

訓練成績と職場適応に関する分析的考察

成績の良いものは職場に適するか

岡 村 一 成

1. 目 的

職業訓練所在籍中の評価と職場における評価との関係について分析し、職業訓練を受けた者の職場適応性について考察しようとするものである。

2. 研究対象

職業訓練大学校附属総合職業訓練所修了者（2年制専門訓練）の第1期生（昭和38年3月修了）110名、第2期生（昭和39年3月修了）113名、第3期生（昭和40年3月修了）112名、合計335名。そのうち両者（訓練所と職場）とも資料の得られた136名を主に研究の対象とする。

3. 訓練所における評価

職業訓練所在籍中の評価は、一般学科成績（社会・数学・物理・英語・体育・経営大要）、専門学科成績（i. e. 材料力学・機械工学大意・製図・etc.）、基本実技成績、応用実技成績、人物性行の5つの区分にまよめて、各区分に含まれる科目成績の平均点（ただし、人物性行は合計点）を、全修了者（335名）を母集団としたCスコア値で表わし、これを基準とした。各区分の得点分散およびCスコア値を示すと表1から表10までのようになる。

表1は一般学科成績の得点分散表である。これによると、最高95点から最低36点までは散らばり、平均値（M）は67.15、標準偏差値（S. D.）は11.15である。この値からCスコアを求めると表2のようになる。粗点で65から69点の範囲が平均的段階である。

表3は専門学科成績の得点分散表である。これによると、最高100点から最低41点までに散らばり、平均値は71.05、標準偏差値は11.00である。この値からCスコアを求めると表4のようになる。粗点で69から73点の範囲が平均的段階である。

表5は基本実技成績の得点分散表である。これによ

ると、最高150点から最低61点までに散らばり、平均値は120.85、標準偏差値は15.05である。なお、実技成績の得点は150点満点で採点されている。この値からCスコアを求めると表6のようになる。粗点で117から124点の範囲が平均的段階である。

表7は応用実技成績の得点分散表である。これによると、最高150点から最低61点までに散らばり、平均値は121.10、標準偏差値は14.45である。この値からCスコアを求めると表8のようになる。粗点で118から124点の範囲が平均的段階である。

表9は人物性行の得点分散表である。これによると、最高100点から最低21点までに散らばり平均値は68.35、標準偏差値は13.45である。この値からCスコアを求めると表10のようになる。粗点で65から71点の範囲が平均的段階である。人物性行の評価項目は社会性、協調性、親切と礼儀、情緒安定度、明朗性、真面目な性格、積極性、責任感、判断力、なしとげる性質の10項目である。

4. 職場における評価

職業訓練所修了者の就職先にチェックリストを配布し、彼を良く知っている直接上司（たとえば職長）に彼が職場で示す様子を評価してもらった（昭和40年度訓大附属総訓修了者の実態調査の際実施）。チェック簡条は全部で55簡条あったが妥当性係数の高いものを採用し、内容を「仕事ぶり」と「人がら」とに分けた。チェック簡条は次のとおりである。

A 仕事ぶり

- (1) 指示に従い、教えをきく。
- (2) 仕事が正確である。
- (3) 手落ちがない。
- (4) 自信があり、自力で物事をする。
- (5) かんがよく仕事はがよい。
- (6) 研究心が旺盛である。
- (7) 作業に飽きやすい。(一)

表1 一般学科成績の得点分散

修了期 得点	第1期	第2期	第3期	合 計
100 ~ 96				0
95 ~ 91	6	1	2	9
90 ~ 86	1	7	3	11
85 ~ 81	9	7	4	20
80 ~ 76	12	13	8	33
75 ~ 71	19	19	11	49
70 ~ 66	12	21	18	51
65 ~ 61	22	15	22	59
60 ~ 56	17	12	19	48
55 ~ 51	7	9	12	28
50 ~ 46	4	3	3	10
45 ~ 41	1	3	3	7
40 ~ 36			1	1
総 数	110	110	106	326
平 均 値	68.25	68.25	64.80	67.15
標準偏差値	11.25	11.05	10.85	11.15

表2 一般学科成績のCスコア値

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗 点	0~41	42~47	48~53	54~58	59~64	65~69
	6	7	8	9	10	
	70~75	76~81	82~86	87~92	93~100	

表3 専門科学成績の得点分散

修了期 得点	第1期	第2期	第3期	合 計
100 ~ 96	1		1	2
95 ~ 91	3	2	0	5
90 ~ 86	8	7	5	20
85 ~ 81	18	7	10	35
80 ~ 76	20	19	18	57
75 ~ 71	24	19	22	65
70 ~ 66	14	22	15	51
65 ~ 61	11	9	13	33
60 ~ 56	6	12	9	27
55 ~ 51	4	7	7	18
50 ~ 46	1	0	4	5
45 ~ 41		6	2	8
総 数	110	110	106	326
平 均 値	74.00	69.45	69.70	71.05
標準偏差値	9.95	11.50	11.85	11.00

表4 専門学科成績のCスコア値

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗 点	0~46	47~51	52~57	58~62	63~68	69~73
	6	7	8	9	10	
	74~79	80~84	85~90	91~95	96~100	

表5 基本実技成績の得点分散

修了期 得点	第1期	第2期	第3期	合 計
150 ~ 146	5			5
145 ~ 141	6	7	2	15
140 ~ 136	18	8	8	34
135 ~ 131	15	12	20	47
130 ~ 126	7	9	15	31
125 ~ 121	14	11	10	35
120 ~ 116	6	21	12	39
115 ~ 111	9	16	10	35
110 ~ 106	2	17	8	27
105 ~ 101	9	5	7	21
100 ~ 96	3	3	2	8
95 ~ 91	2	2	4	8
90 ~ 86	2		1	3
85 ~ 81			2	2
80 ~ 76			3	3
75 ~ 71			0	0
70 ~ 66			1	1
65 ~ 61			1	1
総 数	98	111	106	315
平 均 値	124.70	120.05	118.10	120.85
標準偏差値	15.05	12.25	16.90	15.05

表6 基本実技成績の得点分散

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗 点	0~85	86~93	94~101	102~108	109~116	117~124
	6	7	8	9	10	
	125~131	132~139	140~147	148~150		

- (8) 作業のやり方を知らない。(一)
 (9) 不良品を出すことが多い。(一)
 (10) 作業にむらがある。(一)
 (11) 生度が上がらない。(一)
 (12) 危険が多い。(一)
 (13) 品質にむらがある。(一)

表7 応用実技成績の得点分散

修了期 得点	第1期	第2期	第3期	合 計
150 ~ 146	3	2	1	6
145 ~ 141	4	2	5	11
140 ~ 136	17	13	10	40
135 ~ 131	22	10	14	46
130 ~ 126	16	10	15	41
125 ~ 121	15	6	13	34
120 ~ 116	10	14	11	35
115 ~ 111	7	11	12	30
110 ~ 106	7	12	13	32
105 ~ 101	3	15	7	25
100 ~ 96	4	8	4	16
95 ~ 91	1	2	1	4
90 ~ 86	1	3		4
85 ~ 81		1		1
80 ~ 76		1		1
75 ~ 71		0		0
70 ~ 66		0		0
65 ~ 61		1		1
総 数	110	111	106	327
平 均 値	125.36	116.40	121.60	121.10
標準偏差値	12.75	16.20	12.70	14.45

表8 応用実技成績のCスコア値

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗 点	0~88	89~95	96~102	103~110	111~117	118~124
	6	7	8	9	10	
	125~131	132~139	140~146	147~150	—	

- (14) 作業量が多い方である。
 (15) 作業についての知識がある。
 B 人がら
 (16) 如才なく、よく人と協力する。
 (17) 思いやりがあり人のことを考える。
 (18) 同僚から信頼を得ている。
 (19) 進んで会合などに参加する。
 (20) 勤勉で実行力がある。
 (21) 責任感が強く信頼するに足る。
 (22) 気分的変化が大きい。(一)
 (23) まじめで正直である。
 (24) よく不平をいう。(一)
 (25) 自己統御がよくでき、辛抱強い。

表9 人物性行の得点分散

修了期 得点	第1期	第2期	第3期	合 計
100 ~ 96	2	2	2	6
95 ~ 91	1	8	1	10
90 ~ 86	7	11	2	20
85 ~ 81	9	5	9	23
80 ~ 76	19	7	8	34
75 ~ 71	11	11	17	39
70 ~ 66	16	12	15	43
65 ~ 61	12	17	20	49
60 ~ 56	14	15	10	39
55 ~ 51	7	10	6	23
50 ~ 46	2	7		9
45 ~ 41	3	5		8
40 ~ 36	5			5
35 ~ 31	0			0
30 ~ 26	1			1
25 ~ 21	1			1
総 数	110	110	90	310
平 均 値	67.55	68.25	69.50	68.35
標準偏差値	14.60	14.50	10.05	13.45

表10 人物性行のCスコア値

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗 点	0~38	39~44	45~51	52~58	59~64	65~71
	6	7	8	9	10	
	72~78	79~85	86~91	92~98	99~100	

- (26) 勇気を持っている。
 (27) 誠意があり、礼儀正しい。
 (28) 怠け癖がある。(一)
 (29) 健康でほがらかである。
 (30) 何かに悩んでいる。(一)

以上の各質問箇条に対して、当てはまるものとして○印のつけられたものに1点を与え(ただし、質問箇条に(一)附号をつけたものは逆採点)、各人の得点を算出すると表11~表13および図1のようになる。

これによると、「仕事ぶり」は最高15点から最低4点までに散らばり、平均値は10.87、標準偏差値は2.85であり、「人がら」は最高15点から最低2点までに散らばり、平均値は11.47、標準偏差値は3.42である。この値からCスコアを求めると表14・表15のようになる。また、職場の評価を総合すると最高30点から

表11 仕事ぶり得点分散表

職種 得点	機械	製図	板金 溶接	電気	自動車 整備	木材 加工	塗装	全職種
15	6	2	3	6	1	2		20
14	4	1	1	4	4	2		16
13	8	3	4	4	3	1		23
12	1	3	3	4	2	1	3	17
11	3	1	2	5	5	0	0	16
10	4	2	2	2	2	1	1	14
9	1	1	4	2	1		1	10
8	4	1	4	3	2		1	15
7	2	0	1	3	1			7
6	1	1	2	4	1			9
5				1	1			2
4					1			1
3								
2								
1								
N	34	15	26	38	24	7	6	150
M								10.87
S. D.								2.85

表12 人がら得点分散表

職種 得点	機械	製図	板金 溶接	電気	自動車 整備	木材 加工	塗装	全職種
15	6	5	3	9	5	3		31
14	3	0	8	5	3	1	2	22
13	6	2	2	5	3	2	0	20
12	4	2	0	4	1	0	0	11
11	4	1	7	6	2	0	1	21
10	3	1	3	2	2	0	0	11
9	2	2	0	0	1	0	0	5
8	0	0	0	1	1	1	0	3
7	2	1	1	2	2		1	9
6	2	0	0	1	1		1	5
5	0	1	1	2	0		0	4
4	1		0	1	0		0	2
3	0		0		2		1	3
2	1		1		1			3
1								
N	34	15	26	38	24	7	6	150
M								11.47
S. D.								3.42

表13 職場の評価総合得点分散表

職種 得点	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	4	2	2	5		2		15
29	3	0	1	4	4	0		12
28	1	3	2	1	0	2		9
27	3	0	1	0	3	1		8
26	2	1	2	0	1	0	2	8
25	1	1	1	5	2	1	0	11
24	3	0	0	4	0	0	0	7
23	3	2	4	0	0	0	1	10
22	2	1	2	4	3	0	0	12
21	0	1	1	4	1	0	0	7
20	1	1	3	1	3	0	0	9
19	1	0	4	2	1	0	0	8
18	4	0	0	1	1	1	0	7
17	2	1	0	1	0		1	5
16	1	0	0	2	1		0	4
15	1	1	2	0	0		1	5
14	0	0	0	0	0		0	0
13	1	1	0	1	1		0	4
12	0		0	2	0		0	2
11	0		0	0	1		1	2
10	1		0	1	0			2
9			0		0			0
8			1		1			2
7					0			0
6					1			1
N	34	15	26	38	24	7	6	150
M								22.52
S. D.								5.62

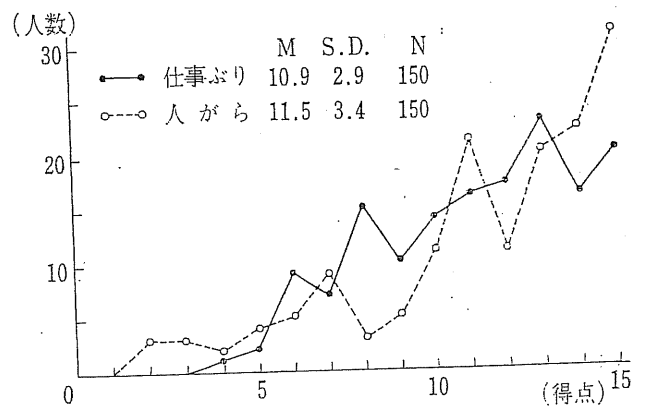


図1 職場における評価

最低6点までに分散し、平均値が22.52、標準偏差値が5.62である。この分散において平均値から±1標

準偏差値のポイントからの脱逸者を押し出し、上限に含まれた者を適応者群とする。従って、適応者群に属

表14 仕事ぶりのCスコア値

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗点	0~4	5	6・7	8	9・10	11
	6	7	8	9	10	
	12	13・14	15	—	—	

表15 人がらのCスコア値

Cスコア	0	1	2	3	4	5
粗点	0~3	4・5	6・7	8	9・10	11・12
	6	7	8	9	10	
	13・14	15	—	—	—	

表16 訓練所在籍中の成績

各群 評価項目	適応者群		不適応者群		転職者群	
	M	S. D.	M	S. D.	M	S. D.
一般学科	5.80	1.70	5.04	1.80	4.33	2.01
専門学科	5.60	1.96	4.87	1.98	4.67	1.91
基本実技	5.84	1.54	5.39	1.55	5.17	1.97
応用実技	5.76	1.58	4.87	2.23	5.21	1.91
人物性行	6.20	2.00	4.78	2.15	4.71	2.26
N	25		23		24	

表17 適応者群の得点分散 (N=25)

評価項目 Cスコア	一般学科	専門学科	基本実技	応用実技	人物性行
10		1			1
9	3	0			4
8	2	4	3	1	0
7	1	1	8	12	6
6	7	8	4	3	4
5	7	5	5	1	7
4	3	3	2	5	1
3	2	1	3	3	0
2		1			2
1		1			
0					
M	5.80	5.60	5.84	5.76	6.20
S. D.	1.70	1.96	1.54	1.58	2.00

する者は27名、不適応者群に属する者は27名となる。しかし、他の資料が不備のため除かれる者がおり、ここで研究の対象となれた者は、適応者群25名、不適応者群23名である。また、職業訓練所修了時に就職した事業所をやめ、他の事業所に移ったことが明らかな者を転職者群として24名を研究対象とした。

5. 結果と考察

a. 職場適応者群、職場不適応者群、転職者群の訓練所在籍中の成績について。

職場適応者群、職場不適応者群、転職者群の訓練所在籍中の成績を比較すると表16のようになる。職場適応者群は職場不適応者群や転職者群よりも、訓練所在籍中の成績はすべて良い。適応者群と不適応者群とを比較して平均値の差が大きい順にあげると、①人物性行 (1.42)、②応用実技 (0.89)、③一般学科 (0.76)、④専門学科 (0.73)、⑤基本実技 (0.45) である。適応者群と転職者群とを比較して平均値の差が大きい順にあげると、①人物性行 (1.49)、②一般学科 (1.47)、③専門学科 (0.93)、④基本実技 (0.67)、⑤応用実技 (0.55) である。すなわち、職場不適応者群、転職者群は職場適応者群と比べて、「人物性行」が悪く、差がみられる。これら三群に一番差のないものは「基本実技成績」で検定の結果も有意差はみられない。転職者群は「応用実技成績」が良く、職場適応者群と比べて有意差はみられない。

職場適応者群の成績を良い順に並べると、①人物性

表18 不適応者群の得点分散 (N=23)

評価項目 Cスコア	一般学科	専門学科	基本実技	応用実技	人物性行
10					
9	1			1	1
8	0	1	3	3	1
7	3	3	2	1	3
6	7	6	6	4	4
5	4	5	5	4	3
4	3	5	5	4	7
3	3	0	1	2	0
2	1	1	1	3	2
1	1	0		0	1
0		2		1	1
M	5.04	4.87	5.39	4.87	4.78
S. D.	1.80	1.98	1.55	2.23	2.15

行 (6.20), ②基本実技 (5.84), ③一般学科 (5.80), ④応用実技 (5.76), ⑤専門学科 (5.60) となる。次に, 評価項目別に標準以下の成績 (Cスコア4点以下) の者の占める割合をみると (表17参照), 一般学科では20% (5名), 専門学科では24% (6名), 基本実技では20% (5名), 応用実技では32% (8名), 人物性行では12% (3名) である。

職場不適応者群の成績を良い順に並べると,

①基本実技 (5.39), ②一般学科 (5.04), 3.5専門学科 (4.87), 3.5応用実技 (4.87), ⑤人物性行 (4.78) となる。次に評価項目別に標準以下の成績の者の占める割合をみると (表18参照), 一般学科では35% (8名), 専門学科が35% (8名), 基本実技では30% (7名), 応用実技では43% (10名), 人物性行では48% (11名) である。

表19 転職者群の得点分散 (N=24)

評価項目 Cスコア	一般学科	専門学科	基本実技	応用実技	人物性行
10					
9	1	1		1	
8	0	0	1	0	3
7	4	2	8	6	4
6	1	6	3	5	3
5	4	5	5	5	1
4	5	3	0	2	7
3	5	4	4	2	2
2	2	1	2	2	0
1	2	2	1	1	4
0					
M	4.33	4.67	5.17	5.21	4.71
S. D.	2.01	1.91	1.97	1.91	2.26

転職者群の成績を良い順に並べると, ①応用実技 (5.21), ②基本実技 (5.17), ③人物性行 (4.71), ④専門学科 (4.67), ⑤一般学科 (4.33) となる。次に, 評価項目別に標準以下の成績の者の占める割合をみると (表19参照), 一般学科では58% (14名), 専門学科では42% (10名), 基本実技では29% (7名), 応用実技では29% (7名), 人物性行では54% (13名) である。すなわち, 職場不適応者群は「実技成績」に標準以下の者が割合多く, 転職者群は「学科成績」に標準以下の者が多い。職場不適応者群, 転職者群ともに「人物性行」は半数の者が標準以下の得点をとっていることがわかった。

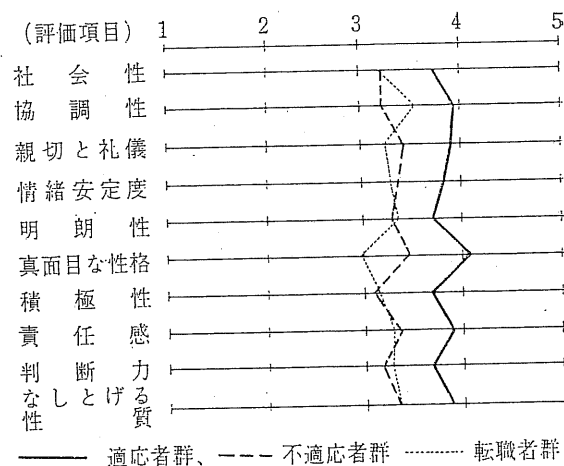


図2 人物性行平均プロフィール

b. 職場適応者群, 職場不適応者群, 転職者群の訓練所在籍中の人物性行について。

職場不適応者群, 転職者群は職場適応者群と比べて「人物性行」の面にかんがりのひらきがみられる。そこで具体的にどんな点が問題になって来るか解明する必要がある。

3群の訓練所を在籍中の「人物性行」評価をまとめると, 図2および表20~表22のようになる。

そこで3群の平均値を比較すると, 各評価項目とも適応者群の得点は高い。職場適応者群と不適応者群とを比べて得点の差が大きい順にあげると, ①協調性, ②真面目な性格, ③積極性, ④社会性, ⑤なしとげる性質, ⑥判断力, 7.5親切と礼儀, 7.5責任感, ⑨明朗性, ⑩情緒安定度となる。職場適応者群と転職者群とを比べて得点の差が大きい順にあげると, ①真面目な性格, ②親切と礼儀, 3.5社会性, 3.5積極性, ⑤責任感, ⑥情緒安定度, ⑦なしとげる性質, ⑧判断力, ⑨協調性, ⑩明朗性となる。すなわち, 職場不適応者は協調性がなく, 不真面目で, 積極性に欠ける者が多いといえるし, 転職者は不真面目で, 親切さがなく礼儀正しくない者が多い傾向にあるといえよう。また, 平均プロフィール上に描かれた職場不適応者群と転職者群とはかなり似ているが, 「協調性」と「真面目な性格」についての評価項目において特徴がある。「協調性」は職場不適応者群より転職者群がよく, 「真面目な性格」は転職者より職場不適応者群の方がよくなっている。

次に得点分散が小さい (その集団に同じような傾向を持った者が多いことを示す) 評価項目をあげると, 職場適応者群では「協調性」(M=7.88), 職場不適応者群では「明朗性」(M=6.52), 転職者群では「協調性」(M=7.13) である。また, 得点分散が大きい (そ

表20 適応者群の得点分散 (N=25)

項目 得点	社会性	協調性	親切と礼儀	情緒安定度	明朗性	真面目な 性 格	積極性	責任感	判断力	なしとげ る 性 質
10	4	3	5	5	2	8	3	4	3	4
9	2	6	2	2	4	4	6	3	2	3
8	6	8	7	3	9	5	3	9	8	9
7	3	3	6	7	4	3	4	3	3	3
6	9	4	4	8	3	4	4	4	7	4
5	1	0	0		1	0	3	1	1	1
4		1	1		1	1	2	1	1	1
3					0					
2					1					
M	7.44	7.88	7.76	7.56	7.40	8.20	7.32	7.72	7.36	7.72
S. D.	1.52	1.45	1.53	1.50	1.83	1.67	1.84	1.56	1.54	1.56

表21 適応者群の得点分散 (N=23)

項目 得点	社会性	協調性	親切と礼儀	情緒安定度	明朗性	真面目な 性 格	積極性	責任感	判断力	なしとげ る 性 質
10	1			2		4		1		3
9	0	2	3	1	3	2	2	1		0
8	6	5	7	5	2	5	2	8	7	7
7	3	4	2	5	4	2	4	3	3	2
6	8	7	7	5	10	5	8	5	9	5
5	2	2	2	2	3	2	4	3	1	2
4	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3
3	0	1	1	0		0	0	0	0	0
2	1	1		1		2	1	1	1	1
M	6.39	6.39	6.78	6.70	6.52	6.96	6.09	6.74	6.35	6.70
S. D.	1.69	1.73	1.59	1.87	1.31	2.29	1.59	1.75	1.52	2.05

表22 転職者群の得点分散 (N=24)

項目 得点	社会性	協調性	親切と礼儀	情緒安定度	明朗性	真面目な 性 格	積極性	責任感	判断力	なしとげ る 性 質
10	1	1	2	1	1	3		1	2	3
9	1	3	0	2	2	2	2	3	1	2
8	4	7	7	4	5	7	7	6	3	4
7	4	2	2	2	1	1	2	2	6	2
6	7	10	7	10	11	4	4	4	6	7
5	4	0	2	3	3	3	3	5	3	1
4	3	1	2	2	1	4	5	3	3	5
3			1				1			
2			1							
M	6.37	7.13	6.46	6.54	6.67	5.92	6.25	6.67	6.58	6.71
S. D.	1.55	1.39	1.91	1.52	1.46	1.97	1.81	1.77	1.66	1.96

表23 訓練所の評価と職場の評価との関係

職場 訓練所	I S. D									
	15以下	16・17	18・19	20・21	M 22・23	24・25	26・27	28・29	30	f
23以上	1		1		1	1	1	1	3	9
21・22		1	2	2	4	4		2	1	16
19・20	1		1	3	2	3	2	6	1	19
17・18		1	2	1	2	3	4	2	2	17
M15・16	6	1	2	1	3	2		2	2	19
13・14	2		1	1	3	1	1	2	2	13
11・12	1	2	1	1	1	4	4	4	1	19
9・10		1	2	3	1		1	2		10
8以下	2	2	1	4	2	2		1		14
f	13	8	13	16	19	20	13	22	12	136

の集団に属する者の個人差が多いことを示す) 評価項目をあげると、職場適応者群では「積極性」(M=7.32)と「明朗性」(M=7.40)、職場不適応者群では「真面目な性格」(M=6.96)と「情緒安定度」(M=6.70)、転職者群では「真面目な性格」(M=5.92)と「親切と礼儀」(M=6.46)である。

c. 訓練所在籍中の評価と職場における評価との関係。

職業訓練所在籍中の評価(学科成績、実技成績、人物性行を総合した値)と、職場における評価(仕事ぶり、人がらを総合した値)との関係をあらわすと表23のようになる。これを、平均値から ± 0.5 標準偏差値の範囲を(中)の段階、平均値から $+0.5$ 標準偏差値以上の範囲を(上)の段階、平均値から -0.5 標準偏差値以下の範囲を(下)の段階としてあらわすと表24のようになる。訓練所の評価は、平均値が15.55、標準偏差値が4.94であり、(上)の段階は19点以上、(中)の段階は13~18点、(下)の段階は12点以下となる。職場の評価は、平均値が22.52、標準偏差値が5.62であり、(上)の段階は26~30点、(中)の段階は20~25点、(下)の段階は19以下となる。

これら2つの表から次のことがわかる。訓練所の評価が(上)で職場の評価が(下)の者は7名(5.15%)、訓練所の評価が(上)で職場の評価が(中)の者は20名(14.71%)、訓練所の評価が(中)で職場の評価が(下)の者は15名(11.03%)である。従って、訓練所の評価より職場の評価の方が悪くなっている者は42名(30.89%)いることになる。また、訓練所の

表24

区 分	職場㊦	職場㊧	職場㊨	f
訓練所㊦	7	20	17	44
訓練所㊧	15	17	17	49
訓練所㊨	12	18	13	43
f	34	55	47	136

表25 評価項目間の内部相関

区 分	学 科 成 績	実 技 成 績	人 物 性 行	仕 事 ぶ り	人 柄
学科成績		0.541	0.500	0.076	0.064
実技成績	0.541		0.518	0.033	0.120
人物性行	0.500	0.518		0.187	0.231
仕事ぶり	0.076	0.033	0.187		0.569
人 柄	0.064	0.120	0.231	0.569	

評価が(下)で職場の評価が(上)の者は13名(9.56%)、訓練所の評価が(下)で職場の評価が(中)の者は18名(13.24%)、訓練所の評価が(中)で職場の評価が(上)の者は17名(12.50)である。従って、訓練所の評価より職場の評価の方が良くなっている者は48名(35.30%)いることになる。訓練所の評価と職場の評価とがあまり変りのない者は46名おり、全体の33.81%にすぎない。66.19%の者は何らかの意味で

26 表 学科成績と実技成績との相関関係
(実技成績)

(学科成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10								1				1
9					1							1
8					1			7	1	1		10
7						1	5	3	7	1		15
6				3	2	6	7	10	8			36
5			2	4	6	1	3	3	1			20
4		1	3	8	5	6	2	1				26
3			4	2		2	3	2				13
2			1	1	3	1	2					8
1				1	1							2
0	1		1	1	1							4
f	1	1	11	20	20	17	22	27	15	2	0	136

$r=0.541$

表 28 実技成績と人物性行との相関関係
(人物性行)

(実技成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10												0
9							1		1			2
8		1				3	3	5	3			15
7	1				2	3	3	7	5	5	1	27
6				2	2	7	5	4	1	1		22
5					6	5	4	2				17
4		1	2	1	4	5	3	1	2	1		20
3			2	6	7	2	2	1				20
2			3	4	3	1						11
1			1									1
0							1					1
f	1	2	8	13	24	26	22	20	12	7	1	136

$r=0.518$

表 27 学科成績と人物性行との相関関係
(人物性行)

(学科成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10										1		1
9									1			1
8					1		2	2	1	3	1	10
7					1	2	3	5	2	2		15
6	1				4	13	7	7	4			36
5		2	1	1	5	2	3	4	1	1		20
4			6	1	7	5	3	2	2			26
3			1	6	3		2		1			13
2				3	2	2	1					8
1				1		1						2
0				1	1	1	1					4
f	1	2	8	13	24	26	22	20	12	7	1	136

$r=0.500$

表 29 仕事ぶり与人がらとの相関関係
(人 柄)

(仕事ぶり)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10												0
9												0
8							5	12				17
7			1		2	9	13	13				38
6			1		4	5	4					14
5		1	2	1	3	3	5	1				16
4		2	3	1	2	7	6	1				22
3	1		1	1	4	3	2					12
2	1	2	3		1	3	3	1				14
1	1				1							2
0	1											1
f	4	5	11	3	16	31	38	28	0	0	0	136

$r=0.569$

表 30 学科成績と仕事ぶりとの相関関係
(仕事ぶり)

(学科成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10									1			1
9								1				1
8			1			1	1	3	4			10
7		2	1	3	1	2	4	1	1			15
6	1		5	2	5	7	5	7	4			36
5			2	2	4		1	7	4			20
4			3	2	6	6	1	6	2			26
3			1	1	3		1	7				13
2			1		2		1	3	1			8
1								2				2
0				2	1			1				4
f	1	2	14	12	22	16	14	38	17	0	0	136

$r=0.076$

表 32 実技成績と仕事ぶりとの相関関係
(仕事ぶり)

(実技成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10												0
9			1			1						2
8			4	3	3	1	2	1	1			15
7			3	2	1	3	2	6	10			27
6		1		3	3	2	3	9	1			22
5		1	1	1	1	4	2	6	1			17
4	1			2	4	2	2	7	2			20
3			1		7	2	1	6	2			20
2			4		3			3				11
1						1						1
0				1								1
f	1	2	14	12	22	16	14	38	17	0	0	136

$r=0.033$

表 31 学科成績と人がらとの相関関係
(人 柄)

(学科成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10								1				1
9						1						1
8	1				1	2	2	4				10
7	2		1		1	5	3	3				15
6	1	2	3		3	7	12	8				36
5		1	3		1	2	9	4				20
4		2	2	2	4	8	4	4				26
3					4	2	6	1				13
2			1		1	3	1	2				8
1						1		1				2
0			1	1	1		1					4
f	4	5	11	3	16	31	38	28	0	0	0	136

$r=0.064$

表 33 実技成績と人がらとの相関関係
(人 柄)

(実技成績)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10												0
9	1					1						2
8		1			1	4	7	2				15
7		1	1		2	4	9	10				27
6	1		2	1	4	4	9	1				22
5	1	2	2		1	3	5	3				17
4	1	1	1	1	3	4	3	6				20
3			1		3	8	3	5				20
2			4		2	3	1	1				11
1							1					1
0				1								1
f	4	5	11	3	16	31	38	28	0	0	0	136

$r=0.120$

表 34 人物性行と仕事ぶりの相関関係
(仕事ぶり)

(人物性行)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10									1			1
9		1				1		2	3			7
8			3	1		1	2	5				12
7			1	1	2	4	4	4	4			20
6			2	5	2	1	3	5	4			22
5	1		1	3	5	5	2	4	5			26
4		1	3	2	4	3	2	9				24
3					6		1	6				13
2			2		3	1		2				8
1			1					1				2
0			1									1
f	1	2	14	12	22	16	14	38	17	0	0	136

$r=0.187$

訓練所と職場の間の評価に相違がみられる。

次に、訓練所在籍中の評価と職場における評価について、各項目間の相関係数 (r) を求めると表25のようになる。

訓練所在籍中の評価間において、最も相関が高いのが「学科成績」と「実技成績」との間が $r=0.541$ 、次いで「実技成績」と「人物性行」との間で $r=0.518$ である。最も相関が低いのが、「学科成績」と「人物性行」との間で $r=0.500$ である。職場における評価では「仕事ぶり」と「人がら」との間に $r=0.569$ の相関がある。

訓練所在籍中の評価と職場における評価との関係についてみると、「学科成績」と「仕事ぶり」との間に $r=0.076$ 、「学科成績」と「人がら」との間に $r=$

表 35 人物性行と人がらの相関関係
(人 柄)

(人物性行)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	f
10								1				1
9			1			1	2	3				7
8					1	5	5	1				12
7		1			4	3	6	6				20
6	2		2	1	3	4	5	5				22
5	1		3	1	1	3	11	6				26
4	1	2	2	1	4	6	5	3				24
3			1		3	6	2	1				13
2			2			3	1	2				8
1		1					1					2
0		1										1
f	4	5	11	3	16	31	38	28	0	0	0	136

$r=0.231$

0.064,「実技成績」と「仕事ぶり」との間に $r=0.033$,「実技成績」と「人がら」との間に $r=0.120$,「人物性行」と「仕事ぶり」との間に $r=0.187$,「人物性行」と「人がら」との間に $r=0.231$ の相関がみられる。

訓練所在籍中の評価および職場における評価の内部相関は割合高いが、訓練所在籍中の評価と職場における評価との間にはほとんど相関がみられない。わずかに相関があったものは、訓練所評価の「人物性行」と職場評価の「人がら」との間である。

訓練所在籍中と職場における評価とには必ずしも一致した結果はみられなかった。これは青年期の諸発達や、職場の地位、モラルなどの諸要因の影響によるものと思われるが、今後検討の余地がある。

なお、参考までに各評価間の相関関係を示すと表26

表36 訓練所在籍中の人物性行

項目 5段階評価	社会性	協調性	親切と 礼儀	情 緒 安定度	明 朗性	真面目 な性格	積極性	責任感	判断力	なしとげ る 性 質
4 5	18.75	33.33	39.58	29.17	37.50	47.92	29.17	37.50	25.00	35.42
3	77.08	56.25	45.84	68.75	52.08	41.66	52.08	45.84	66.67	56.25
1 2	4.17	10.42	14.58	2.08	10.42	10.42	18.75	16.66	8.33	8.33
10段階評価平均	6.06	6.29	6.29	6.31	6.44	6.58	5.40	6.15	6.02	6.13

(単位=%)

表37 職種別にみた職場の評価(1)

仕事ぶり チェック箇条	機械	機械 製図	板金 溶接	電気	自動車 整備
指示に従い教 えをきく	100.0	100.0	100.0	97.4	95.8
仕事が正確であ る	82.4	86.7	73.1	84.2	62.5
手落がない	76.5	66.7	61.5	48.4	37.5
自信があり自力 で物事をする	52.9	33.3	34.6	57.9	45.8
かんがよく仕事 がはやい	67.6	60.0	46.2	44.7	29.2
研究心が旺盛で ある	61.8	33.3	50.0	57.9	79.2
作業にアキッぽ い(一)	88.2	93.3	80.8	86.8	87.5
作業のやり方を 知らない(一)	79.4	93.3	80.8	76.3	95.3
不良品を出すこ とが多い(一)	88.2	100.0	76.9	94.7	87.5
作業にムラがあ る(一)	76.5	93.3	57.7	81.6	75.0
生産があがらな い(一)	82.4	80.0	84.6	68.4	87.5
危険が多い(一)	91.2	100.0	96.2	86.8	83.3
品質にムラがあ る(一)	79.4	86.7	76.9	76.3	70.8
作業量が多い方 である	64.7	53.3	57.8	47.4	45.8
作業について知 識がある	79.4	80.0	80.8	63.2	79.2

(単位=%)

～表35のようになる。

d. 訓練所評価が良く職場評価が悪い者の分析。

訓練所在籍中の評価が良く職場における評価が悪い者(42名)が職場で示す様子をチェックリストの反応率から分析してみると次のようになる。

指示に従い、教えをきく(95.2%)

仕事が正確である(69.1%)

手落ちがない(38.1%)

自信があり、自力で物事をする(40.5%)

かんがよく仕事がはやい(16.7%)

研究心が旺盛である(52.4%)

作業に飽きやすい(19.1%)

作業のやりかたを知らない(23.8%)

不良品を出すことが多い(21.4%)

作業にむらがある(38.1%)

生産が上がらない(31.0%)

危険が多に(16.7%)

品質にむらがある(42.9%)

作業量が多い方である(28.6%)

作業についての知識がある(59.5%)

如才なく、よく人と協力する(59.5%)

表38 職種別にみた職場の評価(2)

人柄チェッ ク条	機械	機械 製図	板金 溶接	電気	自動車 整備
如才なくよく人 と協力する	73.5	73.3	88.5	73.7	62.5
思いやりがあり 人のことを考 える	47.1	46.7	69.2	52.6	62.5
同僚から信頼を 得ている	79.4	53.3	73.1	81.6	70.8
進んで会合など に参加する	61.8	60.0	61.5	60.5	62.5
勤勉で実行力が ある	76.5	80.0	80.8	84.2	75.0
責任感が強く信 頼するに足る	64.7	86.7	73.1	71.1	54.2
気分的変化が大 きい(一)	70.6	80.0	76.9	76.3	70.8
まじめで正直で ある	97.1	93.3	92.3	92.1	83.3
よく不平をいう (一)	97.1	100.0	65.4	92.1	83.3
自己統御がよく できしんぼう強 勇気をもってい る	64.7	80.0	80.8	86.8	62.5
誠意があり礼儀 が正しい	58.8	53.3	73.1	65.8	58.3
怠け癖がある (一)	70.6	73.3	69.2	71.1	62.5
健康でほがらか である	91.2	86.7	88.5	94.7	87.5
健康でほがらか である	76.5	80.0	84.6	81.6	83.3
何かに悩んでい る(一)	88.2	100.0	88.5	84.2	79.2

(単位=%)

思いやりがあり人のことか考える(54.8%)

同僚から信頼を得ている(57.1%)

進んで会合などに参加する(78.6%)

勤勉で実行力がある(76.2%)

責任感が強く信頼するに足る(47.6%)

気分的変化が大きい(57.1%)

まじめで正直である(47.6%)

よく不平をいう(16.7%)

自己統御がよくでき、辛抱強い(76.2%)

勇気を持っている(83.3%)

誠意があり、礼儀正しい(59.5%)

怠け癖がある(59.5%)

健康でほがらかである(64.3%)

何かに悩んでいる(38.1%)

以上の反応率からみられることは、仕事ぶりにおいて、かんが悪く仕事が遅い。他の者と比べて作業量が少くない方である。手落ちがある。自信がなく自力で物事をしない、人がらにおいて、怠け癖がある。気分的変化が大きい。責任感がなく信頼できない。まじめ正直さがないなどの人間像を描いている。

e. 訓練所評価が悪く職場評価が良い者の分析。

訓練所在籍中の評価が悪く職場における評価が良い者(48名)について、訓練所評価の「人物性行」を分析すると表36のようになる。

これによると一般に平均的な者が多いが、特に、社会性・情緒安定性・判断力は平均的で、真面目な性格・明朗性・なしとげる性質は平均より良く、積極性は比較的悪い評価の者も多くなっている、また、親切と礼儀、責任感の評価の良い者がいる反面、評価の悪い者もあり、個人差が多い。すなわち、訓練所在籍中の学科成績や実技成績があまり良くなくても真面目で明朗な性質の者は職場へ行ってから案外適応し上司から良くみられているようである。ただし、ちょっと積極性に欠けていることが共通的な欠点としてみられる。

f. 職種別にみた職場の評価

職場における評価簡条について職種別に反応率をみると、表37および表38のようになる。各職種が比較的特徴的に反応した簡条をあげると、機機工は手落ちがない。思いやりがなく人のことを考えない。機機製図工は作業にむらがない。同僚から信頼を得ていない。板金溶接工は自信があり自力で物事をする。思いやりがあり人のことを考える。不平をいわない。電気工は作業についての知識がない。同僚から信頼を得ている。自動車整備工は研究心が旺盛である。自己統御がよくでき辛抱強い。などである。

これら職種別性格特徴については今後研究を進めたいと思う。そして、性格面からみた職業適性を導き出したいと思う。

6. 結 語

職業訓練大学校附属総合職業訓練所2年制専門訓練

修了者について訓練所在籍中の評価と職場における評価との関係进行分析した。その結果、訓練所と職場とに必ずしも一致した評価はみられなかった。これは青年期の諸発達や、職場の地位、モラルなどの諸要因の影響によるものと思われる。この点大分個人差があり、今後の検討を待たねばならない。平均的にみていけば、職場適応者群は職場不適応者群や転職者群と比べて訓練所在籍中の成績はすべて良かったし、職場不適応者群、転職者群は訓練所在籍当時の「人物性行」評価において、半数の者が標準以下であり良くなかったという結果がみられた。訓練所の評価が良く職場の評価が悪い者が職場で示す様子を見ると、仕事ぶりでは、かんが悪く仕事が遅い。他の者と比べて作業量が少くない。手落がある。自信がなく自力で物事をしないなど、人からでは、怠け癖がある。気分的変化が大きい、責任感がなく信頼できない。まじめ正直さがないなどの人間像を描いている。また、訓練所の評価が悪く職場の評価が良い者について、訓練所評価の人物性行からみると、一般に平均的な者が多く、真面目な性格、明朗性、なしとげる性質は平均より良い。積極性は比較的悪い評価の者も多い。親切と礼儀、責任感、個人差が多い。こうみると、訓練所在籍中の学科成績や実技成績があまり良くなくても、真面目で明朗な性質の者は職場へ行ってから案外適応し、上司から良くみられているようである。

以上、本報告には心理統計的处理によって作り上げたところが大きい。今後、訓練所の先生や事業所の管理者から意見を伺い、また、修了者の事例研究を行なうことによって肉づけして行きたいと思う。