

「第10回 北海道生産性本部基本調査」結果について (生産性運動・賛助会員サービスと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:相馬 道広)は、当本部の賛助会員・役員(企業・団体、労組、学識者)を対象に、生産性運動および賛助会員サービスの活用度と評価等について「生産性運動・賛助会員サービスに関する調査」(Ⅰ)を実施、併せて地場企業・団体を対象に人材育成・能力開発に関する課題について「人材育成に関する調査」(Ⅱ)を実施した。ご協力いただいた賛助会員・役員、地場企業・団体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(Ⅰ)対象:当本部賛助会員・役員(企業・団体、労組、学識者)・・・340件
調査(Ⅱ)対象:当本部賛助会員(企業・団体)および地場企業・団体・・・475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:2017年1月～2月
回 答:(Ⅰ)「生産性運動・賛助会員サービスに関する調査」130件(回答率38.2%)
(内訳:経営[企業・団体]99件、労組24件、学識者6件、不明1件)
(Ⅱ)「人材育成に関する調査」145件(回答率30.5%)
(内訳:企業138件、団体6件、不明1)

[調査結果の概要]

■生産性運動

・生産性本部の事業展開にあたっての最重要課題は、「ワーク・ライフ・バランスの推進」が第1位34.1%で、「雇用の維持・確保」と「高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり」が同率2位31.0%であった。続いて「中堅社員の育成」30.2%、「新入社員・若年社員の育成」27.0%、の順となった。「ワーク・ライフ・バランスの推進」は過去5年間で上位5項目に挙げたことはなく、いきなりの第1位で働き方改革に対する賛助会員・役員の意識の高さが伺える結果となった。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%(前回と同じ)、「能力開発型生産性セミナー」29.5%(前回プラス5.6ポイント)、「本部企業見学研究会」14.7%(前回マイナス3.6ポイント)、「生産性労使フォーラムIN北海道」27.9%(前回マイナス6.6ポイント)であった。
・当本部の情報発信について「生産性新聞」を「よく読んでいます」が91.4%、「会報せいさんせい」を同86.0%、「当本部ホームページ」を同55.9%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76.6%、「人材育成に関する調査」が同76.8%、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55.4%となった。満足度が大幅増加した前回からマイナス3.1ポイントとなったが、大変満足だけを見るとプラス1.7ポイントとなっている。

■企業・団体の人材育成・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41.3%で「とても満足している」と「ある程度満足している」を合わせた33.1%を8.2ポイント上回った。従業員規模別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40.0%、100～499人では35.6%、100人未満では26.2%となり企業規模が大きいほど満足度が高い結果となった。
・従業員の能力等で不満を感じる階層では、「管理者層(課長クラス)」22.8%、「若手社員層(～28歳程度、管理者以外)」17.9%、「監督者層(係長・主任クラス)」15.2%、の順となった。
・特に育成に力を入れたい階層は不満の割合が大きい「中堅社員層(29～35歳程度、役職者以外)」26.9%が第1位で、続いて「若手社員層(～28歳程度、役職者以外)」23.4%、「管理者層(課長クラス)」19.3%の順となった。また、それぞれの階層で強化したい能力として「中堅社員層」では「指導・育成力」43.6%、「仕事の管理・遂行力」43.6%が1位だった。「若手社員層」では「対人関係能力」58.8%、「管理者層」では「組織・部下の管理能力」が67.9%と最も多かった。

調査の結果から企業・団体は人材育成の課題として特に不満を感じている階層ではない「中堅社員層」に対する「指導・育成力」と「仕事の管理・遂行力」の強化を挙げている。

平成29年3月15日

第10回「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	21.4	23.2	20.4
2. 企業経営の新しい方向づけ	12.7	14.1	17.3
3. 労働組合、労使関係の新しい方向づけ	15.1	15.5	18.5
4. 経営品質向上活動の普及・拡大	5.6	14.1	14.8
5. 道内基幹産業育成への支援	19.8	22.5	21.6
6. 中小企業の活性化	19.8	③ 26.1	④ 25.3
7. 雇用の維持・確保	② 31.0	① 35.9	① 32.7
8. ダイバーシティ、男女共同参画社会の実現	23.0	21.8	9.9
9. 高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり	② 31.0	③ 26.1	④ 25.3
10. 人事・教育制度の構築・改善	26.2	24.6	24.7
11. 賃金・評価制度の構築・改善	19.8	16.9	18.5
12. サービス産業の生産性向上	3.2	4.2	6.2
13. 社会的高コスト構造の是正	7.1	3.5	8.0
14. ものづくり力の強化	11.9	17.6	13.0
15. 従業員のキャリア支援	20.6	19.7	③ 27.2
16. ワーク・ライフ・バランスの推進	① 34.1	22.5	20.4
17. 社会経済全般にわたる生産性向上に向けた調査・提言	11.1	12.7	8.6
18. メンタルヘルス対策	25.4	② 30.3	② 29.6
19. グローバル人材の育成、海外研修	6.3	7.0	11.1
20. 中核・幹部人材の育成	17.5	14.8	14.2
21. 中堅社員の育成	④ 30.2	16.9	20.4
22. 新入社員・若年層社員の育成	⑤ 27.0	③ 26.1	21.6
23. 経営リーダーの養成(新規)	10.3	10.6	12.3
24. 現場改革・改善	11.9	14.8	14.2
25. 営業力・マーケティング能力の強化	6.3	12.7	9.3
26. その他()	0.8	0.7	1.2

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。

◎様々な研修が充実してると思います。
 ◎いつも豊富な内容での企画に感謝しております。地域の高齢化が顕著になってきており、地域の活性化やインバウンドも含めて北海道の経済界の行政との連携のあり方等、地方都市の現状などを理解しておきたいのですが。
 ◎2016年4月に女性活躍推進法が施行され、今後管理職の女性比率も向上するとは思いますが現状ではなかなか進んではない。女性の働き方や女性が活躍している企業の話（経営者向けの）聞く事が出来るセミナーを開催して欲しい。
 ◎生産性本部様の団体が目標とする主旨の一般企業への普及に賛同致します。
 ◎講師の派遣について人員・分野の種類をもっと増やして欲しい。
 ◎継続しての取組みで良いと思います。
 ◎計画通りの実践を期待する。
 ◎豊富な研修メニューをご提供頂き、弊社教育計画づくりの貴重な情報源となっております。一方、研修名は非常に分かりやすいものの、一部について、ハードルが高いネーミングもございますのでご検討頂ければ幸いです。①ベテラン社員モチベーションアップセミナー→ベテラン社員キャリアアップセミナー等②女性リーダー管理職養成セミナー→女性リーダーセミナー、女性社員スキルアップセミナー等③経営幹部塾→次世代リーダー育成塾。
 ◎ダイバーシティ、メンタルヘルスを充実して欲しい。
 ◎異業種交流の場となる様期待。
 ◎今後とも研修セミナー等については積極的に参加させて頂きますので宜しくお願い致します。
 ◎最近の労働法制の動向を踏まえたテーマ設定を期待いたします。
 ◎地方における企業単位の出前研修の安価での実施。
 ◎北海道経営幹部育成塾は充実しており、今後とも継続実施をお願い致します。
 ◎予防（メンタル不調にならない）の観点の強化、具体例をより増やした内容にして頂きたい。
 ◎考課者研修など、公開型の研修に対して参加者から高い評価がある。
 ◎札幌以外の道内開催のセミナー情報を事前に知りたい。
 ◎異業種交流、グローバル人材の育成に関する研修等について企画ご紹介頂きたい。

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。

◎次世代に引き継いでください。
 ◎基本的には現行どおりの推進を要望致します。

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	53.5	46.3
2. 参加したことがない	45.7	45.1	49.4
3. 知らない	0.8	1.4	4.4

（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	5.7	1.7	4.1
2. スケジュール調整がつかない	79.2	93.3	90.4
3. その他（ ）	15.1	5.0	5.5

その他 ◎遠方の為（他1） ◎本社が地方都市 ◎旅費がかかる為（他1）

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	29.5	23.9	20.6
2. 参加したことがない	66.7	71.1	73.1
3. 知らない	3.9	4.9	6.3

(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	2.5	4.1	4.5
2. スケジュール調整がつかない	88.6	84.5	86.3
3. その他()	8.9	11.3	7.2

その他 ◎内容には賛同するが、参加するまでは達していない為。 ◎遠方の為 ◎遠方、旅費等

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	14.7	18.3	8.1
2. 参加したことがない	75.2	76.8	80.0
3. 知らない	10.1	4.9	11.9

(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	10.1	5.8	6.5
2. スケジュール調整がつかない	84.3	83.7	86.3
3. その他()	5.6	10.6	7.3

その他 ◎遠方の為 ◎遠方、旅費等

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	27.9	34.5	20.0
2. 参加したことがない	66.7	60.6	65.6
3. 知らない	5.4	4.9	14.4

(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	15.2	7.1	6.9
2. スケジュール調整がつかない	74.7	84.7	84.2
3. その他()	10.1	8.2	8.9

その他 ◎労働組合が無い為 ◎労組は独自で勉強会等行っている為 ◎遠方、旅費等

Q8. 生産性新聞

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. よく読んでいる	32.0	43.0	30.0
2. 時々読んでいる	59.4	43.0	49.4
3. ほとんど読まない	7.0	11.3	10.6
4. 知らない	1.6	2.8	10.0

(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	23.1	40.0	21.1
2. 読む時間がない	53.8	46.7	78.9
3. その他()	23.1	13.3	0.0

その他 ◎タイトルを見て ◎購読していない。

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	27.9	35.2	23.1
2. 時々読んでいる	58.1	50.0	52.5
3. ほとんど読まない	10.9	9.2	11.3
4. 知らない	3.1	5.6	13.1

(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	33.3	40.0	25.0
2. 読む時間がない	53.3	60.0	75.0
3. その他()	13.3	0.0	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	1.6	2.8	1.9
2. 時々見ている	54.3	51.0	46.6
3. ほとんど見たことがない	38.8	34.3	42.2
4. 知らない	5.4	11.9	9.3

(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	10.3	9.3	12.9
2. 見る時間がない	61.5	65.1	59.7
3. その他()	28.2	25.6	27.4

その他 ◎必要な時は見る。 ◎案内がなかった。 ◎見る必要がない。 ◎新聞、会報のみ

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	13.3	17.6	11.8
2. 時々見る	63.3	57.0	56.5
3. ほとんど見たことがない	17.2	14.1	23.0
4. 知らない	6.3	11.3	8.7

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	10.4	13.5	12.2
2. 時々見る	66.4	60.9	55.1
3. ほとんど見たことがない	16.0	13.5	23.1
4. 知らない	7.2	12.0	9.5

Q12. 会員サービス全般

(単位: %)

	今回	前回	前々回
1. 大変満足	3.1	1.4	0.0
2. 満足	52.3	57.1	44.7
3. どちらともいえない	43.0	36.4	50.3
4. 不満	0.0	0.0	0.6
5. 大変不満	0.0	0.0	0.0
6. わからない	1.6	5.0	10.4

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。

- ◎働き方改革、長時間労働是正の取組みや生産性向上の取組み
- ◎「今後の日本経済の動向～デフレ脱却に向けて～経済評論家/経世論研究所所長/作家 三橋 貴明氏。その他、部下のモチベーションUP
- ◎IPAD等の携帯型デバイスの普及について。
- ◎ものづくり産業の動向
- ◎時々の重要テーマについて実施する事を要望致します。
- ◎格差是正、同一価値労働、同一賃金等。
- ◎今年度からは積極的に参加してみたいと考えてます。
- ◎「働き方改革」(同一労働・同一賃金。労働時間管理など)について。
- ◎定年後の再雇用者の職場環境づくり。
- ◎これからの賃金、評価制度について。
- ◎入社2～3年程度の社員研修。
- ◎シニアや女性活用の先駆的な取組み事例。
- ◎特にありません。従来種々のテーマでセミナー開催されている事で満足しております。
- ◎高齢者雇用。メンタルヘルス。介護支援。

Ⅲ. 企業の人材育成・能力開発に関する課題について(2016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		145	2	46	33	54	6	4
		-	1.4%	31.7%	22.8%	37.2%	4.1%	2.8%
業種	製造業	52	0	16	16	19	1	0
		-	0.0%	30.8%	30.8%	36.5%	1.9%	0.0%
	非製造業	82	1	21	11	26	5	18
		-	1.2%	25.6%	13.4%	31.7%	6.1%	22.0%
	未回答	11	1	4	2	2	0	2
		-	9.1%	36.4%	18.2%	18.2%	0.0%	18.2%
従業員数	100人未満	61	1	15	12	28	4	1
		-	1.6%	24.6%	19.7%	45.9%	6.6%	1.6%
	100～499人	59	0	21	13	21	1	3
		-	0.0%	35.6%	22.0%	35.6%	1.7%	5.1%
	500人以上	15	0	6	5	3	1	0
		-	0.0%	40.0%	33.3%	20.0%	6.7%	0.0%
	未回答	10	1	4	3	2	0	0
		-	10.0%	40.0%	30.0%	20.0%	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		145	26	20	21	22	33	14	9
		-	17.9%	13.8%	14.5%	15.2%	22.8%	9.7%	6.2%

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	26	20	21	22	33	14
1. 対人関係能力	回答数	16	6	5	3	4	3
	割合	61.5%	30.0%	23.8%	13.6%	12.1%	21.4%
2. 説明・説得力	回答数	3	0	1	3	1	3
	割合	11.5%	0.0%	4.8%	13.6%	3.0%	21.4%
3. 交渉・調整力	回答数	1	3	4	5	3	3
	割合	3.8%	15.0%	19.0%	22.7%	9.1%	21.4%
4. 指導・育成力	回答数	1	7	9	16	21	8
	割合	3.8%	35.0%	42.9%	72.7%	63.6%	57.1%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	5	11	6	7	10	2
	割合	19.2%	55.0%	28.6%	31.8%	30.3%	14.3%
6. 改善力、改善意識	回答数	4	8	6	3	8	4
	割合	15.4%	40.0%	28.6%	13.6%	24.2%	28.6%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	2	2	4	3	9	1
	割合	7.7%	10.0%	19.0%	13.6%	27.3%	7.1%
8. 創造力	回答数	3	2	1	2	4	0
	割合	11.5%	10.0%	4.8%	9.1%	12.1%	0.0%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	1	4	5	9	19	8
	割合	3.8%	20.0%	23.8%	40.9%	57.6%	57.1%
10. リーダーシップ	回答数	3	8	4	9	8	2
	割合	11.5%	40.0%	19.0%	40.9%	24.2%	14.3%
11. 経営意識・センス	回答数	1	2	2	1	9	7
	割合	3.8%	10.0%	9.5%	4.5%	27.3%	50.0%
12. 戦略的思考力	回答数	0	1	6	4	8	5
	割合	0.0%	5.0%	28.6%	18.2%	24.2%	35.7%
13. 倫理観	回答数	2	1	1	0	0	0
	割合	7.7%	5.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%
14. 責任感	回答数	6	4	6	1	3	1
	割合	23.1%	20.0%	28.6%	4.5%	9.1%	7.1%
15. 忍耐力	回答数	2	1	1	1	0	0
	割合	7.7%	5.0%	4.8%	4.5%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	2	1	3	2	1	2
	割合	7.7%	5.0%	14.3%	9.1%	3.0%	14.3%
17. 自主性・積極性	回答数	12	9	6	10	3	2
	割合	46.2%	45.0%	28.6%	45.5%	9.1%	14.3%
18. 向上心	回答数	6	2	3	1	4	0
	割合	23.1%	10.0%	14.3%	4.5%	12.1%	0.0%
19. 職業観・就業意欲	回答数	4	1	3	0	0	0
	割合	15.4%	5.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
20. 業務に関する専門 知識・技能	回答数	7	2	3	1	1	1
	割合	26.9%	10.0%	14.3%	4.5%	3.0%	7.1%
21. 一般常識・一般教養	回答数	2	1	0	0	1	1
	割合	7.7%	5.0%	0.0%	0.0%	3.0%	7.1%
22. その他	回答数	1	0	0	0	0	0
	割合	3.8%	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		145	34	39	8	20	28	10	6
		－	23.4%	26.9%	5.5%	13.8%	19.3%	6.9%	4.1%
業種	製造業	52	13	17	2	7	11	2	0
		－	25.0%	32.7%	3.8%	13.5%	21.2%	3.8%	0.0%
	非製造業	82	20	20	4	12	16	7	3
		－	24.4%	24.4%	4.9%	14.6%	19.5%	8.5%	3.7%
	未回答	11	1	2	2	1	1	1	3
		－	9.1%	18.2%	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	27.3%
従業員数	100人未満	61	14	18	3	8	11	5	2
		－	23.0%	29.5%	4.9%	13.1%	18.0%	8.2%	3.3%
	100～499人	59	15	13	3	9	14	2	3
		－	25.4%	22.0%	5.1%	15.3%	23.7%	3.4%	5.1%
	500人以上	15	4	5	1	2	1	2	0
		－	26.7%	33.3%	6.7%	13.3%	6.7%	13.3%	0.0%
	未回答	10	1	3	1	1	2	1	1
		－	10.0%	30.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	10.0%

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つ
【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	34	39	8	20	28	10
1. 対人関係能力	回答数	20	11	1	4	2	2
	割合	58.8%	28.2%	12.5%	20.0%	7.1%	20.0%
2. 説明・説得力	回答数	2	1	2	3	1	2
	割合	5.9%	2.6%	25.0%	15.0%	3.6%	20.0%
3. 交渉・調整力	回答数	6	12	1	4	4	1
	割合	17.6%	30.8%	12.5%	20.0%	14.3%	10.0%
4. 指導・育成力	回答数	4	17	4	13	16	6
	割合	11.8%	43.6%	50.0%	65.0%	57.1%	60.0%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	10	17	4	9	9	0
	割合	29.4%	43.6%	50.0%	45.0%	32.1%	0.0%
6. 改善力、改善意識	回答数	8	16	2	3	5	3
	割合	23.5%	41.0%	25.0%	15.0%	17.9%	30.0%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	4	7	2	4	7	0
	割合	11.8%	17.9%	25.0%	20.0%	25.0%	0.0%
8. 創造力	回答数	4	8	0	2	1	0
	割合	11.8%	20.5%	0.0%	10.0%	3.6%	0.0%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	0	5	4	8	19	4
	割合	0.0%	12.8%	50.0%	40.0%	67.9%	40.0%
10. リーダーシップ	回答数	4	14	1	6	8	7
	割合	11.8%	35.9%	12.5%	30.0%	28.6%	70.0%
11. 経営意識・センス	回答数	3	2	1	0	15	6
	割合	8.8%	5.1%	12.5%	0.0%	53.6%	60.0%
12. 戦略的思考力	回答数	1	4	2	3	10	5
	割合	2.9%	10.3%	25.0%	15.0%	35.7%	50.0%
13. 倫理観	回答数	1	4	0	0	0	0
	割合	2.9%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
14. 責任感	回答数	8	4	1	2	1	0
	割合	23.5%	10.3%	12.5%	10.0%	3.6%	0.0%
15. 忍耐力	回答数	6	0	0	0	0	0
	割合	17.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	3	2	1	2	0	1
	割合	8.8%	5.1%	12.5%	10.0%	0.0%	10.0%
17. 自主性・積極性	回答数	18	10	2	7	2	0
	割合	52.9%	25.6%	25.0%	35.0%	7.1%	0.0%
18. 向上心	回答数	7	4	0	0	1	0
	割合	20.6%	10.3%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%
19. 職業観・就業意欲	回答数	3	4	0	1	0	0
	割合	8.8%	10.3%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%
20. 業務に関する専門 知識・技能	回答数	9	4	1	3	1	0
	割合	26.5%	10.3%	12.5%	15.0%	3.6%	0.0%
21. 一般常識・一般教養	回答数	3	0	0	0	0	0
	割合	8.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
22. その他	回答数	1	0	0	0	0	0
	割合	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%