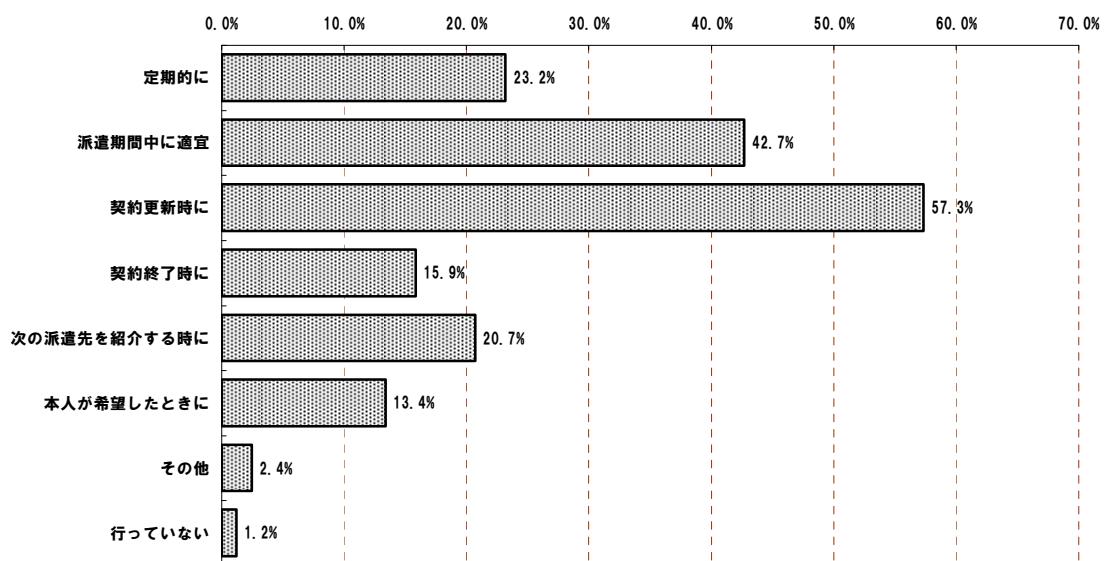


⑥Q14 能力評価の更新

- 「派遣先の契約更新時に」が 57.3%で最も高く、次いで「定期的ではないが、派遣期間中に適宜（42.7%）」の割合が高い。

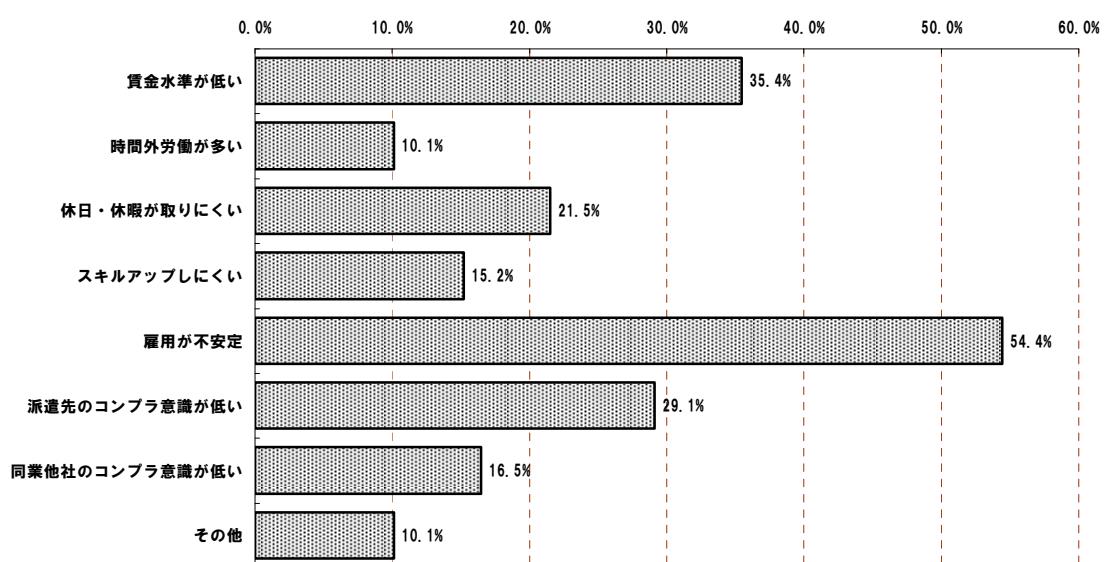
(n=82)



⑦Q15 雇用管理の課題

- 「雇用が不安定」が最も多く 54.4%、次いで「賃金水準が低い（35.4%）」、「派遣先のコンプラ意識が低い（29.1%）」、「休日・休暇が取りにくい（21.5%）」等の割合が高い。

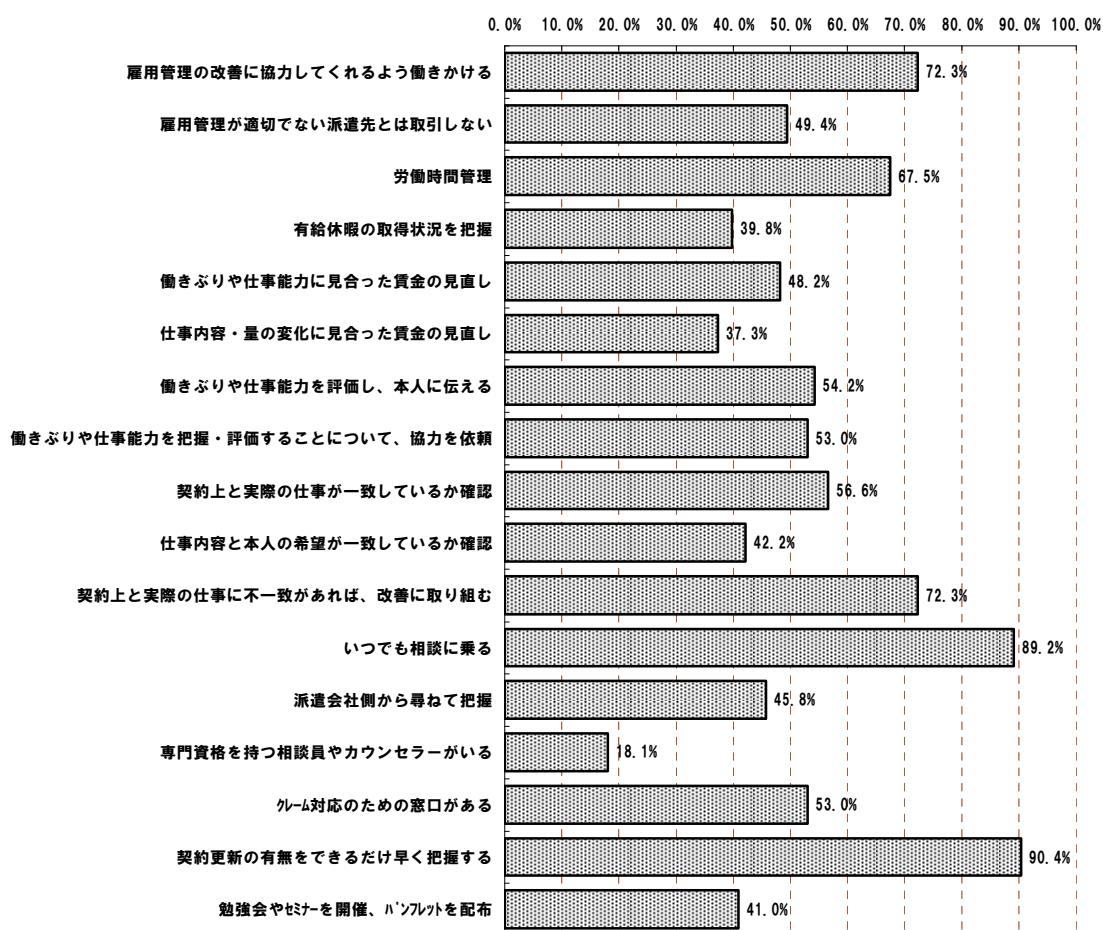
(n=79)



⑧Q16 雇用管理の取組・工夫（労働時間、賃金、評価、仕事の継続性・安定性等）

- 「派遣契約の更新の有無をできるだけ早く把握するようにしている（90.4%）」が最も多く、次いで「就労上の悩みや不安について、いつでも相談に乗る（89.2%）」、「派遣スタッフの雇用管理の改善に協力してくれるよう、派遣先に働きかけている（72.3%）」、「契約上の仕事と、実際の仕事に不一致があれば、改善に取り組んでいる（72.3%）」等の割合が高い。

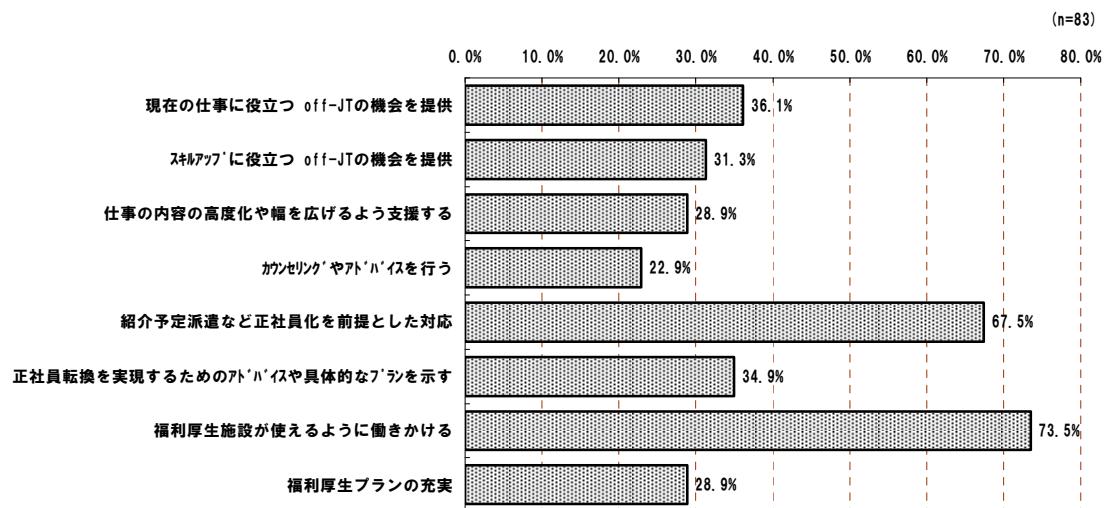
(n=83)



(6) 雇用管理改善の取組

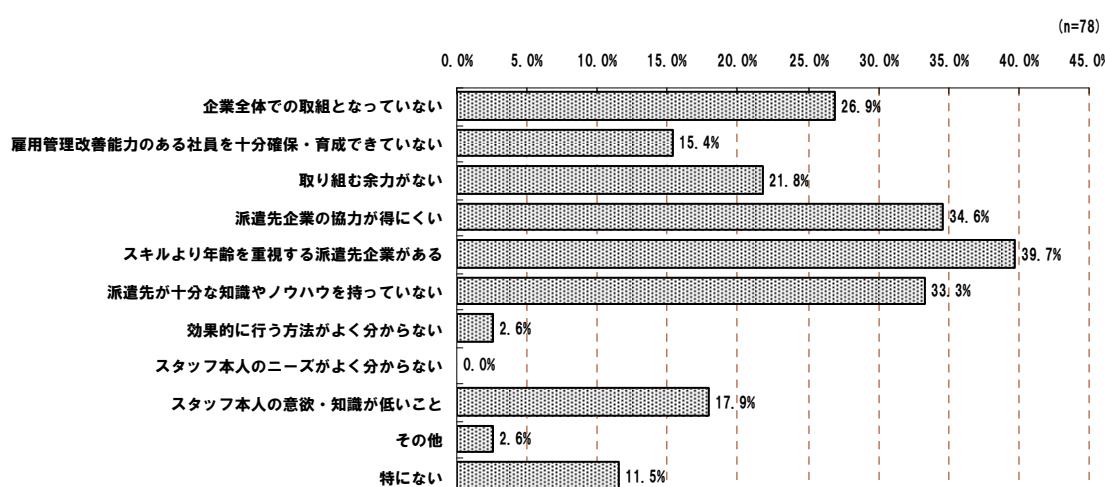
①Q16 雇用管理の取組・工夫（教育訓練機会、福利厚生等）

- 「派遣スタッフが、派遣先で正社員と同様に福利厚生施設（食堂やロッカーランド、休憩室等）が使えるように働きかける」が 73.5%と最も多く、次いで「正社員転換を希望する派遣スタッフには、紹介予定派遣など正社員化を前提とした対応をしている（67.5%）」の割合が高い。



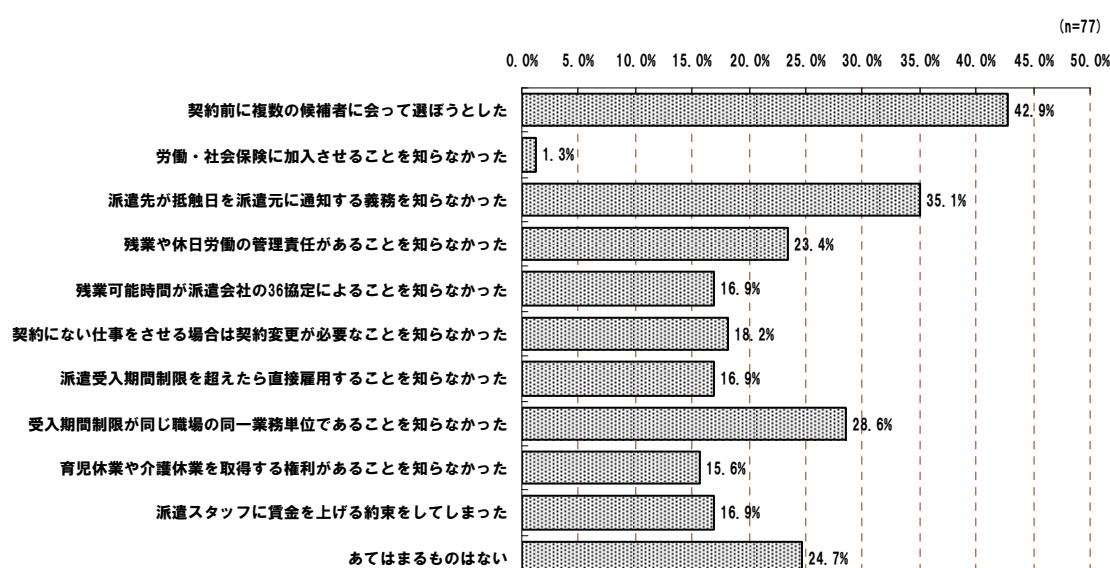
②Q17 雇用管理改善の阻害要因

- 「派遣スタッフのスキルより年齢を重視する派遣先企業があること（39.7%）」が最も多く、次いで「派遣スタッフの雇用管理改善に関して、派遣先企業の協力が得にくいこと（34.6%）」、「派遣先企業の社員が、派遣労働の仕組みや派遣スタッフの適正な活用に関して、十分な知識やノウハウを持っていないこと（33.3%）」等、派遣先企業の特徴を要因とするものを挙げる割合が高い。



③Q19 派遣先の法的知識

- 「契約前に複数の候補者に会って派遣スタッフを選ぼうとした (42.9%)」が最も多く、次いで「自由化業務では派遣スタッフの受け入れに際し派遣先が抵触日を派遣元に通知する義務があることを知らなかった (35.1%)」、「自由化業務では派遣スタッフの受け入れ期間の制限は、派遣スタッフ一人あたりではなく、同じ職場の同一業務について通算されることを知らなかった (28.6%)」等の割合が高くなっている。



(注) 選択肢は下記のとおり。

- 契約前に複数の候補者に会って派遣スタッフを選ぼうとした
- 加入条件を満たしていない場合を除き、派遣スタッフを労働・社会保険に加入させることを知らなかった
- 自由化業務では派遣スタッフの受け入れに際し、派遣先が抵触日を派遣元に通知する義務があることを知らなかった
- 残業や休日労働の管理責任が、派遣会社(派遣元)でなく派遣先企業にあることを知らなかった
- 派遣スタッフに残業をどれだけさせられるかは、派遣先の36協定ではなく、派遣会社(派遣元)と派遣スタッフが結んでいる36協定によって決まる事を知らなかった
- 労働者派遣契約にない仕事を派遣スタッフにさせてはいけないこと、させる場合は契約変更が必要であることを知らなかった
- 自由化業務では、最長3年の派遣受け入れ期間制限を超えると、派遣スタッフを直接雇い入れなくてはいけないことを知らなかった
- 自由化業務では、派遣スタッフの受け入れ期間の制限は、派遣スタッフ一人当たりではなく、同じ職場の同一業務について通算されることを知らなかった
- 派遣スタッフにも、育児休業や介護休業を取得する権利があることを知らなかった
- 派遣会社に相談する前に、派遣スタッフに賃金を上げる約束をしてしまった
- この中にあてはまるものはない

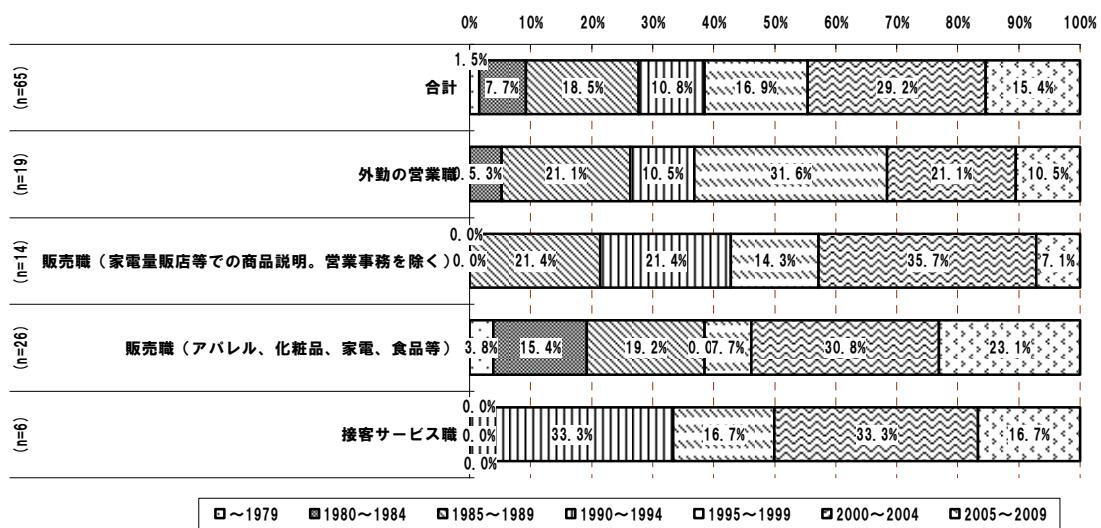
3. メイン職種を軸としたクロス集計（一部抜粋）

（接客サービスについては、回答数が非常に少ないので、コメントしていない）

（1）回答事業者の属性

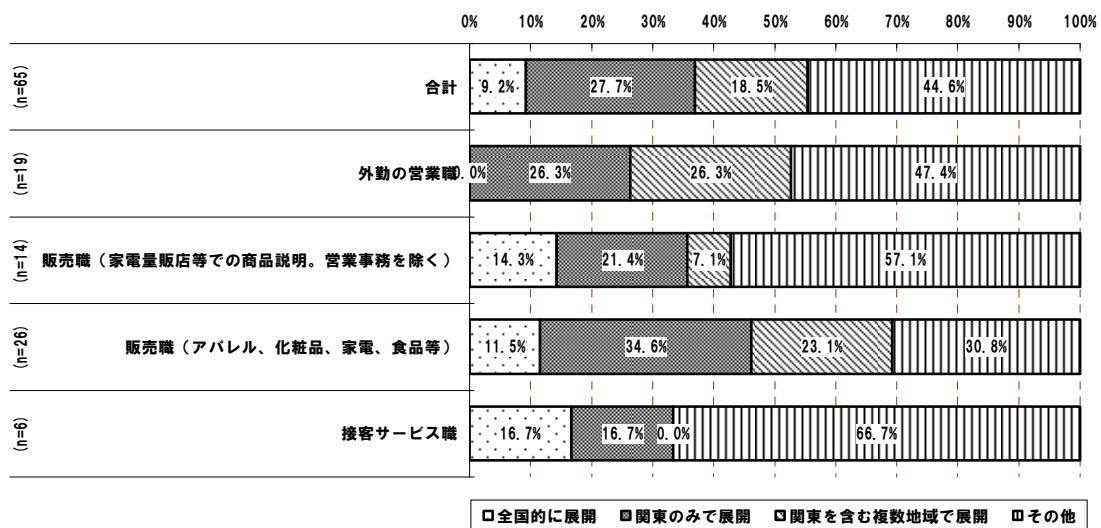
①F1 派遣事業開始年

- 販売職をメイン職種とする事業者では、2000年以降に派遣事業を開始したものの割合が高くなっている。



②F2 拠点展開

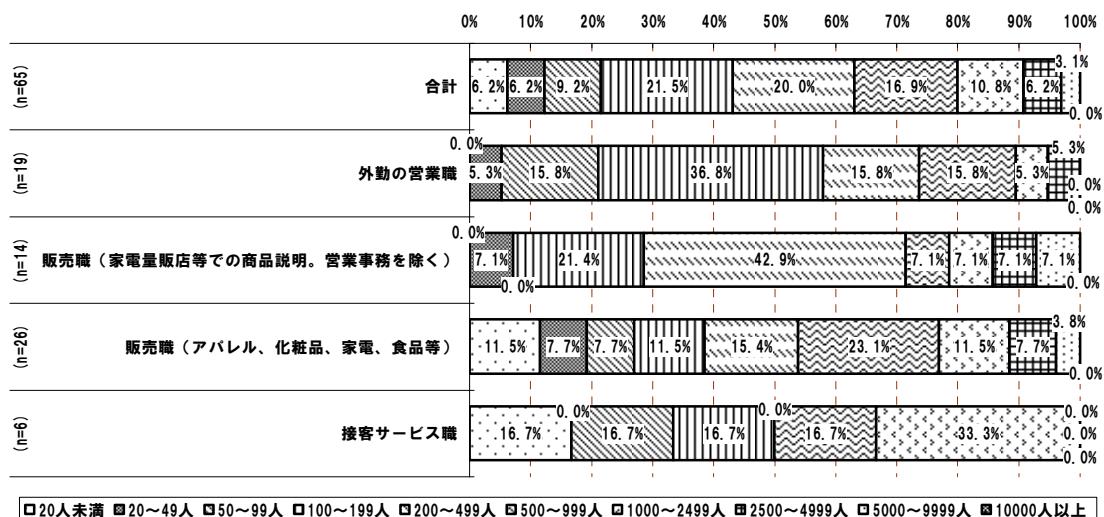
- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者では、「全国的に展開」および「関東を含む複数地域で展開」への回答割合合計が50%を超える。
- 「全国的に展開」への回答は、販売職をメイン職種とする事業者のみとなっている。



以下の設問は、営業職または販売職の派遣事業を行っている事業者（83社）のみに尋ねた。

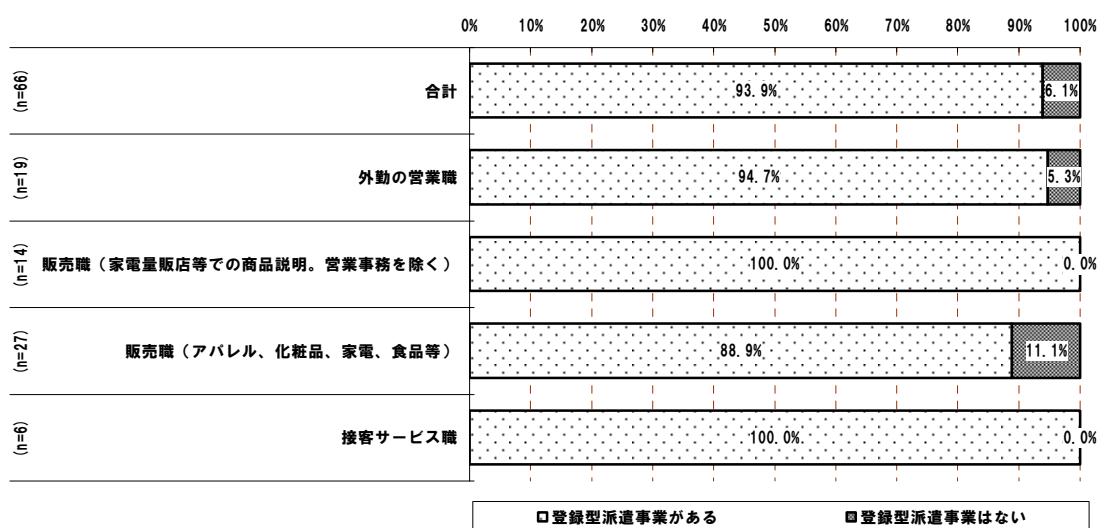
③F4-1 稼動者数（全職種）

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者では、派遣スタッフ数200人未満の割合が高く、販売職をメイン職種とする事業者では派遣スタッフ数200人以上の割合が高い。



④F5 登録型派遣事業

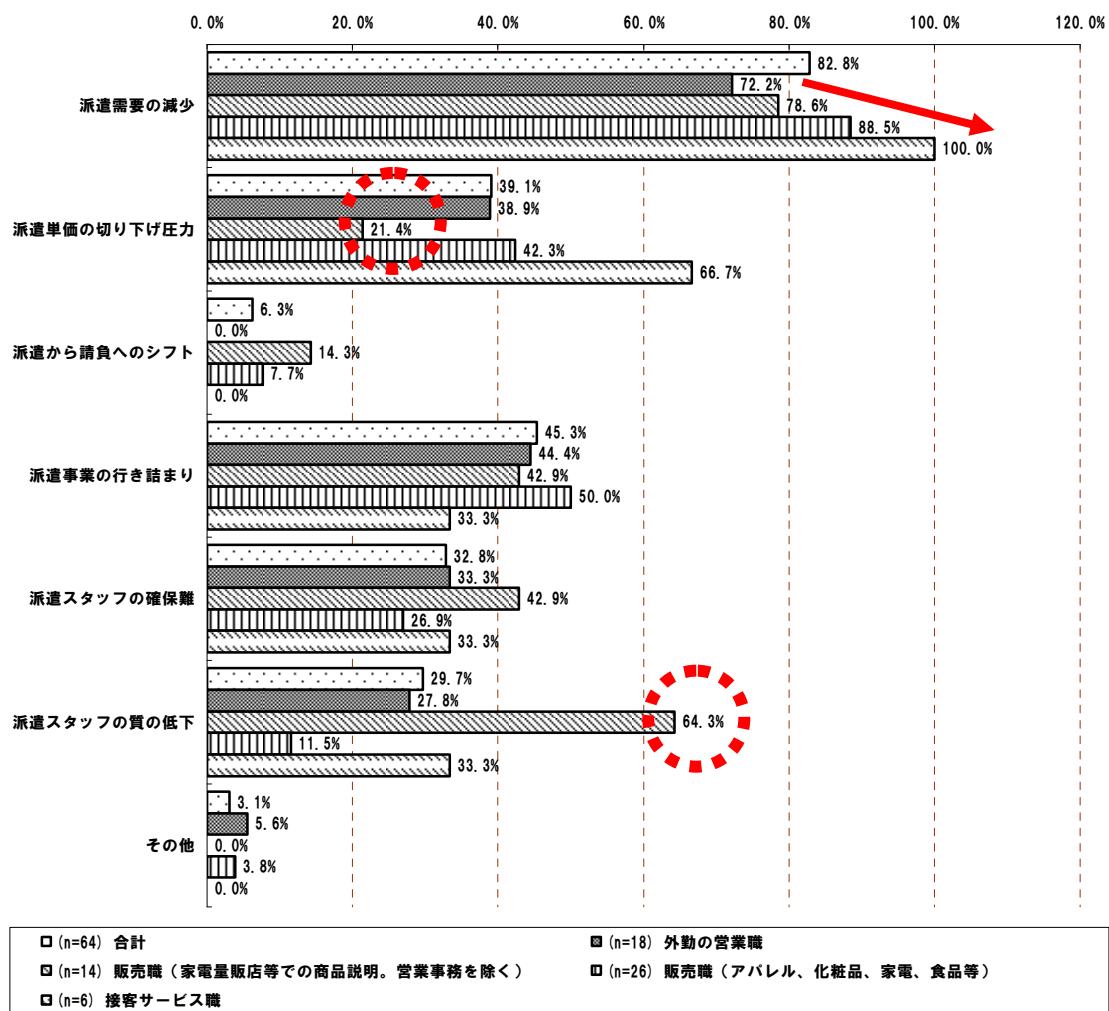
- 登録型派遣事業の実施については、若干の違いは見られるが、いずれの職種をメインとする事業者においても、大半が実施しているとしている。



(2) 経営課題・戦略

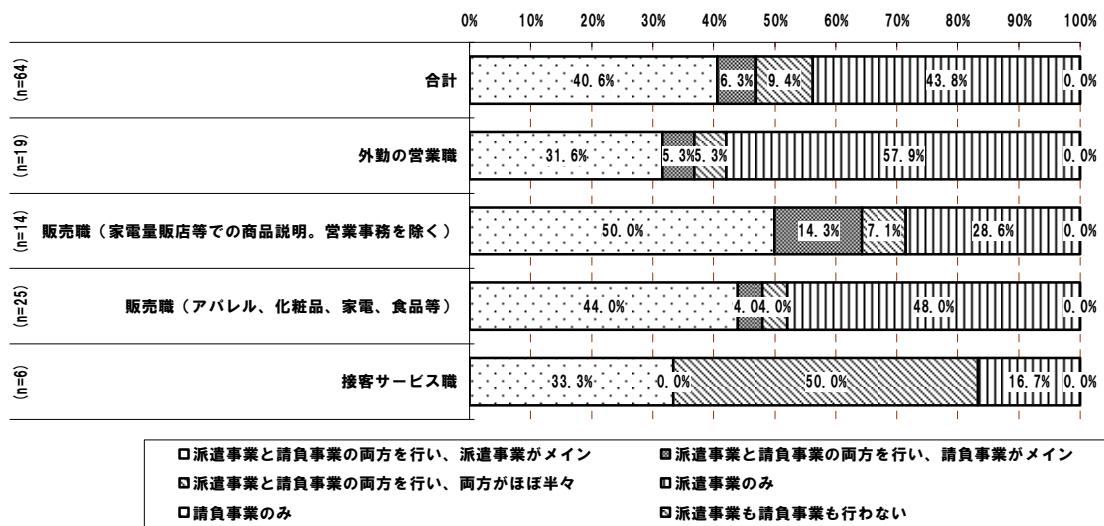
①F6-1 経営上の課題

- 派遣需要の減少は、いずれの事業者でも高い割合となっているが、販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）をメイン職種とする事業者における回答割合が最も高い。
- 派遣単価切り下げ圧力については、販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者において、回答割合が低い。
- 逆に、販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では「派遣スタッフの質の低下」の割合が高くなっている。



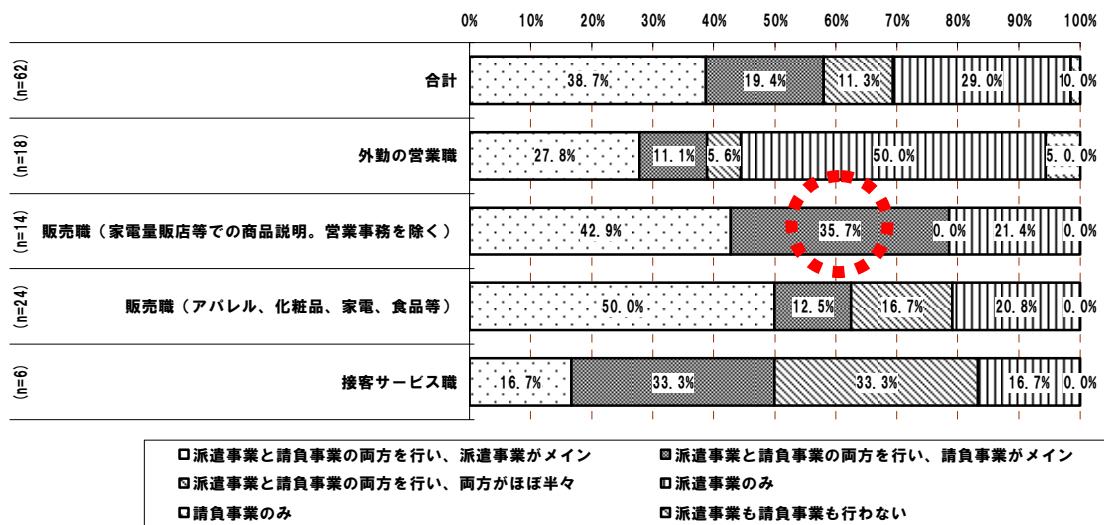
②F7-1 今後の経営戦略：現在

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者では、「派遣事業のみ」が約6割。
- 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では、「派遣・請負の両方を行い派遣事業がメイン」の割合が5割。



③F7-2 今後の経営戦略：今後

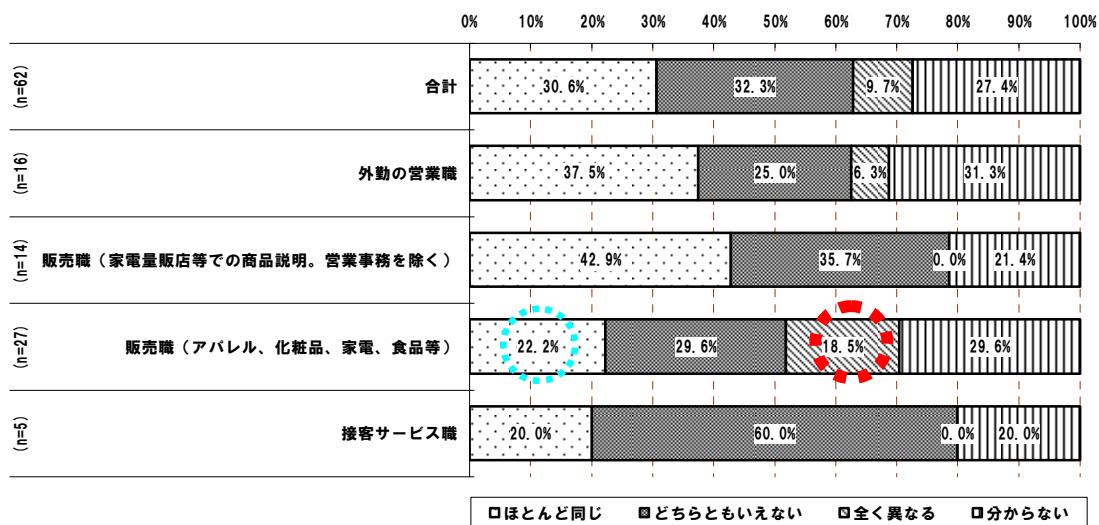
- 現在の経営戦略と比較すると、販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者において、「派遣事業と請負事業の両方を行い、請負事業がメイン」とするものの割合拡大が目立つ。



(3) 派遣スタッフの雇用管理

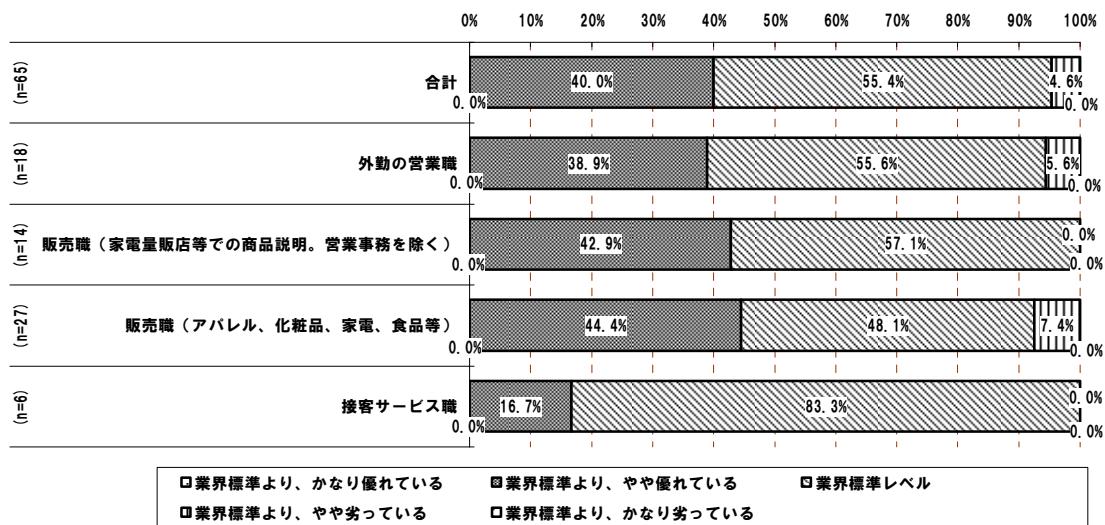
①Q20 職種による問題の違い

- 販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）をメイン職種とする事業者では、「ほとんど同じ」の割合が他の職種に比べ低い一方、「全く異なる」の割合が高くなっている。



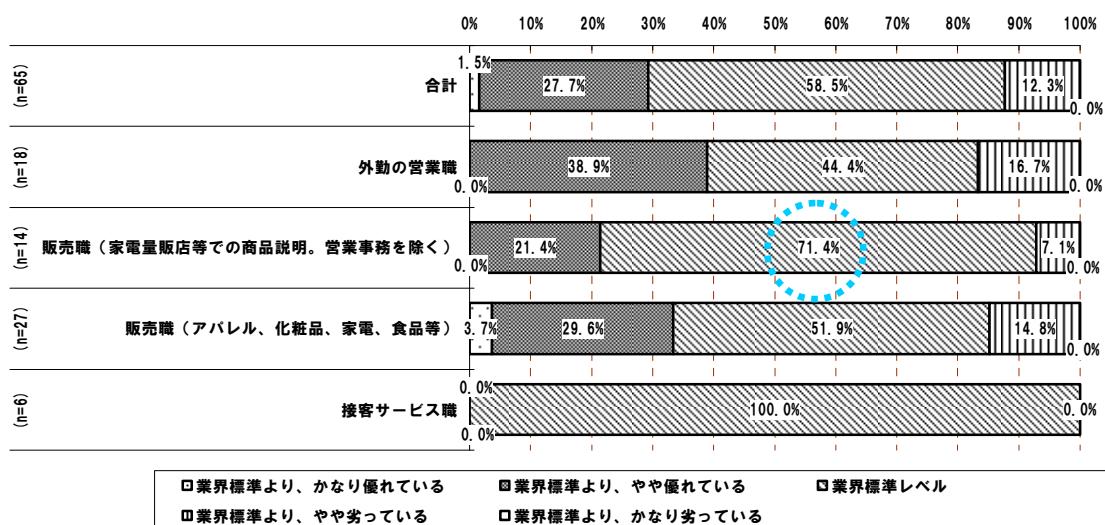
②Q10 派遣マネジメントの水準① 働く意欲

- ・ メイン職種の違いによる著しい傾向の差は見られない。



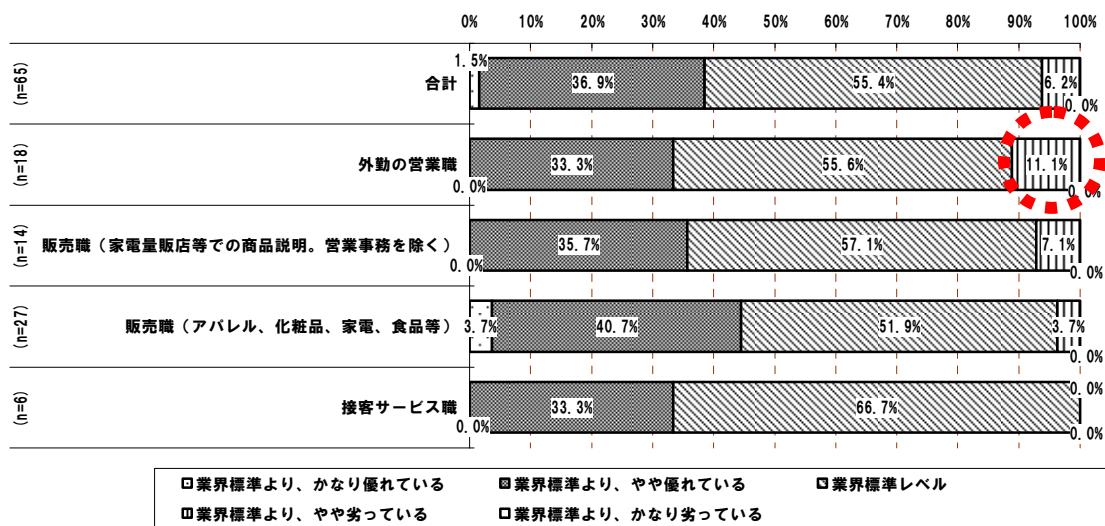
③Q10 派遣マネジメントの水準② スキルアップに対する意欲

- ・ 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では、「業界標準レベル」の割合が他の職種に比べ高くなっている、「業界標準よりやや優れている」「業界標準よりやや劣っている」の割合が低くなっている。



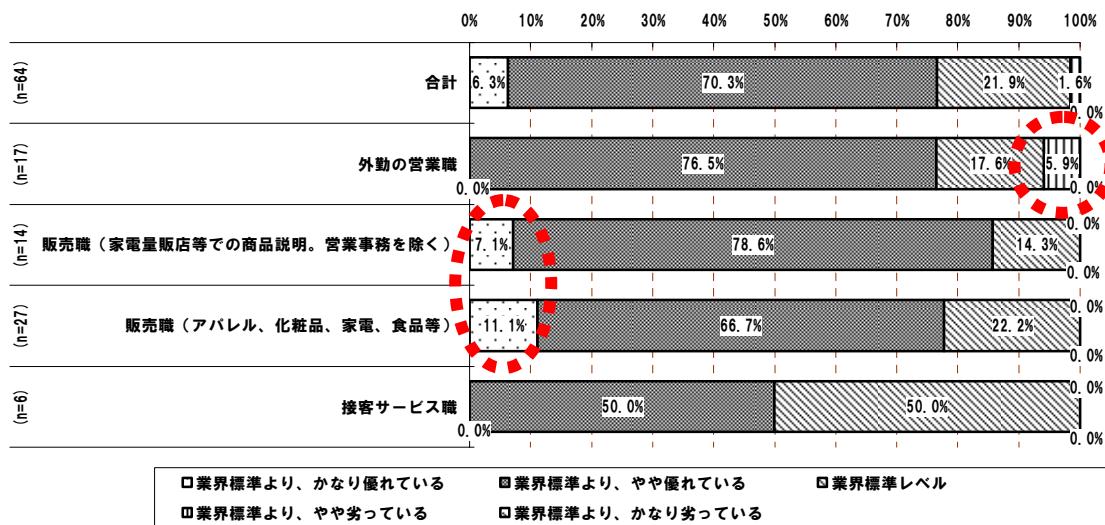
④Q10 派遣マネジメントの水準③ 仕事や働き方に対する満足度

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者において、「業界標準より、やや劣っている」の割合が、若干ではあるが高くなっている。



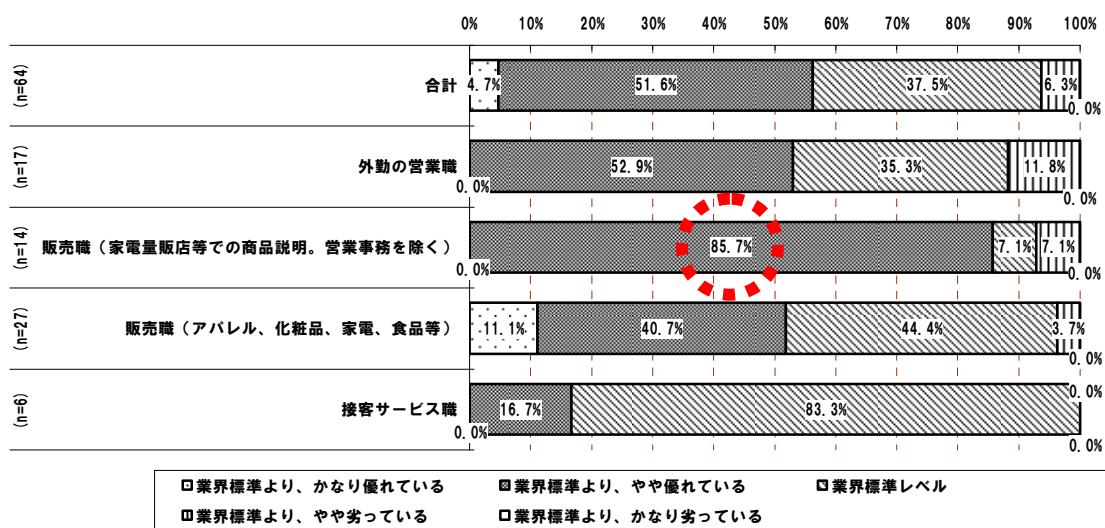
⑤Q11 派遣スタッフ支援策の水準① 賃金水準向上支援

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者において、「業界標準より、やや劣っている」の割合が、若干高くなっている。
- 逆に販売職をメイン職種とする事業者においては、「業界標準より、かなり優れている」の割合が若干高い。



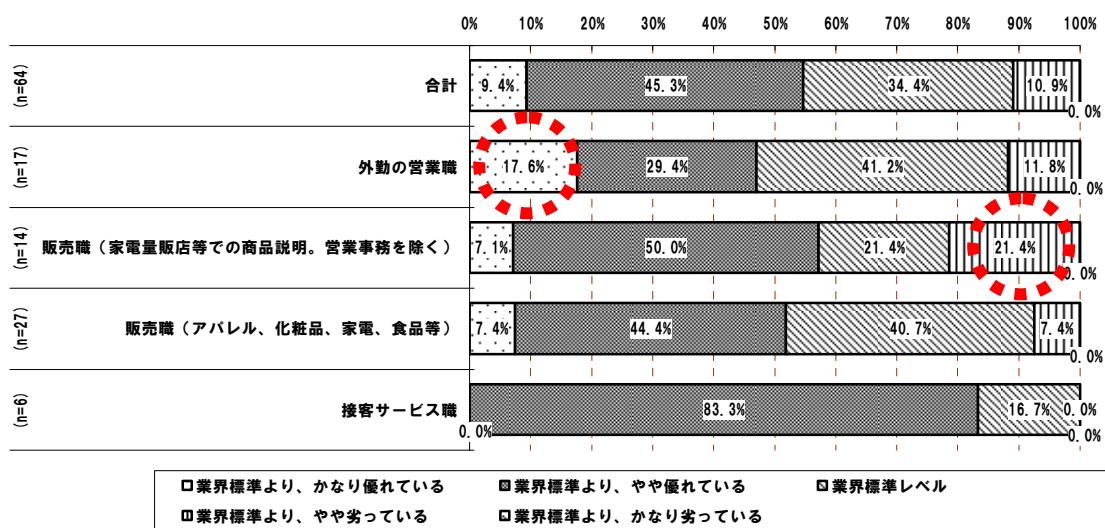
⑥Q11 派遣スタッフ支援策の水準② スキル向上支援

- 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者において、「業界標準より、やや優れている」の割合の高さが目立つ。



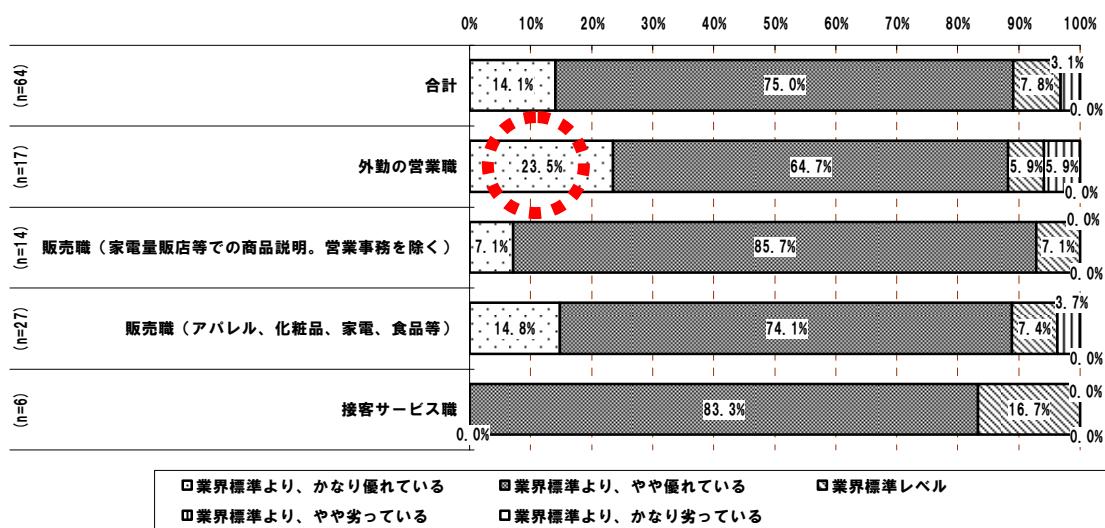
⑦Q11 派遣スタッフ支援策の水準③ 正社員転換支援

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者において「業界標準より、かなり優れている」の割合が高い。
- 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者において「業界標準より、やや劣っている」の割合が高い。



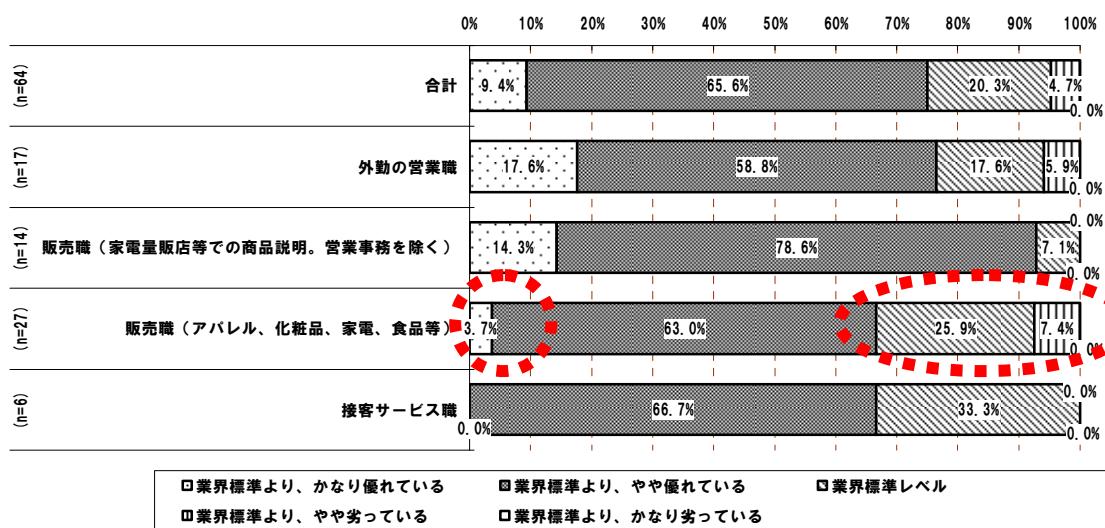
⑧Q11 派遣スタッフ支援策の水準④ 継続就業支援

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者において「業界標準より、かなり優れている」の割合が高い。



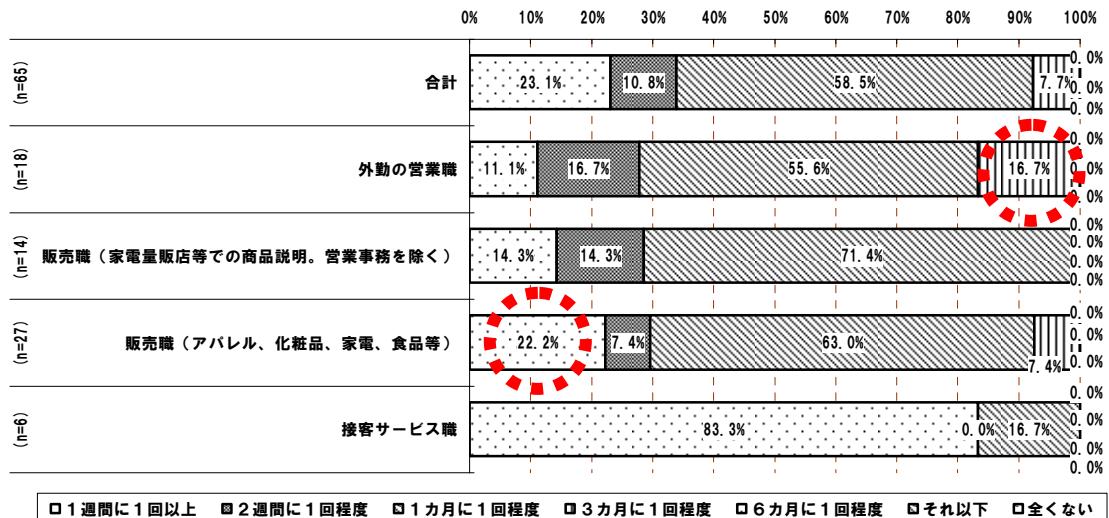
⑨Q11 派遣スタッフ支援策の水準⑤ 福利厚生の充実

- 販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）をメイン職種とする事業者では、「業界標準より、かなり優れている」の割合が低く、業界標準レベル以下の割合が若干高い。



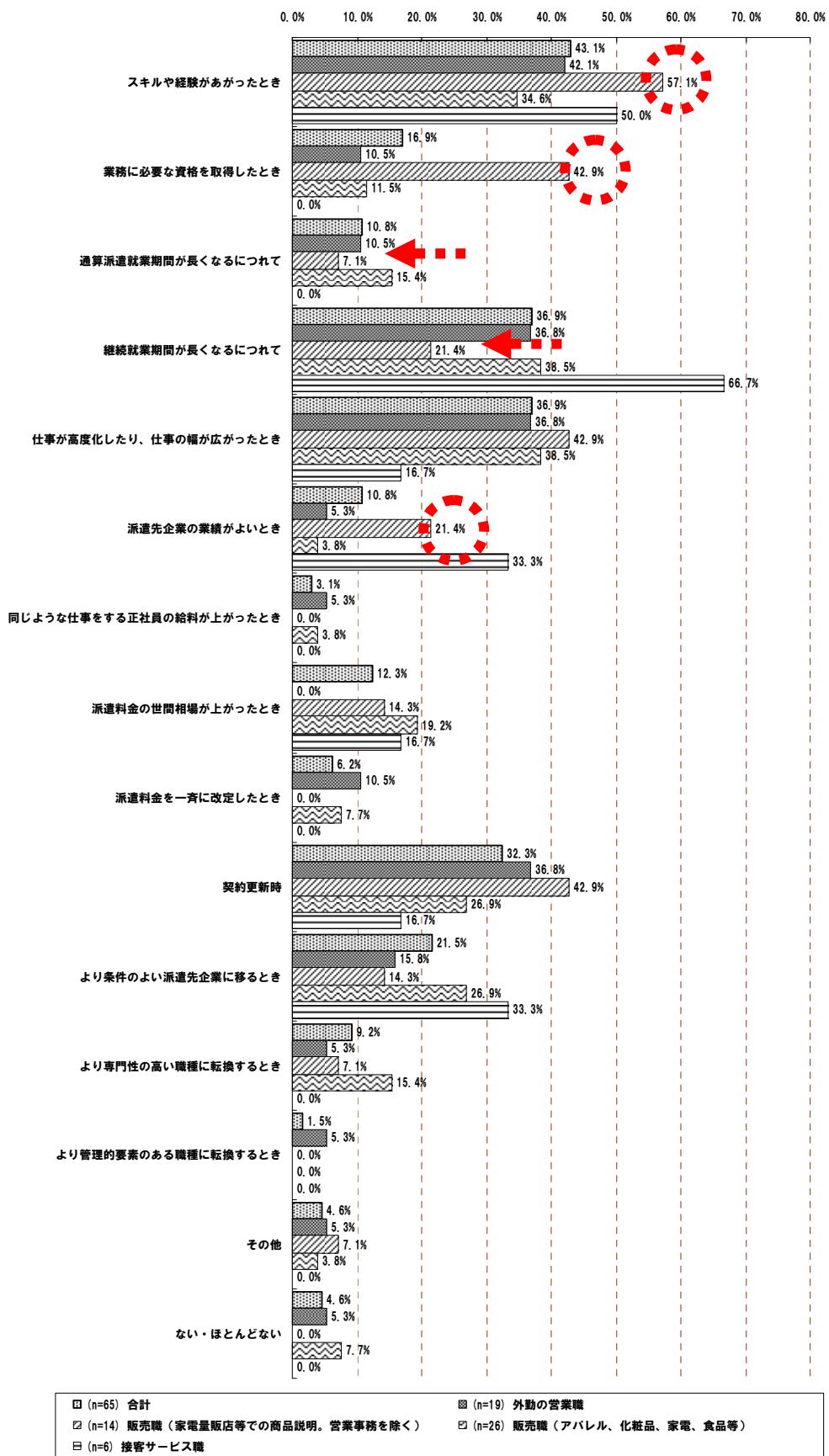
⑩Q12 派遣スタッフへの訪問頻度

- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者において「3カ月に1回程度」の割合が高い。
- 販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）をメイン職種とする事業者では、「1週間に1回以上」の割合が高くなっている。



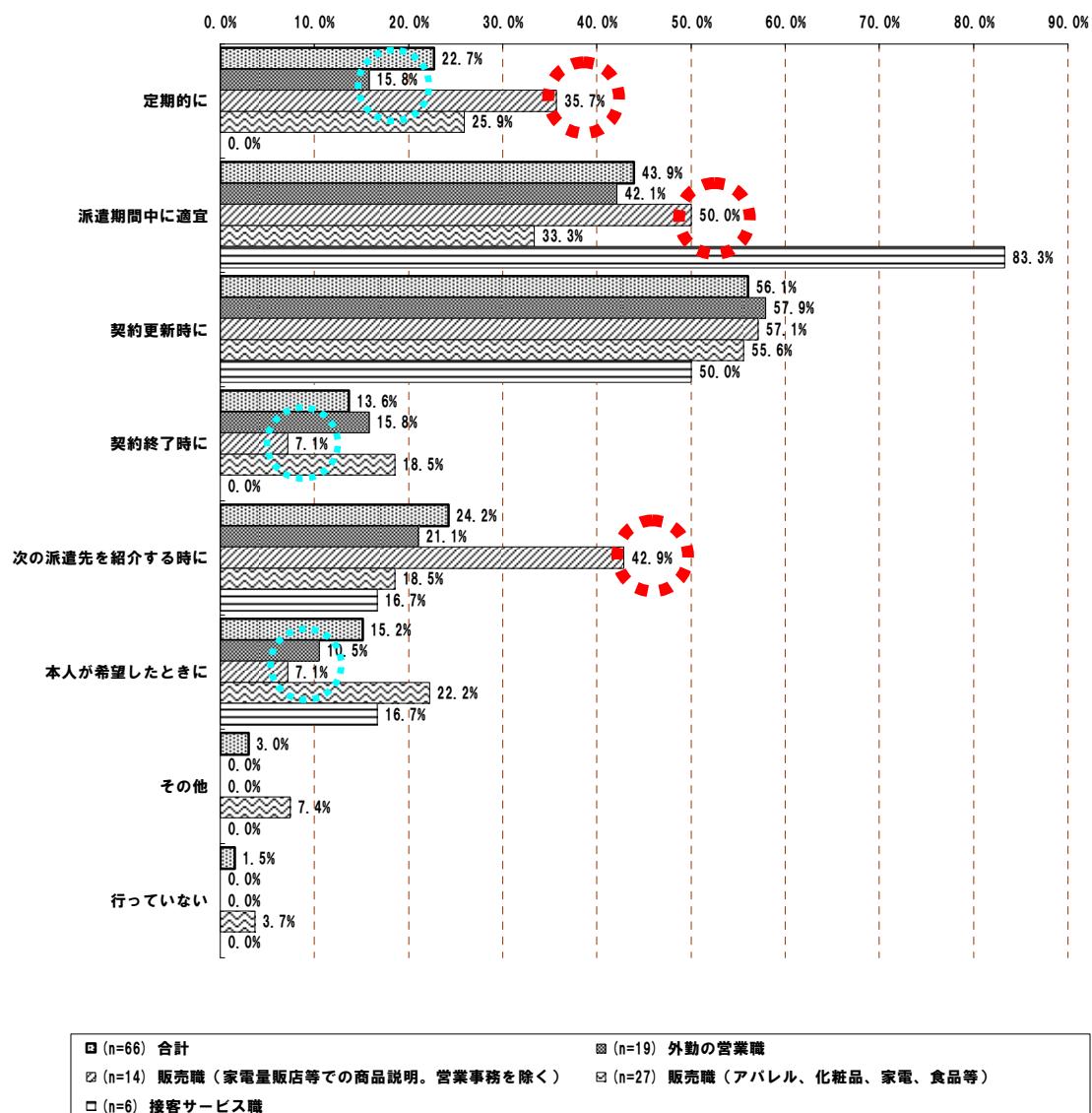
⑪Q13 賃金の向上

- 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では、「派遣スタッフのスキルや経験があがったとき」、「派遣スタッフが業務に必要な資格を取得したとき」、「派遣先企業の業績が良いとき」等の割合が、他の事業者と比較すると高くなっている。
- 逆に、「同一の派遣先での継続就業期間が長くなるにつれて」、「貴社での通算派遣就業期間が長くなるにつれて」等への回答割合は低くなってしまっており、販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では、他の事業者とは異なった契機で派遣スタッフの賃金向上が検討されていると思われる。



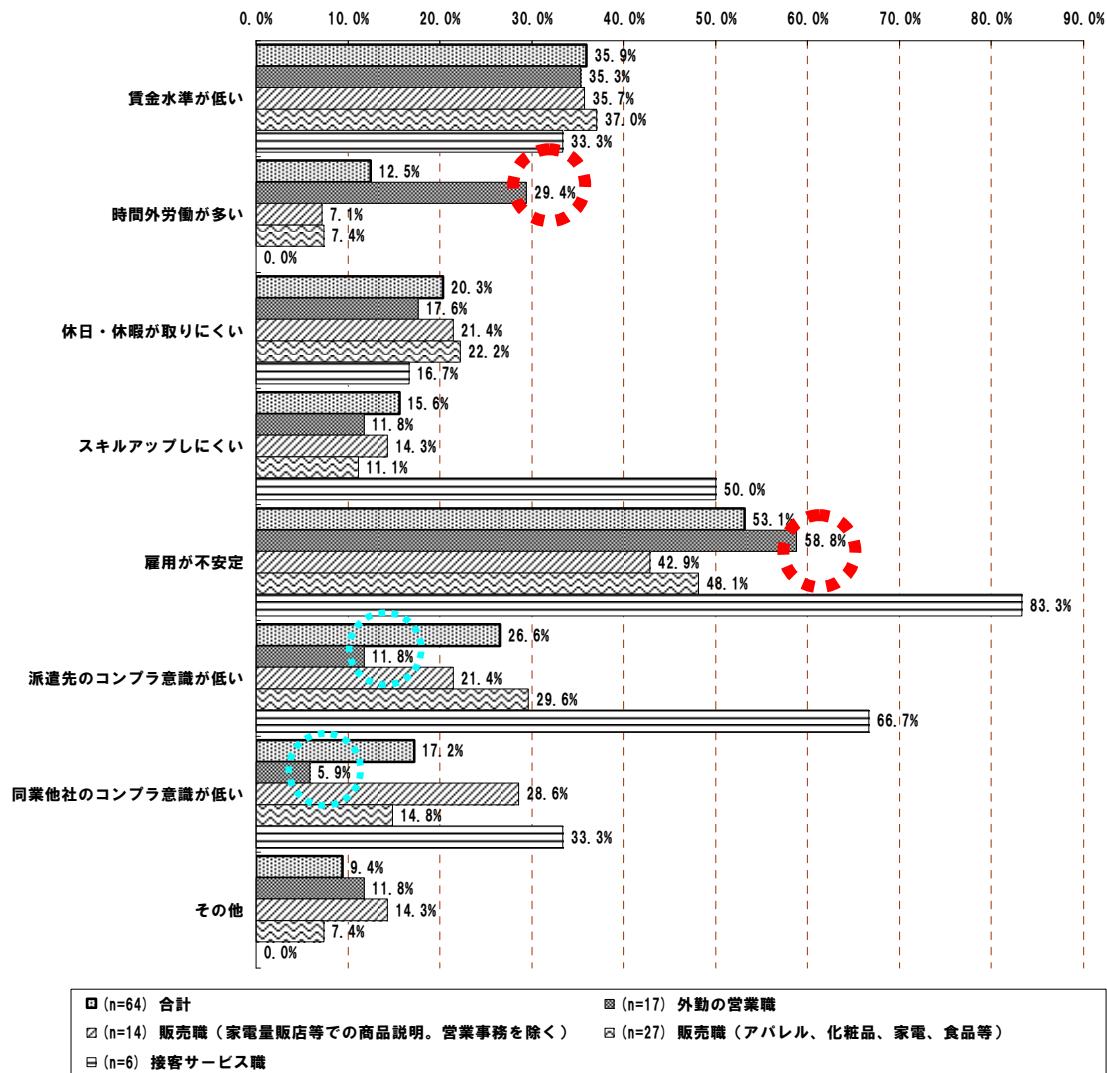
⑫Q14 能力評価の更新

- 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では、「派遣期間中にわたって定期的に」、「次の派遣先を紹介する時に」、「定期的ではないが、派遣期間中に適宜」等の割合が、他の事業者と比較すると高くなっている。逆に「派遣先の契約終了時に」と「本人が希望した時に」の割合は、他の事業者よりも低い。
- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者では、「派遣期間中にわたって定期的に」の割合が他の事業者と比較すると低い。



⑬Q15 雇用管理の課題

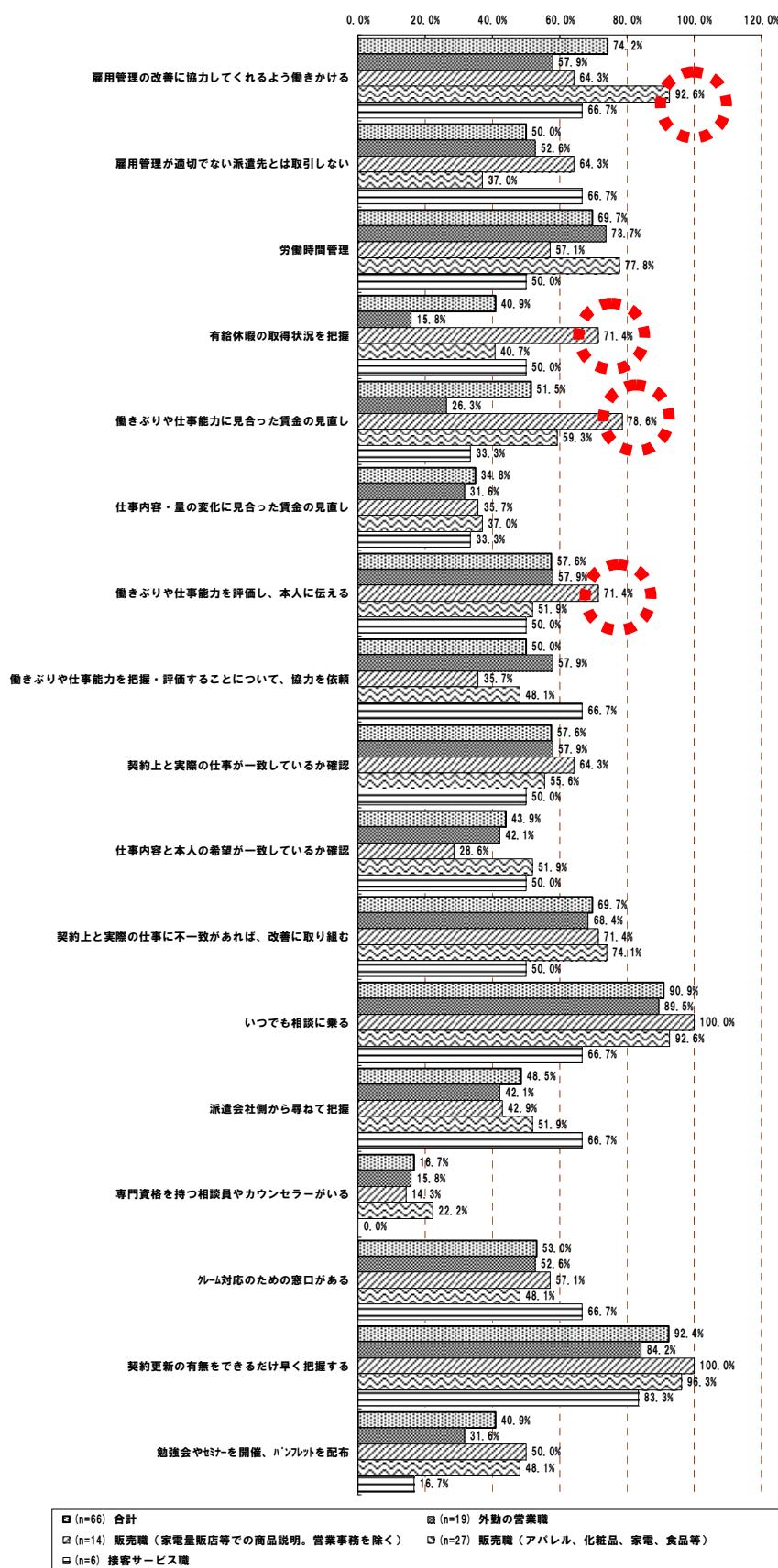
- 外勤の営業職をメイン職種とする事業者では、「時間外労働が多い」、「雇用が不安定」の割合が他の事業者と比較すると高い。
- 逆に、「派遣先のコンプラ意識が低い」、「同業他社のコンプラ意識が低い」等、コンプライアンスに関連する項目の割合は、他の事業者と比較すると低い。



(4) 雇用管理改善の取組

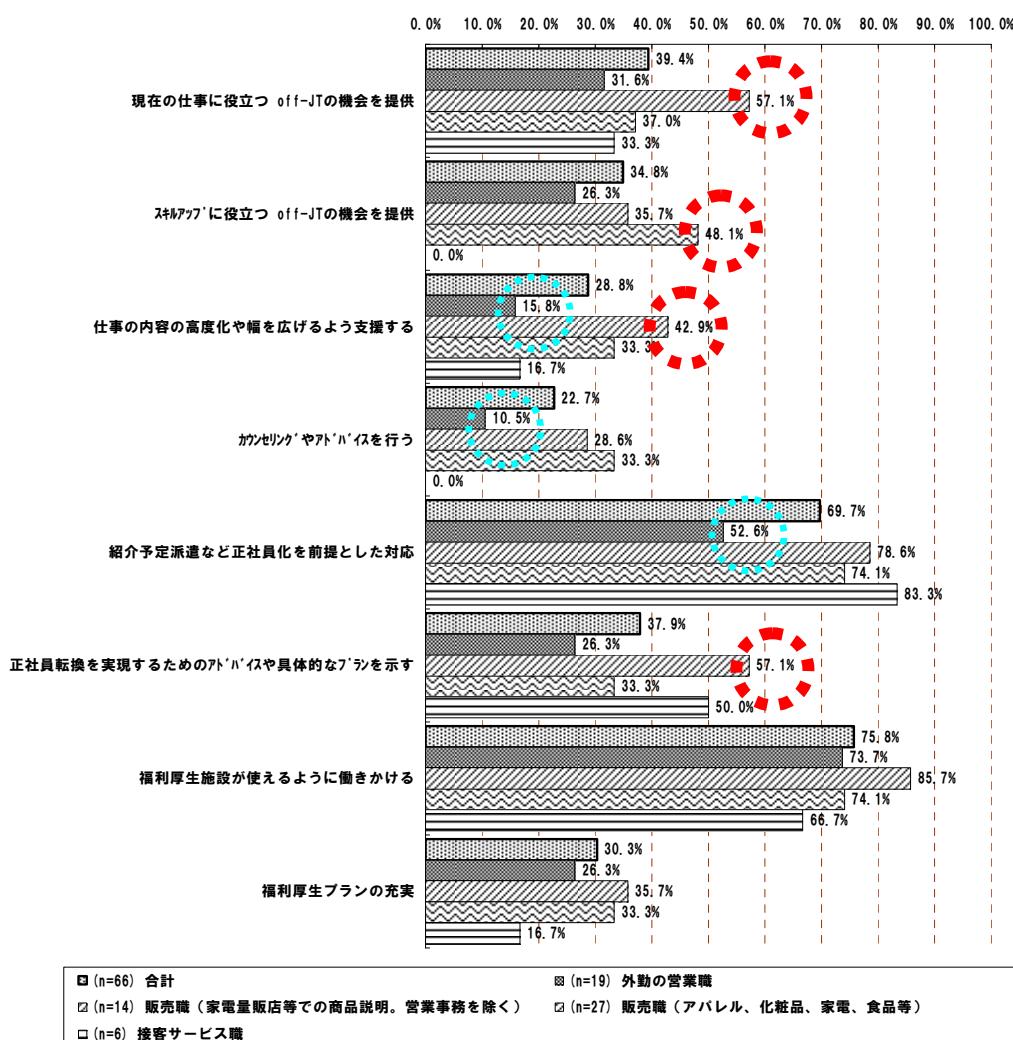
⑭Q16 雇用管理の取組・工夫（労働時間、賃金、評価、仕事の継続性・安定性等）

- 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン職種とする事業者では、「有給休暇の取得状況を把握し、取れるよう派遣先に働きかけている」、「派遣スタッフの働きぶりや仕事能力に見合った賃金の見直しを行っている」、「派遣スタッフの働きぶりや仕事能力を評価し、スタッフ本人に伝えている」の割合が高い。
- 販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）をメイン職種とする事業者では、「派遣スタッフの雇用管理の改善に協力してくれるよう、派遣先に働きかけている」が高い。



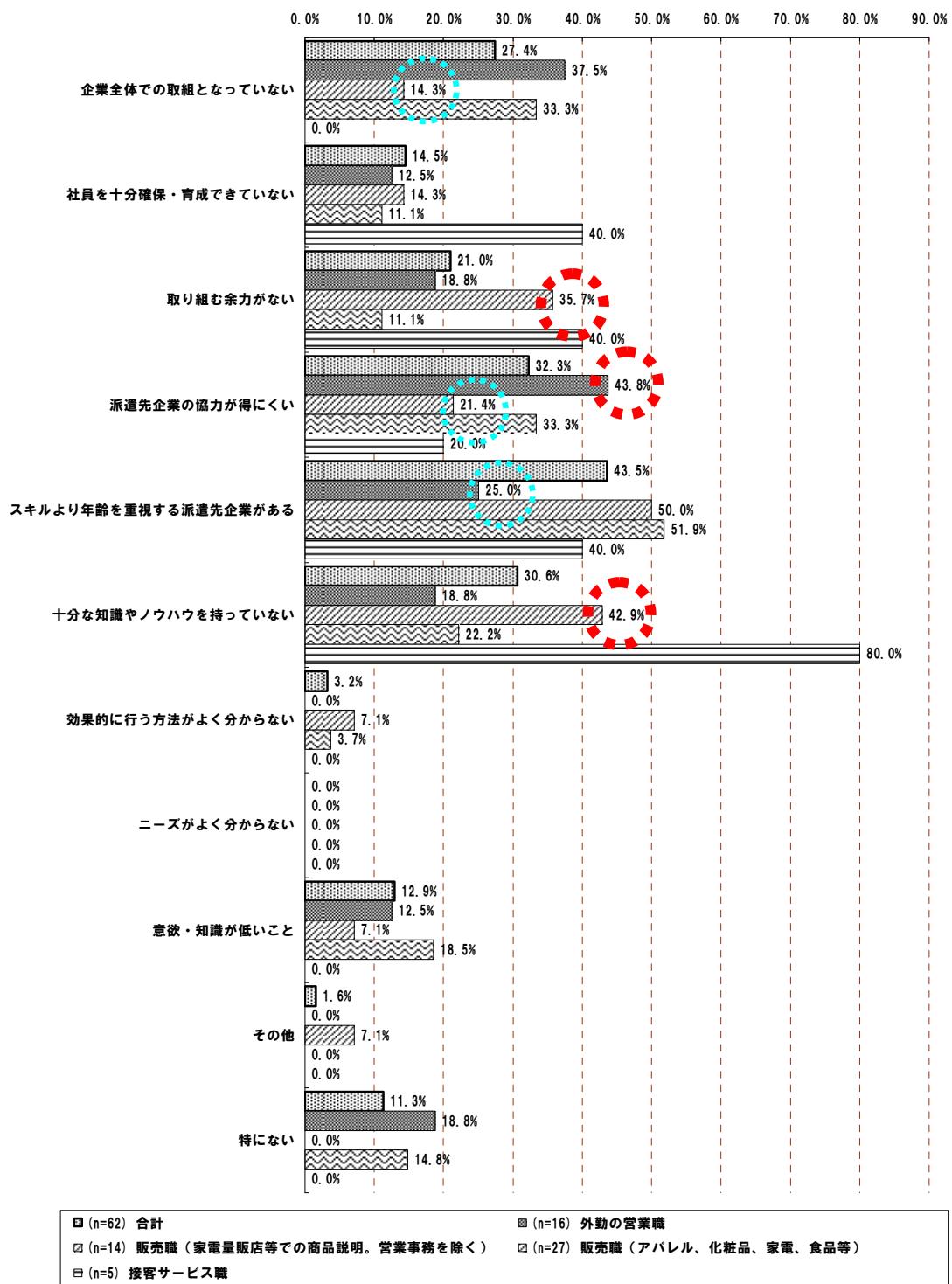
②Q16 雇用管理の取組・工夫（教育訓練機会、福利厚生等）

- 販売職(家電量販店等での商品説明)では、「派遣スタッフに、現在の仕事に役立つ Off-JT の機会を提供している」、「経験や習熟に応じて、仕事の内容の高度化や仕事の幅を広げるよう、派遣先に働きかけたり、新しい派遣先を紹介したりしている」、「正社員転換を希望する派遣スタッフには、それを実現するためのアドバイスや具体的なプランを示している」等の割合が他の事業者と比較すると高い。
- 販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）では、「派遣スタッフに、将来希望する仕事やスキルアップに役立つ Off-JT の機会を提供している」が他の事業者と比べて高い。
- 外勤の営業職では、「経験や習熟に応じて、仕事の内容の高度化や仕事の幅を広げるよう、派遣先に働きかけたり、新しい派遣先を紹介したりしている」、「能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスを行っている」、「正社員転換を希望する派遣スタッフには、紹介予定派遣など正社員化を前提とした対応をしている」等の割合が、他の事業者と比較すると低くなっている。



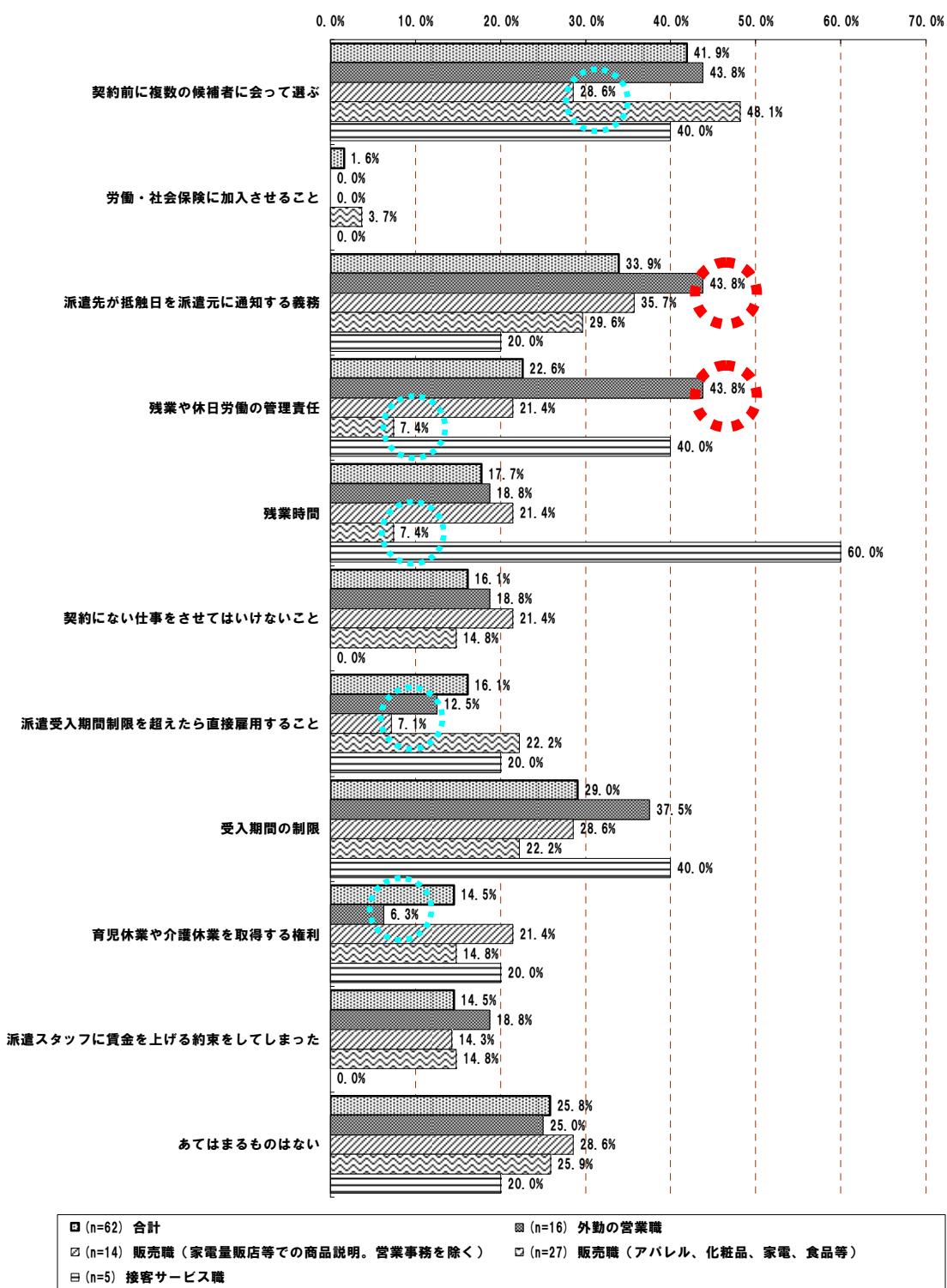
③Q17 雇用管理改善の阻害要因

- ・ 外勤の営業職では「派遣スタッフの雇用管理改善に関して、派遣先企業の協力が得にくいこと」を挙げる割合が他の事業者と比較すると高い。
- ・ 販売（家電量販店等での商品説明）では「派遣会社同士の競争が厳しく、雇用管理改善に取り組む余力がないこと」、「派遣先企業の社員が、派遣労働の仕組みや派遣スタッフの適正な活用に関して、十分な知識やノウハウを持っていないこと」を挙げる割合が高い。一方、「雇用管理改善の取組が個々の担当者レベルにとどまっており、企業全体での取組となっていないこと」、「派遣スタッフの雇用管理改善に関して、派遣先企業の協力が得にくいこと」等を挙げる割合は、他の事業者と比較して低くなっている。
- ・ 全体集計でもっとも割合の高かった「派遣スタッフのスキルより年齢を重視する派遣先企業があること」を挙げる割合は、販売職をメイン業種とする事業者において高いが、外勤の営業職をメイン業種とする事業者においては低くなっている。



④Q19 派遣先の法的知識

- ・ 外勤の営業職をメイン業種とする事業者では、「自由化業務では派遣スタッフの受け入れに際し、派遣先が抵触日を派遣元に通知する義務があることを知らなかつた」、「残業や休日労働の管理責任が、派遣会社（派遣元）でなく派遣先企業にあることを知らなかつた」、「自由化業務では、最長3年の派遣受け入れ期間制限を超えると、派遣スタッフを直接雇い入れなくてはいけないことを知らなかつた」等の割合が、他の事業者と比較すると高い。
- ・ 一方、外勤の営業職をメイン業種とする事業者では、「派遣スタッフにも、育児休業や介護休業を取得する権利があることを知らなかつた」の割合が低い。
- ・ 販売職（家電量販店等での商品説明）をメイン業種とする事業者では、「契約前に複数の候補者に会って派遣スタッフを選ぼうとした」、「自由化業務では、最長3年の派遣受け入れ期間制限を超えると、派遣スタッフを直接雇い入れなくてはいけないことを知らなかつた」等の割合が低い。
- ・ 販売職（アパレル、化粧品、家電、食品等）をメイン業種とする事業者では、「残業や休日労働の管理責任が、派遣会社（派遣元）でなく派遣先企業にあることを知らなかつた」等の割合が低い。



4. 定着率を軸としたクロス集計（一部抜粋）

- 定着率×派遣スタッフへの訪問頻度

【営業職】

		SA Q12 派遣スタッフへの訪問頻度									
		合計	1週間に1回以上	2週間に1回程度	1カ月に1回程度	3カ月に1回程度	6カ月に1回程度	それ以下	全くない	無回答	非該当
営業職定着率（3段階）	合計	52	9	3	35	5	0	0	0	0	98
	10%未満	100.0%	17.3%	5.8%	67.3%	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	10~50%未満	100.0%	21.7%	8.7%	65.2%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	50%以上	100.0%	7.1%	0.0%	78.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0

【販売職】

		SA Q12 派遣スタッフへの訪問頻度									
		合計	1週間に1回以上	2週間に1回程度	1カ月に1回程度	3カ月に1回程度	6カ月に1回程度	それ以下	全くない	無回答	非該当
販売職定着率（3段階）	合計	66	13	6	43	4	0	0	0	0	98
	10%未満	100.0%	19.7%	9.1%	65.2%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	10~50%未満	100.0%	25.0%	7.1%	60.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	50%以上	100.0%	14.3%	7.1%	78.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0

- 定着率×賃金の向上¹

【営業職】

		MA Q13 賃金の向上																	
		合計	スキルや経験があつたとき	業務に必要な資格を取得したとき	通算派遣就業期間が長くなるにつれて	継続就業期間が長くなるにつれて	仕事が高度化したり、仕事の幅が広がつたとき	派遣先企業の業績がよいとがつたとき	同じような仕事をする正社員の給料が上がつたとき	派遣料金の世間相場が上がつたとき	派遣料金を一齊に改定したとき	契約更新時	より条件のよい派遣先企業に移るとき	より専門性の高い派遣種に転換するとき	より管理的要素のある職種に転換するとき	その他	ない・ほんどない	無回答	非該当
販売職定着率（3段階）	合計	65	23	12	9	26	8	1	8	7	19	13	7	0	2	4	1	98	
	10%未満	100.0%	35.4%	18.5%	13.8%	40.0%	38.5%	12.3%	1.5%	12.3%	10.8%	29.2%	20.0%	10.8%	0.0%	3.1%	6.2%	0	
	10~50%未満	100.0%	33.3%	12.5%	8.3%	45.8%	25.0%	8.3%	0.0%	12.5%	8.3%	29.2%	25.0%	8.3%	0.0%	4.2%	12.5%	0	
	50%以上	100.0%	29.6%	29.6%	22.2%	37.0%	48.1%	11.1%	3.7%	7.4%	11.1%	33.3%	18.5%	14.8%	0.0%	3.7%	3.7%	0	

【販売職】

		MA Q13 賃金の向上																	
		合計	スキルや経験があつたとき	業務に必要な資格を取得したとき	通算派遣就業期間が長くなるにつれて	継続就業期間が長くなるにつれて	仕事が高度化したり、仕事の幅が広がつたとき	派遣先企業の業績がよいとがつたとき	同じような仕事をする正社員の給料が上がつたとき	派遣料金の世間相場が上がつたとき	派遣料金を一齊に改定したとき	契約更新時	より条件のよい派遣先企業に移るとき	より専門性の高い派遣種に転換するとき	より管理的要素のある職種に転換するとき	その他	ない・ほんどない	無回答	非該当
営業職定着率（3段階）	合計	52	19	10	7	22	19	6	2	4	6	19	7	7	1	2	2	0	98
	10%未満	100.0%	36.5%	19.2%	13.5%	42.3%	36.5%	11.5%	3.8%	7.7%	11.5%	36.5%	13.5%	13.5%	1.9%	3.8%	3.8%	0	
	10~50%未満	100.0%	34.8%	13.0%	8.7%	34.8%	34.8%	8.7%	4.3%	8.7%	8.7%	39.1%	21.7%	8.7%	0.0%	0.0%	4.3%	0	
	50%以上	100.0%	20.0%	26.7%	26.7%	53.3%	40.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%	26.7%	6.7%	26.7%	6.7%	6.7%	6.7%	0	

¹ セルの色分けは、差の検定（母比率検定）で、クロス軸間の回答傾向に差がないという仮説が有意水準 5%（濃灰色）、10%（薄灰色）で棄却できることを示す。ただし、大きな傾向差を持つ回答群が 1 つ存在する場合、他の回答群全てに有意な結果を算出してしまうため、あくまで目安である。以下同様。

・定着率×雇用管理の取組・工夫

【営業職】

		MA 016 雇用管理の取組・工夫 (労働時間、賃金、評価、仕事の継続性・安定性等)																	
		合計	雇用管理の改善に協力してくれるよう働きかける	雇用管理が適切でない派遣先とは取引しない	労働時間管理	有給休暇の取得状況を把握	働きぶりや仕事能力に見合った賞金の見直し	仕事内容・量の変化に見合った賞金の見直し	働きぶりや仕事能力を評価し、本人に伝えれる	働きぶりや仕事能力を把握し、評価することについて、協力を依頼	契約上と実際の仕事が一致しているか確認	仕事内容と本人の希望が一致しているか確認	契約上と実際の仕事に不一致がある、改善に取り組む	いつでも相談に乗る	派遣会社側から尋ねて把握	専門資格を持つ相談員やカウンセラーがいる	クレーム対応の窓口がある	契約更新の有無をできるだけ早く把握する	勉強会やセミナーを開催、バッジを配布
営業職定着率(3段階)	合計	52	36	26	37	18	27	19	28	27	29	21	39	47	21	9	27	47	23
	100.0%	69.2%	50.0%	71.2%	34.6%	51.9%	36.5%	53.8%	51.9%	55.8%	40.4%	75.0%	90.4%	40.4%	17.3%	51.9%	90.4%	44.2%	
	10%未満	23	16	13	16	5	8	6	10	13	15	8	18	22	9	4	11	20	8
	10~50%未満	100.0%	69.6%	56.5%	69.6%	21.7%	34.8%	26.1%	43.5%	56.5%	65.2%	34.8%	78.3%	95.7%	39.1%	17.4%	47.8%	87.0%	34.8%
	50%以上	14	10	6	10	6	11	6	11	11	6	9	6	11	14	6	2	8	14

		MA 016 雇用管理の取組・工夫 (教育訓練機会、福利厚生等)																	
		合計	現在の仕事に役立つoff-JTの機会を提供	仕事の内容の高さや幅を広げるよう支援する	かんけいりくやドバイスを行なう	正社員転換を実現するためのアドバイスや具体的なアドバイスを示す	福利厚生施設が使えるよう正社員化を前提とした対応	福利厚生プランの充実	無回答	非該当									
営業職定着率(3段階)	合計	52	22	22	17	11	37	20	40	19	0	98							
	100.0%	42.3%	42.3%	32.7%	21.2%	71.2%	38.5%	76.9%	36.5%										
	10%未満	23	9	8	7	2	18	10	18	7	0	0							
	10~50%未満	100.0%	39.1%	34.8%	30.4%	8.7%	78.3%	43.5%	78.3%	30.4%									
	50%以上	14	7	6	8	7	5	11	5	10	8	0	0						

【販売職】

		MA 016 雇用管理の取組・工夫 (労働時間、賃金、評価、仕事の継続性・安定性等)																	
		合計	雇用管理の改善に協力してくれるよう働きかける	雇用管理が適切でない派遣先とは取引しない	労働時間管理	有給休暇の取得状況を把握	働きぶりや仕事能力に見合った賞金の見直し	仕事内容・量の変化に見合った賞金の見直し	働きぶりや仕事能力を評価し、本人に伝えれる	働きぶりや仕事能力を把握し、評価することについて、協力を依頼	契約上と実際の仕事が一致しているか確認	仕事内容と本人の希望が一致しているか確認	契約上と実際の仕事に不一致がある、改善に取り組む	いつでも相談に乗る	派遣会社側から尋ねて把握	専門資格を持つ相談員やカウンセラーがいる	クレーム対応の窓口がある	契約更新の有無をできるだけ早く把握する	勉強会やセミナーを開催、バッジを配布
販売職定着率(3段階)	合計	66	52	32	44	30	34	25	36	35	37	29	48	60	30	13	35	61	28
	100.0%	78.8%	48.5%	66.7%	45.5%	51.5%	37.9%	54.5%	53.0%	56.1%	43.9%	72.7%	90.9%	45.5%	19.7%	53.0%	92.4%	42.4%	
	10%未満	24	19	12	14	10	8	7	11	13	14	12	17	23	13	5	11	24	10
	10~50%未満	100.0%	79.2%	50.0%	58.3%	41.7%	33.3%	29.2%	45.8%	54.2%	58.3%	50.0%	70.8%	95.8%	54.2%	20.8%	45.8%	100.0%	41.7%
	50%以上	14	9	5	7	5	8	8	9	7	8	4	11	12	6	0	10	13	5

		MA 016 雇用管理の取組・工夫 (教育訓練機会、福利厚生等)																	
		合計	現在の仕事に役立つoff-JTの機会を提供	仕事の内容の高さや幅を広げるよう支援する	かんけいりくやドバイスを行なう	正社員転換を実現するためのアドバイスや具体的なアドバイスを示す	福利厚生施設が使えるよう正社員化を前提とした対応	福利厚生プランの充実	無回答	非該当									
販売職定着率(3段階)	合計	66	27	24	21	16	47	26	51	20	0	98							
	100.0%	40.9%	36.4%	31.8%	24.2%	71.2%	39.4%	77.3%	30.3%										
	10%未満	24	8	5	3	4	18	8	21	4	0	0							
	10~50%未満	100.0%	33.3%	20.8%	12.5%	16.7%	75.0%	33.3%	87.5%	16.7%									
	50%以上	100.0%	50.0%	50.0%	39.3%	25.0%	71.4%	42.9%	67.9%	39.3%									