

お詫び

『自ら学び、未来に活躍する人財が育つ WPL3.0 ワークプレイスラーニングの理論と実践』（2024年2月23日刊行）に誤りがございました。読者の皆様には大変ご迷惑をお掛けいたしました。訂正してお詫び申し上げます。

	誤	正
217頁 下段の図表 「HPIの原因分析の6 カテゴリー」上段左上の ボックス	ソリューションの選択	物理的なリソース
正しい図表を下段に掲載してします		

217頁 正しい図表

図 2-20 HPIの原因分析の6カテゴリー

物理的なリソース 例) 信頼性の高いデータ、参考資料ツール、教材、ジョブエイド、テクノロジー、コンピューター、機器、用品、十分な予算、仕事にふさわしい場所、など	構造やプロセス 例) 業務のシステムやプロセス、マネジメントサポート、役割や期待のわかりやすさ、意味のあるミッションステートメント、など	コーチングや強化 例) 上司のフィードバック（コーチング）、同僚からの支援（メンタリング）、顧客からのフィードバック、など
知識・スキル 例) 仕事を行うために知っておく必要があること、できなければならないこと	キャパシティ 例) 仕事にもたらす個人的な資質（能力）、経歴、学歴、業務経験、など	動機 例) インセンティブ、褒賞、ボーナス、業績に応じた給与、雇用保証、ポジション（職位）、昇給、など

参考文献：Van Tiem, D. M., Moseley, J. L., Dessinger, J. C., & Gilmore, E. R. (2004). Fundamentals of performance technology: A guide to improving people, process, and performance.