

# 日本における女性起業家のキャリア形成 と類型に関する研究\*

李 侖 姫\*\*

(e-mail : leeyounhee.kr@gmail.com)

## < 목 차 >

- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1. 本稿の目的           | 4. 女性起業家のキャリア形成の事例                     |
| 2. 女性起業家に関する先行研究   | 5. 女性起業家の職業キャリア・パターンのタイプロジー            |
| 2.1. 自営業者に関する調査研究  | 5.1. 女性起業家の職業キャリア・パターンを構成する7つの次元       |
| 2.2. 女性起業家に関する調査研究 | 5.2. 4つのクラスターの女性起業家の職業キャリア・パターンのプロフィール |
| 3. 概念枠組と調査方法       | 5.3. 女性起業家の4つのクラスターのプロフィール             |
| 3.1. 概念枠組          | 6. 考察と結論                               |
| 3.2. 研究課題          |  |
| 3.3. 調査方法          |  |
| 3.4. サンプルの特性       |  |

キーワード：女性起業家 (female entrepreneurs)、キャリア形成 (career formation)、職業キャリア・パターン (occupational career pattern)、資源動員 (resource mobilization)、ライフ・ステージ (life stage)

## 1. 本稿の目的

安倍政権では「女性の活躍推進」が成長戦略の柱の1つとして掲げられ、「女性のエンパワーメント」の必要性が様々な領域で論じられている。中小企業白書(2014)によると、日本では1979年から2007年にかけて一貫して20万から30万人の起業家が誕生してきた。しかし、諸外国と比較して、日本の女性の就業率や女

\* 本研究は、2011年度日本経済研究センター研究奨励金の助成(研究責任者：渡辺深)によって遂行することが可能になりました。ここに感謝の意を表します。

\*\* 江南大学校 韓国社会福祉研究所 研究員。

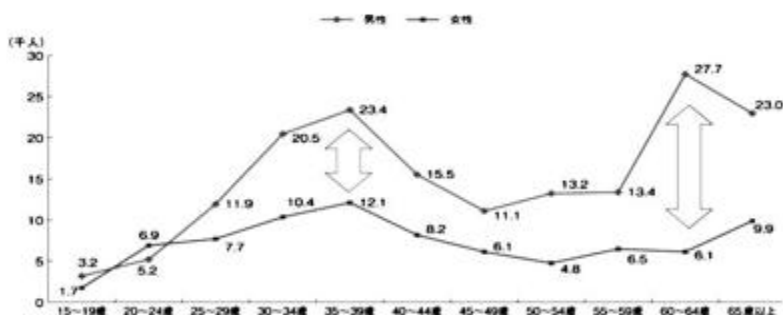
性リーダーの数は少なく、女性の起業家の数も少ない。

「欧米諸国と日本の開業率」を比較すると、日本の開業率は欧米の半分またはそれ以下となっている。日本の開業率が低い要因の背景として、欧米諸国と比べて、周囲の起業家との接点が少なく、事業機会や知識・能力・経験が乏しく、起業家の地位や職業選択に対する評価が低いことが指摘されている。

「日本の起業の形態」については、全体として個人事業者として起業する者が7割強である。特に、女性起業家は個人事業者としての形態を選択する傾向がある<sup>1)</sup>。

また、「男女別」に日本の起業家の年齢層をみると(図1)、女性の起業家の数が男性と比べて少ない。女性の起業が少ない理由としては、男性に比べて知識やノウハウの取得機会が少ないこと、人的ネットワーク形成の機会が少ないこと、育児・家事・介護などの事情により、起業したものの事業継続が難しいなどの問題が多く指摘される。このように、女性起業家は、男性起業家に比べて、起業活動に動員できる資源へのアクセスが困難であることが明らかである。そこで、本研究の目的は、人的資本、文化資本、社会関係資本、経済資本という4つの資源に着目し、日本の女性起業家がキャリア形成を通じてどのような資源を獲得し、それらの資源をどのように蓄積するのかについて詳細に分析することである。

<図1> 男女別、年齢別の起業家数<sup>2)</sup>



- 1) 個人事業から創業する傾向が多い理由は、会社設立の実質的な費用が0円で、すぐにスタートできるというメリットがあることが考えられる。ビジネスが軌道に乗ると、取引先から信頼が得られることや税法上の有利な面が多いことから、法人化して会社組織へ移行する傾向が見られる。
- 2) 中小企業庁編 (2012) 『中小企業白書2012年版』同友館, p.119.

## 2. 女性企業家に関する先行研究

起業家や起業活動の概念に関する定義や理論枠組は様々あるが、本研究では、アルドリッチ<sup>3)</sup>による定義を用いる。本研究における起業家と起業活動の作業定義は以下のように設定する。

起業家 (entrepreneur) とは「新しい組織を創造する人」、そして、起業活動 (entrepreneurship) とは「新しい組織の創造」<sup>4)</sup>である。

### 2.1. 自営業者に関する調査研究

起業家は「会社を立ち上げる創業者」、すなわち、自営業者である。そこで、自営業者に関する研究を概観し、自営業（起業家）に影響を与える3つの要因（階層要因、ライフコース要因、ネットワーク要因）を考察した。

まず、「階層要因」においては、「父親が自営業者である」と本人が自営業者になりやすく、さらに、父親から財政的支援だけでなく、起業に必要な技術やネットワークを継承する傾向が指摘された<sup>5)</sup>。また、高等教育を受けた人は「専門・管理職の自営業者」に移動する可能性がある。

次に、「ライフコース要因」においては、「子供のライフ・ステージにおける親の自営業のタイミング」、あるいは、IT革命のような「時代効果」が起業活動に影響する<sup>6)</sup>。幼少期や青年期に自営業者の親がいると、彼らが「ロール・モデル」として機能し、子供は、「職業価値観」、「職業経験（経営のスタイルやノウハウ）」、あるいは、「起業家への願望」を学習する<sup>7)</sup>。また、「時代効果」

3) Aldrich, Howard E. (2005) "Entrepreneurship" Neil J. Smelser and Richard Swedberg eds., *The Handbook of Economic Sociology*, 2<sup>nd</sup> edition, Princeton University Press, pp.451-477.

4) Aldrich, Howard E. (2005) "Entrepreneurship" Neil J. Smelser and Richard Swedberg eds., *The Handbook of Economic Sociology*, 2<sup>nd</sup> edition, Princeton University Press, p.458.

5) 鄭賢淑 (2002) 「5章 誰が自営業層になるのか」『日本の自営業層—階層的独自性の形成と変容』東京大学出版会, pp.109-139.

竹ノ下弘久 (2011) 「労働市場の構造と自営業への移動に関する国際比較」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会—階層と移動の構造』東京大学出版会, pp.37-51.

Hiroshi Ishida (2004) "Entry into and Exit from Self-Employment in Japan" Richard Arumand Walter Müller eds., *The Reemergence of Self-Employment*, Princeton University Press. pp.348-387.

6) Aldrich, Howard E. (1999) *Organizations Evolving*, Sage Publications, (=オールドリッチ・E・ハワード著(2007)『組織進化論—企業のライフサイクルを探る—』東洋経済新報社, pp.1-448.

は、起業活動の開始に影響する要因である。最後に、「ネットワーク要因」は、起業活動を始める際に、誰から資本を手に入れるのか、誰とパートナーになるのかなど、「社会関係資本」として、起業活動に影響を与える要因である<sup>8)</sup>。

## 2.2. 女性起業家に関する調査研究

米国の女性起業家に関する研究には、「資源動員」に着目し、起業家の「男女比較」、あるいは、「人種間比較」を行ったものがある<sup>9)</sup>。調査結果から、女性起業家は人種に関係なく、「人的資本」、「社会関係資本」、「経済資本」へのアクセスが困難であり、これらの資本をどのように獲得するのかが起業活動において重要であると指摘された。そして、様々な資本が起業家の起業への意欲と起業可能性に与える影響も明らかにされた<sup>10)</sup>。

さらに、日本の女性起業家に関する研究でも、男性起業家に比べて、女性起業家は、起業活動に動員できる資本へのアクセスが困難であると論じられた<sup>11)</sup>。ま

7) Sørensen, Jesper B.(2007)“Closure and Exposure: Mechanisms in the Intergenerational Transmission of Self-employment.”*Research in the Sociology of Organizations*, 25, pp.83-124.

8) 三輪哲 (2011) 『社会的ネットワークと自営業への移動』東京大学社会科学研究所, pp.1-24.

Aldrich, Howard E. and Tomoaki Sakano (1999) “Unbroken Ties - Comparing Personal Business Networks Cross-Nationally.” W. Mark Fruin ed., *Networks, Markets, and The Pacific Rim*, Oxford University Press, pp.32-52.

9) Smith-Hunter, A.(2006) *Women Entrepreneurs in Racial Lines: Issues of Human Capital, Financial Capital, and Network Structures*, Edward Elgar, pp.1-261.

10) Aldrich, Howard E. and A.B. Elam, P.R. Reese (2011) “Strong Ties, Weak Ties, and Strangers: Do Women Owners Differ from Men in Their Use of Networking to Obtain Assistance?” Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.151-175.

Aldrich, Howard E. and Catherine Zimmer (2011) “Entrepreneurship through Social Networks ” Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.121-141.

Aldrich, Howard E. and L.A. Renzulli, J. Moody (2011) “Family Matters: Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes” Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.413-436.

Aldrich, Howard E., P.H. Kim. and L.A. Keister (2011) “Access(Not)Denied: The Impact of Financial, Human, and Cultural Capital on Entrepreneurial Entry in the United States” Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.540-557.

Ruef, Martin (2010) *The Entrepreneurial Group: Social Identities, Relations, and Collective Action*, Princeton University Press, pp.163-184.

11) 経済産業省 (2011) 『平成22年度女性起業家実態調査』三菱UFJリサーチ&コンサルティング, pp.1-208.

国民生活金融金庫総合研究所編 (2003) 『日本の女性経営者』中小企業リサーチセンター, pp.3-265.

た、日本の場合には、女性起業家に焦点を当てた調査が少なく、資源動員を詳細に分析した研究も見られない。

従って、本研究は、4つの資源と女性のライフ・ステージ（幼少期から成人期まで）に着目し、日本の女性起業家がキャリア形成を通じてどのような資源を獲得し、その資源をいかに蓄積するのかについて分析することに研究意義があると考えられる。

### 3. 概念枠組と調査方法

#### 3.1. 概念枠組

2節の先行研究で示されたように、女性起業家が動員する様々な資本（人的資本、文化資本、社会関係資本、経済資本）は女性起業家のキャリア形成過程で獲得され、それらの資本が起業活動に影響すると想定される。そこで、本研究は、図2の女性起業家のキャリア形成における資源動員に関する概念枠組を用いる。図2は、女性起業家がキャリア形成を通じて、人的資本、文化資本、社会関係資本、経済資本という4つの資本（資源）を獲得・蓄積し、起業活動にこれらの資本を動員する過程を示すものである。

人的資本とは、経済学者ゲーリー・ベッカーによって「教育に投資される量、職場・職業訓練、健康」<sup>12)</sup>と定義された。人的資本は、教育程度や就業経験など個人としての資質を意味し、教育や熟練に対して個人的な投資が蓄積されたものである。

ブルデューは、文化資本を「求めて所有するに値する社会的に認められる象徴的な富の私有のための手段」<sup>13)</sup>と定義した。本稿では、文化資本をブルデューの定義よりも広義に解釈し、エリート文化だけでなく、職業価値観（職業倫理観）、宗教観、人生観および近代的な性別役割分業意識なども文化資本に含むこ

---

12) Becker, Gary (1975) Human Capital—A Theoretical and Empirical Analysis, with Special reference to Education, 2<sup>nd</sup> edition, Columbia University. (佐野陽子訳(1976)『人的資本』東洋経済新報社)

13) Bourdieu, Pierre (1977) "Cultural reproduction and social reproduction" Power and Ideology in Education, Jerome Karabel and A.H. Halsey, eds., New York: Oxford, pp.487-511.

とにする。

社会関係資本は、コールマン<sup>14)</sup>、パート<sup>15)</sup>、リン<sup>16)</sup>などによって論じられた概念であり、個人（集団）のネットワーク（社会関係）の特性である。それは、自分の目的達成のためにしばしば手段として活用されるので、ネットワークそれ自体が社会的資源、あるいは、資本として考えられる。

経済資本は、財力を意味し、金銭や財産に直接還元できるものである。言うまでもなく、収入、賃金、財力、富などの経済資本が起業にとって重要な資源である。

上記の4つの資本（資源）を測定するため、女性起業家を対象に「女性起業家のキャリア形成過程」について以下のような質問内容で面接を行った。

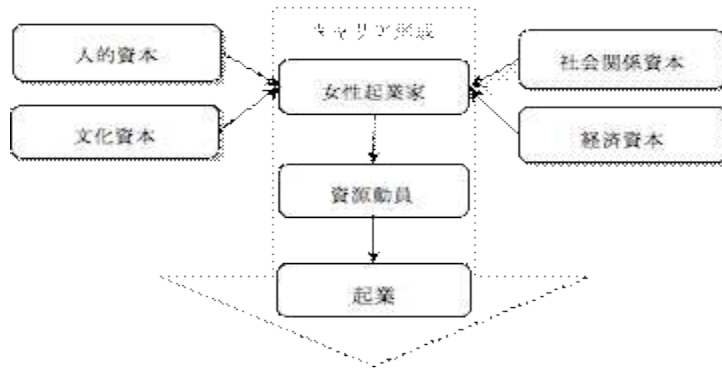
- ①女性起業家の個人的特性（年齢、教育レベル、最終卒業校の専攻内容）
- ②親の社会・経済的地位（就業形態・自営業の有無・業種・職種・役職）
- ③「幼少時代」の家族構成（家族構成員・構成員の自営業の有無・きょうだい数）
- ④家族構成員で本人のキャリア（考え方、価値観、技術など）に影響を与えた人
- ⑤「学校時代」に本人のキャリアに影響を与えた人（先生、先輩、同輩、ライバル）
- ⑥部活、サークル、勉強、趣味、お稽古事への参加・活動内容
- ⑦起業までの職業経歴（就業期間、業種、企業規模、職位、メンター、就業内容）
- ⑧起業年（創業年）、起業時の年齢、起業動機、起業資金、起業時の出資者の有無、起業資金の入手方法、起業時のパートナー、起業時の従業員の採用方法

14) Coleman, James S. (1990) *Foundation of Social Theory*, Harvard University Press.

15) Burt, Ronald (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Harvard University Press. (ロナルド・パート、安田雪訳(2006)『競争の社会的構造：構造的空隙の理論』新曜社)

16) Lin, Nan (2001) *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press. (ナン・リン、筒井淳也、石田光規、桜井政成、三輪哲、土岐智賀子訳(2008)『ソーシャル・キャピタル：社会構造と行為の理論』ミネルヴァ書房)

〈図2〉 女性起業家が起業するための4つの資源



### 3.2. 研究課題

本研究で分析される5つの研究課題は、以下の通りである。

- ①女性起業家は、教育、就業経験、職場の訓練・熟練などの人的資本をどのように獲得するのか。
- ②女性起業家は、近代的な性別役割観、職業価値観、就労意識などの文化資本をどのように獲得するのか。
- ③女性起業家は、支援者、メンター、パートナーなどの社会関係資本をどのように獲得するのか。
- ④女性起業家は、起業のための資金、財政基盤となる経済資本をどのように獲得するのか。
- ⑤女性起業家の職業キャリア形成においてどんなタイプがあるのか。

要するに、本研究の研究課題は、女性起業家のキャリア形成過程で4つの資本がどのように獲得されるのかについて分析することである。すなわち、女性起業家のライフ・ステージ（幼少時代、青年期、成人期）と職業キャリア（初職、離職、再就職、起業）の諸要因に注目し、家庭、学校、職場などにおいて、どんな資源をどのように獲得し、蓄積したのかについて考察する。本研究において女性起業家のキャリア形成過程を分析することによって、女性が起業するためにはどんな資本を獲得すべきなのかが明らかになると考える。

### 3.3. 調査方法

調査方法としては、4つの資本の獲得と起業活動について自由な質問、回答を行う、準構造化面接法を用いた。特に、女性起業家が幼少時代から現在まで、キャリア形成を通じて、家庭、学校、職場（初職から現職までの職歴）において、資源をどのように獲得し、起業活動のためにどのように動員したのかについて詳細に面接を行った。調査期間は2012年6月から2014年6月までの2年間で、分析対象は、東京都、および東京近郊の民間企業を起業し、有限会社、株式会社、NPO法人、一般社団法人を経営する69名の女性起業家である。

抽出されたサンプルは、便宜サンプリングと機縁法の併用による非確率サンプルである。本研究は、母集団の特性を推測するための調査ではなく、女性起業家のキャリア形成過程における資源の獲得過程と起業活動に関する詳細な事例研究である。

本研究では、女性起業家の中でも、個人事業者ではなく、有限会社、株式会社、NPO法人、一般社団法人の女性起業家を対象に調査した。その理由は、女性起業家がどのように資源を動員したのかを調べるためには、より多くの資本（資源）を必要とする有限会社、株式会社、NPO法人、一般社団法人の女性起業家を調査対象とする必要があるからである。また、個人事業者は有限会社、株式会社に移行する傾向があるので、その移行過程を調査するためにも、これらの企業形態の女性起業家を対象にすることが不可欠である。

### 3.4. サンプルの特性

本研究のサンプルは「非確率サンプル」のため、母集団の特性を推測するためのものではなく、サンプルの基本的属性の分布を記述することが目的である。サンプルの特性では、年齢、最終学歴、企業形態、起業業種、起業職種、起業動機について、女性起業家の分布を示した。

まず、女性起業家の「年齢」を見ると、サンプルの3分の2が「40代と50代」の年齢層に属し、平均値は51.8歳である。「最終学歴」は「大学卒」が50.7%（35人）で、本サンプルには高学歴の女性起業家の割合が多い。

「企業形態」は「株式会社」が84.1%（58人）で最も多い。「起業業種」は「サービス業」の割合が多く、コンサルティング業（人材・イメージ・広告）と人



材幹旋がほぼ半数を占める。そして、IT/インターネット17.4%、美容10.1%、出版・報道・広告10.1%と続く。「起業職種」においては、「専門職」が8割を占める。

「起業動機」については、「起業以外の選択肢がない」、「後押し型（誰かに起業を勧められたり、取引会社の依頼によって法人化するなど、獲得した資源によって起業活動が支援される）」の割合が多く、次いで「前職ではできない仕事をやりたい」、「社会的使命」などが挙げられた。

#### 4. 女性起業家のキャリア形成の事例

本節では、女性起業家が幼少期から成人期に渡って4つの資本をどのようにして獲得したのかについて分析した。

まず、女性起業家が資本を最も多く獲得する領域は「家庭領域」であり、次いで、仕事領域、学校領域、サークル領域、アルバイト領域であった（表1）。

< 表1 > 資本を獲得した領域

| 領域      | N   | パーセント  |
|---------|-----|--------|
| 家庭領域    | 61  | 88.4%  |
| 仕事領域    | 35  | 50.7%  |
| 学校領域    | 21  | 30.4%  |
| サークル領域  | 12  | 17.3%  |
| アルバイト領域 | 6   | 8.6%   |
| 海外領域    | 2   | 2.8%   |
| お稽古事領域  | 5   | 7.2%   |
| 地域領域    | 1   | 1.4%   |
| 合計      | 143 | 207.2% |

（上記の表は複数回答であるので、合計は100%以上になる）

特に、両親や祖母を通して「人的資本」と「文化資本」を獲得した。例えば、起業した両親や祖母から「経営のスタイル」と「商売のやり方」などの「人的資本」を学んだ。「文化資本」としては、両親と祖父母の「美意識」「近代的な性

別役割観」「職業価値観・倫理観」「宗教観・人生観」を起業家が内面化する事例が観察された。例えば、両親が自営業を営む場合には、「働くことが当たり前」、「将来起業したい」という女性起業家の「職業価値観・倫理観」に影響を与えた。あるいは、両親や祖母から「男性に頼らない生き方を身につける」というメッセージを受け取った起業家の事例があった。さらに、両親から「精神的・経済的な支援」を受け、起業できたという事例もあった。

「家庭領域」から獲得した各資本の詳細を事例から見てみよう。

#### 事例1)

Aさんの祖母は飲食店を経営した。幼少時代のAさんは、材料の仕入れ、お客さんの接待などの活動を祖母と一緒にしながら、仕事のやり方を覚えた。特に重要なのは、「商売への追求心」と「商売の改善方法」であった。

「学校領域」と「サークル領域」においては、「体力」、「忍耐力」、「精神力」、「コミュニケーション能力」、「マネジメント能力」などの「人的資本」を獲得した。また、学校の校風や授業内容を通じて「自立することの大切さ」を身につけ、「世の中をよくしたい」という「価値観（文化資本）」を学んだ。学校の先生（社会関係資本）、すなわち、メンターは、技能や熟練（人的資本）を習得させ、特定の業界で通用する価値観（文化資本）を教示する役割を担う場合が多い。

#### 事例2)

Bさんは、中学校から大学までバスケット部のキャプテンをやっていた。キャプテンとして対外的な役割を行うだけでなく、コーチと練習メニューを相談し、スケジュールを作る役割も遂行し、「スケジュール作成能力」も学習した。

また、「アルバイト領域」では、「チームワーク」、「顧客とのコミュニケーションスキル」を獲得した。職業経験を通じて、仕事に関わる「人的資本」と「文化資本」を獲得する事例があった。

事例3)

Cさんは、大学時代、2年間飲食店で働いていた。どのようにすれば良い店になるのかについて、バイト仲間といつも話し合っていた。先輩や店長から「人との接し方」や「店の一連の流れ」を教えてもらい、その経験は現在の仕事にも役立っている。

「仕事領域」からは企業経営や様々な職務遂行に必要な技術や知識などの「人的資本」を習得した。また、「仕事領域」のメンターに仕事に関する相談をする、起業に必要な情報や人材を紹介してもらうなど、起業家の「社会関係資本」が起業への支援を提供することが分かった。職場のメンターに起業を後押しされ、起業に至ったケースがあった。

事例4)

Dさんの初職は小さな会社の秘書であった。会社の規模が小さいので、秘書の経験を通して、様々な仕事に対応できる「オールマイティな力と総合能力が身についた」。

なお、「起業時のパートナーがいる女性起業家」は42.9%（24人）を占めており、4割以上がパートナーと一緒に起業した。そのうち、「起業時のパートナーが1人」が23.2%（13人）で最も多く、パートナーは「前職の同僚」が最も多く、その次が「家族」であった。このように、女性起業家の4割以上がパートナーと一緒に会社を立ち上げ、ルーフ<sup>17)</sup>が指摘したように、個人としてよりもパートナーとの「集合行為」として起業をする場合がみられた。

女性起業家は起業に必要な「経済資本」については、43人の女性起業家が「自己資金」で起業しており、そのうち17人の女性起業家が「自己資金と入手先が複数ある場合（パートナー、家族、友人、銀行）」もいた。

---

17) Ruef, Martin (2010) *The Entrepreneurial Group: Social Identities, Relations, and Collective Action*, Princeton University Press, pp.163-184.

## 5. 女性起業家の職業キャリア・パターンのタイポロジー

### 5.1. 女性起業家の職業キャリア・パターンを構成する7つの次元

まず、女性起業家の職業キャリア・パターンを構成する次元（変数）について分析した。女性起業家は、起業に至るまでに様々な経歴を経て、多様な職業キャリア・パターンを形成する。4節の諸事例からも明らかのように、女性起業家は、それぞれ非常にユニークなキャリア展開を通じて起業に至ったが、69人の女性起業家の事例から、繰り返して観察されるいくつかの共通の次元を析出した。その結果、以下のように、女性起業家の職業キャリア・パターンを構成する7つの次元を設定した。次節で記述するように、これらの7つの次元を用いたクラスター分析により、女性起業家の職業キャリア・パターンのタイポロジーを構成した。

これらの7つの変数については、各変数の属性の「有る（はい）」あるいは「無し（いいえ）」を割り当てた。

#### 【起業家へのキャリアの意図性の有無】

##### ①「最初から起業家を目指すキャリア」

キャリア形成の初期段階から「起業家になること」を意図し、そのためにキャリアの各段階で戦略的に必要な資本を準備していくか。

##### ②「意図せざるキャリア」

最初から意図されたキャリア・パスを形成するよりも、偶然の出来事にその後のキャリアが影響されるか。

#### 【社会的使命の有無】

##### ③「社会的使命」との出会い

起業に関する意思決定を行う過程において、経済的利潤を追求し、企業規模の拡大を意図するというよりは、むしろ社会的使命に価値を置くか。

#### 【企業間移動パターン】

##### ④企業内熟練

企業内の就業経験を中心に起業に必要な資本を蓄積するか。

⑤企業間移動熟練

複数の企業間を移動することによって起業に必要な資本を蓄積するか。

【特定の中核的能力を獲得した領域】

⑥スペシャリスト

特定の領域に特化した中核的能力を獲得し蓄積するか。

⑦ジェネラリスト

異なる領域間（業種間、地域間、文化間）を連結して、あるいは、橋渡しして、特定の中核的能力を獲得し蓄積するか。

上記の7つの次元は、「はい=1」「いいえ=2」とコード化し、女性起業家の類型を析出するために用いられた変数である。

本稿では、女性起業家の「職業キャリア・パターンのタイポロジー」を分析するために、クラスター分析を用いた。クラスター化の方法としてWard法、間隔を平方ユークリッド距離、標準化にZ得点を用いて分析した。分析の結果、女性起業家は4つのクラスターに分割された。

## 5.2. 4つのクラスターの女性起業家の職業キャリア・パターンのプロフィール

この節では、「女性起業家の職業キャリア・パターンのプロフィール」を記述する。4つのクラスター間の「職業キャリア・パターン」における差異を調べるために、<表2>が示すように、7つの次元（変数）の各次元別に4つのクラスターを比較した。本研究の目的は、母集団の特性について推測するのではなく、サンプル特性を記述することである。そのため、変数間の関係については、クラマーのVを使って変数間の関連性（関係の強さ）について分析した。事例数が少ないので、あくまでもクラマーのVの値はある程度の傾向を見るために参考にするものである。

〈表2〉 4つのクラスターと7つの次元（変数）<sup>18)</sup>

|                |    | クラスター1    | クラスター2   | クラスター3   | クラスター4   | CramerのV |
|----------------|----|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 最初から起業を目指すキャリア | あり | 0.0(0)    | 0.0(0)   | 0(0)     | 100(9)   | 1.00***  |
|                | なし | 100 (41)  | 100 (11) | 100(8)   | 0.0(0)   |          |
| 意図せざるキャリア      | あり | 0.0(0)    | 100(11)  | 0.0(0)   | 0.0(0)   | 1.00***  |
|                | なし | 100 (41)  | 0.0(0)   | 100 (8)  | 100 (9)  |          |
| 社会的使命          | あり | 34.1 (14) | 54.5 (6) | 37.5 (3) | 22.2 (2) | .188     |
|                | なし | 65.9 (27) | 45.5 (5) | 62.5 (5) | 77.8 (7) |          |
| 企業内熟練          | あり | 31.7 (13) | 27.3 (3) | 0.0 (0)  | 22.2(2)  | .228     |
|                | なし | 68.3 (28) | 72.7 (8) | 100 (8)  | 77.8 (7) |          |
| 企業間移動熟練        | あり | 31.7 (13) | 18.2 (2) | 25.0 (2) | 33.3 (3) | .115     |
|                | なし | 68.3 (28) | 81.8 (9) | 75.0 (6) | 66.7(6)  |          |
| スペシャリスト        | あり | 92.7(38)  | 36.4 (4) | 12.5 (1) | 66.7(6)  | .650***  |
|                | なし | 7.3(3)    | 63.6 (7) | 87.5 (7) | 33.3 (3) |          |
| ジェネラリスト        | あり | 2.4 (1)   | 18.2(2)  | 100 (8)  | 0.0(0)   | .847***  |
|                | なし | 97.6 (40) | 81.6 (9) | 0.0 (0)  | 100(9)   |          |
| 合計             |    | 41        | 11       | 8        | 9        |          |

4つのクラスターの女性起業家の「職業キャリア・パターン」は以下のようにある。

【クラスター1：スペシャリスト】 59.4% (41人)

クラスター1に該当する女性起業家の41人のうち、38人(92.7%)が「スペシャリスト」に属する。繰り返すと、「スペシャリスト」志向の起業家とは、「特定の領域に特化した中核的能力を獲得し蓄積した人々」である。

【クラスター2：意図せざるキャリア】 15.9% (11人)

クラスター2に該当する女性起業家11人の中で、11人(100%)が「意図せざるキャリア」に属する。最初から必ずしもキャリア・パスや起業過程を意図したわ

18) 表中の数字は%である。( )内の数字は実数である。

「0.25未満」=ほとんど関連なし、\*「0.25～0.3未満」=弱い関連、\*\*「0.3～0.5未満」=中程度の関連、\*\*\*「0.5以上」=強い関連。7つの次元の間の相関係数をチェックし、次元間の独立性を確認して、クラスター分析を行った。

けではなく、「偶然の出来事にその後のキャリアが影響される女性起業家」がこのタイプに当てはまる。

**【クラスター3：ジェネラリスト】 11.6% (8人)**

クラスター3に該当する女性起業家8人のうち、8人(100%)が「ジェネラリスト」に属する。「ジェネラリスト」タイプの女性起業家は、「異なる領域間を連結して、あるいは、橋渡しして、特定の中核能力を獲得し蓄積」する。

**【クラスター4：最初から起業を目指すキャリア】 13% (9人)**

クラスター4に該当する女性起業家9人のうち、9人(100%)が「最初から起業を目指すキャリア」に属する。すなわち、「最初から起業を目指す」女性起業家がこのタイプに当てはまる。

### 5.3. 女性起業家の4つのクラスターのプロフィール

前節では女性起業家が4つのクラスターに分類された。本節では、各クラスターのプロフィールについて分析する。4節で明らかにされたように、女性起業家は幼少期から成人期に渡って様々な領域から4つの資源を獲得した。そこで、この節では、「女性起業家の基本的属性(年齢と教育水準)」、「家庭領域要因」、「学校領域要因」、「仕事領域要因」と「女性起業家の4つのクラスター」との関係进行分析し、4つのクラスターの特性を記述する。

本節では、資源要因との関係からみた「女性起業家の4つのクラスターの特性」について考察する。〈表3〉は、各クラスターの特性を示すものである。

**(1) クラスター1：スペシャリスト**

スペシャリストとは、「特定の領域に特化した中核的能力を獲得し蓄積した」起業家である。

スペシャリストには、他のクラスターと比べて、起業前の就業期間が長く、従って、「起業時の年齢」も高いという特徴がみられた。また、このタイプでは、職業キャリアを長期間継続して、多くの資源を蓄積した女性起業家と言えるだろう。「起業動機」は、獲得した資源によって起業活動が支援される「後押し型(誰かに起業を勧められたり、取引会社の依頼によって法人化するなど、獲得

＜表3＞ 女性起業家の4つのクラスターの特徴<sup>19)</sup>

|                       | クラスター                             |                                   |                                   |                                   | Cramer<br>のV |
|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|
|                       | スペシャリスト                           | 意図せざる<br>キャリア                     | ジェネラリスト                           | 最初から起業を<br>目指すキャリア                |              |
| 年齢<br>(平均値)           | 46歳から90歳の<br>割合が多い<br>(55歳)       | (50歳)                             | (49歳)                             | 24歳から45歳の<br>割合が多い<br>(40歳)       | .321**       |
| 教育水準<br>(大学以上)        | 61%                               | 63.3%                             | 62.5%                             | 44.4%                             | .198         |
| 両親の離婚                 |                                   |                                   |                                   | 両親の離婚あり                           | .320**       |
| 学校領域                  |                                   | 資源を獲得してい<br>ない                    |                                   | 資源を獲得した                           | .285*        |
| 初職西暦年<br>(平均値)        | 1946年から1985年<br>の割合が多い<br>(1981年) | (1985年)                           | 1946年から1985年<br>の割合が多い<br>(1986年) | 1986年から2007年<br>の割合が多い<br>(1995年) | .334**       |
| 起業前の就業<br>期間(平均<br>値) | 8年から27年の割合<br>が多い<br>(13.4年)      | (12.9年)                           | 0年から7年の割合<br>が多い<br>(6.2年)        | 0年から7年の割合<br>が多い<br>(7.1年)        | .268*        |
| 起業時の西暦<br>年の平均値       | (1997年)                           | 1998年から2003年<br>の割合が多い<br>(2000年) | 1966年から1997年<br>の割合が多い<br>(1995年) | 2005年から2011<br>年の割合が多い<br>(2002年) | .239         |
| 起業時の年齢<br>(平均値)       | 40代以上の割合が<br>多い(38.9歳)            | (37歳)                             | 30代の割合が多い<br>(31歳)                | 20代の割合が多い<br>(28.7歳)              | .365**       |
| 起業動機                  | 後押し型/前職で<br>はできない仕事を<br>やりたい      | 社会的使命/起業<br>以外の選択肢がな<br>い         | 起業以外の選択肢<br>がない/社会的使<br>命         | 最初から独立を考<br>えていた                  | .400**       |

した資源によって起業活動が支援される)」と「前職ではできない仕事をやりたい」の割合が多い。

事例1) 【Aさん、50代、飲食業界/宿泊業界のプロデュース会社を起業】

Aさんは、幼少時代から、両親に「社会に還元しなさい」と言われて育った。

大学を卒業後、雑誌会社に就職し、まず、編集部に配属され、料理関連の編集

19) ( ) 内の数字は平均値を示す。「0.25未満」=ほとんど関連なし、\*「0.25-0.3未満」=弱い関連、\*\*「0.3-0.5未満」=中程度の関連、\*\*\*「0.5以上」=強い関連



作業を基礎から学んだ。次に、仕事をしながらフード関係のスタイリストに特化したいと思い、10年ほど編集、企画から広告に渡って、起業の基礎になるものを身につけた。その後、飲食業界と宿泊業界のプロデュース業を営む会社を起業した。

事例1では、特定の企業で、10年間、編集、企画、広告について練習し、料理関連事業の起業に必要な人的資本を蓄積した。

## (2) クラスター2：意図せざるキャリア

まず、「意図せざるキャリア」の起業家とは、「最初から意図されたキャリア・パスを形成するよりも、偶然の出来事にその後のキャリアが影響された」起業家である。

「意図せざるキャリア」は、スペシャリストに次ぐ年長の起業家である。そして、学校領域から資源を獲得しなかったという特徴がある。スペシャリストと同様に、起業前に長い就業期間を経験した。起業動機としては、意図せざるキャリアの女性起業家は、社会的使命のためにみずから創業した、あるいは、就業の継続には起業以外の選択肢がなかった傾向がみられる。

### 事例2) 【Bさん、40代、お見合いビジネスを起業】

Bさんは、大学を卒業後、初職に就き、SEとして5年間勤務した。週末は副業としてブライダルやイベントの司会の仕事をした。初職を退職し、派遣でパソコン・インストラクターの仕事始めた。それを通じて出会った住宅の主婦たちと一緒にパソコンを使った下請けを行う個人事業を始めた。その事業は順調に展開し、10年どほして株式会社となり、他の企業に売却した。

その後、継続していたブライダルやイベント司会の仕事と本業をつなげて、人と人をつなぐお見合いビジネスを起業した。

事例2は、最初から意図されたキャリア・プランが設定されていたわけではなく、初職でSE、副業にブライダルやイベントの司会、派遣でパソコン・インストラクター、派遣で知り合った住宅の主婦たちとビジネスの起業、そして、ブライダルの副業を展開させてお見合いビジネスを起業した例である。意図したわけで

はないが、それまでの異なる職業経験を活かして、変化する時代の要請にあわせて、起業内容を巧みに変化させた事例である。

### (3) クラスタ3：ジェネラリスト

まず、ジェネラリストとは、「異なる領域間（業種間、地域間、文化間）を連結して、あるいは、橋渡しして、特定の中核能力を獲得し蓄積した」起業家である。

ジェネラリストは、「意図せざるキャリア」とほぼ同世代であり、同時期に初職に就いた。しかし、ジェネラリストの起業前の就業期間が短い傾向が見られる。起業前の就業期間は短いですが、ジェネラリストは、異なる領域間を橋渡しし、複数のビジネスを組み合わせ、特定の中核能力として発展させた起業家である。

#### 事例3) 【Cさん、60代、ファッション・デザイン関連会社を起業】

Cさんの祖父は、長年米国に滞在し、ビジネスで成功した人だった。彼女は、政治家の父に男のように育てられた。家にはいつも欧米的な雰囲気があり、幼少時代から自分で絵を描くのが好きだった。

Cさんが海外旅行で買ったお土産を友人たちが欲しがったので、まず、彼女は貿易会社を起業した。さらに、ファッション関連商品のデザイナーの仕事も始めた。いい物を作りたいと思ったので、原料について勉強した。彼女は、原料を仕入れるため、海外の原料メーカーを一人で訪れ、原料の提供を直接依頼した。このメーカーと知り合うことになり、この原料を使って、ファッションのデザインを行うビジネスを展開した。

事例3では、海外の原料メーカーという異なる領域に橋渡しして、それにデザイナーとう中核的能力を組み合わせたビジネスを展開した。

### (4) クラスタ4：最初から起業を目指すキャリア

「最初から起業を目指すキャリア」の起業家は、「キャリア形成の初期段階から起業家になることを意図し、そのためにキャリアの各段階で戦略的に必要な資本を準備した」起業家である。

「最初から起業を目指すキャリア」は、最も若い世代である。「両親が離婚し

ている」傾向が見られ、幼少期、青年期に経済的に苦労した経験があり、それが早い時期から起業家を目指すきっかけになった場合もある。他のクラスターと比べて、大学卒業の割合が少ないのも経済的理由によるものとみなされる。

しかし、このタイプは、学校領域から資源を獲得し、起業に向けて着々と準備した過程が観察される。

事例4) 【Dさん、30代、コンサルタント業の会社】

Dさんは、専門学校を卒業後、女性社長が経営するアミューズメント関係の会社に入社した。「女性でも社長になれるんだ」と思った。そして、自分も将来は社長になりたいと思った。その後、上場した人材紹介関連の会社に転職し、その会社が上場するプロセスを学習した。彼女は、常に周りの人々に「自分は最年少で社長になる」と話し、週末には社長の集まりに参加し、自己アピールした。Dさんは、20代半ばに起業したいと思っていたので、その会社を離職し、人材紹介やコンサルタント業の会社を起業した。起業資金は家族からの支援があった。

事例4では、初職の会社の女性社長に影響を受けて、社長の集まりに参加し、起業家になるために必要な人的資本や経済資本を確保し、20代半ばで起業した。

## 6. 考察と結論

本稿では、「女性起業家が起業するために、どのような資源を誰から（どこから）、どのように確保するのか」について分析するため、女性起業家のライフ・ステージ（幼少時代、青年期、成人期）と職業キャリア（初職、離職、再就職、起業）に注目し、5つの研究課題を設定した。本節では各研究課題の分析結果を要約し、考察する。

(1) 女性起業家は、教育、就業経験、職場の訓練・熟練などの人的資本をどのように獲得するのか

本調査の女性起業家は、「大学卒」が50.7%を占めており、高学歴の女性起業家の割合が多く、高い水準の人的資本を獲得した。そして、上記のように、起業した職種を見ると、「専門職」が79.7%を占めており、約8割の女性起業家が専門職の自営業者であることが分かった。この分析結果は、石田による調査結果「高等教育を受けた人は専門・管理職の自営業者に移る傾向がある」<sup>20)</sup>と一致するものである。

「家庭領域」では、女性起業家は、起業家や経営者である父親や祖母の「経営スタイル」や「商売のやり方」を観察しながら、人的資本を学習した。この結果は、石田、鄭、竹ノ下<sup>21)</sup>の調査結果と一致するものである。

また、女性起業家が「第一子」である傾向がある。「きょうだいがいない」場合には、幼少時から大人同士の会話を聞く機会が増加し、ビジネスへの関心が促進される。「きょうだいがいる」場合には、きょうだい間の「関係の調整役」や「リーダー役」を学習する傾向がある。

「学校領域」においては、「学校生活」を通して「基礎体力」をつけ、「転校の経験」によって異なる価値観と出会い、新しい環境への「適応性」や「適応力」などの人的資本を手に入れた。

「サークル領域」では、部活でキャプテンやマネージャーを勤めたことが「チームの調整能力」、「スケジュール設定能力」、「基礎体力」、「強い精神力」の獲得につながった。これらは、企業経営で活かされるマネジメント能力である。

最後に、「アルバイト領域」では、「接客のノウハウ」や「店の一連の流れ」を身につけるなど、企業経営に役立つ人的資本を手に入れた。また、職場の同僚が「将来の起業パートナー」となる、あるいは、「他の顧客を紹介してくれる」社会関係資本になった場合もある。

(2) 女性起業家は、近代的な性別役割観、職業価値観、就労意識などの文化資本をどのように獲得するのか

20) Hiroshi Ishida (2004) "Entry into and Exit from Self-Employment in Japan" Richard Arum and Walter Müller eds., *The Reemergence of Self-Employment*, Princeton University Press, pp.348-387.

21) 注4と各々同じ文献

女性起業家は、「家庭領域」において、祖父母や両親から「美意識」、「宗教観」、「人生観」、「近代的な性別役割観」、「職業価値観・職業倫理観」などの文化資本を獲得した。

まず、「美意識」については、美術品が身近に感じられる環境で育ち、お稽古事を通じて、美意識を獲得し、アート関連の業界で起業する事例があった。「宗教観」や「人生観」については、信仰心が強い両親や祖父母から「世の中のために生きる」、「社会に還元する」ことを身につけた。これらの価値観は「社会的使命」という起業動機につながった。

さらに、女性起業家は、幼少期に父親に「男のように育てられた」、あるいは、祖母から「男性に頼らない生き方を身につける」など、女性の就業を肯定する「近代的な性別役割観」を学習した。また、自営業を営む父親や母親から影響を受けて、「幼少時代から社長になりたい」と起業家を目指し、「働くことが当たり前」、何も「無ければ（自分で）作る」という「職業価値観・職業倫理観」を身につけた。

最後に、「学校領域」や「仕事領域」においては、学校の校風や企業風土に影響を受け、「自主性」や「自立心」、「世の中をよくしたい」という「社会的使命感」を学習した。また、幼少期と青年期の「海外経験」を通して、「異文化への視点」を獲得し、それが起業につながるケースもあった。

### (3) 女性起業家は、支援者、メンター、パートナーなどの社会関係資本をどのように獲得するのか

まず、「家庭領域」においては、父親や母親がいつも「背中を押してくれた」、「あなたはいつかすごい人になる」と励まして、精神的にも経済的にも支援する、非常に重要な社会関係資本である事例がみられた。

「学校領域」では、先生やサークル仲間から様々なサポートを受けた。例えば、女性起業家を指導したメンターとしての先生は、就職や起業につながるネットワークを紹介する社会関係資本だけでなく、職務の遂行や企業経営に必要な職業価値観などの文化資本、あるいは、仕事に必要な技能の習得などの人的資本を提供する存在でもあった。

最後に、「仕事領域」では、メンターとなる上司が様々な支援（情報、助言、訓練、庇護など）を提供する重要な社会関係資本である。また、職場の同

僚が「起業時のパートナーになった」、あるいは、起業時に必要な「人材を紹介した」事例があった。

(4) 女性起業家は、起業のための資金、財政基盤となる経済資本をどのように獲得するのか

本調査において起業資金が必要だった女性起業家は、全体の7割（48人）であり、起業資金の中央値は300万円、平均値は475万円であった。

起業資金の入手先は、「自己資金」が43人である。次に、「友人」、「銀行」、「家族」、「パートナー」の順で起業資金を獲得した。家族が起業資金の入手先の場合、主に「父」あるいは「夫」から起業資金を獲得した。

自己資金の入手先は複数回答であるため、起業資金の入手先が重複する人も含んだ結果である。すなわち、「自己資金」で起業した女性起業家43人のうち、17人は自己資金とパートナー、家族、友人、銀行の組み合わせで起業したので、26人の女性起業家が自己資金のみで起業したことになる。

(5) 女性起業家の職業キャリア形成においてどのようなタイプがあるのか

女性起業家の職業キャリア・パターンを構成する7つの変数からクラスター分析をした結果、「スペシャリスト」、「意図せざるキャリア」、「ジェネラリスト」、「最初から起業を目指すキャリア」という4つのクラスターに分類された。

全体をまとめると、女性起業家のキャリアは、3つの要因の相互作用によって形成される。その要因とは、4つの資本、資本を獲得する領域、そして、職業キャリアである。これらの要因の相互作用（組み合わせ）が異なるタイプの起業家を生み出す。

上記の3つの要因に加えて、女性起業家への面接から明らかになったのは、キャリア形成における女性起業家本人の「人間行為力 (human agency)」のインパクトである。リーマンショック、3.11以後、厳しいビジネス環境の中で、置かれた状況に適應しながら、起業した組織の生存をかけて、たくましく努力する彼女たちの姿から、私たちは多くの力をもらえるのではないだろうか。

本研究の限界は、まず、非確率サンプルを用いた事例研究であるため、母集

団の特性を推測することができない点である。本研究では、便宜サンプリングと機縁法を併用し、接近しやすいサンプルを入手したので、その代表性について論じることはできない。本研究において留意した点は、年齢、産業、職業についてできるだけ多様性を持たせることであったが、それだけで十分なわけではない。本調査は、女性起業家に焦点を絞ったため、男性起業家との比較を行っていない。将来は、男性起業家のキャリア形成に関する体系的な比較を行う必要がある。

## 【参考文献】

### 【日本語文献】

- 経済産業省 (2011) 『平成22年度女性起業家実態調査』三菱UFJリサーチ&コンサルティング, pp.1-208.
- 国民生活金融金庫総合研究所編 (2003) 『日本の女性経営者』中小企業リサーチセンター, pp.3-265.
- 鄭賢淑 (2002) 「5章 誰が自営業層になるのか」『日本の自営業層—階層的独自性の形成と変容』東京大学出版会, pp.109-139.
- 竹ノ下弘久 (2011) 「労働市場の構造と自営業への移動に関する国際比較」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会—階層と移動の構造』東京大学出版会, pp.37-51.
- 中小企業庁編 (2012) 『中小企業白書2012年版』同友館, pp.115-136.
- (2014) 『中小企業白書2014年版』同友館, pp.181-245.
- 三輪哲 (2011) 『社会的ネットワークと自営業への移動』東京大学社会科学研究所, pp.1-24.

### 【英語文献】

- Aldrich, Howard E. (1999) *Organizations Evolving*, Sage Publications. (= オルドリッチ・E・ハワード著(2007)『組織進化論—企業のライフサイクルを探る—』東洋経済新報社) pp.1-448.
- Aldrich, Howard E. (2005) "Entrepreneurship" Neil J. Smelser and Richard Swedberg eds., *The Handbook of Economic Sociology*, 2<sup>nd</sup> edition, Princeton University Press, pp.451-477.
- Aldrich, Howard E. and A.B. Elam, P.R. Reese (2011) "Strong Ties, Weak Ties, and Strangers: Do Women Owners Differ from Men in Their Use of Networking to Obtain Assistance?" Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.151-175.
- Aldrich, Howard E. and Catherine Zimmer (2011) "Entrepreneurship through Social Networks" Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.121-141.
- Aldrich, Howard E. and L.A. Renzulli, J. Moody (2011) "Family Matters: Gender,

- Networks, and Entrepreneurial Outcomes” Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.413-436.
- Aldrich, Howard E., P.H. Kim. and L.A. Keister (2011) “Access(Not)Denied: The Impact of Financial, Human, and Cultural Capital on Entrepreneurial Entry in the United States” Howard E. Aldrich ed., *An Evolutionary Approach to Entrepreneurship*, Edward Elgar publishing limited, pp.540-557.
- Aldrich, Howard E. and Tomoaki Sakano (1999) “Unbroken Ties - Comparing Personal Business Networks Cross-Nationally.” W. Mark Fruin ed., *Networks, Markets, and The Pacific Rim*, Oxford University Press, pp.32-52.
- Becker, Gary (1975) *Human Capital—A Theoretical and Empirical Analysis, with Special reference to Education*, 2nd edition, Columbia University. (佐野陽子訳(1976) 『人的資本』 東洋經濟新報社)
- Bourdieu, Pierre (1977) “Cultural reproduction and social reproduction” Power and Ideology in Education, Jerome Karabel and A.H.Halsey, eds., New York: Oxford, pp.487-511.
- Burt, Ronald (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Harvard University Press. (ロナルド・バート、安田雪訳(2006) 『競争の社会的構造：構造的空隙の理論』 新曜社)
- Coleman, James S. (1990) *Foundation of Social Theory*, Harvard University Press.
- Hiroshi Ishida (2004) “Entry into and Exit from Self-Employment in Japan” Richard Arum and Walter Müller eds., *The Reemergence of Self-Employment*, Princeton University Press, pp.348-387.
- Lin, Nan (2001) *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press. (ナン・リン、筒井淳也、石田光規、桜井政成、三輪哲、土岐智賀子訳(2008) 『ソーシャル・キャピタル：社会構造と行為の理論』 ミネルヴァ書房)
- Ruef, Martin (2010) *The Entrepreneurial Group: Social Identities, Relations, and Collective Action*, Princeton University Press, pp.163-184
- Smith-Hunter, A. (2006) *Women Entrepreneurs in Racial Lines: Issues of Human Capital, Financial Capital, and Network Structures*, Edward Elgar, pp.1-261.
- Sørensen, Jesper B. (2007) “Closure and Exposure: Mechanisms in the Intergenerational Transmission of Self-employment.” *Research in the Sociology of Organizations*, 25, pp.83-124.

|                          |
|--------------------------|
| 논문 투고 일자 : 2016. 05. 26. |
|--------------------------|

|                          |
|--------------------------|
| 논문 심사 일자 : 2016. 07. 25. |
|--------------------------|

|                          |
|--------------------------|
| 게재 확정 일자 : 2016. 07. 27. |
|--------------------------|



---

**<要旨>**

---

## 日本における女性起業家のキャリア形成と類型に関する研究

李侖姫

昨今、ビジネスにおける日本女性の活躍が期待される状況が到来したものの、女性の起業家が創業するまでにどのようにキャリアを形成してきたのかについて詳細に分析した研究はまだ少ない。そこで、本論文では、日本の女性起業家がキャリア形成を通じてどのような資源を獲得し、それらの資源をどのように動員して起業するのかについて詳細に分析することを目的としている。つまり、女性起業家は起業するために、どのような資源を、誰から（どこから）、どのようにして確保し、活用し、そして、その結果はどのようなものであるのかについて考察する。本論文ではまず、女性起業家が幼少期から成人期に渡って4つの資本をどのようにして獲得したのかについて分析し、女性起業家が領域別に各資本を獲得する事例を例示した。そして、女性起業家の職業キャリア・パターンのタイポロジーについて分析した。女性起業家の職業キャリア・パターンを構成する7つの変数からクラスター分析を行った結果、「スペシャリスト」、「意図せざるキャリア」、「ジェネラリスト」、「最初から起業を目指すキャリア」という4つのクラスターに分類された。

## Career formation of Japanese Women Entrepreneurs

Lee, Youn-Hee

In recent years, although the situation in which success of Japanese women in business as expected has arrived, research on women entrepreneurs that were analyzed in detail about what to do from idea conception until the business establishment is still limited. It is, therefore, an object of this paper, for Japanese women entrepreneurs to acquire any such resources through their career, is to analyze in detail how to mobilize to whether to become entrepreneurs and their resources. In other words, for women entrepreneurs to be entrepreneurs, what resources, from anyone (from where), how to secure, how to use, and, the results will be discussed. In this paper, first, it was analyzed that women entrepreneurs had to transfer capital over to adulthood from childhood, and exemplified the case in which women entrepreneurs to win each capital to another area. And, it was analyzed for typology of vocational career patterns of women entrepreneurs. The result of the cluster analysis in which from the seven variables that make up the vocational career patterns of women entrepreneurs, It has been divided into four clusters-"specialist", "unintended carrier", "generalist", and "intended carrier".