

出身企業における破綻等の問題が起業家に与える影響に関する考察

—2001年以降のIPO企業を対象として—

A Thought on the Influence of Problematic Event at Prior Employers to Entrepreneurs

—A Research on the IPO Companies in or after 2001—

九州大学 玉置 浩伸

要旨

本稿では2001年～2011年に日本の株式市場に上場した新規公開企業の役員および創業者の出身企業を調査、出身企業の破綻等の問題イベントが起業の成功に影響を与えているかを検証した。

その結果、『民事再生』、『清算』、『破産』、『私的整理』、『会社更生』など、俗に「倒産」と呼ばれるイベントが発生した企業から新規公開企業の役員が高い比率で輩出されていることが実証された。一方、『リストラ』、『合併』、『不祥事』、『持株会社移行』と役員輩出数の間には、負の相関が認められた。社齢の若い企業ほど、新規公開企業の役員を輩出する割合が高いことも確認された。

創業者に関し、『会社更生』、『吸収合併』、『営業譲渡』、『民事再生』、『破産』という問題を経験した企業からより多くの創業者が輩出されていることも実証された。『合併』や『リストラ』を経験した企業では有意な差は認められなかった。問題企業の退出が企業の新陳代謝につながるという通説は概ね支持された。

キーワード：IPO、破綻、倒産、株式公開、出身企業

Abstract

This article discusses the influence of work experience at corporations that have experienced problematic events such as bankruptcy, on start-up success. Founders and board members of companies newly listed on the Japanese stock exchange between 2001 and 2011 (“IPO companies”) have been examined. The study found that there were significantly more board members who have work experience at “tosan” (i.e. “civil rehabilitation”, “legal liquidation”,

“bankruptcy” and “voluntary liquidation”) corporations compared to those who have no such experience. On the other hand, work experience at “restructuring”, “merger”, “scandal” or “transform to holding company” corporations was negatively correlated to the number of board members of IPO companies. Company age was also negatively correlated.

As for founders, it was found that corporations that have undergone “rehabilitation”, “asset sale”, “civil rehabilitation”, “bankruptcy” or “absorption-type merger” produced more founders. No significant differences were identified among “merger” and “restructuring” corporations. These findings support the common belief that an exit from problematic companies encourages the birth of new companies.

Keywords: IPO, failure, bankruptcy, entrepreneur, former employer

1 はじめに

我が国では外部労働市場が未整備であり、かつ、従業員の技能が企業特長的であるため、転職に伴う機会費用が高く、人材の流動性が乏しいとされてきた(二村 1996)。大企業が終身雇用制や手厚い福利厚生により優秀な人材を囲い込み、起業すれば成功したであろう人材が外部に出てこないことが日本における起業が低調である理由の一つであると考えられる。では、企業のリストラや破綻といった理由で、好むと好まざるに係わらず、それまで勤務していた会社から外部に投げ出された社員は起業という職業選択を行うのであろうか。この疑問が本研究の出発点である。本稿は、彼らの軌跡を追うことにより、この通説に対し考察を加えるものである。

2 先行研究の検討

2.1 起業意思に関する理論

潜在起業家が起業に至る要因については 80 年代以降、起業志向の高い個人の属性や特徴を探る研究が数多くなされたが、学術的なコンセンサスを得るに至っていない (Ajzen, 1991; Krueger, 2000; Mitchell, Busenitz, Lant, McDougall, Morse, & Smith, 2002)。Ajzen (1991)は人のある行動を予測するためには、ある特定の態度や特徴に注目するのではなく、人の性質を異なった状況下の行動の集合体として見る必要があるとしている。Krueger(2000)は、例えば『ロールモデルの存在』といった外部要因も『自己効力感』などの要因を媒介としてのみ起業意思の強化につながるとしている。

Ajzen(1991)は、行動科学の観点から、計画行動理論(Theory of Planned Behavior: TPB)を提唱、人が行動を起こす時は、意思 (intention) が働き、その意思には、①態度と②主観的な規範、③行動を自分で制御しているという感覚、の3つが影響を及ぼすとし、意思が行動の最も直接的な予測要因であると説いた (Ajzen 1991, Krueger, Reilly & Carsrud 2000)。

また、Sharpero & Sokol (1982)は、認知心理学の立場から、起業イベント理論 (Sharpero's Entrepreneurial Event Theory: SEE)を提唱、①個人が認識する社会的に望ましい状況(perceived desirability)に対し、②実現可能性(perceived feasibility)が高まり、③行動性向(propensity to act)の強い個人が何かのきっかけ (precipitating event、例えば、『40歳の誕生日』や『解雇』) が起こった場合に起業に至ると説明した。

Krueger et al. (2000) は、97人の大学生を対象とした調査で Sharpero & Sokol (1982) と Ajzen (1991) の主張はほぼ同一であることを実証し、SEEにおける desirability がTPBにおける『態度』と『主観的な規範』、feasibility が『行動制御の感覚』に対応するとしている。

Bandura(1977)は、社会学習理論の中で自己効力感(自分で自分の置かれた状況に影響を及ぼすことができるという感覚: self-efficacy)が、困難な状況下での行動の開始、継続、どの程度の努力を続けるか、を決定づけているとしているが、Ajzen(1991)はこの自己効力感がTPBにおける『行動制御の感

覚』に対応しているとしている。

また、Leddo & Abelson (1986)は社会心理学の立場から、行動につながる要因を能力(ability)、準備(arrangement)、意欲(willingness)、の3つであるとしているが、Mitchell, Seawright & Morse(2000)は、これら3つの要因はSEEの desirability、feasibility、propensity to act、に対応している。また、Mitchell et al.(2000)はLeddo & Abelson (1986)のモデル(即ち、SEE)は日本を始めとする異文化の国々においても有効であることを実証した。

Fitzsimmons & Douglas(2011)は、SEEの desirability と feasibility の間に反作用(即ち、一方が増えれば一方が減ずる)関係が存在することを実証、また、desirability か feasibility のどちらかが高ければ、起業意思は増すことを示した。

筆者が先行研究を検討した結果、数多くの研究者がTPB若しくはSEEに基づいた理論を展開しているが、30年程の時を経て、定義の変遷や理論の混乱が見られた(注1)。本稿では、TPBとSEEの同一性を実証したKrueger et al. (2000)のモデルを採用し、以下、検討を進める。

本稿が直接対象とするモデルではないが、認知バイアス論も起業意思を説明する理論として確立されている。認知バイアス論では、同じ状況下で、あるものは起業し、またあるものは起業をしない、という異なった結論に至る理由を①自信過剰、②代表制の誤認、③直感の3つであるとしている。自信過剰とは、与えられたデータに対し、自分の判断が正確であると思いつくことであり、代表制の誤認とは、少ないデータから導いた結論を正しいと信じることである (Busenitz & Barney, 1997)。直感とは確実な証拠がないにも係わらず、何か正しいと信じこむことである (Baumol, 1993)。これらの個人の特性は共に起業意思を高めることが知られている。

2.2 外的要因

先行研究が明らかにした起業意思、起業実現および起業後のパフォーマンスに影響を与える外的要因を表1に示す(+、-の符号はそれぞれ正、負の相関を表す) なお、パフォーマンスの指標としては、企業の存続、売上の伸び、利益の伸び、従業員数の伸び、IPOの可能性のいずれかを使用している。(Shane, 2003)。

表1 外的要因

要因	起業意思	起業実現	パフォーマンス	文献例
失業	+	+	-	Mesch & Czamanski (1997), Ritsilä & Tervo (2002), Cressy (1996)
統制の所在(内部)	+	+	+	Bonnett & Furnham (1991), Ward (1993), Lee & Tsang (2001)
自己効力感	+	+	+	Chen, Greene & Crick (1998), Robinson, Stimpson, Heufner & Hunt (1991), Kalleberg & Leight (1991), Laguna (2013)
年齢		+(注2)	+(注2)	Long (1982), Bates (1995b)
教育		+	+	Boyd (1990), Bates (1995a)
職業経験		+	+	Robinson & Sexton (1994), Duchesneau & Gartner (1990)
業界経験		+	+	Praag & Pohem (1995), Brüderl & Preisendörfer (1998)
起業経験		+	+	Reynolds (1997), Taylor (1999)
ロールモデル		+	+	Fairlie (1999), Duchesnear & Gartner (1990)
達成欲求		+	+	Caird (1991), Lee & Tsang (2001)
社会的つながり		+	+	Davidsson & Honig (2003), Brüderl & Preisendörfer (1998)
収入		-	+	Amit, Muller & Cockburn (1995), Cressy (1996)
リスク性向		+	-	Begley (1995), Miner, Smith Bracker (1989)
機会コスト		+		Amit, Glosten & Muller (1993)
社会的地位		+		Dolton & Makepeace (1990)
外向的な性格		+		Burke, Fitzroy & Nolan (2000)
職種経験		+		Klepper & Sleeper (2005)
同意しやすい性向		-		Wooten, Timmerman & Folger (1999)
経営ノウハウ			+	Cooper, Gimeno-Gascon & Woo (1994)
資金			+	Cooper, Gimeno-Gascon & Woo (1994)

(出所：Shane(2003)をもとに筆者作成、一部加筆)

2.3 起業意思モデル

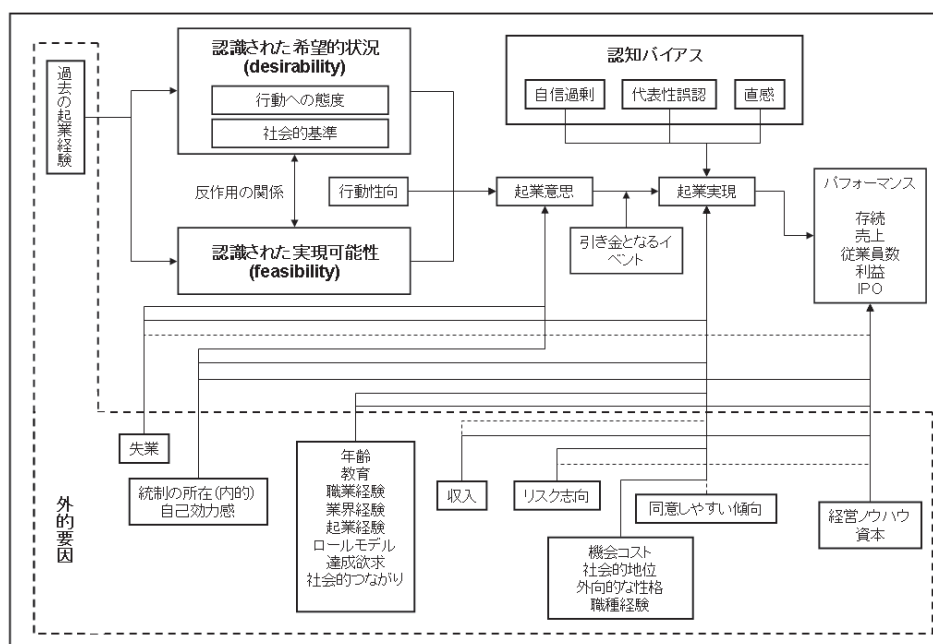
2.1および2.2で検討した先行研究に基づいたモデルを図1に示す。TPBやSEEによると、外的要因はdesirabilityやfeasibilityを媒介として起業意思に影響を与えるものと予想されるが、2.2に例示した実証研究は、必ずしもTPBやSEEを踏まえたものではないため、便宜上これら媒介変数を経由しないよう示してある。

外的要因から伸びる実線は正の相関、点線は負の相関を表す。若干見づらい図ではあるが、図の左下から線をたどり、線が途切れたところで上に進むと対応関係が明らかになる。例えば、『失業』

の箱からは二本の実線、一本の点線が伸びるが、実線は起業意思と起業実現に対し正の相関を表し、点線はパフォーマンスに対し負の相関であることを表す。太い点線で囲まれている部分は、先行研究において、起業意思や起業実現への影響が検討された外部要因を示す。

起業意思に影響を与えることが実証された外的要因の中で、『過去の起業経験』に関してはdesirabilityとfeasibilityを媒介として起業意思に影響を与えることが実証されている(Krueger, 1993)ため図中に示してある。

図1 起業意思モデル



(出所：筆者作成)

2.4 問題イベントに伴う要因

次に2.1-2.3の検討を踏まえ、特にリストラ、破綻等のイベント（以下、『問題イベント』。詳しい定義については3.2を参照）が与える影響を抽出し、検討を加える。

Sharpero & Sokol (1982)は、人が起業に踏み切る場合、何か引き金となるイベントが存在することが多く、特に悪い情報により強く反応し、また、個人の個々の態度や特徴は必ずしも強い起業意思を表さないが、ある複合的な事象が発生した場合、複数の要因を通じ、『認識された希望的状況 (=perceived desirability)』と『認識された実現可能性 (=perceived feasibility)』が高まり、起業意思が増大する、としている。

本稿の検討対象である『問題イベント』においては、こうしたイベントがSharpero & Sokol (1982)の指摘する『引き金となる悪い情報』として存在する。また、企業の破綻の原因となる事象が発生した時点から企業が現実に破綻し、潜在起業家たる従業員が解雇され、または、離職し、起業に至る時点まで、環境が及ぼす外部的要因と潜在起業家自身の内部的要因が複雑に組合わさっていることが予想され、まさにSharpero & Sokol (1982)が指摘した複数の要因からなる事象を構成していると考えられる。以下に、2.2に例示した要因から問題イベントに関係するであろうと考えられるものについて検討する。

2.4.1 失業、機会コスト

破綻する企業では破綻が現実のものとなる相当前の段階から業績の悪化に起因する労働環境の劣化が発生するであろう。給与の切り下げのみならず、離職者が増えることにより残った従業員への業務のしわ寄せという形で労働環境は悪化する。Brockhause (1980)やLee, Wong, Foo & Leung (2011)は起業家を調査し、仕事への不満と同僚への不満が重なり、昇進の可能性が高く無い時、職を離れる意思決定をしていることを発見している。また、職に極めて強い不満を抱いて離職したものは他の会社も似たり寄ったりであり、転職が状況を改善しないと信じこむ傾向にあるとしている。

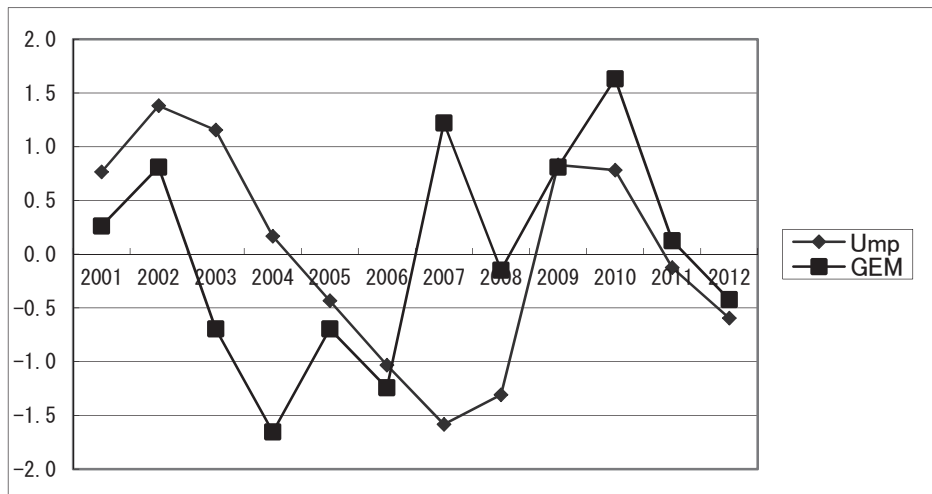
職場環境の悪化にも係わらず、職に留まったとしても、雇用主が破綻してしまえば、離職せざるを得ない。Collins, Moore & Unwalla (1964)は、ミシガン州の150名の起業家を調査し、その殆どが比較的富裕な状態から突然貧困に陥ったことを発見した。

よりマクロ的な視点に立てば、Global Entrepreneur Monitor (GEM)の調査対象にもなっている『必要に迫られた起業家(necessity-driven entrepreneur)』になった、即ち、生計を立てるために起業せざるを得ない状況に追い込まれた可能性もある。特に大企業の破綻の場合、同様のスキルを持つ人材が同時に転職市場に放出されることにより、求人数が転職希望者を吸収するのに十分でなかった、

例え求人があったとしても希望する給与が得られず、結果として起業の機会コストが相対的に下がった、という状況も考えられる。実際、図2に示す通り、GEMのデータによると、リーマン・ショック前後の2008年から2010年は日本においてもnecessity-driven entrepreneurの比率の増加が見られ、2007年を除くその他の年度においても緩やかな相関が観察される。2007年度は特異点となってい

るが、前年に起こったライブドア事件の影響から起業熱が冷やされ、起業機会を求める起業家(improvement-driven opportunity entrepreneur)が減る一方で、necessity-driven entrepreneurの絶対数は大きくは変わらなかったため、相対的にnecessity-driven entrepreneurの比率が上昇したと考えられる。

図2 日本の完全失業率と Necessity-driven Entrepreneur



(出所：総務省発表完全失業率データ (Ump) と GEM の TEA 率 (注3) に占める Necessity-driven entrepreneur の比率データ (GEM) より筆者作成。2つのデータは直接比較できないため、2001-2012年のデータを正規化してある。)

2.4.2 社会的つながり

多くの研究者が起業チームの重要性を強調しているが、破綻企業出身の起業家は同じ会社の同僚を起業チームのメンバーとして誘い易いことも予想できる。事実、本稿で分析に用いたデータからも同じ会社出身の役員を持つ企業を多数見て取ることができる。Audretsch, Aldridge and Sanders (2011)は、過去に仕事上でつながりのあった者同士は会社を起こす可能性が高いと結論づけている。Ensley, Carland & Carland (1998)は、同じバックグラウンドを持った起業チームによるベンチャーの方が良いパフォーマンスを達成するとしている。また、Leung, Zhang, Wong & Foo (2006)は多くのベンチャーは成長段階に移行してもなお、同じ価値やゴールを共有する人材を見つけようとする結論付けている。

2.4.3 資本

一方で、起業の阻害要因も考えられる。そもそも既存の会社が破綻するような経済状況では、スター

トアップの経営環境や資金調達環境も良くないと予想される。例えば、表2が示す通り、リーマン・ショックの前後では、日本におけるベンチャー・キャピタルの投資額は顕著に減少しており、問題イベントを契機に起業しようとする起業家にとって、必要な資金の確保が厳しい状況であったと考えられる。

表2 ベンチャーキャピタル投資額

	投融資額 (億円)		社数 (社)	
		前年変化率		前年変化率
2005/4~2006/3	2,345	45.7%	2,834	13.4%
2006/4~2007/3	2,790	14.2%	2,774	-1.2%
2007/4~2008/3	1,933	-33.2%	2,579	-7.9%
2008/4~2009/3	1,366	-29.7%	1,294	-50.4%
2009/4~2010/3	875	-36.8%	991	-25.9%
2010/4~2011/3	1,132	43.5%	915	-0.1%

(出所：財団法人ベンチャーエンタープライズセンター『2011年ベンチャーキャピタル等投資動向調査』)

2.4.4 その他考える要因

ケースバイケースではあろうが、特に大企業の場合、問題イベントがなければ社会人人生をその企業で終えていたような業界知識、経営ノウハウを持ち、教育レベルも高く、かつ比較的高齢な管理職レベルの人材が起業を目指すことも考えられよう。表1の先行研究が示す通り、年齢、教育、職業経験、業界経験、社会的地位、企業内ネットワークや業界内ネットワーク、経営ノウハウといった要因は起業実現や起業後のパフォーマンスとの正の相関が指摘されている。問題イベントを契機に、このような特徴・資質を備えた人材が起業を目指したとも考えられる。

2.5 事業機会

次に事業機会について検討する。企業が破綻することにより、①それまでその企業が占有していた市場に穴が空き、新規参入の機会が広がる、②カーブアウト、スピンオフ、スピンアウト、MBOなどの機会が安価なコストで実現する等、新たなビジネスチャンスを生むことも考えられる (Wennekers & Thurik 1999)。新規事業の担当者であればチームメンバーを引き連れてスピンオフという選択肢も考えられる (Klepper & Sleeper, 2005)。

2.6 パフォーマンス指標

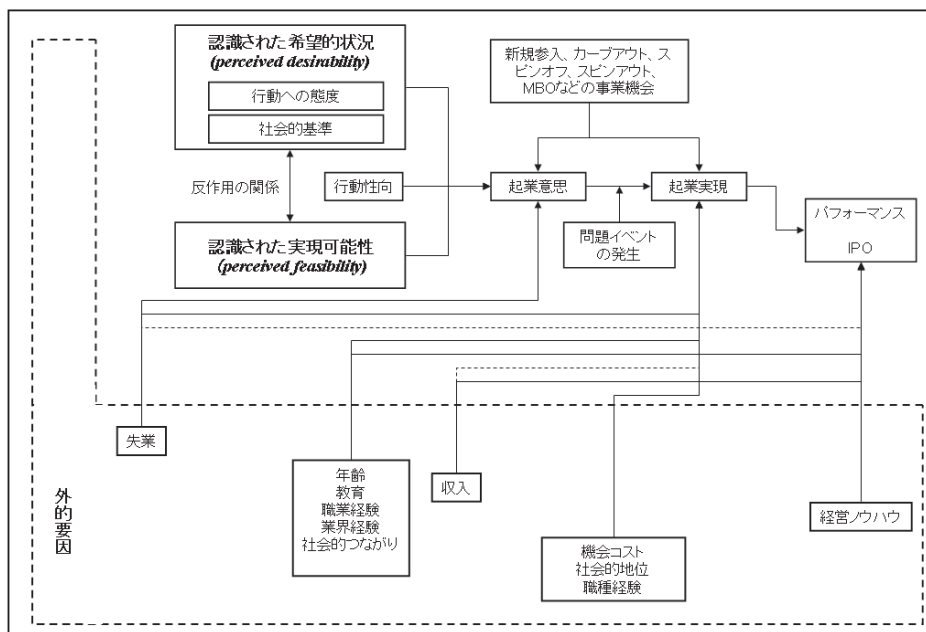
起業のパフォーマンスを測る指標としては、Folta, Cooper & Baik(2006)の例にならい、株式公開に至ったかどうかを使用し、公開時点の役員であることを成功の判断基準とする。IPOを一つの起業の成功と看做すことは社会通念上概ね受け入れられており、また、現時点では、起業家およびベンチャー企業の経営者の出身企業情報とベンチャー企業のパフォーマンスを結びつける唯一の方法であると考えられる。

2.7 理論的枠組

上記 2.3 で明らかにされた起業意思モデルに影響を与える要因および枠組みに 2.4 に挙げた要因を当てはめることにより、図3に示すモデルを得る(認知バイアス理論については本稿の検討対象ではないので割愛)。

収入を得られず、かつ資金調達環境が厳しいことによる起業実現への困難や、失業したことによる起業後のパフォーマンスへのマイナスの影響も予想されるが、その他の要因は全て起業意思、起業実現、起業後のパフォーマンスに対し、プラスに働くことが見て取れる。

図3 破綻等、出身起業の問題が起業家に与える影響



(出所：筆者作成)

2.8 仮説

以上の検討から、『破綻等、問題を経験した企業

出身者は、そうでない企業出身者と比較し、起業に至る比率が高い、若しくは、株式公開の形で起業を

成功させる可能性が高い』との仮説を立てる。この仮説を本分析のリサーチ・クエスチョンとして設定し、新規公開企業の創業者の出自に有意差があることを示すことにより実証とする。また、同様の分析を役員に対しても行い、問題企業の勤務経験が、ベンチャー経営というキャリア選択に影響を及ぼしているのかを確認する。

3 方法

3.1 分析の対象

2001年1月29日に株式公開したメック株式会社から2011年11月29日公開のベルグアース株式会社まで、日本の株式市場（東京証券取引所一部、二部、マザーズ、大阪証券取引所一部、二部、外国部、ヘラクレス、名古屋証券取引所一部、二部、セントレックス、札幌証券取引所、アンビシャス、福岡証券取引所、Q-Board、JASDA スタンダード、グロース、NEO）に株式公開した1,075社の株式公開時の全役員を分析対象とした。対象となった役員（創業者を含む、取締役・監査役の合計）数は10,875名（但し、複数社の役員を兼務する場合は重複してカウントされる）、出身企業数は8,624社である。

役員に関する分析では、役員を5名以上輩出している企業414社を対象とした、5名以上輩出している企業は概ね中規模以上であり、新聞報道などを通じた当該企業の情報収集が可能となる最低の企業規模であると判断した。また、この規模以下になると分析の基礎データとなる社員数の情報の収集が極端に困難になることも理由の一つである。同様の理由から、創業者に関する分析では2名以上創業者を輩出している企業137社を対象とする。

3.2 データおよびその収集方法

各社の『新株式発行並びに株式売出届出目論見書』（以下、『目論見書』）を入手、株式公開時における役員の経歴の項目より、各役員の社歴、役職および生年月日を書き出した。性別に関しては名前から判断した。『当社創業』若しくは『当社設立』など、当該会社の創業者と認められるものには創業者フラグを付し、ダミー変数とした。次に目論見書社歴欄記載の社名に不整合がないことを確認、ある場合には当該企業のホームページなど、正式名称が確認できる資料を元に社名を統一（例：『野村証券』→『野村證券』）し、名寄せを行った。

次に、社歴に記載のあった企業において、東洋経済新報社発行の会社四季報、日経テレコム、会社のホームページ（合併・買収された場合は買収会社、存続会社のホームページ）、日本経済新聞社発行の日本経済新聞縮刷版のいずれかから、以下に詳述する『問題イベント』が発生したかどうかを確認、該当するフラグを立て、ダミー変数化、同時に発生年を記録した。

『問題イベント』の分類に関しては、まずは法的整理か、私的整理かに分類、法的整理は法体系に則り、更に『民事再生』、『会社更生』、『破産』、『特別清算』に分けた。私的整理に関しては、『再建』と『清算』に分けた。2000年以前に破綻した会社の中には、2000年4月1日に廃止された和議法による更生も散見されたが、分析を簡略化するために、会社更生に含めた。前出の分類に加え、『合併』、『吸収合併』、『営業譲渡』、『解散』、『リストラ』、『子会社化』、『不祥事』、『持株会社移行』、『国有化』も分類項目として追加した。原則として、存続会社である場合は、『合併』、非存続会社の場合は『吸収合併』としたが、報道に『対等合併』との記載がある場合は存続、非存続に係わず『合併』に分類した。清算を伴う解散は『解散』とはせず、『清算』、若しくは『特別清算』とした。対象会社のうち、『解散』に分類されたのは2008年に日本政策金融公庫に業務移管した中小企業金融公庫のみである。『国有化』に分類されたのは国の直接救済により特別公的管理銀行となった日本長期信用銀行と日本長期債券銀行の二社である。

『リストラ』、『不祥事』に関しては、原則報道記事から判断したが、主観的な判断が含まれるため、他二名の研究者の協力を得ることにより、トライアンギュレーションに務め、見解に相違がある場合は追加資料を入手し、意見の一致を見るまで検討を続けた。なお、上記分類は互いに排他的なものではなく、同時進行、若しくは時系列に複数の問題イベントが発生し得る点に留意願いたい。複数の分類が可能な場合は、特にどれかを選ぶということはず、複数の属性として分析に用いた。

また、社歴として記載のあった企業に関し、前出の資料を用い、問題イベント発生直前の公表された社員数を記録した。問題イベントが発生していない企業については2012年12月末時点で最新のものを利用した。持株会社に移行し、持株会社が公開会社となり、事業会社が非公開となった場合は、非公開化される直前の社員数を使用した。名称が変わっただ

けの場合は、新名称で公表されている最新データを使用した。連結、単体の社員数が公表されている場合は単体の社員数を用いた。

最後に、『金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム』の提出者業種中分類を用い、分析対象企業に業種データを付加した。

3.3 分析の方法

社員数の多い企業から起業家が沢山輩出されるのは当然のことなので、分析対象企業が輩出した創業者数、役員数を社員数で除した比率を分析対象とし、対象企業のサイズをコントロールした。社齢の長い企業ほど延べ在籍社員数が多く、輩出数も多くなることが予想されるが、本稿では社齢のコントロールは行っていない。分析には IBM の SPSS Statistics (ver. 21) 日本語版を使用した。

まず、各問題イベントのフラグが立っているグループと立っていないグループに分け、各変数間の相関関係を確認した。正規性を仮定できないのでスピアマンの順位相関によるノンパラメトリックな方法を採用した。

役員に関する分析については、マンホイットニーの U 検定により分析対象となるグループ間に差があるかを確認した。一方、創業者に関する分析には、標本サイズが小さいこともあり、対象とする分類に含まれる企業の社員数合計および創業者数合計と、全企業の社員数合計および創業者数合計を用い、同等性の検定を行った。創業者データおよび社員数データを合算して分析することにより、試行回数が増え、検定が可能であると判断した。例えば、『リストラ』に分類されたのが A、B の二社のみであった場合、

(A、B 出身の創業者数合計) : (A、B の社員数合計) の比率と、

(A、B 以外の企業出身の創業者数合計) :

(A、B 以外の、創業者出身企業の社員数合計) の比率を比較し、『リストラ』の比率に有意差が認められるかどうかを確認した。

4 結果および議論

4.1 各分類毎の度数

分析対象となった企業の問題イベント毎の数およびそれら企業出身の役員数、創業者数をそれぞれ表 3、4 に示す。

表 3 イベント別にみた役員数と出身企業数

	人数	比率	社数	比率
全体*	10,875	100.0%	8,624	100.00%
5名以上輩出**	5,096	46.9%	414	4.80%
問題イベント***	2,954	27.2%	239	2.77%
破産	66	0.6%	5	0.06%
上場廃止	35	0.3%	4	0.05%
リストラ	344	3.2%	20	0.23%
子会社化	43	0.4%	5	0.06%
国有化	61	0.6%	2	0.02%
私的整理	25	0.2%	2	0.02%
民事再生	31	0.3%	3	0.03%
営業譲渡	121	1.1%	12	0.14%
吸収合併	200	1.8%	18	0.21%
会社更生	65	0.6%	6	0.07%
清算	83	0.8%	7	0.08%
合併	913	8.4%	68	0.79%
不祥事	294	2.7%	17	0.20%
持株移行	235	2.2%	18	0.21%
非上場	802	7.4%	76	0.88%

* : 調査対象である 1,075 社の合計

** : 5名以上役員を輩出した企業

*** : 5名以上役員を輩出し、かつ、問題イベントを起こした企業

表 4 イベント別にみた創業者数と出身企業数

	人数	比率	社数	比率
全体*	604	100.0%	920	100.0%
2名以上輩出**	368	60.9%	137	14.9%
問題イベント***	197	32.6%	86	9.3%
破産	5	0.8%	3	0.3%
リストラ	11	1.8%	4	0.4%
子会社化	3	0.5%	1	0.1%
国有化	2	0.3%	1	0.1%
私的整理	2	0.3%	2	0.2%
民事再生	6	1.0%	3	0.3%
営業譲渡	10	1.7%	4	0.4%
吸収合併	9	1.5%	5	0.5%
会社更生	9	1.5%	4	0.4%
清算	1	0.2%	1	0.1%
合併	41	6.8%	22	2.4%
不祥事	8	1.3%	6	0.7%
持株移行	3	0.5%	3	0.3%
非上場	87	14.4%	34	3.7%

* : 調査対象である 1,075 社の合計

** : 2名以上創業者を輩出した企業

*** : 問題イベントを起こした企業

4.2 役員および創業者の基本属性

役員および創業者の属性は表5に示す通りである。年齢はデータ収集時(2012年末)における年齢であり、株式公開時ではない。

表5 役員および創業者の基本属性

役員数(重複含む)		10,875	名
	うち、女性	333	名
役員平均年齢			
	全体	61.1	歳
	男性	61.3	歳
	女性	56.8	歳
創業者数(共同創業者含む)		604	名
	うち、女性	27	名
創業者平均年齢			
	全体	58.0	歳
	男性	57.9	歳
	女性	58.4	歳

(出所:筆者作成)

4.3 新規株式公開企業役員の出自

役員の輩出数が多い企業の上位20社および業種を表6に示す。表7の創業者の出身企業と比較し、商社、金融機関、電機メーカーが多く、より堅実なイメージの企業となっていることが見て取れる。創業者をサポートする経営的な機能を提供していることが想像される。特に金融機関の多さは創業者に不足しがちな財務・管理の役割提供を示していると考えられる。また、これら大企業が主導して設立した会社、若しくは出資した会社に役員を派遣、上場前に転籍した、というケースも考えられるであろう。

表6 役員出身企業

	会社名	業種	度数
1	伊藤忠商事	卸売業	106
2	野村証券	証券業	102
3	日本電気	通信機械器具製造業	97
4	富士銀行	銀行	96
5	リクルート	その他サービス業	81
6	三菱商事	卸売業	78
7	住友銀行	銀行	69
8	三井物産	卸売業	66
9	日本アイ・ビー・エム	通信機械器具製造業	65
10	日立製作所	電動機発電機製造業	59
11	日本興業銀行	銀行	58
12	日本電信電話	通信業	58
13	日興証券	証券業	50

14	東海銀行	銀行	50
15	ソニー	通信機械器具製造業	48
16	三和銀行	銀行	48
17	日本長期信用銀行	銀行	47
18	大和証券	証券業	45
19	三菱銀行	銀行	44
20	日商岩井	卸売業	43

(出所:筆者作成)

4.4 新規株式公開企業創業者の出自

創業者の輩出数が多い企業の上位20社を表7に示す。順位は当該企業出身者が創業した社数であり、創業者の数ではない。共同創業者を含む創業者の人数も併記してある。表6の役員の出身企業と比較し、外資系、既に存在しない企業、サービス産業が目立つ。

表7 創業者の出身企業

	会社	創業社数	創業者数
1	リクルート	7	14
2	三菱商事	6	6
3	日興証券	4	4
4	ボストンコンサルティンググループ	3	6
5	アスキー	3	4
6	カシオ計算機	3	4
7	三井銀行	3	4
8	大京	3	4
9	アプライドマテリアルズジャパン	3	3
10	シャープ	3	3
11	伊藤忠商事	3	3
12	赤井電機	3	3
13	日本エル・シー・エー	3	3
14	日本レダリー	3	3
15	日本電気	3	3
16	ゴールドマン・サックス証券	2	4
17	日商岩井	2	4
18	ナショナルオート	2	3
19	地産	2	3
20	日本ケー・エル・エー	2	2

(出所:筆者作成)

4.5 変数間の相関

分析に使用する変数間の相関を表8に示す。新規公開企業の役員・創業者輩出数をそれらの役員・創業者が過去に在籍した企業の社員数で除した『比率』との間に有意な相関が存在する項目に着目すると、『私的整理』『民事再生』『清算』『設立』の項目において正の相関、『合併』『不祥事』『持株移行』『問題イベント』『社員数』において負の相関、となる。

『設立』以外の項目につき、正の相関を示す項目

と負の相関の項目を比較すると、正の相関には所謂「倒産」に該当する項目が含まれることが分かる。人心を揺さぶるような問題イベントが発生したとしても、実際倒産に至るまでは起業したり、スタートアップで働くという選択肢が現実的でないと解釈することができる。

『設立』は設立年を意味するため、設立の新しい会社ほど新規公開会社の役員を輩出する比率が高いことになる。古い会社の体質や価値観が起業という

選択を妨げているとも考えられる。

『社員数』が多くなればなるほど輩出率は下がる、ということになるが、社員数が多い企業は所謂ブルーカラーに分類される社員の数が増えることを考慮すると、妥当な結果と言える。

『合併』や『持株移行』など、変革期ではあるが、特に会社の破綻を意味しない変化については特に起業家の輩出には寄与しない、と解釈が出来る。

表 8 変数間の相関 (n=414)

	破産	上場廃止	リストラ	子会社化	国有化	私的整理	民事再生	営業譲渡	吸収合併	会社更生	清算	合併	不祥事	持株移行	問題イベント	創業者数	創業社数	役員数	社員数	比率	設立
破産	1.000	-.009	-.018	-.010	-.006	-.006	-.006	-.012	-.016	-.010	-.006	-.032	-.016	-.019	.101	.016	.019	.031	.015	.023	-.102
上場廃止	-.009	1.000	-.026	-.014	-.009	-.009	-.009	-.017	-.023	-.014	-.009	-.046	-.023	-.027	.143*	-.076	-.077	-.085	-.090	.059	.024
リストラ	-.018	-.026	1.000	.087	-.018	-.018	-.018	-.034	.171**	-.029	-.018	-.093	.025	.010	.292**	-.021	-.029	.109	.128*	-.101	-.113*
子会社化	-.010	-.014	.087	1.000	-.010	-.010	-.010	-.019	.102	-.016	-.010	-.051	.102	-.030	.161**	-.022	-.039	-.031	-.037	.024	.032
国有化	-.006	-.009	-.018	-.010	1.000	-.006	-.006	-.012	-.016	-.010	-.006	-.032	-.016	-.019	.101	.037	.044	.103	-.007	.055	.027
私的整理	-.006	-.009	-.018	-.010	-.006	1.000	-.006	-.012	-.016	-.010	-.006	-.032	.185**	-.019	.101	.085	.093	.060	-.100	.111*	.092
民事再生	-.006	-.009	-.018	-.010	-.006	-.006	1.000	-.012	-.016	-.010	-.006	-.032	-.016	-.019	.101	.085	.093	.044	-.106	.111*	.103
営業譲渡	-.012	-.017	-.034	-.019	-.012	-.012	-.012	1.000	-.031	.153**	.259**	-.060	-.031	-.035	.191**	.029	.035	.021	-.058	.051	-.009
吸収合併	-.016	-.023	.171**	.102	-.016	-.016	-.016	-.031	1.000	-.026	-.016	-.083	-.042	-.049	.262**	-.104	-.111*	.032	.073	-.065	-.017
会社更生	-.010	-.014	-.029	-.016	-.010	-.010	-.010	.153**	-.026	1.000	-.010	-.051	-.026	-.030	.161**	.069	.075	.021	.035	-.030	-.029
清算	-.006	-.009	-.018	-.010	-.006	-.006	-.006	.259**	-.016	-.010	1.000	-.032	-.016	-.019	.101	.016	.019	-.019	-.129*	.126*	-.017
合併	-.032	-.046	-.093	-.051	-.032	-.032	-.032	-.060	-.083	-.051	-.032	1.000	-.083	-.016	.515**	.001	.018	.087	.176**	-.129*	-.154**
不祥事	-.016	-.023	.025	.102	-.016	.185**	-.016	-.031	-.042	-.026	-.016	-.083	1.000	-.049	.262**	-.017	-.010	-.016	.118*	-.122*	.052
持株移行	-.019	-.027	.010	-.030	-.019	-.019	-.019	-.035	-.049	-.030	-.019	-.016	-.049	1.000	.302**	-.056	-.049	-.053	.131*	-.136*	-.071
問題イベント	.101	.143*	.292**	.161**	.101	.101	.101	.191**	.262**	.161**	.101	.515**	.262**	.302**	1.000	-.046	-.034	.077	.202**	-.162**	-.130*
創業者数	.016	-.076	-.021	-.022	.037	.085	.085	.029	-.104	.069	.016	.001	-.017	-.056	-.046	1.000	.986**	.371**	.090	.095	.000
創業社数	.019	-.077	-.029	-.039	.044	.093	.093	.035	-.111*	.075	.019	.018	-.010	-.049	-.034	.986**	1.000	.389**	.117*	.079	-.009
役員数	.031	-.085	.109	-.031	.103	.060	.044	.021	.032	.021	-.019	.087	-.016	-.053	.077	.371**	.389**	1.000	.243**	.137*	-.133*
社員数	.015	-.090	.128*	-.037	-.007	-.100	-.106	-.058	.073	.035	-.129*	.176**	.118*	.131*	.202**	.090	.117*	.243**	1.000	-.888**	-.444**
比率	.023	.059	-.101	.024	.055	.111*	.111*	.051	-.065	-.030	.126*	-.129*	-.122*	-.136*	-.162**	.095	.079	.137*	-.888**	1.000	.386**
設立	-.102	.024	-.113*	.032	.027	.092	.103	-.009	-.017	-.029	-.017	-.154**	.052	-.071	-.130*	.000	-.009	-.133*	-.444**	.386**	1.000

*. 相関係数は 5% 水準で有意。**. 相関係数は 1% 水準で有意。

4.6 イベントの発生と役員輩出

まず、役員を輩出について検討する。イベント毎の検定結果を表 9 に示す。検定結果は『問題イベント』発生企業においては 1%水準で有意となっており、問

題イベント発生が新規上場企業役員を輩出に強い影響があることが示唆された。イベントの種類に着目すると、『私的整理』、『民事再生』、『清算』、『合併』、『不祥事』、『持株移行』の項目において有意差が認められる。

表 9 イベントの発生と役員輩出 (n=239)

	破産	上場廃止	リストラ	子会社化	国有化	私的整理	民事再生	営業譲渡	吸収合併	会社更生	清算	合併	不祥事	持株移行	問題イベント
Mann-Whitney の U	264	438	1780	699	190	59	59	876	1618	679	24	4858	1283	1674	9758
有意確率	.679	.291	.071	.666	.326	.047*	.047*	.365	.248	.597	.024*	.021*	.029*	.015*	.004**

*、**. それぞれ 5% 水準、1%水準で有意であることを示す。

4.7 「倒産」イベントと役員輩出

4.5の相関分析から、所謂「倒産」に該当するイベントに正の相関を認めた。次に、これら「倒産」イベント(『民事再生』、『清算』、『破産』、『私的整理』、『会社更生』)を抜き出し、同様に相関分析、マンホイットニーのU検定を行った。結果を表10、11に示す。共に水準1%で有意となっており、「倒産」に該当するイベントを経験した企業から役員が高い比率で輩出されていることが分かる。

表10 「倒産」イベントの相関分析(n=239)

	倒産イベント	比率
倒産イベント	1	.186*
比率	.186*	1

**：相関係数は1%水準で有意

表11 「倒産」イベントの検定(n=239)

	比率
Mann-Whitney の U	1624.000
有意確率	.010*

**：1%水準で有意

4.8 イベントの発生と創業者輩出の関係

次に問題イベントと創業者輩出の関係を検討する。サンプルサイズの問題から、役員輩出の分析と同じ手法を用いることができないため、同等性の検定を用い、同分類に含まれる創業者数の合計と社員数合計の比率が、当該分類以外の創業者数合計と社員数合計の比率

と同等かどうかを確認した。結果を表12に記す。

『破産』、『私的整理』、『民事再生』、『営業譲渡』、『会社更生』、『清算』といった分類項目で1%水準の有意差が認められ、4.6の役員を対象とした分析よりも更に強く、倒産イベントとの関係が明らかとなっている。単純に創業者輩出の比率で見ると、有意差が認められた個別のイベントの輩出率は0.28%-0.68%と全体平均の7倍から17倍にも上り、問題イベントの平均と比較しても倍近くの差がある。

比較対象として興味深いのは、『合併』と『吸収合併』の違いである。これは吸収する側と吸収される側で同じ合併というイベントでも人心に与える影響が違い、その違いが数字に現れていると解釈できる。

また、リストラは通常、倒産イベントに至る前段階と考えられるが、この二者を比較すると、有意確率に大きな開きがある。リストラの段階では企業は優秀な人材を内部に囲い込み、業績への貢献度が低い人材を放出すると考えるのが自然であることから、『リストラに直面した企業が必要とする人材はもし起業していたならば成功する確率の高い人材である』、即ち、言い換えると、『リストラ企業が必要とする人材の資質は起業成功のための資質と同質』という興味深い仮説が得られる。

最後に『不祥事』を起こした企業からの出身が比較的少ないことを指摘しておく。統計的に有意な差ではないため想像の域を出ないが、不祥事を起こした企業に在籍した、ということが起業にマイナスに働く可能性があるのではないだろうか。

表12 イベントの発生と創業者輩出

	全体	破産	リストラ	子会社化	国有化	私的整理	民事再生	営業譲渡	吸収合併	会社更生	清算	合併	不祥事	持株移行	問題イベント
創業者数	254	3	11	3	2	2	3	6	8	9	1	33	6	3	123
社員数	713,028	866	35,904	2,202	2,165	536	471	1,936	12,382	3,228	147	101,505	31,536	11,611	186,600
比率	0.04%	0.35%	0.03%	0.14%	0.09%	0.37%	0.64%	0.31%	0.05%	0.28%	0.68%	0.03%	0.02%	0.03%	0.07%
カイニ乗検定有意確率(両側)		0.000**	0.624	0.013*	0.163	0.000**	0.000**	0.000**	0.093	0.000**	0.000**	0.621	0.123	0.579	0.000**

**：1%水準で有意 *：5%水準で有意

5 結論

以上の結果から『破綻等、問題を経験した企業出身者は、そうでない企業出身者と比較し、起業に至る比率が高い、若しくは、株式公開の形で起業を成功させる可能性が高い』との仮説は支持された。

本稿では、特に大企業のみを分析対象とした訳ではないが、データの取り扱いの都合上、役員輩出5名以上、創業者2名以上の企業を対象としたことから、より大企業の傾向を表しているとの解釈もなりたつ。従って、『我が国では外部労働市場が未整備であり、かつ、従業員の技能が企業特殊的であるため、

転職に伴う機会費用が高く、人材の流動性が乏しい。結果として、大企業が優秀な人材を囲い込み、起業すれば成功したであろう人材が外部に出てこないため、起業が低調である。』という通説も間違いではないと言える。

6 本研究の限界と今後の研究課題

人が起業に至るにはまず起業機会を見つけなければならない(Shane & Venkataraman, 2000)。ITやバイオ業界でベンチャーが沢山生まれるのは、それらの業界に起業機会が豊富にあるためであることは容易に想像できる。本稿では問題イベントを起こした企業が属する業界に関する検討を行なっていないため、問題イベントを起こした企業が特定の業界に属し、その影響が本稿の結論に影響を与えている可能性は排除できない。次に、3.3 に述べた通り、本分析では社齢によるコントロールを行なっていない。より正確な分析のためには必要となる作業である。また、本分析では、新規公開企業の創業者に問題企業出身者の比率が高いことが分かったとしても、それが起業比率が高いことに起因するものなのか、成功確率が高いことに起因するものなのかは判断できない。今後の研究課題としたい。

産業再生機構や企業再生支援機構による日本航空、ルネサスエレクトロニクスの救済を契機に、官製ファンドによる弱体化した産業への支援の是非が議論されるようになった。主な論点は①競争力を失った産業を生き残らせることにより、本来起こるべき労働力等リソースの新産業へのシフトを妨げる、②支援を受けていない民間企業との競争条件に不公平が生じる、の2点と見受けられる。①については主に労働の再分配に焦点が当たっており、本稿で検討したような、新産業の担い手としての起業家輩出の論点は抜け落ちている。今後、より詳細なデータを集め、議論・研究を重ねることにより、例えば、産業毎の一破綻事例から期待できる新会社、新産業の経済的価値を予想することができるかも知れず、破綻させるのか、再生させるのか、といった判断の一助とすることも可能であろう。

個人の心の奥に切り込む研究も必要である。『合併』、『吸収合併』の違いが個人の心理にどのようなメカニズムで、どう影響しているのかを明らかにし、起業確率の違いを説明できれば起業家輩出のためのヒントが得られる可能性もある。『国有化』された企

業からはあまり起業家は輩出されていない。これほどのような心理的要因からそうなっているのか、興味深い研究テーマとなろう。

5 に述べたリストラに直面した企業の人材選別の基準が成功可能性の高い起業家の選別基準となりえるかも非常に興味深いテーマである。俗に起業家に必要な資質と大企業で必要とされる経営手腕は違うと言われており、会社の成長ステージに併せて経営手法を変化させるなり、経営陣を入れ替える、というのが一般的コンセンサスと考えるが、少なくともリストラに直面した企業には起業家的な資質が必要とされるのかも知れない。今後更に検討を続けていきたい。

【謝辞】

二名の査読者の方と江島先生に心から感謝申し上げます。

【注釈】

- 1) 例えば、Mitchell et al.(2000)は Leddo & Abelson (1986)のいう ability が SEE の desirability に対応するとしているが、SEE の desirability が意味するところは『家族や同僚などから見て、社会的に望ましいと思われる状態』を意味し、『ability』に対応すると直感的に理解することは困難である。Bandura (1977)の自己効力感とは Sharpero & Sokol (1982)によれば feasibility に対応するが、Krueger & Brazeal (1994)は自己効力感(= desirability)を personal ability であると説明しており、Mitchell et al. (2000)の説明と齟齬が生じている。また、Lee, Wong, Foo & Leung (2011)では自己効力感を desirability に含めており、同様に齟齬が生じている。
- 2) 年齢と起業実現、パフォーマンスの間には逆 U 字型の相関が存在することが実証されている(表1文献例参照)。即ち、ある程度の年齢まではこれら変数との間に正の相関があるが、より高齢になるにつれ、機会コストや保守性の増大と共に負の相関に変化する。
- 3) TEA 率：全人口に占める、起業を検討している潜在起業家及び、設立後 42 ヶ月以内の企業のオーナー経営者の合計数の比率。但し、オーナー経営者の場合は、3 ヶ月以上の賃金・給与等の支払いがあることが条件。

【参考文献】

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2), 179-211
- Amit, R., Glosten, L., & Muller, E. (1993). Challenges to theory development in entrepreneurship research. *Journal of Management Studies*, 30(5), 815-834.

- Amit, R., Muller, E., & Cockburn, I. (1995). Opportunity costs and entrepreneurial activity. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 95–106. doi:10.1016/0883-9026(94)00017-0
- Audretsch, D. B., Aldridge, T. T., & Sanders, M. (2011). Social capital building and new business formation: A case study in Silicon Valley. *International Small Business Journal*, 29(2), 152–169.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bates, T. (1995a). A comparison of franchise and independent small business survival rates. *Small Business Economics*, 7(5), 377–388. doi:10.1007/BF01302738
- Bates, T. (1995b). Self-employment entry across industry groups. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 143–156. doi:10.1016/0883-9026(94)00018-P
- Baumol, W. (1993). Formal entrepreneurship theory in economics: Existence and bounds. *Journal of Business Venturing*, 8(3), 197–210.
- Begley, T. M. (1995). Using founder status, age of firm, and company growth rate as the basis for distinguishing entrepreneurs from managers of smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 10(3), 249–263. doi:10.1016/0883-9026(94)00023-N
- Bonnett, C., & Furnham, A. (1991). Who wants to be an entrepreneur? A study of adolescents interested in a young enterprise scheme. *Journal of Economic Psychology*, 12(3), 465–478. doi:10.1016/0167-4870(91)90027-Q
- Boyd, R. (1990). Black and Asian self-employment in large metropolitan areas: a comparative analysis. *Social Problems*, 37(2), 258–274.
- Brockhaus, R. (1980). The effect of job dissatisfaction on the decision to start a business. *Journal of Small Business Management*, 18(1), 37.
- Brüderl, J., & Preisendorfer, P. (1998). Network support and the success of newly founded business. *Small Business Economics*, 10(3), 213–225.
- Burke, A. E., FitzRoy, F. R., & Nolan, M. A. (2000). When Less is More: Distinguishing Between Entrepreneurial Choice and Performance. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62(5), 565–587. doi:10.1111/1468-0084.00190
- Busenitz, L., & Barney, J. (1997). Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 9–30. doi:10.1016/S0883-9026(96)00003-1
- Caird, S. (1991). Testing enterprising tendency in occupational groups. *British Journal of Management*, 2(4): 177–187.
- Chen, C., Greene, P., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295–316.
- Collins, O. F., D. G. Moore and D. B. Unwalla. (1964). *The Enterprising Man*. East Lansing, Michigan: Bureau of Business and Economic Research, Michigan State University.
- Cooper, A., Gimeno-Gascon, F., & Woo, C. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9(5), 371–395.
- Cressy, R. (1996). Pre-entrepreneurial income, cash-flow growth and survival of startup businesses: model and tests on UK data. *Small Business Economics*, 8(1), 49–58.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301–331. doi:10.1016/S0883-9026(02)00097-6
- Dolton, P., & Makepeace, G. H. (1990). Self employment among graduates. *Bulletin of Economic Research*, 42(1), 35–54.
- Duchesneau, D., & Gartner, W. (1990). A profile of new venture success and failure in an emerging industry. *Journal of Business Venturing*, 5(5) 297–312.
- Ensley, Michael, D., Carland James, W., & Carland Joann, C. (1998). The effect of entrepreneurial team skill heterogeneity and functional diversity on new venture performance. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 10(1), 1.
- Fairlie, R. (1999). The absence of the African-American owned business: An analysis of the dynamics of self-employment. *Journal of Labor Economics*, 17(1), 80–108.
- Fitzsimmons, J. R., & Douglas, E. J. (2011). Interaction between feasibility and desirability in the formation of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 431–440. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.01.001
- Folta, T. B., Cooper, A. C., & Baik, Y. (2006). Geographic cluster size and firm performance. *Journal of Business Venturing*, 21(2), 217–242.
- 二村博司(1996) 『日本の雇用慣行の変化と効率性』 広島大学経済論叢 20(1), 89 – 99.
- Global Entrepreneurship Monitor. Retrieved January 15, 2013. Website: <http://www.gemconsortium.org/docs/cat/37/data>
- Kalleberg, A., & Leicht, K. (1991). Gender and organizational performance: Determinants of small business survival and success. *Academy of Management Journal*, 34(1), 136–161.

- Klepper, S., & Sleeper, S. (2005). Entry by spinoffs. *Management Science*, 51(8), 1291–1306. doi:10.1287/mnsc.1050.0411
- Krueger, N.F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger, N.F., & Brazeal, D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18, 91-91.
- Krueger, N. F. (2000). The Cognitive infrastructure of opportunity emergence. In *Entrepreneurship* (pp. 185-206). Springer Berlin Heidelberg.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411–432. doi:10.1016/S0883-9026(98)00033-0
- Laguna, M. (2013). Self - efficacy, self - esteem, and entrepreneurship among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 253–262. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00994.x
- Leddo, J., & Abelson, R. P. (1986). The nature of explanations. In J. A. Galambos, R. P. Abelson, & J. B. Black (Eds.), *Knowledge Structures* (pp. 103-122). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lee, L., Wong, P. K., Foo, M. Der, & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124–136. doi:10.1016/j.jbusvent.2009.04.003
- Lee, D., & Tsang, E. (2001). The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth. *Journal of Management Studies*, 38(4), 583-602.
- Leung, A., Zhang, J., Wong, P. K., & Foo, M. Der. (2006). The use of networks in human resource acquisition for entrepreneurial firms: Multiple “fit” considerations. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 664–686. doi:10.1016/j.jbusvent.2005.04.010
- Long, J. (1982). The income tax and self-employment. *National Tax Journal*, 35(1), 31–43.
- Mesch, G. S., & Czamanski, D. (1997). Occupational closure and immigrant entrepreneurship: Russian Jews in Israel. *The Journal of Socio-Economics*, 26(6), 597–610. doi:10.1016/S1053-5357(97)90060-3
- Miner, J. B., Smith, N. R., & Bracker, J. S. (1989). Role of entrepreneurial task motivation in the growth of technologically innovative firms. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 554–560. doi:10.1037//0021-9010.74.4.554
- Mitchell, R., Busenitz, L., Lant, T., McDougall, P. P., Morse, E. A., & Smith, J. B. (2002). Toward a theory of entrepreneurial cognition: Rethinking the people side of entrepreneurship research. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 27(2), 93–104.
- Mitchell, Ronald K., B. Smith, K. W. Seawright, and E. A. Morse. (2000). Cross-cultural cognitions and the venture creation decision. *Academy of Management Journal*, 43 (5), 974–993.
- Praag, C., & Ophem, H. (1995). Determinants of willingness and opportunity to start as an entrepreneur. *Kyklos*, 48(4), 513-540.
- Reynolds, P. (1997). Who starts new firms?—Preliminary explorations of firms-in-gestation. *Small Business Economics*, 9(5), 449–462.
- Ritsilä, J., & Tervo, H. (2002). Effects of unemployment on new firm formation: Micro-level panel data evidence from Finland. *Small Business Economics*, 19(1), 31–40.
- Robinson, P. B., & Sexton, E. A. (1994). The effect of education and experience on self-employment success. *Journal of Business Venturing*, 9(2), 141–156. doi:10.1016/0883-9026(94)90006-X
- Robinson, P., Stimpson, D., Huefner, J., & Hunt, H. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 15(4), 13–32.
- Shane S. (2003). *A General Theory of Entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Journal*, 25(1), 217–226.
- Sharpero, A., Sokol L., (1982). The social dimensions of entrepreneurship. In: Kent, C.A., Sexton, D.L., Vesper, K.H. (Eds), *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Prentice Hill, Englewood Cliffs, NJ, pp. 72-90
- 総務省ホームページ「就業状態別15歳以上人口」
http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_2. (平成25年1月15日アクセス)
- Taylor, M. (1999). Survival of the fittest? An analysis of self - employment duration in Britain. *The Economic Journal*, 109(454), 140–155.
- Ward, E. (1993). Motivation of expansion plans of entrepreneurs and small business managers. *Journal of Small Business Management*, 31, 32-32.

- Wennekers, S. and R. Thurik. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, 13(1), 27-55.
- Wooten, K. C., Timmerman, T. A., & Folger, R. (1999). The use of personality and the five-factor model to predict new business ventures: From outplacement to start-up. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 82-101.
doi:10.1006/jvbe.1998.1654

(論文受理日:13.2.28 採択日:13.8.5)

担当審査編集委員: 江島由裕)