

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2023年9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 427 社
- (3) 調査期間：2023 年 7 月 20 日（木）～8 月 21 日（月）
- (4) 回答数：176 社（回答率 41.2%）
- (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 (%)
香川県	78	44.3%
愛媛県	33	18.7%
徳島県	20	11.4%
高知県	19	10.8%
四国外	26	14.8%
合計	176	100.0%

<従業員数別>

従業員数	企業数	構成比 (%)
1～50 人	21	11.9%
51～100 人	26	14.8%
101～200 人	39	22.1%
201～200 人	20	11.4%
301 人以上	70	39.8%
合計	176	100.0%

<業種別>

業種	企業数	構成比 (%)
農業、林業、漁業	1	0.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	2	1.1%
建設業	18	10.2%
製造業	58	33.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.7%
情報通信業	12	6.8%
運輸業、郵便業	8	4.5%
卸売業、小売業	27	15.3%
金融業、保険業	14	8.0%
不動産業、物品賃貸業	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	1.1%
生活関連サービス業、娯楽業	2	1.1%
医療、福祉	1	0.6%
複合サービス事業	1	0.6%
サービス業（他に分類されないもの）	20	11.4%
合計	176	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（OFF-JT）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、働き方の多様化や社員教育への取り組みがどのように進んでいるかを定点的に確認するとともに、新たに人手不足感、採用、賃上げ、A I 等の活用などの状況を確認した。

調査項目	2021	2022	2023	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新たに調査
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新たに調査
賃上げ（ベースアップ）	—	—	○	今春の賃上げの状況を新たに調査
働き方の見直し	○	○	○	定点調査
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新たに調査
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、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が 30.6% となり、前回調査から 15.4ポイント減少（46.0%→30.6%）している。また、「変わらない」と回答した割合が 55.7%（前回調査 34.5%）と過半数を占めるようになり、原材料価格の増嵩などを背景に、コロナ禍からの持ち直しのペースは緩やかになったものと推察される。

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 98.9%となり、前回調査（98.9%）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 55.7%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、「優秀な人材の確保」と回答した割合（63.2%）が最も多く、「社員教育の強化」（58.6%）、「生産・業務プロセスの改善」（50.0%）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続いている。また、「デジタル化など先端技術の活用」と回答した割合（48.3%）が、前回調査（33.7%）と比べ大幅に増加（+14.6ポイント）しており、労働生産性向上にあたって、A I 等の先進技術活用の重要性が高まっている。

<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」（75.6%）と「社員の教育・能力開発」（72.7%）と回答した割合が7割を超えており、以下、「管理者のマネジメント力向上」（48.9%）、「次世代幹部候補の育成」（47.2%）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窺える。

＜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61.9%となり、6割以上の企業が人手不足を感じている。また、その割合はコロナ前（46.6%）よりも15.3ポイント増加しており、コロナ禍を経て経済活動が回復する中で、企業の人手不足感が高まっていることが窺える。

＜採用活動の状況＞

来春の新卒採用の状況については、85.8%の企業が新卒採用を実施している。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49.0%に対し、「計画を下回る見込み」は51.0%となっており、採用予定がある企業の約半数で予定の採用人数を確保できていない現状が明らかになった。

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（69.5%）が最も多く、「内定後の辞退」（40.4%）、「会社・事業内容の認知度が低い」（35.1%）と続いている。売り手市場の中で、各企業とも応募者の母集団形成に苦慮している状況が窺える。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。

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 64.5%、中小企業 73.0%）の回答割合が多いほか、大企業では「内定者の辞退」（59.7%）、中小企業では「会社・事業内容の認知度が低い」（41.6%）の回答割合が多い。

2022年度の中途採用の成果については、83.5%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57.8%となっており、新卒採用の回答割合より9ポイントほど高くなっている。

＜賃上げの状況＞

今春の賃上げの状況については、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した割合が68.8%となり、社会全体で賃上げを期待する風潮の中、ベースアップを実施した割合が高くなっている。

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78.6%となり、中小企業（62.3%）を16.3ポイント上回っている。

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（81.0%）が最も多く、「社員の生活向上を指向」（57.0%）、「社員の定着率向上」（44.6%）、「採用活動への好影響」（38.8%）と続いている。物価上昇や人材不足を背景に、企業が積極的に賃上げを実施したことが明らかになった。

ベースアップをしなかった理由については、「業績が上がっていない」と回答した割合（50.9%）が最も多く、「他の処遇改善を優先」（32.7%）、「既に賃金水準が高い」（18.2%）と続いている。定期昇給に加えてベースアップを行うには、やはり事業基盤の安定や将来的な業績向上の裏付けが必要と考える企業が多いことが窺える。

<働き方の見直し>

新型コロナウイルス感染拡大前と現在の働き方の変化については、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が67.0%となり、過去の調査と同様、多くの企業で働き方の見直しが着実に進んでいることが確認された。一方、コロナ前の働き方に戻した企業は11.9%と大きく増えており、コロナ対応のために緊急避難的に実施した働き方をコロナ前に戻す動きも出ている。

企業規模別にみると、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合は大企業が80.0%となり、中小企業（58.4%）を21.6ポイント上回っている。

柔軟な働き方につながる各施策の導入状況のうち、「近年（過去5年程度）、働き方の見直し施策として新たに導入」した施策をみると、「Webミーティング・オンライン会議」（63.1%）が最も多く、「テレワーク制度」（46.0%）、「年次有給休暇の取得促進策」（29.5%）と続いている。

企業規模別にみると、例示した全ての施策について大企業の導入割合が多い。

過去調査との比較では、「時差出勤」（59.7%）、「兼業・副業」（30.7%）の導入が進んでいる。

近年（過去5年程度）、柔軟な働き方につながる見直し施策を新たに導入した企業（77.8%）に聞いた施策導入の効果については、「時間外労働の削減」と回答した割合（45.3%）が最も多く、「有給休暇の取得率向上」（43.1%）、「労働生産性の向上」（38.7%）、「従業員のモチベーション向上」（32.1%）と続いている。2019年4月からの働き方改革やコロナ対応のための施策導入により、一定の成果があったことが窺える。

<AI等の活用状況>

AI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16.5%、「導入に向け取り組んでいる」は15.9%となっており、約3割の企業で取り組みが進んでいる。

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52.9%となり、中小企業（18.8%）を大きく上回っている。また、大企業では30%の企業がすでに導入済である。

AI等をすでに導入している企業（29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79.3%となっている。他社に先がけてAI等を導入した企業では、約8割の企業が成果を上げている現状が明らかになった。

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」（69.1%）が最も多く、次いで「対応できる人材がない」（35.1%）、「資金や時間の不足」（23.7%）となっている。

企業規模別にみると、「具体的な進め方がわからない」と回答した中小企業の割合が29.6%となっており、大企業（11.6%）を18ポイント上回っている。

＜社員教育＞

2023年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、昨年度（2022年度）と比べて「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が39.8%となり、約4割の企業が人への投資を増やしている。前回、前々回調査と比べると教育訓練費を増やす企業は増加している。一方、「大幅に減少」または「やや減少」と回答した割合は5.7%と低い水準となった。

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51.4%と、中小企業（32.1%）に比べて20ポイント程度高くなっている。

社員教育の実施方法については、「OJT」（83.0%[前回74.7%]）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（69.3%[前回62.6%]）、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」（66.5%[前回60.9%]）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。

また、「eラーニング」（51.1%[前回40.2%]）や「Web教育（ライブ配信）」（48.3%[前回43.1%]）といったオンライン教育の実施割合が高くなっている。一方、新型コロナウイルス感染拡大による行動制限等がなくなり、「外部セミナー等への派遣」や「社内集合研修」に回復傾向が見受けられる。

Ⅲ. 調査結果

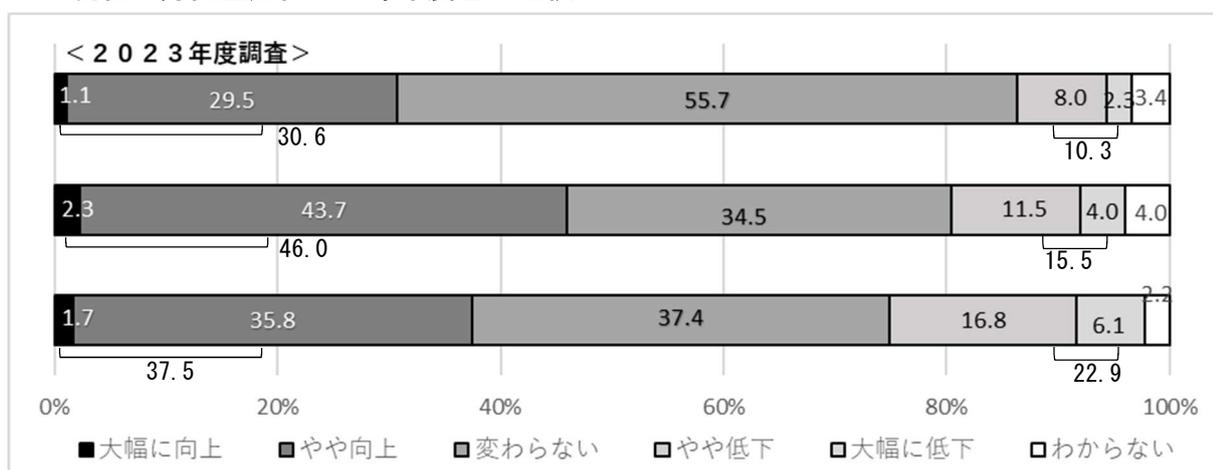
1. 労働生産性

現在の労働生産性については、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した割合が 30.6% となり、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合（10.3%）を上回っている。また、「変わらない」と回答した割合が 55.7%と過半数を占めるようになっている。

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 15.4ポイント減少（46.0%→30.6%）、「変わらない」と回答した割合は 21.2ポイント増加（34.5%→55.7%）しており、原材料価格の増嵩などを背景に、コロナ禍からの持ち直しのペースは緩やかになったものと推察される。

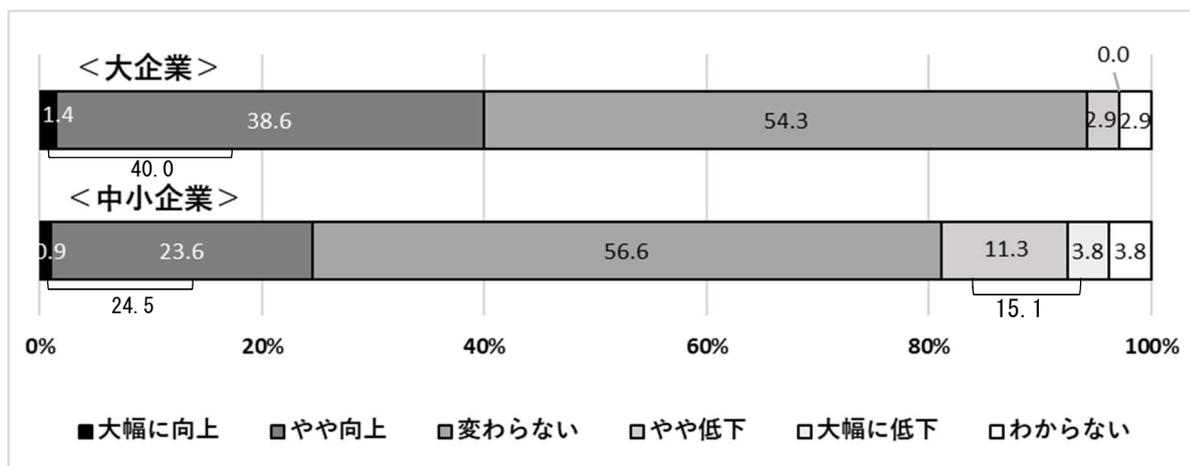
企業規模別にみると、「大幅に向上」または「やや向上」と回答した中小企業の割合が 24.5%と、大企業（40.0%）に比べ低くなっている。

現在の労働生産性 ※昨年度との比較



(注)2022年度、2021年度調査は、それぞれ前年度と前々年度の労働生産性の状況と比較した回答

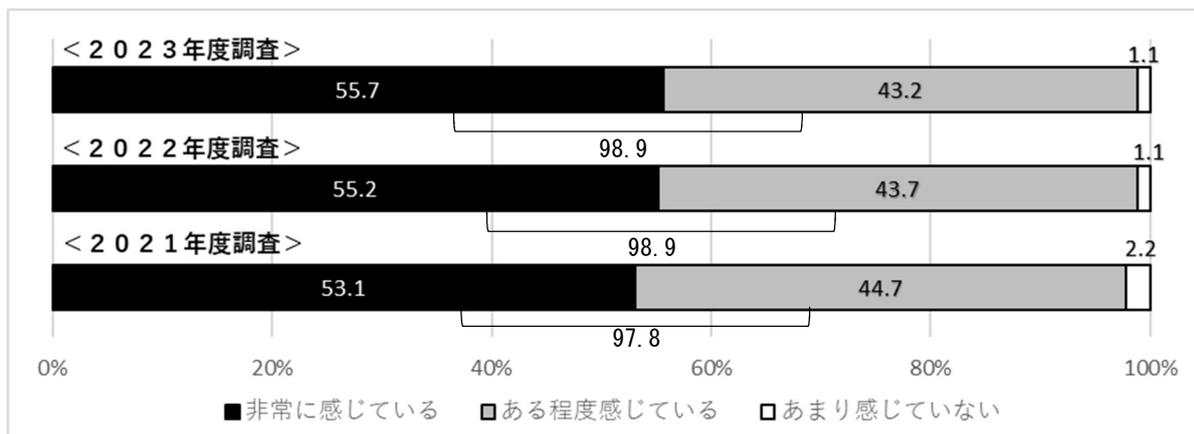
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



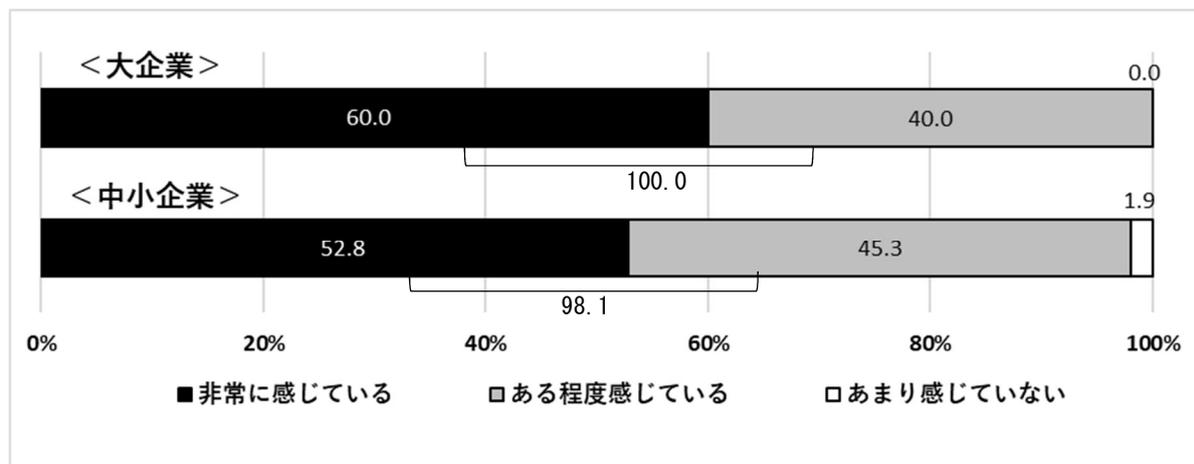
(注) 大企業：従業員数 301人以上、中小企業：従業員数 300人以下。以下、同じ。

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 98.9%となり、前回調査（98.9%）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 55.7%であり、優先的な取組みとしての意識も高い。

労働生産性向上の必要性



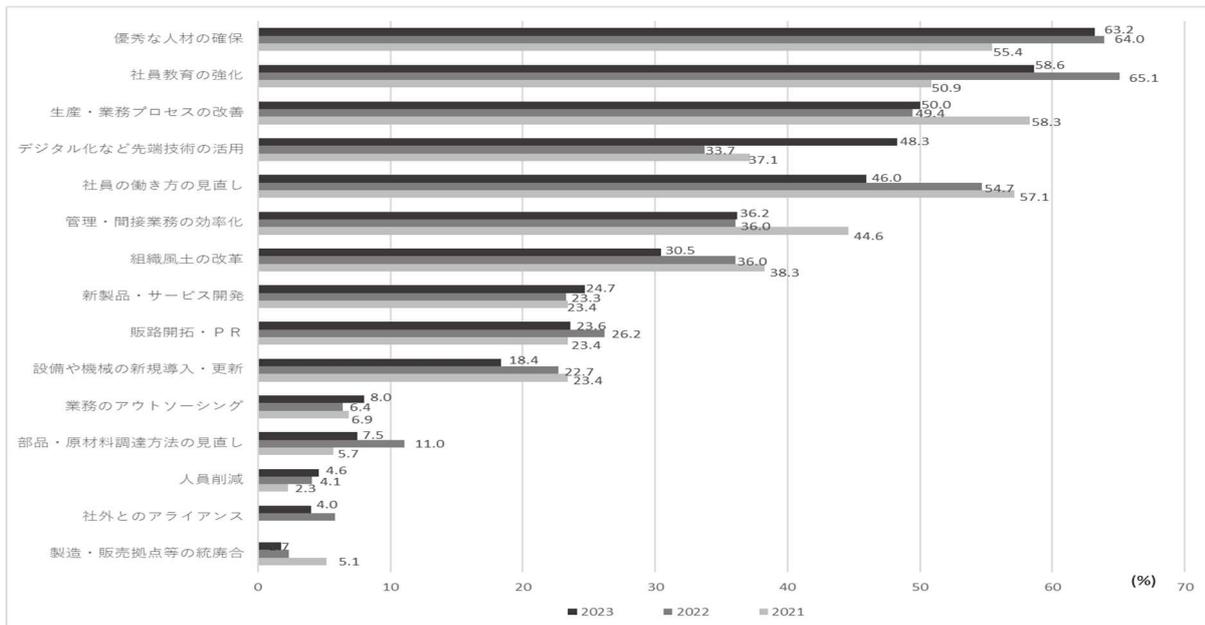
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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(63.2%)が最も多く、「社員教育の強化」(58.6%)、「生産・業務プロセスの改善」(50.0%)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続いている。また、「デジタル化など先端技術の活用」と回答した割合(48.3%)が、前回調査(33.7%)と比べ大幅に増加(+14.6ポイント)しており、労働生産性向上にあたって、AI等の先進技術活用の重要性が高まっている。一方、「社員の働き方の見直し」(46.0%)は、働き方改革やコロナ対応により多くの企業がすでに見直しに取り組んだ結果、今回の調査では優先度がやや下がっている。

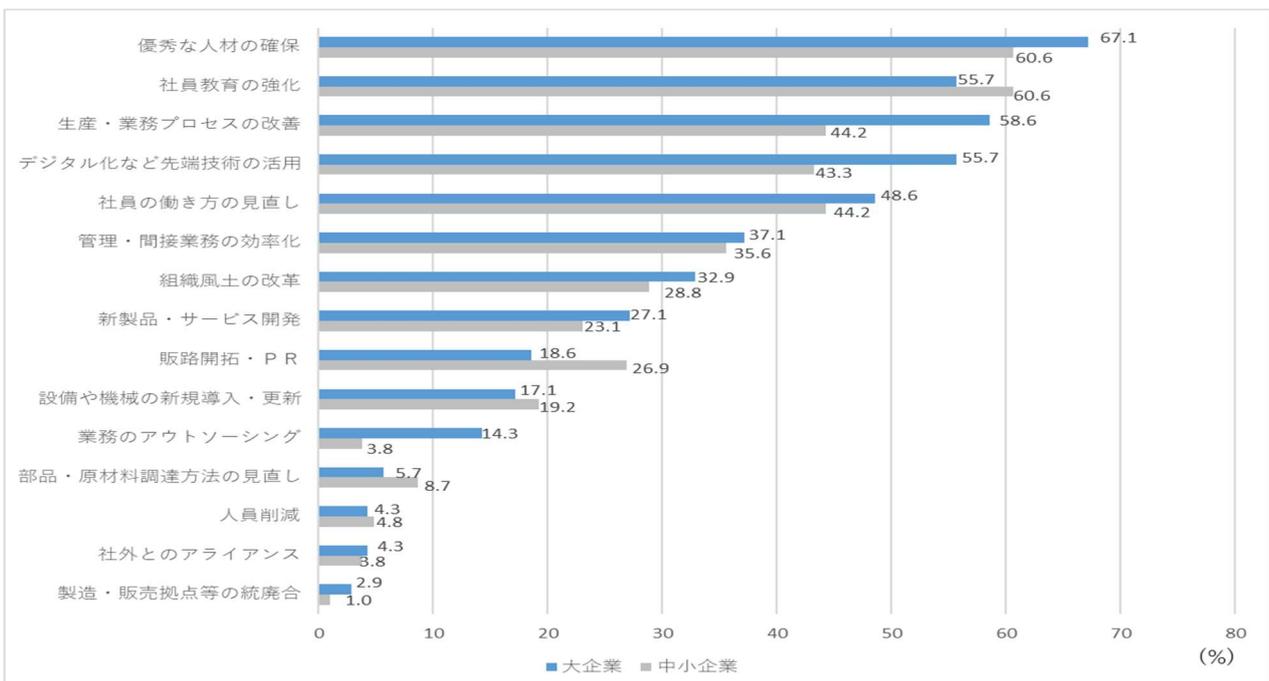
企業規模別にみると、大企業は、「生産・業務プロセスの改善」(58.6%)や「デジタル化など先端技術の活用」(55.7%)といった「業務の改善や革新」に関する回答割合が多い。

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(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：173社)

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

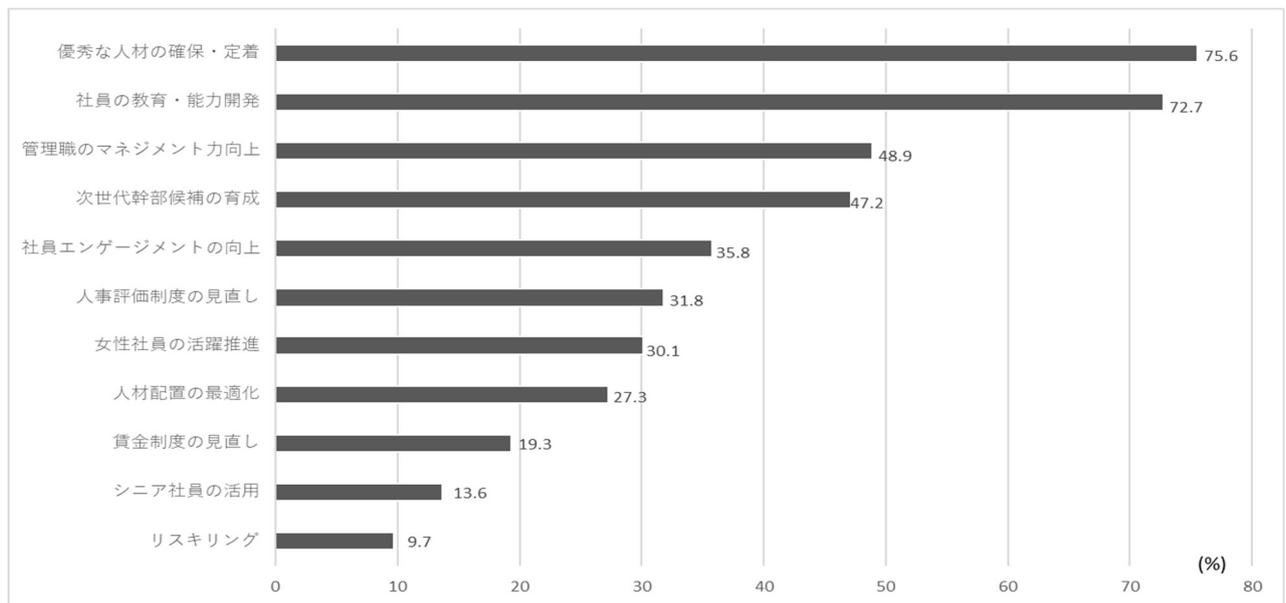


2. 重要と考える人事課題

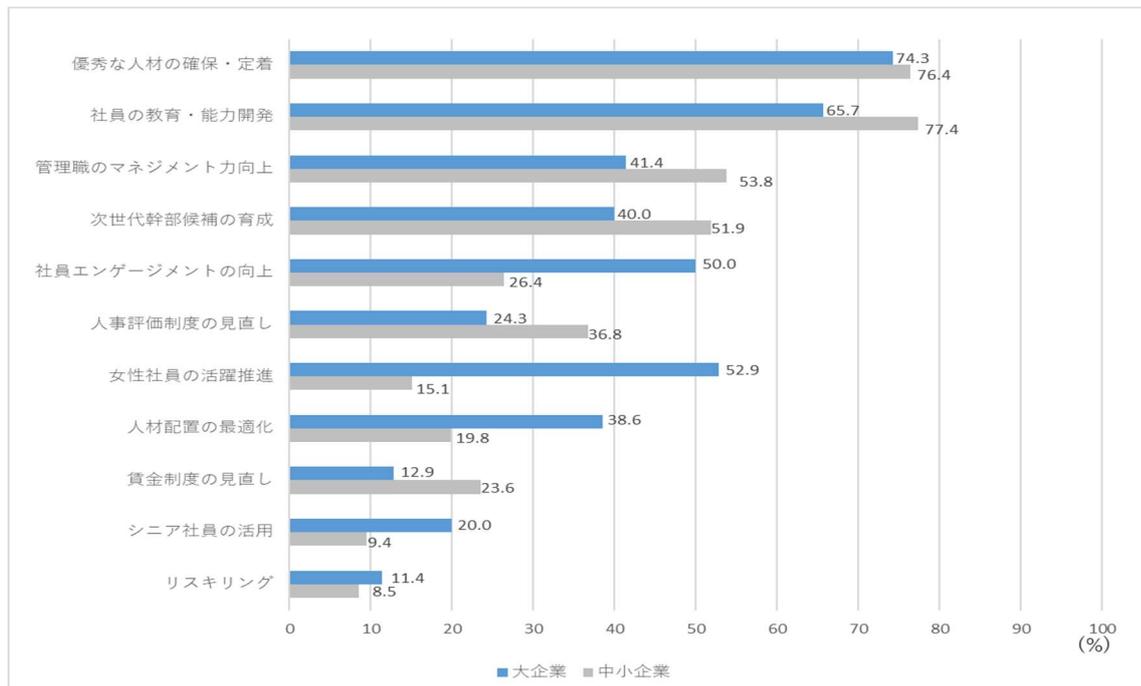
重要と考える人事課題については、「優秀な人材の確保・定着」(75.6%)と「社員の教育・能力開発」(72.7%)と回答した割合が7割を超えており、以下、「管理者のマネジメント力向上」(48.9%)、「次世代幹部候補の育成」(47.2%)と続いている。「人」の確保とともに、人材育成を重要課題と考えていることが窺える。

企業規模別にみると、中小企業は、「社員の教育・能力開発」(77.4%)、「管理者のマネジメント力向上」(53.8%)や「次世代幹部候補の育成」(51.9%)といった社員の能力開発に関する回答割合が、大企業よりも10ポイントほど高くなっている。大企業は、「女性社員の活躍推進」(52.9%)や「社員エンゲージメントの向上」(50.0%)と回答した割合が過半数あり、中小企業を大きく上回っている。

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



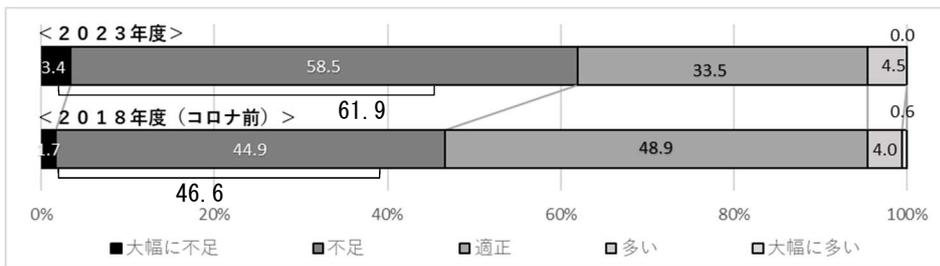
3. 社員の過不足状況

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61.9%となり、6割以上の企業が人手不足を感じている。また、その割合はコロナ前（46.6%）よりも15.3ポイント増加しており、コロナ禍を経て経済活動が回復する中で、企業の人手不足感が高まっていることが窺える。

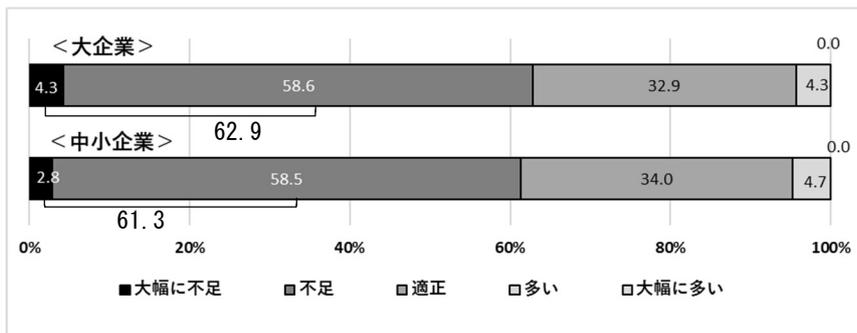
企業規模別にみると、企業の人手不足感は企業規模にかかわらず、同様の傾向にある。

また、業種別にみると、「建設業」「卸売業・小売業」「サービス業」「情報通信業」で特にその傾向が強い。

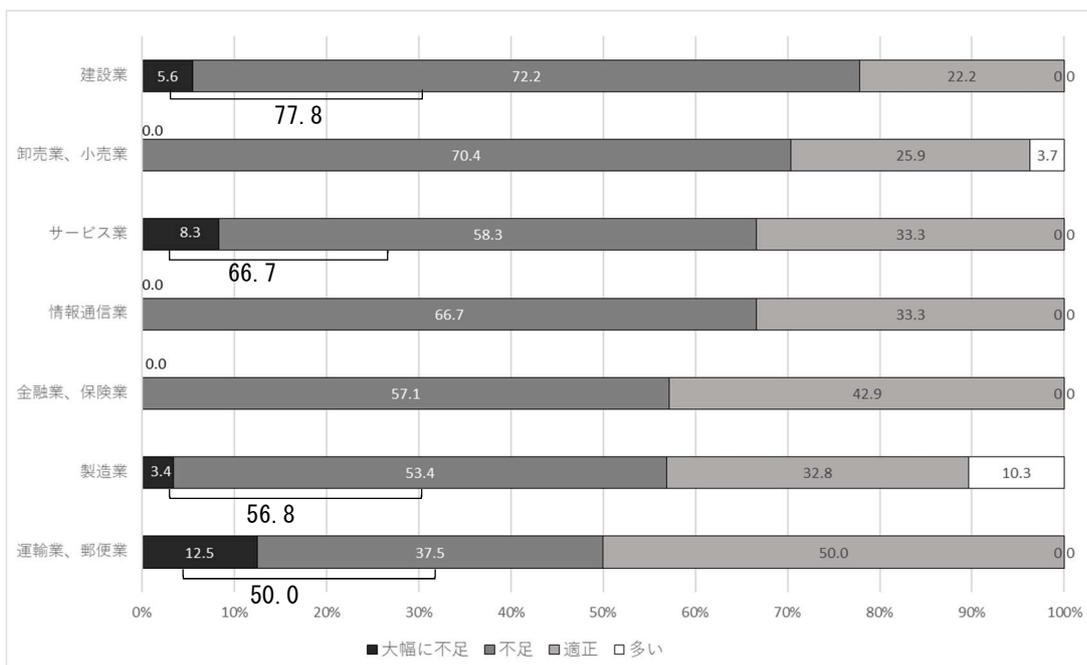
社員の過不足状況



(参考1) 企業規模別の集計結果 (現在)



(参考2) 業種別の集計結果 (現在)



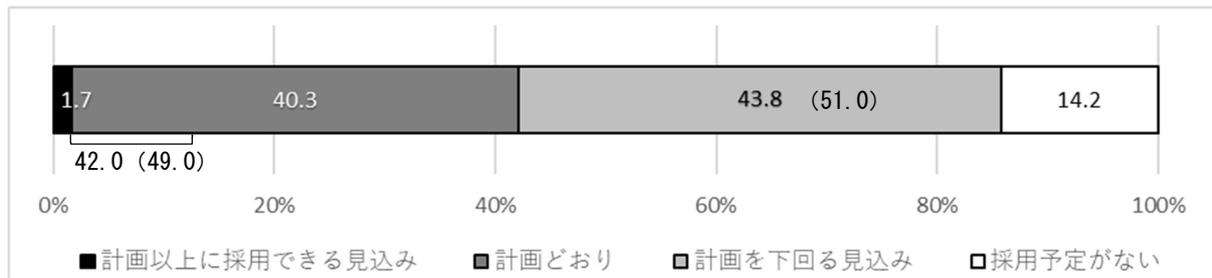
(注) 回答企業5社未満の業種を除く。

4. 採用活動の状況

来春の新卒採用の状況については、85.8%の企業が新卒採用を実施している。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 49.0%に対し、「計画を下回る見込み」は51.0%となっており、採用予定がある企業の約半数で予定の採用人数を確保できていない現状が明らかになった。

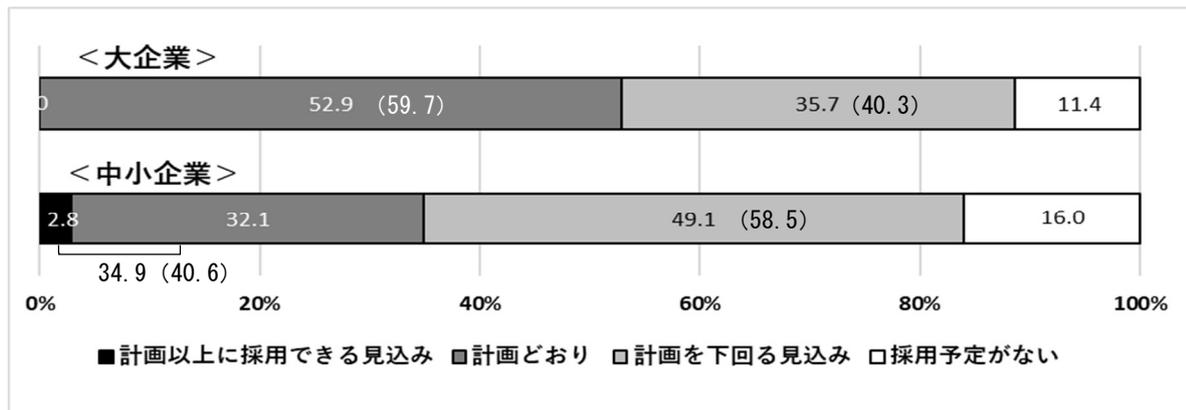
企業規模別にみると、採用予定がある企業のうち、中小企業は6割近く（58.5%）が「計画を下回る見込み」と回答している。

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

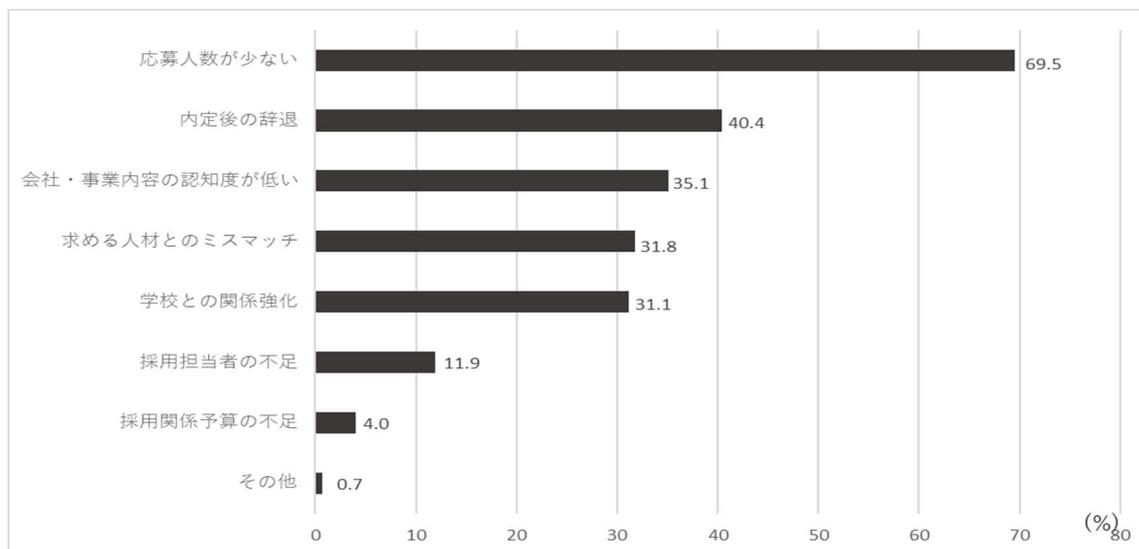


(注) () は、採用予定がない企業を除いた割合

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（69.5%）が最も多く、「内定後の辞退」（40.4%）、「会社・事業内容の認知度が低い」（35.1%）と続いている。売り手市場の中で、各企業とも応募者の母集団形成に苦慮している状況が窺える。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。

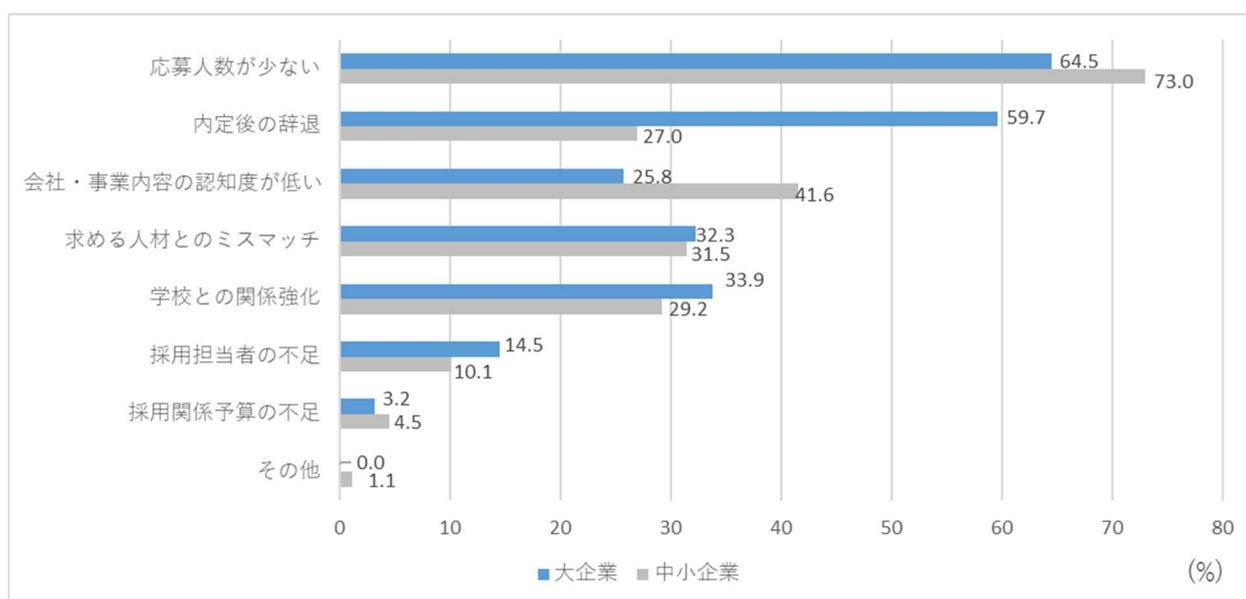
企業規模別にみると、いずれの企業規模でも「応募人数が少ない」（大企業 64.5%、中小企業 73.0%）の回答割合が多いほか、大企業では「内定者の辞退」（59.7%）、中小企業では「会社・事業内容の認知度が低い」（41.6%）の回答割合が多い。

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：150社）

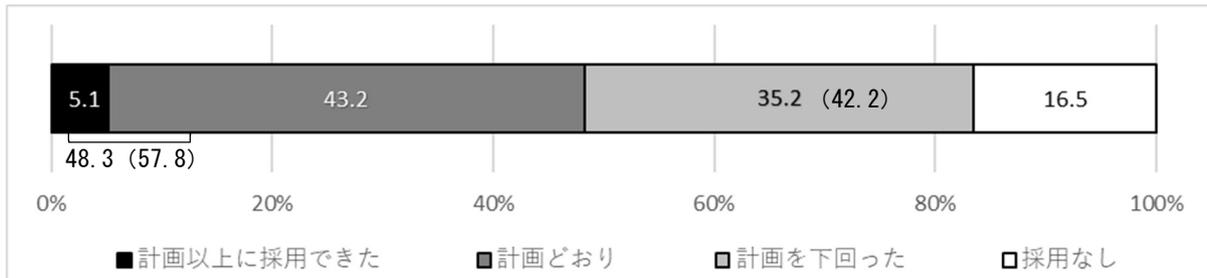
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



2022年度の中途採用の成果については、83.5%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57.8%となっており、新卒採用の回答割合より9ポイントほど高くなっている。

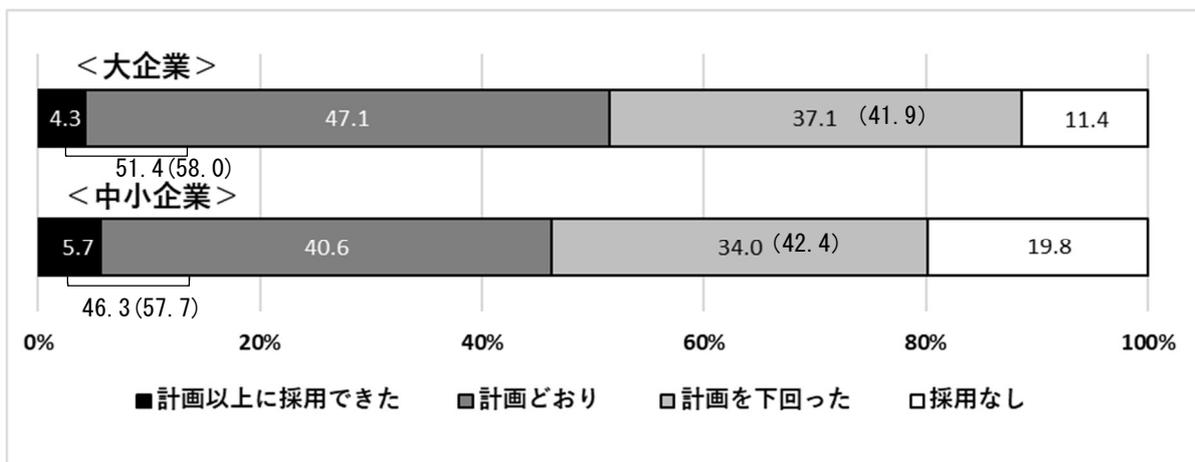
企業規模別にみても、上記傾向に大きな違いは見られない。

2022年度 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



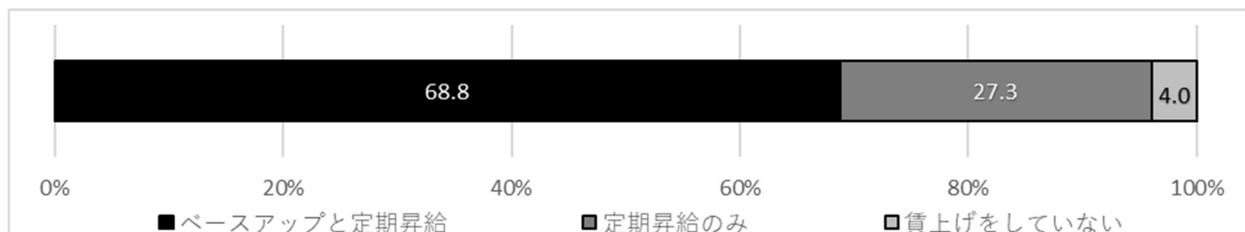
(注) () 採用予定がない企業を除いた割合

5. 賃上げの状況

今春の賃上げの状況については、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した割合が 68.8% となり、社会全体で賃上げを期待する風潮の中、ベースアップを実施した割合が高くなっている。

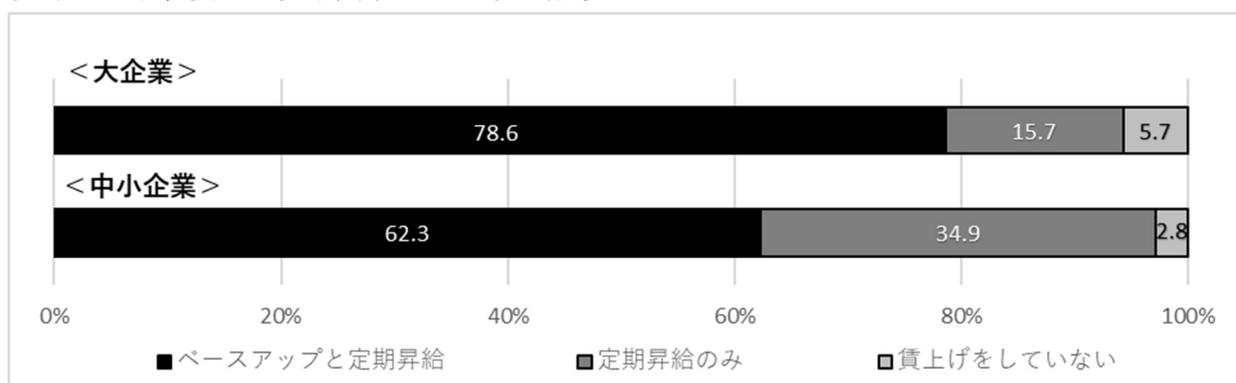
企業規模別にみると、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した割合は、大企業が 78.6% となり、中小企業（62.3%）を 16.3 ポイント上回っている。

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

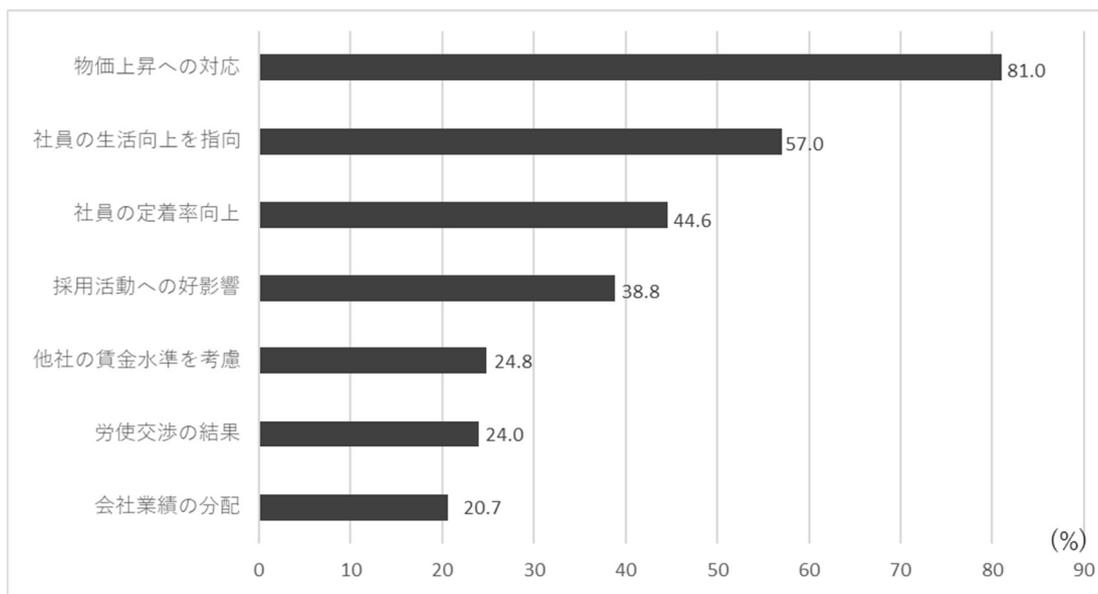
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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（81.0%）が最も多く、「社員の生活向上を指向」（57.0%）、「社員の定着率向上」（44.6%）、「採用活動への好影響」（38.8%）と続いている。物価上昇や人材不足を背景に、企業が積極的に賃上げを実施したことが明らかになった。

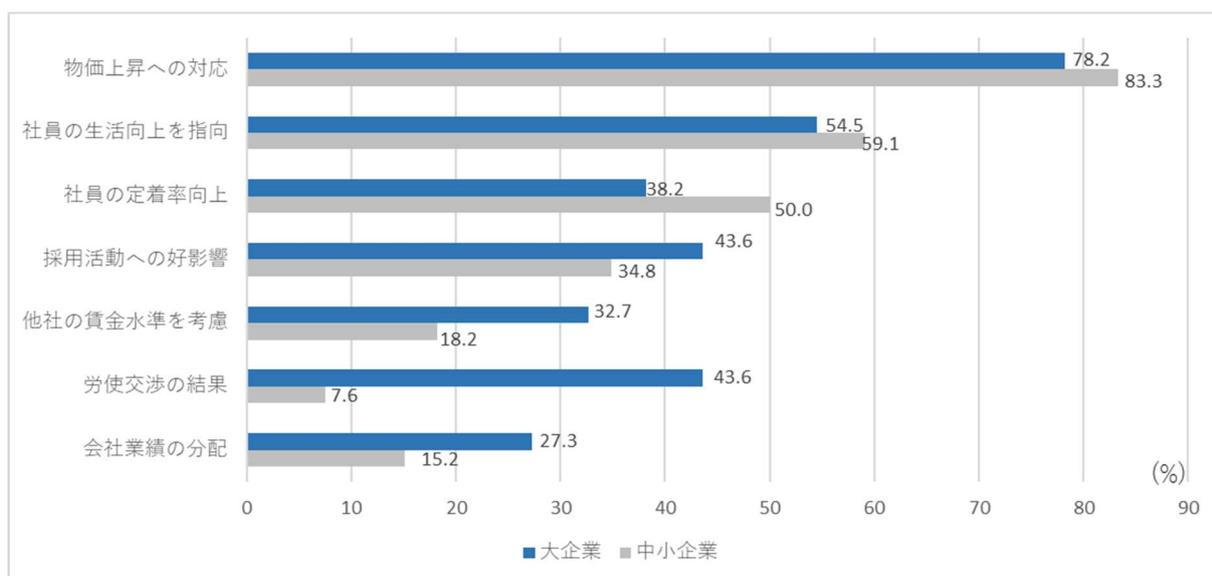
企業規模別にみると、「社員の定着率向上」と回答した中小企業の割合は50.0%となり、大企業（38.2%）を11.8ポイント上回っている。

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：121社）

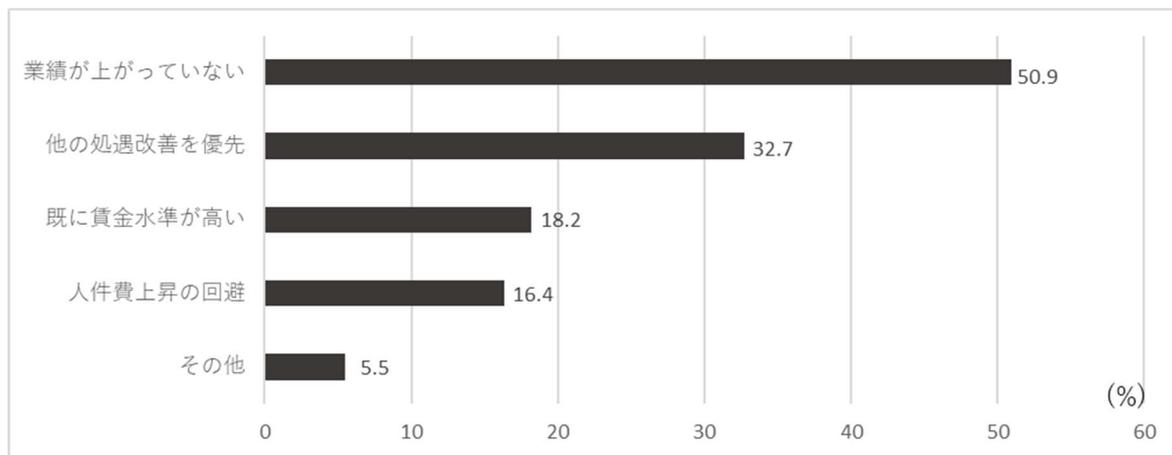
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



ベースアップをしなかった理由については、「業績が上がっていない」と回答した割合(50.9%)が最も多く、「他の処遇改善を優先」(32.7%)、「既に賃金水準が高い」(18.2%)と続いている。定期昇給に加えてベースアップを行うには、やはり事業基盤の安定や将来的な業績向上の裏付けが必要と考える企業が多いことが窺える。

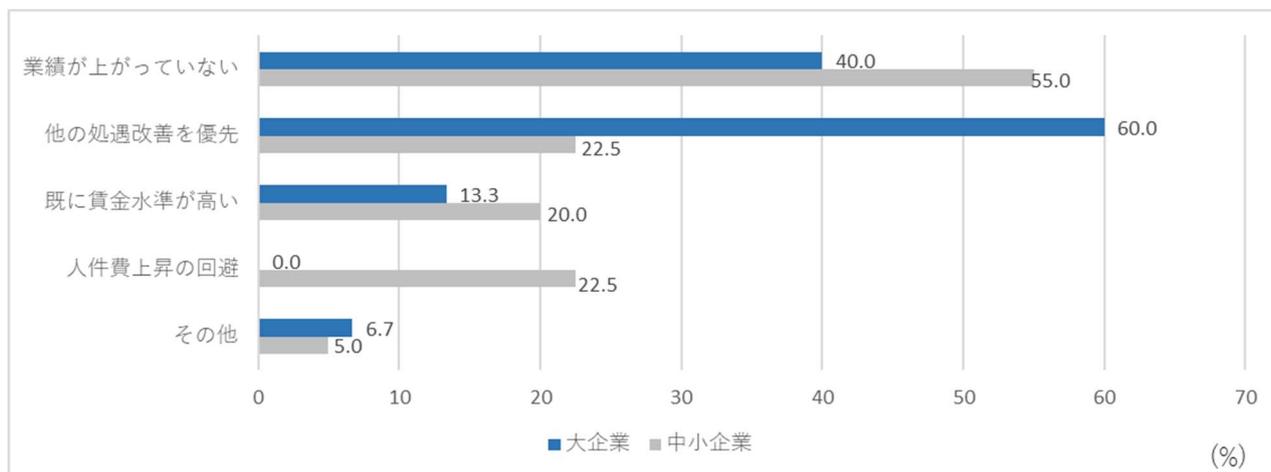
企業規模別にみると、「業績が上がっていない」と回答した中小企業の割合は55.0%となり、大企業(40.0%)を15ポイント上回っている。一方、大企業では、「他の処遇改善を優先」と回答した割合が60.0%となり、中小企業の割合(22.5%)を大きく上回っている。

ベースアップをしなかった理由(複数回答)



(注) 調査対象：ベースアップをしなかった企業(回答数：55社)

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

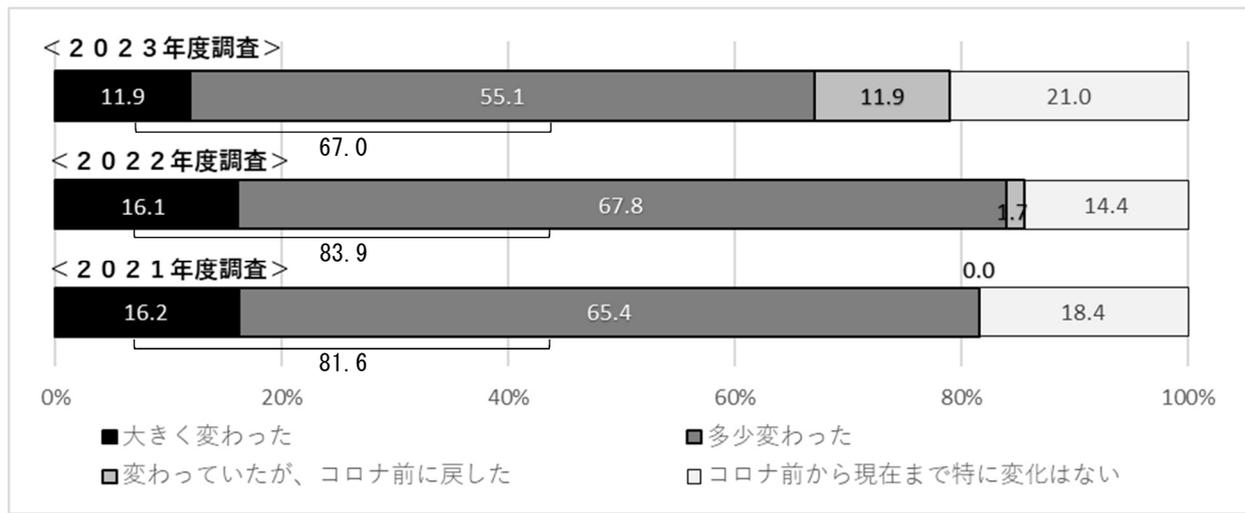


6. 働き方の見直し

新型コロナウイルス感染拡大前と現在の働き方の変化については、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が67.0%となり、過去の調査と同様、多くの企業で働き方の見直しが着実に進んでいることが確認された。一方、コロナ前の働き方に戻した企業は11.9%と大きく増えており、コロナ対応のために緊急避難的に実施した働き方をコロナ前に戻す動きも出ている。

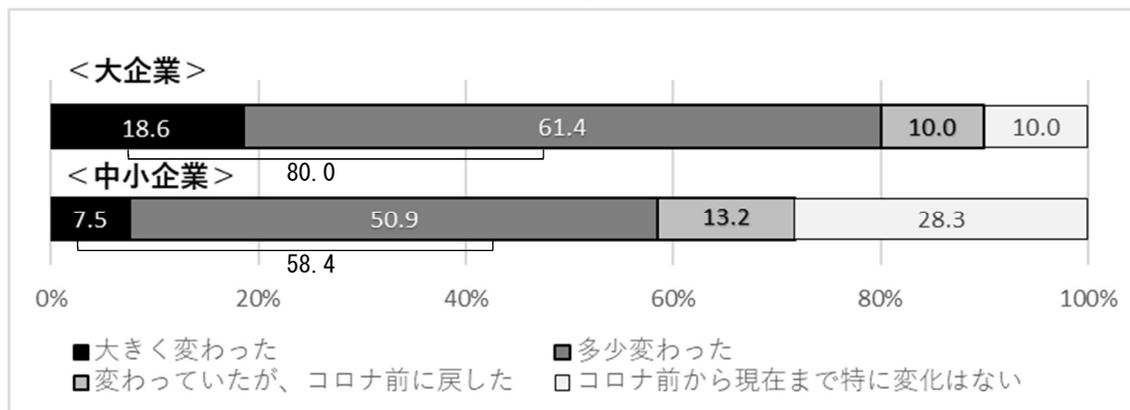
企業規模別にみると、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合は大企業が80.0%となり、中小企業（58.4%）を21.6ポイント上回っている。

コロナ前後の働き方見直しの変化



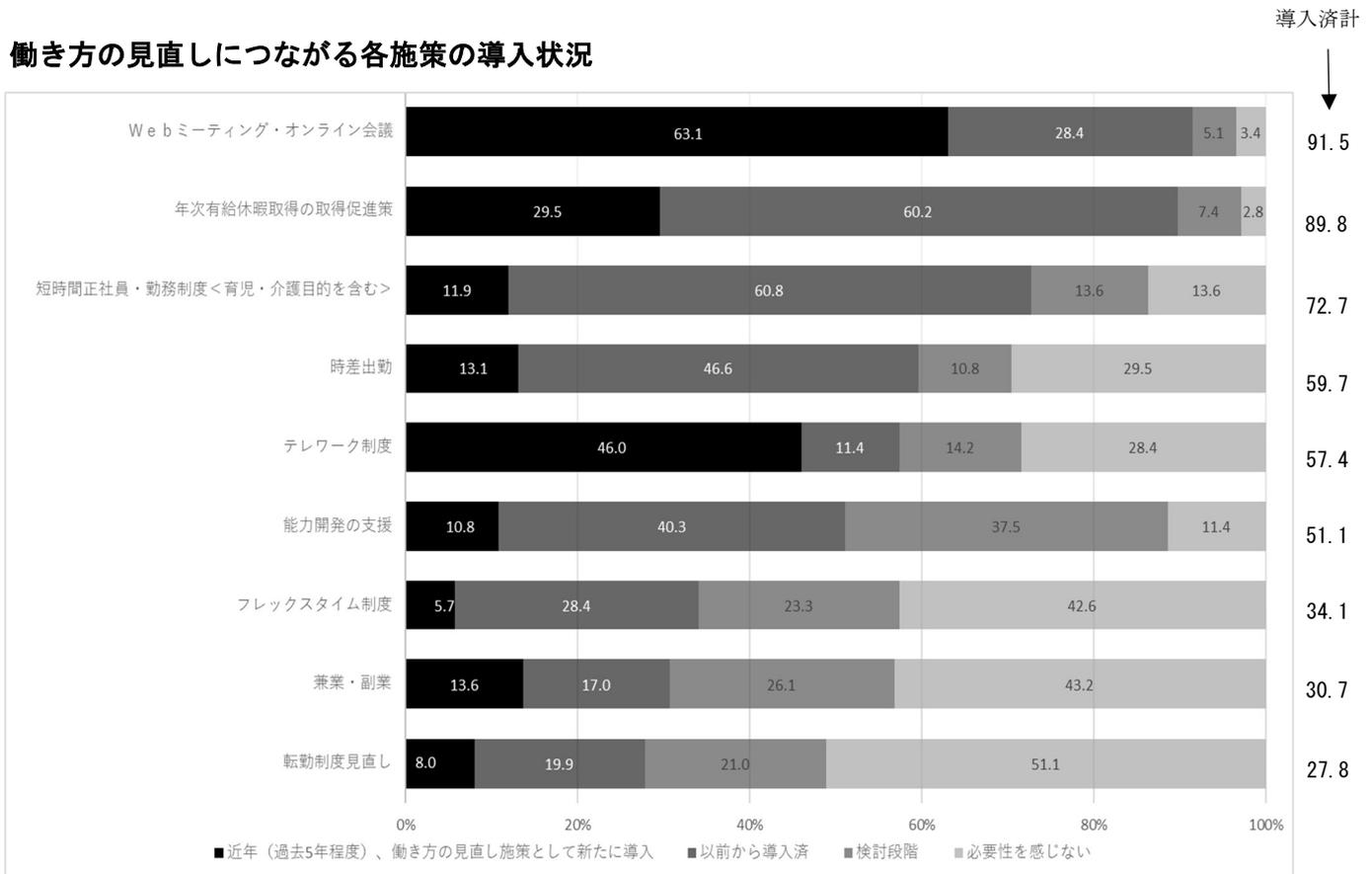
(注) 「変わっていたが、コロナ前に戻した」は、2022年度から選択肢に追加

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



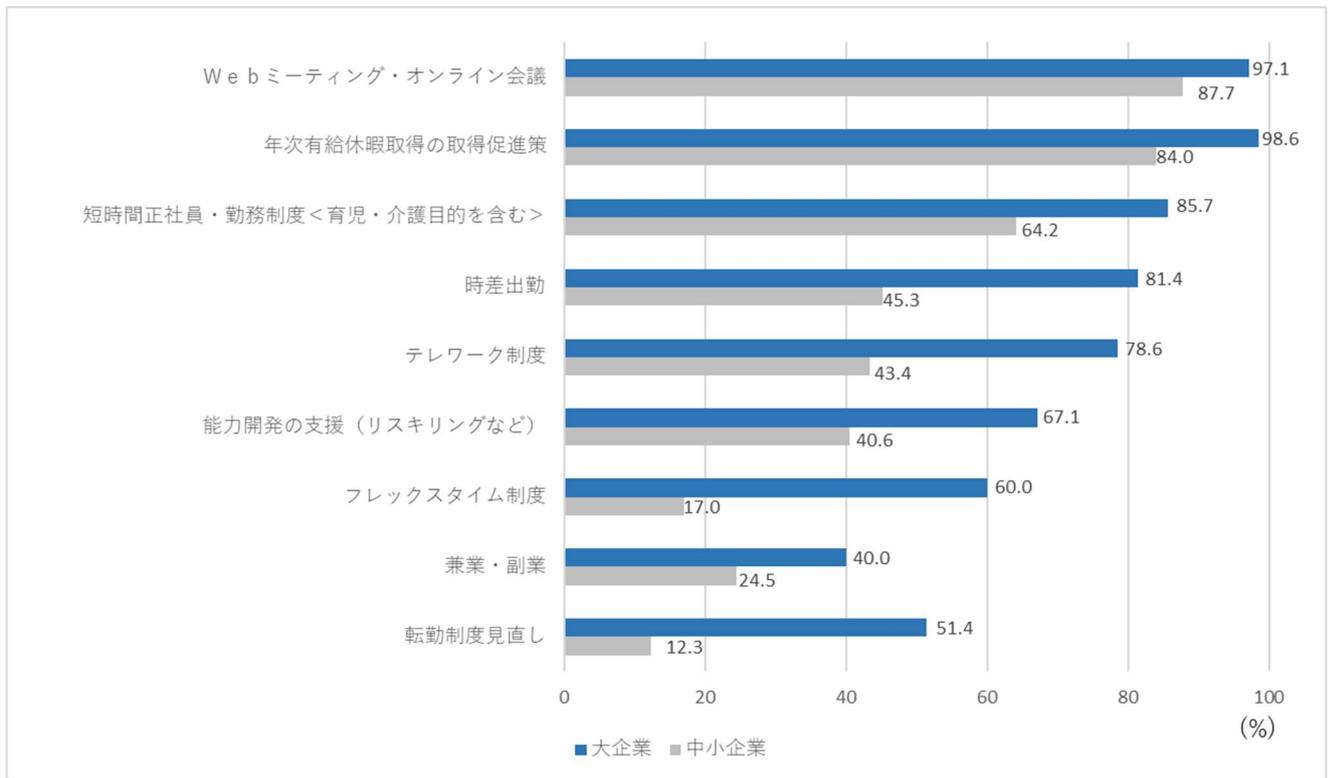
柔軟な働き方につながる各施策の導入状況のうち、「近年（過去5年程度）、働き方の見直し施策として新たに導入」した施策をみると、「Webミーティング・オンライン会議」（63.1%）が最も多く、「テレワーク制度」（46.0%）、「年次有給休暇の取得促進策」（29.5%）と続いている。企業規模別にみると、例示した全ての施策について大企業の導入割合が多い。（参考1参照）過去調査との比較では、「時差出勤」（59.7%）、「兼業・副業」（30.7%）の導入が進んでいる。（参考2参照）

働き方の見直しにつながる各施策の導入状況

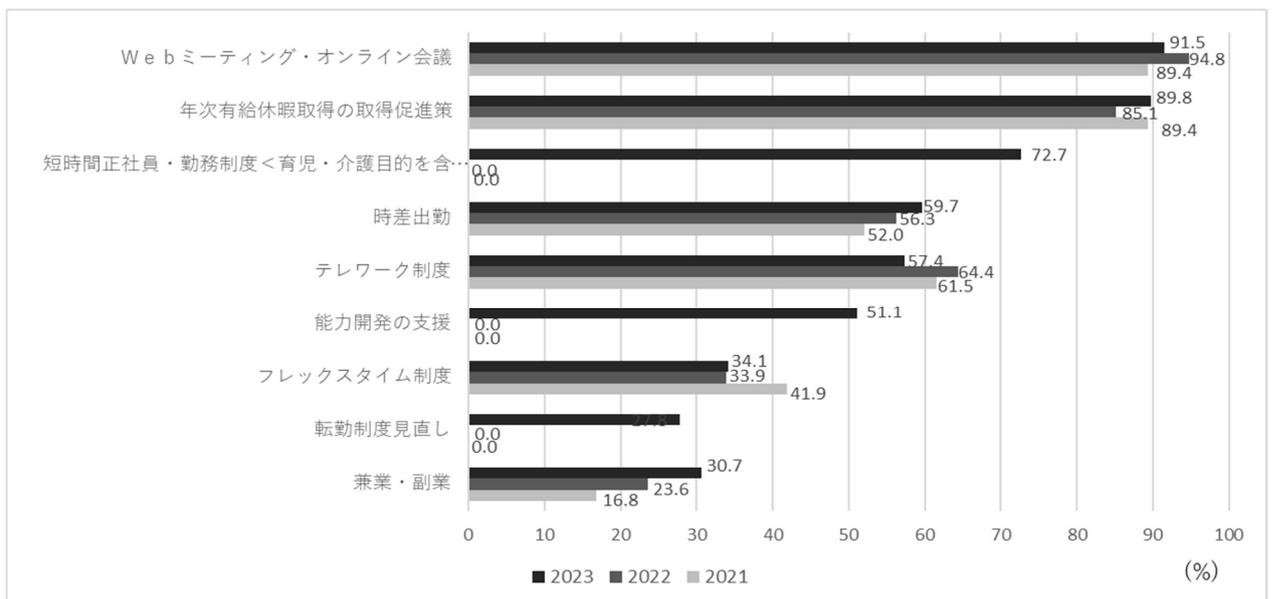


(注) 「短時間正社員・勤務制度」「能力開発の支援」「転勤制度の見直し」は今回から選択肢に追加

(参考1) 各施策の導入状況・企業規模別（従業員数別）の集計結果



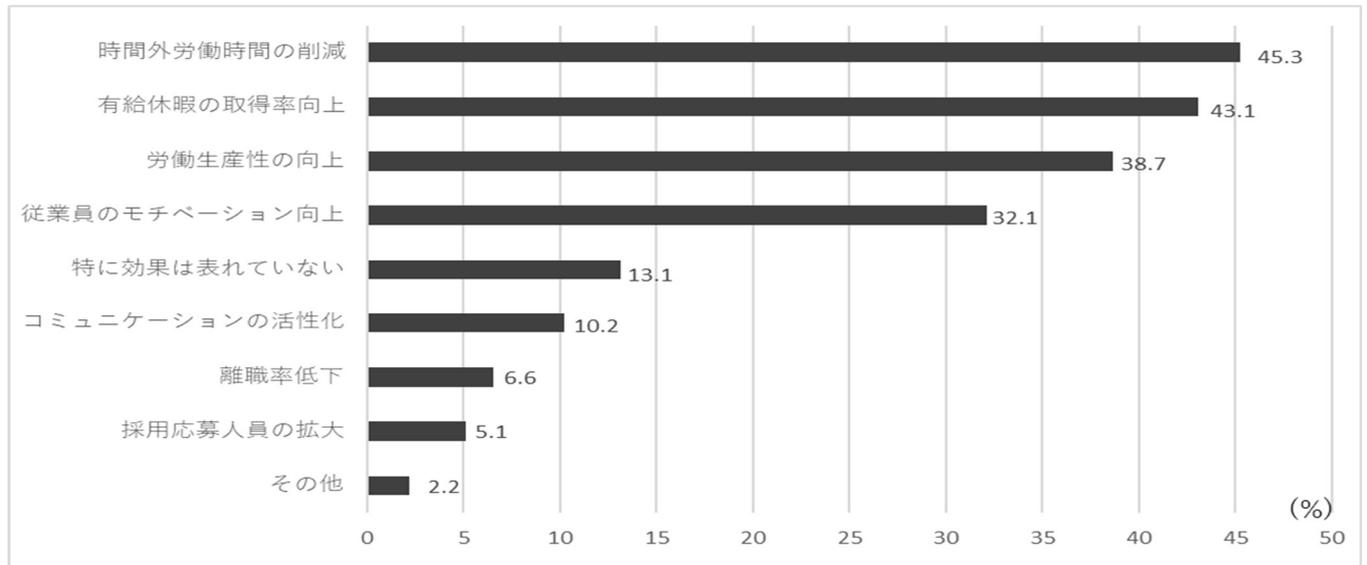
(参考2) 各施策の導入状況・過去調査との比較



近年（過去5年程度）、柔軟な働き方につながる見直し施策を新たに導入した企業（77.8%）に聞いた施策導入の効果については、「時間外労働の削減」と回答した割合（45.3%）が最も多く、「有給休暇の取得率向上」（43.1%）、「労働生産性の向上」（38.7%）、「従業員のモチベーション向上」（32.1%）と続いている。2019年4月からの働き方改革やコロナ対応のための施策導入により、一定の成果があったことが窺える。一方、離職率の低下や採用応募人員の拡大のような波及効果があった企業は少なかった。

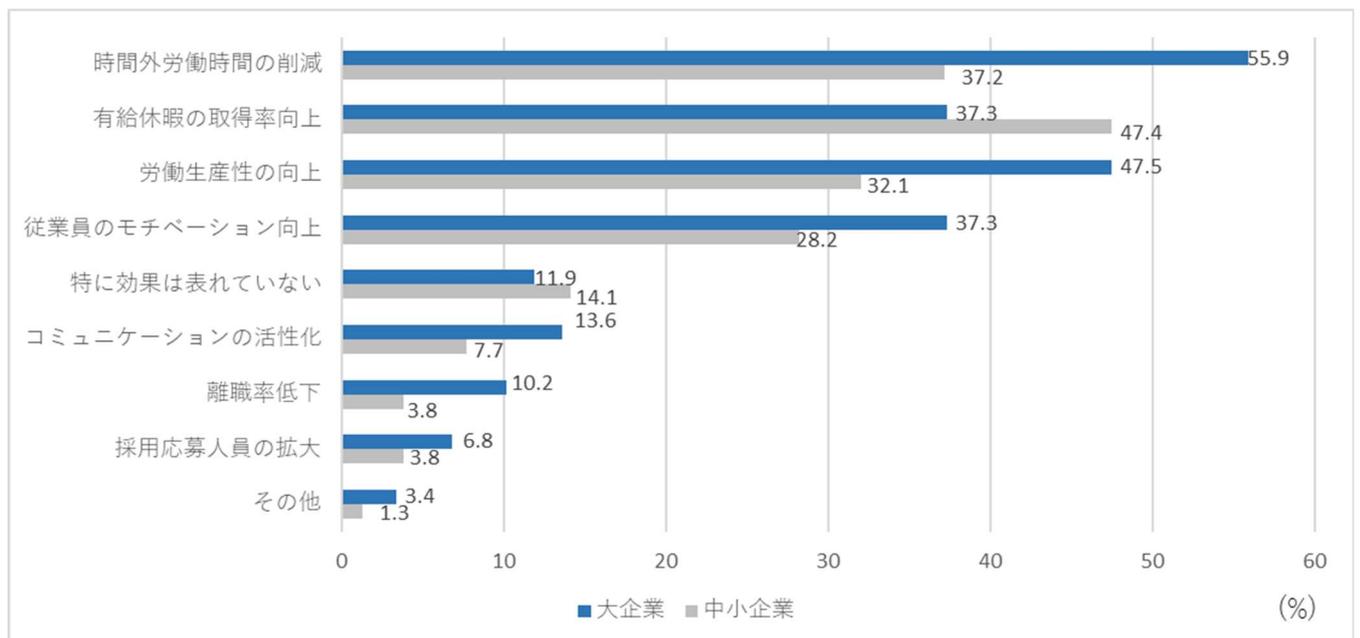
企業規模別にみると、「時間外労働時間の削減」と回答した大企業の割合は55.9%となり、中小企業（37.2%）を18.7ポイント上回っている。一方、中小企業では、「有給休暇の取得率向上」と回答した割合が47.4%となり、大企業の割合（37.3%）を10ポイントほど上回っている。

施策導入の効果（複数回答）



(注) 調査対象：近年、柔軟な働き方につながる施策を新たに導入した企業（回答数：137社）

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

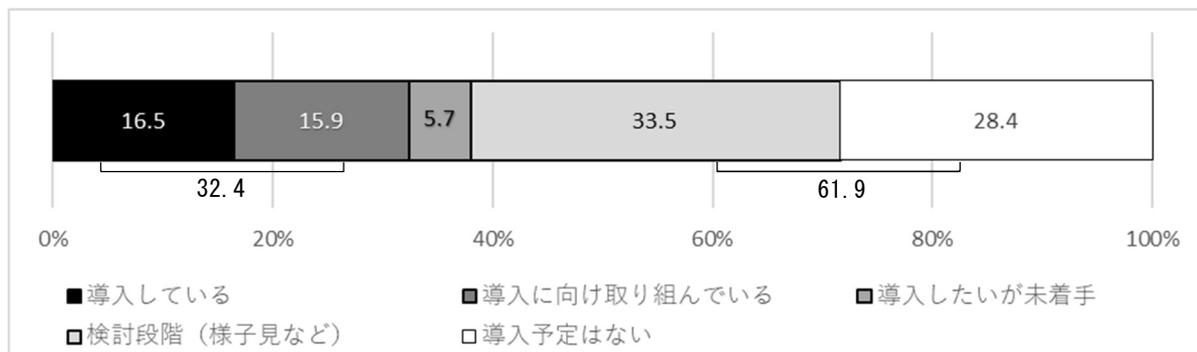


7. AI等の活用状況

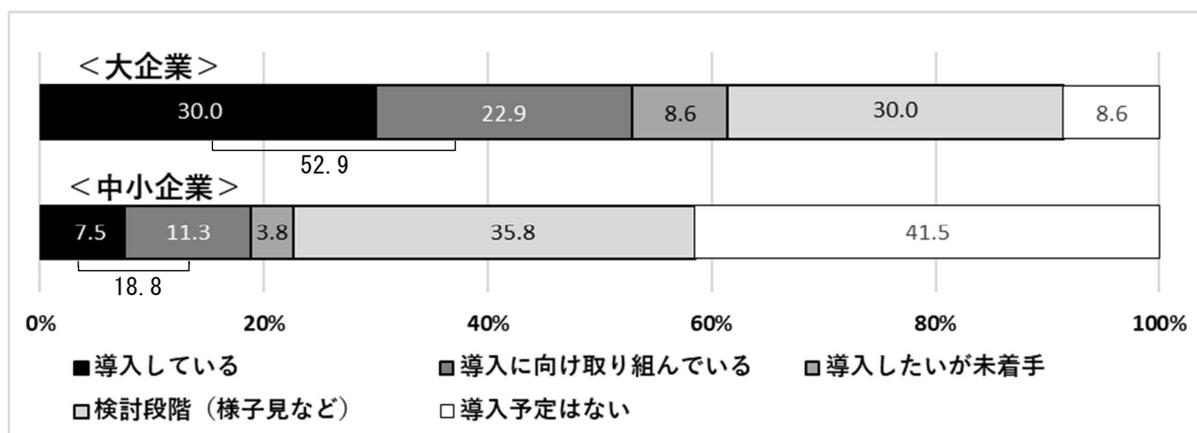
AI等の導入状況については、「導入している」と回答した割合は16.5%、「導入に向け取り組んでいる」は15.9%となっており、約3割の企業で取り組みが進んでいる。

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52.9%となり、中小企業（18.8%）を大きく上回っている。また、大企業では30%の企業がすでに導入済である。

AI等の導入状況



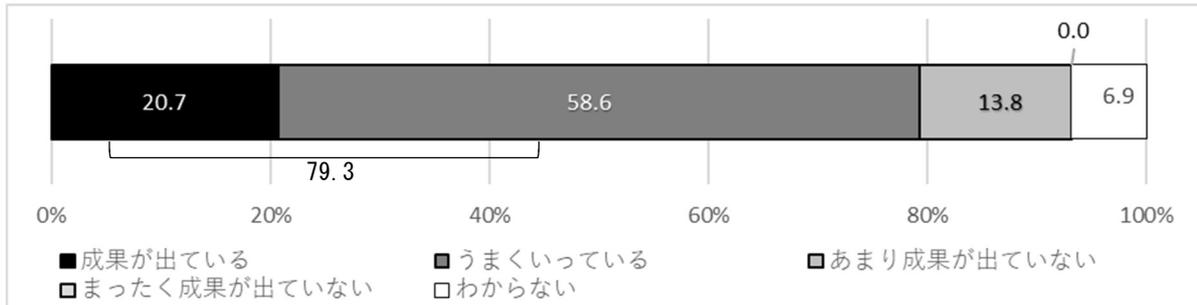
(参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果



A I等をすでに導入している企業（29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79.3%となっている。他社に先がけてA I等を導入した企業では、約8割の企業が成果を上げている現状が明らかになった。

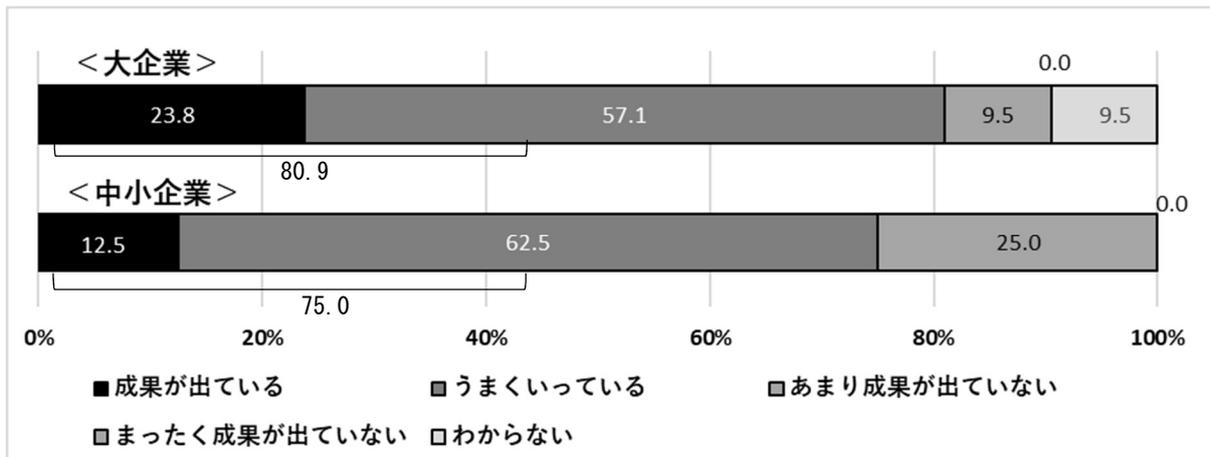
企業規模別にみると、大企業、中小企業ともに8割程度の企業が成果を上げている。

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：29社）

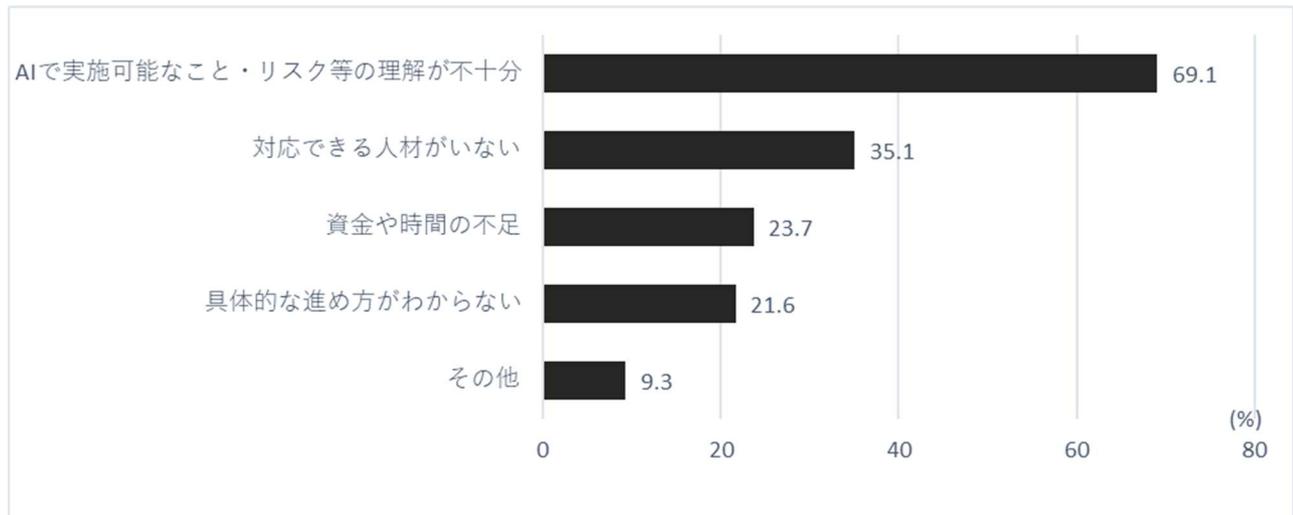
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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」(69.1%)が最も多く、次いで「対応できる人材がない」(35.1%)、「資金や時間の不足」(23.7%)となっている。

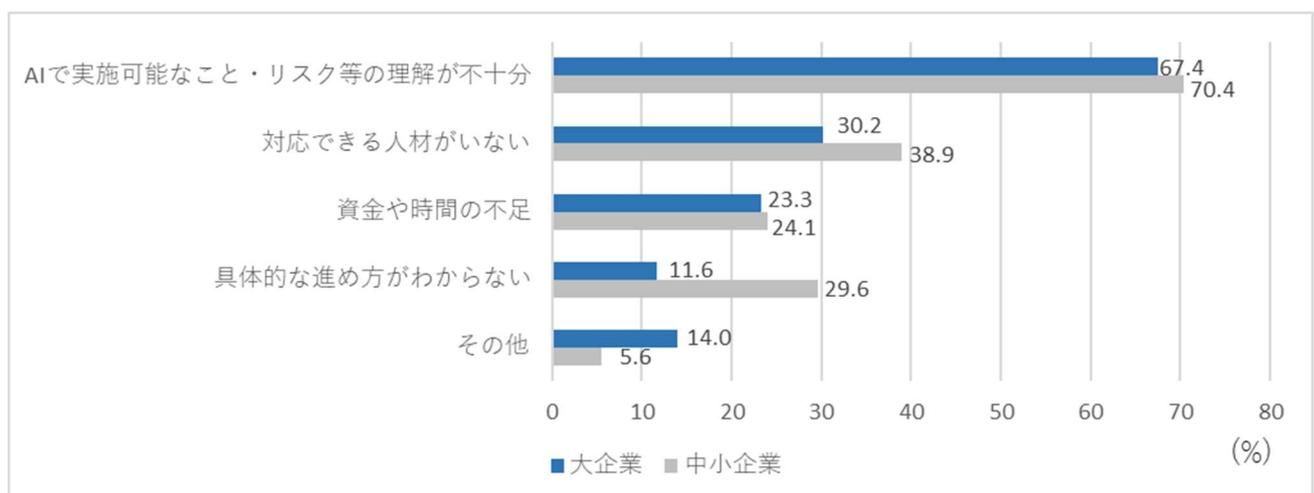
企業規模別にみると、「具体的な進め方がわからない」と回答した中小企業の割合が29.6%となっており、大企業(11.6%)を18ポイント上回っている。

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：97社)

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

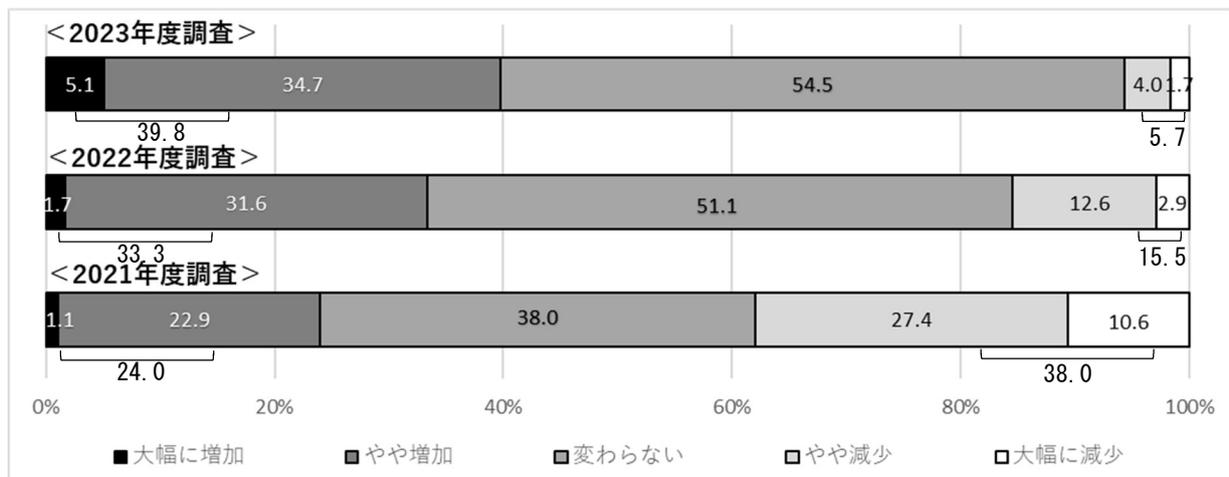


8. 社員教育

2023年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、昨年度（2022年度）と比べて「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が39.8%となり、約4割の企業が人への投資を増やしている。前回、前々回調査と比べると教育訓練費を増やす企業は増加している。一方、「大幅に減少」または「やや減少」と回答した割合は5.7%と低い水準となった。

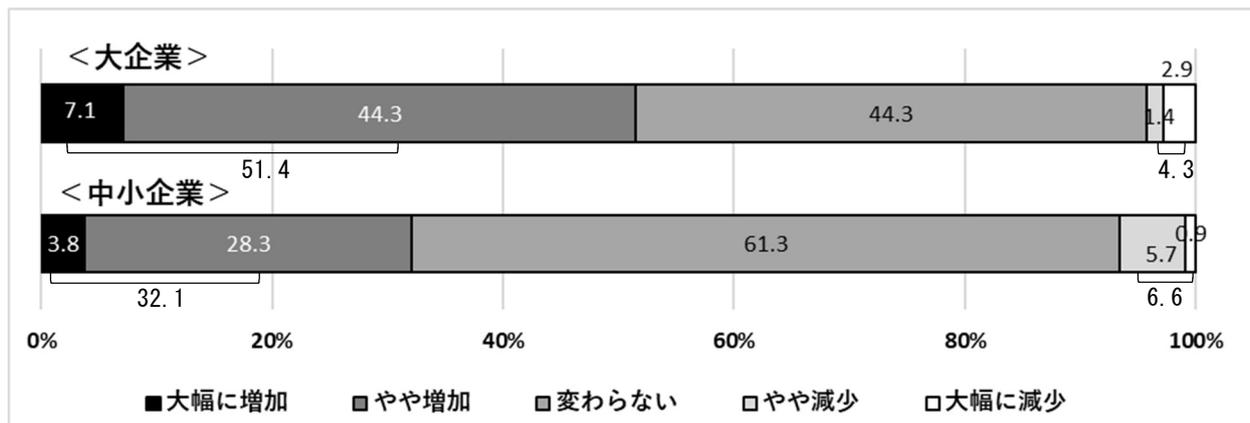
企業規模別にみると、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合は、大企業が51.4%と、中小企業（32.1%）に比べて20ポイント程度高くなっている。

従業員一人あたりの教育訓練費



(注)2022年度、2021年度調査は、それぞれ前年度と前々年度の教育訓練費の増減を比較した回答

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

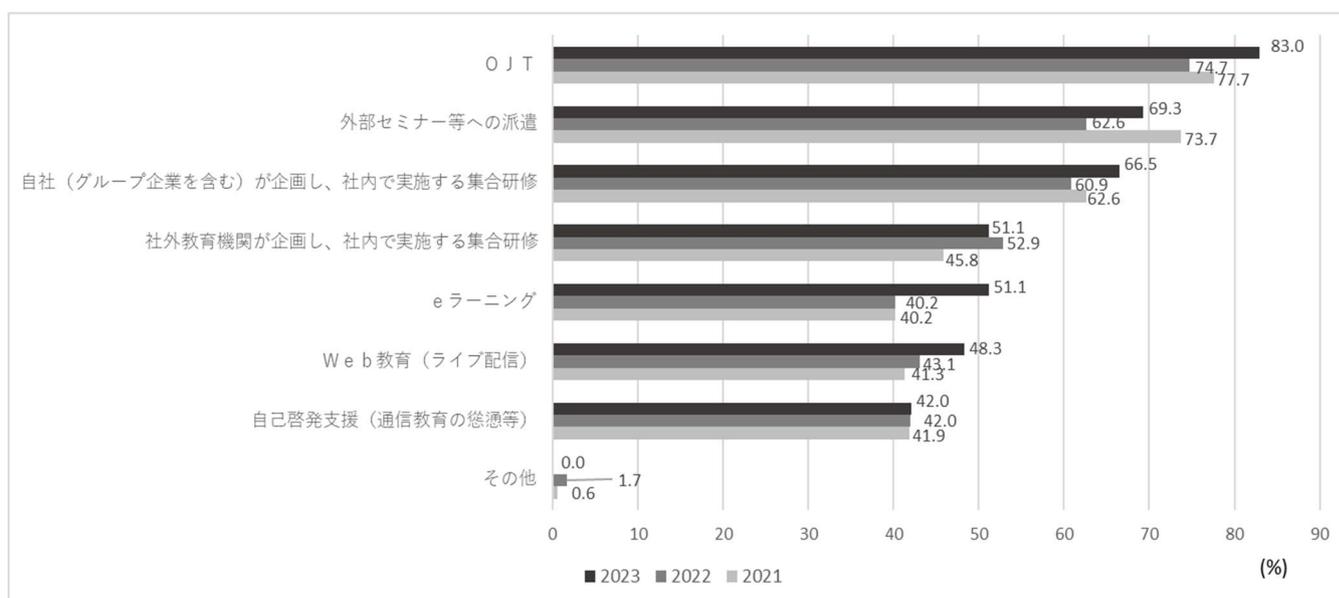


社員教育の実施方法については、「OJT」（83.0%[前回 74.7%]）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（69.3%[前回 62.6%]）、「自社が企画し、社内で実施する集合研修」（66.5%[前回 60.9%]）と続いており、上位項目は前回調査と同様の傾向となっている。

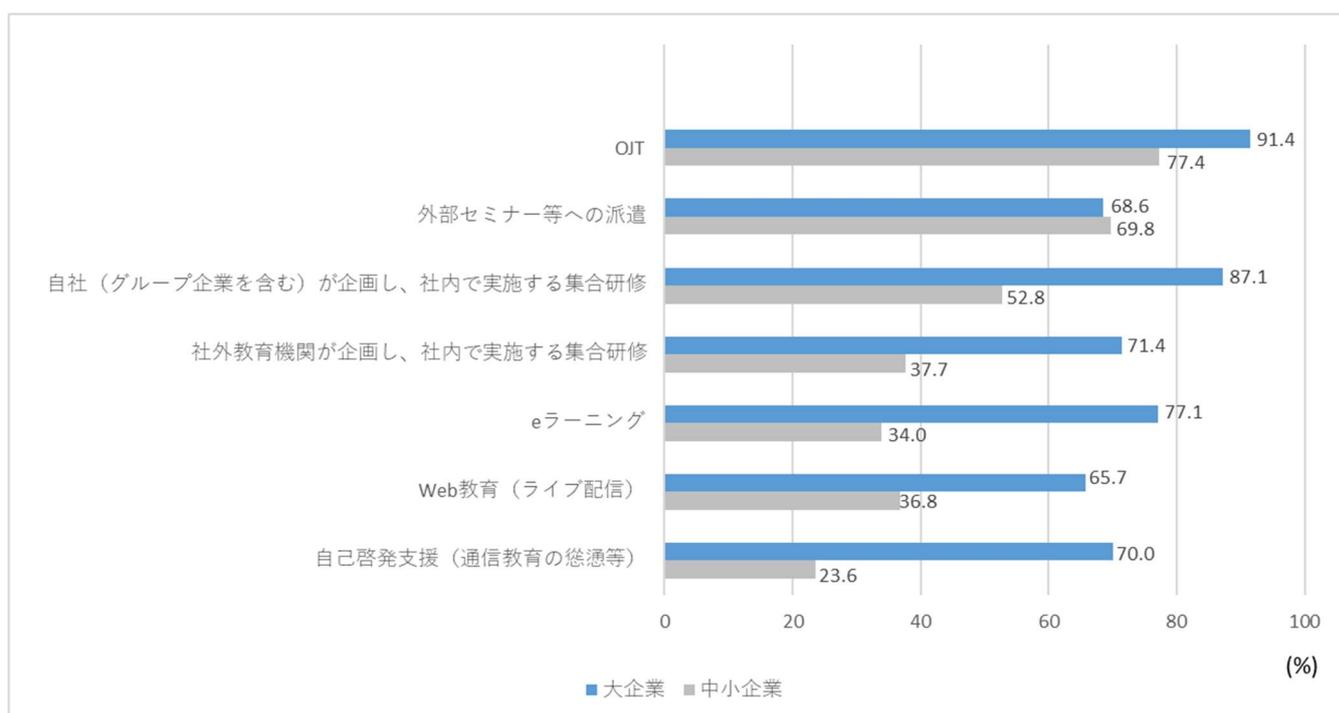
また、「eラーニング」（51.1%[前回 40.2%]）や「Web教育（ライブ配信）」（48.3%[前回 43.1%]）といったオンライン教育の実施割合が高くなっている。一方、新型コロナウイルス感染拡大による行動制限等がなくなり、「外部セミナー等への派遣」や「社内集合研修」に回復傾向が見受けられる。

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」（77.4%）や「外部セミナー等への派遣」（69.8%）の実施割合が高く、「Web教育」（36.8%）やeラーニング（34.0%）といったオンライン教育の実施割合は低い。

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