

# 女性起業家の現状と日本の企業社会

## — 予備的調査

石 黒 久仁子\*

【要旨】 本論文は、これまで女性と雇用の分野で注目を集めることが少なかった女性起業家の現状と特徴を、各種調査報告及び先行研究を基に分析する。女性の就業者全体に占める自営業者の割合及び起業家全体に占める女性の割合は低く、その傾向は過去大きな変化を示していないことが見出された。また、女性起業家の多くが個人経営で小規模の会社を運営していることも明らかになった。しかし、ビジネスや収入の拡大だけを指すのではなく、自己のスキルや能力、趣味を活かしたビジネスを興したり、起業によりワークライフバランスの改善が見られたりするなど、規模や収入だけでは計れないポジティブな面も概観される。更に、組織に属さず自ら起業する女性の仕事の形は、長く続く大企業とそこに勤務する正社員男性を中心とした社会に新たな価値観をもたらし、女性が今後ビジネスの分野でも活躍していくための大きな原動力となる可能性があることを示唆している。

### 1. 問題の所在と本稿の目的

日本の雇用の現場における女性の活用は、雇用機会均等法が施行されて既に30年弱が経とうとしている現在でも、未だに進んでいるとはいえないのが現状である。そのような状況は、国内のみならずOECD、IMFなどの国際機関からも改善が必要との指摘を受けている（チャド・中根, 2012 ; OECD, 2012）。

このような状況下、筆者はこれまで“日本社会と企業における女性の進出は何故これほど難しいのか?”という大きな疑問をベースに、企業における女性の進出に焦点を当てて調査・分析を進めてきた（石黒, 2012; Ishiguro, 2013）。それらの結果から、日本企業において女性が男性と同じく機会を得て活躍するためには、企業が従業員に提供する人事管理制度のみならず、長く日本社会に根付いているジェンダーに関する価値観とそれに基づく規範や女性自身の仕事に対するモチベーションと、女性自身の意志・性格などが深く関わっていることが見出された。更に、長期勤続が特徴である日本企業で（大沢（真知子）, 1998）、男性同様に長くひとつの組織に勤務することが昇進する重要な要件である中で、自己の属する組織及び同僚や上司、ま

---

\* 准教授／労働社会学

た”会社“という集合としての存在に対する”愛着”を持つことが、意外にも管理職となった女性に共通して観察された特性でもあった(石黒, 2012; Ishiguro, 2013)。

このように日本の企業社会に深く根付いた枠組みの中で女性の活躍を分析することは、雇用者が全体の労働者の約9割弱(男性87.1%、女性88.8%:内閣府, 2013)に達している日本社会の将来を考えるうえで非常に重要であることに間違いはない。しかし、もし日本の社会のこれまでの価値観や規範、そして仕組みが、雇用の場面での女性の進出を難しくしているのであれば、この大企業中心の“企業社会”に属していない女性について分析することにより、何らかのインプリケーションが得られるのではないかと、という問題意識のもと、これまで女性と雇用の分野で注目を集めることが少なかった女性起業家の現状を、先行研究及び各種調査報告から分析する。

そして、女性起業家についての研究は、本稿で明らかにした現状を基に、次のステップとして実際の女性起業家に対する聞き取り調査を実施し、それら女性が起業に至った経緯と、どのように自身の人生において仕事とプライベートの生活を位置づけ、キャリアを築いてきたのかを明らかにし、分析を発展させる。そして、この女性起業家に関する一連の研究を基に、最終的に働く女性が活躍する社会づくりへのヒントを提出していくことを目的とする。

本論文の構成は以下となる。第2節では、本論文の分析枠組みと方法について述べる。第3節では、これまで発表されているいくつかの調査から得た知見と、国内の女性起業家を対象としたいくつかの文献を基に、日本の雇用市場、雇用の過程において女性起業家がどのように位置づけられてきており、現在どのような状況であるかを考察する。続く第4節では、第3節で得られた知見を、第2節で論じた枠組みを基に分析・考察する。

## 2. 分析方法と枠組み

本論文は、女性起業家の全体像をこれまでに行われた研究・調査から概観し、それらの女性の働き方が、日本社会の特徴的な雇用システムとの関連でどのように分析できるのかを考察していく。これまでに行われた研究・調査については、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが発表した、『平成22年度女性起業家実態調査(2011)』、中小企業庁(2012)『中小企業白書』などの政府関連の調査・報告書、及び女性起業家及び女性の働き方について論じた知見を基に分析・考察する。

女性起業家の働き方と日本社会の雇用システムの関連の考察にあたっては、日本の雇用システムにおいて男女間や企業内の従業員間に生じる雇用に関する差別を論じるにあたり多く参照される、内部労働市場とそれに関連する二重労働市場の概念を中心に据えながら議論を展開する。

雇用の過程における男女の差が生じるメカニズムを説明するにあたり、人々の雇用に関係した選択と決定に焦点をあてた人的資本論(Becker, 1975)や、雇用主が選考にあたって自己の嗜好を基に決定をする差別嗜好理論(Becker, 1957)、統計的差別(Arrow, 1972; Golden, 1990, 88; 川口, 1997; Phelps, 1972)、内部労働市場とそれに関連する二重労働市場(Piore, 1971)など

が多く引用される。日本においては、後者の二つ、統計的差別と内部労働市場/二重労働市場が特に雇用における男女差を説明する際に引用される。上述のように本論文の問題の関心は女性の雇用の形と社会との関係であり、この関係性について考察するにあたっては、市場メカニズムに着目する内部労働市場/二重労働市場の理論が役立ち、これを考察の中心に据えたい。

制度学派による内部労働市場/二重労働市場の理論 (Piore, 1971; Doeringer and Piore, 1971; Piore, 1975 cited in Lam, 1992, 31-44) は雇用の現場における女性差別について多用されるが、Doeringer and Piore (1971) によると、内部労働市場の起源は、“企業特有の”スキルを要する近代的技術の発達であるとする。オンザジョブ・トレーニングの積み重ねと仕事の経験、そして勤続の長さにより従業員の生産性は向上すると考えられ、雇用主は従業員にそれらの機会を提供し、外部労働市場より高い給与と福利厚生を与えることによって、安定した雇用を達成しようとする。その結果、労働市場に分断が生じるのである。そのひとつのグループが‘主要な (primary)’セクターであり、従業員は仕事の保障とプロモーション・ラダーにより内部的に昇進していくのである。もう一方のグループが‘二次的な (secondary)’セクターであり、個々に属する従業員には専門的なスキルが求められることは無い。同時にこの二重労働市場の理論は、多くの場合現代の日本の雇用市場における外部労働市場の労働者の低賃金をむしろ正当化するロジックに用いられているのも現状ではないだろうか。このように、‘主要’な雇用市場は企業内で発展し、そこに属する従業員達にはより優位な労働条件が提供される。反対に、企業には外部の‘二次的’なセクターと長期的で安定した関係を築こうとするモチベーションは無い。女性と労働を研究する多くの学者が、日本の労働市場における男女のポジション、処遇、キャリア形成の差は、この構造に起因するところが大きいと述べている (Lam, 1992: 大沢 (真知子), 1993, 109-117; 八代, 1980, 6, 75-81)。本稿では第3節においてこの理論を枠組みとして、女性の労働と構造について考察していきたい。

### 3. 女性起業家の現状

#### (1) 女性起業家の現状

本節では、先ず日本社会における女性全体及び女性起業家の現状について概観する。

日本社会における女性の地位は、国際比較の観点からみると依然低いことが伺える。表1は、World Economic Forumが発表したGender Gap Reportのランキングからの抜粋であるが、総合的にみると日本は先進国の中で非常に低い順位となっており、同じアジアの中国よりも低く終わっている。(日本と共に国内での女性の地位が低いとされる韓国は、日本よりも更に低い順位である。)特に、4つの項目 (Economic Participation & Opportunity (経済分野)、Educational Attainment (教育分野)、Health & Survival (保健分野)、Political Empowerment (政治分野)) の中でも、Health & Survival を除いた3つの項目の順位が低くなっており、政治・経済・社会の様々な面で女性の地位が依然低いことがうかがえる。

表1. ジェンダー・ギャップ・レポート 2013 (World Economic Forum) より抽出

Overall Rank	Country	Economic Participation & Opportunity	Educational Attainment	Health & Survival	Political Empowerment
1	Iceland	22	1	97	1
2	Finland	19	1	1	2
3	Norway	1	1	93	3
4	Sweden	14	38	64	4
5	Philippines	16	1	1	10
14	Germany	46	86	49	15
18	UK	35	31	92	29
23	US	6	1	33	60
45	France	67	1	1	45
69	China	62	81	133	59
69	China	62	81	133	59
105	Japan	104	91	34	118
111	Korea, Rep.	118	100	75	86

出典：World Economic Forum (2013) Gender Gap Report ([http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf))

また、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標（平成15年6月男女共同参画推進法部決定、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定））を基にした「2020年30%」の目標に対する調査をみると、指導的地位における女性の割合が依然低いことがわかる（図1）。

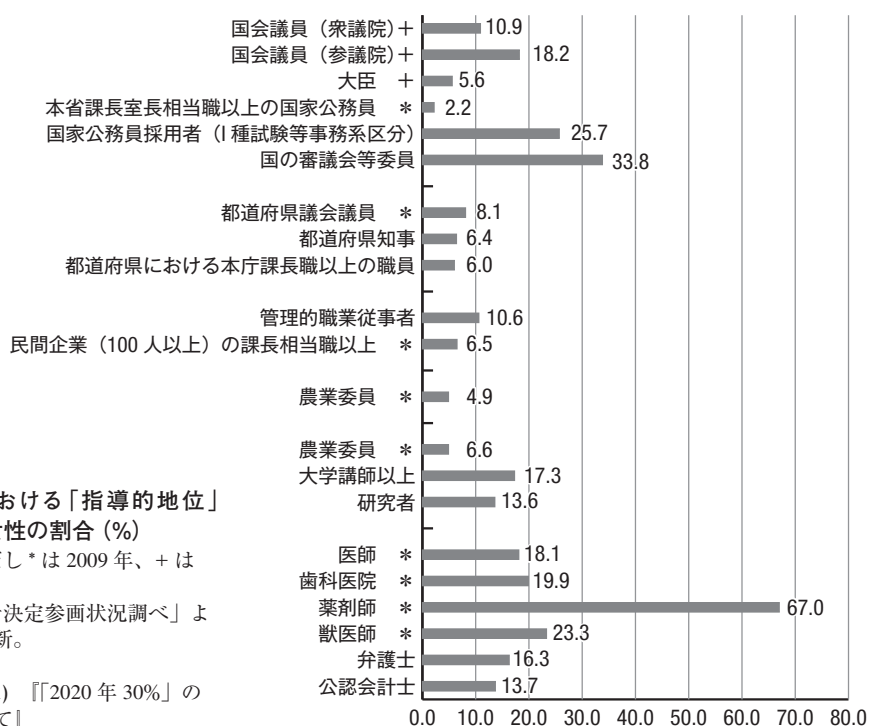


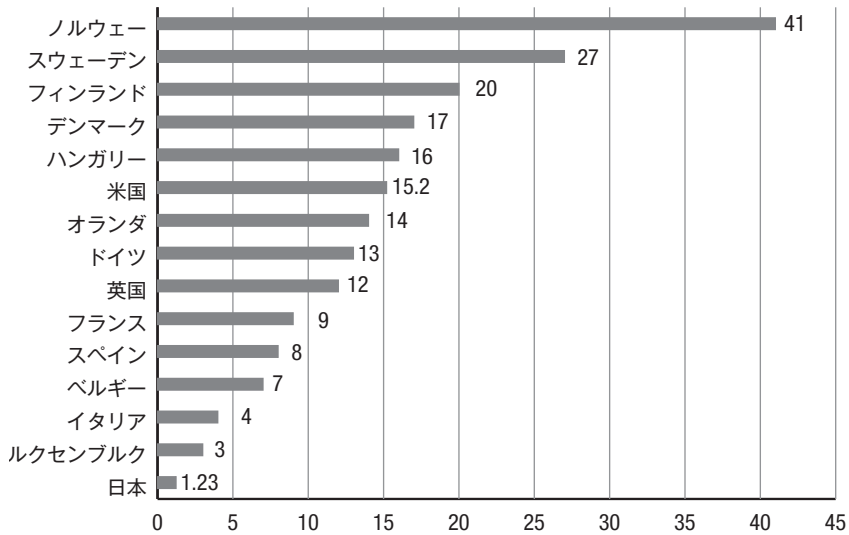
図1. 各分野における「指導的地位」に占める女性の割合 (%)

原則 2010 年、ただし \* は 2009 年、+ は 2011 年のデータ  
「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より、一部情報を更新。

出典：内閣府 (2011) 『「2020年30%」の目標の実現にむけて』

また、本研究の対象である経営に関するデータをみると、管理的職業従事者で10.6%、民間企業(100人以上)の課長相当職以上では6.5%と、一桁台の数字を未だ超えることができていないことがわかる。では、経営層の更に上の階層である取締役の割合はどうであろうか。同じく内閣府(2011)のデータから、日本は経営層への女性の進出が非常に遅れていることが確認できる(図2)。

図2. 企業などの役員会の女性比率(国際比較)



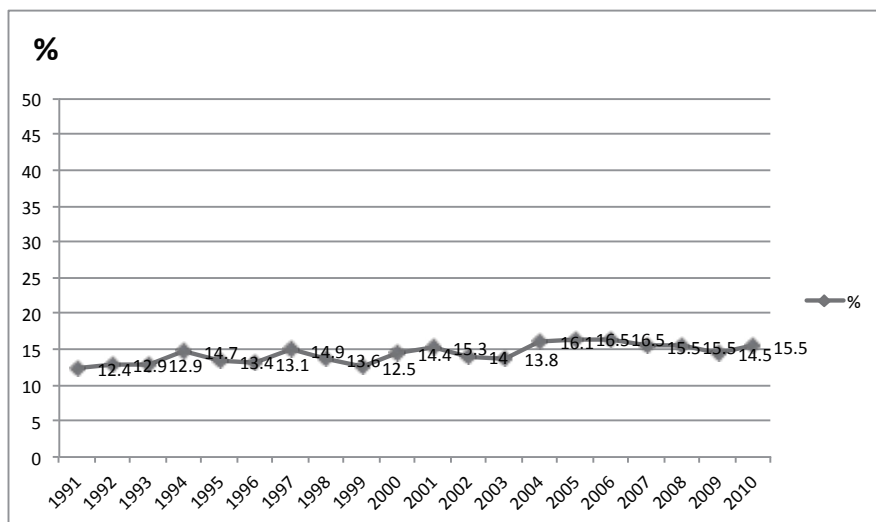
資料：欧州諸国は McKinsey & Company Paris office, “2Women Matter3” (2009) より、2008年の各国とも最大トップ50社の数値。米国はフォーチュン500社を対象とした Catalyst 調査。日本は2009年7月末の全上場企業を対象とした東洋経済新報社調査。

出典：内閣府(2011) 『「2020年30%」の目標の実現に向けて』

以上のように、社会全体として、また図1、2が示すように、大企業/上場企業における女性の進出は低くとどまっていることがわかるが、起業家の状況をみるとどうだろうか。

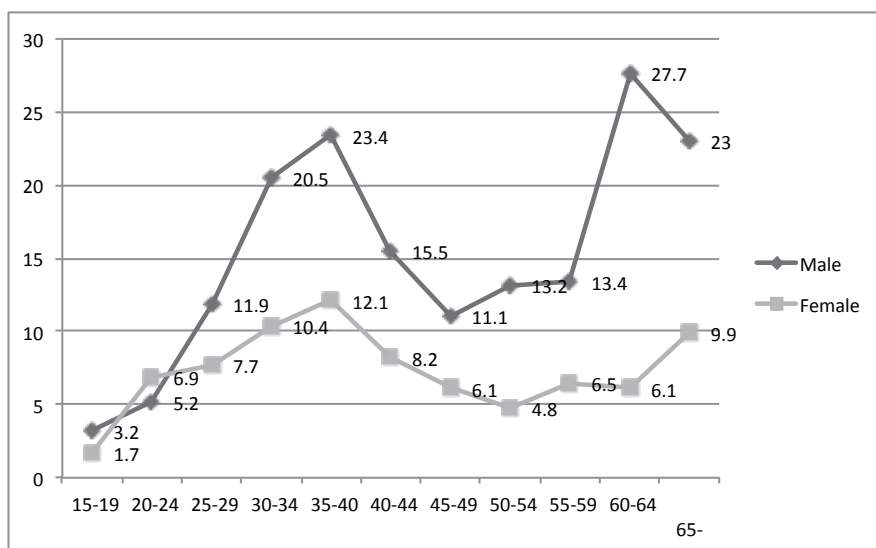
松繁(2001)は、男女共に就業者全体に占める自営業者の割合が1950年代から継続して減少し、1997年の時点で男性が15%弱、女性が10%弱にとどまっていることを指摘する。また、図3を見るとわかるように、起業家全体に占める女性起業家の割合は、この20年、12%から16%の低割合の中で推移しており、年代層でみた場合も男女で大きな差があることがわかる。図4は男女別・年代別の起業家数であるが、男性については年代によって起業家の数が大きな差があることがわかるが、女性の場合は比較的その差が少ないことがわかる。また、全体として15歳~19歳の年齢層で女性が多くなっているものの、全体としては男性が女性の起業家数をはるかに超えていることから、女性の割合が少ないことがうかがえる。

図3. 起業家全体に占める女性の割合



出典：中小企業庁（2012）『中小企業白書』

図4. 男女別・年代別の起業家数

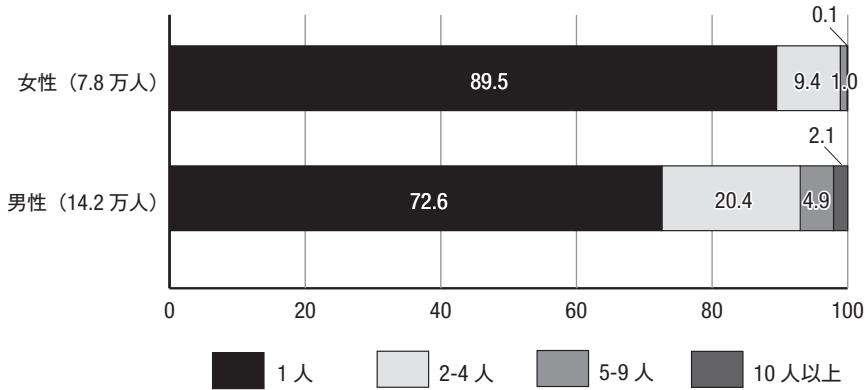


出典：中小企業庁（2012）『中小企業白書』

では、起業家はどのような形態で会社を運営しているのであろうか。先ず企業の従業員数であるが、“起業家”“アントレプレナー”などの言葉から一部イメージすることができる、「シリコンバレーを拠点とし、IT業界など新しい産業での起業を通じて飛躍的に成長した企業を運営し多くの収入を得る」というような起業家像とは異なる傾向が見てとれる。従業員数は、女性起業家が経営する企業のほぼ90%が従業員数1名で、その多くが個人事業主の形態をとっていることがわかる（図5）。更に10人以上の規模になるとわずかに0.1%にとどまる。男性の場

合は女性よりは明らかに大きな規模の会社を経営する者が多いものの、従業員数1名が70%を越え、10名以上が2.1%と、こちらも低い数値にとどまっている。

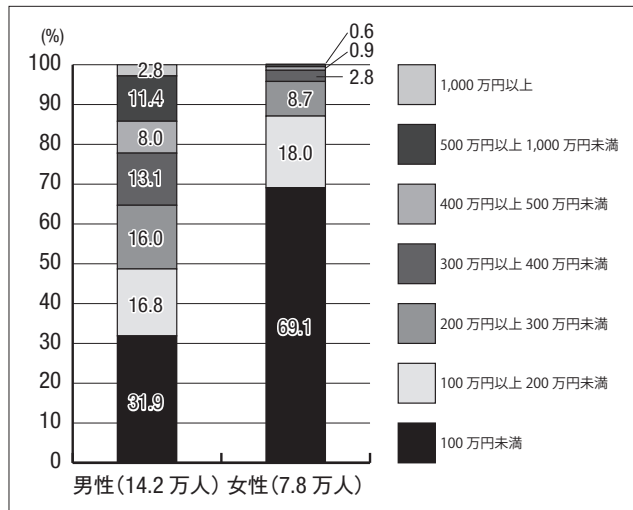
図5. 男女別の起業家が経営する企業の従業員数



出典：中小企業庁（2012）『中小企業白書』

また、男女別の起業家の個人所得を見ても（図6）、女性の約70%が100万円未満で、500万円以上の割合は僅かに0.6%、平均でも93.1万円と、非常に低くなっている。男性の場合、500万円以上は約13%で、女性に比べるとかなり高い割合を示しているものの、やはり全世帯の平均所得（2010年）が549.6万円であることを考えると（厚生労働省，2011）、多くの者が起業によって高い収入を得ている訳ではないことがうかがえる。

図6 男女別の起業家の個人所得

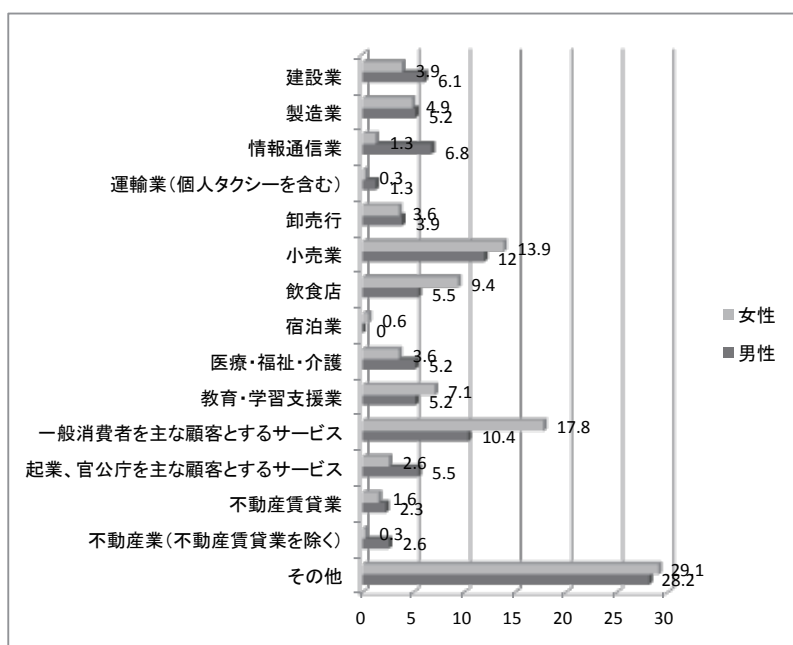


出典：中小企業庁（2012）『中小企業白書』

更に詳しく事業の概況についての各種調査を分析し、女性起業家の実態について分析を続けていきたい。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2011)の調査からは、起業にかかる様々な実態を観ることができる。『新規開業実態調査』(本調査/特別調査,日本政策金融公庫総合研究所まとめ)によると(三菱UFJリサーチ&コンサルティング,2011,7-19)、個人経営が男性60.6%、女性74.2%(本調査)、男性58.0%、女性72.2%(特別調査)と、女性の場合は男性よりも個人経営の割合が高くなっている。月商は100万円未満が本調査、特別調査ともに女性は約5割となっており、男性の割合(本調査:26.1%、特別調査:23.0%)の約2倍となっている。これは前述の収入の低さと連動する数値であろう。また、開業前の職業については、「正社員(管理職、管理職以外)」の割合は女性ではほぼ5割、男性で約75%(本調査、特別調査とも)であり、専業主婦/主夫であった割合が、男性が0%であったのに対し、女性は約1割を占めている。このように、女性の場合は必ずしも開業前のビジネス経験や雇用の経験が開業に結びついているとは限らないことが推察される。同様に、『女性起業家に関するアンケート調査』への回答からも、女性は男性と比べて起業時の年齢が低く若い世代での起業が多いこと、女性は男性に比べて起業する前の就業経験が短い傾向があること、起業直前の就業形態で「正社員」の割合が女性は男性に比べて低く(5.9ポイント)、反対に「パートタイマー・アルバイト」経験の者が男性よりもかなり高く(18.3ポイント)なっていることが見出されている(三菱UFJリサーチ&コンサルティング,2011,20)。

図7 業種



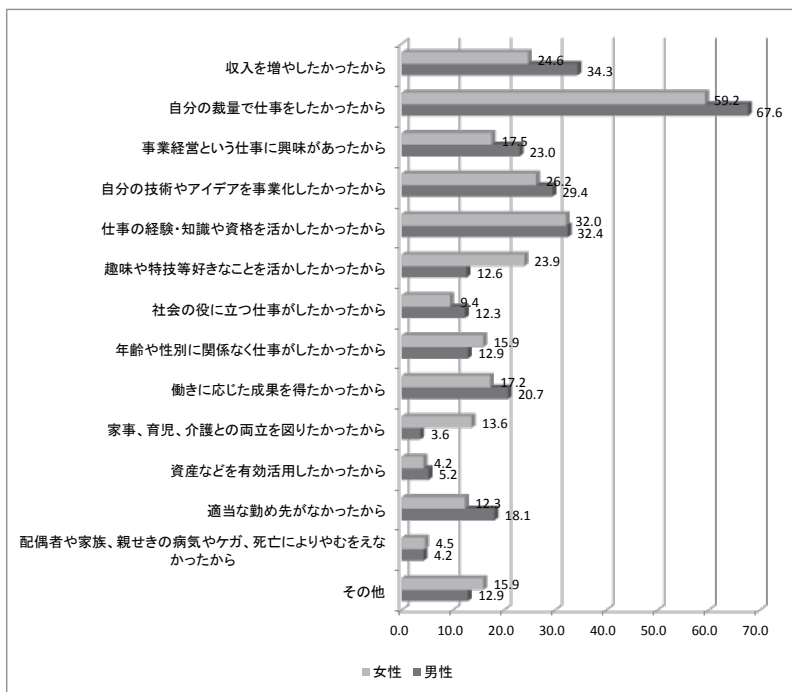
三菱UFJリサーチ & コンサルティング(2011) 『平成22年度女性起業家実態調査:報告書』 P.33



業種・事業内容は男女で明らかな相違が多く、業種でみられる（図7）。まず、女性は全体の中でも一般消費者を主な顧客とするサービス業（17.8%）、小売業（13.9%）、飲食店（9.4%）、教育・学習支援業（7.1%）などが高い割合となっている。一方男性の場合は、小売業（12.0%）、一般消費者を主な顧客とするサービス業（10.4%）が高くなっているが、全体の中では女性より低い割合にとどまっている。反対に男性が全体の中でははっきりと高い割合を示している業種には、建設業、情報通信業、医療・福祉・介護、企業、官公庁を主な顧客とするサービス業などがあり、雇用者の傾向と同様に、起業する男女の間でも、その産業には男女別の傾向があることがわかる。

では、このような女性達は何故開業するのであろうか？同じ調査の回答（起業目的の1番目から3番目の合計）からは、男女ともに「自分の裁量で仕事をしなかったから」（男性67.6%、女性59.2%）が高いことがわかる。また、特に女性の回答者で顕著であるのが、「家事、育児、介護との両立を図りたかったから」（13.6%）、「趣味や特技等好きなことを活かしたかったから」（23.9%）などであることがわかる（図8）。

図8 起業の目的（1番目から3番目の合計）（%）



三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング (2011) 『平成 22 年度女性起業家実態調査：報告書』 P.40

開業をした男女は、開業をきっかけにどのような変化を経験するのだろうか。前述の『新規開業実態調査』によると、男性、女性の双方が「趣味や勉強に取り組めるようになった」（女性…本調査:40.3%、特別調査:41.8%、男性…本調査:39.6%、特別調査:39.6%）ことを挙げ、

女性の間ではどの年代においてもこれが高い割合を示しているが、「30代」(24.6%)、「40代」(20.0%)では、「育児に取り組めるようになった」が高くなっており、開業の動機のみならず、結果的にも起業によりワークライフバランスが取れるようになっていくことがうかがえる(三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2011, 14-15)。また、ワークライフバランスの変化を直接聞いた質問に対しては、男性のほうがより高いものの、改善したと答えた割合は6割近くとなっている(「大幅に改善した」「やや改善した」:女性…本調査:58.3%、特別調査:56.3%、男性…本調査:65.9%、特別調査:67.7%、その他の回答は「やや悪化した」「大幅に悪化した」)。またワークライフバランスの満足度は、「かなり満足」と「やや満足」の何れかに回答した者が、男女とも開業前より開業後に上昇している(女性42.4%→58.7%、男性36.5%→58.1%、本調査より)(ibid)。尚、起業とワークライフバランスの関係を考えるにあたり考慮しなくてはいけないのは、起業によって女性の家庭責任が必ずしも軽減されたことが明らかになった訳では無いという点である。より柔軟に自らの裁量によって時間を管理できることによって、家事や育児などの家庭責任が逆に増加する可能性もある。この点については、別の研究において、起業と家事労働の関係を詳細に分析する必要を示している。

以上、起業にかかる様々なデータをみてきたが、特徴としては以下の点が挙げられる。まず、女性起業家の経営する企業の経営形態は個人経営が多く、全体を見ても小規模になっているのがわかる。また、業種としては、サービス業、小売業、飲食店、教育・学習支援業などの分野で男性よりも高くなり、起業の産業においても性別による特徴がかなりある。また、個人のキャリアに焦点をあてて考えた時、自己の趣味や特技を活かす仕事や、自分の裁量で仕事をしたかったなどの動機が高くなり、事業経営や収入の増加などの動機は男性よりも低くなっている。また、開業の結果として、ワークライフバランスの向上が見られた。

では、女性起業家の進出は、どのように分析され期待されてきたのだろうか。田村(1995)は、起業という形態を女性の新たなキャリアパスとしてとらえ、これを世界同時進行的に進んでいる特徴的な流れとしている。特に女性の高学歴化が進み、起業するに十分な能力の備わった女性が増加した点や、産業構造自体が重厚長大型から軽薄短小型に移り、女性が活躍できる場が産業界でも増えてきたことを指摘する(田村, 1995, 9-18)。また、国民金融公庫総合研究所(1997)は、女性起業家が80年代から90年代中盤にかけて増加しているデータを示しながら、同様に女性の高学歴化と経済の成熟化(ハードからソフトへ、モノからサービスへ)が、その大きな原動力であるとしている。また同時に、雇用機会均等法が施行されて10年経っても、男性中心の企業社会の壁が依然高く、それが同時に女性の起業を後押ししている点も指摘する(国民金融公庫総合研究所, 1997, 3-4)。

また、女性経営者の視点やマネジメント手法は、従来の男性中心の大企業型のそれとは異なることに特徴があると分析する研究も多い。前述の国民金融公庫総合研究所(1997, 5-24)は、これまでの企業は売れることに注目するのに対し、先ず需要に注目する点、「もっと優しく」「もっと美しく」「もっと楽しく」(ibid. 6)という発想が女性特有であるとする。しかし男性

企業との対比で、安心して働ける環境づくりを心掛ける一方で、人材育成の厳しさ（男性マネジメントよりも仕事と能力にフォーカスしていて厳しい）が経営手法の特徴であると分析する。田村（1995, 19-104）は、女性が経営者となっている企業は生活感覚をベースとして、「[[こだわり]」を持って「気軽」に興す（ibid, 31）ことに特徴があり、一生続けられる仕事、資格を活かす、これまで埋もれていた才能をネットワークを使ってビジネス化していく、などの事業展開の特徴があると指摘する。

このように、女性の起業の分野への進出は、従前の男性中心マネジメントによるビジネスの発想やマネジメント手法とは異なる“女性らしさ”に着目し、ビジネス・経済の発展の新たな原動力として大きな期待がかけられていることがわかる。また、松繁（2001）も経済を浮揚させる新しい勢力としての女性起業家が注目されている点を指摘し、特に主婦による開業に対する期待が高まっていると分析する。その理由として、巨額の設備投資が必要な製造業と異なり、比較的小規模の事業展開が可能な第3次産業が成長していること、SOHOのように家事と仕事を両立できる在宅で就労が可能な形態が注目されていること、そしてインターネットの普及により、多額の開業資金を用いずとも、パーソナルコンピューターとネットワークを使用してビジネスを行うことが可能になっていることなどを挙げる。

しかし、結婚と開業及び事業経営の関係を分析すると、女性自営業の割合は近年減少傾向にあり、所得も低いなどのマイナスの側面があることを松繁は指摘する（2001）。また、女性事業主は家族の状況にかなり大きな影響を受け、自由裁量の大きさは決して経営という仕事の厳しさを緩和するものではないと分析する。更に、妻の事業収入と夫の所得の補完的關係を指摘し、夫の収入の減少が妻の事業の縮小につながる点を懸念する。そして、起業に関しても、先ずは女性経営者がいる世帯において、従前からの家庭における性別役割分担や、妻と夫の間の経済的依存関係を解消する環境の整備が急務であると主張する。

加えて、上述のように“女性らしさ”が産業界において期待されている一方で、その“女性らしさ”が多くの子業する女性の低収入や小規模のビジネス展開にとどまっている要因となっている可能性も否めない。また、起業家女性の低収入は、起業が女性の経済的自立を積極的に促進する要因とはなっていないという点も、女性の起業を考えるときに非常に重要である。

以上のように女性起業家の現状を仔細に見ると、以下のように特徴がまとめられるであろう。

- ① 先ず、女性起業家は1990年以降低迷する日本経済において、従前の男性中心の企業社会とは異なる新たな形のビジネスのあり方とアプローチで、経済を浮揚させる原動力として期待されてきた。特に、男性とは異なる“女性ならではの”のアイデアや、より消費者寄り の目線に注目した分析が多い。そしてそれら分析を裏付けるように、起業の内容や背景、起業によりもたらされる影響については、男女間にいくつかの相違が見られる。
- ② 業種をみると、サービス業・教育関連などの起業に多くの女性が携わっている。

- ③ 従業員数や月商・年収などをみると、女性起業家の場合は、圧倒的に個人事業主や少数数の組織、低年商・年収の者が多い。
- ④ 起業の動機は、ビジネスの拡大や事業経営そのものに興味があったからというよりも、自分の裁量の拡大、趣味や特技・仕事の経験の活用に加え、家事・育児との両立ができるからなどの理由が挙げられる。
- ⑤ 起業の結果として、ワーク・ライフ・バランスの向上を感じる女性が多い。
- ⑥ しかし実際の女性起業家は、当初期待されていたようには増加していない。
- ⑦ 家族の状況に事業内容が左右されることがあり、特に配偶者のいる世帯では、依然夫の収入と補完関係にあり、その変動に大きく影響されることがある。

#### 4. 日本の企業社会と女性起業家に関する考察

前節では女性起業家の特徴について、様々な側面から分析をしてきた。では、日本の企業社会と女性起業家の関係については、どのような考察ができるであろうか。「2.分析枠組み」で示したように、本稿では、内部労働市場とそれに関連する二重労働市場の枠組みを参照しながら、さらに検討していく。

大沢(真理)が指摘したように(1993)、日本は長く企業中心社会を貫き、男女共に社会から期待される確固としたライフコース、キャリアパスが存在する。その中心は、男性は一流大学を卒業し一部上場企業へ就職する。そして企業内を異動しながら、定年までその企業に勤める。人生における優先順位は仕事であり、自分の所属する組織に貢献し、真面目に一生懸命働く。一方女性は、男性同様、大学卒の学歴を保持するのは良いが、酒井(2003)が指摘するように、結局は結婚し子供を産むのが最大の幸せとされる。このような社会においては、男性にしても女性にしても、中心的なライフコースとキャリアパスに乗ることが、社会における存在の認識や尊敬を得ることにつながり、この層を中心にある社会階層に近いものが形成される。そして、一度中心的コースから外れると(例えば一部上場企業を退職する、企業から派遣される形で無く退職して留学をする、離婚する、シングルマザーとなるなど)、再度そこに戻るのは難しく、多くの男性女性がコースに乗り続けようと懸命に人生を生きていく。これらの文献や研究が指摘する社会と人々のライフコースは、一見すると古く過去のものであると感じられるかもしれないが、依然現代日本社会に根付き、人々の考え方や行動、決定に影響を及ぼしていると筆者は考える。

このようにして考えると、前述の内部労働市場とそれに関連する二重労働市場の枠組みは、いち企業内の組織の在り方だけでなく、雇用を中心とした日本の社会に対する概念も象徴するのではないだろうか。組織内を、仕事・訓練・昇進の機会を与えられ、高い報酬と福利厚生を受けることのできる中心層と、仕事内容の広がりや技術向上、適切な報酬を与えられることのない周辺層に分断するように、社会の構成員も、中心層と周辺層に分断されてしまう。人々は自らが周辺層に入ることが無いよう、男性・女性がそれぞれ求められるライフコースに向かっ

て子供の頃から勉強し、大学を目指し、就職/結婚へと進んでいく。このようなイメージを多くの日本人は抱いているのではないだろうか。

しかし、実際の社会はそうに単純に二分される訳では無く、多様な人々が多様な生き方をしている。更に言えば、社会に存在する男性、女性が、そのような枠組みで生きることを放棄した時、ライフコースの可能性は大きく広がっていく。

これを女性の起業の例で考えてみると、前述の国民金融公庫総合研究所（1997, 3-4）にもあるように、女性の高学歴化が進み雇用機会均等法が施行されたにも関わらず、男性中心の企業社会の壁が依然高い状況は、女性の起業を後押しする一因であろう。また、自分の才能や技術を純粹に活かしていきたい、子育てや家事もしながら仕事をしていきたいと思う女性にとって、企業中心の社会ではできない両立も、自己の裁量で両立していくことができるのである。確かに日本社会には二重労働市場が依然大きな枠組みとして残っているであろうが、この枠組みの存在を認識しながら、ここから離れて自律的に自らのライフコースを築いていくことは決して不可能なことでは無く、やはり女性起業家の存在と活躍は、この従来からの枠組みを、多様な労働形態と二分化に固定されない構造に変化させる大切な要因となるのではないだろうか。

## 5. 終わりに

ここまで、日本における女性起業家の状況について、各種調査データ及び研究からまとめてきた。起業する女性の状況はその性質や収入など、男性とは異なる点が多くあることが見出された。しかし当初は日本経済に新たな風を吹き込むアクターとして期待された女性起業家であるが、松繁（2001）が指摘するように、起業を目指す者が減り、また自営業者の比率は男女ともに減少の傾向を示している。日本社会全体として女性の進出が遅れていることはデータや国内外の研究者などから常に指摘を受けている点であるが、起業の動向もこれと同じく依然進まず、男性中心社会の中で埋もれてしまうことが懸念されている。

しかし、筆者は女性起業家が新たなビジネスと雇用の形を作る機動力であると大きな期待を持っている。確かに、男性中心の企業社会に支えられ、もともと二重構造となっている労働市場と日本の社会の中で、女性起業家が注目されることは非常に少ない。また、経済全体で見た時にも、数兆円を超える売上を誇る代表的な日本の大企業に比べると、起業家の経営する一社一社の動向は重要なものとしては映らないであろう。しかし、伝統的なジェンダー差に基づいた価値観や二重構造の労働市場を越えた働き方、生き方のモデルを提示する女性起業家達は、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達に、新たな考え方やキャリアモデルを提示している。それゆえ、これら女性起業家の存在を、研究やあらゆる機会を通じて広く一般に知らせていくことにより、社会における認知度も高まり、潜在的な起業家女性層を勇気づけ、彼女達に新たな人生と仕事の選択肢を示していくことができるのではないだろうか。

更に、起業が経済的・社会的に女性が自立するための有効な方法・働き方となるよう、積極的な起業支援政策が求められるであろう。そのためにも、今後女性起業家の様々な事例に迫り、

更に分析を進めていくことが必須と思われる。将来の女性の更なる活躍を推進するためにも、本研究を発展させ深い分析を継続していきたい。

### 参考文献

- Arrow, Kenneth J. (1972) "Models of Job Discrimination", 83-102, in Pascal, Anthony H. (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington, Mass.: D.C. Heath and Company.
- Becker, Gary S. (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1975) *Human Capital. 2nd Ed.*, Chicago: The University of Chicago Press.
- 中小企業庁 (2012) 『中小企業白書』 [http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/PDF/h24\\_pdf\\_mokuji.html](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/PDF/h24_pdf_mokuji.html) (2014年9月10日アクセス).
- Doeringer, Peter. B., and Piore, Michael. J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath Lexington Books.
- Goldin, Claudia (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford: Oxford University Press.
- 石黒久仁子 (2012) 「女性管理職のキャリア形成: 事例からの考察」 *GEMC Journal* no.7, pp.104-128.
- Ishiguro, Kuniko (2013) "An introduction to the analytical framework on women's career development: towards international comparative studies" 『文京学院大学外国語学部短期大学紀要』 第12号, pp.153-170.
- 川口章 (1997) 「男女間賃金格差の経済理論」 207-241, 中馬宏之・駿河輝和 (編著) 『雇用慣行の変化と女性労働』 東京: 東京大学出版会.
- 厚生労働省 (2011) 「平成22年国民生活基礎調査の概況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa10/2-4.html> (2014年10月10日アクセス).
- 国民金融公庫総合研究所 (編) (1997) 『女性経営者に学ぶ: 企業経営の新たな視点』 東京: 中小企業リサーチセンター.
- Lam, Alice C.L. (1992) *Women and Japanese Management: Discrimination and Reform*, London: Routledge.
- 松繁寿和 (2001) 「主婦と事業」 『日本労働研究雑誌』 493号, [http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001120049\\_ZEN.htm](http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001120049_ZEN.htm) (2014年9月10日アクセス).
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング (2011) 『平成22年度女性起業家実態調査: 報告書』 <http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/h22fyjoseikigyoka.pdf> (2014年9月10日アクセス).
- 内閣府 (2011) 『「2020年30%」の目標の実現にむけて』 [http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020\\_30/pdf/2020\\_30\\_all.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/pdf/2020_30_all.pdf) (2014年9月10日アクセス).
- \_\_\_\_\_ (2014) 『男女共同参画白書平成25年度版』 [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h25/zentai/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/index.html) (2014年10月13日アクセス).
- OECD (2012) 『日本再生のための政策: OECDの提言』 <http://www.oecd.org/general/50190707.pdf> (2014年10月13日アクセス).
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働—日米の比較研究』 東京: 日本経済評論社.
- \_\_\_\_\_ (1998) 『新しい家族のための経済学—変わりゆく企業社会のなかの女性』 東京: 中央公論社.
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて—現代日本を「ジェンダー」で読む』 東京: 時事通信社.

- Phelps, Edmund S. (1972) “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, Vol. 62, No. 4: 659-661.
- Piore, Michael J. (1971) “The Dual Labor Market: Theory and Implications”, 90-94, in Gordon, David M (ed.), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington, Mass.: D.C.Heath and Company.
- Piore, Michael J. (1975) “Notes for a Theory of Labor Market Stratification”, 125-150 in Edwards, R.C., Reich, Michael. and Gordon, David M.(eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass.: D.C. Heath and Company.
- 酒井順子 (2003) 『負け犬の遠吠え』 東京：講談社 .
- スタインバーグ, チャド・中根誠人 (2012) 「女性は日本を救えるか？」 *IMF Working Paper*, WP/12/248.
- World Economic Forum (2013) *Gender Gap Report* ([http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)) (2014年9月10日アクセス).
- 田村真理子 (1995) 『女性起業家たち』 東京：日本経済新聞社 .
- 八代 尚宏 (1980) 『現代日本の病理解明——教育・差別・福祉・医療の経済学』 東京：東洋経済新報社 .

(2014.10.13 受稿, 2014.12.11 受理)