

訓大附属総訓修了者の実態調査報告

(担当者) 富田康士・戸田勝也・岡村一成

1. 目 的

職業訓練大学校附属総合職業訓練所修了者が訓練所において修得した知識及び技能を事業所でいかに活用し、職場生活でどのように適応しているか、また、事業所では附属総訓修了者をどのように受け取っているかを調査し、職業訓練の訓練内容や方向を研究する一資料を得ようとするものである。

2. 方 法

本調査は質問紙調査法と面接調査法とを採用した。

まず、附属総訓全修了者 335 名と附属総訓修了者就職先の 137 事業所に対して、別記の調査票を郵送し、これを回収した。

附属総訓修了者に対しては、職務内容、労働移動及び附属総訓への期待を中心とした調査を行ない、事業所に対しては、調査 A で、事業内容、従業員数、養成所の有無、職業訓練所出身者の処遇、入社後の指導内容、訓練所に対する要望などを、人事・労務担当者に、調査 B で、職場で示すかれらの人間像を直接上司（たとえば、職長など）に、それぞれ回答を依頼し、調査を行なった。

調査期日は、昭和40年10月。回収率は修了者89.6%、事業所76.6%で、この種の調査の郵送法としてはかなりの高率を得ている。

調査対象者及び集計整理データ数は次のとおりである。

表1 附属総訓修了者修了科別回答数

人数 \ 科	機 械	機製 械図	精機 密械	板 金	溶 接	電 工	電機 気器	ラテ ジレ オビ	自動 車	内機 燃関	建 築	木 工	塗 装	計
調 査 数	50	29	8	25	35	29	35	31	59	5	8	13	8	335
有 効 資 料 数	45	25	8	22	32	28	32	29	47	5	6	13	8	300

89.6%

表2 集計整理した事業所数

従業員数 \ 産業別	製 造 業	販売・修 理工事業	計	従業員数 \ 産業別	製 造 業	販売・修 理工事業	計
1～ 30	1	5	6	501～1,000	13	3	16
31～ 100	2	6	8	1,001 以上	19	2	21
101～ 300	12	4	16				
301～ 500	3	5	8	計	50	25	75

表3 事業所回答による修了者数

職 種 分 類	訓 練 職 種	人 数
機 械	機械科・精密機械科	34
板 金 溶 接	板金科・溶接科	26
電 気	電工科・電気機器修理科・ラジオ・テレビ修理科	38
自 動 車 整 備	自動車整備科・内燃機関整備科	24
木 材 加 工	建築科・木工科	7
機 械 製 図	機械製図科	15
塗 装	塗装科	6
全 職 種	合 計	150

次に、質問紙法による調査の結果、問題と思われる事項を探究すること、及び職場適応の状況を直接感じとるために、該当の事業所へ修了者と直接の上司とを訪問し、面接調査を行った。

被面接の対象者は、Aなんらかの理由で、はじめ就職した事業所に適応できず、転職した者。B先に述べた「事業所に対する調査B票」から、事業所の直接上司の彼に対する評定が著しく悪い者、つまり事業所側で不適応者と認めている者。に区分して面接し、その中から総合的な適応に関する見解を得ようとするものである。

面接調査は、昭和41年1月に実施した。

3. 修了生回答の結果

附属総訓全修了生 335 名中、有効資料 300 名の修了科別及び事業所規模別回答は次の通りである。

表4 修了科別事業所規模

N=300

規模別 科別	1～5	6～10	11～30	31～50	51～100	101～300	301～500	501～1000	1001～3000	3001～	不明	計
機 械 科			1	1		10	8	12	6	1	6	45
機 械 製 図 科			3	4		9		3			6	25
精 密 機 械 科						5			1		2	8
板 金 科						2	5	5	1	4	5	22
溶 接 科			1			3	2	3	8	1	14	32
電 工 科	2	1		2	4	3	6	4	1	1	4	28
電気機器修理科					3	4	6	7	3		9	32
ラジオ・テレビ修理科	1			2	1	9		5			11	29
自動車整備科				5	2	5		3	2		30	47
内燃機関整備科						1					4	5
建 築 科		1					2				3	6
木 工 科	1				3	2		2			5	13
塗 装 科						1	1	2			4	8
計	4	2	5	14	13	54	30	46	22	7	103	300

a 修了生離職状況

この質問は、就職後の一定時点における離職状況を調べ、かつ、それを都内中卒者及び高卒者の離職状況と比較検討したものである。

わが国に支配的な年功序列制度と終身雇用制度とは、転職についてとかく偏見を与えてきた。しかし、近年の若年労働者を中心として、労働者全般に浸透している労働移動に対する態度は、生活中心意識の高まりとともに、好労働条件の職場を求めて転職を促進している。こうした傾向は、以前にも熟練労働者や専門的職業についた人の間にはかなりあったが、最近の労働者の傾向も、極く容易に転職するようになりつつある。特に、若年の男子労働者は、労働移動について同調的であるといわれているが、ここでは附属総訓修了生の労働移動について検討してみる。

表5は、附属総訓修了生の離職状況を示したものである。これを、東京都労働局の調査資料と比較すると表6の如くなる。

表5 修了年次別在勤年数

N=86 (300人中)

修了年次 在勤年数	38年修了者	39年修了者	40年修了者	計
1 週 間 以 内			2	2 (2.3%)
2 週 間 以 内	1	4	4	9 (10.5)
1 カ 月 以 内	3	3		6 (7.0)
3 カ 月 以 内	2	1		3 (3.5)
6 カ 月 以 内	3	7	4	14 (16.3)
1 カ 年 以 内	8	2	1	11 (12.8)
1 年 6 カ 月 以 内	1	3		4 (4.6)
2 年 以 内	3	1		4 (4.6)
2 年 6 カ 月 以 内	2			2 (2.3)
2 年 以 内 不 明	17	7	7	31 (36.1)
計	40	28	18	86 (100.0)

表6 離職率比較

期 間	修了年次 総 訓 修 了 生			東京都 (中卒)		東京都 (高卒)	
	38年修了生	39年修了生	40年修了生	38年卒業生	39年卒業生	38年卒業生	39年卒業生
3 カ 月 以 内	6.31%	7.54%	6.06%	2.77%			
6 カ 月 以 内	3.16	6.61	4.04	4.53	6.5%	4.3%	5.4%
1 カ 年 以 内	8.43	1.89	1.01	12.82			

すなわち、附属総訓修了生の離職率は、都内の各職業安定所を通じて就職した中卒者及び高卒者に比べて、3カ月以内における状況は総訓修了生の方が高く、逆に、6カ月以内、1カ年以内の推移において総訓修了生の方が低くなっていることが注目される。3カ月以内において附属総訓修了生の離職率が高く現われた現象は、附属総訓において修得した技能が、同期に就職した中卒、高卒の者に比べて、高く評価されることを期待

しているにもかかわらず、表9に示される如く、「給与が低い(含中卒待遇)」「高卒の資格取得の為め」等を転職理由としてあげていることや、表20の間「附属総訓に入所して悪かったこと」に対して「高卒と給与が異なる」「附属総訓に対して理解がない」「二年の訓練期間が学歴にならない」「訓練期間を三年にして欲しい」及び「全ての面で高卒の方がよい」等々の答えとなって現われていることから彼らの“仕事に対する不当な評価の不満”が表明されているとみることが出来る。

一方、6カ月以内、1カ年以内においては、附属総訓38年修了生の1カ年以内を除いては離職率は低くなっていく傾向にある反面、新規中卒38年においては逆に高くなっていく傾向にある。この現象は、総訓修了生がより速やかに本人の適性を加味しつつ、より好条件の職場を短期間に求めるのに対して、中卒者においては、その反応がかなり遅く現われることを意味している。

転職そのものに関する良否はともかく、離職率そのものは現実の問題として高く現われている以上、本人の適性と労働条件のよい職場を求めて離職する意識を問題とすべきであるが、附属総訓修了生の意識の基盤には、修得した技能の裏付けが“仕事に対する自信”として強く現われているとみるべきであって、その意味においては3カ月以内における附属総訓修了生の離職率の高いことも一概に批判されるべきものではないと考える。

更に、離職状況を事業所規模別に分析したものが表7であり、それを中卒、高卒者と比較したものが表8である。

附属総訓修了生に関しては、修了生の絶対数が少ない為め、一概に中卒者、高卒者の離職率と比較は出来ない面もあるが、おおよその傾向は知ることが出来る。すなわち、就職後6カ月経過した時点において離職率の比較的高く現われている事業所規模は、附属総訓修了生に関しては従業員51～300人の事業所が一つの型として現われ、中卒者、高卒者に関しては30～300人の事業所が最も離職率の高い事業所規模として現われてきている。

表7 修了年次別事業所規模

N=300

修了年次 事業所規模	38年 修了者	39年 修了者	40年 修了者	計	修了年次 事業所規模	38年 修了者	39年 修了者	40年 修了者	計
1～ 5人			4	4(1.3)	301～ 500人	8	13	10	31(10.3)
6～ 10人		1	1	2(0.7)	501～1000人	19	12	13	44(14.7)
11～ 30人	1	3	2	6(2.0)	1001～3000人	4	14	4	22(7.3)
31～ 50人	4	6	18	28(9.3)	3000～	4	2	1	7(2.3)
51～ 100人	3	5	4	12(4.0)	不 明	35	32	36	103(34.3)
101～ 300人	17	18	6	41(13.7)	計	95	106	99	300(100.0)

表8 就職6カ月後の離職状況

(%)

事業所規模	修了年次 40年修了生	中卒39年卒業者			高卒39年卒業者		
		男	女	平均	男	女	平均
1～30 (1～29)		6.20	6.82	6.51	6.89	6.28	6.59
31～50 (30～49)	1.01	7.01	7.15	7.08	8.63	7.80	8.22
51～100 (50～99)	4.04	8.23	6.01	7.14	9.17	5.19	7.18
101～300 (100～299)	3.03	7.70	7.88	7.79	5.73	7.30	6.51
301～500 (300～499)	1.01	7.04	5.68	6.36	5.12	6.19	5.65
501～ (500～)	1.01	6.77	2.94	4.65	4.63	4.32	4.47

()内は都労働局の調査区分による

これらはいずれも中小企業の範疇に入るもので、中小企業の特徴である労務管理体系の未確立なことや、労働条件の欠陥が影響しているものと思われる。

また、離職者の離職原因を更に詳しく分析すれば表9の如くなる。

表9 離職理由一覧

(%)

転職理由		総訓離職者の平均	40年中卒 就職6カ月後	40年高卒 就職6カ月後
離職理由が就職者側にあるもの	通勤に不便	4.65		
	人間関係	1.16	4.3	3.9
	身体的理由	2.33	2.0	1.5
	進学のため	1.16	3.9	10.7
	勉強をする時間が欲しい	1.16		
	自分の特技を生かすため	1.16		
	独立した店をもつため	1.16		
	仕事が単純	2.33		
	性格にあわない	1.16	14.5	19.7
	家事都合(一身上の都合)	3.49	20.5	25.2
	他に誘われて		11.5	9.9
	ホームシック		8.4	3.9
	素行が悪い		6.2	2.5
	近親者の引抜き		6.1	3.2
	就労意欲がない		5.4	2.2
	病 気		4.9	3.9
	仕事に自信がない		3.7	1.7
	無届長期欠勤		0.1	
小 計		19.76	91.5	88.3
離職理由がある事業所の側	会社の将来性に不安	1.16		
	残業が多い	1.16		
	会社倒産(企業整備)	2.33	0.6	0.7
	福利厚生施設に不満	1.16	0.2	1.0
	労働条件が悪い	1.16		
	訓練科目と不一致	2.33		
	作業環境が悪い		0.4	1.5
その他	求人条件と異なる		0.1	
	給与が低い(中卒待遇)	10.46		
小 計		19.76	1.3	3.2
そ の 他	回 答	3.49	2.4	3.5
		57.00	4.8	5.0
計		100.00	100.0	100.0

すなわち、離職理由を就職者本人の責任と考えられるものと、事業所側の責任と考え

られるものと大別すれば、附属総訓修了生（38・39・40年修了生の離職率平均）に関しては離職理由が本人にあるものと、事業所側にあるものと同率（19.76%）であるのに対して、中卒、高卒（40年卒業生の就職6カ月後の離職率）に関しては、就職者本人の責任であるもの91.5%、88.3%にも達しており、事業所側の責任と思われるものは僅かに1.3%、3.2%にすぎない。

したがって、以上の分析から、中卒、高卒者は総訓修了生と比べて自己本位の理由による離職が著るしく高いことが指摘され、逆に、総訓修了生の離職理由は事業所側の責任によるものが大きいのである。換言すれば、「性格にあわない」及び「家事都合（一身上の都合）」に回答した者のパーセントが、いづれも総訓修了生に極めて低く、中卒、高卒者に極めて高く現われていることからわかるように、附属総訓修了生の自己の仕事に対する理解と職業意識とが高く評価されるものと考ええる。

b 仕事の変更の有無

仕事の変更の有無に関しては、66人（21.0%）の者が、有りと答えている。変更した仕事の内容を摘記すると下記の如くなり、その多くは、訓練科目の範囲内での変更で、基礎及び関連知識については、既に、附属総訓において修得しているものである。したがって、仕事の内容に与えると思われる影響に対する不安については、修了生自身も大して気に止めている様子は感じ取れない。しかもここにあげたものは、非転職者のみにについての回答であり表10において摘記された、転職者の転職理由のうち「仕事が単純」「性格に合わない」「訓練科目と不一致」などを理由とする者が、仕事の変更によって生じたものであるならば、改めて問題が提起されなければならない。しかし、転職者のうち、同一企業内での仕事の変更を経験している者についても、大体、訓練科目の範囲内での変更であり、特に仕事の変更が、転職理由と結びつくとは考えられない。

非転職者の仕事の変更（例）

機械科

シェーパー・フライス盤→研削盤

ボーリング→旋盤

バルブ加工→スピンドル加工

機械製図科

ボール盤、フライス盤→機械事務

治具設計→製品設計

組立→自動旋盤→普通旋盤

設計→検査

精密機械科

組立→ボール盤

部品製作(1)→部品製作(2)

機械→製図

板金科

製型→仕上げ

板金→溶接

溶接科

工具研削，研磨→中ぐり盤

溶接→組立

溶接→板金

電工科

配線，コイル巻→ボール盤

配線，コイル巻→組立

電気工事→電気保守

製図→冷暖房の保守

一般住宅・屋内配線→操作パネル配線

ラジオ・テレビ修理科

検査→サービス係

配線→購入係

工程検査→製品検査

自動車整備科

小型車→大型車

部品→組立

納車→一般整備

整備→事務

エンジン分解→修理一般

整備→工具管理

サービス→出張修理

整備→サービス

サービスマン教育→車両検査

部品組立→修理

内燃機関整備科

大型車→小型車

塗装科

自動車整備→塗装

表10 仕事の変更の有無

修了年次 変更の有無	38年修了者	39年修了者	40年修了者	計
仕事の変更があった	26	25	15	66(22.0%)
仕事の変更はなかった	33	51	51	135(45.0)
不 回 答	36	30	33	99(33.0)
計	95	106	99	300(100.0)

c 訓練所で教えて欲しかったこと（学科・知識に関して）

附属総訓における訓練期間中に、どのような教科内容を好み、どのような知識を学び取りたかったかという希望を、実際職場に入った経験を通して知ろうとするものである。

表明された意見総数は145件で、その内分けは表11に示した如くである。全般的に比較的表明度の高いもの（6件以上のもの）は、「図面の見方、書き方」（25件）をはじめ、「電気理論」「一般教養科目」「半導体（トランジスタ）」「数学」「設計の基礎」「材料力学」「自動車の電気関係」などに、この質問の特徴をみることができるが、さらに、要望事項として表明されている「教材の充実」について、自動車整備修了生の要望を無視することはできない。

「図面の見方、書き方」については、事業所側の報告にも指摘されている通り、事業所側も必要を痛感しながらも、修了生に多くを期待できないのが実情であると推測され、今後の訓練方針の一つとして無視できないものである。また、「電気理論」については電工科、「トランジスタ（半導体）」についてはラジオ・テレビ修理科、「数学」及び「材料力学」については機械製図科、「自動車の電気関係」については自動車整備科修了生が、それぞれ表明しているのが特徴である。

いま、これを各科別に特徴的事実を列記すれば次の如になる。（ ）内は修了年次

・機械科

訓練内容の強化に関するもの

- ・機械についての機構学 (38)
- ・バイトの名称 (38)
- ・ネジ切りの時の歯車の計算 (38)
- ・製図をもっと書きたかった (39)
- ・機械の構造について詳しく (39・40)
- ・自動旋盤、フライス盤の構造について (38)

訓練に付随するもの

- ・教養英語でなく工業英語を (38)
- ・数学をもう少し……特に三角函数 (38)

表11

項目	科目	機械	機械製図	精機	板金	溶接	電工	電気機器	ラジオ・テレビ	自動車	内燃	建築	木工	塗装	計
計算尺の使い方	1	1	1												2 (1.38%)
実習と学科を半々に	1														1 (0.69)
一般教養科目	3					2				3					8 (5.52)
高度な専門的知識	1						1	1							3 (2.07)
パイトの名称	1	1													2 (1.38)
ネジ切りの時の計算	1														1 (0.69)
数学	1	1	2	2	1										7 (4.82)
機械	2	1					1								4 (2.76)
工業	2		1												3 (2.07)
自動旋盤・フライス盤の構造	1	2	1												4 (2.76)
設計の基礎	1											3			7 (4.82)
製図	2		3												2 (1.38)
図面の見方・書き方	1	1	2	2	1	5	1	1	3	2	1	1	2	1	25 (17.20)
材料力学		2	1	3											6 (4.14)
水力学		1	1												1 (0.69)
電気力学		1	1	1			2	2	1	1					9 (6.20)
機械工学			1	1	1										2 (1.38)
学科の充			1									2			3 (2.07)
歯車に関する知識				2											2 (1.38)
交直流							1								2 (1.38)

- 11 -

- ・計算尺の使い方 (39)
- ・思想哲学などの一般教養科目を (38)

などがあげられ、さらに要望として、「実習時間と学科時間とを半々位に」という意見もある。

・機械製図科

内容の深化に関するもの

- ・鋳物関係の木型などの図面の書き方 (38)
- ・機械の部品ばかりでなく、機械のケース、タンク、アングルの組み方の書き方 (40)
- ・電気の基礎理論 (38)
- ・材料力学をもう少し (38・39・40)
- ・設計に関する初歩的数学 (38・39・40)

などの他、「機械製図はもっと現場作業に接して深く教えるべきであり、本の上の理論ばかりでなく、実際に自分の手を動かして……」(40)とか、「実社会に通用する製図を」など、現場的要素を盛り込んだ訓練を要望している。

・板金科

- ・自動車塗装に関する実習を (38)
- ・ステンレスのアルゴン溶接 (39)
- ・図面の見方 (39)

などであるが、図面の見方に関する要望が非常に強いのが注目される。

・溶接科

- ・製図の展開図をもっと (39)
- ・金属の焼入れの知識を詳しく (39)

この他、専門的知識を教えるばかりでなく、一般教養知識を求めている者もいる。また反対に、知識よりも仕事の実際上のことに重点を置いて欲しいとの声もある。

・電工科

- ・専門的知識をより高度に (38)
- ・電気の基礎理論 (38・39・40)
- ・リレー回路について (39)

自動制御について (39)

・電気機器科

- ・専門的知識をより高度に (38)
- ・電気の基礎理論 (38・40)
- ・交流理論 (38)
- ・交流・直流器について (38・40)

- ・電気回路について (39・40)

などの理論的な教育を期待する者が多いのが特徴である。

- ・ラジオ・テレビ修理科
 - ・トランジスタを含む半導体について (38・39・40)
 - ・パルス回路 (38)
 - ・J I S規格 (38)
 - ・無線関係 (40)
- ・自動車整備科
 - ・自動車の一般理論 (38)
 - ・自動車の電気関係 (38・39・40)
 - ・エンジン理論
 - ・自動車整備関係の法令

などをはじめとして、理論的及び知識的な反応が高く現われている。また、訓練に付随する項目としては下記のものがあげられる。

- ・一般教養
- ・製図特に図面の見方
- ・建築科
 - ・学科の充実
- ・木工科
 - ・図面の見方、書き方 (38・39)
- ・塗装科

色の調合について苦勞している者が目立つのが注目される。

d 訓練所で教えて欲しかったこと（仕事をするに関して）

前問の学科・知識に対して、実際に仕事をする上で、どのようなことを教えておいて欲しかったかについて知ろうとするものである。

表明された意見は150件で、その内分けは表12に示した如くである。比較的表明件数の高いもの（6件以上のもの）は、「実習の充実」をはじめとして、「ドリルのとぎ方」「バイトのとぎ方」「溶接について」「配線技術について」「機械器具の使い方」「測定方法について」などに、この質問の特徴をみることができる。

「実習の充実」については、各科ともより一層の充実を期待しているが、中でも自動車整備科修了生には、その傾向が強く現られている。また「ドリル及びバイトのとぎ方」は機械科を中心に、「溶接については」機械、自動車整備科など、仕事をする上で関連して覚える必要性が反映しているし、「配線技術について」はラジオ・テレビ修理科に多く現られているのが特徴である。

各科ごとに特徴的事実を摘記すれば下記の如くなる。

[illegible]

— 15 —

・機械科

目立った反応は、バイトのとき方に関するものが、一番多く現われている。

- ・バイトのとき方 (38・39)
- ・超硬バイトのとき方 (38・39・40)
- ・鍛造について (38・39)
- ・鋳物について (38・39)
- ・溶接について (38・39)
- ・研削盤作業をもっとやりたかった (39・40)
- ・ドリルのとき方 (39・40)

などがあげられる。

・機械製図科

機械製図をするにあたって、作業者の身になって図面を書くには、実際に機械を動かす必要があり、その為の実習をしておけばよかったといっている者が、少数ながらいることが注目される。また、製図器具の使い方や計算尺、計算機の使い方などについても、意見が出されている。

- ・各種機械の実習 (38)
- ・実習の充実 (39・40)
- ・製図器具の使い方 (40)

・板金科

表明された意見はそれぞれ少数意見であるが、厚板のガス溶接、薄物の電気溶接、アルゴン溶接などの溶接技術について、実技の訓練を受けることの要望が多く、5件表明されている。特に、溶接と板金とは仕事の上で関連が大きいので、この点からの要望であると推測される。

- ・ドリルのとき方 (38・39)
- ・厚板のガス溶接 (39)
- ・薄物の電気溶接 (40)
- ・アルゴン溶接 (39)
- ・歪みとり作業 (39)

・溶接科

表明された意見の多くが、39年卒の者で占められており、その内容の大部分が専門訓練についてである。すなわち、板金科修了生と同様に、溶接と板金是一緒に仕事をする機会が多いので、もっと深く板金についての実技訓練を受けたかったと述べている。

- ・アルゴン溶接 (39)
- ・機械器具の使い方 (39)

- ・実習の充実
- ・歪みとり作業 (39)
- ・半自動アーク溶接 (40)
- ・電工科
 - ・電気機器の使い方
 - ・電気測定
 - ・実習の充実
- ・電気機器修理科
 - ・配線技術
- ・ラジオ・テレビ修理科
 - ・配線技術
 - ・高度なテレビ技術
 - ・実習の充実
 - ・自動車整備科

実習の充実を強く表明しており、前問の教材の充実と合わせて、一番強く特徴をみることができる。また、板金・溶接科にみられると同様に、関連した実技訓練を受けることを期待しており、特に溶接技術を教えて欲しいと答えているのが注目される。

- ・ドリルのとぎ方 (38・40)
- ・溶接について (38・39・40)
- ・ジーゼル・エンジン(分解整備) (39・40)
- ・各種テストの取扱い (38)
- ・キャブ, デフ, エンジン, トランスミッションの分解, 組立, 調整方法 (38・39・40)
- ・各種の車についての実習 (38・39・40)
- ・運転免許がとれるように (39)
- ・木工科
 - ・機械器具の使い方
 - ・実習の充実
- ・塗装科
- ・自動車塗装

e 訓練所で教えて欲しかったこと (社会生活上のこと, 職場でのことに関して)

仕事に関する学科・知識については前述の通りであるが、生活をする上で、あるいは職場での社会常識等について教えて欲しかったことについての質問である。表明された意見は57件で、その内訳は表13に示した如くである。

表13

修了年次 項 目	38 年	39 年	40 年	計
労働組合についての知識	2	6		8 (14.0%)
対人関係について	11	9	16	36 (63.2)
会社の概略について		3	1	4 (7.0)
事務的な仕事の処理方法について		1		1 (1.8)
精神的・道徳的なものについて (含・礼儀作法)	2	2		4 (7.0)
経営のあり方について	1	1		2 (3.5)
一般社会学	2			2 (3.5)
計	18	22	17	57(100.0)

目立ったものとしては「対人関係について」の36件である。同僚との人間関係、上役との人間関係に意見の63%が集中しており、この問題が修了生の最大の関心であることを知ることが出来る。「対人関係について」の表明は、社会的人間として、また、円満なる人間関係を確立する上に必要であるにかかわらず、修了生の多くの者がこの点に意見を集中させているのは問題である。また「精神的・道徳的なものについて(含・礼儀作法)」「一般社会学」等の意見も広義の意味においては「対人関係について」と同じ意味内容を含むものと理解されるものであり、この3つの意見が全体の42件(73.7%)を占めている事実はカリキュラム編成上重視すべき点である。次に「労働組合についての知識」についてと回答された8件は、賃金労働者として社会に仲間入りする修了生にとって、一方における関心の的である。しかしながら、労働組合についての教育は系統立ったものではなく、多くは企業内での活動を通して知ることが多い。したがって、組合を理解する基準も、本人の身近かにある組合活動の範囲内で、とかく健全な組合の姿を理解する態度を失う危険性を持つものである。ここに表明された8件は、労働組合の活動についてと解すべきものではなく、むしろ、労働組合法、労働基準法、あるいは労働関係調整法の基礎的な知識を得ることを望んでいると解すべきである。すなわち、「労働組合についての知識」を知りたいという期待は、いわば「対人関係について」の期待とあわせて、社会人として、人間的成長の基盤としての情操教育に対する期待であるといえよう。

f 企業内で受けた教育訓練(仕事をする事に関して)

就職後、企業内でどのような訓練を受けたかについて表14にみる如き結果をみた。

「実習」と回答した16人をはじめに、大部分が実際に仕事を通して行われた訓練である。比較的件数の多いものは、「自動車の定期整備」「工具の使い方」「バルブについて」であるが、それぞれ自動車整備科、電気機器修理科、機械科修了生から回答されている。

一方、各科別に表明件数の高い科は自動車整備科17件、機械科11件、電気機器修理科

表14

項 目	科	機械	機械製図	精機	板金	溶接	電工	電気機器	ラジオテレビ	自動車	内燃機	建築	木工	塗装	計
実 習		1 1			1	1		1 1		4 3	1			2	16(36.36)
バルブについて	1	1 1													3(6.82)
材料について	1	1													2(4.54)
調 色				1											1(2.27)
高圧ケーブル						1									1(2.27)
電気溶接							1				1				2(4.54)
電装品の組立								1							1(2.27)
噴射ポンプ									1						1(2.27)
自動車の定期整備										6 1					7(15.90)
工具の使い方		1						2					1		4(9.09)
車の構造		1								1					2(4.54)
製造工程		1													1(2.27)
安全作業			1												1(2.27)
製品の説明				1											1(2.27)
コストダウン	1														1(2.27)
計		3 4 4		1 1 1 1		1 1		1 2 2 1		6 9 2 1		1		2	44(100.0)

5件である。

g 企業内で受けた教育訓練（学科・知識に関して）

企業内訓練の内、学科・知識に関するものでは「品質管理」「生産管理」等の管理部門の教育を受けた者が4人いるが、これは本人が管理部門に配置されたために教育されたものではなく、作業現場における能率、安全、合理化等を一般的知識として教えたも

表15

項 目	科	機械	機械製図	精機	板金	溶接	電工	電気機器	ラジオテレビ	自動車	内燃機	建築	木工	塗装	計
品質管理	1 1														2(5.13)
生産管理	1				1										2(5.13)
電気理論	3	1		1			1								7(17.96)
機構学	3 1			1			1								6(15.38)
製品知識	1		1												2(5.13)
製品用途	1														1(2.56)
図面の見方	1					1									2(5.13)
数 学	2	1			1			1							5(12.82)
製 図			1												1(2.56)
工業英語				1	1										2(5.13)
電気工事の法規									1						1(2.56)
安全教育						2								2	4(10.25)
測定器の原理構造							1								1(2.56)
積算電力計理論								1							1(2.56)
トランジスタ								1							1(2.56)
電気回路								1							1(2.56)
計		8 7	2 1 1 1	2 1 2	3	2 1	1 4	1						2	39(100.0)

のと思われる。

また、「安全教育」の4人を加えて、上記8人は専門的訓練というものではなく、いわば、作業をする上での常識的知識であり、「製品知識」「製品用途」とあわせて技能の習熟を側面から助けているものである。

尚、専門的知識に関しては、「電気理論」「機構学」「数学」が教育の対象となっている。

h 企業内で受けた教育訓練（その他）

教育に関するもので、その他に類する内容は「会社の内容」「就業規則」について27件出されている。この二つは、従業員として最低限知らねばならぬものの教育であることを明記するにとどめたい。

i 修了後の学習について

附属総訓修了後、任意に学習している内容についての問に32人の者が学習経験があると回答している。その内訳は「定時制高校」16名、「通信教育」10名、その他、不回答で6名いるが、後述「附属総訓に入所して悪かったこと」に回答された内容と照しあわせると、本人の意識が職場から遊離している一面を現わしているようにも感じられる。

表16

項 目 \ 科	機 械	機 製 図	精 機 密	板 金	溶 接	電 工	電 機 器	ラ ジ オ ビ	自 動 車	内 燃	建 築	木 工	塗 装	計
な ら っ て い る	8	6	1		2	1	3	4	4	3				32
な ら っ て い な い	20	13	5	10	16	16	11	17	27		5	6	5	151
不 回 答	17	6	2	12	14	11	18	8	16	2	1	7	3	117
計	45	25	8	22	32	28	32	29	47	5	6	13	8	300

表17

項 目 \ 科	機 械	機 製 図	精 機 密	板 金	溶 接	電 工	電 機 器	ラ ジ オ ビ	自 動 車	内 燃	建 築	木 工	塗 装	計
定 時 制 高 校	5	2				1	1	3	2	2				16
通 信 教 育	2	4	1		1		1		1					10
そ の 他	1				1		1	1		1				5
不 回 答									1					1
計	8	6	1		2	1	3	4	4	3				32

すなわち、高卒者を比較の対象として不満を述べていることから推測されようし、また、純粋に学問的視点に立って解するにしても、表13でみられる如く「一般教養科目」の充実を望む声と理解してもよいのではなかろうか。

j 訓練所に入所して良かったと思うこと

就職後、修了生が経験した生活や仕事を通して総訓に入所して、良かったと思う者の

意見をまとめてみると、好意的回答が156件表明されている。表18で明らかのように好意的回答率48.4%は、非好意的回答率11.0%を大きく上まわっている。(表18参照)。この内容を大別すると、仕事に対する技能的なプラスをあげている者と、人間関係を含む精神的なものをあげている者とに分けられるが、その大部分は仕事上の内容であることが指摘される。すなわち、摘記された内容の性格からみて、附属総訓における本来の目的である技能者養成に関しては、ほぼ満足な状態にあるとみることが出来よう。しかしながら、事業所側の回答によれば、こうした結果が一面において、“熟練工意識過剰にならないように”という批判となって現われている例もあるが、多くは仕事に対する理

表18

項 目	科	機械	機械図	精密機械	板金	溶接	電気	電器修理	ラテ	修理	自動車	内燃機	建築	木工	塗装	38年修了者	39年修了者	40年修了者	計
仕事に早くなれる(技術的)		4	3	1	3	4	5	1			7	1	1			8	12	10	30(19.2%)
仕事に早くとけこめる(精神的)							1				1				1	2	1		3(1.9)
仕事に自信が出来た		1	1			1			1		1					3	1	1	5(3.2)
基礎が出来た		5	1	1		2			4		2		3	1		4	5	10	19(12.2)
機械工具の使い方を覚えた		2			1	1	3	1				1	1	1		4	3	4	11(7.1)
専門の知識が豊かになった			1		2	2	3				2					4	3	3	10(6.4)
手に職を覚えた		2	5	1		4	3		1					3		5	7	7	19(12.2)
実習が多くできた		4	2					2	1							3	3	3	9(5.8)
免許がとれた						2	2	2			7					3	7	3	13(8.3)
希望の職につけた		1				1	1				1						3	1	4(2.6)
色々の面で為めになる		2		1	2	2	1	3	2		1					2	10	2	14(9.0)
精神的に成長した			1				1				1					1	1	1	3(1.9)
人間関係を身につけた								1			2		1			2		2	4(2.6)
原理を覚えた				2		1										1		2	3(1.9)
その他		1	1			2	2		2		1					2	4	3	9(5.8)
計		22	15	6	8	19	19	15	12		26	2	6	5	1	44	60	52	156

解、職業意識、技能の点で秀れていると報告されていることから修了生の回答は十分裏付けられるものとみてよい。したがって、表18の結果からみて、修了生の附属総訓に対する満足感是不回答者の数もかなりある故、絶対的なものとはいえないが、仕事に対する技能的なもの、同じく精神的なもの、あるいは知識的なもの等々の全般的満足感は相当高いものといえる。

このような附属総訓に対する意識は、同時に本人の仕事に対する満足感を増す基盤にもなるのであり、この意味においても、修了生の就職前の教育、すなわち、技能的習熟は勿論のこと、仕事に対する心構えや人間関係等々の問題についての精神的教育を通して附属総訓に対する親近感(帰属意識)の培養に努めることも必要であると考えるのである。

k 訓練所に入所して悪かったと思うこと

この問は前問に対比して行われたものである。回答された多くは、本人の処遇に関す

るものであり、前述の離職理由について述べたところの原因と切り離して考えることは出来ないが、ここでは回答された側面からのみについて附属総訓修了生についての主な特徴をまとめてみるものである。

附属総訓に対する彼らの意識は、技能労働者、あるいは技能修得者としての意識が強く、職場においてもその立場で企業に役立つ人間になりたいという気持ちが強く現われている。その限りにおいては問題はないのであるが、しかし、附属総訓修了生の間には、本人の技能や附属総訓自体が社会的に知られていないことや訓練期間が賃金その他の労働条件に反映しないことなど、本人の期待とは逆の結果となって現われて来ていることについて不満を表明している者が多い。表19は附属総訓に入所して悪かったと思うことについての表であるが、前述の理由を不満の原因としている者の多くは高校卒業者との比較において不満を表明していることに特徴がある。

表19

項 目	科	機械	機械図	精機	板金	溶接	電工	電気修	ラテ	修理	自動車	内燃機	関	建築	木工	塗装	修了者 38年	修了者 39年	修了者 40年	計
高卒と給与が異なる		2									2			1				1	4	5(15.2%)
附属総訓に対して理解がない		3						1	1	1				1		2	3	2		7(21.2)
二年の訓練期間が学歴にならない		3	1							2						2	4			6(18.2)
訓練期間を三年にして欲しい						2				2						2	2			4(12.1)
全ての面で高卒がよい		1			1			1								1	2			3(9.1)
就職して直ぐ役立つことを教えて欲しい										2						1	1			2(6.1)
その他			1	1						3				1		2	2	2		6(18.1)
計		9	2	1	1	2		2		10	3			3		10	15	8		33(100.0)

すなわち、「高卒と給与が異なる」「二年の訓練期間が学歴にならない」「訓練期間を3年にして欲しい」「全ての面で高卒が良い」等々の理由は附属総訓の本来の目的からやや逸脱した期待を表明している向きもあるが、少なくとも二年間の訓練期間を雇用条件の一つとして認めて欲しいという期待は附属総訓修了生の切実な願いであろうと考えるのである。また、少数意見ではあるが、「就職して直ぐ役立つことを教えて欲しい」という意見も表明されており、今後の附属総訓の指導方針に関する資料として明記するものである。

4. 事業所回答の結果

a 養成所（訓練所）を持っている事業所

附属総訓修了者の就職先で養成所を持っている事業所は、製造業で8事業所、販売・修理・工事業で1事業所であり、全体の12%に過ぎない。修了者の就職先の多くは、養成所を持

っていないことがわかる。養成所を持っている事業所は、すべて従業員数 1,000 名以上の大企業であった。訓練の内容と年限についてみると、3 年の認定事業内訓練が 5 事業所、3 年の配電線工事訓練が 1 事業所、6 カ月～2 年の基礎学科と実技訓練が 3 事業所である。

表20 養成所（訓練所）を持っている事業所数

産業別 養成所の有無	製 造 業	販売・修理・工事業	計
養成所を持っている	16% (8)	4% (1)	12% (9)
養成所を持っていない	84% (42)	96% (24)	88% (66)
計	100% (50)	100% (25)	100% (75)

b 附属総訓出身者の処遇

附属総訓出身者はどのように処遇されているか。産業別にみると、製造業では熟練工としてすぐ職場につかせる事業所（40%）が最も多く、次いで 1 週間以内の短期間教育後、熟練工として職場につかせている事業所（18%）、3 カ月以内見習工として実習後、一般熟練工として職場につかせている事業所（18%）となっており、熟練工の助手として職場につかせている事業所（8%）が最も少ない。販売・修理・工事業では、逆に熟練工の助手として職場につかせている事業所（44%）が最も多く、熟練工としてすぐ職場につかせている事業所（28%）がこれに次いでおり、1 週間以内の短期間教育後、熟練工として職場につかせるような事業所はないようである。

表21 産業別にみた処遇

処 遇 事 項	製造業	販売・修理・工事業	計
熟練工としてすぐ職場につかせた	40%	28%	36.0%
短期間（1 週間以内）教育後熟練工として職場につかせた	18	0	12.0
3 カ月(以内)見習工として実習後、一般工(熟練工)として職場につかせた	18	16	17.3
熟練工の助手として職場につかせた	8	44	20.0
そ の 他	16	12	14.7
計	100	100	100.0

従業員数による事業所の規模別に比較すると、31～100 人の事業所以外は、どの規模とも「熟練工としてすぐ職場につかせた」事業所が最も多くなっており、従業員数による規模別差違はみられない。また、養成所の有無による処遇事項の比較をしてみても、あまり違いはないようである。事業内訓練所の 2 年あるいは 3 年に編入することもなく、総訓出身者は、すぐに職場につかせられている。

給与の点では回答数が少なく、はっきりしたことはいえない。条件のいいような事業所、たとえば、工業高校卒業者と同じに扱っている場合、あるいはそれに近い条件の事業所の回答が多く、条件のよくない事業所はあまり回答してこなかった。おそらく中学卒と同等に扱

表22 事業所の従業員数別にみた処遇

処 遇 事 項	従 業 員 数						計
	1～30	31～100	101～300	301～500	501～1000	1001以上	
熟練工としてすぐ職場につかせた	3	2	6	3	7	6	27
短期間（1週間以内）教育後、熟練工として職場につかせた	0	0	1	0	2	6	9
3カ月（以内）見習工として実習後、一般工（熟練工）として職場につかせた	0	2	2	1	4	4	13
熟練工の助手として職場につかせた	2	4	4	2	1	2	15
そ の 他	1	0	3	2	2	3	11
計	6	8	16	8	16	21	75

表23 養成所の有無による処遇

処 遇 事 項	養成所の有無		計
	養成所を持っている	養成所を持っていない	
熟練工としてすぐ職場につかせた	3	24	27
短期間（1週間以内）教育後、熟練工として職場につかせた	3	6	9
3カ月（以内）見習工として実習後、一般工（熟練工）として職場につかせた	1	12	13
熟練工の助手として職場につかせた	0	15	15
そ の 他	2	9	11
計	9	66	75

表24 給与面の処遇

給 与	製 造 業	販売・修理 工事	計
工業高校卒業者と同じに扱っている	7		7
高校卒業者に近い給与（少し下まわる）	2		2
工業高校卒と中学卒との中間	2		2
二年前に入社した中学卒業者と同一給与	1		1
訓練所として実績に基づき給与設定	1		1
技術手当を支給		2	2
計	13	2	15

っているところが多いのではないと思われる。

c. 訓練科目と現在の仕事との関係

附属総訓練了者の現在の仕事は、彼が訓練所で受けた科目と仕事の内容とが一致している

表25 訓練科目と現在の仕事

修了期	1期生	2期生	3期生	計
一致している	66.9%	80.0%	80.4%	78.7%
一致していない	24.5	17.2	19.6	19.0
修了科目を知らない	0	1.4	0	0.5
そ の 他	8.6	1.4	0	1.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

かどうかをみると、表25のようになる。これによると、約80%の者は修了科目と現在の仕事とが一致している。修了科目をしらないという者はほとんどなく、わずかに全体で0.5%にすぎない。修了科目と現在の仕事とが一致していない者が約20%いるが、その理由をみると、本人の希望で現在の仕事をさせているというのが多く、不一致者の31.4%をしめている。その他の理由は、機械の台数に制限があり希望通りいかない(5.7%)。修了科目をやらせたがうまくできないので変えた(2.8%)などである。

d. 訓練所でもうすこし教えておいてほしいこと

訓練所でもうすこし教えておいてほしいと事業所側で望んでいることを、製造業、自動車整備・販売業、電気工事業に分けて、知識、技能、その他の3面からまとめてみると次のようになる。

知識の面で各産業とも共通していえることは、基礎を十分に教えこんでもらいたいということである。それも実際に役立つ知識を望んでいる。また、安全作業に関する知識に欠けるところがあるので、その点も指導してほしいと望んでいる。

技能の面では、機械・工具の正しい取り扱い方をもつとよく指導してほしいと望んでいる。総訓出身者は粗雑で無神経な者が多いようである。また、自分の持っている知識や技能

表26 知識の面

製 造 業	自動車整備・販売業	電 気 工 事 業
基礎知識を十分に 安全に関する知識 新しい知識 関連知識 実際に役立つ知識 英語・数学(計算力) 一般教養的な科目 自動車工学の一般的知識 溶接の棒種の特長及び溶接機械 切削材料、力学 図面の見方	基礎知識を徹底的に 専門的知識(一般に広く浅くという感がある、奥行を) 外車の知識 最新の年式の車の知識 自動車の歴史 部品の材料、材質について	安全作業に関する知識 幅広い知識 電気施工図の読解力

表27 技能の面

製 造 業	自動車整備・販売業	電 気 工 事 業
製図器具の使用法 アルゴン溶接法 電氣的測定技術 機械・工具の正しい取り扱い方(粗雑で無神経な点がある) 応用作業(動作) 能率本位の指導	基礎作業を徹底的に 工具・器具類の使用法 作業行程(段取り・進行) 電気系統の知識・技能 実際に多く起る故障部分の技術を重点的に(足回り、点検整備) 応用作業(応用力) 能率本位の指導	電線の接続法 マグネット回路接続法 配管作業 知識・技能の応用力

表28 そ の 他

製 造 業	自動車整備・販売業	電 気 工 事 業
新しい知識・技能を吸収しようとする意欲 組織の中の一員としての心構えと責任 技能教育偏重の傾向をさけ、人格教育も行なってほしい 熟練工意識過剰にならないように 仕事に対する厳しい態度。職場人としての自覚、作業態度、礼儀、協調性 一般的社会知識 社交性、意見の発表能力 貯蓄心の養成、生活設計 健康管理も具体的に 各種工場見学を多くさせる 適性を十分考慮する	道德教育、礼儀作法、ことば使い 規律遵守の精神 社会常識、情操教育 接客態度 精神面の教育	一般社会的知識 対人関係ではきはきと応対できるように 忍耐力を養う 進んで仕事を研究する意欲 団体生活に順応できるように

を応用して、積極的に作業を進めて行けるように指導してほしい。特に望まれていることは能率本位の作業ができるように、ということである。いくら基本的であっても、正しいやり方であっても、非能率的であっては企業では困る。生産におわれるのであるから、能率的に作業ができるような実面的な方面に指導する必要がある。しかし、あえて危険を犯すようなことを押し切ることが良いこととは思っていない。

その他の面では、職業人としての自覚をもたせること。自分の意見を発表する能力を養うこと。新しい知識や技能を吸収しようとする意欲をもたせること。対人関係における応対の仕方など、精神面の教育にも力を入れてほしいという要望が多い。従って、総訓としては、技能教育偏重の傾向をさけ、生活指導にもかなりの時間をさき、指導に力を入れる必要があると思う。「仕事はできるが人格的にはゼロだ」という評価もかなり見受けられる。技能も人格も立派な人間に育て上げる必要がある。

e. 入社後の指導

入社後の指導については、時間をもうけてなんらかの指導をしている事業所が多い。産業別に比較してみると表29のようになる。これによると、製造業では33事業所（76%）が、

表29 産業別にみた入社後の指導状況

入社後の指導 \ 産業別	製 造 業	販売・修理 工事業	計
時間をもうけて指導	38 (76%)	13 (52%)	51(68.0%)
指導しない	10 (20%)	10 (40%)	20(26.7%)
これから指導する	2 (4%)	2 (8%)	4(5.3%)

販売・修理・工事業では13事業所（52%）が入社後時間をもうけて指導しており、販売・修理・工事業関係より製造業関係の方が時間をもうけて指導している率が多い。これを従業員

数別にまとめてみると表30のようになる。

表30 従業員数別にみた入社後の指導状況

従業員数 入社後の指導	1～30	31～100	101～300	301～500	501～1000	1001以上	計
時間をもうけて指導	2(2.7) [%]	3(4.0) [%]	9(12.0) [%]	5(6.7) [%]	13(17.3) [%]	19(25.3) [%]	51(68.0) [%]
指導しない	4(5.3)	3(4.0)	6(8.0)	3(4.0)	2(2.7)	2(2.7)	20(26.7)
これから指導する	0(0)	2(2.7)	1(1.3)	0(0)	1(1.3)	0(0)	4(5.3)
計	6(8.0)	8(10.7)	16(21.3)	8(10.7)	16(21.3)	21(28.0)	75(100.0)

表31 入社後の指導と処遇

処遇事項	入社後の指導 時間をもうけて指導	指導しない	これから指導する	計
熟練工としてすぐ職場につかせた	17	8	2	27
短期間（1週間以内）教育後、熟練工として職場につかせた	7	2		9
3カ月（以内）見習工として実習後、一般工（熟練工）として職場につかせた	11	1	1	13
熟練工の助手として職場につかせた	8	6	1	15
その他	8	3		11
計	51	20	4	75

さらに、入社後に指導する事業所と指導しない事業所では処遇に違いがあるかどうか調べてみると、表31のようになる。これをみると、3カ月以内見習工として実習後、一般熟練工として職場につかせた事業所は、ほとんどが特別な時間をもうけて指導していることがわかる。また、熟練工としてすぐ職場につかせた事業所も63%（17事業所）が時間をもうけて指導している。熟練工の助手として職場につかせた場合は、比較的特別な時間をもうけて指導することが少ない。

入社後の指導内容及び今後の指導予定を産業別にまとめてみると、表33のようになる。製造業では、会社の歴史や組織、業務内容、就業規則、安全衛生などの新入社員に対するオリエンテーションと技能教育が多く、販売・修理業は、サービスマン心得とか人間関係についてなど、人と人との接触に関する指導が特徴的である。その他共通して、図面の見方ができないので指導する事業所が多い。訓練所への要望の中でも、この図面の見方は大分望まれていたが、必ずしも総訓修了者だけではなく、一般的に欠けているもののようである。

従業員数による事業所の規模別に入社後の指導内容を列記すると表32のようになる。やはり事業所の規模が大きくなるほど、計画的な指導がされているようである。

f. 総合職業訓練所出身者のよい点

総訓出身者はどういう点がよいと思われるか。産業別にまとめてみると、製造業では「基本的訓練を受けているため理解が早い」というのが64%をしめている。販売・修理・工

表32 事業所規模別にみた入社後の指導内容詳細

1～30	31～100	101～300	301～500	501～1000	1001以上
現場での仕事の態度(電気工事)技術的なこまかい仕口(建具店)	新入社員講習会(社会人としての自覚) メーカーの主催する技術講習会に参加した 作業に対する技能教育 製品に対する技能教育	日野自動車について専門的に教育 技術及びマナーについて ラジオについて 電気の基礎理論 生活、作業に必要な基礎知識(計算尺、計算法、作業管理学) 親会社に預け勉強させた(1年間) 基礎的学科 CS溶接 就業規則、社会保障、労働関係等の教育指導、当社製品の概況説明 基礎的な一般工作法、精密測定法、精密工作法	ふそう自動車について サービスの概念 外車整備のあり方、方法等 サービスのマシマン心得 一般教養 実技指導 段取りの仕方 新入社員オリエンテーション	道徳教育、作業行程、人間関係 自動車の歴史、会社の歴史発展について 職場研究会 新人教育、講義、実習、従業員服務心得一般 会社内容、就業規則 会社製品、機能、会社諸規程 技術指導 職場環境と製品に対する予備知識 社内外における一般常識、協調的態度について 工業概況 作業の概要と実習 新入社員教育(諸種の講義と実習) 諸規則の説明	図面の見方、測定具の取扱上の注意、職場の諸手続、作業上の安全指導 事業内容、一般的心構え 内線工事技術講習会 アルゴン溶接について 会社の組織、業務、就業規則、安全衛生、製品の知識、作業工程、工場見学等 電気機器関係の図法について 導入教育、現場実習、就業規則、安全衛生教育 実習 入社時教育訓練 製品品目の説明、一般的な社員教育、技能教育(機械組立) 一般社員としての心得、基礎的技術教育及び実習 実技研修 会社の歴史、組織、安全衛生、職場の生活について、図面、品質、管理、製品、機械工作法について 当社の企業型態、作業内容、職場、社会人としてのあり方 橋梁鉄骨構造一般 油圧機器についての一般常識
今後の指導予定	家具というものについて教育する(1～2ヵ月) 歯車に関する知識と強度計算等を教える 新製品の紹介 人間教育	メーカー工場における教育 講習会に参加させる 仕事の進め方、改善の仕方について 作業管理 作業標準の実施教育		技術的指導 新種類の作業指導 安全作業について	高度の判断技術(自動車整備) 図面の見方

表33 産業別にみた入社後の指導内容

	製 造 業	販 売・修 理・工 事 業
指 導 し た 内 容	会社の歴史，組織，業務内容，就業規則，安全衛生など（44.7%） 製品の知識，作業行程，工場見学など（15.8%） 仕事に関する講義と実習（5.3%） 技能教育（34.2%） 電気機器関係の図法 アルゴン溶接 図面の見方，測定具の取扱い 油圧機器についての一般常識 基礎的な一般工作法 精密測定法 C S溶接 電気の基礎理論 段取の仕方 橋梁鉄骨構造一般	一般社員心得，サービスマン心得，人間関係など（53.8%） 技能教育（30.8%） メーカーの主催する講習会に参加（15.4%） 技術的基本原理から判断技術 ふそう自動車について
今 後 の 指 導 予 定	旋盤の再訓練 人間教育 新製品の紹介 図面の見方 安全作業について 作業管理 作業標準の実施教育	高度の判断技術 新車種の新機構 図面の見方 技能教育 セールスマン心得

事業では「基礎知識を身につけているため慣れが早い」32%，「技能面がすぐれている」36%という評価がされている。ただ事業所側は高卒者との比較ではなく中卒者と比較しているところが多いことを付け加えたい。また，わずか2%にすぎないが，「与えられた仕事はよくこなすが，自分から伸びようとする意欲がない」という評価は，他の調査事項からみても

表34 総合職業訓練所出身者のよい点

製 造 業	販 売・修 理・工 事 業
基本的訓練を受けているため理解が早い（64%） 一般的にまじめ勤勉であり，職業人としての心構えができている（16%） 自分で選んだ職種に対して信念を持っている（6%） 技能面，生活常識の面ですぐれている（4%） 技能の面で一応満足できるところまで訓練されている（4%） 与えられた仕事はよくこなすが自分から伸びようとする意欲がない（2%） 一般的な機械は使えるので，役に立つが注意力がたりない（2%）	基礎知識を身につけているため慣れが早い（32%） 技能面がすぐれている（36%） 誠実，勤勉であり，職務知識技能ともに良好（12%） その他（10%）

一応うなづけるものではないかと思う。いずれにせよ、中卒者よりも、一般職業訓練所出身者よりも、総訓出身者はよい評価を得ていることは確かである。反面、入社当時は工高卒と比べても技能面ですぐれているが、その後の伸びがないという欠点もある。

g. 附属総訓修了者の職場での評価

附属総訓修了者は職場でどのように評価されているか。彼等の一人一人について、直接上司から評価してもらった。従ってここでは、彼等が職場で示す人間像を描きだそうとするものである。

質問簡条は全部で55問あるが、これを大きく、作業の仕方(15問)、職場の人間関係(10問)、一般行動性格面(30問)の3面に分けて考察する。

作業の仕方についての各質問簡条の反応率を職種別にまとめて示すと表35のようになる。

表35 作業の仕方の各質問簡条反応率

(単位=%)

No.	質 問 簡 条	機 械		機械製図		板金溶接		電 気		自動車整備	
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
1	指示に従い、教えをきく	100.0	0	100.0	0	100.0	0	97.4	2.6	95.8	0
2	仕事が正確である	82.4	17.6	86.7	0	73.1	23.1	84.2	15.8	62.5	29.2
3	手落がない	76.5	23.5	66.7	26.7	61.5	23.1	48.4	23.7	37.5	50.0
4	自信があり、自力で物事をする	52.9	44.1	33.3	33.3	34.6	53.8	57.9	36.8	45.8	29.2
5	かんがよく仕事が速い	67.6	29.4	60.0	20.0	46.2	38.5	44.7	28.9	29.2	41.7
6	研究心が旺盛である	61.8	32.4	33.3	46.7	50.0	34.6	57.9	21.1	79.2	16.7
7	作業にアキッぱい(-)	11.8	88.2	6.7	93.3	15.4	80.8	13.2	86.8	4.2	87.5
8	作業のやり方を知らない(-)	17.6	79.4	6.7	93.3	15.4	80.8	15.8	76.3	4.2	95.3
9	不良品を出すことが多い(-)	11.8	88.2	0	100.0	15.4	76.9	0	94.7	8.3	87.5
10	作業にムラがある(-)	20.6	76.5	6.7	93.3	34.6	57.7	13.2	81.6	16.7	75.0
11	生産があがらない(-)	14.7	82.4	6.7	80.0	11.5	84.6	13.2	68.4	4.2	87.5
12	危険が多い(-)	5.9	91.2	0	100.0	0	96.2	5.3	86.8	8.3	83.3
13	品質にむらがある(-)	14.7	79.4	6.7	86.7	23.1	76.9	10.5	76.3	20.8	70.8
14	作業量が多い方である	64.7	35.3	53.3	33.3	57.8	26.9	47.4	31.6	45.8	37.5
15	作業についての知識がある	79.4	11.8	80.0	13.3	80.8	7.7	63.2	23.7	79.2	8.3

(+)はその質問簡条が当てはまった場合で、(-)はその質問簡条に当てはまらない場合を表わしている。どちらでもない場合は省略してある。

各職種共通して反応率の高い簡条、すなわち、附属総訓修了者に共通していえる特徴をあげると、(1)指示に従い、教えをきく。(7)作業にあきやすくない。(12)危険が少ない。などである。しかし、(4)自信があり、自力で物事をする。については各職種ともあまりよい評価がされていない。

他職種と比較して、比較的特徴的に反応した簡条を職種別にあげると次のようになる。機械は、(3)手落がない。機械製図は、(10)作業にムラがない。(4)自信がなく、自力で物事をしない。(7)研究心が旺盛でない。板金溶接は、(4)自信がなく、自力で物事をしない。(10)作業にム

ラがある。電気は、(15)作業についての知識がない。自動車整備は、(2)仕事あまり正確でない。(3)手落がある。(5)かんが悪く仕事が遅い。(6)研究心が旺盛である。

職場の人間関係についての各質問簡条の反応率を職種別にまとめて示すと表36のようになる。

表36 職場の人間関係の各質問簡条反応率

(単位=%)

No.	質 問 簡 条	機 械		機械製図		板金溶接		電 気		自動車整備	
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
1	自分勝手な行動をとる(-)	5.9	94.1	6.7	93.3	11.5	88.5	2.6	94.7	8.3	83.3
2	如才なく、よく人と協力する	73.5	20.6	73.3	13.3	88.5	3.8	73.7	15.8	62.5	16.7
3	思いやりがあり人のことを考える	47.1	41.2	46.7	20.0	69.2	15.4	52.6	18.4	62.5	16.7
4	人と協力しない(-)	11.8	88.2	13.3	80.0	7.7	88.5	7.9	89.5	8.3	79.2
5	上役にかわいがられている	76.5	14.7	86.7	0	84.6	7.7	76.3	13.2	75.0	8.3
6	仲よしグループがある	58.8	35.3	53.3	26.7	76.9	11.5	73.7	13.2	66.7	20.8
7	同僚から信頼を得ている	79.4	14.7	53.3	20.0	73.1	15.4	81.6	10.5	70.8	8.3
8	進んで会合などに参加する	61.8	35.3	60.0	13.3	61.5	19.2	60.5	23.7	62.5	20.8
9	人づきあいがへたである(-)	38.2	58.8	26.7	33.3	19.2	69.2	31.6	47.4	25.0	62.5
10	友だちが多い	47.1	47.1	26.7	40.0	50.0	19.2	47.4	28.9	54.2	16.7

各職種共通して反応率の高い簡条をあげると、(1)自分勝手な行動をとらない。(4)人に協力する。(9)人づきあいがへたである。などである。

他職種と比較して、比較的特徴的に反応した簡条を職種別にあげると次のようになる。機械は、(3)思いやりがなく、人のことを考えない。(6)仲よしグループがない。(10)友だちが少ない。機械製図は、(6)仲よしグループがない。(7)同僚から信頼を得ていない。(9)人づきあいがへたである。(10)友だちが少ない。板金溶接は、(2)如才なく、よく人と協力する。(6)仲よしグループがある。電気は、(6)仲よしグループがある。(7)同僚から信頼を得ている。自動車整備は、(2)人と協力しない。

一般行動（性格面）についての各質問簡条の反応率を職種別にまとめて示すと表37のようになる。

各職種共通して反応率の高い簡条をあげると、(6)欠勤が少ない。(7)指示、規律を守る。(8)遅刻や早退が少ない。(11)まじめで正直である。(18)反抗しない。(19)ノイローゼ気味でない。(22)借金で困っていない。(20)怠け癖がない。(28)悩みがない。(3)考えが進歩的でない。(14)こまかな点に気をつけない。(30)他人をひきいる能力がない。などである。

他職種と比較して、比較的特徴的に反応した簡条を職種別にあげると次のようになる。機械は、(21)ほがらかでユーモアの感覚をもっていない。機械製図は、(1)よい判断と常識とをもち、言行が理にかなう。(5)責任感が強く信頼するに足る。(12)神経質でない。(3)考えが進歩的でない。板金溶接は、(6)欠勤が多い。(16)劣等感が強い。(17)よく不平をいう。(21)ほがらかでユーモアの感覚をもっている。電気は特にない。自動車整備は、(4)物事を順序よくしない。(5)責任がない。(9)注意深くない。(13)きちょうめんでなく、きれいずきでない。(20)自己統御がよ

表37 一般行動（性格面）の各質問簡条反応率

（単位＝％）

No.	質 問 簡 条	機 械		機械製図		板金溶接		電 気		自動車整備	
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
1	よい判断と常識とをもち、言行が理にかなう	61.8	23.5	80.0	6.7	76.9	11.5	63.2	21.1	62.5	16.7
2	勤勉で実行力がある	76.5	20.6	80.0	6.7	80.8	15.4	84.2	10.5	75.0	12.5
3	考えが進歩的である	55.9	35.3	13.3	40.0	53.8	30.8	55.3	23.7	54.2	33.3
5	物事を順序よくする	79.4	17.6	80.0	13.3	73.1	19.2	84.2	10.5	62.5	20.8
4	責任感が強く信頼するに足る	64.7	32.4	86.7	0	73.1	23.1	71.1	21.1	54.2	29.2
6	欠勤が多い(-)	8.8	91.2	6.7	93.3	19.2	76.9	5.3	94.7	16.7	83.3
7	指示、規律を守らない(-)	11.8	88.2	13.3	86.7	11.5	88.5	5.3	42.1	12.5	87.5
8	遅刻や早退が多い(-)	5.9	94.1	0	100.0	11.5	88.5	5.3	92.1	8.3	91.7
9	注意深く、油断がない	61.8	29.4	66.7	6.7	53.8	23.1	57.9	26.3	33.3	54.2
10	気分的変化が大き(-)	26.5	70.6	6.7	80.0	23.1	76.9	13.2	76.3	20.8	70.8
11	まじめで正直である	97.1	0	93.3	6.7	92.3	0	92.1	7.9	83.3	4.2
12	神経質である(-)	23.5	67.6	0	86.7	34.6	57.7	21.2	65.8	12.5	62.5
13	きちょうめんできれいずきである	58.8	38.2	53.3	26.7	34.6	53.8	57.9	18.4	33.8	54.2
14	こまかな点に気をつける	55.9	32.4	46.7	26.7	50.0	38.5	55.3	21.1	50.0	37.5
15	心がおだやかで寛大である	70.6	20.6	66.7	0	73.1	15.4	57.9	23.7	58.3	33.8
16	劣等感が強い(-)	14.7	82.4	0	100.0	26.9	69.2	7.9	92.1	25.0	75.0
17	よく不平をいう(-)	2.9	97.1	0	100.0	30.8	65.4	5.3	92.1	12.5	83.3
18	よく反抗する(-)	2.9	97.1	6.7	93.3	3.8	92.3	0	100.0	8.3	87.5
19	ノイローゼ気味である(-)	0	91.2	0	100.0	3.8	92.3	0	100.0	0	95.8
20	自己統御がよくでき、しんぼう強い	64.7	29.4	80.0	13.3	80.8	11.5	86.8	10.5	62.5	20.8
21	ほがらかでユーモアの感覚をもっている(-)	38.2	55.9	53.3	33.3	73.1	26.9	55.3	36.8	50.0	25.0
22	借金で困っている(-)	2.9	94.1	0	100.0	3.8	92.3	0	78.9	0	95.8
23	元気がよい	76.5	17.6	80.0	6.7	76.9	19.2	78.9	21.1	70.8	16.7
24	勇気をもっている	58.8	32.4	53.3	20.0	73.1	15.4	65.8	21.5	58.3	25.0
25	誠意があり、礼儀正しい	70.6	23.5	73.3	0	69.2	19.2	71.1	13.2	62.5	25.0
26	怠け癖がある(-)	5.9	91.2	6.7	86.7	11.5	88.5	5.3	94.7	8.3	87.5
27	健康でほがらかである	76.5	14.7	80.0	13.3	84.6	11.5	81.6	13.2	83.3	8.3
28	何かに悩んでいる(-)	5.9	88.2	0	100.0	11.5	88.5	7.9	84.2	8.3	79.2
29	どうも元気がない(-)	20.6	76.5	6.7	93.3	15.4	84.6	23.7	76.3	16.7	83.3
30	先がよくみえ、他人をひきいる能力がある	20.6	61.8	6.7	40.0	30.8	50.0	15.8	50.0	25.0	20.8

くできない。

そこで最後に、附属総訓修了者全体のイメージを描いてみると、言われたことはよくやるし、仕事はできるが、積極性がない。自分から進んで研究しようとする意欲はあまりみられない。人づきあいはうまい方でなく、礼儀作法、ことば使いなど一般生活常識に欠けるようである。従って、ふたたび生活指導の重要性を強調せざるをえない。

次に、各質問簡条に対して、当てはまるものとして○印のつけられたものに2点、当てはまらないものとして×印のつけられたものに0点、どちらでもないものに1点を与え、（ただし、質問簡条に(-)符号をつけたものはその逆）各個人別に得点を算出した。質問簡条は全部で55問あるので、最高得点は110点になる。各職種別及び全員の得点分布状況は、表38に示す通りである。これによると、最高110点から最低42点までに分散し、全体の平均(M)は

表38 職種別得点分布表（職場で示す様子全般）

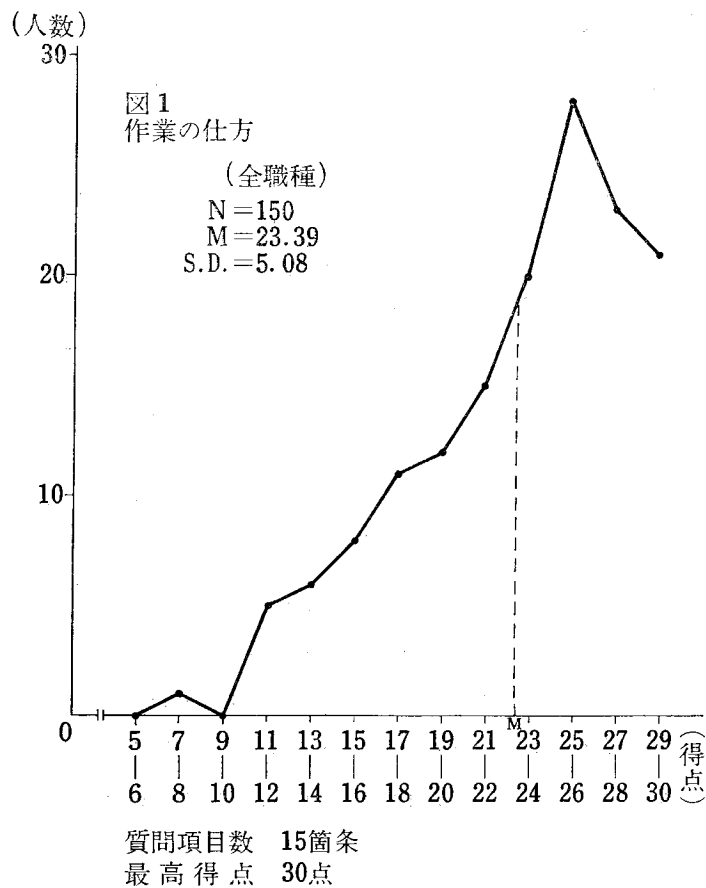
得 点 \ 職 種	機 械	機械製図	板金溶接	電 気	自動車 整備	木材加工	塗 装	全職種
110—108	2		3	3		2		10
107—105	1	1		2		1		5
104—102	2	1	2	3	2			10
101—99	1	3	1	1	3			9
98—96	4		1	5	1	1	1	13
95—93	2	2	1	2	2	1		10
92—90	3	1	2	5	1			12
89—87	2	1	3	2	3	1	1	13
86—84	2	1	3	3	3			12
83—81	2	2	1	1				6
80—78	4	1	2	2	1		1	11
77—75	1		1	1	1			4
74—72		1	2	2	2			7
71—69			1					1
68—66	2				1		2	5
65—63	2			2	1			5
62—60	1	1	2					4
59—57	1							1
56—54				1	1	1	1	4
53—51	1				1			2
50—48	1			2				3
47—45				1				1
44—42			1		1			2
41—39								0
N	34	15	26	38	24	7	6	150
M	84.21	89.20	85.46	86.73	87.63	94.00	75.50	86.26
S. D.	16.05	12.12	16.21	17.10	16.41	14.79	14.10	16.26

86.26点で、標準偏差（S. D.）は16.26であることがわかる。各職種別にみると、機械は、110点から48点に分散し、平均点84.21（S. D. = 16.05）であり、機械製図は、107点から60点に分散し、平均点89.20（S. D. = 12.12）であり、板金溶接は、110点から42点に分散し、平均点85.46（S. D. = 16.21）であり、電気は、110点から45点に分散し、平均点86.73（S. D. = 17.10）であり、自動車整備は、104点から42点に分散し、平均点87.63（S. D. = 16.41）であり、木材加工は、110点から54点に分散し、平均点94.00（S. D. = 14.79）であり、塗装は、98点から54点に分散し、平均点75.50（S. D. = 14.10）である。木材加工と塗装は人数が少くないので一応除外して、得点の高い職種順に並べると、①機械製図、②自動車整備、③電気、④板金溶接、⑤機械となる。

作業の仕方の面のみにについてみると、最高得点が30点になり、その得点分布は表39のようになる。全員の分布は最高点から最低7点にひろがり、平均点は23.39、標準偏差は5.08

表39 職種別得点分布表（作業の仕方）

職種	機 械	機械製図	板金溶接	電 気	自動車整備	木材加工	塗 装	全職種
30—29	6	2	3	6	1	3		21
28—27	6	3	3	6	4	1		23
26—25	6	5	4	6	6	1		28
24—23	2	3	3	6	2	1	3	20
22—21	3		4	4	3	1		15
20—19	5		1	4	1		1	12
18—17	1	1	4		4		1	11
16—15	2		2	1	2		1	8
14—13	2		1	2	1			6
12—11	1	1		3				5
10—9								0
8—7			1					1
6—5								0
N	34	15	26	38	24	7	6	150
M	25.02	25.06	21.96	23.08	22.42	26.64	20.50	23.39
S. D.	5.22	4.50	5.42	5.38	4.54	3.00	3.20	5.08



である。図1は全員の分布状況を図示したものである。

人数の少ない職種を除いて、得点の高い職種順に並べると、①機械製図(M=25.06, S. D.=4.50), ②機械(M=25.02, S. D.=5.22), ③電気(M=23.08, S. D.=5.38) ④自動車整備(M=22.42, S. D.=4.54), ⑤板金溶接(M=21.96, S. D.=5.42)となる。

職場の人間関係の面のみにについては、最高得点が20点になり、その得点分布は表40のようになる。全員の分散は最高20点から最低1点にひろがり、平均点は15.01、標準偏差は3.90である。図2は全員の分布状況を図示したもの

表40 職種別得点分布表 (職場の人間関係)

職種	得点	機 械	機械製図	板金溶接	電 気	自動車整備	木材加工	塗 装	全職種
20-19		5	2	4	8	6	5		30
18-17		6	2	13	8	4	1	1	35
16-15		3	3	4	7	6		1	24
14-13		10	5	2	6	1		3	27
12-11		2	1	1	2	3			9
10-9		6	2	1	3	1		1	14
8-7					3	3	1		7
6-5		1		1	1				3
4-3									0
2-1		1							1
N		34	15	26	38	24	7	6	150
M		13.85	14.57	16.19	14.87	15.00	17.79	13.83	15.01
S. D.		4.18	3.00	3.18	3.96	3.68	4.06	2.28	3.90

である。

木材加工・塗装を除いて、得点の高い職種順に並べると、①板金溶接(M=16.19, S. D.=3.18), ②自動車整備(M=15.00, S. D.=3.68), ③電気(M=14.87, S. D.=3.96), ④機械製図(M=14.57 S. D.=3.00), ⑤機械(M=13.85, S. D.=4.18)となる。職場の人間関係は、ちょうど、作業の仕方と逆の評価がされている。すなわち、機械は作業の仕方は良いが、職場の人間関係は悪い。反対に板金溶接は作業の仕方は悪いが、職場の人間関係は良いのである。

一般行動(性格面)のみについては、最高得点が60点になり、その得点分布は表41のようになる。全員の分散は最高60点から最低17点にひろがり、平均点は46.54, 標準偏差は10.54

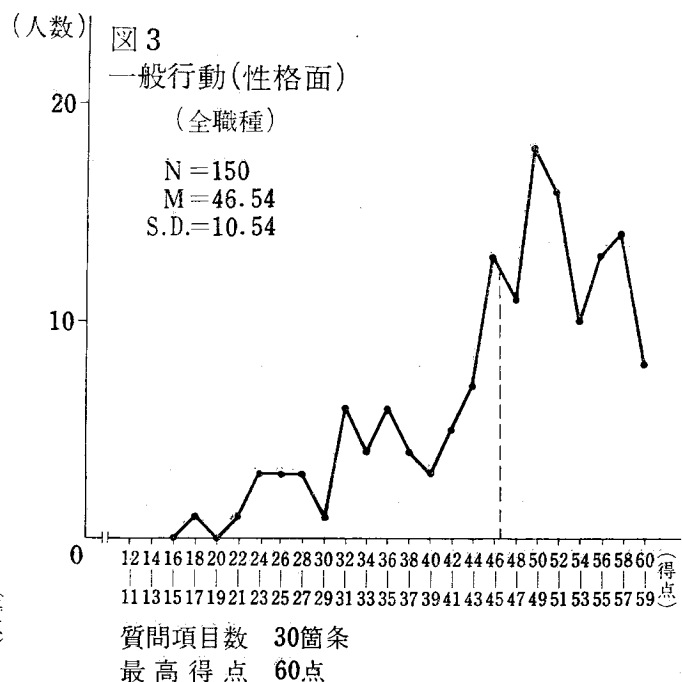
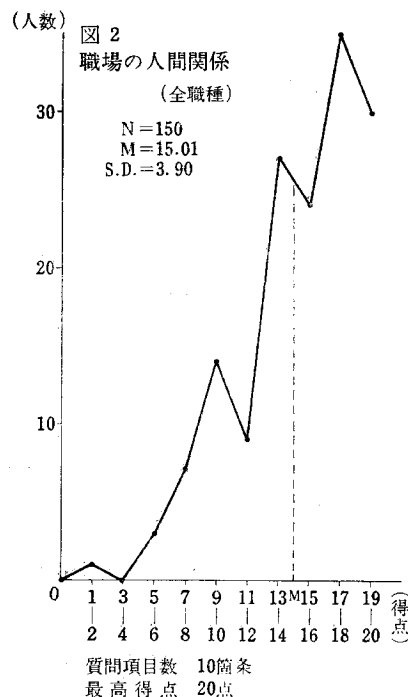


表41 職種別得点分布表（一般行動）

職種 得点	機 械	機械製図	板金溶接	電 気	自動車整備	木材加工	塗 装	全職種
60—59	2	1	2	3				8
58—57	2	2	3	4		2	1	14
56—55	4	1	1	4	2	1		13
54—53	1	2	1	3	3			10
52—51	2	2	3	5	3	1		16
50—49	5	1	3	5	4			18
48—47	3	1	3	2		1	1	11
46—45	2	2	2	4	3			13
44—43	2	1	1	1	1	1		7
42—41	4	1						5
40—39				1	1		1	3
38—37	1	1	1		1			4
36—35			2		2		2	6
34—33	1		1	1	1			4
32—31	3		1	2				6
30—29			1					1
28—27					2	1		3
26—25				3				3
24—23	1		1				1	3
22—21	1							1
20—19								0
18—17					1			1
16—15								0
14—13								0
N	34	15	26	38	24	7	6	150
M	45.79	50.03	46.42	48.13	44.09	48.64	39.83	46.54
S. D.	9.74	6.22	9.76	9.64	9.90	9.90	10.60	10.54

である。図3は全員の分布状況を図示したものである。

一般生活行動、特に性格面については、ここで得点化して比べるよりも、各質問箇条の反応内容を検討した方が意義があるが、一応便宜的に得点で比較してみる。

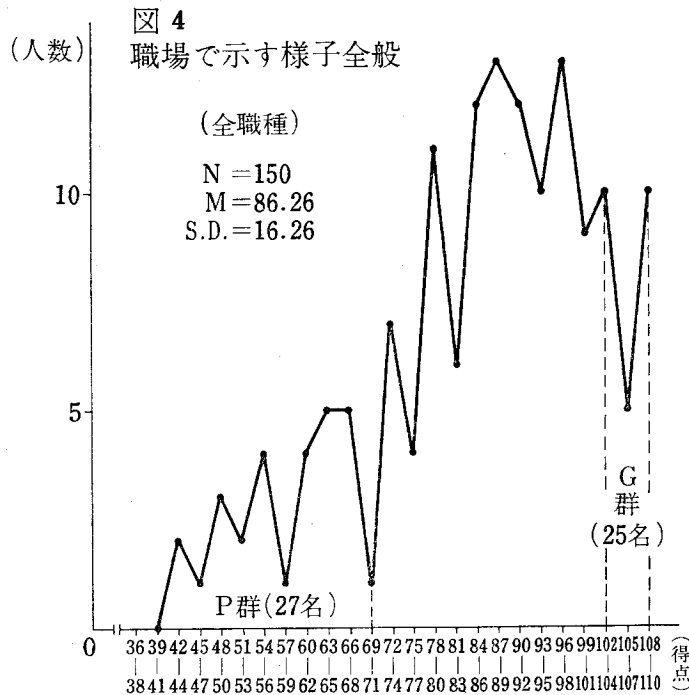
同じく人数の少ない木材加工・塗装を除いて、得点の高い職種順に並べると、①機械製図（ $M=50.03$, $S. D.=6.22$ ）、②電気（ $M=48.13$, $S. D.=9.64$ ）、③板金溶接（ $M=46.42$, $S. D.=9.76$ ）、④機械（ $M=45.79$, $S. D.=9.74$ ）、⑤自動車整備（ $M=44.09$, $S. D.=9.90$ ）となる。

次に、各面の比較を容易にするため、得点をそれぞれ最高得点が10点になるように換算すると表42のようになる。これによると、機械と機械製図は作業の仕方の面が良く、職場の人間関係の面が比較的悪い。板金溶接は、職場の人間関係の面が良く、作業の仕方の面が比較的悪い。電気は一般生活面は良いが、比較的職場の人間関係の面が落ちる。自動車整備と塗装は、3面ともあまり差がない。木材加工は、一般生活行動面がやや落ちる傾向にあるが全

体としては好ましい人間像を示している。

表42 職種別平均点 (10点満点)

各 面	職 種	機 械	機械製図	板金溶接	電 気	自動車整備	木材加工	塗 装	全職種
A	作業の仕方	8.34	8.35	7.32	7.69	7.47	8.88	6.83	7.80
B	職場の人間関係	6.92	7.29	8.10	7.44	7.50	8.90	6.92	7.51
C	一般行動	7.63	8.34	7.74	8.02	7.35	8.11	6.64	7.76
	職場で示す様子全般	7.66	8.11	7.77	7.88	7.97	8.55	6.86	7.84



質問項目数 55箇条 G群(102点以上) 25名
最高得点 100点 P群(70点以下) 27名

h. 職場における適応者群と不適応者群との比較

職場で示す様子全般、すなわち全質問箇条についての得点の分散において、平均値から ± 1 S.D.のポイント(上限102以上, 下限70以下)からの脱逸者を押出し、上限に含まれた者を適応者(G)群, 下限に含まれた者を不適応者(P)群とした。したがって、G群は25名、P群は27名である。

このG群とP群が各質問箇条に対してどのように反応したか(反応率), 及び、各質問

箇条がどのくらいの弁別力を持っているか(妥当性係数)を検討し、適応者群と不適応者群との差をみいだしたいと思う。

まず、作業の仕方の面についてみると表43のようになる。これによると、適応者(G)群と不適応者(P)群に差のある箇条は次のようになる。(箇条の後の()内の数は、妥当性係数を示している。)

- | | |
|--------------------|--------|
| (1) かんがよく仕事が速い | (0.81) |
| (2) 不良品を出すことが多い(-) | (0.81) |
| (3) 作業についての知識がある | (0.73) |
| (4) 作業にムラがある(-) | (0.70) |
| (5) 仕事が正確である | (0.69) |
| (6) 作業にアキッぽい(-) | (0.69) |
| (7) 作業量が多い方である | (0.68) |

- (8) 生産があがらない(－) (0.67)
- (9) 品質にむらがある(－) (0.67)
- (10) 研究心が旺盛である (0.64)
- (4) 自信があり、自力で物事をする (0.61)

表43 作業の仕方質問簡条の反応率と妥当性係数

No.	質 問 簡 条	G 群			P 群			妥当性 係 数
		+	?	－	+	?	－	
1	指示に従い教えをきく	100.0	0	0	88.9	3.7	7.4	0.43
2	仕事が正確である	100.0	0	0	59.3	3.7	37.0	0.69
3	手落がない	92.0	0	8.0	44.4	11.1	44.1	0.56
4	自信があり、自力で物事をする	84.0	4.0	12.0	22.2	7.4	70.4	0.61
5	かんがよく仕事が速い	96.0	4.0	0	14.8	3.7	81.5	0.81
6	研究心が旺盛である	92.0	8.0	0	33.3	3.7	63.0	0.64
7	作業にアキッぱい(－)	0	0	100.0	33.3	7.4	59.3	0.69
8	作業のやり方を知らない(－)	0	4.0	96.0	22.2	0	77.8	0.40
9	不良品を出すことが多い(－)	0	0	100.0	70.4	0	29.6	0.81
10	作業にムラがある(－)	0	0	100.0	40.7	3.7	55.6	0.70
11	生産があがらない(－)	0	0	100.0	33.3	3.7	63.0	0.67
12	危険が多い(－)	0	0	100.0	11.1	7.4	81.5	0.51
13	品質にむらがある(－)	0	0	100.0	25.9	11.1	63.0	0.67
14	作業量が多い方である	92.0	0	8.0	25.9	7.4	66.7	0.68
15	作業についての知識がある	92.0	8.0	0	18.5	0	81.5	0.73

表44 職場の人間関係質問簡条の反応率と妥当性

No.	質 問 簡 条	G 群			P 群			妥当性 係 数
		+	?	－	+	?	－	
1	自分勝手な行動をとる(－)	0	0	100.0	22.2	3.7	74.1	0.59
2	如才なく、よく人と協力する	96.0	4.0	0	29.6	18.5	51.9	0.72
3	思いやりがあり、人のことを考 える	96.0	4.0	0	14.8	22.2	63.0	0.81
4	人と協力しない(－)	8.0	0	92.0	22.2	3.7	74.1	0.31
5	上役にかわいがられている	100.0	0	0	33.3	25.9	40.7	0.80
6	仲よしグループがある	84.0	0	16.0	37.0	14.8	48.1	0.51
7	同僚から信頼を得ている	96.0	0	4.0	37.0	18.5	44.4	0.69
8	進んで会合などに参加する	92.0	4.0	4.0	37.0	14.8	48.1	0.61
9	人づきあいがへたである(－)	16.0	4.0	80.0	44.4	11.1	44.4	0.39
10	友だちが多い	88.0	4.0	8.0	33.3	18.5	48.1	0.58

職場の人間関係の面についてみると、表44のようになる。これによって、適応者（G）群と不適応者（P）群に差のある簡条を列記すると次のようになる。

- (1) 思いやりがあり、人のことを考える (0.81)
- (2) 上役にかわいがられている (0.80)
- (3) 如才なく、よく人と協力する (0.72)
- (4) 同僚から信頼を得ている (0.69)

(5) 進んで会合などに参加する

(0.61)

一般行動（性格面）についてみると、表45のようになる。これによって、適応者（G）群と不適応者（P）群の差のある箇条を列記すると次のようになる。

表45 一般行動（性格面）質問箇条の反応率と妥当性

No.	質 問 箇 条	G 群			P 群			妥当性 係 数
		+	?	-	+	?	-	
1	よい判断と常識とをもち、言行が理にかなう	92.0	8.0	0	33.3	14.8	51.9	0.64
2	勤勉で実行力がある	100.0	0	0	22.2	11.1	66.7	0.83
3	考えが進歩的である	92.0	8.0	0	11.1	11.1	77.8	0.79
4	物事を順序よくする	92.0	0	8.0	55.6	3.7	40.7	0.47
5	責任感が強く信頼するに足る	96.0	0	4.0	25.9	7.4	66.7	0.74
6	欠勤が多い（-）	0	4.0	96.0	33.3	0	66.7	0.49
7	指示、規律を守らない（-）	0	0	100.0	22.2	0	77.8	0.57
8	遅刻や早退が多い（-）	0	0	100.0	18.5	0	81.5	0.53
9	注意深く、油断がない	84.0	0	16.0	22.2	3.7	74.1	0.61
10	気分的変化が大きい（-）	4.0	0	96.0	48.1	3.7	48.1	0.62
11	まじめで正直である	100.0	0	0	63.0	14.8	22.2	0.67
12	神経質である（-）	16.0	0	84.0	40.7	14.8	44.4	0.44
13	きちよめんで、きれいずきである	80.0	8.0	12.0	25.9	7.4	66.7	0.54
14	こまかな点に気をつける	92.0	4.0	4.0	29.6	3.7	66.7	0.65
15	心がおだやかで寛大である	96.0	4.0	0	29.6	7.4	63.0	0.72
16	劣等感が強い（-）	12.0	0	88.0	29.6	3.7	66.7	0.30
17	よく不平をいう（-）	0	0	100.0	29.6	3.7	66.7	0.65
18	よく反抗する（-）	4.0	0	96.0	7.4	3.7	88.9	0.23
19	ノイローゼ気味である（-）	0	0	100.0	3.7	3.7	92.6	0.40
20	自己統御がよくでき、しんぼう強い	100.0	0	0	25.9	7.4	66.7	0.82
21	ほがらかでユーモアの感覚をもっている	84.0	0	16.0	18.5	7.4	74.1	0.65
22	借金で困っている（-）	4.0	0	96.0	0	18.5	81.5	0.37
23	元気がよい	100.0	0	0	44.4	7.4	48.1	0.75
24	勇気をもっている	100.0	0	0	22.2	7.4	70.4	0.83
25	誠意があり、礼儀正しい	100.0	0	0	40.7	7.4	51.9	0.77
26	怠け癖がある（-）	0	0	100.0	29.6	7.4	63.0	0.67
27	健康でほがらかである	100.0	0	0	44.4	14.8	40.7	0.75
28	何かに悩んでいる（-）	0	0	100.0	25.9	14.8	59.3	0.68
29	どうも元気がない（-）	0	0	100.0	44.4	0	55.6	0.70
30	先がよくみえ他人をひきいる能力がある	64.0	20.0	16.0	0	11.1	96.3	0.78

(1) 勤勉で実行力がある

(0.83)

(2) 勇気をもっている

(0.83)

(3) 自己統御がよくでき、しんぼう強い

(0.82)

(4) 考えが進歩的である

(0.79)

(5) 先がよくみえ、他人をひきいる能力がある

(0.78)

(6) 誠意があり、礼儀正しい

(0.77)

(7) 元気がよい

(0.75)

(8) 健康ではがらかである	(0.75)
(9) 責任感が強く信頼するに足る	(0.74)
(10) 心がおだやかで寛大である	(0.72)
(11) どうも元気がない(－)	(0.70)
(12) 何かに悩んでいる(－)	(0.68)
(13) まじめで正直である	(0.67)
(14) 怠け癖がある(－)	(0.67)
(15) こまかな点に気をつける	(0.65)
(16) よく不平をいう(－)	(0.65)
(17) はがらかでユーモアの感覚をもっている	(0.65)
(18) よい判断と常識とをもち、言行が理にかなう	(0.64)
(19) 気分的変化が大きい(－)	(0.62)
(20) 注意深く、油断がない	(0.61)

5. 転職者、職場不適應者の事例研究

事例研究の意義は職場における個人を丸みのある人間としてとらえ、職場とその個人の関連を有機的に解釈することにある。

ここでは、転職の真の理由、それにいたる過程を把握すること、及び職場不適應者の職場における特性を知ることに関心をあわせて面接を行なった。その中のいくつかを記述し、転職者、職場不適應者の輪廓を紹介するにとどめる。

a. 被面接者のサンプリング

被面接者として転職者群と職場不適應者群とを選んだがその選定の仕方は次のとおりである。

A 転職者の場合

修了生個人に対する回答のあった39名の内で、当校から遠距離の者、約半数を除き、22名を被面接の対象とした。

電話によって在勤を確認した結果、再び転職した者7名、在職している者15名であった。

今回はこの在職者中5名を選定し面接した。

B 事業所側で職場不適應と認めた者。

「総訓修了者の実態調査(B)」で直接上司の性格、仕事ぶり、人間関係などについての評定結果が総合で低い者、6名を選定して面接した。

b. 面接における総合的所見

面接で得た資料の解釈は、特定の職場におけるその個人にふさわしい分析がなされ、適切なカウンセリングがあってこそ、有意義なものと言えるだろう。しかし、一回だけの面接から職場への適應の深層部分まで結論づけるのは危険であろう。故に、各事例ごとの解釈、所見

はさしひかえ、転職者及び職場不適應者の一般的な特徴について報告する。

【A】 転職者の場合

① 転職は転職者自身、及び事業所にとってもあまり好ましい現象とは考えられない。

しかし、この面接からみると、個人としてなんらかの目標（通信教育を受けるなど）を持ち、積極的に生きようと努力している者も多いことがうかがわれる。

② 賃金に対する不満がからみあって転職するケースが多いが、賃金の絶対額が問題ではなく対人比較における賃金の問題なのである。とくに、あるレベルのグループ比較の場合はまだよいが、同一職場に同年輩の高卒者1名、訓練修了者1名といった一対比較になるとその影響は大きいと思われる。

③ さらに、転職者の多くは年齢差などから同一職場に話し相手を欠いていることがあげられる。自由時間などにおける対話がなされないと、心的圧迫を感じるのであろう。事業所における配慮をのぞむとともに、訓練所においては、友人関係のあり方を指導しておく必要があるだろう。

【B】 職場不適應者の場合

① 職場不適應者の特徴は、仕事をやらせればできない。上司から注意されると素直に聞くが、その後、欠勤、怠業をする。決して、注意された事項を改善していこうとする努力がみうけられない。これは、彼自身、知的に欠けている為めなどから、合理的に職場に適應する能力を持っていないのではないかとさえ推察されるほどである。また、仕事ができないことを自覚しているが、劣等感を持っていないなどが特徴である。

② 知的水準が一般的に低い。その為めに、その職場につくのが無理なのではないかとも思われる。仕事での数多くの失敗が性格面までも歪曲させている場合もみうけられた。この点、個人に焦点をあわせた生活指導、職場配置がのぞまれる。

c. 面接事例

《事例1-転職者(1)》

O君 38年3月、機械科修了。

M製作所に入社後、40年1月T社に転職。

＜転職前の事業所の状況＞

○仕事の内容……自動車ジャッキ、スピード・メータを生産している。

製作図面をもらい、一人で旋盤、フライス盤、平削盤、ボール盤、研削盤などを使って、組立て作業の前工程まで作業した。注文生産が多く、流れ作業に従事することは一度もなかった。

○仕事上、困難にぶつかったこと……

- 1, 超硬合金のバイトのとぎ方、キリコの逃げ……。
- 2, 研削盤のと石のとりつけ方

○作業上、失敗したこと……自分に落ち着きのない為めか、図面の見誤り、たとえば6と9の数字をまちがえたり、旋盤のギヤ側から長い加工棒をさしこんで切削する場合、治具をつけ忘れて、棒（10mm）が曲って、ベットのたたきすごい音をたてたなどの記憶がある。

○職場の人的構成……従業員数は300名。彼の職場は係長2名、熟練工12～13名。当時17歳であった本人に最も近い者で20歳であった。しかし、技術的な指導はほとんどえられず苦労した。

○通勤時間……自宅から府中まで1時間30分。事業所が38年夏、移転し、通勤時間は1時間になった。移転後も仕事の内容は変らなかった。

＜転職の理由＞……1年9カ月目。

（調査用紙への記述）一身上の都合に依り。

（口述）39年10月に自衛隊に入ることを決意し、友人と一緒に試験を受け、学科は合格したが、健康診断で心臓に異常があることがわかり、不合格にさせられた。

自衛隊を希望した理由はダラダラしているのが嫌いだから、キビキビしたところに行きたかった。それに、少々制服にあこがれたと述べている。

その後、精密検査を受けたが肺動脈に異常があることだけがわかり、なんの処置もとれないで現在にいたっている。自覚は全々なく、普通に生活し山登りなどにも行っている。

39年12月、退職して家でぶらぶらしていた。

＜新しい事業所をみつける推移＞

履歴書をもって、現在のT社を訪れた。この事業所を選んだ当時は、やはり機械の仕事ができると思い、また自宅から近いから賃金が安くてもよいだろうと思い、漠然と入社した。

＜現在の事業所の状況＞ 40年2月→11カ月目。

○仕事の内容……縫製管理課といって、自動車シートのカバーをかぶせる仕事の生産日程計画作成、作業結果の資料作成などをやっている。機械とはほとんど関係のない職種であるが、管理ということにいく分の満足をみいだしている。直接の上司にも信頼されており、ほとんど仕事をまかせられている。

○職場の人的構成……課長（24才）と本人。20名の女子工。

○賃金……13,000円（手取り）←前の事業所では15,000円。

○適応の状態……この職場にも満足しておらず、40年12月に退職願を出して、課長に引きとめられて現在は落ち着いている。

その退職希望の理由は給与が安いということが表面的である。それというのは、「将来いろいろのことをやってみたいと思っているが、その根底は金だと思う。そこで賃金の安いところは……。」と改めて考えたと述べている。

また、「友達づきあいはできるだけ多くしているが、同級生とくらべての賃金の差がたまらなくいやだ。」さらに、「同社内では自分は他の人より良い賃金なのですから……」ともつけ加えていた。

高卒なみに、仕事をしているのに賃金、配属に差をつけられることを非常に気にしている。しかし、総合的には「いごこちがよい」と言っている。

○性格……にこやかであり、まじめそう。上司からの信頼はかなり強い。研究心は旺盛であり、現在の事業所に入ってから、夜間職業訓練所にかよい、製図を6カ月勉強している。長身で体格もよく、心臓が悪いとは思われない。友人との関係も良いらしい。

<上司の意見>

勤務態度が非常にまじめである。よく仕事してくれるので助かっている。

<職業訓練所入所時の職種決定理由>

高校に行きたい気持はあったが、兄妹が多かったし、自分で一生身につく仕事と思い、機械がすきだというほどではなかったが、これからの世の中は機械が大切だと思って、父親とも相談の上決定した。

また、兄がT共同作業所に行っていたので訓練所の内容もわかっていた。

<生活環境>

・家族構成

父……………準公務員（Y基地に16年勤続）

母……………無職

長女（姉）…結婚

2女（姉）…N社女工

長男（兄）…自動車教習所教官

2男（兄）…スポーツ用品店店員

3男……………本 人

妹……………（4人）

<<事例2-転職者-(2)>>

TK君 38年3月、機械製図科修了。

G光学研究所に入社後、39年4月、N社に転職。現在21歳。

<修了後すぐ就職した事業所の選択>

自分で新聞広告をたよりに訪ね、就職を決めてから職安をとおした。訓練所にはなにも相談しなかった。小学校の頃から望遠鏡などが好きでその関係の書物を多く読んでいた。

<転職前の事業所の状況>

○仕事の内容……光学機械（プラネタリウム、望遠鏡）の設計、及びその部品図、組立図を書いていた。

小事業所であったから、製品に対する知識が必要だった。しかし、仕事はとてもうまくできた。

○職場の人的構成……一つの事業所ではあるが、寄り集まりのような感じであった。

彼の職場は課長（33才）。高卒（19才）1名。中堅の者2名と本人。女子事務員。

課長は彼に理解があり、コーヒーなどを入れてくれることもあった。

○通勤時間……青梅の自宅から、2時間30分かかり、8時始まりなので5時起きであった。9月頃工場が移転したが、そこへも長時間かかった。

○残業、賃金……仕事がいそがしく、月50時間ぐらいの残業をしていた。

1名の高卒者と比較して、仕事は同じ程度なのに、賃金上差ができるのが、たまらなくいやであった。いつまでも人の下で使われるのはつらい。

○現在、普通科の通信教育を受けている。故に、睡眠時間、4時間ぐらいであった。

○しかし、楽しく生活していた。病気はあまり少なく、無欠勤であった。ともかく、基礎学力がないと、すべて駄目だと思っている。

<転職の理由>

（調査用紙への記述） 父が病気して会社と自宅の距離を近くにかえる必要があった。

また、勉強する時間が必要であったから。

（面接時の口述） 父が病気というのはやめる理由の表むきで、実は退職後2カ月して脳内出血で倒れた。（現在は元気で仕事をしている。）

高卒者との差をつけられるのが、ともかくつらかった。

<新しい事業所を見つける推移>

職安からの紹介。自宅から近いところという条件。2番目の姉が、10年間彼の入ったN社に勤めていて内部の事情がわかっていた。組合が強くて、学歴の差はあまりなく、年令給与制であるから。

＜現在の事業所の状況＞ 39年5月→1年9カ月。

○仕事の内容……アルミニウム電解コンデンサの品質管理、クレームの処理、品質の実験を行なっている。副次的な作業は材料の品質認定の試験。

○職場の人的構成……従業員数は青梅工場1,000名。彼の属している生産技術部は200名

○厚生施設、賃金……厚生施設は問題にしていない。賃金は前よりやや下がった。

○通勤時間……自宅から25分。非常に楽になった。

＜上司の意見＞

偏屈なところがあり、無口、孤立していて身なりにあまり関心を示さず。ヒゲや頭髮など伸びても平気。陰気で人づき合いもあまりしない。

与えられた仕事はコツコツとよくやる。同社に10年いて現在病氣療養中の姉もやはり変っていた。

＜職訓入所時の職種の決定理由＞

中学校の時、一年間落第したほど学校が嫌いであった。小学校の時から、望遠鏡がすぎて設計図を書いてみたかった。

職安に相談し、機械製図科を選んだ。

＜家族の構成＞

父………青果商

母………青果商

姉1……（結婚）

姉2……病氣療養中

姉3……病院事務員

姉4……歯科技工師

（本人）

＜＜事例3-転職者(3)＞＞

I君、38年3月電工科修了。

H電子社に入社後、39年9月S社に転職。

＜転職前の事業所の状況＞

○仕事の内容……テープレコーダのヘッドの試作品の製作。10人ぐらいの組作業で単純。電工とは関係なかった。

○職場の人的構成……中卒4名（内女子2名）高卒3名。大卒1名。職訓卒1名（本人）従業員は200名。上司は26歳でいさかいもなくうまくいっていた。

○定時制普通高校に通学していた。5時に終業となりすぐ登校するが、15分ぐらい毎日遅刻した。（この要因があったので、作業が単純でもがまんしていた。）

○通勤は……会社の寮に入っており、賃金は13,000円（住居費、食事込）。

<転職の理由>

（記述） 当時、どうしても高校を卒業したいと思い、定時制に通学していたため、仕事は流れ作業でも……。

（口述） 1年半前に普通科では無意味と思い、定時制高校をやめた。高校に行かないのなら、流れ作業などでがまんすることない。やはり、電工で打込もうと考えなおした。

<新しい事業所をみつける推移>

現在のS社の課長が前の事業所の課長の友人で紹介してくれた。

<現在の事業所の状況> 39年9月ー1年6カ月。

（41年1月現在の事業所をやめたいと思っている。）

○仕事の内容……午前中は倉庫の整理を老人と2人で行ない、午後はポンプなどの運搬、配達をしている。時々、ポンプの修理、ドリル、サンダーの修理を行なっている。しかし、電工にはほとんど関係なく、全くおもしろくない。

○職場の人的構成……社長以下、15名。直接の上司はなく、相談する相手がない。

○賃金……18,000円であるが、時々休むので手取りは17,000円。

○現在、アパートで定時制高校に行っている者と同居。時間があると遊んでしまうから、朝は新聞配達をしている。

電工という仕事で一生を通してみたい、給与をもらうだけではつまらないと考えている。

<上司の意見>

最近、時々欠勤する。病気がちではないのか。仕事自体も適当な配置ができないで、本人にもかわいそうだと思っている。

<職訓入所時の職種決定の理由>

中学当時からモーターを作ることや電気が好きであった。ゆえに訓練所に入って、技術をおぼえたかった。また、電工になって、オートバイを乗りまわすのも魅力だった。

訓練所に在籍中はあまりおもしろいと思わなかったが、今は電工がすきになりつつあり、その勉強もしている。

<家族の構成>

父……56歳，林業（奥多摩）

母

本人…1人子である。

<事例4-職場不適応者(1)>

T君，39年3月電気機器修理科修了。

A光学工業に就職。

<仕事の内容>

電気関係の修理。工場内の電気関係の故障を修理する仕事で特定なものの修理ではない。したがって、雑用的なこともさせられる。

<職場での様子>

入社後1年目の頃，上司とのつきあいがうまくいかず退職しようと思った。はっきり，表現できないが，もやもやした気持であった。その後，何回かやめようと思った。その頃はよく欠勤した。上司は良い時と悪い時に差がありすぎて困る。

しかし，今年は欠勤もなく皆勤賞をもらった。後輩も入ってくることでもあるから，一所懸命やろうと思っている。

<上司の意見>

仕事はやる気がなく，まるで出来ない。訓練所で何を教えていたのか知りたいぐらいである。訓練所の成績もおそらく悪かったことだろう。ちょっと暇があると何もしないで，遊んでいる。言われないうちにも仕事をしない。いいつけてもむずかしい仕事は1人でこなせない。

性格的にもだめである。欠勤があまり多いので寮に入れることにした。

親しい友達もあまりいない様子である。友達もあまり相手にしていない。

<生活態度>

給与は19,000円。趣味はスケートである。

何にとは一概に言えないが悩みを持っている。その一つは，上司と意見があわないことである。スタートが悪かったからかもしれない。別な会社に行って始めからやりなおしたいと思ってもいるが，なかなかやめられない。

通信教育を始めたこともあるが，今はついていけずにやめている。

<家族の構成>

父・母……農業

兄1……農業

兄2……自動車運転手

<総訓入所時の職種決定理由>

中学3年の末期、普通高校を受験しようとしたが、担任の先生から、進学は無理と言われ、それで訓練所を受けた。

電気機器修理科を選んだ理由は、電気製品を売ったり、修理したりする商売がしたかったからである。

家族は始めから、自分の好きなことをやれと言って放任していた。(なお、彼は知的レベルが低いと観察された。)

《事例5-職場不適応者(2)》

TA君、39年3月機械科修了。

K工業工場に就職し、1年10カ月経過。

<仕事の内容>

製造部試作工場で、タレット旋盤で油圧製品の部品を加工している。試作品であり、少量生産ではあるが、作業そのものは変化なく、あまりおもしろくない。

<職場の人的構成>

年輩者が多く、職場で一番若い。彼のすぐ上の人でも24歳である。したがって、あまり話が合わない。

<職場での様子>

時には職場の人と昼休みに野球をするが、おもしろくない。

仕事中、ぶらぶらしているとまわりの人から仕事をやれと言われる。しかし、職場の雰囲気はきびしくなく、仕事をやりながらタバコを吸ってもなんともいわれない。

<賃金>

訓練所を出ても、中卒位にしか認めてくれない。給与が安い。訓練所では16,000円だすといわれたが、14,000円しかもらっていない。

＜上司の意見＞

礼儀作法を知らない。注意するまで先輩・上司に対して挨拶をしなかった。

＜家族の構成＞

7人兄弟の一番下。小学校2年の時父親を、訓練所1年生の時母親を亡くした。

現在、実家（川越）には長男があとを継いでいるが、通勤にはちょっと無理である。川崎にいる兄と一緒にアパートに住んでいる。

しかし、兄が近く結婚するので、今のアパートにいられないし、どうしたものかと悩んでいる。

＜生活態度＞

職場の内外とも友達はいない。いつも一人ぼっちである。自分としては友達がほしいが、なかなか友達になる機会がない。とくに、女の友達ができればよいと思っている。

会社の主催でダンスパーティなどあるが、踊れないし、はずかしいので行かない。

趣味はとくになく、毎週日曜日は川崎の映画館で映画をみてつぶす。内容はほとんどエロ専門、時には2、3度同じものをみることもある。

＜総訓入所時の職種決定理由＞

中学卒業まぎわに決定した。機械に興味があったので機械科を志望した。

6. 結 語

この調査は附属総訓全修了者と彼等が就職した事業所との両者から実態を把握した。両者とも、この種（郵送法）の調査としてはめずらしい程の高い回収率を示し、非常に協力的であり、調査は成功したといえよう。総訓修了者からの回答結果、事業所からの回答結果を卒直にまとめ、ここに報告した次第である。両者からいろいろ要望もあったが、訓練所の成果は高く評価されている。修業年限や訓練基準の関係もあり、指導できる限界もあると思うが、要望事項を今後の指導上の参考にしていただければ幸である。

実態調査としての集計は、満足いかないまでも一応まとめたが、今後さらに深層部にわたって研究を進めたいと思う。特に、面接調査による事例研究は、職業訓練や職場適応の重要なポイントを追究することになる。また、直接上司による彼等の職場での評価に関する資料を中心として、訓練所在籍中の成績や人物評価との関係などを検討したり、職場適応者と職場不適応者の人格的、能力的な差異をみいだしたいと思う。さらにこれらの検討から、性格面をも加味した適性検査の作成にまで結びつけたいと思っている。

前述の如く、本調査は目下の段階では、未だその全系列を完了したものとはいえない。従って、ここで早急の結論を出すことは適切でないし、また極めて困難なことでもある。しかし

ながら、前述の各種の角度から分析した事実を照して、差当りの結論ないし意見をまとめておくのも意味があると思う。

(1) 就職指導の強化

附属総訓修了生が就職先から受ける印象は、就職前の印象と相違しているように解される。中卒及び高卒と比較すれば、総体的には、極めてよい成果を上げているとはいえ短期間のうちに転職する事実注目する必要がある。その原因としてはいろいろなことが考えられるが、具体的な事実としては、質問「離職理由」及び「附属総訓に入所して悪かったと思うこと」に回答された内容から、給与が低い（含、中卒待遇）、会社の将来性に不安、会社の倒産、労働条件の悪さ、及び高卒と給与が異なる、2年間の訓練期間が学歴にならないなどを、指摘することができよう。このような不満は、職場への帰属意識や勤労意欲を著しく傷つけるものである。したがって、これに対する対策は抜本的なものでなければならない。すなわち、就職を斡旋する職業安定所との連絡を密にするとともに、修了生個人々人に対して、キメの細かい就職指導を行なう必要がある。

(2) 実践的計画的訓練の促進

技能者養成本来の姿に立って分析するに、教材の不足を指摘する者の多いことに注目しなければならない。特に、自動車整備科にみられる教材不足の声は、今後の自動車産業の発展を考えると、なお一層の拡充がなされねばならない。それと同時に、今後の指導傾向として、ただ単に専門訓練のみに限らず、関連科目の訓練をも考える必要を感じる。したがって、関連技能をすべて包含する訓練計画体系を樹立し、実践訓練の計画的促進を計るとともに、より一層の安全操業と能率を考慮した実習の強化に努めることが必要であろう。

(3) 社会人格的教育の重要性

さらに、中卒を対象としている附属総訓としては、これらの若年者を社会に送り出す以上、社会人として人格的に育成する責任があるといえよう。もっぱら、技能者養成的視点に立つとしても、極端に若年な現場技能者の育成を精神的に助け、今後期待される彼らの部下に対する指導掌握力の水準を向上させることは、技能訓練とともに必要なことである。したがって、生活指導に対する内容を一層充実させ、社会人として、また技能労働者として完成させた人間像をつくる必要がある。こうしたことは、修了生自身の期待として、一般教養科目の充実を望む声にも十分知ることができよう。また、定時制高校に通学する者、通信教育を受けている者の数からも知ることができよう。

最後に一言、訓練事業費の不足が訓練効果を上げる為めの一つの障害になっている事実は、今後の職業訓練の向上に大きな問題があることを述べておきたい。

修了者に施した調査票

お 願 い

よい気候となりました。元気で仕事に励んでいることと思います。

この度、職業訓練大学校（旧中央職業訓練所）調査研究部では、皆さんが職場でどのように活躍しているか、また、訓練所に対してどのような考えを持っているかお聞きすることになりました。この調査は附属総訓修了者全員に行なわれるもので、今後皆さんの後輩の指導上の参考になります。また、個々人の意見や名前を発表することはありませんので、安心してお答えください。

記入の仕方は質問のそれぞれに（例）が書いてありますから、それにならって書いてください。書き方などでわからないことがありましたら、調査研究部（電話・小平局（0423）41—3331番）に尋ねてください。

期日はなるべく早く、遅くとも昭和40年 10 月 20 日（水）までにお送りください。同封の封筒を使えば切手をはらないで送れます。

職業訓練大学校調査研究部長

松 本 洋

総訓修了者の実態調査票

職業訓練大学校調査研究部

氏 名		修了年度	38. 39. 40	修了科目	
事業所名		採用年月		年	月
事業所所在地					
現 住 所					

※修了年度は該当の数字を○で囲んでください。

1. 現在の仕事の内容（使用している機械、工具、製品や部品の名前、作業の種類など）について具体的に書いてください。

(A) 主になる仕事。

(例1) 普通旋盤で自動車のベアリングケースを切削している。

(例2) 机・いすなどの刷毛ぬり塗装をしている。

(B) 従になっている仕事。時々ある仕事。

(例1) 倉庫の整理をする。

(例2) 製品を他の会社に配達する。

2. 入社してから今までに仕事の変更がありましたか。変ったことのある人は、今までにどんな仕事をやりましたか。具体的に書いてください。

イ, ある

ロ, な い

3. 訓練所での講義や実習などを思い出して、もう少し教えてもらえばよかったと思うことを書いてください。

(A) 学科・知識のことで

(例1) ガソリン自動車の各社の構造をならいたかった。

(例2) 色の調合の際、色彩の基礎理論をならっておけばよかった。

(B) 仕事を実際にやる上のことで

(例) 旋盤作業の時、バイトのとき方をもっとならっておけばよかった。

(C) その他、生活の仕方、職場の関係などについて

(例) 職場の同僚とうまくつきあっていくことについて聞いておけばよかった。

4. 会社に入ってから再び教育訓練を受けたことがありますか。ある場合は内容と期間などについて書いてください。

イ. ある。

ロ. ない。

(1) 仕事のやり方

(2) 学 科

(3) そ の 他

5. 訓練所を出てから、会社以外でなにならっていますか。

イ. ならっている。

ロ. ならっていない

→ どんな内容ですか。

(1) 定時制高校に行っている。(普通・工業・商業)

(2) 通信教育を受けている(内容)

(3) その他()

6. あなたの仕事を直接指導してくれる上司の職名、専門作業(たとえば、旋盤作業)、年齢を書いてください。

職 名 () 年 齢 () 歳

専門作業 ()

7. 就職してから今までにけがをしたことがありますか。けがをした場合は、いつ頃（期日）、どこを（部位）、どのくらい（休んだ日数または治療に要した日数）けがしたか。それはどうして（原因）か。例にならって書いてください。

期 日	部 位	休んだ日数または 治療に要した日数	原 因
39年5月	手・首	全 治 3 日	旋盤切削中にキリコがひっかかった。

8. 訓練所に入所して良かったと思ったことについて書いてください。

9. 訓練所に入所しなかった方が良かったと思う人はその理由を書いてください。

10. 訓練所を出てから就職先を変えた人は、事業所名、時期、かわった理由を書いてください。

お 願 い

この調査は職業訓練の訓練内容や方向を研究する為に、職業訓練大学校（旧中央職業訓練所）附属総合職業訓練所修了者が職場でどのように適応しているかを調べようとするものです。お忙しいところ恐れいますが以下の要領に従ってご回答ください。

調査〔A〕は1事業所で1通ご回答ください。

調査〔B〕はお世話になっている訓練所修了者（訓練生）1人に1通（たとえば、3人いれば3通）ご回答ください。

調査〔B〕の3の質問は、彼をよく知っている直接上司の方（たとえば、職長）が、その他のところは、会社の事情に詳しい方、できれば人事・労務担当の方をお願いいたします。

もし、本人が転職している場合は、転職先、退職理由等をご記入のうえ、ご返送ください。

調査〔A〕〔B〕がすべてそろいましたら、一括して同封の封筒に入れてご返送ください。

切手を貼らないで結構です。

期日はなるべく早く、遅くとも昭和40年 10 月 20 日（水）までにお送りくださいますようお願い申し上げます。

書き方などで不明な点がございましたら下記までお問い合わせください。

電話 小平局 (0423) 41—3331番 職業訓練大学校調査研究部

総訓修了者の実態調査 (A)

職業訓練大学校調査研究部

事業所名			
所在地			
事業内容			
従業員数	上記所在地従業員数 男 名, 女 名, 計 名		全社従業員数 名
回答者の役職名及び氏名			

1. 貴事業所では養成所（訓練所）を持っていますを。

イ. 持っている。 ロ. 持っていない。

↳ 持っている場合、訓練の内容と年限はどのようになっていますか。

2. 貴事業所では、職業訓練所を出て来た人をどのように処遇しておりますか。具体的に書いてください。

(例 事業内訓練所の3年に編入した。熟練工としてすぐ職場につかせた。)

3. 訓練所でもうすこし教えておいてほしいことはどんなことですか。

イ) 知識の面で

ロ) 技能の面で

ハ) 生活常識の面で

ニ) その他

4. 入社してから特別に時間をもうけて指導したことがありますか。

イ ある。 ロ ない。 ハ これからする。

a) 指導した内容について詳しくお書きください。

b) 今後の指導予定について詳しくお書きください。

5. 総合職業訓練所出身者は、どういう点がよいと思われますか。

(例 仕事を教えなくともよくできる。)

総訓修了者の実態調査 (B)

職業訓練大学校調査研究部

訓練生氏名	(期 科)
本人の仕事内容	
直接上司の所属 役職名及び氏名	

※退社している場合の記入欄

退社期日	昭和 年 月	転職先	
退社理由			

1. 彼が訓練所で受けた科目と現在の仕事とは一致しておりますか。一致していない場合はどうしてか。その理由もお書きください。

イ. 一致している。

ロ. 一致していない。

ハ. 修了科目をしらない。

ニ. その他 ()

理由

a. 本人の希望で現在の仕事をさせている。

b. 修了科目をやらせたがうまくできないので変えた。

c. 機械の台数に制限があり希望通りいかない。

d. その他

2. 彼が入社してから今までに仕事の変更有りましたか。変っている場合はどうしてか、理由と変えた時期をお書きください。

イ. 仕事の変更有った。

ロ. 仕事の変更はない。

仕事の内容	変えた時期	理 由
(採用時)	(年 月)	
1.	年 月	
2.	年 月	
3.	年 月	

直接上司の方がご記入ください

3. 彼が職場で示す様子についてお聞きします。つぎに多くの事項をあげてありますから、当てはまるものに○印、当てはまらないものに×印をつけてください。

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1) よい判断と常識とをもち、言行が理にかなう。 | 29) こまかな点に気をつける。 |
| 2) 指示に従い、教えをきく。 | 30) 心がおだやかで寛大である。 |
| 3) 勤勉で実行力がある。 | 31) 劣等感が強い。 |
| 4) 仕事が正確である。 | 32) よく不平をいう。 |
| 5) 手落がない。 | 33) よく反抗する。 |
| 6) 自信があり、自力で物事をする。 | 34) ノイローゼ気味である。 |
| 7) かんががよく仕事が速い。 | 35) 自己統御がよくでき、しんぼう強い。 |
| 8) 考えが進歩的である。 | 36) ほがらかでユーモアの感覚をもっている。 |
| 9) 物事を順序よくする。 | 37) 借金で困っている。 |
| 10) 研究心が旺盛である。 | 38) 元気がよい。 |
| 11) 責任感が強く信頼するに足る。 | 39) 勇気をもっている。 |
| 12) 欠勤が多い。 | 40) 誠意があり、礼儀正しい。 |
| 13) 指示、規律を守らない。 | 41) 怠け癖がある。 |
| 14) 作業にアキッぽい。 | 42) 健康でほがらかである。 |
| 15) 作業のやり方を知らない。 | 43) 何かに悩んでいる。 |
| 16) 不良品を出すことが多い。 | 44) どうも元気がない。 |
| 17) 作業にムラがある。 | 45) 自分勝手な行動をとる。 |
| 18) 生産があがらない。 | 46) 如才なく、よく人と協力する。 |
| 19) 危険が多い。 | 47) 思いやりがあり、人のことを考える。 |
| 20) 品質にむらがある。 | 48) 先がよくみえ、他人をひきいる能力がある。 |
| 21) 作業量が多い方である。 | 49) 人と協力しない。 |
| 22) 作業についての知識がある。 | 50) 上役にかわいがられている。 |
| 23) 遅刻や早退が多い。 | 51) 仲よしグループがある。 |
| 24) 注意深く、油断がない。 | 52) 同僚から信頼を得ている。 |
| 25) 気分的変化が大きい。 | 53) 進んで会合などに参加する。 |
| 26) まじめで、正直である。 | 54) 人づきあいがへたである。 |
| 27) 神経質である。 | 55) 友だちが多い。 |
| 28) きちようめんで、きれいずきである。 | 56) その他気のついた点を下の欄にお書きください。 |

①

②

③

||||| 料金受取人払 |||||

小平局承認

15

差出有効期間
昭和40年12月
31日まで

(受取人)

東京都小平局区内

小川西町二二六〇番地

職業訓練大学校
調査研究部長行