

四国の生産性向上に関するアンケート調査結果

2024年10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 406 社
- (3) 調査期間：2024 年 8 月 16 日（金）～9 月 26 日（木）
- (4) 回答数：161 社（回答率 39.7%）
- (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	65	40.4%
愛媛県	32	19.9%
徳島県	15	9.3%
高知県	18	11.2%
四国外	31	19.2%
合計	161	100.0%

<従業員数別>

従業員数	企業数	構成比 (%)
1～50 人	18	11.2%
51～100 人	19	11.8%
101～200 人	38	23.6%
201～200 人	12	7.4%
301 人以上	74	46.0%
合計	161	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	22	13.7%
製造業	57	35.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	3.1%
情報通信業	12	7.4%
運輸業、郵便業	7	4.4%
卸売業、小売業	18	11.2%
金融業、保険業	19	11.8%
不動産業、物品賃貸業	2	1.2%
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	3	1.9%
生活関連サービス業、娯楽業	2	1.2%
医療、福祉	0	0.0%
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）	10	6.2%
合計	161	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、人手不足感、採用、賃上げ等の状況や社員教育への取り組みがどのように推移しているかを定期的に確認するとともに、今回新たにダイバーシティ経営への取り組み状況などを確認した。

調査項目	2022	2023	2024	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調査
賃上げ（ベースアップ）	—	○	○	今春の賃上げの状況等を調査
ダイバーシティ経営	—	—	○	ダイバーシティ経営への取り組み状況を新たに調査
AI等の活用	—	○	○	AI等の活用が進む中、その状況や課題等を調査
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35.4%となり、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合（11.1%）を上回っている。また、「変わらない」と回答した割合が50.9%と半数を占めている。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4.8ポイント増加（30.6%→35.4%）しており、企業業績の回復等を受けて生産性の向上が実感されていることが窺える。

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98.1%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54.0%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（64.6%）が最も多く、「社員教育の強化」（63.9%）、「生産・業務プロセスの改善」（60.1%）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継続している。また、「生産・業務プロセスの改善」と回答した割合は、前回調査（50.0%）と比べ10ポイント以上増加しており、労働生産性向上にあたって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」（78.3%）と「社員の教育・能力開発」（66.5%）と回答した割合が他の選択肢を大きく上回っており、以下、「管理者のマネジメント力向上」（48.4%）、「次世代幹部候補の育成」（45.3%）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62.1%と、6割以上の企業が人手不足を感じており、前回調査と同じ傾向が続いている。

業種別にみると、人手不足感は「建設業」、「サービス業」で特に顕著である。

昨年度と比べた人手不足感については、9割以上の企業で改善が見られない状況が続いている。このうち21.7%の企業では、「大幅に悪化」または「悪化」と回答している。

＜採用活動の状況＞

来春の新卒採用の状況については、88.8%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」と回答した割合が52.4%であるのに対し、「計画を下回る見込み」は47.6%となっており、昨年度と同様、採用予定がある企業の半数弱で予定の採用人数を確保できていない状況となっている。

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(69.2%)が最も多く、「会社・事業内容の認知度が低い」(39.9%)と「内定後の辞退」(39.9%)が同率で続いている。売り手市場が続く中で、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63.8%、中小企業74.3%)の回答割合が多いほか、大企業では「内定者の辞退」(55.1%)、中小企業では「会社・事業内容の認知度が低い」(44.6%)の回答割合が多い。

2023年度の中途採用の成果については、84.5%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66.9%となっており、新卒採用の回答割合より14.5ポイント高くなっている。また、昨年度(57.8%)よりも9.1ポイント高くなっており、中途採用の活用が進んでいることが窺える。

＜賃上げの状況＞

今春の賃上げの状況については、95.0%の企業が賃上げを実施した。賃上げを実施した企業のうち、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した企業も83.1%と8割を超えており、昨年度(68.8%)より14.7ポイント上回っている。

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93.2%、中小企業が74.7%となった。

2024年度の賃上げ率については、「5%以上」(32.0%)、「4%台」(14.7%)、「3%台」(26.7%)と続き、7割以上の企業が「3%以上」の賃上げを実施している。

企業規模別にみると、「5%以上」と回答した割合は、大企業では42.6%、中小企業は23.2%となった。

2024年度の賃上げ率を2023年度と比較すると、6割以上の企業(65.5%)で2023年度を上回る賃上げを実施している。また、「大幅に上回った」と回答した割合も31.1%となっている。

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（76.5%）が最も多く、「社員の生活向上」（60.6%）、「採用活動への好影響」（56.1%）、「社員の定着率向上」（50.8%）と続いている。特に採用難の中、「採用活動への好影響」と回答した割合は、昨年度（38.8%）を17.3ポイント上回っている。

来春、ベースアップを行う予定については、「検討中または今後検討」と回答した割合が73.6%と最も多く、「実施予定」と回答した割合は17.0%となっている。

<ダイバーシティ経営>

ダイバーシティ経営への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は44.1%となり、約4割の企業で何らかの取り組みを行っていることが確認された。

企業規模別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合は大企業が75.7%となり、中小企業（17.2%）を58.5ポイント上回り、取り組み状況に大きな差がみられる。

ダイバーシティ経営を推進する体制については、「組織体制は設けていない」（38.0%）が最も多く、「『推進室』などの専門部署を設置」（33.8%）、「兼任の担当者を設置」（19.7%）と続いている。半数以上の企業が専門の組織や担当者を設けて、ダイバーシティ経営に取り組んでいる。

企業規模別にみると、中小企業では専門の組織を設けているところはなく、26.7%が「兼任の担当者を設置」しているほか、66.7%の企業が組織体制を設けずに取り組んでいる。

ダイバーシティ経営推進にあたり重点的に取り組んでいる対象については、「働き方の多様性（男性育休など）」と回答した割合（94.4%）が最も多く、「女性の活躍支援」（85.9%）、「障がい者の活躍支援」（53.5%）、「個人の価値観や考え方の多様性」（50.7%）と続いている。上位3項目は、これまで関係法令の整備に伴い、多様な働き方の導入や就業機会の確保が進められてきた面があるが、「個人の価値観や考え方の多様性」や「LGBTQに関する取り組み」（33.8%）など、個人の内面にある価値観や考え方などを尊重する取り組みも進んでいることが窺える。

企業規模別にみると、「LGBTQに関する取り組み」については、大企業41.1%、中小企業6.7%と大きな開きがみられた。

<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24.8%、「導入に向け取り組んでいる」は15.5%となっており、約4割の企業で取り組みが進んでいる。また、「導入している」と回答した割合は、昨年度（16.5%）と比べて8ポイントほど高くなっている。

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64.8%となり、中小企業（19.5%）を大きく上回っている。

AI等をすでに導入している企業（40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67.5%となり、約7割の企業が成果を上げている。一方、その割合は昨年度（79.3%）から11.8ポイント低下しており、各企業での導入が進む中で、十分な効果が実感できていない例が生じていると考えられる。

企業規模別にみると、大企業では「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合が76.7%と7割以上であるが、中小企業では4割に留まっている。

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」(60.8%)が最も多く、次いで「対応できる人材がない」(40.2%)、「資金や時間の不足」(26.8%)となっている。

＜社員教育＞

2024年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が38.4%となり、前回調査とほぼ同水準の約4割の企業が人への投資を増やしている。

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48.6%と、中小企業(29.9%)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」(80.7%[前回83.0%])と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」(73.9%[前回69.3%])、「自社が企画し、社内を実施する集合研修」(61.5%[前回66.5%])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。

その中でも、「外部セミナー等への派遣」はアフターコロナとなり、次第に実施割合が高くなっている。

Ⅲ. 調査結果

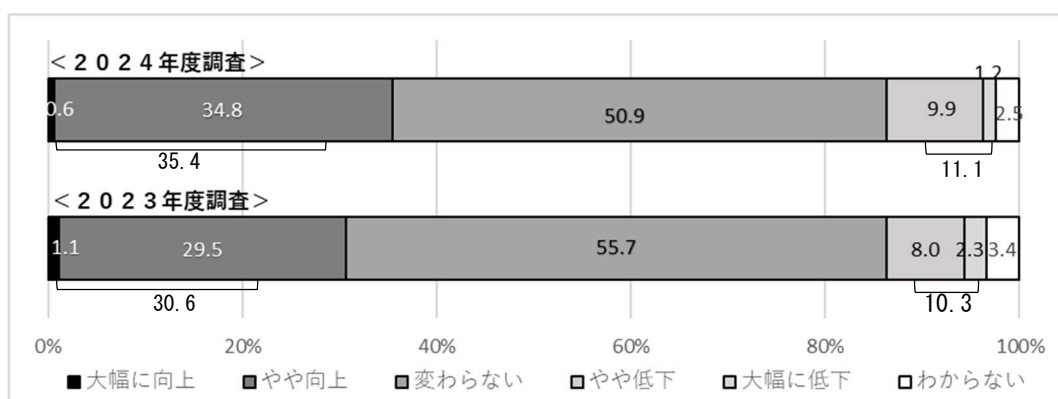
1. 労働生産性

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 35.4% となり、「大幅に低下」または「やや低下」と回答した割合 (11.1%) を上回っている。また、「変わらない」と回答した割合が 50.9% と半数を占めている。

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 4.8 ポイント増加 (30.6%→35.4%) しており、企業業績の回復等を受けて生産性の向上が実感されていることが窺える。

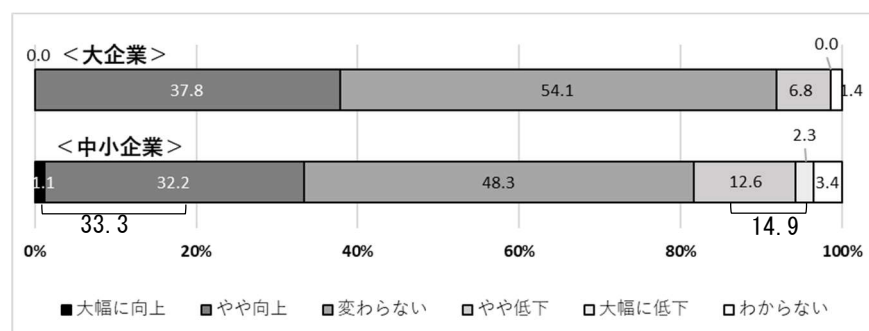
企業規模別にみると、昨年度は「向上」と回答した割合が大企業 (40.0%) と中小企業 (24.5%) との間で 15 ポイントの開きがあったが、今回は大企業 37.8%、中小企業 33.7% となっており、生産性向上が中小企業にも波及している。

現在の労働生産性 ※昨年度との比較



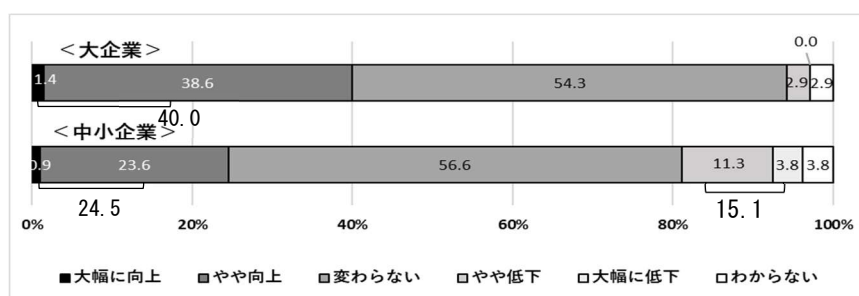
(参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果

(2024 年度)



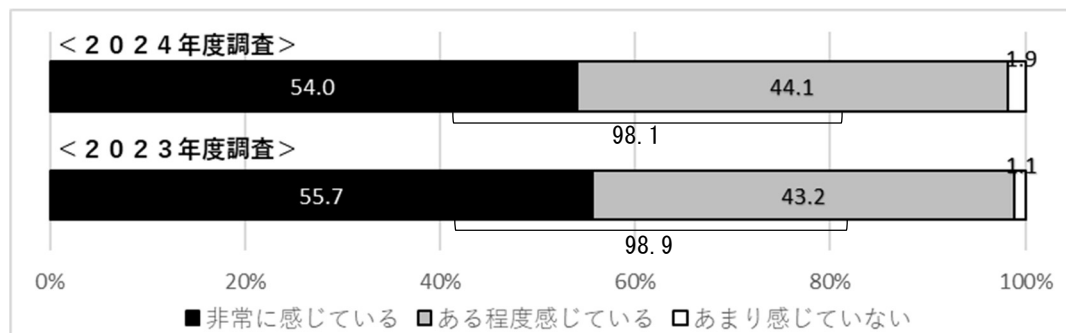
(注) 大企業：従業員数 301 人以上、中小企業：従業員数 300 人以下。以下、同じ。

(2023 年度)

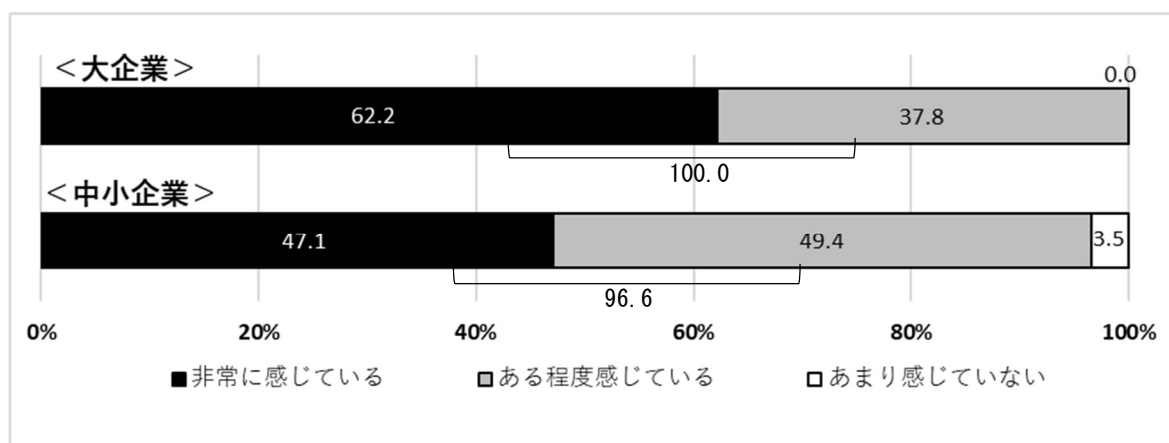


労働生産性向上の必要性については、「非常に感じている」または「ある程度感じている」と回答した割合が 98.1%となり、前回調査（98.9%）と同様、ほとんどの企業がその必要性を認識している。なお、「非常に感じている」と回答した割合は 54.0%であり、優先的な取組みとしての意識も高い。

労働生産性向上の必要性



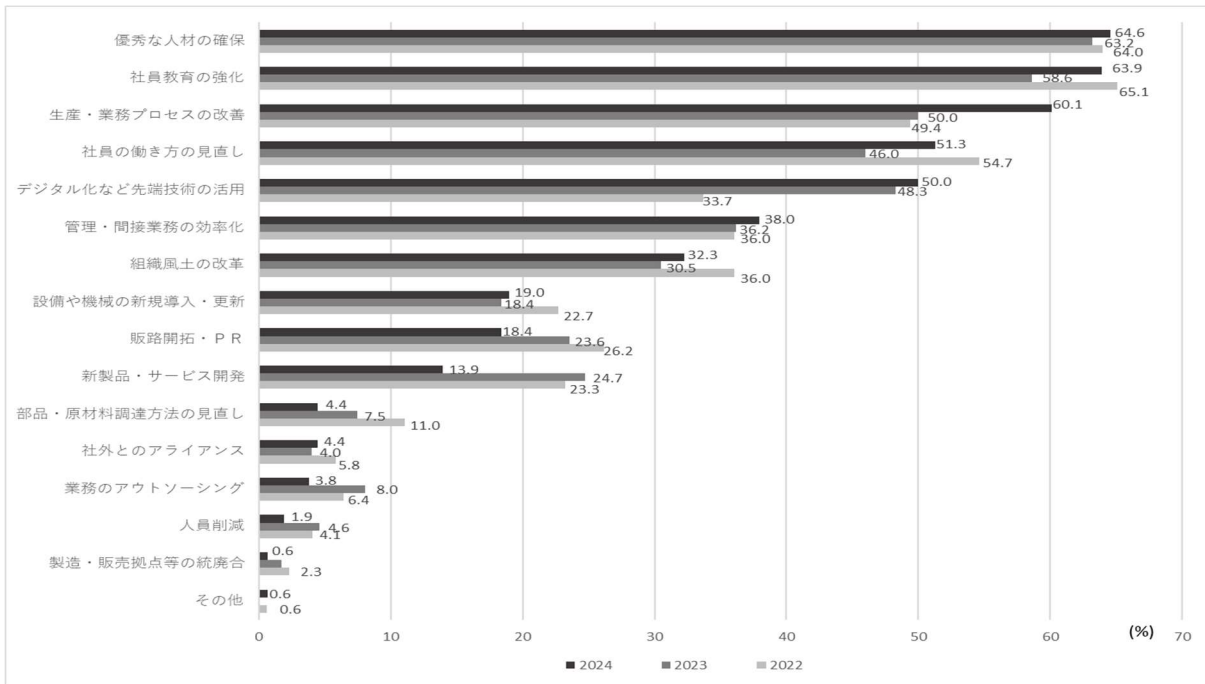
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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(64.6%)が最も多く、「社員教育の強化」(63.9%)、「生産・業務プロセスの改善」(60.1%)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継続している。また、「生産・業務プロセスの改善」と回答した割合は、前回調査(50.0%)と比べ10ポイント以上増加しており、労働生産性向上にあたっての重要性が高まっている。

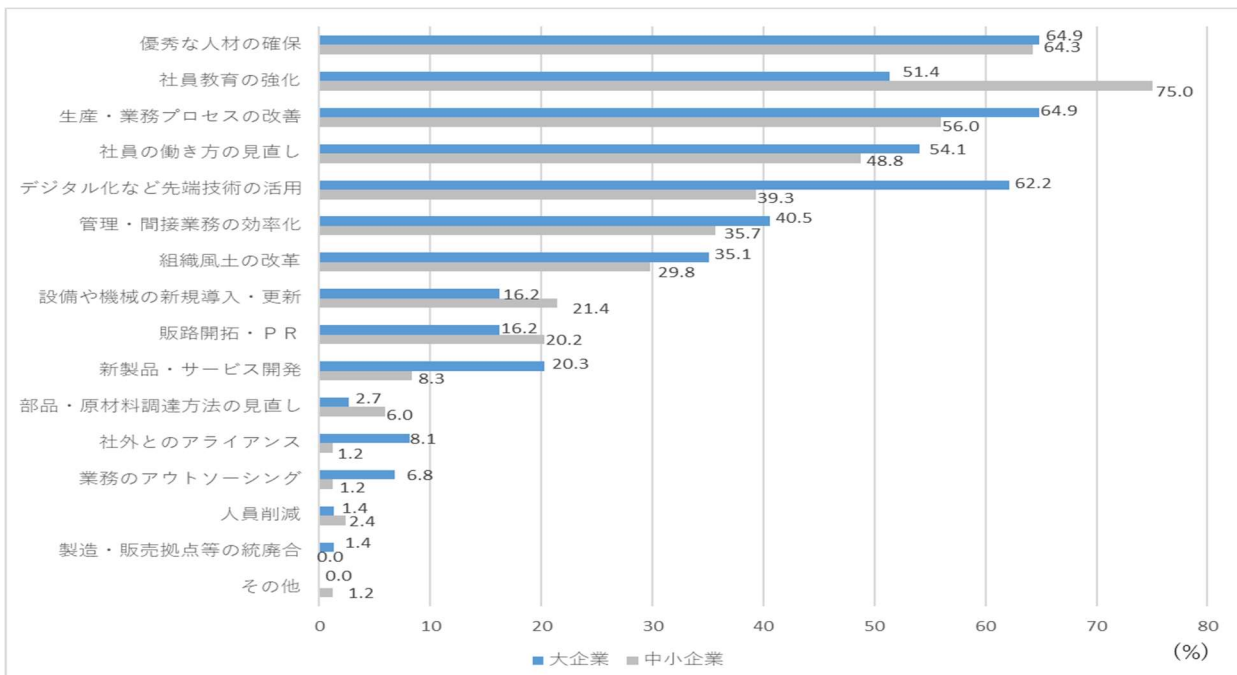
企業規模別にみると、大企業は、「生産・業務プロセスの改善」(64.9%)や「デジタル化など先端技術の活用」(62.2%)といった「業務の改善や革新」に関する回答割合が多い。一方、「社員教育の強化」と回答した割合は、中小企業が75.0%と、大企業(51.4%)を20ポイント以上、上回っている。

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(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：158社)

(参考) 企業規模別(従業員数別)の集計結果

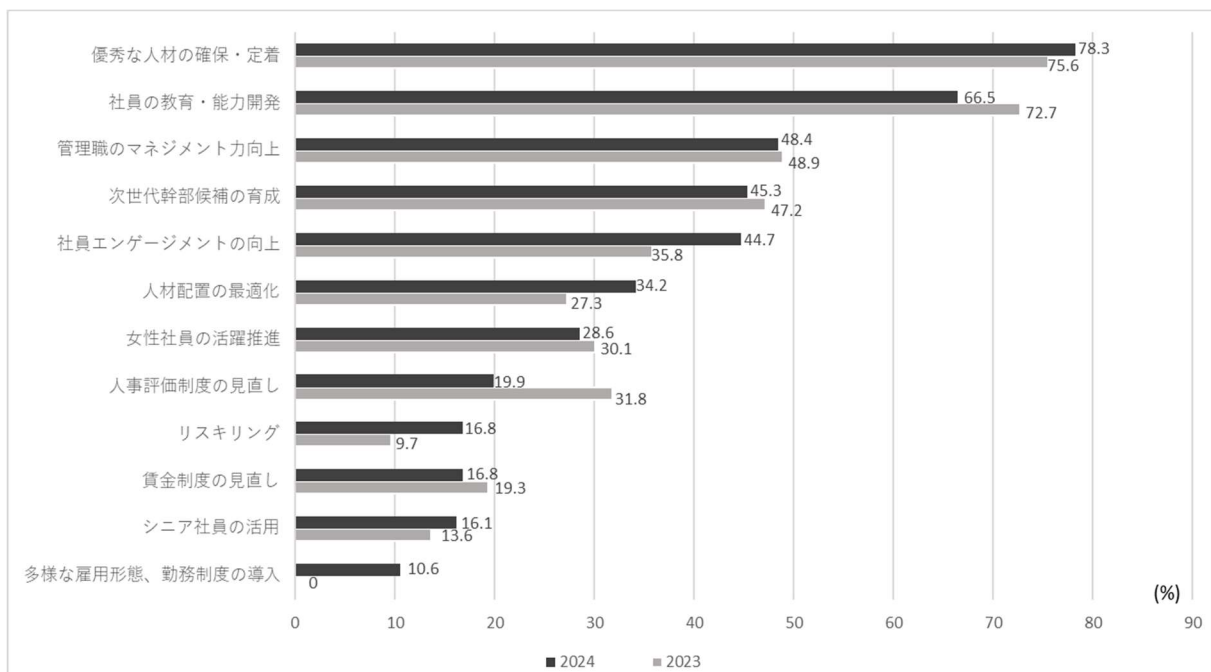


2. 重要と考える人事課題

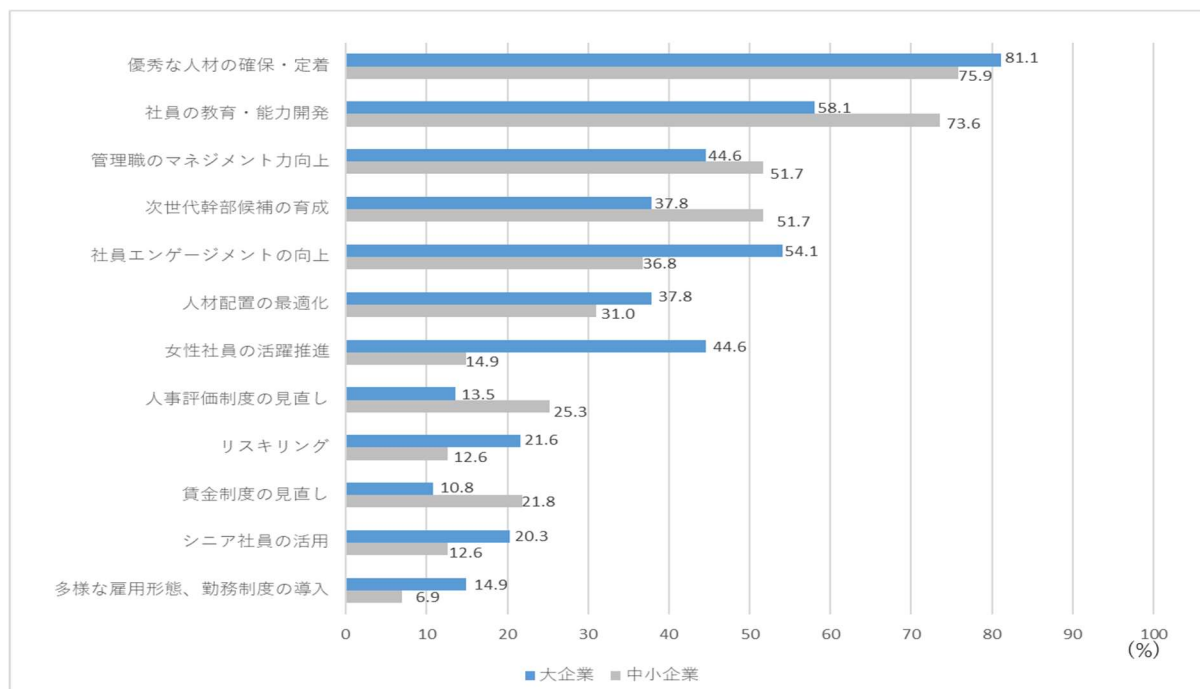
重要と考える人事課題については、「優秀な人材の確保・定着」(78.3%)と「社員の教育・能力開発」(66.5%)と回答した割合が他の選択肢を大きく上回っており、以下、「管理者のマネジメント力向上」(48.4%)、「次世代幹部候補の育成」(45.3%)と続いている。「人」の確保とともに、人材育成を重要課題と考えていることが窺える。

企業規模別にみると、中小企業は、「社員の教育・能力開発」(73.6%)、「管理者のマネジメント力向上」(51.7%)や「次世代幹部候補の育成」(51.7%)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、「社員エンゲージメントの向上」(54.1%)や「女性社員の活躍推進」(44.6%)と回答した割合が高く、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



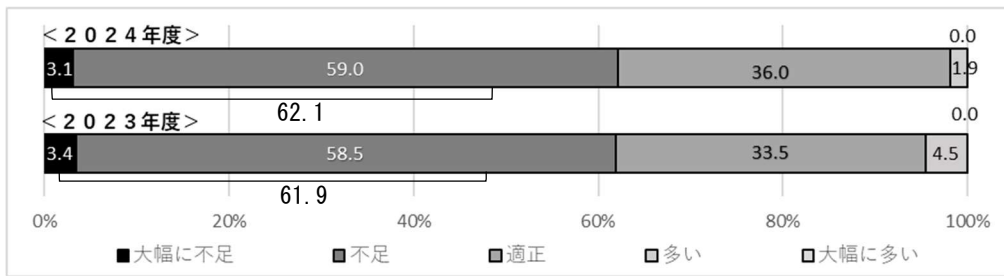
3. 社員の過不足状況

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62.1%と、6割以上の企業が人手不足を感じており、前回調査と同じ傾向が続いている。

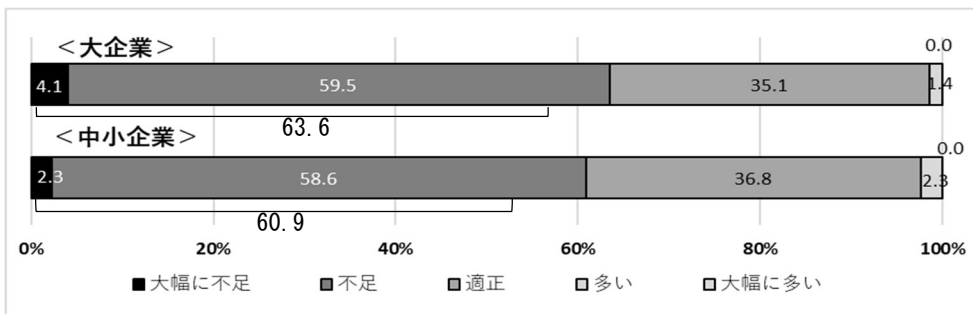
企業規模別にみても、企業の人手不足感に大きな違いはなく、企業規模にかかわらず同様の傾向にある。

また、業種別にみると、人手不足感は「建設業」、「サービス業」で特に顕著である。

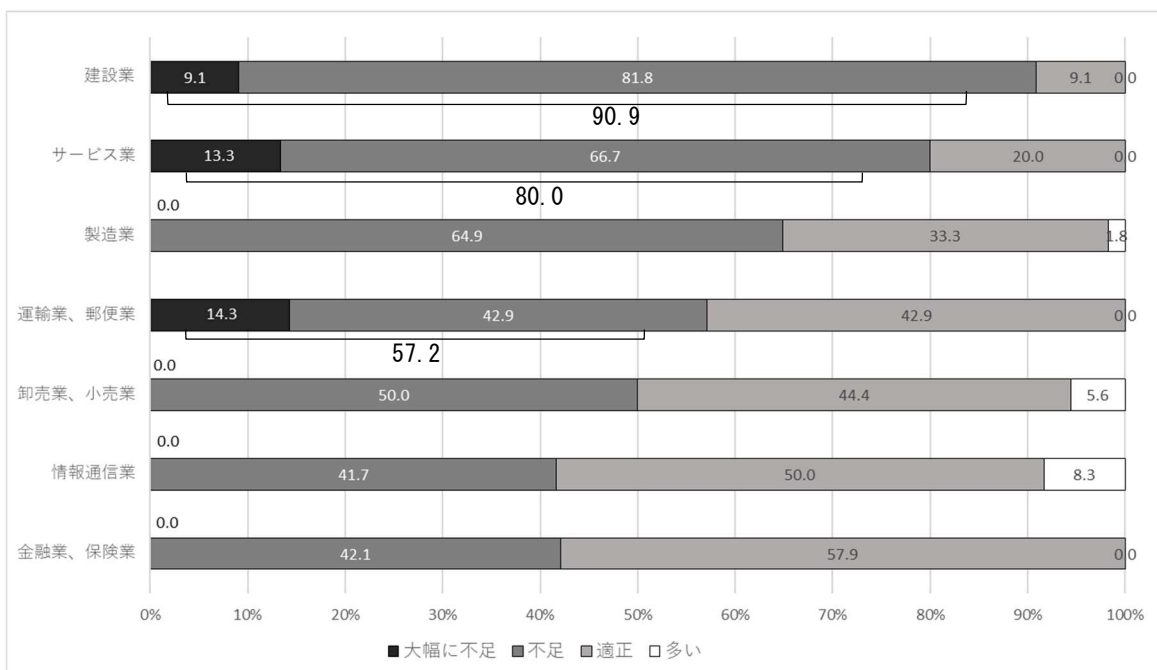
社員の過不足状況



(参考1) 企業規模別の集計結果



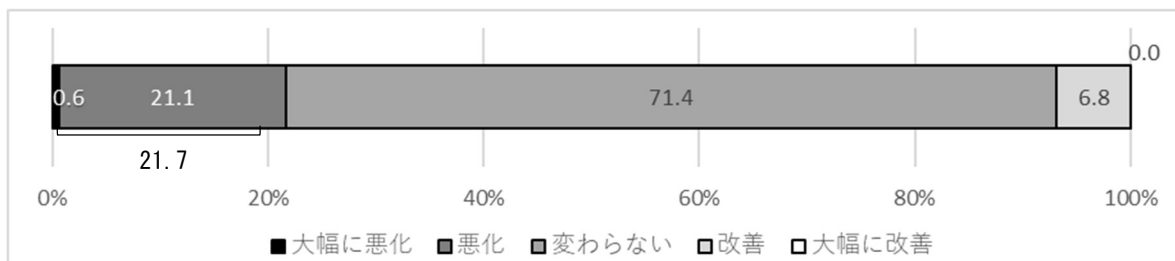
(参考2) 業種別の集計結果



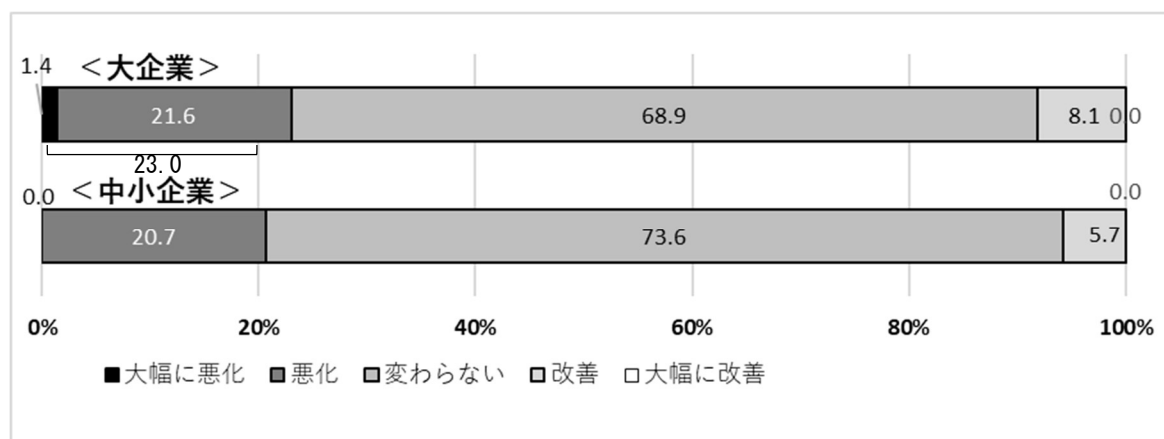
(注) 回答企業5社以下の業種を除く。

昨年度と比べた人手不足感については、9割以上の企業で改善が見られない状況が続いている。このうち21.7%の企業では、「大幅に悪化」または「悪化」と回答している。企業規模別にみても、昨年度と比べた人手不足感に大きな違いは見られない。

昨年度と比較した人手不足感



(参考) 企業規模別の集計結果

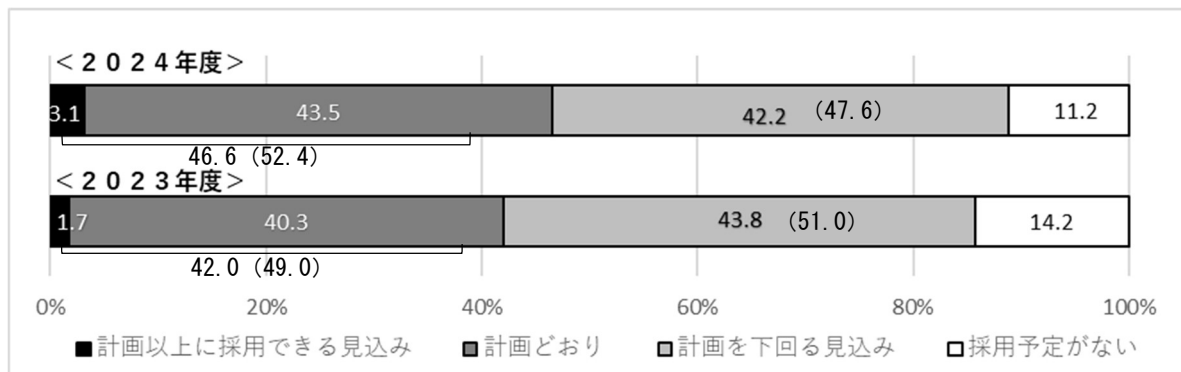


4. 採用活動の状況

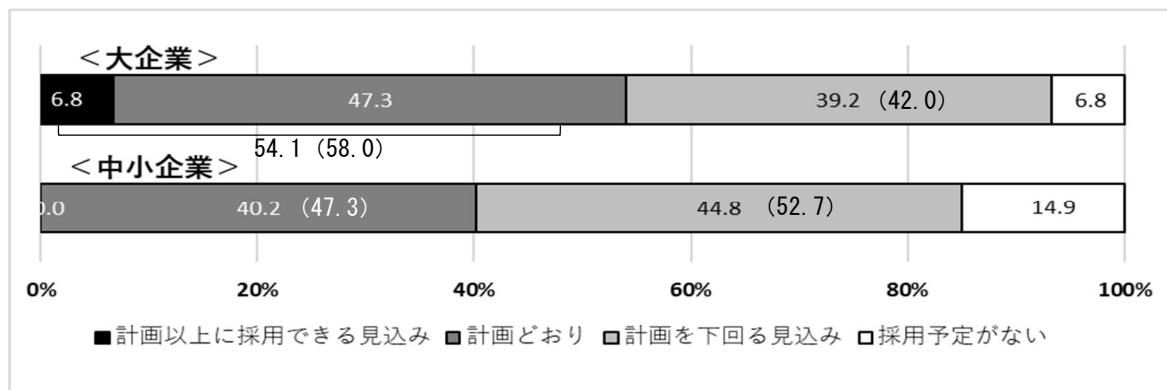
来春の新卒採用の状況については、88.8%の企業が新卒採用を実施している。このうち「計画以上に採用できる見込み」または「計画どおり」と回答した割合が52.4%であるに対し、「計画を下回る見込み」は47.6%となっており、昨年度と同様、採用予定がある企業の半数弱で予定の採用人数を確保できていない状況となっている。

企業規模別にみると、採用予定がある企業のうち「計画以上に採用できる見込み」または「計画どおり」と回答した割合は、大企業58.0%に対して、中小企業は47.3%と10ポイントほど下回っている。

来春の新卒採用の状況



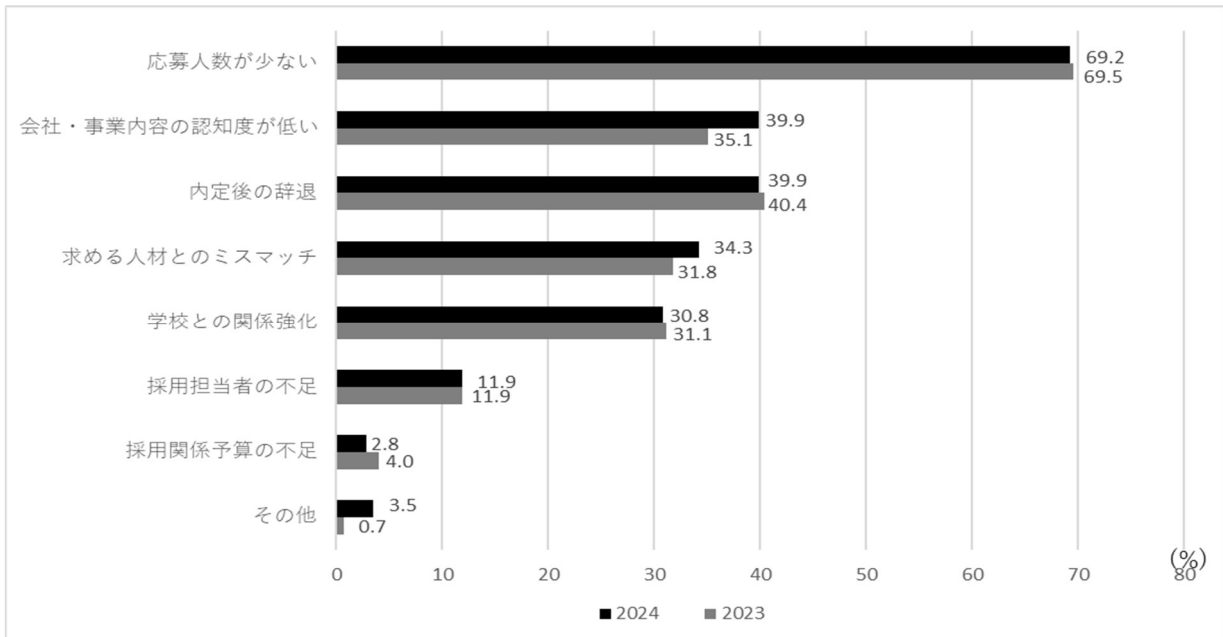
(参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果



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（69.2%）が最も多く、「会社・事業内容の認知度が低い」（39.9%）と「内定後の辞退」（39.9%）が同率で続いている。売り手市場が続く中で、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。

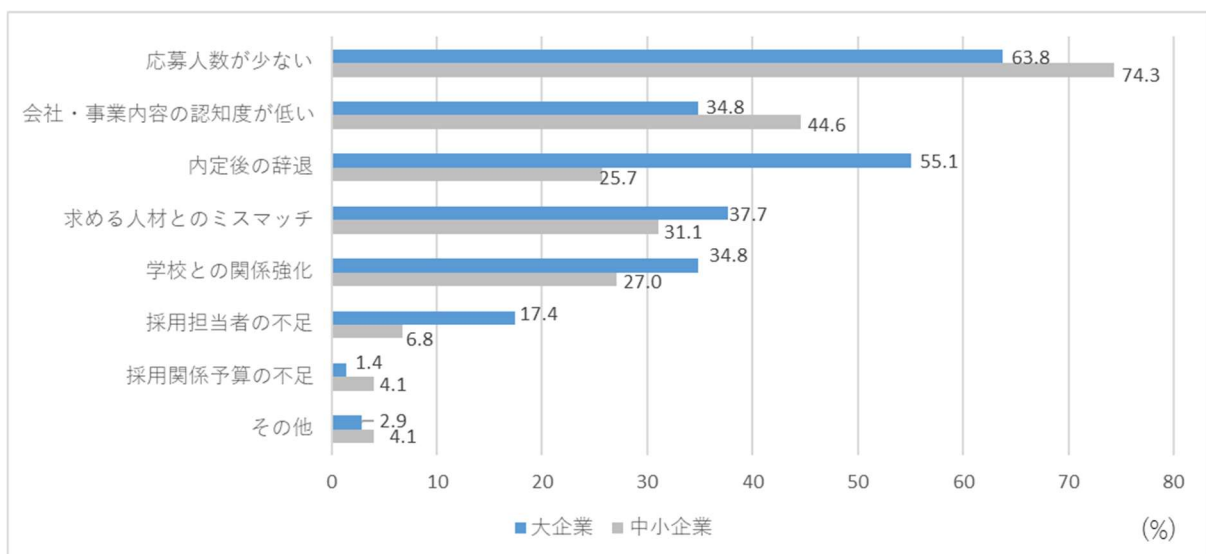
企業規模別にみると、いずれの企業規模でも「応募人数が少ない」（大企業 63.8%、中小企業 74.3%）の回答割合が多いほか、大企業では「内定者の辞退」（55.1%）、中小企業では「会社・事業内容の認知度が低い」（44.6%）の回答割合が多い。

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：143社）

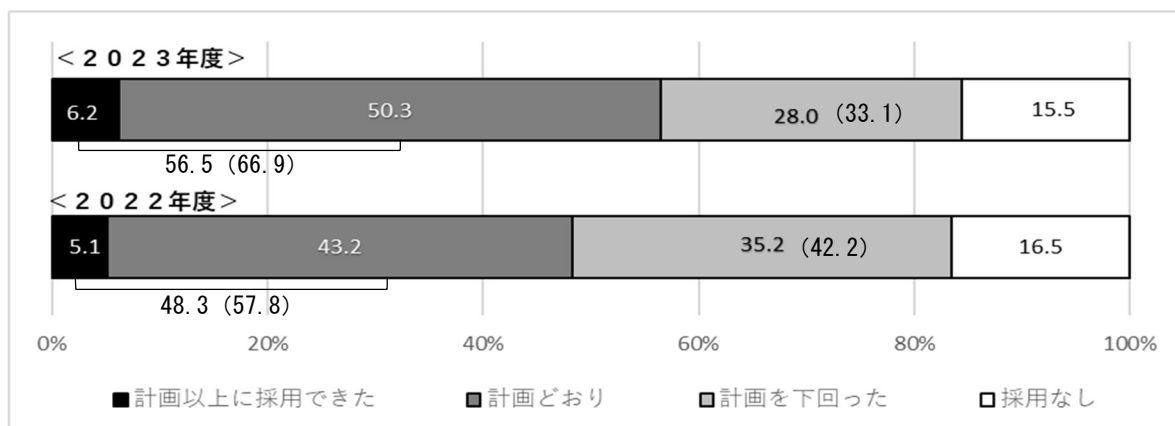
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



2023年度の中途採用の成果については、84.5%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66.9%となっており、新卒採用の回答割合より14.5ポイント高くなっている。また、昨年度（57.8%）よりも9.1ポイント高くなっており、中途採用の活用が進んでいることが窺える。

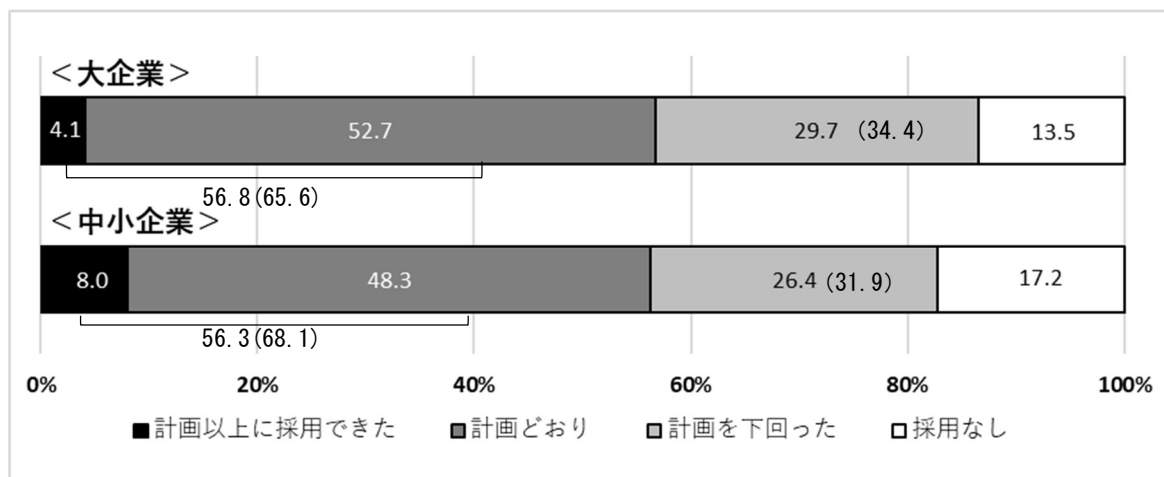
企業規模別にみても、上記傾向に大きな違いは見られない。

2023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



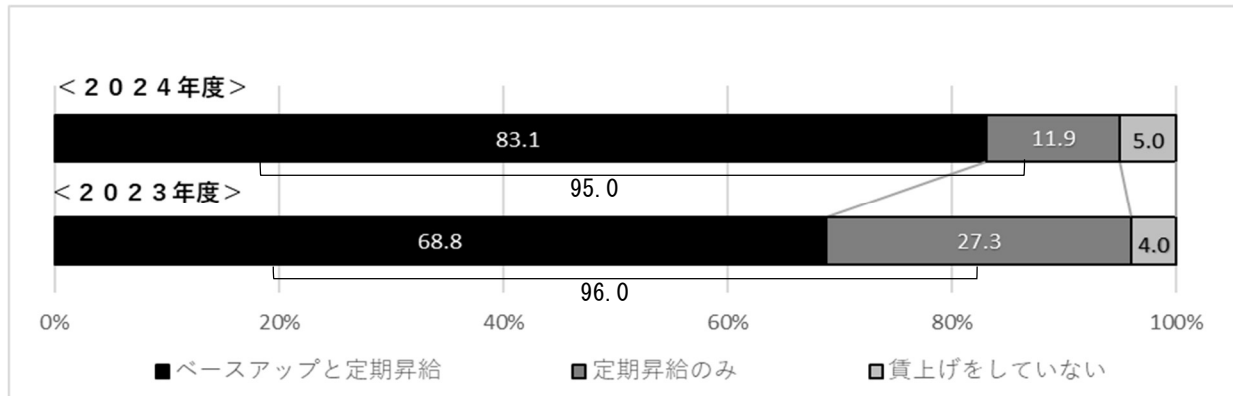
(注) () 採用予定がない企業を除いた割合

5. 賃上げの状況

今春の賃上げの状況については、95.0%の企業が賃上げを実施した。賃上げを実施した企業のうち、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した企業も83.1%と8割を超えており、昨年度（68.8%）より14.7ポイント上回っている。

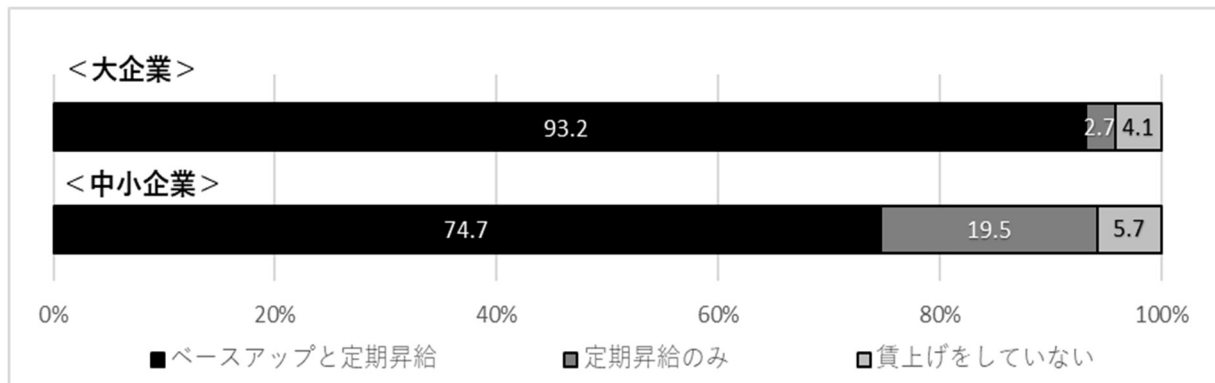
企業規模別にみると、「ベースアップと定期昇給を行った」と回答した割合は、大企業が93.2%、中小企業が74.7%となった。

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

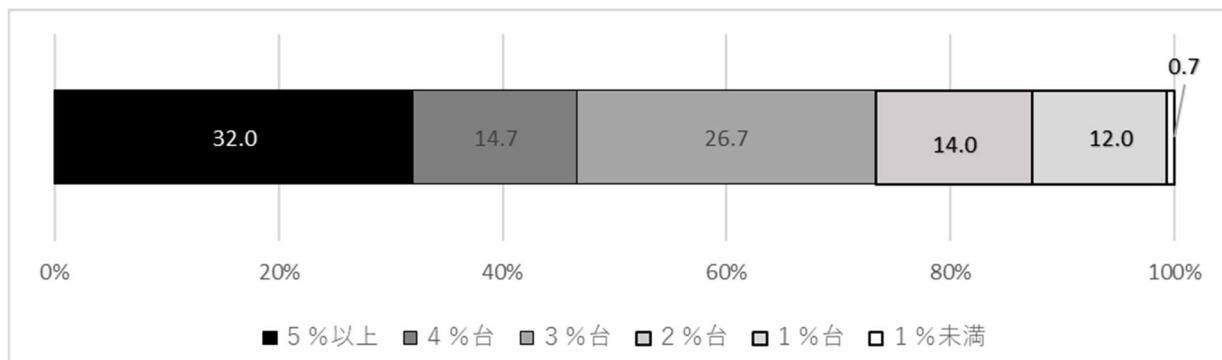
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



2024年度の賃上げ率については、「5%以上」(32.0%)、「4%台」(14.7%)、「3%台」(26.7%)と続き、7割以上の企業が「3%以上」の賃上げを実施している。

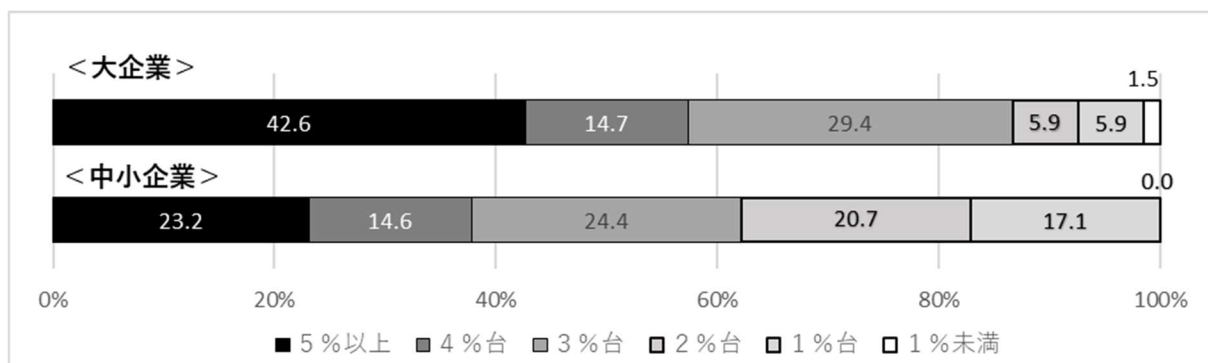
企業規模別にみると、「5%以上」と回答した割合は、大企業では42.6%、中小企業は23.2%となった。

2024年度の賃上げ率



(注) 調査対象：賃上げを行った企業のうち回答が得られた企業（回答数：150社）

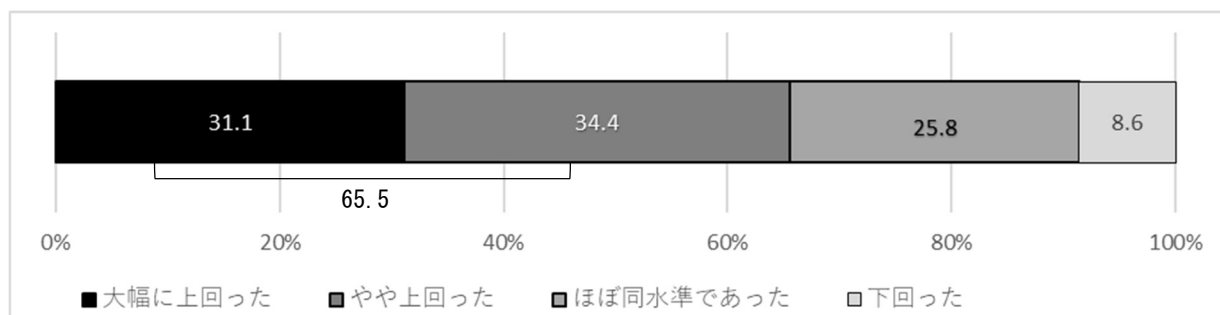
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



2024年度の賃上げ率を2023年度と比較すると、6割以上の企業（65.5%）で2023年度を上回る賃上げを実施している。また、「大幅に上回った」と回答した割合も31.1%となっている。

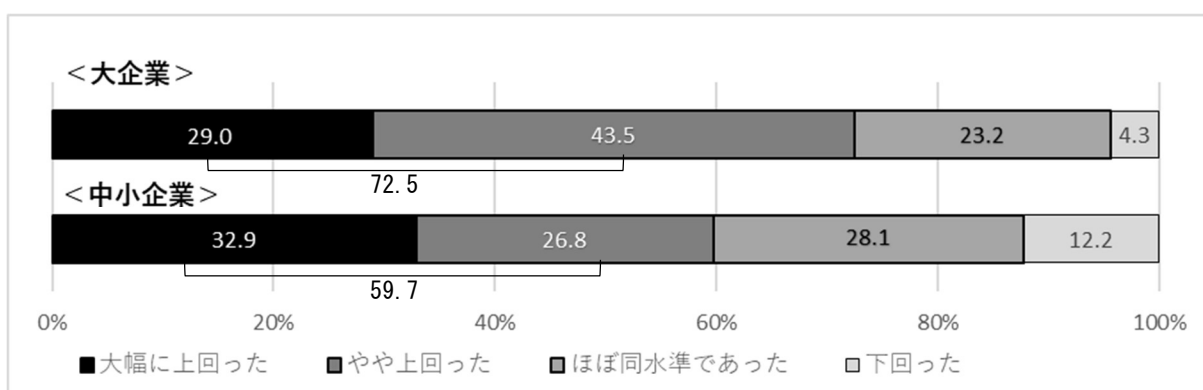
企業規模別にみると、「大幅に上回った」または「上回った」と回答した割合は、大企業が72.5%、中小企業が59.7%となっている。

2023年度と比較した2024年度の賃上げ率



(注) 調査対象：賃上げを行った企業のうち回答が得られた企業（回答数：151社）

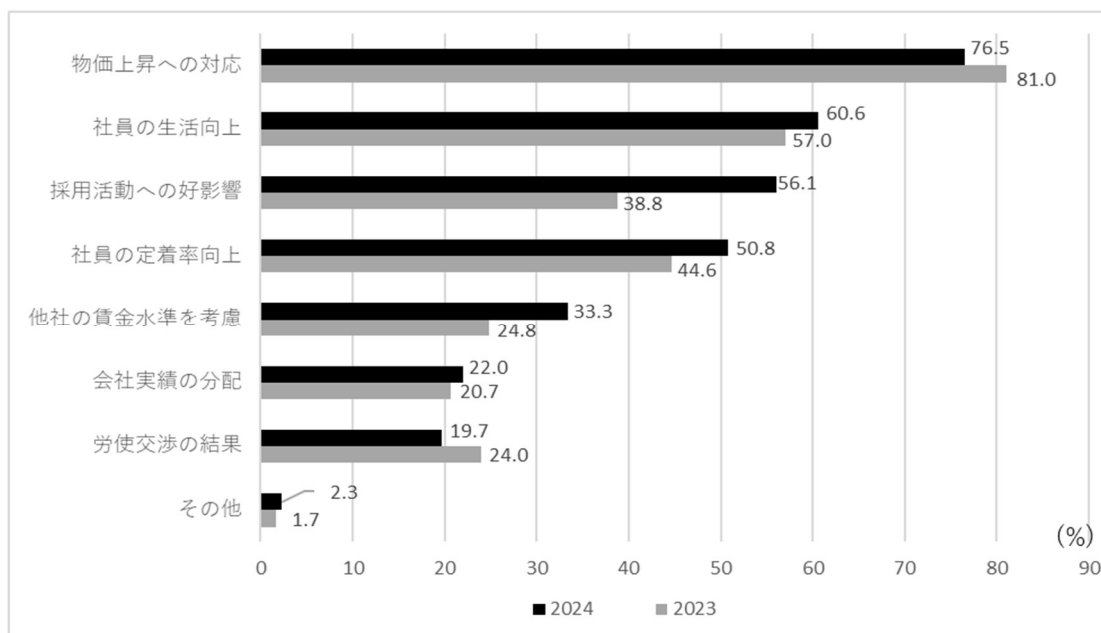
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



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（76.5%）が最も多く、「社員の生活向上」（60.6%）、「採用活動への好影響」（56.1%）、「社員の定着率向上」（50.8%）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のは昨年度と同様であるが、特に採用難の中、「採用活動への好影響」と回答した割合は、昨年度（38.8%）を17.3ポイント上回っている。

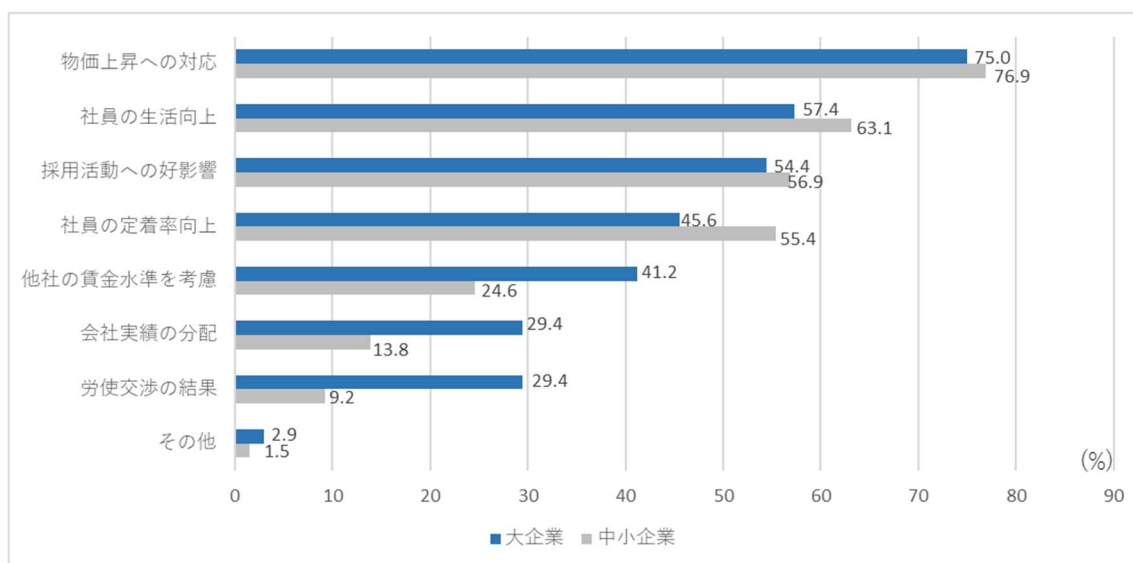
企業規模別にみると、中小企業は、社員の生活向上や定着率向上の項目が高くなっている。

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：133社）

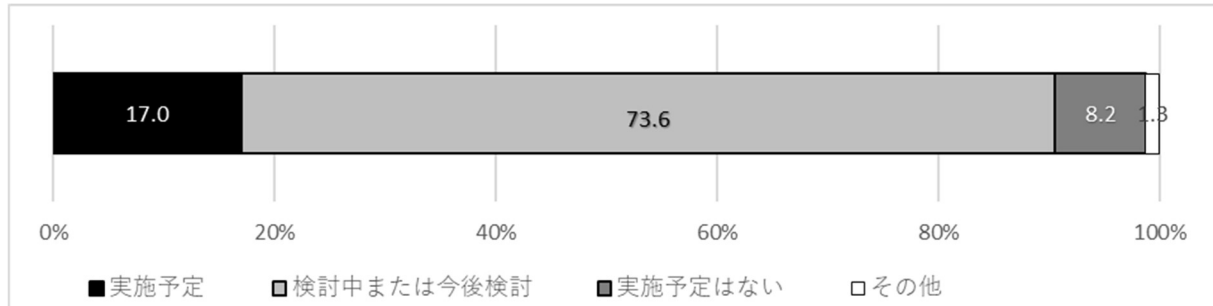
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



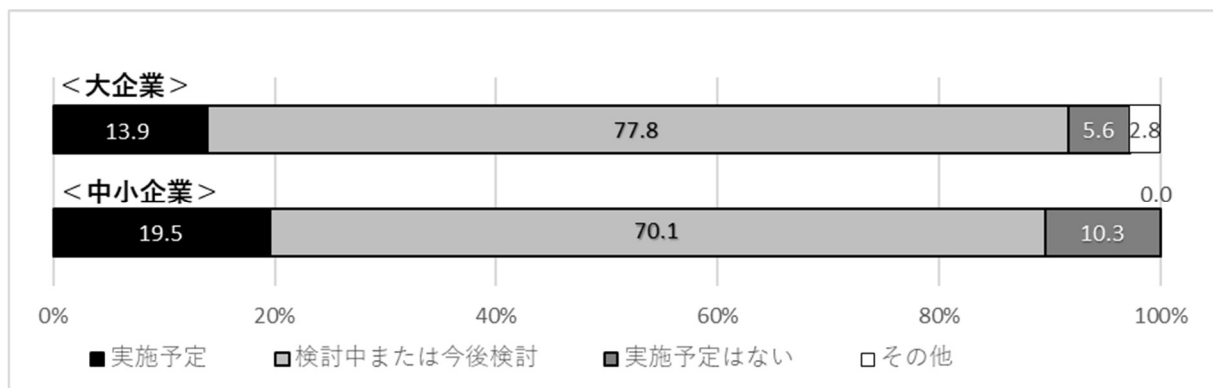
来春、ベースアップを行う予定については、「検討中または今後検討」と回答した割合が73.6%と最も多く、「実施予定」と回答した割合は17.0%となっている。

企業規模別にみても、大きな差はみられない。

来春のベースアップの予定



(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

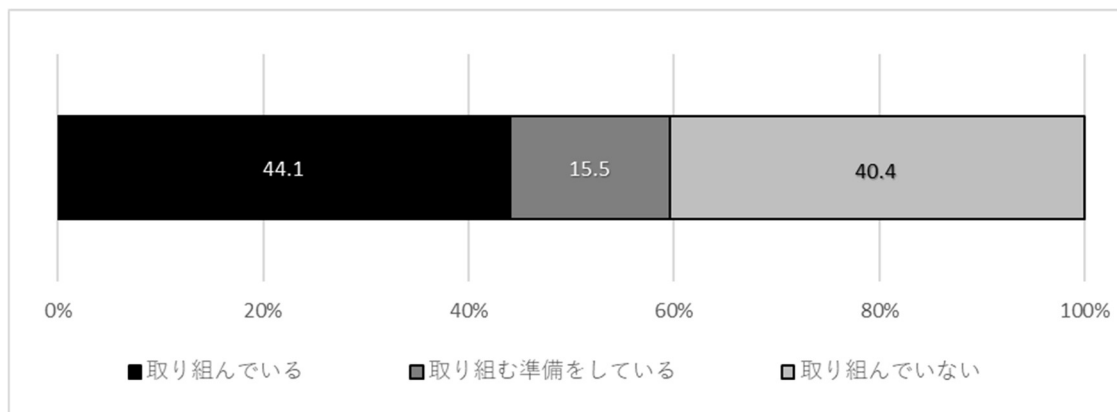


6. ダイバーシティ経営

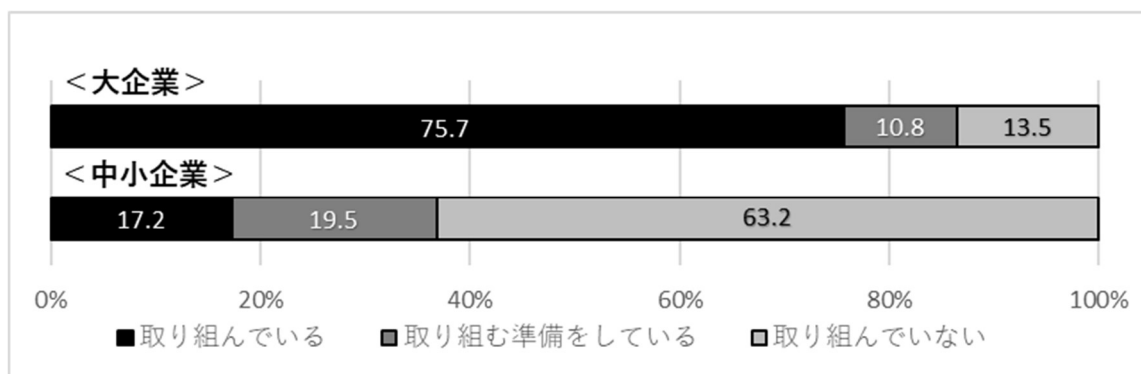
ダイバーシティ経営への取り組み状況については、「取り組んでいる」と回答した割合は44.1%となり、約4割の企業で何らかの取り組みを行っていることが確認された。

企業規模別にみると、「取り組んでいる」と回答した割合は大企業が75.7%となり、中小企業(17.2%)を58.5ポイント上回り、取り組み状況に大きな差がみられる。

ダイバーシティ経営への取り組み状況



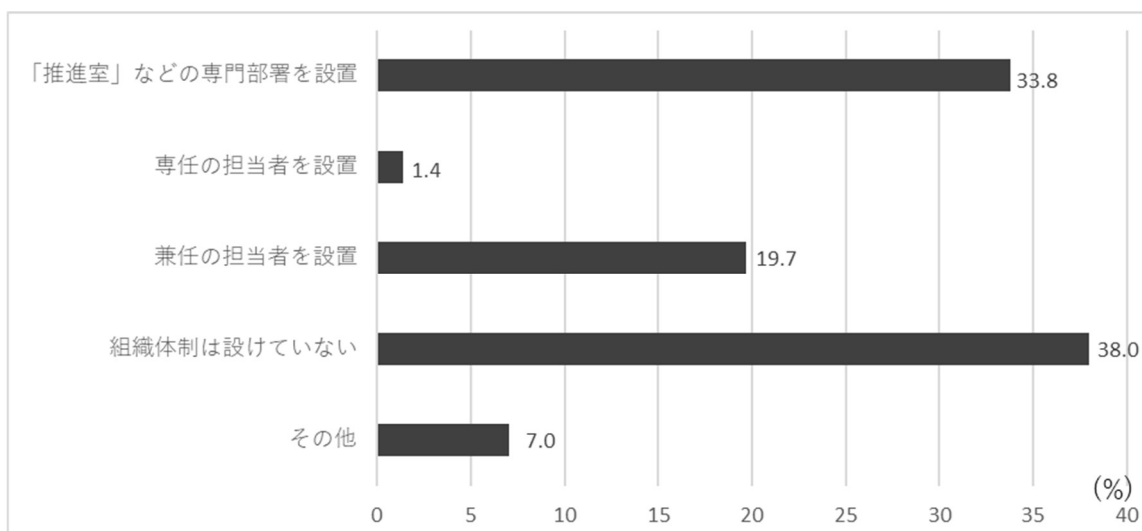
(参考) 企業規模別 (従業員数別) の集計結果



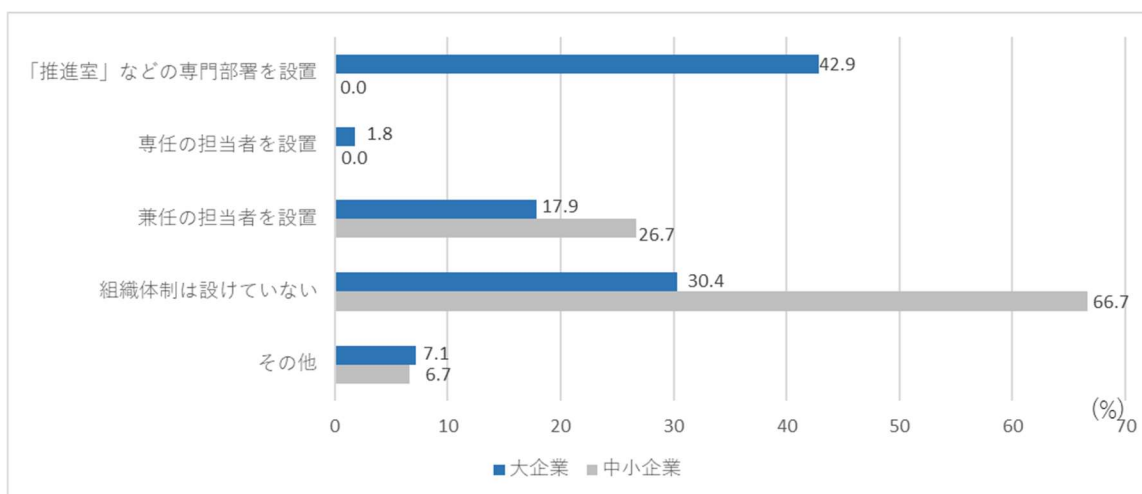
ダイバーシティ経営を推進する体制については、「組織体制は設けていない」(38.0%)が最も多く、「『推進室』などの専門部署を設置」(33.8%)、「兼任の担当者を設置」(19.7%)と続いている。半数以上の企業が専門の組織や担当者を設けて、ダイバーシティ経営に取り組んでいる。

企業規模別にみると、大企業では「『推進室』などの専門部署を設置」して取り組んでいる割合が4割を超えているが、中小企業で専門の組織を設けているところはなく、26.7%が「兼任の担当者を設置」しているほか、66.7%の企業が組織体制を設けずに取り組んでいる。

ダイバーシティ経営を推進する体制



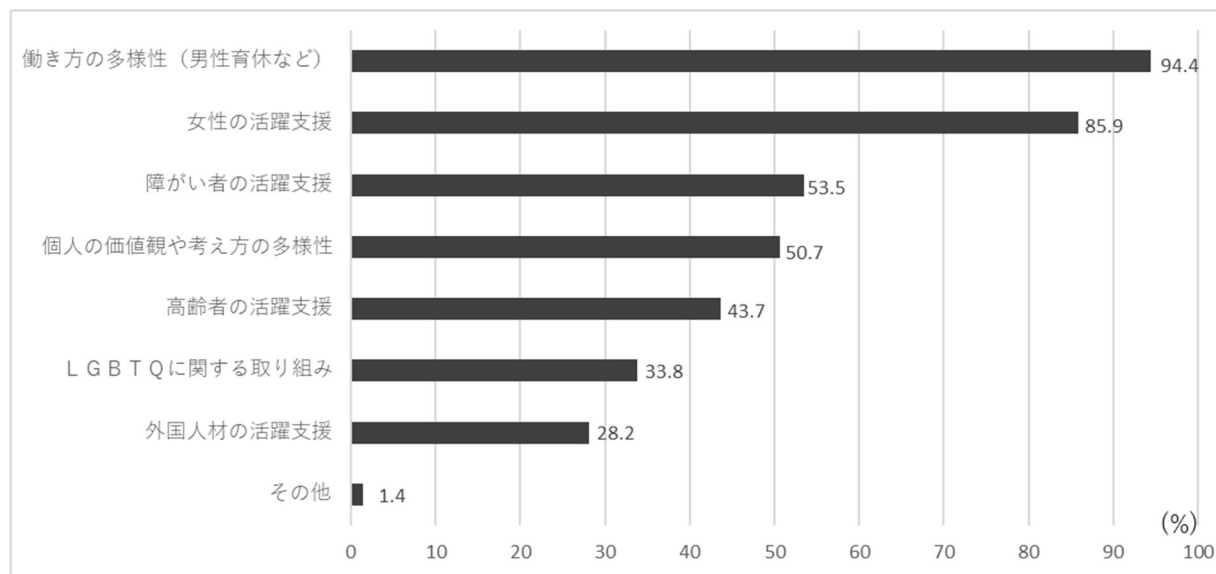
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



ダイバーシティ経営推進にあたり重点的に取り組んでいる対象については、「働き方の多様性（男性育休など）」と回答した割合（94.4%）が最も多く、「女性の活躍支援」（85.9%）、「障がい者の活躍支援」（53.5%）、「個人の価値観や考え方の多様性」（50.7%）と続いている。上位3項目は、これまで関係法令の整備に伴い、多様な働き方の導入や就業機会の確保が進められてきた面があるが、「個人の価値観や考え方の多様性」や「LGBTQに関する取り組み」（33.8%）など、個人の内面にある価値観や考え方などを尊重する取り組みも進んでいることが窺える。

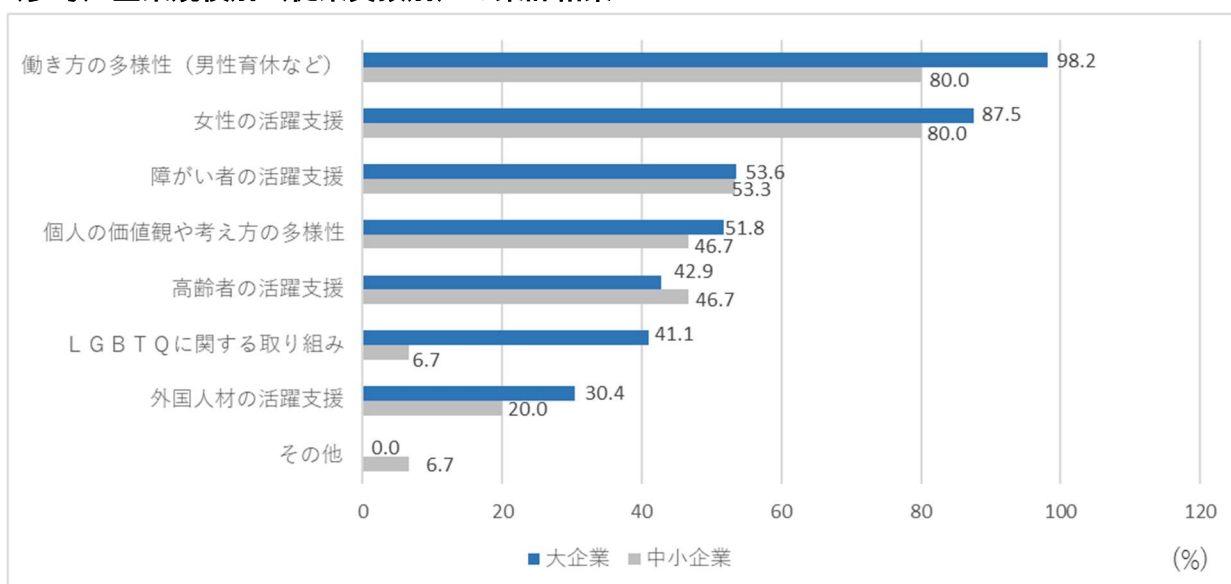
企業規模別にみると、ほとんどの項目で企業規模による差はみられないが、「LGBTQに関する取り組み」については、大企業41.1%、中小企業6.7%と取り組みに大きな開きがみられた。

重点的に取り組んでいる対象（複数回答）



(注) 調査対象：ダイバーシティ経営に取り組んでいる企業（回答数：71社）

(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果

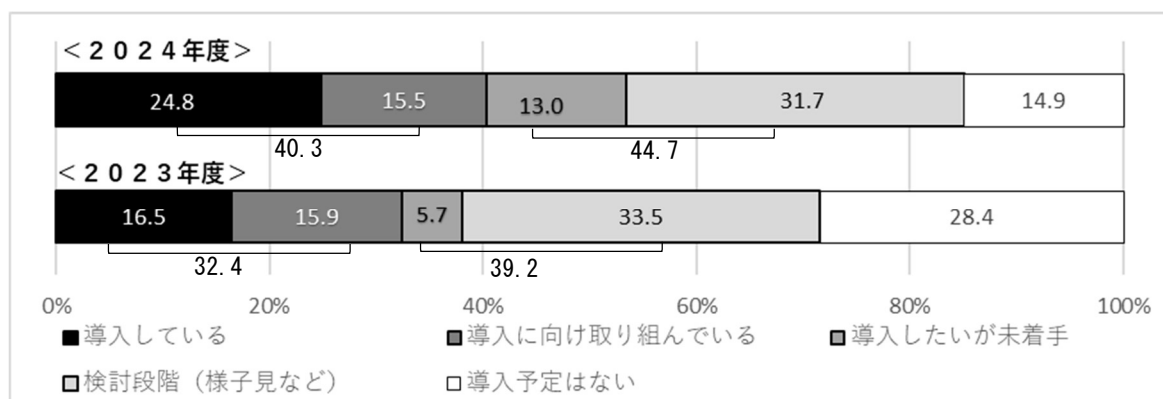


7. AI等の活用状況

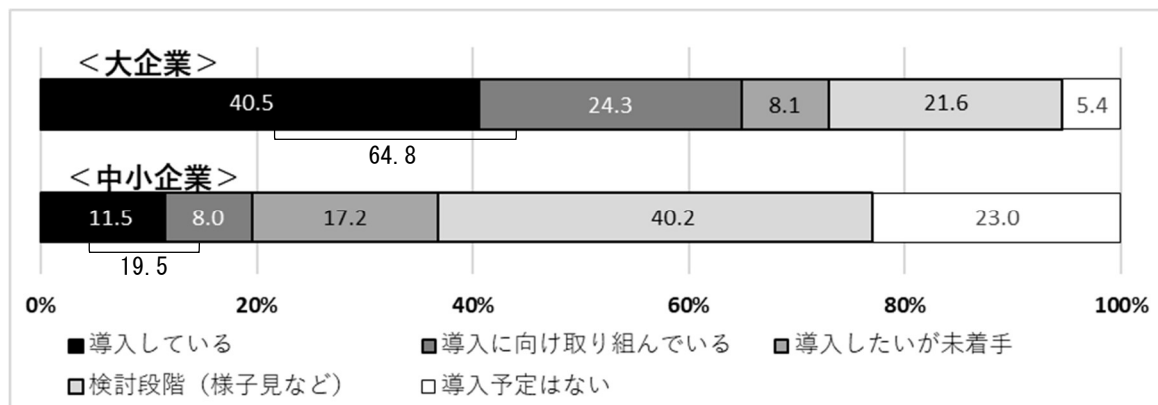
AI等の導入状況については、「導入している」と回答した割合は24.8%、「導入に向け取り組んでいる」は15.5%となっており、約4割の企業で取り組みが進んでいる。また、「導入している」と回答した割合は、昨年度（16.5%）と比べて8ポイントほど高くなっている。

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64.8%となり、中小企業（19.5%）を大きく上回っている。また、大企業では4割の企業がすでに導入済である。

AI等の導入状況



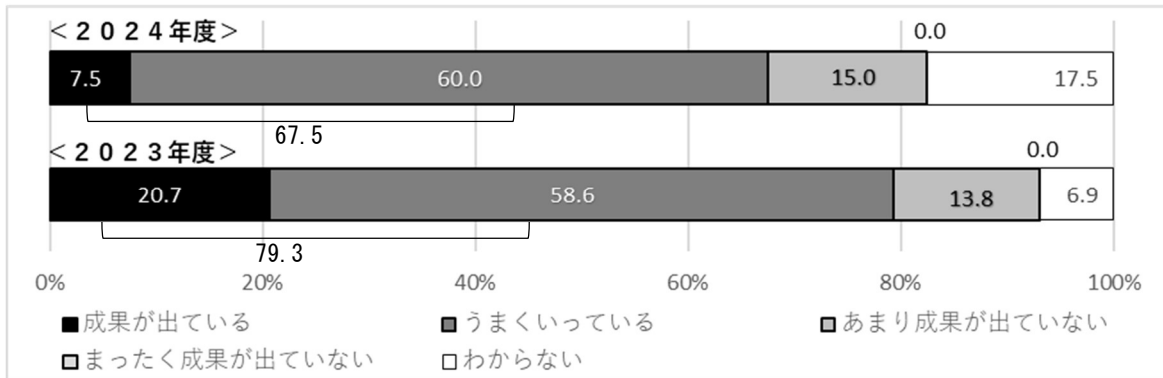
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



A I等をすでに導入している企業（40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67.5%となり、約7割の企業が成果を上げている。一方、その割合は昨年度（79.3%）から11.8ポイント低下しており、各企業での導入が進む中で、十分な効果が実感できていない例が生じていると考えられる。

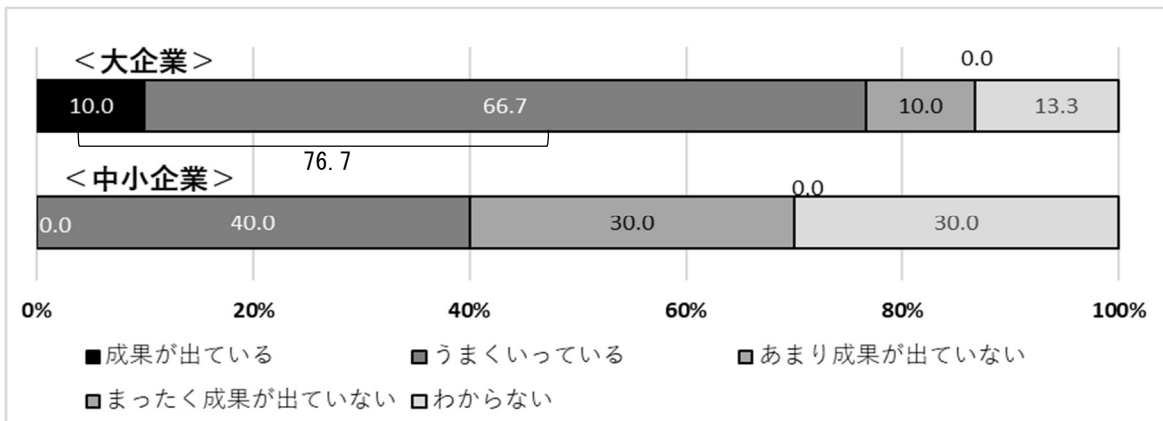
企業規模別にみると、大企業では「成果が出ている」または「うまくいっている」と回答した割合が76.7%と7割以上であるが、中小企業では4割に留まっている。

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：2024年度：40社、2023年度：29社）

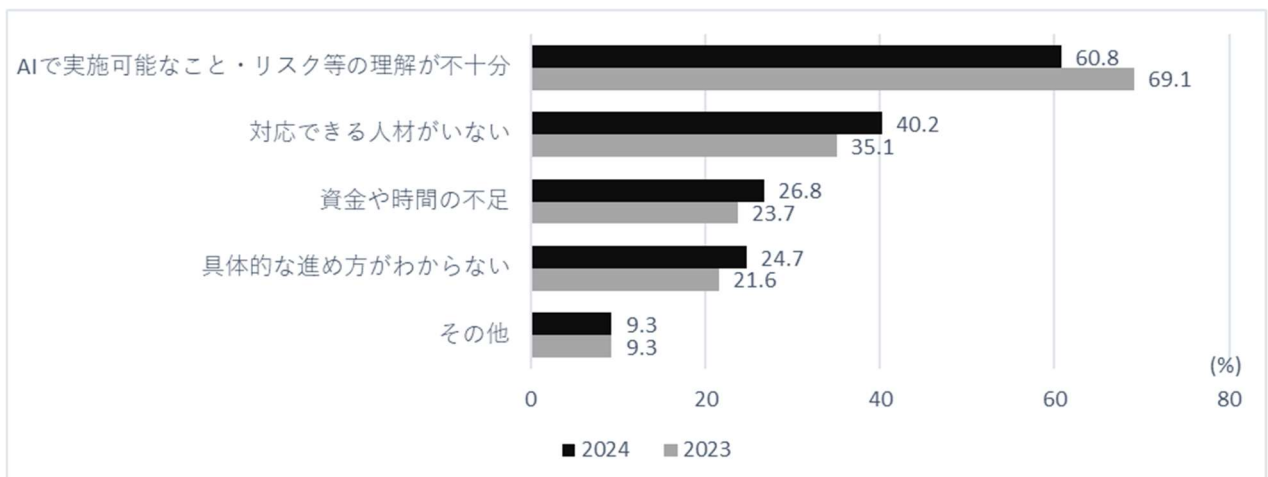
（参考）企業規模別（従業員数別）の集計結果



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」(60.8%)が最も多く、次いで「対応できる人材がない」(40.2%)、「資金や時間の不足」(26.8%)となっている。

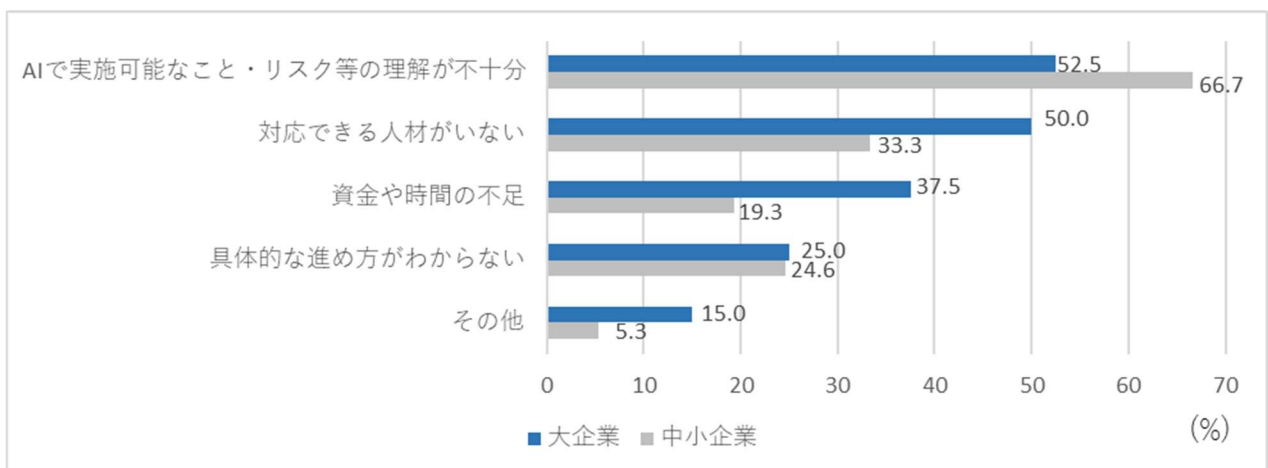
企業規模別にみると、導入に向けて具体的な取り組みが進んでいる大企業では、「対応できる人材がない」(50.0%)や「資金や時間の不足」(37.5%)と回答した割合が多い。一方、取り組みが具体化していない中小企業では、「AIで実施可能なこと・リスク等の理解が不十分」と回答した割合が66.7%と高くなっている。

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

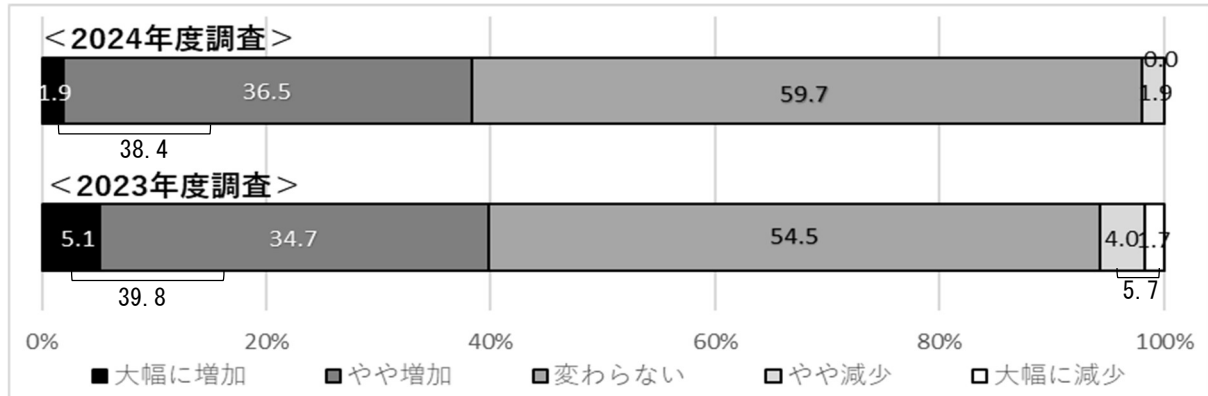


8. 社員教育

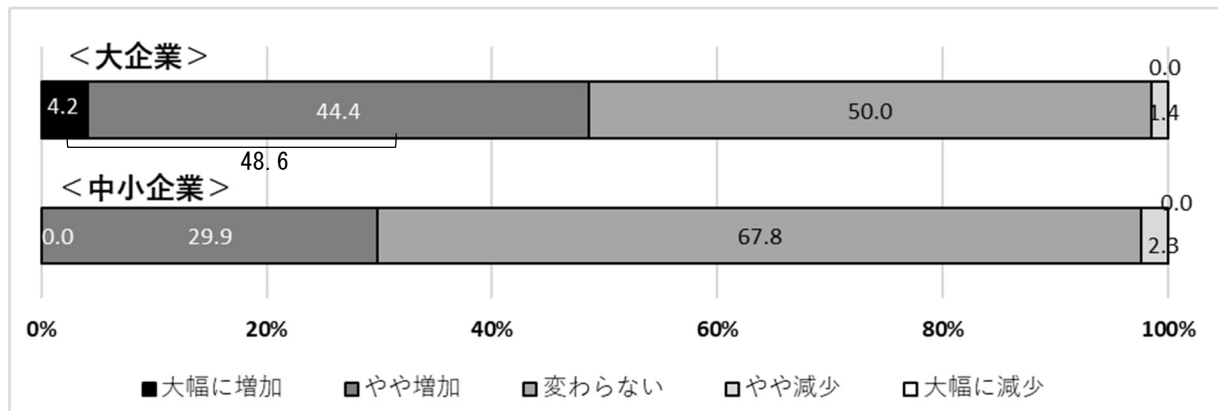
2024年度の従業員一人あたりの教育訓練費については、「大幅に増加」または「やや増加」と回答した割合が38.4%となり、前回調査とほぼ同水準の約4割の企業が人への投資を増やしている。

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48.6%と、中小企業（29.9%）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



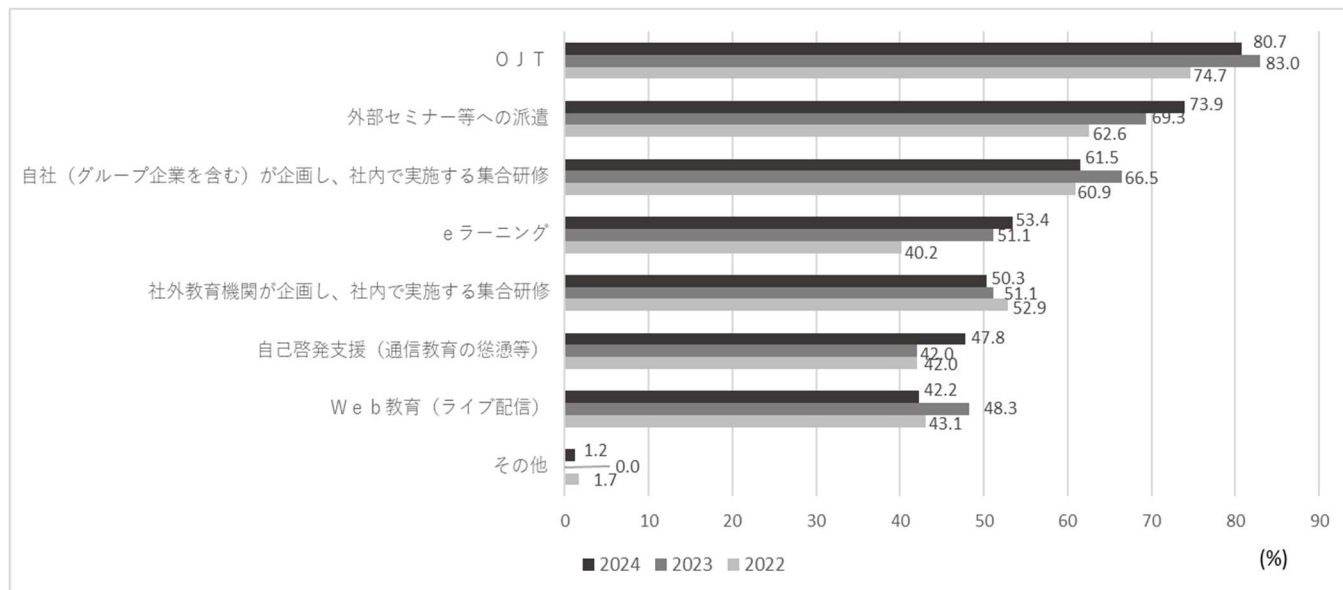
(参考) 企業規模別（従業員数別）の集計結果



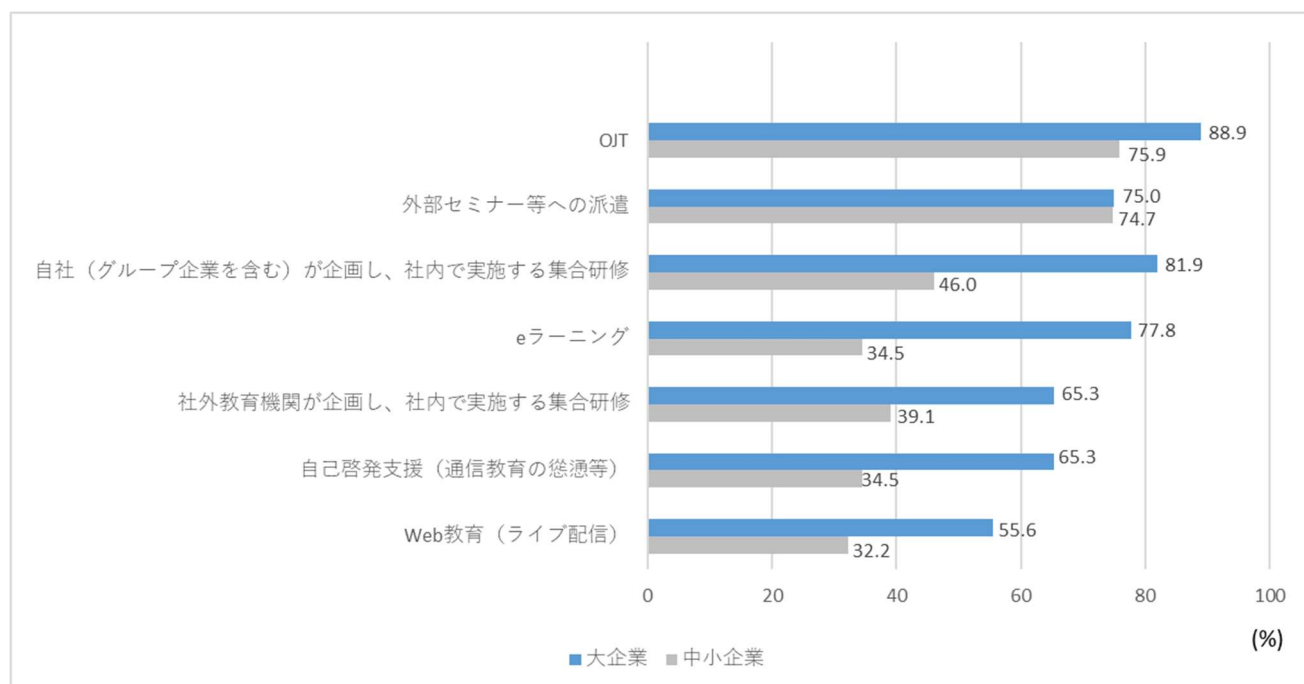
社員教育の実施方法については、「OJT」（80.7%[前回 83.0%]）と回答した割合が最も多く、「外部セミナー等への派遣」（73.9%[前回 69.3%]）、「自社が企画し、社内では実施する集合研修」（61.5%[前回 66.5%]）と続いており、上位項目は前回調査と同様の傾向となっている。その中でも、「外部セミナー等への派遣」はアフターコロナとなり、次第に実施割合が高くなってきている。

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「OJT」（75.9%）や「外部セミナー等への派遣」（74.7%）の実施割合が高く、その他の実施割合は低い。

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