

男女共同参画社会研究会
～ 女性の自己雇用に関する研究会 ～ 報告

平成 16 年 6 月

経 済 産 業 省

男女共同参画社会研究会 ～女性の自己雇用に関する研究会～報告書（概要）

少子高齢化の進む中、これまで十分に活用されてこなかった主体 - 高い専門能力を持つ女性や高齢者 - がその能力を十分に発揮して経済社会へ貢献する機会を確保することは、将来の労働力不足を量的に補填するだけではなく質の面からも支えていくことであり非常に重要な課題である。女性を活用していくためには、仕事と生活のバランスを取りつつ、能力と意欲に応じて多様な働き方ができる環境を整備していく必要がある。パートタイマー、アルバイト、派遣社員、請負、SOHO といったような様々な働き方とともに期待されているのが、自分で自分の仕事の量や場所・時間、内容、目的をコントロールできる自己雇用という働き方である。

経済産業省は、こうした動きを踏まえ、女性の自己雇用についての実態を把握し、論点を整理するために、「男女共同参画社会研究会（座長：日本女子大学 大沢真知子教授）」を設置した。研究会では、「他人に従属せず、自ら業を起こし、業を安定的に維持又は拡大している人」を「自己雇用者」と呼び、自己雇用女性の実態と魅力をできる限り、定量的に把握しようと試みた。

動機が同じなら男性でも女性でも同じような困難に直面する

性別に動機別の困難の違い（創業時）

	各動機を持つか否かによって有意差が見られた創業時問題の困難度		
	男女計	女	男
多くの収入を得られる	自己資金*** 従業員*** 借入*** 出資者***	自己資金*** 借入*** 出資者*	自己資金*** 従業員*** 借入*** 出資者***
自分の能力をより生かすことが出来る	自己資金***	-	自己資金***
雇用されるより自己裁量のできる起業のほうに性格に合う	自己資金*** 借入***	自己資金* 借入**	自己資金**
好きなことを仕事にしたい	自己資金** 仕入先** 出資者** スペース**	仕入先* スペース**	自己資金* 仕入先* 出資者**
時間や働く場所が自分のライフスタイルに合っている	相談者*	家族*** 相談者***	-
社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい	自己資金* 従業員* 販売先* 許認可* 出資者*** スペース* 家族* 相談者*** 障害制度***	出資者** 家族*** 相談者*** 障害制度***	自己資金** 出資者*** 相談者** 障害制度**
働きに応じた成果が得られる	自己資金*** 従業員** 借入*** 出資者**	自己資金** 従業員** 借入**	自己資金*** 借入*** 出資者**
ビジネスチャンスやアイデアを発見した	▲販売先* ▲相談者** 障害制度***	▲スペース** 障害制度**	自己資金* 借入* ▲相談者** 障害制度**
適当な勤め先がなかった	自己資金** 販売先*** 仕入先** 借入*** 出資者** スペース** 家族** 相談者*** 障害制度***	自己資金** 販売先*** 相談者*** 障害制度**	販売先*** 仕入先** 借入** 出資者** スペース* 家族* 相談者*** 障害制度***
配偶者や家族・親族の死亡によりやむを得ず	▲販売先** ▲スペース*** ▲家族**	▲販売先* ▲仕入先* ▲スペース***	従業員** ▲スペース* ▲家族*
資産などを有効活用したかったから	▲自己資金*** ▲販売先*** ▲借入*** ▲出資者** ▲スペース*** 相談者*	▲自己資金*** ▲借入* ▲出資者** ▲スペース***	▲自己資金*** ▲販売先*** 許認可** ▲借入*** 障害制度*

資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」（2004）

注1）困難度は、困難度低～高まで4カテゴリーについて1～4ポイントを与えて計算。そのポイントの差が、それぞれの動機を持つ人、持たない人の間で有意に差がある項目のみを列挙した。

注2）創業時問題の各項目は、「自己資金」＝「自己資金の準備」、従業員＝「従業員の確保」、販売先＝「販売先・受注先の確保」、仕入先＝「仕入先・外注先の確保」、許認可＝「許可・認可などの手続き」、借入＝「金融機関からの借入」、出資者＝「出資者の確保」、スペース＝「営業スペースの確保」、家族＝「家族の同意を得ること」、相談者＝「相談できる相手がいないこと」、障害制度＝「起業や企業活動を阻害する制度や習慣」。

注3）各動機を持つ者の平均値が持たない者より有意に低い場合には、創業時問題の各項目頭に「▲」を付してある。

注4）***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

このように、動機が同じなら男性でも女性でも同じような困難に直面している。直面する困難に性差があるように見えるのは、男女の動機、価値観、業種などが違うためである。

男女別年齢別 事業経営者を志した理由

	平均からのポイント差		男女計 平均	女					男				
	0.2point以上高	0.1point以上0.2point未満高		20	30	40	50	60	20	30	40	50	60
多くの収入を得られる	20男、30男	40男	2.48p	2.63p	2.51p	2.50p	2.39p	2.49p	2.81p	2.88p	2.73p	2.46p	2.37p
自分の能力をより生かすことが出来る			3.32p	3.37p	3.38p	3.35p	3.25p	3.30p	3.39p	3.43p	3.38p	3.30p	3.43p
雇用されるより自己裁量のできる起業のほうが性格に合う	30男		2.96p	2.98p	2.97p	2.92p	2.98p	3.07p	3.24p	3.38p	3.27p	3.22p	3.15p
好きなことを仕事にしたい	20女	30女	3.37p	3.55p	3.49p	3.32p	3.31p	3.33p	3.44p	3.34p	3.31p	3.30p	3.40p
時間や働く場所が自分のライフスタイルに合っている		20女、30女、60女、60男	2.98p	3.03p	3.10p	2.96p	2.90p	3.07p	2.91p	2.86p	2.86p	2.91p	3.07p
社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい	60女	60男	3.21p	3.16p	3.19p	3.26p	3.15p	3.43p	3.21p	3.04p	3.17p	3.14p	3.10p
働きに応じた成果が得られる	30男	20男、30女	3.09p	3.17p	3.26p	3.04p	3.03p	2.92p	3.30p	3.39p	3.25p	3.07p	2.92p
ビジネスチャンスやアイデアを発見した	60男		2.49p	2.35p	2.49p	2.60p	2.42p	2.59p	2.35p	2.52p	2.57p	2.46p	2.75p
適当な勤め先がなかった	50男		1.72p	1.72p	1.59p	1.78p	1.76p	1.68p	1.78p	1.56p	1.72p	1.97p	1.84p
配偶者や家族・親族の死亡によりやむを得ず	60女		1.21p	1.17p	1.12p	1.20p	1.25p	1.53p	1.13p	1.12p	1.16p	1.20p	1.15p
資産などを有効活用したかったから	50女、60女	60男	1.46p	1.23p	1.23p	1.42p	1.64p	1.80p	1.42p	1.27p	1.38p	1.47p	1.59p

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注1）各質問項目への回答に対して、「なし」弱い」「やや強い」「強い」の順に各1～4ポイントを与えて集計。

注2）年代の別は、20「が」29歳以下、30「が」30-39歳、40「が」40-49歳、50「が」50-59歳、60「が」60歳以上を表示している。

自己雇用女性が事業を継続していくために必要なのは経営知識不足を補う支援、育児・家事・介護サービス支援、固定的な性的役割分担の見直し

性別によって、創業時に直面する困難や創業確率はあまり変わらないが、女性自己雇用者が自己雇用をやめる確率は男性より高い。その理由は、創業する業種が対個人サービス・小売・飲食など、小規模で参入障壁が小さい業種を選ぶことが多いために競争が激しく退出も多くなること、また、被雇用女性と同じく家事・育児・介護などを負いながら就業を継続していくことが困難であることが理由である。性別によって、違う局面での支援—男性ではより創業時に重点をおいた支援、女性ではより事業継続に重点をおいた支援—が必要である。事業継続支援の中でも、低利融資制度や税制優遇措置などは男女ともにニーズの高い支援であるが、女性に関しては、経営知識の不足を補うような支援と育児・家事・介護サービス支援などの就業継続支援へのニーズが高い。就業継続支援を行うと同時に、家庭内での分業について、男女ともに意識の底に根強く残っている固定的な性的役割分担を見直していくことが重要である。

開業後直面した困難（創業した人）

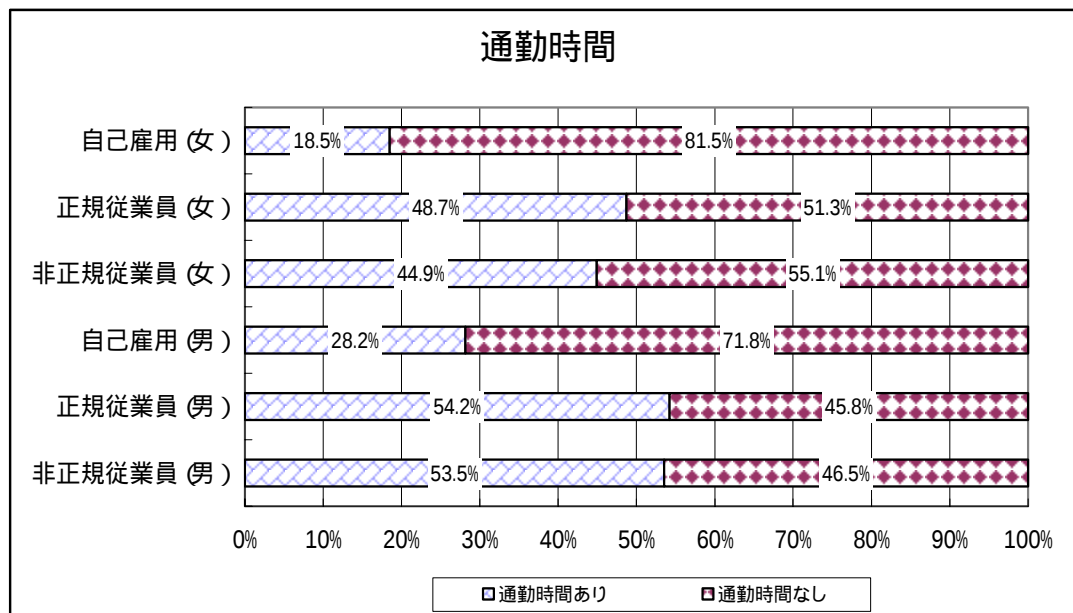
年 齢	性別	合計 (n)	単位 : %											
			商品・サービスの企画・開発が進まない	顧客開拓が進まない	新企業の参入が困難な制度や慣習に活動が阻まれている	必要な技術やノウハウをもつ社員を確保できない	後継者が育たない	経営知識が不足している	相談できる相手がいなかった	家族と過ごす時間が少なかった	家事・育児などのやりくりがうまくいかなかった	その他	特になし	無回答
全年齢	全体	845	19.4	55.6	14.9	19.4	6.3	33.6	15.1	19.4	5.6	7.8	7.2	3.7
	男性	653	20.1	58.2	15.8	19.4	6.0	30.9	14.7	16.2	2.9	7.8	7.4	3.8
	女性	192	17.2	46.9	12.0	19.3	7.3	42.7	16.7	30.2	14.6	7.8	6.8	3.1
				[]	[**]	[]	[]	[]	[**]	[]	[***]	[***]	[]	[]

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）[***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1%、1%、5%水準で有意であることを示す。

満足度の高い自己雇用という働き方

自己雇用という働き方は、短時間労働であっても、働いた時間に応じて収入を得ることができる働き方であり、職住近接であり、柔軟な時間の使い方ができることも相まって、満足度も高い。



資料：社会生活基本調査

注 1) 通勤時間なしは1日15分未満の通勤時間の人

注 2) 通勤時間ありは1日15分以上通勤時間がある人

注 3) 非正規従業員はパート・アルバイト・派遣労働者の合計である

自己雇用は働き方を多様にするための選択肢の一つ

現在でも、女性が経営に参加する企業（ここでは、女性役員が1人以上いる企業を女性経営参加企業と呼ぶ）数は日本の全企業 151 万社の 56%、女性経営参加企業が生み出す就業者数は法人全体の 47%を占め、個人経営では、女性が事業主の事業所数は全体の 29%、女性事業主は就業者数の 21%を生み出している。女性が多いコミュニティ・ビジネス分野では、必ずしも GDP に換算できない社会資本—例えば、新たな地域の共同体の受け皿としての機能、地域において必要とされる公益的な社会サービスなど—を生み出している。女性の創業は、男性に比べると入退出が激しく、好きなことを仕事にしたいという動機が多いことから、新形態のサービス・財を生み出す可能性もある。

働く目的は一つではなく、それによって働き方も当然多様なものが求められるとすれば、女性にとっても、男性にとっても、「自己雇用」という働き方が重要な選択肢の一つであることは間違いない。

目 次

はじめに	1
1. 自己雇用している女性は増えているのだろうか、減っているのだろうか。	2
(1) 自己雇用女性の割合は増えているが数は微減	2
(2) 女性は「30代無業から」「あっさり」創業	3
2. 自己雇用女性の方が創業時の障害は大きいのだろうか。	6
(1) 女性の創業が少ないように見えるが創業準備段階が同じなら性差はない	6
(2) 収入を目的とする女性の創業は少ない	7
(3) 男女とも販売先の確保、自己資金、借入に困難を感じるが、女性の創業に特有な困難は保育施設、家事・介護支援、経営相談窓口、営業スペースの確保	8
(4) 動機が同じなら男性でも女性でも同じような困難に直面する	12
3. 自己雇用女性が事業を続ける上での障害は何なのだろうか。	12
(1) 結婚、育児、介護のために自己雇用をやめる女性は少ないが収入は減少する	13
(2) 自己雇用女性の事業継続上の障害は経営知識不足と家事・育児	15
4. 女性が経営に参加すると、企業や社会にどのような影響があるのだろうか。	19
(1) 規模が小さいほど女性が経営に参加している	19
(2) 女性が経営に参加する企業数は日本の全企業151万社の56%、女性経営参加企業が生み出す就業者数は法人全体の47%を占め、個人経営では、女性が事業主の事業所数は全体の29%、女性事業主は就業者数の21%を生み出している	19
(3) 女性経営参加企業の生産性は男性経営企業と差がない	21
5. 自己雇用している女性は満足度が高いのだろうか。	22
(1) 女性にとって自己雇用は働く時間の割には高収入を得られる	22
(2) 自己雇用者の就業継続意識は高い	23
(3) 自己雇用者は生活に対する満足度も高い	24
(4) 自己雇用者は柔軟な時間の使い方ができる	27
おわりに	28
男女共同参画社会研究会委員名簿	31

附 表	3 3
参考資料 1 高橋徳行委員報告（武蔵大学経済学部教授）	8 1
参考資料 2 嶋根政充委員報告（明海大学経済学部専任講師）	8 7

はじめに

なぜ自己雇用に注目する必要があるのか¹ - 従来型の社会構造が、経済面でも生活面でも環境面でもさらに精神的な面においても行き詰まり、方向性を示せない状況にある。しかし、一方ではこの従来の枠組みから脱出した人々 = あるカテゴリーの自己雇用者は、この状況を打破する先行的主体として、様々な有効な活動を自主的に展開している。この人々の活動は、今後の社会にとって大変重要な役割を担う可能性がある。また、女性のみならず、フリーターの増加などにも見られるように、男性を含めてこれまでのレディーメイドの仕事の枠組みに対し、違和感や居心地の悪さを感じる人々が増えている。それは必ずしも短時間労働への希求という面だけではない。これまでとは違う働く目的、働き方を求めていると言えるのではないだろうか。その受け皿としての新しい多様なスタイルの組織や活動体の登場が今ほど求められている時代はない。

なぜ女性に着目する必要があるのか - 少子高齢化の進む中、労働力人口²は既に減り始めている³（附表はじめに - 1）。これまで十分に活用されてこなかった主体 - 高い専門能力を持つ女性や高齢者 - がその能力を十分に発揮して経済社会へ貢献する機会を確保することは、将来の労働力不足を量的に補填するだけではなく質の面からも支えていくことであり非常に重要な課題である。しかしながら、これまでのような働き方—硬直的、長時間、仕事のために他の全てを犠牲にすることを強いる労働—では、女性や高齢者を労働力として活用することはできない。女性を活用していくためには、仕事と生活のバランスを取りつつ、能力と意欲に応じて多様な働き方ができる環境を整備⁴していく必要がある。その方策として、短時間勤務、フレックス・タイムや裁量労働制、育児・介護休業といったようなフレキシブルな制度が整えられ、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、請負、SOHO といったような様々な働き方が提示されつつあるが、それとともに期待されている⁵のが、自分で自分の仕事の量や場所・時間、内容、目的をコントロールできる自己雇用という働き方である。

女性の自己雇用が期待されていると同時に、女性の創業者や女性社長の活躍が大きな

¹ 第3回男女共同参画社会研究会 宮崎委員プレゼンテーション資料より

² 就業者と完全失業者を合わせた人数

³ 平成15年末で6,607万人(男性3,909万人、女性2,698万人)と、前年末に比べ15万人減少し、3年連続の減少となった(労働力調査)。

⁴ 「男女共同参画社会の実現を目指して、性別や年齢にかかわらず、仕事と生活のバランスをとりつつ、能力と意欲に応じて多様な働き方ができる環境を整備していく」ことは、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004について」(平成16年6月4日閣議決定)でも触れられている。

⁵ 男女共同参画基本計画(平成12年12月)。経済産業省男女共同参画に関する研究会(2001)、「『男女共同参画に関する研究会』報告書～経済主体・経済活動の多様化と活性化を目指して～」, 男女共同参画会議基本問題専門調査会(2003)、「女性のチャレンジ支援策について」。

注目⁶を集めている。その一方で、自営業女性は減っている、女性の経営する企業は小さいという調査⁷もある。このイメージと実態の乖離はなぜなのだろうか。

女性の価値観が男性以上に多様であることは一つの理由である。また、女性社長、女性自営業者の数が少ないために、自分の知っている「女性社長」「女性経営者」がクローズアップされ、それがあたかも全体を代表するようなイメージを持ってしまうことも一つの理由である。そして、もう一つの大きな理由は、小さな企業や自営業者の調査や統計が少ないために、全容を把握できないことである。

経済産業省は、こうした動きを踏まえ、女性の自己雇用についての実態を把握し、論点を整理するために、「男女共同参画社会研究会（座長：日本女子大学 大沢真知子教授）」を設置した。研究会では、「他人に従属せず、自ら業を起こし、業を安定的に維持又は拡大している人」を「自己雇用者⁸」と呼び、自己雇用女性の実態と魅力をできる限り、定量的に把握しようと試みた。本研究会の検討結果が、今後各方面で男女共同参画の議論を喚起し深めていくことに資すれば幸いである。

1．自己雇用している女性は増えているのだろうか、減っているのだろうか。

(1)自己雇用女性の割合は増えているが数は微減

2002 年現在の自己雇用女性は 250 万人、自己雇用者全体（1,061 万人）の 23.6%を占める。自己雇用者は全有業者 6,501 万人（男性 3,803 万人、女性 2,698 万人）の 16.3%に当たる。自己雇用女性の内訳は、自営業雇人あり 31 万人、自営業雇人なし 125 万人、

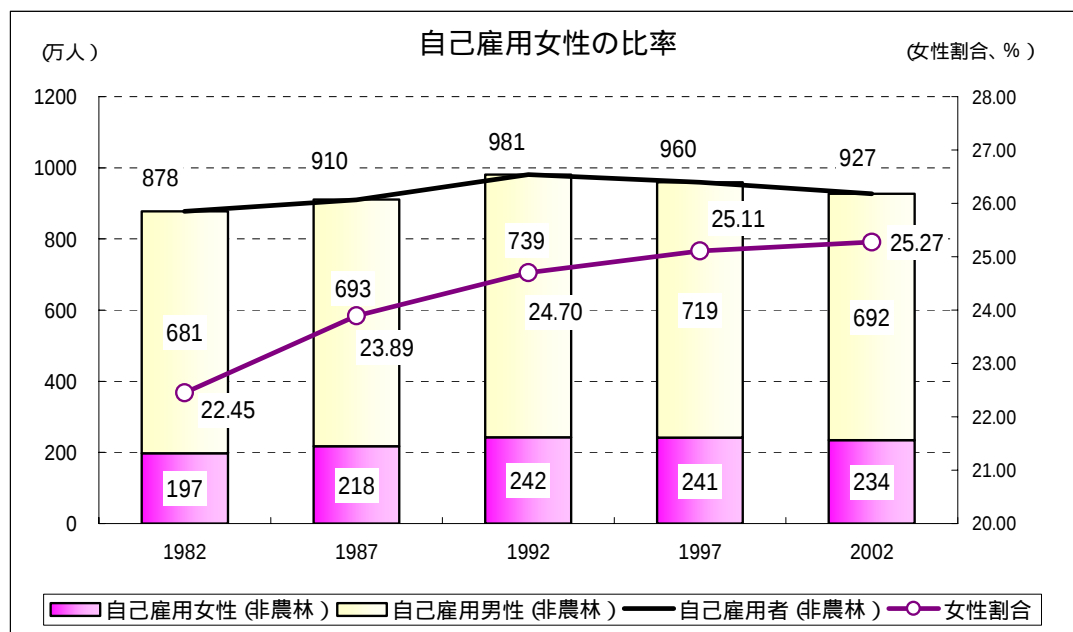
⁶ 例えば、日本経済新聞社日経産業消費研究所「女性起業家に関する実態調査」（1993）、経済産業省近畿経済産業局「平成 12 年度 中小企業地域・集積実態調査 “元気印の会社” はココが違う！～チャレンジする関西の女性・若手起業家～」(2001)

⁷ 国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003)、高橋徳行(2002)「女性起業家の現状と経営的特徴」『調査季報』（国民金融公庫）、2002 年 2 月。

⁸ 自己雇用者(the self-employed)の確立した定義はないが、この調査では、自営業者だけでなく、会社役員を含めて⁸「自己雇用者」と呼ぶ（附表はじめに - 2）。国民生活金融公庫総合研究所が 2002 年に行った「自己雇用者に関する実態調査」では、従業員数が 3 人以下で本人と家族以外に常勤の従業員がいない個人企業の事業主と自己雇用者と定義している（国民生活金融公庫総合研究所(2002)、「自己雇用者に関する実態調査」）。また、玄田・高橋(2003)では、自己雇用者は、自営業者、家族従業者、内職者、臨時雇用者、日雇である（玄田有史・高橋陽子(2003)、「自己雇用の現在と可能性」、国民生活金融公庫 調査季報 第 64 号(2003.2), pp.1-27.）。「フリーエージェント社会の到来」では、フリーエージェントとは、決められたひとりの上司の下で働くのではなく、大きな組織のくびきを離れて、複数の顧客を相手に、自分にとって望ましい条件で独立して働く人たちである、と定義している（Free Agent Nation, New York: Warner Books, Inc.,(ダニエルピンク(2002)『フリーエージェント社会の到来—雇われない生き方は何を変えするか』、池村千秋訳、玄田有史、ダイヤモンド社)）。ここでは、自己雇用者を「他人に従属せず、自ら業を起こし、業を安定的に維持又は拡大している人」とし、具体的には、自営業者雇人あり・雇人なし及び会社役員とした。

会社役員 94 万人である（以上、農林含みの数）（附表 1 - 1 - 1）。

2002 年の自己雇用女性数は、10 年前に比べると微減⁹（以下、農林除きの数）しているものの、20 年前に比べると 19% 増加している。女性自己雇用者の比率は 82 年に 22% であったが、02 年には 25% に増加した。



80 年代前半には、自己雇用者の方が被雇用者よりも相対的に高所得を得られたが、最近では高所得を獲得するには自己雇用者となるより被雇用者でいる方が有利¹⁰になった。82 年には、1,000 万円以上の所得を得ている女性の 81% が自己雇用者であったが、02 年には自己雇用者の比率が 57% にまで減少している。そして、その傾向は男性にさらに強く現れている（附表 1 - 1 - 2, 3）。

(2) 女性は「30 代無業から」「あっさり」創業

1 年前に、被雇用者¹¹又は無業者であって現在、自己雇用の女性は 10 万人（全体 31

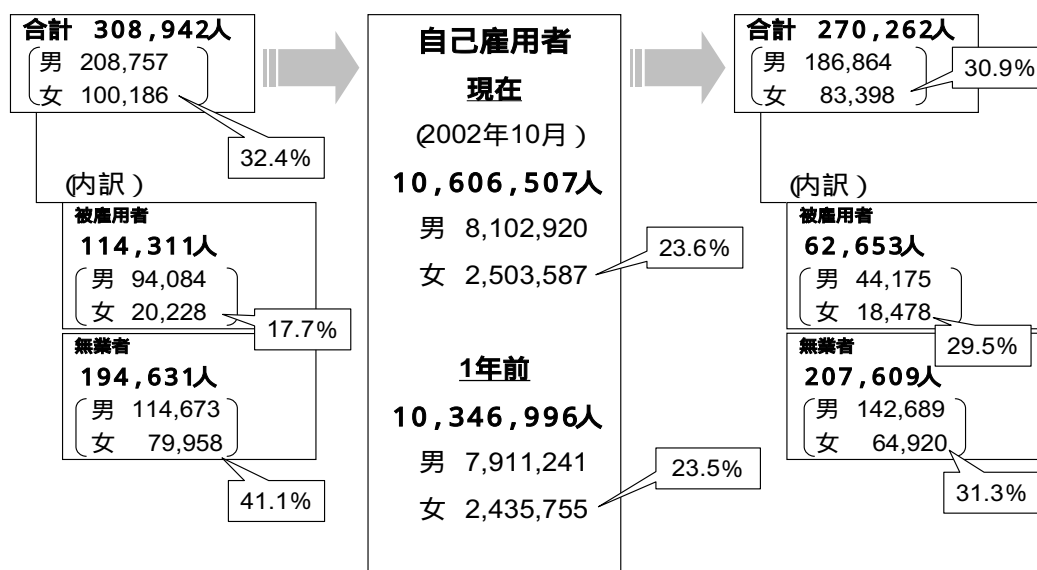
⁹ 帝国データバンクによると、女性社長数は、23 年連続増加となっているが、この数字を見る際に、帝国データバンクの調査対象が増えていること、女性社長比率は小さな企業ほど高いことは念頭に置いておかなければならない（帝国データバンク(2004)「第 26 回：社長交代率調査」）。

¹⁰ 玄田(1998)は、80 年代前半にはサラリーマンでいるよりも相対的に高所得を得られたが、90 年代に入って高所得を獲得するには自営業者となるより雇用者でいる方が有利になったために、80 年代後半から 90 年代前半にかけて自営業が減少したと論じている（玄田・石原・神林(1998)「自営業減少の背景」『調査季報』（国民生活金融公庫），1998 年 10 月，pp.14-35．玄田・神林(2001)「自営業減少と創業支援策」、『雇用政策の経済分析』第 2 章，猪木武徳・大竹文雄編 東京大学出版会．）。この傾向は、90 年代以降も続いていることが確認できた。

¹¹ ここでは、自己雇用でない有業者を被雇用者と呼ぶ。

万人中 32.4%) いる。1 年前に自己雇用者であって、現在、被雇用者又は無業者の女性 は 8 万人 (全体 27 万人中 30.9%) である。自己雇用女性は、自己雇用男性に比べると、ストックに比して、フロー (流入も流出も) が大きい。女性は、無業者から自己雇用者に流入する人が多く、被雇用者からの流入が小さいのが、大きな特徴である。

自己雇用者のフローとストック



資料 2002年 就業構造基本調査

注 1) 自己雇用者は、自営業主 (内職除く)+会社役員

注 2) 被雇用者は、自己雇用者以外の有業者 (正規職員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、家族従業者、内職、その他)

これを裏付けるように、前職就業継続期間で見ても、自己雇用女性の前職就業継続期間は男性に比べて短い。しかし、前職就業継続期間が 5 年未満の被雇用女性は 51.6% に達するのに対し、前職就業継続期間 5 年未満の自己雇用女性は 18.3% にとどまっている (附表 1 - 2 - 1)。

実際に自己雇用者に流入 (この 1 年間に自己雇用者に流入) してきた人を年代別、有業/無業別で見ると、男性では、有業、無業にかかわらず 60 代、50 代が多いが、女性では、30 代、20 代、40 代の無業からの流入が多い。一方、自己雇用を希望する人¹²はどの年代においても女性より男性の方が多い。その割合が高いのは、男性では 30 代有業者であり、女性では 30 代無業者である。女性は、自己雇用の希望割合が高い年代で、自己雇用を実現している。

また、開業準備者の比率¹³は、40 代男性で一番高く、どの年代においても女性は男性

¹² 「転職希望者」及び「職に就く意志のある無業者」のうち自営業をしたい人。

¹³ 「転職を希望している人+無業で就業希望している人」に対する開業準備者の比率。

より低い。30代の有業男性では、自己雇用の希望は高いものの実現できず、30代の無業女性は、希望している人の割合に比して自己雇用を実現している。男性では、30代、40代に自営業を希望し、入念に準備して50代、60代で開業するが、女性では30代¹⁴で希望しあっさり創業している姿が浮かび上がる。

この1年間に自己雇用に流入してきた人（性別、年代別、有業・無業別）

	1年前の状態	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	Total
男性	被雇用者	0.1%	2.4%	6.9%	4.9%	7.4%	7.5%	1.3%	30.5%
	無業者	0.9%	5.0%	6.9%	6.5%	7.8%	7.9%	1.9%	37.1%
	Total	1.0%	7.4%	13.8%	11.5%	15.2%	15.4%	3.3%	67.6%
女性	被雇用者	0.0%	1.0%	1.7%	1.6%	1.3%	0.7%	0.3%	6.5%
	無業者	0.9%	5.0%	7.9%	4.6%	3.4%	3.3%	0.9%	25.9%
	Total	0.9%	6.0%	9.6%	6.1%	4.7%	4.1%	1.2%	32.4%
Total	被雇用者	0.1%	3.3%	8.6%	6.5%	8.7%	8.2%	1.6%	37.0%
	無業者	1.8%	10.1%	14.8%	11.1%	11.2%	11.2%	2.8%	63.0%
	Total	1.9%	13.4%	23.4%	17.6%	19.8%	19.4%	4.4%	100.0%

資料：就業構造基本調査（2002）

注1）この1年間に自己雇用に流入してきた人の総数は31万人。

注2）被雇用者は、自己雇業者以外の有業者（正規職員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、家族従業者、内職、その他）

自己雇用志望者（性別、年代別、有業・無業別）

	1年前の状態	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	Total
男性	被雇用者	0.4%	11.6%	18.2%	11.6%	7.8%	1.6%	0.1%	51.4%
	無業者	0.6%	2.7%	2.4%	2.0%	3.1%	4.7%	2.5%	18.1%
	Total	1.0%	14.3%	20.6%	13.7%	10.9%	6.3%	2.6%	69.5%
女性	被雇用者	0.1%	2.7%	4.0%	2.8%	1.8%	0.6%	0.1%	12.2%
	無業者	0.3%	2.2%	5.2%	3.4%	3.5%	2.6%	1.1%	18.4%
	Total	0.4%	4.9%	9.2%	6.3%	5.4%	3.2%	1.2%	30.5%
Total	被雇用者	0.5%	14.3%	22.2%	14.5%	9.6%	2.2%	0.2%	63.5%
	無業者	0.9%	4.8%	7.6%	5.5%	6.7%	7.4%	3.6%	36.5%
	Total	1.4%	19.2%	29.8%	19.9%	16.3%	9.6%	3.8%	100.0%

資料：就業構造基本調査（2002）

注1）自営志望者＝「ふだん仕事をしていない人」のうち「自営業」として仕事をしたい人

+ 「ふだん仕事をしている人」で、「この仕事のほかに別の仕事もしたい人」「ほかの仕事に変わりたい人」のうち「自営業者」として仕事をしたい人

注2）自営志望者総数は168万人

¹⁴ 「女性創業者の創業時の年齢で最も多いのは30代」であり、「女性は30代が創業への大きな転機」（2002年版「中小企業白書」pp.81）。

開業準備をしている人（全開業準備をしている人に占める年代別・性別割合）

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
男	0.6%	13.2%	19.4%	14.8%	14.9%	7.7%	1.6%	72.2%
女	0.4%	5.3%	8.1%	6.2%	5.1%	2.2%	0.5%	27.8%
合計	1.0%	18.5%	27.5%	21.0%	20.0%	9.9%	2.1%	100.0%

資料：就業構造基本調査（2002）

注）開業準備をしている人の総数は97万人

2．自己雇用女性の方が創業時の障害は大きいのだろうか。

(1) 女性の創業が少ないように見えるが創業準備段階が同じなら性差はない

2002年の自己雇用者全体に占める女性の割合は25%、「この1年間に自己雇用に流入してきた人」の女性比率は32%にとどまっている。最近では、全就業者のうち4割程度が女性である（附表2-1-1）ことを考えると、自己雇用女性はストックでもフローでも少ない。その理由としては、女性が自己雇用しようとするときの障害が大きい、女性は自己雇用を希望しない、女性は自己雇用をやめる率が高い、などの理由が考えられる。女性の自己雇用希望が少ないことは1章で既に見た。以下、本章で女性が創業しようとするときの障害が男性より大きいのか、3章で女性が廃業する理由について考える。

男性と女性では創業確率に差があるか。この問に答えるためには、創業意欲がある男女で創業確率に差があるかどうかを見なければならない。このため、創業意欲がある男女に対するアンケート¹⁵で、創業できた人の割合を見ると、男性より女性の方が創業していないように見える（附表2-1-2）。しかしながら、受講時の創業準備段階、年齢、学歴、業種をコントロールすると性差はなくなる。現在の創業段階は、受講時の準備段階が女性の方が男性より低いことを反映したものとなっているだけであって、意欲、準備段階、年齢等が同じであれば、創業のしやすさに性差はない¹⁶（附表2-1-3）。

¹⁵ 「起業に影響する諸要因に関する調査」（2004），経済産業省・株式会社第一生命経済研究所では、日本商工会議所・各地商工会議所が実施した創業塾の受講者に対して、調査票郵送法によりアンケートを行った。調査時期：平成16年2月、調査票送付数：7,869、有効回収数：2,892、有効回収率：36.7%であった。

¹⁶ 女性創業者の方が目標が低い（規模や資本が小さい）ために、創業のしやすさが男性と違うように見えているだけかもしれない。女性経営企業の規模や資本が小さい理由は、創業や企業成長の際、女性の方が高いハードルがあるから、女性が規模を大きくすることを望んでいないから、女性の方がリスクに対する姿勢が慎重だから、などの理由が考えられる。

Alsos(1998)は、ノルウェーの無作為に抽出した149人の起業家に電話インタビューをした結果、女性のスタートアップの確率は男性と比べて低くないことを見いだしている（Alsos, G. A., & Ljunggren, E. (1998), "Does the business start-up process differ by gender? A longitudinal study of nascent entrepreneurs" In P. D. Reynolds, W. D. Bygrave, S. Manigart, C. M. Mason, G. D. Meyer, N. M. Carter, & K. G. Shaver(Eds.), "Frontiers of entrepreneurial research",

(2)収入を目的とする女性の創業は少ない

就業理由¹⁷を尋ねると、現在でも「失業している」「収入を得る必要が生じた」という理由が多いものの、「知識や技能が生かしたかった」という理由が増えてきている(附表2-2-1, 2)。自己雇用女性は被雇用女性に比べて、「知識や技能が生かしたかった」という回答が多く、「失業している」「収入を得る必要が生じた」という回答は少ない。男性自己雇用者と比べても「知識や技能が生かしたかった」という回答が多い(附表2-2-3)。

創業動機をさらに詳しく見てみる。創業動機ごとの属性(性、年代)を見てみると、「多くの収入を得られる」という動機を持つ確率が高いのは20代以下・30代・40代男性、「好きなことを仕事にしたい」という動機を持つ確率が高いのは20代以下・30代女性、「時間や働く場所が自分のライフスタイルに合っている」という動機を持つ確率が高いのは20代以下・30代・60代以上女性、60代以上男性、「社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい」という動機を持つ確率が高いのは60代以上女性、60代以上男性であった。

このように、性別・年代別によって、動機が違う¹⁸。女性に多い創業動機¹⁹は「好きなことを仕事にしたい」「ライフスタイルに合っている」「社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい」「配偶者や家族・親族の死亡によりやむを得ず」「資産の有効活用」などである。

pp.137-151. Boston, MA: Babson College.)。

¹⁷ 仕事をしたいと思っている無業者に「仕事に就きたい理由」、他の仕事に変わりたいと思っている有業者に「他の仕事に変わりたい」理由を尋ねた。

¹⁸ Scott(1986)は、男性は他人に使われないことを目的に、女性は挑戦と満足を目的に、起業家になると報告している(Scott, C. E. (1986). "Why more women are becoming entrepreneurs", Journal of Small Business Management, 24(4), pp.37-44.)。

¹⁹ 女性に多い創業動機は、コミュニティ・ビジネス活動に参加する人と共通の部分(社会に貢献したかった、自分の技術・知識を生かしたかったなど)が多い(平成15年度 中小企業白書 pp.109. 附表2-2-4)。「現状では、独身の若年層、主婦、生活に余裕がある退職者など、主たる所得の源泉を他に持つ者でないと、コミュニティ・ビジネスに従事することは一般に難しい状況にある(雇用創出企画会議第一次報告書(2003), 厚生労働省)」ために、自己雇用女性の特質とコミュニティ・ビジネスをする人との共通点が多いと考えられる。

男女別年齢別 事業経営者を志した理由

	平均からのポイント差		男女計 平均	女					男				
	0.2point以上高	0.1point以上0.2point未満高		20	30	40	50	60	20	30	40	50	60
多くの収入を得られる	20男、30男	40男	2.48p	2.63p	2.51p	2.50p	2.39p	2.49p	2.81p	2.88p	2.73p	2.46p	2.37p
自分の能力をより生かすことが出来る			3.32p	3.37p	3.38p	3.35p	3.25p	3.30p	3.39p	3.43p	3.38p	3.30p	3.43p
雇用されるより自己裁量のできる起業のほうが性格に合う	30男		2.96p	2.98p	2.97p	2.92p	2.98p	3.07p	3.24p	3.38p	3.27p	3.22p	3.15p
好きなことを仕事にしたい	20女	30女	3.37p	3.55p	3.49p	3.32p	3.31p	3.33p	3.44p	3.34p	3.31p	3.30p	3.40p
時間や働く場所が自分のライフスタイルに合っている		20女、30女、60女、60男	2.98p	3.03p	3.10p	2.96p	2.90p	3.07p	2.91p	2.86p	2.86p	2.91p	3.07p
社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい	60女	60男	3.21p	3.16p	3.19p	3.26p	3.15p	3.43p	3.21p	3.04p	3.17p	3.14p	3.10p
働きに応じた成果が得られる	30男	20男、30女	3.09p	3.17p	3.26p	3.04p	3.03p	2.92p	3.30p	3.39p	3.25p	3.07p	2.92p
ビジネスチャンスやアイデアを発見した	60男		2.49p	2.35p	2.49p	2.60p	2.42p	2.59p	2.35p	2.52p	2.57p	2.46p	2.75p
適当な勤め先がなかった	50男		1.72p	1.72p	1.59p	1.78p	1.76p	1.68p	1.78p	1.56p	1.72p	1.97p	1.84p
配偶者や家族・親族の死亡によりやむを得ず	60女		1.21p	1.17p	1.12p	1.20p	1.25p	1.53p	1.13p	1.12p	1.16p	1.20p	1.15p
資産などを有効活用したかったから	50女、60女	60男	1.46p	1.23p	1.23p	1.42p	1.64p	1.80p	1.42p	1.27p	1.38p	1.47p	1.59p

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注1）各質問項目への回答に対して、「なし」「弱い」「やや強い」「強い」の順に各1～4ポイントを与えて集計。

注2）年代の別は、20歳が29歳以下、30歳が30-39歳、40歳が40-49歳、50歳が50-59歳、60歳が60歳以上を表示している。

(3) 男女とも販売先の確保、自己資金、借入に困難を感じるが、女性の創業に特有な困難は保育施設、家事・介護支援、経営相談窓口、営業スペースの確保

開業後6年以上15年未満の経営者に聞いたアンケート²⁰では、女性起業家にとって金融機関からの借入が特別厳しいために開業が阻害されているという事実は確認されていない。

また、国民生活金融公庫のアンケート²¹でも、事業を始めるに当たって苦労したことを尋ねた結果、男女とも「自己資金の準備」「金融機関からの借入」の割合が高く、性別による差はあまり見られない（附表2-3-1）。

これらのアンケートは、創業した男女の障害を比較したものである。ここでは、創業意欲を持ちながら創業できた男女の障害と、創業意欲を持ちながら創業できなかった男女の障害の違いも見てみる。

まず、性別に関わらず、創業した人でも創業しなかった人でも難易度が高かった問題は、「販売先・受注先の確保」「自己資金の準備」「金融機関からの借入」であった。創業した人に比べて、創業しなかった人が難易度が高いと感じている問題は「出資者の確保」「営業スペースの確保」等であった。これら難易度が高い問題について性差はあまりなかった（附表2-3-2）。

²⁰ 松繁寿和(2002)、「中小・零細企業の経営における女性起業家の特徴」、『マイクロビジネスの経済分析』第4章、三谷直紀・脇坂明編 東京大学出版会。

²¹ 国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003)。

性差があった問題について見てみる。創業した男性が女性より難易度が高いと感じていた問題は「販売先・受注先の確保」「家族の同意を得る²²こと」であり、女性の方が難易度が高かった問題はなかった。

創業した人の発生した問題の難易度

難易度	低い ← → 高い					無回答	(単位 :%) 高い2区分 合計
自己資金の準備	31.8	26.3	16.7	20.5	4.7		37.2
従業員の確保	52.2	16.9	12.0	9.1	9.8		21.1
販売先・受注先の確保	15.9	14.4	24.0	39.5	6.2		63.6
仕入先・外注先の確保	36.0	27.8	17.5	10.3	8.4		27.8
許可・認可などの手続き	44.1	25.4	14.2	8.3	7.9		22.5
金融機関からの借入れ	38.2	15.6	14.2	20.8	11.1		35.0
出資者の確保	54.8	13.7	7.9	10.3	13.3		18.2
営業スペースの確保	39.6	24.5	17.6	10.8	7.5		28.4
家族の同意を得ること	49.0	23.6	14.3	7.5	5.7		21.8
相談相手がいなかった	41.9	23.0	16.9	12.0	6.3		28.9
起業等阻害する制度など	41.7	23.2	13.6	14.9	6.6		28.5

難易度 (男女差が5ポイント以上あった項目)

難易度・販売先・受注先の確保									
年齢	性別	合計 (n)	単位 :%					判定マーク	高い2区分 合計
			低い ← → 高い				無回答		
難易度・販売先・受注先の確保	全体	845	15.9	14.4	24.0	39.5	6.2	-	63.6
	男性	653	12.9	14.4	24.7	42.0	6.1	[***]	66.6
	女性	192	26.0	14.6	21.9	31.3	6.3		53.1
難易度・家族の同意を得ること	全体	1790	32.9	24.7	16.7	16.7	8.9	-	33.4
	男性	1267	30.5	26.5	17.5	17.4	8.1	[**]	34.9
	女性	522	38.5	20.5	14.8	15.1	11.1		29.9

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）***、**、*は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1%、1%、5%水準で有意であることを示す。

一方、創業しなかった男性が女性より難易度が高いと感じていた問題は「販売先・受注先の確保」「金融機関からの借入」「家族の同意を得ること」「相談できる相手がなかったこと」「起業や企業活動を阻害する制度や慣習」であり、女性の方が難易度が高かった「営業スペースの確保」であった。

²² 男性の方が「家族の同意を得ること」が難しい理由として、自己雇用者の期待収入が被雇用者に比べて相対的に低くなっていることの他に、自営業や経営者は失業リスクが大きいこと（被雇用者の雇用保険に代わるものとして、任意加入ではあるが、小規模企業共済はある）、自営業者の配偶者は国民年金法の第3号被保険者になれないために配偶者が無業であっても国民年金・健康保険の掛金を払わなければならないこと、など制度的に被雇用者ほど手厚くないことも考えられる。

創業していない人の発生した問題の難易度

難易度

(単位 :%)

	低い ← → 高い				無回答	高い2区分合計
自己資金の準備	17.2	22.2	20.0	33.2	7.3	53.2
従業員の確保	38.9	26.7	14.8	9.3	10.2	24.1
販売先・受注先の確保	15.5	18.7	26.0	30.1	9.8	56.0
仕入先・外注先の確保	25.2	27.9	21.7	14.1	11.1	35.8
許可・認可などの手続き	30.8	28.7	18.3	11.8	10.4	30.1
金融機関からの借り入れ	23.5	19.4	19.3	27.4	10.3	46.8
出資者の確保	28.9	18.0	18.8	23.5	10.8	42.3
営業スペースの確保	22.5	27.1	22.6	17.9	9.9	40.4
家族の同意を得ること	32.9	24.7	16.7	16.7	8.9	33.4
相談相手がいなかった	29.9	27.2	21.5	12.4	9.1	33.9
起業等阻害する制度など	32.5	28.8	17.9	11.1	9.7	29.0

難易度 (男女差が5ポイント以上あった項目)

年齢	性別	合計 (n)	単位 :%				判定マーク	高い2区分 合計	
			低い ← → 高い			無回答			
難易度 販売先・受注 先の確保	全体	1790	15.5	18.7	26.0	30.1	9.8	-	56.0
	男性	1267	13.4	17.5	27.4	32.6	9.1	***	60.0
	女性	522	20.5	21.5	22.4	23.9	11.7		46.4
難易度 金融機関から の借り入れ	全体	1790	23.5	19.4	19.3	27.4	10.3	-	46.8
	男性	1267	21.8	20.0	21.4	27.6	9.2	**	49.0
	女性	522	27.8	18.0	14.4	26.8	13.0		41.2
難易度 営業スペース の確保	全体	1790	22.5	27.1	22.6	17.9	9.9	-	40.4
	男性	1267	23.1	29.7	23.0	14.9	9.2	***	38.0
	女性	522	21.1	20.7	21.5	25.1	11.7		46.6
難易度 家族の同意を 得ること	全体	1790	32.9	24.7	16.7	16.7	8.9	-	33.4
	男性	1267	30.5	26.5	17.5	17.4	8.1	**	34.9
	女性	522	38.5	20.5	14.8	15.1	11.1		29.9
難易度 相談相手が いなかった	全体	1790	29.9	27.2	21.5	12.4	9.1	-	33.9
	男性	1267	27.5	28.7	23.6	11.7	8.6	***	35.3
	女性	522	35.8	23.6	16.1	14.2	10.3		30.3
難易度 起業等阻害す る制度など	全体	1790	32.5	28.8	17.9	11.1	9.7	-	29.0
	男性	1267	29.6	30.5	19.6	11.8	8.6	***	31.3
	女性	522	39.7	24.7	13.8	9.6	12.3		23.4

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）***、**、*は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1%、1%、5%水準で有意であることを示す。

さらに、仕事でのノウハウの蓄積と創業有無の関係を見ると、男性では管理職経験が創業に正に有意な影響を与えている²³が、女性では影響を与えていない。また、就業年数が長い男性は創業をしている²⁴が、女性では就業年数による創業有無への影響はない。

²³ 阿部・山田(1998)では、独立開業するには経営者としての能力が強く影響していることを実証した(阿部正浩・山田篤裕(1998)、「中高年齢期における独立開業の実態」、『日本労働研究雑誌』452号)。平岡(1982)などでも役員経験や管理職経験が創業に正の影響を与えているという結果が出ている(平岡公一(1982)、「定年退職者の職業移動・引退・生活水準」、『季刊社会保障研究』vol.17, No.4, pp.441-468)。

²⁴ 阿部・山田(1998)では、勤続年数は独立開業確率に有意な影響を与えていない(阿部正浩・山

一般的には、管理職経験や就業経験は創業に正の影響を与えていると言われているが、先行調査・研究では、男性のサンプルの傾向が結果に反映されている可能性が高い。男性では、50・60代でそれまでの仕事の経験を生かして創業するケースが多いが、女性では30代からの創業が多いという創業する年代の違いや、一般的に女性は会社の中で重要な仕事を任されていないために就業年数の割には創業に必要な知識やノウハウを獲得できていないといったような理由が考えられる。

また、女性の方がより重い家庭責任を負うために創業しづらいのではないかと考えたが、今回の調査では、子どもの有無は創業有無に影響を与えているという事実は確認されなかった（附表2-3-3, 4）。

創業していない人が、今後期待する支援は、「低利融資制度」「経営に関するセミナーの充実」「公的な経営相談窓口の設置」「税制優遇措置」である。全体を合わせた数字はそれほど大きくないものの、女性は「保育施設、家事支援・介護支援サービスの充実」「公的な経営相談窓口の設置」「家賃補助やインキュベーション施設の利用」を男性より強く望んでいる。特に、30代女性では、保育・家事・介護サービスを33%もの人が期待する支援として挙げている。

今後期待する支援（創業していない人）

今後期待する支援（複数回答）

年齢	性別	合計 (n)	単位：%											
			政府 調達の 小規模 事業者 枠の設 置	公的 な 経営 相談 窓口の 設置	経営 に関す るセミ ナーの 拡充	交流 の場 の設 置	家賃 補助 やイン キュー ション 施設の 設置	保育 施設、 家事・ 介護 支援・ サービス の充 実	低利 融資 制度	税制 優遇 措置 制度	ムダな 規制を やめて 欲しい	特に 支援の 必要は ない	その他	無回 答
全年齢	全体	1790	22.3	37.8	43.1	35.6	31.2	9.2	49.1	37.6	22.5	4.5	4.5	3.5
	男性	1267	24.5	35.8	44.0	36.9	29.8	4.7	48.9	37.6	25.7	4.5	4.5	3.0
	女性	522	16.9	42.7	40.8	32.6	34.5	20.1	49.2	37.5	14.8	4.6	4.4	4.8
			***	**			*	***			***			
29歳以下	男性	91	23.1	34.1	42.9	39.6	34.1	5.5	51.6	36.3	24.2	4.4	5.5	4.4
	女性	53	17.0	41.5	60.4	43.4	32.1	28.3	45.3	45.3	11.3	1.9	1.9	0.0
								***			*			
30～39歳	男性	251	24.7	38.2	49.8	43.8	40.6	8.8	46.6	44.2	23.9	3.6	3.6	2.8
	女性	123	16.3	45.5	42.3	32.5	51.2	32.5	47.2	41.5	17.9	2.4	4.9	3.3
						*	*	***						
40～49歳	男性	348	29.9	36.2	49.4	35.1	28.2	4.9	48.6	39.7	25.3	2.9	4.6	2.0
	女性	141	19.1	44.0	41.1	35.5	32.6	22.0	50.4	32.6	14.9	3.5	5.0	1.4
			*					***			*			
50～59歳	男性	376	22.1	33.0	40.7	37.5	28.5	2.4	52.4	36.4	27.1	4.8	4.5	1.9
	女性	174	15.5	42.0	33.3	28.2	25.9	8.6	50.0	35.6	13.8	7.5	4.0	9.8
				**				***			**			
60歳以上	男性	198	19.7	36.9	33.3	29.3	19.7	2.5	44.4	28.3	25.3	8.1	5.1	6.6
	女性	28	17.9	32.1	39.3	28.6	25.0	14.3	53.6	39.3	10.7	7.1	7.1	7.1
								*						

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）***、**、*は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1%、1%、5%水準で有意であることを示す。

以上のことから、女性の創業の成否に、「保育施設、家事・介護支援」「経営相談窓口」「営業スペースの確保」が、男性以上に大きな影響を与えているとすることができる。

（4）動機が同じなら男性でも女性でも同じような困難に直面する

このように、動機、直面している困難は、男女によって違うように見える。しかしながら、動機によって創業時に発生する困難がかなり違い、動機が同じ男女では直面している困難が共通である場合が多い。例えば、「多くの収入」動機を持つ男性は持たない男性に比べて、自己資金の準備、従業員の確保、金融機関からの借入、出資者の確保などで難易度が高く、「多くの収入」動機を持つ女性は持たない女性に比べて、自己資金の準備、金融機関からの借入、出資者の確保の難易度が高い。また、「社会に必要とされる仕事で働きがいを感じたい」動機を持つ女性は持たない女性に比べて、出資者の確保、家族の同意、相談相手、起業を阻害する制度や習慣に困難を強く感じているのに対し、「社会に必要とされる仕事で働きがいを感じたい」動機を持つ男性は持たない男性に比べて、自己資金の確保、出資者の確保、相談相手、起業を阻害する制度や習慣に困難を強く感じている。

つまり、(3)では、男女によって直面している困難が違うように見えたが、動機によって直面する困難は違い、(2)で見たように、動機を持つ人の性別分布が違うために男性と女性は違った困難を持つように見えていただけである。

性別に動機別の困難の違い(創業時)

	各動機を持つか否かによって有意差が見られた創業時問題の困難度		
	男女計	女	男
多くの収入を得られる	自己資金*** 従業員*** 借入*** 出資者***	自己資金*** 借入*** 出資者*	自己資金*** 従業員*** 借入*** 出資者***
自分の能力をより生かすことが出来る	自己資金***	-	自己資金***
雇用されるより自己裁量のできる起業のほうが性格に合う	自己資金*** 借入***	自己資金* 借入**	自己資金**
好きなことを仕事にしたい	自己資金** 仕入先** 出資者** スペース**	仕入先* スペース**	自己資金* 仕入先* 出資者**
時間や働く場所が自分のライフスタイルに合っている	相談者*	家族*** 相談者***	-
社会に必要なとされる仕事で働き甲斐を感じたい	自己資金* 従業員* 販売先* 許認可* 出資者*** スペース* 家族* 相談者*** 障害制度***	出資者** 家族*** 相談者*** 障害制度***	自己資金** 出資者*** 相談者** 障害制度**
働きに応じた成果が得られる	自己資金*** 従業員** 借入*** 出資者**	自己資金** 従業員** 借入**	自己資金*** 借入*** 出資者**
ビジネスチャンスやアイデアを発見した	▲販売先* ▲相談者** 障害制度***	▲スペース** 障害制度**	自己資金* 借入* ▲相談者** 障害制度**
適当な動機先がなかった	自己資金** 販売先*** 仕入先** 借入*** 出資者** スペース** 家族* 相談者*** 障害制度***	自己資金** 販売先*** 相談者*** 障害制度**	販売先*** 仕入先** 借入** 出資者** スペース* 家族* 相談者*** 障害制度***
配偶者や家族・親族の死亡によりやむを得ず	▲販売先** ▲スペース*** ▲家族**	▲販売先* ▲仕入先* ▲スペース***	従業員** ▲スペース* ▲家族*
資産などを有効活用したかったから	▲自己資金*** ▲販売先*** ▲借入*** ▲出資者** ▲スペース*** 相談者*	▲自己資金*** ▲借入* ▲出資者** ▲スペース***	▲自己資金*** ▲販売先*** 許認可** ▲借入*** 障害制度*

資料： 起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注1) 困難度は、困難度低～高まで4カテゴリーについて1～4ポイントを与えて計算。そのポイントの差が、それぞれの動機を持つ人、持たない人の間で有意に差がある項目のみを列挙した。

注2) 創業時問題の各項目は、「自己資金」= 自己資金の準備、「従業員」= 従業員の確保、「販売先」= 販売先・受注先の確保、「仕入先」= 仕入先・外注先の確保、「許認可」= 許可・認可などの手続き、「借入」= 金融機関からの借入、「出資者」= 出資者の確保、「スペース」= 営業スペースの確保、「家族」= 家族の同意を得ること、「相談者」= 相談できる相手がいないこと、「障害制度」= 起業や企業活動を阻害する制度や習慣。

注3) 各動機を持つ者の平均値が持たない者より有意に低い場合には、創業時問題の各項目頭に「▲」を付してある。

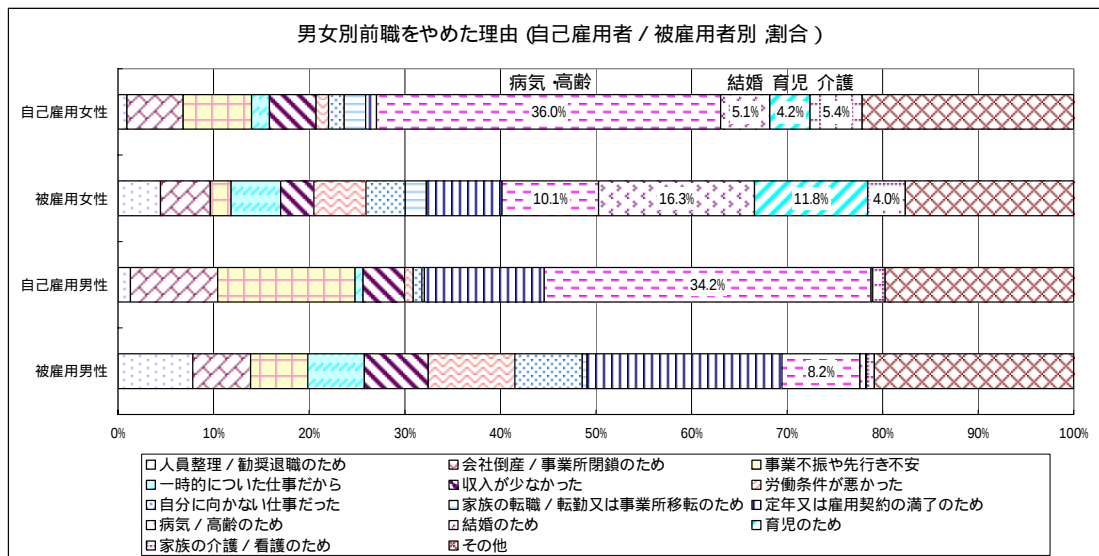
注4) **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

3. 自己雇用女性が事業を続ける上での障害は何なのだろうか。

(1)結婚、育児、介護のために自己雇用をやめる女性は少ないが収入は減少する

1年前「自己雇用者」であって、現在「被雇用者」又は「無業者」になっている人も27万人いる。このうち、女性が8万人で30.9%を占める。これは、自己雇用者のストックでの割合は24%であることを考えると高い²⁵数字である。女性の方が自己雇用者をやめやすい。自己雇用女性が前職をやめた理由は、「病気/高齢のため」が最も多いが、自己雇用男性にはほとんど見られない「結婚のため」「育児のため」「家族の介護/看護のため」という理由もかなり見られる。しかしながら、自己雇用女性の「結婚のため」「育児のため」という理由は、被雇用女性の回答に比べると大幅に少ない。

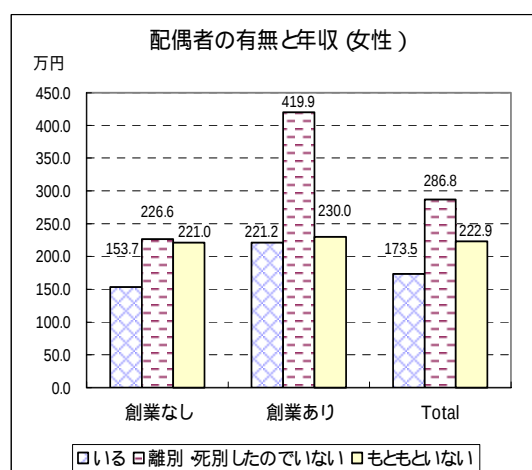
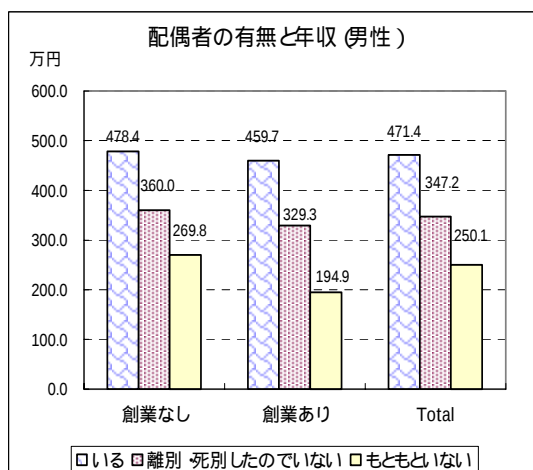
²⁵ Bradley R. Schiller & Philip E. Crewson (1997), "Entrepreneurial Origins: A Longitudinal Inquiry", Economic Inquiry, Vol.35(3), pp.523-531.では、米国の National Longitudinal Surveys of Youth のデータを使って、3年後まで継続している率を男女で比べているが、男性の継続率は38%であるのに対し、女性の継続率は30%と低くなっている。



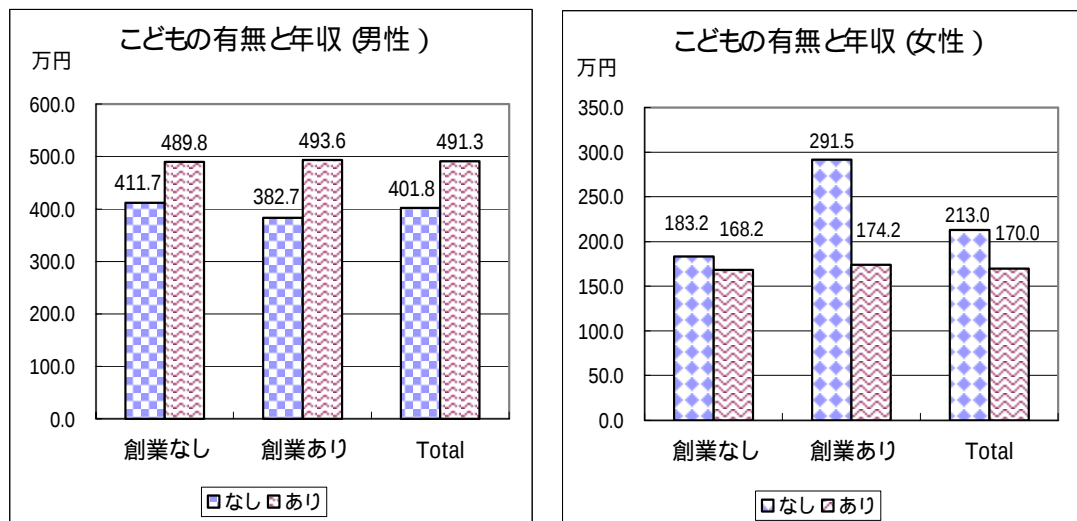
資料：就業構造基本調査（2002）

配偶者がいる女性について、自己雇用の選択と子どもの有無の関係をしてみると、子どもがいて、正規従業者や非正規従業者より自己雇用を選択することがわかる。このように、自己雇用女性は、被雇用女性に比べて、子どもがいても仕事を続けやすい（附表3 - 1 - 1）。

しかしながら、自己雇用女性が結婚・出産・育児・介護といった人生のイベントに影響を受けていないというわけではない。配偶者のいない自己雇用女性が、男性と同じかそれ以上の収入を得ているのに対し、配偶者や子どものいる自己雇用女性は、男性に比べて収入が低くなっている。



資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）



資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

1998年に全国の中小企業1万社の社長に対して行ったアンケート（「中小企業経営者の実態に関するアンケート調査」）を使った分析においても、女性事業主は結婚とともに他の就業形態以上に収入が減少²⁶することがわかっている。被雇用女性では結婚・出産とともに仕事を離れ、このサンプルからもれるが、女性事業主は続けることはできるが、それまでと同じように仕事だけに全てのエネルギーを費やすことができなくなることなどのために収入の減少を招くと考えられる。

(2)自己雇用女性の事業継続上の障害は経営知識不足と家事・育児

国民生活金融公庫が融資した企業に行ったアンケート²⁷によると、男性は受注単価や販売単価を、女性は人件費や家賃などの経費を、経営上の課題にしている。経営課題について三つまで複数回答するという設問であるが、全ての設問項目を合わせると女性の方が男性より回答割合が低く、女性の方が課題が少ない（附表3-2-1）。

結婚、育児、介護を理由に廃業する自己雇用女性の割合は、被雇用者に比べれば少ない。それでも、男性と大きく差があった事業継続上の障害²⁸は、「経営知識が不足している」「家事・育児などのやりくりがうまくいかなかった」「家族と過ごす時間が少なくなった」であった。「お金を借りるにはどこに行けばよいのか」「人を雇うにはどうすればよいのか」「税金のためにどれ位のお金を残しておくべきか」といったような経営知識を得るために、創業塾のような経営セミナーは有益であるという声も女性から多く聞かれた。

²⁶ 松繁寿和(2001)、「主婦と事業」、『日本労働研究雑誌』No.493, 2001.8, pp.42-52.

²⁷ 国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003)

²⁸ 「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

【事例】必要なのは精神的な支え - 自己雇用女性

会社を始めた年の暮、元の上司の知り合いに会った。「正月迎えられるか。何でも言ってくれよ」と言われ、後ろ姿を見送りながら涙が出た。結局、その知り合いに相談することは一度もなかったが、「最後何かあったら相談できる人がいる、でもつまらないことで相談には行かない」という思いが、その後の事業の頑張りにつながった。

家事については、「自身が全て行う」「自身がほとんど行う」という創業している男性は2割に満たないのに対し、家事を「自身が全て行う」「自身がほとんど行う」という創業している女性は7割を超えている。妻の方が収入が多い場合でも、ほとんどの場合、女性が家事を行っており、子どもがいる場合は当然のことながら、子どもがいない場合であっても、夫の世話をすること自体が妻の負担になっている例²⁹もあった。

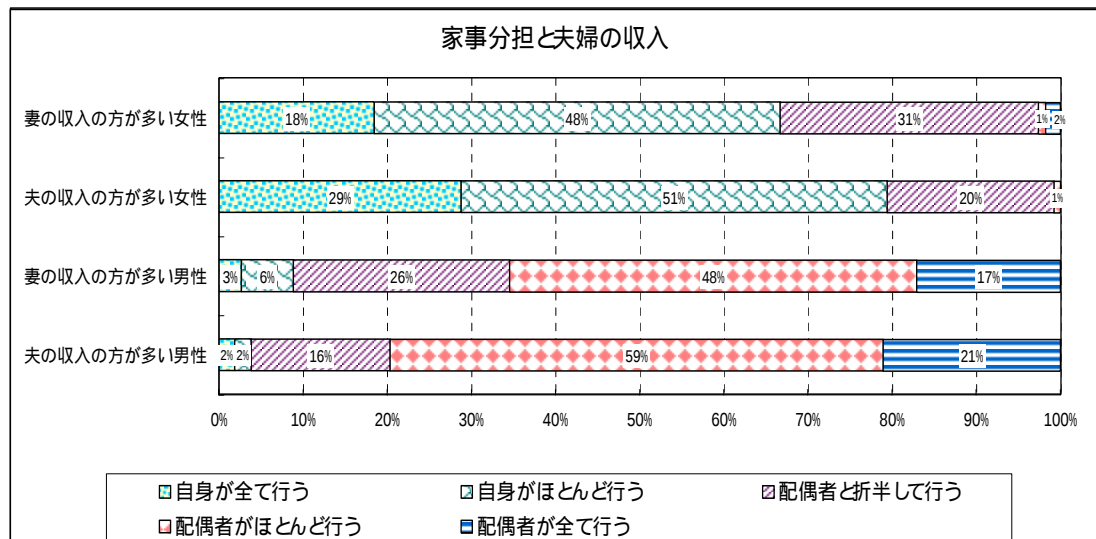
家事の分担

性別	創業有無	合計 (n)	単位%						判定 マーク
			ご自身が すべて行 う	ご自身が ほとん ど行う	配偶 者と 折半 して 行う	配偶 者が ほと んど 行う	配偶 者が すべ て行 う	無回 答	
全体	全 体	2150	7.8	14.4	20.0	42.0	15.0	0.8	-
	創業有	714	6.3	12.2	20.9	41.9	18.2	0.6	[*]
	創業無	1256	8.4	14.4	19.8	42.8	13.8	0.8	
男性	創業有	577	2.4	3.1	20.8	51.3	22.2	0.2	[]
	創業無	939	1.5	2.8	19.3	57.2	18.4	0.9	
女性	創業有	137	22.6	50.4	21.2	2.2	1.5	2.2	[*]
	創業無	317	28.7	48.9	21.5	0.3	0.0	0.6	

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）[***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1%、1%、5%水準で有意であることを示す。

²⁹ 「自分で脱いだ靴下を片づけない夫」もいるそうである。



資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)
 注) 配偶者がいる人のみ

創業している人に今後期待する支援を尋ねた問で回答割合が高かったのは、男女ともに「低利融資制度」「税制優遇措置」「経営に関するセミナーの充実」「交流の場の設置」であった。資金繰りに悩む経営者は多い。

女性の期待が高かったのは保育施設・家事支援・介護支援サービスの充実であった(附表3 - 2 - 2)。自営業や会社役員は、自宅や自宅近くに職場があり、時間の融通がきくために、保育・家事・介護サービスが被雇用者ほど必要でないと考えられており、保育所の入所も被雇用者に比べて優先順位を落としている自治体もあるが、自己雇用女性が就業を継続していくためには、保育・家事・介護サービスは必須である。それとともに、家庭内での分業について、固定的な性的役割分担を見直していくことが重要である。

【事例】子持ちの女性は貪欲さ、勢いで負けている - 現在はパート(社労士資格を持ち創業を目指している)、女性

社労士の業界では、それなりに成功している女性は独身、もしくは子供のいないの女性。その人たちと話していてとても感じるのは自分の身は自分で助ける！という気持ちがとても強い。子持ちの女性はやる気はあるが、貪欲さとか勢いとか、生命のパワーの部分でどうしても負けているような気がする。どこかで、マイナスをださなければいいか、とか、失敗しても夫の扶養でなんとかなるとか、子どもがいるから仕方がないという、そういうほんの少しの感覚の違いが差を生んでいる。これはもしかすると私の業界だけではないような気がする。

開業後直面した困難（創業した人）

年齢	性別	合計 (n)	単位 :%											
			商品・サービスの企画・開発が進まない	顧客開拓が進まない	新企業の参入が困難な制度や慣習に活動が阻まれている	必要な技術やノウハウをもつ社員を確保できない	後継者が育たない	経営知識が不足している	相談できる相手がいない	家族と過ごす時間が少なかった	家事・育児などのやりくりがうまくいかなかった	その他	特になし	無回答
全年齢	全体	845	19.4	55.6	14.9	19.4	6.3	33.6	15.1	19.4	5.6	7.8	7.2	3.7
	男性	653	20.1	58.2	15.8	19.4	6.0	30.9	14.7	16.2	2.9	7.8	7.4	3.8
	女性	192	17.2	46.9	12.0	19.3	7.3	42.7	16.7	30.2	14.6	7.8	6.8	3.1
			[]	[**]	[]	[]	[]	[**]	[]	[***]	[***]	[]	[]	
29歳以下	男性	20	15.0	60.0	5.0	20.0	0.0	55.0	10.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	女性	7	42.9	57.1	0.0	14.3	14.3	85.7	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3
				[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]		[]		
30～39歳	男性	134	26.1	58.2	17.9	23.9	6.0	37.3	18.7	26.9	9.0	9.7	7.5	1.5
	女性	41	24.4	41.5	14.6	14.6	4.9	41.5	24.4	29.3	29.3	4.9	4.9	2.4
				[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[***]	[]	[]	
40～49歳	男性	177	24.9	59.3	16.4	21.5	3.4	36.2	17.5	19.8	3.4	4.5	5.1	3.4
	女性	55	16.4	43.6	12.7	25.5	1.8	45.5	12.7	32.7	18.2	9.1	3.6	0.0
				[]	[*]	[]	[]	[]	[]	[]	[***]	[]	[]	
50～59歳	男性	217	15.2	57.1	18.9	16.6	6.0	26.7	12.0	10.6	0.5	10.1	9.2	4.6
	女性	75	12.0	49.3	10.7	16.0	8.0	36.0	12.0	26.7	6.7	8.0	12.0	4.0
				[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[***]	[**]	[]	[]
60歳以上	男性	100	15.2	57.1	18.9	16.6	6.0	26.7	12.0	10.6	0.5	10.1	9.2	4.6
	女性	12	12.0	49.3	10.7	16.0	8.0	36.0	12.0	26.7	6.7	8.0	12.0	4.0
				[]	[]	[]	[]	[]	[*]	[]	[***]	[]	[]	[]

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）[***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1%、1%、5%水準で有意であることを示す。

【事例】相談する人がほしい - 自己雇用、女性

フリーライターとして一人で仕事を始め、今は有限会社にして、編集企画をしている。求人はどのようにすればよいのか、税金のためにどれくらいのお金を残しておけばよいのか、など具体的なことをざっくりばらんに聞ける人が欲しかった。現在、商工会議所に入っているが、ネットワーク作りのためにも、会社を作ってすぐに入れば良かった。

このように、自己雇用女性が就業を継続していく際には、経営ノウハウの問題、家事・育児の問題をより抱えやすい実態が浮かび上がった。

4. 女性が経営に参加すると、企業や社会にどのような影響があるのだろうか。

(1) 規模が小さいほど女性が経営に参加している

規模が小さい企業ほど、女性が経営に参加している。法人 162 万社の女性役員比率³⁰の平均は 28% で、就業者数 100 人未満の企業では、女性役員比率が 20% を超えている。また、個人経営事業所 309 万事業所のうち、女性が事業主の事業所は全体の 29% となっている。

規模別女性役員比率（法人のみ）

企業規模	企業数	女性役員数 (1社当たり平均)	役員数 (1社当たり平均)	女性役員比率
1人	44,449	0.20	0.86	23.0%
2～4人	460,452	0.56	1.62	29.8%
5～9人	461,684	0.68	2.08	29.2%
10～29人	444,474	0.79	2.66	27.8%
30～99人	156,348	0.79	3.52	21.8%
100～299人	36,917	0.63	4.81	13.5%
300人以上	13,090	0.66	9.02	7.3%
Total	1,617,414	0.67	2.33	27.6%

資料：事業所 企業統計調査」（2001）

注）企業規模は、役員、パートなども含む全就業者。

(2) 女性が経営に参加する企業数は日本の全企業 151 万社の 56%、女性経営参加企業が生み出す就業者数は法人全体の 47% を占め、個人経営では、女性が事業主の事業所数は全体の 29%、女性事業主は就業者数の 21% を生み出している

女性が経営に参加する企業・事業所（以下、女性経営参加企業と呼ぶ）の生み出す雇用³¹は全体の 36% であり、女性経営者の経営する事業所は事業所数全体³²の 29%³³を占

³⁰ 帝国データバンクによると、調査対象 120 万 3,429 人中、女性社長は 6 万 7,596 人、全体の 5.62% である（帝国データバンク(2004)、「第 26 回：社長交代率調査」）。H14 年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、民間企業の部長相当職の女性割合は 2.4%、課長相当職の女性割合は 4.5% となっている（賃金構造基本統計調査の職階データは、常用労働者 100 人以上を雇用する企業のみを対象としている）。いずれの調査も、小さい企業ほど系統的にサンプルから落ちるという特性がある。

³¹ ここでは、女性役員が 1 人以上いる企業を女性が経営に参加する企業を女性経営参加企業と呼ぶ。女性経営者の生み出す雇用は、企業で女性役員が 1 人以上いれば女性経営参加企業として、その企業に所属する事業所の雇用全てを足しあげたため、実際より過大に見積もられている可能性がある。個人経営については、事業主が女性であれば、女性経営企業として足しあげた。

³² 米国の女性所有企業(Women-Owned Businesses; 女性が 51% 以上を所有する企業)は 26.0%、2000 年の女性自営業主(Women Self-Employment)は 38%、98 年の女性個人企業(Female Sole Proprietorships)は 35% である（第 1 回男女共同参画社会研究会 高橋委員資料より）。

める。法人、個人経営別に見ると、女性経営参加企業数は、日本の全企業 151 万社³⁴の 56%、女性経営参加企業が生み出す就業者数は 47%である。個人経営では、女性が事業主の事業所数は全体の 29%、女性が事業主の事業所が生み出す就業者数は 21%である。

また、2001 年の女性経営参加企業の生み出す付加価値³⁵は全体の 25%、売上の 22%であり、96 年と比べると、付加価値は 2.3 ポイント増加、売上は 5.4%減少している。付加価値に注目してみると、現在でも、女性経営参加企業の方が従業員一人当たり付加価値額は小さいが、96 年と比べると男性のみによって経営されている企業（以下、男性経営企業と呼ぶ）との差は縮まってきている。

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す雇用（法人）

	企業数	生み出す雇用
男性経営企業	44%	54%
女性経営参加企業	56%	46%
合 計	100%	100%

資料：事業所 企業統計調査」

注）附表 4 - 2 - 1参照

男性経営及び女性経営事業所の生み出す雇用（個人経営）

	事業所数	生み出す雇用
男性経営事業所	71%	79%
女性経営事業所	29%	21%
合 計	100%	100%

資料：事業所 企業統計調査」

注）附表 4 - 2 - 1参照

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す付加価値(2001年)

	企業数	生み出す付加価値
男性経営企業	72.7%	75.5%
女性経営参加企業	27.3%	24.5%
合 計	100.0%	100.0%

資料：企業活動基本調査」

注）附表 4 - 2 - 2参照

³³ GEM(Global Entrepreneurship Monitor) 2003 Executive Report によると、日本は男女とも TEA Rate が低い、女性に対する男性の比は 2.62 となっている。

³⁴ 女性役員比率の算出できる企業のみで試算。

³⁵ 付加価値、売上は、企業活動基本調査（対象企業は、従業員数 50 人以上、資本金 3,000 万円以上の企業）による試算であるので、女性経営企業の比率が現実より低めに見積もられている可能性が高い。

(3)女性経営参加企業の生産性は男性経営企業と差がない

女性経営参加企業は、規模が小さく³⁶、業種もサービス業が多いという特徴がある(附表 4 - 3 - 1) ので、規模、業種でコントロールした上で様々な経営指標を比較してみると、女性経営参加企業の方が売上規模・借入規模が小さい(附表 4 - 3 - 2)、一人当たり付加価値額は女性経営参加企業の方が小さい(附表 4 - 3 - 3)、一人当たり賃金は女性経営参加企業の方が小さい(附表 4 - 3 - 4 左)、一人当たり資本装備率は女性経営参加企業の方が小さい(附表 4 - 3 - 4 中央)、総資本利益率は女性経営参加企業の方が大きい(附表 4 - 3 - 4 右)、女性経営参加企業の存続確率³⁷は男性経営企業と変わらない(附表 4 - 3 - 5 上)、女性経営参加企業は柔軟に雇用を増減している(附表 4 - 3 - 5 下)、女性経営参加企業は就業者を男性経営企業ほど減らしていない(附表 4 - 3 - 5 下)、女性経営参加企業の方が男女賃金格差は大きい(附表 4 - 3 - 6 中央)、女性経営参加企業の賃金は男性経営企業より若い年齢でピークに達する(附表 4 - 3 - 6 右)、女性経営参加企業では男性経営企業よりも各年齢層で貢献相応の賃金が支払われている(附表 4 - 3 - 7)、女性経営参加企業の方が残業時間が短い(附表 4 - 3 - 8) という特徴がある。

女性経営参加企業の生産性³⁸は、一時点での推定(クロス・セクション分析) で見ると男性経営企業より小さいが、女性経営参加企業か否かと生産性の変化の情報を用いて様々な属性をコントロールした上で階差推定³⁹を行うと男性経営企業と差がない(附表 4 - 3 - 3)。クロス・セクション分析で女性経営参加企業の付加価値額が低いのに、階差推定を行うと差がない理由⁴⁰としては、同じ業種で同規模の企業であっても、女性経営参加企業の方が業態として労働集約的で、安い労働力を使って手間のかかるサービス・財を提供しているためであると考えられる。

³⁶ 国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003) . Rosa, P., Carter, S., & Hamilton, D.(1996), "Gender as a determinant of small business performance: Insights from a British study", Small business Economics, 8(4), pp.463-478. など。

³⁷ Boden et al. (2000)は、米国の CBO(Characteristics of Business Owners)データを使って、男性所有のビジネスは女性所有に比べて生存確率が 6 % 高いことを発見した。女性の生存確率が低いのは、被雇用者であった時に賃金が低く、管理職経験がないことが影響している (Boden, R. J., Jr., & Nucci, A. R. (2000), "On the survival prospects of men's and Women's new business ventures", Journal of Business Venturing, 15(4), pp.347-362)。

³⁸ $Y=(A_0 A_1 A_2)K^\alpha L^{1-\alpha}$ Y:付加価値, A_0 :残差, A_1 :女性経営企業ダミー, A_2 :業種ダミー, K:資本, L:労働という生産関数の両辺を L で除して対数を取り、一人当たり付加価値額の対数を推計した。

³⁹ 96 年と 01 年の 2 時点での、「男性経営企業から女性経営参加企業」あるいは「女性経営参加企業から男性経営企業」に変わったデータを用いて、その変化が「一人当たり付加価値額」に与える影響を見ると、女性経営者ありダミーの係数は有意ではない。

⁴⁰ 女性経営企業に対して金融機関の貸出態度が厳しいため資本不足で、その結果、労働者の能力を十分に引き出せていないという理由も考えられるが、女性経営参加企業と男性経営企業では資本装備率の変化に対する一人当たり付加価値の変化に有意な差はなかった。

5．自己雇用している女性は満足度が高いのだろうか。

(1)女性にとって自己雇用は働く時間の割には高収入を得られる

自己雇用女性の収入⁴¹は、男性に比べて低く⁴²、年収 150 万円未満が過半を超える。男性の場合は、年収 100 万円未満の被雇用男性は全体の 5.9%、年収 100 万円未満の自己雇用男性は 15.0%と大きな差があるのに対し、1,000 万円以上の年収がある自己雇用男性は 10.2%、被雇用男性は 4.3%である。一方、年収 100 万円未満の被雇用女性は 34.4%、自己雇用女性では 38.7%とその割合はほとんど変わらないのに対し、1,000 万円以上の年収がある自己雇用女性は 2.8%、1,000 万円以上の年収がある被雇用女性は 0.2%である（附表 5 - 1 - 1）。

しかしながら、キャリア型の女性では男性にひけを取らないほどの収入を得ているという調査⁴³もある。男性と同じようなキャリアを形成してきた女性では、男性に近い収入を得ることができるということがわかる（附表 5 - 1 - 2）。

自己雇用女性の就業時間⁴⁴は、男性に比べて短く、週 20 時間未満も 15.4%存在する。週 20 時間未満の層は、被雇用女性に比べても多いが、その一方で、週 49 時間以上の長時間労働の自己雇用女性も 25.8%いる（週 49 時間以上の就業時間の被雇用女性は 14.4%）。週 49 時間以上労働の男性は、自己雇用者で 45.9%、被雇用男性で 37.4%と、さほど変わらないこととは対照的である（附表 5 - 1 - 3）。

就業時間が長くても短くても、自己雇用女性は被雇用女性よりは高い収入を得られる。週 35 時間以上働く層では、自己雇用者と被雇用者の収入の差はほとんどないが、35 時間未満の層では、被雇用女性の収入は低い、自己雇用女性の収入はそれほど低くない。自己雇用という働き方は、短時間労働であっても、働いた時間に応じて収入を得ることができる働き方である。

⁴¹ 自己雇用女性の年収の最頻値は 50 万円未満。年収の平均値は 256 万円、中央値は 150～200 万円である。一方、被雇用女性の年収の最頻値は 50～99 万円、自己雇用男性の年収の最頻値は 300～399 万円、被雇用男性の年収の最頻値は 300～399 万円である。

⁴² 国民生活金融公庫総合研究所(2003)、Loscocco et al.(1991)で、女性経営者の収入は男性より低いと言われている(国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003) Loscocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H., & Allen, J. K. (1991), "Gender and small business success: An inquiry into women's relative disadvantage", Social Forces, 70(1), pp.65-85)。

⁴³ 国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003)

⁴⁴ 自己雇用女性の 1 週間の就業時間の最頻値は週 35～42 時間。就業時間の平均値は 37.0 時間、中央値は 35～42 時間。一方、被雇用女性の就業時間の最頻値は 35～42 時間、自己雇用男性の 1 週間の就業時間の最頻値は週 60 時間以上、被雇用男性の就業時間の最頻値は 35～42 時間である。

性別・自己雇用/被雇用別の年収

就業時間		男性		女性	
		被雇用者	自己雇用者	被雇用者	自己雇用者
15時間未満	サンプル・サイズ	404,285	137,055	1,205,790	223,272
	年収 平均値	141	254	69	119
15～19時間	サンプル・サイズ	282,418	81,420	1,167,394	88,740
	年収 平均値	122	237	82	150
20～21時間	サンプル・サイズ	218,049	83,047	1,121,781	75,761
	年収 平均値	150	271	89	208
22～29時間	サンプル・サイズ	473,652	163,430	2,300,897	142,439
	年収 平均値	171	298	100	196
30～34時間	サンプル・サイズ	596,288	287,788	1,775,404	190,972
	年収 平均値	262	330	138	247
35～42時間	サンプル・サイズ	7,712,303	1,328,093	6,826,869	419,878
	年収 平均値	524	613	274	317
43～45時間	サンプル・サイズ	3,692,165	620,933	2,316,358	142,733
	年収 平均値	494	554	296	319
46～48時間	サンプル・サイズ	4,354,185	1,048,330	2,090,020	222,219
	年収 平均値	445	506	267	290
49～59時間	サンプル・サイズ	6,190,095	1,577,214	2,133,891	267,265
	年収 平均値	491	493	273	278
60時間以上	サンプル・サイズ	4,404,591	1,600,871	1,022,080	256,255
	年収 平均値	497	492	240	277
Total	サンプル・サイズ	28,400,000	6,937,876	22,000,000	2,034,202
	年収 平均値	473	501	214	256

資料：就業構造基本調査（2002）

(2)自己雇用者の就業継続意識は高い

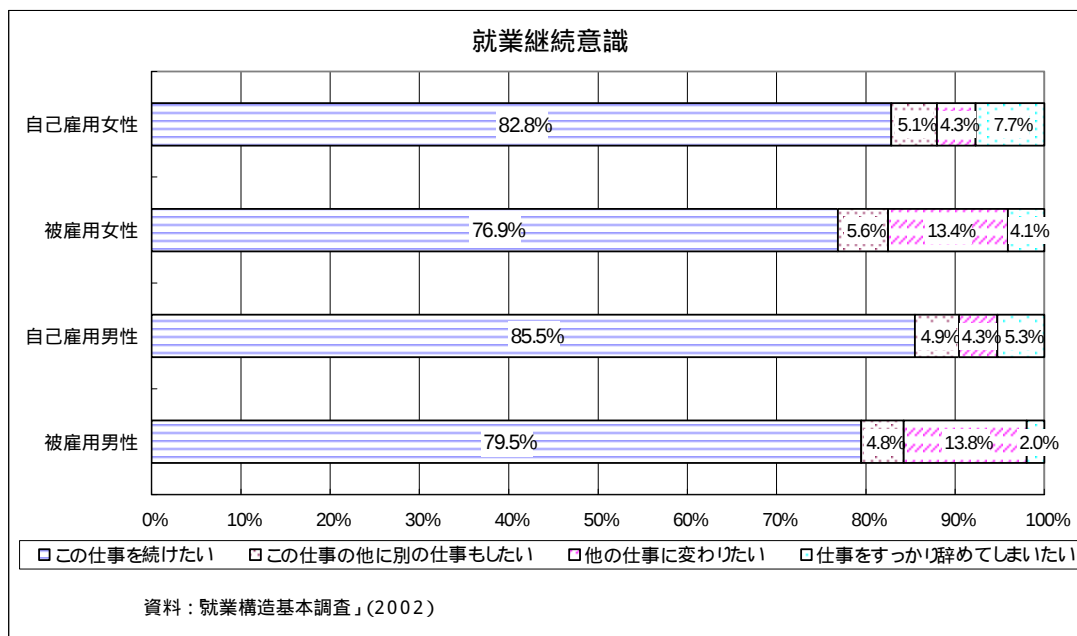
自己雇用者は、被雇用者に比べて、自分の望む働き方をすることができるために、一般的に自己雇用者の仕事満足度、生活満足度は高い。

国民生活金融公庫の調査⁴⁵によると、経営者、自己雇用者は、被雇用者より仕事のやりがいもあり、自分らしい生き方もできていると感じている。開業前に比べて収入減・労働時間増の人でも満足度が非常に高い（附表5 - 2 - 1）。

自己雇用者・被雇用者を含む有業者に就業継続意識を聞いた結果によると「この仕事

⁴⁵ 国民生活金融公庫(2003)，2002年度「新規開業実態調査」より
（http://www.kokukin.go.jp/pfcj/sinkikaigyo_kekka.html）。

を続けたい」と回答する人は、自己雇用者の方が被雇用者に比べて高い。性別による違いはあまり大きくない。



「この仕事を続けたい」を1、「この仕事の他に別の仕事もしたい／他の仕事に変わりたい／仕事をすっかりやめてしまいたい」を0とし、就業継続意識と時給との相関を見たところ、自己雇用者は、被雇用者に比べて、時給に対する感覚が低い。また、就業継続意識と就業時間との相関は、自己雇用女性だけは無相関であるが、被雇用女性、自己雇用男性、被雇用男性では有意で、その極大値を取る就業時間⁴⁶は、それぞれ、週45.0時間、52.3時間、46.3時間である（附表5-2-2）。

また、自己雇用者は、自分の働く目的を結果に反映しやすい。事業経営者になろうと考えた動機が「働きに応じた成果を得られる」と回答した創業した人は、そうでないと回答した人に比べて年収が高い。一方、創業しなかった人は動機を持つ人も持たない人も年収がほとんど変わらない（附表5-2-3）。

(3)自己雇用者は生活に対する満足度も高い

現在の生活に対する満足度は、男性が61.0%であったのに対し、女性は69.9%と約

⁴⁶ 被雇用女性の場合、1週間の就業時間が45時間の時に、最も就業継続意識が高く、就業時間がそれよりも長くても短くても、仕事をやめたいと感じると解する。

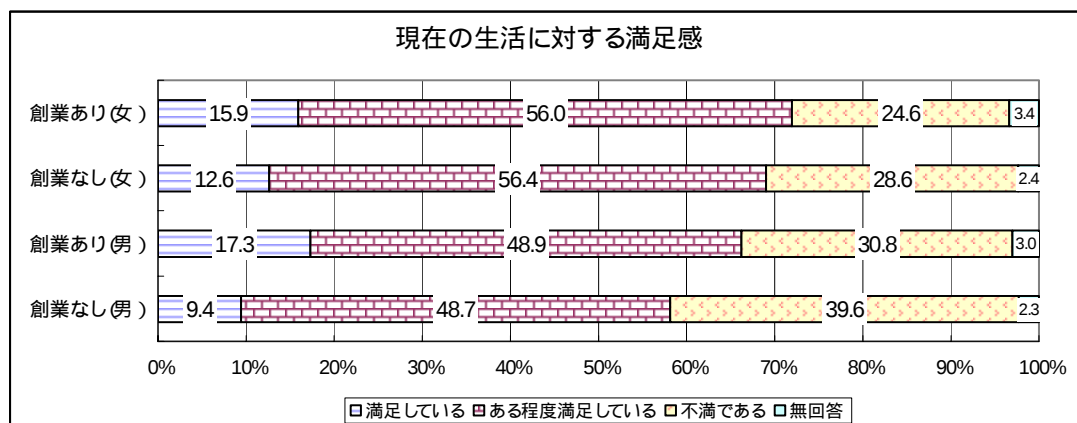
9ポイント高くなっている⁴⁷。この傾向は 60 歳以上の年齢区分を除いて有意となっており、特に 40 代で大きくなっている。また、創業している人では、創業していない人より満足感が高くなっているが、その差は女性より男性の方がより大きい。

現在の生活に対する満足感

年齢	性別	合計 (n)	単位 :%				判定マーク
			満足している	ある程度満足している	不満である	無回答	
全年齢	全体	2892	13.0	50.5	33.6	2.9	-
	男性	2078	12.7	48.3	36.2	2.8	***
	女性	808	13.7	56.2	26.9	3.2	
29歳以下	男性	123	13.8	43.9	39.8	2.4	[]
	女性	65	16.9	55.4	27.7	0.0	
30～39歳	男性	409	9.3	47.2	41.3	2.2	***
	女性	178	14.6	57.9	24.7	2.8	
40～49歳	男性	560	10.7	48.4	38.6	2.3	**
	女性	231	11.3	58.9	26.0	3.9	
50～59歳	男性	649	12.8	46.8	37.1	3.2	*
	女性	279	13.3	55.9	28.0	2.9	
60歳以上	男性	328	18.6	54.6	22.9	4.0	[]
	女性	48	22.9	41.7	31.3	4.2	

資料：起業に影響する諸要因に関する調査」（2004）

注）***、**、*は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。



資料：起業に影響する諸要因に関する調査」（2004）

現在の生活に対して「満足」「まあ満足」と回答している創業ありの人では、男女とも、「仕事内容・やりがいなど」に満足している割合が高い。「不満」と回答している人では、創業有無にかかわらず「報酬（収入・評価）、雇用の安定性」などに不満を感じている割合が高い。

⁴⁷ 自営業の方が雇用者に比べて仕事の満足度が高いことは、Blanchflower, D.G., Oswald, A. J. (1998), "What Makes An Entrepreneur?", Journal of Labor Economics, Vol. 18, no.1, 26-60. 阿部正浩・山田篤裕(1998), 「中高年齢期における独立開業の実態」, 『日本労働研究雑誌』452号・八幡成美(1998), 「雇用者から自営業主への移行」, 『日本労働研究雑誌』452号・などでも述べられている。

現在の生活に満足している理由

			N	仕事 内容	仕事 裁量	報酬・ 安定	生活	将来	ジョブ マッチ	社会	家事・ 介護	その他
男	創業あり	満足	71	24	11	3	17	7	0	1	0	8
		(%)	100	33.8	15.5	4.2	23.9	9.9	0	1.4	0	11.3
		まあ満足	168	62	10	0	36	8	0	3	0	49
		(%)	100	36.9	6	0	21.4	4.8	0	1.8	0	29.2
		不満	139	7	16	60	22	14	0	1	0	19
		(%)	100	5	11.5	43.2	15.8	10.1	0	0.7	0	13.7
	創業なし	満足	70	13	3	8	24	8	0	2	0	12
		(%)	100	18.6	4.3	11.4	34.3	11.4	0	2.9	0	17.1
		まあ満足	293	31	3	26	89	21	0	2	0	121
		(%)	100	10.6	1	8.9	30.4	7.2	0	0.7	0	41.3
		不満	328	52	10	107	36	47	26	6	2	42
		(%)	100	15.9	3	32.6	11	14.3	7.9	1.8	0.6	12.8

			N	仕事 内容	仕事 裁量	報酬・ 安定	生活	将来	ジョブ マッチ	社会	家事・ 介護	その他
女	創業あり	満足	25	15	0	1	1	0	0	0	1	7
		(%)	100	60	0	4	4	0	0	0	4	28
		まあ満足	66	21	6	1	13	2	0	2	0	21
		(%)	100	31.8	9.1	1.5	19.7	3	0	3	0	31.8
		不満	23	1	0	11	4	2	1	0	6	10
		(%)	100	4.3	0	47.8	17.4	8.7	4.3	0	26.1	43.5
	創業なし	満足	46	19	0	0	12	0	0	1	7	6
		(%)	100	41.3	0	0	26.1	0	0	2.2	15.2	13
		まあ満足	155	22	1	7	67	10	0	2	2	44
		(%)	100	14.2	0.6	4.5	43.2	6.5	0	1.3	1.3	28.4
		不満	104	16	6	31	1	8	8	1	15	18
		(%)	100	15.4	5.8	29.8	1	7.7	7.7	1	14.4	17.3

資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注1) 男女、開業したか否か、満足度に対する回答(満足、まあ満足、不満)の別で12の表に分類。

注2) 回答不備等を除き原則全回答を記載。

注3) 年代の分類は、次のとおり。2(29歳以下) 3(30-39歳) 4(40-49歳) 5(50-59歳) 6(60-69歳) 7(70歳以上) 9(無回答)。

注4) 回答内容に関する分類(最左列)は、以下のとおり。

仕事内容 やりがいなどに関する回答

仕事の裁量 やり方 職場環境などに関する回答

報酬(収入・評価) 雇用の安定性などに関する回答

生活全般 時間の自由度 ゆとりなどに関する回答

将来(性) 希望に関する回答

ジョブサーチに関する回答

社会との関わり・社会貢献などに関する回答

家事・介護負担に関する回答

その他

「まあ満足」回答者については、記述中満足している事柄についてのみ分類。

【事例】ストレスは資金繰りだけ - 自己雇用、男性

大手通信会社に勤務していたが、4年前にテレマーケティング事業を始めた。創業で重要なのは、どれだけ情熱を持ってやれるか、仕事をどうやりたいのかという意識。創業においては、男性も女性も同じ。どうやったらうまくいくかということを経営者は常に考えている。子育てはちょっと大変かもしれないが、両立したければできるように考えればよい。

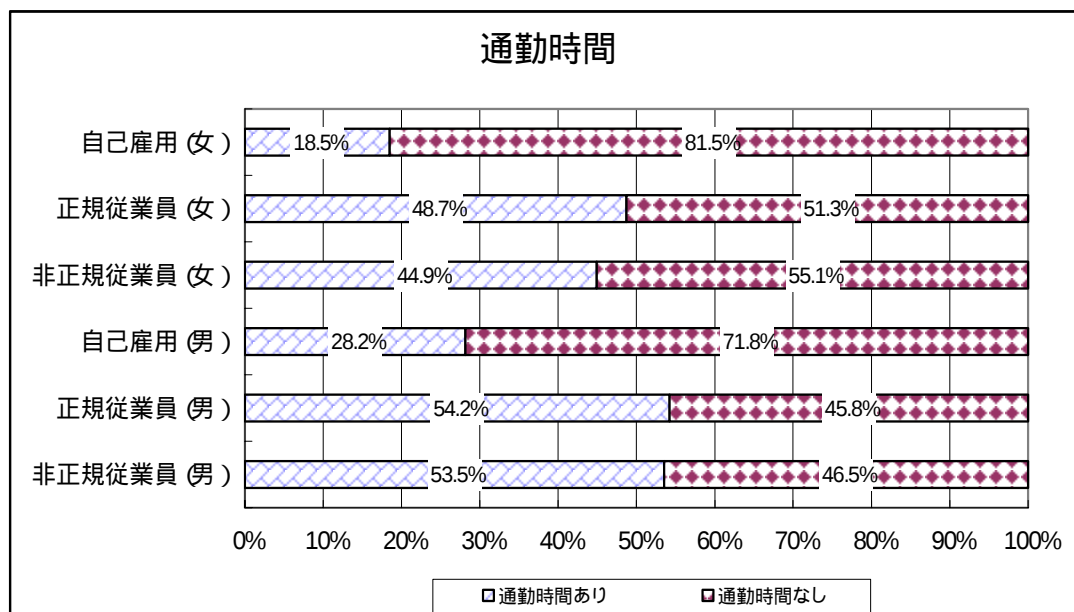
サラリーマンは自分で決められない。組織の壁があってそれを乗り越えるのに結構体力がいる。今はそれがないので、ストレスがない。ストレスがあるとすれば資金繰り。

(4)自己雇用者は柔軟な時間の使い方ができる

自己雇用者は、同じ年齢で正社員やパートとして働く既婚女性に比べ、家族と一緒に食事をする回数が多い。また育児時間も、正社員やパートとして働くよりも多いことがわかった。これら傾向は同じ労働時間を働いた女性の間でも確認でき、自己雇用者は通勤時間が短い⁴⁸ことや、仕事の合間に育児ができるなどの利点があるためと考えられる。また子育てだけではなく、自己雇用者は交際・つきあい時間も正社員女性より長くとることができる。このように、自己雇用者は、被雇用者に比べて、家族と一緒に食事をすることができ、育児時間も長く、交際・つきあい時間も長く、職住近接で、ワーク・ライフ・ブレンド⁴⁹を実現できる（附表5 - 4 - 1）。

⁴⁸ 「平成 15 年度首都圏整備に関する年次報告（国土交通省,2004）」によると、既婚有業女性が転職した理由で一番多い理由は、「職場が遠かった」ことである。

⁴⁹ ワーク・ライフ・ブレンドとは、職業人としての側面だけを使って仕事をする、つまり仕事と生活を切り分けて何とかバランスを取って生きるのではなく、職業人として社会人として人間としてのありとあらゆる自分をブレンドさせた「公私渾然」な状態の中で全身全霊で事業や活動に取り組むこと(<http://www.ki-dousen.net/modules/kdblog/article.php?storyid=547>)。この考え方の基では、家庭と仕事が排他的な関係にあるという前提に立っていない。フリーエージェン트는、雇用主の都合ではなく自分自身の価値観に従って仕事と家庭の境界線を定めることができるが、常に仕事に追い回されるようになる恐れもある（Free Agent Nation, New York: Warner Books, Inc.,(ダニエルピンク(2002)『フリーエージェンツ社会の到来—雇われない生き方は何を变えるか』，池村千秋訳，玄田有史，ダイヤモンド社)）。



資料：「社会生活基本調査」

注 1) 通勤時間なしは1日15分未満の通勤時間の人

注 2) 通勤時間ありは1日15分以上通勤時間がある人

注 3) 非正規従業員はパート・アルバイト・派遣労働者の合計である

自己雇用者は、就業時間に応じた収入を得られ、やりがいを感じる仕事をし、柔軟な時間の使い方ができるために満足度が高くなっていると考えられる。

おわりに

女性に多いサービス業、小規模な創業は、身近でこぢんまりしているために、多額の創業資金を必要としない。こぢんまりしている理由は、女性の創業する業種が対個人サービス・小売・飲食などでありその業種の性質上、小規模になりがちであるためであり、ワーク・ライフ・ブレンドを目指し、事業の拡大を追及しない⁵⁰傾向があるためである。多くの資本や労働を必要としないために、女性の創業は男性に比べてそれほど困難が多くはなく、女性の創業のみを積極的に支援する必要性は見いだされなかった。しかしながら、女性は、一般的に就業経験があまり豊富でなく十分な経営知識を持っていないためや、育児・家事・介護負担のために、事業を継続していくことは男性以上に難しい。性別によって、違う局面での支援—男性ではより創業時に重点をおいた支援、女性ではより事業継続に重点をおいた支援—が必要である。アンケートでは明確な違いは見られ

⁵⁰ コミュニティ・ビジネスでは、「自営業主及び会社役員」に比べて、女性代表者の比率が高い。コミュニティ・ビジネスでは、「社会に貢献したかった」ことを、活動を開始した重要な動機として挙げた人が最も多い(平成 15 年度中小企業白書 pp.108-109.)。

なかったが、事業を継続・拡大しようとしても女性は融資してもらいにくいという話はヒアリングの中で聞かれた。また、事業そのものに対する資金・場所などの支援とともに、被雇用女性にも共通する就業継続支援 - 育児・家事・介護サービス支援など - が大切である。

能力が高く、会社の中で多くの経験を積む女性が増えるにつれて、女性でも一定以上の収入を確保するための創業は増えていくだろうと予測される。収入確保型の創業では、男性であっても、女性であっても、自己資金の確保、金融機関からの借入、出資者の確保などで困難を感じる。目標が大きいと直面する困難も大きい。そのような女性が直面する困難に対し、今後も支援を続けていくとともに女性特有の困難に対する支援—保育・家事・介護支援や経営知識不足を補うような施策—の必要があることを認識するとともに、大きな創業を希望する女性が増えることを望む。

自己雇用女性は、現在でも、女性が経営に参加する企業数は日本の全企業 151 万社の 56%、女性経営参加企業が生み出す就業者数は法人全体の 47% を占め、個人経営では、女性が事業主の事業所数は全体の 29%、女性事業主は就業者数の 21% を生み出している。また、女性が多いコミュニティ・ビジネス⁵¹分野(附表おわりに - 1)では、必ずしも GDP に換算できない社会資本—例えば、新たな地域の共同体の受け皿としての機能、地域において必要とされる公益的な社会サービスなど—を生み出している。女性の創業は、男性に比べると入退出が激しく、好きなことを仕事にしたいという動機が多いことから、新形態のサービス・財を生み出す可能性もある。

被雇用女性に比べると、自己雇用女性は、働く時間に応じた収入が得られ、柔軟な時間の使い方ができ、やりがいを感じる仕事をできるために、満足度も高い。また、自己雇用の拡大が、超長時間労働で硬直的な被雇用者の働き方も変えていくだろう。

働く目的は一つではなく、それによって働き方も当然多様なものが求められるとすれば、女性にとっても、男性にとっても、「自己雇用」という働き方が重要な選択肢の一つであることは間違いない。

最後になるが、創業や自己雇用に対する事情、態度、思いは非常に多様で、統計やアンケートの数字から見えない「熱い思い」や「つらい思い」について、この調査においては深く踏み込むことができなかった。創業した人の「思い」については、他の調査⁵²

⁵¹ コミュニティ・ビジネスの役割や実情については雇用創出企画会議第一次報告を参照(厚生労働省(2003), 雇用創出企画会議第一次報告)。

⁵² 国民生活金融公庫総合研究所「日本の女性経営者」(2003)第3部・脇坂明・松繁寿和(2002), 「女性の開業: 女性起業家の面接調査」, 『マイクロビジネスの経済分析』第4章, 三谷直紀・脇坂明編 東京大学出版会, 経済産業省近畿経済産業局「平成12年度 中小企業地域・集積実態調査 “元気印の会社” はココが違う! ~ チャレンジする関西の女性・若手起業家 ~」(2001), Chaganti, R. (1986), “Management in women-owned enterprises”, Journal of Small Business

を参照されたい。また、今回の調査では、「自己雇用が増えている / 減っている」「企業規模が大きい / 小さい」「創業時の障害が大きい / 小さい」「収入が多い / 少ない」といった事実については確認することができたが、その要因を解明するまでに至らなかった。今後、その原因にまで踏み込んだ調査・研究が行われることを期待する。

Management, 24(4), pp.18-29. Green, E., & Cohen, L. (1995), "Women's businesses: Are women entrepreneurs breaking new ground or simply balancing the demands of 'women's work' in a new way?" Journal of Gender Studies, 4(3). Shacer, K. G. (1995), "The entrepreneurial personality myth", Business and Economic Review, 41(3), pp.20-23. など、創業者に対して行ったインタビューを含む調査研究は多数存在する。

男女共同参画社会研究会委員名簿

< 座 長 >

大沢真知子 日本女子大学人間社会学部 教授

< 委 員 >

玄田 有史 東京大学社会科学研究所 助教授

嶋根 政充 明海大学経済学部 専任講師

高橋 徳行 武蔵大学経済学部 教授

宮崎 郁子 (株) パンゲア 代表取締役

(5 0 音順)

< 事務局 >

中富 泰三 大臣官房企画室長

小滝 一彦 大臣官房企画室企画主任

児玉 直美 大臣官房企画室企画主任

津久井睦子 大臣官房企画室企画主任補佐

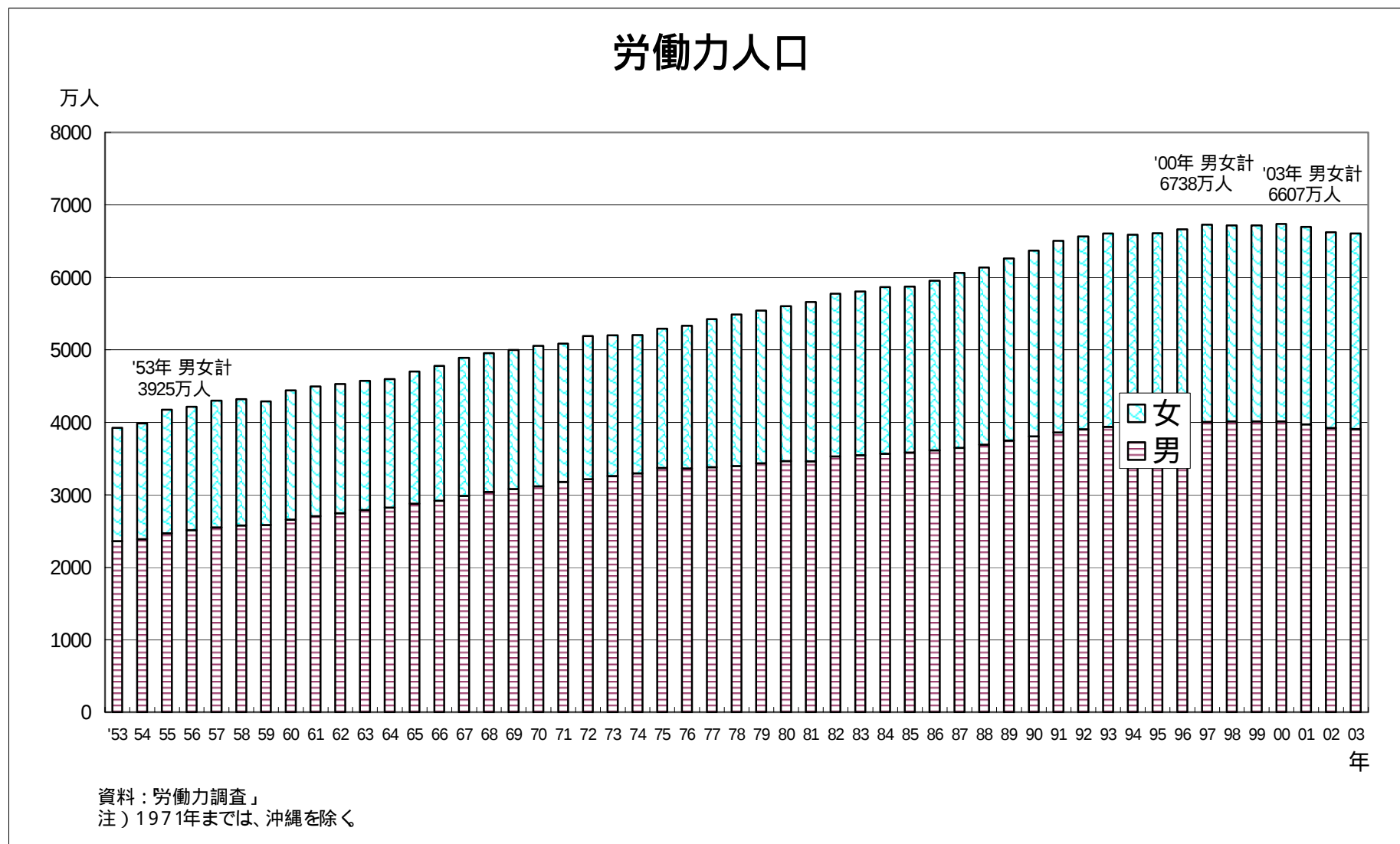
附 表

附 表 目 次

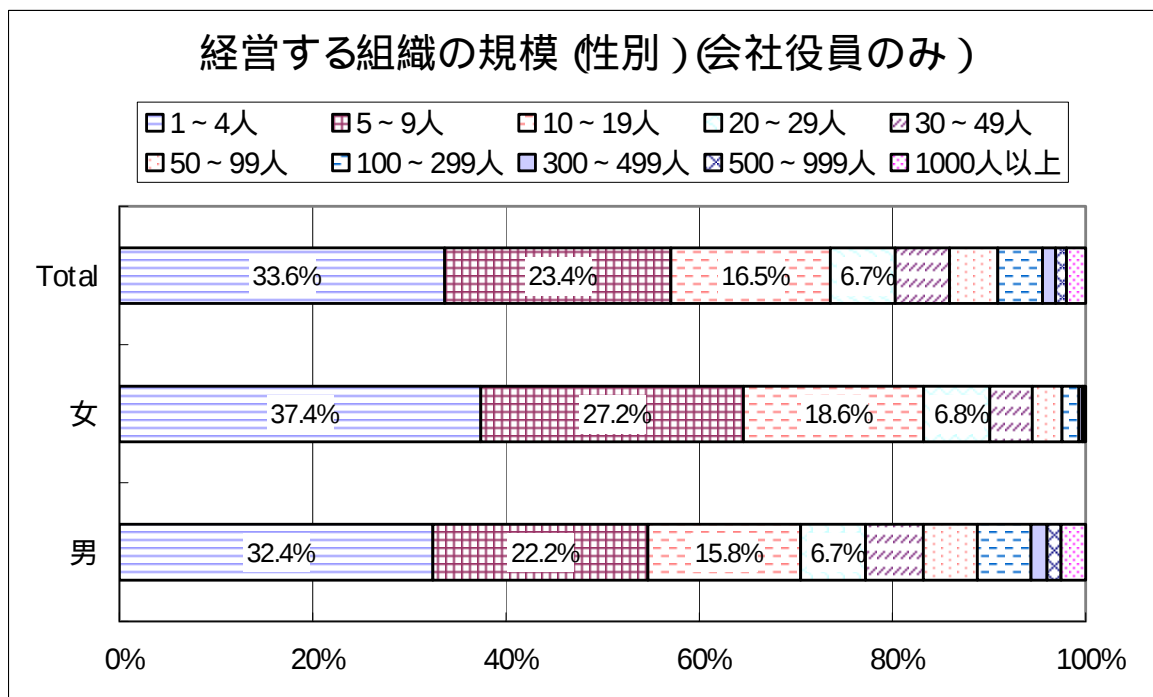
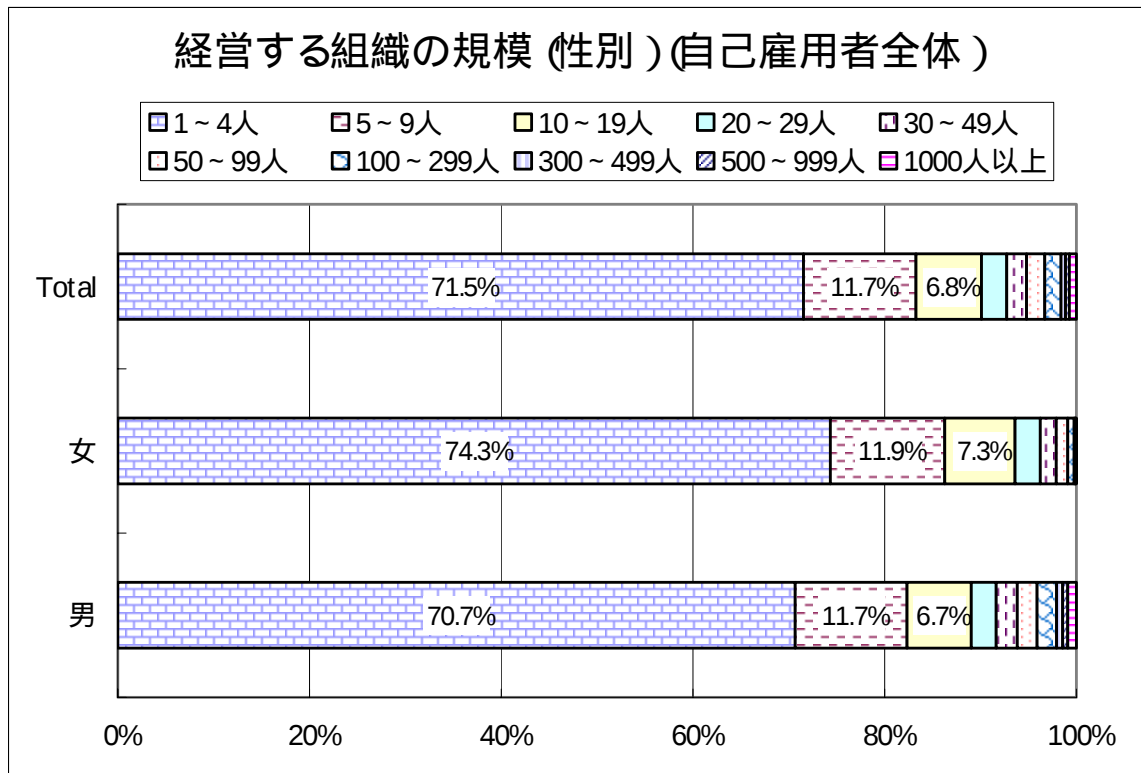
附表 はじめに - 1	労働力人口	37
附表 はじめに - 2	経営する組織の規模 (性別) (自己資金者全体) (会社役員のみ)	38
附表 1- 1- 1	自己雇用者マップ (平成 14 年)	39
附表 1- 1- 2	自己雇用女性の比率	40
附表 1- 1- 3	所得階層別自己雇用比率 (農林業含む・女性)	41
附表 1- 1- 4	所得階層別自己雇用比率 (農林業含む・男性)	42
附表 1- 2- 1	前職就業継続期間	43
附表 2- 1- 1	就業者数の推移	44
附表 2- 1- 2	創業段階 (創業塾受講時) (現時点)	45
附表 2- 1- 3	性別による創業の有無	46
附表 2- 2- 1	就業希望理由比率 (男性無業・女性無業)	47
附表 2- 2- 2	就業希望理由比率 (男性転職希望・女性転職希望)	48
附表 2- 2- 3	この仕事に就いた理由	49
附表 2- 2- 4	コミュニティ・ビジネスが活動を開始した最も重要な動機	50
附表 2- 3- 1	開業時の苦労	51
附表 2- 3- 2	創業時に発生した問題の難易度認識における差異	52
附表 2- 3- 3	被説明変数 (創業有無・女性のみ)	55
附表 2- 3- 4	被説明変数 (創業有無・男性のみ)	56
附表 2- 4- 1	性別による期待する支援の違い (被創業者)	57
附表 3- 1- 1	自己雇用、非正規従業者、正規従業者の就業選択	58
附表 3- 2- 1	経営上の課題	59
附表 3- 2- 2	今後期待する支援 (創業した人)	60
附表 4- 2- 1	男性経営企業及び女性経営参加企業 (事業所) の生み出す雇用	61
附表 4- 2- 2	男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す付加価値	62
附表 4- 3- 1	業種	63
附表 4- 3- 2	規模に関する性別ごとの推定	64
附表 4- 3- 3	女性経営参加企業の付加価値	65
附表 4- 3- 4	女性経営参加企業の特徴	66
附表 4- 3- 5	女性経営参加企業の雇用創出・喪失	67
附表 4- 3- 6	女性経営参加企業の時間当たり賃金	68
附表 4- 3- 7	女性経営参加企業の社員の賃金と生産性	69
附表 4- 3- 8	女性経営参加企業の残業時間	70
附表 5- 1- 1	年間所得	71
附表 5- 1- 2	女性経営者に関する実態調査 (女性起業家の類型化)	72
附表 5- 1- 3	自己雇用女性の就業時間	73

附表 5- 2- 1	収入・労働時間の増減別に見た同世代の勤務者との比較	74
附表 5- 2- 2	就業継続意識	75
附表 5- 2- 3	経営者になりたい動機「働きに応じた成果が得られる」の有無と年収	76
附表 5- 4- 1	夫婦内の就業形態による生活時間の決定	77
附表 おわりに - 1	代表者の性別	78

附表 はじめに - 1



附表 はじめに - 2



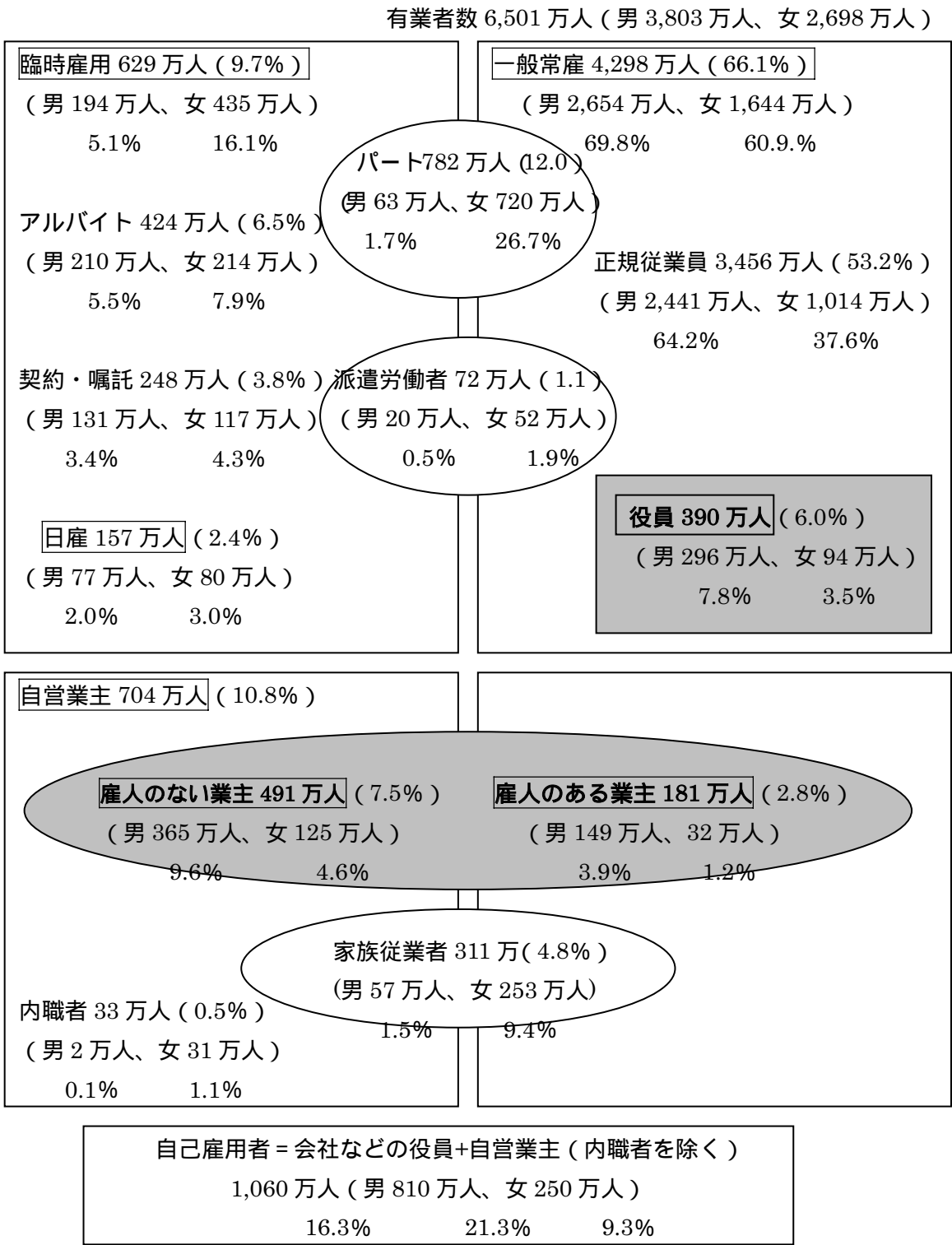
資料：就業構造基本調査(2002)

注1) 自己雇用者とは、自営業主雇人あり、雇い人なし、会社などの役員。

注2) 自己雇用者の総数は、1,058万人、会社役員の総数は、388万人。

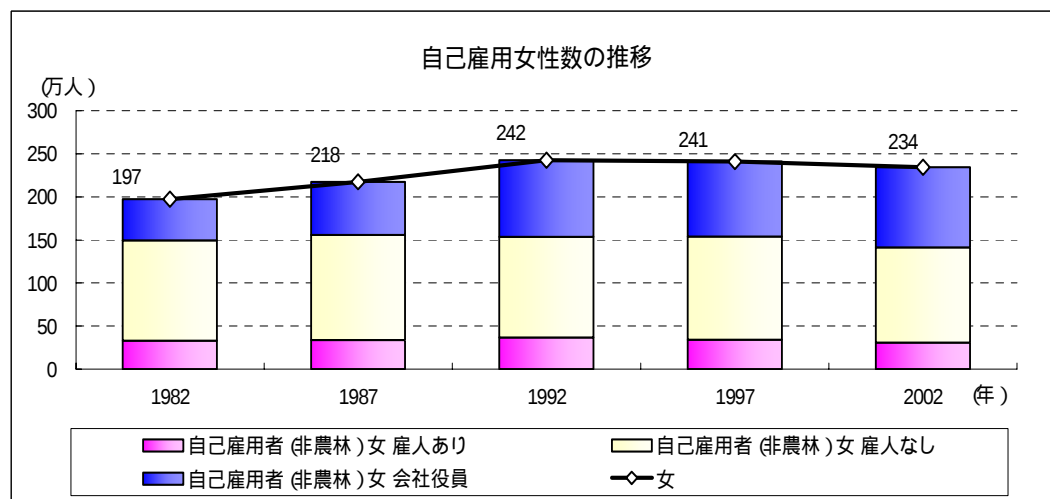
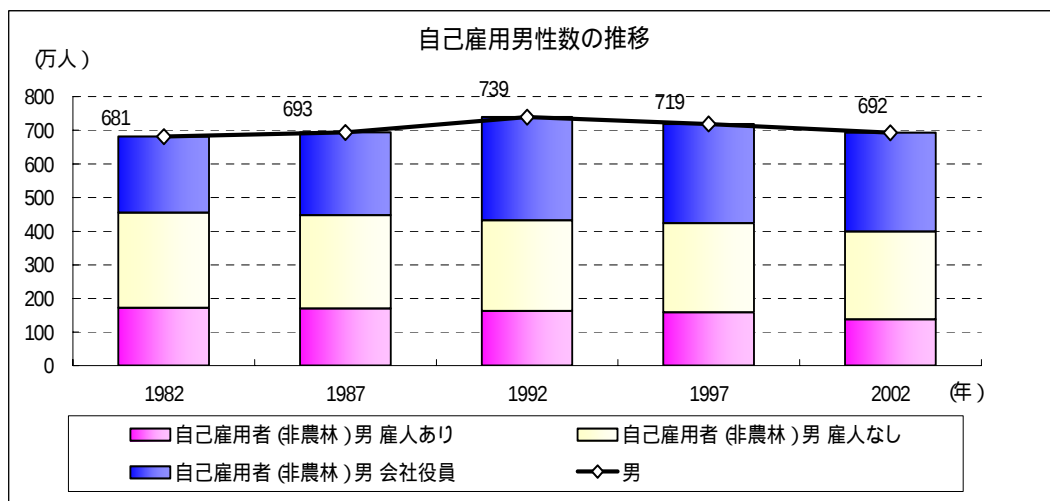
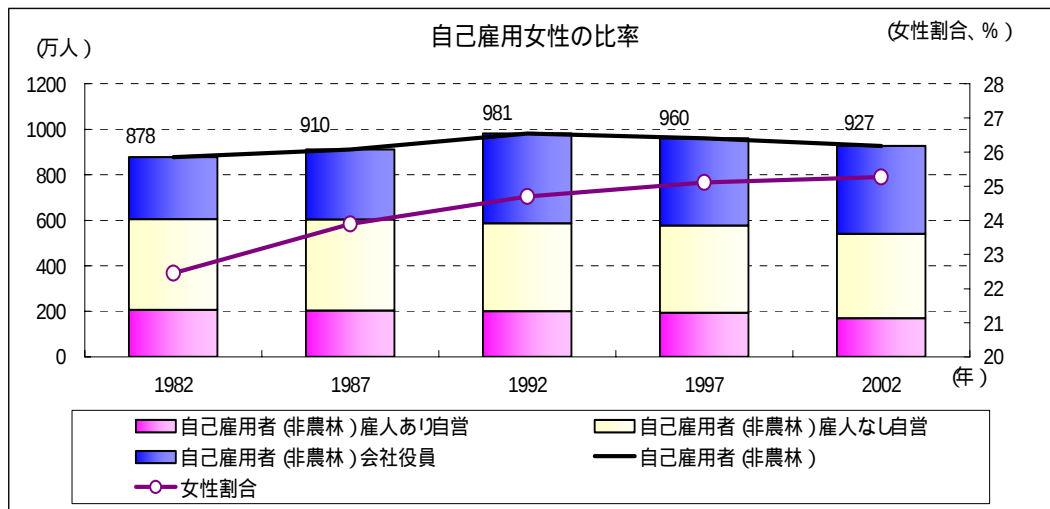
附表 1- 1- 1

自己雇用者マップ（平成 14 年）



資料：就業構造基本調査（2002）
 注）自営業者には、農林業を含んでいる

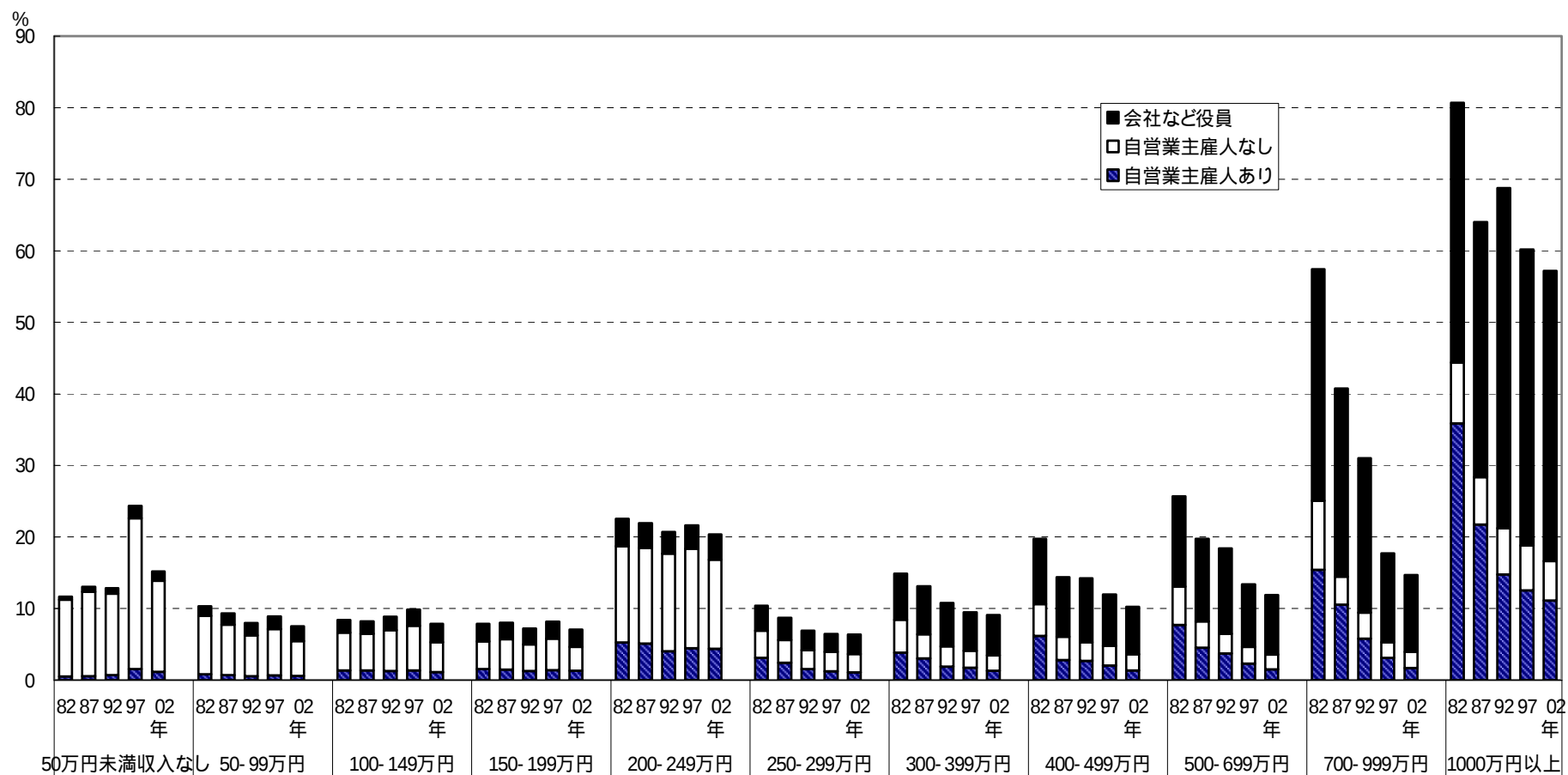
附表 1- 1- 2



資料：就業構造基本調査
 注) 自己雇用者とは、会社役員 + 自営業主 (内職除)

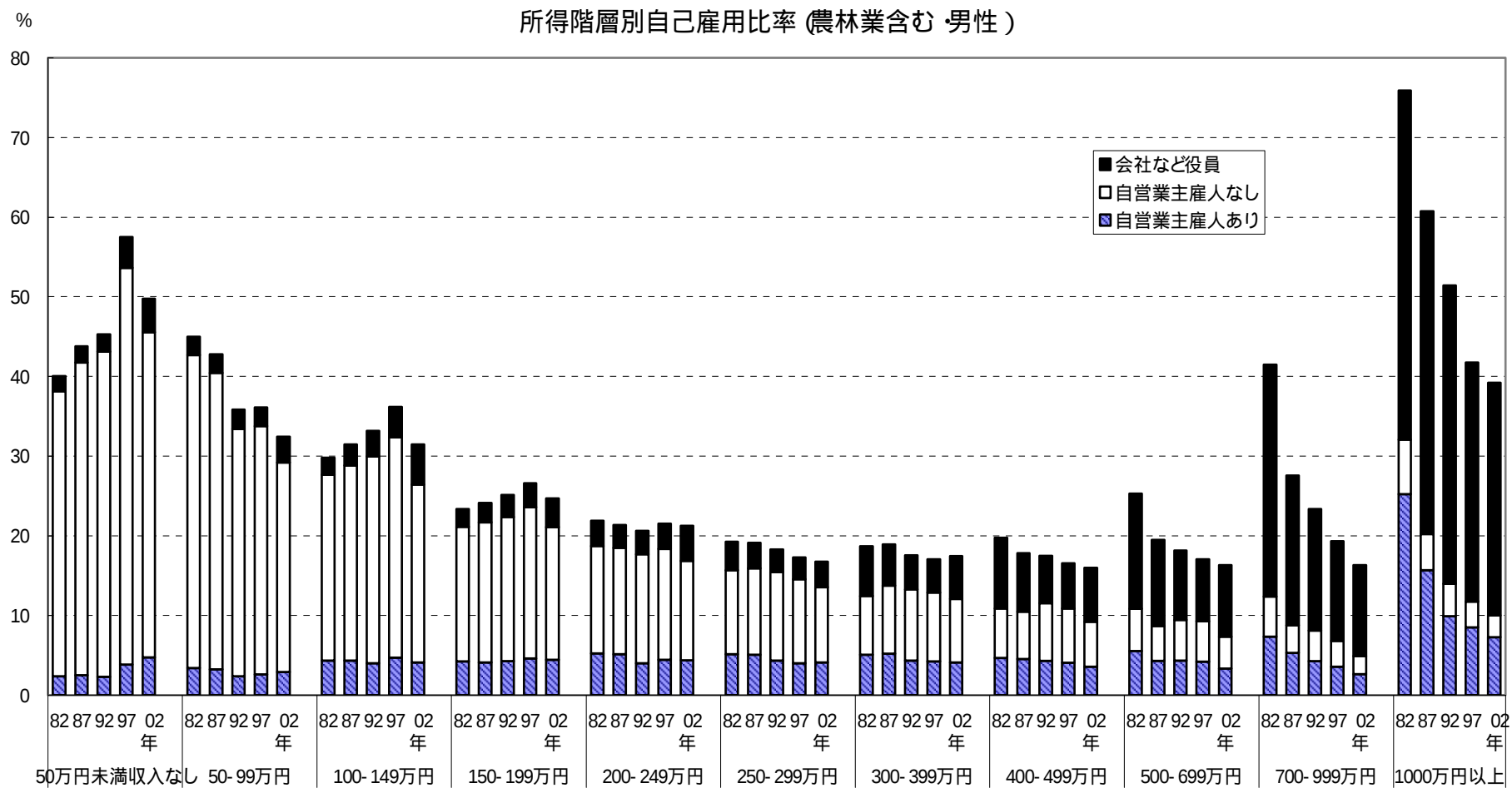
附表 1 - 1 - 3

所得階層別自己雇用比率（農林業含む・女性）



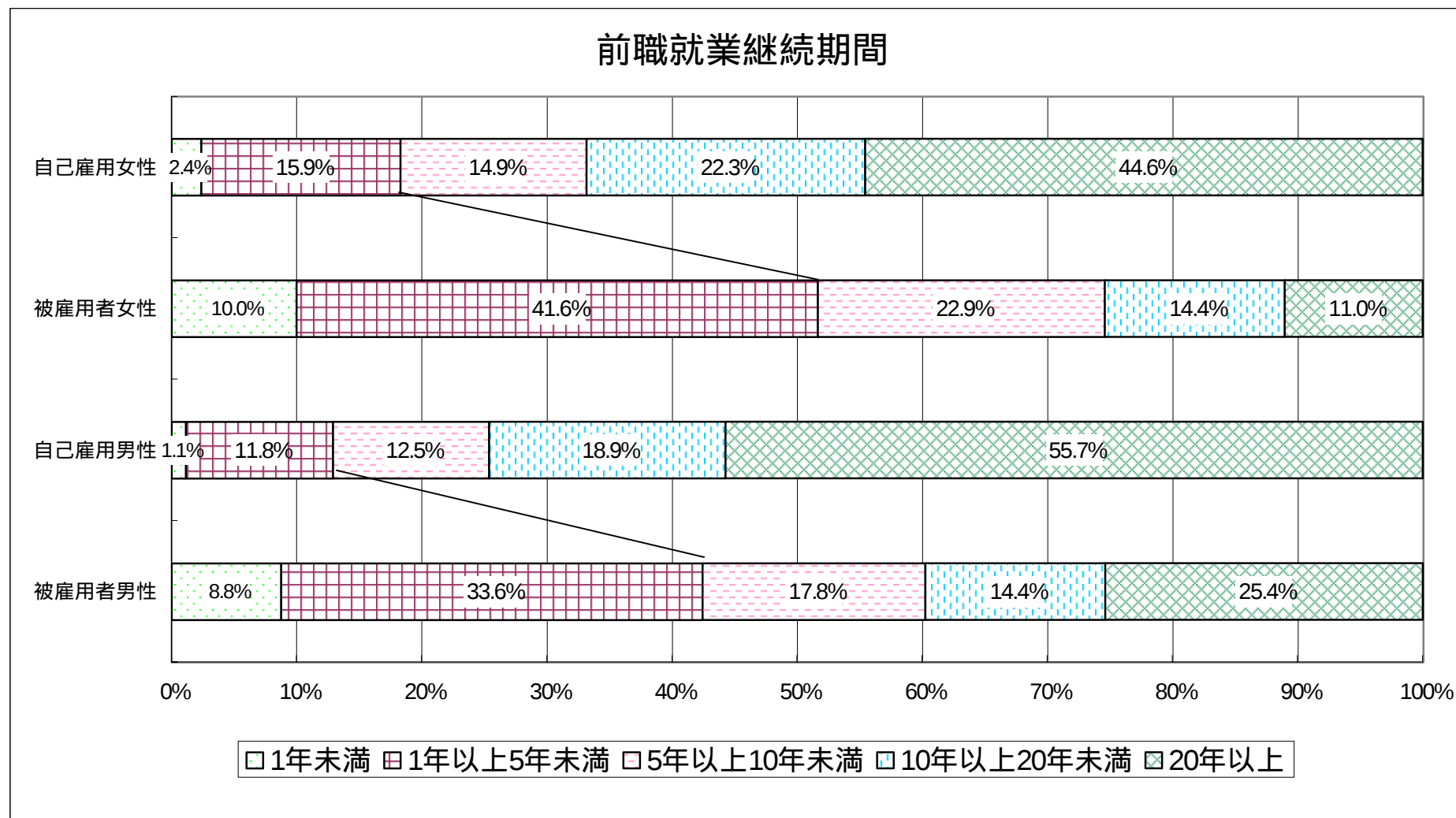
資料：就業構造基本調査」

附表 1 - 1 - 4



資料：就業構造基本調査」

附表 1 - 2 - 1

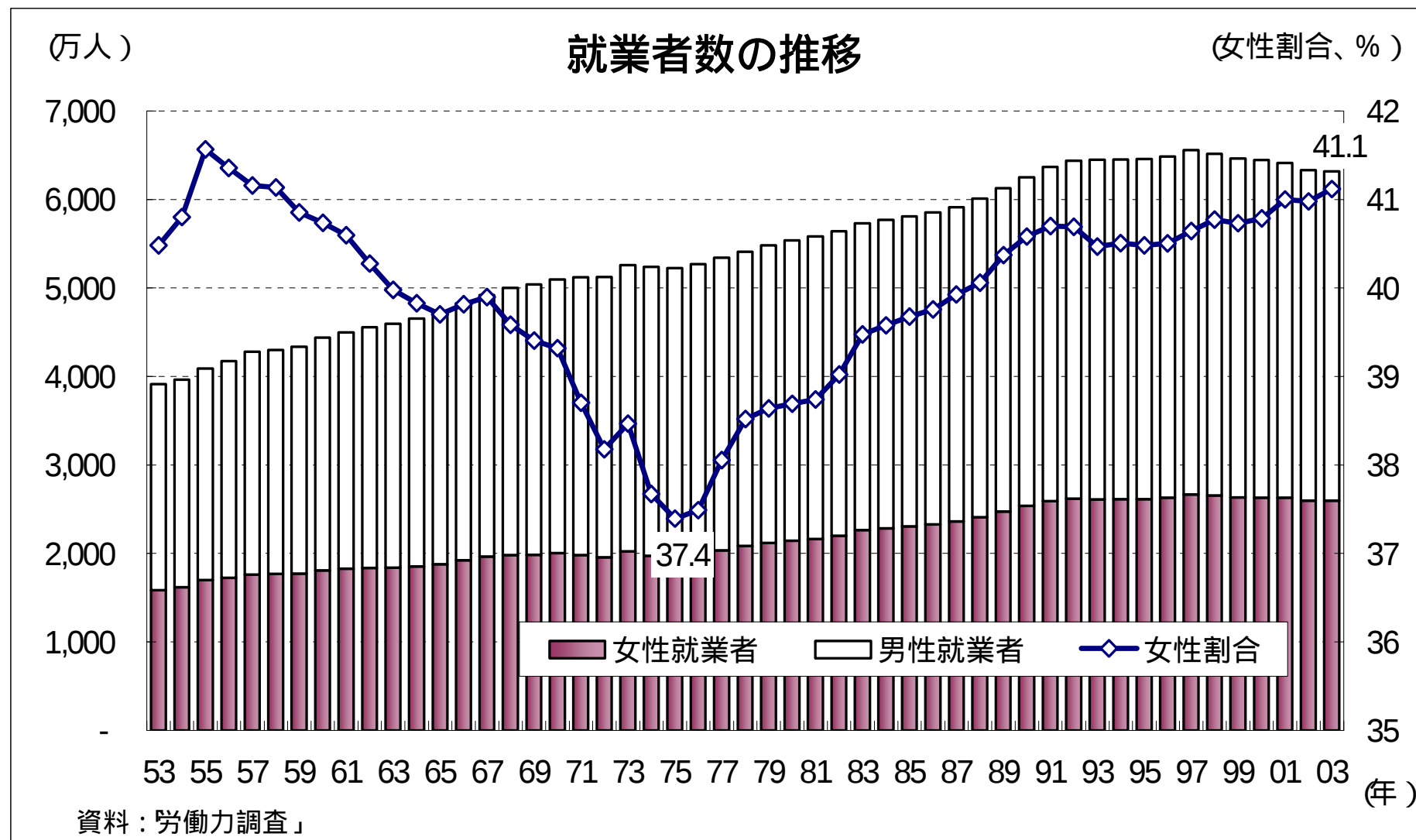


資料：「就業構造基本調査」(2002)

注1) 自己雇用者は、自営業主(内職除く)+会社役員

注2) 被雇用者は、自己雇用者以外の有業者(正規職員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、家族従業者、内職、その他)

附表 2-1-1



附表 2-1-2

創業段階 創業塾受講時

年齢	性別	合計 (n)	単位 :%						判定マーク
			既に開業していた	開業間近	計画立案済。これから実施	計画立案中	計画なし	無回答	
全年齢	全体	2,892	13.6	7.1	6.9	46.7	19.9	5.8	-
	男性	2,078	14.9	7.8	7.0	47.3	18.2	4.7	[***]
	女性	808	10.3	5.0	6.7	45.5	24.4	8.2	
29歳以下	男性	123	11.4	4.1	3.3	44.7	34.1	2.4	[*]
	女性	65	0.0	3.1	9.2	53.8	27.7	6.2	
30～39歳	男性	409	16.4	9.0	7.6	44.5	20.5	2.0	[*]
	女性	178	11.2	2.2	7.9	46.1	27.0	5.6	
40～49歳	男性	560	17.0	7.3	5.7	47.5	18.9	3.6	[]
	女性	231	11.3	6.9	6.5	43.7	23.4	8.2	
50～59歳	男性	649	12.0	8.6	7.7	50.8	14.9	5.9	[*]
	女性	279	9.7	6.1	5.7	47.3	22.6	8.6	
60歳以上	男性	328	16.2	6.7	8.8	44.5	14.9	8.8	[]
	女性	48	20.8	0.0	4.2	33.3	25.0	16.7	

創業段階 現時点

年齢	性別	合計 (n)	単位 :%							判定マーク
			創業塾受講前に既に開業していた (現在も継続中)	創業塾受講前後開業した (現在も継続中)	準備中	開業の目的がたっていない	断念した	一度創業したが現在は廃業・休業している	無回答	
全年齢	全体	2,892	11.7	17.5	18.3	31.9	9.6	2.1	8.9	-
	男性	2,078	12.7	18.7	19.6	30.5	8.6	2.2	7.6	[***]
	女性	808	9.2	14.6	15.0	35.5	12.3	1.9	11.6	
29歳以下	男性	123	8.1	8.1	17.1	41.5	15.4	0.0	9.8	
	女性	65	1.5	9.2	16.9	49.2	15.4	0.0	7.7	
30～39歳	男性	409	14.2	18.6	21.3	32.8	5.9	1.5	5.9	[*]
	女性	178	9.6	13.5	16.9	38.8	12.4	1.1	7.9	
40～49歳	男性	560	13.9	17.7	17.1	35.2	7.3	2.5	6.3	[]
	女性	231	9.5	14.3	16.5	32.0	10.4	2.2	15.2	
50～59歳	男性	649	10.6	22.8	21.7	26.5	7.4	2.3	8.6	[***]
	女性	279	8.6	18.3	12.5	35.5	12.2	2.2	10.8	
60歳以上	男性	328	14.3	16.2	18.9	24.1	14.0	3.4	9.1	[]
	女性	48	20.8	4.2	12.5	25.0	16.7	4.2	16.7	

資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注1) 調査対象：日本商工会議所・各地商工会議所が実施した「創業塾」の平成11年度、平成12年度、平成14年度、平成15年度受講者 (ただし、平成15年度受講者については、調査時点において日本商工会議所にて把握できた受講者まで)。

注2) 調査方法：調査票郵送法

注3) 調査時期：平成16年2月

注4) 調査回収状況：調査票送付数 7,869 (転居等のため不達で返送されたものを除く)

有効回収数：2,892

有効回収率：36.7%

注5) 調査機関：株式会社 第一生命経済研究所

注6) 「創業塾」とは、創業・起業を考えている人を対象に、日本商工会議所及び各地商工会議所、全国商工会連合会及び都道府県商工会連合会 (中小企業庁補助事業) が主催する講座。事業を開始するための心構え、ビジネスプラン (事業計画) 作成研修、融資制度や創業事例の紹介など、実際の創業に役立つ内容を、経営コンサルタント、中小企業診断士、公的金融機関職員、創業体験者らが講義している。

注7) [***]、[*]、[] は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。

附表 2-1-3

性別による創業の有無

被説明変数 = 創業の有無 (創業有 = 1、無 = 0の probit)

	係数	漸近的 値		限界効果
女性ダミー	0.002	0.082		0.001
年齢ダミー 創業準備段階	- 0.871	0.032	***	- 0.309
20歳代	- 0.660	0.169	***	- 0.194
30歳代	- 0.147	0.090		- 0.051
40歳代	- 0.151	0.082		- 0.053
60歳代	- 0.208	0.108		- 0.071
学歴ダミー 中学卒	0.093	0.207		0.034
高校卒	0.060	0.078		0.021
高専卒	0.209	0.180		0.077
専修学校卒	- 0.035	0.127		- 0.012
短大卒	- 0.096	0.131		- 0.033
大学院卒	0.019	0.183		0.007
産業ダミー 製造業	0.413	0.144		0.157
卸売業	0.520	0.182		0.199
小売業	0.279	0.107		0.103
飲食店	0.000	0.121		0.000
企業・官公庁向けサービス業	0.546	0.117	***	0.208
建設業	0.716	0.186	***	0.277
運輸業	- 0.131	0.447		- 0.045
不動産取引業	0.428	0.170		0.163
不動産賃貸業	0.241	0.096		0.088
定数	2.533	0.143	***	
サンプル・サイズ	2548			
χ^2 検定	1335.0			
修正済み決定係数	0.4084			
対数尤度関数	- 967.0			

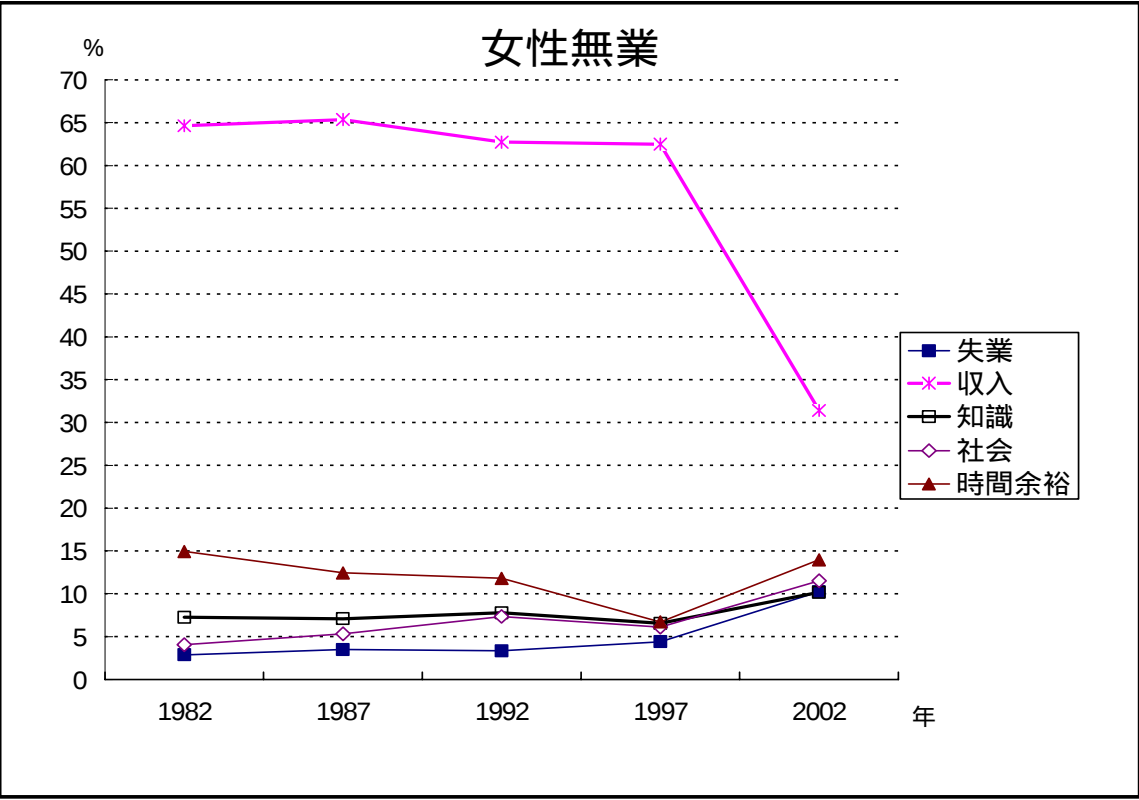
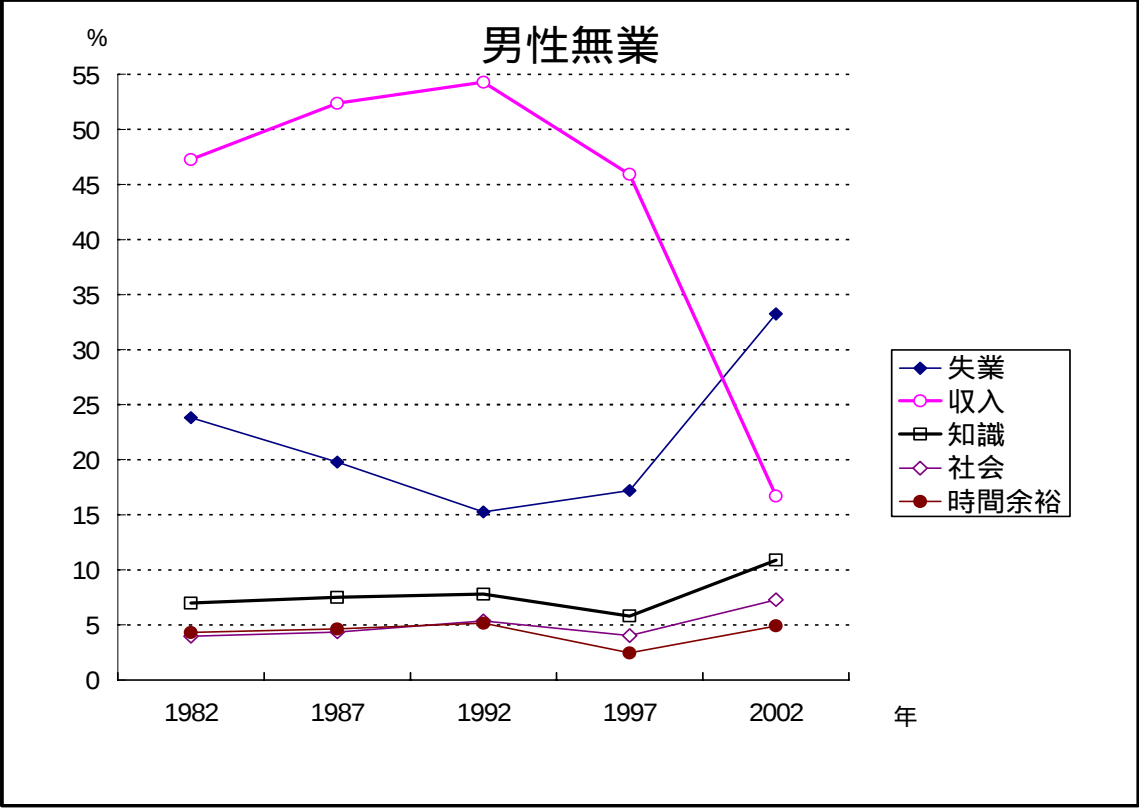
資料：起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注1)***、**、*は、それぞれ、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注2)創業準備段階変数は既に開業していたを1、開業間近を2、計画立案済を3、これから実施を4、計画立案中を5、計画なしを6としている。

附表 2- 2- 1

就業希望理由比率



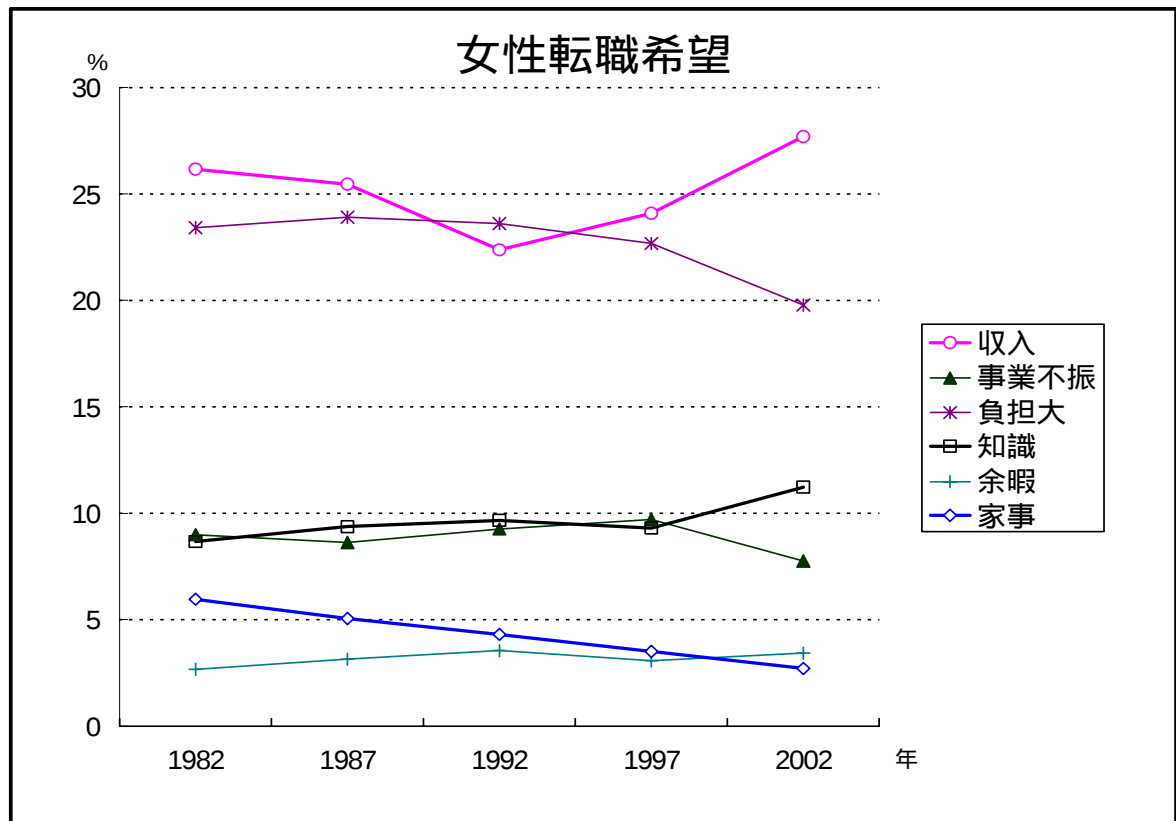
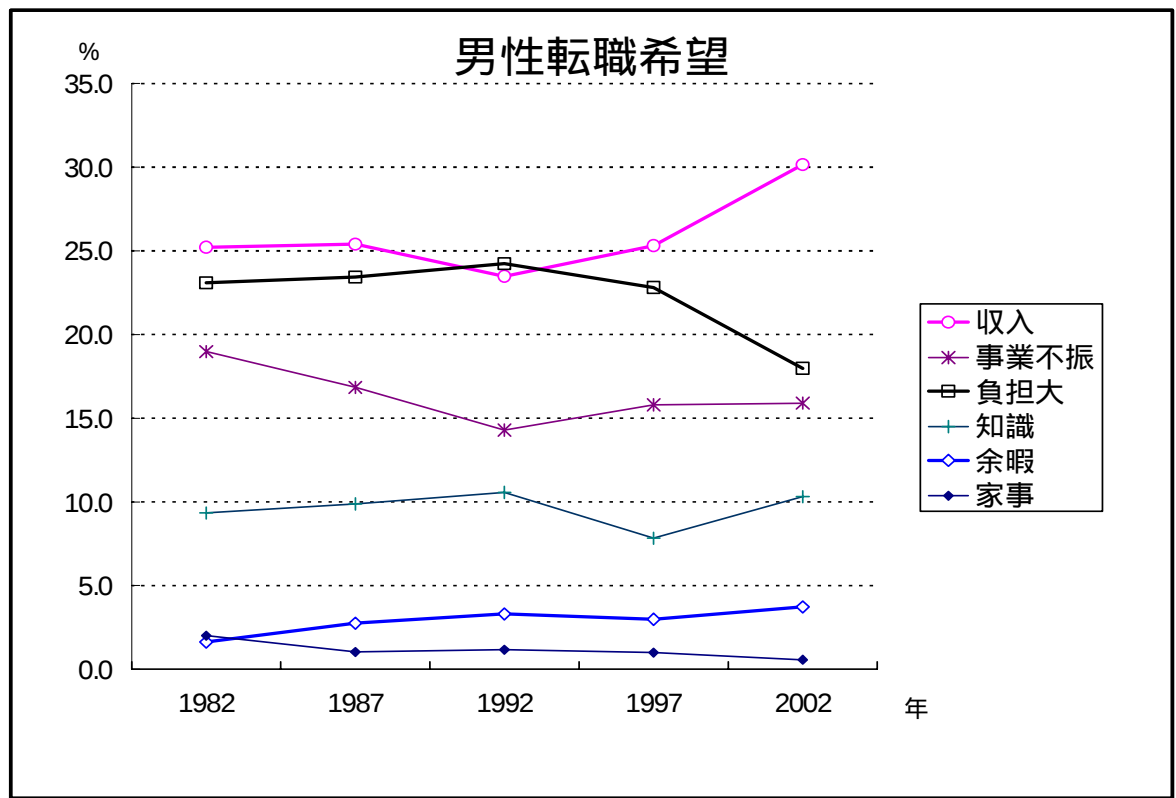
資料：就業構造基本調査

注 1) 失業」とは「失業者」とし、「学卒」とは「学校を卒業した」、「収入」とは「収入を得る必要が生じた」、「知識」とは「知識や技能を生かしたい」、「社会」とは「社会に出たい」、「時間余裕」とは「時間に余裕ができた」。

注 2) 無業者で就業を希望する人、有業者で転職を希望する人で、自営業として就業したい人を「自営業」、自営業以外の就業形態を希望する人を「その他」とした。

附表 2 - 2 - 2

就業希望理由比率

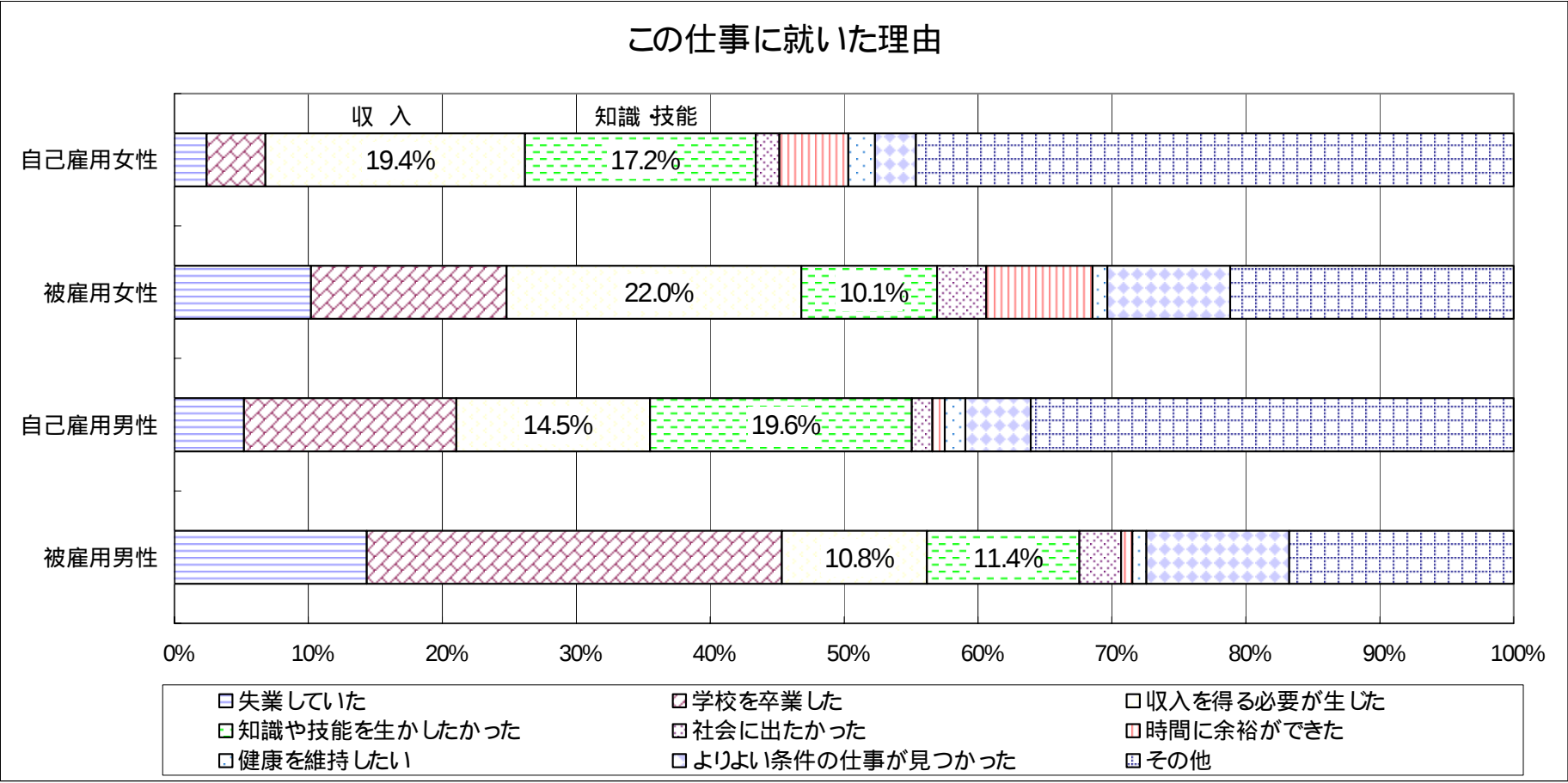


資料：就業構造基本調査

注 1) 「収入」とは「収入が少ない」、「事業不振」とは「事業不振や先行き不安」、「負担大」とは「時間的・肉体的に負担が大きい」、「知識」とは「知識や技能を生かしたい」、「余暇」とは「余暇を増やしたい」、「家事」とは「家事の都合」。
注 2) 無業者で就業を希望する人、有業者で転職を希望する人で、自営業として就業したい人を「自営業」、自営業以外の就業形態を希望する人を「その他」とした。

附表 2 - 2 - 3

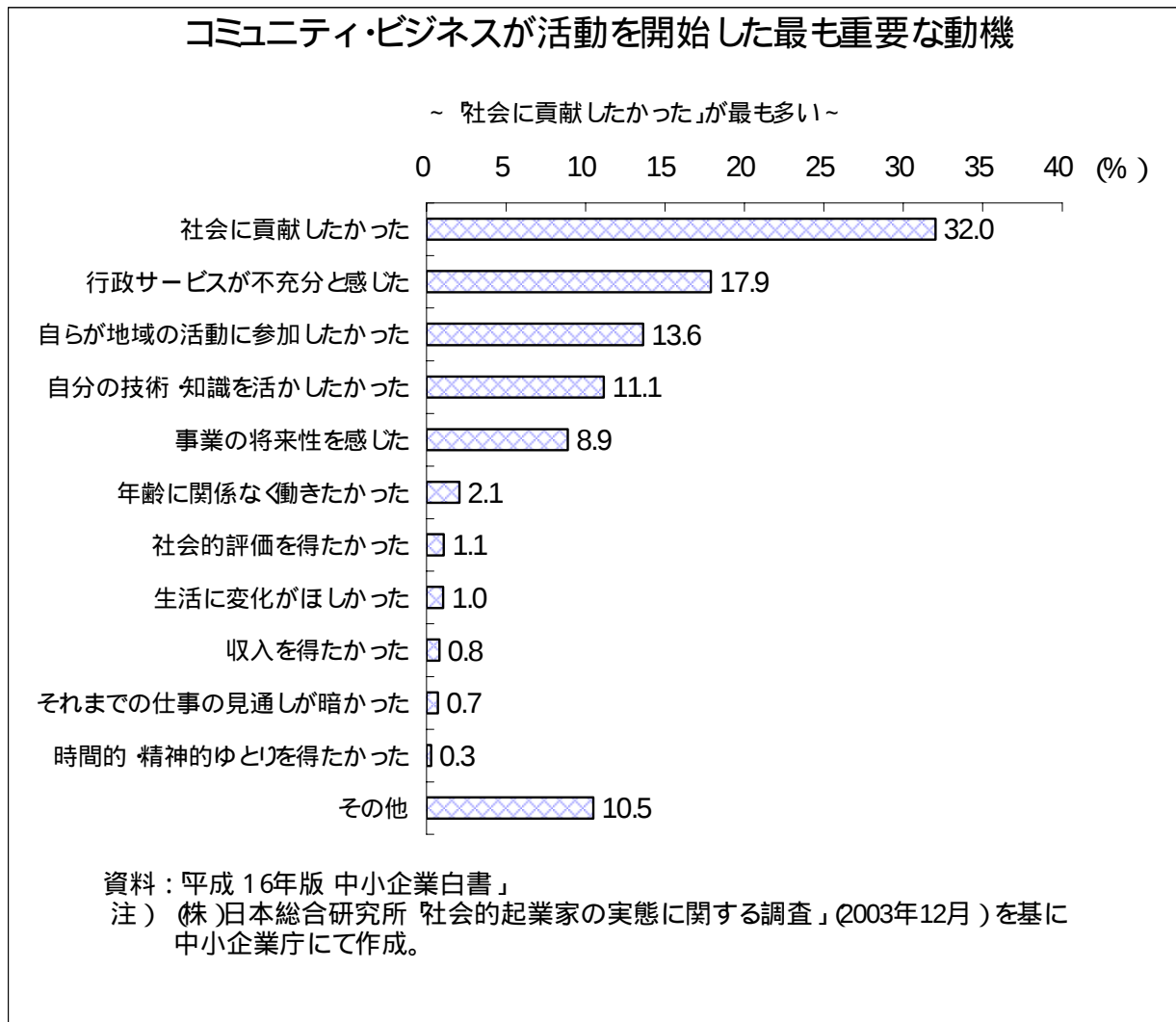
この仕事に就いた理由



資料：「就業構造基本調査」(2002)
 注1) 自己雇用者は、自営業主(内職除く)+会社役員
 注2) 被雇用者は、自己雇用者以外の有業者(正規職員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、家族従業者、内職、その他)

附表 2-2-4

コミュニティ・ビジネスが活動を開始した最も重要な動機



附表 2-3-1

開業時の苦労 (三つまでの複数回答、男女別、グループ別)

(単位 :%)

	自己資金の準備	従業員の確保	販売先・受注先の確保	仕入先・外注先の確保	許可・認可などの手続き	金融機関からの借り入れ	出資者の説得	営業所の確保	家族の説得	その他
男性 (N=2,556)	71.4	21.0	37.4	21.5	15.1	49.0	3.6	9.4	9.1	3.2
女性 (N=756)	69.2	25.5	17.6	13.0	17.9	46.3	3.7	13.2	13.1	7.1
キャリア型 (N=101)	60.4	33.7	16.8	12.0	15.8	59.4	4.0	17.8	16.8	4.0
配偶者なし (N=109)	67.9	23.9	21.1	16.5	11.0	48.6	8.3	16.5	11.0	4.6
離別・死別 (N=148)	76.4	25.0	15.5	8.1	12.8	49.3	2.7	13.5	15.5	7.4
配偶者あり (N=398)	69.1	24.1	17.6	13.8	22.1	41.2	2.8	11.1	11.8	8.5

資料：「日本の女性経営者」(2003)

注1) 回答者本人が創業者である場合について集計した。

注2) グループごとに、「その他」を除いて構成比の大きい選択肢三つに網掛けした。

注3) グループ分けが可能なものについてのみ集計した。

国民生活金融公庫総合研究所編

附表 2-3-2

創業時に発生した問題の難易度認識における差異

難易度 : 自己資金の準備

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	21.9	23.5	18.9	29.1	6.5	-	48.1	-
	創業有	906	31.1	25.7	17.1	21.3	4.7	***	38.4	***
	創業無	1729	17.1	22.4	19.9	33.3	7.4		53.2	
男性	創業有	699	29.0	27.2	18.0	21.2	4.6	***	39.2	***
	創業無	1221	16.1	22.9	21.0	32.9	7.0		54.0	
女性	創業有	207	38.2	20.8	14.0	21.7	5.3	***	35.7	***
	創業無	507	19.5	21.1	17.2	33.9	8.3		51.1	

難易度 : 従業員の確保

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	43.2	23.6	13.9	9.3	10.1	-	23.1	-
	創業有	906	51.9	17.3	11.7	9.3	9.8	[***]	21.0	[*]
	創業無	1729	38.6	26.8	15.0	9.3	10.2		24.3	
男性	創業有	699	50.8	17.6	12.6	8.7	10.3	[***]	21.3	[]
	創業無	1221	38.5	28.3	14.9	8.6	9.7		23.5	
女性	創業有	207	55.6	16.4	8.7	11.1	8.2	[***]	19.8	[*]
	創業無	507	39.1	23.1	15.4	10.8	11.6		26.2	

難易度 : 販売先・受注先の確保

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	15.6	17.3	25.4	33.1	8.7	-	58.4	-
	創業有	906	15.7	14.7	23.6	40.0	6.1	***	63.6	**
	創業無	1729	15.6	18.7	26.3	29.5	10.0		55.8	
男性	創業有	699	12.6	14.6	24.0	42.9	5.9	***	67.0	[*]
	創業無	1221	13.6	17.5	27.8	31.7	9.3		59.5	
女性	創業有	207	26.1	15.0	22.2	30.0	6.8	[]	52.2	[]
	創業無	507	20.3	21.5	22.3	24.3	11.6		46.5	

資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注) [***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。

附表 2-3-2

難易度 許可 認可などの手続き

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	35.1	27.7	17.0	10.7	9.6	-	27.6	-
	創業有	906	44.6	25.2	13.8	8.5	7.9	***	22.3	***
	創業無	1729	30.1	29.0	18.6	11.8	10.5		30.4	
男性	創業有	699	44.2	26.0	12.4	9.0	8.3	***	21.5	***
	創業無	1221	30.7	30.1	18.8	10.4	9.9		29.2	
女性	創業有	207	45.9	22.2	18.4	6.8	6.8	***	25.1	**
	創業無	507	28.6	26.0	18.1	15.2	12.0		33.3	

難易度 金融機関からの借入

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	28.2	18.2	17.7	25.3	10.6	-	43.0	-
	創業有	906	38.0	15.5	13.8	22.2	10.6	***	36.0	***
	創業無	1729	23.1	19.6	19.7	27.0	10.6		46.7	
男性	創業有	699	35.1	16.6	15.0	23.0	10.3	***	38.1	***
	創業無	1221	21.7	20.3	21.8	26.6	9.6		48.4	
女性	創業有	207	47.8	11.6	9.7	19.3	11.6	***	29.0	***
	創業無	507	26.6	17.9	14.8	27.6	13.0		42.4	

難易度 出資者の確保

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	37.2	16.6	15.3	19.2	11.6	-	34.6	-
	創業有	906	53.4	13.6	8.3	11.7	13.0	***	20.0	***
	創業無	1729	28.7	18.2	19.0	23.2	10.8		42.2	
男性	創業有	699	52.1	15.0	8.2	12.0	12.7	***	20.2	***
	創業無	1221	27.3	20.1	20.1	22.7	9.9		42.8	
女性	創業有	207	58.0	8.7	8.7	10.6	14.0	***	19.3	***
	創業無	507	32.3	13.8	16.6	24.3	13.0		40.8	

難易度 営業スペースの確保

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	28.0	26.3	21.0	15.6	9.1	-	36.6	-
	創業有	906	39.1	25.2	17.7	10.7	7.4	***	28.4	***
	創業無	1729	22.2	26.8	22.7	18.2	10.1		40.9	
男性	創業有	699	37.9	25.9	18.9	10.0	7.3	***	28.9	***
	創業無	1221	22.8	29.2	23.3	15.2	9.4		38.6	
女性	創業有	207	43.0	22.7	13.5	13.0	7.7	***	26.6	***
	創業無	507	20.9	20.9	21.3	25.2	11.6		46.5	

資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注) [***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。

附表 2-3-2

難易度 家族の同意を得ること

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	38.1	24.4	15.9	13.7	7.9	-	29.7	-
	創業有	906	49.1	23.5	14.0	7.7	5.6	***	21.7	***
	創業無	1729	32.3	24.8	16.9	16.9	9.1		33.8	
男性	創業有	699	46.9	25.3	15.0	7.0	5.7	***	22.0	***
	創業無	1221	29.7	26.6	17.8	17.6	8.3		35.4	
女性	創業有	207	56.5	17.4	10.6	10.1	5.3	**	20.8	**
	創業無	507	38.3	20.5	15.0	15.2	11.0		30.2	

難易度 相談相手がいなかった

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	33.7	25.8	20.0	12.3	8.2	-	32.3	-
	創業有	906	41.8	22.6	17.0	12.5	6.1	***	29.5	**
	創業無	1729	29.5	27.5	21.6	12.1	9.3		33.7	
男性	創業有	699	39.1	25.2	17.7	11.7	6.3	***	29.5	**
	創業無	1221	27.0	28.8	23.7	11.5	8.9		35.2	
女性	創業有	207	51.2	14.0	14.5	15.0	5.3	**	29.5	[]
	創業無	507	35.5	24.3	16.4	13.6	10.3		30.0	

難易度 起業等を阻害する制度など

性別	創業有無	合計 (n)	単位%					判定 マーク	高い2区分 合計	判定 マーク
			低い ← → 高い				無回答			
全体	全 体	2635	35.4	27.0	16.5	12.3	8.7	-	28.8	-
	創業有	906	40.9	23.3	13.9	15.3	6.5	***	29.2	[]
	創業無	1729	32.6	29.0	17.9	10.8	9.8		28.6	
男性	創業有	699	38.5	25.5	14.2	15.7	6.2	***	29.9	[]
	創業無	1221	29.7	30.4	19.6	11.4	8.9		31.0	
女性	創業有	207	49.3	15.9	13.0	14.0	7.7	**	27.1	[]
	創業無	507	39.4	25.4	13.8	9.3	12.0		23.1	

資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注) [***]、**、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。

附表 2-3-3

被説明変数 創業有無 (女性のみ) 創業あり= 1, 創業なし= 0

	係数	擬似値	限界効果
管理職経験	-0.10	-0.73	-0.03
就業年数	0.00	0.73	0.00
子どもあり	0.21	1.31	0.07
配偶者収入の対数	-0.02	-1.17	-0.01
20代以下ダミー	-0.82	-3.14 ***	-0.21
30代ダミー	-0.20	-1.23	-0.06
40代ダミー	-0.23	-1.43	-0.07
60代以上ダミー	0.02	0.08	0.01
中卒ダミー	-0.14	-0.26	-0.04
高卒ダミー	0.02	0.12	0.01
高専卒ダミー	-0.14	-0.34	-0.04
専修・各種学校卒ダミー	0.16	0.80	0.05
短大卒ダミー	-0.30	-1.77 *	-0.09
大学院卒ダミー	-0.38	-0.79	-0.11
製造業ダミー	0.53	1.66 *	0.20
卸売業ダミー	0.52	1.13	0.19
小売業ダミー	0.10	0.59	0.03
飲食業ダミー	-0.39	-2.22 **	-0.12
対法人サービス業ダミー	0.47	1.73 *	0.17
建設業ダミー	0.86	1.82 **	0.33
不動産業ダミー	0.69	1.93 **	0.26
その他産業ダミー	0.04	0.26	0.01
定数	-0.21	-0.74	
サンプル・サイズ	602		
尤度比検定	47.5		
Prob > chi2	0.0013		
修正済み決定係数	0.0665		
対数尤度	-333.62172		

資料：起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注1) 管理職経験はあり= 1, なし= 2である。

注2) 子どもダミーは15歳以下の子どもがいる場合 = 1, その他 = 0

注3) リファレンスグループは50代、大卒、対個人サービス業

注4) ***, **, *はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

附表 2-3-4

被説明変数 創業有無 (男性のみ) 創業あり= 1, 創業なし= 0

	係数	擬似値	限界効果
管理職経験	-0.22	-2.74 ***	-0.08
就業年数	0.00	2.74 ***	0.00
子どもあり	0.12	1.41	0.04
配偶者収入の対数	0.05	3.98 ***	0.02
20代以下ダミー	-0.29	-1.70 *	-0.10
30代ダミー	0.13	1.23	0.05
40代ダミー	-0.09	-0.92	-0.03
60代以上ダミー	-0.05	-0.50	-0.02
中卒ダミー	0.12	0.59	0.05
高卒ダミー	0.15	1.88 *	0.05
高専卒ダミー	0.51	3.04 ***	0.20
専修・各種学校卒ダミー	-0.05	-0.37	-0.02
短大卒ダミー	0.05	0.27	0.02
大学院卒ダミー	-0.17	-0.97	-0.06
製造業ダミー	0.41	3.07 ***	0.16
卸売業ダミー	0.78	4.66 ***	0.30
小売業ダミー	0.32	2.84 ***	0.12
飲食業ダミー	-0.19	-1.21	-0.07
対法人サービス業ダミー	0.61	5.62 ***	0.24
建設業ダミー	1.05	6.05 ***	0.40
運輸業ダミー	0.48	1.28	0.19
不動産業ダミー	0.50	2.96 ***	0.20
その他産業ダミー	0.28	2.93 ***	0.11
定数	-0.53	-4.00 ***	
サンプル・サイズ	1674		
尤度比検定	159.5		
Prob > chi2	0		
修正済み決定係数	0.0727		
対数尤度	-1017.6779		

資料：起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

注1) 管理職経験はあり= 1, なし= 2である。

注2) 子どもダミーは15歳以下の子どもがいる場合 = 1, その他 = 0

注3) リファレンスグループは50代、大卒、対個人サービス業

注4) ***, **, *はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

附表 2-4-1

性別による期待する支援の違い(被創業者)

	各動機を持つが否かによって有意差が見られた「期待する支援」(非創業者)		
	男女計	女	男
多くの収入を得られる	政府調達*** 低利融資*** 税制優遇** ▲なし* ▲その他*	政府調達** 交流* 低利融資**	政府調達*** 低利融資*** 税制優遇** ▲なし* ▲その他**
自分の能力をより生かすことができる	相談窓口*** 交流** ▲その他*	政府調達* セミナー*	相談窓口*** 交流** ▲その他*
雇用されるより自己裁量のできる起業のほうが性に合う	政府調達** 交流*** ▲家事支援*** 低利融資** 規制** ▲なし*	—	政府調達* 相談窓口** 交流* 低利融資*** 規制* ▲なし* ▲その他*
好きなことを仕事にしたい	相談窓口* セミナー*** 交流** 家事支援*	▲家事支援*** なし*	相談窓口*** セミナー** 交流* 家賃補助**
時間や働く場所が自分のライフスタイルに合っている	セミナー* 交流** ▲その他**	—	交流** ▲その他**
社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい	相談窓口* セミナー*** 交流*** 規制** ▲その他**	交流* 規制***	相談窓口* セミナー*** 交流*** ▲その他***
働きに応じた成果が得られる	政府調達** セミナー** 家賃補助*** 低利融資*** 税制優遇*** ▲その他***	税制優遇**	政府調達** 相談窓口** セミナー** 家賃補助*** 低利融資*** 税制優遇*** ▲規制* ▲その他**
ビジネスチャンスやアイデアを発見した	家賃補助* 低利融資* 規制***	政府調達* 交流*** 税制優遇*** 規制**	▲家事支援** 規制*
適当な勤め先がなかった	規制** その他***	—	▲相談窓口* ▲セミナー* その他**
配偶者や家族・親族の死亡によりやむを得ず	▲家賃補助*	税制優遇* その他**	政府調達** 相談窓口* 家事支援**
資産などを有効活用したかったから	▲家賃補助*** 規制*	▲家賃補助***	▲家賃補助*** 規制***

資料：起業に影響する諸要因に関する調査(2004)

注1) 期待する支援の各項目は、「政府調達」= 政府調達の小規模事業者枠の設置、相談窓口」= 公的な経営相談窓口の設置、「セミナー」= 経営に関するセミナーの拡充、交流」= 交流の場の設置、家賃補助」= 家賃補助やインキュベーション施設の利用、「家事支援」= 保育施設、家事支援 介護支援サービスの充実、「低利融資」= 低利融資制度、「税制優遇」= 税制優遇措置制度、「規制」= ムダな規制をやめて欲しい、「なし」= 特に支援の必要はない、「その他」= その他。

注2) 各動機を持たない者の内各支援を選択した者の割合が、動機を持つ者の場合よりも大きいときには、「▲」を付してある。

注3) ***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

附表 3 - 1 - 1

自己雇用、非正規従業者、正規従業者の就業選択

		係数	疑似値	
1非正規従業者				
妻学歴	小学卒	0.091	2.05	**
	短大卒	- 0.486	- 13.06	***
	大学卒	- 1.093	- 21.47	***
妻年齢	配偶者収入	- 0.001	- 15.18	***
	子供ダミー	- 0.020	- 0.52	
	30歳代	- 0.726	- 6.51	***
	40歳代	- 0.893	- 7.48	***
	50歳代	- 1.738	- 14.32	***
	待機児童比率	1.502	0.94	
	県別・年齢別・性別失業率	- 0.019	- 1.06	
	大都市圏ダミー	0.236	5.95	***
	定数	3.492	23.40	***
2家族従業者・内職				
妻学歴	小学卒	0.305	6.20	***
	短大卒	- 0.498	- 10.94	***
	大学卒	- 1.057	- 15.08	***
妻年齢	配偶者収入	- 0.001	- 21.08	***
	子供ダミー	0.262	5.76	***
	30歳代	- 0.178	- 1.35	
	40歳代	- 0.096	- 0.68	
	50歳代	- 0.308	- 2.16	**
	待機児童比率	- 7.291	- 3.73	***
	県別・年齢別・性別失業率	0.007	0.32	
	大都市圏ダミー	0.016	0.33	
	定数	1.328	7.51	***
3正規従業者				
妻学歴	小学卒	- 0.173	- 3.74	***
	短大卒	0.085	2.26	**
	大学卒	0.144	2.94	***
妻年齢	配偶者収入	- 0.001	- 22.03	***
	子供ダミー	- 0.297	- 7.36	***
	30歳代	- 0.883	- 7.90	***
	40歳代	- 1.235	- 10.30	***
	50歳代	- 1.935	- 15.86	***
	待機児童比率	- 3.825	- 2.31	**
	県別・年齢別・性別失業率	0.009	0.48	
	大都市圏ダミー	- 0.130	- 3.16	***
	定数	3.477	23.11	***
4無職				
妻学歴	小学卒	0.173	3.94	***
	短大卒	- 0.267	- 7.35	***
	大学卒	- 0.566	- 11.86	***
妻年齢	配偶者収入	0.000	- 3.83	***
	子供ダミー	0.404	10.41	***
	30歳代	- 0.846	- 7.72	***
	40歳代	- 1.435	- 12.22	***
	50歳代	- 1.443	- 12.09	***
	待機児童比率	3.359	2.15	**
	県別・年齢別・性別失業率	0.180	10.09	***
	大都市圏ダミー	0.184	4.75	***
	定数	2.668	18.19	***
サンプル・サイズ		196577		
修正済み決定係数		0.0446		
Log likelihood		- 255793.68		

資料：就業構造基本調査

注 1) ***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注 2) Multinomial Logitによる推定。

注 3) 被説明変数はリファレンス・グループを自己雇用として、1非正規従業者、2 家族従業者・内職者、3正規従業者、4無業者とした。

注 4) 無関係な選択肢からの独立性 (IIA, independence of irrelevant)の仮定に関して、ハウスマン・マクファーデン検定を行いすべての就業選択が並列に行われていることを確認した。

附表 3-2-1

経営上の課題 (三つまでの複数回答、男女別、グループ別)

(単位: %)

	製品・サービスの企画・開発が進まない	顧客開拓が進まない	受注単価、販売単価が低い	仕入単価、外注費が高い	高い人件費、家賃などの経費がかかる	資金繰りが厳しい	必要な技術やノウハウをもつ社員を確保できない	後継者が育たない	経営知識が不足している	家族が事業に協力してくれない	相談相手がいない	家族と過ごす時間が少ない	その他	特に苦労はしていない
男性 (N=3,470)	11.0	46.3	51.9	16.4	22.9	41.4	12.8	9.6	9.9	0.6	3.5	8.8	5.0	3.7
女性 (N=974)	8.2	41.9	21.5	13.9	31.6	31.8	15.5	7.6	16.4	1.0	4.9	14.6	8.1	6.3
キャリア型 (N=118)	8.5	32.2	19.5	12.7	25.4	31.4	17.8	8.5	25.4	0.8	5.1	13.6	9.3	6.8
配偶者なし (N=127)	11.0	41.7	15.7	15.7	36.2	29.9	16.5	10.2	18.9	0.8	5.5	6.3	11.0	7.1
離別・死別 (N=205)	8.8	38.0	28.3	17.6	35.1	41.0	14.1	9.3	13.7	1.0	7.3	11.7	6.8	2.9
配偶者あり (N=524)	7.3	45.6	20.6	12.2	30.5	28.8	15.3	6.1	14.9	1.1	3.8	17.9	7.6	7.3

資料:「日本の女性経営者」(2003)

注1) グループごとに、構成比の大きい選択肢3つに網掛けをした。

注2) グループ分けが可能なものについてのみ集計した。

附表 3-2-2

今後期待する支援（創業した人）

今後期待する支援(複数回答)

年齢	性別	合計 (n)	単位 :%											
			政府調達の小規模事業者枠の設置	公的な経営相談窓口の設置	経営に関するセミナーの拡充	交流の場の設置	家賃補助やインキュベーション施設の設置	保育施設、家事支援・介護支援サービスの充実	低利融資制度	税制優遇措置制度	ムダな規制をやめて欲しい	特に支援の必要はない	その他	無回答
全年齢	全体	845	18.3	25.4	30.2	29.7	19.8	8.2	46.4	38.9	27.5	8.0	3.9	4.1
	男性	653	20.4	26.2	29.7	30.6	19.4	5.4	47.0	39.4	30.0	8.3	3.4	4.1
	女性	192	11.5	22.9	31.8	26.6	20.8	17.7	44.3	37.5	18.8	7.3	5.7	4.2
			[**]	[]	[]	[]	[]	[***]	[]	[]	[**]	[]	[]	
29歳以下	男性	20	5.0	50.0	40.0	30.0	15.0	5.0	45.0	35.0	30.0	10.0	0.0	0.0
	女性	7	28.6	28.6	57.1	57.1	14.3	42.9	28.6	28.6	28.6	0.0	14.3	0.0
			[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	
30～39歳	男性	134	29.1	23.9	27.6	33.6	31.3	14.2	49.3	48.5	36.6	7.5	3.7	3.7
	女性	41	14.6	26.8	24.4	39.0	31.7	39.0	43.9	39.0	19.5	2.4	9.8	0.0
			[*]	[]	[]	[]	[]	[***]	[]	[]	[*]	[]	[]	
40～49歳	男性	177	19.2	26.6	32.2	27.1	23.2	3.4	52.0	40.7	31.6	7.9	0.6	2.3
	女性	55	10.9	18.2	32.7	25.5	23.6	10.9	54.5	36.4	21.8	3.6	9.1	3.6
			[]	[]	[]	[]	[]	[*]	[]	[]	[]	[]	[**]	
50～59歳	男性	217	20.3	25.8	30.4	30.0	15.2	3.7	49.3	39.2	26.3	6.0	2.8	4.6
	女性	75	6.7	21.3	32.0	17.3	13.3	8.0	36.0	38.7	16.0	10.7	1.3	6.7
			[**]	[]	[]	[*]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	
60歳以上	男性	100	15.0	26.0	25.0	34.0	6.0	0.0	31.0	24.0	26.0	15.0	10.0	7.0
	女性	12	25.0	33.3	25.0	25.0	16.7	16.7	58.3	33.3	16.7	25.0	0.0	8.3
			[]	[]	[]	[]	[]	[**]	[]	[]	[]	[]	[]	

資料：起業に影響する諸要因に関する調査（2004）

注）[***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。

附表 4-2-1

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す雇用 (全事業所)

	事業所数	平均就業者数	生み出す雇用
男性経営企業	5,684,514		35,136,868
女性経営参加企業	2,265,871		19,775,835
合 計	7,950,385		54,912,703

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す雇用 (法人)

	企業数	平均就業者数	生み出す雇用
男性経営企業	665,970	30.9	20,581,503
女性経営参加企業	848,928	21.1	17,885,792
合 計	1,514,898	25.4	38,467,296

男性経営及び女性経営事業所の生み出す雇用 (個人経営)

	事業所数	平均就業者数	生み出す雇用
男性経営事業所	2,188,093	3.18	6,962,851
女性経営事業所	903,378	2.09	1,886,830
合 計	3,091,471	2.86	8,849,681

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す雇用 (全事業所)

	事業所数	生み出す雇用
男性経営企業	71.5%	64.0%
女性経営参加企業	28.5%	36.0%
合 計	100.0%	100.0%

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す雇用 (法人)

	企業数	生み出す雇用
男性経営企業	44.0%	53.5%
女性経営参加企業	56.0%	46.5%
合 計	100.0%	100.0%

男性経営及び女性経営事業所の生み出す雇用 (個人経営)

	事業所数	生み出す雇用
男性経営事業所	70.8%	78.7%
女性経営事業所	29.2%	21.3%
合 計	100.0%	100.0%

資料：事業所「企業統計調査」(2001)

注1) 女性経営参加企業とは、役員に1人以上の女性がいる企業である。

注2) 男性経営企業とは、役員に1人も女性がいない企業である。

注3) 女性経営参加企業の企業数、就業者を女性役員数 / 役員数で按分する女性経営参加企業の就業者数を女性役員数 / 役員数で割った数と、女性経営参加企業は全体の27.6%、就業者は全体の16.7%となる。

注4) 民営事業所は6,138,312事業所、従業者数54,912,703人であるが、会社以外の法人306,243事業所、法人でない団体34,600事業所、個人経営のうち女性自営業主0かつ男性自営業主0の40,648事業所、会社のうち女性役員比率の算出できない102,888事業所の分の従業者が抜けているため、生み出す雇用の合計値は47,316,977人となっている。

附表 4 - 2 - 2

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す付加価値(2001年)

	企業数	平均付加価値額 (単位:百万円)
男性経営企業	10,887	2642
女性経営参加企業	4,090	2281
合 計	14,977	2543

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す付加価値(1996年)

	企業数	平均付加価値額 (単位:百万円)
男性経営企業	7,532	2883
女性経営参加企業	3,467	1790
合 計	10,999	2538

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す売上高(2001年)

	企業数	平均売上高 (百万円)
男性経営企業	11,598	15,035
女性経営参加企業	4,329	11,427
合 計	15,927	14,054

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す売上高(1996年)

	企業数	平均売上高 (百万円)
男性経営企業	7,532	17,078
女性経営参加企業	3,467	14,059
合 計	10,999	16,126

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す付加価値(2001年)

	企業数	生み出す付加価値
男性経営企業	72.7%	75.5%
女性経営参加企業	27.3%	24.5%
合 計	100.0%	100.0%

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す付加価値(1996年)

	企業数	生み出す付加価値
男性経営企業	68.5%	77.8%
女性経営参加企業	31.5%	22.2%
合 計	100.0%	100.0%

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す売上高(2001年)

	企業数	生み出す売上高
男性経営企業	72.8%	77.9%
女性経営参加企業	27.2%	22.1%
合 計	100.0%	100.0%

男性経営企業及び女性経営参加企業の生み出す売上高(1996年)

	企業数	生み出す売上高
男性経営企業	68.5%	72.5%
女性経営参加企業	31.5%	27.5%
合 計	100.0%	100.0%

資料：企業活動基本調査

注1) 企業活動基本調査は、日本標準産業分類に掲げる大分類D - 鉱業、F - 製造業、G - 電気・ガス・熱供給・水道業(但し、注分類35熱供給業及び注分類36水道業は除く)、H - 情報通信業(別表に掲げる者)、J - 卸売・小売業、K - 金融・保険業のうち、小分類643クレジットカーブ業、割賦金融業、M - 飲食店、宿泊業のうち、注分類70一般飲食店、O - 教育、学習支援業(別表に掲げるもの)及びQ - サービス業(別表に掲げるもの)に属する事業所を有する企業のうち、従業員50人以上かつ資本金又は出資金3,000万円以上の会社(株式会社、有限会社、合名会社、合資会社)を対象としている。

注2) 女性経営参加企業とは、役員に1人以上の女性がいる企業である。

注3) 男性経営企業とは、役員に1人も女性がいない企業である。

注4) 女性経営参加企業の付加価値、売上高を女性役員数/役員数で按分すると、女性経営参加企業の生み出す付加価値は全体の3.8%、売上高は全体の3.4%と

注5) 企業活動基本調査の調査企業の対象企業のうち、役員の女性比率が計算できる企業のみで試算。

附表 4-3-1

業種

性別	創業有無	合計 (n)	単位%												判定 マーク
			製造 業	卸売 業	小売 業	飲食 店	一般 消費 者を 主な 顧客 とする サー ビス 業	企業・ 官公 庁を 主な 顧客 とする サー ビス 業	建設 業	運輸 業	不動 産取 引業	不動 産賃 貸業	その 他	無回 答	
全体	全 体	2635	5.5	3.1	12.2	9.5	28.0	9.1	3.3	0.6	2.2	1.3	17.5	7.6	-
	創業有	906	7.1	5.0	12.5	6.0	21.3	13.2	6.3	0.8	2.6	2.1	17.0	6.2	[***]
	創業無	1729	4.7	2.1	12.1	11.4	31.5	7.0	1.7	0.5	2.0	0.9	17.8	8.3	
男性	創業有	699	7.6	5.9	11.0	4.1	19.7	14.9	7.4	1.0	3.0	2.0	16.7	6.6	[***]
	創業無	1221	5.7	2.7	10.8	7.0	32.3	8.6	2.0	0.7	2.5	1.0	18.0	8.7	
女性	創業有	207	5.3	1.9	17.4	12.1	26.6	7.7	2.4	0.0	1.4	2.4	17.9	4.8	
	創業無	507	2.2	0.8	15.2	21.9	29.6	3.2	1.0	0.0	0.6	0.8	17.4	7.5	

資料：起業に影響する諸要因に関する調査」（2004）

注）[***]、[**]、[*]は、 χ^2 検定で、それぞれ、0.1% 1% 5%水準で有意であることを示す。

附表 4-3-2

規模に関する性別ごとの推定

variable	対数売上規模			対数借入規模		
	係数	値		係数	値	
男性[女性]	0.2953	3.49	***	0.40712	4.05	***
現在の年齢	-0.0057	-0.28		0.01231	0.51	
現在の年齢の2乗/100	0.0029	0.15		-0.01442	-0.62	
経過年数	0.0176	2.62	***	0.01452	1.86	*
経過年数の2乗/100	-0.0394	-2.48	**	-0.01674	-0.89	
政令指定都市[町又は村]	0.1798	2.56	***	-0.12312	-1.50	
人口30万人以上	0.2627	3.63	***	-0.11073	-1.31	
人口10万人以上	0.1111	1.51		-0.21797	-2.54	**
人口10万人未満	0.1975	2.72	***	0.01730	0.20	
卸売業[製造業]	0.9447	8.22	***	0.00756	0.06	
小売業	0.5696	6.41	***	-0.02740	-0.26	
飲食店	0.1731	1.80	*	-0.03330	-0.29	
建設業	0.1698	1.57		-0.28355	-2.24	**
運輸業	-0.6789	-4.78	***	-0.32569	-1.96	**
個人向けサービス業	-0.2667	-2.76	***	-0.17651	-1.56	
事業所向けサービス業	-0.1138	-0.98		-0.28739	-2.09	**
不動産業	0.1365	0.53		0.71510	2.29	**
その他	0.4475	3.13	***	-0.29201	-1.77	*
常勤役員[勤務者(管理職以外)]	0.1097	0.91		-0.04814	-0.35	
勤務者(管理職)	0.1580	2.45	**	0.18306	2.43	**
パート・アルバイト	-0.3521	-2.14	**	-0.04283	-0.22	
派遣社員・契約社員	-0.2079	-0.84		-0.18975	-0.66	
家族従業員	0.0446	0.34		-0.10668	-0.71	
学生	-0.0133	-0.09		0.06618	0.37	
専業主婦	-0.0430	-0.29		0.00944	0.05	
その他	-0.0974	-1.16		0.00086	0.01	
配偶者あり配偶者なし	0.0996	1.30		0.23213	2.53	**
能動的開業動機[受動的開業動機]	0.0092	0.16		0.02681	0.40	
その他の開業動機	-0.0155	-0.25		0.11529	1.60	
定数項	4.0850	7.78	***	5.29745	8.47	***
サンプル・サイズ	1244			1233		
修正済み決定係数	0.2252			0.0558		
Prob > chi2 (Prob > F)	0.0000			0.0000		

資料：第4回男女共同参画社会研究会 玄田委員発表資料」より。

注) データは国民生活金融公庫総合研究所「自己雇用に関する実態調査」データのうち、自己雇用サンプルのみを使用した。

附表 4-3-3

女性経営参加企業の付加価値

被説明変数	クロス・セクション分析 1人当 たり付加価値額の対数 (2001年)			クロス・セクション分析 1人 当たり付加価値額の対数 (1996年)			階差推定 1人当たり付加価値額の対数(01年) - 1人当たり付加価値額の対数(96年)		
	係数	値		係数	値		係数	値	
女性経営者ダミー	-0.08	-10.19	***	-0.07	-9.39	***	0.00	-0.66	
一人当たり資本装備率の対数	0.38	94.50	***	0.38	82.86	***	0.40	32.43	***
就業者数の対数	0.05	12.46	***	0.04	9.11	***	-0.08	-6.32	***
企業年齢の対数	0.00	-18.09	***	0.00	-8.92	***			
農林漁業	0.29	5.16	***	0.14	2.74	***	0.01	0.23	
建設業	-0.10	-3.88	***	-0.10	-3.96	***	0.01	0.25	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.51	10.19	***	0.50	3.56	***	-0.02	-0.14	
運輸・通信業	0.32	5.09	***	0.28	4.40	***	-0.06	-1.03	
卸売業	-0.14	-16.77	***	-0.15	-17.75	***	-0.01	-1.47	
小売業	-0.17	-15.36	***	-0.08	-7.48	***	-0.04	-3.72	***
金融・保険業	-0.46	-8.52	***	0.02	0.09		0.06	0.24	
サービス業	0.10	8.91	***	0.13	5.40	***	0.02	0.80	
定数	0.67	28.12	***	0.64	26.17	***	0.00	0.35	
サンプル・サイズ	14952			10976			9991		
Prob > F	0			0			0		
決定係数	0.4281			0.4133			0.1403		

資料：「企業活動基本調査」

注1) ***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注2) 女性経営者ダミー = 1:女性役員が1人以上いる企業, 0 = 女性役員が一人もない企業

注3) 産業リファレンスグループは製造業

注4) 企業活動基本調査の調査対象企業のうち、役員の女性比率が計算できる企業のみ

注5) 階差推定では、女性経営者ダミーの変化、一人当たり資本の対数の変化、96年の就業者数（規模ダミーとして）、96年の産業ダミーを説明変数とし、01年の一人当たり付加価値額の対数 - 96年の一人当たり付加価値額の対数を被説明変数としている。

附表 4- 3- 4

女性経営参加企業の特徴

被説明変数	一人あたり賃金(2001年)			一人あたり資本装備率(2001年)			総資本利益率(2001年)		
	係数	値		係数	値		係数	値	
女性経営者ダミー	- 0.49	- 15.94	***	- 4.35	- 2.90	***	0.0035	2.96	***
企業年齢	0.01	13.00	***	0.29	6.66	***	- 0.0005	- 13.11	***
就業者数の対数	0.11	6.51	***	1.39	1.77	*	0.0073	11.59	***
農林漁業	0.66	2.75	***	77.70	6.73	***	0.0158	1.69	*
建設業	0.37	3.35	***	9.58	1.79	*	- 0.0084	- 1.94	**
電気・ガス 熱供給・水道業	2.47	11.69	***	109.58	10.65	***	0.0032	0.40	
運輸・通信業	1.25	4.77	***	0.74	0.06		- 0.0054	- 0.52	
卸売業	0.35	10.19	***	22.46	13.59	***	- 0.0057	- 4.33	***
小売業	- 1.13	- 24.78	***	- 7.99	- 3.59	***	- 0.0098	- 5.56	***
金融・保険業	0.46	2.08	**	265.77	24.48	***	- 0.0274	- 2.63	***
サービス業	0.30	6.29	***	33.53	14.53	***	0.0040	2.01	**
定数	4.00	45.74	***	10.13	2.37	**	0.0253	7.40	***
サンプル・サイズ	15903			15927			14119		
Prob > F	0			0			0		
決定係数	0.0991			0.0663			0.0239		

資料：「企業活動基本調査」

注1) ***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注2) 女性経営者ダミー = 1 :女性役員が1人以上いる企業, 0 = 女性役員が一人もいない企業

注3) 産業リファレンスグループは製造業

注4) 企業活動基本調査の調査対象企業のうち、役員の女性比率が計算できる企業のみ

附表 4 - 3 - 5

女性経営参加企業の雇用創出 喪失

事業所数	男性経営企業	女性経営参加企業	Total
雇用拡大	727,439	401,235	1,128,674
雇用不変	1,245,952	655,933	1,901,885
雇用縮小	1,055,323	620,693	1,676,016
廃止	1,160,957	654,305	1,815,262
Total	4,189,671	2,332,166	6,521,837

就業者数	男性経営企業	女性経営参加企業	Total
雇用拡大	8,476,983	4,341,804	12,818,787
雇用不変	3,683,322	1,899,064	5,582,386
雇用縮小	16,811,343	9,621,650	26,432,993
廃止	8,468,984	4,279,892	12,748,876
Total	37,440,632	20,142,410	57,583,042

	H8就業者数	H13就業者数	H13- H8就業者数
新設	0	12,872,990	12,872,990
男性経営企業	0	8,017,976	8,017,976
女性経営参加企業	0	4,855,014	4,855,014
雇用拡大	12,818,787	18,615,758	5,796,971
男性経営企業	8,476,983	12,326,454	3,849,471
女性経営参加企業	4,341,804	6,289,304	1,947,500
雇用不変	5,582,386	5,582,386	0
男性経営企業	3,683,322	3,683,322	0
女性経営参加企業	1,899,064	1,899,064	0
雇用縮小	26,432,993	17,841,569	- 8,591,424
男性経営企業	16,811,343	11,436,692	- 5,374,651
女性経営参加企業	9,621,650	6,404,877	- 3,216,773
廃止	12,748,876	0	- 12,748,876
男性経営企業	8,468,984	0	- 8,468,984
女性経営参加企業	4,279,892	0	- 4,279,892
Total	57,583,042	54,912,703	- 2,670,339
男性経営企業	37,440,632	35,464,444	- 1,976,188
女性経営参加企業	20,142,410	19,448,259	- 694,151

事業所数	男性経営企業	女性経営参加企業	Total
雇用拡大	64.5%	35.5%	100.0%
雇用不変	65.5%	34.5%	100.0%
雇用縮小	63.0%	37.0%	100.0%
廃止	64.0%	36.0%	100.0%
Total	64.2%	35.8%	100.0%

就業者数	男性経営企業	女性経営参加企業	Total
雇用拡大	66.1%	33.9%	100.0%
雇用不変	66.0%	34.0%	100.0%
雇用縮小	63.6%	36.4%	100.0%
廃止	66.4%	33.6%	100.0%
Total	65.0%	35.0%	100.0%

	H8就業者数	H13就業者数	H13- H8就業者数
新設		100.0%	100.0%
男性経営企業		62.3%	62.3%
女性経営参加企業		37.7%	37.7%
雇用拡大	100.0%	100.0%	100.0%
男性経営企業	66.1%	66.2%	66.4%
女性経営参加企業	33.9%	33.8%	33.6%
雇用不変	100.0%	100.0%	
男性経営企業	66.0%	66.0%	
女性経営参加企業	34.0%	34.0%	
雇用縮小	100.0%	100.0%	100.0%
男性経営企業	63.6%	64.1%	62.6%
女性経営参加企業	36.4%	35.9%	37.4%
廃止	100.0%		100.0%
男性経営企業	66.4%		66.4%
女性経営参加企業	33.6%		33.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
男性経営企業	65.0%	64.6%	74.0%
女性経営参加企業	35.0%	35.4%	26.0%

資料：事業所 企業統計調査

注 1) H8年(新設についてのみH13)に女性役員が1人以上いる企業を女性経営参加企業とした

注 2) 玄田有史(2004). 「ジョブ・クリエーション」, 日本経済新聞社 . Davis, S., Haltiwanger, J. and Schuh, S. (1996), "Job Creation and Destruction" Cambridge, MA: MIT Press.を参照した。

附表 4- 3- 6

女性経営参加企業の時間当たり賃金

	係数	値		係数	値		係数	値	
女性経営者ダミー	-0.04	-18.56	***	-0.03	-12.19	***	-0.01186	-2.84	***
女性社員ダミー	-0.36	-152.76	***	-0.34	-118.75	***	-0.34339	-117.90	***
女性経営ダミー × 女性社員ダミー				-0.04	-7.90	***	-0.04048	-8.93	***
勤続年数	0.03	84.54	***	0.03	84.51	***	0.03057	70.52	***
勤続年数の2乗	0.00	-31.36	***	0.00	-31.26	***	-0.00030	-26.17	***
女性経営ダミー × 勤続年数							-0.00108	-1.71	*
女性経営ダミー × 勤続年数の2乗							-0.00002	-0.97	
企業年齢の対数	-0.04	-17.10	***	-0.04	-17.07	***	-0.03721	-17.34	***
20代以下ダミー	-0.13	-34.13	***	-0.13	-34.33	***	-0.13118	-33.70	***
30代ダミー	-0.02	-6.97	***	-0.02	-7.08	***	-0.02430	-6.93	***
40代ダミー	0.01	2.60	***	0.01	2.51	***	0.00800	2.43	**
60代以上ダミー	-0.24	-47.39	***	-0.24	-47.32	***	-0.24196	-46.49	***
大卒ダミー	0.22	70.11	***	0.22	70.26	***	0.21661	70.46	***
短大卒ダミー	0.09	24.04	***	0.09	24.10	***	0.08599	24.20	***
中卒ダミー	-0.13	-46.16	***	-0.13	-46.23	***	-0.13068	-45.95	***
常用労働者5000人以上ダミー	0.36	36.46	***	0.37	37.00	***	0.36563	36.54	***
1000～4999人ダミー	0.32	65.89	***	0.32	66.03	***	0.32016	65.97	***
500～999人ダミー	0.25	58.29	***	0.25	58.33	***	0.24587	58.10	***
300～499人ダミー	0.15	43.95	***	0.15	44.08	***	0.14574	43.97	***
100～299人ダミー	0.08	37.61	***	0.08	37.73	***	0.08427	37.64	***
30～99人ダミー	0.03	20.59	***	0.03	20.61	***	0.03401	20.69	***
東京ダミー	0.10	20.82	***	0.10	20.85	***	0.10060	20.85	***
大阪ダミー	0.06	13.60	***	0.06	13.68	***	0.05752	13.63	***
定数	2.75	259.24	***	2.75	259.28	***	2.74254	258.03	***
サンプル・サイズ	216070			216070			216070		
Prob > F	0			0			0		
決定係数	0.601			0.6013			0.6015		

資料：「賃金構造基本調査」

注1) 時間当たり賃金 = (超過労働給与額を含む決まって支給する現金給与額 + 賞与・期末手当 / 12) / 超過労働時間を含む実労働時間

注2) 常用労働者10～29人、東京・大阪以外の道府県、製造業がリファレンスグループ。

注3) 産業でコントロールしている。

注4) ***, **, *はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注5) 女性経営者ダミー = 1:女性役員が1人以上いる企業、0=女性役員が一人もいない企業。

附表 4-3-7

女性経営参加企業の社員の賃金と生産性

被説明変数は付加価値の対数

	女性経営参加企業			男性経営企業		
	係数	値		係数	値	
固定資産の対数	0.20	11.85	***	0.16	19.81	***
給与総額の対数	0.83	41.45	***	0.86	86.12	***
男性30,40代	-0.09	-0.93		-0.06	-0.90	
男性50代以上	-0.08	-0.92		-0.24	-4.33	***
女性20代以下	0.25	1.30		0.08	0.62	
女性30,40代	0.14	0.80		0.03	0.28	
女性50代以上	-0.12	-0.77		-0.22	-2.14	**
定数	0.10	0.91		0.26	4.07	***
サンプル・サイズ	638			2146		
Prob > F	0			0		
決定係数	0.9699			0.9626		

資料：「H12賃金構造基本調査」、「H12企業活動基本調査」

注1) 産業、パート比率でコントロールした。

注2) 20代以下の男性がリファレンス・グループ。

注3) 女性役員が1人以上いる企業を女性経営参加企業とした。

注4) Bruno Crepon, Nicolas Deniau & Sebastien Perez- Duarte(2002), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: A French Perspective". Hellerstein, Judith K.; Neumark, David; and Troske, Kenneth R., "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant- Level Production Functions and Wage Equations." Journal of Labor Economics 17(1999): pp.409- 46. を参照した。

附表 4-3-8

女性経営参加企業の残業時間

	Coef.	t	
女性経営企業ダミー	- 0.91	- 13.22	***
女性ダミー	- 10.78	- 83.26	***
年齢ダミー 10代	- 8.64	- 22.32	***
30代	- 5.56	- 51.93	***
40代	- 19.14	- 159.11	***
50代	- 25.86	- 207.55	***
60代	- 28.41	- 121.41	***
70代	- 37.38	- 41.50	***
10代女性	3.38	5.61	***
30代女性	1.10	5.68	***
40代女性	9.02	43.04	***
50代女性	12.59	60.10	***
60代女性	10.74	24.08	***
70代女性	11.98	7.07	***
学歴ダミー 中卒	6.25	52.70	***
高専 短大卒	- 2.57	- 25.49	***
大学卒	- 9.53	- 109.34	***
所定内給与	0.00	191.81	***
定数	11.96	115.46	***
サンプル・サイズ	844936		
Prob > chi2	0		
修正済決定係数	0.0204		
Log likelihood	- 2682526		
uncensored observations	482342		

資料：賃金構造基本調査」

注 1) tobitモデルによる推計。

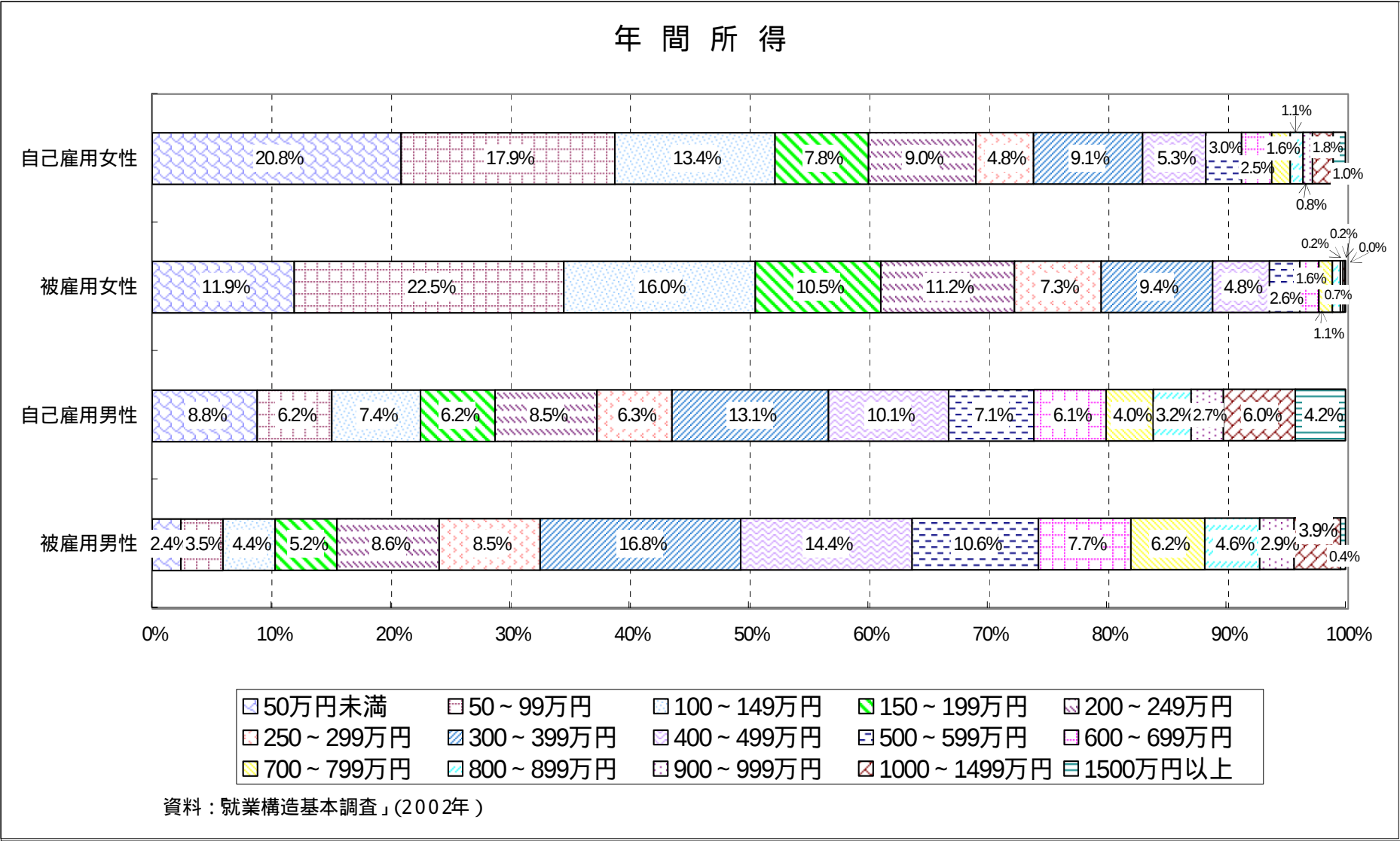
注 2) 上記の変数の他、産業ダミーで調整した。

注 3) リファレンス・グループは、20代、20代女性、常用雇用、高校卒。

注 4) ***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注 5) 女性経営企業ダミー = 1 :女性役員が1人以上いる企業、0=女性役員が一人もいない企業。

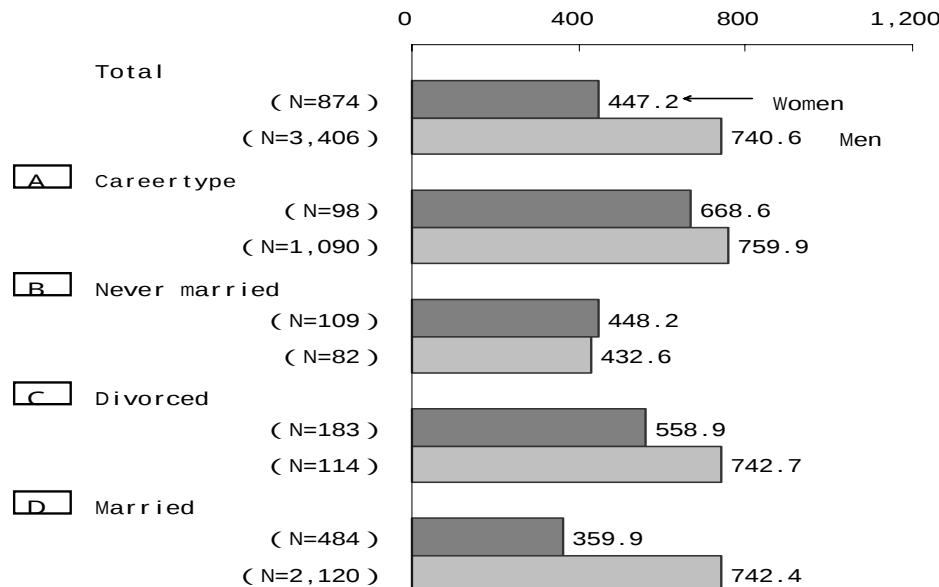
附表 5- 1 - 1



女性経営者に関する実態調査 (11) (日本)

－国民生活金融公庫総合研究所－

女性起業家の類型化 2 (経営者本人の収入)

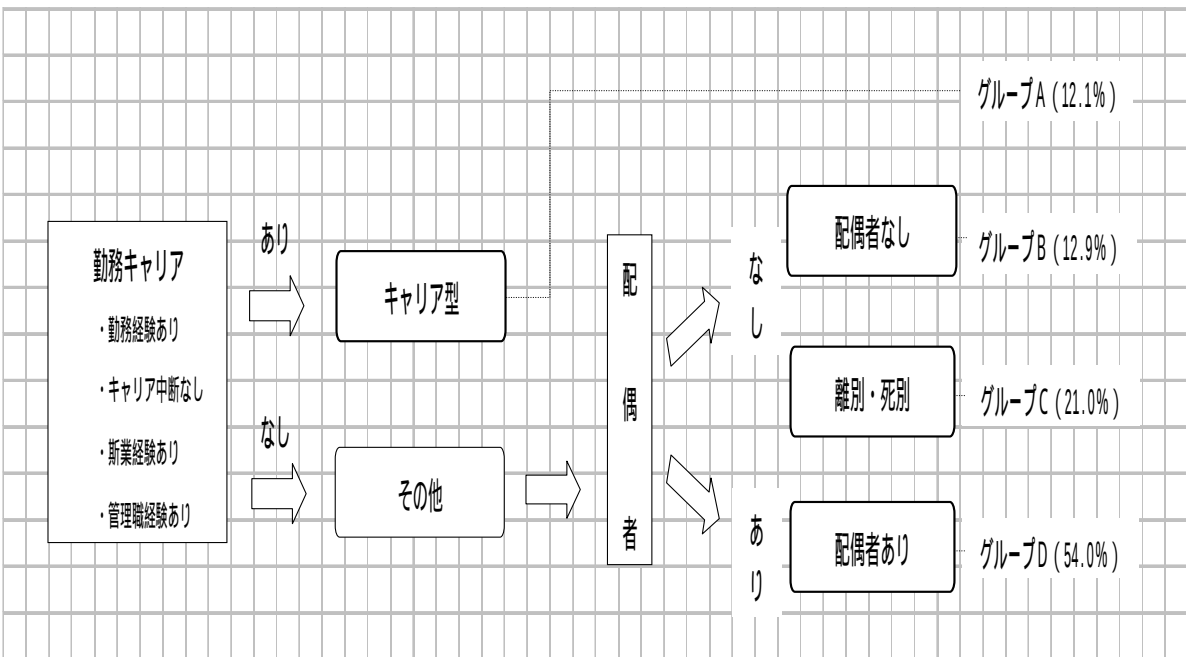


資料：第1回男女共同参画社会研究会 高橋委員発表資料」より
注) 類型については以下のとおり

女性経営者に関する実態調査 (10) (日本)

－国民生活金融公庫総合研究所－

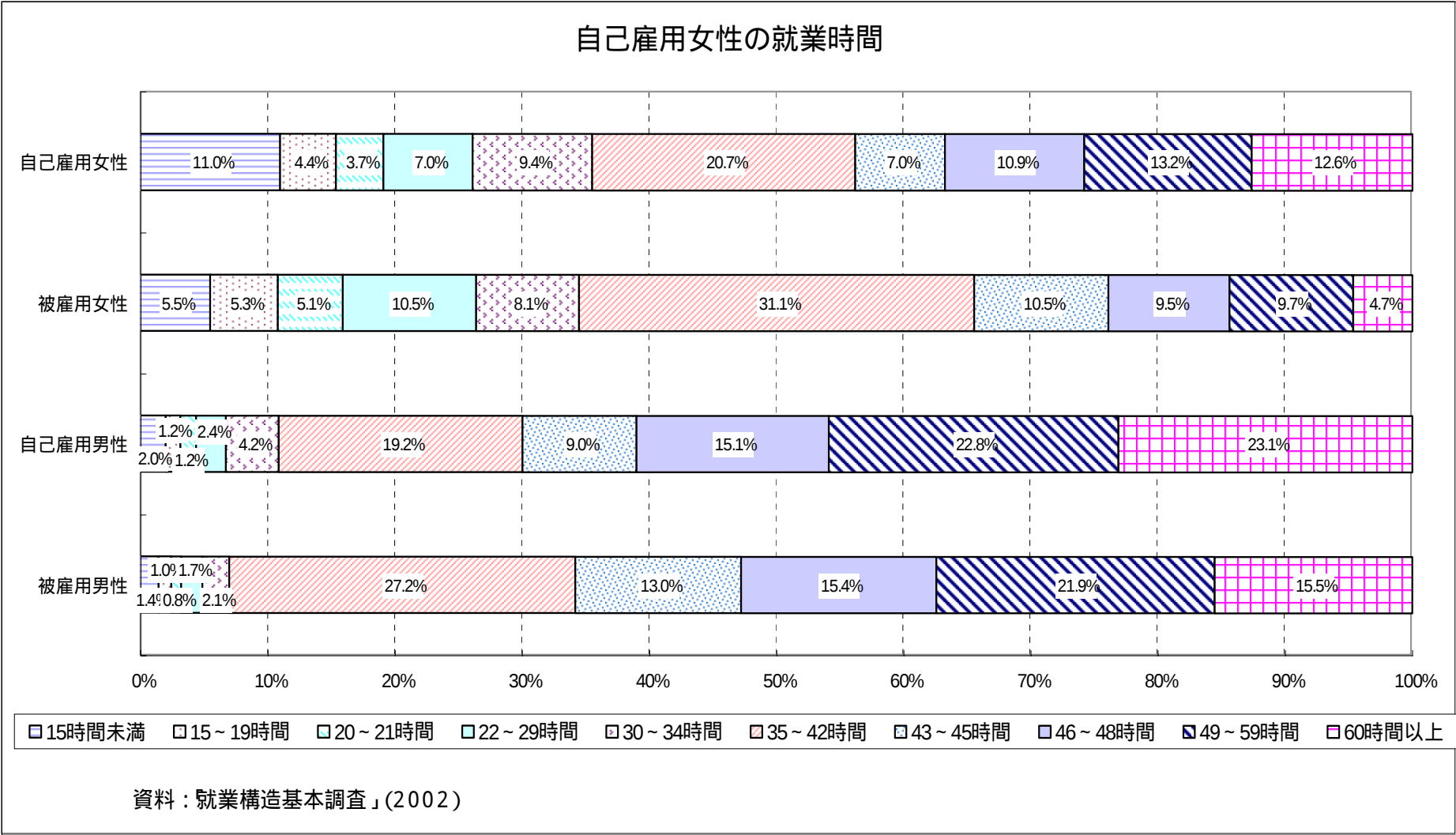
女性起業家の類型化 1



資料：第1回男女共同参画社会研究会 高橋委員発表資料」より

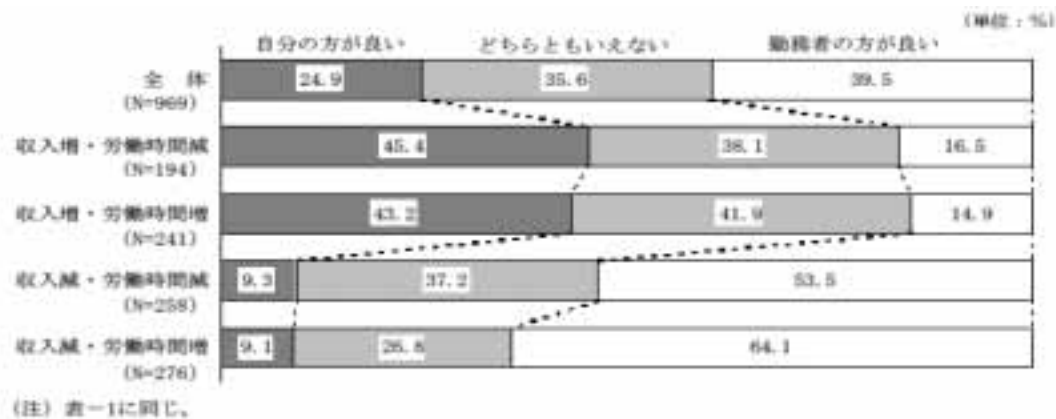
附表 5 - 1 - 3

自己雇用女性の就業時間

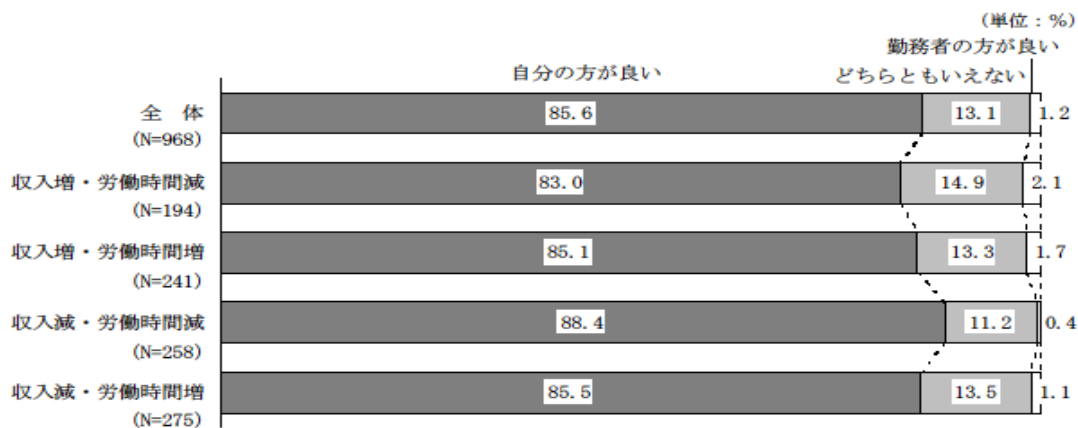


附表 5-2-1

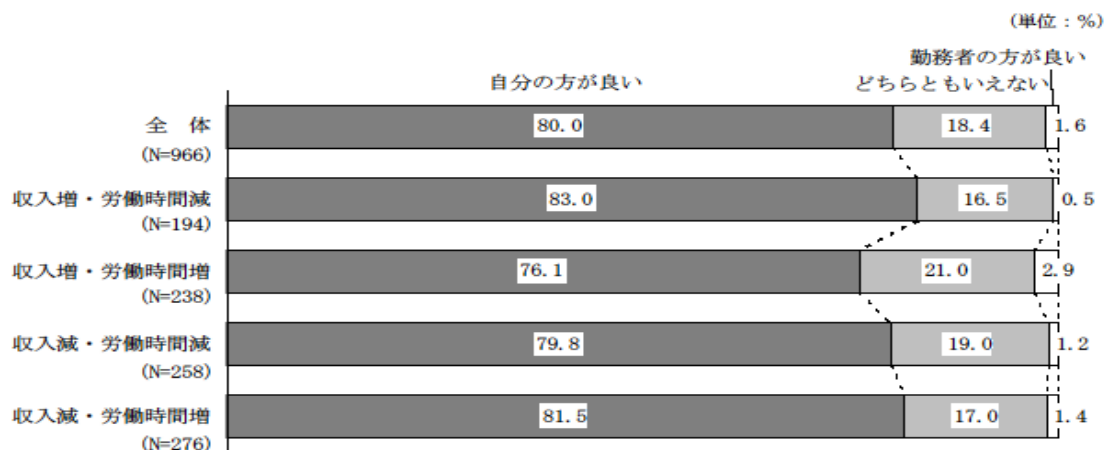
収入・労働時間の増減別に見た同世代の勤務者との比較（収入）



収入・労働時間の増減別に見た同世代の勤務者との比較（仕事のやりがい）



収入・労働時間の増減別に見た同世代の勤務者との比較（自分らしい生き方）



資料：「2002年度新規開業実態調査」

注1) 収入と労働時間の増減は、開業する直前の職業が「会社や団体の常勤役員」「勤務者（管理者）」「勤務者（管理者以外）」と回答した人に尋ねたものである。

注2) 「収入増」は、現在と比べて勤務先での収入が「少なかった」または「やや少なかった」と回答した人である。

注3) 「収入減」は、同じく収入が「多かった」または「やや多かった」と回答した人である。

注4) 「労働時間増」は、現在と比べて勤務先での労働時間が「少なかった」または「やや少なかった」と回答した人である。

注5) 「労働時間減」は、同じく労働時間が「多かった」または「やや多かった」と回答した人である。

附表 5-2-2

就業継続意識

Probit estimates

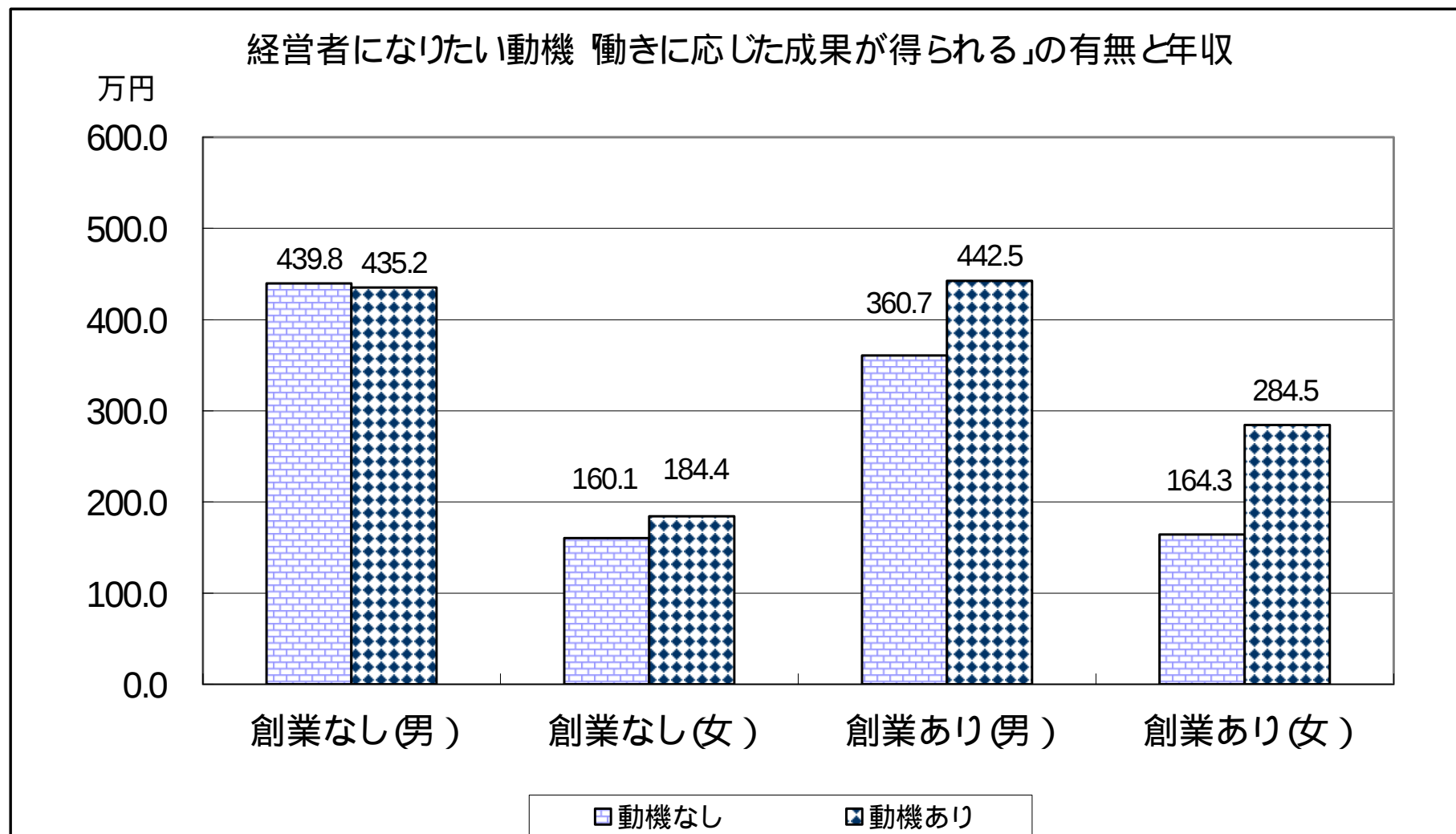
この仕事を続けたい = 1, 仕事を変わりたい / これ以外の仕事もしたい / すっかり仕事を辞めてしまいたい = 0

	自己雇用女性			女性被雇用者			自己雇用男性			男性被雇用者		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
就業時間	0.0041	0.0035		0.0208	0.0014	***	0.0296	0.0032	***	0.0476	0.0020	***
就業時間の2乗	0.0000	0.0000		-0.0002	0.0000	***	-0.0003	0.0000	***	-0.0005	0.0000	***
時給	0.0001	0.0000	***	0.0002	0.0000	***	0.0001	0.0000	***	0.0002	0.0000	***
中卒ダミー	0.0314	0.0357		0.0789	0.0141	***	0.0441	0.0208	**	0.0767	0.0130	***
短大卒ダミー	0.1476	0.0419	***	0.0604	0.0114	***	0.0092	0.0344		-0.0445	0.0146	***
大卒ダミー	0.1420	0.0544	***	-0.0154	0.0161		0.0113	0.0233		0.0186	0.0106	*
年齢ダミー15-24歳	-0.3693	0.1310	***	-0.1340	0.0149	***	-0.0457	0.1075		-0.0304	0.0149	**
年齢ダミー35-44歳	-0.0351	0.0691		0.2066	0.0131	***	-0.0371	0.0399		0.1061	0.0124	***
年齢ダミー45-54歳	0.1042	0.0641		0.4649	0.0131	***	0.1207	0.0372	***	0.2329	0.0136	***
年齢ダミー55-64歳	0.1823	0.0655	***	0.5289	0.0161	***	0.1289	0.0375	***	0.2846	0.0152	***
年齢ダミー65歳以上	0.1784	0.0664	***	0.4976	0.0227	***	0.1722	0.0383	***	0.5146	0.0245	***
定数	0.5614	0.0850	***	-0.0553	0.0274	**	0.1170	0.0762		-0.7195	0.0446	***
サンプル数	19410			194486			65452			231986		
擬似R2	0.0175			0.0389			0.0172			0.0596		
就業時間の極大値	479.0799			44.953197			52.341135			46.298632		

資料：就業構造基本調査（2002）

注）***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

附表 5 - 2 - 3



資料：「起業に影響する諸要因に関する調査」(2004)

附表 5-4-1

夫婦内の就業形態による生活時間の決定

被説明変数		家族とご飯を食べる回数			育児時間			交際・つきあい時間	
		係数	z値		係数	値		係数	値
夫学歴	中学卒	-0.012	-1.44		0.337	4.82 ***		-0.081	-1.36
	短大卒	0.011	1.05		-0.041	-0.45		0.001	0.02
	大学卒	0.012	1.71 *		-0.030	-0.49		-0.093	-1.75 *
妻学歴	中学卒	0.008	0.89		-0.035	-0.45		-0.162	-2.5 **
	短大卒	0.013	1.85 *		0.517	8.44 ***		0.055	1.05
	大学卒	0.013	1.17		0.868	9.29 ***		-0.112	-1.41
夫	年齢	-0.003	-0.98		-0.389	-12.85 ***		-0.019	-0.74
夫	年齢二乗	0.000	1.41		0.003	10.48 ***		0.000	0.63
妻	年齢	0.014	3.38 ***		-0.838	-23.34 ***		-0.062	-2.03 **
妻	年齢二乗	0.000	-4.77 ***		0.008	18.45 ***		0.001	2.5 **
夫就業形態	パート	-0.034	-1.46		-0.360	-1.88 *		0.161	0.99
	アルバイト	-0.022	-0.96		-0.296	-1.50		-0.339	-2.04 **
	派遣労働者	-0.044	-0.83		-0.061	-0.14		0.335	0.89
	その他	-0.030	-1.36		-0.512	-2.74 ***		0.001	0.01
	自己雇用	0.011	1.51		-0.029	-0.46		0.091	1.67 *
	家族従業者	0.026	1.36		0.640	3.70 ***		0.010	0.07
	内職	-0.024	-0.28		-0.318	-0.46		0.233	0.4
	家事	0.023	0.83		-1.390	-6.08 ***		-0.368	-1.9 *
	定数項								
妻就業形態	パート	0.058	7.18 ***		-0.020	-0.30		0.068	1.21
	アルバイト	0.035	1.90 *		-0.688	-4.56 ***		0.262	2.05 **
	派遣労働者	-0.033	-0.85		-1.505	-4.73 ***		-0.232	-0.86
	その他	0.064	2.66 ***		0.559	2.74 ***		0.521	3.02 ***
	自己雇用	0.046	3.46 ***		0.661	5.94 ***		0.182	1.93 *
	家族従業者	0.219	19.80 ***		0.902	9.32 ***		-0.078	-0.95
	内職	0.168	7.45 ***		1.154	5.80 ***		0.401	2.38 **
	家事	0.190	25.81 ***		3.055	48.87 ***		0.378	7.15 ***
	定数項	0.506	9.36 ***		32.998	70.22 ***		2.983	7.5 ***
サンプル・サイズ		70816			70816			70816	
Prob > F		0			0			0	
修正済み決定係数		0.0065			0.0018			0.2413	
Log likelihood		-106298.9							

資料：「社会生活基本調査」

注1) ***, **, *はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

注2) 推定に使用したデータは夫婦で名寄せしてある。

注3) 「社会生活基本調査」では、その人の一日の行動種類を15分ごとに記入する。

注4) 家族とご飯を食べた回数は、Negative binomial回帰モデルを用いて

「家族と一緒に」「食事」をした回数を被説明変数とし、推定した。

なお、15分(1回)以上を継続して家族と食事をとっても、

2回以上とは見なさず、1回とした。

注5) 育児時間は一日に育児に費やした時間の合計をさす。

実際の変数は15分間を1単位とする育児時間の合計単位数となる。

時間の場合には、30分継続した場合には2単位とみなす。

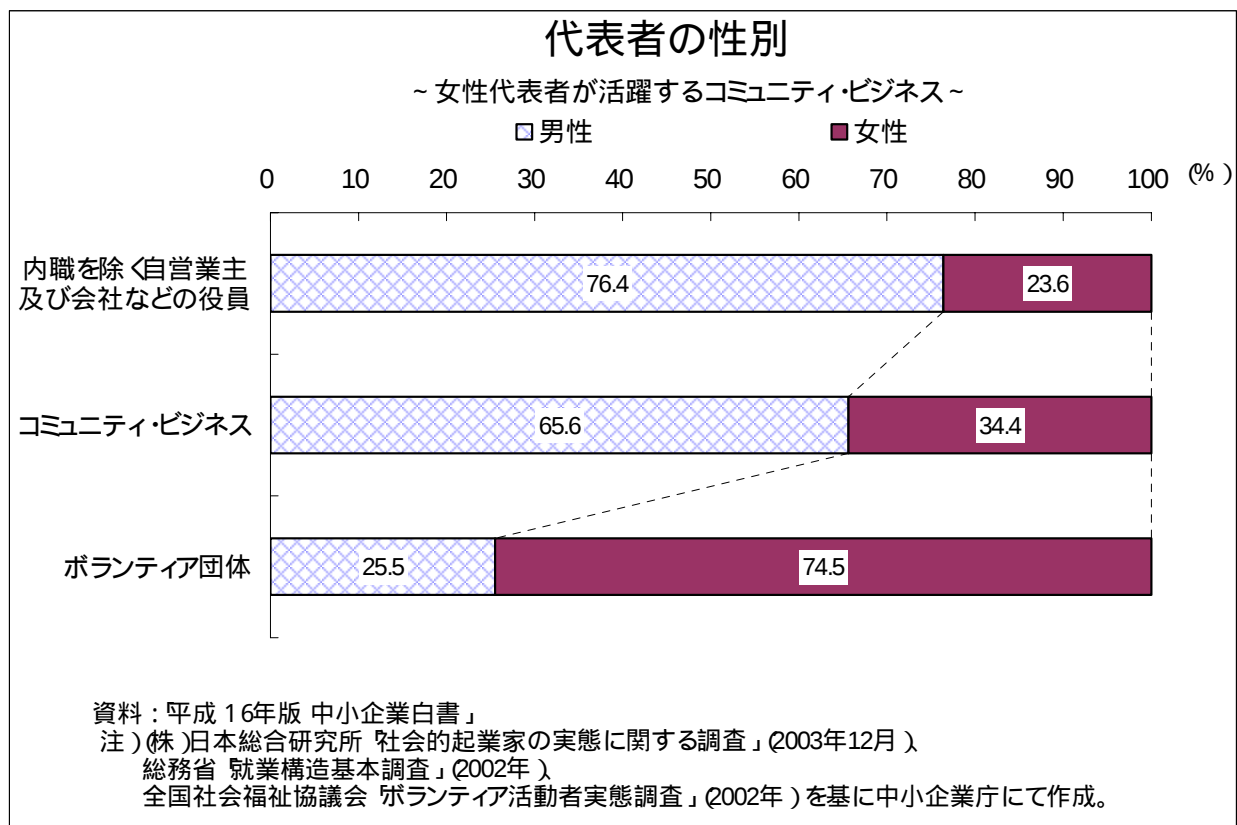
交際・つきあい時間は育児時間と同様に変数を作成した。

注6) 学歴リファレンスグループは夫・妻ともに高校卒

注7) 就業形態リファレンスグループは夫・妻ともに正社員

注8) 家族と一緒にご飯を食べる回数のみNegative binomial 回帰モデルによる推計

附表 おわりに - 1



参 考 資 料

経済産業省男女共同参画社会研究会報告

懐妊から誕生までの阻害要因について

武蔵大学経済学部

教授 高橋徳行

労働経済学的視点によるアプローチ

新規開業を分析する時の視点は大きく2つに分けられる。1つは企業経済学的アプローチと呼ばれ、開業が行われる、もしくは企業が誕生する産業、業種、業界、そして地域などの経済環境によって新規開業率の違いを明らかにしようとするものである。産業ごとの新規開業率の違いや地域ごとの新規開業率の違いを説明しようとする際は企業経済学的アプローチが用いられる。

もう1つは労働経済学的アプローチであり、これは開業の担い手である起業家の属性の違いに着目したものである。企業経済学的アプローチが開業の担い手を同質化して考える一方、労働経済学的アプローチは起業家、さらには起業家予備軍の属性が異なることを認め、結婚、離婚、学歴、子供の有無、性別、そして動機などの違いによって、あるグループの開業率が高くなるのか低くなるのか、または開業後の経営成果が良くなるのか悪くなるのかなどを分析する¹。

言うまでもなく、今回の「女性の自己雇用に関する研究会」では後者の立場が取られている。

開業プロセスに「懐妊」段階を設定

開業者の属性の違いに着目した分析は、昨今、日本でも数多く行われるようになったものの、その多くは、開業後の経営成果に焦点を当てたものがほとんどであった²。しかし、研究会で実施した調査（以下、今回調査）では、起業家予備軍を調査対象とし、しかもその予備軍が実際に開業したのか、依然準備中であるのか、もしくはすでに断念してしまったのかなどを尋ねているので、開業や誕生を実現したグループとそうではないグループの違いを起業家予備軍の属性の違いによって分析することを可能にしている³。

例えば、Paul D, Reynolds *et al* (1997), *The Entrepreneurial Process*, Greenwood Publishing Group では、企業の開業や誕生までのプロセスの間に「懐妊」段階を置くこと

¹ 例えば、Storey, D.J. [1994] “Understanding The Small Business Sector, Routledge, London(忽那憲治、安田武彦、高橋徳行『アントレプレナーシップ入門』、有斐閣、2004年)の69ページ(邦訳)を参照。

² 国民生活金融公庫総合研究所が毎年実施している「新規開業実態調査」はその代表的な調査である。

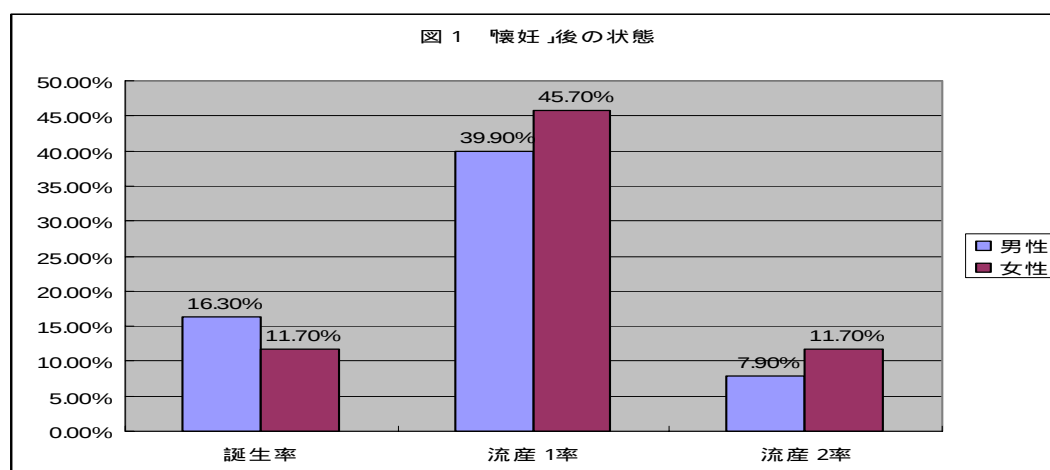
³ かながわ女性センター(2000)「女性と起業」に関するアンケート調査は、開業前の女性に焦点を当てた、数少ない調査の1つである。

によって分析を行うことの有効性が示されている。「懐妊」とは、起業を決意することであり、その定義は一樣ではない。ただし、開業率の問題を議論する際、懐妊率の問題と懐妊後誕生に結びつく率を分けて考えることは有意義であろう。例えば、起業家教育は懐妊率を高めるのに効果はあっても、懐妊後のプロセスには大きな影響を与えない可能性がある。懐妊しても誕生に結びつかない理由は、懐妊するか否かとは異なった要因によるものかもしれないからである。わが国では、高度成長期に比べて、起業希望者に対して起業を実現する割合が減少している⁴、この懐妊後から誕生に至るまでのプロセスに着目する意義は大きいといえる。

高い女性の「流産」割合

ここでは、今回調査「Q10」で、創業塾を受講した段階で、「計画立案中」(1351件、全体の46.7%)と回答した人を懐妊した状態と捉え、その中から「創業塾受講後に開業した(現在も継続中)」(203件)を懐妊後に誕生したグループ(誕生)そして「開業の目処が立っていない」(560件)と「断念した」(121件)をそれぞれ「流産1」「流産2」とした。

すると、男性の場合、懐妊後誕生につながった割合は、160件、懐妊グループの16.3%であるのに対して、女性は43件、11.7%と低い。一方、流産1では男性は392件、39.9%、女性は168件、45.7%、そして流産2では男性は78件、7.9%、女性は43件、11.7%といずれも女性がその割合において男性を上回っている(図1)。



懐妊から誕生に至るモデル

懐妊後、誕生できるか否かに影響を与えそうな変数はいくつか想定できる。例えば、Storey, D.J.[1994]では、結婚、離婚、教育、子供、失業、前職の賃金、経験、年齢、民族、性別、社会的地位、学校、地域、相続・流動性、パーソナリティ、管理職経験、そして家

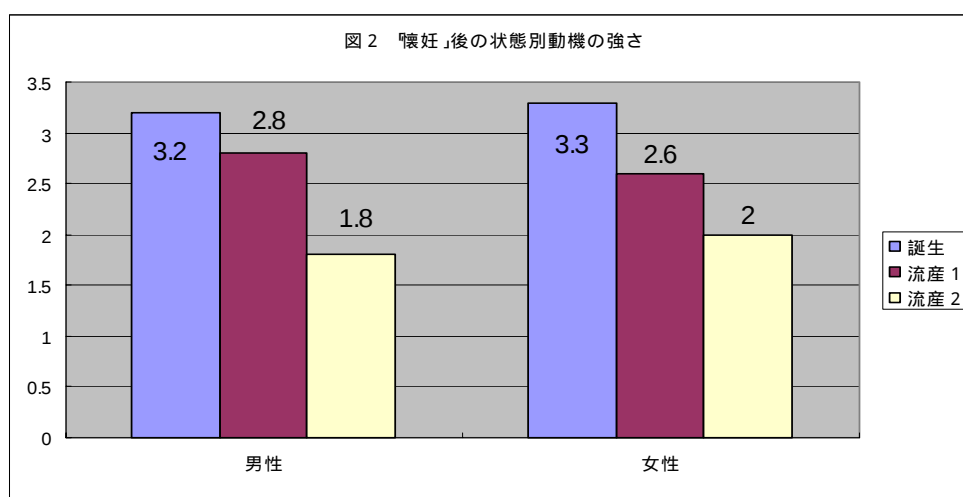
⁴ 中小企業庁(2002)『2002年版中小企業白書』48ページ

族による事業経験を「自営業の選択に関する影響要因」として、いくつかの調査結果の報告を行っている。

また、開業プロセスの研究において、労働経済学的アプローチを取る場合、ある個人が失業者でいるのか、雇用者でいるのか、それとも自営業者になるのかという3つのステータスの間で選択権を行使できるというナイトの業績に拠っていることが少なくない⁵。この場合、3つのステータスのいずれを選択するかは、参入障壁が存在しなければ、それぞれのステータスから得られる効用の大きさで決まるものの⁶、現実にはステータス間の移動能力の影響も大きい。

その視点で、今回調査の結果を見ると、Q5「勤務者ではなく事業経営者になりたいと考えた動機について、次の項目はあなたの気持ちの中でどの程度の強さでしたか」の答え方に誕生グループと流産グループの違いが明白に出ていたことは注目に値する。

設問は全部で「多くの収入が得られる」「自分の能力をより生かすことができる」「そして「雇用されるより自己裁量のできる起業の方が性格に合う」などの11項目の設問に対して、「強い」「やや強い」「弱い」「なし」の4つから1つの選択肢を選ぶ設計になっている。そこで、それぞれのグループがQ5の11の設問中、「強い」をどれだけ選択したのかをみると⁷、女性では、誕生グループが平均3.3であるのに対して、断念をした流産2グループでは2となっている（図2）。能力の中に意欲を含めるか否かは議論の余地があるものの、達成意欲は起業家の特徴としてさまざまな研究者が指摘していることであり⁸、動機の「種類」も重要であるが、「強さ」そのものも重要といえる。なお、この傾向は男性についても当てはまる。



⁵ Knight, F, H. [1921] Risk, Uncertainty and Profit, Houghton Mifflin, NewYork

⁶ 効用の大きさも単純に所得だけは測ることができないことは言うまでもない。

⁷ すべてに「強い」と回答するとスコアは11である。

⁸ 例えば、Bygrave, W, D (Editor) [2003], The Portable MBA in Entrepreneurship, 3rd Edition, John Wiley & Son, Inc.など。

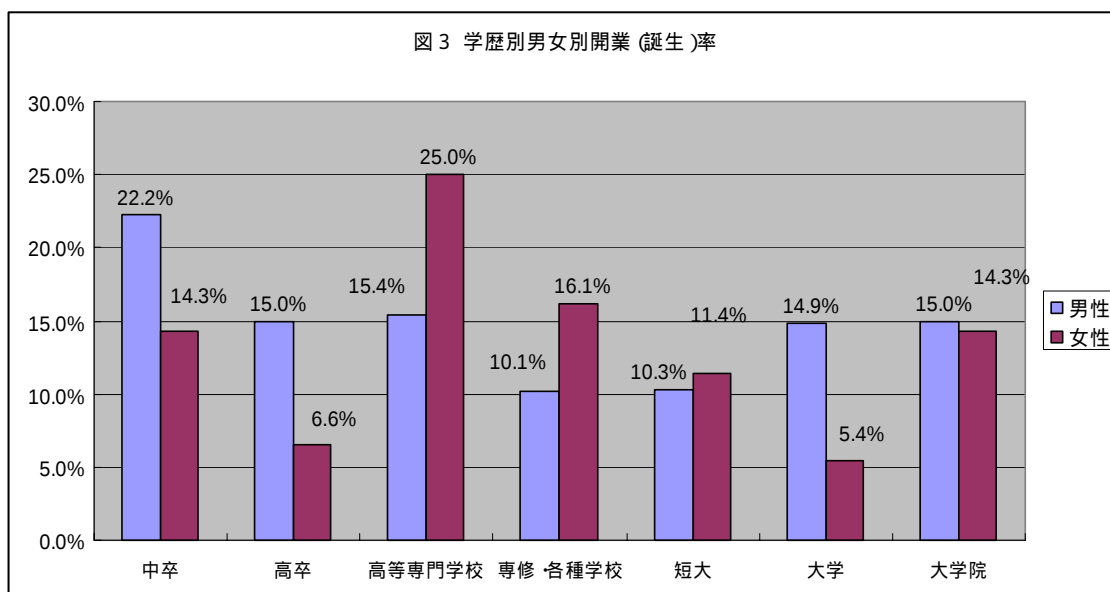
誕生率ゼロのグループ

女性の場合、平均的に誕生率が低いことに加えて、誕生率がゼロであるいくつかのサブグループが存在する。例えば、年齢別に見ると、29 歳以下と 60 歳以上では誕生率はゼロである（表）。また、全般に開業（誕生）率は女性より男性が高い中で、30 歳代に関して女性が男性をやや上回っている。

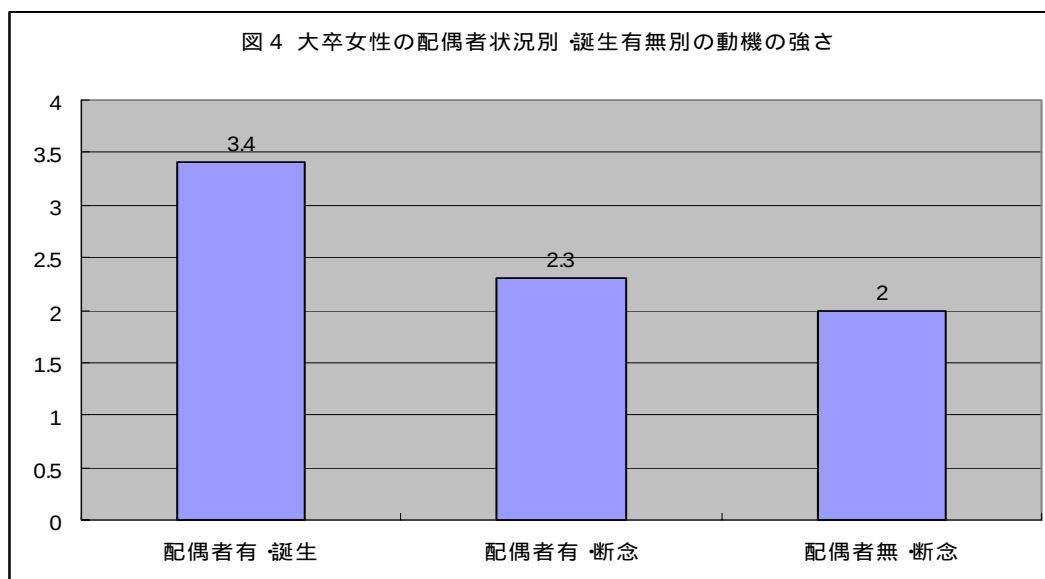
表 年齢別男女別開業（誕生）率

	男性	女性
29 歳以下	5.5%	0.0%
30 歳代	11.5%	12.2%
40 歳代	13.9%	7.9%
50 歳代	19.4%	12.9%
60 歳以上	13.0%	0.0%

学歴別に誕生率を見ると、女性は大学卒の誕生率が低いのが大きな特徴である（図 3）。学歴はある意味では、能力の代理変数ともなり得るので、この結果をどのように読むべきかに関してはさまざま説明が考えられる。創業塾を受講時に計画立案中であった大卒女性は、92 人であるものの、そのうち実際に開業した女性は 5 人ととどまる。しかも、この 5 人はすべて F4 の問「配偶者はいらっしゃいますか」に対して「いる」と回答した女性であり、「死別・離別したのでいない」と「もともといない」は含まれていない。これも、一般には、配偶者がいない方がいる場合と比べて、プッシュ要因が強く働くという説明とは反対の結果となっている。



大卒女性の中で、配偶者有かつ誕生グループ、配偶者有かつ断念（流産2）グループ、そして配偶者無かつ断念（流産2）グループの3つについて、図2と同様に動機の強さを比べてみると、ここでも、誕生グループと断念（流産2）グループで大きな違いが認められる（図4）。達成意欲や動機の強弱が誕生率に大きな影響を与えている可能性が考えられる。



このように、ここでは、本論のように多変量解析は行っていないものの、懐妊から誕生までのプロセスにおいて、動機の種類とともに動機の強弱が与える影響は少なからぬものと考えられ、この視点から女性の開業プロセスを見ていくことも重要であろう。

『創業にいたるまでのサポート役割としてのメンター

- 男女差を考えながら - 』

明海大学経済学部 嶋根 政充

(1) 目的と問題：

本稿の目的は、いかなることが「創業・起業」において問題になっているのかを、「資源」、「メンター」(支援者・助言者) の角度から分析し、男女間の差異を媒介させながら、「わが国においてなぜ『創業・起業』が少ないのか」といった問題意識を鑑みつつ、創業するに当たって直面する困難な問題の対処の仕方を整理し、「どのような創業支援の方向性、サポートのあり方が妥当か」のヒントを明らかにしていくものである。

さて、平成 16 年 3 月の『起業に影響する諸要因に関する調査』(経済産業省・第一生命経済研究所) や各種調査をみると、事業経営者になりたい動機・理由は、一言で言えば「自分の持っている能力や資源を効果的に使える」ということが出発点になっているとあってよいだろう。

しかし、現実にはそうした資源が有機的に結びつき、起業に結びつくためにはいくつかのハードルがあって、起業に結びつくケースは決して多いとはいえないという仮定に立つ。そこでまず、こうした問題を的確に捉えるための道具立てを行う。

(2) 種蒔きモデルについて：

事業を生み、発展させることは、恰も土に種を蒔き芽が出、葉がつき、茎や枝が伸び、花を咲かせ、その持ちをよくさせるにはどうすれば良いか。あるいは風雨や旱魃といった阻害要因を克服するためにはどうすれば良いか、「どのような肥料や水の与え方が妥当か」といった政策課題を明らかにしながらより良い支援のあり方を検討しなければならない。

これを創業・起業というコンテキストで言えば、土というのは風土、そこにビジネスの種があって、それを植え育てるモデルを構築していくことである。そして、その各段階、各条件に応じて異なったサポートのあり方や対応をしていくべきであるということになる。したがって、創業に対する支援はいくつかの段階や課題の違いがあり、それぞれの段階における効果的な支援のあり方が求められる。

そこで、創業動機以前の初期条件(環境や経験) から、創業動機、創業準備段階、創業、事業継続の段階を経ながらそれに応じた支援のあり方の違いをみる“種蒔きモデル”(図表 1) を提示する。まずわれわれは、過去の環境や経験(例えば自己雇用者が身近にいる・いた) や、起業機会や起業できる場の形成(シリコンバレーのような地域) に見られるような、創業の可能性が高いか低いかといった生態学的な条件に依拠してスタートしていることを考慮しなければならない。

すなわち、創業しようという動機に当たっては、個人や社会の発達の学習要件や認知的条件に依拠しながら起業することは逃れられない。獲得する資源については大きくは2つの種類があると考えられる。一つは経営的な側面における資源獲得、ノウハウの側面である。そしてもう一つは、自己雇用を行ううえでの心理的側面（自己決定が出来、甘えや束縛によってではなく自分で自由に資源を利用でき、自分自身でやっていけるという自信を持つこと・自己効力感）を含めた時間的資源や関係的資源（エンジェルやメンターなどのサポーター）、リーダーシップにまつわる認知的資源などの獲得である。

両資源の事業継続（事業実現）と就労継続（やり遂げようとする自己意識）は相互補完的关系にある。こうした資源獲得の側面において、何がジェンダーによって規定されるか、あるいは何らかの要因を媒介として結果的にジェンダー間格差が生じるかを検討していく必要がある。

また、今回の分析では変数が不足している（創業準備資金・年収など金銭的なものに限定される）ので初期条件（現有能力・ポテンシャル）の違いを設定していくことは困難であるし、過去の経験から一般化する期待、事業形成にいたる各ステージごとの実現可能性の程度とそれにもなう報酬の期待値、現実との乖離とそれらのパラドックス（期待と報酬のギャップ）については別途稿をあらためて述べていくことにしたい。

今回は、「問題はあったが相談者がいなかった」というのが「創業無し」が「創業有り」よりも多いという調査結果（『起業に影響する諸要因に関する研究』の62ページ参照）に着目しながら議論を進めることにする。

（3）方法：

今回は、“種蒔きモデル”に基づいたその一部の仮説、検証を行う。

すなわち、創業・非創業の各層に対して、モデルとなる人や相談できる相手、家族のなかで最も親密な存在であるともいえる配偶者といった各メンター、サポート役の存在の違いと性別を要因とし、創業（あるいは創業計画中）にいたるまでに発生した問題の困難の度合いの違いを従属変数に取って、その影響力をみていこうとするものである。

サポート役のメンターの役割とその定義についてであるが、ソーシャル・サポート論では、「経済的に困っているとき頼りになる人」、「わからないことがあるとよく教わってくれる人」、「ネットワークにおける人脈づくり」、「家事をやってくれたり手伝ってくれる人」は、起業の実現可能性につながる現実的なサポートであり「道具的支援」という。それに対して、「常日頃気持ちを敏感に察している人」、「日頃認め、評価してくれる人」、「信じて思うようにさせてくれる人」、「お互いの考えや将来のことなどを話し合える人」は「情動支援」といって、やればできるという自信をつけていくサポートのあり方である。

なお、前述したように、Q26の項目のなかでの「経営的な問題」、「自己雇用者として仕事を続けていく上での問題」は分けて考えていく必要があるが、ここでの項目は前者に偏っている（後者と考えられるには「家族の同意を得ること」、「相談できる相手がいなかったこと」）。

そのため、「資源獲得型」、「ノウハウ獲得型」、「心理的対話型」の効果を厳密にみることはできない。

そこで、「現在開業中」(創業者)と「非開業」(非創業者)の双方の層に二元配置の分散分析を実施し、起業にいたる条件におけるヒトのサポートの影響の主効果とそれの男女差の主効果とを考えてみるのが望ましいと考えられる。

これらの組み合わせによって、以下の4つの仮説を提示する。

(仮説1)「サポートの有無が創業までの困難な問題の難易度の認識に影響を与える」

(仮説2)「サポート源の違いによって、創業までの困難な問題の難易度の認識が異なる」

(仮説3)「全般的にジェンダーの影響を受けている資源は、メンターの影響を強く受ける」

(仮説4)「創業ができた男女は、創業に到っていない男女に比べて男女差の出る項目は少ない」

1)メンターの代理変数:(鏡として)「自営業を営んだ人や起業された人のモデル」(F2)、「創業・開業する際の相談者」(F3-1)、「創業後の経営の相談者」(F3-2)、「(仕事ではなく)一般的な悩みを聞いてくれる相談者」(F3-3)、「配偶者」(F4-1)

2)従属変数:創業前に発生した問題の困難度(Q15・Q23)

3)主効果となる固定因子:メンターの存在の有無、性別(Q2)

4)交互作用:起業にいたる条件におけるヒトのサポートの影響の主効果と、それの男女差の交互作用のあるもののみ一元配置へ

(4)結果と考察:

帰無仮説 「メンターの有無の水準間に差はない」(有意水準は5%)

帰無仮説 「男女の水準間に差はない」(有意水準は5%)

帰無仮説 「メンターの有無と性別の間に交互作用はなし」(有意水準は5%)

この帰無仮説が棄却された項目のみを図表2に示した。

・自己資金の調達」の難易度は、非創業者において配偶者のいた方が容易であると認識している。

・販売先・受注先の確保」の難易度は、創業者では身近な自営業者の存在は男性に困難度を低め、非創業者では女性の困難度を低めている。非創業者での創業段階での相談者の存在はやはり女性にきいている。

・販売先・受注先の確保」の難易度は、創業後の相談者の存在でもきいているし、非創業者では身近な自営業者の存在や配偶者でもきいている。

・仕入れ先・外注先の確保」の難易度は、非創業者で身近な自営業者の存在、配偶者の存在の影響が大きい。

・許可・認可などの手続き」の難易度は、非創業者で配偶者の存在が難易度を低めている。

・金融機関からの借り入れ」は、非創業者では創業段階での相談者の存在が女性にとっては大きく、配偶者がいると難易度を低めている。

・出資者の確保」の難易度は、非創業者で一般的な相談者や配偶者の影響が強いことから、プライベートの要素が大きい。

・営業スペースの確保」の難易度は、非創業者において身近な自営業者の存在が困難度を低めている。

・営業スペースの確保」の難易度は、非創業者において男女差があって、創業段階での相談者や配偶者の存在（妻）において男性は問題の困難度を低めている一方、女性では仕事以外の相談者の影響が困難度を低めている。

・家族の同意を得ること」は、創業者では配偶者の存在が大きく、非創業者では身近な自営業者の存在、創業の際の相談者、仕事以外の相談者の存在が大きい。

・相談できる相手がいなかった」ことについては、創業者では創業の際の相談者、創業後の相談者、仕事以外の相談者の存在が大きいのに対し、非創業者では身近な自営業者の存在をモデルとし、創業の際の相談者、仕事以外の相談者の存在が困難度を低めている。配偶者の存在はその役割を果たしていないのか当然という認識なのか、影響が出ていない。

・起業や企業活動を阻害する制度や慣習」の困難度は、非創業者において、創業の際の相談者、仕事以外の相談者が緩衝材の役割を果たしている。また、女性にとっては男性の配偶者（夫）がこれらの困難度を低めている。

・創業者よりも非創業者でメンターの影響が顕著に出ている。

なお、交互作用の出た項目について一元配置の分散分析に切り替えて分析をした結果、「相談できる相手がいなかったこと」の項目の仕事以外の相談者については、有意性が確認されたので解釈のなかに加えている。

これらの結果から、以下の8点を特徴としてまとめた。

創業層よりも非創業層に困難度におけるサポート役の影響が顕著に出ている。

配偶者は心の結びつきよりは道具的な支援が結構多いのは、金銭の支援などは身近な人の方が信用できるということのあらわれか。

販売先「受注先の確保」の難易度の創業者と非創業者の性差の影響が反対に出ているのは、時間的段階の差が出ている（つまり期待は女性の方が高いが、現実には女性の方が困難であるとも解釈できる）のではないか。

難易度の低い「従業員の確保」については、全く欠いている項目がない。

身近な自営業者がモデルになっている要因が多い。

創業の際の相談者はメンタルな側面を含む非経営的要因が求められる。

仕事以外の相談者の存在は、女性において経営的側面を含めその役割が顕著になっている。

配偶者の役割は、男性（妻に対して）と女性（夫に対して）では別の役割を求めているがビジネスを始めるに当たってプラスに働いている。

次に、仮説が支持されたか否かの検討である。

（仮説1）「サポートの有無が創業までの困難な問題の難易度の認識に影響を与える」

であるが、これは難易度が軒並み高い項目（「販売先・受注先の確保」「自己資金の準備」「金融機関からの借り入れ」「出資者の確保」「営業スペースの確保」など『起業に影響する諸要因に関する研究』の62ページ参照）にはサポート役割の効果があらわれている。したがって非創業者層では支持されたといってよいが、既に実際に創業した層では限られた項目のみが一部支持された結果となっている。

（仮説2）「サポート源の違いによって、創業までの困難な問題の難易度の認識が異なる」は如実にその違いがあらわれており、支持されたと結論できる。

（仮説3）「全般的にジェンダーの影響を受けている資源は、メンターの影響を強く受ける」

については、概して女性にメンターの影響を受けていることからして支持できるといってよい。

（仮説4）「創業ができた男女は、創業に到っていない男女に比べて男女差の出る項目は少ない」というのは正にその結果があらわれている。メンターがいなくても創業している層がいるわけだから、当然といえば当然の帰結であろう。

しかるに、創業と非創業の2つの層の意味上の違い、すなわち両者を比較するに当たって、現段階で創業している層と創業以前段階の層といった時間差が存在している点を留意する必要がある。

5) 分析の限界と課題：

第1に、この調査データは「現在開業中」と「非開業」というカテゴリーで分類して分析していったが、この中には実質的には意味の異なるサンプル層が併存している。

すなわち、創業塾受講前に既に開業していた、創業塾受講後開業した（新分野進出等含む）というのは根本的に意味が異なる。要するに、創業塾を直接創業に結びつける手段と考えるか、現状の補完的手段と考えるかによってサポート役の意味づけが全く異なるというわけである。

同様に、準備中（開業間近・計画立案済でこれから実施・計画立案中）、開業の目途がたっていない、断念した、一度創業したが現在は廃業・休業しているといった、目的や状況の違うサンプル層が混在しており、実際の“意味するもの”と“意味されるもの”の再検討をしたうえでの詳細な分析が求められる。

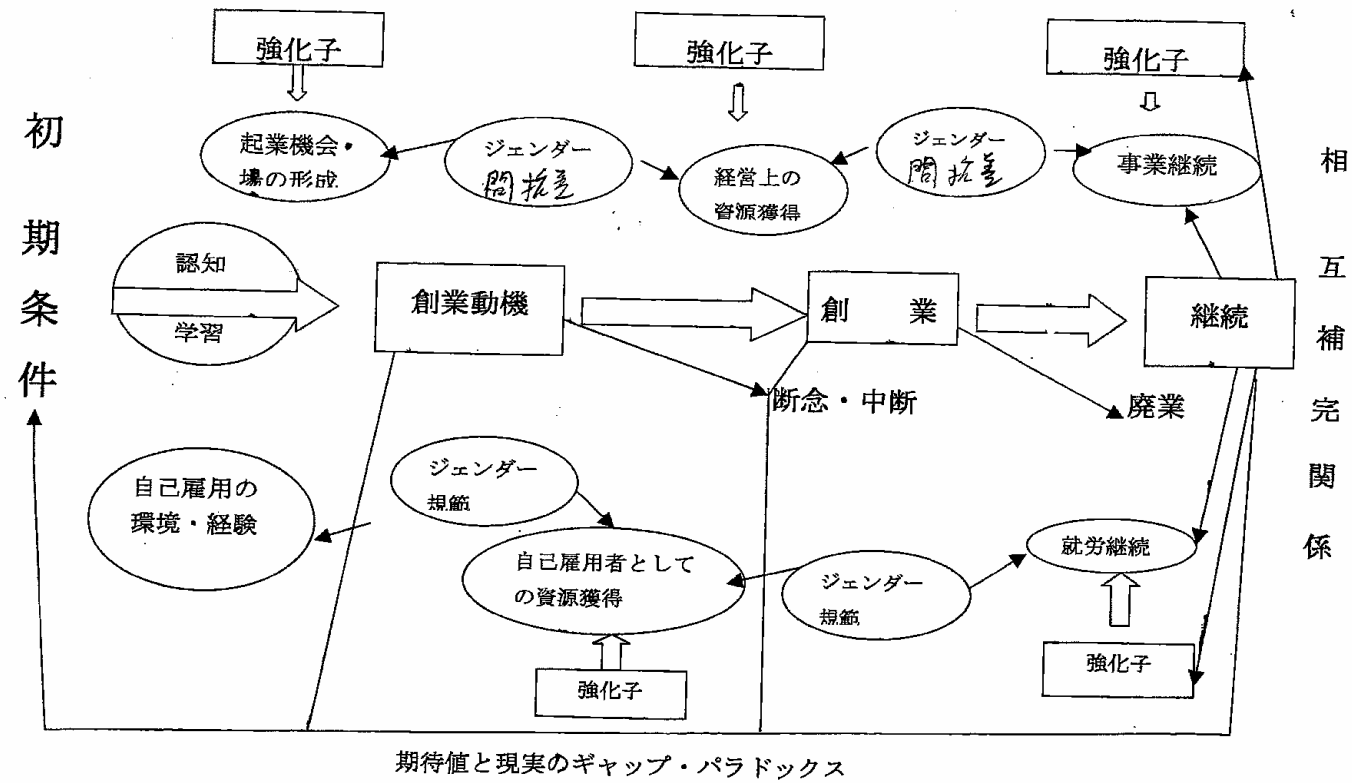
問題は、誰がメンターになるかによってそのメンターがどのような役割を果たし、それが結果として創業に結びついたのか否か、そして創業が継続していくうえでどのような役割を果たしかについてであるが、そのためには幾つかの指標を組み合わせながら分析していく必要がある。

したがって第2に、例えば「創業率」を従属変数としたうえで、男女の層別ごとに発生した問題の困難の度合いとメンターの違い（「自営業を営んだ人や起業された人のモデル」、「創業・開業する際の相談者」、「創業後の経営の相談者」、「（仕事ではなく）一般的な悩みを聞いてくれる相談者」、「配偶者」の有無に応じて5通りごとの各項目別に要因を取り上げ、男女間の層別の差異をカイ2乗検定を行ってみて検討するなどが考えられる。

さらには第3に、最初の時点の初期条件の違い、志の程度の違い（何の方略もなく単なる思いつきで起業をしようと思う人・金銭的な理由で場当たりの対応をしようとする人・後継者の関係でやむなく経営者になった人を含めて）、LOC尺度における原因帰属における運志向・他人志向と自分志向の違いなどといった心理特性についてもコントロールしなければならない。

すなわち、“人としての成長”といった自我意識の心理的な志向性とこれらの違いによって、サポートをしていくうえでのメンターの要否をはじめ、その役割が大きく異なっていくことが考えられよう。

図表1 種蒔きモデル



図表2 困難な課題とメンター（モデル）性差

	モデル・メンターと男女差	身近な自営業者			創業の際の相談者			創業後の相談者			仕事以外の相談者			配偶者		
	発生した困難の問題	有無	性差	交互作用	有無	性差	交互作用	有無	性差	交互作用	有無	性差	交互作用	有無	性差	交互作用
1	自己資金の準備	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	25.81 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
2	従業員の確保	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
3	販売先 受注先の確保	<i>ns</i>	12.94 (M)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	8.25 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		12.49 (E)*	10.83 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	9.98 (E)*	<i>ns</i>	-	-	-	8.92 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	16.64 (E)*	<i>ns</i>
4	仕入れ先 外注先の確保	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		18.95 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	12.57 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
5	許可 認可などの手続き	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		10.88 (E)*	11.94 (M)*	8.46*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	10.57 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
6	金融機関からの借入れ	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	8.58 (E)*	<i>ns</i>	-	-	-	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	13.95 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
7	出資者の確保	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	8.96 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	13.39 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
8	営業スペースの確保	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		14.44 (E)*	16.08 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	11.39 (M)*	<i>ns</i>	-	-	-	<i>ns</i>	8.01 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	9.15 (M)*	<i>ns</i>
9	家族の同意を得ること	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	8.22 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		9.64 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	24.22 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	16.45 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
10	相談できる相手がいなかったこと	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	82.13 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	83.28 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	33.86 (E)* ○	<i>ns</i>	9.86*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		23.97 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	188.16 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	121.15 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
11	起業や企業活動を阻害する制度や慣習	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	33.72 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	-	-	-	30.54 (E)*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	12.47 (E)*	<i>ns</i>
	前段 創業者															
	後段 非創業者 (創業後の相談者はなし)															
	数値は F値															
	* 有意確率(p<0.05)は 5%水準を基準とする															
	* * 有意確率(p<0.1)は10%水準を基準とする															
	差があるもののみ 正負															
	モデル・メンター有り(平均値 難易度低):+ (E)															
	女性(平均値 難易度低):+ (E)															
	帰無仮説を棄却できず : <i>ns</i>															