

報道関係各位

PRESS
RELEASE

太陽グラントソントン

世界35カ国の中堅企業の多様性を調査した「ダイバーシティスナップショット」を発表
 太陽グラントソントンは、2017年11月に非上場企業を中心とする中堅企業経営者へ、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」として公開した。

- ・経営幹部に民族の多様性があると考えられる国は35カ国中で6カ国
- ・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%
- ・日本は経営幹部における女性比率が対象国中最低。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を示す

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、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、また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る。さらに、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いる。

そこで、グラントソントンでは、経営幹部におけるこれら3つの多様性について、世界35カ国の中堅企業経営者に対して調査を行った。また、多様性に関する現状だけでなく、多様化への意欲や、実際の改善策の有無についても質問した。

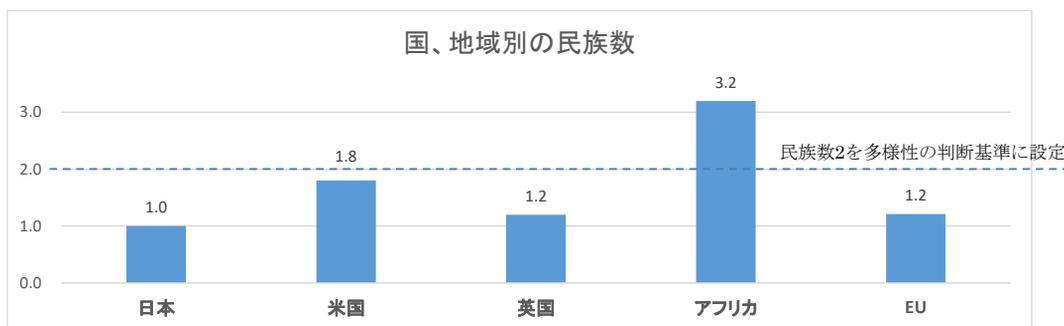
その結果、対象国全体で40%の企業が、経営戦略にとってこれら3つの多様性が重要と考えているものの、実際に具体的な改善策を講じている企業は14%に過ぎないことがわかった。

また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、グローバルの平均を大きく下回る傾向が見られた。ただし、年齢の多様化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分かった。

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(※1)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(ボツワナ、インド、マレーシア、ナイジェリア、フィリピン、南アフリカ)にとどまった。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示された。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)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た。



※1：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の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したがって回答を得た。

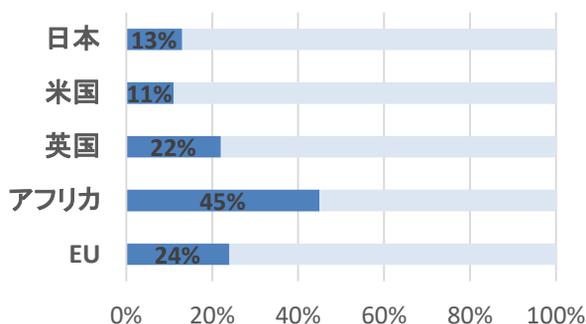
年齢の多様性:

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

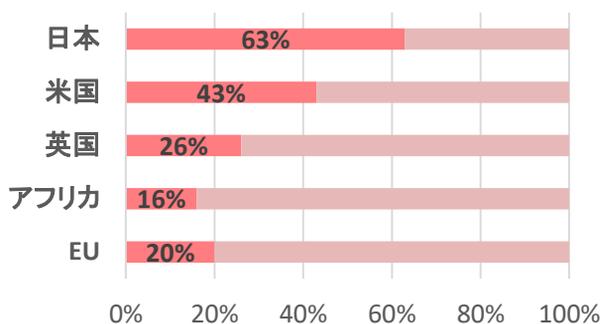
各企業における最も若い経営幹部と最も高齢の経営幹部の年齢について質問したところ、対象国全体で35歳未満の経営幹部がいる企業の割合は24%であったが、日本はこれを下回る13%となった。また、65歳以上の経営幹部のいる企業は、対象国全体では26%であったが、日本はこれを大きく上回る63%であることが分かった。特に75歳以上の経営幹部がいる企業は、対象国全体では6%であるの

に比べ、日本では23%を占めていることが分かった。
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った(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%)

35歳未満の経営幹部のいる企業の比率



65歳以上の経営幹部のいる企業の比率



ジェンダーの多様性:

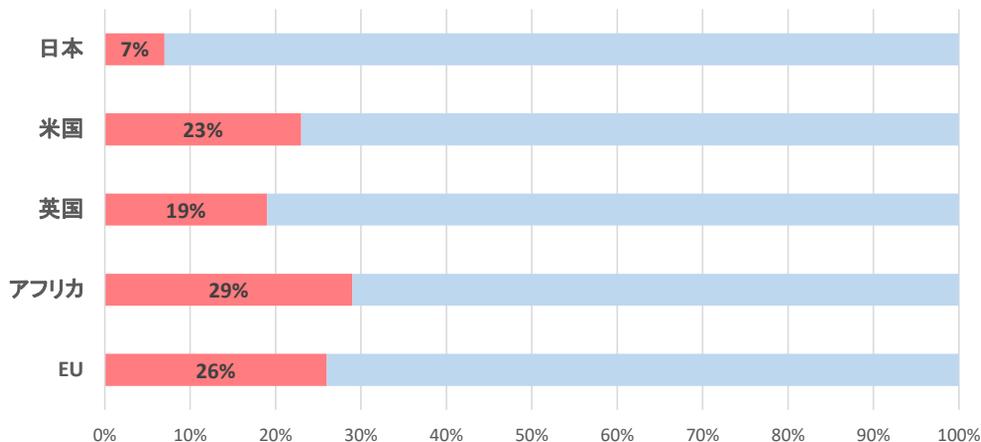
日本企業は女性の参加比率で対象国で最低レベル

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たが、日本においては7%と対象国中最低の値となった。また、女性経営幹部が一人も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、世界と大きな隔りがあることが示された

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%を大きく下回った。

経営幹部における女性比率



世界35カ国の中堅企業の多様性を調査した「ダイバーシティスナップショット」 コメント

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 などは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。

女性 | 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。

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。

以上

日本の中堅企業経営者の意識調査「ダイバーシティ」に関する世界35か国同時調査 一概要

- 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。

太陽グラントソントン

所在地： 〒107-0051 東京都港区元赤坂1-2-7 赤坂Kタワー 18階

代表： 梶川 融(公認会計士)

グループ会社： 太陽有限責任監査法人、太陽グラントソントン税理士法人、太陽グラントソントン・アドバイザーズ株式会社、太陽グラントソントン株式会社、太陽グラントソントン社会保険労務士法人、太陽グラントソントン・アカウントティングサービス株式会社

U R L : <https://www.grantthornton.jp/>

<太陽グラントソントンが提供する事業領域>

太陽グラントソントンは、Grant Thorntonの加盟事務所として世界水準の会計コンサルティング業務を提供します。

監査・保証業務、IPOサービス、内部統制、M&Aトランザクションサービス、IFRS アドバイザリーサービス、国際/国内税務、移転価格税制コンサルティング、事業承継、財団法人支援、外資系企業に対するコーポレート サービス、労働法務コンサルティング、海外進出支援、財務・業務管理システム導入・運用コンサルティング

<Grant Thornton>

監査・保証業務、税務関連業務、アドバイザーサービスを提供している相互に独立した会計事務所およびコンサルティング会社から構成される世界有数の国際組織です。それぞれに独立した世界各地のメンバーファームが、成長への潜在的な能力の扉を開くビジネスパートナーとして、ダイナミックな組織にサービスを提供しています。

世界130カ国以上、50,000人以上の従業員が、クライアント、そして私たちが住み働く地域社会に対して、変化をもたらすサービスの提供に重点的に取り組んでいます。

<本件に対する問い合わせ先>

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 担当 田代知子

TEL:03-5770-8829(直通) FAX:03-5770-8820 email:mc@jp.gt.com

© 2018 Grant Thornton Japan. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton Japan is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate one another and are not liable for one another's acts or omissions.