

報道関係各位

**PRESS  
RELEASE**

## ～ 3月8日は国際女性デー ～

**世界29カ国の中堅企業の経営幹部における女性比率  
調査対象国平均で上昇し、初の30%台の大台に到達**

太陽グラントソントンは、2020年10月～12月に実施した非上場企業を中心とする中堅企業経営者の意識調査の結果を公表した。この調査は、グラントソントン加盟主要29カ国が実施する世界同時調査の一環である。

- ・ アジア太平洋地域を除く地域で経営幹部における女性比率が30%を超える
- ・ 日本は引き続き緩やかな上昇傾向を維持するも、他国から大きく引き離され依然として低水準
- ・ 調査対象国平均で約7割がコロナ禍で生じた新しい働き方が女性のキャリアパスにプラスの影響

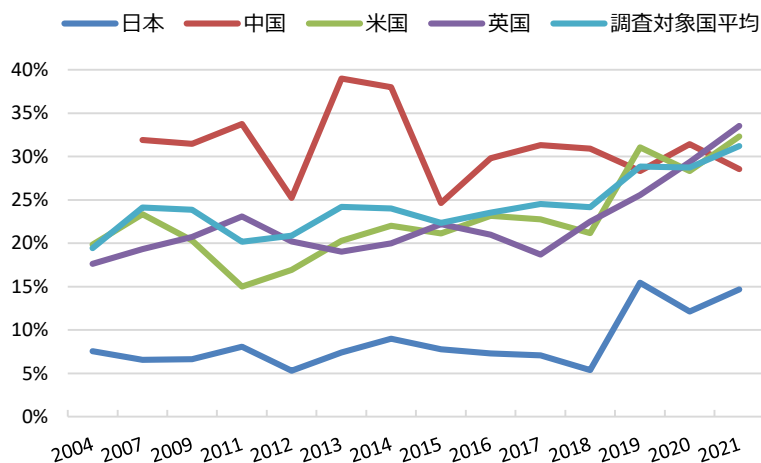
**【表1】 経営幹部の女性比率(%)**

順位	国名	比率		
		2021	2020	2019
1	フィリピン	48	43	37
2	南アフリカ	43	40	24
3	インド	39	30	28
4	ブラジル	39	34	25
5	ベトナム	39	33	37
6	ドイツ	38	30	36
7	インドネシア	38	37	32
8	マレーシア	37	33	23
9	ナイジェリア	36	36	38
10	カナダ	36	32	28
11	メキシコ	35	37	26
12	トルコ	35	36	34
13	タイ	34	34	19
14	スペイン	34	34	30
15	英国	34	29	26
16	ロシア	33	32	34
17	フランス	33	28	18
18	アイルランド	33	31	35
19	シンガポール	33	31	33
20	ギリシャ	33	24	22
21	オーストラリア	32	28	42
22	米国	32	28	31
23	アルゼンチン	31	24	20
24	スウェーデン	30	27	22
25	イタリア	29	28	24
26	中国	29	31	28
27	アラブ首長国連邦	26	23	24
28	韓国	18	17	30
29	日本	15	12	15
	アジア太平洋地域平均	28	27	28
	EU加盟国平均	34	30	28
	G7加盟国平均	31	26	28
	調査対象国平均	31	29	29

世界29カ国の中堅企業経営者に、「自社の経営幹部(※1)の女性比率」について尋ねたところ、全調査対象国29カ国の平均は31%と、2020年3月発表の前回調査結果から2ポイント上昇した。調査対象国29カ国中25カ国にて上昇を記録し、2004年の調査開始以降、今回の調査で初めて30%台の大台に到達する結果となった。

日本の中堅企業における経営幹部の女性比率は15%で、前回調査より3ポイント改善し上昇傾向を維持するも、引き続き調査対象国中最下位となった。

国別に見ると経営幹部の女性比率が最も高かったのは前回に引き続きフィリピンで48%（前回比5ポイント増）、次に南アフリカの43%（前回比3ポイント増）となり、いずれも前回調査時に引き続き40%台の高水準を維持した。そのほかの国では、インド（39%、前回比9ポイント増）、ブラジル（39%、前回比5ポイント増）、ベトナム（39%、前回比6ポイント増）と30%台後半の記録が続いた。

**【表2】 経営幹部の女性比率の推移(%)**


上記表1および次項表3内の比率(%)が同じ国は、小数点以下の数値で順位付けしている。

※1: 本質問の経営幹部には、以下が含まれます。最高経営責任者 (CEO) / 代表取締役社長・会長・その他会社代表者、最高業務責任者 (COO)、最高財務責任者 (CFO) / 財務担当取締役、最高情報責任者 (CIO)、取締役人事部長、最高マーケティング責任者 (CMO)、取締役経営企画部長、財務部長、経理部長、取締役営業部長、パートナー、共同出資者、共同経営者等。

【表3】経営幹部に一人も女性がない中堅企業の比率(%)

順位	国名	比率		
		2021	2020	2019
1	日本	43	52	52
2	韓国	40	35	35
3	ロシア	23	17	12
4	イタリア	23	18	19
5	スウェーデン	19	23	25
6	ドイツ	16	22	26
7	アラブ首長国連邦	14	25	-
8	タイ	14	12	14
9	ギリシャ	13	24	17
10	スペイン	13	9	13
11	アイルランド	13	18	8
12	トルコ	11	15	25
13	オーストラリア	10	12	10
14	カナダ	9	10	13
15	フランス	9	18	12
16	メキシコ	9	15	19
17	アルゼンチン	8	28	43
18	シンガポール	8	10	13
19	英国	7	9	6
20	ブラジル	4	13	7
21	インドネシア	4	9	2
22	米国	3	4	7
23	フィリピン	3	7	5
24	南アフリカ	3	3	10
25	インド	2	4	1
26	マレーシア	2	10	5
27	ナイジェリア	1	1	3
28	ベトナム	1	5	5
29	中国	1	5	3
	アジア太平洋地域平均	12	17	15
	EU加盟国平均	15	16	16
	G7加盟国平均	12	14	16
	調査対象国平均	10	13	13

「経営幹部に一人も女性がない」中堅企業の比率  
8割の国で改善  
日本は引き続きワースト1位

経営幹部に一人も女性がない中堅企業の割合は、前回に引き続き日本が43%と調査対象国中で最も多かったが、その割合は前回比で9ポイント低下し、世界的にみると未だ低水準でありながらも、実質的には着実な改善をみせた。

調査対象国平均では前回より3ポイント低下の10%を記録した。調査対象国のうち、8割近くにあたる23カ国において低下、過半数である16カ国が一桁台に到達し、世界全体で経営幹部に女性が全くいない中堅企業の数減少傾向にあることが明らかになった。減少幅が大きかった国では、アルゼンチン（前回比20ポイント減）、アラブ首長国連邦、（前回比11ポイント減）、ギリシャ（前回比11ポイント減）が並び、二桁レベルの飛躍をみせた。（表3）

経営幹部の女性比率改善のための施策  
日本では対策を講じていない企業の数が増加

経営幹部中、女性比率の維持もしくは増加のために取っている施策について尋ねたところ、調査対象国平均では、「責任ある業務に就く機会を平等に与える」が最も多い39%、次いで「多様性を尊重する企業文化を創る」が36%となり、企業の中長期的なアプローチへの姿勢がうかがえた。

一方で、日本においては、「特に対策は取っていない」と回答した割合が44%と半数近くにのぼり、世界の傾向に逆行する結果となった。（表4）

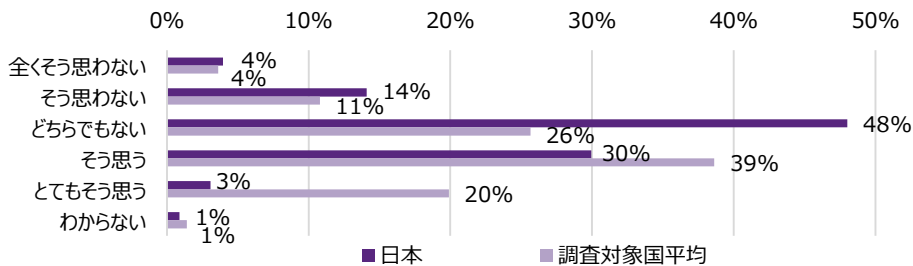
新型コロナウイルスが女性躍進へ与えた影響

新型コロナウイルスが女性躍進へ与えた影響を尋ねたところ、感染拡大によって生じた新しい働き方は、女性がビジネス現場においてより指導的な役割を果たすことを可能にしたと思うと回答した割合は、調査対象国平均では59%と約6割にのぼった一方で、日本では33%に留まった。（次頁表5-A）

【表4】経営幹部の女性比率の維持もしくは増加のために取っている施策(%)（複数回答可）

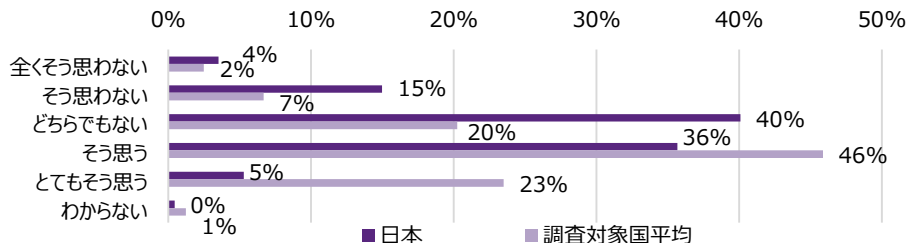
	経営幹部の男女比に目標や割当を設定する	経営幹部の男女比目標の達成度に応じて経営層の報酬を設定する	アンコンシャスバイアスに関する研修を行う	柔軟な働き方を可能にする	多様性を尊重する企業文化を創る	採用方法の見直し	メンターやコーチをつける	責任ある業務に就く機会を平等に与える	その他	特に対策は取っていない
日本	13	15	9	25	12	15	13	23	1	44
中国	35	33	27	37	37	22	32	42	0	7
米国	33	34	32	33	51	40	43	48	0	10
英国	27	23	27	35	38	31	33	35	0	22
調査対象国平均	29	28	25	31	36	28	32	39	0	18

【表5-A】新型コロナウイルスの感染拡大によって生まれた新しい働き方は、女性がビジネス現場においてより指導的な役割を果たすことを可能にしたと思いますか。



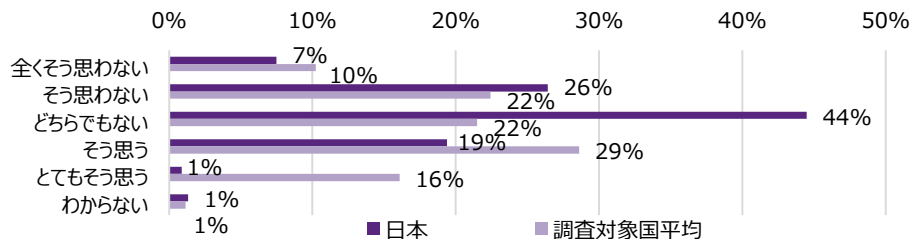
また、新しい働き方が女性のキャリアパスにプラスの影響を与えるかどうかを尋ねたところ、調査対象国平均では69%、日本では41%がプラスの影響を与えるとの見方を示した。

【表5-B】貴社での新しい働き方は女性の長期的なキャリアパスにプラスの影響を与えますと思いますか。



一般的にみて、新型コロナウイルスが女性のキャリアパスにマイナスの影響を与えるかを尋ねたところ、調査対象国平均では45%が、日本では20%がそう思うと回答した。

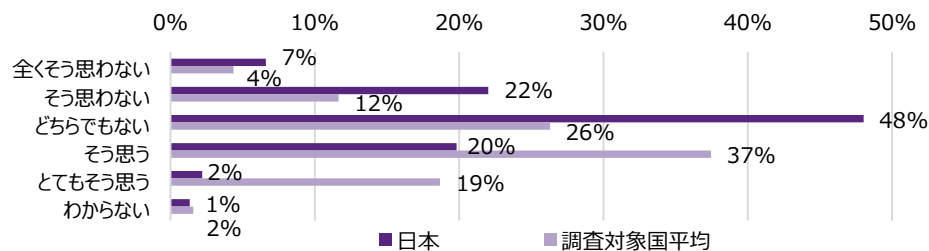
【表5-C】新型コロナウイルスは女性のキャリアパスにマイナスの影響を与えますと思いますか。



外部のステークホルダー\*からのジェンダーバランスに対する働きかけについては、調査対象国平均では過半数の56%が、日本では22%が強まっていくと予測した。

【表5-D】新型コロナウイルスの影響により、外部のステークホルダー\*からの自社のジェンダーバランスの維持または達成に対する働きかけは強まると思いますか。

\*顧客、規制当局、サプライヤー、投資家、等



新型コロナウイルスの影響を受けて実際に講じた施策では、調査対象国平均、日本ともに「従業員のワークライフバランスや柔軟性の促進」が最も多く挙げられた。

【表5-E】新型コロナウイルスの影響を受けて、貴社では従業員のエンゲージメントとインクルージョンを確保するためにどのような行動をとりましたか？（複数回答可）

	既存の能力開発プログラムのオンライン化等労働環境の変化への適応	上級管理職によるロールモデル/リーダーとしての行動の奨励	全従業員のエンゲージメントを向上させる新たな働き方の導入	従業員がアイデア、問題、質問を安心して発言できる環境づくり	管理職間でのオープンアポリーの奨励/維持	従業員個々の働き方に応じた取り組みの実施	従業員のワークライフバランスや柔軟性の促進	その他	特にない
日本	17	15	21	26	19	26	35	0	29
調査対象国平均	38	38	37	43	38	38	45	1	8

## 経営幹部層への女性登用と新型コロナウイルスがジェンダー平等に与える影響

矢島洋子  
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主席研究員

「日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は、残念ながら昨年に引き続き、調査対象国中最下位であった。」これは、昨年コメントの書き出しである。

今年もこの一文で始めねばならないのは、非常に悲しいことである。ただ、この間、日本でもポジティブな変化が起きている。従来「課長相当」の管理職割合の増加を目指した取組みに注力していた企業の中に、役員を含む「部長相当」以上、つまりこの調査で言うところの「経営幹部層」の増加を目的とした取組みが出てきたことである。大企業から起きている取組みではあるが、中堅企業にも着実に広がっていると考えられる。こうした取組は研修やメンタリング等を通じて行われているが、日本企業では、従来、男性はオールドボーイズネットワークの中で、先輩の後を追う形でキャリア形成をはかっており、積極的なキャリア形成支援の取組みは少なかった。そのため、経営幹部育成のノウハウが不足している。女性に限らず、計画的に経営幹部を育成する方法を模索している企業が多く、その過程で、あらためて、男性に対するキャリア形成支援のあり方を見直す企業も出てきている。人事分野のDX化の流れとも相まって、人事データを積極活用したタレントマネジメントにより、幹部を育成する動きが、大企業を中心に始まっている。また、このような経営主導で計画的に幹部育成する取組みと同時に、キャリアの初期段階から、自律的なキャリアプランニングを促す取組みも重視されている。キャリアに対する積極性を引き出し、幹部候補層のすそ野を拡大しつつ、幹部候補以外の形でも、多様な人材を組織内で生かす目的がある。

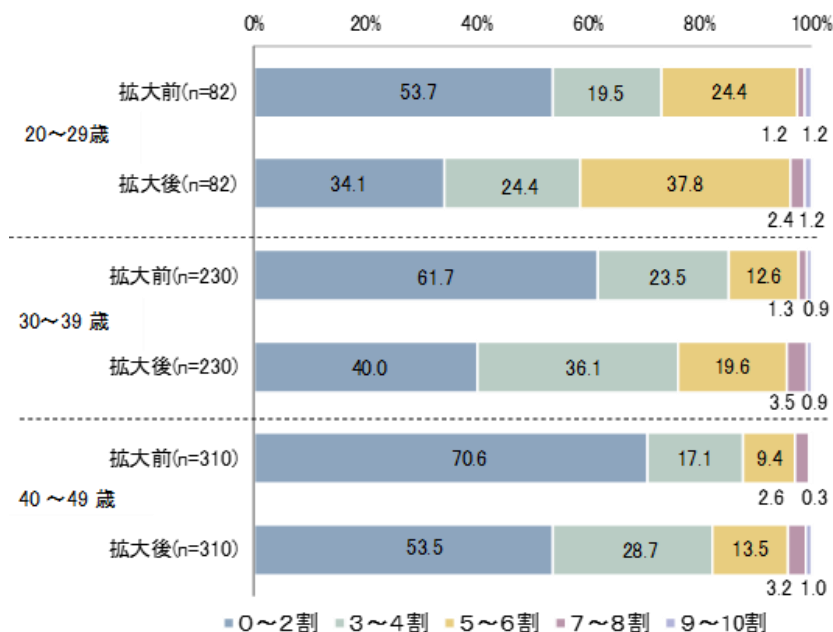
日本の人材育成・人材活用においては、女性の問題だけでなく、グローバル化や大きな変化に対応した産業構造の転換に資する制度やマネジメント変革のニーズが高まっており、ダイバーシティに関しても高齢者活用や障がい者雇用拡大、性的マイノリティ支援など、様々な課題が噴出している。そのため、「もう女性のみに着目しなくても良いのではないか」という企業経営者や人事担当者の声も聞こえてくる。女性活躍推進法の施策後、企業の自主行動計画がワンクール（2～3年単位）終わったあたりから、こうした声が高まっており、今回の調査結果のように、世界的にみてもかなりの遅れがあり、「2020年までにあらゆる分野で指導的な地位にある女性の割合を30%に」という目標にも全く届かなかった状況にも関わらず、女性活躍推進の取組みが停滞しつつあった。そうした中、東京オリンピック・パラリンピック大会組織委員会の森 前会長による女性蔑視発言と、その責任を認めた形での辞任、という問題が起こった。この一連の事件は、多くの企業経営者の目も開かせたと考えられる。日本社会や企業の幹部層が考えるジェンダー問題に対する認識が、正解的な常識からも、また日本社会の女性たちの認識からも、大きくずれていることが明らかになったためである。「この程度」で終わらせてはならない、というムードが再び広がりがつつある。今回の調査では、他国に比べて実施率が低かった「アンコンシャスバイアス」を是正する取組みも、今後取り組む企業が増えることが見込まれる。

次に、今回の調査のもう一つのテーマである「新型コロナウイルスの感染拡大」が女性躍進に与えた影響について述べる。当社は、日本で緊急事態宣言が出された2020年5月と2021年2月に独自調査を行っている。当社の調査結果から、日本においては、コロナ禍による社会の変化がジェンダー平等に与えた影響について、プラスとマイナスの両面が確認されている。プラス面としては、まず、テレワーク等柔軟な働き方の活用が進んだことである。これまでは、テレワークを導入している企業でも、子育て社員など一部の社員にのみ利用が限られており、利用率が極めて低い状況にあった。そのため、テレワークの質やテレワークを活かすための人事制度の見直しなどが議論されることは少なかった。そのため、少数派である、テレワークや短時間勤務などを利用する子育て女性が、就業を継続することはできても、効率的に働き、適正な評価を受け、キャリアを積極的に計画することが困難であった。

今回の調査の表5-Eでは、「新型コロナウイルスの影響を受けて実際に講じた施策」を聞いており、調査対象国平均、日本ともに「従業員のワークライフバランスや柔軟性の促進」が最も多く挙げられているが、ワークライフバランスや柔軟性の確保は、就業継続や「働きやすさ」にはつながるが、それだけでは、男女間格差の是正にはつながらないということは、すでに多くの国の経験から指摘されているところである。従来ワークライフバランスで、女性の働き方の柔軟性のみを進めてきた日本企業においては、コロナ禍で男性も含めた社員の働き方の柔軟性を高める必要性に直面し、その結果、大きな変化が起きつつある。柔軟な働き方を活かしたダイバーシティが一段と進むことが期待される。

もう一つのプラス面は、こうした柔軟な働き方の活用が進んだ結果、家庭内の家事・育児の分担において、男性の割合が高まったことである（図表1参照）。

図表1 【男性】年代別 家事・育児分担割合



注) 配偶者および高校生以下の子どもがいる人のみについて集計。

出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「緊急事態宣言下における日本人の行動変容調査」

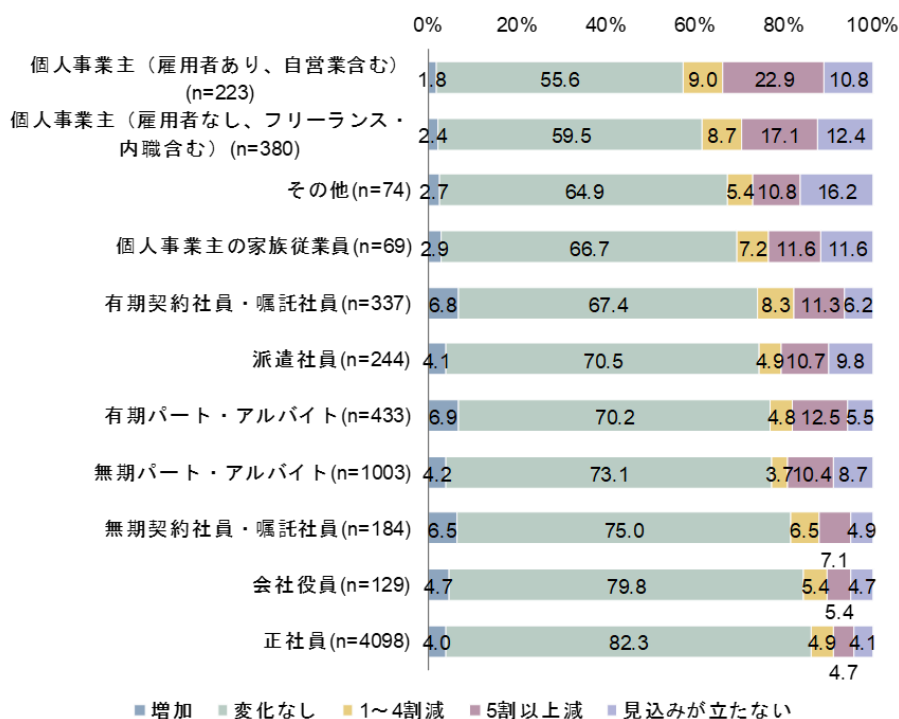
日本では、元々、世代間の差が大きかったが、どの世代でも男性の割合は高まっており、特に、20代では、「5割～6割」が4割弱にまで増加してきている。特に、夫がテレワークを利用できた夫婦間の変化が大きい。

一方、マイナス面としては、男性の家事・育児の割合が高まったとはいえ、未だ女性の負担割合が大きい中で、コロナ禍により、行う必要のある家事・育児の総量が増えていることである。子どもの休校や保育サービスが利用しにくくなったこと、親の介護においてサービス利用が困難となったこと、家族の健康管理にこれまでよりも留意が必要となったこと、自身や夫のテレワークにより家事量が増えたこと、など。こうした負荷は、男性よりも女性に多くかかっているとみられ、男性よりも女性の離職が増えている。

もう一つのマイナス面では、雇用における影響が、特に非正社員に多く出ていることである。就業時間短縮や休業の影響により、今年度の年収においての減収見込みも正社員よりも、非正社員やフリーランスで高い（次頁図表2参照）。結果として、元々、非正社員の割合の高い女性に大きな打撃となっており、女性の自殺の増加率も男性よりも高く、シングルマザー家庭の困窮も強まっている。



図表2 雇用形態別 年収（個人）の昨年度と今年度の増減見込み



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「緊急事態宣言下における日本人の行動変容調査」

新型コロナウイルス収束の見込みは、まだ立っていない。今後も、これらのプラス面とマイナス面の影響は拡大することが予測される。先に述べた、企業における人材育成・活用の取組みと同時に、社会においては、これらのプラス面をさらに伸ばし、マイナス面を引き起こす問題に真摯に向き合うことが、当面の日本におけるジェンダー平等における重要課題であると考えられる。

以上

矢島 洋子（やじま ようこ）

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

執行役員 主席研究員

政策研究事業本部 東京本部副本部長

近年は、特に、「ダイバーシティを推進する働き方改革のあり方」、「職場における短時間勤務の運用方策」や「多様な働き方に前提としたキャリア形成のあり方」、「仕事と介護の両立支援」に着目した調査研究・コンサルティングに従事。

■専門分野： 少子高齢化社会対策、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進

■経歴

学歴：慶應大学法学部卒

職歴：内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官（2004年4月～2007年3月）

大学講師など：中央大学大学院戦略経営研究科客員教授（2010年4月～）

■パブリシティなど

女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室

<https://www.murc.jp/corporate/bizdev/diversity/>

「企業におけるダイバーシティ推進」（季刊 政策・経営研究 2017Vol.4）※英語版

[https://www.murc.jp/english/report/quarterly\\_journal/qj1704/](https://www.murc.jp/english/report/quarterly_journal/qj1704/)

## 日本の中堅企業「経営幹部の女性比率」に関する世界29カ国同時調査－概要

実施期間： 2020年10月～12月

参加国数： 29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、シンガポール、タイ、フィリピン、韓国、ベトナム  
(EU加盟国) フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、スペイン、スウェーデン  
(北米・南米) 米国、カナダ、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ  
(アフリカ) 南アフリカ、ナイジェリア  
(その他) 英国、トルコ、ロシア、アラブ首長国連邦

調査対象： 世界29カ国4972社の中堅企業ビジネスリーダーまたは経営トップ  
日本からは従業員数100名以上1,000名未満の全国の中堅・中小企業(上場および非上場)から227社の意志決定権を持つ経営層が回答した。

調査について： 質問表を各言語に翻訳し、オンラインおよび電話で行い、調査会社Dynata (旧社名：Research Now) がデータの取りまとめを行った。

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。

### 太陽グラントソントン

所在地： 東京都港区元赤坂1-2-7 赤坂Kタワー18F

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・アカウンティングサービス株式会社

URL： <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、アドバイザリ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140カ国以上、56,000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：080-4156-3706(直通) FAX：03-5770-8820 email：mc@jp.gt.com

© 2021 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.

【表6】 経営幹部の女性比率の推移(%)

国名	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2009	2007	2004
フィリピン	48	43	37	47	40	39	0	40	37	39	35	47	50	39
南アフリカ	43	40	24	29	28	23	27	26	28	28	27	28	29	26
インド	39	30	28	20	17	16	15	14	19	14	9	15	14	12
ブラジル	39	34	25	29	19	19	15	22	23	27	24	29	42	-
ベトナム	39	33	37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ドイツ	38	30	36	23	18	15	14	14	31	13	11	17	12	16
インドネシア	38	37	32	43	46	36	20	41	-	-	-	-	-	-
マレーシア	37	33	23	28	24	26	22	25	26	28	31	31	23	0
ナイジェリア	36	36	38	30	29	29	21	-	-	-	-	-	-	-
カナダ	36	32	28	25	23	26	25	23	27	25	28	28	19	22
メキシコ	35	37	26	34	24	18	23	28	23	18	19	31	20	27
トルコ	35	36	34	27	23	20	26	25	30	31	25	29	17	20
タイ	34	34	19	42	31	37	27	38	36	39	45	38	39	-
スペイン	34	34	30	27	27	26	26	22	21	24	22	21	17	14
英国	34	29	26	22	19	21	22	20	19	20	23	21	19	18
ロシア	33	32	34	41	47	45	40	43	31	46	36	42	34	42
フランス	33	28	18	33	31	28	33	24	26	24	21	18	21	21
アイルランド	33	31	35	32	26	19	24	23	21	21	19	22	21	16
シンガポール	33	31	33	30	30	26	23	23	27	23	30	28	21	23
ギリシャ	33	24	22	26	20	27	27	29	30	21	30	23	21	22
オーストラリア	32	28	42	15	23	23	22	22	22	24	27	23	22	22
米国	32	28	31	21	23	23	21	22	20	17	15	20	23	20
アルゼンチン	31	24	20	23	15	18	16	25	18	20	18	17	-	-
スウェーデン	30	27	22	29	28	26	28	26	27	23	27	22	22	18
イタリア	29	28	24	34	27	29	26	30	24	36	22	21	14	18
中国	29	31	28	31	31	30	25	38	39	25	34	31	32	-
アラブ首長国連邦	26	23	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
韓国	18	17	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
日本	15	12	15	5	7	7	8	9	7	5	8	7	7	8
調査対象国平均	31	29	29	24	25	24	22	24	24	21	20	24	24	19
アジア太平洋地域平均	28	27	28	23	25	23	20	25	29	19	24	25	-	-
アジア太平洋地域（新興国）平均	19	17	27	8	13	13	13	-	-	-	-	-	-	-
アジア太平洋地域（先進国）平均	31	32	28	29	29	26	23	-	-	-	-	-	-	-
北米平均	33	29	31	21	23	23	21	22	21	18	16	21	-	-
南米平均	36	33	25	30	20	18	18	25	23	22	23	28	-	-
東ヨーロッパ平均	34	35	32	36	38	35	35	37	34	0	0	0	-	-
南ヨーロッパ平均	31	30	26	31	27	28	26	27	24	-	-	-	-	-
アフリカ平均	39	38	31	30	29	27	23	-	-	-	-	-	-	-
ASEAN加盟国平均	38	35	28	39	36	34	22	35	32	32	35	36	-	-
G7加盟国平均	31	26	28	21	22	22	21	21	21	18	16	19	-	-
EU加盟国平均	34	30	28	27	26	24	26	23	25	24	20	20	17	17
ユ-ロ圏平均	34	29	28	28	26	24	26	23	22	25	19	19	-	-
BRICs平均	31	32	28	29	29	26	24	32	28	26	27	30	-	-
MINT平均	36	37	32	34	28	24	23	-	-	-	-	-	-	-