

2 正規従業員の労働条件（環境）

（1）労働時間

① 所定内労働時間

正規従業員の1ヵ月あたりの所定内労働時間について、業種別に示したものが図2-1-1、規模別に示したものが図2-1-2である。

全体では、所定内労働時間が「160～170時間未満」の事業所の割合が40.4%と最も高く、次いで「150～160時間未満」が32.6%、「170～180時間未満」が18.0%と続く。

業種別にみると、「製造業」では、「150～160時間未満」が47.4%と、ほぼ半数を占め、「運輸業、郵便業」では、「160～170時間未満」が45.0%、「170～180時間未満」が25.0%と、相対的に高い割合である。「建設業」では、「170～180時間未満」が26.7%と6業種で最も高い。

規模別にみると、「50人未満」では「170～180時間未満」が22.4%と割合が相対的に高く、「50～99人」では「160～170時間未満」が46.9%を占める。「100人以上」では「160～170時間未満」が39.4%、「150～160時間未満」が42.3%と、ともに約4割である。

図2-1-1 1ヵ月あたりの所定内労働時間（業種別）

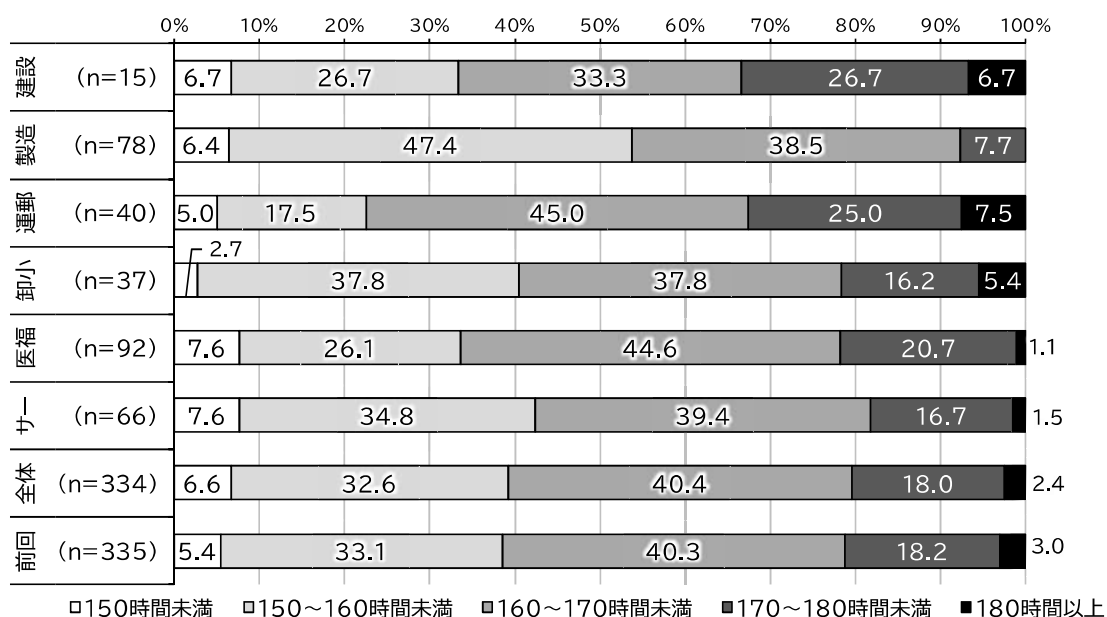
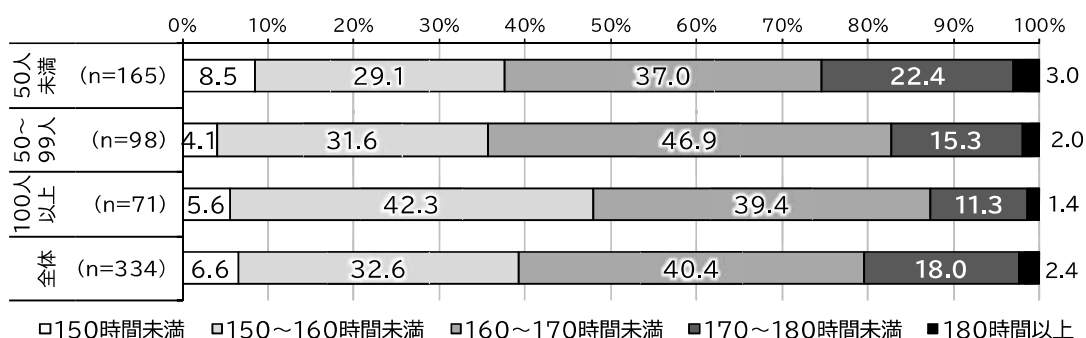


図2-1-2 1ヵ月あたりの所定内労働時間（規模別）



② 所定外労働時間

正規従業員の1ヵ月あたり所定外労働時間の平均について、業種別に示したものが図2-2-1、規模別に示したものが図2-2-2である。

全体では、所定外労働時間が「10時間未満」である事業所の割合が37.5%と最も高く、次いで「10～20時間未満」が31.8%、「20～30時間未満」が17.7%と続く。

業種別にみると、「製造業」では、「10～20時間未満」が41.0%、「20～30時間未満」が26.9%と、全体を10ポイント近く上回っている。「卸売業、小売業」では、「10～20時間未満」が40.5%と、製造業に次ぐ高さである。一方で、「運輸業、郵便業」では、「40時間以上」が35.9%、「30～40時間未満」が17.9%と、6業種で突出するのに対して、「医療、福祉」では、「10時間未満」が64.1%と高い割合となっている。

規模別にみると、「100人以上」では、「10～20時間未満」が38.0%、「20～30時間未満」が26.8%と、全体を上回るのに対して、「50人未満」、「50～99人」では、全体と同様の傾向となっている。

図2-2-1 1ヵ月あたりの所定外労働時間（業種別）

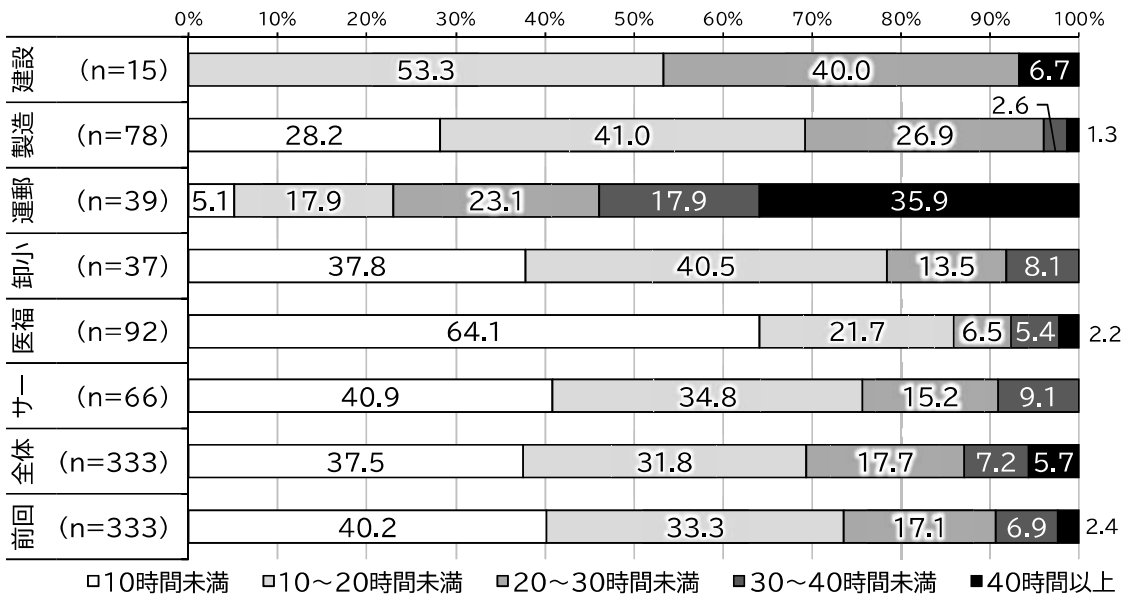
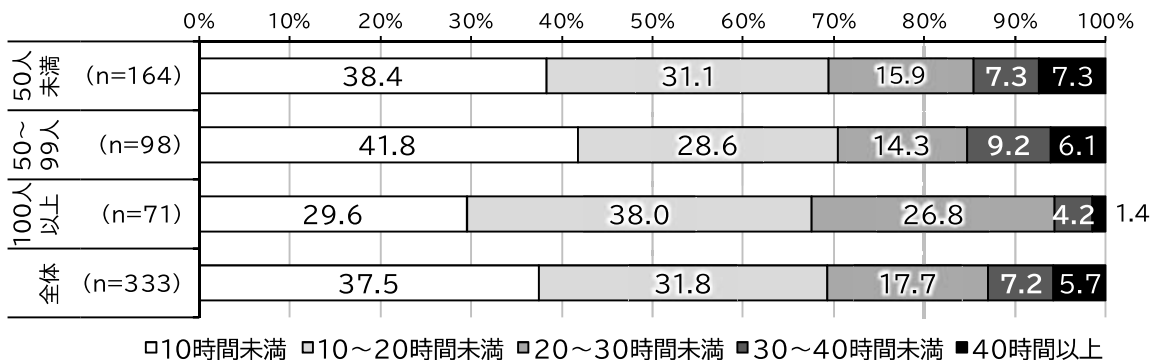


図2-2-2 1ヵ月あたりの所定外労働時間（規模別）



(2) 勤務形態

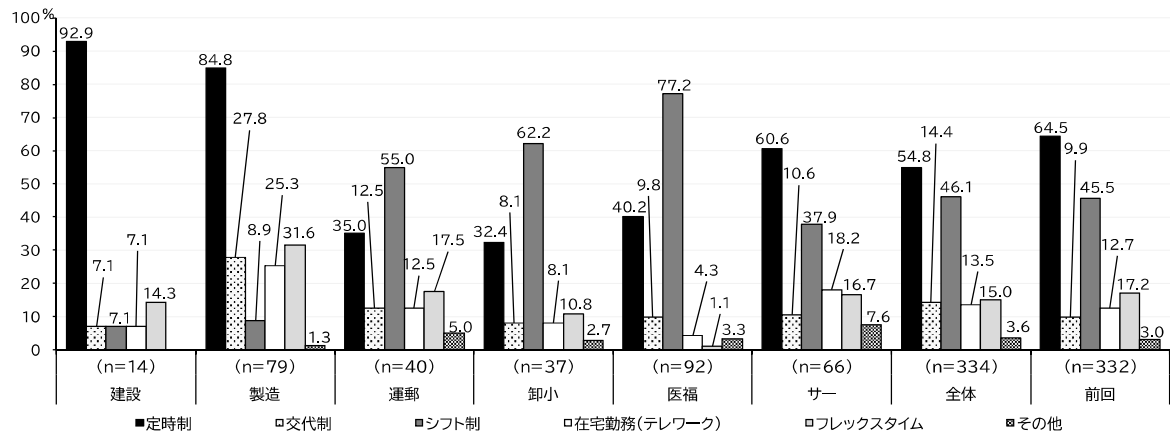
正規従業員の勤務形態を業種別に示したものが図2-3-1、規模別に示したのが図2-3-2である。

全体では、「定時制」を採用している事業所の割合が54.8%と最も高く、次いで「シフト制」が46.1%である。「在宅勤務(テレワーク)」は13.5%にとどまった。

業種別にみると、「定時制」は「建設業」で92.9%、「製造業」で84.8%、「サービス業」で60.6%と採用する事業所の割合が高く、「シフト制」は「医療,福祉」で77.2%、「卸売業,小売業」で62.2%、「運輸業,郵便業」で55.0%と高くなっている。「在宅勤務(テレワーク)」を採用している事業所の割合が他の業種に比べて高いのは「製造業」で25.3%、「フレックスタイム」が他の業種に比べて高いのも「製造業」で、31.6%である。

規模別にみると、いずれの規模でも「定時制」、「シフト制」を採用している事業所の割合が高い。また、従業員「100人以上」の事業所では、「交代制」が28.2%、「在宅勤務(テレワーク)」が29.6%、「フレックスタイム」が33.8%と、他の規模と比べて高い。

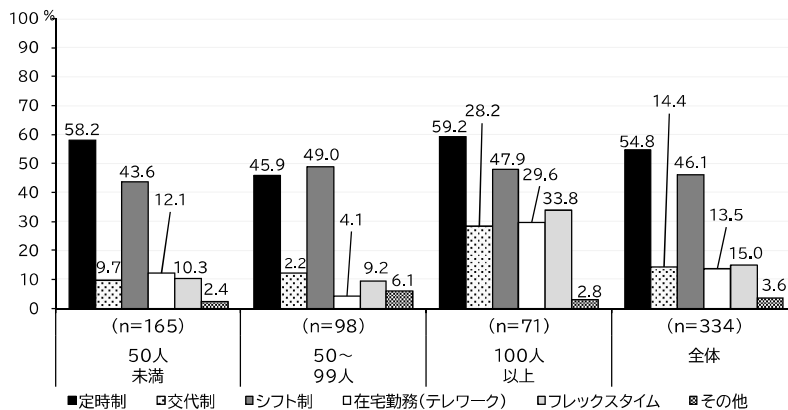
図2-3-1 勤務形態(業種別)【複数回答】



※「その他」の主な回答：() は回答数。

変形(変速)労働時間制(7)、時差勤務(以下1)、裁量労働制、短時間勤務【育児】、勤務時間変更制度、等

図2-3-2 勤務形態(規模別)【複数回答】



(3) 週休制

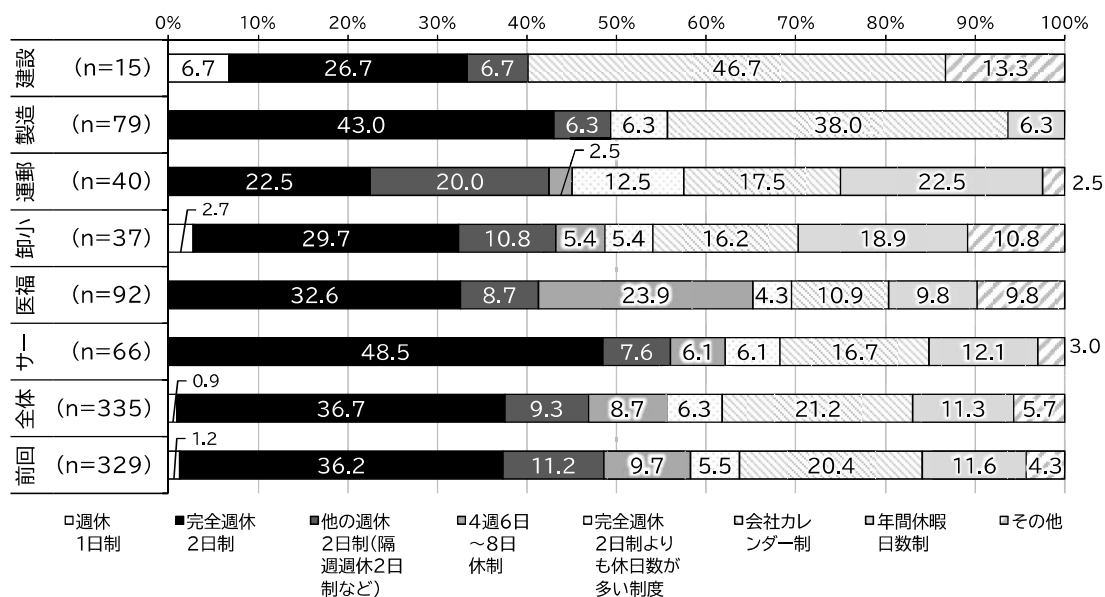
正規従業員の週休制について業種別に示したものが図2-4-1、規模別に示したものが図2-4-2である。

全体では、「完全週休2日制」を採用している事業所の割合が36.7%と最も高く、次いで「会社カレンダー制」が21.2%、「年間休暇日数制」が11.3%と続く。

業種別にみると、「完全週休2日制」は「サービス業」で48.5%、「製造業」で43.0%と4割以上を占め、「会社カレンダー制」は、「建設業」で46.7%、「製造業」で38.0%と4割前後を占める。また、「年間休暇日数制」は「運輸業,郵便業」で22.5%、「卸売業,小売業」で18.9%と他の業種より高く、「運輸業,郵便業」では「完全週休2日制」よりも休日数が多い制度も12.5%と他より高い。「医療,福祉」では「4週6日～8日休制」が23.9%を占めている。

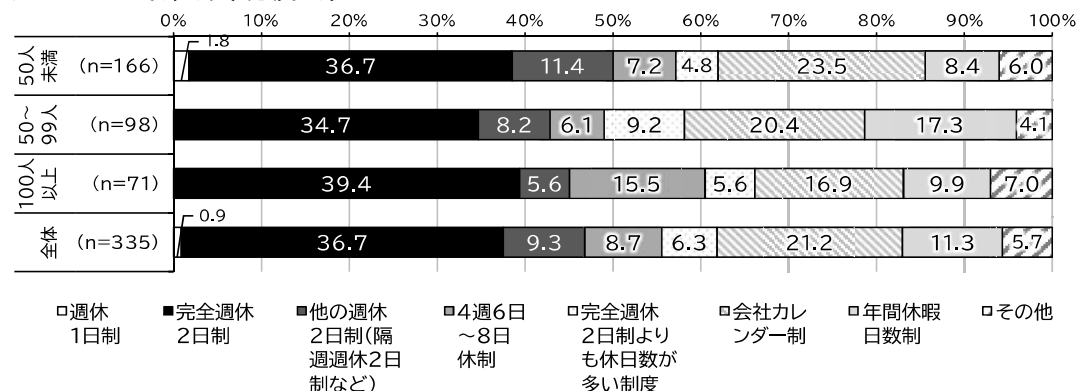
規模別にみると「100人以上」では、「完全週休2日制」が39.4%、「4週6日～8日休制」が15.5%と他の規模より高い。また、「50～99人」では、「年間休暇日数制」が17.3%、「50人未満」では、「会社カレンダー制」が23.5%、「他の週休2日制」が11.4%と相対的に高い。

図2-4-1 週休制(業種別)



※「その他」の主な回答：月9日(8)、変形労働時間(2)、週1日以上(以下1)、カレンダー制、年間休暇日数制、年間休暇日数制、等

図2-4-2 週休制(規模別)



(4) 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数【令和6年度実績】

正規従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数について、業種別に示したものが、図2-5-1、規模別に示したものが図2-5-2である。

全体では、有給休暇の取得日数が「10～15日未満」である事業所の割合が40.1%と最も高く、次いで「5～10日未満」が39.8%、「15日以上」が17.4%と続く。

業種別にみると、「15日以上」は「運輸業、郵便業」で38.5%と最も高く、次いで「製造業」が27.8%である。また、「製造業」では、「10～15日未満」が51.9%と5割を上回り、「卸売業、小売業」では「5日～10日未満」が64.9%と高い割合である。「医療、福祉」、「サービス業」では、「10～15日未満」及び「5日～10日未満」がともに約4割となっている。

規模別にみると、「100人以上」では、有給休暇の取得日数が「15日以上」である事業所の割合が26.8%と、他の規模に比べて高く、「50～99人」の事業所では、「10～15日未満」の割合が43.9%と、相対的に高い。

図2-5-1 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数（業種別）

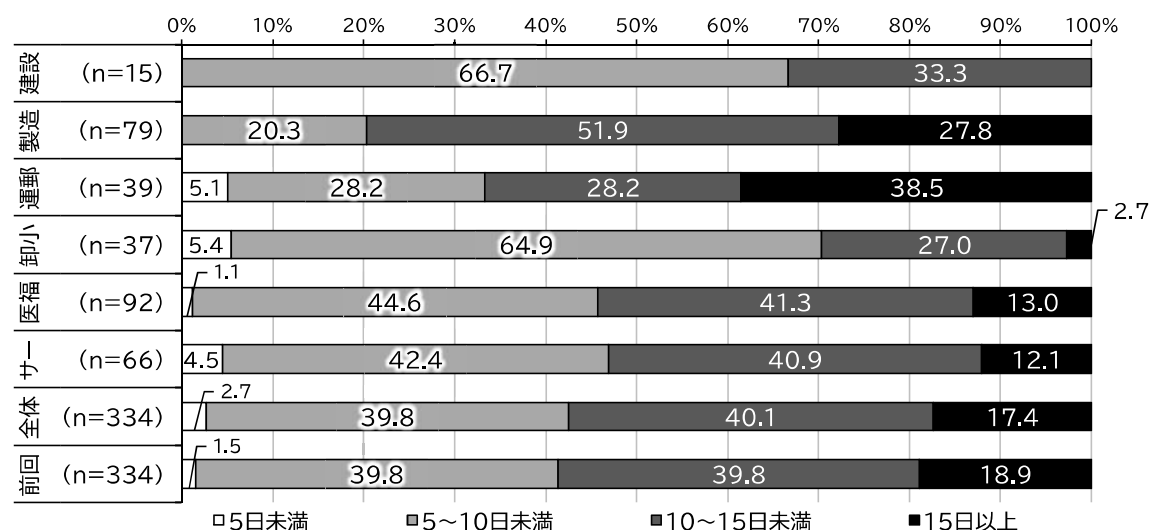
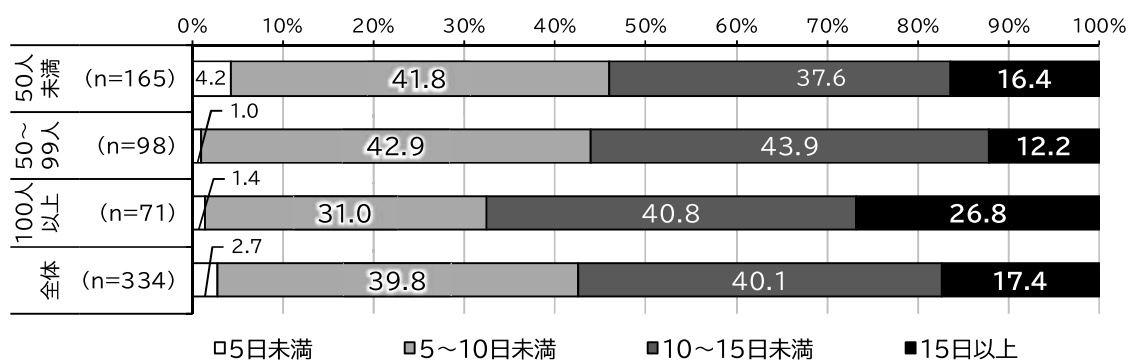


図2-5-2 従業員1人あたりの年次有給休暇の取得日数（規模別）



(5) 夏期休暇の日数【規程に基づく日数】

正規従業員の夏期休暇の日数について業種別に示したものが図2-6-1、規模別に示したものが図2-6-2である。

全体では、夏期休暇の日数が「なし」である事業所の割合が35.4%と最も高く、次いで「3～4日」が28.8%、「6日以上」が17.7%と続く。

業種別にみると、夏期休暇の日数が「6日以上」が全体と比べて高いのは、「建設業」の28.6%、「製造業」の27.8%、「サービス業」の27.3%である。一方、夏季休暇の日数が「なし」の割合が最も高いのは、「卸売業,小売業」の54.1%であり、次いで「運輸業,郵便業」の46.2%、「医療,福祉」の43.5%が続く。

規模別にみると、「なし」は規模が大きいほど割合が高く、「100人以上」では42.3%である。一方、「5日」は規模が小さいほど割合が高く、「50人未満」で12.2%となっている。「6日以上」はすべての規模で約17～18%である。

図2-6-1 夏期休暇の日数(業種別)

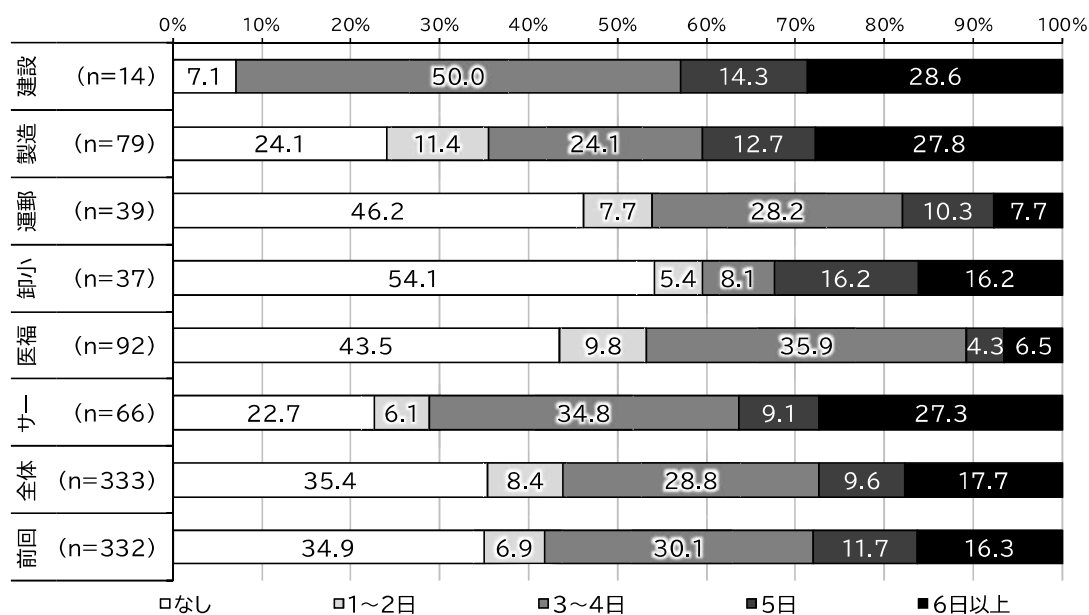
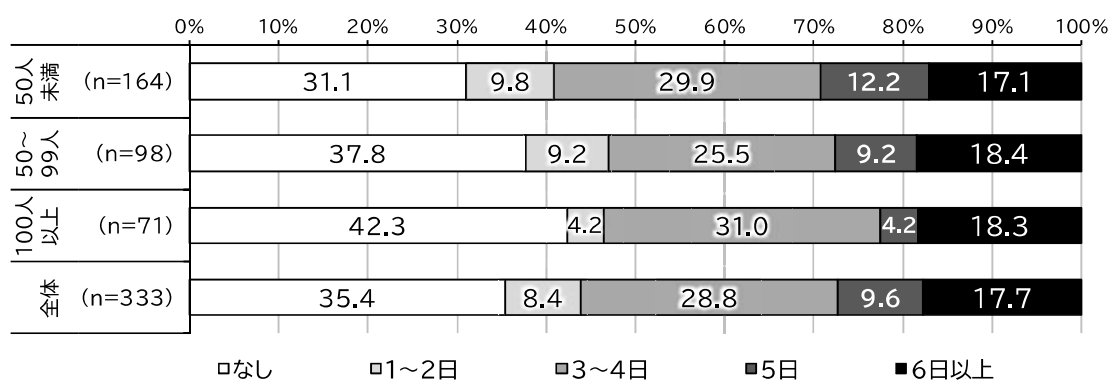


図2-6-2 夏期休暇の日数(規模別)

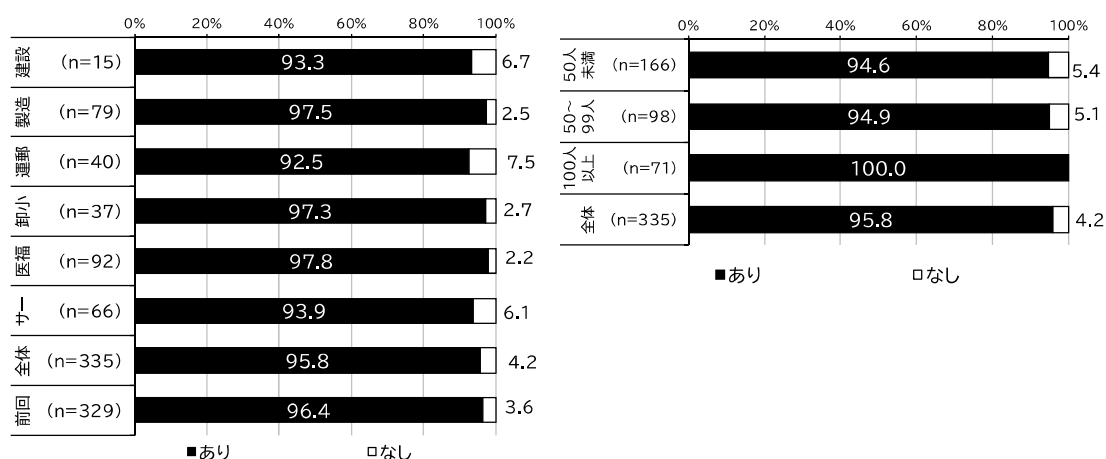


(6) 育児休業に関する社内制度

① 制度の有無

育児休業に関する社内制度の有無を、業種別・規模別に示したものが、図2-7である。全体では、「制度あり」と回答した事業所の割合は95.8%（321事業所）である。業種別にみると、いずれも「制度あり」が9割以上である。規模別にみると、いずれも「制度あり」が9割を超えるが、規模が大きいほど割合が高い。

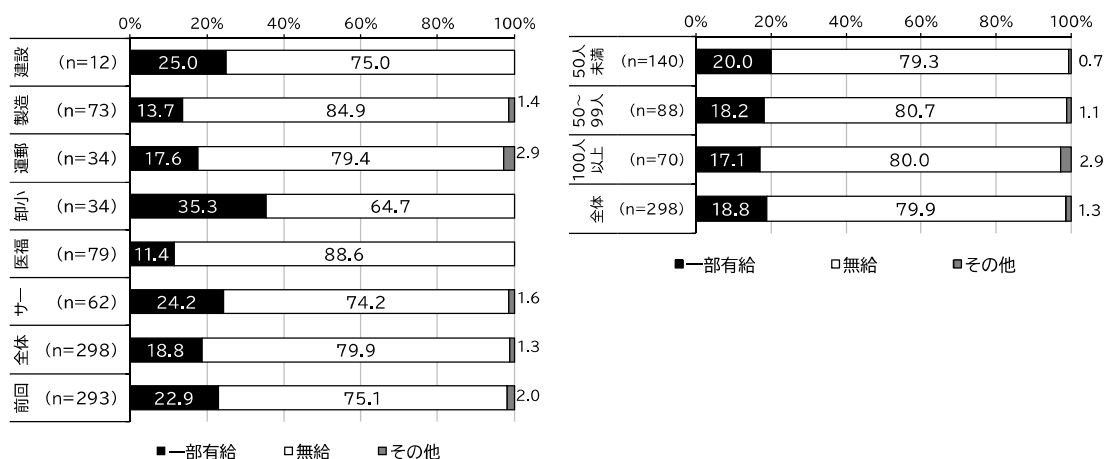
図2-7 育児休業制度の有無（業種別・規模別）



② 制度の種類

「制度あり」と回答した321事業所のうち、無回答の23事業所を除く298事業所について、制度の種類を業種別・規模別に示したものが、図2-8である。全体では、「一部有給」が18.8%、「無給」が79.9%である。業種別にみると、「一部有給」は「卸売業、小売業」で35.3%と、他の業種に比べて高い。規模別にみると、いずれも「一部有給」が約2割、「無給」が約8割となっている。

図2-8 育児休業制度の種類（業種別・規模別）



③ 制度の利用実績【男性】

育児休業に関する社内制度の男性の利用実績について業種別に示したものが図2-9-1、規模別に示したものが図2-9-2である。

全体では、男性について「利用あり」と回答した事業所の割合は29.7%（99事業所）、「利用なし」と回答した事業所は36.3%、「制度なし」と回答した事業所は4.2%である。

業種別にみると、「製造業」では、「利用あり」が49.4%と他の業種に比べて最も高い。「運輸業、郵便業」では、「利用なし」が他の業種に比べて最も高く、41.0%である。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「利用あり」と回答した事業所の割合が高く、「100人以上」では54.9%の事業所で男性の育児休業の利用があった。また、おおよそ規模の小さな事業所ほど、「対象者なし」、「制度なし」と回答した事業所の割合が高い。

図2-9-1 育児休業制度の男性の利用実績（業種別）

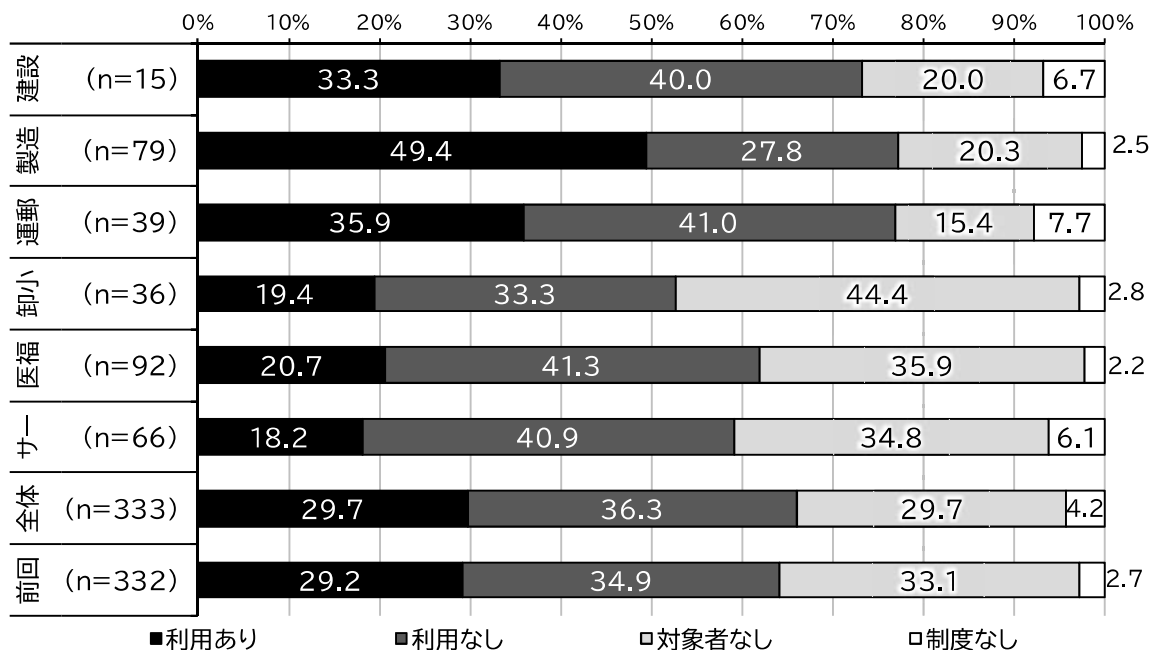
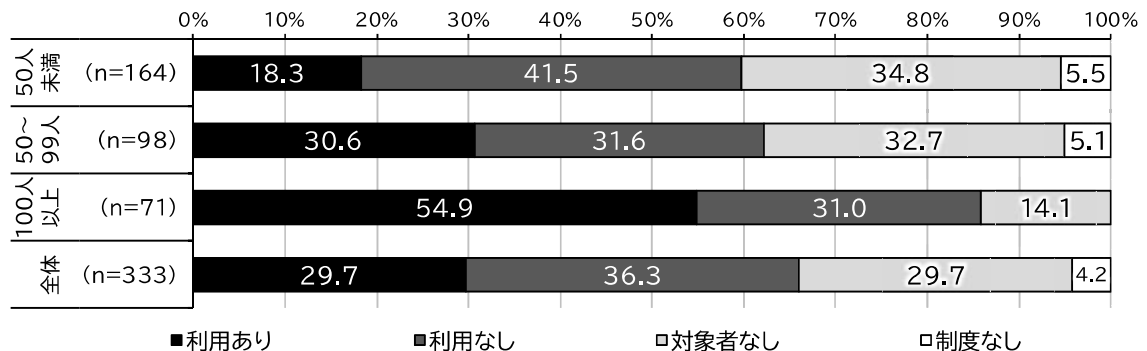


図2-9-2 育児休業制度の男性の利用実績（規模別）



④ 制度の利用実績【女性】

育児休業に関する社内制度の女性の利用実績について業種別に示したものが図2-9-3、規模別に示したものが図2-9-4である。

全体では、「利用あり」と回答した事業所の割合は51.4%（171事業所）、「利用なし」と回答した事業所は18.9%、「対象者なし」と回答した事業所は25.5%、「制度なし」と回答した事業所は4.2%である。

業種別にみると、「医療、福祉」では、「利用あり」と回答した事業所の割合が他の業種に比べて最も高く、65.2%である。「運輸業、郵便業」では、「利用なし」が28.2%、「制度なし」が7.7%と、他の業種に比べて最も高い。

規模別にみると、事業所の従業員規模が大きいほど、「利用あり」と回答した事業所の割合が高く、従業員「100人以上」の事業所では71.8%の事業所で女性の育児休業の利用があった。

図2-9-3 育児休業制度の女性の利用実績（業種別）

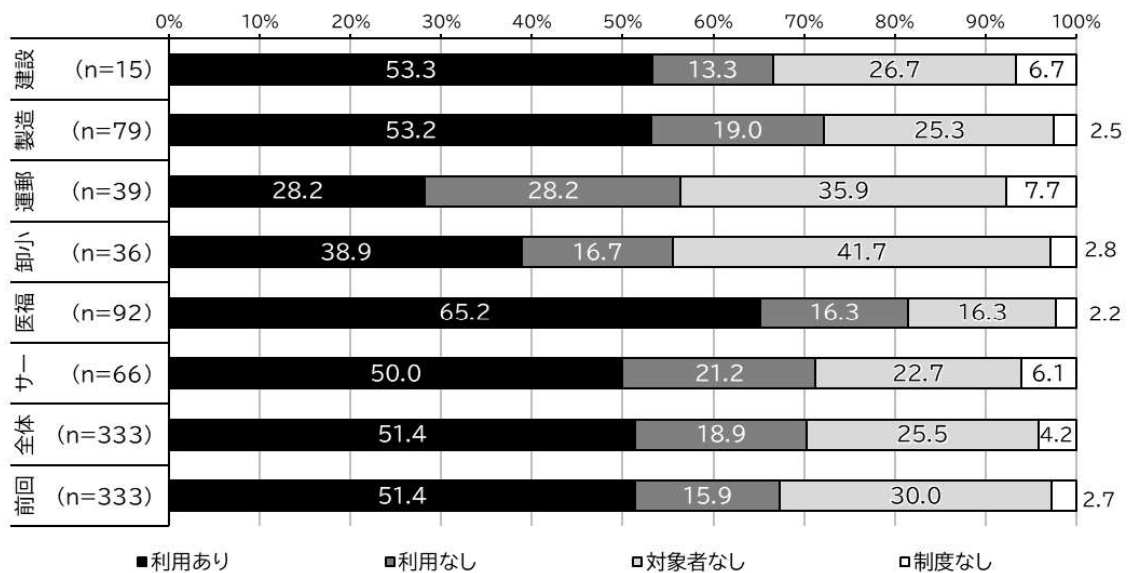
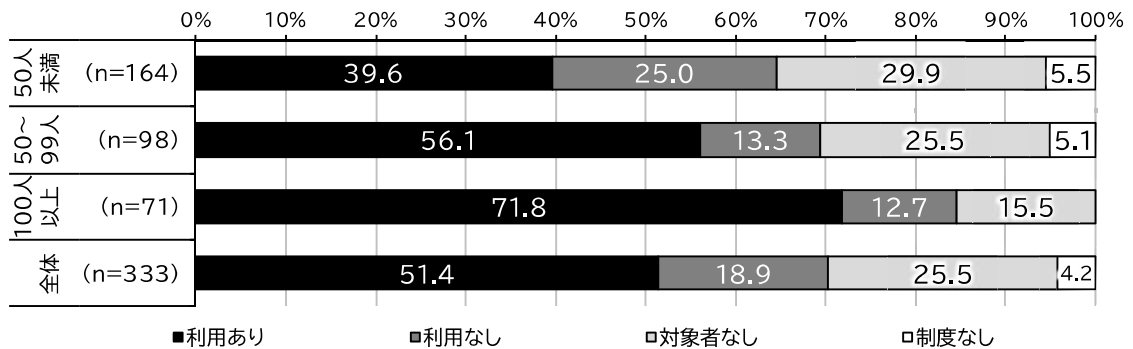


図2-9-4 育児休業制度の女性の利用実績（規模別）



(7) 介護休業に関する社内制度

① 制度の有無

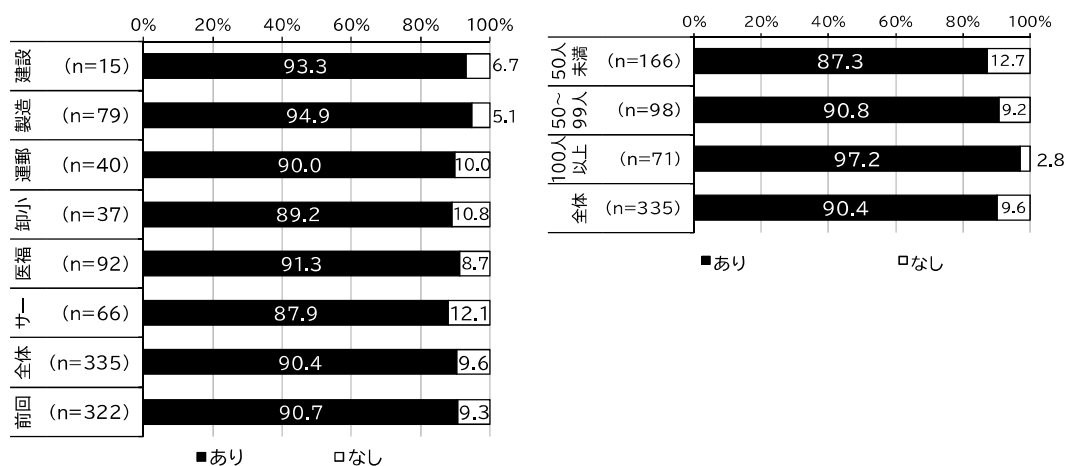
介護休業に関する社内制度の有無について示したものが図2-10である。

全体では、「制度あり」と回答した事業所の割合は90.4%（303事業所）である。

業種別にみると、全ての業種で9割程度が「制度あり」と回答している。

規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり」と回答した事業所の割合が高く、「100人以上」の事業所では97.2%が「制度あり」と回答している。

図2-10 介護休業制度の有無（業種別・規模別）



② 制度の種類

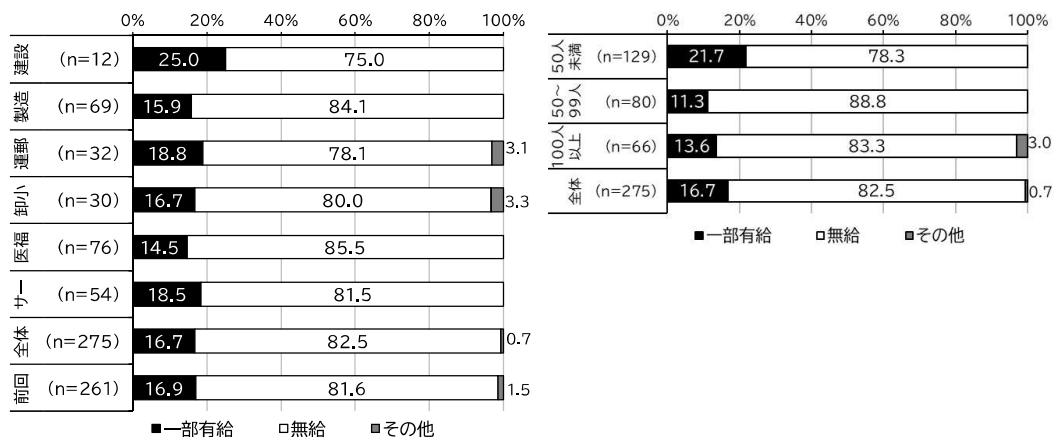
「制度あり」と回答した303事業所のうち、無回答の28事業所を除く275事業所について、制度の種類について示したものが図2-11である。

全体では「一部有給」と回答した事業所の割合が16.7%、「無給」が82.5%である。

業種別にみると、「一部有給」と「無給」の割合はおおむね全体と似た傾向であるが、「建設業」では「一部有給」が25.0%と高くなっている。

規模別にみると、「50人未満」で「一部有給」が21.7%と高くなっている。

図2-11 介護休業制度の種類（業種別・規模別）



③ 制度の利用実績【男性】

介護休業に関わる社内制度の男性の利用実績について、業種別に示したものが図2-12-1、規模別に示したものが図2-12-2である。

全体では、「利用あり」と回答した事業所の割合は8.1%（27事業所）、「利用なし」は最も高く49.1%、「対象者なし」は33.4%、「制度なし」は9.3%である。

業種別にみると、「製造業」では、「利用あり」が15.6%、「利用なし」が57.1%で、それ以外の業種に比べて最も高い。

規模別にみると、従業員「100人以上」の事業所では、「利用あり」が14.3%、「利用なし」が57.1%と、それぞれ他の規模に比べて高い。「利用あり」は、「50人未満」が6.1%、「50～99人」が7.2%である。

図2-12-1 介護休業制度の男性の利用実績（業種別）

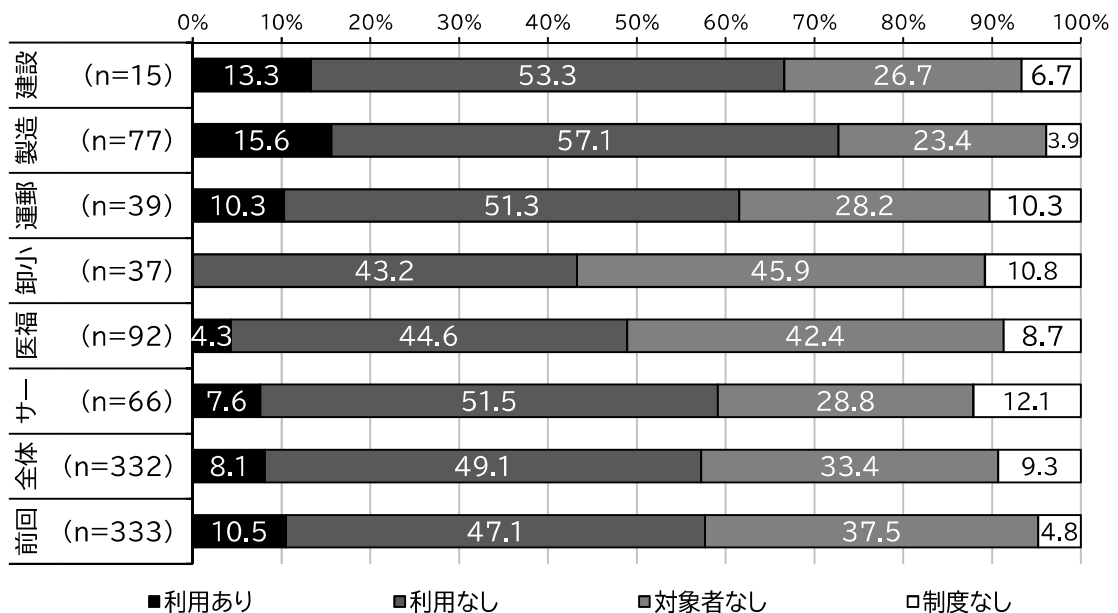
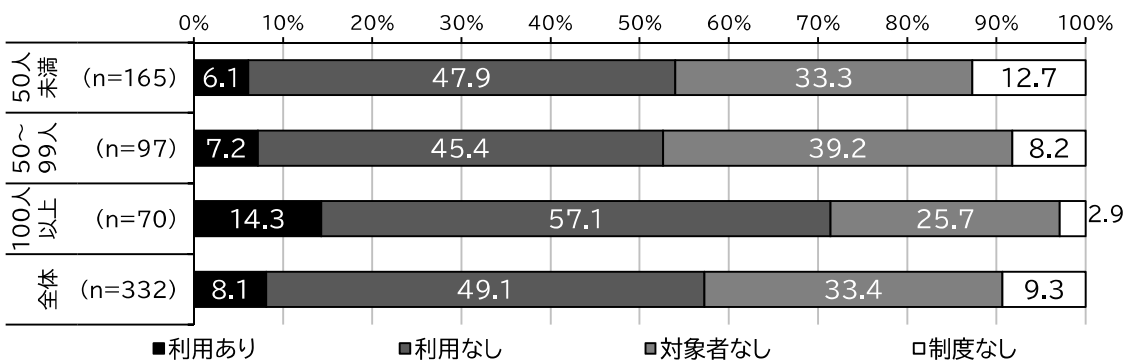


図2-12-2 介護休業制度の男性の利用実績（規模別）



④ 制度の利用実績【女性】

介護休業に関わる社内制度の女性の利用実績について、業種別に示したものが図2-12-3、規模別に示したものが図2-12-4である。

全体では、女性について「利用あり」と回答した事業所の割合は9.4%（31事業所）、「利用なし」が最も高く、49.8%、「対象者なし」は31.3%、「制度なし」が9.4%である。

業種別にみると、「製造業」では「利用なし」が他の業種に比べて最も高く61.8%である。「医療、福祉」では、「利用あり」が他の業種に比べて最も高く15.4%である。

規模別にみると、「100人以上」の規模では、「利用あり」が最も高く、20.3%の事業所で女性の介護休業制度の利用があった。「50人未満」、「50～99人」では、それぞれ同程度の構成比であり、「利用あり」は10.0%に満たない。

図2-12-3 介護休業制度の女性の利用実績（業種別）

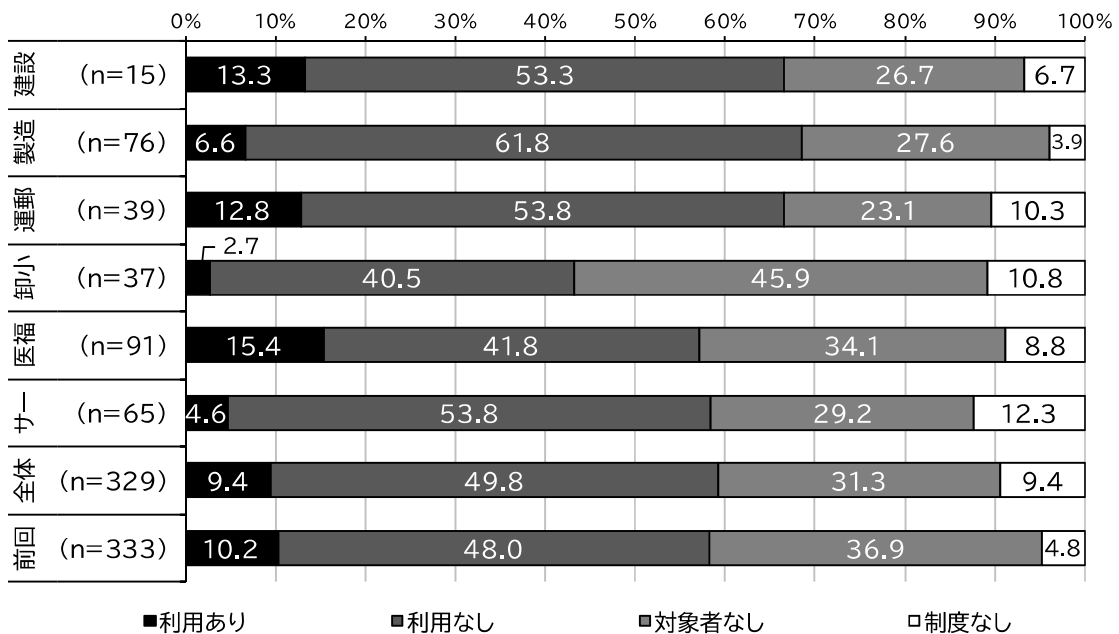
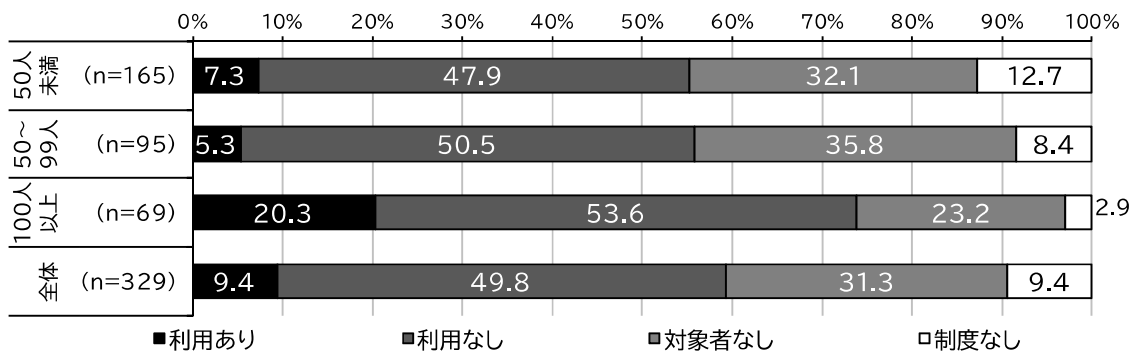


図2-12-4 介護休業制度の女性の利用実績（規模別）



3 正規従業員の賃金制度

(1) 正規従業員の月額初任給(規程に基づくもの)

① 事務職

正規従業員のうち、事務職の初任給の平均について業種別に示したものが表3-1-1、規模別に示したものが表3-1-2である。

全体について、最終学歴ごとにみると、「大学院卒」が232,815円と最も高く、次いで「大学卒」が221,473円であり、以下、「短大・高専卒」、「高校卒」と続く。

業種別にみると、いずれの最終学歴においても平均額が全体を上回るのは、「製造業」、「建設業」、「卸売業、小売業」であり、すべての最終学歴で全体を下回るのは「医療、福祉」である。

規模別にみると、どの従業員規模においても「大学院卒」の平均額が最も高い。また、「100人以上」の規模では、すべての最終学歴で平均額が他の規模より高い水準にある。

表3-1-1 事務職の初任給の平均(業種別)

上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数	大学院卒	大学卒	短大・ 高専卒	高校卒
建設	247,490 5	240,150 7	225,275 6	205,275 6
製造	256,216 28	223,529 41	215,950 33	195,252 42
運郵	229,062 20	223,635 22	202,125 21	195,464 23
卸小	236,598 10	232,554 16	216,563 12	202,586 11
医福	207,314 28	201,941 48	195,590 47	185,722 45
サー	231,647 21	222,307 35	207,474 30	202,663 29
全体	232,815 113	221,473 170	206,298 149	195,230 157
前回	225,409 116	215,529 168	199,851 145	184,240 142

表3-1-2 事務職の初任給の平均(規模別)

上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数	大学院卒	大学卒	短大・ 高専卒	高校卒
50人未満	223,815 45	217,229 70	202,947 65	194,774 69
50~99人	227,810 30	216,162 52	201,895 41	190,232 48
100人以上	247,424 38	233,417 48	215,559 43	202,013 40
全体	232,815 113	221,473 170	206,298 149	195,230 157

② その他の職

正規従業員のうち、事務職以外の主な職種の初任給の平均について、業種別に示したものが表3-1-3、規模別に示したものが表3-1-4である。

全体について、最終学歴ごとにみると、「大学院卒」が231,114円と最も高く、次いで「大学卒」が218,810円であり、以下、「短大・高専卒」、「高校卒」と続く。

業種別・職種別にみると、「製造業」の「技術・技能職」、「運輸業、郵便業」の「技術職」、「卸売業、小売業」の「営業職」・「販売職」、「サービス業」の「技術・技能職」は、いずれの最終学歴においても平均額が全体を上回り、「医療、福祉」の「介護士・介護職」については、いずれの最終学歴も全体を下回る。

表3-1-3 その他の職の月額平均初任給（業種別）

上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数		大学院卒	大学卒	短大・高専卒	高校卒
建設	技術職	-	220,000	-	200,000
		1	3	2	3
製造	技術・技能職	256,709	238,518	223,310	206,876
		11	15	15	20
	製造・組立	-	219,527	-	182,420
	2	3	2	5	
営業職	-	233,667	-	-	
	-	3	-	-	
運郵	配達員	202,610	202,610	169,510	166,710
		6	6	6	6
技術職	271,200	252,200	230,000	210,200	
	5	5	5	5	
卸小	営業職	259,380	257,200	246,250	230,820
		4	5	4	5
販売職	242,538	233,530	218,725	202,100	
	8	10	8	3	
医福	介護士・介護職	204,983	204,330	193,963	183,123
		10	21	16	21
	看護師・准看護師	242,381	236,739	231,639	-
	7	7	7	2	
理学療法士	-	272,594	274,458	267,117	
1	4	3	3		
保育士・保育教諭	-	200,322	191,004	-	
	1	5	5	2	
サー	営業職	-	239,233	-	240,000
		2	3	2	3
	総合職	252,433	241,267	-	-
	3	3	2	1	
保育士・保育教諭	-	222,403	212,902	-	
	1	4	4	1	
技術・技能職	252,800	238,550	208,400	198,400	
	4	4	3	3	
全体		231,114	218,810	204,059	192,007
		78	114	100	106
前回		226,805	216,135	201,288	195,165
		78	120	110	92

※職種は、日本標準職業分類に従って分類した。

※各業種の主要な職種のみ。「全体」は回答があった全職種を含む。

※回答数が少ない業種、最終学歴は秘匿した。

規模別・職種別にみると、「技術・技能職」の初任給の平均額は、全ての規模及び最終学歴で、全体より高い水準にある。また、「看護師・准看護師」、「販売職」、「営業職」は、平均額が分かる規模に限られるものの、いずれの最終学歴も全体よりも平均額が高くなっている。一方で、「介護士・介護職」は、「50～99人」及び「100人以上」で「高校卒」が全体の平均額を上回るものの、多くは低い水準にある。

表3-1-4 その他の職の月額平均初任給（規模別）

上段:平均賃金(円) 下段:回答事業所数		大学院卒	大学卒	短大・高専卒	高校卒
50人 未満	営業職	254,750 4	246,286 7	233,667 6	228,571 7
	技術・技能職	264,300 5	239,250 6	225,600 5	208,064 10
	介護士・介護職	184,500 3	201,057 7	185,750 6	173,263 8
50～ 99人	技術・技能職	247,929 7	233,271 10	216,271 9	206,089 10
	販売職	240,000 4	230,000 5	220,000 4	- -
	介護士・介護職	216,222 6	202,979 10	198,479 7	195,084 10
100人 以上	技術・技能職	268,391 10	248,100 12	229,240 13	207,977 13
	介護士・介護職	- 2	213,490 6	202,872 5	194,340 6
	看護師・准看護師	241,134 5	235,834 5	229,954 5	- 1
全体	231,114 78	218,810 114	204,059 100	192,007 106	

※職種は、日本標準職業分類に従って分類した。

※各事業所規模の主要な職種のみ。「全体」は回答があった全職種を含む。

※回答数が少ない職種、最終学歴は秘匿した。

(2) 直近のベースアップ

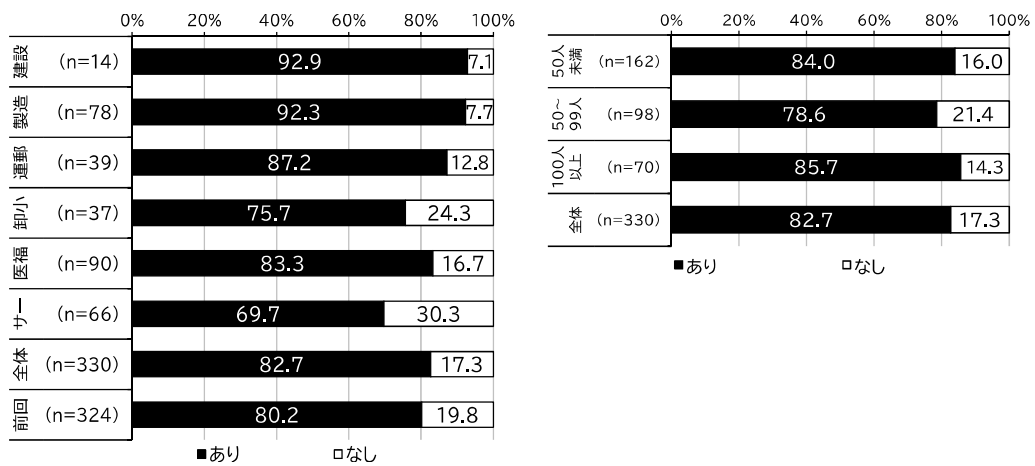
① ベースアップの有無

過去3年以内のベースアップの有無について業種別・規模別に示したものが図3-2である。全体では、「あり」と回答した事業所の割合は82.7%（273事業所）である。

業種別にみると、「建設業」、「製造業」では、「あり」と回答した事業所の割合がそれぞれ92.9%、92.3%と9割を超え、他の業種に比べても高い。一方で、「サービス業」では69.7%と最も低い。

規模別にみると、「100人以上」が「あり」と回答した事業所の割合が85.7%と最も高く、「50人未満」が84.0%、「50～99人」が78.6%という順になった。

図3-2 ベースアップの有無（業種別・規模別）



② ベースアップの時期

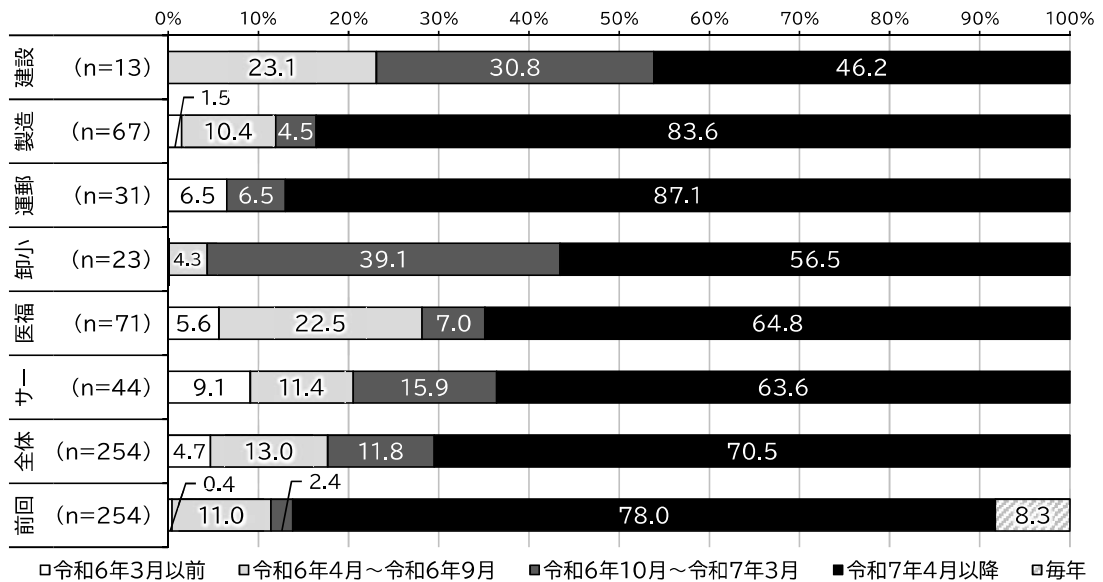
過去3年以内にベースアップを実施した、273事業所のうち、無回答の19事業所を除く254事業所について、直近の実施時期を業種別に示したものが図3-3-1、規模別に示したものが図3-3-2である。

全体では、「令和7年4月以降」が70.5%と最も高く、次いで「令和6年4月～令和6年9月」が13.0%、「令和6年10月から令和7年3月」が11.8%と続く。

業種別にみると、いずれも「令和7年4月以降」の割合が最も高いが、その差が大きく、最も高いのは「運輸業,郵便業」で87.1%、次いで「製造業」で83.6%である。一方で、「令和6年10月～令和7年3月」は、「卸売業,小売業」で39.1%と最も高い割合となっている。

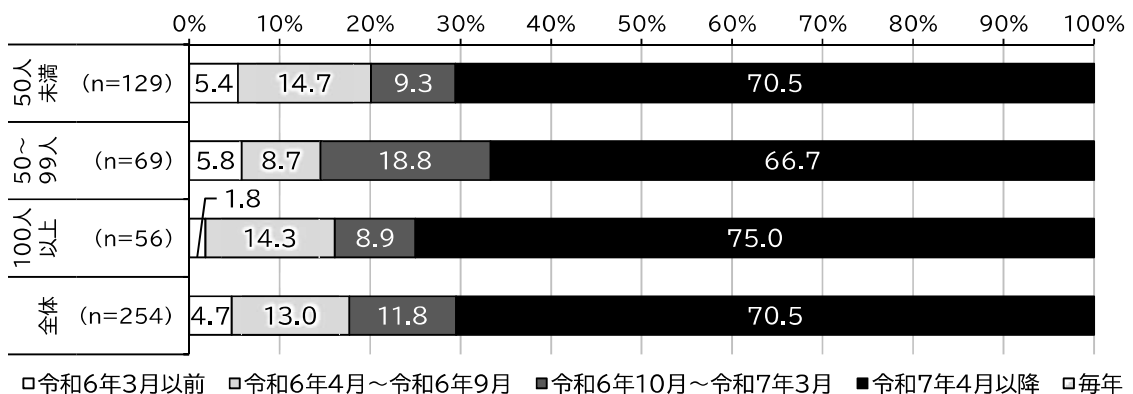
規模別にみると、いずれも「令和7年4月以降」の割合が最も高く、66.7%～75.0%となった。一方で、従業員「50～99人」では、「令和6年10月～令和7年3月」が18.8%と、全体に比べて高い割合となった。

図3-3-1 ベースアップの時期（業種別）



※「前回」の時期は凡例のものより1年さかのぼったものである。「毎年」は、「毎年行う」が月名がなかった回答である。

図3-3-2 ベースアップの時期（規模別）



③ ベースアップの上昇率

ベースアップを実施した273事業所のうち、無回答の61事業所を除く212事業所について、直近の昇給率を業種別に示したものが図3-4-1、規模別に示したものが図3-4-2である。

全体では、上昇率が「1～3%未満」と回答した事業所の割合が34.9%と最も高く、次いで「5%以上」が33.5%、「3～5%未満」が28.3%と続く。

業種別にみると、「製造業」では、「5%以上」が40.4%と4割を超え、次いで、「1～3%」が29.8%と多い。「建設業」では「5%以上」と「3～5%未満」がともに41.7%と同率となっている。「運輸業、郵便業」及び「卸売業、小売業」では「3～5%未満」がそれぞれ42.3%、38.1%と最も多い。「医療、福祉」では、「1～3%未満」が55.4%と5割以上を占めている。

規模別にみると、従業員規模「50～99人」の事業所では、「1～3%未満」と回答した事業所の割合が44.1%と、他の従業員規模に比べて高いのに対し、「100人以上」の事業所では、「5%以上」が44.4%と高い割合となっている。

図3-4-1 ベースアップの上昇率（業種別）

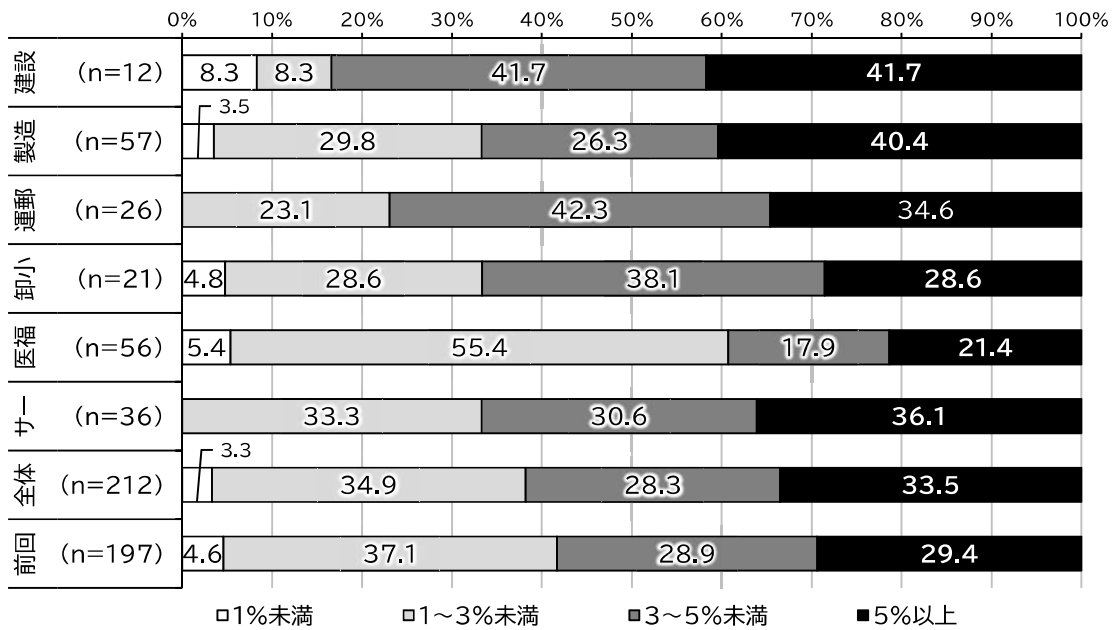
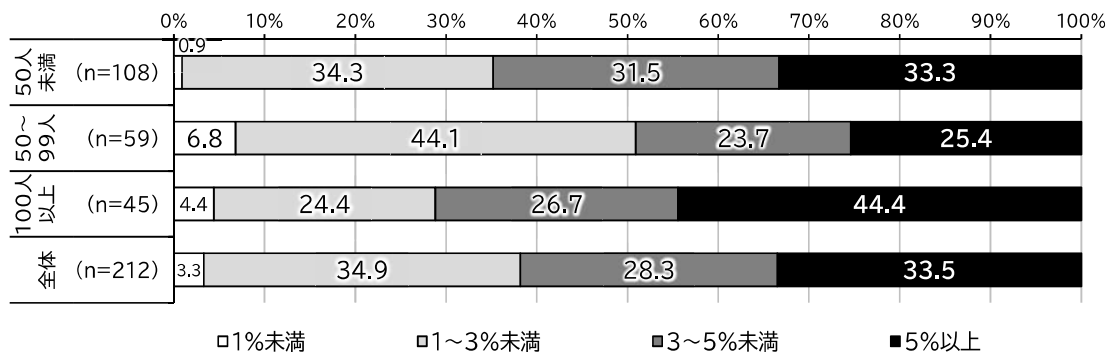


図3-4-2 ベースアップの上昇率（規模別）



(3) 賞与

① 賞与の有無

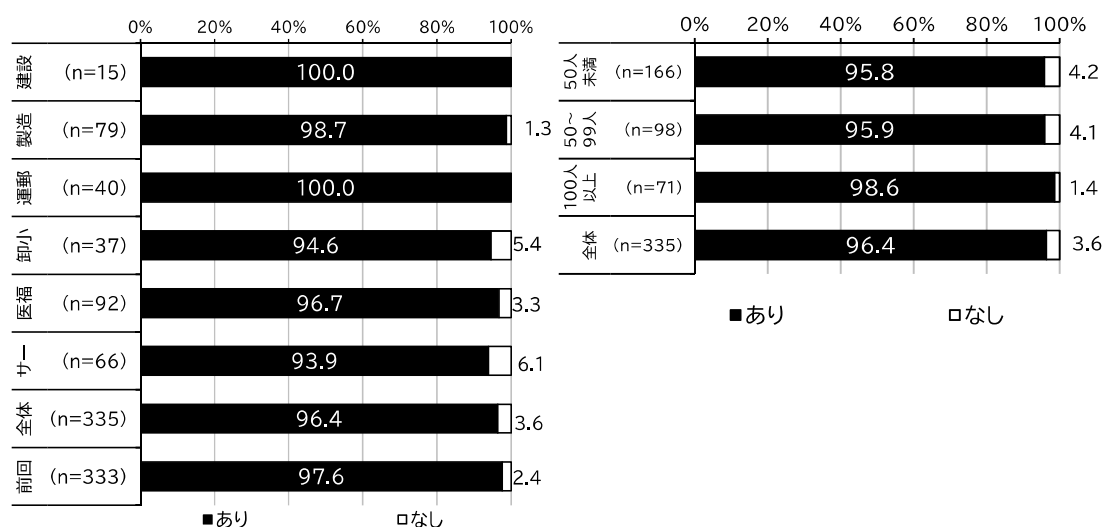
賞与の有無について業種別・規模別に示したものが図3-5である。

全体では、賞与「あり」と回答した事業所の割合は96.4%（323事業所）である。

業種別にみると、どの業種も、賞与「あり」と回答した事業所の割合が9割を超えている。

規模別にみると、いずれも95%を超えるが、事業所の規模が大きくなるほど、「あり」と回答した事業所の割合が高くなっている。

図3-5 賞与の有無（業種別・規模別）



② 支給額の決定方法

賞与について「あり」と回答した323事業所のうち、無回答の10事業所を除く313事業所について、支給額の決定方法を業種別に示したものが図3-6-1、規模別に示したものが図3-6-2である。

全体では、「考課査定方式」が54.0%、「業績連動方式」が51.1%、「定率方式」が15.3%という順となっている。

業種別にみると、「製造業」及び「運輸業、郵便業」では、「業績連動方式」を採用する事業所の割合が最も高く、次いで「考課査定方式」が高い。「建設業」、「卸売業、小売業」では、「考課査定方式」が「業績連動方式」を上回り、また、これら4業種では、この2方式が突出して高くなっている。「医療、福祉」、「サービス業」では、この2方式が高いものの、「業績連動方式」が3割台であるのに対して、「定率方式」が約2~3割と、相対的に高くなっている。

規模別にみると、「100人以上」では、「業績連動方式」が61.8%と、他の規模に比べて高く、以下、規模が小さいほどその割合が低下する。「考課査定方式」はいずれも50%台にある。また、「50~99人」では、「定率方式」が18.9%と、比較的高い割合となっている。

図3-6-1 賞与の支給額の決定方法（業種別）【複数回答】

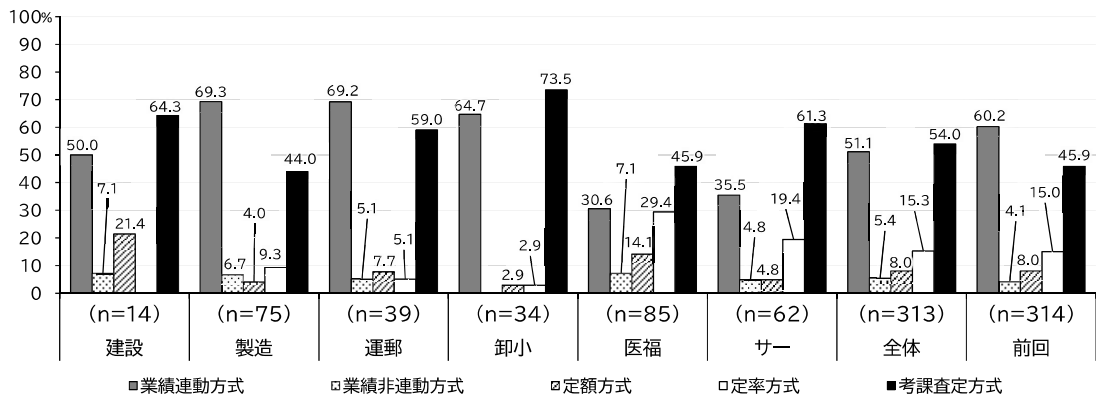
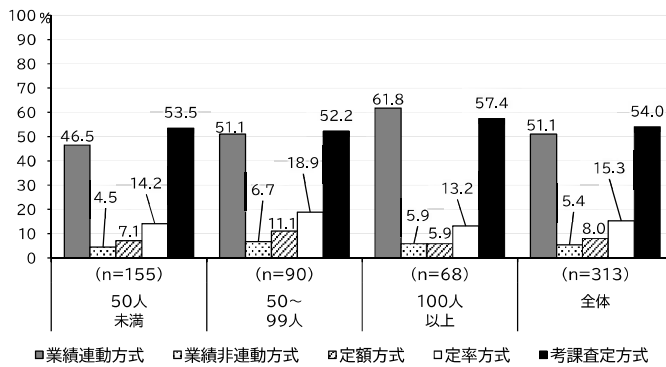


図3-6-2 賞与の支給額の決定方法（規模別）【複数回答】



(4) 退職金制度

退職金制度の有無について業種別・規模別に示したものが図3-7である。

全体では、退職金制度「あり」と回答した事業所は86.6%（285事業所）である。

業種別にみると、いずれも「あり」は8割を超え、なかでも「製造業」は94.7%と、最も高い。

規模別にみると、事業所の規模が大きいほど、「あり」と回答した事業所の割合が高く、「100人以上」の事業所では「あり」と回答した事業所の割合が9割を超えた。

図3-7 退職金制度の有無（業種別・規模別）

