

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2019年10月



四国生産性本部

I. 調査要領

- (1) 調査方法：郵送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 439 社
- (3) 調査期間：2019年7月26日（金）～8月9日（金）
- (4) 回答数：180社（回答率41.0%）
- (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 (%)
香川県	70	38.9
愛媛県	34	18.9
高知県	19	10.6
徳島県	15	8.3
四国外	42	23.3
合計	180	100.0

<従業員数別>

従業員数	企業数	構成比 (%)
1～20人	3	1.7
21～50人	16	8.9
51～100人	23	12.8
101～200人	33	18.3
201～300人	19	10.6
301人以上	86	47.8
合計	180	100.0

<業種別>

業種	企業数	構成比 (%)
農林漁業	2	1.1
建設業	22	12.2
製造業	71	39.4
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.2
情報通信業	11	6.1
運輸業, 郵便業	9	5.0
卸売業, 小売業	19	10.6
金融業, 保険業	15	8.3
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	1	0.6
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
サービス業 (他に分類されないサービス業)	19	10.6
合計	180	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. 調査結果の概要

<労働生産性>

○昨年度（2018年度）の労働生産性については、一昨年度（2017年度）より「大幅に向上」または「やや向上」したとする企業の割合は38.4%であり、「大幅に低下」または「やや低下」したとする企業の割合（26.1%）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」が70.6%、「ある程度感じている」が26.7%と、その必要性が非常に広く認識されている。

企業規模別にみると、「非常に感じている」と回答した企業の割合は、大企業（76.7%）の方が中小企業（64.9%）よりも高い。

○労働生産性向上が必要と感じている理由については、「長時間労働の是正など働き方改革の進展」（57.2%）が最も多く、次いで「人手不足」（55.5%）、「経営体質の強化」（50.3%）などとなっている。

企業規模別にみると、中小企業では、「人手不足」と回答した企業の割合（61.5%）が最も高くなっている。一方、「IOTやAI等の技術進歩」と回答した企業の割合は、大企業（32.1%）が中小企業（15.4%）よりもかなり高くなっている。

○労働生産性向上に向けた課題については、「働き方の見直し」（57.2%）が最も多く、次いで「生産・業務プロセスの改善」（54.9%）、「優秀な人材の確保」（52.6%）などとなっている。一方、「製造・販売拠点等の統廃合」（5.2%）、「人員削減」（2.9%）といった、いわゆるリストラ関連の課題を挙げる企業は少ない。

企業規模別にみると、中小企業では、「優秀な人材の確保」と回答した企業の割合（58.2%）が最も高くなっている。一方、「IOTやAI等先端技術の活用」と回答した企業の割合は、大企業（54.8%）が中小企業（28.6%）よりもかなり高くなっている。

<社員教育>

○社員教育の方法については、「OJT」（82.2%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「外部セミナー等への派遣」（72.2%）、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」（66.7%）などとなっている。

企業規模別にみると、中小企業では、「OJT」（78.7%）、「外部セミナー等への派遣」（77.7%）が中心である一方、大企業では、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」と回答した企業の割合が82.6%と、「OJT」（86.0%）に次いで2番目に高くなっているほか、「社外教育機関が企画し、社内を実施する集合研修」（60.5%）、「自己啓発支援」（59.3%）、「eラーニング」（55.8%）についても、5割を超える実施率となっている。

○昨年度（2018年度）の従業員一人あたり教育訓練費について、一昨年度（2017年度）と「変わらなかった」とする企業の割合（49.2%）が最も高かった。また、「大幅に増加」または「やや増加」したとする企業の割合は40.7%であり、「大幅に減少」または「やや減少」したとする企業の割合（10.2%）を上回っている。

企業規模別にみると、「大幅に増加」または「やや増加」したとする企業の割合は、大企業（47.0%）の方が中小企業（35.1%）よりも高い。

<働き方の見直し>

○働き方の見直し施策の実施状況については、「ノー残業デー（ウィーク）設定」（55.6%）、「管理職自らの年次有給休暇取得の徹底」（50.0%）が5割以上の実施率となっている。一方、「専門業務型裁量労働制」（4.4%）、「企画業務型裁量労働制」（3.9%）は低い実施率となっている。そのほか、「在宅勤務制度」は15.0%、「テレワーク制度（在宅勤務以外）」は11.7%の実施率となっている。

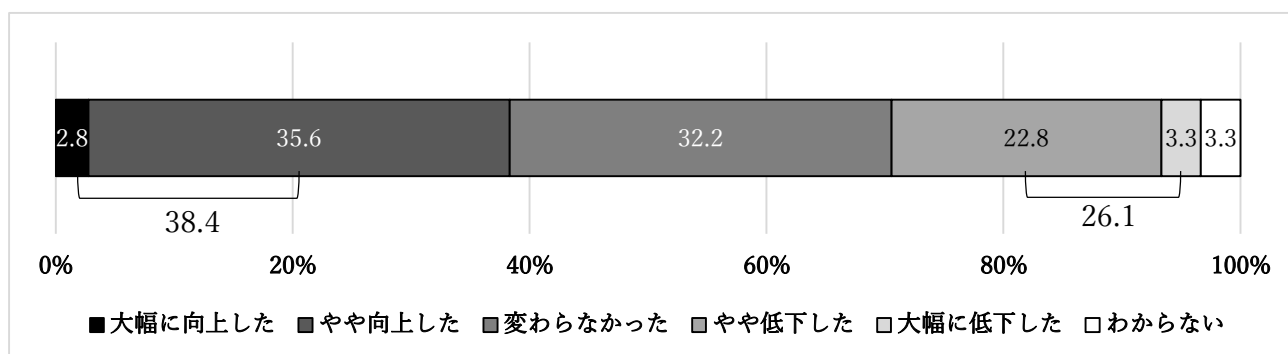
企業規模別にみると、全ての施策について、中小企業の方が大企業よりもかなり低い実施率となっている。

Ⅲ. 調査結果

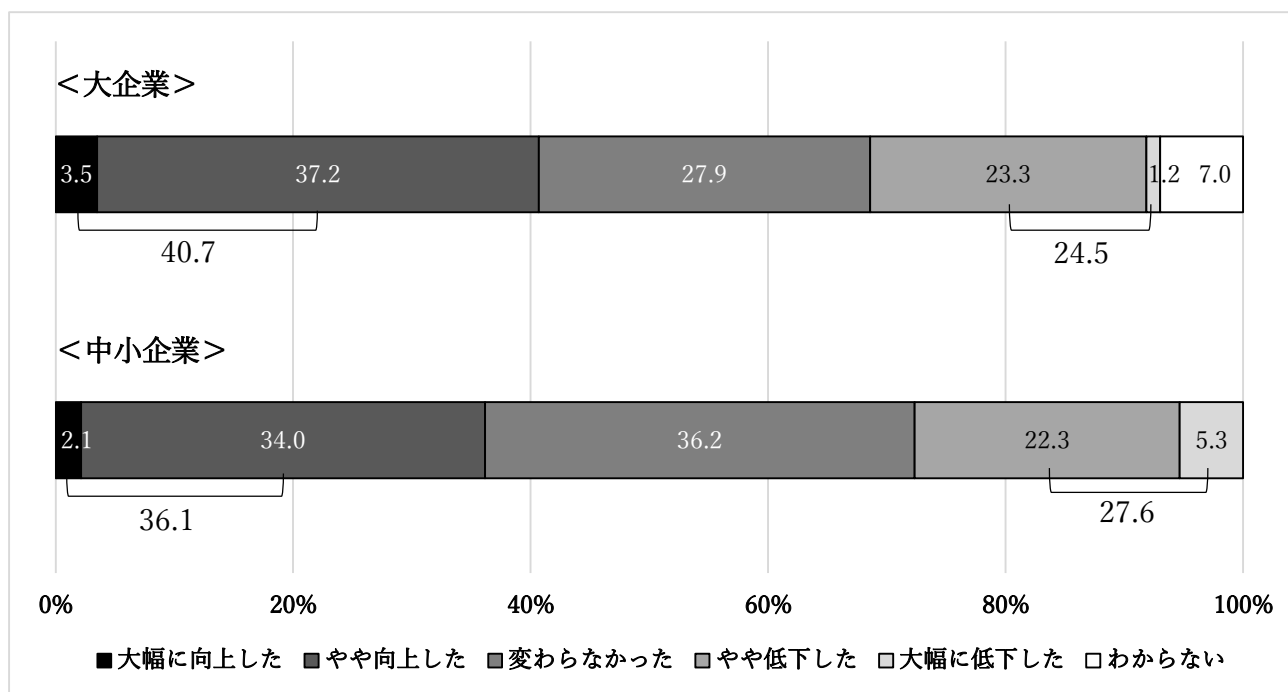
1. 労働生産性

昨年度（2018年度）の労働生産性について、一昨年度（2017年度）より「大幅に向上」または「やや向上」したとする企業の割合は38.4%であり、「大幅に低下」または「やや低下」したとする企業の割合（26.1%）を上回っている。

昨年度（2018年度）の労働生産性（一昨年度（2017年度）との比較）



（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

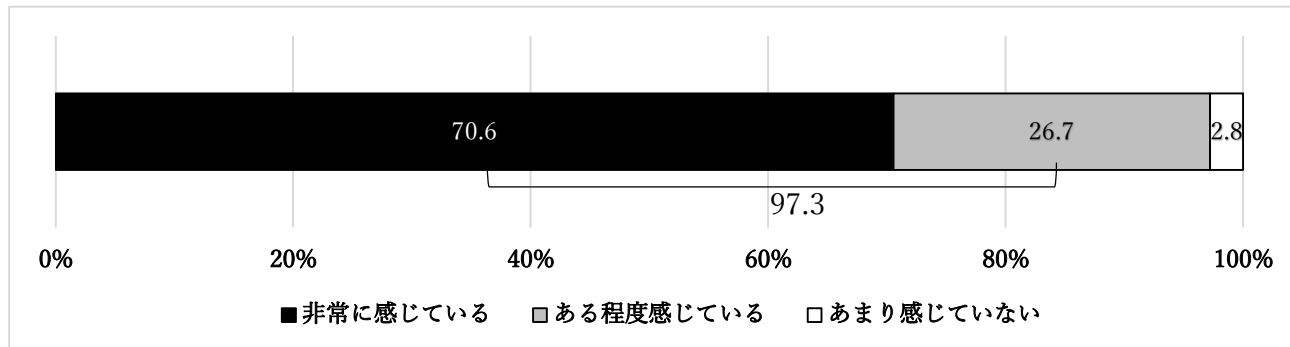


（注）大企業：従業員数301人以上、中小企業：従業員数300人以下。以下、同じ。

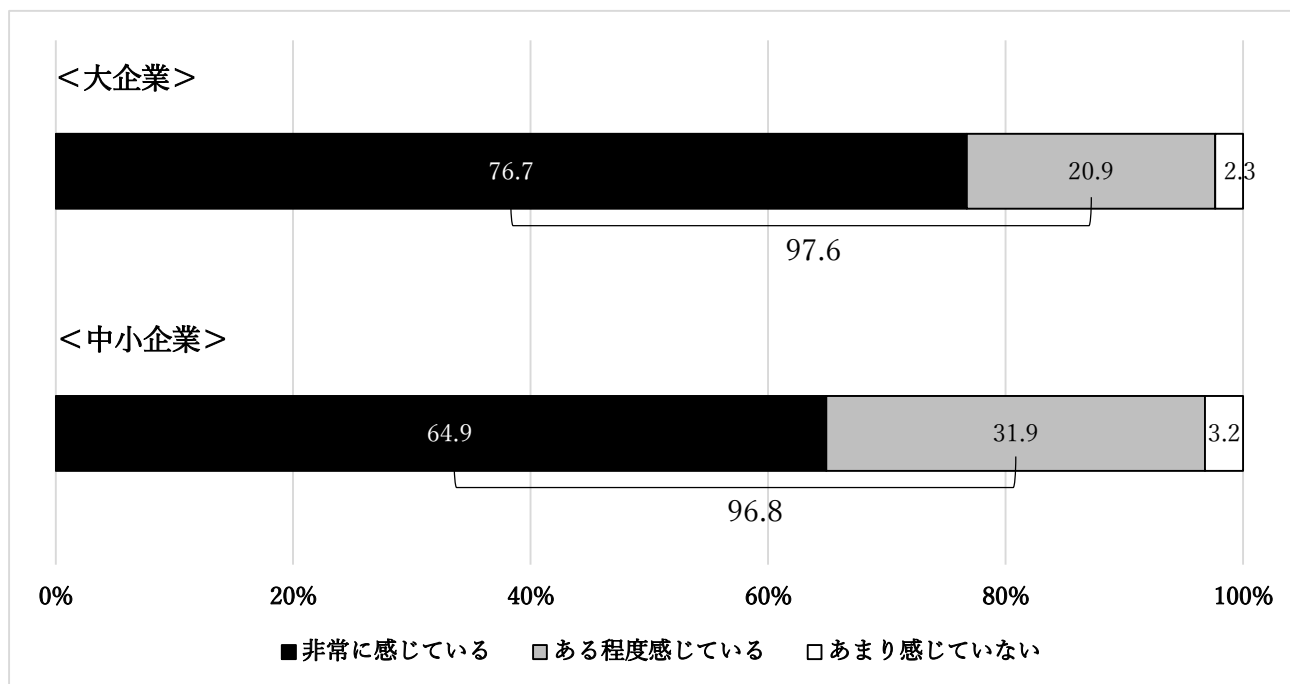
労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」が70.6%、「ある程度感じている」が26.7%と、その必要性が非常に広く認識されている。

企業規模別にみると、「非常に感じている」と回答した企業の割合は、大企業（76.7%）の方が中小企業（64.9%）よりも高い。

労働生産性向上の必要性



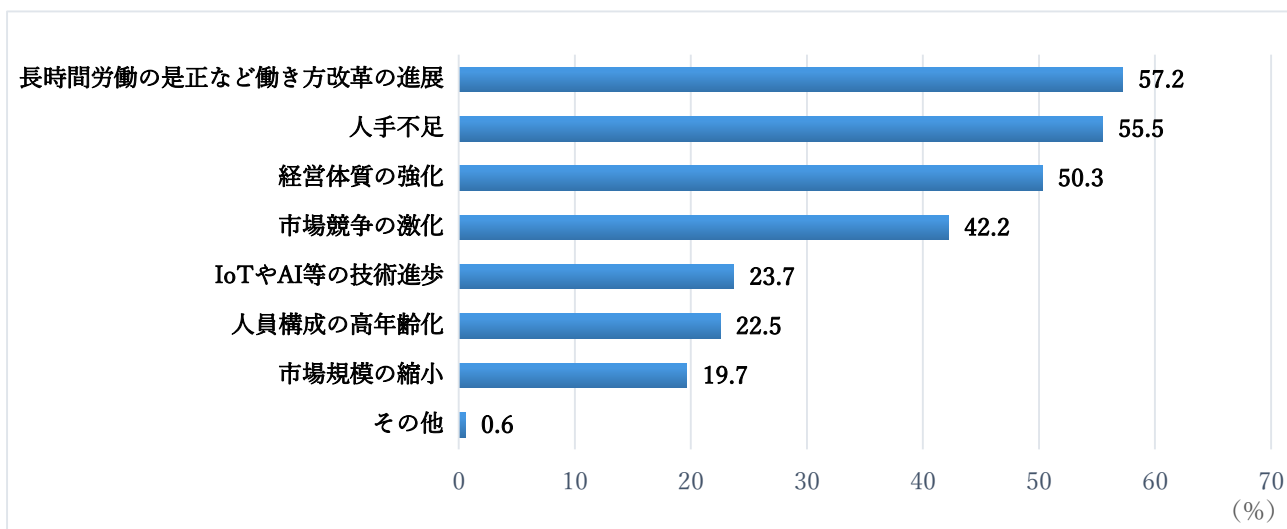
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



労働生産性向上が必要と感じている理由については、「長時間労働の是正など働き方改革の進展」(57.2%)が最も多く、次いで「人手不足」(55.5%)、「経営体質の強化」(50.3%)などとなっている。

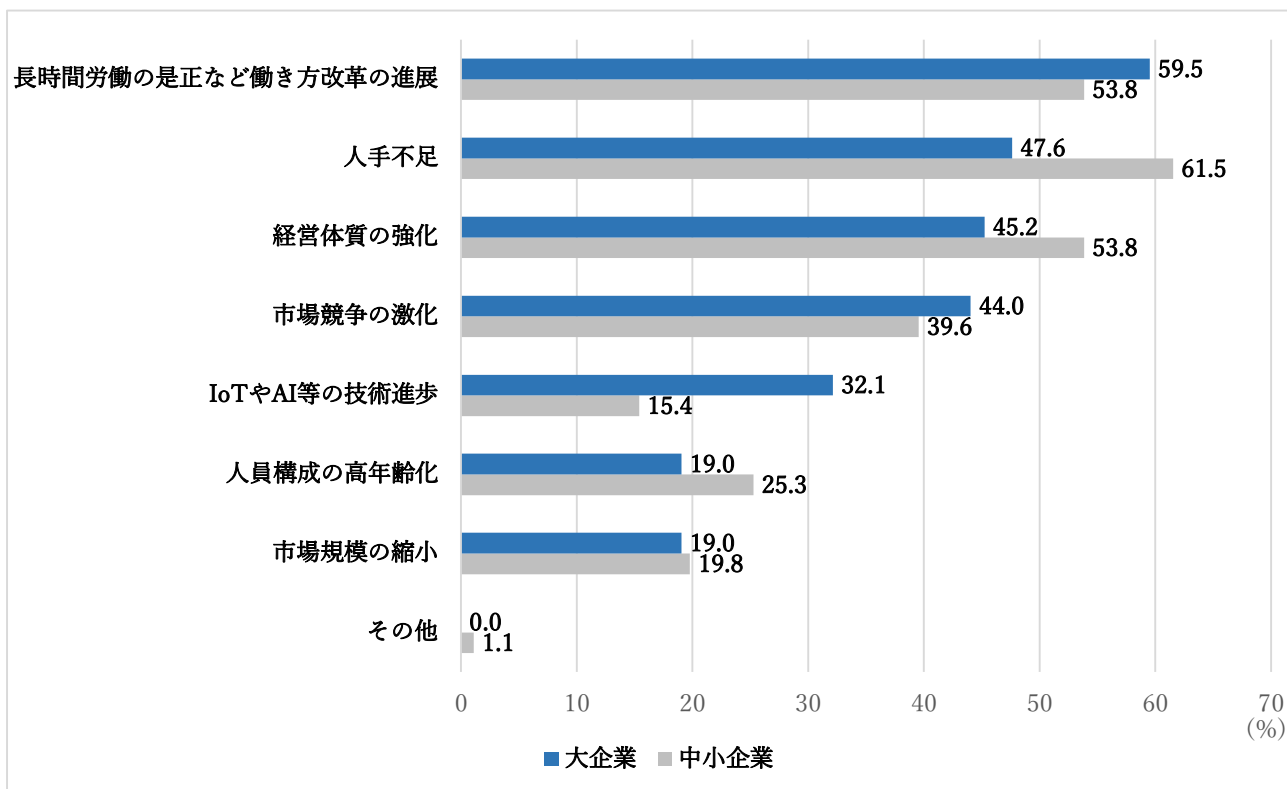
企業規模別にみると、中小企業では、「人手不足」と回答した企業の割合(61.5%)が最も高くなっている。一方、「IoTやAI等の技術進歩」と回答した企業の割合は、大企業(32.1%)が中小企業(15.4%)よりもかなり高くなっている。

労働生産性向上が必要だと感じている理由（重要なもの3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）

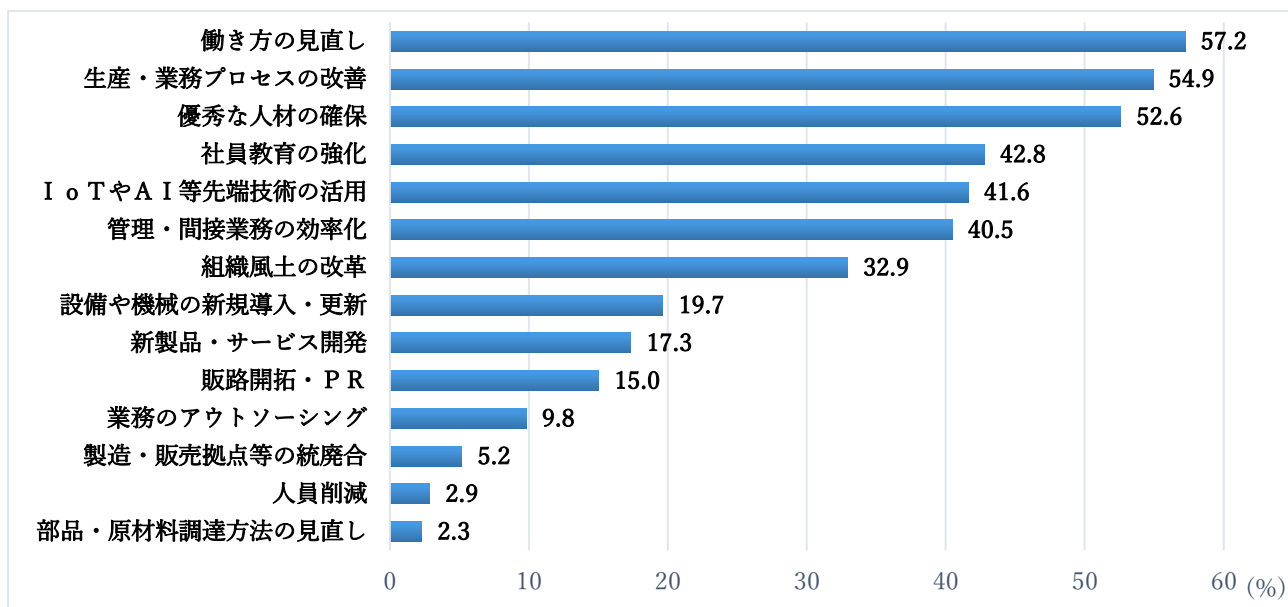
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



労働生産性向上に向けた課題については、「働き方の見直し」(57.2%)が最も多く、次いで「生産・業務プロセスの改善」(54.9%)、「優秀な人材の確保」(52.6%)などとなっている。一方、「製造・販売拠点等の統廃合」(5.2%)、「人員削減」(2.9%)といった、いわゆるリストラ関連の課題を挙げる企業は少ない。

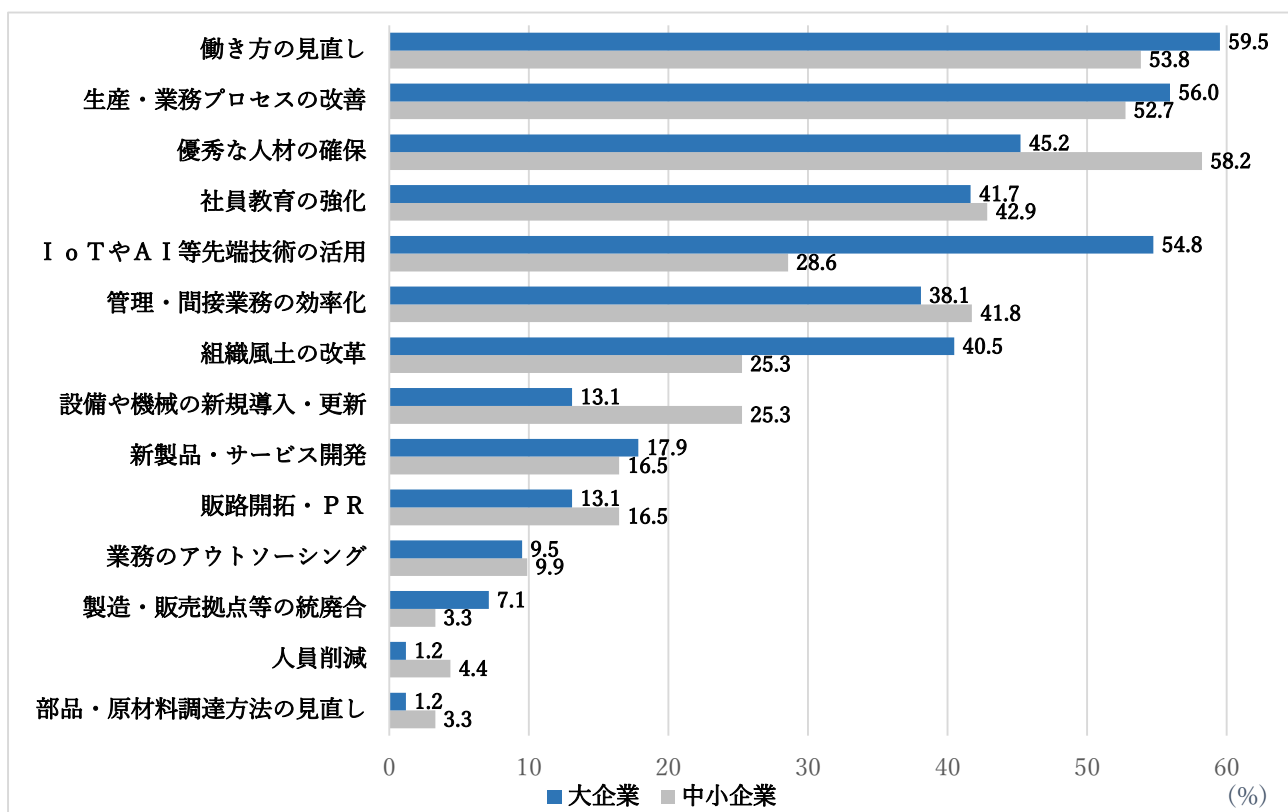
企業規模別にみると、中小企業では、「優秀な人材の確保」と回答した企業の割合(58.2%)が最も高くなっている。一方、「I o TやA I等先端技術の活用」と回答した企業の割合は、大企業(54.8%)が中小企業(28.6%)よりもかなり高くなっている。

労働生産性向上に向けた課題（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

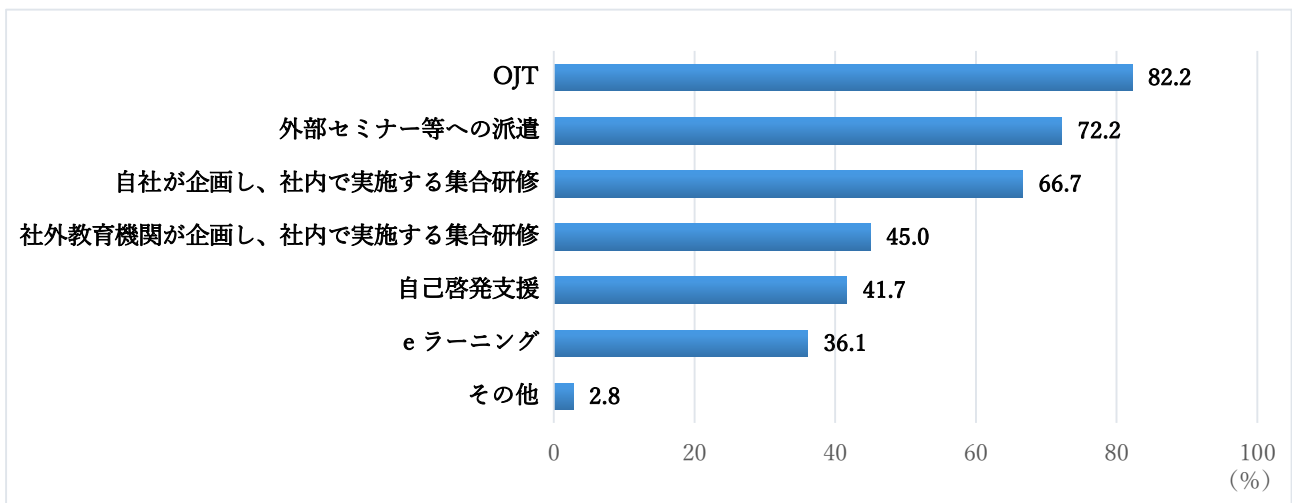


2. 社員教育

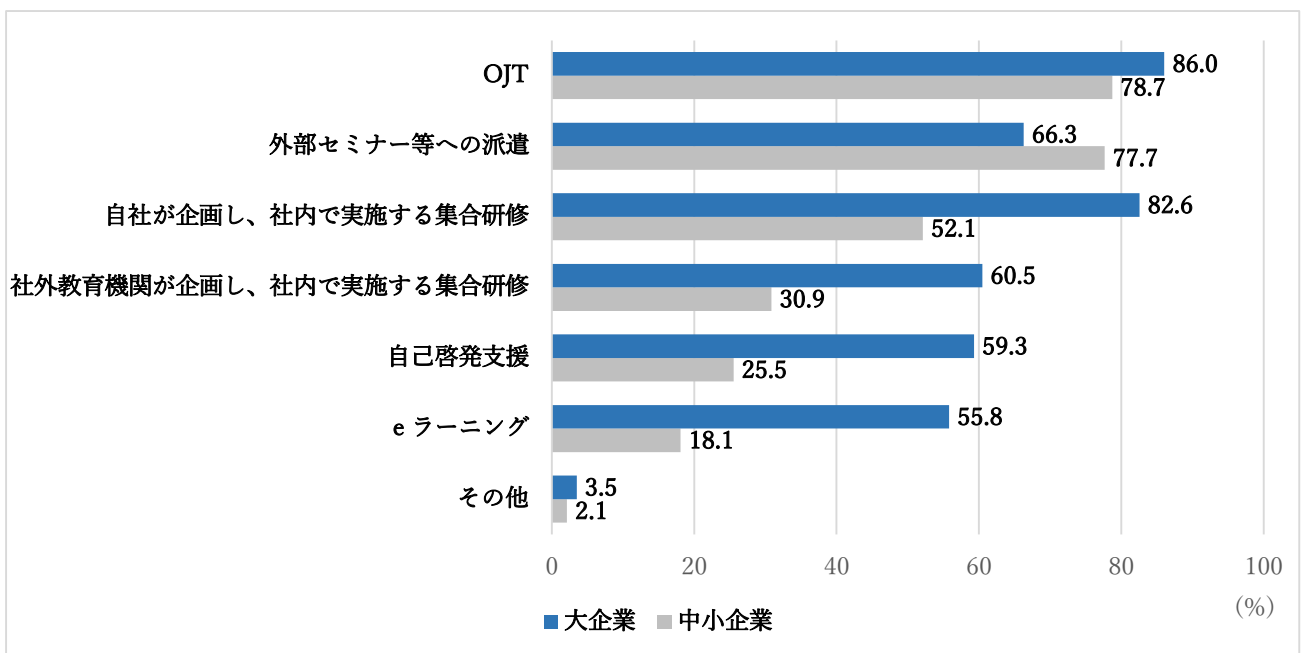
社員教育の方法については、「OJT」(82.2%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「外部セミナー等への派遣」(72.2%)、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」(66.7%)などとなっている。

企業規模別にみると、中小企業では、「OJT」(78.7%)、「外部セミナー等への派遣」(77.7%)が中心である一方、大企業では、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」と回答した企業の割合が82.6%と、「OJT」(86.0%)に次いで2番目に高くなっているほか、「社外教育機関が企画し、社内を実施する集合研修」(60.5%)、「自己啓発支援」(59.3%)、「eラーニング」(55.8%)についても、5割を超える実施率となっている。

社員教育の方法（複数回答）



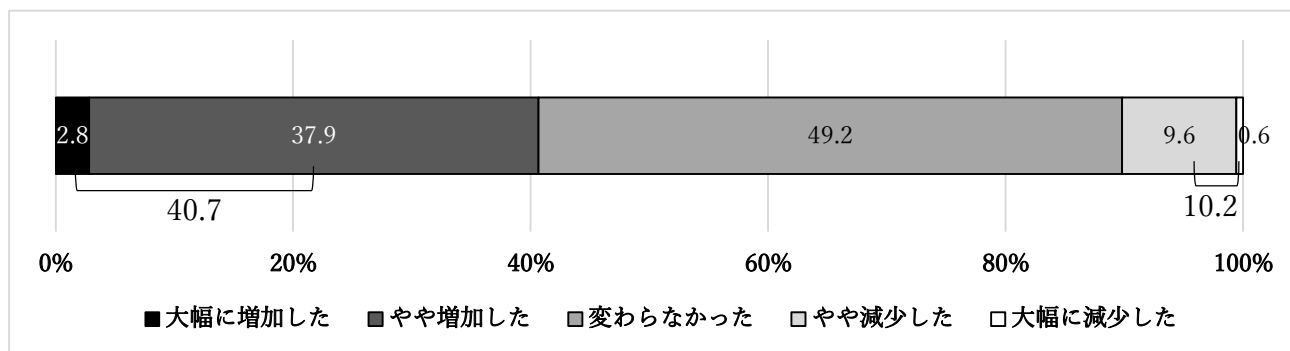
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



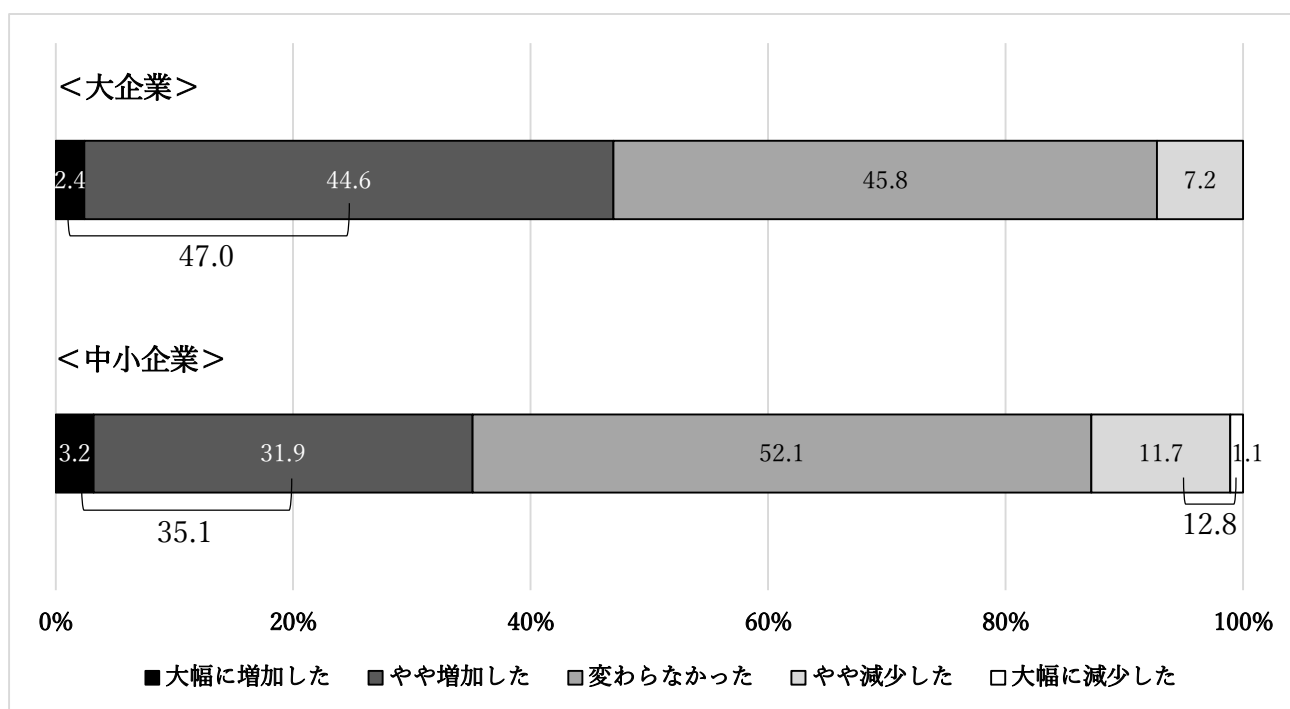
昨年度（2018年度）の従業員一人あたり教育訓練費について、一昨年度（2017年度）と「変わらなかった」とする企業の割合（49.2%）が最も高かった。また、「大幅に増加」または「やや増加」したとする企業の割合は40.7%であり、「大幅に減少」または「やや減少」したとする企業の割合（10.2%）を上回っている。

企業規模別にみると、「大幅に増加」または「やや増加」したとする企業の割合は、大企業（47.0%）の方が中小企業（35.1%）よりも高い。

昨年度（2018年度）の一人当たり教育訓練費（一昨年度（2017年度）との比較）



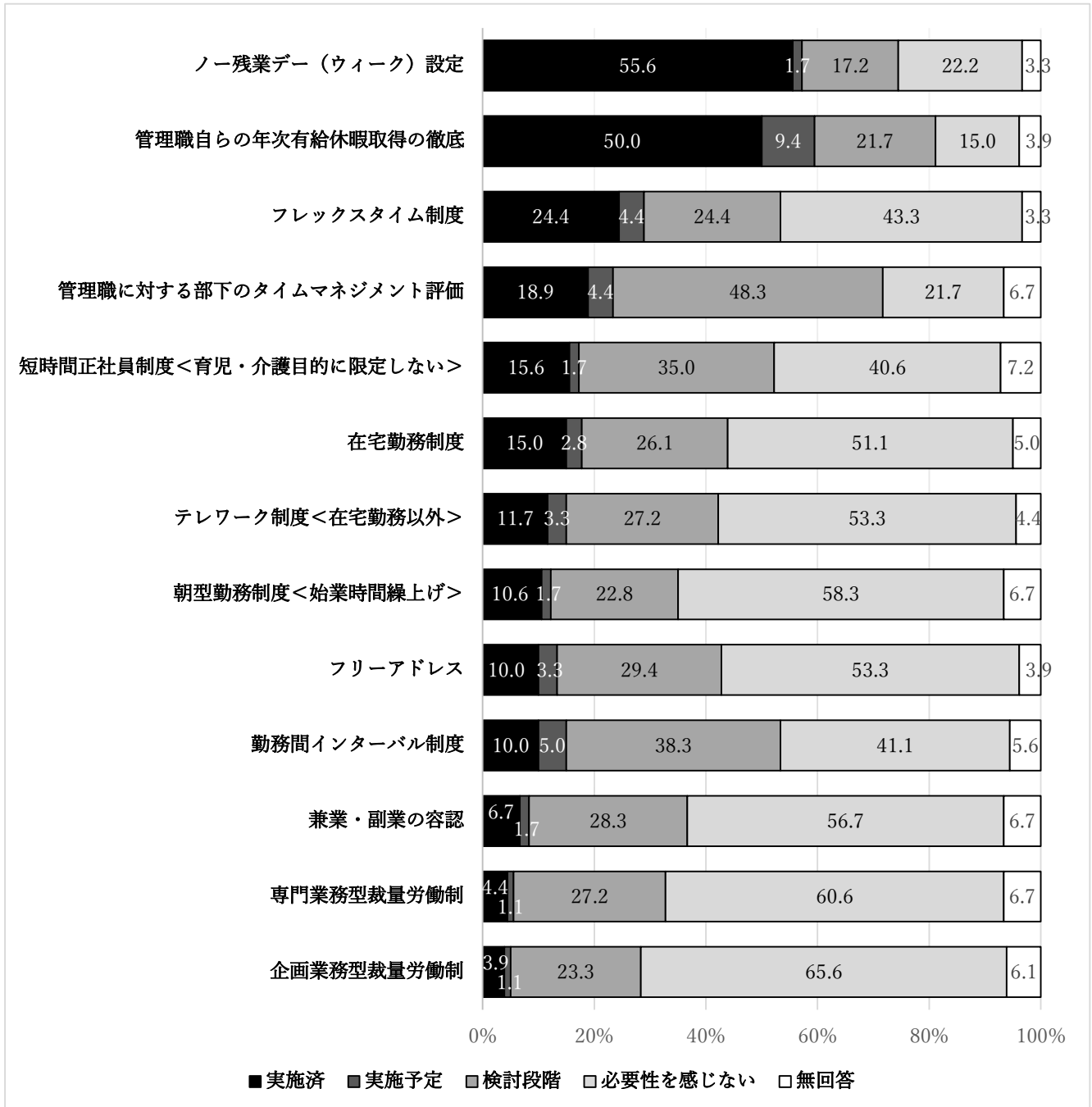
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



3. 働き方の見直し

働き方の見直し施策の実施状況については、「ノー残業デー（ウィーク）設定」（55.6%）、「管理職自らの年次有給休暇取得の徹底」（50.0%）が5割以上の実施率となっている。一方、「専門業務型裁量労働制」（4.4%）、「企画業務型裁量労働制」（3.9%）は低い実施率となっている。そのほか、「在宅勤務制度」は15.0%、「テレワーク制度（在宅勤務以外）」は11.7%の実施率となっている。

働き方の見直し施策の実施状況



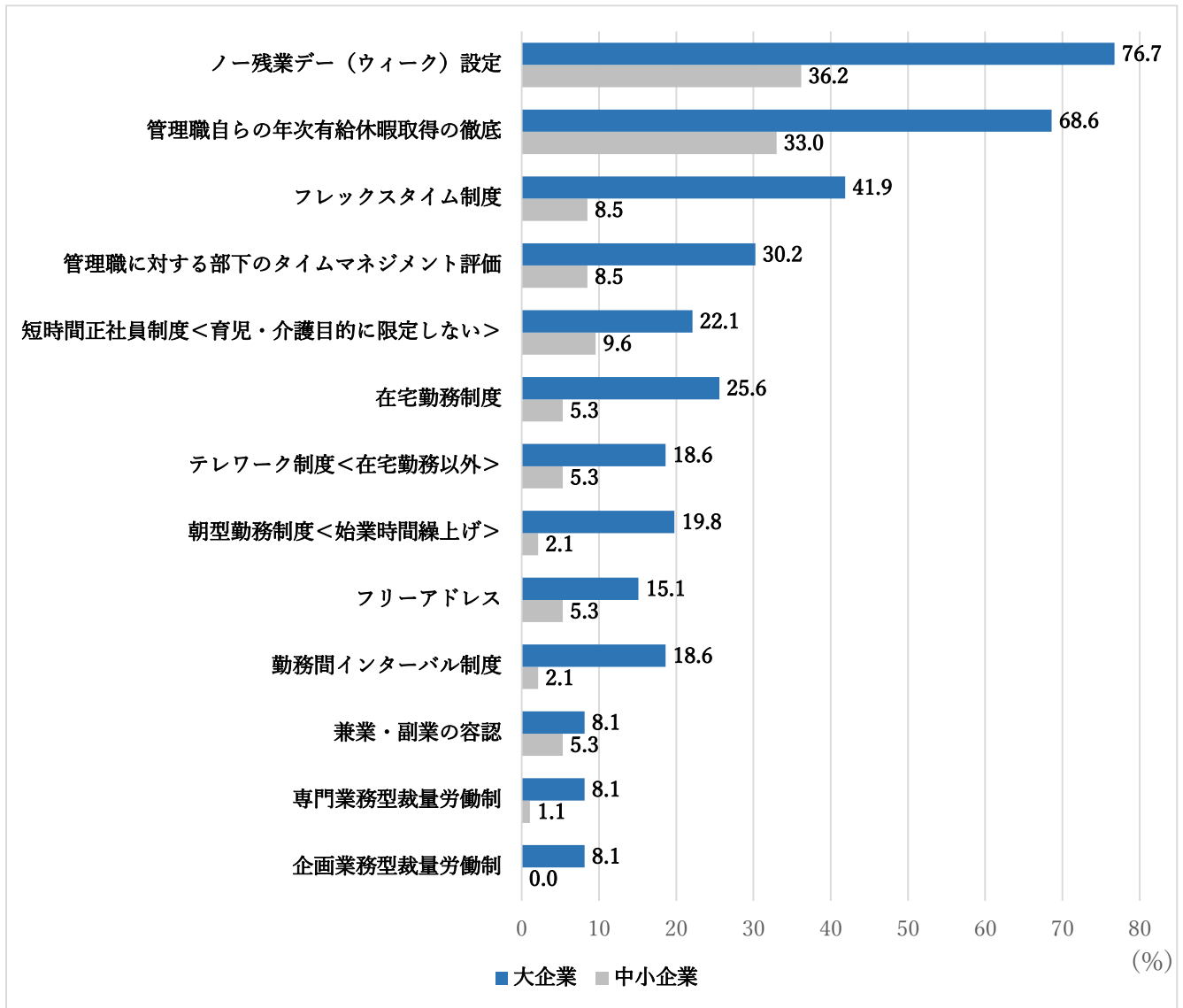
(注) フリーアドレス：社員が固定席を持たないオフィススタイル。

専門業務型裁量労働制：研究開発や情報システムの設計など、高度な専門性を有する業務に携わる労働者について、みなし労働時間（実際の労働時間にかかわらず一定の労働時間働いたものとみなす制度）を採用すること。

企画業務型裁量労働制：事業運営に関する企画・立案・調査・分析の業務に携わる労働者について、みなし労働時間を採用すること。

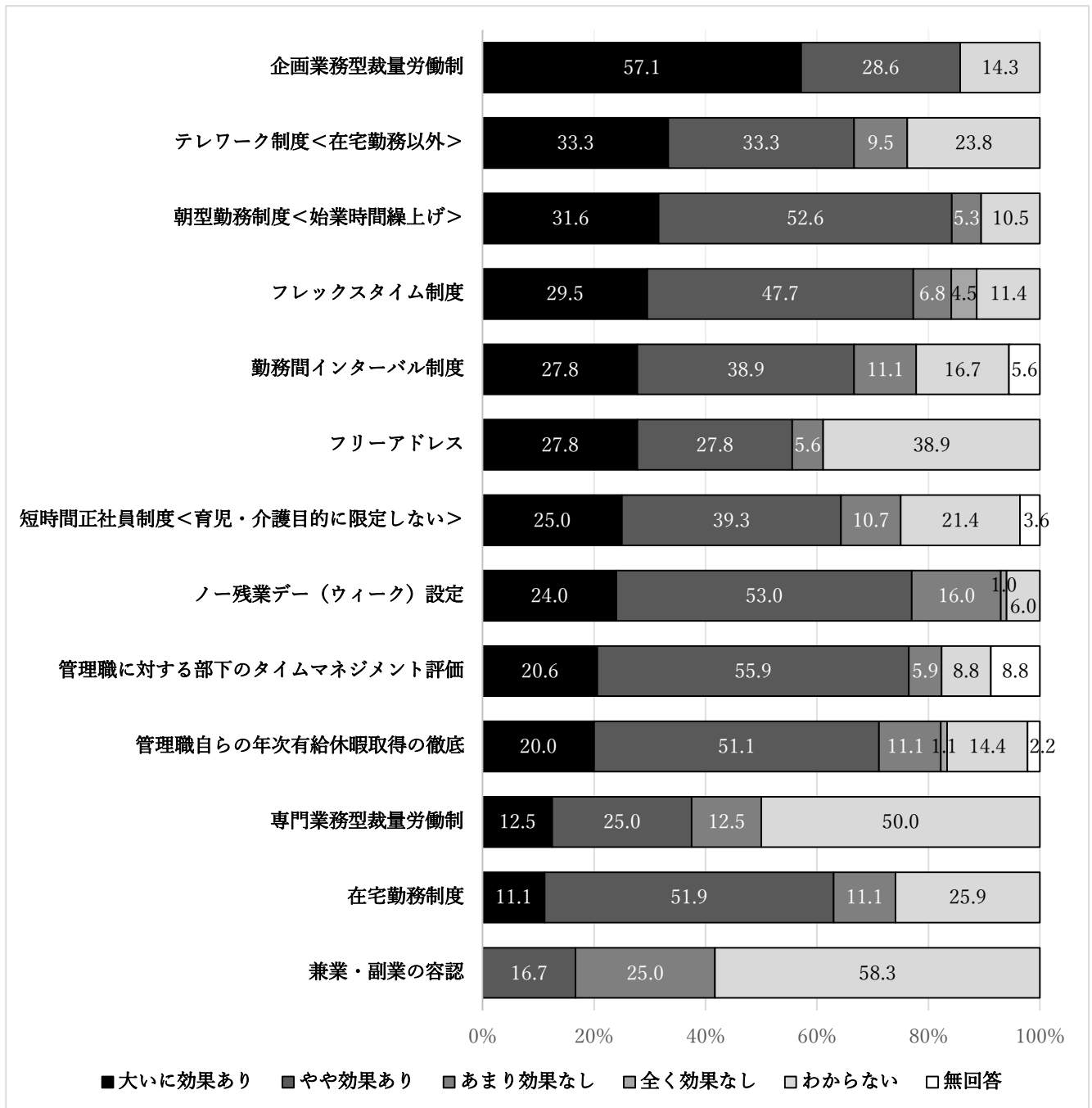
企業規模別にみると、全ての施策について、中小企業の方が大企業よりかなり低い実施率となっている。

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果(「実施済」と回答した企業の割合)



働き方の見直し施策の労働生産性向上効果について、各施策を実施している企業に尋ねたところ、「大いに効果あり」との回答が最も多いのは、「企画業務型裁量労働制」(57.1%)であった。次いで「テレワーク制度」(33.3%)、「朝型勤務制度」(31.6%)、「フレックスタイム制度」(29.5%)などとなっている。

働き方の見直し施策の生産性向上効果



(注) 調査対象：各施策について「実施済」とした企業