

2023年9月26日

各位

大同生命保険株式会社
代表取締役社長 北原 睦朗

年々高まる「健康経営」の認知度、実践は「経営者のリーダーシップ」がカギ

～ 中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」 2023年8月度調査レポートの公表 ～

T & D保険グループの大同生命保険株式会社（社長：北原 睦朗）は、全国の中小企業経営者を対象としたアンケート調査「大同生命サーベイ」を、2015年10月から毎月実施しています。

今般、「中小企業の健康経営® ※」について調査した2023年8月度レポートを公表します。

※「健康経営®」は、NPO法人 健康経営研究会の登録商標です。

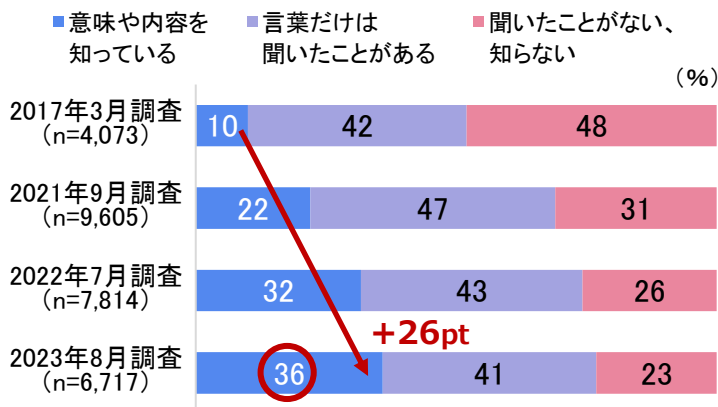
<調査概要>

- ・ 調査期間 : 2023年8月1日～同8月31日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 7,008社（うち約6割が当社ご契約企業）
- ・ 調査方法 : 当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
- ・ 調査内容 : 景況感、中小企業の健康経営

1. 健康経営の認知度

- ・ 健康経営について、「意味や内容を知っている」が36%（2017年3月調査比+26pt、2022年7月調査比+4pt）と、認知度が高まっています。

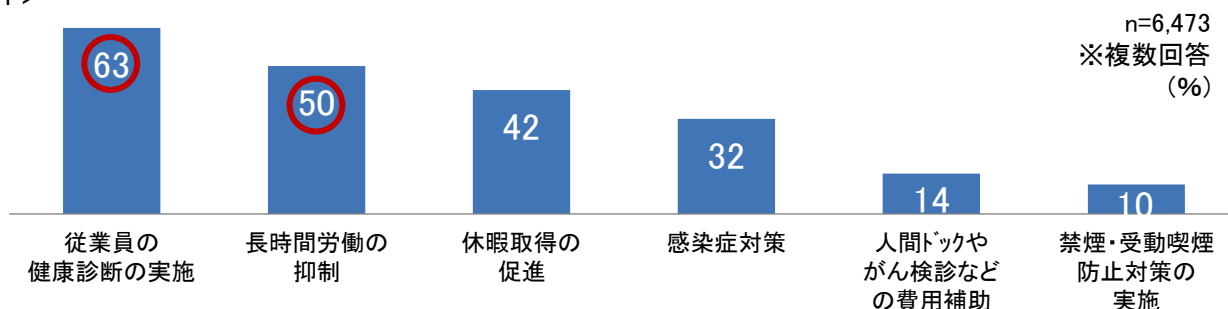
<全体>



2. 健康経営に関する自社の取組内容

- ・ 健康経営の取組内容としては、「従業員の健康診断の実施」が63%と最も多く、次いで「長時間労働の抑制」が50%となりました。

<全体>



3. 健康経営の効果 ※2で「特に取組みなし」と回答した方以外

- ・取組みの効果として、「従業員の満足度向上」が36%と最も多く、次いで「コミュニケーションの改善」が34%となりました。

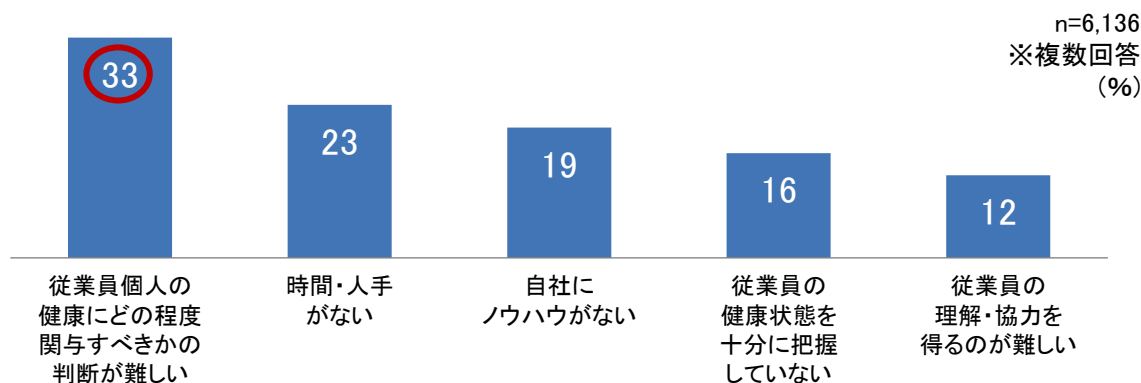
<全体>

	回答 件数	■大いに効果があった ■効果があった ■どちらともいえない、わからない ■効果がなかった ■全く効果がなかった				(%)
従業員の満足度の向上	4,395	3	33	36%	59	41
従業員の コミュニケーションの改善	4,451	3	31	34%	60	52
従業員のワーク・エンゲージ メントの向上	4,304	3	25	28%	66	51
新規人材の採用	4,190	2	14	16%	64	129

4. 健康経営に取り組むうえでの課題

- ・健康経営に取り組むうえでの課題として、「従業員個人の健康にどの程度関与すべきかの判断が難しい」が33%と最も多くなりました。

<全体>



【参考】過去の調査テーマ（直近1年）

2022年 9月	サステナビリティ経営の取組み状況 ※神戸大学経済経営研究所との共同調査
10月	中小企業のがん対策 ※がん対策推進企業アクション（厚生労働省委託事業）と共同調査
11月	インボイス制度への対応
12月	2022年の振り返り
2023年 1月	多様な人材の活躍に向けた取組み
2月	中小企業の価格交渉の実態
3月	経営に関するアドバイスの活用
4月	新規顧客・販路の開拓
5月	資金繰り
6月	事業承継
7月	中小企業を取り巻くリスクへの備え
8月	中小企業の健康経営【今回】

大同生命WEBサイトで「大同生命サーベイ」のバックナンバーをご覧ください。

<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>



中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ」 2023年8月度調査レポート

～年々高まる「健康経営」の認知度、実践は「経営者のリーダーシップ」がカギ～

■景況感（P4～）

- ・「現在の業況」（業況DI）は▲10.5pt（前月差+2.1pt）と改善しました。
- ・「将来の見通し」（将来DI）は+4.3pt（前月差▲1.6pt）と悪化しました。

■中小企業の健康経営®（P8～）

- ・健康経営について、「意味や内容を知っている」が36%（2017年3月調査比+26pt、2022年7月調査比+4pt）と、認知度が高まっています。
- ・健康経営の取組内容としては、「従業員の健康診断の実施」が63%と最も多く、次いで「長時間労働の抑制」が50%となりました。
- ・取組みの効果として、「従業員の満足度向上」が36%と最も多く、次いで「コミュニケーションの改善」が34%となりました。
- ・健康経営に取り組むうえでの課題として、「従業員個人の健康にどの程度関与すべきかの判断が難しい」が33%と最も多くなりました。

※「健康経営®」は、NPO法人 健康経営研究会の登録商標です。



大同生命WEBサイトで調査レポートの
バックナンバーをご覧ください。



<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>

＜調査概要＞

大同生命では、中小企業の景況感や経営課題の解決に向けた取組みなどに関するアンケート調査「大同生命サーベイ」を2015年10月から毎月実施し、経営者の皆さまに、経営のヒントとしてお役立ていただくことを目的として、調査結果を「月次レポート」としてお届けしています。

・ 調査期間	： 2023年8月1日～8月31日
・ 調査対象	： 全国の企業経営者 7,008社（うち約6割が当社ご契約企業）
・ 調査方法	： 当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
・ 調査内容	： [定例] 景況感 [個別テーマ] 中小企業の健康経営

＜回答企業の属性＞

地域		全体(占率)	北海道	東北	北関東 (※1)	南関東 (※2)	北陸・ 甲信越	東海	関西 (※3)	中国	四国	九州・ 沖縄
全体		7,008 (100.0)	186	424	538	1,366	640	662	1,368	649	285	890
業種	製造業	1,373 (19.6)	23	53	117	201	174	167	355	135	47	101
	建設業	1,555 (22.2)	61	125	134	231	163	151	204	158	82	246
	卸・小売業	1,520 (21.7)	39	71	95	312	113	154	344	127	69	196
	サービス業	2,334 (33.3)	60	157	173	584	167	168	420	208	81	316
	その他	141 (2.0)	3	13	17	30	16	10	19	14	5	14
	無回答	85 (1.2)	0	5	2	8	7	12	26	7	1	17
従業員規模	5人以下	3,213 (45.8)	79	170	274	738	250	295	610	275	112	410
	6～10人	1,301 (18.6)	39	75	89	233	131	115	248	124	70	177
	11～20人	1,044 (14.9)	29	75	71	167	114	94	197	110	45	142
	21人以上	1,327 (18.9)	38	92	101	210	134	142	286	134	55	135
	無回答	123 (1.8)	1	12	3	18	11	16	27	6	3	26

※1:北関東 → 茨城・栃木・群馬・埼玉 ※2:南関東 → 千葉・東京・神奈川 ※3:関西 → 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

創業年数	企業数 (占率)	年齢	企業数 (占率)	性別	企業数 (占率)
10年未満	718 (10.2)	40歳未満	300 (4.3)	男性	6,288 (89.7)
10～30年未満	1,520 (21.7)	40歳代	1,291 (18.4)	女性	571 (8.1)
30～50年未満	2,035 (29.0)	50歳代	2,140 (30.5)	無回答	149 (2.1)
50～100年未満	2,214 (31.6)	60歳代	1,727 (24.6)		
100年以上	272 (3.9)	70歳以上	1,309 (18.7)		
無回答	249 (3.6)	無回答	241 (3.4)		

＜調査結果のご利用にあたって＞

- ・ 本資料は「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- ・ 本資料は当社の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。
引用する際は、「出所：大同生命サーベイ (2023年8月度調査)」と明記ください。
- ・ 本資料に基づく決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
- ・ 本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。
- ・ 本資料で表示する「回答率(%)」等は、小数点第1位(景況感)は小数点第2位()を四捨五入しています。
また、特に記載がない場合、「無回答」を除いて集計しています。
- ・ 「大同生命サーベイ」は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

産業医科大学共同調査 中小企業の健康経営

労働人口の減少や高齢化により、従業員が健康で生き活きと長く働くことができる職場環境づくりの重要性が増しています。

中小企業の健康経営について、産業医科大学と共同で実施した今回の調査結果は、今後さらに分析を深めたうえで、新たな対策の検討等に活用されます。

専門家意見

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の認知度が、2017年の調査開始以来、6年間で26ポイントも高まっていることに、驚くとともに嬉しく感じています。

多くの中小企業経営者が「健康経営」に着目する背景には、昨今の人材不足があると思います。労働力の減少は、今後も続く日本の構造的な課題です。ぜひ、「健康経営」に取り組み、働く人から選ばれる企業になっていただきたいと強く思います。



森 晃爾

産業医科大学
産業生態科学研究所 教授

経営者が考える「従業員の健康管理上の課題」のトップは「生活習慣病」でした。多くの方が1日の3分の1以上働いているため、会社の健康風土が従業員1人ひとりの生活に与える影響は大きいでしょう。

例えば、社用車を禁煙にすると、煙草を吸わない時間が長くなり、本格的に禁煙を考えるキッカケになるかもしれません。ぜひ、従業員に自然と健康になれるような環境を目指して、会社で出来る取り組みを考えていただければと思います。

また、経営者が考える「健康経営を進める上での課題」のトップは、「企業として従業員個人の健康にどの程度関与してよいかの判断が難しい」でした。医療職がいない中小企業ならではの課題といえるでしょう。

大同生命が提供しているサービスの1つ「KENCO SUPPORT PROGRAM（ケンコウ・サポート・プログラム）」では、従業員の健康診断結果を登録すると、病院受診や保険指導の要否を確認できるレポートを経営者へ提供するほか、次回の健診受診のタイミングに合わせて従業員に自動的に通知してくれます。経営者の皆さんに行っていただきたいことは、そのような情報をもとに、必要な行動をとっていない従業員に「健康の大切さ」を伝え、行動を促すことだと考えます。皆さんの会社の健康経営の発展を期待しています。

<健康経営とは？>

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。（「健康経営」は、NPO法人 健康経営研究会の登録商標です。）

（出典）経済産業省HP: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

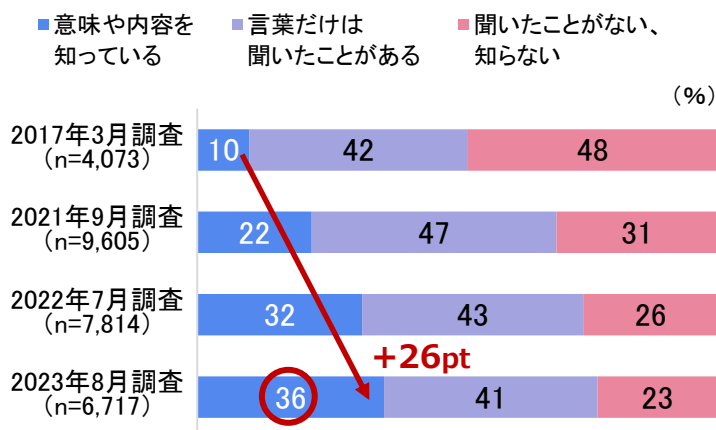
2023年8月度調査のポイント

中小企業の健康経営

- 健康経営について、「意味や内容を知っている」が36%（2017年3月調査比+26pt、2022年7月調査比+4pt）と、認知度が高まっています。
- 健康経営の取組内容としては、「従業員の健康診断の実施」が63%と最も多く、次いで「長時間労働の抑制」が50%となりました。
- 取組みの効果として、「従業員の満足度向上」が36%と最も多く、次いで「コミュニケーションの改善」が34%となりました。
- 健康経営に取り組むうえでの課題として、「従業員個人の健康にどの程度関与すべきかの判断が難しい」が33%と最も多くなりました。

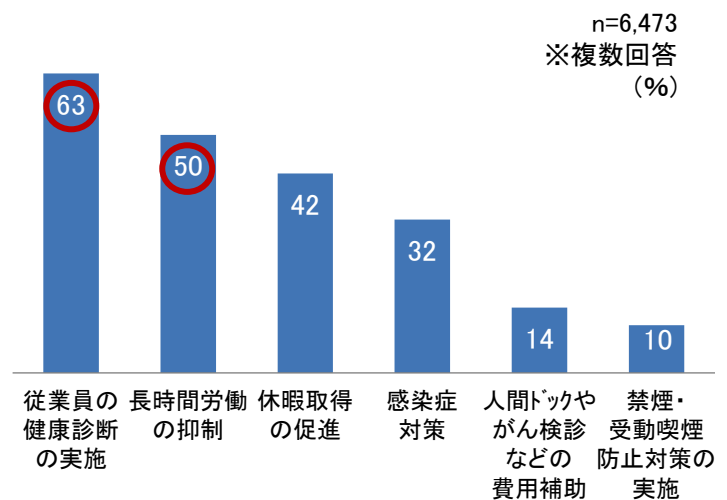
① 健康経営の認知度

<全体>



② 健康経営に関する自社の取組み内容

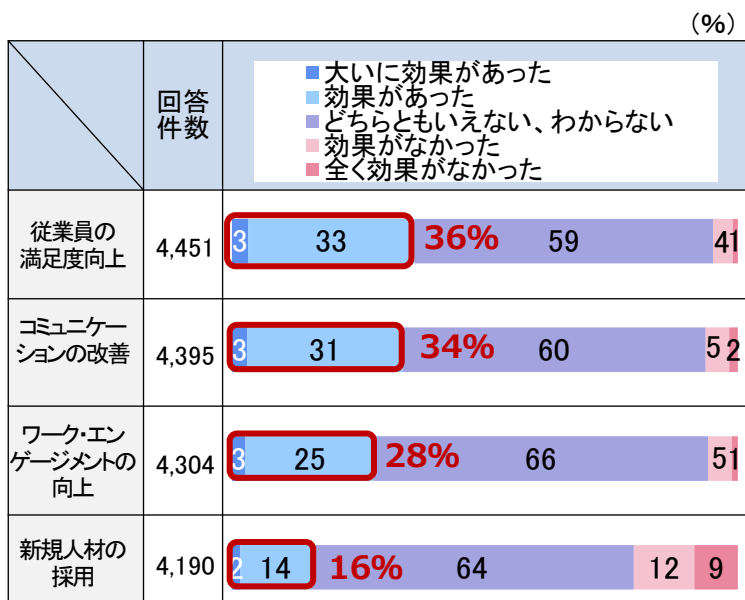
<全体>



③ 健康経営の効果

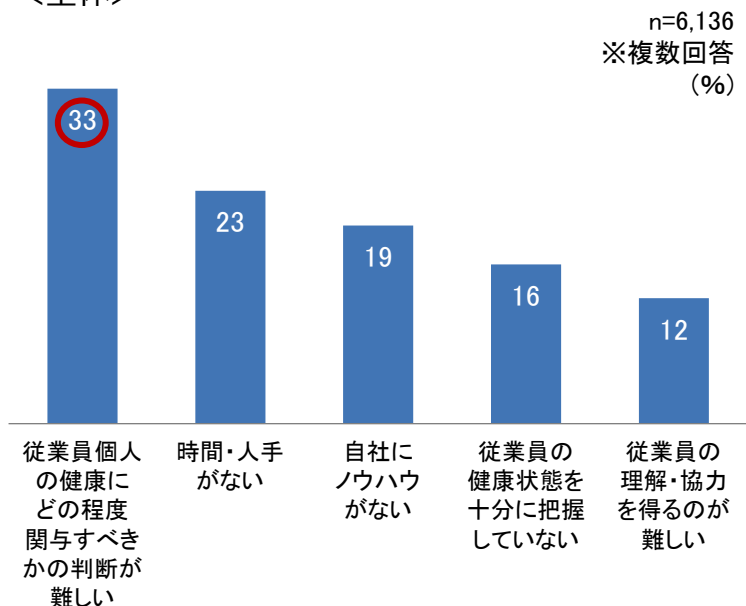
※②で「特に取組みなし」と回答した方以外

<全体>



④ 健康経営に取り組むうえでの課題

<全体>



I. 景況感

(1) 業況、将来の見通し、売上・利益・資金繰り

- ・「現在の業況」（業況DI）は▲10.5pt（前月差+2.1pt）と改善しました。
- ・一方、「将来の見通し」（将来DI）は+4.3pt（前月差▲1.6pt）と悪化しました。
- ・「売上高」「利益」は悪化しましたが、「資金繰り」はほぼ横ばいでした。

現在の業況

調査月	■ 良い ■ 普通 ■ 悪い (%)	業況DI	前月差
2023年 6月 (n=8,211)	12 63 25	▲13.6pt	▲0.8pt
7月 (n=7,313)	12 64 25	▲12.6pt	+1.0pt
8月 (n=6,447)	13 64 23	▲10.5pt	+2.1pt

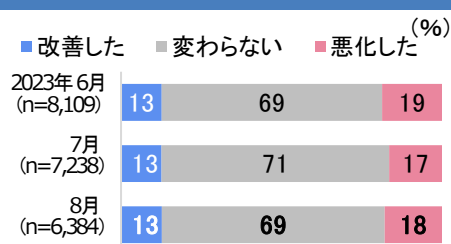
将来の見通し

調査月	■ 良くなる ■ どちらともいえない ■ 悪くなる (%)	将来DI	前月差
2023年 6月 (n=8,163)	17 72 11	+ 5.9pt	+ 0.4pt
7月 (n=7,274)	16 73 11	+ 5.9pt	± 0.0pt
8月 (n=6,423)	15 74 11	+ 4.3pt	▲ 1.6pt

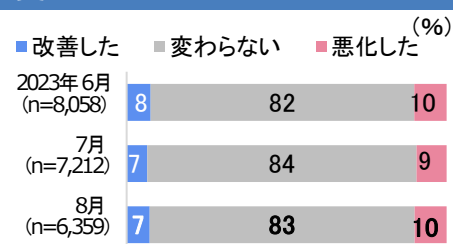
売上高



利益



資金繰り



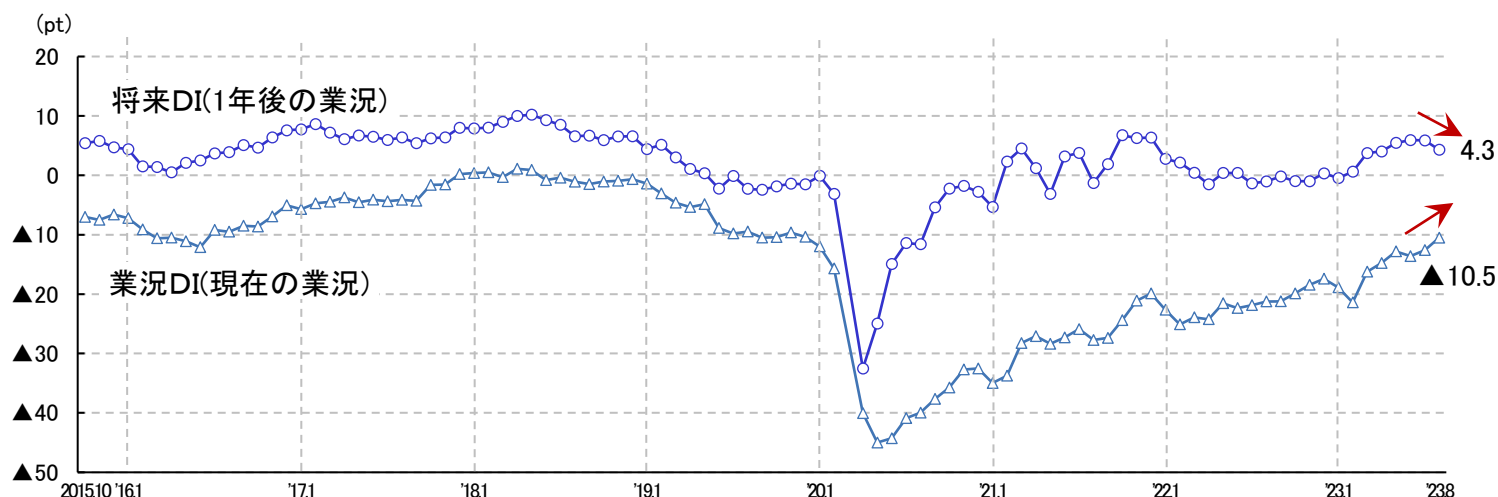
調査月	売上高DI	前月差
2023年 6月	▲ 1.6pt	▲ 0.4pt
7月	+ 0.7pt	+ 2.3pt
8月	▲ 0.3pt	▲ 1.0pt

調査月	利益DI	前月差
2023年 6月	▲ 6.1pt	▲ 0.2pt
7月	▲ 3.9pt	+ 2.2pt
8月	▲ 5.2pt	▲ 1.3pt

調査月	資金繰りDI	前月差
2023年 6月	▲ 2.6pt	▲ 0.5pt
7月	▲ 2.9pt	▲ 0.3pt
8月	▲ 2.8pt	+ 0.1pt

DI (Diffusion Index) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

【現在の業況と将来の見通し】

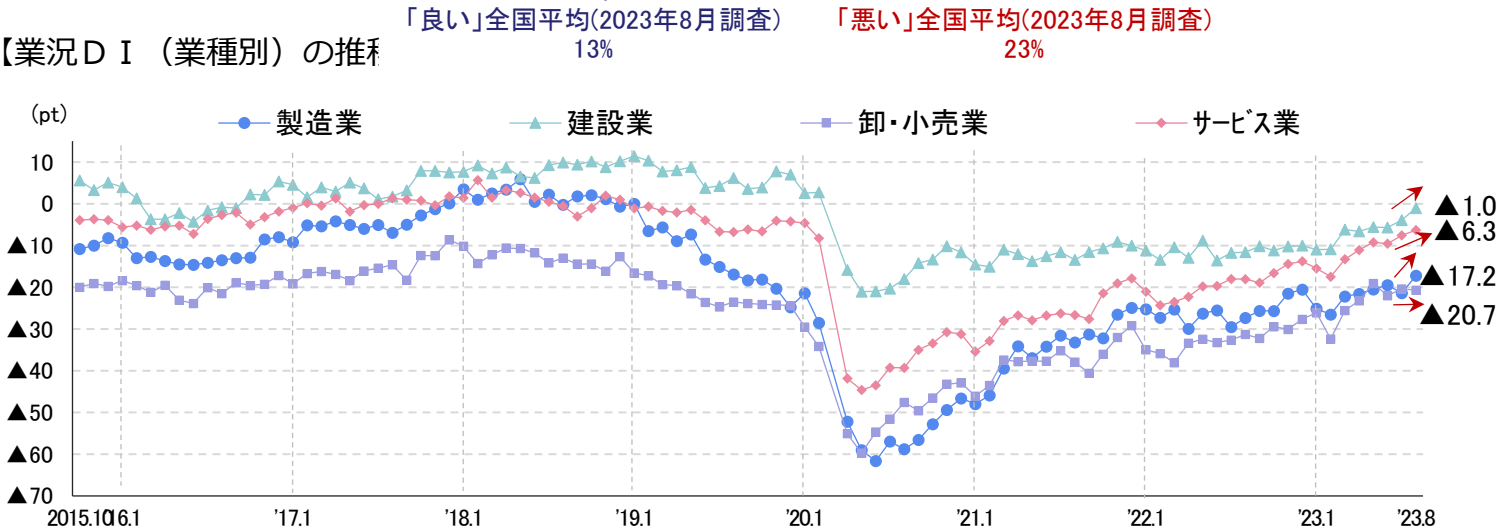


※2020年3月はコロナ禍の影響を踏まえ調査を中止。

(2) 業種別 業況DI

「情報通信業」では、前月差▲8.2ptと大きく悪化しています。

業種	回答件数	※上段：2023年7月調査 下段：2023年8月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		良い	普通	悪い (%)		
製造業	1,443	11	56	33	▲ 21.4	▲ 1.9
	1,273	13	56	30	▲ 17.2	+ 4.2
建設業	1,616	13	70	17	▲ 3.9	+ 1.8
	1,436	14	70	15	▲ 1.0	+ 2.9
卸・小売業	1,597	10	60	30	▲ 20.4	+ 1.6
	1,395	10	60	30	▲ 20.7	▲ 0.3
卸売業	773	12	61	27	▲ 15.0	+ 1.8
	714	12	62	27	▲ 15.5	▲ 0.5
小売業	824	8	59	33	▲ 25.5	+ 0.9
	681	8	59	34	▲ 26.1	▲ 0.6
サービス業	2,409	13	67	21	▲ 7.6	+ 1.9
	2,149	13	68	19	▲ 6.3	+ 1.3
情報通信業	145	17	66	17	± 0.0	▲ 0.7
	110	12	68	20	▲ 8.2	▲ 8.2
運輸業	276	11	57	33	▲ 22.5	+ 3.3
	251	8	63	29	▲ 20.3	+ 2.2
不動産・物品賃貸業	466	9	80	11	▲ 1.5	+ 3.7
	395	13	73	13	▲ 0.3	+ 1.2
宿泊・飲食サービス業	178	15	64	22	▲ 7.3	+ 1.8
	160	15	54	24	▲ 1.9	+ 5.4
医療・福祉業	188	14	62	24	▲ 9.6	+ 3.0
	179	9	72	20	▲ 10.6	▲ 1.0
教育・学習支援業	47	11	66	23	▲ 12.8	▲ 1.7
	45	9	67	24	▲ 15.6	▲ 2.8
生活関連サービス業、 娯楽業	243	16	60	24	▲ 8.6	+ 4.2
	219	15	62	23	▲ 8.7	▲ 0.1
学術研究、専門・技術 サービス業	235	13	72	15	▲ 2.6	+ 3.6
	215	14	69	17	▲ 3.7	▲ 1.1
その他サービス業	631	14	64	22	▲ 7.8	▲ 0.6
	575	14	69	17	▲ 3.1	+ 4.7

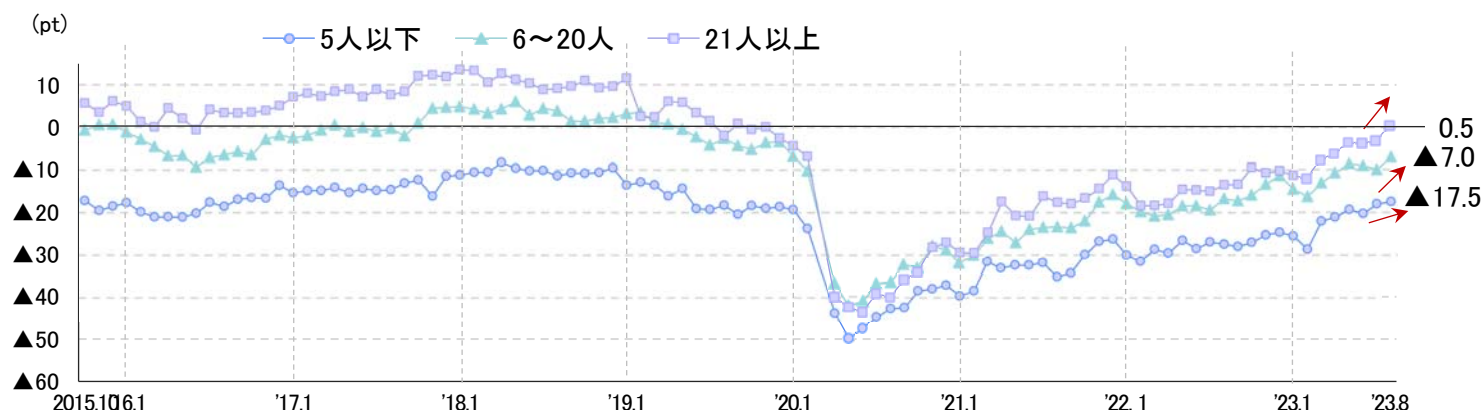


(3) 従業員規模別 業況DI

・従業員規模によらず業況DIが改善しています。

従業員規模	回答件数	※上段:2023年 7月調査 下段:2023年 8月調査	良い 普通 悪い (%)	業況DI (pt)	前月差 (pt)
5人以下	3,481	10 63 28		▲ 18.0	+ 2.3
	2,944	10 63 27		▲ 17.5	+ 0.5
6～20人	2,375	13 64 23		▲ 10.0	▲ 0.9
	2,182	13 67 20		▲ 7.0	+ 3.0
21人以上	1,369	16 65 19		▲ 3.1	+ 0.6
	1,238	18 64 18		+ 0.5	+ 3.6

【業況DI (従業員規模別) の推移】

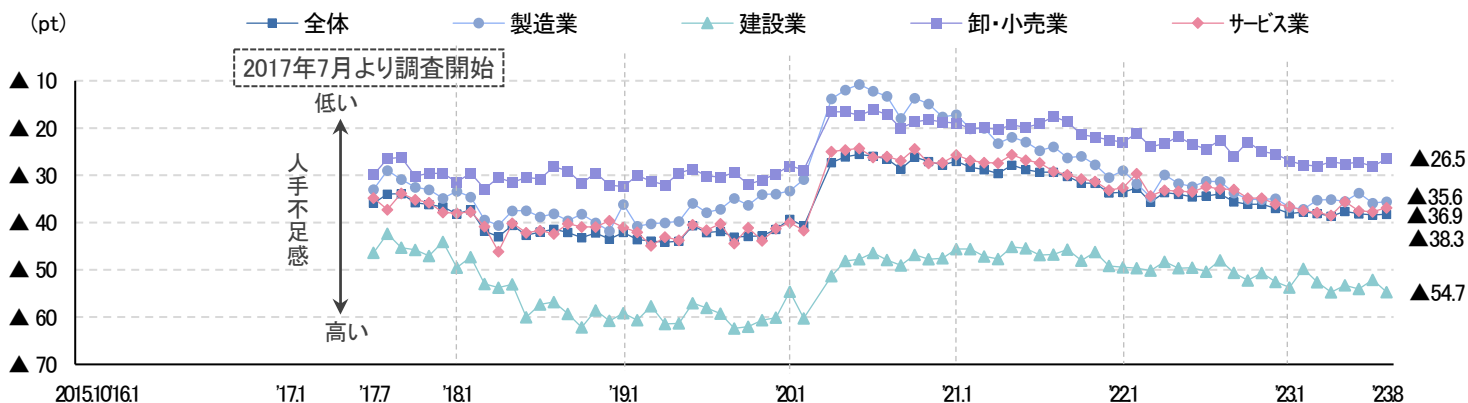


(4) 従業員過不足DI

・従業員過不足DIは▲38.3pt (前月差+0.1pt) とほぼ横ばいとなりました。
依然としてすべての業種で人手不足の状況が継続しています。

業種	回答件数	※上段:2023年 7月調査 下段:2023年 8月調査	過多 充足 不足 (%)	従業員過不足DI (pt)	前月差 (pt)
全体	7,251	1 59 40		▲ 38.4	▲ 0.3
	6,371	1 59 39		▲ 38.3	+ 0.1
製造業	1,424	3 59 39		▲ 35.9	▲ 2.2
	1,268	3 59 38		▲ 35.6	+ 0.3
建設業	1,589	1 47 53		▲ 52.1	+ 1.9
	1,424	1 44 55		▲ 54.7	▲ 2.6
卸・小売業	1,597	1 70 29		▲ 28.1	▲ 0.9
	1,369	1 71 28		▲ 26.5	+ 1.6
サービス業	2,395	1 60 39		▲ 37.7	▲ 0.2
	2,121	1 62 38		▲ 36.9	+ 0.8

【従業員過不足DI (業種別) の推移】

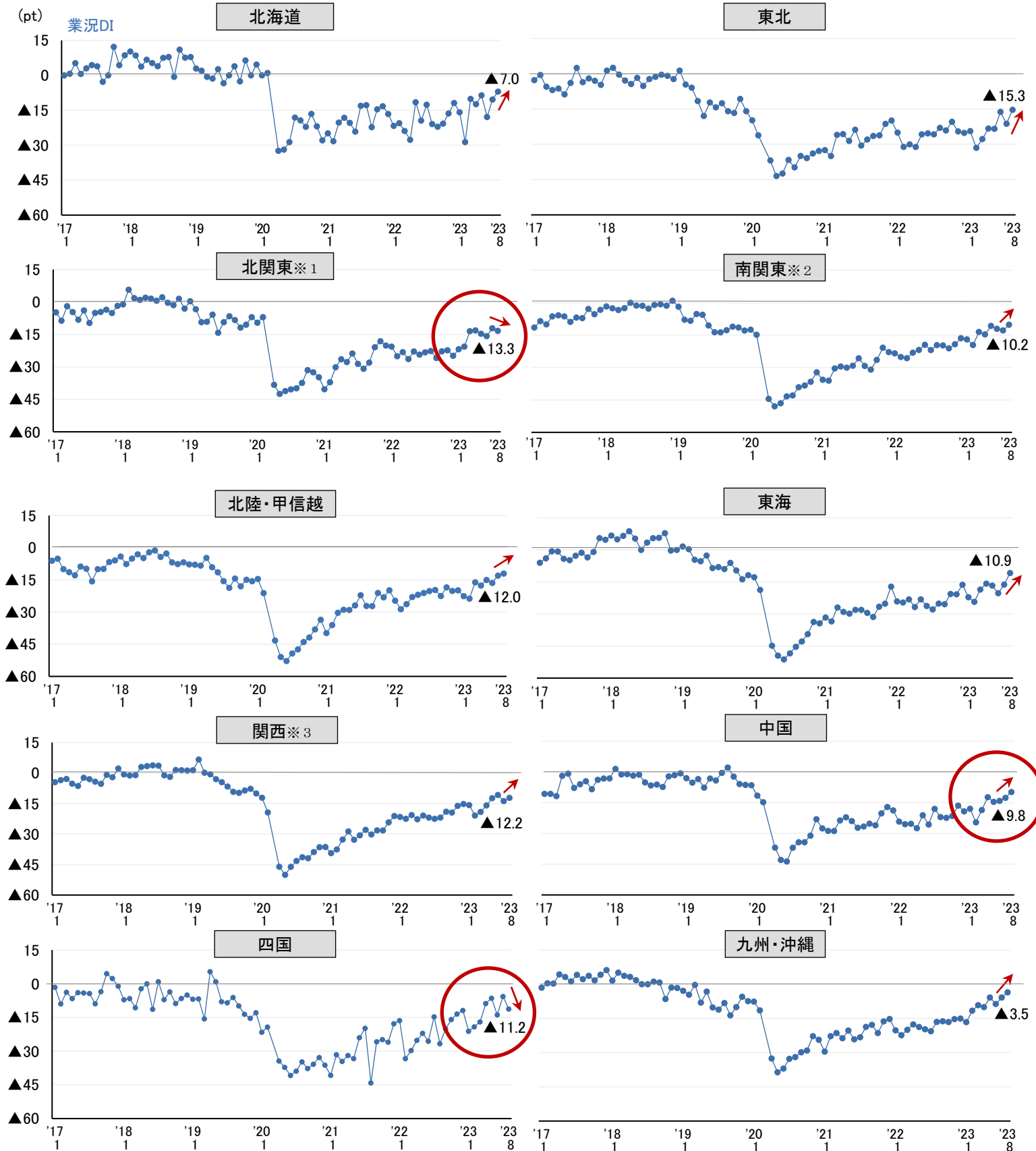


(5) 地域別 業況DI

- ・「中国」は、3カ月連続で改善しています。
- ・一方、「北関東」「四国」は前月より悪化しました。

<全国平均の業況DI推移(直近6ヵ月)> (単位:pt)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月
業況DI	▲16.2	▲14.8	▲12.8	▲13.6	▲12.6	▲10.5



※1: 北関東 = 茨城・栃木・群馬・埼玉

※2: 南関東 = 千葉・東京・神奈川

※3: 関西 = 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

© Daido Life Insurance Company 2023

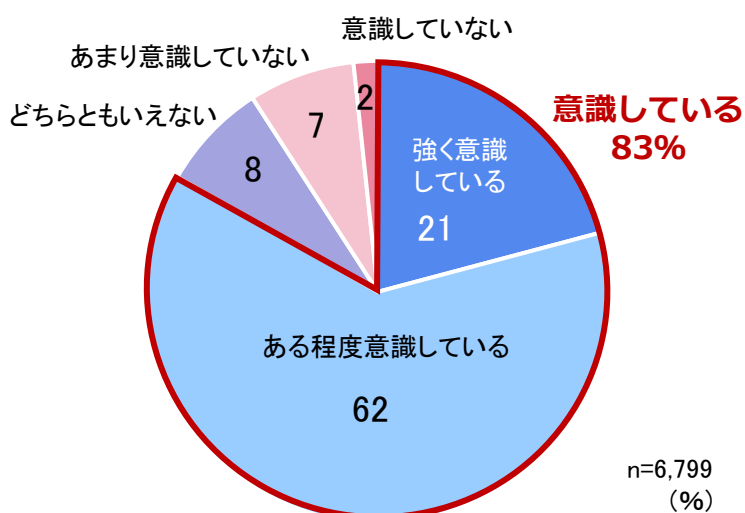
Ⅱ. 中小企業の健康経営

Q1 経営者自身の健康に対する意識と行動

- 中小企業経営者の83%が、自分自身の健康について「意識している」と回答しました。また、経営者の年齢が高いほど、その傾向が高くなりました。
- 経営者自身が健康維持・増進のために実践していることは、「健康診断の受診」が75%と最も多く、次いで「規則正しい生活」が41%、「十分な睡眠」が40%となりました。

① 経営者自身の健康に対する意識

<全体>

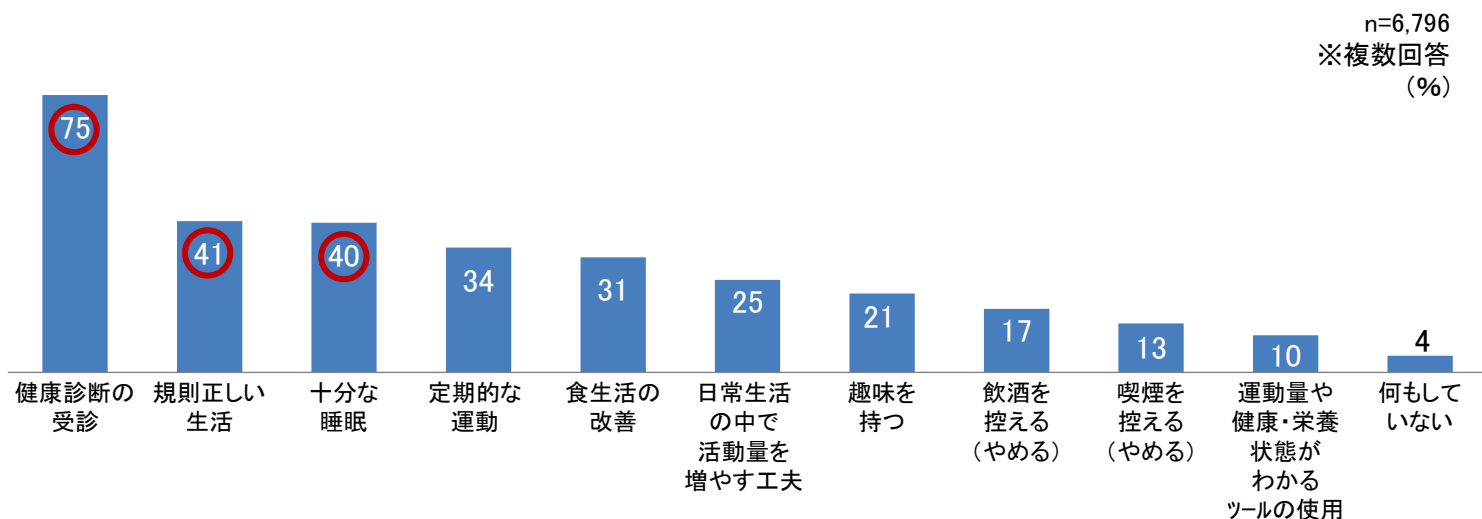


<経営者の年齢別>

	回答件数	強く意識している	ある程度意識している	どちらともいえない	あまり意識していない
49歳以下	1,544	17	62	9	9 2
50歳代	2,083	18	64	8	8 1
60歳代	1,680	23	64	6	6 1
70歳以上	1,262	27	58	6	6 2

② 経営者自身が健康維持・増進のために実践していること

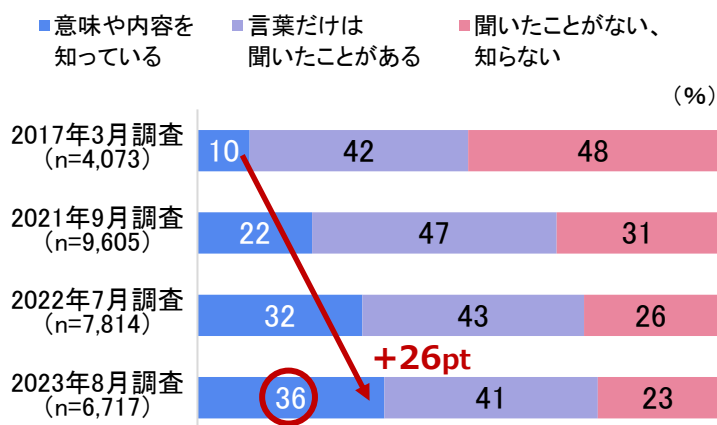
<全体>



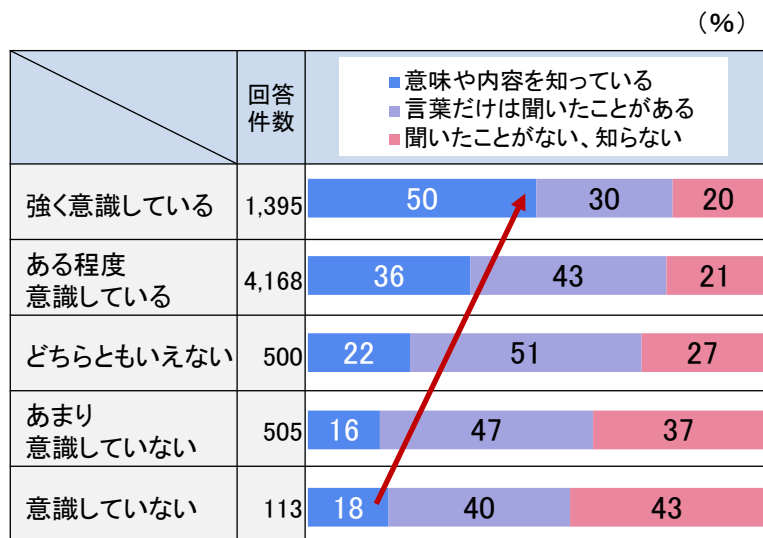
Q2 健康経営の認知度

- 健康経営について、「意味や内容を知っている」が36%（2017年3月調査比+26pt、2022年7月調査比+4pt）と、認知度が高まっています。
- また、経営者が自身の健康を意識している企業ほど、認知度が高くなっています。

<全体>



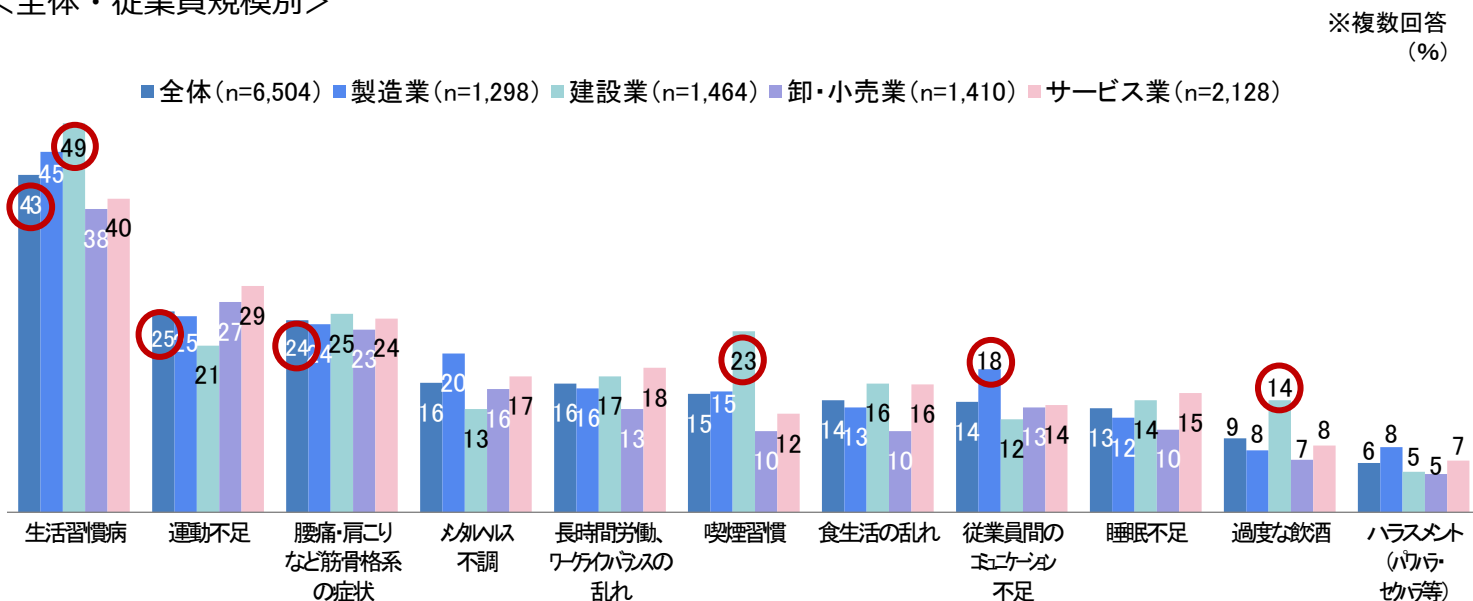
<経営者自身の健康に対する意識別>



Q3 経営者が課題と考える「従業員の健康上の問題」

- 経営者が課題と考える「従業員の健康上の問題」は、「生活習慣病」が43%と最も多くなりました。次いで、「運動不足（29%）」「腰痛・肩こり（24%）」が多くなっています。
- 業種別でみると、「建設業」では「生活習慣病（49%）」「喫煙習慣（23%）」「過度な飲酒（14%）」が他業種より多く、「製造業」では「従業員間のコミュニケーション不足（18%）」が他業種より高くなっています。

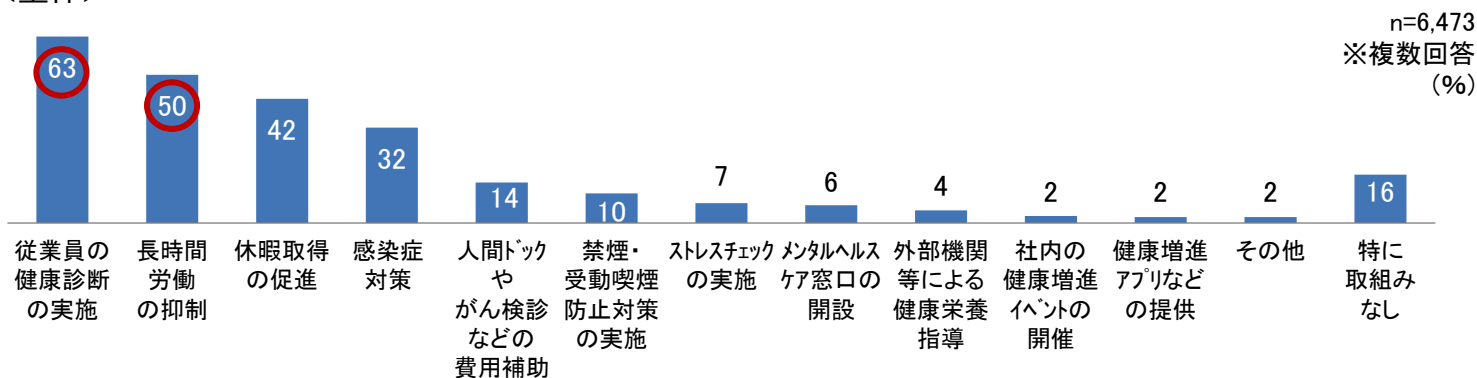
<全体・従業員規模別>



- 健康経営の取組内容としては、「従業員の健康診断の実施」が63%と最も多く、次いで「長時間労働の抑制」が50%となりました。
- 取組みの効果として、「従業員の満足度向上」が36%と最も高くなりました。また、健康経営を取組む際には、経営者と従業員の対話が求められるため、それに伴い「コミュニケーションの改善」が34%と、次いで高くなっています。

①取組内容

<全体>



②取組みの効果 ※Q4-①で「特に取組みなし」と回答した方以外

<全体> (%)

	回答件数	大いに効果があった	効果があつた	効果があつた	効果があつた
		■ 大いに効果があった	■ 効果があつた	■ 効果があつた	■ 効果があつた
		■ どちらともいえない、わからない	■ 効果があつた	■ 効果があつた	■ 効果があつた
		■ 全く効果がなかった	■ 効果があつた	■ 効果があつた	■ 効果があつた
従業員の満足度の向上	4,395	3	33	36%	59
従業員のコミュニケーションの改善	4,451	3	31	34%	60
従業員のワーク・エンゲージメントの向上	4,304	3	25	28%	66
新規人材の採用	4,190	2	14	16%	64

【参考】「DAIDO KENCO AWARD (ダイドウ・ケンコウ・アワード)」 受賞企業の取組み

事例1 大同生命のKENCO SUPPORT PROGRAM (KSP) を積極的に活用し、社内のコミュニケーションを活性化

KSPの「歩数計測・管理機能」を日頃から活用するとともに、定期的に行われる「ウォーキングキャンペーン」では、事業所のメンバーを2チームに分けて対抗戦を実施。従業員の健康増進に加え、事業所内でコミュニケーションが活性化されることで、仕事への活力アップやモチベーションアップにもつながった。(新潟県/サービス業/従業員約10名)

事例2 福利厚生を充実させることで、従業員の健康増進を実現

健康増進の働きかけに加え、インフルエンザ予防接種補助、婦人科検診補助、禁煙グッズの支給など、「安心して気持ちよく働ける環境の整備」に積極的に取り組んだ。その結果、喫煙率・メタボ率が改善、体調不良による休暇日数も減少し、従業員の満足度が向上するだけでなく、売上アップや従業員数の増加にもつながった。(長野県/建設業/従業員約20名)

※「DAIDO KENCO AWARD」は、中小企業の健康経営のより一層の普及と実践支援を目的として2022年に創設した大同生命独自の表彰制度です。

他の受賞企業の取組みなどはこちらから → <https://daido-kenco-award.jp/companies/2023>

Q5 経営者が把握したい従業員の状況

- 経営者として把握したい従業員の状況について、「健康問題」は74%と、「仕事に対するモチベーション（78%）」「就労継続意向（77%）」に次ぐ回答となりました。

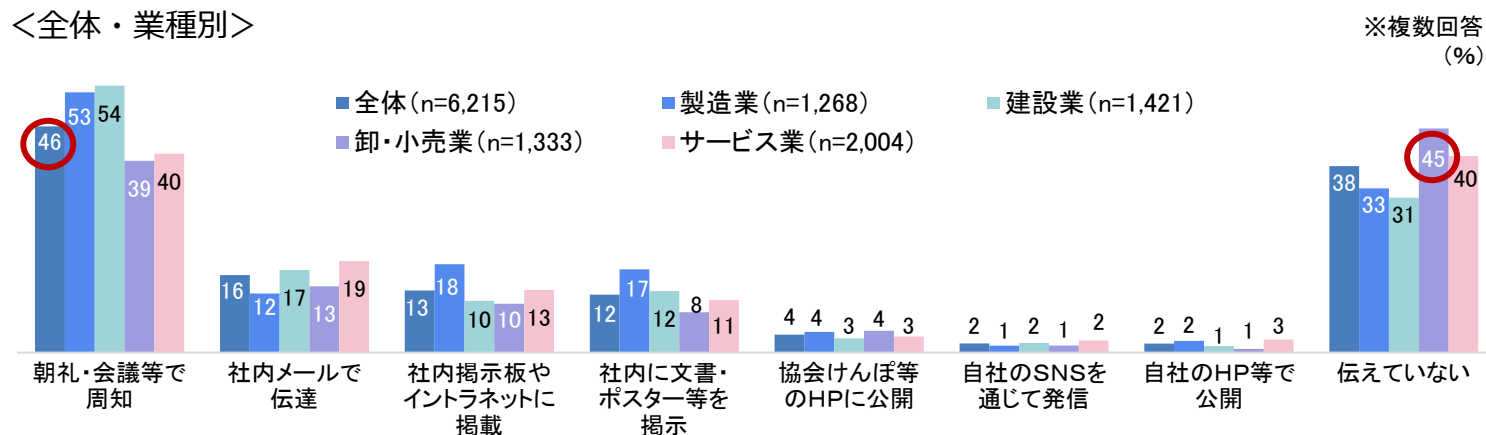
<全体>

	回答 件数	(%)	■ とても把握したい	■ 把握したい	■ 少し把握したい	■ どちらともいえない	■ あまり把握したくない	■ 把握したくない	■ 全く把握したくない
仕事に対するモチベーション	5,740	78%	27	33	18	16	3	2	2
就労継続意向	5,723	77%	29	32	16	16	3	2	2
健康問題	5,783	74%	24	30	20	19	4	2	1
従業員同士の人間関係	5,718	67%	18	26	23	24	5	2	2

Q6 「従業員の健康に対する会社の取組み」の従業員への伝え方（発信方法）

- 従業員の健康に対する会社の取組みを「朝礼・会議等で周知」しているが46%と、最も多くなりました。
- 業種別でみると、「卸・小売業」では「伝えていない」割合が他業種に比べて高くなりました。

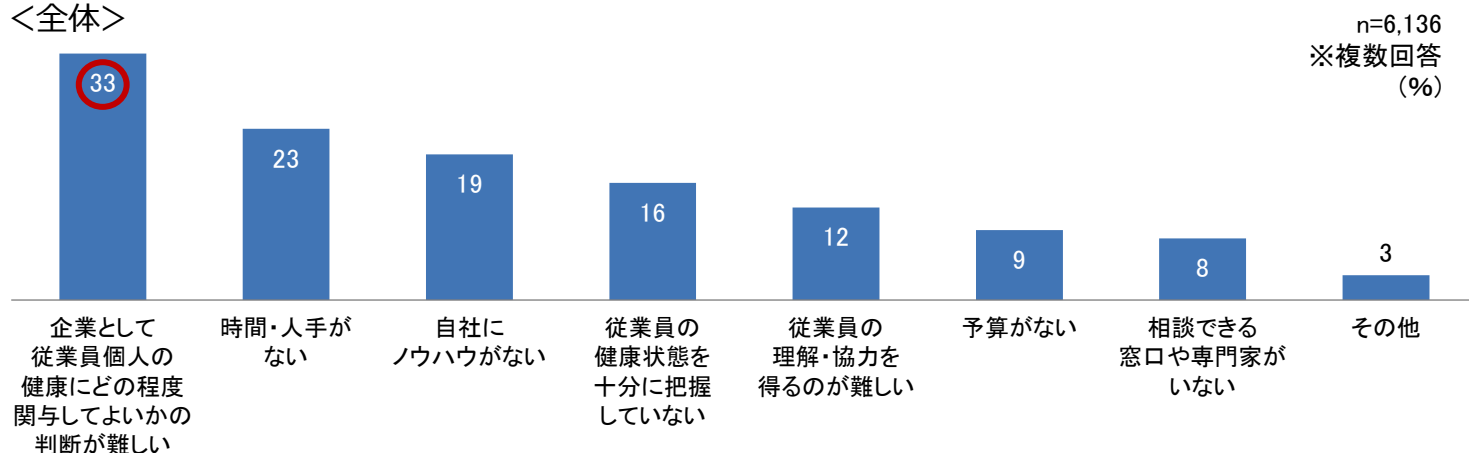
<全体・業種別>



Q7 健康経営に取り組むうえでの課題

- 健康経営に取り組むうえでの課題として、「従業員個人の健康にどの程度関与すべきかの判断が難しい」が33%と最も多くなりました。

<全体>



【DIの推移】
＜全体＞

(単位:pt)

	業況DI	将来DI	従業員過不足 D I
2020年			
1月	▲12.0	▲ 0.1	▲39.3
2月	▲15.7	▲ 3.1	▲40.7
3月	—	—	—
4月	▲40.1	▲32.5	▲27.3
5月	▲45.0	▲24.9	▲26.1
6月	▲44.3	▲14.9	▲25.6
7月	▲40.9	▲11.4	▲26.0
8月	▲40.0	▲11.6	▲26.5
9月	▲37.7	▲ 5.4	▲28.7
10月	▲35.7	▲ 2.3	▲26.2
11月	▲32.7	▲ 1.8	▲27.1
12月	▲32.5	▲ 2.8	▲27.8
2021年			
1月	▲35.0	▲ 5.3	▲27.0
2月	▲33.7	2.3	▲28.3
3月	▲28.2	4.5	▲28.8
4月	▲27.1	1.2	▲29.6
5月	▲28.4	▲ 3.1	▲27.9
6月	▲27.3	3.2	▲28.8
7月	▲25.9	3.8	▲29.4
8月	▲27.7	▲ 1.3	▲29.4
9月	▲27.4	1.9	▲30.2
10月	▲24.4	6.7	▲31.6
11月	▲21.1	6.3	▲31.7
12月	▲19.9	6.4	▲33.7
2022年			
1月	▲22.6	2.8	▲33.6
2月	▲25.1	2.1	▲32.7
3月	▲23.9	0.4	▲35.7
4月	▲24.2	▲ 1.5	▲33.6
5月	▲21.5	0.4	▲34.0
6月	▲22.3	0.4	▲34.6
7月	▲21.9	▲ 1.4	▲34.4
8月	▲21.2	▲ 1.0	▲34.0
9月	▲21.2	▲ 0.2	▲35.6
10月	▲19.9	▲ 1.0	▲36.1
11月	▲18.4	▲ 1.0	▲36.1
12月	▲17.4	0.3	▲37.0
2023年			
1月	▲18.9	▲ 0.5	▲38.1
2月	▲21.4	0.6	▲37.8
3月	▲16.2	3.8	▲38.1
4月	▲14.8	4.0	▲38.7
5月	▲12.8	5.5	▲37.6
6月	▲13.6	5.9	▲38.1
7月	▲12.6	5.9	▲38.4
8月	▲10.5	4.3	▲38.3

＜業種別 D I (直近6ヵ月)＞

(単位:pt)

業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	3月 ▲22.2 4月 ▲21.6 5月 ▲20.5 6月 ▲19.5 7月 ▲21.4 8月 ▲17.2	3月 ▲ 6.2 4月 ▲ 6.6 5月 ▲ 5.6 6月 ▲ 5.7 7月 ▲ 3.9 8月 ▲ 1.0	3月 ▲25.6 4月 ▲23.2 5月 ▲19.1 6月 ▲22.0 7月 ▲20.4 8月 ▲20.7	3月 ▲13.3 4月 ▲11.1 5月 ▲ 9.2 6月 ▲ 9.5 7月 ▲ 7.6 8月 ▲ 6.3
従業員過不足 D I	3月 ▲35.3 4月 ▲35.1 5月 ▲35.5 6月 ▲33.7 7月 ▲35.9 8月 ▲35.6	3月 ▲52.6 4月 ▲54.7 5月 ▲53.3 6月 ▲54.0 7月 ▲52.1 8月 ▲54.7	3月 ▲28.0 4月 ▲27.2 5月 ▲27.6 6月 ▲27.2 7月 ▲28.1 8月 ▲26.5	3月 ▲37.9 4月 ▲38.5 5月 ▲35.6 6月 ▲37.5 7月 ▲37.7 8月 ▲36.9

＜従業員規模別 D I (直近6ヵ月)＞

(単位:pt)

従業員数	5人以下	6～20人	21人以上
業況DI	3月 ▲22.1 4月 ▲21.1 5月 ▲19.4 6月 ▲20.3 7月 ▲18.0 8月 ▲17.5	3月 ▲13.1 4月 ▲10.8 5月 ▲ 8.6 6月 ▲ 9.1 7月 ▲10.0 8月 ▲ 7.0	3月 ▲ 7.6 4月 ▲ 6.1 5月 ▲ 3.5 6月 ▲ 3.7 7月 ▲ 3.1 8月 0.5
従業員過不足 D I	3月 ▲27.6 4月 ▲28.1 5月 ▲27.2 6月 ▲28.0 7月 ▲27.3 8月 ▲28.2	3月 ▲43.1 4月 ▲44.6 5月 ▲42.9 6月 ▲44.9 7月 ▲44.2 8月 ▲43.5	3月 ▲55.1 4月 ▲55.5 5月 ▲55.4 6月 ▲52.8 7月 ▲56.3 8月 ▲53.1

※2020年3月は新型コロナの影響を踏まえ調査を中止。

D I (Diffusion Index) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%)－悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

<地域別 D I (直近6ヵ月)>

(単位:pt)

		北海道	東北	北関東	南関東	北陸・甲信越
業況DI	2023年 3月	▲10.1	▲27.8	▲13.5	▲13.6	▲16.1
	4月	▲12.4	▲23.3	▲13.1	▲14.7	▲17.6
	5月	▲ 8.6	▲23.5	▲14.6	▲10.8	▲15.0
	6月	▲ 17.9	▲16.2	▲15.8	▲12.1	▲16.4
	7月	▲ 10.4	▲21.3	▲12.1	▲12.9	▲13.0
	8月	▲ 7.0	▲15.3	▲13.3	▲10.2	▲12.0
従業員過不足 D I	2023年 3月	▲46.3	▲40.9	▲37.7	▲34.6	▲43.6
	4月	▲45.5	▲45.4	▲39.2	▲36.5	▲41.4
	5月	▲52.5	▲41.6	▲37.3	▲34.0	▲37.5
	6月	▲49.4	▲42.6	▲40.1	▲34.4	▲41.1
	7月	▲50.9	▲41.2	▲38.9	▲34.4	▲41.0
	8月	▲45.3	▲38.5	▲39.1	▲35.0	▲41.3

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2023年 3月	▲18.6	▲19.1	▲18.6	▲17.0	▲ 9.2
	4月	▲15.8	▲15.9	▲12.3	▲ 8.8	▲10.0
	5月	▲16.7	▲12.4	▲14.6	▲ 6.4	▲ 5.9
	6月	▲20.3	▲10.7	▲14.1	▲13.8	▲ 8.7
	7月	▲16.3	▲13.8	▲12.6	▲ 5.7	▲ 5.8
	8月	▲10.9	▲12.2	▲ 9.8	▲11.2	▲ 3.5
従業員過不足 D I	2023年 3月	▲33.2	▲35.3	▲40.5	▲45.6	▲40.4
	4月	▲37.0	▲36.9	▲36.4	▲44.5	▲39.6
	5月	▲35.5	▲36.4	▲36.1	▲46.1	▲41.1
	6月	▲35.4	▲36.4	▲34.7	▲42.4	▲42.2
	7月	▲35.4	▲36.3	▲37.9	▲42.0	▲43.2
	8月	▲36.0	▲36.4	▲38.4	▲43.4	▲41.8

D I (Diffusion Index)

= 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)