跡取り娘.com

Only one a heiresses media in Japan

未来を創る「女性リーダー」の力

一般社団法人日本跡取り娘共育協会
代表理事 内山統子

一般社団法人日本跡取り娘共育協会について

政府や自治体との連携により後継者の支援を実施 ／ 日本一の女性後継者のコミュニティを運営

跡取り娘.com

会社概要

跡取り娘.com

Only one a heiresses media in Japan

設立日

2019年5月

会員数

跡取り娘コミュニティ 登録数150名

事業内容

女性事業承継者（経営者、後継予定者等）に対する支援。ウェブサイト「跡取り娘.com」の運営

後継者支援の実績

支援実績（セミナー開催）

大阪・関西万博 ウーマンズパビリオン 登壇

ひろぎんHD・ちゅうぎんFG 合同イベント 登壇

東京・大阪中小企業投資育成 セミナー 登壇

京都信用金庫 女性経営者・後継者向けセミナー

政府・自治体等との連携

外務省主催 国際女性会議 登壇

中小企業庁（アトツギ甲子園 審査員）

内閣府男女共同参画局

自由民主党女性活躍特別委員会

多様な規模・業種の女性経営者が参加し、**現場視点の声が集まるコミュニティ**

製造業が最多34.9%

次いでサービス業 (25.4%)、建設業・IT等が続く

多様な企業規模

小規模(1-50人)が中心で**60.4%**

201-500人規模も**18.9%**所属

スピーカー紹介

跡取り娘.com

第一部

代表理事

内山 統子

女性後継者支援
ダイバーシティマネジメントやジェンダーギャップに悩む経営者をサポート

政策提言・発信

政府・自治体との連携、講演やセミナー登壇多数。専門知識を活かし、女性活躍や中小企業の経営支援を牽引

第二部

代表理事

小林 博之

事業承継のプロフェッショナル
ファミリービジネスの世代交代マネジメント、後継者育成の専門家

アカデミックな知見

グロービス経営大学院教授、事業承継学会会員として学術的アプローチも実践。企業戦略策定等のアドバイスを通じて協会を支援

あなたの周りの女性は、いざという時に戦力化できていますか？

跡取り娘.com

「頼みづらい」の正体は、配慮と遠慮が生む“本音の不在”

管理側のインサイト

・ハラスメントへの懸念から、必要以上に踏み込めない
・「配慮」のつもりで、重要な経験や情報から外してしまう
・結果として、成長機会に**情報の非対称性**が生じる

本音の不在が生む経営リスク

女性側のインサイト

・「自分なんて」という枠を自分でつくってしまう
・挑戦の前に、家庭・育児・周囲への遠慮を先に考えてしまう
・結果として、能力があっても一歩引いてしまう

この“すれ違い”は、やがて「辞める人」と「残るが挑戦しない人」という二極化を生む

女性活躍の「二極化」という経営リスク
—— 才能の流出と、沈黙する潜在能力

跡取り娘.com

なぜ、多額の採用・育成コストをかけても、女性リーダーが育ち切らないのか。
現場では今、「離職」と「停滞」の二極化が起きている。

【A】優秀層の「早期離職」

意欲と能力のある女性ほど、
組織の限界を早く察知し、去っていく

・重要な局面から外される
・評価の基準が見えない
・「配慮」が「排除」として伝わる
・この組織では意思決定層に届かないと感じる

キーワード：配慮という名の排除

【B】育成層の「チャレンジ回避」

十分な能力があるのに、
「私にはまだ早い」と一歩引いてしまう

・昇進や大役を固辞する
・男性リーダーと同じ働き方を求められる重圧
・家庭との両立不安を先に考える
・完璧でないと受けれないと思ってしまう

キーワード：謙虚という名のブレーキ

組織のOSと個人の心理が噛み合わないと、優秀層は去り、潜在層は沈黙する

見えない壁 ①　アンコンシャスバイアス

跡取り娘.com

伝統的な役割意識と アンコンシャス・バイアス

長らく続いてきた家父長制による「男性がリーダーであるべき論」
今でこそ、女性がリーダーにという風潮が出てきてはいるがなぜ進まないのか。
そこには厚い**「見えない壁」**が存在します。

周囲のアンコンシャス・バイアス

「家業は息子が継ぐもの」「女性には荷が重い」といった役割意識が、**優秀な跡取り娘たちの可能性を摘んで**います。

地方女性流出の真因

全国の地方都市から**20代女性が流出し続ける**背景にも、この「機会の断絶」があります。（2025年共同通信 報道）

中小企業の現実

女性活躍に対応完了している中小企業はわずか**8%**（エン・ジャパン2023年調査）。
バイアスが組織の変化を阻んでいます。

無意識の偏見は「悪意」ではない。だからこそ、
構造として認識し、仕組みで変えるアプローチが必要。

見えない壁 ② インポスターシンドローム

なぜ日本の女性に特に多いのか

1. 謙虚さが美徳の文化

「褒められたら否定する」「賞賛されたら謙遜する」文化が無意識に刷り込まれ、正当な評価を認知できなくなる。

2. 女性の社会進出と教育のギャップ

控えめを美徳として育てられたのが突然「個の能力」を求められる社会に放り込まれる矛盾。
謙遜が卑下に変わる。

3. 責任が曖昧な日本の組織文化

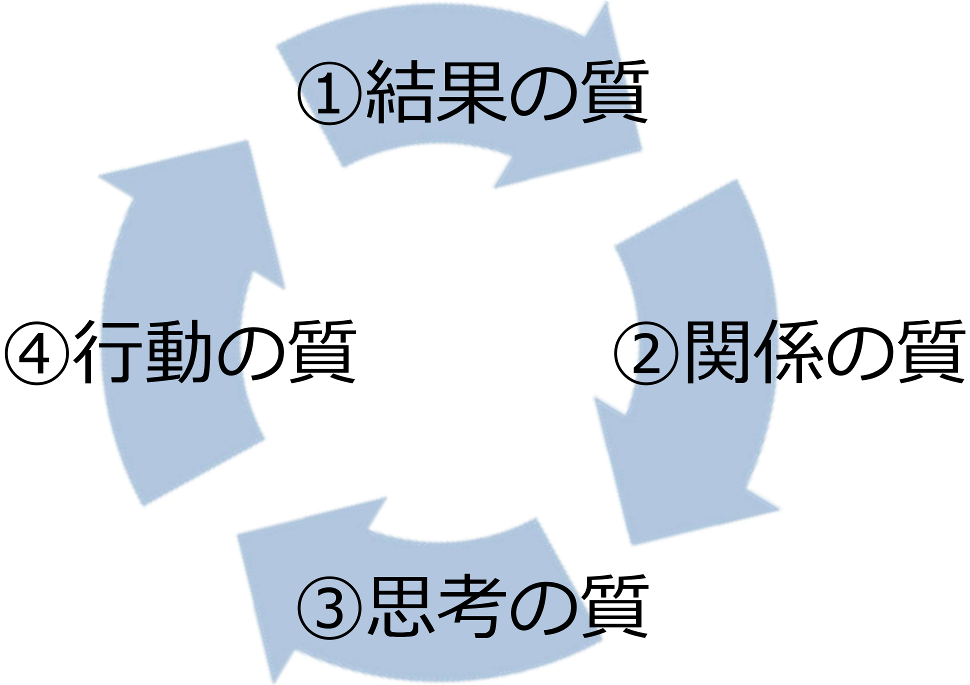
「成果は協調、失敗は連帯責任」の文化が、個人の自己評価を歪める。
自分の貢献を正確に認識できない。

成功を自分の実力と認められず、外的要因や偶然のおかげと感じてしまう。
これは能力の問題ではなく、**環境の問題である**

女性後継者支援(悪循環)

跡取り娘.com

機会がないと
候補者は育たない



①【結果の質】
業績低迷、承継が進まない

②【関係の質】
家族・社員との不信感、孤立

③【思考の質】
「私には無理」「失敗が怖い」

④【行動の質】
学びや相談を避ける、先送り

⑤【結果の質】
業績悪化、自信喪失

経営力の低下

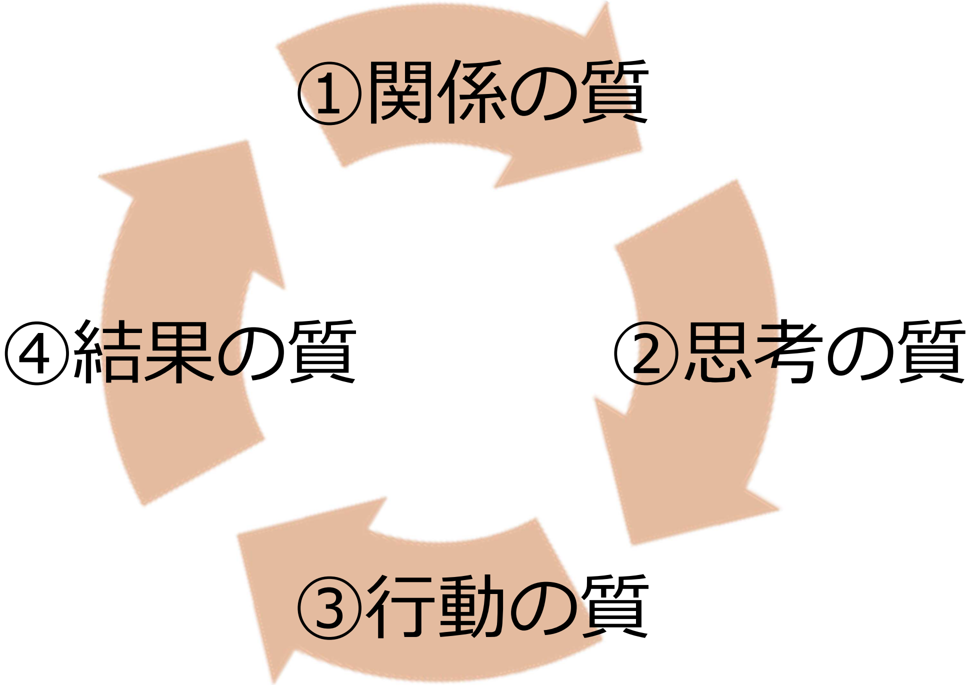
組織の成功循環モデル（Core Theory of Success）
マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授(Daniel Kim)

©atotorimusume.com

女性後継者支援(好循環)

跡取り娘.com

期待と接点があると
経営人材は育つ



①【関係の質】
仲間・先輩とつながり安心

②【思考の質】
「自分にもできる」前向き思考

③【行動の質】
学び・挑戦・相談が増える

④【結果の質】
知識・自信UP、業績向上

⑤【関係の質】
信頼深まり、応援される環境に

組織の成功循環モデル（Core Theory of Success）
マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授(Daniel Kim)

©atotorimusume.com

女性経営者リーダー支援の方向性

跡取り娘.com

・候補者に役割を渡し伴走する
・内部外部の先輩や仲間とつなぐ
・失敗を能力不足でなく学習機会として扱う

女性は自信に満ちた経営者やマネージャー
に変わっていく

経営力の高い
リーダーへと成長育成

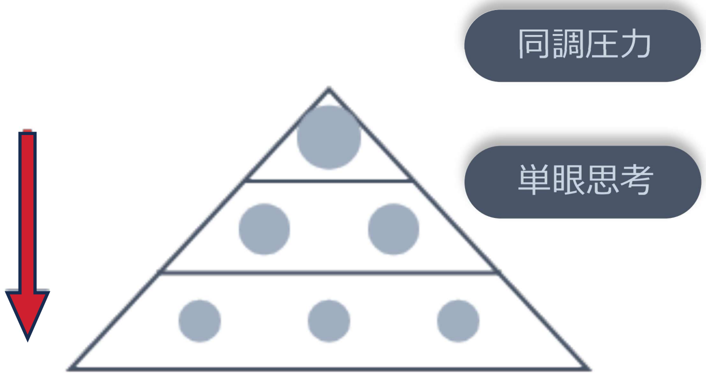
©atotorimusume.com

女性トップの価値は、性別ではなく経営の視点を増やすこと

女性は「欠員補助」ではなく、組織をアップデートする**「イノベーション・パートナー」**

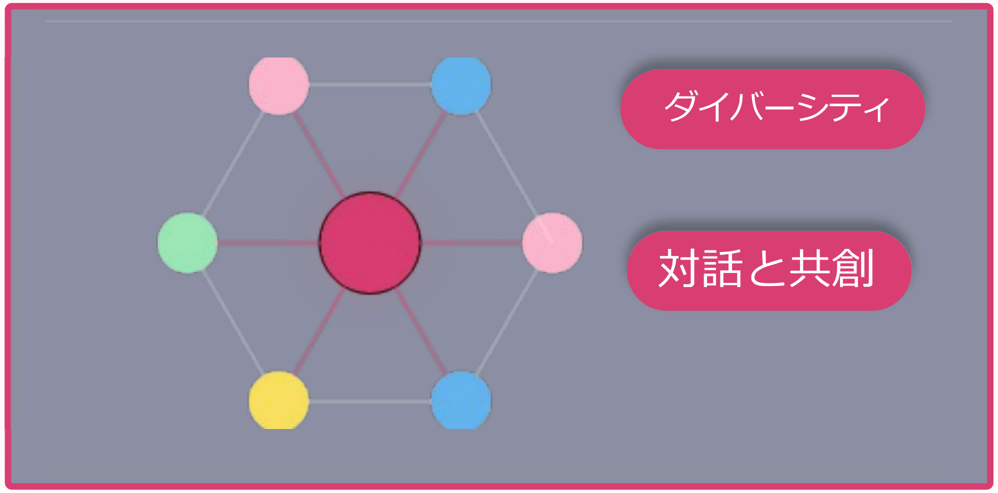
跡取り娘.com

同質性の高い組織



- ピラミッド型・強烈トップダウン
- 単眼思考・同性中心・異論が出にくい環境
- 売上至上主義・短期的成果

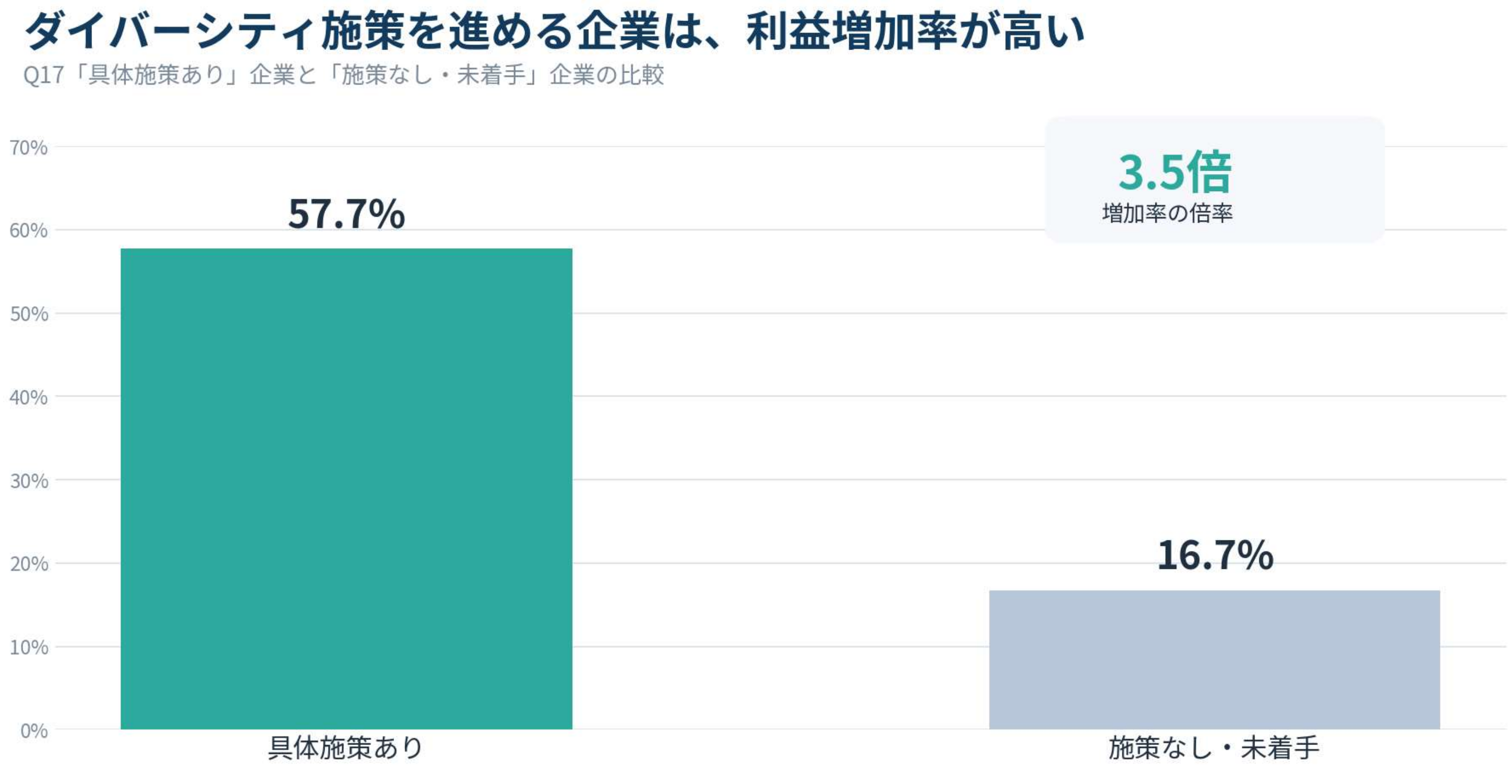
多様な視点を取り込む組織



- 円形ネットワーク型・ボトムアップ
- 複眼思考・ダイバーシティ・ユニバーサルデザイン
- 持続可能性・利益率重視

「女性活躍」は 経営戦略である

跡取り娘.com



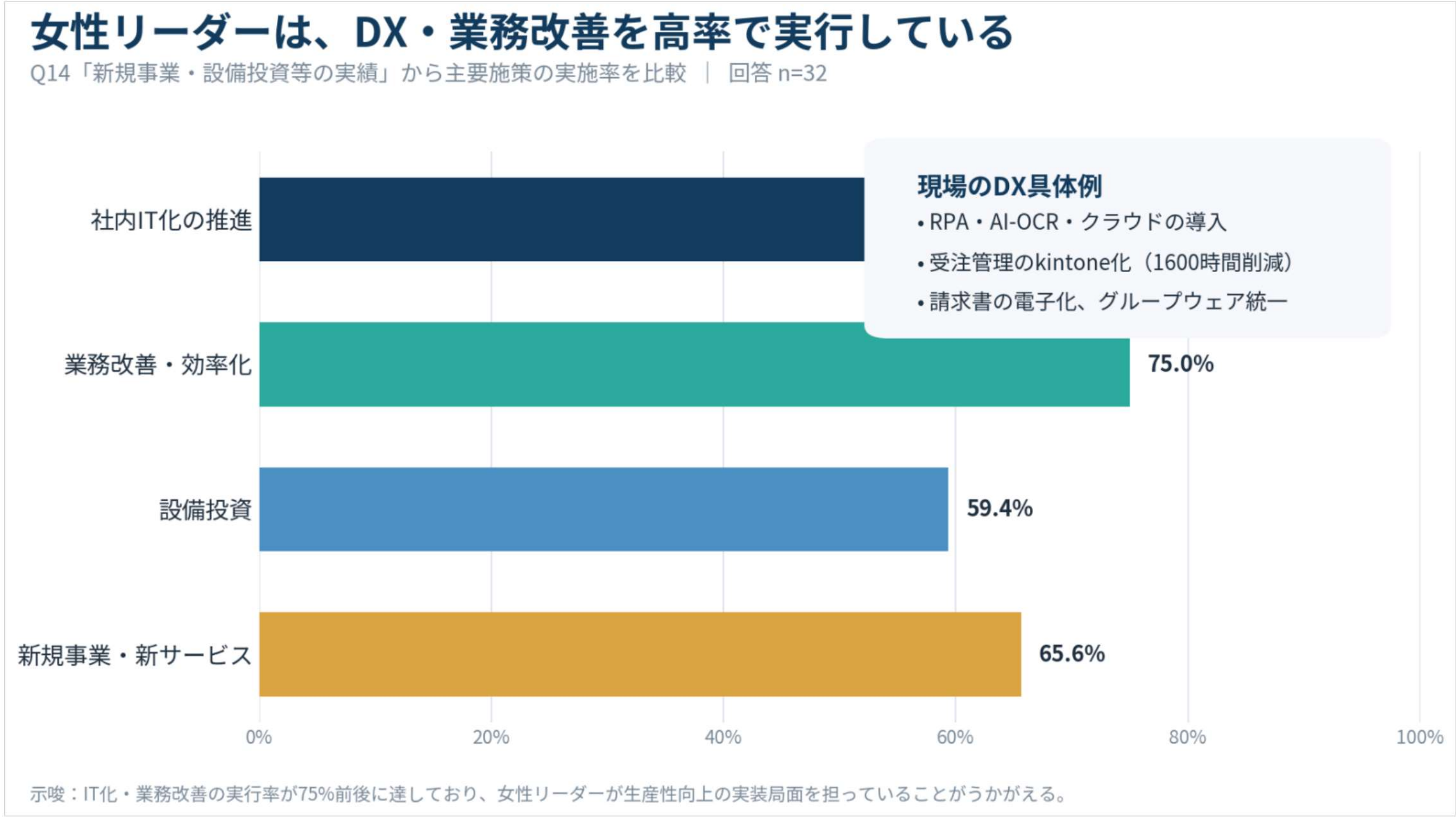
具体施策を進める企業では、増加率が未着手企業の約3.5倍に達する。

注：倍率は利益増加率の比（57.7% / 16.7%）。Q17自由記述を分類して比較。

協会独自調査　2025女性経営者の影響力について

女性活躍やダイバーシティ化は経営の可能性を引き上げる

「女性活躍」は 経営戦略である



女性活躍やダイバーシティ化は経営の可能性を引き上げる

跡取り娘.com

女性トップで起きやすい変化

跡取り娘.com

1. 対話型・ボトムアップ型のマネジメント

女性経営者は、トップダウン型ではなく
「対話重視型マネジメントスタイル」が主流。

2. 生産性志向

短時間で成果を出す、生産性の高い組織づくりを
志向するケースが多く見られます。

3. 利益率・ブランド重視の戦略眼

売上至上主義から**「利益率」や「事業の持続可能性」**に
重きを置く傾向。

©atotorimusume.com

変化はトップ1人では起きない

跡取り娘.com

女性を意思決定層に入れる価値は、
組織に多様な視点を入れること

その変化を現場で実装するのは、
部課長などのミドルマネジメント層

したがって、
女性活躍は"社長を増やす話"で終わらず、
"女性管理職をどう増やすか"まで考えて
初めて組織変革になる

「遠慮」を「自信」に変える 伴走支援の必要性

跡取り娘.com

女性たちの「遠慮」の正体

女性たちの「遠慮」は、決して**能力の欠如ではありません。**

構造的なバイアスの結果

社会・組織が長年積み重ねてきたアンコンシャス・バイアスが生み出した産物

心理的ブレーキの結果

インポスター・シンドロームという、環境が作り出した「内なる壁」の産物

日本跡取り娘共育協会の伴走モデル

孤独をなくす仲間づくり

孤独な女性リーダーが仲間と出会い、**ナレッジを共有**する場を提供します。

覚醒が組織を変える

彼女たちが覚醒したとき、**組織の利益率は向上し、地域経済は活性化**します

「共育（ともに育つ）」—— 支援者も、経営者も、地域も。**共に成長するエコシステム**が私たちのモデルです。

跡取り娘.com

女性の複眼的な視点を加えて組織のOSをアップデートしましょう

office@atotorimusume.com

https://www.atotorimusume.com

一般社団法人 日本跡取り娘共育協会