

「第12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:森 昌弘)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係わる「生産性運動・賛助会員サービスに関する調査」(1)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」(2)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(1)対象:当本部賛助会員・役員(企業・団体、労組、学識者)・・・339件
調査(2)対象:当本部賛助会員(企業・団体)および地場企業・団体・・・473件
調査方法:上記対象に対する郵送によるアンケート調査
調査時期:2019年2月
回 答:(1)「生産性運動・賛助会員サービスに関する調査」135件(回答率39.8%)
(内訳:経営[企業・団体]106件、労組23件、学識者6件)
(2)「人材育成に関する調査」145件(回答率30.7%)
(内訳:企業139件、団体5件、不明1)

[調査結果の概要]

I. 生産性運動

これからの生産性本部の事業展開にあたっての最重要項目として、第1位が「雇用の維持・確保」37.8%であった。第2位は「新入社員・若年社員の育成」28.9%、第3位は「生産性運動の普及啓発」と「ワーク・ライフ・バランスの推進」が同率25.9%となった。第1位、2位は昨年度と同じ順位となったが、「生産性運動の普及啓発」が4.3ポイント(以下Pと表示)増えて、昨年7位から順位を上げた結果となった。

II. 会員サービス

- ・当本部の普及啓発事業への参加状況(「参加したことがある」)は、「本部講演会(生産性セミナー)」57.1%(前回比+4.8P)、「能力開発型生産性セミナー」30.8%(同+1.6P)、「本部企業見学研究会」18.9%(同+4.3P)で前回を上回ったが、「生産性労使フォーラムIN北海道」31.1%(同▲3.3P)については前回より減少した。
- ・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」「時々読んでいます」を合わせて87.3%(同▲0.4P)、「会報せいさんせい」が同81.4%(同▲3.1P)、「当本部ホームページ」は同49.6%(同▲10.9P)となり、いずれも前回より減少となった。
- ・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」を合わせて71.6%(同+3.2P)、「人材育成に関する調査」は同72.3%(同+3.3P)といずれも前回より増加となった。
- ・当本部の「会員サービス全般」については、「大変満足」「満足」を合わせて56.7%(同+2.1P)となり、「満足」51.5%は昨年と同率であったが、「大変満足」が5.2%(同+2.1P)で増加した。

III. 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(知識・技能)、意識・姿勢に対する満足度は「とても満足している」「ある程度満足している」を合わせて40.0%となり、「やや不満である」「とても不満である」を合わせた31.7%を8.3P上回った。従業員規模別の満足度は、全て「ある程度満足している」が第1位(100人未満37.7%、100~499人43.1%、500人以上40.0%)と従業員規模による差は見られなかった。
- ・従業員の能力等で不満を感じる階層では、第1位が「若手社員層(～28歳程度、役職者以外)」20.7%、続いて「管理者層(課長クラス)」17.2%、「ベテラン層(36歳程度～役職者以外)」16.6%の順となった。具体的に物足りなさや不満を感じる能力等は、監督者層、管理者層以上では「指導・育成力」(監督者層50.0%、管理者層68.0%、上級管理者層62.5%)、若手社員層、ベテラン社員層では共に「自主性・積極性」(若手社員層73.3%、ベテラン層50.0%)、中堅社員層では「指導・育成力」「リーダーシップ」が同率47.4%となり、それぞれ最も多かった。
- ・今後、特に育成に力を入れたい階層では、第1位が「中堅社員層(29~35歳程度、役職者以外)」29.0%、続いて「若手社員層(～28歳程度、役職者以外)」22.8%、「監督者層(係長・主任クラス)」15.9%の順となった。具体的に強化したい能力等は、若手社員層では「自主性・積極性」60.6%、中堅社員層では「リーダーシップ」42.9%、ベテラン層、監督者層で「仕事の管理・遂行力」(ベテラン層58.3%、監督者層60.9%)、管理者層、上級管理者層では「指導・育成力」(管理者層68.8%、上級管理者層50.0%)となり、それぞれ最も多かった。
- ・人材育成・能力開発について、特にこれからの業務遂行の中心を担っていく「若手～中堅社員層」と、組織を担う管理者層となっていく「監督者層」の育成強化を希望している。

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	③ 25.9	21.6	21.4
2. 企業経営の新しい方向づけ	19.3	13.6	12.7
3. 労働組合、労使関係の新しい方向づけ	15.6	13.6	15.1
4. 経営品質向上活動の普及・拡大	8.9	13.6	5.6
5. 道内基幹産業育成への支援	17.8	20.8	19.8
6. 中小企業の活性化	20.7	19.2	19.8
7. 雇用の維持・確保	① 37.8	① 32.8	② 31.0
8. ダイバーシティ、男女共同参画社会の実現	17.8	20.8	23.0
9. 高齢者が能力を発揮できる職場環境づくり	21.5	⑤ 23.2	② 31.0
10. 人事・教育制度の構築・改善	23.0	20.8	26.2
11. 賃金・評価制度の構築・改善	20.7	21.6	19.8
12. サービス産業の生産性向上	5.9	5.6	3.2
13. 社会的高コスト構造の是正	3.7	2.4	7.1
14. ものづくり力の強化	11.9	10.4	11.9
15. 従業員のキャリア支援	20.7	21.6	20.6
16. ワーク・ライフ・バランスの推進	③ 25.9	④ 27.2	① 34.1
17. 社会経済全般にわたる生産性向上に向けた調査・提言	8.9	12.8	11.1
18. メンタルヘルス対策	21.5	⑤ 23.2	25.4
19. グローバル人材の育成、海外研修	3.7	6.4	6.3
20. 中核・幹部人材の育成	14.8	18.4	17.5
21. 中堅社員の育成	⑤ 24.4	③ 28.0	④ 30.2
22. 新入社員・若年層社員の育成	② 28.9	② 28.8	⑤ 27.0
23. 経営リーダーの養成(新規)	11.1	13.6	10.3
24. 現場改革・改善	12.6	19.2	11.9
25. 営業力・マーケティング能力の強化	5.2	9.6	6.3
26. その他()	3.0	0.8	0.8

その他

- ・Amazon GO等に見られる技術改革による社会構造の変化など講演会の開催。
- ・企業内外のコミュニケーション支援(外国人の増加でコミュニケーションコストが激増するので)。
- ・タスクシフティングetcの働き方改革。
- ・派遣会社(社員)対策、外国人労働者対策など。
- ・従業員をまきこむリーダーの育成。

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。

- ・いつも大変お世話になっており、要望も含め対応して頂き感謝しております。
- ・参加された方々の感想や正に有意義であったのか、今ひとつだったのか？が評価されると検討しやすい。
- ・講師派遣の登録講師の数、種類の増員。
- ・これまで同様、業種、業態、多岐にわたる研修セミナーの実施。
- ・中堅社員キャリアアップコースの回数増をお願いします。
- ・公開型研修の増設。
- ・毎年、ビジネススキルアップセミナーに参加しております。講師からの為になるお話や参加者皆とのグループワーク等、毎回楽しく勉強させていただいております。今後とも宜しくお願い致します。
- ・札幌開催が多く参加できない。
- ・大人の発達障害の理解と支援についての対応、就労支援を行ううえで大切なことなど。
- ・多様なセミナーがありとても良いと思います。残念ながら札幌のセミナーに参加させるにあたり、スケジュール調整が難しいので地方開催を増やしていただけるとありがたいです。
- ・効率化(昨年のRPAetc.)に関するセミナーは今後ともお願いしたいです。
- ・経営幹部は、トップセールス等で社外にいることが多いため、Eラーニング等のコンテンツ充実を期待したい。
- ・現事業内容で満足しております。
- ・一企業では対応が難しいことや、新たな法改正(労働)へ向けた対策について先取りしてセミナーや研究を進めてほしい。
- ・参加人数の増大を期待する。

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。

- ・引き続き宜しくお願い致します。
- ・総じての印象は漠然としており、有価値かがわかりづらい。
- ・今後とも引き続き宜しくお願い致します。
- ・FAX送信をメール→ホームページへ誘導頂くのが良いと思います。

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	57.1	52.3	53.5
2. 参加したことがない	39.8	43.8	45.7
3. 知らない	3.0	3.8	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	3.8	3.7	5.7
2. スケジュール調整がつかない	92.3	87.0	79.2
3. その他()	3.8	9.3	15.1

その他

- ・社内通信教育制度
- ・遠方

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	30.8	29.2	29.5
2. 参加したことがない	63.9	63.8	66.7
3. 知らない	5.3	6.9	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	4.9	1.3	2.5
2. スケジュール調整がつかない	89.0	87.5	88.6
3. その他()	6.1	11.3	8.9

その他

・社内通信教育制度 ・当社単独で開催 ・遠方 ・該当テーマがない

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	18.9	14.6	14.7
2. 参加したことがない	71.2	75.4	75.2
3. 知らない	9.8	10.0	10.1

(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	8.9	5.2	10.1
2. スケジュール調整がつかない	85.6	90.7	84.3
3. その他()	5.6	4.1	5.6

その他

・旭川でやっている ・帯広地区での参加実績 ・遠方

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	31.1	34.4	27.9
2. 参加したことがない	62.1	57.0	66.7
3. 知らない	6.8	8.6	5.4

(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	8.6	8.2	15.2
2. スケジュール調整がつかない	90.1	84.9	74.7
3. その他()	1.2	6.8	10.1

その他

・遠方

Q8. 生産性新聞 (単位:%)

	今回	前回	前々回
1. よく読んでいる	33.6	28.5	32.0
2. 時々読んでいる	53.7	59.2	59.4
3. ほとんど読まない	9.7	8.5	7.0
4. 知らない	3.0	3.8	1.6

(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	57.1	27.3	23.1
2. 読む時間がない	42.9	63.6	53.8
3. その他()	0.0	9.1	23.1

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	28.1	24.8	27.9
2. 時々読んでいる	53.3	59.7	58.1
3. ほとんど読まない	13.3	7.8	10.9
4. 知らない	5.2	7.8	3.1

(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	50.0	40.0	33.3
2. 読む時間がない	50.0	50.0	53.3
3. その他()	0.0	10.0	13.3

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	0.7	0.8	1.6
2. 時々見ている	48.9	59.7	54.3
3. ほとんど見たことがない	42.2	27.1	38.8
4. 知らない	8.1	12.4	5.4

(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	14.6	13.8	10.3
2. 見る時間がない	62.5	51.7	61.5
3. その他()	22.9	34.5	28.2

その他

- ・見る意識がない
- ・業務上見る必要性があまりない
- ・用途がない
- ・パソコンの操作が得意でない為

Q11. 「新入社員意識調査」「人材育成に関する調査」

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	20.1	11.5	13.3
2. 時々見る	51.5	56.9	63.3
3. ほとんど見たことがない	20.9	17.7	17.2
4. 知らない	7.5	13.8	6.3

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	16.7	7.9	10.4
2. 時々見る	55.6	61.1	66.4
3. ほとんど見たことがない	19.8	17.5	16.0
4. 知らない	7.9	13.5	7.2

Q12. 会員サービス全般

(単位:%)

	今回	前回	前々回
1. 大変満足	5.2	3.1	3.1
2. 満足	51.5	51.5	52.3
3. どちらともいえない	41.0	38.5	43.0
4. 不満	0.0	0.0	0.0
5. 大変不満	0.0	0.0	0.0
6. わからない	2.2	6.9	1.6

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。

・社会・経済構造が大きく変化しない状況の中での生産性向上活動のみだけでなく、IT技術等による社会・経済構造が大きく変化する構造改革による生産性向上、システム変革による生産性向上も取り上げてほしい。

- ・働き方改革、外交問題、領土問題、少子高齢社会への対応等。
- ・可能な限りセミナーには参加させて頂きたいと思っておりますので引き続きご案内をお願い致します。
- ・経験談で話せる講師。
- ・「働き方改革」、「男女共同参画(雇用機会均等)等、今どきを取り上げるとしたら上記がテーマになるでしょうか。
- ・AI、業務改善など。
- ・高齢雇用のための環境づくり等、高齢化社会への対応について取り上げていただきたい。
- ・IR誘致のメリットとデメリット。地方再生への対応。女性活躍が進展しない理由と対策。
- ・「働き方改革関連法の施行に伴い、組織および個々の力が発揮できる環境づくり」をテーマの一つにしていただきたい。
- ・計画されている講演の他、現情勢に必要(開催)と思う内容があれば特別・臨時講演なども良いと思う。

Ⅲ. 企業・団体の人材育成・能力開発に関する課題について(2018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)、意欲・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	1	57	36	46	0	5
		-	0.7%	39.3%	24.8%	31.7%	0.0%	3.4%
業種	製造業	42	0	16	10	15	0	1
		-	0.0%	38.1%	23.8%	35.7%	0.0%	2.4%
	非製造業	97	1	40	24	28	0	4
		-	1.0%	41.2%	24.7%	28.9%	0.0%	4.1%
	未回答	6	0	1	2	3	0	0
		-	0.0%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%
従業員数	100人未満	69	1	26	16	23	0	3
		-	1.4%	37.7%	23.2%	33.3%	0.0%	4.3%
	100～499人	51	0	22	14	14	0	1
		-	0.0%	43.1%	27.5%	27.5%	0.0%	2.0%
	500人以上	20	0	8	6	6	0	0
	-	0.0%	40.0%	30.0%	30.0%	0.0%	0.0%	
	未回答	5	0	1	0	3	1	0
		-	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%	20.0%	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	30	19	24	18	25	16	13
	-	20.7%	13.1%	16.6%	12.4%	17.2%	11.0%	9.0%

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4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	30	19	24	18	25
1. 対人関係能力	回答数	17	7	11	2	2	1
	割合	56.7%	36.8%	45.8%	11.1%	8.0%	6.3%
2. 説明・説得力	回答数	2	3	6	3	2	3
	割合	6.7%	15.8%	25.0%	16.7%	8.0%	18.8%
3. 交渉・調整力	回答数	6	3	1	4	1	1
	割合	20.0%	15.8%	4.2%	22.2%	4.0%	6.3%
4. 指導・育成力	回答数	0	9	5	9	17	10
	割合	0.0%	47.4%	20.8%	50.0%	68.0%	62.5%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	8	6	6	10	5	3
	割合	26.7%	31.6%	25.0%	55.6%	20.0%	18.8%
6. 改善力、改善意識	回答数	5	4	11	7	11	3
	割合	16.7%	21.1%	45.8%	38.9%	44.0%	18.8%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	4	2	1	4	6	3
	割合	13.3%	10.5%	4.2%	22.2%	24.0%	18.8%
8. 創造力	回答数	0	0	2	1	2	1
	割合	0.0%	0.0%	8.3%	5.6%	8.0%	6.3%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	0	4	1	4	9	9
	割合	0.0%	21.1%	4.2%	22.2%	36.0%	56.3%
10. リーダーシップ	回答数	3	9	5	7	7	4
	割合	10.0%	47.4%	20.8%	38.9%	28.0%	25.0%
11. 経営意識・センス	回答数	0	2	0	1	9	7
	割合	0.0%	10.5%	0.0%	5.6%	36.0%	43.8%
12. 戦略的思考力	回答数	2	1	1	3	4	3
	割合	6.7%	5.3%	4.2%	16.7%	16.0%	18.8%
13. 倫理観	回答数	2	0	0	0	0	1
	割合	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%
14. 責任感	回答数	10	2	3	1	1	2
	割合	33.3%	10.5%	12.5%	5.6%	4.0%	12.5%
15. 忍耐力	回答数	6	1	1	0	0	0
	割合	20.0%	5.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%
16. 協調性	回答数	1	3	3	0	1	0
	割合	3.3%	15.8%	12.5%	0.0%	4.0%	0.0%
17. 自主性・積極性	回答数	22	7	12	7	6	4
	割合	73.3%	36.8%	50.0%	38.9%	24.0%	25.0%
18. 向上心	回答数	7	3	3	1	2	2
	割合	23.3%	15.8%	12.5%	5.6%	8.0%	12.5%
19. 職業観・就業意欲	回答数	3	0	4	0	0	1
	割合	10.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	6.3%
20. 業務に関する専門知識・ 技能	回答数	7	2	1	1	1	1
	割合	23.3%	10.5%	4.2%	5.6%	4.0%	6.3%
21. 一般常識・一般教養	回答数	5	0	0	0	0	1
	割合	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%
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が。該当するもの1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	33	42	12	23	16	10	9
		-	22.8%	29.0%	8.3%	15.9%	11.0%	6.9%	6.2%
業種	製造業	42	8	11	2	12	3	2	4
		-	19.0%	26.2%	4.8%	28.6%	7.1%	4.8%	9.5%
	非製造業	97	22	31	10	11	12	6	5
		-	22.7%	32.0%	10.3%	11.3%	12.4%	6.2%	5.2%
	未回答	6	3	0	0	0	1	2	0
		-	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%
従業員数	100人 未満	69	11	25	7	13	7	2	4
		-	15.9%	36.2%	10.1%	18.8%	10.1%	2.9%	5.8%
	100~ 499人	51	16	11	4	5	7	4	4
		-	31.4%	21.6%	7.8%	9.8%	13.7%	7.8%	7.8%
	500人 以上	20	5	6	1	5	0	2	1
		-	25.0%	30.0%	5.0%	25.0%	0.0%	10.0%	5.0%
	未回答	5	1	0	0	0	2	2	0
		-	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	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4つまで○をお付けください。

【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	33	42	12	23	16
1. 対人関係能力	回答数	12	11	5	3	2	1
	割合	36.4%	26.2%	41.7%	13.0%	12.5%	10.0%
2. 説明・説得力	回答数	6	4	2	1	1	2
	割合	18.2%	9.5%	16.7%	4.3%	6.3%	20.0%
3. 交渉・調整力	回答数	4	5	2	2	0	1
	割合	12.1%	11.9%	16.7%	8.7%	0.0%	10.0%
4. 指導・育成力	回答数	1	15	4	13	11	5
	割合	3.0%	35.7%	33.3%	56.5%	68.8%	50.0%
5. 仕事の管理・遂行力	回答数	9	17	7	14	1	2
	割合	27.3%	40.5%	58.3%	60.9%	6.3%	20.0%
6. 改善力、改善意識	回答数	7	17	6	11	7	3
	割合	21.2%	40.5%	50.0%	47.8%	43.8%	30.0%
7. 論理的思考力 (判断・問題解決)	回答数	6	6	4	4	5	2
	割合	18.2%	14.3%	33.3%	17.4%	31.3%	20.0%
8. 創造力	回答数	2	2	1	1	1	2
	割合	6.1%	4.8%	8.3%	4.3%	6.3%	20.0%
9. 組織・部下の管理能力	回答数	0	10	0	7	11	3
	割合	0.0%	23.8%	0.0%	30.4%	68.8%	30.0%
10. リーダーシップ	回答数	5	18	5	5	4	2
	割合	15.2%	42.9%	41.7%	21.7%	25.0%	20.0%
11. 経営意識・センス	回答数	1	4	0	2	6	4
	割合	3.0%	9.5%	0.0%	8.7%	37.5%	40.0%
12. 戦略的思考力	回答数	2	4	0	5	3	4
	割合	6.1%	9.5%	0.0%	21.7%	18.8%	40.0%
13. 倫理観	回答数	1	1	0	0	0	0
	割合	3.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
14. 責任感	回答数	6	8	2	3	1	1
	割合	18.2%	19.0%	16.7%	13.0%	6.3%	10.0%
15. 忍耐力	回答数	8	0	0	0	0	1
	割合	24.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
16. 協調性	回答数	1	9	0	1	0	1
	割合	3.0%	21.4%	0.0%	4.3%	0.0%	10.0%
17. 自主性・積極性	回答数	20	13	5	8	1	2
	割合	60.6%	31.0%	41.7%	34.8%	6.3%	20.0%
18. 向上心	回答数	8	6	1	2	1	1
	割合	24.2%	14.3%	8.3%	8.7%	6.3%	10.0%
19. 職業観・就業意欲	回答数	5	1	0	1	1	0
	割合	15.2%	2.4%	0.0%	4.3%	6.3%	0.0%
20. 業務に関する専門知識・ 技能	回答数	9	5	0	1	0	1
	割合	27.3%	11.9%	0.0%	4.3%	0.0%	10.0%
21. 一般常識・一般教養	回答数	4	1	0	0	0	1
	割合	12.1%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
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%