総合版

COMPLETE EDITION

人的資本経営データラボの
社内研修スライド

組織・評価の総合版

人事部がそのまま使える社内研修スライド

収録	合計	研修時間
5本	142ページ	150分

人的資本経営データラボ

章立て（目次）

章	資料の題	開始ページ	研修時間
第1章	エンゲージメント調査の読み方と職場の改善	p.3	30分
第2章	心理的安全性のあるチームづくり	p.31	30分
第3章	人事評価の基本	p.58	30分
第4章	ダイバーシティの基本	p.88	30分
第5章	理念・行動指針の浸透	p.116	30分

この総合版の使い方

1章ずつ（1章30分）、別の日の研修として使えます。
通しで使うときは、章の扉をはさんで、そのまま次の章へ進めます。

CHAPTER 01

エンゲージメント調査の読み方と職場の改善

ねらい：調査の結果を正しく読み、職場で1つの改善を始める

第1章

【 管理職・人事向け 社内研修 】

エンゲージメント調査の読み方と職場の改善

～調査の点数を「職場の対話」に変える～



（会社名）社内研修　｜　（研修日）　｜　講師：（氏名）

✎ 自社に合わせて書き換え

CHAPTER 02

心理的安全性のあるチームづくり

ねらい：「言っても大丈夫」なチームを、自分からつくる

第2章

【 管理職向け 社内研修 】

心理的安全性のあるチームづくり

～「言っても大丈夫」を、チームの当たり前に～



（会社名）社内研修　｜　（研修日）　｜　講師：（氏名）

✎ 自社に合わせて書き換え

CHAPTER 03

人事評価の基本

ねらい：評価のずれを知り、事実にもとづいて評価し、伝える

第3章

【 管理職向け 社内研修 】

人事評価の基本

評価者研修

～「事実」で評価し、「言葉」で伝える～



（会社名）社内研修　｜　（研修日）　｜　講師：（氏名）

✎ 自社に合わせて書き換え

CHAPTER 04

ダイバーシティの基本

ねらい：違いを、当社の強みに変える最初の一歩を決める

第4章

【 経営者・人事向け 社内研修 】

ダイバーシティの基本

～女性・障害者・外国人の「違い」を当社の力に～



（会社名）社内研修　｜　（研修日）　｜　講師：（氏名）

✎ 自社に合わせて書き換え

CHAPTER 05

理念・行動指針の浸透

ねらい：理念を職場の行動に変える仕掛けを決める

第5章

【 経営者・管理職向け 社内研修 】

理念・行動指針の浸透

～「知っている」から「行動している」へ～



（会社名）社内研修　｜　（研修日）　｜　講師：（氏名）

✎ 自社に合わせて書き換え