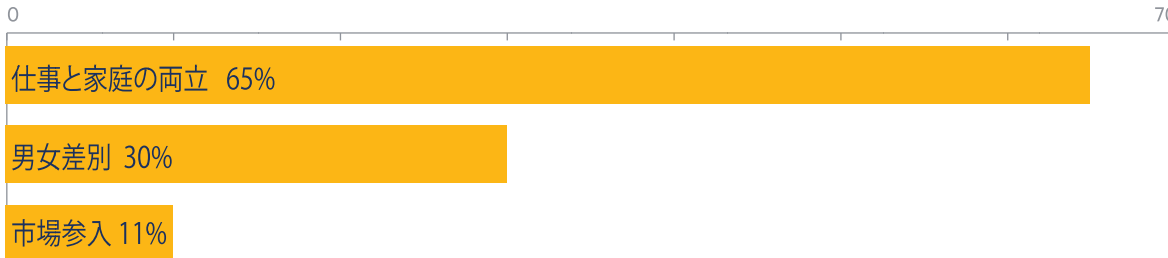


ジェンダーギャップ解消で、
日本のGDP15%アップに貢献

CHALLENGES CREATE OPPORTUNITIES

チャレンジがチャンスへ

日本の女性経営主体者が直面する課題トップ3



基礎調査対象

対象国: 日本

回答者数: 191

調査対象: 日本の女性経営主体者*

調査実施時期: 2020年8・9月

* 個人事業主/創業者/CEO(Cクラス)/社長/
常務取締役/専務取締役の方々

エコシステム型アプローチにより女性経営主体者を支援



行政

男性の家庭参加を促す
意識改革を推進

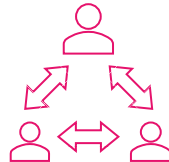
育児・保育施設

データの充実

サプライチェーンにおける
女性企業の増加
女性管理職によるメンタリング
職場でのダイバーシティ&
インクルージョンを推進



企業



NGOs

ビジネスマッチング

情報収集、意識改革

啓蒙活動

資金調達への仲介

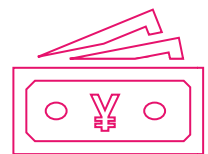
ネットワーク構築、メンタリング
の提供

金融機関

資金支援、経営アドバイス

NGOとの連携

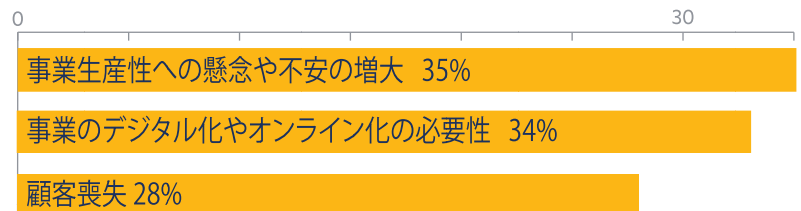
融資制度や金融情報を
サポート



金融機関

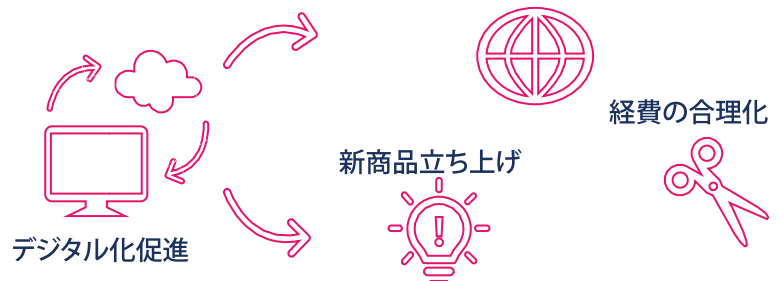


コロナ禍により経営課題が 浮き彫りに...



...ピンチをチャンスに変える 女性経営主体者たち

ビジネス拡大



*1-3: The World Economic Forum for 2020

チャレンジがチャンスへ CHALLENGES CREATE OPPORTUNITIES

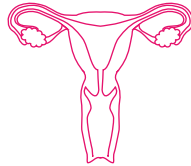
日本の労働・雇用における男女格差は、伝統的な文化・社会模範が決定的要因となっているように見受けられる。日本では、女性は家庭に入るか仕事を続けるかの二者択一をせまられる。家庭での役割分担は女性へ偏りがちである。



法による不平等の是正

「選択的夫婦別姓制度の未導入(が問題)」

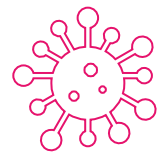
「嫁のくせに」と夫の親族から言われており本名で活動できない。」



生物的功能に起因する足かせ

「不妊治療、出産、育児等による見通しの立たない予定」

「体調 更年期障害 体調管理」

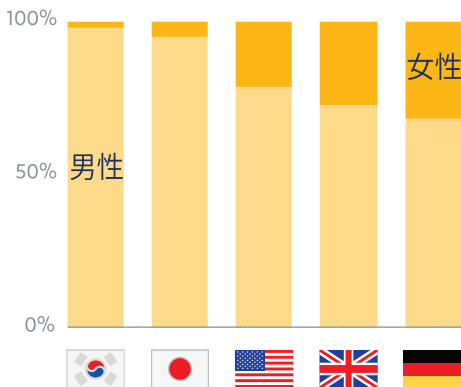


コロナ禍にあえぐ 起業家として...

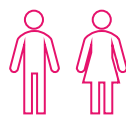
「コロナの助成金に関しては前年度比によるものばかりだったので、起業したての者にとっては使えない制度であった。」



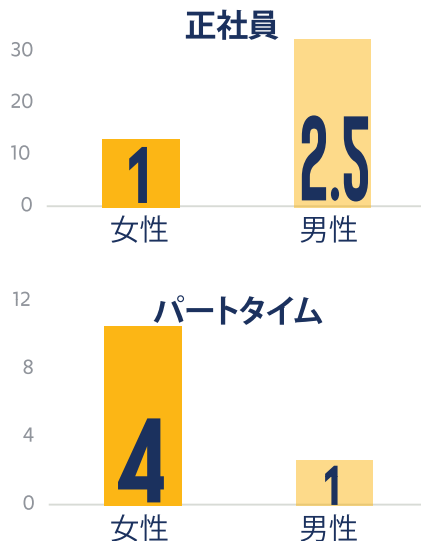
日本は男女格差後進国 上場企業における女性役員の割合が諸外国と比べて低い



出典: The World Economic Forum for 2020



正社員とパートタイム における男女比

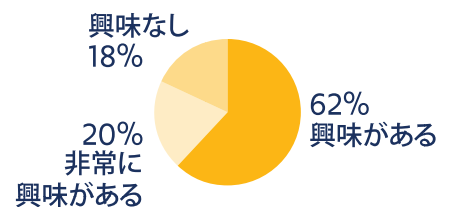


TOP5

経営課題

- 新規市場参入
- 競争力/他社との差別化
- 高品質な顧客サービスの提供
- 業務のシステム化や効率化
- 人材育成

80%超の回答者がビジネス 開発・メンタリングに「興味あり」



様々な業種

女性所有の事業が活躍する業界は多岐にわたる

- コンサルティング
- 小売
- 教育
- 製造業
- IT通信データ関連

- 広告宣伝およびマーケティング
- ヘルスケア
- 飲食
- 不動産
- エンターテイメント

- エネルギーとインフラ
- 物流/貨物/船積み
- おもてなし/観光業
- 農業・林業・水産業
- ファイナンシャルプランナー

興味ある研修内容

- 営業・マーケティング
- 新規市場参入
- 経営戦略
- 資金調達
- 異業種交流

