

2024年 東部部会 第3回 研究報告会の開催報告

日本中小企業学会東部部会の2024年度第3回研究報告会が開催され、活発な議論が展開されました。

■日時：2024年7月28日（日）13:00～17:00

■開催場所：明治大学お茶の水キャンパス リバティタワー6階 1064教室
(対面とオンラインによるハイブリッド)

■参加人数 30名

■司会：岡田浩一（明治大学）

■【研究報告1】

報告者：新目真紀（職業能力開発総合大学校）

浜田正幸（多摩大学）

テーマ：「従業員満足度と組織パフォーマンスの両立を目的とした中小企業向けキャリア幸福度尺度の検討」

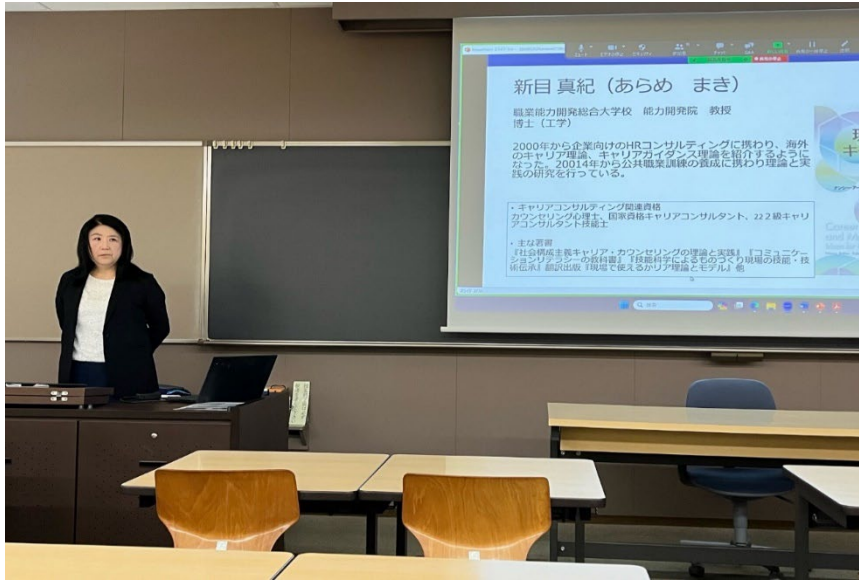
報告概要：

本報告では、中小企業で実施されている従業員満足度調査の分析手法を確立し、パフォーマンス改革や競争力の強化につながる組織開発課題が議論された。

JD-R（Job Demands-Resources）モデルでは、ワーク・エンゲージメントの説明変数として仕事の要求度（Job Demands）、仕事の資源（Job Resources）、個人の資源（Personal Resources）を仮定するが、各資源の関連は、職業分野や企業規模等で変化することが指摘されている。浜田、今泉（2023）のキャリア幸福度を踏まえ、従業員満足度調査（308件）を分析したところ、年代別では30代と50代に、勤続年数別では8年～10年にキャリア幸福度得点の低下を確認した。またキャリア幸福度得点に影響を及ぼす要因をロジスティック回帰分析で検証した結果、勤続年数2群で要因が異なった。本研究の理論的実践的含意としては、次の2点である。

第1の含意は、中小企業における従業員満足度調査やエンゲージメントサーベイを分析する視点として年代のみならず勤続年数を考慮する必要性である。第2の含意は、パフォーマンス改革や競争力の強化につながる組織開発課題を明らかにするために、キャリア幸福度尺度を従属変数として活用する有効性である。今後の課題として、異なる中小企業においても同様の分析効果が得られるのかについて検証を行うことが指摘された。

報告後の質疑応答では、公的な訓練のフォローアップの是非や報告の一般性、中小企業経営への応用可能性などが議論された。



■【研究報告 2】

報告者：鈴木正明（武蔵大学）

テーマ：「日本においてロールモデルは起業活動を促進しているのか？」

報告概要：

日本では起業活動の促進が政策的に重視されており、様々な施策が講じられている。そのなかで、ロールモデルが注目されている。しかし、ロールモデルの効果は社会・制度の状況によって異なるが、日本においてロールモデルが起業活動を促進するかどうかについては十分検証されていない。本報告ではグローバル・アントレプレナーシップ・モニター(GEM)のデータに基づき日本のロールモデルの効果についての分析結果が発表された。

主な分析結果は、日本においてもロールモデルは起業活動を促進していること、ジェンダーによる違いはみられないこと、ロールモデルは潜在起業家の自己効力感を高める事を通じて起業活動を促進すること、ただしそれ以上に起業の魅力や選択肢の存在を提示・伝達するという直接効果が大きいこと、コロナ禍においてロールモデルの効果がたまったことなどである。

報告後の質疑応答では、推計の内生性や変数の妥当性や起業活動のタイプによるロールモデルの効果の違い、ロールモデルのタイプによる効果の違いなどについて議論された。



【研究報告 3】

報告者：星田佳祐（日本政策金融公庫総合研究所）

井上考二（日本政策金融公庫総合研究所）

テーマ：「副業起業の選択と存続廃業状況に関する実証分析」

報告概要：

勤務先を辞めずに起業する副業起業は、勤務収入を得ながら事業機会の確認や経営経験の獲得が可能なことから、起業のリスクを低減し、起業を促す効果があると考えられる。他方で、副業起業そのもののパフォーマンスに関する研究成果は十分に蓄積されているとはいえず、副業起業と起業リスクの関係は必ずしも明確ではない。

本報告では、副業起業が起業リスクを低減し、起業促進の手段となり得るかについて、副業起業の選択と存続廃業状況に関する実証分析の結果をもとに発表がなされた。

報告では、斯業経験がない場合や事業内容の新規性が高い場合に副業起業が選択されやすいこと、副業起業は専業起業より廃業確率が高いものの、斯業経験の有無や事業内容の新しさの有無をコントロールすると統計的に有意な違いは確認できないことの二つの推定結果より、副業起業はリスクが高い場合に選択されやすいが、事業の成功確率を高めるものではなく、あくまで失敗時のリスクを低減するものであることが示された。

報告後の質疑応答では、副業の定義や専業開業と比較したコミットメントの違い、廃業の評価、新規性と廃業との関係などが議論された。



■【研究報告 4】

報告者：山本聡（東洋大学）

テーマ：「タイ日系中小企業の現地人材の幸福感の決定要因」

報告概要：

日本の中小企業研究では中小企業の海外生産拠点の人材定着に関心が寄せられてきた（兼村、2020；弘中・寺澤、202；丹下、2021）。当該領域の研究の多くは、日本人経営者や管理職の視点に立脚した、日本人による日本人への人材施策の事例研究である。海外アカデミアでは、従業員に幸福感に焦点が当てられているが（Joo and Lee., 2016）、日本の中小企業の海外生産拠点における現地人材の心理的側面に焦点を当てた研究は見当たらない。本報告では、タイの日系中小自動車部品企業 A 社の現地人材 700 人に幸福感に関するアンケート調査を実施した。また、研究対象を幸福感 高群・低群に分け、聞き取り調査を行った。本報告では、① 上司との関係→幸福感の直接効果は非有意/間接効果のみ、②同僚との関係→幸福感は直接/間接効果が有意、③ 同僚と非公式の社会的交流効果（Winslow et al., 2019）を明らかにしたという研究成果が発表された。

報告後の議論では、調査対象者の詳細や上司との関係の一般化、今後の研究の方向性などが議論された。

