

「第9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:恩村 裕之)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、地場企業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・・・601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:2016年1月～2月
回答:175名(内訳:経営[企業・団体]142名、労組29名、学識者4名)
回答率29.1%

[調査結果]

結果概要は以下のとおり

■生産性運動

・生産性本部の最重要課題は、「雇用の維持・確保」が第1位35.9%で、「メンタルヘルス対策」30.3%、「中小企業の活性化」26.1%、「高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり」26.1%、「新入社員・若年社員の育成」26.1%の順で続いた。上位5項目の内容は4つまで昨年と同様だが、「従業員のキャリア支援」に代わって「新入社員・若年社員の育成」となった。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」を挙げた。

■会員サービス

・当本部の普及啓発事業への参加状況は、「本部講演会(生産性セミナー)」53.5%、「能力開発型生産性セミナー」23.9%、「生産性労使フォーラムIN北海道」34.5%となった。
・当本部の情報発信について「生産性新聞」を「よく読んで(見て)いる」、「時々読んで(見て)いる」が86.0%、「会報せいさんせい」を同85.2%、「当本部ホームページ」を同53.8%となり、調査報告について「新入社員意識調査」を「活用している」、「時々見る」が74.6%、「人材育成に関する調査」が同74.4%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58.5%となり、前回の44.7%からプラス13.8ポイントと大きく増加した。会員サービス事業への参加・活用率は前回調査から改善され、評価も向上した。

■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、「とても不満である」、「やや不満である」を合わせて25.0%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、「とても満足している」、「満足している」を合わせて500人以上では45.5%、100～499人では45.9%、100人未満では44.9%となり企業規模による差異はほとんどない結果となった。
・従業員の能力等で不満を感じる階層では、「中堅社員層」20.7%、「ベテラン層」16.4%、「若手社員層」15.5%の順となった。
・階層別の育成課題として最も多かったのは、「中堅社員層」では「改善力・改善意識」と「組織・部下の管理能力」が37.5%、「ベテラン層」では「改善力・改善意識」42.1%、「若手社員層」では「対人関係能力」55.6%となった。また、特に育成に力を入れたい階層は「中堅社員層」29.3%、「若手社員層」27.6%、「管理者層」14.7%の順となった。
調査の結果から、企業の人材育成の最大の課題は「中堅社員層」に対する「改善力・改善意識」と「組織・部下の管理能力」の強化といえる。

[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)の普及啓発	23.2	20.4	③ 26.5
2. 企業経営の新しい方向づけ	14.1	17.3	19.1
3. 労働組合、労使関係の新しい方向づけ	15.5	18.5	22.1
4. 経営品質向上活動の普及・拡大	14.1	14.8	14.7
5. 道内基幹産業育成への支援	22.5	21.6	19.9
6. 中小企業の活性化	③ 26.1	④ 25.3	① 31.6
7. 雇用の維持・確保	① 35.9	① 32.7	22.1
8. ダイバーシティ、男女共同参画社会の実現	21.8	9.9	9.6
9. 高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり	③ 26.1	④ 25.3	④ 24.3
10. 人事・教育制度の構築・改善	24.6	24.7	④ 24.3
11. 賃金・評価制度の構築・改善	16.9	18.5	15.4
12. サービス産業の生産性向上	4.2	6.2	6.6
13. 社会的高コスト構造の是正	3.5	8.0	4.4
14. ものづくり力の強化	17.6	13.0	16.9
15. 従業員のキャリア支援	19.7	③ 27.2	14.7
16. ワーク・ライフ・バランスの推進	22.5	20.4	23.5
17. 社会経済全般にわたる生産性向上に向けた調査・提言	12.7	8.6	11.8
18. メンタルヘルス対策	② 30.3	② 29.6	② 30.9
19. グローバル人材の育成、海外研修	7.0	11.1	5.9
20. 中核・幹部人材の育成	14.8	14.2	16.9
21. 中堅社員の育成	16.9	20.4	8.1
22. 新入社員・若年層社員の育成	③ 26.1	21.6	13.2
23. 経営リーダーの養成(新規)	10.6	12.3	—
24. 現場改革・改善	14.8	14.2	12.5
25. 営業力・マーケティング能力の強化	12.7	9.3	8.1
26. その他()	0.7	1.2	0.0

■ 生産性運動の最重要課題は、第1位が「雇用の維持・確保」(35.9%)で、「メンタルヘルス対策」(30.3%)、「中小企業の活性化」(26.1%)、「高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり」(26.1%)、「新入社員・若年層社員の育成」(26.1%)の順で続いた。同率3位の「新入社員・若年層社員の育成」は今回、初めて上位5項目に入った。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、北海道経営幹部育成塾、北海道人事教育研究会、北海道メンタルヘルス研究会、海外研修、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。

- ◎現行どおり事業展開をしてください。
- ◎予算次第で吟味して参加しています。規模が小さくなかなか計画性を持ってません。
- ◎様々な補助金事業等の活用を促すための勉強会等の開催
- ◎札幌での開催が多いので地方開催も。
- ◎受講料改善
- ◎メーカーと新事業の接点を見つけたい
- ◎各種研修については生産性向上に大きく寄与するものが充実しており今後とも積極的に活用させて頂きたいと考えております。
- ◎セミナー講師派遣の数を増やしてほしい！
- ◎同じ研修内容でも複数回開催されると参加しやすくなると思います。
- ◎ニーズに対応する為に多様なセミナーを開催頂きありがとうございます。
- ◎地方開催の頻度を高めてほしい。
- ◎北海道の将来に向けた各事業のメッセージ性の一層の強化と それに向けた枠組みの整備(産官学労言)
- ◎公開型の研修・セミナー等に積極的に参加させたいと思っていますので、宜しくお願いします。
- ◎ストレスチェック制度への対応に関する留意点等のセミナーを開催して頂きたいと考えます。
- ◎各団体、各組織が色々な形で開催しているが その中にうもれてはっきり認識した事がない。
- ◎北海道経営幹部育成塾では2名参加させており、お世話になっております。今後も宜しくお願い致します。
- ◎企業見学会を開催してもらいたい。
- ◎事業内容はいずれも時代の要請を踏まえたタイムリーなものとなっており、是非継続すべきである。

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。

- ◎現行どおり継続してください。
- ◎ご丁寧な対応に感謝しています。
- ◎実演・デモ等により施設の機能を更に幅広く中小企業に知ってもらうことで有効活用の方が上がると思います。
- ◎セミナーの料金が安い。もう少し下げられないか。
- ◎参加費用についてですが人数に応じてもう少し費用を下げることはできませんか？(大勢参加だと安くなるような)

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	53.5	46.3	50.0
2. 参加したことがない	45.1	49.4	45.2
3. 知らない	1.4	4.4	4.8

(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	1.7	4.1	3.6
2. スケジュール調整がつかない	93.3	90.4	89.1
3. その他()	5.0	5.5	7.3

その他 ◎苫小牧地区支部に所属していて札幌地区での開催には参加していない。

Q5. 能力開発型生産性セミナー〔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	23.9	20.6	27.0
2. 参加したことがない	71.1	73.1	67.5
3. 知らない	4.9	6.3	5.6

(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	4.1	4.5	5.9
2. スケジュール調整がつかない	84.5	86.3	83.5
3. その他()	11.3	7.2	10.6

その他 ◎札幌開催の為 ◎他の者が参加 ◎苫小牧地区支部に所属して札幌地区での開催には参加していない ◎通信教育導入 ◎社内で同様のものあり ◎遠い

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	18.3	8.1	11.9
2. 参加したことがない	76.8	80.0	75.4
3. 知らない	4.9	11.9	12.7

(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	5.8	6.5	4.3
2. スケジュール調整がつかない	83.7	86.3	88.3
3. その他()	10.6	7.3	7.4

その他 ◎事業との関連性が乏しい ◎遠い ◎帯広地区で実施 ◎苫小牧地区支部に所属して札幌地区での開催には参加していない ◎各地区の見学には参加してるため ◎札幌開催の為

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	34.5	20.0	28.6
2. 参加したことがない	60.6	65.6	57.1
3. 知らない	4.9	14.4	14.3

(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	7.1	6.9	6.8
2. スケジュール調整がつかない	84.7	84.2	87.7
3. その他()	8.2	8.9	5.5

その他 ◎札幌開催の為 ◎苫小牧地区支部に所属して札幌地区での開催には参加していない ◎遠い

Q8. 生産性新聞

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. よく読んでいる	43.0	30.0	32.2
2. 時々読んでいる	43.0	49.4	56.2
3. ほとんど読まない	11.3	10.6	11.6
4. 知らない	2.8	10.0	0.0

(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	40.0	21.1	27.8
2. 読む時間がない	46.7	78.9	50.0
3. その他()	13.3	0.0	22.2

Q9. 会報せいさんせい

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. よく読んでいる	35.2	23.1	29.4
2. 時々読んでいる	50.0	52.5	49.2
3. ほとんど読まない	9.2	11.3	11.1
4. 知らない	5.6	13.1	10.3

(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	40.0	25.0	25.0
2. 読む時間がない	60.0	75.0	58.3
3. その他()	0.0	0.0	16.7

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	2.8	1.9	0.8
2. 時々見ている	51.0	46.6	48.0
3. ほとんど見たことがない	34.3	42.2	38.4
4. 知らない	11.9	9.3	12.8

(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	9.3	12.9	4.8
2. 見る時間がない	65.1	59.7	57.1
3. その他()	25.6	27.4	38.1

その他 ◎特に必要なし ◎新聞や会報で充分と考えている ◎見るインセンティブがない ◎パソコン使用が上手でないため ◎文章による案内書があるため役員会等で関係する資料等を見るため ◎あまり必要性を感じないため

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	17.6	11.8	15.7
2. 時々見る	57.0	56.5	63.8
3. ほとんど見たことがない	14.1	23.0	12.6
4. 知らない	11.3	8.7	7.9

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	13.5	12.2	15.1
2. 時々見る	60.9	55.1	61.9
3. ほとんど見たことがない	13.5	23.1	16.7
4. 知らない	12.0	9.5	6.3

Q12. 会員サービス全般

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 大変満足	1.4	0.0	6.0
2. 満足	57.1	44.7	51.3
3. どちらともいえない	36.4	50.3	41.9
4. 不満	0.0	0.6	0.9
5. 大変不満	0.0	0.0	0.0
6. わからない	5.0	10.4	0.0

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。

◎女性管理職の拡大施策に関するテーマを希望する。
◎その時代(社会情勢)を踏まえたテーマで良い。大学の教授等の講師ではなく、企業のトップの方々の講師等、現場重視の方向が良いと考えます。
◎新人・若手の特性を捕まえた定着させるための人材育成やメンタルヘルス(現在の傾向を踏まえた)のセミナーを多く行って頂きたい。
◎ワークライフバランス。再雇用者へのキャリアアップ
◎最近の労働関連法令の改正等に則したタイムリーなテーマでのセミナー開催を希望いたします。
◎注目を集めてる企業、将来期待されている企業、業態を紹介してほしい。
◎政権がかかげる重点取組み事項に即したテーマは会員にとって興味あるものとみのと考えます。
◎ワークライフバランス。若手の育成。
◎研修費が高すぎる
◎製造業が少ない道内において新事業に繋がるビジネスを模索しています。
◎「観光の国際化」に関するもの

Ⅲ. 企業の人材育成・能力開発に関する課題について(2015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		116	4	48	29	25	4	6
		-	3.4%	41.4%	25.0%	21.6%	3.4%	5.2%
業種	製造業	34	2	16	9	4	2	1
		-	5.9%	47.1%	26.5%	11.8%	5.9%	2.9%
	非製造業	75	2	30	18	18	2	5
		-	2.7%	40.0%	24.0%	24.0%	2.7%	6.7%
	未回答	7	0	2	2	3	0	0
		-	0.0%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%	0.0%
従業員数	100人未満	49	1	21	13	10	2	2
		-	2.0%	42.9%	26.5%	20.4%	4.1%	4.1%
	100～499人	37	1	16	9	7	1	3
		-	2.7%	43.2%	24.3%	18.9%	2.7%	8.1%
	500人以上	22	2	8	5	5	1	1
		-	9.1%	36.4%	22.7%	22.7%	4.5%	4.5%
	未回答	8	0	3	2	3	0	0
		-	0.0%	37.5%	25.0%	37.5%	0.0%	0.0%

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		116	18	24	19	14	17	12	12
		-	15.5%	20.7%	16.4%	12.1%	14.7%	10.3%	10.3%

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	18	24	19	14	17	12
1. 対人関係能力	回答数	10	6	3	1	1	2
	割合	55.6%	25.0%	15.8%	7.1%	5.9%	16.7%
2. 説明・説得力	回答数	3	5	5	3	3	1
	割合	16.7%	20.8%	26.3%	21.4%	17.6%	8.3%
3. 交渉・調整力	回答数	2	6	3	3	3	3
	割合	11.1%	25.0%	15.8%	21.4%	17.6%	25.0%
4. 指導・育成力	回答数	2	7	5	5	7	3
	割合	11.1%	29.2%	26.3%	35.7%	41.2%	25.0%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	3	6	6	8	6	2
	割合	16.7%	25.0%	31.6%	57.1%	35.3%	16.7%
6. 改善力、改善意識	回答数	4	9	8	5	9	2
	割合	22.2%	37.5%	42.1%	35.7%	52.9%	16.7%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	2	4	4	5	2	0
	割合	11.1%	16.7%	21.1%	35.7%	11.8%	0.0%
8. 創造力	回答数	1	5	1	0	3	0
	割合	5.6%	20.8%	5.3%	0.0%	17.6%	0.0%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	0	9	2	5	7	3
	割合	0.0%	37.5%	10.5%	35.7%	41.2%	25.0%
10. リーダーシップ	回答数	2	5	7	5	9	3
	割合	11.1%	20.8%	36.8%	35.7%	52.9%	25.0%
11. 経営意識・センス	回答数	0	0	1	2	2	8
	割合	0.0%	0.0%	5.3%	14.3%	11.8%	66.7%
12. 戦略的思考力	回答数	1	3	1	2	5	4
	割合	5.6%	12.5%	5.3%	14.3%	29.4%	33.3%
13. 倫理観	回答数	0	0	0	1	0	1
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	8.3%
14. 責任感	回答数	2	1	3	1	1	2
	割合	11.1%	4.2%	15.8%	7.1%	5.9%	16.7%
15. 忍耐力	回答数	3	0	0	0	0	0
	割合	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	1	2	3	2	0	0
	割合	5.6%	8.3%	15.8%	14.3%	0.0%	0.0%
17. 自主性・積極性	回答数	8	7	7	4	5	0
	割合	44.4%	29.2%	36.8%	28.6%	29.4%	0.0%
18. 向上心	回答数	4	4	4	1	0	4
	割合	22.2%	16.7%	21.1%	7.1%	0.0%	33.3%
19. 職業観・就業意欲	回答数	6	0	3	0	1	1
	割合	33.3%	0.0%	15.8%	0.0%	5.9%	8.3%
20. 業務に関する専門 知識・技能	回答数	2	1	1	0	1	1
	割合	11.1%	4.2%	5.3%	0.0%	5.9%	8.3%
21. 一般常識・一般教養	回答数	5	2	0	1	0	0
	割合	27.8%	8.3%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
22. その他	回答数	0	1	0	0	0	0
	割合	0.0%	4.2%	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		116	32	34	6	14	17	7	6
		—	27.6%	29.3%	5.2%	12.1%	14.7%	6.0%	5.2%
業種	製造業	34	7	15	3	6	3	0	0
		—	20.6%	44.1%	8.8%	17.6%	8.8%	0.0%	0.0%
	非製造業	75	22	19	3	6	12	7	6
		—	29.3%	25.3%	4.0%	8.0%	16.0%	9.3%	8.0%
	未回答	7	3	0	0	2	2	0	0
		—	42.9%	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%
従業員数	100人 未満	49	18	10	3	5	7	2	4
		—	36.7%	20.4%	6.1%	10.2%	14.3%	4.1%	8.2%
	100～ 499人	37	6	14	3	3	6	4	1
		—	16.2%	37.8%	8.1%	8.1%	16.2%	10.8%	2.7%
	500人 以上	22	4	10	0	4	2	1	1
		—	18.2%	45.5%	0.0%	18.2%	9.1%	4.5%	4.5%
	未回答	8	4	0	0	2	2	0	0
		—	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%

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	32	34	6	14	17	7
1. 対人関係能力	回答数	15	3	0	2	0	2
	割合	46.9%	8.8%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%
2. 説明・説得力	回答数	7	3	1	3	3	0
	割合	21.9%	8.8%	16.7%	21.4%	17.6%	0.0%
3. 交渉・調整力	回答数	6	11	0	2	3	0
	割合	18.8%	32.4%	0.0%	14.3%	17.6%	0.0%
4. 指導・育成力	回答数	2	9	2	8	9	3
	割合	6.3%	26.5%	33.3%	57.1%	52.9%	42.9%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	14	11	3	6	3	1
	割合	43.8%	32.4%	50.0%	42.9%	17.6%	14.3%
6. 改善力、改善意識	回答数	6	16	3	6	6	2
	割合	18.8%	47.1%	50.0%	42.9%	35.3%	28.6%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	7	9	0	4	3	0
	割合	21.9%	26.5%	0.0%	28.6%	17.6%	0.0%
8. 創造力	回答数	2	3	0	2	2	0
	割合	6.3%	8.8%	0.0%	14.3%	11.8%	0.0%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	1	11	0	3	10	2
	割合	3.1%	32.4%	0.0%	21.4%	58.8%	28.6%
10. リーダーシップ	回答数	6	11	4	5	8	2
	割合	18.8%	32.4%	66.7%	35.7%	47.1%	28.6%
11. 経営意識・センス	回答数	4	6	2	3	6	6
	割合	12.5%	17.6%	33.3%	21.4%	35.3%	85.7%
12. 戦略的思考力	回答数	4	8	0	2	4	3
	割合	12.5%	23.5%	0.0%	14.3%	23.5%	42.9%
13. 倫理観	回答数	1	0	0	1	0	0
	割合	3.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
14. 責任感	回答数	5	1	1	1	0	1
	割合	15.6%	2.9%	16.7%	7.1%	0.0%	14.3%
15. 忍耐力	回答数	2	1	0	1	0	0
	割合	6.3%	2.9%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	2	0	2	1	0	0
	割合	6.3%	0.0%	33.3%	7.1%	0.0%	0.0%
17. 自主性・積極性	回答数	11	4	1	2	5	0
	割合	34.4%	11.8%	16.7%	14.3%	29.4%	0.0%
18. 向上心	回答数	3	6	1	2	0	0
	割合	9.4%	17.6%	16.7%	14.3%	0.0%	0.0%
19. 職業観・就業意欲	回答数	6	1	0	0	1	0
	割合	18.8%	2.9%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%
20. 業務に関する専門 知識・技能	回答数	6	2	2	0	1	0
	割合	18.8%	5.9%	33.3%	0.0%	5.9%	0.0%
21. 一般常識・一般教養	回答数	4	0	0	0	0	1
	割合	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
22. その他	回答数	0	1	0	0	0	0
	割合	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%