

2025年9月25日

各位

大同生命保険株式会社
代表取締役社長 北原 睦朗

《中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」 2025年8月度調査レポート》

中小企業の人手不足解消は「働きやすさ」が成功のカギに！ 採用手段の多様化も必要！

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、「人材戦略」について調査した2025年8月度レポートを公表します。

■2025年8月度の景況感

- ・「現在の業況」(業況DI)は▲10.8pt(前月差+0.3pt)、「将来の見通し」(将来DI)は▲1.2pt(前月差+2.2pt)とともに改善しました。

■人材戦略

- ・人材採用について「採用でき、充実している」と回答した企業は14%に止まり、採用活動に苦慮していることが分かりました。また半数の企業が「採用活動をしていない」と回答しました。
- ・人材を採用できた要因として、「労働時間や休暇制度の柔軟(35%)」が最も多く、次いで、「従業員の人の柄・社風が良い(28%)」「給与水準を引き上げた(23%)」となりました。
- ・採用の課題は、「応募者数が少ない」との回答が最も多く、特に採用できなかった企業は、その割合が高い結果となりました。
- ・採用活動で利用している方法について、採用に成功した企業では、「ハローワーク(61%)」「求人サイト(44%)」「自社HP(31%)」と様々な方法を利用していることが分かりました。

専門家意見



神戸大学経済経営研究所 柴本 昌彦 教授 <調査監修>

中小企業の経営課題である「人手不足」の解決にむけては、その入り口となる「採用活動」が重要です。今回の調査で、「労働条件の柔軟性」や「社風の良さ」などに取り組んだ企業が採用に成功している結果となっており、応募者が「給与水準」よりも「働きやすさ」といった点を重視する傾向が分かりました。

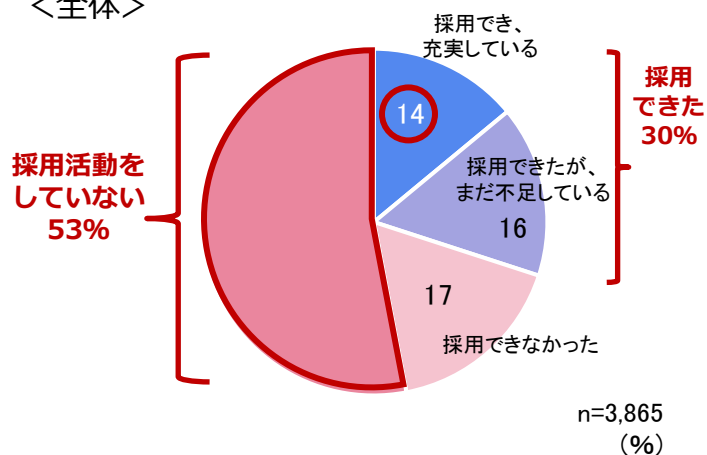
また、採用方法として、ハローワークを利用する企業が多いようですが、採用に成功している企業では、求人サイト、自社HPの活用など、様々な手段を駆使しており、採用の間口を多様化することも必要です。加えて、人材育成にも取り組む必要がありますが、今後「人材開発支援助成金」制度などを活用しながら対応していくことが求められています。

<調査概要>

- ・ 調査期間 : 2025年8月1日～同8月28日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 4,355社 (うち約5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Z o o m面談により調査
- ・ 調査内容 : 景況感、人材戦略

①新たな人材採用について

<全体>

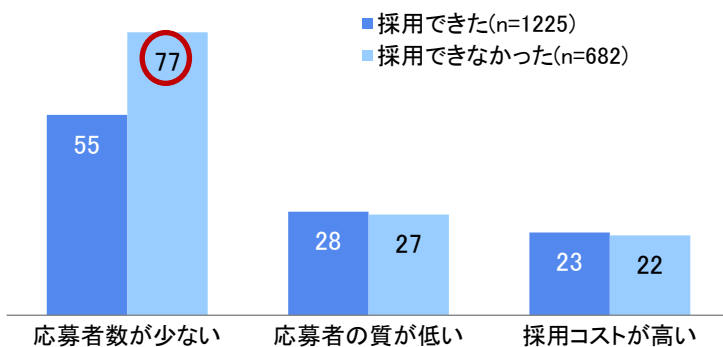


③採用の課題

※①で「採用活動していない」と回答した方除く

<全体>

※複数回答 (%)

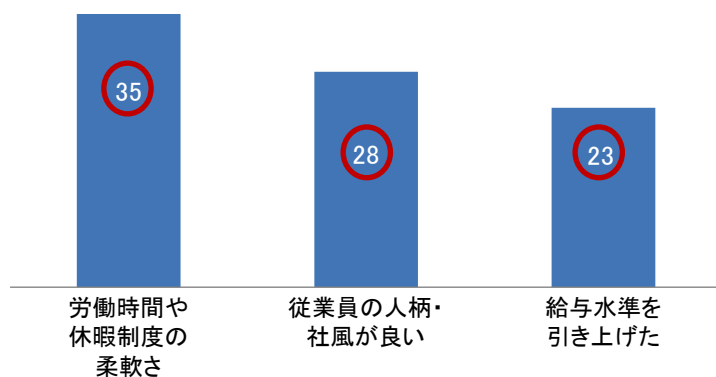


②人材を採用できた要因

※①で「採用できた」と回答した方

<全体>

n=1,111
※複数回答 (%)

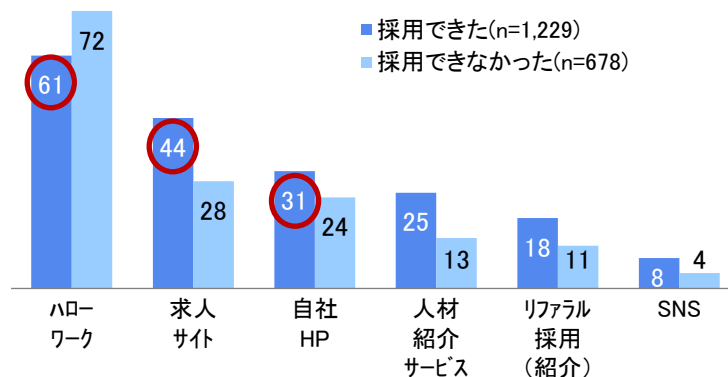


④採用活動で利用している方法

※①で「採用活動していない」と回答した方除く

<全体>

※複数回答 (%)



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」 2025年8月度調査レポート

中小企業の人手不足解消は「働きやすさ」が成功のカギに！
採用手段の多様化も必要！

■景況感（P3～）

- ・「現在の業況」（業況DI）は▲10.8pt（前月差+0.3pt）、「将来の見通し」（将来DI）は▲1.2pt（前月差+2.2pt）とともに改善しました。

■人材戦略（P7～）

- ・人材採用について「採用でき、充実している」と回答した企業は14%に止まり、採用活動に苦慮していることが分かりました。また半数の企業が「採用活動をしていない」と回答しました。
- ・人材を採用できた要因として、「労働時間や休暇制度の柔軟（35%）」が最も多く、次いで、「従業員の人柄・社風が良い（28%）」「給与水準を引き上げた（23%）」となりました。
- ・採用の課題は、「応募者数が少ない」との回答が最も多く、特に採用できなかった企業は、その割合が高い結果となりました。
- ・採用活動で利用している方法について、採用に成功した企業では、「ハローワーク（61%）」「求人サイト（44%）」「自社HP（31%）」と様々な方法を利用していることが分かりました。



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	：2025年8月1日～8月28日
・調査対象	：全国の企業経営者 4,355社（うち約5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] 人材戦略

<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		4,355 (100.0)	154	411	419	634	431	366	771	399	238	532
業種	製造業	798 (18.3)	11	55	92	91	118	100	183	69	34	45
	建設業	1,007 (23.1)	35	112	121	109	105	74	126	114	74	137
	卸・小売業	902 (20.7)	33	78	73	150	73	53	183	86	47	126
	サービス業	1,473 (33.8)	69	140	117	261	121	124	246	120	74	201
	その他	123 (2.8)	4	15	14	14	11	8	18	8	9	22
	無回答	52 (1.2)	2	11	2	9	3	7	15	2	0	1
従業員規模	5人以下	2,115 (48.6)	66	209	221	333	158	174	387	193	104	270
	6～10人	800 (18.4)	27	75	80	110	83	65	120	83	52	105
	11～20人	588 (13.5)	24	59	57	74	77	48	117	36	36	60
	21人以上	782 (18.0)	34	56	57	100	111	69	131	83	45	96
	無回答	70 (1.6)	3	12	4	17	2	10	16	4	1	1

※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	476 (10.9)	40歳未満	186 (4.3)	男性	3,939 (90.4)
10～30年未満	914 (21.0)	40歳代	739 (17.0)	女性	329 (7.6)
30～50年未満	1,202 (27.6)	50歳代	1,335 (30.7)	無回答	87 (2.0)
50～100年未満	1,457 (33.5)	60歳代	1,105 (25.4)		
100年以上	173 (4.0)	70歳以上	841 (19.3)		
無回答	133 (3.1)	無回答	149 (3.4)		

<調査結果のご利用にあたって>

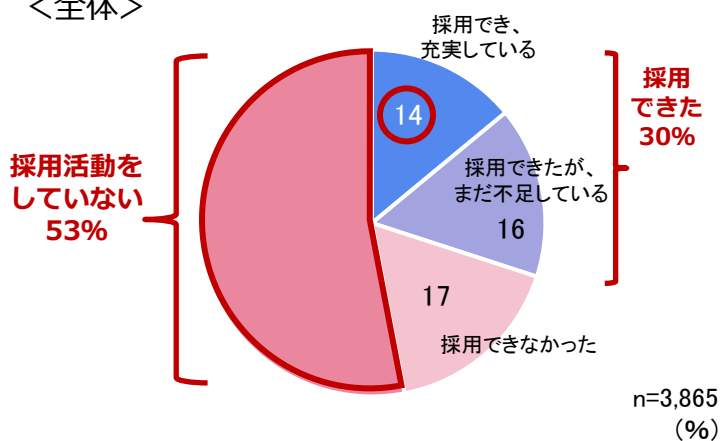
- ・本資料は「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- ・本資料は当社の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。
引用する際は、「出所：大同生命サーベイ (2025年8月度調査)」と明記ください。
- ・本資料に基づく決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
- ・本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。
- ・本資料で表示する「回答率(%)」等は、小数点第1位(景況感)は小数点第2位(人財戦略)を四捨五入しています。
また、特に記載がない場合、「無回答」を除いて集計しています。
- ・「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。

人材戦略

- 人材採用について「採用でき、充実している」と回答した企業は14%に止まり、採用活動に苦慮していることが分かりました。また半数の企業が「採用活動をしていない」と回答しました。
- 人材を採用できた要因として、「労働時間や休暇制度の柔軟さ（35%）」が最も多く、次いで、「従業員の人柄・社風が良い（28%）」「給与水準を引き上げた（23%）」となりました。
- 採用の課題は、「応募者数が少ない」との回答が最も多く、特に採用できなかった企業は、その割合が高い結果となりました。
- 採用活動で利用している方法について、採用に成功した企業では「ハローワーク（61%）」「求人サイト（44%）」「自社HP（31%）」と様々な方法を利用していることが分かりました。

①新たな人材採用について

<全体>

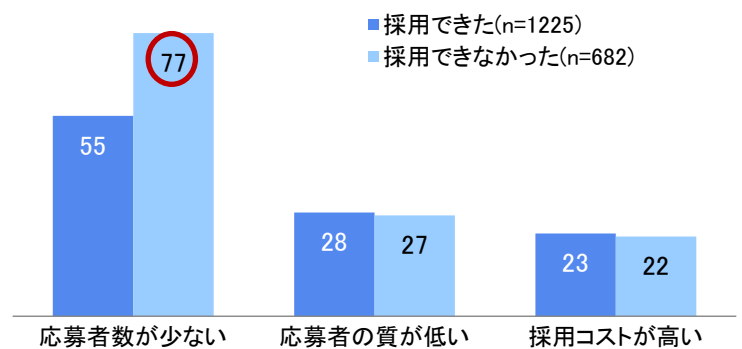


③採用の課題

※①で「採用活動していない」と回答した方除く

<全体>

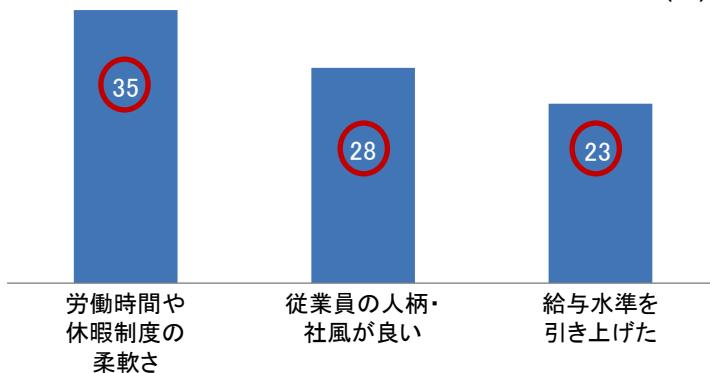
※複数回答 (%)



②人材を採用できた要因

※①で「採用できた」と回答した方

<全体>

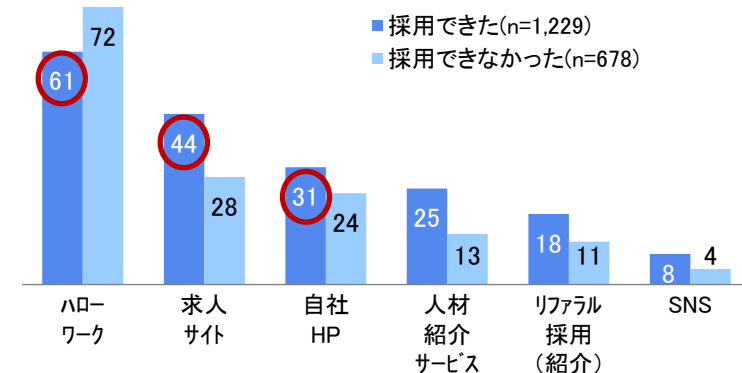
n=1,111
※複数回答 (%)

④採用活動で利用している方法

※①で「採用活動していない」と回答した方除く

<全体>

※複数回答 (%)



専門家意見

中小企業の経営課題である「人手不足」の解決にむけては、その入り口となる「採用活動」が重要です。今回の調査で、「労働条件の柔軟性」や「社風の良さ」などに取り組んだ企業が採用に成功している結果となっており、応募者が「給与水準」よりも「働きやすさ」といった点を重視する傾向が分かりました。

また、採用方法として、ハローワークを利用する企業が多いようですが、採用に成功している企業では、求人サイト、自社HPの活用など、様々な手段を駆使しており、採用の間口を多様化することも必要です。加えて、人材育成にも取り組む必要がありますが、今後「人材開発支援助成金」制度などを活用しながら対応していくことが求められています。



神戸大学
経済経営研究所
教授 柴本 昌彦

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▲10.8pt(前月差+0.3pt)と改善しました。
また、「将来の見通し」(将来DI)は1.2pt(前月差+2.2pt)と大きく改善しました。
- 「売上高(前月差+2.1pt)」「利益(前月差+0.9pt)」「資金繰り(前月差+0.7pt)」はいずれも改善しました。

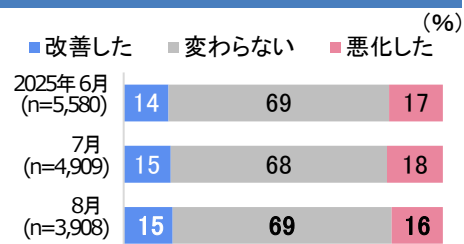
現在の業況

調査月	■ 良い ■ 普通 ■ 悪い (%)	業況DI	前月差
2025年6月 (n=5,647)	12 63 25	▲12.9pt	▲ 0.1pt
7月 (n=4,927)	13 63 24	▲11.1pt	+ 1.8pt
8月 (n=3,924)	13 64 23	▲10.8pt	+ 0.3pt

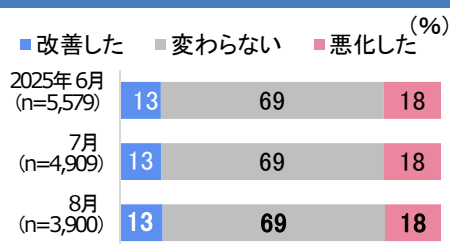
将来の見通し

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
2025年6月 (n=5,641)	15 70 15	▲ 0.4pt	+ 0.2pt
7月 (n=4,912)	15 70 16	▲ 1.0pt	▲ 0.6pt
8月 (n=3,904)	15 70 14	1.2pt	+ 2.2pt

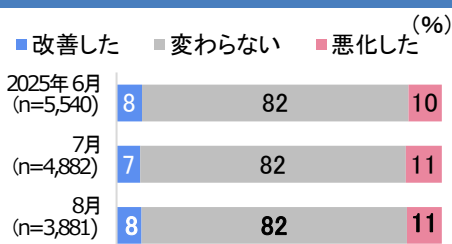
売上高



利益



資金繰り



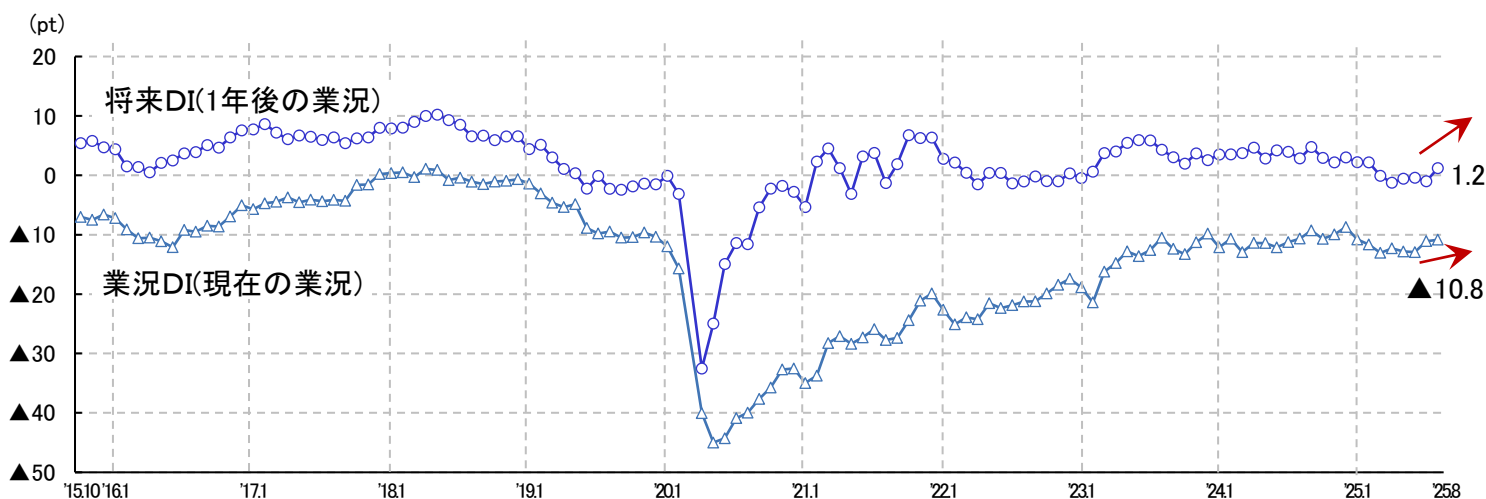
調査月	売上高DI	前月差
2025年6月	▲ 2.8pt	+ 0.1pt
7月	▲ 2.8pt	± 0.0pt
8月	▲ 0.7pt	+ 2.1pt

調査月	利益DI	前月差
2025年6月	▲ 5.2pt	+ 0.3pt
7月	▲ 5.2pt	± 0.0pt
8月	▲ 4.3pt	+ 0.9pt

調査月	資金繰りDI	前月差
2025年6月	▲ 2.4pt	+ 1.4pt
7月	▲ 3.8pt	▲ 1.4pt
8月	▲ 3.0pt	+ 0.7pt

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

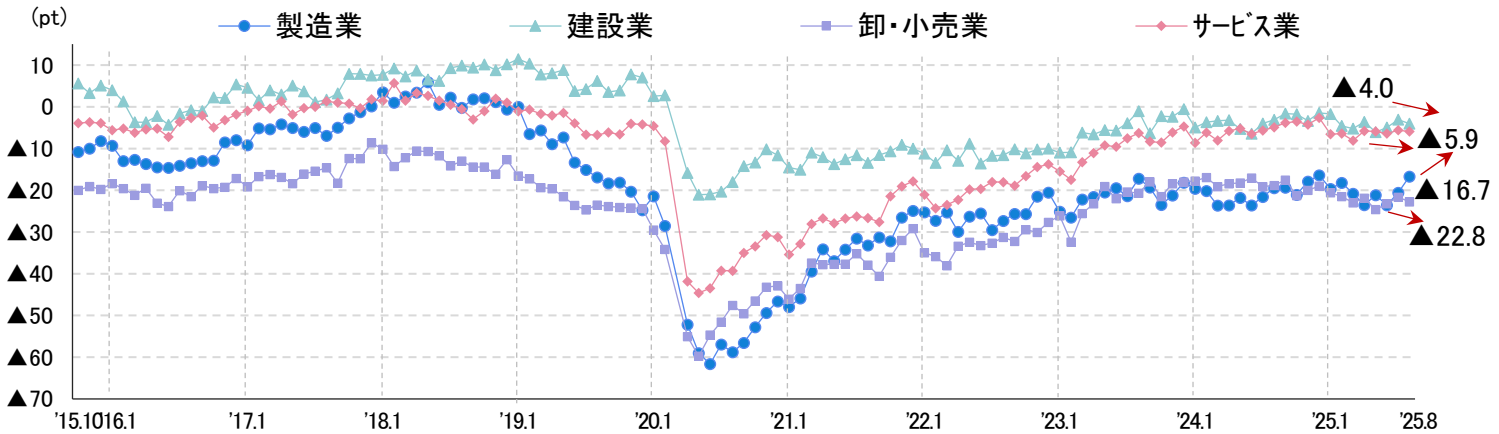
- 「製造業」で前月差 +3.9ptと大きく改善しています。
- 一方で、「建設業 (▲0.9pt)」や「卸売業 (▲3.8pt)」では悪化しています。

業種	回答件数	※上段:2025年 7月調査 下段:2025年 8月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		良い	普通	悪い (%)		
製造業	913	13	54	33	▲ 20.6	+ 3.0
	723	12	59	29	▲ 16.7	+ 3.9
建設業	1,108	15	68	18	▲ 3.1	+ 1.9
	921	14	67	18	▲ 4.0	▲ 0.9
卸・小売業	1,021	9	60	31	▲ 21.6	+ 1.6
	799	9	58	32	▲ 22.8	▲ 1.1
卸売業	461	9	62	29	▲ 19.7	+ 3.4
	353	10	57	33	▲ 23.5	▲ 3.8
小売業	560	9	58	33	▲ 23.2	+ 0.1
	446	9	60	31	▲ 22.2	+ 1.0
サービス業	1,714	14	66	20	▲ 5.6	+ 0.8
	1,340	13	67	19	▲ 5.9	▲ 0.3
情報通信業	67	10	69	21	▲ 10.4	▲ 12.6
	80	16	65	19	▲ 2.5	+ 7.9
運輸業	178	13	56	31	▲ 18.0	▲ 1.2
	152	13	59	28	▲ 14.5	+ 3.5
不動産・物品賃貸業	308	15	69	16	▲ 1.3	+ 3.0
	250	11	73	16	▲ 4.8	▲ 3.5
宿泊・飲食サービス業	137	17	67	16	+ 0.7	+ 6.1
	110	16	63	21	▲ 4.5	▲ 5.3
医療・福祉業	124	20	57	23	▲ 2.4	▲ 0.9
	89	16	61	24	▲ 7.9	▲ 5.4
教育・学習支援業	33	6	79	15	▲ 9.1	+ 15.3
	22	14	73	14	0.0	+ 9.1
生活関連サービス業、 娯楽業	172	11	63	26	▲ 14.5	▲ 9.3
	136	9	69	22	▲ 13.2	+ 1.3
学術研究、専門・技術 サービス業	189	16	68	16	+ 0.5	+ 2.3
	136	16	69	15	+ 1.5	+ 0.9
その他サービス業	506	13	69	18	▲ 4.7	+ 3.4
	365	13	69	18	▲ 4.1	+ 0.6

【業況DI (業種別) の推移】

「良い」全国平均(2025年8月調査) 13%

「悪い」全国平均(2025年8月調査) 23%

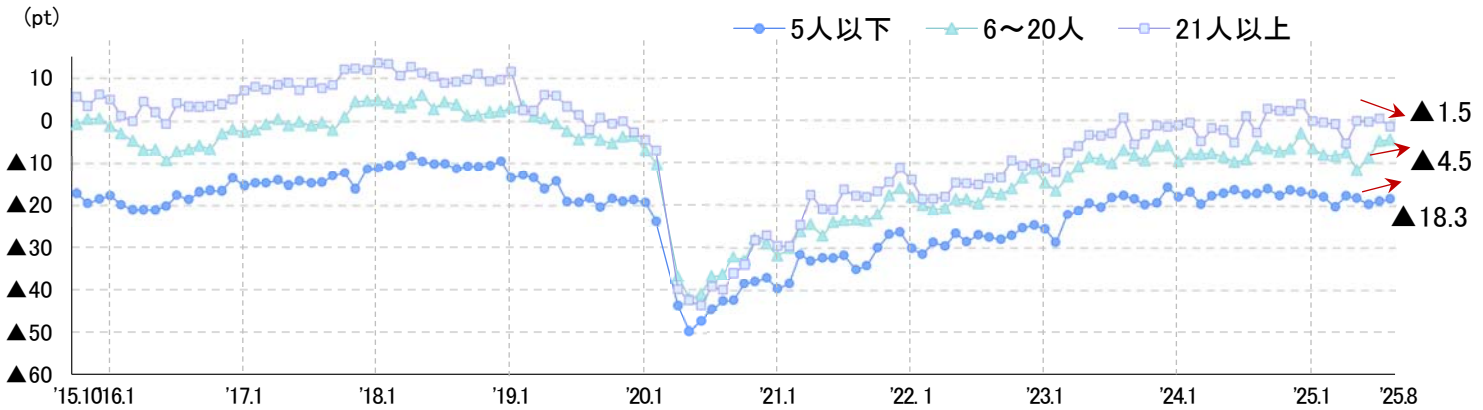


(3) 従業員規模別 業況DI

・「21人以上」の規模の大きな企業で、前月差▲1.9ptと悪化しました。

従業員規模	回答件数	※上段:2025年 7月調査 下段:2025年 8月調査	■良い ■普通 ■悪い (%)	業況DI (pt)	前月差 (pt)
5人以下	2,490	10 62 29		▲ 18.9	+ 0.7
	1,916	10 62 28		▲ 18.3	+ 0.6
6～20人	1,504	16 64 20		▲ 4.9	+ 3.9
	1,256	15 66 19		▲ 4.5	+ 0.3
21人以上	874	19 63 19		+ 0.3	+ 0.8
	710	17 64 19		▲ 1.5	▲ 1.9

【業況DI（従業員規模別）の推移】

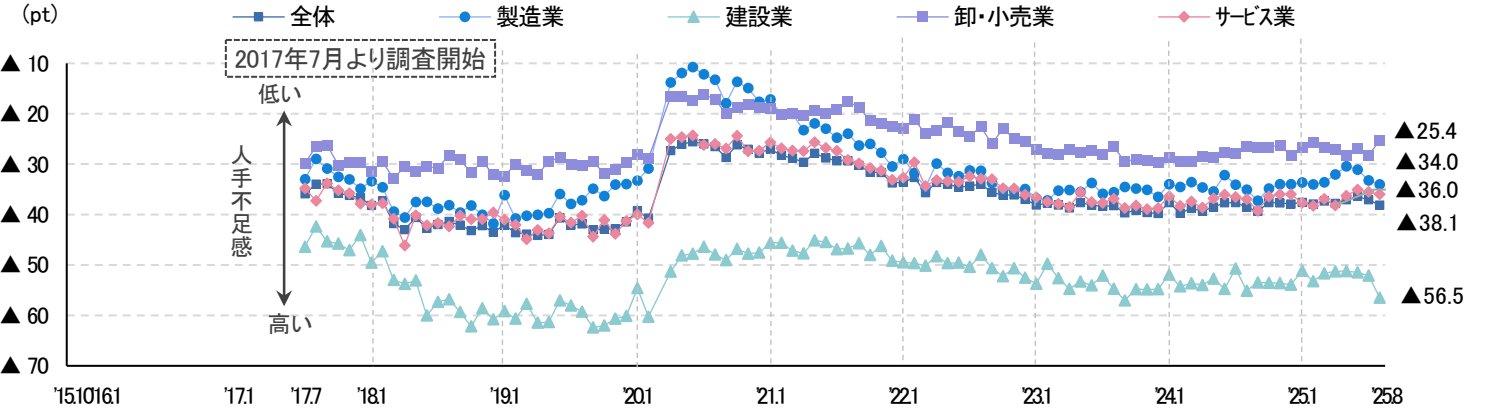


(4) 従業員過不足DI

- ・従業員過不足DIは▲38.1pt（前月差▲1.1pt）となりました。
- ・特に「建設業」では前月差▲4.4ptと人手不足感が高まっています。

業種	回答件数	※上段:2025年 7月調査 下段:2025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	4,903	1 61 38		▲ 37.1	▲ 0.7
	3,990	1 59 39		▲ 38.1	▲ 1.1
製造業	900	2 62 36		▲ 33.2	▲ 2.1
	726	3 60 37		▲ 34.0	▲ 0.8
建設業	1,105	1 46 53		▲ 52.1	▲ 0.6
	933	1 42 57		▲ 56.5	▲ 4.4
卸・小売業	1,010	1 69 30		▲ 28.2	▲ 1.4
	815	2 71 27		▲ 25.4	+ 2.8
サービス業	1,717	1 63 36		▲ 35.5	▲ 0.4
	1,370	1 63 37		▲ 36.0	▲ 0.5

【従業員過不足DI（業種別）の推移】

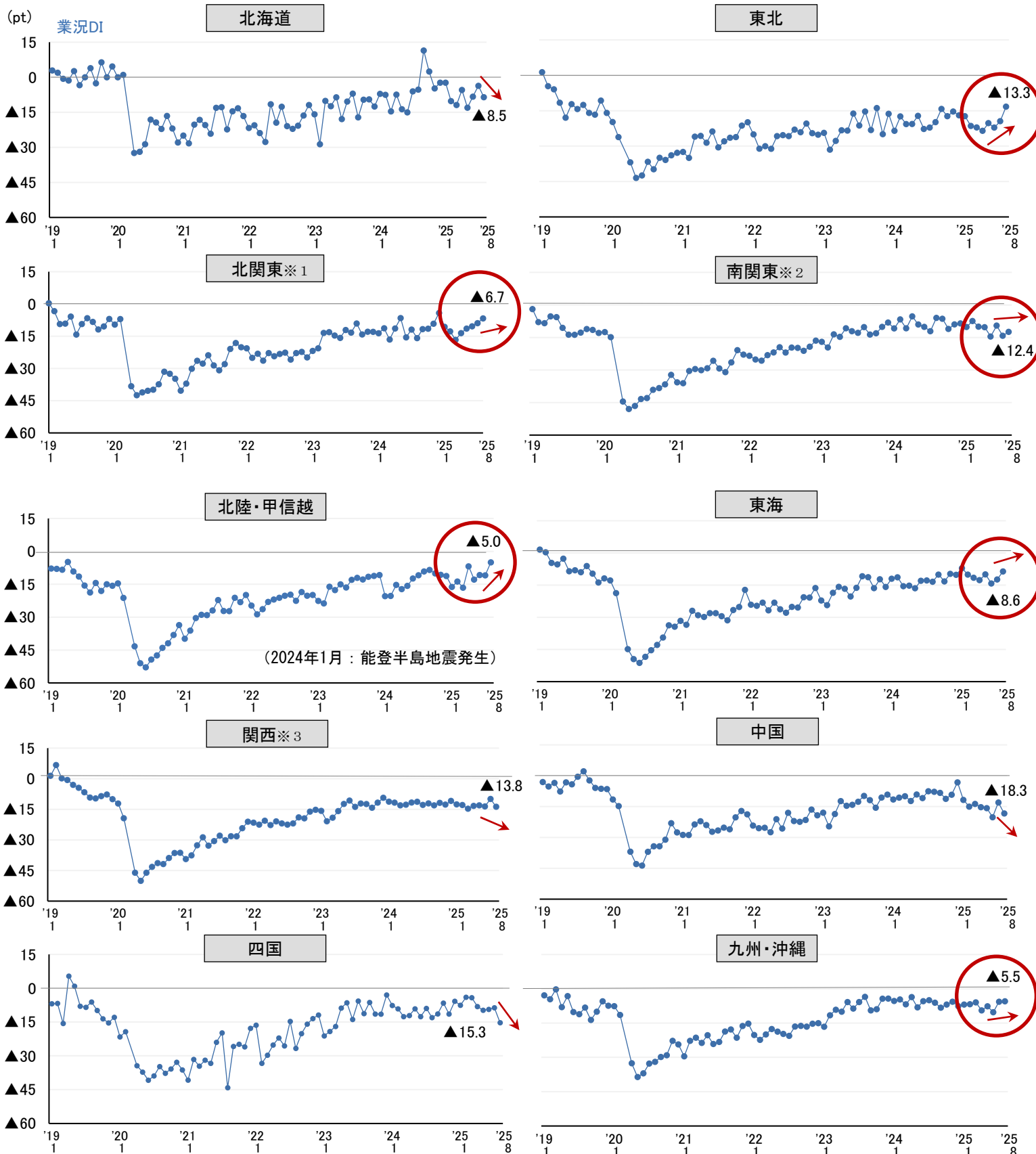


(5) 地域別 業況DI

- 「東北」「北関東」「南関東」「北陸・甲信越」「東海」「九州・沖縄」の6地域で改善しています。

<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	▲13.1	▲12.3	▲12.8	▲12.9	▲11.1	▲10.8



※1: 北関東 = 茨城・栃木・群馬・埼玉

※2: 南関東 = 千葉・東京・神奈川

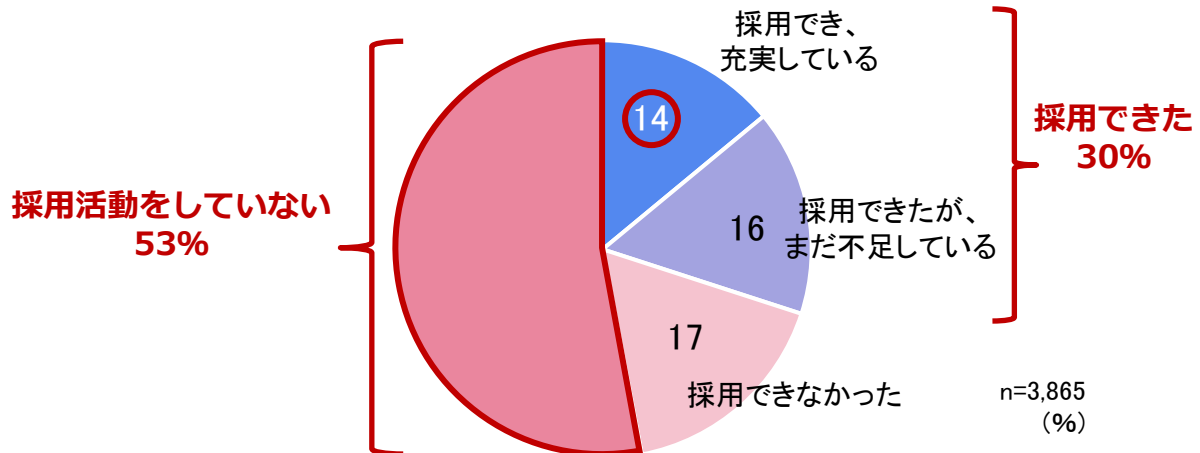
※3: 関西 = 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

Ⅱ. 中小企業の人材戦略

Q1 新たな人材の採用について

- 人材採用について「採用でき、充実している」と回答した企業は14%に止まり、採用活動に苦慮していることが分かりました。また半数の企業が「採用活動をしていない」と回答しました。
- 業種別でみると「建設業」や「運輸業」では「採用できたが、まだ不足している」「採用できなかった」との回答割合が高く、人手不足の状況が明らかとなりました。
「小売業」や「不動産・物品賃貸業」では、「採用活動をしていない」企業の割合が高く、業種間で採用活動への取組みに差があることがわかりました。

<全体>



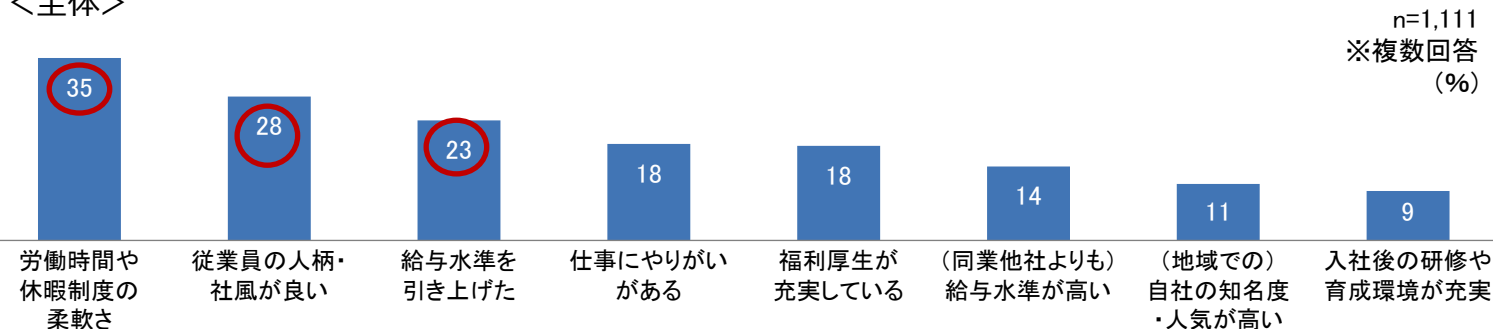
<業種別>

	回答件数	採用でき、充実している (%)	採用できたが、まだ不足している (%)	採用できなかった (%)	採用活動をしていない (%)
製造業	764	16	17	15	52
建設業	974	10	18	27	44
卸・小売業	869	12	11	11	66
卸売業	381	13	13	14	59
小売業	488	11	9	9	71
サービス業	1,406	16	18	13	52
情報通信業	88	17	26	11	45
運輸業	160	18	35	21	27
不動産・物品賃貸業	256	9	5	4	81
宿泊・飲食サービス業	111	19	26	13	42
医療・福祉業	91	40	26	16	18
教育・学習支援業	22	32	14	9	45
生活関連サービス業、娯楽業	144	12	17	16	55
学術研究、専門・技術サービス業	147	19	15	14	52
その他サービス業	387	13	16	15	56

Q2 人材を採用できた要因 ※Q1で「採用できた」と回答した方

- ・人材を採用できた要因としては「労働時間や休暇制度の柔軟さ（35%）」が最も多く、次いで、「従業員の人の人柄・社風が良い（28%）」「給与水準を引き上げた（23%）」の順となりました。

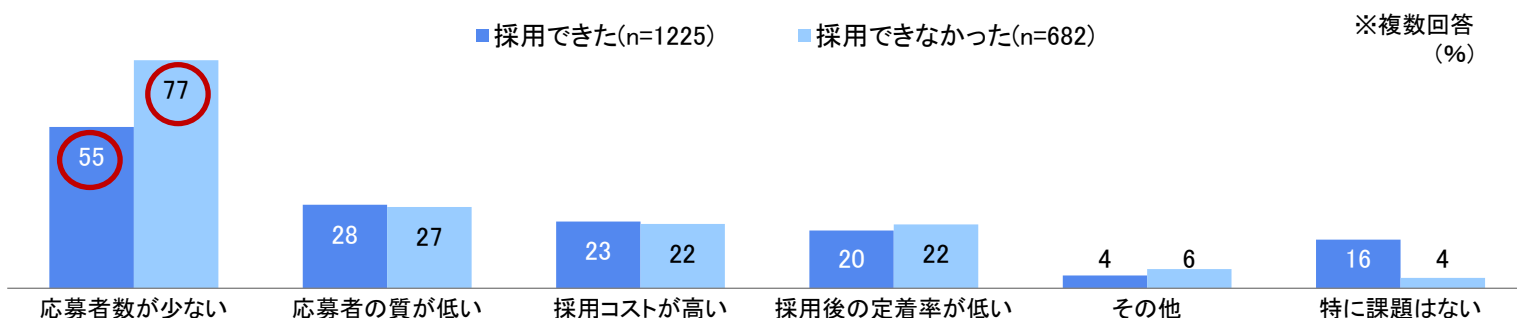
<全体>



Q3 採用の課題 ※①で「採用活動していない」と回答した方除く

- ・採用の課題は「応募者数が少ない」との回答が最も多い結果となりました。
- ・特に採用できなかった企業では77%と高い割合となりました。

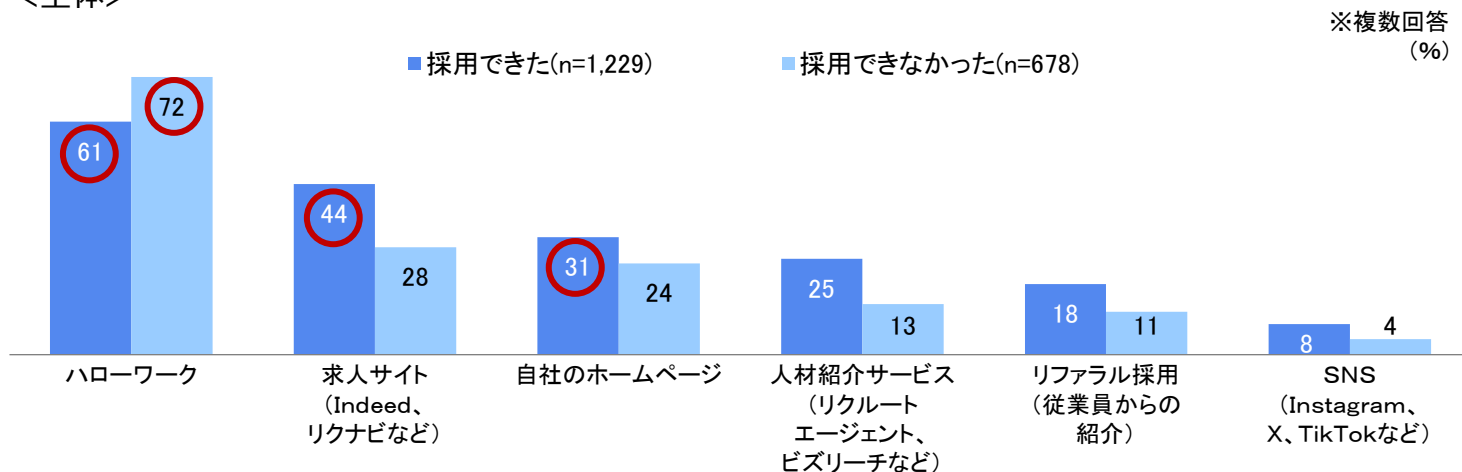
<全体>



Q4 採用活動で利用している方法 ※①で「採用活動していない」と回答した方除く

- ・採用活動で利用している方法について、採用できた企業では「ハローワーク（61%）」「求人サイト（44%）」「自社のホームページ（31%）」と様々な方法を利用していることがわかりました。
- ・一方で、採用できなかった企業は、「ハローワーク（72%）」の利用が目立ちますが、採用できた企業に比べ全体的に、各方法での回答が低い結果となりました。

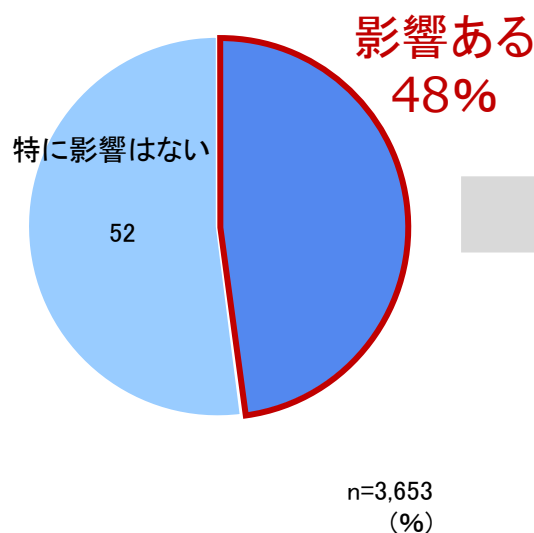
<全体>



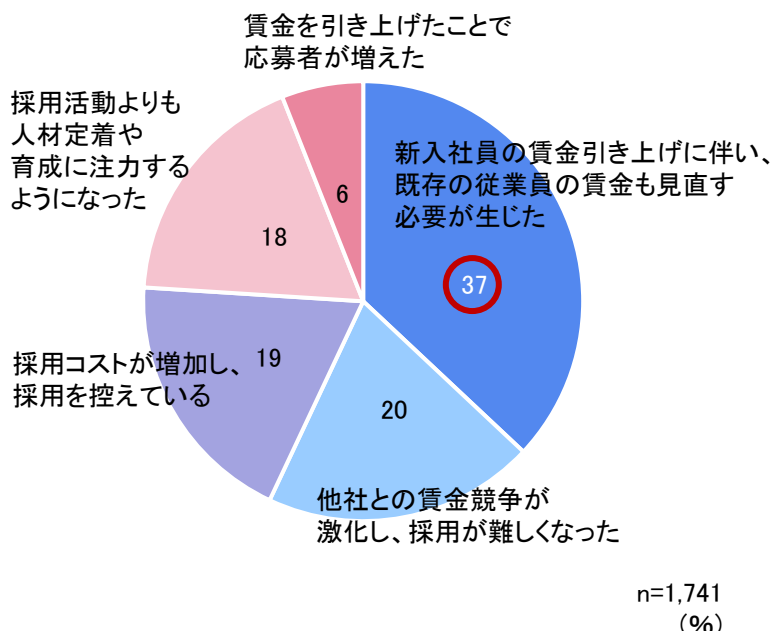
Q5 最低賃金引き上げが自社の採用活動に与える影響

- ・最低賃金引き上げに対して「影響がある」と回答した企業は48%となりました。
- ・与えた影響では、「新入社員の賃金引き上げに伴い、既存の従業員の賃金も見直す必要が生じた」と回答した企業が37%と最も多い結果となりました。

<全体>



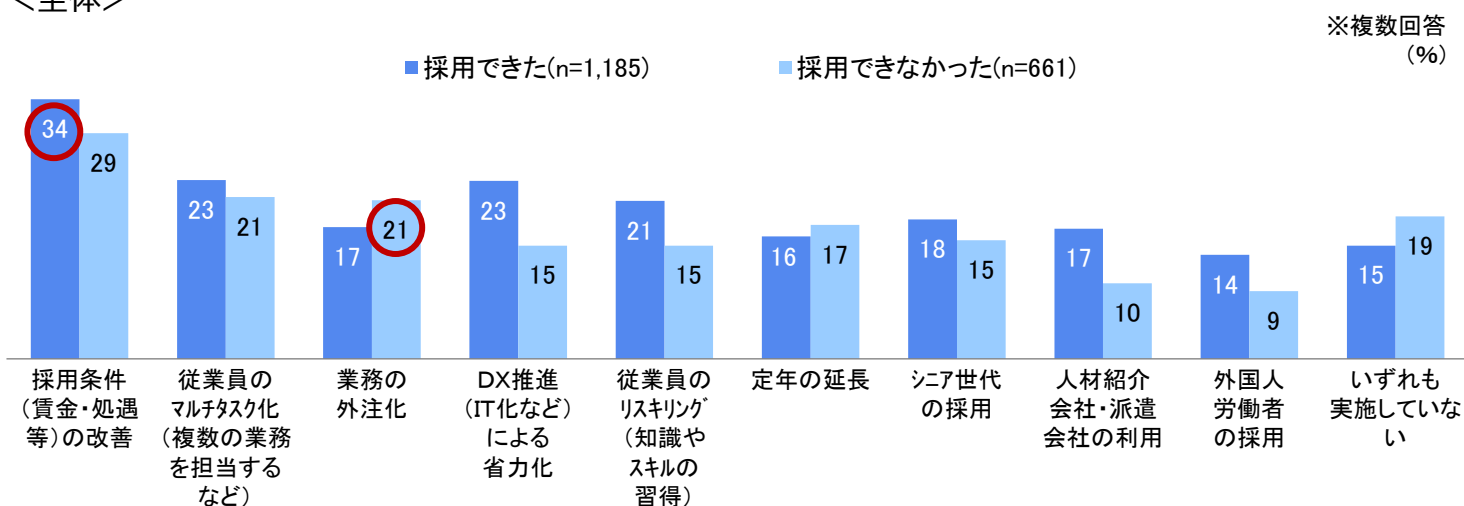
<採用活動に与えた影響>



Q6 人手不足への対応策 ※①で「採用活動していない」と回答した方除く

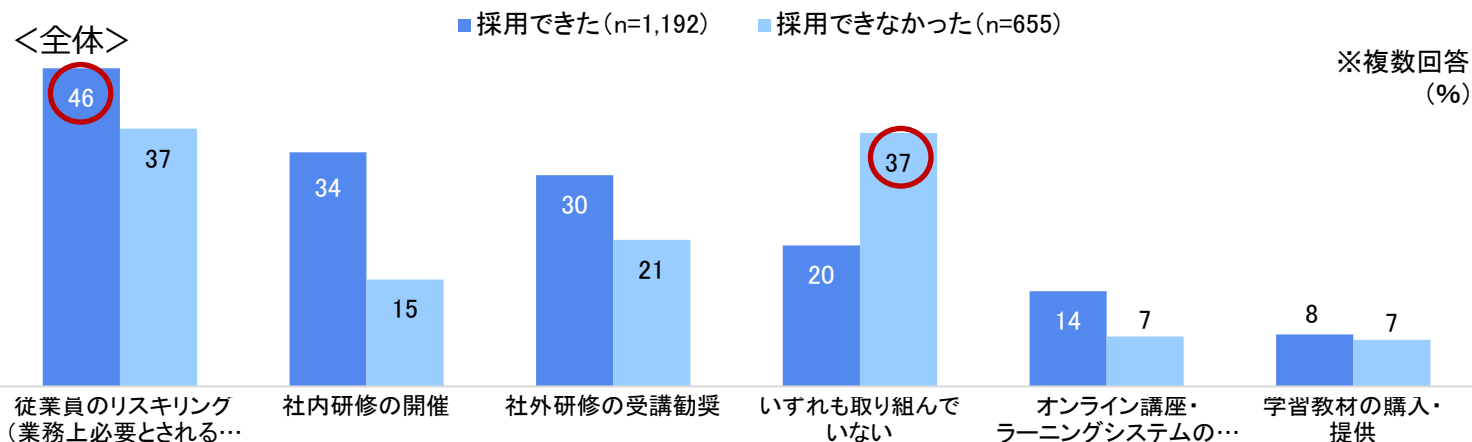
- ・人手不足への対応策は、採用できた企業では、採用できなかった企業に比べ、「採用条件の改善（18%）」等、全体的に対応策を講じていることがわかりました。
- ・一方で、採用できなかった企業は「業務の外注化」が採用できた企業に比べ回答が多くなっており、人手不足を外注することで補っていることがわかりました。

<全体>



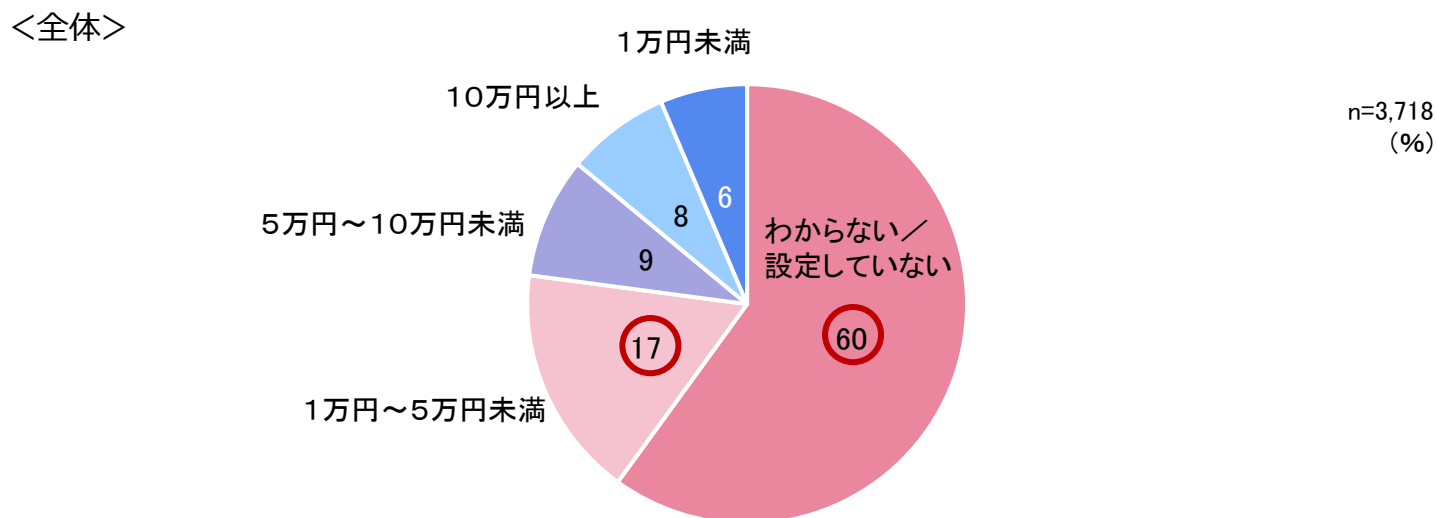
Q7 従業員の人材育成のために実施している取組み ※①で「採用活動していない」と回答した方除く

- ・従業員の人材育成のために実施している取組みについて、採用できた企業は「従業員のリスキリング」が46%と最も多い回答となりました。
- ・一方、採用できなかった企業は「いずれも取り組んでいない（37%）」が最も多い回答となりました。



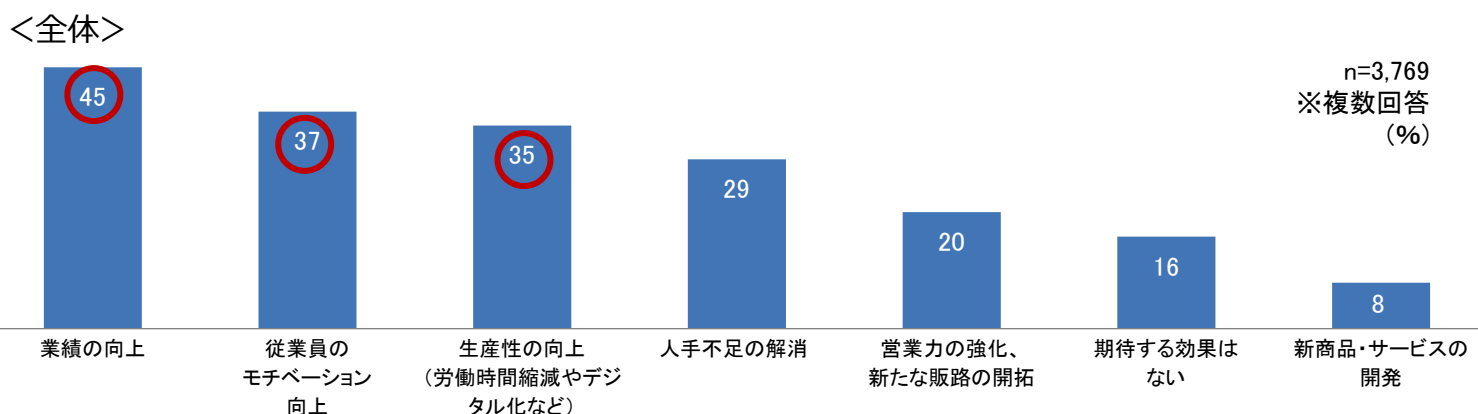
Q8 人材育成にかかる年間予算（1人あたり）

- ・人材育成にかかる年間予算は「1万円～5万円未満（17%）」が最も多い回答となりました。
- ・一方、「分からない/設定していない」との回答が60%ありました。



Q9 人材育成に期待する効果

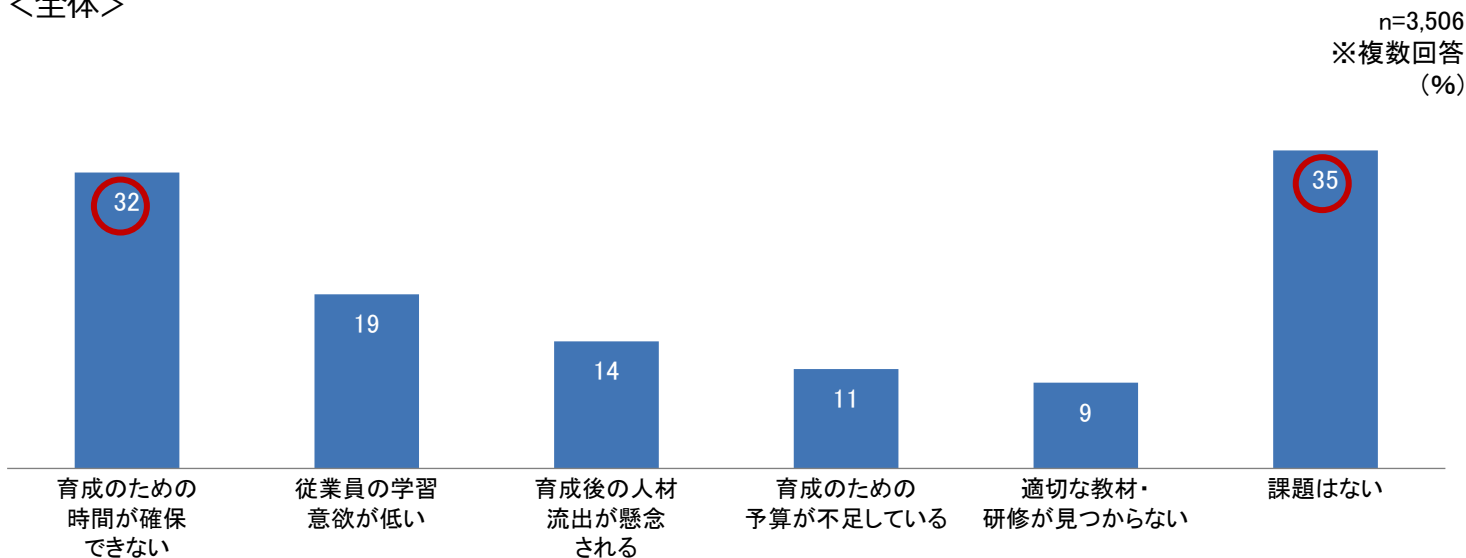
- ・人材育成に期待する効果は「業績の向上（45%）」が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上（37%）」「生産性の向上（35%）」の順となりました。



Q10 人材育成を進めるうえでの課題

- ・ 人材育成を進めるうえでの課題は、「育成のための時間が確保できない（32%）」が最も多い回答となりました。
- ・ 一方、「課題はない」と回答した企業は35%となりました。

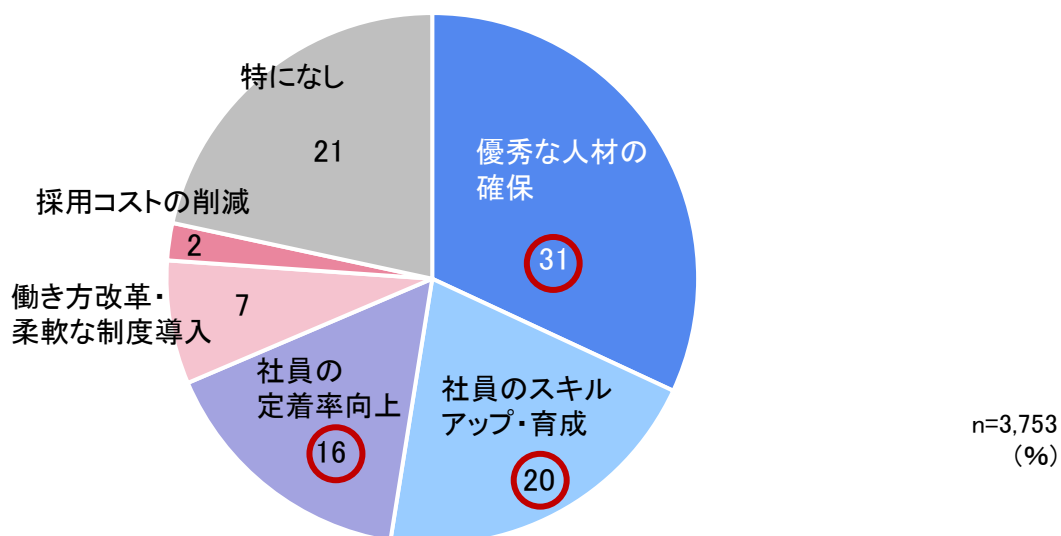
<全体>



Q11 今後の人材戦略において最も重視したい点

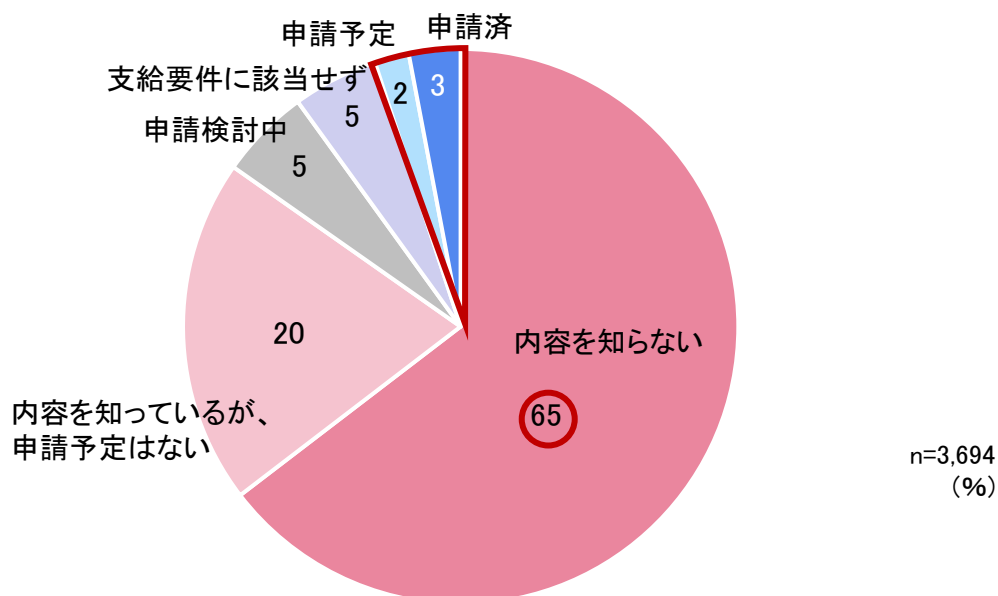
- ・ 人材戦略において最も重視したい点は「優秀な人材の確保（31%）」が最も多い回答となりました。次いで、「社員のスキルアップ・育成（20%）」「社員の定着率向上（16%）」の順となりました。

<全体>



- ・「人材開発支援助成金」制度について、「内容を知らない」と回答した企業は、65%となり、認知が進んでいない状況が明らかになりました。
- ・また「申請済み」「今後申請予定」との回答は、わずか5%と制度の活用が進んでいないことがわかりました。

<全体>



Pick Up! (人材戦略に対する課題やご意見)

- ・税金、社会保険料の負担が重く、新人採用すると赤字が続くのが悩み。(運輸業／宮城県)
- ・若年層の流出は減っているので、人材確保の点から見るとUターンなどに特化した方がより可能性がある。
人材戦略に対しての悩みは“人材育成”の前に“人材確保”。(運輸業／北海道)
- ・人材育成には時間とお金がかかるので、会社として長い目で社員の育成にはお金を投資する。
社員は宝、社員を大事に育ててこそ社の発展がある。(建設業／福島県)
- ・「人材開発支援助成金」制度の情報が一部でしか公表されておらず、申請するときにも社労士等の専門家に依頼しなければ容易にできない。大々的に公表し、申請も容易にできるようにしてほしい。(サービス業／愛知県)
- ・やる気があれば、未経験でも構わない。これまで採用してこなかった女性の営業職への登用も視野に入れている。
評価制度にも透明性を持たせ、今期から基本給の昇給に評価制度を採用した。(卸売業／大阪府)
- ・若い従業員に対しての福利厚生充実をしていかないと定着率が悪くなる。(建設業／愛媛県)

【DIの推移】

＜全体＞

(単位:pt)

＜業種別 D I (直近6ヵ月)＞

(単位:pt)

		業況DI	将来DI	従業員過不足 D I
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
	9月	▲12.4	3.1	▲39.7
	10月	▲13.3	2.0	▲39.2
	11月	▲11.3	3.7	▲39.6
	12月	▲ 9.8	2.5	▲39.8
2024年	1月	▲12.1	3.5	▲37.6
	2月	▲10.7	3.5	▲39.7
	3月	▲12.9	3.7	▲38.8
	4月	▲11.4	4.7	▲39.3
	5月	▲11.4	2.8	▲38.5
	6月	▲12.1	4.2	▲37.7
	7月	▲11.3	4.0	▲37.6
	8月	▲10.7	2.8	▲38.5
	9月	▲ 9.3	4.8	▲39.4
	10月	▲10.7	2.9	▲37.6
	11月	▲10.0	2.2	▲37.7
	12月	▲ 8.7	3.0	▲37.9
2025年	1月	▲10.8	2.2	▲37.6
	2月	▲11.6	2.2	▲37.9
	3月	▲13.1	▲ 0.1	▲37.3
	4月	▲12.3	▲ 1.3	▲37.8
	5月	▲12.8	▲ 0.6	▲37.1
	6月	▲12.9	▲ 0.4	▲36.4
	7月	▲11.1	▲ 1.0	▲37.1
	8月	▲10.8	1.2	▲38.1

業種		製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	3月	▲20.8	▲ 5.2	▲23.0	▲ 8.1
	4月	▲23.6	▲ 3.6	▲21.9	▲ 5.8
	5月	▲21.2	▲ 6.1	▲24.6	▲ 5.9
	6月	▲23.6	▲ 5.0	▲23.2	▲ 6.4
	7月	▲20.6	▲ 3.1	▲21.6	▲ 5.6
	8月	▲16.7	▲ 4.0	▲22.8	▲ 5.9
従業員過不足 D I	3月	▲33.6	▲51.7	▲26.6	▲36.9
	4月	▲32.1	▲51.3	▲27.0	▲38.2
	5月	▲30.4	▲51.2	▲28.3	▲36.3
	6月	▲31.1	▲51.5	▲26.8	▲35.1
	7月	▲33.2	▲52.1	▲28.2	▲35.5
	8月	▲34.0	▲56.5	▲25.4	▲36.0

＜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	▲20.2	▲ 8.3	▲ 0.9
	4月	▲17.6	▲ 7.5	▲ 5.5
	5月	▲18.1	▲11.6	▲ 0.2
	6月	▲19.6	▲ 8.8	▲ 0.4
	7月	▲18.9	▲ 4.9	0.3
	8月	▲18.3	▲ 4.5	▲ 1.5
従業員過不足 D I	3月	▲26.2	▲45.3	▲54.1
	4月	▲28.2	▲43.5	▲54.4
	5月	▲26.4	▲43.7	▲54.9
	6月	▲25.9	▲43.7	▲53.9
	7月	▲26.5	▲43.9	▲55.2
	8月	▲27.7	▲45.1	▲54.2

※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	2025年 3月	▲11.9	▲22.1	▲16.7	▲10.0	▲16.6
	4月	▲ 5.4	▲23.5	▲13.6	▲10.3	▲ 6.8
	5月	▲13.0	▲20.3	▲11.5	▲14.5	▲12.8
	6月	▲ 8.3	▲22.2	▲10.4	▲ 9.5	▲10.8
	7月	▲ 3.7	▲19.5	▲ 8.9	▲14.2	▲10.9
	8月	▲ 8.5	▲13.3	▲ 6.7	▲12.4	▲ 5.0
従業員過不足 D I	2025年 3月	▲41.0	▲38.2	▲34.3	▲37.2	▲33.3
	4月	▲40.1	▲36.1	▲37.5	▲37.6	▲37.1
	5月	▲43.7	▲37.1	▲36.1	▲33.9	▲36.6
	6月	▲40.7	▲37.1	▲34.1	▲34.3	▲38.4
	7月	▲48.5	▲36.1	▲34.8	▲37.4	▲35.5
	8月	▲42.7	▲33.2	▲41.8	▲37.0	▲40.0

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2025年 3月	▲11.6	▲14.7	▲13.7	▲ 4.2	▲ 6.0
	4月	▲12.7	▲13.3	▲15.3	▲ 8.1	▲ 9.5
	5月	▲10.0	▲13.1	▲15.7	▲ 9.8	▲ 7.7
	6月	▲14.2	▲13.6	▲20.1	▲ 9.4	▲10.3
	7月	▲12.3	▲ 9.9	▲13.0	▲ 8.7	▲ 5.7
	8月	▲ 8.6	▲ 13.8	▲18.3	▲ 15.3	▲ 5.5
従業員過不足 D I	2025年 3月	▲38.2	▲35.5	▲39.9	▲41.9	▲38.9
	4月	▲33.6	▲37.7	▲38.9	▲40.4	▲40.7
	5月	▲31.9	▲37.9	▲40.7	▲41.9	▲37.2
	6月	▲33.5	▲37.6	▲35.4	▲35.7	▲38.6
	7月	▲30.6	▲36.9	▲36.2	▲41.2	▲40.5
	8月	▲34.6	▲35.6	▲40.8	▲42.6	▲39.0

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(%)