

# 四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2021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：2021 年 7 月 27 日（火）～8 月 20 日（金）
- (4) 回答数：179 社（回答率 41.9%）
- (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	90	50.3%
愛媛県	35	19.6%
徳島県	11	6.1%
高知県	15	8.4%
四国外	28	15.6%
合計	179	100.0%

### <従業員数別>

従業員数	企業数	構成比 (%)
1～20 人	5	2.8%
21～50 人	18	10.1%
51～100 人	23	12.8%
101～200 人	41	22.9%
201～300 人	19	10.6%
301 人以上	73	40.8%
合計	179	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	26	14.5%
製造業	67	37.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.2%
情報通信業	12	6.7%
運輸業、郵便業	6	3.4%
卸売業、小売業	23	12.8%
金融業、保険業	16	8.9%
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	2	1.1%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0.6%
医療、福祉	2	1.1%
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）	14	7.8%
合計	179	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調査」は、働き方改革に関係した施策の導入などを見据えて、2019年度から実施しており、3回目となる。今回はコロナ禍が長期化する中で、労働生産性の向上や働き方の見直し等の意識や取組みが、どのように変化しているかを定点的に調査した。

また、近年注目されている「デジタルトランスフォーメーション(DX)」についても新規に設問を設け、現状の意識や取組みを確認した。

調査項目	2019	2020	2021	備考
労働生産性の向上	○	○	○	定点調査
働き方の見直し	○	○	○	定点調査
テレワーク	—	○	○	コロナ禍が長期化する中で、テレワークに関する意識や取組みが、どのように変化しているかを調査
デジタルトランスフォーメーション(DX)	—	—	○	近年注目されているDXに関して、その意識や取組みを新規調査
社員教育	○	○	○	定点調査

### <労働生産性>

昨年度(2020年度)の労働生産性については、一昨年度(2019年度)と比較して、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合が37.5%となり、「大幅に低下した」または「やや低下した」と回答した割合(22.9%)を上回っている。

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97.8%となり、前回調査(98.8%)と同様に、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53.1%と、前2回の調査と比べ、年々減少(2020年度調査58.9% 2019年度調査70.6%)しており、労働生産性向上の必要性は認識しているものの、優先的な取組みとしての意識はやや低下していると見られる。

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については、「生産・業務プロセスの改善」と回答した割合(58.3%)が最も多く、次いで「社員の働き方の見直し」(57.1%)、「優秀な人材の確保」(55.4%)と続いている。なお、「社員の働き方の見直し」については、過去の調査と同様に上位の回答項目であるが、前回調査(65.4%)と比べると回答の割合がやや減少(▲8.3ポイント)している。一方、「製造・販売拠点等の統廃合」(5.1%)、「人員削減」(2.3%)といった、いわゆるリストラ関連の課題をあげる企業は、過去の調査と同様に少ない。

## ＜働き方の見直し＞

新型コロナウイルス感染拡大に伴う働き方の見直しについては、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が81.6%となり、多くの企業が見直しに取り組んでいる。また、回答割合は前回調査（75.3%）と比べて増加（+6.3ポイント）している。

働き方の見直しにつながる各施策の導入状況については、「Webミーティング・オンライン会議」と「年次有給休暇取得の徹底」と回答した割合が同率（89.4%）で最も多く、次いで「管理職の部下・職場へのタイムマネジメント」（62.6%）、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（61.5%）、「ノー残業デー（ウィーク）」（57.0%）と続いている。

コロナを受けて新たに導入した施策を見ると、「Webミーティング・オンライン会議」（51.4%）が最も多く、次いで「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（47.5%）、「時差出勤」（20.1%）と続いている。

## ＜テレワーク（在宅勤務制度含む）＞

テレワーク導入後の業務効率化・労働生産性については、「向上した」または「やや向上した」と回答した割合（22.8%）に対し、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合（33.6%）が上回っている。なお、前回調査では、「向上した」または「やや向上した」と回答した割合が40.6%あり、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合（21.7%）を上回っていた。コロナの長期化に伴い、テレワークも長期にわたり対象者や職種も拡大する中で、運用上の問題が次第に顕在化しつつあることが窺える。

また、企業規模別にみると、「向上した」または「やや向上した」と回答した中小企業の割合は16.0%にとどまり、大企業（28.3%）に比べて中小企業での導入の難しさが窺える。

コロナを受けてテレワークを導入した企業のコロナ終息後の継続については、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が64.7%となり、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合（35.3%）を大きく上回っている。ただし、前回調査と比べると、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は減少（71.6%→64.7%）、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合は増加（28.4%→35.3%）しており、前問の「テレワーク導入後の業務効率化・労働生産性」と同様に、テレワークの運用上の問題が生じつつあることが窺える。

テレワーク未導入企業が導入を進めるうえで課題となっている点については、「業務内容的に難しい」（84.1%）が最も多く、次いで「通信環境など設備が整っていない」（26.1%）、「押印や営業など現場に行かないとできない業務が多い」（24.6%）と続いている。

企業規模別にみると、中小企業は「通信環境など設備が整っていない」（29.1%）や「投資費用がかかる」（20.0%）などハード面を課題としてあげる割合が比較的多く、大企業は「コミュニケーションがとれない」（28.6%）や「人事成果の評価がしにくい（できない）」（14.3%）などソフト面を課題としてあげる割合が比較的多い。

## ＜デジタルトランスフォーメーション（DX）＞

DXに対する関心については、「とても関心がある」または「関心がある」と回答した割合が73.2%となり、多くの企業が関心を持っている。

DXに対する取組みについては、取組んでいると回答した割合が41.4%となっている。このうち、「コロナ以前から取組んでいる」の回答割合は30.2%、「コロナを受けて取組み始めた」の回答割合は11.2%となっている

DXに取り組む企業の実施状況については、「実際に成果がでている」または「うまくいっていると感じる」と回答した割合（58.1%）が「あまりうまくいっていないと感じる」と回答した割合（17.6%）を上回っている。一方、肯定的な回答のうち、「実際に成果がでている」と回答したのは大企業のみで、全体の約1割（8.1%）となっている。

DXの導入を検討中もしくは予定がないとする企業が課題として認識している点は、「理解が不足しており、戦略や方針がない」（58.1%）が最も多く、次いで「具体的な進め方がよくわからない」（46.7%）、「対応できる人材がいない」（45.7%）と続いている。

## ＜社員教育＞

社員教育の方法については、「OJT」（77.7%[前回77.2%]）と回答した割合が最も多く、次いで「外部セミナー等への派遣」（73.7%[前回79.7%]）、「自社が企画し社内で実施する集合研修」（62.6%[前回70.9%]）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。

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「外部セミナー等への派遣」（78.3%）や「OJT」（71.7%）の実施割合が高く、「Web教育（ライブ配信）」（34.9%）や「eラーニング」（21.7%）といったオンライン教育を実施する割合は低い。

昨年度（2020年度）の従業員一人あたりの教育訓練費については、一昨年度（2019年度）と比べて「変わらなかった」と回答した割合が38.0%、「大幅に減少した」または「やや減少した」と回答した割合が38.0%となり、前年水準もしくはそれ以下となった企業が8割近くを占めている。前回調査と比べても、教育訓練費が減少した企業は増えている（12.7%→38.0%）。

### Ⅲ. 調査結果

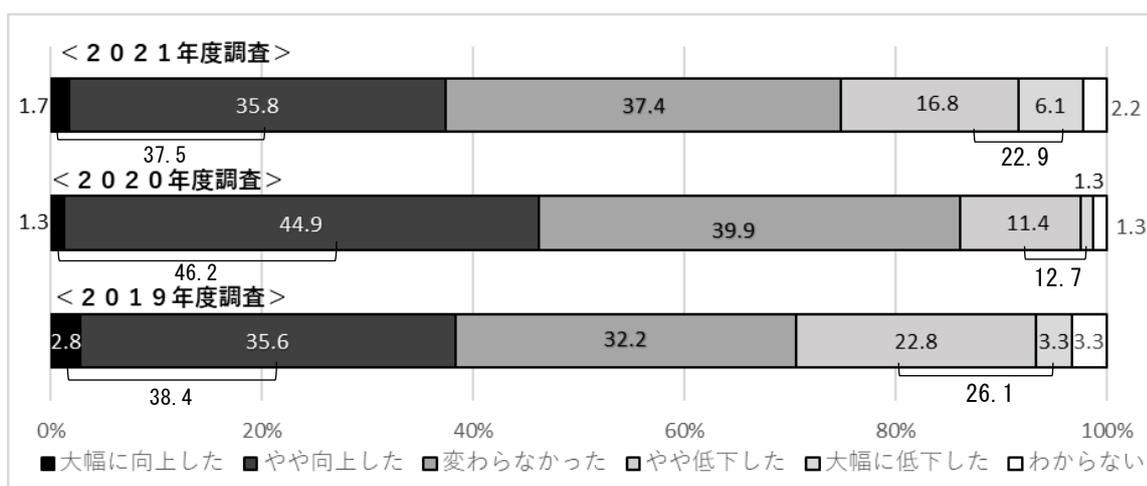
#### 1. 労働生産性

昨年度(2020年度)の労働生産性については、一昨年度(2019年度)と比較して、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合が37.5%となり、「大幅に低下した」または「やや低下した」と回答した割合(22.9%)を上回っている。

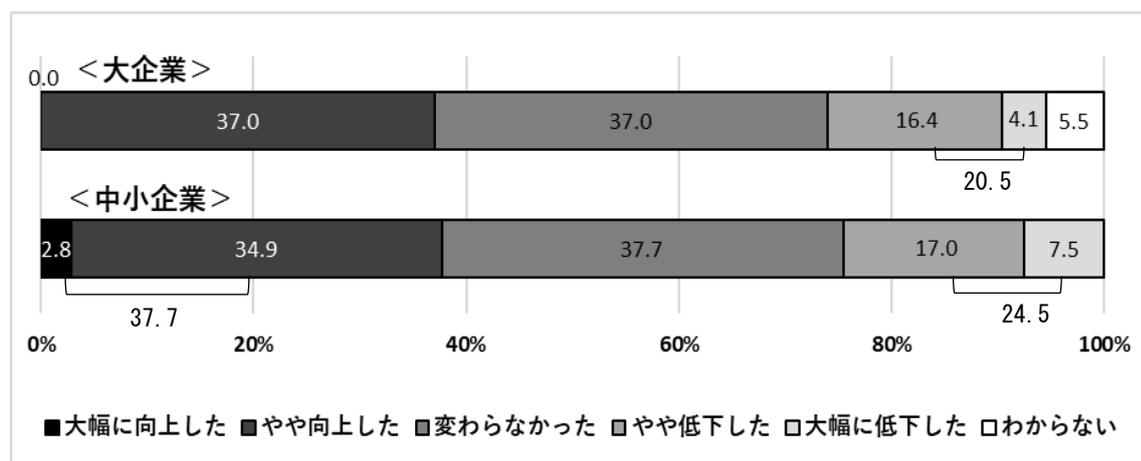
前回調査(2019年度を2018年度と比較)からの変化を見ると、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合は8.7ポイント減少(46.2%→37.5%)、「大幅に低下した」または「やや低下した」と回答した割合は10.2ポイント増加(12.7%→22.9%)しており、労働生産性向上のペースは落ちている。

企業規模別では、特に大企業と中小企業で有意な差は見られない。(参考参照)

#### 昨年度の労働生産性 ※一昨年度との比較



#### (参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

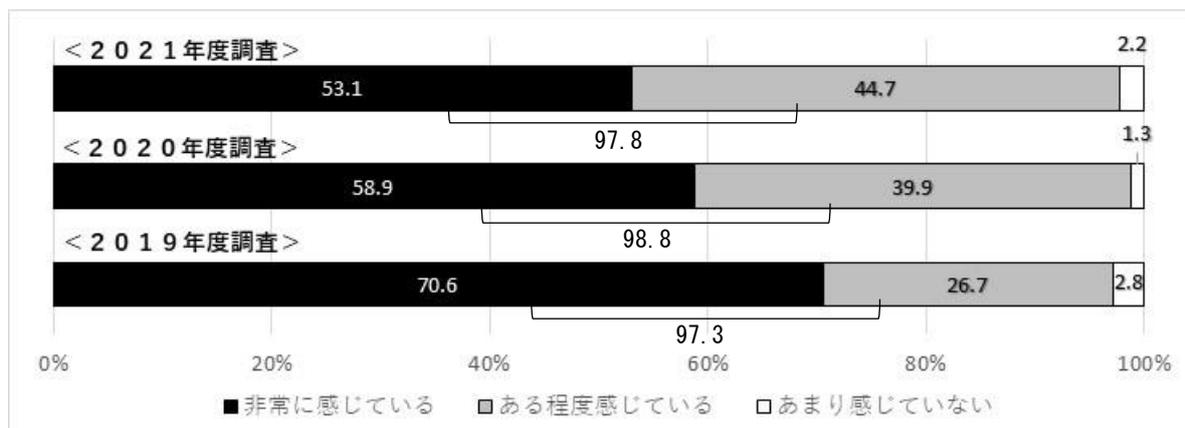


(注) 大企業：従業員数301人以上、中小企業：従業員数300人以下。以下、同じ。

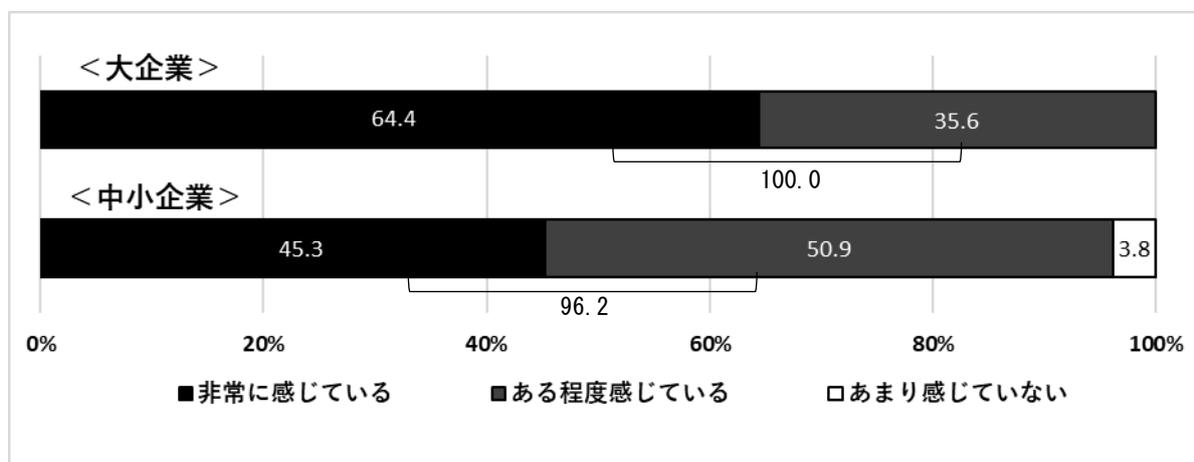
労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」または「ある程度感じている」と回答した割合が 97.8%となり、前回調査（98.8%）と同様に、ほとんどの企業がその必要性を認識している。なお、「非常に感じている」と回答した割合は 53.1%と、前2回の調査と比べ、年々減少（2020年度調査 58.9% 2019年度調査 70.6%）しており、労働生産性向上の必要性は認識しているものの、優先的な取組みとしての意識はやや低下していると見られる。

企業規模別にみると、「非常に感じている」と回答した割合は、大企業（64.4%）の方が中小企業（45.3%）よりも高くなっている。（参考参照）

### 労働生産性向上の必要性



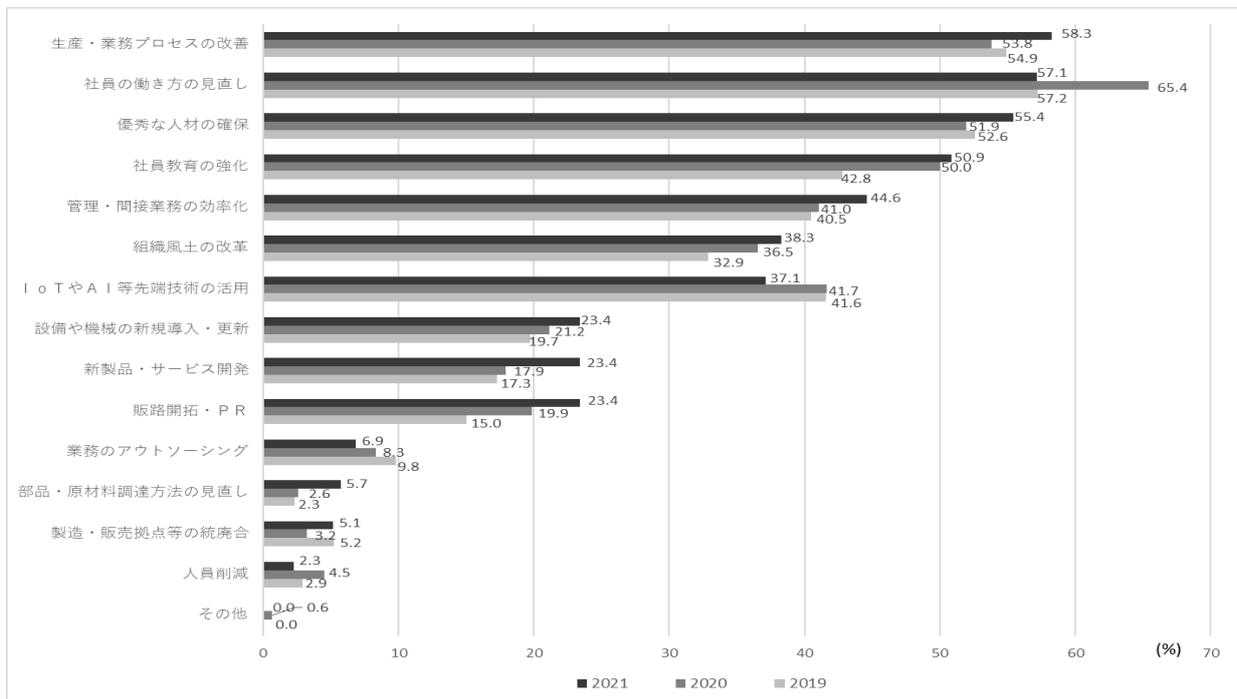
### (参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



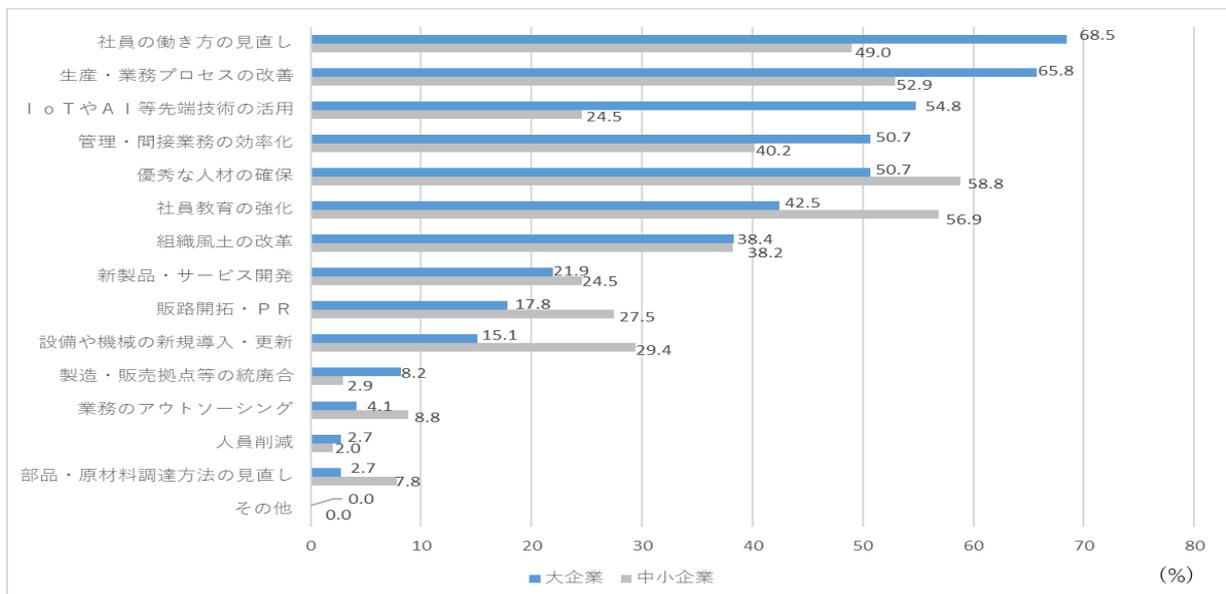
労働生産性の向上に向けて重要(課題)だと考えていることについては、「生産・業務プロセスの改善」と回答した割合(58.3%)が最も多く、次いで「社員の働き方の見直し」(57.1%)、「優秀な人材の確保」(55.4%)と続いている。なお、「社員の働き方の見直し」については、過去の調査と同様に上位の回答項目であるが、前回調査(65.4%)と比べると回答の割合がやや減少(▲8.3ポイント)している。一方、「製造・販売拠点等の統廃合」(5.1%)、「人員削減」(2.3%)といった、いわゆるリストラ関連の課題をあげる企業は、過去の調査と同様に少ない。

企業規模別にみると、中小企業は「優秀な人材の確保」(58.8%)や「社員教育の強化」(56.9%)といった「人」に関する回答が多く、回答割合は大企業を上回っている。一方、「IoTやAI等先端技術の活用」の回答割合は、大企業が54.8%となり、中小企業(24.5%)を大きく上回っている。(参考参照)

### 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)



### (参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

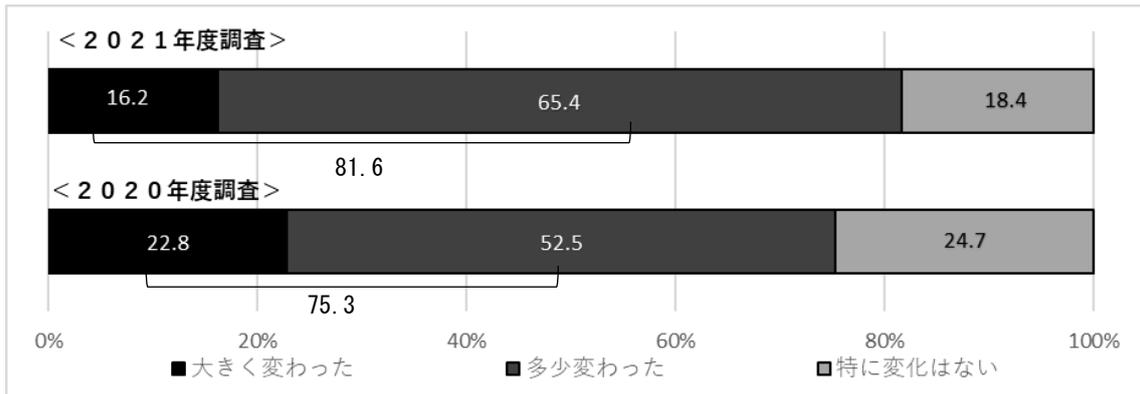


## 2. 働き方の見直し

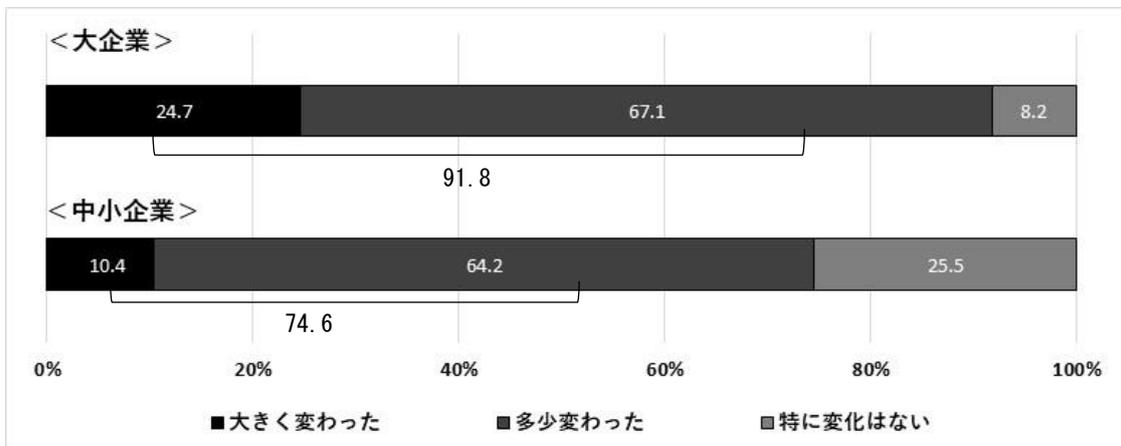
新型コロナウイルス感染拡大に伴う働き方の見直しについては、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が81.6%となり、多くの企業が見直しに取り組んでいる。また、回答割合は前回調査（75.3%）と比べて増加（+6.3ポイント）している。

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91.8%となり、中小企業（74.6%）を上回っている。（参照参考）

### 働き方見直しの変化



### （参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

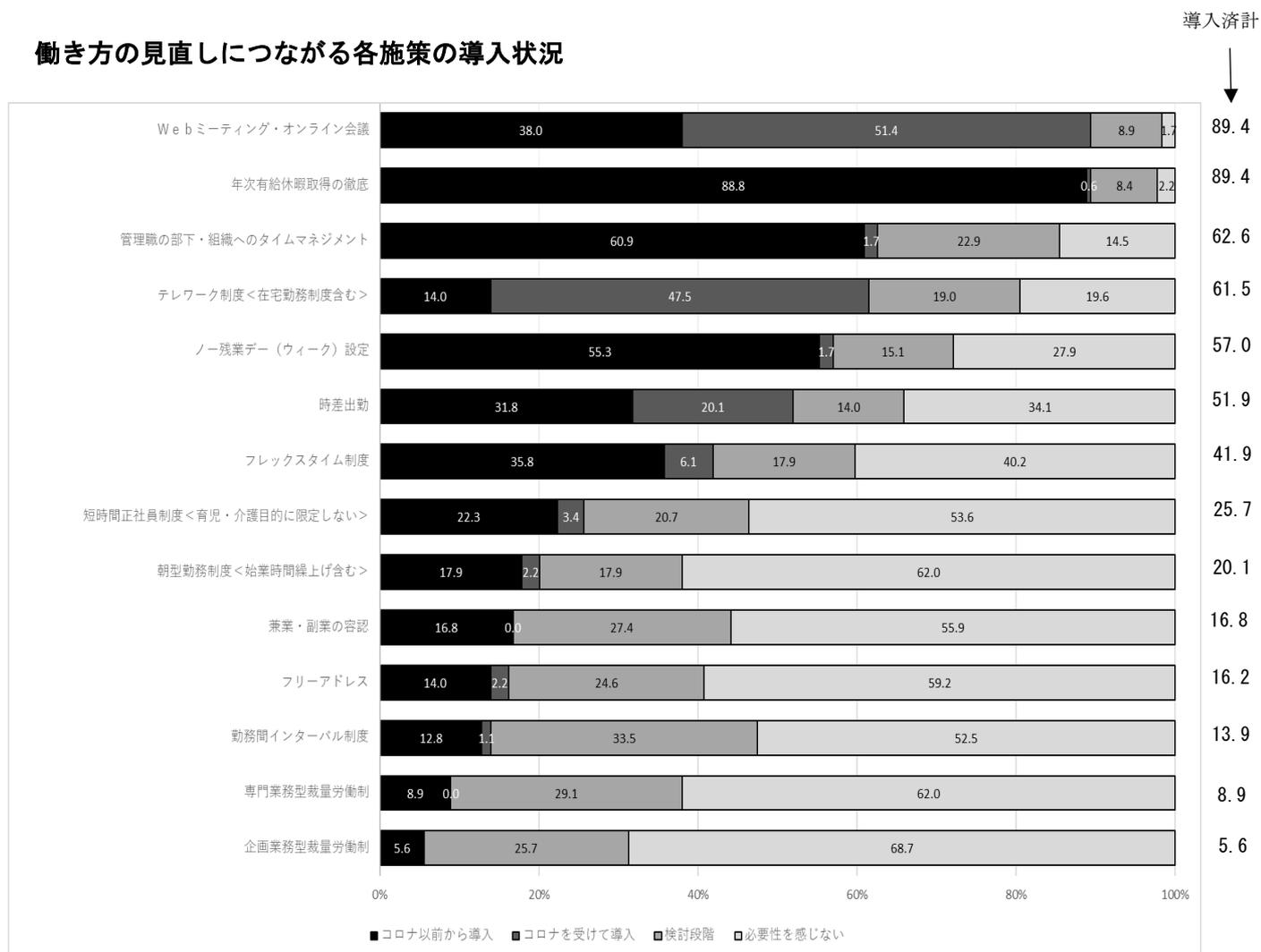


働き方の見直しにつながる各施策の導入状況については、「Webミーティング・オンライン会議」と「年次有給休暇取得の徹底」と回答した割合が同率（89.4%）で最も多く、次いで「管理職の部下・職場へのタイムマネジメント」（62.6%）、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（61.5%）、「ノー残業デー（ウィーク）」（57.0%）と続いている。

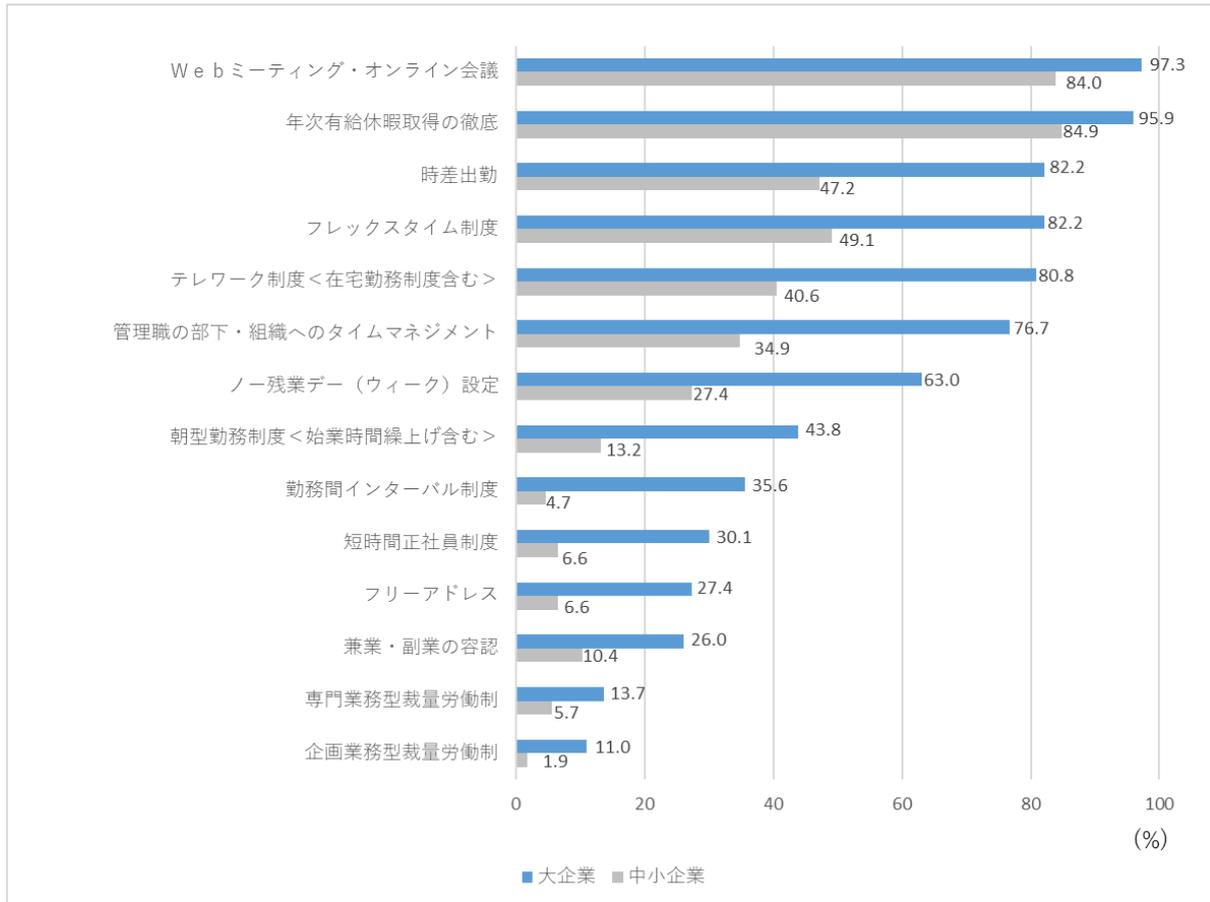
コロナを受けて新たに導入した施策を見ると、「Webミーティング・オンライン会議」（51.4%）が最も多く、次いで「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（47.5%）、「時差出勤」（20.1%）と続いている。

企業規模別にみると、質問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）

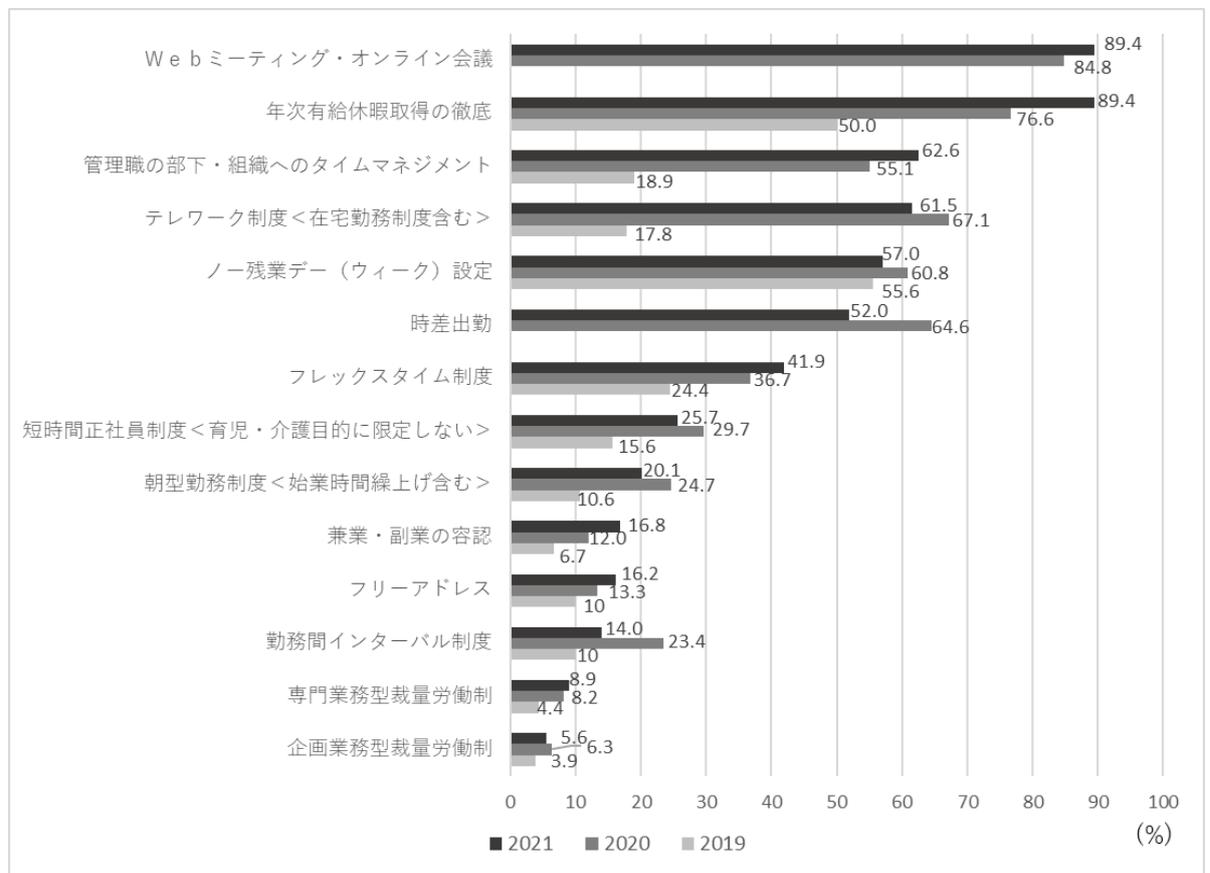
## 働き方の見直しにつながる各施策の導入状況



(参考1) 各施策の導入状況・企業規模別（従業員別）の集計結果



(参考2) 各施策の導入状況・過去調査との比較

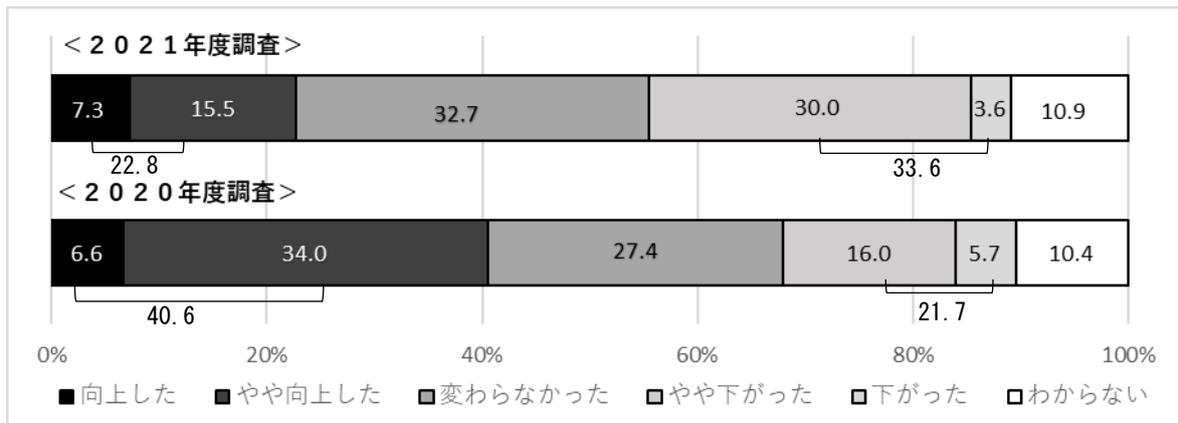


### 3. テレワーク(在宅勤務制度含む)

テレワーク導入後の業務効率化・労働生産性については、「向上した」または「やや向上した」と回答した割合(22.8%)に対し、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合(33.6%)が上回っている。なお、前回調査では、「向上した」または「やや向上した」と回答した割合が40.6%あり、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合(21.7%)を上回っていた。コロナの長期化に伴い、テレワークも長期にわたり対象者や職種も拡大する中で、運用上の問題が次第に顕在化しつつあることが窺える。

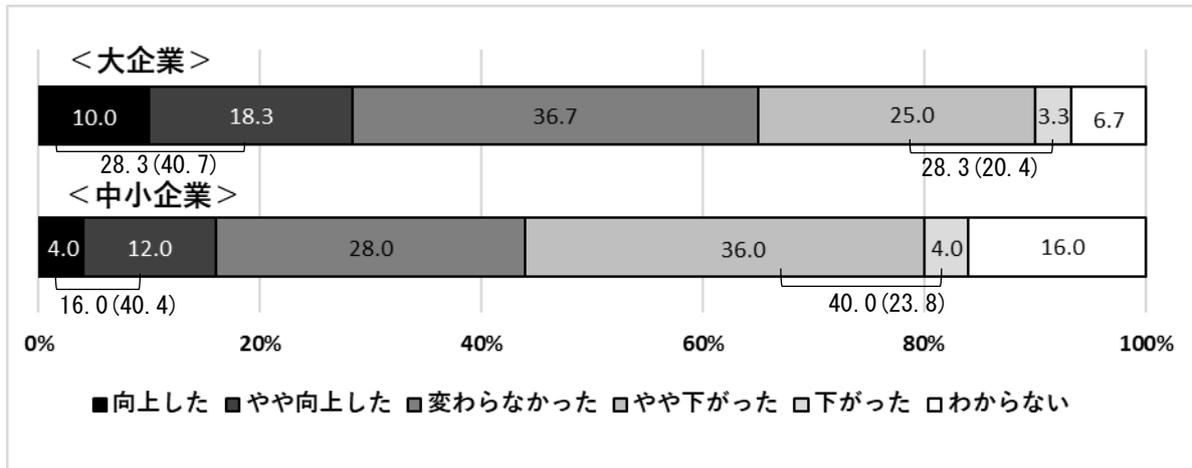
また、企業規模別にみると、「向上した」または「やや向上した」と回答した中小企業の割合は16.0%にとどまり、大企業(28.3%)に比べて中小企業での導入の難しさが窺える。(参考参照)

#### 【業務効率化・労働生産性】



(注) 調査対象：「テレワーク制度(在宅勤務制度含む)」を導入している企業(回答数：110社)

#### (参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

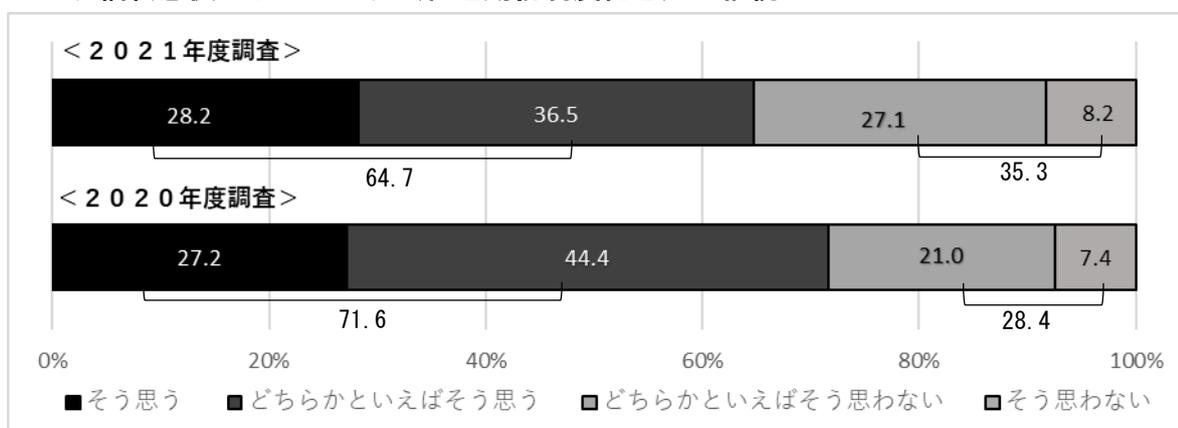


(注) ( )内は前回調査(2020年度)の数字

コロナを受けてテレワークを導入した企業のコロナ終息後の継続については、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が64.7%となり、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合（35.3%）を大きく上回っている。ただし、前回調査と比べると、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は減少（71.6%→64.7%）、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合は増加（28.4%→35.3%）しており、前問の「テレワーク導入後の業務効率化・労働生産性」と同様に、テレワークの運用上の問題が生じつつあることが窺える。

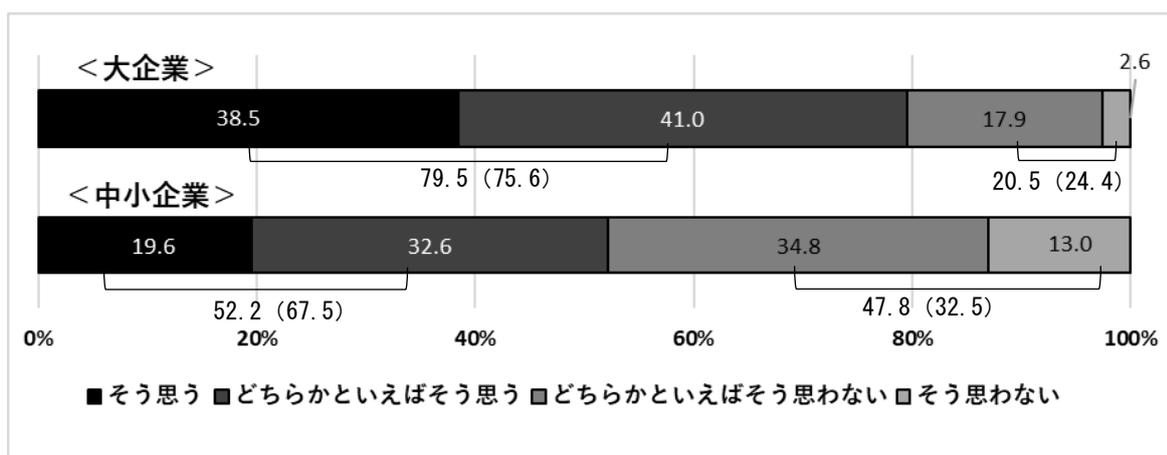
企業規模別にみると、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した大企業の割合は79.5%となり、中小企業（52.2%）を上回り、継続したいとする割合が高い。また、前回調査と比較すると、継続したいとする企業の割合は、大企業はわずかに増加（75.6%→79.5%）しているが、中小企業は減少（67.5%→52.2%）している。（参考参照）

### コロナ禍終息後のテレワーク（在宅勤務制度含む）の継続



（注）調査対象：コロナを受けてテレワーク（在宅勤務制度含む）を導入した企業（回答数：85社）

### （参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

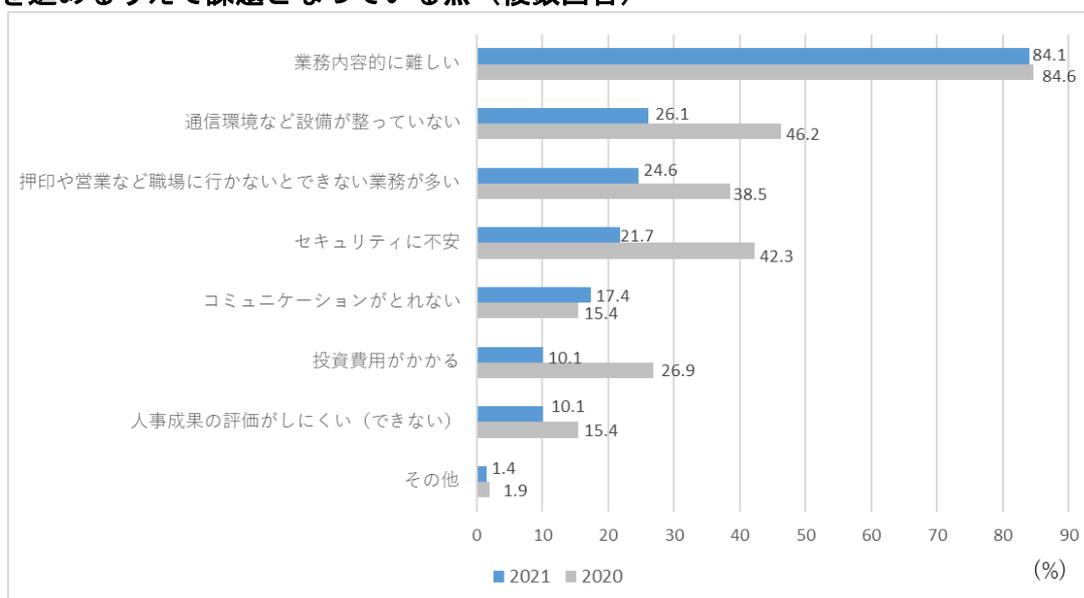


（注）（ ）内は前回調査（2020年度）の数字

テレワーク未導入企業が導入を進めるうえで課題となっている点については、「業務内容的に難しい」(84.1%)が最も多く、次いで「通信環境など設備が整っていない」(26.1%)、「押印や営業など現場に行かないとできない業務が多い」(24.6%)と続いている。最も回答の多かった「業務内容的に難しい」は、前回調査でも高い回答割合(84.6%)となっているが、これ以外は概ね前回調査から回答割合が下がっており、ハード面などの整備が進みつつあることが窺える。

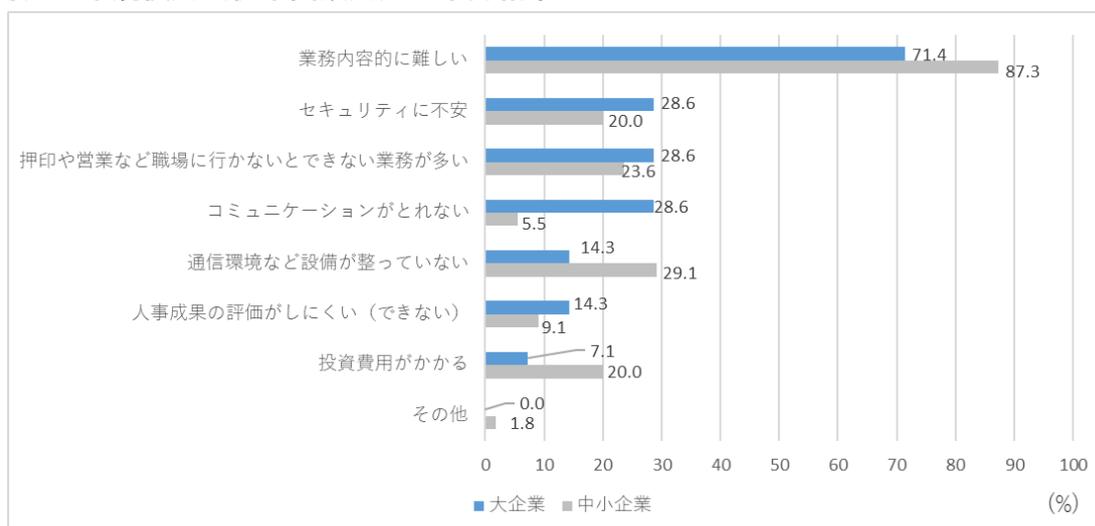
企業規模別にみると、中小企業は「通信環境など設備が整っていない」(29.1%)や「投資費用がかかる」(20.0%)などハード面を課題としてあげる割合が比較的多く、大企業は「コミュニケーションがとれない」(28.6%)や「人事成果の評価がしにくい(できない)」(14.3%)などソフト面を課題としてあげる割合が比較的多い。(参考参照)

### 導入を進めるうえで課題となっている点(複数回答)



(注) 調査対象：テレワーク(在宅勤務制度含む)未導入企業(回答数：69社)

### (参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

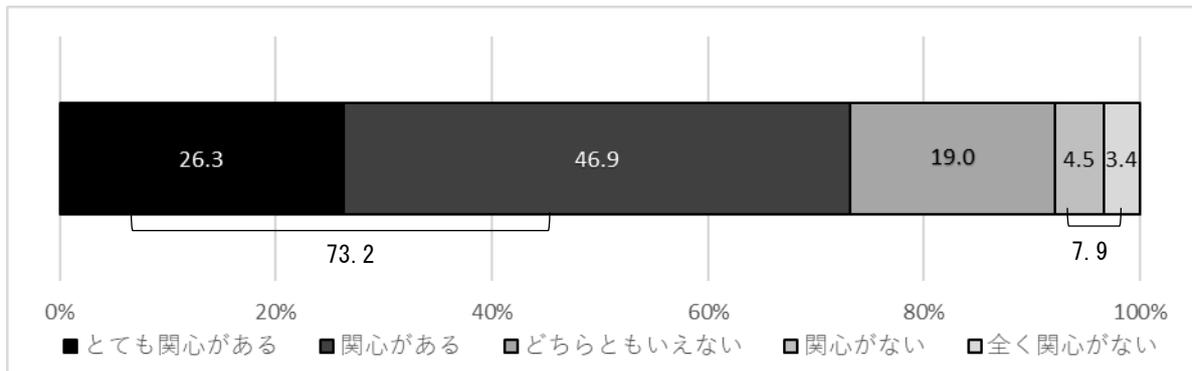


#### 4. デジタルトランスフォーメーション(DX)

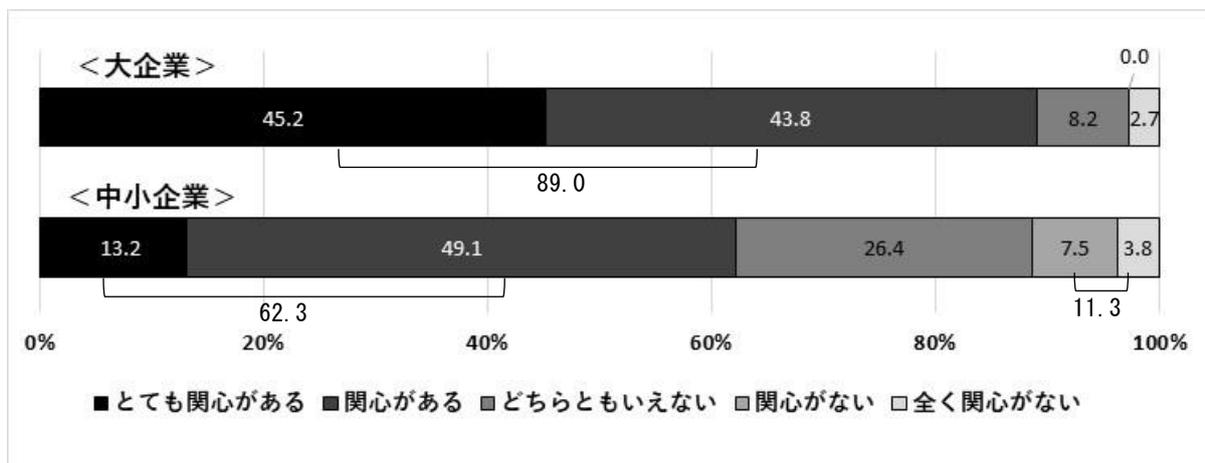
DXに対する関心については、「とても関心がある」または「関心がある」と回答した割合が73.2%となり、多くの企業が関心を持っている。

企業規模別にみると、大企業は「とても関心がある」または「関心がある」と回答した割合(89.0%)が中小企業(62.3%)を大きく上回っている。(参考参照)

##### DXに対する関心



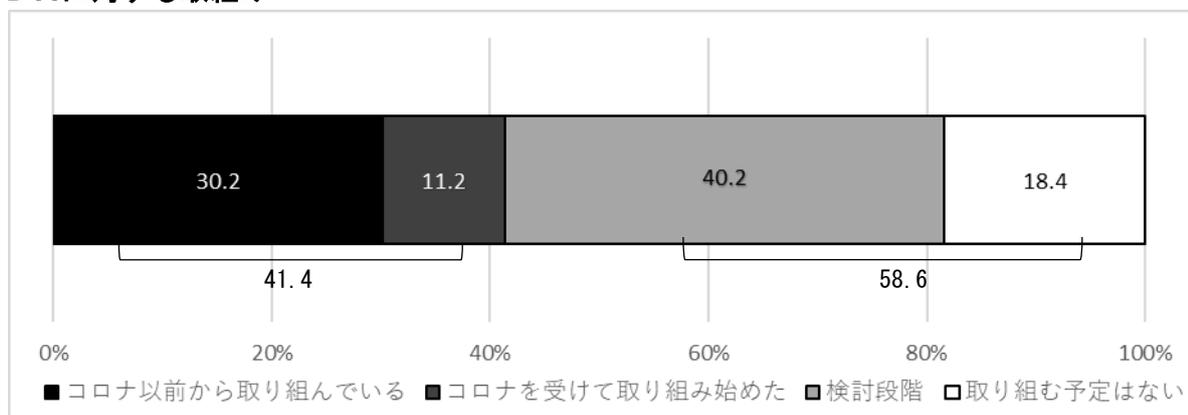
##### (参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果



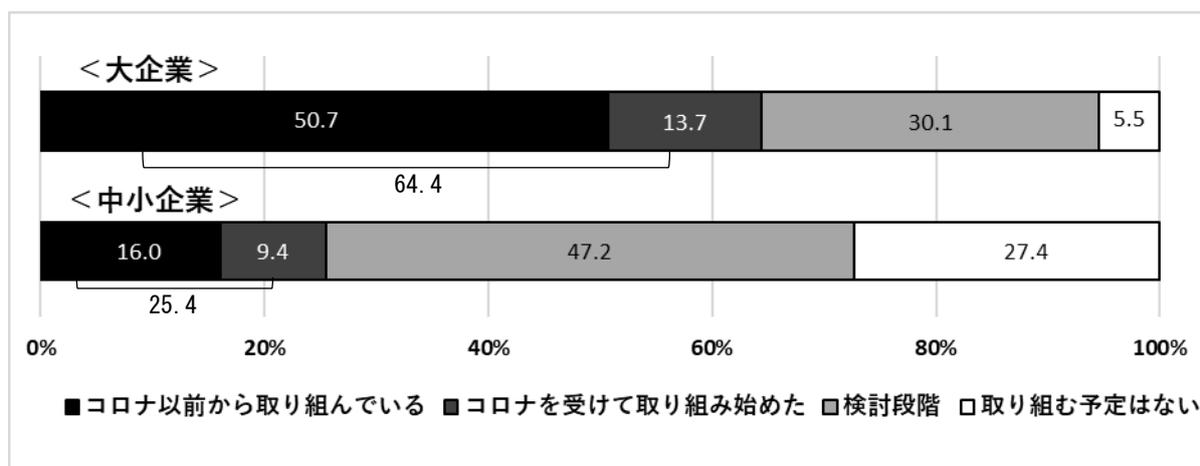
DXに対する取組みについては、取組んでいると回答した割合が41.4%となっている。このうち、「コロナ以前から取組んでいる」の回答割合は30.2%、「コロナを受けて取組み始めた」の回答割合は11.2%となっている。

企業規模別にみると、取組んでいると回答した大企業の割合は64.4%となり、中小企業(25.4%)を大きく上回っている。(参考参照)

### DXに対する取組み

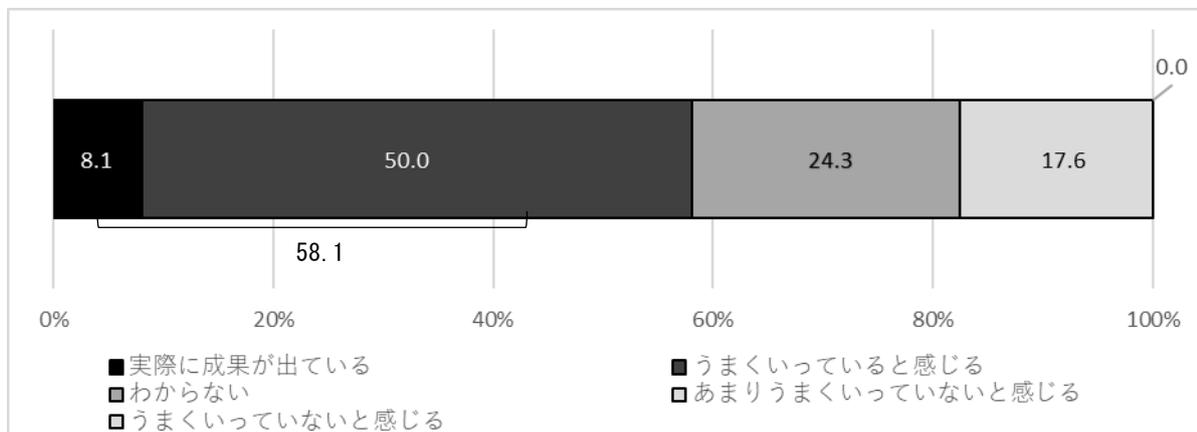


### (参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果



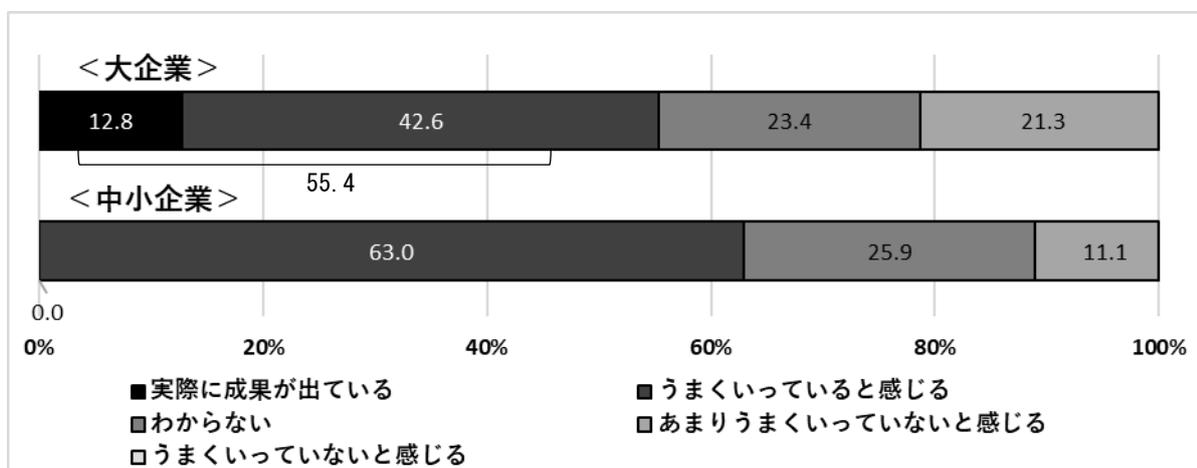
DXに取り組む企業の実施状況については、「実際に成果がでている」または「うまくいっていると感じる」と回答した割合（58.1%）が「あまりうまくいっていないと感じる」と回答した割合（17.6%）を上回っている。一方、肯定的な回答のうち、「実際に成果がでている」と回答したのは大企業のみで、全体の約1割（8.1%）となっている。（参考参照）

### DXの実施状況（成果）



(注) 調査対象：DXに取り組んでいる企業（回答数：74社）

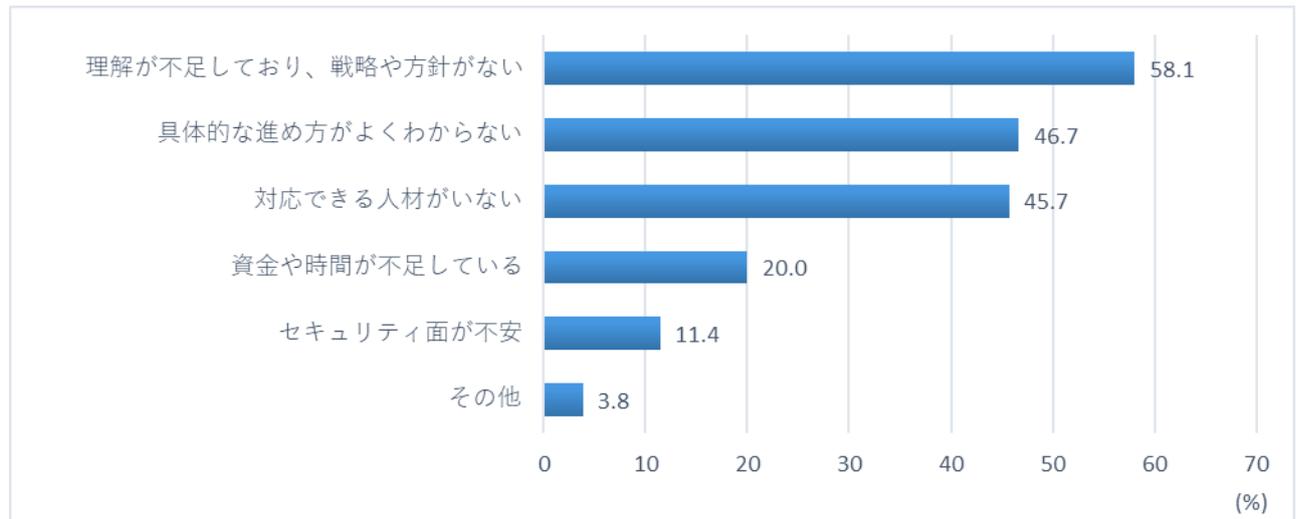
### (参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



DXの導入を検討中もしくは予定がないとする企業が課題として認識している点は、「理解が不足しており、戦略や方針がない」(58.1%)が最も多く、次いで「具体的な進め方がよくわからない」(46.7%)、「対応できる人材がいない」(45.7%)と続いている。

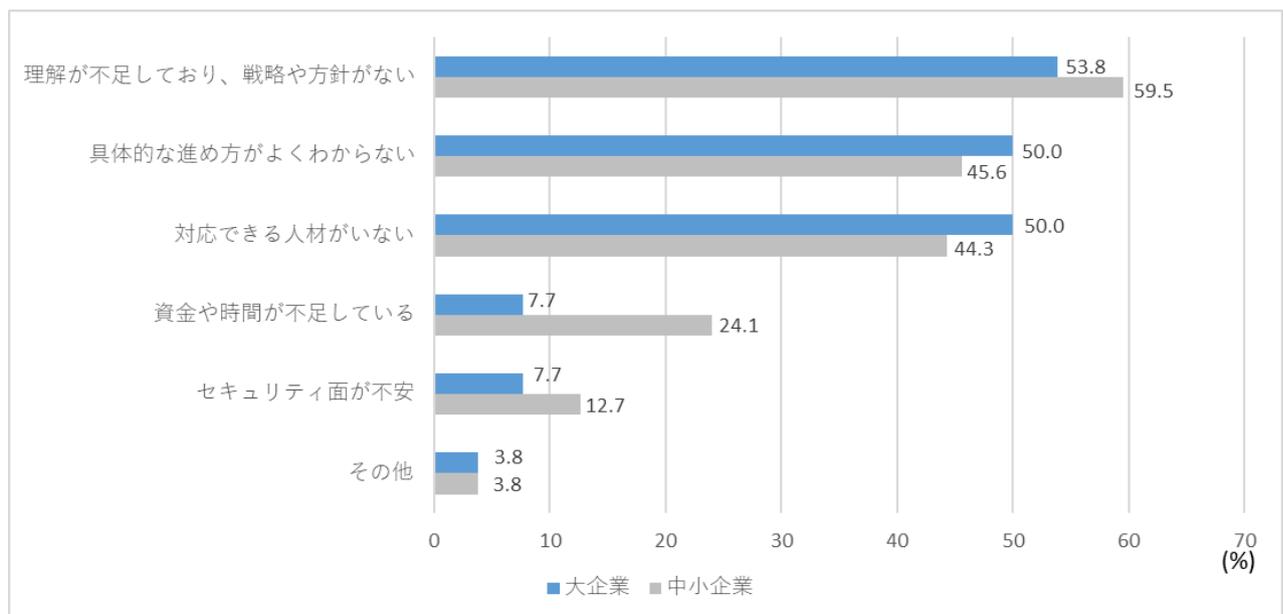
企業規模別にみると、中小企業は、上位項目については大企業と同様であるが、「資金や時間が不足している」(24.1%)、「セキュリティ面が不安」(12.7%)といった課題をあげる企業が見られる。(参考参照)

### デジタルトランスフォーメーション導入の課題（複数回答）



(注) 調査対象：DXについて「検討中」または「取り組む予定はない」と回答した企業（回答数：105社）

### (参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



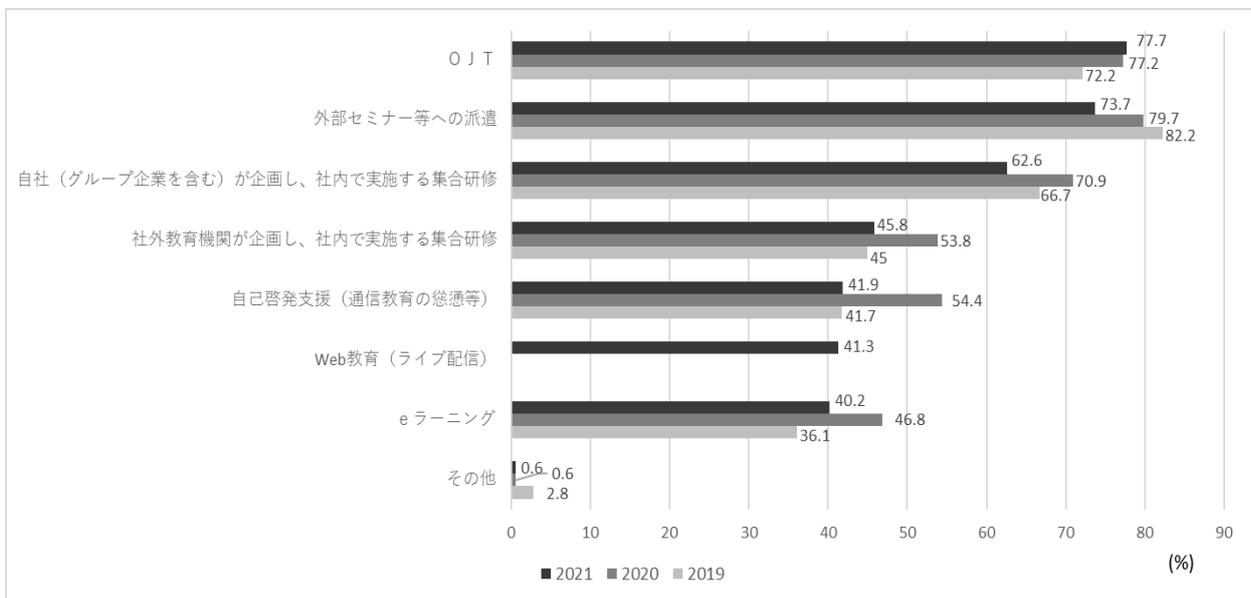
## 5. 社員教育

社員教育の方法については、「OJT」（77.7%[前回 77.2%]）と回答した割合が最も多く、次いで「外部セミナー等への派遣」（73.7%[前回 79.7%]）、「自社が企画し社内実施する集合研修」（62.6%[前回 70.9%]）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。

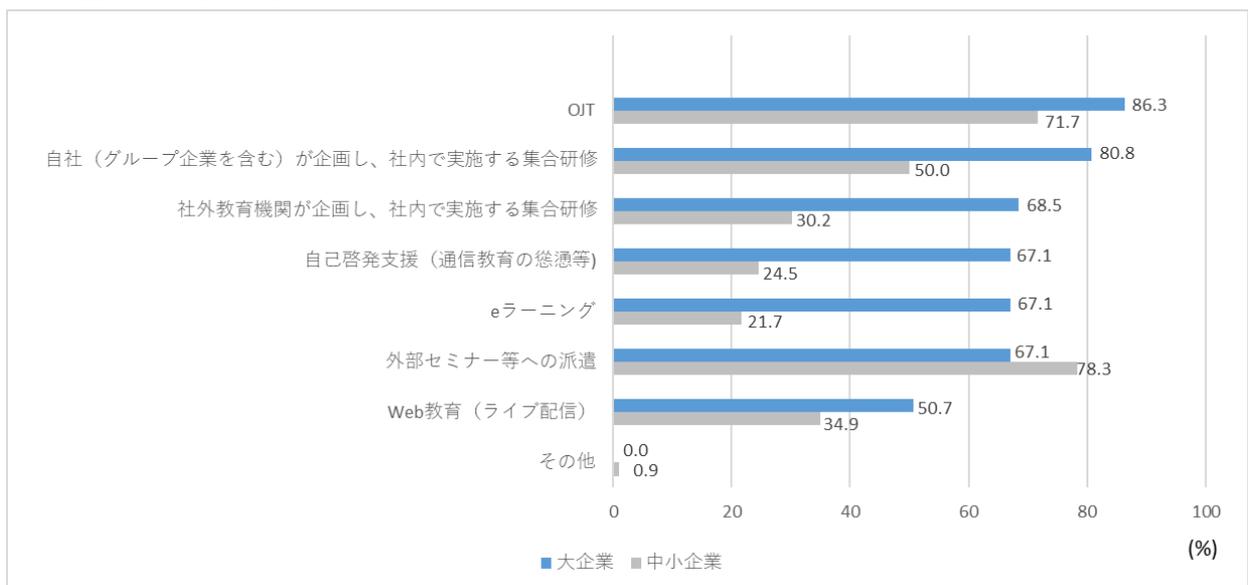
企業規模別にみると、大企業が総じて各教育施策を実施しているのに対し、中小企業では「外部セミナー等への派遣」（78.3%）や「OJT」（71.7%）の実施割合が高く、「Web教育（ライブ配信）」（34.9%）や「eラーニング」（21.7%）といったオンライン教育を実施する割合は低い。

(参考参照)

### 社員教育の方法（複数回答）

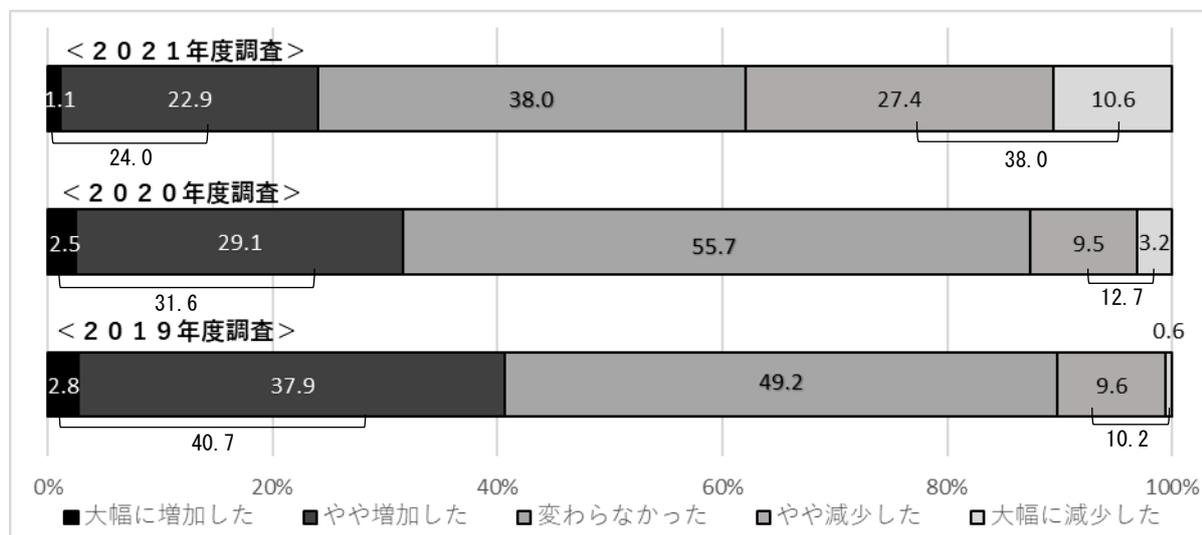


### (参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

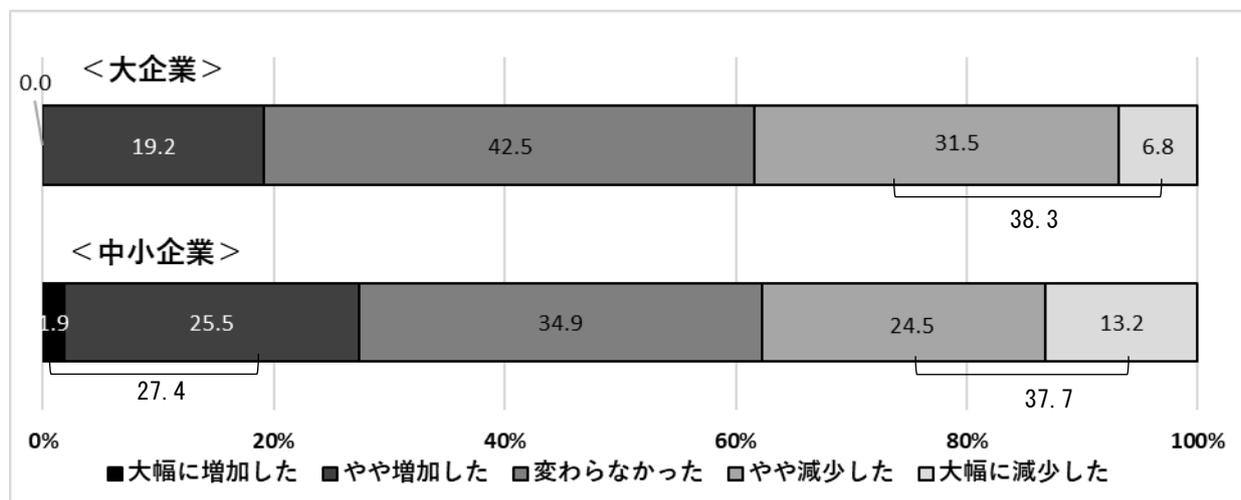


昨年度（2020年度）の従業員一人あたりの教育訓練費については、一昨年度（2019年度）と比べて「変わらなかった」と回答した割合が38.0%、「大幅に減少した」または「やや減少した」と回答した割合が38.0%となり、前年水準もしくはそれ以下となった企業が8割近くを占めている。前回調査と比べても、教育訓練費が減少した企業は増えている（12.7%→38.0%）。

### 昨年度（2020年度）の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



以 上