

## 起業家教育とナッジ

中西孝平

### はじめに

2022年、日本政府は同年を「スタートアップ創出元年」と位置付け、スタートアップを育成するための「5か年計画」に小中学校や高校への働きかけの強化を明記する方針を示した<sup>i</sup>。その意図は、文部科学省が2014年から2020年にかけて「起業家育成プログラム」を支援したものの<sup>ii</sup>、相変わらず起業は海外に比べて低調であるため、起業家教育のすそ野を小中学生にまで広げ、将来のスタートアップ増加へとつなげることにある。たしかにスタートアップの増加は日本経済の持続的な成長のためにも好ましいが、起業は個人のキャリア形成上の問題であるうえ、そのリスクは高いため、個人による自発的な選択に委ねられることが好ましい。では、そのような選択を促す起業家教育とはどのようなものなのか。本稿は、その点について、行動経済学上の概念であるナッジとの関係において検討するための前提として、起業家の起業態度の形成プロセスから含蓄を抽出することを目的としている。

第1節では、新規開業の動向と課題について触れたうえで、人々に起業家としての意識が生まれ、起業家に必要なスキルを身に付けられる環境が整っていれば、起業家の数が増加することが想定できることを指摘している。

第2節では、将来の起業家が起業へと至るプロセスは、地域や家庭環境、教育機関における起業家教育及び民間企業での実践的経験等をトリガーとす

---

<sup>i</sup> 読売新聞オンライン：[https://www.yomiuri.co.jp/politics/20220528-OYT1T50212/?fbclid=IwAR35vwEjXCADNFb4ZIJiCEVM21\\_J7h\\_2QBaHhITbc1-Xf2OcGn1JpHWH3Xc](https://www.yomiuri.co.jp/politics/20220528-OYT1T50212/?fbclid=IwAR35vwEjXCADNFb4ZIJiCEVM21_J7h_2QBaHhITbc1-Xf2OcGn1JpHWH3Xc) (2022年7月15日参照)

<sup>ii</sup> 135件の起業が実現。

る起業家意識の顕在化のプロセスであるとしたうえで、前節での議論を踏まえ、わが国における起業家教育には起業態度を形成するための教育が必要であることを指摘している。

第3節では、事例として、二人の起業家を取り上げ、分析を試みている。その中で、二人の起業態度の形成プロセスは互いに異なるものの、次の二点において共通していることが明らかにされている。第一に、両者がキャリア形成の過程においてつねに自分自身の果たすべき役割や取るべきポジションを問い続けていること、第二に、両者ともにキャリア形成の節目で周囲から象徴的な言葉を受けていることである。ここから、人が起業へと至る場合、必ずしも経済的動機のみには負っておらず、起業無関心層であっても、起業家教育へのナッジの組み込み次第で起業家への転身する可能性は十分にあることが明らかにされ、本稿の括りとされている。

## 第1節 新規開業動向

1999年、中小企業基本法が改正された。改正法では、中小企業の役割として、(一)新たな産業の創出、(二)就業の機会の増大、(三)市場における競争の促進、(四)地域における経済の活性化の四点が挙げられている。旧法において、前近代的な経営に甘んじた零細な中小企業が広範に存在していることがわが国の経済発展の漆喰となっているとの中小企業観に基づき、中小企業の集約化近代化が進められてきたのとは大きく異なり、中小企業に対する期待の大きさが窺い知れる。

このような中小企業政策の基本理念の劇的な転換の背景には、それまで一人勝ちの様相を呈していた日本経済が1990年代以降の構造不況により沈滞するなかで、アメリカ経済が非常に活発な新規開業と急成長企業の登場により長期にわたる成長を享受したことに触発され、日本経済を牽引しうる新産業の創出とそれを実現しうるイノベーションの主体の育成を図りたいとの思惑があるものと思われる。

経済成長の原動力としてのイノベーションに対する関心は、経済活動の

ボーダーレス化やモジュール化が進むなかで高まり、つねに日本経済のテーマであり続けている。とりわけ、プロダクトイノベーションの創出が求められる今日においては、企業規模や組織形態を超えた連携が必要になることは言うまでもない。2014年6月24日に閣議決定され、その後二度にわたり改訂された『日本再興戦略』が、各種イノベーション創出策のほか、起業家教育の強化やベンチャー表彰の創設による国民意識の改革等に加え、「第四次産業革命」への対応としてベンチャー企業や研究機関等との連携によるオープンイノベーションの推進を提言しているのはまさにこのような観点からであろう。

では、わが国の新規開業をめぐる動向はどのような状況にあり、どのような課題を抱えているのであろうか。先に結論を言うならば、次の二点となる。すなわち、第一は個人企業の新規開業の減少であり、第二は高齢化である。

一点目につき、『国税庁統計年報』と『雇用保険事業年報』、『就業構造基本調査』の三点から検討したい。まず、『国税庁統計年報』によると、全国の申告法人数は2015年から2019年の5年間で110,591社増加している（表1参照）。また、『雇用保険事業年報』によると、事業所数は2015年から2019年の5年間で137,939事業所増加しており、この傾向は全ての従業員規模で見られる（図1参照）。『国税庁統計年報』と『雇用保険事業年報』から、この5年間、会社ベースと事業所ベースのいずれにおいても増加傾向にあることがわかる。ただ、『国税庁統計年報』には毎年末の法人数が設立形態別に掲載されており、会社ベースの開廃業動向を把握することができるものの、開業企業が全て会社企業であるわけではない点を考慮する必要がある。また、『雇用保険事業年報』には対象が従業員を雇用している事業所に限られてしまうなどの短所がある。そこで、開業活動を経営者の誕生という観点から捉え、『就業構造基本調査』から起業者総数及び前回調査年度10月以降の起業者総数を見ると、起業者総数は2007年の5909.7千人から2017年の4770.9千人へ、前回調査年度10月以降の起業者総数は同じく541.0千人から421.3千人へ

と大きく減らしていることがわかる<sup>iii</sup> (表2参照)。図2のとおり、2009年以降一貫して開業率が廃業率を上回っているにもかかわらず、起業者総数は大きく減少しているのは一見矛盾しているように見える。これは開・廃業率が『雇用保険事業年報』を基に産出されたものであるため、そこで割り出された数値には個人企業が含まれていないことが要因である。2016年6月2日に閣議決定された『日本再興戦略2016』でもこの開・廃業率がKPI<sup>iv</sup>として用いられているが、個人企業の新規開業が大きく減少している事実は看過しがたい。仮にこれらの企業が低廉な技術力や知識しか持たない小零細企業であったとしても、これらの企業が雨後の筍のように創生することが起業を当然視する雰囲気を生み出しうるのである。

次に、二点目について、図3及び図4に見るとおり、起業家の平均年齢は、1979年から2012年の33年間で、男性が10.0歳、女性が7.6歳上昇している。また、年齢別の構成では、60歳以上が男性では1979年に8.4%だったものが2012年には49.7%へと大幅に増加し、女性では4.6%から20.3%へと男性ほどではないものの増加している。一方、39歳以下を見ると、男性は57.0%から30.7%へ、女性は63.2%から43.4%へと減少している。このように、男女ともに高齢化が進んでおり、特に男性においてその傾向が顕著である。女性の方が男性よりも就業から新規開業するまでの期間が短く、新規開業時の資金も少額であることがある程度反映された結果であると思われるが、若年層は再挑戦の期間が長い為、若年層の割合の低下は起業促進の観点から憂慮すべきことである。

このように、起業者数は現在も減少を続け、日本経済は活力を欠いた状態にあると言えるが、これは起業無関心層の割合が多くなっているためであろうか。それとも、起業希望者が実際には起業しないためであろうか。図5は1979年から2012年までの33年間に「起業希望者」、「起業準備者」、「起業家」

<sup>iii</sup> この数値には事業承継により経営者となった者やヘッドハンティング等により既存の企業の経営者になった者等も含まれる点、留意を要する。

<sup>iv</sup> Key Performance Indicator (重要業績指標) の略。

の数がそれぞれどのように推移したのかを示したグラフである。起業希望者は1979年に169.1万人いたものが2012年には83.9万人に、同様に起業準備者は75.1万人から41.8人へと減少している一方で、起業家の数は33年間ほぼ一定となっている。つまり、実際に起業する人数は変わっていないものの、起業する可能性がある人の数は減少している。したがって、起業無関心層の割合が多くなると同時に、起業の意思をもつ人の全てが起業に至っていないのが現実である。

港（2002）は、潜在的起業家は創業によって得られると認識される期待利益が、現状に留まることによって得られるであろう期待利益を大きく上回る場合に起業に踏み切ると指摘し、1960年以降の日本における内部労働市場の発達が被雇用者の就業継続の期待利益を高め、創業抑制的に働いたことは明白であるとしている。一方、鈴木（2012）は、起業家が収入の低さに不満を抱きつつも仕事のやりがいに高い満足を感じていることを明らかにしている。これは従業者10～19人規模の小企業で働く者の圧倒的多数が収入の面で大企業に見劣りすることを認める一方で、「自分らしく生きること」や「仕事のやりがい」の面では大企業よりも優れているとみなしていることとも共通している（図6参照）。起業家及び小企業の従業者は大企業に比べて働き方の自律性や職務の多様性の程度が高く、自らの仕事の成果に対するフィードバックも得られやすいためであろう。ここから、起業希望者や起業準備者の数が起業家のそれよりもつねに上回っている点に鑑みて、人々に起業家としての意識が育まれ、起業家としての活動していくためのスキルを身につけられる環境が整っていれば、起業家の数は増えてくることが想定される。しかし、上述のとおり、わが国の起業数は低迷している。その理由は何か。次節では、その点につき、起業プロセスとの関係において述べる。

表1 申告法人数 (単位：社)

	全国
2015	2,601,209
2016	2,630,504
2017	2,662,762
2018	2,692,584
2019	2,711,800

出所：『国税庁統計年報』を基に筆者作成。

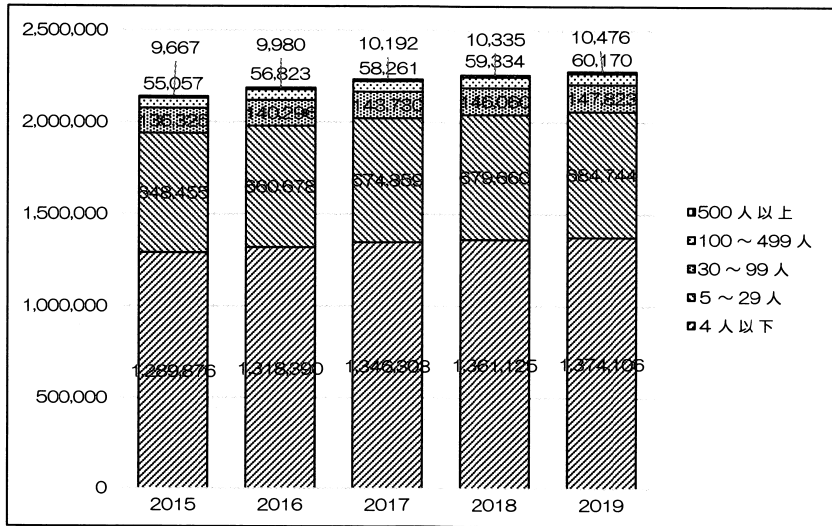


図1 規模別適用事業所数 (単位：事業所)

出所：『雇用事業保険年報』を基に筆者作成。

表2 『就業構造基本調査』から見る起業者数と前回調査年度10月以降の起業者数（単位：千人）

年度	起業者数			前回調査年度10月以降の起業者数		
	起業者総数	自営業主の起業者	会社などの 役員の起業者	起業者総数	自営業主の起業者	会社などの 役員の起業者
2007	5,909.7	4,246.3	1,663.4	541.0	414.1	126.9
2012	5,138.2	3,682.4	1,455.8	483.3	387.3	96.0
2017	4,770.9	3,430.1	1,340.8	421.3	319.2	102.1

出所：『就業構造基本調査』を基に筆者作成。

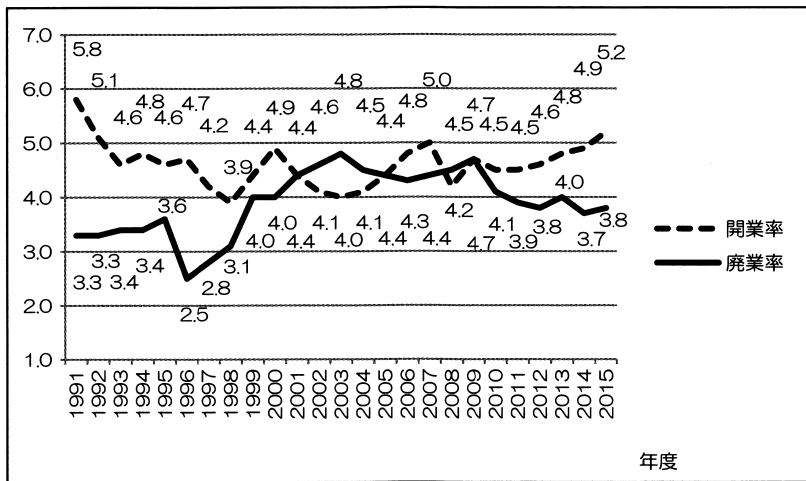


図2 開・廃業率の動向 (1991～2015年) (単位：%)

出所：中小企業庁ホームページ [https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/html/b1\\_2\\_1\\_2.html](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/h29/html/b1_2_1_2.html) (2022年5月11日参照)

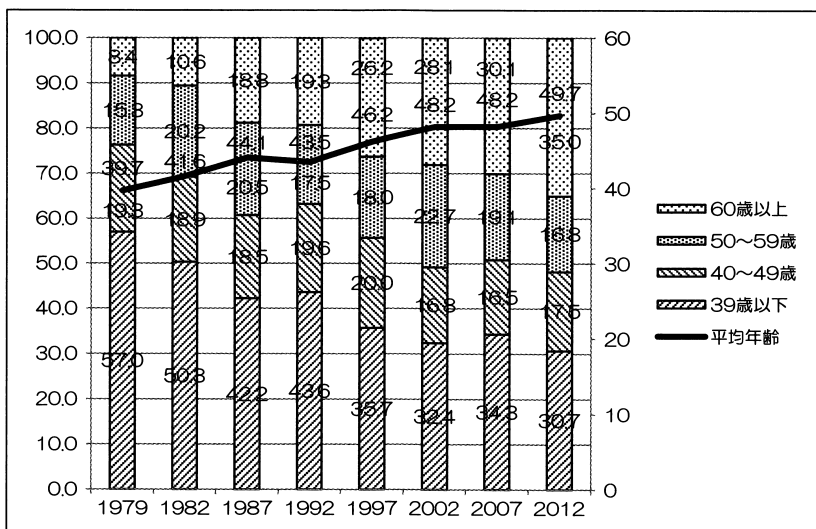


図3 起業家の年齢別構成の推移 (男性) (単位: %, 歳)

出所: 中小企業庁編 (2017), 『2017年版中小企業白書』, 日経印刷。

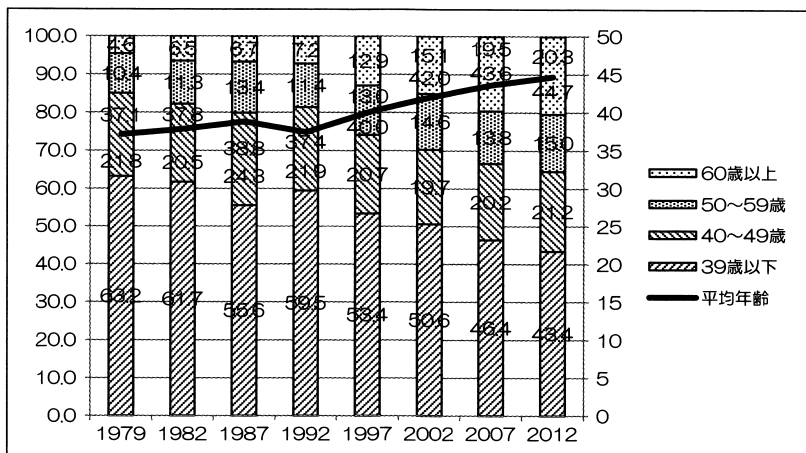


図4 起業家の年齢別構成の推移 (女性) (単位: %, 歳)

出所: 中小企業庁編 (2017), 『2017年版中小企業白書』, 日経印刷。



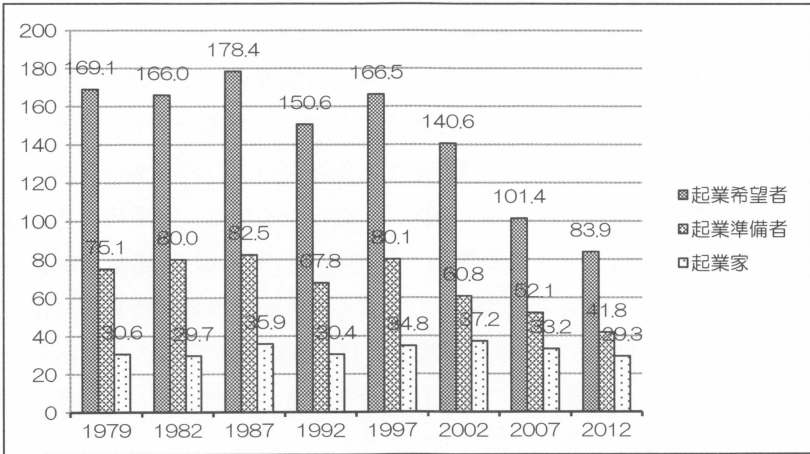


図5 起業の担い手の推移 (単位：万人)

出所：中小企業庁編 (2017), 『2017年版中小企業白書』, 日経印刷.

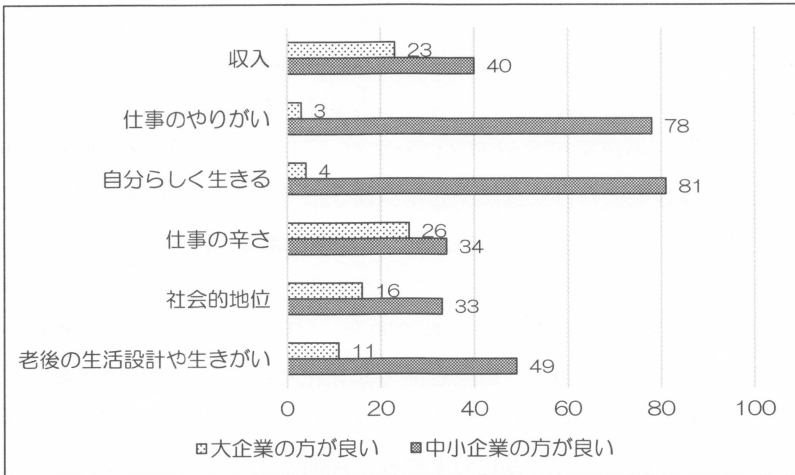


図6 小企業（従業者10~19人規模）に働く者の大企業社員との優劣比較 (単位：%)

出所：稲上毅 (1989), 『転換期の労働世界』, 有信堂.

## 第2節 起業意識の醸成と起業家教育

松田(1997)は、生まれた地域や家庭、教育課程、勤務経験、インキュベーターでの体験が起業に与える影響についての論考の中で、起業意識には、(一)無意識的な起業意識が徐々に醸成されていく場合と、(二)何らかのきっかけにより自ら意識的に意識が芽生える場合の二つのパターンがあるとしている。このうち、第一のパターンは、育った地域や家庭環境が与える影響が起業意識の醸成に与える影響のことである。例えば、「起業家が育った地域の環境」とは、起業を当然のものとする風土やその地域特有の文化のことであり、「起業家が育った家庭環境」とは、親の職業等のことである。表3に見るとおり、起業家の親の職業は「企業経営者・自営業」や「専門・管理職」など、自活型の職業である場合が多い。しかし、日本政策金融公庫総合研究所が実施した「起業意識に関するアンケート調査」では、たしかに起業家や起業家予備軍の両親が経営者である割合は起業無関心層に比べて大きくなっているものの、いずれの層においても経営者以外が80%以上となっており、家庭環境が潜在的な起業意識の醸成に大きな影響を与えるのはたしかとしても、それが全てではないことが伺える(図7参照)。

次に、第二のパターンは教育課程や勤務経験等を通して起業意識が芽生える場合である。松田(1997)は、将来の起業家の起業意識の潜在的萌芽から企業ベンチャーの起業へと至るプロセスを、(一)地域や家庭環境の影響を受けて将来の起業家の自立意識や起業意識が潜在的に醸成される段階、(二)大学や大学院における起業教育を通して起業意識が顕在化する段階、(三)企業に勤務し、そこでの新規事業のプロジェクトや新製品開発プロジェクト等の実践的経験を通じた起業スキルの向上、(四)インキュベーター機関での起業スキルのさらなる向上と起業意識の顕在化という四つの段階で描いている(図8参照)。つまり、将来の起業家が起業へと至るプロセスは、地域や家庭環境、教育機関における起業家教育、民間企業での実践的経験等をトリガーとする起業意識の顕在化のプロセスであると言える。

1990年代以降、わが国の高等教育機関においても起業家教育が始まった。

また、1999年12月に中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」が出されて以降、わが国初等中等教育においても、かつての職業指導とは異なる勤労観・職業観の醸成や体験的学習を重視したキャリア教育が実施されるようになった。これと同じ時期に中小企業基本法が改正され、中小企業政策の軸足が新規開業促進や革新的中小企業の側方支援へと移行しており、起業家育成の基盤は整ったと言える。たしかに、わが国では企業規模に関わらず新卒一括採用による就社意識が高く、同一企業に長期にわたり勤務する志向が強い。この事實は、本来ビジネスの実践的体験の場として起業ノウハウを培う機会となるはずの企業への勤務がむしろ抑制要因として働いてしまう可能性を生じさせる。起業家教育には「起業態度をもつ者を起業活動に導くための教育（起業支援）<sup>v</sup>」と「起業態度を形成するための教育（態度形成）<sup>vi</sup>」の二つのパターンがあるが、これまでの議論に鑑みて、わが国においては後者こそがより求められるのではないか。

では、起業態度を形成する起業家教育とはどのようなものなのであろうか。本稿の冒頭で述べたとおり、起業は個人のキャリア形成上の問題であるうえ、そのリスクは高いため、起業家教育は個人の自発的な選択を促すものでなければならない。次節では、この点につき、MBA教育への批判的論考やイノベーション・スキルの類型と醸成に関する論考に触れたうえで、この疑問を解消するための鍵となる概念として行動経済学の概念であるナッジについて紹介したい。

---

<sup>v</sup> バブソン大学で実施されている起業家教育がこれに該当する。

<sup>vi</sup> ヨーロッパの大学における起業家教育や小学生等を対象とする起業家教育がこれに該当する。

表3 1985年以降の起業家の親の職業

親の職業	米国 (全)	米国 (SV)	イギリス	ドイツ	日本
企業経営者・自営業	28.6	22.0	27.3	34.2	40.0
勤務 (専門・管理職)	24.7	31.3	29.2	4.1	19.4
勤務 (工場労働職)	12.5	7.7	14.5	12.8	6.8
プロ専門職・聖職者	3.1	6.6	5.5	27.7	0.3
大学等教員	6.3	7.1	5.5	6.4	3.1
農林水産業	5.5	4.9	1.8	0.0	20.6
公務員	4.7	7.7	1.8	10.6	9.8
その他	14.6	12.7	14.4	4.1	0.0
有効回答数 (人)	255	182	55	47	398

注：表中の米国 (全) はサンプルを全米で、米国 (SV) はシリコンバレー地区に限定して収集したことを意味する。

出所：松田修一 (1997), 『起業論』, 日本経済新聞社, p.97

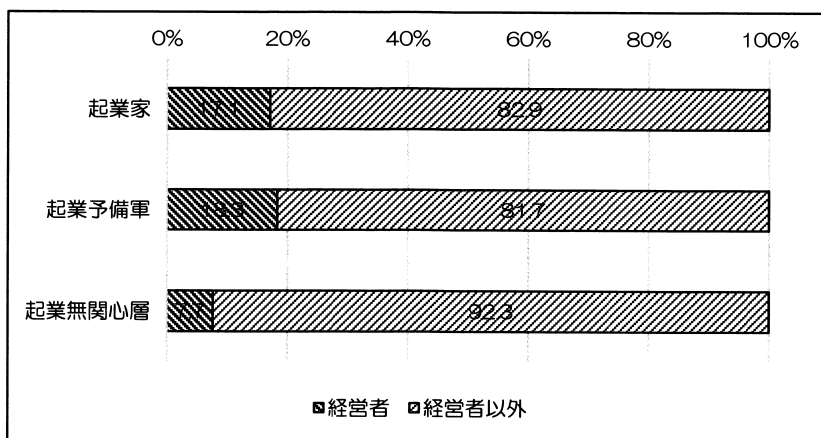


図7 起業家・起業家予備軍・起業無関心層の両親の職業

出所：日本政策金融公庫総合研究所 (2014), 『『起業意識に関する調査』～アンケート結果の概要』, p8.

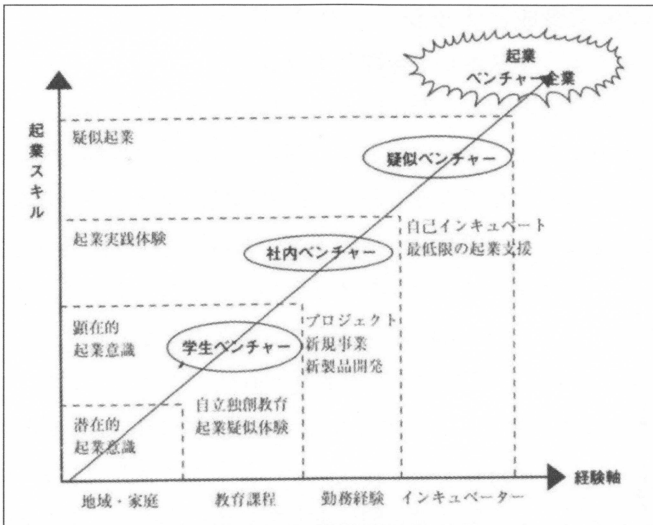


図8 起業スキルの向上と起業家の出現プロセス

出所：松田修一（1997），『起業論』，日本経済新聞社，p.89

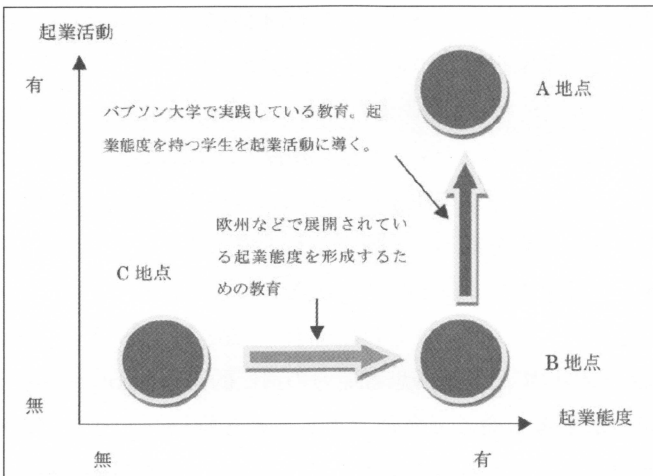


図9 二つの起業家教育

出所：高橋德行（2014），「起業家教育のスペクトラムー「活動」の支援か「態度」の形成かー」『ビジネスクリエーター研究』第5号。

### 第3節 起業家育成とナッジ

#### 1 イノベーション・スキルの発揮とナッジ

これまで見てきたとおり、わが国では、起業家教育が進展し、実践的体験の場も確保されているにもかかわらず、開業率は低調に推移している。そのため、わが国では起業支援よりも起業態度の形成に重きを置いた起業家教育が必要なのではないか。それが本稿の主張である。

ミンツバーグ (2006) は、現代アメリカのビジネススクールにおけるマネジメント教育 (以下、MBA 教育) に関する論考のなかで、マネジメントとは本来、「クラフト (= 経験)」「アート (= 直観)」「サイエンス (= 分析)」の三つを適度にブレンドしたものでなくてはならないにも関わらず、MBA 教育はサイエンスに傾斜しているとし、そのことがアメリカにおいて様々な経営問題を生み出していると批判的に論じている。そして、責任ある地位に必要なのはバランス感覚のある献身的な人材による「関与型」のマネジメントスタイルであり、そのために必要とされる教育は、現役のマネージャーが自分自身の経験から学ぶことを助ける「関与型」の教育であると主張している。同じ観点から、ミンツバーグは、2000年以降、MBA 教育に取り込まれるようになった起業家教育についても、起業家が引き寄せられるのはデータが十分に揃っていない多数乱戦業界であり、そこで求められる能力はアーティスト的な想像力であるため、MBA 教育では対応できないと指摘している。つまり、ミンツバーグの主張の根底には、MBA 教育が本来マネジメントに必要な要素を正しく反映しておらず、結果としてアメリカにおけるマネジメントを歪めているとの考えがあると言える。

クリステンセン・ダイアー・グレガーセン (2012) は、イノベーターと普通の人の違いについて、創造的思考能力の遺伝的素因は25%から40%に過ぎず、当該能力が学習を通じて習得できることを指摘したうえで、イノベーターと普通の人を区別するスキルとして、(一) 一見無関係に見える疑問や問題、アイデアを結び付け、新しい方向性を見出す「関連付けの能力」、(二) 現状に異議を投げかける「質問力」、(三) 技術や企業、顧客などを観察し、

洞察やアイデアを得る「観察力」、(四) 多様な背景や考え方をもつ人たちとの幅広いネットワークを通じて、アイデアを見つけたり、試したりする「ネットワーク力」、(五) 新しい経験に挑み、新しいアイデアを試す「実験力」の五点を挙げ、これらを「発見力」と総称している。彼らは大企業が破壊的なイノベーションに失敗しがちな理由を、大企業の最高経営層を発見力ではなく実行力で選ばれた人材が占めることに求め、発見力は社内で学べることでもビジネススクールで教わることでもないとしている。

ワグナー (2014) はクリステンセン・ダイアー・グレガーセン (2012) やブラウン (2008) が指摘したイノベーションのスキルとグーグルが社員に求める資質に共通点があることを指摘し、それらを (一) 好奇心, (二) コラボレーション, (三) 関連付けまたは統合的思考, (四) 行動志向と実験志向の四点に整理している。アマビル (1999) はこれをクリエイティブな思考力と総称し、創造性はこれと専門性 (知識)、モチベーションの三つが絡み合うことで生み出されるとしている。アマビルが、人が最もクリエイティブになる時を (一) 自分の関心, (二) 満足感, (三) 挑戦意識の三点が最大のモチベーションになった時に求めたのに対して、ワグナーは (一) 遊び, (二) 情熱, (三) 目的意識の三点に求め、それを親や教師, メンター, 経営者がどのように奨励するかによって、若いイノベーターの人生に変化が生まれるとしている。つまり、ワグナー (2014) では、クリステンセン・ダイアー・グレガーセン (2012) によって提示されたイノベーションのスキルが単に整理されるにとどまらず、それらがどのように発揮されるのかにまで踏み込んで議論がなされている。

しかし、人々をどのように教育すれば、イノベーションのスキルを持ち、それを発揮できる人に育てることができるのであろうか。起業家教育に対する関心からはその点が課題となる。人々の中には、起業希望者や起業準備者のように起業を志す者がいる一方で、起業無関心層のように、現時点では起業に全く関心を示していない者もいる。両者では当然起業家教育のあり方は異なるであろう。現在、起業希望者も起業準備者ともに減少傾向にあるこ

とを思えば、起業無関心層を潜在的起業家層と見なし、起業希望者への転換を図ることが必要であろう。しかし、起業とは本来一個人のキャリア形成上の問題であり、個人によって自発的に行われるべきものである。そのため、起業家教育はややもすれば恣意的なものとなる危険性を孕む。そこで、近年行動経済学において脚光を浴びているナッジの活用が有効となる。

ナッジとは、選択を禁じることも、経済的なインセンティブを大きく変えることもなく、人々の行動を予測可能な形で変える選択アーキテクチャのあらゆる要素を意味し<sup>vii</sup>、大竹（2019）はこれを、行動経済学的手段を用いて、選択の自由を確保しながら、金銭的なインセンティブを用いることなく、行動変容を引き起こすことと言い換えている。また、大竹は、人々を望ましい方向へ行動変容させるために、ナッジをどのように設計すればよいのかについて、本人自身が自分の行動変容を強く願っているのか、それとも、本人があまり気にしていなかったことを気づかせて、行動変容を起こさせるのかどちらのパターンなのかを見極めることが一番重要であるとしている<sup>viii</sup>。これを本稿の趣旨に照らせば、表4のとおりとなる。

では、起業家教育において恣意性のない方法で起業態度を形成するためには、ナッジはどのように設計すれば良いのであろうか。次項では、この点につき、事例として、対照的な経歴をもつ二人の起業家が起業態度を形成し起業へと至るプロセスを紹介し、ナッジの設計との関係において含蓄を抽出したい。

---

<sup>vii</sup> 大竹文雄（2019）、『行動経済学の使い方』、岩波書店、p44.

<sup>viii</sup> 前掲書、p50.



表4 起業家教育の対象とナッジ

対象者のパターン	対 象	起業家教育の内容
本人が自分の行動変容を強く願っている	起業希望者 起業準備者	起業支援
本人があまり気にしていなかったことを気づかせて、行動変容を起こさせる	起業無関心層	態度形成

## 2 事例1：起業家A氏

A氏はもともと現職とは全く無関係の仕事をしていていたが、結婚を機会に退職。子育てがひと段落した後、教育研究機関で非常勤職員として知的財産関連の職務に携わる機会を得た。その後、当該研究教育機関をいったん退職したうえで、国の補助事業の職員として中小企業相談員を務め、その際に得た知識と経験を基に独立。X社を設立した。家族に企業経営に携わった経験のある者は自身を除いていない。現在は仕事を周辺業務にも広げ、地域で頑張る人たちを対象に様々な支援を行っている。

A氏が起業したきっかけは前職—知的財産関連の職務—を退職したことである。その際、再就職を希望し、仕事を探したものの、自身の条件に合ったものがなかったためである。しかし、自身に職務上の実績や人脈がなければ、即起業するのは不可能である。A氏の場合、自身も含めた家族に企業経営の経験は一切なく、自身のキャリアも現職とは全く関連のない職種—児童関連の仕事—から始まっている。では、A氏はどのようなキャリアを積み、起業へと至ったのであろうか。

A氏の人生においてターニングポイントになったのは研究教育機関内の産学官連携を管轄する部門に異動したことである。当時は日本政府が「産学官連携」や「知財国家」を進めていた時期にあたり、この部門は多忙を極めていた。丁度その頃、知的財産の相談窓口の相談員として声がかかり、担当することになった。それまで知的財産に関わることはなかったため、研修会にも参加するなど、努力を重ねた。そして、相談会での経験がA氏のポジショニングに大きな影響を与える。以下、その際のエピソードについて、A

氏の言葉をそのまま引用する。

専門の先生が企業の方に対して一気に説明をすると、企業の方が理解を深める間もないまま、相談時間は過ぎていくことが多く、解決の糸口が見つけ出せないことが時々ありました。そこで、私に出来ることは、専門の先生が説明していることを噛み砕いて翻訳することだと思い、課題を解決するときには専門家と相談者の間にいれば、私は専門家になる必要はないのだと思ったら、気が楽になって、仕事が楽しくなりました。

A氏は相談会での経験を通して自身のポジションを定めることができた。それは専門家の言葉を非専門家にわかるように翻訳し、非専門家に寄り添いつつ支援する役割であり、それを体現しているのがX社の事業である。X社の社名にもその思いが反映されている。

### 3 事例2：起業家B氏

B氏は、一貫して食関連業務に携わった後、Y社を設立。現在、食品に関する豊富な知識と経験を武器に広く活躍している。なお、家族に企業経営に携わった経験のある者は自身を除いていない。

B氏は子どもの頃、現職とは全く無関係の仕事を希望していた。しかし、知人の勧めでその仕事を体験したところ、それはとてもやりがいを感じられる仕事であったものの、長年にわたり続けていくためには確固とした信念と責任感が問われる仕事だと思われた。そのため、進路を再検討し、次に興味のある食関連の仕事を目指すことにした。就職活動では、自身の将来設計を踏まえ、就職希望先をじっくり選択した。その際紹介されたのがある小さな田舎町での仕事であった。初めての土地で不明な点が多々ある中で、仕事を通して地域の人たちと触れ合い、仕事の方法を探り、深い学びを得ることができた。食材や食文化は極めて多様であり、それらをめぐる課題も極めて多岐にわたる。B氏は田舎町での仕事の後、様々な組織で経験を積み、食材

や食文化の多様性に対する理解を深めた。そして、それらの経験と知識を基に起業したが、それを可能にしたのは、B氏が食関連業務に携わる中でつねに自身の果たすべき役割を問い続けてきたからであろう。それを象徴する言葉を以下に示したい。

*私が最初に思ったのは、自分の仕事ってなんなんだってこと。自分の仕事ってどうあるべきなんだろうとか、自分がどう動いたら、周囲の人にとって役に立てるのだろうかとか。*

#### 4 事例の分析

A氏が起業に至る発端となったのは、研究教育機関内の産学官連携を管轄する部門に異動した頃に中小企業相談員として声がかかったことである。氏はそこで知財関連の仕事を懸命にこなすことになった。A氏は自分だけが未経験者という環境の中で努力を重ね、A氏は自身が知的財産関連業務に携わる際のポジションを見定めた。つまり、A氏は、起業に至るきっかけには偶然の要素が強いものの、その後の職務遂行においてつねに自身の仕事の意義や役割を問い続けているのである。一方、B氏は子どもの頃より明確な志をもっており、自身の仕事の意義や果たすべき役割に対してつねに問いかけを行っているように見受けられる。つまり、起業家A氏とB氏は一見異なるキャリアのように見えるが、キャリア形成過程においてつねに自分自身の果たすべき役割や取るべきポジションを問い続けている点において共通している。また、プライバシー保護の観点から掲載は見送ったが、両者ともにキャリア形成の節目で周囲から象徴的な言葉を受けている点も付記したい。

ワグナー（2014）は、人がクリエイティブになる時を（一）遊び、（二）情熱、（三）目的意識の三点が最大のモチベーションになった時に求め、それを親や教師、メンター、経営者がどのように奨励するかによって、若いイノベーターの人生に変化が生まれるとしたが、まさにそれがクリステンセン・ダイアー・グレガーゼン（2012）の言う「質問力」をもつA氏とB氏

のキャリア形成過程において起きた時、二人は起業家になったと言えるのではないであろうか。先述のとおり、ナッジとは、行動経済学的手段を用いて、選択の自由を確保しながら、金銭的なインセンティブを用いることなく、行動変容を引き起こすことを言うが、A氏とB氏を起業へと導いたものが両者の「質問力」であり、人生の節目における周囲の人たちの言葉であるとすれば、この点こそは、起業家教育において起業態度の形成を促すナッジを設計するうえでの要点となるものと思われる。

## おわりに

本稿では、個人が強いられることなく自発的に起業を選択することを促す起業家教育とはどのようなものなのかについて、二人の起業家の起業態度の形成プロセスから含蓄を抽出し、行動経済学上の概念であるナッジとの関係において検討を行った。その中で、起業態度の形成に関する含蓄が抽出された。すなわち、二人のキャリア形成過程は一見異なるものの、(一) キャリア形成過程においてつねに自身の果たすべき役割や取るべきポジションを問い続けていること、(二) 両者ともにキャリア形成の節目で周囲から象徴的な言葉を受けていることの二点において共通していることの二点である。港(2002)は、潜在的起業家は創業によって得られると認識される期待利益が、現状に留まることによって得られるであろう期待利益を大きく上回る場合に起業に踏み切ると指摘しているが、本稿の事例からは、人が起業へと至る場合、必ずしも経済的動機のみには負っていないことがわかる。その動機は夢の実現であるかもしれない。ここから、起業無関心層であっても、起業家教育へのナッジの設計次第で起業家への転身する可能性は十分にある。それが具体的にどのようなものなのかは今後の課題としたい。

## 参考文献

1. C.M. クリステンセン, J.M. ダイヤー, H. グレガーセン著, 櫻井祐子訳 (2012), 『イノベーションのDNA』, 翔泳社.

2. 港徹雄(2002),「ベンチャー創業と雇用政策」, 太田進一編著『企業と政策』, ミネルヴァ書房.
3. H. ミンツバーグ著, 池村千秋訳(2006),『MBA が会社を減ぼす』, 日経BP社.
4. 日本政策金融公庫総合研究所(2014),「『起業意識に関する調査』～アンケート結果の概要」.
5. 大竹文雄(2019),『行動経済学の使い方』, 岩波書店.
6. J.A. テイモンズ著, 千本倅生・金井信次訳(1997),『ベンチャー創造の理論と戦略』, ダイヤモンド社.
7. 鈴木正明(2002),『新規開業企業の軌跡』, 勁草書房.
8. T. ワグナー著, 藤原朝子訳(2014),『未来のイノベーターはどう育つか』, 英治出版.
9. 吉田武男監修, 藤田晃之編著(2018),『キャリア教育』, ミネルヴァ書房.