

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2020 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 429 社
- (3) 調査期間：2020 年 7 月 28 日（火）～8 月 11 日（火）
- (4) 回 答 数：158 社（回答率 36.8%）
- (5) 回答企業の属性

＜本社所在地別＞

＜従業員数別＞

本社所在地	企業数	構成比 (%)
香川県	73	46.2
愛媛県	26	16.5
徳島県	16	10.1
高知県	14	8.9
四国外	29	18.4
合計	158	100.0

従業員数	企業数	構成比 (%)
1～20 人	4	2.5
21～50 人	12	7.6
51～100 人	15	9.5
101～200 人	38	24.1
201～300 人	15	9.5
301 人以上	74	46.8
合計	158	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	1	0.6
建設業	16	10.1
製造業	54	34.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.5
情報通信業	11	7.0
運輸業、郵便業	8	5.1
卸売業、小売業	16	10.1
金融業、保険業	20	12.7
不動産業、物品賃借業	1	0.6
学術研究、専門・技術サービス業	3	1.9
宿泊業、飲食サービス業	1	0.6
生活関連サービス業、娯楽業	1	0.6
複合サービス事業	4	2.5
サービス業（他に分類されないもの）	17	10.8
合計	158	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. 調査結果の概要

昨年度に引き続き「四国の生産性向上に関するアンケート調査」を実施。新型コロナウイルス感染拡大を背景に、労働生産性や働き方改革の意識が前回調査からどのように変化したかを定期的に調査するとともに、新型コロナウイルス感染拡大に伴い普及が進んでいるテレワークに関する質問を設け、実施状況や課題、今後の継続性などについても調査を行った。

<労働生産性>

昨年度（2019年度）の労働生産性については、一昨年度（2018年度）より「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合が46.2%（前回38.4%）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12.7%（前回26.1%）を大きく上回っている。

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98.8%となり、前回調査（97.3%）と同様に、ほとんどの企業がその必要性を認識している。一方で、「非常に感じている」と回答した割合のみで見ると、前回70.6%から58.9%に減少。必要性は認識しているものの、重要度や優先的取り組みとしての意識は前回から低くなっている。また、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（66.2%）の方が中小企業（52.4%）よりも高くなっている。

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については、「働き方の見直し」（65.4%[前回57.2%]）が最も多く、次いで「生産・業務プロセスの改善」（53.8%[前回54.9%]）、「優秀な人材の確保」（51.9%[前回52.6%]）と続いている。その一方で、「製造・販売拠点等の統廃合」（3.2%[前回5.2%]）、「人員削減」（4.5%[前回2.9%]）といった、いわゆるリストラ関連の課題をあげる企業は少ない。これらの結果は、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、中小企業では「優秀な人材の確保」と回答した割合は62.2%となり、大企業の割合（40.5%）を大きく上回っている。一方、「I o TやA I等先端技術の活用」の割合は、大企業が59.5%となり、中小企業（25.6%）を大きく上回っている。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う労働環境（業務量、労働時間、従業員の余暇時間）の変化については、いずれも「特に増減はない」が4割以上を占めている。「増加」傾向、「減少」傾向の回答割合でみると、業務量は36.1%が「減少」傾向と回答し、「増加」傾向と回答した割合（20.9%）を上回っている。また、労働時間も44.3%が「減少」傾向と回答し、「増加」傾向と回答した割合（15.2%）を大きく上回っている。一方で、余暇時間は36.7%が「増加」傾向と回答し、「減少」傾向と回答した割合（10.1%）を大きく上回っている。

＜働き方改革＞

働き方改革の導入状況については、新型コロナウイルス感染拡大により「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が 75.3%となり多数を占めている。企業規模別にみると、大企業では「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が 87.8%となり、中小企業の割合（64.3%）を大きく上回っている。

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※」と回答した割合（84.8%）が最も多く、次いで「管理職自らの年次有給休暇取得の徹底」（76.6%）、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（67.1%）、「時差勤務※」（64.6%）と続いている。

全般的に前回調査から各施策の導入割合が増えており、なかでも「テレワーク」（+49.3 ポイント）、「管理職の部下へのタイムマネジメントについての評価」（+36.2 ポイント）で多くの増加が見られる。企業規模別で見ると、全般的に大企業の導入割合が多い。

※印：今回調査で新たに追加した項目（以下同じ）

新型コロナウイルス感染拡大に伴い導入が進んだ施策を見ると、「テレワーク」と回答した割合（51.3%）が最も多く、次いで「Webミーティング・オンライン会議※」（38.0%）、「時差勤務※」（29.7%）と続いている。

「テレワーク」の導入については、企業規模別でみると、大企業の導入割合（86.5%）が中小企業（50.0%）を大きく上回っている。

導入している企業のうち大企業の導入時期は「コロナ以前から導入」が 35.9%、「コロナを受けて導入」が 64.1%となり、コロナ禍以前も一定数の導入が見られる。一方、中小企業は「コロナ以前から導入」が 4.8%、「コロナを受けて導入」が 95.2%となり、導入したほとんどの中小企業がコロナ禍を受けての導入としている。

導入済みの各施策の労働生産性向上効果について「大いに効果あり」または「やや効果あり」と回答した施策は、「Webミーティング・オンライン会議」の割合（97.8%）が最も多く、次いで「管理職の部下へのタイムマネジメントについての評価」（85.1%）、「朝型勤務制度＜始業時間繰上げ＞」（84.6%）と続いている。

<テレワーク（在宅勤務制度含む）>

テレワークについては、新型コロナウイルス拡大防止対策として導入が進み、労働時間の削減や業務効率化・ワークライフバランスの向上に一定の効果があつたとする企業が多く見られ、導入企業の約7割(71.6%)が今後も継続するとしている。一方で、未導入の企業の多くは、「業務内容的に難しい」ことを導入に向けての課題として認識している。

テレワーク導入後の状況について調査したところ、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」と回答した割合が40.6%となり、「下がった」または「やや下がった」の割合(21.7%)を大きく上回っている。(変化なしは27.4%)

労働時間については、「減った」または「やや減った」と回答した割合が55.7%となり、「増えた」または「やや増えた」の割合(2.8%)を大きく上回っている。(変化なしは29.2%)

ワークライフバランスについては、「向上した」または「やや向上した」と回答した割合が63.2%となり、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合(1.9%)を大きく上回っている。(変化なしは15.1%)

コロナ禍終息後のテレワークの継続については、「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71.6%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(28.4%)を大きく上回っている。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(75.6%)が中小企業(67.5%)を上回っている。

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」(84.6%)が最も多く、次いで「通信環境など設備が整っていない」(46.2%)、「セキュリティに不安」(42.3%)と続いている。企業規模別にみると、中小企業は例示した課題の項目全般を理由としてあげる割合が多く、「業務内容的に難しい」(94.6%)のほか、「通信環境など設備が整っていない」(51.4%)、「セキュリティに不安」(45.9%)、「投資費用がかかる」(32.4%)が特に多い。

<社員教育>

社員教育の方法については、「外部セミナー等への派遣」と回答した割合(79.7%[前回82.2%])が最も多く、次いで、「OJT」(77.2%[前回72.2%])、「自社が企画し社内を実施する集合研修」(70.9%[前回66.7%])と続いている。順位は前回とほぼ同様となっている。企業規模別にみると、大企業の方が項目全般にわたり回答する割合が高くなっている。

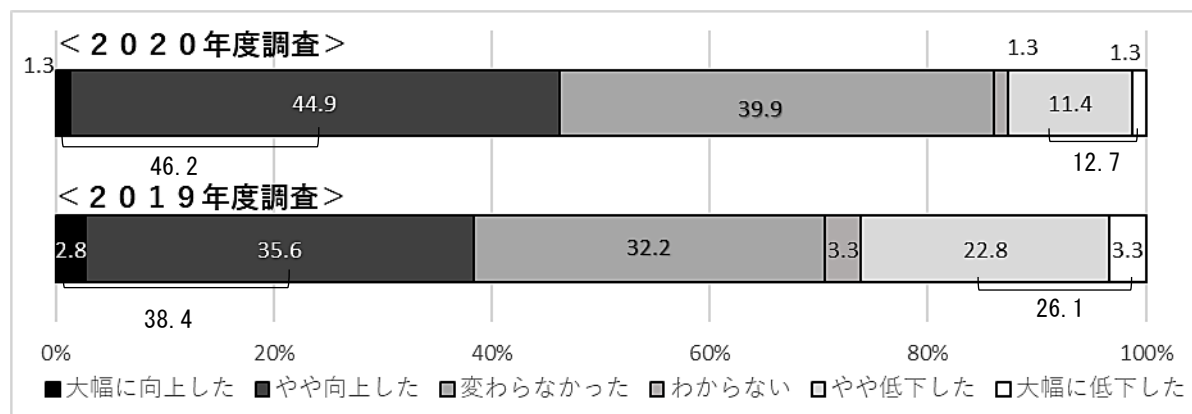
昨年度(2019年度)の従業員一人あたりの教育訓練費については、一昨年度(2018年度)と「変わらなかった」とする企業の割合が55.7%(前回49.2%)となり、最も多くなっている。また、「大幅に増加した」または「やや増加した」と回答した割合は(31.6%[前回40.7%])となり、「大幅に減少した」または「やや減少した」と回答した割合(12.7%[前回10.2%])を上回っている。

Ⅲ. 調査結果

1. 労働生産性

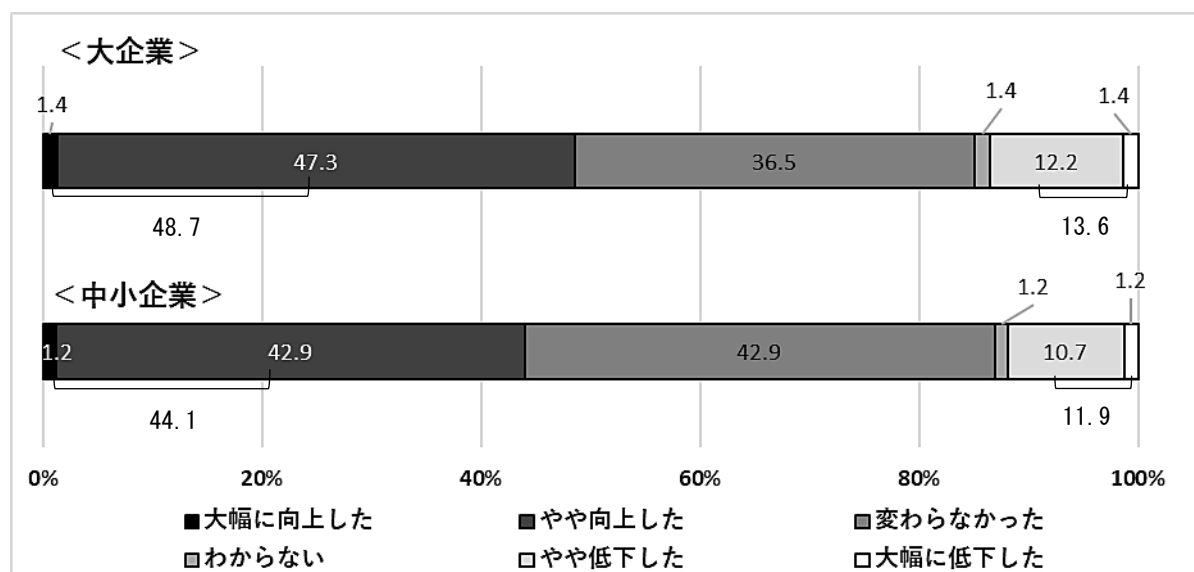
昨年度（2019年度）の労働生産性については、一昨年度（2018年度）より「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合が46.2%（前回38.4%）となり、「大幅に低下した」または「やや低下した」と回答した割合12.7%（前回26.1%）を大きく上回っている。

昨年度（2019年度）の労働生産性 ※一昨年度（2018年度）との比較



（注）2019年度調査は、2018年度の労働生産性（2017年度からの変化）について調査

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

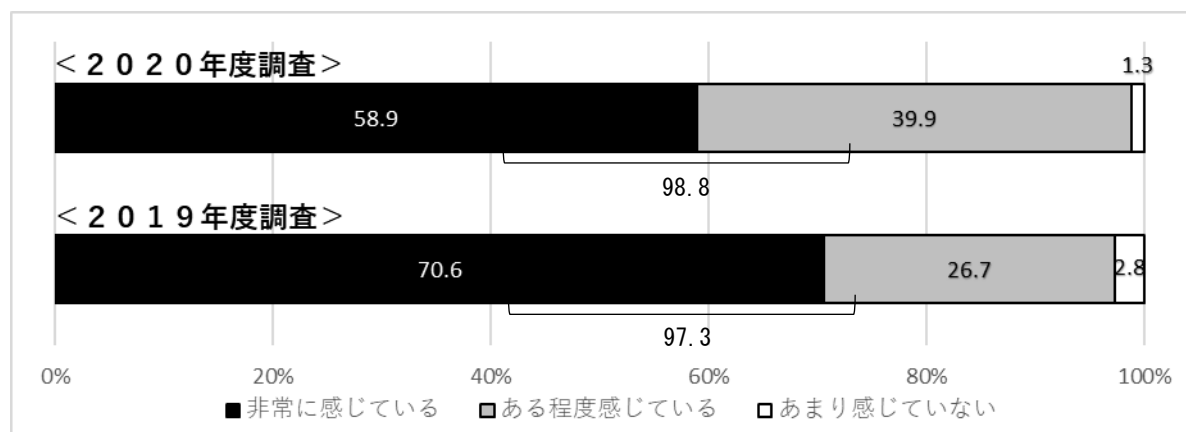


（注）大企業：従業員数301人以上、中小企業：従業員数300人以下。以下、同じ。

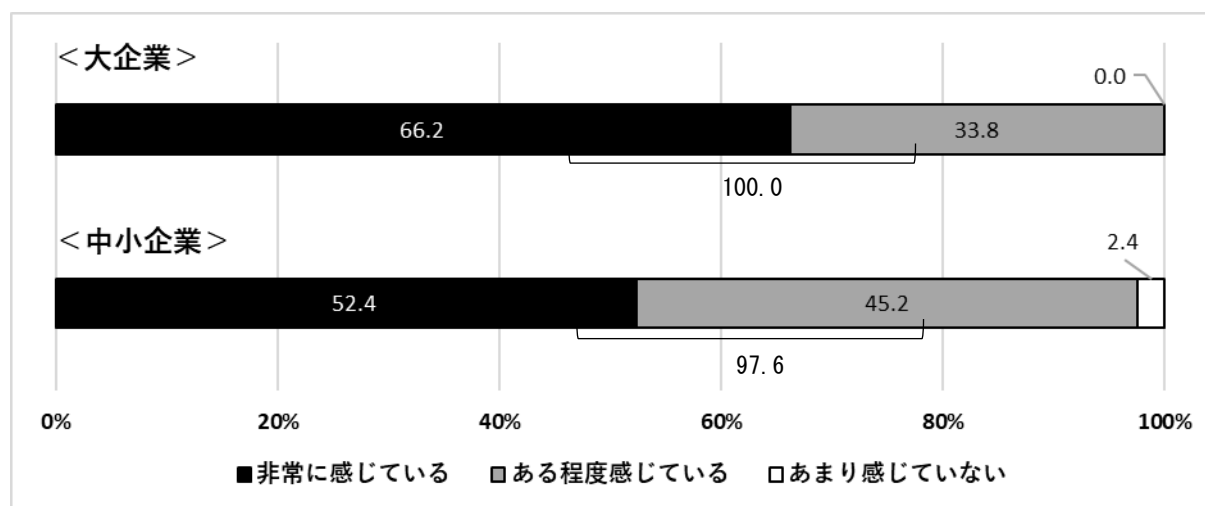
労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」または「ある程度感じている」と回答した割合が 98.8%となり、前回調査（97.3%）と同様に、ほとんどの企業がその必要性を認識している。一方で、「非常に感じている」と回答した割合のみで見ると、前回 70.6%から 58.9%に減少。必要性は認識しているものの、重要度や優先的取り組みとしての意識は前回から低くなっている。

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（66.2%）の方が中小企業（52.4%）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



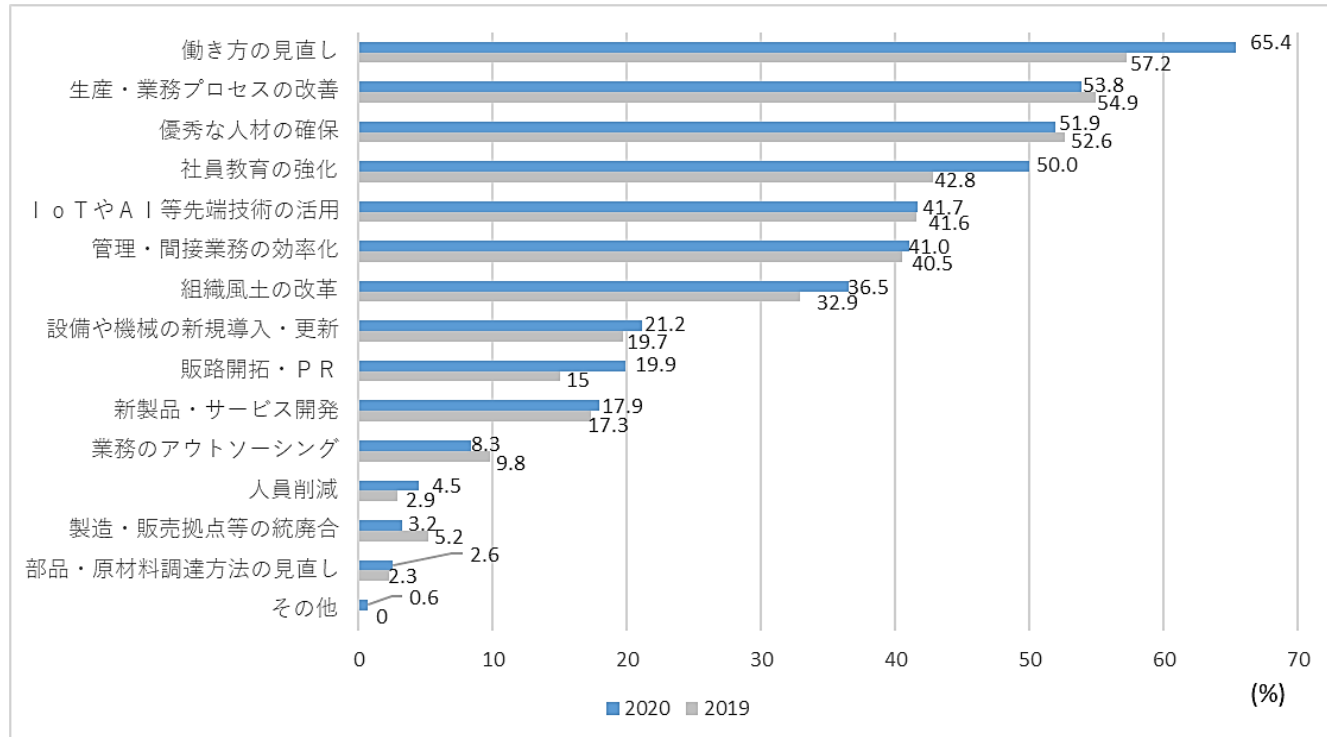
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



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、「働き方の見直し」（65.4%[前回 57.2%]）が最も多く、次いで「生産・業務プロセスの改善」（53.8%[前回 54.9%]）、「優秀な人材の確保」（51.9%[前回 52.6%]）と続いている。その一方で、「製造・販売拠点等の統廃合」（3.2%[前回 5.2%]）、「人員削減」（4.5%[前回 2.9%]）といった、いわゆるリストラ関連の課題をあげる企業は少ない。これらの結果は、前回調査と同様の傾向となっている。

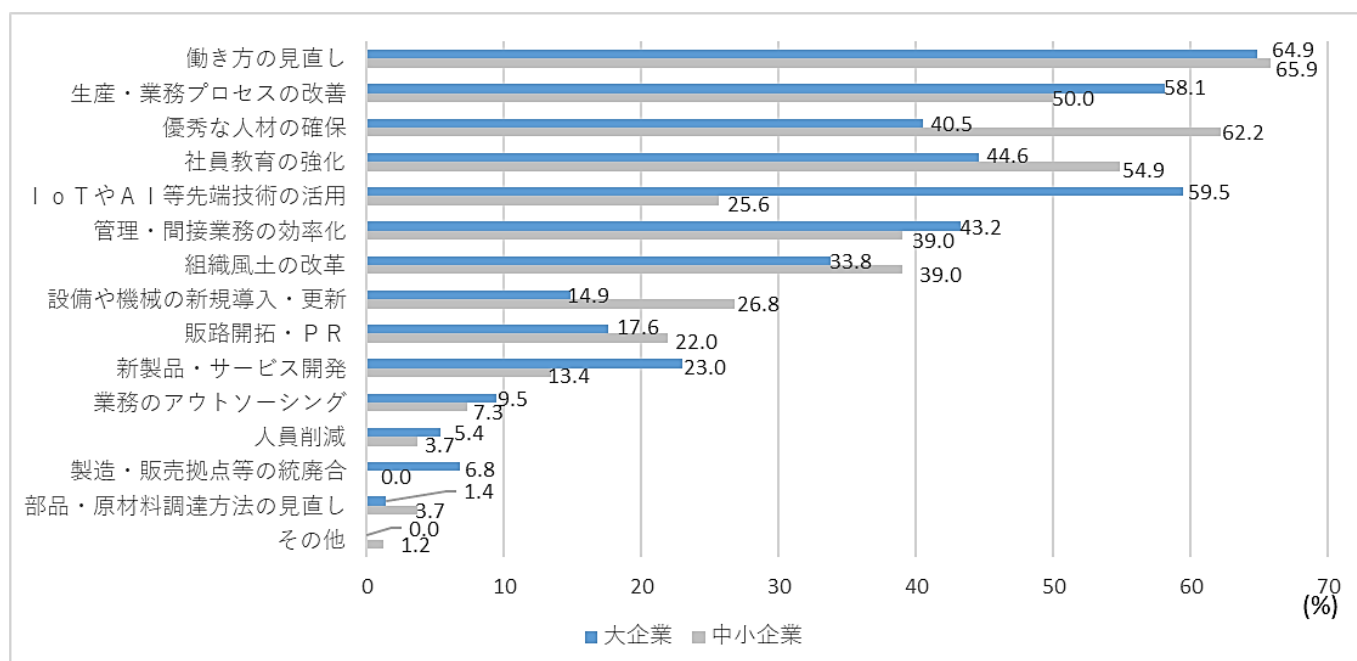
企業規模別にみると、中小企業では「優秀な人材の確保」と回答した割合は 62.2%となり、大企業の割合（40.5%）を大きく上回っている。一方、「I o TやA I 等先端技術の活用」の割合は、大企業が 59.5%となり、中小企業（25.6%）を大きく上回っている。（参考参照）

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）※前回調査含む



（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：156 社）

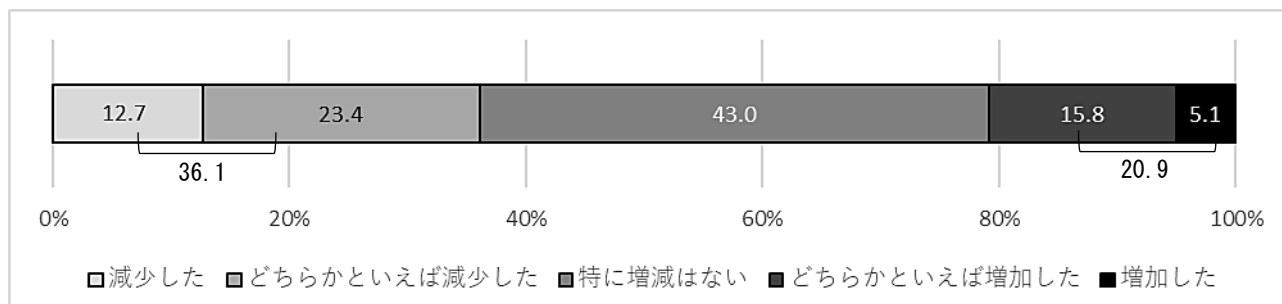
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



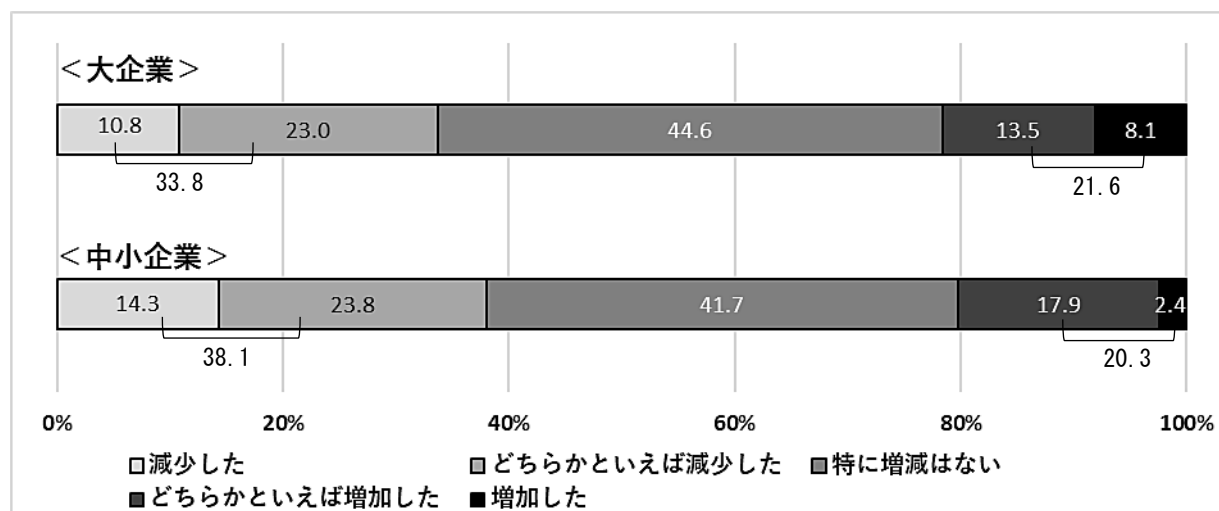
新型コロナウイルス感染拡大に伴う労働環境（業務量、労働時間、従業員の余暇時間）の変化については、いずれも「特に増減はない」が4割以上を占めている。

「増加」傾向、「減少」傾向の回答割合でみると、業務量は36.1%が「減少」傾向と回答し、「増加」傾向と回答した割合（20.9%）を上回っている。また、労働時間も44.3%が「減少」傾向と回答し、「増加」傾向と回答した割合（15.2%）を大きく上回っている。一方で、余暇時間は36.7%が「増加」傾向と回答し、「減少」傾向と回答した割合（10.1%）を大きく上回っている。

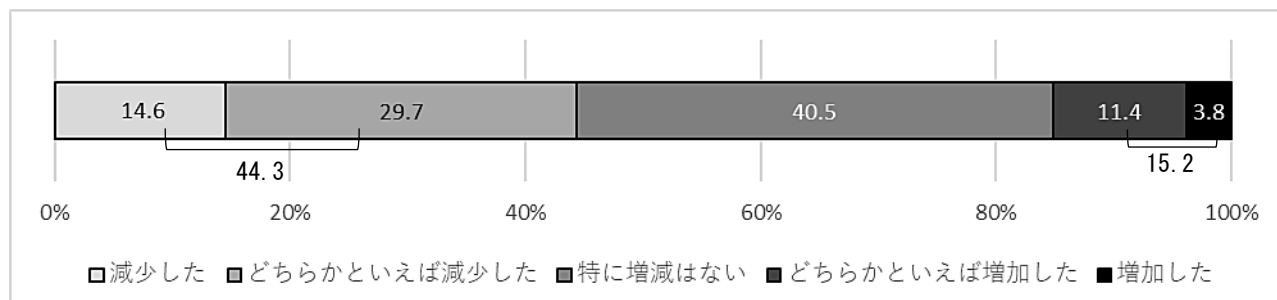
【業務量の変化】



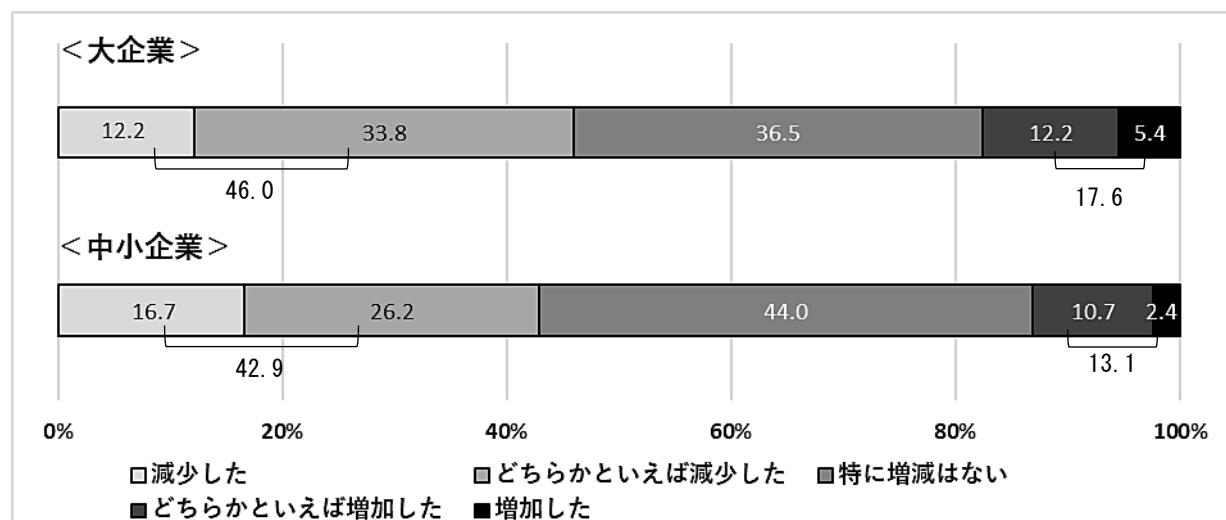
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



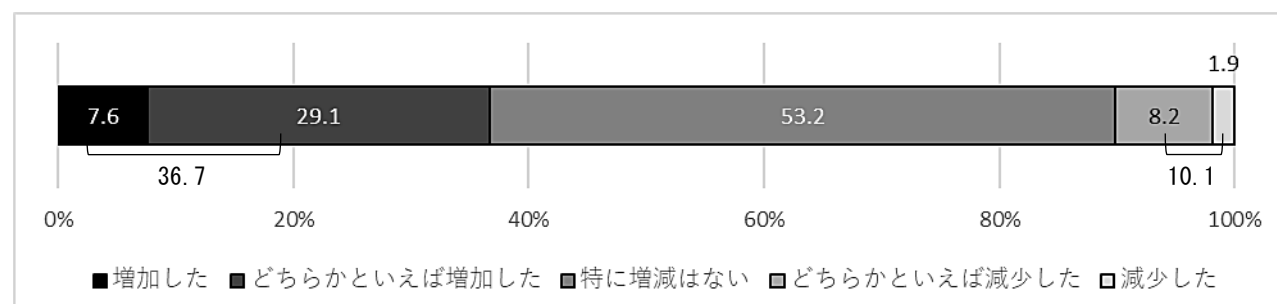
【労働時間の変化】



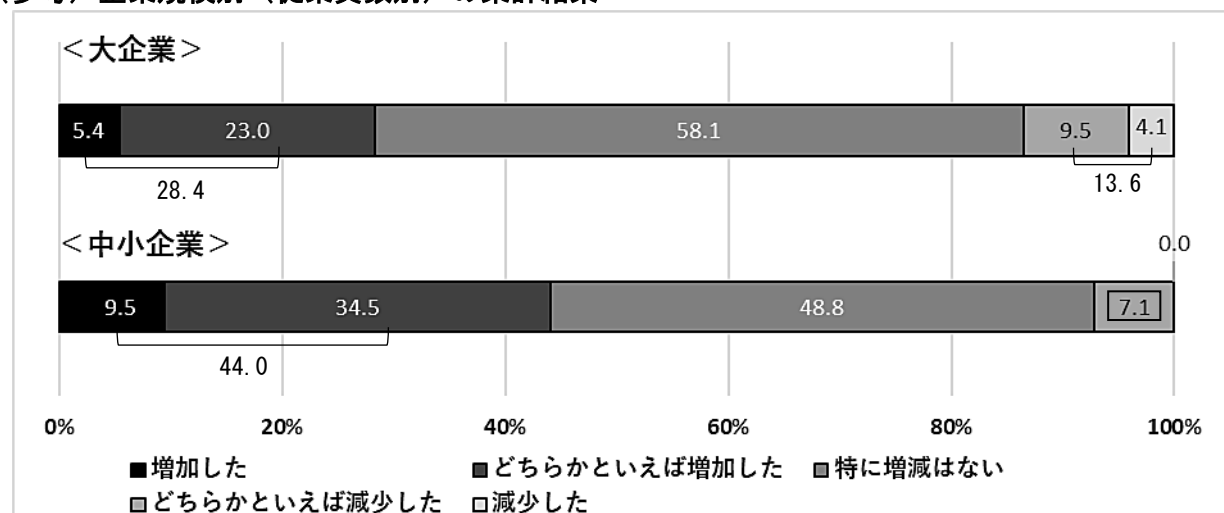
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



【従業員の余暇時間の変化】



(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

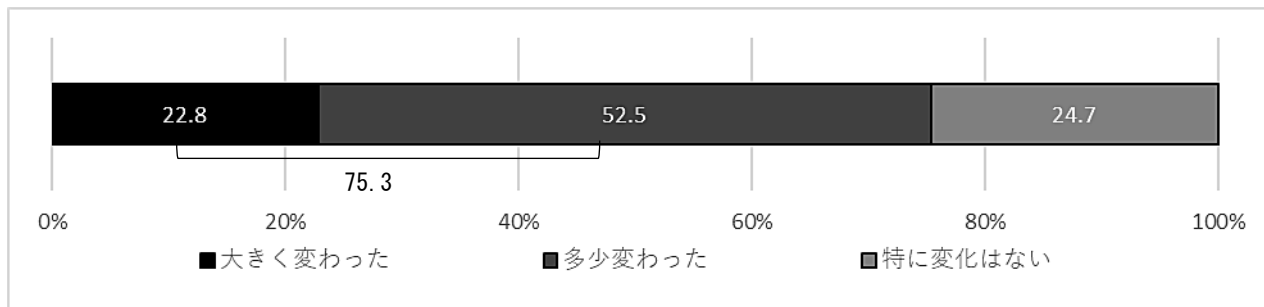


2. 働き方の見直し

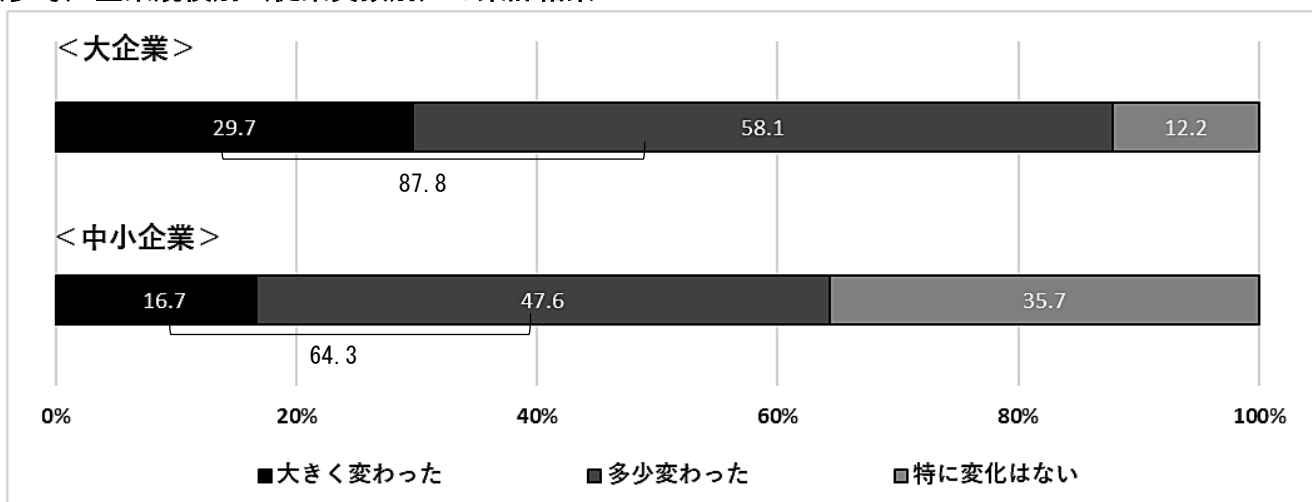
働き方改革の導入状況については、新型コロナウイルス感染拡大により「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が75.3%となり多数を占めている。

企業規模別にみると、大企業では「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合が87.8%となり、中小企業の割合（64.3%）を大きく上回っている。（参考参照）

働き方改革の導入状況



(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※」と回答した割合（84.8%）が最も多く、次いで「管理職自らの年次有給休暇取得の徹底」（76.6%）、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（67.1%）、「時差勤務※」（64.6%）と続いている。

全般的に前回調査から各施策の導入割合が増えており、なかでも「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（+49.3ポイント）、「管理職の部下へのタイムマネジメントについての評価」（+36.2ポイント）で多くの増加が見られる。（参考1 参照）

企業規模別で見ると、全般的に大企業の導入割合が多い。（参考2 参照）

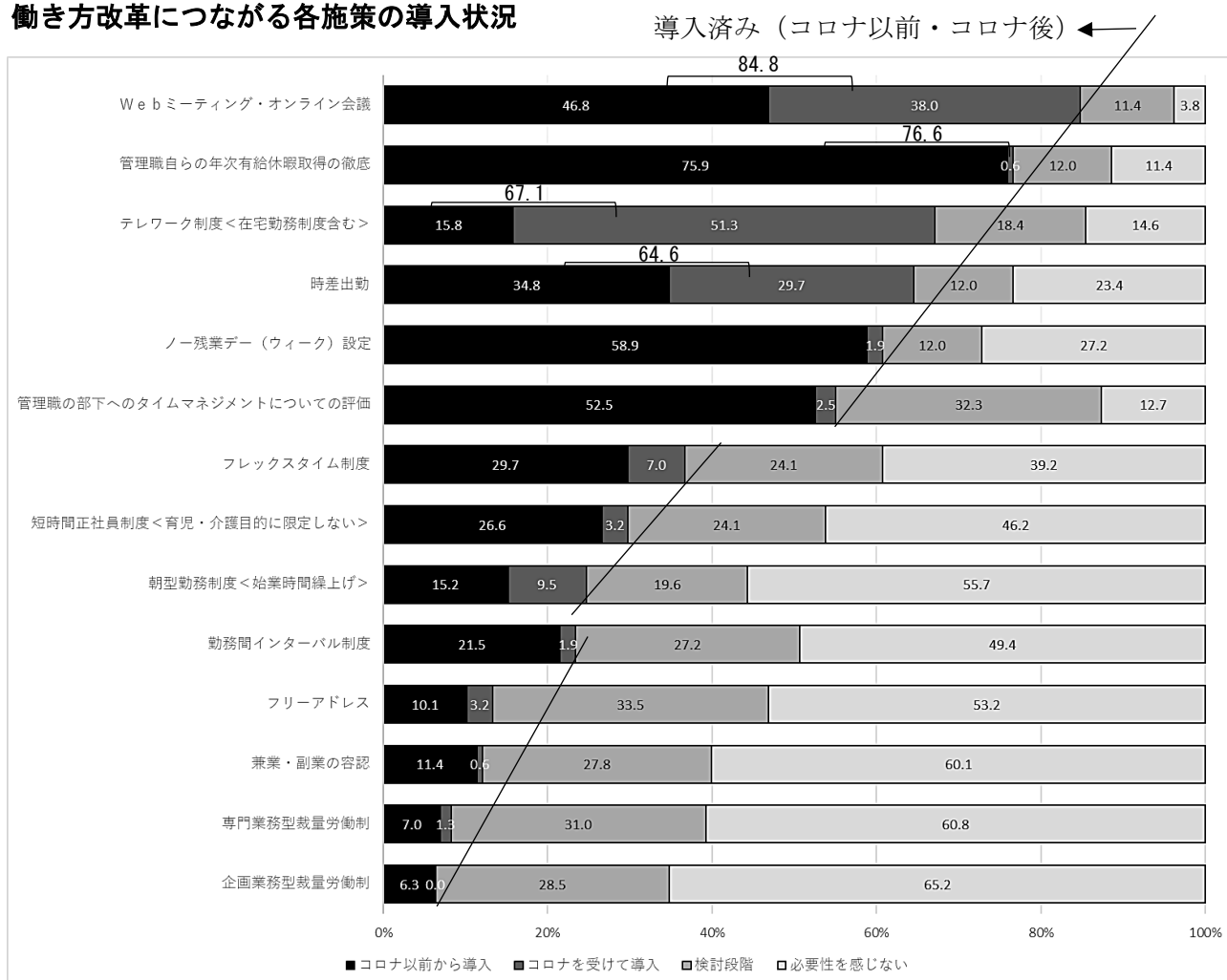
新型コロナウイルス感染拡大に伴い導入が進んだ施策を見ると、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」と回答した割合（51.3%）が最も多く、次いで「Webミーティング・オンライン会議※」（38.0%）、「時差勤務※」（29.7%）と続いている。（参考3 参照）

「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」の導入については、企業規模別でみると、大企業の導入割合（86.5%）が中小企業（50.0%）を大きく上回っている。（参考2 参照）

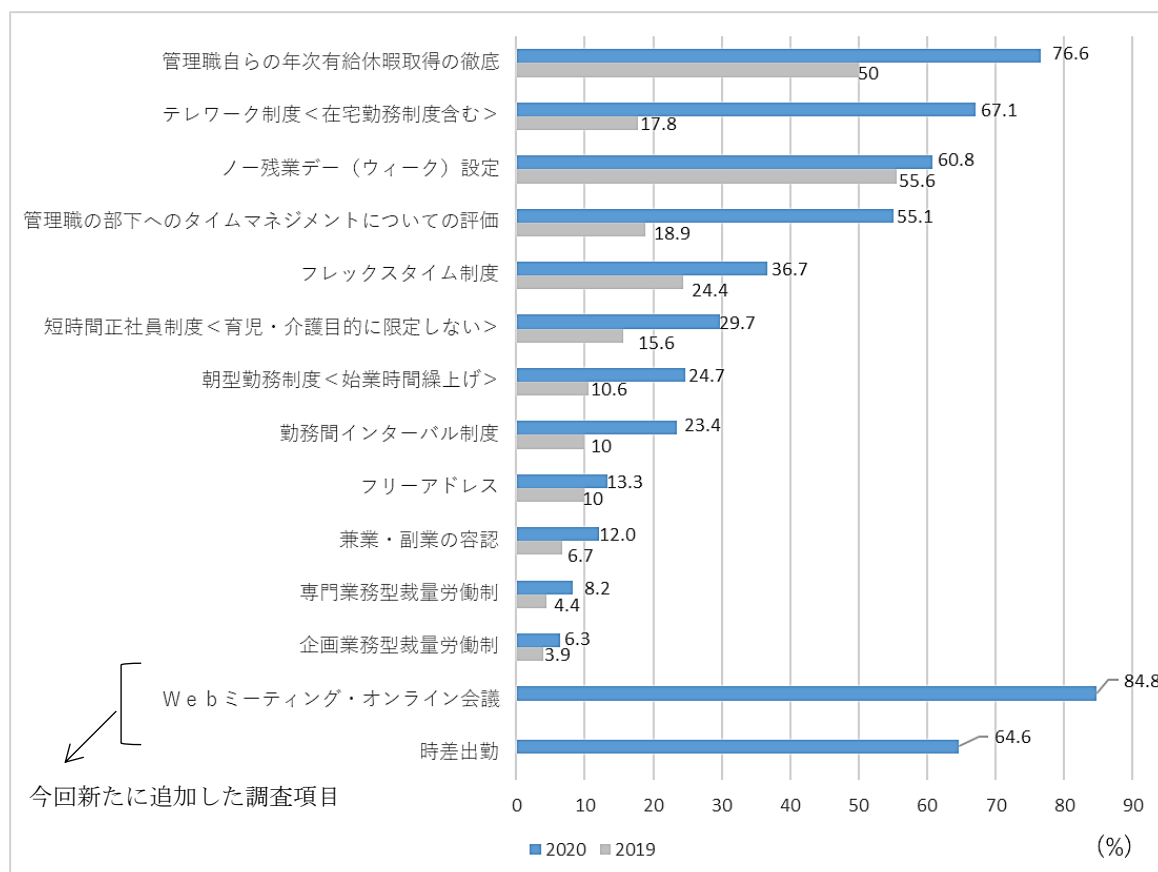
導入している企業のうち大企業の導入時期は「コロナ以前から導入」が35.9%、「コロナを受けて導入」が64.1%となり、コロナ禍以前も一定数の導入が見られる。一方、中小企業は「コロナ以前から導入」が4.8%、「コロナを受けて導入」が95.2%となり、導入したほとんどの中小企業がコロナ禍を受けての導入としている。（参考4 参照）

※印：今回調査で新たに追加した項目

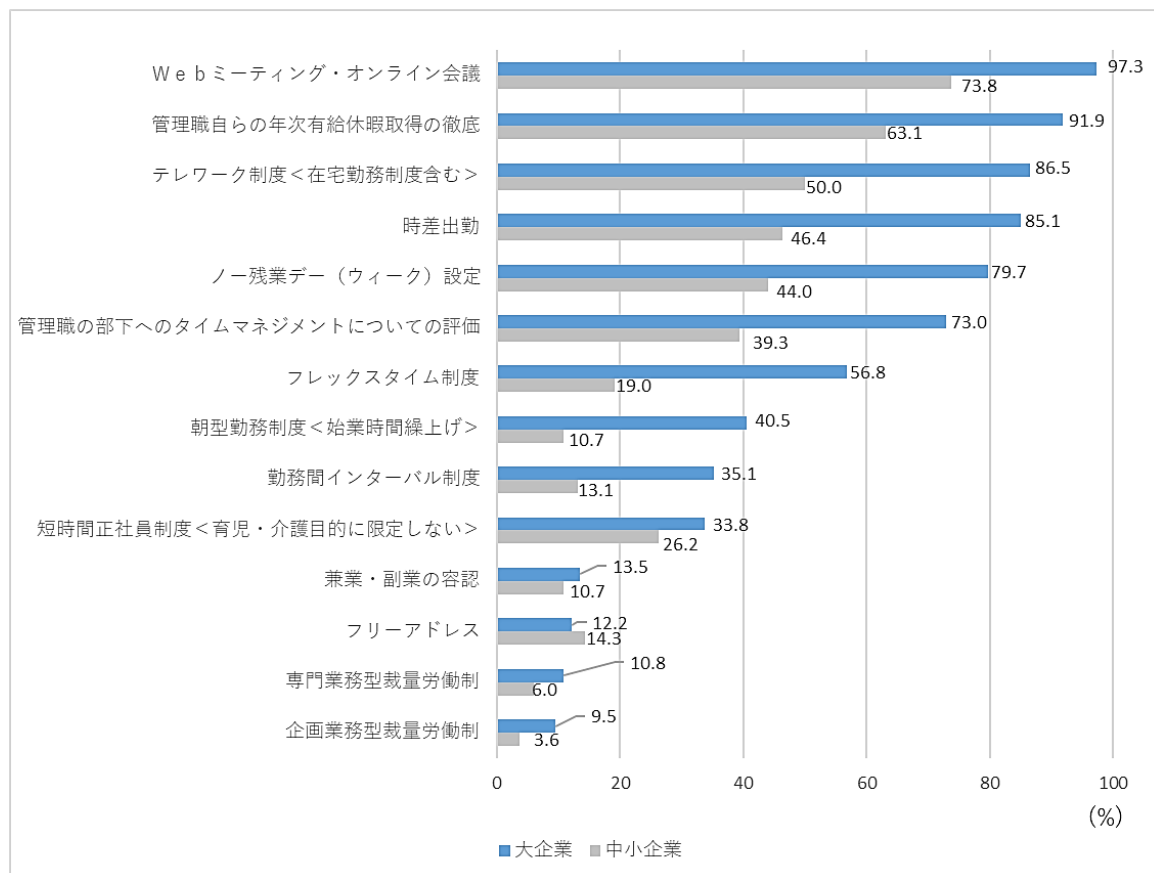
働き方改革につながる各施策の導入状況



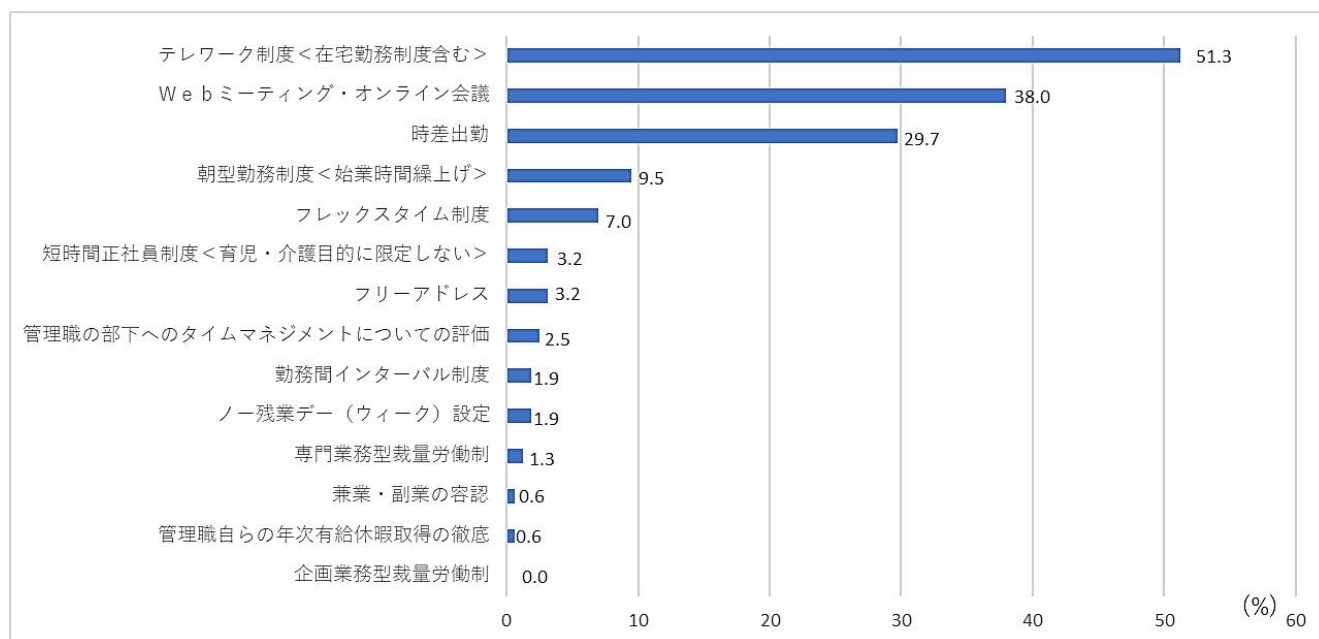
（参考１）各施策の導入状況・前回調査との比較



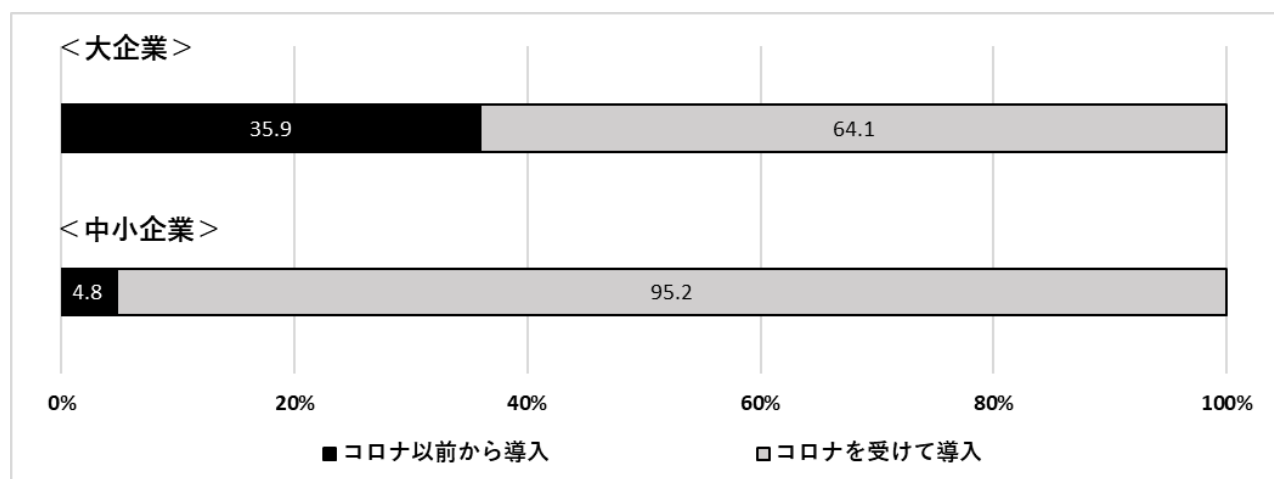
（参考２）各施策の導入状況・企業規模別（従業員別）の集計結果



（参考３）新型コロナウイルス感染拡大に伴い導入が進んだ施策



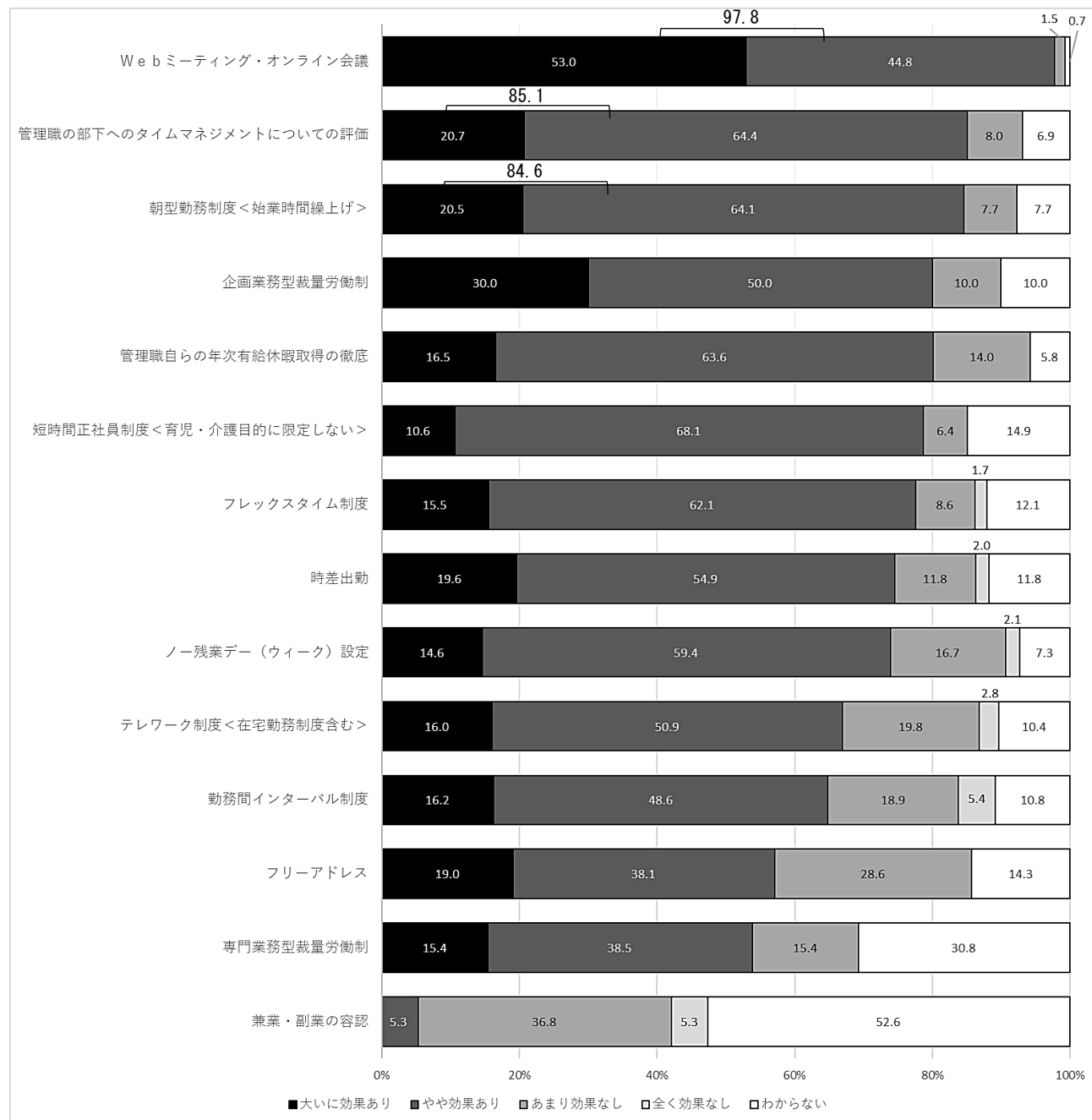
（参考４）「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」導入の時期（企業別）



（注）調査対象：「テレワーク（在宅勤務制度含む）」を導入している企業（回答数：106社）

導入済みの各施策の労働生産性向上効果について、「大いに効果あり」または「やや効果あり」と回答した施策は、「Webミーティング・オンライン会議」の割合（97.8%）が最も多く、次いで「管理職の部下へのタイムマネジメントについての評価」（85.1%）、「朝型勤務制度＜始業時間繰上げ＞」（84.6%）と続いている。

導入済みの各施策の労働生産性向上効果



（注）調査対象：各施策について「導入済」とした企業

3. テレワーク(在宅勤務制度含む)

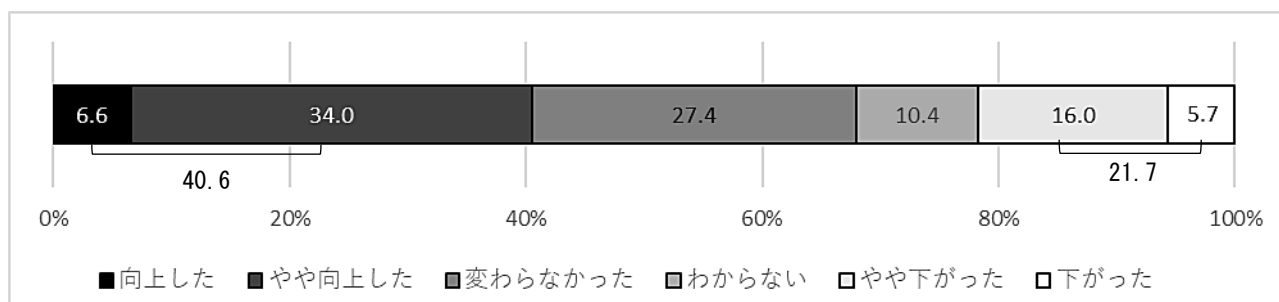
テレワーク（在宅勤務制度含む）については、新型コロナウイルス拡大防止対策として導入が進み、労働時間の削減や業務効率化・ワークライフバランスの向上に一定の効果があったとする企業が多く見られ、導入企業の約7割(71.6%)が今後も継続するとしている。一方で、未導入の企業の多くは、「業務内容的に難しい」ことを導入に向けての課題として認識している。

テレワーク（在宅勤務制度含む）導入後の状況について調査したところ、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」と回答した割合が40.6%となり、「下がった」または「やや下がった」の割合（21.7%）を大きく上回っている。（変化なしは27.4%）

労働時間については、「減った」または「やや減った」と回答した割合が55.7%となり、「増えた」または「やや増えた」の割合（2.8%）を大きく上回っている。（変化なしは29.2%）

ワークライフバランスについては、「向上した」または「やや向上した」と回答した割合が63.2%となり、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合（1.9%）を大きく上回っている。（変化なしは15.1%）

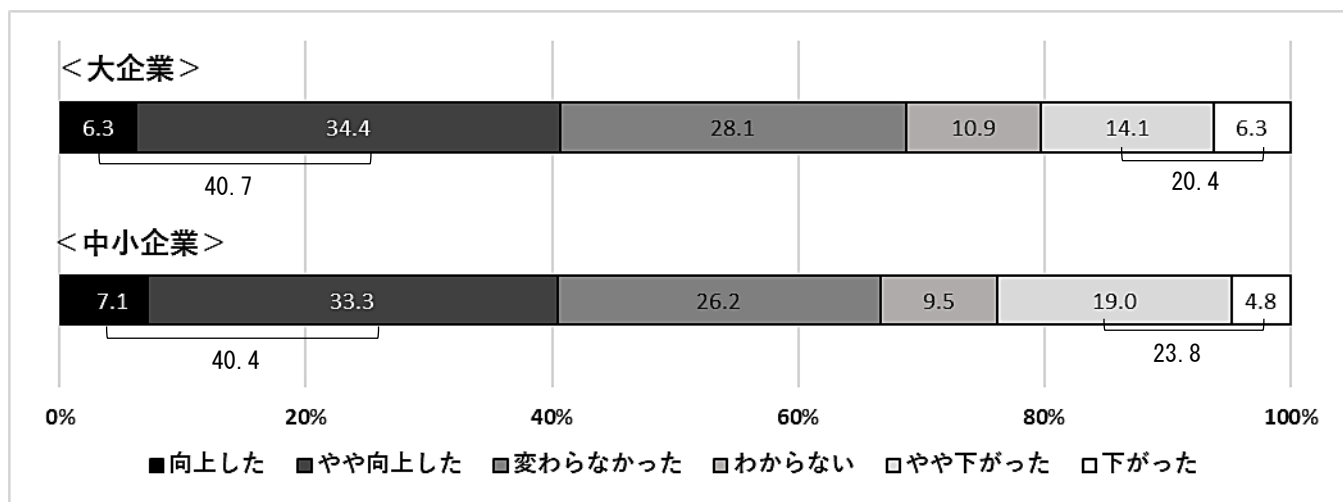
【業務効率化・労働生産性】



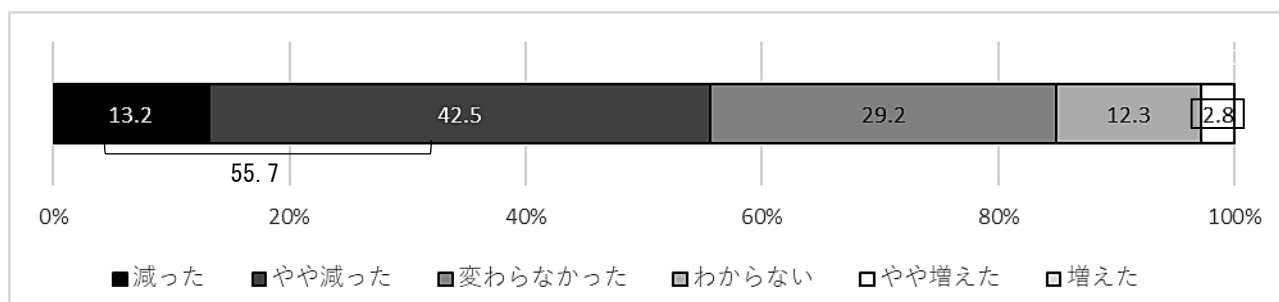
(注) 調査対象：「テレワーク制度（在宅勤務制度含む）」を導入している企業（回答数：106社）

【労働時間】、【ワークライフバランス】も同じ

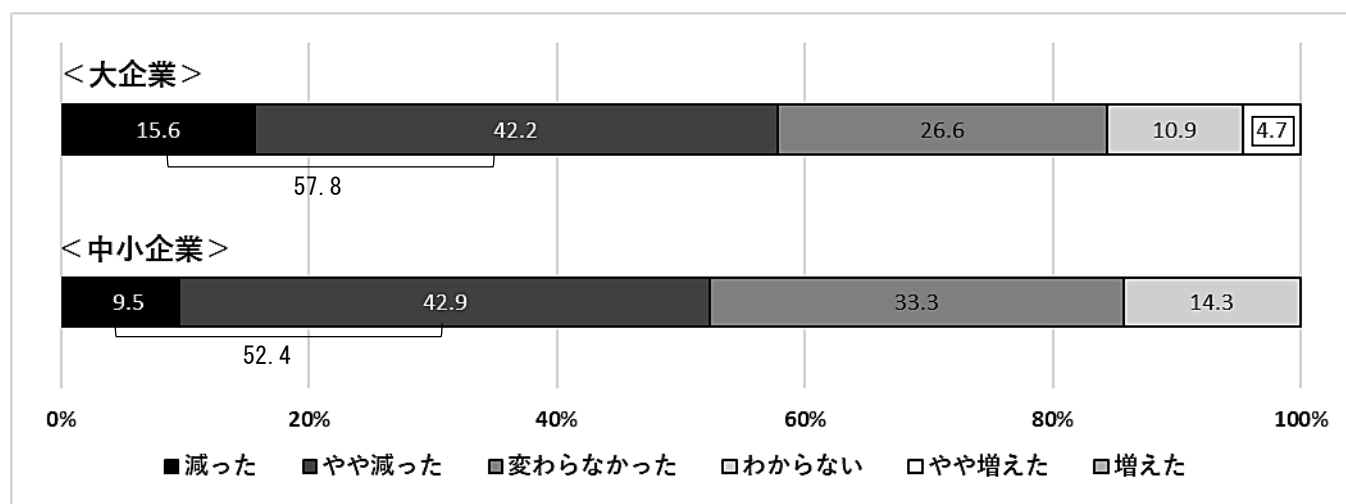
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



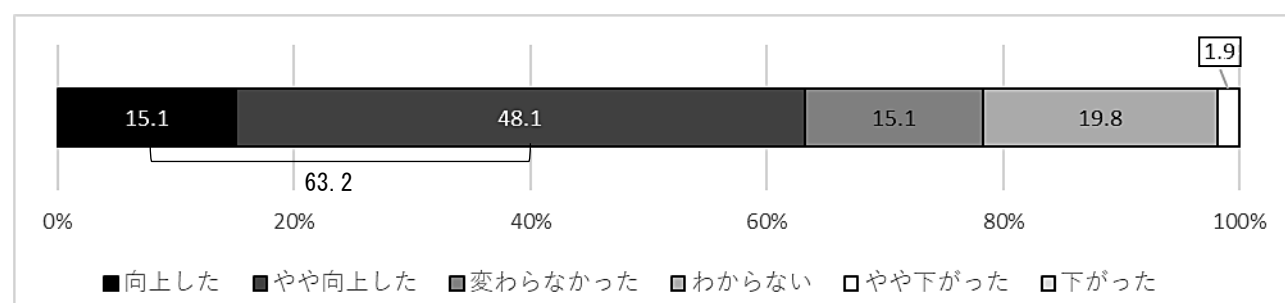
【労働時間】



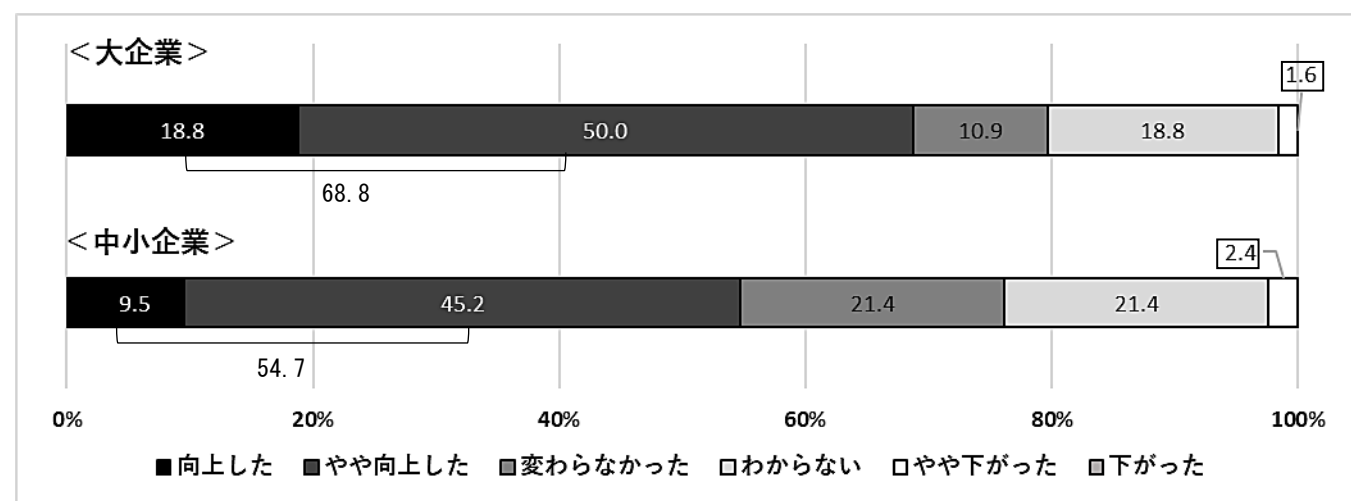
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



【ワークライフバランス】



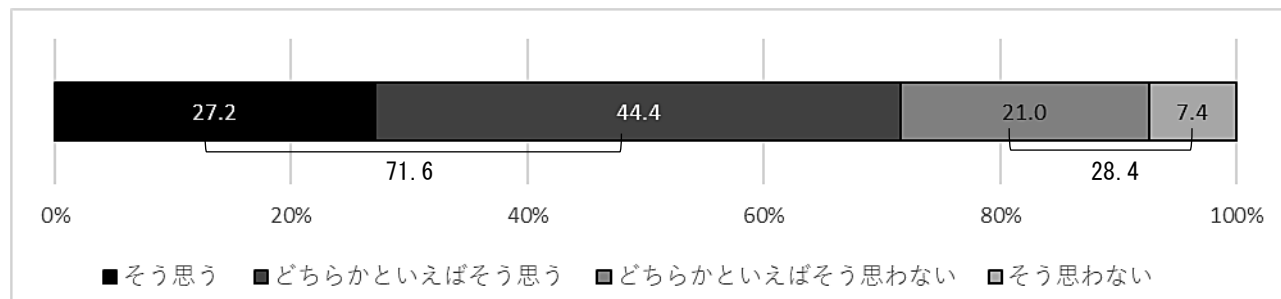
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



コロナ禍終息後のテレワーク（在宅勤務制度含む）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71.6%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（28.4%）を大きく上回っている。

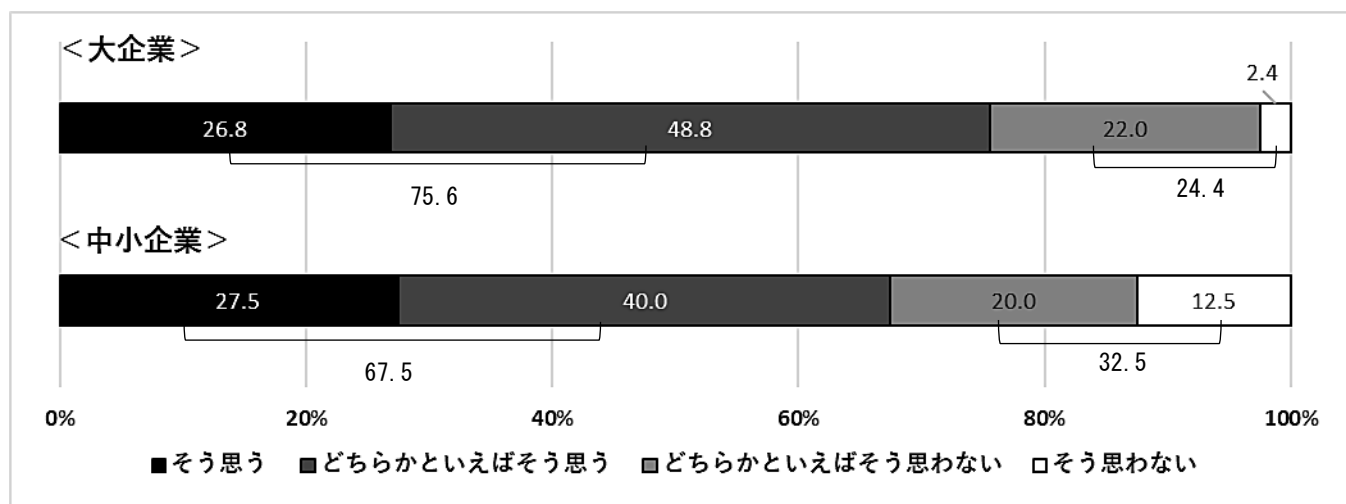
企業規模別にみると、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した大企業の割合（75.6%）が中小企業（67.5%）を上回っている。（参考参照）

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：81社）

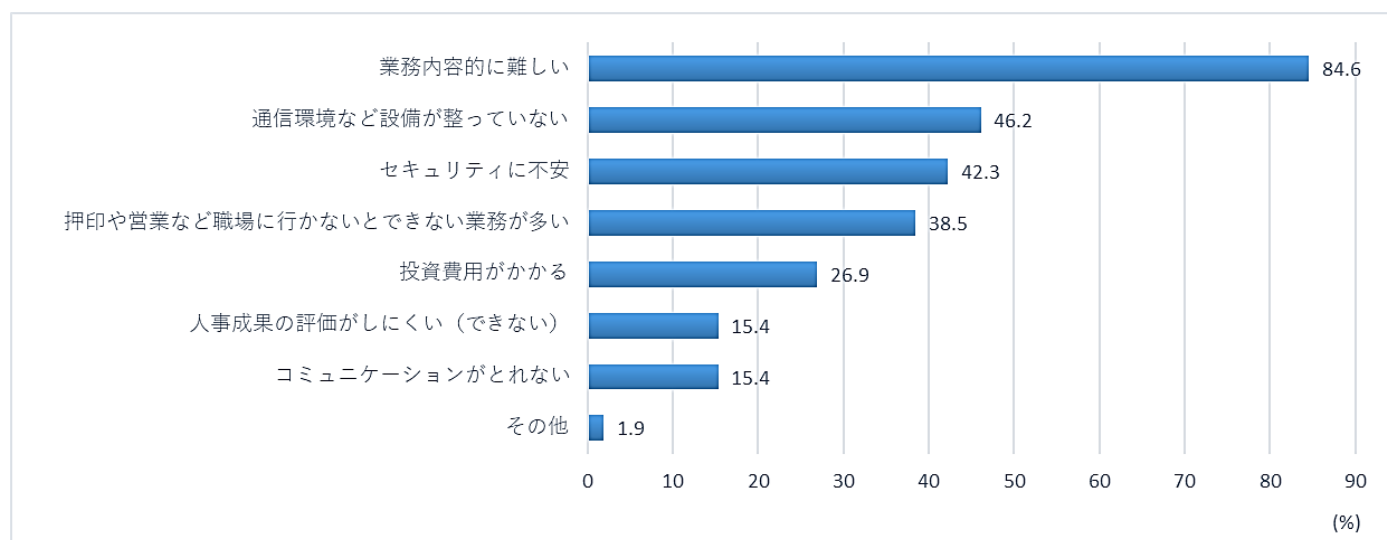
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



テレワーク（在宅勤務制度含む）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」（84.6%）が最も多く、次いで「通信環境など設備が整っていない」（46.2%）、「セキュリティに不安」（42.3%）と続いている。

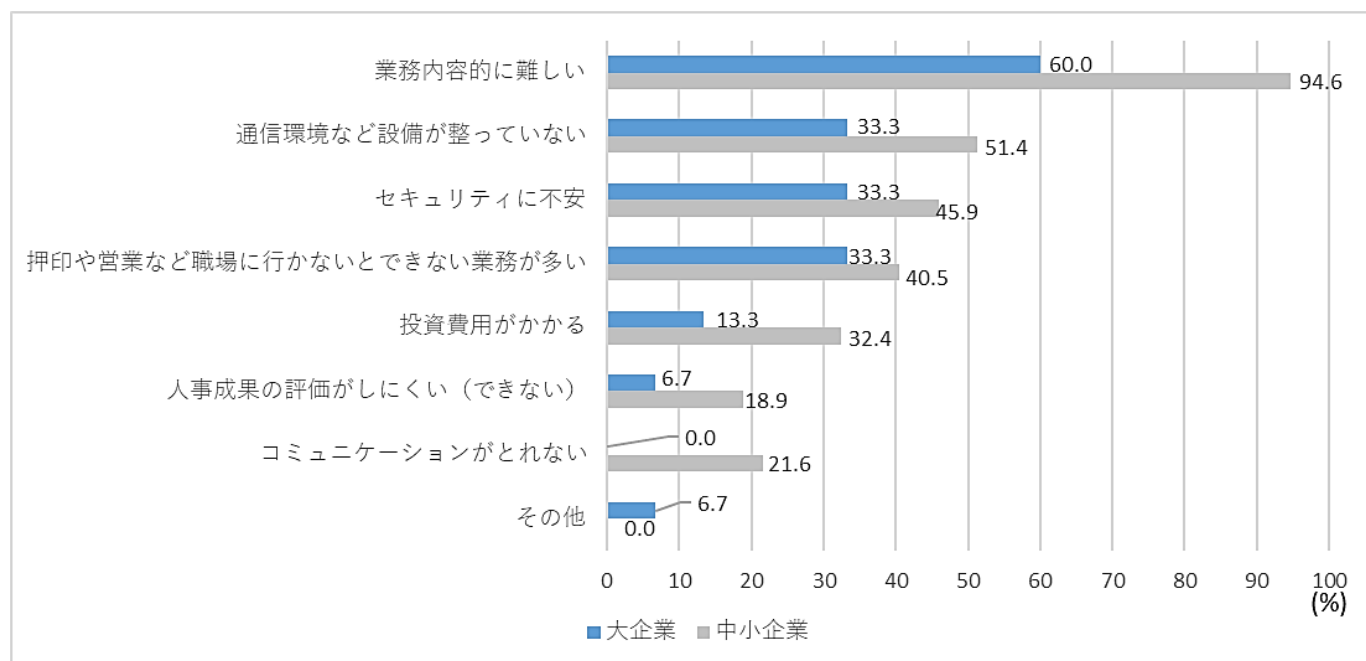
企業規模別にみると、中小企業は例示した課題の項目全般を理由としてあげる割合が多く、「業務内容的に難しい」（94.6%）のほか、「通信環境など設備が整っていない」（51.4%）、「セキュリティに不安」（45.9%）、「投資費用がかかる」（32.4%）が特に多い。（参考参照）

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：52 社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

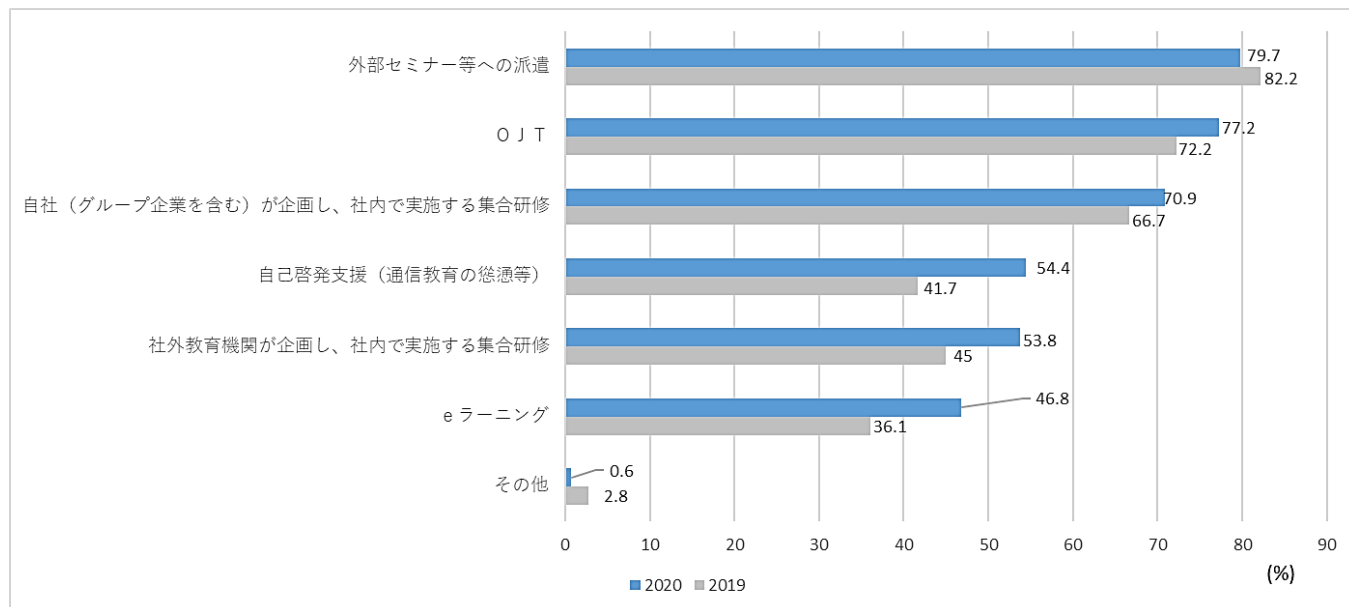


4. 社員教育

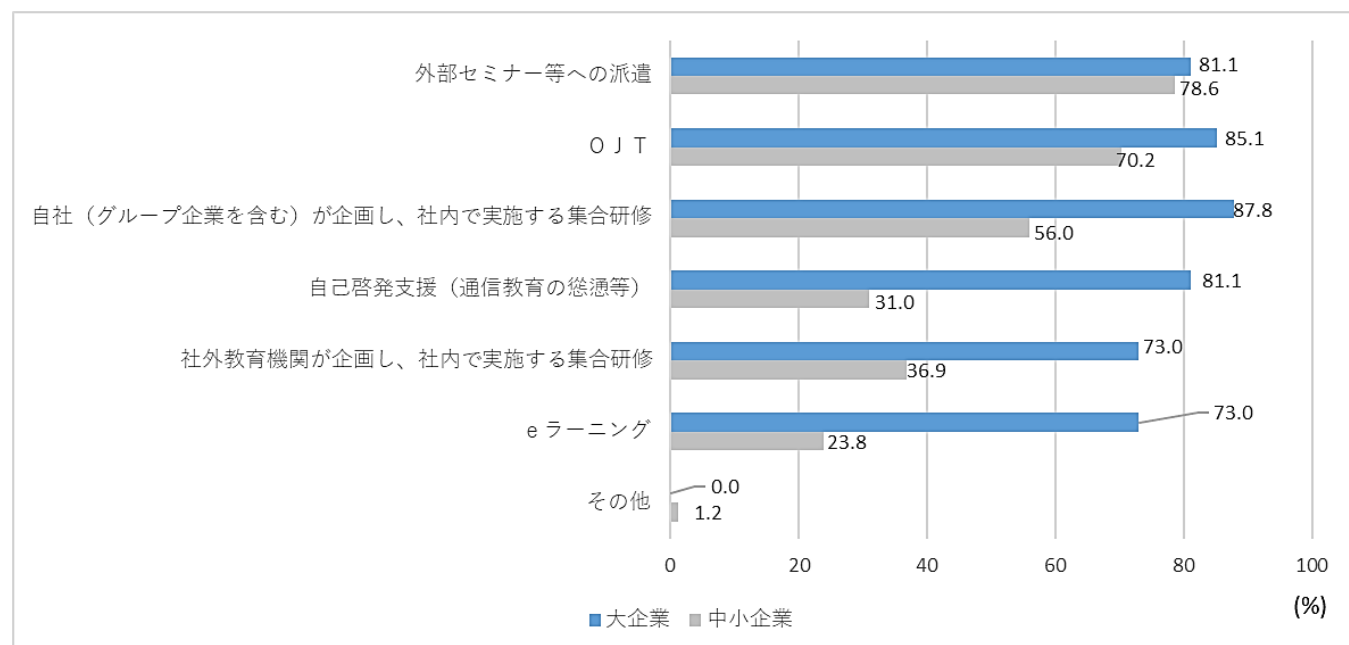
社員教育の方法については、「外部セミナー等への派遣」と回答した割合（79.7%[前回 82.2%]）が最も多く、次いで、「O J T」（77.2%[前回 72.2%]）、「自社が企画し社内では実施する集合研修」（70.9%[前回 66.7%]）と続いている。順位は前回調査と同様の傾向となっている。

企業規模別にみると、大企業の方が項目全般にわたり回答する割合が高くなっている。（参考参照）

社員教育の方法（複数回答） ※前回調査含む



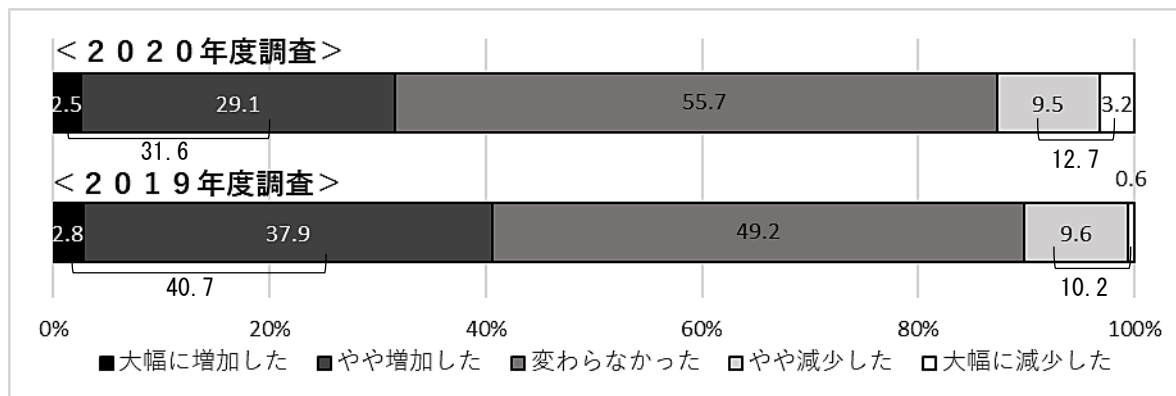
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



昨年度（2019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（2018年度）と「変わらなかった」とする企業の割合が55.7%（前回49.2%）となり、最も多くなっている。

また「大幅に増加した」または「やや増加した」と回答した割合は31.6%（前回40.7%）となり、「大幅に減少した」または「やや減少した」と回答した割合（12.7%〔前回10.2%〕）を大きく上回っている。

昨年度（2019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

