

中小企業経営者アンケート 「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 : 2020年10月1日(木)～10月28日(水)
 ➤調査対象 : 全国企業経営者(うち約6割が当社ご契約企業)
 ➤調査方法 : 当社営業職員による訪問、電話、郵送、メールでの調査
 ➤回答企業数 : 14,665 社
 ➤調査内容 : I. 景況感 II. コロナ禍における人材確保・人材育成

＜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

地域 業種	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	14,665 (100.0)	398	851	1,682	3,776	1,185	1,449	2,322	924	470	1,608
製造業	2,814 (19.2)	36	114	332	626	316	388	553	164	75	210
建設業	3,226 (22.0)	104	243	409	686	290	314	412	237	111	420
卸・小売業	3,204 (21.8)	82	201	320	794	246	286	596	188	115	376
サービス業	4,820 (32.9)	154	252	548	1,516	287	390	677	308	149	539
その他	498 (3.4)	18	39	60	136	40	48	66	21	18	52
無回答	103 (0.7)	4	2	13	18	6	23	18	6	2	11

地域 従業員規模	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	6,777 (46.2)	166	337	848	2,002	480	602	1,034	401	206	701
6～10人	2,885 (19.7)	73	175	312	698	235	285	487	191	88	341
11～20人	2,116 (14.4)	66	142	246	463	194	209	351	123	81	241
21人以上	2,751 (18.8)	87	191	262	585	269	319	431	202	93	312
無回答	136 (0.9)	6	6	14	28	7	34	19	7	2	13

創業年数	企業数（占率）
10年未満	1,551 （10.6）
10～30年未満	3,488 （23.8）
30～50年未満	4,526 （30.9）
50～100年未満	4,268 （29.1）
100年以上	526 （3.6）
無回答	306 （2.1）

年齢	企業数（占率）
40歳未満	730 （5.0）
40歳代	3,053 （20.8）
50歳代	4,151 （28.3）
60歳代	3,848 （26.2）
70歳以上	2,699 （18.4）
無回答	184 （1.3）

性別	企業数（占率）
男性	13,421 （91.5）
女性	1,137 （7.8）
無回答	107 （0.7）

※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、当社の統一的な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。

一 調査結果のポイント

コロナ禍における人材確保・人材育成

コロナ禍で経営環境が変化する中、新型コロナウイルス感染拡大前後の従業員数の増減や従業員に求める人物像の変化、また人材育成方法や課題について調査しました。[調査期間:10月1日～10月28日]

- ① 新型コロナウイルスの感染拡大(4月)以降、業況DIが大幅に低下(業況が悪化)した一方で、従業員過不足DIは大幅に上昇し、10月度は▲26.2ptと2月度と比べ約15pt高い(人手不足を感じる企業の割合が低い)水準となりました。新型コロナウイルス感染拡大前後の従業員数の増減は、「変わらない」が82%と最も多く、また、従業員数が「過多」の理由は、「新型コロナによる事業活動の中止または見直し(受注や顧客減少)」が69%、「充足」の理由は、「従業員の定着率の向上(中途退職者の減少)」が49%と最も多くなりました。

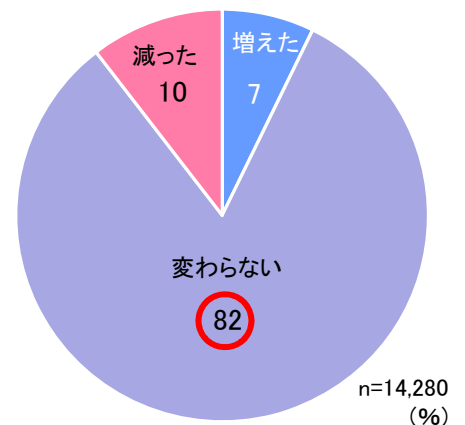
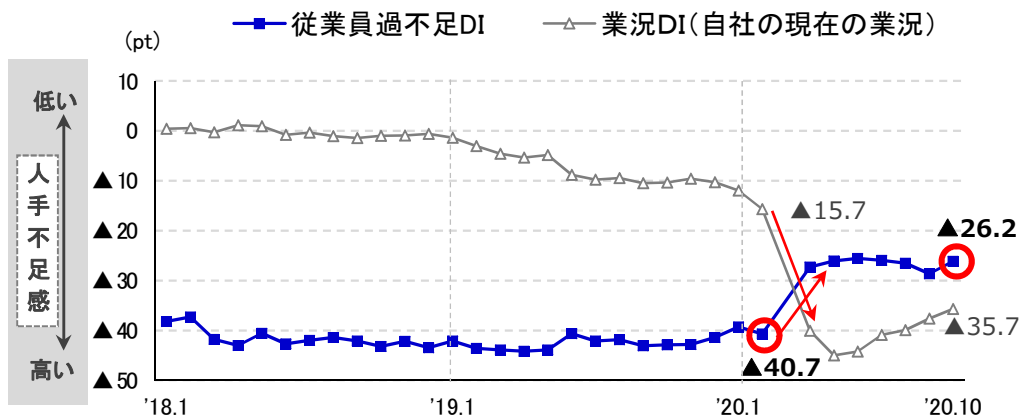
4月度以降の人手不足を感じる企業割合の減少は、新型コロナウイルス感染拡大による業況の悪化(事業活動の中止や見直しなど)による業務量の減少(縮小均衡)が要因のひとつであることがうかがえます。

- ② 人材育成の課題は、「指導者の業務が多忙で育成(指導)にかかる時間がない・足りない」が34%と最も多く、次いで「育成を受ける側(従業員)の意欲が低い」が22%となりました。

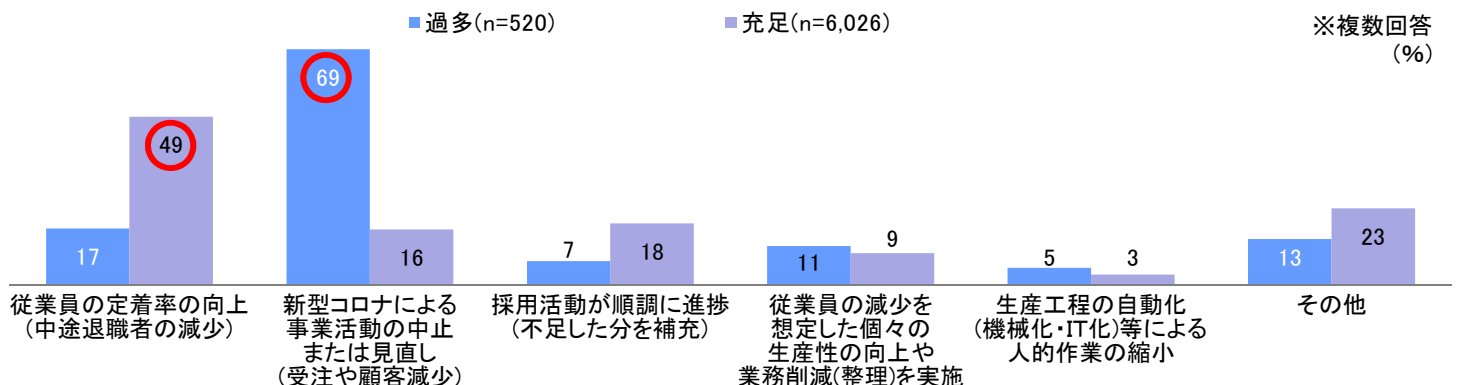
① コロナ禍の人材確保

<従業員の過不足状況>

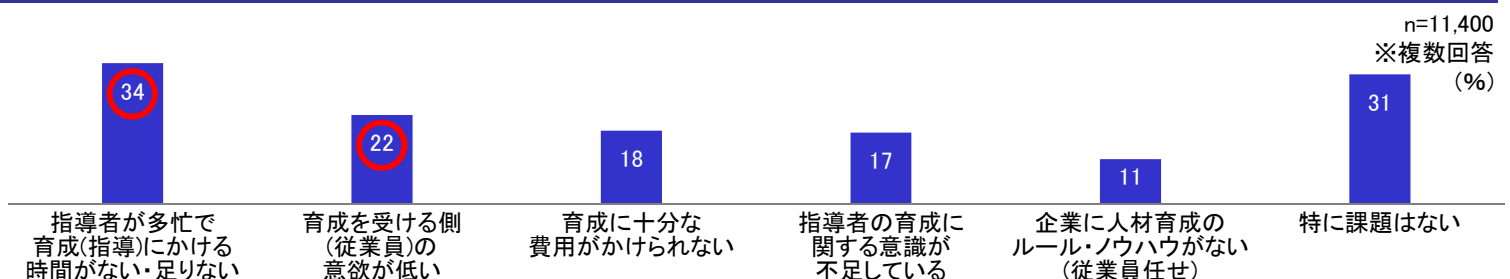
<新型コロナ拡大前後の従業員数の増減>



<従業員数が過多または充足の理由>



② 人材育成の課題



I. 景況感

(1) 各種DI(業況・売上・利益・資金繰り)

- 「現在の業況」は、「悪い」が43% (前月比▲2pt)となり、業況DIは▲35.7pt (前月比+2.0pt)と改善しました。
- 「将来の見通し」は、「悪くなる」が16% (前月比▲2pt)となり、将来DIは▲2.3pt (前月比+3.1pt)と改善し、新型コロナウイルス感染拡大前の2月時点(▲3.1pt)より回復しました。「売上高」「利益」「資金繰り」もそれぞれ改善しました。

現在の業況						将来の見通し					
調査月	■悪い ■普通 ■良い (%)			業況DI	前月比	調査月	■悪くなる ■どちらともいえない ■良くなる (%)			将来DI	前月比
8月 (n=10,002)	47	46	7	▲40.0pt	—	8月 (n=9,978)	22	67	10	▲11.6pt	—
9月 (n=12,652)	45	47	8	▲37.7pt	+2.3pt	9月 (n=12,592)	18	69	13	▲5.4pt	+6.2pt
10月 (n=13,787)	43	49	8	▲35.7pt	+2.0pt	10月 (n=13,621)	16	70	14	▲2.3pt	+3.1pt

売上高

(%)

■悪化した ■変わらない ■改善した

2020.8 (n=9,986)	38	50	12
2020.9 (n=12,607)	35	52	12
2020.10 (n=13,727)	31	55	14

売上高DI

前月比

2020年8月	▲25.7pt	—
9月	▲23.0pt	+2.7pt
10月	▲16.8pt	+6.2pt

利益

(%)

■悪化した ■変わらない ■改善した

2020.8 (n=9,937)	38	51	11
2020.9 (n=12,542)	35	54	11
2020.10 (n=13,628)	31	57	12

利益DI

前月比

2020年8月	▲26.3pt	—
9月	▲23.7pt	+2.6pt
10月	▲18.4pt	+5.3pt

資金繰り

(%)

■悪化した ■変わらない ■改善した

2020.8 (n=9,920)	20	70	10
2020.9 (n=12,516)	19	71	10
2020.10 (n=13,597)	17	74	9

資金繰りDI

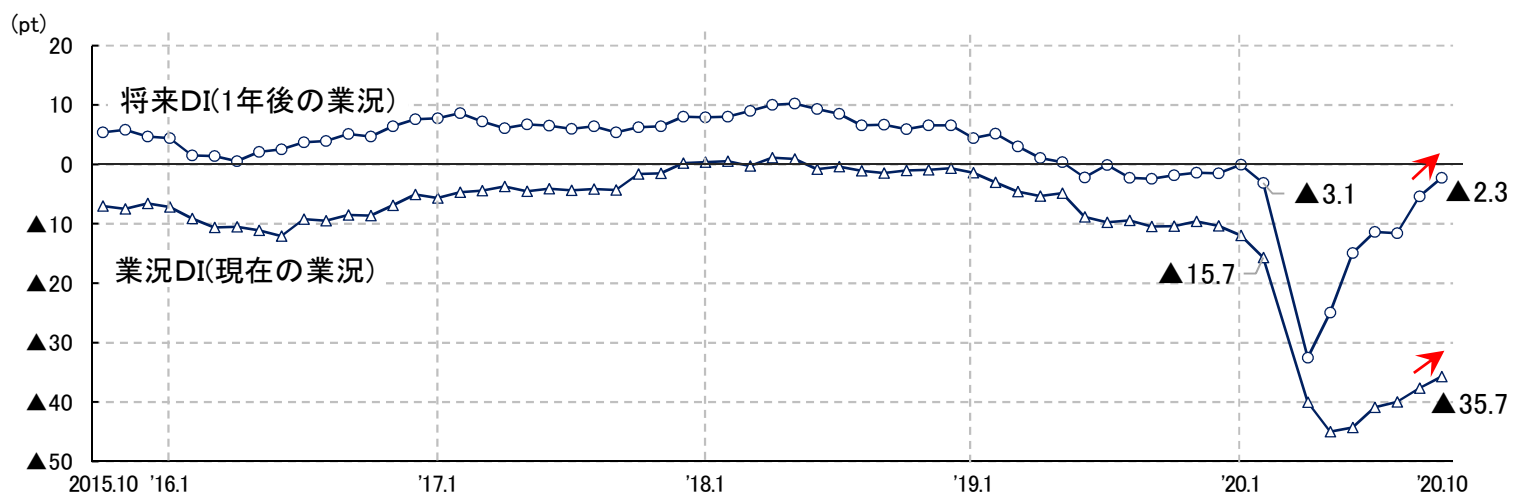
前月比

2020年8月	▲10.4pt	—
9月	▲9.2pt	+1.2pt
10月	▲7.5pt	+1.7pt

※ 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。好転と悪化の割合が等しい場合、0となる。

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

【DIの推移】現在の業況と将来の見通し



※2020年3月は新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえ調査を中止しました。

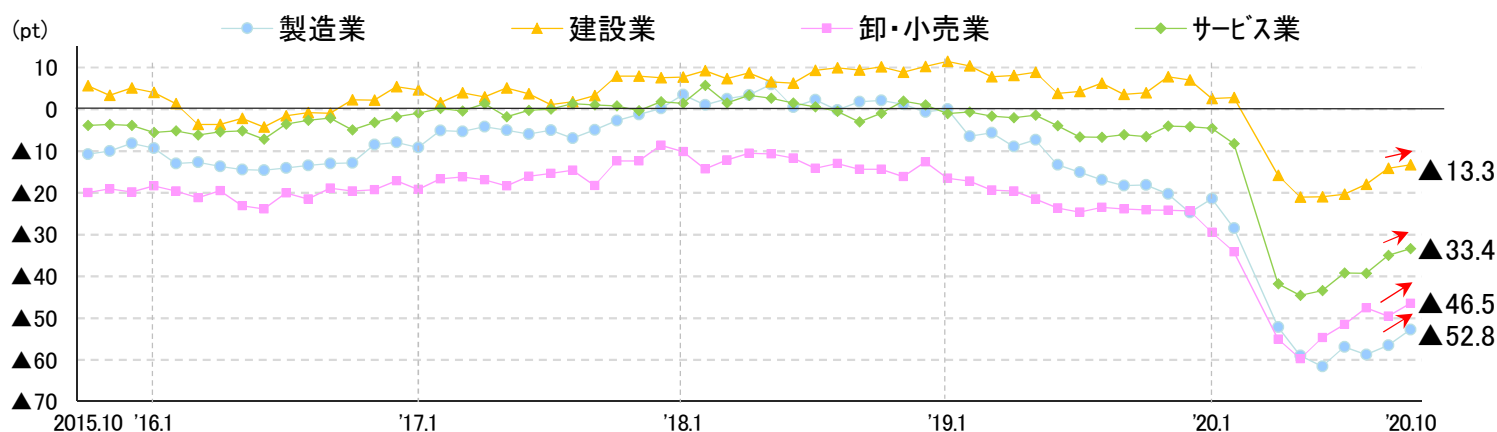
(2)業種別 業況DI

- 業種別の業況DIは、「建設業」が▲13.3ptと最も高く、「宿泊・飲食サービス業」が▲67.2ptと最も低くなりました。また、前月比で最も業況が改善したのは「学術研究、専門・技術サービス業」(▲16.8pt(前月比+6.6pt))となりました。一方、「生活関連サービス業、娯楽業」(▲48.1pt(前月比▲7.5pt))は前月より悪化しました。

業種	回答件数	※上段:2020年 9月調査 下段: 10月調査	(%) ■悪い ■普通 ■良い	業況DI	前月比
製造業	2,429	62	32 6	▲56.6	—
	2,691	59	35 6	▲52.8	+3.8
建設業	2,835	26	63 12	▲14.2	—
	2,998	25	64 11	▲13.3	+0.9
卸・小売業	2,772	55	39 6	▲49.6	—
	3,019	53	41 6	▲46.5	+3.1
卸売業	1,248	55	39 6	▲49.0	—
	1,411	54	39 6	▲48.3	+0.7
小売業	1,524	56	39 6	▲50.1	—
	1,608	51	43 6	▲44.9	+5.2
サービス業	4,117	42	51 7	▲35.0	—
	4,559	41	51 8	▲33.4	+1.6
情報通信業	238	32	58 11	▲21.4	—
	267	34	54 13	▲21.0	+0.4
運輸業	490	55	41 4	▲51.2	—
	483	52	43 5	▲47.4	+3.8
不動産・物品賃貸業	811	29	65 6	▲22.8	—
	881	29	65 6	▲22.6	+0.2
宿泊・飲食サービス業	307	74	21 4	▲70.0	—
	415	71	25 4	▲67.2	+2.8
医療・福祉業	313	34	58 8	▲26.5	—
	376	35	54 11	▲24.7	+1.8
教育・学習支援業	82	35	55 10	▲25.6	—
	84	36	51 13	▲22.6	+3.0
生活関連サービス業、娯楽業	303	49	43 8	▲40.6	—
	339	53	41 5	▲48.1	▲7.5
学術研究、専門・技術サービス業	385	34	56 10	▲23.4	—
	410	30	57 13	▲16.8	+6.6
その他サービス業	1,188	43	50 7	▲35.5	—
	1,304	40	52 8	▲32.0	+3.5

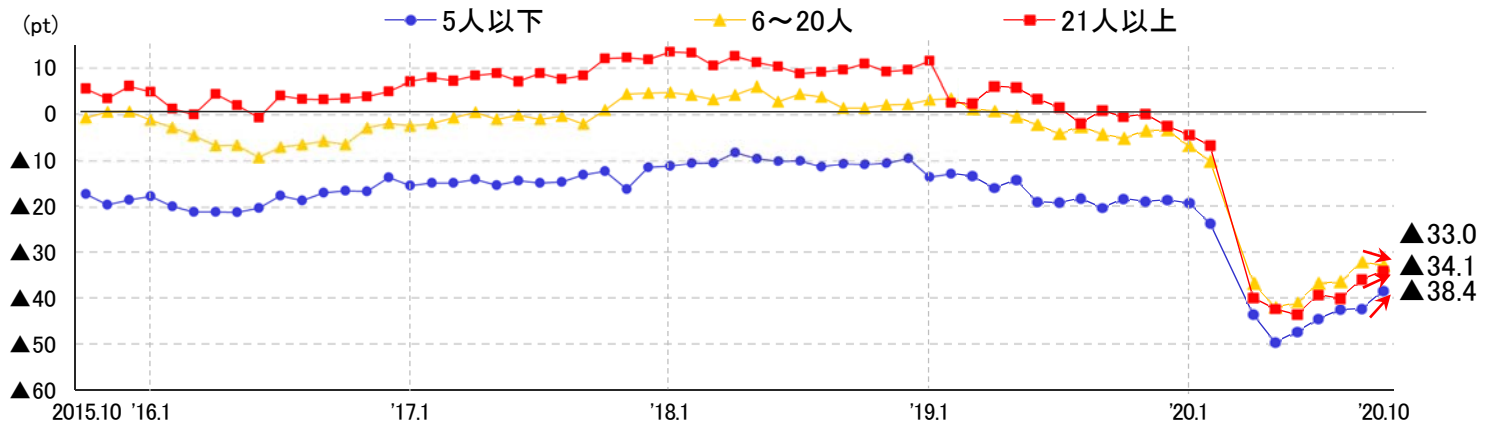
「悪い」全国平均(10月調査) 43pt 「良い」全国平均(10月調査) 8pt

【DIの推移】業種別の動向



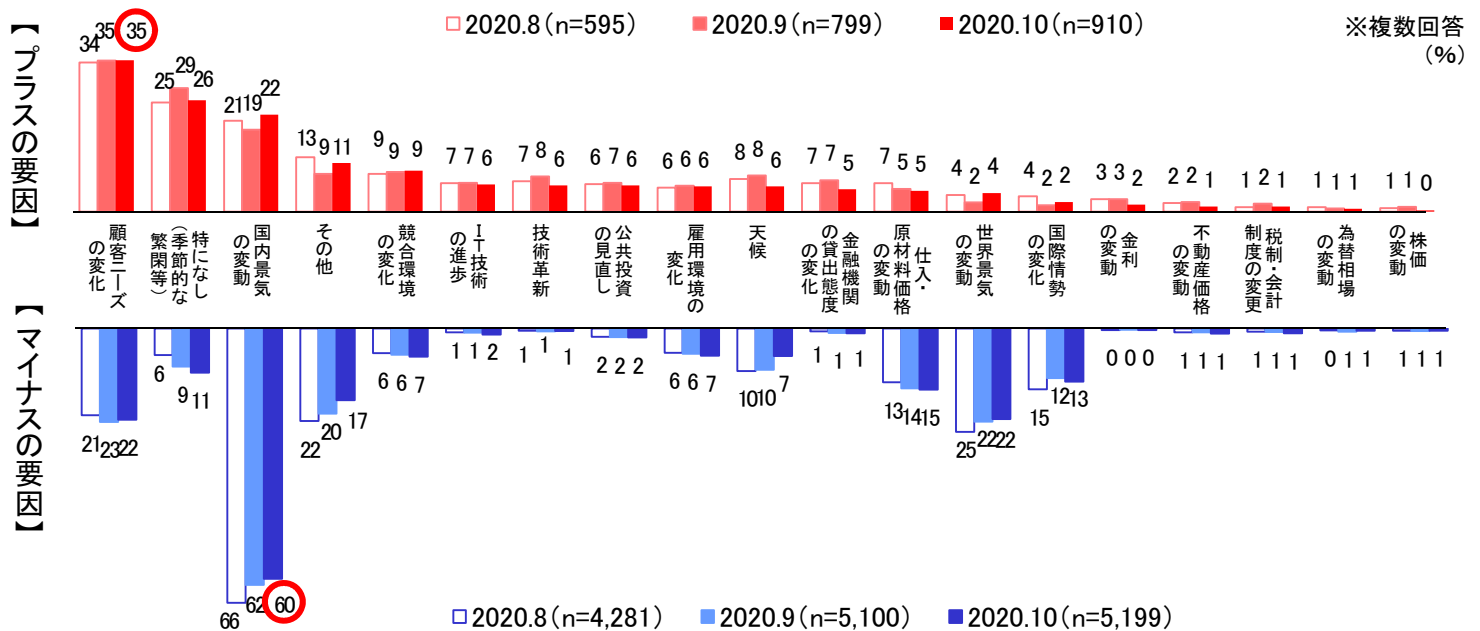
(3) 従業員規模別 業況DI

- 従業員規模別の業況DIは、「5人以下」「21人以上」で前月より改善しました。



(4) 景況感に影響を与えた要因 [前月比]

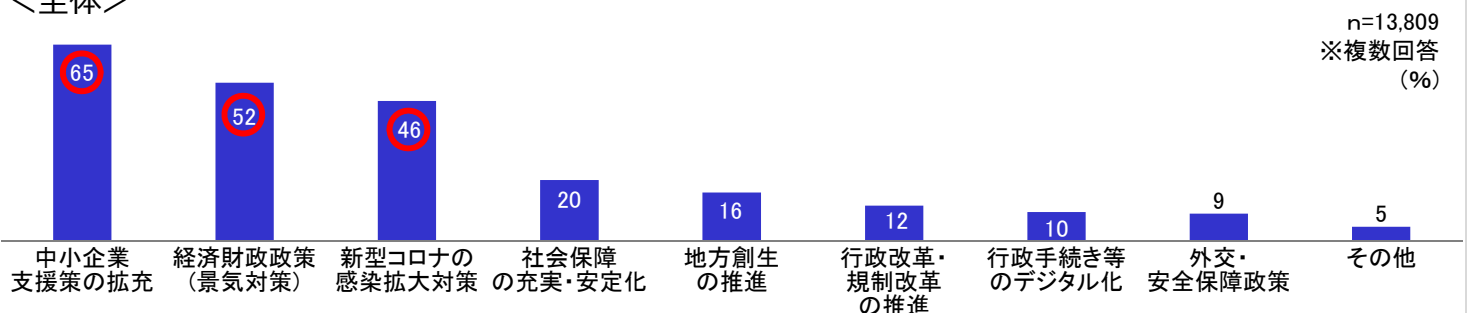
- 景況感が「良い」と回答した企業のプラスの要因は、「顧客ニーズの変化」が35%(前月比±0pt)と最も多くなりました。
- 景況感が「悪い」と回答した企業のマイナスの要因は、「国内景気の変動」が60%(前月比▲2pt)と最も多く、新型コロナウイルス感染拡大の社会経済活動への影響がうかがえます。



<トピックス：菅新政権の誕生にあたって、国や行政等に期待すること>

- 国や行政等に期待することは、「中小企業支援策の拡充」が65%と最も多く、次いで「経済財政政策(景気対策)」が52%、「新型コロナの感染拡大対策」が46%となりました。

<全体>

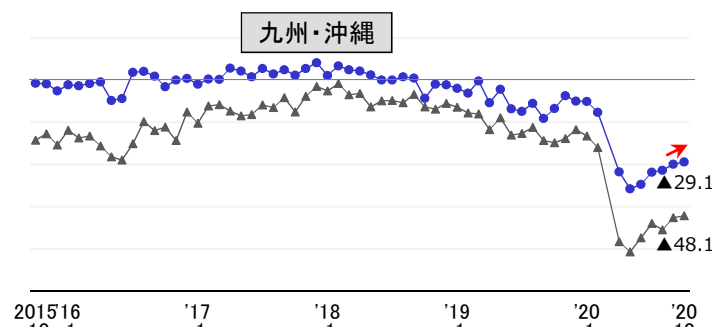
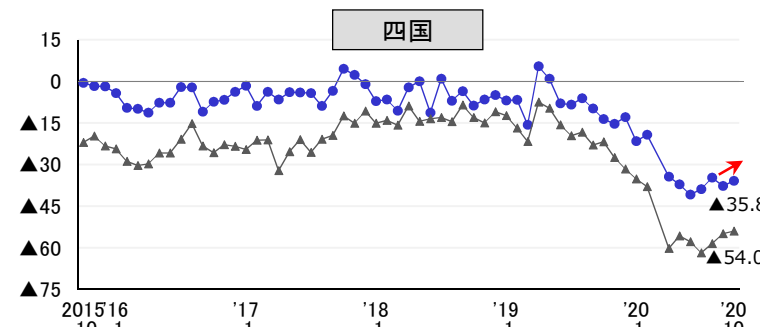
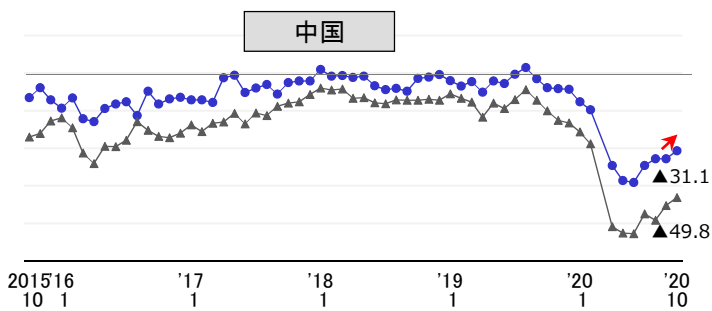
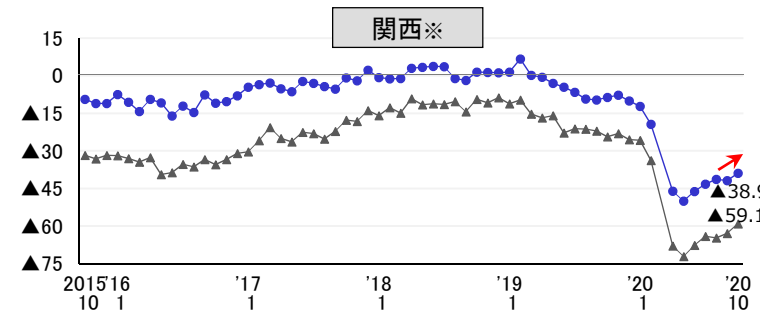
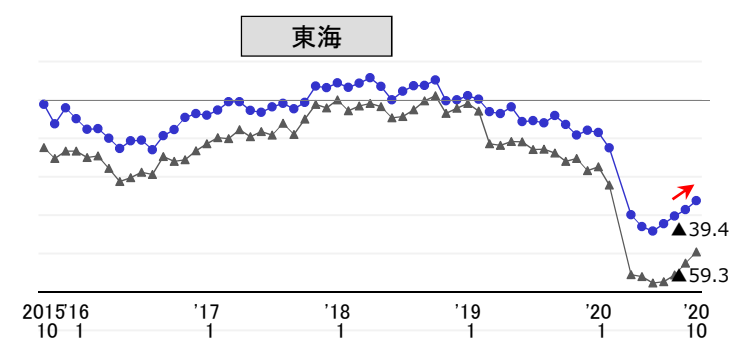
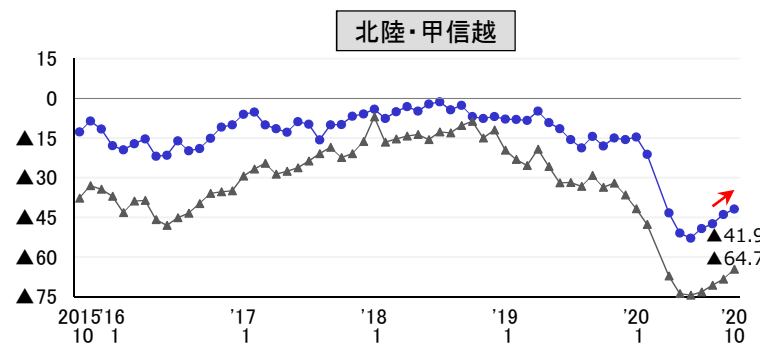
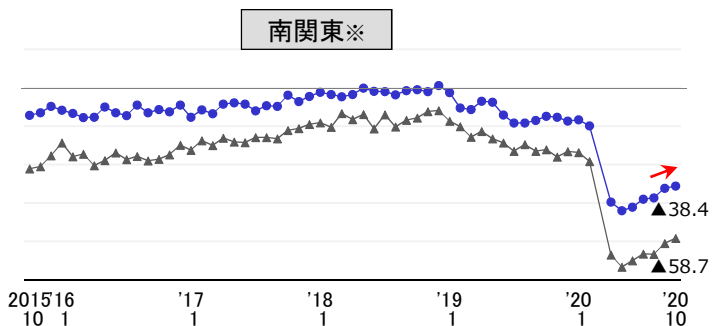
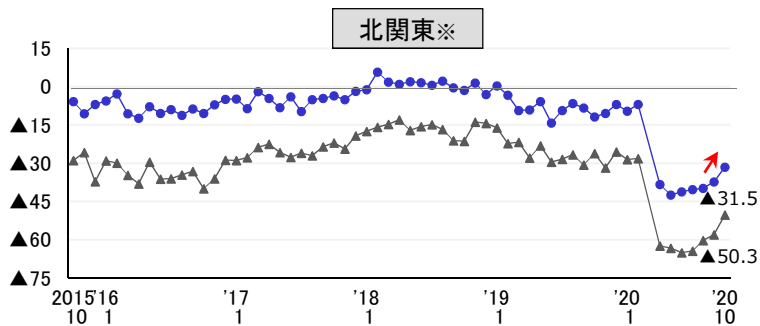
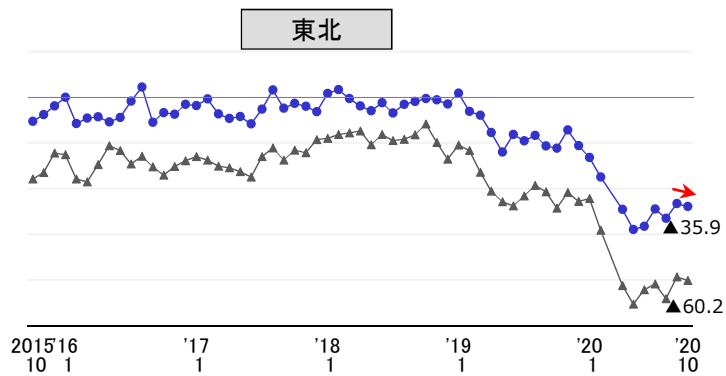
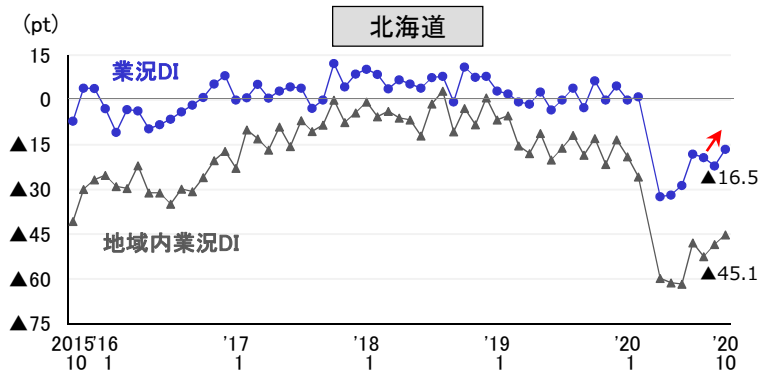


(6)地域別の動向

- ・「業況DI」は、「東北」で悪化した一方で、その他の9地域で改善しました。
- ・「地域内業況DI(※)」は、全国平均で▲56.1pt(前月比+2.6pt)となりました。

(pt)						
<全国平均>	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況DI	▲45.0	▲44.3	▲40.9	▲40.0	▲37.7	▲35.7
地域内業況DI(※)	▲67.1	▲65.8	▲63.0	▲62.9	▲58.7	▲56.1

(※)回答企業の本社が属する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

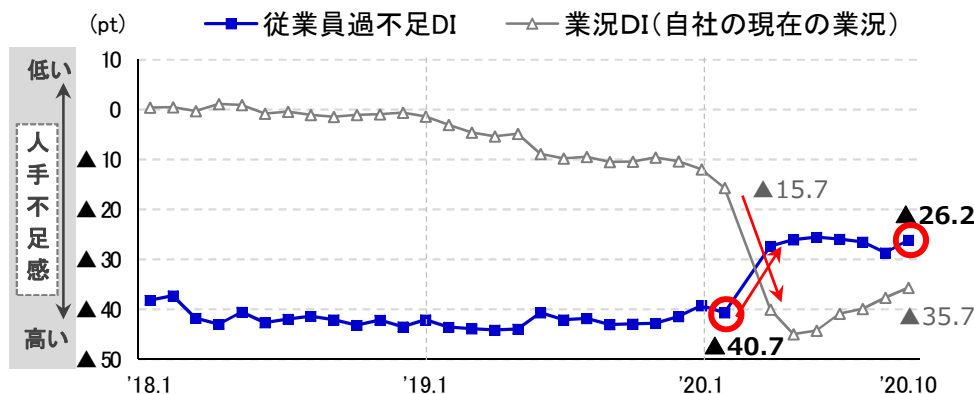
Ⅱ. コロナ禍における人材確保・人材育成

Q1 従業員の過不足状況はいかがですか

- 新型コロナウイルスの感染拡大(4月)以降、業況DIが大幅に低下(業況が悪化)した一方で、従業員過不足DIは大幅に上昇し、10月度は▲26.2ptと2月度と比べ約15pt高い(人手不足を感じる企業の割合が低い)水準となりました。業種別にみると、「運輸業」(▲37.8%(2月比+25.3pt))「宿泊・飲食サービス業」(▲14.2%(2月比+23.2pt))が2月時点と比べ、人手不足を感じる企業の割合が大きく減少しました。
- 新型コロナウイルス拡大前と現在の従業員数の変化については、「変わらない」が82%となりました。業種別にみると、「減った」は「宿泊・飲食サービス業」が27%と最も多くなりました。

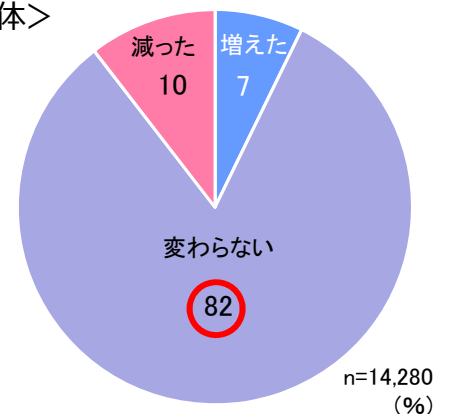
① 従業員の過不足状況

<従業員の過不足DIの推移>



② 新型コロナ拡大前後の従業員数の増減

<全体>

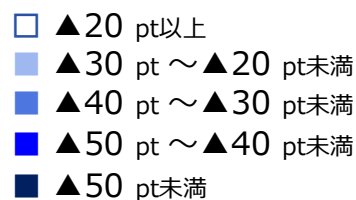


<業種別>	回答件数	上段: 2月度調査			過不足DI	差 (pt)	回答件数	増えた 変わらない 減った		
		過多	充足	不足				増えた	変わらない	減った
製造業	1,146	64		33	▲30.9	—	2,754	7	81	12
	2,738	8	70	22	▲13.7	+17.2				
建設業	1,437	37		61	▲60.3	—	3,137	8	83	9
	3,112	2	50	48	▲46.8	+13.5				
卸・小売業	1,454	67		31	▲28.9	—	3,120	6	86	8
	3,065	4	74	23	▲18.7	+10.2				
卸売業	654	66		31	▲28.7	—	1,446	7	84	9
	1,423	5	74	22	▲16.9	+11.8				
小売業	800	67		31	▲29.0	—	1,674	5	87	8
	1,642	3	73	23	▲20.2	+8.8				
サービス業 ※以下、一部抜粋	2,066	55		43	▲41.7	—	4,702	8	80	12
	4,628	4	69	28	▲24.4	+17.3				
情報通信業	133	43		56	▲55.6	—	271	14	71	15
	273	3	53	44	▲40.7	+14.9				
運輸業	241	36		63	▲63.1	—	512	11	72	17
	498	4	55	41	▲37.8	+25.3				
不動産・物品賃貸業	400	79		19	▲16.5	—	892	3	92	5
	875	1	87	12	▲10.5	+6.0				
宿泊・飲食サービス業	147	61		38	▲37.4	—	422	6	68	27
	416	8	69	22	▲14.2	+23.2				
医療・福祉業	173	50		46	▲42.8	—	382	12	72	16
	376	3	65	32	▲29.5	+13.3				
教育・学習支援業	42	69		31	▲31.0	—	84	14	76	10
	85	4	65	32	▲28.2	+2.8				
生活関連サービス業、 娯楽業	124	54		43	▲39.5	—	348	4	87	9
	347	5	71	24	▲19.0	+20.5				

- 従業員の過不足DIを都道府県別にみると、42都道府県で2020年2月時点と比べ、人手不足を感じる企業の割合が減少し、特に「福井県」「静岡県」「石川県」で大幅に減少しました。一方で、「徳島県」ではコロナ禍において、人手不足を感じる企業の割合がさらに増加しました。

<都道府県別>

従業員過不足DI



[2020年2月度]

[2020年10月度]

都道府県	2020.2		2020.10		差 (pt)
	DI(pt)	順位	DI(pt)	順位	
北海道	-49.8	39	-37.3	37	12.5
青森県	-54.9	45	-49.4	46	5.5
岩手県	-37.5	12	-21.7	10	15.8
宮城県	-46.2	32	-28.1	20	18.2
秋田県	-48.1	37	-33.3	32	14.7
山形県	-40.0	19	-30.1	22	9.9
福島県	-45.2	31	-36.1	36	9.1
茨城県	-50.0	40	-28.0	19	22.0
栃木県	-31.3	3	-32.7	28	-1.4
群馬県	-36.4	11	-31.1	25	5.3
埼玉県	-38.9	16	-22.9	12	16.0
千葉県	-51.7	43	-28.7	21	23.0
東京都	-35.6	7	-19.0	4	16.6
神奈川県	-42.5	27	-25.1	14	17.5

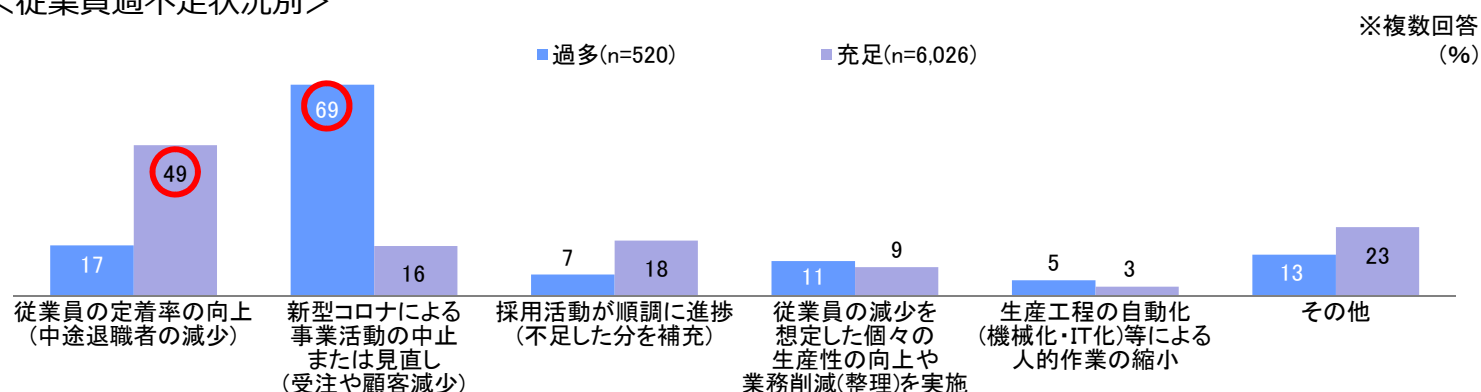
都道府県	2020.2		2020.10		差 (pt)
	DI(pt)	順位	DI(pt)	順位	
新潟県	-39.7	17	-26.8	17	12.8
富山県	-45.2	30	-32.8	29	12.4
石川県	-45.1	29	-19.6	6	25.4
福井県	-50.0	40	-23.0	13	27.0
山梨県	-32.6	5	-18.0	2	14.6
長野県	-37.5	12	-18.1	3	19.4
岐阜県	-41.5	24	-30.4	23	11.1
静岡県	-47.9	36	-21.1	8	26.7
愛知県	-33.7	6	-22.0	11	11.7
三重県	-23.7	1	-15.8	1	7.9
滋賀県	-47.1	34	-31.4	26	15.7
京都府	-39.8	18	-19.1	5	20.7
大阪府	-38.0	14	-20.7	7	17.3
兵庫県	-41.9	26	-34.3	33	7.7
奈良県	-35.8	8	-26.7	16	9.1
和歌山県	-51.5	42	-33.1	30	18.4

都道府県	2020.2		2020.10		差 (pt)
	DI(pt)	順位	DI(pt)	順位	
鳥取県	-43.8	28	-44.7	45	-0.9
島根県	-63.3	47	-50.9	47	12.4
岡山県	-36.3	10	-25.1	15	11.2
広島県	-40.9	22	-26.9	18	14.0
山口県	-49.4	38	-32.5	27	16.9
徳島県	-30.4	2	-39.5	41	-9.1
香川県	-35.8	9	-21.6	9	14.3
愛媛県	-57.7	46	-39.9	43	17.8
高知県	-32.5	4	-40.0	44	-7.5
福岡県	-41.0	23	-33.3	31	7.8
佐賀県	-52.4	44	-39.8	42	12.5
長崎県	-38.4	15	-39.4	40	-1.0
熊本県	-41.9	25	-35.6	35	6.3
大分県	-46.5	33	-38.6	38	7.9
宮崎県	-47.6	35	-38.9	39	8.7
鹿児島県	-40.8	21	-31.1	24	9.7
沖縄県	-40.3	20	-35.2	34	5.1

Q2 従業員数が過多または充足の理由は何ですか ※従業員がいる企業のうち、Q1-①で「過多」「充足」と回答した方が回答

- 従業員数が「過多」の理由は、「新型コロナによる事業活動の中止または見直し(受注や顧客減少)」が69%、「充足」の理由は、「従業員の定着率の向上(中途退職者の減少)」が49%と最も多くなりました。

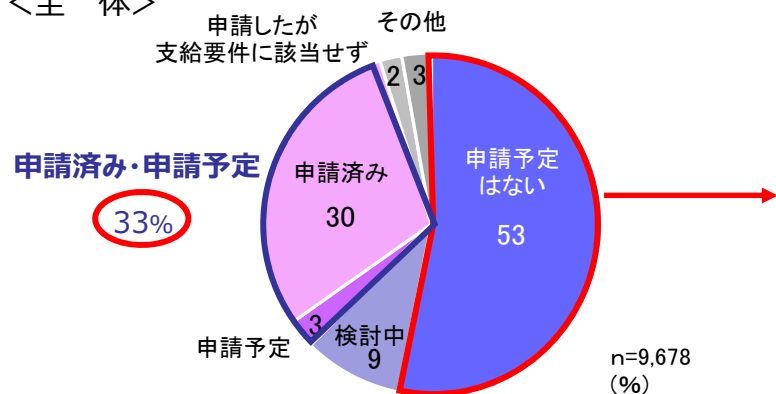
<従業員過不足状況別>



- 雇用調整助成金(緊急雇用安定助成金を含む)の申請状況は、「申請済み・申請予定」が33%となりました。業種別にみると、「製造業」「宿泊・飲食サービス業」でともに50%と最も多く、コロナ禍で雇用維持のために助成金を活用していることがうかがえます。
- 「申請予定はない」(53%)と回答した方の「申請しない理由」は、「支給要件である従業員の休業を実施していない」が54%と最も多くなりました。業種別にみると、「宿泊・飲食サービス業」で「売上げの減少割合が支給要件を満たしていない」が23%と最も少なく、コロナ禍による売上げの減少の深刻さがうかがえます。

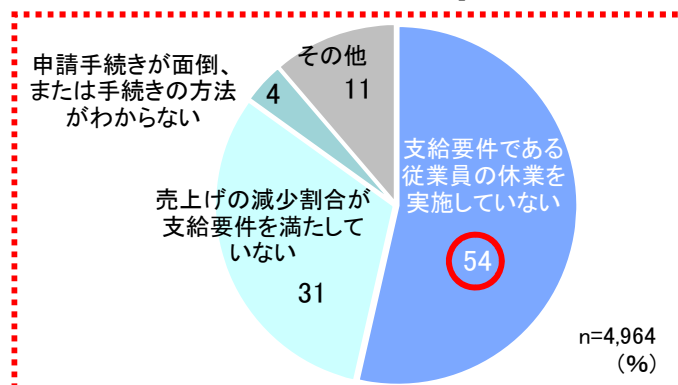
① 申請状況

<全体>



② 申請しない理由

[①で「申請予定はない」を選択した方が回答]



<業種別>	回答件数	(%)			
製造業	2,070	39	8	46	50
建設業	2,195	59	13	3	20
卸・小売業	2,054	58	9	2	26
卸売業	1,053	59	8	1	29
小売業	1,001	58	9	3	24
サービス業 ※以下、一部抜粋	3,007	54	8	2	30
情報通信業	186	49	10	2	35
運輸業	384	47	52	40	33
不動産・物品賃貸業	454	69	10	2	15
宿泊・飲食サービス業	295	35	7	3	47
医療・福祉業	274	62	9	2	21
教育・学習支援業	54	41	70	37	6
生活関連サービス業、娯楽業	201	46	8	1	40

申請しない理由

回答件数	(%)			
776	59	29	2	10
1,257	58	26	5	11
1,156	52	33	4	11
598	53	34	4	9
558	50	32	5	13
1,575	49	35	4	12
91	48	40	0	12
178	49	42	5	4
296	46	36	3	15
98	47	23	10	19
164	49	42	4	5
21	43	48	0	10
88	50	36	1	13

参考情報

■雇用調整助成金(新型コロナ特例) / 厚生労働省HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

※新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象に、雇用調整助成金の特例措置について掲載。

■事業主の方のための雇用関係助成金 / 厚生労働省HP

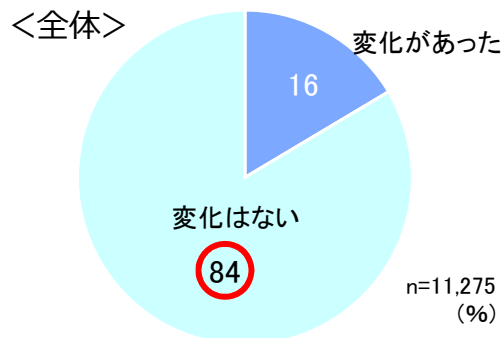
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

※雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに役立つ助成金を掲載。

Q4 新型コロナウイルス感染拡大前後で、従業員に期待していることに変化はありましたか

- ・ コロナ禍における従業員に求める人物像の変化の有無は、「変化はない」が84%となりました。業種別に見ると、「建設業」は「変化はない」が89%と他業種に比べて多くなりました。
- ・ 求める人物像は、「コミュニケーション能力が高い人」が60%と最も多くなりました。コロナ禍において「変化があった」と回答した方の求める人物像は、「状況に応じて現状とは異なる仕事に対応可能な人」「ITに関する知識がある人」「新しい働き方に順応できる人」が、全体より特に多くなりました。

① コロナ禍における従業員に求める人物像の変化の有無



＜業種別＞	回答件数		
製造業	2,286	18	82
建設業	2,600	11	89
卸・小売業	2,393	17	83
サービス業	3,556	19	81

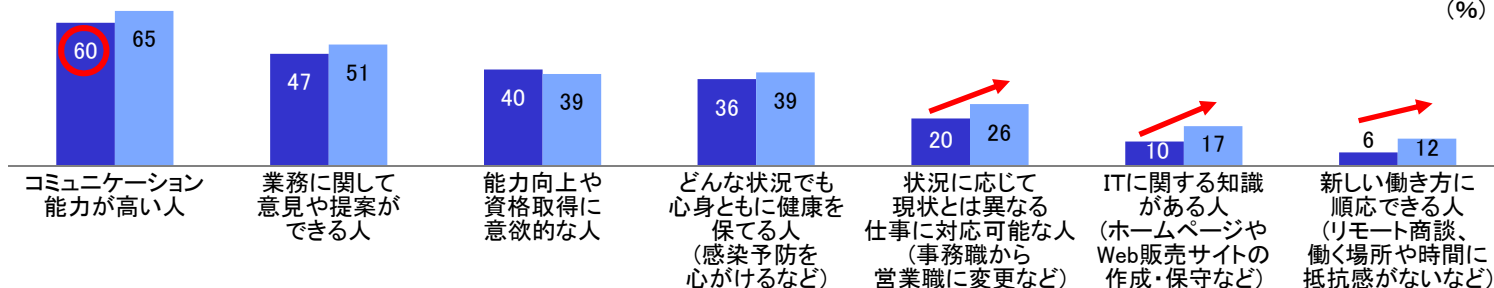
② 従業員に求める人物像

＜全体・従業員に求める人物像に変化あり＞

■ 全体(n=8,937)

■ 変化があった(n=1,430)

※複数回答 (%)

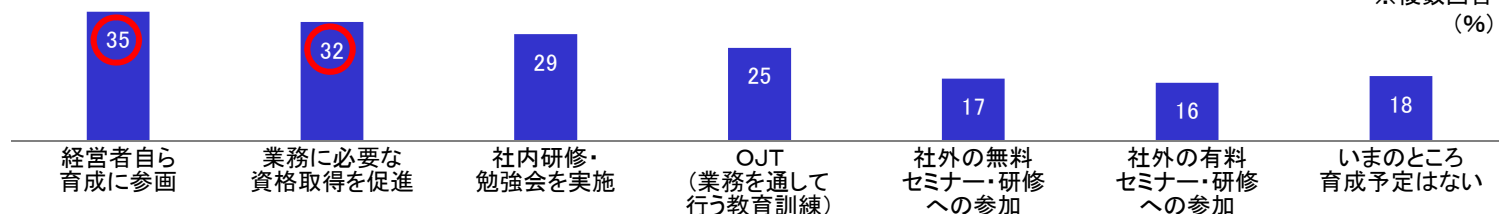


Q5 従業員の育成方法(検討も含む)は何ですか

- ・ 従業員の育成方法は、「経営者自ら育成に参画」が35%と最も多く、次いで「業務に必要な資格取得を推進」が32%となりました。

＜全体＞

n=11,540
※複数回答 (%)

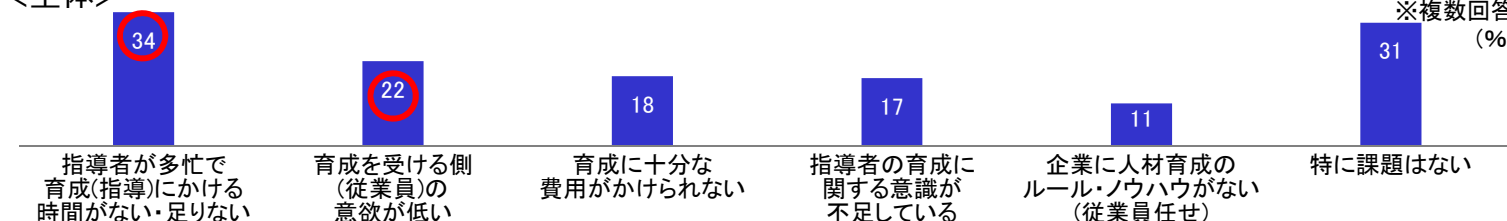


Q6 人材育成の課題は何ですか

- ・ 人材育成の課題は、「指導者の業務が多忙で育成(指導)にかかる時間がない・足りない」が34%と最も多く、次いで「育成を受ける側(従業員)の意欲が低い」が22%となりました。

＜全体＞

n=11,400
※複数回答 (%)



【DIの推移 データー一覧】

＜全体＞ (pt)

	2017年												2018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	12月
業況	▲5.7	▲4.7	▲4.5	▲3.7	▲4.5	▲4.1	▲4.4	▲4.1	▲4.3	▲1.6	▲1.5	0.2	0.4	0.5	▲0.3	1.1	0.9	▲0.8	▲0.4	▲1.1	▲1.5	▲1.0	▲0.9	▲0.6
将来	7.7	8.6	7.2	6.1	6.7	6.5	6.0	6.4	5.4	6.2	6.4	8.0	7.9	8.0	9.0	10.0	10.2	9.3	8.5	6.6	6.7	5.9	6.5	6.6
従業員過不足	-	-	-	-	-	-	▲35.9	▲34.0	▲33.9	▲35.8	▲36.2	▲36.7	▲38.2	▲37.3	▲41.8	▲43.0	▲40.6	▲42.7	▲42.0	▲41.4	▲42.1	▲43.2	▲42.2	▲43.5

	2019年												2020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
業況	▲1.4	▲3.0	▲4.6	▲5.4	▲4.9	▲8.9	▲9.8	▲9.5	▲10.5	▲10.4	▲9.6	▲10.4	▲12.0	▲15.7	-	▲40.1	▲45.0	▲44.3	▲40.9	▲40.0	▲37.7	▲35.7
将来	4.4	5.2	3.0	1.1	0.4	▲2.2	▲0.1	▲2.3	▲2.4	▲1.9	▲1.4	▲1.5	▲0.1	▲3.1	-	▲32.5	▲24.9	▲14.9	▲11.4	▲11.6	▲5.4	▲2.3
従業員過不足	▲42.1	▲43.6	▲43.9	▲44.2	▲44.0	▲40.7	▲42.1	▲41.9	▲43.1	▲42.9	▲42.8	▲41.4	▲39.3	▲40.7	-	▲27.3	▲26.1	▲25.6	▲26.0	▲26.5	▲28.7	▲26.2

※2020年3月は新型コロナウイルスの影響を踏まえ調査を中止。

＜業種別(直近6ヵ月)＞ (pt)

	製造業						建設業						卸・小売業						サービス業					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	▲59.0	▲61.6	▲57.0	▲58.8	▲56.6	▲52.8	▲21.1	▲21.0	▲20.3	▲18.0	▲14.2	▲13.3	▲59.7	▲54.7	▲51.6	▲47.6	▲49.6	▲46.5	▲44.6	▲43.5	▲39.2	▲39.3	▲35.0	▲33.4
従業員過不足	▲11.9	▲10.8	▲12.2	▲13.3	▲17.9	▲13.7	▲48.1	▲47.8	▲46.4	▲47.9	▲49.0	▲46.8	▲16.5	▲17.3	▲16.2	▲17.1	▲20.0	▲18.7	▲24.7	▲24.3	▲26.2	▲26.0	▲26.9	▲24.4

＜従業員規模別(直近6ヵ月)＞ (pt)

	5人以下						6～20人						21人以上					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	▲49.7	▲47.4	▲44.5	▲42.6	▲42.3	▲38.4	▲42.1	▲41.0	▲36.9	▲36.5	▲32.2	▲33.0	▲42.4	▲43.6	▲39.3	▲40.1	▲36.0	▲34.1
従業員過不足	▲23.5	▲22.5	▲22.6	▲22.7	▲22.9	▲21.2	▲29.2	▲28.6	▲30.2	▲30.9	▲33.8	▲30.2	▲25.2	▲26.4	▲25.9	▲27.5	▲33.1	▲30.6

＜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					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	▲31.9	▲28.7	▲18.1	▲19.3	▲22.1	▲16.5	▲43.5	▲42.4	▲36.7	▲39.8	▲35.0	▲35.9	▲42.4	▲41.2	▲40.4	▲39.9	▲37.4	▲31.5	▲48.0	▲46.6	▲43.4	▲42.9	▲39.2	▲38.4	▲51.0	▲52.9	▲49.3	▲47.4	▲44.0	▲41.9
地域内業況	▲61.2	▲61.7	▲47.9	▲52.5	▲48.4	▲45.1	▲68.0	▲63.2	▲61.4	▲66.2	▲59.0	▲60.2	▲63.3	▲65.1	▲64.4	▲60.2	▲58.0	▲50.3	▲69.9	▲67.4	▲64.9	▲65.0	▲60.7	▲58.7	▲73.8	▲74.4	▲73.2	▲70.7	▲68.4	▲64.7
従業員過不足	▲35.8	▲37.6	▲36.7	▲43.6	▲38.1	▲37.3	▲26.9	▲30.1	▲30.5	▲33.0	▲32.7	▲32.3	▲25.5	▲25.4	▲22.9	▲21.7	▲25.2	▲26.0	▲22.7	▲24.0	▲26.2	▲25.6	▲26.3	▲21.6	▲22.8	▲20.3	▲21.0	▲23.4	▲24.8	▲22.2

	東海						関西						中国						四国						九州・沖縄					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
業況	▲49.5	▲51.3	▲48.4	▲45.3	▲42.9	▲39.4	▲50.1	▲46.1	▲43.2	▲41.4	▲41.9	▲38.9	▲42.9	▲43.7	▲36.9	▲34.3	▲34.3	▲31.1	▲37.2	▲40.8	▲38.9	▲34.7	▲37.7	▲35.8	▲38.6	▲37.0	▲32.8	▲32.0	▲29.9	▲29.1
地域内業況	▲68.9	▲71.5	▲71.0	▲68.4	▲63.7	▲59.3	▲72.1	▲67.7	▲64.1	▲64.7	▲62.9	▲59.1	▲63.8	▲64.1	▲56.2	▲58.8	▲53.0	▲49.8	▲55.7	▲57.8	▲61.8	▲58.5	▲54.9	▲54.0	▲61.0	▲56.0	▲50.9	▲53.2	▲48.9	▲48.1
従業員過不足	▲23.0	▲17.4	▲19.5	▲18.3	▲25.5	▲22.3	▲22.8	▲22.3	▲22.8	▲24.0	▲24.9	▲23.4	▲30.1	▲30.5	▲31.3	▲32.6	▲32.2	▲30.2	▲31.6	▲31.7	▲31.8	▲31.7	▲34.0	▲35.7	▲31.5	▲31.8	▲33.8	▲34.1	▲36.6	▲35.8

※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 = (増加・好転・過剰などの回答割合) - (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/>