

# 訓練効果の評価について

## 訓練コースの評価についての経過報告

職業能力開発総合大学校 能 美 英 生  
雇用・能力開発機構業務推進部能力評価課 藤 村 伸 治

---

About evaluation of the training effect

-The progress report about evaluation of a training course-

Hideo NOUMI, Shinji FUJIMURA

---

summary

We have accountability to the person using public vocational training. We evaluate a training course and are tackling research explaining an improvement of training business and the merit of the training attendance to a participant.

This paper carries out the progress report of the contents examined until now.

The management system is important in order to perform effective training management. And Especially the assessment system of a training course is important. Investigation research of how a training course is evaluated is done.

### 1. 訓練効果の評価の概要

総務省の統計局労働力調査によると平成10年度の完全失業率は4.1%であった。しかし、平成13年度には5.0%、平成14年度には5.4%となりその後5%台を推移しきわめて深刻な失業率となる。政府は、平成11年度より緊急雇用対策を策定し、雇用・就業の拡大、人材資源の活性化及び迅速な再就職の促進の強化を図った。離職者に対する民間教育機関を活用した職業訓練の実施等、多様な職業訓練の機会の確保に重点を置いた措置をとった。公共の職業訓練においては離職者訓練対象コースの定員の拡大が図られた。また、公共の能力開発施設以外にも民間教育機関を活用した委託訓練が大幅に実施されるようになった。しかし、平成12年にかけて、主として訓練の受講機会の確保を優先したため、離職者訓練の成果としての就職率が伴わない結果となってしまった。(図1-1参照)

公共の能力開発施設での原因としては、イ 訓練定員増加に対応するために指導員が再就職支援に時間が割けなくなったこと、ロ 定員増に伴う急激な業務環境の変化に能力開発施設が慣れるまでの時間を要したことであった。

一方で公共職業訓練を受託している民間教育訓練機関からも、離職者に対する平等な職業訓練を含めた再就職支援プログラムの説明や職業訓練に関する相談援助の機会が不足しているという指摘があがった。

企業においても、イ 雇用の流動化、ロ 第3次産業の生産性の更なる向上、ハ 経済の長期的な低迷は、雇用環境の変化をもたらし、従来の企業内の人材育成を投資と考え、その経営へ係わる成果

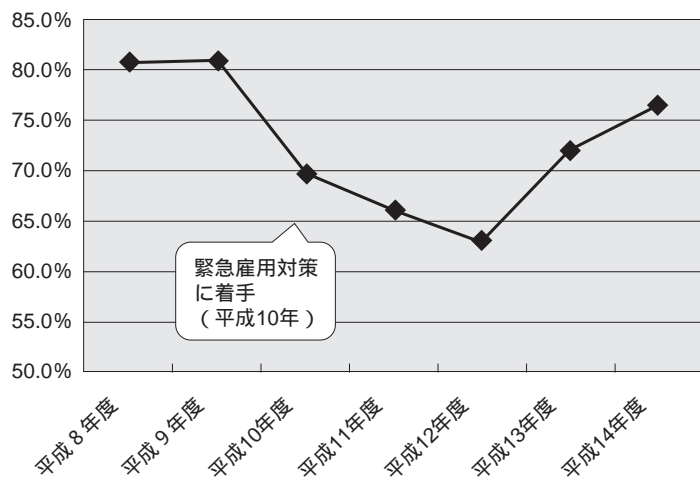


図1-1 雇用・能力開発機構における公共職業訓練の就職率

を測定する必要性が高まっていた。

第7次職業能力開発基本計画（平成13年～17年）では、職業能力開発の基本的政策の中で「職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制の充実強化」として、労働者のキャリア形成に資するため、イ 職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報、ロ 訓練コースに関する情報、ハ 職業能力評価に関する情報、の効果的な整理及び提供のための体制を充実強化することとなっている。

また、平成17年度厚生労働省所管予算

案（2004年12月24日発表）においては、その主要事項に再就職を促進するために職業訓練は、「企業ニーズに対応した職業訓練の実施」や、労働者個人が主体的なキャリア形成を図ることができるよう「キャリア形成支援のための条件整備の推進」等を取り組むこととしている。

更に、公的資金を投入して職業訓練が実施される理由について、政策評価・独立行政法人評価委員会等から以下の6つの観点から指摘を受けている。

政策評価の観点

政策評価・独立行政法人評価委員会では、政策評価の目的を、

- イ 国民に対する行政の説明責任（アカウンタビリティ）を徹底すること
- ロ 国民本位の効率的で質の高い行政を実現すること
- ハ 国民的視点に立った成果重視の行政への転換を図ること

とし、政策評価は、「政策の必要性、効率性、有効性、公平性、優先性の観点から行うもの」とされている。

独立行政法人評価の観点

政策を執行する機関としての独立行政法人の業績評価の目標は、

- イ 業務運営の効率化
- ロ 国民に対して提供するサービスの質の向上
- ハ 財務内容の改善

などについて掲げられている。

教育・指導・訓練関係法人の評価における関心事項

特に、独立行政法人評価分科会では、「教育・指導・訓練関係法人の評価における関心事項」の中に、

- イ 民間にできることは民間にゆだねる、地方にできることは地方にゆだねるとの観点から、類似の業務を行うこれらの機関との役割分担の在り方を明確にするとともに、民間機関の効果的・効率的運営方法も参考として、評価を行う必要がある。
- ロ 政策目的の変化に対応し、業務の抜本的見直しを行うことが当然に求められる。また、少子化の進展等の社会経済情勢の変化、社会的ニーズの変化に対応し、学科・研修コース・訓練プログラム等を見直していくことも求められる。

そして、次のような具体的な目標を掲げている。

業務の質の向上に関する目標

業務運営の効率化に関する目標

中期目標期間終了時の事務及び事業の見直し

法人の収入面の見直し

- イ 教育・指導・訓練の効果は、学生・受講者・参加者等の個人の将来の便益につながるという特性を踏まえ、授業料・受講料・参加料等について、水準、徴収時期、徴収対象者等を見直す必要がある。
- ロ 法人が有する施設やノウハウを活用し、本来業務に支障のない範囲内において、自己収入の増大を図る余地があるのではないか。(共通視点：次項(5)受益者負担の在り方)

受益者負担の在り方 1

- イ 利用者、顧客、受益者等から事務及び事業に係る対価を徴収していない場合、その理由は何か。
- ロ 当該事務及び事業について、対価を徴収することとした場合に、どのような問題が発生するか。
- ハ 対価を徴収している場合、当該対価の水準は適当か。
- ニ 財務内容の改善、国民負担の軽減等の観点から、その見直しが必要となっていないか。

1 政策評価・独立行政法人評価委員会「独立行政法人の主要な業務及び事業の改廃に関する勧告の取り組み方針」

財源に対する国民の意識

- イ 雇用保険は、強制徴収されており、効果・効率性、平等性、公平性という観点からの予算執行（保険として投資している意識）が強く求められている。
- ロ 保険料としての国への負担は、最小限の負担額で高い質と効果のあるサービスを期待している。
- ハ 雇用保険は、労働市場におけるセーフティ・ネットとしての投資である。この財源により、労働者は、離職時の困った際に助成を受けられ、産業界にとっては、必要な労働力を得るための労働市場を形成する投資として位置付けられる。
- ニ 雇用保険を納めていないパート、アルバイトも雇用保険を財源としたサービスを利用しており、応分の負担が必要と認識されている。

このような背景を踏まえて、以下の4点の事項を検証できる実効性のある適切な訓練業務の運営及び評価指標が必要となった。

公共職業訓練の運営に対する要求

公共職業訓練の運営には、主に以下の5点が求められている。

- イ 国民に対する説明責任（アカウンタビリティ）の徹底
- ロ 民間機関の効果的・効率的運営方法も参考とし、国民（利用者）本位の効率的で質の高い業務運営、サービスの質の向上の実現と成果重視と具体的目標設定
- ハ 財務内容の改善、国民負担の軽減等の観点から十分に検討された受益者負担の考え方
- ニ 民間にできることは民間に、地方にできることは地方にゆだねることから類似の業務を行うこれらの機関との役割分担の在り方の明確化

ホ 事業の必要性、効率性、有効性、公平性、優先性の観点、及び政策目的の変化、少子化の進展等、社会経済・雇用情勢の変化、社会的ニーズの変化に対応できる訓練プログラム等の見直し、業務の抜本的見直し

公共職業訓練コース（離職者対象）に求められる機能

イ 国のセーフティ・ネットとして就職困難な者（就職しやすい者及び賃金を得られやすい者以外）に訓練を提供し、再就職の機会の拡大に結びつく支援を行う。

就職しやすい者及び賃金を得られやすい者には、応分のスキルアップ・キャリアアップの支援を行う。（コストの安価な短期間の訓練コース活用。雇用・能力開発機構では、在職者訓練が該当する。）

ロ 訓練を必要とする者に対して公平性・平等性が損なわれないように、効果・成果が明確化された適切な訓練コース情報と受講機会が提供されること。労働者の離職・在職の状況に応じた負担により受講できること。

ハ 離職の予防策または失業無き労働移動を可能とするために在職者のスキルアップ・キャリアアップを誘引するきっかけを与え、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的にスキルアップ・キャリアアップの支援を行うこと。

公共職業訓練で受ける国民の利益

イ 労働者個人の利益                      ロ 産業界の利益                      ハ 国の利益

経済効果及び経済損失（間接的国民負担）

イ 離職者                      ロ ニート（若年、中高年）                      ハ 在職者

能力開発研究センターでは、平成13年から平成15年にかけて訓練評価と訓練ニーズの調査についての調査を実施している。

また、平成15年には、雇用・能力開発機構本部と連携をして、訓練コース設定にかかわる業務運営方法としてプロセス管理手法の検討を実施した。この内容については調査報告書 No125 - 1、125 - 2 が発行されている。同時に顧客満足度等を測定するための訓練効果についての試行が行われた。

平成16年には、それらの訓練効果測定方法について能力開発研究センター 調査研究資料 No114 公共能力開発施設の行う訓練効果測定 訓練効果測定に関する調査・研究 にまとめられている。

## 2 . 訓練コースの評価の基本的な考え方

訓練内容に関する効果測定は、カーク・パトリック（Donald L. Kirkpatrick）の4段階評価と呼ばれるものを参考に検討している。米国では約7割近くの企業が採用し、日本でもかなり普及しているモデルである。この4段階評価は、研修（訓練）評価・効果測定をいくつかのレベルに分けて考えている。

さらに上のレベル5の測定を提案する研究者もいる。ジャック・フィリップス（Jack J. Phillips）は、「研修の効果測定は、その効果を収益に換算し、収益を教育研修への投資額と比較することによってはじめて有意義になる」という考えに立って、ROI（投資収益率）の考え方と手法を研修の効果測定に応用した。彼は、研修のROIの算出方法として、「ROI = （研修の結果生じた収益 - 研修コスト） / 研修コスト」という公式を示している。また、カウフマンとケーラー（R. Kaufmann & J. M. Keller）は、社会的影響（顧客への影響）をレベル5として加えている。（表2 - 1参照）

トレーニング実効性の評価と実証に関してジェームズ・D・カークパトリック（米 FirstIndianaBank

表2 - 1 研修評価・効果測定の様組み

研修評価・効果測定レベル	各レベルの内容	研修評価・効果測定		実施の難易度
5 - B 顧客満足度の向上度	研修受講生が携わった業務や活動により、顧客が得た満足度の向上度合い	研修の効果測定	顧客が得る効果	難 ↑ ↓ 易
5 - A 組織への収益貢献度	研修受講生がとった行動による収益面での貢献の度合い		組織が得る効果	
4 . 組織の成果達成度	研修受講生がとった行動による職場や組織の業績向上度合い		受講生が得る効果	
3 . 受講生の行動変容度	研修受講者が、望ましいとされている行動に変容した度合い			
2 . 受講生の学習到達度	受講者が、研修が提供した知識や技能を修得した度合い	研修評価	研修そのものの評価	
1 . 受講生の研修満足度	研修が自分に有用であったか、十分な成果を得たかなど、研修内容や進め方に対する受講生の満足度			

企業内大学副学長）が提唱するバランス・スコアカード（以下BADと表記することもある）と4段階モデルとを融合する考え方がある。

バランス・スコアカードは、ロバート・S・キャプラン（米ハーバード大・ビジネススクール教授）とデビット・P・ノートン（米バランス・スコアカード・コラボレイティブ社長）が発案したものである。バランス・スコアカードは「財務の視点」、「顧客の視点」、「業務プロセスの視点」、「人材の視点」の4つの互いにバランスをしている視点から、ビジョンや戦略を捉え、実際の日常の業務に結びつけ、推進し評価できる枠組みと考えることができる。BSCの詳細については紙面の関係上詳細は省く。

訓練コースの評価に、これらの手法・枠組みを取り入れて考えると、ビジョンや戦略の策定、強みや弱みの自己分析の後に、戦略目標と戦略マップを作成する必要がある。その後、評価指標の設定、その指標値に対する目標値設定、アクションプランの策定を明確にする必要がある。そして実際にそれらによる事後評価が必要である。

前記、「訓練効果の評価の概要」の指摘事項はじめ公共の能力開発事業の目標は、ビジョンや戦略とも判断できよう。プロセス管理手法のものと計画段階での各種調査で現状を分析することはにあてはまる。の戦略目標や戦略マップの策定はPDCAのサイクルによる訓練目標や業務プロセスモデルがあたると考えられる。

の評価指標については、現在、公共職業訓練の事業成果の評価指標には、次のような指標が取り上げられ検討されている。

(1) 現在の指標：就職率、満足度、習得度

イ 就職率（離職者訓練のみ）

就職率（修了時、3ヵ月後、6ヵ月後）

関連就職率（修了時、3ヵ月後、6ヵ月後）

ロ 満足度（在職者訓練のみ）

訓練目標

訓練内容

- 訓練指導方法（速度、時間、手法、教材）
- 訓練設備（実習場、実習機材、その他設備）
- 訓練施設（場所、アクセス、施設設備）
- 訓練指導員（対応、訓練方法）
- 訓練情報（訓練コース、案内方法、情報入手の容易さ、手続き）
- 相談援助（具体的支援策：就職情報、進路相談、キャリア相談）

#### 八 習得度（平成16年度に実施方法の検討と試行を実施）

知識・技能の習得度について、以下の項目により平成15年より試行・検証を実施した。現在、雇用・能力開発機構立の能力開発施設で各施設で整理をされて実施されている。

- 訓練の実施前後での到達度測定（自己評価）
- 訓練課題の評価
- 訓練生・修了生及び就職先企業へのヒアリング

今回、調査研究を進めるにあたり、現在の指標に加える必要のある指標を整理した。新たな指標を以下に示す。

#### (2) 追加指標

##### イ 訓練情報提供度合

転職を希望する者に対して職業相談または再就職支援に資する職業体験及び必要な導入訓練の紹介、就職後の技術的支援、就職幅の拡大の有無。

訓練の受講機会の平等性から長期間の訓練の必要がない者について、受講前に情報の提供（不可欠な知識・技能）と準備訓練の実施、修了したものに対してフォローアップとして専門技術及び技能のスキルアップのために在職者訓練（能開セミナー）や技術支援を実施した効果について検証する。訓練満足度の項目に追加する。（ヒアリング）

- 受講前の訓練情報提供・相談援助の有無と件数
- 受講後の訓練情報提供・相談援助の有無と件数
- 修了生への技術支援の件数、時間

##### ロ 社内訓練の省力化（即戦力度）：社内教育とOff-JTとの比較

企業における同等の訓練を実施する場合に係る手間や経費と訓練コースを利用して習得する場合の比較。離職者訓練の場合には、OJTに係る手間暇の度合いを測定する。

- 社内教育経費
- Off-JT 経費

#### 八 訓練負担率

事実上訓練実施に係る必要概算額と受講者が負担する概算費用の率

二 教育訓練の生産性：作業グループの生産効率（生産高、手戻り、時間）の増減、就職先企業の配属部署内での生産高、手戻りの現象、生産時間短縮、就業時間短縮が生じているかどうか。（注意、人数が増えて生産高が増加するのは当然である。）

これらの指標をもって評価することは、前記 評価指標の設定にあたる。これらの指標が妥当性、訓

訓練現場での適応性、実行性、及び通常業務とした場合の継続性について検証するため、現在、訓練現場での試行・検証を実施している。

### 3. 訓練コースの評価の試行について

現在、前記指標をもって評価することの妥当性、訓練現場での適応性、実行性を、及び通常業務とした場合の継続性について検討するため、訓練現場の協力を得て、次のような試行を行っている。

#### (1) 調査方法

継続的に実施することを前提としたヒアリング調査及びアンケート調査とし、調査に当たっては、個人情報保護の観点から適切な実施に留意する。

#### (2) 調査対象（施設内訓練及び委託訓練）

- イ 平成17年10月入所生及び平成18年1月入所生
- ロ 平成17年9月修了生及び平成18年3月、6月修了生
- ハ 上記修了生の就職先企業
- ニ 求職者（10月及び1月入所希望者で当機構が実施する訓練コース説明会等の参加者）

#### (3) 調査対象施設

##### イ 施設内訓練

北海道センター（北海道職業能力開発促進センター）	山形センター 山形職業能力開発促進センター
神奈川センター 関東職業能力開発促進センター	富山センター 富山職業能力開発促進センター
三重センター 三重職業能力開発促進センター	京都センター 京都職業能力開発促進センター
岡山センター（岡山職業能力開発促進センター）	愛媛センター（愛媛職業能力開発促進センター）
宮崎センター（宮崎職業能力開発促進センター、延岡職業能力開発促進センター）	
関西職業能力開発促進センター	加古川職業能力開発促進センター

##### ロ 委託訓練

上記イの道府県センター

#### (4) 調査対象とする職種・訓練コース

##### イ 施設内訓練

約105コース（1施設 2科程度、機械系、電気・電子系、居住系）

##### ロ 委託訓練

約20コース（道府県で2科（コース）程度、情報系・事務系）

(5) 調査項目

調査対象	調査項目
訓練生	認知度（訓練コースに関する認知度合い）
	満足度（訓練カリキュラム、訓練期間、教材、訓練課題、就職支援等）
修了生	満足度（訓練カリキュラム、訓練期間、教材、訓練課題、就職支援等）
	採用時の処遇（給与、就業形態）
	活用度（習得した職業能力の活用状況、職務遂行上における行動変化、訓練課題の応用力等）
就職先企業	職業能力開発意欲（訓練再受講）
	認知度（訓練コースに関する認知度合い）
	満足度（修了生の習得内容、訓練カリキュラム等）
	定着率（採用後1年以上定着）
	生産性（採用以前との生産性の比較、人材確保及び人材育成に係る経費節減等）
求職者	職業能力開発意欲（訓練再受講）
	認知度（訓練コースに関する認知度合い）

雇用・能力開発機構が実施する訓練コース説明会等の参加者

#### 4. 訓練コースの評価システム例の検討と今後の取り組み

検証診断するために業務業績評価指標一覧を作成し訓練コースが評価できるような例として検討した。表4-1は評価指標を例として4つの視点それぞれから一部抜粋したものである。

訓練コースの評価については業務の段階毎に評価指標を明示できるような評価表を作成した。表4-2を参照。表4-2は修了から就職に係わる段階について重要な指標を数字の表示のみならず視覚的に捉えられるようにグラフ化できる評価表（案）である。地域ニーズ調査や企業が求める人材ニーズ結果等プロセス管理手法に業務運営で収集される情報と併せてコース評価・改善ができることとなる。

訓練業務全体については、業務の取り進む過程を診断するために、業務プロセス診断表（案）を案出した。表4-3は訓練ニーズ把握業務段階での診断に使用するシートである。これらのシートは各取り組み過程の段階ごとに作成されている。

受講者や国・国民等の投資側と顧客側に対して有効な訓練情報公開・情報提供となるような体制を検討する必要がある。

一連の業務プロセスの中に負担なくあてはまめること、そして、実施者に「やらされている感」ではなく「やろう」という前向きに姿勢になるような工夫により、調査の手間がかからない効果的な取り組みにし、低コストの評価が可能ないように進めることが必要である。

また、内部での評価以外に、問題・課題のあるコースについては外部の評価を段階に入れることも必要である。そのため、外部評価への説明及び評価した内容を十分に示す情報のわかりやすい提示も重要となる。

本調査・研究は評価システムの考え方と方法の1例を検討しているものである。今後、調査結果や分析結果は情報発信及び報告書としてまとめ普及していきたい。

なお、本研究に様々な協力をいただいている皆様に感謝申し上げたい。加えて、本稿に提示した評価シート等様式は調査・研究のため案出されたものであるので決定されたものではないことを申し添える。



表4-1 4つの視点と業務評価指標(案)要約抜粋

視点	戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	数値目標	備考(基準)
投資効果	国が求める「職業訓練実施計画」として大臣告示される計画数の達成	職業訓練実施計画の達成	・応募者数 ・応募倍率  ・入所率 :	人倍 %	定員2割増を目安とする
	訓練コース受講にふさわしい適切な受講者の選考	適切な入所選考の実施	・入所選考基準、方法、結果の評価 :	%	意欲のある者/全受講者
顧客	求職者に対する就職支援	ニーズに応じた訓練コースの提供・実施	・訓練コース別年間入所回数 ・訓練コース別年間訓練定員 ・応募者数 :	回 人 人	
		高い就職率、安定した就業形態	・就職・就業形態に関する満足度 :	%	
	修了者に対する継続した職業能力開発支援	修了者への就職支援(相談等)	・就職支援に対する満足度 :	%	
		継続した職業訓練受講機会の提供	・修了者に対する相談件数 :	件	
業務プロセス	人材ニーズにマッチした訓練コースの設計・開発	ニーズにマッチした訓練コースの設計・開発のための調査実施等	・ニーズ調査実施件数 ・地域ごとの失業率 :	件 %	
	訓練コースの情報提供、訓練の実施、訓練コースの評価等	受講希望者への情報発信、説明会開催	・情報発信件数 ・説明会開催件数 :	件 件	地域HP閲覧件数
人材	知識・ノウハウの共有化	業務上の知識及びノウハウ整理と共有・結合	・指導案の合同作成、作成した科目数 ・実習用教材の合同作成、教材数 :	案 個	
		業務プロセスの診断結果の活用	・診断の有無 ・診断結果の活用 :	有無 有無	
	職員の職業能力開発	職員の職業能力開発	・総合大研修への参加回数 ・実務研修への参加回数 :	回 回	回数より効果を重視

表4-2 職業訓練コース評価表（修了から就職までの業績評価指標と主たるもののグラフ化）

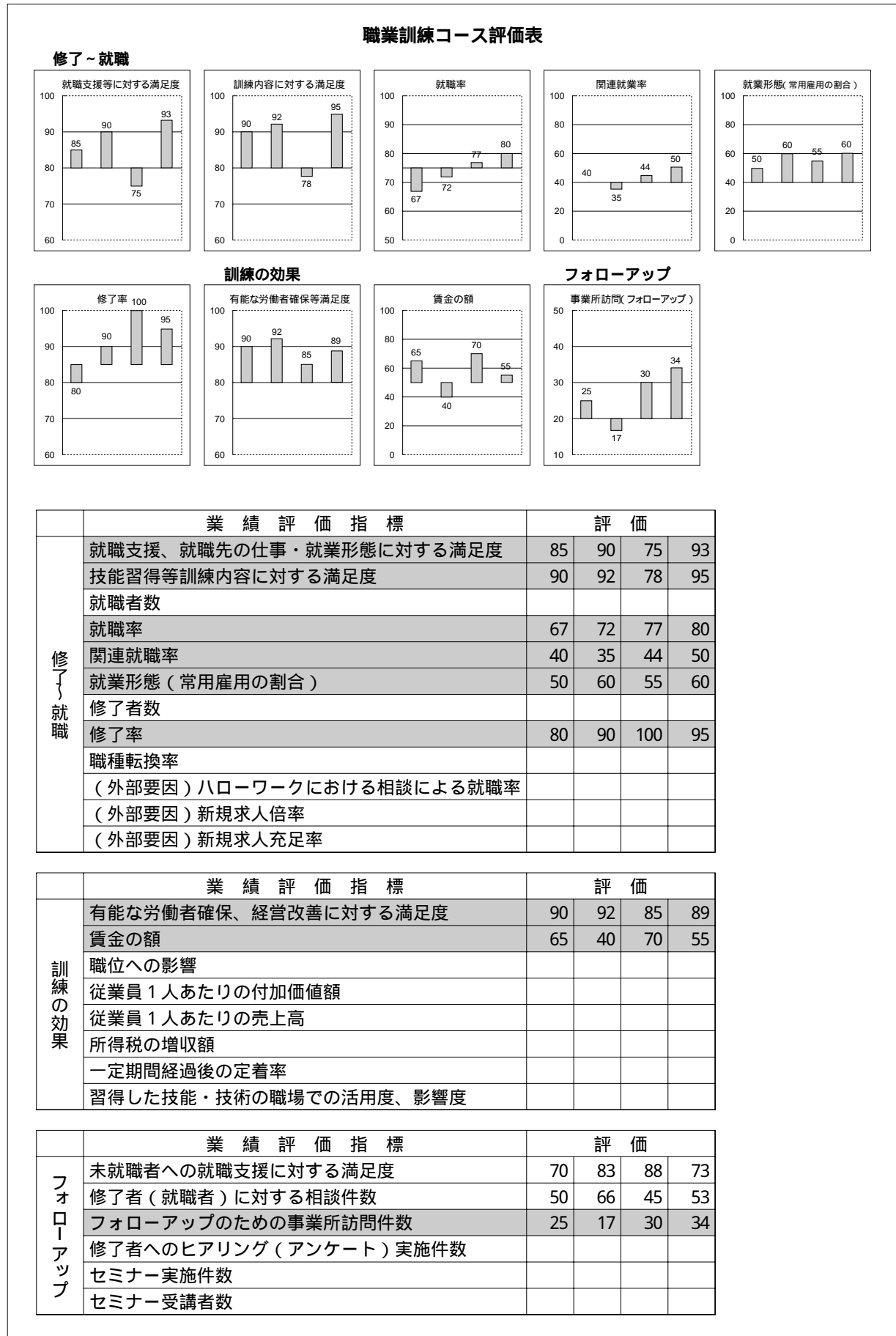


表4-3 業務プロセス診断表(素案)の訓練ニーズ把握業務のプロセスの例



## 参考文献等

- 1) 第7次職業能力開発基本計画
- 2) 平成17年度厚生労働省所管予算案
- 3) 総務省統計労働力調査
- 4) 能力開発研究センター 調査研究報告書 No.125 - 1 2004 職業訓練コースの設定、運営に係わるプロセス管理
- 5) 能力開発研究センター 調査研究資料 No.114 2004 公共能力開発施設の行う訓練効果測定 訓練効果測定に関する調査・研究
- 6) 政策評価・独立行政法人評価委員会 2005 「独立行政法人の主要な業務及び事業の改廃に関する勧告の取り組み方針」
- 7) 松山真之助 2003 会社を戦略通りに運営するバランススコアカードの使い方が良くわかる本 中経出版
- 8) リクルートワークス 2004年9月 10月号特集「教育研修の成果何を、いかに測るべきか」

---

本誌は当大学校職員の主著又は共著（学外者含む）による職業能力開発に関する総合的研究論文誌です。

掲載する論文のカテゴリーは

**論文**：特定の主題に関する研究の成果を体系的に論述したもので、仮説の検証、理論の定立、その他独自の価値を主張しうる内容をふくむもの。

**研究ノート**：調査の実施、先行研究の整理等の結果、新たな仮説或いは研究の方法論を提示したものなど一つの体系的研究の一部であるが、それ自体として一応完結し、引続き行われる研究の方向づけを与えるもの。

**資料**：他所にないデータを整理、分析したもので、これを公にすることが研究及び職業能力開発関係者にとって有益と考えられるもの。

**紹介又は解説**：内外の職業能力開発界の動向、文献、その他注目すべき情報を体系的に説明したもの。

の4部門です。

---

「職業能力開発研究」編集専門部会

部会長 庄司 久孝

委員 高山 純次、稲川 文夫、桂 賢一、木村 亨、  
木山 正博、鳥潟 与明、下町 弘和、鷹尾 英俊、  
藤井 信之、川上 善嗣

---

---

## 職業能力開発研究 第24巻

発行 2006年3月

編集・発行人 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

所長 重 律 男

〒229 1196 神奈川県相模原市橋本台4 1 1

TEL 042 763 9155（普及促進室）

印刷 電算印刷株式会社

---

---

無断複製を禁ず

**R100**

古紙配合率100%再生紙を使用しています  
石油系溶剤を含まないインキを使用しています

# HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT RESEARCH

VOL. 24

2006

---

TEATISE

- A Genealogy of Productive Practice for Vocational Education in Japan  
.....Tokio OHKAWA, Ichiro TSUTSUMI
- The Railway Engineer Training School of the Imperial Government Railway  
of Japan (IGRJ) : Its Culliculum and Graduate's Activities  
...Ichiro TSUTSUMI, Yasuaki TERAMACHI, Shigeru SANNO, Nobufuji KAJI
- Civil law and intellectual property law about belonging of result of labor  
.....Hiroyuki SAKURAI, Hiroshi HONDA
- Summary of the investigation results on human resources needs (Heisei 15 yearly re-  
ports) and evaluation on the investigation methods in the above investigation in occu-  
pational-skills-development institutions (within the Organization)  
.....Katsuyuki KOBORI
- About evaluation of the training effect  
-The progress report about evaluation of a training course-  
.....Hideo NOUMI, Shinji FUJIMURA

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT  
POLYTECHNIC UNIVERSITY

4-1-1, Hashimotodai, Sagami-hara, Kanagawa, Japan.

