

## 女性経営者とジェンダー

筒井清子  
田中睦美

## 目次

はじめに

- I. 先行研究の概観および調査の枠組み
- II. 調査結果について
  1. 調査回答者の個人的属性
  2. 調査結果に見られる特徴
    - (1) 親の職業
    - (2) 配偶者および子どもとの関係について
  3. 調査結果の考察
    - (1) 性別役割分担意識
    - (2) 親族の援助源
- III. 女性の起業を促進する上での課題
- IV. 今後の展望

## はじめに

我が国の働く女性の数は増えつづけ、今やほぼ2人にひとりが働いている。しかし、女性の家庭役割意識や男女で不均衡な労働処遇のため、女性労働の多くはパートタイム雇用であり、意欲や能力がある女性の力が社会的に十分活用できていない。

そうした中で、自分で自分の雇用を創りだしていく「事業経営者」という働き方は、女性が主体的に能力を発揮できる、しかも働きやすい環境づくりを自らが経営マネジメントの中で実現しけるという意味で、女性の労働形態として注目に値する働き方である。

米国や英、仏、北欧など先進諸外国では1970年代後半から80年代にかけて女性起業家が増加してきており、特に米国では1980年代後半からの10年間でその数が倍増したという。その結果、全企業の4割近くを女性のビジネスが担い、サービス業や情報通信分野をはじめ多様な分野で経済効果をもたらして、米国が不景気から回復する原動力になったという(水津2000)。しかしわが国では、総務省の「就業構造基本調査」によると、女性の創業率は1960年代からほぼ5～7%台を推移しており、1970年代からの産業構造の変化に伴い出現したパート労働を含む雇用労働市場への女性の進出に較べても非常にゆるやかである。メディア等では、IT分野やサービス業でSOHO事業などニッチなアイデアを生かして起業する女性の増加が取り上げられ、一見女性経営者が増加してい

るように見えるが、実際のところ全体としてみればそれほど増加していないことをさまざまなデータは物語っている。

国連の統計でわが国は、人々の生活水準をあらわす指標である HDI（人間開発指数）は測定可能な 177 か国中 7 位であり、世界のトップクラスにランクされている。しかし、女性の社会的な参画度を示す GEM（ジェンダー・エンパワメント指数）は 75 か国中 42 位と極端に順位が低い（国連開発計画『人間開発報告書 2006』）。その原因として、性別役割に基づく家事・育児負担とそれを前提とした社会システムや文化風土が、女性の社会進出や職業的達成を妨げる原因であると指摘されて久しい<sup>1)</sup>。女性経営者にとってもそれは同様の負荷であり、例えば 2004 年（平成 16 年）の経済産業省『女性の自己雇用に関する研究会報告書』では、起業家が開業後直面した困難として男女共に共通する経営課題のほかに、女性に特徴的に「家族と過ごす時間が少なくなった」や「家事・育児などのやりくりがうまくいかなかった」が挙げられている。

こうした背景のもとで、われわれの問題意識としては、大きくは女性に向けての家族や社会からのジェンダーの力学がどのような作用で女性の労働の質を規定しているかについての関心を持ちつつ、そのうちでも特に、高度な意思決定を要する女性経営者の職業人生におけるジェンダー意識に興味を寄せる。当稿は、そうした前提に立って 2006 年から 2007 年にかけて女性経営者に実施したアンケートとヒアリング調査の結果について記したものである。

## I. 先行研究の概観および調査の枠組み

女性の就労と結婚や子育てなどの私的領域とのかかわりに関しては、近年活発な研究成果が積み上げられている。例えば、女性の職業労働の現況が結婚・子育てを通じてどう変化していくかを、就業促進をめざして社会政策論的に検討した論集（橘木 2005）や、階層を視点として、世帯が相対的に属する社会階層による女性の就業と家族関係のありかたを論じたもの（本田 2004）など、さまざまな角度での蓄積がもたらされている。しかし考察対象を女性事業家それのみに絞ったものについては、その経営意識や経営スタイル等、経営本体に対する論考は見られるが、仕事と私生活やジェンダー意識など、細かな差異にまで丁寧に向った質的検討はあまり見られない。

数少ない研究の中で、女性の起業意欲とわが国の生活習慣や価値観との因果関係を述べたものに田中美恵子の研究がある。ここでは、各種社会調査の結果から、さまざまな起業支援策にもかかわらず我が国で女性起業家が輩出しない理由として、社会風土や文化意識に規定された女性のライフ

---

1) 1966 年刊の（旧）労働省婦人少年局編『パートタイムの実情』では 93% のパートタイマーが家事担当者は自分自身と回答している。高度経済成長期の「日本的経営」は、妻の家事役割とその対の男性労働者の強固な企業帰属意識とその結果の長時間労働という、性別役割分担の一組セットをたくみに労働者管理することにより、多くの企業が利潤の最大追求に成功したことは、例えば大沢（1993）ほか多数の著作に記されている。

スタイルの選択およびキャリア形成の不足があるとして、女性自身に内包された意識に照準をあてている（田中 2004）。ただこの論はデータの多数値を帰納したものであり、マス・トレンドとしては説得力をもつものの、多様で個別な女性経営者の位相を理解することは叶わない。そうした点に関して、例えば創業型か継承型か、あるいは子どものあるなしや事業への熱意など、女性経営者個別の条件による行動・意識の差異から、その生活意識と就業意識を浮き彫りにしたものもある（嶋根 2000）。

また松繁寿和は女性による起業が、家庭と仕事の両立や新しいビジネス分野の開拓、女性従業員にとっての良好な就業環境の提供、女性のキャリア開発の場となりうることなど種々の先進性を述べた上で、しかし現実には、既存企業との競合の中で女性が経営する企業であるというだけで利潤機会を簡単に見つけられるわけではなく、競争原理が支配する中で女性が新たなビジネスを展開させることはそれほど容易でないと警告する。松繁は自らに関係したいくつかの中小企業経営者の実態に関する調査結果を踏まえて、女性経営者が既婚であることは、既婚男性や独身女性に較べて開業後の利益率や生産性に負の効果となり、男性では生かしている既婚の利が女性では生かしていない（松繁 2002）として、性別役割分担の存在も匂わせつつ女性事業を分析している。

こうした研究を踏まえて、今回筆者らは女性経営者の私生活意識を実証的に明らかにすべく、京阪神の女性経営者にアンケートとインタビューを行った。以下、その構成を示す。

- ・調査の目的：女性経営者の私生活における家事・育児役割についての意識を調査し、日本の女性経営者が仕事と家庭に関してどのような困難を感じているかの実態を明らかにする。そのことで、わが国の女性による起業を促進するための要因を探る。
- ・調査対象者については、この調査が性役割に基づく家族的責任を問う内容であるため、事業の総合評価が高い社歴5年以上の経営体で、かつ年齢60歳以下の女性経営者が率いる法人を帝国データバンクの企業概要ファイルより抽出した。良好に事業展開しているということは、恐らく業務の多忙を伴っており、女性経営者は私生活と事業経営とのバランスに配慮を要求されていると推測される。
- ・調査の方法：大阪・京都・神戸に主たる事業所を置く、女性が経営する600法人・企業に対するアンケート調査を行い、さらにそのうちから16人、および筆者らの個人ネットワークから紹介をうけた3名の女性経営者にそれぞれ1時間程度のインタビューを実施した。アンケート調査は2006年10月下旬から11月上旬にかけ、調査票の郵送による留め置き法で実施した。送付数600通（宛先不明により返送5通）、回収数72通、回収率は12.0%。ヒアリング調査は2006年11月下旬から2007年1月上旬にかけて、調査者2名が調査対象者19名のところを訪問し、半構造化面接法により実施した。

## II. 調査結果について

### 1. 調査回答者の個人的属性

アンケート調査に寄せられた回答（総数 72 人）は以下の通りであった。

- 1) 年齢：  
30 歳代 12.5%，40 歳代 52.8%，50 歳代 31.9%，無回答 2.8%
- 2) 婚姻の状態：  
結婚している 43.1%，結婚していたが離別した 30.6%，結婚していたが死別した 12.5%，  
結婚したことはない 11.1%，その他 1.4%，無回答 1.4%
- 3) 現在の同居家族構成：  
夫 40.3%，子 47.2%，親 19.4%，その他 4.2%，本人のみ 12.5%，無回答 16.7%
- 4) 最終学歴：  
義務教育修了 1.4%，高校中退 1.4%，高校卒業またはそれと同等 18.1%，  
短大または専門学校卒 34.7%，大学卒 40.3%，大学院卒 2.8%，無回答 1.4%
- 5) 事業の設立：  
自身が創業した 44.4%，他から継承した 51.4%，その他 1.4%，無回答 2.8%
- 6) 事業の業種：  
製造業 6.9%，卸・小売業 30.6%，サービス業 41.6%，土木・建設業 9.7%，  
運輸・通信業 2.7%，その他 1.4%，無回答 6.9%
- 7) 資本金の額：  
1 円～300 万円未満 1.4%，300 万円以上～1000 万円未満 23.6%，1000 万円 44.4%，  
1001 万円以上～3000 万円未満 13.9%，3000 万円以上 4.2%，無回答 12.5%
- 8) 経営年数：  
1 年以内 2.8%，3 年以内 4.2%，9 年以内 19.4%，10 年～15 年 27.8%，  
15 年～20 年 27.8%，20 年以上 15.3%，無回答 2.8%  
\*事業歴 5 年以上の法人・企業を対象に調査したが、過去 5 年以内に経営者が代替わりしているものも含まれている。
- 9) 借入金：  
銀行からの借入 有 59.7%，無（返済済を含む）33.3%，無回答 6.9%  
親戚，銀行以外からの借入 有 15.3%，無（返済済を含む）77.8%，無回答 6.9%
- 10) 年収：  
100 万円以下 4.4%，101 万～300 万 8.8%，301 万～500 万 8.8%，501 万～800 万 23.5%，  
801 万～1000 万 17.7%，1000 万以上 36.8%

## 2. 調査結果に見られる特徴

### (1) 親の職業

今回の調査では、父親が自営業であった人は25.0%、経営者であった人は31.9%で、あわせて56.9%である。調査対象者の最多年齢は40歳代であるので、20～30年ぐらい前の父親の職業であるとすれば、1980年の自営業者は658万人（男性）、比率は19.4%（総務省統計局『労働力調査年報』）、法人企業数は145万社（国税庁『税務統計から見た法人企業の実態』）であるので、法人企業数は男女別で示されていないが、いずれにしても親が法人経営者である人は数パーセントに過ぎないであろう。それに比べると、調査対象者の父親の自営業、事業経営者である比率は非常に高い。また、2003年の調査（国民生活金融公庫総合研究所「2003年新規開業実態調査」）においても、20～30歳代で開業した人のうち4割以上の人が両親のいずれかが「事業経営の経験がある」という結果が示されている。この調査は特に女性経営者を対象にしたものではないが、これに比べても今回の調査の56.9%はかなり高い比率である。

中・高等学校の女子生徒を対象に、親の職業が娘の職業選択に及ぼす影響についての調査によれば、親が教師や医師、看護師など社会経済的に男女格差の少ない専門的・技術的職業や女性に適職とみなされる職業についている場合、娘がそれらの職業に対して高い継承志向を持つことが述べられている。また、統計的に有意ではないものの、母職より父職への継承希望が高いという結果を得ている（小川、田中1980）。女性経営者においても、創業や事業継承時の職業選択行動に対して、幼少時から父親の姿を通じて見聞した「事業」に対する親近感やイメージが何らかのプラスの誘引を与えている可能性が考えられる。

また、若い頃に、47.2%の人が父親から認められ、自分の存在や能力に誇りを持った経験を持っている。学業やスポーツ、資格取得や起業など達成や克服をしたことに対して父親から認められている。母親からも「よい影響があった」が11.1%、「ある程度よい影響を与えられた」が33.3%、計44.4%の人が影響を受けている。それは思いやりや常識など生きていくうえで必要とされること、また女性が仕事を持つこと、すなわち自立への動機付けにおいて影響を受けている。母親の中には美容室、喫茶店など事業をしていた人や夫から自立して仕事をしていた人がおり、自立という点で母親から影響を受けており、事業経営を選択するに際して、父親ほどではないにしても、母親からも影響を受けていると考えられる。

### (2) 配偶者および子どもとの関係について

今回のアンケート回答者のうち夫がいる人は72名中31名であり、43.1%である。一方配偶者と離婚した人は23名であり、離婚率は30.6%となっている。そのうち創業前に離婚した人は14名、創業後に離婚した人は9名である。

今回の調査で顕著に特徴的であったのは、その離婚率の高さである。2000年（平成12年）の国勢調査によると、わが国の40歳代・50歳代の年齢階級別有配偶離婚率（有配偶人口千対）は5.9%～7.9%であり、国勢調査の結果に比して数値はかなり高い。

皮肉なことに、女性経営者の離婚率が一般女性より高いのは、経営者という位置づけが離婚を誘発するのでなく、離婚が女性の創業マインドを高める可能性が聞き取り調査で浮かび上がった。つまり、離婚したことによる経済的理由および子育てのために創業が選ばれている。子どもを抱えて離婚し、その後創業したケースは5名で、全離婚者に占める比率は21.7%である。この場合、多くが夫からの十分な支援が見込めない状態で、事業の厳しさは承知しつつも子どもと共に生きていかねばならない状態を乗り切るため、比較的高収入をもたらす可能性がある経営者という道を選択している。さらに、外部雇用労働では子どもと一緒に過ごす時間的余裕がないので、子どものために創業したとするケースもあり、母役割を重視した回答がみられた。

離婚後にあえて創業を選択する背後に、一旦職業生活から離れた女性が子どもを育てながらそこそそ自立・自活できる職業が雇用労働で担保されない日本の社会的現実がある。それとともに、たとえ離婚という経済的苦境や女性に厳しい社会状況に直面しても、子どもをもつ多くの女性にとって子育てを引き受けるのは母親の役割であり、子の養育は自分がするとの考えも存在している。今回の調査結果でも、子どもがいて離婚した女性は全て自分が子どもを引き取っており、家族意識の中で、配偶者に対するコミットメントは解消できても、子どもに対するコミットメントは保持し続けられている。しかし現実生活では子育てと経営とのバランスに苦慮しており、「今後、女性経営者の私生活の葛藤・困難はどうすれば解決、解消すると思いますか」との質問には、離婚経験の有無、子どものありなしに関わらず、圧倒的多数の女性が子育て支援策の拡充を望むとしている。

他方、創業後に離婚したケースでは、経営者としてのさまざまな経験を重ねるうちに夫との価値観に食い違いが生じ、最終的に離婚に至ったと答えるケースが多い。インタビューでも、事業が軌道に乗り、妻が忙しくなるにつれて、その意識や生活行動が夫中心でなくなってくることに對する夫の側からのクレーム申し立てや、経営を通じた妻の判断力と意思決定力の高まりが、夫の言動そのものに対する妻の批判の眼を育て、離婚につながったことが語られている。今回の調査は事業が比較的順調に推移している経営体に対して行っているため、妻の側に金銭的な不安は少ないうえに、経営という自分を投入できる場があるゆえに、夫の存在がそれほど重みを持たなくなったと言えるかもしれない。従来、無職の妻には経済力がない故に離婚を抑止する力が働いていたことは否めない。しかし、今回の女性経営者では事業を通じた経済力の獲得、および経済力を生み出す諸能力の向上が配偶者への対応にも影響を及ぼし、愛の崩壊から離婚の選択へと比較的結びつきやすくなったといえる。

妻の職業別にみた標準化有配偶離婚率（有配偶人口千対）では、数値の高い順に、運輸・通信職（60.1）、サービス職（32.4）、管理職（32.4）となっている（厚生労働省「平成12年度人口動態職業・産業別統計の概況（人口動態統計特殊報告）」2000年）。女性経営者は職業的に管理職女性の抱える事象と重なる部分と考えられるが、女性の職種・職務と配偶者意識、および離婚との関係についてはここでは触れず、今後に委ねたい。

### 3. 調査結果の考察

#### (1) 性別役割分担意識

近代資本主義の隆盛は、男性が外部で雇用されて生産（市場労働）領域を担い、女性が家内で再生産（家事・育児）領域を担うことをシステムとして組み込むことにより、近代工業社会を成立させてきた（オークレー 1986）。工場での生産労働が主であった時代には、それは機能合致的なものであり、わが国でも、戦前にはすでに東京など大都市でそうした家族システムをもつ「新中間層」と呼ばれる比較的裕福なホワイトカラー層が出現し、戦後の高度成長期にはそれが労働者家族にまで拡大して、愛情を基盤とした性別役割分担に基づく専業主婦化が急速に普及した。

1960年代から70年代にかけて、産業構造の転換や女性の高学歴化により労働市場への女性の進出が始まる。その多くは、パートという性別役割分担による家事都合を考慮した働き方であった。しかし近年では女性労働の質に変化が見られ、総合職に進出する女性の増加や、女性全体での平均勤続年数の伸びが示されている。さらに、我が国の女性労働の特徴的形態であるM字型労働力曲線の底が上がってきており、ボトム期での潜在的就業希望者を加味すると先進諸国並みの台形を形成するという。女性の就労意識は専業主婦（家内労働）からパートへ、さらに子育て支援策が充実すれば将来的には継続就業へとも予想され、その労働意欲の高まりにつれて、性別役割分担意識の実態は年々変化してきている<sup>2)</sup>。

しかし総理府の「男女共同参画に関する世論調査」では、60歳代以降を除く各年齢層で3割～4割の女性が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成するなど、一定程度の人々にとって変化は支持されていない。こうした性別役割分担の行動規範や意識が根強く内包され続ける原因については、現在のところ3つの考え方が示されている（松田 2000）。まずひとつ目は「社会化」理論である。これは、男女が社会全体の価値・規範を内面化し、夫婦の相互行為のなかで男＝生産、女＝再生産という行動の準拠枠を形成していくという考え方である。現代家族は「愛情家族」の社会的価値規範を内面化し、特に女性は母性愛に包摂して拡大した家族愛を自己の内部の行動基準に取り込み（Shorter 1975）、結果として子育て支援策の不備の状況下で母親が育児を中心として家事にかかわる選択をすることになる。

さらにベッカーの「差別の経済学」に立脚した「合理的選択理論」の立場がある。ベッカーの理論では、企業経営者は従業員の雇用に当たってできるだけ生産性の高い人材を確保しようとするの

---

2) 未婚女性の理想と予定のライフコースを時系列で調べたところ、希望するライフコースを「専業主婦」と答えた人は1987年には34%であったが2002年では19%と減少している。一方家庭を持ちながら仕事も続ける「仕事と家庭の両立」と答えた人は1987年は19%であったが2002年には28%に増加している。しかし予定のライフコースは1987年も2002年も共に、結婚または出産を機にいったん就業を中断したあと子育て後に「再就職」するつもりであると答えた人が42%と一番多くなっている（国立社会保障・人口問題研究所『第12回出生動向基本調査——結婚と出産に関する全国調査：独身者調査の結果概要』2003年）。実際、平成13年（2001年）の厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」によると、第1子出産前に有職であった女性の約7割が1年後には働いていない。

で、そこでは男女の勤続年数の差などを理由に男性を優先的に雇用しようとする、いわゆる「統計的差別」が発生する。そうした雇用市場での女性にとっての困難性と、さらに現実の男女の賃金格差の存在を考慮して、夫婦は世帯としての合理的選択を行う結果、好むと好まざるとにかかわらず女性が家庭役割を担うことを選択するというものである (Becker 1971)。

最後に家父長制による女性労働力の搾取理論がある。家父長制とは「家族のうちで年長の男性が権威をもつ制度」であり、上野千鶴子によれば「家父長制の物質的基盤とは、性別役割分担を通じた男性による女性の労働力支配のことである」(上野 1990) と説明される。この論では、私有財産を持たない労働者家族の中にも性別役割分担による無償労働 (アンペイド・ワーク) という女性抑圧が維持されるのは、家父長制による権力が男性の側に存在するがゆえであるとされる。そして社会の中のさまざまな制度や資源が男性優位に編成されたなかで、自らの意思にかかわらず結果的に力を弱められた女性は、家族関係のなかでも経済力等の権力をもつ男性に依存し、無償の労働力を提供させられる状況を生み出しているとする。

家父長制による女性労働力の搾取という分析に対して、男尊女卑論者はともかく、家族内の女性の家事労働を「男性が女性を支配している」と感じる男性はそう多くないであろう。そういう意味では家族員は、女性が自発的に性別役割分担を引き受けていると思込んでいる状況を再度見つめなおす必要がある。家族内での愛情規範による対等意識のゆえに、実際に外部社会で女性が受ける男女の賃金格差や社会的不平等の現実が家族内に投影するものを、愛の名は薄める危険性がある。

国際女性年以降、人権意識に基づき世界的に性差別の是正が論じられる中で、固定的な性別役割を相対化する視点<sup>3)</sup>も女性の側に芽生えつつある。しかし男性の変化は遅い。例えば平成 16 年 (2004 年) 総理府「男女共同参画に関する世論調査」では「男は仕事、女は家庭」という考え方について反対する人の率は男性で 43.3% であるが、女性では 53.8% である。この世論調査は比較的しばしば実施されており、過去の時系列変化を見ても女性に比して男性の数値は常に低い。男性側の意識改革が追いつかず、従来意識による役割の押し付けが女性の側のストレスとなることも予想される。

それでは、今回調査した女性経営者にとって性別役割意識の実態がどのようなものであったかについて論をすすめたい。

下の図 1 は、調査した女性経営者のライフコースと家族意識を示したものである。上段は離婚したケース、下段は結婚を継続しているケースである。上段の左側は創業前に離婚したもので、配偶者への情緒的コミットメントはその時点で消滅している。しかし子どもへの愛着は変わらずに保持されていることが表されている。右側は創業後に離婚したものであるが、夫と子どもに対する意識は左側の図と同じ状況で展開している。

3) 例えば、家事労働におけるアンペイド・ワーク概念の発見 (マリア・ローザ・ダラコスタ『家事労働に賃金を——フェミニズムの新たな展望』) や、1996 年に当時の経済企画庁が専業主婦の家内労働を月額 25 万 3250 円と発表した報道記事は、全国の主婦の大きな関心を呼んだ。



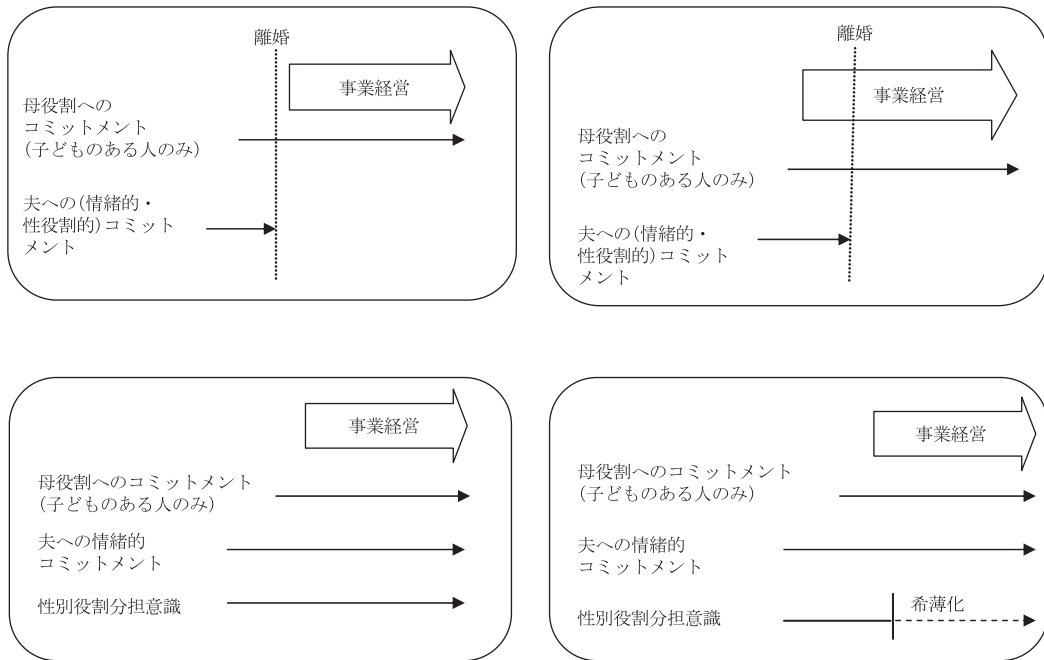


図1 女性経営者のライフコースと私生活意識

下段のふたつの図の場合は、夫と子どもへの情緒的コミットメントは共に保たれるものの、性別役割分担意識が事業経営中も保持される場合と、そうでない場合である。下段左図では事業経営と共に家事・育児役割も自分が引き受けようとする性別役割分担意識が保持されている。右図では、家族への愛情は保持されるが性別役割分担意識は希薄化ないし脱構築されており、女性＝家事役割担当者との意識は捨象されている。しかしいずれの場合にも、母役割は中断されることなく引き継がれており、夫に対する性別役割分担意識は取捨選択できるが、母役割はそれとは異質のものとして拘束性もっている。

私生活における性別役割分担意識を保持した人のケースとして、創業10年余りで100名以上の従業員を抱え、海外にも拠点を持ち年商7億円以上を売り上げる女性経営者（子どもはいない）の例がある。インタビューでこの女性は「9時ごろ帰宅して夕飯の支度を（自分が）する。夫が就寝した後、仕事の続きをして2時ごろ眠る」とハードスケジュールにもかかわらず性別役割分担を引き受けている現況を語っている。

一方、広告会社経営の女性は「結婚以来、家事を夫と自分のどちらがするかでしばしば言い争ってきた。だが子どもが産まれたら、夫はサラリーマンに向いていないので夫に仕事を辞めてもらい、家にいてもらう。夫も同意している」という。ここには、出産以外での女性＝再生産役割という位置づけは払拭されている。

大和礼子は性別役割分担意識を、愛の媒介なしに性によって男女に役割を振り分ける「性による

役割振り分け」と、愛が媒介する「愛による再生産役割」に分けている。そして特に、「愛による再生産役割」を規定する一要因として「妻の夫に対する収入比」と「妻の職業」といった経済的な要因を指摘している。つまり、愛情という文脈で女性に振り分けられる「愛による再生産役割」を一定程度否定する意識をつちかうことができるのは、女性自身の職業労働における安定した地位や、結婚生活における経済的な力と世帯収入に対する貢献力の存在であるとしている（大和 1995）。事例のうち後者は大和の説を支持しているといえよう。

## (2) 親族の援助源

今回の調査では、子どものいる人は63.9%であるが、現在、就学前の子どものいる人はほとんどいない。40-50歳代が調査対象者の中心であり、これまでに事業をする中で、子育ての問題に直面し、それを乗り切ってきた人々である。アンケート調査とインタビュー調査によれば、子育ての中心は本人であり、夫はそれほど関与していないようであるが、子どもを産み育てながら経営をしてきた人、離婚し子どもを抱えて働かなければならぬために起業をした人、ある程度子どもの手が離れてから起業した人など様々である。手のかかる子供を抱えて仕事をしてきた人の中には、起業の理由として、保育所が子供を預かる時間（たとえば5時まで）の関係で、時間が自由になることにメリットを見出し、企業に勤める雇用者としての働き方をやめ、起業した人、また職場にレンタルベッドを持ち込み子どもの世話をしながら仕事をした人など、子育てを女性が多く担っている現状では、女性経営者にとって子育ては最大の乗り越えなければならない問題である。

そこで、子育てにおいてどのような人的資源や制度の支援を得てきたかをみてみよう。調査から把握された支援としては、保育所の利用と親族（本人の親、夫の親）、友人、ヘルパーやベビーシッターなどの人的資源からの援助である。人々はこのような様々なパーソナル・ネットワークあるいはパーソナル・コミュニティの援助的絆を動員して子育てやさまざまな生活上の問題を解決し、社会的活動を可能にしている。このパーソナル・ネットワークに関する都市と地方都市における差異を明らかにした研究がある。それによれば、都市では小さな町に比べて、親戚や近隣などの「伝統的」な絆が減少し、友人のような「近代的」な絆が相対的に多くなる傾向があるが、家族的な絆については核となる親族は援助源として最も重要なものになっていることが示されている。地方都市では、親子関係以外の拡大親族ネットワーク（きょうだいを含む）から多くの援助を得ているが、都市部ではそれらは地域的に拡大し、得がたくなっているという（野沢 1999）。

また1960年代にはきょうだいや親を中心にした親族ネットワークがあったが、少子化の進展により、きょうだい数の減少で親子を中心にした親族ネットワークに極限化されたという（安河内 2000）。

調査対象者で最も多くでてきた援助ネットワークは親子関係を核とした親族の援助源であった。保育所への迎えや学校からの帰宅後の子どもの世話など親（両親、夫の母親）の助けによって事業を経営し、子育てと仕事を両立させている。調査対象者の中で、夫の両親も本人も同じ地方の出身者で、4人の子どもを夫の親や親族（きょうだいや親戚）の中で育てた事例は地方都市における拡

大援助ネットワークによるものであり、大都市においては特異な援助ネットワークといえるだろう。その他、親族の援助源を持たず、離婚して5人の子どもを育てた事例では、保育所の送り迎えが気になり、仕事ができなかったが、友人の助けが得られたという声も聞かれた。親族の援助源をもたない働く女性に対しては公的支援や前述した友人のような「近代的」な絆、ボランティアによる支援などが重要であると考えられる。

ところで、現在、重要な役割を果たしている親資源のゆくえはどのように考えられるだろうか。女性の労働力率は年々上昇しており、今後さらに少子高齢社会が進展し、女性が労働力として今以上に需要されるようになったとき、はたして親資源は有効な援助ネットワークとして機能するであろうか。現在は専業主婦の存在が親資源として有効に働いているといえる。しかし将来的には50歳代の両親は働いているのが当たり前になり、援助ネットワークとして使える親資源は60歳代の親ということになるであろう。一般に、晩婚化、晩産化により第1子の誕生が遅くなる傾向があるから、親資源は重要な援助源であり続ける可能性がある。親資源に関する更なる研究は今後の重要なテーマとなろう。

### Ⅲ. 女性の起業を促進する上での課題

アンケートの回答や自由記述に記された起業への促進要因・阻害要因は次のように要約される。  
(促進要因)

- ・若年期からの、事業経営を身近に感じる環境
- ・経済的自立の必要性
- ・自分らしい働き方がしたい、または何かやってみたいとする自己実現意欲
- ・想いを共有できる仲間存在
- ・組織における男女平等な研修の機会と職務配置（＝能力発揮できる素地の育成）

(阻害要因)

- ・家事育児の物理的負担、および規範化された性別役割意識の存在
- ・配偶者の理解と協力の不足
- ・女性自身の自尊感情や自信のなさ由来する行動の消極性
- ・過去の女性へのステレオタイプな低い評価をそのまま継承した一群の人々の言動。特に融資に関することや企業における中間管理職の女性意識
- ・負の社会環境を戦略的に解決するための、キャリアの積み上げをしない女性自身の態度
- ・男女の心理的差異を考慮しない起業教育や起業支援策

上記要因のうち今後最も充実した対応が望まれるのは、促進要因のうちの「組織における男女平等な研修の機会と職務配置（＝能力発揮できる素地の育成）」の提供であろう。こうした公平な研修を通じて、女性は自ら力を発揮して状況にチャレンジしていくパワーを獲得（個人のエンパワメ

ント) していく。

1980年代からの国連開発計画において「エンパワメント」という語がしばしば使用されたが、これは劣位の状態に置かれた草の根の人々が連帯しあいながら、自らの潜在力を発揮して自分自身と環境に対するコントロールを回復し、平等と公正を達成してゆくことであり、その後、開発分野だけでなく、福祉やフェミニズムの分野でも自立達成にかかわる重要な説明用語となった。コロンビア大学のモートン・ドイッチェはエンパワメントの達成過程として次のようなプロセスを挙げている (Deutsch 1985)。まず個人において達成しようとする価値の内発的な明確化と動機付け、次いで目的達成のための経済的、社会的、政治的、知的リソースへのアクセス、最後に目的と状況に合わせたリソース選択の判断力と、リソースからパワーへの変換技能、これら一連の過程が潜在力を発揮させ、エンパワメントが達成される。またこのプロセスのなかで重要なことは、各段階での行為や選択が自己決定により行われることで、この自己決定のプロセスのなかで個人は自分がコントロールしているという「制御感」やこの事柄は自分に属するものだという「所有感」をもち、活動を通して自己の持つ「潜在力への気づき」と、うまくやれる自分への「効力感」を拡大させるという (久木田 1998)。現代日本女性のジェンダー構造においても、エンパワメントは、女性が能力発揮し自尊感情を獲得してゆく「能力感と自己肯定」達成のための重要な概念である (田中 2006)。

女性経営者の多くは常に意思決定を期待されるトップマネジメントのプレッシャーを述べつつも、積極的な気質に加えて、楽天的とも思えるこだわりのなさや自分に対する信頼感を表明している。たとえば経営の決断には常に不安が付きまとうが、そんな不安に翻弄されたくないとの思いから『「世間がどうでも、自分の考えは自分が決めるのだ」と思い切ると本当に楽になる』と述べ、また「こんな自分についてきてくれる社員をどんなことをしても守るつもりだ」という自立 (律)・自負も獲得している。こうした心のあり方は、先述のドイッチェの分析では、事業は自分に属するものであるという「制御感」と「所有感」を認識し、経営プロセスの中で獲得した諸能力を発揮して自分はうまくやれるのだという「自己効力感」(Bandura 1977) を高めた結果、強い意志で事業推進する内発的なエネルギーを湧出していると理解できる。

#### IV. 今後の展望—提言

##### ①保育所の増設

今回の調査対象者である女性経営者は夫に対する愛情規範に基づく性別役割意識は取捨選択できるが、子育てに関しては、例外なく母親役割を持ち続け、仕事と子育てを両立するために苦慮し、ほとんどの人が保育所を利用しながら、親資源や他の人的資源などのあらゆる資源を使用して乗り切っている。このことから明らかなように、保育所等、保育施設の充実は、女性経営者に限らず、子育てと仕事を両立させるためには、重要な施策である。国は少子化社会対策基本法や次世代育成支援対策推進法を制定し、また「子ども・子育て応援プラン」(2005年～2009年)を策定し、女

性が働きやすい環境の整備を行っている。地域によりばらつきはあるが、保育所待機児童数は26,383人（2003年4月1日現在）であり、保育所の設置は最優先課題である。多様な働き方が広がる中、母親たちの保育時間、保育場所、病児保育、夜間保育などさまざまな要望にどう応えていくかも重要な課題である。また、小学生の帰宅後の安全は働く母親にとって心配事であり、それに対する対策も必要である。

## ②女生徒への起業教育

わが国の昨今の動向として、自営業を含めた廃業率が創業率を上回り、産業活力の低下が危ぶまれている。そこには高齢化した自営業者が廃業しているという背景とともに、人々が生活をゆだねることができる安定的な企業が多数出現してきたことともなう雇用労働市場の充実と、一旦そこから離脱した場合の相対的に不利な再雇用の条件が考えられる。つまり「仕事とは通常、“雇用”されて行うもの」との経験則と、一旦雇用されればよほどのことがないかぎり辞めるのは不利な条件が、人々に雇用を維持するよう作用する。一方、「事業経営」に対しては、その不明確さゆえに、リスクいかに特殊能力の必要な、近づきたいものとする起業行動の抑制が生まれる。

諸外国に比して少ないわが国の創業率に危機意識をもった国は、テクノロジーやニュー・サービスの分野での新規創業を促進するため、さまざまな法律を施行して各種助成措置を取っている。経済産業省でも地域の商工会議所や企業とタイアップして、初・中等教育段階からのインターンシップも含む起業家教育を実施し、起業家予備群の裾野をひろげるためのプログラムにも取り組みはじめた。

今回の調査では、若い頃に親などを通じて事業経営を身近に感じてきた女性が、その後起業する率が高いという結果がでている。このことから、若年期からの起業家教育の必要性が問われるところである。特に女性の自立意識を高める手段として職業的自立への動機付けは重要であり、米国ではコミュニティ・カレッジなどで中学1年生の女生徒とその母親とのペアを対象に「MADE-IT (Mother and Daughter Entrepreneurs in Teams)<sup>4)</sup> という起業促進の取り組みが行われているという。

今後我が国でも、若年も含んだ女性起業家育成のための効果的な取り組みが望まれるが、そうしたキャリア教育が花開き、女性経営者が輩出していくために、その前提としては何より、男女にかかわらず個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の早急な実現が必要であろう。

4) NFWBO（全米女性経営者財団）<http://www.businessforum.com/nfwbo05.html>（2007.2.13）

このプログラムは、ミズリー州カンザスシティの The Ewing Marion Kauffman Foundation が行っているユニークな起業家教育プログラムの名称である。中学1年生の女生徒とその母親がチームを組み、さまざまなビジネス知識をコンサルタントと共に学び、ビジネスプランを立てて実際の経営までを支援する。そしてそれらの事業で得た収益は娘の大学進学費用に使うというものであり、全米31州のコミュニティ・カレッジなどで利用できるという。

謝辞 当研究は、平成18年度大阪府男女共同参画活動事業補助金の女性を受け、「女性起業家における創業および事業継続に関する調査——性別役割意識を中心として」と題して調査を行った結果に基づくものである。調査の機会を与えていただいた大阪府には、深く感謝を申し上げる。

#### 参 考 文 献

- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change." *Psychological Review* 84
- Becker, G. S. (1971) "Economic Theory" Alfred A. Knopf, Inc. (宮沢健一, 清水啓典訳 (1976) 『経済理論——人間行動へのシカゴ・アプローチ』東洋経済新報社, pp. 318-319)
- Deutsch, M. (1985) "Distributive Justice: A Social Psychological Perspective." New Haven: Yale University Press
- 本田由紀 (2004) 『女性の就業と親子関係——母親たちの階層戦略』勁草書房
- 久木田純 (1998) 「エンパワメントとは何か」久木田純, 渡辺文夫編『エンパワメント——人間尊重社会の新しいパラダイム』現代のエスプリ 376 至文堂, pp. 25-31
- 松田智子 (2000) 「性別役割分業から見た夫婦関係」善積京子編『結婚とパートナー関係——問い直される夫婦』ミネルヴァ書房, pp. 134-140
- 松繁寿和 (2002) 「中小・零細企業の経営における女性起業家の特徴」三谷直紀, 脇坂明編『マイクロビジネスの経済分析——中小企業経営者の実態と雇用創出』東京大学出版会, pp. 78-81
- 野沢慎司 (1999) 「妻たちの援助動員にみる地域差——夫婦関係と援助ネットワークに対する大都市居住効果」石原邦雄編著『妻たちの生活ストレスとサポート関係——家族・職業・ネットワーク』東京都立大学都市研究所, pp. 205-206
- Oakley, A. (1974) "The Sociology of Housework" Martin Robertson & Company, LTD., Oxford (佐藤和枝, 渡辺潤訳 (1980) 『家事の社会学』松籟社, pp. 19-33, pp. 154-188)
- 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』時事通信社, pp. 108-120
- 嶋根政充 (2000) 「ジェンダー要因との関連性におけるワークデザインの分析——創業型と継承型の女性経営者の比較を通じて」産業・組織心理学会『産業・組織心理学研究』13巻2号, pp. 121-141
- Shorter, E. (1975) "The Making of the Modern Family", Basic Books. (田中俊宏, 岩橋誠一, 見崎恵子, 作道潤訳 (1987) 『近代家族の形成』昭和堂, pp. 269-282)
- 水津雄三 (2000) 『21世紀経済と中小企業・女性事業家』森山書店, pp. 49-55
- 橘木俊詔 (2005) 『現代女性の労働・結婚・子育て——少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房
- 田中美恵子 (2004) 「わが国における女性起業家の現状と課題——女性の創業にかかわる困難性をめぐり一考察」『経営論集』51(2), 明治大学経営学研究所, pp. 136-147
- 田中睦美 (2006) 「農産加工型コミュニティビジネスと地域生活」三沢謙一編『共生型まちづくりの構想と現実——関西学研都市の研究』晃洋書房, p. 208
- 上野千鶴子 (1990) 『家父長制と資本制』岩波書店, p. 57
- 大和礼子 (1995) 「性別役割意識の二つの次元——「性による役割の振り分け」と「愛による再生産役割」」ソシオロジ編集委員会編『ソシオロジ』123, pp. 109-126
- 安河内恵子 (2000) 「都市度と親族ネットワーク」森岡清志『都市社会のパーソナル・ネットワーク』東京大学出版会, p. 83

## Women Business Owners and their Gender Consciousness

Kiyoko TSUTSUI  
Mutsumi TANAKA

### ABSTRACT

Comparing with many foreign countries' women, Japanese women have some difficulties to start new business because of national consciousness to sexual division of labor. In order to manifest the difficult conditions of women entrepreneurs and to promote their businesses, a questionnaire and interviews that inquired their private lives with family members and relatives were carried out from the end of 2006 to the beginning of 2007. The result comes to clear that many women entrepreneurs are torn between busy house works and/or childcare and business responsibilities. Some of them solve the problems by their parents' help. But not a few have divorced as well.