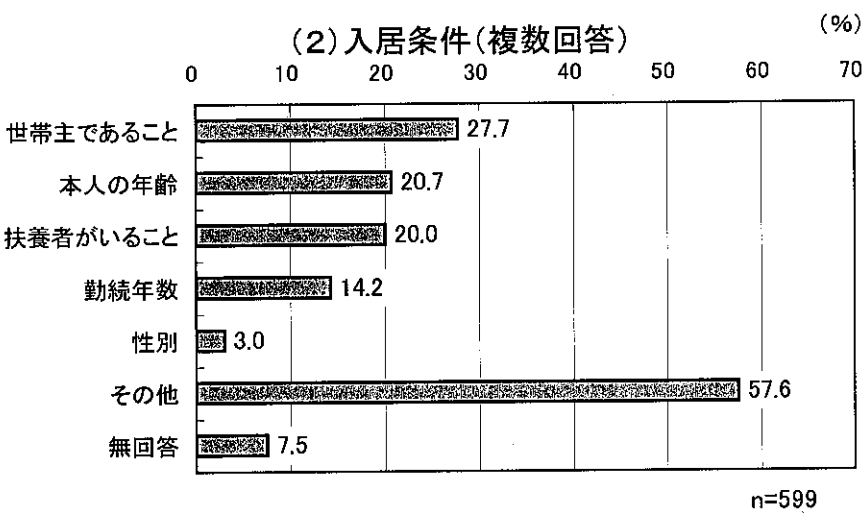
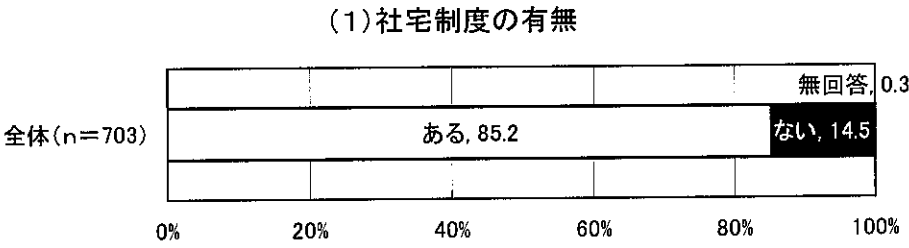
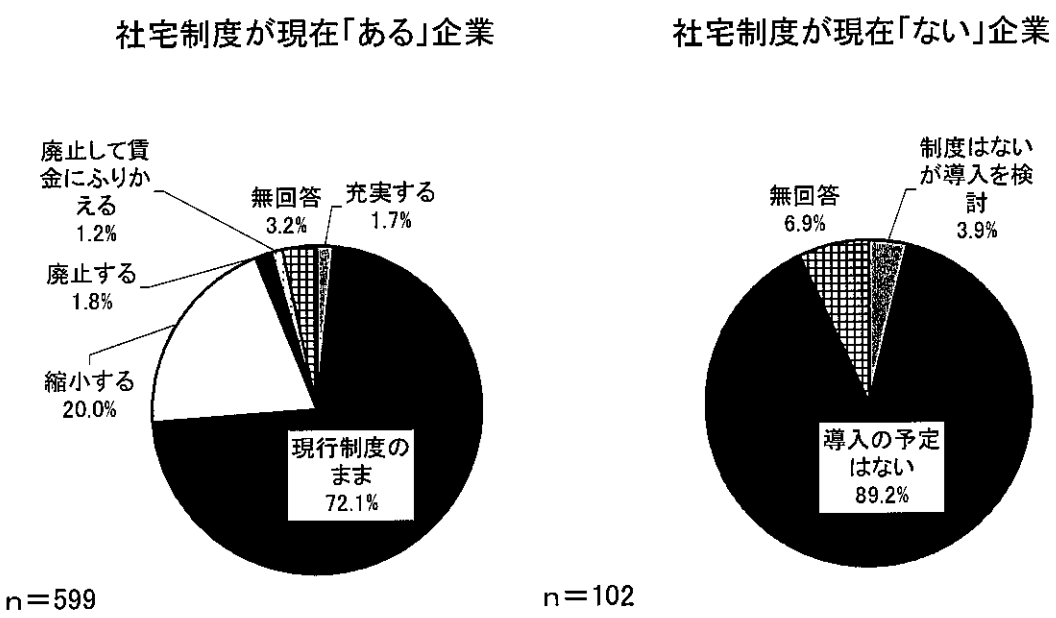


資料62－1 社宅制度



(出典)「雇用システムに関するアンケート調査報告書」(平成14年3月、(社)日本リサーチ総合研究所(平成13年度内閣府委託調査))

資料62－2 社宅制度の今後



(出典)「雇用システムに関するアンケート調査報告書」(平成14年3月、(社)日本リサーチ総合研究所(平成13年度内閣府委託調査))

資料63 就労調整理由

○年収等の調整の有無別パート労働者数割合(女性)

(「あなたは何らかの年収の調整又は労働時間の調整をしていますか。」という質問に対するもの)

	2001年調査
調整をしている	26.7
関係なく働く	26.0
調整の必要がない	35.4
わからない	11.9
	100

○年収等の調整理由別パート労働者数割合(女性)

母数: アンケート回答者のうち、「年収等の調整をしている」と回答したもの。回答者の26.7%

	(%)	2001年調査
調整する		26.7
自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから	(72.6)	
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	(45.1)	
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	(25.4)	
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ自分で加入しなければならないから	(38.2)	
労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないため	(3.8)	
正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金に加入しなければならないから	(4.4)	
会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	(3.1)	
その他	(6.0)	
不明	(0.1)	
計		100.0

()内は、「調整する」を100とした割合。

(出典)「パートタイム労働者総合実態調査報告(平成13年)」(厚生労働省)

資料 6 4 労働基準法（抄）

（均等待遇）

第 3 条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（略）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第 3 7 条 使用者が、第 3 3 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

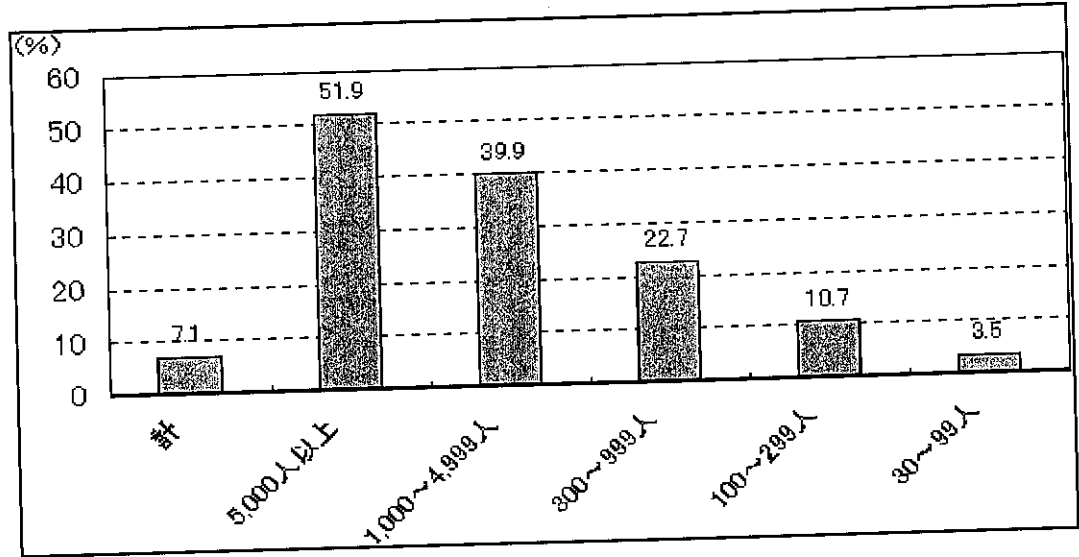
（略）

3 使用者が、午後 1 0 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 1 1 時から午前 6 時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

4 第 1 項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

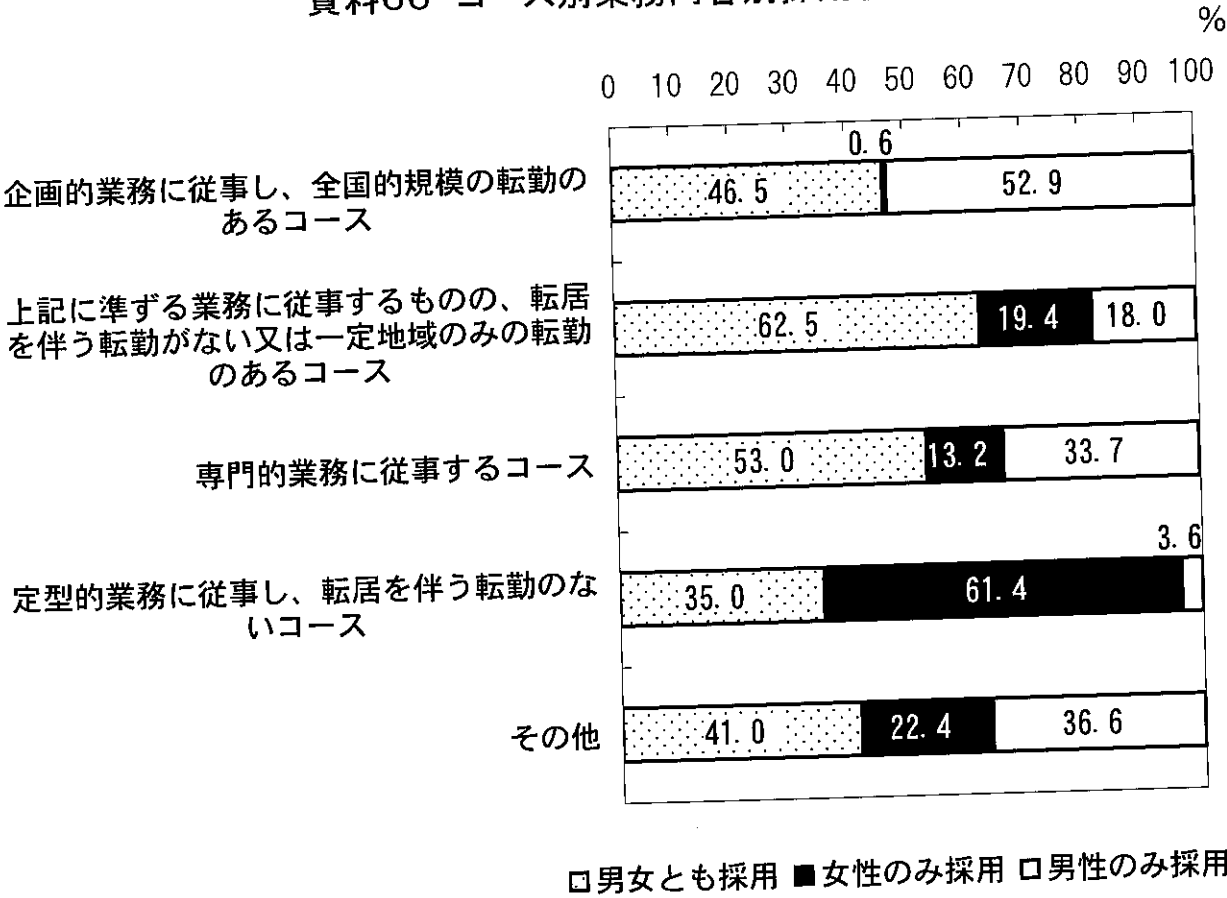
（以下略）

資料65 企業規模別コース別雇用管理制度導入企業の割合



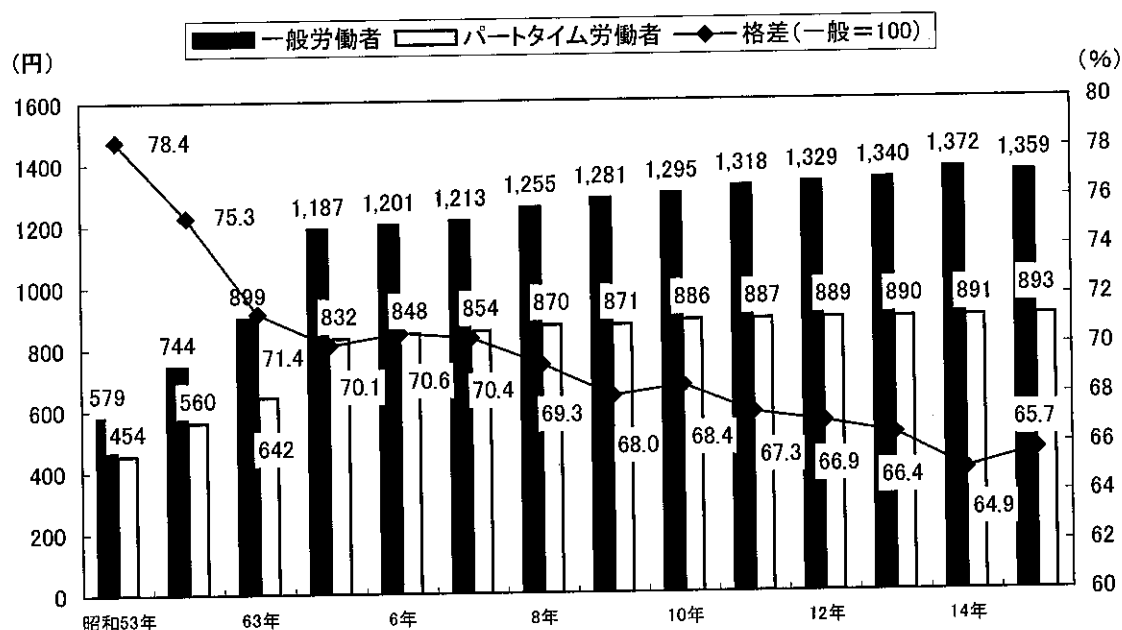
資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2000年)
(出典)「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書」(平成14年11月、厚生労働省)

資料66 コース別業務内容別採用状況



資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成12年)
(出典)「平成14年版男女共同参画白書」(内閣府)

資料68-1 女性パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移



資料68-2 性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女性			男性		
	一般労働者 (円)	パートタイム 労働者(円)	格差(一般=100)	一般労働者 (円)	パートタイム 労働者(円)	格差(一般=100)
平成元年	934	662	70.9	1,542	855	55.4
2年	989	712	72.0	1,632	944	57.8
3年	1,072	770	71.8	1,756	1,023	58.3
4年	1,127	809	71.8	1,812	1,053	58.1
5年	1,187	832	70.1	1,904	1,046	54.9
6年	1,201	848	70.6	1,915	1,037	54.2
7年	1,213	854	70.4	1,919	1,061	55.3
8年	1,255	870	69.3	1,976	1,071	54.2
9年	1,281	871	68.0	2,006	1,037	51.7
10年	1,295	886	68.4	2,002	1,040	51.9
11年	1,318	887	67.3	2,016	1,025	50.8
12年	1,329	889	66.9	2,005	1,026	51.2
13年	1,340	890	66.4	2,028	1,029	50.7
14年	1,372	891	64.9	2,025	991	48.9
15年	1,359	893	65.7	2,009	1,003	49.9

(出典)「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)

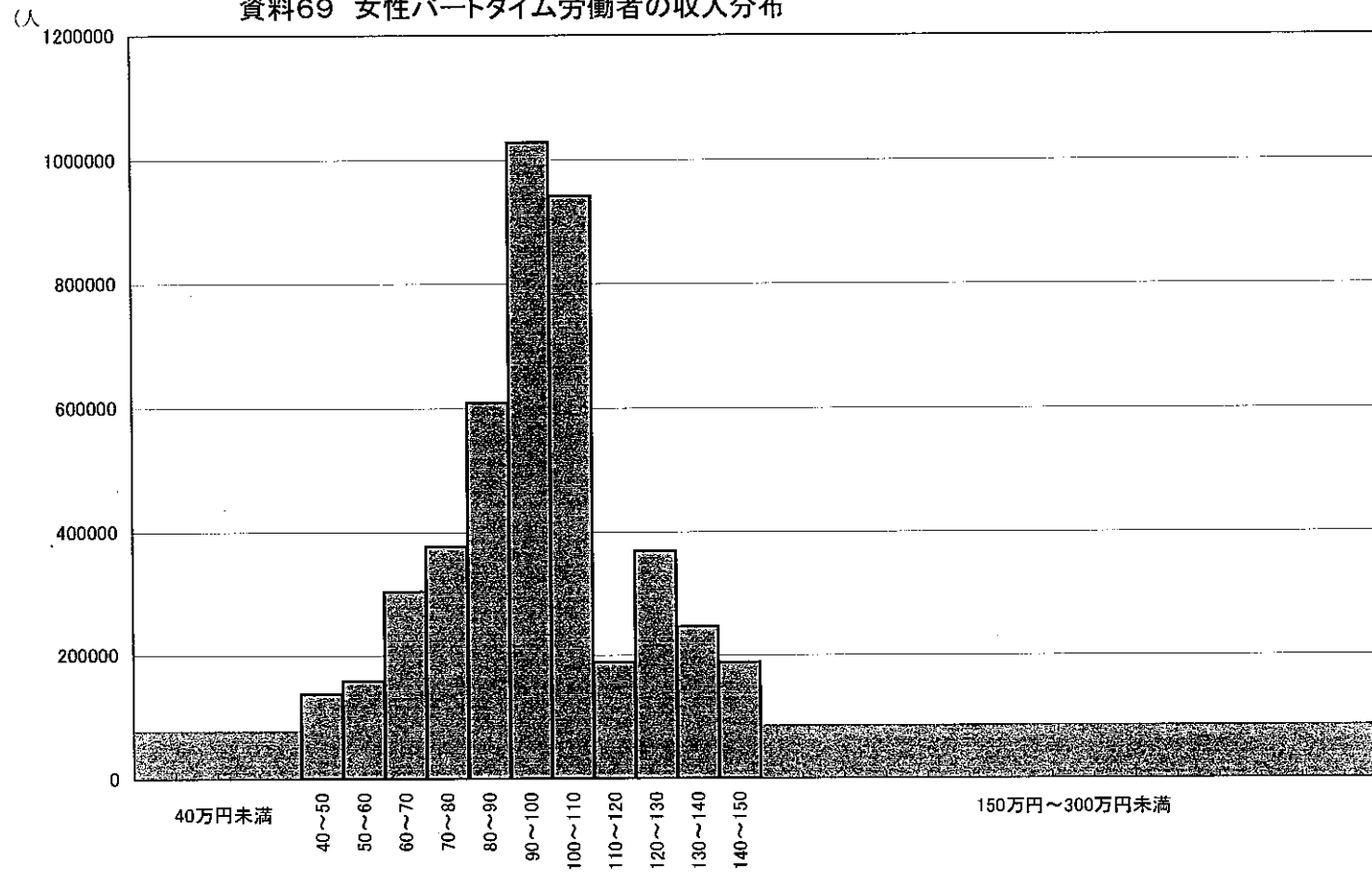
(注)一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

(注)一般労働者の1時間当たり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

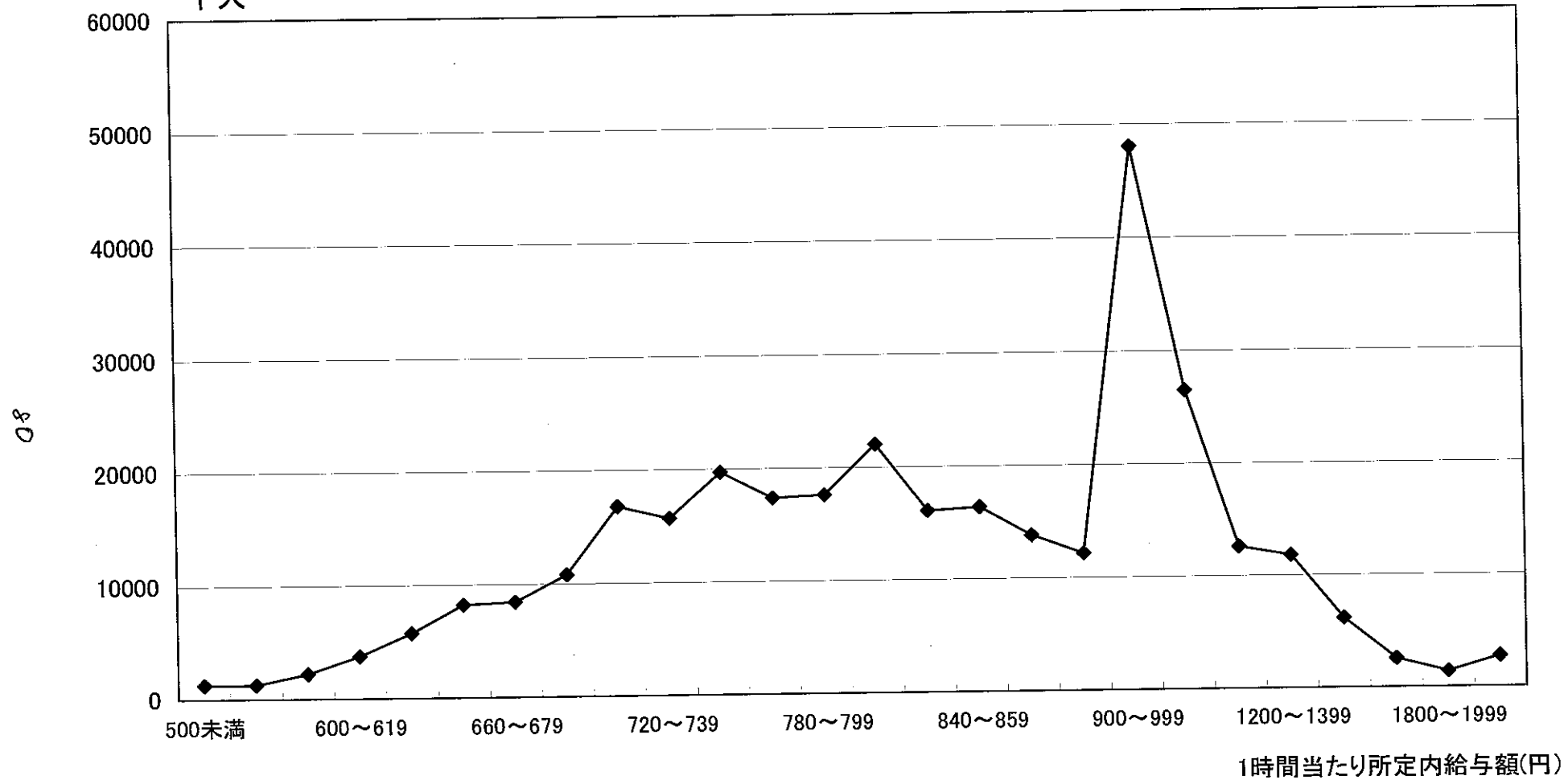
資料69 女性パートタイム労働者の収入分布



- (参考) 1. 厚生労働省「平成13年 パートタイム労働者総合実態調査」により内閣府で算出。
 2. 「40万円未満」の人数は4分割、「150万円以上300万円未満」の人数は15分割しており、10万円きざみでそれぞれ均等な数値となっている。
 3. 300万円以上(全体に占める割合:3.7%)の階層は割愛した。

資料70 パートタイム労働者(女性)の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数

十人



(出典)「平成12年 賃金構造基本統計調査報告」(厚生労働省)

資料71

正社員への転換制度の有無別事業所数割合

(単位:%)

	「パート」を雇用している事業所		「パート」から正社員への転換制度		「その他」を雇用している事業所		「その他」から正社員への転換制度	
			あり	なし			あり	なし
平成13年								
産業計	[56.6]	100.0	46.4	53.6	[15.3]	100.0	40.8	59.2
製造業	[53.6]	100.0	41.6	58.4	[14.6]	100.0	39.1	60.9
卸売・小売業、飲食店	[70.9]	100.0	53.9	46.1	[11.5]	100.0	43.2	56.8
サービス業	[58.8]	100.0	38.3	61.7	[20.7]	100.0	36.2	63.8
平成7年	[47.9]	100.0	46.1	53.9	[12.6]	100.0	28.3	71.7

注:[]内は、全事業所のうち、「パート」及び「その他」をそれぞれ雇用している事業所数の割合である。

「パート」:短時間労働者。正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

「その他」:正社員(いわゆる正規型の労働者)以外で「パート」以外の者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者)。

(出典)「パートタイム労働者総合実態調査(平成13年)」(厚生労働省)

資料 7 2

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（厚生労働省）

第 1 趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 3 条第 1 項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第 2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法（昭和 2 2 年法律第 4 9 号）、最低賃金法（昭和 3 4 年法律第 1 3 7 号）、労働安全衛生法（昭和 4 7 年法律第 5 7 号）、労働者災害補償保険法（昭和 2 2 年法律第 5 0 号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 4 7 年法律第 1 1 3 号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 7 6 号）、雇用保険法（昭和 4 9 年法律第 1 1 6 号）等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

- 1 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（2 において「人材活用の仕組み、運用等」という。）について、通常の労働者と実質的に異ならない状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとする。
- 2 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする。

第 3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、第 2 の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金（ロの（ロ）に定めるものを除く。以下この（二）において同じ。）の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職（解雇の事由を含む。）

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書（雇入通知書）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1 箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1 箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び 1 箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

(ホ) 安全及び衛生

- (ヘ) 教育訓練
- (ト) 休職
- (2) 就業規則の整備
 - イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。
 - ロ 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者（ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。）の意見を聴くように努めるものとする。
 - ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。
 - (イ) 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - (ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。
 - ニ 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。
- (3) 労働時間
 - イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。
 - ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。
- (4) 年次有給休暇
 - 事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。
- (5) 期間の定めのある労働契約
 - 事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約（以下この（5）において「有期労働契約」という。）を締結するものについては、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。
 - イ 契約締結時の明示事項等
 - (イ) 事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示するものとする。
 - (ロ) (イ)の場合において、事業主が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示するものとする。
 - (ハ) 事業主は、有期労働契約の締結後に（イ）又は（ロ）に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示するものとする。
 - ロ 雇止めの予告
 - 事業主は、有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。ハの（ロ）において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をするものとする。
 - ハ 雇止めの理由の明示
 - (イ) ロの場合において、事業主は、短時間労働者が更新しないこととする理由について説明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。
 - (ロ) 有期労働契約が更新されなかった場合において、事業主は、短時間労働者が更新しなかった理由について説明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。
 - ニ 契約期間についての配慮
 - 事業主は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該短時間労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めるものとする。
- (6) 解雇の予告

イ 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をするものとする。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払うものとする。

ロ イの予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

(7) 退職時等の証明

イ 事業主は、短時間労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者が、(6)の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

(8) 賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。

(9) 健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

イ 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ロ 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ハ 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

ニ その他必要な健康診断

(10) 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 産前及び産後の休業の措置

ロ 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

ハ その他必要な措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。なお、イの(ロ)に掲げる者に該当するかどうかに関し、期間を定めないで雇用される者と実質的に異ならない状態となっているかどうかを判断するに当たっては、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成14年厚生労働省告示第13号）に定める事項に留意するものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度（次に掲げる者に対するものを除く。）

(イ) 日々雇用される者

(ロ) 期間を定めて雇用される者

ロ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置（イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。）

ハ 1歳に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

4 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

5 労使の話し合いの促進のための措置の実施

(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。

(2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

(3) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した処遇について、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

6 短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

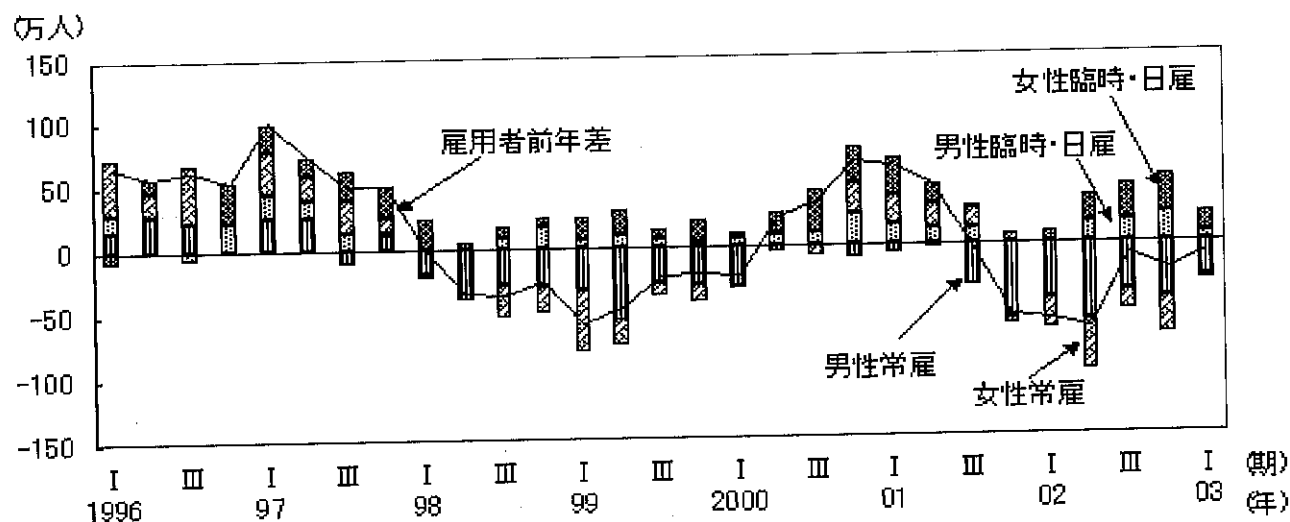
(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

別表(第3の1の(4) 関係) (略)

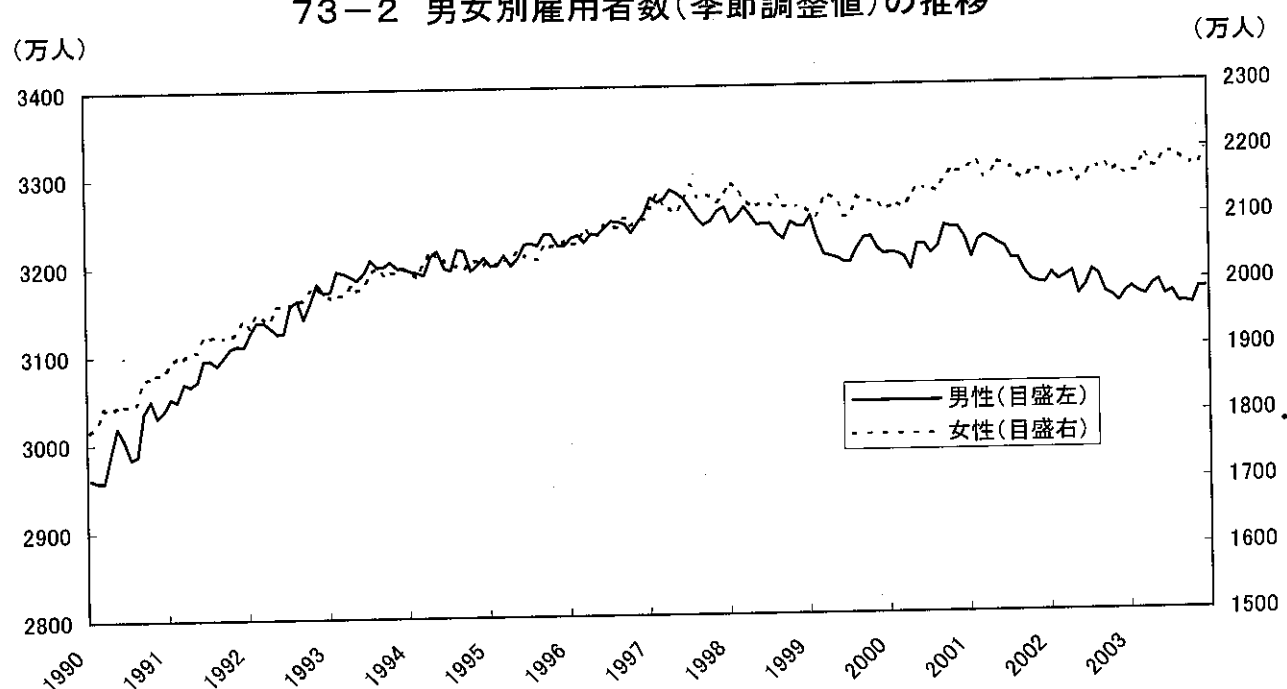
資料73

73-1 雇用者数前年差に対する雇用形態別内訳



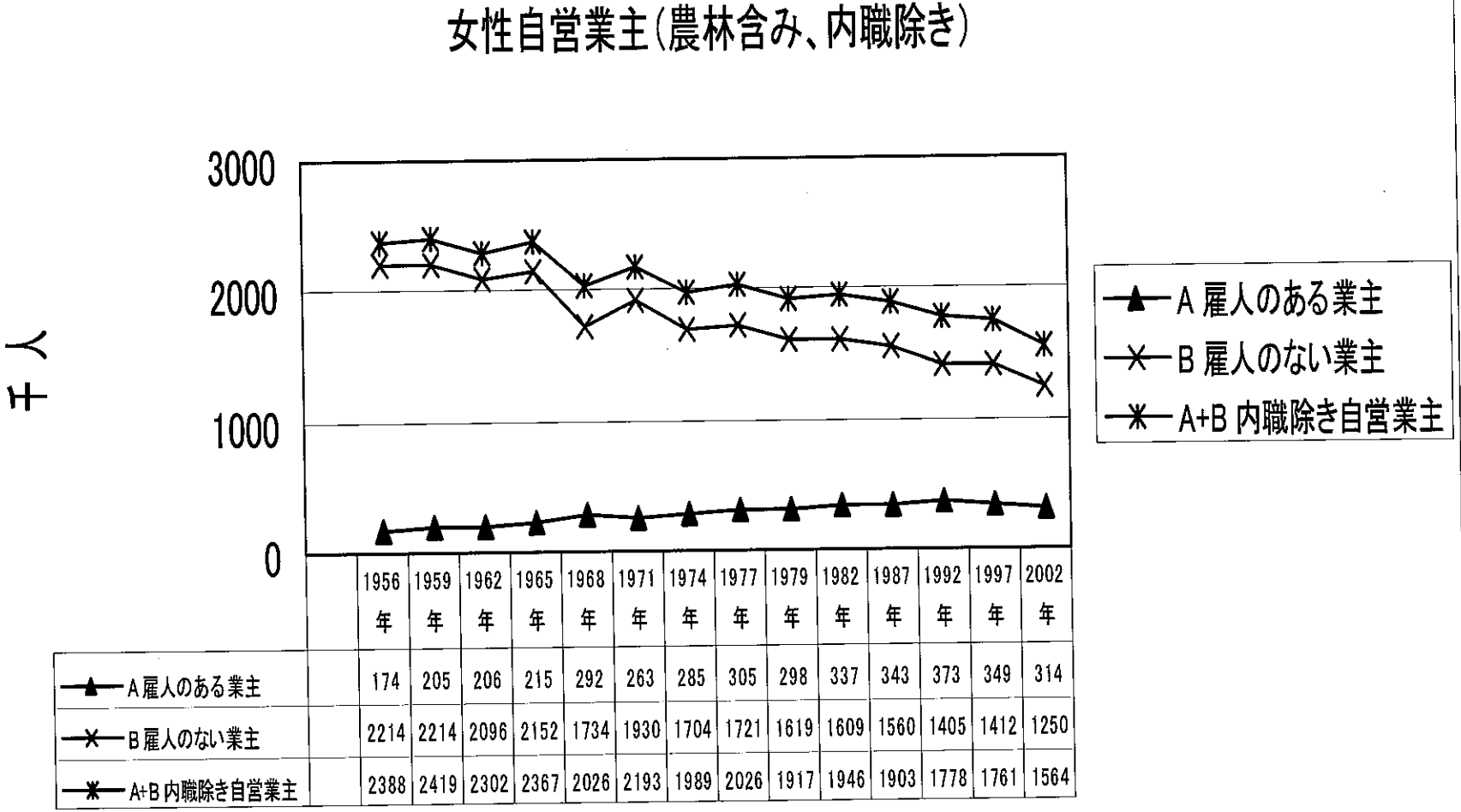
資料出所 総務省統計局「労働力調査」
 (出典)「平成15年版 労働経済の分析」(厚生労働省)

73-2 男女別雇用者数(季節調整値)の推移



(注) 月別結果の数値をグラフ化したもの。
 (出典)「労働力調査」(総務省)

資料74 女性起業家数の推移(日本)



(出典)武蔵大学経済学部 高橋徳行教授 ヒアリング資料

資料75 女性起業家数の推移(OECD)

先進国諸国における自営業主の増減率(単位: %)

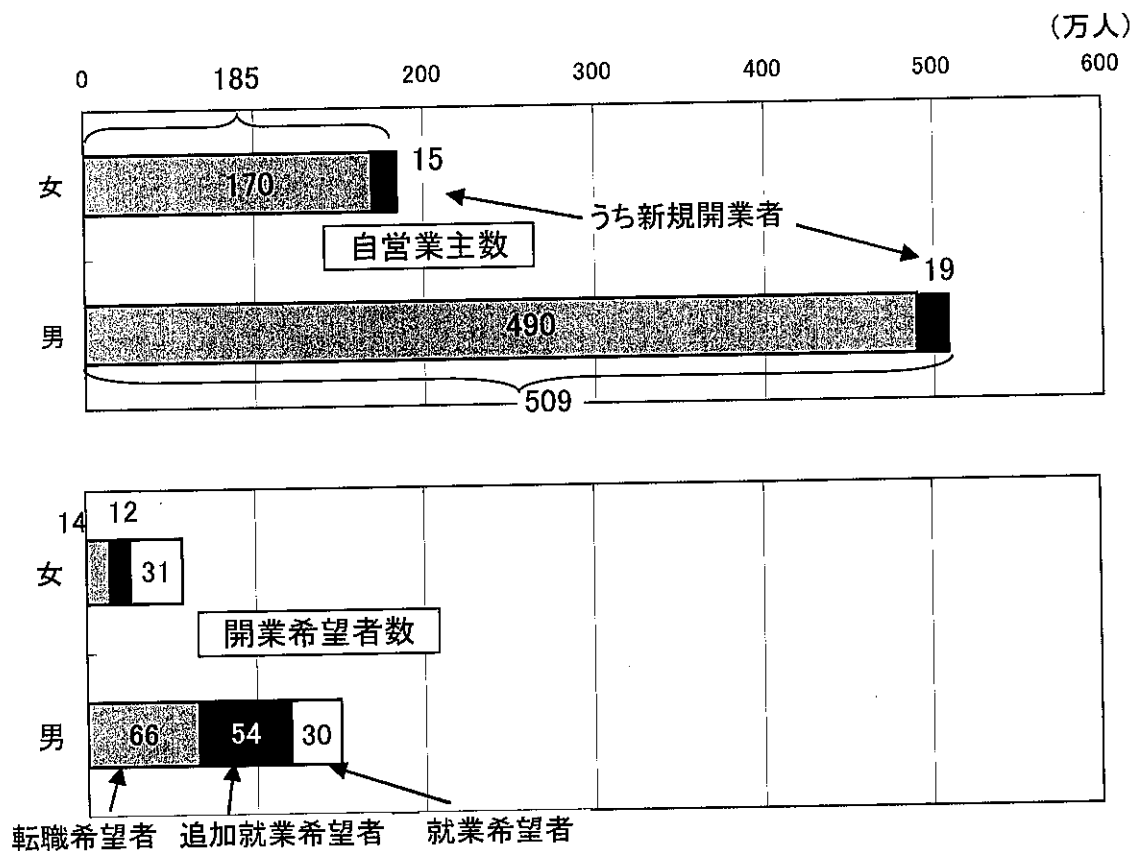
(1990—1997)

	男	女
オーストラリア	-0.2	0
ベルギー	1.4	1.9
カナダ	3.8	6.5
フィンランド	0.1	0.9
フランス	-0.9	0.6
ドイツ	5	6.4
イタリア	-0.2	0.1
日本	-0.8	-2.8
韓国	5	5.2
スペイン	1.2	2.6
英国	-1.5	-1
米国	-0.2	1.9

資料: OECD(2000), Employment Outlook

(注) 非農林業の数字である。

資料76 男女別にみた新規開業者及び開業希望者



(注)

1. 「うち新規開業者」は、自営業主(継続就業者、転職者及び新規就業者)のうち、調査前1年間に転職又は新たに就業した者の数である。

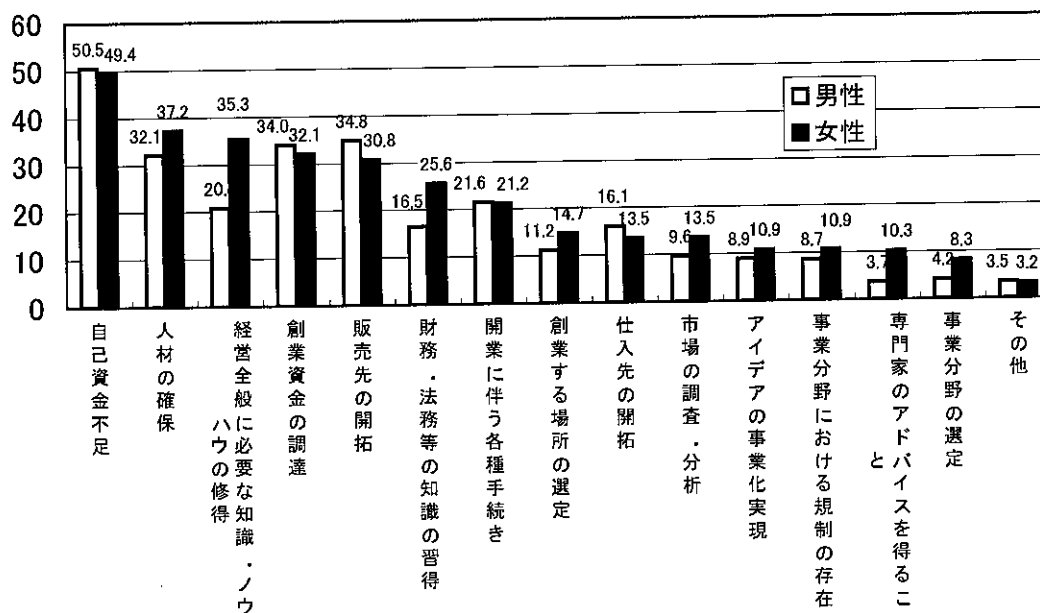
2. 「開業希望者」は、「転職希望者」については就業者であって転職を希望する者、「追加就業希望者」については就業者であって追加就業を希望する者、「就業希望者」については無業者であって就業を希望する者のうち、それぞれ希望する仕事の形態を「自営業」とする者の数である。

(出典)「平成14年就業構造基本調査」(総務省)

資料77

77-1 創業の困難性(创业者の性別)

(%) ~男性と比べて、経営知識・ノウハウや専門家のアドバイスを得にくい状況にある女性起業家~



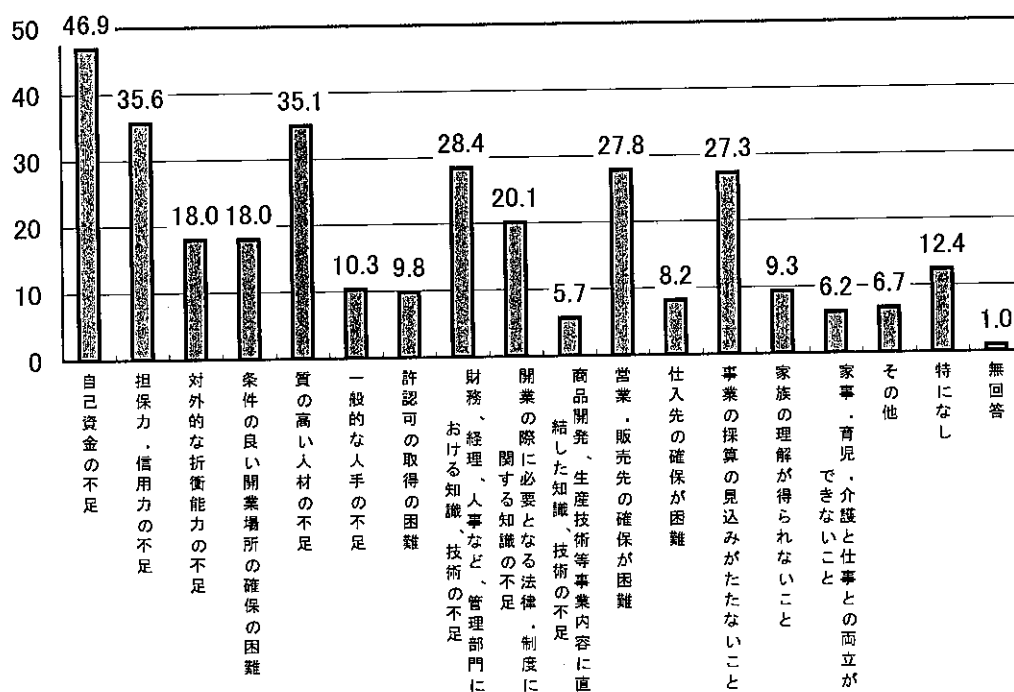
資料: 中小企業庁「創業環境に関する実態調査」(2001年12月)

(注) 複数回答のため合計は100を超える。

(出典)「2002年版中小企業白書」(中小企業庁)

77-2 開業に至るまでに発生した問題(M. A.)(N=194)

(%)



注) 複数回答のため合計は100を超える。

(出典)「女性の起業支援に関する調査」(1997年、厚生労働省)

資料78

1. 創業塾及び女性向け創業塾の実施状況等(経済産業省)

(単位:回、人)

	創業塾 開催回数	参加人数	うち女性向け 創業塾開催回 数	参加人数
平成13年度	135	5,486	—	—
平成13年度補正	49	1,666	9	297
平成14年度	195	5,777	23	628
平成14年度補正	26	1,175	9	437
平成15年度	287	—	60	—
平成16年度	382	—	—	—

(注)女性向け創業塾は、予算の別枠を設けているものではなく、執行段階の運用面において、女性向けの創業塾を実施しているところである。

○男女別参加人数、男女別募集人数、参加者人数ベースでの男女別創業率:データ無し

2. 起業家養成セミナーの実施状況等(財団法人 女性と仕事の未来館)

(1)開催状況

(単位:回、人)

	開催回数	参加人数	募集人数
平成12年度	5	306	300
平成13年度	20	682	650
平成14年度	17	524	500

(2)創業率:既起業者22.0%

※ 平成13年度及び平成14年度に起業セミナーへ参加若しくは参加申し込みをした者を対象に行ったアンケート調査による(調査期間:
H15.1.1~1.22、有効回答数314人)

(3)平成16年度開催予定:9回、20日間を予定

資料 7 9 女性起業家の事例

高橋徳行「女性起業家の競争優位－事業機会の独自性とビジネスの展開能力－」

(調査月報：2003)

例 1

「男性がめったに遭遇しないことの一つに栄養士の仕事がある。栄養士の 10 人に 9 人以上が女性であるからだ。病院や福祉施設で働いている栄養士は 30 - 100 種類に及ぶ予定献立を考え、実際の献立に従って材料の手配を行い、材料が患者の給食用に適正に使用されているかどうかの資料づくりまで行う。予定献立作成作業には、カロリー計算、個人の好み、そしてアレルギーのチェックなども含まれるので、これを電卓片手に行っていると、本来の仕事である患者に喜ばれるメニューづくりや栄養指導などには時間を割けなくなる。そこで、栄養士の仕事を効率的に行うことができるソフトウェア開発という事業機会が生まれるが、それをはじめに手がけたのは女性起業家である。」

例 2

「海外旅行に伴う添乗員派遣業も女性がわが国でははじめて行ったものである。海外旅行は、昭和 40 年代に入って JAL パックが登場するなど大衆化が始まった。その中で創業者がスチュワーデスとして国際便に乗っていた時、「空港に着いたら、両替はできますか?」「水は飲めますか?」「出口はどこですか?」「ホテルまではどのくらいかかりますか?」といった初歩的な質問を乗客からよく受けた。そこで、スチュワーデスの経験があれば、かなり高品質の添乗サービスを提供できると自信を深めた。このような経験も、当時の国際線のスチュワーデス、つまり女性でなければならない。」

国民生活金融公庫「日本の女性経営者」(2003:事務局で個社名を削除)

例 1

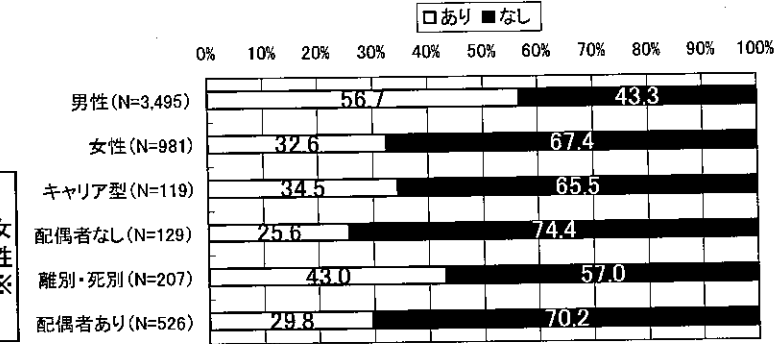
「高校卒業後、専門学校に進学し、二級建築士の資格を取得した。卒業後は地元の工務店に勤務し、現場監督や営業の仕事を経験した。もっと依頼主の要望に沿った建築物をつくれないものか。特に高齢者や障害者向け施設にはもう少し実用性が必要ではないか。そう考えていて、福祉住環境コーディネーターという資格ができたことを知る。これは、福祉と建築双方に関する幅広い知識を身につけた上で、高齢者や障害者に対して暮らしやすい住環境を提案するための資格である。早速この資格を取得し、住宅の新築やリフォームを希望する人に、高齢者や障害者が暮らしやすい家作りのプランと、その施工に当たって最適な工務店を紹介する事業を手がける会社を設立した。漠然とした問題意識を、資格を取得したことによって事業に結びつけたのである。」

例 2

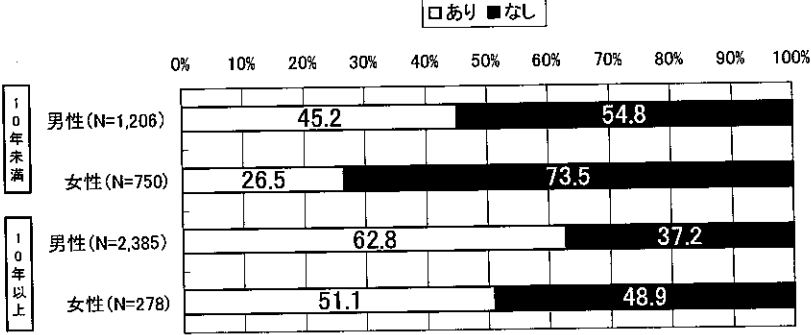
「苦労は少なからずありました。自社の開発した技術を、先方の目の前でデモンストレーションをしても、「本当にあなたが開発したのか」とよく言われました。それは、私に技術的なバックボーンがないからです。「誰かバックについているのではないか」と疑われるのです。これは日本に限ったことではありません。シリコンバレーに売り込みに行ったときでさえ、「あなたがスタンフォード大学出身の、白人男性ならば取引をする」とはっきり言われたことがあります。このことは今でも忘れません。形だけでも男性に社長をお願いしようかと思ったこともあります。」(動画圧縮技術の開発、マーケティング、コンサルタント会社)

資料80 女性経営者の資金調達

80-1 借入申込の有無(男女別、グループ別)

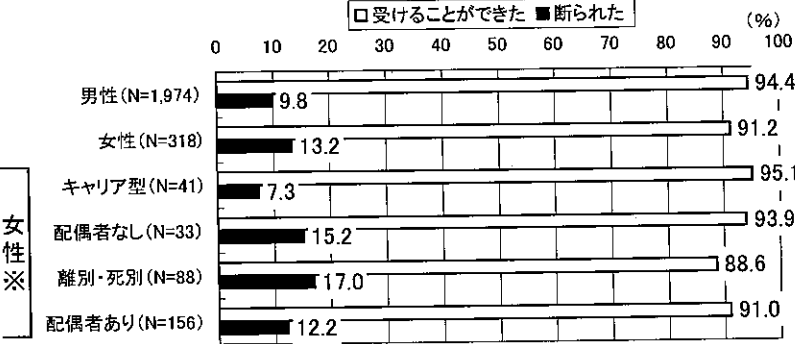


借入申込の有無(業歴別)

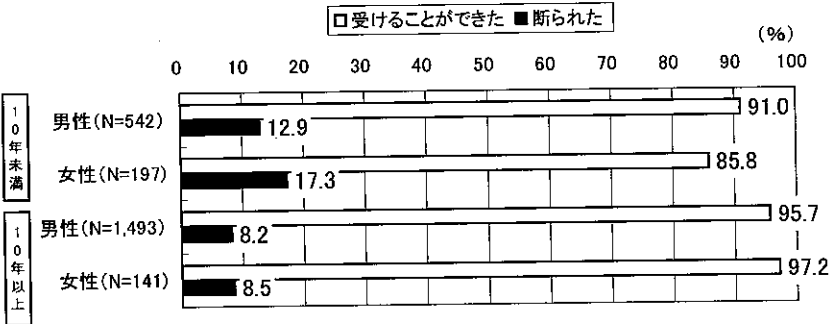


(注)過去1年間に、国民生活金融公庫を除く金融機関へ運転資金・設備資金の借入の申し込みをしたことがあるかどうかを尋ねたものである。

80-2 融資の可否(男女別、グループ別)

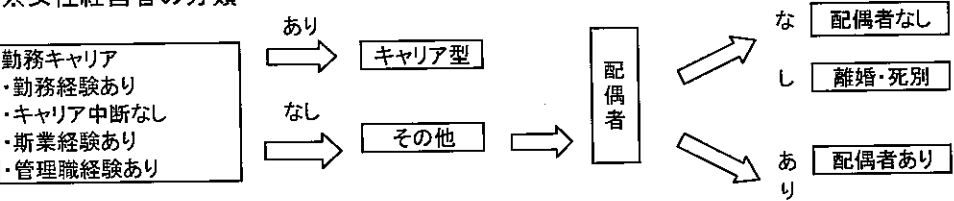


融資の可否(業歴別)



(注)過去1年間に2回以上申し込んだ者で、融資を受けられたことも断られたこともある場合、どちらにも集計している(国民生活金融公庫への申し込みを除く)。

※女性経営者の分類



(出典)「日本の女性経営者」(国民生活金融公庫総合研究所)

(注)国民生活金融公庫の全国の支店が1999年4月から2002年3月にかけて融資した企業に対するアンケート調査から。