			Reflection:省察				Responsibility:説明				Reflection:省察					
										R2:説明						Responsibility:説明				Responsibility:説明				Reflection:省察					
										R3:紹介			Referral:紹介			Referral:紹介				Referral:紹介				Referral:紹介					
分析方法										直後			独立変数 →			AIによる定性分析			従属変数 ← 独立変数										
													t検定、分散分析（ANOVA）						t検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析										
													独立変数 →						独立変数 →										
													t検定、分散分析（ANOVA）、カイニ乗検定						t検定			カイニ乗検定							
													性別、経験有無（2群）部署（3群～）年齢、経験年数（連続変数）により「活用」「結果」に違いがあるかを検証						「活用した群/していない群」「結果が出た群/出たでない群」での平均値を比較			「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/していない」「結果が出た/出たでない」の割合に違いがあるかを比較			①②活用した1 ③活用してない0 ④良い結果がでた				



分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

	社員情報									
測定項目	属性									
	No.	名前	社員 番号	性別	年齢	入社年	部署	部署人 数	経験有 無	経験年 数
質問項目									〇〇と しての 経験が ある	●●に なって からの 年数
回答項目				0, 1			コア事業・ オペレー ション・サ ポート・戦 略・IT等		0, 1	
回答例	1	関根雅泰	1995 0001	1	53	1995	コア事業	10	1	15
分析方法	直後			独立変数 →						
				t検定、分散分析 (ANOVA)						
	数か月後			独立変数 →						
				t検定、分散分析 (ANOVA)、カイ二乗検定 性別、経験有無 (2群) 部署 (3群~) 年齢、経験年数 (連続 変数) により「活用」「結果」に違いがあるかを確認						



分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修直後アンケート										
ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援	
研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立つ	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場で活用しようとした時、職場メンバーは協力的である	職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである
定性	定性	定性	5：全くそう思う　4：そう思う　3：どちらでもない　2：そう思わない　1：全くそう思わない			はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)
・・・	・・・	・・・	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)	どちらとも言えない(0.5)
AIによる定性分析					従属変数	← 独立変数				
					t 検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析					
			独立変数 →							
			t 検定			カイ二乗検定				
			「活用した群/してない群」「結果が出た群/出てない群」での平均値を比較			「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/してない」「結果が出た/出てない」の割合に違いがあるかを比較				

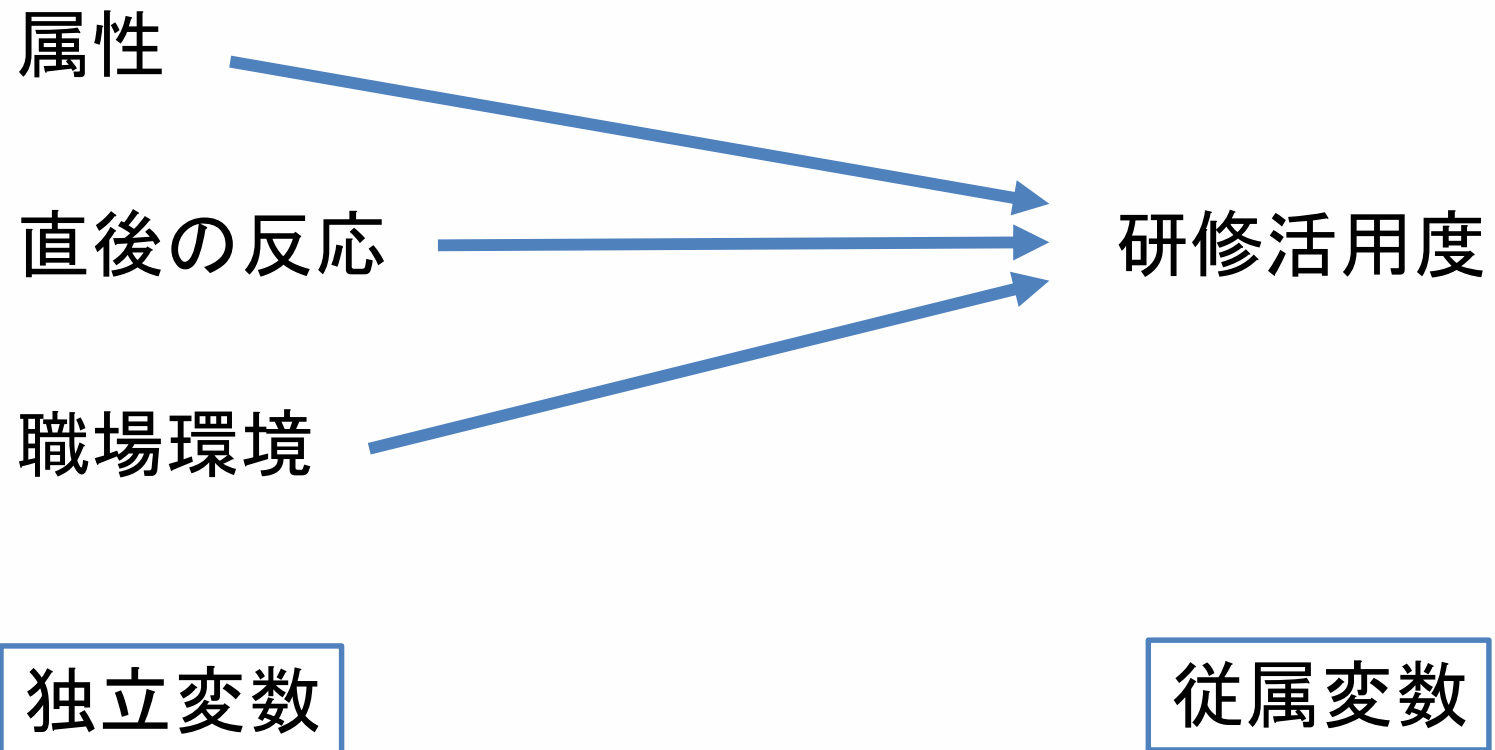
分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修数か月後アンケート				
SCM:Success Case Method				
研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えて下さい。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかだが結果がでた	定性	定性	定性
①	4	...	...	...
従属変数		AI定性分析 (例：良い結果は、どんなSoft Data,Hard Dataに分類できるか？)	AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由は？)	AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由は？)
重回帰分析				
①②活用した 1 ③活用してない 0				
①結果が出た 1 ②③結果が出てない 0		①良い結果がでた		

独立変数と従属変数

- 分析のイメージをモデル化する。



研修評価フレームワーク

研修評価フレームワークとは、
「測る・示す・活かす」を一貫させる仕組み。

- 1) 分析フォーマット（何を測り、どう分析するか：What）
- 2) 結果サマリー（何が分かり、どう示すか：So What）
- 3) 実践・展開ガイド（何を活かし、どう広げるか：Now What）

要素	主な目的	主な利用者	出力物
分析フォーマット	アンケート設計とデータ整理を標準化	研修担当者	Excel（集計・可視化）
結果サマリー	主要結果を要約し、経営層へ報告	人事企画・責任者	A4 レポート
実践・展開ガイド	改善・共有・次回施策への展開	教育チーム・講師	ワーク資料・事例集

研修評価フレームワーク

研修評価フレームワークとは、
「測る・示す・活かす」を一貫させる仕組み。

- 1) 分析フォーマット（何を測り、どう分析するか: What）
- 2) 結果サマリー（何が分かり、どう示すか: So What）
- 3) 実践・展開ガイド（何を活かし、どう広げるか: Now What）

要素	主な目的	主な利用者	出力物
分析フォーマット	アンケート設計とデータ整理を標準化	研修担当者	Excel（集計・可視化）
結果サマリー	主要結果を要約し、経営層へ報告	人事企画・責任者	A4 レポート
実践・展開ガイド	改善・共有・次回施策への展開	教育チーム・講師	ワーク資料・事例集

「結果サマリー」で伝えたいこと

- 研修内容が、現場で、どのくらい活用されているのか？
- 研修活用により、どんな成果が、現場で生まれたのか？
- 現場での研修活用や成果につながる要因は何か？
- どうすれば、現場でより研修内容を活用し、成果をだしてもらえるようになるのか？
- 研修そのものの「良い点・改善点」は何か？ …

「結果サマリー」で伝えたいこと

- 研修内容が、現場で、どのくらい活用されているのか？
- 研修活用により、どんな成果が、現場で生まれたのか？
- 現場での研修活用や成果につながる要因は何か？
- どうすれば、現場でより研修内容を活用し、成果をだしてもらえるようになるのか？
- 研修そのものの「良い点・改善点」は何か？ ...

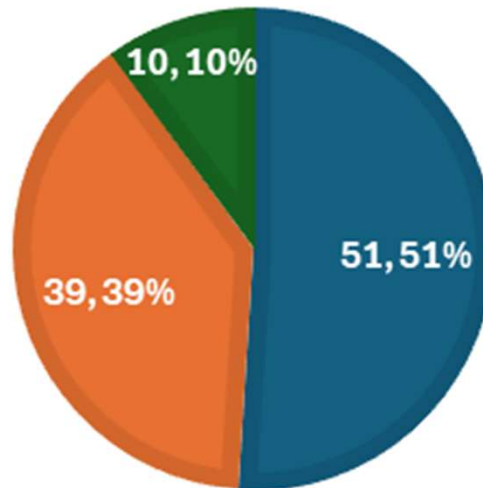
分析フォーマット v1 「分析方法」

研修数か月後アンケート				
SCM:Success Case Method				
研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えてください。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかだが結果がでた	定性	定性	定性
①	4	...	...	...
従属変数		AI定性分析 (例：良い結果は、どんなSoft Data,Hard Dataに分類できるか？)	AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由は？)	AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由は？)
①②活用した 1 ③活用してない 0	重回帰分析			
①結果が出た 1 ②③結果が出てない 0	①良い結果がでた			

「どのくらい研修内容が活用されているのか？」

転移度（研修活用度・現場実践度）

- 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、まだ結果はでていない
- ③ 研修で学んだことを、活用しなかった



受講者の90%が、
研修内容を活用
(現場で実践)

うち51%が「良い結果が出た」と回答。

良い結果の度合い(5段階)」の平均は 3.88、標準偏差は 0.71 であった。

「結果サマリー」で伝えたいこと

- 研修内容が、現場で、どのくらい活用されているのか？
- 研修活用により、どんな成果が、現場で生まれたのか？
- 現場での研修活用や成果につながる要因は何か？
- どうすれば、現場でより研修内容を活用し、成果をだしてもらえるようになるのか？
- 研修そのものの「良い点・改善点」は何か？ ...

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修数か月後アンケート

SCM:Success Case Method

研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えてください。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかだが結果がでた	定性	定性	定性
①	4	...	...	...
従属変数		AI定性分析（例：良い結果は、どんなSoft Data,Hard Dataに分類できるか？）	AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由は？）	AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由は？）
重回帰分析				
①②活用した 1 ③活用してない 0				
①結果が出た 1 ②③結果が出てない 0	①良い結果がでた			

「どんな良い結果が？」

●「良い結果」トップ3(出現頻度上位)

1位: 現場の連携向上(20%)

部門間・トレーナー間で協働意識が高まり、OJTが“チーム育成”に進化。

2位: 教え漏れ減少(18%)

教育設計の明確化・進捗共有の仕組みが機能。属人的OJTから脱却。

3位: ミス削減(18%)

教育内容の標準化と確認行動の定着により品質リスク低下。

●代表コメント(抜粋・匿名化済)

「新人への教え漏れが減り、トレーナー間で情報共有が進んだ」

「OJT面談で話す内容が整理され、後輩の自立が早まった」

「ミスが減り、教育時間の可視化によって改善のサイクルができた」

「チーム全体で協力して新人を育てる空気が生まれた」

これらは「研修で学んだことが現場で活用され、成果が出た」と明確に示す転移記述であり、レベル3(行動変容)～レベル4(成果)の両段階をカバーしている。



「結果サマリー」で伝えたいこと

- 研修内容が、現場で、どのくらい活用されているのか？
- 研修活用により、どんな成果が、現場で生まれたのか？
- 現場での研修活用や成果につながる要因は何か？
- どうすれば、現場でより研修内容を活用し、成果をだしてもらえるようになるのか？
- 研修そのものの「良い点・改善点」は何か？ …

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修数か月後アンケート

SCM:Success Case Method

研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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				
	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えて下さい。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかだが結果がでた	定性	定性	定性
①	4	...	...	...
従属変数		AI定性分析 (例：良い結果は、どんなSoft Data,Hard Dataに分類できるか？)	AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由は？)	AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由は？)
重回帰分析				
①②活用した 1 ③活用してない 0				
①結果が出た 1 ②③結果が出てない 0		①良い結果がでた		

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修直後アンケート										
ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援	
研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立つ	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場で活用しようとした時、職場メンバーは協力的である	職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである
定性	定性	定性	5：全くそう思う　4：そう思う　3：どちらでもない　2：そう思わない　1：全くそう思わない			はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)
・・・	・・・	・・・	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)	どちらとも言えない(0.5)
AIによる定性分析					従属変数	← 独立変数				
					t 検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析					
			独立変数 →							
			t 検定			カイ二乗検定				
			「活用した群/してない群」「結果が出た群/出てない群」での平均値を比較			「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/してない」「結果が出た/出てない」の割合に違いがあるかを比較				

「上司の研修に対する前向きさは？」

- ・上司が研修に前向きで支援的な態度を示している職場では、73.9%の受講者が「良い結果が出た」と回答しました。
- ・一方で、「どちらともいえない」と回答した職場では、結果が出た人は1人もいませんでした。

段階	χ^2 値	強さの解釈	意味づけ
活用した	24.7	強い関係 ($p<.001$)	上司が前向きだと、研修内容を使ってみようとする人が増える
結果が出た	46.8	非常に強い関係 ($p<.001$)	上司が前向きだと、実際に「良い結果」が出る割合も高い

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修数か月後アンケート

SCM:Success Case Method

研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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				
	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えて下さい。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかだが結果がでた	定性	定性	定性
①	4	...	...	...
従属変数		AI定性分析 (例：良い結果は、どんなSoft Data,Hard Dataに分類できるか？)	AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由は？)	AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由は？)
重回帰分析				
①②活用した 1 ③活用してない 0				
①結果が出た 1 ②③結果が出てない 0		①良い結果がでた		

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修直後アンケート										
ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援	
研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立つ	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場で活用しようとした時、職場メンバーは協力的である	職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである
定性	定性	定性	5：全くそう思う　4：そう思う　3：どちらでもない　2：そう思わない　1：全く思わない			はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)
・・・	・・・	・・・	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)	どちらとも言えない(0.5)
AIによる定性分析			従属変数 ←			独立変数				
			t 検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析							
			独立変数 →							
			t 検定			カイ二乗検定				
			「活用した群/してない群」「結果が出た群/出てない群」での平均値を比較			「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/してない」「結果が出た/出てない」の割合に違いがあるかを比較				

「職場に研修仲間がいるか？」

- ・職場に研修仲間が「いる」群では、全員が研修内容を活用していたのに対し、仲間が「いない」「分からない」群では活用していない人も見られた。
- ・職場に研修仲間が「いる」群では、9割以上が結果を出していた。一方で、「いない」「分からない」群では結果が出た人はほとんどいなかった。

段階	χ^2 値	強さの解釈	意味づけ
活用した	13.6	中程度の関係 ($p<.01$)	仲間がいることで研修内容を現場で実践しやすい
結果が出た	88.7	非常に強い関係 ($p<.001$)	仲間がいることで結果が出る確率が大幅に上がる

「結果サマリー」で伝えたいこと

- 研修内容が、現場で、どのくらい活用されているのか？
- 研修活用により、どんな成果が、現場で生まれたのか？
- 現場での研修活用や成果につながる要因は何か？
- どうすれば、現場でより研修内容を活用し、成果をだしてもらえるようになるのか？
- 研修そのものの「良い点・改善点」は何か？ …

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修数か月後アンケート

SCM:Success Case Method

研修後の状況は、次のうちのどれですか？①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た 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				
	①「良い結果」がどの程度かを、次の5段階から、選んでください。	①どんな「良い結果」がでたか、教えて下さい。	②まだ結果がでていない「理由」と、どんな「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか？	③活用していない「理由」と、どんな「支援」があれば活用できそうか、教えてもらっていいですか？
① ② ③	5：非常に良い結果がでた 4：良い結果がでた 3：ある程度の結果がでた 2：少しだけ結果がでた 1：ごくわずかだが結果がでた	定性	定性	定性
①	4	...	...	...
従属変数		AI定性分析 (例：良い結果は、どんなSoft Data,Hard Dataに分類できるか？)	AI定性分析（例：活用機会もあり、職場メンバーも協力的で、上司支援があるにも関わらず、結果が出ていない理由は？)	AI定性分析（例：直後の自己効力感が高いのに、現場で活用していない理由は？)
重回帰分析				
①②活用した 1 ③活用してない 0				
①結果が出た 1 ②③結果が出てない 0		①良い結果がでた		

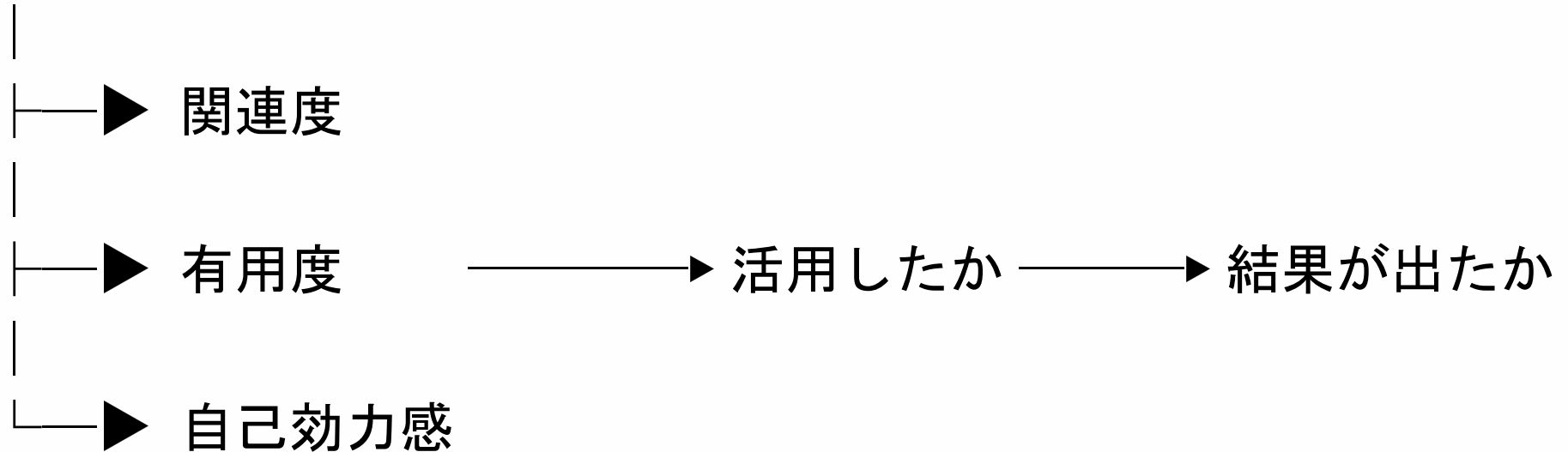
分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修直後アンケート									
ふり返し（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援
研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立つ	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場で活用しようとした時、職場メンバーは協力的である	職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした
定性	定性	定性	5：全くそう思う 4：そう思う 3：どちらでもない 2：そう思わない 1：全く思わない	5：全くそう思う 4：そう思う 3：どちらでもない 2：そう思わない 1：全く思わない	4：そう思う 3：どちらでもない 2：そう思わない 1：全く思わない	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)
...	...	...	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)
AIによる定性分析			従属変数 ← 独立変数			t 検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析			
						独立変数 →			
			t 検定			カイ二乗検定			
			「活用した群/してない群」「結果が出た群/出てない群」での平均値を比較			「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/してない」「結果が出た/出てない」の割合に違いがあるかを比較			

「研修直後の反応は、数か月後に関係するか？」

研修直後の反応



「研修直後の反応は、数か月後に関係するか？」

分析結果①：「活用したか」と研修直後要因の関係

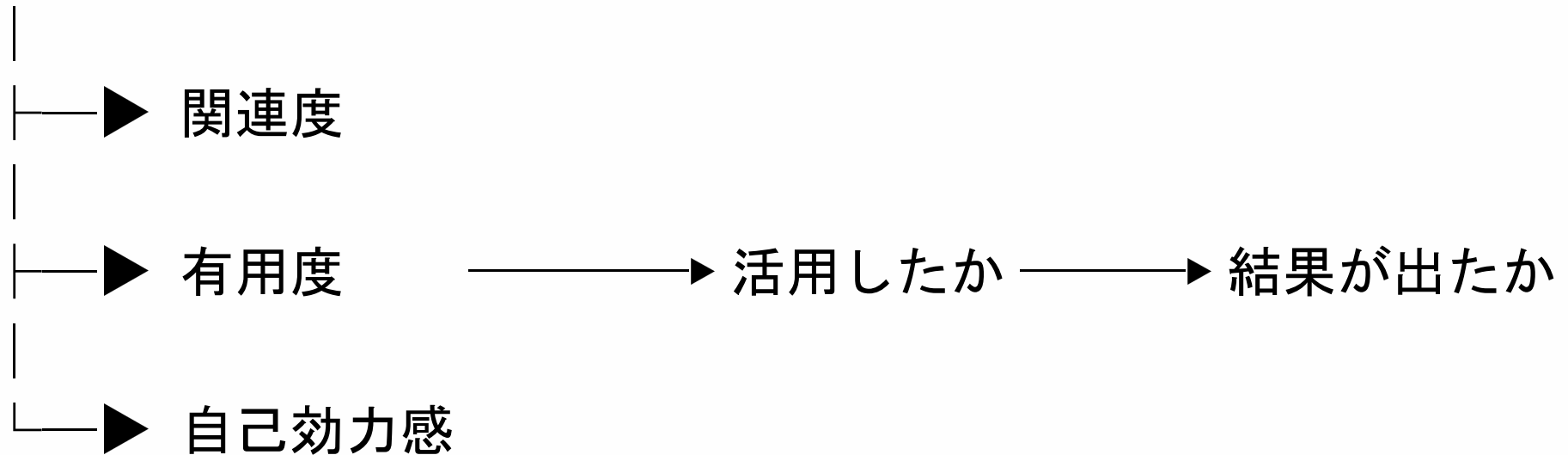
比較項目	活用した群の平均	していない群の平均	t値	p値	傾向
関連度	4.89	4.00	8.35	<.001	有意差あり(強い)
有用度	4.72	4.00	4.75	<.001	有意差あり
自己効力感	3.99	3.00	6.36	<.001	有意差あり(強い)

分析結果②：「結果が出たか」と研修直後要因の関係

比較項目	結果が出た群の平均	出していない群の平均	t値	p値	傾向
関連度	5.00	4.60	5.66	<.001	有意差あり(強い)
有用度	5.00	4.29	10.91	<.001	非常に有意(最も強い)
自己効力感	4.18	3.60	6.43	<.001	有意差あり(強い)

「研修直後の反応は、数か月後に関係するか？」

研修直後の反応



解釈:

- ・「有用度」は活用・結果の両方に最も強く影響。
- ・「自己効力感」は行動への転移(活用)を支える要因。
- ・「関連度」は“理解・納得の入口”として重要。

「結果サマリー」で伝えたいこと

- 研修内容が、現場で、どのくらい活用されているのか？
- 研修活用により、どんな成果が、現場で生まれたのか？
- 現場での研修活用や成果につながる要因は何か？
- どうすれば、現場でより研修内容を活用し、
成果をだしてもらえるようになるのか？
- 研修そのものの「良い点・改善点」は何か？ …

分析フォーマット v1 「分析方法」

研修評価研究所

研修直後アンケート										
ふり返り（内省）			関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバーの協力		上司の支援	
研修で「学んだこと・得たこと」	研修の「良かった点・続けるべき点」	研修の「改善点・見直すべき点」	この研修で学んだことは、仕事に関連している	この研修で学んだことは、仕事に役立つ	この研修で学んだことを、職場で活用することができる	この研修で学んだことを、職場で活用する機会がある	この研修で学んだことを、職場で活用しようとした時、職場メンバーは協力的である	職場メンバーの一部は、あなたと同じ、この研修を受けている	研修前に、あなたが参加するこの研修に関して、上司と何らかの話をした	上司は、あなたがこの研修に参加することに、前向きである
定性	定性	定性	5：全くそう思う 4：そう思う 3：どちらでもない 2：そう思わない 1：全く思わない	5：全くそう思う 4：そう思う 3：どちらでもない 2：そう思わない 1：全く思わない	4：そう思う 3：どちらでもない 2：そう思わない 1：全く思わない	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)・分からない(0.5)	はい(1)・いいえ(0)	はい(1)・いいえ(0)・どちらとも言えない(0.5)
...	...	...	5	5	4	はい(1)	はい(1)	わからない(0.5)	はい(1)	どちらとも言えない(0.5)
AIによる定性分析					従属変数	← 独立変数				
						t 検定、分散分析（ANOVA）、重回帰分析				
						独立変数 →				
					t 検定	カイ二乗検定				
					「活用した群/してない群」「結果が出た群/出てない群」での平均値を比較	「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群で「活用した/してない」「結果が出た/出てない」の割合に違いがあるかを比較				

「職場環境は、本人の自信に影響するか？」

「自己効力感に対する職場要因(活用機会・研修仲間・上司の前向きさ)の影響」

指標	値	読み方
重決定 R ²	0.512	自己効力感の約51%を、3つの要因で説明できる(非常に高い)
有意F値	6.26E-15 (p < .001)	モデル全体が統計的に有意(説明力あり)

変数	係数	p値	解釈
活用機会	0.53	p = 0.00039 (p < .001)	活用機会があるほど自己効力感が高い。強い正の影響。
研修仲間	0.24	p = 0.0337 (p < .05)	職場に研修仲間がいると自己効力感がやや高い。有意な正の影響。
前向きな上司	0.88	p = 0.00007 (p < .001)	上司が前向きなほど自己効力感が高い。最も強い影響。

研修直後の自己効力感を高めるためには、「上司の支援姿勢」と「職場での活用機会の確保」、そして「同じ研修を受けた仲間の存在」が重要であることが示唆された。

研修評価フレームワーク

研修評価フレームワークとは、
「測る・示す・活かす」を一貫させる仕組み。

- 1) 分析フォーマット（何を測り、どう分析するか：What）
- 2) 結果サマリー（何が分かり、どう示すか：So What）
- 3) 実践・展開ガイド（何を活かし、どう広げるか：Now What）

要素	主な目的	主な利用者	出力物
分析フォーマット	アンケート設計とデータ整理を標準化	研修担当者	Excel（集計・可視化）
結果サマリー	主要結果を要約し、経営層へ報告	人事企画・責任者	A4 レポート
実践・展開ガイド	改善・共有・次回施策への展開	教育チーム・講師	ワーク資料・事例集



LEARN WELL

1. 下ごしらえ（データの整理）



2. 調理（データの分析）



3. 盛り付け（データの提示）



下ごしらえ(データの整理)

- アンケート回収直後のデータ

id	性別	職種	職場環境	研修後の状況
1	男性	管理職	4	4
2	女性	事務職	3	4
3	女性	技術職	4	4
4	男性	事務職	1	3
5	女性	技術職	5	4
6	女性	技術職	4	3
7	男性	事務職	3	2
8	男性	事務職	3	1
9	男性	管理職	4	5
10	男性	事務職	3	3
11	男性	技術職	3	4
12	女性	事務職	3	3

下ごしらえ(データの整理)

- 分析用のデータセット

id	性別	技術職	管理職	職場環境	研修後の状況
1	1	0	0	4	4
2	0	1	0	3	4
3	0	1	0	4	4
4	1	0	1	1	3
5	1	1	0	5	4
6	1	1	0	4	3
7	0	1	0	3	2
8	0	1	0	3	1
9	1	0	0	4	5
10	1	1	0	3	3
11	0	1	0	3	4
12	1	1	0	3	3

研修評価研究所

↑ 自社でとった「研修直後アンケート」と「研修数か月後アンケート」の回答結果を、ここに入れています。この「分析フォーマット」に、データが一元化できれば、その後の統計分析（エクセルで可能）や、定性コメント分析（AIで可能）がやりやすくなります。

特別プレゼント！

研修評価研究所



研修評価研究所

研修評価を、楽しく♪簡単！ささるものにする
「研修評価フレームワーク」と「分析フォーマットv1」



2025年10月20日