

3章 管理している職場の要員数と状況

1節 管理している職場の人数と過去3年間の人数の増減

1. 管理している職場の正社員数

管理している職場の正社員数の人数は平均すると28.1名になり、そのうち人事評価を行っている正社員の人数は平均すると15.0名になる。さらに、人事評価を行っている正社員のうち、「年上の部下」の人数は平均すると4.2名になり、さらに、「年上の部下」のうち60歳代の正社員の部下の人数は平均すると1.1名になる（図表2-3-1）。

これを勤務先の業種別にみると、第1に、管理している職場の正社員数については、製造業（38.5名）で多く、これに対して、卸売業・小売業（17.1名）及び建設業（18.6名）で少なくなっている。第2に、人事評価を行っている「年上の正社員の部下」の人数については、運輸業・郵便業（7.2名）で多く、これに対して、建設業（3.2名）で少なくなっている。第3に、人事評価を行っている「60歳代の正社員の部下」の人数については、運輸業・郵便業で平均2名、それ以外の業種は平均約1名となっている。

また、規模別にみると、第1に、管理している職場の正社員数については、従業員規模が「100名未満」から「5,000名以上」へと規模が大きくなるのに伴って、管理している職場の正社員数が平均11.6名から平均49.6名と大きくなる傾向があり、規模が大きい企業ほど、職場の正社員数は多くなっている。第2に、人事評価を行っている「年上の正社員の部下」の人数についても、管理している職場の正社員数と同様に、従業員規模が「100名未満」から「5,000名以上」へと規模が大きくなるのに伴って、「年上の正社員の部下」の人数が平均3.2名から平均5.1名と大きくなる傾向があり、規模が大きい企業ほど、人事評価を行っている「年上の正社員の部下」の人数も多くなっている。第3に、人事評価を行っている「60歳代の正社員の部下」の人数については、規模に関わらず、平均約1名でほぼ同じである。

図表 2-3-1. 管理している職場の正社員数

(単位：%)

	件数	あなたが管理している職場のうち								
		あなたが管理している職場の人数		あなたが人事評価を行っている人数		あなたが人事評価を行っている「年上の部下」の人数		あなたが人事評価を行っている年上部下のうち「60歳代の部下」の人数		
		平均(名)	標準偏差	平均(名)	標準偏差	平均(名)	標準偏差	平均(名)	標準偏差	
合計	4092	28.1	255.2	15.0	24.4	4.2	8.10	1.1	3.25	
勤務先の業種	建設業	271	18.6	91.6	10.5	13.4	3.2	5.72	1.0	1.87
	製造業	1454	38.5	413.0	16.1	27.4	4.2	8.88	1.0	2.43
	卸売業・小売業	396	17.1	33.4	12.2	20.5	3.8	7.39	0.9	2.37
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	21.4	97.5	12.7	20.5	3.5	5.41	0.9	2.02
	運輸業・郵便業	209	25.3	33.8	19.5	25.4	7.2	13.37	2.0	6.27
	情報通信業	462	27.0	134.8	15.9	24.6	3.7	5.48	1.0	3.35
	サービス業	851	23.0	55.5	15.3	24.4	4.5	8.17	1.3	4.35
勤務先の正社員数	100名未満	918	11.6	13.5	8.9	10.1	3.2	4.73	0.9	1.85
	100名以上300名未満	671	20.0	32.1	14.1	18.0	3.8	7.05	1.2	3.51
	300名以上1,000名未満	691	24.3	50.1	16.2	23.3	4.4	9.56	1.1	3.13
	1,000名以上5,000名未満	866	31.1	141.2	16.6	28.6	4.3	7.93	1.0	3.26
	5,000名以上	946	49.6	509.9	19.0	32.2	5.1	10.05	1.2	4.10

2. 管理している職場の非正社員数

管理している職場の非正社員数の人数は平均すると 14.7 名になり、そのうち人事評価を行っている非正社員の人数は平均すると 6.6 名になる。さらに、人事評価を行っている非正社員のうち、「年上の部下」の人数は平均すると 4.0 名になり、さらに、「年上の部下」のうち 60 歳代の非正社員の部下の人数は平均すると 2.2 名になる (図表 2-3-2)。

これを勤務先の業種別にみると、第 1 に、管理している職場の非正社員数については、卸売業・小売業 (40.1 名) で多く、これに対して、建設業 (3.8 名) で少なくなっている。第 2 に、人事評価を行っている「年上の非正社員の部下」の人数については、卸売業・小売業 (12.0 名) で多く、これに対して、建設業 (1.0 名)、情報通信業 (1.0 名) 及び金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業 (1.4 名) で少なくなっている。第 3 に、人事評価を行っている「60 歳代の非正社員の部下」の人数については、卸売業・小売業 (9.3 名) で多く、これに対して、情報通信業 (0.4 名) で少なくなっている。

また、規模別にみると、管理している職場の非正社員数、人事評価を行っている「年上の非正社員の部下」の人数及び人事評価を行っている「60 歳代の非正社員の部下」の人数と規模との間に有意な関係が見られない。

図表 2-3-2. 管理している職場の非正社員数

(単位：%)

	件数	あなたが管理している職場のうち								
		あなたが管理している職場の人数		あなたが人事評価を行っている人数		あなたが人事評価を行っている「年上の部下」の人数		あなたが人事評価を行っている年上部下のうち「60歳代の部下」の人数		
		平均(名)	標準偏差	平均(名)	標準偏差	平均(名)	標準偏差	平均(名)	標準偏差	
合計	4092	14.7	99.8	6.6	55.3	4.0	52.7	2.2	49.0	
勤務先の業種	建設業	271	3.8	10.3	1.8	4.8	1.0	3.1	0.6	2.3
	製造業	1454	8.1	49.3	3.3	17.3	1.8	14.3	0.7	3.8
	卸売業・小売業	396	40.1	246.2	15.6	152.1	12.0	151.3	9.3	151.0
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	6.7	27.1	3.2	10.0	1.4	6.5	0.7	4.9
	運輸業・郵便業	209	17.9	57.4	10.9	31.1	6.9	20.9	2.9	10.8
	情報通信業	462	11.1	80.3	3.2	19.8	1.0	5.3	0.4	2.3
	サービス業	851	23.2	101.8	12.0	53.2	7.1	46.5	3.5	29.0
勤務先の正社員数	100名未満	918	8.2	61.0	4.0	12.4	2.1	6.5	0.9	4.3
	100名以上300名未満	671	11.9	54.3	8.5	50.9	5.9	48.8	2.8	28.6
	300名以上1,000名未満	691	23.2	138.1	7.7	37.5	4.3	27.8	2.1	16.7
	1,000名以上5,000名未満	866	15.0	84.0	5.2	17.7	2.5	10.9	1.0	5.0
	5,000名以上	946	16.6	130.1	8.2	99.6	5.5	98.0	4.2	97.7

3. 管理している職場の正社員数の過去3年間の増減

管理している職場の正社員数の過去3年間の増減は、「増えた」（「増えた」13.0%＋「やや増えた」22.2%）が35.2%、「変わらない」が38.3%、「減った」（「やや減った」19.5%＋「減った」7.0%）が26.5%である（図表 2-3-3）。

これを勤務先の業種別にみると、情報通信業（「増えた」＋「やや増えた」の合計比率：42.6%）で職場の正社員数が「増えた」と指摘する管理職が多く、これに対して、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業（同31.6%）及びサービス業（同32.1%）、卸売業・小売業（同32.3%）で少なくなっている。

また、規模別にみると、管理している職場の正社員数の過去3年間の増減と規模との間に有意な関係は見られない。

図表 2-3-3. 管理している職場の正社員数の過去3年間の増減

(単位：%)

		件数	増えた	増えた	やや増えた	変わらない(ずっと0人も含む)	やや減った	減った	減った
合計		4092	35.2	13.0	22.2	38.3	19.5	7.0	26.5
勤務先の業種	建設業	271	37.6	12.9	24.7	43.2	13.3	5.9	19.2
	製造業	1454	36.4	13.2	23.2	35.6	20.2	7.9	28.1
	卸売業・小売業	396	32.3	12.1	20.2	40.9	20.5	6.3	26.8
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	31.6	12.0	19.6	41.4	20.7	6.2	26.9
	運輸業・郵便業	209	33.5	11.0	22.5	41.6	18.7	6.2	24.9
	情報通信業	462	42.6	18.4	24.2	32.0	19.5	5.8	25.3
	サービス業	851	32.1	11.0	21.0	41.2	19.3	7.4	26.7
勤務先の正社員数	100名未満	918	30.7	10.3	20.4	47.6	15.9	5.8	21.7
	100名以上300名未満	671	37.7	12.4	25.3	38.2	17.7	6.4	24.1
	300名以上1,000名未満	691	33.6	12.3	21.3	36.8	21.9	7.8	29.7
	1,000名以上5,000名未満	866	36.7	14.0	22.7	34.4	22.1	6.8	28.9
	5,000名以上	946	37.6	15.5	22.1	34.1	20.0	8.2	28.2

4. 管理している職場の非正社員数の過去3年間の増減

管理している職場の非正社員数の過去3年間の増減は、「増えた」(「増えた」6.3%+「やや増えた」17.3%)が23.6%、「変わらない」が60.5%、「減った」(「やや減った」9.8%+「減った」6.0%)が15.9%である(図表2-3-4)。

これを勤務先の業種別にみると、サービス業(「増えた」+「やや増えた」の合計比率：27.5%)で職場の正社員数が「増えた」と指摘する管理職が多く、これに対して、建設業(同20.3%)で少なくなっている。

また、規模別にみると、管理している職場の非正社員数の過去3年間の増減と規模との間に有意な関係は見られない。

図表 2-3-4. 管理している職場の非正社員数の過去3年間の増減

(単位：%)

		件数	増えた	増えた	やや増えた	変わらない(ずっと0人も含む)	やや減った	減った	減った
合計		4092	23.6	6.3	17.3	60.5	9.8	6.0	15.9
勤務先の業種	建設業	271	20.3	6.3	14.0	69.4	6.6	3.7	10.3
	製造業	1454	22.6	6.1	16.5	59.0	10.0	8.3	18.4
	卸売業・小売業	396	25.5	6.1	19.4	57.8	12.4	4.3	16.7
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	21.8	5.6	16.3	63.5	9.6	5.1	14.7
	運輸業・郵便業	209	23.4	6.7	16.7	61.2	10.5	4.8	15.3
	情報通信業	462	21.6	6.9	14.7	64.5	7.8	6.1	13.9
	サービス業	851	27.5	6.8	20.7	57.7	10.5	4.3	14.8
勤務先の正社員数	100名未満	918	21.8	5.0	16.8	64.6	9.0	4.6	13.6
	100名以上300名未満	671	23.8	4.9	18.9	60.2	11.5	4.5	15.9
	300名以上1,000名未満	691	29.1	8.8	20.3	55.3	9.4	6.2	15.6
	1,000名以上5,000名未満	866	24.0	6.4	17.7	61.8	9.6	4.6	14.2
	5,000名以上	946	20.8	6.8	14.1	59.5	10.0	9.6	19.7

2 節 管理している職場の状況

1. 職場の人間関係・規範

管理している職場の人間関係・規範について管理職がどのように考えているのかについてみると、「人間関係がよい」（「あてはまる」＋「ある程度あてはまる」の合計比率：85.0%）、「仕事上で助け合う雰囲気がある」（同 81.4%）、「互いに教え合う雰囲気がある」（同 77.2%）、「目標や価値観を共有している」（同 74.5%）、「仲間意識が強い」（同 73.4%）については該当すると考えている管理職が多くなっている。これに対して、「切磋琢磨して技能（能力や知識）を高める雰囲気がある」と考えている管理職は 48.8%、さらに、「個人の成績を競い合う雰囲気がある」は 23.6%に過ぎない（図表 2-3-5）。

図表 2-3-5. 職場の人間関係・規範（N=4,092 名）

（単位：％）

	あてはまる	あてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	あてはまらない
人間関係がよい	85.0	19.0	66.0	13.3	1.7	15.0
仲間意識が強い	73.4	13.3	60.0	24.1	2.5	26.6
目標や価値観を共有している	74.5	14.6	59.8	23.3	2.2	25.5
業績への貢献意欲が高い	63.0	10.3	52.8	33.5	3.4	37.0
個人の成績を競い合う雰囲気がある	23.6	3.7	20.0	61.7	14.7	76.4
仕事上で助け合う雰囲気がある	81.4	16.3	65.2	16.9	1.7	18.6
仕事以外で相談し合う雰囲気がある	62.6	8.8	53.8	33.5	3.9	37.4
お互いに教え合う雰囲気がある	77.2	13.1	64.1	20.9	1.9	22.8
切磋琢磨して技能（能力や知識）を高める雰囲気がある	48.8	5.7	43.2	46.6	4.6	51.2

これを勤務先の業種別にみると（図表 2-3-6）、第 1 に、建設業で「人間関係がよい」、「あてはまる」＋「ある程度あてはまる」の合計比率：88.2%）、「仲間意識が強い」（同 76.8%）、「仕事上で助け合う雰囲気がある」（同 83.4%）、「仕事以外で相談し合う雰囲気がある」（同 64.9%）、「お互いに教え合う雰囲気がある」（同 79.0%）、「切磋琢磨して技能（能力や知識）を高める雰囲気がある」（同 57.6%）、第 2 に、製造業で「目標や価値観を共有している」（同 77.9%）、第 3 に、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業で「目標や価値観を共有している」（同 77.7%）、「業績への貢献意欲が高い」（同 66.1%）、「個人の成績を競い合う雰囲気がある」（同 33.2%）、「仕事以外で相談し合う雰囲気がある」（同 64.4%）、「お互いに教え合う雰囲気がある」（同 79.7%）、について該当すると考えている管理職が多くなっている。

また、規模別にみると、「仲間意識が強い」、「目標や価値観を共有している」、「業績への貢献意欲が高い」、「仕事上で助け合う雰囲気がある」及び「切磋琢磨して技能（能力や知識）を高める雰囲気がある」については規模が大きい企業に勤務している管理職ほど、該当すると考えている管理職が多くなっている。

図表 2-3-6. 勤務先の業種別・規模別にみた職場の人間関係・規範

(単位：%)

		件数	人間関係がよい	仲間意識が強い	目標や価値観を共有している	業績への貢献意欲が高い	個人の成績を競い合う雰囲気がある	仕事上で助け合う雰囲気がある	仕事以外で相談し合う雰囲気がある	お互いに教え合う雰囲気がある	切磋琢磨して技能(能力や知識)を高める雰囲気がある
合計		4092	85.0	73.4	74.5	63.0	23.6	81.4	62.6	77.2	48.8
勤務先の業種	建設業	271	88.2	76.8	73.4	65.3	22.9	83.4	64.9	79.0	57.6
	製造業	1454	86.2	73.2	77.9	65.3	22.5	82.1	63.3	77.3	49.4
	卸売業・小売業	396	87.4	72.7	73.0	62.1	26.8	81.1	59.3	75.5	45.2
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	83.3	74.2	77.7	66.1	33.2	82.2	64.4	79.7	51.9
	運輸業・郵便業	209	78.9	75.1	63.6	53.1	19.1	80.9	58.9	76.1	45.0
	情報通信業	462	84.6	70.3	72.1	60.2	21.2	77.7	63.0	78.1	45.2
	サービス業	851	83.7	73.6	71.9	61.2	21.7	81.6	62.0	75.9	47.9
	100名未満	918	80.6	69.2	63.7	55.2	21.0	76.3	57.3	71.1	43.0
勤務先の正社員数	100名以上300名未満	671	80.8	69.6	68.3	58.7	24.6	77.6	63.3	72.9	45.0
	300名以上1,000名未満	691	87.4	74.4	76.8	62.7	22.4	83.1	60.3	78.0	48.3
	1,000名以上5,000名未満	866	86.3	75.2	78.9	67.9	23.8	84.5	65.9	81.8	52.8
	5,000名以上	946	89.5	77.7	83.5	69.5	26.2	85.1	66.0	81.6	53.9

(注) 値は「あてはまる」+「ある程度あてはまる」の合計比率。

2. 職場の要員の状況

管理している職場の要員について管理職がどのように考えているのかについてみると、「業務が特定の人に集中している」(「あてはまる」+「ある程度あてはまる」の合計比率：73.9%)、と考えている者が最も多く、ついで、「正社員の残業が多い」(同 58.5%)、「正社員の人数は適切である」(同 50.9%)、「正社員の人数を決める際に職場の意見が反映されている」(同 49.9%)、「繁忙に合わせた柔軟な要員配置ができていない」(同 33.7%)が続いている(図表 2-3-7)。

図表 2-3-7. 職場の要員の状況 (N=4,092名)

(単位：%)

	あてはまる			あてはまらない		
	あてはまる	ある程度あてはまる	あてはまらない	あてはまらない	あてはまらない	あてはまらない
正社員の人数を決める際に職場の意見が反映されている	49.9	6.6	43.4	37.0	13.0	50.1
正社員の人数は適切である	50.9	7.2	43.7	39.6	9.5	49.1
正社員の残業が多い	58.5	18.7	39.8	31.6	9.9	41.5
業務が特定の人に集中している	73.9	21.6	52.3	23.2	2.9	26.1
繁忙に合わせた柔軟な要員配置ができていない	33.7	3.2	30.5	50.7	15.5	66.3

これを勤務先の業種別にみると(図表 2-3-8)、第1に、建設業で「正社員の人数を決める際に職場の意見が反映されている」(「あてはまる」+「ある程度あてはまる」の合計比率：56.1%)、「正社員の残業が多い」(同 69.4%)及び「繁忙に合わせた柔軟な要員配置ができていない」(同 35.4%)、第2に、製造業で「業務が特定の人に集中している」(同 76.5%)、第

3に、卸売業・小売業及び運輸業・郵便業で「正社員の人数は適切である」（卸売業・小売業：同 55.6%、運輸業・郵便業：同 54.1%）及び「繁忙に合わせた柔軟な要員配置ができています」（卸売業・小売業：同 35.4%、運輸業・郵便業：35.9%）、第4に、情報通信業で「業務が特定の人に集中している」（同 78.1%）、第5に、サービス業で「正社員の人数は適切である」（同 54.3%）、「繁忙に合わせた柔軟な要員配置ができています」（同 35.9%）、について該当すると考えている管理職が多くなっている。

また、規模別にみると、第1に、「正社員の人数を決める際に職場の意見が反映されている」については、従業員規模が「5,000名以上」から「100名未満」へと規模が小さくなるのに伴って、該当比率が46.1%から57.1%と大きくなる傾向があり、規模が小さい企業ほど、該当すると考えている管理職が多くなっている。第2に、「正社員の人数を決める際に職場の意見が反映されている」以外については、規模と有意な関係が見られない。

図表 2-3-8. 勤務先の業種・規模別にみた職場の要員の状況

(単位：%)

		件数	正社員の人数を決める際に職場の意見が反映されている	正社員の人数は適切である	正社員の残業が多い	業務が特定の人に集中している	繁忙に合わせた柔軟な要員配置ができています
合計		4092	49.9	50.9	58.5	73.9	33.7
勤務先の業種	建設業	271	56.1	50.2	69.4	72.7	35.4
	製造業	1454	49.7	50.6	59.4	76.5	34.1
	卸売業・小売業	396	51.5	55.6	52.3	67.9	35.4
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	45.7	45.7	59.9	71.5	29.6
	運輸業・郵便業	209	47.4	54.1	56.9	67.9	35.9
	情報通信業	462	48.7	45.7	61.0	78.1	30.7
	サービス業	851	51.1	54.3	54.5	73.1	35.1
勤務先の正社員数	100名未満	918	57.1	56.2	50.8	70.4	41.9
	100名以上300名未満	671	51.3	48.0	55.7	72.9	32.3
	300名以上1,000名未満	691	47.2	50.2	59.3	75.8	32.3
	1,000名以上5,000名未満	866	47.7	51.5	65.8	76.7	30.1
	5,000名以上	946	46.1	47.8	60.6	74.1	31.2

(注) 値は「あてはまる」+「ある程度あてはまる」の合計比率。

3. 職場の評価

管理している職場について管理職がどのように評価しているのかについてみると、「正社員のメンバーの仕事意欲」（「よい」+「ややよい」の合計比率：70.3%）について高く評価している者が最も多く、ついで、「職場における目標の理解」（同：69.8%）、「業績の高さ」（同 69.5%）、「職場における目標のメンバー間の共有」（同 68.4%）、「仕事の効率的な遂行」（同 61.7%）、「企業の経営理念や経営方針の理解」（同 61.6%）、「人材育成の良好さ」（同 50.4%）、「メンバーの技能（能力や知識）のバラツキの小ささ」（同 40.3%）が続いている（図

表 2-3-9)。

図表 2-3-9. 職場の評価 (N=4,092 名)

(単位 : %)

	よい			わるい		
	よい	ややよい	ややわるい	わるい	わるい	わるい
業績の高さ	69.5	11.6	57.8	26.2	4.3	30.5
仕事の効率的な遂行	61.7	8.5	53.2	33.8	4.5	38.3
正社員のメンバーの仕事意欲	70.3	10.4	59.9	26.6	3.2	29.7
人材育成の良好さ	50.4	5.7	44.7	42.9	6.6	49.6
メンバーの技能(能力や知識)のバラツキの小ささ	40.3	3.8	36.6	50.1	9.6	59.7
職場における目標の理解	69.8	10.4	59.4	27.3	2.9	30.2
職場における目標のメンバー間の共有	68.4	9.8	58.7	28.3	3.2	31.6
企業の経営理念や経営方針の理解	61.6	8.0	53.5	33.5	5.0	38.4

これを勤務先の業種別にみると (図表 2-3-10)、第 1 に、建設業で「業績の高さ」(「よい」+「ややよい」の合計比率:71.6%)、「仕事の効率的な遂行」(同 63.1%)、「正社員のメンバーの仕事意欲」(同 74.2%)、「人材育成の良好さ」(同 54.2%)、「メンバーの技能(能力や知識)のバラツキの小ささ」(同 44.3%)、第 2 に、製造業で「業績の高さ」(同 71.7%)、「仕事の効率的な遂行」(同 62.8%)、「職場における目標の理解」(同 73.2%)、「企業の経営理念や経営方針の理解」(同 66.1%)、第 3 に、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業で「職場における目標のメンバー間の共有」(同 71.9%)、第 4 に、サービス業で「仕事の効率的な遂行」(同 62.6%)、について高く評価している管理職が多くなっている。

また、規模別にみると、「正社員のメンバーの仕事意欲」、「人材育成の良好さ」、「職場における目標の理解」、「職場における目標のメンバー間の共有」及び「企業の経営理念や経営方針の理解」については規模が大きい企業に勤務している管理職ほど、高く評価している管理職が多くなっている。

図表 2-3-10 勤務先の業種・規模別にみた職場の評価

(単位：%)

		件数	業績の高さ	仕事の効率的な遂行	正社員のメンバーの仕事意欲	人材育成の良好さ	メンバーの技能(能力や知識)のバラツキの小ささ	職場における目標の理解	職場における目標のメンバー間の共有	企業の経営理念や経営方針の理解
合計		4092	69.5	61.7	70.3	50.4	40.3	69.8	68.4	61.6
勤務先の業種	建設業	271	71.6	63.1	74.2	54.2	44.3	70.5	69.4	60.9
	製造業	1454	71.7	62.8	73.1	50.7	39.5	73.2	70.3	66.1
	卸売業・小売業	396	66.9	61.1	69.2	45.2	41.9	67.4	67.9	60.4
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	449	68.6	59.9	69.5	53.2	41.4	71.3	71.9	63.3
	運輸業・郵便業	209	66.0	61.7	65.6	49.3	39.7	67.9	61.7	57.9
	情報通信業	462	68.8	57.8	67.1	47.4	37.2	67.5	66.0	53.2
	サービス業	851	67.8	62.6	67.9	51.7	40.9	66.0	66.3	59.2
勤務先の正社員数	100名未満	918	60.5	58.2	62.7	42.3	41.0	60.5	58.9	52.9
	100名以上300名未満	671	70.3	58.7	66.6	43.2	37.0	65.9	62.7	55.4
	300名以上1,000名未満	691	68.6	62.7	72.1	50.4	41.0	69.0	68.5	60.6
	1,000名以上5,000名未満	866	72.7	62.5	73.8	55.3	41.1	74.4	75.1	66.5
	5,000名以上	946	75.2	65.8	75.6	59.1	40.9	78.2	75.6	70.5

(注) 値は「よい」+「ややよい」の合計比率。