

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2025 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 402 社
- (3) 調査期間：2025 年 8 月 1 日（金）～9 月 8 日（月）
- (4) 回 答 数：173 社（回答率 43.0%）
- (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	17	9.8%
香川県	76	43.9%
愛媛県	33	19.1%
高知県	14	8.1%
四国外	33	19.1%
合計	173	100.0%

<従業員数別>

従業員数	企業数	構成比(%)
1～50人	21	12.1%
51～100人	23	13.3%
101～200人	39	22.5%
201～300人	21	12.1%
301人以上	69	39.9%
合計	173	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	23	13.3%
製造業	57	32.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	2.9%
情報通信業	15	8.7%
運輸業、郵便業	8	4.6%
卸売業、小売業	16	9.2%
金融業、保険業	20	11.6%
不動産業、物品賃借業	3	1.7%
学術研究、専門・技術サービス業	4	2.3%
宿泊業、飲食サービス業	2	1.2%
生活関連サービス業、娯楽業	2	1.2%
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）	18	10.4%
合計	173	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期的に確認するとともに、今回新たに若年従業員の定着への取り組み状況などを確認した。

調査項目	2023 (前々回)	2024 (前回)	2025 (今回)	備考
労働生産性の向上	○	○	○	定点調査（10年前との比較を追加）
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）	○	○	○	今春の賃上げの状況等を調査
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新たに調査
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、昨年度に比べて「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が 37.6%となり、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合（8.1%）を上回っている。また、「変わらない」と回答した割合が 51.4%と半数を占めている。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2.2ポイント増加(35.4%→37.6%)しており、企業業績の回復等を受けて生産性の向上が実感されていることがうかがえる。

現在の労働生産性について、10年前（2015年（平成27年）当時）との比較では、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が 74.5%となりほぼ4分の3を占めている。

向上した要因については、「業務プロセスの見直し」（66.7%）が最も多く、「ITツールの導入」（63.6%）、「柔軟な働き方の導入」（45.0%）と続いている。また、向上しなかった要因については、「労働力不足」、「業務の属人化」と回答した割合が 55.3%と同率で最も多くなり、「自動化・DX化の遅れ」が続いている。

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 98.8%となり、前回調査（98.1%）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 61.8%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、「優秀な人材の確保」と回答した割合（70.8%）が最も多く、「社員教育の強化」（56.7%）、「生産・業務プロセスの改善」（53.8%）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。ま

た、「社員の働き方の見直し」と回答した割合は、前回調査（51.3%）と比べ 15 ポイント以上低下しており、優先順位の低下がうかがえる。

＜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」（80.3%）と「社員の教育・能力開発」（68.8%）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、「管理者のマネジメント力向上」（44.5%）、「社員エンゲージメントの向上」（43.9%）、「次世代幹部候補の育成」（43.4%）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 60.7%と、6 割以上の企業が人手不足を感じており、前回、前々回調査と同じ傾向が続いている。

業種別にみると、人手不足感は「建設業」、「運輸業・郵便業」で特に顕著である。

昨年度と比べた人手不足感については、ほぼ 9 割の企業で改善が見られない状況が続いている。このうち 11.0%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＞

来春の新卒採用の状況については、87.3%の企業が新卒採用活動を実施している。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 65.6%であるに対し、「計画を下回る見込み」は 34.4%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 76.9%に対して、中小企業は 57.0%と 20 ポイント近く下回っている。

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（67.5%）が最も多く、「内定後の辞退」（41.7%）、「会社・事業内容の認知度が低い」（39.1%）と続いている。売り手市場が続く中で、各企業とも応募者の母集団確保に苦慮している状況がうかがえる。また、他社との厳しい競争による内定辞退も多くの企業が課題と捉えている。

2024 年度の中途採用の成果については、83.8%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 71.7%となっている。また、昨年度（66.9%）よりも 4.8 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＞

今春の賃上げの状況については、97.1%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 78.0%と 8 割近くなるが、昨年度（83.1%）より 5.1 ポイント下回っている。

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 86.8%、中小企業が 72.4%となった。

2025年度の賃上げ率については、「5%以上」(26.8%)、「4%台」(10.1%)、「3%台」(29.2%)と続き、7割近くの企業が「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」と回答した割合は、大企業では76.6%、中小企業は59.7%となった。

2025年度の賃上げ率を2024年度と比較すると、4割以上の企業(45.8%)で2024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10.1%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(76.3%)が最も多く、「社員の定着率向上」(55.6%)、「社員の生活向上」(43.0%)、「採用活動への好影響」(39.3%)と続いている。

来春、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22.5%、「検討中または今後検討」と回答した割合が67.1%となっている。

＜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45.1%となり、昨年度とほぼ同じ割合である。

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78.3%となり、中小企業(23.1%)を55.2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を推進する体制については、「組織体制は設けていない」(42.9%)が最も多いが、「『推進室』などの専門部署を設置」(29.9%)、「兼任の担当者を設置」(18.2%)と続き、半数程度の企業が何らかの組織や担当者を設けて、ダイバーシティ経営に取り組んでいる。

企業規模別にみると、大企業では「『推進室』などの専門部署を設置」して取り組んでいる割合が4割を超えているが、中小企業では専門の組織を設けているところはなく、「企業が組織体制を設けずに取り組んでいる」(70.8%)、「兼任の担当者を設置」(16.7%)と回答した。

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(91.0%)が最も多く、「女性の活躍支援」(76.9%)、「障がい者の活躍支援」(48.7%)、「個人の価値観や考え方の多様性」(42.3%)と続いている。上位3項目は、これまで関係法令の整備に伴い、多様な働き方の導入や就業機会の確保が進められてきた面がある。

企業規模別にみると、大企業では、「個人の価値観や考え方の多様性」(50.0%)、「LGBTQに関する取り組み」(33.3%)と回答した割合が中小企業よりも高く、個人の内面にある価値観や考え方などを尊重する取り組みが先行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71.1%となり、約7割の企業で何らかの取り組みを行っていることが確認された。

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85.5%となり、中小企業(61.5%)を24.0ポイント上回り、取り組み状況に大きな差がみられる。

若年従業員の定着にあたり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」(56.9%) が最も多く、「社外研修・スキルアップ支援制度」(55.3%)、「給与・待遇の改善や明確な評価制度」(48.0%)、「職場の心理的安全性の確保」(48.0%) との回答が続いている。

企業別規模別にみると、「定期的なフィードバック・1on1 ミーティング」、「職場の心理的安全性の確保」、「柔軟な働き方の導入」、「キャリアパスの明確化」などが大企業と中小企業との間で大きな差がみられる。

＜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 38.7%、「導入に向け取り組んでいる」は 17.3% となっており、年々、取り組む企業の割合が増え、今回初めて 5 割超になった。また、「導入している」と回答した割合は、昨年度 (24.8%) と比べて 13.9 ポイントほど高くなっている。

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」と回答した大企業の割合は 77.8% となり、中小企業 (42.3%) を大きく上回っている。

A I 等をすでに導入している企業 (67 社) の業務効率化については、「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合は 70.1% となり、約 7 割の企業が成果を上げている。各企業での導入が進む中で、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」と回答した割合が約 7 割となり大きな差はみられない。

A I 等の導入を指向している企業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」(70.2%) が最も多く、次いで「対応できる人材がいない」(25.0%)、「資金や時間の不足」(17.9%)、「具体的な進め方がわからない」(17.9%) となっている。

＜社員教育＞

2025 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 35.3% となり、前回調査と同様に約 4 割の企業が人への投資を増やしている。

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 50.7% と、中小企業 (25.0%) に比べて 25.7 ポイント高くなっている。

社員教育の実施方法については、「O J T」(80.9%) と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」(62.4%)、「自社が企画し、社内では実施する集合研修」(61.3%) と続しており、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、大企業が総じて各教育施策を実施している一方、中小企業では「O J T」(78.8%) や「外部セミナー等への派遣」(64.4%) の実施割合が高く、その他の割合は低い。

Ⅲ. 調査結果

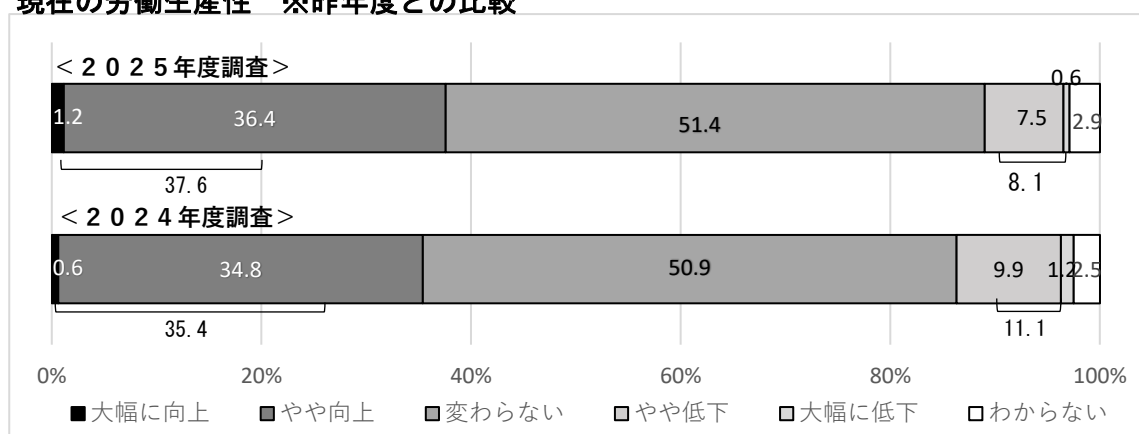
1. 労働生産性

現在の労働生産性については、昨年度に比べ「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が 37.6% となり、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合（8.1%）を上回っている。また、「変わらない」と回答した割合が 51.4% と半数を占めている。

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 2.2 ポイント増加（35.4%→37.6%）しており、企業業績の回復等を受けて生産性の向上が実感されていることがうかがえる。

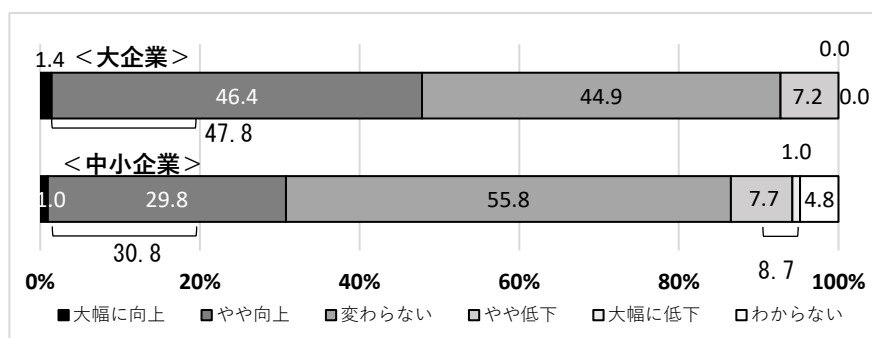
企業規模別にみると、昨年度は「向上」と回答した割合が大企業（37.8%）と中小企業（33.3%）との間で 5 ポイントの開きであったが、今回は大企業 47.8%、中小企業 30.8% となっており、大企業と中小企業との差が 17 ポイントに拡大した。

現在の労働生産性 ※昨年度との比較



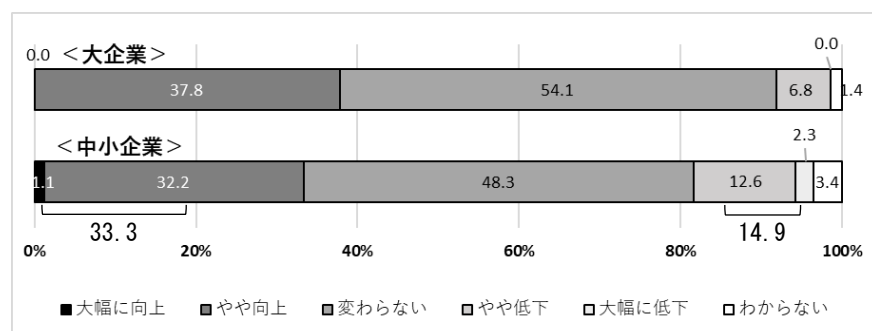
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

（2025 年度）



（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。

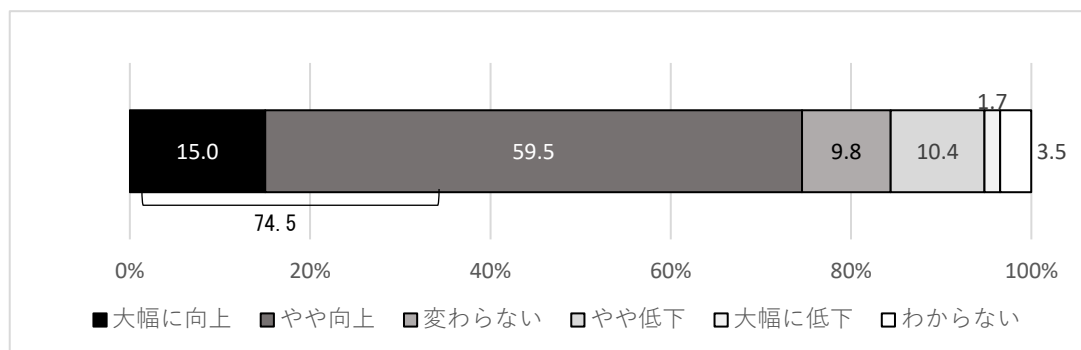
（2024 年度）



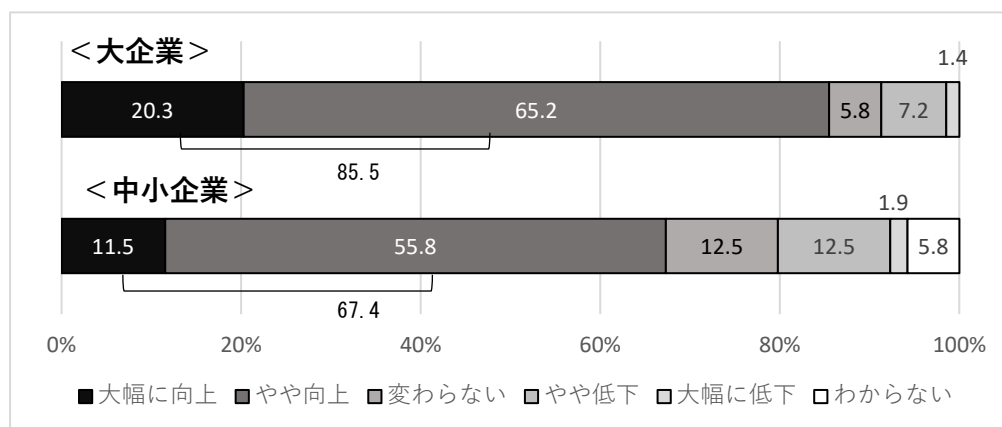
現在の労働生産性について、10年前（2015年（平成27年）当時）との比較では、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が74.5%となりほぼ4分の3を占めている。

企業規模別にみると「向上」と回答した割合が、大企業（85.5%）と中小企業（67.4%）との間で18ポイントの開きがあった。

現在の労働生産性 ※10年前との比較



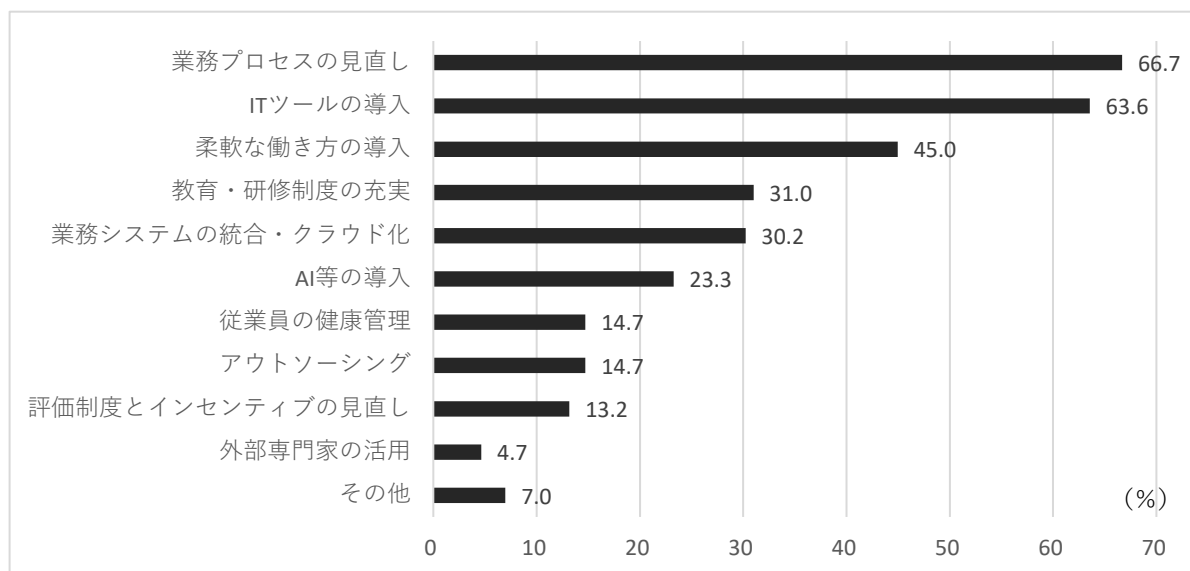
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



現在の労働生産性が10年前（2015年（平成27年）当時）から向上した要因については、「業務プロセスの見直し」（66.7%）が最も多く、「ITツールの導入」（63.6%）、「柔軟な働き方の導入」（45.0%）と続いている。

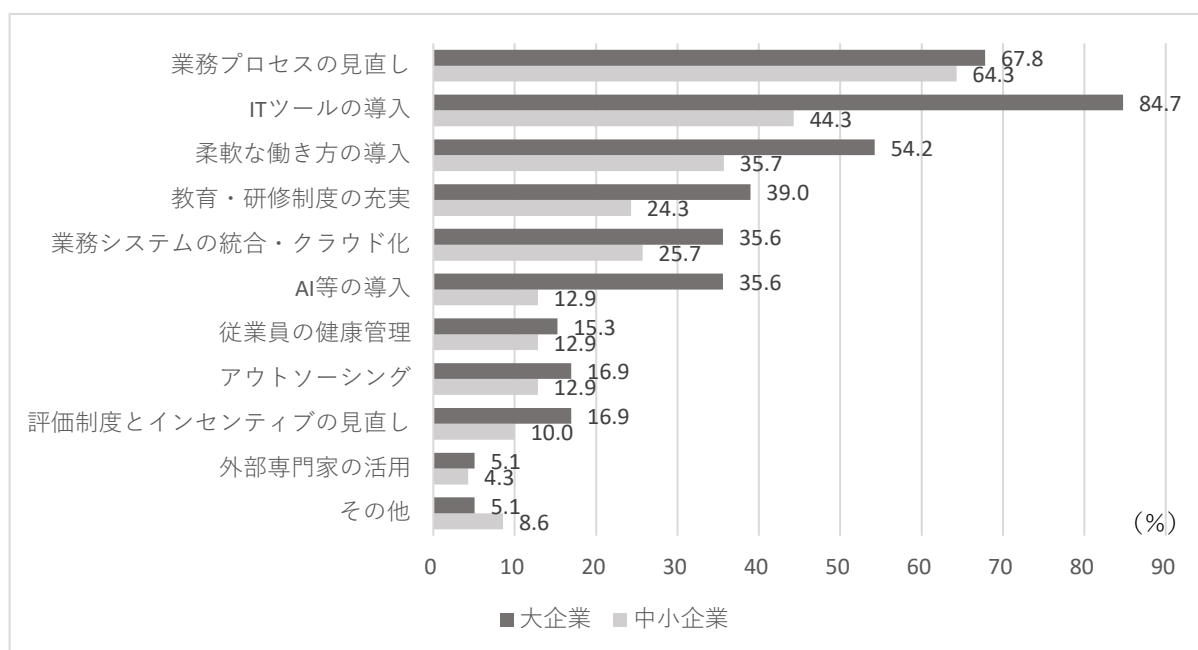
企業規模別にみると、大企業、中小企業ともに「業務プロセスの見直し」は6割を超えている。一方で、大企業では「ITツールの導入」の割合が8割を超えているが、中小企業では44.3%にとどまっている。また「柔軟な働き方の導入」でも大企業で5割を超えているが、中小企業では35.7%となっている。

現在の労働生産性が10年前から向上した要因（複数回答）



（注）調査対象：「大幅に向上」「やや向上」と回答した企業（回答数：129社）

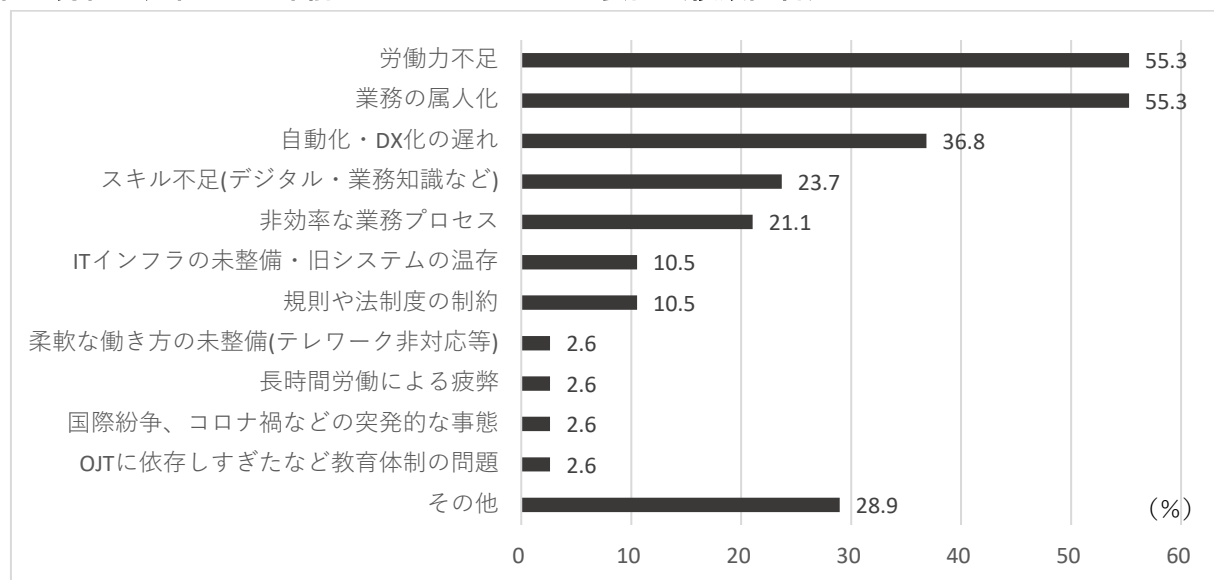
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



現在の労働生産性が10年前（2015年（平成27年）当時）から向上しなかった要因については、「労働力不足」、「業務の属人化」と回答した割合が55.3%と同率で最も多くなり、「自動化・DX化の遅れ」が続いている。

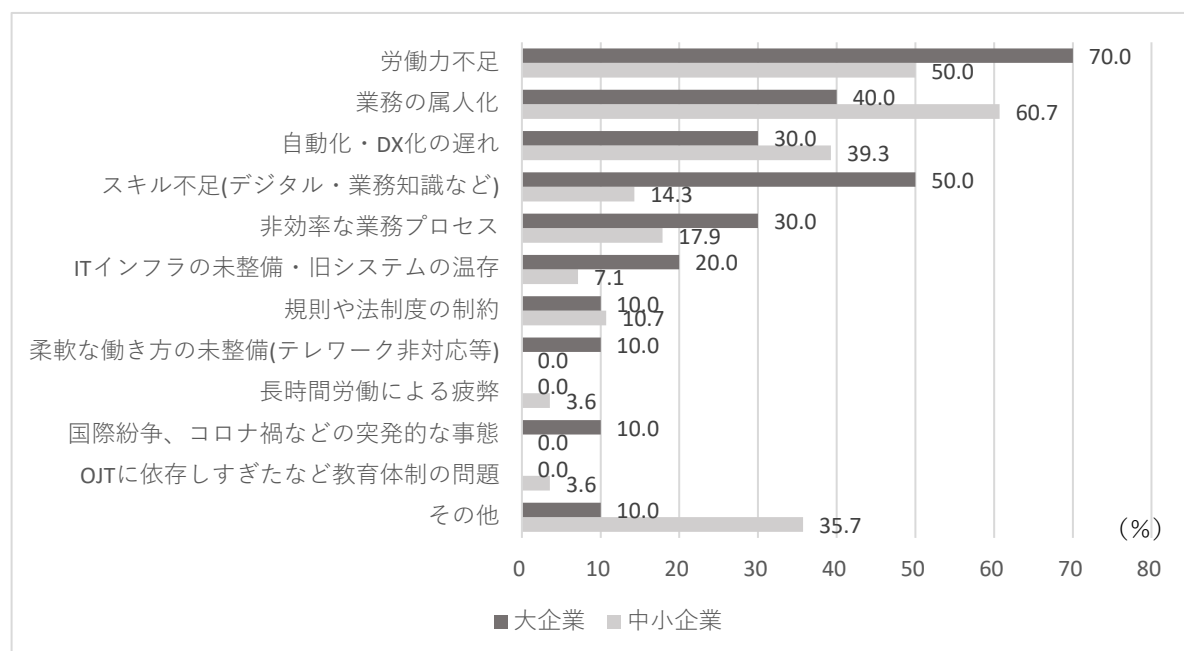
企業規模別にみると、大企業では「労働力不足」、「スキルの不足（デジタル・業務知識など）」の順で多く、一方、中小企業では「業務の属人化」、「労働力不足」の順となっている。

現在の労働生産性が10年前から向上しなかった要因（複数回答）



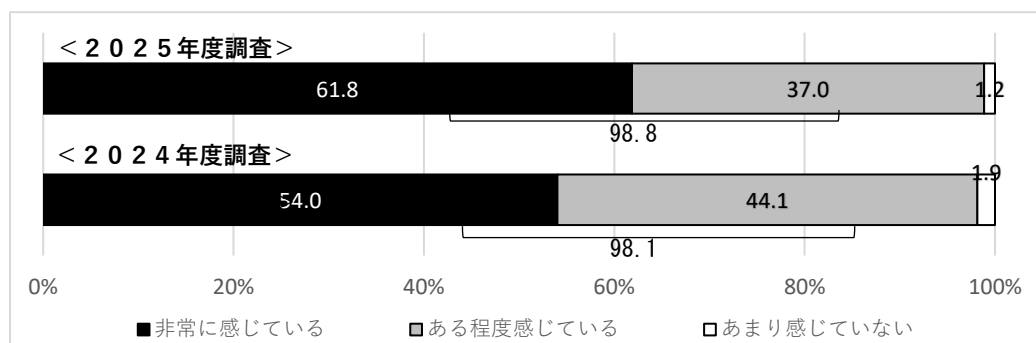
(注) 調査対象：「変わらない」「やや低下」「低下」と回答した企業（回答数：38社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

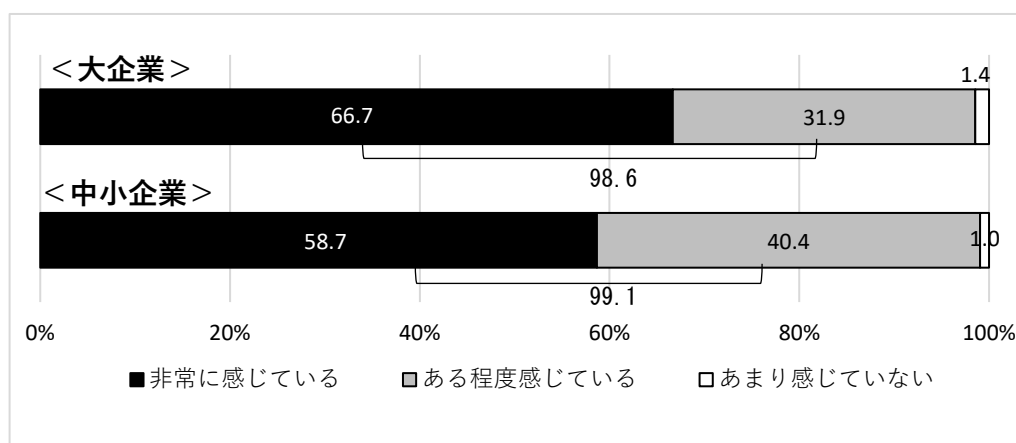


労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」または「ある程度感じている」と回答した割合が 98.8%となり、前回調査（98.1%）と同様、ほとんどの企業がその必要性を認識している。なお、「非常に感じている」と回答した割合は 61.8%であり、優先的な取り組みとしての意識も高い。

労働生産性向上の必要性



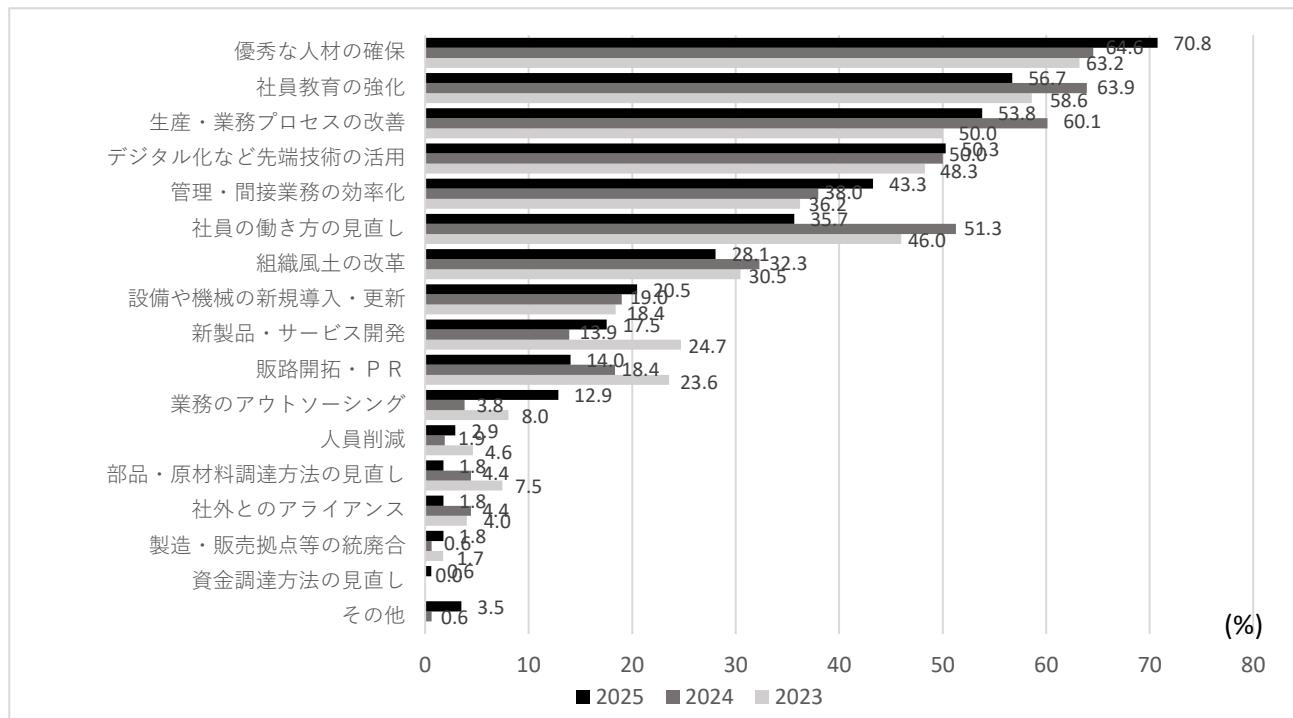
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



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、「優秀な人材の確保」と回答した割合(70.8%)が最も多く、「社員教育の強化」(56.7%)、「生産・業務プロセスの改善」(53.8%)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。また、「社員の働き方の見直し」と回答した割合は、前回調査(51.3%)と比べ15ポイント以上低下しており、優先順位の低下がうかがえる。

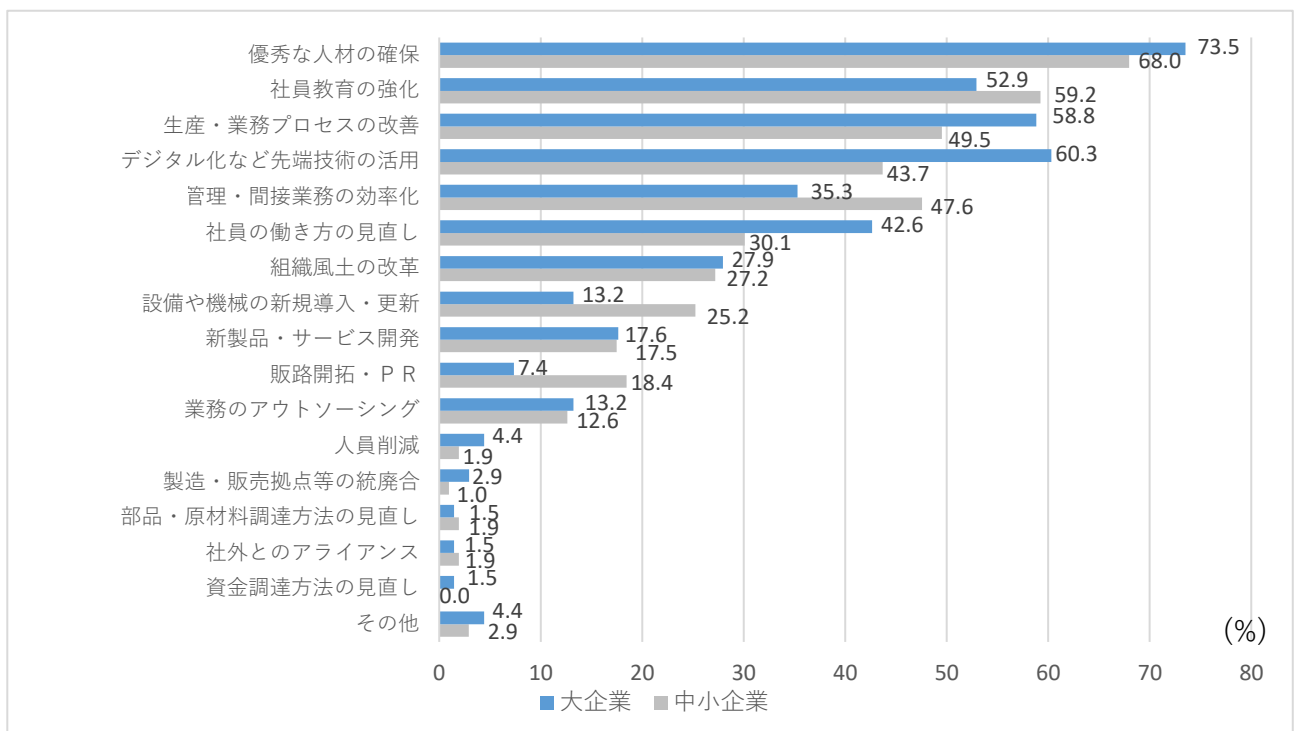
企業規模別にみると、大企業は、「デジタル化など先端技術の活用」(60.3%)や「生産・業務プロセスの改善」(58.8%)の回答割合が多い。一方、中小企業では、「管理・間接業務の効率化」と回答した割合は、47.6%と、大企業(35.3%)を10ポイント以上、上回っている。

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：171社)

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

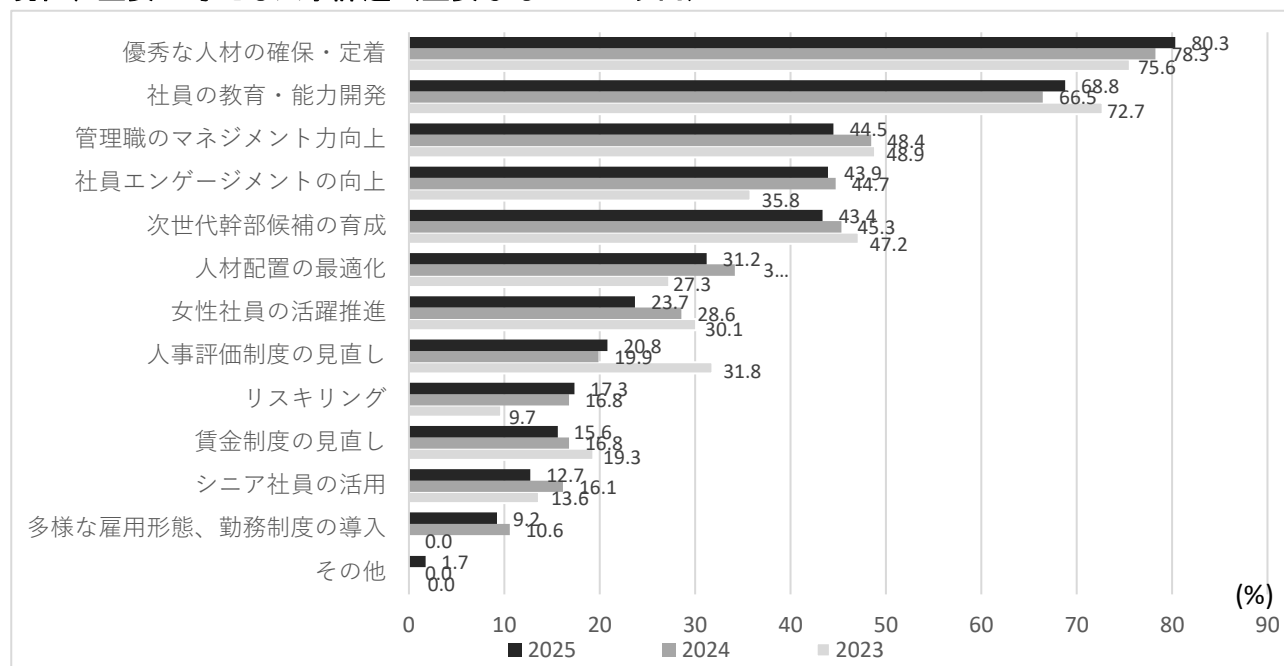


2. 重要と考える人事課題

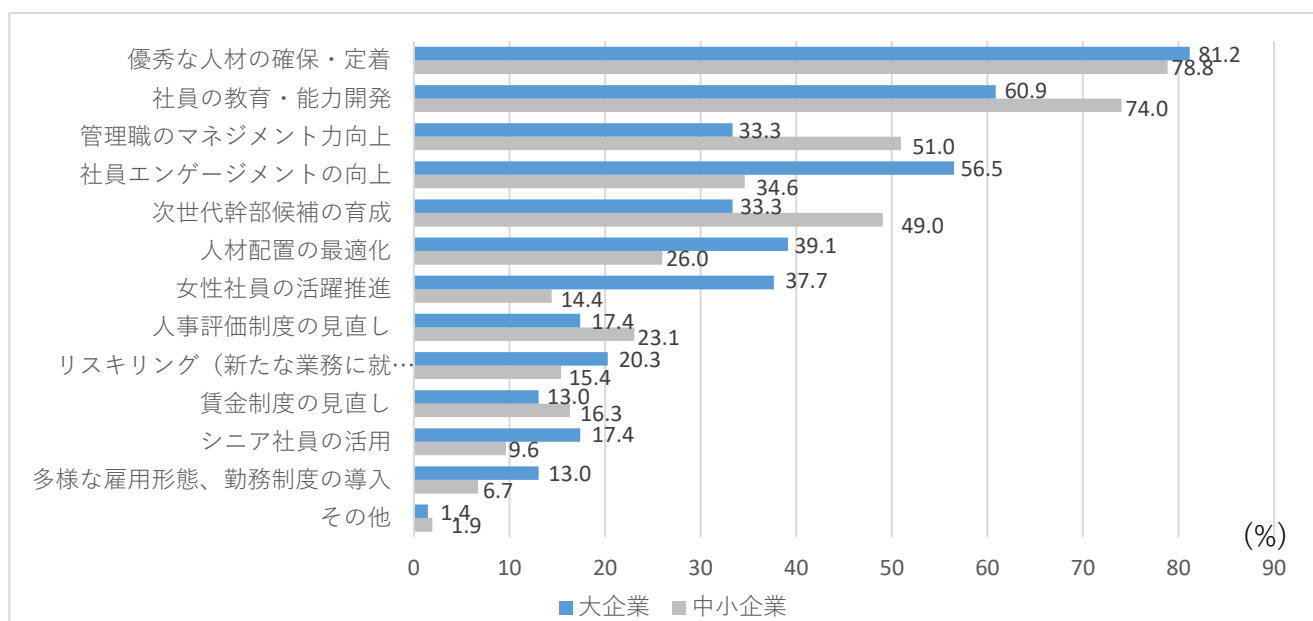
重要と考える人事課題については、「優秀な人材の確保・定着」(80.3%)と「社員の教育・能力開発」(68.8%)と回答した割合が他の選択肢を大きく上回っており、以下、「管理者のマネジメント力向上」(44.5%)、「社員エンゲージメントの向上」(43.9%)、「次世代幹部候補の育成」(43.4%)と続いている。「人」の確保とともに、人材育成を重要課題と考えていることがうかがえる。

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」(56.5%)や「女性社員の活躍推進」(37.7%)の割合が中小企業に比べて高く、中小企業では「管理職のマネジメント力向上」(51.0%)、「次世代幹部候補の育成」(49.0%)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



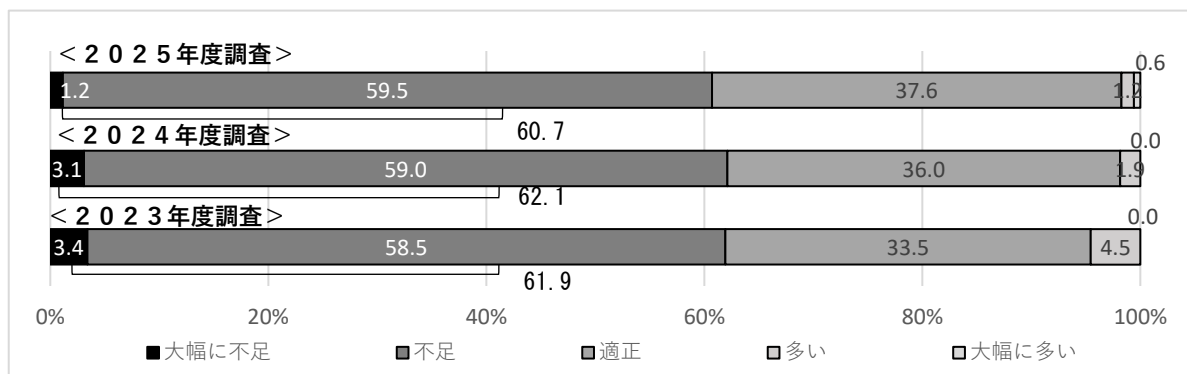
3. 社員の過不足状況

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60.7%と、6割以上の企業が人手不足を感じており、前回、前々回調査と同じ傾向が続いている。

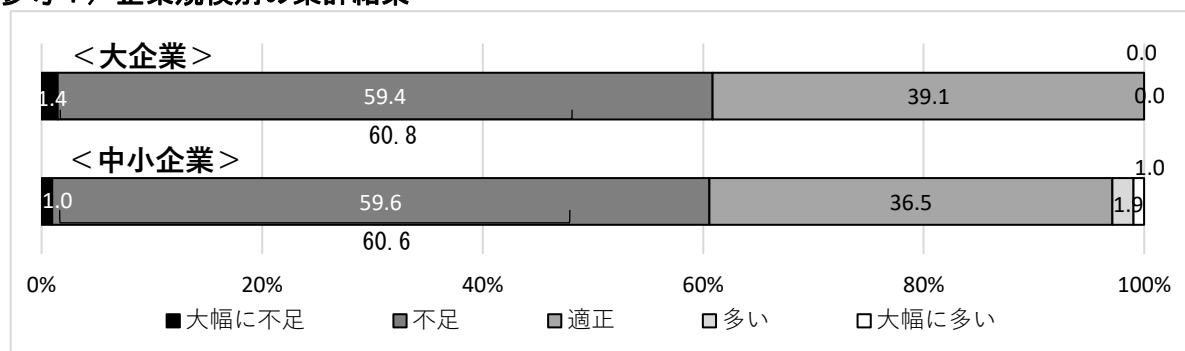
企業規模別にみても、企業の人手不足感に大きな違いはなく、企業規模にかかわらず同様の傾向にある。

また、業種別にみると、人手不足感は「建設業」、「運輸業・郵便業」で特に顕著である。

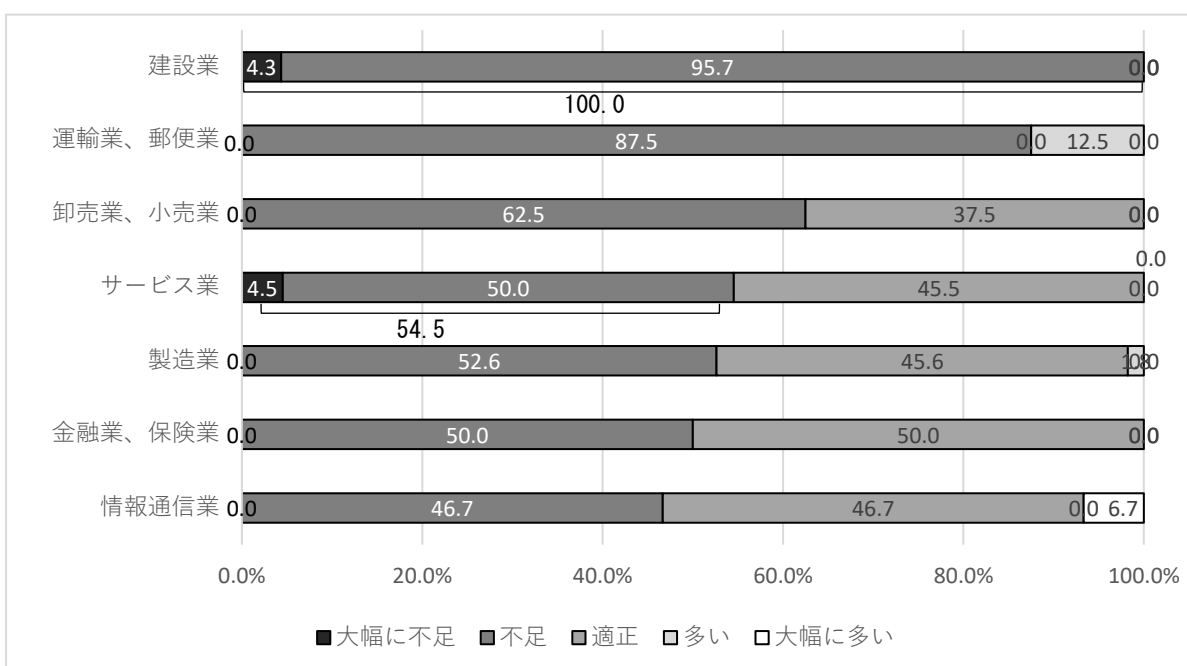
社員の過不足状況



(参考1) 企業規模別の集計結果



(参考2) 業種別の集計結果

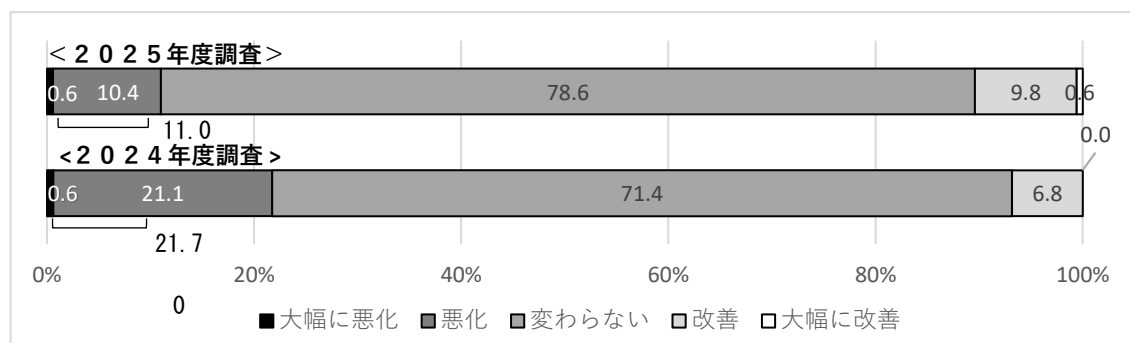


(注) 回答企業5社以下の業種を除く。

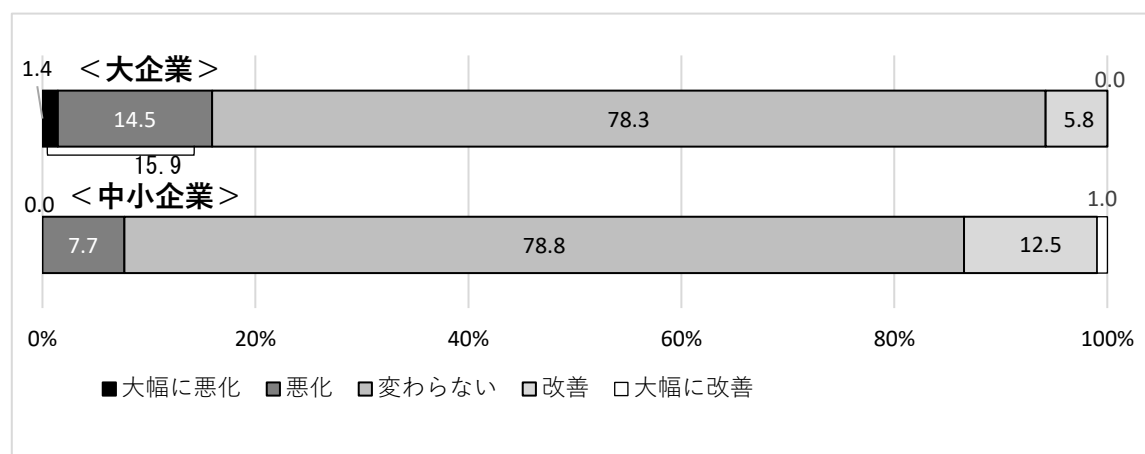
昨年度と比べた人手不足感については、ほぼ9割の企業で改善が見られない状況が続いている。このうち11.0%の企業では、「大幅に悪化」または「悪化」と回答している。

企業規模別にみても、昨年度と比べた人手不足感に改善が見られないとの判断に大きな違いは見られない。

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

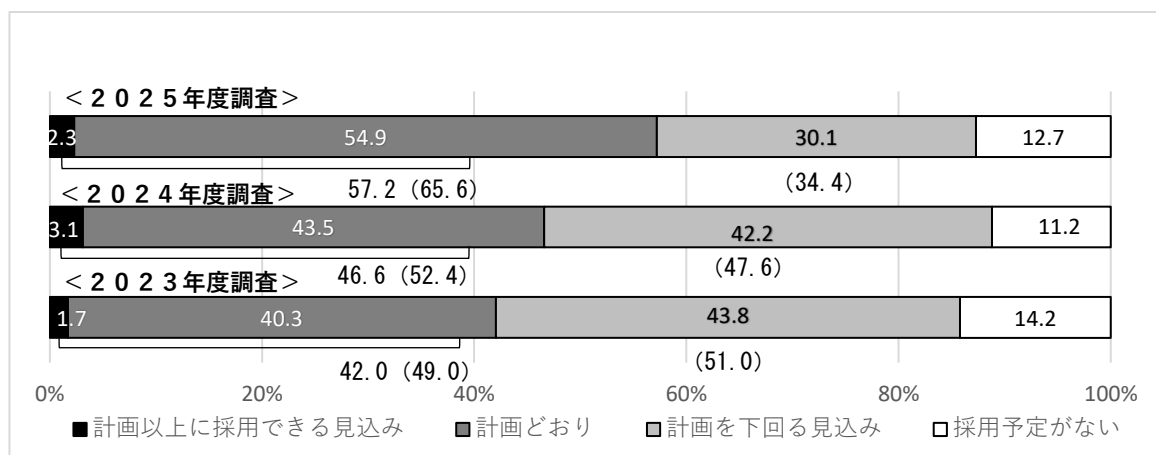


4. 採用活動の状況

来春の新卒採用の状況については、87.3%の企業が新卒採用活動を実施している。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65.6%であるに対し、「計画を下回る見込み」は34.4%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。

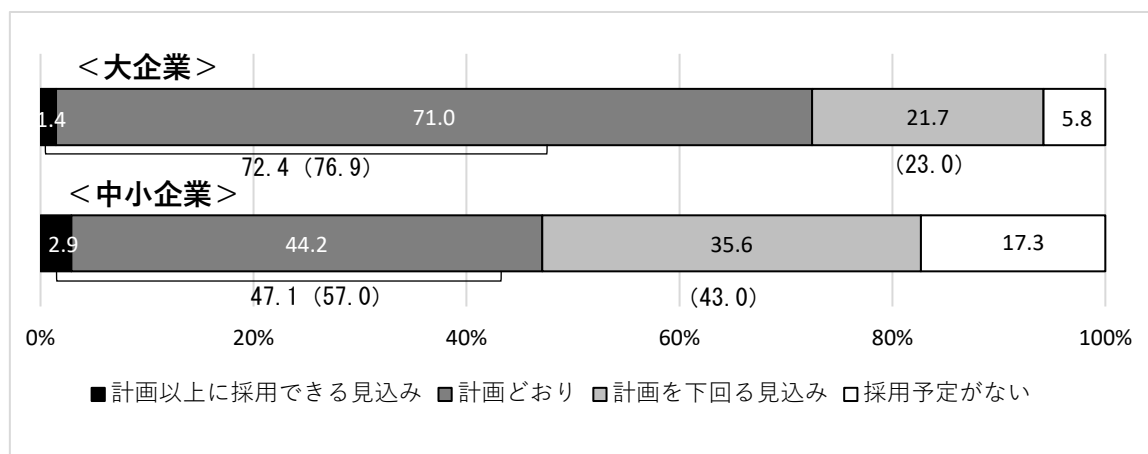
企業規模別にみると、採用予定がある企業のうち「計画以上に採用できる見込み」または「計画どおり」と回答した割合は、大企業76.9%に対して、中小企業は57.0%と20ポイント近く下回っている。

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

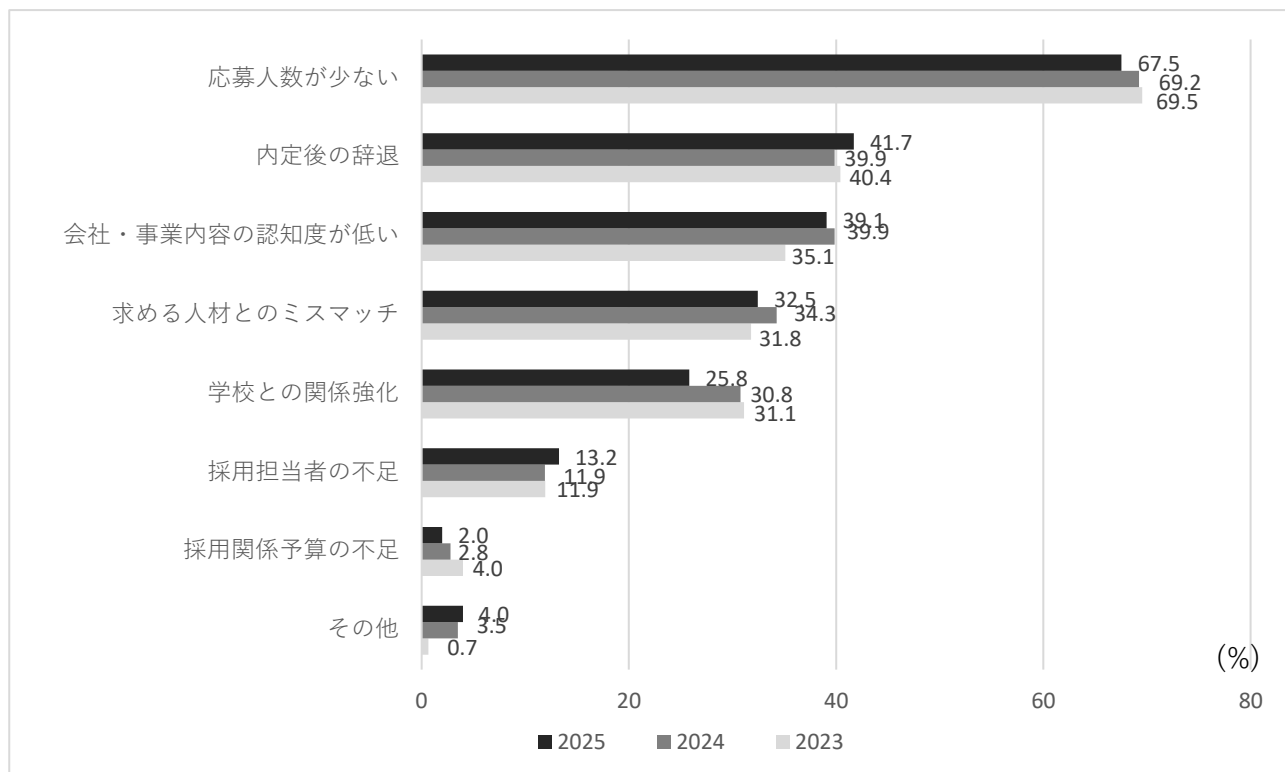


(注) () は、採用予定がない企業を除いた割合

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（67.5%）が最も多く、「内定後の辞退」（41.7%）、「会社・事業内容の認知度が低い」（39.1%）と続いている。売り手市場が続く中で、各企業とも応募者の母集団確保に苦慮している状況がうかがえる。また、他社との厳しい競争による内定辞退も多く、多くの企業が課題と捉えている。

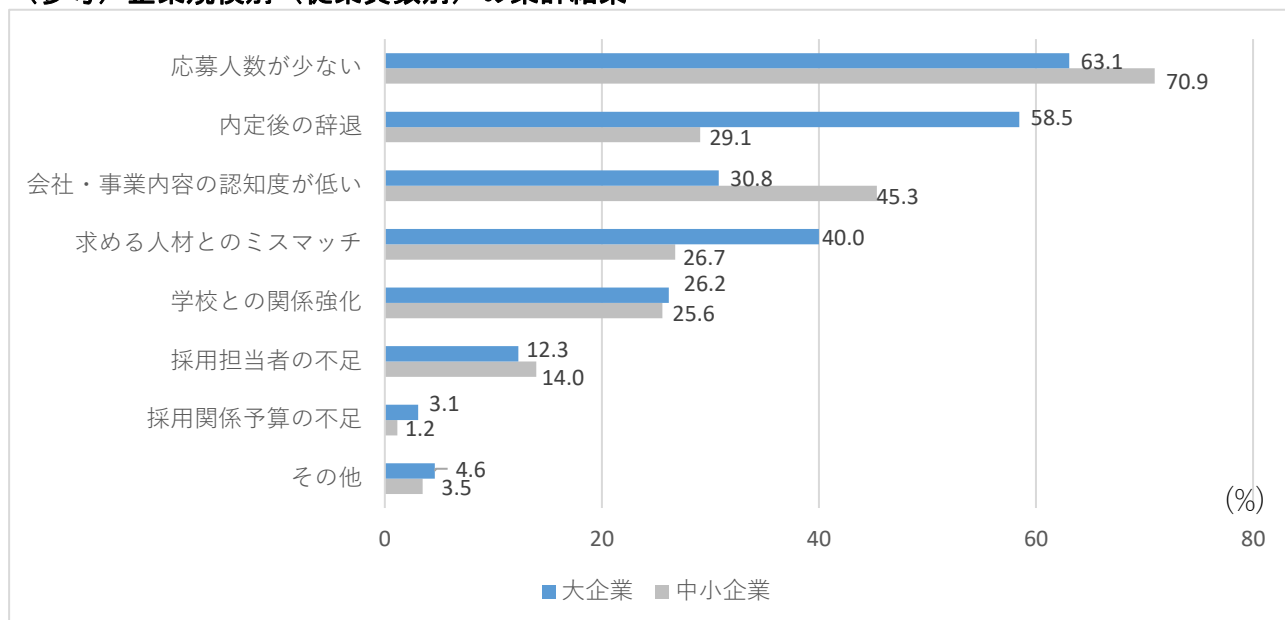
企業規模別にみると、いずれの企業規模でも「応募人数が少ない」（大企業 63.1%、中小企業 70.9%）の回答割合が多いほか、大企業では「内定後の辞退」（58.5%）、中小企業では「会社・事業内容の認知度が低い」（45.3%）の回答割合が多い。

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：151 社）

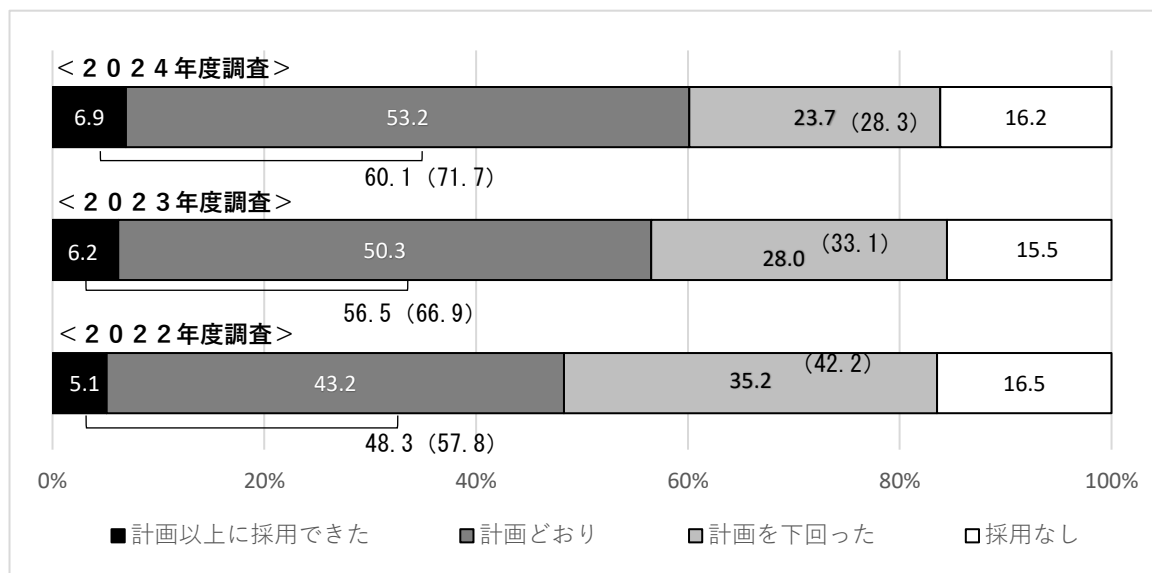
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



2024年度の中途採用の成果については、83.8%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71.7%となっている。また、昨年度(66.9%)よりも4.8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。

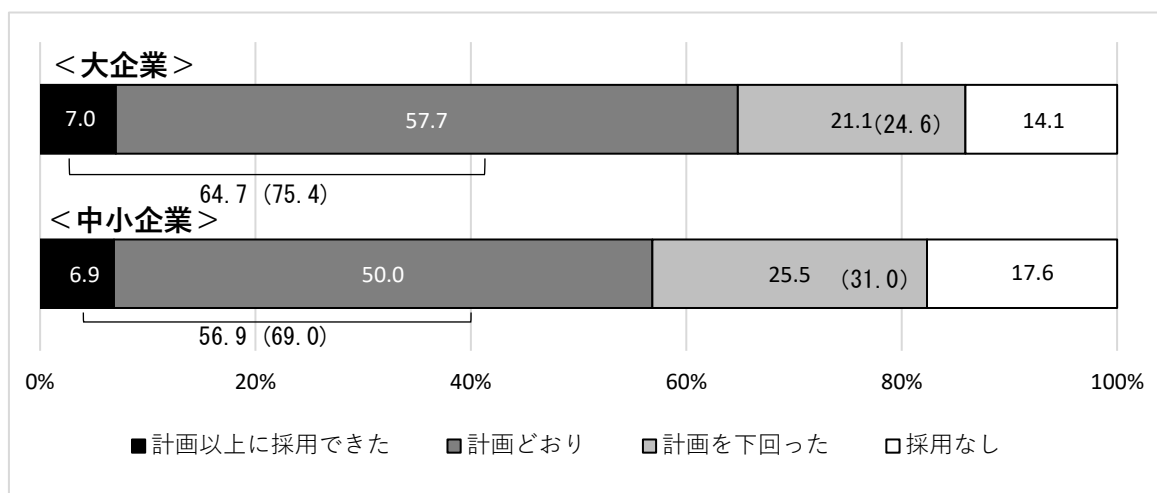
企業規模別にみると、中途採用を実施している大企業では「計画以上に採用できた」または「計画どおり」と回答した割合は75.4%となっており、中小企業よりも6.4ポイント高くなっている。

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



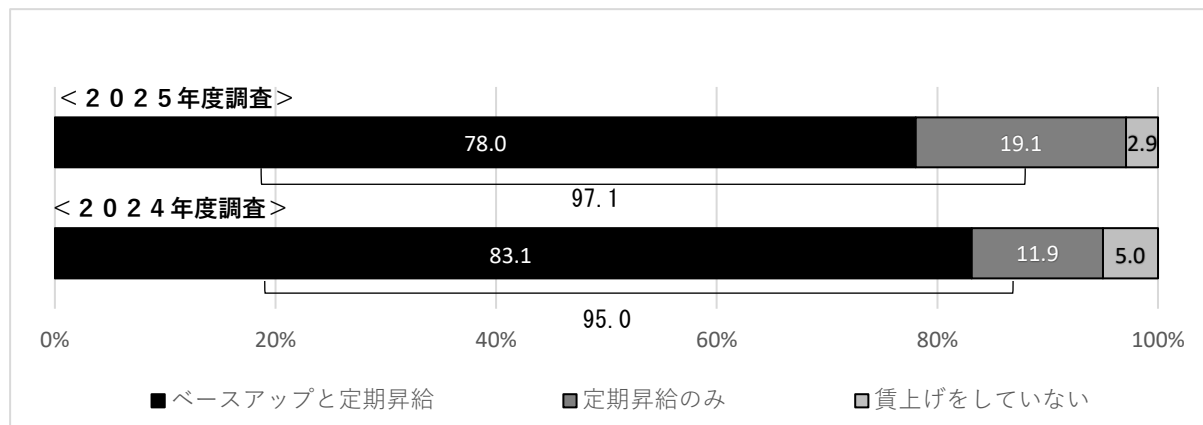
(注) () 採用予定がない企業を除いた割合

5. 賃上げの状況

今春の賃上げの状況については、97.1%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78.0%と8割近くになるが、昨年度（83.1%）より5.1ポイント下回っている。

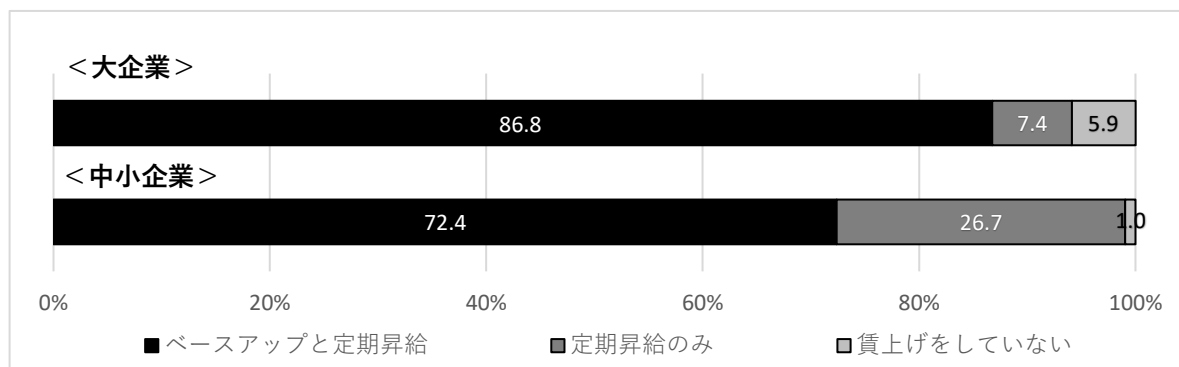
企業規模別にみると、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した割合は、大企業が86.8%、中小企業が72.4%となった。

今春の賃上げ状況



(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

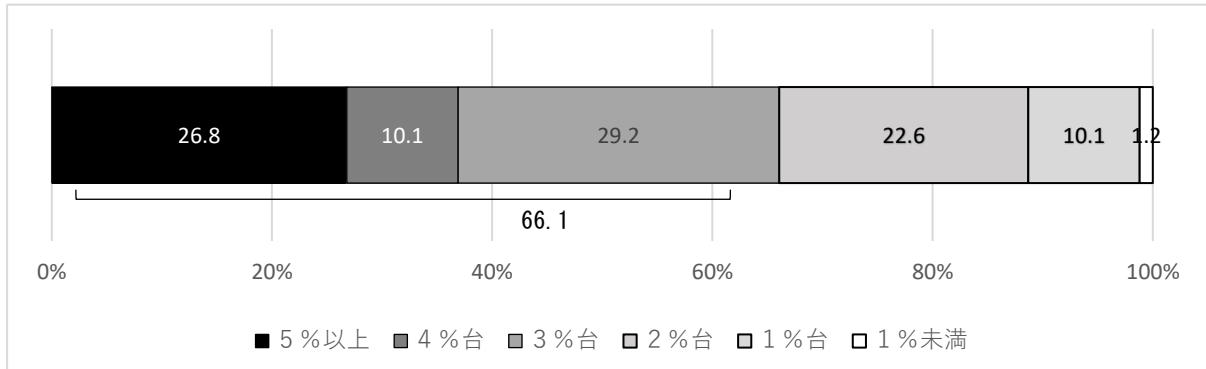
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



2025 年度の賃上げ率については、「5%以上」(26.8%)、「4%台」(10.1%)、「3%台」(29.2%)と続き、7 割近くの企業が「3%以上」の賃上げを実施している。

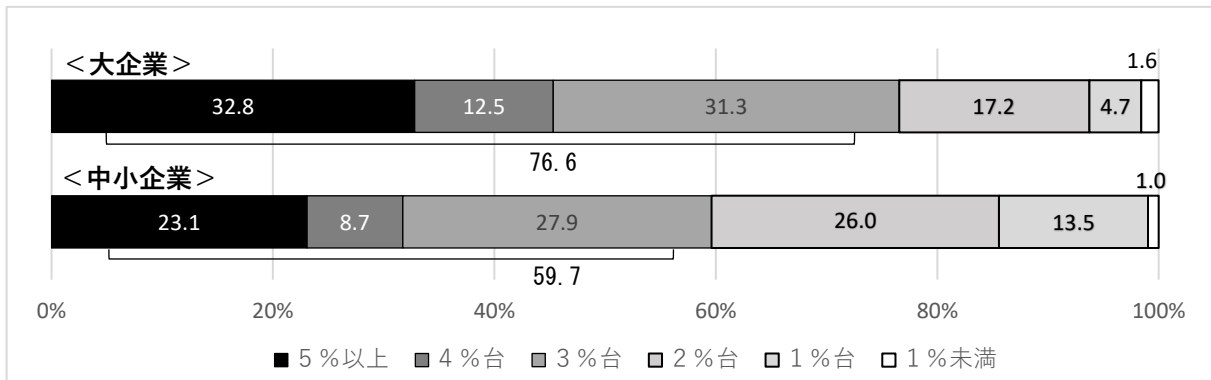
企業規模別にみると、「3%以上」と回答した割合が、大企業では 76.6%、中小企業は 59.7%となった。

2025 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：168 社）

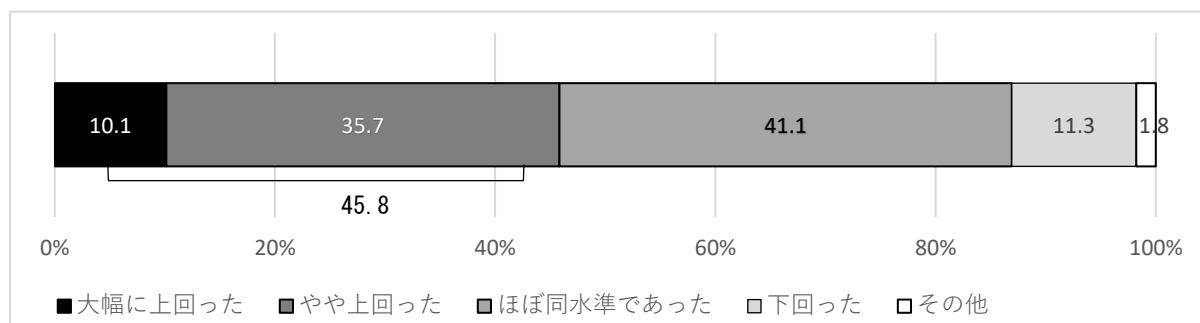
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



2025年度の賃上げ率を2024年度と比較すると、4割以上の企業（45.8%）で2024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10.1%となっている。

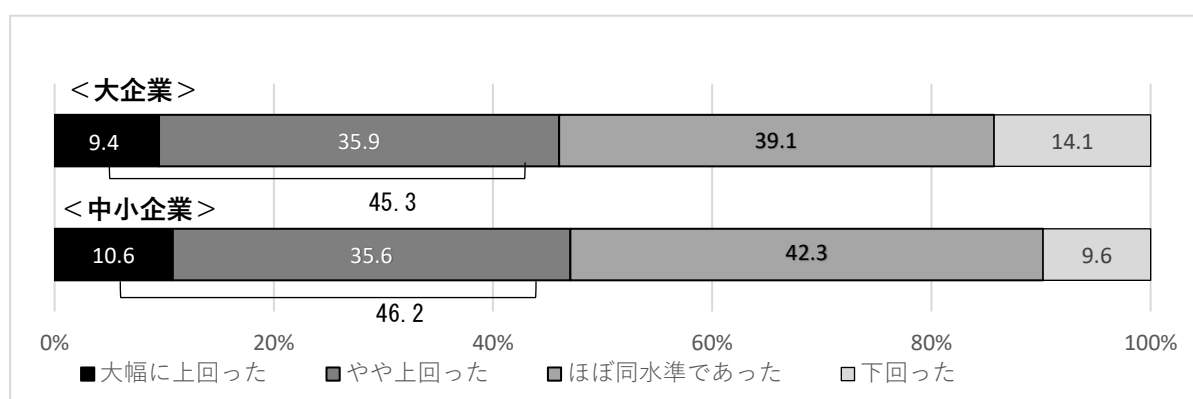
企業規模別にみると、「大幅に上回った」または「上回った」と回答した割合は、大企業が45.3%、中小企業が46.2%となっている。

2024年度と比較した2025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：151社）

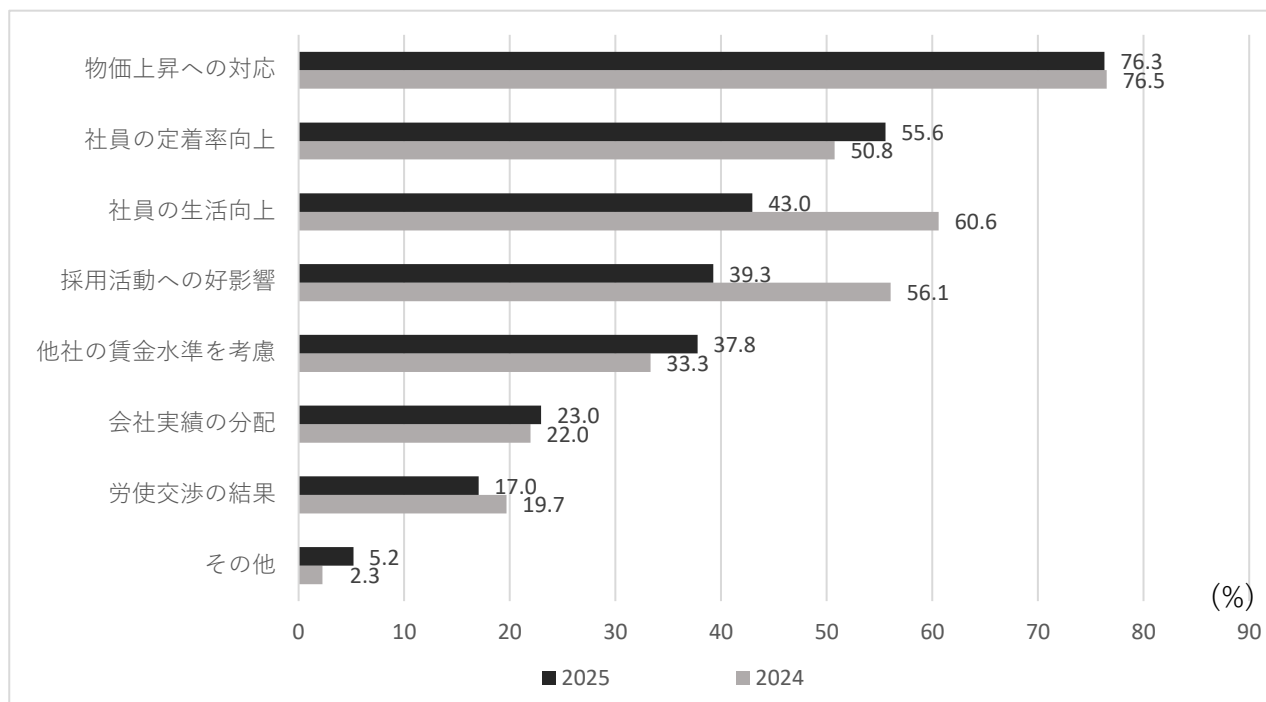
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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（76.3%）が最も多く、「社員の定着率向上」（55.6%）、「社員の生活向上」（43.0%）、「採用活動への好影響」（39.3%）と続いている。

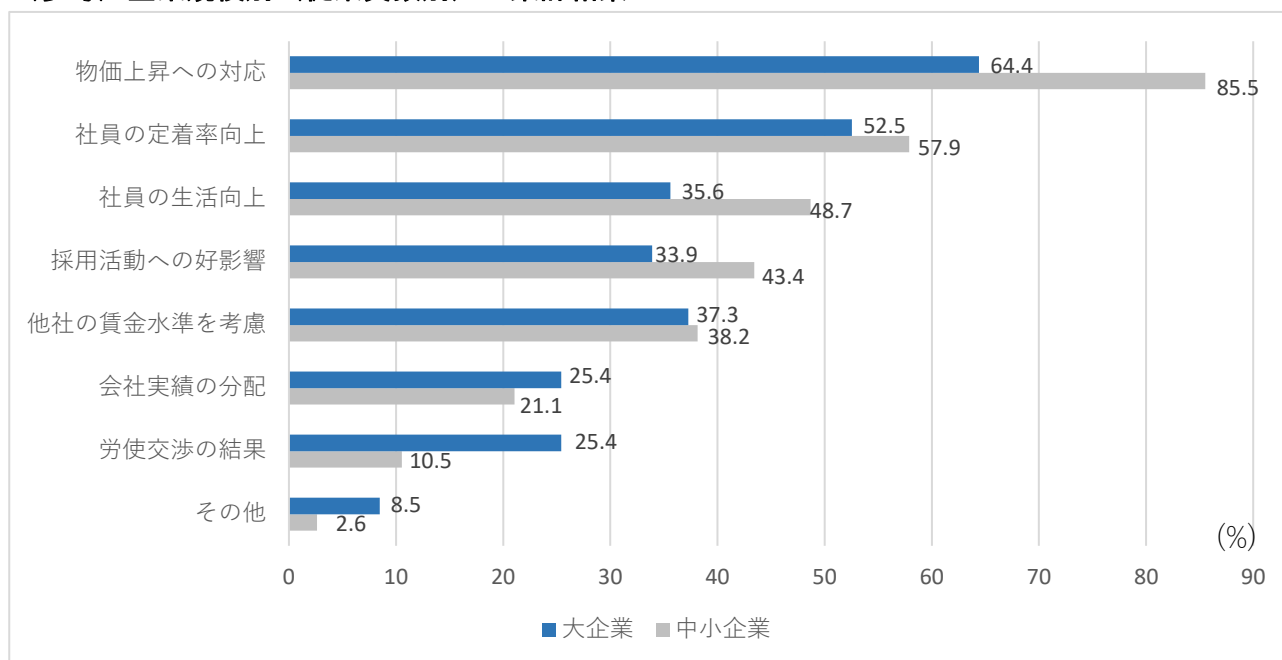
企業規模別にみると、中小企業は、「物価上昇への対応」や「社員の生活向上」の項目が高くなっている。

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）

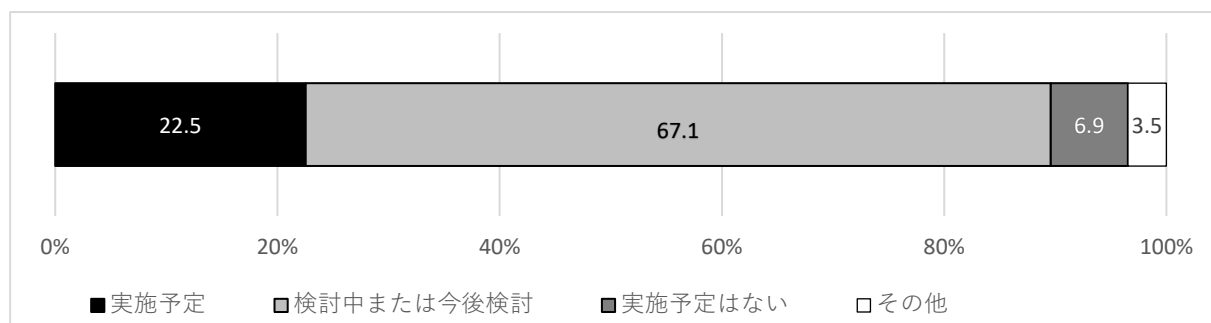
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



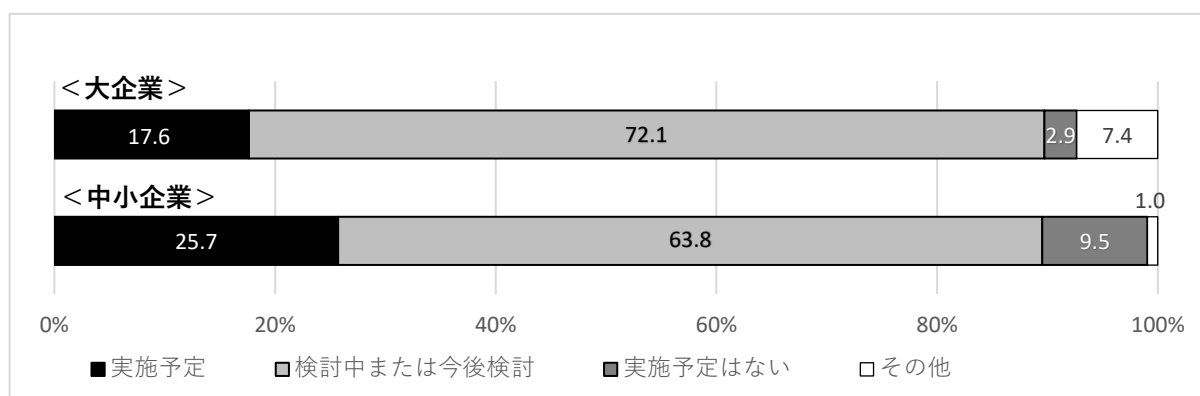
来春、ベースアップを行う予定については、「実施予定」と回答した割合は 22.5%、「検討中または今後検討」と回答した割合が 67.1%となっている。

企業規模別にみると、中小企業で「実施予定」（25.7%）、「実施予定はない」（9.5%）と回答した割合が大企業に比べて高くなっている。

来春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

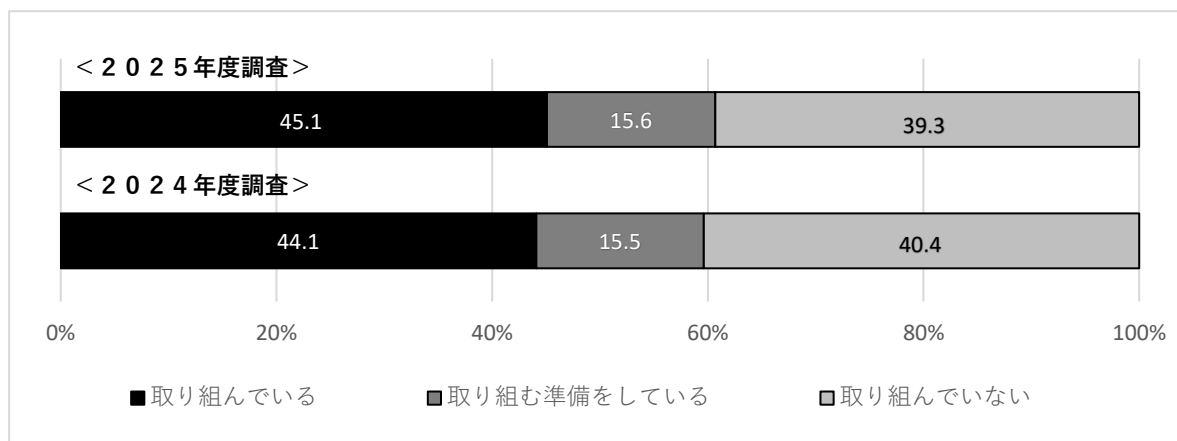


6. ダイバーシティ経営

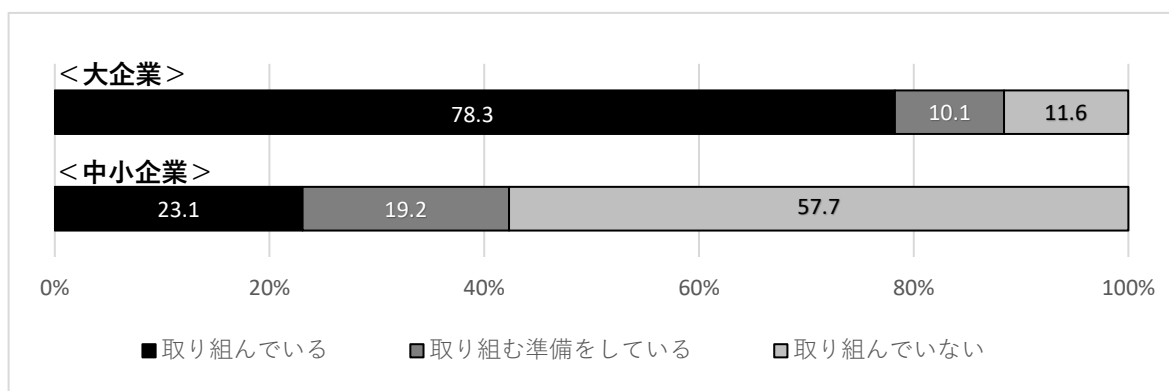
ダイバーシティ経営への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は45.1%となり、昨年度とほぼ同じ割合である。

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78.3%となり、中小企業(23.1%)を55.2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



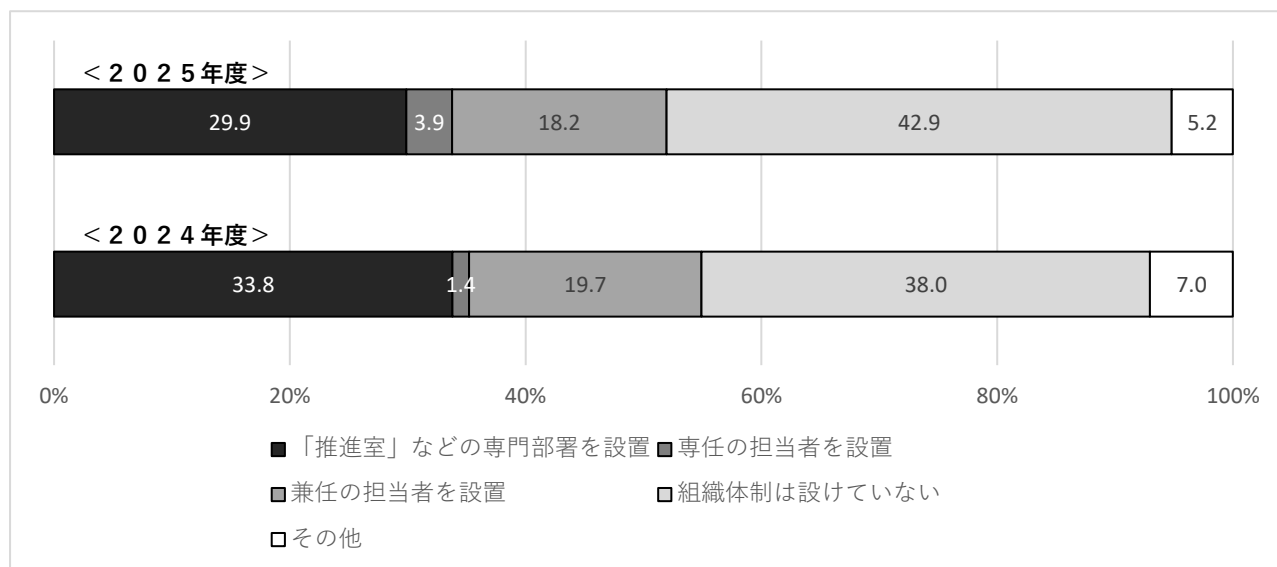
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



ダイバーシティ経営を推進する体制については、「組織体制は設けていない」(42.9%)が最も多いが、「『推進室』などの専門部署を設置」(29.9%)、「兼任の担当者を設置」(18.2%)と続き、半数程度の企業が組織や担当者を設けて、ダイバーシティ経営に取り組んでいる。

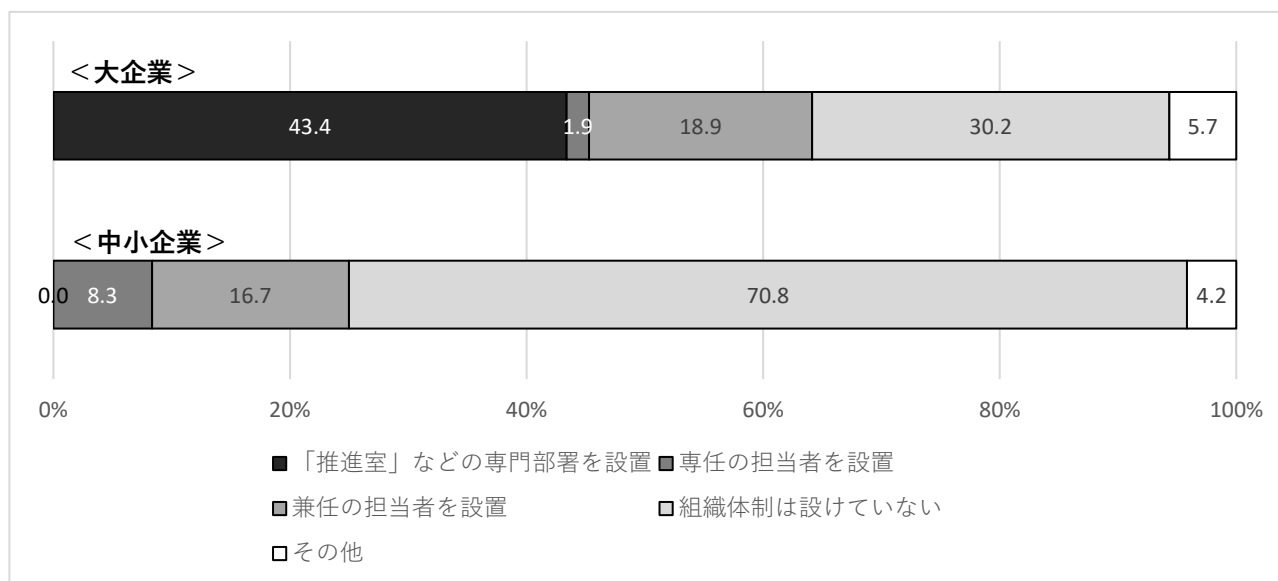
企業規模別にみると、大企業では「『推進室』などの専門部署を設置」して取り組んでいる割合が4割を超えているが、中小企業では専門の組織を設けているところはなく、「企業が組織体制を設けずに取り組んでいる」(70.8%)、「兼任の担当者を設置」(16.7%)と回答した。

ダイバーシティ経営を推進する体制



(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：77社）

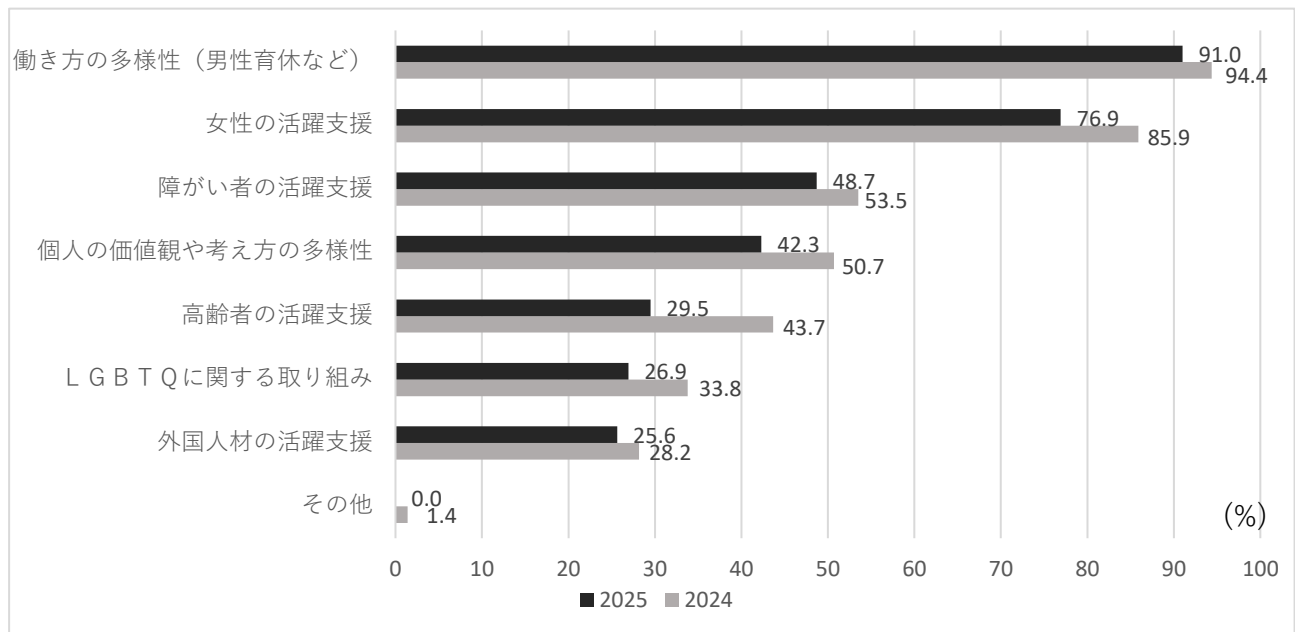
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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（91.0%）が最も多く、「女性の活躍支援」（76.9%）、「障がい者の活躍支援」（48.7%）、「個人の価値観や考え方の多様性」（42.3%）と続いている。上位3項目は、これまでの関係法令の整備に伴い、多様な働き方の導入や就業機会の確保が進められてきた面がある。

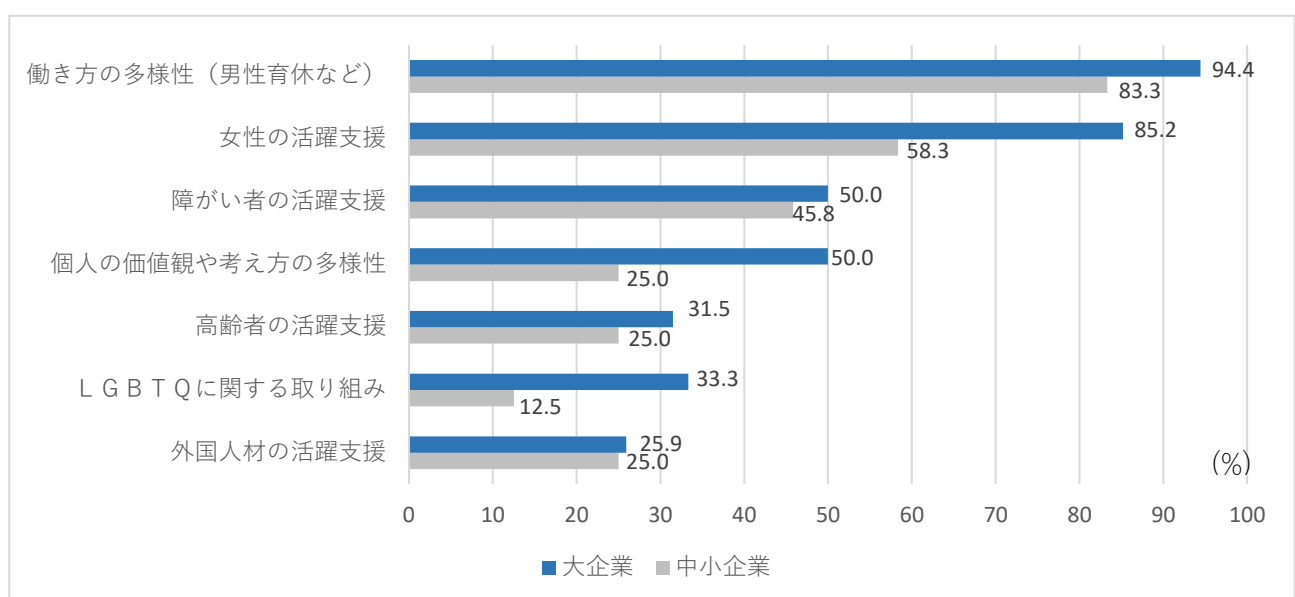
企業規模別にみると、大企業では、「個人の価値観や考え方の多様性」（50.0%）、「L G B T Qに関する取り組み」（33.3%）と回答した割合が中小企業よりも高く、個人の内面にある価値観や考え方などを尊重する取り組みが先行していることがうかがえる。

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：78社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

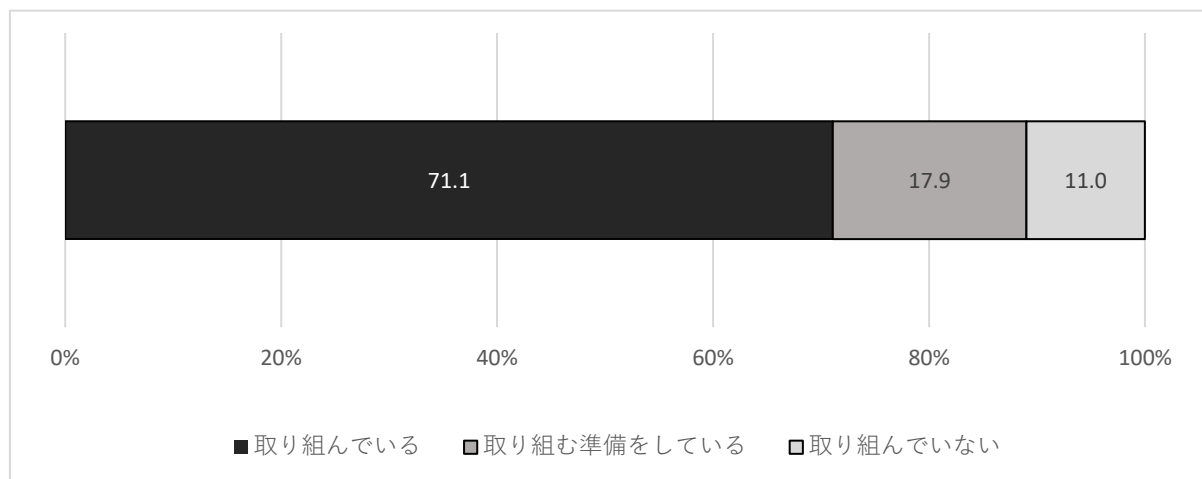


7. 若年層の定着対策

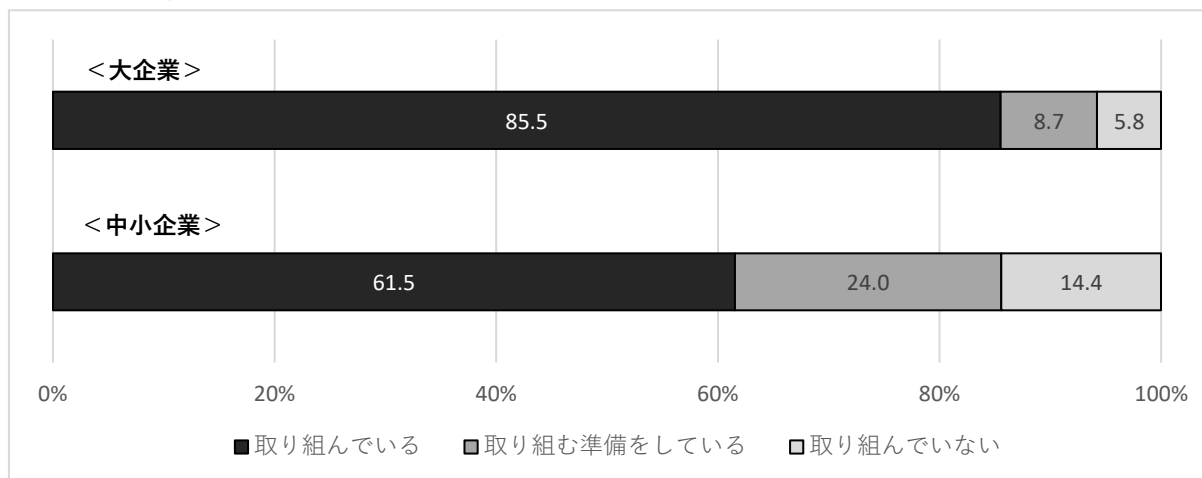
若年従業員の定着への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は71.1%となり、約7割の企業で何らかの取り組みを行っていることが確認された。

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85.5%となり、中小企業(61.5%)を24.0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



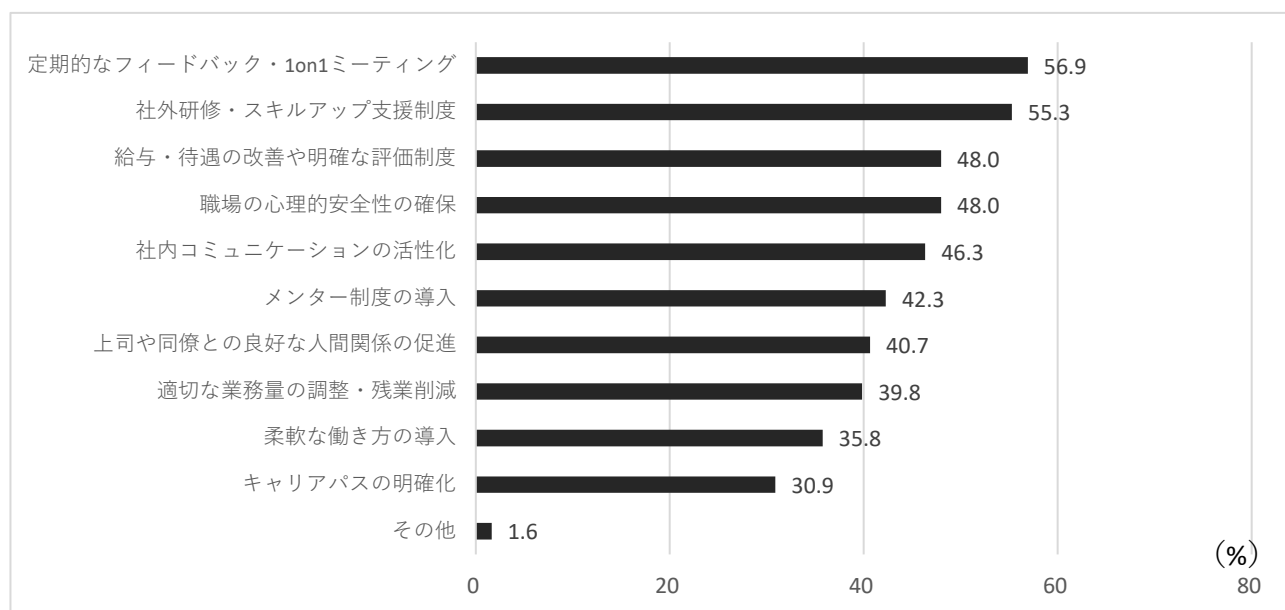
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



若年従業員の定着にあたり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」(56.9%) が最も多く、「社外研修・スキルアップ支援制度」(55.3%)、「給与・待遇の改善や明確な評価制度」(48.0%)、「職場の心理的安全性の確保」(48.0%) との回答が続いている。

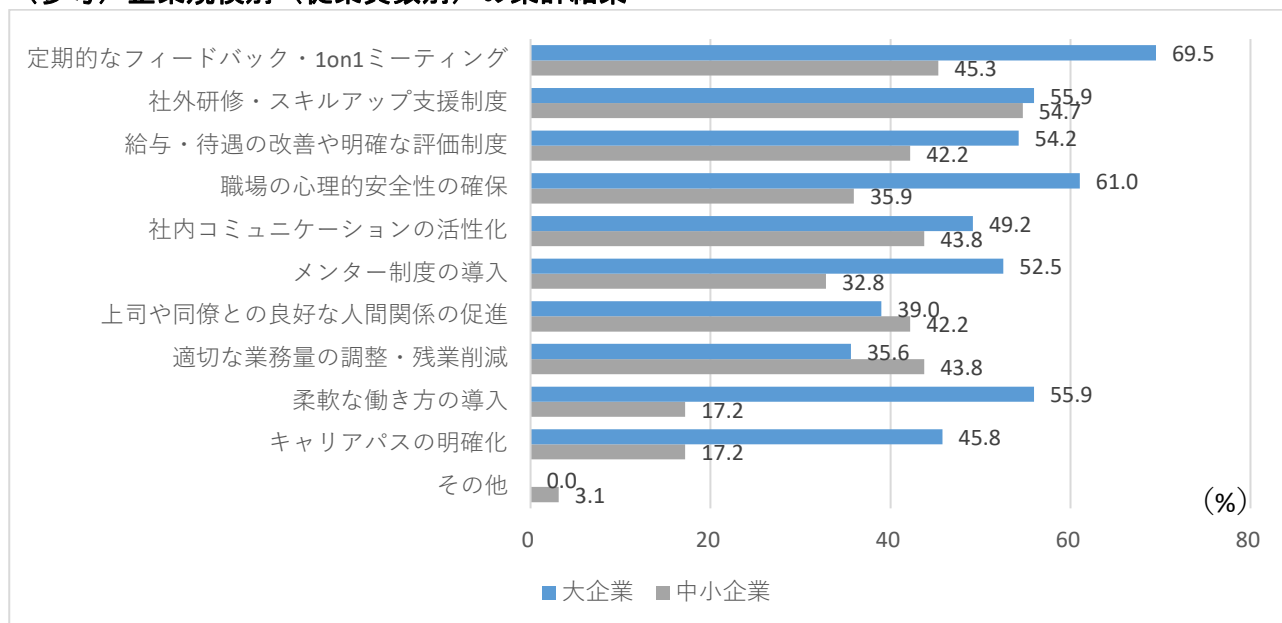
企業別規模別にみると、「定期的なフィードバック・1on1 ミーティング」、「職場の心理的安全性の確保」、「柔軟な働き方の導入」、「キャリアパスの明確化」などが大企業と中小企業との間で大きな差がみられる。

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

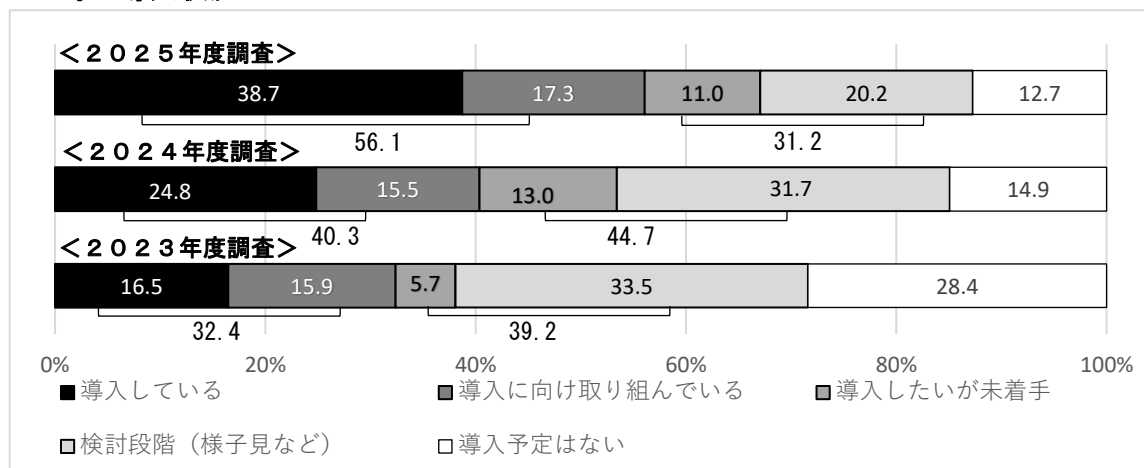


8. A I 等の活用状況

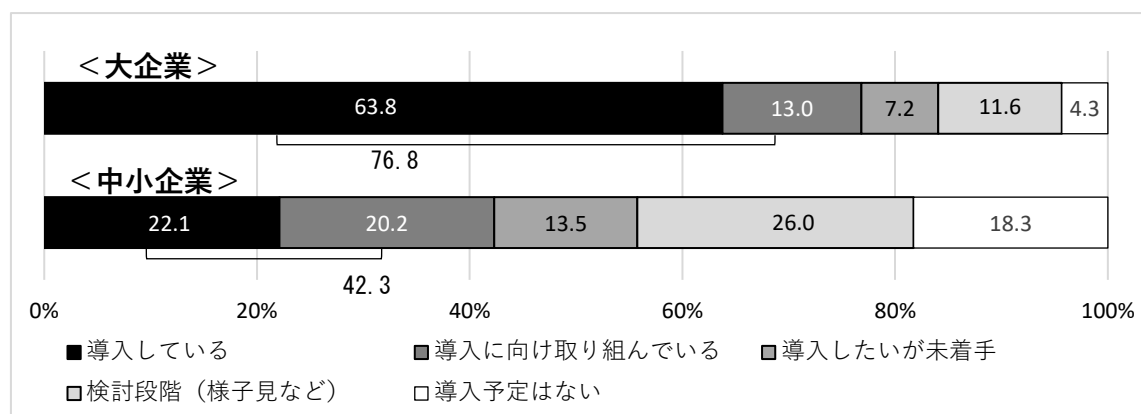
A I 等の導入状況については、「導入している」と回答した割合は 38.7%、「導入に向け取り組んでいる」は 17.3% となっており、年々、取り組む企業の割合が増え、今回初めて 5 割超になった。また、「導入している」と回答した割合は、昨年度（24.8%）と比べて 13.9 ポイントほど高くなっている。

企業規模別にみても、「導入している」または「導入に向け取り組んでいる」と回答した大企業の割合は 76.8% となり、中小企業（42.3%）を大きく上回っている。

A I 等の導入状況



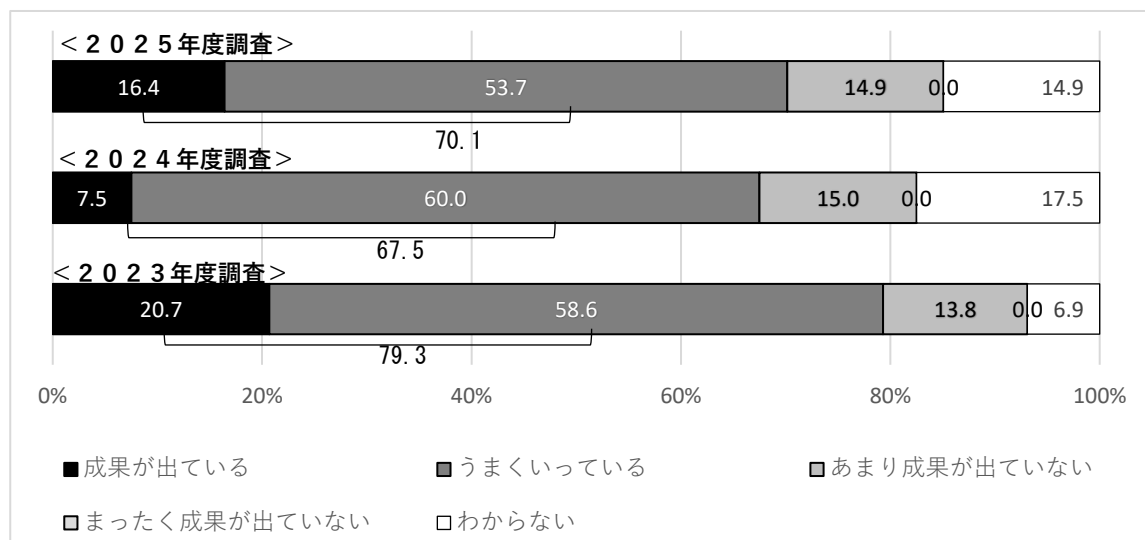
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



A I等をすでに導入している企業（67社）の業務効率化については、「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70.1%となり、約7割の企業が成果を上げている。各企業での導入が進む中で、一定の効果が実感できていると考えられる。

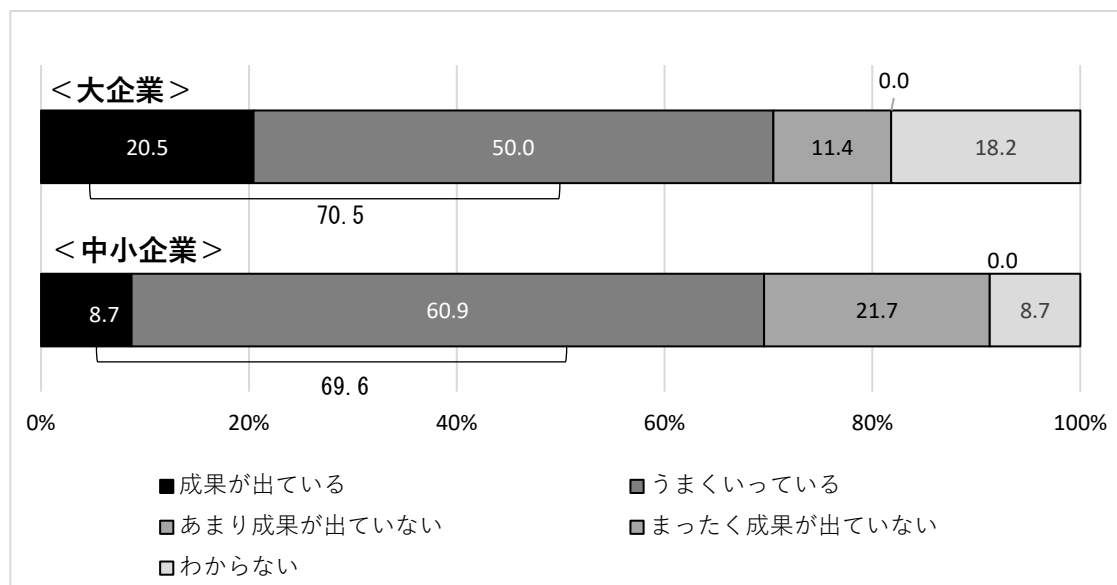
企業規模別にみても、大企業、中小企業ともに「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合が約7割となり大きな差はみられない。

A I等による業務効率化状況（成果）



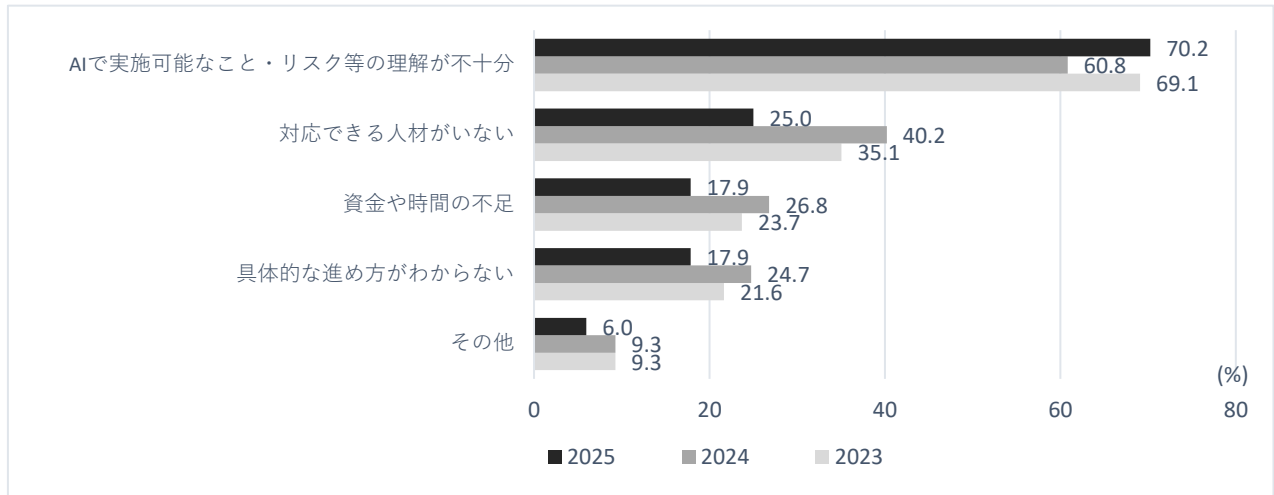
(注) 調査対象：A I等を導入している企業（回答数：2025年度:67社、2024年度:40社、2023年度:29社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



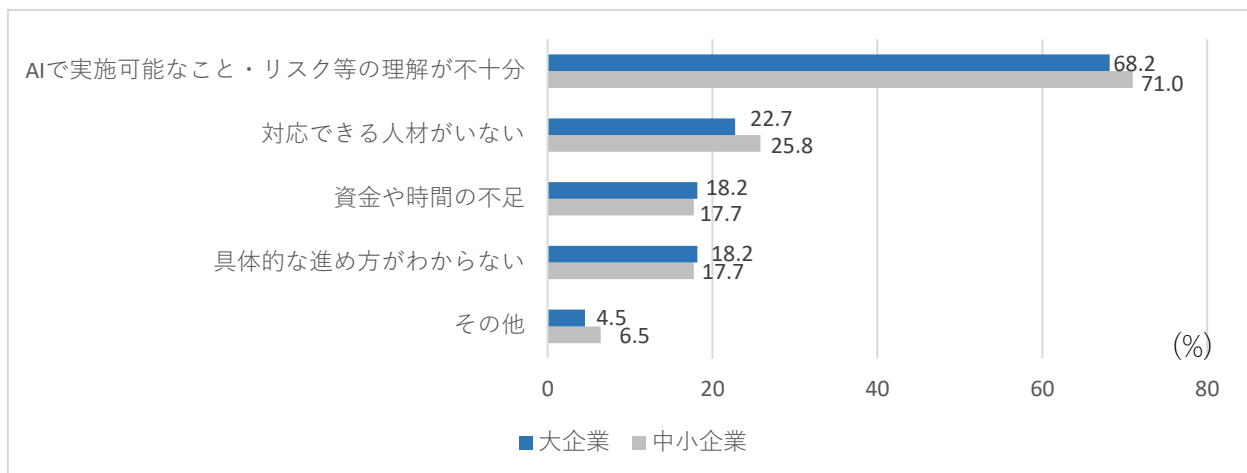
AI等の導入を指向している企業が課題として認識している点は、「AIで実施可能なこと・リスク等の理解が不十分」(70.2%)が最も多く、次いで「対応できる人材がいない」(25.0%)、「資金や時間の不足」(17.9%)、「具体的な進め方がわからない」(17.9%)となっている。
企業規模別にみても、大きな差はみられない。

AI等導入の課題（複数回答）



(注) 調査対象：AI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：84社)

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

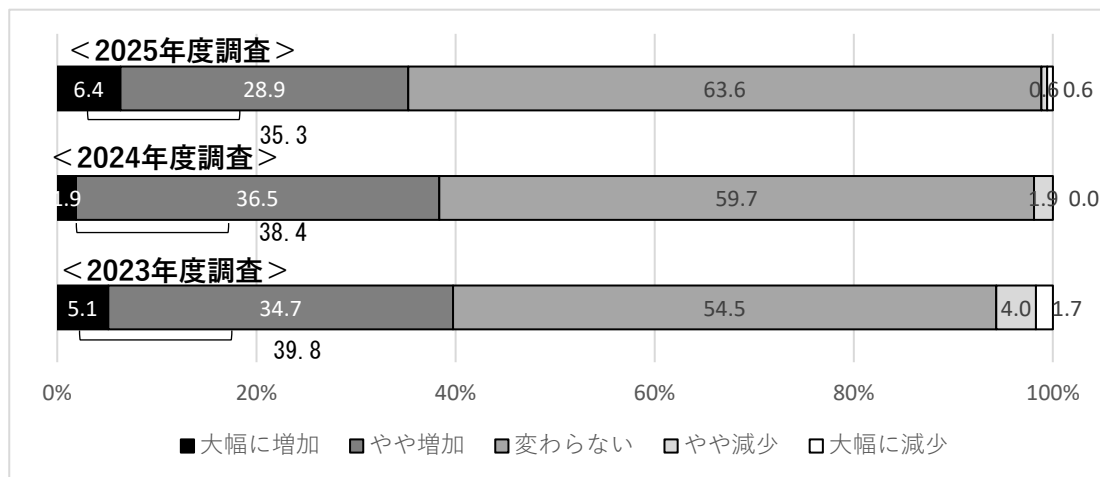


9. 社員教育

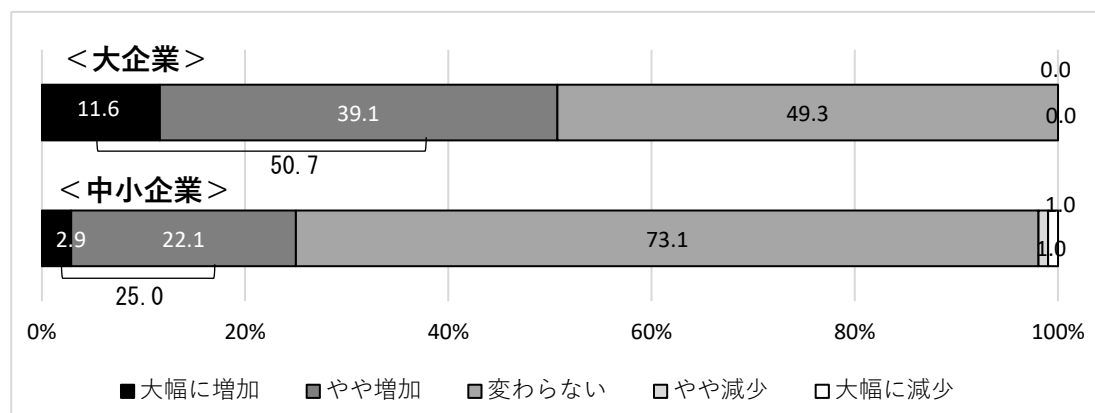
2025年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が35.3%となり、前回調査と同様に約4割の企業が人への投資を増やしている。

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50.7%と、中小企業（25.0%）に比べて25.7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



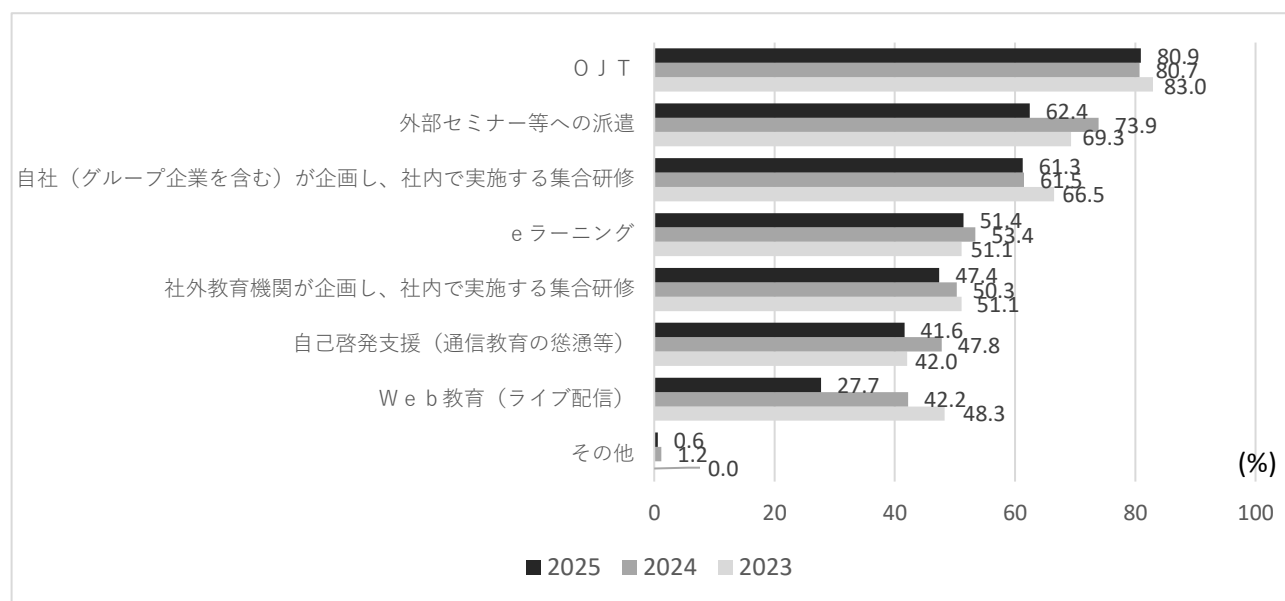
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



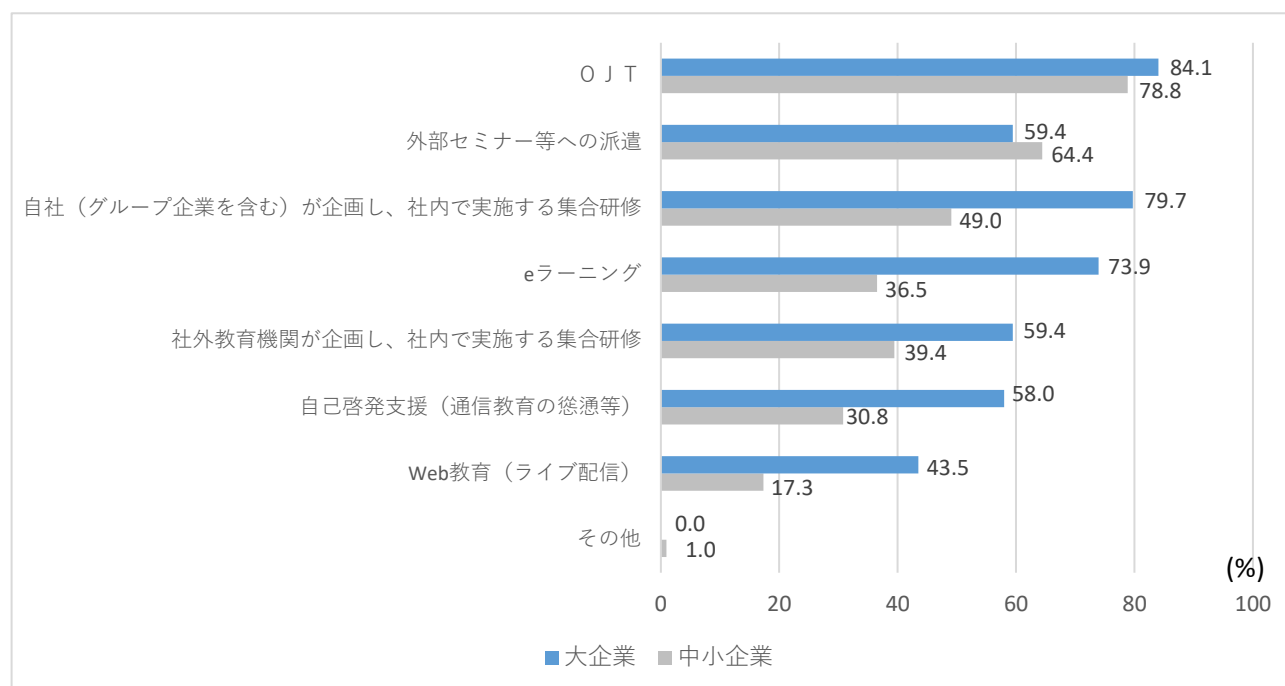
社員教育の実施方法については、「OJT」（80.9%）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（62.4%）、「自社（グループ企業を含む）が企画し、社内で実施する集合研修」（61.3%）と続いており、上位項目は前回調査と同様の傾向となっている。

企業規模別にみると、大企業が総じて各教育施策を実施しているのに対し、中小企業では「OJT」（78.8%）や「外部セミナー等への派遣」（64.4%）の実施割合が高く、その他の実施割合は低い。

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