

研修の効果検証のフレームワーク カークパトリックモデルとは？ 4段階評価方法を解説

2024年1月改訂

Reskilling CAMP

パーソルイノベーション株式会社 Reskilling Camp (リスキリングキャンプ)

1. カークパトリックモデルとは？

カークパトリックモデルとは？

1975年に米国の経済学者であるカーク・パトリック氏が提唱した評価や測定方法をまとめたモデルのことです。

カークパトリックモデルでは、人材教育の効果を「反応」、「学習」、「行動」、「結果」の4段階で表すことによって、教育や研修の対象者の満足度や理解度はもちろん、研修後の行動の変化や業績の向上度合いまで、総合的に評価できます。

利用目的は？

導入する最大の目的は、教育対象者が研修を受けたことに対して満足しているか、実際に研修を受けることによって知識やスキルをどの程度習得できたか、さらには学んだ内容を業務に実践的に活かしているかなどの研修結果を数値化して測定することにあります。

さらに、カークパトリックモデルを用いることで、人材教育の費用対効果を検証・確認できることも大きなポイントです。企業にとって、研修内容を検証、改訂するために非常に有効的な評価法と言えます。

01

研修の効果を正確に測定できる

カークパトリックモデルを用いることによって、『今まで効果があるはず』と考えて実施してきた研修や教育に対する効果測定を正確に数値化できることです。これまで漠然と行っていた慣習的な研修や教育の内容に対して評価することで、課題や問題点など改善すべき点をしっかりと把握できます。

02

研修内容のブラッシュアップを図れる

研修の効果を正確に測定することによって、研修内容のブラッシュアップを図れます。評価を上げるためには、どのような内容を盛り込めばいいか、そしてより効果的に伝えるためにはどのようなアプローチ方法で研修を進めるべきかが明確にできます。研修や教育の受講者たちにアンケートやヒアリングを実施することで、本当に効果のある内容であったかをより具体的に確認できます。アンケート結果を参考にしながら内容の修正や改善を行えるため、より効果的で実りある研修に近づけることが可能です。

03

投資効果を確認できる

近年、世界的に注目されている「SDGs」や「EGS投資」の影響もあり、企業の人材育成に関してもステークホルダーに対して公表する必要性が高まっています。そこで求められているのが「人材研修の投資対効果（ROI）の測定」です。人材育成には、莫大なコストがかかるため、その費用に見合った成果や効果が得られているかを数値化して確認することが求められます。研修の満足度や達成度を数値化できることから、投資対効果の確認にも非常に役立つ手法と言えます。

カークパトリックモデルにおける4段階評価法ー1



第1段階

反応とは？



受講者の反応を評価指標とします。
具体的には研修終了直後のアンケートやヒアリングにより、受講者の満足度や感想から研修内容を評価します。
すでに多くの企業で取り入れられている評価方法です。

第2段階

学習とは？



筆記試験やレポート等による受講者の学習到達度の評価により、
受講者が研修から得られた結果を測定します。
具体的には研修レポート提出や、テストの実施が挙げられます。
最近では、ラーニングマネジメントシステムや問題作成が可能な
アンケートシステムが活用されるようになってきているため、
比較的容易に取り組むことができる測定方法です。

第3段階

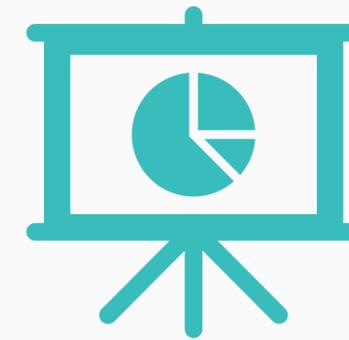
行動とは？



受講者が研修で学んだことを職場や実際の仕事で、どのように活かして行動しているのかを測定・評価します。
具体的には、研修受講後に実践期間を1か月～1年設定し、受講者や上司から実践度合いをヒアリングします。研修運営側だけでなく職場の協力も必要となる、高度で手間のかかる測定方法です。

第4段階

実績とは？



研修で学んだ受講者が、企業業績にどのような影響を及ぼしたのかを測定します。具体的には、売上高など数値化できるもので測定します。売上は、研修以外のほかの要因も複雑に絡むため、純粹に研修効果として測定するのは難しいとされています。そのため、実質的には測定を行わない企業は少なくありません。

カークパトリックモデルにおける4段階評価法の実施タイミング

			評価実施時期	評価方法
第4段階	業績		【目標設定】 研修後1週間 【評価】 四半期毎	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 設定したMBOシート内定量指標の達成度定量評価 <ul style="list-style-type: none"> ・ 1.売上 2.利益率 3.生産性 4.顧客満足度
第3段階	行動		【目標設定】 研修後1週間 【評価】 四半期毎	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 設定したMBOシート内行動指標の達成度定量評価 ✓ 上司・同僚へのアンケート <ul style="list-style-type: none"> ・ 1.立ち振る舞い、行動内容
第2段階	学習		研修当日	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 研修理解度テスト ✓ 実技テスト・ロールプレイングテスト <ul style="list-style-type: none"> ・ 1.知識 2.スキル 3.態度（判断力）
第1段階	反応		研修直後	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 研修後アンケート（質問例/各5段階評価推奨） <ul style="list-style-type: none"> ・ 1.満足度 2.難易度 3.わかりやすさ 4.業務への役立ち度 5.研修時間

カークパトリックモデルの問題点

カークパトリックモデルには4段階が存在しますが、段階が上がれば上がるほど実践するハードルも高くなります。より高い評価を得るためにも、第3段階の【行動】と第4段階の【業績】の評価を実践することが求められますが、強化は非常に困難です。

第3段階・第4段階の評価を実施するためには、評価指標の設定が必要であり、研修の成果によらない外部環境など様々な要因が複雑に絡み合うことから、研修単体の効果を評価しづらいというデメリットを生む傾向があります。そのため、第3段階・第4段階の評価は、経年比較や相对比较などをしながら、長期間取り組むことが求められます。



対策①「行動」の内容を具体的に決めておく

第3段階の【行動】と第4段階の【業績】は測定方法が非常に難しいため、多くの企業で実施されていないのが現状です。しかし、第3段階の行動案を具体的に決めておくことで、どの企業でもある程度の評価が可能です。研修ごとに、社員に求める行動変容を明確に決めておくことで、社員の達成度合いを確認することが可能です。

対策②フォローアップ研修を実施する

研修会や勉強会で得た知識やスキルをただ「知っている状態」にすることは比較的容易ですが、学習内容を業務で実践できる状態にすることは難しいです。研修終了から一定期間経過後に、フォローアップ研修の実施をおすすめします。参加した社員の経過観察はもちろん、フォローすることもできるため、社員を即戦力として育てるためにも有効的な手段です。

2. カークパトリックモデルを実務へ活かすには？

リスキリングを成功させる11のチェックリスト

リスキリング研修効果を最大化するための11のチェックリストを無料公開中
以下リンクより取得ください

資料構成

リスキリングを成功させる11のチェックリスト

セルフチェック
していきましょう！

	Yes...1点	No...0点	小計
戦略企画	① リスキリングの目的は明確か？	② 何人をつままでにどのジョブか？	
実行運用	③ リスキリングの目的、組織意向！	④ リスキリング後に求められる業！	
	⑤ 目標スキルを定義し、現状との！	⑥ 必要スキルを習得し、目的を達！	
	⑦ 学習内容、達成基準、求められ！	⑧ 環境変化や学習負荷による不安！	
	⑨ リスキリングの成功指標と計測！		
検証フォロー	⑩ 施策結果を総括し、次に生かす！	⑪ リスキリング・異動配置後の評！	

DX推進の障壁

「推進スキルをもつ」

リスキリングを成功させる11のチェックリスト

学びのコーチ
パーソルイノベーション株式会社 学びのコーチ

■資料ダウンロードはこちら
※旧サービス名称 学びのコーチの資料・URLとなります。

<https://www.manabicoach.jp/useful/11checklist>



無料資料
ダウンロード
はこちら

- 01：リスキリングとは
- 02：リスキリングの実態調査結果
- 03：よくあるリスキリング研修課題と対策
- 04：リスキリングを成功させるチェックリスト

3. 『リスクリング キャンプ』 サービス紹介

学習者の心に寄り添い、最適なカリキュラム設計と学習伴走の仕組みで組織に必要なリスキリングを成功に導きます。

総合経済対策（2022年10月28日閣議決定）によりリスキリングに5年間で1兆円の支援策が発表されました。
リスキリングというキーワードに注目が集まっています。

企業がDXを推し進めるためにもデジタル人材の需要が高まっています。そのため、市場ではデジタル人材の獲得競争が過熱しており、外部からの雇用と並行して内部人事施策としてリスキリングの需要が高まっています。

『リスキリング キャンプ』が選ばれる理由

デジタル人材の獲得競争が過熱

リスキリング支援サービスとしての特長

施策の検討要件	学びのコーチが選ばれる理由
Q:人材育成基準の達成可能性	スキル要件定義とカリキュラム設計 達成度の計測
C:費用対効果の合理性	中途採用費用とのバランスする リスキリング費用
D:IT人材獲得手段としての再現性	学習継続率99%の伴走ノウハウ キャリアコーチングノウハウ

リスキリング支援サービスとしての実績

NEWS RELEASE
2022年10月5日
パーソルイノベーション株式会社

学びのコーチ
リスキリング支援サービス『学びのコーチ』、
パーソルホールディングス グループ IT 本部にて
セキュリティ人材育成目的で活用が決定

パーソルイノベーション株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：長井 利仁、以下パーソルイノベーション）が展開するリスキリング支援サービス『学びのコーチ』（<https://www.manabicoach.jp/>）が親会社でもある総合人材サービスのパーソルホールディングス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長 CEO：和田 孝雄、以下パーソルホールディングス）のグループ IT 本部の社員に活用されることが決定しました。

学びのコーチ パーソルホールディングス

※旧サービス名称でのプレスリリースとなります。

人事施策としてのリスキリング

	内部労働市場	外部労働市場
即戦力	抜擢人事 社内のDX人材を集め優遇	中途採用 デジタル人材の争奪戦
要育成戦力	リスキリング 昨今注目される施策	新入社員採用 ジョブ型雇用に伴い報酬が高騰

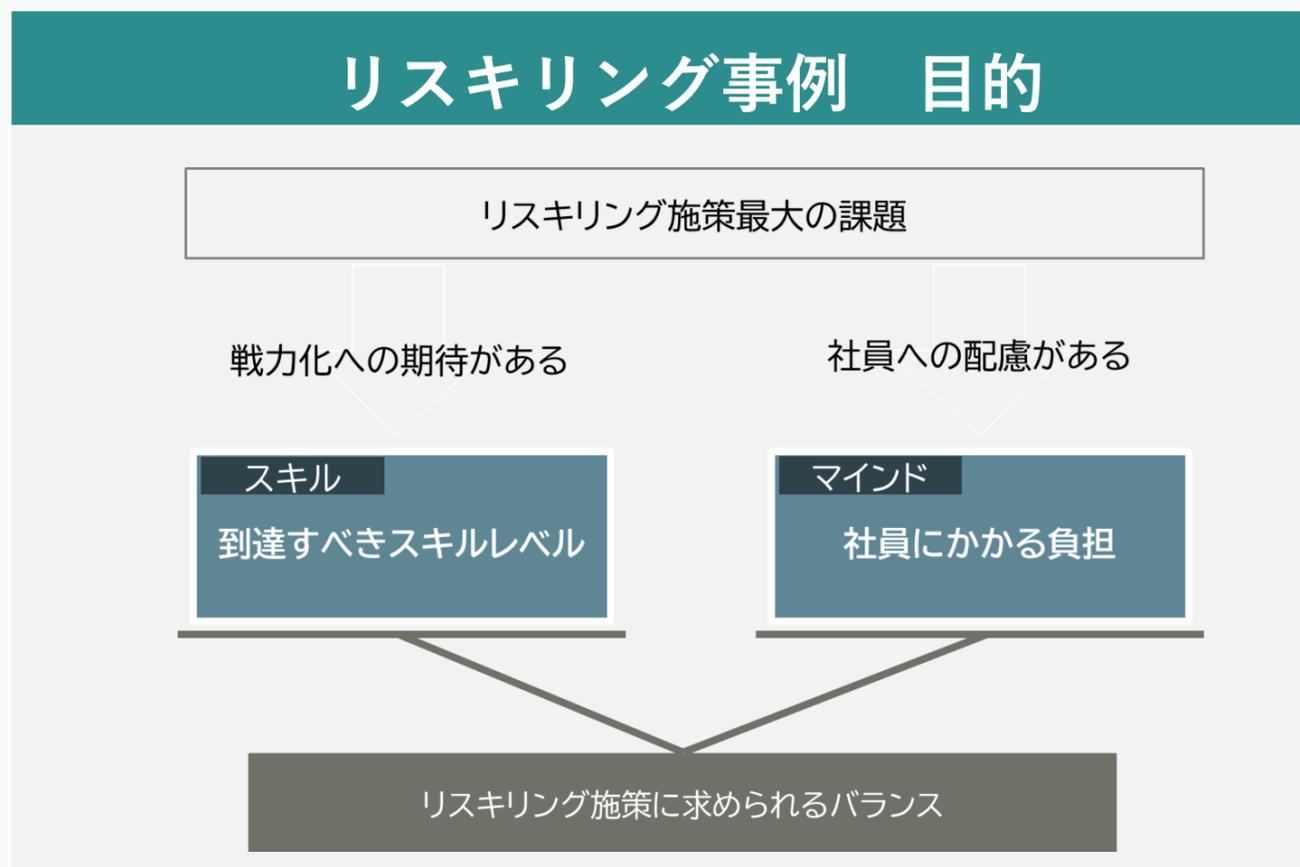
（出所：パーソルイノベーション 柿内秀賢作成）



リスキリング施策成功へのカギ

リスキリング施策最大の課題はスキルとマインドのバランスを取ることです。知識としての学習（スキル）だけでなく、マインドセットの変革による学習習慣の定着化や目的意識の醸成が重要です。

『リスキリング キャンプ』は最適なカリキュラム設計とコーチによる学習伴走でリスキリング施策を成功に導きます。



リスキリング事例 支援

課題	支援概要
スキル 到達すべき スキルレベル	デジタルスキル要件定義とカリキュラム設計 学習データによる達成度の計測
マインド 社員にかかる負担	コーチによるマインド醸成 学習継続率99%の学習伴走

📧 お問い合わせ

Reskillingcamp-contact@persol-innovation.co.jp



デジタル人材育成に関する 無料オンライン相談実施中

本資料内のデータ・グラフ等の画像・文章の内容の無断転載及び複製等の行為はご遠慮ください。

Reskilling CAMP

パーソルイノベーション株式会社 Reskilling Camp (リスキング キャンプ)

Reskilling CAMP