

女性、若者／シニア起業家支援資金

平成 21 年 6 月
経済産業政策局新規産業室

我が国経済の活性化のためには、女性や若者、高齢者などを含む多様な事業者による活発な開業が行われることが必要。本制度は起業意欲のある女性・若者・高齢者を支援することにより、新規事業や雇用の創出を図ることを目的とする。

1. 融資制度の概要（制度創設：平成 11 年 4 月）

a) 優遇金利の適用：(株)日本政策金融公庫（国民生活事業・中小企業事業）

通常の借入者への金利は基準金利のところ、女性、若年者、高齢者起業家については、特利 1 及び特利 3 の優遇金利。

(利率は貸付期間 5 年以内、平成 21 年 6 月 10 日現在)

(株)日本政策 金融公庫	通常	女性、若年者、高齢者起業家	
		新規性のある場合	
	基準金利	特利 1	特利 3
国民生活事業	2.30%	1.90%	1.40%
中小企業事業	1.95%	1.55%	1.05%

b) 対象者

女性、若年者（30 歳未満）又は高齢者（55 歳以上）のうち、新規開業して概ね 5 年以内の者

c) 貸付限度額

国民生活事業：7 千 2 百万円（運転資金は 4 千 8 百万円）

中小企業事業：7 億 2 千万円（運転資金は 2 億 5 千万円）

2. 利用実績（平成 11 年 4 月～平成 21 年 5 月末）

※四捨五入

金融機関	件 数	金 額
国民生活事業	74,155 件 うち女性 42,088 件 うち高齢者 18,510 件 うち若年者 13,557 件	3,678 億円 うち女性 2,114 億円 うち高齢者 1,062 億円 うち若年者 502 億円
中小企業事業	241 件 うち女性 76 件 うち高齢者 154 件 うち若年者 11 件	129 億円 うち女性 43 億円 うち高齢者 83 億円 うち若年者 3 億円
計	74,396 件	3,807 億円

女性の起業支援について

平成21年9月
経済産業省

女性の起業に関する現状・ニーズと対応策

1. 女性の起業に対する現状とニーズ

- 女性の起業ニーズが高く、起業家割合が高い。（女性の社会進出の重要な形態。女性の起業家割合が高い。）特に、女性の開業年齢は、男性と比較すると（男性は30歳代前半をピークに減少しているのに対し）、30歳代から50歳代までほとんど変わらない。子育てを終えた世代も含め、起業が女性の社会進出の選択肢の一つとなりうると推察される。
- 一方で、起業したい多くの女性から起業に対する専門家による指導や情報提供、財政面での支援に対するニーズがある。

ニーズに対応した取組を実施

2. 対応策

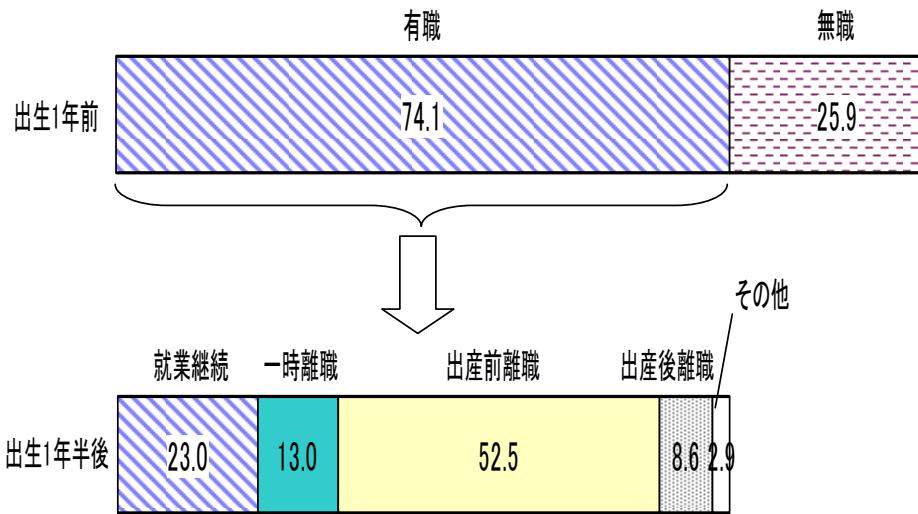
- 起業における知識・ノウハウの習得の機会提供（創業人材育成事業（創業塾等））
- 女性等における起業に関する金融支援

○子育て後の女性の就業が困難(第一子出産を機に仕事を辞める女性が7割)

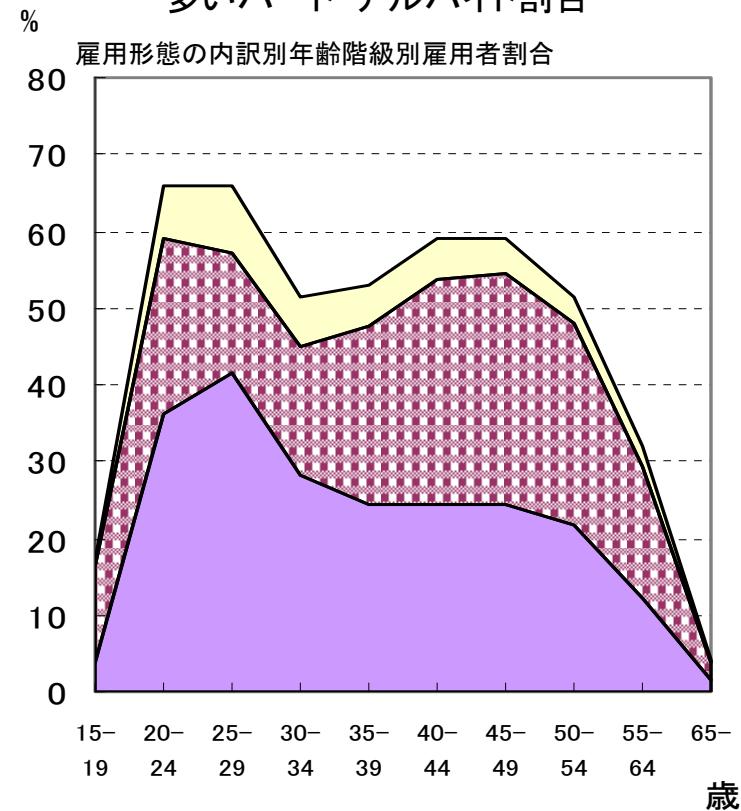
○第一子出産を機に正社員の約7割が離職。再就職後はパート割合が高く、離職前の職に就けていない。

◆約7割が出産を機に離職

第1子出生1年半後の就業パターン



◆再就職後(M字の右肩)に多いパート・アルバイト割合



(資料) 男女共同参画白書 平成18年度版 (内閣府)

(備考) 1. 厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計(人口動態統計特殊報告)(平成15年度)より作成。

2. 就業パターンの分類の定義は以下のとおり。

就業継続：出生前後を通じて一貫して有職の者

一時離職：出生前に有職であったが、出生を機に一時的に離職し、1年半後には有職の者

出産前離職：出生前に有職であったが、出生時には無職となり、出生後も無職のままの者

出産後離職：出生前、出産時には有職であったが、出生後のいずれかの時点で無職となった者

■ 正社員 □ パート・アルバイト □ 嘱託などその他 2
資料出所:「就業構造基本調査」平成14年(総務省)

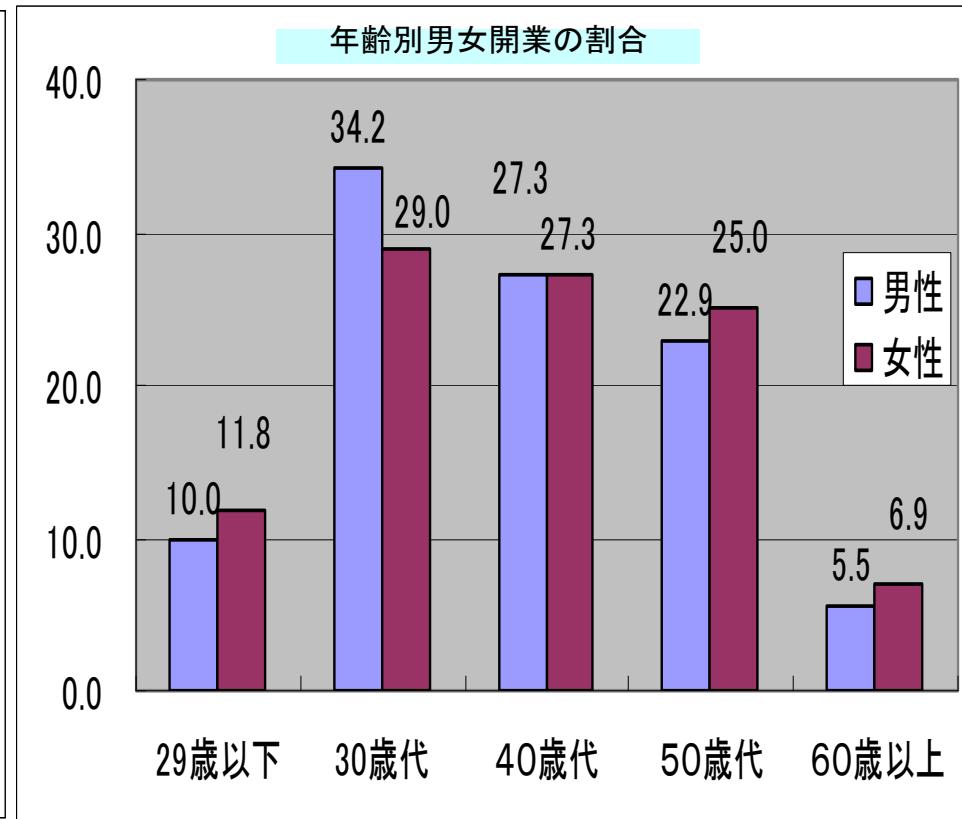
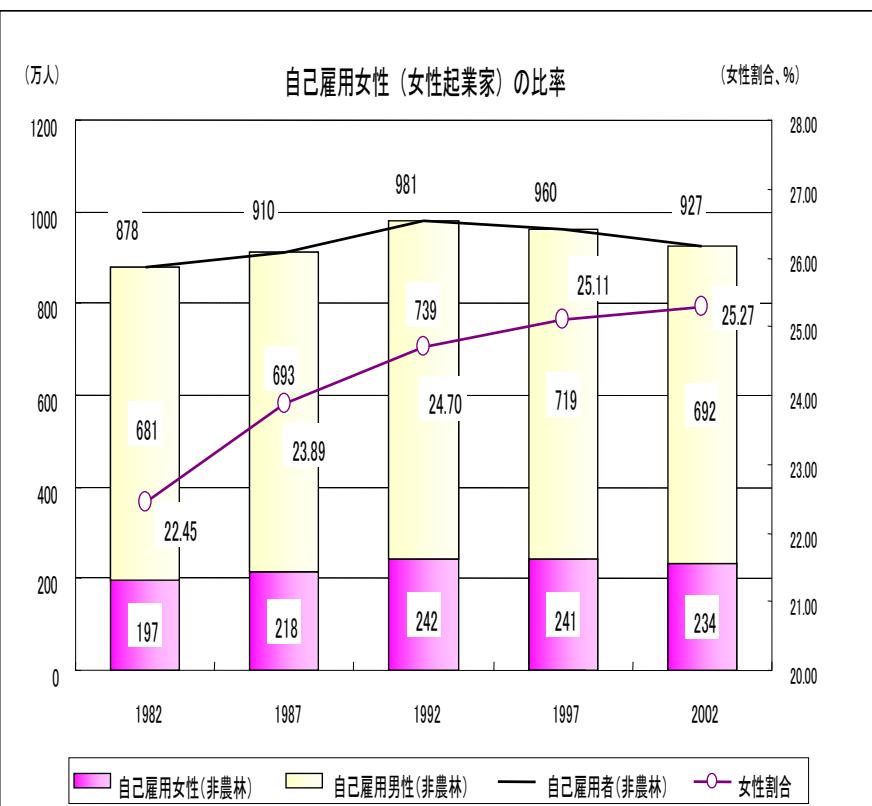
【現状・ニーズ】

○子育て世代の女性を中心に高い起業ニーズ

○女性の起業家割合は増加傾向にあり、男女別に見ると、開業の割合は男性は30代以降減少しているに対し、女性は30代から50代と変わらない。



女性にとって起業が社会進出の重要な手段。



注①経済産業省調査「女性の自己雇用に関する研究会報告(平成16年6月)」

②自己雇用者とは、会社役員と自営業主を加えたもの。

資料：新規開業白書2005年版(国民生活金融公庫が融資した企業によるアンケート調査)

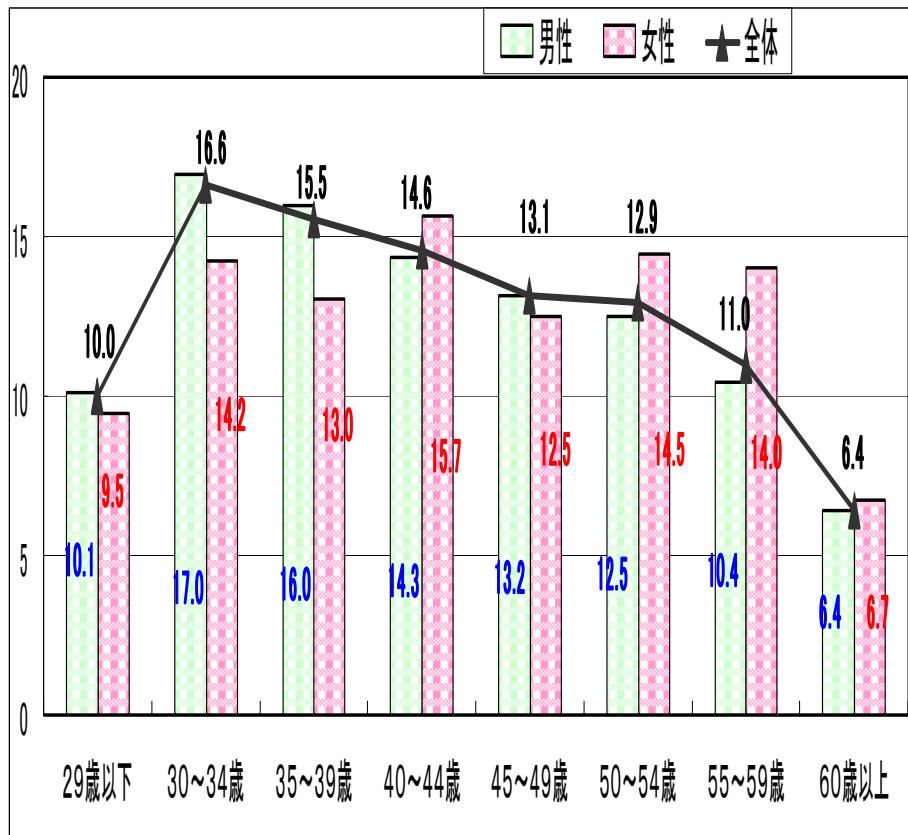
【現状・ニーズ】

○女性の起業支援の必要性

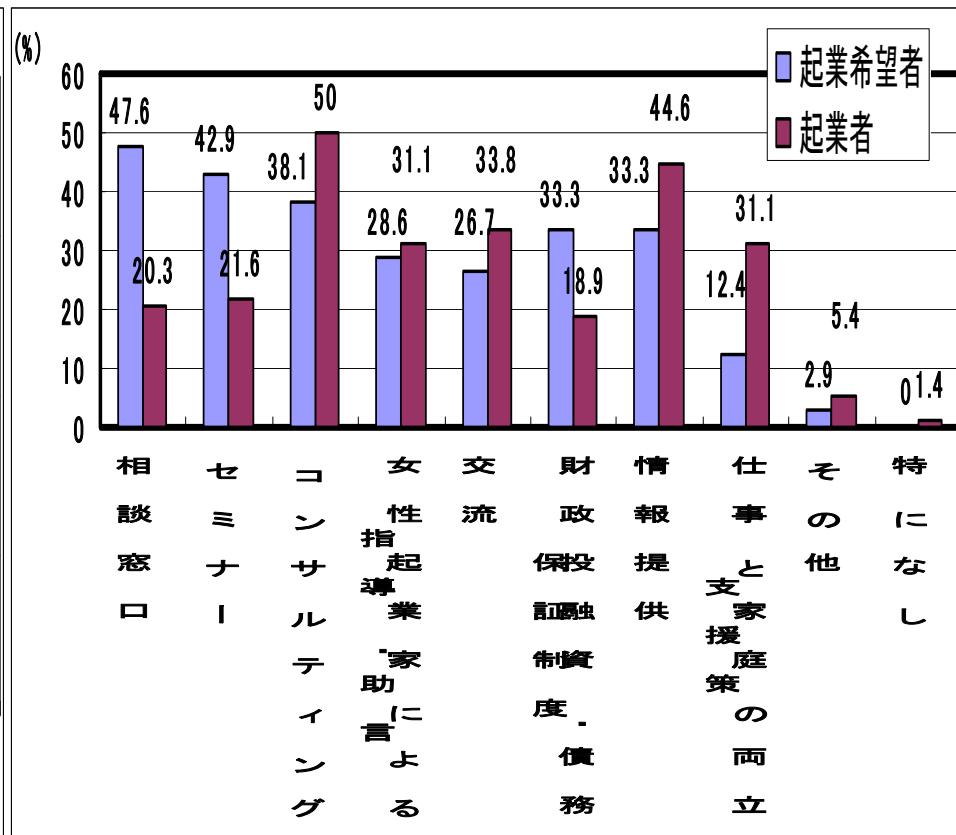
(子育て世代を中心として起業に関する知識・ノウハウや資金提供等への高い支援ニーズ)

- 起業は女性（特に子育て世代の女性）にとって、社会進出の大きな手段。
- 起業に伴うコンサルティング、情報提供、債務保証、情報提供等の施策の支援に対する強くニーズがある。

開業時の年齢構成(平成18年、%)



女性の起業に関して欲しい支援(複数回答)



(資料)国民金融公庫「新規開業白書」(2006)

(資料)「平成17年度 能力発揮事業起業セミナー受講者に対する
フォローアップ調査結果報告」(女性と仕事との未来館)

【対応策】

起業における知識・ノウハウの習得の機会提供 (創業人材育成事業(創業塾等))



平成21年度予算額 13.1億円

全国の都道府県商工会連合会、商工会、商工会議所において、次の施策を支援。

創業塾

対象： 創業に向けて具体的なアクションを起こそうとする者



内容： 経営戦略(ビジネスプラン)の完成、創業に必要な実践能力の習得を支援する
ために、30時間程度の短期集中研修を開催。

経営革新塾

対象： 新事業展開を目指す事業者、若手後継者

内容： 経営戦略、組織マネジメント等の知識・ノウハウを習得できるようにす
るため、新たに「経営革新塾」を開催。

女性創業に
限定した塾も開催

(参考) 【これまでの実績・評価】

- 平成20年度中に、全国で約30件の女性向け創業塾を開催を実施。○創業塾に参加した女性の約9割以上が満足との評価。
- 平成13年度から平成21年3月まで約300件、約9600人が受講。○なお、平成18年、19年度における創業塾参加者の約3割が受講後、起業に成功。

(日本商工会議所・全国商工会連合会調査結果)

【対応策】 女性向け創業塾のパルト(例)

女性創業塾

アクティブライブ&
クリエイティブに輝きたい！
「わたしの夢」を実現するための5日間

受講料
5,000円



今年も様々な専門分野の女性講師陣が
ハード&ソフトにビジネス・プラン作成の
極意を教えます！

女性向け創業塾の例

よし、私も一步踏み出そう！

女性ならではの感性、アイデアをビジネスに結びつけるために・・・

当塾では、創業を進めるための基本ステップを踏んで、みどりさんのビジネスプランを作ります。

カリキュラムの最後として、先生の感想文を用いながら、ビジネス・マップを作成します。また、アクティブライト・ミーティング・フレンズセッションを通して、開拓した名前や、コンサルタントやクリエイティブワークを行っています。

これでより、実践的ビジネスに対する興味感覚が変わります。

11/29 (土) 11/22 (土) 11/15 (土) 11/8 (土) 11/1 (土)

日程

午 前 9:30 ~ 12:30

午 後 13:30 ~ 16:30

女性創業塾 カリキュラム

開講式の挨拶説「創業への道のり」	卒業生体験談「創業への道のり」
1分プレゼンテーション	1分プレゼンテーション
「アクティブ・クリエイティブワーク①」	「アクティブ・クリエイティブワーク②」
ビジネス・マップを作ろう	ビジネス・マップを作ろう
～女性が創業するために必要な心構え～	～女性が創業するために必要な心構え～
会社をつくろう1 (設立編)	会社をつくろう1 (設立編)
会社をつくろう2 (労務編)	会社をつくろう2 (労務編)
資金を調達しよう	資金を調達しよう
お金のやりくりを考えよう	お金のやりくりを考えよう
社長になつてみよう	社長になつてみよう
ビジネス・マップをつくろう	ビジネス・マップをつくろう
ビジネス・プラン登録セミナー	ビジネス・プラン登録セミナー
コンサルタントからの応援メッセージ	コンサルタントからの応援メッセージ
ビジネス・ラン券発表会/総評	ビジネス・ラン券発表会/総評
広告・宣伝をしてみよう	広告・宣伝をしてみよう
お申込み	お申込み
岡山商工会議所 中小企業振興部 専門指導センター	岡山商工会議所 中小企業振興部 専門指導センター

女性向け創業塾の 講習風景



専門家や起業した先輩からの座学研修

グループ単位による演習

(参考)

岡山商工会議所で行われた女性 向け創業塾のカリキュラム(例)

- 卒業生体験談「創業への道のり」
- 1分プレゼンテーション
- “アクティブ・クリエイティブワーク①”
- ビジネス・マップを作ろう
- ～女性が創業するために必要な心構え～
- ビジネスと成功させよう
～人・戦略・マーケティング編～
- ビジネス成功の先進事例
“アクティブ・クリエイティブワーク②”
- 社長になってみよう
- 会社をつくろう1(設立編)
- 会社をつくろう2(労務編)
- 資金を調達しよう
- お金のやりくりを考えよう
- ビジネスプランをつくろう
“アクティブ・クリエイティブワーク③”
- 広告・宣伝をしてみよう
- コンサルタントからの応援メッセージ
- 女性経営者からの応援メッセージ
～第一線で活躍する経営コンサルタントと女性経営者が事業成功のアドバイスと熱いメッセージを送ります！～
- ビジネスプラン発表準備
- ビジネスプラン発表会

【対応策】



女性等における起業に関する金融支援

株式会社日本政策金融公庫による次の融資制度を実施。

女性、若者／シニア起業家支援資金

平成21年度 財投

対象：女性、若年者（30歳未満）又は高齢者（55歳以上）であつて新規開業して概ね5年以内の起業家

内 容：設備資金や長期運転資金等に対して低利融資を実施。

①中小公庫

【貸付限度額】直接貸付：7.2億円以内（うち、長期運転資金：2.5億円以内）

【貸付利率】設備資金：特利1（一定の要件を満たす場合には特利2又は特利3の適用あり）、運転資金：基準金利

【貸付期間】設備資金15年以内（据置措置2年以内）、運転資金7年以内（据置措置1年以内）

※中小公庫には、直接貸付で一定要件を満たす場合、担保徴求の免除が受けられる特例制度あり。

②国民公庫

【貸付限度額】直接貸付：7.2千万円以内（うち、運転資金：4.8千万円以内）

【貸付利率】設備資金：特利1（一定の要件を満たす場合には特利2又は特利3の適用あり）、運転資金：基準金利

※利用実績（平成11年4月～平成21年5月）

国民生活金融公庫	74,155件(3,678億円)	中小企業金融公庫	241件(129億円)
うち、女性	42,088件(2,114億円)	うち、女性	76件(43億円)

平成21年度 財投

新創業融資制度

対象：一定の条件（事業開始2年未満等）を満たす創業者

内 容：開業及び開業後に必要となる設備資金及び運転資金に対して低利融資を実施。

○国民公庫・沖縄公庫

【貸付限度額】1,000万円（開業資金総額の1/3以上の自己資金が必要）

【貸付利率】基準利率+1.2%

【貸付期間】運転資金5年以内・設備資金7年以内（共に据置措置6ヶ月以内）

なお、貸付は、審査の上、無担保・無保証（法人代表者の保証も不要。）が受けられる。

平成19年度より貸付限度額を750万→1,000万に引き上げ、自己資金1/2→1/3に緩和

※女性向け利用実績（平成13年7月～平成21年3月）

国民生活金融公庫 6,850件(191億円)

平成 13 年度「自営中小企業者の家族の労働と健康に関する調査」 の調査結果概要

中小企業庁

1. 調査の目的

本調査は、自営中小企業に携わる女性がおかれている労働や健康、経営等の側面から、その実態や抱える課題等を把握し、併せてその商工会に対する指導ニーズ等を把握することを目的とする。

2. 調査の実施

全国で 600 商工会地域の自営女性 6,000 名（各商工会 10 名）に対し、商工会を経由し郵送で調査票を送付・回収。

有効回答数 5,046 件（有効回答率 84.1%）【全国商工会連合会に委託調査として実施】

3. 調査結果のポイント

(1) 自営女性の労働と健康の実態

①一日当たりの通常の労働時間は、「7 時間未満」が 23% で最も多く、時間が長くなるに従い割合は低くなっている。昭和 54 年に実施した同様の調査の結果と比較すると、労働時間は短くなっていると言える。

②休日制度については、昭和 54 年に実施した同様の調査の結果に比べると休日の機会は増えており、全般的には改善していると言える。

③健康状態については、大半は健康に問題がないと言える。

(2) 経営面の課題やニーズ

①事業展開上の課題としては、「売上高の減少・競争の激化」が 73% と最も多く（複数回答調査）、現在の中小企業を取り巻く厳しい経済情勢が反映されていると言える。

②こうした課題の解決策としては、「経営に役立つ情報の提供」を求める声が 46% と最も多く、「融資・信用保証」「税制の優遇措置」がそれぞれ 30% 前後となっており（複数回答調査）、知的資源というソフト面と資金面での支援が期待されていると言える。

③こうした中、自営女性が向上を図りたい能力としては、「IT・パソコン」に関する能力との回答が 58% と最も多く、次いで「経営一般」が 35%、「財務・会計知識」が 22% と続いている（複数回答調査）。

④また、商工会事業に期待する事業としても、「講習会・研修会の開催」が36%、「金融・税務相談」が34%、「企業診断、経営指導」と「経営情報提供」がそれぞれ30%弱となっており（複数回答調査）、商工会に対しても知的資源というソフト面と資金面でのサポートが期待されていると言える。

男女共同参画研究会報告（概要）

「女性の活躍と企業業績」

. はじめに - 本研究会の趣旨 -

意欲と能力のある女性が企業組織の中で活躍できるようにするために、働く女性、企業の双方にとってメリットがあることが不可欠である。しかし、女性雇用と企業業績との関係について、これまで正確な実態把握が行われてこなかった。

経済産業省「男女共同参画研究会」（座長：日本女子大学 大沢真知子教授）では、昨春より、企業からのヒアリング、企業活動基本調査等のマイクロデータを用いた計量分析などを行うとともに、研究会の場で有識者の意見を聴取し、女性の活躍と企業の経営成果の関係、女性が働きやすい環境の整備の効果等を検討してきた。

. 調査の方法

1. 企業ヒアリング

総合職女性を多く採用している企業、女性平均勤続年数の長い企業、女子学生就職人気ランキング上位企業など女性の活用が進んでいる企業の人事担当者に、社内における女性の活躍の現状、女性活用のための施策、女性を活用する上での問題点等について詳細なヒアリングを行った。

2. 企業活動基本調査等のマイクロデータを用いた計量分析

経済産業省「企業活動基本調査」の約 26,000 社のデータを用いて、利益率（ROA）と女性比率との関係を分析した。さらに、育児休業制度、フレックス制度等女性の就労に影響を及ぼすと考えられる労務管理上の各種取り組みと企業の女性比率及び業績との関係を明らかにするため、「就職四季報女子学生版」の約 300 社のデータを併用して、女性の活躍に関する人事・労務管理上の取組と女性比率及び利益率の関係を分析した。

. 調査結果

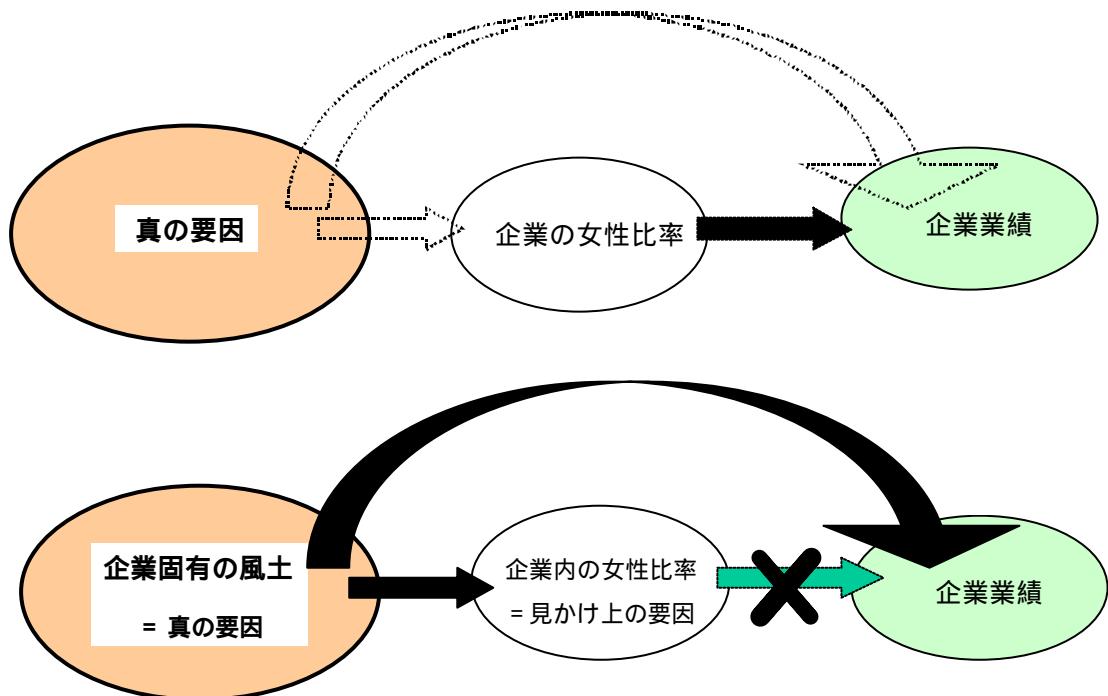
1. 女性比率が高い企業は見かけ上パフォーマンスが良いが、本当の理由は女性比率ではなく、企業固有の風土である。

企業活動基本調査のマイクロデータを用いた計量分析から、

- ・企業間での比較では、女性比率の高い企業は利益率が高い（あるいは利益率の高い企業ほど女性比率が高い）ことがわかった。
- ・女性比率の変動と利益率の変動の関係を分析した結果からは、女性比率を高めても利益率が上がるとは言えなかった。
- ・すなわち、女性比率は見かけ上の要因であって、真の要因は何らかの企業特性（企業固有の要因）である。

ことがわかった。つまり、女性が活躍できる風土を持たない企業が単に女性比率を高めても利益率を上げることはできない。

図表 女性が活躍できる風土と企業業績との関係



2. 企業の人事・労務管理と業績・女性の活躍

企業からのヒアリングによれば、男女を区別せずに処遇し、元々「男性だから」「女性だから」という発想がないとする企業は、個々人の能力・成果に基づく評価・処遇を重視する傾向（＝実力主義）があった。

計量分析の結果、女性が活躍でき、経営成果も良好な優良企業は、「女性が活躍できる風土を持つ」、「女性を上手に使って利益を上げるような企業の人事・労務管理能力が高い」企業であった。具体的な特性としては、「男女勤続年数格差が小さい」、「再雇用制度がある」、「女性管理職比率が高い」、「男女平均勤続年数が短い」ことであった。

図表 女性比率と利益率の関係

		女性比率	
		女性比率と正の相関	女性比率と無相関
利益率	利益率と正の相関	男女勤続年数格差が小さい 再雇用制度あり 女性管理職比率高い 男女平均勤続年数短い	
	利益率と無相関	総合職採用に占める女性割合高い 法定以上育休制度あり 残業時間短い フレックス・タイム制度がない 女性の転勤の可能性なし	昇進均等度高い 育休取得率高い 既婚率高い コース別人事制度あり

(注) は真の要因の有力候補

. おわりに

1. 女性が活躍し企業業績も高めるためには、単純に女性を増やそうとするのではなく、企業風土を変えていくことが基本である。

女性比率を高め、企業業績も高める上で「企業固有の風土」や「人事・労務管理上の取り組み」が重要である。例えば、企業のビジョン・目標を明確にすること、能力・成果重視の人事評価制度を取り入れること、多様な働き方を取り入れること、生産性の高い仕事のやり方・働き方を促進することなどである。

2. 均等施策は女性の活躍と企業業績向上を両立させうる。

性別に関係なく個人を遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営パフォーマンスも良い傾向があった。

3. ワーク・ライフ・バランス施策は社会全体で推進すべきである。

個人的問題に対処することを会社がサポートするワーク・ライフ・バランス施策の多くは、必ずしも短期的な企業の利益には結びつかないが、女性比率は高める効果を持っていた。育児休業を社員に取得させることを社会全体として推進する、保育所等のインフラ整備を加速する、社会全体として残業時間を減らすなどの政策が重要である。

4. 女性の就労に中立的な諸制度の整備が最重要である。

女性の就業意欲を阻害しないためには、社会保険制度、賃金制度等において、女性の就労に中立的な諸制度の整備が最重要である。