

**「第8回 北海道生産性本部基本調査」結果について
(生産性運動・会員サービスと企業の人材育成に関するアンケート調査)**

北海道生産性本部(会長:高橋 賢友)は、当本部の会員・役員(企業・団体、労組、学識者)および地場企業を対象に、生産性運動および会員サービスの活用度と評価等について、および企業の人材育成・能力開発に関する課題について調査を実施した。ご協力いただいた会員・役員各位に深く感謝申し上げますとともに、集約結果を以下のとおり報告する。

[調査概要]

調査対象:当本部会員・役員(企業・団体、労組、学識者)および地場企業・・・590件
調査方法:上記対象者に対する郵送によるアンケート調査
調査時期:2015年1月
回 答:168名(内訳:経営[企業・団体]135名、労組29名、学識者4名)
回答率28.5%

[調査結果]

結果概要は以下のとおり

■当本部事業について

・当本部事業展開の最重要課題は、「雇用の維持・確保」が第1位32.7%で、「メンタルヘルス対策」29.6%、「従業員のキャリア支援」27.2%、「中小企業の活性化」25.3%、「高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり」25.3%の順で続いた。なお、労組は第1位に「労働組合、労使関係の新しい方向付け」を、学識者は第1位に「道内基幹産業育成への支援」を挙げており、それぞれの課題を現す結果となった。

■会員サービス

・当本部の普及啓発事業への参加状況について、「本部講演会(生産性セミナー)」46.3%、「能力開発型生産性セミナー」20.6%、「生産性労使フォーラムIN北海道」20.0%となった。
・当本部の情報発信について、「よく読んで(見て)いる」、「時々読んで(見て)いる」が「生産性新聞」79.4%、「会報せいさんせい」75.6%、「当本部ホームページ」48.5%となり、調査報告について、「活用している」、「時々見る」が「新入社員意識調査」68.3%、「人材育成に関する調査」67.3%となった。
・当本部の「会員サービス全般」について、「大変満足」「満足」は44.7%となり、前回の56.3%からマイナス11.6ポイントと大きく減って半数以下となった。調査方法の変更が影響したことも考えられるが、さらに分析・検討して今後の事業運営に反映していきたい。

■企業の人材育成・能力開発に関する課題

・従業員の能力等に対して不満を抱いている企業の割合は26.7%となった。従業員規模別での従業員の能力等に関する満足度は、大企業>中堅企業>中小企業の順で高くなっている。
・従業員の能力等で不満を感じる階層では、「若手社員層」18.5%、「ベテラン層」17.8%、「中堅社員層」16.3%の順となった。
・育成課題として多かったのは、「若手社員層」では「対人関係能力」52.0%、現場の中核を担う「中堅社員層」では「改善力・改善意識」36.4%、「ベテラン層」では「指導・育成力」41.7%であった。また、特に育成に力を入れたい階層は「中堅社員層」37.0%、「若手社員層」20.7%、「管理者層」12.6%の順となった。能力で不満を感じる「若手社員層」より「中堅社員層」の教育を優先する結果となった点については、分析・検討の上今後の人材育成事業に反映していきたい。

[お問合せ先]

北海道生産性本部(担当:玉澤) TEL 011-241-8591

以 上

平成27年3月12日

平成26年度「北海道生産性本部基本調査」結果概要(生産性運動・会員サービス)

I. 生産性運動

Q1. これからの生産性本部の事業展開にあたって、より重点を置くべき項目は何とお考えですか。
次の中から該当するもの5つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 生産性運動(生産性運動三原則など)の普及啓	20.4	③ 26.5	26.4
2. 企業経営の新しい方向づけ	17.3	19.1	④ 31.0
3. 労働組合、労使関係の新しい方向づけ	18.5	22.1	17.8
4. 経営品質向上活動の普及・拡大	14.8	14.7	20.9
5. 道内基幹産業育成への支援	21.6	19.9	③ 34.1
6. 中小企業の活性化	④ 25.3	① 31.6	② 37.2
7. 雇用の維持・確保	① 32.7	22.1	① 41.1
8. ダイバーシティ、男女共同参画社会の実現	9.9	9.6	11.6
9. 高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり	④ 25.3	④ 24.3	⑤ 29.5
10. 人事・教育制度の構築・改善	24.7	④ 24.3	20.9
11. 賃金・評価制度の構築・改善	18.5	15.4	8.5
12. サービス産業の生産性向上	6.2	6.6	7.8
13. 社会的高コスト構造の是正	8.0	4.4	14.7
14. ものづくり力の強化	13.0	16.9	13.2
15. 従業員のキャリア支援	③ 27.2	14.7	20.2
16. ワーク・ライフ・バランスの推進	20.4	23.5	20.9
17. 社会経済全般にわたる生産性向上に向けた調	8.6	11.8	14.7
18. メンタルヘルス対策	② 29.6	② 30.9	19.4
19. グローバル人材の育成、海外研修	11.1	5.9	—
20. 中核・幹部人材の育成	14.2	16.9	—
21. 中堅社員の育成	20.4	8.1	—
22. 新入社員・若年層社員の育成	21.6	13.2	—
23. 経営リーダーの養成(新規)	12.3	—	—
24. 現場改革・改善	14.2	12.5	—
25. 営業力・マーケティング能力の強化	9.3	8.1	—
26. その他()	1.2	0.0	—

■ 生産性運動の最重要課題は、「雇用の維持・確保」が第1位(32.7%)で、「メンタルヘルス対策」(29.6%)、「従業員のキャリア支援」(27.2%)、「中小企業の活性化」(25.3%)、「高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり」(25.3%)の順で続いた。なお、労組は第1位に「労働組合、労使関係の新しい方向付け」を、学識者は第1位に「道内基幹産業育成への支援」を挙げており、それぞれの課題を現す結果となった。

Q2. 当本部が実施する事業(公開型の研修・セミナー、北海道人事教育研究会、北海道メンタルヘルス研究会、北海道生産性洋上大学、企業内研修、講師派遣など)に関して、ご意見ご要望などがございましたらお書きください。

◎有料講座の料金見直し(低料金化)。 ◎講習費用が高い。
 ◎ISO関連で特に企業で導入されている分野を対象としたセミナー、内部監査員養成講座があると参加したい。例)ISO27001(情報セキュリティ)、ISO1400(環境)等
 ◎それぞれの企業ニーズは異なると考えますので、類似ニーズを集約して本部事業として開催下さい。
 ◎無料セミナーなどで最新の時事情報を提供いただいて非常に助かっています。今後も継続していただきたいです。
 ◎ストレスチェック実施に伴うメンタルヘルスの研究会の開催。
 ◎札幌市での開催のみならず、地方都市での研修、セミナー等開催頻度アップに期待。
 ◎人事教育研究会については参加。内容をみて、興味のある研修については都度参加させて頂いております。
 ◎人事労務に関する法改正への対応の先進事例について。
 ◎人事教育分野についての他社好事例等について。
 ◎メンタルヘルス対応等について。
 ◎セミナー受講料が高額である。もう少し安いと沢山の社員を参加させることが出来る。
 ◎洋上大学は参加者が事前・事後の集合を含め、休暇対応に苦労している現状があります。
 ◎経営リーダー育成セミナーの実施。
 ◎実施されている事業については、どれも興味深く受講を推進したいと思います。費用をもう少し下げて頂けると幸いです。

Q3. その他当本部の事業運営に関してご意見がございましたらお書き下さい。

◎メディア対策(健全な企業活動を阻害する意図的な報道に対し、対峙していく運動が必要)。
 ◎労使が共に参加できるセミナーが増えれば良いと考えます。
 ◎無料メールマガジンは発行しないのでしょうか？

II. 会員サービス

Q4. 本部講演会(生産性セミナー) 【無料:年2回札幌地区で開催】 (単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 参加したことがある	46.3	50.0	50.8
2. 参加したことがない	49.4	45.2	48.5
3. 知らない	4.4	4.8	0.8

(Q4で2に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q4-1. 参加したことがない理由は何ですか。 (単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	4.1	3.6	3.2
2. スケジュール調整がつかない	90.4	89.1	83.9
3. その他()	5.5	7.3	12.9

その他 ◎開催地と内容 ◎管外での開催の為

Q5. 能力開発型生産性セミナー〔無料:年2回札幌地区で開催〕

(※平成21年度より実施。本年度は改善セミナーの基礎編と応用編を実施)

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 参加したことがある	20.6	27.0	23.3
2. 参加したことがない	73.1	67.5	72.9
3. 知らない	6.3	5.6	3.9

(Q5で2に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q5-1. 参加したことがない理由は何ですか。

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	4.5	5.9	2.2
2. スケジュール調整がつかない	88.3	83.5	88.0
3. その他()	7.2	10.6	9.8

その他 ◎他の研修で対応 ◎札幌開催のため ◎開催地と内容 ◎管外での開催の為

Q6. 本部企業見学研究会〔無料:年1回札幌地区で開催〕

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 参加したことがある	8.1	11.9	14.7
2. 参加したことがない	80.0	75.4	74.4
3. 知らない	11.9	12.7	10.9

(Q6で2に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q6-1. 参加したことがない理由は何ですか。

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	6.5	4.3	4.2
2. スケジュール調整がつかない	86.3	88.3	84.2
3. その他()	7.3	7.4	11.6

その他 ◎当方の業種的に不適 ◎知らない ◎札幌開催のため ◎開催地と内容
 ◎管外での開催の為

Q7. 生産性労使フォーラムIN北海道〔無料:年1回札幌地区で開催〕

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 参加したことがある	20.0	28.6	19.2
2. 参加したことがない	65.6	57.1	70.8
3. 知らない	14.4	14.3	10.0

(Q7で2に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q7-1. 参加したことがない理由は何ですか。

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	6.9	6.8	9.9
2. スケジュール調整がつかない	84.2	87.7	78.0
3. その他()	8.9	5.5	12.1

その他 ◎その規模ではない ◎労働組合が無い ◎知らない ◎開催地と内容 ◎管外での開催の為

Q8. 生産性新聞

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. よく読んでいます	30.0	32.2	34.6
2. 時々読んでいます	49.4	56.2	50.8
3. ほとんど読まない	10.6	11.6	12.3
4. 知らない	10.0	0.0	2.3

(Q8で3に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q8-1. 読まない理由は何ですか。

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	21.1	27.8	23.5
2. 読む時間がない	78.9	50.0	58.8
3. その他()	0.0	22.2	17.6

Q9. 会報せいさんせい

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. よく読んでいます	23.1	29.4	26.6
2. 時々読んでいます	52.5	49.2	57.8
3. ほとんど読まない	11.3	11.1	9.4
4. 知らない	13.1	10.3	6.3

(Q9で3に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q9-1. 読まない理由は何ですか。

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	25.0	25.0	35.7
2. 読む時間がない	75.0	58.3	64.3
3. その他()	0.0	16.7	0.0

Q10. 北海道生産性本部ホームページ

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. よく見ている	1.9	0.8	2.3
2. 時々見ている	46.6	48.0	44.6
3. ほとんど見たことがない	42.2	38.4	43.1
4. 知らない	9.3	12.8	10.0

(Q10で3に○をつけられた方のみお答え下さい。)

Q10-1. 見たことがない理由は何ですか。

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 内容に魅力がない	12.9	4.8	6.1
2. 見る時間がない	59.7	57.1	69.4
3. その他()	27.4	38.1	24.5

その他

◎必要性があればその時に… ◎新聞や会報を見ているため ◎必要がない ◎見る必要がない
◎意識していない ◎調べたことがない

Q11. 「新入社員意識調査」「人材育成に関する調査」
(毎年調査公表)

Q11-1. 「新入社員意識調査」

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 活用している	11.8	15.7	17.8
2. 時々見る	56.5	63.8	50.4
3. ほとんど見たことがない	23.0	12.6	23.3
4. 知らない	8.7	7.9	8.5

Q11-2. 「人材育成に関する調査」

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 活用している	12.2	15.1	14.1
2. 時々見る	55.1	61.9	52.3
3. ほとんど見たことがない	23.1	16.7	25.8
4. 知らない	9.5	6.3	7.8

Q12. 会員サービス全般

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 大変満足	0.0	6.0	4.6
2. 満足	44.7	51.3	51.5
3. どちらともいえない	50.3	41.9	41.5
4. 不満	0.6	0.9	0.0
5. 大変不満	0.0	0.0	0.8
6. わからない	4.4	0.0	1.5

Q13. 生産性セミナー、労使フォーラムで取り上げるべきテーマ、講師等がございましたらお書き下さい。

◎発達障害に関するテーマ ◎アークス(株)横山社長のセミナー開催希望致します。 ◎生産性の向上とは関係ありませんが、マイナンバー制導入に関するセミナーを検討していただければと思います。 ◎法改正等、今況の変化について ◎中堅社員の役割・責任等のテーマを希望 ◎各種ハラスメントへの対応、未然防止についてのセミナーに興味があります。 ◎企業経営と従業員とその家族に対する介護への支援のあり方 ◎TPPなどグローバル化に対する今後の姿勢 ◎働き方(1/1～日経で連載しているような内容で先進的な事例や研究者の講演) ◎マーケティングや戦略的思考を養成するようなセミナー、講演会等を企画いただきたい。(特に製造業向け) ◎「新入社員意識調査」「人材育成に関する調査」は非常に有意義なアンケートだと高く評価しています。 ◎大企業-中小企業 人材交流成功事例等

Ⅲ. 企業の人材育成・能力開発に関する課題について(2014年度本部基本調査に含めて実施

Q14. 従業員の能力(知識、技能)、意識・姿勢など(以下、「能力等」という)に満足していますか。最も近いもの一つに○をお付けください。

		母数	とても満足している	ある程度満足している	満足でも不満でもない	やや不満である	とても不満である	未回答・無効
全体		135	4	58	30	31	5	7
		-	3.0%	43.0%	22.2%	23.0%	3.7%	5.2%
業種	製造業	40	1	16	14	6	1	2
		-	2.5%	40.0%	35.0%	15.0%	2.5%	5.0%
	非製造業	90	3	42	14	24	4	3
		-	3.3%	46.7%	15.6%	26.7%	4.4%	3.3%
	未回答	5	0	0	2	1	0	2
		-	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%
従業員数	100人未満	49	2	22	6	13	4	2
		-	4.1%	44.9%	12.2%	26.5%	8.2%	4.1%
	100～499人	50	0	19	17	12	1	1
		-	0.0%	38.0%	34.0%	24.0%	2.0%	2.0%
	500人以上	28	2	14	4	6	0	2
		-	7.1%	50.0%	14.3%	21.4%	0.0%	7.1%
	未回答	8	0	3	3	0	0	2
		-	0.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%

Q15. 従業員の能力等で最も満足度が低い、または不満と感じているのはどの階層ですか。該当するもの一つに○をお付けください。

		母数	若手社員層 (～28歳程度、役職者以外)	中堅社員層 (29～35歳程度、役職者以外)	ベテラン層 (36歳程度～、役職者以)	監督者層 (係長・主任クラス)	管理者層 (課長クラス)	上級管理者層 (部長、次長クラス)	未回答・無効
全体		135	25	22	24	16	21	7	20
		-	18.5%	16.3%	17.8%	11.9%	15.6%	5.2%	14.8%

Q16. Q15の○を付けた階層で、どのような能力等に物足りなさ、または不満を感じていますか。要因の大きなものから四つまで○をお付けください。

【各層の母数はQ15の回答数】

		若手社員層 (～28歳程度、 役職者以外)	中堅社員層 (29～35歳程度、 役職者以外)	ベテラン層 (36歳程度～、 役職者以外)	監督者層 (係長・主任クラス)	管理者層 (課長クラス)	上級管理者層 (部長、次長クラス)
	母数	25	22	24	16	21	7
1. 対人関係能力	回答数	13	5	5	6	4	0
	割合	52.0%	22.7%	20.8%	37.5%	19.0%	0.0%
2. 説明・説得力	回答数	3	3	5	1	3	0
	割合	12.0%	13.6%	20.8%	6.3%	14.3%	0.0%
3. 交渉・調整力	回答数	7	5	8	3	1	0
	割合	28.0%	22.7%	33.3%	18.8%	4.8%	0.0%
4. 指導・育成力	回答数	2	7	10	11	14	3
	割合	8.0%	31.8%	41.7%	68.8%	66.7%	42.9%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	6	6	7	6	5	3
	割合	24.0%	27.3%	29.2%	37.5%	23.8%	42.9%
6. 改善力、改善意識	回答数	5	8	7	6	7	1
	割合	20.0%	36.4%	29.2%	37.5%	33.3%	14.3%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	4	3	1	2	5	2
	割合	16.0%	13.6%	4.2%	12.5%	23.8%	28.6%
8. 創造力	回答数	1	5	3	0	4	1
	割合	4.0%	22.7%	12.5%	0.0%	19.0%	14.3%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	1	1	5	3	8	2
	割合	4.0%	4.5%	20.8%	18.8%	38.1%	28.6%
10. リーダーシップ	回答数	4	6	3	8	5	4
	割合	16.0%	27.3%	12.5%	50.0%	23.8%	57.1%
11. 経営意識・センス	回答数	0	1	2	0	7	3
	割合	0.0%	4.5%	8.3%	0.0%	33.3%	42.9%
12. 戦略的思考力	回答数	1	2	1	2	8	3
	割合	4.0%	9.1%	4.2%	12.5%	38.1%	42.9%
13. 倫理観	回答数	0	1	0	0	1	0
	割合	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%
14. 責任感	回答数	3	4	3	1	3	1
	割合	12.0%	18.2%	12.5%	6.3%	14.3%	14.3%
15. 忍耐力	回答数	6	1	0	0	0	0
	割合	24.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	4	1	4	1	1	0
	割合	16.0%	4.5%	16.7%	6.3%	4.8%	0.0%
17. 自主性・積極性	回答数	6	6	4	4	2	2
	割合	24.0%	27.3%	16.7%	25.0%	9.5%	28.6%
18. 向上心	回答数	7	4	6	2	0	0
	割合	28.0%	18.2%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
19. 職業観・就業意欲	回答数	4	1	6	1	0	0
	割合	16.0%	4.5%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%
20. 業務に関する専門 知識・技能	回答数	6	3	1	1	0	0
	割合	24.0%	13.6%	4.2%	6.3%	0.0%	0.0%
21. 一般常識・一般教養	回答数	0	2	0	0	1	0
	割合	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%
22. その他	回答数	0	0	0	0	0	0
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Q17. 今後、特に育成に力を入れたいのはどの階層ですか。該当するものに○をお付けください。

		母数	若手社員層 (～28歳程度、 役職者以外)	中堅社員層 (29～35歳程 度、役職者以 外)	ベテラン層 (36歳程度 ～、 役職者以外)	監督者層(係 長・主任クラ ス)	管理者層 (課長クラ ス)	上級管理者層 (部長、次長クラ ス)	未回答・無 効
全体		135	28	50	11	15	17	2	12
		—	20.7%	37.0%	8.1%	11.1%	12.6%	1.5%	8.9%
業種	製造業	40	7	11	5	4	6	0	7
		—	17.5%	27.5%	12.5%	10.0%	15.0%	0.0%	17.5%
	非製造業	90	20	37	6	11	11	2	3
		—	22.2%	41.1%	6.7%	12.2%	12.2%	2.2%	3.3%
	未回答	5	1	1	0	0	1	0	2
		—	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%
従業員数	100人 未満	49	14	12	7	6	5	1	4
		—	28.6%	24.5%	14.3%	12.2%	10.2%	2.0%	8.2%
	100～ 499人	50	8	25	2	6	8	0	1
		—	16.0%	50.0%	4.0%	12.0%	16.0%	0.0%	2.0%
	500人 以上	28	5	10	2	3	3	1	4
		—	17.9%	35.7%	7.1%	10.7%	10.7%	3.6%	14.3%
	未回答	8	1	2	0	0	2	0	3
		—	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	37.5%

Q18. Q17の○を付けた階層で、特にどのような能力等を強化したいと考えていますか。要因の大きなものから四
【各層の母数はQ17の回答数】

		若手社員層 (～28歳程度、 役職者以外)	中堅社員層 (29～35歳程 度、役職者以 外)	ベテラン層 (36歳程度 ～、 役職者以外)	監督者層 (係長・主任 クラス)	管理者層 (課長クラス)	上級管理者 層(部長、次 長クラス)
	母数	28	50	11	15	17	2
1. 対人関係能力	回答数	10	7	2	3	1	0
	割合	35.7%	14.0%	18.2%	20.0%	5.9%	0.0%
2. 説明・説得力	回答数	3	4	2	2	1	0
	割合	10.7%	8.0%	18.2%	13.3%	5.9%	0.0%
3. 交渉・調整力	回答数	3	7	4	4	1	0
	割合	10.7%	14.0%	36.4%	26.7%	5.9%	0.0%
4. 指導・育成力	回答数	2	22	5	9	9	1
	割合	7.1%	44.0%	45.5%	60.0%	52.9%	50.0%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	9	20	5	7	5	1
	割合	32.1%	40.0%	45.5%	46.7%	29.4%	50.0%
6. 改善力、改善意識	回答数	2	18	5	6	6	1
	割合	7.1%	36.0%	45.5%	40.0%	35.3%	50.0%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	3	12	2	4	3	1
	割合	10.7%	24.0%	18.2%	26.7%	17.6%	50.0%
8. 創造力	回答数	2	9	1	1	0	0
	割合	7.1%	18.0%	9.1%	6.7%	0.0%	0.0%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	0	7	2	4	10	0
	割合	0.0%	14.0%	18.2%	26.7%	58.8%	0.0%
10. リーダーシップ	回答数	5	18	5	8	7	1
	割合	17.9%	36.0%	45.5%	53.3%	41.2%	50.0%
11. 経営意識・センス	回答数	1	2	0	0	9	0
	割合	3.6%	4.0%	0.0%	0.0%	52.9%	0.0%
12. 戦略的思考力	回答数	3	6	0	3	3	1
	割合	10.7%	12.0%	0.0%	20.0%	17.6%	50.0%
13. 倫理観	回答数	1	2	0	0	1	0
	割合	3.6%	4.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%
14. 責任感	回答数	6	6	1	1	3	1
	割合	21.4%	12.0%	9.1%	6.7%	17.6%	50.0%
15. 忍耐力	回答数	6	0	1	0	0	0
	割合	21.4%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	2	4	1	0	0	0
	割合	7.1%	8.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
17. 自主性・積極性	回答数	12	10	0	4	3	0
	割合	42.9%	20.0%	0.0%	26.7%	17.6%	0.0%
18. 向上心	回答数	6	6	0	2	0	0
	割合	21.4%	12.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%
19. 職業観・就業意欲	回答数	5	2	1	0	0	0
	割合	17.9%	4.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
20. 業務に関する専門 知識・技能	回答数	7	7	1	0	0	0
	割合	25.0%	14.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
21. 一般常識・一般教養	回答数	1	1	0	0	0	0
	割合	3.6%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
22. その他	回答数	0	0	0	0	0	0
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%