

# 令和2年度東北6県経協合同 第12回 雇用動向調査結果（宮城県版）

このほど、宮城県経営者協会は、東北6県（青森・岩手・秋田・宮城・山形・福島）の経営者協会（注）合同の「第12回 雇用動向調査（令和2年度）」結果のうち、宮城県分の結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。なお、東北6県全体の結果につきましては、同封の「労働情報」をご覧ください。

※ I～VIが東北6県経協合同調査の宮城県分、VII～Xが宮城経協の独自調査の結果となります 注) 福島は、福島県経営者協会連合会

## ■ 基本データ

回答数(回答率)	135社	23.5%	調査企業数	574社	
【内 訳】					
県内企業	123社	91.1%	県外企業	12社	8.9%
製造業	35社	25.9%	非製造業	100社	74.1%
従業員300人未満	86社	63.7%	従業員300人以上	49社	36.3%

(注1) 本調査の数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0にならないことがあります

(注2) 回答企業は毎年異なるため、前回調査との比較は同一企業の比較ではありません

## I. 景況感、雇用状況について

### 1. 景況感

#### (1) 景況感判断(DI<sup>\*</sup>) [図表1]

～ 現在の景況感は昨年同期より大幅に悪化、先行きはさらに悪化する見通し ～

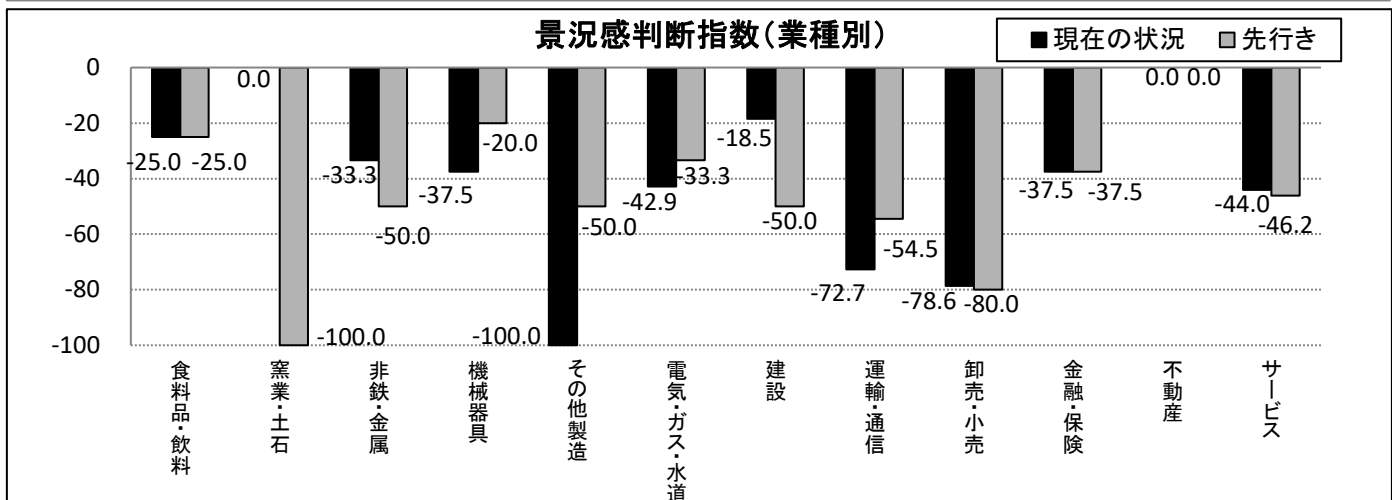
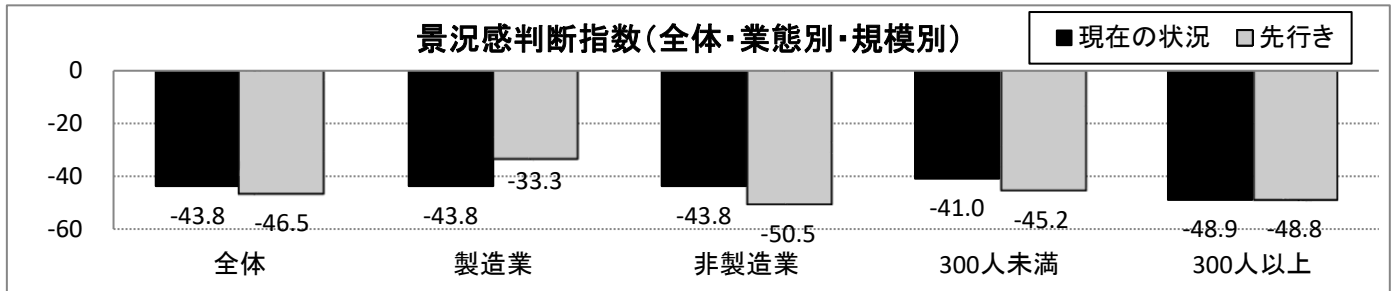
令和2年9月（現在の状況）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲43.8と昨年同期と比べ20.1ポイント悪化した。業態別では、「製造業」「非製造業」ともに▲43.8、従業員規模別では、「従業員300人未満」が▲41.0、「従業員300人以上」が▲48.9となり、業態別、従業員規模別全ての項目で悪化した。

令和2年度下期（先行き）の景況感判断（DI）は、「全体」で▲46.5（現在の状況より2.7ポイントマイナス）となるが、業態別では「製造業」が▲33.3（現在の状況より10.5ポイントプラス）、「非製造業」が▲50.5（現在の状況より6.7ポイントマイナス）となり見通しが分かれた。また、業種別にみても、「機械器具」が17.5ポイントプラス、「建設」が31.5ポイントマイナスとなるなど見通しが分かれた。

※DI：「好転・良い」と判断した企業割合から、「悪化・悪い」と判断した企業割合を差し引いた数値

【図表1】 景況感(DI)集計結果(全体、業態別、従業員規模別、業種別)

景況感	項目	全体	業態別		従業員規模別	
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
現在の状況（令和2年9月の景況感）DI		-43.8	-43.8	-43.8	-41.0	-48.9
先行き（令和2年度下期の景況感）DI		-46.5	-33.3	-50.5	-45.2	-48.8
【前回調査】現在の状況（令和元年度9月の景況感）DI		-23.7	-25.0	-23.2	-30.8	-9.1

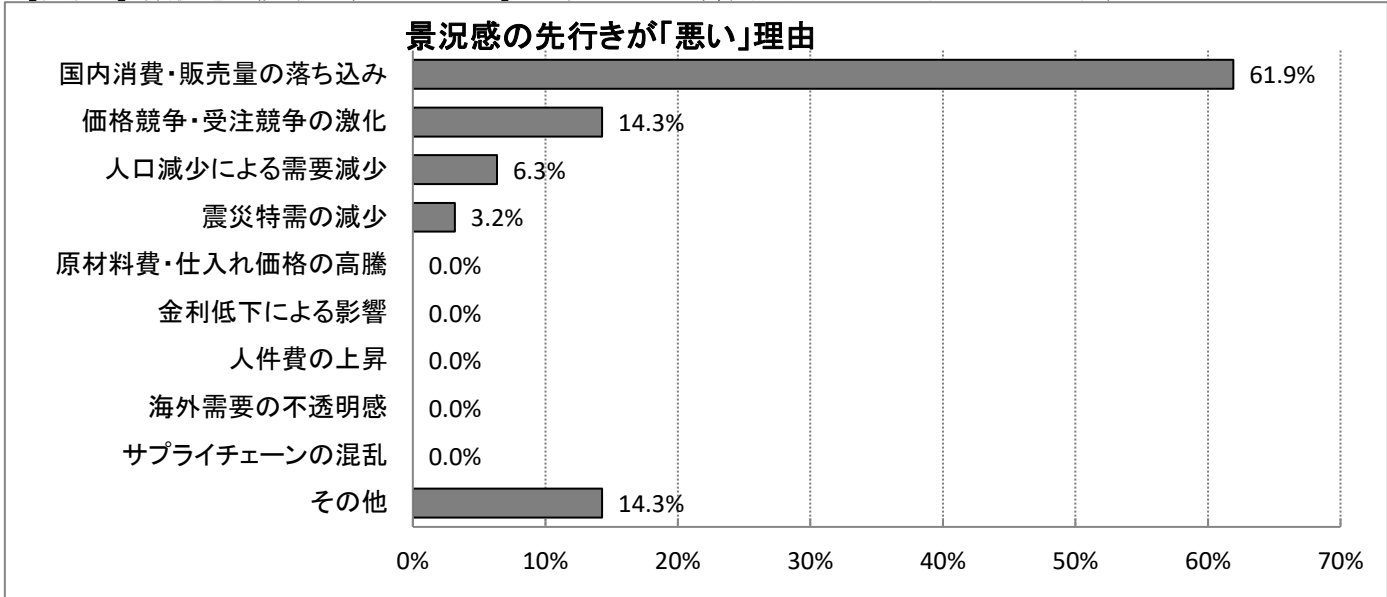


【参考】景況感で先行きが「悪い」理由 [図表2]

～ 先行きが「悪い」理由は、“国内消費・販売量の落ち込み”が61.9%で最高 ～

景況感で先行きが「悪い」と回答した企業（63社）にその理由について聞いたところ（最もあてはまるもの1つを選択）、“国内消費・販売量の落ち込み”61.9%で最高となり、次いで、“価格競争・受注競争の激化”が14.3%、“人口減少による需要減少”6.3%の順となった。

【図表2】景況感（先行き）が「悪い」とする理由（最も当てはまるもの1つを選択）



2. 雇用状況

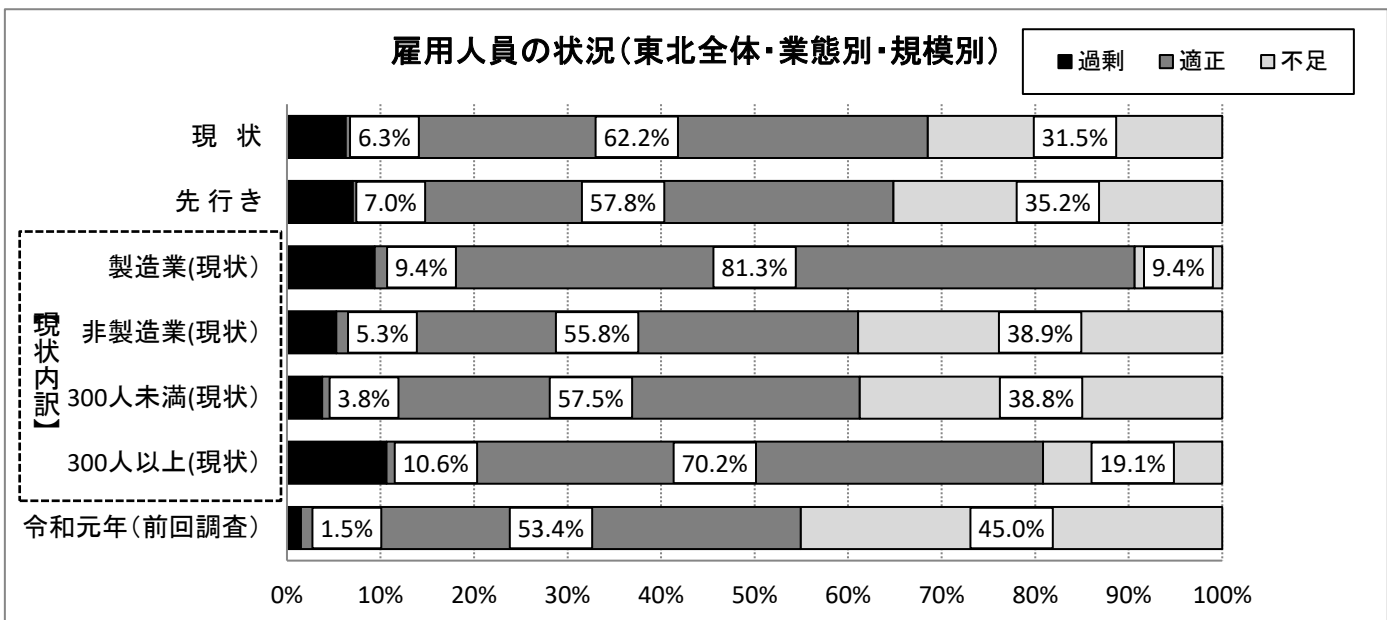
(1) 雇用人員の状況 [図表3]

～ “不足”が昨年同期比13.5ポイントマイナスとなり、人手不足の割合が大幅に減少 ～

令和2年9月（現状）の雇用人員の状況は、“適正”が62.2%（昨年同期比8.8ポイントプラス）、“過剰”が6.3%（同4.8ポイントプラス）、“不足”が31.5%（同13.5ポイントマイナス）となり、人手不足の割合が大幅に減少した。“不足”と回答した割合を業態・規模別でみると、「製造業」で9.4%、「非製造業」で38.9%、「従業員300人未満」で38.8%、「従業員300人以上」で19.1%となった。

令和2年度下期（先行き）は、“不足”と回答した割合が35.2%で、現状より3.7ポイントプラスとなり、人手不足の割合はやや高くなる見通しとなっている。

【図表3】雇用人員の状況（全体、業態別、従業員規模別）

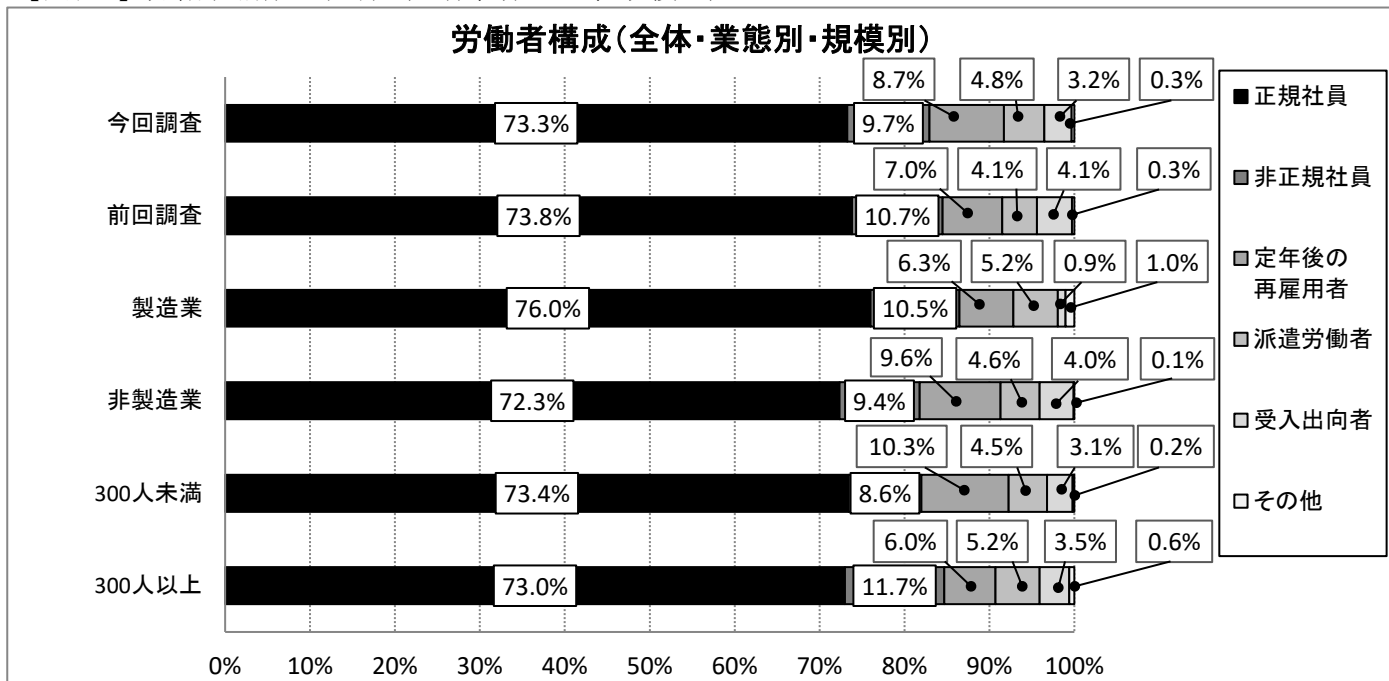


(2) 労働者構成の割合 [図表4]

～ 正規社員の割合は全体で73.3%、非正規社員は9.7% ～

労働者構成の割合（平均）は、全体で正規社員が73.3%、非正規社員が9.7%、定年後の再雇用者が8.7%の順となり、前回とほぼ同じ割合となった。

【図表4】労働者構成の割合（全体、業態別、規模別）



(3) 女性管理職比率 [図表5]

～ 女性管理職比率は、5.3%となり、前回調査より0.1ポイントプラス ～

管理職全数に占める女性管理職の割合は、平均で5.3%となり、前回調査より0.1ポイントプラスとなった。また、規模別でみると、「従業員300人未満」が6.5%、「従業員300人以上」が3.7%となり、「従業員300人未満」が2.8ポイント上回った。

【図表5】管理職全数のうち女性社員の管理職割合（全体・業態別・規模別）

	今回調査	前回調査	業態別・規模別			
			製造業	非製造業	300人未満	300人以上
女性管理職比率 <sup>※1,2</sup>	5.3%	5.2%	4.8%	5.5%	6.5%	3.7%

※1. 女性管理職比率：回答企業の単純平均

※2. 管理職：各企業による基準（定義）で回答

II. 採用計画や職場定着状況について

1. 今春（令和2年4月）の新卒者採用実績 [図表6]

～ 今春の新卒者採用実績は、“採用した”が昨春より2.9ポイントプラス ～

今春の新卒者採用実績は“採用した”が76.3%となり、昨春（前回調査）と比較し、2.9ポイントプラスとなった。

【図表6】今春（令和2年4月）の新卒者採用実績

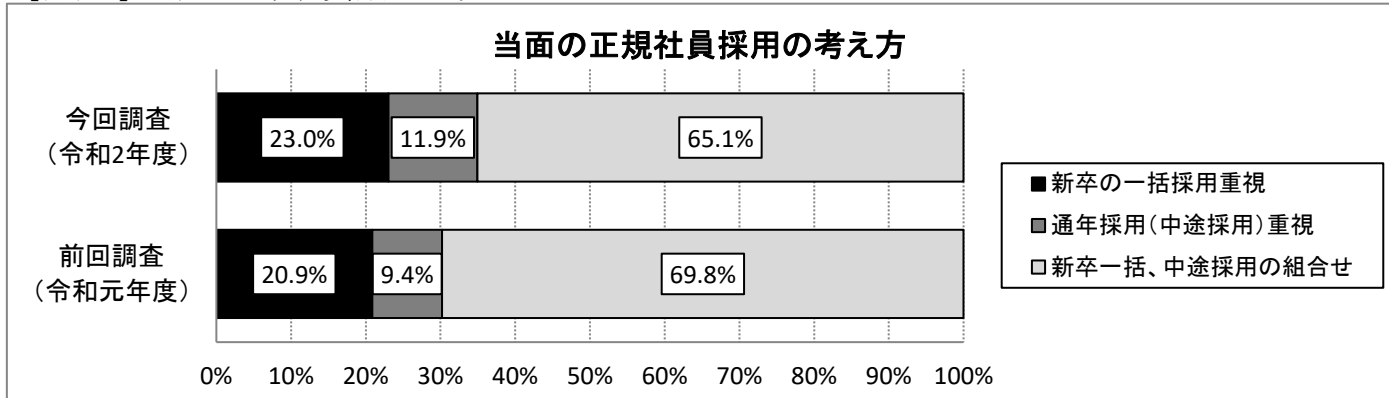
今春の新卒者採用実績	今回調査 (令和2年4月)	前回調査 (平成31年4月)
採用した	76.3%	73.4%
採用していない	23.7%	26.6%

## 2. 当面の正規社員採用の考え方 [図表7]

～ 正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が65.1%で最高 ～

当面の正規社員採用の考え方は、“新卒一括、中途採用の組合せ”が65.1%（前回調査比4.7ポイントマイナス）で最高となり、次いで、“新卒の一括採用重視”23.0%（同2.1ポイントプラス）、“通年採用（中途採用）重視”11.9%（同2.5ポイントプラス）の順となった。

【図表7】 当面の正規社員採用の考え方



## 3. 今後の採用見込み [図表8, 9, 10]

～ 正規社員・非正規社員ともに採用数を“減らす”とした割合が増加 ～

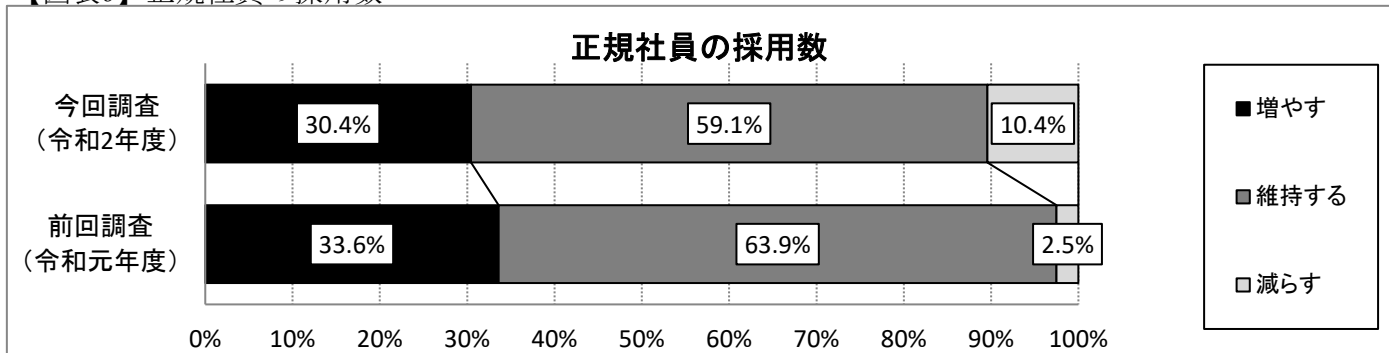
今後の採用見込みは、“正規社員を採用予定”が85.2%、“非正規社員を採用予定”が54.1%、“当面は採用予定なし”が5.2%となった。

採用数を“増やす”とした割合は、正規社員が30.4%（前回調査比3.2ポイントマイナス）、非正規社員が11.0%（同8.7ポイントマイナス）、“減らす”とした割合は、正規社員が10.4%（同7.9ポイントプラス）、非正規社員が20.5%（同10.7ポイントプラス）となり、採用数を減らすとした割合が増加した。

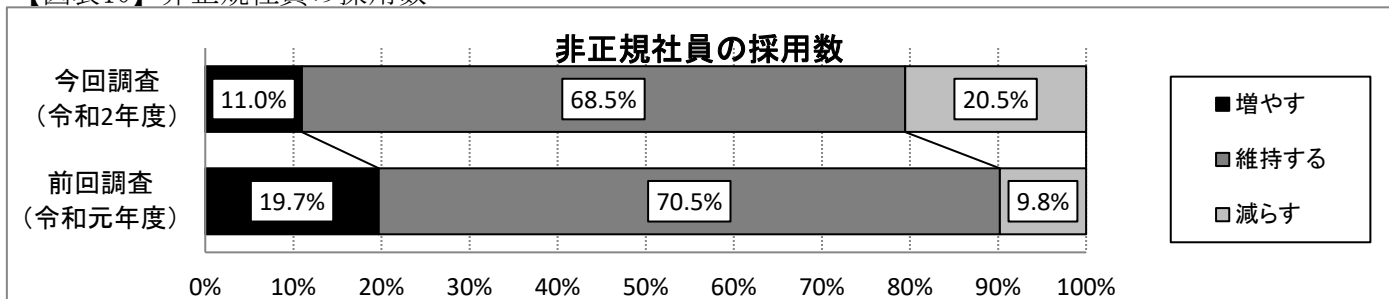
【図表8】 今後の採用見込み（複数回答可）

今後の採用見込み	今回調査 (令和2年度)		前回調査 (令和元年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
正規社員を採用予定	115	85.2%	119	82.6%
非正規社員を採用予定	73	54.1%	61	42.4%
当面は採用予定なし	7	5.2%	11	7.6%
未定	14	10.4%	17	11.8%

【図表9】 正規社員の採用数



【図表10】 非正規社員の採用数

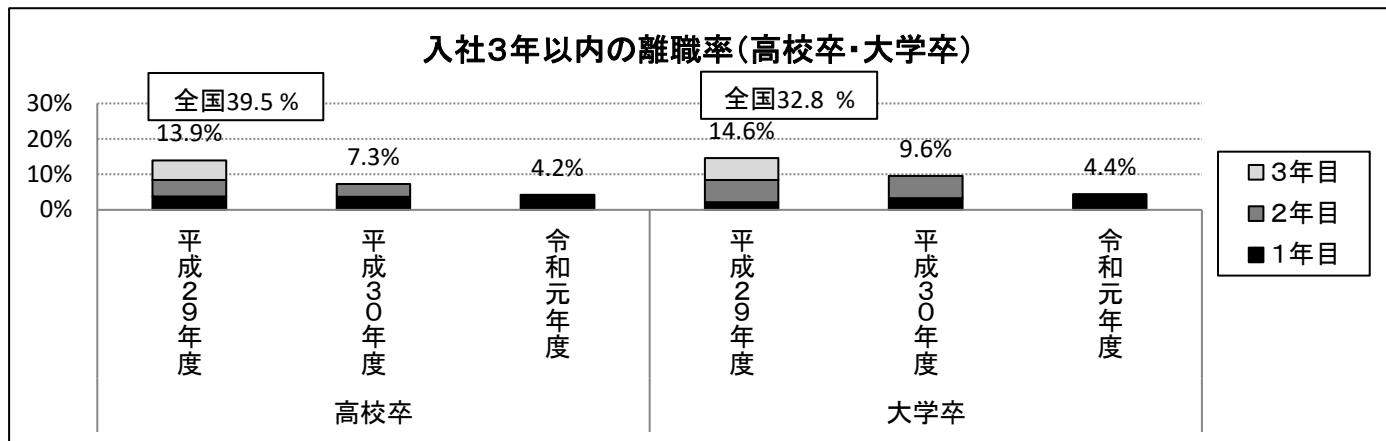


#### 4. 入社3年以内の離職率 [図表11]

～ 入社3年以内の離職率は、平成29年度入社の高校卒が13.9%、大学卒14.6% ～

会員企業の入社3年以内の離職率は、平成29年度入社の高校卒が13.9%、大学卒が14.6%となり、いずれも全国を下回った。

【図表11】 入社3年以内の離職率（高校卒・大学卒）

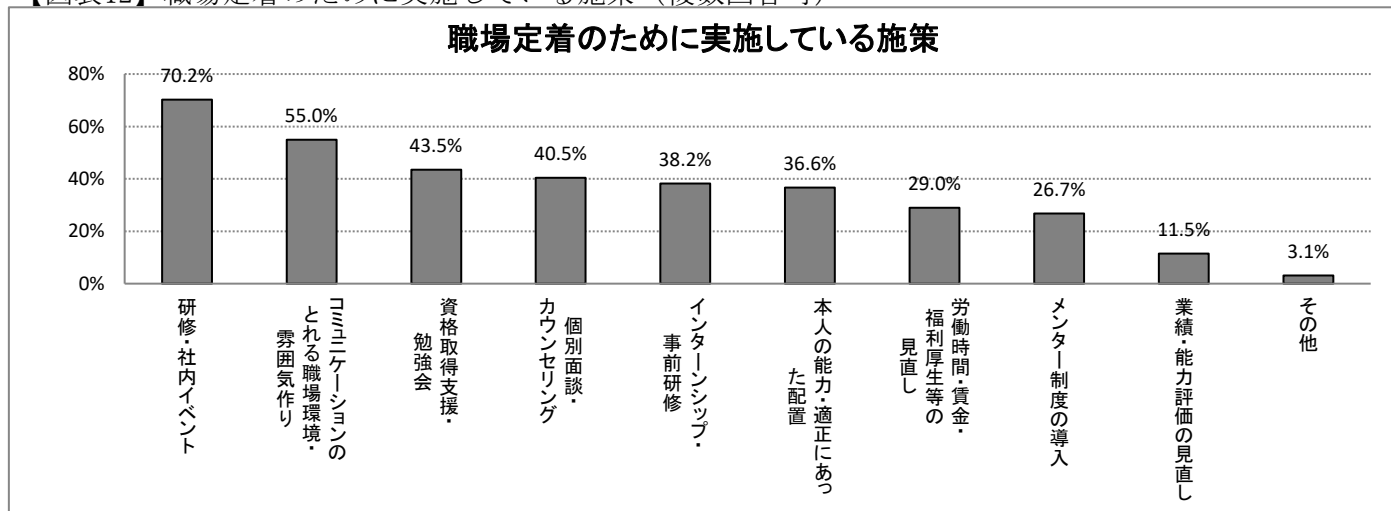


#### 5. 職場定着のために実施している施策 [図表12]

～ 職場定着のための施策は、“研修・社内イベント”が70.2%で最高 ～

職場定着のために実施している施策は、“研修・社内イベント”が70.2%で最高となり、次いで“コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り”55.0%、“資格取得支援・勉強会”43.5%の順となった。

【図表12】 職場定着のために実施している施策（複数回答可）



### III. 働き方改革推進について

#### 1. 働き方改革の取り組み状況 [図表13, 14]

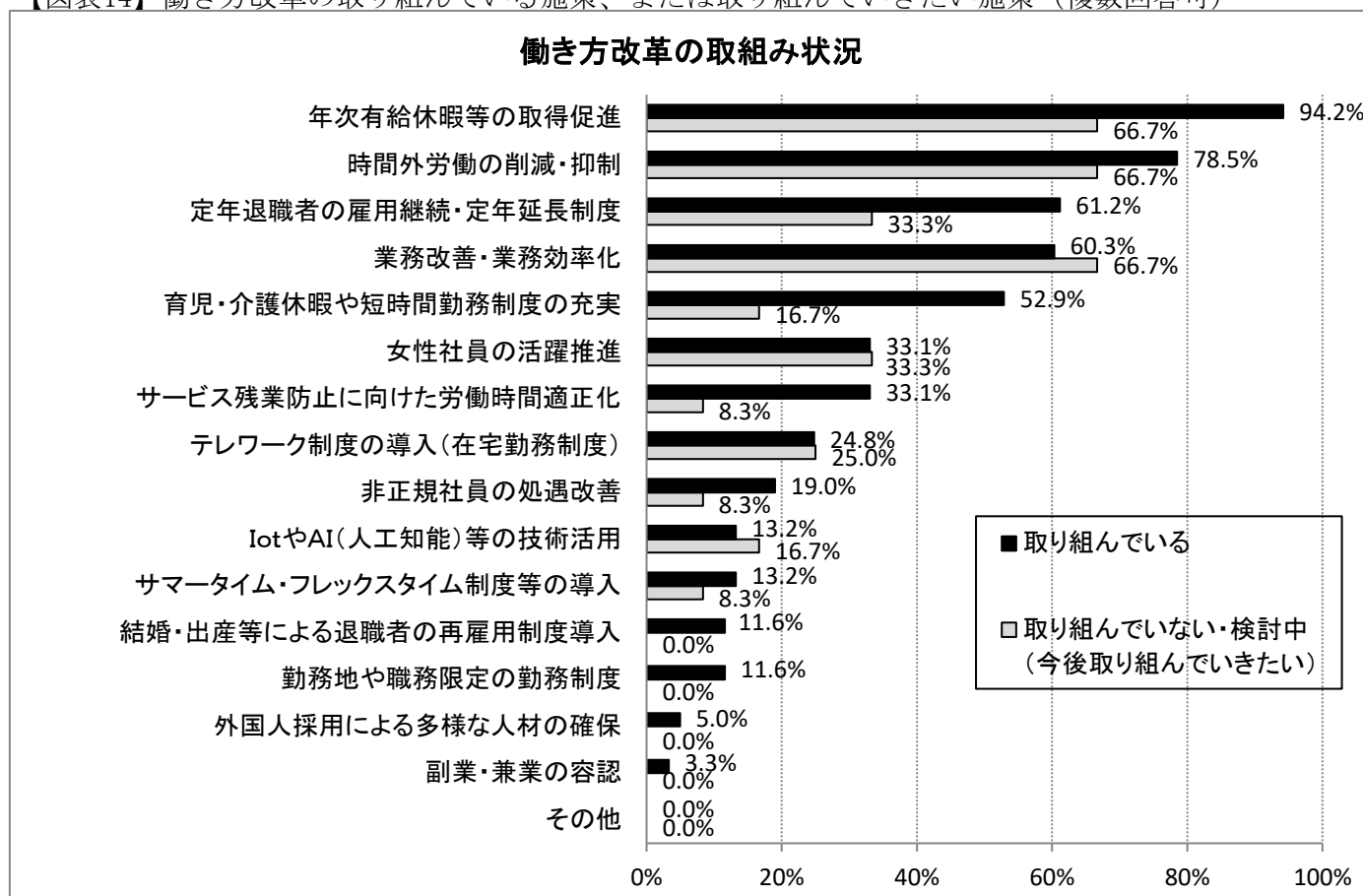
～ 働き方改革に“取り組んでいる”企業は、前回調査より5.6ポイントプラス  
テレワーク制度は24.8%が導入 ～

働き方改革に“取り組んでいる”企業は、全体の91.0%と前回調査より5.6ポイントプラスとなった。  
具体的な取り組みとして、“年次有給休暇の取得促進”が94.2%で最高となり、次いで、“時間外労働の削減・抑制”78.5%、“定年退職者の雇用継続・定年延長制度”61.2%の順となった。  
また、“テレワークの導入（在宅勤務制度）”が24.8%と前回調査より16.7ポイントプラスとなった。

【図表13】 働き方改革の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	121	91.0%	123	85.4%
取り組んでいない	0	0.0%	5	3.5%
検討中	12	9.0%	16	11.1%

【図表14】働き方改革の取り組んでいる施策、または取り組んでいきたい施策（複数回答可）

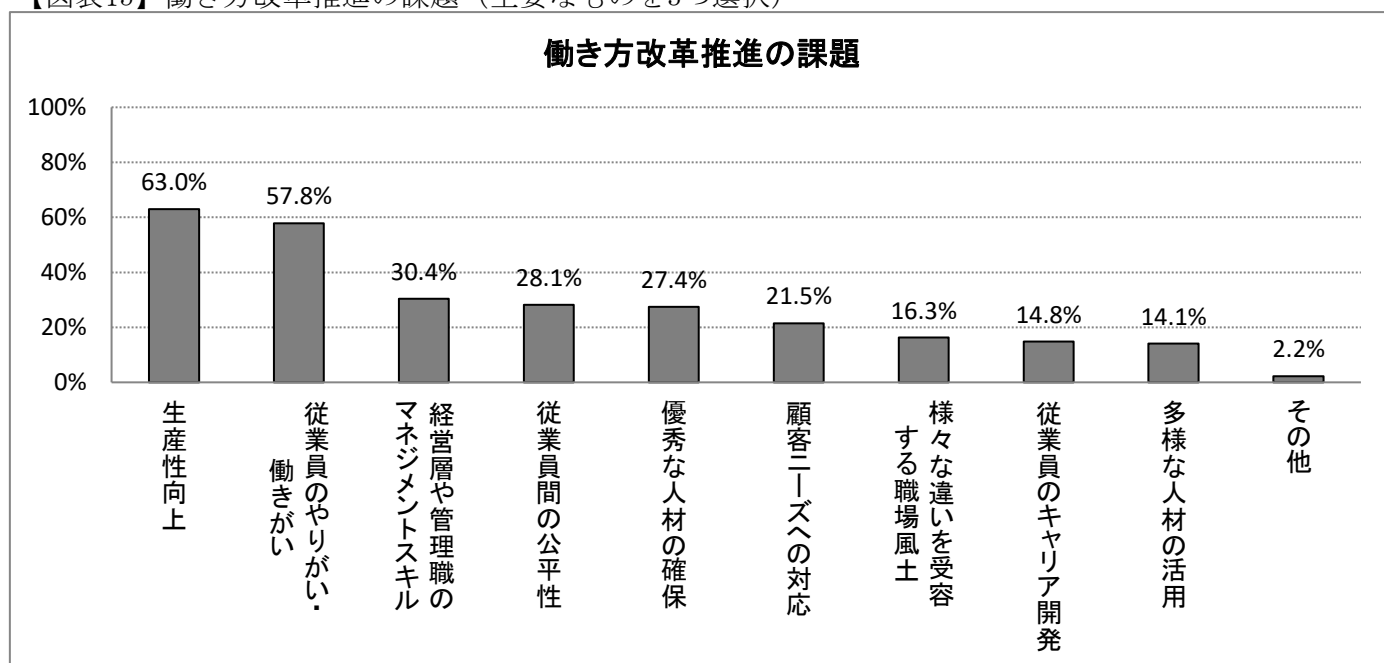


## 2. 働き方改革を推進するための課題 [図表15]

～ 働き方改革推進の課題は、“生産性向上”が63.0%で最高 ～

働き方改革を推進するための課題としては、“生産性向上”63.0%で最高となり、次いで“従業員のやりがい・働きがい”57.8%、“経営層や管理職のマネジメントスキル”30.4%の順となった。

【図表15】働き方改革推進の課題（主要なものを3つ選択）





#### IV. 長時間労働・生産性向上について

##### 1. 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定 [図表16]

～ 時間外労働の上限（36協定）を“既に見直した”が46.7%と前回調査より18.7ポイントプラス～  
 時間外労働の上限規制の導入により、36協定を“既に見直した”が46.7% “と前回調査より18.7ポイントプラスとなり、“見直す予定がある”が14.1%と前回調査より16.7ポイントマイナスとなった。

【図表16】 時間外労働の上限（36協定）の見直し予定

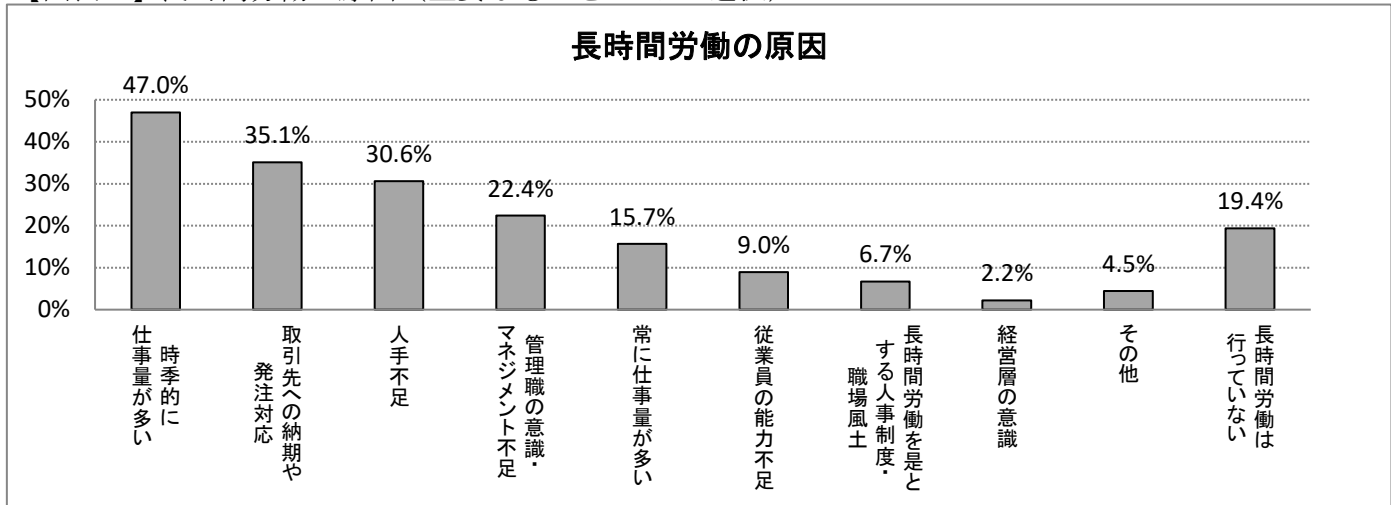
予定	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
既に見直した	63	46.7%	40	28.0%
見直す予定がある	19	14.1%	44	30.8%
見直す予定はない	43	31.9%	51	35.7%
わからない	9	6.7%	7	4.9%
その他	1	0.7%	1	0.7%

##### 2. 長時間労働の原因 [図表17]

～ 長時間労働の原因は、“時季的に仕事が多い”が47.0%で最高～

長時間労働の原因は、“時季的に仕事が多い”が47.0%で最高となり、次いで“取引先への納期や発注対応”35.1%、“人手不足”30.6%の順となった。

【図表17】 長時間労働の原因（主要なものを3つまで選択）

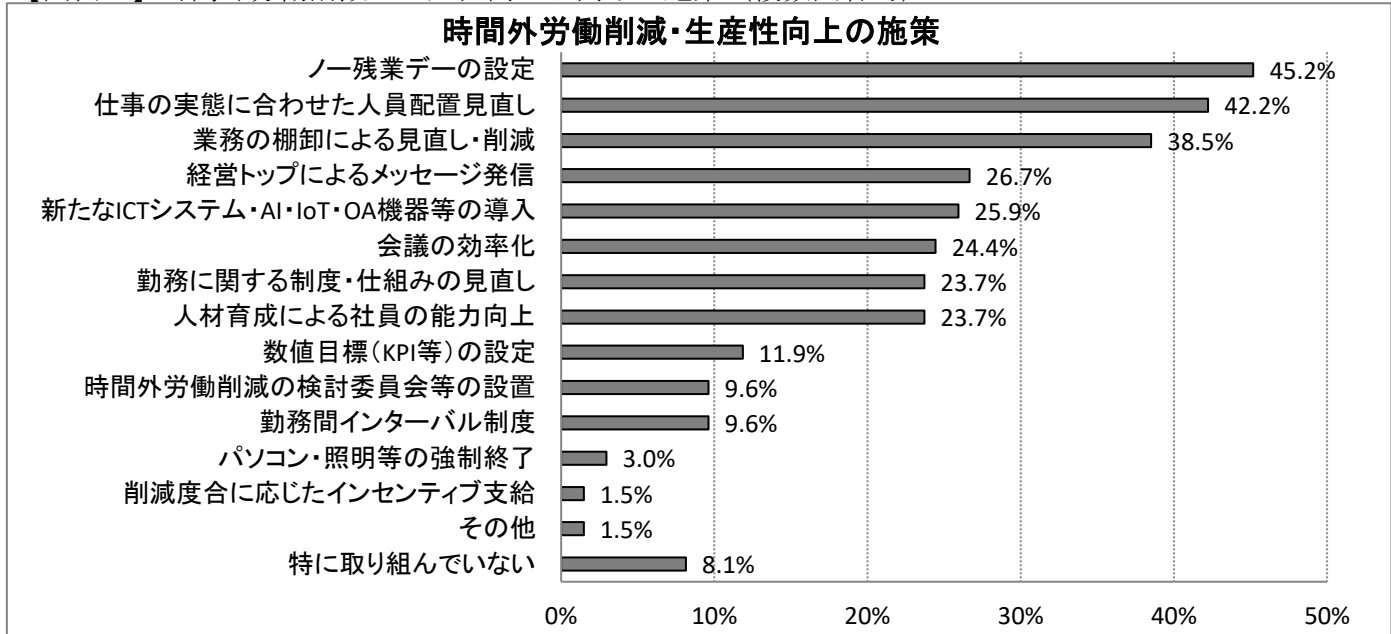


##### 3. 時間外労働削減・生産性向上の施策 [図表18]

～ 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“ノー残業デーの設定”が45.2%で最高～

時間外労働削減・生産性向上に向けた施策は、“ノー残業デーの設定”が45.2%で最高となり、次いで、“仕事の実態に合わせた人員配置見直し”が42.2% “業務の棚卸による見直し・削減”が38.5%の順となった。

【図表18】 時間外労働削減・生産性向上に向けた施策（複数回答可）



## V. 正規・非正規社員間の待遇格差について

### 1. 正規・非正規社員の待遇格差改善の取り組み [図表19, 20]

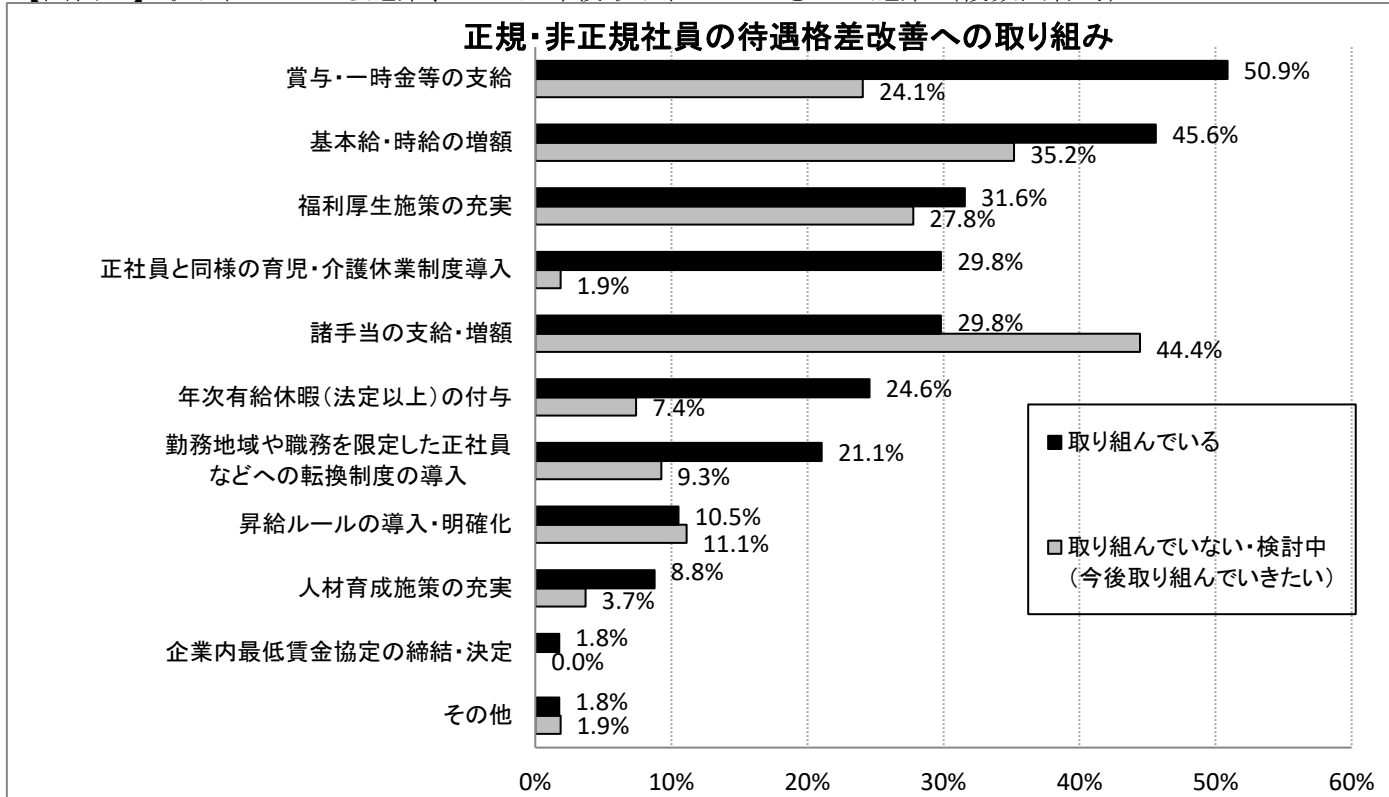
～ 正規・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、前回調査より18.3ポイントプラス ～

正規・非正規社員の待遇格差改善に“取り組んでいる”企業は、全体の51.4%となり前回調査より18.3ポイントプラスとなった。“検討中”は36.0%となった。具体的な取り組みは、“賞与・一時金等の支給”50.9%、“基本給・時給の増額”45.6%、“福利厚生施設の充実”31.6%の順となった。

【図表19】 待遇格差改善の取り組み状況

取り組み状況	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
取り組んでいる	57	51.4%	39	33.1%
取り組んでいない	14	12.6%	28	23.7%
検討中	40	36.0%	51	43.2%

【図表20】 取り組んでいる施策、または今後取り組んでいきたい施策（複数回答可）

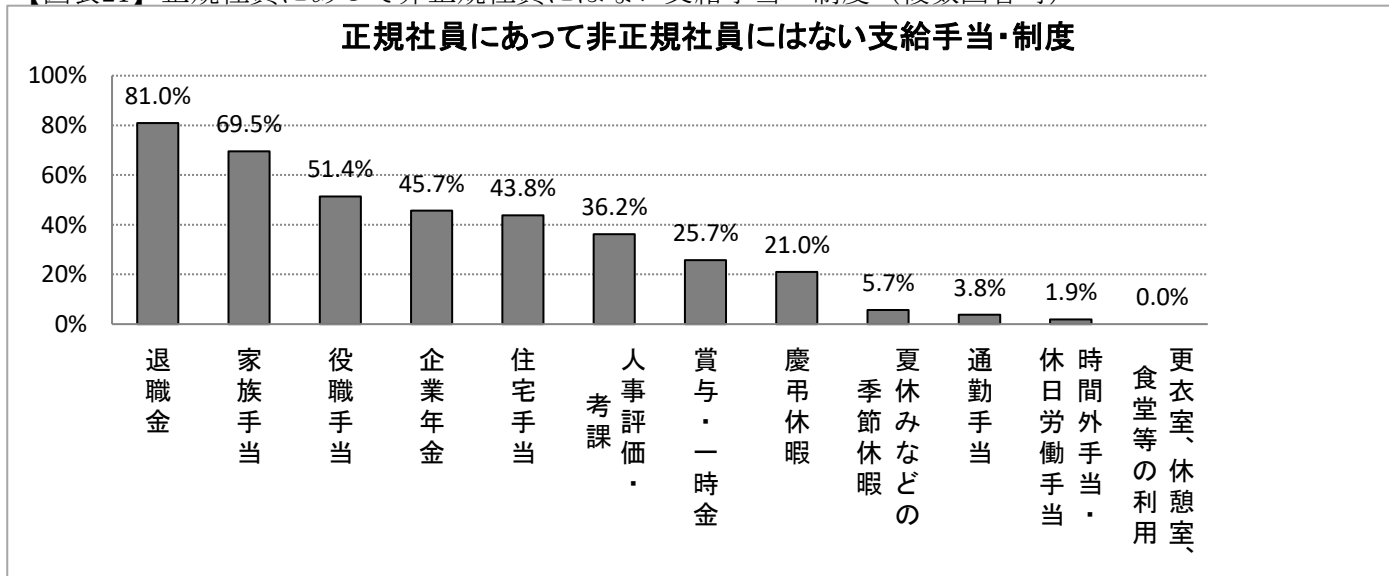


### 2. 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度 [図表21]

～ “退職金” “家族手当” “役職手当” などは大半が非正規社員にはない ～

非正規社員を雇用している企業で、正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度を聞いたところ、“退職金”81.0%、“家族手当”69.5%、“役職手当”51.4%などとなった。

【図表21】 正規社員にあって非正規社員にはない支給手当・制度（複数回答可）





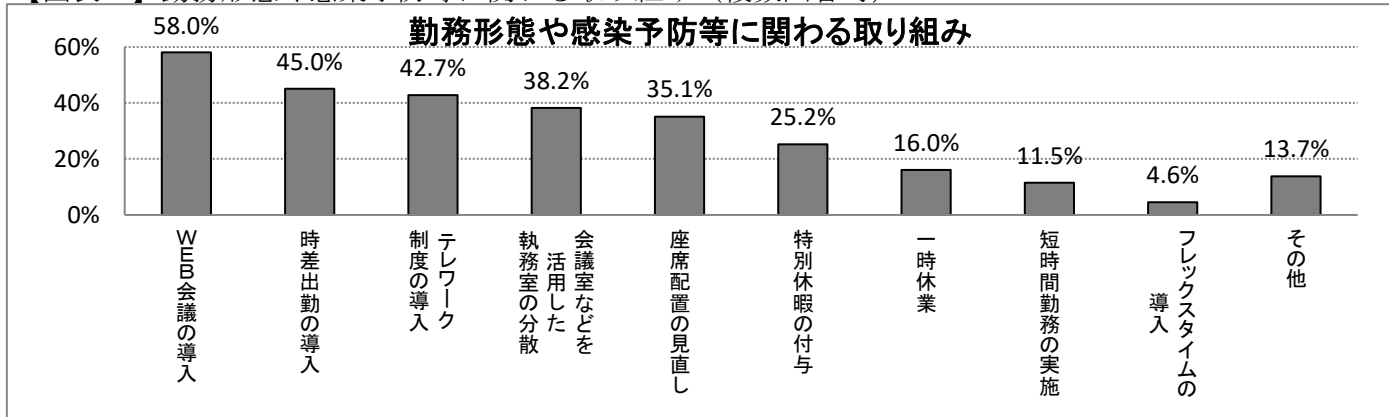
## VI. 新型コロナウイルス感染拡大への対応について

### 1. 勤務形態や感染予防等に関わる取り組み [図表22]

～ 勤務形態や感染予防等に関わる取り組みは、“WEB会議の導入”が58.0%で最高 ～

勤務形態や感染予防等に関わる取り組みは、“WEB会議の導入”が58.0%で最高となり、次いで“時差出勤の導入”45.0%、“テレワーク制度の導入”42.7%の順となった。

【図表22】勤務形態や感染予防等に関わる取り組み（複数回答可）

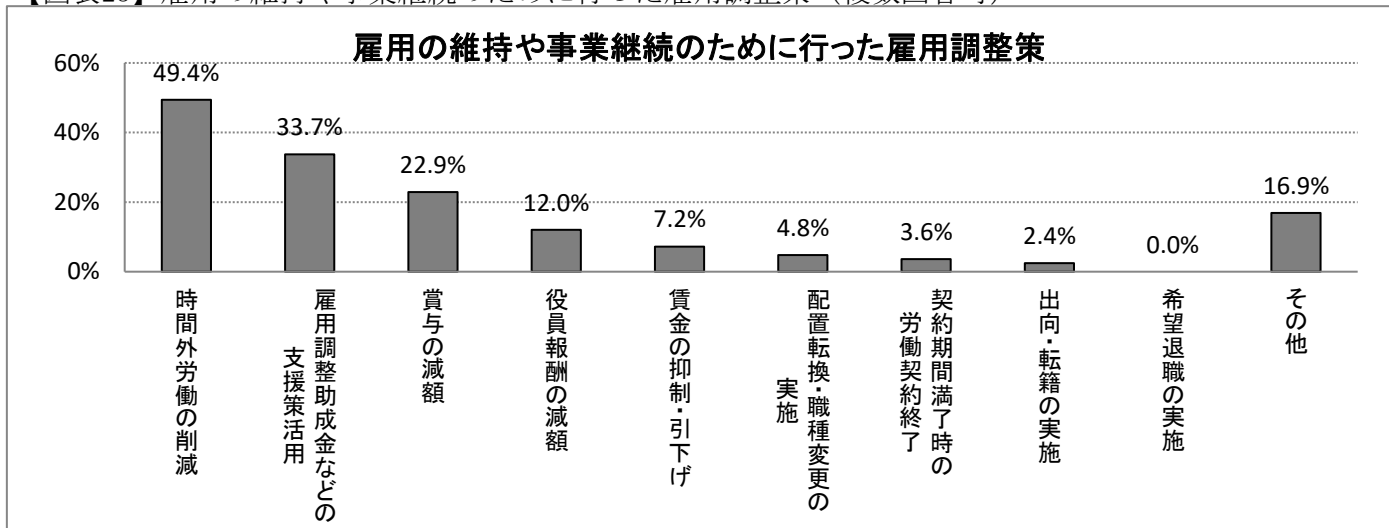


### 2. 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策 [図表23]

～ 雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“時間外労働の削減”が49.4%で最高 ～

雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策は、“時間外労働の削減”が49.4%で最高となり、次いで“雇用調整助成金などの支援策活用”33.7%、“賞与の減額”22.9%の順となった。

【図表23】雇用の維持や事業継続のために行った雇用調整策（複数回答可）

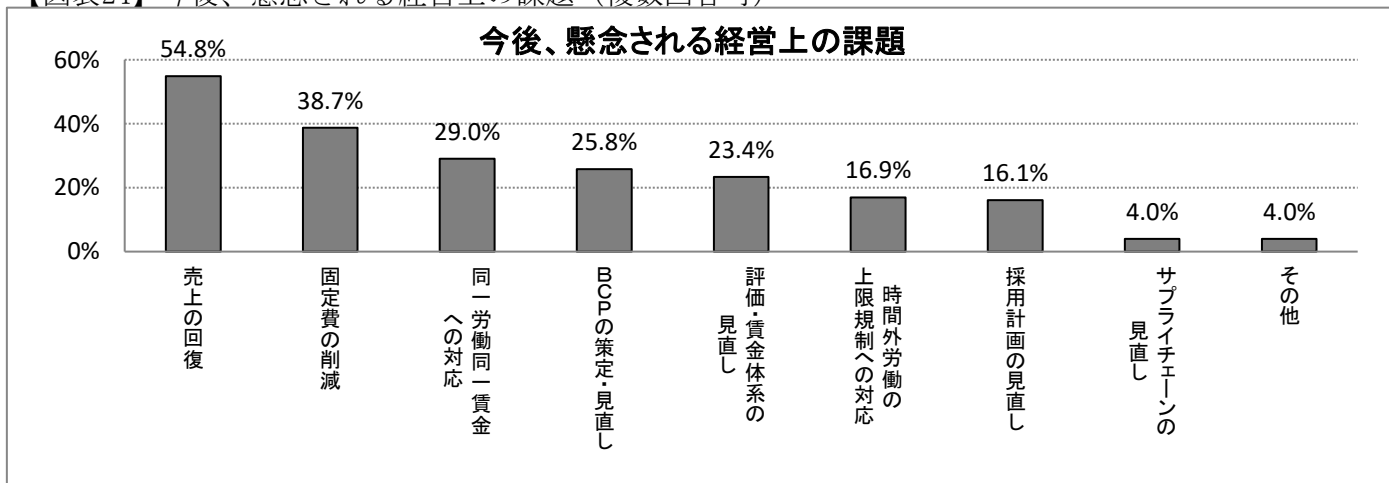


### 3. 今後、懸念される経営上の課題 [図表24]

～ 今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が54.8%で最高 ～

今後、懸念される経営上の課題は、“売上の回復”が54.8%で最高となり、次いで“固定費の削減”38.7%、“同一労働同一賃金への対応”29.0%の順となった。

【図表24】今後、懸念される経営上の課題（複数回答可）



Ⅶ. 外国人労働者の雇用状況について

1. 外国人労働者の雇用状況 [図表25, 26, 27]

～ 外国人労働者を雇用している企業は、全体の約2割 ～

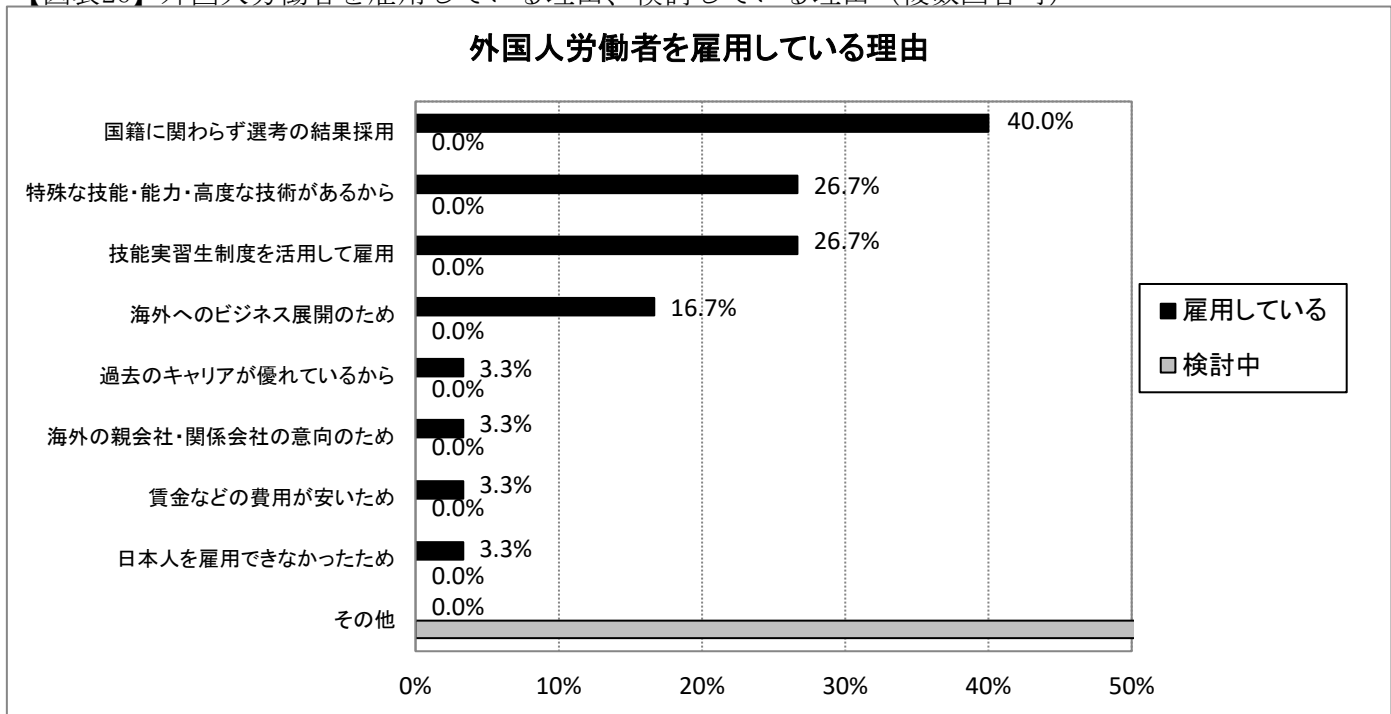
外国人労働者を“雇用している”企業は、全体の22.6%、“検討中”が0.8%となった。雇用している理由としては、“国籍に関わらず選考の結果採用”が40.0%で最高となった。

また、平均勤続年数は、“1年以上2年未満”が34.5%、“5年以上”が24.1%となった。

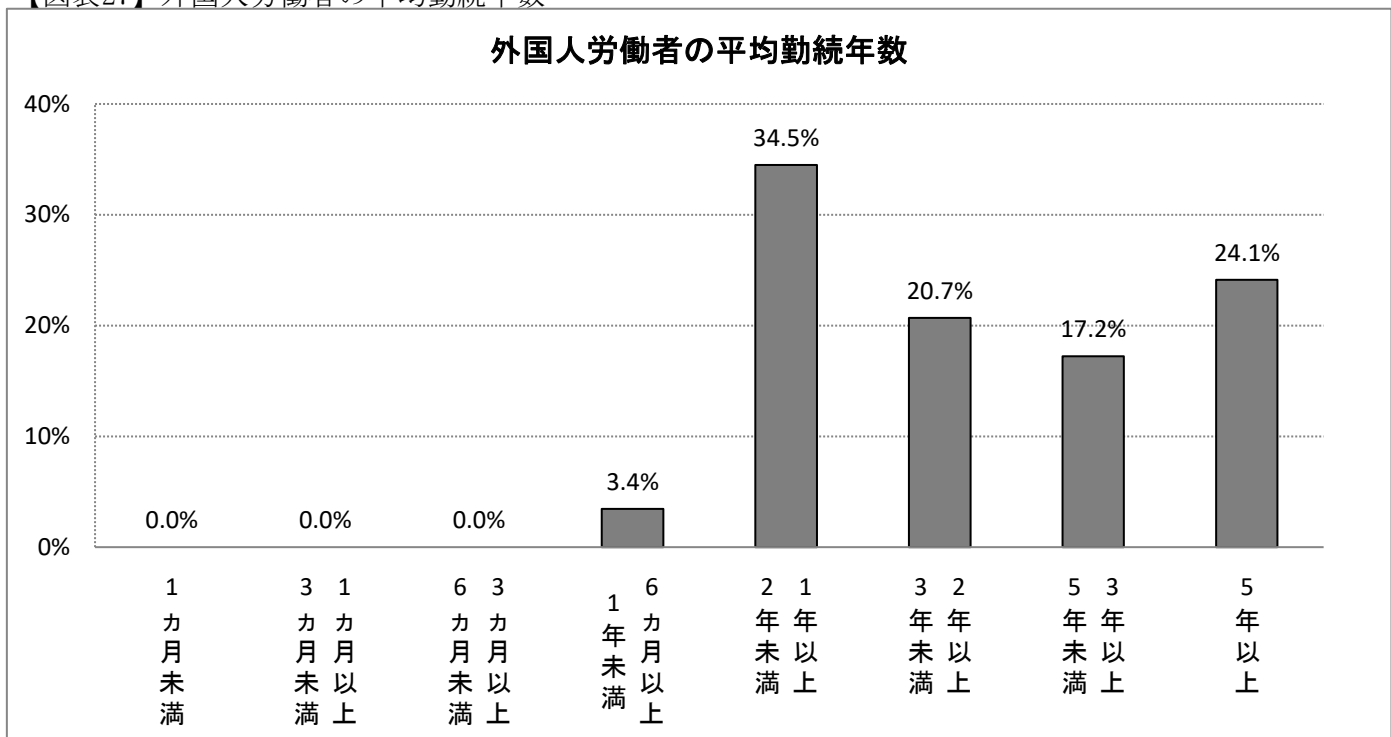
【図表25】外国人労働者の雇用状況

雇用状況	今回調査 (令和2年度)		前回調査 (令和元年度)	
	回答社数	比率	回答社数	比率
雇用している	30	22.6%	33	23.2%
雇用していない	102	76.7%	107	75.4%
検討中	1	0.8%	2	1.4%

【図表26】外国人労働者を雇用している理由、検討している理由 (複数回答可)



【図表27】外国人労働者の平均勤続年数

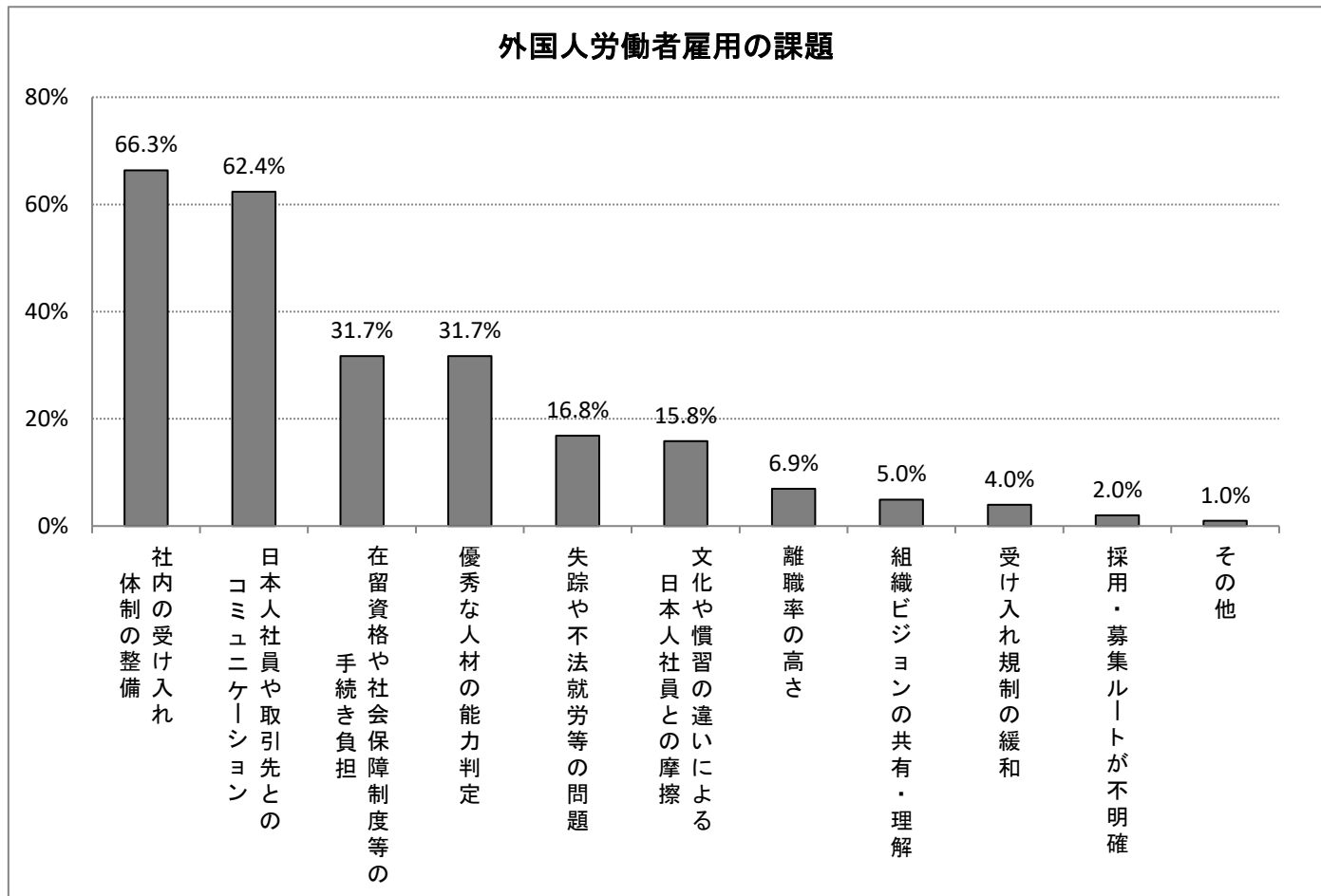


## 2. 外国人労働者の雇用についての課題 [図表28]

～ 外国人労働者雇用の課題は、“社内の受け入れ体制の整備”が66.3%で最高 ～

外国人労働者雇用の課題としては、“社内の受け入れ体制の整備”が66.3%で最高となり、次いで“日本人社員や取引先とのコミュニケーション”が62.4%と高い割合となった。

【図表28】外国人労働者雇用の課題（主要なもの3つ以内）



## VIII. 高校新卒者の採用について

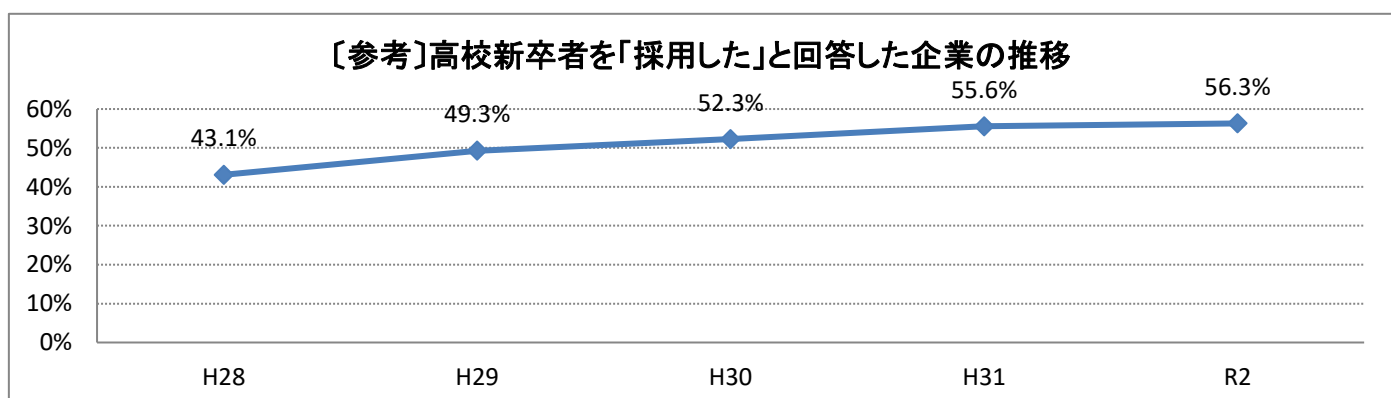
### 1. 今春（令和2年3月）高校新卒者 [図表29]

～ 今春の高校新卒者の採用状況は“採用した”が56.3%で、昨春より0.7ポイントプラス ～

今春（令和2年3月卒）の高校新卒者の採用状況は“採用した”が56.3%となり、昨春（前回調査）の55.6%より0.7ポイントプラスとなった。

【図表29】今春（令和2年3月）高校新卒者の採用有無

採用の有無	回答社数	比率
採用した	76	56.3%
採用なし	59	43.7%



## 2. 採用した高校新卒者の出身学校の所在地 [図表30]

～ 高校新卒者の出身学校は、“県内” 高校からの採用が61.0% ～

高校新卒者を“採用した”と回答した企業に出身学校の所在地について聞いたところ、“県内”が61.0%となり、前回調査より12.1ポイントマイナスとなった。

【図表30】 今春（令和2年3月）高校新卒者の採用有無

出身学校の所在地	回答数	比率
県内	47	61.0%
県外	9	11.7%
県内・県外の両方	21	27.3%

[参考] 前回調査

回答数	比率
57	73.1%
3	3.8%
18	23.1%

## 3. 来春の高校新卒者の採用見通し [図表31]

～ 来春の採用見通しは、“増やす見込み”が前回調査より5.7ポイントマイナス ～

来春（令和3年3月卒）の高校新卒者の採用は、“増やす見込み”が14.6%で前回調査より5.7ポイントマイナス、“現状維持”が32.3%で前回調査より11.3ポイントマイナス、“減らす見込み”が10.8%で前回調査より9.3ポイントプラスとなった。

【図表31】 来春の高校新卒者の採用見通し

採用の有無	今回調査 (令和2年度)
増やす見込み	14.6%
現状維持	32.3%
減らす見込み	10.8%
暫くは採用見込みはない	24.6%
未定	16.2%
その他	1.5%

[参考] 前年度までの調査

前回調査 (令和元年度)	前々回調査 (平成30年度)
20.3%	20.3%
43.6%	37.1%
1.5%	2.1%
18.8%	23.1%
12.8%	17.5%
3.0%	0.0%

## 4. 高校新卒者の採用にあたり重視する事項 [図表32]

～ 採用にあたり重視するのは、“コミュニケーション能力”が54.8%で最高 ～

高校新卒者の採用にあたり重視する事項は、“コミュニケーション能力”が54.8%で最高となり、次いで“責任感・積極性”48.4%、“協調性”36.3%の順となった。

【図表32】 高校新卒者の採用にあたり重視する事項（複数回答可）

採用時に重視する事項	今回調査 (令和2年度)
コミュニケーション能力	54.8%
責任感・積極性	48.4%
協調性	36.3%
一般常識・教養	32.3%
人柄・個性	27.4%
基礎学力	25.8%
健康・体力	25.8%
言葉遣い・ビジネスマナー	16.1%
専門知識・技能・資格	16.1%
勤労観・職業観	10.5%
クラブ活動・生徒会活動	2.4%
アルバイト経験	0.8%
ボランティア活動	0.0%
その他	0.8%

前回調査 (令和元年度)	前々回調査 (平成30年度)
56.8%	54.9%
41.7%	47.9%
30.3%	32.4%
37.1%	38.7%
29.5%	28.2%
24.2%	23.9%
25.8%	23.9%
12.1%	13.4%
9.1%	4.9%
12.9%	16.9%
2.3%	5.6%
0.8%	0.7%
1.5%	0.0%
0.0%	0.0%

## IX. 障害者雇用について

### 1. 現在（令和2年6月1日）の実雇用率 [図表33]

～ 障害者の実雇用率は“2.2%以上”の企業が38.0%と最多 ～

障害者雇用義務のない従業員45.5人未満を除く108社に、令和2年6月1日の実雇用率を聞いたところ、法定雇用率である“2.2%以上”の企業の割合が38.0%と最多で、前回調査より増加した。

業態・規模別でみると、“2.2%以上”が「製造業」で42.4%、「非製造業」で36.0%、「従業員50～300人未満」で35.0%、「300人以上」で41.7%となった。

【図表33】実雇用率の分布（従業員45.5人未満を除く）

実雇用率	全 体		業態・規模別			
	今回調査 (令和2年度)	前回調査 (令和元年度)	製造業	非製造業	45.5～ 300人未満	300人以上
0%～0.5%未満	13.0%	16.5%	6.1%	16.0%	21.7%	2.1%
0.5%以上 ～0.75%未満	2.8%	3.7%	3.0%	2.7%	5.0%	0.0%
0.75%以上 ～1.0%未満	5.6%	6.4%	15.2%	1.3%	6.7%	4.2%
1.0%以上 ～1.5%未満	9.3%	10.1%	6.1%	10.7%	10.0%	8.3%
1.5%以上 ～1.8%未満	14.8%	11.9%	12.1%	16.0%	10.0%	20.8%
1.8%以上 ～2.0%未満	10.2%	12.8%	9.1%	10.7%	5.0%	16.7%
2.0%以上 ～2.2%未満	6.5%	9.2%	6.1%	6.7%	6.7%	6.3%
2.2%以上	38.0%	29.4%	42.4%	36.0%	35.0%	41.7%

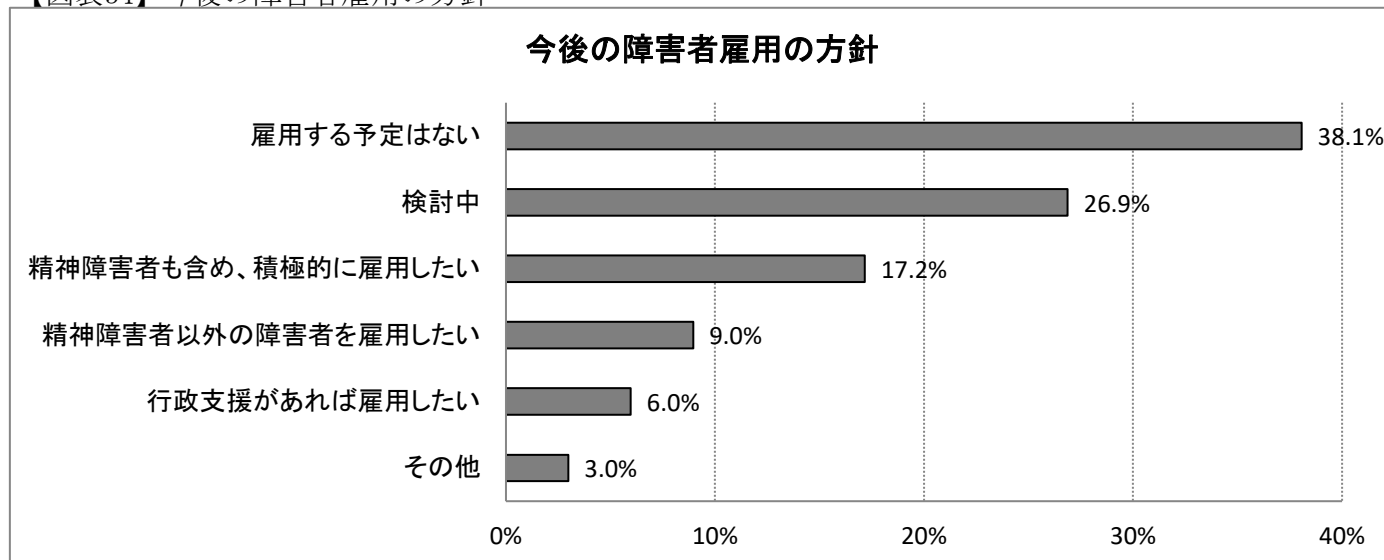
### 2. 今後の障害者雇用の方針 [図表34]

～ 今後の障害者雇用の方針は、“雇用する予定はない”が38.1% ～

今後の障害者雇用の方針としては、“雇用する予定はない”と回答した企業が38.1%となった。次いで“検討中”26.9%、“精神障害者も含め、積極的に雇用したい”17.2%と続いた。

“雇用する予定はない”とした理由としては、“障害者に適した業務がないため”が66.7%と最も多かった。

【図表34】今後の障害者雇用の方針



[参考] 雇用する予定がない理由

理 由	比率
障害者に適した業務がないため	66.7%
雇用する義務がないため	15.7%
障害者の雇用管理が難しいため	5.9%
職場に馴染むのが難しいと思われるため	5.9%
施設・設備が対応していないため	3.9%
過去に雇用したが、うまく続かなかったため	0.0%
その他	2.0%

## X. 勤務間インターバル制度の導入について

### 1. 勤務間インターバル制度の導入状況 [図表35]

～ 勤務間インターバル制度を“導入している”が11.2% ～

勤務間インターバル制度の導入状況は“導入している”が11.2%、“導入していない”が44.0%、“導入予定または検討している”が17.9%、“導入予定なし、検討もしていない”が26.9%となった。

また、“導入していない”“導入の予定はなく、検討もしていない”の理由は、“超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため”が42.6%で最高となり、次いで、“夜間を含め、常時顧客や取引先の対応が必要なため”“人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある”が16.0%の順となった。

【図表35】 勤務間インターバル制度の導入状況

導入状況	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
導入している	15	11.2%	10	6.9%
導入していない	59	44.0%	68	47.2%
導入予定または検討している	24	17.9%	32	22.2%
導入予定なし、検討もなし	36	26.9%	34	23.6%

【参考】 “導入していない”または“導入予定はなく、検討もしていない”理由

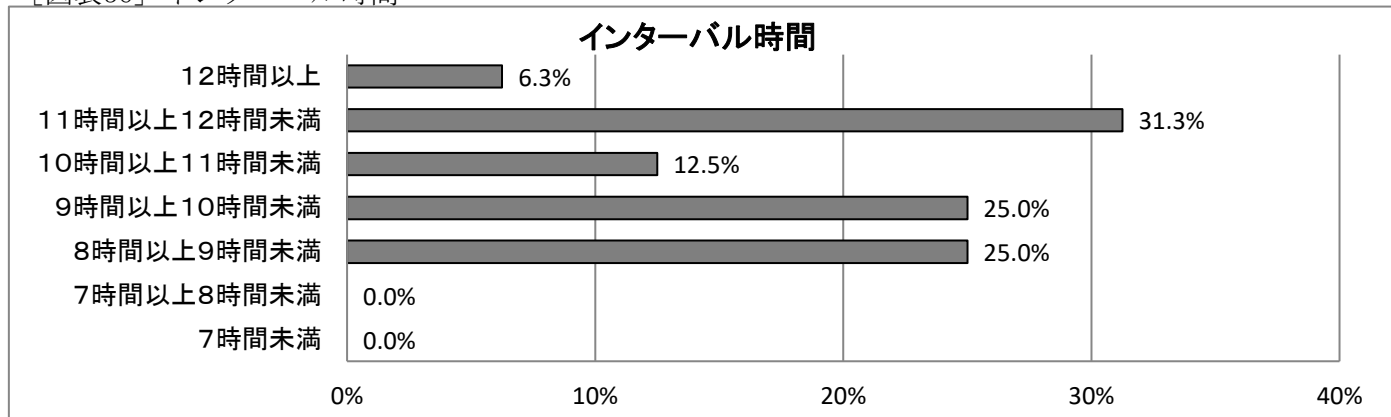
理由	今回調査 （令和2年度）	前回調査 （令和元年度）
	比率	比率
超過勤務の機会がなく、導入の必要性を感じないため	42.6%	44.1%
夜間も含め、常時顧客や取引先の対応が必要なため	16.0%	14.7%
人手不足や仕事量が多いことから、導入すると業務に支障がある	16.0%	17.6%
当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため	11.7%	13.7%
勤務間インターバル制度を知らない	5.3%	2.9%
その他	8.5%	6.9%

### 2. インターバル時間 [図表36]

～ 勤務間のインターバル時間は“11時間以上12時間未満”が31.3%で最多～

勤務間のインターバル時間は“11時間以上12時間未満”が31.3%で最多となった。

【図表36】 インターバル時間



### 3. 勤務間インターバル制度助成金の認知度 [図表37]

～ 勤務間インターバル制度の助成金について、“知っている”が41.7% ～

勤務間インターバル制度の助成金について、“知っている”が41.7%となり、前回調査より3.3ポイントマイナスとなった。

【図表37】 勤務間インターバル制度助成金の認知度

認知度	今回調査（令和2年度）		前回調査（令和元年度）	
	回答社数	比率	回答社数	比率
知っている	55	41.7%	63	45.0%
知らない	77	58.3%	77	55.0%