

令和 5 年 6 月 27 日現在

機関番号：34311  
 研究種目：基盤研究(C)（一般）  
 研究期間：2018～2022  
 課題番号：18K01821  
 研究課題名（和文）「人間志向の起業家精神」と女性リーダーの役割

研究課題名（英文）Humane entrepreneurship and female leaders

## 研究代表者

加藤 敦 (KATO, ATUSHI)

同志社女子大学・現代社会学部・特任教授

研究者番号：00329963

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,200,000円

研究成果の概要（和文）：「人間志向の起業家精神」理論をコンピテンシーの視点から見直し、その理論的發展に貢献した。さらに事例研究を通じて、女性がコンピテンシーを育む条件、ジェンダー平等に反する組織文化の変革について検討した。

第1に個人の特性に基づくスキル並びに心的態度をアントレプレナーのコンピテンシーと位置づけ、自己効力感を持つ個人を潜在的アントレプレナーとした。第2に個人の多様性を考慮し女性がアントレプレナーシップを育む社会的条件を示した。第3に企業家による地域社会への積極的働きかけが、ジェンダー平等に反する組織文化の根底にある、業界や地域社会の暗黙の前提を打破することに有効であることを示した。

## 研究成果の学術的意義や社会的意義

Ki-Chan Kim et al. (2018) の「人間志向の起業家精神」をコンピテンシーの視点から拡張し理論的に貢献した。こうしたコンピテンシーを女性が育む上でのキャリア形成、環境条件を明らかにし、ジェンダー平等に反する組織文化の変革策を示した。

引用文献 Ki-Chan Kim et al. (2018), "Humane Entrepreneurship: How Focusing On People Can Drive a New Era of Wealth and Quality Job Creation in a Sustainable World," JSBM, 56, pp.10-29.

研究成果の概要（英文）：The authors revisited the "humane entrepreneurship" theory from the perspective of competencies and contributed to its theoretical development. Furthermore, through case studies, it is examined how women should expand their competencies and change organizational cultures that go against gender equality.

Firstly, the authors positioned skills and attitudes based on personal traits as competencies of humane entrepreneurs, and identified individuals who have self-efficacy in these competencies as potential entrepreneurs. Secondly, from the perspective of gender equality, the environments and career developments for fostering potential female entrepreneurs are revealed. Thirdly, the case study made it clear that creating a local community cluster through "humane entrepreneurship" is effective in breaking the implicit assumptions that go against gender equality.

研究分野：アントレプレナーシップ

キーワード：アントレプレナーシップ コンピテンシー ジェンダー平等 人間志向

## 1．研究開始当初の背景

「人間志向のアントレプレナーシップ」( Humane entrepreneurship ) は Ki-Chan Kim et al.(2018)が提示した概念で、人間生活を豊かにする事業機会を探究し、起業行動や所属組織における新規事業を通じて実現しようとするアントレプレナーシップである。本研究は、アントレプレナーシップの性別格差を克服するという視点からこの概念を拡張し、女性がアントレプレナーシップを磨くための主体的取組みの在り方、結婚・出産・介護等に伴うキャリア形成の不利を克服するための環境づくりという点に関して、理論的・実践的な提言をすることを狙いとした。

## 2．研究の目的

本研究の目的は、ジェンダー平等のため、「人間志向のアントレプレナーシップ」をコンピテンシー（力量）の視点から理論的に拡張し、女性がキャリア形成の断続等を克服しアントレプレナーシップを培う過程を明らかにし、周囲の教育者、実務家、中小企業支援者の果たすべき役割を示すことである。ひとり一人の女性が、それぞれの違いを踏まえアントレプレナーシップ並びに組織を導くリーダーシップをいかに発揮すべきか提示することである。

## 3．研究の方法

第1にコンピテンシー理論を踏まえ「人間志向のアントレプレナーシップ」を拡張し、アントレプレナーシップ並びにリーダーシップの醸成について理論的な再整理を試みた。第2に女性アントレプレナーによる先進事例を通じ、イノベーションと「人間志向のアントレプレナーシップ」の関連について検討した。第3に「人間志向のアントレプレナーシップ」の提唱者である Ki-Chan Kim 氏を中心とする国際連携に参画し、実務的活用を目指した。具体的には Humane Entrepreneurship の ISO 標準化を目指し、Northeast Asia Standards Cooperation Forum (NEASF) の日中韓のワーキンググループ (WorkingGroup27) に日本側エキスパートとして参画した。ISO 標準化の試みは実らなかったが、研究者間の交流を通じ理論的検討の深化につながった。また、Humane Entrepreneurship の研究者が集まる International Council for Small Business(ICSB)など国際会議において研究報告を行った。

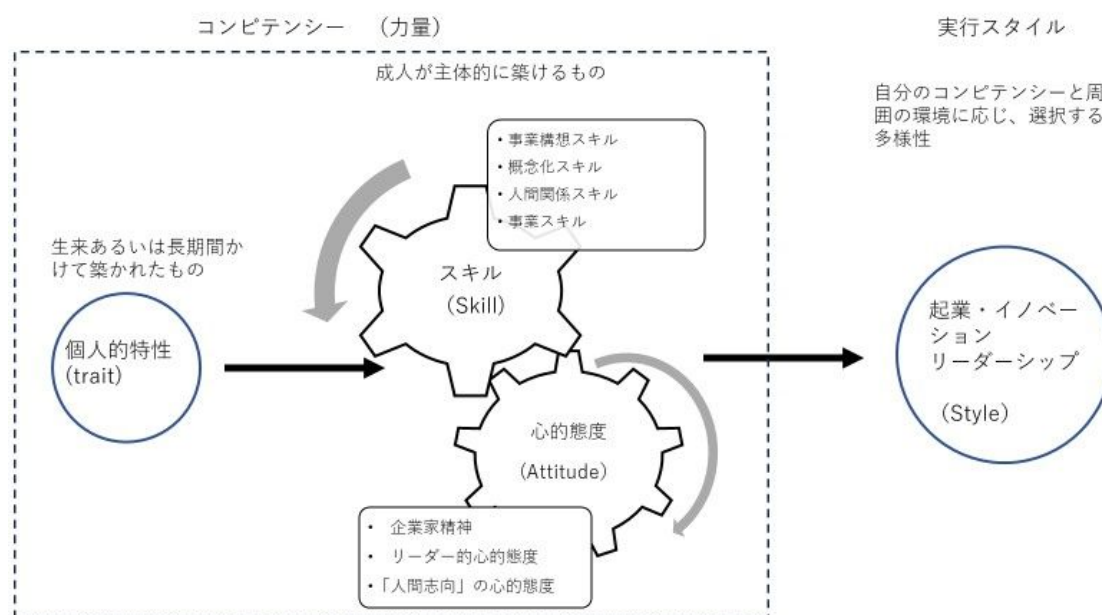
## 4．研究成果

高齢化人口減少社会において社会的インパクトを生み出す、起業・イノベーションに取り組むことができるコンピテンシーをもつ「潜在的起業家」を養うため、各人がいかに主体的にコンピテンシーを養うか、環境をどう整えるべきか、理論的・実証的に明らかにした。

第1に理論的枠組みとして個人的特性、コンピテンシー、実行スタイルという3ステップから「人間志向のアントレプレナーシップ」の理論的枠組みを拡張した(図1参照)。個人的特性は、身体的特徴、性格、認知能力など生来あるいは長期間かけて築かれたものである。コンピテンシーは個人的特性にもとづく心的態度並びにスキルからなり、これを養った潜在的アントレプレナー(potential entrepreneur)は、機会があれば起業・イノベーションを各自のスタイルで実行する。個人的特性は身体的特性・認知能力・性格など生来あるいは長期的に養われた固定的なものである。これに対しスキルや心的態度は個人的特性に影響されるが、成人が主体的

に養うことができるものである。「人間志向のアントレプレナー」は同時に、周囲に好ましい影響を与え、社会的インパクトにつなげる「人間志向のリーダー」でもある必要がある。そのため、双方のスキルと心的態度を保持する。すなわち、1 つ目にリーダーのスキルとして定式化された、概念化スキル、人間関係スキル、事業スキルに加え、アントレプレナー的な事業構想スキルを保持する。2 つ目に心的態度については、リーダーとして重視される自信、協調性、自己分析等、アントレプレナーに求められる積極性・革新性・リスクテイキングに加え、「謙虚さと学び」「従業員の成長」「多様性の尊重」等の「人間志向の態度」が重要になっている。こうした「人間志向のアントレプレナー（兼リーダー）」は、自分のコンピテンシーと周囲の環境に応じ、多様な実行段階のスタイルを選択することができる。リーダーのスタイルをフォロワーとの関係に応じて、イノベーションのスタイルを起業、副業、社内イノベーション、待機などの機会・脅威・リソース制約等に応じて選択し、ひとり一人の多様性を最大限生かす。

図1 人間志向のアントレプレナー（兼リーダー）のコンピテンシーと実行スタイル



第2に、キャリア形成上不利にある、わが国女性が潜在的アントレプレナーへと到達するための課題を確認した。前述のスキームを踏まえ、筆者は潜在的アントレプレナーを、自己のコンピテンシーすなわち個人的特性・心的態度・スキルを踏まえ「私なら起業・イノベーションができるだろう」という自己効力感(self-efficacy)を保持する者と定義した。前述の通り、個人的特性は先天的または長期間をかけ形成されるので、成人が変えることは容易でないのに対し、心的態度・スキルは、個人的適性に左右され環境の影響を受けるものの、自らの意思で主体的に形成してゆくことが可能である。また多様性が進む社会においては、性差・民族の違い・障害の有無などに関係なく、全ての多様性が尊重され、一人ひとりが自分の個性を踏まえて、アントレプレナー（兼リーダー）のスタイルを選べるようにすべきである。こうした視点から、

筆者は学生・一般成人に対するアントレプレナーシップ教育の在り方を示し、社会的環境の改善について考察した。1つ目に勤務者か否か、都会か否、年齢の高低などに関わらず、「アントレプレナーの社会的意義」「事業構想スキル」「経営判断力」「実務的知識・スキル」という4分野を誰でも学べる場を創出し、その運営においては、女性のリーダーシップという視点を常に意識することである。2つ目に女性のキャリア断絶を極力、避けるような企業側の環境整備である。スキルを獲得するには、職業キャリアを継続してゆくことが重要であり、職場の組織文化の改善、男性育児休業の取得促進や幼児保育の拡充等が重要である。3つ目に潜在的アントレプレナーがリスクを抑えてスタイルを選択できるように、女性の起業・独立、副業等をめぐる環境を改善することである。

第3に女性アントレプレナーが組織文化の変革を試みる上での課題と解決策を検討した。企業の組織文化は成員が共有する価値観であるが、この形成にはリーダーの心的態度や理念など企業特有の要素だけでなく、所属する業界や地域において当然とされる「暗黙の前提」(assumption)が影響を与える。問題なのは、旧来からの「暗黙の前提」には、しばしばダイバーシティ&インクルージョンに反する要素が残ることである。そこで筆者は事例研究を通じ、資源に制約のある中小企業が、ジェンダー平等に反する「暗黙の前提」を打破するには、「人間志向のアントレプレナーシップ」にもとづき「地域社会のクラスター」を創ることが有効であることを示した。「地域社会のクラスター」は、もともと Porter&Kramer(2011)が CSV 経営として述べた概念で、地域社会にとり望ましい活動を通じ、地域住民・行政・学校・NPO 等との連携関係を創り上げることである。中小企業においては地域の構成員と組織の成員が重なりあうため、「クラスター」において望ましい価値観が醸成されると、それが業界・地域における「暗黙の前提」を更新し、組織文化を変える原動力となることを確認した。

#### 参考文献

- [ 1 ] Ki-Chan Kim, Ayman El Tarabishy, and Zong-Tae Bae ( 2018 ) , “Humane Entrepreneurship: How Focusing On People Can Drive a New Era of Wealth and Quality Job Creation in a Sustainable World,” *Journal of Small Business Management*, Vol.56,pp.10-29.
- [ 2 ] Porter, M. & M.Kramer(2011).”Creating social value: How to reinvent capitalismand unleash a innovation and growth,” *Harvard Business Review* , 2011 Jan-Feb.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 Kato, Atsushi	4. 巻 2(1)
2. 論文標題 Local government as a platform for altruistic microbusiness: A case study of a children's cafeteria in Japan	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Journal of International Council for Small Business	6. 最初と最後の頁 55-66
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1080/26437015.2020.1851116	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 加藤敦・三宅えり子	4. 巻 17
2. 論文標題 自営業家庭の子女は起業家になりやすいかー新規開業実態調査（特別調査）にもとづく親世代から受け継ぐ「資産」に関する一考察 -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 現代社会フォーラム	6. 最初と最後の頁 20-34
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 加藤敦・三宅えり子	4. 巻 16
2. 論文標題 都市周辺部におけるボランティア活用を通じた持続可能な農業の展開 女性リーダーが育む人道的起業家精神 -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 現代社会フォーラム	6. 最初と最後の頁 1-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 加藤敦	4. 巻 41
2. 論文標題 高い不確実性下でのITベンチャーの環境適合行動	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本中小企業学会論集	6. 最初と最後の頁 75-78
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 4件）

1. 発表者名 Kato, Atsushi and Eriko Miyake
2. 発表標題 The volunteers matching service and sustainable agriculture: Humane entrepreneurship of the Japanese nonprofit led by female entrepreneurs
3. 学会等名 Asia Council for Small Business 7th Asia SME Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kato, A. and E. Miyake
2. 発表標題 Social entrepreneurship and legitimacy gaining: The case study of Ishinomaki City, reviving from 2011 Great East Japan Earthquake
3. 学会等名 ICSB 63rd World Conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Miyake, E. and A. Kato
2. 発表標題 Development of Women Entrepreneurship in Higher Education in Japan: Learning from cases in Taiwan and Korea
3. 学会等名 ACSB 6th Asian SME conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Kato, Atsushi
2. 発表標題 How could SMEs integrate sustainability into their organizational culture? : A female leader in waste management and recycling industry
3. 学会等名 2023 ICSB World Conference (国際学会)
4. 発表年 2023年

## 〔図書〕 計2件

1. 著者名 Nakamura, Y.T., Horimoto, M. & G. McLean ed. Miyake & Kato "Women Leaders in Small and Medium-Sized Businesses in Japan: Lessons for Leadership Development"	4. 発行年 2021年
2. 出版社 Palgrave Macmillan	5. 総ページ数 360
3. 書名 Japanese Women in Leadership	

1. 著者名 加藤敦・三宅えり子	4. 発行年 2023年
2. 出版社 同友館	5. 総ページ数 260
3. 書名 アントレプレナーシップとジェンダー平等	

## 〔産業財産権〕

## 〔その他〕

三宅えり子並びに加藤敦を、コーディネータ並びに指導教員として、同志社女子大学女性アクティベーションセンターが主催し、一般女性・女子大生のアントレプレナーシップ醸成を目的として「女性のための起業家セミナー」を2017年度から2021年度にかけて、4回にわたり実施した。
---

## 6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担 者	三宅 えり子  (Miyake Eriko)  (20288608)	同志社女子大学・現代社会学部・教授   (34311)	2020年度より特任教授 2021年度末で退職・研究分担者から退出

## 7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

## 〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------