

太陽グラントソントン

エグゼクティブ・ニュース

テーマ：「民族」「年齢」「ジェンダー」の多様性

「ダイバーシティスナップショット：民族、年齢、ジェンダーの多様性」
(太陽グラントソントン 2018年7月5日発表プレスリリースより)

要 旨 (以下の要旨は1分50秒でお読みいただけます。)

太陽グラントソントンは、2017年11月～12月に非上場企業を中心とする主要国の中堅企業経営者へ、企業の経営幹部における多様性の調査を行い、その分析結果を「ダイバーシティスナップショット：民族、年齢、ジェンダーの多様性」として公開しました。

多様性の改善には関心があるものの、対策が伴わない現状が明らかに

近年、世界各国で多くの企業が自国外での事業展開を加速する中で、経営幹部における「民族」の多様性が求められています。IT技術の進展によって生まれた新しい産業に対応するために、「年齢」の多様性も重要と考えられており、さらに性別にとらわれない多様なアイデアを生み出すために「ジェンダー」の多様性も求められています。

そこで、太陽グラントソントンでは、経営幹部におけるこれら3つの多様性「民族」「年齢」「ジェンダー」について、主要35カ国の中堅企業経営者に対して調査を行いました。また、多様性に関する現状だけでなく、多様化に向けた取組み意欲や、実際の改善策の有無についても質問をしました(参考資料1参照)。

その結果、対象国全体で40%の企業が、経営戦略にとってこれら3つの多様性が重要と考えているものの、実際に具体的な改善策を講じている企業は14%に過ぎないことがわかりました。



本調査結果のハイライトは以下のとおりです。

- 経営幹部に「民族」の多様性があると考えられる国は主要35カ国中で6カ国
- 対象国全体で35歳未満の「年齢」の経営幹部がいる企業の割合は24%
- 日本は経営幹部における女性比率「ジェンダー」が対象国中最低(7%)。一方、改善への意向では、「ジェンダー」の多様性より「年齢」の多様性に高い関心

なお、日本の中堅企業を見ると、多様性の現状やそれに対する改善策は、対象国の平均を大きく下回る傾向が見られます(対象国平均14%に対し日本は8%)。ただし、「年齢」の多様性に対する関心は非常に高く、全対象国平均と同じ51%の日本企業が経営戦略上重要と考えていることがわかりました。

「太陽グラントソントン エグゼクティブ・ニュース」バックナンバーはこちら⇒<http://www.grantthornton.jp/library/newsletter/>
本ニュースレターに関するご意見・ご要望をお待ちしております。Tel: 03-6438-9395 e-mail: mc@jp.gt.com
太陽グラントソントン マーケティングコミュニケーションズ 担当 藤澤清江

テーマ：「民族」「年齢」「ジェンダー」の多様性

「ダイバーシティスナップショット：民族、年齢、ジェンダーの多様性」
 (太陽グラントソントン 2018年7月5日発表プレスリリースより)

“多様性が企業に競争力をもたらすこと^{※1}が証明されているにも関わらず、多くの企業は具体的な行動へ移すことに悪戦苦闘しています。企業は市場や地域社会の多様性への対応をせまられており、そのプレッシャーは高まる一方です。

成功する上で多様性が重要と考えているのは平均して40%の企業で、経営幹部チームの多様性を試みる行動をとっている企業はわずか14%に過ぎません。データは、企業が多様性を評価し、それを支える計画を整備している場合にのみ多様性が実現することを示しています。これは経営幹部の多様性に対するコミットメントを抜きにして変革を達成することは困難であることの貴重な暗示です。”

Kim Schmidt (キム・シュミット)

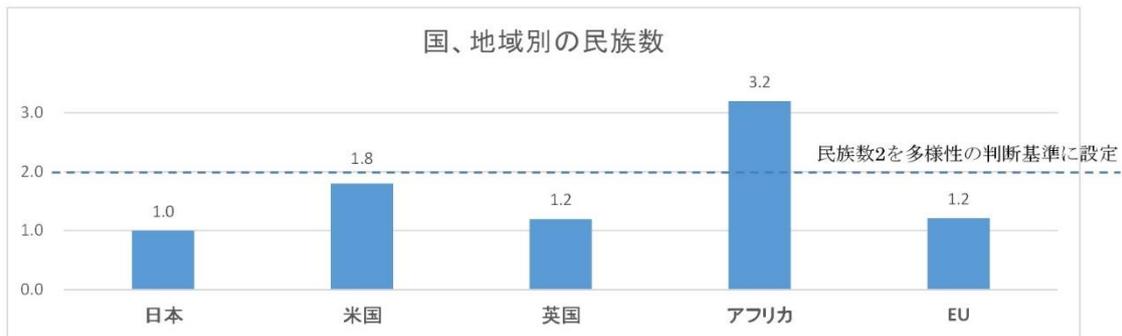
Global leader, leadership, people and culture, Grant Thornton

(グラントソントン ピープル&カルチャー／リーダーシップ部門 グローバルリーダー)

1. 民族の多様性

米国、EUでも低水準、日本は対象国中最低レベル

本調査では、経営幹部における民族の数^{※2}を回答してもらい、その民族数が2以上の場合、多様性があると判断しました。その結果対象国全体の平均値は1.5となり、2を超えた国は6ヶ国(ナイジェリア、インド、ボツワナ、南アフリカ、マレーシア、フィリピン)にとどまりました。日本の民族数は1.0で35ヶ国中の中で最低レベルであることが調査結果から示されました。また、一般的には多様性に富む印象を与える米国(1.8)やEU(EU平均1.2)でも、2以下となり、対象国中では必ずしも高くないことが示されています(参考資料2参照)。



※1 Women in business: The value of diversity -Grant Thornton (2015); Women as a valuable asset - McKinsey & Co (2012); Building diversity in Asia Pacific boardrooms -Korn Ferry & NUS Business School (2016)

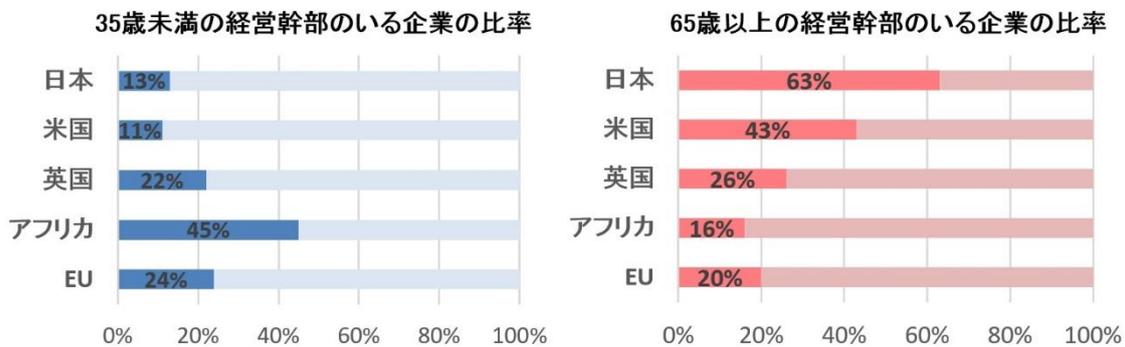
※2 人種や民族に関して世界共通の定義は困難なため、経営幹部のメンバーにどれくらいの数の民族が存在するかについて、各回答者にその国の考え方に従って回答を得た。

2. 年齢の多様性

75歳以上の経営幹部がいる日本企業は23%と対象国中で最多

各企業における最も若い経営幹部と最も高齢の経営幹部の年齢について質問したところ、対象国全体で35歳未満の経営幹部がいる企業の割合は24%でしたが、日本はこれを下回る13%となりました。また、65歳以上の経営幹部のいる企業は、対象国全体では26%でしたが、日本はこれを大きく上回る63%であることが分かりました。特に75歳以上の経営幹部がいる企業は、対象国全体では6%であるのに比べ、日本では23%を占めていることが明らかになりました（参考資料3、4参照）。

年齢の多様化が経営戦力上どの程度重要かを聞く質問では、日本企業では「とても重要」および「まあまあ重要」の回答を合わせると51%となっており、民族やジェンダーの多様化より重視していることが分かりました。（民族、性別に関する日本企業への同様の質問では、それぞれ21%と32%）

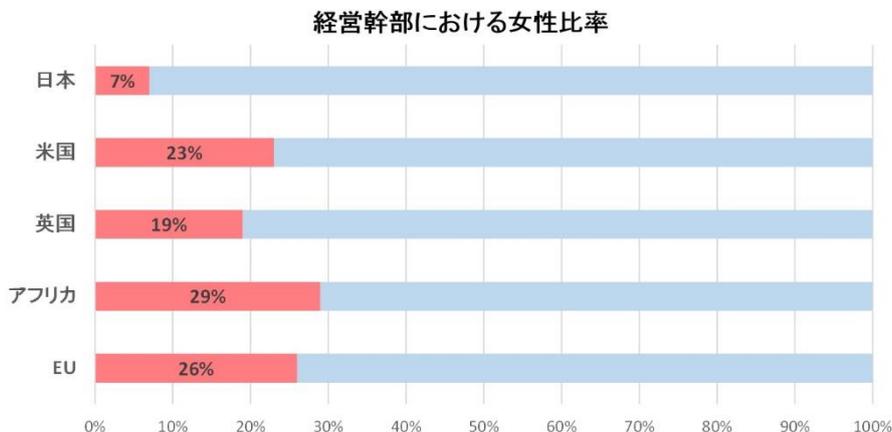


3. ジェンダーの多様性

日本企業は女性の参加比率で対象国で最低レベル

改善への取り組み未着手の企業が大半

対象国全体では経営幹部の25%が女性であることが示されましたが、日本においては7%と対象国中で最低の値とでした（参考資料5参照）。また、女性経営幹部が一人もいない企業は対象国全体では25%であるのに対し、日本では70%と過半を占め、世界と大きな隔たりがあることが明らかになりました。加えて、日本で改善のための対策をとっている企業は5%にとどまり、対象国全体平均の14%を大きく下回りました。



「ダイバーシティスナップショット：民族、年齢、ジェンダーの多様性」

~世界 35 カ国の中堅企業の多様性調査結果から~

太陽グラントソントン社会保険労務士法人 パートナー
社会保険労務士・米国公認会計士
神井 俊哉

民族 | Ethnicity

成果主義の文化が根付いている外資系企業においては、能力があり成果を上げられる人材であれば性別・民族・世代はもちろん、障害の有無や性的志向、多様な働き方や休暇の取り方を認めている。

一個人としてその能力を最大限に活かして仕事で成果をあげるうえでは関係がないからである。例えば、Amazon や Google など多様な人材を引き寄せ、外部環境の変化に機敏に対応し、高い競争力を誇っている。

民族の多様性という観点から日本のダイバーシティを捉えた場合、日本は単一民族国家であるがゆえ民族数は世界でも最低レベルである。人口減少が続く日本においては、企業は海外市場に参入しないと成長はおろか存続すらできないであろう。日本人社員を数年間海外に出向させ、現地を理解してもらったうえで本社の指示のもと海外市場を開拓する多くの日本企業が従来から採用している戦略では時間がかかりすぎ、その間にも市場は変化していく。

海外市場に精通した外国人を経営者に抜擢することで、異なる文化・価値観が加わり日本市場でも企業の競争力を高めるイノベーションを起こすことができるであろう。

年齢 | Age

家老や家長が強い権力を保持する日本の歴史的要素、年長者を敬う文化的要素、そして世界に例がない高齢社会が相まった結果、日本には75歳以上の経営幹部が多い実態を作り出しているのかもしれない。

日本における年齢の多様性に向けた課題は、高齢層においては権力を若年層に分散させ、若年層においてはその権力を譲り受けるに値する能力と人間力を発揮することである。例えば、日本企業では創業者が高齢になっても経営権を握っていたり、取締役会が生え抜きの中老年男性で占められることが多い。

チャレンジ精神旺盛でしがらみにとらわれない優秀な若者を経営幹部に迎え入れることは、日本企業が世界に向けて挑戦するにあたって正しい判断を下せる礎になるだろう。

ジェンダー | Gender

そもそも人間には男女の二つの性しかなくこの二つが家族を育み市場と社会を構成しているのだから、企業においても男女が共に経営を担うのが当たり前ではないだろうか。つまり 50:50 が当たり前であるなか、75:25 や 60:40 をもって多様だと賞賛することには違和感を覚える。

また、働く場所は企業組織だけに限られないという点にも注意が必要である。小売店を所有している女性、専門家として独立開業している女性、フリーランスとして働いている女性、小さな会社を経営している女性は大企業に所属してはいないが自由と責任のもと主体的に働く経営者である。

なぜ日本企業に女性の経営幹部が極端に少ないのかを考えると、子育てや家庭と両立できない働き方が障壁になっているからに他ならない。例えば、一日往復2時間をかけて通勤し、定められた時間とオフィスで画一的に働き、残業は当然のように求められる働き方では、子育てや家庭に十分な時間をあてることは困難である。そして、優秀な女性は自分の人生において適切なタイミングを選び、自ら事業を立ち上げる。

今後、技術革新による変化のスピードが加速し、人材不足が一層深刻になると、大企業が中心となって複数の外部の優秀な人材と共に仕事をするエコシステムが形成されるであろう。

そのエコシステムにおいては、大企業の経営者よりも外部パートナーの意見が尊重されるかもしれない。

その外部パートナーには女性が多いことが予想される。なぜならば、男性よりも、女性の方が企業の枠組みを超えた幅広いコミュニティーにおいて人的ネットワークを構築することが得意だからだ。となれば、近い将来には企業経営幹部に占める女性の割合という尺度ではなく、自由と責任のもと主体的に働く女性の割合を考察することが、社会経済活動における男女の多様性を図るのにより適切な尺度になると思われる。

以上

神井 俊哉 (かみい としや)

太陽グラントソントン社会保険労務士法人
社会保険労務士、米国公認会計士

慶應義塾大学法学部法律学科卒業

Golden Gate University MS Accountancy

税務・労務コンサルティング会社にて労務業務に従事後、渡米。

2006年5月ビッグ4のニューヨーク事務所入所、日米両企業・個人に係る米国税務業務に従事。現在は外資系企業・外国企業日本支店等に対する労務・税務業務に従事。

参考資料 1

多様化へ向けた取り組み意欲と改善策の実施状況

	年齢		民族		ジェンダー		合計	
	改善が「とても重要」または「まあまあ重要」と回答した企業	改善策を講じている企業	改善が「とても重要」または「まあまあ重要」と回答した企業	改善策を講じている企業	改善が「とても重要」または「まあまあ重要」と回答した企業	改善策を講じている企業	改善が「とても重要」または「まあまあ重要」と回答した企業	改善策を講じている企業
アルゼンチン	56%	12%	30%	6%	44%	6%	43%	8%
アイルランド	44%	12%	24%	4%	34%	6%	34%	7%
アメリカ	53%	13%	54%	14%	60%	17%	56%	15%
アルメニア	4%	6%	2%	0%	0%	2%	2%	3%
イギリス	45%	14%	26%	11%	40%	12%	37%	12%
イタリア	60%	14%	18%	12%	30%	14%	36%	13%
インド	78%	46%	85%	53%	69%	41%	77%	47%
インドネシア	28%	24%	26%	26%	30%	28%	28%	26%
エストニア	22%	0%	6%	0%	10%	0%	13%	0%
オーストラリア	47%	20%	45%	20%	44%	21%	46%	20%
オーストリア	37%	4%	27%	2%	31%	4%	31%	3%
オランダ	42%	14%	20%	10%	30%	14%	31%	13%
カナダ	59%	10%	26%	6%	47%	6%	44%	7%
ギリシャ	44%	18%	8%	16%	20%	18%	24%	17%
シンガポール	30%	16%	22%	16%	18%	12%	23%	15%
スウェーデン	62%	18%	62%	20%	63%	19%	62%	19%
スペイン	29%	12%	2%	3%	15%	11%	16%	8%
タイ	44%	32%	28%	10%	16%	16%	29%	19%
中国	54%	26%	10%	7%	14%	13%	26%	15%
ドイツ	49%	1%	15%	0%	19%	4%	28%	2%
トルコ	42%	6%	6%	0%	14%	2%	21%	3%
ナイジェリア	60%	32%	42%	22%	60%	30%	54%	28%
日本	51%	12%	21%	5%	32%	5%	35%	8%
ニュージーランド	40%	14%	42%	14%	40%	14%	41%	14%
フィリピン	64%	30%	30%	18%	28%	22%	41%	23%
フィンランド	42%	26%	30%	4%	38%	28%	37%	19%
ブラジル	49%	12%	40%	13%	39%	15%	43%	13%
フランス	45%	8%	17%	4%	43%	7%	35%	6%
ポーランド	40%	10%	12%	0%	28%	8%	27%	6%
ボツワナ	72%	12%	58%	2%	60%	6%	63%	7%
マレーシア	58%	30%	52%	30%	38%	24%	49%	28%
南アフリカ	61%	29%	75%	58%	61%	41%	66%	43%
メキシコ	48%	12%	10%	8%	18%	8%	25%	9%
リトアニア	24%	12%	4%	6%	6%	4%	11%	7%
ロシア	29%	5%	11%	3%	11%	1%	17%	3%
アフリカ	61%	31%	55%	35%	60%	34%	59%	33%
EU	47%	10%	19%	6%	31%	10%	32%	8%
全対象国平均	51%	16%	31%	11%	38%	14%	40%	14%

Source: Grant Thornton Diversity snapshot

参考資料 2

対象各国・地域で経営幹部メンバーに存在する民族数

	民族数
ナイジェリア	3.96
インド	3.54
ボツワナ	2.40
南アフリカ	2.12
マレーシア	2.06
フィリピン	2.03
ブラジル	1.92
アメリカ	1.84
カナダ	1.79
オーストラリア	1.72
インドネシア	1.69
ロシア	1.50
ニュージーランド	1.38
ドイツ	1.37
シンガポール	1.32
タイ	1.30
ギリシャ	1.27
フランス	1.22
スウェーデン	1.21
イギリス	1.20
イタリア	1.20
リトアニア	1.16
トルコ	1.16
中国	1.15
メキシコ	1.13
アルゼンチン	1.13
エストニア	1.12
アルメニア	1.08
アイルランド	1.08
オランダ	1.04
フィンランド	1.04
スペイン	1.04
日本	1.03
オーストリア	1.02
ポーランド	1.00
アフリカ	3.23
EU	1.21
全対象国平均	1.50

Source: Grant Thornton Diversity snapshot

参考資料 3

経営幹部の最年少者の年齢

	経営幹部の最年少者の年齢											
	25歳以下	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	不明
アイルランド		10.0%	16.0%	26.0%	22.0%	18.0%	4.0%					4.0%
アメリカ		1.0%	10.0%	27.0%	36.0%	13.0%	6.0%	4.0%	1.0%			2.0%
アルゼンチン		6.0%	10.0%	22.0%	32.0%	14.0%	8.0%		2.0%			6.0%
アルメニア		4.0%	14.0%	28.0%	22.0%	18.0%	10.0%	2.0%				2.0%
イギリス		8.0%	14.4%	23.2%	28.8%	13.6%	8.8%	2.4%	.8%			
イタリア		4.0%	8.0%	26.0%	36.0%	16.0%	6.0%	4.0%				
インド		.9%	3.6%	2.7%	4.5%	5.4%	5.4%	.9%	.9%			75.7%
インドネシア	10.0%	44.0%	26.0%	6.0%	8.0%	4.0%						2.0%
エストニア		8.0%	20.0%	22.0%	20.0%	8.0%	14.0%	6.0%	2.0%			
オーストラリア		9.3%	37.3%	28.0%	9.3%							16.0%
オーストリア	3.8%	11.5%		32.7%	13.5%	11.5%	9.6%	11.5%				5.8%
オランダ	2.0%	10.0%	14.0%	24.0%	18.0%	22.0%	8.0%	2.0%				
カナダ	5.2%	7.2%	12.7%	17.7%	28.1%	14.1%	12.6%	2.0%				.3%
ギリシャ	4.0%	12.0%	18.0%	20.0%	32.0%	10.0%	2.0%					2.0%
シンガポール	4.0%	8.0%	14.0%	20.0%	20.0%	16.0%	8.0%	2.0%	2.0%			6.0%
スウェーデン		5.7%	24.2%	21.5%	33.9%	3.8%	5.9%	1.9%	1.1%			1.9%
スペイン		3.9%	14.6%	24.3%	31.1%	17.5%	3.9%	2.9%	1.9%			
タイ	2.0%	2.0%	14.0%	20.0%	16.0%	8.0%	4.0%					34.0%
中国	.8%	6.4%	24.8%	31.2%	19.2%	12.8%	1.6%	2.4%				.8%
ドイツ	2.7%	4.0%	21.3%	36.0%	12.0%	8.0%	9.3%	4.0%	1.3%			1.3%
トルコ	6.0%	12.0%	34.0%	20.0%	16.0%	4.0%	4.0%	2.0%				2.0%
ナイジェリア	2.0%	16.0%	26.0%	22.0%	26.0%	8.0%						
日本		6.7%	6.7%	18.7%	29.3%	21.3%	6.7%	8.0%	1.3%			1.3%
ニュージーランド		6.0%	24.0%	26.0%	20.0%	2.0%	2.0%					20.0%
フィリピン	10.0%	22.0%	16.0%	16.0%	14.0%	8.0%	4.0%	4.0%				6.0%
フィンランド		4.0%	10.0%	42.0%	28.0%	8.0%	6.0%				2.0%	
ブラジル	5.3%	9.3%	22.7%	21.3%	12.0%	4.0%	1.3%	4.0%	1.3%			18.7%
フランス	2.7%	12.0%	16.0%	22.7%	22.7%	14.7%	1.3%	4.0%	2.7%	1.3%		
ポーランド		6.0%	30.0%	34.0%	14.0%	6.0%		4.0%	2.0%			4.0%
ボツワナ	6.0%	32.0%	34.0%	20.0%	6.0%	2.0%						
マレーシア		6.0%	38.0%	20.0%	20.0%	8.0%	4.0%	2.0%				2.0%
南アフリカ	3.0%	15.0%	28.0%	29.0%	17.0%	7.0%		1.0%				
メキシコ	8.0%	6.0%	40.0%	12.0%	20.0%	4.0%	4.0%					6.0%
リトアニア	4.0%	8.0%	14.0%	24.0%	18.0%	14.0%	2.0%	10.0%	2.0%			4.0%
ロシア		10.5%	26.3%	30.3%	14.5%	9.2%	6.6%	1.3%				1.3%
アフリカ	2.4%	15.9%	26.9%	24.6%	22.3%	7.5%		.4%				
EU	1.4%	6.9%	16.0%	27.4%	23.6%	12.8%	6.2%	3.5%	1.2%	.2%	.0%	.7%
全対象国平均	1.3%	6.0%	16.7%	25.2%	24.7%	12.0%	5.0%	3.3%	.8%	.1%	.0%	5.0%

Source: Grant Thornton Diversity snapshot

参考資料 4

経営幹部の最高齢者の年齢

	経営幹部の最高齢者の年齢												
	25歳以下	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75歳以上	不明
アイルランド				2.0%	4.0%	2.0%	14.0%	24.0%	26.0%	10.0%	10.0%	4.0%	4.0%
アメリカ					1.0%	3.0%	10.0%	16.0%	25.0%	23.0%	13.0%	7.0%	2.0%
アルゼンチン					2.0%	14.0%	12.0%	14.0%	20.0%	10.0%	22.0%	6.0%	
アルメニア					6.0%	12.0%	18.0%	22.0%	26.0%	6.0%	6.0%		4.0%
イギリス							12.0%	28.8%	32.8%	12.8%	8.8%	4.8%	
イタリア						6.0%	16.0%	22.0%	26.0%	6.0%	8.0%	16.0%	
インド				.9%	3.6%	1.8%	.9%	4.5%	4.5%	4.5%	1.8%	.9%	76.6%
インドネシア				6.0%	12.0%	22.0%	20.0%	26.0%	8.0%	4.0%	2.0%		
エストニア					8.0%	18.0%	24.0%	22.0%	16.0%	4.0%	6.0%	2.0%	
オーストラリア			1.3%	5.3%	12.0%	9.3%	22.7%	17.3%	13.3%	8.0%	4.0%		6.7%
オーストリア	1.9%			1.9%	5.8%	7.7%	9.6%	23.1%	23.1%	9.6%	5.8%	1.9%	9.6%
オランダ				4.0%		4.0%	36.0%	32.0%	14.0%	6.0%		4.0%	
カナダ					6.1%	1.2%	5.7%	27.0%	32.2%	18.7%	8.9%		
ギリシャ					2.0%	2.0%	8.0%	18.0%	36.0%	16.0%	8.0%	8.0%	2.0%
シンガポール				2.0%	2.0%	16.0%	14.0%	20.0%	30.0%	10.0%	4.0%	2.0%	
スウェーデン						4.3%	21.6%	24.9%	36.9%	4.5%	3.9%		3.9%
スペイン						4.9%	17.5%	33.0%	21.4%	15.5%	3.9%	3.9%	
タイ						12.0%	34.0%	26.0%	16.0%	2.0%	2.0%		8.0%
中国			1.6%	9.6%	24.0%	23.2%	29.6%	9.6%	.8%				1.6%
ドイツ			1.3%	1.3%	2.7%	12.0%	28.0%	36.0%	6.7%	4.0%	6.7%	1.3%	
トルコ					6.0%	14.0%	10.0%	16.0%	22.0%	12.0%	8.0%	12.0%	
ナイジェリア			4.0%	4.0%	10.0%	20.0%	48.0%	4.0%	6.0%	4.0%			
日本							10.7%	9.3%	17.3%	20.0%	20.0%	22.7%	
ニュージーランド				8.0%	18.0%	10.0%	28.0%	14.0%	12.0%	4.0%	2.0%		4.0%
フィリピン		2.0%		4.0%	6.0%	6.0%	18.0%	12.0%	22.0%	14.0%	6.0%	6.0%	4.0%
フィンランド				2.0%	2.0%	10.0%	20.0%	22.0%	40.0%		4.0%		
ブラジル			1.3%	1.3%	5.3%	12.0%	13.3%	16.0%	13.3%	8.0%	5.3%	4.0%	20.0%
フランス					2.7%	10.7%	13.3%	38.7%	18.7%	6.7%	4.0%	2.7%	2.7%
ポーランド						4.0%	16.0%	26.0%	22.0%	20.0%	6.0%	4.0%	2.0%
ボツワナ				10.0%	4.0%	4.0%	32.0%	16.0%	24.0%	2.0%	4.0%	4.0%	
マレーシア					4.0%	6.0%	16.0%	32.0%	14.0%	8.0%	14.0%	4.0%	2.0%
南アフリカ					2.0%	9.0%	18.0%	21.0%	22.0%	17.0%	7.0%	3.0%	1.0%
メキシコ					4.0%	8.0%	26.0%	16.0%	20.0%	6.0%	14.0%		6.0%
リトアニア			6.0%	8.0%	10.0%	14.0%	10.0%	18.0%	26.0%	4.0%			4.0%
ロシア			1.3%		5.3%	14.5%	22.4%	18.4%	15.8%	15.8%	3.9%	2.6%	
アフリカ				2.6%	3.2%	9.5%	19.4%	37.4%	11.1%	10.1%	5.1%	1.2%	.4%
EU	.0%		.0%	.7%	1.1%	4.6%	15.0%	29.2%	27.8%	8.9%	5.4%	5.9%	1.3%
全対象国平均	.0%	.0%	.1%	.8%	3.5%	8.1%	14.7%	21.7%	20.5%	12.5%	7.9%	5.6%	4.7%

Source: Grant Thornton Diversity snapshot

参考資料 5

経営幹部における女性比率

	経営幹部における 女性比率
ロシア	47%
インドネシア	46%
エストニア	40%
ポーランド	40%
フィリピン	40%
リトアニア	37%
アルメニア	31%
タイ	31%
中国	31%
ボツワナ	31%
フランス	31%
シンガポール	30%
ナイジェリア	29%
スウェーデン	28%
南アフリカ	28%
スペイン	27%
フィンランド	27%
イタリア	27%
アイルランド	26%
マレーシア	24%
メキシコ	24%
カナダ	23%
オーストラリア	23%
トルコ	23%
アメリカ	23%
ニュージーランド	20%
オランダ	20%
ギリシャ	20%
ブラジル	19%
イギリス	19%
ドイツ	18%
インド	17%
アルゼンチン	15%
日本	7%
アフリカ	29%
EU	26%
全対象国平均	25%

Source: Grant Thornton Diversity snapshot

調査概要

- 実施期間： 日本：2017年11月1日～11月15日（郵送）
 インターナショナル：2017年11～12月（電話インタビュー）
- 参加国数： 35カ国
 （アジア太平洋地域）日本、オーストラリア、中国、インド、インドネシア、マレーシア、ニュージーランド、シンガポール、タイ、フィリピン
 （EU加盟国）オーストリア、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、リトアニア、オランダ、ポーランド、スペイン、スウェーデン、英国
 （北中南米）米国、カナダ、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ
 （その他）トルコ、ロシア、アルメニア、ボツワナ、南アフリカ、ナイジェリア
- 調査対象： 2,580名の世界の中堅企業ビジネスリーダー、または経営トップ
- 調査実施会社： 日本では株式会社日経リサーチが日本国内における調査を実施。35カ国同時調査の一貫性保持のため、国際的な調査会社である Millward Brown が取りまとめを行った。
- 調査方法： 日経リサーチ社所有の事業所データベースから、従業員数100～750人の全国の中堅・中小企業（上場および非上場）をランダムに2,000社抽出し、郵送によるアンケート調査を実施。135社の回答を得た。なお景況感の算出には135社の回答の中から、製造業（19社）、建設業（21社）、消費者製品（13社）、サービス業（22社）合計75社のデータを使用。
 ※調査エリア：全国（2011年3月11日の東日本大震災により発生した東京電力福島第一原発事故の立ち入り制限区域となっている福島県内一部市町村を除く）
- 分析手法： バランス統計手法 DI（Diffusion Index）：
 景気判断DI「良い」との回答比率から「悪い」との回答比率を引いた指数。本リリース中の数値は、各項目について（楽観的と答えた人のパーセンテージ）－（悲観的と答えた人のパーセンテージ）
- 利用上の注意： 統計の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

Grant Thornton は、1992年にヨーロッパの中堅・中小企業に関する年次調査「European Business Survey」を開始。2002年から、日本を含むヨーロッパ以外の中堅・中小企業（日本では従業員数500名未満）を調査対象に加えた「International Business Report」（IBR）として年次調査を実施。2010年11月～12月調査以降は、調査対象を中堅企業経営者（日本では従業員数100～750人）とし、四半期ごとに調査結果を公表、2016年からは半期ごとに調査・結果公表を行っている。