

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－

川名 和美・弘中 史子

(抄録)

創業・新事業創出の担い手として女性起業家への期待が高まっている。本研究は日本の女性起業家¹⁾を対象としたアンケート調査(有効回答数255人・2015年実施)に基づいて分析を行い、その成長・発展のための課題、それにかかる支援施策について検討することを目的とする。

先行研究では、管理職経験の不足、仕事と家庭生活の両立負担、社会ネットワーク形成の異質性、主にこれら3つが女性起業家の成長・発展の阻害要因との認識があった。本稿では、それらのギャップを克服していくために女性起業家が「雇用を伴う」経営者へステップアップすることが、成長に寄与することを見出した。さらには、女性起業家の成長・発展に向けての政策的インプリケーションを示す。

1. はじめに ー問題意識ー

わが国は、少子高齢社会の進展による深刻な労働力不足に陥るリスクを抱え、現政権下では女性就業率や管理職比率の向上、加えて女性起業家の育成も重要課題となり、昨今は関連する創業支援施策が全国で実施されている。

しかしながら日本には、女性の起業や経営者に関する統計はほとんどなく、公庫から融資を受けずに開業した事業者や、女性に多い小規模事業者は調査対象から外れることが多い。そこで我々は、これまでカバーできていなかった女性起業家層の実態を解明するために、共同研究プロジェクトに参加してアンケート調査を実施した²⁾。本稿ではその調査の中から、主に女性

起業家の成長・発展に焦点をあて、筆者の過去のインタビュー調査の結果もまじえながら分析する。

2. 先行研究

(1) キャリアとワークライフバランス

日本における女性起業家の存在は、古くから家内労働や自営業研究において、家計補助や家族従業などの問題として、その生活や労働の実態解明が中心に行われてきた。自立した女性の創業・経営者に本格的に焦点が当てられたのは1990年代以降といえる。田村(1995)はその規模の小ささや、自己実現動機による創業という、近年の自立的な女性起業家の特徴を多く見出し

川名 和美(かわな かずみ)、高千穂大学経営学部教授

弘中 史子(ひろなか ちかこ)、滋賀大学経済学部教授

- 1) 本研究でいう「女性起業家」とは、「個人事業主も含め事業形態や規模の大小に関わらず事業を営んでいる女性」と定義している。
- 2) 本研究は、公益財団法人 全国銀行学術研究振興財団の2015年度研究助成(テーマ「女性の起業における資金調達および経営支援ニーズに関する国際比較」鹿住倫世、河合憲史、弘中史子、川名和美)を得て実施されたものである。記して感謝したい。

ていた。

1990年代後半から日本での創業支援が活発化したこともあり、それ以降の議論は、女性起業家の創出・育成が中心となっていた。女性起業家たちによる、従来とは違う視点での商品・サービスの開発や、積極的な女性の雇用など、その潜在的経済効果が少しずつ明らかになり、注目されるようになったのである。主要な研究に高橋（2002）や国民生活金融公庫総合研究所（編）（2003）などがあるが、それらによれば、女性の場合、やはり企業規模が男性より小さく、小売・サービス業などの業種での開業に偏りがあること、また、既婚者の場合、家計の補助としての起業が少なくはないことが確認され、起業はしても、事業の継続、発展に消極的な傾向が指摘されてきた。

しかし、なかでも国民生活金融公庫総合研究所（2003）による分析では、業歴が長くなると男女経営者の違いは弱まるし、キャリアの中断の有無、管理職経験の有無、起業経験の有無で条件を同じくすると、経営者男女の所得差はほとんどなくなるという興味深い結果を示している。つまり、結婚・出産で仕事を辞めずに管理職経験を持ち、業界での経験を活かして起業すれば、息の長い経営者になれる可能性を示唆していたのである。

こうした女性起業家のキャリアの問題については鹿住（2006）も言及している。約300人の女性創業経営者へのアンケート調査から、管理職やプロジェクト管理の経験の有無だけでは有意な影響はみられなかったものの、これらの経験年数が長いほど、創業した企業の資本金額や従業員数、年商、営業利益率が増大する傾向を捉えている。

まとめると、女性起業家が成長・発展に消極

的な要因は、管理職経験の不足、キャリアの中断が深く関係しているということになる。

特にママ起業家の場合、管理職経験を積める時期と結婚・出産・子育て期が重なるために、仕事と家庭生活の両立（ワークライフバランス）を優先してキャリアを中断したことが、起業した後にも、事業の成長・発展に消極的になることにつながる。

（2）女性起業家の問題性と積極性

他にも鹿住（2015）の研究では、女性起業家が家族や地域の友達などプライベートなネットワーク活用にとどまる傾向があることから、女性起業家にとって、よりビジネスに有効な社会ネットワーク構築をサポートしていくことの必要性を説いている。

以上、女性起業家に関する先行研究の概観から、管理職経験不足、仕事と家庭生活の両立負担、社会ネットワーク形成の異質性、主にこれら3つが、女性起業家の成長・発展を阻害する問題として把握されてきたことがわかる。

しかしながら、これらの女性起業家をとりまく困難があるにも関わらず、なぜ企業を成長させることができたのかという積極性把握としては、個別事例研究として捉えられることが多く、十分に議論されてこなかった。

そこで本研究では、事業成長に着目し、女性起業家の成長志向の指標として、個人レベルの事業ではなく「雇用する」といった軸から分析を試みたい。つまり「雇用する」ことが、女性起業家の成長志向にどんな影響をもたらすかである。もちろんワークライフバランスを維持しにくかったり、精神的な負担が増加したりするなど、マイナスな影響も予想されるが、その点についても検証する。

雇用においては、既存研究で有効と考えられている管理職経験が影響する可能性もある。そこで管理職経験と雇用の有無についても分析していく。

3. アンケート調査の概要

はじめにアンケート調査の概要と、回答者・回答企業の属性について簡潔に示す。

(1) 調査概要³⁾

アンケートの設計にあたっては、女性起業家の育成に関係する要因をできるだけ網羅することを意識し、海外の既存研究に基き、①制度・社会と資金調達に関する認識、②意欲・情熱・精神状態、③ワークライフバランスと家族との関係、④事業を支えるネットワークという様々な角度から質問を構成した。すべてシングル・アンサーとなる。リッカートスケールで質問した項目は7点尺度となっており、1が「全くそう思わない」で4が「どちらともいえない」、7が「とてもそう思う」である。一部の項目はリバース・コーディングで質問している。

質問票の告知と配布においては、起業家を支援する機関に協力を依頼した⁴⁾。

- 告知数 16,339人
- 有効回答数 255人(有効回答率1.6%)
- 実施時期 2015年7月21日～9月20日
- 実施方法 SurveyMonkey社のシステムを用いてオンラインにて実施。

(2) 回答者の基本属性

[表1 回答者の基本属性]

◆年齢 (平均45.17歳)	20歳代1.6%, 30歳代24.0%, 40歳代44.1%, 50歳代22.8%, 60歳代7.5% 30～50歳までのコアな年代が68.1%で7割弱
◆管理職経験者	47.5%
◆配偶者の有無	既婚71.3%, 離死別12.2%, 未婚16.5%
◆子供の数 (平均は1.34人)	0人27.8%, 1人23.1%, 2人37.6%, 3人9.8%, 4人1.6%
◆学歴	中卒1.2%, 高卒12.9%, 短大卒34.5%, 専門学校卒37.6%, 大卒12.2%, 修士卒1.6%
◆起業の理由	キャリア形成 2.7% ワークライフバランス 18.8% 自己雇用の必要性 9.0% 自己実現 57.3% 社会参加 7.1% 収入の増加 5.1%
◆創業経験	ある 17.3%, ない 82.7%

①年齢とキャリア

回答を得られた255人の女性起業家の基本属性(表1)は、平均年齢45.17歳、30～50歳代までのコアな年代が68.1%で7割弱を占める。

起業前の管理職やプロジェクトリーダーの経験が有りの回答者は、47.5%で約半数となっている。参考までに、日本政策金融公庫総合研究所(2013)調査でも、「管理職経験あり」は男性起業家が73.9%、女性起業家は48.6%となっており、男性に比した女性起業家の管理職経験者の比率の低さが同様に示されている。

管理職経験の有無は、女性起業家が個人規模にとどまるか、それとも雇用を増やし、事業を拡大していく志向に発展するかという方向性を考える上で、有効な指標として捉えられる。

しかし、他方で、半数の人は管理職経験がなくても起業し経営を維持しているのであり、このサンプルの中から成長志向の女性の特質性を

3) データ詳細は、滋賀大学経済学部附属リスク研究センターディスカッションペーパー No.J-56 (2015)「日本の女性起業家の現状と課題に関する一考察」弘中史子、河合憲史、鹿住倫世、川名和美を参照。

4) 具体的には、2011年から女性起業サポートセンターを設置し女性起業家支援に力を入れている日本政策投資銀行、女性の創業支援に特化した品川区武蔵小山創業支援センター、FaceBookコミュニティ「やりたいことを仕事にしたい・している女子の会」、子育てママの団体「PowerWomen」(埼玉)、創業支援施設ポートインク(広島)などに協力いただいた。記して感謝申し上げる。

見出すことは、キャリアの不足をカバーする要素として注目できる。

②ワークライフバランスと起業

既婚者71.3%。子供なしが27.8%。回答者の4分の3以上に子供がおり、子供の数の平均値は1.34人であった。起業の理由は、「自己実現」が57.3%と最も高く、ついで「ワークライフバランス」が18.8%となっており、これは既存の調査結果に類似する傾向である。

③過去の創業経験

今回の調査サンプルで特徴的であったのは、「過去に創業経験を持つ」回答者が17.3%いることである。参考までに、この創業経験のある回答者のうち43.2%（37人）が2社以上創業している。創業のみならず第二創業や個人事業からのステップアップなど、いわゆる「シリアルアントレプレナー」がサンプルには少なからずいるのである。

④経営する企業の基本属性

サンプルの女性の企業の属性は表2のとおりである。

[表2 回答企業の基本属性]

◆事業の形態	個人事業51.8%、株式会社34.5% 有限会社4.3%、合同会社2.7% 一般社団2.0%、NPO1.2%、その他3.5%
◆自分を含めた従業員数（平均7.1人）	1人23.3%、2人23.3%、 3-9人38.7%、10人以上14.7%
◆創業してからの年数	1年未満4.3%、 1年以上3年未満28.6%、 3年以上5年未満20%、 5年以上10年未満23.9%、 10年以上23.1%
◆業種	製造9.8%、卸売4.7%、 小売9.0%、サービス67.1%、 情報9.4%

内訳をみると、個人事業が51.8%で半数以上を占め、1人で事業を運営しているケースが23.3%と約4分の1。平均の雇用者は7.1人であった。

創業して3年以上たっているケースが67.0%と3分の2以上を占め、業種はサービス業が67.1%と3分の2以上を占めており、比較的少ない資本金で起業できている可能性がある。

(3) 調査対象の平均像の概括

調査対象の平均像を概括するならば以下のようになる。回答者は平均年齢が40代中盤で既婚者が多く、半数が子供ありである。事業としては、個人事業や小規模企業が多く、雇用ありの女性起業家は半数強であった。創業後5年未満が約半数を占め業種はサービスが最も多く7割近い。

起業家への公的支援制度面についてはやや否定的な評価が目立つが、資金調達については、あまり困難を感じていないように見受けられた。精神面はどちらかといえば良好であり、忍耐力についての自己評価は高く、事業への情熱は目立って高い。また自己効力感も高い。

事業環境については、ニーズの変化と将来の競争が厳しくなることを認識しており、事業機会も意欲的に捉えようとしている。事業成長について自信を持ち、撤退はあまり考えていない。

仕事と家庭のバランスについては課題があるものの、家族からは情緒的・実質的な支援を適宜得ているようである。人的ネットワークについては、顧客との関係が際立って重視されている。

パフォーマンスについては過去3年間も比較的良好で、今後3年間についても増加基調を予想している。ここまでは調査結果の記述統計のみである。

4. 女性起業家と雇用

続いて女性起業家の中で、雇用をしているか、雇用していないかによりどのような差があるのかを、t検定にて観察したい。雇用をしていない女性起業家は130名、雇用している起業家は125名であった。

雇用の有無は業歴に影響している可能性が高い。つまり業歴が長くなれば会社として成長し、雇用をする必要性が高まる可能性がある。

そこでまず、創業後の年数を比較してみたところ、雇用ありが7.33年、雇用なしが5.53年であり、5%有意で差異があった。しかしながら雇用しているかどうかは、単なる業歴の長さだけでなく、意識の差や経営戦略の違いを反映している可能性もある。

以下では、雇用の有無による起業家の差異について事業成長に関わる側面と精神的な側面にわけて分析する。

(1) 事業成長に関わる側面

起業家を支援する制度についての評価について質問したところ (Amorós et al., 2013 ; Shinnar et al., 2012), 「アドバイザーやスタッフは、あまり意欲的でなく有能でない」「女性起業家は必要としているものを全て得られない」「女性起業家をサポートする為のプログラムは効果的に実施されていない」という点について有意差がみられた ($p < .1$, $p < .05$, $p < .01$)。雇用している起業家の方が現行の政策への評価が低い。

[表 3 雇用の有無と政策評価]

		平均値	標準偏差	t
1か所の窓口で、国、自治体、公的機関による女性起業家向け支援プログラムへのアクセスが可能でない。	雇用なし	4.46	1.64	-1.39
	雇用あり	4.74	1.60	
ビジネス・インキュベーターやシェアードオフィスは、女性起業家に対し効果的な支援をあまり提供していない。	雇用なし	4.02	1.34	-0.10
	雇用あり	4.04	1.49	
国、自治体、公的機関による女性起業家向けの支援プログラムはあまり充実していない。(LG-3)	雇用なし	4.14	1.50	-0.92
	雇用あり	4.32	1.66	
女性起業家を支援する国、自治体の機関や公的機関のアドバイザーやスタッフは、あまり意欲的でなく有能でない。	雇用なし	4.01	1.42	-1.69 *
	雇用あり	4.32	1.52	
新規事業向けの国、自治体、公的機関による支援プログラムを通じて、女性起業家は必要とするものを全て得られない。	雇用なし	4.73	1.41	-2.49 **
	雇用あり	5.17	1.40	
女性起業家をサポートする為の国、自治体、公的機関によるプログラムは効果的に実施されていない。	雇用なし	4.13	1.51	-2.87 ***
	雇用あり	4.65	1.37	

信頼性係数 $\alpha = .72$, *** は 1%水準, ** は 5%水準, * は 10%水準で有意を示す。

資金調達については((Wiklund & Shepherd, 2003 ; Shepherd & Wiklund, 2005 ; Saporito et al., 2013), 「融資限度額は非常に限られていた」「審査は非常に厳しかった」「財務データ提出などの条件は非常に厳しかった」「借入利率は非常に高かった」という項目で有意差がみられた ($p < .1$, $p < .05$, $p < .1$, $p < .05$)。雇用していない女性起業家が資金調達に苦勞している状況が窺える。

[表 4 雇用の有無と資金調達]

		平均値	標準偏差	t
過去3年間の全体的な資金調達の可能性は限られていた。	雇用なし	4.56	1.11	1.27
	雇用あり	4.36	1.41	
過去3年間に自社が融資依頼をした際、銀行からの融資限度額は非常に限られていた。	雇用なし	4.30	0.90	1.77 *
	雇用あり	4.05	1.33	
過去3年間に銀行からの融資を受ける際、担保がなく保証人がいなかったため、融資条件が大変厳しかった。	雇用なし	4.15	0.92	1.08
	雇用あり	3.99	1.32	
過去3年間、事業に投資した自己資金の割合が高いことが銀行からの融資の前提条件となっており、審査は非常に厳しかった。	雇用なし	4.16	0.72	2.09 **
	雇用あり	3.90	1.18	
過去3年間、融資を得る為の銀行に対する財務データの提出などの条件は非常に厳しかった。	雇用なし	4.12	0.87	1.72 *
	雇用あり	3.90	1.15	
過去3年間、借入利率は非常に高かった。	雇用なし	3.98	0.79	2.25 **
	雇用あり	3.70	1.16	

信頼性係数 $\alpha = .84$, *** は 1%水準, ** は 5%水準, * は 10%水準で有意を示す。

事業成長の基盤については (Manolova et al., 2007 ; Gatewood ; 2004), 「戦略を構築・実施できるように尽力する自信がある」「戦略を構築・実施できるならば, 自社は必ず成長するだろう」「必要な人脈・ネットワークをもっていると確信している」という点について有意差がみられた ($p<.01$, $p<.1$, $p<.01$)。総じて雇用している女性起業家の方が事業成長の基盤を有しているようである。

[表5 雇用の有無と事業成長の基盤]

		平均値	標準偏差	t
自分のスキルおよび能力が会社の成長戦略を策定・実施する大切な基盤となっている。	雇用なし	5.81	1.18	-1.30
	雇用あり	5.99	1.08	
自社の急成長を可能にする戦略を構築・実施できるように尽力する自信がある。	雇用なし	4.91	1.33	-3.27 ***
	雇用あり	5.42	1.19	
急成長を可能にする戦略を構築・実施できるならば, 自社は必ず成長するだろう。	雇用なし	5.19	1.36	-1.85 *
	雇用あり	5.50	1.34	
自社を成功に導くために必要な人脈・ネットワークをもっていると確信している。	雇用なし	4.47	1.52	-2.84 ***
	雇用あり	5.01	1.52	

信頼性係数 $\alpha=.60$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

事業機会については (Kickul et al., 2009 ; McGee et al., 2009 ; Cardon et al., 2013 ; Arora et al., 2013), 「事業機会にいち早く対応することを重視している」「競争優位を獲得できるような価値の源泉を見つけることができる」という点について有意差がみられた ($p<.01$, $p<.05$)。総じて雇用している女性起業家は, 事業機会の活用に積極的である。

[表6 雇用の有無と事業機会の活用]

		平均値	標準偏差	t
自分は見込みのある事業機会にいち早く対応することを重視している。	雇用なし	4.37	1.38	-2.80 ***
	雇用あり	4.86	1.44	
自分は急成長を見込める事業機会を見つけ出すことを重視している。	雇用なし	4.31	1.43	-1.37
	雇用あり	4.56	1.51	
自分は競争優位を獲得できるような価値の源泉を見つけることができる。	雇用なし	4.78	1.26	-2.46 **
	雇用あり	5.16	1.17	

信頼性係数 $\alpha=.70$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

今後の事業の見通しについては (Lee et al., 2011), 「売上は増加している」「収益は増加している」「事業は拡大傾向にある」「将来の見通

しは明るい」のすべての項目について有意差がみられた ($p<.05$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.05$)。

[表7 雇用の有無と事業の成長]

		平均値	標準偏差	t
自分の事業の売上は増加している。	雇用なし	4.61	1.66	-2.60 **
	雇用あり	5.13	1.52	
自分の事業の収益は増加している。	雇用なし	4.49	1.62	-2.80 ***
	雇用あり	5.04	1.50	
最近,自分の事業は拡大傾向にある。	雇用なし	4.62	1.39	-3.73 ***
	雇用あり	5.23	1.21	
自分の事業の将来の見通しは明るい。	雇用なし	5.00	1.25	-2.28 **
	雇用あり	5.34	1.10	

信頼性係数 $\alpha=.85$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

(2) 起業家の精神に関わる側面

精神的な疲労については (Maslach & Jackson, 1981 ; Maslach & Leiter, 2008), 「今のビジネスで一日中他人と一緒に仕事することは, 本当に負担になる」「他人と一緒に働くことそれ自体, 私にとって過剰なストレスになる」について有意差があり, 雇用していない起業家は精神的な疲労が大きかった ($p<.01$, $p<.01$)。雇用を促すためには社員をマネジメントしていくためのノウハウや対人スキルなどのサポートが必要であることが示唆される。一方で雇用している起業家は「働き過ぎている」と感じている ($p<.01$)。

[表8 雇用の有無と精神的な疲労]

		平均値	標準偏差	t
仕事のために精神的疲労を感じる。	雇用なし	3.89	1.77	-.02
	雇用あり	3.90	1.62	
一日の仕事を終えると消耗感を覚える。	雇用なし	3.31	1.63	.53
	雇用あり	3.20	1.62	
朝起きた時に疲労を感じ, また一日仕事をしなければならぬかと思う。	雇用なし	2.69	1.54	1.53
	雇用あり	2.40	1.50	
今のビジネスで一日中他人と一緒に仕事することは, 本当に負担になる。	雇用なし	3.11	1.45	4.42 ***
	雇用あり	2.34	1.30	
仕事に燃え尽きた感じがする。	雇用なし	2.32	1.50	.97
	雇用あり	2.15	1.17	
仕事にフラストレーションを感じる。	雇用なし	3.34	1.62	.90
	雇用あり	3.16	1.55	
自分は働き過ぎていると思う。	雇用なし	3.52	1.61	-2.82 ***
	雇用あり	4.10	1.67	
他人と一緒に働くことそれ自体, 私にとって過剰なストレスになる。	雇用なし	3.24	1.49	4.86 ***
	雇用あり	2.41	1.23	
今のビジネスで (仕事のうえで) 自分は追い詰められているような感じがする。	雇用なし	3.05	1.43	1.13
	雇用あり	2.85	1.48	

信頼性係数 $\alpha=.83$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

仕事と家庭のバランスがどのような状況にあるかについては (Netemeyer et al., 1996 ; Shelton, 2006), 「家族への責任を果たすことが難しい」「家でしたいと思うことが出来ない」「家族との時間を犠牲にせざるをえない」について有意差がみられた ($p<.05$, $p<.05$, $p<.05$)。雇用している女性起業家はワークライフバランスで課題をかかえていることが窺える。

[表 9 雇用の有無とワークライフバランス]

		平均値	標準偏差	t
やらなくてはならない仕事と家庭での責任がぶつかる。	雇用なし	4.13	1.78	1.26
	雇用あり	3.86	1.69	
一日の多くの時間を仕事に費やしており、家族への責任を果たすことが難しい。	雇用なし	3.56	1.68	-1.99 **
	雇用あり	3.97	1.58	
仕事が忙しいので、自分が家でしたいと思うことが出来ない。	雇用なし	3.82	1.66	-2.44 **
	雇用あり	4.34	1.75	
仕事で家庭での責任を果たせないことが、ストレスの原因となっている。	雇用なし	3.70	1.76	.91
	雇用あり	3.50	1.68	
責任の重い仕事のため、家族との時間を犠牲にせざるをえないことがある。	雇用なし	4.35	1.80	-1.92 *
	雇用あり	4.77	1.70	

信頼性係数 $\alpha=.82$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

家族からの情緒的な支援については (King et al., 1995 ; Eddleston & Powell, 2012), 「家族は真剣に聞いてくれる」「自分のビジネスに興味を持ってきている」「家族は理解しようとしてくれる」について有意差がみられる ($p<.05$, $p<.01$, $p<.01$)。雇用している女性起業家の方が、家族の精神的支援をより受けているといえる。

[表 10 雇用の有無と家族の精神的支援]

		平均値	標準偏差	t
自分のビジネスについて家族と話すとき、家族は真剣に聞いてくれる。	雇用なし	4.88	1.73	-2.48 **
	雇用あり	5.36	1.36	
仕事で問題があるとき、家族は心配してくれる。	雇用なし	4.79	1.84	-1.24
	雇用あり	5.05	1.42	
家族は自分のビジネスに興味を持ってきている。	雇用なし	4.87	1.77	-3.54 ***
	雇用あり	5.55	1.28	
自分のビジネスにいら立っている時、家族は理解しようとしてくれる。	雇用なし	4.49	1.84	-3.16 ***
	雇用あり	5.11	1.25	

信頼性係数 $\alpha=.87$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

さらに家族の実質的な支援について聞いたところ (King et al., 1995 ; Eddleston & Powell, 2012), 「家族に頼ることが出来る」「家族は期待以上の貢献をしてくれる」「自分の事業を支援してくれる」という点において有意差がみられた ($p<.05$, $p<.01$, $p<.05$)。雇用している女性起業家の方が、家族の実質的な支援も受けていることがわかる。

[表 11 雇用の有無と家族の実質的支援]

		平均値	標準偏差	t
必要な時は自分の家族に頼ることが出来る。	雇用なし	4.59	1.84	-2.06 **
	雇用あり	5.04	1.61	
家族は無給で、しばしば自分のビジネスを手伝ってくれる。	雇用なし	3.74	2.25	-.87
	雇用あり	3.98	2.12	
家族は自分の事業が成功するよう期待以上の貢献をしてくれる。	雇用なし	4.22	1.74	-3.73 ***
	雇用あり	4.95	1.36	
家族はよく自分の事業を支援してくれる。	雇用なし	5.14	1.70	-2.56 **
	雇用あり	5.63	1.35	

信頼性係数 $\alpha=.78$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

女性起業家自身が事業に関する自身の能力をどのように評価するかについては (Kickul et al., 2009 ; McGee et al., 2009 ; Cardon et al., 2013 ; Arora et al., 2013), 「アイデアを考え出す自信がある」「事業機会を発見・識別する自信がある」「計画を立案する自信がある」「事業計画書を書き上げる自信がある」「資金を集めることに自信がある」「自分の事業に投資をするように相手を説得する自信がある」「資金を融資するよう銀行を説得する自信がある」「一緒に働いてくれるように相手を説得する自信がある」「優良なベンチャー企業や中小企業を経営する自信がある」「事業を成功させ、成長させることに自信がある」という全ての点について有意差があった ($p<.05$, $p<.05$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.05$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.01$)。つまり雇用している女性起業家は事業能力への自己評価が高いことがわかる。

[表 12 雇用の有無と事業能力の自己評価]

		平均値	標準偏差	t
新規に事業をやるとしたら、ユニークなアイデアを考え出す自信がある。	雇用なし	4.97	1.45	-2.29 **
	雇用あり	5.36	1.26	
新規に事業をやるとしたら、適した事業機会を発見・識別する自信がある。	雇用なし	4.47	1.41	-2.23 **
	雇用あり	4.84	1.24	
新規に事業をやるとしたら、新規事業の計画を立案する自信がある。	雇用なし	4.54	1.53	-4.52 ***
	雇用あり	5.33	1.25	
新規に事業をやるとしたら、正式な事業計画書を書き上げる自信がある。	雇用なし	4.18	1.61	-3.88 ***
	雇用あり	4.95	1.59	
新規に事業をやるとしたら、新規事業を開始するための資金を集めることに自信がある。	雇用なし	3.52	1.52	-2.96 ***
	雇用あり	4.09	1.53	
新規に事業をやるとしたら、自分の事業に投資をするよう相手を説得する自信がある。	雇用なし	4.12	1.49	-2.11 **
	雇用あり	4.52	1.57	
新規に事業をやるとしたら、新規事業を開始する資金を融資するよう銀行を説得する自信がある。	雇用なし	3.48	1.60	-6.35 ***
	雇用あり	4.74	1.59	
新規に事業をやるとしたら、新規事業に取り組むために一緒に働いてくれるよう相手を説得する自信がある。	雇用なし	4.34	1.31	-4.55 ***
	雇用あり	5.07	1.26	
新規に事業をやるとしたら、規模は小さいが優良なベンチャー企業や中小企業を経営する自信がある。	雇用なし	4.09	1.50	-4.01 ***
	雇用あり	4.80	1.31	
新規に事業をやるとしたら、事業を成功させ、成長させることに自信がある。	雇用なし	4.51	1.44	-3.33 ***
	雇用あり	5.06	1.22	

信頼性係数 $\alpha=.90$,***は1%水準,**は5%水準,*は10%水準で有意を示す。

起業家としての事業への情熱についての質問では (Cardon et al., 2013), 「市場ニーズを事業化することはワクワクする」「新たなチャンスを生む条件を見つけ出すことは本当に興奮する」「自分の会社をつくと元気になる」「急成長させることは楽しみである」「創業者であるということは、自分らしさの一部である」「人材を確保・育成することにやり甲斐を感じる」「従業員や自分自身を活気づけることはやる気が出る」「会社を成長させ成功させることは自分らしさの一部である」について有意差がみられた ($p<.05$, $p<.05$, $p<.05$, $p<.05$, $p<.05$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.05$)。総じて雇用している女性起業家の方が事業に対して情熱的である。とりわけ「人材を確保・育成することにやり甲斐

を感じる」「従業員や自分自身を活気づけることはやる気が出る」といった雇用に関する点で有意差がでていることに注目に値する。

[表 13 雇用の有無と事業への情熱]

		平均値	標準偏差	t
まだ誰も見つけていない市場ニーズを事業化することはワクワクする。	雇用なし	5.78	1.16	-1.88 *
	雇用あり	6.04	1.08	
商品・サービスを提供する為の新しいアイデアを探すことは本当に楽しい。	雇用なし	5.75	1.13	-1.75 *
	雇用あり	5.98	.96	
既存の商品やサービスをより良くする方法を見つけることややる気がある。	雇用なし	5.79	1.04	-.80
	雇用あり	5.90	1.02	
新たなチャンスを生む条件を見つけ出すことは本当に興奮する。	雇用なし	5.74	1.22	-1.91 *
	雇用あり	6.01	1.03	
問題を解決するための新しい方法を考えることは、自分らしさの一部である。	雇用なし	5.58	1.22	-.46
	雇用あり	5.65	1.23	
新会社を設立することはワクワクする。	雇用なし	5.30	1.34	-1.17
	雇用あり	5.50	1.33	
自分の会社をつくと元気になる。	雇用なし	5.17	1.37	-1.99 **
	雇用あり	5.49	1.18	
新規事業を興して急成長させることは楽しみである。	雇用なし	5.32	1.35	-2.33 **
	雇用あり	5.70	1.25	
創業者であるということは、自分らしさの一部である。	雇用なし	5.38	1.52	-3.71 ***
	雇用あり	6.01	1.19	
自分の商品やサービスを市場に売り込んでくれる人材を発見することが好きた。	雇用なし	4.82	1.36	-2.13 **
	雇用あり	5.18	1.34	
自分の事業の成功に貢献してくれる人材を確保・育成することにやり甲斐を感じる。	雇用なし	4.95	1.23	-4.33 ***
	雇用あり	5.62	1.22	
よりよい会社を作る上で従業員や自分自身を活気づけることはやる気が出る。	雇用なし	5.52	1.13	-4.09 ***
	雇用あり	6.03	.88	
会社を成長させ成功させることは自分らしさの一部である。	雇用なし	5.32	1.21	-3.18 ***
	雇用あり	5.79	1.14	

信頼性係数 $\alpha=.90$,***は1%水準,**は5%水準,*は10%水準で有意を示す。

雇用している女性起業家は精神的強さ (Cardon et al., 2013) も持ち合わせているようである。「自分は何度も諦めず仕事をやり遂げてきた」「自分は決して諦めない」「他人が反対したとでも継続して事業に取り組んできた」「困難な仕事に従事することが出来る」という5個のうち4個で有意差がみられた ($p<.01$, $p<.05$, $p<.1$, $p<.01$)。

【表 14 雇用の有無と精神的な強さ】

		平均値	標準偏差	t
他人が諦める中、自分は何度も諦めず仕事をやり遂げてきた。(EPE-1)	雇用なし	5.18	1.27	-3.09***
	雇用あり	5.66	1.24	
例えば他人が反対したとしても、継続して事業に取り組んできた。(EPE-2)	雇用なし	4.95	1.35	-2.58**
	雇用あり	5.38	1.31	
どんなに仕事が大変だったとしても、自分は決して諦めない。(EPE-3)	雇用なし	5.45	1.45	-1.96*
	雇用あり	5.78	1.24	
自分は長期間にわたり、困難な仕事に従事することが出来る。(EPE-4)	雇用なし	4.33	1.68	-2.69***
	雇用あり	4.88	1.58	
私の仕事の成功・失敗について他人がどう考えようと気にしない。(EPE-5)	雇用なし	4.79	1.62	.04
	雇用あり	4.78	1.64	

信頼性係数 $\alpha=.74$,***は1%水準,**は5%水準,*は10%水準で有意を示す。

(3) 小括

事業成長に関わる面についてまとめると、雇用している女性起業家の方が「政策への評価が低い」「資金調達への困難を感じている比率が低い」「事業の成長に自信を持っている」「事業機会を活用している」「事業が成長している」という傾向にある。

精神的な面については、「働き過ぎている」と感じているが、「他人と一緒に働くストレスが少ない」ようである。また「ワークライフバランスに課題を抱えている」ものの、「家族から精神的な支援と実質的な支援」を得ている。こうした点が、精神的な耐性につながっている可能性もある。

因果関係を断定することはできないが、雇用ありの経営者になることで、誰からみてもその役割や責任が重くなってきたと認識され、家族のサポートを受けやすくなっているとも想定される。著者が実施したインタビュー調査⁵⁾では、個人事業として在宅で仕事をしていた時よりも、法人化してスタッフを抱え、女性社長としてマスコミなどで取り上げられるようになったら、

家族が家事などを積極的に協力してくれるようになったとか、また配偶者控除がなくなったことで、むしろ夫が事業に関して積極的にアドバイスをくれたり、精神的にサポートしてくれるようになったなどというような声もあった。

雇用なし起業家は個人事業で働くくらいでは、配偶者や家族から、責任のある仕事だと思ってもらいにくい可能性がある。

また雇用している女性起業家が事業能力への自己評価が高いことも見逃せない。「能力が高まる」ことが実際の事業成長と好循環を生み出し、事業への情熱を高めているとも考えられる。

5. 管理職経験の有無と雇用

雇用が女性起業家の事業成長にとって重要な節目になるのだとすれば、管理職経験は影響があると考えられるだろう。管理職を経験していれば雇用への心理的抵抗が低く、部下育成スキルも修得していると考えられるからである。しかしながら前述したように、女性は管理職昇進にかかる時期に出産や育児というライフイベントを抱えて、管理職経験を持つことができないケースも多い。管理職経験がなくてもスムーズに雇用を実現するには、どのようにすればよいのだろうか。

そこで管理職経験がない134人について雇用の有無による差を調べるためにt検定を行なった。雇用していない起業家が80人で、雇用している起業家が54人であった。最も有意差が目立ったのは事業能力の自己評価であった。

「ユニークなアイデアを考え出す自信がある」

5) 調査研究にあたり、アンケートのほか、東京千代田区では2015年8月10日、広島市では8月29日に女性起業家シンポジウムを開催し、女性起業家へのインタビューを行った。埼玉県でママネットワークを活用したイベント事業などを展開するAさん、新宿区でサロン事業やママ支援をするBさん、広島市内でプライダル事業をするCさん、介護事業をするDさん、教育事業をするEさんである。記してお礼を申し上げる。

「計画を立案する自信がある」「事業計画書を書き上げる自信がある」「資金を集めることに自信がある」「融資するよう銀行を説得する自信がある」「一緒に働いてくれるよう相手を説得する自信がある」「優良なベンチャー企業や中小企業を経営する自信がある」「事業を成功させ、成長させることに自信がある」というように、ほとんどの点において有意差があった ($p<.05$, $p<.01$, $p<.05$, $p<.1$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.01$, $p<.05$)。管理職経験のなさを能力開発の形で埋めることにより、雇用やそれに伴う成長が期待できるのではないかと。

[表 15 管理職経験の有無と事業能力の自己評価]

		平均値	標準偏差	t
新規に事業をやるとしたら、ユニークなアイデアを考え出す自信がある。	雇用なし	4.86	1.47	-2.48 **
	雇用あり	5.46	1.21	
新規に事業をやるとしたら、適した事業機会を発見・識別する自信がある。	雇用なし	4.41	1.42	-1.30
	雇用あり	4.72	1.25	
新規に事業をやるとしたら、新規事業の計画を立案する自信がある。	雇用なし	4.33	1.57	-3.10 ***
	雇用あり	5.11	1.21	
新規に事業をやるとしたら、正式な事業計画書を書き上げる自信がある。	雇用なし	4.03	1.57	-2.46 **
	雇用あり	4.70	1.56	
新規に事業をやるとしたら、新規事業を開始するための資金を集めることに自信がある。	雇用なし	3.38	1.55	-1.84 *
	雇用あり	3.87	1.51	
新規に事業をやるとしたら、自分の事業に投資をするよう相手を説得する自信がある。	雇用なし	3.83	1.45	-1.58
	雇用あり	4.24	1.55	
新規に事業をやるとしたら、新規事業を開始する資金を融資するよう銀行を説得する自信がある。	雇用なし	3.09	1.52	-4.98 ***
	雇用あり	4.41	1.49	
新規に事業をやるとしたら、新規事業に取り組むために一緒に働いてくれるよう相手を説得する自信がある。	雇用なし	4.09	1.42	-3.82 ***
	雇用あり	5.00	1.24	
新規に事業をやるとしたら、規模は小さいが優良なベンチャー企業や中小企業を経営する自信がある。	雇用なし	3.76	1.48	-3.36 ***
	雇用あり	4.59	1.28	
新規に事業をやるとしたら、事業を成功させ、成長させることに自信がある。	雇用なし	4.39	1.50	-1.98 *
	雇用あり	4.83	1.11	

信頼性係数 $\alpha=.90$, ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を示す。

6. 分析からの示唆

我々の分析からは、雇用している女性起業家が積極的に事業活動を行い、家族からサポートを得て、実際に事業を成長させている姿が浮かび上がってきた。

もちろん、事業が成長しているからこそ、雇用も可能となり、事業能力への自己評価が高くなるという逆のロジックも考えられるため、断定はできない。しかし雇用というリスクをある意味でとることで、経営者としての自覚を持つことになり、また家族からも経営者として認識されることになることから、雇用が女性起業家の成長の節目になることは否定できないのではないかと。

また管理職の経験がない場合でも雇用している起業家は一定程度存在し、そうした起業家は自己の事業能力に自信を持っていた。因果関係は慎重に見極める必要があるが、管理職経験がなくても事業能力を高めることで、雇用を実現できる可能性もある。また、経験はなくとも思い切って雇用することにより覚悟ができ、能力を磨く意欲が高まったことも考えられよう。

まとめると、これまで女性起業家には、管理職経験が不足し、仕事と家庭の両立負担や社会ネットワークの特殊性が事業の成長・発展の阻害要因になるという見方が強かった。

つまり、管理職キャリアの不足や、家庭生活との両立など、後ろ向きであった問題を克服するには、あえて経験の乏しかった「人を雇う」ということが、事業を成長・発展させていくには重要なことなのである。

7. 政策的インプリケーションと残された課題

最後に、本研究の分析結果から女性起業家育成・支援にかかる政策的インプリケーションを示す。

(1) 人を雇うトレーニング

管理職経験の乏しさが事業の成長・発展に直接影響するのは、主に「人」の問題である。アンケート調査では、雇用していない女性起業家が他人と働くことに負担やストレスを感じている状況が明らかになった。やはり「人」を扱うことに慣れていないのであろう。そうした経験は、会社員時代に経験していればさほど抵抗はない。

しかし、女性や若者などのように経験が乏しくても、起業への意欲があれば、個人で開業しやすい環境は整っているし、小さな創業をサポートしていこうというのが今日の創業支援政策の流れである。今後は、小さく始まっても経営に長く携わる女性起業家の創出も同時に促進していく必要がある。そのため、「人を雇う経験」をあえて創業期の女性起業家ができるような工夫が必要となろう。

具体的には、学生・社会人インターンシップを女性起業家に率先して送り込んで「人を雇う経験」をできるようマッチングしたり、雇用にあたっての基礎知識や制度に関するセミナーを開催するなど、すでに起業した女性へのステップアップを念頭においたサポートが必要となろう。

(2) 女性起業家の地域ネットワーク再考

人を雇う、教育する、動機付けるなどの実践での課題は、やはり、異業種の先輩経営者から学べるところも多い。

けれども、女性起業家は既存の商工会・会議所や同友会などに加入しないケースが多く、身近な先輩経営者から学べる機会が少ないし、ロールモデルを得にくい。

そこで、それらに代わるような、地域で新旧の女性創業者たちの交流機会を積極的に設け、身近なところでロールモデルに触れる機会を提供すべきである。それは、女性の起業家創出のエコシステムを地域内に創造し、起業に役立つ質のいい社会ネットワークが形成される継続的なしくみづくりにつながる。

(3) 残された課題

今回は雇用の有無および管理職経験による差異についてt検定により分析し、女性起業家と事業成長について探索的に観察した。しかし各項目間の関係については言及できておらず、因子分析をはじめ他の手法も用いてさらに考察を深める必要がある。

個人規模よりも、雇用を伴い、起業家としての長期的な目標を持つことは、女性起業家の可能性を広げるし、経済的、政策的にもインパクトがのぞめるだろう。とりわけ今回明確にできなかった、管理職キャリアと女性起業家の起業と成長との関係はより詳細にみていく必要がある。こうした考察は、潜在的な女性起業家の活動の発展を促し、ワークライフバランスを充実させる、よりよい起業家社会を求めていく手が必要となるだろう。

【参考文献】

- 鹿住倫世 (2006) 「女性企業家の企業家活動における職業経験の影響－「新人類」女性起業家はどうのようにして生まれるか？－」『日本ベンチャー学会誌』 No.8, pp.33-42
- 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？－」『日本政策金融公庫論集』第 26 号, pp.35-59
- 国民生活金融公庫総合研究所 (編) (2003) 『日本の女性経営者』中小企業リサーチセンター
- 高橋德行 (2002) 「女性起業家の現状と経営的特徴」国民生活金融公庫総合研究所『調査季報』第 60 号, pp.1-20
- 田村真理子 (1995) 『女性起業家たち－ビジネス社会を変えるニューパワー－』日本経済新聞社
- 日本政策金融公庫総合研究所 (2013) 『女性起業家の開業－「2013 年度新規開業実態調査(特別調査)」の結果から－』(https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/topics_131224_1.pdf) (2016 年 6 月 1 日アクセス)
- Amorós, J. E., Felzensztein, C., & Gimmon, E. (2013). Entrepreneurial opportunities in peripheral versus core regions in Chile. *Small Business Economics*, 40(1), pp.119-139.
- Arora, P., Haynie, J. M., & Laurence, G. A. (2013). Counterfactual thinking and entrepreneurial self-efficacy: The moderating role of self-esteem and dispositional affect. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(2), pp.359-385.
- Cardon, M. S., Gregoire, D. A., Stevens, C. E., & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28(3), pp.373-396.
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). Nurturing Entrepreneurs' Work-Family Balance: A Gendered Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, pp.36(3), 513-541.
- Gatewood. E.J. (2004). Entrepreneurial expectancies. In Gartner, W.B., Shaver, K.G., Carter, N.M., & Reynolds, P.D.(Eds.) *Handbook of Entrepreneurial Dynamics: The Process of Business Creation*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp.153-162.
- Kickul, J., Gundry, L. K., Barbosa, S. D., & Whitcanack, L. (2009). Intuition versus analysis? Testing differential models of cognitive style on entrepreneurial self-efficacy and the new venture creation process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), pp.439-453.
- King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W., & Adams, G.A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3), pp.235-258
- Lee, J. H., Sohn, S. Y., & Ju, Y. H. (2011). How Effective is Government Support for Korean Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises? *Journal of Small Business Management*, 49(4), pp.599-616.
- Manolova, T. S., Carter, N. M., Manev, I. M., & Gyoshev, B. S. (2007). The differential effect of men and women entrepreneurs' human capital and networking on growth expectancies in Bulgaria. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), pp.407-426.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of*

- Occupational Behavior*, 2, pp.99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93(3), pp.498-512.
- Mcgee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(4), pp.965-988.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), pp.400-410.
- Saparito, P., Elam, A., & Brush, C. (2013) Bank-firm relationships: Do perceptions vary by gender? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (4), pp.837-858.
- Shelton, L. M. (2006). Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), pp.285-297.
- Shepherd, D., & Wiklund, J. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach. *Journal of Business Venturing*, 20(1), pp.77-91
- Shinnar, R. S., Giacomini, O., & Janssen, F. (2012), Entrepreneurial Perceptions and Intentions: The Role of Gender and Culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), pp.465-493.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic Management Journal*, 24 (13), pp.1307-1314.