#### 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。



#### これからの研修評価

# 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



### 分析フォーマット v1 (エクセル1枚もの)

	社員情報															研修直征	後アンケート								研修数か月後アンケート		
					属性																						
測定項目	No.	名前	社員番号	性別	年前	↑ 入社年	部署	部署人数	経験		ふり追	きり (内省	)	関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メン	ベーの協力	上司	の支援				SCM:Success Case Method	ı	
質問項目									○しの験ある	こ よっ てか らの	研修で「学ん だこと・得た こと」	研修のかっ続き た点る」	研「点すべ」 「点すべ」	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 学んだこと は、仕事に 役立つ	この研修で 学ん職場で を活用す を活用す とができる	この研修で学 んだこと に に 活 の 機会が ある 機会が ある	この研修で学 んだるとを、 は場で活とを、 は場でもした。 は協力的であ る	職場メンパー 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 なたが参加を るこの研集と可 関して、かの は で、かの と 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 すか?① 良い結果 とない。③ しなかっ:	したが、まだ結果は出てい 研修で学んだことを、活用	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	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?	と、どんな「支援」があれ
回答項目				0, :	1		コ栗・ー・ー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	~ =	0.		定性	定性	定性	5:全くそ 3:どちら ない 1	・う思う 4 でもない : :全くそう	:そう思う 2:そう思わ 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)	1 2 (	3	5:非常に良い 果がでた 4:良い に に に に に に に に に に		定性	定性
回答例		1関根雅泰	199500	01	1 5	53 1995	5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:反系	5(転移予測	月項目)			L3:転移(促進:	策)			L3:転移(研修活用度・現場	易実践度)	L4:成果(Soft Data/Hard Data)	L3:転移(阻害要	因と支援策)
	R1:省察	Ę														Refle	ction:省察									Reflectio	n:省察
研修評価の目的: 4つのR	R2:説明					Respo	onsibility	/:説明									Res	ponsibility:説印	明						Responsibility: 説明		
4 2001	R3:紹介									_	Referral:紹介													Referral:紹介			
	R4:想起	9				XA	一方面				Remind:想起					쓰므츠차			← 独立変数	ife.		Remind:	S.E.				
	- 施工変数 → - 2																										
						独	立変数	<b>→</b>							独立変数 →					從属変数							
分析方法	独立変数 →  t検定、分散分析 (ANOVA) 、カイニ乗検定  数か月後  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」 (こ違し があるかを確認	Ē					t 検定				カイ二乗検算	Ē				重回帰分析	AI完性公析 (例:自1/結果(+	AI定性分析(例:活用機会も あり、職場メンバーも協力的 で、トロ支援があるによ問わ	AI定性分析(例:直後の自								
			性別年数	、経験 (連続	変数)に	より「湿	5用」「結	年齢、終	経験違い				「活用した が出た群/に	群/してない 出てない群」 を比較	が群」「結果 での平均値	「はい、いいない」	え、どちらとも 「結果が出た/	言えない/分か 出てない」の害	らない」の群で 引合に違いがある	「活用した/して かを比較	_	した1 ③活用してない0 出た1 ②③結果が出てな	①良い結果がでた	どんなSoft Data,Hard Dataに 分類できるか?)	のり、映画などハーも協力が 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?)	己効力感は高いのに、現場 で活用していない理由 は?)	



### 分析フォーマット v1 (エクセル1枚もの)

	社員情報															研修直征	をアンケート							研修数か月後アンケート			
					属性	±					76																
測定項目	No.	名前	社員番	号性	:別 年	三齢 入礼	<b></b> 土年	部署	部署人数	経験 経月	験数	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	上市	可の支援			SCM:Success Case Method	d	
質問項目										○ して ○ して ○ して ○ して とて経験ある る	研だったこ	手修で「学ん ごこと・得た と」	研修の の で し た 点 る く け 点 、 く さ 、 く さ 、 く う く う く う く う く う く う く う く う く う く	研修改・できます。 一点する。 一点する。	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 学んだこと は、仕事に 役立つ	この研修でと でとが を活場るる とができる	この研修で学 んだこ活所とを、 職場で活用する 機会がある	この研修でで、 した場合でを、 した場合である。 は場合となった。 は場合となった。 は は は は は は は は る と を れ も は る は る は る は る と る と る と る と る と る と る	職場メンバー の一部は、い なたと同じを なこの研修を けている	研修前に、あすなたが参加に、あすなたが砂がに、あずるこの研修に可以していたがので、上の話をした	上司は、あなたがこの研修に参 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「良い結果」が どの程度かを、次 の取解的ら、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 申」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?
回答項目				0,	1		業レンオ	1ア事 **・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		0,	定	*性	定性	定性	5:全くそ 3:どちら ない 1	・う思う 4 でもない : :全くそう	: そう思う 2: そう思わ 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)	1 2 3	5:非常に良い結果がでた 4:良い結果がでた 4:良い結果がでた 3:ある程度の線果がでた 2:少したけ結果がでた 1:こくかずかだが結果がでた	定性	定性	定性
回答例		1関根雅る	19950	001	1	53 1	.995 =	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	`/L		1	-						-		L2:学習			L1:反原	5(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	四と支援策)
	R1:省	察															Refle	ction:省察							'	Reflection	n:省察
研修評価の目的 4つのR						Re	spons	ibility:	説明		4							Res	ponsibility: 説	明					Responsibility: 説明		
4-300K	R3:紹:	_									_ F	Referral:紹介 Remind:想起												Referral:紹介			
	R4:想	E									-	temind:無趣											Remind:想起				
	直後	:				t検定、	分散	分析(Al	NOVA)			AIによ	る定性分	析				t i	食定、分散分析	(ANOVA) 、 1	回帰分析						
		独立変数 → 独立変数 →				従属変数																					
分析方法					t検定、	分散分	析 (A	NOVA)	、カイ	二乗検定						t 検定				カイ二乗検乳	Ē			重回帰分析	AI定性分析(例:良い結果は.	AI定性分析(例:活用機会も あり、職場メンバーも協力的	AI疋性分析(例:直依の目
						①②活用した1 ③活用してない0		どんなSoft Data,Hard Dataに 分類できるか?)		で活用していない理由																	
						統変数)	によ	り「活用	]] 「結							出てない群」			え、どちらとも 「結果が出た/			で「活用した/して るかを比較	①結果が出た1 ②③結果が出てない0	①良い結果がでた	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	(£?)	は?)



#### 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」

				社	上員情報	Z .				
				1	属性					
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
質問項目									○とて経がる	●になてら年
<mark>4レベル評価モデル</mark>										
	R1:省	察								
研修評価の目的:	R2:説	,明				Respon	sibility:	説明		
4つのR	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	<b> </b>			
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	ヾーの協力	上司(	の支援
研修で 「学んだ	研「か点けきのた続べ」	研修の 「改善 点・見 直すべ	こ修んと仕関てのでだは事連い研学こ、にしる	のでだは事立のでに、につ	こ修んと職活るがるのでだを場用こで研学こ、ですとき	このでこ職用会がといい。のがは、活機をである。	職場で活用しようとした時、職場メン	職が部なじ研けメの、とこをいンーあ同の受る	研あ参こに上らを修な加の関司かしにがる修て何話。	上あこにる前あは、が修すにで
L2:学習			L1:反応	(転移予	測項目)		L3:	転移(促進	進策)	
	1				Reflec	tion:省察				
D ( 1						Respo	nsibility:	説明		
Referral: 紹介										
Remind: 想起										LEARN WELL

### 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 ①「良で学んだことを活用し、果」が良い結果が出た 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	がどの いを、 ①どんな「良い結果」か 段階 でたか、教えて下さい。 選ん	1 <del>/=</del>									
L3:転移 (研修活用度・現場実践度)											
		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)

					<b>社員情</b> 幸	驳										研修直征	後アンケート							研修数か月後アンケート		
測定項目	No.	名前	社員番号		属性	↑ 入社年	手 部署	部署人数	経験有無	経験年数	-3.43	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	1の支援			SCM:Success Case Metho	i	
質問項目									と ての 経験 があ	●になてら年	研修で「学ん だこと・得た こと」	研修のの が良点。へ に は 点	研修のの ・ では、 ・	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	この研修でと 学ん職場のでと を用すできる とができる	この研修で学 んだことをを 職場で活用する 機会がある	この研修でで んだことを いまでとを 用し 時 うと と と い が る る は る は る と と と 、 と 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 り 、 、 り 、 の で る る る る る る る る る る る る る る る る る る	職場メンバー の一なたと同い なたと同じで この研修を受 けている	研修前に、あすなたが参加でなるこの研修に可能では、あまりでは、あまりでは、まままでは、まままでは、ままままでは、まままままままままままままままま	がこの研修に参 加することに、	研修後の状況は、次のうちのど - すか *** ①研修で学んだことを活 ・ 良い線度が出た。②研修で学ん とを活用したが、まだ線度出 ない ③研修で学んだことを、 ・ しなかった	引し、①「良い結果」だ ごこ どの程度かを、次 い の5段階から、選	①どんな「良い結果」がでた	れば、結果がでそうか教えて	と、どんな「支援」があれ
回答項目				0, 1	1		コ業レンポ戦等	- ~ ·	0,		定性	定性	定性	5:全くそ 3:どちら ない ]	÷う思う 4 でもない : □:全くそう	:そう思う 2:そう思わ 思わない	はい(1)・い いえ(0)・分 からない(0.5 <u>)</u>	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)	<b>3 2 3</b>	5: 非常に良い 果がでた 4:E い結果がでた 3:ある程度の 果がでた 2:0 しだけ結果がでた 1:ごくわずかた が結果がでた	度 定性	定性	定性
回答例	1	1関根雅泰	1995000	1	1 5	53 199	ラコア事	業 1	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	む(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)
	R1:省察															Refle	ction:省察							1	Reflection	n:省察
研修評価の目的: 4つのR	R2:説明 R3:紹介					Resp	onsibilit	ty:説明			Referral:紹介						Res	ponsibility: 説	明			0. 1.1042	Referral:紹介	Responsibility:説明		
	直後				t		由立変数	→ (ANOVA	1)		Alta	よる定性分	析			從属変数	ti		← 独立変数 (ANOVA)、国			-				
						39	由立変数	-										独立変数 →				從属変数				
分析方法	t模定、分散分析(ANOVA)、カイ二乗模定	定					t 検定				カイニ乗検算	È			重回帰分析	AI定性分析(例:良い結果は、	AI定性分析(例:活用機会も あり、職場メンバーも協力的	AI定性分析(例:直後の日 コかも成け立いのに 現場								
	数か月後	・月後 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」 (活用」 (活用した/してない群」 (活果 が出た群/出てない群) での平均値 にい、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	* 「活用 1. た/1. で	①②活用した1 ③活用してな	٠0	どんなSoft Data,Hard Dataに 分類できるか?)	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?)	per SECOND 1 per 1 de 1 de 1900 de 1																		
				年数	、(連続	(変数) に が	こより 15 あるかを	活用」 :確認	結果」に	.遅い				が出た群化	出てない群」 を比較	での平均値			/出てない」の害			③結果が出た1 ②③結果が出 い0	つ良い結果がでた	=	,	



LEARN WELL

					社員′	情報				
					属'	性				
測定項目	No	名前	社員	性別	年齢	入社年	部署	部署人	経験有	経験年
	No.	右則 	番号	上方り	十一	<u>八</u> 牡牛	即有	数	無	数
									002	<ul><li>●</li><li>に</li></ul>
   質問項目										なって
貝川坎口									経験が	からの
									ある	年数
							コア事業・			
							オペレー			
回答項目				0, 1			ション・サ		0, 1	
							ポート・戦			
							略・IT等			
   回答例	1	関根雅泰	1995	1	53	1005	  コア事業	10	1	15
	<b>_</b>	为似性%	0001		55			10		1.0
	直後					独立	立変数 →			
					t村	定、分間	放分析(AN	(AVC		
分析方法						独立	立変数 →			
73 171 73 14	  数か月後			t検え	主、分·	散分析(	(ANOVA)	カイニ	.乗検定	
	秋 / )			性別、経験	有無(	2群) 部	署(3群~)	年齢、約	圣験年数	女 (連続
				変数)に	より	「活用」	「結果」に遠	皇いがあ	るかを	確認

	研修直後アンケート													
 ふり返	り (内省	(首)	関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバ	· ・ ・ の協力	上司の	 の支援				
研修で「学 んだこと・ 得たこと」	研「か点けきの た続べ」	研修の 高さ でき点	この学とは事し の学とはい と事し と事しる	で学んだ ことは、 仕事に役	この研修で 学んだこと を、職場るこ 活用すきる とができる	で 学 と で と で る る る る る る る る る る る る る る る る	この学を活と職バ的でとでう、 助いのが したメ はんり はんしょう はんしょう はんしん かんしん かんしん かんしん かんしん かんしん かんしん かんしん	職場メン バーの一部 は、あな、こ と同じ、こ の研修を受	研修に関して、トヨン	上司は、あ なたがこの 研修に参加 することであ うさ				
定性	定性	定性	思う 3 2:そう	そう思う 3:どちら 思わない そう思わな	がもない 1:全く	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)	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 t 検定、		(	重回帰分析					
								(ANOVA) ,	里凹炉刀彻					
				t 検定				カイ二乗検						
			「結果か	た群/して 〝出た群/﹗ の平均値	出てない		た/してない		が出た/出てた	ない」の群ない」の割合				

研修数か月後アンケート												
	SCM:Suc	ccess Case Metl	hod									
ことを活用し、良い結果が出した。 ② 四條で学しだるとれる		結果」がでたか	②まだ結果がでていない「理由」と、どんない「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 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											
			,									
(			AI定性分析(例:活用機	   AI定性分析(例:直								
10XHI + 1	重回帰分析	(例:良い結果		後の自己効力感は高								
①②活用した 1 ③活用してない 0		は、どんなSoft Data,Hard	バーも協力的で、上司 支援があるにも関わら	いのに、現場で活用 していない理由								
①結果が出た 1 ②③結果が出てない0	①良い結果がでた	Dataに分類で きるか?)	ず、結果が出ていない 理由は?)	は?)								

© 株式会社ラーンウェル

### 独立変数と従属変数

• 分析のイメージをモデル化する。

属性 直後の反応 研修活用度 職場環境

独立変数

従属変数



#### 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? ・・・



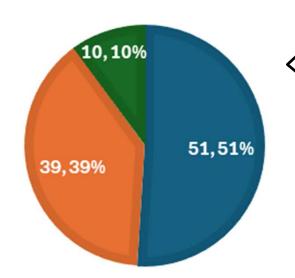
研修数か月後アンケート									
SCM:Success Case Method									
研修後の状況は、次のうちのどれですか?①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た。②研修で学んだことを活用したが、まだ結果は出ていない。③研修で学んだことを、活用しなかった	①「良い結果」がど の程度かを、次の5段 階から、選んでくだ さい。	結果」がでたか	②まだ結果がでていない「理由」と、どんない「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか?	③活用していない 「理由」と、どんな 「支援」があれば活 用できそうか、教え てもらっていいです か?					
	5:非常に良い結果 がでた 4:良い結果 がでた 3:ある 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 ①②活用した 1 ③活用してない 0	重回帰分析		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	後の自己効力感は高いのに、現場で活用					
①結果が出た 1 ②③結果が出てない0	①良い結果がでた	Dataに分類で きるか?)	ず、結果が出ていない 理由は?)	していない理由 は?)					

© 株式会社ラーンウェル

#### 「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? ・・・



	研修数か月後アンケート								
	SCM·Su	ccess Case Meth	nod						
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、	②まだ結果がでていな ハ「理由」と、どんな 「支援」があれば、結 果がでそうか教えても うっていいですか?	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 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 ①②活用した 1 ③活用してない 0 ①結果が出た 1	重回帰分析	(例:良い結果	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	AI定性分析(例:直 後の自己効力感は高 いのに、現場で活用 していない理由 は?)					
②③結果が出てない0	①良い結果がでた	きるか?)	理由は?)	VO: /					

### 「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? ・・・



研修数か月後アンケート								
	SCM:Suc	ccess Case Metl	hod					
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		結果」がでたか	②まだ結果がでていない「理由」と、どんない「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 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							
		I.						
従属変数 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	重回帰分析 ①良い結果がでた	(例:良い結果	バーも協力的で、上司 支援があるにも関わら	AI定性分析(例:直 後の自己効力感は高 いのに、現場で活用 していない理由 は?)				

						研修直後で	アンケート	`			
	ふり返	り(内省	(首)	関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバ	ヾーの協力	上司(	の支援
ん	修で「学 だこと・	研「か点けきの た続べ」	研修改・すら	この研修 で学は、 仕事し も し	で学んだ ことは、	この研修で 学んだこと を、職場で 活用することができる	で学んだこと 職場する 田すがある	このがでとがあるでとでもでとでう、このだりではいる。これではいるのではいる。これではいるのではいる。これではいるのではいる。これではいるのでは、これではいるのでは、これではいるのでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ	職場メン バーの一部 は、あなた と同じ、こ の研修を受	研修に関し	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	思う 3 2:そう	そう思う 3:どちら 思わない そう思わな	っでもない 1:全く	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)		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		(	手同胆八长	
							t 検定、  独	<ul><li>⑦</li></ul>	(ANOVA) ,	重回帰分析	
					t 検定				カイ二乗検		
				「結果か	た群/して ド出た群/! の平均値	出てない		した/してない		が出た/出てな	っない」の群 ない」の割合

### 「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	χ²値	強さの解釈	意味づけ
活用した	24.7	「中」、「中」1条(りく()()()	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		上司が前向きだと、実際に「良い結果」が出る割合も高い



研修数か月後アンケート								
	SCM:Suc	ccess Case Metl	hod					
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		結果」がでたか	②まだ結果がでていない「理由」と、どんない「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 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							
		I.						
従属変数 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	重回帰分析 ①良い結果がでた	(例:良い結果	バーも協力的で、上司 支援があるにも関わら	AI定性分析(例:直 後の自己効力感は高 いのに、現場で活用 していない理由 は?)				

						研修直後で	アンケート	~			
٠٤٠	り返り		<b>論</b> )	関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバ	ヾーの協力	上司(	 の支援
研修で んだこ。 得たこ。	「学 と・ と」	研 修 良 っ ・ る 点 に が 点 に る に る に る に る に る に る に る に る に る に る に る に る に る に る に る に ら に る に る に る に ら に る る に る る 。 る 。 に る 。 る 。 に る 。 。 。	研修改・す点の善見べ」	この研修 で学は、 仕事し は 関い	で学んだ ことは、	この研修で 学んだこと を、職場で 活用するこ とができる	で学んだ ことを、 職場で活 用する機	とした時、	職場メンバーの一部は、あいし、この研修を受	研修なると かいかい かいかい かいかい かいかい かいい かいい といい といい かい かい たい かい たい かい	上司は、あ なたがこが がるこか ない がることで あ る
定性	5	定性	定性	思う 3 2:そう	そう思う 3:どちら 思わない そう思わな	っでもない 1:全く	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)	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	AIによる定性分析					従属変数	← 独立 t 検定、	変数	$(\Delta N \cap V \Delta)$	重回帰分析	
								立変数 →	(//// (/// )	<b>丰</b> 四师刀们	
					t 検定				1		
			「結果か	た群/して ド出た群/¦ の平均値	出てない		した/してない		が出た/出てな	ない」の群ない」の割合り	

### 「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	χ²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?

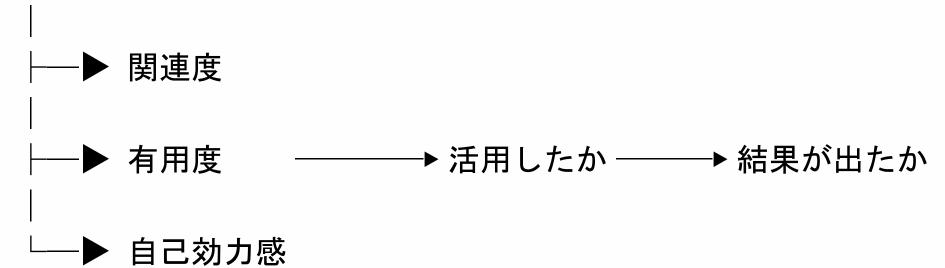


研修数か月後アンケート								
	SCM:Suc	ccess Case Metl	hod					
研修後の状況は、次のうちのどれですか?①研修で学んだことを活用し、良い結果が出た ②研修で学んだことを活用したが、まだ結果は出ていない ③研修で学んだことを、活用しなかった		結果」がでたか	②まだ結果がでていない「理由」と、どんない「支援」があれば、結果がでそうか教えてもらっていいですか?	③活用していない 「理由」と、どんな 「支援」があれば活 用できそうか、教え てもらっていいです か?				
1 2 3	5:非常に良い結果 がでた 4:良い結果 果がでた 3:ある 程度の結果がでた 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							
		I.						
従属変数 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	重回帰分析 ①良い結果がでた	(例:良い結果	バーも協力的で、上司 支援があるにも関わら	AI定性分析(例:直 後の自己効力感は高 いのに、現場で活用 していない理由 は?)				

					研修直後	アンケート				
ふり返	り(内省	(首)	関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバ	ヾーの協力	上司(	 の支援
研修で「学	研「か点けきの た続べ」	研修改・す点 直き点	この研修 で学んだ こと事に関 生事してい 直	で学んだ ことは、	この研修で 学んだこと を、職場で 活用できる とができる	で学んだ ことで 職場する 用すがある 会がある	このが を活と 職が的 でとでう 、	職場メンバーの一部は、あないこの研修を受	研修かた があなる がいる が が が が に と が に と か し た の し た の し た の し た り た り し た り し た り し た り た り た り た り	上司は、あ なたがこの 研修に参加 することであ うさであ
定性	定性	定性	2:そう		でもない 1:全く	いえ	はい(1)・ いいえ (0)・どち らとも言え ない(0.5)		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	AIによる定性分析				従属変数	← 独立 t 検定、		(ANOVA)	重回倡分析	<u>-</u>
					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 てない群」 「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の				4.1.1 0 <sup>334</sup>	
			「結果か	た群/して ド出た群/¦ の平均値	出てない		した/してなり		が出た/出てた	っない」の群 ない」の割合

### 「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)

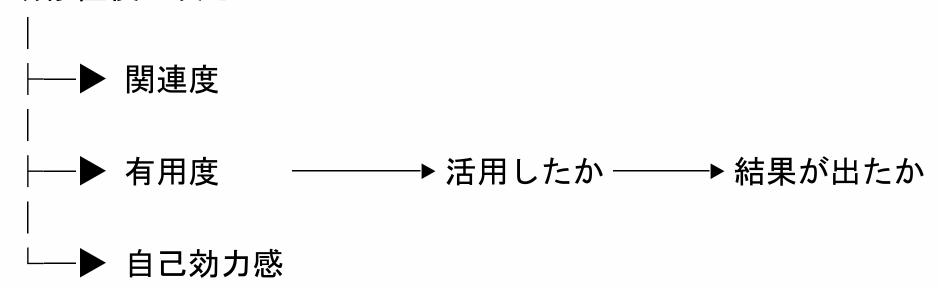
分析結果②:「結果が出たか」と研修直後要因の関係

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」

					研修直後で	アンケート									
ふり返	り(内省	(章)	関連度	有用度	自己効力感	活用機会	職場メンバ	ヾーの協力	上司(	の支援					
研修で「学 んだこと・ 得たこと」	研「か点けきの た続べ」	研修さいまでである。	こで学んで で学とは と事し と事して は り	で学んだ ことは、	この研修で 学んだこと を、職場で 活用するこ とができる	で学んだ こと場 場する 用すがある	こ学を活と職バのでとでよい。 ひん 歌した メルカで いっこう いっこう はいっこう かんしょう はいっこう いっこう いっこう いっこう いっこう いっこう いっこう いっこう	職場メン バーの一部 は、あな、こ と同じ、こ の研修を受	研修に関して	上司は、あ なたがこの 研修に参加 することであ うさであ					
定性	定性	定性	思う 3 2:そう	そう思う 3:どち; 思わない そう思わな	)でもない 1:全く	いえ	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)	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	る定性を	· 分析			従属変数	← 独立変数 t 検定、分散分析(ANOVA)、重回帰分析									
							立変数 →	(//////////////////////////////////////	主四师刀州						
				_ t 検定_		カイ二乗検定									
			「結果か	「活用した群/してない群」 「はい、いいえ、どちらとも言えない/分からない」の群 「結果が出た群/出てない」で「活用した/してない」「結果が出た/出てない」の割合 群」での平均値を比較 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 R²	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



## 分析フォーマット v1 (エクセル1枚もの)

社員情報																研修直復	きアンケート						研修数か月後アンケート					
					属性																							
測定項目	No.	<ol> <li>名前 社員番号</li> </ol>		性別	性別 年齢		社年 部署		部署 経験 経験 人数 有無 年数		ふり返り (内省)			関連度 有用度 自己効力!		自己効力感	活用機会	5月機会 職場メンバーの協力		上司の支援		SCM:Success Case Meth			SCM:Success Case Method	j		
質問項目									○とて経がる	● こなでらす数	研修で「学ん だこと・得た こと」	研修ののっ続き にたる は」	研修改・ペ 修改・ペ 直 直 直	この研修で 学んだこと は、連してい る	この研修で 学んだこと は、仕事に 役立つ	この研修でと 学ん職場でと 話用できる とができる	この研修で学 んだこ活所をを 場で活まる 機会がある	この研修でで、 の研修でを用いてをある。 は場できる。 は場合は はいである。 といである。 といでものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでもので	職場メンバーの一部はいい、 の一部にしているなたと同様を受けている	るこの研修に 関して、上司	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	すか?①研修 良い結果が出 とを活用した	多で学んだことを、活用	どの程度かを、次 の5段階から、選	②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「交援」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?	
回答項目				0, 1			コ業レンポ戦等	~ =	0,		定性	定性	定性	5:全くそ 3:どちら ない 1	う思う 4 でもない : :全くそう	:そう思う 2:そう思わ 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)	123		5:非常に良い結良 果がでた 4:良い結果がでた 3:ある程度の結果がでた 3:まる程度のよう したけばくかでた が結果がでた が結果がでた	定性	定性	定性	
回答例		1関根雅泰	1995000	)1	1 5	3 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)		
	R1:省察	:								_						Refle	ction:省察									Reflection	n:省察	
研修評価の目的:	R2:説明	1				Respo	nsibility	y:説明									Res	ponsibility:説	明						Responsibility: 説明			
4つのR	R3:紹介										Referral:紹介													Referral:紹介				
	R4:想起										Remind:想起											Remind:想起						
	本体.					独	立変数	<b>→</b>			01/- 1	マロサハ	+<			従属変数			← 独立変	女								
	直後				t/	<b>剣定、分</b>	散分析	(ANOVA)	)		AIL 3	る定性分	-err		t 検定、分散分析(ANOVA)、重回帰分析													
						独	立変数	<b>→</b>							独立変数 →							從属変数						
分析方法				t核	t検定、分散分析(ANOVA)、カイ二乗検定										t 検定		カイ二乗検定				重回帰分析 和中胚八代 (何),白八针用			Al定性分析(例:活用機会も Al定性分析(例:				
	数か月後	É			世別、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									「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			課 環 「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					:1 ③活用してない 0		M正性分析(例:良い結果は、 どんなSoft Data,Hard Dataに 分類できるか?)	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?)	己効力感は高いのに、現場 で活用していない理由 は?)		
							あるかを								を比較		ない」	結果が出た/	西にない」の書	『日に遅いかある			:1 ②③結果が出てな	①良い結果がでた				



### データの料理法

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



## 分析フォーマット v1 (エクセル1枚もの)

				社員		艮									矽	肝修直後	アンケ・	-  -				研修数か月後アンケート					
測定項目	属性       No. 名前     社員番 性 別		美	ふり返り(内省)		関連度 有用		自己効力感	活用機会	機 職場メンバーの 協力		上司の支援		SCM:Success Case Method													
質問項目								( ( ) / / / / / / / / / / / / / / / / /	●●になってからの年数	研一たとたと	T修で 「学ん ご・ こ・ こ : : : : : : : : : : : : : : : : : : :	の「かた点続るき良っ・けべ	「善点見す	仕事に 関連し ている	でんこは仕 生 は 生	こ修んと職活るがる研学こ、ですとき	こ修んと職活なのでだを場用!!	こ修んと職活よし職ンは的るのでだを場用うた場バ協で研学こ、でしと時メー力あ	職ンのはな同こ修ける場が一、たじのをてメー部あと、研受い	研にな参る研関上何のし修、た加こ修し司ら話た前あがすのにてとかを	上あが研参るに向あ司なこ修加こ、きるはたのにすと前で	研修後の状況は、すかっています。 か?①すっているです。 か?②ではいで学りでではいるでは、のではでは、のではでは、のでは、のでは、できればいるできればいませんが、ないままだは、のでは、いいでは、いいでは、いいでは、いいでは、いいでは、いいでは、ないでは、いいでは、い	どの程度 かを、次 の5段階 から、選 んでくだ	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「支援」があると、どああいばかがでもない。 「大きにないがあれる。 「大きにはないがあれる。 ではなれるではないないがでもないいですか?	③活用用して由ながです。 では、支援ができるがですがですがですがですがですがですができませばいますがですがですがですがですが、 しょ かい	
回答項目				0,			コ事業オレシンサポト戦略IT ア ・ペーョ・ ー・ ・等	()	),	荥	尼性	定性	定性	4:そ どち 2:2	う思う らでも そう思:	ない わない	はい (1)・い いえ (0)・分 からな い(0.5)	(0)・ど ちらと も言え	はい (1)・い いえ (0)・分 からな い(0.5)	はい (1)・い いえ(0)	は(1)・い い(2)・い い(0)・ら言い (0.5)	① ② ③	5に果4結たあので2だが1わがで:良が:果 る結た:けで:ず結た非いで良が3程果 少結たごか果常結たいで:度が し果 くだが	定性	定性	定性	
回答例	0	関根 雅泰	19950 001	1	53	199 5	コア 事業	10	1 1	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	1)	4				
回答結果 (自社 データ)	1 2 3 4																										

↑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、ここに入れていきます。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。





#### 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