

中小企業調査 「大同生命サーベイ」 月次レポート



【調査概要・回答企業に関するデータ】

- 調査期間 : 2019年11月1日(金)～11月25日(月)
- 調査対象 : 全国の企業経営者(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により調査
- 回答企業数 : 7,037社
- 調査内容 : 1. 景況感 2. 働き方改革への対応

<回答企業の属性>

- ※北関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県
- ※南関東：千葉県、東京都、神奈川県
- ※関西：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

業種	地域	全体 (占率)	北海道	東北	北関東 ※	南関東 ※	北陸・ 甲信越	東海	関西 ※	中国	四国	九州・ 沖縄
合計		7,037 (100.0)	253	494	600	1,355	565	603	1,400	494	285	988
製造業		1,381 (19.6)	30	65	123	268	162	169	312	86	51	115
建設業		1,567 (22.3)	68	150	154	231	150	117	268	136	53	240
卸・小売業		1,538 (21.9)	51	97	120	282	99	129	336	107	78	239
サービス業		2,238 (31.8)	88	160	174	515	123	159	437	154	83	345
その他		218 (3.1)	11	19	21	35	17	18	38	9	15	35
無回答		95 (1.4)	5	3	8	24	14	11	9	2	5	14

従業員規模	地域	全体 (占率)	北海道	東北	北関東 ※	南関東 ※	北陸・ 甲信越	東海	関西 ※	中国	四国	九州・ 沖縄
5人以下		3,032 (43.1)	92	178	260	631	188	248	657	209	119	450
6～10人		1,420 (20.2)	40	113	126	257	123	124	282	105	55	195
11～20人		1,089 (15.5)	54	83	91	214	95	80	196	74	49	153
21人以上		1,408 (20.0)	64	114	115	233	148	138	259	104	59	174
無回答		88 (1.3)	3	6	8	20	11	13	6	2	3	16

創業年数	企業数 (占率)
10年未満	824 (11.7)
10～30年未満	1,764 (25.1)
30～50年未満	2,164 (30.8)
50～100年未満	1,913 (27.2)
100年以上	224 (3.2)
無回答	148 (2.1)

年齢	企業数 (占率)
40歳未満	393 (5.6)
40歳代	1,520 (21.6)
50歳代	1,968 (28.0)
60歳代	1,861 (26.4)
70歳以上	1,200 (17.1)
無回答	95 (1.4)

性別	企業数 (占率)
男性	6,511 (92.5)
女性	462 (6.6)
無回答	64 (0.9)

※当資料で表示する回答率(%)等は、小数点第1位(回答企業の属性の占率および景況感)は小数点第2位)を四捨五入した値を使用しています。

※特に記載がない場合、「無回答」を除いた集計をしています。

－ 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、当社の統一した見解を示すものではありません。
- ・本資料は著作物であり、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(発行時期)」と明記ください。
- ・本資料に基づくお客さまの決定、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。

- 調査結果のポイント -

I 景況感

- 「業況D I (自社の現在の業況)」は前月比+0.8ptと改善し、▲9.6ptとなりました。
- 「将来D I (自社の1年後の業況)」は前月比+0.5ptと改善し、▲1.4ptとなりました。

II 個別テーマ：働き方改革への対応

調査目的 2019年4月より「働き方改革関連法」が施行され、企業は「時間外労働の上限規制」などの対応を迫られています。企業が持続的に成長・発展していくために重要な「働き方改革」の対応状況について調査しました。

- ①「働き方改革関連法」の対応状況について、「対応済み」と回答した中小企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が50%、「年次有給休暇の取得義務化」が49%、「同一労働同一賃金」が39%となりました。
- ②「大企業の働き方改革の先行実施による影響」は、「影響があった」が14%となりました。「影響の具体的内容」は、「急な対応の要請が増加」が45%と最も多くなりました。中小企業の働き方改革を推進していくためには、大企業の取引慣行のさらなる見直しが望まれます。

時間外労働の上限規制

[大企業2019年4月1日～/
中小企業2020年4月1日～]

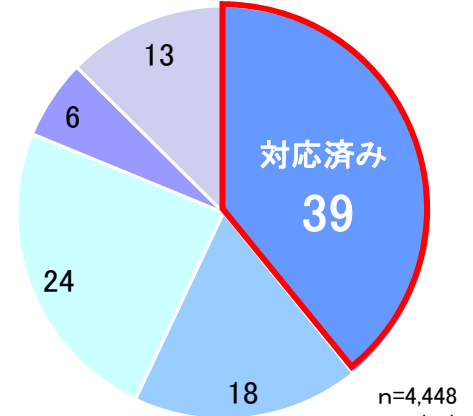
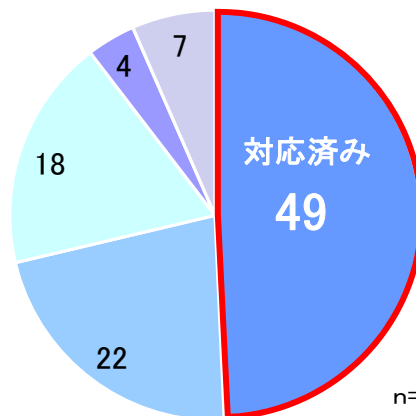
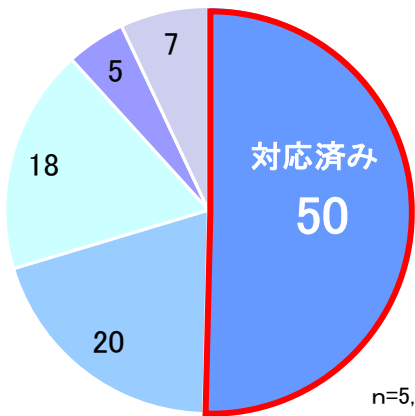
年次有給休暇の取得義務化

[大企業・中小企業ともに
2019年4月1日～]

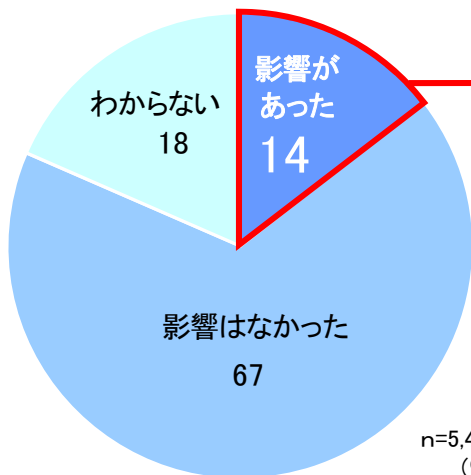
同一労働同一賃金

[大企業2020年4月1日～/
中小企業2021年4月1日～]

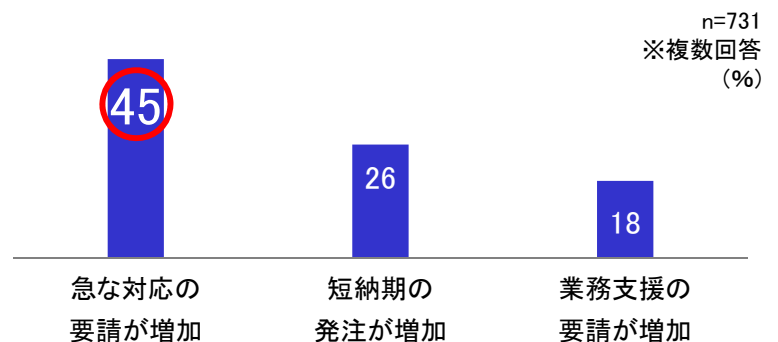
■ 対応済み ■ 対応中 ■ 対応に向けて検討中 ■ 対応が必要だが何をすべきかわからない ■ 対応が必要かどうかわからない



大企業における働き方改革の先行実施による影響



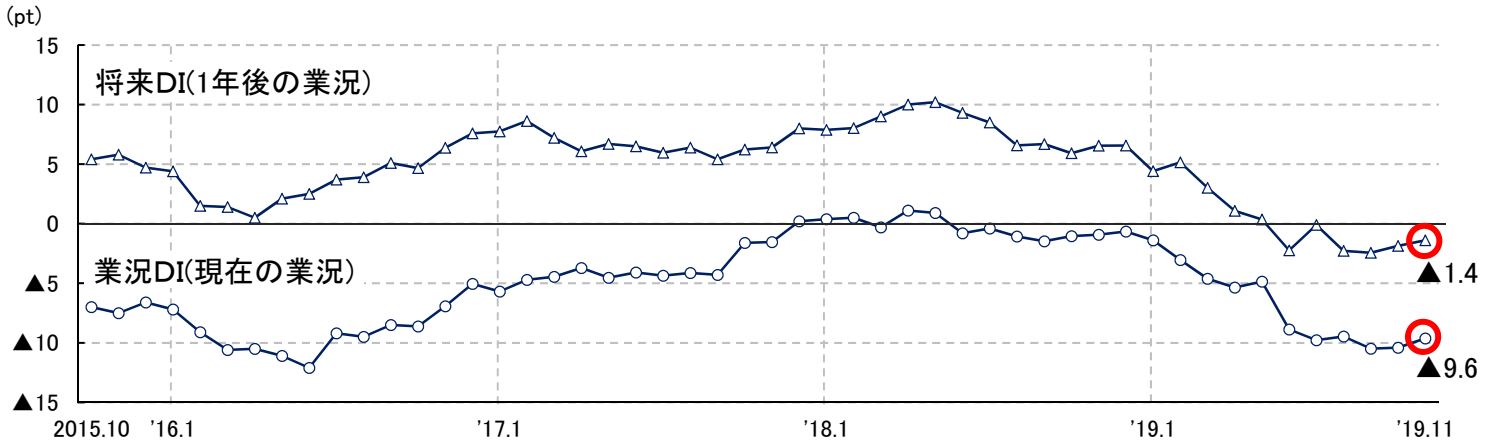
<影響の具体的内容 トップ3>



I 景況感

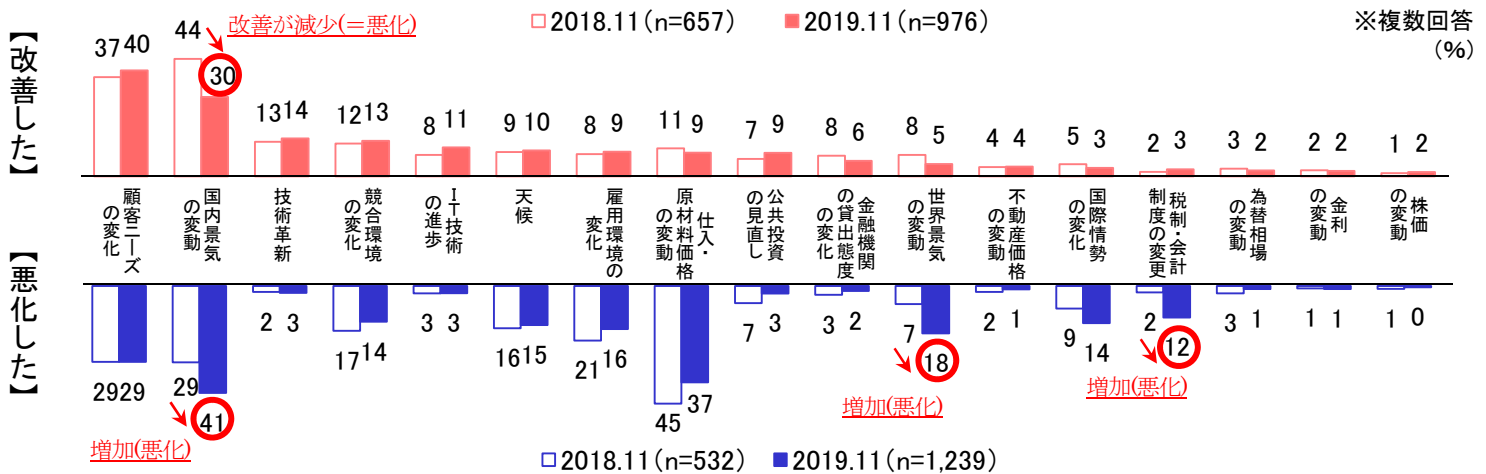
(1) 現在の業況と将来の見通しの推移

- 「業況DI (自社の現在の業況)」は前月比+0.8ptと改善し、▲9.6ptとなりました。
- 「将来DI (自社の1年後の業況)」は前月比+0.5ptと改善し、▲1.4ptとなりました。



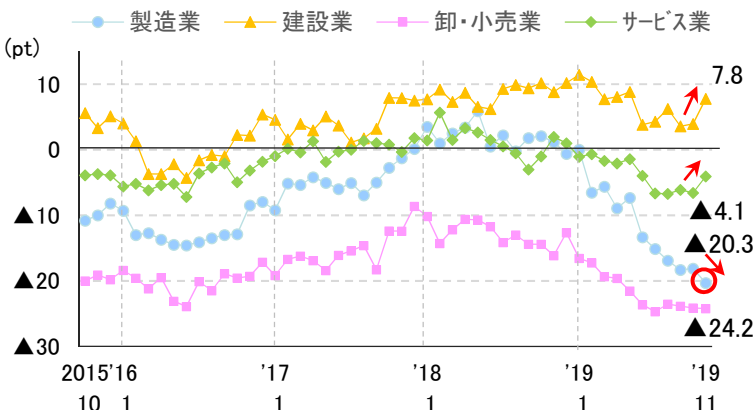
(2) 景況感に影響を与えた要因

- 景況感が前年同月から「改善した」と回答した企業では、「国内景気の変動」が30%(前年同月比▲14pt)と大幅に減少(悪化)しました。
- 景況感が前年同月から「悪化した」と回答した企業では、「国内景気の変動」が41%(前年同月比+12pt)、「世界景気の変動」が18%(同+11pt)と増加(悪化)。米中貿易摩擦や中国経済の減速の国内への影響がうかがえます。また、「税制・会計制度の変更」が12%(同+10pt)と増加(悪化)し、10月の消費増税による影響がうかがえます。



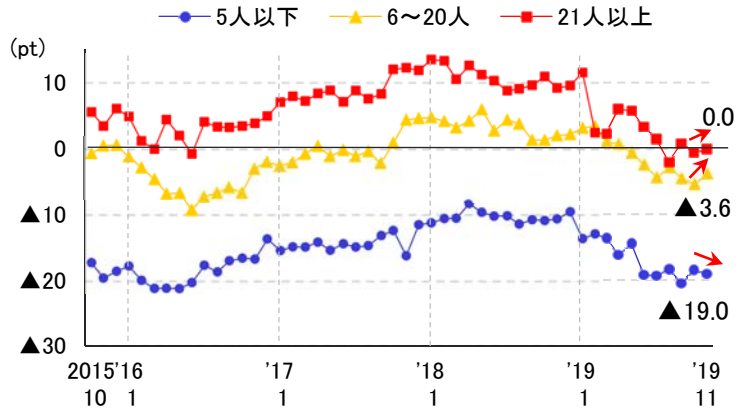
(3) 業種別の動向

- 「業況DI」を業種別にみると、「建設業」「サービス業」で改善した一方、「製造業」で悪化し、▲20.3ptと調査開始(2015.10)以降で最も低くなりました。



(4) 従業員規模別の動向

- 「業況DI」を従業員規模別にみると、「21人以上」「6~20人以上」で改善し、「5人以下」で悪化しました。



(5) 地域別の動向

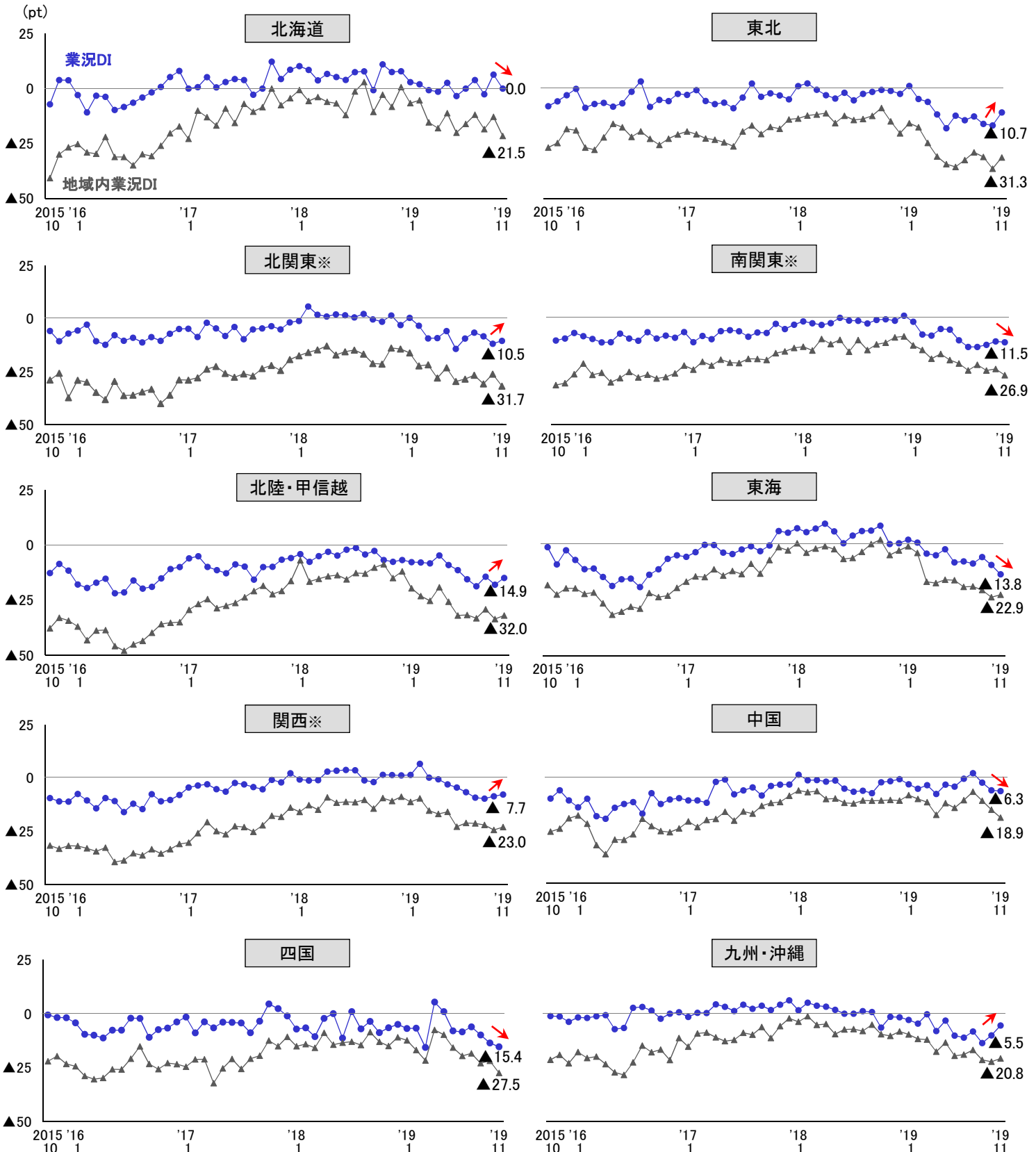
- ・「業況DI」は、「東北」など5地域で改善した一方、「北海道」など5地域で悪化しました。
- ・「地域内業況DI(※)」は、全国平均で▲25.3pt(前月比▲0.9pt)となりました。

<全国平均(直近6ヵ月)>

(pt)

	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況DI	▲ 8.9	▲ 9.8	▲ 9.5	▲ 10.5	▲ 10.4	▲ 9.6
地域内業況DI	▲ 22.9	▲ 22.9	▲ 21.3	▲ 23.2	▲ 24.4	▲ 25.3

(※)回答企業の地域内全体の景況感を数値化したもの。
地域別の回答企業数には格差があることから、これを補完するため、「業況DI」(自社の業況)とあわせて表示しています。



※(北関東)茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県

(南関東)千葉県、東京都、神奈川県

(関西)滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

Ⅱ 個別テーマ：働き方改革への対応

政府は「一億総活躍社会の実現」に向け、「働き方改革」を「最大のチャレンジ」と位置づけ推進しています。2019年4月より「働き方改革関連法」が施行され、企業は「時間外労働の上限規制」等の対応を迫られています。中小企業が持続的に成長・発展していくためには、「働き方改革」を通じた「労働生産性の向上」や「多様な人材の活躍」の実現が重要です。

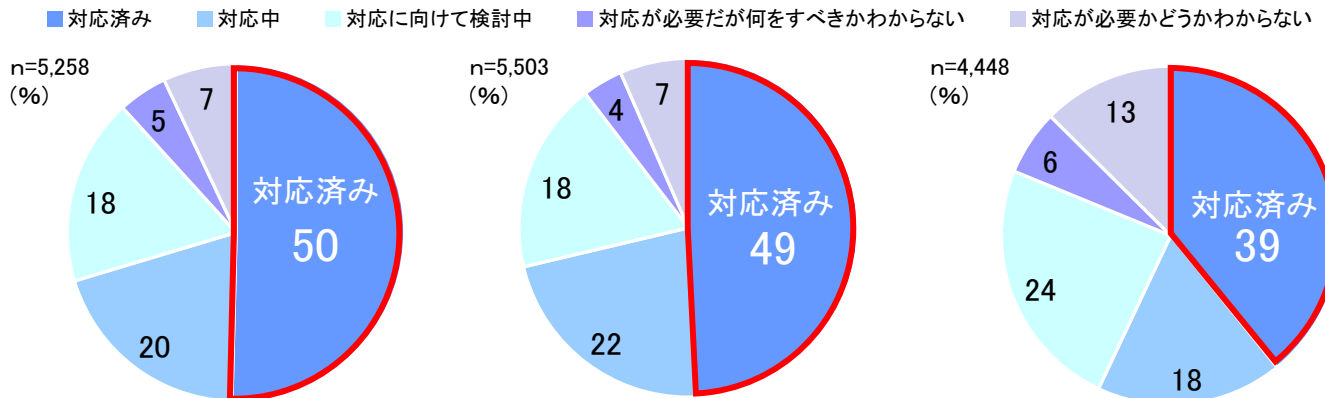
参考情報 働き方改革特設サイト(厚生労働省HP) <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

Q1 「働き方改革関連法」のうち「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の取得義務化」「同一労働同一賃金」の対応状況をお答えください。 ※「対応不要(対象となる従業員がない・規制の適用対象外など)」と回答された方を除く

- 「働き方改革関連法」の対応状況について「対応済み」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が50%、「年次有給休暇の取得義務化」が49%、「同一労働同一賃金」が39%となりました。
- 業種別でみると、「対応済み」と回答した企業の割合は、上記3項目すべてで「医療・福祉業」が最も多くなりました。一方、「運輸業」は3項目ともに全国平均よりも10pt程度少なくなりました。
- 従業員規模別でみると、「対応済み」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」では規模による差はありませんでした。「年次有給休暇の取得義務化」では規模が大きいほど多くなり、「同一労働同一賃金」では規模が小さいほど多くなりました。

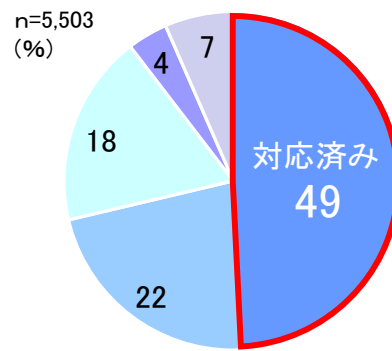
時間外労働の上限規制

[大企業2019年4月1日～/
中小企業2020年4月1日～]



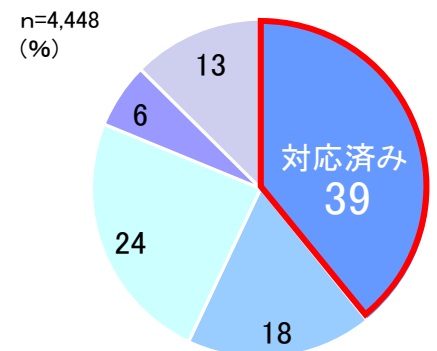
年次有給休暇の取得義務化

[大企業・中小企業ともに
2019年4月1日～]



同一労働同一賃金

[大企業2020年4月1日～/
中小企業2021年4月1日～]



<業種別>

業種	対応済み (%)	対応中 (%)	対応に向けて検討中 (%)	対応が必要だが何をすべきかわからない (%)	対応が必要かどうかかわからない (%)
農林漁業 (n=32)	31	19	13	9	28
建設業 (n=1,262)	41	23	21	7	8
製造業 (n=1,117)	56	19	15	5	
情報通信業 (n=107)	55	20	13	5	7
運輸業 (n=232)	36	26	29	6	
卸売業 (n=526)	57	18	15	6	
小売業 (n=514)	54	17	16	6	8
不動産・物品賃貸業 (n=191)	55	14	14	5	12
宿泊・飲食サービス業 (n=111)	47	16	32	5	
医療・福祉業 (n=162)	69	14	15		
その他サービス業 (n=812)	50	20	17	5	7

<従業員規模別>

従業員規模	対応済み (%)	対応中 (%)	対応に向けて検討中 (%)	対応が必要だが何をすべきかわからない (%)	対応が必要かどうかかわからない (%)
5人以下 (n=1,707)	51	14	15	7	12
6～10人 (n=1,218)	50	18	20	5	7
11～20人 (n=969)	49	22	19	5	
21人以上 (n=1,306)	51	27	18		

「時間外労働の上限規制」へ対応するための「具体的取組み(検討中含む)」と「課題」は何ですか。

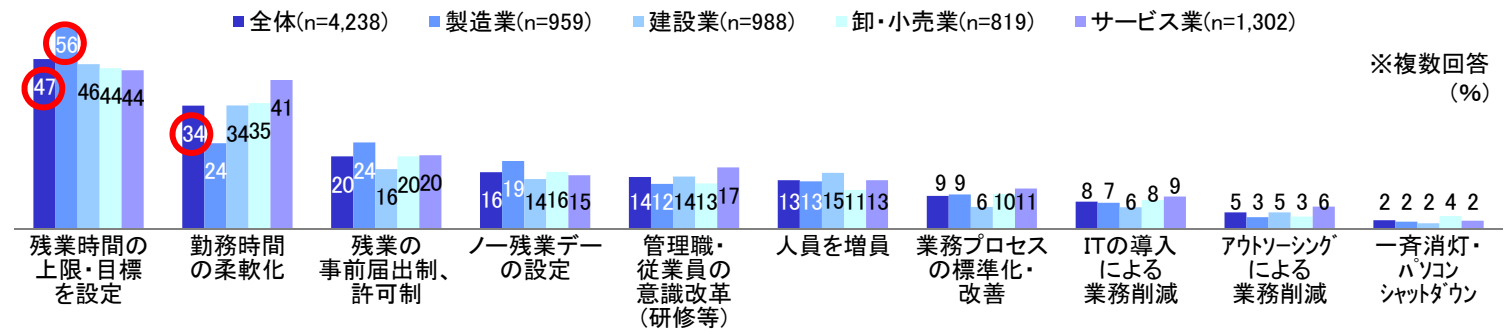
Q2

※Q1で「対応済み・対応中・対応に向けて検討中」と回答された方が対象

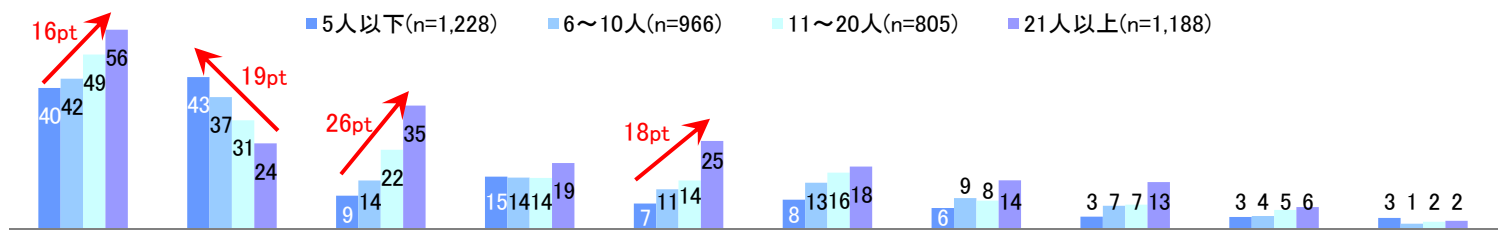
「時間外労働の上限規制」へ向けた具体的取組み

- 「時間外労働の上限規制」へ向けた具体的取組みは、「残業時間の上限・目標を設定」が47%と最も多く、次いで「勤務時間の柔軟化」が34%となりました。
- 業種別でみると、「残業時間の上限・目標を設定」は「製造業」が56%と最も多くなりました。
- 従業員規模別でみると、「残業時間の上限・目標を設定」「残業の事前届出制、許可制」「管理職・従業員の意識改革(研修等)」は規模が大きいほど多く、「勤務時間の柔軟化」は規模が小さいほど多くなりました。

<業種別>



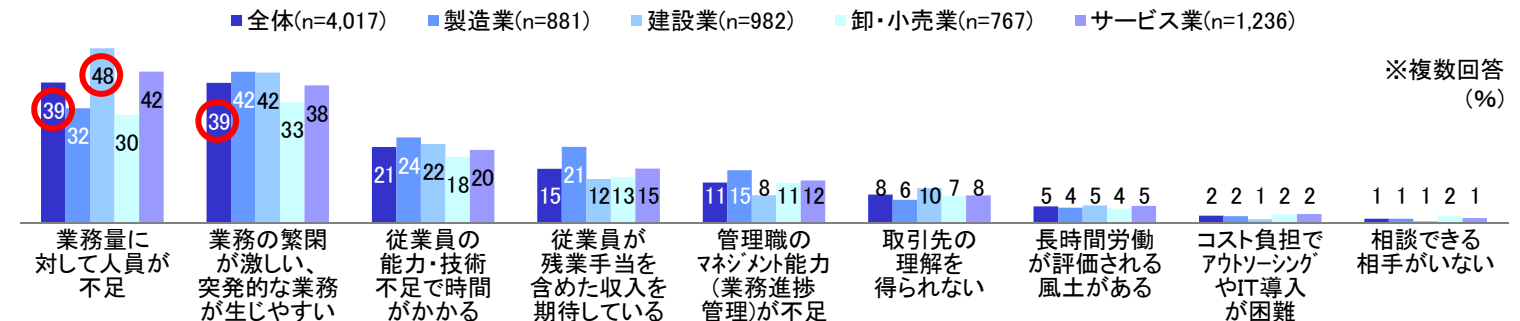
<従業員規模別>



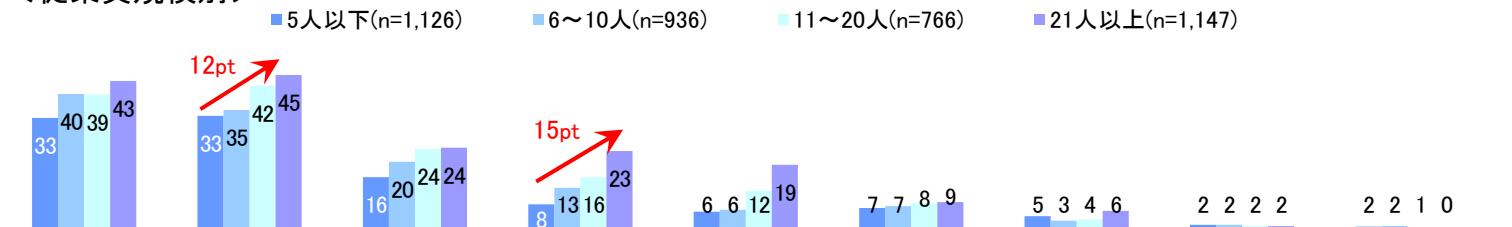
「時間外労働の上限規制」へ向けた課題

- 「時間外労働の上限規制」へ向けた課題は、「業務量に対して人員が不足」「業務の繁閑が激しい、突発的な業務が生じやすい」が39%と最も多く、法令対応の難しさがうかがえます。
- 業種別でみると、「業務量に対して人員が不足」は「建設業」が48%と最も多くなりました。
- 従業員規模別でみると、「業務の繁閑が激しい、突発的な業務が生じやすい」「従業員が残業手当を含めた収入を期待している」は規模が大きいほど多くなりました。

<業種別>



<従業員規模別>



「年次有給休暇の取得義務化」へ対応するための「具体的取組み(検討中含む)」と「課題」は何ですか。

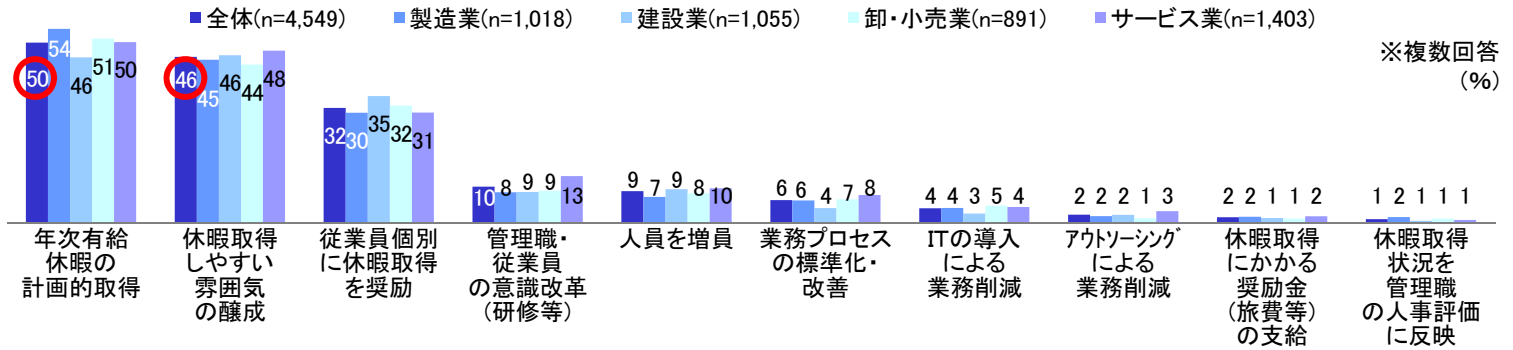
Q3

※Q1で「対応済み・対応中・対応に向けて検討中」と回答された方が対象

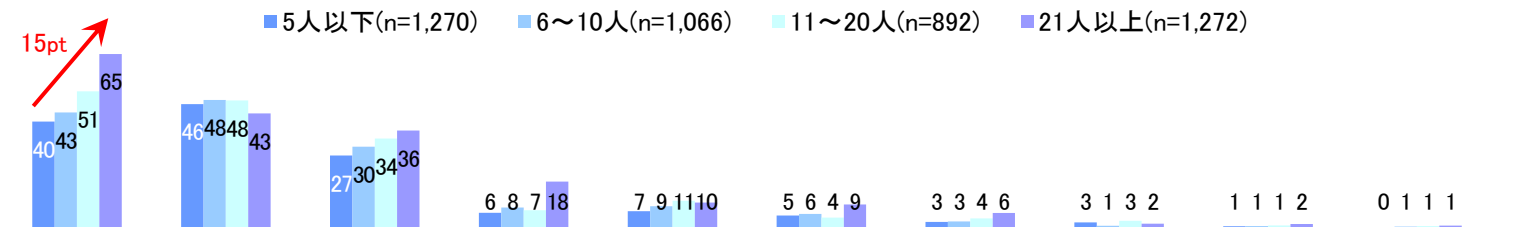
「年次有給休暇の取得義務化」へ向けた具体的取組み

- 「年次有給休暇の取得義務化」へ向けた具体的取組みは、「年次有給休暇の計画的取得」が50%と最も多く、次いで「休暇取得しやすい雰囲気醸成」が46%となりました。
- 従業員規模別で見ると、「年次有給休暇の計画的取得」は規模が大きいほど多くなりました。

<業種別>



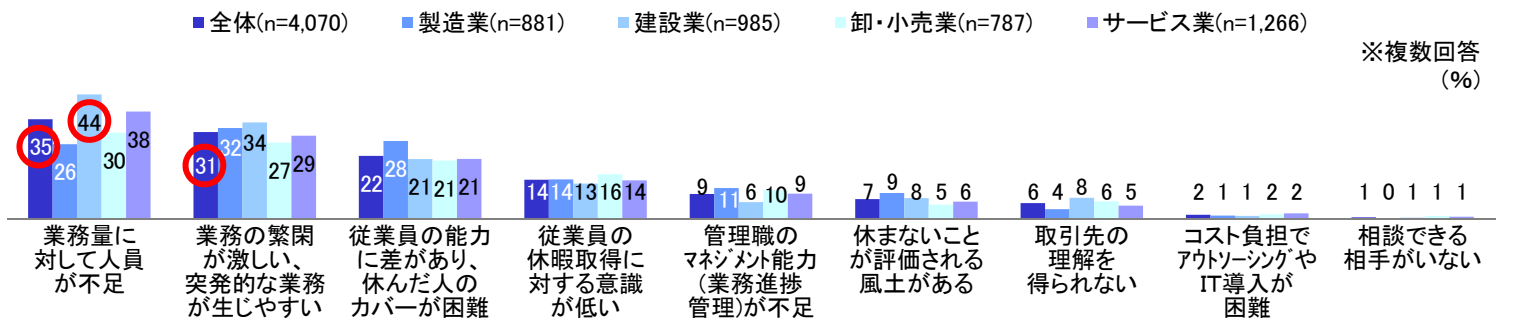
<従業員規模別>



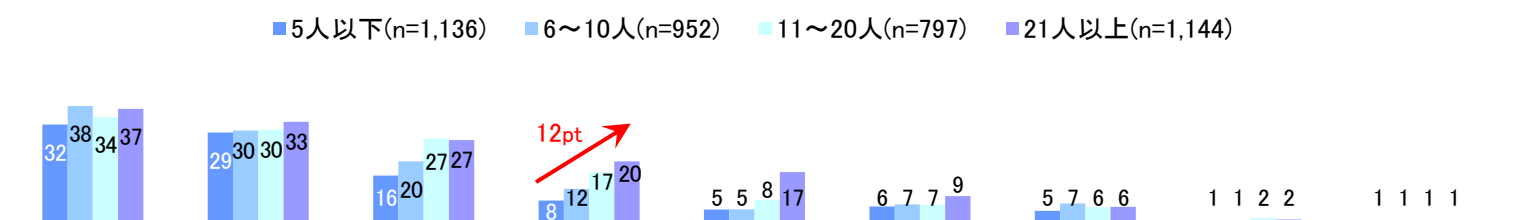
「年次有給休暇の取得義務化」へ向けた課題

- 「年次有給休暇の取得義務化」へ向けた課題は、「業務量に対して人員が不足」が35%と最も多く、次いで「業務の繁閑が激しい、突発的な業務が生じやすい」が31%となりました。
- 業種別で見ると、「業務量に対して人員が不足」は「製造業」が44%と最も多くなりました。
- 従業員規模別で見ると、「従業員の休暇取得に対する意識が低い」は規模が大きいほど多くなりました。

<業種別>



<従業員規模別>



「同一労働同一賃金」へ対応するための「具体的取組み(検討中含む)」と「課題」は何ですか。

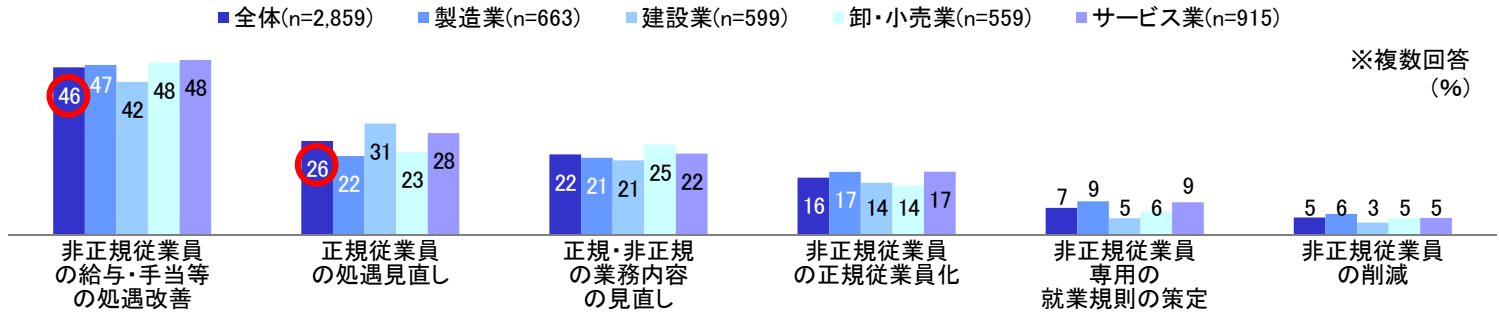
Q4

※Q1で「対応済み・対応中・対応に向けて検討中」と回答された方が対象

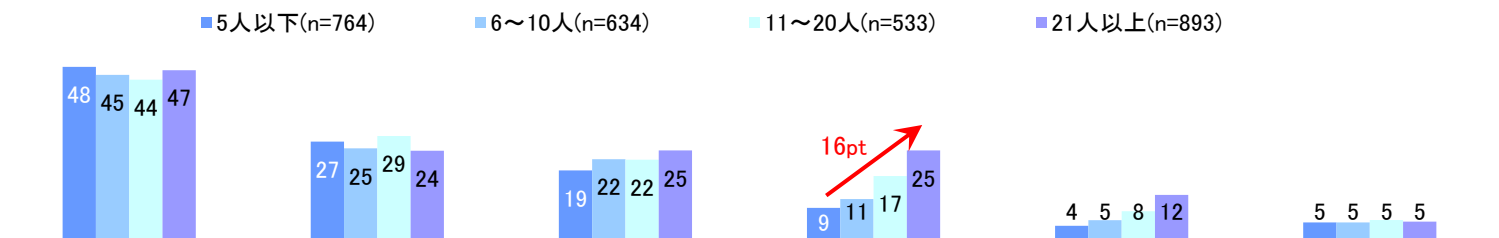
「同一労働同一賃金」へ向けた具体的取組み

- 「同一労働同一賃金」へ向けた具体的取組みは、「非正規従業員の給与・手当等の処遇改善」が46%と最も多く、次いで「正規従業員の処遇見直し」が26%となりました。
- 従業員規模別で見ると、「非正規従業員の正規従業員化」は規模が大きいほど多くなりました。

<業種別>



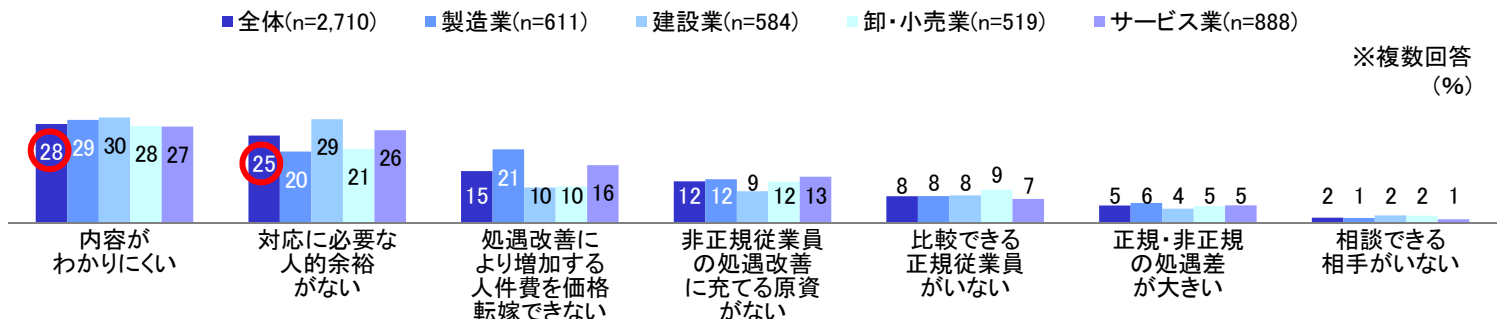
<従業員規模別>



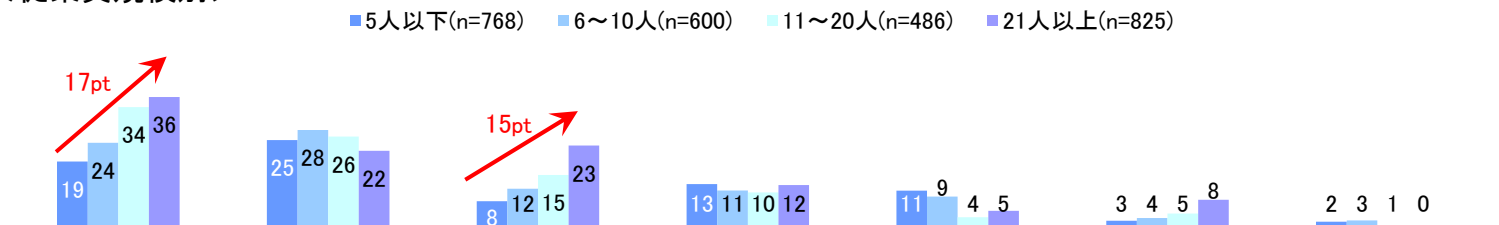
「同一労働同一賃金」へ向けた課題

- 「同一労働同一賃金」へ向けた課題は、「内容がわかりにくい」が28%と最も多く、次いで「対応に必要な人的余裕がない」が25%となりました。
- 従業員規模別で見ると、「内容がわかりにくい」「処遇改善により増加する人件費を価格転嫁できない」は規模が大きいほど多くなりました。

<業種別>



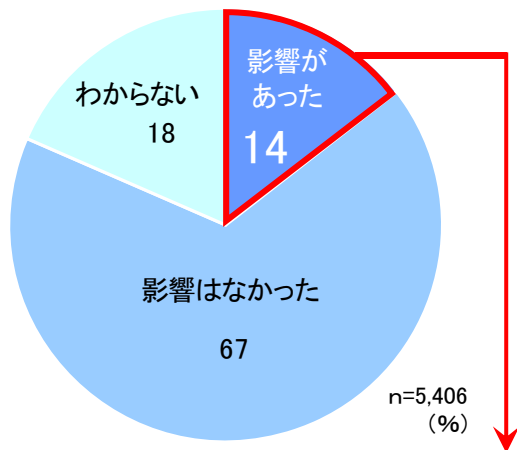
<従業員規模別>



Q5

大企業では、2019年4月より「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の取得義務化」が適用されています。大企業の働き方改革の先行実施により、貴社の業務に影響はありましたか。

- 「大企業の働き方改革の先行実施による影響」は、「影響があった」が14%となりました。
- 業種別でみると、「影響があった」は「運輸業」が25%と最も多く、次いで「情報通信業」が20%となりました。「運輸業」「情報通信業」は人手不足感が高く※、人手不足による影響も要因の一つであることがうかがえます。
- ※2019年11月の従業員過不足DIは「運輸業」が▲63.0ptと最も低く、次いで「情報通信業」で▲62.9ptとなりました。(従業員過不足DIは数値が低いほど人手不足感が高くなります)

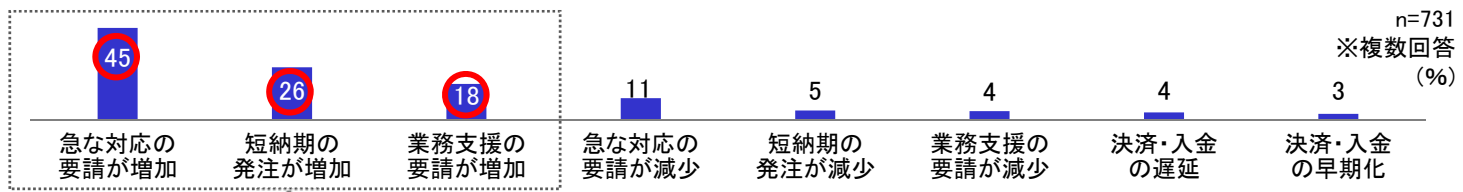


＜業種別＞

業種	影響があった (%)	影響はなかった (%)	わからない (%)
農林漁業 (n= 39)	15	51	33
建設業 (n=1,198)	16	65	19
製造業 (n=1,120)	13	70	18
情報通信業 (n= 104)	20	69	11
運輸業 (n= 216)	25	58	17
卸売業 (n= 580)	14	70	16
小売業 (n= 610)	13	66	21
不動産・物品賃貸業 (n= 265)	8	78	14
宿泊・飲食サービス業 (n= 105)	13	59	28
医療・福祉業 (n= 137)	12	69	20
その他サービス業 (n= 846)	17	64	19

影響の具体的内容

- 影響の具体的内容は、「急な対応の要請が増加」が45%と最も多く、次いで「短納期の発注が増加」が26%、「業務支援の要請が増加」が18%となりました。
- 業種別でみると、「急な対応の要請が増加」は「製造業」が55%と最も多く、次いで「卸売業」が47%、「短納期の発注が増加」は「情報通信業」が43%と最も多く、次いで「製造業」が39%、「業務支援の要請が増加」は「情報通信業」が33%と最も多く、次いで「宿泊・飲食サービス業」が31%となりました。



＜業種別＞

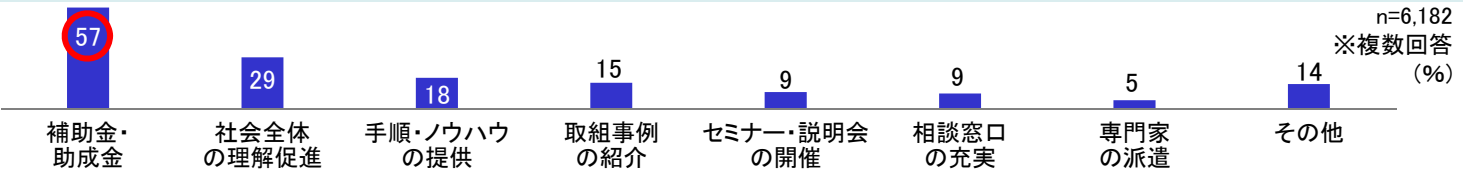
業種	急な対応の要請が増加 (%)	短納期の発注が増加 (%)	業務支援の要請が増加 (%)
建設業 (n=173)	52	32	18
製造業 (n=132)	55	39	14
情報通信業 (n= 21)	43	43	33
運輸業 (n= 53)	45	19	30
卸売業 (n= 76)	47	21	8
小売業 (n= 75)	28	19	12
不動産・物品賃貸業 (n= 20)	35	5	0
宿泊・飲食サービス業 (n= 13)	46	15	31
医療・福祉業 (n= 15)	13	7	20
その他サービス業 (n=126)	40	20	23

※サンプル数の少ない業種など一部の業種を省略

Q6

働き方改革を推進していくうえで、行政に期待する支援策は何ですか。

- 行政に期待する支援策は、「補助金・助成金」が57%と最も多くなりました。



【参考:DIの推移】

＜全体＞

(pt)

	2015年			2016年												2017年											
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
業況	▲7.0	▲7.5	▲6.6	▲7.2	▲9.1	▲10.6	▲10.5	▲11.1	▲12.1	▲9.2	▲9.5	▲8.5	▲8.6	▲6.9	▲5.1	▲5.7	▲4.7	▲4.5	▲3.7	▲4.5	▲4.1	▲4.4	▲4.1	▲4.3	▲1.6	▲1.5	0.2
将来	5.4	5.8	4.7	4.4	1.5	1.4	0.5	2.1	2.5	3.7	3.9	5.1	4.7	6.4	7.6	7.7	8.6	7.2	6.1	6.7	6.5	6.0	6.4	5.4	6.2	6.4	8.0
従業員過不足	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	▲35.9	▲34.0	▲33.9	▲35.8	▲36.2	▲36.7

	2018年												2019年										
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況	0.4	0.5	▲0.3	1.1	0.9	▲0.8	▲0.4	▲1.1	▲1.5	▲1.0	▲0.9	▲0.6	▲1.4	▲3.0	▲4.6	▲5.4	▲4.9	▲8.9	▲9.8	▲9.5	▲10.5	▲10.4	▲9.6
将来	7.9	8.0	9.0	10.0	10.2	9.3	8.5	6.6	6.7	5.9	6.5	6.6	4.4	5.2	3.0	1.1	0.4	▲2.2	▲0.1	▲2.3	▲2.4	▲1.9	▲1.4
従業員過不足	▲38.2	▲37.3	▲41.8	▲43.0	▲40.6	▲42.7	▲42.0	▲41.4	▲42.1	▲43.2	▲42.2	▲43.5	▲42.1	▲43.6	▲43.9	▲44.2	▲44.0	▲40.7	▲42.1	▲41.9	▲43.1	▲42.9	▲42.8

＜業種別(直近6ヵ月)＞

(pt)

	製造業						建設業						卸・小売業						サービス業					
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況	▲13.3	▲15.1	▲16.9	▲18.3	▲18.1	▲20.3	3.8	4.3	6.2	3.6	3.9	7.8	▲23.6	▲24.7	▲23.5	▲23.9	▲24.1	▲24.2	▲4.0	▲6.7	▲6.7	▲6.1	▲6.6	▲4.1
従業員過不足	▲35.9	▲37.9	▲37.2	▲34.9	▲36.3	▲34.0	▲57.0	▲58.0	▲59.3	▲62.4	▲62.0	▲60.6	▲28.7	▲30.2	▲30.3	▲29.4	▲31.9	▲31.0	▲40.5	▲41.6	▲40.3	▲44.4	▲41.1	▲43.8

＜従業員規模別(直近6ヵ月)＞

(pt)

	5人以下						6～20人						21人以上					
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況	▲19.1	▲19.3	▲18.3	▲20.4	▲18.4	▲19.0	▲2.3	▲4.3	▲2.7	▲4.4	▲5.2	▲3.6	3.3	1.4	▲2.0	0.8	▲0.6	0.0
従業員過不足	▲30.5	▲33.2	▲32.0	▲33.8	▲32.8	▲33.1	▲46.4	▲47.3	▲47.8	▲48.7	▲49.0	▲48.1	▲53.8	▲52.4	▲53.1	▲53.3	▲55.8	▲54.6

＜地域別(直近6ヵ月)＞

(pt)

	北海道						東北						北関東						南関東						北陸・甲信越					
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況	▲3.4	0.0	3.9	▲2.6	6.4	0.0	▲12.2	▲14.3	▲12.6	▲16.0	▲16.7	▲10.7	▲14.2	▲9.3	▲6.6	▲8.3	▲11.8	▲10.5	▲10.6	▲13.7	▲13.8	▲12.8	▲11.1	▲11.5	▲11.4	▲15.6	▲18.7	▲14.4	▲18.0	▲14.9
地域内業況	▲20.1	▲16.1	▲11.8	▲18.4	▲12.8	▲21.5	▲35.6	▲32.5	▲29.0	▲31.0	▲36.4	▲31.3	▲29.6	▲28.4	▲26.6	▲30.7	▲26.1	▲31.7	▲21.5	▲24.7	▲22.0	▲24.7	▲24.0	▲26.9	▲32.0	▲31.8	▲33.3	▲29.2	▲33.6	▲32.0
従業員過不足	▲52.5	▲48.3	▲43.9	▲52.6	▲54.7	▲49.0	▲37.9	▲42.9	▲41.4	▲47.7	▲44.8	▲43.2	▲37.2	▲42.9	▲38.7	▲39.7	▲42.2	▲45.2	▲35.6	▲41.5	▲39.0	▲42.0	▲40.3	▲39.2	▲45.6	▲45.5	▲48.2	▲43.8	▲43.6	▲46.8

	東海						関西						中国						四国						九州・沖縄					
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況	▲8.5	▲8.1	▲9.0	▲6.1	▲9.6	▲13.8	▲4.5	▲6.6	▲9.2	▲9.7	▲8.6	▲7.7	▲4.2	▲0.5	2.2	▲2.3	▲5.9	▲6.3	▲8.0	▲8.5	▲6.1	▲9.9	▲13.6	▲15.4	▲10.2	▲11.1	▲8.3	▲13.6	▲10.1	▲5.5
地域内業況	▲16.4	▲19.4	▲19.2	▲20.7	▲24.0	▲22.9	▲22.9	▲21.1	▲21.3	▲22.1	▲24.4	▲23.0	▲14.2	▲10.6	▲6.6	▲10.9	▲15.1	▲18.9	▲15.7	▲19.6	▲18.4	▲23.0	▲21.9	▲27.5	▲19.6	▲19.0	▲16.8	▲21.5	▲22.3	▲20.8
従業員過不足	▲40.7	▲41.6	▲41.1	▲42.8	▲48.6	▲38.9	▲38.4	▲37.8	▲38.8	▲39.1	▲41.5	▲44.0	▲45.7	▲44.5	▲49.6	▲44.1	▲44.3	▲45.8	▲45.7	▲42.6	▲42.4	▲43.3	▲39.6	▲39.8	▲42.4	▲42.7	▲43.6	▲45.6	▲41.9	▲42.5

※DIとは、Diffusion Index(ディフュージョン・インデックス)の略で、好転(増加・上昇・過剰)したとする回答割合から、悪化(減少・低下・不足)したとする回答割合を差し引いた値です。好転と悪化の割合が等しい場合、0となります。

$$DI = (\text{増加・好転・過剰などの回答割合}) - (\text{減少・悪化・不足などの回答割合})$$



本社(大阪) 〒550-0002 大阪市西区江戸堀1丁目2番1号
 電話 06-6447-6111(代表)
 (東京) 〒103-6031 東京都中央区日本橋2丁目7番1号
 電話 03-3272-6777(代表)
<https://www.daido-life.co.jp/>