

2024年6月24日

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証スタンダード コード 8769)

研修の評価レベルで最も重要な「行動変容」をチェック

効果検証まで伴走する「サーベイ付き研修プログラム」の本格展開を開始

～受講後の変化を可視化し、受講者の動機付けを加速～

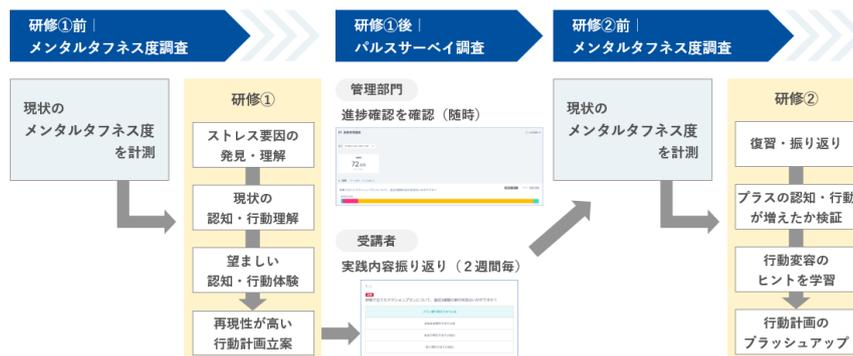
株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、「認知行動療法」の実践を通じた行動変容を可視化するサーベイをセットにした研修プログラムを提供いたします。ストレス耐性向上やメンタルヘルス、ハラスメント、管理職のマネジメント強化など、企業が抱える課題を軸に各種ラインアップしました。

企業が従業員教育の一環として研修を実施するケースが多々あるなかで、一つの課題として挙がるのが「効果検証」です。事後アンケートで満足度を測るケースは多いものの、受講者の「ためになった」「興味深い内容だった」といった研修内容への評価が、本来の目的である受講者の変化をもたらすとは限りません。

当社は、こうした研修の本質的な課題を解決すべく、「行動変容」の実現をテーマに、その変化を数値化・定量化できるサーベイをセットにしたプログラムを提供することとなりました。当プログラムでは、メイン研修の前後にサーベイを用いて受講者の状態を測定し、その変化を捉えます。その後1回目の研修で立案した行動計画を2週間に1回の頻度でサーベイによる進捗を確認し、自身の変化を自ら実感しながら軌道修正を行う「セルフコーチング」効果でさらなる動機付けを促します。「アドバンテッジ pdCa(ピディカ)*」をサーベイとして活用し、計画・振り返りのサイクルを提供することで、行動変容を実現します。

*アドバンテッジ pdCa <https://www.armg.jp/solution/pdca/>

(プログラム例:メンタルタフネス度向上プログラム)



(参考:カークパトリックの「4段階モデル」)

研修を評価するにあたり、カークパトリックが提唱した4段階モデルがあります(下図)。しかし多くの企業ではリソース不足などの要因により、レベル1や2の実施直後の評価にとどまり、レベル3以降の中長期的な視点で効果を捉えることに大きなハードルがあることが伺えます。レベル4は複雑な要素が絡むため、研修そのものの効果として捉えることは難しいものの、受講者の「行動変容」が将来的に人的資本経営の実現につながることを示すためには、定量的に把握することが欠かせません。

受講者が効果的な研修だと感じたか、何を学んだかにとどまらず、「行動できたか」「行動が変わったか」を測ることを前提にすることで受講者のより主体的な参加を促し、研修効果の最大化、ひいては人的資本経営実現に寄与します。

レベル	評価項目	ツール例
1. 反応	教育に対して参加者が示した反応	・受講者アンケート
2. 学習	身についた知識・スキル	・事後テスト ・パフォーマンステスト
3. 行動	研修で得た知識・スキルの活用	・フォローアップ調査 ・上長アンケート
4. 結果	組織・組織目標にもたらした効果	・効果測定チェックリスト ・ROI指標

鈴木 克明. 研修設計マニュアル: 人材育成のためのインストラクショナルデザイン. 北大路書房, 2015, p11 を参考に当社編集

■商品バリエーション

・「メンタルタフネス度向上プログラム」

困難が降りかかったときに悪い感情に振り回されることなく、解決に向けた行動を起こせるスキル「メンタルタフネス度」をテーマにした、認知行動理論に基づく実践型プログラム。

自身の認知・行動の「クセ」に気づき、ストレス対処力を身につけます。



・「セルフケア実践プログラム」

自身で変調に気づくための基礎知識の習得から、具体的な対処方法まで解説・実践するプログラム。

研修後の実践期間にカウンセラーとの面談を行い、セルフケアの定着をサポートします。



・「コミュニケーション・ギャップ改善プログラム」

リーダーに必要なハラスメントの基礎知識～生産性を高めるためのコミュニケーションの手法までを幅広く学ぶプログラム。研修受講者(=管理職)グループと受講者の部下グループに同じ内容の調査を実施し、両者の「認識 Gap」を測定。この「認識 Gap」を研修内で扱うことで、課題意識を生み、主体的な行動変容へとつなげます。



お問い合わせは[こちら](#)

■研修体験会のご案内

サーベイ付きプログラムのうち、「メンタルタフネス度向上プログラム」をピックアップした体験会を実施します。

【7/4 Web 開催】ストレス対処からエンゲージメント向上へ！メンタルタフネス度向上プログラム体験会

詳細・お申し込みは[こちら](#)

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

(本社:東京都目黒区、代表取締役社長:鳥越 慎二)

<https://www.armg.jp/>

1995年、退職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専門代理店として創業。

2002年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた、予防のためのEAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始し、周辺領域へと事業を拡大。

現在は、EAP や研修・ソリューション、健康経営支援を軸とする「メンタリティマネジメント事業」、病気・ケガ、出産・育児、介護による休業・復職支援や仕事との両立支援を軸とする「就業障がい者支援事業」、個人向け保険販売を軸とする「リスクファイナンス事業」を展開。

従業員の「ウェルビーイング」、「ハピネス」向上を掲げ、今後は福利厚生アウトソーシングや労務管理支援、組織活性のためのツールなどへと事業拡大。各種サービスのDX化を推進し、「ウェルビーイング領域におけるNo.1プラットフォーム」をめざす。

企業に未来基準の元気を!



【報道関係者からのお問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント 広報担当:小林 pr-info@armg.jp

【サービスに関する企業のご担当者からのお問い合わせ先】

marketing@armg.jp