

マンスリー・レビュー

2023.12



三井住友銀行

企画
編集 日本総合研究所

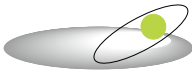
CONTENTS

視点	企業経営に求められる従業員のファイナンシャルウェルビーイング 日本総合研究所 調査部 佐倉 勲 …	1
経済トピックス	景気低迷に苦しむドイツ経済 日本総合研究所 調査部 藤本一輝 …	2
社会トピックス	企業の子育て支援の在り方を考える 日本総合研究所 調査部 井上恵理菜 …	4
アジアトピックス	ミスマッチで増える中国の若年失業者 日本総合研究所 調査部 佐野淳也 …	6
KEY INDICATORS	8

本誌は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本誌は、作成日時点で弊行および弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を弊行および弊社で保証する性格のものではありません。また、本誌の情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

ご利用に際しましては、お客さまのご自身の判断にてお取り扱いくださいますようお願い致します。本誌の情報に基づき起因してご閲覧者様および第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先、弊行および弊社は一切責任を負わないものとします。

本誌の一部または全部を、電子的または機械的な手段を問わず、無断での複製または転送等することを禁じております。



企業経営に求められる従業員のファイナンシャルウェルビーイング

2023年も残すところ1か月となりました。この1年、国内外で目にする機会が増え、来年さらに注目度が高まるとみられる企業経営のキーワードの一つとして、「従業員のファイナンシャルウェルビーイング」が挙げられます。

ファイナンシャルウェルビーイングは、金融面の幸福・充足を意味する言葉ですが、米国消費者金融保護局によれば、「個人が、現在と今後の金融債務を完全に履行し、金融面から将来に安心感を得て、人生を楽しめる選択をすることが可能な状態」を指すとしています。国際的には、本年4月にOECDが公表した「G20/OECD金融消費者保護ハイレベル原則に関する理事会勧告」で言及されたほか、わが国においても、8月に金融庁が公表した「2023事務年度金融行政方針」において、推進している金融経済教育が目指す成果としています。

一方、企業経営の近年のトレンドとして、人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営が注目されており、とくに従業員が心身ともに健康で働ける環境を整え、ウェルビーイング（幸福・充足）を高めることが重要とされています。この人的資本経営に、ファイナンシャルウェルビーイングの概念を取り入れる動きがみられます。すなわち、従業員が金融面からも幸福・充足感を得られるようにすれば、従業員の意欲が高まり、企業として創造性や生産性を高めることが出来る、というわけです。

企業では、従業員のファイナンシャルウェルビーイング向上の観点から、どのような取り組みが必要でしょうか。大きくは、次の三つが挙げられます。

第1に、金融教育です。ファイナンシャルウェルビーイング向上のためには、個々人の金融リテラシーを高めることが重要です。前述の金融行政方針では、来春に金融経済教育推進機構を設立し、同機構を通じて雇用者向けセミナーを広く支援・推進する方針が示されています。今後は、企業による従業員向けの金融教育への期待が高まっていくでしょう。

第2に、資産形成支援です。従業員のファイナンシャルウェルビーイング向上のためには、安定した資産形成を進められるように支援策を用意することも重要です。具体的な仕組みとして、財形貯蓄や持ち株会、確定拠出年金などがありますが、今後は来年1月から大幅に拡充されるNISA（少額投資非課税制度）、とりわけ、給与天引き等により投資が出来る職場つみたてNISAに注目が集まるとみられます。

第3に、情報開示です。わが国では、本年3月期決算以降、有価証券報告書において人的資本情報の開示が義務付けられました。開示内容は各企業が検討することとされていますが、一部の企業では従業員の経済的な安定を支援する施策を記述しています。将来的には、多くの企業が投資家や従業員などのステークホルダー向けに、従業員のファイナンシャルウェルビーイング向上策を開示するようになると考えられます。

今後は、各企業が従業員のファイナンシャルウェルビーイングに関する政策動向や金融機関サービス、競合他社の取り組みに関心を寄せていくことが望まれます。

(佐倉)

■ 景気低迷に苦しむドイツ経済

ユーロ圏では、昨年後半以降、ウクライナ情勢の混乱やコロナ禍からのリバウンド需要の一巡などを背景に、低成長が続いてきました。なかでも、ユーロ圏最大の経済規模を有するドイツの低調ぶりは深刻です。以下では、ドイツ経済の現状を整理したうえで、先行きを展望しました。

外的要因により低迷するドイツ経済

ドイツの実質GDP成長率は、昨年10～12月期にマイナスに転じた後、今年に入ってからゼロ前後とユーロ圏全体の伸びを下回る弱い動きが続いており、本年7～9月期には前期比▲0.1%と再びマイナス成長となりました（図表1）。ドイツ経済がとりわけ弱い背景として、以下の2点が挙げられます。

第1に、エネルギーコストの上昇です。2010年代以降、ドイツは安価なロシア

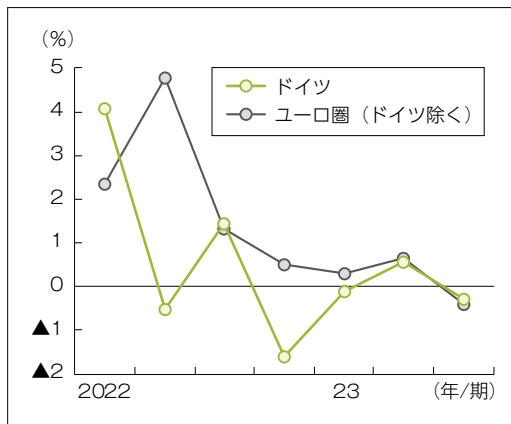
産天然ガスを多く輸入するエネルギー戦略をとってきました。この結果、2021年には天然ガスの輸入に占めるロシア産の割合は65%と、ユーロ圏の平均である37%を大きく上回っていました。ロシアがウクライナ侵攻後に欧州向けの天然ガス輸出を削減・停止したため、ドイツでは他国からの代替調達が必要となり、調達コストが大きく上昇しています。これを受けて、化学・鉄鋼などエネルギー集約型の産業では生産活動が大きく落ち込んでいるほか、コスト上昇分の転嫁が消費者物価の高騰を招き、家計の消費を押し下げています。

第2に、外需の弱さです。本年7月のドイツのユーロ圏外向け財輸出は、2019年平均を8%程度下回っています。ドイツの主要輸出先である米国や中国ではコロナ禍からの景気回復が一服し、財消費が低調となっています。これを受けて、自動車部品や鉄鋼などの中間財を中心に輸出が顕著に落ち込んでいます。ドイツの輸出依存度は他のユーロ圏諸国と比べて高く、外需の低迷が他国以上に景気の足を引っ張る要因となっています。

先行きも低迷が続く見込み

先行きを展望しても、ドイツの景気低迷が続く可能性が大きいとみられます。まず、中東情勢の緊迫化など地政学リスクが高まっていることからエネルギーコストの低下は進みにくいと考えられます。また、世界経済は当面減速すると見

図表1 実質GDP成長率（前期比年率）



（資料）Eurostatを基に日本総合研究所作成

込まれるため、外需の弱さも継続する見通しです。

さらに、最近では、労働力不足が強まっていることも、ドイツ経済の重しとなる見込みです。この一因として、労働力人口の伸び悩みが挙げられます。ドイツは、他のユーロ圏諸国と異なり自国民の労働力が大きく減少しており、その減少分を移民の増加でカバーすることが出来ていません（図表2）。自国民の労働力減少は、人口動態による面が強く、ベースとなる生産年齢人口が他国と比べて大きく減少しています。

なかでも、熟練労働者の不足が深刻です。ドイツでは、1950～60年代に生まれた「ベビーブーム世代」の多くが労働市場から退出し、労働力人口に占める40～64歳の中高年層の割合が大きく低下しています。このため、労働供給の中心

が若年層や移民に移っており、熟練労働者を穴埋め出来ていない模様です。実際、ドイツのifo経済研究所の調査では、3割強の製造業と半数近くのサービス業が、熟練労働者が不足していると報告しています。サービス業のなかでも、専門サービス業や対面サービス業では「不足」と答えた企業の回答割合が7割前後と、過去最高水準に達しています。

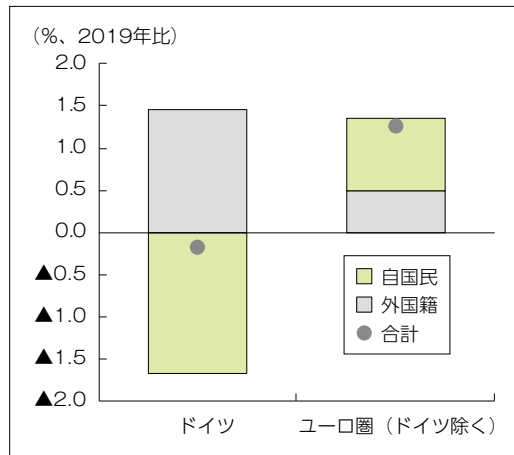
対策に動くドイツ政府

こうした深刻な労働力不足に対応すべく、ドイツ政府は様々な対策を進めています。具体的には、労働移動の促進を目的に職業転換訓練を充実させているほか、高スキルな移民の呼び込みに向けて熟練移民法を改正し、行政手続きの簡素化を進めています。このほか、難民の労働規制の緩和にも着手しています。

もっとも、先行き移民の受け入れが着実に進み、狙い通りに労働力不足が解消されるどうかは予断を許さない状況です。長引く景気低迷から現シュルツ政権への批判が強まっており、最近の地方選ではAfD（ドイツのための選択肢）などの極右政党が躍進しています。こうした動きに合わせて、移民受け入れに反発する機運が高まり、現政権が進める移民政策が円滑に進まなくなる可能性もあります。労働力不足の問題は、ドイツの中長期的な成長力をも左右するだけに、今後の動向を注視する必要があります。

（藤本）

図表2 労働力人口（2022年）



（資料）Eurostatを基に日本総合研究所作成



■ 企業の子育て支援の在り方を考える

わが国では少子化が進行しており、その一因として、家事育児における女性への著しい負担の偏りが指摘されています。以下では、その是正に向けて企業と家庭の関わりという視点から、求められる子育て支援の在り方について考えました。

共働き子育てを希望する若者が増加

「出生動向基本調査」をみると、近年、結婚を希望する若者の割合は低下しているものの、2021年でも8割超の男女の未婚者が「いずれ結婚するつもり」と回答しています。

一方で、女性のライフコースについての意識は、出産育児を機に完全に仕事を辞めて専業主婦になることを希望する人の割合は14%まで低下し、仕事を継続、あるいは一度離職しても再就職したいという希望を持っている人の割合が一段と高くなっています。こうした女性の意識の変化を反映して、若い夫婦では男性の家事労働時間が増加しています。「全国家庭動向調査」によると、20歳代の若い夫婦では、夫婦で同程度の家事分担をしている世帯の割合が2割と、年配の世代よりも高くなっています。このように、若い世代では男女の共働き子育てに向けた行動変容が徐々に起こっています。

もっとも、全世代で見ると、女性の雇用は非正規に偏り、男性の家事育児時間は女性の5分の1にとどまるなど、世代間格差がみられます。こうしたなか、社会や職場には従来の制度・慣習が残り、若い世代にとっては男女が共に仕事と家庭で十分に力を発揮し難い環境となっています。

他国に比べると、わが国は男女とも外

での仕事と家庭での家事育児などを合わせた時間が著しく長くなっています。とりわけ子育て期の女性は、就業率が高まる一方、家事育児時間もさほど減っていないため、負担が極めて大きくなっています。生産年齢人口が減少するなか、女性の労働力化の流れを止めずに夫婦が共働き子育てを実現するためには、男性の家事育児時間をより一層増やす必要があります。

求められる男性の長時間労働是正

政府は、男性の家事育児時間を増やすために、男性育児休業をはじめ様々な制度を拡充しています。もっとも、実際に男性が育休を取得し、継続的に家事育児を担うためには、企業のトップや上司の理解とサポートが欠かせません。

まず、男性が家事育児に時間をかけられるように、長時間労働を是正する必要があります。日本では週50時間以上働く男性（15～64歳）の割合が24%と高く、先進国では、男性の長時間労働の割合が高い国ほど、女性の家事育児負担の割合が高いという関係がみてとれます（図表1）。そのため、男性の長時間労働が是正されれば、夫婦が家事育児を対等に分担しやすくなり、女性の負担が軽減され、より外で働きやすくなると考えられます。

企業としては、人手不足で新たな人材獲得が難しい状況下、業務におけるムダの排除やデジタル化の推進等を通じて、男性の労働時間を減らしつつ、女性の正社員化を進めるなどして、適切な労働投入量を全体として確保することが望まれます。こうした取り組みは、企業の労働生産性を高めることにもつながり、企業の成長と家庭の共働き子育てを同時に実

現するうえで優先的に取り組むべき課題といえます。

柔軟な働き方は労使ともに恩恵

さらに、柔軟な働き方の推進も、男性の家事育児時間を増やすために有効です。

現状、育児の多くを担っている子どものいる女性は、仕事と家事育児を両立するため、往々にして労働時間が短だけでなく、勤務日や勤務する時間を自分でコントロールしやすい働き方を選択しているのが実情です。

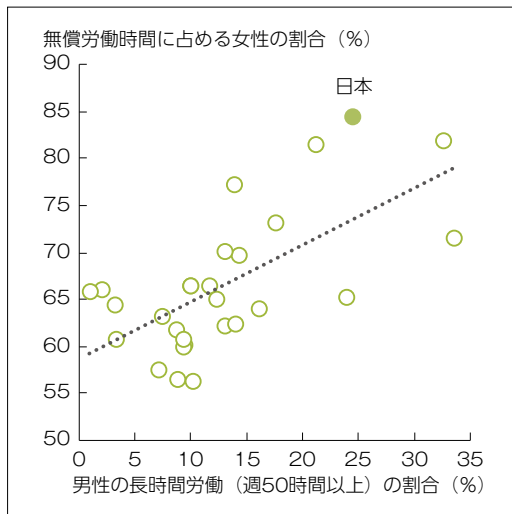
一方、コロナ禍の副産物としてテレワークや時差出勤が広まったことなどを背景に、男性の間でも柔軟な働き方への関心が高まっています。とりわけ若い男性では、家事育児をするために必要なこと

として、「短時間勤務や休暇制度、テレワークなど多様な働き方の普及」を挙げた人の割合が32%（2016年）から56%（2022年）に急上昇しています（図表2）。

こうした柔軟な働き方は、中途採用市場で若者が企業選びの際に重視する項目の第1位にも挙げられており、企業にとっては人材獲得のためにも重要な施策であるといえます。

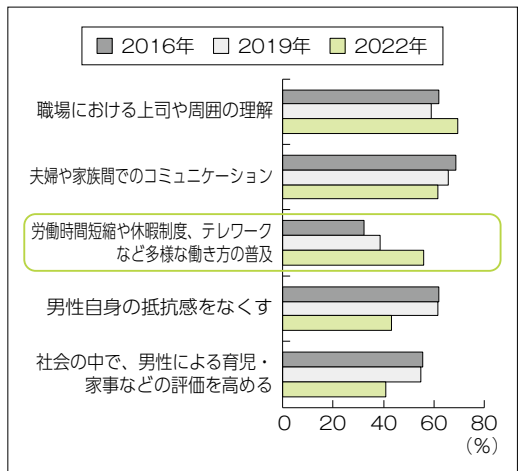
これまで多くの日本企業では、配偶者手当を支給することなどで従業員の家族を支えてきました。しかし昨今、共働きが主流となり、人手不足も深刻になるなか、従業員の家庭生活までを視野に入れて、働きやすい環境を整備する働き方改革こそが、有効な企業の子育て支援となり、それは企業自身にも恩恵をもたらすことになりましょう。（井上(恵)）

図表1 男性の長時間労働割合と女性の無償労働負担割合



(資料) OECDを基に日本総合研究所作成
(注) 15～64歳。OECD諸国。各国最新年のデータ

図表2 男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと（複数回答可、18～29歳男性）



(資料) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」を基に日本総合研究所作成
(注) 上位5項目のみ。選択肢の文章は日本総合研究所が短縮して図示。

■ ミスマッチで増える中国の若年失業者

中国では、若者の就職難が大きな社会問題となっています。若年層(16～24歳)の失業率は、公表が始まった2018年以降上昇傾向をたどり、2023年6月には21.3%と過去最高水準に達しました。その水準の高さは、日本はもとより米国や欧州主要国と比べても際立っています。以下では、中国で若年失業率が上昇している理由を整理したうえで、今後の展望や経済への影響について考察しました。

大卒失業者が増加

一般に、若年失業者の増加は景気の悪化や慣例等による中高年層の雇用優先などが原因になることが多いのですが、中国ではこうした要因に加え、固有の事情も指摘出来ます。それは、大学進学者・卒業者の大幅な増加です。中国の大学卒業生(短期大学などを含む)は、2018年から5年間で405万人増加しました。一方、2018年から5年間の累計で、若年失業者は約400万人増加したと推計されます(図表1)。

こうした動きを踏まえると、若年失業者の増加は、大卒就職希望者の増加を新卒採用市場で吸収出来なかったためと考えられます。

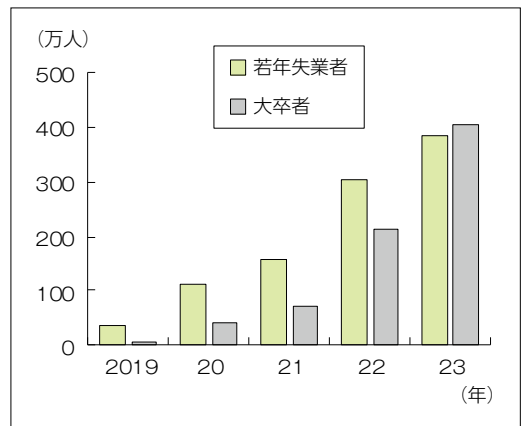
新卒就職市場におけるミスマッチ

この背景には、大卒者が希望する仕事と企業が求める人材にミスマッチが生じていることが挙げられます。中国では、大卒者の就職希望業種として、ICT(情報通信技術)、自動車、金融といった業種が給与水準や将来性などの理由から上

位に挙げられています(図表2)。ところが、業種別就業者数をみると、これら業種が全体に占める割合は限られ、大幅な需要ギャップが生じています。実際、アンケート調査等によると、2022年の大卒就職者のうち、理想とする1万元以上の月給を得た大卒者は6.9%にとどまり、大半は理想を大幅に下回る水準の月給(平均5,990元)で社会人生活を始めています。

大卒者の希望と裏腹に、多くの企業が必要としている人材は、工場や店舗などの現場で働く労働者です。例えば、製造業では熟練工など技能労働者の不足(一説には2025年までに3,000万人)が指摘されているなど、多くのメーカーで現場労働者の確保が急務となっているほか、サービス業でも商品の販売員、配達員、飲食店のホールスタッフなどが深刻な人手不足に陥っています。しかし、大卒者

図表1 中国の若年失業者と大卒者
(2018年からの累計増)



(資料) ILO、人的資源・社会保障部、教育部、国連、CEICを基に日本総合研究所作成

の多くはこれらの職種への就職を希望していません。

こうした就職市場におけるミスマッチにより、中国社会は、高等教育を受けた大勢の若者が就職出来ない一方、相対的に低賃金で労働条件の厳しい業種で人手不足が深刻化するという、二つの課題を抱えることになりました。

ミスマッチ解消を阻害する構造要因

新卒就職市場でミスマッチが深刻化している背景には、労働市場の需要と供給両面にある構造要因を指摘出来ます。

労働需要面では、産業構造高度化のスピードが上がらず、ICTをはじめとする高付加価値産業が十分に育っていません。中国はGDP規模で世界第2位の経済大国であるものの、一人当たりGDPは13,000ドル程度の中所得国であり、急増した大卒者の希望を満たすほど給与水準

が高い働き口を数多く用意することは困難なのが実情です。

労働供給面では、一人っ子政策が長年続き、保護者の教育熱が高まったことが大卒者を増やしました。政府は、過熱する教育投資の沈静化に向けて、2021年夏に学習塾規制を導入したほか、2023年秋には家庭教師への規制を強化しましたが、教育熱と高学歴志向はまったく冷めていません。政府は、規制を強める一方で、受験競争の原因とされる高考（日本の大学入学共通テストに相当）の見直しには着手していないほか、高等教育の普及策も継続しているため、現在の状況は大きく変わらないと予想されます。

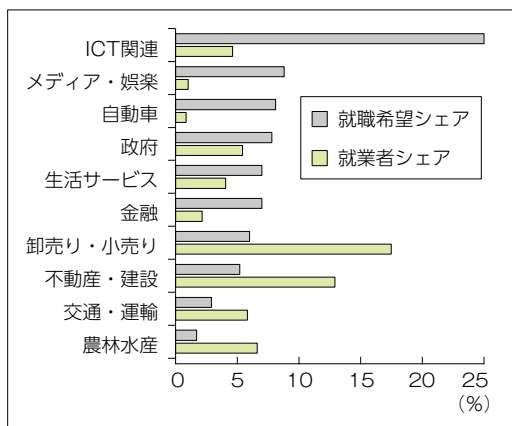
問題が長期化する恐れ

先行きを展望すると、当面の中国景気は低調な推移が予想され、大卒者が希望する高給ポストの急増は期待薄です。政府による企業への規制が強化され、ICTなど高付加価値産業の成長が損なわれるリスクもあります。さらに、若年人口は緩やかな減少トレンドにあるとはいえ、大学進学率はこれからも上昇し、大卒者数は今後10年程度にわたり増加が続くと予想されます。

これらの点を踏まえると、就職市場のミスマッチは今後も容易には解消されず、若年失業の問題が長引く可能性が高いと考えられます。若年期のキャリア形成につまずくケースが増えると、中国经济の成長力が中長期にわたって押し下げられる恐れもあり、注意が必要です。

(佐野)

図表2 中国の就職市場でのミスマッチ (2023年)



(資料) 智联招聘、国家统计局を基に日本総合研究所作成
(注) 全業種に占める当該業種の割合。

KEY INDICATORS

(2023年11月15日現在)

● 日本 ●

(%)

	2022年度	2023年		2023年			
		4～6	7～9	7月	8月	9月	10月
鉱工業生産指数	(▲0.3)	〈1.4〉 (1.0)	〈▲1.2〉 (▲3.6)	〈▲1.8〉 (▲2.3)	〈▲0.7〉 (▲4.4)	〈0.5〉 (▲4.4)	
鉱工業出荷指数	(▲0.1)	〈1.6〉 (1.0)	〈▲1.2〉 (▲2.2)	〈▲1.8〉 (▲1.7)	〈▲0.3〉 (▲2.8)	〈0.6〉 (▲2.3)	
鉱工業在庫指数 (末)	(2.3)	〈1.9〉 (5.9)	〈▲2.1〉 (0.2)	〈0.6〉 (5.7)	〈▲1.3〉 (3.2)	〈▲1.3〉 (0.2)	
生産者製品在庫率指数	(7.4)	〈2.8〉 (10.5)	〈▲0.3〉 (7.8)	〈1.0〉 (9.8)	〈▲1.0〉 (9.1)	〈▲1.7〉 (4.4)	
稼働率指数 (2020年=100)	107.9	107.8	106.2	105.7	106.2	106.6	
第3次産業活動指数	(2.2)	〈0.6〉 (1.6)		〈1.1〉 (2.7)	〈▲0.1〉 (1.9)		
機械受注 (船舶・電力を除く民間)	(4.1)	〈▲3.2〉 (▲6.7)		〈▲1.1〉 (▲13.0)	〈▲0.5〉 (▲7.7)		
建設工事受注 (民間) 公共工事請負金額	(6.5) (▲0.4)	(10.8) (7.1)	(1.5) (1.3)	(▲10.0) (6.8)	(▲10.0) (▲3.6)	(14.0) (0.1)	(3.6)
新設住宅着工戸数 (年率、万戸)	86.1 (▲0.6)	81.5 (▲4.7)	79.7 (▲7.7)	77.8 (▲6.7)	81.2 (▲9.4)	80.0 (▲6.8)	
百貨店売上高 全国	(14.7)	(6.8)	(9.5)	(8.6)	(11.8)	(9.2)	
チェーンストア売上高 東京	(20.6)	(9.8)	(9.6)	(12.2)	(10.0)	(6.4)	
完全失業率	2.6	2.6	2.6	2.7	2.7	2.6	
有効求人倍率	1.31	1.31	1.29	1.29	1.29	1.29	
現金給与総額 (5人以上)	(1.9)	(2.0)	(1.0)	(1.1)	(0.8)	(1.2)	
所定外労働時間 (//)	(3.9)	(▲0.6)	(▲1.7)	(▲2.0)	(▲1.1)	(▲2.0)	
常用雇用 (//)	(1.2)	(1.8)	(1.9)	(1.8)	(1.8)	(1.9)	
M2 (平残)	(3.1)	(2.6)	(2.4)	(2.5)	(2.5)	(2.4)	(2.4)
広義流動性 (平残)	(3.6)	(2.5)	(2.2)	(2.3)	(2.1)	(2.1)	(2.0)
経常収支 (兆円)	9.43	5.19	7.51	2.65	2.14	2.72	
前年差	▲10.72	3.11	5.38	1.85	1.56	1.96	
貿易収支 (兆円)	▲18.03	▲1.07	▲0.34	0.07	▲0.75	0.34	
前年差	▲16.48	2.66	5.11	1.25	1.71	2.15	
消費者物価指数 (除く生鮮食品)	(3.0)	(3.3)	(3.0)	(3.1)	(3.1)	(2.8)	

(%)

	2022年度	2022年			2023年		
		4～6	7～9	10～12	1～3	4～6	7～9
業況判断DI 大企業・製造		9	8	7	1	5	9
非製造		13	14	19	20	23	27
中小企業・製造		▲4	▲4	▲2	▲6	▲5	▲5
非製造		▲1	2	6	8	11	12
売上高 (法人企業統計)	(9.0)	(7.2)	(8.3)	(6.1)	(5.0)	(5.8)	
経常利益	(13.5)	(17.6)	(18.3)	(▲2.8)	(4.3)	(11.6)	
実質GDP (2015年連鎖価格)	(1.3)	〈1.2〉 (1.5)	〈▲0.1〉 (1.4)	〈▲0.1〉 (0.3)	〈0.9〉 (2.0)	〈1.1〉 (1.7)	〈▲0.5〉 (1.2)
名目GDP	(2.0)	〈0.9〉 (1.3)	〈▲0.8〉 (1.0)	〈1.3〉 (1.6)	〈2.3〉 (4.0)	〈2.5〉 (5.2)	〈▲0.0〉 (6.4)

注：〈 〉内は季節調整済み前期比、()内は前年(同期(月))比。

● 米 国 ●

	2022年	2023年			2023年		
		1～3	4～6	7～9	8月	9月	10月
鉱工業生産	(3.4)	〈▲0.1〉 (0.9)	(0.2) (0.0)	(0.6) (0.1)	(0.0) (0.1)	(0.3) (0.1)	
設備稼働率	80.3	79.6	79.4	79.6	79.5	79.7	
小売売上高	(9.7)	〈1.1〉 (4.9)	(0.1) (1.6)	〈1.7〉 (3.2)	(0.7) (2.8)	(0.9) (4.1)	〈▲0.1〉 (2.5)
失業率 (除く軍人、%)	3.6	3.5	3.6	3.7	3.8	3.8	3.9
非農業就業者数 (千人) (前期差、前月差)	6,344	966	666	609	165	297	150
消費者物価指数	(8.0)	〈0.9〉 (5.8)	〈0.7〉 (4.0)	〈0.9〉 (3.5)	〈0.6〉 (3.7)	〈0.4〉 (3.7)	〈0.0〉 (3.2)

	2022年	2022年			2023年		
		4～6	7～9	10～12	1～3	4～6	7～9
実質GDP (連鎖ウェイト方式)	(1.9)	{▲0.6} (1.9)	{2.7} (1.7)	{2.6} (0.7)	{2.2} (1.7)	{2.1} (2.4)	{4.9} (2.9)
経常収支 (億ドル、年率) 名目GDP比	▲9,716 ▲3.8	▲9,951 ▲3.9	▲8,910 ▲3.4	▲8,646 ▲3.3	▲8,579 ▲3.2	▲8,484 ▲3.1	

注：{ } 内は季節調整済み前期比年率、〈 〉内は季節調整済み前期比、
() 内は季節調整済み前年比。ただし、消費者物価指数および暦年の前年比は原数値。

● アジア ●

実質GDP成長率 (前年比、前年同期比、%)

	韓国	台湾	香港	シンガポール	タイ	マレーシア	インドネシア	フィリピン	中国
2021年	4.3	6.5	6.4	8.9	1.5	3.3	3.7	5.7	8.4
2022年	2.6	2.4	▲3.5	3.6	2.6	8.7	5.3	7.6	3.0
2022年4～6月	2.9	3.0	▲1.2	4.5	2.5	8.8	5.5	7.5	0.4
7～9月	3.2	3.6	▲4.6	4.0	4.6	14.1	5.7	7.7	3.9
10～12月	1.4	▲0.8	▲4.1	2.1	1.4	7.1	5.0	7.1	2.9
2023年1～3月	0.9	▲3.3	2.9	0.4	2.6	5.6	5.0	6.4	4.5
4～6月	0.9	1.4	1.5	0.5	1.8	2.9	5.2	4.3	6.3
7～9月	1.4	2.3	4.1	0.7		3.3	4.9	5.9	4.9

貿易収支 (100万米ドル)

	韓国	台湾	香港	シンガポール	タイ	マレーシア	インドネシア	フィリピン	中国
2021年	29,307	64,414	▲44,138	50,765	5,124	61,185	35,420	▲42,192	670,412
2022年	▲47,785	51,333	▲49,772	39,631	▲13,605	58,297	54,487	▲58,244	847,745
2022年8月	▲9,422	2,956	▲1,690	3,539	▲3,746	3,872	5,778	▲6,025	78,604
9月	▲3,837	5,075	▲5,723	4,743	▲534	7,003	4,956	▲4,829	82,676
10月	▲6,739	3,019	▲2,659	2,385	▲320	3,931	5,593	▲3,313	82,213
11月	▲7,076	3,617	▲3,459	2,529	▲1,116	4,730	5,132	▲3,717	66,045
12月	▲4,774	4,890	▲6,634	3,795	▲726	6,345	3,965	▲4,521	69,927
2023年1月	▲12,651	2,342	▲3,244	3,829	▲4,650	4,195	3,881	▲5,744	92,493
2月	▲5,370	2,354	▲5,781	5,656	▲1,113	4,485	5,402	▲3,905	11,928
3月	▲4,741	4,209	▲5,172	5,544	2,719	5,979	2,828	▲5,101	78,246
4月	▲2,509	6,711	▲4,659	3,185	▲1,472	2,854	3,936	▲4,843	86,258
5月	▲2,205	4,869	▲3,368	3,787	▲1,849	3,479	427	▲4,445	65,516
6月	1,199	5,967	▲7,222	4,671	58	5,518	3,451	▲3,942	69,667
7月	1,798	8,495	▲3,837	4,220	▲1,978	3,785	1,292	▲4,199	80,222
8月	1,045	8,613	▲3,270	3,207	360	3,728	3,118	▲4,131	68,259
9月	3,697	10,324	▲8,249	3,903	2,093	5,237	3,418	▲3,511	77,831
10月	1,636	5,772							56,528



SMBC

SUMITOMO
MITSUI
BANKING
CORPORATION

マンスリー・レビュー 2023年12月号

発行日 2023年12月1日
発行 株式会社 三井住友銀行
企画・編集 株式会社 日本総合研究所 調査部 TEL 090-6543-4199