



RIETI Discussion Paper Series 23-J-046

起業と転職の意識に関する実態調査

吉田 悠記子
NTTドコモ

本庄 裕司
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

起業と転職の意識に関する実態調査*

吉田 悠記子 (NTT ドコモ)

本庄 裕司 (経済産業研究所・中央大学)

要 旨

本稿は、日本における起業と転職の実態を明らかにする。日本政府は 2022 年を「スタートアップ創出元年」として位置づけ、2022 年末に「スタートアップ育成 5 か年計画」を策定するなど、起業とその成長に期待が向けられている。アンケート調査「起業と転職に関する調査」を用い、自ら事業をはじめる起業と既存企業を選択する転職について、人の属性、経験、能力、思考特性が起業と転職にどのように影響するかを検証する。調査結果から、以下の点が明らかとなった。

- (1) 年齢が低いほど、起業意欲と転職意欲は高い。また、男性のほうが起業意欲は高い。
- (2) 保有する金融資産が高いほど、起業意欲は高い。
- (3) 家族人数が多いほど、起業意欲は高く、家族人数が少ないほど、転職意欲は高い。
- (4) 現在の勤務先に対する不満は起業意欲と転職意欲に関係する。また、転職意欲により強く影響しやすい。
- (5) 勤務年数が長いほど、起業意欲と転職意欲は低い。
- (6) 海外勤務や外資系企業勤務経験、また、スタートアップ(創業前および創業から 5 年以内の企業)との取引経験や投資経験は、起業意欲と転職意欲を高める。また、起業意欲により強く影響しやすい。
- (7) 特許・実用新案に関する経験は、起業意欲と転職意欲を高める。また、起業意欲により強く影響しやすい。
- (8) 表彰経験は、起業意欲と転職意欲を高める。また、起業意欲により強く影響しやすい。
- (9) 親の起業経験は、起業意欲に影響する。
- (10) 起業準備者は、ビッグ・ファイブ性格特性における外向性が高く、同調性が低い。

キーワード：起業、転職、類型化

JEL classification: J62, L26, M13

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本稿は、独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) におけるプロジェクト「ハイテクスタートアップと急成長スタートアップにおけるアントレプレナーシップ」の成果の一部である。本稿を作成するにあたり、科学研究費補助金（基盤研究 C, 課題番号：20K01618）を用いている。また、本稿の原案に対して、プロジェクト・メンバー、ならびに経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々から多くの有益なコメントを頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。

1. はじめに

近年、経済発展の原動力として、スタートアップ (start-up) に注目が集まる。2022 年 1 月、岸田内閣は、当該年を「スタートアップ創出元年」として位置づけ、5 年でスタートアップの 10 倍にすることを視野に、2022 年末に「スタートアップ育成 5 か年計画」を策定した。「スタートアップ育成 5 か年計画」の 3 本柱の 1 つとして人材育成の強化が含まれており、社会全体における起業の醸成が求められている¹。日本でスタートアップの活躍に期待が高まる中、起業意識に関する国際的な調査「グローバル・アントレプレナーシップ・モニター」(Global Entrepreneurship Monitor) によると、起業活動を示す TEA (total early-stage entrepreneurial activity) は他国と比較して高水準といえない。周囲に起業を経験した人がいない割合が高く、アントレプレナーシップ (entrepreneurship) の高揚が重要な課題となっている (Hill et al., 2023)。

他方、厚生労働省では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や育児介護の両立など、働く側のニーズの多様化などの現状に対し、生産性の向上とともに、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題としている。多様で柔軟な働き方を労働者が選択できる社会の実現に向けた「働き方改革」が推進される中、それぞれのライフスタイルや特性にあった職業選択のために、転職は重要な選択肢といえる。多くの日本企業は、高度経済成長期を支えていた年功序列、終身雇用といった日本独自の雇用システムを採用し、1 つの企業に長期間勤務することが是とされる風土が培われてきた。しかし、その後、フレックス制度の導入、テレワークの促進など、就労環境の変化が起きている。企業を取り巻く環境は大きく変容し、これまでの雇用システムからの脱却を余儀なくされており、日本の労働市場において徐々に転職が増加している²。

新しい事業を創造する起業と新しい職場に移る転職は、近年、ワーク・ライフ・バランスの視点から、人生をより豊かにする可能性を秘めており、その重要性が増加している。起業と転職は、いずれも新たな職業選択に違いない。しかし、起業が中小企業庁、また、転職が厚生労働省を中心に調査が行われているなど、2 つの職業選択が個別に議論されることは少なくない。こうしたことから、起業と転職の選択の差異が十分に明らかにされたとはいえない。起業と転職は、職業選択の点で差異がないとはいえ、新しい企業の誕生、すなわちスタートアップ創出の有無で大きく異なる。起業と転職のそれぞれの特徴を示すことは、スタートアップ創出に必要な要因を明らかにする点で有益な示唆を与えるだろう。

先行研究においても起業と転職について考察されており、新しい事業を創造する起業と別の企業に移る転職はともに人材の流動性に含まれる (Ganco, 2013)。様々な職歴を持つ個

¹ 詳細は、内閣官房「スタートアップ育成分科会」の配布資料などを参照いただきたい。

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/index.html [2023 年 9 月 7 日アクセス]

² 詳細は、総務省「統計トピックス No.123 増加傾向が続く転職者の状況」を参照いただきたい。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/topics/pdf/topics123.pdf> [2023 年 9 月 1 日アクセス]

人は起業家になる可能性が高く (Lazear, 2004, 2005), 職歴とアントレプレナーシップとの間に正の関係がある (Krieger et al., 2022; Wagner, 2003, 2006). 同様に複数の職歴を持つ個人は, 起業家としての願望だけでなく, 転職の願望も持っている可能性がある (Hyytinen & Ilmakunnas, 2007). Fagenson (1993) は, 起業家とマネージャーは人生に対して異なる価値観を持っており, 起業家は人生の変化を求め, マネージャーは自らの人生から得られる喜びを求めると論じた. 一方で, Lee & Wong (2004) は管理能力思考と起業の意思決定に強い相関を示しており, 起業と転職には同質性と異質性が混在すると考えられる. 新しい会社を設立することは, 既存の会社に転職するよりも大きな挑戦であり (Campbell et al., 2012), 起業を転職の 1 つの選択肢を捉えることも可能ではあるものの, 既存の企業に就職することと新しい企業を立ち上げることは本質的に異なる. 起業と転職を個々の選択肢として比較することにより, 更なる考察につながると考える.

本稿は, 日本における起業と転職の実態を目的とし, 2022 年 12 月に実施したアンケート調査「起業と転職に関する調査」を用い, 起業と転職の意識とその要因を明らかにする. 個人の属性, 経験, 能力, 思考特性が起業と転職にどのように影響するかを検証する. 調査結果から, 以下の点が明らかとなった.

- (1) 年齢は起業と転職に影響するが, 性別は起業のみに影響する.
- (2) 家族人数は起業と転職に影響する.
- (3) 保有する金融資産は, 起業と転職に影響する.
- (4) 現在の勤務先に対する満足度は, 起業と転職に影響し, 転職により強く影響する.
- (5) 勤務年数は起業と転職に影響する.
- (6) 海外勤務や外資系企業勤務経験, スタートアップ(創業前および創業から 5 年以内の企業)との取引経験や投資経験は, 起業と転職に影響する.
- (7) 特許・実用新案に関する経験は, 起業と転職の両方に影響し, 起業により強く影響する.
- (8) 表彰経験は, 起業と転職に影響する.
- (9) 親の起業経験は, 起業意欲に影響する.
- (10) 起業準備者は, ビッグ・ファイブ性格特性における外向性が高く, 同調性が低い.

本稿では, 起業と転職の意識が, 個人の属性, 経験, 能力, 思考特性に大きく依存することを明らかにしている. 年齢, 勤務年数, 家族人数など, いくつかの項目では, 起業と転職の両方に影響する. また, 保有する金融資産も起業と転職に影響する. こうした点を踏まえると, 起業や転職には, 個人のライフサイクルの中でのタイミングが重要といえる. 加えて, スタートアップ(創業前および創業から 5 年以内の企業)との取引や投資経験は, 転職よりも起業に影響しやすく, また, 開発や特許に関わる経験や表彰経験が起業や転職の意欲を高める. こうしたことから, 職場での多様な経験や所属組織での評価が起業や転職につながると考えられる. さらに, 起業家の思考特性は, 起業関心者を中心に表れており, こうした思考特性は起業を進める際に醸成されることも考えられる.

起業や転職に関する調査は、総務省による令和4年「就業構造基本調査」³にて行っており、年齢、性別、居住地、現在の就業状況、今後の希望などを確認している⁴。しかし、海外での業務や特許出願・取得といった業務経験、表彰経験や思考特性について確認しておらず、この点は本稿で新たに明らかにした調査の特徴といえる。また、「就業構造基本調査」では、有業者における起業家の比率は5.0%、事業を起こしたい人の比率は1.5%となったが、本稿の「起業家」は6.6%、「起業準備者」は1.8%、「起業関心者」は8.2%であり、「就業構造基本調査」より若干高い。ただし、「就業構造基本調査」では、パート、アルバイトも有業者に含めるが、本稿では除外している。また、「就業構造基本調査」での事業を起こしたい人は、本稿の「起業準備者」に近いと考えられるが、仕事を変えたい意思のある人に対して起業意欲をたずねているため、回答対象者に違いがあることに留意いただきたい。

2. 調査の概要と用語の定義

2.1 調査の概要

本稿で使用するデータは、「起業と転職に関する調査」と題して実施したアンケート調査から得た。調査は、著者らが作成した調査票「起業と転職に関する調査」を株式会社クロス・マーケティングに委託し、インターネットを通じて調査を行った。2022年12月9日～12月16日の期間に、調査票を配信、回収、集計した。本調査では、全国18歳以上69歳以下の現業（パート・アルバイトは除く）を有する男女個人を対象に、性別、都道府県での人口構成比に合わせて割付回収した。また、20歳代、30歳代、40歳代など、年代別でも人口構成比で割付回収している。ただし、18歳および19歳に関しては年代別の割付の対象外とし、回答のあったものをサンプルに加えている。配信数は113,647人であり、回答数18,368人（回収率16.2%）のうち、回答不備や本調査の対象者に合致しなかった回答などを除き、最終的なサンプルサイズは10,000となった。

調査項目は全部で67項目あり、回答者の居住地、性別、年齢、出身国、現在の職業、家族人数、最終学歴、金融資産額、人的ネットワーク、職業、役職、勤務経験、副業に対する意識、時間配分、仕事時間に対する思考、現在の勤務に対する満足度、勤務年数、海外勤務および外資系企業での勤務経験、スタートアップ(創業前および創業から5年以内の企業)との取引・投資経験、特許・実用新案の出願経験、開発経験、表彰経験、経営意欲・起業意欲・自身の満足度、周囲の起業経験、思考特性をたずねた。なお、勤務に対する満足度、起業をする際のモチベーションや自身の考え方や性格など個人の主観的な程度をたずねる場

³ 詳細は、総務省統計局（2022）。「令和4年就業構造基本調査」を参照いただきたい。

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index2.html> [2023年10月14日アクセス]

⁴ 上記以外に、近年の起業や創業の意識調査について、日本政策金融公庫「2022年度 起業と起業意識に関する調査」、中小企業基盤整備機構「令和4年度 創業意識調査」などがある。

合，7件法を用いた⁵。

2.2 起業と転職の定義

前述した「起業と転職に関する調査」の調査結果に基づいて起業と転職を分類する。調査票では、現時点における起業と転職への意識を調査しており、起業について、「起業しており、現在その事業を続けている」「1年以内に起業を予定している」「具体的な時期は未定だが、将来起業したい」「現在起業を考えていない」の4つの選択肢で質問している。また、転職について、「転職に関心はない」「転職に関心はあるが、具体的に考えていない」「転職を検討している」の3つの選択肢で質問する。こうした質問に基づいて、表1、図1にしたがって起業と転職を分類する。

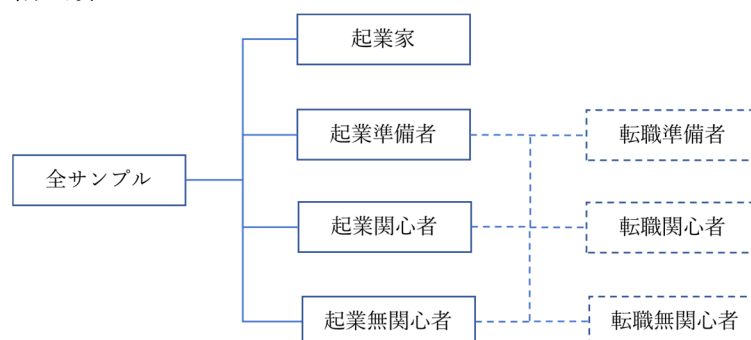
まず、起業類型別では、すでに起業して現在もその事業を続けている場合、「起業家」として定義する。ただし、過去の起業経験は対象外とし、アンケート時点での状況に基づいて定義する。そのために、過去に起業したが現在事業を継続していない場合、「起業家」に含まれない。「起業家」の他に、「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」を定義する。一方で、転職類型別では、「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」を定義する。なお、本調査では、転職をベンチマークとして起業意欲を明らかにすることから、現在の起業家の転職意欲を除外している。また、転職は、繰り返し意識をもつことが可能なことから、「転職者」の分類を設けない。アンケート調査でのそれぞれの質問について、起業類型別と転職類型別に違いをみていく。

表1 起業と転職の類型

起業家	起業を実現し、現在もその事業を続けている者
起業準備者	起業に関心があり、1年以内に起業をしたいと思っている者
起業関心者	起業に関心があり、将来起業したいと考えている者
起業無関心者	起業について現在、関心がない者
転職準備者	転職したいと考えており、現在転職に向けて具体的な検討を行っている者
転職関心者	転職に関心はあるが、現在具体的に準備を行っていない者
転職無関心者	転職について現在関心がない者

⁵ 7件法では、「1. まったく満足していない ← 4. どちらともいえない → 7. Bをたいへん満足している」「1. Aを大変重視する ← 4. どちらともいえない → 7. Bをたいへん重視する」「1. まったくそう思わない ← 4. どちらともいえない → 7. とてもそう思う」の3パターンの尺度を使用している。

図1 起業と転職の類型



3. 起業類型別と転職類型別の特徴

3.1 起業類型別と転職類型別の分布

表2に示す通り，10,000人のうち「起業家」が655人，「起業準備者」が183人，「起業関心者」が824人，「起業無関心者」が8,338人となった。一方で，「転職準備者」は1,328人，「転職関心者」は3,476人，「転職無関心者」は4,541人となった。

表2 起業類型別と転職類型別の分布

	起業家	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	計
転職準備者	-	57	213	1,058	1,328
転職関心者	-	89	484	2,903	3,476
転職無関心者	-	37	127	4,377	4,541
起業家	655	-	-	-	655
計	655	183	824	8,338	10,000

3.2 地域分布

表3は，起業類型別の地域分布を示している。「起業家」の比率は，北海道・東北，北陸甲信越，次いで東海で高く，中国，四国，次いで関東で低い。「起業準備者」の比率は，北海道・東北が最も高く，関東，中国がそれに続く。四国，北陸甲信越，次いで九州・沖縄が低い。「起業関心者」の比率は，北海道・東北，関東，次いで九州・沖縄で高く，中国，四国，北陸甲信越で低い。起業意欲は，北海道・東北が全体的に高い。

表 3 起業類型別の地域分布

	起業家	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	計
北海道・東北	85	30	101	871	1,087
関東	213	78	331	2,970	3,592
北陸甲信越	47	6	38	522	613
東海	87	17	82	995	1,181
関西	107	27	131	1,343	1,608
中国	25	10	30	485	550
四国	16	2	17	240	275
九州・沖縄	75	13	94	912	1,094
計	655	183	824	8,338	10,000

	起業家	起業準備者	起業関心者	起業無関心者
北海道・東北	7.8%	2.8%	9.3%	80.1%
関東	5.9%	2.2%	9.2%	82.7%
北陸甲信越	7.7%	1.0%	6.2%	85.2%
東海	7.4%	1.4%	6.9%	84.3%
関西	6.7%	1.7%	8.1%	83.5%
中国	4.5%	1.8%	5.5%	88.2%
四国	5.8%	0.7%	6.2%	87.3%
九州・沖縄	6.9%	1.2%	8.6%	83.4%
平均	6.6%	1.8%	8.2%	83.4%

注：N（回答者数，以下同様）＝10,000.

表 4 は、転職類型別の地域分布を示している。「転職準備者」の比率は、九州・沖縄，北海道・東北，次いで関東が高く，四国，北陸甲信越，次いで中国が低い。「転職関心者」の比率は，北陸甲信越，関西，次いで九州・沖縄が高く，東海，四国，次いで中国が低い。「転職準備者」と「転職関心者」の合計の比率は，九州・沖縄，関西，次いで北海道・東北が高く，北海道・東北は起業意欲と転職意欲の両方が高い。

表 4 転職類型別の地域分布

	転職準備者	転職関心者	転職無関心者	計
北海道・東北	154	380	468	1,002
関東	490	1,246	1,643	3,379
北陸甲信越	63	225	278	566
東海	150	371	573	1,094
関西	215	585	701	1,501
中国	69	190	266	525
四国	26	89	144	259
九州・沖縄	161	390	468	1,019
計	1,328	3,476	4,541	9,345

	転職準備者	転職関心者	転職無関心者
北海道・東北	15.4%	37.9%	46.7%
関東	14.5%	36.9%	48.6%
北陸甲信越	11.1%	39.8%	49.1%
東海	13.7%	33.9%	52.4%
関西	14.3%	39.0%	46.7%
中国	13.1%	36.2%	50.7%
四国	10.0%	34.4%	55.6%
九州・沖縄	15.8%	38.3%	45.9%
平均	14.2%	37.2%	48.6%

注：N=9,345.

図 2 は、「起業家」の比率について、都道府県ごとの状況を示している。色の濃い都道府県でそれぞれの比率が高いことを示している。「起業家」の比率は、山梨県、青森県、次いで秋田県で高い。図 3 は、「起業準備者」と「起業関心者」、「転職準備者」と「転職関心者」のそれぞれの合計比率について、都道府県ごとの状況を示している。「起業準備者」と「起業関心者」の比率が高い都道府県は、いずれも東北で、山形県、秋田県、次いで岩手県であった。

「転職準備者」と「転職関心者」の比率が高い都道府県は、島根県、岩手県、次いで兵庫県であった。起業と転職は、都道府県間で違いがあるものの、特に東北で比率が高い。

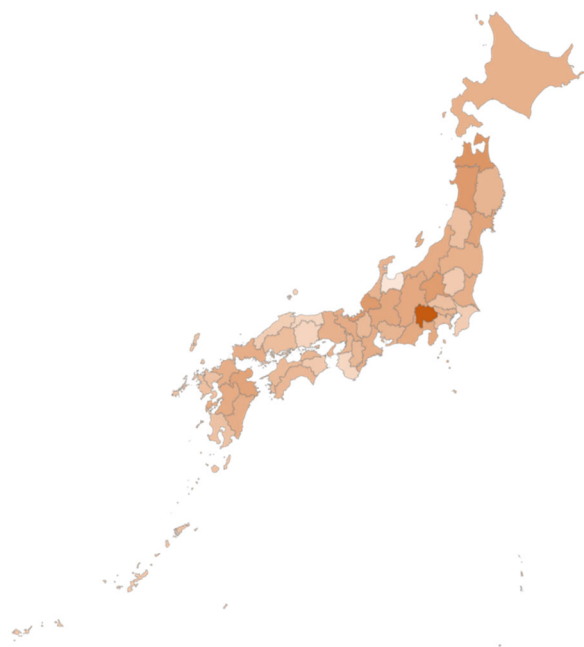
また、起業意欲と転職意欲は、負の相関はなく、むしろ図 4 のとおり起業意欲と転職意欲の両方が高い正の相関がみられている。ただし、中小企業基盤整備機構による「令和 4 年度創業意識調査」⁶では、自治体規模別で創業に対する意識を比較しているが大きな違いは示

⁶ 詳細は、独立行政法人中小企業基盤整備機構 「令和 4 年度 創業意識調査 調査研究報告書」を参照いただきたい。

https://www.smrj.go.jp/research_case/research/startup/frr94k0000000obt-att/r04_sougyou_1.pdf [2023 年 10 月 14 日アクセス]

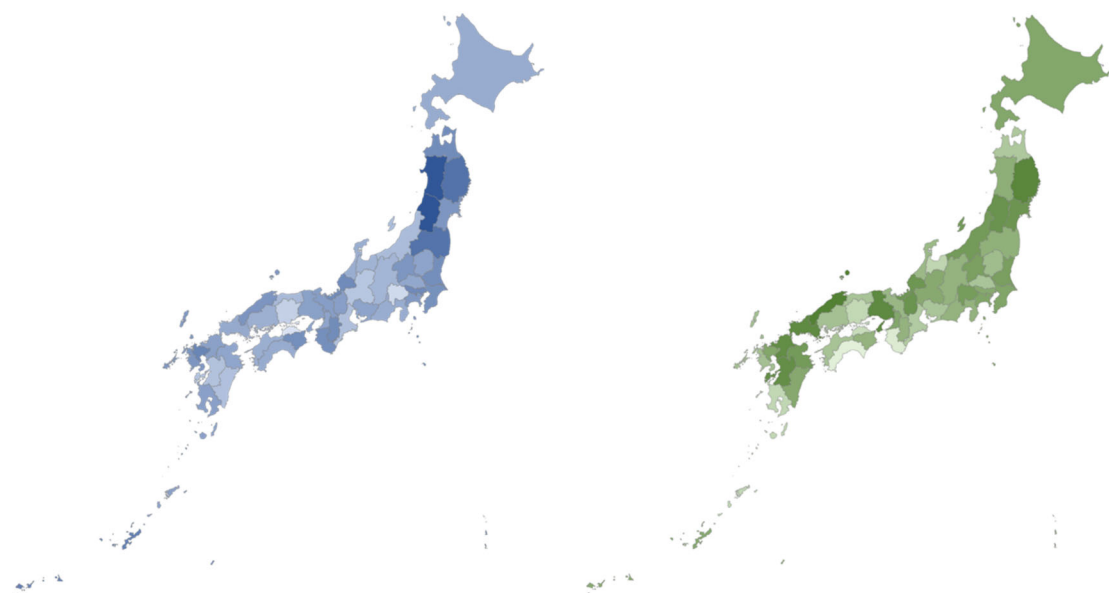
されておらず，地域差については更なる考察が必要と考える．

図2 「起業家」の比率



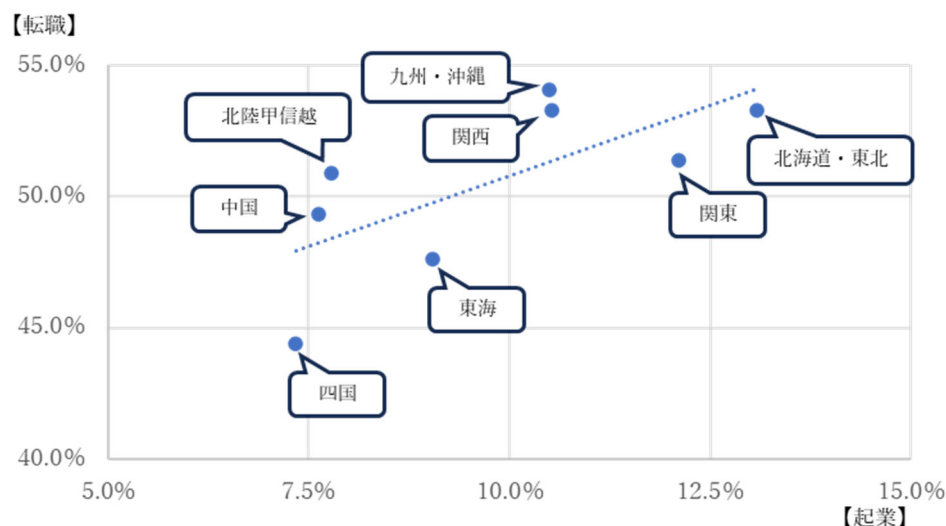
注：N=655

図3 「起業準備者」「起業関心者」の合計比率と「転職準備者」「転職関心者」の合計比率



注：起業：N=1,007 転職：N=4,804. 左が「起業準備者」「起業関心者」，右が「転職準備者」「転職関心者」を示す．

図 4 地域別の「起業準備者」「起業関心者」の合計比率と「転職準備者」「転職関心者」の合計比率の散布図

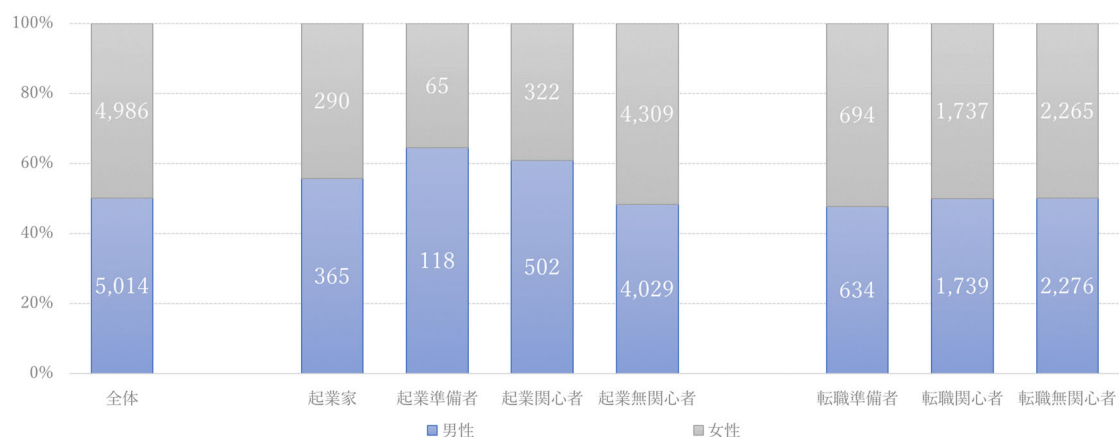


注：横軸は「起業準備者」「起業関心者」の合計比率、縦軸は「転職準備者」「転職関心者」の合計比率。分母は、「起業家」を含まない。

3.3 性別

図 5 は、起業類型別と転職類型別の性別を示している。起業類型別では、「起業家」および「起業関心者」「起業関心者」で男性の占める割合が高い。しかし、転職類型別では、性別の違いがみられない。

図 5 性別



注：起業：N=10,000（男性=5,014，女性=4,986），Pearson $\chi^2 = 72.6$ ($p < 0.01$)。転職：N=9,345（男性=4,549，女性=4,696），Pearson $\chi^2 = 2.50$ ($p > 0.1$)。

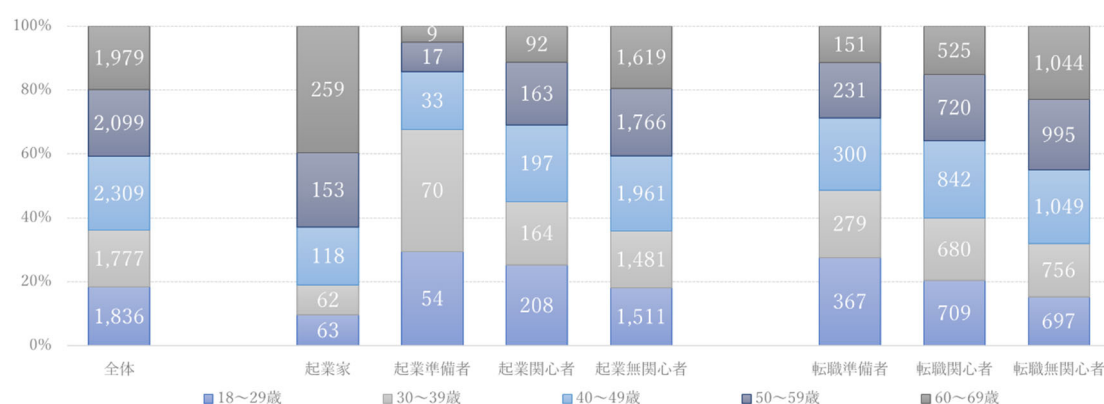
3.4 年齢構成

図 6 は、起業類型別と転職類型別の年齢構成を示している。

起業類型別では、「起業家」は 60 代以上が占める比率が高い一方、「起業準備者」は 30 代以下の比率が高く、特に 30 代の比率が高い。20 代以下の比率は、「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」の順に低くなる。

転職類型別では、起業と同様に、「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」の順に 20 代の比率が低くなり、逆に 50 代以上の比率が高くなる。

図 6 年齢構成

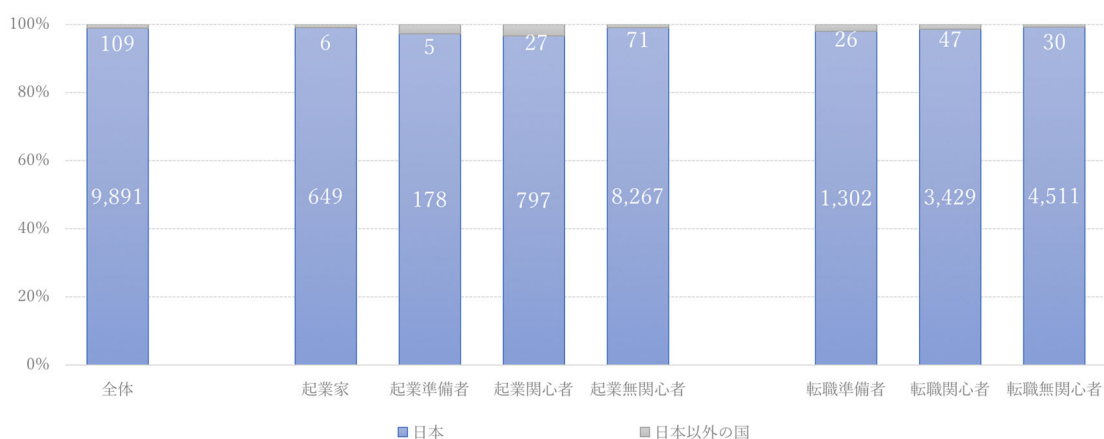


注：起業：N=10,000, Pearson $\chi^2 = 338$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345. Pearson $\chi^2 = 223$ ($p < 0.01$).

3.5 出身国

図 7 は、起業類型別と転職類型別の幼少期（小学校まで）に主に住んでいた国を示している。日本以外の比率は極めて低いが、「起業準備者」「起業関心者」の比率が若干高い。

図 7 幼少期（小学校まで）に主に住んでいた国

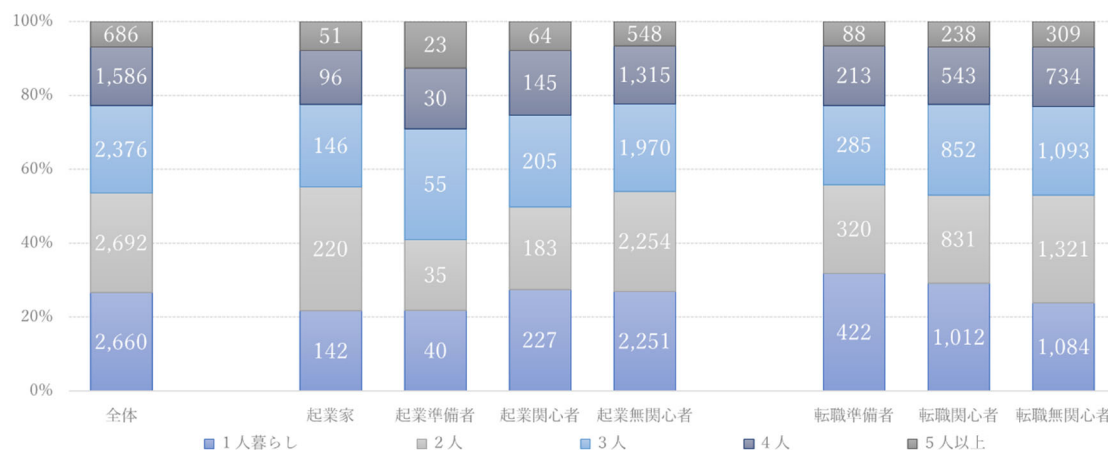


注：起業：N=10,000, Pearson $\chi^2 = 45.7$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 19.0$ ($p < 0.01$).

3.6 家族人数

図 8 は、起業類型別と転職類型別の生計を一にする家族の人数を示している。起業類型別で違いがみられており、「起業家」で家族人数を 2 人とする比率が他の類型と比較して高い。「起業準備者」は家族人数を 3 人とする比率が若干高く、他の類型との違いがみられている。転職類型別でも違いがみられており、1 人暮らしの人ほど、転職の意識が高い傾向がみられる。

図 8 家族人数

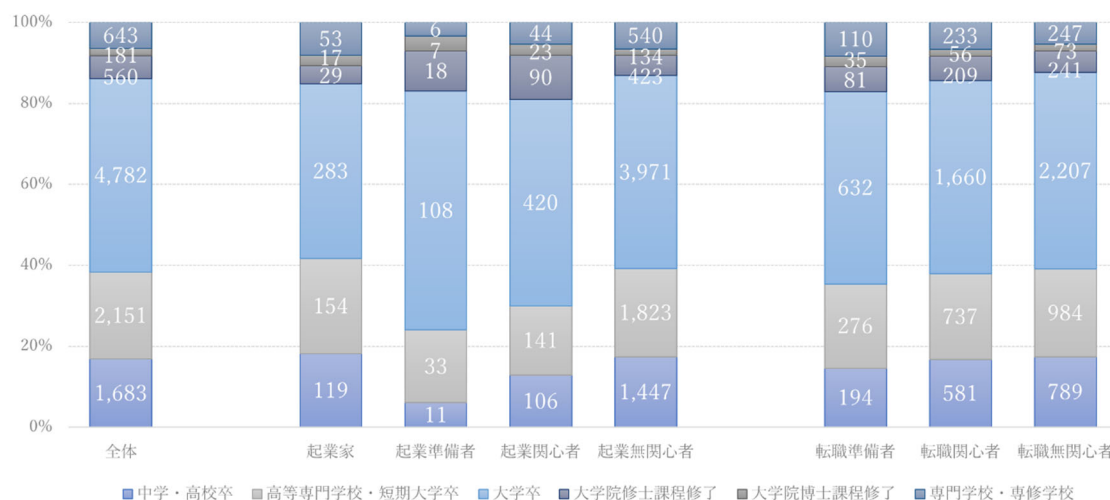


注：起業：N=10,000, Pearson $\chi^2 = 48.0$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 61.0$ ($p < 0.01$). 同居もしくは別居している家族人数、また、扶養の有無に関わらず、生計を一にする家族人数。回答者自身の人数を含む。

3.7 最終学歴

図 9 は、起業類型別と転職類型別の最終学歴を示している。全体では、大学卒の比率が最も高い。起業類型別では、「起業家」は、大学卒の比率が他の類型と比較すると低く、一方で、中学・高校卒、高等専門学校・短期大学卒の比率が高い。「起業準備者」は、大学卒の占める比率が他の類型と比較すると最も高く、中学・高校卒の比率が低く、「起業家」と違いがみられる。また、「起業準備者」と「起業関心者」は、他の類型と比較すると大学院修士課程修了の比率が若干高い。転職類型別では、「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」の順に、中学・高校卒、高等専門学校・短期大学卒の比率が高くなり、転職類型別の最終学歴の違いがみられている。

図 9 最終学歴



注：起業：N=10,000，Pearson $\chi^2 = 115$ ($p < 0.01$)。転職：N=9,345，Pearson $\chi^2 = 29.0$ ($p < 0.01$)。

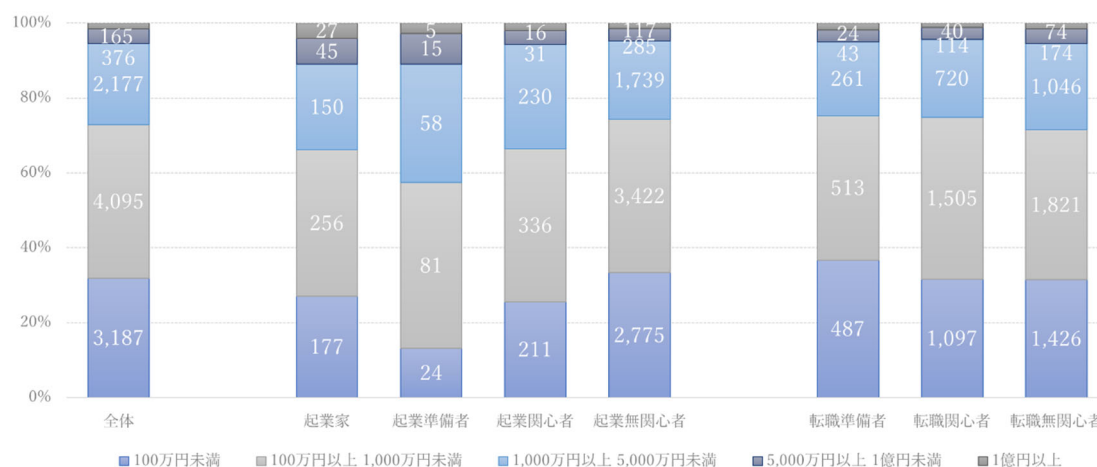
3.8 金融資産額

図 10 は、起業類型別と転職類型別の金融資産額を示している。全体では、1,000 万円未満の比率が 70%を超えており、いずれの類型でも 100 万円以上 1,000 万円未満の比率が最も高い。

起業類型別では、「起業家」は、5,000 万円以上の金融資産の比率は約 10%で他の起業類型よりも高い。また、「起業家」は、100 万円未満の比率が「起業準備者」より高く、「起業家」の金融資産の状況が二極化している可能性がある。「起業準備者」は、1,000 万円以上 5,000 万円未満の比率が他の起業類型と比較して高く、1,000 万円以上の比率についても「起業準備者」が最も高い。「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」の順に金融資産額は徐々に低くなる。起業にはある程度の金融資産が必要であり、保有する金融資産額が少ない場合、起業意欲を抱きにくいと示唆される。

転職類型別の金融資産額にも同様に違いがみられる。「転職準備者」の 100 万円未満の比率が一番高く、金融資産額が低くても転職を準備している人が一定の割合を占めている。1,000 万円以上の比率は、起業類型別とは異なり「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」の順に高くなるが、5,000 万円以上の比率は転職類型別で大きな違いはみられない。保有資産の状況により転職の理由や目的が異なる可能性がある。

図 10 金融資産額



注：起業：N=10,000, Pearson $\chi^2 = 126$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 30.9$ ($p < 0.01$). 金融資産額には、現金・預金、債券、証券などを含む。

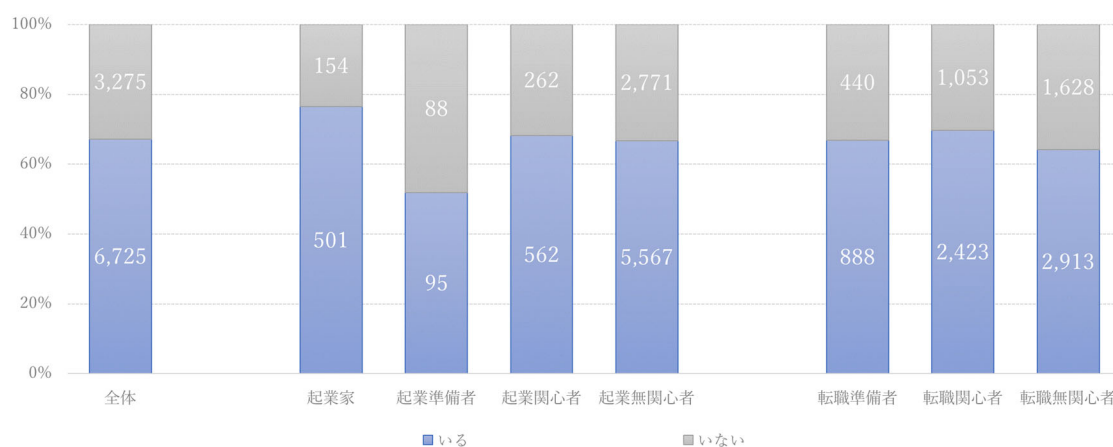
3.9 人的ネットワーク

図 11、表 5 は、起業類型別と転職類型別に直近 1 年間で連絡を取った友人・知人を示したものである。図 10 は直近 1 年間で連絡を取った友人・知人の有無、表 5 はその平均人数を示している。全体では、約 70%が友人・知人と連絡を取っており、友人・知人と連絡を取っていない場合をゼロとした平均人数は 8.6 名である。

起業類型別では、「起業家」の直近 1 年間で友人・知人に連絡を取った比率は最も高く、平均人数も多い。一方で「起業準備者」は、友人・知人に連絡を取った比率が最も低く、平均人数も少ない。友人・知人に連絡を取った比率は、「起業準備者」「起業関心者」「起業関心者」の順に高くなる。「起業関心者」の平均人数が「起業家」に次いで多い。

転職類型別では、「転職準備者」「転職関心者」の直近 1 年間で連絡を取った友人・知人の比率が「転職無関心者」と比較して高い。実際に連絡をとった友人・知人の平均人数は、「転職準備者」が最も高く、「転職関心者」「転職無関心者」の約 2 倍で、「転職関心者」と「転職無関心者」はほぼ同程度である。

図 11 直近 1 年間で連絡を取った友人・知人



注：起業：N=10,000, Pearson $\chi^2 = 46.2$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 27.4$ ($p < 0.01$). 「いる」「いない」は、直近 1 年間で連絡を取った（対面、電話、メール、オンライン等）ことのある友人・知人の有無。

表 5 直近 1 年間で連絡を取った友人・知人の人数（平均）

	全体	起業家	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
平均	8.6	13.9	8.1	10.6	8.0	0.8	98.4 ***
N	10,000	655	183	824	8,338		
	全体		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
平均	8.2		15.5	7.6	6.5	3.72 **	24.2 ***
N	9,345		1,328	3,476	4,541		

注：直近 1 年間で連絡を取った友人・知人がいないと回答した場合は、ゼロとして算出。**: $p < 0.05$, ***: $p < 0.01$.

図 12, 表 6 は、起業類型別と転職類型別の SNS フォロワーを示したものである。図 12 は SNS フォロワーの有無、また、表 6 は SNS フォロワーがいる場合の平均を示している。全体では、約 70% に SNS フォロワーをもち、SNS フォロワーがいない場合をゼロとした平均人数は約 400 名である。

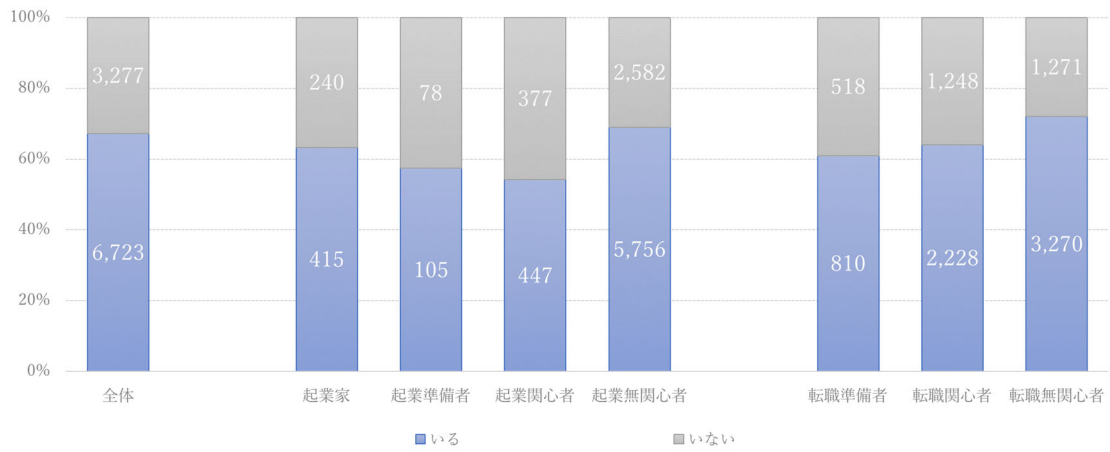
起業類型別では、「起業無関心者」の SNS フォロワーのいる比率が最も高く、「起業家」「起業準備者」「起業関心者」の順に低くなる。SNS フォロワーの平均人数も「起業無関心者」が最も多く、「起業家」の約 2 倍、「起業準備者」の約 5 倍となっている。

転職類型別では、「転職無関心者」の SNS フォロワーのいる比率が最も高く、「転職準備者」が最も低い。SNS フォロワーの平均人数は「転職関心者」が最も高く、「転職準備者」の約 4.5 倍である。

図 11 および表 5 で確認をした直近 1 年間で連絡を取った友人・知人は情報の受け手に対する意思をもつが、図 12 および表 6 で確認をした SNS フォロワーは 1 対多の情報発信であり特定の人への意識は強くない。これらの結果を踏まえると、「起業家」「起業関心者」「転職準備者」は、情報の受け手を意識したコミュニケーションを積極的に行う傾向がある。一方で、「起業無関心者」「転職関心者」「転職無関心者」は、情報の受け手を強く意識しない

コミュニケーションを行う傾向がある。

図 12 SNS フォロワーの有無



注：起業：N=10,000, Pearson $\chi^2 = 87.9$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 86.1$ ($p < 0.01$). 現在利用している SNS (social network service) のフォロワー (自分の投稿を閲覧できるように登録している人) の有無。

表 6 フォロワーの平均人数

	全体	起業家	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
平均	394.6	226.2	88.4	319.7	421.9	0.04	98.9 ***
N	10,000	655	183	824	8,338		
	全体		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
平均	406.4		128.9	572.2	360.6	16.3 ***	91.4 ***
N	9,345		1,328	3,476	4,541		

注：SNS フォロワーがいないと回答した場合は、ゼロとして算出。***: $p < 0.01$.

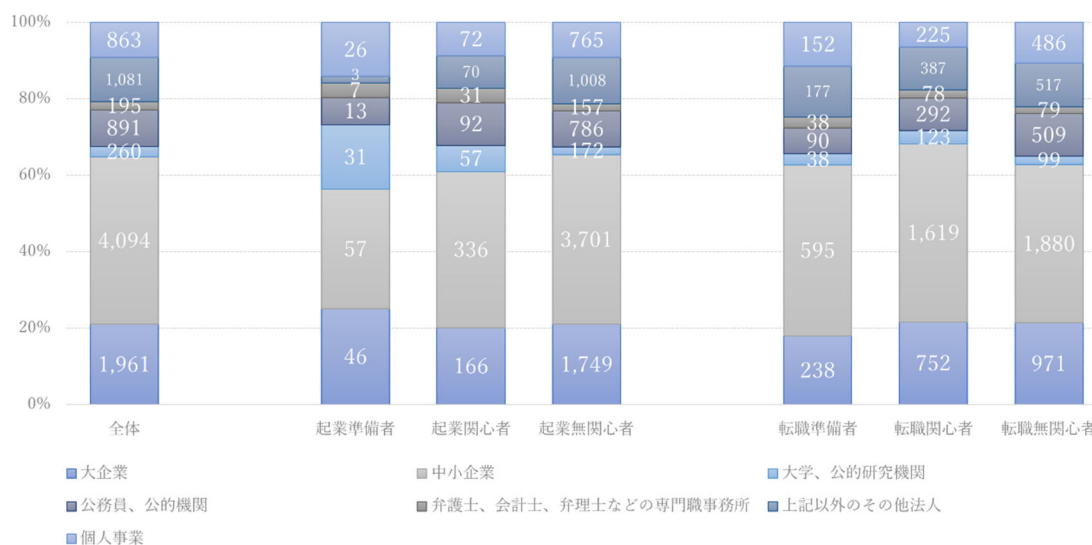
4. 類型別の特性

4.1 現在の勤務先

図 13 は、起業類型別と転職類型別の現在の勤務先を示している。全体では、中小企業の占める割合が最も高く、大企業と中小企業を合わせるとその比率は 60%を超えている。

起業類型別では、「起業準備者」は他の類型と比較すると、大企業、大学・公的研究機関の割合が若干高い。転職類型別では、「転職準備者」は他の類型と比較すると、大企業の割合が若干低い。

図 13 現在の勤務先



注：起業：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 257$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 119$ ($p < 0.01$). 全体は「起業家」を含まない。

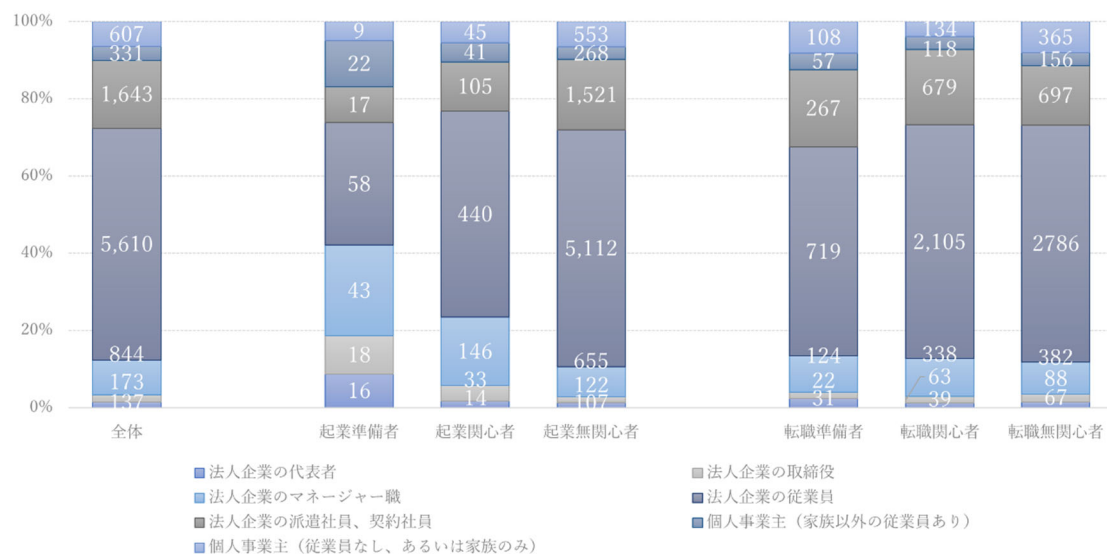
4.2 現在の役職

図 14 は、起業類型別と転職類型別の現在の役職を示している。全体では、法人企業の従業員の比率が最も高く、半数を超えている。

起業類型別では、「起業準備者」は、法人企業の代表者、取締役、マネージャー職の比率が他の類型より高く、これらの合計比率は 40%を超えている。一方で、法人企業の従業員の比率が最も低い。法人企業の代表者、取締役、マネージャー職の占める比率は、「起業関心者」「起業無関心者」の順に下がり、逆に、法人企業の従業員の比率が増えている。また、「起業準備者」は、個人事業主の比率が高い。「起業無関心者」は、他の類型と比較して法人企業の派遣社員、契約社員の比率が高い。

また、転職類型別では、法人企業の代表者、取締役、マネージャー職の比率は転職類型別で大きな違いはみられず、「転職準備者」の法人企業の従業員の比率が若干低い。転職類型別の違いは、起業類型別と比較すると大きくない。

図 14 現在の役職



注：起業：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 383$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 110$ ($p < 0.01$). 全体は「起業家」を含まない。

4.3 勤務経験

表 7, 8, 9 は、起業類型別と転職類型別の過去の勤務経験（組織形態、業種、業務）を示している。

表 7 は、起業類型別と転職類型別に、これまでに勤務した経験のある組織形態を示している。大企業での経験は、起業意欲ではなく転職意欲に関係する。中小企業、大学・公的研究機関の経験は、起業意欲、転職意欲に関係する。公務員・公的機関、個人事業は転職意欲に、弁護士・会計士・弁理士などの専門事務所の経験は起業意欲に関係している。

表7 これまでに勤務した経験のある組織形態

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
大企業	なし	126	542	5,635	6,303	1.28	0.527
	あり	57	282	2,703	3,042		
	比率	31.1%	34.2%	32.4%	32.6%		
中小企業	なし	103	397	3,657	4,157	16.19	0.000
	あり	80	427	4,681	5,188		
	比率	43.7%	51.8%	56.1%	55.5%		
大学・公的研究機関	なし	154	755	8,054	8,963	113.03	0.000
	あり	29	69	284	382		
	比率	15.8%	8.4%	3.4%	4.1%		
公務員・公的機関	なし	156	708	7,277	8,141	1.80	0.406
	あり	27	116	1,061	1,204		
	比率	14.8%	14.1%	12.7%	12.9%		
弁護士・会計士・弁理士などの専門職事務所	なし	177	792	8,151	9,120	9.19	0.010
	あり	6	32	187	225		
	比率	3.3%	3.9%	2.2%	2.4%		
上記以外のその他法人	なし	176	761	7,443	8,380	16.24	0.000
	あり	7	63	895	965		
	比率	3.8%	7.6%	10.7%	10.3%		
個人事業	なし	171	765	7,615	8,551	3.10	0.212
	あり	12	59	723	794		
	比率	6.6%	7.2%	8.7%	8.5%		
N		183	824	8,338	9,345		

		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
大企業	なし	914	2,273	3,116	6,303	10.68	0.005
	あり	414	1,203	1,425	3,042		
	比率	31.2%	34.6%	31.4%	32.6%		
中小企業	なし	572	1,440	2,145	4,157	28.16	0.000
	あり	756	2,036	2,396	5,188		
	比率	56.9%	58.6%	52.8%	55.5%		
大学・公的研究機関	なし	1,268	3,299	4,396	8,963	18.84	0.000
	あり	60	177	145	382		
	比率	4.5%	5.1%	3.2%	4.1%		
公務員・公的機関	なし	1,190	3,065	3,886	8,141	20.43	0.000
	あり	138	411	655	1,204		
	比率	10.4%	11.8%	14.4%	12.9%		
弁護士・会計士・弁理士などの専門職事務所	なし	1,288	3,385	4,447	9,120	4.92	0.085
	あり	40	91	94	225		
	比率	3.0%	2.6%	2.1%	2.4%		
上記以外のその他法人	なし	1,170	3,105	4,105	8,380	6.57	0.037
	あり	158	371	436	965		
	比率	11.9%	10.7%	9.6%	10.3%		
個人事業	なし	1,192	3,235	4,124	8,551	18.88	0.000
	あり	136	241	417	794		
	比率	10.2%	6.9%	9.2%	8.5%		
N		1,328	3,476	4,541	9,345		

注：「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

表 8 は、起業類型別と転職類型別に、これまでに勤務した経験のある業種を示している。

農林水産業・鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業の経験は起業意欲に関係し、製造業、情報通信業、サービス業の経験は転職意欲に関係している。建設業、運輸・郵便業、金融・保険業、不動産・物品賃貸業の経験は、起業意欲と転職意欲への影響は示されなかった。

表 8 これまでに勤務した経験のある業種

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
農林水産業・鉱業	なし	166	1,624	16,569	18,520	82.80	0.000
	あり	17	23	107	147		
	比率	9.3%	1.4%	0.6%	0.8%		
建設業	なし	161	749	7,633	8,543	3.21	0.200
	あり	22	75	705	802		
	比率	12.0%	9.1%	8.5%	8.6%		
製造業	なし	142	626	6,265	7,033	0.83	0.661
	あり	41	198	2,073	2,312		
	比率	22.4%	24.0%	24.9%	24.7%		
電気・ガス・熱供給・水道業	なし	172	761	8,116	9,049	65.63	0.000
	あり	11	63	222	296		
	比率	6.0%	7.6%	2.7%	3.2%		
情報通信業	なし	163	738	7,590	8,491	2.66	0.264
	あり	20	86	748	854		
	比率	10.9%	10.4%	9.0%	9.1%		
運輸・郵便業	なし	173	774	7,752	8,699	1.68	0.431
	あり	10	50	586	646		
	比率	5.5%	6.1%	7.0%	6.9%		
卸売・小売業	なし	159	729	7,066	7,954	8.68	0.013
	あり	24	95	1,272	1,391		
	比率	13.1%	11.5%	15.3%	14.9%		
金融・保険業	なし	170	761	7,613	8,544	1.57	0.457
	あり	13	63	725	801		
	比率	7.1%	7.6%	8.7%	8.6%		
不動産・物品賃貸業	なし	177	790	8,066	9,033	1.74	0.420
	あり	6	34	272	312		
	比率	3.3%	4.1%	3.3%	3.3%		
サービス業	なし	141	606	6,221	6,968	1.06	0.589
	あり	42	218	2,117	2,377		
	比率	23.0%	26.5%	25.4%	25.4%		
その他（教育・医療・公務等を含む）	なし	158	613	5,871	6,642	26.93	0.000
	あり	25	211	2,467	2,703		
	比率	13.7%	25.6%	29.6%	28.9%		
N		183	824	8,338	9,345		

		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
農林水産業・鉱業	なし	2,634	6,896	9,011	18,563	0.05	0.997
	あり	21	55	71	147		
	比率	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%		
建設業	なし	1,199	3,182	4,162	8,543	2.56	0.278
	あり	129	294	379	802		
	比率	9.7%	8.5%	8.3%	8.6%		
製造業	なし	1,001	2,553	3,479	7,033	10.61	0.005
	あり	327	923	1,062	2,312		
	比率	24.6%	26.6%	23.4%	24.7%		
電気・ガス・熱供給・水道業	なし	1,286	3,346	4,417	9,049	6.54	0.038
	あり	42	130	124	296		
	比率	3.2%	3.7%	2.7%	3.2%		
情報通信業	なし	1,194	3,107	4,190	8,491	21.44	0.000
	あり	134	369	351	854		
	比率	10.1%	10.6%	7.7%	9.1%		
運輸・郵便業	なし	1,237	3,218	4,244	8,699	2.39	0.303
	あり	91	258	297	646		
	比率	6.9%	7.4%	6.5%	6.9%		
卸売・小売業	なし	1,134	2,952	3,868	7,954	0.19	0.908
	あり	194	524	673	1,391		
	比率	14.6%	15.1%	14.8%	14.9%		
金融・保険業	なし	1,223	3,164	4,157	8,544	1.55	0.460
	あり	105	312	384	801		
	比率	7.9%	9.0%	8.5%	8.6%		
不動産・物品賃貸業	なし	1,272	3,362	4,399	9,033	3.84	0.147
	あり	56	114	142	312		
	比率	4.2%	3.3%	3.1%	3.3%		
サービス業	なし	960	2,540	3,468	6,968	15.52	0.000
	あり	368	936	1,073	2,377		
	比率	27.7%	26.9%	23.6%	25.4%		
その他（教育・医療・公務等を含む）	なし	940	2,485	3,217	6,642	0.47	0.793
	あり	388	991	1,324	2,703		
	比率	29.2%	28.5%	29.2%	28.9%		
N		1,328	3,476	4,541	9,345		

注：「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

表 9 は、起業類型別と転職類型別に、これまでに勤務した経験のある業務形態を示している。経営企画業務、総務・広報・人事・労務・法務業務、財務・会計業務の経験は起業意欲に関係し、営業業務は転職意欲に関係する。投資・ファイナンス業務、新規事業開発業務、マーケティング業務、接客業務、技術・設備・開発・情報システム業務の経験は起業意欲と転職意欲の両方に影響している。

表9 これまでに勤務した経験のある業務形態

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
経営企画業務	なし	160	758	8,011	8,929	58.37	0.000
	あり	23	66	327	416		
	比率	12.6%	8.0%	3.9%	4.5%		
投資・ファイナンス業務	なし	162	802	8,271	9,235	192.63	0.000
	あり	21	22	67	110		
	比率	11.5%	2.7%	0.8%	1.2%		
新規事業開発業務	なし	150	770	8,175	9,095	229.99	0.000
	あり	33	54	163	250		
	比率	18.0%	6.6%	2.0%	2.7%		
総務・広報・人事・労務・法務業務	なし	142	634	6,920	7,696	21.81	0.000
	あり	41	190	1,418	1,649		
	比率	22.4%	23.1%	17.0%	17.6%		
財務・会計業務	なし	161	728	7,566	8,455	6.33	0.042
	あり	22	96	772	890		
	比率	12.0%	11.7%	9.3%	9.5%		
マーケティング業務	なし	151	758	8,055	8,964	126.67	0.000
	あり	32	66	283	381		
	比率	17.5%	8.0%	3.4%	4.1%		
営業業務	なし	151	632	6,575	7,358	3.67	0.159
	あり	32	192	1,763	1,987		
	比率	17.5%	23.3%	21.1%	21.3%		
接客業務（店頭、コールセンター含む）	なし	163	649	6,616	7,428	10.67	0.005
	あり	20	175	1,722	1,917		
	比率	10.9%	21.2%	20.7%	20.5%		
技術・設備・開発・情報システム業務	なし	163	622	6,677	7,462	19.70	0.000
	あり	20	202	1,661	1,883		
	比率	10.9%	24.5%	19.9%	20.1%		
その他	なし	151	620	4,989	5,760	109.70	0.000
	あり	32	204	3,349	3,585		
	比率	17.5%	24.8%	40.2%	38.4%		
N		183	824	8,338	9,345		

		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
経営企画業務	なし	1,259	3,323	4,347	8,929	2.09	0.351
	あり	69	153	194	416		
	比率	5.2%	4.4%	4.3%	4.5%		
投資・ファイナンス業務	なし	1,298	3,436	4,501	9,235	16.81	0.000
	あり	30	40	40	110		
	比率	2.3%	1.2%	0.9%	1.2%		
新規事業開発業務	なし	1,275	3,366	4,454	9,095	22.08	0.000
	あり	53	110	87	250		
	比率	4.0%	3.2%	1.9%	2.7%		
総務・広報・人事・労務・法務業務	なし	1,096	2,855	3,745	7,696	0.19	0.911
	あり	232	621	796	1,649		
	比率	17.5%	17.9%	17.5%	17.6%		
財務・会計業務	なし	1,213	3,146	4,096	8,455	1.56	0.459
	あり	115	330	445	890		
	比率	8.7%	9.5%	9.8%	9.5%		
マーケティング業務	なし	1,248	3,332	4,384	8,964	17.37	0.000
	あり	80	144	157	381		
	比率	6.0%	4.1%	3.5%	4.1%		
営業業務	なし	1,049	2,691	3,618	7,358	6.05	0.048
	あり	279	785	923	1,987		
	比率	21.0%	22.6%	20.3%	21.3%		
接客業務（店頭、コールセンター含む）	なし	1,015	2,687	3,726	7,428	36.12	0.000
	あり	313	789	815	1,917		
	比率	23.6%	22.7%	17.9%	20.5%		
技術・設備・開発・情報システム業務	なし	1,052	2,728	3,682	7,462	8.67	0.013
	あり	276	748	859	1,883		
	比率	20.8%	21.5%	18.9%	20.1%		
その他	なし	813	2,214	2,733	5,760	10.37	0.006
	あり	515	1,262	1,808	3,585		
	比率	38.8%	36.3%	39.8%	38.4%		
N		1,328	3,476	4,541	9,345		

注：「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

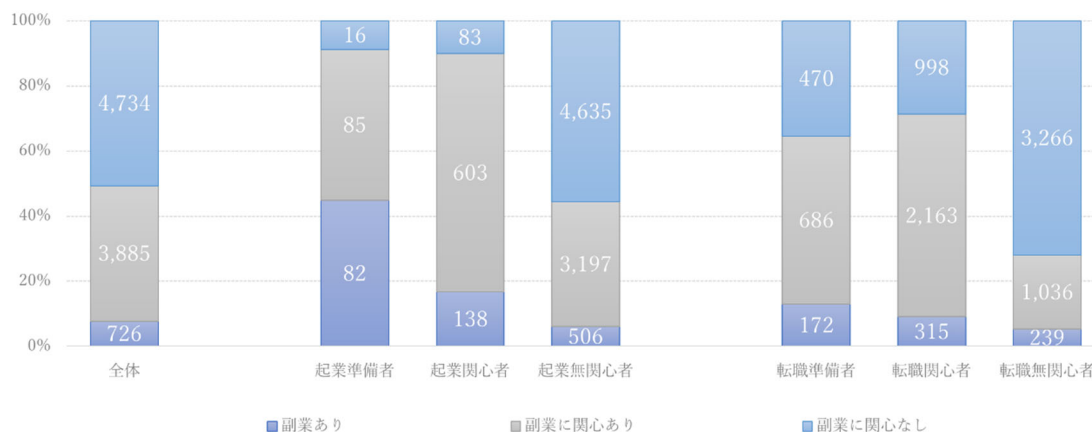
4.4 副業に対する意識

図 15 は、起業類型別と転職類型別の副業に対する意識を示している。全体では、副業ありと副業に関心ありの比率をあわせると約半数を占めている。

起業類型別では、「起業準備者」の副業ありの比率が高く、他の類型とは異なる特徴を示している。副業ありと副業に関心ありの比率を合わせると 90%を超えており、副業が今後の起業の足掛かりとなる、もしくは足掛かりとしたいと考えている可能性がある。「起業関心者」も副業に対しての関心を持つ比率が高く、「起業準備者」と同様に副業ありと副業に関心ありの比率を合わせると 90%を超えている。ただし、副業ありの比率は「起業準備者」より低い。「起業無関心者」は、副業に関心ない比率が半数以上占めており、副業に対する意識が起業類型別で異なる。

転職類型別では、「転職準備者」と「転職関心者」の 60%以上が副業ありもしくは副業に関心ありとなっている。「起業準備者」「起業関心者」と比較すると、その比率は低いものの、比較的副業への意識が高い。「転職無関心者」は、副業に関心ない比率が 70%を超えている。

図 15 副業に対する意識



注：起業：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 1.0 \times 10^{-3}$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 1.7 \times 10^{-3}$ ($p < 0.01$). 全体は「起業家」を含まない。

4.5 時間配分

表 10 は、起業類型別と転職類型別の一日の時間配分の平均を示している。起業類型別では、勤務時間は「起業準備者」が最も短い。一方で、家事時間と育児・介護時間は「起業準備者」が最も長い。転職類型別では、勤務時間と育児・介護時間は転職類型別で若干違いがみられるが、家事時間は転職類型別で違いがみられず、起業類型別より転職類型別のほうが違いは小さい。

表 10 一日の時間配分（平均）

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
勤務時間	8.2	7.4	8.2	8.3	16.3 ***	24.5 ***
家事時間	2.1	2.6	2.1	2.1	5.46 ***	38.0 ***
育児・介護時間	0.7	1.8	0.9	0.6	43.7 ***	264.1 ***
N	9,345	183	824	8,338		

	全体	転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
勤務時間	8.2	8.3	8.3	8.2	2.76 *	13.1 ***
家事時間	2.1	2.1	2.1	2.1	0.65	11.9 ***
育児・介護時間	0.7	0.8	0.7	0.6	6.55 ***	39.6 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。*: $p < 0.1$, ***: $p < 0.01$. 全体は「起業家」を含まない。 起業・転職：N=9,345. 1 日あたり平均の勤務時間、家事時間、育児・介護時間について、1 時間単位（分は四捨五入）とし、余暇・睡眠時間を含めて合計が 24 時間を超えないように指示した。

表 11 は、起業類型別と転職類型別の仕事時間に対する思考を示したものである。仕事以外の時間より仕事時間を優先したいかを 7 件法で調査し、数値が高いほど仕事時間を優先することを表している。起業類型別での仕事時間に対する思考の違いは、転職類型別より大きい。「起業準備者」が他の類型と比較して最も高く、仕事時間を優先する思考が強い。ただし、その平均は 4（どちらともいえない）以下であり、本質的に仕事時間を優先する思考が強いといえない。「起業関心者」「起業無関心者」の順で、仕事時間を優先する思考が低くなり、仕事以外の時間を優先する傾向がみられている。一方で、表 10 では、「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」の順に勤務時間に割く時間が長くなっており、各々の思考にあった時間配分をできていない可能性がある。

転職類型別は、「転職準備者」が最も高く、「転職関心者」が最も低い。

表 11 仕事時間に対する思考（平均）

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
仕事以外の時間より、 仕事の時間を優先したい	3.13	3.67	3.38	3.10	22.2 ***	42.2 ***
N	9,345	183	824	8,338		
	全体	転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
仕事以外の時間より、 仕事の時間を優先したい	3.13	3.19	3.08	3.16	3.37 **	6.62 **
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$ 。全体は「起業家」を含まない。まったくそう思わない ← 4. どちらともいえない → 7. とてもそう思う の 7 件法で得られた値の平均を示す。

4.6 現在の勤務先に対する満足度

表 12 は、起業類型別と転職類型別の現在の勤務先に対する満足度を 7 件法で調査し、数値が高いほど満足度が高いことを示している。全項目において、起業意欲および転職意欲と関係が示されており、起業意欲より転職意欲に対する影響が大きい。

起業類型別は、「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」で違いがみられている。「起業準備者」は、満足度が低い傾向にあり、給与以外は全体平均を下回る。「起業関心者」も同様に満足度が低く、給与、役職・人事評価に関しての満足度がかなり低い。

転職類型別は、起業類型別より顕著であり、全項目で「転職準備者」が最も低い。また、「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」の順に満足度が高く、「転職無関心者」は現在の勤務先への満足度は比較的が高い。

表 12 現在の勤務先に対する満足度（平均）

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
会社（業績、評判など）	3.99	3.82	3.82	4.01	7.3 ***	15.0 ***
雇用・契約形態	4.23	3.73	3.98	4.27	25.4 ***	50.5 ***
役職・人事評価	3.88	3.89	3.68	3.90	9.9 ***	16.2 ***
給与	3.53	3.80	3.35	3.54	8.1 ***	15.1 ***
勤務形態・休暇制度	4.28	3.77	4.05	4.31	21.5 ***	42.9 ***
業務内容	4.27	3.87	4.13	4.30	12.5 ***	25.8 ***
職場の人間関係	4.25	3.88	4.08	4.27	11.5 ***	25.0 ***
N	9,345	183	824	8,338		

	全体	転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
会社（業績、評判など）	3.99	3.40	3.79	4.31	273.9 ***	500.7 ***
雇用・契約形態	4.23	3.67	4.03	4.55	250.7 ***	440.3 ***
役職・人事評価	3.88	3.36	3.66	4.21	281.2 ***	504.5 ***
給与	3.53	3.09	3.27	3.86	209.1 ***	391.4 ***
勤務形態・休暇制度	4.28	3.76	4.09	4.58	203.6 ***	369.5 ***
業務内容	4.27	3.70	4.11	4.57	238.6 ***	432.4 ***
職場の人間関係	4.25	3.73	4.09	4.52	178.3 ***	317.1 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。 *** : $p < 0.01$ 。全体は「起業家」を含まない。

4.7 勤務年数

表 13 は、起業類型別と転職類型別のこれまでの勤務年数を示している。起業類型別では、「起業準備者」が最も勤務年数が短く、「起業関心者」「起業無関心者」の順に勤務年数が長い。転職類型別でも同様の傾向がみられ、「転職準備者」がもっとも勤務年数が短く、「転職関心者」「転職無関心者」の順に勤務年数が長い。勤務年数が長いほど、起業や転職を行わない、もしくは行いにくいことが示唆される。

表 13 勤務年数（平均）

	平均	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
勤務年数	14.1	9.6	12.5	14.3	21.7 ***	48.8 ***
N	9,345	183	824	8,338		

	平均	転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
勤務年数	14.1	10.1	12.7	16.3	185.5 ***	362.8 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。 *** : $p < 0.01$ 。全体は「起業家」を含まない。

4.8 海外勤務と外資系企業の勤務経験

表 14 は、起業類型別と転職類型別の海外勤務および外資系企業の勤務経験を示したものである。

起業類型別では、「起業準備者」は、いずれかの経験を持っている比率が高い。特に、海外で外資系企業での勤務経験および日本企業の海外拠点での勤務経験の比率が、他の類型と比較をしてかなり高い。「起業関心者」も「起業無関心者」と比較するといずれかの経験を持っている比率が高いものの、「起業準備者」と比較すると低い。

転職類型別でも、「転職準備者」はいずれかの経験を持っている比率が、他の類型と比較すると高い。ただし、その比率は「起業準備者」ほど高くない。起業類型別と同様に、「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」の順に経験を持つ比率が低くなる。

表 14 海外勤務と外資系企業勤務経験

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
海外で外資系企業での勤務経験がある	なし	143	790	8,281	9,214	629.4	0.000
	あり	40	34	57	131		
	比率	21.9%	4.1%	0.7%	1.4%		
日本企業の海外拠点での勤務経験がある	なし	93	659	7,966	8,718	828.1	0.000
	あり	90	165	372	627		
	比率	49.2%	20.0%	4.5%	6.7%		
国内で外資系企業の勤務経験がある	なし	145	696	7,927	8,768	214.2	0.000
	あり	38	128	411	577		
	比率	20.8%	15.5%	4.9%	6.2%		
N		183	824	8,338	9,345		

		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
海外で外資系企業での勤務経験がある	なし	1,284	3,420	4,510	9,214	53.2	0.000
	あり	44	56	31	131		
	比率	3.3%	1.6%	0.7%	1.4%		
日本企業の海外拠点での勤務経験がある	なし	1,195	3,171	4,352	8,718	93.9	0.000
	あり	133	305	189	627		
	比率	10.0%	8.8%	4.2%	6.7%		
国内で外資系企業の勤務経験がある	なし	1,216	3,207	4,345	8,768	53.5	0.000
	あり	112	269	196	577		
	比率	8.4%	7.7%	4.3%	6.2%		
N		1,328	3,476	4,541	9,345		

注：複数回答あり（起業・転職：回答数=9,443）。全体は「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

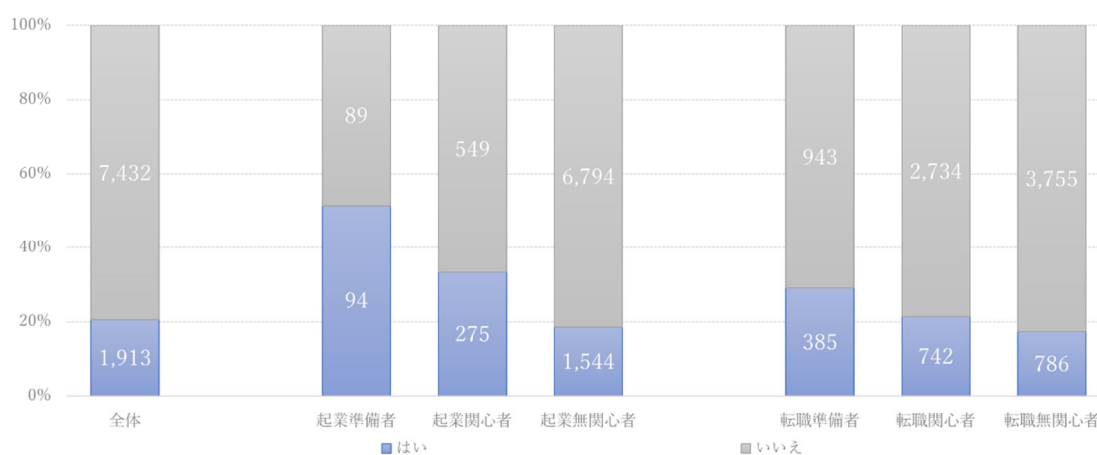
4.9 スタートアップ(創業前および創業から5年以内の企業)との取引・投資経験

図 16, 17 は、起業類型別と転職類型別のスタートアップ(創業前および創業から5年以内の企業)との取引経験と投資経験を示したものである。全体で約20%がスタートアップとの取引・共同業務の経験を有しており、約10%がスタートアップへの投資経験を有している。

起業類型別では、「起業準備者」はスタートアップとの取引・共同業務経験を持っている比率が最も高く、約半数を占める。その比率は「起業準備者」「起業無関心者」の順に低くなる。スタートアップへの投資経験も同様の傾向になっている。

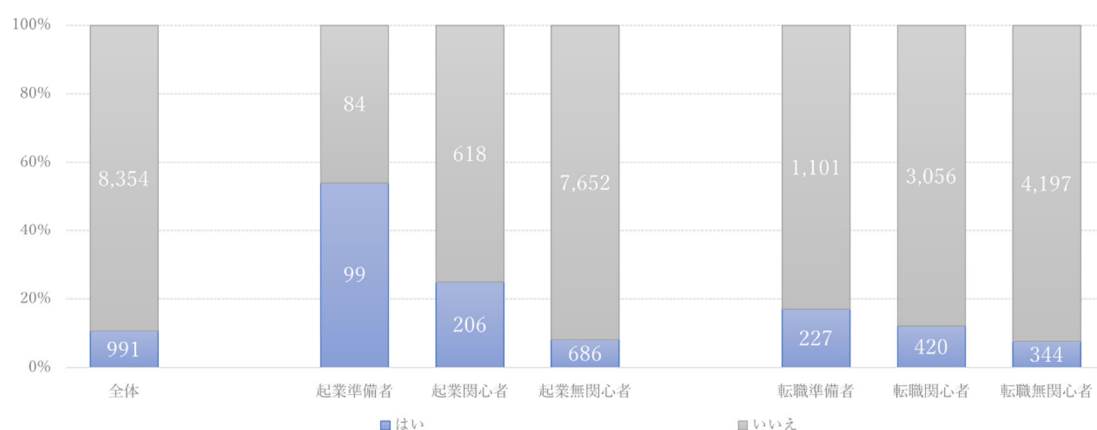
転職類型別では、起業類型別ほど違いはないものの、「転職準備者」はスタートアップとの取引・共同業務経験を持つ比率が若干高く、スタートアップへの投資経験についても同じ傾向がある。スタートアップと関わりを持つことは、起業意欲と転職意欲も影響があるものの、より起業の原動力になると示唆される。

図 16 スタートアップとの取引・共同業務経験



注：起業：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 211$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 88.7$ ($p < 0.01$). 全体は「起業家」を含まない。

図 17 スタートアップへの投資経験



注：起業：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 595$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 111$ ($p < 0.01$). 全体は「起業家」を含まない。

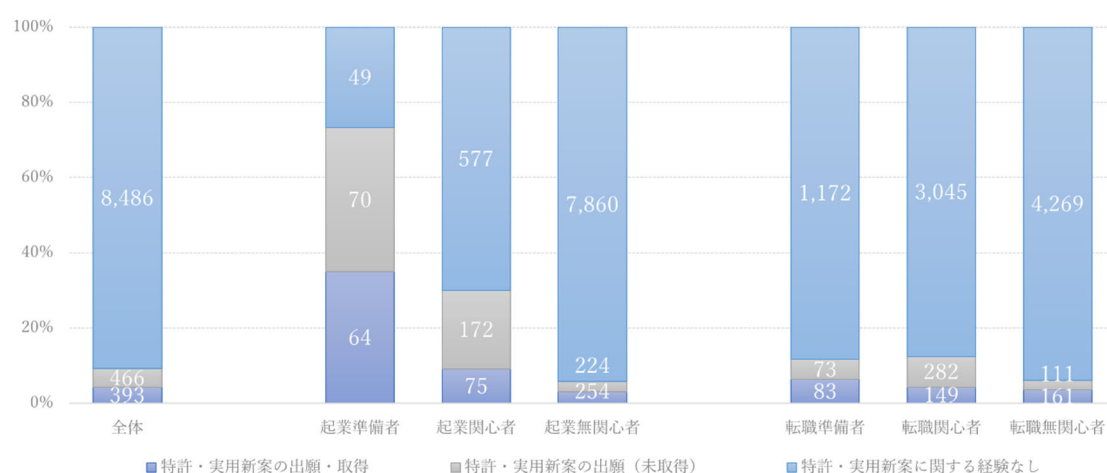
4.10 特許・実用新案に関する業務経験

図 18 は、起業類型別と転職類型別の特許・実用新案に関する業務経験を示したものである。回答者本人の経験の有無を確認したものであり、全体では、約 90%が特許・実用新案に関する業務経験を有していない。

起業類型別では、「起業準備者」の特許・実用新案の経験を有する比率が他の類型と比較して高い。出願・取得と出願（未取得）を合わせると約 70%を占める。「起業関心者」は、「起業準備者」より低いものの、他の類型と比較すると特許・実用新案の経験を有する割合が高く約 30%を占める。起業類型別での違いは大きく、「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」の順に特許・実用新案の経験を持つ比率が低くなり、特許・実用新案の経験は起業意欲を高める可能性がある。特許・実用新案の経験は、高度な技術を持つ、もしくは周囲に対して技術を持つことのシグナリングを表しており、こうした人ほど起業意欲が高いと考えられる。

転職類型別では、「転職準備者」と「転職関心者」における出願・取得と出願（未取得）の比率は若干全体平均より高い。

図 18 特許・実用新案の出願・取得経験



注：起業：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 1.5 \times 10^{-3}$ ($p < 0.01$). 転職：N=9,345, Pearson $\chi^2 = 156$ ($p < 0.01$). 回答者本人が発明者の場合の特許・実用新案の出願・取得経験を確認したもの。全体は「起業家」を含まない。

4.11 コアとなる技術、製品、システム、サービスの開発経験

表 15 は、起業類型別と転職類型別のコアとなる技術、製品、システム、サービスの開発経験を示したものである。

起業類型別では、「起業準備者」の開発経験を有する比率が他の類型と比較して高い。特に、コアとなる製品の開発経験を持つ比率が高く、次いで、技術、システムの開発経験の比

率が高い。「起業関心者」は、「起業準備者」より低いものの、「起業無関心者」と比較すると開発経験を有する比率が高い。

転職類型別でも、「転職準備者」の開発経験を有する比率が他の類型と比較して高い。特に、コアとなるシステムの開発経験を持つ比率が高い。

表 15 開発経験

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
コアとなる技術の開発	なし	141	759	8,165	9,065	342.9	0.000
	あり	42	65	173	280		
	比率	23.0%	7.9%	2.1%	3.0%		
コアとなる製品の開発	なし	104	697	8,139	8,940	985.9	0.000
	あり	79	127	199	405		
	比率	43.2%	15.4%	2.4%	4.3%		
コアとなるシステムの開発	なし	144	699	8,133	8,976	467.8	0.000
	あり	39	125	205	369		
	比率	21.3%	15.2%	2.5%	3.9%		
コアとなるサービスの開発	なし	164	753	8,181	9,098	175.6	0.000
	あり	19	71	157	247		
	比率	10.4%	8.6%	1.9%	2.6%		
N		183	824	8,338	9,345		

		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
コアとなる技術の開発	なし	120	713	8,232	9,065	21.3	0.000
	あり	63	111	106	280		
	比率	34.4%	13.5%	1.3%	3.0%		
コアとなる製品の開発	なし	107	612	8,221	8,940	66.1	0.000
	あり	76	212	117	405		
	比率	41.5%	25.7%	1.4%	4.3%		
コアとなるシステムの開発	なし	101	623	8,252	8,976	98.7	0.000
	あり	82	201	86	369		
	比率	44.8%	24.4%	1.0%	3.9%		
コアとなるサービスの開発	なし	112	710	8,276	9,098	72.0	0.000
	あり	71	114	62	247		
	比率	38.8%	13.8%	0.7%	2.6%		
N		1,328	3,476	4,541	9,345		

注：複数回答あり（起業・転職：回答数=9,605）。「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

4.12 管理システム開発経験

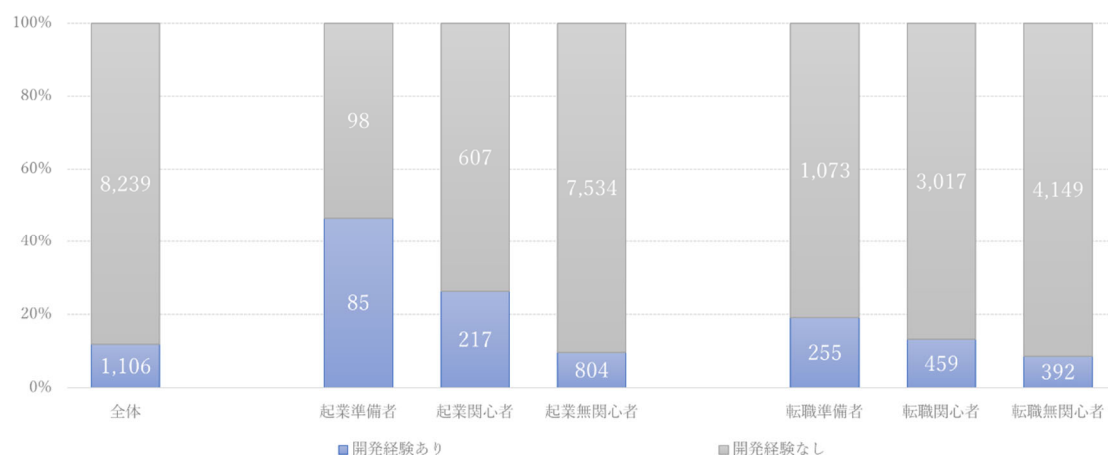
図 19 は、起業類型別と転職類型別の事業の効率化に貢献する管理システム開発経験について示したものである。全体で約 90%が「開発経験なし」となっている。

起業類型別では、「起業準備者」の管理システム開発経験の比率が最も高く、約 50%を占める。「起業関心者」の比率が「起業準備者」に次いで高く、約 30%が管理システム開発経

験を有している。

転職類型別では、コアとなる技術、製品、システム、サービスの開発経験と同様に、「転職準備者」「転職関心者」、次いで「転職無関心者」の順に管理システム開発経験を有する比率が低くなる。ただし、転職類型別の違いは、起業類型別ほど大きくない。

図 19 管理システム開発経験



注：起業：Pearson $\chi^2 = 415$ ($p < 0.01$). 転職：Pearson $\chi^2 = 120$ ($p < 0.01$). 「起業家」を含まない。

4.13 類型別の表彰経験

表 16 は、起業類型別と転職類型別の表彰経験を示したものである。表彰は、技術・製品・システムの開発、サービスの開発、売上（販売）、これら以外の 4 つに分類している。

起業類型別では、「起業準備者」の表彰を経験している比率は他の類型と比較してかなり高い。特に、サービスの開発についての表彰の経験者が多く、次いで、技術・製品・システムの開発と売上（販売）の表彰を経験する比率が高い。「起業関心者」も「起業準備者」ほど高くないものの、「起業無関心者」よりも高い。

転職類型別でも、「転職準備者」の表彰の経験している比率は他の類型と比較して高い。「転職関心者」の表彰の比率は、「転職準備者」の半数の比率ではあるものの、「転職無関心者」より高く、起業類型別と同様に、表彰を経験している人ほど転職意欲が高い。

表 16 表彰経験

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
技術・製品・システムの開発	なし	134	724	8,135	8,993	467.3	0.000
	あり	49	100	203	352		
	比率	26.8%	12.1%	2.4%	3.8%		
サービスの開発	なし	90	671	8,193	8,954	1.5×10^{-3}	0.000
	あり	93	153	145	391		
	比率	50.8%	18.6%	1.7%	4.2%		
売上（販売）	なし	137	700	8,090	8,927	442.4	0.000
	あり	46	124	248	418		
	比率	25.1%	15.0%	3.0%	4.5%		
これら以外	なし	169	751	7,880	8,800	16.6	0.000
	あり	14	73	458	545		
	比率	7.7%	8.9%	5.5%	5.8%		
N		183	824	8,338	9,345		

		転職準備者	転職関心者	転職無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
技術・製品・システムの開発	なし	93	675	8,225	8,993	56.3	0.000
	あり	90	149	113	352		
	比率	49.2%	18.1%	1.4%	3.8%		
サービスの開発	なし	92	609	8,253	8,954	118.9	0.000
	あり	91	215	85	391		
	比率	49.7%	26.1%	1.0%	4.2%		
売上（販売）	なし	92	611	8,224	8,927	80.8	0.000
	あり	91	213	114	418		
	比率	49.7%	25.8%	1.4%	4.5%		
これら以外	なし	92	599	8,109	8,800	10.3	0.006
	あり	91	225	229	545		
	比率	49.7%	27.3%	2.7%	5.8%		
N		1,328	3,476	4,541	9,345		

注：複数回答あり（起業・転職：回答数=9,551）。「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

4.14 類型別の経営意欲，起業意欲，自身の満足度

表 17 は，起業類型別と転職類型別の経営意欲（自ら経営したい），起業意欲（自分のために起業したい），自身の満足度（自らの満足度を高めたい）を 7 件法で調査し，数値が高いほど満足度が高いことを示している。

起業類型別では，経営意欲について違いは確認されず，これ以外の 2 項目について違いが確認された。起業意欲，自身の満足度において「起業準備者」の重要度が最も低く，「起業無関心者」の満足度が最も高い。

転職類型別では，経営意欲，起業意欲，自信の満足度の全てで違いが確認され，「転職準備者」の満足度が最も低く，「転職無関心者」の満足度が最も高い。

表 17 経営意欲・起業意欲・自身の満足度（平均）

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
自ら経営したい	2.96	2.97	3.00	2.95	0.6	0.4
自分のために起業したい	4.27	3.21	3.86	4.33	105.2 ***	198.1 ***
自らの満足度を高めたい	4.08	3.14	3.80	4.13	58.9 ***	122.0 ***
N	9,345	183	824	8,338		

	全体	転職準備者	転職関心者	転職無関心者	F	χ^2
自ら経営したい	2.96	2.86	2.87	3.05	23.1 ***	57.1 ***
自分のために起業したい	4.27	4.12	4.22	4.36	20.2 ***	44.1 ***
自らの満足度を高めたい	4.08	3.95	4.03	4.17	15.9 ***	34.2 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量、 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量、***: $p < 0.01$ 。全体は「起業家」を含まない。経営意欲は、1「金持ちになりたい」← 4. どちらともいえない → 7.「自ら経営したい」の7件法で得られた値の平均を示す。起業意欲は、1「人のために起業したい」← 4. どちらともいえない → 7.「自分のために起業したい」の7件法で得られた平均を示す。自身の満足度は、1「他人から認められたい」← 4. どちらともいえない → 7.「自らの満足度を高めたい」の7件法で得られた平均を示す。

5. 起業類型別の特性

5.1 起業類型別の周囲の起業経験

表 18 は、起業類型別の周囲の起業経験を示している。起業経験は、自分自身、自分の親、配偶者の親、祖父母・兄弟姉妹・子、友人・知人（前述を除く）に分類している。

「起業準備者」の自分の親や配偶者の親の起業経験が、起業意欲に影響を与えている。「起業関心者」は「起業準備者」と比較すると、祖父母、兄弟姉妹、子および友人、知人による影響を受けている。

表 18 周囲の起業経験

		起業準備者	起業関心者	起業無関心者	合計	Pearson χ^2	p-value
自分自身	なし	139	781	8,197	9,117	405.2	0.000
	あり	44	43	141	228		
	比率	24.0%	5.2%	1.7%	2.4%		
自分の親	なし	115	686	7,849	8,650	368.5	0.000
	あり	68	138	489	695		
	比率	37.2%	16.7%	5.9%	7.4%		
配偶者の親	なし	121	697	8,124	8,942	695.3	0.000
	あり	62	127	214	403		
	比率	33.9%	15.4%	2.6%	4.3%		
祖父母、兄弟姉妹、子	なし	164	719	8,073	8,956	190.1	0.000
	あり	19	105	265	389		
	比率	10.4%	12.7%	3.2%	4.2%		
友人、知人	なし	169	698	7,838	8,705	101.7	0.000
	あり	14	126	500	640		
	比率	7.7%	15.3%	6.0%	6.8%		
N		183	824	8,338	9,345		

注：起業・転職：N=9,345。複数回答あり（起業・転職：回答数=9,751）。全体は「起業家」を含まない。比率は、「あり」の占める割合を示す。

5.2 思考特性

起業家の思考特性について、これまでいくつかの研究が行われている（e.g., March, 1991）。本稿では、以下の4つの先行研究に基づいて思考特性を測定した。7件法を用い、数値が高いほど各項目の傾向が高いことを示している。

March (1991) は、知の探索（exploration）と知の深化（exploitation）という概念を提示し、イノベーションを引き起こすのに重要なものと考えられている。Martin (2009) は、知の探索と知の深化を表 19 で示した「組織的焦点」（organizational focus）、「主要な目的」（overriding goal）、「推進力」（driving forces）、「長期的視点」（future orientation）、「進捗」（progress）、「リスクと報酬」（risk and reward）「失敗しても挑戦を継続」（challenge）の7項目で特徴を説明している。表 20 は、この7項目のアンケート結果の平均を示しており、数値が高いほど知の探索（exploration）の傾向が高い。

全項目において「起業関心者」が最も高い。ただし、4が「どちらともいえない」という選択肢のため、必ずしも知の探索(exploration)が高いといえない。「長期的視点」「失敗しても挑戦を継続」は、若干であるものの知の探索(exploration)の傾向が表れている。「長期的視点」「失敗しても挑戦を継続」は「起業準備者」が最も低く、それ以外は「起業無関心者」が最も低い。

表 19 思考特性

	exploration	exploitation
organizational focus	新たな事業の開発	既存事業の管理
overriding goal	次の段階に現在の知識を移行	既存の知識・ノウハウを体系的に整理し改善
driving forces	直感、フィーリング、未来への仮説や独創性の重視	過去データの分析、推測や現状の習熟
future orientation	長期的視点	短期的視点
progress	手探りの中で大胆なステップ	慎重な漸進的なステップ
risk and reward	ハイリスクであるものの、潜在的に高いリターン	リスクは最小限もしくは予測可能なものの、低いリターン
challenge	失敗したとしても挑戦を継続	疲労と陳腐化

注：Martin（2009）を基に作成。

表 20 思考特性①

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
既存事業の拡大より、新規事業の開拓に関する業務に携わりたい	3.44	3.67	3.91	3.39	59.6 ***	100.2 ***
既存の知識・ノウハウを体系的に整理し改善するより、次の段階に移行させる業務に携わりたい	3.65	3.73	3.95	3.62	26.2 ***	42.3 ***
過去のデータ分析や慣習ではなく、現状に基づく感覚や勘が重要である	3.89	3.88	4.01	3.88	4.46 **	5.78 *
短期的な視点より、長期的な視点の方が重要である	4.44	4.04	4.49	4.45	8.95 ***	13.9 ***
手探りの状態であっても、大胆に業務を進めるのが重要	3.88	4.01	4.05	3.86	11.1 ***	20.8 ***
リスクが高くても、高いリターンをめざすことが重要	3.47	3.66	3.74	3.44	24.3 ***	39.2 ***
失敗したとしても、挑戦を続けることが重要	4.28	3.97	4.43	4.27	11.3 ***	23.4 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量、 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。***: $p < 0.1$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.01$.
 全体は「起業家」を含まない。まったくそう思わない ← 4. どちらともいえない → 7. とてもそう思う の 7 件法で得られた値の平均を示す。数値が高いほど知の探索の傾向が高いことを示す。

Sexton & Bowman (1985) は、起業家と企業家は異なる心理的特徴を備えていると考え、以下の 7 つの特徴を示している。起業家は、これらの 7 つの項目が高いと考えられる。

- (1) あいまいな状況に寛容である
- (2) 自律性を好む（指示に従うより、自発的に考えて行動することを好む）
- (3) 順応に抵抗する（所属する集団の多数派の意見や判断に従う）

- (4) 深い人間関係は得意でないが、社会的にうまくやっていける
- (5) 前向きにリスクをとる
- (6) 環境変化への適応能力が高い
- (7) チームより、一人で業務を行うことを好む（サポートの必要性が低い）

リスクに関する思考は表 21 に示していることから、「(5) 前向きにリスクをとる」を除いた残り 6 項目について表 21 にアンケート結果の平均を示している。

あいまいな状況の許容は、「起業準備者」が最も高いものの、他の 5 項目に比べ、この項目の違いは低い。自発的な行動、環境変化への適応能力は「起業関心者」が最も高く、多数派の意見や判断に従う、深い人間関係は得意でないが社会的にうまくやっていける、一人で業務を行うことを好むは「起業無関心者」が最も高い。

この 6 項目は起業家の特徴とされているものの「起業準備者」は相対的に低い結果となった。これは、4.13 節で取り上げた経営意欲の低さと関連している可能性がある。「起業準備者」は、自ら起業を望むのではなく、周囲の影響で起業を準備しており、起業家としての特性が必ずしも高くない可能性がある。

表 21 思考特性②

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
あいまいな状況を許容できる	3.74	3.93	3.79	3.73	3.18 **	2.62
指示に従うより、自発的に考えて行動することを好む	4.09	3.91	4.38	4.06	24.9 ***	46.4 ***
所属する集団の多数派の意見や判断に従う	4.12	3.84	3.96	4.14	15.6 ***	31.7 ***
深い人間関係は得意でないが、社会的にうまくやっていける	4.21	3.77	4.17	4.22	13.2 ***	27.0 ***
環境変化への適応能力が高い	4.06	3.90	4.20	4.05	7.41 ***	13.5 ***
チームより、一人で業務を行うことを好む	4.32	4.01	4.30	4.33	5.64 ***	10.2 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。 **: $p < 0.05$, ***: $p < 0.01$. 全体は「起業家」を含まない。まったくそう思わない ← 4. どちらともいえない → 7. とてもそう思う の 7 件法で得られた値の平均を示す。

人の個性の特性について、外向性、神経症、開放性、同調性、誠実性の 5 つから構成される「ビッグ・ファイブ」(big five) と呼ぶ (Costa & McCrae, 1985; Goldberg, 1981; Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999). ビッグ・ファイブ性格特性は、起業家の研究でも活用されており、たとえば、Zhao & Seibert (2006) は、起業家はそれ以外と比較した場合、開放性と誠実性が高く、同調性と神経症は低い傾向を示している。Zhao et al. (2010) は、開放性や誠実性の高い人ほど起業した場合の成功率が高くなり、歴史的にリスク志向や外向性の

高い人が起業家に向いているが、その傾向は明らかでない。

- (1) 外向性 (extraversion) : 社交的で、自己主張が強く、活動的で、エネルギーや熱意などポジティブな人の特性
- (2) 神経症 (neuroticism) : 情緒的適応が不十分で、不安、敵意など物事をネガティブにとらえやすい人の特性
- (3) 開放性 (openness of experience) : 想像力に富み、様々な視点、知見、経験などを受け入れやすい人の特性
- (4) 同調性 (agreeableness) : 他者に対して協力的で、信頼性が高く、従順で、紳士的で他者に思いやりがある人の特性
- (5) 誠実性 (conscientiousness) : 自分の行動に対してきちんとした方向性を持ち、その達成に向けて懸命に動ける人の特性

表 22 は、ビッグ・ファイブ性格特性についてのアンケート結果の平均を示したものである。神経症の特性については、違いは示されなかった。「起業準備者」は外向性が最も高く、それ以外の項目は「起業関心者」と「起業無関心者」と比較して「起業準備者」が最も低い。「起業準備者」は、外向性以外、すべて 4 を下回っている。特に、同調性や誠実性について、「起業関心者」と「起業無関心者」は 4 を上回っているものの、「起業準備者」のみ 4 を下回っており、相対的にその特性が低い。

この結果は、Zhao & Seibert (2006) が示した起業家の同調性と神経症は低いとした傾向、また Zhao et al. (2010) が外向性の高い人が起業家に向いているとした傾向と一致する。

表 22 思考特性③

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
外向性の特性が高い	3.70	4.20	4.07	3.66	46.1 ***	77.4 ***
神経症の特性が高い	3.92	3.82	3.86	3.93	1.29	4.6
開放性の特性が高い	3.97	3.93	4.19	3.94	16.1 ***	27.3 ***
同調性の特性が高い	4.24	3.96	4.23	4.25	5.75 ***	10.7 ***
誠実性の特性が高い	4.42	3.98	4.44	4.43	12.5 ***	18.3 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。***: $p < 0.01$ 。全体は「起業家」を含まない。まったくそう思わない ← 4. どちらともいえない → 7. とてもそう思う の 7 件法で得られた値の平均を示す。

Dyer et al. (2008) は、革新的な起業家が新しいビジネスアイデアを認識する能力に寄与する 4 つの思考パターン、疑問 (questioning)、観察 (observing)、検証 (experimenting)、知恵の活用 (idea networking) を提示している。

- (1) questioning：現状に満足せず、疑問を投げかける思考パターン
- (2) observing：新しいアイデアを求めて興味を持ったことに対して徹底的に観察をする思考パターン
- (3) experimenting：疑問や観察したことについて、仮説を立てて検証および探索をしようとする思考パターン
- (4) idea networking：多様な個人のネットワークから他者（他社）の知恵を活用する思考パターン

表 23 は、上記 4 項目についてのアンケート結果の平均を示したものである。全項目で「起業関心者」が最も高く、「起業準備者」が最も低い。

表 23 思考特性④

	全体	起業準備者	起業関心者	起業無関心者	F	χ^2
現状に満足せず、常に疑問を投げかける思考パターン	4.07	3.99	4.35	4.05	25.2 ***	53.5 ***
新しいアイデアを求めて興味を持ったことに対して徹底的に観察をする思考パターン	4.32	4.05	4.49	4.31	12.5 ***	29.6 ***
疑問や観察したことについて、仮説を立てて検証及び探索をしようとする思考パターン	4.06	3.78	4.32	4.04	27.8 ***	52.5 ***
他者（他社）の知恵を活用する思考パターン	4.12	3.94	4.27	4.11	10.4 ***	19.3 ***
N	9,345	1,328	3,476	4,541		

注：F は分散分析（一元配置）の検定統計量。 χ^2 は Kruskal-Wallis 検定統計量。***: $p < 0.01$ 。全体は「起業家」を含まない。全体は「起業家」を含まない。まったくそう思わない ← 4. どちらともいえない → 7. とてもそう思うの 7 件法で得られた値の平均を示す。

5. おわりに

本稿は、アンケート調査「起業と転職に関する調査」を用い、起業と転職の実態を明らかにした。具体的な分析手順として、起業を「起業家」「起業準備者」「起業関心者」「起業無関心者」、転職を「転職準備者」「転職関心者」「転職無関心者」に類型したうえで、起業類型別および転職類型別の個人の属性、経験、能力、思考特性を明らかにした。調査結果から、起業類型別と転職類型別で様々な要因の違いがみられた。たとえば、スタートアップ(創業前および創業から 5 年以内の企業)との取引経験、特許・実用新案に関する経験、表彰経験を有する人は、起業や転職に関心をもつ傾向がみられた。一方、転職類型別の違いは、現在の勤務先に対する満足度などを除き、起業類型別と比較すると小さく、起業と転職はいずれも職業に関する選択肢ではあるが、その傾向は異なる可能性が残る。

本稿の最大の貢献として、現在の所属先からの起業と転職を同時に検証することで、起業意欲と転職意欲の類似性と相違性を示したことにある。先行研究では、たとえば、既存企業からの起業による知識移転 (Franco & Filson, 2006; Gambardella et al., 2015)、また、転職

経験が起業に与える影響 (Xiao & Wu, 2021) などを明らかにしており、既存組織からの起業に注目してきた。これに対し、本稿では、既存組織からの起業と転職を同時にとらえることで、現状に起因する要因と、起業そのものを目的とする要因との違いを示した。

調査結果から、現在の勤務先に対する満足（不満）度の起業意欲への影響は、転職意欲ほど大きくない。また、「起業準備者」は、仕事時間を大切にしたいと考えているが、実際勤務時間に費やしている時間は比較的短く、副業している比率が高い。その一方で、スタートアップ(創業前および創業から 5 年以内の企業)の取引経験などの起業意欲への影響は、転職意欲と比較して大きい。こうしたことから、就業環境を豊かにすることは、起業の醸成につながる可能性がある一方で、起業を促進するためには、現状の改善だけでなく、起業そのものを目的とする要因を理解しておく必要がある。

冒頭に述べたとおり、世界各国と比較をすると日本の起業は低迷している。また、日本の従業員の勤続年数は他国と比較して長く、人材の流動性が低い（労働政策研究・研修機構, 2023）。少子高齢化の中、日本の経済成長を高めるために、労働生産性の向上は急務であり、適材適所への人材配置を実現するために人材の流動化が求められている。起業を含む人材の流動性に向けて、本稿で提示した要因が実際にどのように起業につながるかを検証することが今後の課題といえる。

謝辞

本稿を作成するにあたり、科学研究費補助金（基盤研究 C、課題番号：20K01618）を用いている。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構（2023）。「データブック国際労働比較 2023」, 労働政策研究・研修機構。
- Campbell, B. A., Ganco, M., Franco, A. M., & Agarwal, R. (2012). Who leaves, where to, and why worry? Employee mobility, entrepreneurship and effects on source firm performance. *Strategic Management Journal*, 33, 65–87.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. (2008). Entrepreneur behaviors, opportunity recognition, and the origins of innovative ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(4), 317–338.
- Fagenson, E. A. (1993). Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Journal of Business Venturing*, 8(5), 409–430.
- Franco, A. M., & Filson, D. (2006). Spin-outs: Knowledge diffusion through employee

- mobility. *RAND Journal of Economics*, 37(4), 841–860.
- Gambardella, A., Ganco, M., & Honoré, F. (2015). Using what you know: Patented knowledge in incumbent firms and employee entrepreneurship. *Organization Science*, 26(2), 456–474.
- Ganco, M. (2013). Cutting the Gordian knot: The effect of knowledge complexity on employee mobility and entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 34(6), 666–686.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2(1), 141–165.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras Martínez, A., Guerrero, M., Menipaz, E., Boutaleb, F., Zbierowski, P., Schøtt, T., Sahasranamam, S., & Shay, J. (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a "New Normal"*.
- Hyttinen, A., & Ilmakunnas, P. (2007). Entrepreneurial aspirations: Another form of job search? *Small Business Economics*, 29, 63–80.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. in: Pervin, L. A., & John, O. P. (eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York, NY: Guilford Press, pp. 102–138.
- Krieger, A., Stuetzer, M., Obschonka, M., & Salmela-Aro, K. (2022) The growth of entrepreneurial human capital: Origins and development of skill variety. *Small Business Economics*, 59, 645–664.
- Lazear, E. P. (2004). Balanced skills and entrepreneurship. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 94(2), 208–211.
- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649–680.
- Lee, S. H., & Wong, P. K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1), 7–28.
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87.
- Martin, R. L. (2009). *The Design of Business: Why Design Thinking is the Next Competitive Advantage*. Harvard Business Press.
- Sexton, D. L., & Bowman, N. (1985). The entrepreneur: A capable executive and more. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129–140.
- Wagner, J. (2003). Testing Lazear’s jack-of-all trades view of entrepreneurship with German micro data. *Applied Economics Letters*, 10(11), 687–689.
- Wagner, J. (2006). Are nascent entrepreneurs ‘Jacks-of-all-trades’? A test of Lazear’s theory of entrepreneurship with German data. *Applied Economics*, 38(20), 2415–2419.
- Xiao, W., & Wu, M. (2021). Life-cycle factors and entrepreneurship: Evidence from rural

- China. *Small Business Economics*, 57, 2017–2040.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259–271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381–404.