

中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ」 2023年9月度調査レポート

～「従業員のリスキリング」を推進する企業は2割、「業績・生産性の向上」に期待～

■景況感（P3～）

- ・「現在の業況」（業況DI）は▲12.4pt（前月差▲1.9pt）、「将来の見通し」（将来DI）は+3.1pt（前月差▲1.2pt）と悪化しました。

■従業員のリスキリング（P7～）

- ・「リスキリング」の認知度は24%、実際にリスキリングを「推進している」と回答した企業は19%に留まりました。
- ・リスキリングに期待する効果として、「業績の向上（54%）」や「生産性の向上（53%）」が多くなりました。

■人手不足による経営への影響（P11～）

- ・人手不足による影響を「受けている」と回答した企業は41%となりました。

 **大同生命保険株式会社**

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9月1日～9月28日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 7,314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] 従業員のリスクリング
[今月のトピックス] 人手不足による経営への影響

<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		7,314 (100.0)	190	431	560	1,410	695	763	1,395	667	313	890
業種	製造業	1,453 (19.9)	21	51	118	228	179	219	343	129	55	110
	建設業	1,618 (22.1)	55	124	139	268	188	150	208	173	85	228
	卸・小売業	1,624 (22.2)	44	75	105	309	140	168	343	140	77	223
	サービス業	2,337 (32.0)	65	156	185	554	164	195	440	203	80	295
	その他	185 (2.5)	5	16	10	33	18	18	31	16	14	24
	無回答	97 (1.3)	0	9	3	18	6	13	30	6	2	10
従業員規模	5人以下	3,395 (46.4)	98	180	281	767	270	338	621	301	124	415
	6～10人	1,381 (18.9)	39	79	102	249	152	137	260	111	75	177
	11～20人	1,035 (14.2)	23	67	82	162	98	120	197	111	51	124
	21人以上	1,377 (18.8)	30	96	94	203	167	156	274	138	58	161
	無回答	126 (1.7)	0	9	1	29	8	12	43	6	5	13

※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	693 (9.5)	40歳未満	323 (4.4)	男性	6,585 (90.0)
10～30年未満	1,594 (21.8)	40歳代	1,324 (18.1)	女性	592 (8.1)
30～50年未満	2,106 (28.8)	50歳代	2,241 (30.6)	無回答	137 (1.9)
50～100年未満	2,359 (32.3)	60歳代	1,834 (25.1)		
100年以上	285 (3.9)	70歳以上	1,362 (18.6)		
無回答	277 (3.8)	無回答	230 (3.1)		

<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9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。

2023年9月度調査のポイント

従業員のリスキリング、人手不足による経営への影響

<従業員のリスキリング>

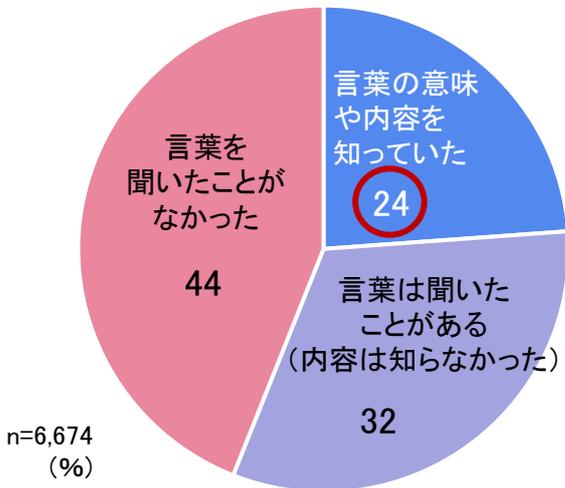
- 「リスキリング」の認知度は24%、実際にリスキリングを「推進している」と回答した企業は、19%に留まりました。
- リスキリングに期待する効果として、「業績の向上（54%）」や「生産性の向上（53%）」が多くなりました。

<人手不足による経営への影響>

- 人手不足による影響を「受けている」と回答した企業は41%となりました。

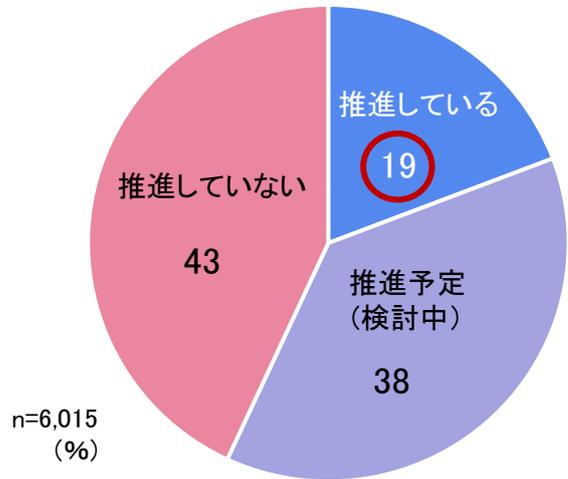
①リスキリングの認知度

<全体>



②リスキリングの推進状況

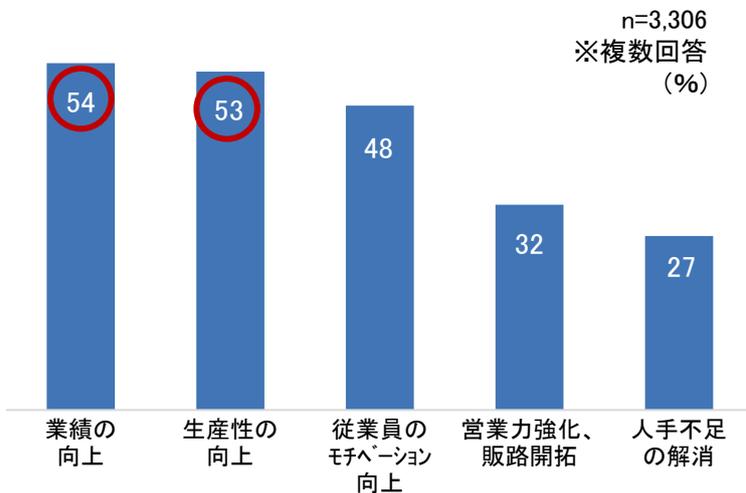
<全体>



③リスキリングに期待する効果

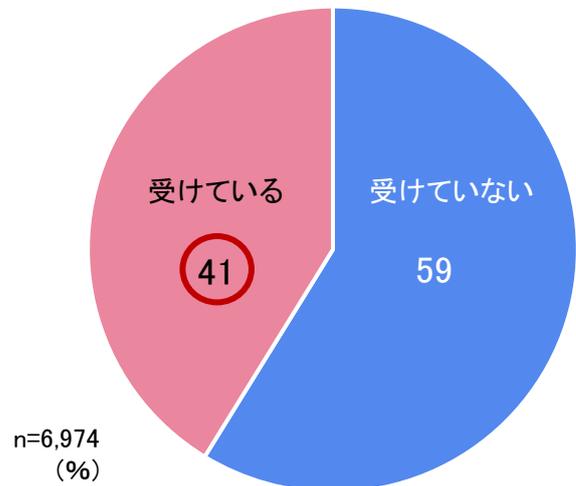
※②で「推進している」「推進予定(検討中)」と回答した方

<全体>



④人手不足による経営への影響有無

<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▲12.4pt(前月差▲1.9pt)、「将来の見通し」(将来DI)は+3.1pt(前月差▲1.2pt)と悪化しました。
- 「売上高」「利益」「資金繰り」もいずれも悪化しました。

現在の業況

将来の見通し

調査月	業況			業況DI	前月差	調査月	将来の見通し			将来DI	前月差
	良い	普通	悪い				良くなる	どちらともいえない	悪くなる		
2023年 7月 (n=7,313)	12	64	25	▲12.6pt	+1.0pt	2023年 7月 (n=7,274)	16	73	11	+5.9pt	±0.0pt
8月 (n=6,447)	13	64	23	▲10.5pt	+2.1pt	8月 (n=6,423)	15	74	11	+4.3pt	▲1.6pt
9月 (n=6,753)	11	65	24	▲12.4pt	▲1.9pt	9月 (n=6,749)	15	74	12	+3.1pt	▲1.2pt

売上高

利益

資金繰り



調査月	売上高DI	前月差
2023年 7月	+0.7pt	+2.3pt
8月	▲0.3pt	▲1.0pt
9月	▲1.0pt	▲0.7pt

調査月	利益DI	前月差
2023年 7月	▲3.9pt	+2.2pt
8月	▲5.2pt	▲1.3pt
9月	▲5.4pt	▲0.2pt

調査月	資金繰りDI	前月差
2023年 7月	▲2.9pt	▲0.3pt
8月	▲2.8pt	+0.1pt
9月	▲3.4pt	▲0.6pt

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】



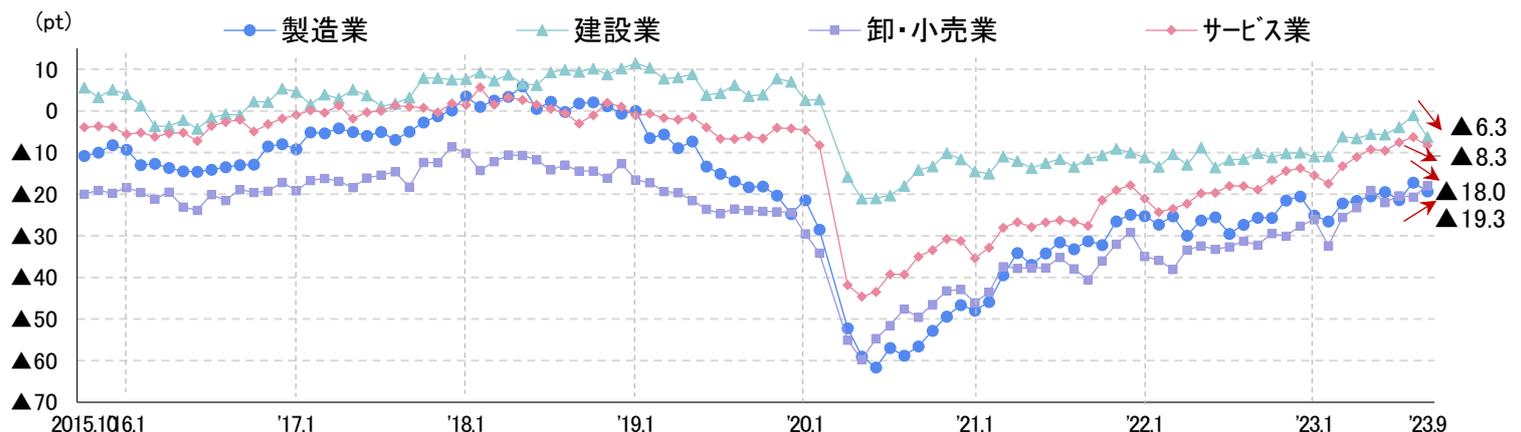
※2020年3月はコロナ禍の影響を踏まえ調査を中止。

(2) 業種別 業況DI

- 「宿泊・飲食サービス業」では、前月差▲11.6ptと大きく悪化しています。

業種	回答件数	※上段: 2023年8調査 下段: 2023年9月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		■ 良い (%)	■ 普通 (%)	■ 悪い (%)		
製造業	1,273	13	56	30	▲ 17.2	+ 4.2
	1,351	12	58	31	▲ 19.3	▲ 2.1
建設業	1,436	14	70	15	▲ 1.0	+ 2.9
	1,503	11	72	17	▲ 6.3	▲ 5.3
卸・小売業	1,395	10	60	30	▲ 20.7	▲ 0.3
	1,511	10	62	28	▲ 18.0	+ 2.7
卸売業	714	12	62	27	▲ 15.5	▲ 0.5
	759	12	62	26	▲ 14.0	+ 1.5
小売業	681	8	59	34	▲ 26.1	▲ 0.6
	752	8	63	30	▲ 22.1	+ 4.0
サービス業	2,149	13	68	19	▲ 6.3	+ 1.3
	2,150	12	67	21	▲ 8.3	▲ 2.0
情報通信業	110	12	68	20	▲ 8.2	▲ 8.2
	120	18	65	17	+ 1.7	+ 9.9
運輸業	251	8	63	29	▲ 20.3	+ 2.2
	251	12	58	30	▲ 17.1	+ 3.2
不動産・物品賃貸業	395	13	73	13	▲ 0.3	+ 1.2
	408	9	77	14	▲ 4.9	▲ 4.6
宿泊・飲食サービス業	160	22	54	24	▲ 1.9	+ 5.4
	170	17	52	31	▲ 13.5	▲ 11.6
医療・福祉業	179	9	72	20	▲ 10.6	▲ 1.0
	164	15	66	19	▲ 3.7	+ 6.9
教育・学習支援業	45	9	67	24	▲ 15.6	▲ 2.8
	41	7	73	20	▲ 12.2	+ 3.4
生活関連サービス業、 娯楽業	219	15	62	23	▲ 8.7	▲ 0.1
	180	11	66	23	▲ 11.7	▲ 3.0
学術研究、専門・技術 サービス業	215	14	69	17	▲ 3.7	▲ 1.1
	221	14	70	16	▲ 2.7	+ 1.0
その他サービス業	575	14	69	17	▲ 3.1	+ 4.7
	595	11	69	20	▲ 9.6	▲ 6.5

【業況DI (業種別) の推移】 「良い」全国平均(2023年9月調査) 12% 「悪い」全国平均(2023年9月調査) 23%

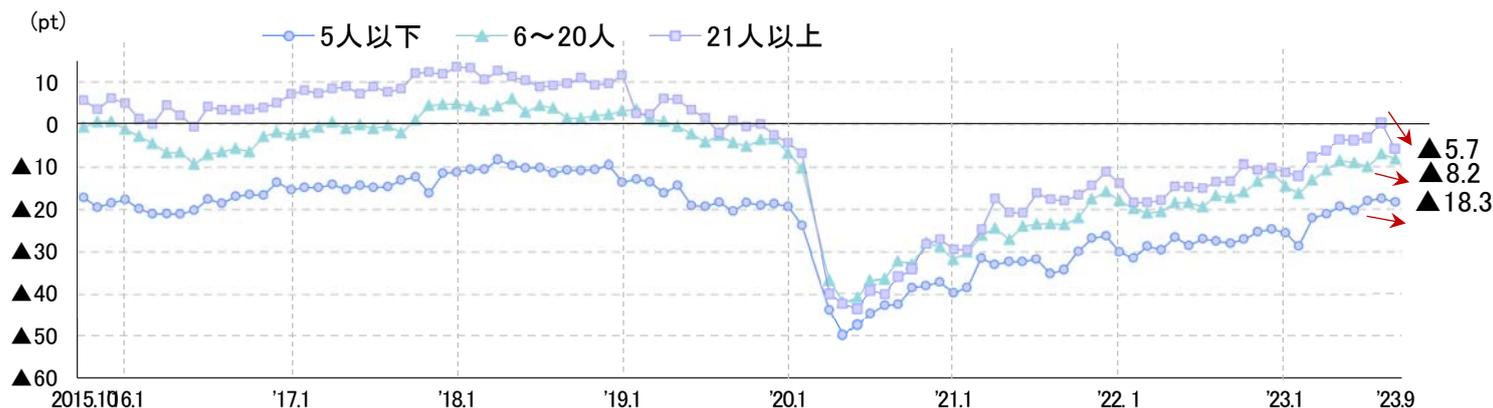


(3) 従業員規模別 業況DI

・ 従業員規模によらず業況DIが悪化しています。

従業員規模	回答件数	※上段:2023年 8月調査 下段:2023年 9月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		良い	普通	悪い		
5人以下	2,944	10	63	27	▲ 17.5	+ 0.5
	3,125	9	64	27	▲ 18.3	▲ 0.8
6~20人	2,182	13	67	20	▲ 7.0	+ 3.0
	2,238	12	68	20	▲ 8.2	▲ 1.2
21人以上	1,238	18	64	18	+ 0.5	+ 3.6
	1,305	15	65	20	▲ 5.7	▲ 6.2

【業況DI (従業員規模別) の推移】

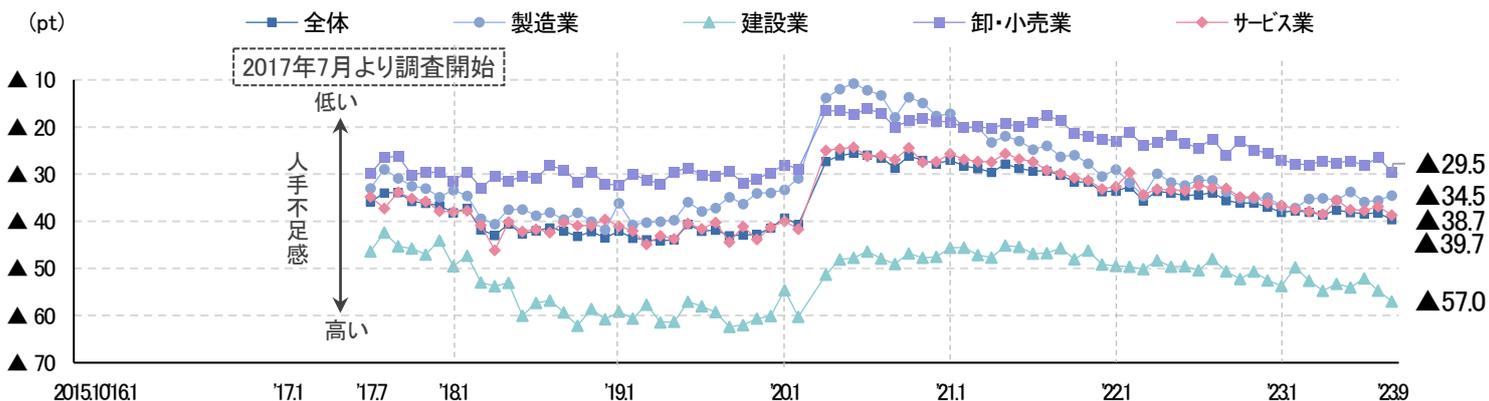


(4) 従業員過不足DI

・ 従業員過不足DIは▲39.7pt (前月差▲1.4pt) と悪化しました。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 8月調査 下段:2023年 9月調査			従業員 過不足DI (pt)	前月差 (pt)
		過多	充足	不足		
全体	6,371	1	59	39	▲ 38.3	+ 0.1
	6,770	1	58	41	▲ 39.7	▲ 1.4
製造業	1,268	3	59	38	▲ 35.6	+ 0.3
	1,350	3	60	37	▲ 34.5	+ 1.1
建設業	1,424	1	44	55	▲ 54.7	▲ 2.6
	1,510	1	42	58	▲ 57.0	▲ 2.3
卸・小売業	1,369	1	71	28	▲ 26.5	+ 1.6
	1,516	1	68	31	▲ 29.5	▲ 3.0
サービス業	2,121	1	62	38	▲ 36.9	+ 0.8
	2,162	1	59	40	▲ 38.7	▲ 1.8

【従業員過不足DI (業種別) の推移】

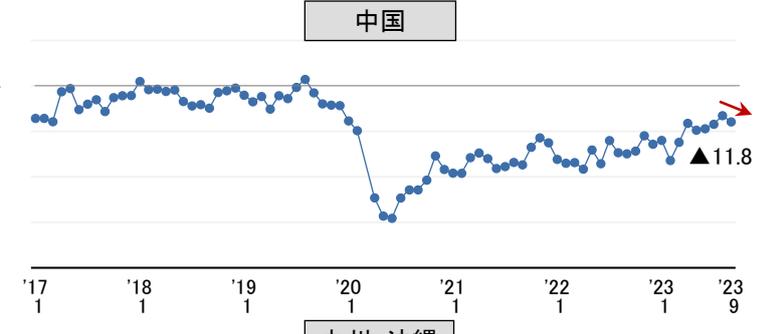
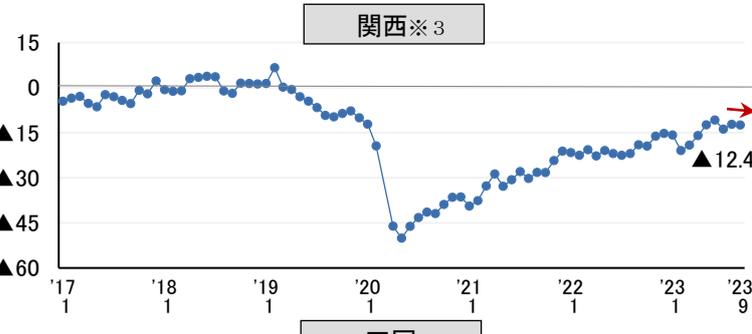
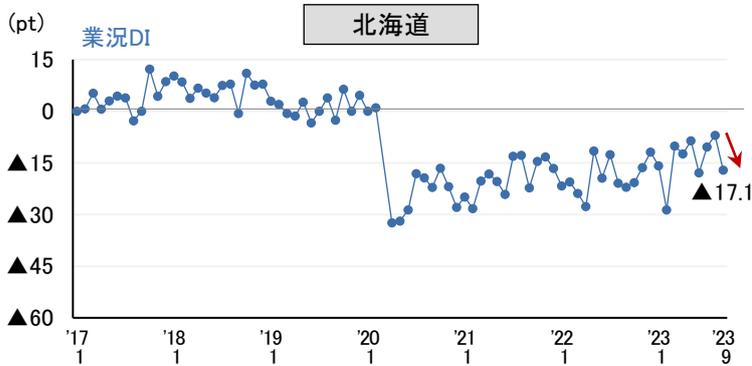


(5) 地域別 業況DI

・「北関東」「四国」は前月より改善、それ以外の地域では悪化しました。

<全国平均の業況DI推移(直近6ヵ月)> (単位:pt)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
業況DI	▲14.8	▲12.8	▲13.6	▲12.6	▲10.5	▲12.4



※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. 従業員のリスキリング

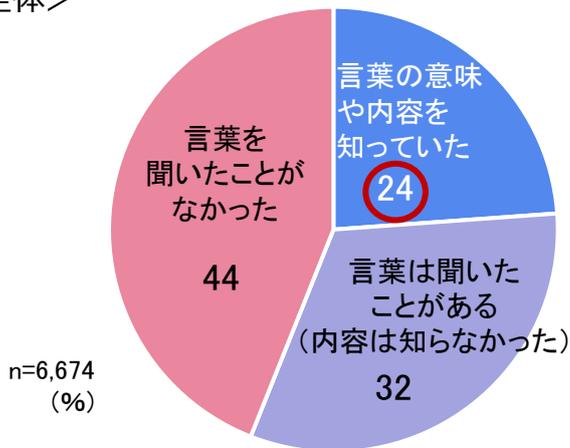
中小企業の人手不足が深刻化する中で、「労働生産性のさらなる向上」が課題となっています。課題解決に向けた手段の一つとして、いま注目されている「従業員のリスキリング」(※)は、業務効率化や採用コストの抑制などさまざまな効果が期待されています。

※技術革新やビジネスモデルの変化に対応するために、業務上必要とされる新しい知識やスキルを学ぶこと。

Q1 リスキリングの認知度

- 「リスキリング」の認知度は24%に留まりました。従業員規模が小さい企業ほど、認知度も低くなっています。
- 業種別にみると、「情報通信業」では47%と他業種に比べて認知度が高いことがわかりました。

<全体>



<業種別>

業種	回答件数	言葉の意味や内容を知っていた (%)	言葉は聞いたことがある(内容は知らなかった) (%)	言葉を聞いたことがなかった (%)
製造業	1,345	25	30	44
建設業	1,494	19	32	49
卸・小売業	1,482	25	32	43
卸売業	743	28	36	36
小売業	739	22	29	50
サービス業	2,116	26	31	43
情報通信業	118	47	25	29
運輸業	249	26	33	41
不動産・物品賃貸業	388	25	33	42
宿泊・飲食サービス業	171	22	25	53
医療・福祉業	162	25	29	46
教育・学習支援業	46	33	30	37
生活関連サービス業、娯楽業	180	16	33	51
学術研究、専門・技術サービス業	222	40	26	34
その他サービス業	580	23	34	44

<従業員規模別>

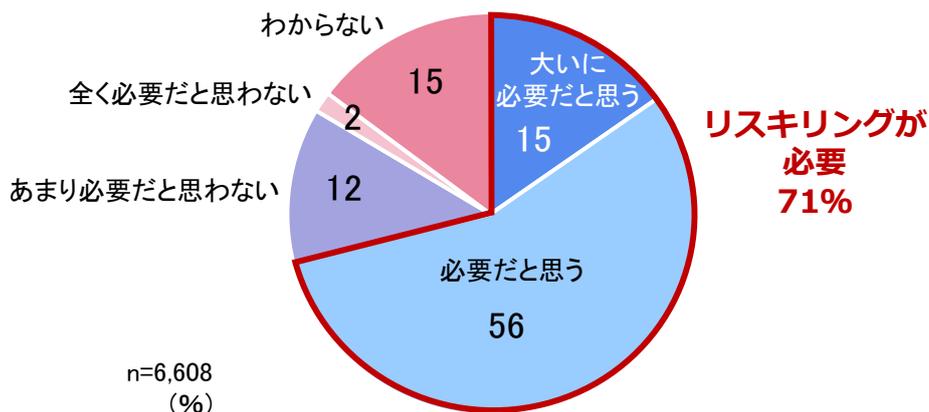
従業員規模	回答件数	言葉の意味や内容を知っていた (%)	言葉は聞いたことがある(内容は知らなかった) (%)	言葉を聞いたことがなかった (%)
5人以下	3,024	17	29	54
6~10人	1,267	22	33	45
11~20人	974	25	36	39
21人以上	1,315	41	31	28

Q2 リスキリングの必要性と推進状況

① リスキリングの必要性

- 「リスキリングが必要」と回答した企業は、71%となりました。

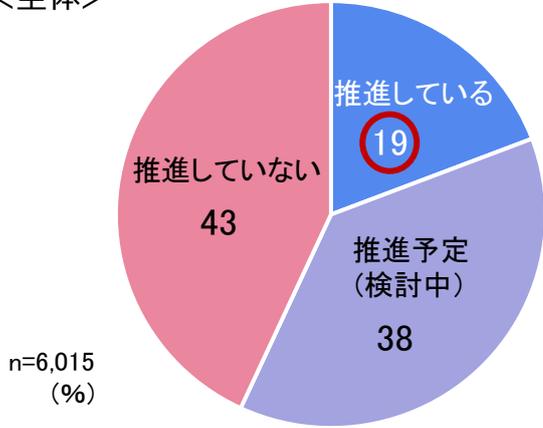
<全体>



②リスクリングの推進状況

- 実際にリスクリングを「推進している」と回答した企業は、19%に留まりました。
- また、「リスクリングは必要」と回答（Q2①）した企業でも、実際に推進している企業は25%に留まりました。

<全体>



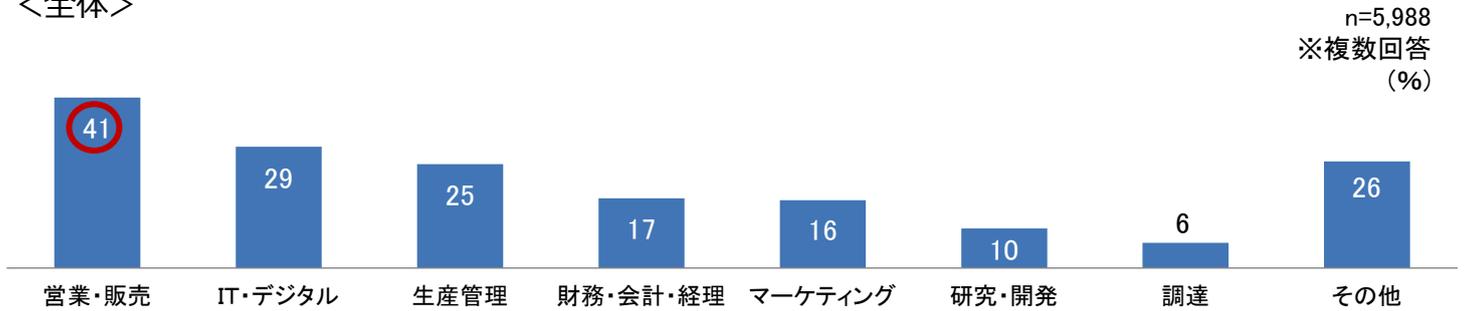
<リスクリングに対する見解別>

	回答件数	割合 (%)		
必要	4,341	25	47	28
必要だと思わない	816	2	10	88
わからない	767	3	17	80

Q3 リスクリングにより従業員に身につけてほしい知識・スキル

- リスクリングにより従業員に身につけてほしい知識・スキルは、「営業・販売」が41%と最も多い回答となりました。

<全体>



Q4 リスクリングに期待する効果 ※Q2-②で「推進している」「推進予定(検討中)」と回答した方

- リスクリングに期待する効果としては、「業績の向上 (54%)」や「生産性の向上 (53%)」が多くなりました。
- また、約3割の企業でリスクリングを通じて「人手不足の解消」を期待しています。

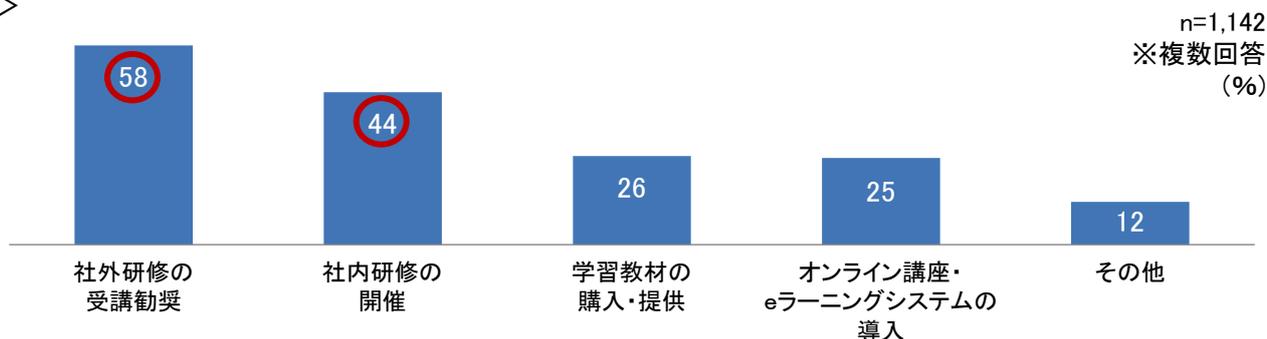
<全体>



Q5 実施しているリスクリングの内容 ※Q2-②で「推進している」と回答した方

- 実施しているリスクリングとして、「社外研修の受講勧奨」が58%と最も多く、次いで「社内研修の開催」が44%となりました。

<全体>

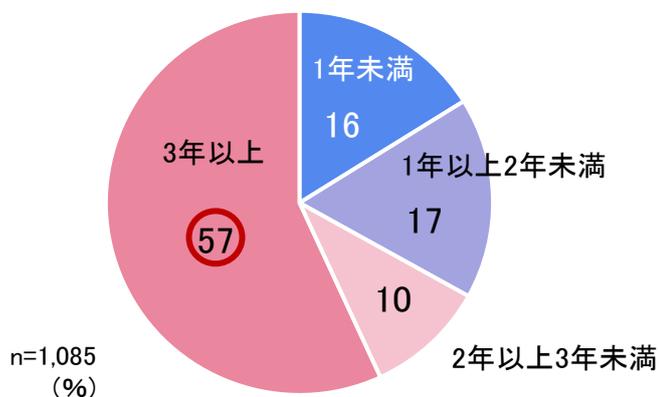


Q6 従業員のリスクリング実施期間と年間費用 ※Q2-②で「推進している」と回答した方

- 現在、従業員のリスクリングを推進している企業の実施時期は、「3年以上」が57%となりました。
- また、リスクリングに係る一人あたりの年間費用は「5万円未満」が55%と最も多くなりました。

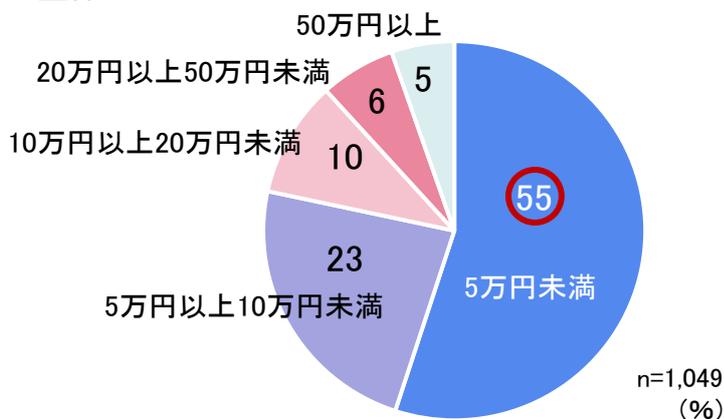
①リスクリングの開始時期

<全体>



②リスクリングに係る年間費用 (従業員一人あたりの平均額)

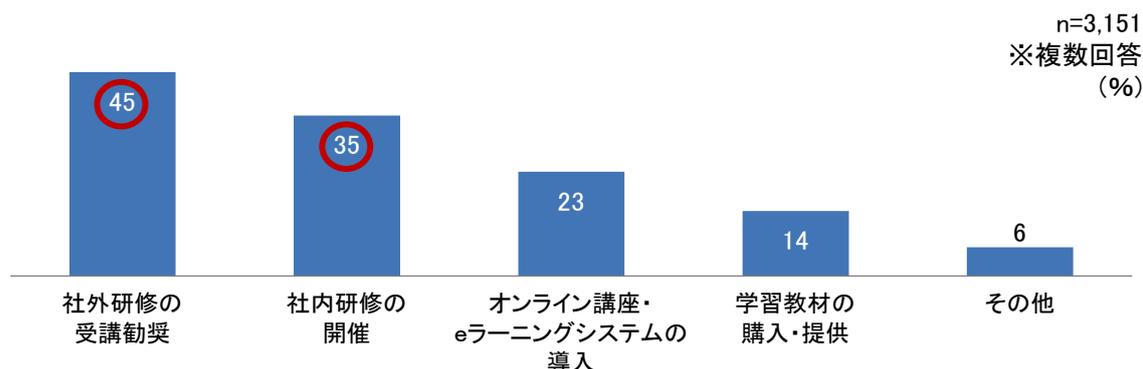
<全体>



Q7 今後、実施したいリスクリングの内容 ※Q2-②で「推進している」「推進予定(検討中)」と回答した方

- 今後、実施したいリスクリングの内容としては、「社外研修の受講勧奨」が45%と最も多く、次いで「社内研修の開催」が35%となりました。 ※実施しているリスクリング(Q5)と同様の傾向

<全体>



Q8 従業員のリスクリングを推進するうえでの課題 ※Q2-②で「推進している」「推進予定（検討中）」と回答した方

- 従業員のリスクリングを推進するうえでの課題は、「取組み時間の確保」が63%と最も多い回答となりました。
- また、リスクリングを推進予定（検討中）の企業では、「取組み時間の確保（63%）」のほか、「従業員の理解不足解消（33%）」「取組み費用の確保（32%）」「推進担当者の確保（24%）」などの課題があることがわかりました。

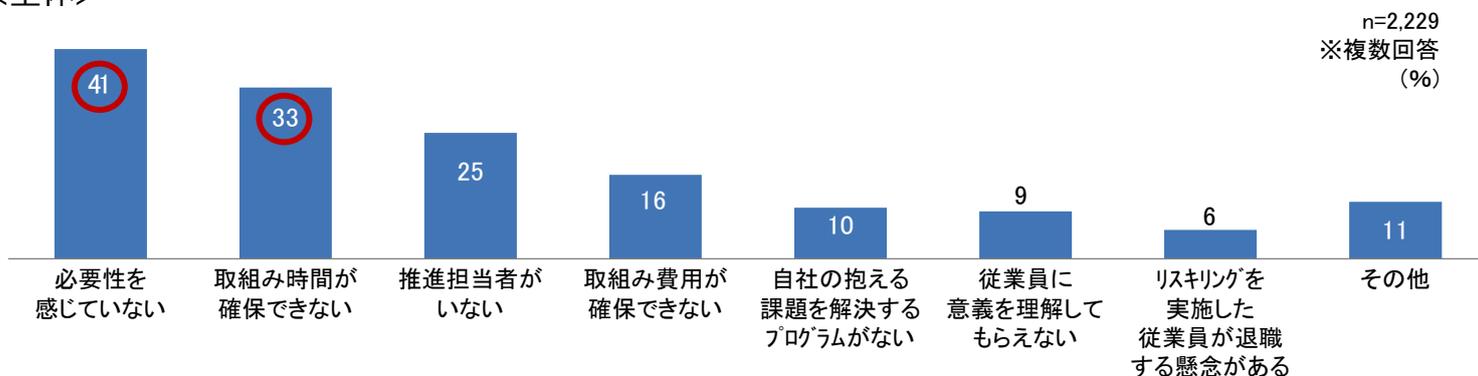
<全体>



Q9 リスクリングを推進していない理由 ※Q2-②で「推進していない」と回答した方

- リスクリングを推進していない理由については、「必要性を感じていない」が41%と最も多く、次いで、「取組み時間が確保できない」が33%となりました。

<全体>



Pick Up! 経営者の声

- リスクリングの必要性は理解しているが、目の前の仕事をこなすので精一杯。今はそこまで考える余力がない。また、社外研修を受講させると、その日の業務に支障が出る。（建設業／北関東）
- 私（経営者）だけでなく、従業員も必要性を理解して取り組まないと意味がない。（建設業／四国）
- 従業員によって作業効率に差がある。リスクリングを通じたスキルアップにより、品質を安定させたい。（製造業／北陸・甲信越）
- リスクリングによる成功事例を教えてほしい。その中で自社に合ったものを見つけたい。（運輸業／東海）
- 商工会議所のリスクリング支援により、様々なメニューを従業員自身が選んで受講している。従業員が興味も持って積極的に取り組むことが大事。（教育・学習支援業／南関東）
- 積極的に取り組みたいが、費用負担が難しい。政府や自治体に補助金などの支援を検討してほしい。（その他サービス業／北海道）

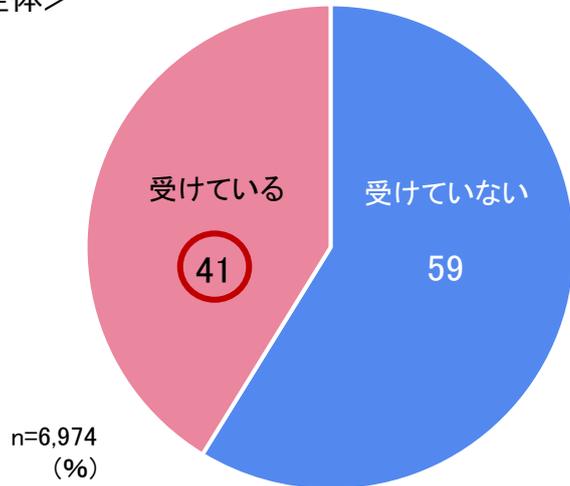
Ⅲ. 人手不足による経営への影響

Q1 人手不足による影響と対応策

① 人手不足の影響有無

- 人手不足の影響を「受けている」と回答した企業は41%となり、従業員規模が大きい企業ほど「受けている」との回答が多くなりました。

<全体>



<従業員規模別>

従業員規模	回答件数	割合 (%)	
5人以下	3,213	72	28
6～10人	1,323	54	46
11～20人	1,006	51	49
21人以上	1,330	37	63

② 人手不足の具体的な影響と対応策 ※Q1-①で「受けている」と回答した方

- 人手不足の具体的な影響としては「従業員の負担増加」が50%となりました。
- また、「情報通信業」「運輸業」では「売上の減少」が多く（それぞれ47%・42%）、「宿泊・飲食サービス業」では「退職者の発生（増加）」（35%）が多くなりました。

<具体的影響の業種別傾向>

※複数回答 (%)

業種	回答件数	従業員の負担が増加 (労働時間の長期化、 休暇取得の減少など)	売上が減少 (需要増に対応できない、 機会損失が発生)	利益が減少 (人件費・外注費の 増加など)	退職者が発生 (増加)
全体	2,819	50	29	22	21
製造業	565	52	23	23	25
建設業	848	45	34	23	18
卸・小売業	470	53	27	19	18
卸売業	245	51	25	20	17
小売業	225	54	29	17	19
サービス業	849	52	31	22	23
情報通信業	57	39	47	28	26
運輸業	142	42	42	27	25
不動産・物品賃貸業	66	59	17	15	23
宿泊・飲食サービス業	80	65	24	25	35
医療・福祉業	83	59	24	18	28
教育・学習支援業	13	85	31	23	23
生活関連サービス業、娯楽業	70	47	30	23	16
学術研究、専門・技術サービス業	91	59	31	25	15
その他サービス業	247	49	30	20	21

(人手不足の影響/つづき)

- ・ 対応策としては、「採用条件の改善（賃金・処遇等）」が、30%と最も多くなりました。
- ・ また、業種別では、「学術研究、専門・技術サービス業（44%）」「建設業（32%）」で「業務の外注化」が多くなりました。

<人手不足への対応策（業種別）>

※複数回答
(%)

業種	回答 件数	採用条件の改善 (賃金・処遇等)	従業員の マルチタスク化	業務の外注化	人材紹介会社・ 派遣会社の利用
全体	2,714	30	24	24	21
製造業	547	30	30	22	26
建設業	820	28	19	32	18
卸・小売業	445	28	29	13	19
卸売業	230	30	29	12	22
小売業	215	26	29	14	16
サービス業	818	33	24	22	21
情報通信業	53	23	32	30	23
運輸業	136	35	18	25	13
不動産・物品賃貸業	64	28	20	20	14
宿泊・飲食サービス業	76	38	32	13	29
医療・福祉業	84	36	21	4	36
教育・学習支援業	13	38	38	8	46
生活関連サービス業、娯楽業	69	26	25	17	17
学術研究、専門・技術サービス業	87	32	26	44	26
その他サービス業	236	34	23	23	19

Pick Up! 経営者の声

- ・ホテルを経営しているが、人手不足のため新たな宿泊予約を受けることができない。委託業者も同様。コロナ禍が終わり、行楽シーズンを迎えたのに、歯がゆい思いをしている。（宿泊・飲食サービス業／北関東）
- ・コロナ禍でやむを得ず従業員に辞めてもらった。一方、今は人手不足。ここ2～3年で環境が大きく変わり、変化についていくのに精一杯。（製造業／南関東）
- ・売上アップのために即戦力となる人材がほしいが、採用をかけても中小企業にはなかなか応募してこない。（情報通信業／東北）
- ・取引先の要望に応えるためにフル稼働しているが、人を増やせないため、元々いる人間でまわしている。給料を上げて、休みも取らせてあげたいが、今後も受注が続くか不安でそれもできない。（製造業／北陸・甲信越）
- ・人手不足ではないものの、従業員一人ひとりのスキルに不足を感じる。（卸売業／東海）
- ・今後のことを考えると、従業員を増やすことによる固定費の増加は避けたい。スキルアップにより今いる従業員の生産性を上げていくことが課題。（卸売業／中国）
- ・外国人の採用で人手不足を乗り切ってきたが、教育にかかる負担などが大きい。（医療・福祉業／北海道）

【DIの推移】
 <全体>

		(単位:pt)		
		業況DI	将来DI	従業員過不足DI
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
	9月	▲12.4	3.1	▲39.7

<業種別DI(直近6カ月)>

(単位:pt)

		(単位:pt)				
		業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	4月	▲21.6	▲ 6.6	▲23.2	▲11.1	
	5月	▲20.5	▲ 5.6	▲19.1	▲ 9.2	
	6月	▲19.5	▲ 5.7	▲22.0	▲ 9.5	
	7月	▲21.4	▲ 3.9	▲20.4	▲ 7.6	
	8月	▲17.2	▲ 1.0	▲20.7	▲ 6.3	
	9月	▲19.3	▲ 6.3	▲18.0	▲ 8.3	
	従業員過不足DI	4月	▲35.1	▲54.7	▲27.2	▲38.5
		5月	▲35.5	▲53.3	▲27.6	▲35.6
		6月	▲33.7	▲54.0	▲27.2	▲37.5
7月		▲35.9	▲52.1	▲28.1	▲37.7	
8月		▲35.6	▲54.7	▲26.5	▲36.9	
9月		▲34.5	▲57.0	▲29.5	▲38.7	

<従業員規模別DI(直近6カ月)>

(単位:pt)

		(単位:pt)			
		従業員数	5人以下	6~20人	21人以上
業況DI	4月	▲21.1	▲10.8	▲ 6.1	
	5月	▲19.4	▲ 8.6	▲ 3.5	
	6月	▲20.3	▲ 9.1	▲ 3.7	
	7月	▲18.0	▲10.0	▲ 3.1	
	8月	▲17.5	▲ 7.0	0.5	
	9月	▲18.3	▲ 8.2	▲ 5.7	
従業員過不足DI	4月	▲28.1	▲44.6	▲55.5	
	5月	▲27.2	▲42.9	▲55.4	
	6月	▲28.0	▲44.9	▲52.8	
	7月	▲27.3	▲44.2	▲56.3	
	8月	▲28.2	▲43.5	▲53.1	
	9月	▲27.9	▲46.3	▲56.7	

※2020年3月は新型コロナの影響を踏まえ調査を中止。

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(%)

<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 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
	9月	▲17.1	▲23.2	▲ 9.1	▲13.7	▲12.8
従業員過不足 D I	2023年 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
	9月	▲47.0	▲43.9	▲38.2	▲35.6	▲42.3

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2023年 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
	9月	▲11.3	▲12.4	▲11.8	▲ 6.3	▲ 9.5
従業員過不足 D I	2023年 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
	9月	▲33.9	▲37.3	▲42.6	▲46.7	▲45.4

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(%)