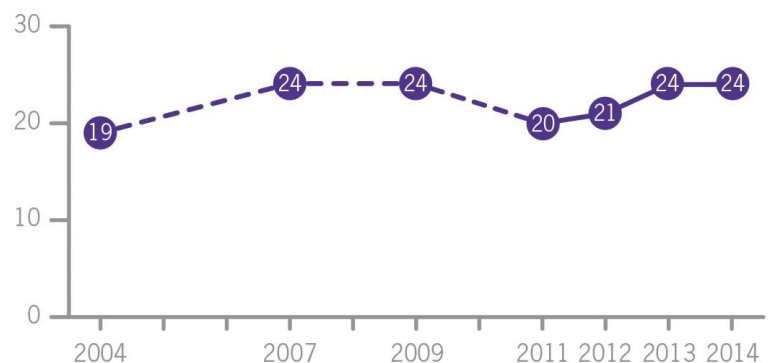


**太陽ASGグループ**
**「中堅企業経営者意識調査」『女性経営幹部』に関する世界45カ国調査を発表**

太陽ASGグループ(グラント・ソントン加盟事務所)は、2013年11月～2014年2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(従業員数100人～750人)。この調査は、グラント・ソントン加盟主要45カ国が実施する世界同時調査の一環である。

- 要旨:**
- 世界45カ国の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は24.0%。
  - 日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は9.0%で、45カ国中最下位。
  - 「経営幹部の女性比率」が高いのは、アジア地域ではインドネシア(41.0%)、フィリピン(40.0%)、中国(38.0%)、タイ(38.0%)、香港(33.0%)など。

世界45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、24.0%となり、2013年調査の24.2%より0.2ポイント減少でほぼ横ばい。過去7回の調査において、2014年(24.0%)、2013年(24.2%)、2009年(23.9%)、2007年(24.1%)では実質的にほとんど変化は見られず、10年前の2004年19.4%と比較しても、4.6ポイント改善したに過ぎない。

**経営幹部の女性比率(2007年～2014年)%**


Source: Grant Thornton IBR 2014

**「経営幹部の女性比率」45カ国中最も低いのは日本(9.0%)、最も高いのはロシア(43.0%)。**

国別にみると、ロシア(43.3%)、インドネシア(41.0%)、ラトビア(41.0%)、フィリピン(40.0%)、リトアニア(39.0%)、中国(38.0%)、タイ(38.0%)等は同女性比率が高く、日本(9.0%)、オランダ(10.0%)、スイス(13.0%)、アラブ首長国連邦(14.0%)、インド(14.0%)、ドイツ(14.0%)、デンマーク(14.0%)、英国(20.0%)、米国(22.0%)等は、同比率が45カ国平均より低い。同女性比率を地域別にみると、バルト諸国(39.0%)、BRICs諸国(32.0%)、日本を除くアジア太平洋地域諸国(30.0%)等では、45カ国平均(24.0%)を上回ったが、G7諸国(21.0%)は45カ国平均(24.0%)を下回った。

また、世界45カ国の中堅企業経営者に、「今後1年間に貴社で女性を経営幹部に昇進させる/女性経営幹部を雇用する予定はありますか。」と尋ねたところ、「はい」の回答は14.0%となり、前年の同回答14.9%から0.9ポイント減少でほぼ横ばいの結果となった。日本の中堅企業経営者に尋ねたところ「はい」の回答は11.0%となり、前年の同回答2.5%から8.5ポイント増加した。

※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、財務担当取締役、経理部長、営業部長、パートナー、共同出資者、共同経営者等。

さらに、「自社の取締役会の女性比率」について尋ねたところ、バルト諸国(37.6%)、BRICs 諸国(25.9%)等は、45 カ国平均(18.7%)を上回ったが、G7 諸国(16.4%)等は 45 カ国平均(18.7%)を下回った。「自社の取締役会の女性比率」を国別にみると、インドネシア(44.1%)、リトアニア(42.1%)、ペルー(39.3%)、タイ(37.0%)、アルゼンチン(33.6%)、フィリピン(30.6%)等は、45 カ国平均を上回る一方、オランダ(6.3%)、アラブ首長国連邦(6.6%)、日本(8.7%)、スイス(9.6%)、英国(12.0%)、南アフリカ(14.6%)、シンガポール(14.6%)、インド(14.8%)等は、45 カ国平均を下回った。

また、世界 45 カ国の中堅企業経営者に「上場企業において取締役会や常務会等における女性の比率を割り当てるクォータ制が導入されるとしたら、どう思われますか。」と尋ねたところ、「賛成」が 44.8%となり、前年の同回答 37.2%を 7.6 ポイント上回った。「賛成」が多い国は、中国(84.5%)、ボツワナ(80.0%)、メキシコ(77.0%)、フィリピン(73.0%)、ペルー(72.3%)、トルコ(71.0%)、台湾(69.5%)等であった。日本の中堅企業経営者に尋ねたところ「賛成」は 21.5%となり、前年の同回答 16.8%を 4.7 ポイント上回った。クォータ制は、BRICs 諸国(41.4%から 30.5 ポイント増の 71.9%)や、(日本を除く)アジア太平洋地域(53.9%から 17.5 ポイント増の 71.4%)では約 7 割が賛成と回答し、また義務化される可能性が最も高い EU でも賛成が増加傾向(32.8%から 7.7 ポイント増の 40.5%)である一方、G7 諸国(33.6%から 1 ポイント減の 32.6%)では、クォータ制の支持者は、ほぼ横ばいの傾向を示している。

### 「大卒採用における女性比率」日本は 21.1%。最も高いのはフィリピン(41.1%)。

世界 45 カ国の中堅企業経営者に「平年、大卒採用における女性の比率はどれくらいですか。」と尋ねたところ、21.0%であった。国別にみると、フィリピン(41.1%)、タイ(39.6%)、デンマーク(35.5%)、ラトビア(31.0%)、ベルギー(28.9%)、スペイン(28.3%)、スウェーデン(28.1%)、ノルウェー(27.9%)等は、同女性比率が高く、アラブ首長国連邦(4.4%)、ベトナム(6.5%)、ボツワナ(6.5%)、インドネシア(7.1%)、ブラジル(8.4%)、スイス(9.0%)等は、同比率が 45 カ国平均より低い。日本の同比率は、45 カ平均(21.0%)より、0.9 ポイント高い 22.1%となった。

世界 45 カ国の中堅企業経営者に「貴社では、女性をサポート／指導するため何か具体的なプログラムを運営されていますか。」と尋ねたところ、「運営している」(11.1%)「運営していないが、検討中である」(12.8%)「運営していないし、検討もしていない」(69.7%)「わからない」(6.4%)という結果であった。日本の中堅企業においては「運営している」(12.1%)「運営していないが、検討中である」(24.9%)「運営していないし、検討もしていない」(47.8%)「わからない」(15.3%)という結果であった。

また、「貴社では、働く母親のキャリアをサポートするために、どのようなことをされていますか。」と尋ねたところ、「フレックス制(勤務時間や勤務地)」(62.7%)、「特別休暇や休職のとりやすさ」(50.6%)、「産前産後休業 1 年間までの役職の留保」(43.7%)、「指導やコーチング」(37.6%)、「産前産後休業中でも利用可能なスキルアップのための教育や支援」(37.3%)などが挙げられた。日本の中堅企業で、回答が多かったものは、「特別休暇や休職のとりやすさ」(58.9%)、「フレックス制(勤務時間や勤務地)」(40.7%)、「産前産後休業 1 年間までの役職の留保」(16.7%)、「育児支援補助」(16.7%)などが挙げられた。

## 「中堅企業経営者意識調査」「女性経営幹部」に関する世界 45 カ国調査 コメント

太陽 ASG グループ  
広報担当パートナー 田中 秀治

今回の調査結果では、本調査対象 45 カ国の中堅企業の経営幹部における女性比率は、2014 年 (24.0%) と 7 年前の 2007 年 (24.1%) で実質的にほとんど変化は見られず、10 年前の 2004 年 19.4% と比較しても、わずか 4.6 ポイント改善したに過ぎないことが明らかになった。また、「今後 1 年間に貴社で女性を経営幹部に昇進させる／女性経営幹部を雇用する予定はありますか。」と尋ねたところ「はい」の回答は 14.0% となり、前年の同回答 14.9% から 0.9 ポイント減少でほぼ横ばいであった。

日本においては、「ウーマノミクス」がアベノミクスにおける重要な施策の一つとして近年注目されている。中堅企業の経営幹部における女性比率は、7 年前の 6.6% (2007 年) から、2.4% 増の 9.0% (2014 年) となった。また「今後 1 年間に貴社で女性を経営幹部に昇進させる／女性経営幹部を雇用する予定はありますか。」と尋ねたところ、「はい」の回答は 11.0% となり、前年の同回答 2.5% から 8.5 ポイント増加した。日本の中堅企業においては、経営幹部への女性登用について前向きな動きがあることが窺える。しかしながら、日本の中堅企業における「大卒採用における女性比率」は、45 カ国平均 (21.0%) より、0.9 ポイント高い 22.1% である一方、「経営幹部における女性比率」は、わずか 9.0% である。この差を埋めるためにはどうすればよいのだろうか。「貴社では、女性をサポート／指導するため何か具体的なプログラムを運営されていますか。」と尋ねたところ、「運営していないし、検討もしていない」(47.8%) が過半数を占め、「運営している」(12.1%) の回答は、約 1/10 程度にとどまった。また、「貴社では、働く母親のキャリアをサポートするために、どのようなことをされていますか。」と尋ねたところ、10 項目中 9 項目 (「特別休暇や休職の取りやすさ」を除く) において、45 カ国平均を下回った。

IMF の Working Paper 「女性は日本を救えるか？」によると、日本の女性による労働参加が他の G7 (伊を除く) 並みになれば、1 人当たりの GDP が 4% 上昇、北欧並みになれば 8% 上昇するという。また、これまでの研究から、女性の労働参加と二人目の稼ぎ手の所得に対する中立な課税措置、児童手当、有給出産休暇などが正の関連性を示すことが分かっているにもかかわらず、日本で提供されるこれらのベネフィットは OECD 平均より遥かに少ないことが言及されている。

日本が本気で女性の労働参加を進めるのであれば、もっと革命的な変化が必要である。一人一人の意識改革が必要なのは言うまでもないが、これまでの企業風土や社会的態度を変えていくには、政府による強力な政策の推進が不可欠であろう。

※ 「女性は日本を救えるか？」 IMF の Working Paper (2012 年 10 月 発表)  
<http://www.imf.org/external/japanese/pubs/ft/wp/2012/wp12248j.pdf>

経営幹部の女性比率(%)

(%)

	平年の大卒 採用における 女性比率	2014	2013	2012	2011	2009	2007	2004
ロシア	21.2	43.0	31.4	45.5	35.6	42.4	33.6	41.8
インドネシア	7.1	41.0						
ラトビア	31.0	41.0	42.6					
フィリピン	41.1	40.0	37.1	38.6	34.8	47.5	50.3	39.4
リトアニア	17.8	39.0	39.5					
中国	22.8	38.0	50.6	25.2	33.8	31.4	31.9	
タイ	39.6	38.0	35.8	39.3	45.0	37.8	39.2	
スロニア	11.1	37.0	40.2					
アルメニア	23.1	35.0	22.7	27.4	22.7	28.9		
グルジア	18.9	35.0	36.8	38.2	40.3			
ペルー	23.4	35.0	27.4	27.0				
ポーランド	18.1	34.0	47.7	30.4	31.4	31.6	23.1	36.4
香港	22.3	33.0	30.1	33.3	35.4	28.1	34.6	26.0
ボツワナ	6.5	32.0	32.5	39.3	32.1	24.6	30.6	
ニュージーランド	18.0	31.0	28.1	28.3	31.6	26.8	24.0	31.0
ベルギー	28.9	30.0	27.9	21.1	19.3	11.9		
チリ	16.0	30.0	21.6	21.4	25.0	23.7		
イタリア	10.6	30.0	23.8	36.0	21.6	21.0	14.3	18.2
フィンランド	27.2	29.0	24.1	27.4	25.0	23.2		
ギリシャ	24.9	29.0	29.5	21.3	29.9	23.0	20.6	22.0
メキシコ	20.7	28.0	22.8	18.3	18.5	30.9	20.4	26.6
南アフリカ	22.0	26.0	28.2	28.1	27.4	27.9	29.3	26.5
スウェーデン	28.1	26.0	26.8	22.9	26.7	21.5	22.5	17.7
台湾	23.4	26.0	31.2	27.3	29.7	31.0	28.7	30.7
ベトナム	6.5	26.0	33.2	27.2	23.4	28.3		
アルゼンチン	17.4	25.0	18.1	19.5	18.3	17.4		
マレーシア	22.2	25.0	25.8	28.3	31.3	31.3	23.0	
トルコ	16.6	25.0	30.0	31.0	25.0	28.7	17.2	20.4
フランス	27.4	24.0	25.7	23.8	21.2	17.8	21.2	20.7
ノルウェー	27.9	24.0	21.6					
カナダ	18.7	23.0	26.6	25.1	27.8	27.9	18.6	22.4
アイルランド	19.0	23.0	21.2	21.3	19.4	21.5	21.0	15.6
シンガポール	22.7	23.0	27.4	23.1	29.9	27.9	20.8	23.0
オーストラリア	21.0	22.0	22.5	24.2	27.1	23.0	21.9	22.1
ブラジル	8.4	22.0	23.1	26.5	23.7	28.7	42.0	
スペイン	28.3	22.0	21.4	24.1	22.2	20.6	17.3	14.1
米国	23.0	22.0	20.3	16.9	15.0	20.3	23.3	19.8
英国	20.9	20.0	19.0	20.2	23.1	20.7	19.3	17.6
デンマーク	35.5	14.0	23.4	14.7	11.5	13.0		
ドイツ	19.0	14.0	31.3	12.9	11.4	17.4	11.6	16.3
インド	13.2	14.0	18.9	14.5	9.2	15.4	13.9	11.7
UAE	4.4	14.0	10.8	15.4	8.3			
スイス	9.0	13.0	13.6	21.8	12.4			
オランダ	21.6	10.0	11.2	18.2	15.9	15.4	12.5	9.2
日本	22.1	9.0	7.4	5.3	8.1	6.6	6.6	7.6
アジア太平洋地域 (日本除く11カ国)平均	21.4	30.0	29.1	23.7	27.0			
バルト諸国(3カ国)平均	20.4	39.0	39.7					
BRICs 諸国平均	19.0	32.0	28.4	26.0	27.2	30.2		
EU 加盟国(16カ国)平均	21.7	23.0	25.0	24.0	20.0	19.8	17.3	17.4
G7 平均	21.7	21.0	20.8	17.9	15.7	19.0		
北欧(3カ国)平均	29.5	24.0	24.2	23.0	24.5	20.8		
45カ国平均	21.0	24.0	24.2	20.9	20.2	23.9	24.1	19.4

今後1年間に貴社で女性を経営幹部に昇進させる／女性経営幹部を雇用する予定はありますか。(%)

	2014年	2013年
フィリピン	61.0	39.0
ボツワナ	52.0	25.0
台湾	39.0	20.4
インドネシア	37.8	41.9
ゲルジア	35.6	43.0
UAE	33.0	24.0
タイ	31.0	20.4
インドネシア	30.7	-
イタリア	29.0	15.0
南アフリカ	28.9	31.9
マレーシア	28.0	29.0
ペルー	19.8	17.0
香港	18.8	11.9
シンガポール	18.0	25.0
米国	18.0	18.5
ベトナム	18.0	30.0
中国	15.0	19.9
メキシコ	15.0	20.0
ノルウェー	13.0	12.0
日本	11.0	2.5
スウェーデン	10.4	6.0
オランダ	10.0	2.0
ロシア	9.5	15.0
英国	8.4	9.6
アイルランド	8.0	7.0
ブラジル	7.3	14.0
カナダ	7.3	10.3
フィンランド	7.0	9.0
ニュージーランド	7.0	12.9
スイス	7.0	7.0
ベルギー	6.0	23.0
リトアニア	6.0	7.0
チリ	5.9	14.0
オーストラリア	5.3	7.3
デンマーク	5.0	9.0
ラトビア	5.0	6.0
アルゼンチン	4.0	8.9
フランス	4.0	2.0
ポーランド	4.0	9.0
ドイツ	3.0	3.0
トルコ	3.0	0.0
スペイン	2.5	5.0
アルメニア	2.0	19.0
ギリシャ	2.0	5.0
エストニア	0.0	6.0
アジア太平洋地域 (日本除く11カ国)平均	19.7	18.3
ASEAN	31.6	27.6
バルト諸国(3カ国)平均	4.5	6.9
BRICs 諸国平均	15.8	17.2
EU 加盟国(16カ国)平均	8.3	8.7
G7 平均	13.6	16.3
北欧(3カ国)平均	9.5	9.0
45カ国平均	14.0	14.9

Source: Grant Thornton IBR2014

## 取締役会の女性比率(%)

	2014 年	2013 年
インドネシア	44.1	
リトアニア	42.1	*
ペルー	39.3	*
タイ	37.0	35.2
アルゼンチン	33.6	*
フィリピン	30.6	33.7
チリ	29.7	19.3
イタリア	29.5	21.6
ラトビア	29.1	29.9
ロシア	28.5	37.3
メキシコ	25.0	24.3
ベルギー	24.6	23.4
ボツワナ	24.3	20.9
グルジア	23.0	*
ノルウェー	23.0	19.9
台湾	22.9	26.9
ベトナム	22.6	30.4
フィンランド	21.1	19.2
中国	20.9	21.4
エストニア	20.3	29.3
スペイン	20.2	20.1
ギリシャ	19.7	20.1
ポーランド	19.5	20.6
フランス	19.4	13.9
オーストラリア	19.2	19.7
デンマーク	18.7	19.5
アルメニア	18.4	18.5
アイルランド	18.2	17.3
ドイツ	18.1	18.5
ブラジル	17.6	13.4
マレーシア	16.6	13.0
カナダ	16.4	15.7
トルコ	16.0	15.8
米国	16.0	15.9
スウェーデン	15.5	20.8
ニュージーランド	15.2	20.2
インド	14.8	16.3
シンガポール	14.6	16.4
南アフリカ	14.6	14.6
香港	14.2	27.4
英国	12.0	14.9
スイス	9.6	7.4
日本	8.7	6.8
UAE	6.6	12.4
オランダ	6.3	*
アジア太平洋地域 (日本除く 11 カ国)平均	20.0	23.1
バルト諸国(3 カ国)平均	27.9	37.6
BRICs 諸国平均	20.2	25.9
EU 加盟国(16 カ国)平均	19.1	19.7
G7 平均	15.5	16.4
北欧(3 カ国)平均	19.6	19.7
45 カ国平均	16.8	18.7

上場企業において取締役会や常務会等における女性の比率を割り当てるクォータ制に「賛成」と回答した比率(%)

	2014年	2013年
中国	84.5	71.6
ボツワナ	84.0	80.0
メキシコ	77.0	65.0
フィリピン	73.0	44.0
ペルー	72.3	63.0
トルコ	71.0	76.0
台湾	69.5	69.9
ブラジル	65.3	56.7
チリ	65.3	56.0
ベトナム	65.0	66.0
インドネシア	64.2	43.8
マレーシア	62.0	59.0
アルゼンチン	60.0	64.4
グルジア	59.4	52.0
ギリシャ	58.0	58.0
シンガポール	56.0	53.0
タイ	55.0	68.0
香港	54.5	54.5
南アフリカ	52.1	59.5
イタリア	51.0	49.0
フランス	50.3	48.7
オランダ	47.0	52.0
ベルギー	45.0	51.0
UAE	43.0	49.0
ニュージーランド	38.0	43.6
ドイツ	37.8	28.4
オーストラリア	36.4	41.3
カナダ	36.2	41.7
スペイン	36.0	33.0
ロシア	35.5	12.5
ポーランド	35.0	40.0
インドネシア	34.7	
英国	34.5	33.2
アイルランド	31.0	37.0
米国	29.7	30.6
ノルウェー	27.0	22.0
スウェーデン	23.3	26.2
アルメニア	22.0	58.0
日本	21.5	16.8
フィンランド	15.0	14.0
スイス	15.0	12.0
デンマーク	14.0	10.0
ラトビア	13.0	25.0
リトアニア	13.0	22.0
エストニア	6.0	18.0
アジア太平洋地域 (日本除く 11 カ国)平均	71.4	53.9
バルト諸国(3カ国)平均	11.6	21.8
BRICs 諸国平均	71.9	41.4
EU 加盟国(16カ国)平均	40.5	32.8
G7 平均	32.6	33.6
北欧(3カ国)平均	21.1	18.3
45カ国平均	44.8	37.2

Source: Grant Thornton IBR2014

国名	根拠法(制定年)	対象	割当の内容
イスラエル	国営企業法(1993年)	国営企業	女性取締役がない場合、担当大臣が女性を任命。
	会社法(1999年)	企業	取締役会に一方の性がない場合、義務的に任命される社外取締役2名のうち1名はもう一方の性とする。
ノルウェー	会社法(2003年)	・国営企業 ・複数州で活動する企業	男女それぞれ40%以上。
	会社法(2005年)	株式会社	取締役の人数に応じて異なる割合を設定。 取締役2~3名:男女双方 同4~5名:男女とも2名以上 同6~8名:男女とも3名以上 同9名:男女とも4名以上 同10名以上:男女とも40%以上 遵守できない場合、企業名の公示、企業の解散等の制裁あり。
スペイン	実践的男女平等法(2007年)	従業員250名以上の上場企業	2015年までに女性の割合を40%以上60%以下にする。
オランダ	専務・常務取締役におけるジェンダー・クォータ法(2009年)	・国営企業 ・従業員250名以上の有限責任会社	2015年までに男女それぞれ30%以上。 遵守できない企業は説明が求められる。
アイスランド	ジェンダー・クォータ法(2010年)	従業員50名以上かつ取締役3名以上の国営企業と株式会社	2013年9月1日までに男女それぞれ40%以上。
フランス	取締役および監査役の構成に関する法律(2011年)※2017年までの期限立法	・上場企業 ・非上場企業のうち最近3年間の年商が5,000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500名雇用している企業	・2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内で20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用する。

(備考) 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成21年)、各国資料、EU資料等より作成。

貴社ではフレックス勤務(フレックスタイム勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務等)を導入していますか。(%)

	フレックス制(勤務時間や勤務地)	特別休暇や休職の取りやすさ	指導やコーチング	育児支援補助	職場での保育施設	産前産後休業中でも利用可能なスキルアップのための教育や支援	法で定められている以上の手当付産前産後休業	産前産後休業1年間までの留保	産前産後休業1年以上の留保	産前産後休業後の昇給や報酬	その他	わからない
フィンランド	88.0	88.0	51.0	14.0	1.0	43.0	10.0	21.0	78.0	13.0	11.0	3.0
英国	87.0	72.0	54.4	67.4	2.3	59.8	37.5	87.0	20.3	21.8	1.9	1.9
スウェーデン	86.0	73.3	61.0	3.2	1.1	44.8	26.1	93.7	89.4	55.0	0.7	0.0
ノルウェー	85.0	75.0	36.0	8.0	3.0	41.0	37.0	53.0	19.0	14.0	4.0	2.0
ボツワナ	83.5	79.4	12.4	3.1	1.0	40.2	11.3	1.0	1.0	4.1	0.0	0.0
デンマーク	83.0	74.0	23.0	1.0	4.0	42.0	38.0	61.0	1.0	11.0	0.0	5.0
オーストラリア	82.8	69.5	64.2	6.0	4.6	64.2	30.5	73.5	27.8	23.2	0.0	8.6
オランダ	82.0	75.0	61.0	10.0	2.0	38.0	30.0	16.0	5.0	8.0	4.0	3.0
ギリシャ	81.0	76.0	32.0	19.0	6.0	27.0	18.0	88.0	59.0	7.0	2.0	2.0
ドイツ	79.6	58.2	33.8	20.9	9.5	49.3	11.4	76.1	42.8	24.4	4.0	2.5
米国	77.5	59.2	62.7	16.5	5.2	58.3	37.7	42.8	10.0	14.5	4.2	6.8
ペルー	77.2	49.5	70.3	27.7	13.9	72.3	46.5	35.6	26.7	49.5	5.9	0.0
フランス	76.2	54.3	27.2	16.6	7.3	60.9	37.1	57.6	39.7	13.2	2.6	4.0
アルゼンチン	76.0	47.0	53.0	15.0	10.0	39.0	39.0	40.0	26.0	20.0	10.0	0.0
イタリア	75.0	4.0	0.0	2.0	1.0	5.0	11.0	22.0	1.0	0.0	0.0	5.0
スペイン	75.0	62.5	58.5	20.5	6.0	40.0	19.5	85.0	39.5	5.0	4.5	2.5
チリ	72.3	53.5	58.4	37.6	10.9	53.5	36.6	73.3	66.3	34.7	2.0	3.0
アイルランド	71.0	76.0	45.0	9.0	2.0	41.0	29.0	88.0	28.0	10.0	0.0	2.0
ラトビア	71.0	78.0	23.0	40.0	15.0	44.0	32.0	87.0	65.0	36.0	3.0	5.0
ベルギー	70.0	54.0	21.0	6.0	4.0	26.0	19.0	35.0	22.0	4.0	5.0	3.0
ポーランド	70.0	49.0	46.0	12.0	5.0	35.0	10.0	73.0	38.0	23.0	0.0	11.0
メキシコ	69.0	33.0	64.0	26.0	5.0	30.0	25.0	28.0	10.0	25.0	3.0	4.0
スイス	67.0	50.0	19.0	9.0	6.0	35.0	36.0	20.0	7.0	10.0	2.0	19.0
ベトナム	66.0	42.0	32.0	16.0	17.0	40.0	63.0	34.0	19.0	48.0	1.0	0.0
インドネシア	65.3	31.7	32.7	5.0	5.0	14.9	31.7	7.9	5.0	21.8	0.0	5.0
香港	64.4	63.4	45.5	25.7	13.9	46.5	45.5	43.6	12.9	31.7	1.0	17.8
UAE	61.0	25.0	45.0	7.0	4.0	13.0	25.0	11.0	6.0	8.0	33.0	8.0
リトアニア	60.0	56.0	33.0	26.0	10.0	46.0	27.0	61.0	45.0	27.0	0.0	18.0
フィリピン	60.0	55.0	56.0	36.0	23.0	53.0	56.0	24.0	11.0	33.0	1.0	1.0
インドネシア	59.2	31.8	17.9	16.4	15.9	20.9	64.7	29.4	20.4	16.4	3.0	1.0
ニュージーランド	58.0	47.0	40.0	7.0	8.0	34.0	10.0	48.0	11.0	15.0	0.0	32.0
エストニア	57.0	62.0	33.0	10.0	1.0	29.0	4.0	3.0	84.0	13.0	7.0	8.0
トルコ	57.0	74.0	6.0	27.0	6.0	28.0	22.0	76.0	21.0	38.0	19.0	6.0
南アフリカ	56.1	62.6	67.5	11.5	6.6	45.2	46.2	45.9	9.2	23.9	2.6	3.9
カナダ	53.2	46.2	28.6	3.7	2.7	37.9	14.3	67.4	30.9	14.6	7.3	14.6
シンガポール	53.0	77.0	55.0	41.0	7.0	70.0	57.0	18.0	4.0	28.0	2.0	2.0
マレーシア	51.0	53.0	59.0	36.0	19.0	68.0	63.0	14.0	4.0	35.0	3.0	1.0
ロシア	50.0	41.0	13.0	13.5	10.5	28.0	24.0	34.0	61.0	25.5	0.5	4.0
グルジア	42.2	20.5	2.4	8.4	3.6	9.6	31.3	31.3	10.8	26.5	16.9	1.2
タイ	42.0	24.0	22.0	21.0	6.0	3.0	10.0	8.0	3.0	4.0	5.0	14.0
日本	40.7	58.9	3.8	16.7	0.5	3.3	9.1	16.7	12.0	3.8	1.9	13.9
ブラジル	38.7	33.3	41.3	22.7	5.3	19.3	8.7	30.7	4.7	8.7	1.3	28.0
アルメニア	33.7	58.2	0.0	19.4	0.0	13.3	18.4	96.9	96.9	1.0	1.0	1.0
台湾	30.5	18.1	35.2	11.4	4.8	20.0	51.4	57.1	21.0	11.4	1.0	8.6
中国	30.0	30.5	19.5	13.5	9.5	17.5	36.0	33.0	12.5	18.5	22.5	4.0
アジア太平洋地域 (日本を除く11カ国)平均	43.6	37.1	28.2	14.5	9.9	26.3	40.2	35.8	14.6	19.5	13.7	4.9
ハルト諸国(3カ国)平均	62.7	63.8	30.0	27.0	9.7	42.0	23.9	57.2	58.8	26.9	2.3	12.1
BRICs 諸国平均	37.9	32.6	22.0	15.4	9.8	19.7	33.4	32.3	19.0	17.6	13.5	7.6
EU 加盟国(16カ国)平均	78.9	55.2	36.0	22.9	5.1	43.7	23.4	63.3	31.0	15.4	2.7	3.3
eurozone	77.2	50.6	31.1	14.7	5.9	40.5	20.2	56.6	31.8	12.3	3.1	3.3
G7 平均	70.5	55.6	40.6	19.2	4.3	43.9	27.2	46.1	17.3	13.2	3.4	7.3
北欧(3カ国)平均	85.4	76.6	42.3	6.3	2.4	42.6	29.6	59.7	43.7	23.8	3.5	2.3
45カ国平均	62.7	50.6	37.6	17.6	6.0	37.3	29.4	43.7	19.0	15.7	6.0	7.1



## 中堅企業経営者の意識調査－概要

- 実施期間： 日本:2013年11月8日～2014年1月31日、インターナショナル:2013年11月～2014年2月
- 参加国数： 45カ国  
(アジア太平洋地域) 日本、中国、香港、台湾、シンガポール、タイ、ベトナム、フィリピン、インド、インドネシア、マレーシア、オーストラリア、ニュージーランド  
(EU加盟国) ベルギー、デンマーク、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、ラトビア、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、チリ、メキシコ、ペルー  
(その他) スイス、ノルウェー、トルコ、ロシア、グルジア、アルメニア、アラブ首長国連邦、ボツワナ、南アフリカ
- 調査対象： 6,700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。45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 Experian Business Strategies Limited 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2,800社抽出し、郵送によるアンケート調査を実施。210社の回答を得た。  
※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。  
グラント・ソントン インターナショナルでは「中堅企業経営者の意識調査」の回答1件につき、5米ドルをユニセフ(UNICEF)に寄付している。2013年度調査では、62,500米ドルをユニセフに寄付金した。

## 太陽 ASG グループ(グラント・ソントン加盟事務所)

所在地： 東京都港区北青山1-2-3 青山ビル 9F

代表： 梶川融(公認会計士)

グループ会社： 太陽 ASG 有限責任監査法人、グラントソントン太陽 ASG 税理士法人、グラントソントン太陽 ASG 株式会社、株式会社太陽 ASG アドバイザリーサービス、グラントソントン太陽 ASG 社労士法人、グラントソントン太陽アドバイザーズ株式会社

URL： [www.grantthornton.jp](http://www.grantthornton.jp)

太陽 ASG グループは、グラント・ソントンの加盟事務所です。国際水準の監査の他、オーナー系企業・中堅企業への各種業務・コンサルティングサービスの提供についてはトップクラスの実績を誇ります。

<太陽 ASG グループが提供する事業領域>

監査・保証業務、IPO、内部統制、公益法人・財団法人、アドバイザリーサービス、税務戦略・税務サービス、国際税務、企業評価・事業評価、M&A、コーポレートファイナンス、ファミリービジネス・事業承継、外資系企業サービス、財務業務管理システム

グラント・ソントン

グラント・ソントンは、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120カ国以上、700カ所以上の拠点、38,500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。

日本では太陽 ASG グループ(太陽 ASG 有限責任監査法人、グラントソントン太陽 ASG 税理士法人、グラントソントン太陽 ASG 株式会社、株式会社太陽 ASG アドバイザリーサービス、グラントソントン太陽アドバイザーズ株式会社)が、グラント・ソントンの日本メンバーとして世界水準を導入した会計コンサルティングサービスを提供しています。

本件に対する問い合わせ先

太陽 ASG グループ マーケティング・コミュニケーション 担当 藤澤

TEL: 03-5770-8916(直通) FAX: 03-5770-8830 email: [t-asgMC@gtjapan.com](mailto:t-asgMC@gtjapan.com)