



PERSOL

パーソル 総合研究所



# ATDコンサルティングスキル 認定コース

# ATD認定プログラムとは

## ■ 人材開発の専門性向上に役立つプログラム

- ▶ 体系的 : ATDケイパビリティモデル<sup>※</sup>に基づく体系的なプログラム群
- ▶ 実践的 : 実用ツールやリアリティあるケーススタディを用いた実践的内容
- ▶ 信頼性 : エビデンスに基づく学習内容と学習科学に基づく設計で確かな学びを提供

## ■ 世界標準

- ▶ 全世界で年間10,000名以上が受講 (ATD Education Program)
- ▶ ボーイング、ナイキ、ヒルトン、ファイザーほか 多くの企業が導入
- ▶ アジア各国でも導入が進んでいる

### ATD (Association for Talent Development) とは

1944年発足の人材開発に関する世界最大の非営利団体 (旧名ASTD)。アメリカに本部を持ち、120か国以上に約30,000人以上の会員を有する。毎年開催される国際カンファレンスが有名。一方で、35年の実績がある世界有数のHRパーソン向け教育プロバイダーでもある。

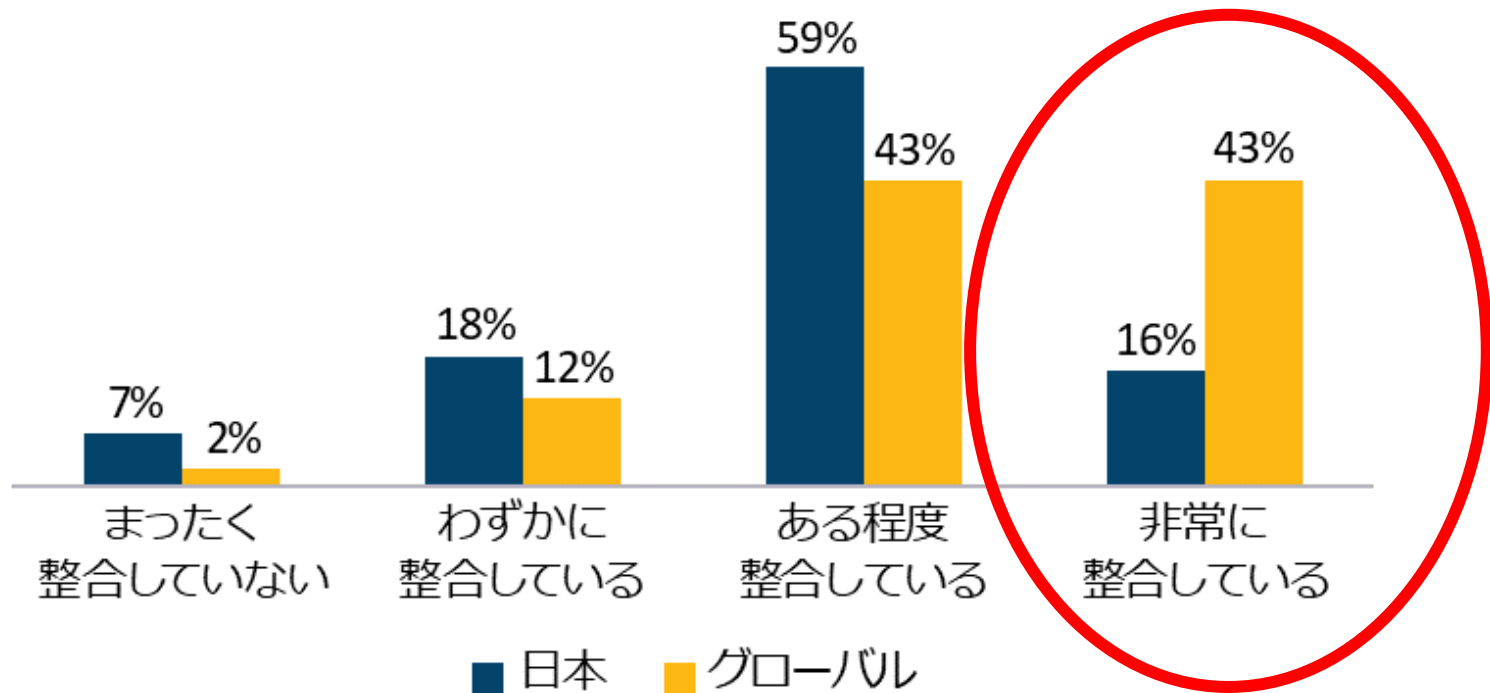


<sup>※</sup>ATDケイパビリティモデル : 人事・人材開発向けの能力要素の体系。対人的な能力、専門的な能力、組織にインパクトを与える能力の3分野で構成され、詳細な能力要素が提示されている

# 日本の人材開発の課題： ビジネス戦略と学習目標との整合

日本の人材開発担当者のうち、自組織の学習目標が事業戦略と「非常に整合している」と回答したのはたった16%

設問：あなたの組織の人材開発の目標は、  
経営戦略やビジネス目標とどの程度整合していますか？



ATD-DBIC-パーソル総合研究所共同調査（2025）より

# ビジネス成果と学習を整合させる\*ATD認定プログラム

企画

調査

設計・開発  
(選定)

実施

振り返り

## ATDコンサルティングスキル認定コース

(経営や現場と連携したコンサルティングプロジェクトの進め方)

## ATDインストラクショナルデザイン認定コース

(ビジネス成果を得るための課題の特定、課題達成につながる研修の設計・評価)

## ATDトレーニング & ファシリテーション認定コース

(ビジネス成果を得るための効果的な研修ファシリテーション)

# コンサルティングスキルとは

コンサルティングとは、**問題を解決**し、個人やグループ、または組織を、**現在の状態から望ましい状態へと導くための短期的プロセス**

## よくある問題

- 経営陣や現場リーダーの賛同は得たが、協力が得られない
- 当初握った問題の解決策を実施したのに、期待と異なると言われる



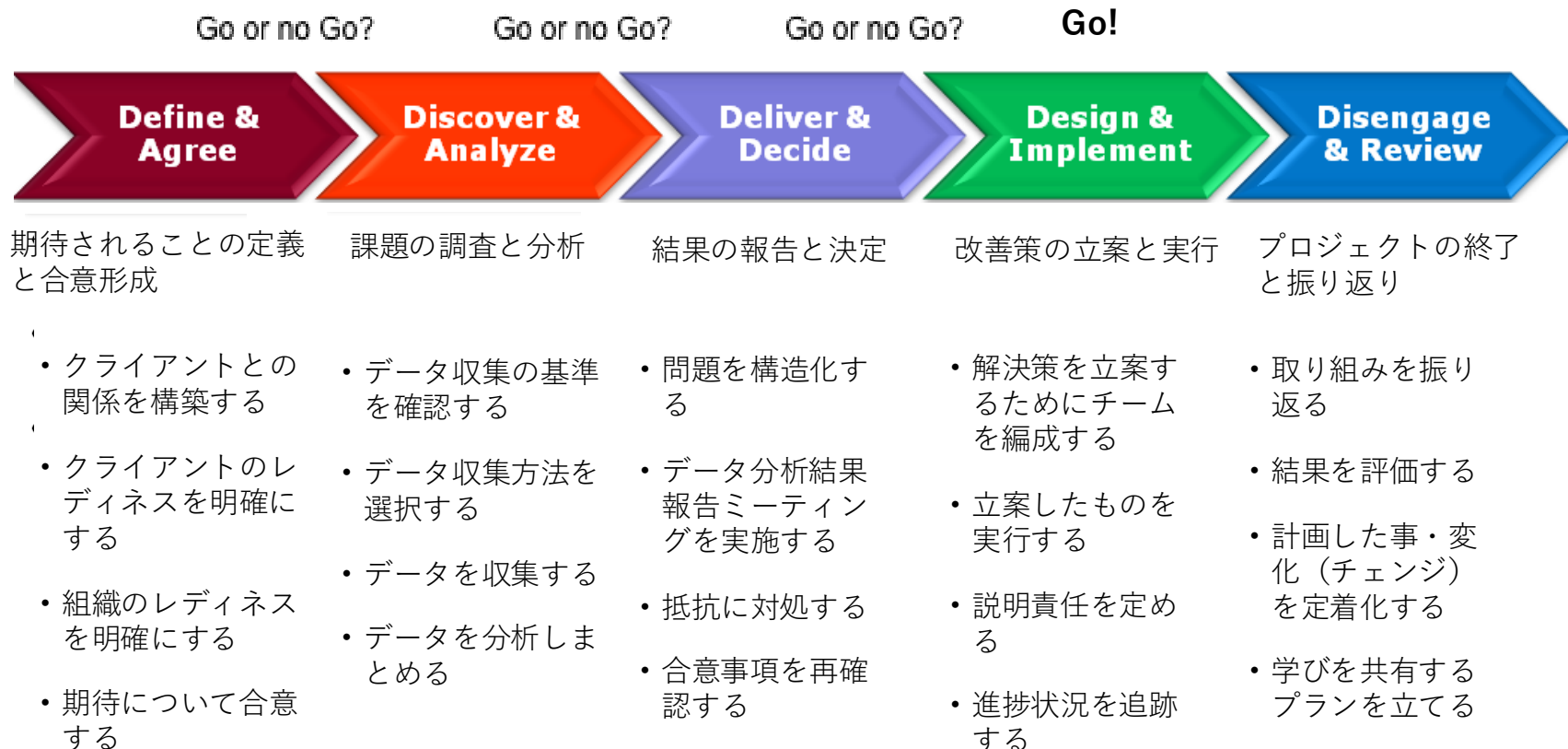
**コンサルティングスキルの不足**

# ATDコンサルティングスキル認定コースで何を学ぶか

## ATDコンサルティングモデル

- 5つのフェーズに分解。フェーズごとに実行・判断・合意すべきことをモデル化

## 各フェーズのプロセスと実行スキルを習得



# ATDコンサルティングスキル認定コース

各日 9:30-17:30（途中昼休み60分）

## 3/11午前

内容
<b>イントロダクション</b> <ul style="list-style-type: none"><li>プログラムの紹介</li><li>自分自身のコンサルティングスキル</li><li>コンサルタントの知識とスキル</li><li>自身のコンピテンシーを分析してまとめる</li><li>ATDの5-Dコンサルティングモデル</li><li>5つのフェーズ</li><li>コンサルティングプロジェクト計画ガイド</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>
<b>期待されることの定義と合意形成</b> <ul style="list-style-type: none"><li>このフェーズについて</li><li>コンサルティングモデルの比較</li><li>コンサルタントの果たす役割とは</li><li>コンサルティングの信頼性</li><li>調査のための予備的ミーティングの計画</li><li>クライアントとの関係性の構築 ：初回ミーティング</li></ul>

## 3/11午後

内容
<ul style="list-style-type: none"><li>クライアントのレディネスの評価</li><li>効果的な質問の特定 【ケーススタディ】</li><li>期待についての合意する</li><li>プロジェクト受託契約書 【ケーススタディ】</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>
<b>課題の調査と分析</b> <ul style="list-style-type: none"><li>このフェーズについて</li><li>データを集めることの良い点とは？</li><li>データ収集方法の決定</li><li>効果的なインタビューの実施 【ケーススタディ】</li><li>社内コンサルタントと社外コンサルタント ：起こりうる障害 【ケーススタディ】</li><li>インタビュー有効性チェックリスト</li><li>データ分析が語っていること</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>

## 3/12 午前

内容
<b>結果の報告と決定</b> <ul style="list-style-type: none"><li>このフェーズについて</li><li>問題を構造化する</li><li>フィードバックに関する基本設計</li><li>データフィードバックの計画ツール</li><li>フィードバック会議の議題決定</li><li>フィードバックミーティングの開始と終了に関するヒント</li><li>注意が必要な情報</li><li>抵抗 【ケーススタディ】</li><li>最後のステップ：アライメントミーティング（調整会議）</li><li>多くの役割：コンサルタントの役割と行動</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>
<b>改善策の立案と実行</b> <ul style="list-style-type: none"><li>このフェーズについて</li><li>改善策を立案するためのチームアプローチ</li><li>チェンジマネジメントへの移行</li></ul>

## 3/12 午後

内容
<ul style="list-style-type: none"><li>変革のターゲット</li><li>実行戦略</li><li>すべてを集約する：コンサルタントの戦略 【ショートケーススタディ】</li><li>社外コンサルタントとうまく協働する 【ケーススタディ】</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>
<b>コンサルティングプロジェクトの終了と振り返り</b> <ul style="list-style-type: none"><li>このフェーズについて</li><li>契約の早期終了</li><li>コンサルティングプロジェクトの終了</li><li>コンサルティングの評価 【ベストプラクティス共有演習】</li><li>評価：コンサルティングの視点から</li><li>継続的な改善プロセス</li><li>良いことにも必ず終わりがくる</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>
<b>まとめ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>まとめ</li><li>内面から成功する：12の真実</li><li>パーソナル・マスター・プラン</li></ul>

# 担当ファシリテーター



## 中原 孝子氏

Koko Nakahara

ATD認定CPTD

(Certified Professional in Talent Development)

国立岩手大学卒業後、米コーネル大学大学院にて、経済の教育効果を学び、外資系製造販売会社、金融機関、IT企業にて人材戦略部門のマネージャーを歴任する。2002年5月に株式会社インストラクショナルデザインを設立し、人材育成計画全般や効果的な研修設計と効果測定実施のためのインストラクショナル・デザインの支援、パフォーマンスコンサルティング（Human Performance Improvement、翻訳書「HPIの基本」）、グローバルタレントマネジメントの企画運営支援なども行っている。ATDメンバーネットワークジャパン理事も務める。



# ATDコンサルティングスキル認定コース 対象者



- 人事企画や人材開発の企画・実行に携わる方
- 部門での人事施策・人材育成施策を推進する方
- HRBPや社内コンサルタント職の方
- 営業企画・事業企画など、組織や人の課題解決を支援する立場の方
- 社外でコンサルティングを行う方

特に、**経営層や現場リーダーと協働しながら変革を進めたい方**におすすめです。