

### 第3章 ヒヤリング調査の結果

## 1 若年訓練生の属性

### (1) 男女別の構成

若年訓練生の男女別の構成をみると、「女子」が59.4%、「男子」が40.6%となっており、女子訓練生が3、男子訓練生が2の割合となっている（図3-1）。

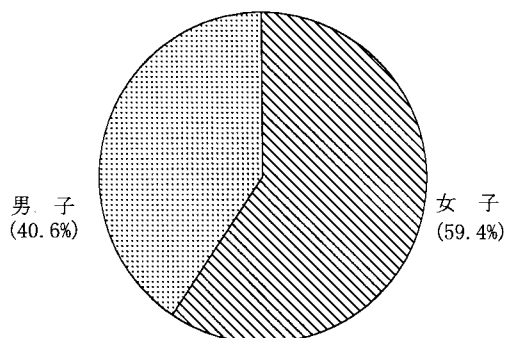


図3-1 男女別構成

### (2) 年齢構成

若年訓練生の年齢構成をみると、「21～25歳」が51.7%と最も多く、次いで「26～29歳」が44.8%、そして「15～20歳」が3.5%となっており、ほとんどの訓練生が20歳代の訓練生であった（表3-1）。

男女別にみると、いずれの年代でも同じような割合であるが、男子では「15～20歳」の比率が女子に比べてやや高いようである。

表3-1 年齢構成

単位：%、（ ）は実数

区分		合計	15～ 20歳	21～ 25歳	26～ 29歳
全体		(143) 100.0	3.5	51.7	44.8
男女別	女子	(85) 100.0	1.2	52.9	45.9
	男子	(58) 100.0	6.9	50.0	43.1

### (3) 訓練系

次に、訓練系をみると、「機械・金属系」が27.3%と最も多く、次いで「事務系」が25.2%、そして「土木・建築系」が17.5%、「電気・電子・情報系」が14.7%となっており、工業系訓練科の占める割合が6割を占めている（図3-2）。

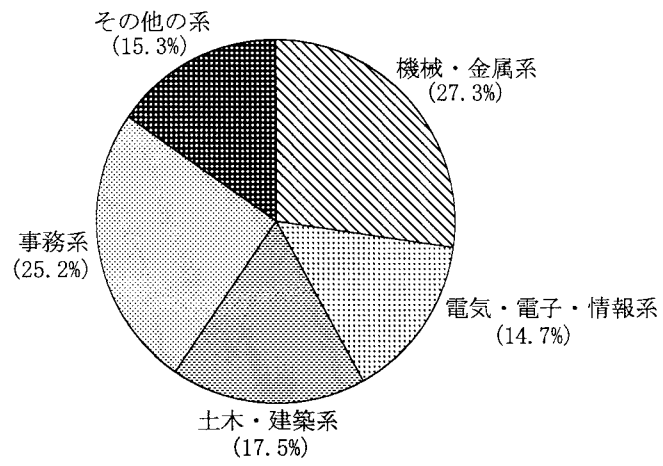


図3-2 訓練系の構成

## 2 就学時の動向

### (1) 職業意識の形成

学校を卒業する前に自分の就きたい職業を具体的に決めていたか、職業意識の形成についてしてみると、「はっきり決まっていた」者（以下、形成者という。）が43.4%と最も多く、次いで、「ほとんど決まっていなかった」者（以下、未形成者という。）が41.2%、そして「だいたい決まっていた」者（以下、準形成者という。）が15.4%となっており、学生時代に自分の就きたい仕事を具体的に決めていた（職業意識を形成した）者が6割弱、一方、具体的職業を全く決めていなかった（職業意識が未形成であった）者が4割強を占めている（表3-2）。

男女別にみると、女子では、学生時代にはっきり自分の就こうとする職業を決めていた者（5割弱）が、男子（4割弱）よりも多く、女子は男子に比べて、早くから自分の将来の職業について具体的に考えていたことが分かる。

表3-2 職業意識の形成

単位：%、（ ）は実数

区 分		合 計	はっきり決まっていた	だいたい決まっていた	ほとんど決まっていなかった
全 体		(143) 100.0	43.4	15.4	41.2
男 女 別	女 子	(85) 100.0	47.1	11.8	41.2
	男 子	(58) 100.0	37.9	20.7	41.4

### (2) 就職の状況

また、自分の希望通りに会社に就職できたか、就職の状況をみると、「希望通りにできなかった」が54.5%と最も多く、次いで「希望通りにできた」が45.5%となっており、就職の段階で本人の希望に合わない会社に就職した者が5割強もある（表3-3）。

職業意識別にみると、形成者では、「希望通りにできた」が7割弱を、一方、未形成者では「希望通りにできなかった」が8割強を占め、職業意識の形成が早かった者ほど就職がスムーズに進み、職業意識の形成が遅い者ほど就職が希望通りに進まなかったことが分かる。

表3-3 就職の状況

単位：%、( ) は実数

区 分		合 計	希望通りに できた	希望通りに できなかった
全 体		(143) 100.0	45.5	54.5
職 業 意 識 別	形成者	(62) 100.0	67.8	32.2
	準形成者	(22) 100.0	54.5	45.5
	未形成者	(59) 100.0	19.6	81.4

(3) 仕事の適性

次に、卒業後初めて就いた仕事（初職）が自分に適していたかをみると、「適していた」者が42.6%と最も多く、次いで「不適だった」者が30.0%、そして「どちらともいえない」が27.4%となっており、初職が自分に不適と感じていた者が3割も占めている（表3-4）。

職業意識別にみると、形成者では「適していた」が6割弱を、一方、未形成者では「不適だった」が4割強を占め、学生時代に職業意識が形成できていた者ほど自分に合った適職に就いており、職業意識の形成が遅かった者ほど適職についていない者が多いようである。

表3-4 初職の適性

単位：%、( ) は実数

区 分		合 計	適していた	どちらとも いえない	不適だった
全 体		(143) 100.0	42.6	27.4	30.0
職 業 意 識 別	形成者	(62) 100.0	59.7	11.3	29.0
	準形成者	(22) 100.0	36.4	31.8	31.8
	未形成者	(59) 100.0	27.1	42.4	30.5

(4) 初職の選択

卒業前に就こうとする職業を選択するが、この初職の選択について、疑問や後悔を

抱いたかをみると、「なかった」が49.0%と最も多く、次いで「あった」が25.9%となっており、半数の者が初職の選択に疑問や後悔を抱いていない（表3-5）。

職業意識別にみると、形成者、準形成者では、「なかった」が5割ないし7割弱を占め、職業意識の形成ができていた者ほど疑問や後悔を抱いていないことが分かる。

表3-5 疑問・後悔の有無

単位：%、（ ）は実数

区 分		合 計	あ っ た	な か っ た	不 明
全 体		(143) 100.0	25.9	49.0	25.0
職 業 意 識 別	形 成 者	(62) 100.0	24.2	66.1	9.7
	準 形 成 者	(22) 100.0	27.3	50.0	22.7
	未 形 成 者	(59) 100.0	27.1	30.5	42.4

なお、初職の選択について、疑問や後悔を抱いた内容をみると、下記の内容が挙げられている。

- ・事前に仕事内容を確認すればよかった。
- ・職業意識をもっと持てばよかった。
- ・技術・技能を習得すればよかった。
- ・職業の選択を誤った。
- ・志望と現実のギャップ
- ・自分の考え、意志をはっきりすればよかった。
- ・実態、職場環境をよく知る必要があった。
- ・進学を進路を誤った。
- ・自分の適性に合った職業を選べばよかった。
- ・資格を取得しておけばよかった。

これらから分かるように、学生が体験学習、就職活動を行う前の事前準備、職業適性検査などを通して、より具体的に職業意識を形成できるようハローワーク、公共訓練施設などとの連携を図り、若年労働者の職業に対する職業意識の形成を向上させるため、学校教育の中で行われている職業学習をさらに充実する必要がある。

### 3 就職後の動向

#### (1) 離職回数

では、彼らが学校教育を終え、技能・技術を習得するため訓練校へ入校してくるまでの間に何回の離職を経験しているかをみると、「1回」が62.9%と最も多く、次いで「2回」が25.8%、そして「3回」が6.4%と続いており、訓練校に入校するまでに6割強の者が1カ所の会社で仕事をしてるのに対して、3カ所以上会社を換えた者が1割強を占めており目立つ。なお、平均離職回数は、1.5回となっている（表3-6）。

職業意識別に離職の平均回数をみると、形成者、準形成者ではいずれも1.4回であるのに対して、未形成者では1.7回となっており、学生時代に職業意識が形成されていない者ほど離職回数がやや多いことが分かる。

表3-6 離職回数

単位：%、（ ）は実数

区 分	合 計	1回	2回	3回	4回	5回	不 明	平均 離職回数
全 体	(143) 100.0	62.9	25.8	6.4	2.1	2.1	0.7	1.5
職 業 意 識 別	形成者 (62) 100.0	67.7	25.8	4.9	-	1.6	-	1.4
	準形成者 (22) 100.0	72.7	18.3	9.0	-	-	-	1.4
	未形成者 (59) 100.0	54.2	28.8	6.5	5.0	3.9	1.6	1.7

#### (2) 勤務年数

初職での勤務年数をみると、「4年以上」が29.4%と最も多く、次いで「1～2年未満」が23.0%、さらに「2～3年未満」が17.5%、「1年未満」が16.8%、「3～4年」が12.6%となっており、就職後、2年で4割が、3年で6割が、4年で7割が離職している（表3-7）。

職業意識別にみると、準形成者では、「4年未満」の比率が8割強を占め、ほかの者に比べて高率となっており、就職後も仕事に対する迷い等があり、離職している者が多いようである。一方、職業意識の未形成者では、形成者よりも「3年未満」の比率が低く、長く努めており、就職後もあまり仕事に対する迷い等はあまり少なくようである。

表3-7 勤続年数

単位：％、( )は実数

区 分	合 計	1年未満	1～ 2年未満	2～ 3年未満	3～ 4年未満	4年以上	不 明	
全 体	(143) 100.0	16.8	23.0	17.5	12.6	29.4	0.7	
職 業 意 識 別	形成者	(62) 100.0	19.4	24.2	12.9	12.9	30.6	—
	準形成者	(22) 100.0	22.9	18.1	22.9	18.1	18.0	—
	未形成者	(59) 100.0	11.8	23.7	10.3	20.3	32.2	1.7

### (3) 初職の離職理由

学校卒業後、初職をどんな理由で退職したのか（幾つでも）、初職の離職理由をみると、「自己都合」が65.0％と最も多く、次いで「労働条件」が46.9％、そして「人間関係」が20.3％、「会社の将来性」が12.6％、「解雇」が3.5％と続いており、職場の人間関係や労働条件を理由に離職している者が多い（図3-3）。

なお、「自己都合」及び「労働条件」の内容をみると、主に次のような項目が挙げられている。

#### 「自己都合」

- ・健康上の問題
- ・家庭の事情
- ・結婚のため
- ・体裁が悪い
- ・遠距離通勤のため

#### 「労働条件」

- ・賃金の問題
- ・休日が少ない
- ・残業が多い
- ・ノルマ、業務量が多い
- ・作業環境が悪い など

### (4) 入校直前の会社の退社理由

入校前に勤めていた会社の退職理由について、離職経験が2回以上ある者に尋ねてみると（幾つでも）、「自己都合」が67.9％と最も多く、次いで「人間関係」と「労働条件」がそれぞれ26.4％、そして「会社の将来性」が17.0％、「解雇」が7.5％と続いており、初職を辞めた時の理由とほぼ同じ傾向を示しているが、2回以上離職を経験してくると「労働条件」の比率がおよそ2分の1に低下しており、一方、「解雇」の比率がやや高いようである（図3-4）。これから分かるように、1回離職を経験した者は多少労働条件が厳しくても会社に定着する傾向にある。



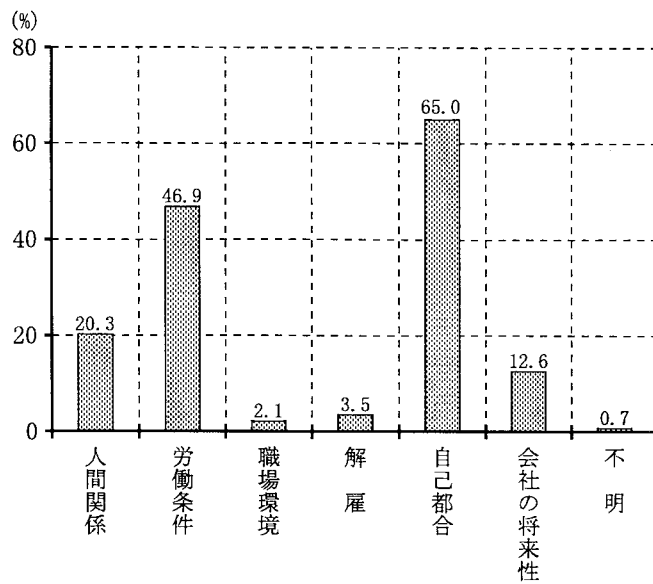


図3-3 初職の離職理由

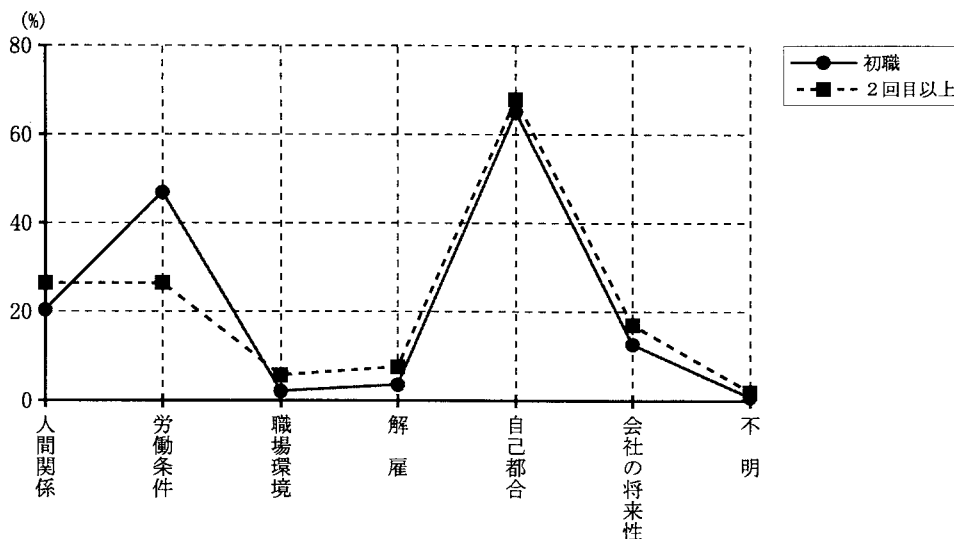


図3-4 退職理由

#### (5) 再就職時の会社選定理由

では、再就職の際に、どんな理由で会社を決めたのかをみると（1つ）、「仕事内容・資格・経験」が27.8%と最も多く、次いで「労働条件」が21.0%、そして「知人等からの紹介」が17.6%、「求人事情・生活のため」が11.4%と続いており、今までの自分の職業経験を活かして就職先を決めた者が3割弱を、一方、周囲からの紹介やあまり明確な理由を持っていなかったも者も3割弱を占めている（表3-8）。

また、自分の意志よりも生活を優先させて就職先を決め方ている者が1割強もあり、

目立っている。

職業意識別にみると、形成者では「仕事内容・資格・経験」が4割強を、準形成者では「興味・憧れ」が1割強を、未形成者では「労働条件」が3割強を占め、それぞれほかの者に比べて高率となっており、職業意識形成の違いによって就職先を決める際の理由に偏りがみられる。

表3-8 会社の選定理由

単位：％、（ ）は実数

区分	合計	仕事内容・資格・経験	労働条件	求人情報・生活のため	会社の信頼性	興味・憧れ	知人等の紹介	その他	特に理由なし	
全体	(143) 100.0	27.8	21.0	11.4	5.7	4.5	17.6	7.4	4.6	
職業意識別	(62) 形成者	100.0	41.3	13.3	10.7	4.0	2.7	18.7	5.3	4.0
	(22) 準形成者	100.0	16.7	8.3	12.5	8.3	12.5	20.8	12.5	8.4
	(59) 未形成者	100.0	18.2	32.5	11.7	6.5	3.9	15.6	7.8	3.8

(6) 以前の仕事のやり甲斐

しかし、在職中の仕事のやり甲斐をみると、「やり甲斐があった」が69.6％と最も多く、「やり甲斐がなかった」が24.8％となっており、7割弱の者が以前の仕事に何らかのやり甲斐を持って、仕事をしていたことが分かる（図3-5）。

なお、「やり甲斐があった」と回答した中には、次のような内容を挙げている。

- ・ 仕事がつかったけれど
- ・ モノ作りを実感
- ・ 社会貢献を感じた
- ・ 充実感を感じて など

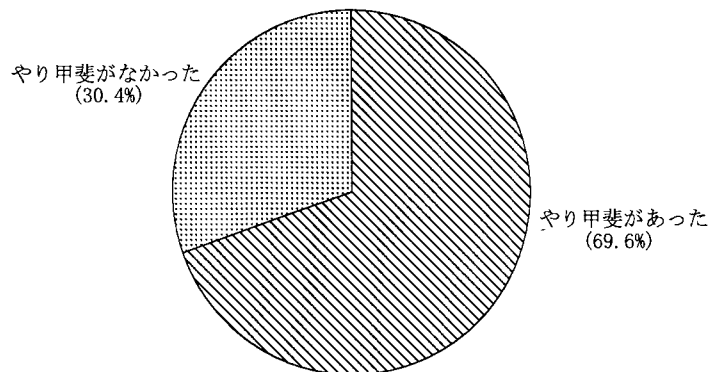


図3-5 仕事のやり甲斐

### 3 再就職に向けて

#### (1) 入校前の職業

では入校前の彼らの職業をみると、「事務的職業」が33.6%と最も多く、次いで「技能工」が25.2%、そして「専門的・技術的職業」が18.2%、「販売・サービスの職業」が16.4%となっており、事務的職業についていた者が3分の1を占めている（表3-9）。

職業意識別にみると、形成者では、ほかの職業意識の者に比べて「専門的・技術的職業」の比率が高く、逆に「技能工」の比率が低くなっている。一方、準形成者及び未形成者では、「技能工」の比率が高く、「専門的・技術的職業」の比率が低くなっており、職業意識を形成した者は専門的・技術的職業に就いていた者が多い。

表3-9 入校前の職業

単位：%、( )は実数

区 分		合 計	専門的・技 術的職業	事務的職業	販売・サー ビスの職業	技能工	その他
全 体		(143) 100.0	18.2	33.6	16.4	25.2	6.6
職 業 意 識 別	形成者	(62) 100.0	25.8	35.5	12.8	17.9	8.0
	準形成者	(22) 100.0	18.2	27.3	18.2	31.8	4.5
	未形成者	(59) 100.0	10.1	33.9	17.0	30.5	8.5

#### (2) 訓練校の情報入手

彼らは訓練校で職業訓練を受けているが、入校に際して、どのようにして訓練校の情報を入手したのかをみると（幾つでも）、「職業安定所」が59.4%と最も多く、次いで「友人・知人等」が27.3%、そして「家庭」が18.9%、「広報誌・情報誌」が9.1%となっており（図3-6）、職業安定所の担当官との相談、職業能力開発適応講習、パンフレットなどから訓練校の情報を入手している者が6割弱、また、友人・知人や家族からの入手が5割弱を占めている。

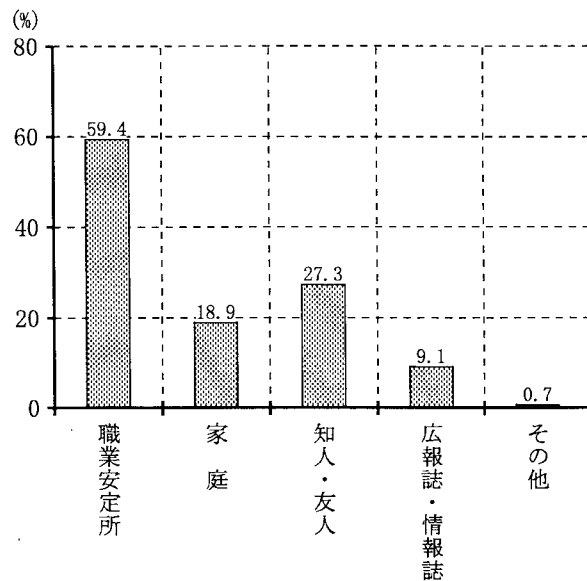


図3-6 訓練施設の情報入手経路

### (3) 入校理由

では、どんな理由で訓練校に入校しようとしたのか（幾つでも）、入校理由をみると、「技能習得」が93.0%と最も多く、次いで「希望の訓練職種で就職」が52.4%、そして「訓練費用等」が44.8%、「施設設備・訓練内容」が23.8%、「通校距離」が18.2%、「知人・家族のすすめ」が8.4%となっており、ほとんど者が技能習得を第一優先にしており、できれば希望の訓練職種に関連した職業に就きたいと考えて訓練校に入校していることが分かる（図3-7）。

ここで「技能習得」の内訳内容をみると、「手に職をつけたい」、「資格を取得したい」、「モノ作りをしたい」、「より高度な勉強をした」などが挙げられており、ほとんどの者が仕事に就く上で専門性を探求しようとして、入校してきていることが分かる。

### (4) 訓練校への期待（要望）

今まで若年訓練生が訓練を受けてきて、訓練校にどんなことを期待（要望）しているのかみると（幾つでも）、「訓練内容の充実」が28.0%と最も多く、次いで「訓練時間の改善」が5.6%、そして「設備・機器の充実」が2.8%、「指導方法」が2.1%となっており、3割弱の訓練生が訓練内容の充実・改善を望んでいる（図3-8）。

訓練内容として、下記の内容が挙げられている。

- ・応用に重点（専門性の高い）をおいて欲しい。
- ・接遇・礼儀の方法を教えて欲しい。
- ・課題毎に深く掘り下げて教えて欲しい。

- ・ 資格取得に配慮して欲しい。
- ・ 業界の情報を教えて欲しい。
- ・ 社会の常識を教えて欲しい。
- ・ 就職指導をして欲しい。

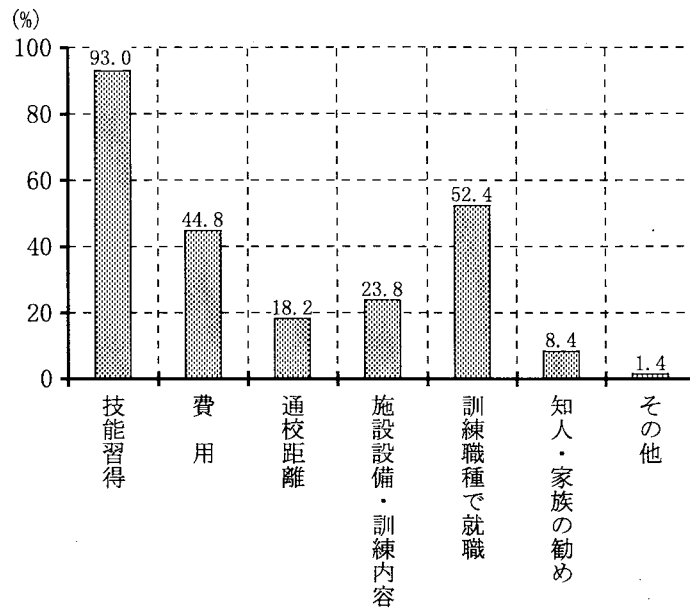


図3-7 入校理由

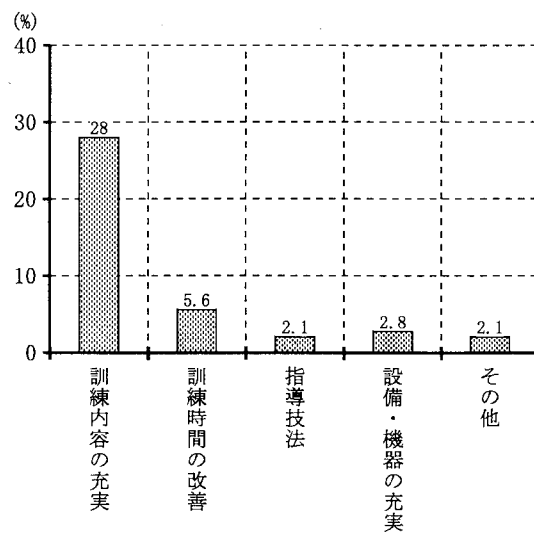


図3-8 訓練校への期待 (要望)

(5) 再就職に向けた期待

再就職に向けて、訓練生はどのような期待を抱いているのか、若年訓練生の就職に向けた期待内容をみると、「技能・技術・資格を会社で発揮したい」が42.7%と最も多く、次いで「将来、自営をした」が11.2%、そして「就職して実力をつけたい」が10.5%となっており、訓練校で習得した技能・技術を活かし活躍したいと考えている者が多い(図3-9)。

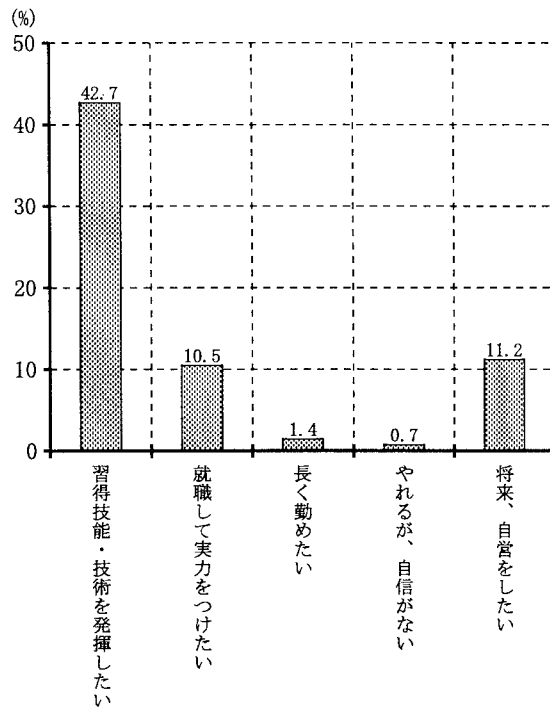


図3-9 再就職に向けた期待

#### 4 小活

以上の分析結果をまとめてみると、次のようになる。

① 若年訓練生の男女別構成は女子が3、男子が2の割合となっており、ほとんどの訓練生が20歳代の訓練生で、工業系の訓練生が6割、事務系の訓練生が3割弱を占めていた。

② 就学時における職業意識の形成状況をみると、学生時代に自分の就きたい具体的な職業を意識している、職業意識の形成ができている者が6割弱、形成できていない者が4割強を占めており、女子は男子に比べて早くから自分の将来の職業を意識している者が多い。

③ 就職の状況をみると、本人の希望に合わない会社に就職した者が5割強を占め、職業意識の形成ができていた者ほど就職がスムーズに進み、職業意識が形成できていない者ほど希望通りに就職が進まなかったようである。

初職が自分に適していなかったと感じていた者が3割を占め、職業意識の形成ができていた者ほど自分に適した職業に就いていた。

また、半数の者が初職の選択に疑問や後悔をしておらず、職業意識の形成ができていた者ほど疑問や後悔を抱いていない。

これから分かるように、若年労働者に対する職業意識の形成を向上させるため、学校教育の中で行われている職業学習の内容をさらに充実させる必要がある。

④ 6割強の者が初職に留まり、入校するまでの間1カ所の会社に勤めていたのに対して、3カ所以上会社を換えた者が1割強を占め、平均離職回数は1.5回となっており、学生時代に職業意識が形成されていない者ほど離職回数がやや多い。

⑤ また、初職の勤務年数をみると、2年で4割、3年で6割、4年で7割の者がそれぞれ離職している。離職理由をみると、「自己都合」（7割弱）や労働条件（5割弱）を理由に挙げる者が多く、離職2回以上の者と比較すると、「労働条件」がおよそ2倍の高率となっており、1回離職を経験した者は、多少労働条件が厳しくても会社に定着する傾向にある。

しかし、在職中の仕事のやり甲斐をみると、7割弱の者が何らかのやり甲斐を持って仕事をしていた。

⑥ では、再就職時の会社の選定理由をみると、今までの自分の「仕事内容・資格・経験」を考慮する者、周囲の人からの紹介などによる者がそれぞれ3割弱、「生活のた

め」などが1割強を占め、職業意識の形成度合いによって選定理由に偏りがみられた。

- ⑦ 入校直前の職業をみると、「事務的職業」が3割強、「技能工」が3割弱、「技術的・専門的職業」が2割弱を占め、職業意識を形成した者ほど「技術的・専門的職業」に就いている者が多く、彼らは、「職業安定所」（6割弱）、「友人・知人」や「家族」（合わせて5割弱）から訓練校の情報を入手し、「技能習得」（9割強）を希望し、入校してきており、訓練修了後は、できれば希望職種に関連した職業に就きたいと考えている。
- ⑧ 訓練校に入校した後は、数ヶ月ないし1年間の訓練を通じて、現在受けている訓練内容の充実・改善（3割弱）を望んでいるようである。
- ⑨ 最後に、再就職に向けて、訓練生は訓練校で習得した技能・技術を活かして、活躍したいと考えている。



