

# 女性の開業にみられる変化と新規開業の小規模化の動き —男女の開業者の同質化に着目した—考察—

日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

桑 本 香 梨

日本政策金融公庫総合研究所研究員

青 木 遥

## 要 旨

日本政策金融公庫総合研究所の「新規開業実態調査」によれば女性の開業は増加傾向にあるが、依然として男性が大半であることに変わりはない。ただ一方で、社会全体でジェンダー平等が進み、創業に関するインフラも充実してきている。開業における男女間の格差も縮小しているかもしれない。本稿では、女性の開業を促進するうえでどのような取り組みが求められているのかを探る目的で、最新のデータをもとに分析を進めた。

第1節では、分析に先立ち、女性の開業に関する先行研究をレビューした。女性が開業するに当たり、その性別ゆえに抱える問題として指摘されている内容を整理した。

第2節では、女性の開業動向について最新の調査結果を概観した。小規模に事業を行う女性が多いが、「黒字基調」の割合は男性をやや下回る程度で、売り上げが「減少傾向」との回答は男性より少ないなど、パフォーマンスが悪いわけではない。

第3節では、1991年度からのデータを用いて男女の開業者を比較した。事業規模は男性も小さくなっている。女性は高学歴化が進んでいたほか、開業直前の職業で専業主婦の割合が大幅に低下し管理職の割合が上昇するなど、開業のバックグラウンドは男女で同質化が進んでいる。

続く第4節では、男女間の事業規模の差が縮まるなかで、開業全体の小規模化と女性による開業の増加の関係について、計量的手法を用いて分析した。キャリアや家庭環境を考慮してもなお、女性であることと事業規模の小ささとは強い相関がみられ、その要因については今後の研究課題として残った。だが、女性が大きな事業を開業するうえでは事業と生活を両立させるためのサポーターの存在が重要であることが明らかになった。

最後に第5節では、以上の分析結果をまとめるとともに、女性の開業を促進するうえで求められる取り組みを考えた。創業支援を展開する機関がハブとなり、開業前後の女性と同じような家庭環境にある同業種の先輩起業家をつないだり、同じような境遇の女性起業家たちが交流する場をつくったりする取り組みが有用である。また、女性の開業について多くの人を知る機会を提供する取り組みも、開業に不安を感じる女性を減らしたり、女性起業家がサポートを得やすくなったりすることが期待でき、ひいては社会全体で女性の開業を応援していくことにつながると考えられる。

## 1 女性による開業が抱える問題

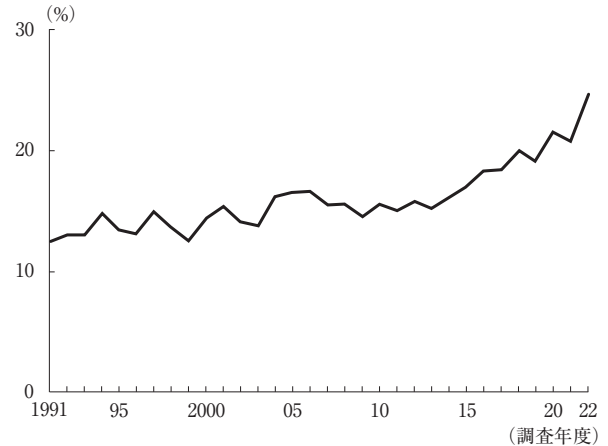
社会のあらゆる場面で女性の活躍が進んでおり、それは創業の世界においても然りである。日本政策金融公庫総合研究所が1991年度から毎年実施している「新規開業実態調査」では、開業者に占める女性の割合は1991年度の12.4%から、直近の2022年度には24.5%と倍近くに増え、過去最高となった(図-1)。通信技術の発達や、シェアオフィスなどの創業インフラの充実、支援制度の拡充といった要因が、女性による開業を後押ししていると考えられる。

ただ、諸外国に比べるとわが国は女性の開業の低調さが目立つ。Global Entrepreneurship Monitorが算出するTEA(Total Early-Stage Entrepreneurial Activity、総合起業活動指数)で起業活動の活発さをみると、2021年調査で日本は47カ国中7番目に低い。そして、男性のTEAと比べた女性のTEAの水準(女性のTEA/男性のTEA)は、47カ国中4番目の低さである。つまり、日本はそもそも起業活動が不活発であり、なかでも女性の起業活動の水準は取り立てて低いのである。

こうしたなかで、女性の開業を促進しようとの声は年々高まっている。そもそも、男性を含め開業の意義として多く挙げられるのは、新産業の創出、雇用の創出など経済的インパクトの観点や、自らに合った選択ができるという働き方の多様化の観点である。なかでも、女性に期待されるものは何だろうか。

先行研究で多く指摘される点として、まず女性自身の働く場の創出がある。大石(2002)は、それまで勤務をしていなかった女性が自ら起こした事業で働くことで少子高齢化による労働力不足を食い止めること、家庭の事情で勤務できない女性の就労手段になることを意義として挙げている。藤井・金岡(2014)も、眠れる才能の発掘手段と

図-1 開業者に占める女性の割合の推移



なることや女性のキャリアアップの機会になるとしている。また、子育てをしながら開業したママ起業家について調査した鹿住(2019)によれば、開業は家庭責任と仕事の両立を可能にする働き方であり、勤務することが難しい育児期の女性にとって重要な意味をもつ。加えて、開業して育児中も仕事をすることでエンプロイアビリティ(雇用され得る能力)が上がり、再就職のしやすさにもつながるという側面があるという。

女性の開業は、自身以外の女性の雇用の場をつくることにもつながる。藤井・金岡(2014)は、起業家の従業員の性別を調べた結果、女性起業家の方が女性を多く雇用する傾向を明らかにしている。そして、女性起業家自身が育児など家庭と両立しやすい職場環境を望んでいることから、自然と女性の働きやすい職場環境が整えられたのだろうと推論している。

女性ならではの発想や気づきをもとに新たな商品・サービスを提供し、産業の多様化をもたらす点も指摘されている。高橋(2011)は、事業機会の認識には個人の置かれた環境や考え方が大きく反映されるため、男性がめったに遭遇しない、もしくは経験できないことを体験していたり、男性には形成しにくい能力や問題意識をもっていたりする女性に期待されるところが大きいという。例

として、24時間保育サービスの多くは女性起業家が手がけたものであることを挙げ、子育てへの参加度合いが異なる男女で保育サービスに対する問題意識やそれに対する反応に差が生まれることを指摘している。大石（2002）も、女性の視点から新しいビジネスモデルや価値観を創出するといった質的变化を女性による開業の意義として挙げている。

ロールモデルとしての役割も期待されている。石黒（2014）は、女性起業家が性別に対する伝統的な価値観を超えた働き方、生き方を体現していて、それが長くマネジメントの中心で活躍することが難しかった女性たちに新たな考え方やキャリアモデルを提示するのだと述べている。横田（2023）も、女性経営者は子連れ出勤や短時間勤務といった働きやすい環境を率先して取り入れる人が男性より多く、柔軟な働き方の旗振り役となり得ると指摘する。藤井・金岡（2014）は、女性起業家が次なる女性起業家の苗床になっている点を重要視する。

女性の開業を活発にすることは、女性の活躍を推進する文脈を中心に多くの意義をもつわけだが、他方で女性起業家の特性からくるさまざまなハードルがあるのも事実である。女性の開業のボトルネックとして先行研究で指摘されている金融資本、人的資本、社会資本へのアクセスの難しさについて、順にみていきたい。

一つ目の金融資本へのアクセスに関しては、金融機関の側が女性への融資実績が乏しいために、女性への融資に慎重になる傾向が問題点に挙げられている（大石、2002）。当研究所「新規開業パネル調査（第3コーホート）」を分析した藤田（2018）によれば、開業から5年の間に15日以上休職した女性起業家の割合は11.2%と男性（3.8%）を上回り、平均休職期間は102.7日間と男性（47.0日間）の倍以上である。女性の休職理由として最も多いのは「出産・育児」である。このデータは、

金融機関が男性より女性への融資にリスクを感じやすい理由の一つを示しているのではないかと推察される。

とはいえ、日本政策金融公庫で女性起業家への融資制度が特別に設けられるなど、政策効果もあって女性の資金調達環境は改善されつつある。樋口・児玉（2014）の調査によれば、融資を申し込んだ起業家に対する融資確率の性差はわずかという。一方で、女性は融資を申し込む前の段階で諦めているケースが多い点を問題視している。

外部資金の調達手段としてはほかに上場も考えられるが、金融庁政策オープンラボ「Diversity Equity Inclusion」によれば、2021年に新規上場した企業に占める女性社長の比率は2%とごくわずかである。そもそも、将来的な株式上場を考える女性の開業者は約1割と少ない（当研究所「2022年度新規開業実態調査」）。

二つ目の人的資本は、ここでは起業家自身の経験値やスキルを指す。女性は経営者としての資質を育てる機会が男性に比べて少ない（大石、2002）。創業セミナーなど、ビジネススキルを身につけられる場は増えているが、鹿住（2022）はこうしたセミナーの多くは起業家の大半を占める男性目線で設けられたものであり、小規模な事業を志向する「マイノリティ」である女性はセミナーの内容を難しいと感じてしまったり、仕事終わりに合わせた開催時間帯は育児のため都合がつかなかったりして、参加を諦めてしまうことに注意を促している。また、鹿住・河合（2018）は、女性起業家が自身の能力に自信をもてないのは、女性の起業スキルや経営ノウハウ向上のために行われている支援策が女性のニーズに沿っていないことが一因だと指摘する。

三つ目が社会資本、すなわち社会的支援のネットワークに対するアクセスの難しさである。社会的ネットワークは、資源の限られる起業家が事業のアイデアを実現し、市場を開拓していくうえで欠かせないものである（竹内、2019）。女性の場合

「2022年度新規開業実態調査（特別調査）」の実施要領

調査時点 2022年 9月

調査対象 日本政策金融公庫国民生活事業が2021年 4月から同年 9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後 4年以内の企業 7,915社（不動産賃貸業を除く）

調査方法 調査票は郵送、回答は郵送またはインターネット経由、アンケートは無記名

回収数 1,684社（回収率21.3%）

はこのネットワークが、親戚・友人や、趣味を介したものなど属人的になりがちである（田中、2008；鹿住、2015）。しかし、こうしたネットワークでは資金調達や人材確保などの便益を得にくく（鹿住、2015）、また、起業後の困難を属人的ネットワークだけで回避しようとしても、なかなかうまくいかない（田中、2008）。

ビジネスに有効な社会的ネットワークとしては業界団体などが考えられるが、こうした集まりのなかには女性が入りづらさを感じる場所も少なくない（大石、2002）。また、女性起業家自身も既存の商工団体などに加入しようとならないケースが多い（川名・弘中、2016）。三つの資本に対するアクセスが十分ではない状況下にあっては、女性に対する支援の仕組みの改善が求められる。

女性が融資の申し込みや創業に関連するセミナーへの参加を諦めてしまったり踏み切れなかったりする問題に対して鹿住（2019）は、起業家の平均像、すなわち起業により一定以上の収益確保を目指す男性を想定した支援とは別に、女性、なかでもママ起業家のような小規模層に的を絞ったプログラムが求められるという。鹿住・河合（2018）によれば、地域のコミュニティや「ママフェス」などのインフォーマルな場での支援の方が、女性起業家の自己効力感は向上しやすく、その後の経営パフォーマンスにもプラスに影響する。このようなネットワークは同性の先輩起業家とつながる機会にもなり、開業した後も意味をもつ。河合（2022）は、仕事と家庭の両立は起業家のなかでも女性にとってよりストレス因子になりやすく、

精神的負担の解消には先輩起業家からのメンタリングやコーチングが必要だと述べている。

ここまで先行研究でみてきたように、女性による開業はさまざまな意義があるが、女性はその性別ゆえに抱える問題は少なくない。しかし、女性の開業が増加しているように、開業における男女間の格差は以前より縮小していると思われる。本稿は、女性の開業の実態を最新のデータをもとに男性と比較、整理したうえで、開業に必要な資源をどのように得ているのか、また何が問題になっているのかを確認し、女性の開業を促進するうえで必要な支援に対するヒントを得ようとするものである。

## 2 女性による開業の特徴

本節では、当研究所「2022年度新規開業実態調査（特別調査）」（以下、本調査）を用いて、女性による開業の特徴を男性と比較しながら整理する。女性が経営する事業はたびたびその小規模性が指摘されるが、男性との規模の差の要因は何かを探りたい。

分析に先立ち、本調査の概要を説明する。調査対象は日本政策金融公庫国民生活事業が2021年 4月から同年 9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後 4年以内の企業7,915社（不動産賃貸業を除く）である。調査時点は2022年 9月で、回収数は1,684社（回収率21.3%）である。回答者の業歴の平均は、女性が20.7カ月、男性が23.6カ月であった。



## (1) 女性起業家の特徴

まず、本調査の結果を用い、①属性、②事業の概要、③働き方の三つの角度から女性起業家の特徴を詳しくみていこう。

### ① 属性

どのような女性が開業しているのか、主な調査項目について表-1にまとめた。開業時の年齢は男女ともに「40～49歳」(女性38.5%、男性32.5%)、「30～39歳」(同26.7%、32.1%)の順に多い。平均すると、女性が42.8歳、男性が43.2歳とほとんど変わらない。

主たる家計維持者である女性は58.0%と、男性(93.3%)より少ないが、意外に多い。そこで配偶者が「いる」割合をみると、女性は50.7%と、男性(75.9%)に比べて20ポイント以上少ない。女性起業家は相対的に独身の人が多く、主たる家計維持者である割合はその割合を少し上回るくらいの水準になっているものとみられる。配偶者が「いる」開業者に絞ってみると、女性の主たる家計維持者である割合は33.3%まで下がる。なお、独身者の割合が高いことから、同居する未就学児が「いる」割合も女性は10.5%と男性(23.7%)を下回っている。

また、育児に「携わっている」女性の割合も43.8%と、男性(53.0%)より低い。介護に「携わっている」割合も13.2%と男性(15.1%)よりやや低い。ただし、育児、介護を含めた家事全般に充てる時間は、長時間の回答カテゴリーで女性が男性の割合を上回る傾向にある。総務省「社会生活基本調査」(2021年)の詳細行動分類による生活時間に関する結果をみると未就学児(6歳未満)の子をもつ夫婦の1日当たり家事・育児時間は男性の1時間43分に比べて女性は6時間59分と圧倒的に長い。開業者も女性の方が家事・育児の時間が長い傾向は同じである。育児に携わる割合自体は女性起業家の方が低いものの、これは独身である割

表-1 開業者の属性と家庭環境

(単位:%)

|                       |            | 女 性  | 男 性  |
|-----------------------|------------|------|------|
| 年 齢                   | 29歳以下      | 10.4 | 8.6  |
|                       | 30～39歳     | 26.7 | 32.1 |
|                       | 40～49歳     | 38.5 | 32.5 |
|                       | 50～59歳     | 20.1 | 17.9 |
|                       | 60歳以上      | 4.3  | 8.9  |
| 主たる家計維持者に「該当」         |            | 58.0 | 93.3 |
| 配偶者が「いる」              |            | 50.7 | 75.9 |
| 未就学児の子どもが「いる」         |            | 10.5 | 23.7 |
| 学生・社会人の子どもが「いる」       |            | 41.4 | 44.4 |
| 育児に「携わっている」           |            | 43.8 | 53.0 |
| 介護に「携わっている」           |            | 13.2 | 15.1 |
| 家事全般に<br>1日当たり<br>の時間 | 携わっていない    | 8.5  | 20.2 |
|                       | 1時間未満      | 16.1 | 39.8 |
|                       | 1時間以上2時間未満 | 23.9 | 26.3 |
|                       | 2時間以上4時間未満 | 31.5 | 10.4 |
|                       | 4時間以上6時間未満 | 10.1 | 2.0  |
|                       | 6時間以上      | 9.9  | 1.3  |

資料：日本政策金融公庫総合研究所「2022年度新規開業実態調査(特別調査)」(以下、断りのない限り同じ)

(注) 1 設問ごとにn(回答数)が異なるため、記載を省略。

2 構成比は小数第2位を四捨五入して表示しているため、合計は100%にならない場合がある(以下同じ)。

3 家事は報酬を目的としたものを除く。

合が高いためであり、家族がいる女性にとっては、家事や育児の負担が開業の障壁になっていることがうかがえる。

### ② 事業の概要

経営形態が「個人経営」である割合は、開業時(70.1%)、調査時点(67.1%)のいずれも7割前後と、男性(順に58.6%、53.0%)より10ポイント以上高い。「株式会社等」の割合は女性で開業時29.9%、調査時点32.9%、男性でそれぞれ41.4%と47.0%であった。

開業業種で最も多いのは男女ともに「サービス業」(女性40.4%、男性25.3%)であるが、女性の方が15ポイント以上多くなっている(表-2)。女性のサービス業を細かくみると、「美容業」(33.1%)や「エステティック業」(17.9%)の割合が高い。

表-2 開業業種

(単位:%)

|          | 女性<br>(n=374) | 男性<br>(n=1,310) |
|----------|---------------|-----------------|
| 建設業      | 1.3           | 13.4            |
| 製造業      | 3.7           | 4.0             |
| 情報通信業    | 1.9           | 5.0             |
| 運輸業      | 1.6           | 4.9             |
| 卸売業      | 2.4           | 3.8             |
| 小売業      | 15.5          | 13.1            |
| 飲食店・宿泊業  | 12.6          | 8.9             |
| 医療・福祉    | 15.0          | 11.7            |
| 教育・学習支援業 | 3.5           | 3.8             |
| サービス業    | 40.4          | 25.3            |
| 不動産業     | 1.6           | 5.0             |
| その他      | 0.5           | 1.2             |

(注) 1 nは回答数(以下同じ)。  
 2 「持ち帰り・配達飲食サービス業」は、「小売業」に含む(以下同じ)。

大分類業種で2番目に多いのは「小売業」(15.5%)、3番目は「医療・福祉」(15.0%)、4番目は「飲食店・宿泊業」(12.6%)である。男性で2番目に多い「建設業」は女性ではわずか1.3%となっている。

主な販売先・受注先が「一般消費者」である割合は82.3%と、男性(59.9%)に比べて高い。「事業所(企業・官公庁など)」である割合は男女それぞれ17.7%、40.1%であった。また、「固定客がほとんどである」割合(女性53.0%、男性47.4%)と「固定客が半分くらいである」割合(同36.3%、32.7%)は女性の方が高い。「固定客はほとんどいない」割合はそれぞれ10.8%、19.9%であった。

商品やサービスの主な最終ユーザーの性別が女性である割合は36.4%と、男性起業家(7.5%)に比べて30ポイント近く高い。男性起業家は「主なユーザーは男女を問わない」割合が84.1%と大半を占める(女性は57.3%)。「主なユーザーは男性である」割合(女性6.2%、男性8.5%)は男女ともに1割に満たない。

商圏で最も多いのは、女性が「同じ市区町村

図-2 商圏の範囲

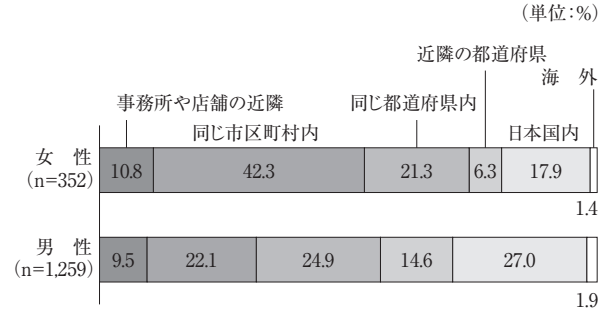
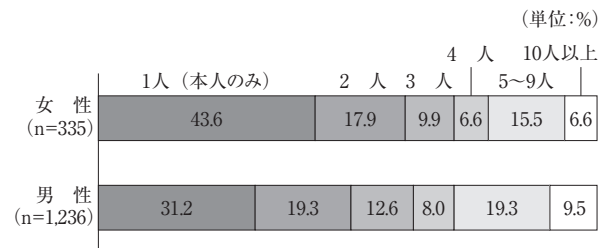


図-3 従業者数



内」(42.3%)、男性は「日本国内」(27.0%)である(図-2)。女性は「事務所や店舗の近隣」(10.8%)と「同じ市区町村内」の二つで半数を超えており、商圏が小さい傾向がみられる。

こうした顧客や商圏の違いは、男女の差というよりも開業した業種の違いによるものかもしれない。男女ともに開業業種で最も多くを占めていたサービス業のなかでも美容業やエステティック業などの個人向けサービスが多かった女性に対し、男性は経営コンサルタント業や税理士事務所など事業所向けサービスが相対的に多い。こうした業種の違いから女性の事業は女性の個人客が多く、商圏が比較的小さいのだと考えられる。

そのため、事業規模は小さい。調査時点の従業者数は平均3.5人で、男性の4.3人に比べて少ない。本人のみで事業を行っている人が43.6%を占める(男性は31.2%) (図-3)。月商(1カ月の売上高)は、女性は平均166.3万円と、男性(503.8万円)の3割程度にとどまる。図-4で分布をみると「100万円未満」が女性の62.7%を占め、男性(37.2%)に比べてかなり多い。

図-4 月商

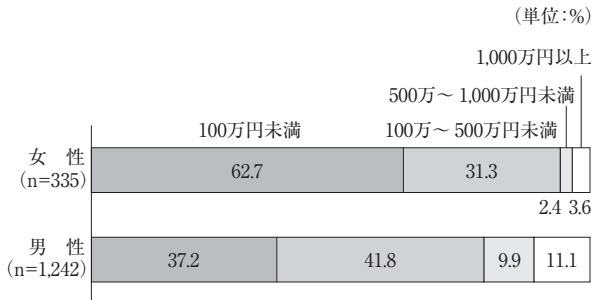
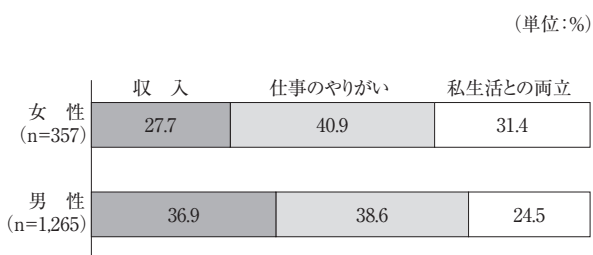


図-5 事業をするに当たり最も重視すること



### ③ 働き方

女性は家庭環境や事業の内容で男性と違いがみられた。こうした違いは開業後の働き方にも違いをもたらすのではないだろうか。

事業をするに当たり最も重視することをみると、女性は「仕事のやりがい」(40.9%)が最も多く、「私生活との両立」(31.4%)、「収入」(27.7%)と続く(図-5)。男性と比べると、「私生活との両立」(男性は24.5%)の割合が高く、「収入」(同36.9%)の割合がかなり低い。

開業動機(三つまでの複数回答)は「自由に仕事をしたかった」(52.3%)や「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」(43.4%)が多い(表-3)。男性と比べると、「年齢や性別に関係なく仕事をしたかった」(女性19.0%、男性9.7%)、「趣味や特技を生かしたかった」(同16.8%、7.5%)などの割合が高い一方、「収入を増やしたかった」(同38.5%、52.8%)との回答割合は男性を大きく下回る。これらの点は、事業をするに当たり重視することとして「収入」よりも「仕事のやりがい」や「私生活との両立」の割合が高かったことと符

表-3 開業動機(三つまでの複数回答)

(単位:%)

|                     | 女性 (n=369) | 男性 (n=1,289) |
|---------------------|------------|--------------|
| 自由に仕事をしたかった         | 52.3       | 59.1         |
| 仕事の経験・知識や資格を生かしたかった | 43.4       | 42.6         |
| 収入を増やしたかった          | 38.5       | 52.8         |
| 自分の技術やアイデアを事業化したかった | 33.9       | 27.2         |
| 社会の役に立つ仕事をしたかった     | 27.1       | 24.3         |
| 事業経営という仕事に興味があった    | 25.5       | 38.3         |
| 時間や気持ちにゆとりが欲しかった    | 23.3       | 20.1         |
| 年齢や性別に関係なく仕事をしたかった  | 19.0       | 9.7          |
| 趣味や特技を生かしたかった       | 16.8       | 7.5          |
| 適当な勤め先がなかった         | 5.4        | 6.1          |
| その他                 | 7.0        | 6.1          |

合する。

事業における1週間当たりの就労時間は女性が平均44.1時間、男性は同48.7時間となり、女性の方が4時間ほど短い。家事に携わる時間は男性に比べて長い傾向にあり(前掲表-1)、その分、事業に充てる時間は短くなるのかもしれない。

仕事の時間や場所、やり方などにどれだけ裁量があるのかをみると、「通常は自分の意向で決められる」とする割合は女性が68.5%と、男性(55.9%)に比べて柔軟に仕事を進められているようだ。「販売先・顧客や仕事の内容によって異なる」という女性は19.0%、男性は26.2%で、「通常は販売先・顧客の意向に従う」とする割合はそれぞれ12.5%、17.9%であった。女性は「私生活との両立」を重視する割合が相対的に高いほか、家事に充てる時間も長いことから、時間や場所を調整しやすくなるように経営者としての仕事の仕方を工夫しているのではないだろうか。

前掲図-3に示したように、女性起業家は従業

図-6 開業時と調査時点の従業者の男女別内訳

(単位:人)

|                | 経営者本人 | 女性従業員 | 男性従業員 | <平均> |
|----------------|-------|-------|-------|------|
| <女性>           |       |       |       |      |
| 開業時 (n=330)    | 1.0   | 1.2   | 0.6   | 2.8人 |
| 調査時点 (n=335)   | 1.0   | 1.7   | 0.8   | 3.5人 |
| <男性>           |       |       |       |      |
| 開業時 (n=1,211)  | 1.0   | 1.1   | 1.1   | 3.1人 |
| 調査時点 (n=1,236) | 1.0   | 1.7   | 1.6   | 4.3人 |

(注) 小数第2位を四捨五入しているため、同じ値でもグラフの長さが異なったり、内訳の合計と平均が一致しなかったりする。

者数が男性に比べて少ない。しかし、図-6で従業員を男女別にみると、女性の従業員数は開業時に平均1.2人と男性起業家の場合(1.1人)を上回っており、調査時点においても従業者全体の人数が多い男性起業家と同じ1.7人の女性従業員を雇用している。各回答企業について算出した全従業員に占める女性従業員の割合を平均すると、女性起業家の場合は開業時(65.7%)、調査時点(67.6%)ともに、男性起業家(順に50.9%、51.4%)を上回っている。藤井・金岡(2014)がいうように、女性による開業は女性の雇用の場を増やすことに寄与しているようである。

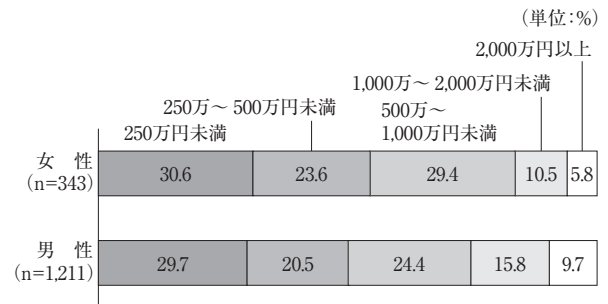
## (2) 開業に必要な資源の確保

第1節でレビューしたとおり、女性の開業には、金融資本、人的資本、社会資本へのアクセスの難しさが問題として指摘されている。それぞれについて、①開業費用の調達、②開業に必要なスキルの習得、③外部からの支援を取り上げ、調査結果をみていきたい。

### ① 開業費用の調達

本調査で開業費用の分布をみると、男女ともに最も多いのは「250万円未満」(女性30.6%、男性29.7%)である(図-7)。ただし、開業費用の平均

図-7 開業費用



は女性が744万円と、男性(947万円)に比べて200万円以上低く、女性は男性より一層少額で開業していることがわかる。

開業費用の内訳をみると、最も金額が大きいのは男女ともに「運転資金」(女性195万円、男性445万円)であり、女性は男性より250万円少ない。女性は従業者数が少なく小さく開業する人が多いことや、個人向けで現金商売が多いことから、運転資金は男性に比べて少なく済むのだろう。それに対し、設備資金をみると女性が542万円、男性が473万円と、女性の方が多。さらに設備資金の内訳をみると、「土地を購入する代金」(同54万円、25万円)や「建物を購入する代金」(同153万円、57万円)、「工場・店舗・事務所などの内外装工事費用」(同150万円、146万円)は女性の方が金額は大きい。「機械設備・車両・じゅう器・備品などの購入費用」(同142万円、193万円)、「土地・建物を借りる費用」(同43万円、52万円)は男性より金額が小さい<sup>1</sup>。女性はサービス業や飲食店・宿泊業で開業する割合が相対的に高く、店舗を構えるケースが多いため、そうしたケースによって土地や建物の購入費用の平均が押し上げられていると考えられる。

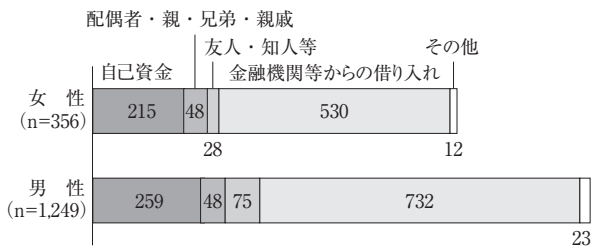
そこで、女性のうち、開業に際して不動産を購入した人の割合をみたところ、10.5%に上り、男性(7.1%)を上回っていた。だがしかし、9割近くを占める不動産購入をしなかった人についてい

<sup>1</sup> 「営業保証金、フランチャイズ加盟金」は女性が平均7万円、男性が29万円であった。



図-8 資金調達額と調達先

(単位:万円)



(注)「配偶者・親・兄弟・親戚」と「友人・知人等」は借入れ、出資の両方を含む。

例えば、開業費用の平均は女性が525万円と、男性(874万円)に比べ少額である。

女性全体での開業費用の少なさに対応して資金調達額の平均も、女性が833万円と男性の1,136万円に比べて少ない。調達額全体に占める「金融機関等からの借入れ」の割合は男女ともに6割程度、「自己資金」の割合も4分の1ほどと差はない(図-8)。

調達した資金が開業に十分だったかを尋ねると、「十分だった」「どちらかといえば十分だった」という女性が62.0%と、男性(54.7%)を上回った。開業費用は少ないが、事業規模も小さいため不足を感じる女性は多くないようである。後ほど説明するが、苦勞していることとして「資金繰り・資金調達」を挙げる女性の割合は、開業時は男性と同程度で、調査時点は男性を下回った(後掲表-7)。本節冒頭で紹介したように、本調査の対象は日本政策金融公庫国民生活事業から開業前後に借入れをした人が対象であることに留意が必要だが、ここでみる限りにおいては、女性が男性に比べて資金調達に困難を感じているとはいえないようである。

## ② 開業に必要なスキルの習得

開業に必要なスキルを身につける場として、まず学校教育が挙げられる。最終学歴で最も多いのは、女性が「専修・各種学校」(33.5%)、男性は「大

図-9 最終学歴

(単位:%)

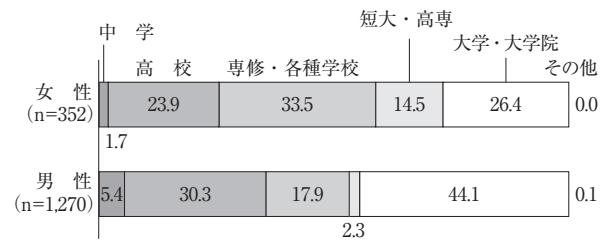
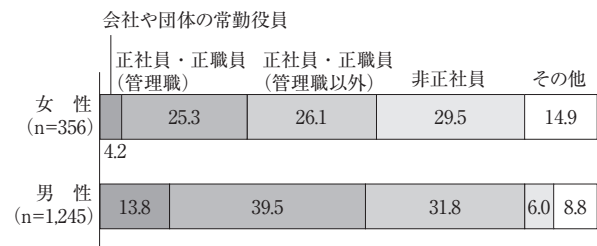


図-10 開業直前の職業

(単位:%)



(注)「非正社員」は「パートタイマー・アルバイト」と「派遣社員・契約社員」の合計。

学・大学院」(44.1%)である(図-9)。女性の場合、美容業のような専門の技術や資格を要する業種が多かったことから「専修・各種学校」の割合が男性に比べて高いのだと考えられる。

開業前に勤務した経験は、女性の97.8%、男性の97.1%と、ほぼ全員が「ある」と回答している。勤務の平均年数はそれぞれ18.6年、20.0年と大きな差はない。開業直前の職業をみると、女性では「非正社員」(29.5%)が最も多く、次いで「正社員・正職員(管理職以外)」(26.1%)、「正社員・正職員(管理職)」(25.3%)の順である(図-10)。男性は「正社員・正職員(管理職)」(39.5%)と「正社員・正職員(管理職以外)」(31.8%)で7割超を占め、「非正社員」は6.0%と少ない。

斯業経験(現在の事業に関連する仕事の経験)が「ある」割合は、男女ともに8割前後(女性77.2%、男性81.7%)で大きな差はない。ただし、斯業経験年数は女性が平均10.7年と、男性(14.4年)より4年ほど短い。また、斯業経験を積んだ仕事を辞めてから開業するまでの期間は平均して16.7年

表-4 開業を念頭に、技術やノウハウを身につけるために事前に行ったこと (複数回答)

(単位:%)

|                       | 女性<br>(n=369) | 男性<br>(n=1,283) |
|-----------------------|---------------|-----------------|
| 勤務経験を通じて身につけた         | 66.9          | 72.0            |
| 同業者と意見交換を行った          | 34.4          | 34.5            |
| 周囲の企業経営者に相談した         | 29.8          | 22.4            |
| 家族・親戚に相談した            | 28.2          | 16.6            |
| 研修やセミナーに参加した          | 27.9          | 17.5            |
| 関連書籍等を使って自学自習した       | 25.7          | 24.2            |
| 友人や知人に相談した            | 23.6          | 18.1            |
| 金融機関や税理士などの専門家に相談した   | 23.0          | 15.4            |
| 同業者を巡り研究した            | 19.8          | 16.4            |
| 開業前の勤め先で研修や勉強会に参加した   | 16.0          | 12.2            |
| 通信教育やインターネット上の講習を受けた  | 14.9          | 9.5             |
| 習い事を通じて身につけた          | 8.4           | 1.3             |
| 高校、専門学校、大学などの教育機関に通った | 7.0           | 6.0             |
| 公共の職業訓練校に通った          | 1.4           | 1.1             |
| その他                   | 0.5           | 1.3             |
| 何もなかった                | 4.1           | 5.3             |

と男性 (7.9年) より約9年長い。女性は結婚や出産といったライフイベントにより斯業キャリアを中断する人が少なくないことから、男性よりも開業までのブランク期間が長くなっているのであろう。

管理職経験<sup>2</sup>が「ある」割合は43.1%と、男性 (66.5%) に比べて20ポイント以上少ない。ただ、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2022年)をもとに女性の雇用期間の定めのない一般労働者に占める「部長級」「課長級」の割合を計算すると、4.1%とわずかである。女性起業家の4割超が管理職

を経験していることは注目に値するのではないか。管理職の経験を通じてマネジメントの能力を養うことで、開業をキャリアの選択肢に入れやすくなる点自体は男女で差はないのだろう。なお、管理職の経験年数は女性が8.0年、男性が11.6年と、男性の方が長い。

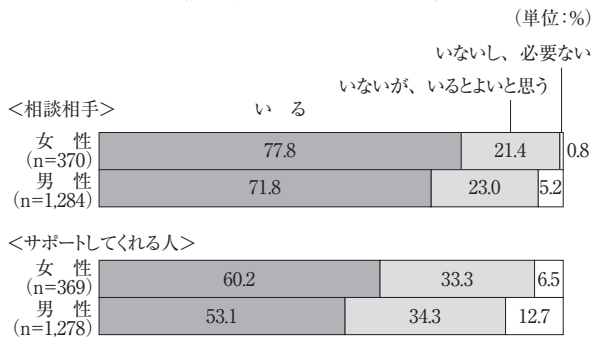
開業前に技術やノウハウを身につけるために行ったことをみると、「勤務経験を通じて身につけた」が66.9%と最も多いが、男性 (72.0%) をやや下回る (表-4)。管理職経験を積んだ女性が比較的少なかったことや、斯業経験を積んだ年数が男性より短いのに、ブランク期間は男性より長いこと、直前の職業が非正社員であることなどが背景に考えられる。次に多いのが、「同業者と意見交換を行った」(34.4%) で、「周囲の企業経営者に相談した」(29.8%) が続く。男性と比べると「家族・親戚に相談した」(28.2%) や「研修やセミナーに参加した」(27.9%)、「金融機関や税理士などの専門家に相談した」(23.0%) などの割合が高い。ほとんどの項目で女性の回答割合が男性を上回っている。経験の不足やブランク期間の長期化をカバーしようと、さまざまな方法で業界の最新情報を得たり、技術やノウハウを身につけようとしていたりしている様子がうかがえる。

### ③ 外部からの支援

開業に不足するスキルを補うために、女性は複数の外部資源を活用していた。開業してからは、どのような人に相談したりサポートを求めたりしているのだろうか。事業に関する、あるいは起因する悩みや困り事を相談する相手 (いずれも無償のものに限る) が「いる」割合は女性が77.8%と、男性 (71.8%) に比べてやや高い (図-11)。事業を運営しながら生活するためのサポートをしてくれる人が「いる」割合も女性は60.2%と、男性

<sup>2</sup> 3人以上の部下をもつ課もしくは部などの長またはリーダーとして働いた経験について尋ねている。

図-11 相談相手・サポートしてくれる人  
(有償のサービスを除く)



(注) 相談相手は、現在の事業に関する、あるいは起因する悩みや困り事(生活面を含む)を相談する相手。サポートしてくれる人は、現在の事業を運営しながら生活するためのサポートをしてくれる人。

(53.1%)を上回っている。「いないし、必要ない」とする割合は相談相手(0.8%)、サポーター(6.5%)ともに、男性(順に5.2%、12.7%)に比べて低い。

では、実際にどのような人たちに相談したりサポートしてもらったりしているのだろうか。相談相手やサポートしてくれる人が「いる」と回答した人にその相手を尋ねた。

相談相手は男女とも「経営者仲間」(女性58.7%、男性68.8%)が最も多い(表-5)。男性と比べると、女性は「親、兄弟、親戚」(同28.5%、19.7%)が多い。一方、男性は「経営者仲間」のほか「金融機関や税理士などの専門家」(34.5%)が女性(27.4%)に比べて多い。女性は身近な人たちに、男性は仕事上のつながりがある人たちに相談する傾向がみられる。女性は「私生活との両立」を重視する人が多かったことから、生活面での悩みを相談する相手となるだろう家族や友人が相対的に多い結果となったのかもしれない。

サポートしてくれる人は、「配偶者」(女性51.8%、男性64.9%)が最も多く、「親、兄弟、親戚」(同49.1%、36.4%)が続く。男女ともに家族が助けになってくれていることに変わりはないが、女性の方が家事の負担が大きいため、それをフォローしてもらえ「親、兄弟、親戚」の割合が相対的に高くなっているのだろう。

相談相手やサポーターに「経営者仲間」を挙げ

表-5 相談相手・サポートしてくれる人の内容  
(複数回答)

(単位:%)

|                                                | 相談相手       |            | サポートしてくれる人 |            |
|------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                                | 女性 (n=288) | 男性 (n=919) | 女性 (n=222) | 男性 (n=678) |
| 配偶者                                            | 38.2       | 39.0       | 51.8       | 64.9       |
| 親、兄弟、親戚                                        | 28.5       | 19.7       | 49.1       | 36.4       |
| 自社の経営陣、従業員                                     | 17.0       | 18.4       | 9.5        | 14.6       |
| 経営者仲間                                          | 58.7       | 68.8       | 22.5       | 31.0       |
| 取引先                                            | 16.3       | 23.7       | 7.2        | 12.5       |
| 友人・知人                                          | 39.2       | 33.0       | 25.7       | 23.5       |
| 商工会議所・商工会                                      | 21.5       | 15.1       | 7.2        | 9.3        |
| 自治体などの行政機関                                     | 5.2        | 3.3        | 1.4        | 2.2        |
| 金融機関や税理士などの専門家                                 | 27.4       | 34.5       | 11.3       | 17.6       |
| 創業支援団体・ネットワーク                                  | 2.8        | 2.0        | 0.9        | 1.0        |
| 家族が通っている<br>保育所・学校の先生、<br>家族が利用している<br>介護施設の職員 | 1.0        | 0.1        | 1.8        | 0.1        |
| その他                                            | 2.1        | 1.1        | 0.9        | 0.7        |

(注) 図-11で「いる」と回答した人に尋ねたもの。

る割合が男性より低いのは、女性は男性に比べて経営者仲間をつくる機会が少ないからではないだろうか。そこで次に経営者との交流についてみていこう。経営者の交流会に「参加したことがある」割合は30.4%と男性(36.4%)を下回るものの、「参加したことがないが、今後は参加したい」が39.3%と男性(32.1%)を上回る割合となった(図-12)。経営者同士のつながりをつくりたいと考える人の割合は男性と変わらないのである。

交流機会に参加していない人にその理由を尋ねると「適当な交流機会を知らない」という女性は50.9%と男性(39.8%)より多く、「参加する必要性を感じない」(女性20.8%、男性34.4%)は男性に比べてかなり少ない(表-6)。女性は交流会に

図-12 経営者の交流機会への参加

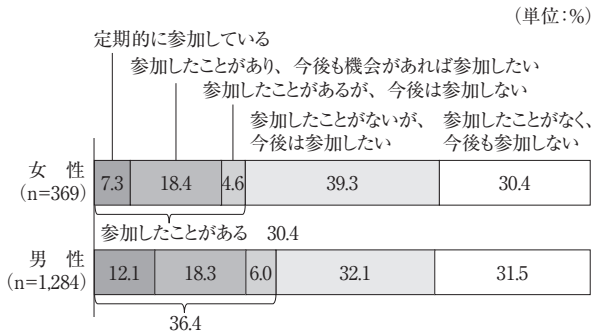


表-6 経営者の交流機会に参加しない理由 (複数回答)

(単位:%)

|              | 女性 (n=269) | 男性 (n=876) |
|--------------|------------|------------|
| 適当な交流機会を知らない | 50.9       | 39.8       |
| 参加する時間がない    | 41.6       | 36.8       |
| 参加する必要性を感じない | 20.8       | 34.4       |
| 参加しづらい       | 17.8       | 14.0       |
| その他          | 2.6        | 1.5        |

(注) 図-12で「参加したことがあるが、今後は参加しない」「参加したことがなく、今後は参加したい」「参加したことがなく、今後も参加しない」と回答した人に尋ねたもの。

参加したいというニーズをもつにもかかわらず、その機会に恵まれていないようである。

### (3) 事業の状況

続いて、開業後の状況について詳しくみてみよう。

女性は開業時にどのようなことに苦勞を感じたのだろうか。三つまでの複数回答で尋ねた結果は、「資金繰り、資金調達」(53.2%)が最も多く、「顧客・販路の開拓」(43.2%)、「財務・税務・法務に関する知識の不足」(32.6%)が続く(表-7)。前述のとおり、「資金繰り・資金調達」の回答割合は男性と同水準であり、女性の場合に取り立てて資金調達が難しくなるというわけではなさそうである。

男性と比べて多いのは、「商品・サービスに関する知識の不足」(女性13.9%、男性7.3%)、「家事や育児、介護等との両立」(同12.5%、6.0%)、「商品・サービスの企画・開発」(同18.7%、13.0%)などである。開業に必要なスキルを身につけよう

表-7 開業時・調査時点で苦勞したこと (三つまでの複数回答)

(単位:%)

|                   | 開業時        |              | 調査時点       |              |
|-------------------|------------|--------------|------------|--------------|
|                   | 女性 (n=359) | 男性 (n=1,266) | 女性 (n=358) | 男性 (n=1,264) |
| 資金繰り、資金調達         | 53.2       | 53.8         | 35.2       | 41.8         |
| 顧客・販路の開拓          | 43.2       | 47.5         | 48.0       | 47.0         |
| 財務・税務・法務に関する知識の不足 | 32.6       | 28.0         | 27.7       | 22.7         |
| 商品・サービスの企画・開発     | 18.7       | 13.0         | 12.8       | 14.6         |
| 商品・サービスに関する知識の不足  | 13.9       | 7.3          | 7.8        | 4.8          |
| 従業員の確保            | 13.4       | 19.2         | 18.4       | 30.6         |
| 業界に関する知識の不足       | 13.1       | 10.4         | 10.3       | 5.8          |
| 家事や育児、介護等との両立     | 12.5       | 6.0          | 16.2       | 7.2          |
| 仕入先・外注先の確保        | 11.7       | 21.3         | 6.1        | 12.3         |
| 従業員教育、人材育成        | 11.4       | 13.8         | 18.4       | 20.2         |
| 経営の相談ができる相手がいないこと | 10.9       | 9.0          | 10.1       | 8.4          |
| その他               | 1.9        | 1.5          | 1.4        | 2.6          |
| 特になし              | 5.0        | 6.7          | 9.2        | 7.4          |

とさまざまな資源を活用している女性であったが、商品・サービスの知識や企画・開発などのノウハウの不足に対する不安は解消できていないようである。また、女性の方が家事に携わる時間が長い傾向にあることから、家庭生活との両立に苦勞する割合が高くなっているのだろう。

調査時点で苦勞していること(三つまでの複数回答)についても尋ねると、上位三つは開業時と変わらない。開業時と比べ増えているのは、「従業員教育、人材育成」(開業時11.4%→調査時点18.4%)や「従業員の確保」(同13.4%→18.4%)などである。事業の成長に合わせて人材が足りなくなる問題が生じているのだろう。開業時に相対的に多かった、「商品・サービスに関する知識の不足」(同13.9%→7.8%)や「商品・サービスの企



表-8 開業して良かったこと（複数回答）

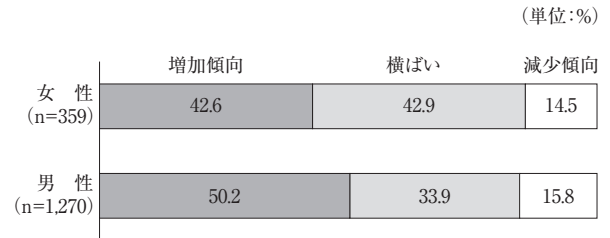
(単位:%)

|                       | 女性<br>(n=363) | 男性<br>(n=1,271) |
|-----------------------|---------------|-----------------|
| 自由に仕事ができる             | 62.5          | 63.7            |
| 仕事の経験・知識や資格を生かした      | 59.0          | 55.9            |
| 事業経営を経験できた            | 58.7          | 60.4            |
| 自分の技術やアイデアを試すことができた   | 53.4          | 43.6            |
| 人や社会とかかわりをもてた         | 37.2          | 29.1            |
| 社会の役に立つ仕事ができる         | 34.4          | 33.9            |
| 時間や気持ちにゆとりができた        | 33.3          | 30.9            |
| 自分の趣味や特技を生かした         | 30.9          | 19.4            |
| 年齢や性別に関係なく仕事ができる      | 30.9          | 18.8            |
| 空いている時間を活用できた         | 26.2          | 17.9            |
| 同じ趣味や経験をもつ仲間が増えた      | 25.3          | 17.8            |
| 個人の生活を優先できた           | 22.9          | 15.6            |
| 自分が自由に使える収入を得られた      | 19.0          | 22.0            |
| 家事（育児・介護を含む）と仕事を両立できた | 17.4          | 9.6             |
| 収入が予想どおり増えた           | 14.9          | 17.8            |
| 自分や家族の健康に配慮できた        | 13.8          | 10.6            |
| 転職がない                 | 12.9          | 17.2            |
| 収入が予想以上に増えた           | 8.3           | 10.0            |
| その他                   | 1.4           | 1.3             |
| 特になし                  | 1.9           | 2.4             |

画・開発」（同18.7%→12.8%）の割合は低下しているものの、「家事や育児、介護等との両立」（同12.5%→16.2%）は上昇しており、事業が忙しくなるにつれ、私生活と両立させることがより難しくなっている様子がうかがえる。

「資金繰り、資金調達」（同53.2%→35.2%）の割合は開業時から20ポイント近く下がっている。小規模に事業を営んでいるため開業後に追加で

図-13 売り上げ状況



資金を調達する必要がないことや、現金商売である個人向けサービス業が多く、比較的資金繰りしやすいことが理由として考えられる。

開業して良かったことについても尋ねると、「自由に仕事ができる」（62.5%）、「仕事の経験・知識や資格を生かした」（59.0%）、「事業経営を経験できた」（58.7%）、「自分の技術やアイデアを試すことができた」（53.4%）の順に多い（表-8）。男性と比べると、「自分の趣味や特技を生かした」（30.9%）、「年齢や性別に関係なく仕事ができる」（30.9%）などが10ポイント以上多く、開業により自己実現を図ろうとする女性は少なくないようである。

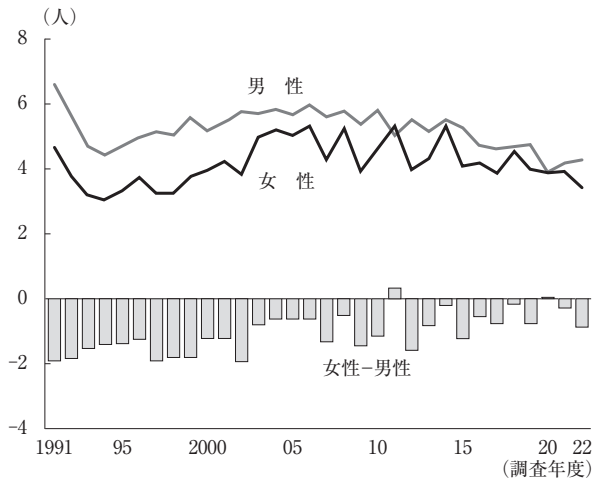
事業の業績についてもみておきたい。調査時点における売り上げ状況は、「増加傾向」である割合は女性が42.6%と男性（50.2%）を下回っているが、「減少傾向」（女性14.5%、男性15.8%）の割合は男性よりやや少ない（図-13）。

採算が「黒字基調」の割合は57.0%と、男性（63.8%）に比べて低いものの、約6割が黒字を達成しており、男女でそれほど大きな差があるわけではない。「赤字基調」の割合は、女性が43.0%、男性が36.2%であった。

### 3 時系列でみた男女の開業動向の変化

前節でみたように、女性による事業は規模が小さい。開業業種の違いから商圈も狭い傾向がみられた。また、斯業経験を積んだ期間は男性より短く、管理職経験を有している人も少なかった。た

図-14 従業者数(調査時点)の平均と男女差の推移



資料：日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」(図-18まで同じ)  
 (注) 男女差は、女性の値から男性の値を引いた値 (図-15も同じ)。

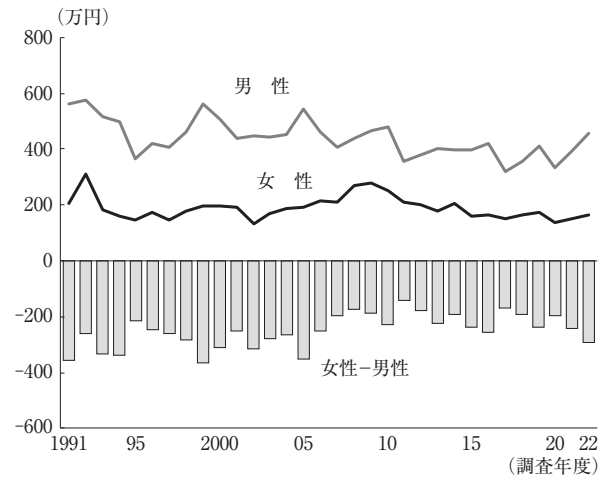
だ、社会環境の変化に伴い、こうしたキャリアの男女差は以前に比べれば小さくなっているのではないか。加えて、インターネットの普及やシェアオフィスなど創業インフラの整備により、男性のなかにも小規模に事業を始める人が増えていると考えられる。本節では、男女の開業の傾向を時系列で追い、男女間の差がどのように変化しているかをとらえたい。

### (1) 男性にも進む小規模化

当研究所「新規開業実態調査」で開業者全体の調査時点の従業者数をみると、1991年度は平均で6.4人だったものが、2022年度には4.1人まで減少している<sup>3</sup>。同じく月商は、526.1万円から387.1万円まで減っている。開業全体で小規模化が進んでいることがわかる。

男女別に推移をみると、調査時点における従業者数の平均は、2000年代前半以降、ともに緩やかに減少しているように見える (図-14)。例えば2000年度は女性の平均従業者数が4.0人、男性が

図-15 月商の平均と男女差の推移



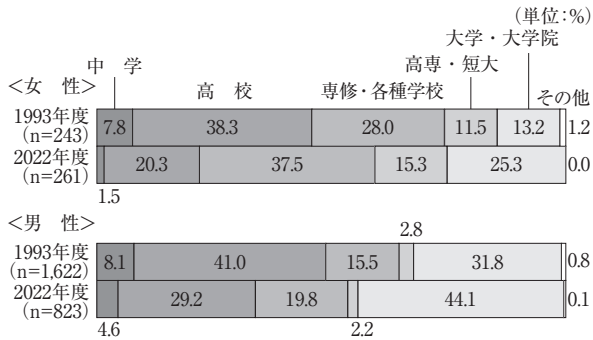
5.2人だが、2022年度はそれぞれ3.4人、4.3人に減っており、特に男性で減少幅が大きい。そのため、男女差は縮まっている。女性の平均従業者数から男性の平均従業者数を差し引いた値は、2000年度の-1.2人から2022年度の-0.8人まで縮まっている。男性で少人数化の動きが進む一方、女性はもともと少人数で事業を運営する傾向があるため人数の減り方が鈍く、両者の差が縮まっているようである。

月商は、常に男性が女性を上回っている(図-15)。2000年度と2022年度を比べると、女性は197.3万円から165.3万円に、男性は508.0万円から457.4万円に減っている。また、男女差(女性-男性)は徐々に縮小しており、2000年度は-310.7万円あった差が、2022年度には-292.1万円まで小さくなっている。

従業者数と月商は、男女いずれも減少傾向にあり、事業の小規模化は男性にも当てはまるといえる。そして、二つの指標の減少幅は男性の方が大きいため、男女差は縮小している。事業規模は男性で大きく女性で小さいという構図は徐々に薄れていくことが予想される。

<sup>3</sup> 各年度の定例調査(日本政策金融公庫国民生活事業による融資時点で開業後1年以内である企業が対象)を時系列でつなげたものであり、2022年度の結果は特別調査(同4年以内の企業が対象)である本調査の結果と一致しない。また、1991~1999年度のデータは、回答者に不動産賃貸業を含む。

図-16 最終学歴（1993年度と2022年度の比較）



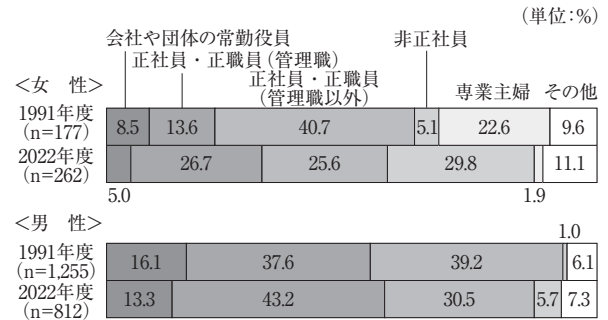
(注) 1991年度は選択肢に「短大」、1992年度は同じく「その他」を含まないため、1993年度と比較した。

## (2) キャリアの同質化

こうした男女の同質化は、開業の背景になるキャリアにも表れていると思われる。まず、最終学歴の調査データを、現在と同じ選択肢で調査を始めた1993年度と最新の2022年度の2時点間で比較すると、男女ともに「中学」「高校」が減る一方、「専修・各種学校」や「大学・大学院」が増えており、高学歴化の傾向がみられる（図-16）。最も多い学歴は、1993年度は男女とも「高校」（女性38.3%、男性41.0%）だが、2022年度には女性は「専修・各種学校」（37.5%）、男性は「大学・大学院」（44.1%）に変わっている。女性の「大学・大学院」の割合は13.2%から25.3%に上昇しているが、男性とは依然として20ポイント近い差がある。前節で触れたとおり、女性に「専修・各種学校」が多いのは、美容業を開業する人が多いことと関係するだろう。

続いて、開業直前の職業のデータを「新規開業実態調査」を開始した1991年度と最新の2022年度で比べてみると、女性は「非正社員」が5.1%から29.8%へと大幅に増加している（図-17）。景気低迷のなか、日本企業全体がパートタイマーなどの非正規雇用を増やしたことが背景にあるのだろう。反対に大きく減ったのが「専業主婦」<sup>4</sup>で、

図-17 開業直前の職業（1991年度と2022年度の比較）



(注) 1 「非正社員」は「パートタイマー・アルバイト」と「派遣社員・契約社員」の合計。ただし、1991年度は選択肢に「派遣社員・契約社員」がない。  
2 2022年度は選択肢を「専業主婦・主夫」、1991年度は「専業主婦」としているため、女性の場合のみ「専業主婦」の割合を表示する。  
3 「その他」は「学生」を含み、2022年度の男性の場合のみ「専業主婦・主夫」を含む。

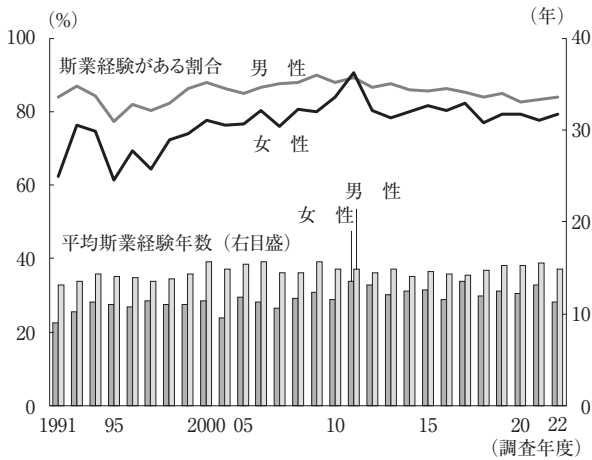
22.6%から1.9%へと20ポイント以上低下している。結婚や出産の後も非正規雇用のかたちで仕事を続ける女性が増えていることを反映していると考えられる。一方で、「正社員・正職員（管理職）」も1991年度（13.6%）から2022年度（26.7%）で倍近く増えており、男性（1991年度37.6%、2022年度43.2%）との差は縮まってきている。

斯業経験が「ある」割合についてもみると、女性は1990年代はおおむね60%台から70%台前半で推移していたが、2000年度以降は70%台後半から80%台、一時は90%を超えるまでに上昇している（図-18）。それに伴い、男性との差も小さくなっている。加えて、斯業経験の年数もやや長くなっている。女性の斯業経験年数は、1990年代は平均10.7年、2000年代は同じく11.3年、2010年度以降は12.4年で、より長く経験を積んでから開業する女性が多くなっている。女性の社会進出に伴い、斯業経験がある割合や斯業経験年数は徐々に多くなっている。

勤務経験が多くあるほど開業後に必要なビジネススキルも蓄積しやすくなる。加えて、管理職経験はマネジメント能力を高めることにつながる。

<sup>4</sup> 2022年度調査での選択肢は「専業主婦・主夫」だが、1991年度調査では「専業主婦」としていたため両者は厳密には比較できない。ただ、2022年度調査による男性の「専業主婦・主夫」の割合は0.1%とわずかであった。

図-18 斯業経験がある割合と平均斯業経験年数の推移



(注) 1 斯業経験は、現在の事業に関連する仕事の経験。  
 2 1994年度調査では、勤務経験がある場合にのみ斯業経験の有無を尋ねているため、結果を掲載していない。また、2001、2002、2004年度調査では斯業経験の有無を尋ねていない。  
 3 斯業経験年数の平均値は、斯業経験がある人だけを集計。

高学歴化や斯業経験をもつ人の増加は、女性の開業に対する自信を高めることにもつながると思われる。データをみる限り男女差は依然として顕在するが、開業のバックグラウンドであるキャリアの格差が小さくなることで、開業における女性固有の問題も解消されていくことが望まれる。

#### 4 女性による開業と

##### 開業の小規模化の関係

前節で確認した開業全体の小規模化は、女性の開業の増加による影響が大きいようである。ただ、男性においても小規模化が進み、また男女のキャリアの違いが薄れつつあるなかで、事業規模の大小と性差を直結させて考えるべきではないように思える。本節では、計量的手法を用いて、開業の小規模化と女性の開業の増加との関係について調べたい。

##### (1) 推定方法

事業規模を示す被説明変数は、月商の対数とする。従業員数も規模を示す指標ではあるが、開業

者全体の平均従業員数は調査時点で4.2人と開業者間の差をとらえにくいため、月商だけを用いる。量的変数のため推定は最小二乗法によって行い、サンプルは開業者全体、女性の開業者、男性の開業者の3種類とする。女性に対する影響を測るだけでなく、男女別で事業規模を決定する要因を比較したい。

説明変数には、開業者全体のサンプルでのみ女性ダミーを用いる。そのほか、開業時の年齢(対数)と前節で確認した女性起業家の特性を表象する変数をすべてのサンプルで採用する。具体的には、配偶者が「いる」場合に1をとる配偶者ダミー、斯業経験が「ある」場合に1をとる斯業経験ダミー、個人経営でない場合に1をとる法人ダミー、相談する相手が「いる」場合に1をとる相談相手ダミー、サポートしてくれる人が「いる」場合に1をとるサポーターダミーを採用する。家事に充てる時間は時間別に三つのカテゴリーに分け、「携わっていない」を基準の変数として「4時間未満」「4時間以上」の係数をみる。事業における1週間当たりの就労時間(対数)も用いる。事業をするに当たり最も重視すること、最終学歴、開業直前の職業、業種は各選択肢をダミー変数にして、順に「収入」「中学・高校」「正社員(管理職)」「小売業」<sup>5</sup>を基準に設定した。そのほか、コントロール変数として業歴(対数)を加えている。

##### (2) 推定結果

推定結果は表-9のとおりである。係数が有意にプラスとなる変数は月商を増やし、マイナスの場合は減らすといえる。まず、開業者全体での結果をみると、女性ダミーは1%水準で有意にマイナスとなっている。事業規模と性別には因果関係があるとみることができそうである。この点については、本節の最後に再述する。

<sup>5</sup> 原則として基準とする変数に選択肢の1つ目を用いるが、開業直前の職業および業種の最上位の選択肢「会社や団体の常勤役員」「建設業」は回答数がわずかであるため、それぞれに代えて「正社員(管理職)」「小売業」を用いた。



表-9 月商に関する推定結果

| 被説明変数：月商（対数）           |                                       | 全 体                   | 女 性                   | 男 性                   |                       |
|------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 女性ダミー（女性 = 1、男性 = 0）   |                                       | -0.349 ***<br>(0.094) | -                     | -                     |                       |
| 開業時の年齢（対数）             |                                       | -0.658 ***<br>(0.141) | -0.328<br>(0.290)     | -0.747 ***<br>(0.161) |                       |
| 家庭環境                   | 配偶者ダミー（いる = 1、いない = 0）                | 0.193 **<br>(0.077)   | 0.083<br>(0.143)      | 0.186 **<br>(0.092)   |                       |
|                        | 家事全般に充てる<br>1日当たりの時間                  | 携わっていない               | (基 準)                 |                       |                       |
|                        |                                       | 4時間未満                 | -0.166 *<br>(0.088)   | -0.138<br>(0.245)     | -0.156<br>(0.096)     |
|                        |                                       | 4時間以上                 | -0.367 **<br>(0.159)  | -0.335<br>(0.291)     | -0.387 *<br>(0.225)   |
| 働き方                    | 事業における1週間当たりの就労時間（対数）                 | 0.290 ***<br>(0.055)  | 0.208 *<br>(0.115)    | 0.292 ***<br>(0.062)  |                       |
|                        | 事業をするに当たり<br>最も重視すること                 | 取 入                   | (基 準)                 |                       |                       |
|                        |                                       | 仕事のやりがい               | -0.062<br>(0.076)     | -0.114<br>(0.163)     | -0.011<br>(0.085)     |
|                        |                                       | 私生活との両立               | -0.177 **<br>(0.084)  | -0.147<br>(0.171)     | -0.179 *<br>(0.097)   |
| キャリア                   | 最終学歴                                  | 中学・高校                 | (基 準)                 |                       |                       |
|                        |                                       | 専修・各種学校               | -0.060<br>(0.096)     | 0.080<br>(0.179)      | -0.044<br>(0.113)     |
|                        |                                       | 短大・高専                 | -0.267 *<br>(0.157)   | -0.075<br>(0.212)     | -0.220<br>(0.248)     |
|                        |                                       | 大学・大学院                | -0.040<br>(0.080)     | 0.162<br>(0.193)      | -0.042<br>(0.089)     |
|                        |                                       | その他                   | 0.508<br>(1.177)      | -                     | 0.554<br>(1.202)      |
|                        | 開業直前の職業                               | 会社や団体の常勤役員            | 0.270 **<br>(0.111)   | 0.452<br>(0.355)      | 0.223 *<br>(0.119)    |
|                        |                                       | 正社員（管理職）              | (基 準)                 |                       |                       |
|                        |                                       | 正社員（非管理職）             | -0.185 **<br>(0.080)  | 0.035<br>(0.182)      | -0.233 ***<br>(0.089) |
|                        |                                       | 非正社員                  | -0.398 ***<br>(0.118) | -0.162<br>(0.184)     | -0.495 ***<br>(0.165) |
|                        |                                       | その他                   | -0.244 **<br>(0.117)  | -0.092<br>(0.221)     | -0.188<br>(0.140)     |
| 斯業経験ダミー（ある = 1、ない = 0） |                                       | 0.383 ***<br>(0.087)  | 0.309 *<br>(0.163)    | 0.392 ***<br>(0.103)  |                       |
| 事業の概要                  | 現在の経営形態が法人ダミー<br>（株式会社等 = 1、個人経営 = 0） | 0.957 ***<br>(0.075)  | 0.609 ***<br>(0.174)  | 1.010 ***<br>(0.085)  |                       |
|                        | 相談相手ダミー（いる = 1、いない = 0）               | 0.112<br>(0.078)      | 0.185<br>(0.165)      | 0.127<br>(0.089)      |                       |
|                        | サポーターダミー（いる = 1、いない = 0）              | 0.065<br>(0.071)      | 0.382 ***<br>(0.142)  | -0.026<br>(0.081)     |                       |
|                        | 開業業種                                  | 建設業                   | 0.081                 | 0.124                 | 0.036                 |
|                        |                                       | 製造業                   | -0.506 ***            | -1.093 ***            | -0.461 **             |
|                        |                                       | 情報通信業                 | -0.525 ***            | 0.578                 | -0.711 ***            |
|                        |                                       | 運輸業                   | -0.711 ***            | 0.092                 | -0.774 ***            |
|                        |                                       | 卸売業                   | 0.747 ***             | -1.040 **             | 0.966 ***             |
|                        |                                       | 小売業                   | (基 準)                 |                       |                       |
|                        |                                       | 飲食店・宿泊業               | -0.249 *              | -0.115                | -0.294 *              |
| 医療・福祉                  |                                       | -0.195                | 0.273                 | -0.290 *              |                       |
| 教育・学習支援業               |                                       | -1.000 ***            | -1.121 ***            | -0.967 ***            |                       |
| サービス業                  |                                       | -0.512 ***            | -0.306                | -0.597 ***            |                       |
| 不動産業                   | -0.236                                | 0.974 *               | -0.384 *              |                       |                       |
| その他                    | -0.665 **                             | -0.647                | -0.716 **             |                       |                       |
| 観測数                    |                                       | 1,368                 | 282                   | 1,086                 |                       |

(注) 1 最小二乗法による推定。  
 2 上段は係数、( )内は標準誤差。  
 3 \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%水準で有意であることを示す。  
 4 業種は標準誤差を省略。  
 5 コントロール変数である業歴（月数、対数）は記載を省略。  
 6 女性は最終学歴について「その他」の回答はなかった。

次に、女性の結果を中心に、男性と比較しながらみていきたい。開業時の年齢は女性では非有意だが、男性では有意にマイナスとなっている。若い方が体力面で有利であったり、新たな環境に対応しやすかったりと事業規模を拡大しやすい面があるのかもしれない。それは女性でも同じであろうが女性の場合、若いときは結婚や出産、育児といったライフイベントが重なることが多く、家庭生活とのバランスをとりやすい事業規模に抑えようとする傾向と相殺されることで推定結果が非有意となっているのかもしれない。

配偶者ダミーは女性で非有意となったが、男性はプラスの係数で有意になっている。一般的に家庭内では女性の方が家事に携わる時間が長いので、配偶者のいる男性は家事の負担が減る分、事業経営に集中しやすく、事業規模を拡大させることができるのかもしれない。

家事全般に充てる時間は、女性では非有意になった。一方、男性では家事に「携わっていない」に対して「4時間以上」が有意にマイナスとなっている。開業者全体では、「4時間未満」「4時間以上」とともにマイナスとなっている。係数は「4時間以上」の方が大きく、家事に携わる時間が長いほど月商を減らす方向に働いていることがわかる。女性の場合にはもともと家事や育児など家庭での時間が長く、限られた時間で効率的に事業を運営しようとする傾向があるのかもしれない。

それでも、就労時間の長さは女性も男性も有意にプラスである。有意水準が男性は1%であるのに対して女性は10%と低いものの、事業に従事する時間が長いほど月商を増やす結果となった。

事業をするに当たり最も重視することは「収入」を基準にすると、男性は「私生活との両立」が有意にマイナスで、女性はどれも非有意である。男性の場合、「私生活との両立」を重視する人は家庭生活とのバランスをとろうと仕事の量を調整するため、「収入」を重視する人に比べて事業規模が小さく

なりやすいのだろう。一方、女性は「私生活との両立」を重視した場合も月商が下がるとは限らず、事業と家庭をうまくやりくりしているのではないか。

「正社員（管理職）」を基準にした開業直前の職業は、女性はいずれも月商との相関がみられない。男性は「会社や団体の常勤役員」で有意にプラスとなり、「正社員（非管理職）」と「非正社員」でマイナスとなっている。「非正社員」は、係数の絶対値が「正社員（非管理職）」よりも大きいことから月商はさらに小さくなる。責任ある役職であるほどマネジメント能力やビジネススキルを高められ、開業当初から事業規模を大きくしやすいのだろう。女性に限ってみると「非正社員」であることが事業規模に対して必ずしもマイナスに働かないのだと考えられる。また、1人で事業を運営している割合が高いためか、従業員を率いる能力を培ったであろう「会社や団体の常勤役員」であっても、プラスの影響はみられない。

斯業経験ダミーは女性、男性ともに有意にプラスである。斯業経験がある方が、過去の人脈を使って顧客を確保したり、一緒に働く仲間を見つけたりしやすく、より事業規模を大きくしやすいのではないか。

法人ダミーは男女ともに正の相関がみられた。法人化した方が取引先を広げやすく、月商にプラスになるのであろう。

女性の場合、事業を経営しながら生活することをサポートしてくれる人がいることは月商を増やす方向に働く。サポーターダミーの係数はほかと比べても大きいうえで、有意水準は1%である。サポートしてくれる相手は、女性の場合「親、兄弟、親戚」が相対的に多かったことや、私生活との両立を重視する割合が高かったことから、家事を手伝ってくれる人の存在が事業経営を行ううえで重要になるに違いない。

業種は「小売業」を基準としてみると、男性は「製造業」「情報通信業」「運輸業」「飲食店・宿泊

業」「医療・福祉」「教育・学習支援業」「サービス業」「不動産業」「その他」でマイナスに有意な結果となった。商品を仕入れて販売する小売業では、売り上げ金額がサービスの提供や製造、加工に比べて大きくなることから、多くの業種が「小売業」に比べ月商が小さいのだとみられる。対して女性で有意となった業種は男性より少なく、「製造業」「卸売業」「教育・学習支援業」でマイナスに有意となった。これらの業種の内容を細かくみると、一般消費者向けのアクセサリーや菓子の製造、食品関係の卸売りなど扱う商品の金額が比較的小さなものや、音楽教室といった少人数向けの教室が多い。小さな事業を行う人が多く、女性のなかでも月商が小さいのだと思われる。

男女全体のサンプルを用いた推定で女性ダミーが有意にマイナスになったことは、女性であること自体が事業の小規模性の要因となっていることを表す。男性と比べて女性の身体的あるいは心理的な特徴が関係しているとみるほかなさそうだが、それが具体的に何であるのかは、今回の調査から明らかにすることができなかった。今後の調査課題としたい。

## 5 分析結果から得られる示唆

本稿は、増加する女性の開業の足元の動向を整理し、女性の開業を促進するうえで何が求められているのかを探ろうとした。また、社会全体でジェンダー平等のための取り組みが進み、開業のインフラも整備されているなかで、開業の環境における男女差は小さくなっているのではないか、その場合、事業規模の大小と性別の直接の関係はなくなっているのではないかという仮説の下、データを分析した。

当研究所「2022年度新規開業実態調査」の結果からは、女性による開業は、従業者規模や売り上げ規模が小さいほか、女性は家事に携わる時間が

長く、事業を行う際には「収入」よりも「私生活との両立」を重視する傾向が強いなど、男性との違いが確認された。開業費用は男性より少ないが、資金調達額が不十分だと感じる女性はあまりおらず、開業時の金融資本へのアクセスにおいて女性が特段不利な状況にあるというわけではなさそうである。人的資本を形成する一つといえる学校教育については、女性も高学歴化が進んでおり、男性との差は小さくなっている。一方で勤務キャリアについては、男性と比べて管理職経験が少ない、斯業経験年数が短い、経験してから開業するまでのブランク期間が長いなどの差がみられた。それでも、30年前の調査データと比べると、開業直前の職業が管理職であった女性や斯業経験を有する女性の割合は増えており、こちらも男性との差は縮小していると考えられる。女性はスキルや知識の不足を補おうと外部資源を積極的に活用しようとする姿勢がみられた。また、家庭との両立を望む人が比較的多いことから、相談相手やサポートしてくれる人には、配偶者や親など身近な存在を挙げる女性が多かった。

月商に関する計量的な推定結果からも、女性が事業規模を大きくする場合に、事業経営と家庭生活の両立をサポートしてくれる家族や親族の存在が、斯業経験をもつことと同じくらいに重要であることが示された。ただ、この推定では、家庭環境やキャリアなどをコントロールしてもなお、女性であること自体が事業規模を小さくする要因であるとの結果が出た。この点をどう解釈すべきかは難しく、今後の研究の課題としたい。

最後に、女性の開業を促進するうえで求められる支援について本稿の分析結果をもとに考え、まとめとしたい。

一つ目は、同業種の先輩起業家とのつながりをつくる支援である。女性の多くは斯業経験を有し、また美容業やエステティック業など本人に技術が必要な分野で開業する傾向がみられた。ただ、男

性に比べると経験年数が短いほか、経験を積んでから開業するまでの間のブランクが長いと、足りないスキルや知識を補おうと、開業前に同業者と意見交換したり経営者仲間に相談したりしている女性が多かった。開業を総合的に支援するような場では、個別の業種に対応したきめ細やかなサポートは難しい。それよりは、同じ業界で事業を行う先輩と後輩をつなぐハブの機能を設け、最新の業界動向や必要なスキルなどの具体的なサポートはその先輩を通じて行う方が近道になるだろう。

なお、可能であれば、先輩起業家は開業を考える女性と同じような家庭環境にある女性が望ましい。女性は私生活との両立に関する支援を求める人が多いと、同じような環境のロールモデルが身近にいることで、両立のための工夫を学んだり、ライフステージごとの不安を解消したりすることができるからである。近隣に適切な女性がいなくても、創業をサポートする機関を通じて離れた地域の女性同士をオンラインでつなぐことも可能であろう。

二つ目は、女性が参加しやすい経営者の交流の場をつくることである。経営者間の交流機会に参加したことがある女性は男性より少ないが、参加したくないということではなく、適切な交流機会を知らないからであった。複数の先行研究でも、男性中心の既存の交流機会に女性は参加しにくいことが指摘されていた。ただ、女性起業家の数は少なく、人口の少ない地方では特に、同業種で同じような環境の女性経営者が集まる場をつくることは難しい。一つ目と重なるが、オンラインで複数の地域から人が集まって話し合う機会をつくり、広く案内していくことが有効になるのではないかと。

三つ目は、上の二つに比べるとやや長いスパン

になるかもしれないが、起業家=男性というような社会の意識を改めるための取り組みである。そのためには、女性による開業について知る機会を広くつくっていくことが望まれる。

女性の開業者は男性に比べて独身の割合が高かったほか、家事に割く時間は女性の方が長い傾向がみられた。結婚した男女間では、家事や子育ての負担はいまだに女性の方が大きい。こうした社会的な慣習が、女性の開業意欲を削いだり、事業を小規模にとどめたりすることにつながっているとも考えられる。家庭での負担を一律に男女均等にすることは難しいかもしれないが、開業により家庭と仕事を両立しつつ、やりたいことを実現している女性起業家の存在を知らしめるだけでも、女性自身はもちろん、社会が女性の開業に対してもイメージは変わるのではないだろうか。

また、調査では、女性が事業を大きく展開していくためにはサポートしてくれる人の存在が重要であり、サポーターの役割は家族が担っていることが多かった。しかしこれは、両親や夫、子どもが、娘や妻、母親が開業することに理解を示すことが前提にある。もしかすると、家族の協力が得られないために、事業を思うように展開できなかったり、そもそも開業を断念したりする女性もいるかもしれない。女性が必要とするサポートを十分に得られるようにするためにも、女性の開業に対する理解を社会全体に広げていく努力が求められる。

さまざまな困難を乗り越え、やりたいことを実現しようと取り組む女性起業家の実際の姿は、長い年月をかけて形成されてきた社会意識を変えていくうえでの刺激になるに違いない。そのためにも、女性の開業を応援する息の長い取り組みが必要なのである。

#### <参考文献>

石黒久仁子 (2014) 「女性起業家の現状と日本の企業社会—予備的調査」文京学院大学総合研究所『文京学院大学外国語学部紀要』第14号、pp.65-79



- 大石友子 (2002) 「社会制度の変化と女性起業家—女性雇用労働者との対比からみる—」 国民生活金融公庫総合研究所『調査季報』第62号、pp.45-64
- 鹿住倫世 (2015) 「企業家活動と社会ネットワーク—創業に役立つネットワークとは?—」 日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第26号、pp.35-59
- (2019) 「ママ起業の特徴と求められる支援策」 日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第42号、pp.41-60
- (2022) 「『見えない』女性起業家に光を当てる—マイノリティーからの脱却と事業創造—」 一橋大学イノベーション研究センター『一橋ビジネスレビュー』Vol.69、No.4、pp.6-19
- 鹿住倫世・河合憲史 (2018) 「女性の起業支援策と女性起業家の自己効力感—日本のデータから—」 企業家研究フォーラム『企業家研究』第15号、pp.109-134
- 河合憲史 (2022) 「日本の女性起業家：パンデミック禍における仕事と家庭の葛藤および撤退行動」 商工総合研究所『商工金融』2022年8月号、pp.5-24
- 川名和美・弘中史子 (2016) 「日本の女性起業家の成長・発展と支援環境—雇用と事業成長という視点からの予備的考察—」 大阪経済大学中小企業・経営研究所『中小企業季報』第178号、pp.12-24
- 高橋徳行 (2011) 「わが国の女性起業家の特徴」 家計経済研究所『季刊家計経済研究』No.89、pp.32-43
- 竹内英二 (2019) 「起業前の出会いを増やす活動が起業に及ぼす効果」 日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第43号、pp.21-38
- 田中恵美子 (2008) 「女性起業家の創業の困難性とその回避策—女性起業家の簇生・成長を促進するための基礎的考察—」 日本中小企業学会編『中小企業研究の今日的課題』同友館、pp.198-210
- 樋口美雄・児玉直美 (2014) 「女性は融資を受けられる可能性は低いのか?—新規開業パネル調査による分析—」 経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series』14-J-015
- 藤井辰紀・金岡論史 (2014) 「女性起業家の実像と意義」 日本政策金融公庫総合研究所編『2014年版新規開業白書』同友館、pp.73-125
- 藤田一郎 (2018) 「新規開業企業経営者の休職」 日本政策金融公庫総合研究所編集・深沼光・藤田一郎著『躍動する新規開業企業—パネルデータでみる時系列変化—』勁草書房、pp.239-256
- 横田響子 (2023) 「女性経営者がつくる未来と必要な施策」 日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫調査月報』No.172、pp.36-41