

## 6章 「59歳以下の正社員」の部下の人事評価の体系

### 1節 評価の全体像

#### 1. 評価尺度の構造

管理職の部下評価の平均的な尺度は「能力」(27.4%)、「個人の業績・成果」(25.7%)、「仕事内容(仕事の難しさ・重要性・責任度)」(23.3%)、「執務態度(積極性、協調性、意欲、勤怠等)」(17.6%)、「属人的要素(年齢・勤続年数等)」(5.8%)の構成である(図表2-6-1)。

この評価尺度は管理職がどのような部下を評価するのかにより異なり、高い職位の部下(「次長クラス」)を評価するようになるほど「個人の業績・成果」、これに対して、低い職位の部下(「一般」)を評価するようになるほど「執務態度(積極性、協調性、意欲、勤怠等)」の要素を重視するようになる。

さらに、勤務先の業種別にみると、第1に、建設業で「能力」(31.8%)及び「属人的要素(年齢・勤続年数等)」(6.5%)、第2に、運輸業・郵便業で「仕事内容(仕事の難しさ・重要性・責任度)」(24.4%)及び「執務態度(積極性、協調性、意欲、勤怠等)」(20.7%)、第3に、情報通信業で「個人の業績・成果」(30.5%)、を部下評価の尺度として重視する管理職が多くなっている。

図表 2-6-1. 評価尺度の構造

(単位：%)

	件数	能力	仕事内容 (仕事の難 しさ・重要 性・責任 度)	個人の業 績・成果	属人的要 素(年齢・ 勤続年数 等)	執務態度 (積極性、 協調性、意 欲、勤怠 等)	その他	
合計	4015	27.4	23.3	25.7	5.8	17.6	0.3	
勤務先の業種	建設業	263	31.8	23.9	20.1	6.5	17.2	0.6
	製造業	1436	27.0	23.5	26.6	5.7	16.9	0.3
	卸売業・小売業	388	27.2	22.7	27.9	5.2	16.8	0.3
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	439	26.6	22.9	28.5	5.2	16.7	0.2
	運輸業・郵便業	206	28.8	24.4	19.6	6.4	20.7	0.2
	情報通信業	456	24.6	23.3	30.5	5.0	16.3	0.3
	サービス業	827	28.6	23.0	22.2	6.3	19.6	0.4
勤務先の正社員数	100名未満	882	30.2	23.2	20.3	6.4	19.5	0.4
	100名以上300名未満	662	28.0	22.8	23.4	6.4	19.0	0.3
	300名以上1,000名未満	683	27.0	23.4	25.4	6.0	17.8	0.4
	1,000名以上5,000名未満	856	25.8	23.5	28.7	5.2	16.5	0.2
	5,000名以上	932	26.1	23.5	29.7	5.0	15.4	0.2
評価対象(部下)のなかでの現在の役職位が最も高い者	次長クラス	395	26.7	23.4	28.0	6.1	15.6	0.2
	課長クラス	1164	27.4	23.3	26.9	5.1	16.8	0.4
	係長・主任・現場監督者クラス	1786	27.6	23.2	25.0	6.1	17.8	0.3
	一般	636	27.6	23.5	23.6	5.7	19.3	0.3

最後に、規模別にみると、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、「個人の業績・成果」の比率が20.3%から29.7%へと大きくなる傾

向があり、規模が大きい企業ほど「個人の業績・成果」、これに対して、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、「執務態度（積極性、協調性、意欲、勤怠等）」比率が15.4%から19.5%へと大きくなる傾向があり、規模が小さい企業ほど「執務態度（積極性、協調性、意欲、勤怠等）」、を部下評価の尺度として重視する管理職が多くなっている。

## 2. 評価尺度の今後の方針

上記のような現状を踏まえて、管理職は、今後、第1に、「属人的要素（年齢・勤続年数等）」（「あまり重視しない」30.8%＋「重視しない」17.1%の合計比率：47.9%）の影響を大幅に排除し、第2に、それと併行して「個人の業績・成果」（「重視したい」比率：28.0%）及び「仕事内容（仕事の難しさ・重要性・責任度）」（「重視したい」比率：26.7%）のウエイトを高め、さらに、第3に、「能力」（「やや重視したい」比率：39.7%）及び「執務態度（積極性、協調性、意欲、勤怠等）」（「やや重視したい」比率：42.6%）については「ある程度重視する」、という方向で評価尺度を変えていきたいと考えている（図表 2-6-2）。

図表 2-6-2. 評価尺度の今後の方針（N=4,015名）

（単位：％）

	重視したい			現状程度	重視しない		
	重視したい	重視したい	やや重視したい		あまり重視しない	重視しない	重視しない
能力	64.5	24.9	39.7	33.4	1.5	0.5	2.0
仕事内容(仕事の難しさ・重要性・責任度)	74.5	26.7	47.8	24.5	0.9	0.1	1.0
個人の業績・成果	66.7	28.0	38.8	30.4	2.5	0.3	2.9
属人的要素(年齢・勤続年数等)	12.6	2.2	10.4	39.5	30.8	17.1	47.9
執務態度(積極性、協調性、意欲、勤怠等)	65.2	22.5	42.6	32.5	2.0	0.3	2.3

こうした評価尺度の今後の方針は管理職がどのような部下を評価するのかにより異なり（図表 2-6-3）、高い職位の部下（「次長クラス」）を評価するようになるほど「個人の業績・成果」、これに対して、低い職位の部下（「一般」）を評価するようになるほど「執務態度（積極性、協調性、意欲、勤怠等）」、を部下評価の尺度として重視したいと考えている。

さらに、勤務先の業種別にみると、第1に、建設業で「能力」（「重視したい」＋「やや重視したい」の合計比率：69.6%）及び「属人的要素（年齢・勤続年数等）」（同17.5%）、第2に、運輸業・郵便業で「仕事内容（仕事の難しさ・重要性・責任度）」（同80.1%）、第3に、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業で「個人の業績・成果」（同74.5%）、第4に、サービス業で「執務態度（積極性、協調性、意欲、勤怠等）」（70.4%）、を部下評価の尺度として重視したいと考えている管理職が多くなっている。

最後に、規模別にみると、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、業績の比率が 60.1%から 73.1%へと大きくなる傾向があり、規模が大きい企業ほど「個人の業績・成果」、これに対して、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、「能力」の比率が 60.2%から 70.1%、「執務態度」の比率が 60.2%から 71.7%へと大きくなる傾向があり、規模が小さい企業ほど「能力」及び「執務態度（積極性、協調性、意欲、勤怠等）」を部下評価の尺度として重視したいと考えている管理職が多くなっている。

図表 2-6-3. 勤務先の業種別・規模別等にみた評価尺度の今後の方針

(単位：%)

		件数	能力	仕事内容 (仕事の難 しさ・重要 性・責任 度)	個人の業 績・成果	属人的要 素(年齢・ 勤続年数 等)	執務態度 (積極性、 協調性、意 欲、勤怠 等)
合計		4015	64.5	74.5	66.7	12.6	65.2
勤務先の業種	建設業	263	69.6	73.8	57.4	17.5	64.6
	製造業	1436	62.2	74.4	69.2	10.8	62.5
	卸売業・小売業	388	67.0	77.8	64.7	10.1	67.5
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	439	66.5	75.9	74.5	15.7	66.1
	運輸業・郵便業	206	66.5	80.1	57.8	11.7	67.5
	情報通信業	456	60.7	70.4	70.8	10.5	60.3
	サービス業	827	66.4	73.5	62.3	15.1	70.4
勤務先の正社員数	100名未満	882	70.1	76.1	60.1	15.3	71.7
	100名以上300名未満	662	66.2	73.0	62.8	12.5	65.9
	300名以上1,000名未満	683	64.9	74.7	67.6	14.1	67.3
	1,000名以上5,000名未満	856	62.0	74.8	68.9	10.3	61.6
	5,000名以上	932	60.2	73.7	73.1	11.2	60.2
評価対象(部下)のなか での現在の役職位が最 も高い者	次長クラス	395	63.5	72.9	72.4	12.9	57.2
	課長クラス	1164	65.2	75.1	68.5	13.1	64.5
	係長・主任・現場監督者クラス	1786	64.3	74.9	67.3	12.6	65.7
	一般	636	64.9	73.4	58.6	11.9	69.5

(注) 比率は「重視したい」+「やや重視したい」の合計比率。

### 3. 部下評価の準拠基準

以上の評価基準をもって部下を評価するさい、管理職は何らかの比較のために基準（「準拠基準」）をもっているはずである。主に「部下の前年度の評価結果」（68.0%）と「部門内の他の部下の評価結果」（52.4%）の2つを主要な準拠基準にしており、それに比べ「他部門の社員の評価結果」（21.8%）、「以前の部下の評価結果」（21.4%）、「自分自身が部下であったときの評価結果」（20.1%）及び「あなたの前任者の評価結果」（14.2%）が基準として使われることは多くない（図表 2-6-4）。

こうした評価の準拠基準は管理職がどのような部下を評価するのかにより異なり、高い職位の部下（「次長クラス」）を評価するようになるほど「部門内の他の部下の評価結果」及び「他部門の社員の評価結果」を部下評価の準拠基準として使用している。

さらに、勤務先の業種別にみると、第1に、建設業で「自分自身が部下であったときの評価結果」（24.3%）、第2に、製造業で「部下の前年度の評価結果」（70.1%）及び「部門内の

他の部下の評価結果」(56.2%)、第3に、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業で「以前の部下の評価結果」(26.4%)及び「あなたの前任者の評価結果」(17.3%)、第4に、運輸業・郵便業で「以前の部下の評価結果」(24.3%)、第5に、情報通信業で「部下の前年度の評価結果」(70.2%)、「部門内の他の部下の評価結果」(56.6%)、「他部門の社員の評価結果」(23.5%)及び「あなたの前任者の評価結果」(16.7%)、第6に、サービス業で「他部門の社員の評価結果」(24.2%)及び「自分自身が部下であったときの評価結果」(24.9%)、を部下評価の準拠基準として使用している管理職が多くなっている。

最後に、規模別にみると、概ね、規模が大きい企業ほど「部下の前年度の評価結果」と「部門内の他の部下の評価結果」を部下評価の準拠基準として使用している管理職が多くなっている。

図表 2-6-4. 部下評価の準拠基準（複数回答）

(単位：%)

		件数	部下の前年度の評価結果	部門内の他の部下の評価結果	他部門の社員の評価結果	以前の部下の評価結果	自分自身が部下であったときの評価結果	あなたの前任者の評価結果	その他
合計		4015	68.0	52.4	21.8	21.4	20.1	14.2	3.5
勤務先の業種	建設業	263	62.0	49.4	20.2	19.8	24.3	12.2	3.4
	製造業	1436	70.1	56.2	20.5	18.9	16.7	14.8	3.5
	卸売業・小売業	388	66.5	49.2	20.1	18.8	19.3	10.6	4.9
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	439	69.7	49.7	21.9	26.4	21.2	17.3	3.4
	運輸業・郵便業	206	64.1	49.5	22.8	24.3	15.0	11.7	3.4
	情報通信業	456	70.2	56.6	23.5	24.1	21.3	16.7	2.0
	サービス業	827	65.8	48.2	24.2	22.9	24.9	13.2	3.9
勤務先の正社員数	100名未満	882	63.2	48.6	23.6	20.5	23.4	7.3	3.7
	100名以上300名未満	662	65.7	48.8	22.5	21.6	18.4	14.8	3.8
	300名以上1,000名未満	683	70.6	49.0	20.2	19.6	18.6	13.9	3.7
	1,000名以上5,000名未満	856	68.6	57.8	22.2	21.7	18.9	14.8	4.0
	5,000名以上	932	71.7	56.1	20.4	23.3	20.3	20.0	2.6
評価対象(部下)のなかでの現在の役職位が最も高い者	次長クラス	395	70.4	59.0	25.8	21.8	16.5	12.2	3.8
	課長クラス	1164	67.9	52.9	23.3	20.4	18.5	13.8	4.0
	係長・主任・現場監督者クラス	1786	68.2	52.8	21.7	23.1	21.7	15.6	3.5
	一般	636	65.7	46.1	17.1	18.9	21.1	12.1	2.4

## 2 節 業績評価と能力評価

### 1. 業績評価の構造

これまで、評価体系全体の特徴を明らかにしてきた。つぎに、業績と能力に絞って評価制度と管理職の評価行動についてみてみよう。

管理職は現場で部下の実績を評価するさいに、「担当業務の業績」(「重視している」+「やや重視している」の合計比率:94.1%)を第1に、「職場メンバーへの支援」(同90.0%)と「職場メンバーの育成」(同86.0%)を第2に、「顧客の満足度や他部門への貢献」(同84.6%)、「部門の業績」(同76.2%)と「上司の補佐」(同71.1%)を第3に、そして「会社の業績」(同53.0%)を第4に重視するという尺度をとっている(図表 2-6-5)。

図表 2-6-5. 業績評価の項目 (N=4,015 名)

(単位 : %)

	重視している	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	重視していない
担当業務の業績	94.1	42.9	51.2	5.4	0.5	5.9
部門の業績	76.2	18.6	57.6	21.3	2.5	23.8
会社の業績	53.0	12.4	40.6	40.4	6.6	47.0
顧客の満足度や他部門への貢献	84.6	24.8	59.7	14.0	1.4	15.4
職場メンバーの育成	86.0	20.6	65.4	13.1	0.9	14.0
上司の補佐	71.1	12.2	58.9	26.9	2.0	28.9
職場メンバーへの支援	90.0	19.4	70.5	9.7	0.3	10.0

こうした業績評価の項目は管理職がどのような部下を評価するのかにより異なり（図表 2-6-6）、高い職位の部下（「次長クラス」）を評価するようになるほど「部門の業績」、「会社の業績」、「顧客の満足度や他部門への貢献」及び「職場メンバーの育成」、これに対して、低い職位の部下（「一般」）を評価する場合には「職場メンバーへの支援」、を業績評価の項目として重視している。

さらに、勤務先の業種別にみると、第 1 に、建設業で「担当業務の業績」（「重視している」＋「やや重視している」の合計比率：95.1%）及び「会社の業績」（同 60.1%）、第 2 に、製造業で「上司の補佐」（同 70.6%）、第 3 に、卸売業・小売業「部門の業績」（同 82.0%）及び「会社の業績」（同 60.8%）、第 4 に、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業で「担当業務の業績」（同 94.8%）、第 5 に、運輸業・郵便業で「上司の補佐」（同 70.9%）第 6 に、情報通信業で「担当業務の実績」（同 94.7%）、「顧客の満足度や他部門への貢献」（同 90.4%）、「職場メンバーの育成」（同 90.4%）及び「職場メンバーへの支援」（同 94.1%）、第 7 に、サービス業で「上司の補佐」（同 72.3%）、を業績評価の項目として重視している管理職が多くなっている。

最後に、規模別にみると、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、「上司の補佐」の比率が 68.8%から 73.2%へと大きくなる傾向があり、規模が大きい企業ほど「上司の補佐」、これに対して、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、「会社の業績」の比率が 45.5%から 66.6%へと大きくなる傾向があり、規模が小さい企業ほど「会社の業績」、を業績評価の項目として重視している管理職が多くなっている。

図表 2-6-6. 勤務先の業種別・規模別等にした業績評価の項目

(単位：%)

		件数	担当業務 の業績	部門の業 績	会社の業 績	顧客の満 足度や他 部門への 貢献	職場メン バーの育成	上司の補 佐	職場メン バーへの支 援
合計		4015	94.1	76.2	53.0	84.6	86.0	71.1	90.0
勤務先の業種	建設業	263	95.1	76.0	60.1	85.9	82.1	68.1	88.6
	製造業	1436	94.4	74.0	48.3	81.7	85.0	70.6	88.9
	卸売業・小売業	388	93.3	82.0	60.8	85.1	85.1	67.3	88.4
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	439	94.8	80.2	52.4	85.4	85.6	76.8	90.4
	運輸業・郵便業	206	90.8	70.4	49.0	77.2	88.8	70.9	89.8
	情報通信業	456	94.7	74.1	49.8	90.4	90.4	69.7	94.1
	サービス業	827	94.0	77.9	58.2	87.1	86.5	72.3	90.6
勤務先の正社員数	100名未満	882	91.4	78.5	66.6	86.2	82.3	68.8	87.6
	100名以上300名未満	662	92.6	76.9	55.1	84.4	84.0	70.8	89.6
	300名以上1,000名未満	683	93.6	75.0	51.0	83.9	87.1	70.9	90.2
	1,000名以上5,000名未満	856	96.4	77.1	47.1	84.1	89.4	71.4	91.9
	5,000名以上	932	96.1	73.6	45.5	84.0	87.0	73.2	90.5
評価対象(部下)のなか での現在の役職位が最も 高い者	次長クラス	395	94.7	85.6	63.5	88.6	89.4	71.6	90.1
	課長クラス	1164	95.8	81.4	55.8	86.1	88.1	72.4	90.5
	係長・主任・現場監督者クラス	1786	94.2	72.5	49.9	83.1	85.7	71.4	90.7
	一般	636	90.6	70.9	49.8	82.7	80.2	67.5	86.9

(注) 比率は「重視している」+「やや重視している」の合計比率。

## 2. 業績評価の対象期間

管理職が部下の業績を評価する評価対象期間は「3ヶ月超6ヶ月以下」(49.1%)または「6ヶ月超1年以下」(36.1%)である(図表 2-6-7)。この評価期間は勤務先の業種によって特徴があり、運輸業・郵便業は短期的、建設業は長期的な傾向が見られる。また、規模別にみると、概ね、規模が小さくなるほど短期的になる。

図表 2-6-7. 業績評価の対象期間

(単位：%)

		件数	3か月以下	3か月超 6 か月以下	6か月超 1 年以下	1年超 1年 半以下	1年半超 2 年以下	2年超 3年 以下	3年超
合計		4015	8.6	49.1	36.1	3.2	1.2	0.7	1.0
勤務先の業種	建設業	263	9.1	41.1	43.0	3.4	1.9	0.4	1.1
	製造業	1436	7.9	49.5	36.5	3.1	1.3	0.8	0.9
	卸売業・小売業	388	8.2	51.3	33.2	4.1	1.0	1.0	1.0
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	439	6.2	52.4	37.4	2.3	0.7	0.5	0.7
	運輸業・郵便業	206	9.7	56.8	27.7	4.4	0.5	0.5	0.5
	情報通信業	456	8.6	50.0	36.0	2.6	1.1	0.4	1.3
	サービス業	827	10.8	45.9	36.2	3.5	1.7	0.8	1.1
勤務先の正社員数	100名未満	882	11.9	48.4	31.3	4.5	1.6	0.8	1.5
	100名以上300名未満	662	10.3	50.0	33.8	3.2	1.7	0.6	0.5
	300名以上1,000名未満	683	7.5	49.6	37.2	2.6	1.3	0.9	0.9
	1,000名以上5,000名未満	856	5.5	49.5	40.4	2.8	0.6	0.4	0.8
	5,000名以上	932	7.8	48.5	37.6	2.9	1.2	1.0	1.1

## 3. 能力評価の構造

部下に対する管理職の能力評価項目の構成は、第1に「責任感」(「重視している」+「やや重視している」の合計比率:97.4%)、第2に「課題遂行力」(同 96.3%)を重視しており、「協調性」(同 90.7%)、「対人対応力」:(同 89.2%)、「専門的知識・技能・技術」(同 88.2%)、「課



課題形成力」(同 87.6%)、「人材育成力」(同 79.1%)、「人材活用力」(同 75.1%) がそれらに次いでいる(図表 2-6-8)。

図表 2-6-8. 能力評価の項目 (N=4,015 名)

(単位: %)

						重視していない
	重視している	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	
課題形成力	87.6	23.3	64.3	12.1	0.3	12.4
課題遂行力	96.3	46.7	49.6	3.6	0.2	3.7
人材育成力	79.1	17.8	61.3	19.8	1.2	20.9
人材活用力	75.1	15.4	59.7	23.7	1.2	24.9
対人対応力	89.2	28.1	61.0	10.4	0.4	10.8
協調性	90.7	27.5	63.2	8.9	0.3	9.3
責任感	97.4	48.1	49.3	2.5	0.1	2.6
専門的知識・技能・技術	88.2	24.3	63.9	11.6	0.3	11.8

こうした能力評価の構造は管理職がどのような部下を評価するのかにより異なり(図表 2-6-9)、高い職位の部下(「次長クラス」)を評価するようになるほど「人材育成力」及び「対人対応力」、を能力評価の項目として重視している。

さらに、勤務先の業種別にみると、第1に、建設業で「課題形成力」(「重視している」+「やや重視している」の合計比率: 88.2%)、「専門的知識・技能・技術」(同 89.7%)、第2に、製造業で「課題形成力」(同 88.2%)、「課題遂行力」(同 97.0%)、「人材育成力」(同 80.1%)及び「専門的知識・技能・技術」(同 90.5%)、第3に、運輸業・郵便業で「人材育成力」(同 80.1%)、「協調性」(同 92.2%)及び「責任感」(同 98.1%)、第4に、情報通信業で「課題形成力」(同 90.8%)、「課題遂行力」(同 98.2%)、「人材育成力」(同 80.3%)、「人材活用力」(同 76.5%)及び「対人対応力」(同 92.1%)、第5に、サービス業で「人材活用力」(同 76.9%)、「対人対応力」(同 91.5%)、「協調性」(同 92.9%)及び「責任感」(同 97.7%)、を能力評価の項目として重視している管理職が多くなっている。

最後に、規模別にみると、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、「人材育成力」の比率が71.2%から84.4%へ、「人材活用力」の比率が71.3%から77.7%へと大きくなる傾向があり、規模が大きい企業ほど「人材育成力」と「人材活用力」、を能力評価の項目として重視している管理職が多くなっている。

図表 2-6-9. 勤務先の業種別・規模別等にみた能力評価の項目

(単位：%)

		件数	課題形成力	課題遂行力	人材育成力	人材活用力	対人対応力	協調性	責任感	専門的知識・技能・技術
合計		4015	87.6	96.3	79.1	75.1	89.2	90.7	97.4	88.2
勤務先の業種	建設業	263	88.2	95.1	78.3	72.6	88.2	89.7	97.0	89.7
	製造業	1436	88.2	97.0	80.1	74.7	86.8	89.6	97.6	90.5
	卸売業・小売業	388	86.9	95.1	76.0	73.7	91.2	91.0	97.4	82.5
	金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	439	87.2	95.2	78.8	74.7	90.4	88.8	96.8	86.8
	運輸業・郵便業	206	76.2	93.2	80.1	73.8	84.5	92.2	98.1	83.5
	情報通信業	456	90.8	98.2	80.3	76.5	92.1	92.1	96.5	87.7
	サービス業	827	87.9	96.1	78.2	76.9	91.5	92.9	97.7	88.4
勤務先の正社員数	100名未満	882	82.9	95.0	71.2	71.3	89.2	91.5	97.3	88.3
	100名以上300名未満	662	84.6	94.6	75.8	72.8	88.8	92.6	96.8	88.1
	300名以上1,000名未満	683	89.3	96.0	79.1	75.5	87.4	90.3	96.6	86.1
	1,000名以上5,000名未満	856	88.8	97.5	83.9	77.6	90.3	88.9	97.8	88.3
	5,000名以上	932	91.8	97.6	84.4	77.7	89.7	90.7	98.0	89.5
評価対象(部下)のなかでの現在の役職位が最も高い者	次長クラス	395	90.6	98.0	84.8	81.3	90.9	87.6	96.2	88.1
	課長クラス	1164	90.7	96.5	84.5	81.3	90.6	89.4	97.1	88.6
	係長・主任・現場監督者クラス	1786	87.4	96.5	79.3	75.0	89.2	92.4	97.9	88.1
	一般	636	80.5	94.0	64.3	59.7	85.4	90.4	97.3	87.7

(注) 比率は「重視している」＋「やや重視している」の合計比率。