

中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ」 2021年9月度調査レポート

～「健康経営」の普及に向けた課題が明らかに～

<2021年9月度調査テーマ>

健康経営

- 中小企業経営者の86%が、自身の健康について「強く意識している」または「意識している」と回答。「強く意識している」経営者の割合は、年齢が高いほど多くなっています。
- 一方、「健康経営®」の認知度は、「意味や内容を知っている」が22%と、2017年3月調査から12pt向上したものの、未だ低い水準にあります。
- また、健康経営の実践においては、「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」といった課題も浮き彫りになりました。

※「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 : 2021年9月1日～9月28日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 10,065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] 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		10,065 (100.0)	250	650	1,055	2,252	820	934	1,860	925	195	1,124
業種	製造業	1,887 (18.7)	26	81	224	372	215	257	409	145	40	118
	建設業	2,205 (21.9)	64	196	267	431	194	175	314	232	49	283
	卸・小売業	2,210 (22.0)	56	141	190	457	168	195	474	212	48	269
	サービス業	3,337 (33.2)	92	192	342	903	213	271	576	300	47	401
	その他	312 (3.1)	7	35	28	62	24	26	56	27	8	39
	無回答	114 (1.1)	5	5	4	27	6	10	31	9	3	14
従業員規模	5人以下	4,618 (45.9)	88	282	527	1,205	339	391	824	387	86	489
	6～10人	1,937 (19.2)	44	129	196	410	165	158	356	181	33	265
	11～20人	1,476 (14.7)	41	108	149	272	125	153	269	158	34	167
	21人以上	1,903 (18.9)	63	125	174	342	185	221	375	191	39	188
	無回答	131 (1.3)	14	6	9	23	6	11	36	8	3	15

※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	1,082 (10.8)	40歳未満	464 (4.6)	男性	9,216 (91.6)
10～30年未満	2,375 (23.6)	40歳代	2,033 (20.2)	女性	767 (7.6)
30～50年未満	3,071 (30.5)	50歳代	3,007 (29.9)	無回答	82 (0.8)
50～100年未満	2,882 (28.6)	60歳代	2,588 (25.7)		
100年以上	335 (3.3)	70歳以上	1,796 (17.8)		
無回答	320 (3.2)	無回答	177 (1.8)		

<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、当社の統一した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 (XXXX年XX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。

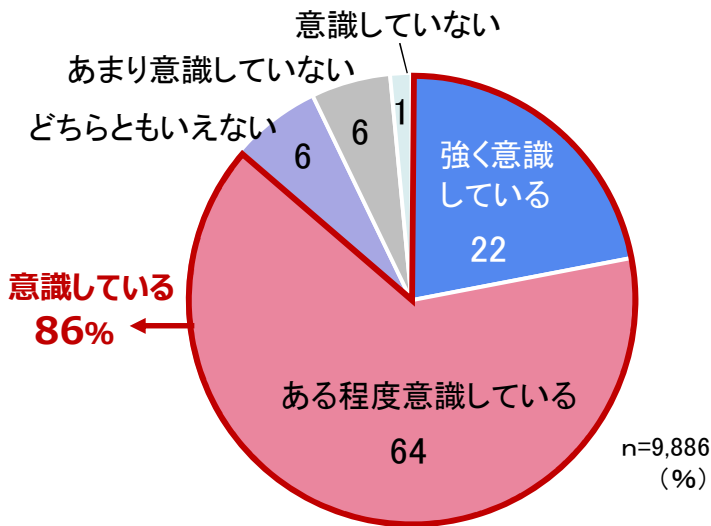
2021年9月度調査のポイント

健康経営

労働人口の減少や従業員の高齢化などにより、従業員一人ひとりが健康で元気に働き続けることができる環境整備が求められています。今回は「健康保持・増進の取組状況」について調査しました。

- 中小企業経営者の86%が、自身の健康について「強く意識している」または「意識している」と回答。「強く意識している」経営者の割合は、年齢が高いほど多くなっています。
- 一方、「健康経営®」の認知度は、「意味や内容を知っている」が22%と、2017年3月調査から12pt向上したものの、未だ低い水準にあります。
- また、健康経営の実践においては、「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」といった課題も浮き彫りになりました。

① 自身の健康への意識

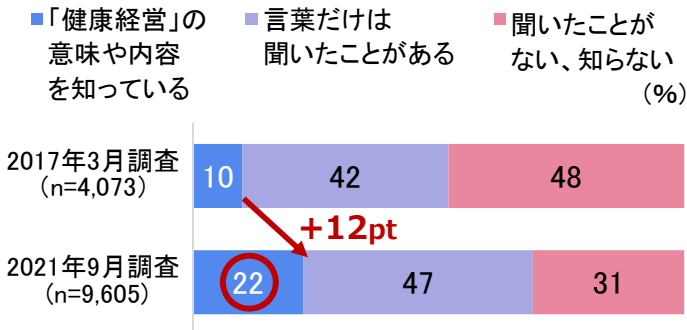


<経営者の年齢別>

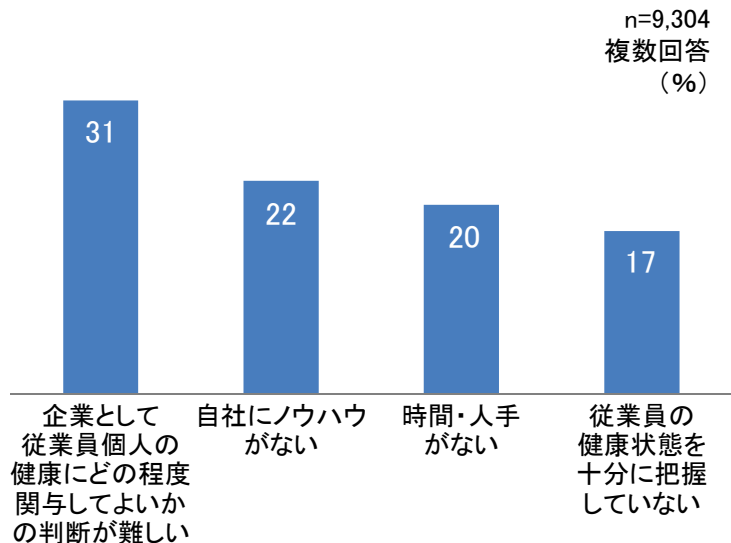
年齢	回答件数	強く意識している (%)	ある程度意識している (%)	どちらともいえない (%)	あまり意識していない (%)	意識していない (%)
49歳以下	2,452	19	65	7	7	2
50歳代	2,967	21	64	7	6	2
60歳代	2,548	23	66	5	5	1
70歳以上	1,757	27	61	6	5	1

② 健康経営の認知度

<2017年3月調査との比較>



③ 健康経営を実践するうえでの課題



※「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す、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。

(出所) 経済産業省HP

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

I. 景況感

(1) 各種DI (業況・売上・利益・資金繰り)

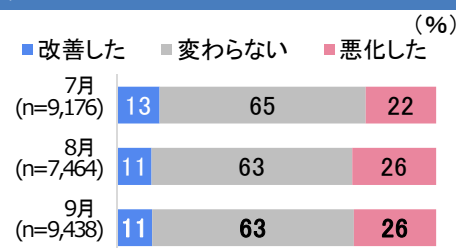
- 「現在の業況 (景況感)」は、「悪い」が37% (前月差±0pt) となり、業況DIは▲27.4pt (前月差+0.3pt) とほぼ横ばいとなりました。
- 「将来の見通し」 (将来DI) は、1.9pt (前月差+3.2pt) と、改善しました。
- 「売上高」「利益」「資金繰り」は、いずれもほぼ横ばいとなりました。

現在の業況

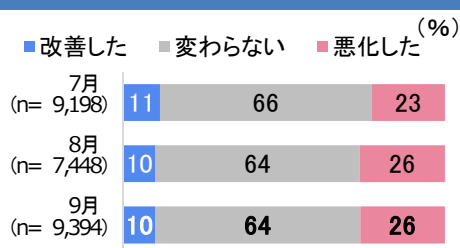
将来の見通し

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		
2021年7月 (n= 9,293)	10	54	36	▲25.9pt	+1.4pt	2021年7月 (n= 9,238)	17	70	13	3.8pt	+0.6pt
8月 (n= 7,499)	9	54	37	▲27.7pt	▲1.8pt	8月 (n= 7,494)	14	72	15	▲1.3pt	▲5.1pt
9月 (n= 9,490)	10	54	37	▲27.4pt	+0.3pt	9月 (n= 9,490)	15	71	13	1.9pt	+3.2pt

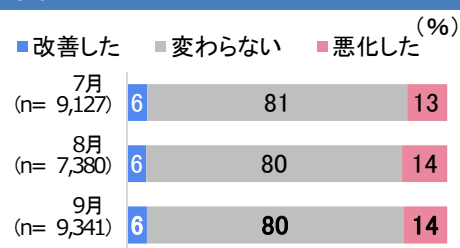
売上高



利益



資金繰り



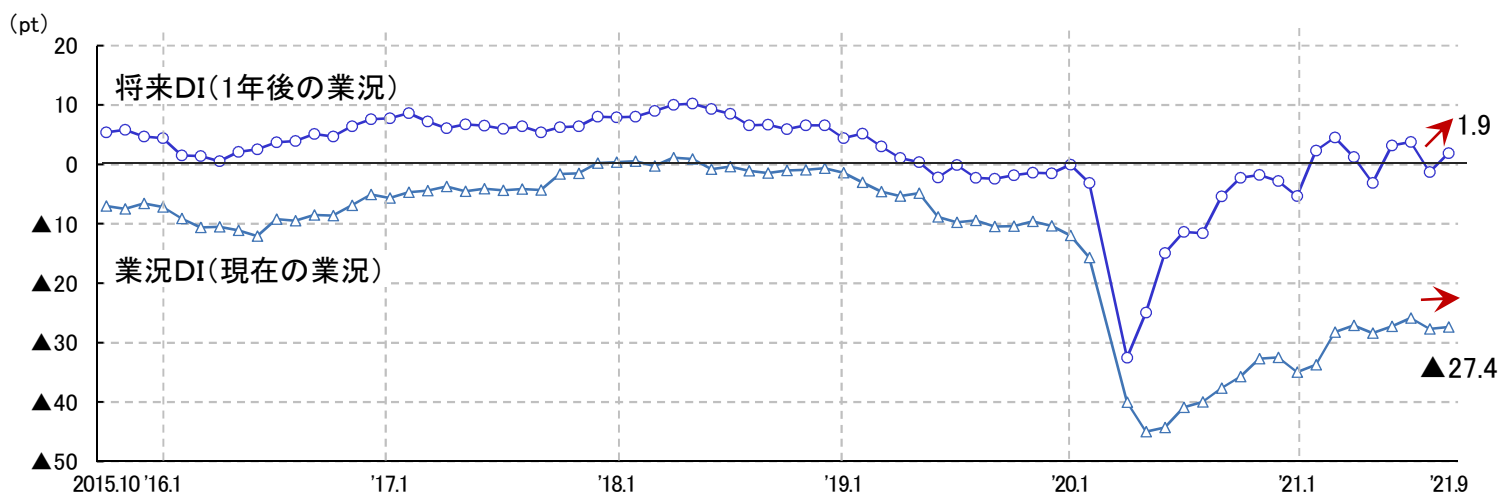
調査月	売上高DI	前月差
2021年7月	▲ 8.8pt	+ 6.5pt
8月	▲15.5pt	▲ 6.7pt
9月	▲14.8pt	+ 0.7pt

調査月	利益DI	前月差
2021年7月	▲11.3pt	+ 4.0pt
8月	▲16.5pt	▲ 5.2pt
9月	▲16.3pt	+ 0.2pt

調査月	資金繰りDI	前月差
2021年7月	▲ 6.3pt	+ 0.6pt
8月	▲ 8.2pt	▲ 1.9pt
9月	▲ 7.6pt	+ 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。

(2) 業種別 業況DI

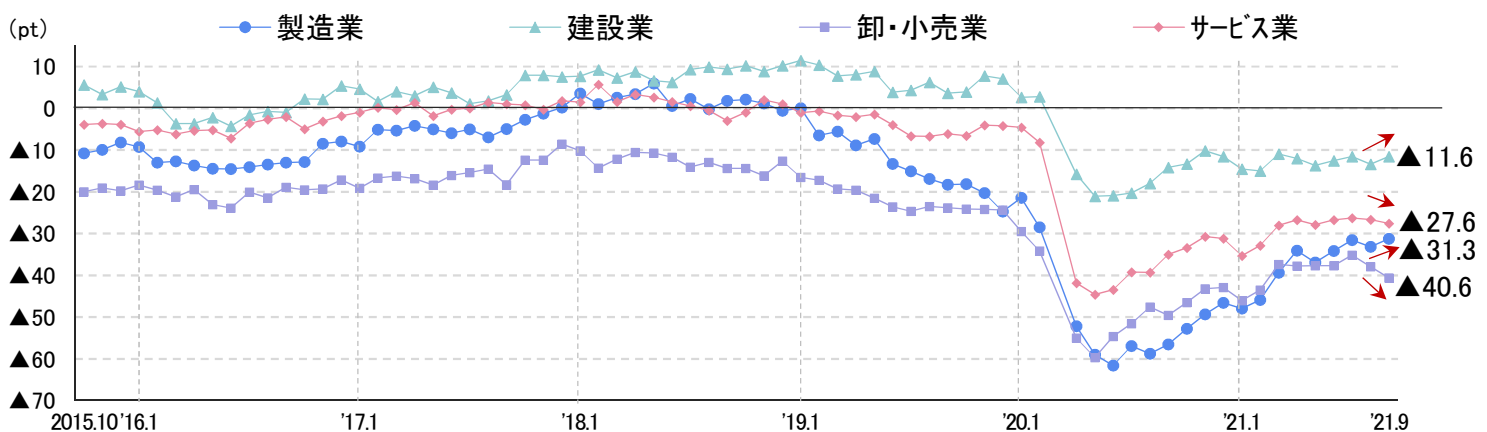
- 「宿泊・飲食サービス業」が業況DI▲76.6pt（前月差▲4.0pt）と依然として最も低く、「教育学習支援業」（▲16.7pt）で前月差+10.2ptとプラス幅が最も大きくなりました。

業種	回答件数	※上段:2021年8月調査 下段: " 9月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		■ 良い	■ 普通	■ 悪い		
製造業	1,485	12	45	43	▲33.2	▲ 1.6
	1,794	11	47	42	▲31.3	+ 1.9
建設業	1,579	12	65	23	▲13.4	▲ 1.8
	2,077	11	66	23	▲11.6	+ 1.8
卸・小売業	1,725	9	48	44	▲37.9	▲ 2.7
	2,096	8	43	49	▲40.6	▲ 2.7
卸売業	811	11	47	42	▲31.9	▲ 0.6
	965	10	46	44	▲34.1	▲ 2.2
小売業	914	7	48	45	▲43.2	▲ 4.6
	1,131	6	41	52	▲46.2	▲ 3.0
サービス業	2,442	9	56	35	▲26.7	▲ 0.4
	3,150	8	56	36	▲27.6	▲ 0.9
情報通信業	146	13	60	27	▲14.4	+ 0.4
	178	14	60	26	▲11.8	+ 2.6
運輸業	248	7	51	43	▲34.7	+ 1.1
	347	3	52	45	▲41.5	▲ 6.8
不動産・物品賃貸業	425	9	70	22	▲13.6	▲ 0.8
	572	10	69	22	▲12.2	+ 1.4
宿泊・飲食サービス業	208	5	21	75	▲72.6	▲ 2.1
	265	3	18	79	▲76.6	▲ 4.0
医療・福祉業	184	12	59	29	▲15.2	+ 1.2
	237	12	59	29	▲17.3	▲ 2.1
教育・学習支援業	41	7	57	36	▲26.8	+ 1.8
	54	13	57	30	▲16.7	+ 10.1
生活関連サービス業、 娯楽業	232	9	49	42	▲39.7	▲ 7.0
	284	6	48	46	▲39.8	▲ 0.1
学術研究、専門・技術 サービス業	255	13	63	25	▲12.9	▲ 0.4
	343	14	58	28	▲13.4	▲ 0.5
その他サービス業	703	8	59	33	▲24.3	▲ 0.2
	870	7	60	33	▲25.6	▲ 1.3

「良い」全国平均(2021年9月調査)
10%

「悪い」全国平均(2021年9月調査)
37%

【業況DI（業種別）の推移】

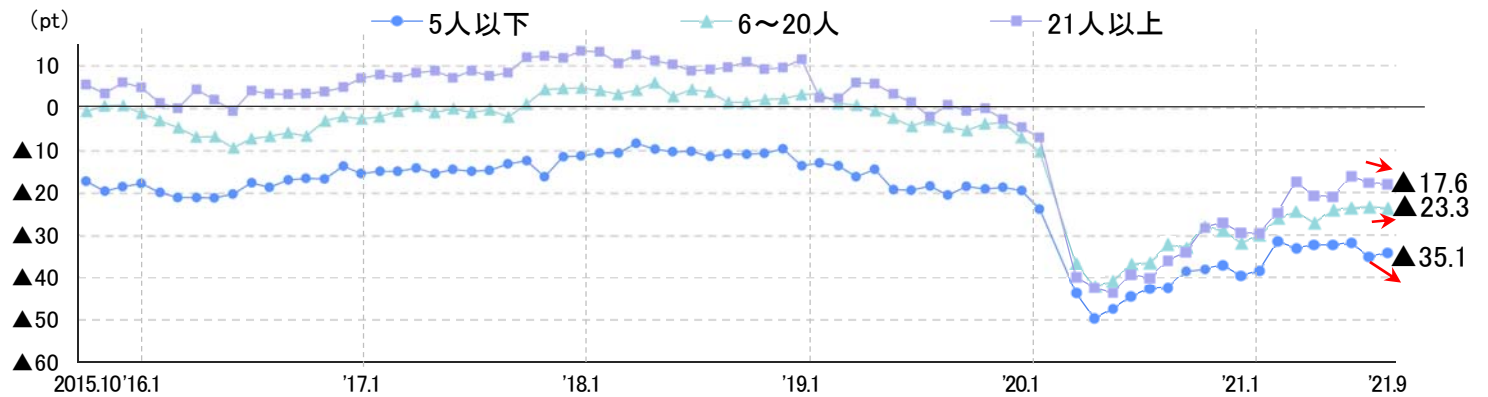


(3) 従業員規模別 業況DI

- 「従業員数5人以下」の企業で業況DIが改善、それ以外の企業ではほぼ横ばいとなりました。

従業員規模	回答件数	※上段: 2021年8月調査 下段: " 9月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		■良い	■普通	■悪い		
5人以下	3,449	7	51	42	▲35.1	▲3.3
	4,337	8	51	42	▲34.2	▲+0.9
6~20人	2,634	10	57	33	▲23.3	+0.2
	3,258	10	56	34	▲23.6	▲0.3
21人以上	1,366	12	58	30	▲17.6	▲1.5
	1,808	13	57	30	▲17.9	▲0.3

【業況DI (従業員規模別) の推移】

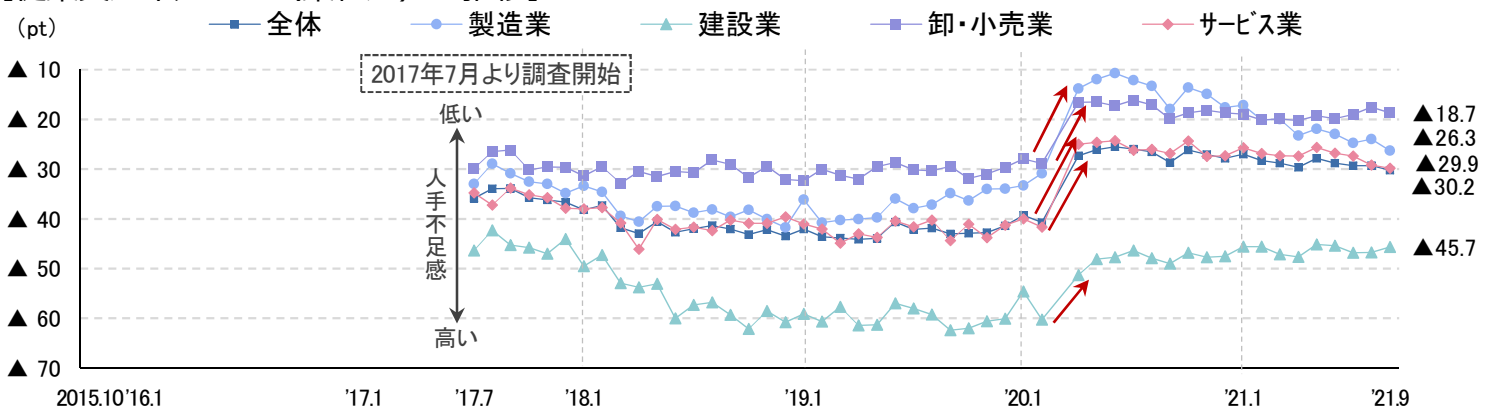


(4) 従業員過不足DI

- 従業員過不足DIは、全体で▲30.2pt (前月差▲0.9pt) となりました。
- 2020年4月以前と比べて、すべての業種で人手不足感は低い水準にあるものの、依然として不足感が継続しています。

業種	回答件数	※上段: 2021年8月調査 下段: " 9月調査			従業員過不足DI (pt)	前月差 (pt)
		■過多	■充足	■不足		
全体	7,443	3	65	32	▲29.4	+0.0
	9,447	2	65	32	▲30.2	▲0.8
製造業	1,469	6	65	30	▲24.0	+0.8
	1,790	4	66	30	▲26.3	▲2.3
建設業	1,572	1	52	47	▲46.8	+0.1
	2,065	1	52	47	▲45.7	+1.1
卸・小売業	1,718	3	77	20	▲17.6	+1.5
	2,091	3	76	21	▲18.7	▲1.1
サービス業	2,419	2	67	31	▲29.2	▲1.8
	3,136	2	66	32	▲29.9	▲0.7

【従業員過不足DI (業種別) の推移】

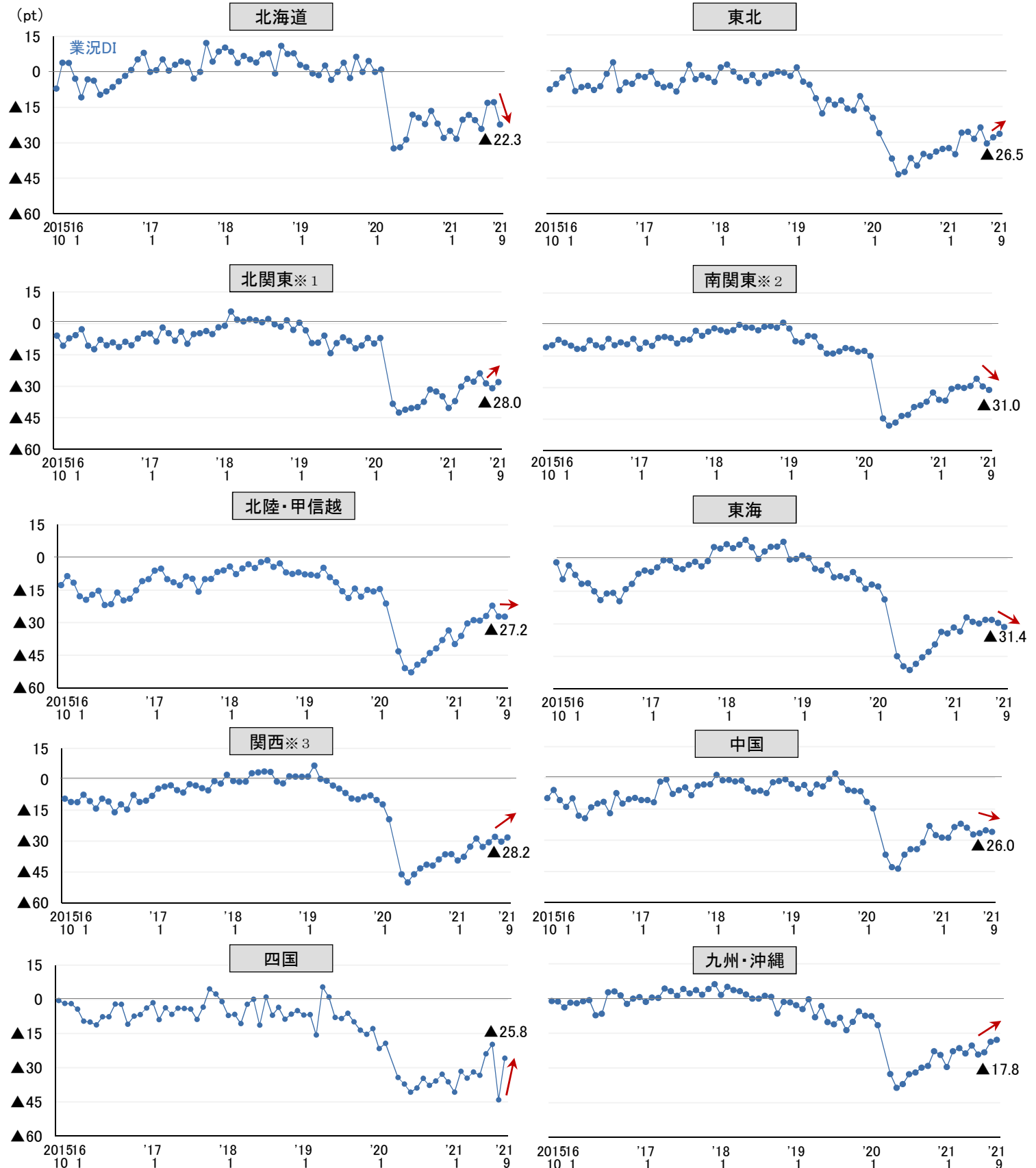


(5) 地域別 業況DI

- 「北海道」など4地域で悪化したものの、「北陸・甲信越」は横ばい、「四国」など5地域で改善しました。

<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	▲27.1	▲28.4	▲27.3	▲25.9	▲27.7	▲27.4



※1: 北関東 = 茨城・栃木・群馬・埼玉

※2: 南関東 = 千葉・東京・神奈川

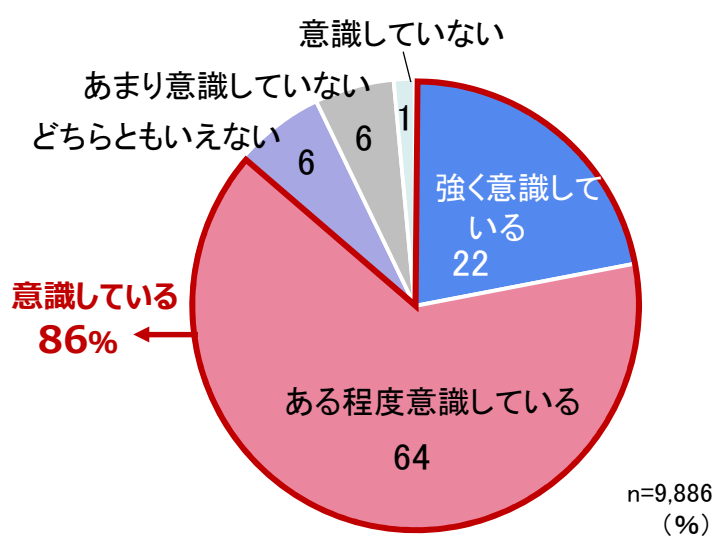
※3: 関西 = 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

II. 健康経営

Q1 経営者自身の健康に対する意識

- 中小企業経営者の86%が、自身の健康について「強く意識している」または「意識している」と回答。「強く意識している」経営者の割合は、年齢が高いほど多くなっています。
- 「健康保持・増進を目的に行っている取組み」として、「健康診断の受診」が74%と最も多く、次いで「規則正しい生活」(41%)、「十分な睡眠」(38%)となりました。
- 一方、「定期的な運動」(32%)や「趣味に取組む」(18%)といった、ある程度の時間が必要な取組みの割合は低くなっています。

① 経営者自身の健康に対する意識



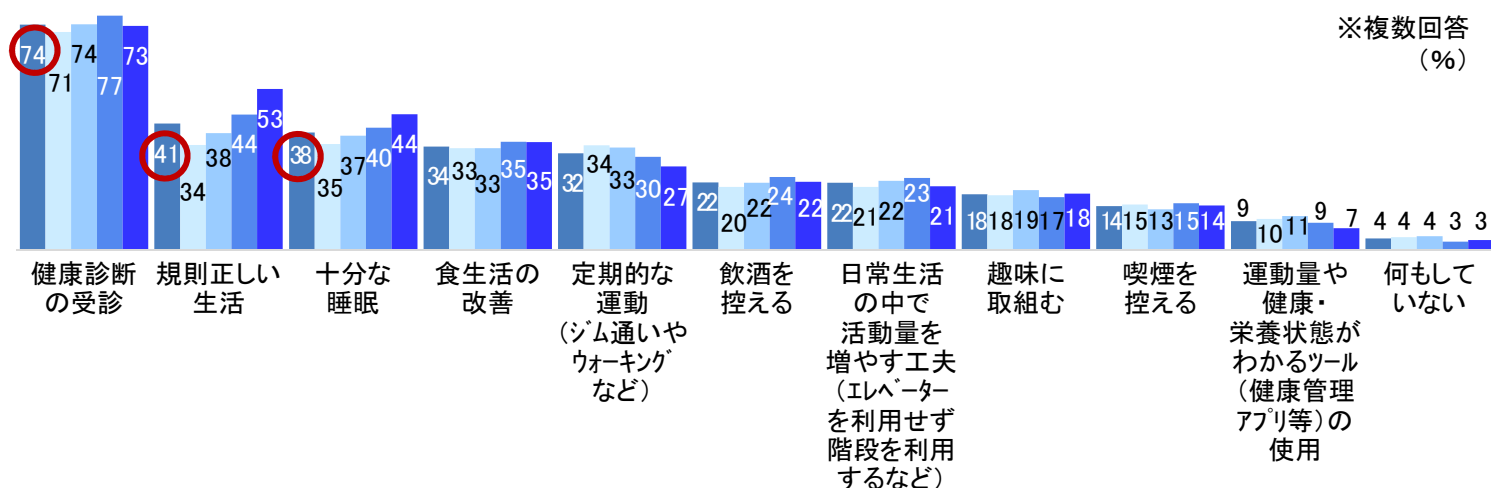
<経営者の年齢別>

	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	意識していない
49歳以下	2,452	19	65	7	7	2
50歳代	2,967	21	64	7	6	2
60歳代	2,548	23	66	5	5	1
70歳以上	1,757	27	61	6	5	1

② 経営者自身が健康保持・増進を目的に行っている取組み

<経営者の年齢別>

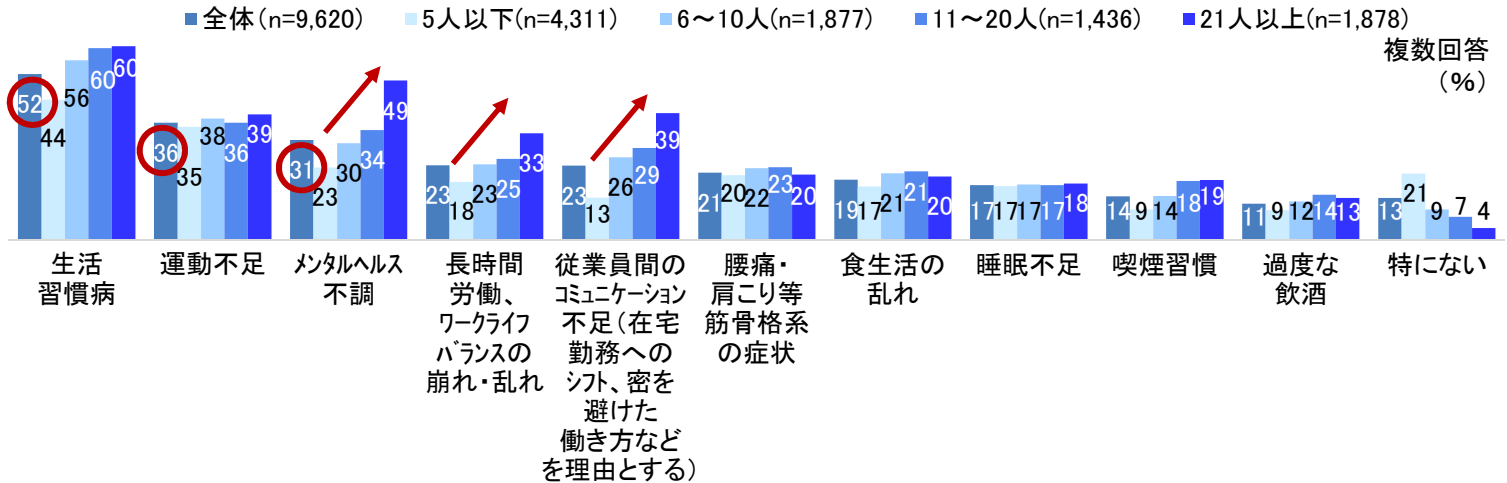
■ 全体(n=9,916) ■ 49歳以下(n=2,456) ■ 50歳代(n=2,974) ■ 60歳代(n=2,554) ■ 70歳以上(n=1,769)



Q2 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」では、「生活習慣病」(52%)が最も多く、次いで「運動不足」(36%)、「メンタルヘルス不調」(31%)となりました。
- 「メンタルヘルス不調」「長時間労働、ワークライフバランスの崩れ・乱れ」「コミュニケーション不足」は、従業員数が多い企業ほど、課題と考える割合が高くなっています。

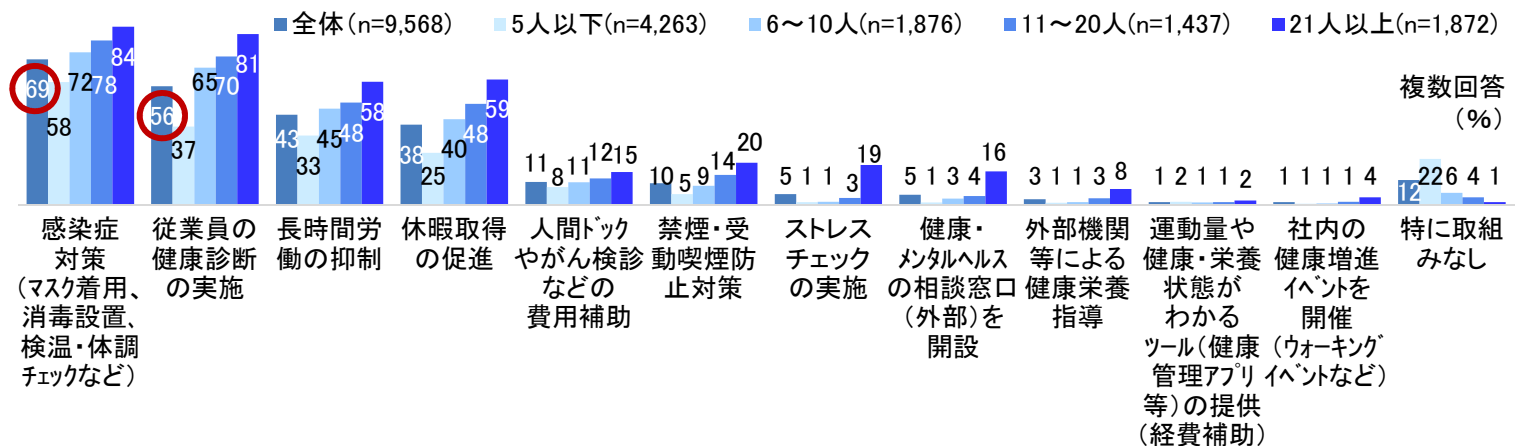
<従業員規模別>



Q3 従業員の健康保持・増進に向けて実施している取組み

- 経営者が「従業員の健康保持・増進に向けて実施している取組み」では、「感染症対策」(69%)が最も多く、次いで「健康診断の実施」(56%)となりました。
- 従業員数が多い企業ほど、各項目の実施割合が高くなる傾向にあります。

<従業員規模別>



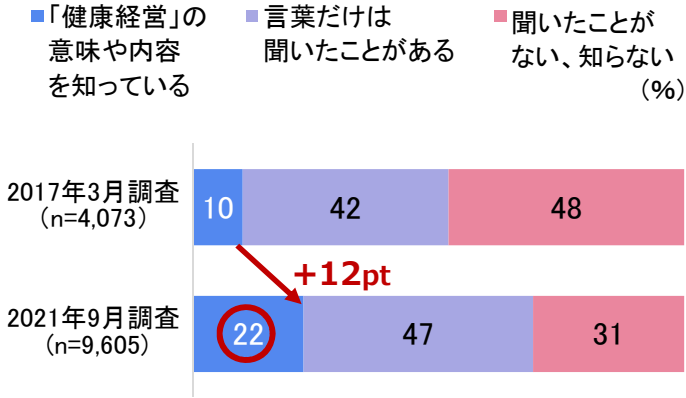
経営者の声 「その他」の取組み (自由回答)

- スポーツクラブと法人契約している。(北関東/サービス業)
- メンタルのケアが特に重要。従業員のちょっとした変化にも気をつけている。(南関東/サービス業)
- 何十年も前から、朝礼時にラジオ体操をしてから仕事を始めるようにしている。(北陸甲信越/サービス業)
- 「上下関係なく何でも話せる環境を作る」「社員間の風通しを良くする」など、ストレスをためないコミュニケーションを重視している。(関西/卸・小売業)
- 就業時間内の通院を認めるなど、常に「自身の健康を第一に考えてほしい」と伝えている。(四国/卸・小売業)

Q4 健康経営の認知度

- 「健康経営」の認知度は、「意味や内容を知っている」が22%と、2017年3月調査から12pt向上したものの、未だ低い水準にあります。
- 経営者の年齢が若いほど、また、経営者自身の健康意識が高いほど、健康経営の認知度は高くなっています。

<健康経営の認知度（2017年3月調査との比較）>



<健康経営の認知度（年齢別）> (%)

年齢	回答件数	言葉の意味や内容を知っている (%)	言葉だけは聞いたことがある (%)	聞いたことがない、知らない (%)
49歳以下	2,400	25	45	29
50歳代	2,872	23	47	30
60歳代	2,482	23	48	30
70歳以上	1,705	18	46	35

<健康経営の認知度（健康意識別）> (%)

健康意識	回答件数	言葉の意味や内容を知っている (%)	言葉だけは聞いたことがある (%)	聞いたことがない、知らない (%)
強く意識している	2,069	34	41	25
ある程度意識している	6,198	21	49	30
どちらともいえない	607	14	49	37
あまり意識していない	528	11	38	51
意識していない	141	9	39	52

※「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す、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。

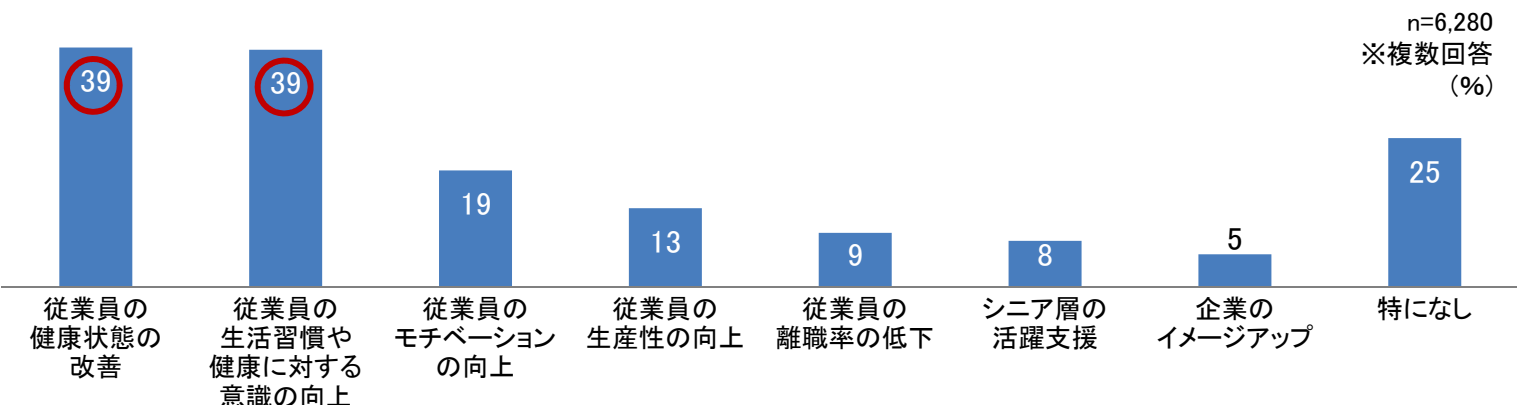
(出所) 経済産業省HP

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

Q5 健康経営に期待する効果

※Q3で「従業員の健康保持・増進に向けた取組みを実施している」を選択された方の回答

- 健康経営に期待する効果は、「従業員の健康状態の改善」と「従業員の生活習慣や健康に対する意識の向上」が39%となりました。

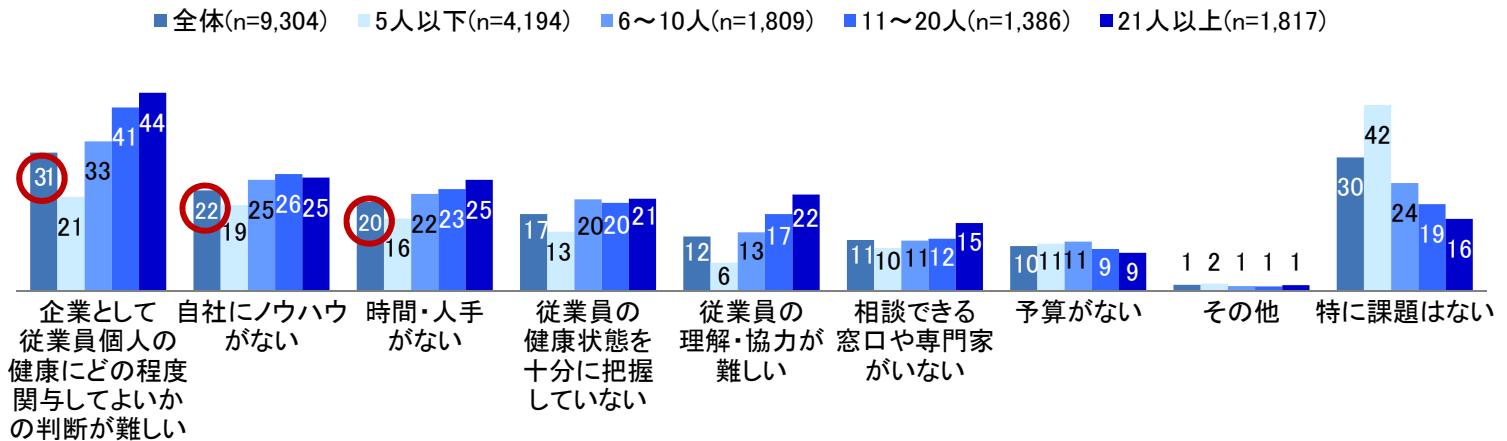


Q6 健康経営を実践するうえでの課題

- 健康経営の課題では、「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」（31%）が最も多く、次いで「ノウハウ不足」（22%）、「時間・人手不足」（20%）となりました。
- 従業員の健康保持・増進に向けて実施している取組み（Q5）と同様に、従業員数が多い企業ほど、各項目の割合が高くなる傾向があります。

<従業員規模別>

※複数回答 (%)



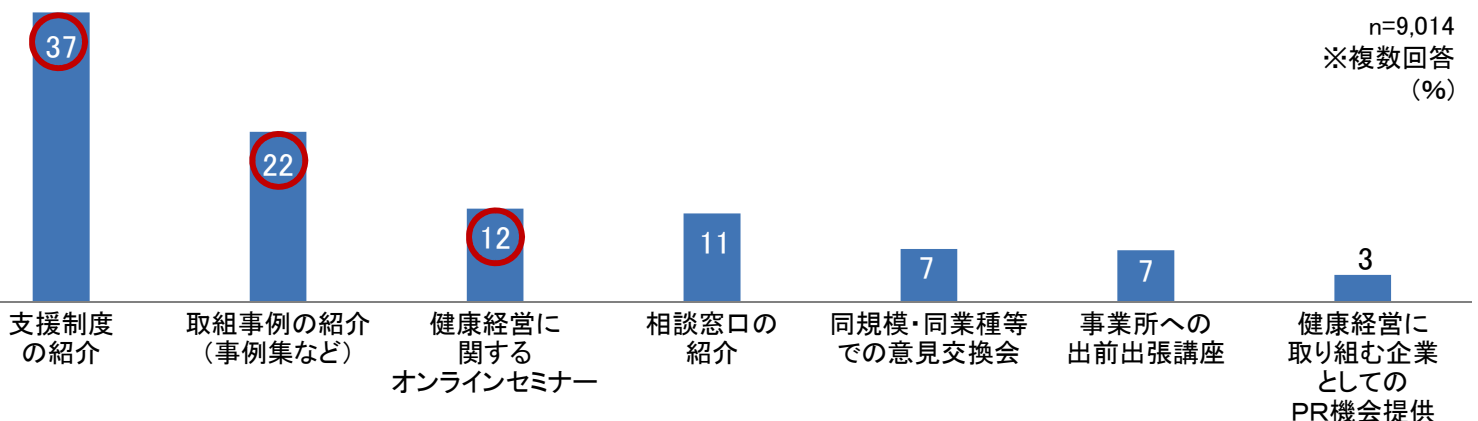
経営者の声

健康経営を実践するうえでの「その他」の課題（自由回答）

- 従業員の健康保持・増進に時間や手間をかける余裕がない。（北陸甲信越/製造業）
- 従業員から健康状態について詳細な情報を入手する際、「個人情報なので」と言われると非常に対応が難しくなる。（南関東/サービス業）
- 健康経営の効果はすぐに目に見えるものではないため、モチベーションが維持できない。（北陸甲信越/製造業）
- 健康経営に興味を持ってトライしてみたが、従業員になかなか浸透せず苦勞した。従業員にしっかりと意義を理解してもらうための工夫が必要。（南関東/卸・小売業）
- 食事・飲酒・睡眠など、私生活に対してあれこれ言うと、かえって従業員の士気を下げると心配になる。会社としてどこまで関与するかが悩ましい。（南関東/建設業）

Q7 健康経営について行政に求める支援

- 行政に求める支援は、「支援制度の紹介」（37%）が最も多く、次いで「取組事例の紹介」（22%）や「オンラインセミナー」（12%）が多くなりました。



【DIの推移】

<全体>

(単位:pt)

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

<業種別DI (直近6カ月)>

(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	▲34.1	▲12.0	▲37.8	▲26.7	
	5月	▲37.0	▲13.7	▲37.7	▲27.9	
	6月	▲34.2	▲12.5	▲37.7	▲26.8	
	7月	▲31.6	▲11.6	▲35.2	▲26.3	
	8月	▲33.2	▲13.4	▲37.9	▲26.7	
	9月	▲31.3	▲11.6	▲40.6	▲27.6	
従業員過不足DI	4月	▲23.3	▲47.7	▲20.3	▲27.4	
	5月	▲21.9	▲45.1	▲19.3	▲25.7	
	6月	▲23.0	▲45.5	▲19.9	▲26.8	
	7月	▲24.8	▲46.9	▲19.1	▲27.3	
	8月	▲24.0	▲46.8	▲17.6	▲29.2	
	9月	▲26.3	▲45.7	▲18.7	▲29.9	

<従業員規模別DI (直近6カ月)>

(単位:pt)

		従業員数	5人以下	6~20人	21人以上
業況DI	4月	▲33.1	▲24.4	▲17.4	
	5月	▲32.4	▲27.1	▲20.8	
	6月	▲32.4	▲24.0	▲20.9	
	7月	▲31.8	▲23.5	▲16.1	
	8月	▲35.1	▲23.3	▲17.6	
	9月	▲34.2	▲23.6	▲17.9	
従業員過不足DI	4月	▲22.8	▲35.6	▲35.9	
	5月	▲22.0	▲31.9	▲35.9	
	6月	▲21.8	▲33.5	▲37.8	
	7月	▲22.3	▲34.4	▲37.5	
	8月	▲21.5	▲34.3	▲39.8	
	9月	▲21.5	▲35.7	▲41.6	

※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。

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	2021年 4月	▲18.2	▲25.7	▲26.4	▲29.5	▲28.9
	5月	▲20.4	▲28.6	▲27.7	▲30.1	▲29.0
	6月	▲24.2	▲23.8	▲23.8	▲29.2	▲26.9
	7月	▲13.1	▲30.5	▲28.6	▲25.8	▲22.2
	8月	▲12.8	▲28.0	▲30.8	▲29.3	▲27.2
	9月	▲22.3	▲26.5	▲28.0	▲31.0	▲27.2
従業員過不足 D I	2021年 4月	▲38.0	▲38.6	▲26.2	▲27.8	▲28.0
	5月	▲37.2	▲29.3	▲25.9	▲27.1	▲28.2
	6月	▲36.8	▲35.7	▲25.2	▲25.0	▲30.2
	7月	▲29.6	▲36.4	▲27.6	▲25.8	▲31.5
	8月	▲29.4	▲35.9	▲27.1	▲27.4	▲31.2
	9月	▲32.9	▲35.8	▲29.4	▲27.1	▲34.4

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2021年 4月	▲29.0	▲28.7	▲22.1	▲31.9	▲23.7
	5月	▲29.8	▲32.8	▲24.0	▲33.3	▲20.3
	6月	▲28.1	▲30.6	▲27.2	▲24.0	▲24.2
	7月	▲28.1	▲27.9	▲26.6	▲19.8	▲23.3
	8月	▲29.5	▲30.2	▲25.2	▲44.1	▲18.7
	9月	▲31.4	▲28.2	▲26.0	▲25.8	▲17.8
従業員過不足 D I	2021年 4月	▲29.1	▲28.1	▲33.3	▲26.1	▲30.4
	5月	▲26.2	▲24.2	▲33.9	▲27.1	▲30.8
	6月	▲28.5	▲25.3	▲36.1	▲32.9	▲32.5
	7月	▲28.4	▲26.2	▲32.8	▲36.6	▲33.8
	8月	▲27.9	▲23.5	▲34.1	▲37.6	▲33.9
	9月	▲27.9	▲27.3	▲31.8	▲40.3	▲34.6

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 (%)