

# 新規開業企業はどのような母体企業から 生まれやすいのか

## －母体企業の属性と従業員の開業および 開業後のパフォーマンスとの関係を探る－\*

日本政策金融公庫総合研究所首席研究員

村上 義昭

### 要 旨

本稿では、開業者を生み出す既存企業（＝母体企業）に着目する。開業率を高めることが重要な政策課題になっている現在、開業者がどのような母体企業からなぜ生まれてくるかを把握することは重要であるからだ。これらを把握すれば、開業を促進する方策を検討するに当たって参考となるだろう。

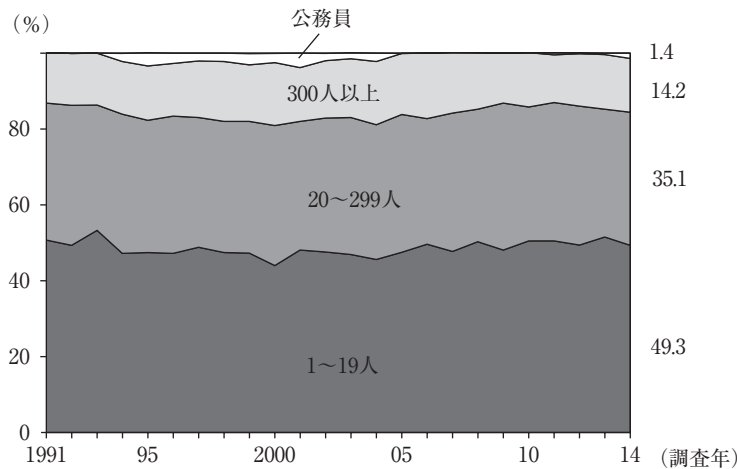
ただし、開業率を高めるといった量的な側面だけでなく、開業後に少なくとも事業として維持できる企業を生み出すという質的側面も重要である。そこで、どのような属性（規模、業歴、業績など）を持つ母体企業から開業者は生まれやすいのかという点とともに、どのような母体企業から生まれた開業者が良好なパフォーマンスを示すのかという点についても分析する。

主な分析結果は次のとおりである。

- ① 規模の小さい企業、業歴の短い企業の従業員は開業確率が相対的に高い。母体企業の業績については、業績が中位の母体企業よりも上位および下位のほうが従業員の開業確率が高い。これらの関係の背景には、開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性、機会費用の多寡、開業志向の強い人による勤務先企業の自己選別が存在している。
- ② 規模の小さい企業、業績の良い企業からパフォーマンスの良好な開業者が生まれやすい。これらの企業の従業員は、開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性が大きいからである。
- ③ 社会にとって望ましいのは、開業後すぐに行き詰まる開業者ではなく、経営を維持でき、良好なパフォーマンスを示す開業者がより多く生まれることである。したがって、業績の良い中小企業、すなわち健全な中小企業を増やすことは社会的に重要であろう。健全な中小企業からは、高質なスキルやネットワーク等が従業員に移転されることを通じて、パフォーマンスの良好な開業者が生まれやすいからである。
- ④ 政策的なインプリケーションは次の二つが指摘できる。
  - ・ 既存の中小企業が開業者の母体としての役割を果たしているという点からも、既存の中小企業に対する政策支援は正当化される。
  - ・ 機会費用が小さいことを背景として開業者が生まれるという側面はあるが、そのようにして生まれた開業者よりも、中小企業においてスキルやネットワーク等を獲得した従業員が開業するほうが、良好なパフォーマンスを示す傾向にある。したがって、スキルやネットワーク等を獲得して開業しようとする中小企業の従業員への政策支援も重要であろう。

\* 本稿の執筆にあたっては、文教大学国際学部・鈴木正明教授から貴重な助言をいただいたほか、日本中小企業学会東部部会国際ワークショップ（2015年4月4日）において多くの方から意見をいただきました。ここに記して感謝いたします。もちろん、本稿についての文責は筆者が負うものです。

図-1 開業直前の勤務先の規模



資料：日本政策金融公庫「新規開業実態調査」(各年版)  
 (注) 1 開業直前の職業が「会社や団体の常勤役員」「正社員・正職員(管理職)」「同(管理職以外)」である人を対象に調査している。  
 2 「公務員」を選択肢としているのは、1994～2004年、2011年以降である。

## 1 問題意識

日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」(2014年)によると、開業者のうち開業直前に勤務者であった人の割合は95.1%を占める。正社員(会社や団体の常勤役員を含む)に限っても、その割合は84.3%にのぼる。勤務経験のなかから事業機会を発見しやすいこと、開業時にある程度の資金が必要であり、勤務収入を通じて自己資金を蓄積する人が多いこと、開業直後の経営には斯業経験(開業した事業に関連する仕事をした経験)が重要な役割を果たすことなどから、勤務者としての経験を経ずに開業するケースはまれである。

開業直前に正社員であった人について、直前の勤務先の規模を時系列で見ると、「1～19人」は概ね50%前後(2014年調査では49.3%)、「20～299人」は概ね35%前後(同35.1%)を占める(図-1)。両者を合わせると85%前後が中小企業の勤務者から開業したことになる。

同様の傾向は、総務省「就業構造基本調査」(2007年調査)でもうかがえる。表-1は、2002年10月

以降に前職を辞めた雇用者のうち転職就業者について現職の従業上の地位を見たものである(2007年10月時点)。転職就業者の総数1,205万3千人のうち「起業者」は45万8千人、3.80%を占める。これを前職の従業者規模別に見ると、「1～19人」は6.26%、「20～299人」は3.12%、「300人以上」は2.74%となっている。規模が小さい企業を辞めた人ほど、自分で事業を起こしている割合が高い。

以上の点を踏まえて本稿では、開業者を生み出す既存企業(以下では「母体企業」という)に着目する。開業率を高めることが重要な政策課題となっている現在、開業者がどのような母体企業からなぜ生まれてくるかを把握することは重要だと思われるからだ。はたして開業者は中小企業の従業員から多く生まれているのだろうか。また企業規模以外にも、どのような属性を持つ母体企業から開業者は生まれやすいのだろうか。

より多くの開業者が生まれたとしても、開業後すぐに経営が行き詰まってしまうのであれば、経済の活性化には結びつかない。開業率を高めるといふ量的な側面だけではなく、開業後に少なくとも事業として維持できる企業を生み出すという質

新規開業企業はどのような母体企業から生まれやすいのか  
 - 母体企業の属性と従業員の開業および開業後のパフォーマンスとの関係を探る -

表-1 前職の従業者規模別転職就業者に占める起業者割合

(単位：千人、%)

		総数（前職が雇用者）											
		前職の従業者規模別											官公庁 など
		1～19人				20～299人				300人以上			
1～9 人		10～19 人		20～49 人		50～99 人		100～ 299人	300～ 999人	1,000 人以上			
総数（転職就業者）	A	12,053	3,069	1,772	1,297	4,612	1,706	1,214	1,692	3,465	1,374	2,091	637
自営業主	B	586	221	154	68	188	76	51	62	128	50	78	41
	うち起業者	C	361	158	113	45	107	48	26	34	73	28	45
家族従業者	D	102	34	21	13	38	15	12	11	23	9	14	6
雇用者	E	11,364	2,814	1,598	1,216	4,385	1,615	1,151	1,619	3,314	1,315	1,999	591
	会社など役員	F	230	60	38	22	75	26	17	32	74	23	51
うち起業者	G	96	34	20	14	37	14	10	12	22	8	14	3
起業者	H=C+G	458	192	134	59	144	62	36	46	95	36	59	21
起業者割合 (%)	H/A	3.80	6.26	7.53	4.51	3.12	3.65	2.95	2.72	2.74	2.61	2.83	3.30

資料：総務省「就業構造基本調査」(2007年)、第137表

(注) 1 2002年10月以降に前職を辞めた雇用者のうち、転職就業者について現職の従業上の地位を見たものである。

2 「起業者」とは自分で事業を起こした者である。

3 同調査の最新調査(2012年)では、前職の従業者規模を調べていない。

的側面も社会的には重要である。したがって、どのような母体企業から生まれた開業者が良好なパフォーマンスを示しているのかについても、本稿では分析する。

## 2 先行研究

### (1) 主な先行研究

母体企業の属性に関する研究は1980年代以降に取組まれたものが多い。

先行研究においてまず注目されたのは、開業者がより多く生まれる母体企業の規模である。大企業の従業員と中小企業の従業員のいずれから開業者がより多く生まれるのか、ということに関して数多くの実証研究が行われている (Cooper 1985; Blanchflower and Meyer 1994; Boden 1996 など)。その後、規模だけでなく母体企業の業歴と従業員の開業との関係に着目する研究 (Wagner 2004; Dobrev and Barnett 2005; Gompers,

Lerner, and Scharfstein 2005; Sørensen 2007; Elfenbein, Hamilton, and Zenger 2008 など)、母体企業の業績と従業員の開業との関係に着目する研究 (Gompers, Lerner, and Scharfstein 2005; Franco and Filson 2006; Eriksson and Kuhn 2006; Hyytinen and Maliranta 2008; Dick et al. 2013 など) も取り組まれるようになっていく。

一方、パフォーマンスの良好な開業者がより多く生まれる母体企業の属性を探る研究もある<sup>1</sup>。すなわち、母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係に着目したものである。母体企業の規模と開業者のパフォーマンスとの関係を探る研究 (Dunkelberg and Cooper 1982; Dunkelberg et al. 1987; Westhead and Birley 1995; Elfenbein, Hamilton, and Zenger 2008; Dick et al. 2013) が多いが、近年は、母体企業の業績と開業者のパフォーマンスとの関係を探る研究 (Eriksson and Kuhn 2006; Dick et al. 2013) も見られる。

わが国の研究者では、八幡 (1998) が、就業構造基本調査のデータを用いて母体企業の規模と従

<sup>1</sup> 先行研究においては、雇用成長率や利益率といった開業者の業績だけではなく、Elfenbein, Hamilton, and Zenger (2008) のように開業者の存続・廃業を取り上げているものもあることから、「業績」ではなく「パフォーマンス」という言葉を用いる。

業員の開業との関係を示している。また、鈴木 (1997)、清野 (2002)、安田 (2004) は、母体企業の規模と開業者のパフォーマンスとの関係を示している。さらに、土屋 (2009) は台湾の事業所を分析対象として、従業員を一般従業員と生産部門長に分けたうえで、事業所の規模と従業員の開業との関係を分析している。

## (2) 先行研究における仮説

これらの先行研究において、母体企業の属性と従業員の開業や開業者のパフォーマンスとの関係を説明する仮説は大きく四つに分けられる。ここでは、母体企業の規模と従業員の開業との関係を説明する仮説をもとに、その概要を見ておきたい。

第1は、大企業の従業員が開業する理由として、組織の硬直性を指摘するものである。例えば、社内で発見した事業機会を採用してくれないため、従業員が退職して自ら事業化を図るといったケースは大企業において起こりやすいが、それは硬直的な組織特性に起因するという説明である。Gompers, Lerner, and Scharfstein (2005) はこのような大企業の組織特性として、①既存の事業モデルを覆すような急進的な技術変化に対応できないこと、②自社の中核事業のラインからはずれている事業機会を評価できないこと、③自社の中核事業に集中する戦略をとりがちであること、の3点をあげる。

これは、大企業の従業員のほうが中小企業の従業員よりも開業を選択する傾向にあることを説明する仮説であるのに対して、次の三つの仮説は中小企業の従業員のほうが開業を選択する傾向にあることを説明するものである。

第2は、中小企業に勤務することで従業員は開業するのに必要となるスキルや外部とのネットワークを獲得しやすい、というものである。いわば中小企業は、インキュベーターとしての役割を果たしている (Cooper 1985)。その結果、中小企

業の従業員は開業を選択する傾向が相対的に強くなる。

スキルに関しては、Lazear (2004, 2005) の“Jack-of-all-trades” (なんでも屋) 理論が有名である。大企業の従業員には特定の分野の専門的な能力が求められるのに対して、開業者はさまざまな分野における幅の広い能力、つまり balanced skills が求められるというものである。例えば、「レストランを開業するには調理の腕前が良いだけではなく、資金を調達したり、従業員を雇ったり、立地や内装を選択したり、適切なコストで食材を仕入れたり、帳簿をつけたり販売促進したりできなければならない」(Lazear 2004)。規模の小さな企業では一人の従業員がさまざまな仕事を行う機会が多いことから、中小企業に勤務することで balanced skills を獲得しやすい (Elfenbein, Hamilton, and Zenger 2008)。実際に、Stuetzer, Obschonka, and Schmitt-Rodermund (2013) は、中小企業における勤務経験が balanced skills の源泉の一つであることを検証している。

また中小企業では、経営者を近くから観察し、経営について学習する機会も多い (Parker 2009) ことも将来の経営に役立つであろう。

中小企業に勤務することで、スキルだけではなく、外部とのネットワークなども獲得しやすい。規模の大きな組織では、メンバーは調整や管理などに時間を取られて組織内のメンバーとの接触が多くなりがちである (Sorensen 2007)。一方、規模が小さい組織では組織外のメンバーとの接触が多い (Dobrev and Barnett 2005)。このため中小企業の従業員は、取引先など外部とのネットワークを獲得しやすく、さらに外部の異質な情報や人材などの経営資源にも接することができる (Wagner 2004; Sorensen 2007; Elfenbein, Hamilton, and Zenger 2008; Dick et al. 2013)。

第3の仮説は、中小企業の従業員は退職して開業することの機会費用が相対的に小さい、という

ものである。大企業には安定した職場と内部昇進の機会があることから、従業員としての地位を捨てて開業者に転じる機会費用は大きい (Sørensen 2007)。それに対して中小企業の従業員は、一般的に賃金が大企業よりも低く内部昇進の機会も限られていることから、機会費用は小さく、開業を選択する傾向が強くなる。

第4は、そもそも開業志向の強い人が中小企業に勤務することが多い、というものである (Elfenbein, Hamilton, and Zenger 2008; Parker 2009)。このような自己選別 (self-selection) が生じる背景には、リスクや裁量などの大きさに対する個人の選好がある。リスク志向の強い人は勤務先として中小企業を選び、その後開業する。同様に、より大きな裁量をふるって仕事をしたい、あるいはゼネラリストとして幅の広い仕事をしたいなどと考える人は勤務先として中小企業を選び、その後開業する (Åstebro and Thompson 2007)、ということだ。

以上、母体企業の規模と従業員の開業との関係を説明する四つの仮説を概観した。これらの仮説は、母体企業の他の属性と従業員の開業との関係や母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係を説明するものでもある。

まず、第1の仮説 (硬直的な組織) について検討してみよう (図-2の①)。規模が大きい企業と同様、業歴の長い企業は一般的に柔軟性に乏しく急速な技術変化に対応できないことから、硬直的な組織だといえる。その結果、従業員の開業は促されるであろう (Dick et al. 2013)。同様に、安定して好業績をあげている企業は組織体制も整っている半面、硬直的になっていると考えると、より多くの開業者が生まれると考えられる。ただし、組織の硬直性を背景に従業員が開業する場合、開業者のパフォーマンスにはプラス、マイナスいずれの影響も及ぼさず、中立的であろう。パフォーマンスは従業員が発見した事業機会の良し悪しや

従業員の持つ人的資源などの水準によって左右されるが、それらは勤務していた組織の硬直性とは無関係であると思われるからだ。

次に、第2の仮説 (開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性) について検討しよう (図-2の②)。

規模の小さい企業では、開業に必要なスキルやネットワークなどを獲得しやすいことから、先に述べたように従業員は開業を選択する傾向が強いと同時に、獲得したスキル等を活用することで開業後のパフォーマンスは相対的に良好であろう。

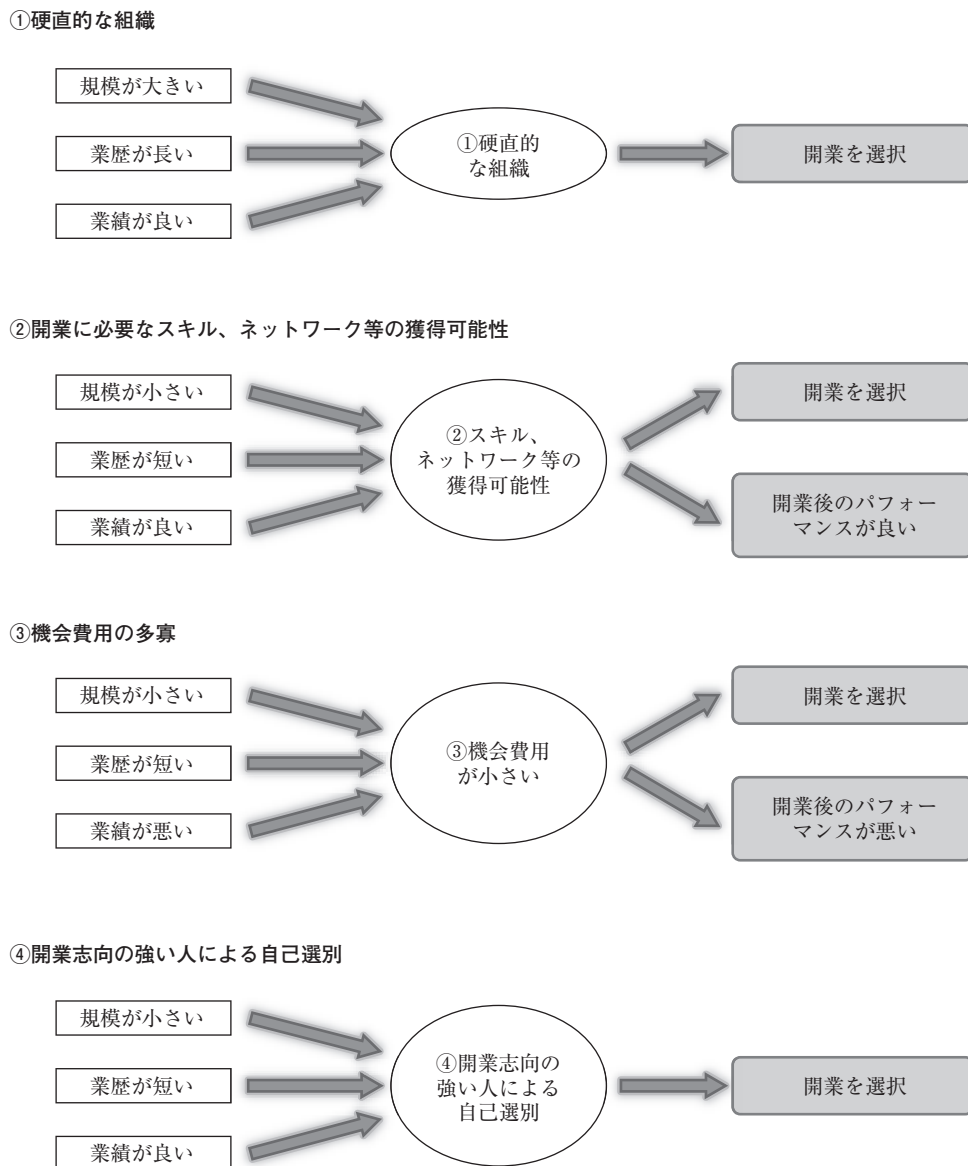
業歴が短い企業は組織構造が簡素で専門化も進展していないことから、従業員は幅の広い仕事を経験できる (Stuetzer, Obschonka, and Schmitt-Rodermund 2013)。また、ロールモデルとしての起業家に接することができる (Wagner 2004)。さらに、業歴の短い企業は時代に即した事業形態であったり、成長分野に属していたりすることが少なくないことから、従業員は有望な事業機会を発見しやすいと思われる。その結果、開業に必要なスキルやネットワーク等を獲得しやすく、従業員の開業が促進されるだろう。同時に、開業後の良好なパフォーマンスにもつながりやすいであろう。

一方、業績の良い企業に勤めることで水準の高いスキルやノウハウを獲得しやすく (Franco and Filson 2006)、より多くの事業機会に接触できる (Dick et al. 2013) と考えると、従業員は開業を選択する傾向が強まるだろう。同時に、開業後の良好なパフォーマンスにもつながりやすい。業績の良い企業が持つ、高水準の技術やノウハウが開業者に移転されるからである (Agarwal et al. 2004)。

では、第3の仮説 (機会費用の多寡) はどうか (図-2の③)

業歴の短い企業は不安定な職場であり、将来の不確実性が大きいことから、従業員は退職して開

図-2 先行研究における仮説によって導かれる関係



業する機会費用は小さい。その結果、従業員の開業が促進されるだろう。同様に、勤務先の業績が悪ければ従業員は退職して開業することの機会費用が小さいことから、業績の悪い企業のほうが開業者を生み出しやすいと考えられる (Gompers, Lerner, and Scharfstein 2005; Dick et al. 2013)。

そして、開業の機会費用が小さければ安易な開業が多くなると考えられる (安田 2004)。また、機会費用が大きい場合は良好なパフォーマンスが十分に期待できる事業でなければ開業に踏み切れ

ないのに対して、機会費用が小さければパフォーマンスが良くないと見こまれる事業でも開業に踏み切りやすいであろう。したがって、規模の小さい企業、業歴の短い企業、業績の悪い企業から生まれた開業者は、開業後のパフォーマンスは相対的に悪いと考えられる。

最後に、第4の仮説 (開業志向の強い人による自己選別) について検討しよう (図-2の④)。開業志向が強い人は幅の広い仕事を経験したり、開業のプロセスを学んだりするために、規模の小

表-2 先行研究における仮説によって導かれる関係

仮説	母体企業の属性と従業員の開業との関係			母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係		
	母体企業の属性			母体企業の属性		
	規模 A	業歴 B	業績 C	規模 D	業歴 E	業績 F
① 組織の硬直性	正	正	正			
② 開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性	負	負	正	負	負	正
③ 機会費用の多寡	負	負	負	正	正	正
④ 開業志向の強い人による自己選別	負	負	正			

- (注) 1 仮説の内容については本文を参照。  
 2 母体企業の属性と従業員の開業との関係が「正」(「負」となっているものは、母体企業の規模が大きい(小さい)ほど、業歴が長い(短い)ほど、業績が良い(悪い)ほど、従業員は開業を愛好する確率が高いことを意味する。  
 3 母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係が「正」(「負」となっているものは、母体企業の規模が大きい(小さい)ほど、業歴が長い(短い)ほど、業績が良い(悪い)ほど、開業者の業績は良くなる確率が高いことを意味する。

さい企業だけではなく、業歴の短い企業、業績の良い企業を選択すると考えれば、これらの企業はより多くの開業者を生み出すと考えられる。ただし、開業後のパフォーマンスに対しては、母体企業の属性は中立的であると考えられる。開業志向の強い人は、自分が開業するのに最適だと思われる勤務先を選別していることから、母体企業の属性にかかわらず、開業後のパフォーマンスは良好になると考えられるからだ。

以上をまとめると、四つの仮説から導かれる関係は表-2のように整理できる。

### (3) 先行研究における実証結果

上で見たように、先行研究が展開する仮説のなかには、相反する結果を導くものが存在する。では、先行研究では実証分析によってどのような結果が得られているのであろうか。

表-3は主な先行研究の実証結果をまとめたものである。母体企業の規模と従業員の開業との関係に関しては、負の関係、すなわち規模の小さい企業ほど従業員が開業する確率が高いことを示す分析が多いものの、正の関係を導く分析も見受けられる。Parker (2009) は、大企業勤務者よりも中小企業勤務者のほうが開業者になる確率が高

いことは「定式化された事実」(stylised fact)であるとしているが、必ずしもそうだとは言いきれないようである。

母体企業の業歴については、いずれの分析も業歴が短い企業ほど従業員が開業する傾向にあるという結果になっている。

母体企業の業績については、負の関係、すなわち業績の悪い企業ほど従業員が開業する傾向にあることを導く分析が多いが、正の関係であるとする分析結果もある。

母体企業の規模と開業者のパフォーマンスとの関係については、非有意であるとするものが多いが、正の関係、負の関係も混在している。

母体企業の業績と開業者とのパフォーマンスの関係进行分析する先行研究は二つと少ないが、いずれも正の関係、つまり業績の良い母体企業に勤務していた開業者のパフォーマンスは良好であるという結果となっている。

以上、主な先行研究について見てきたが、その多くは海外の開業を対象にしたものである。そこで、本稿ではわが国の開業を対象に母体企業の属性との関係を探ることにしたい。

分析は三つの段階に分かれる。第1段階では母体企業の規模と従業員の開業との関係を分析す

表-3 先行研究の分析結果

先行研究	調査対象の国	母体企業の属性と従業員の開業との関係			母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係	
		母体企業の属性			母体企業の属性	
		規模	業歴	業績	規模	業績
Dunkelberg and Cooper (1982)	アメリカ				負	
Cooper (1985)	アメリカ	正				
Dunkelberg et al. (1987)	アメリカ				非有意	
Blanchflower and Meyer (1994)	オーストラリア、アメリカ	負				
Westhead and Birley (1995)	イギリス				非有意	
Boden (1996)	アメリカ	負				
鈴木 (1997)	日本				負	
八幡 (1998)	日本	負				
清野 (2002)	日本				非有意	
Wagner (2004)	ドイツ	負	負			
安田 (2004)	日本				正	
Dobrev and Barnett (2005)	アメリカ	負	負			
Gompers, Lerner, and Scharfstein (2005)	アメリカ	正	負	負		
Franco and Filson (2006)	アメリカ	非有意		正		
Eriksson and Kuhn (2006)	デンマーク			負		正
Sørensen (2007)	デンマーク	負	負			
Elfenbein, Hamilton, and Zenger (2008)	アメリカ	負	負		負/非有意	
Hyytinen and Maliranta (2008)	フィンランド	負		負		
土屋 (2009)	台湾	負/正				
Parker (2009)	イギリス	負				
Dick et al. (2013)	オランダ	正	負	負	非有意	正
Tåg, Åstebro, and Thompsonet (2013)	スウェーデン	負				

(注) 1 表-2の注2、3と同じ。

2 Elfenbein, Hamilton, and Zenger (2008) は、勤務時に高い給与を獲得していた開業者と低い給与を獲得していた開業者の2グループに分けて母体企業の規模と開業者のパフォーマンスとの関係を推計し、前者は負、後者は非有意であるという結果を得ている。

3 土屋 (2009) は、勤務時の事業所規模と開業との関係について、勤務者を一般従業員と生産部門長に分けて推計し、一般従業員は負、生産部門長は正との結果を得ている。

る。第1の仮説が成り立つ場合、母体企業の規模は従業員の開業に対して正の相関が検出されるのに対して、第2～第4の仮説が成り立つ場合は負の相関が検出されることになる(前掲表-2のA列)。この符号の違いをもとに、まず、第1の仮説の可否を検証する。

第2段階で注目するのは、母体企業の業績と従業員の開業との関係である。第2、第4の仮説が成り立つ場合は正の相関が検出されるのに対し

て、第3の仮説が成り立つ場合は負の相関が検出される(前掲表-2のC列)。第2段階では主としてこの符号の違いをもとに、三つの仮説の妥当性を検討する。

第3段階では、母体企業の規模、業歴と開業者のパフォーマンスとの関係に注目する。第2の仮説が成り立てば規模、業歴ともに負の相関が検出されるのに対して、第3の仮説が成り立てばともに正の相関が検出されるはずである(前掲表-2

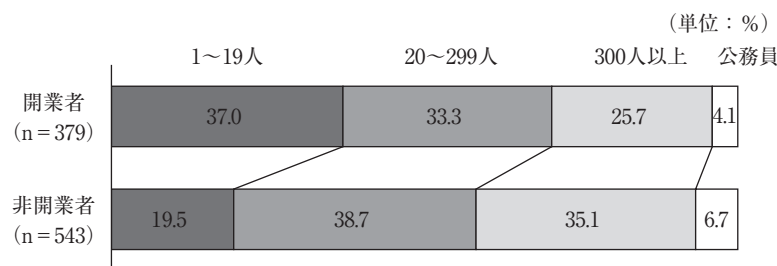


新規開業企業はどのような母体企業から生まれやすいのか  
 - 母体企業の属性と従業員の開業および開業後のパフォーマンスとの関係を探る -

表-4 「起業と起業意識に関する調査」実施要領

調査時点：2014年11月
調査対象：全国の18歳から69歳 19万7,009人
調査方法：インターネットによる2段階のアンケート
①スクリーニング調査…詳細調査の調査対象（次の3類型）を抽出するための事前調査
・「起業家」：2009年以降に自分が開業した事業を現在も経営している人
・「起業予備軍」：事業を経営した経験がないが、現在、起業に関心を持っている人
・「起業無関心層」：事業を経営した経験がなく、以前も現在も起業に関心を持っていない人
②詳細調査…上記3類型に対して行う詳細なアンケート
回収数：①スクリーニング調査 40,220人
（性別、年齢階層、地域を人口構成に合わせて回収数を設定）
②詳細調査 各類型ごとに約400人ずつ

図-3 勤務先企業の規模



資料：日本政策金融公庫総合研究所「起業と起業意識に関する調査」（2014年）（表-5も同じ）

- (注) 1 開業者とは表-4の実施要領に記した「起業家」に当たり、非開業者とは「起業予備軍」と「起業無関心層」を合わせたものに当たる。  
 2 スクリーニング調査結果をもとにウエイト付けして集計した。ただし、n値は原数値である。  
 3 職業（開業者は開業直前の職業）が勤務者（経営者を除く常勤役員、正社員のほか、パート、派遣社員、家族従業員を含む）である者に対して、勤務先の規模を尋ねた。

のD列、E列)。この符号の違いから、二つの仮説の妥当性を検討する。

### 3 母体企業の属性と従業員の

#### 開業との関係

まず、日本政策金融公庫総合研究所が行った二つのアンケート調査をもとに、新規開業者はどのような母体企業から生まれているのかを見ていこう。

##### (1) 母体企業の規模

第1段階の分析では、勤務先企業の規模と従業員の開業との関係に注目する。はたして開業者が

生まれやすいのは、規模の大きな企業だろうか、小さな企業だろうか<sup>2</sup>。

この点を探るために利用するのは、「起業と起業意識に関する調査(2014年)」である。これは「起業家」(2009年以降に自分が開業した事業を現在も経営している人)だけではなく、開業していない人(起業に関心を持っている人および起業に関心を持っていない人)も調査対象としている(表-4)。

前者を「開業者」、後者を「非開業者」とし、勤務先企業の規模に違いがあるか見てみよう。図-3は、職業(開業者は開業直前の職業)が勤務者である人を対象に、その勤務先企業の従業員規模を示したものである。「1~19人」の構成比は、

<sup>2</sup> 本章では、自社に勤務していた従業員が開業した企業と開業していない企業が登場する。前者は「母体企業」であり、後者はいわば「非母体企業」である。両者を合わせて「勤務先企業」と称することにする。

表-5 開業の決定要因

		推計1		推計2			
		係数	標準誤差	係数	標準誤差		
推計モデル		プロビットモデル					
被説明変数		開業者ダミー (非開業者 = 0、開業者 = 1)					
説明変数	個人の属性	性別 (女性 = 1、男性 = 0)	-0.557	0.061***	-0.444	0.067***	
		年齢 (歳)	0.003	0.002	-0.001	0.003	
		婚姻状況 (結婚している = 1、結婚していない = 0)	-0.083	0.077	-0.192	0.089**	
		身近に経営者がいるかどうか (いる = 1、いない = 0)	0.367	0.074***	0.370	0.082***	
	キャリア	最終学歴	中学・高校 (該当 = 1、非該当 = 0)	(参照変数)		(参照変数)	
			専修・各種学校 (同上)	0.178	0.118	0.252	0.122**
			短大 (同上)	0.241	0.149	0.288	0.162*
			大学・大学院・高専 (同上)	0.237	0.088***	0.227	0.097**
		勤務企業数 (社)	-0.000	0.009	0.016	0.013	
		管理職経験 (あり = 1、なし = 0)	0.318	0.083***	0.313	0.094***	
		営業職経験 (あり = 1、なし = 0)	0.327	0.084***	0.294	0.091***	
		勤務先の規模	1~19人 (該当 = 1、非該当 = 0)	(参照変数)		(参照変数)	
			20~299人 (同上)	-0.461	0.097***	-0.521	0.105***
			300人以上 (同上)	-0.647	0.101***	-0.834	0.123***
	公務員 (同上)		-0.609	0.158***	-0.835	0.192***	
	年収	300万円未満 (該当 = 1、非該当 = 0)	-		(参照変数)		
		300万円以上500万円未満 (同上)			0.241	0.100**	
		500万円以上700万円未満 (同上)			0.470	0.138***	
		700万円以上 (同上)			0.847	0.152***	
	定数項		-1.966	0.119***	-2.034	0.143***	
観測数		922		831			
F値		19.37***		12.06***			

(注) 1 職業 (開業者は開業直前の職業) が勤務者である人を対象とする推計である。  
 2 図-3の注と同じ。  
 3 標準誤差欄の\*\*\*は有意水準が1%、\*\*は5%、\*は10%であることを示す。  
 4 開業者については、年齢、勤務先の規模、年収は開業直前の数値を用いた。

非開業者が19.5%であるのに対して開業者は37.0%にのぼる。逆に「300人以上」は、非開業者の35.1%に対して開業者は25.7%と低い。開業者は相対的に規模の小さい企業から生まれる傾向にあるといえそうだ。

さらに、計量モデルにより開業の決定要因を分析した結果を表-5に示している。被説明変数は開業者を1、非開業者を0とするダミー変数である。したがって、説明変数の係数の符号がプラスであれば、従業員の開業と正の相関があることに

なる。利用する推計モデルはプロビットモデルである。

説明変数は三つのグループに分かれている。

第1は個人の属性である。性別、年齢、婚姻状況、身近に経営者がいるかどうかを説明変数として採用した。

第2はキャリアである。最終学歴、勤務企業数、管理職経験の有無、営業職経験の有無、勤務先の規模を用いる。これらは人的資源の蓄積状況を表す変数である。開業するにはスキルやネットワー

表-6 「経営者の事業方針に関するアンケート」実施要領

調査時点：2014年7月
調査対象：日本政策金融公庫国民生活事業および中小企業事業の取引先のうち、業歴5年以上の企業 1万2,000社
調査方法：調査票の送付・回収ともに郵送
回収数：3,990社

クなどが重要であることから、人的資源の蓄積状況は開業の選択を大きく左右するものと思われる。

第3は年収である。開業するには資金が必要である。収入が多ければ資金制約が小さいことから、開業しやすいだろう。その一方で、勤務先企業から得る収入が多ければ、開業の機会費用は高まる結果、開業を選択しにくくなるとも考えられる。したがって、年収の多寡も開業の選択を左右する。ただし、年収はほかの説明変数である年齢やキャリア、勤務先企業の規模によって決定される側面もあり、内生性の問題が生じる。このため、年収を説明変数としない推計（推計1）と説明変数に加える推計（推計2）の二つを行った。

これらの推計で注目するのは勤務先企業の規模である。結果を見ると、推計1、推計2ともに、参照変数の「1～19人」を基準として、「20～299人」「300人以上」の係数はマイナスの値（有意水準1%）であり、規模が大きいほど絶対値も大きくなっている。これは、勤務先企業の規模が大きい（小さい）ほど、従業員は開業を選択する確率が低い（高い）ことを意味する。つまり、勤務先企業の規模と従業員の開業との間には負の相関があるということだ。「300人以上」と「公務員」の係数はほぼ同水準でマイナスの値となっており、公務員を退職して開業する確率は従業員300人以上の企業と同程度であるといえる。

なお参考までに、推計2の年収について見ると、開業の選択との間に有意な正の相関が生じている。年収が多いほど開業の機会費用は大きくなる

と考えれば負の関係が予想されるが、現実には年収が多ければ開業資金を調達しやすいということであろう<sup>3</sup>。

## (2) 勤務先企業の業歴、業績など

前(1)項では、勤務先企業の規模が小さいほど従業員は開業を選択する確率が高いことを示したが、第2段階の分析では規模以外の属性についても検討する。利用するのは業歴5年以上の中小企業を対象とした「経営者の事業方針に関するアンケート」である（表-6）。これは、開業者ではなく既存企業を対象とした調査である<sup>4</sup>。日本政策金融公庫の取引先を調査対象としていることから、サンプルのほとんどが従業員300人以下の中小企業となっている。

### ①勤務先企業の規模別開業者数

本調査では、最近10年間にアンケート回答企業を退職して事業を始めた従業員（常勤役員を含む正社員）の有無、人数を尋ねている。それをもとに、まず従業員規模別の開業者数を見ておこう。なお、正社員のうち開業した人の数を調べているので、本調査を用いた分析では正社員数（10年前の正社員数）を従業員規模の指標とし、業歴10年以上の企業を対象に集計する。

表-7を見ると、全体では3,230社の企業に10年前には合計で70,981人の正社員が勤務していた。それに対して、この10年間にこれらの企業を辞めて開業した正社員は合計で1,176人である。

<sup>3</sup> ただし、年収には内生性の問題があることに留意すべきである。

<sup>4</sup> 本調査は、中小企業の経営状況や経営課題、経営者の事業に対する考え方等を探るために実施したものであるが、従業員の開業に関する設問も相乗りする形で尋ねている。

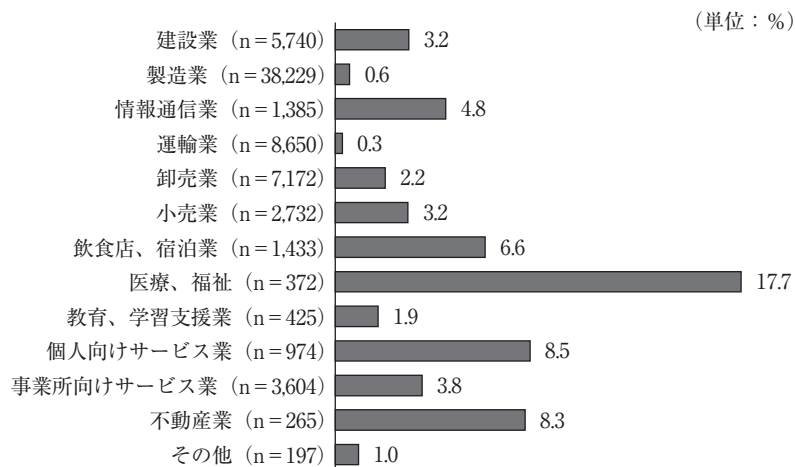
表-7 正社員数(10年前)別集計企業数、正社員数・開業者数の合計

正社員数(10年前)	集計企業数 (A) (社)	正社員数 の合計 (B) (人)	開業者数 の合計 (C) (人)	1社当たり 開業者数 (C/A) (人)	開業者数 /正社員数 (C/B) (%)
0人	718	0	103	0.14	-
1~4人	914	2,019	348	0.38	17.2
5~9人	353	2,340	161	0.46	6.9
10~19人	297	4,012	153	0.52	3.8
20~49人	533	17,060	203	0.38	1.2
50~99人	259	17,519	98	0.38	0.6
100~299人	143	22,445	103	0.72	0.5
300人以上	13	5,586	7	0.54	0.1
全体	3,230	70,981	1,176	0.36	1.7

資料：日本政策金融公庫総合研究所「経営者の事業方針に関するアンケート」(表-8まで同じ)

- (注) 1 開業者数は最近10年間に自社を退職して事業を始めた従業員(常勤役員または正社員)数である。  
 2 業歴10年以上の企業を集計対象とした(表-8まで同じ)。  
 3 正社員数は、10年前の正社員数である(表-8まで同じ)。  
 4 正社員数0人については、除算できないことから「開業者数/正社員数」を表示していない。  
 5 「開業者数/正社員数」を以下では「開業者比率」という(図-11まで同じ)。

図-4 勤務先企業の業種別開業者比率



1社当たりの開業者数は0.36人、10年前の正社員数に対する開業者の比率(以下では「開業者比率」という)は1.7%である。正社員規模別に見ると、開業者比率は1~4人で17.2%と相対的に高く、規模が大きくなるにつれて低下している。前(1)項で見たように、企業の規模と従業員の開業との間には負の相関があることは、ここでも確認できる。

## ②勤務先企業の業種

次に、勤務先企業の業種と開業者比率との関係

を見てみよう。勤務先企業の業種別に開業者比率を見ると、「医療、福祉」が17.7%と最も高く、「個人向けサービス業」(8.5%)、「不動産業」(8.3%)、「飲食店、宿泊業」(6.6%)がそれに続く(図-4)。「製造業」(0.6%)、「運輸業」(0.3%)は低い。

なぜある業種は開業者比率が高く、ある業種は低いのだろうか。業種特性をもたらす要因は三つ考えられる。

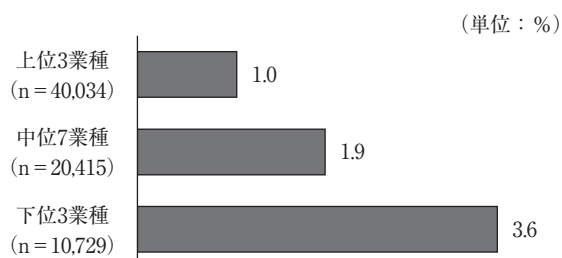
その一つは開業費用の多寡である。工場や店舗、診療所などを必要とする業種、高額な設備などを

必要とする業種では、開業するのは容易ではないが、デザイナーや建築設計事務所など、自宅でパソコンがあれば事業を営めるような業種では開業するに当たって資金面での制約は小さいだろう。開業者の多くは勤務経験を生かした事業を始めることから、開業業種は勤務先企業の業種と重なりやすい。だとすれば、勤務先企業の業種で見た開業費用の多寡によって開業者比率には差が生じているであろう。

そこで、日本政策金融公庫「新規開業実態調査」の2005年調査から2014年調査までの10年分のデータから、大分類業種別（13業種）の平均開業費用（不動産を購入しなかった企業）を算出した<sup>5</sup>。その順位によって勤務先企業の業種を「上位3業種」「中位7業種」「下位3業種」に分類し、開業者比率を見ると、平均開業費用が高い「上位3業種」では1.0%にすぎないが、「中位7業種」は1.9%、「下位3業種」は3.6%となっており、平均開業費用が高い業種では開業者比率が低く、平均開業費用が低い業種では開業者比率は高い（図-5）。例えば、あるクリーニング店経営者（業歴67年、従業員28人）は「かつては一般クリーニング店での勤務を経て独立する人が多かったが、開業するには設備一式で最低でも3,000万円と高額になっていることから、最近では独立する人はほとんどいなくなった」と指摘する。

業種特性をもたらす二つ目の要因は、離職率である。賃金や労働時間、仕事の内容なども含めた労働条件が相対的に厳しい業種では、離職率が高いであろう。実際に、内閣府（2010）は賃金水準が低い業種ほど離職率が高いことを示している。だとすれば、離職率の高い業種では離職することの機会費用が小さく、その結果として開業者比率は高まるのではないか。

図-5 勤務先企業の業種別開業者比率  
 （開業費用の多寡による業種分類）



(注) 日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」により、業種別の平均開業費用（不動産を購入しなかった企業）を算出し、その順位によって大分類13業種を分類した。

平均開業費用の算出に当たり用いたデータは、本調査の開業者と開業年がほぼ重なる2005年調査から2014年調査までの10年分である。

分類結果は次のとおり。

- ・「上位3業種」:「医療、福祉」「飲食店、宿泊業」「製造業」
- ・「中位7業種」:「卸売業」「個人向けサービス業」「小売業」「その他」「不動産業」「教育、学習支援業」「運輸業」
- ・「下位3業種」:「情報通信業」「事業所向けサービス業」「建設業」

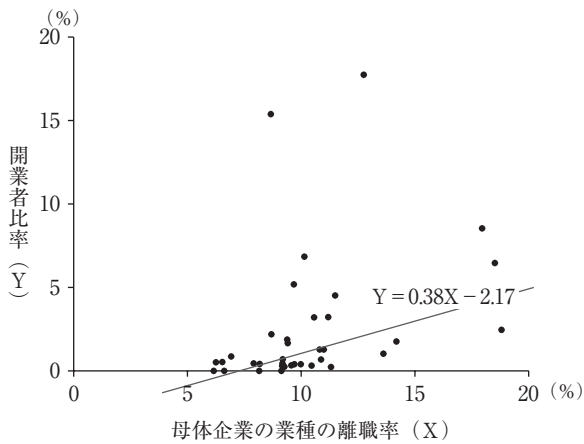
図-6は、厚生労働省「雇用動向調査」を用いて勤務先企業の業種別（36業種）に一般労働者の離職率（離職者数/常用労働者数）<sup>6</sup>を算出し、開業者比率と組み合わせてプロットしたものである。離職率の高い業種ほど開業者比率が高いという関係がうかがえる。

業種特性をもたらす三つ目の要因は、業務を営むために資格を要する業種かどうかということである。税理士や弁護士などのいわゆる「士業」が典型であるが、資格を取得した人がいずれ独立することを前提として勤務することは少なくない。資格取得後に勤務先で実務経験を積み、顧客を開拓して独立するのである。例えば、社会保険関係の書類作成・提出業務（1・2号業務）だけでなく人事・労務関係のコンサルティング業務（3号業務）も手がけている社会保険労務士事務所（業歴12年、従業員13人）に入社した人は、すでに前勤務先で1・2号業務は経験済みであり、未経験

<sup>5</sup> 「新規開業実態調査」の2005年調査から2014年調査にかけての調査対象は、本調査の開業者と開業年がほぼ重なる。

<sup>6</sup> 2009年から2013年までの5年間の離職率を平均したものを、それぞれの業種の離職率とした。なお、「雇用動向調査」は2009年に産業分類を変更しており、それ以前のデータとは接続できない。

図-6 勤務先企業の業種別に見た離職率と開業者比率



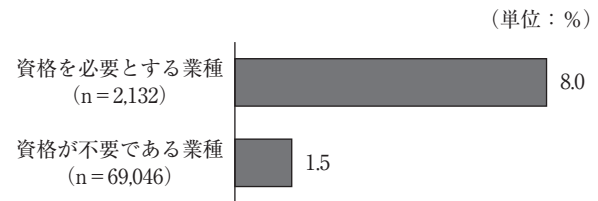
- (注) 1 厚生労働省「雇用動向調査」により、業種別に一般労働者の離職率（離職者数／常用労働者数）を算出した。算出に当たっては、2009年から2013年までの5年間の離職率を平均した（2008年以前の数値は産業分類が異なるため、接続できない）。業種は大分類17業種だが、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」は中分類業種である（「雇用動向調査」による分類）。上図では、これら36業種について離職率と開業者比率をプロットしている。
- 2 傾向線は最小二乗法によって算出した（業種ごとの正社員数によりウエイト付）。決定係数0.218。

の3号業務を学んだうえで独立したいという意向を採用面接で明らかにしたという。1・2号業務はある程度定型的なものであるのに対して、3号業務は経験が重要であるからだ。この人は2年半在籍してコンサルティング業務の経験を積み、その間に自分が開拓した顧問先をもって独立した。

資格を要する業種は、先行研究の仮説にしたがうと、開業志向の強い人が自己選別する業種であるといえるだろう。

ここでは、業務独占資格<sup>7</sup>を必要とする小分類業種を「資格を必要とする業種」とし、それ以外の小分類業種を「資格が不要である業種」とみなした。そのうえで開業者比率を見ると、「資格が不要である業種」は1.5%にすぎないのに対して、「資格を必要とする業種」は8.0%であり、明らかに高い（図-7）。

図-7 勤務先企業の業種別開業者比率（資格を必要とするかどうかによる業種分類）



- (注) ここでいう資格とは「業務独占資格」を指す。業務独占資格とは、特定の業務に関して特定の資格を有する者だけが行えることが法令によって定められている資格である。小分類業種ごとに、資格を必要とするものかどうかによって分類した。いわゆる「士業」のほか、電気工事業、医薬品卸・小売業、理容業、美容業、診療所などが含まれている。

前掲図-4で見た勤務先企業の業種と開業者比率との関係には、以上の三つの要因が反映されていると考えられる。

#### ③勤務先企業の業歴

先行研究でもしばしば取り上げられている、勤務先企業の業歴と従業員の開業との関係を見ていこう。海外の先行研究では、負の関係、すなわち勤務先企業の業歴が短いほど従業員は開業する傾向があるという実証結果となっている（前掲表-3）。日本の場合はどうだろうか。

勤務先企業の業歴別に開業者比率を見ると、「10～19年」では11.9%と高く、「20～29年」では5.6%と低下し、「50年以上」だと0.6%にすぎない（図-8）。勤務先企業の業歴と開業者比率との間には負の関係がありそうだ。

#### ④勤務先企業の業績

次に勤務先企業の業績と開業者比率との関係を見てみよう。業績の指標としては、10年前の業況（「良い」「どちらともいえない」「悪い」の三択）、10年前の従業員の増減傾向（「増加傾向」「横ばい」「減少傾向」の三択）を用いる。海外の先行研究

<sup>7</sup> 特定の資格を有する者だけが特定の業務を行うことができ、資格がなければその業務を行うことが禁止されている資格を意味する。

では、負の関係、すなわち勤務先企業の業績が悪いほど従業員は開業する傾向があるという実証結果が多いが、正の関係を検出した実証結果も存在する（前掲表-3）。

10年前の業況別に開業者比率を見ると、業況が「良い」とする企業では2.0%、「どちらともいえない」は1.5%、「悪い」は1.4%となっており、正の関係がうかがえる（図-9）。10年前の従業員増減傾向別に開業者比率を見ると、従業員が「増加傾向」とする企業では1.8%、「横ばい」は1.7%、「減少傾向」は1.2%となっており、こちらも正の関係がうかがえる（図-10）。ただし、開業者比率に差が見られるとはいえ、業種や業歴において生じている差と比べると、きわめて小さい。また、業績は企業規模や業種などによって影響を受けることから、業績と開業者比率のクロス分析で見られる差には、他の要因が影響を及ぼしている可能性もある。そうだとすれば、勤務先企業の業績と従業員の開業との関係について、他の要因をコントロールしたうえで検討する必要があるだろう。

#### ⑤勤務先企業の立地

最後に、勤務先企業の立地が従業員の開業と関係があるのかを見ておきたい。

ここでは立地を大きく大都市圏と地方圏の二つに分ける<sup>8</sup>。大都市圏であれば市場が大きく、細分化した需要を対象に事業を始めることができるなど、事業機会が相対的に豊富である。また、大都市圏には外注先やさまざまな事業所向けサービス業も集積していることから、特定の機能に特化して事業を始めやすい。このような開業を後押しするようなメリットがある一方で、競争相手が多く存在するというデメリットも存在する。開業者の多くは勤務先企業の近隣で事業を始めることか

図-8 勤務企業の業歴別開業者比率

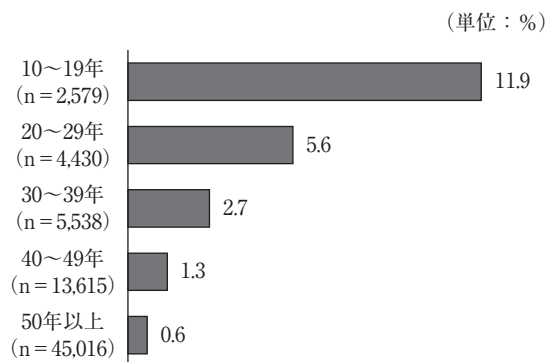


図-9 勤務先企業の10年前の業況別開業者比率

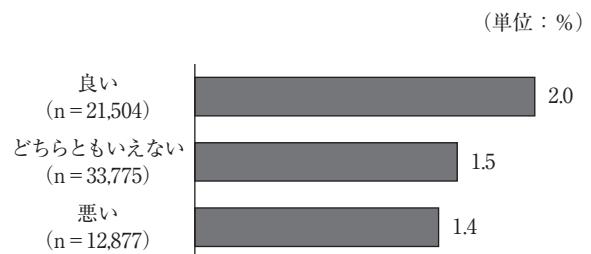
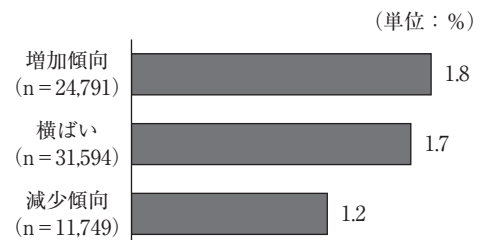


図-10 勤務先企業の10年前の従業員増減傾向別開業者比率



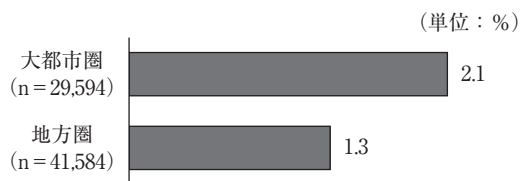
ら、その立地は勤務先企業の立地と重なりやすい<sup>9</sup>。だとすれば、勤務先企業の立地によって開業者比率に差異が生じる可能性がある。

勤務先企業の立地別に開業者比率を見ると、「大都市圏」では2.1%と「地方圏」の1.3%よりも高い（図-11）。とはいえ、その差はあまり大きくはない。

<sup>8</sup> 「大都市圏」は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県とし、「地方圏」はそれ以外の道県とした。

<sup>9</sup> 日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」（2007年）を再集計したところ、開業者のうち「現在の本拠地」が所在する都道府県と「経験を積んだ場所」（その多くは前勤務先）が所在する都道府県とが一致している開業者は79.8%である。

図-11 勤務先企業の立地別開業者比率



(注) 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県を「大都市圏」とし、それ以外の道県を地方圏とした(以下同じ)。

#### ⑥計量モデルによる分析

前①～⑤では勤務企業の属性と開業者比率とをクロス集計により見てきた。ここでは、計量モデルにより勤務先企業の属性と従業員の開業との関係を分析する。前掲表-5と同様、被説明変数は開業者を1、非開業者を0とするダミー変数である。本調査は勤務先企業を調査対象にしていることから、個々の従業員の属性に関する情報は得られない。このため表-5の推計とは異なり、開業者の属性やキャリアなどに関する説明変数はなく、表-5にはなかった勤務先企業の属性に関する説明変数を加えている。

勤務先企業の属性の一つは、勤務先企業の正社員数(10年前)である。これは勤務先企業の規模を表す。二つ目は業種である。ここでは大分類13業種ごとにダミー変数を作成し、開業者比率が最も低かった運輸業を参照変数とした(前掲図-4)。また業種の特徴を表す説明変数として、先に見た開業費用の多寡別業種、業種別離職率、資格を必要とする業種かどうかを用い、業種ダミーと入れ替えて推計する。三つ目は勤務先企業の業歴である。四つ目は勤務先企業の業績であり、前掲図-9で見た10年前の業況を用いる。暫定的に「悪い」を参照変数としているが、後述するように参照変数を「どちらともいえない」としたほうが傾向を分かりやすく示せるので、後者のケースを欄外に示している。そして六つ目は、勤務先企業の立地である。大都市圏を1、地方圏を0とするダミー変数である。

表-8の推計1は業種ダミーを用いた推計結果、推計2はその代わりに業種の特徴を表す変数を用いた推計結果である。

まず推計1から見てみよう。勤務先企業の正社員数の係数はマイナスの値で有意(1%水準)である。勤務先規模が小さいほど従業員は開業する傾向が強いことを意味し、前掲表-5の推計と整合的である。

業種については、「飲食店、宿泊業」の係数が最も大きく、「医療、福祉」「個人向けサービス業」「情報通信業」と続く。クロス集計では「医療、福祉」が最も開業者比率が高く、「飲食店、宿泊業」は4番目であった(前掲図-4)。「医療、福祉」の企業規模は平均4.2人(10年前の正社員数)、業歴は平均19.0年であるのに対して、「飲食店、宿泊業」の企業はそれぞれ9.8人、37.9年と相対的に規模が大きく、業歴が長い。規模が大きく業歴が長いほど開業者比率は低くなる傾向にあることから、これらの要因も含むクロス集計では「飲食店、宿泊業」の開業者比率は引き下げられる。しかし、これら他の要因をコントロールすると、「飲食店、宿泊業」は従業員が開業する確率が最も高い業種であるということだ。

勤務先企業の業歴を見ると、係数は有意(1%水準)にマイナスの値となっている。業歴の短い企業ほど、従業員は開業する確率が高い。

勤務先企業の業績を示す指標として、10年前の業況を見ると、参照変数である「悪い」を基準として「良い」はプラスの係数で有意(5%水準)であるが、「どちらともいえない」はマイナスの係数で有意(1%水準)である。クロス集計では業績と開業者比率との間に正の関係があるように見えるが、他の要因をコントロールすると、業況の「良い」企業において従業員が開業する確率が最も高く、次いで「悪い」企業、そして「どちらともいえない」では確率が最も低いということになる。この関係を分かりやすく示すために、欄外



新規開業企業はどのような母体企業から生まれやすいのか  
 - 母体企業の属性と従業員の開業および開業後のパフォーマンスとの関係を探る -

表-8 開業の決定要因

			推計 1		推計 2		
			係数	標準誤差	係数	標準誤差	
推計モデル			プロビットモデル				
被説明変数			開業者ダミー (開業者 = 1、非開業者 = 0)				
説明変数	勤務先企業の正社員数 (10年前) (人、対数)		-0.405	0.014***	-0.411	0.014***	
	勤務先企業の業種	建設業 (該当 = 1、非該当 = 0)	0.352	0.084***	-		
		製造業 (同上)	0.101	0.081			
		情報通信業 (同上)	0.586	0.099***			
		運輸業 (同上)	(参照変数)				
		卸売業 (同上)	0.324	0.085***			
		小売業 (同上)	0.249	0.093***			
		飲食店、宿泊業 (同上)	0.806	0.092***			
		医療、福祉 (同上)	0.777	0.110***			
		教育、学習支援業 (同上)	0.240	0.180			
		個人向けサービス業 (同上)	0.749	0.098***			
		事業所向けサービス業 (同上)	0.446	0.087***			
		不動産業 (同上)	0.419	0.143***			
		その他 (同上)	-0.427	0.295			
	勤務先企業の業種の特徴	開業費用の多寡別業種	上位3業種 (該当 = 1、非該当 = 0)	-	-0.097	0.014***	
			中位7業種 (同上)		-0.048	0.038	
			下位3業種 (同上)		(参照変数)		
		業種別離職率	0.040		0.004***		
		資格を必要とする業種 (該当 = 1、非該当 = 0)	0.205		0.047***		
	勤務先企業の業歴 (年、対数)		-0.440	0.082***	-0.295	0.027***	
	勤務先企業の業績①	10年前の業況	良い (該当 = 1、非該当 = 0)	0.090	0.043**	0.083	0.042**
			どちらともいえない (同上)	-0.111	0.040***	-0.112	0.040***
			悪い (同上)	(参照変数)		(参照変数)	
勤務先企業の立地 (大都市圏 = 1、地方圏 = 0)		0.173	0.028***	0.209	0.028***		
定数項			-0.087	0.126	-0.111	0.116	
観測数			68,156		68,147		
疑似決定係数			0.2523		0.2431		
対数尤度			-4325.919		-4379.380		
勤務先企業の業績②	10年前の業況	良い (該当 = 1、非該当 = 0)	0.201	0.032***	0.194	0.031***	
		どちらともいえない (同上)	(参照変数)		(参照変数)		
		悪い (同上)	0.111	0.040***	0.112	0.040***	
勤務先企業の業績③	10年前の従業員数の増減傾向	増加傾向 (該当 = 1、非該当 = 0)	0.260	0.033***	0.256	0.032***	
		変わらず (同上)	(参照変数)		(参照変数)		
		減少傾向 (同上)	0.244	0.045***	0.237	0.044***	

(注) 1 勤務先企業の業歴が10年以上の従業員について推計した。  
 2 標準誤差欄の\*\*\*は有意水準が1%、\*\*は5%、\*は10%であることを示す。  
 3 欄外の「勤務先企業の業績②」「同③」はそれぞれを「勤務先企業の業績①」の代わりに説明変数とした場合の数値である(「勤務先企業の業績②」は「同①」の参照変数を変更したものである)。

の「勤務先企業の業績②」では「どちらでもない」を参照変数として表示している。「どちらでもない」を基準とすると、「良い」「悪い」のいずれもがプラスの係数で有意（1%水準）である。

業績の指標として「10年前の従業員数の増減傾向」を用いても、同様の関係がうかがえる（欄外「勤務先企業の業績③」）。参照変数である「変わらず」と比べて、「増加傾向」「減少傾向」のいずれもプラスの係数で有意（1%水準）である。つまり、勤務先企業の業績については良好な企業、悪い企業の両方で従業員の開業確率が高いという、U字型の関係が見られる。

勤務先企業の立地については、大都市圏に立地している企業は地方圏に立地している企業と比べて、有意（1%水準）に従業員の開業確率が高い。

業種ダミーの代わりに、業種の特徴を表す三つの説明変数を用いた推計2を見ると、開業費用の多寡別業種では参照変数である「下位3業種」と比べて「上位3業種」の係数はマイナスの値をとり有意である（1%水準）。「中位7業種」もマイナスの値であるが有意ではない。やや弱い関係ながらも、開業費用が高い業種ほど従業員が開業する確率は低いといえそうだ。業種別離職率の係数はプラスの値で有意（1%水準）であり、離職率の高い業種ほど従業員が開業する確率が高い。資格を必要とする業種についても、係数はプラスの値で有意（1%水準）であり、資格を必要とする業種では従業員が開業する確率は高い。これら三つの説明変数については、クロス集計の結果と一致している。なお、推計1と共通する説明変数については、係数の符号、有意性ともに推計1と同じである。

### (3) 小括

本章では二つの調査をもとに、勤務先企業の属性と従業員の開業との関係を分析した。

#### ①「起業と起業意識に関する調査」による分析

第1段階の分析では、勤務先企業の規模と従業員の開業との関係を探っている。その結果、勤務先企業の規模と従業員の開業は負の関係にあることが明らかになった（前掲表-5）。すなわち、大企業を典型とする硬直的な組織によって従業員の開業が促されるという、第1の仮説は成り立たない。

残るのは、第2の仮説（開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性）、第3の仮説（機会費用の多寡）、第4の仮説（開業志向の強い人による自己選別）である。

すでに述べたように、本調査の推計によると、勤務先企業の規模が「従業員300人以上」と「公務員」の場合、いずれも従業員の開業に対して同水準の負の影響を及ぼしている。公務員は安定した仕事の典型であることを考えると、公務員を辞めて開業することの機会費用は大きいといえる。だとすれば、第3の仮説が成り立つようにも見える。しかし、一方で年収（開業者は開業直前の年収）が多いほど開業の確率は高いという結果を得ている。年収が多いほど機会費用は大きいと考えられるので、この点からは第3の仮説は成り立たないようにも見える。したがって、第2～第4の仮説のいずれが妥当性を持つかは、ここでは分からない。

#### ②「経営者の事業方針に関するアンケート」による分析

「経営者の事業方針に関するアンケート」には大企業に勤務する人や公務員は含まれていない。すでに、勤務先企業の規模と従業員の開業とは負の関係にあることが明らかになっていることから、第2段階の分析では勤務先企業の規模だけではなく、ほかにどのような属性が開業と有意な関係にあるかを探っている。その結果をもとに、第2～第4の仮説の妥当性を検討しよう。

表-9 「新規開業実態調査」実施要領

調査時点：2014年8月
調査対象：日本政策金融公庫国民生活事業が2013年4月から同年9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業 7,740社 (参考) 開業後の経過月数は平均14.8カ月(最小0カ月～最大29カ月)
調査方法：調査票の送付・回収ともに郵送
回収数：1,885社(回収率24.4%)

それぞれの仮説から導かれる関係は前掲表-2に示したとおりである。

これに対して、推計結果では、母体企業の規模と従業員の開業とは負の関係、業歴と従業員との開業も負の関係が検出された。これらは第2～第4の仮説と整合的な結果である。

また母体企業の業種については、離職率が高い業種では開業者比率が高いという推計結果が得られている。これは、第3の仮説(機会費用の多寡)と整合的である。一方、資格が必要な業種では開業者比率が高いという推計結果からは、第4の仮説(開業志向の強い人による自己選別)が成り立っているものと考えられる。

母体企業の業績については、業況が「良い」企業と「悪い」企業、従業員数が「増加傾向」の企業と「減少傾向」の企業が、それぞれ「どちらともいえない」企業、「横ばい」の企業と比べて、従業員が開業する確率が高い。業績の良い企業に関しては、開業に必要なノウハウの水準が高く、より多くの事業機会に接することができる結果、従業員の開業確率が高くなっていると考えれば、第2の仮説が成り立っているといえるだろう。一方、業績の悪い企業に関しては、機会費用が小さいことから従業員の開業確率が高いという第3の仮説を反映していると考えられる。

したがって、開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性、機会費用の多寡、開業者自身による勤務先企業の自己選別のいずれもが、母体

企業の属性と従業員の開業との関係を左右しているといえるだろう。

## 4 母体企業の属性と開業者の

### パフォーマンスとの関係

第3段階の分析では、母体企業の属性が開業者のパフォーマンスとどのような関係にあるかを探る。ここで用いるのは、日本政策金融公庫「新規開業実態調査」(2014年)である(表-9)。本調査は、開業後の経過月数が平均14.8カ月(最小0カ月～最大29カ月)の開業者を対象としている。

#### (1) クロス集計による分析

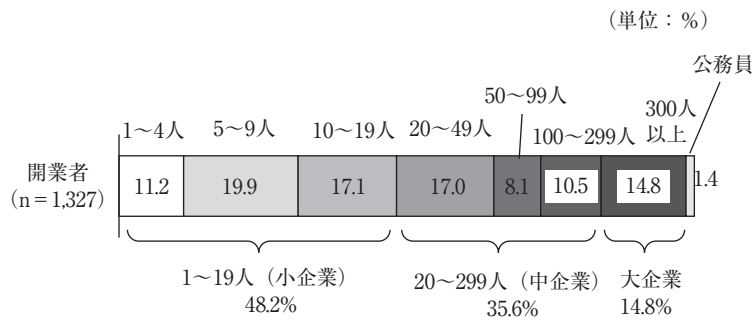
まず、開業する直前の勤務先(つまり母体企業)の属性(規模、業歴、業績)と開業者のパフォーマンスとの関係をクロス集計したのを見てみよう<sup>10</sup>。開業者のパフォーマンスとして、調査時点の採算状況(「黒字基調」「赤字基調」の二択)を用いる。開業直後に重要なことは、企業として存続することであり、それには少なくとも採算を確保する必要があるからだ。

#### ①母体企業の規模

開業者のうち、開業直前の職業が正社員(常勤役員を含む)であった者について母体企業の従業員規模を見ると、「1～19人」(以下では「小企業」という)の割合は48.2%、「20～299人」(同「中

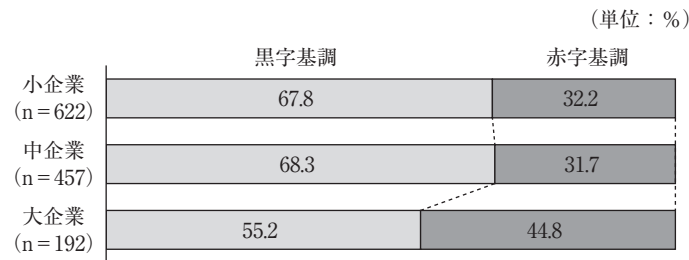
<sup>10</sup> ここでは、第2段階の分析とそろえるために、開業直前の職業が正社員(常勤役員を含む)である開業者を集計対象とした。また、現在の事業を始める前に事業を経営したことがある人は、勤務先からではなく事業経営を通じて開業に必要なスキルやネットワーク等を獲得した可能性があることから、集計対象から除外した。

図-12 母体企業（開業する直前の勤務先）の従業者規模



資料：日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」(2014年) (以下同じ)  
 (注) 1 開業する直前の職業が「会社や団体の常勤役員」「正社員・正職員(管理職)」「正社員・正職員(管理職以外)」である人について集計した(以下同じ)。  
 2 現在の事業を始める前に事業を経営した経験がある人は集計から除外した(以下同じ)。  
 3 以下の集計では「公務員」は除外する。  
 4 以下では、従業者1~19人を「小企業」、20~299人を「中企業」、300人以上を「大企業」という。

図-13 母体企業の規模別現在の採算



企業)は35.6%、「300人以上」(同「大企業」)は14.8%、「公務員」は1.4%であった(図-12)。

母体企業の規模別に開業者の採算状況を見ると、「黒字基調」の割合は小企業では67.8%、中企業では68.3%、大企業では55.2%である(図-13)。小企業と中企業は同水準だが、大企業は明らかに低い。

## ②母体企業の業歴

母体企業の業歴別に開業者の採算状況を見ると、「黒字基調」の割合は業歴40年以上では61.0%と最も低いが、業歴が短いほどこの割合が高くなるという傾向は必ずしも明確には見られない(図-14)。

## ③母体企業の業績

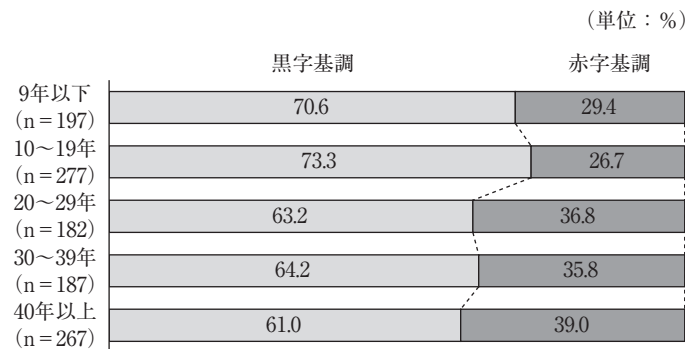
離職時点における母体企業の業況別に開業者の採算状況を見ると、「黒字基調」の割合は、母体企業の業況が「良かった」では71.1%、「良くも悪くもなかった」では62.8%、「悪かった」では66.1%となっている(図-15)。ただし、前掲図-9、図-10と同様、他の要因をコントロールしたうえで、開業者のパフォーマンスとの関係を検討する必要があるだろう。

### (2) 計量モデルによる分析

次に、計量モデルによって開業者のパフォーマンスの決定要因を見ることにしよう(表-10)。

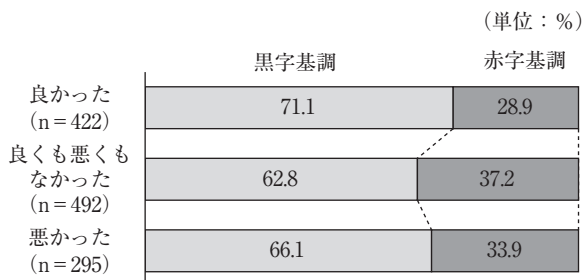
被説明変数は黒字基調を1、赤字企業を0とするダミー変数である。したがって、説明変数の係数の符号がプラスであれば、開業者のパフォーマ

図-14 母体企業の業歴別現在の採算



(注) 1 調査票では前勤務先の創業年を五択で尋ねているが、ここではそれを業歴に置き換えて表示している。  
 2 前勤務先の創業年が「分からない」(n=160)は表示していない。

図-15 母体企業の業況（離職時）別現在の採算



(注) 業況が「分からない」(n=51)は表示していない。

ンスとは正の相関があることになる。利用する推計モデルはプロビットモデルである。

説明変数は三つのグループに分かれている。

第1は開業者の属性である。性別、開業時の年齢を説明変数とした。

第2は開業者のキャリアである。管理職経験の有無、営業職経験の有無、斯業経験年数（現在の事業に関連する仕事をした経験年数）を説明変数とした。さらに、母体企業の属性として、母体企業の規模、斯業経験年数と母体企業の規模の交差項、母体企業の業歴、母体企業の業況（離職時）を用いる。

第3は、開業した事業の属性である。業種（大分類13業種）、開業時の従業員数、新規性の有無、立地、業歴を用いる。

このうち、注目するのは母体企業の属性に関する

変数である。推計1では母体企業の規模、母体企業の業歴、母体企業の業況を説明変数とし、推計2では母体企業の規模の代わりに斯業経験年数と母体企業の規模との交差項を説明変数としている。

推計1を見ると、母体企業の規模については、参照変数の「小企業」を基準として、「中企業」の係数はプラスの値だが非有意であるのに対して、「大企業」はマイナスの値をとり、有意（5%水準）である。「小企業」と「中企業」とはほとんど差がないが、母体企業が「大企業」の場合は開業者のパフォーマンスと有意に負の相関が見られる。クロス集計による分析と統合的な結果である。

一方、母体企業の業歴については、「40年以上」を参照変数としているが、業歴が短くなるにつれて係数が傾向的に変化を示しているわけではなく、有意でもない。

母体企業の業況については、参照変数である「悪かった」を基準として、「良くも悪くもなかった」の係数は非有意ながらもプラスの値となり、「良かった」はそれよりも大きなプラスの値をとり、有意（10%水準）である。クロス集計による分析とは異なり、母体企業の業況が良いほど開業者のパフォーマンスが良いという傾向が、（やや弱いものの）うかがえる。

推計2は、母体企業の規模の代わりに斯業経験

表-10 開業者のパフォーマンスの決定要因

			推計 1		推計 2		
			係数	標準誤差	係数	標準誤差	
推計モデル			プロビットモデル				
被説明変数			現在の採算状況 (黒字基調 = 1、赤字基調 = 0)				
説明変数	開業者の属性	性別 (女性 = 1、男性 = 0)	-0.150	0.145	-0.156	0.146	
		開業時の年齢 (歳)	-0.023	0.006***	-0.023	0.006***	
	開業者のキャリア	管理職経験の有無 (あり = 1、なし = 0)	0.140	0.104	0.135	0.103	
		営業職経験の有無 (あり = 1、なし = 0)	0.083	0.095	0.089	0.095	
		斯業経験年数 (年)	0.008	0.005*	0.013	0.006**	
		母体企業の規模	小企業 (該当 = 1、非該当 = 0)	(参照変数)		-	
			中企業 (同上)	0.048	0.100		
			大企業 (同上)	-0.346	0.138**		
		斯業経験年数と母体企業の規模の交差項	斯業経験年数 × 小企業	-		(参照変数)	
			斯業経験年数 × 中企業			-0.000	0.006
			斯業経験年数 × 大企業			-0.018	0.008**
		母体企業の業歴	9年以下 (該当 = 1、非該当 = 0)	0.050	0.152	0.100	0.145
	10~19年 (同上)		0.191	0.139	0.233	0.135*	
	20~29年 (同上)		-0.155	0.140	-0.113	0.137	
	30~39年 (同上)		-0.044	0.135	-0.030	0.134	
	40年以上 (同上)		(参照変数)		(参照変数)		
	母体企業の業況 (離職時)	良かった (該当 = 1、非該当 = 0)	0.217	0.114*	0.192	0.113*	
		良くも悪くもなかった (同上)	0.011	0.109	0.006	0.108	
		悪かった (同上)	(参照変数)		(参照変数)		
	開業した事業の属性	業種	(13業種)		(省略)		
		開業時の従業員数 (人)	0.032	0.011***	0.041	0.012***	
		新規性の有無 (あり = 1、なし = 0)	0.030	0.096	0.017	0.089	
		立地 (大都市圏 = 1、地方圏 = 0)	0.150	0.087*	0.134	0.081	
業歴 (月)		0.017	0.010	0.021	0.010*		
定数項			0.255	0.333	0.092	0.282	
観測数			1,018		1,018		
疑似決定係数			0.073		0.070		
対数尤度			-598.111		-600.030		

資料：表-7と同じ。

(注) 標準誤差欄の\*\*\*は有意水準が1%、\*\*は5%、\*は10%であることを示す。

年数と母体企業の規模との交差項を説明変数として用いている。規模の小さな企業に勤務することで開業に必要なスキルやネットワーク等を獲得できるのであれば、そこでの経験年数が長いほどより多くのスキルやネットワーク等を獲得できるだろう。その結果として、規模の小さな企業では斯業経験年数の係数が相対的に大きくなると思われる。この点を明らかにするために、斯業経験年数

と母体企業の規模との交差項を説明変数とした。なお、参照変数は「斯業経験年数 × 小企業」である。したがって小企業における「斯業経験年数」の係数は、「斯業経験年数」の係数と等しくなる。それは0.013とプラスの値をとり、有意(5%水準)である。小企業では斯業経験年数が長いほど、開業後に黒字基調となる確率が高いことを意味する<sup>11</sup>。「斯業経験年数 × 中企業」の係数は0.000で

<sup>11</sup> ただし、「開業時の年齢」の係数はマイナスの値である(1%水準で有意)。斯業経験年数が長くなるほど、一般的に年齢は高くなるので、年齢によるマイナス効果があることに留意する必要がある。

非有意である。したがって、中企業における「斯業経験年数」の係数は小企業とほとんど差がない。一方、「斯業経験年数×大企業」は $-0.018$ とマイナスの値をとり、有意（5%水準）である。したがって、大企業における「斯業経験年数」の係数は $-0.005$ （ $0.013-0.018$ ）とマイナスとなる。大企業における斯業経験は開業後のパフォーマンスと負の相関にある。推計2からは、小企業や中企業で斯業経験を重ねた開業者ほど良好なパフォーマンスである確率が高いといえるだろう。なお、母体企業の業歴、業況については推計1の結果と同様である<sup>12</sup>。

第2の仮説（開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性）に従えば、開業者のパフォーマンスに対して母体企業の規模と業歴は負の相関、母体企業の業績は正の相関が導かれる（前掲表-2）。一方、第3の仮説（機会費用の多寡）に従えば、母体企業の規模、業歴、業績のいずれも正の相関が導かれる。

計量モデルによると、開業者のパフォーマンスに対して、母体企業の規模は負の相関が見られる。同様に、小企業や中企業で斯業経験を重ねるほど開業者は良好なパフォーマンスである確率が高い。母体企業の業歴は開業者のパフォーマンスに対して有意な相関は見られないが、母体企業の業績は正の相関が見られる。つまり、業績の良い中小企業からはパフォーマンスの良好な開業者が生まれやすい、ということである。

母体企業の業歴に関しては有意な結果は得られなかったが、計量モデルの結果は、第2の仮説を支持するといえるだろう。

## 5 まとめ

以上、母体企業の属性と従業員の開業との関係、

母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係について探ってきた。その結果をまとめると、次の4点が指摘できる。

① 従業員の開業確率に対して、母体企業の規模と業歴は負の相関が見られる。一方、母体企業の業績は従業員の開業確率に対してU字型の関係、すなわち業績が中位の母体企業よりも上位および下位の母体企業のほうが従業員の開業確率が高いという関係が見られる。これらの関係の背景には、開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性、機会費用の多寡、開業志向の強い人による自己選別が存在している。

② 機会費用の多寡に着目する仮説に従えば、母体企業の規模および業績は開業者のパフォーマンスに対して正の相関が導かれる。一方、開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性に着目する仮説に従えば、母体企業の規模は開業者のパフォーマンスに対して負の相関、母体企業の業績は正の相関が導かれる。

推計では、開業者のパフォーマンスに対して、母体企業の規模は負の相関、母体企業の業績は正の相関が見られるという結果を得ている。つまり、規模の小さな企業、業績の良い企業からパフォーマンスの良好な開業者が生まれやすい。したがって、機会費用の多寡ではなく、開業に必要なスキルやネットワーク等の獲得可能性が、母体企業の属性と開業者のパフォーマンスとの関係を説明するといえるだろう。

③ ①で見たとおり、より多くの開業者を生み出す母体企業は、規模が小さい企業、業歴が短い企業である。一方、業績についてはほどほどであるよりは良好な業績の企業、悪い業績の企業からよ

<sup>12</sup> 母体企業の業歴が「10~19年」の係数は10%水準で有意となるが、推計1と同様、業歴が短くなるにつれて係数が傾向的な変化を示しているわけではない。

り多くの開業者が生まれる。後者に注目して極端なことをいえば、多くの中小企業が経営不振によって廃業すれば、そこから多くの開業者が生まれることになる。

しかし、より多くの開業者が生まれたとしても、開業後すぐに経営が行き詰まってしまうようでは意味がない。社会にとって望ましいのは、経営を維持でき、良好なパフォーマンスを示す開業者がより多く生まれることである。

そのように考えれば、業績の良い中小企業、すなわち健全な母体企業を増やすことは社会的に重要であろう。健全な中小企業からは、高質なスキルやネットワーク等が従業員に移転されることを通じて、パフォーマンスの良好な開業者が生まれやすいからである。

④ 政策的なインプリケーションとしては二つ指摘できる。

第1は既存の中小企業に対する政策の意義である。既存の中小企業が開業者の母体としての役割を果たしているという点からも、既存の中小企業に対する政策支援は正当化されるだろう。政策支援によって健全な中小企業が増加すれば、良好なパフォーマンスを示す開業者がより多く生まれる。

第2は、スキルやネットワーク等を獲得して開業する中小企業の従業員への支援が重要であるということだ。機会費用が小さいことを背景として開業者が生まれるという側面はあるが、そのようにして生まれた開業者よりも、中小企業での勤務経験を通じてスキルやネットワーク等を獲得した従業員が開業するほうが、良好なパフォーマンスを示す傾向にあるからだ。

## 補論：頑健性の確認

「経営者の事業方針に関するアンケート」を用いた推計（前掲表－8）では、前掲表－7における集計企業（3,230社）の正社員（10年前）7万981人を分析対象に、開業者ダミーを被説明変数として分析している。つまり、開業者はどのような企業から生まれているのかを推計している。

この推計結果の頑健性を確認するために、集計企業を分析対象として、どのような企業が開業者をより多く生み出しているのかを推計した（表－11）。被説明変数は、当該企業の10年前の正社員数に対する開業者の比率（企業*i*が生み出した開業者数÷企業*i*の10年前の正社員数）を対数化したものである。説明変数は前掲表－8と同じものを用いている<sup>13</sup>。

このように企業ベースで推計したところ、結果は前掲表－8とほぼ同様であった。ただし、勤務先企業の実績については、「10年前の業況」を用いると、「どちらともいえない」を基準として「悪い」はプラスの係数であるものの有意ではない（勤務先企業の業績②）。一方、「10年前の従業者数の増減傾向」を用いると、前掲表－8と同様、「変わらず」を基準として「増加傾向」「減少傾向」のいずれも有意なプラスの係数となった（勤務先企業の業績③）。

分析対象を企業ベースにしてもほぼ同様の結果を得られたことから、本文における推計は頑健であるといえるだろう。

<sup>13</sup> なお、10年前の正社員が0人の企業（718社）は同比率を計算できないことから、分析対象から除外している。



新規開業企業はどのような母体企業から生まれやすいのか  
 - 母体企業の属性と従業員の開業および開業後のパフォーマンスとの関係を探る -

表-11 開業の決定要因 (企業ベースの推計)

			推計 1		推計 2	
			係数	標準誤差	係数	標準誤差
推計モデル			最小二乗法			
被説明変数			開業者数/10年前の正社員数 (0.01を加えて対数化)			
説明変数	勤務先企業の正社員数 (10年前) (人、対数)		-0.060	0.020***	-0.076	0.020***
	勤務先企業の業種	建設業 (該当 = 1、非該当 = 0)	0.625	0.098***	-	
		製造業 (同上)	0.150	0.061**		
		情報通信業 (同上)	0.833	0.218***		
		運輸業 (同上)	(参照変数)			
		卸売業 (同上)	0.378	0.087***		
		小売業 (同上)	0.408	0.107***		
		飲食店、宿泊業 (同上)	1.074	0.224***		
		医療、福祉 (同上)	1.083	0.276***		
		教育、学習支援業 (同上)	0.316	0.355		
		個人向けサービス業 (同上)	1.167	0.228***		
		事業所向けサービス業 (同上)	0.639	0.124***		
		不動産業 (同上)	0.451	0.280		
		その他 (同上)	-0.247	0.081***		
	勤務先企業の業種の特徴	開業費用の多寡別業種	上位 3 業種 (該当 = 1、非該当 = 0)	-	0.227	0.082***
			中位 7 業種 (同上)		0.051	0.058
			下位 3 業種 (同上)		(参照変数)	
		業種別離職率		0.048	0.011***	
	資格を必要とする業種 (該当 = 1、非該当 = 0)		0.318	0.123***		
	勤務先企業の業歴 (年、対数)		-0.308	0.054***	-0.341	0.053***
勤務先企業の業績①	10年前の業況	良い (該当 = 1、非該当 = 0)	0.138	0.076*	0.132	0.077*
		どちらともいえない (同上)	-0.035	0.064	-0.043	0.065
		悪い (同上)	(参照変数)		(参照変数)	
勤務先企業の立地 (大都市圏 = 1、地方圏 = 0)		0.139	0.054***	0.209	0.028***	
定数項			-3.204	0.206***	-0.111	0.116***
観測数			2,422		2,417	
決定係数			0.1152		0.0948	
勤務先企業の業績②	10年前の業況	良い (該当 = 1、非該当 = 0)	0.172	0.063***	0.175	0.064***
		どちらともいえない (同上)	(参照変数)		(参照変数)	
		悪い (同上)	0.035	0.064	0.043	0.065
勤務先企業の業績③	10年前の従業員数の増減傾向	増加傾向 (該当 = 1、非該当 = 0)	0.276	0.064***	0.277	0.065***
		変わらず (同上)	(参照変数)		(参照変数)	
		減少傾向 (同上)	0.167	0.076**	0.182	0.076**

資料：表-7 と同じ。

(注) 1 業歴が10年以上の企業について推計した。

2 標準誤差欄の\*\*\*は有意水準が1%、\*\*は5%、\*は10%であることを示す。

3 欄外の「勤務先企業の業績②」「同③」はそれぞれを「勤務先企業の業績①」の代わりに説明変数とした場合の数値である (「勤務先企業の業績②」は「同①」の参照変数を変更したものである)。

<参考文献>

- 鈴木正明 (1997) 「大企業出身者の新規開業」国民金融公庫総合研究所編『平成9年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター、pp.31-59
- 清野学 (2002) 「勤務キャリアが新規開業に果たす役割」国民生活金融公庫総合研究所編『2002年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター、pp.31-60
- 土屋隆一郎 (2009) 「事業所規模と従業員の起業」企業家研究フォーラム『企業家研究』第6号、pp.1-17
- 内閣府 (2010) 「平成22年度 年次経済財政報告」
- 安田武彦 (2004) 「起業後の成長率と起業家属性、起業タイプと起業動機－日本のケース」企業家研究フォーラム『企業家研究』第1号、pp.79-85
- 八幡成美 (1998) 「雇業者から自営業主への移行」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』第452号、pp.2-14
- Agarwal, Rajshree, Raj Echambadi, April M. Franco, and MB Sarkar (2004) “Knowledge Transfer Through Inheritance: Spin-Out Generation, Development, and Survival.” *Academy of Management Journal*, Vol.47 (4), pp.501-522.
- Åstebro, Thomas B. and Peter Thompson (2007) “Does it pay to be a Jack of all trades?.” Toronto, Rotman School of Management, University of Toronto, Mimeo.
- Blanchflower, David G. and Bruce D. Meyer (1994) “A longitudinal analysis of the young self-employed in Australia and the United States.” *Small Business Economics*, Vol.6 (1), pp.1-19.
- Boden, Richard J., Jr. (1996) “Gender and self-employment selection: An empirical assessment.” *The Journal of Socio-Economics*, Vol.25 (6), pp.671-682.
- Cooper, Arnold C. (1985) “The role of incubator organizations in the founding of growth-oriented firms.” *Journal of Business Venturing*, Vol.1 (1), pp.75-86.
- Dick, Johannes M. H., Katrin Hussinger, Boris Blumberg, and John Hagedoorn (2013) “Is success hereditary? Evidence on the performance of spawned ventures.” *Small Business Economics*, Vol.40 (4), pp.911-931.
- Dobrev, Stanislav D. and William P. Barnett (2005) “Organizational Roles and Transition to Entrepreneurship.” *Academy of Management Journal*, Vol.48 (3), pp.433-449.
- Dunkelberg, William C. and Arnold C. Cooper (1982) “Patterns of Small Business Growth.” *Academy of Management Proceedings*, Vol. 1982: 1, pp.409-413.
- Dunkelberg, William C., Arnold C. Cooper, Carolyn Woo, and William Dennis (1987) “New firm growth and performance.” *Frontiers of entrepreneurship research 1987*, Babson College, pp.307-321.
- Elfenbein, Daniel W., Barton H. Hamilton, and Todd R. Zenger (2008) “The entrepreneurial spawning of scientists and engineers: Stars, slugs, and the small firm effect.” Working paper.
- Eriksson, Tor and Johan Moritz Kuhn (2006) “Firm spin-offs in Denmark 1981-2000—patterns of entry and exit.” *International Journal of Industrial Organization*, Vol.24 (5), pp.1021-1040.
- Franco, April Mitchell and Darren Filson (2006) “Spin-outs: knowledge diffusion through employee mobility.” *The Rand Journal of Economics*, Vol.37 (4), pp.841-860.
- Gompers, Paul, Josh Lerner, and David Scharfstein (2005) “Entrepreneurial Spawning: Public Corporations and the Genesis of New Ventures, 1986 to 1999.” *The Journal of Finance*, Vol.60 (2), pp.577-614.
- Hyytinen, Ari and Mika Maliranta (2008) “When Do Employees Leave Their Job for Entrepreneurship?” *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol.110 (1), pp.1-21.
- Lazear, Edward P. (2004) “Balanced Skills and Entrepreneurship.” *American Economic Review*, Vol.94(2), pp.208-211.
- (2005) “Entrepreneurship.” *Journal of Labor Economics*, Vol.23 (4), pp.649-680
- Parker, Simon C. (2009) “Why do small firms produce the entrepreneurs?” *The Journal of Socio-Economics*, Vol.38 (3), pp.484-494.
- Sørensen, Jesper B. (2007) “Bureaucracy and Entrepreneurship: Workplace Effects on Entrepreneurial Entry.”

*Administrative Science Quarterly*, Vol.52 (3), pp.387-412.

Stuetzer, Michael, Martin Obschonka, and Eva Schmitt-Rodermund (2013) "Balanced skills among nascent entrepreneurs." *Small Business Economics*, Vol.41 (1), pp.93-114.

Tåg, Joacim, Thomas Åstebro, and Peter Thompson (2013) "Hierarchies, the Small Firm Effect, and Entrepreneurship: Evidence from Swedish Microdata." *IFN Working Paper No.954*.

Wagner, Joachim (2004) "Are Young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? Evidence from German Micro Data." *IZA Discussion Paper No.989*.

Westhead, Paul and Sue Birley (1995) "Employment Growth in New Independent Owner-Managed Firms in Great Britain." *International Small Business Journal*, Vol.13 (3), pp.11-34.