

東京都女性経営者実態調査

2022年3月

目次

- 1 背景及び目的・・・P.2
- 2 調査方法・・・P.2
- 3 調査結果・・・P.4
- 4 考 察・・・P.12

1 背景及び目的

本格的な人口減少時代を迎える中、都内産業の持続的発展を図るためには、未だ十分ではない女性の活躍を更に推進し、その能力をより一層活用することが不可欠である。こうした中、企業経営における女性の活躍の推進により、これまでにはない新たな視点での事業展開など、事業活動の活性化が期待されているが、企業経営を志す女性や新たに経営者となった女性は、男性にはない様々な課題に直面している。

そこで、ビジネス分野における女性活躍の気運を一層盛り上げ、都内産業の活性化を図ることを目的として女性経営者の経営状況や動向、課題等を調査分析し、現状の課題や今後必要とされる施策等を可視化し、「女性経営者等活躍促進事業」において具体的な支援策を提供するための一助とする。

2 調査方法

以下の方法で調査を実施した。なお、調査項目のうち⑦から⑱までについては、回答者によって回答方法に差が見られたことから、参考値として取り扱う。また、都内の女性経営者の実態を反映するため、都外の方からの回答のうち⑥から⑱までと⑳から㉓までの回答を除外した。

(1) 対象者

「東京都女性経営者」に登録している女性経営者会員（会員数：956名）

(2) 調査方法

メールにてアンケートを送付し、調査画面にて無記名で回答

(3) 有効回答数

171件（都内161件、都外10件）

(4) 調査期間

令和4年1月6日（木曜日）から同年1月24日（月曜日）まで

(5) 質問項目

- ① 設立創業年
- ② 代表に就任した年
- ③ 企業所在地
- ④ 企業等の種類
- ⑤ 代表となった経緯
- ⑥ 売上高
- ⑦ 従業者（役員、常用雇用及び臨時雇用）の人数
- ⑧ ⑦で回答した従業者数のうち、役員の人数
- ⑨ ⑦で回答した従業者数のうち、常用雇用の人数
- ⑩ ⑦で回答した従業者数のうち、臨時雇用の人数
- ⑪ 従業者のうち、女性の人数⑫ ⑪で回答した女性従業者数のうち、役員の人数
- ⑬ ⑪で回答した女性従業者数のうち、常用雇用の人数
- ⑭ ⑪で回答した女性従業者数のうち、臨時雇用の人数
- ⑮ 従業者のうち外国籍の人数
- ⑯ ⑮で回答した外国籍の従業者のうち、役員の人数
- ⑰ ⑮で回答した外国籍の従業者のうち、常用雇用の人数
- ⑱ ⑮で回答した外国籍の従業者のうち、臨時雇用の人数

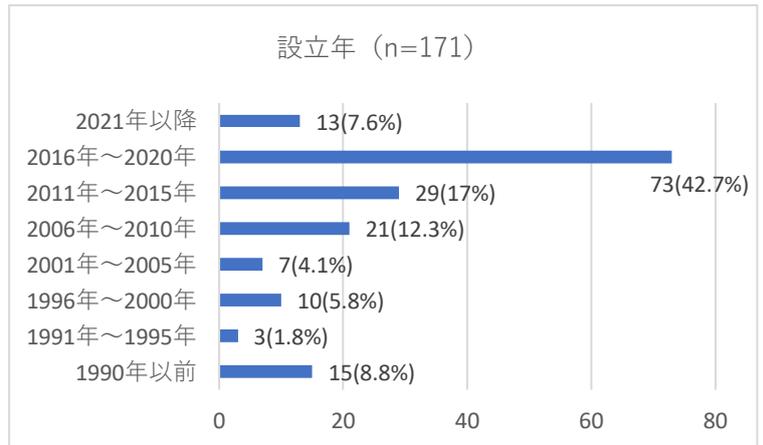
- ⑲ 従業員（常用雇用）の平均賃金（月額）
- ⑳ 業種
- ㉑ 2021年12月末日以前の直近決算時の借入先（複数回答可）
- ㉒ ㉑で「個人」と回答した方の借入額
- ㉓ ㉑で「金融機関」と回答した方の借入額
- ㉔ ㉑で「その他」と回答した方の借入額
- ㉕ ㉑で「借入を行っていない」と回答した方の融資を受けていない理由（複数回答可）
- ㉖ 2021年12月末日以前の直近決算時の投資元（複数回答可）
- ㉗ ㉖で「個人投資家」と回答した方の受入額
- ㉘ ㉖で「ベンチャーキャピタル」と回答した方の受入額
- ㉙ ㉖で「その他」と回答した方の受入額
- ㉚ ㉖で「投資を受け入れていない」と回答した方の理由
- ㉛ 安定的な経営を行うに当たっての当面の課題（3つ選択）
- ㉜ 企業等を経営するにあたり、性別に起因する課題（自由記入）
- ㉝ 女性の経営する企業等の発展を応援するために必要と思われること（自由記入）
- ㉞ 新型コロナウイルス感染症流行前後の売上の変化
- ㉟ 新型コロナウイルス感染症流行前後における対応（複数回答可）

3 調査結果

1. 設立/創業年

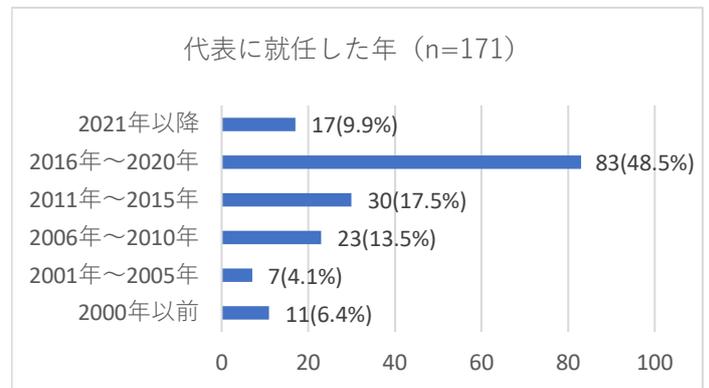
設立創業年は2016年から2020年の間で4割強を占め、単年では2019年が最も多く、それぞれ約11.7%を占める。

なお、今年設立起業したという方もいる。



2. 代表に就任した年

登録者が代表に就任した年は設立年と同様、より近年に集中する傾向となる。2011年以降のみでほぼ4分の3を占め、単年で最も多いのは2019、2020年でそれぞれ約12%を占める。

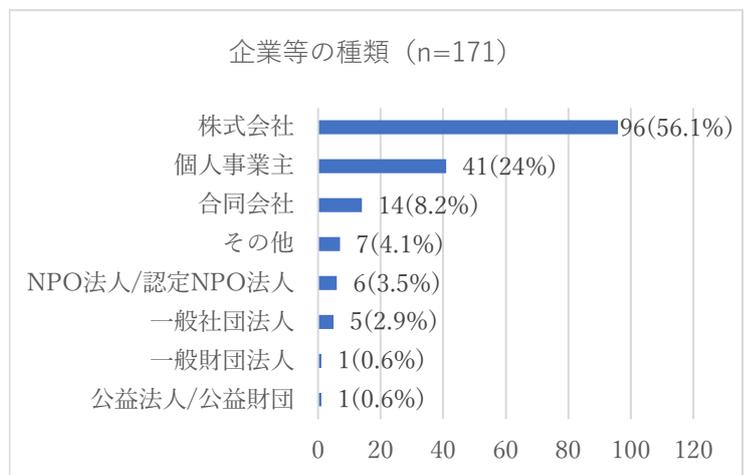


3. 企業所在地

東京都と回答した161件のうち、特別区内の方が143件、多摩地区の方が11件、区市町村の記載がなかった方が7件であった。その他に他道府県と回答した方が10件あった。

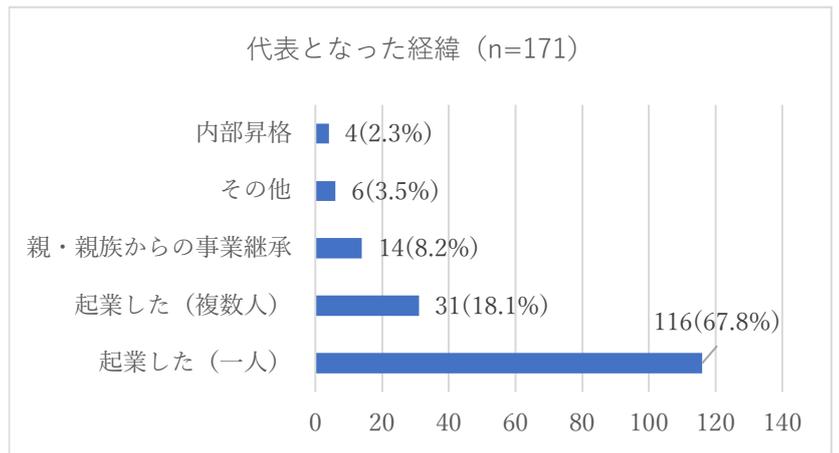
4. 企業等の種類

企業等の種類は株式会社が多く、次いで個人事業主、合同会社、NPO法人などが続く。その他と回答した方は、有限会社（回答数：5）、社会福祉法人（回答数：1）及び医療法人（回答数：1）であった。



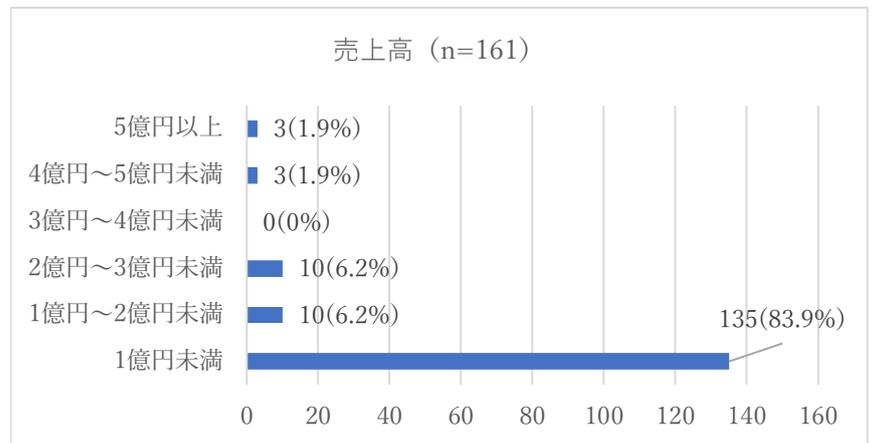
5. 代表となった経緯

一人での起業が全体の3分の2を占める。複数名での起業を含めると、全体の90%に迫る割合となる。創立年が1990年以前の企業は、そのほとんどの経緯が「親・親族からの事業継承」で、NPOや公益法人/公益財団、一般社団法人、一般財団法人、合同会社は一人、或いは複数人での起業となっている。また、株式会社なども含めここ5年間（2018年以降）で創立された企業のうち、97%が起業によるものとなる。なお、今回の調査ではM&Aと回答した企業は存在しなかった。



6. 売上高

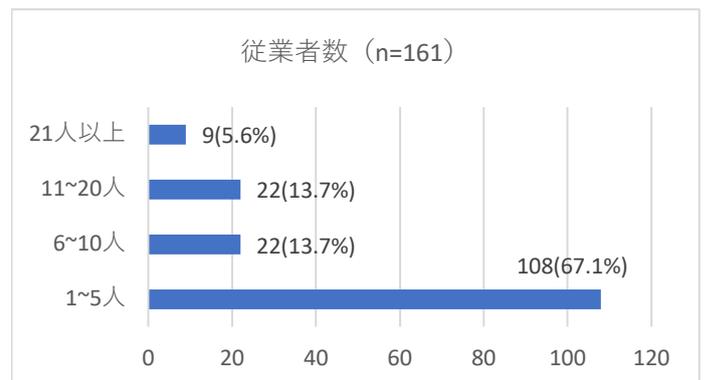
今回の回答者の売り上げは、規模が年間1億未満のものが135件あり、そのうち1,000万円未満のものが77件であった。売上1億円未満と回答した事業者のうち設立10年未満の企業が97件と創業間もない方が多かった。



7. 従業員数（役員、常用雇用及び臨時雇用を含む。以下同様。）

従業員5人以下の回答が全体の約3分の2を占め、そのうち売上高1億円未満の事業者が106件であった。

また、売上高が1億円を超えると回答した26事業者のうち、19社が6人以上の従業員がいると回答している。

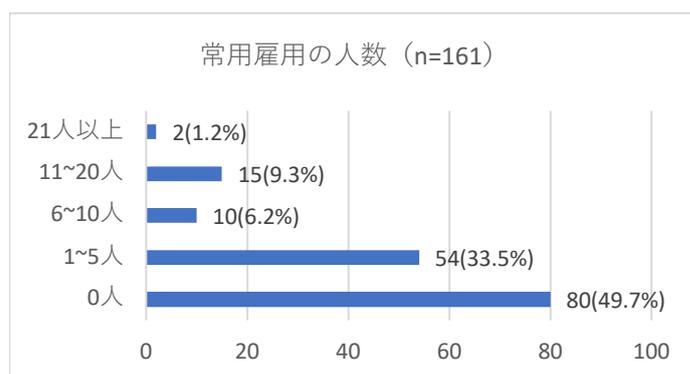


8. 従業員の中に占める役員数

回答のあった161件のうち、1人が89件（55.3%）、2人が49件（30.4%）、3～5人が17件（10.6%）、6人以上が6件（3.7%）であった。なお、個人事業主（35件）については、便宜上の役員として計上した。

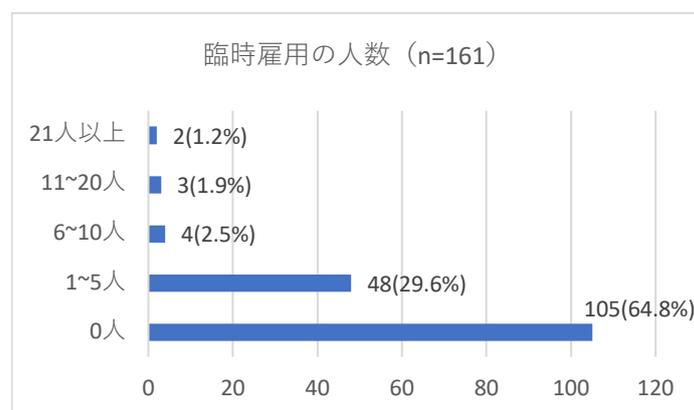
9. 従業者の中に占める常用雇用的人数

回答のあった161件のうち、0人が80件と約半数を占めた。なお、有給役員については役員として計上した。



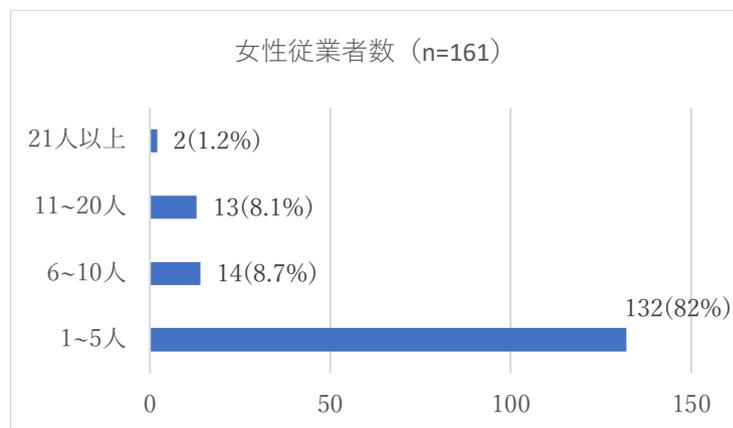
10. 従業者の中に占める臨時雇用的人数

臨時雇用的人数を0人と回答した事業者が最も多く、全体の約65%に及ぶ。0~5人までの事業者が全体の95%近くを占めた。



11. 従業者の中に占める女性従業者数

1~5人と回答した方が132件と8割を占めた。また、アンケートに回答した全社の従業者数の合計(1,011人)の中に占める女性従業者数の合計は699人(69.2%)と、7割弱を女性が占めていた。



12. 女性従業者の中に占める役員的人数 (n=161)

1人と回答した方が118件(73.3%)であった。以下、2人と回答した方が34件(21.1%)、3人と回答した方が7件(4.3%)、4人と回答した方が2件(1.3%)であった。なお、個人事業主(35件)については、便宜上の役員として計上した。

13. 女性従業者の中に占める常用雇用的人数 (n=161)

2人までと回答した方が80%以上を占める。0人と回答した方が86件(53.4%)、1~2人と回答した方が44件(27.3%)、3~10人と回答した方が20件(12.4%)、11人以上と回答した方が12社(6.9%)であった。なお、有給役員については役員として計上した。

14. 女性従業者の中に占める臨時雇用的人数 (n=161)

0人と回答した方だけで114件(70.8%)を占めた。以下、1~2人と回答した方が36件(22.4%)、3~10人と回答した方が9件(5.6%)、11人以上と回答した方が3件(1.2%)であった。

15. 外国籍の従業者その役員数、常時雇用数、臨時雇用数 (n=161)

16. 外国籍の従業者の中に占める役員の数 (n=161)

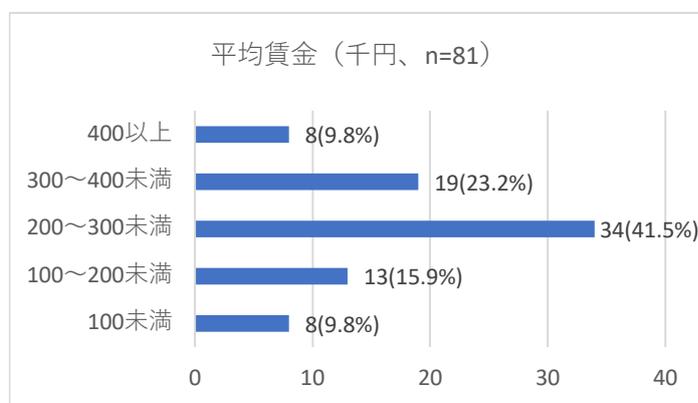
17. 外国籍の従業者の中に占める常時雇用の人数 (n=161)

18. 外国籍の従業者の中に占める臨時雇用の人数 (n=161)

145件(90.1%)の事業者が外国籍の従業者を0人と回答した。外国籍の従業者がいる16件のうち、役員だけの事業者が4件、役員及び常用雇用者がいる事業者が1件、役員、常用雇用者及び臨時雇用者がいる事業者が1件、常用雇用者のみの事業者が2件、常用雇用者及び臨時雇用者がいる事業者が2件、臨時雇用者のみの事業者が6件であり、外国籍の雇用はまだこれからと思われる。

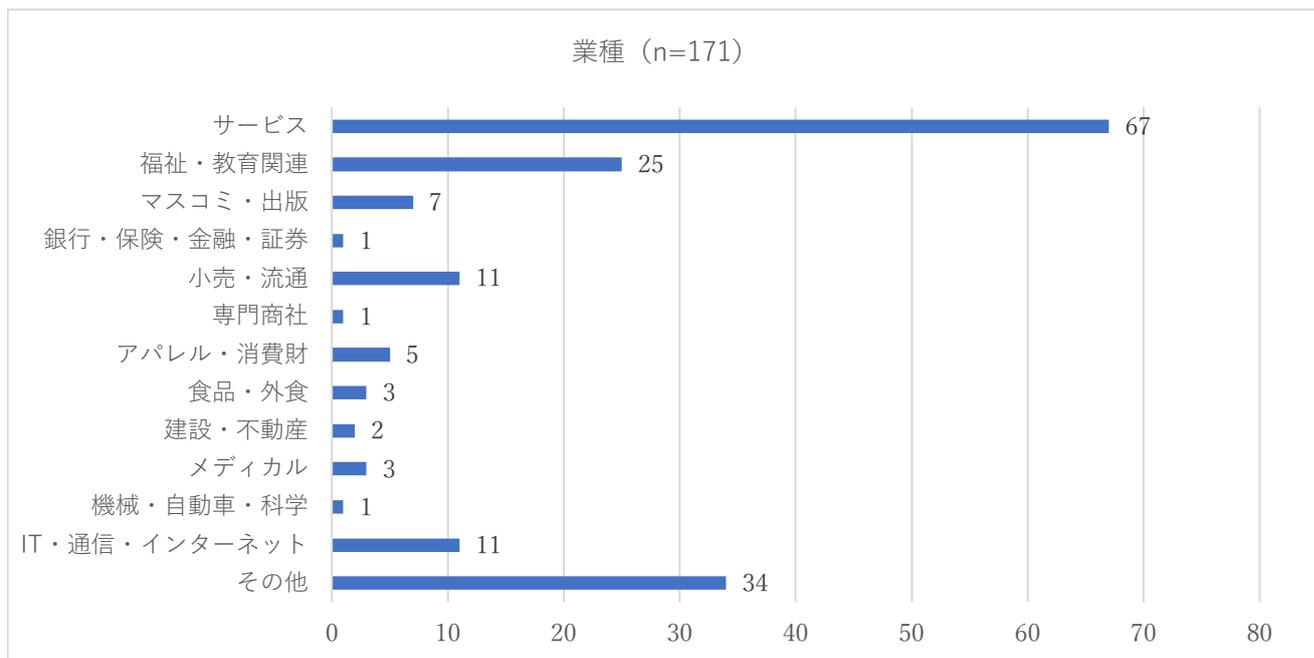
19. 常用雇用の平均賃金 (月額)

常用雇用者がいると回答した方のうち有効回答数81件の結果を集計した。200~300千円未満と回答した事業者が最も多かった。



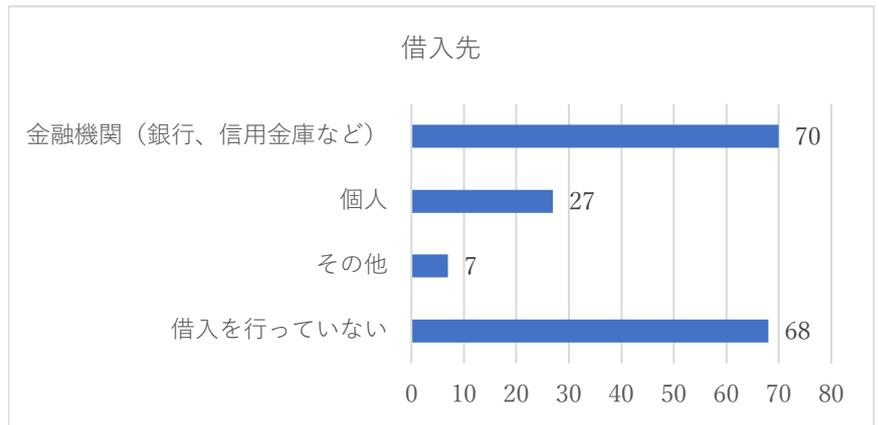
20. 企業等の業種

業種はサービス業が最も多く、福祉・教育関係などが続く。その他の中で多いのが、土業などであった。



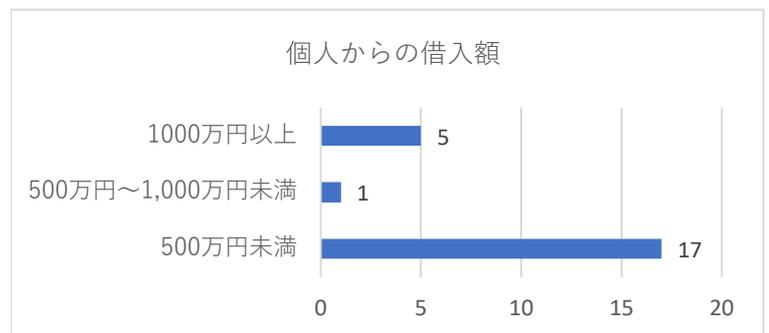
21. 2021年12月末日以前の直近決算時の借入先 (複数回答可)

有効回答数 161 件から借入を行っていないと回答した 68 件を除くと、93 件が借入をおこなっており、うち 10 件が複数種類の借入先から融資を受けていた。



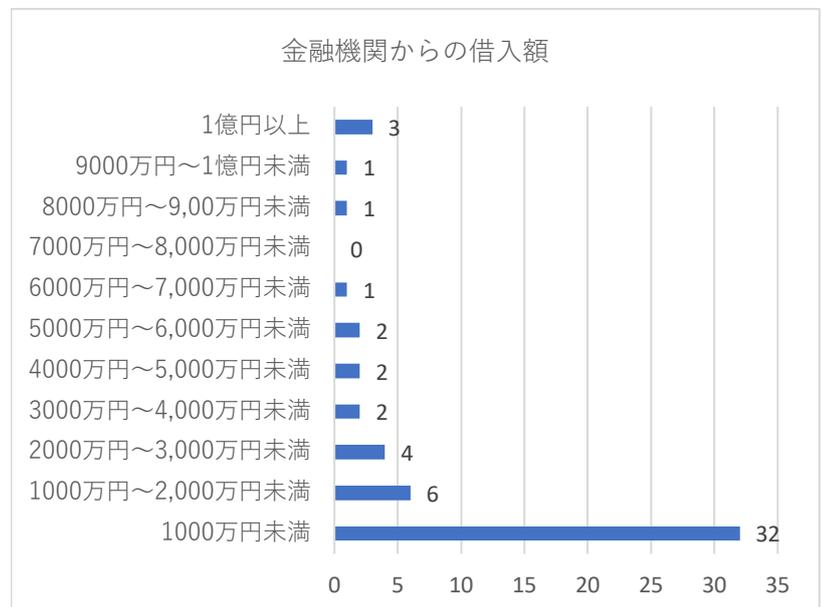
22. 個人からの借入額

21 で「個人」と回答をした方の中から 23 件の回答があり、500 万未満の借入が多かった。



23. 金融機関からの借入額

21 で借入先を「金融機関」と回答した方（70 社）のうち 54 件の回答があった。融資額は 1,000 万円未満の層が最も多く 32 件であり、全てが売上高 1 億円未満であった。

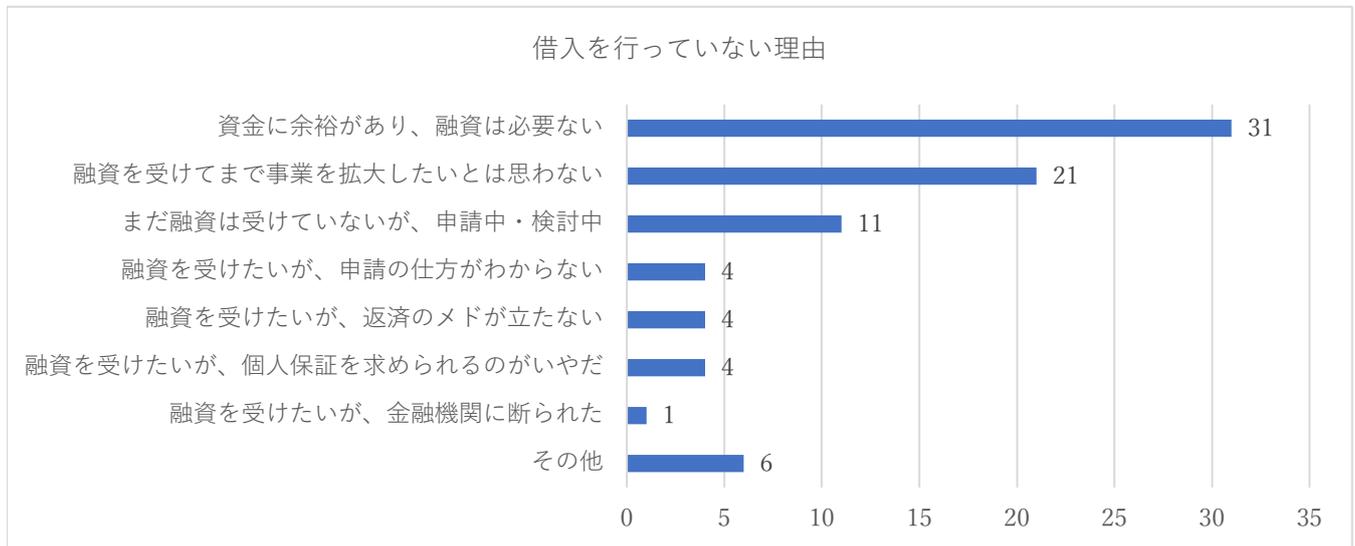


24. その他借入額

回答のあった 5 件のうち、16.5 万円（1 件）と 200 万円（1 件）と少額の借入から 2,000 万円（1 件）、4,000 万円（1 件）、6,000 万円（1 件）と 1,000 万円を超える回答もあった。

25. 借入を行っていない理由（複数回答）

質問 21 で「借入を行っていない」と回答した 68 件のうち回答のあった 51 件の内容をまとめた。まず、「資金に余裕があり、融資は必要ない」という理由がトップで、次に「融資を受けてまで事業を拡大したいと思わない」が続く。「資金に余裕がある、融資は必要ない」又は「融資を受けてまで事業を拡大したいと思わない」と回答した方（39 件）のうち、売り上げ 1 億円未満との回答が 35 件を占めたことから、手持ちの資金の範囲で、また、借金をせずに、小さい範囲で事業に取り組もうと考えていることが窺える。



26. 2021 年 12 月末日以前の直近決算時の投資元（複数回答可）

151 の事業者が投資を受けていなかった。「個人投資家」5 件、「その他」は 6 件あり、「その他」の回答で投資元として「親会社」、「グループ会社」が挙げられた。

なお、投資元にベンチャーキャピタルと回答した企業は 1 件もなかった。

27. 個人投資家からの受入額

50 万円、400 万円、500 万円、850 万円、1000 万円がそれぞれ 1 件ずつであった。

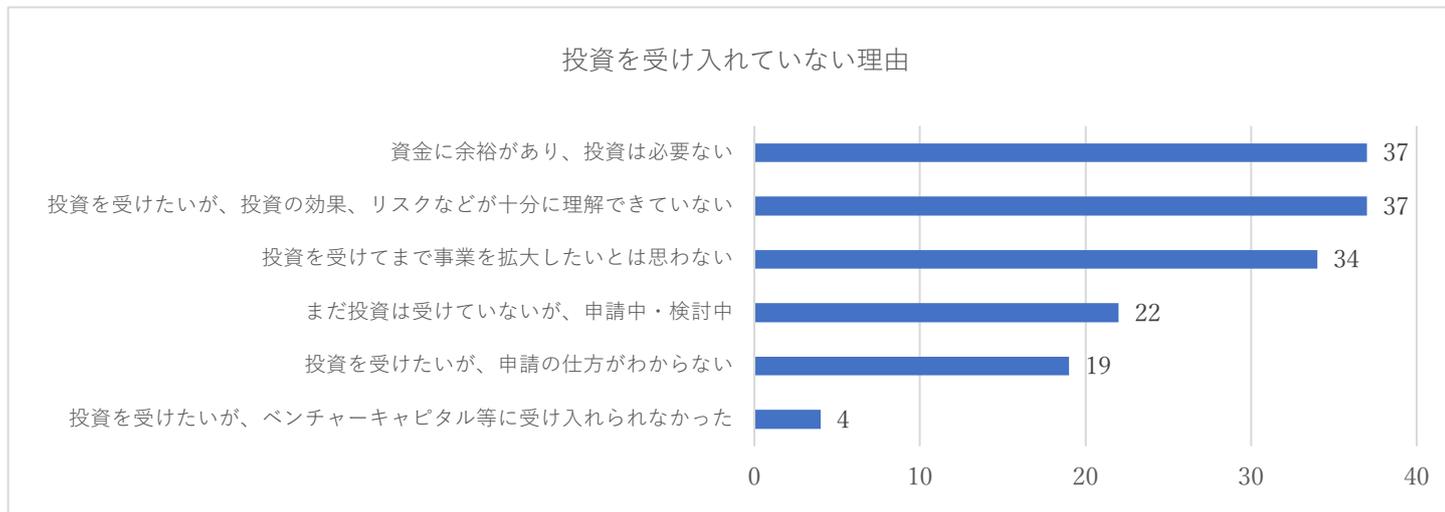
28. その他からの投資受入額

金額の記載があった 4 件のうち、40 万円、50 万円、700 万円、1000 万円が 1 件ずつであった。

29. 投資を受け入れていない理由（複数回答可）

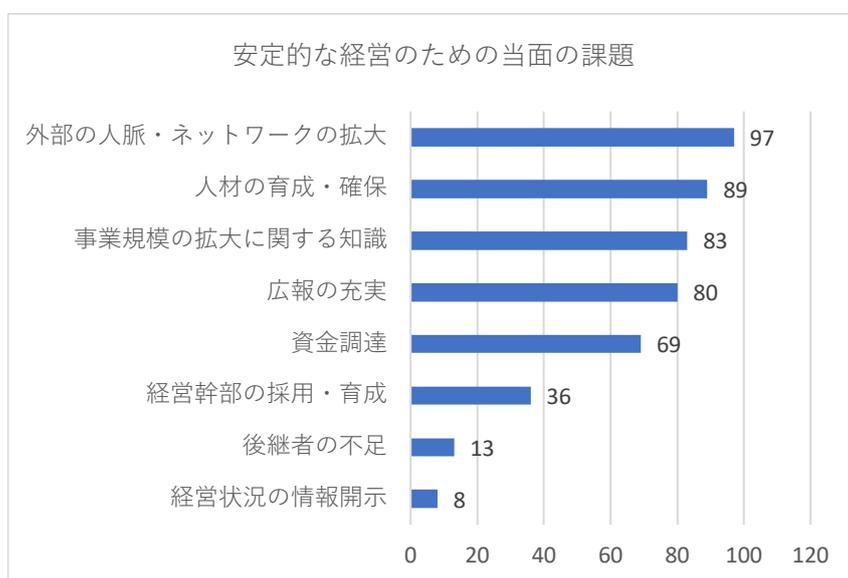
質問 26 で「投資を受けていない」と回答した事業者（151 件）のうち回答のあった 120 件の内容をまとめた。借入と同じく「資金に余裕があり、投資は必要ない」、「投資を受けてまで事業拡大をしたいと思わない」も多いが、最大の違いは「投資を受けたいが投資の効果、リスクなどが十分に理解できていない」という意見も同率で最も多い点である。融資にも「融資を受けたいが、申請の仕方がわからない」といった、これに準ずる内容の選択肢が存在したが、それほど数を集めなかった。また、「投資を受けたいが、申請の仕方がわからない」、「投資を受けたいが、投資の効果、リスクなどが十分に理解できていない」又は「投資を受けたいが、ベンチャーキャピタル等に受け入れられなかった」との回答 46 件のうち、売上高 1 億円未満のものが 40 件であったことから、投資への関心はあるものの融資に比べて経営者にとっても知識が浅く、ハードルが高いと見なされていることが示唆された。

投資を受け入れていない理由



30. 安定的な経営のための当面の課題（3つまで回答可）

最も多かったのは「外部の人脈・ネットワークの拡大」で、つづいて「人材の育成・確保」、「事業規模の拡大に関する知識」、「広報の充実」、「資金調達」の順となった。これらの事項は代表に就任した年や企業の売上規模など問わず、様々な経営者より課題として挙がっている。



31. 企業等を経営するにあたり、性別に起因する課題

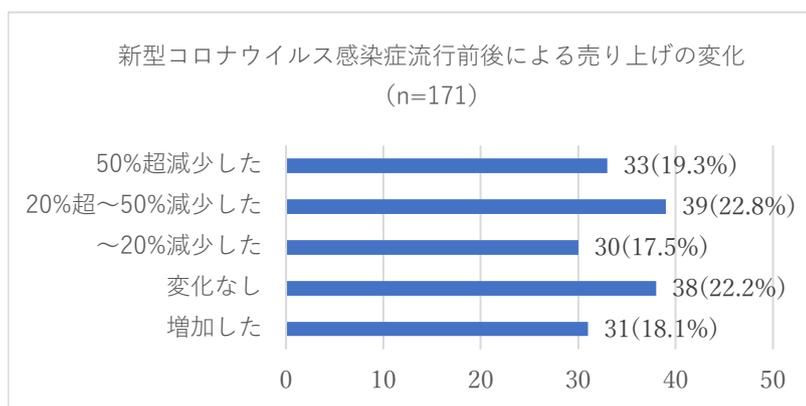
171の事業者から53件の回答を得た。多かった事項として女性という理由で相手から下に見られるなどの課題が17件、出産・育児支援に関する事項が12件、意思決定者に男性が多いことや業界によって男性の割合が極端に多いことなど構造に対する課題が6件、性別による不利益などは特にないという回答も8件あった。その他、少数の意見として高齢女性に対する起業への偏見などが挙げられた。

32. 女性の経営する企業等の発展を応援するために必要と思われること

171の事業者から72件の回答を得た。特に多かった事項は出産・育児支援やワークライフバランスに関する事項が16件。ネットワークやマッチングの場（経営者同士、業種別など）の提供に関する事項が16件。その他の支援（金融機関や税制、法律などの知識のサポート、メンターサポート、財務的な支援、50代など幅広い年齢への支援等）に関するものが16件であった。女性という性別に起因する課題を含めた社会の意識改革に関するものが11件、女性経営者の活躍のPRに関するものが7件、女性の活躍に向けた社内制度の整備に関するものが4件、特になしが2件という結果になった。

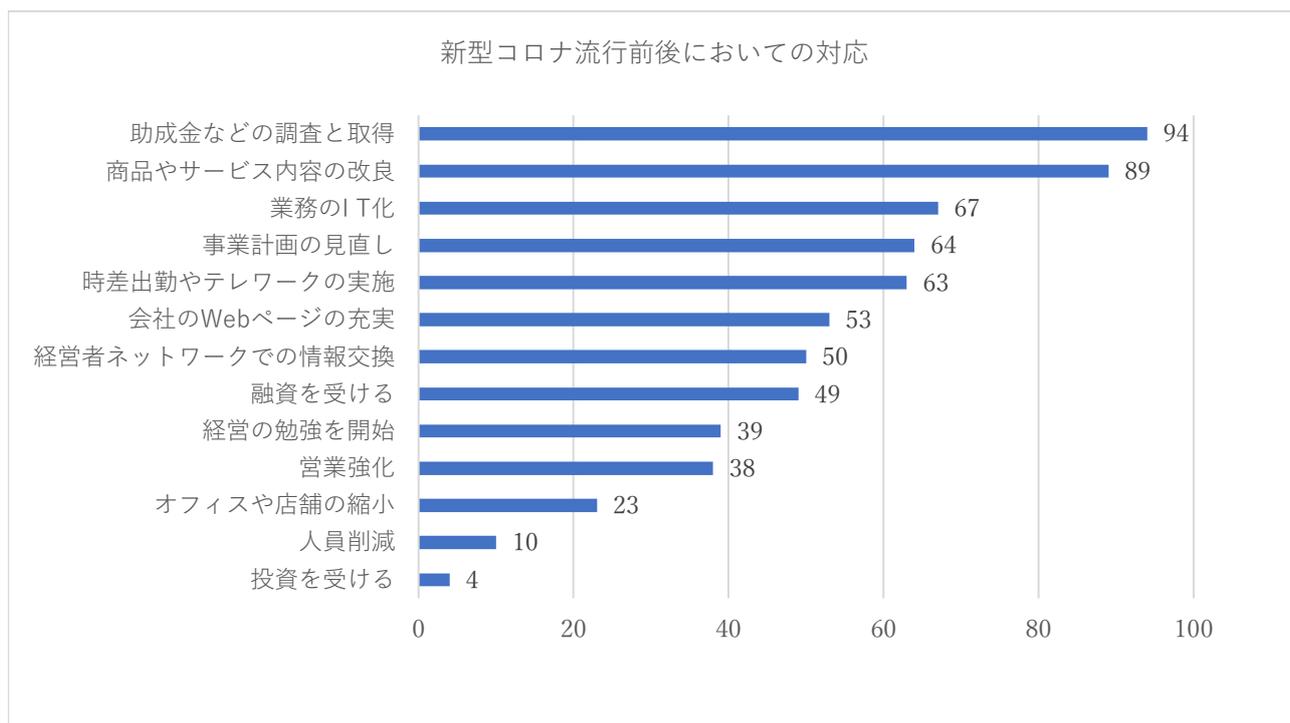
33. 新型コロナウイルス感染症流行前後による売上げの変化

売上が減少したとの回答が 102 件あり、全体の約 60%を占めた。そのうち、50%以上減少したとの回答が 33 件あった。一方、増加したと回答した事業者が 31 件(18.1%)であった。その中で福祉・教育関係は売上が増加したと答えた事業者が約 26%に上がったが、一方で 50%以上減少と答えた方も約 24%と両方で大きな割合を占めた。



34. 新型コロナ流行前後における対応（複数回答）

助成金などの調査と取得がトップで、支援等可能なものは有効活用する姿勢が分かる。その他、商品やサービス内容の改良、テレワークの実施や業務の IT 化など「コロナ対策」として代表的な対策も多い。人員の削減はごく少数である点はそもそも従業員数が最低限であるためと考えられるが、実際削減を行ったのは従業員数 10 名以上の企業が比較的高い割合を示し、加えてここ 10 年以内創業でない会社が多かった。また、「21. 2021 年 12 月末日以前の直近決算時の借入先」で、借入を行っていたとの回答が 93 件であったことを考えると、コロナ後に融資を受けた又は追加した企業・経営者が半数に上ることがわかる。



4 考察

本調査は、東京都女性経営者登録をしている経営者を対象に送付されて回答を求めたものである。調査結果の「1. 設立/創業年」、「5. 代表となった経緯」、「6. 売上高」及び「7. 従業者数」の結果から、回答した方は起業してから10年以内で、売上規模や従業員数なども、比較的小規模な方が多い傾向にあった。

今回の実態調査より、見えてきた検討課題は以下のとおりである。

第一に、女性経営者の中において、売上高1億円未満の企業等が多く、事業拡大への気運が不足していることである。売上高が1億円未満と回答した事業者（135件）のうち雇用者（常用及び臨時を含む。以下同様）が5人以下の企業は119社（88.1%）であった。また、売上高が1億円を超えると回答した26の事業者のうち、19社（73.1%）が6人以上の雇用者がいると回答しており、雇用を創出するためには売上高が1億円を超えることが大きな目安になり、現在、「TOKYO女性経営者塾 by NEW」の経営基礎コースで売上高が1億円を目指す女性経営者を募集することは重要であることが示唆された。しかし、「25. 借入を行っていない理由」で上位であった「資金に余裕があり、融資は必要ない」又は「融資を受けてまで事業を拡大したいとは思わない」という回答した事業者（39件）のうち売上高1億円未満との回答が35件を占めたことや「23. 金融機関の借入額」が1,000万円未満と回答した32件の全てが売上高1億円未満であった一方で、「29. 投資を受け入れない理由」として「投資を受けたいが、申請の仕方がわからない」、「投資を受けたいが、投資の効果、リスクなどが十分に理解できていない」又は「投資を受けたいが、ベンチャーキャピタル等に受け入れられなかった」と回答した46の事業者のうち、売上高1億円未満の方が40件であったことから、事業拡大の気運醸成をより一層図るとともに、投資の受け入れに関心があり、事業拡大に意欲的な女性経営者への支援を強化する必要がある。具体的には、現在実施しているイベント、アワードの他に投資を積極的に受け入れている女性経営者や女性経営者への投資を積極的に行う投資家などへのインタビュー記事を掲載することで、投資の知識等の習得を促すとともに事業拡大の気運醸成に繋げていく。

第二に、女性経営者に対して必要なネットワーキングの機会が提供されていないことである。「30. 安定的な経営のための当面の課題」において「外部の人脈・ネットワークの拡大」の回答が1番多く、回答した事業者の売上高にも偏りがなかったことから、ネットワーキングに対するニーズが高いことが示された。現在、東京女性経営者登録会員を対象として、令和2年度より経営課題をテーマに交流会を計6回実施しており、参加した方からのアンケートでは概ね満足している回答が多かった。一方で「32. 女性の経営する企業等の発展を応援するために必要と思われること」の質問でネットワーキングに必要性を回答した方からは、女性経営者だけでなく、男性経営者との交流や業種別の交流など様々な意見があったことから、女性経営者のニーズに対応したテーマによるネットワーキングを実施する必要がある。現在実施している経営課題をテーマにした交流会の他に、テーマ型セミナーの参加者を対象にセミナー終了後に交流会を新たに実施することや「32. 女性の経営する企業等の発展を応援するために必要と思われること」で回答が多かった出産・育児支援やワークライフバランスに関する交流会を実施することで、多様なテーマに対応したネットワーキングが可能になる。

第三に、女性のライフステージに応じた支援に関する広報が不足していることである。都では都内自治体で提供している子育て支援に関する情報を掲載しているが、「31. 企業等を経営するにあたり、性別に起因する課題」と「32. 女性の経営する企業等の発展を応援するために必要と思われること」の回答で出産・育児支援に関する情報が上位を占めていた。また、都内自治体では女性の年齢に関係なく様々な経営に関する支援メニューを提供しているが、一部の方より「子育てが落ち着いた50代女性に対する支援策がない」との回答があったことから、女性のライフステージに応じた情報を的確に届けるために、広報を強化する必要がある。そのために、「東京女性経営者」のHPにライフステージごとに必要な情報をまとめて掲載するなどの改修を行うとともに、東京女性経営者登録会員のメールマガジンやSNSを活用して必要な情報が取得できるようにする。

上記を進めて女性経営者の支援を充実することが経済活性化につながると考える。また、同時に回答企業の

雇用者内訳を見ると、女性従業員数の割合が多いことから、女性の雇用を生み出す意味でも、女性経営者の増加は有益といえる。

以上