

# Works Review

vol. 13

## 初職における起業選択のその後の キャリアへの影響に関する一考察 —年収、仕事満足度の観点から—

古屋 星斗

リクルートワークス研究所 研究員

# 初職における起業選択のその後の キャリアへの影響に関する一考察 ——年収，仕事満足度の観点から——

古屋 星斗 リクルートワークス研究所・研究員

本稿の目的は、初職において起業などの会社役員の就業形態を選択することが、後のキャリアにどう影響するかを検証することである。初職で正規雇用を選択した個人と比較し、年収の値は分散が大きく、経済的リスクの存在を裏付ける一方、年収及び仕事への満足度合いに対して有意に正の影響を与えることが確認された。こうした初職起業選択の積極的な影響が、一部の経済的な失敗によって過剰に覆い隠されている現状が示唆される。

**キーワード：** 起業，初職，期待所得，若年者のキャリア，仕事観

## 目次

1. はじめに
2. 先行研究のレビューと研究方法
  - 2.1 先行研究のレビュー
  - 2.2 研究方法
3. 結果
  - 3.1 現状の把握
  - 3.2 経済的影響の検証
    - 3.2.1 年収
    - 3.2.2 仕事に対する満足度合い
  - 3.3 初職起業の影響のモデル化
    - 3.3.1 年収への影響
    - 3.3.2 仕事に対する満足度合いへの影響
4. 考察と今後の課題
  - 4.1 結果の整理
  - 4.2 今後の課題
  - 4.3 研究上の課題

## 1. はじめに

近年、個人の職業人生が長期化する一方で、企業の寿命や製品のライフサイクルが短期化して

いるなか、1つの会社を勤め上げるキャリアが当たり前のものではなくて久しい。終身雇用を前提とする就業システムの時代には、個人のキャリアは企業が開発するものであった<sup>1</sup>。しかし、産業社会に変化が起こり、企業が個人の職業人生を通じて伴走することが不可能になりつつあるなかで、キャリアの所有権は個人へと移り、個人に対して“キャリア自律”が求められるようになっていく。

このような社会において、個人のキャリア・トランジションの在り方も様々なものとなっており、全就業者の9割程度を占める被雇用者を軸とするキャリア・トランジションである転職の浸透はもちろんのこと、副業・兼業といった二足のわらじを履いて自己のキャリアを太くしていこうというキャリア選択の潮流と並んだ選択肢として、自ら事業を創り・経営する「起業」<sup>2</sup>が個人のキャリアにおける現実的な選択肢となることを求められている。他方で、我が国における「起業に無関心な人の割合」は77.3%と、米国22.9%、ドイツ30.6%、英国36.0%などと比較して著しく低い<sup>3</sup>。開業率についても、欧米諸国に比べて一貫して非常に低

い水準（欧米諸国が10%前後のところ日本は5%前後）で推移<sup>4</sup>しているなど、起業に関連する指標はおしなべて低い水準にある。

こうしたなか、近年起業する者においても高齢化という状況が顕著になってきている。男性においては、1992年に14.2%であった60歳以上の起業家比率が、2012年には32.4%となっており、我が国における起業の3分の1はシニア層によるものである<sup>5</sup>。

若年層の起業の現状としては、起業する者の数が減少傾向にある（図1）<sup>6</sup>。1997年に年間2万人いた起業家は、2012年において1万4600人と25%以上減少している。就業移動者数と比較すると、1997年の0.41%から2012年には0.39%となっており、ほぼ横ばいであり、全体の人口減少を加味しても決して増加していないという状況である。1997年から2012年の間には、ITバブルやヒルズ族などに象徴されるベンチャー企業ブームがあったが、華々しい成功談に対して、若年層の多くは冷めた目線を送り続けているのである。

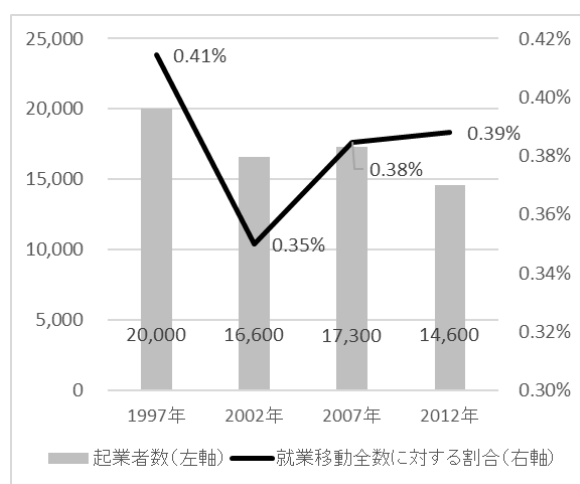


図1 年間の起業家数

若年者の起業が少なくなる中で、若年者の起業の社会的価値の大きさには留意しておく必要がある。中小企業庁<sup>7</sup>によれば、起業後に新興市場上場企業以上の売上高伸び率を記録した「高成長型企業」のうち、39歳以下が起業した企業が15.5%

であった。これは、同庁の調査における39歳以下の起業家数比率の7.5%や、「企業規模が数年経過しても不変・または縮小した企業」における39歳以下比率の6.1%と比較して、高い水準にある。「より若い年齢層の起業家が、大きく成長する会社をつくっている」という点は、若年者の起業選択の重要性を考えるうえで認識しておくべきデータである。

以上の状況を踏まえて、本研究においては、若年期、特にschool to workのトランジションにおける起業（初職起業<sup>8</sup>）がもたらすその後のキャリアへの影響を経済面と仕事観の面から検討する。

この検討により、初期キャリアにおける起業選択が個人のキャリアにもたらす影響を考察し、起業がキャリアの選択肢の1つとなるための現状分析の一助としたい。

## 2. 先行研究のレビューと研究方法

### 2.1 先行研究のレビュー

個人のキャリアにおける起業選択に関する研究については、潜在的起業家の起業選択の研究として「期待所得」に焦点を当てたものを中心に多数存在する。Lucas (1978) は、個人が自営業になるか、被雇用者になるかの選択はそれぞれの期待収入に依存するとしてモデル化した。Evans and Jovanovic (1989) は、保有資産の大きい個人ほど被雇用者から自営業への移行をする傾向があることを実証した。我が国においても、玄田・神林 (2001) は、保有資産の大きさと被雇用者から自営業への移行の間に、正の相関があることを示した。開業資金調達ができる者が自営業を選択していることを裏付けている。

我が国においては、日本政策金融公庫総合研究所 (2009) は、開業直前に就業していた者の51.3%が従業員19人以下の企業に就業していたことを示し、大企業勤務者より中小企業勤務者の方が起業を選択する傾向が強いと指摘する。安田 (2010) は、学歴について、大卒以上の者は一般に留保所

得の水準が高く、起業を選択するのは余程それが有望であると判断した場合であり、非大卒者の起業比率が高くなる傾向を指摘している。この両研究に関しては、起業における経済的便益が他の就業形態に比して小さいことを示唆している。

起業キャリアそのものがもたらす経済的価値について、Hamilton (2000) は、米国における自営業主の所得データをもとに、自営業主の所得の上昇は、被雇用者と比較して小さく、経済的便益が小さいことを指摘している。また、本庄 (2011) は、日本において、事業者对被雇用者収入比率が1990年代後半以降に、全業種で1.0倍以下という分析結果から、経済的便益の小ささについて同様の結果を指摘し、相対的な所得水準の低さが、我が国において起業選択が魅力的でない原因の1つであると検証している。

ただし、これら経済面への影響の検証においては、職業キャリアの初期段階における入職時点での起業選択を分析したものは存在しない。初職における選択は、その後の職業キャリアを大きく左右することから、初職起業の経済的影響は他の段階でのそれよりも大きな影響を持って顕在化するのではないかと。

また、年収による経済面への影響の検証に加えて、個人の仕事に対する考え方、仕事観への影響についても検証する。起業に関する国際調査において我が国は、「新しいビジネスを始めることが望ましい職業の選択であると考えている」人の比率が最も小さい国の1つであり<sup>10</sup>、個人のキャリアの選択肢として肯定的に受け止められているとはいえない状況にある。また、起業とキャリアとの関係性についても、図1に示したように若年で起業する個人の数が極めて限定的であることもあり、実証的な研究は少ない。増田 (2016) は、起業家の前職キャリアに注目し、起業後の月商との関係について分析している。そのなかで起業経験がある個人は起業後の月商に正の影響があることを指摘しており、個人のキャリアに注目し起業選択の経済的価値を検証している。加えて、期待所得に

基づくだけでは起業という個人の選択を説明しきれないという指摘がある (本庄 2010)。本庄は歴史的に見て起業家が期待所得からすると不合理なキャリア選択を行ってきたことに注目し、仕事に対する「不確実性やリスクを顧みずに挑む情熱的な思い」が起業後の成功に結び付いているとする。本稿では、本庄が指摘する点を背景として、初職における起業というキャリア選択が、仕事観に与える変化を実証的に捉えたいと考える。

## 2.2 研究方法

以上の先行研究の動向を踏まえて、本研究では、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」を用い、初職において就業形態が会社役員であった者を対象に分析を行う。これにより、初職起業によるその後のキャリアへの影響を検証する。

初職起業者について、サンプルサイズについては、表1に示した通りである。

表1 サンプルサイズ  
就業経験のある者の初職別・男性のみ

現在の年齢	総数	初職が正規の職員・従業員	初職が会社役員
30～59歳	11,538	9,401	239
60歳以上	7,543	5,848	347

出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」

分析の対象については、初職起業の経験がその後の個人の所得やキャリアにどのように影響するか、を明らかにすることを目的としているため、初職での入職から間がなく他の就業形態に入職した個人との差の程度が小さいと考えられる30歳未満の層を除く、30歳以上の初職起業者に限定する。この際、より精緻な検証を行うため、就業形態にかかわらず現職での就業が継続している可能性の高い現役世代 (30～59歳) と、様々な理由により一定程度現役の一線から退いている可能性の高いシニア世代 (60歳以上) を区分して記述統計

量を整理したうえで、特に現役世代を対象として影響を分析する。また、初職起業者については、全体平均と比較し著しく男性が占める割合が高い<sup>11)</sup>。性別による給与格差などのギャップが存在するため、この影響を避けるべく、分析対象を男性のみに限定する。

比較に際しては、全体の平均（就業経験のある者）に加え、対照群として、我が国における代表的な就業形態として初職正規社員を設定する。

### 3. 結果

#### 3.1 現状の把握

全体平均、初職正規社員との比較で、初職起業者の実態を整理したい。

表2に、平均年齢、現職、勤務先の規模を整理している。また、表3に、学歴、転職経験、家族構成をまとめている。

現職は、初職に大きく影響されており、30～59歳の初職正規社員は90%以上が現職で被雇用者であったが、初職起業者では10%程度である。勤

表2 年齢、現職、勤務先の規模

	サンプル数	【年齢】 平均値	【現職の就業 形態】 会社・団体な どに雇われ ていた	【勤務先の従 業員数】 9人以下
TOTAL	21,001	51.6	12,753 81.1	3,500 22.2
就業経験の ある者30～ 59歳	11,538	44.4	9,167 85.2	2,053 19.1
就業経験の ある者60歳 以上	7,543	69.3	1,899 60.0	1,242 39.3
正規の職員・ 従業員30～ 59歳	9,401	44.7	8,045 90.9	1,286 14.5
正規の職員・ 従業員60歳 以上	5,848	69.3	1,554 68.5	751 33.1
会社などの 役員30～59 歳	239	48.1	26 11.1	123 52.9
会社などの 役員60歳以 上	347	69.9	24 12.7	98 52.9

注：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」より筆者作成、上下段に分かれている数値は上段が実数、下段が割合。以下全て同じ。

表3 学歴、転職経験、家族

	サンプル数	【学歴】 (大卒以上の 者の数・%)	【転職経験】 (退職したこ とがある者の 数・%)	【家族】 (「配偶者あ り×子どもあ り」の者の 数・%)
TOTAL	21,001	6,651 31.7	15,003 71.4	11,833 56.3
就業経験の ある者30～ 59歳	11,538	4,271 37.0	7,274 63.0	5,729 49.7
就業経験の ある者60歳 以上	7,543	1,749 23.2	7,006 92.9	5,927 78.6
正規の職員・ 従業員30～ 59歳	9,401	3,607 38.4	5,704 60.7	5,052 53.7
正規の職員・ 従業員60歳 以上	5,848	1,401 24.0	5,619 96.1	4,641 79.4
会社などの 役員30～59 歳	239	94 39.4	96 40.2	156 65.3
会社などの 役員60歳以 上	347	94 27.2	255 73.5	301 87.0

務先の規模は年代にかかわらず、初職起業者においては50%以上が9人以下の小規模企業であった。大卒以上の学歴は、初職正規社員、初職起業者の差は小さく、転職経験は初職正規社員の方が多い。配偶者・子どもについては初職起業者が高い。

#### 3.2 経済的影響の検証

##### 3.2.1 年収

初職の違いによるその後の影響について、まずは経済的影響について整理する。表4は主な仕事からの年収について記述統計量をまとめたものである。

30～59歳での年収を比較すると、初職正規社員は505.7万円、初職起業者は652.1万円（全就業者の平均は479.9万円）である。また、中央値でも初職正規社員490万円、初職起業者が540万円であり、初職起業者が初職正規社員の年収を上回っている。他方で、標準偏差においては、初職起業者は初職正規社員の値を大きく上回っており、年収水準の個々人のバラつきが大きい。初職起業者においては、相当程度に高年収の者がいる一方

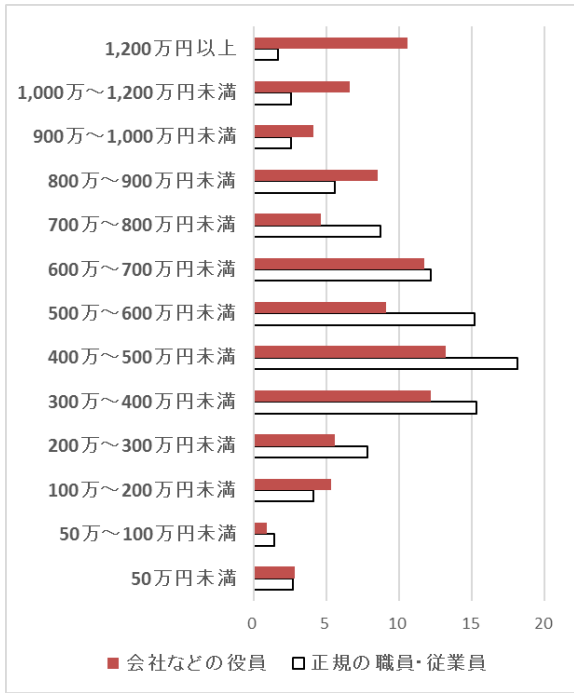


図2 初職別年収の分布 (%) (30~59歳)

で、低年収の者も多く存在することが示唆される。図2に年収帯の分布割合を整理している。初職正規社員と比較し、800万円以上の年収帯や200万円未満の年収の者は多く存在していることがわかり、一方で300万~800万円の年収帯においては初職正規社員が多く分布している。初職正規社員が400万~500万円を中心とする正規分布に近い

表4 主な仕事からの年収

	サンプル数	平均値	中央値	標準偏差
TOTAL	16,484	418.9	400	300.59
就業経験のある者30~59歳	10,999	479.7	450	291.71
就業経験のある者60歳以上	3,611	306.7	240	308.78
正規の職員・従業員30~59歳	9,022	505.7	490	277.35
正規の職員・従業員60歳以上	2,631	298.3	230	287.94
会社などの役員30~59歳	235	652.1	540	473.73
会社などの役員60歳以上	197	530.2	360	538.81

分布になっているのと比較すると、初職起業者の分布の違いは明らかである。

また、60歳以上の年収を比較すると、初職正規社員は298.3万円、初職起業者は530.2万円（全就業者の平均は306.7万円）であり、また、中央値でも初職正規社員230万円、初職起業者が360万円であり、30~59歳と同じ傾向となっている。特に、シニア層では初職正規社員の者がそのまま被雇用者であった場合に定年を迎え、退職や再雇用の状態となっていることから、現役世代から年収を大きく下げている一方で、初職起業者ではその低減は限定的である。この世代間の傾向は現職の違いに起因する結果であると考えられる。

3.2.2 仕事に対する満足度合い

次に、初職の違いによる仕事観の違いを本稿では、“仕事に対する満足度合い”の違いに基づいて、影響を検討する。同調査における「仕事そのものに満足していた」という質問に対して、「あてはまる」~「あてはまらない」5区分の回答をそれぞれ集計したのが表5である。

表5 仕事そのものに満足していたか

	サンプル数	平均値	あてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらともいえない	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない
TOTAL	16,484	3.1	1,242 7.5	4,913 29.8	6,073 36.8	2,535 15.4	1,720 10.4
就業経験のある者30~59歳	10,999	3.0	635 5.8	2,990 27.2	4,283 38.9	1,840 16.7	1,250 11.4
就業経験のある者60歳以上	3,611	3.4	457 12.7	1,425 39.5	1,092 30.2	406 11.2	231 6.4
正規の職員・従業員30~59歳	9,022	3.0	471 5.2	2,482 27.5	3,512 38.9	1,534 17.0	1,023 11.3
正規の職員・従業員60歳以上	2,631	3.4	321 12.2	1,063 40.4	762 29.0	313 11.9	172 6.5
会社などの役員30~59歳	235	3.5	37 15.9	85 36.2	85 36.0	21 9.0	7 2.8
会社などの役員60歳以上	197	3.7	37 18.5	92 46.4	54 27.1	11 5.4	5 2.6

5区分の「あてはまる」を5点、「あてはまらない」を1点として各区分に配点した平均値で見ると、30～59歳においては、初職正規社員は3.0、初職起業者は3.5と初職起業者の値が高く、「あてはまる」と回答した者の割合も、初職正規社員が5.2%に対して初職起業者は15.9%と高い傾向にある。

60歳以上の就業者においても、初職起業者の方が初職正規社員と比べて、平均値も「あてはまる」の回答者割合も高い傾向が見られる。

こうした結果からは、初職起業者は初職正規社員などのその他の初職の者に比べて、より自分の仕事に満足しやすい傾向がある可能性が示唆される。

次節において、本節で概況を整理した、経済面と仕事観の面における初職起業の影響について重回帰分析によるモデル化を試みる。

### 3.3 初職起業の影響のモデル化

#### 3.3.1 年収への影響

経済面については、前節において、初職起業というキャリア選択は当たれば便益が大きい、失敗の可能性は初職正規社員などのキャリアと比較して大きい、という初職起業者の像が再整理された。そのうえで、初職における起業というキャリアの選択について所得や資産に対する影響の全体像を検証するため、重回帰分析によるモデル化を試みる。

データは、同様にリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」を用い、次のようなモデルを想定する。対象は男性、30～59歳の個人として分析する。

経済的影響のうち、年収については、

経済的影響(年収) =

$F(i \text{ 個人属性}, ii \text{ 現職}, iii \text{ 初職}) + u$  (誤差項)

この被説明変数を年収と置くモデルにおいて、

説明変数側として、個人属性、現職、初職が設定されている。i 個人属性をコントロールする変数として、学歴(大卒以上ダミー)を用いる。我が国においては、大卒以上か大卒未満かの最終学歴において生涯年収額に大きな差がある<sup>12</sup>ことから、年収のコントロール変数として設定する。加えて、年収水準との間で年齢が高くなれば高くなる関係のある年齢をコントロール変数として置くほか、賃金の地域差を制御するために現在の居住地に基づいて都市ダミーを設定する。また、労働時間が長くなることが年収に対して正の影響を与えることが推定されることから労働時間を設定する。ii 現職による年収への影響について、所属する個人の年収水準との間で規模(従業員数)が大きいはど高くなる傾向のある企業規模を置くとともに、現職が会社などの役員かどうか(現職会社役員ダミー)を置く。iii 初職については、初職起業者ダミーを設定することに加え、初職の企業規模をコントロール変数として置いている。これは、初職で親族経営等の既に一定規模にある企業の役員になったケースなどを制御することを目的としている。

これら説明変数について、これまでの整理などから回帰係数の符号は全て正となることが予想される。

分析結果を示したのが表7である。初職起業ダミーについては、現職や初職企業規模をコントロールしたうえで正に5%水準で有意となっている。また、その他の説明変数について、全てにおいて回帰係数の符号は予想通り正であり、1%水準で有意であった。

このモデルから、初職起業という選択は、現職をコントロールしたうえで、とある一時点における年収水準について正の影響があることが確認された。ただし、初職以上に現職会社役員ダミー(1%水準で有意)の回帰係数の絶対値は大きく、現職による影響は大きいことも示唆しており、年収への初職起業選択の影響は現職との関係で相対的に限定的なものである点には留意が必要である。

### 3.3.2 仕事に対する満足度合いへの影響

次に、仕事に対する満足度合いへの影響については表5で整理した通り、初職起業者が他の初職選択をした個人より高い傾向が見られた。この点について、こちらもリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」を用い、表5で整理した「仕事そのものに満足していたか」という質問に対する5区分の回答それぞれに5点(「あてはまる」)～1点(「あてはまらない」)の配点を行い、この点数を被説明変数とした以下のようなモデルを想定して分析する。

仕事に対する満足度合い＝

$$F(i \text{ 年収}, ii \text{ 個人属性}, iii \text{ 現職}, iv \text{ 初職}) + u \text{ (誤差項)}$$

このモデルにおいては、仕事に対する満足度合

いを考えるうえで重要な要素として*i*現在の年収水準があると考え、説明変数として置く。*ii*個人属性をコントロールする変数として、学歴(大卒以上ダミー)を用いることで初職入職後のキャリアパスによる違いを考慮するほか、年齢をコントロール変数として置く。これは、年齢の変化による仕事観の変化をコントロールすることを目的としている。また、都市部と地方部における、通勤方法の違いや家庭生活との両立の考え方などのライフスタイルを考慮に入れるべく、居住地に基づいて都市ダミーを設定する。また、労働時間が長くなることで満足度合いに対して負の影響を与えることが推定されることから労働時間を設定する。

*iii*現職による影響について、企業規模(従業員数)を制御するほか、初職による影響を平準化することを目的として現職が会社などの役員かどうか(現職会社役員ダミー)の変数を置く。*iv*初職については表6のモデルと同様に、初職起業ダミ

表6 年収についての重回帰分析

VARIABLES	(1) income_y17	(2) income_y17	(3) income_y17
income_y17	.	.	.
	(.)	(.)	(.)
school_histroy 学歴(大卒ダミー)	83.115*** (17.795)	82.946*** (17.933)	79.957*** (17.288)
old 年齢	7.317*** (27.495)	6.891*** (26.024)	6.763*** (25.574)
urbanside 居住地(都市ダミー)	42.327*** (9.311)	41.092*** (9.127)	40.927*** (9.115)
workinghours 週労働時間	3.028*** (17.219)	2.871*** (16.466)	2.897*** (16.656)
companysize 現職企業規模	0.045*** (33.644)	0.047*** (35.650)	0.039*** (23.821)
fc_boardmember 初職起業ダミー	177.041*** (11.321)	29.918* (1.679)	36.538** (2.054)
boardmember 現職役員ダミー		190.615*** (16.686)	188.129*** (16.508)
fc_companysize 初職企業規模			0.014*** (8.846)
Constant	-84.199*** (-5.550)	-67.803*** (-4.503)	-70.089*** (-4.667)
Observations	14,068	14,068	14,068
R-squared	0.163	0.179	0.184
Adj R-squared	0.163	0.179	0.183
F-stat	456.2	438.5	395.6

t-statistics in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



一とともに、初職企業規模を説明変数に設定している。

このモデルについて、回帰係数の符号は、年収が満足度合いに正の影響を与えることが想定される。高学歴者や高齢者は所属組織において相対的に裁量権が大きい仕事をしていると想定されることから、大卒ダミーや年齢も正になると予想される。また、都市ダミー及び週労働時間については、仕事以外の家庭で過ごす時間や自由時間などを減少させる効果から、仕事そのものの満足度合いについて負の影響が想定される。このモデルにおける重回帰分析の結果が表7である。

初職起業ダミーについて、現職や初職の企業規模をコントロールしたうえで、1%水準で正に有意となった。現職役員ダミーも1%水準で正に有意となっていることから、現職・初職の双方から、仕事に対する満足度合いは影響を受けている。現職が現在の仕事の満足度合いに影響していること

は当然の結果であるが、同時に存在している初職からの影響を観察することができた。

初職起業家というキャリアは、現代社会においてイレギュラーな職業選択であるが、そのイレギュラーさゆえに個人が能動的に選び取る必要がある。その“能動性”は、仕事に対する肯定的な姿勢や「情熱的な思い」となって、初職起業家の後々の満足度合いにまでポジティブな影響を残している可能性を示唆している。

その他の説明変数については、年収が1%水準で正に有意となっているほか、週労働時間、現職企業規模が負に有意となっている。現職企業規模の結果からは、規模の大きな企業に所属することの満足度合いに与えるネガティブな影響が示されており、大きな組織で働く際の裁量権の小ささが影響していると推測されるが、特に新卒市場において大企業が中小企業と比較して圧倒的な人気を見せる現況に対して中小企業の隠れた優位性を示

表7 仕事に対する満足度合いへの影響の重回帰分析

VARIABLES	(1) worksatisf_score	(2) worksatisf_score	(3) worksatisf_score
worksatisf_score	.	.	.
income_y17 年収	0.001*** (17.583)	0.001*** (16.442)	0.001*** (16.491)
school_histry 学歴(大卒ダミー)	0.005 (0.279)	0.008 (0.413)	0.009 (0.490)
old 年齢	-0.000 (-0.250)	-0.001 (-0.706)	-0.001 (-0.658)
urbanside 居住地(都市ダミー)	-0.015 (-0.866)	-0.016 (-0.907)	-0.016 (-0.909)
workinghours 週労働時間	-0.002*** (-3.515)	-0.003*** (-3.761)	-0.003*** (-3.793)
companysize 現職企業規模	-0.000*** (-4.662)	-0.000*** (-3.557)	-0.000*** (-2.250)
fc_boardmember 初職起業ダミー	0.446*** (7.281)	0.201*** (2.863)	0.197*** (2.806)
boardmember 現職役員ダミー		0.326*** (7.180)	0.326*** (7.198)
fc_companysize 初職企業規模			-0.000 (-1.264)
Constant	2.876*** (48.545)	2.901*** (48.972)	2.902*** (48.989)
Observations	14,068	14,068	14,068
R-squared	0.029	0.033	0.033
Adj R-squared	0.0285	0.0320	0.0320
F-stat	59.90	59.05	52.67

t-statistics in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

唆する結果である。他方で、大卒ダミー、年齢、都市ダミーについては有意ではなかった。今回の年収をコントロールしたモデルにおいて、大卒ダミー、年齢といった変数が有意でなかったことから、表6の通り年収に影響を与えている学歴や年齢という要素は、満足度合いに対しては年収が増えるという要素を通じて影響を与えており、高学歴・高年齢がただちに満足に結びつくわけではないことを示している。表5に整理したように、一般に年齢が高くなるほど満足度合いは高まる傾向があるが、この点に留意する必要がある。

## 4. 考察と今後の課題

### 4.1 結果の整理

ここまで、初職における起業という選択がもたらす個人への経済的影響・仕事に対する満足度合いへの影響について検証してきた。

結果としては、初職起業選択は、その両面についての一定の好影響を与えている状況が確認された。特に年収については、年齢をコントロールしたうえで、正の影響が観測されたことは、初職起業という選択が経済面において継続的に良い影響を及ぼしていることを示唆している。他方で、今回の結果からは初職起業者の経済状況について個人間の変動幅の大きさについても再確認されている。また、仕事に対する満足度合いへの正の影響からは、先述のように、初職における起業キャリアの選択が職業キャリアを通じてポジティブな仕事観に繋がっていることを示唆している。

このような結果を換言すれば、現代日本社会における初職起業の状況は、「経済面における成功者と非成功者の二極化」が「経済面・仕事の満足面において一定の好影響が顕在化している」状況を隠してしまっているといえ、これがキャリア初期段階における起業選択の阻害要因の実態といえよう。日本では、新卒一括採用という若年無業者と企業の優れたマッチングシステムが存在する。このなかで、被雇用者としてキャリアを始めること

のコストは相対的に低いと考えられる。同級生も、大学のキャリアセンターも、民間企業も、政府も、大学生が被雇用者となることを前提にしたサービスやサポートを提供している。その流れのなかで受動的な態度に終始し“漂流”したとしても、優れたマッチングシステムのなかで最終的に内定を得て就職することはそれほど困難ではない。

こうしたシステムのなかで、逆から見れば、被雇用者でないキャリアを始めるコストは高い。大卒で起業する者の絶対数も少ないために、周りにロールモデルもおらず、支援するサービスもほとんど存在しない。そして、コストの一端には社会的に共有された「非成功談」、つまり低水準の年収に留まっている初職起業者の一群の存在があり、その「非成功談」の重みは不必要に大きく取り上げられ、若者を一層、被雇用者キャリアに引き付けるインセンティブとなる。目立ち、比較が容易である「一部の経済的非成功談」に、若年者の起業というキャリア選択がもたらす「全体の好影響」が隠されてしまっている状況にあるのではないかと。

### 4.2 今後の課題

このような状況を変えるためにはどのような取り組みが必要であろうか。

阻害要因を解消するために、考えるべきなのは、初職起業キャリアが経済面や仕事観に一定の好影響をもたらすメカニズムの解明である。つまり、「キャリアの初期段階において事業を経営する」という経験がもたらす価値を言語化することである。被雇用者のキャリアを歩んでいる限りできない経験を、キャリアの初期段階において体得することの価値を考え直すことで、具体的なメリットを明示することが望まれる。

この点について、一例として、学生に対する起業教育を実践している黒石健太郎氏<sup>13)</sup>は、大きく以下の3つを若年者における起業のメリットとして挙げている。

第1に、何回でもチャレンジができることであ

る。若年者は単身であることも多いため、生活面についてのリスクやコストは相対的に小さいといえる。「30歳以下は新卒扱い」とするなど、新卒の範囲を拡大している企業も多く、これを起業が失敗した際のセーフティネットとして、若年者がチャレンジできる土壌は広がっている。第2に、起業でしか培えない経験・勉強があることである。自己の裁量権が大きいなかでの大きな成功・失敗経験を積むことができ、また、起業家にしかない人的ネットワークを構築できる。経営者感覚は当事者意識につながり多くの組織において重宝される。最後に、キャリア選択の幅が広がることである。起業による経験を経たことで自信になる。特に小さくても起業による成功体験がある若年者は、その後就職したとしても組織にしがみつ়く必要がなくなる。また、起業によるリスクを冷静に考えられるようになり、自己のもつ経験・スキル・ネットワークを最大限活用したビジネスを自分の手で開始することへのハードルが下がる。

こうしたメリットについては、本稿執筆にあたり事前に、初職で起業して経営者となった20代の個人数名にヒアリングを行ったなかでも垣間見ることができた。そのうち何名かは一度自らが起こした会社の事業がうまくいかず、被雇用者としての転職を経験していたが、このうちの1名は、周囲から「どうせ（起業）をやらないだろう、どうせ就職するだろう」と言われながらも、大学3年次に資本金3万円で合同会社を起業し、その後大学OBの投資家から出資を受け株式会社化し、シェアハウスビジネスや海外進出のWEBマッチングサービスを手掛けたものの、「取締役と仲が悪くなり、家を失った」。その後、就職活動をしてあっさりと内定を得たもののその企業には入らず、中小製造業のサポート事業などに従事していたが、「生活が怠惰になっていたので、ちょっとした強制力を働かせたい」と思い、とあるベンチャー企業に被雇用者として転職している。その際には、これまでやってきた事業の履歴を送ったらこちらもあっさりと内定を得たという。

こうした、“あっさりと”被雇用者に転じることができるスキルセットの会得は、起業選択がもたらす大きな果実であり、本稿で明らかになった一定の好影響の背景にある1つの理由であると考えられ、その言語化は今後の課題である。

### 4.3 研究上の課題

他方、今回の検証の大きな課題としては、初職への入職時の資産額などをコントロールしていない点である。“裸一貫”で学生起業やフリーランスとして事務所を開業したのか、親族が経営する企業の役員となったのか。本稿の“初職起業者”にはこの両方の個人が概念的に含まれている。もちろん、経営者としての経験を若年で体感するという点では共通点があり、また、初職の企業規模を代理変数として設定し、すでに出来上がった会社なのか、そうではないのかについてコントロールすることを図っているものの、その経済的影響について考える際には、親世代の資産状況についてより精緻なデータを用いた検証が欠かせない。もしくは、入職時における選択について、項目を精緻化し、自身が企業を立ち上げた・事務所を開業したという“創業者”と、既設の企業に役員として入職した者を分類して検証する必要があるだろう。

また、経済面についてはフローである年収だけではなく、貯金額・有価証券保有額などの資産面への影響が存在する可能性が高い。ベンチャー企業の役員への報酬では金銭とは別に、ストックオプションが付与されることがほとんどである。上場後にストックオプションを行使して対価を得るわけだが、こうしたストックオプションに代表されるように、起業キャリアにおいては、被雇用者に対する毎年の年収をベースとする収入体系とは全く発想が異なる体系となっている可能性がある。こうした状況を踏まえると、年ごとの収入のフローを分析するだけでは、経済的影響の全体をつかむことには至らず、全体像把握のためにストック

面を考察することが必要になる。今回用いたデータセットにおいては、先述している親世代の資産状況についてのデータが存在しないため、正確な分析は困難であるが、親世代の資産をコントロールせずに試行的に整理した結果は表8・9の通り

表8 世帯の貯金額

	TOTAL	平均値	中央値	標準偏差
TOTAL	21,001	816.5	300	1872.73
就業経験のある者30～59歳	11,538	641.4	200	1596.98
就業経験のある者60歳以上	7,543	1165.4	500	2181.26
正規の職員・従業員30～59歳	9,401	663.1	200	1640.77
正規の職員・従業員60歳以上	5,848	1167.5	500	1912.15
会社などの役員30～59歳	239	1094.1	300	1928.68
会社などの役員60歳以上	347	1695.9	800	3063.45

表9 世帯の有価証券保有額

	TOTAL	平均値	中央値	標準偏差
TOTAL	21,001	346.5	0	1464.99
就業経験のある者30～59歳	11,538	232.3	0	1266.03
就業経験のある者60歳以上	7,543	564.2	0	1691.99
正規の職員・従業員30～59歳	9,401	230.6	0	1192.74
正規の職員・従業員60歳以上	5,848	574.4	0	1614.99
会社などの役員30～59歳	239	749.4	0	3638.61
会社などの役員60歳以上	347	932.8	150	1609.57

である。貯金額、有価証券保有額双方において平均値は初職起業者が高く、他方で、標準偏差が大きい。特に有価証券保有額の平均値の差からは、

報酬体系の違いが無視できない状況であることが示唆され、標準偏差の大きさからは本稿で確認された「成功・不成功の二極化」言説が強化される結果である。

若年者のキャリア選択をとりまく状況は、“就活”を行う年の景況感の影響を大きく受けることもあり、時に短期的な最適解（つまりその年度に採用活動をしている職で、かつその年度中に自分を採用してくれる企業）を探す選択に陥る傾向がある。もちろん、若年者は短期的な経済的便益だけを追求してキャリア選択をしているわけではない<sup>14</sup>。しかし、“就活”以外のキャリアにどういったメリットが存在するのか明示されていない状態で、初職正規社員以外の選択、特に「初職で起業する」という選択をすることは困難である。より現実的な選択肢として“キャリアとしての起業”が顕在化されるために、メリット・デメリットが言語化されることが、次世代の職業社会に対しての研究上の大きなテーマであろう。

## 注

- 1 現在でも、労働者の能力開発は企業が行うものであるという意識は根強い。国の調査においては、能力開発方針を企業主体で決定する企業は77.1%に上っている。厚生労働省,2018,『能力開発基本調査平成29年度版』（正社員に対する質問の結果）
- 2 企業を新しく作ることをさす用語として、「開業」「創業」「起業」などの用語が用いられるが、本稿においては「起業」を用いる。また、創業時点で企業の中心的な役割を担う代表取締役であったか、もしくは実質的に経営を担う位置にいたか、についてはデータ上明確に区分することが困難であるため、本稿においてこの点の厳密性は問わないこととする。
- 3 財団法人ベンチャーエンタープライズセンター, 2013, 起業家精神に関する調査報告書による
- 4 中小企業庁, 2017, 中小企業白書平成29年度版, 102-103
- 5 中小企業庁, 2014, 中小企業白書平成26年度版, 184
- 6 厚生労働省, 2012, 就業構造基本調査平成24年度調査
- 7 中小企業庁, 2017, 中小企業白書平成29年度版, 147
- 8 初職における起業については、『就業構造基本調査』などの統計上は“新規就業者”の“会社などの役員”として整理されており、また、本稿で分析対象とする、『全国就業実態パネル調査』においても、“初職が会社などの役員”の者について、自身が企業を創設したか否かについて厳密な区分は困難であるため、本稿では既成の企業の役員となっている層を一定数含んでいることを認識しつつ、合わせて「初職起業」と呼称する。
- 9 例えば、Oshio and Inagaki (2015) では、初職が正規社員か非正規社員かに注目して分析をしているが、特に男性の場合には初職が非正規の場合、年収は100万円以上低下し、世帯所得が貧困線を下回る割合も2倍ほど高くなる。また、男女ともに未婚の確率が上昇し、メンタルヘルスを損なう確率が上昇するなど、初職の選択によってその後の職業キャリアにおける多様な要素に大きな

影響があることを指摘している。

<sup>10</sup> Global Entrepreneurship Monitor,2016 によれば,日本は参加66か国中,プエルトリコに次いで2番目に低く,近年この傾向は続いている。

<sup>11</sup> 就業経験のある者全数の男性比率は49.0%,また,初職正規の職員・従業員(「初職正規社員」)で50.0%に対して,初職起業者では79.4%と比率が著しく高い。

<sup>12</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT),2017,『ユースフル労働統計2017』によれば,大学・大学院卒の男性の生涯賃金は2.70億円であるが,高校卒の男性では2.07億円となる。

<sup>13</sup> 株式会社ウィルフ 代表取締役社長

<sup>14</sup> 若年雇用促進法の施行により,平均勤続年数,有給休暇取得率,月平均残業時間など,比較が容易な職場情報が開示されるようになり,特に働き方に注目した選択の傾向が強まっている。

## 参考文献

- 安田武彦,2010,「起業選択と起業後のパフォーマンス」,RIETI Discussion Paper Series 10-J-020
- 玄田有史・神林龍,2001,「自営業減少と創業支援策」『雇用政策の経済分析』.東京大学出版会,pp29-74.
- 政策金融公庫総合研究所編,2009,『2009年版新規開業白書』,中小企業リサーチセンター
- 中小企業庁,2017,『中小企業白書平成29年度版』,ぎょうせい,97
- 本庄裕司,2010,『アントレプレナーシップの経済学』,同友館
- 増田辰良,2016,『起業家の前職キャリア,取引相手と経営成果との関係について』,北星論集(経)第56巻第1号,pp23-32
- David S. Evans. and Boyan Jovanovic.,1989, An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints Journal of political Economy 97, 808-827.
- Barton H. Hamilton., 2000, Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment, Journal of Political Economy, 108, 604-631
- Robert E. Lucas, Jr. ,1978, On the Size Distribution of Business Firms, Bell Journal of Economics 9, 508-523
- Takashi Oshio and Seiichi Inagaki, 2015 The direct and indirect effects of initial job status on midlife psychological distress in Japan: Evidence from a mediation analysis, Industrial Health, 2015, 53(4), 311-321.