

# 就業が起業意識の変化に及ぼす影響

日本政策金融公庫総合研究所主任研究員

井上考二

## 要旨

起業希望者の減少率は生産年齢人口の減少率を上回っており、日本の起業を促進するうえで起業希望者を増やすことが重要な課題となっている。しかし、起業意識を高めるために実施されている起業家教育は、現在のところ、効果をあげているかどうかは必ずしも明確ではない。起業意識の形成を促進するためには効果的な起業家教育の一日も早い確立が望まれるが、あわせて、別の手段について検討することも重要ではないだろうか。そこで本稿では、起業意識の形成を促進する可能性があるものとして、就業における起業意識の変化に着目し、勤務先と起業意識の関連について分析した。

分析は東京大学社会科学研究所が実施している「働き方とライフスタイルに関する全国調査」(2007年～2012年)の個票データを使用し、個人の起業意思が勤務先の要因によってどのように変化するかを探った。具体的には、「10年後にどのような働き方をしたいと思いますか」という設問に対して「自分で事業をおこしたい」「独立して一人で仕事をしたい」と回答している人を「起業意思あり」、それ以外の選択肢を回答している人を「起業意思なし」とする起業意思ダミーを設定したうえで、 $t-1$ 年の起業意思が「起業意思なし」と「起業意思あり」のグループに分類、それぞれについて $t$ 年の起業意思ダミーを被説明変数とするロジスティック回帰分析を行った。

主な分析結果は次のとおりである。①女性は男性と比べて起業意識が発生することが少ない。②勤務先の業種は起業意識の変化に影響を及ぼす。また、規模が小さい企業での勤務の方が起業意識を発生させる。③収入が少ないほど起業意識が発生する。④職場の仕事のやり方を自分で決められる場合や教育訓練を受ける機会がない場合の方が起業意識は発生する。⑤失業の可能性を感じると起業意識が発生する。

また、政策的なインプリケーションとしては、起業意識の苗床となる規模の小さな企業における雇用を促進させることで起業予備軍が増える可能性が高まること、成功する起業を増やすためには失業の可能性を感じている就業者に対する起業のサポートを十分に行うことが必要であることの2点があげられる。

## 1 はじめに

中小企業庁が総務省の就業構造基本調査を再編加工して算出した起業希望者の数は、1997年以降、一貫して減少している（中小企業庁、2014）。また、総務省の人口推計によると、日本の生産年齢人口（15～64歳の人口）は95年をピークに減少を続けている。起業は生産活動の一部であるから、生産年齢人口の減少に応じて起業希望者の数が減少するのは自然なことといえるかもしれない。しかし、その減少の程度には違いがある。起業希望者と生産年齢人口の97年の水準を100とすると、2012年の起業希望者は50.4であり、生産年齢人口の92.1よりも減少割合が大きい（表-1）。生産年齢人口に占める起業希望者の割合も、87年以前は2%を超えていたが、近年は2%を下回っており、2002年は1.6%、2007年は1.2%、2012年は1.0%と低下している。

日本が他国と比べて起業活動の水準が低い背景の一つに、この起業希望者が少ないことがあげられる。

鈴木（2013）は、国ごとの起業活動を調査しているグローバル・アントレプレナーシップ・モニター（GEM）の分析から、起業プロセスに関する日本の特徴として、起業しようと計画する人が少ない一方で、起業を計画した人が挫折することは少ないと指摘している。また、高橋ほか（2013）では、同じくGEMの分析をもとに、「起業機会浸透」「事業機会認識」「知識・能力・経験」の起業態度<sup>1</sup>をもつ人の起業活動指数（TEA）は欧米と

比べて決して低い水準ではないこと、日本においては起業態度をもたない層が圧倒的多数を占めているために起業活動が低調であることを明らかにしている。

したがって、日本の起業を増やすには、高橋（2014a）が述べているように、起業意識の形成を促し起業を希望する人を増やすことが重要になるといえる。

その手段として、現在実施されているのが、起業家教育<sup>2</sup>である。大和総研（2010）によると、起業家教育を実施している大学・大学院の数は、2000年の139校から2009年は252校と約2倍に、講座数は同じく330件から1,078件と3倍超になっている。大学・大学院以外での起業家教育についても、川名（2014）は、1998年に旧・通商産業省産業政策局から出された「アントレプレナー教育研究会報告」や2000年の教育改革国民会議「教育を変える17の提言」などで、早期教育段階からの起業家精神涵養の重要性が取り上げられ、学校教育での起業家教育導入に弾みがついたと述べている。

しかし、日本の起業家教育が起業意識の形成に資するものになっているかどうかは、必ずしも明確ではない。大和総研（2010）は、日本で起業家教育を受けている大学生の割合は0.7%<sup>3</sup>と述べている。川名（2014）は、起業家教育の取り組みが始まって20年近く経過しても起業活動が低水準であるのは、やはり根本的な問題を感じざるを得ないと述べ、学校という場をベースとした諸機関、人的ネットワークのつながりや、起業に関心をもった人がどんな時期にでも起業家教育を受けることができる環境の整備が重要であると提言して

<sup>1</sup> それぞれ「過去2年以内に新たにビジネスを始めた人を個人的に知っているか」「今後6カ月以内に、自分が住む地域に起業に有利なチャンスが訪れると思うか」「新しいビジネスを始めるために必要な知識、能力、経験を持っているか」という質問に「はい」と回答した人を起業態度をもつ人としている。GEMでは、ほかに「失敗することに対する恐れがあり、起業を躊躇しているか」に「はい」と回答した「失敗脅威」の起業態度がある。

<sup>2</sup> 初等中等教育段階における起業家教育の普及に関する検討会（2015）は、起業家教育を、「起業家精神（チャレンジ精神、創造性、探究心等）と起業家的資質・能力（情報収集・分析力、判断力、実行力、リーダーシップ、コミュニケーション力等）を有する人材を育成する教育」と定義している。

<sup>3</sup> 起業家教育1講座あたりの受講生を20人とし、全大学・大学院生を280万人として算定したもの。

表-1 起業希望者数と生産年齢人口

年	起業希望者数 (万人)	生産年齢人口 (万人)	起業希望者数の変化率 (97年=100)	生産年齢人口の変化率 (97年=100)	起業希望者の割合 (%)
1979	169.1	7816.1	101.6	89.8	2.2
1982	166.0	8008.9	99.7	92.0	2.1
1987	178.4	8418.9	107.1	96.7	2.1
1992	150.6	8684.5	90.5	99.8	1.7
1997	166.5	8704.2	100.0	100.0	1.9
2002	140.6	8570.6	84.4	98.5	1.6
2007	101.4	8301.5	60.9	95.4	1.2
2012	83.9	8017.5	50.4	92.1	1.0

資料：中小企業庁（2014）と総務省「人口推計」より筆者作成

（注） 起業希望者数は中小企業庁が総務省「就業構造基本調査」のデータを再編加工して算出した値。

いる。

日本の起業家教育は、その浸透や実施体制などの課題を乗り越える必要があるといえ、まだまだ工夫や改善をしていかなければならない<sup>4</sup>。日本において起業意識の形成を促進するためには、効果的な起業家教育の一日も早い確立が望まれるが、あわせて、別の手段についても検討することが重要になるのではないだろうか。

そこで本稿では、起業意識の形成を促進する可能性があるものとして、就業における起業意識の変化に着目した。

国民生活金融公庫（現・日本政策金融公庫）総合研究所が実施した「2001年度新規開業実態調査」では、新規開業企業の21.1%が、開業を意識した経緯として「勤務先でキャリアを積むうちに、次第に開業を意識するようになった」と回答している。また、10年ごとに職業、職歴、教育、家族、社会に関する意見などを調査するSSM調査（社会階層と社会移動調査）の2005年調査の結果をみると、「自分で事業をいとなむ」という働き方に関して、「はじめて仕事に就いたころにしたいと思っていた」という割合は22.0%であるのに対し、「今後したいと思っている」という割合は29.2%

で、初職時から7.2ポイント高くなっている<sup>5</sup>。

これらのデータからみえてくるのは、それまで起業意識のなかった人が就業を通じて起業意識をもつようになるケースの存在である。しかし、このようなケースについては、これまで注目されることが少なかった。就業によって起業意識は生まれるのか。また、起業意識が生まれるとしたら、勤務先のどのような要因によるのか。本稿では、就業における起業意識の変化の実態を把握することを目的に、勤務先と起業意識の関連について分析する。

## 2 先行研究

### (1) 起業予備軍に関する研究

日本の起業予備軍を把握できる公的な統計調査としては先述した就業構造基本調査があげられる。同調査には開業希望に関する設問があり、有業者の転職希望者のうち「自分で事業を起こしたい<sup>6</sup>」と回答した人、または、無業者のうち「自分で事業を起こしたい」と回答した者を、起業希望者（潜在的開業者）としてとらえることができ

<sup>4</sup> 古澤（2012）は、起業家マインドを獲得するための問題や課題を検討したうえで、どのようなことやものが起業家マインドの獲得やその獲得への支援を促進するのかということについて議論する必要があると述べている。

<sup>5</sup> 東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブに掲載されている集計表を参照した。本文に記載の値は有効回答のみで計算したものである。

<sup>6</sup> 調査年によっては、選択肢の表現が「自分で事業をしたい」や「自営業」となっている。

る。ただし、活用できる設問（データ）が限られるため、実態の詳細な分析は困難で、基本的には、年齢や性別、学歴、所得などの属性により起業予備軍を分析し、その特徴や時系列での変化を把握するものが多い（中小企業庁、1999；中小企業庁、2002など）。近年の動向を確認すると、以前は高かった若年層の割合が低下しているようである（中小企業庁、2014）。

そのなかにおいて原田（2002）は、就業構造基本調査の82年から97年までの4期分の都道府県別データを使ったパネル推定により、潜在的開業者比率は「失業率が高いほど増加する傾向にある<sup>7</sup>」「都道府県による違いが大きく、特に、東京、大阪、神奈川などいわゆる大都市圏の潜在的開業者比率が相対的に高い」という結果を得ている。

就業構造基本調査のほかにGEMも、日本の起業予備軍について分析可能な調査である。GEMでは、起業のプロセスを「一般成人のうちの何割かが起業家予備軍（起業態度を有する者）となり、その中から起業活動の準備を実際に行う者が現れ（懐妊期の起業家）、さらに事業を始める者や若い起業家が誕生する（誕生期・幼児期の起業家）。そして、誕生期・幼児期の起業家が生き延びると成人期の起業家となる」ととらえる（高橋、2014b）。そして、成人人口100人あたりの懐妊期の起業家の数と誕生期・幼児期の起業家の数をTEAと呼び、起業活動を測る代表的な指標としている。つまり、起業態度を有するが、まだ起業活動に至っていない層が、起業家予備軍として扱われる。

GEMによる研究からみえてくるのは、起業態度に関して他国と比べた日本の特徴や、起業態度をもつ人の起業活動の特徴などである。高橋ほか（2013）は、先述のとおり、起業態度をもつ人の

TEAは欧米と比べて低い水準ではないことを示し、とくに、知識・能力・経験に関しては全体的にTEAの高い米国とほぼ等しい値となっている。また、TEAと起業態度指数との関係を実証分析した結果より、「他国と比較して日本では、知識・能力・経験がアントレプレナーシップにつながりやすい」ほか、失業率が高い、男性、大学卒、といった場合にTEAは高くなる、と指摘している。

また、鈴木（2013）は、起業計画者割合、誕生期の起業活動率、乳幼児期の起業活動率による分析から、日本は起業しようと計画する人が少ない一方で起業を計画した人が起業を挫折することは少ないことや、起業態度指標、環境指標の影響は起業プロセスによって異なることなどを説明している。

このほか、独自に調査したデータにより起業予備軍の実態を把握しようとする研究もある。もともと、起業予備軍のデータを集めることが難しいため、従来の研究における調査対象は、ドリームゲートの会員（ベンチャーエンタープライズセンター、2005）、創業塾参加者（高橋、2005）、大学生（中山、2006）といった限られた対象でしかなかった。しかし、インターネット上で調査を行う手法が広まった<sup>8</sup>ことで、「廉価で大量の者を調査対象とできるため、起業志望者比率が低くても分析の対象になるだけの起業志望者を抽出できる」（安田、2010）ようになり、安田（2010）、馬場・元橋（2013）、中小企業庁（2014）、藤井（2014）などの研究が出てきている。

安田（2010）は、起業志望者の起業選択時の状況が起業後のパフォーマンスにどのような影響を及ぼすのかを分析し、親が自営業者である場合、起業を実現しやすいが、起業後のパフォーマンス

<sup>7</sup> 無業者の起業希望者だけではなく、有業者の起業希望者に関してもあてはまる結果となっている。

<sup>8</sup> 代表的なインターネット調査会社である㈱インテージのモニター数は612万人である（2016年2月12日、㈱インテージのホームページを参照）。

に影響を与えることはない、所得の高低は起業実現面で有意な影響を与えないものの、低年収者の起業後のパフォーマンスは良好とはいえない、といった推計結果を得ている。そして、所得水準が起業選択との間で有意な相関が認められない背景として、所得水準が高いほど起業が抑制される反面、起業機会の広さにより起業が促進される要因もあり、両者の拮抗により相関が明らかにならない可能性を指摘している。

馬場・元橋（2013）は、起業経験者および過去に起業を計画したことがある人と、起業を計画したことがない人を分析し、起業の計画や実行の段階では、大学における課外活動や海外経験などの幅広い分野での経験が重要と述べている。

中小企業庁（2014）は、起業に無関心な者が起業に興味を持ったきっかけは「働き口（収入）を得る必要」が多く、潜在的起業希望者が起業を志した理由は裁量労働や自己実現といった積極的な理由が多いとしている。

藤井（2014）は、起業予備軍と起業無関心層の違いを分析し、年齢が低い、親が経営者である、未就学児がいる、勤務企業数が多いほど、起業への関心が高まるとしている。収入に関しては有意な結果となっていないが、仕事をするうえで収入を重視している場合は起業への関心をもつという結果を得ている。また、年齢が上がるにつれて、「以前は起業に関心があった」という割合が高まるという調査結果を示しており、若いときに起業を希望していても実現できずにあきらめる人がいることがうかがえる。

## （2） 起業選択に関する研究

個人がどのような要因で起業を選択するかという問題について、本庄（2010）は起業家を選択する場合と被雇用者を選択する場合のそれぞれの期待効用の大小関係によって決定されると述べている。ここでいう期待効用には、所得だけではなく

個人の志向（嗜好）にもとづく効用もあげられている。

所得にかかる期待効用の議論でしばしば取り上げられるのは、自営業主と被雇用者の収入格差である。被雇用者の収入に対して自営業主の収入は低く、また、その比率が低下傾向にあることが、起業が増えない背景の一つとされている（中小企業庁、2002；中小企業庁、2005など）。ただし、安田（2015）は、自営業主と被雇用者の年代別構成比の違い（自営業主では低年収者の割合が高い高齢者層が増加している）が、自営業主の収入の相対的低下をもたらす原因となっている可能性を指摘し、自営業主と被雇用者の収入格差は、日本の近年の起業活動の低迷を十分に説明するものではないとしている。

また、個人の志向（嗜好）にもとづく効用は、所得に関する効用に優先することがある。中小企業庁（2014）や安田（2015）で紹介されている起業の動機に関するアンケート結果では、「収入を増やしたい」「職場の賃金が不満だったため」といった所得に関する項目よりも、「自由に仕事をしたい」「自分の裁量で仕事をしたい」「仕事の経験や知識を生かしたい」「年齢や性別に関係なく働きたい」などの非金銭的な項目の方が回答割合は高くなっている。また、「時間的・精神的ゆとりを得るため」「家事や子育て、介護をしながら柔軟な働き方ができるため」のようなワークライフバランスに関する項目についても起業の動機となるケースがあるようである（中小企業庁、2014）。

このように個人が起業を選択する背景は多様であるといえるが、起業の動機のなかには働き方に関するものが多く、勤務先では実現できないことを起業によって実現しようとしているととらえることもできるだろう。例えば、「自由に仕事ができないから起業する」「家事や育児の時間がとれないから起業する」といったことである。しかし、

このことは裏を返せば、起業するかどうかは勤務先の状況にも左右されるということを意味する。

開業者を生み出す既存企業（母体企業）について分析した村上（2015）は、「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」と述べ、その背景として、起業に必要なさまざまなスキルやネットワークを獲得できる機会が豊富なこと、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起業の機会費用が小さいこと、開業志向の強い人による自己選別が存在していること、といった可能性を指摘している。また、勤務先の業績に関しては、良い企業と悪い企業の両方で従業員の開業確率が高いというU字型の関係を確認している。さらに、勤務先企業の業種と開業者比率<sup>9</sup>との関係について、「医療、福祉」が最も高く、「製造業」「運輸業」は低いと述べており、開業者比率に関する業種特性が生まれる理由として、開業費用の多寡、離職率、必要な資格の存在をあげている。

本庄（2010）も、業種による開業率の違いについて、産業特性（市場の収益性・成長性、参入障壁）が参入の意思決定に影響を与えた結果として発生すると考えられているとしている。

これらの勤務先における状況は、自身のキャリア形成についての考えに徐々に影響を及ぼすことで起業を意識させると考えられる。一方で、高橋（2005）は、トリガーイベント（引き金となった出来事）によって起業を意識することになった起業家の存在を指摘しており、トリガーイベントへの対応の結果の一つが開業であったと考えた方が素直に説明できる事例が少なくなく、起業家とそうでない人とでキャリア形成などの項目にそれほど大きな違いが出てこない可能性もあると述べている。

### 3 推計の概要

これらの先行研究は、一時点での調査をもとに起業家や起業予備軍、そうでない人を区別し、分析した結果である。個人の起業意識の変化については考慮されていないため、本稿では起業意思の変化に焦点をあてた分析を行う。すなわち、従来の研究が起業意識をもつ人をストックとして把握していたのに対し、本稿ではストックの増減となるフローの観点からみる。起業意識の変化に焦点をあてることで、どのような要因で起業意識をもつようになるのか、あるいは、どのような要因で起業意識が喪失されるのか、といった点が明らかになれば、起業を促進させるうえで有用な知見が得られると考えられる。

推計は、東京大学社会科学研究所が実施している「働き方とライフスタイルに関する全国調査」（2007年～2012年）の個票データを使用する。同調査は同一人物を毎年調査しているパネル調査であり、回答者の意識や行動などの変化を時系列で把握できるという特徴がある。調査対象は2006年12月末時点で20歳から40歳までの人<sup>10</sup>である。2007年の初回調査時に性別・年齢を層化して抽出、追跡調査であることを事前に伝えたくて調査に協力を要請し、4,800件の有効回収票を得ている。

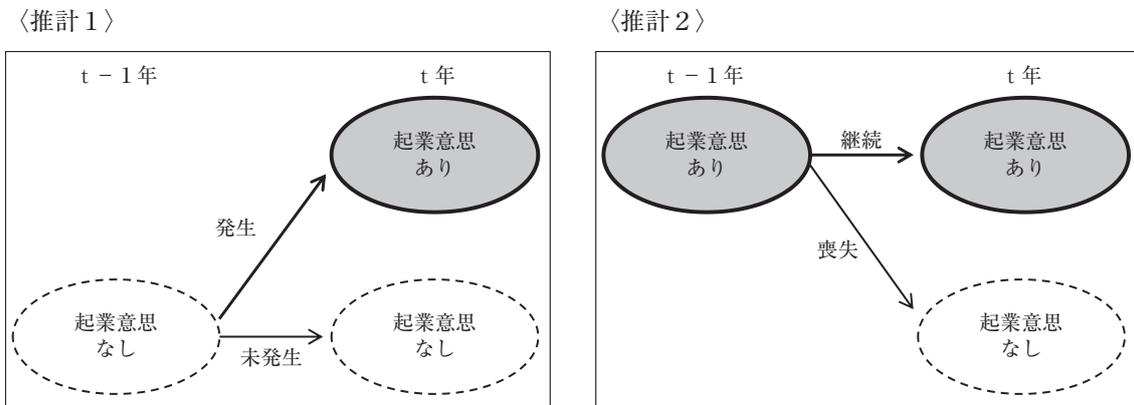
#### (1) 被説明変数

同調査の設問項目は、職業、家族、教育、意識、健康など多岐にわたる。職業に関する設問は非常に詳細で、そのなかに「あなたは、10年後にどのような働き方をしたいと思いますか」という将来の就業形態に関する設問がある。本稿では、

<sup>9</sup> 母体企業の10年前の正社員数に対する10年間に母体企業を辞めて開業した正社員数の割合。

<sup>10</sup> 20歳から34歳までの人を対象とする若年パネル調査と35歳から40歳までの人を対象とする壮年パネル調査に分かれているが、両者は対象の年齢層が異なるほかは同じ設計であるため、本稿では合わせて分析する。

図-1 t-1年の起業意思とt年の起業意思の関係



資料：筆者作成

表-2 起業意思の有無

	起業意思なし		起業意思あり		合計	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
t-1年	9,999	87.1	1,485	12.9	11,484	100.0
t年	10,085	87.8	1,403	12.2	11,488	100.0
2007年	2,821	83.6	554	16.4	3,375	100.0
2008年	2,512	85.7	420	14.3	2,932	100.0
2009年	2,386	87.9	328	12.1	2,714	100.0
2010年	2,097	87.2	307	12.8	2,404	100.0
2011年	2,241	88.3	298	11.7	2,539	100.0
2012年	2,162	89.0	267	11.0	2,429	100.0

資料：東京大学社会科学研究所「働き方とライフスタイルに関する全国調査」(2007年～2012年) (以下断りのない限り同じ)

(注) 1 「経営者、役員」「自営業主、自由業者」「内職」を除く就業者について集計 (以下同じ)。

2 t-1年とt年の度数が、各調査年を合計した度数よりも少ないのは、連続する調査年 (2007年と2008年、…、2011年と2012年) に回答があったケースについてデータをプールしているためである。

この設問に対して「自分で事業をおこしていきたい」あるいは「独立して一人で仕事をしていきたい」と回答している人を1 (=起業意思あり)、それ以外の選択肢を回答している人を0 (=起業意思なし) とする「起業意思ダミー」を設定し、被説明変数に用いる。二値型変数であり、推計はロジスティック回帰分析により行う。

推計にあたっては、データをプールしたうえでt年の起業意思がt-1年よりどう変化したのかを、主に勤務先との関連からみていく。具体的には、t-1年の起業意思が「起業意思なし」と「起

業意思あり」のグループに分類し、それぞれについてt年の起業意思ダミーを被説明変数とする推計を行うことで、起業意思の「発生」と「未発生」、および起業意思の「継続」と「喪失」にかかる勤務先からの影響を探っていく (図-1)。なお、推計の対象はt年とt-1年のともに就業しているケースとなるが、t年とt-1年のいずれかで「経営者、役員」「自営業主、自由業者」「内職」であったケースは、本推計の目的に沿わないため、除外した。

起業意思の有無にかかる単純集計は表-2のと

表-3 起業意思の有無の変化

	t-1年	t年				合計	
		起業意思なし		起業意思あり		度数	構成比 (%)
		度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)		
t-1年 → t年	起業意思なし	9,422	94.7	530	5.3	9,952	100.0
	起業意思あり	611	41.4	865	58.6	1,476	100.0
2007年 → 2008年	起業意思なし	2,080	94.0	132	6.0	2,212	100.0
	起業意思あり	179	42.0	247	58.0	426	100.0
2008年 → 2009年	起業意思なし	1,959	94.8	107	5.2	2,066	100.0
	起業意思あり	141	44.1	179	55.9	320	100.0
2009年 → 2010年	起業意思なし	1,756	93.7	118	6.3	1,874	100.0
	起業意思あり	91	39.2	141	60.8	232	100.0
2010年 → 2011年	起業意思なし	1,748	95.1	91	4.9	1,839	100.0
	起業意思あり	114	43.7	147	56.3	261	100.0
2011年 → 2012年	起業意思なし	1,879	95.8	82	4.2	1,961	100.0
	起業意思あり	86	36.3	151	63.7	237	100.0

おりである。起業意思がある割合は、t-1年は12.9%、t年は12.2%である。プールしたデータでは構成比に大きな違いはみられないが、各調査年での割合をみると、調査年が新しいほど起業意思がある割合は低いという傾向がみられる。年を経るうちに起業をあきらめるケース（藤井、2014）が存在するからであろう<sup>11</sup>。

また、t-1年からt年にかかる起業意思の有無の変化を確認すると、t-1年に起業意思がなかったケースのうち、t年に起業意思をもつようになったのは5.3%と少ない（表-3）。一方で、t-1年に起業意思があったケースのうち、t年も引き続き起業意思をもっているのは58.6%で、41.4%は起業意思をなくしている。起業意思は発生しにくく、発生しても喪失されやすいものであることがうかがえる<sup>12</sup>。

## (2) 説明変数

説明変数には、個人属性に関する変数のほか、

勤務先に関する変数と調査年ダミーを用いる。それぞれの説明変数にかかる構成比は表-4のとおりである。

まず、個人属性に関する変数は、「年齢」「性別」「学歴」「父の仕事」の四つである。

年齢は、t年の調査における年齢（調査年の前年12月末時点）について、「40歳代」「30歳代」「20歳代」のダミー変数を設定した。参照カテゴリーは「20歳代」である。

性別は、女性を1、男性を0とする「女性ダミー」である。

学歴は、2007年の調査で尋ねている最後に通った（または現在通学中の）学校が、「大学」「大学院」の場合を1、それ以外の学校の場合を0とする「大学・大学院ダミー」を設定した。

父の仕事は、起業意識に影響を与えられと考えられる要因である。親が経営者、自営業である人は起業を選択する傾向がある（安田、2010；藤井、2014）。15歳だったころの父親の仕事が「経営者、

<sup>11</sup> 推計サンプルの設計上の問題から、起業意思があるケースのうち、実際に起業を実現して「経営者、役員」「自営業主、自由業者」となったケースについては推計対象から除かれるということも理由としてあげられる。

<sup>12</sup> もっとも、起業意思は一度喪失したら再び発生しないというわけではない。データのなかには、発生と喪失を繰り返すケースも観察された。

表-4 説明変数の構成比

		度数	構成比 (%)	
年齢	40歳代	2,522	21.8	
	30歳代	6,086	52.7	
	20歳代	2,937	25.4	
性別	女性	5,657	49.0	
	男性	5,888	51.0	
学歴	大学・大学院	4,362	37.8	
	その他の学校	7,168	62.2	
父の仕事	父が経営者	3,021	26.8	
	その他	8,266	73.2	
業種	建設業	543	4.8	
	製造業	2,462	22.0	
	小売業	1,236	11.0	
	医療・福祉サービス業	1,521	13.6	
	その他のサービス業	1,275	11.4	
	その他の業種	4,164	37.2	
収入	600万円以上	1,183	10.7	
	350万～600万円未満	3,579	32.5	
	350万円未満	6,243	56.7	
規模	官公庁	619	5.8	
	300人以上	3,935	37.1	
	30～299人	3,492	32.9	
	29人以下	2,556	24.1	
職場環境	仕事の自由①	該当継続	5,617	49.5
		該当→非該当	1,390	12.2
		非該当→該当	1,512	13.3
		非該当継続	2,833	25.0
	仕事の自由②	該当継続	3,884	34.3
		該当→非該当	1,521	13.4
		非該当→該当	1,657	14.6
		非該当継続	4,273	37.7
	学習機会①	該当継続	4,324	38.4
		該当→非該当	1,425	12.7
		非該当→該当	1,438	12.8
	学習機会②	該当継続	4,061	36.1
		該当→非該当	5,158	46.0
		非該当→該当	1,425	12.7
		非該当継続	1,361	12.1
	仕事の調整	該当継続	3,269	29.2
		該当→非該当	4,174	36.9
		非該当→該当	1,360	12.0
		非該当継続	1,492	13.2
	失業可能性	該当継続	4,280	37.9
該当→非該当		665	5.9	
非該当→該当		773	6.8	
非該当継続		839	7.4	
調査年	2012年	9,017	79.8	
	2011年	2,217	19.2	
	2010年	2,127	18.4	
	2009年	2,133	18.5	
	2008年	2,404	20.8	
		2,664	23.1	

表-5 起業意思に影響を及ぼすと考えられる勤務先の状況

	業種	収入	規模	仕事の自由	学習機会	仕事の調整	失業可能性
原田 (2002)							有
高橋ほか (2013)					有		有
安田 (2010)		有					
中小企業庁 (2014)		有		有		有	
本庄 (2010)	有	有					
安田 (2015)				有			
村上 (2015)	有		有				有

資料：筆者作成

(注) 「有」は先行研究より影響を及ぼすと考えられることを示す。

役員」「自営業主、自由業者」であった場合を1、それ以外の場合を0とする「父が経営者ダミー」を設定した。

次に、起業意識に影響を及ぼすと考えられる勤務先の状況は、先行研究を踏まえ、「業種」「収入」「規模」といった要因のほか、「仕事の自由（自由に仕事ができるか）」「学習機会（仕事に関する能力を高められるか）」「仕事の調整（柔軟な働き方ができるか）」「失業可能性（離職する可能性があるか）」といった職場環境に関する要因があげられる（表-5）。

業種、収入、規模に関する変数は、いずれも  $t$  年の調査において尋ねている設問を説明変数としている。

業種は、勤務先の職業・産業に関する自由記述をもとにSSM産業分類（05年版）に準じてコードが振られている。2007年の観測数の上位5業種である「建設業」「製造業」「小売業」「医療・福祉サービス業」「その他のサービス業」をダミー変数とし、それ以外の業種については「その他の業種」にまとめ、参照カテゴリーとした。

収入は、過去一年間の収入で、「600万円以上」「350万円～600万円未満」「350万円未満」のダミー変数を設けた。参照カテゴリーは「350万円未満」である。

規模については、従業員数を勤務先の規模を示す変数とし、「官公庁」「300人以上」「30～299人」「29人以下」のダミー変数を設けた。参照カテゴリーは「29人以下」である。

仕事の自由、学習機会、仕事の調整、失業可能

性の職場環境に関する変数については、 $t-1$ 年と  $t$ 年の調査において尋ねている設問から、2期間の変化を示す説明変数を作成している。

仕事の自由に関する項目は二つある。「自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる」と「職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる」である。前者を「仕事の自由①」、後者を「仕事の自由②」とする。それぞれの項目に対して、「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」と回答した場合を該当、「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と回答した場合を非該当とし、2期間の変化により「該当継続」「該当→非該当」「非該当→該当」「非該当継続」の四つのダミー変数を作成した。参照カテゴリーは「非該当継続」である。

学習機会に関する項目も二つある。一つは「教育訓練を受ける機会がある」で「学習機会①」、もう一つは「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」で「学習機会②」とする。仕事の調整に関する変数は「子育て・家事・勉強など自分の生活の必要にあわせて、時間を短くしたり休みを取るなど、仕事を調整しやすい職場である」という項目をもとにし、失業可能性に関する変数は「今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある」という項目をもとにしている。ダミー変数の作成方法は、いずれも仕事の自由に関する変数と同様であるが、失業可能性については、ほかの変数と違って、該当する場合は悪い状況を意味することになる。

これらの職場環境に関する変数において予想される被説明変数との関係性は以下のとおりである。

仕事の自由：仕事の自由がない（なくなる）と起業意思が発生・継続する（負の関係性）。

学習機会：職業能力を獲得できる機会がある（生じる）と起業意思が発生・継続する（正の関係性）。

仕事の調整：働き方の調整ができない（できなくなる）と起業意思が発生・継続する（負の関係性）。

失業可能性：失業の可能性がある（生じる）と起業意思が発生・継続する（正の関係性）。

なお、職場環境に関する変数は、企業規模の影響を受けている可能性がある。多重共線性の問題が生じることを避けるため、推計にあたっては、規模と職場環境に関する変数を同時に説明変数には加えず、別々に推計する。

最後に、コントロール変数として、 $t$ 年がどの調査年に該当するかを示す調査年ダミーを説明変数に加える。参照カテゴリーは「2008年」である。

## 4 推計結果

### (1) 起業意思の「発生」「未発生」に

#### かかる推計

$t-1$ 年に起業意思がなかったグループの推計結果は表-6のとおりである。推計1-2～推計1-7は推計1-1の規模の代わりに職場環境に関するそれぞれの説明変数を加えたモデルである。なお、被説明変数である $t$ 年の起業意思ダミーは、1=起業意思あり、0=起業意思なし、であるため、説明変数のオッズ比（EXP（ $\beta$ ））が1

より大きい場合は正の相関関係（起業意思が「発生」）にあり、1より小さい場合は負の相関関係（起業意思は「未発生」）にあることになる。

個人属性に関する変数は、女性ダミーのみ有意となっており、オッズ比は1より小さくなっている。女性は新たに起業意思をもつことが少ない傾向にあるという結果で、高橋ほか（2013）の男性の方がTEAは高くなるという指摘と整合的である。

年齢は先行研究では負の相関関係が確認されている（藤井、2014）が、本推計では有意な関係とはなっていない。理由の一つに50歳代以上の高齢者層が推計対象に含まれていない点が考えられるが、少なくとも20歳代から40歳代の間においては起業意思の発生に関して年齢的な傾向はみられない。

大学・大学院ダミーについても、起業意思の発生との間で有意な関係はみられなかった。

父が経営者ダミーは、先行研究により相関関係があると思われたが、有意な関係性は確認できなかった。就業以前に影響を受けていた、バブル経済崩壊後の景気低迷に苦労している様子を見たことで起業意思は生まれなかった、といった理由が考えられるが、背景については詳細な検討が必要である。

勤務先に関する変数は、業種、収入、規模と、職場環境の一部の変数で有意な結果となった。

業種については、医療・福祉サービス業はオッズ比が1より小さく、その他の業種と比べて起業意思はなかなか発生しないといえる。逆に、その他のサービス業はオッズ比が1より大きく起業意思が発生しやすい業種といえる。建設業のオッズ比は1より大きい値となっている。起業意思が発生しやすいといえそうだが、規模を説明変数に加えている推計1-1では有意な結果とはなっていない。建設業は規模の小さな企業が多いことから、推計1-2～推計1-7は規模の影響が入り込んで有意な結果となっている可能性がある<sup>13</sup>。

<sup>13</sup> 建設業では、勤務先の規模が29人以下の割合が58.1%を占め、全体の24.1%より高い。また、推計1-2～推計1-7の説明変数に規模を加えて影響をコントロールして推計した結果、オッズ比は1より大きいものの、有意ではなくなった。

表-6 t-1年に起業意思がなかったグループの推計結果

		被説明変数：t年の「起業意思ダミー」（1=起業意思あり、0=起業意思なし） (t-1年の「起業意思ダミー」が0 (=起業意思なし) のケース)						
		推計1-1	推計1-2	推計1-3	推計1-4	推計1-5	推計1-6	推計1-7
		EXP(β)	EXP(β)	EXP(β)	EXP(β)	EXP(β)	EXP(β)	EXP(β)
年齢	40歳代	1.036	1.000	1.003	0.995	1.005	1.023	0.990
	30歳代	0.947	0.963	0.960	0.967	0.957	0.985	0.945
	20歳代	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
	女性	0.534 ***	0.532 ***	0.536 ***	0.531 ***	0.527 ***	0.546 ***	0.541 ***
	大学・大学院	1.079	1.022	1.026	1.035	1.036	1.040	1.037
	父が経営者	1.100	1.109	1.097	1.123	1.118	1.109	1.141
業種	建設業	1.257	1.601 **	1.569 **	1.600 **	1.638 **	1.588 **	1.521 **
	製造業	0.915	0.995	0.979	0.975	0.992	0.995	0.968
	小売業	0.870	1.143	1.143	1.132	1.145	1.143	1.138
	医療・福祉サービス業	0.557 ***	0.534 ***	0.537 ***	0.519 ***	0.543 ***	0.509 ***	0.544 ***
	その他のサービス業	1.326 *	1.466 ***	1.458 **	1.450 **	1.461 **	1.446 **	1.430 **
	その他の業種	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
収入	600万円以上	0.607 **	0.575 ***	0.547 ***	0.623 **	0.587 ***	0.579 ***	0.650 **
	350万~600万円未満	0.806 *	0.761 **	0.745 **	0.789 **	0.766 **	0.765 **	0.823
	350万円未満	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
規模	官公庁	0.364 ***						
	300人以上	0.763 **	—	—	—	—	—	—
	30~299人	0.686 ***						
	29人以下	参照変数						
職場環境	仕事の自由①	該当継続		1.101				
		該当→非該当	—	1.254	—	—	—	—
		非該当→該当		1.022				
		非該当継続		参照変数				
	仕事の自由②	該当継続			1.239 *			
		該当→非該当	—	—	1.097	—	—	—
		非該当→該当			0.932			
		非該当継続			参照変数			
	学習機会①	該当継続				0.788 **		
		該当→非該当	—	—	—	1.298 *	—	—
		非該当→該当				1.093		
		非該当継続				参照変数		
	学習機会②	該当継続					0.936	
		該当→非該当	—	—	—	—	1.196	—
		非該当→該当					0.827	
		非該当継続					参照変数	
	仕事の調整	該当継続						0.923
		該当→非該当	—	—	—	—	—	0.894
		非該当→該当						0.976
		非該当継続						参照変数
失業可能性	該当継続						1.401 *	
	該当→非該当	—	—	—	—	—	1.762 ***	
	非該当→該当						1.854 ***	
	非該当継続						参照変数	
調査年	2012年	0.783	0.769 *	0.758 *	0.808	0.777	0.778	0.792
	2011年	0.844	0.885	0.882	0.927	0.899	0.895	0.889
	2010年	1.250	1.239	1.239	1.290 *	1.241	1.247	1.217
	2009年	0.863	0.876	0.877	0.915	0.882	0.878	0.863
	2008年	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
	定数項	0.117 ***	0.080 ***	0.082 ***	0.085 ***	0.089 ***	0.087 ***	0.074 ***
	観測数	8,412	8,982	8,973	8,915	8,882	8,948	8,944
	Nagelkerke R2乗	0.034	0.032	0.033	0.036	0.033	0.031	0.039

(注) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の水準で有意であることを示す(以下同じ)。

収入は、600万円以上と350万～600万円未満で、オッズ比が1より小さくなっている。しかも、600万円以上の方がオッズ比は小さく、収入が増えるにつれて起業意思が発生しにくくなるという傾向がみられる。

規模は、29人以下の企業と比べて、すべての企業規模でオッズ比は有意に1より小さい値となっている。規模が小さい企業で開業者が多く生まれるとする村上（2015）の結果と整合的である。

職場環境に関する変数で有意な結果となっているのは、仕事の自由②、学習機会①、失業可能性である。ただし、予想された結果どおりであったのは失業可能性のみである。

仕事の自由②は「職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる」である。該当継続のオッズ比は、10%水準ではあるが、有意に1より大きい値となっており、自由に仕事ができる場合に起業意思が発生するという結果となった。また、仕事の自由①についても、有意な結果となっているものはないことから、仕事が自由にできないから起業意思が生まれるというわけではないと考えられる。「自由に仕事をしたいから起業を選択する」という先行研究とは反対の結果であり、理由について、事例研究等により詳細に検討していくことが必要である<sup>14</sup>。

学習機会①は「教育訓練を受ける機会がある」である。該当継続のオッズ比は有意に1より小さい値となっており、継続して教育訓練を受ける機会があると起業意思は生まれないという結果となっている。一方、該当→非該当の場合は1より大きい値となっており、教育訓練を受ける機会がなくなると起業意思が生まれるという結果である。これらの結果の解釈については、後述する起業意思の「継続」「喪失」にかかる推計の結果とあわせてみることにする。

失業可能性のオッズ比は、該当継続、該当→非該当、非該当→該当のいずれも有意に1より大きい。一時期でも失業の可能性を感じた場合は、起業意思をもつようになるといえ、原田（2002）や高橋ほか（2013）と整合的な結果である。

## (2) 起業意思の「継続」「喪失」に

### かかる推計

$t - 1$ 年に起業意思があったグループの推計結果は表-7のとおりである。起業意思がなかったグループの推計と同様、推計2-2～推計2-7は推計2-1の規模の代わりに職場環境に関するそれぞれの説明変数を加えたモデルである。また、 $t - 1$ 年に起業意思があったグループの推計であるため、説明変数のオッズ比（ $EXP(\beta)$ ）が1より大きい場合は起業意思の「継続」と、1より小さい場合は起業意思の「喪失」と、関係があるということになる。

個人属性に関する変数について、有意な結果となっているのは推計2-1の父が経営者ダミーだけである。年齢、女性ダミー、大学・大学院ダミーは有意ではなく、これらの個人属性と起業意思の継続や喪失の間には関係性がみられない結果となった。

勤務先に関する変数は、規模、学習機会①、失業可能性で有意な結果となり、そのほかの説明変数は非有意であった。

規模については、官公庁、300人以上の企業で有意に1より小さい値となっており、規模が大きい企業での勤務は起業意思の喪失につながるようである。この結果は村上（2015）と整合しており、起業意思がなかったグループの推計とあわせて考えると、企業の規模が大きいと、起業意思は発生しにくいというえ、発生しても喪失しやすいといえる。

学習機会①は、該当継続と非該当→該当で有意

<sup>14</sup> 理由の一つとして、職場の仕事の方法を自らの裁量で決めることは組織運営に必要な経験・能力の蓄積につながり、起業に対する自信を得られると考えることができるのではないだろうか。

表-7 t-1年に起業意思があったグループの推計結果

		被説明変数：t年の「起業意思ダミー」(1=起業意思あり、0=起業意思なし) (t-1年の「起業意思ダミー」が1(=起業意思あり)のケース)						
		推計2-1	推計2-2	推計2-3	推計2-4	推計2-5	推計2-6	推計2-7
		EXP( $\beta$ )	EXP( $\beta$ )	EXP( $\beta$ )	EXP( $\beta$ )	EXP( $\beta$ )	EXP( $\beta$ )	EXP( $\beta$ )
年齢	40歳代	0.913	0.937	0.938	0.883	0.930	0.950	0.918
	30歳代	1.046	1.123	1.116	1.057	1.117	1.124	1.118
	20歳代	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
	女性	0.907	0.838	0.841	0.810	0.841	0.830	0.831
	大学・大学院	1.133	1.038	1.038	1.048	1.031	1.040	1.052
	父が経営者	0.783 *	0.855	0.852	0.859	0.855	0.845	0.861
業種	建設業	0.955	1.067	1.062	1.050	1.040	1.050	1.061
	製造業	1.149	1.088	1.080	1.097	1.109	1.082	1.084
	小売業	0.903	0.838	0.841	0.864	0.868	0.869	0.869
	医療・福祉サービス業	0.934	0.856	0.842	0.861	0.853	0.827	0.880
	その他のサービス業	1.071	1.028	1.029	1.013	1.030	1.042	1.043
	その他の業種	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
収入	600万円以上	1.045	0.930	0.921	1.007	0.953	0.949	0.980
	350万~600万円未満	0.978	0.959	0.954	0.995	0.983	0.966	0.991
	350万円未満	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
規模	官公庁	0.504 **						
	300人以上	0.609 ***						
	30~299人	0.817						
	29人以下	参照変数						
職場環境	仕事の自由①	該当継続		0.998				
		該当→非該当		0.933				
		非該当→該当	—	0.774				
		非該当継続		参照変数				
	仕事の自由②	該当継続			1.073			
		該当→非該当			1.019			
		非該当→該当	—		1.208			
		非該当継続			参照変数			
	学習機会①	該当継続				0.712 **		
		該当→非該当				0.822		
		非該当→該当	—			0.638 ***		
		非該当継続				参照変数		
	学習機会②	該当継続					1.012	
		該当→非該当					0.924	
		非該当→該当	—				1.072	
		非該当継続					参照変数	
	仕事の調整	該当継続						1.030
		該当→非該当						1.222
		非該当→該当	—					0.832
		非該当継続						参照変数
失業可能性	該当継続						1.433 *	
	該当→非該当						1.028	
	非該当→該当	—					1.203	
	非該当継続						参照変数	
調査年	2012年	1.161	1.197	1.218	1.175	1.159	1.197	1.207
	2011年	0.902	0.870	0.871	0.890	0.859	0.857	0.865
	2010年	1.066	1.094	1.096	1.080	1.102	1.091	1.083
	2009年	0.856	0.848	0.843	0.812	0.829	0.848	0.832
	2008年	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数	参照変数
	定数項	2.002 ***	1.658 **	1.509 **	2.010 ***	1.571 **	1.573 **	1.478 **
	観測数	1,260	1,339	1,339	1,329	1,327	1,339	1,337
	Nagelkerke R2乗	0.024	0.017	0.016	0.025	0.015	0.017	0.018

表－8 学習機会②の推計結果から想定される起業意思への影響

	起業意思なしの推計結果	起業意思ありの推計結果	変数と起業意思との関係性
該当継続	未発生	喪失	マイナス
該当→非該当	発生	—	プラス
非該当→該当	—	喪失	マイナス
非該当継続	参照変数	参照変数	

となっており、オッズ比はともに1より小さい。教育訓練を受ける機会が継続してある場合と教育訓練を受ける機会が新たに生じる場合に、起業意思は喪失されやすいという結果である。前項の起業意思がなかったグループの推計では、継続して教育訓練を受ける機会があると起業意思は生まれない、教育訓練を受ける機会がなくなると起業意思が生まれる、という結果であった。これらの結果を整理すると、教育訓練の機会は起業意識の醸成に対して負の影響を及ぼすといえそうである(表－8)。その理由の一つとして、企業による教育訓練を受けることで、勤務先に対する愛着心が生まれるからではないかということが考えられる<sup>15</sup>。すなわち、能力開発の機会があることに満足している従業員は組織に対して帰属意識をもつ傾向があり、離職して起業しようとは考えないようになるのではないだろうか<sup>16</sup>。

失業可能性については、10%水準ではあるが、該当継続で有意に1より大きな値となっており、失業する可能性が続くと、起業意思も継続されるようである。

このようにt-1年に起業意思があったグループの推計は、起業意思がなかったグループと比べると有意な結果となった説明変数が少ない。起業意思が継続されるのか、それとも喪失してしまうのかは、その発生の場合と比べて、個人の属性や勤務先の状況に左右されることが少ないといえそ

うである。

## 5 おわりに

本稿では、起業意識の変化にかかる要因を勤務先との関連を中心に探った。その結果をまとめると以下のとおりとなる。

- ①女性は男性と比べて起業意識が発生することが少ない。
- ②勤務先の業種は起業意識の変化に影響を及ぼす。また、規模が小さい企業での勤務の方が起業意識を発生させる。
- ③収入が少ないほど起業意識が発生する。
- ④職場の仕事のやり方を自分で決められる場合や教育訓練を受ける機会がない場合の方が起業意識は発生する。
- ⑤失業の可能性を感じると起業意識が発生する。

このうち、①、②、⑤については、概ね先行研究と整合する結果であったといえるが、③と④は必ずしも先行研究と一致する結果とはいえない。本稿では起業意思の有無の変化を焦点に推計したために先行研究との違いが生じた可能性がある。例えば、③の収入と起業意識との関係について先行研究では、起業の実現と収入は有意な関係はない(安田、2010)、起業予備軍と起業無関心層で

<sup>15</sup> 若林ほか(2006)は、関西の電機メーカー3社の従業員への調査をもとに成果主義的人事制度と組織コミットメントの変化について実証的に分析し、組織帰属意識の側面の一つである愛着的コミットメントは、能力開発機会の満足度が高いと高まるという結論を得ている。

<sup>16</sup> 樋口・戸田(2005)は、女性を対象としたプロビット分析で、1997年以降のデータでは教育訓練を受けることで離職率が下がることを確認している。

収入に関する違いはない(藤井、2014)、としている。起業意識があっても、資金や能力が不足していると感じているうちは、なかなか起業には至らないだろう。時間をかけて起業の準備をしている間に収入も増加すると思われるため、ストックとしての起業予備軍と起業無関心層をみた場合や起業直前の収入をみた場合は、収入に違いが生じない可能性がある。

また、本稿では就業にかかる起業意識の変化についての要因を探っており、就業前に起業意識をもったケースや、起業意識がなかったがトリガーイベントを経たことで起業するようなケースなどは含まれない。こうしたタイミングの違いによって、起業意識が発生する要因も異なる可能性がある。本稿の推計において「仕事の調整(仕事を調整しやすい職場である)」と起業意識の発生には有意な関係が確認できなかったが、出産や育児、介護などの必要性がトリガーイベントとなるケースでは、仕事の調整ができる職場かどうかは起業意識を発生させる重要な要因になる可能性がある。

いずれにしても、起業意識が発生する要因については、詳細な実態把握をもとにさらなる検討が必要であるといえるだろう。

なお、本稿の結果から指摘できる起業の促進に関する政策的なインプリケーションは2点あげられる。

一つは、起業意識の苗床となる規模の小さな企

業における雇用の促進である。起業予備軍が減少している現状においては、起業に関心をもつ人を増やすことが重要になる。規模の小さな企業が雇用を促進しやすくなる政策を実施することで起業予備軍が増える可能性が高まり、起業の促進につながると思われる。

もう一つは、失業の可能性を感じている就業者に対する起業のサポートの必要性である。業績の悪い企業から生まれた開業者のパフォーマンスは悪い(村上、2015)。失業の可能性を感じている就業者がそのまま起業しても、失敗に終わる可能性が高いだろう。起業はただ増えればよいというものではなく、成功する起業を増やすことが重要である。十分にサポートすることで成功の可能性を高め、起業への思いを実際のビジネスへと具現化させるべきである。

<謝辞>

「働き方とライフスタイルに関する全国調査」の二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから、「東大社研・若年パネル調査(JLPS-Y) wave1-6, 2007-2012」「東大社研・壮年パネル調査(JLPS-M) wave1-6, 2007-2012」(東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト)の個票データの提供を受けました。記して感謝いたします。

<参考文献>

- 川名和美(2014)「我が国の起業家教育の意義と課題—『起業教育』と『起業家学習』のための『地域つながりづくり』—」日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第25号、pp.59-80
- 古澤和行(2012)「起業家マインドの涵養に係る活動とその評価にまつわる諸問題に関する論攷」愛知学院大学『経営管理研究所紀要』第19号、pp.11-23
- 初等中等教育段階における起業家教育の普及に関する検討会(2015)「指導事例集『生きる力』を育む起業家教育のススメ 小学校・中学校・高等学校における実践的な教育の導入例」
- 鈴木正明(2013)「日本の起業活動の特徴は何か—グローバル・アントレプレナーシップ・モニターに基づく分析—」日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第19号、pp.17-33

- 大和総研 (2010) 「平成21年度 経済産業省委託事業 産学連携人材育成事業 (起業家人材育成事業) 報告書 (本編)」
- 高橋德行 (2005) 「開業者のプロフィール」 忽那憲治・安田武彦編著『日本の新規開業企業』白桃書房、pp.1-25
- (2014a) 「起業家教育のスペクトラム—『活動』の支援か『態度』の形成か—」 ビジネスクリエーター研究学会『ビジネスクリエーター研究』第5号、pp.97-112
- (2014b) 「起業態度と起業活動の国際比較—日本の女性の起業活動はなぜ低迷しているのか—」 日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第22号、pp.33-56
- 高橋德行・磯辺剛彦・本庄裕司・安田武彦・鈴木正明 (2013) 「起業活動に影響を与える要因の国際比較分析」 RIETI Discussion Paper Series 13-J-015
- 中小企業庁 (1999) 『1999年版中小企業白書』
- (2002) 『2002年版中小企業白書』
- (2005) 『2005年版中小企業白書』
- (2014) 『2014年版中小企業白書』
- 中山健 (2006) 「起業活動の現状と大学生の起業意識—アンケート調査結果の分析を中心として—」 千葉商科大学 国府台学会『千葉商大論叢』第43巻3・4合併号、pp.41-64
- 馬場遼太・元橋一之 (2013) 「起業活動と人的資本：RIETI起業家アンケート調査を用いた実証研究」 RIETI Discussion Paper Series 13-J-016
- 原田信行 (2002) 「潜在的開業者の実証分析」 日本経済研究センター『日本経済研究』44号、pp.122-140
- 樋口美雄・戸田淳仁 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」 KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES DP 2005-002
- 藤井辰紀 (2014) 「起業予備軍と起業家—起業意識に関する五つの論点—」 日本政策金融公庫総合研究所編『2014年版 新規開業白書』同友館、pp.37-69
- ベンチャーエンタープライズセンター (2005) 「開業予定者の実態」 国民生活金融公庫総合研究所編『2005年版 新規開業白書』中小企業リサーチセンター、pp.161-184
- 本庄裕司 (2010) 『アントレプレナーシップの経済学』同友館
- 村上義昭 (2015) 「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『日本政策金融公庫論集』第28号、pp.1-27
- 安田武彦 (2010) 「起業選択と起業後のパフォーマンス」 RIETI Discussion Paper Series 10-J-020
- (2015) 「経済の新陳代謝を阻むもの—「何故、日本で起業家社会は実現しないのか」—」 商工総合研究所『商工金融』2015年7月号、pp.5-25
- 若林直樹・山岡徹・松山一紀・本間利通 (2006) 「成果主義的人事制度改革と組織帰属意識の変化—関西電機メーカー3社調査に於ける組織コミットメント変化と心理的契約の分析—」 京都大学大学院経済学研究科 Working Paper No. J-51