

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2026 年 10 月



四国生産性本部

I. 調査要領

- (1) 調査方法：インターネットによるアンケート調査
- (2) 調査対象：四国生産性本部の会員企業 395 社
- (3) 調査期間：2026 年 8 月 3 日（月）～9 月 4 日（金）
- (4) 回 答 数：150 社（回答率 38.0%）
- (5) 回答企業の属性

<本社所在地別>

本社所在地	企業数	構成比(%)
徳島県	16	10.7%
香川県	64	42.7%
愛媛県	32	21.3%
高知県	15	10.0%
四国外	23	15.3%
合計	150	100.0%

<従業員数別>

従業員数	企業数	構成比(%)
1～50人	21	14.0%
51～100人	17	11.3%
101～200人	34	22.7%
201～300人	16	10.7%
301人以上	62	41.3%
合計	150	100.0%

<業種別>

業種	企業数	構成比(%)
農業、林業、漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	21	14.0%
製造業	56	37.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.7%
情報通信業	13	8.7%
運輸業、郵便業	3	2.0%
卸売業、小売業	14	9.3%
金融業、保険業	15	10.0%
不動産業、物品賃借業	3	2.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	2.0%
宿泊業、飲食サービス業	1	0.7%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0.7%
教育、学習支援業	0	0.0%
医療、福祉	0	0.0%
複合サービス事業	0	0.0%
サービス業（他に分類されないもの）	16	10.7%
合計	150	100.0%

※本調査における「労働生産性」と「教育訓練費」の定義

労働生産性＝付加価値額（営業利益＋人件費＋減価償却費）／従業員数 教育訓練費＝職場外研修（O F F - J T）費用＋自己啓発支援費用

※構成比については、小数第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合があります。

Ⅱ. 調査内容の概要

「四国の生産性向上に関するアンケート調査」では、会員企業における労働生産性向上の状況をはじめ、人手不足感、採用、賃上げ等の状況や社員教育への取り組みがどのように推移しているかを定点的に確認するとともに、働き方改革施策の導入状況やA I等の活用用途についても調査した。

調査項目	2024 (前々回)	2025 (前回)	2026 (今回)	備考
労働生産性の向上	○	○	○	定点調査
重要と考える人事課題	○	○	○	人材の確保・育成に取り組む企業が増える中で、どのような人事課題を重要と捉えているか調査
社員の充足・採用	○	○	○	近年の人手不足感や採用における課題等を調査
賃上げ（ベースアップ）	○	○	○	今期の賃上げの状況等を調査
働き方改革	—	—	○	柔軟な働き方につながる施策の導入状況、導入効果を調査
ダイバーシティ経営	○	○	○	ダイバーシティ経営への取り組み状況を調査
若手定着	—	○	○	若手社員の定着への取り組み状況を調査
A I等の活用	○	○	○	A I等の活用が進む中、その状況や課題等を調査
社員教育	○	○	○	定点調査

<労働生産性>

現在の労働生産性については、前回調査に比べて「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が45.3%となり、「変わらない」と回答した割合は46.0%、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合は7.3%となった。前回調査からの変化を見ると、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合は7.7ポイント増加（37.6%→45.3%）しており、人手不足感が継続する中、賃金上昇やA I等の活用などによる効率性の向上が寄与しているものとみられる。

労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」または「ある程度感じている」と回答した割合が98.7%となり、前回調査（98.8%）と同様、ほとんどの企業がその必要性を認識している。なお、「非常に感じている」と回答した割合は58.7%であり、優先的な取り組みとしての意識も高い。

労働生産性の向上に向けて重要（課題）だと考えていることについては、「社員教育の強化」（62.8%）が最も多く、「優秀な人材の確保」（60.8%）、「生産・業務プロセスの改善」（54.7%）と続いている。「人」の確保や能力の向上を最も重要と捉える傾向が継続している。

<重要と考える人事課題>

重要と考える人事課題については、「優秀な人材の確保・定着」（77.3%）と「社員の教育・能力開発」（69.3%）と回答した割合が他の選択肢を大きく上回っており、以下、「管理職のマネジメント力向

上」(51.3%)、「次世代幹部候補の育成」(47.3%)、「社員エンゲージメントの向上」(43.3%)と続いている。「人」の確保とともに、人材育成を重要課題と考えていることがうかがえる。

＜社員の過不足状況＞

現在の社員の過不足状況については、「大幅に不足」または「不足」と回答した割合が50.6%と、5割以上の企業が人手不足を感じているが、前回(60.7%)、前々回調査(62.1%)に比べて改善がうかがえる。

昨年度と比べた人手不足感については、「変わらない」と回答する企業(74.7%)が多い一方、15.4%の企業では、「大幅に悪化」または「悪化」と回答している。

＜採用活動の状況＞

来春の新卒採用については、86.7%の企業が新卒採用を予定している。このうち「計画以上に採用できる見込み」または「計画どおり」と回答した割合が66.2%であるに対し、「計画を下回る見込み」は33.8%となっており、採用予定がある企業の3分の1以上で予定の採用人数を確保できていない状況となっている。

新卒採用を行う上で課題となっている点については、「応募人数が少ない」と回答した割合(63.1%)が最も多く、「会社・事業内容の認知度が低い」(46.9%)、「内定後の辞退」(36.9%)と続いている。売り手市場が続く中で、有名企業、大手企業への応募による減少や、より良い条件を求めての内定辞退に多くの企業が苦慮している状況がうかがえる。

2025年度の中途採用については、88.0%の企業が中途採用を実施し、このうち「計画以上に採用できた」または「計画どおり」と回答した割合は73.5%となっている。また、前回調査(71.7%)よりもさらに1.8ポイント高くなっており、中途採用の活用が進んでいることがうかがえる。

＜賃上げの状況＞

今期の賃上げの状況については、98.0%の企業が賃上げを実施したと回答している。「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した企業は81.3%と8割を超えており、前回調査(78.0%)より3.3ポイント上回っている。

2026年度の賃上げ率については、「5%以上」(36.1%)、「4%台」(16.3%)、「3%台」(21.1%)と続き、7割を超える企業が「3%以上」の賃上げを実施している。

2026年度の賃上げ率を2025年度と比較すると、4割近くの企業(38.1%)で2025年度を上回る賃上げを実施している。また、「大幅に上回った」と回答した割合は10.9%となっている。

ベースアップを行った理由については、「物価上昇への対応」と回答した割合(77.9%)が最も多く、「社員の生活向上」(54.1%)、「社員の定着率向上」(52.5%)、「採用活動への好影響」(50.0%)と続いている。

来期、ベースアップを行う予定については、「実施予定」と回答した割合は 28.7%、「検討中または今後検討」と回答した割合が 62.0%となっている。

＜働き方改革＞

柔軟な働き方につながる各施策の導入状況については、「以前から導入済」「近年（過去 5 年間）新たに導入」と回答した施策では「Web ミーティング・オンライン会議」（92.7%）が最も多く、「年次有給休暇の取得促進」（87.3%）、「短時間正社員・勤務制度」（76.0%）、「時差出勤」（63.3%）、「テレワーク制度（在宅を含む）」（56.6%）と続いている。コロナ対策として広まった諸施策も着実に普及している様子が見える。

柔軟な働き方につながる施策を導入した結果、労働生産性の向上に効果があったかについては、「効果があった」（7.3%）、「ある程度効果があった」（62.7%）となり 7 割の企業で効果が認められている。

＜ダイバーシティ経営＞

ダイバーシティ経営への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は 52.7%となり、前回調査（45.1%）よりも 7.6 ポイント高くなっており、取り組みが進んでいることがうかがえる。

ダイバーシティ経営推進にあたり重点的に取り組んでいる対象については、「働き方の多様性（男性育休など）」と回答した割合（91.1%）が最も多く、「女性の活躍支援」（78.5%）、「個人の価値観や考え方の多様性」（59.5%）、「障がい者の活躍支援」（55.7%）と続いており、近年の関係法令の整備への対応に加えて個人の価値観の多様性を尊重する取り組みが加速していることがうかがえる。

＜若年層の定着対策＞

若年従業員の定着への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は 76.7%となり、前回調査（71.1%）より 5.6 ポイント上回っている。

若年従業員の定着にあたっての具体的な取り組みについては、「定期的なフィードバック・1on1 ミーティング」（67.0%）が最も多く、「社外研修・スキルアップ支援制度」（62.6%）、「職場の心理的安全性の確保」（56.5%）、「社内コミュニケーションの活性化」（52.2%）、との回答が続いている。

＜A I 等の活用状況＞

A I 等の導入状況については、「導入している」と回答した割合は 66.0%、「導入に向け取り組んでいる」は 12.7%となっており、取り組む企業の割合は年々増え、8 割近くになった。また、「導入している」と回答した割合も、前回調査（38.7%）と比べて 27.3 ポイントほど高くなっており、A I 等の導入が進んでいることがうかがわれる。

A I等をすでに導入している企業(99社)がどのような業務に活用しているかについては、「文章、資料、議事録作成」と回答した割合が80.8%と最も多く、「情報抽出、アイデア出し」(70.7%)、「プログラム支援、自動化、システム化」(34.3%)、「マニュアル作成、技術伝承」(31.3%)と続いている。

A I等をすでに導入している企業(99社)の業務効率化状況については、「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合が84.9%となり、8割を超える企業で成果が上がっている。各企業で導入が進む中、一定の効果が実感できていると考えられる。

A I等の導入を指向している企業(42社)が課題として認識している点は、「A Iで実施可能なこと・リスク等の理解が不十分」(66.7%)が最も多く、次いで「対応できる人材がいない」(40.5%)、「資金や時間の不足」(23.8%)、「具体的な進め方がわからない」(16.7%)となっている。

＜社員教育＞

2026年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が39.3%となり、「変わらない」と回答した割合も56.0%と、9割以上の企業の人への投資は堅調である。

社員教育の実施方法については、「O J T」(80.7%)と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」(64.0%)、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」(64.0%)が同率で続いている。

Ⅲ. 調査結果

1. 労働生産性

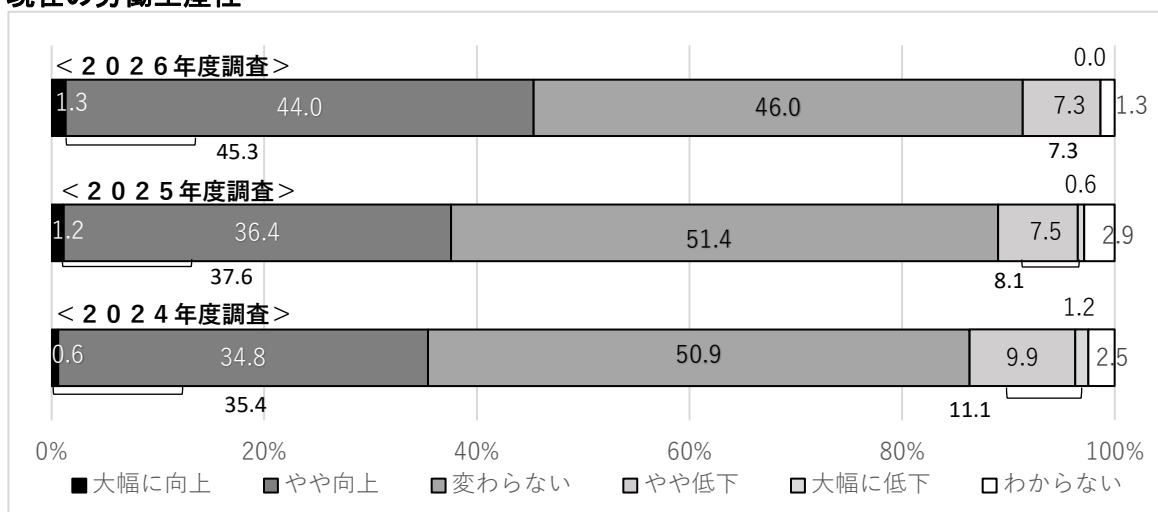
現在の労働生産性については、前回調査に比べ「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が 45.3%となり、「変わらない」と回答した割合は、46.0%、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合は 7.3%となった。

前回調査からの変化を見ると、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合は 7.7 ポイント増加（37.6%→45.3%）しており、人手不足感が継続する中、賃金上昇やA I等の活用などによる効率性の向上が寄与しているものとみられる。

企業規模別にみると、大企業 56.5%、中小企業 37.5%となっており、大企業と中小企業との差が 19.0 ポイントに拡大した。

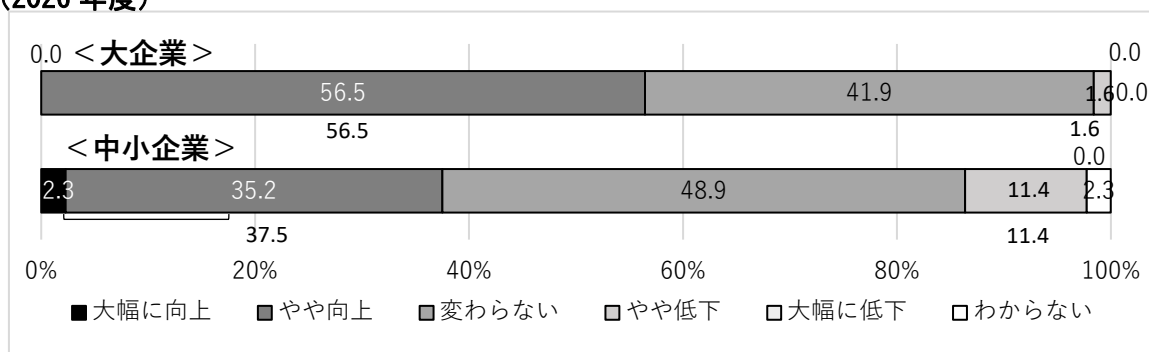
（注）大企業：従業員数 301 人以上、中小企業：従業員数 300 人以下。以下、同じ。

現在の労働生産性

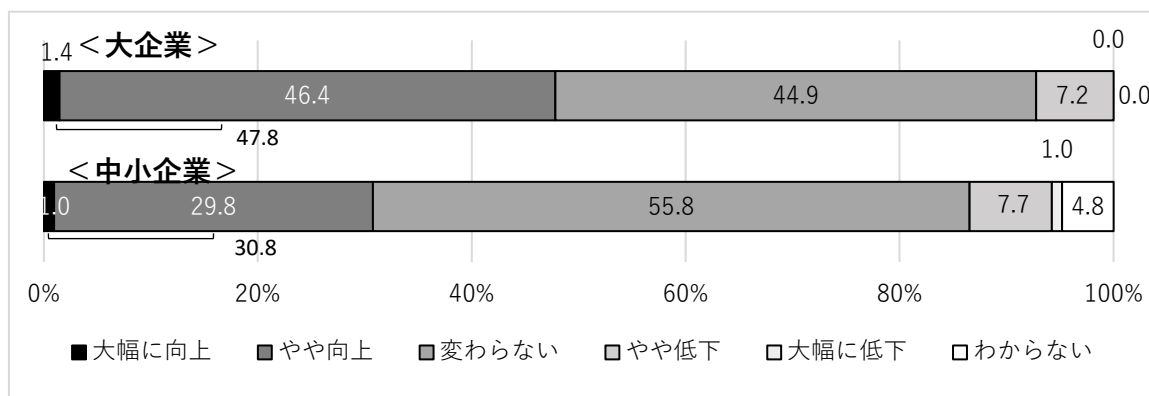


（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

(2026 年度)

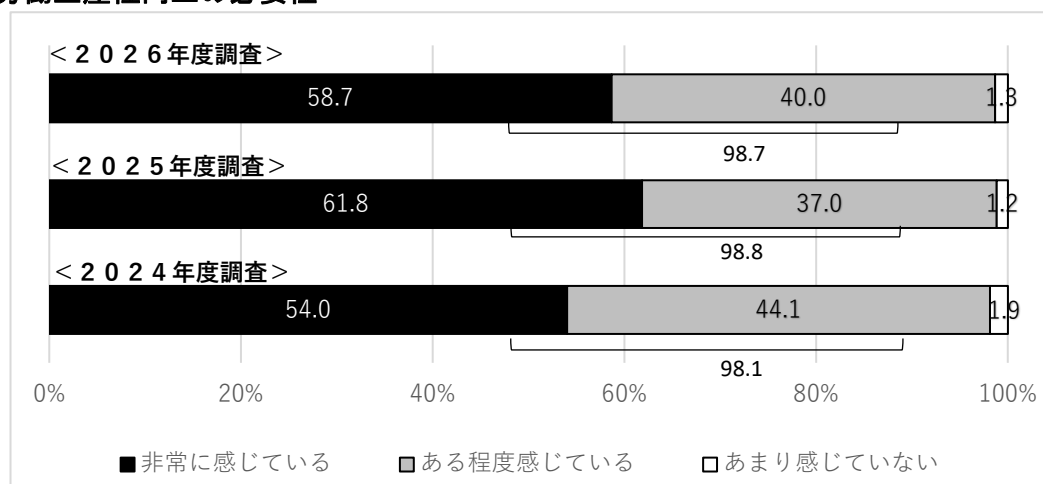


(2025 年度)

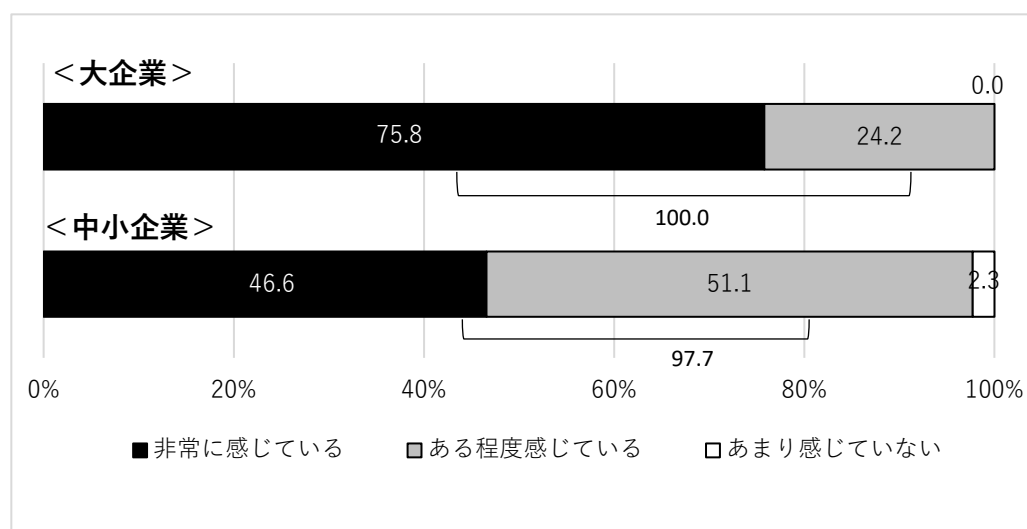


労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」または「ある程度感じている」と回答した割合が 98.7%となり、前回調査（98.8%）と同様、ほとんどの企業がその必要性を認識している。なお、「非常に感じている」と回答した割合は 58.7%であり、優先的な取り組みとしての意識も高い。

労働生産性向上の必要性



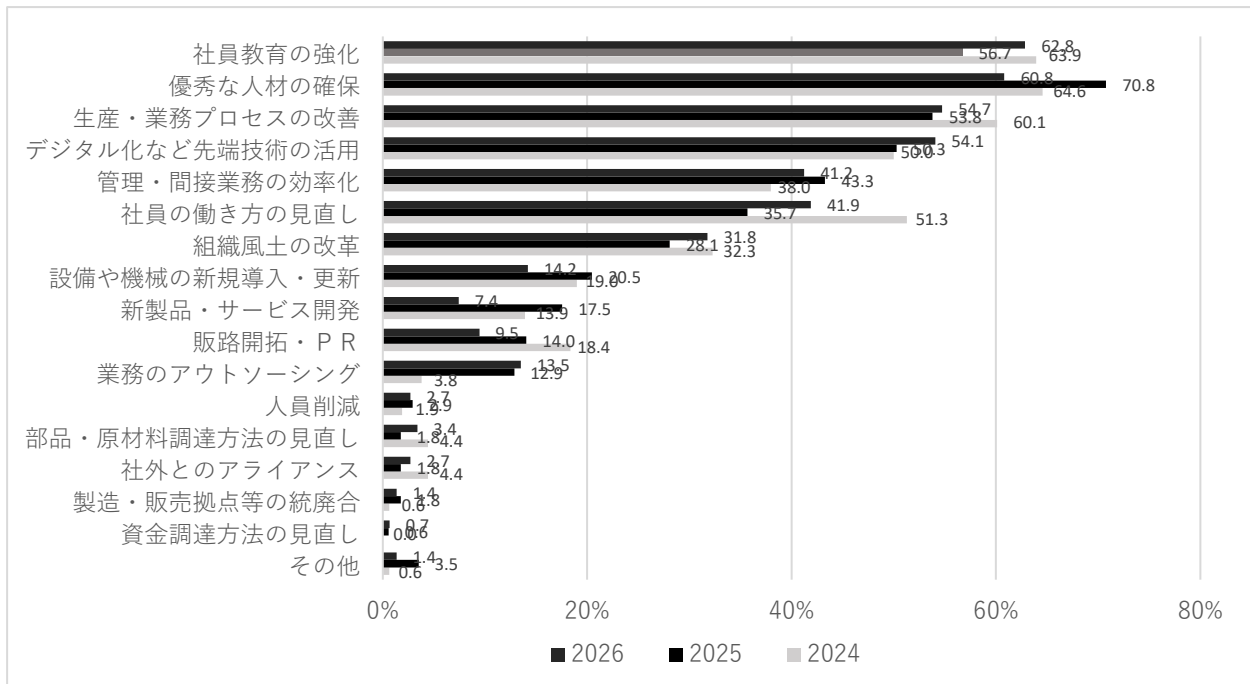
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



労働生産性の向上に向けて重要(課題)だと考えていることについては、「社員教育の強化」(62.8%)が最も多く、「優秀な人材の確保」(60.8%)、「生産・業務プロセスの改善」(54.7%)と続いている。「人」の確保や能力の向上を最も重要と捉える傾向が継続している。

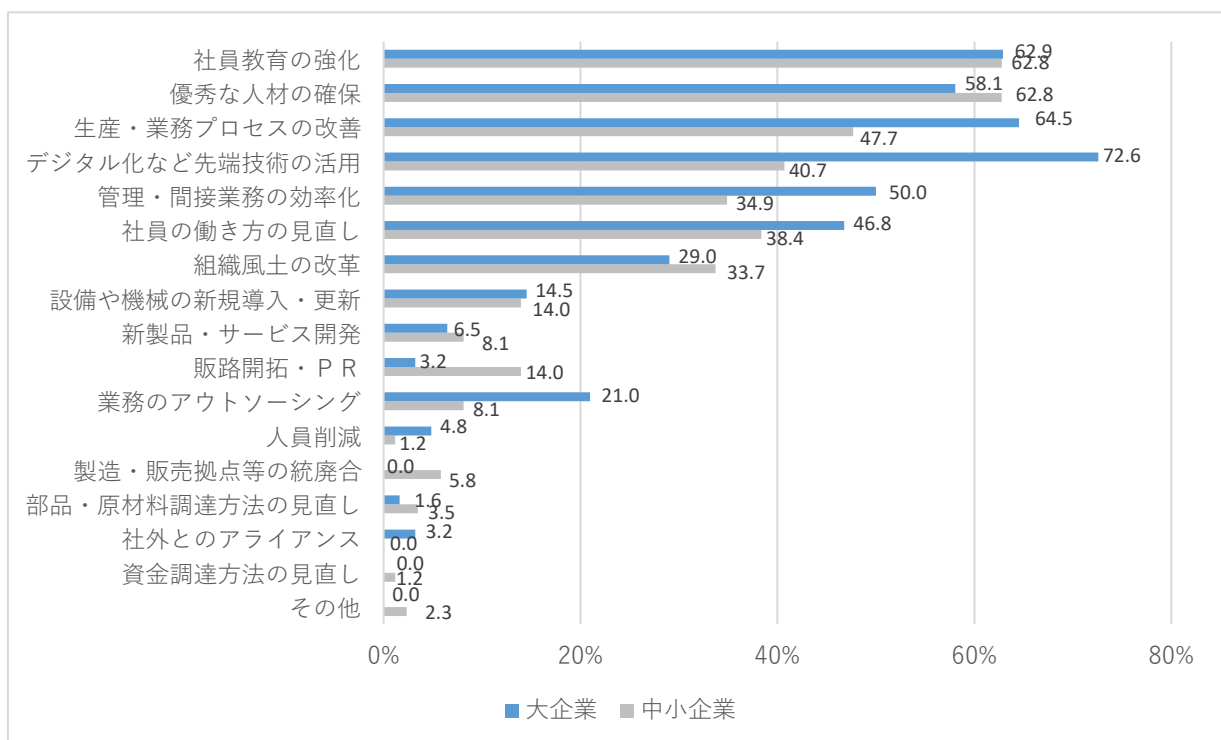
企業規模別にみると、大企業は、「デジタル化など先端技術の活用」(72.6%)や「生産・業務プロセスの改善」(64.5%)の回答割合が多い。一方、中小企業では、「販路開拓・PR」と回答した割合が14.0%と、大企業(3.2%)を10ポイント以上、上回っている。

労働生産性の向上に向けて重要(課題)だと考えていること(重要なもの5つ以内)



(注) 調査対象：労働生産性向上の必要性を感じている企業(回答数：148社)

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

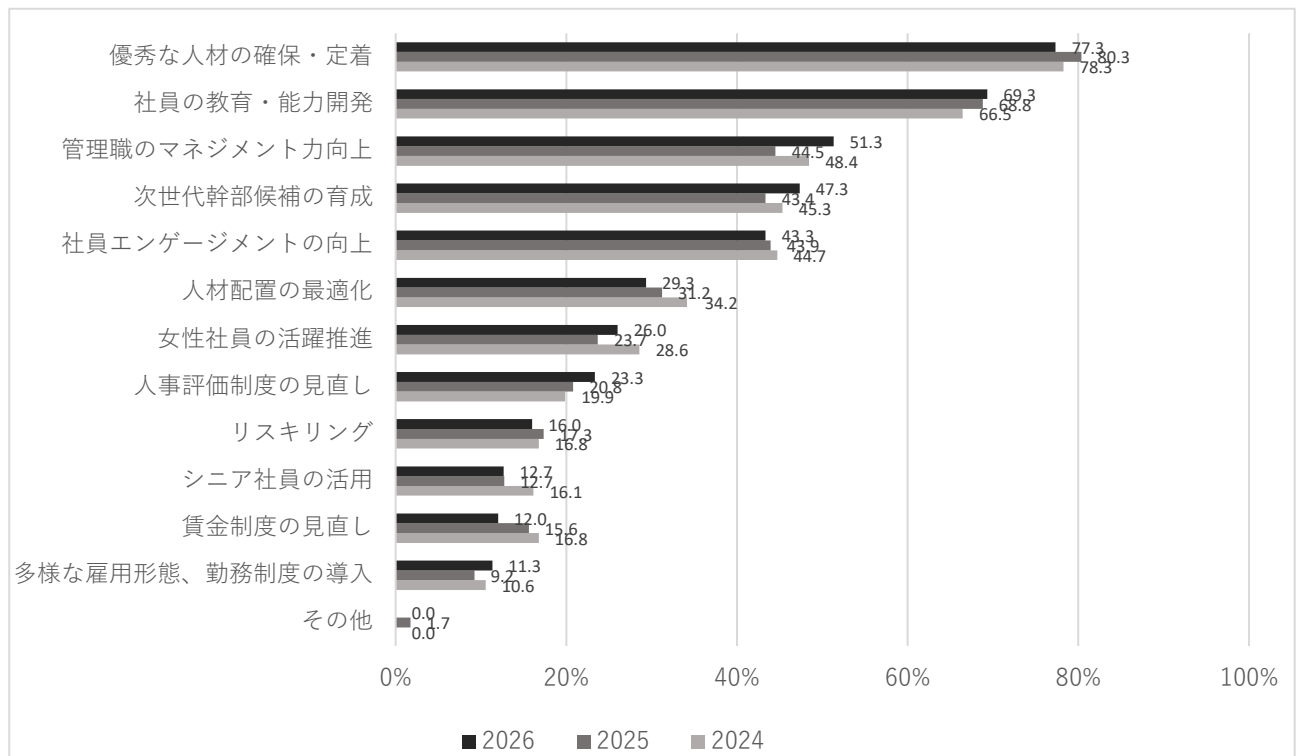


2. 重要と考える人事課題

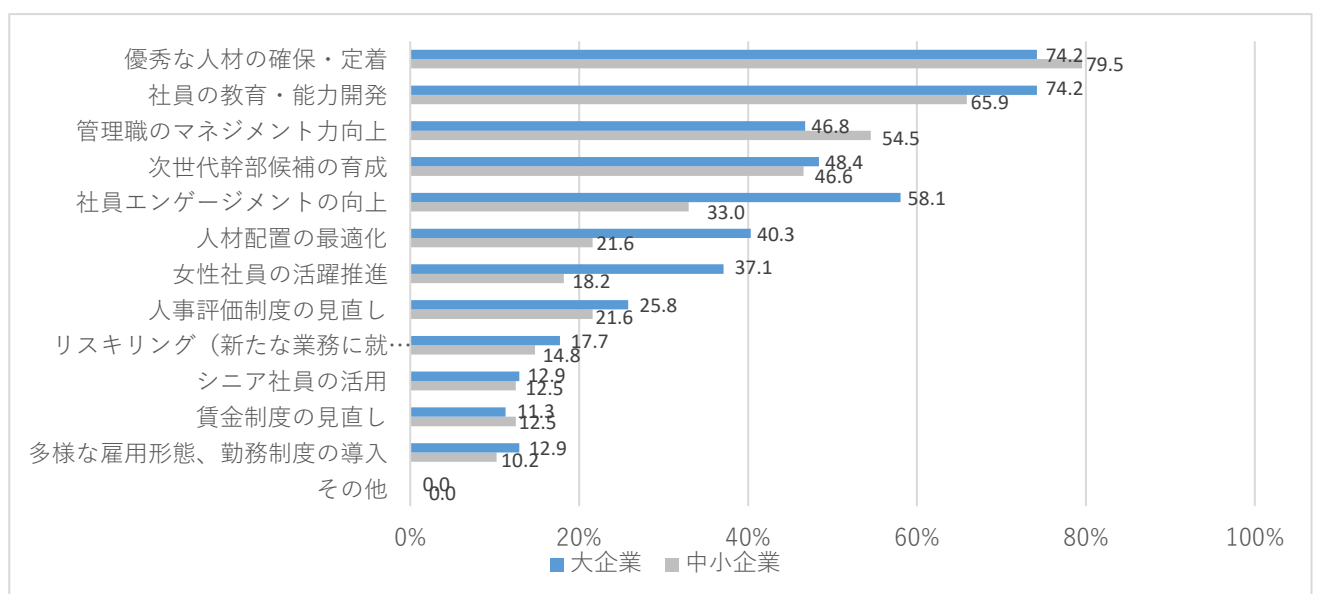
重要と考える人事課題については、「優秀な人材の確保・定着」(77.3%)、「社員の教育・能力開発」(69.3%)と回答した割合が他の選択肢を大きく上回っており、以下、「管理職のマネジメント力向上」(51.3%)、「次世代幹部候補の育成」(47.3%)、「社員エンゲージメントの向上」(43.3%)と続いている。「人」の確保とともに、人材育成を重要課題と考えていることがうかがえる。

企業規模別にみると、大企業は、「社員エンゲージメントの向上」(58.1%)や「女性社員の活躍推進」(37.1%)の割合が中小企業に比べて高く、中小企業では「優秀な人材の確保・定着」(79.5%)、「管理職のマネジメント力向上」(54.5%)の割合が大企業に比べて高い傾向にある。

現在、重要と考える人事課題（重要なもの5つ以内）



（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



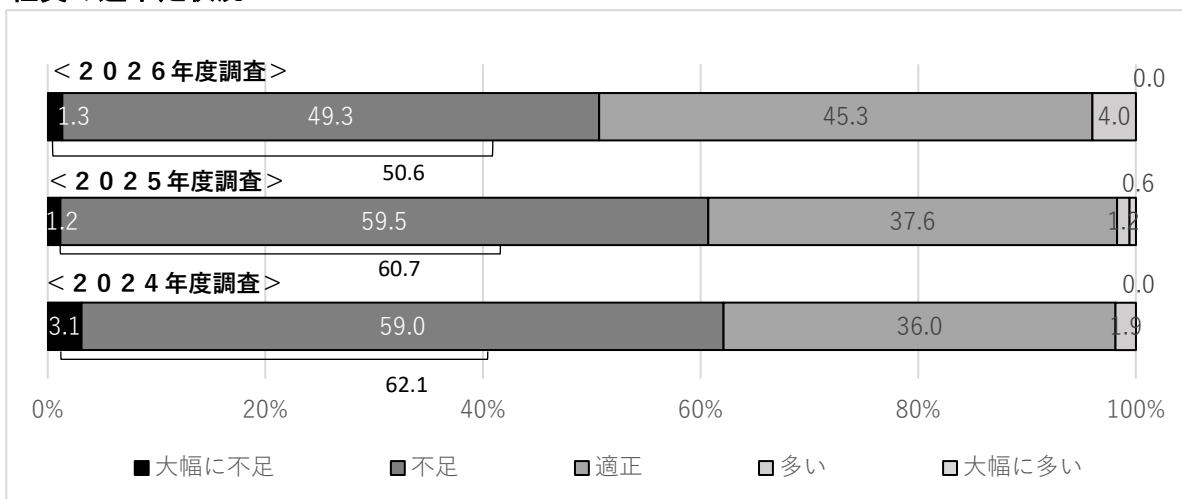
3. 社員の過不足状況

現在の社員の過不足状況については、「大幅に不足」または「不足」と回答した割合が 50.6%と、5 割以上の企業が人手不足を感じているが、前回（60.7%）、前々回調査（62.1%）に比べて改善がうかがえる。

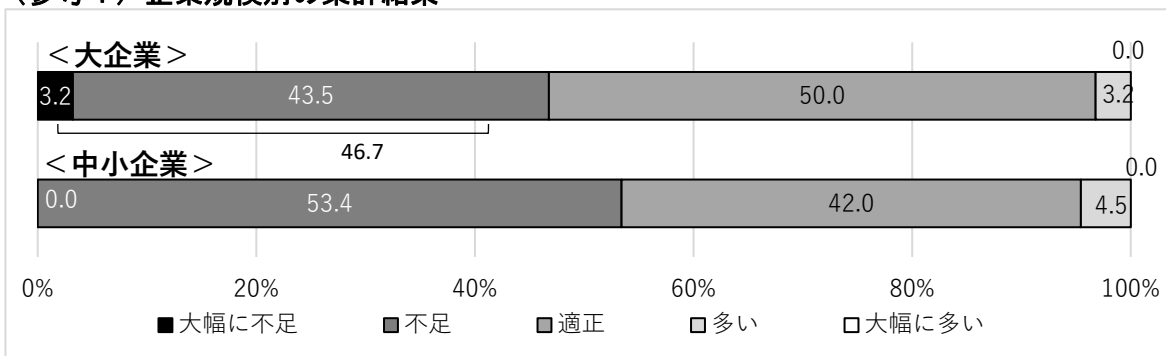
企業規模別にみると、大企業の人手不足感（46.7%）は中小企業（53.4%）を 6.7 ポイント下回っている。

また、業種別にみると、人手不足感は「建設業」「情報通信業」「製造業」で顕著である。

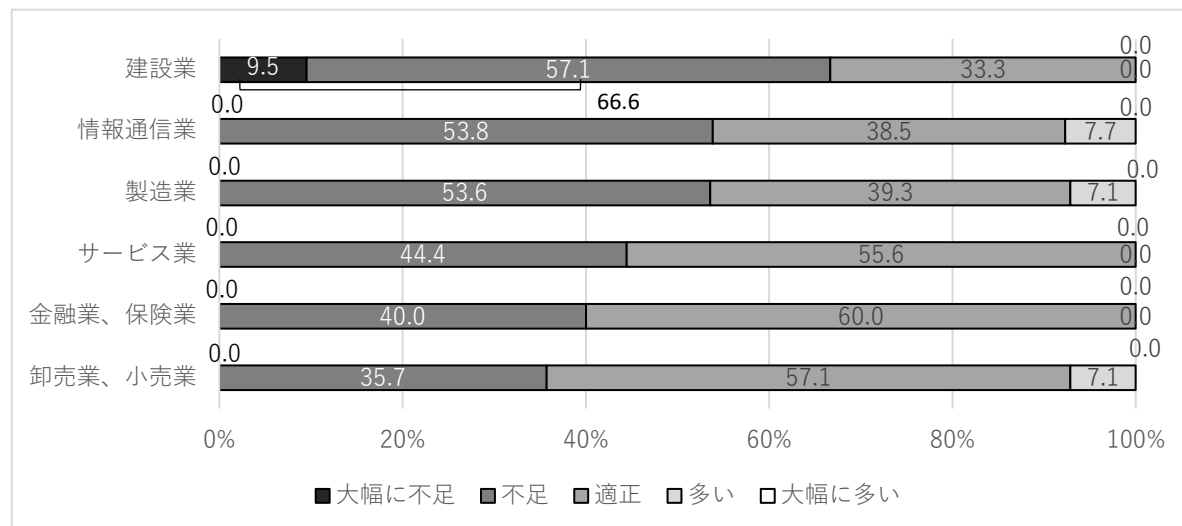
社員の過不足状況



（参考 1）企業規模別の集計結果



（参考 2）業種別の集計結果

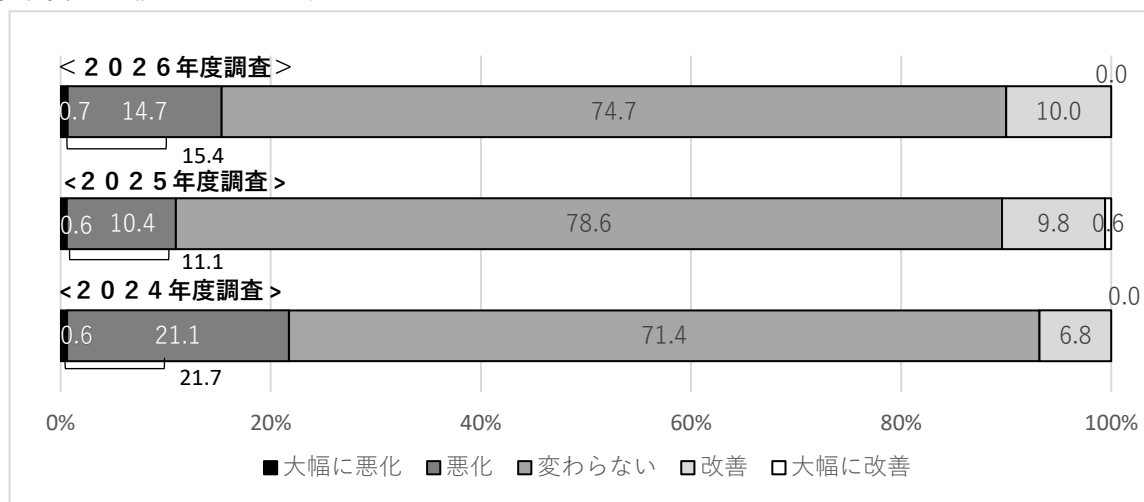


（注）回答企業 5 社以下の業種を除く。

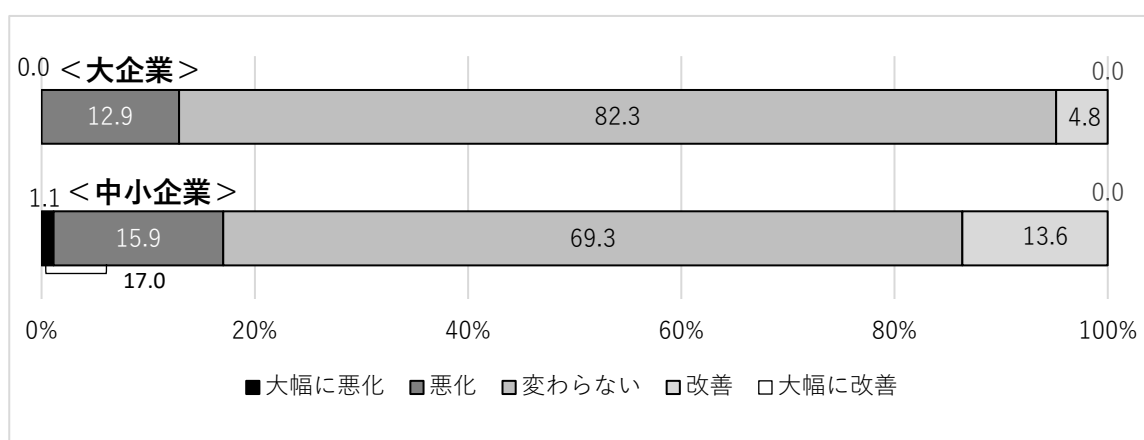
昨年度と比べた人手不足感については、「変わらない」と回答する企業(74.7%)が多い一方、15.4%の企業では、「大幅に悪化」または「悪化」と回答している。

企業規模別では、中小企業では「改善」と判断する割合が多いものの、総じて人手不足感には大きな改善はみられない状況となっている。

昨年度と比較した人手不足感



(参考) 企業規模別の集計結果

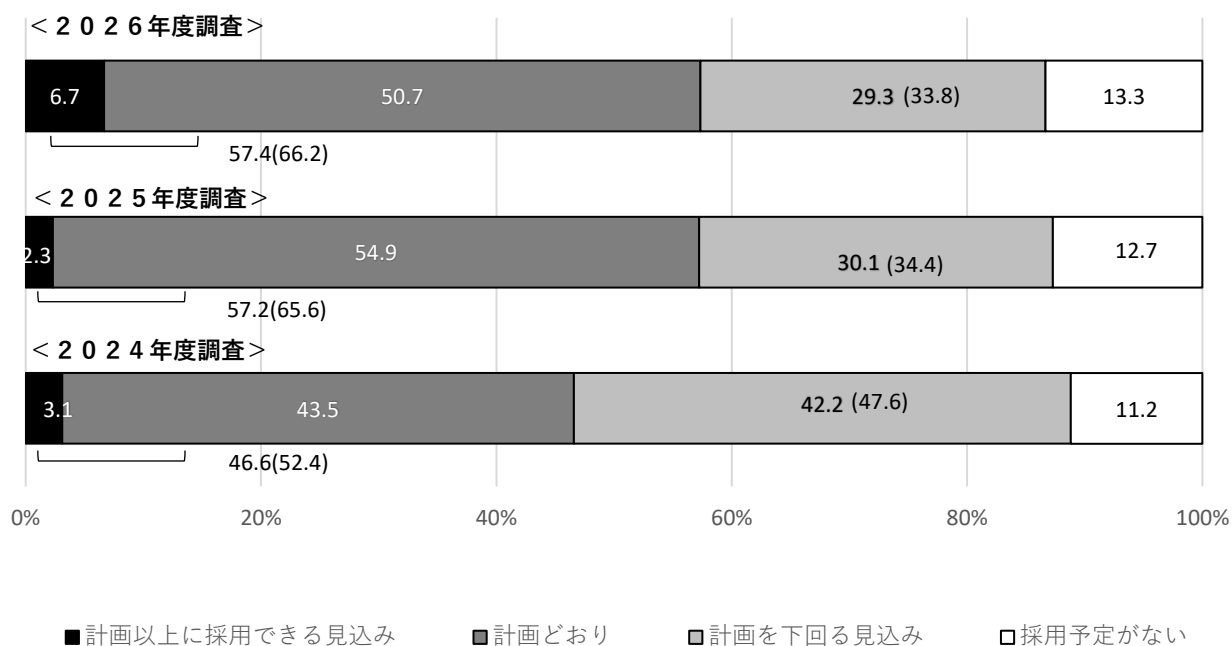


4. 採用活動の状況

来春の新卒採用については、86.7%の企業が新卒採用を予定している。このうち「計画以上に採用できる見込み」または「計画どおり」と回答した割合が66.2%であるに対し、「計画を下回る見込み」は33.8%となっており、採用予定がある企業の3分の1以上で予定の採用人数を確保できていない状況となっている。

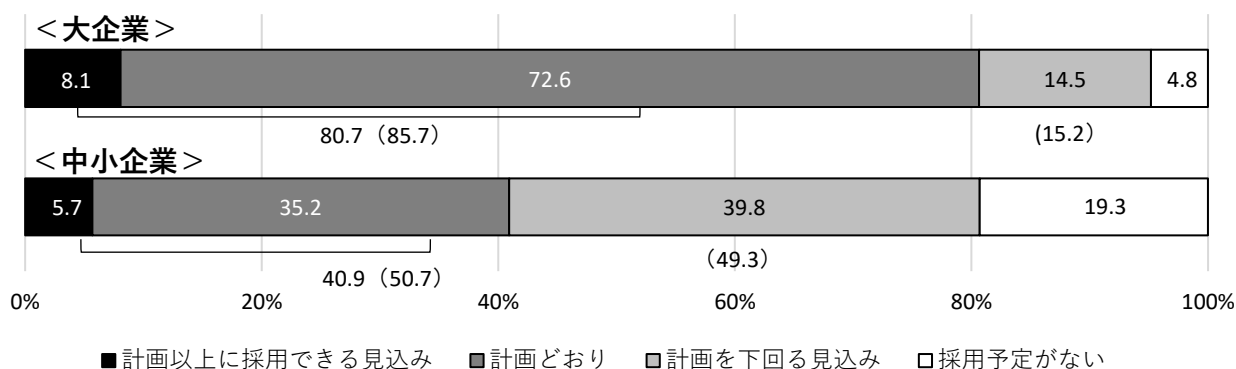
企業規模別にみると、採用予定がある企業のうち「計画以上に採用できる見込み」または「計画どおり」と回答した割合は、大企業85.7%に対して、中小企業は50.7%と35.0ポイント下回っている。

来春の新卒採用の状況



(注) () は、採用予定がない企業を除いた割合

(参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果

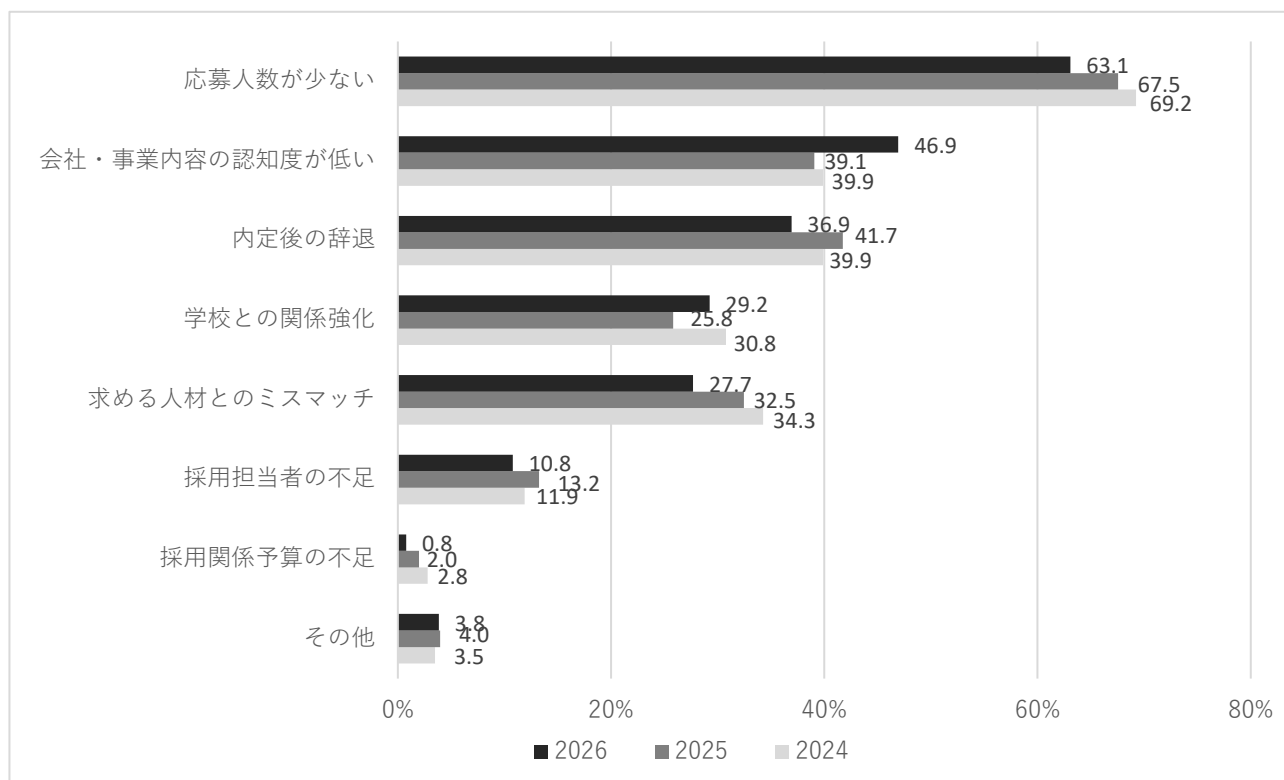


(注) () は、採用予定がない企業を除いた割合

新卒採用を行う上で課題となっている点については、「応募人数が少ない」と回答した割合（63.1%）が最も多く、「会社・事業内容の認知度が低い」（46.9%）、「内定後の辞退」（36.9%）、と続いている。売り手市場が続く中で、有名企業、大手企業への応募による減少や、より良い条件を求めている内定辞退に多くの企業が苦慮している状況がうかがえる。

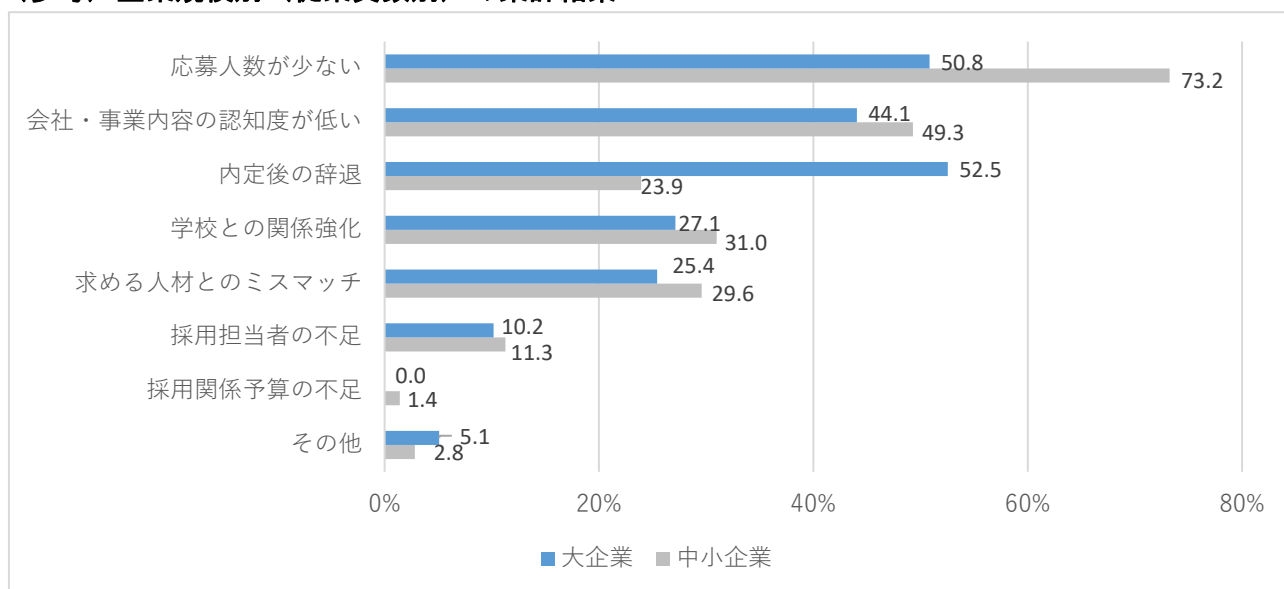
企業規模別にみると、いずれの企業規模でも「応募人数が少ない」（大企業 50.8%、中小企業 73.2%）の回答割合が多いほか、大企業では「内定後の辞退」（52.5%）、中小企業では「会社・事業内容の認知度が低い」（49.3%）の回答割合が多い。

新卒採用活動を行ううえで課題だと考えていること（複数回答）



（注）調査対象：新卒採用活動を行った企業（回答数：130 社）

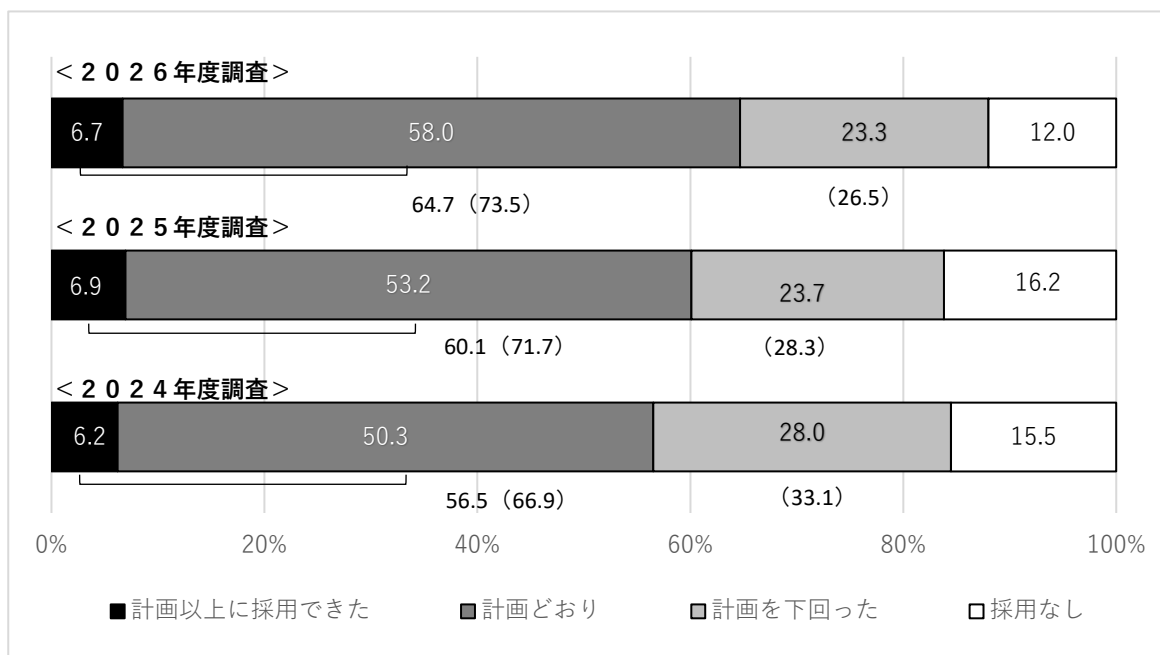
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



2025年度の中途採用の成果については、88.0%の企業が中途採用を実施し、このうち「計画以上に採用できた」または「計画どおり」と回答した割合は73.5%となっている。前回調査(71.7%)よりもさらに1.8ポイント高くなっており、中途採用の活用が進んでいることがうかがえる。

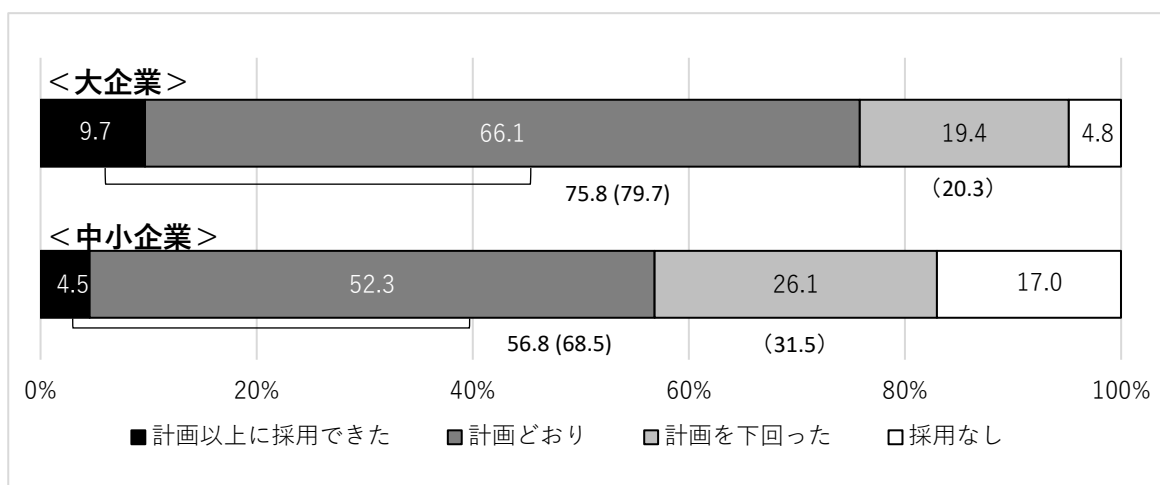
企業規模別にみると、中途採用を実施している大企業では「計画以上に採用できた」または「計画どおり」と回答した割合は79.7%となっており、中小企業よりも11.2ポイント高くなっている。

中途採用の成果



(注) () 採用予定がない企業を除いた割合

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



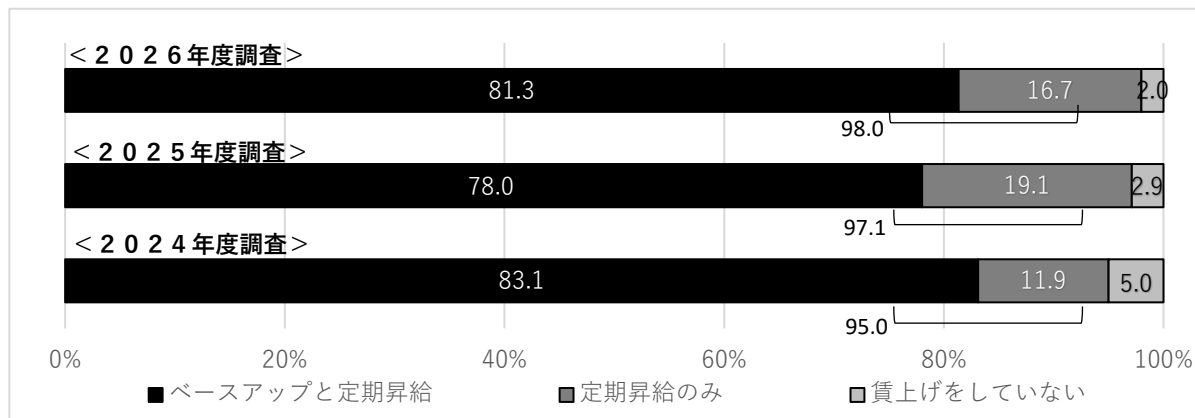
(注) () 採用予定がない企業を除いた割合

5. 賃上げの状況

今期の賃上げの状況については、98.0%の企業が賃上げを実施したと回答している。「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した企業は81.3%と8割を超えており、前回調査（78.0%）より3.3ポイント上回っている。

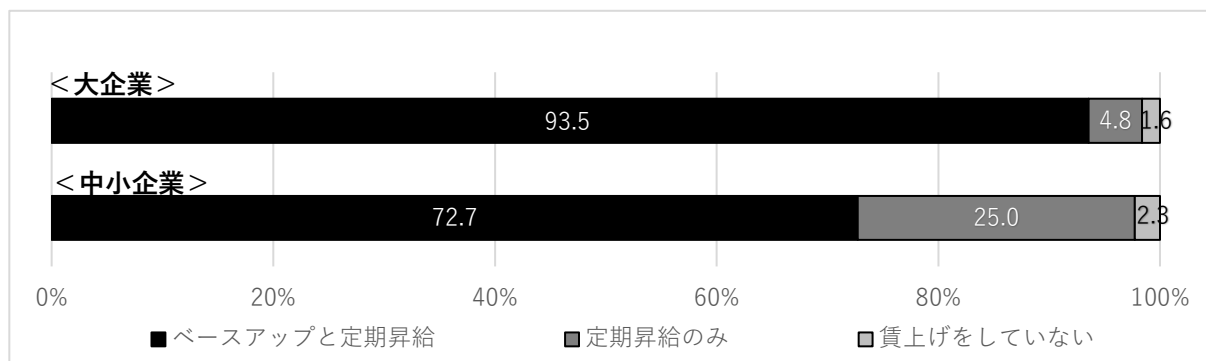
企業規模別にみると、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した割合は、大企業が93.5%、中小企業が72.7%となった。

今期の賃上げ状況



(注) 定期昇給とベースアップの区分がない場合は、従来よりも高い賃上げを行った場合にベースアップをしたと回答

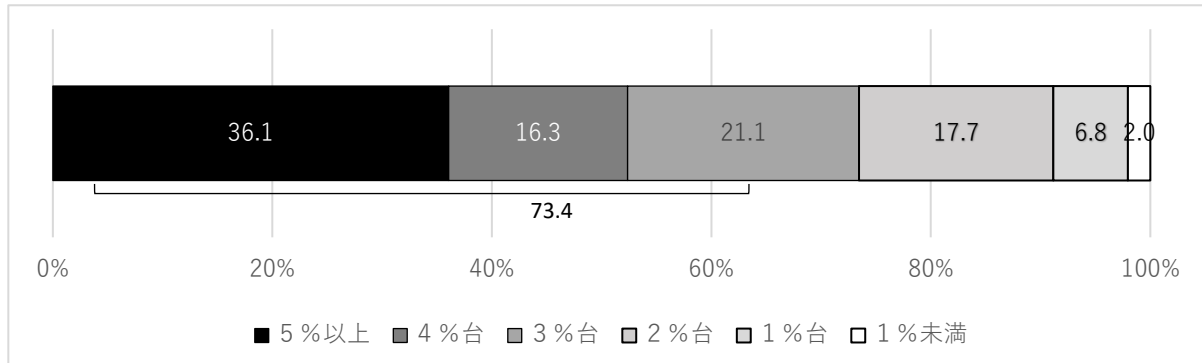
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



2026年度の賃上げ率については、「5%以上」(36.1%)、「4%台」(16.3%)、「3%台」(21.1%)と続き、7割を超える企業が「3%以上」の賃上げを実施している。

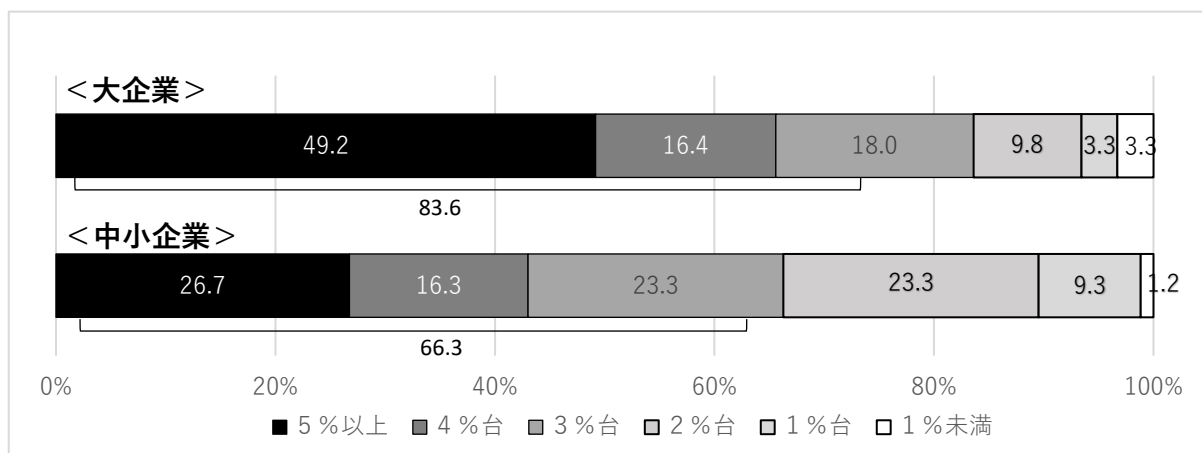
企業規模別にみると、「3%以上」と回答した割合が、大企業では83.6%、中小企業は66.3%となった。

2026年度の賃上げ率



(注) 調査対象：賃上げを行った企業のうち回答が得られた企業（回答数：147社）

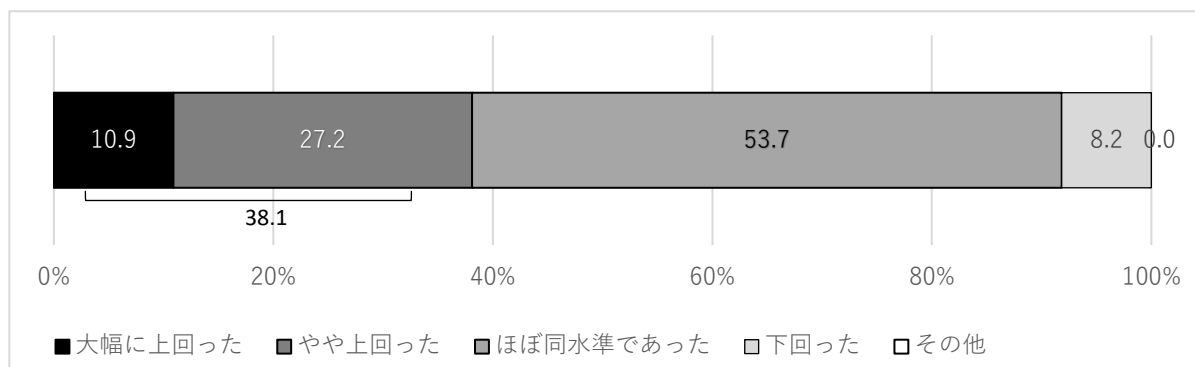
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



2026 年度の賃上げ率を 2025 年度と比較すると、4 割近くの企業（38.1%）で 2025 年度を上回る賃上げを実施している。また、「大幅に上回った」と回答した割合は 10.9%となっている。

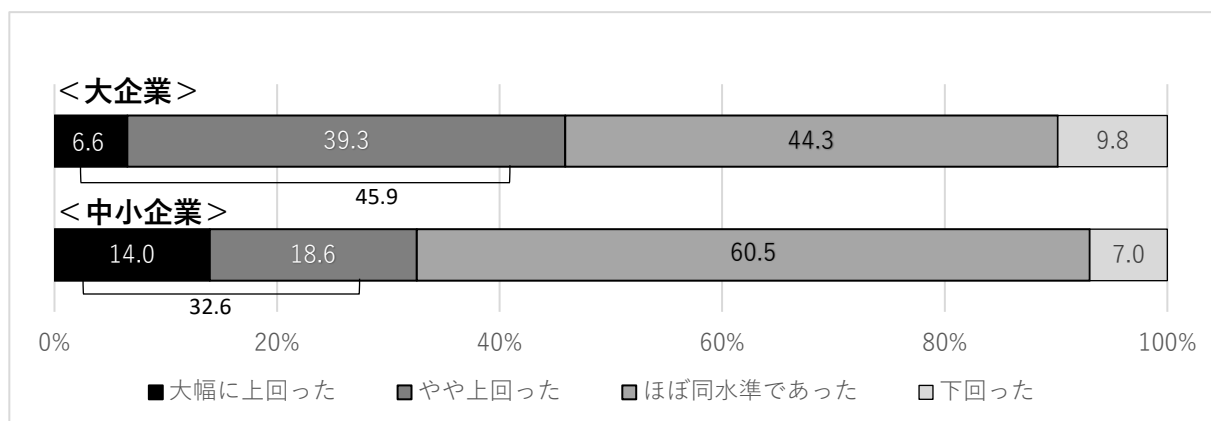
企業規模別にみると、「大幅に上回った」または「上回った」と回答した割合は、大企業が 45.9%、中小企業が 32.6%となっている。

2025 年度と比較した 2026 年度の賃上げ率



(注) 調査対象：賃上げを行った企業のうち回答が得られた企業（回答数：147 社）

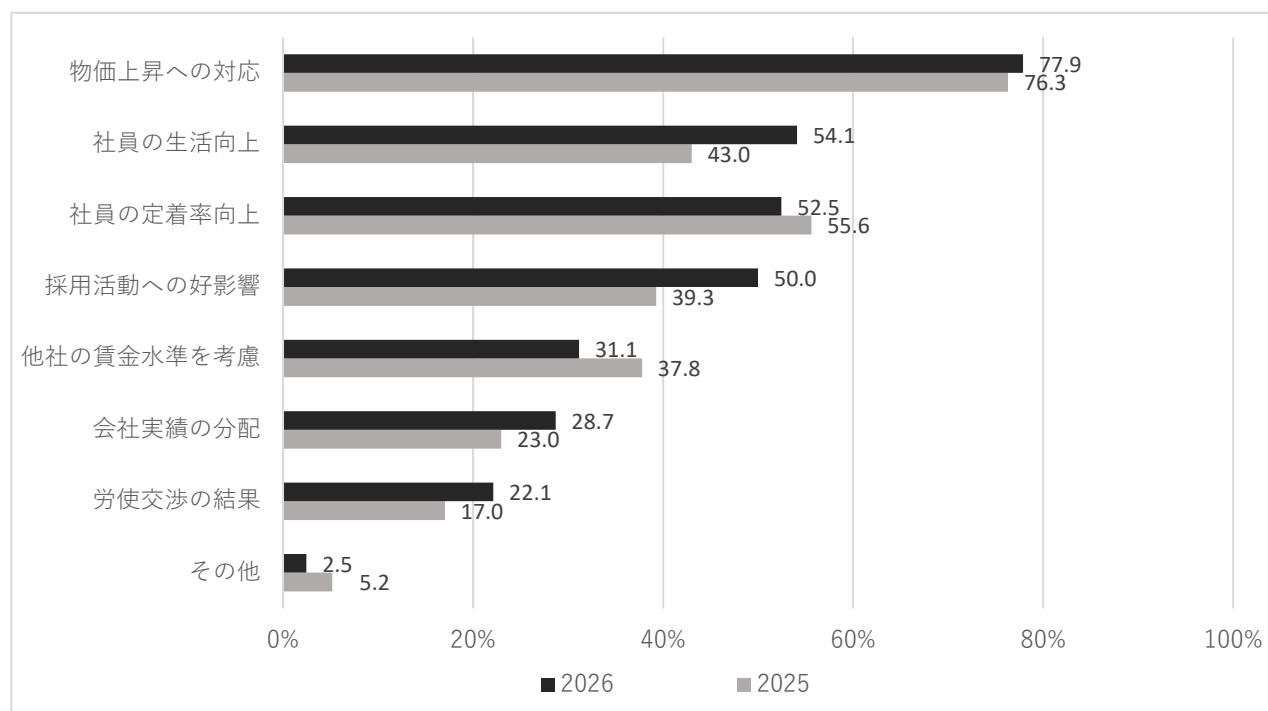
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



ベースアップを行った理由については、「物価上昇への対応」と回答した割合（77.9%）が最も多く、「社員の生活向上」（54.1%）、「社員の定着率向上」（52.5%）、「採用活動への好影響」（50.0%）と続いている。

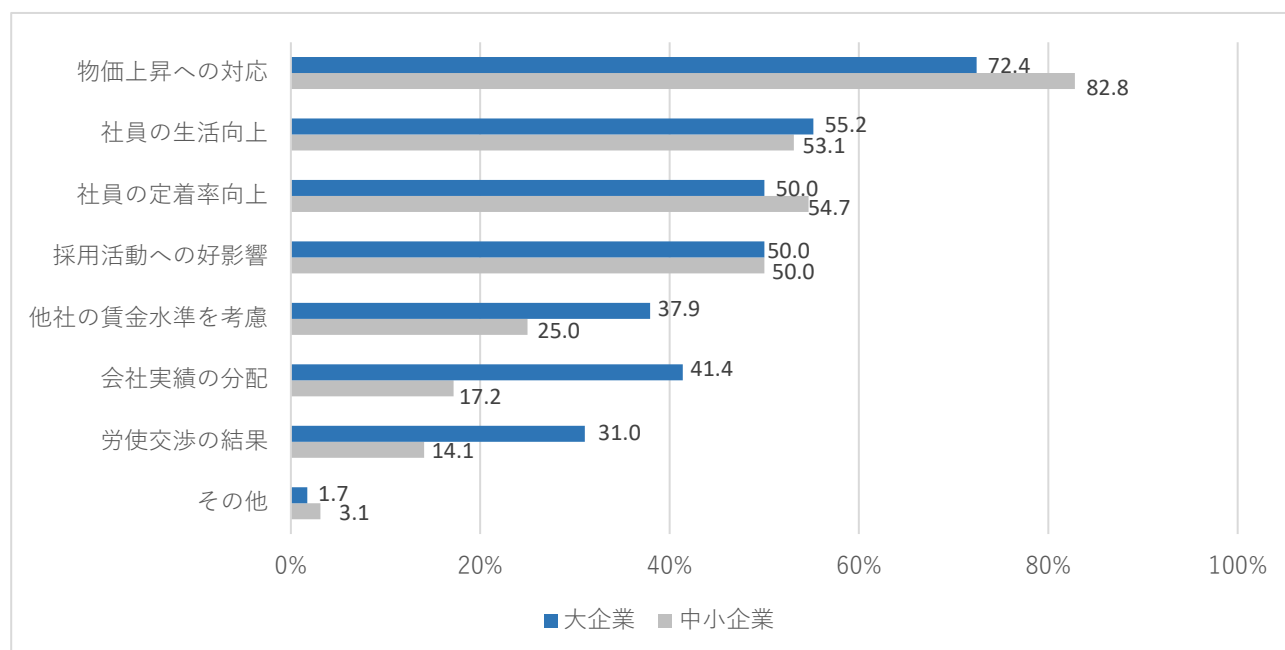
企業規模別にみると、中小企業は、「物価上昇への対応」や「社員の定着率向上」の項目が高くなっている。

ベースアップを行った理由（複数回答）



（注）調査対象：ベースアップを行った企業（回答数：135社）

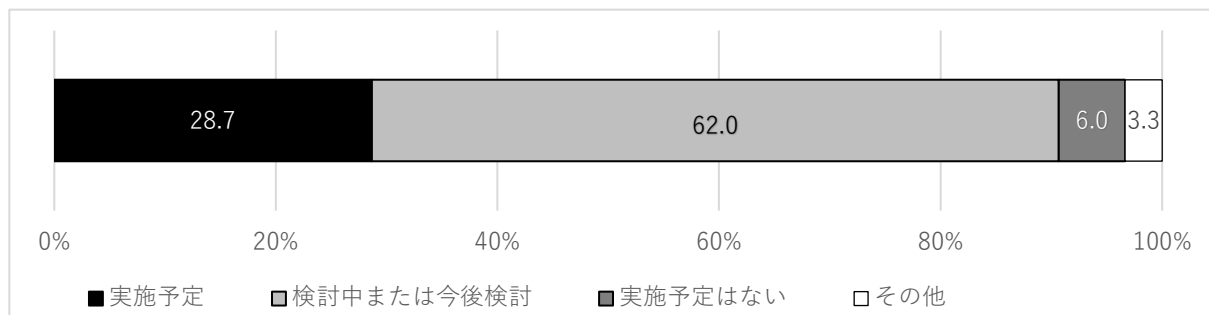
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



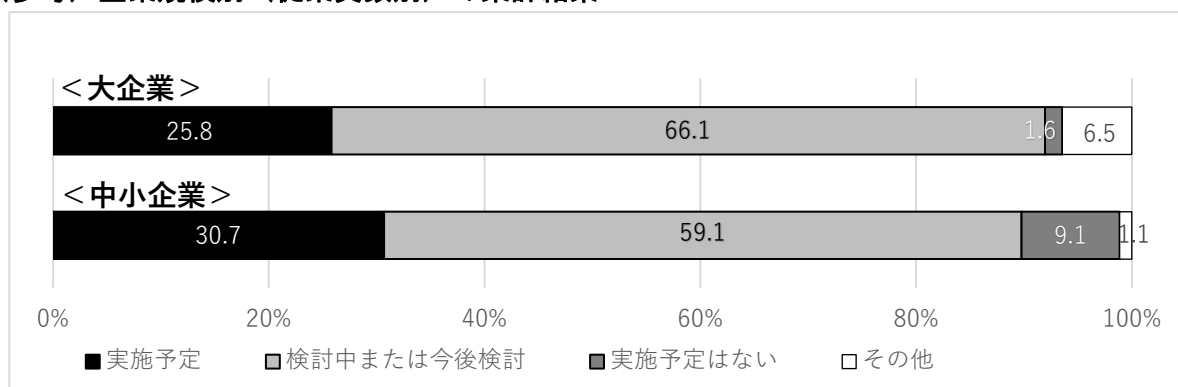
来期、ベースアップを行う予定については、「実施予定」と回答した割合は 28.7%、「検討中または今後検討」と回答した割合が 62.0%となっている。

企業規模別にみると、中小企業で「実施予定」（30.7%）、「実施予定はない」（9.1%）と回答した割合が大企業に比べて高くなっている。

来期のベースアップの予定



（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

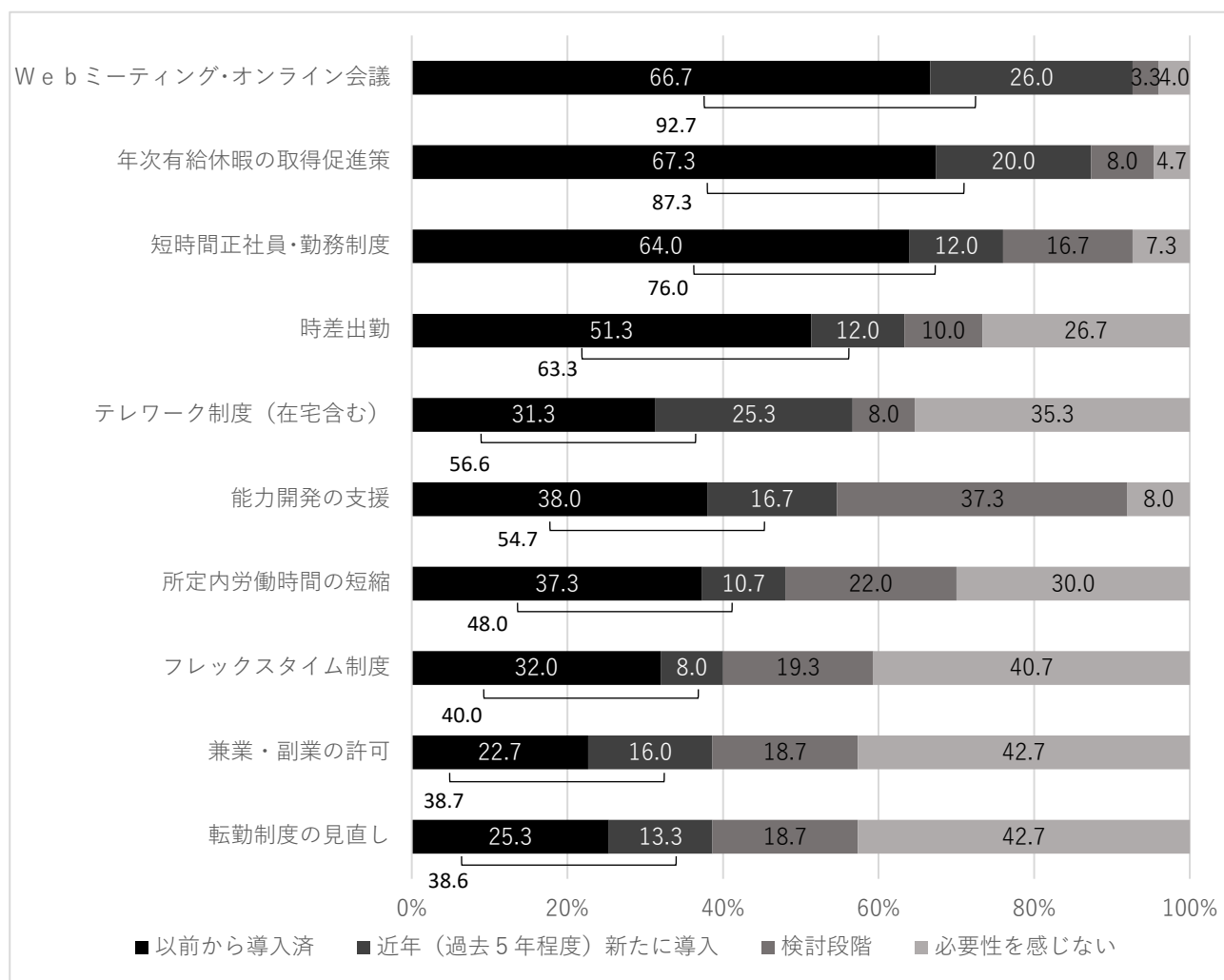


6. 働き方改革施策

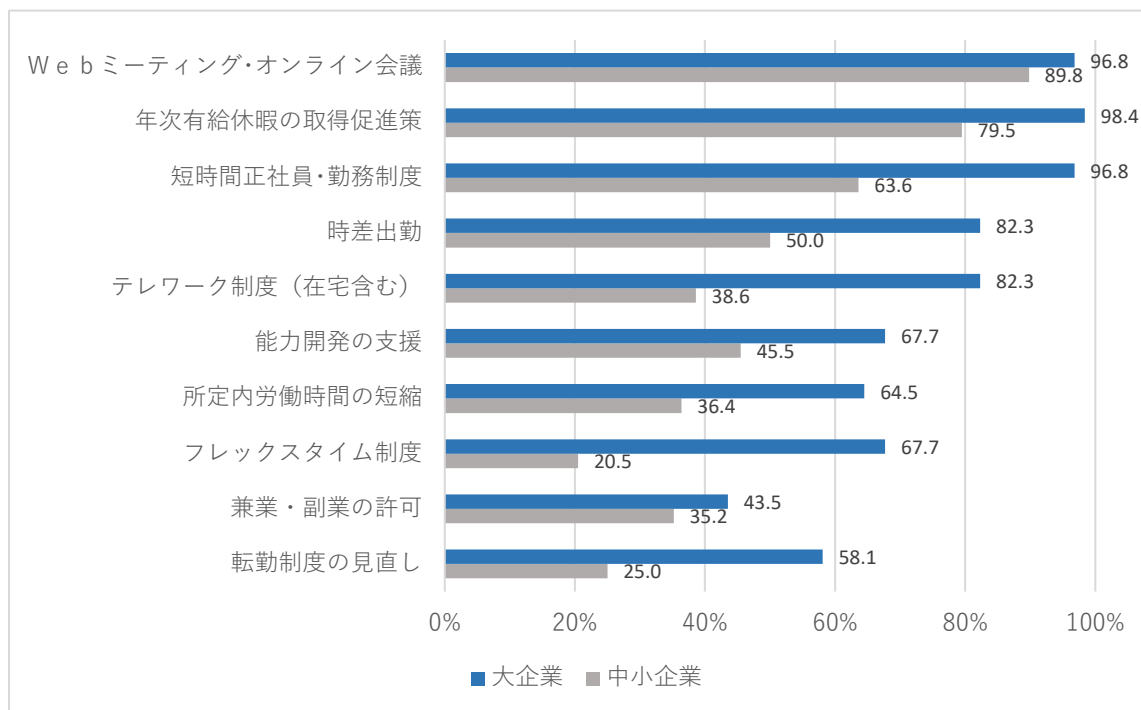
柔軟な働き方につながる施策の導入状況については、「以前から導入済」「近年（過去5年間）新たに導入」と回答した施策では「Web ミーティング・オンライン会議」（92.7%）が最も多く、「年次有給休暇の取得促進」（87.3%）、「短時間正社員・勤務制度」（76.0%）、「時差出勤」（63.3%）、「テレワーク制度（在宅含む）」（56.6%）と続いている。コロナ対策として広まった諸施策も着実に普及している様子が見える。

企業規模別にみると、「フレックスタイム制度」では大企業（67.7%）に対し、中小企業（20.5%）、「テレワーク制度（在宅含む）」では大企業（82.3%）に対し、中小企業（38.6%）などと、一部の施策で大きな差がみられる。

働き方改革施策の導入状況



(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

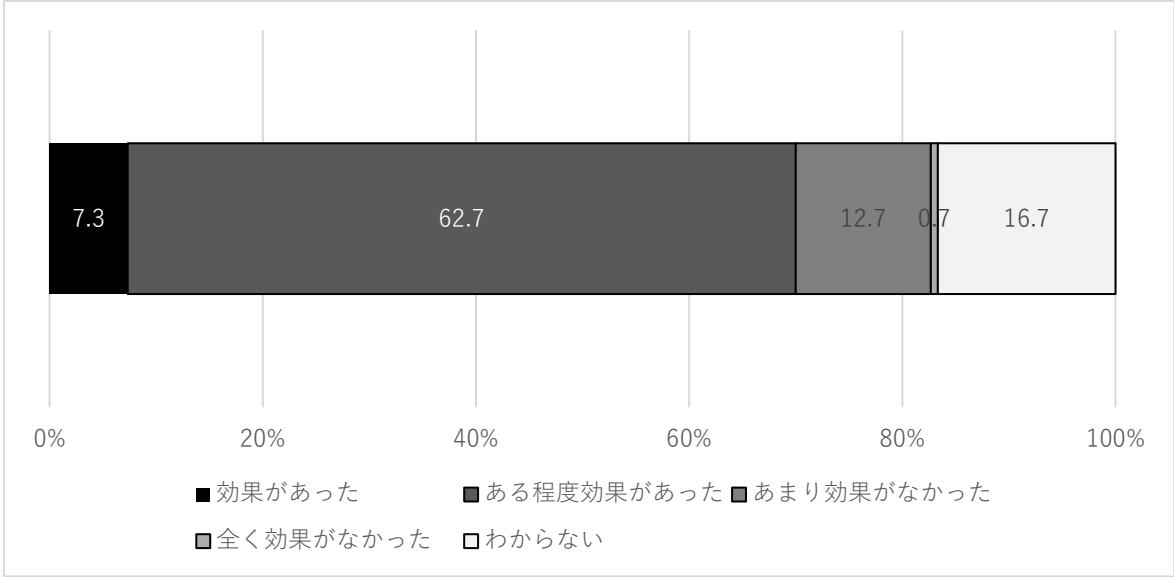


(注) 「以前から導入済」「近年（過去5年程度）新たに導入」と回答した企業の割合

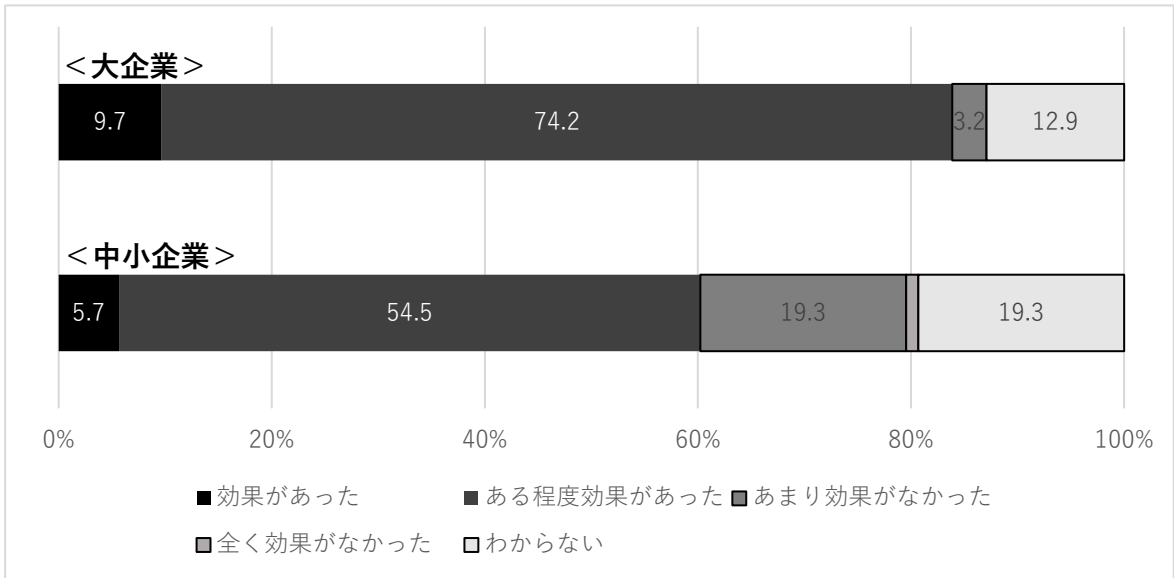
柔軟な働き方につながる施策を導入した結果、労働生産性の向上に効果があったかについては、「効果があった」（7.3%）「ある程度効果があった」（62.7%）となり7割の企業で効果が認められている。

企業規模別にみると、大企業では「効果があった」（9.7%）「ある程度効果があった」（74.2%）となり8割を超える企業で効果が認められている一方、中小企業では「効果があった」（5.7%）「ある程度効果があった」（54.5%）となり、効果が認められているのは6割程度にとどまる。

働き方改革施策の導入効果



（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

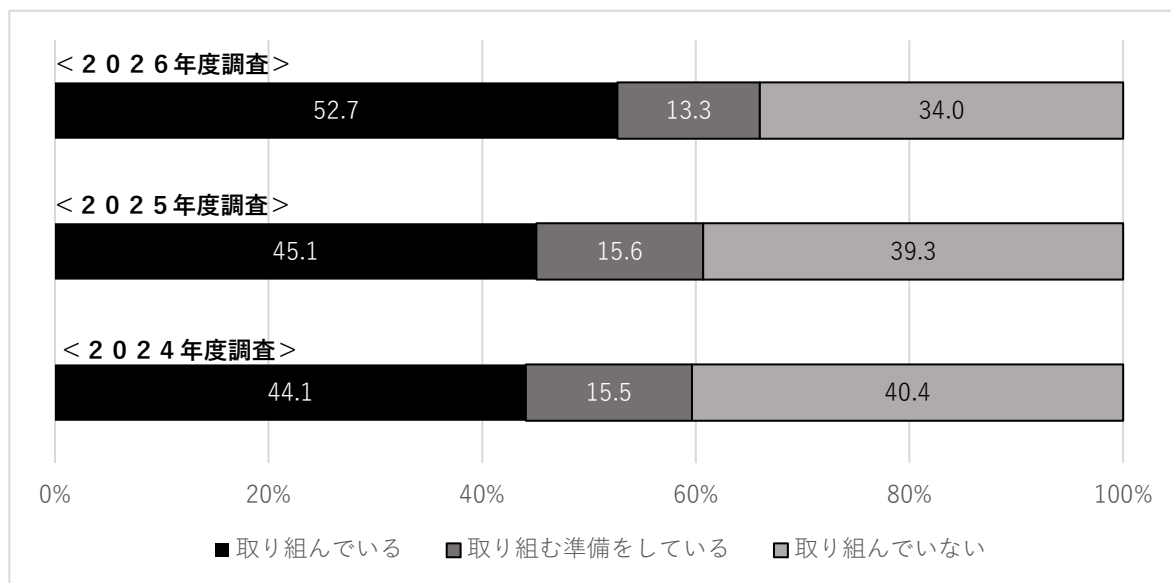


7. ダイバーシティ経営

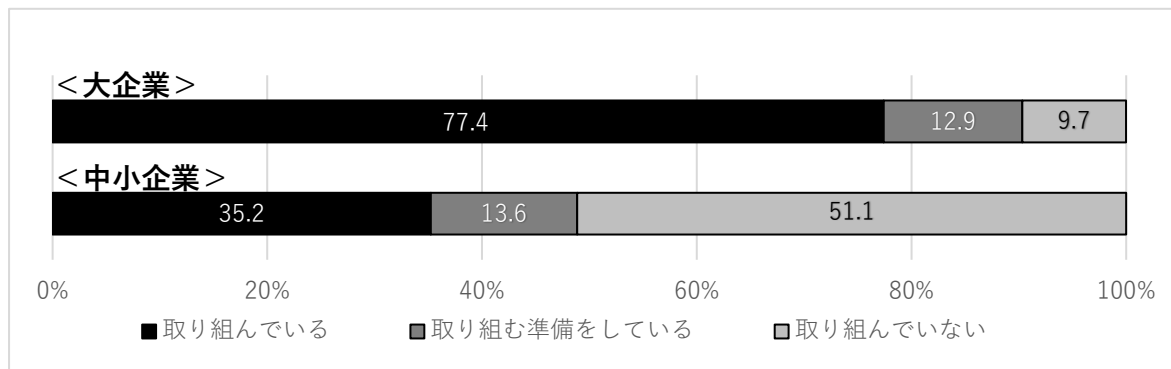
ダイバーシティ経営への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は52.7%となり、前回調査（45.1%）よりも7.6ポイント高くなっており、取り組みが進んでいることがうかがえる。

企業規模別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合は大企業が77.4%となり、中小企業（35.2%）を42.2ポイント上回り、取り組み状況に大きな差がみられる。

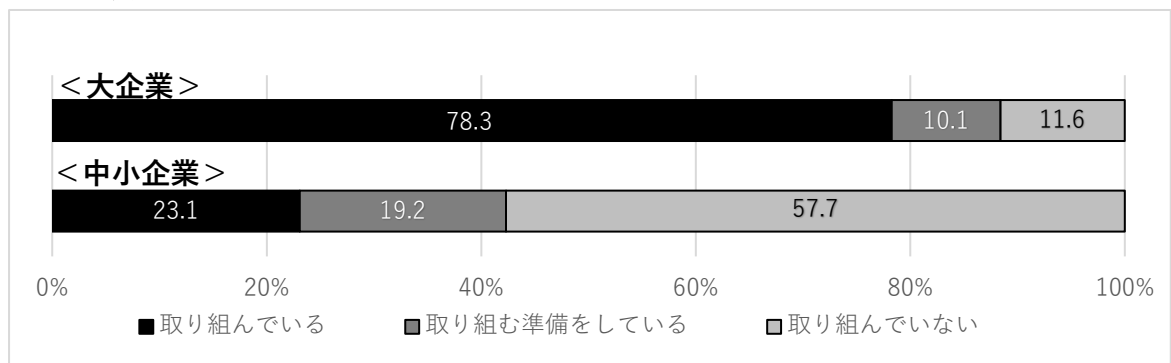
ダイバーシティ経営への取り組み状況



（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果 （2026年度）



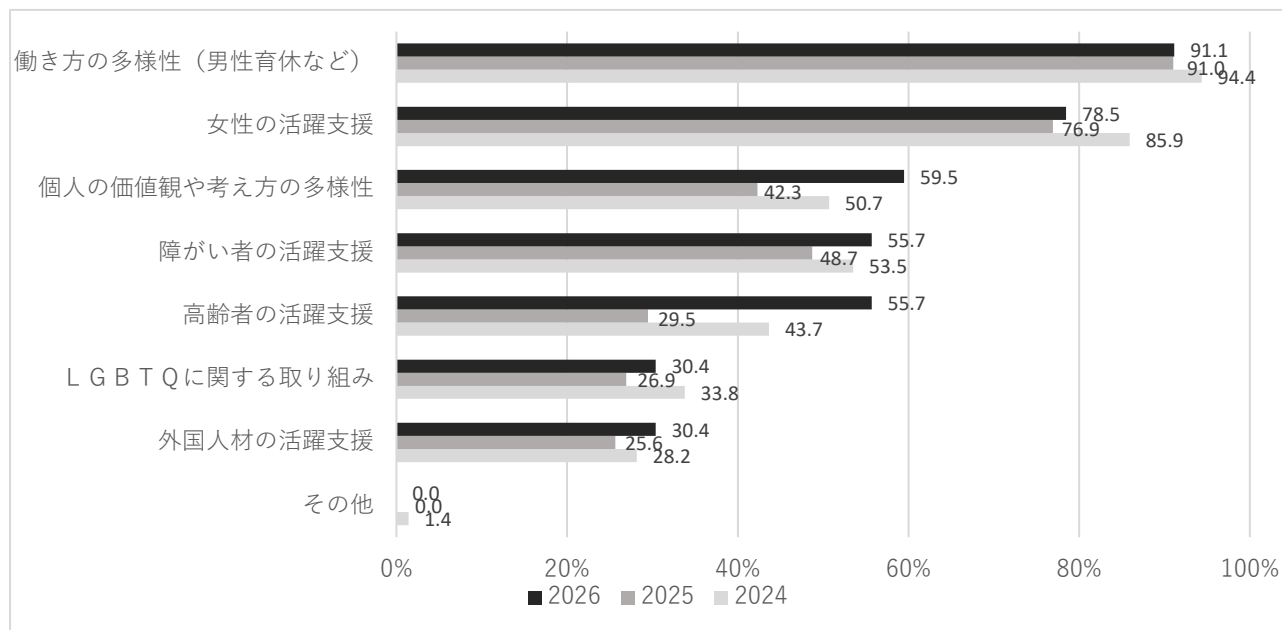
（2025年度）



ダイバーシティ経営推進にあたり重点的に取り組んでいる対象については、「働き方の多様性（男性育休など）」と回答した割合（91.1%）が最も多く、「女性の活躍支援」（78.5%）、「個人の価値観や考え方の多様性」（59.5%）、「障がい者の活躍支援」（55.7%）、「高齢者の活躍支援」（55.7%）と続いており、近年の関係法令の整備への対応に加えて個人の価値観の多様性を尊重する取り組みが加速していることがうかがえる。

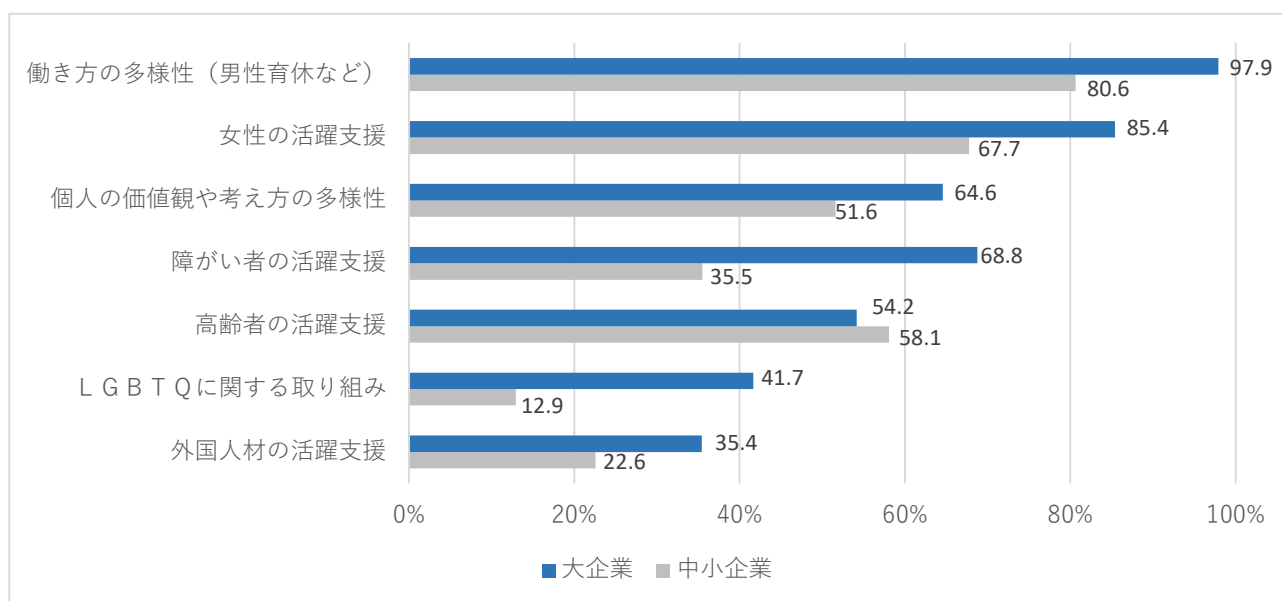
企業規模別にみると、大企業では、「障がい者の活躍支援」と回答した割合が中小企業よりも高い。

重点的に取り組んでいる対象（複数回答）



（注）調査対象：ダイバーシティ経営に取り組んでいる企業（回答数：79社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

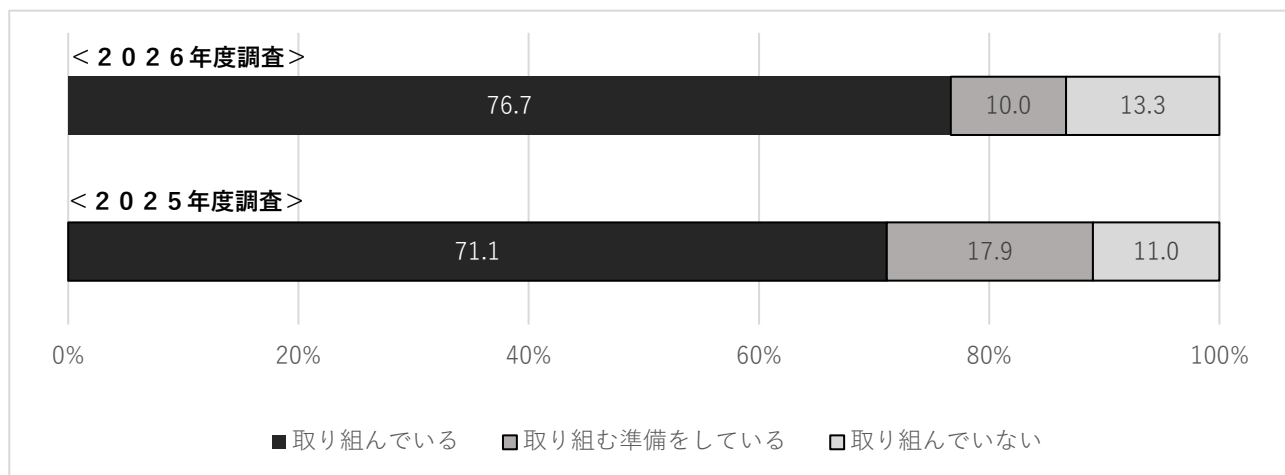


8. 若年層の定着対策

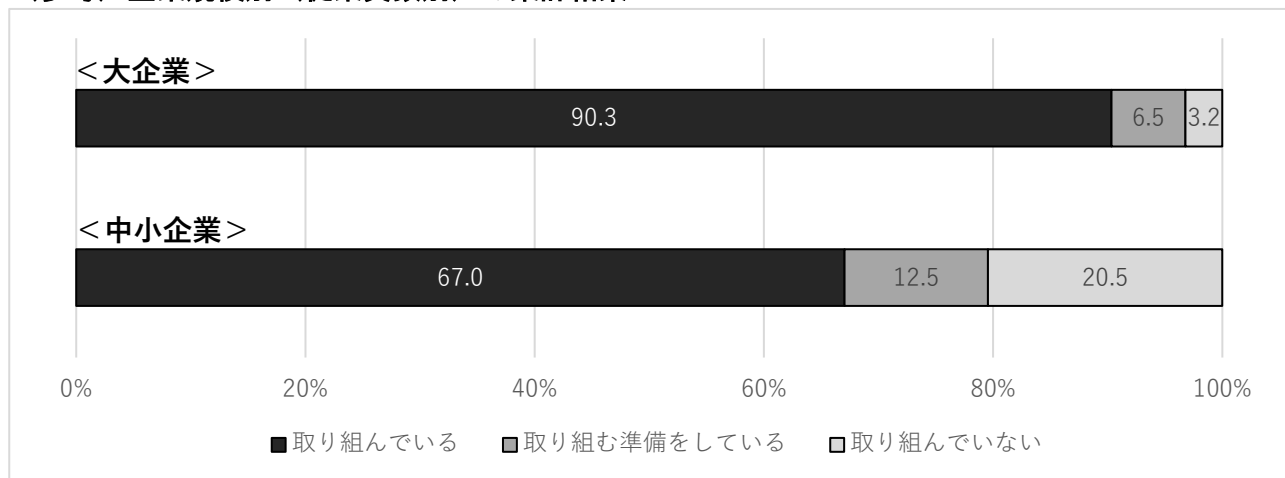
若年従業員の定着への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は76.7%となり、前回調査（71.1%）より5.6ポイント上回っている。

企業規模別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合は大企業が90.3%と、中小企業（67.0%）を23.3ポイント上回り、取り組み状況に大きな差がみられる。

若年層の定着への取り組み状況



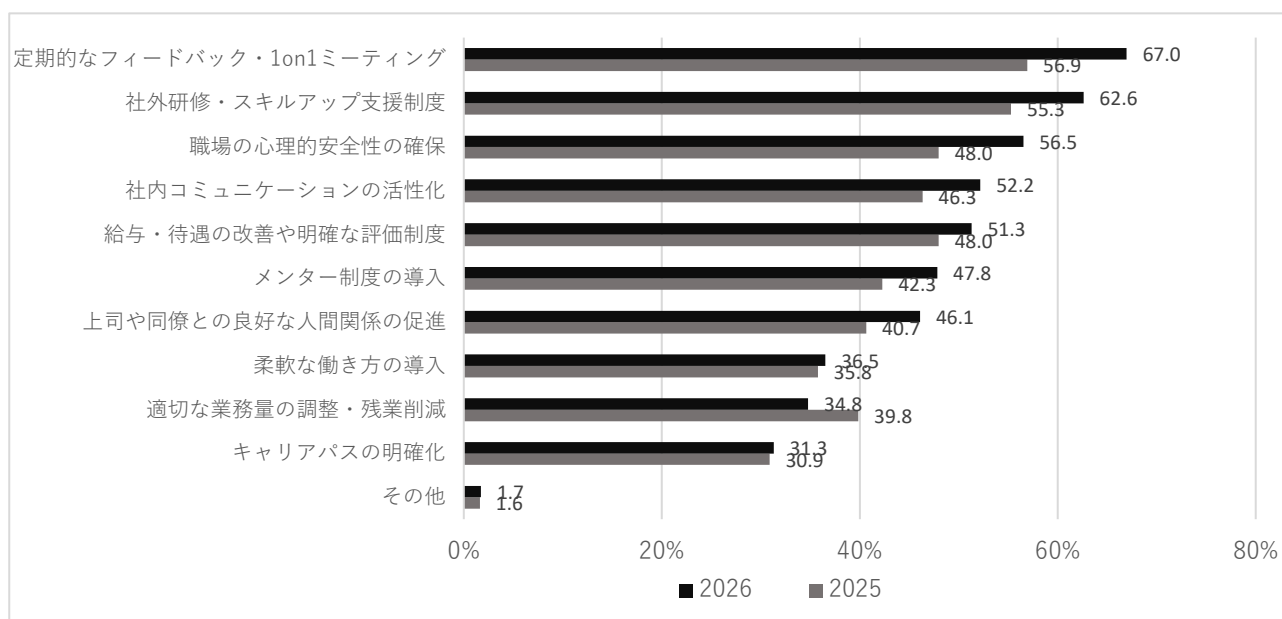
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



若年従業員の定着にあたっての具体的な取り組みについては、「定期的なフィードバック・1on1ミーティング」(67.0%)が最も多く、「社外研修・スキルアップ支援制度」(62.6%)、「職場の心理的安全性の確保」(56.5%)「社内コミュニケーションの活性化」(52.2%)、との回答が続いている。

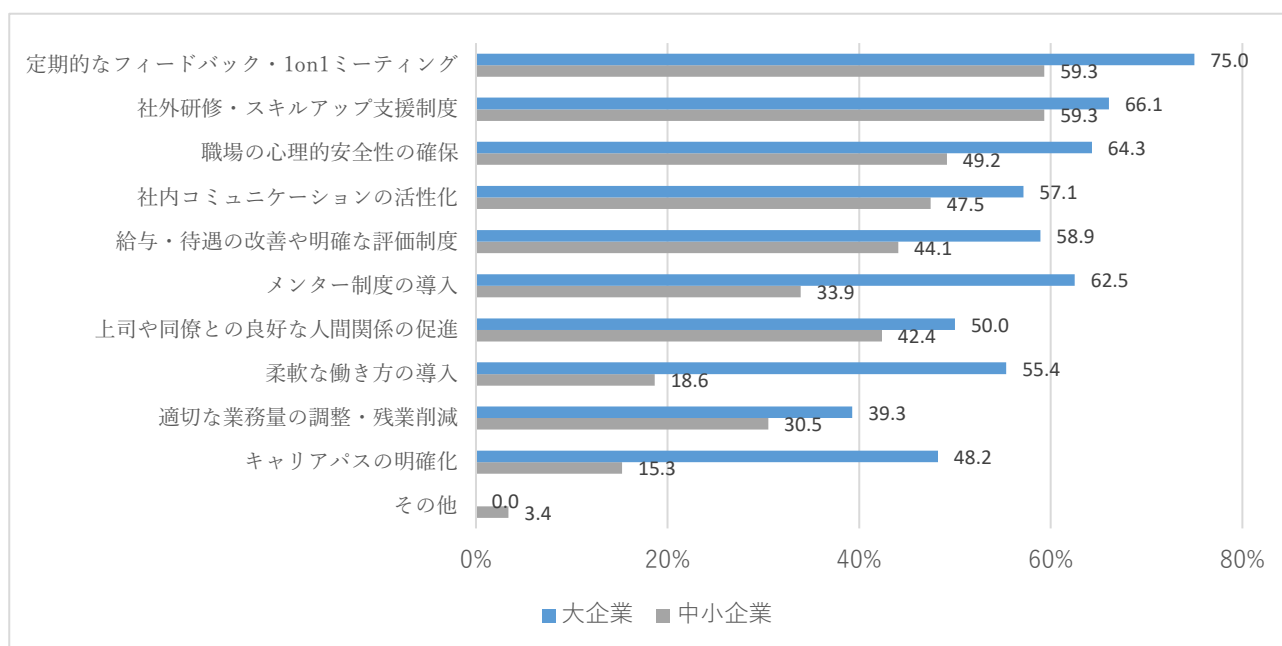
企業規模別にみると、「メンター制度の導入」、「柔軟な働き方の導入」、「キャリアパスの明確化」などは大企業と中小企業との間で大きな差がみられる。

若年層の定着への取り組み状況（複数回答）



(注) 調査対象：若年層の定着対策に取り組んでいる企業（回答数：123 社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

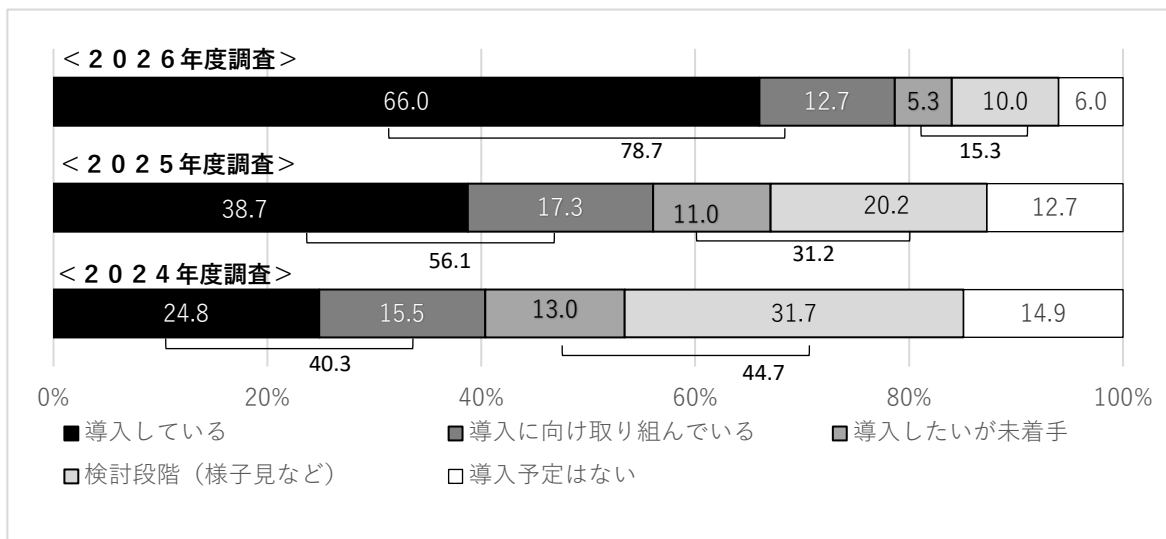


9. A I 等の活用状況

A I 等の導入状況については、「導入している」と回答した割合は 66.0%、「導入に向け取り組んでいる」は 12.7%となっており、取り組む企業の割合は年々増え、8割近くになった。また、「導入している」と回答した割合も、前回調査（38.7%）と比べて 27.3 ポイントほど高くなっており、A I 等の導入が進んでいることがうかがわれる。

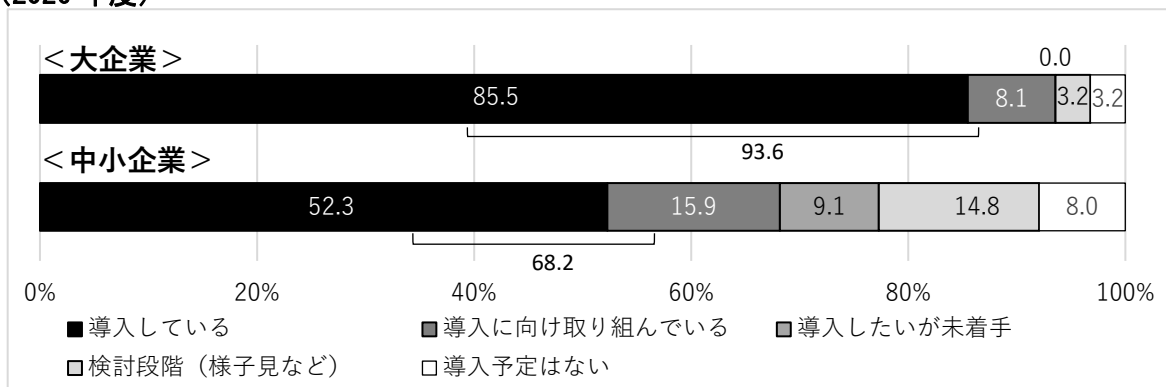
企業規模別にみると、「導入している」または「導入に向け取り組んでいる」と回答した割合は、大企業で 93.6%、中小企業で 68.2%となり前回調査から大きく増加している。

A I 等の導入状況

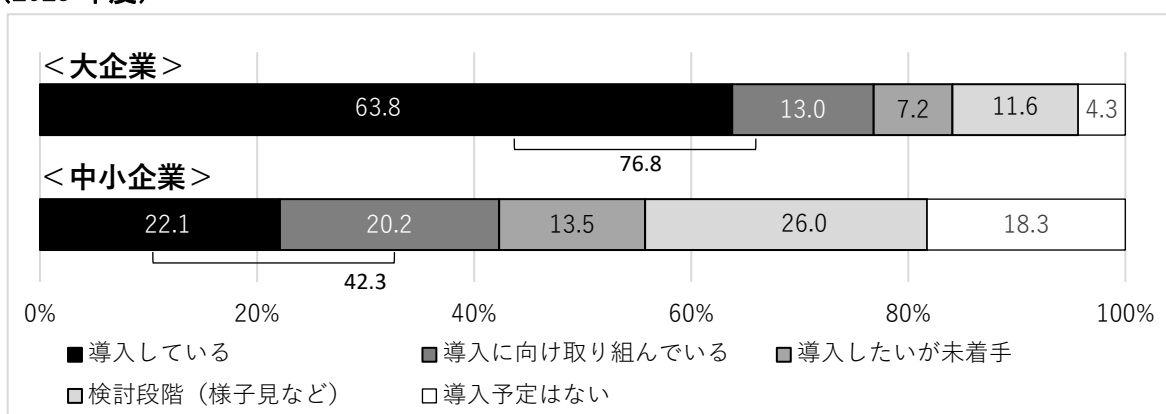


（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

（2026 年度）



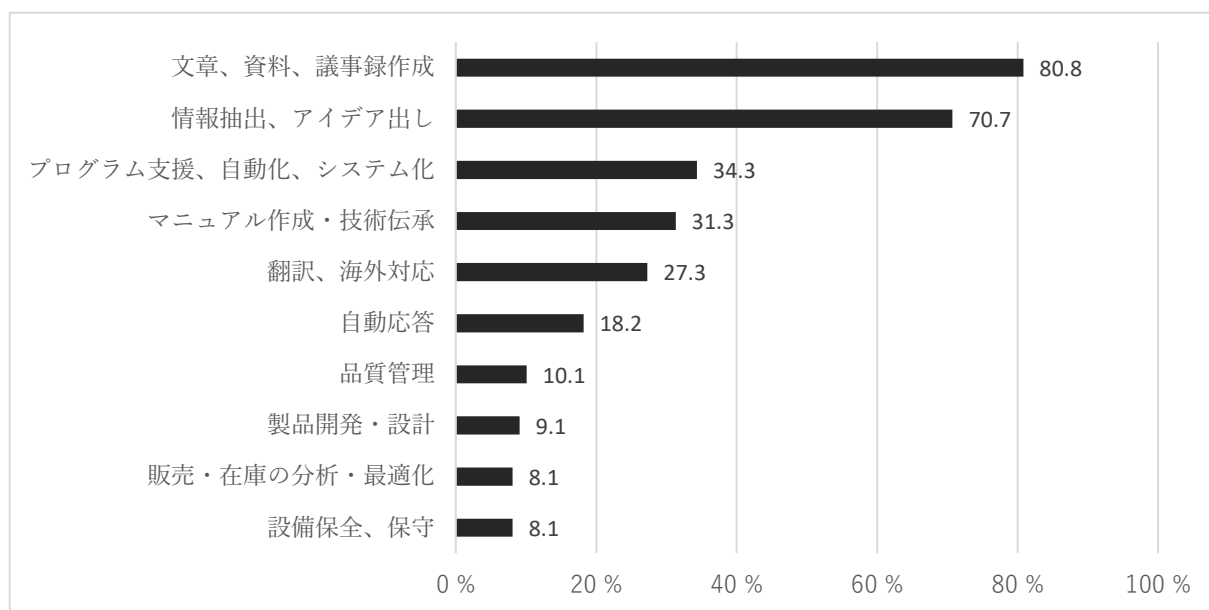
（2025 年度）



AI等をすでに導入している企業(99社)がどのような業務に活用しているかについては、「文章、資料、議事録作成」と回答した割合が80.8%と最も多く、「情報抽出、アイデア出し」(70.7%)、「プログラム支援、自動化、システム化」(34.3%)、「マニュアル作成、技術伝承」(31.3%)と続いている。

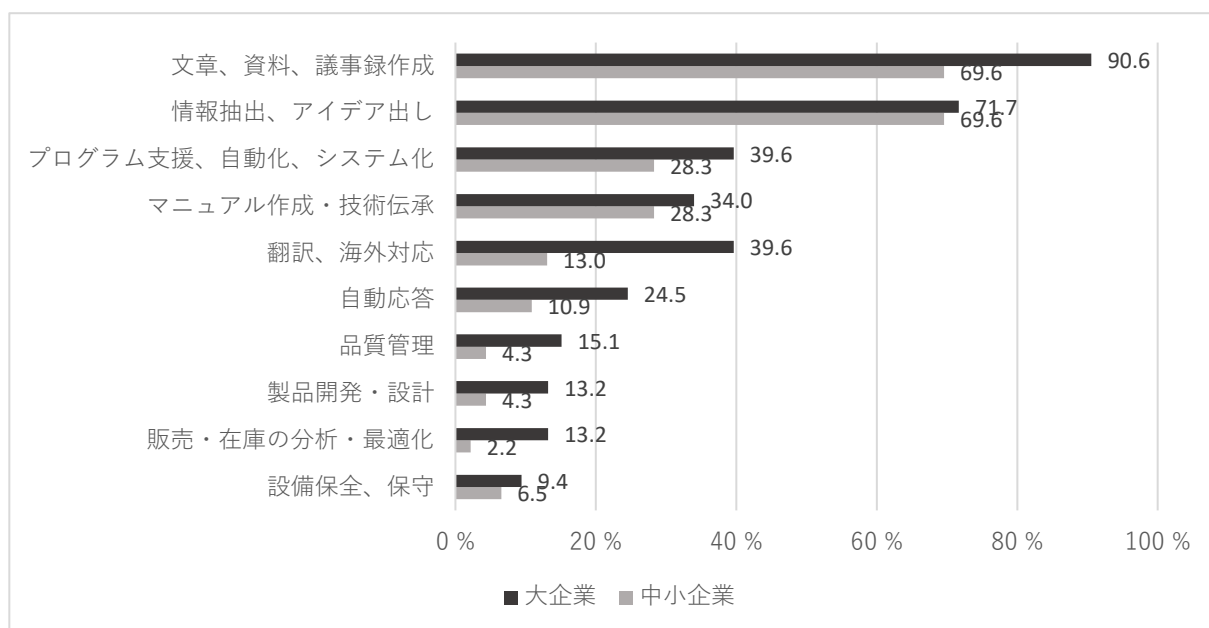
企業規模別にみると、「文章、資料、議事録作成」、「翻訳、海外対応」、「自動応答」などに大企業と中小企業との間で大きな差がみられる。

AI等の活用用途



(注) 調査対象：AI等を導入している企業（回答数：99社）

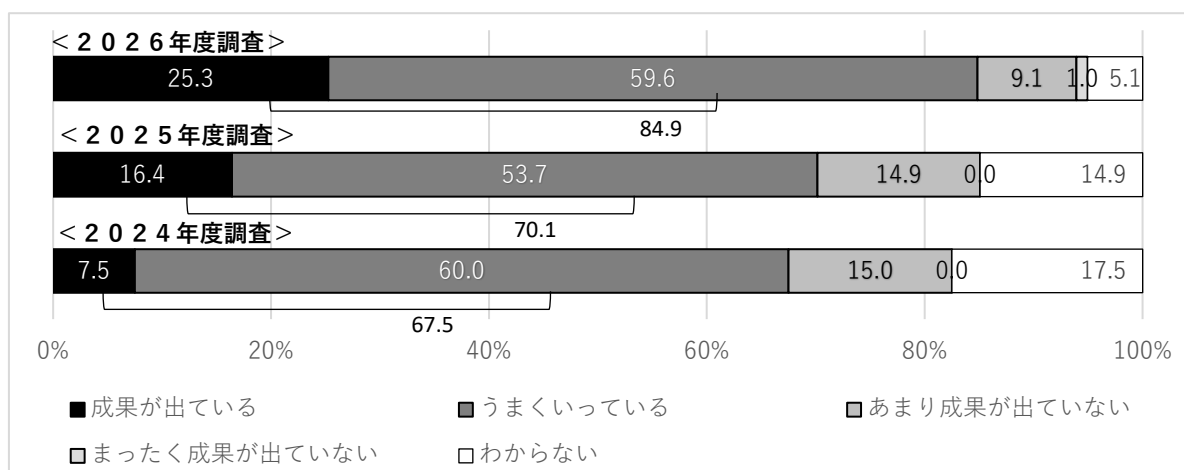
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



A I等をすでに導入している企業（99社）の業務効率化状況については、「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合が84.9%となり、8割を超える企業で成果が上がっている。各企業で導入が進む中、一定の効果が実感できていると考えられる。

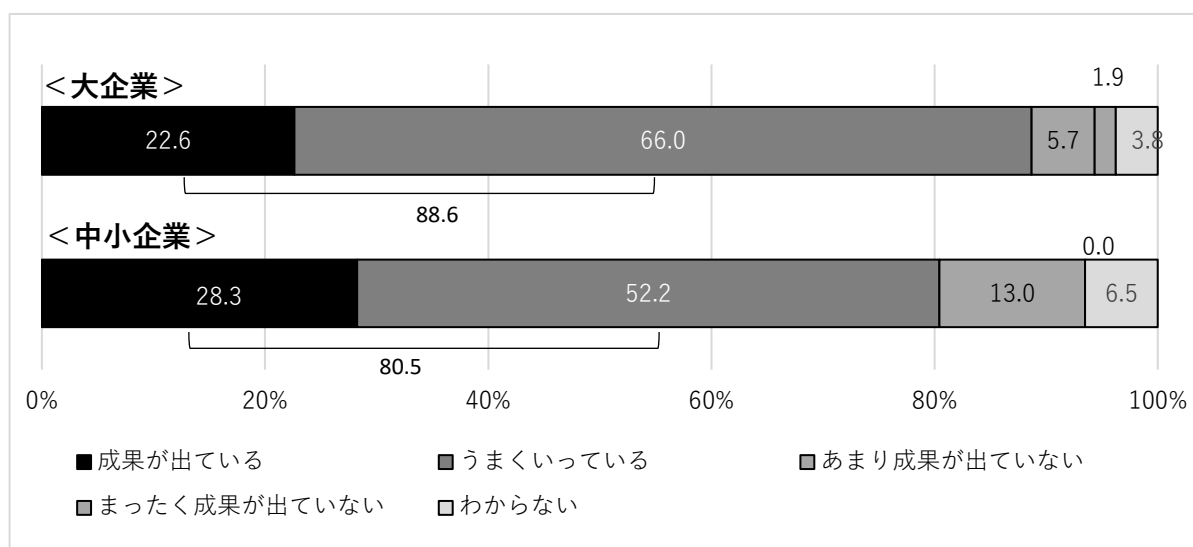
企業規模別にみても、大企業、中小企業ともに「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合が8割を上回っている。

A I等による業務効率化状況（成果）



(注) 調査対象：A I等を導入している企業（回答数：2026年度:99社、2025年度:67社、2024年度:40社）

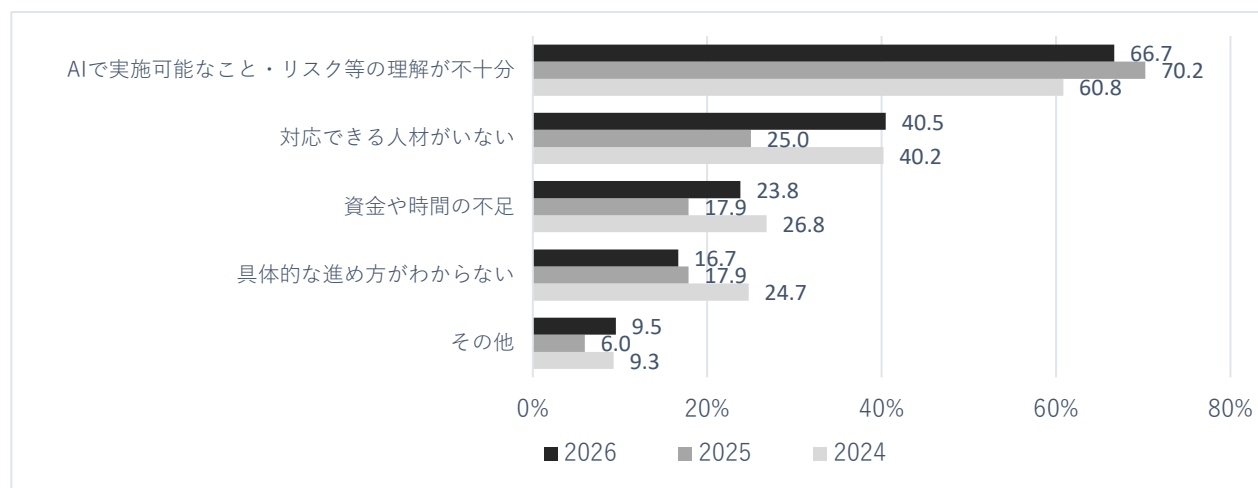
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



A I 等の導入を指向している企業（42 社）が課題として認識している点は、「A I で実施可能なこと・リスク等の理解が不十分」（66.7%）が最も多く、次いで「対応できる人材がいない」（40.5%）、「資金や時間の不足」（23.8%）、「具体的な進め方がわからない」（16.7%）となっている。

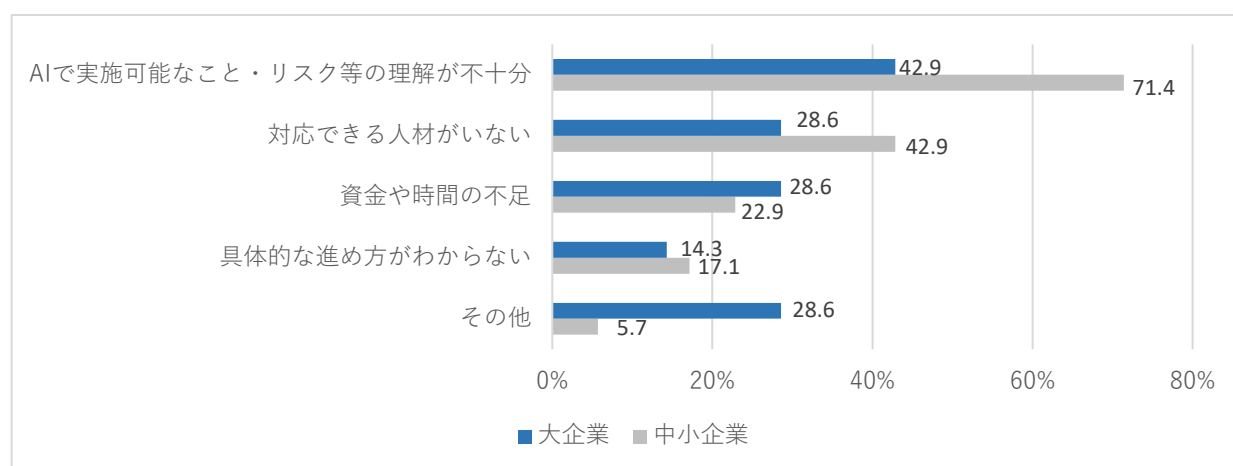
企業規模別にみると、「A I で実施可能なこと・リスク等の理解が不十分」、「対応できる人材がいない」について中小企業と大企業との間で大きな差がみられる。

A I 等導入の課題（複数回答）



（注）調査対象：A I 等を「導入に向け取り組んでいる」「導入したいが未着手」「検討段階」と回答した企業
（回答数：42 社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

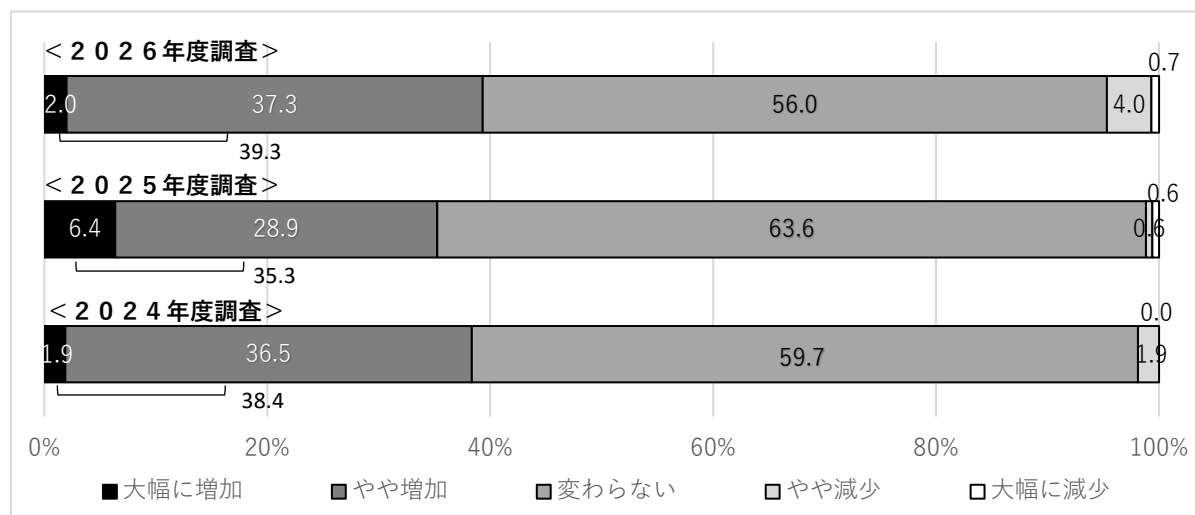


10. 社員教育

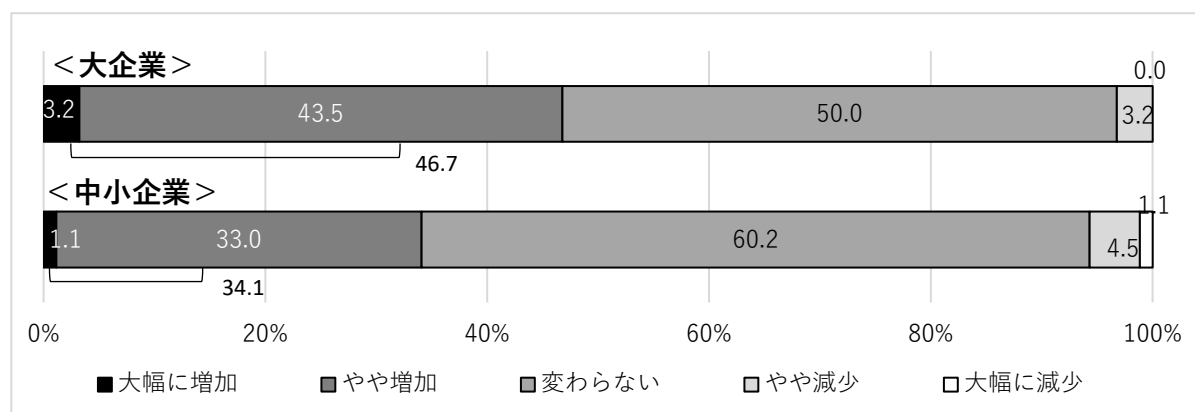
2026年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が39.3%となり、「変わらない」と回答した割合も56.0%と、9割以上の企業で人への投資は堅調である。

企業規模別にみると、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合は、大企業が46.7%と、中小企業（34.1%）に比べて12.6ポイント高くなっている。

従業員一人あたりの教育訓練費



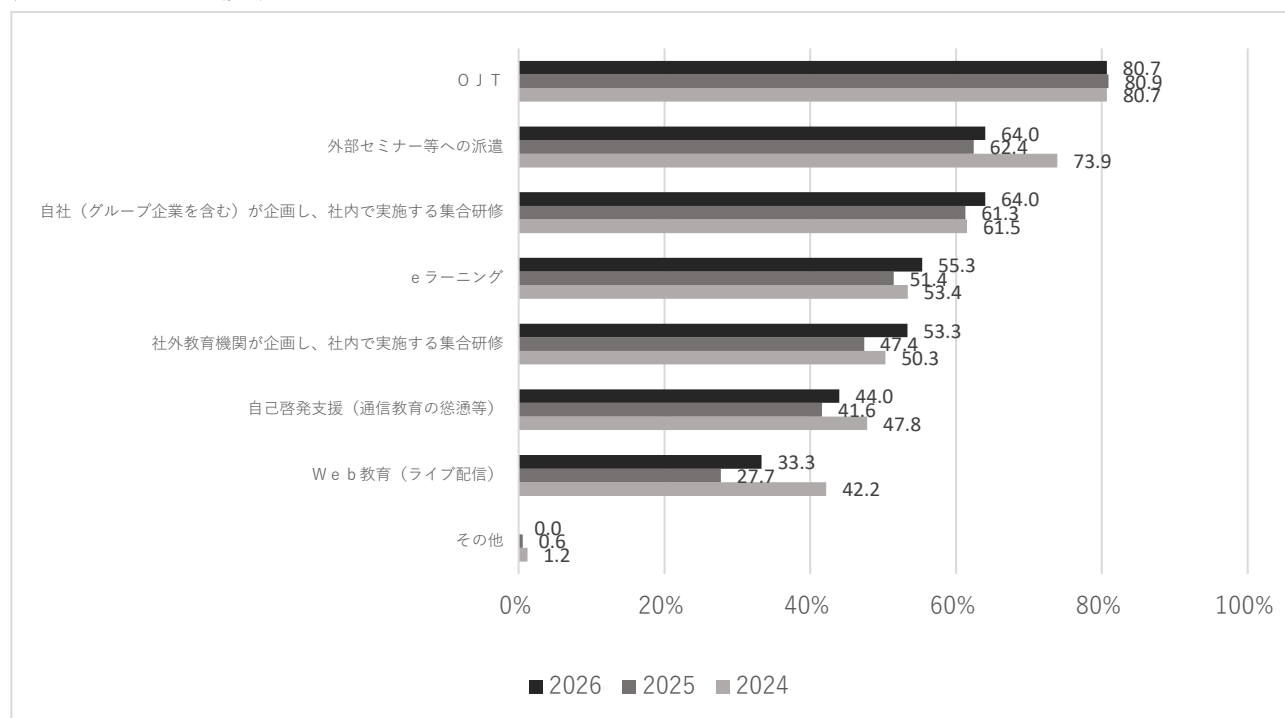
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



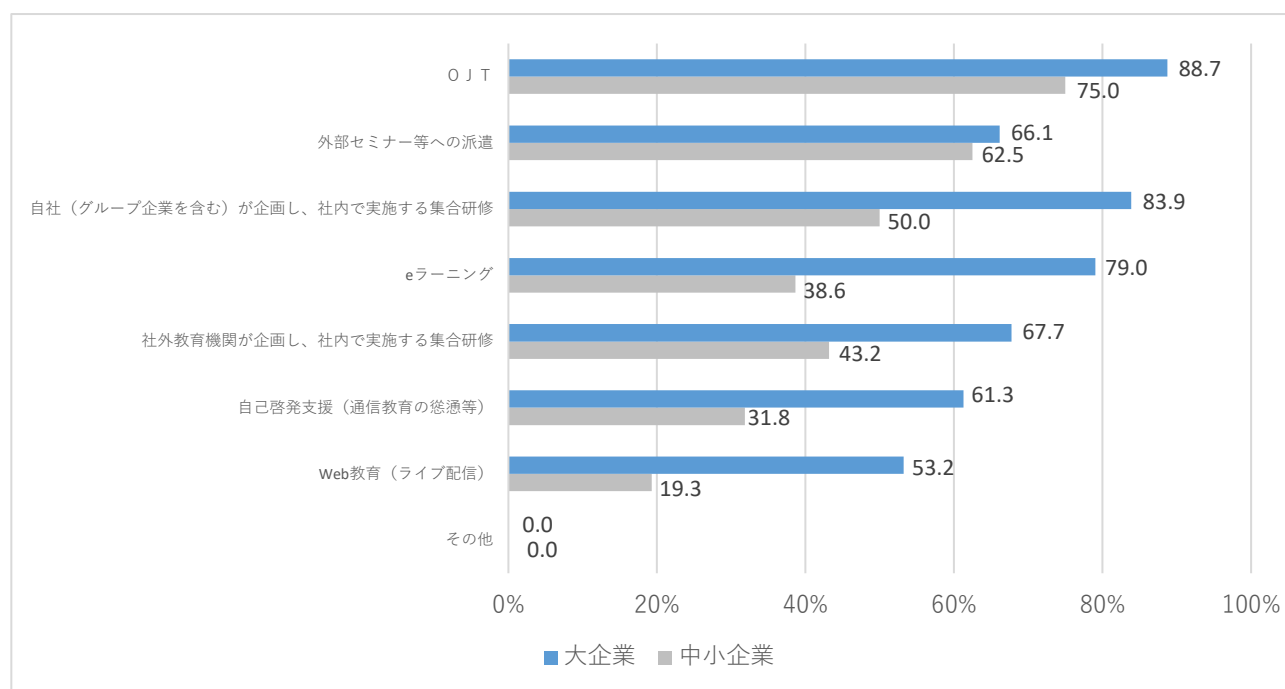
社員教育の実施方法については、「OJT」（80.7%）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（64.0%）、「自社（グループ企業を含む）が企画し、社内で実施する集合研修」（64.0%）が同率で続いており、上位項目は前回調査と同様の傾向となっている。

企業規模別にみると、大企業が幅広い教育チャネルを用意しているのに対し、中小企業では「OJT」や「外部セミナー等への派遣」の実施割合が高くなっている。

社員教育の方法（複数回答）



（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



以 上