

### 第3章 調査対象者の概況

### 第3章 調査対象者の概況

#### 1 調査対象者のプロフィール

##### (1) 受講開始時期の調査対象者

調査は3ヶ月以上の離転職者訓練の受講生に対して実施した。通常は再就職促進のための訓練としては3ヶ月あるいは6ヶ月の職業訓練が設定されるが、本調査を実施した時には12ヶ月のコースが実施されていた。したがって、本報告書においては調査対象者が所属しているコースは、設定している期間別に3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月の3種類がある。

##### イ 受講期間別、性別、年代別の状況

調査対象者数が183人と少なく、所属するコースが設定している期間によって3つに分かれるので分布状況は単純に表1及び表2のとおりに整理した。

これをみると、約60%以上が6ヶ月コースである。女性が男性の約半数である。受講期間別の性別分布では、ともに6ヶ月コースが多いものの、男性は比較的長い期間に、女性はその反対に短い期間に傾きがある。年代別にみると、男性は20歳代、30歳代、40歳代が20%台で50歳代も18%を超えているので60歳になるまではほぼ同じような分布であるといえよう。その一方、女性は20歳代と30歳代で全体の約63%を占め、それ以上の年代は急減する。

表1 対象者数(期間別×性別)

単位=人数 ( )内は%

	3ヶ月	6ヶ月	1年	計
男	9 (7.3)	79 (63.7)	36 (29.0)	124 (100.0)
女	11 (18.6)	43 (72.9)	5 (8.5)	59 (100.0)
計	20 (10.9)	122 (66.7)	40 (22.4)	183 (100.0)

表 2 対象者数(年代別×性別)

単位=人数 ( )内は%

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	不明	計
男	30 (24.2)	36 (29.0)	26 (21.0)	23 (18.5)	8 (6.5)	1 (0.8)	124 (100.0)
女	17 (28.8)	32 (54.2)	6 (10.2)	4 (6.8)	- (-)	- (-)	59 (100.0)
計	47 (25.7)	68 (37.2)	32 (17.5)	27 (14.8)	8 (4.4)	1 (0.5)	183 (100.0)

### ロ はじめての就職からの年数

学校を卒業してからはじめて就職して職業についての年齢を尋ねているので、開始時期の年齢からその年齢を差し引くと、おおよその職業経験年数が把握できる。初職への就職から開始時期までの間に、一時期、労働市場から撤退し、職業生活から引退したことがあるという者は含まれていなかったため、その間に失業した経験が数回あったとしても、それを職業経験の一つの類型としてみればおおよその職業経験年数とみることができる。その状況は表 3 のとおりであるが、この職業経験年数は年齢とはきわめて高い相関がみられ ( $r=0.98$ , Pearson の相関係数)、ほぼ正比例している。

表 3 職業経験年数

単位=人 ( )内は%

	1~9年	10~19年	20~29年	30~39年	40年以上	不明	計
男	37 (29.8)	37 (29.8)	25 (20.2)	21 (16.9)	3 (2.4)	1 (0.8)	124 (100.0)
女	29 (49.2)	21 (35.6)	6 (10.2)	2 (3.4)	1 (1.7)	- (-)	59 (100.0)
計	66 (36.1)	58 (31.7)	31 (16.9)	23 (12.6)	4 (2.2)	1 (0.5)	183 (100.0)

## ハ 最も長く経験した職業

これまでの職業経験の中で経験した職業のうち、最も長く継続して従事した職業（最も長く続けた職業）はバラエティに富んでいるが、男女とも事務従事者が最も多く、次いでDTPオペレーターや調査業務などの専門・技術的職業従事者である。男性は生産工程従事者と販売従事者も多くなっている。受講指示が行われる前提は原則的にはこれまでの職業と異なる職業を目ざしていることになるので、受講生は、これらの経験豊富な職業ではないものを就職目標としているはずである。

表4 最も長く経験した職業

単位=人 ( )内=%

職 種	男	女	計
1 専門・技術的職業従事者	31( 25.0)	20 (33.9)	51
2 管理的職業従事者	2 ( 1.6)	- ( - )	2
3 事務従事者	56( 45.2)	33 (55.9)	89
4 販売従事者	13( 10.5)	5 ( 8.5)	18
5 サービス従事者	1( 0.8)	1 ( 1.7)	2
6 保安職業従事者	1( 0.8)	- ( - )	1
8 運輸・通信従事者	1( 0.8)	- ( - )	1
9 生産工程・労務作業	17( 13.7)	- ( - )	17
10 無 回 答	2 ( 1.6)	- ( - )	2
計	124 (100.0)	59 (100.0)	183(100.0)

### (2) 受講3ヶ月後の調査対象者

3ヶ月後の調査対象者の状況は下記の表5、表6及び表7にみるとおりである。これらの者については、開始時期の調査対象になっているので2つの時点のデータが得られており、本研究で重要な情報を提供している人々である。

開始時期に調査対象であった者のうち、3ヶ月後の調査の対象とならなかった者、つまり

下記 5 から 7 に含まれない者は下記 (3) で取り上げた。これらの者には、受講開始後 3 ヶ月以内に就職して退所した者が含まれている。もちろん、未就職であっても、調査当日に、求人者との面接に出向いていたり、あるいは体調不良等の理由で職業訓練を欠席していた者がいた可能性は理論的には考えられる。しかし現実には、3 ヶ月後の調査の対象とならなかった者のほとんどは就職決定による退所者であった。正確なデータとしての情報を提供することにはならないが、3 ヶ月以内の就職決定者としてこれをみるとそれなりの情報を得ることは可能である。

3 ヶ月後の調査の対象にならなかった者は、男性は 20 歳代から 50 歳代までの各年齢層で見られる。また、職業経験年数においてもそれぞれの階層にわたって広く分布しているが、女性は 30 歳代までの職業経験 10 年未満という層に集中している。少ないサンプルとはいえども、それなりの注意を払う価値がある結果である。

## 二 期間別、性別、年代別、職業経験年数別の状況

性別構成比は、期間ごとにみると、開始時期に比べてコースの期間が長い方がわずかに構成比が高くなる。年代別には各年齢層で人数は減少しているが構成比では 20 歳代と 40 歳代が減少している。人数の減少理由は既に述べたとおりである。職業経験年数では、人数では各層で減少するものの、構成比でみると 10 年未満(始めて就職した年齢と現在の年齢の差が 1~9 年)が 6.2 ポイント減少し、若い年齢層が多く減少したことを示している。ただし、40 年以上でも 1 人の減少が見られる。これらの現象は、数値的には小さい動きであるが、再就職するまでの期間の早さはどういうことが影響するかという観点から示唆に富むものがあるので、つぎに掲げる「ロの 3 ヶ月後に調査対象とならなかった者の状況」で再確認する。

表 5 期間別×性別 (表 1 と同じ。念のため再掲)

単位=人数 ( )内は%

	3ヶ月	6ヶ月	1年	計
男	9 (7.3)	79 (63.7)	36 (29.0)	124 (100.0)
女	11 (18.6)	43 (72.9)	5 (8.5)	59 (100.0)
計	20 (10.9)	122 (66.7)	40 (22.4)	183 (100.0)

表 6 年代別×性別

単位＝人数（ ）内は%

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	不明	計
男	25 (24.3)	30 (29.1)	20 (19.4)	19 (18.4)	8 (7.8)	1 (1.0)	103 (100.0)
女	9 (20.5)	26 (59.1)	5 (11.4)	4 (9.1)	- (-)	- (-)	44 (100.0)
計	34 (23.1)	56 (38.1)	25 (17.0)	23 (15.6)	8 (5.4)	1 (0.7)	147 (100.0)

表 7 職業経験年数

	1～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40年以上	不明	計
男	29 (28.2)	31 (30.1)	22 (21.4)	18 (17.5)	2 (1.9)	1 (1.0)	103 (100.0)
女	16 (36.4)	20 (45.5)	5 (11.4)	2 (4.5)	1 (2.3)	- (-)	44 (100.0)
計	44 (29.9)	51 (34.7)	27 (19.1)	20 (13.7)	3 (2.0)	1 (0.6)	147 (100.0)

### (3) 3ヶ月後に調査対象とならなかった者の状況

早く再就職できるためには失業者のどのような要因が働くのかについて、調査結果から取り出せる情報をなるべく見失わないために次の図を作成した。職業訓練を受講している場合、再就職するまでの期間の早さはどういうことが影響するかという観点からこの図をみると、性別の状況の違いがあること、一方で、年齢は単純には影響していないことが窺える。

図1は、はじめて就職した時の年齢と現在の年齢との差によって対象者の開始時期と3ヶ月後の状況をみたものである。この2つの年齢の差は、現在の年齢と職業経験年数の両方に関係が密接なものである。これを考慮しつつ開始時期と3ヶ月目の2つの時点の差から3ヶ月後に調査対象とならなかった者の特徴をみる。

まず、男性の場合は年齢や経験年数には関わりなく調査対象者が減少している。他方、女性は職業経験10年未満、30歳代までの年齢を想定させる層での減少がほぼすべてである。

日本の労働市場では年齢や性別を限定する求人は原則としてあってはならないのであるが<sup>4</sup>、就職実績からは、とくに女性にとっては年齢の影響がないようにはみえないといってよいであろう。もちろん、職種によっては必ずしもこのことが当てはまるとはいえない。本章の次節で再びこれに触れることにするが、しかし、深い分析は別の研究に委ねるべきものである。

---

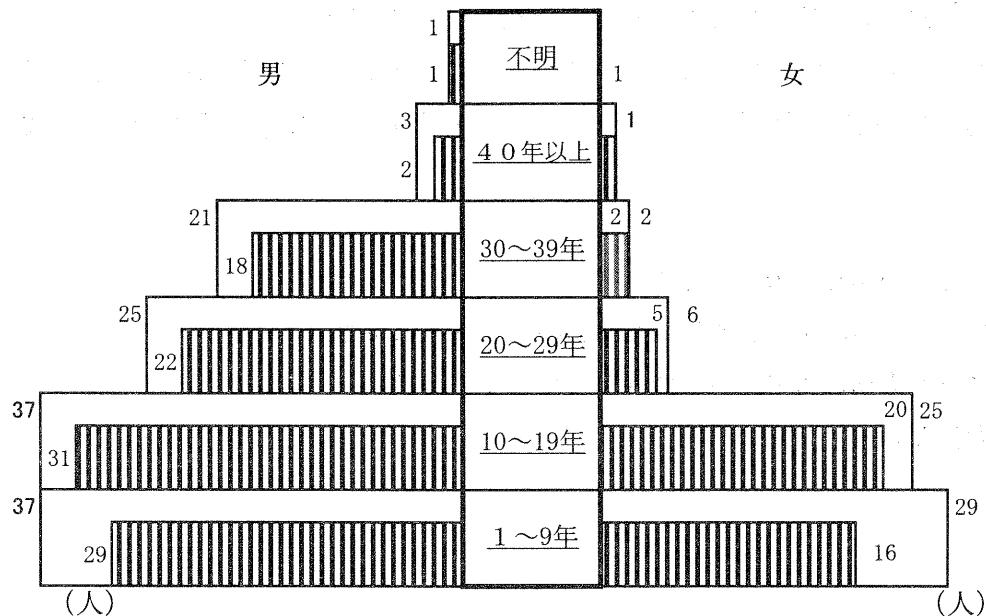
<sup>4</sup>安定所の求人受付の際の指導等で合理的理由のなく性や年齢を限定することは認められないことになっている。

図1 3ヶ月後に調査対象とならなかった者

(注) 単位は人

□ は開始時期の対象者。人数は( )の外の数値。

▨ は3ヶ月後の対象者。人数は( )内の数値



参考表1 年代別状況

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
男	5 (23.8)	6 (28.6)	6 (28.6)	4 (19.0)	- (-)	21 (100.0)
女	8 (53.3)	6 (40.0)	1 (6.7)	- (-)	- (-)	15 (100.0)
計	13 (36.1)	12 (33.3)	7 (19.4)	4 (11.4)	- (-)	36 (100.0)



## 2 就職戦略としての職業訓練の位置づけ

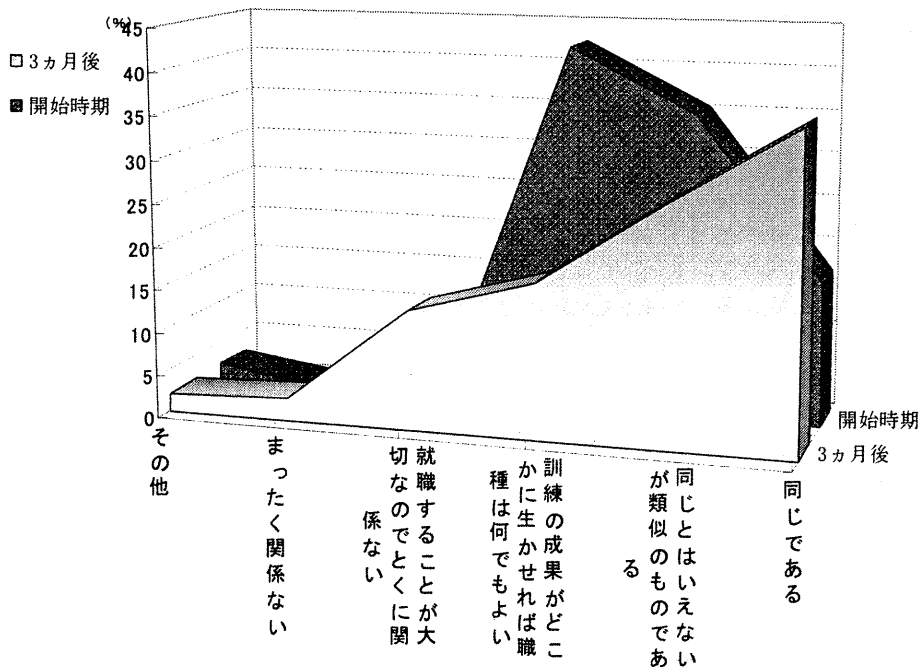
### (1) 希望職種と受講職種の関係

就職希望職種と受講職種の関係について受講生がどのように考えているかは、職業訓練に受講生が本当は何を求めているのか、本音としてどのような期待をもっているのかを知る手懸かりになる。本当はどんな仕事に就職を希望しているのか、そして、それは受講している訓練の内容とどういう関係があるのかを尋ねた結果が図2である。

具体的には、訓練を受けてきた（いる）職種と、今、就職したいと思って（または、就職しようとして）いる職種の関係について、つぎの選択肢から当てはまるものを1つ選ぶ形で回答を得た。

- a.同じである
- b.同じとはいえないが類似のものである
- c.訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種は何でもよい
- d.就職することが大切なので、特に関係していなくても良い
- e.まったく関係ない
- f.その他

図2 希望職種と受講職種の関係



これも全体の様子を見ると開始時期と3ヶ月後では少し違いがある。3ヶ月後は習得した技能を生かしたいと考えるようになる者が多くなる一方、就職実現のためには受講職種にこだわらない者も増えている。この2つの時点の状況には統計的な有意差は認められなかったが、しかし、それはサンプル数や調査時期の設定等の問題が影響していると思われ、上記1の(2)の状況を考慮すると下記の図には十分に大きな意味があるとみるべきであろう。

同じデータを期間別に整理してみたのは表7、8、9及び図3、4である。これからは最も長い12ヶ月のコースでは他の期間と異なる傾向があるのが窺える。3ヶ月のコースでは調査時点がほぼ訓練の終了時期に当たり、予定されている技能指導は既に一通り実施されている段階であり、6ヶ月コースの場合も技能指導の基礎的な部分は終わっており、求職活動の準備に力点が置かれ始める時期である。一方、12ヶ月コースの場合は訓練期間の4分の3を残しているため、まだ技能習得の実感も他の2コースの場合とは異なるものがあり、求職活動への取りかかり方が違っていることが考えられる。

表 8 希望職種と受講職種の関係（期間別）

開始時期 単位=人（ ）は%

	同じである	同じとはいえないが類似のもの である	訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種は何でもよい	就職することが大切なのでとくに関係ない	まったく関係ない	その他	計
3ヶ月	1 (5.0)	3 (15.0)	14 (70.0)	2 (10.0)	-	-	20 (100.0)
6ヶ月	20 (16.7)	40 (33.3)	54 (45.0)	2 (1.7)	-	4 (3.3)	120 (100.0)
12ヶ月	9 (22.0)	21 (51.2)	9 (22.0)	2 (4.9)	-	-	41 (100.0)
計	30 (16.6)	64 (35.3)	77 (42.5)	6 (3.3)	-	4 (2.2)	181 (100.0)

3ヶ月後 単位=人（ ）は%

	同じである	同じとはいえないが類似のもの である	訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種は何でもよい	就職することが大切なのでとくに関係ない	まったく関係ない	その他	計
3ヶ月	4 (26.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	3 (20.0)	2 (13.3)	-	15 (100.0)
6ヶ月	35 (36.1)	26 (26.8)	19 (19.6)	13 (13.4)	2 (2.1)	2 (2.1)	97 (100.0)
12ヶ月	14 (41.2)	10 (29.4)	5 (14.7)	4 (11.8)	-	1 (2.9)	34 (100.0)
計	53 (36.3)	40 (27.4)	26 (17.8)	20 (13.7)	4 (2.7)	3 (2.1)	146 (100.0)

表 9

開始時期から3ヶ月後への動き(増減)

	同じである	同じとはいえないが類似のもの である	訓練の成果がどこかに生かせる仕事なら就職する職種は何でもよい	就職することが大切なので特に関係ない	まったく関係ない	その他
3ヶ月	↑	↑	↓	↑	↑	-
6ヶ月	↑	↓	↓	↑	↑	↓
12ヶ月	↑	↓	↓	↑	-	↑
計	↑	↓	↓	↑	↑	↓

↑は割合が増加、↓は割合が減少  
↑及び↓は2倍以上または2分の1以下

図 3

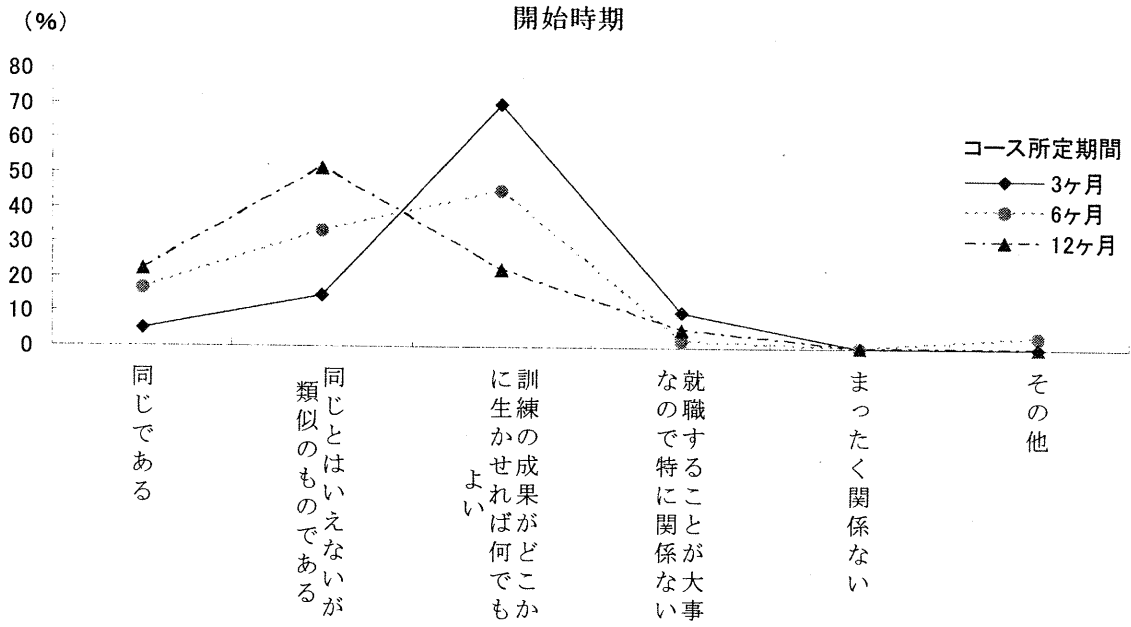
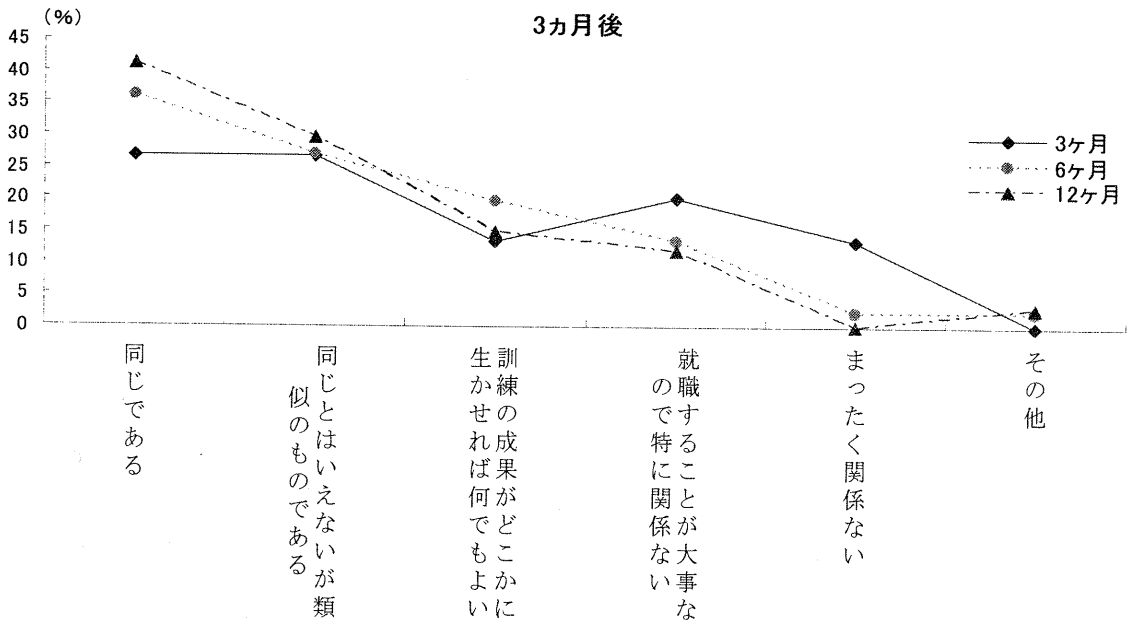


図 4



## (2) 就職必須時期と受講期間との関係

就職を実現しようとしている時期がいつかを受講期間の終了時を基準にして尋ねた結果は、表10のとおりである。これは、帰属する職場を失った失業者が能力開発施設という帰属の場を得た場合に、就職への当面の意欲の程度や受講期間が終わるまではゆっくりできているのかどうかを窺い知ることができると考えられる。開始時期にはいずれの期間も就職までには時間的な余裕をもとうと考えているようである。しかし、3ヶ月すると、期間が長いコースほど訓練期間が終わる前に就職したいとの回答に集中している。ただし、3ヶ月コースの場合は、3ヶ月後の調査の時点では、現実に訓練が終了する時期になっており、それ以前の時期が選べなくなっていることがあるので、最も早期の就職を願うにしても訓練が終わるまでにはそれは望めないということがある。そのことは、期間ごとの違いは期待と現実への対応の差が生じた結果を示唆しているとみられる。

表10 就職必須時期（期間別）

開始時期		単位=人（ ）内は%					
	既に内定している	訓練が終わるまでに	訓練が終わったらすぐに	訓練が終わってから1,2ヶ月の間に	訓練が終わってもいそがずに	就職以外の道を考えている	計
3ヶ月	-	2 (10.0)	3 (15.0)	6 (30.0)	7 (35.0)	2 (10.0)	20 (100.0)
6ヶ月	-	7 (5.8)	32 (26.4)	49 (40.5)	29 (24.0)	4 (3.3)	121 (100.0)
12ヶ月	-	1 (2.4)	18 (43.9)	16 (39.0)	4 (9.8)	2 (4.9)	41 (100.0)
計	-	10 (5.5)	53 (29.1)	71 (39.0)	40 (22.0)	8 (4.4)	182 (100.0)

表11 就職必須時期（期間別）

3ヶ月後		単位=人（ ）内は%					
	既に内定している	訓練が終わるまでに	訓練が終わったらすぐに	訓練が終わってから1,2ヶ月の間に	訓練が終わってもいそがずに	就職以外の道を考えている	計
3ヶ月	-	-	2 (13.3)	10 (66.7)	3 (20.0)	-	15 (100.0)
6ヶ月	-	36 (37.1)	35 (36.1)	21 (21.6)	2 (2.1)	3 (3.1)	97 (100.0)
12ヶ月	-	30 (85.7)	1 (2.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.7)	35 (100.0)
計	-	66 (44.9)	38 (25.9)	38 (25.9)	6 (4.1)	5 (3.4)	147 (100.0)

### (3) 就職を決定する条件として考えているもの

安定所で技能不足が再就職の阻害要因とされて受講指示を受けた者は、実際に就職を決める時にはどういう条件を最も重視しているであろうか。それが図5及び図6である。この結果は、“実のところどういう条件でなら就職をしても良いと考えているか”ということにも通じるが、開始時期と3ヶ月後のいずれも職種や仕事の内容を重視している。しかし、3ヶ月を経過すると、当初よりも仕事の内容へ集中する傾向が多少弱まり、勤務先の状況への関心が高まるなど具体的な求人念頭においた判断をしている様子が感じられる。職種や仕事の内容、労働条件や勤務地などは性別の差がみられるようである。

図5

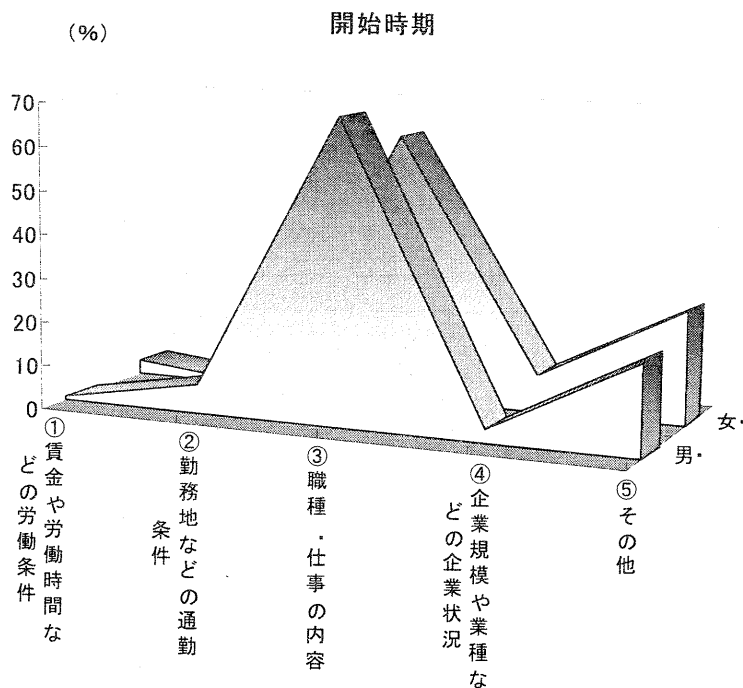
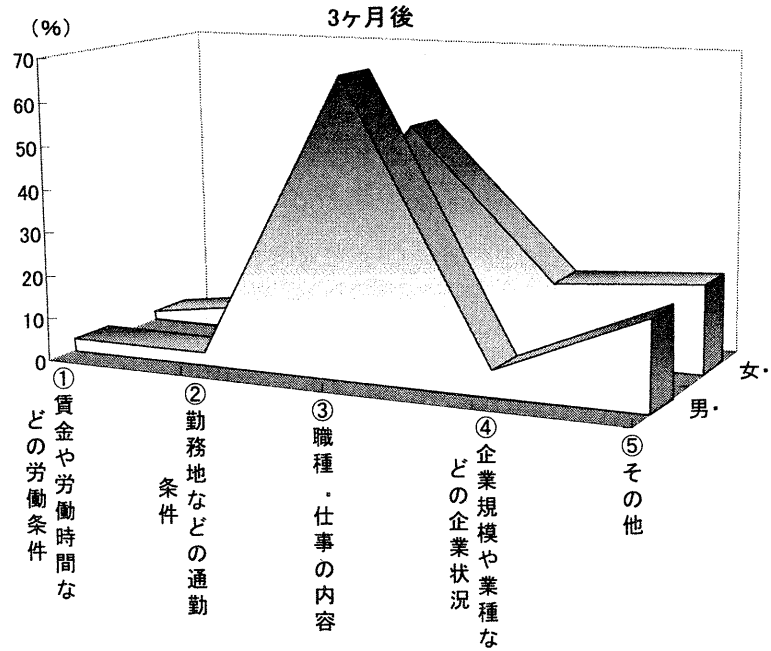


図 6



参考表 2

開始時期

単位=人 ( ) 内=%

期間	性別	決定条件					計
		賃金や労働時間などの労働条件	勤務地などの通勤条件	職種・仕事の内容	企業規模や業種などの企業の状況	その他	
3ヶ月	男	- (-)	1 (11.1)	6 (66.7)	- (-)	2 (22.2)	9 (100.0)
	女	1 (10.0)	- (-)	8 (80.0)	- (-)	1 (10.0)	10 (100.0)
6ヶ月	男	- (-)	4 (5.1)	55 (70.5)	4 (5.1)	15 (19.2)	78 (100.0)
	女	1 (2.3)	- (-)	23 (53.5)	5 (11.6)	14 (32.6)	43 (100.0)
12ヶ月	男	1 (2.9)	3 (8.6)	23 (65.7)	- (-)	8 (22.9)	35 (100.0)
	女	- (-)	- (-)	5 (100.0)	- (-)	- (-)	5 (100.0)
計	男	1 (0.8)	8 (6.6)	84 (68.9)	4 (3.3)	25 (20.5)	122 (100.0)
	女	2 (3.5)	- (-)	36 (62.1)	5 (8.6)	15 (25.9)	58 (100.0)

参考表 3

3ヶ月目

単位=人 ( )内=%

期間	性別	決定条件					計
		賃金や労働時間などの労働条件	勤務地などの通勤条件	職種・仕事の内容	企業規模や業種などの企業の状況	その他	
3ヶ月	男	1 (12.5)	- (-)	6 (75.0)	- (-)	1 (12.5)	8 (100.0)
	女	- (-)	- (-)	6 (85.7)	- (-)	1 (14.3)	7 (100.0)
6ヶ月	男	1 (1.6)	2 (3.2)	47 (75.0)	5 (7.9)	8 (12.7)	63 (100.0)
	女	1 (3.0)	3 (9.1)	15 (45.5)	7 (21.2)	7 (21.2)	33 (100.0)
12ヶ月	男	1 (3.2)	1 (3.2)	16 (52.0)	1 (3.2)	12 (39.0)	31 (100.0)
	女	- (-)	- (-)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
計	男	3 (2.9)	3 (2.9)	69 (68.0)	6 (5.9)	21 (20.6)	102 (100.0)
	女	1 (2.3)	3 (6.8)	23 (52.3)	8 (18.2)	9 (20.5)	44 (100.0)



### 3 職業訓練の求職活動における効果

#### (1) 職業訓練の効果についての予想

開始時期に、「職業訓練を受講することが求職活動に効果があると思うかどうか」を尋ねると受講生は期間や年齢等の個人属性に関わりなくほぼ一様に効果があると考えている状況がみられる。求職活動として効果があると考えていることは、すなわち、受講することが就職に有利になる、あるいは就職実現に役立つと考えていることだと思われる。受講生は受講開始前に求職申し込みを行った安定所で、就職の実現には技能が不足しており、職業訓練によって技能を習得することでそれを改善することが肝要だとの状況が確認されることが原則であるから、開始時期には技能習得による条件の改善への期待と、それによる就職実現度の向上への期待が大きいことが当然に考えられる。技能習得が求職者としての条件を改善することへの期待と就職実現度の向上への期待が結びついた職業訓練の求職活動における効果の予想である（図7）。

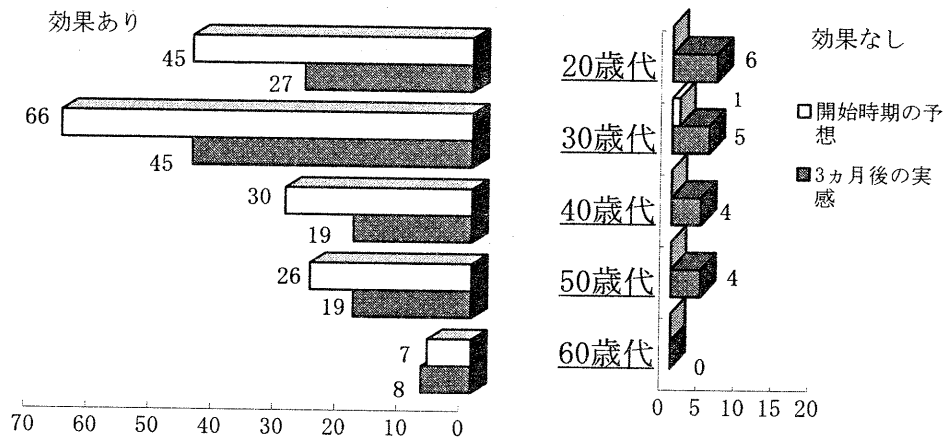
#### (2) 職業訓練の効果の実感

受講を開始して3ヶ月たった時点で、「職業訓練は求職活動に効果があったかどうか」を尋ねると開始時期とは異なる状況が見られる（図7）。

受講生にとっては、3ヶ月という期間は、3ヶ月コースでは受講終了を間近にしているし、6ヶ月コースの場合も基本的な技能を習得して求人情報の収集などの求職活動に力を入れる時期になっている頃であり、実際に積極的に求人探しを行っている者も多くなる。1年コースの場合であっても、求職活動を展開しながら基本的な技能については指導を受けており、自己の職業適性の自覚や現実の就職戦略と受講している技能への評価を行い、その後の推移を見極める時期になる。いずれの期間のコースであっても、3ヶ月の職業訓練の経験を通して求職活動の内容と結果を自己点検して就職実現戦略としての職業訓練の効果を評価するだけの情報を得た段階になっている。実感としての効果の評価が生まれるのである。

したがって、開始時期における期待に溢れた予想とは異なって、求職活動における職業訓練の効果については評価の個人差が生じて生きている。

図 7 職業訓練の求職活動における効果の予想と実感



#### 4. 就職見通し

受講して3ヶ月たったときの、就職見通しについての状況を期間別、性別、年代別にみたのが表12から表14である。就職見通しは、就職が実現する時期が実際にはいつになるとの見通しをもっているかについて、訓練の受講期間との関係で終了時期に把握した。「既に内定した」、「まだ決まっていないが、見通しは明るい」、「少し期待できる」、「見通しはたっていない」の5つのなかから1つを選択する方法で回答を得た。これは、就職が見込める時点が調査時点から受講期間の終了後2ヶ月以内までの範囲にあるかどうか、ある場合はその具体性の程度によって回答を得ている。結果は、コースの期間、性別による差はほとんどみられない。年代による差もあるとはいえない。性別、年代別の就職見通しの状況は、次の第4章の5で、さらに分析を加えているので参照されたい。

表 12 就職見通し（期間別）

単位＝人（ ）は内%

	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した	合計
3ヶ月	8 (53.3)	5 (33.3)	1 (16.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
6ヶ月	63 (65.6)	14 (14.6)	18 (18.8)	1 (1.0)	96 (100.0)
12ヶ月	23 (67.6)	5 (14.7)	5 (14.7)	1 (2.9)	34 (100.0)
計	94 (64.8)	24 (16.6)	24 (16.6)	3 (2.1)	145 (100.0)

表 13 就職見通し（性別）

単位＝人（ ）は内%

	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した	合計
男	63 (62.%)	19 (18.8)	16 (15.8)	3 (3.0)	101 (100.0)
女	31 (70.5)	5 (11.3)	8 (18.1)	0 (-)	44 (100.0)
計	94 (64.8)	24 (16.6)	24 (16.6)	3 (2.0)	145 (100.0)

表 14 就職見通し（年代別）

単位＝人（ ）は内%

	見通しはたっていない	少し期待できる	まだ決まっていないが、見通しは明るい	既に内定した	合計
20歳代	20 (60.6)	6 (18.2)	6 (18.2)	1 (3.0)	33 (100.0)
30歳代	37 (66.1)	8 (14.3)	10 (17.8)	1 (1.8)	56 (100.0)
40歳代	14 (58.3)	4 (16.7)	5 (20.8)	1 (4.2)	24 (100.0)
50歳代	19 (82.6)	3 (13.0)	1 (4.3)	0 (-)	23 (100.0)
60歳代	3 (37.5)	3 (37.5)	2 (2.5)	0 (-)	8 (100.0)
計	93 (64.6)	24 (16.7)	24 (16.7)	3 (2.0)	144 (100.0)