

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2022 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：2022 年 7 月 27 日（水）～8 月 22 日（月）
- (4) 回 答 数：174 社（回答率 40.6%）
- (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	81	46.6%
愛媛県	32	18.4%
徳島県	18	10.3%
高知県	18	10.3%
四国外	25	14.4%
合計	174	100.0%

<従業員数別>

従業員数	企業数	構成比 (%)
1～50 人	18	10.3%
51～100 人	21	12.1%
101～200 人	44	25.3%
201～200 人	19	10.9%
301 人以上	72	41.4%
合計	174	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	1	0.6%
建設業	24	13.8%
製造業	65	37.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.3%
情報通信業	15	8.6%
運輸業、郵便業	4	2.3%
卸売業、小売業	22	12.6%
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	3	1.7%
宿泊業、飲食サービス業	3	1.7%
生活関連サービス業、娯楽業	4	2.3%
医療、福祉	1	0.6%
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）	11	6.3%
合計	174	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」は、会員企業における労働生産性の向上への取り組みや働き方の見直し状況などを把握するため、2019 年度から実施している。

今回は、新型コロナ対応が長期化する中で、働き方の多様化やデジタル社会への対応がどのように進んでいるかを確認するとともに、国などを中心に普及促進を図っている「兼業・副業」の導入状況などを新たに調査した。

調査項目	2020	2021	2022	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り組みが、どのように変化しているかを調査
兼業・副業	—	—	○	政府・厚生労働省が兼業・副業の普及を促進する中で、導入した目的や条件、課題等を調査
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、その意識や取り組みを調査
社員教育	○	○	○	定点調査

＜労働生産性＞

昨年度(2021 年度)の労働生産性については、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合が 46.0%となり、減速が見られた前回調査（前々回調査：46.2%→37.5%）から、向上していると回答する企業が増加（+8.5 ポイント）し、生産性向上に持ち直しの傾向が見られる。

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（97.8%）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 55.2%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、「社員教育の強化」と回答した割合（65.1%）が最も多く、「優秀な人材の確保」（64.0%）、「社員の働き方の見直し」（54.7%）と続いている。このうち、「社員教育の強化」と回答した割合は、前回調査（50.9%）と比べ大幅に増加（+14.2 ポイント）しており、「優秀な人材の確保」がそれに次いで増加している（+8.6 ポイント）。組織力の強化に向け、「人」の確保や能力の向上を重要と捉える傾向が見られる。

＜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 83.9%となり、コロナ禍以降、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。

コロナ対応を契機とした働き方の見直しによる従業員の満足度については、「向上した」と回答した割合は 31.6%となった。一方、「変わらない」と回答した割合は 58.0%であり、過半数の企業が、働き方の見直しによる従業員の満足度に大きな変化はなかったと回答している。

働き方の見直しにつながる各施策の導入状況のうち、主にコロナ対応を契機として導入した施策を見ると、「Web ミーティング・オンライン会議」（65.5%）が最も多く、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（55.2%）、「時差出勤」（17.8%）と続いている。

過去調査との比較では、「Web ミーティング・オンライン会議」の導入や、「管理職の部下・職場へのタイムマネジメント」の取り組みなどが進んでいる。

＜テレワーク（在宅勤務制度含む）＞

テレワークを導入している企業（55.7%）に聞いたところ、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（26.8%）と、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合（25.9%）が拮抗している。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%から 22.8%に減少していたが、今回調査ではやや改善した。コロナの長期化に伴い、テレワークが長期にわたり対象者や職種が拡大する中で、一時的に運用上の問題が生じたものの、新たな働き方として次第に定着しつつあることが窺える。

コロナを受けてテレワークを導入した企業のコロナ収束後の継続については、前回調査と同様に、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が 63.8%となり、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合（36.5%）を大きく上回っている。前回調査とほぼ同水準であるが、2020 年度以降の調査結果をみると、テレワークの継続に肯定的な回答は次第に減少（71.6%→64.7%→63.8%）、否定的な回答は増加（28.4%→35.3%→36.5%）している。

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」（90.3%）が最も多く、次いで「セキュリティに不安」（24.2%）、「通信環境など設備が整っていない」（21.0%）、「コミュニケーションがとれない」（21.0%）と続いている。

「業務内容的に難しい」が最も高い回答割合（90.3%）であるのは前回調査（84.1%）と同様であるが、「通信環境など設備が整っていない」（26.1%→21.0%）、「押印や営業など職場に行かないとできない業務が多い」（24.6%→16.1%）については、前回調査から回答割合が下がっており、ハード面の整備や出社を前提とする業務の見直し等が進みつつあると見られる。

＜兼業・副業＞

働き方の見直しにおいて、兼業・副業を導入していると回答した企業（23.1%）に聞いた兼業・副業を導入している理由については、「社員の年収補填」（48.8%）が最も多く、「社員の知識・スキル向上」（39.0%）、「社員の人脈拡大」（19.5%）、「優秀な人材の確保（採用）」（19.5%）と続いている。一方、「新規事業の創造」（4.9%）や「本業の業績向上」（2.4%）など、会社業績への直接的貢献を期待する回答は少なく、まずは社員個々のニーズに応えていこうとするスタンスが窺える。

導入にあたっての条件については、「従事する時間」（61.0%）が最も多く、「業種」（53.7%）、「職種」（29.3%）と続いている。本業への影響や健康面、同業他社への技術流出等の懸念を担保した上で、兼業・副業を認めていると見られる。

企業規模別にみると、大企業の方が制度導入にあたって明確な条件を付している。

兼業・副業を導入していない理由については、「過重労働による本業への支障」（76.7%）が最も多く、「労働時間の管理・把握が困難」（67.7%）、「他の社員への業務負荷増大」（30.8%）と続いている。労働時間や職場の業務負荷増大に対する管理面でのフォローが難しいことが、導入への課題となっていることが窺える。

＜デジタルトランスフォーメーション（DX）＞

DXに対する取組みについては、「すでに取り組んでいる」と回答した割合（62.6%）が、前回調査（41.4%）から20ポイント以上増加しており、取り組みが進んでいる。

DXに取り組む企業の実施状況については、「実際に成果が出ている」または「うまくいっていると感じる」と回答した割合は59.6%であり、前回調査（58.1%）とほぼ同水準となっている。一方、「うまくいっていないと感じる」または「あまりうまくいっていないと感じる」と回答した割合（30.3%）が前回調査（17.6%）から12.7ポイント増加しており、具体的な成果につなげることの難しさが窺える。

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、「対応できる人材がいらない」（43.1%）と「戦略や方針が策定できない」（43.1%）が最も多く、次いで、「具体的な進め方がよくわからない」（30.8%）となっている。また、検討の具体化に伴い、「セキュリティ面が不安」（11.4%→26.2%）と回答した企業が増加している。

企業規模別にみると、中小企業は、「対応できる人材がいらない」（49.1%）、「資金や時間が不足している」（26.4%）といった経営資源の不足を課題としてあげる企業が多い。

＜社員教育＞

社員教育の実施方法については、「OJT」（74.7%[前回 77.7%]）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（62.6%[前回 73.2%]）、「自社が企画し社内で実施する集合研修」（60.9%[前回 62.6%]）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。「外部セミナー等への派遣」と回答した割合は、前回調査から10ポイント以上減少しており、新型コロナ感染拡大による行動制限等が影響しているものと考えられる。

昨年度（2021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（2020年度）と比べて「大幅に増加した」または「やや増加した」と回答した割合が33.3%、「大幅に減少した」または「やや減少した」と回答した割合が15.5%となった。前回調査と比べると、教育訓練費を増加した企業は増えている（24.0%→33.3%）。

人材育成施策における、デジタル化の進展や働き方の多様化などへの対応状況については、「対応できている」、「見直しが必要であり、対応策を検討中」または「見直しが必要と考えているが、対応策の検討には至っていない」と回答した割合が84.0%となり、8割を超える企業が自社の人材育成施策について見直しが必要と考えており、その半数以上がすでに見直しに着手している。

人材育成施策の見直しが必要と回答した企業が具体的に取り組んでいる、または取り組みたい事項については、「研修プログラムの見直し、拡充」（56.2%）が最も多く、「人材育成方針の見直し」（48.6%）、「OJTの見直し」（30.8%）と続いている。人材育成方針の見直しや研修プログラムの見直し、拡充を上げる割合が高く、多くの企業において、変化に対応できる人材の育成に計画的に取り組もうとする姿勢が窺える。

企業規模別にみると、大企業では「研修プログラムの見直し、拡充」（67.2%）と回答した割合が中小企業（47.6%）よりも約20ポイント高い。近年、注目されているリカレント教育については、大企業、中小企業ともに、低い割合にとどまった。

Ⅲ. 調査結果

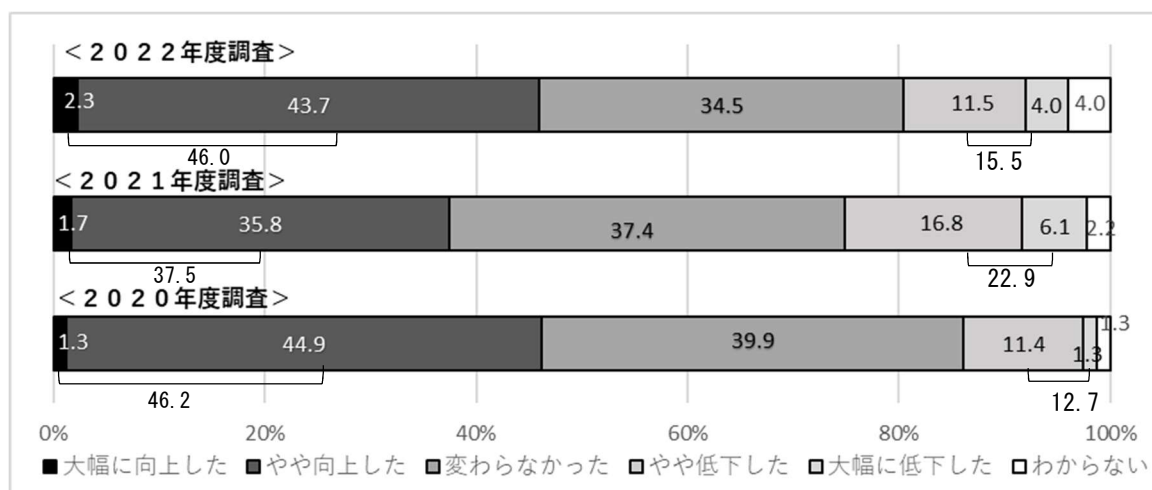
1. 労働生産性

昨年度(2021 年度)の労働生産性については、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合が 46.0%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(15.5%)を上回っている。

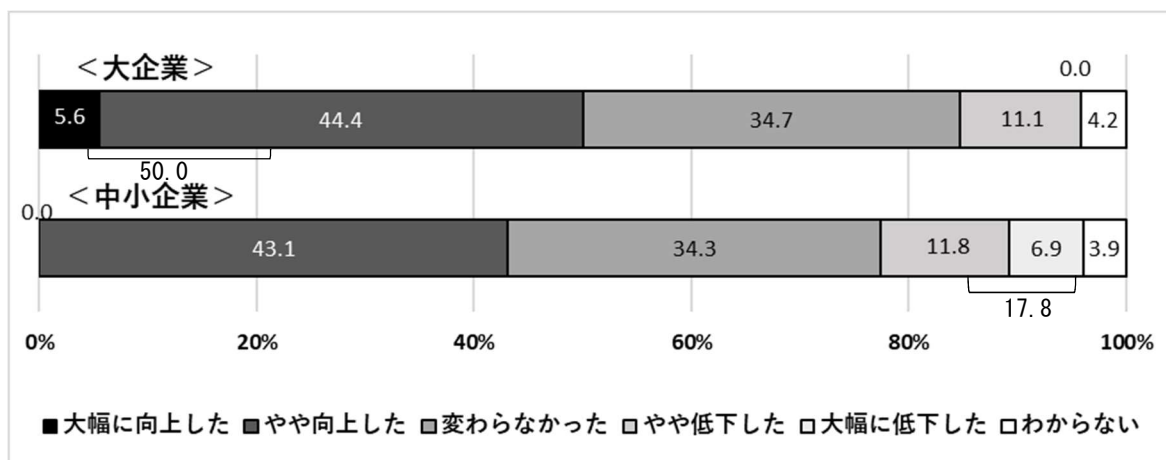
前回調査からの変化を見ると、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合は 8.5 ポイント増加(37.5%→46.0%)、「大幅に低下した」または「やや低下した」と回答した割合は 7.4 ポイント減少(22.9%→15.5%)しており、労働生産性は、コロナ禍拡大直後から持ち直しの傾向がみられる。

企業規模別にみると、「大幅に向上した」または「やや向上した」と回答した割合は、大企業(50.0%)の方が中小企業(43.1%)よりもやや高くなっている。

昨年度の労働生産性 ※一昨年度との比較



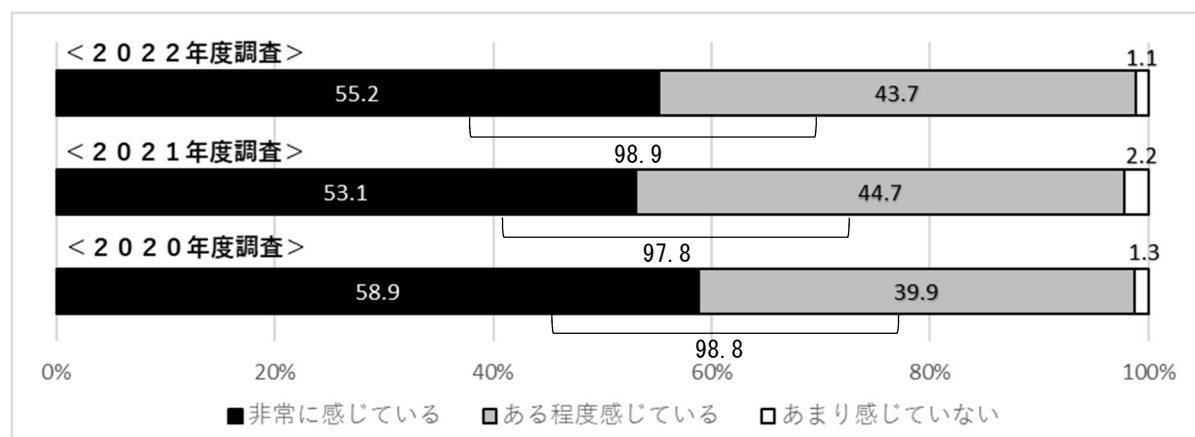
(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果



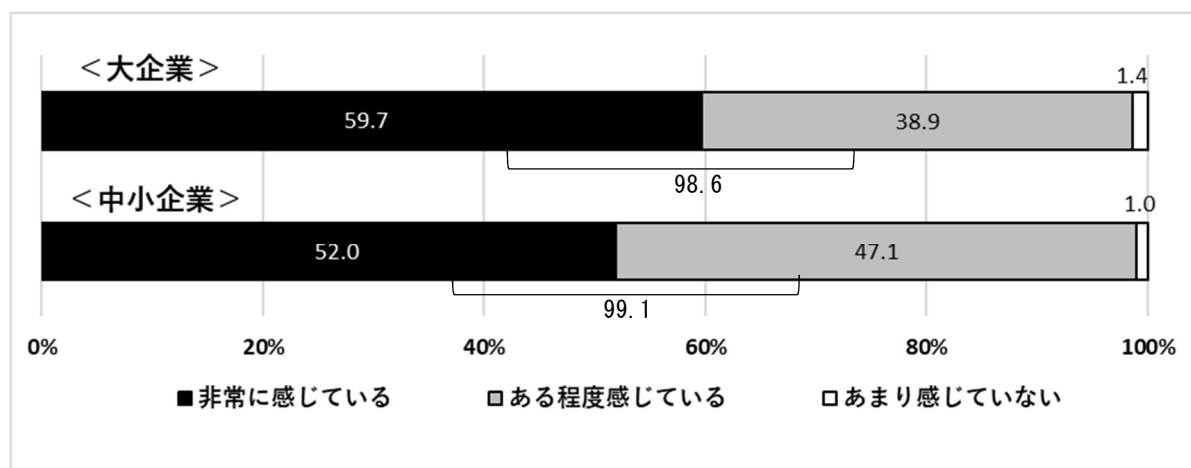
(注) 大企業：従業員数 301 人以上、中小企業：従業員数 300 人以下。以下、同じ。

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 98.9%となり、前回調査（97.8%）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 55.2%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



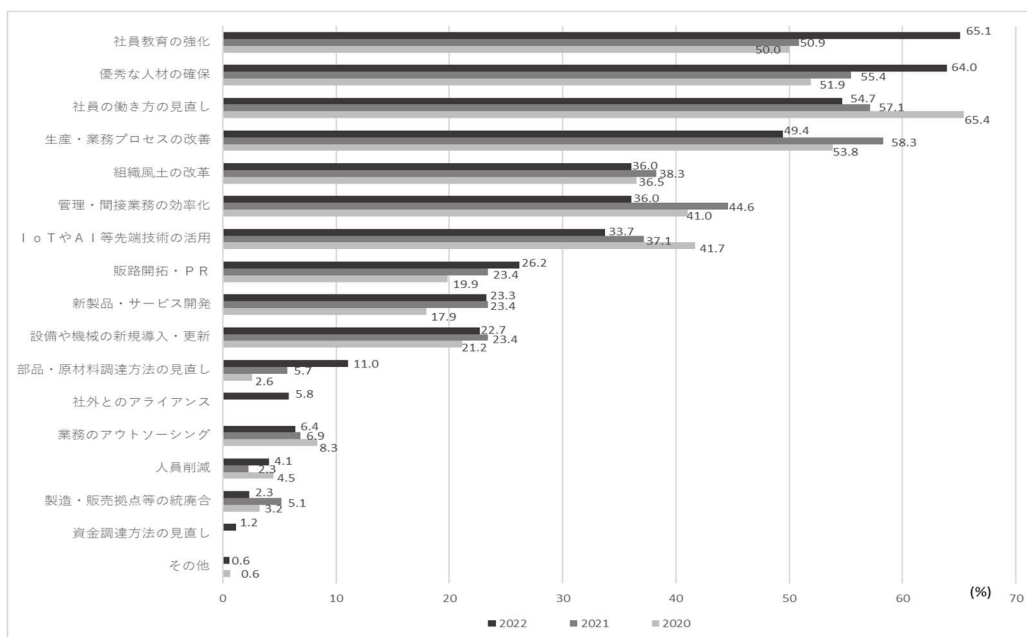
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



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、「社員教育の強化」と回答した割合(65.1%)が最も多く、「優秀な人材の確保」(64.0%)、「社員の働き方の見直し」(54.7%)と続いている。このうち、「社員教育の強化」と回答した割合は、前回調査(50.9%)と比べ大幅に増加(+14.2ポイント)しており、「優秀な人材の確保」と回答した割合がそれに次いで増加している(+8.6ポイント)。組織力の強化に向け、「人」の確保や能力の向上を重要と捉える傾向が見られる。一方、「生産・業務プロセスの改善」や「管理・間接業務の効率化」といった身近な業務の改善や効率化などの優先度はやや下がっている。

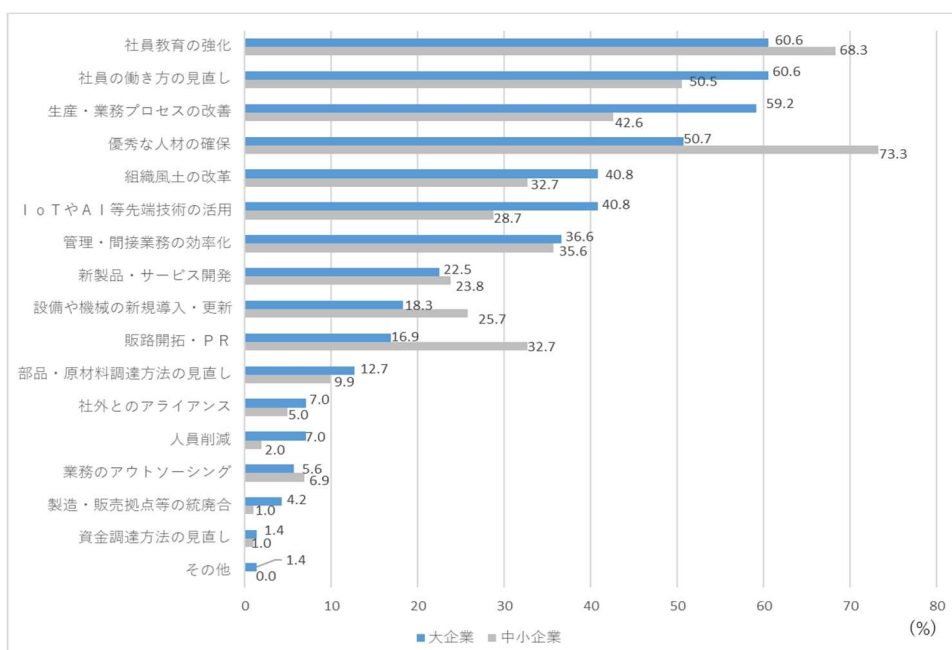
業規模別にみると、中小企業は特に、「優秀な人材の確保」(73.3%)や「社員教育の強化」(68.3%)といった「人」に関する回答割合が多い。

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：172社)

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

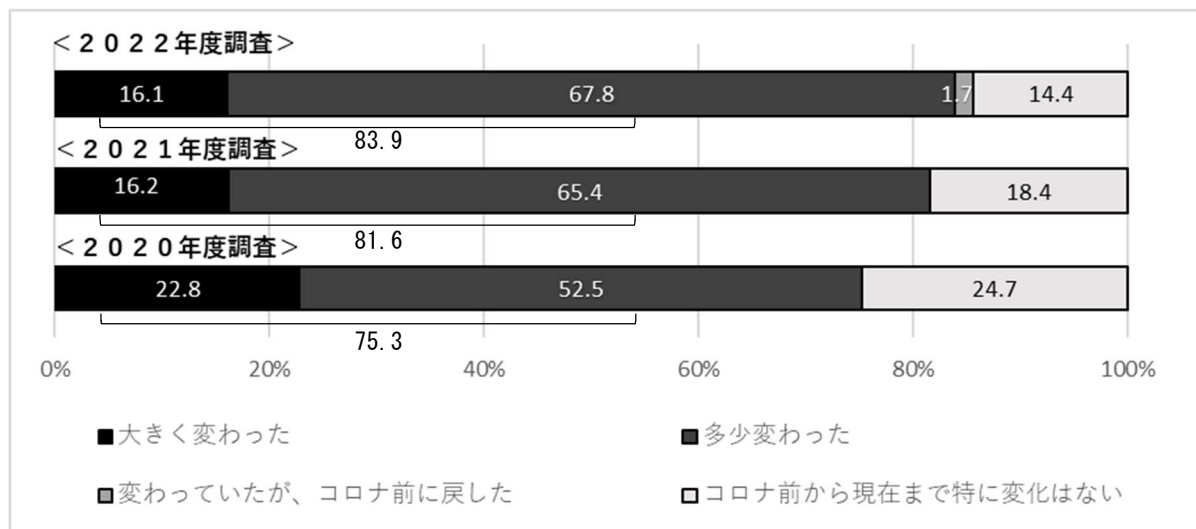


2. 働き方の見直し

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83.9%となり、コロナ禍以降、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1.7%と少数であった。

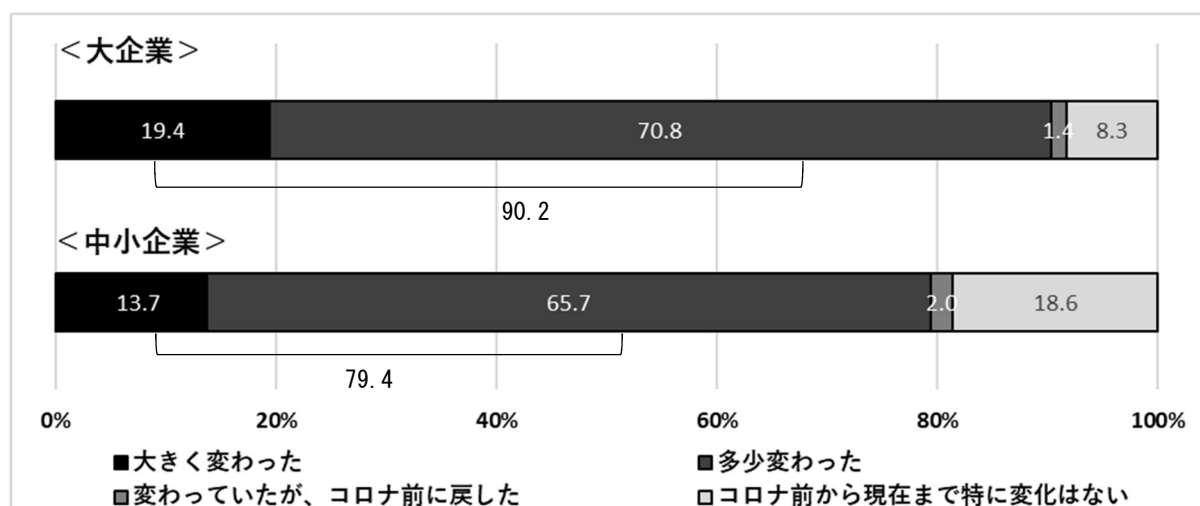
企業規模別にみると、「大きく変わった」または「多少変わった」と回答した割合は大企業が90.2%となり、中小企業（79.4%）を上回っている。

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、今回から選択肢に追加

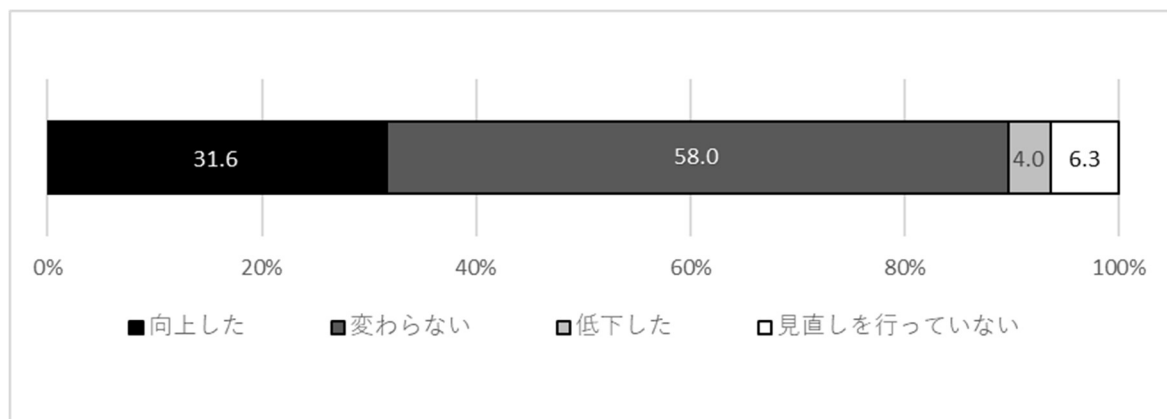
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



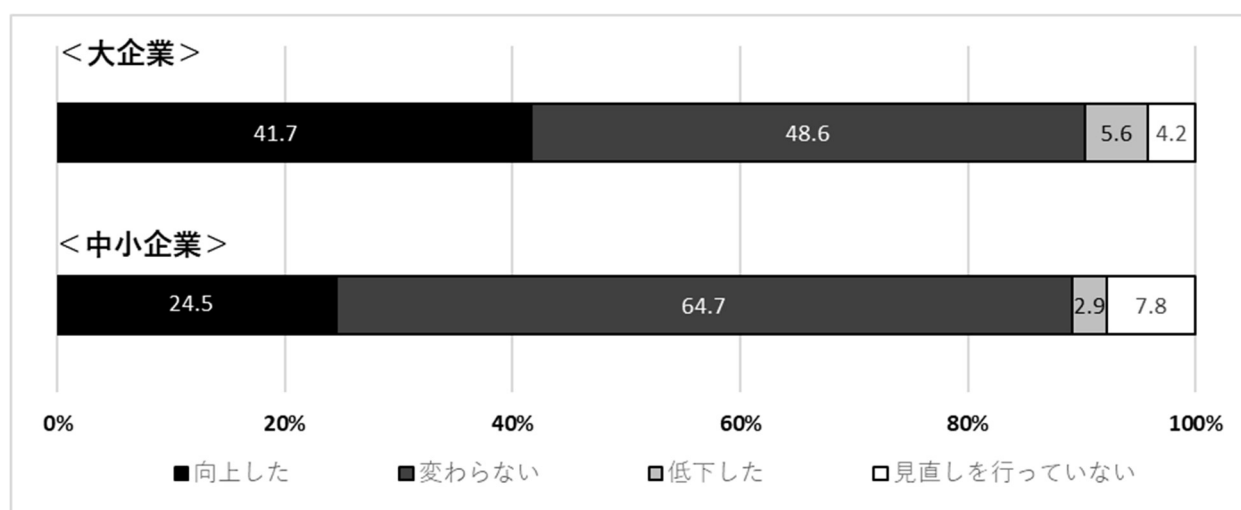
コロナ対応を契機とした働き方の見直しによる従業員の満足度については、「向上した」と回答した割合は31.6%となった。一方、「変わらない」と回答した割合は58.0%であり、過半数の企業が、働き方の見直しによる従業員の満足度に変化はなかったと回答している。

企業規模別にみると、「向上した」と回答した割合は大企業が41.7%となり、中小企業（24.5%）を上回っている。

働き方見直しによる従業員の満足度



（参考）企業規模別の集計結果

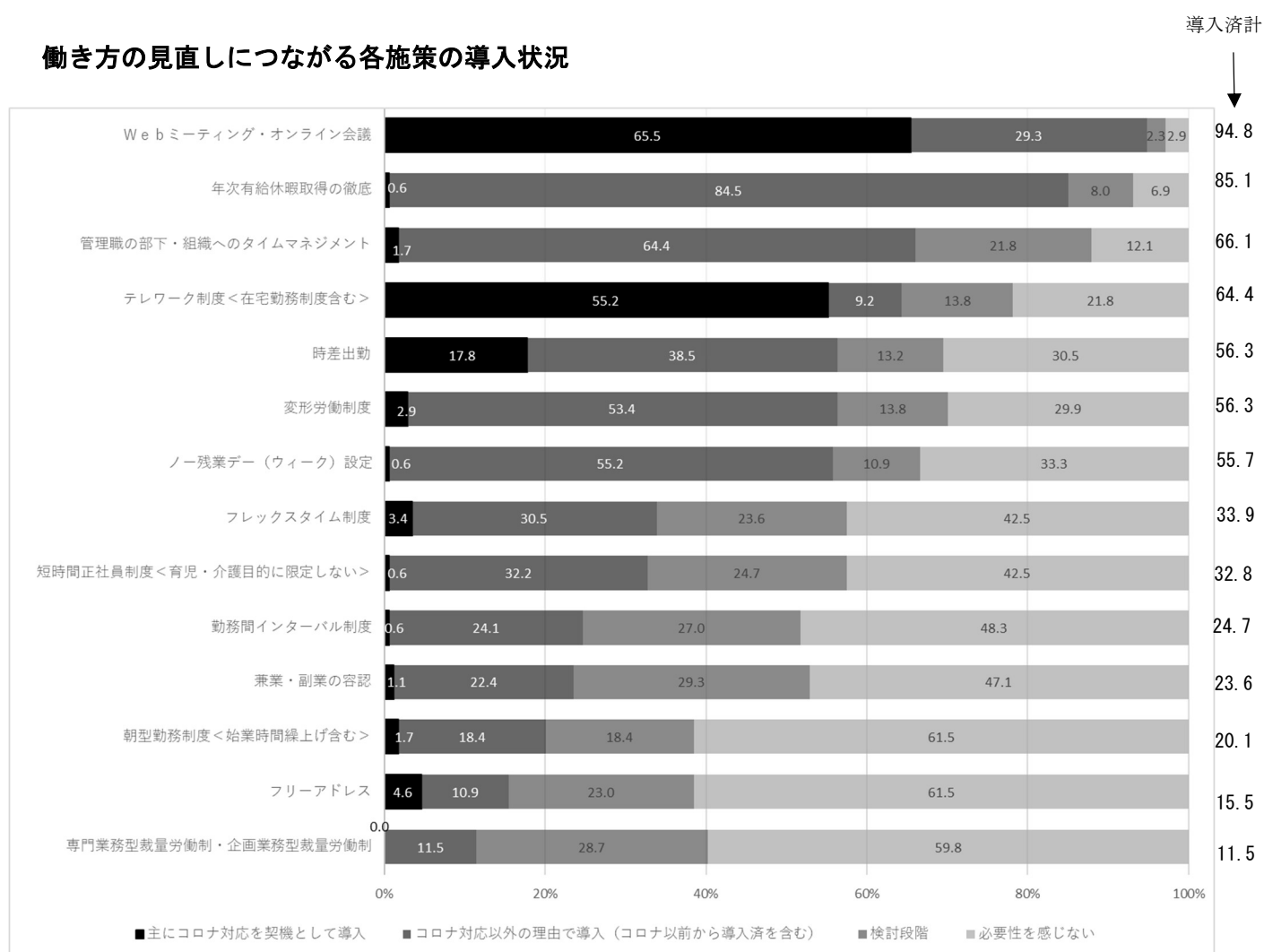


働き方の見直しにつながる各施策の導入状況のうち、主にコロナ対応を契機として導入した施策を見ると、「Webミーティング・オンライン会議」（65.5%）が最も多く、「テレワーク＜在宅勤務制度含む＞」（55.2%）、「時差出勤」（17.8%）と続いている。

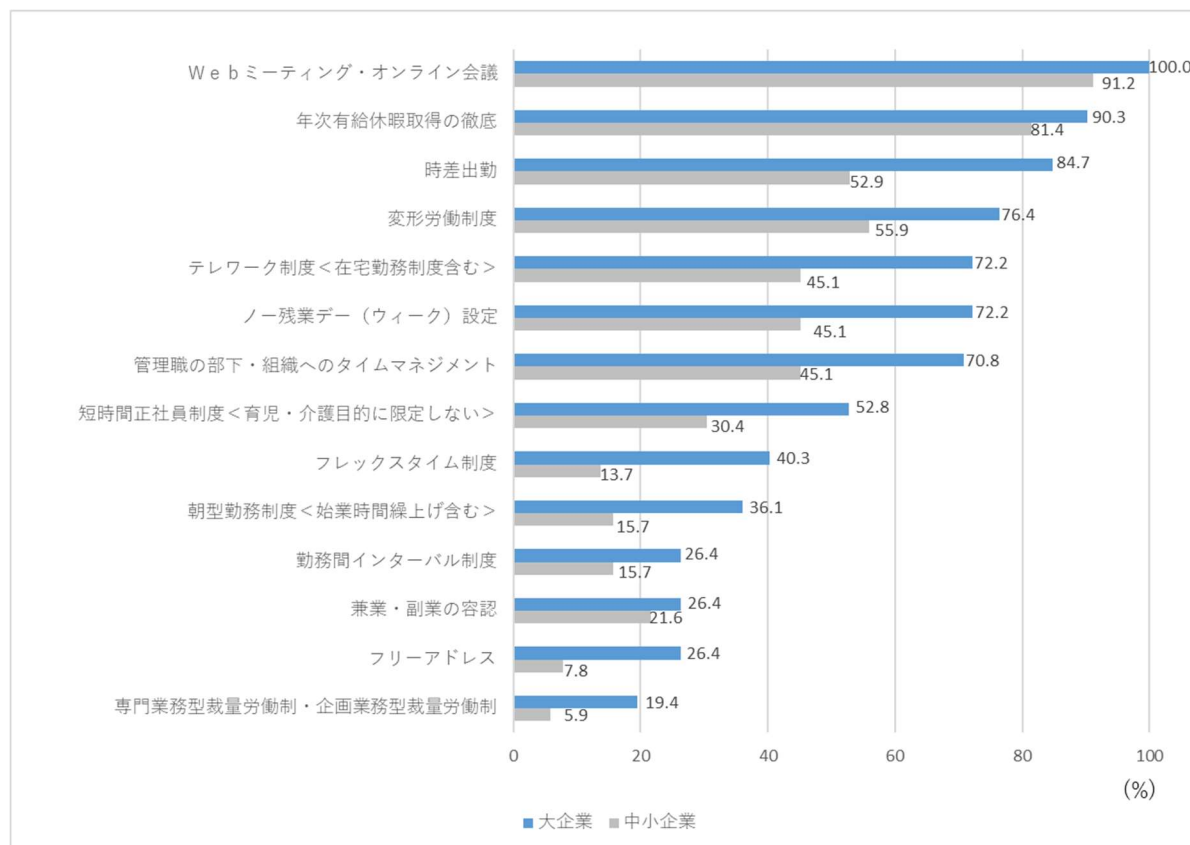
企業規模別にみると、質問した全ての施策について大企業の導入割合が多い。（参考1 参照）

過去調査との比較では、「Webミーティング・オンライン会議」、「管理職の部下・職場へのタイムマネジメント」、「兼業・副業の容認」の導入が進んでいる。（参考2 参照）

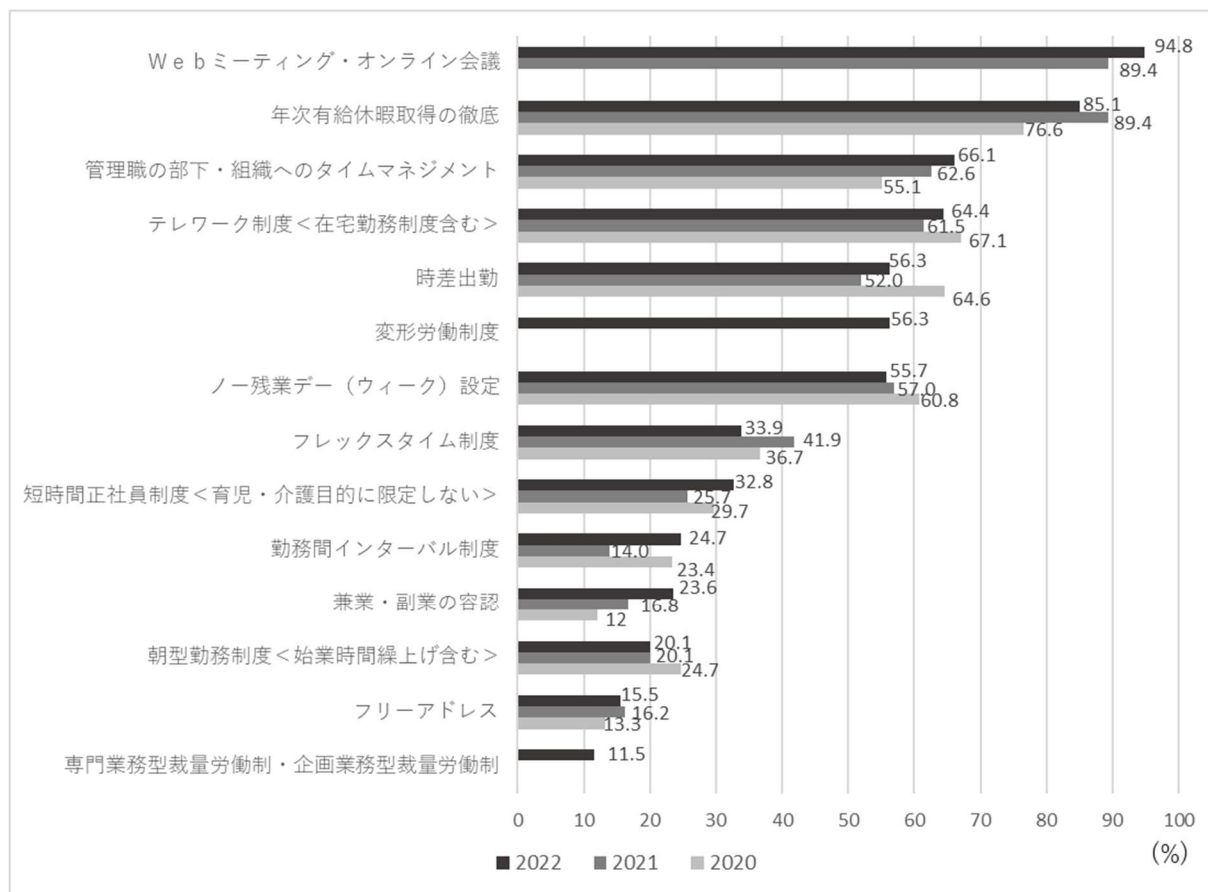
働き方の見直しにつながる各施策の導入状況



(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

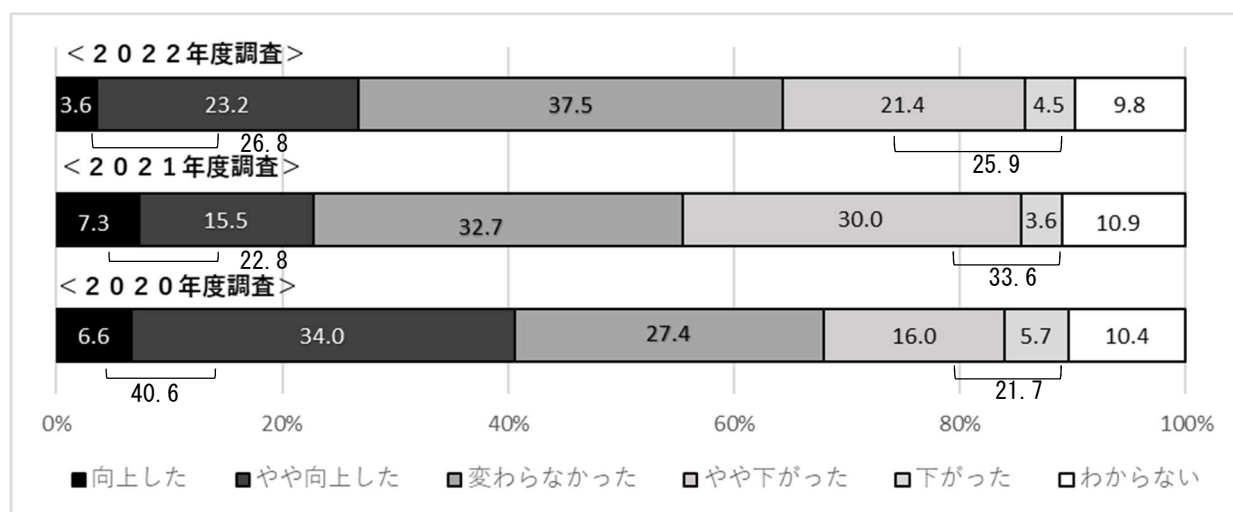


3. テレワーク(在宅勤務制度含む)

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（26.8%）と、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合（25.9%）が拮抗している。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%から22.8%に減少していたが、今回調査ではやや改善した。コロナの長期化に伴い、テレワークが長期にわたり対象者や職種が拡大する中で、一時的に運用上の問題が生じたものの、新たな働き方として次第に定着しつつあることが窺える。

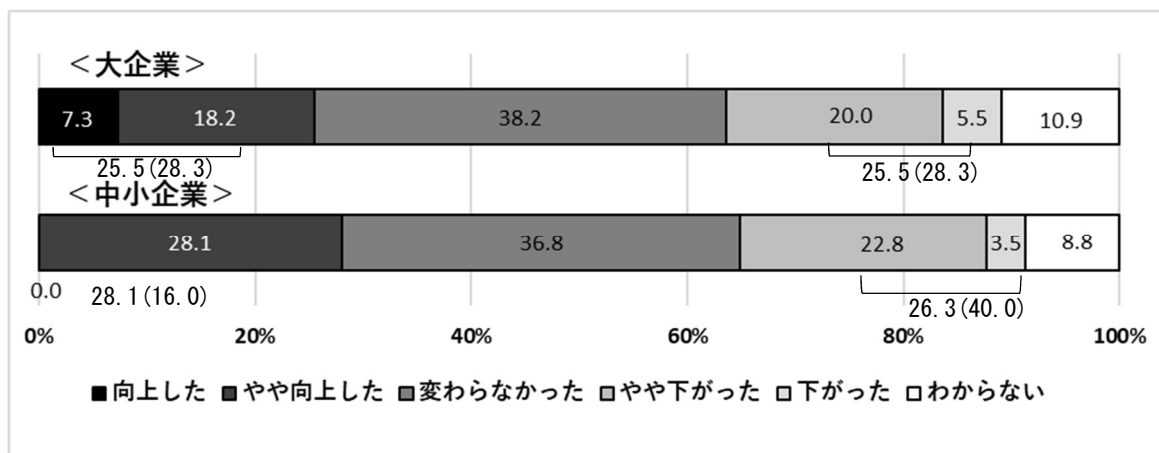
企業規模別にみると、「向上した」または「やや向上した」と回答した中小企業の割合（28.1%）は前回調査（16.0%）に比べて大きく増加し、「下がった」または「やや下がった」と回答した割合（26.3%）も、前回調査（40.0%）に比べて大きく改善した。

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：112社）

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

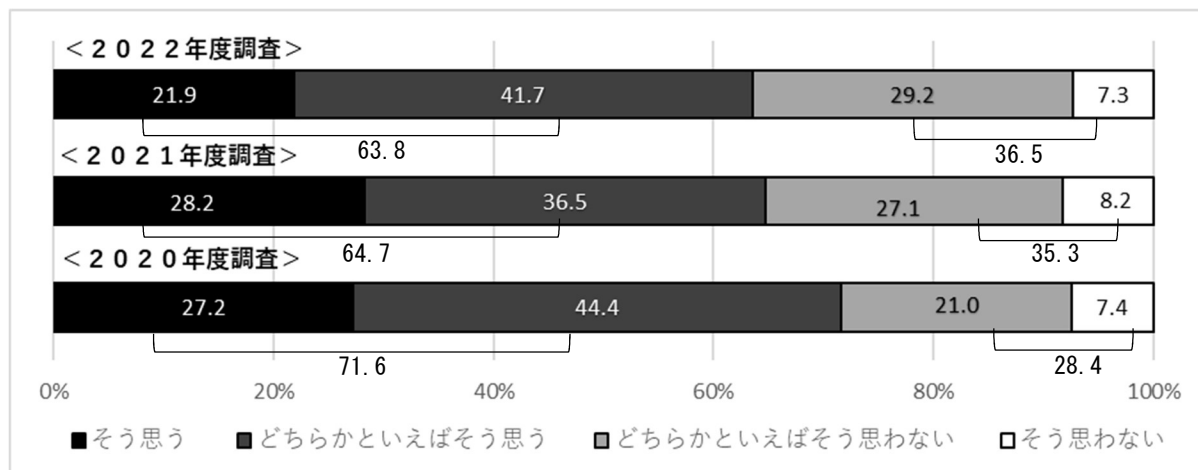


(注) ()内は前回調査（2021年度）の数字

コロナを受けてテレワークを導入した企業のコロナ収束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」と継続に肯定的な回答が 63.8%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」と継続に否定的な回答（36.5%）を大きく上回っている。前回調査とほぼ同水準であるが、2020 年度以降の調査結果をみると、テレワークの継続に肯定的な回答は次第に減少（71.6%→64.7%→63.8%）、否定的な回答は増加（28.4%→35.3%→36.5%）している。

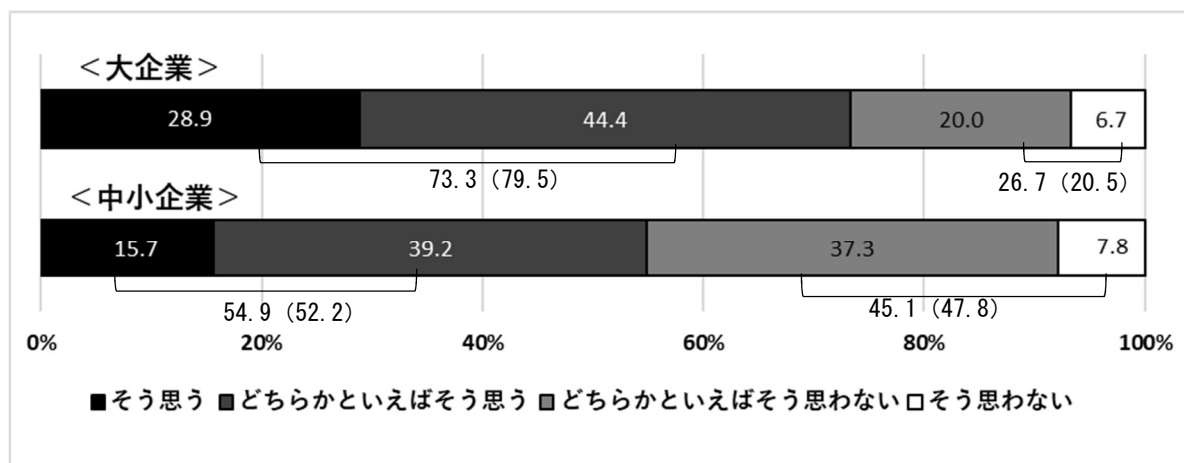
企業規模別にみると、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した大企業の割合は 73.3%となり、中小企業（54.9%）を上回り、継続したいとする割合が高い。

コロナ禍収束後のテレワーク（在宅勤務制度含む）の継続



（注）調査対象：コロナを契機としてテレワーク（在宅勤務制度含む）を導入した企業（回答数：96 社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

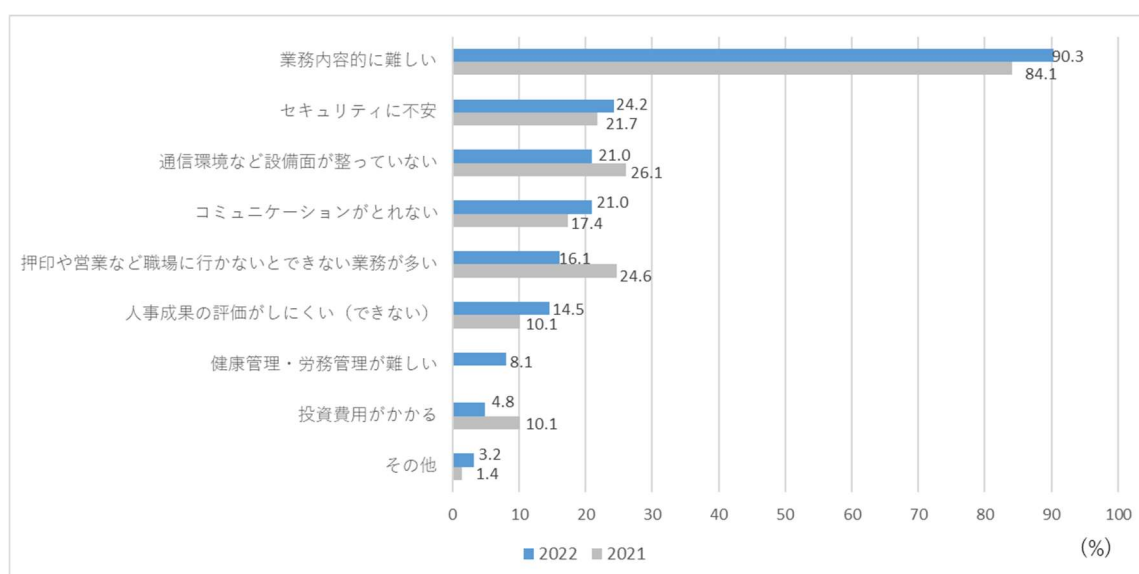


（注）（ ）内は前回調査（2021 年度）の数字

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」（90.3%）が最も多く、「セキュリティに不安」（24.2%）、「通信環境など設備が整っていない」（21.0%）、「コミュニケーションがとれない」（21.0%）と続いている。「業務内容的に難しい」が、最も高い回答割合（90.3%）であるのは前回調査（84.1%）と同様であるが、「通信環境など設備が整っていない」（26.1%→21.0%）、「押印や営業など職場に行かないとできない業務が多い」（24.6%→16.1%）については、前回調査から回答割合が下がっており、ハード面の整備や出社を前提とする業務の見直し等が進みつつあると見られる。

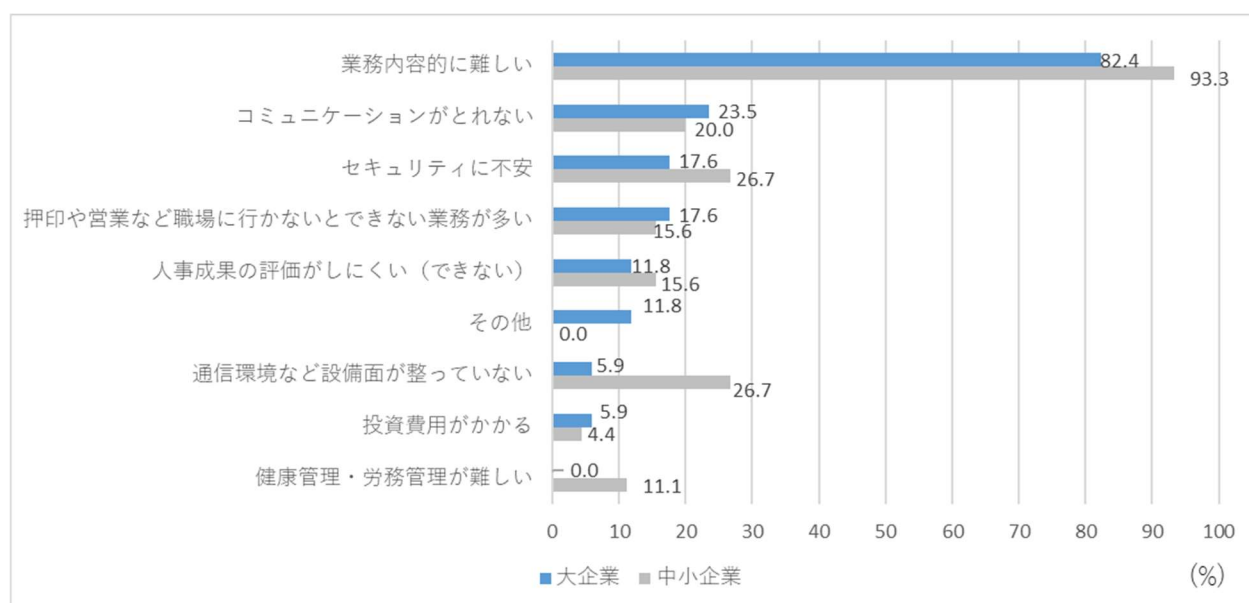
企業規模別にみると、中小企業は「通信環境など設備が整っていない」（26.7%）や「セキュリティに不安」（26.7%）などハード面を課題としてあげる割合が比較的多かった。

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：62社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

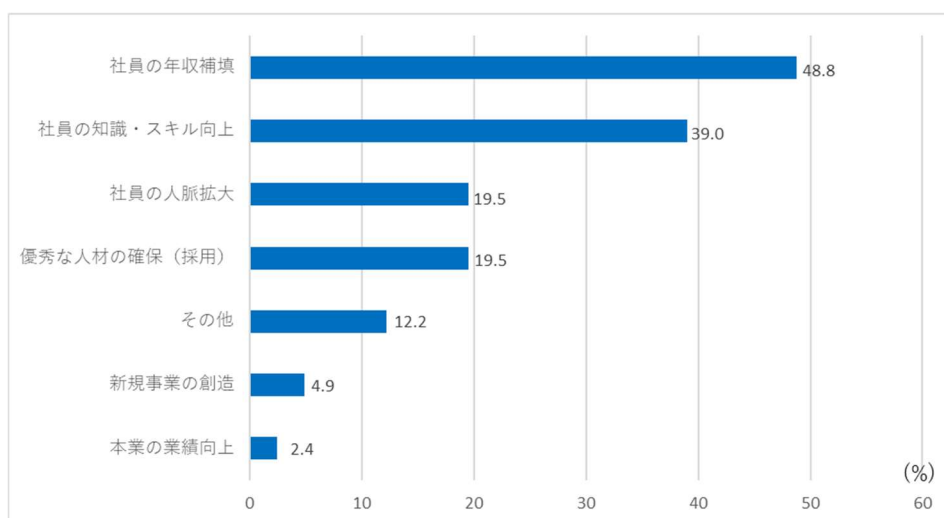


4. 兼業・副業

「2. 働き方の見直し」において、兼業・副業を導入していると回答した企業（23.6%）に聞いた兼業・副業を導入している理由については、「社員の年収補填」（48.8%）が最も多く、「社員の知識・スキル向上」（39.0%）、「社員の人脈拡大」（19.5%）、「優秀な人材の確保（採用）」（19.5%）と続いている。一方、「新規事業の創造」（4.9%）や「本業の業績向上」（2.4%）など、会社業績への直接的貢献を期待する回答は少なく、まずは社員個々のニーズに応えていこうとするスタンスが窺える。

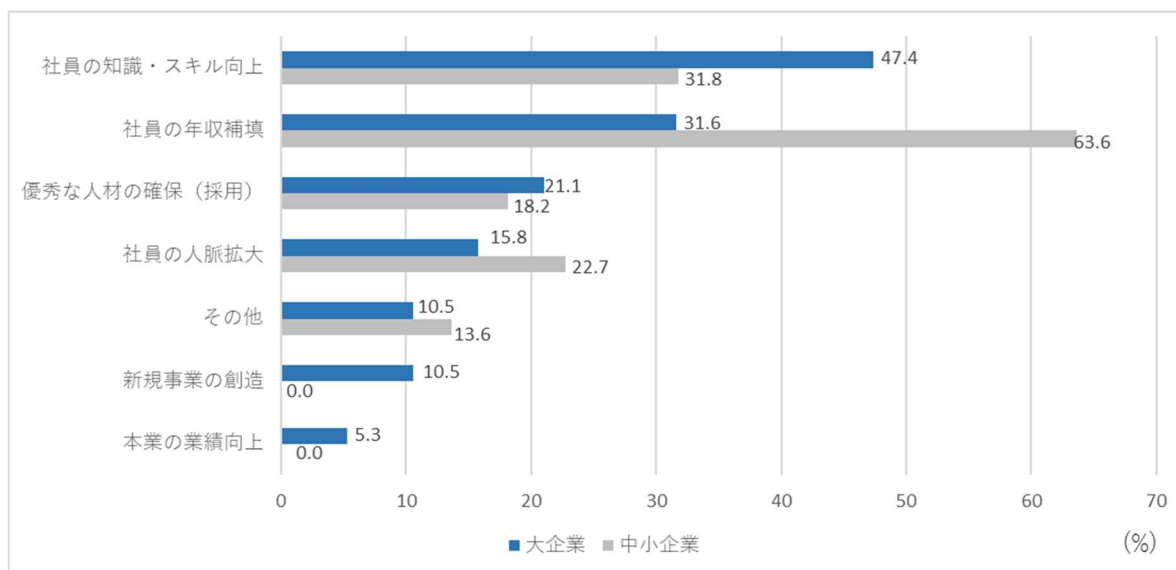
企業規模別にみると、「社員の年収補填」と回答した中小企業の割合は63.6%となり、大企業の割合（31.6%）を大きく上回っている。一方、大企業では「社員の知識・スキル向上」と回答した割合が47.4%となり、中小企業の割合（31.8%）を上回っている。

導入している理由（複数回答）



（注）調査対象：「兼業・副業」を導入している企業（回答数：41社）

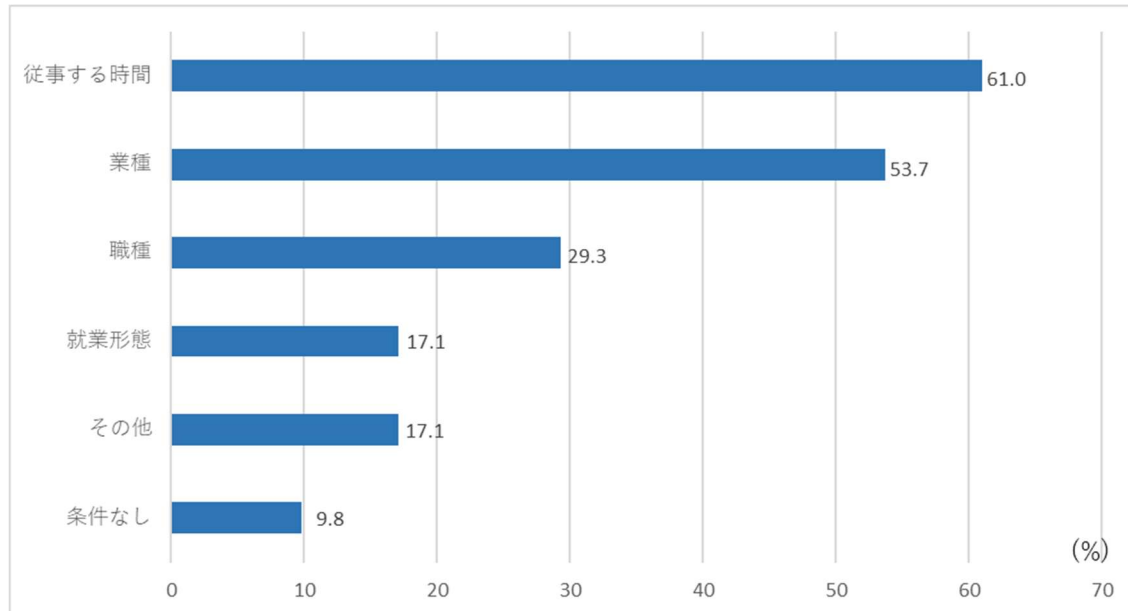
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



導入にあたっての条件については、「従事する時間」(61.0%)が最も多く、「業種」(53.7%)、「職種」(29.3%)と続いている。本業への影響や健康面、同業他社への技術流出等の懸念を担保した上で、兼業・副業を認めていると見られる。

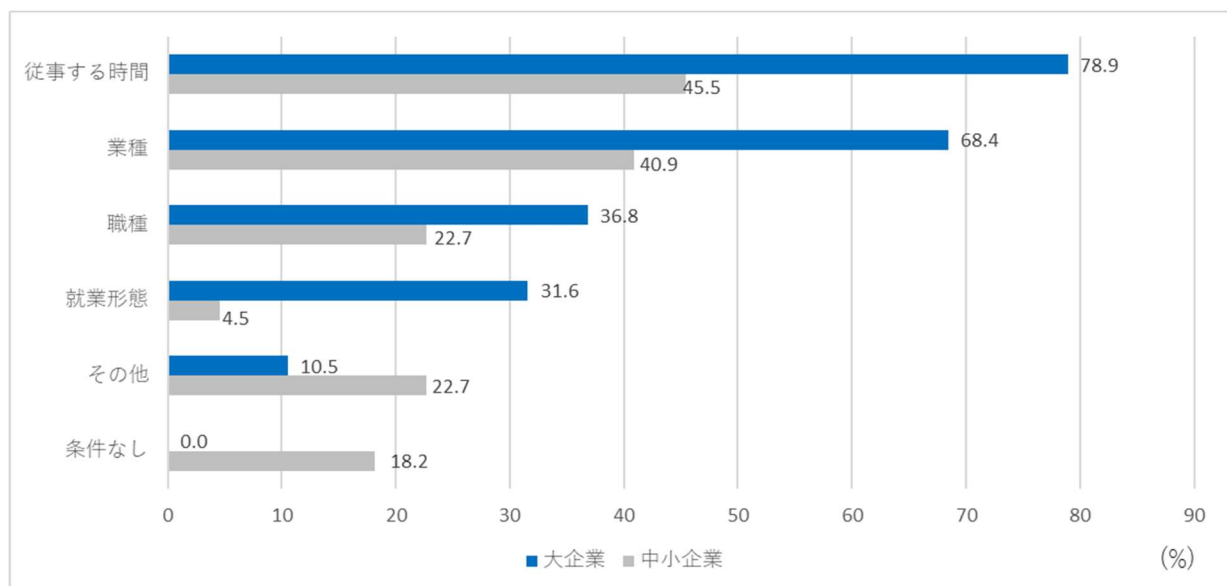
企業規模別にみると、「条件なし」と回答したのは、中小企業のみ(18.2%)であり、また、例示したすべての条件で、大企業の回答割合が中小企業を上回っており、大企業の方が制度導入にあたって明確な条件を付している。

導入にあたっての条件（複数回答）



(注) 調査対象：「兼業・副業」を導入している企業（回答数：41社）

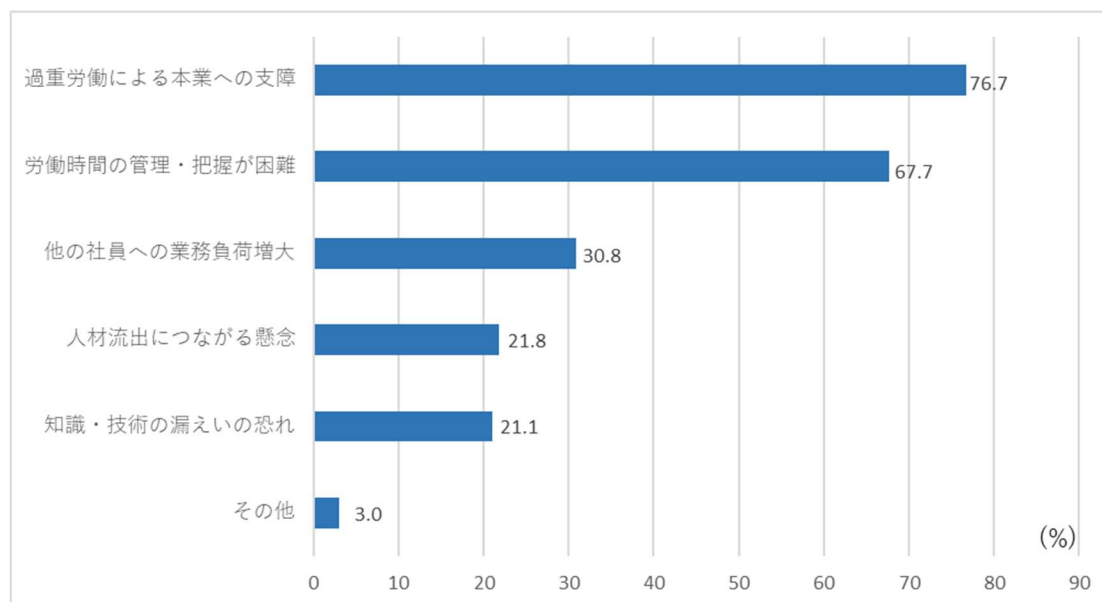
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



兼業・副業を導入していない理由については、「過重労働による本業への支障」(76.7%)が最も多く、「労働時間の管理・把握が困難」(67.7%)、「他の社員への業務負荷増大」(30.8%)と続いている。労働時間や職場の業務負荷増大に対する管理面でのフォローが難しいことが、導入への課題となっていることが窺える。

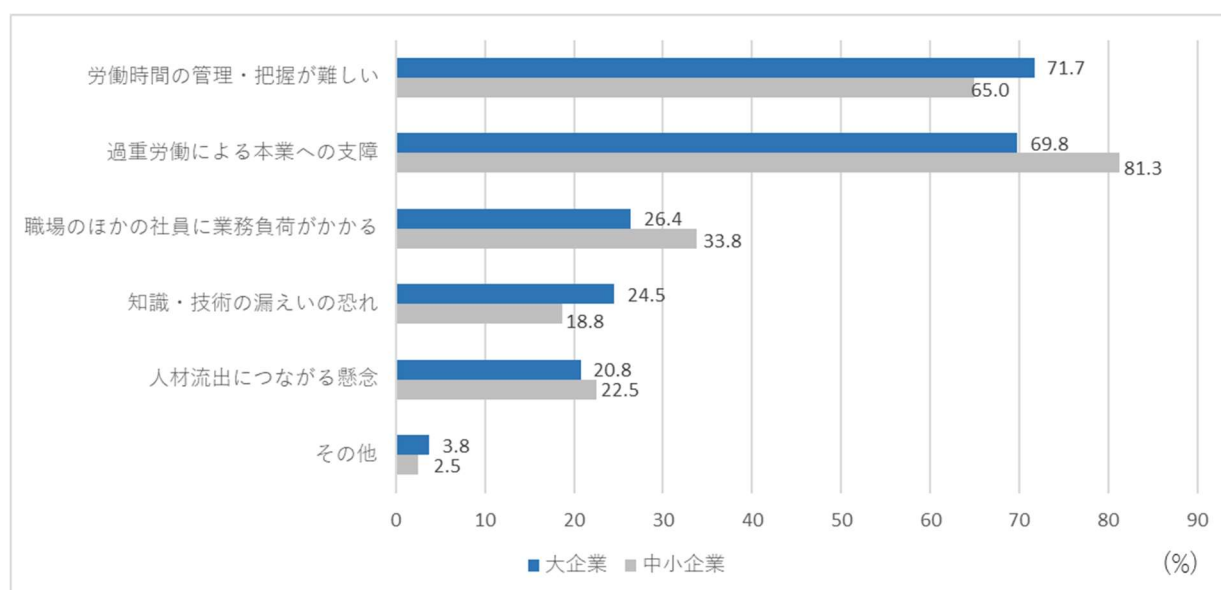
企業規模別にみても、上記傾向に大きな違いは見受けられない。

導入していない理由（複数回答）



(注) 調査対象：「兼業・副業」を導入していない企業（回答数：133社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

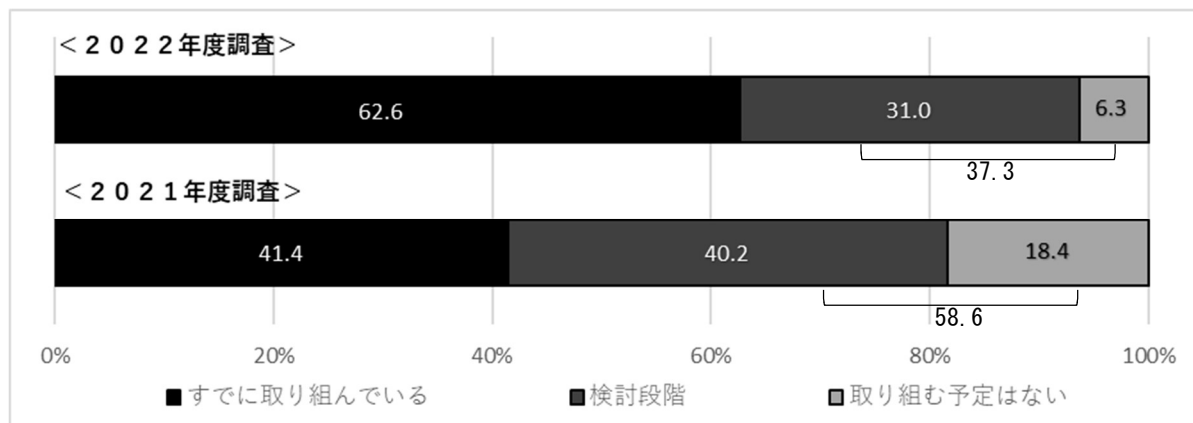


5. デジタルトランスフォーメーション(DX)

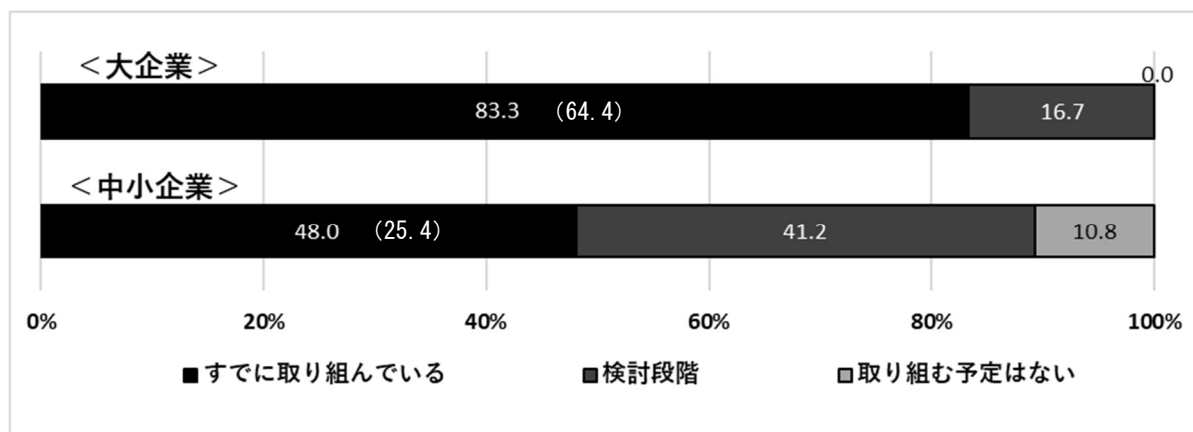
D Xに対する取組みについては、「すでに取り組んでいる」と回答した割合（62.6%）が、前回調査（41.4%）から 20 ポイント以上増加しており、取組みが進んでいることが窺える。

企業規模別にみると、取り組んでいると回答した大企業の割合は 83.3%となり、中小企業（48.0%）を大きく上回っている。

D Xに対する取組み



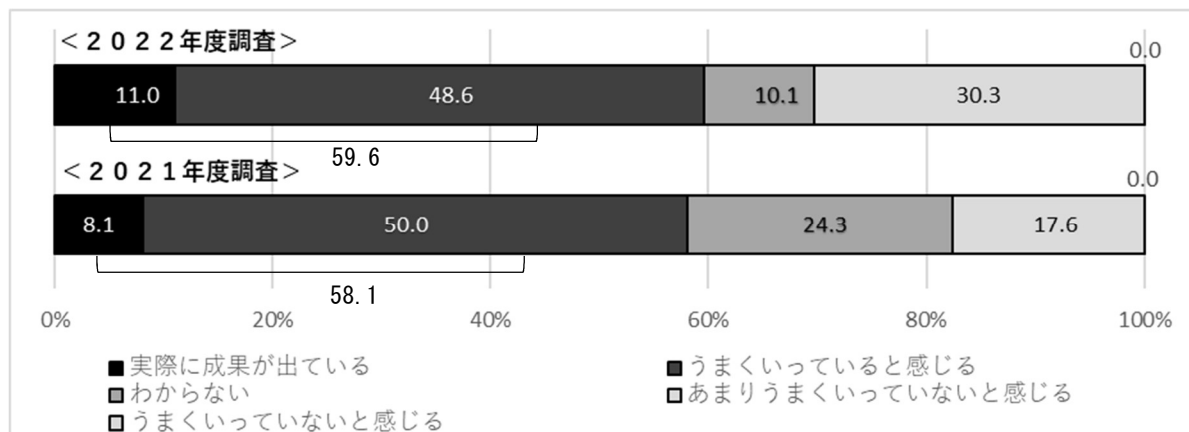
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



(注) ()内は前回調査（2021年度）の数字

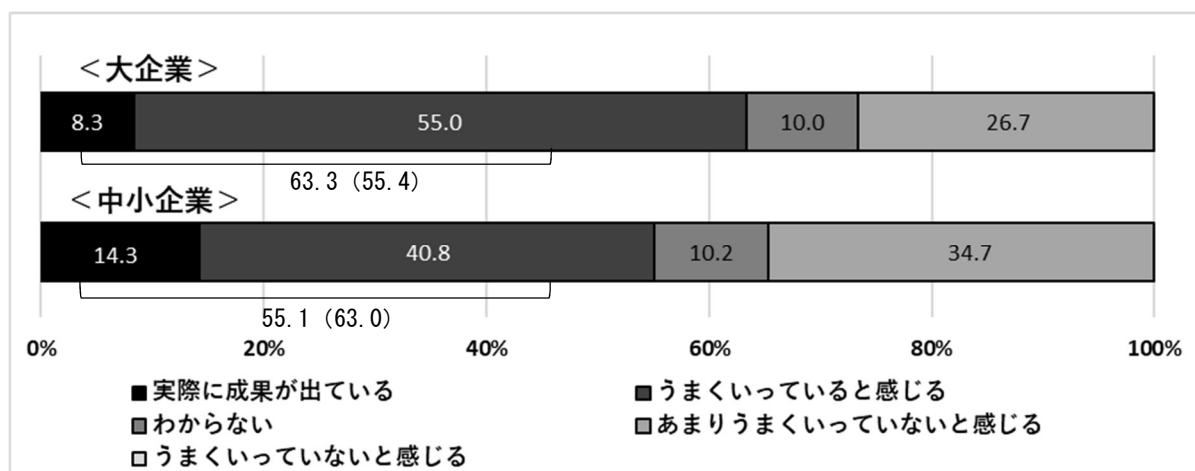
D Xに取り組む企業の実施状況については、「実際に成果が出ている」または「うまくいっていると感じる」と回答した割合は59.6%であり、前回調査（58.1%）とほぼ同水準となっている。一方、「うまくいっていないと感じる」または「あまりうまくいっていないと感じる」と回答した割合（30.3%）が前回調査（17.6%）から12.7ポイント増加しており、具体的な成果につなげることの難しさが窺える。

D Xの実施状況（成果）



（注）調査対象：D Xに取り組んでいる企業（回答数：109 社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果

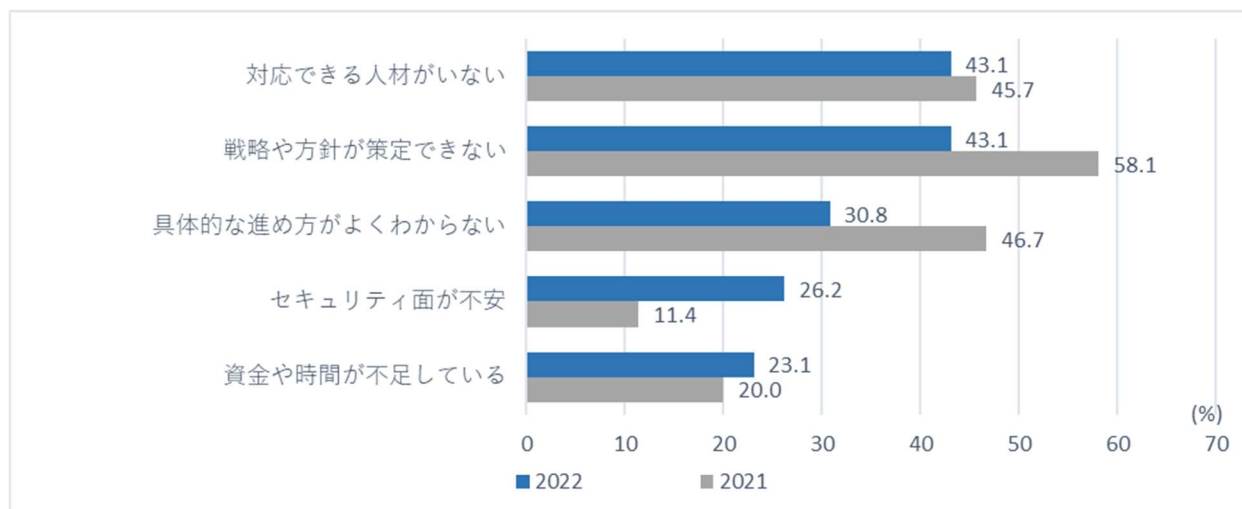


（注）（ ）内は前回調査（2021 年度）の数字

D X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、「対応できる人材がいらない」(43.1%)と「戦略や方針が策定できない」(43.1%)が最も多く、次いで、「具体的な進め方がよくわからない」(30.8%)となっている。また、検討の具体化に伴い、「セキュリティ面が不安」(11.4%→26.2%)と回答した企業が増加している。

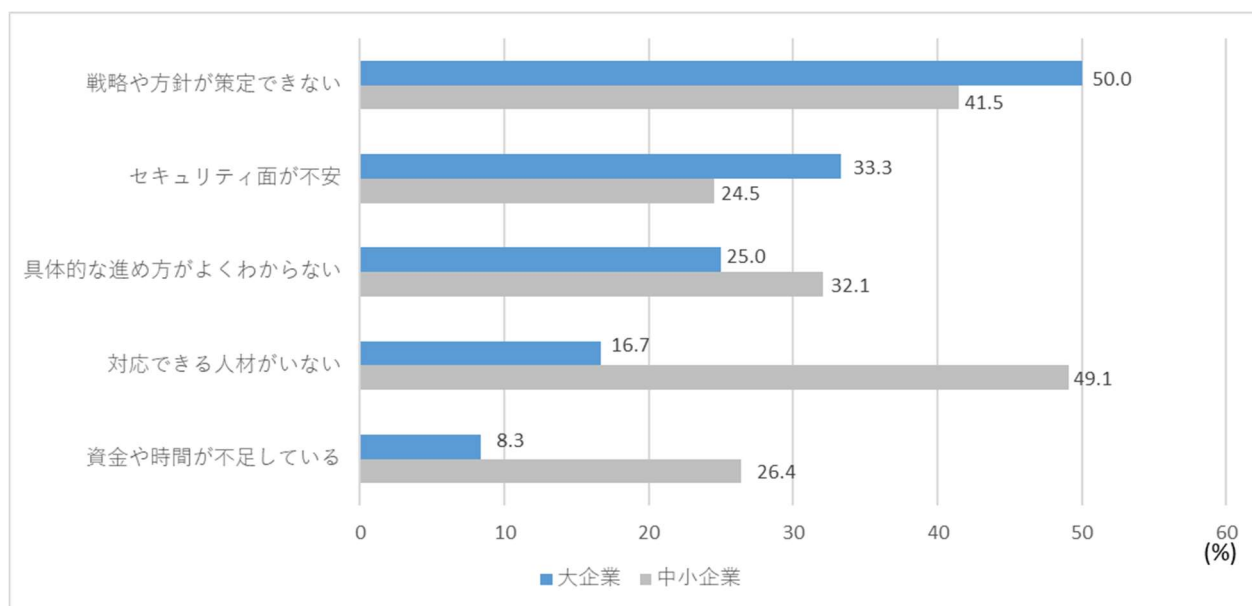
企業規模別にみると、中小企業は、「対応できる人材がいらない」(49.1%)、「資金や時間が不足している」(26.4%)といった経営資源の不足を課題として上げる企業が多い。

D X導入の課題（複数回答）



(注) 調査対象：D X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：65 社）

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



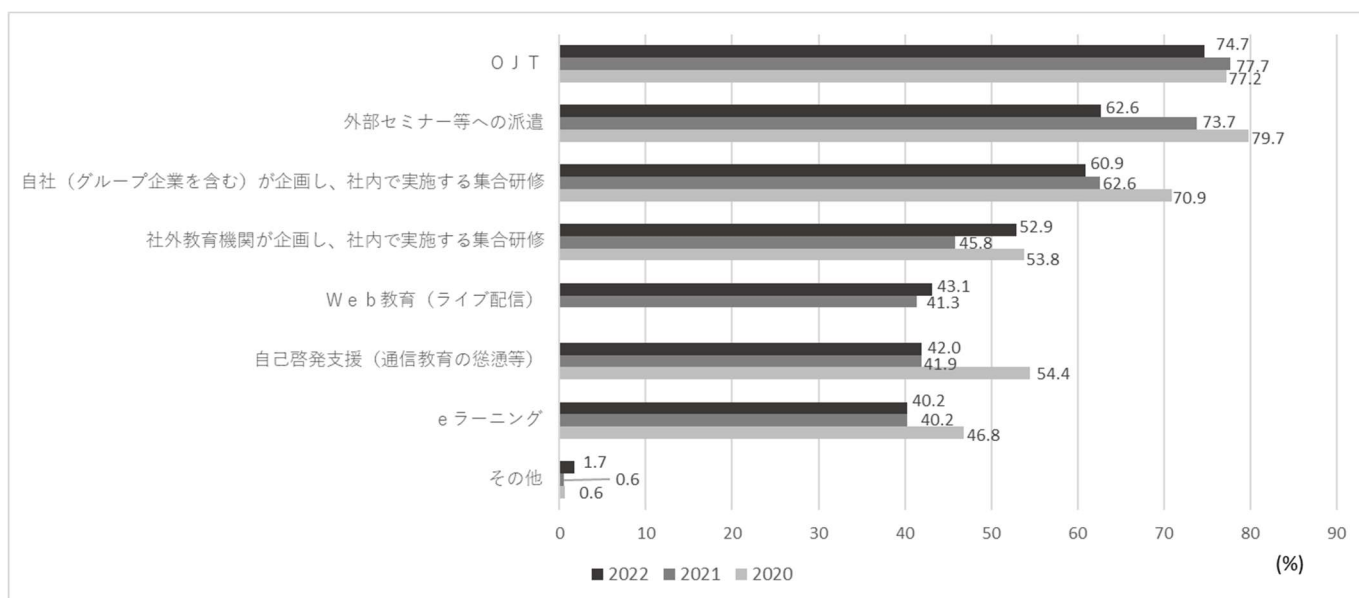
6. 社員教育

社員教育の実施方法については、「O J T」（74.7%[前回 77.7%]）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（62.6%[前回 73.2%]）、「自社が企画し社内で実施する集合研修」（60.9%[前回 62.6%]）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。

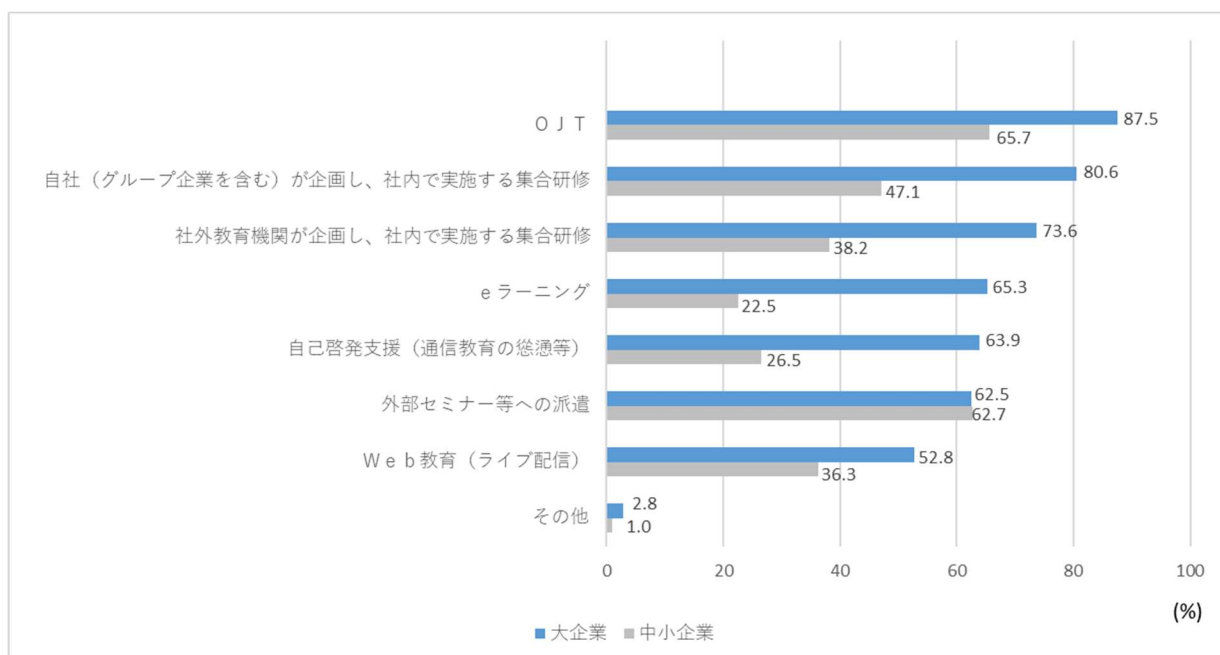
「外部セミナー等への派遣」と回答した割合は、前回調査から10ポイント以上減少しており、新型コロナ感染拡大による行動制限等が影響しているものと考えられる。

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「O J T」（65.7%）や「外部セミナー等への派遣」（62.7%）の実施割合が高く、「Web教育」（36.3%）やeラーニング（22.5%）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）



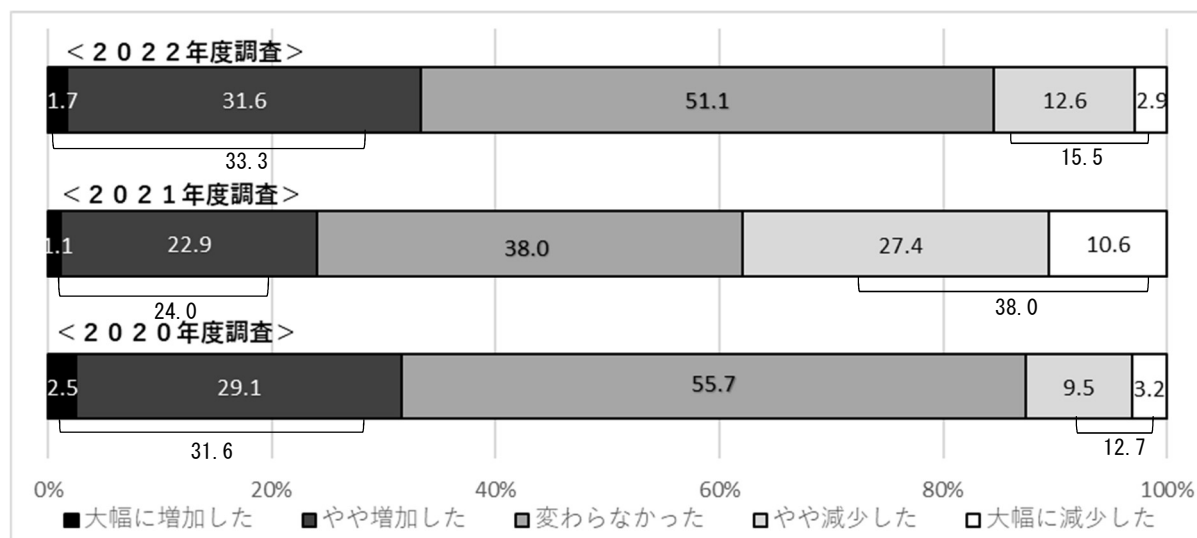
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



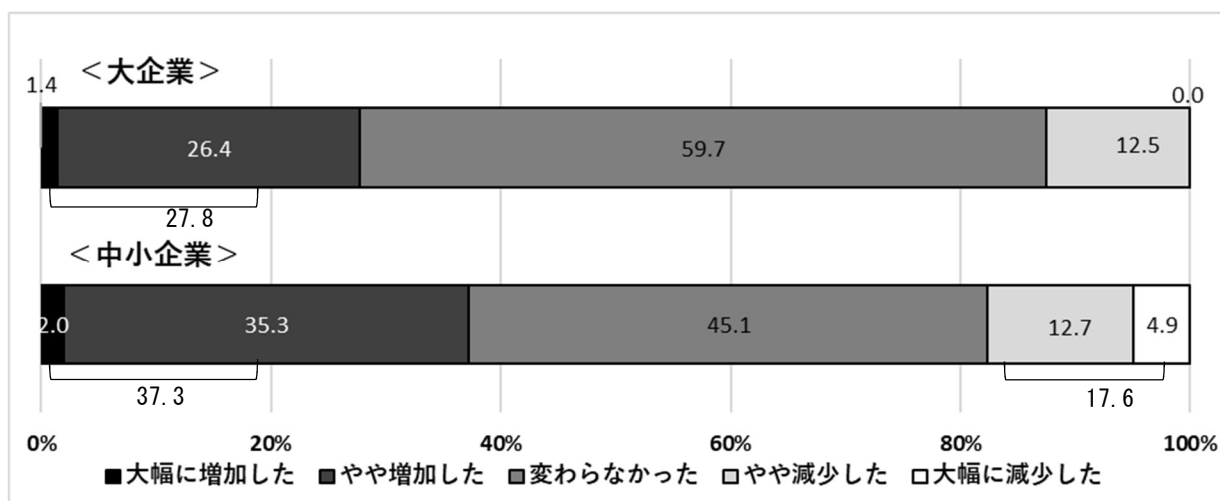
昨年度（2021年度）の従業員一人あたりの教育訓練費については、一昨年度（2020年度）と比べて「大幅に増加した」または「やや増加した」と回答した割合が33.3%となり、前回調査と比べて教育訓練費を増やした企業が増加した。一方、「大幅に減少した」または「やや減少した」と回答した割合が15.5%となり、前回調査（38.0%）を大きく下回った。

企業規模別にみると、「大幅に増加した」または「やや増加した」と回答した割合は、中小企業が37.3%と、大企業（27.8%）に比べて10ポイント程度高くなっている。

昨年度（2021年度）の従業員一人あたりの教育訓練費



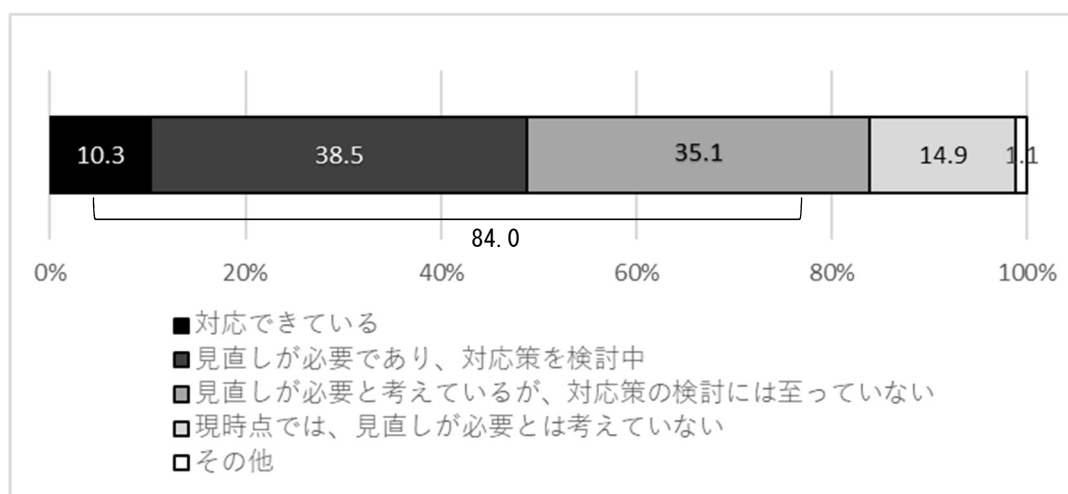
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



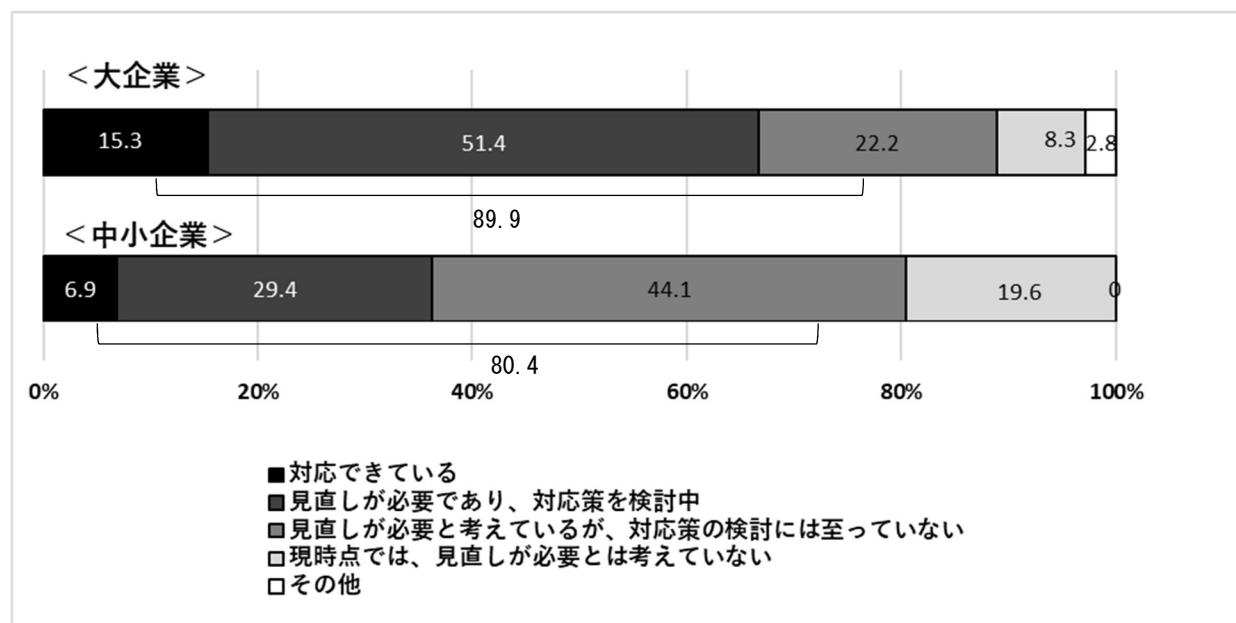
人材育成施策における、デジタル化の進展や働き方の多様化などへの対応状況については、「対応できている」、「見直しが必要であり、対応策を検討中」または「見直しが必要と考えているが、対応策の検討には至っていない」と回答した割合が 84.0%となり、8 割を超える企業が自社の人材育成施策について見直しが必要と考えており、その半数以上がすでに見直しに着手している。

企業規模別にみると、大企業では見直しやその検討に着手している割合は 66.7%であるが、中小企業では 36.7%となっている。

人材育成施策における昨今の環境変化への対応状況



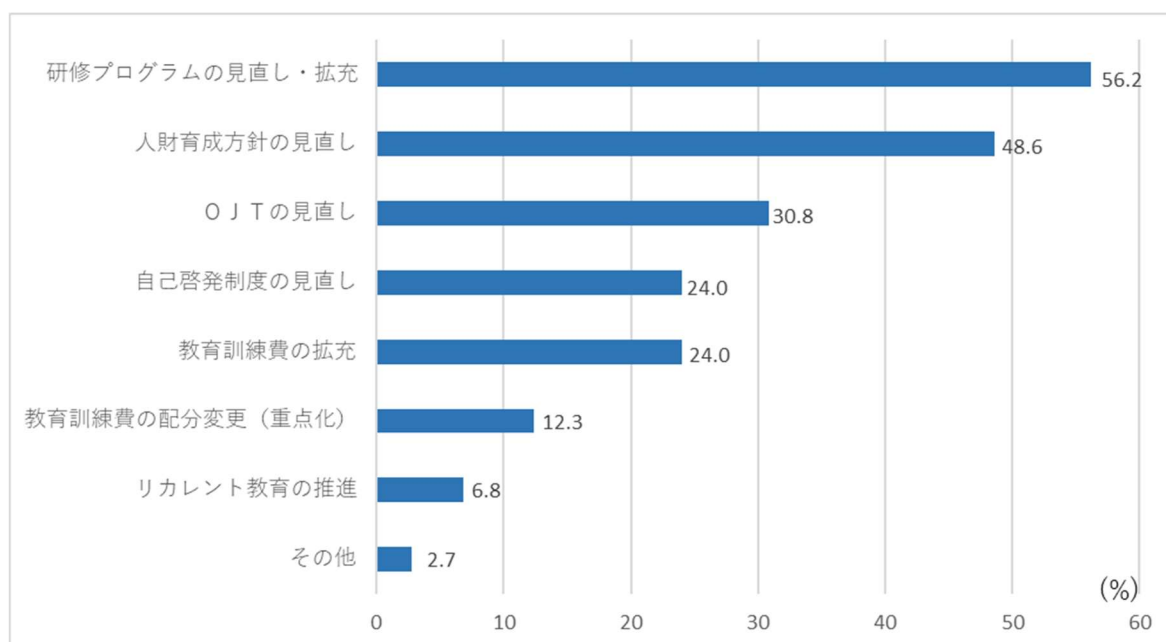
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



人材育成施策の見直しが必要と回答した企業が具体的に取り組んでいる、または取り組みたい事項については、「研修プログラムの見直し、拡充」（56.2%）が最も多く、「人材育成方針の見直し」（48.6%）、「OJTの見直し」（30.8%）と続いている。人材育成方針の見直しや研修プログラムの見直し、拡充を上げる割合が高く、多くの企業において、変化に対応できる人材の育成に計画的に取り組もうとする傾向が窺える。

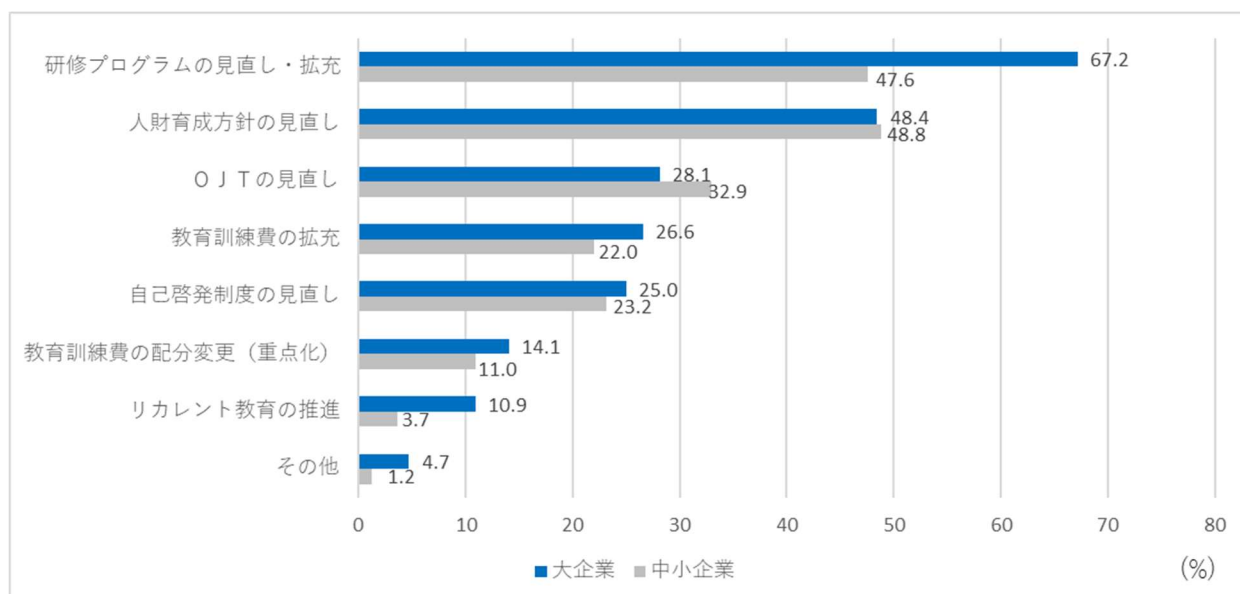
企業規模別にみると、大企業では「研修プログラムの見直し、拡充」（67.2%）と回答した割合が中小企業（47.6%）よりも約20ポイント高い。近年、注目されているリカレント教育については、大企業、中小企業ともに、低い割合にとどまった。

人材育成施策について具体的に取り組んでいる、または取り組みたい事項（複数回答）



（注）調査対象：人材育成施策について見直しが必要と回答した企業（回答数：146 社）

（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



以上