

# 日英の中小企業とアントレプレナーに関する比較研究

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 明治大学政治経済研究所 公開日: 2010-03-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 百瀬, 恵夫 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10291/8410">http://hdl.handle.net/10291/8410</a>

# 日英の中小企業とアントレプレナーに 関する比較研究

百 瀬 恵 夫

## I. 日英中小企業の比較

### 1. “イギリス病” 克服への道

イギリスは、第2次大戦後「揺り籠から墓場まで」の福祉国家政策の実現をめざした。しかし、“イギリス病”にとりつかれた病身の国家再建には、大改革を断行する以外に道はなかった。サッチャー元首相は、“イギリス病”の元凶を完全雇用と福祉国家を根幹とする社会民主的合意にあると考え、それを放棄することを図った。それまでの福祉国家政策をかなぐり捨てて、進取の気性に富む自営業者による自由市場での競争を重視したのである。

80年代のサッチャーライゼーションは、①強い自立した個人、②企業家精神に富む中小企業、③小さな政府、を掲げて規制緩和とビッグバンを断行した。18年余りの歳月を要して、鉄のサッチャーと異名を取る彼女の“イギリス病”，克服の道が開かれ、ようやくその成果が上がりつつあるのである。

目下、イギリスは、ヨーロッパ諸国で最も安定した足取りで経済社会が躍動している。筆者は、ケンブリッジ大学に籍を置き保守党から労働党のブレ

アー政権への交替をイギリスで確認し、ダイアナ元妃の死に直面したイギリス国民の感情にも直接ふれることができた。イギリスから学ぶことが多い日本であるはずであるが、地理上から遠い存在であるばかりでなく、アメリカナイズされた戦後のわが国経済社会が一層イギリスを遠くに感じさせてきたのも事実だろう。

イギリスの国家再建の根本に「強い自立した個人」、「企業家精神に富む中小企業」を上げて、政策転換を行い、それを実現させたサッチャーイズムは、高く評価されてよい。現下の日本に最も欠けているものは、国家のリーダーシップである。鉄のサッチャーのような宰相の輩出が待たれる。

“イギリス病”の克服が、中小企業の成長、変革と競争優位にあったことが、筆者とケンブリッジ大学のD.H.ウィッター教授との共同研究によっても明らかになった。

## 2. イギリス経済の復活

イギリスの経済は、規制緩和、民営化、行財政改革によって復活した。1991年のイギリスの失業率は12.3%であったが、98年1月には5.0%にも減少した。この数字は、わが国の失業率(98年9月)4.3%に近い。両国の状況からみると、日英の失業率は逆転する可能性すらあるだろう。ヨーロッパの他の諸国の失業率が10%前後であることを考えると、いかにイギリスの失業率が低いかがわかる。

イギリス経済の復活の契機となったのは、1971年にまとめられた「ボルトン委員会報告書」<sup>1)</sup>であった。この報告書が出るまでは、イギリスにおける中小企業分野に関する総合的調査は全く行われなかった。また、中小企業問題がイギリスにおいて政治的課題として取り上げられたのも、このレポートによってであった。本報告書は、中小企業が持つ機能として、「新産業を生み出す苗床」、「ダイナミックな競争の源泉」を上げ、中小企業がこのよう

日英の中小企業とアントレプレナーに関する比較研究

表1 1996年度企業規模別事業所数、就業者数の現状

イギリス	従業員規模	実数		割合		対1995年度比		雇用貢献度
		企業数	就業者数	企業数	就業者数	企業数	就業者数	
		千件	千人	%	%	%	%	
	0	2,517	2,856	67.6	13.6	1.2	1.7	0.2
	1-49	1,176	6,752	31.5	32.3	1.0	-2.3	-0.8
	50-249	26	2,601	0.7	12.5	1.6	1.0	0.1
	250+	6	8,746	0.2	41.8	7.8	9.5	3.7
	合計	3,724	20,954	100.0	100.0	0.5	3.3	3.3
日本	従業員規模	実数		割合		対1991年度比		雇用貢献度
		企業数	就業者数	企業数	就業者数	企業数	就業者数	
		千件	千人	%	%	%	%	
	個人企業	3,489	10,113	53.7	17.6	-6.9	-8.2	-1.7
	1-49	6,352	36,845	97.7	64.2	-0.8	3.5	2.2
	50-299	139	13,606	2.1	23.7	6.1	8.1	1.9
	300+	10	6,897	0.2	12.0	11.1	4.6	0.6
	合計	6,501	57,348	100.0	100.0	-0.6	4.7	4.7

注：1. 四捨五入のため、合計割合は100にならない場合がある。

2. 雇用貢献度は、(96年度各規模就業者数、95年度各規模就業者数)/全就業者数100、日本は95年が91年の数値。

資料：イギリスは、Statistical Press Release, Small and Medium Enterprise (SME) Statistics for the UK, 1996より、日本は、総務庁統計局・統計センターホームページ、平成8年事業所・企業統計調査（速報 その2）結果の概要（要約）。

URL: <http://www.stat.go.jp/05d2.htm> より作成。

な機能を果たすことによって、既存の産業界に刺激を与え、健全な競争状態が維持されるとともに、そのことによって産業構造の高度化、及びイギリス経済の発展をもたらすと指摘している。

1979年に誕生したサッチャー政権は、ポルトン委員会報告書にもられた主旨をふまえて、活力ある経済再建に中小企業の果たすべき役割を重視したのである。それと同時に、第2次大戦後の高福祉国家政策を改め、規制緩和と民営化、行財政改革、中小企業政策の導入などを断行したのである。

サッチャー政権による政策の大転換によって、イギリス経済は復活したが、

その推進の中核となったのが新たに誕生したベンチャー企業や中小企業であるといわれている。実質的な立役者がベンチャー企業や中小企業であったことは事実であっても、統計上からみると、日本よりはイギリスの中小企業の比重はずっと低い。表1によると、1996年で日本の就業者の88.0%が中小企業に従事しているのに対して、イギリスでは58.2%と低い。残りの41.8%は大企業に従事していることになる。(ただし、イギリスは従業員規模で250人以下が中小企業であるのに対して、日本は300人以下であるので、イギリスの比率はもっと高くなるか、日本がもっと低くなるはずである。)

また、イギリスの開廃業率についてみると、多産多死の構造がみられる。96年度のイギリス企業の開業率は11%、廃業率10%で、開業が廃業を上回り、相対的に増加の傾向をみせて、活力源としての中小企業の存在がわかる。一方、日本の開業率が4.6%であるのに対して廃業率は4.7% (94年度)で開業率が下回っていて、活力が失われつつある<sup>(2)</sup>。いずれにしても、イギリスは日本の2倍の数値を示して、ダイナミックな企業の新旧交替が行われて産業構造が変革していることがわかる。

### 3. 日英の中小企業観と中小企業政策の変化

先進資本主義国の中で、中小企業が一国の経済成長や発展に貢献する存在として認識されるようになったのは、1970年代に生じた2度のオイルショック以降のことである。それまでは、ブレトンウッズ体制下で規模の経済や利益が通用した高度経済成長の中で、中小企業に対する評価は低いものであった。

とくに、イギリスは、第2次世界大戦後は中小企業の絶対数が一貫して低下した。さらに、1960年代に入ると、大規模経済による国際競争力を強めるために、独占化、国有化を促進する政策をとり、大企業による中小企業の合併・吸収を行ったために、中小企業の減少をみた。中小企業の地位は低下

したにもかかわらず、日本でみられたような二重構造問題は、イギリスではほとんど発生しなかった。

日本では、中小企業と大企業との間に二重構造問題がみられ、中小企業の近代化、合理化、すなわち中小企業の高度化事業を中心とする政策がとられた。中小企業と大企業との間には生産性・賃金・付加価値等の諸格差がみられ、大企業（親企業）との下請・系列関係、補完関係、景気変動の調整弁といった支配従属関係の中で格差要因を温存させてきたのである。これに対する中小企業政策としては、中小企業の近代化、合理化を図るための構造改善事業が行われ、共同化・協業化、集団化事業による生産性の向上、高付加価値化、知識集約化、資金調達力の向上などによって、諸格差の是正を図るものが中心となった。

イギリスの場合は、1970年代以前においては、大規模経済体制の確立期であり、規模の経済を追求する政策課題が中心であったために、中小企業政策そのものを必要としなかった。むしろ、大規模経済体制に基づく国際競争力を高めるための大企業中心の政策課題であったため、ボルトン委員会報告書が出るまでは、中小企業問題が政治経済の政策課題にとり上げられなかったのである。しかし、第1次オイルショック以降、イギリス経済は不況を色濃くし、300万人にも及ぶ失業者を生み、深刻な経済不況に見舞れた。この段階にいたってようやく中小企業が経済発展に果たす機能と役割について、認識されるようになった。

そこで、政府によって設置されたボルトン委員会報告書を見るにいたのである。同報告書は、中小企業の役割と貢献として8つを指摘した<sup>③</sup>。①独立開業機会の提供、②最適規模での効率的活用の実現、③効率的、専門的部品生産等による大企業の補完、④多種少量需要への効率的対応、⑤独占阻止と競争促進、⑥技術革新の担い手、⑦新産業の苗床、⑧企業家精神の担い手、を上げたが、とくに新産業創出の苗床機能としての中小企業の役割に視

点を当て、中小企業があらゆる産業分野に参入し成長を可能とするインフラの整備が必要であることを強調した点が特徴である。同報告書にもられた主旨を尊重して、中小企業の創業と成長を促進するための中小企業政策が導入され、サッチャー政権の下で創業支援をはじめとする政策が本格的に始動したのである。それは、70年代半ば以降の長期的な経済不振と高失業率の解消という緊急課題に対処するための中小企業政策でもあったわけである。すなわち、失業者対策としての新規開業の促進と自己雇用企業（自営業者）育成が、中小企業政策の柱となったからである。

中小企業政策の柱としては、金融対策、新規開業促進、経営相談・経営指導、規模緩和、下請企業対策、の5つとなっている。これらの政策は、前述した日本の中小企業政策とは大きく異なっている。イギリスの中小企業政策は、既存の中小企業を対象とすることよりも、開業希望者と新規開業企業も政策の対象としたものである。

とくに注目されるのは、新規創業を促進するための支援政策である。例えば、失業者による開業を促進して、自営業者を増大させる企業開設手当制度があげられる。これは、開業資金£1,000を用意して創業すれば、創業後1年間は、週£40の手当を給与として支給するというもので、失業者の創業を手当を支給しながら促すものである<sup>(4)</sup>。この制度は、雇用拡大を促進しなかったり、失敗する自営業者が多かったために、多くの批判が出されたが、失業の打開は、他人から与えられる職場につくだけでなく、自らが独立した経営者として、事業を展開していくことが重要だという意識を多くの人に身につけさせたことは、大きな意義をもつものであった。

予想したほどに創業がなかったにせよ、国民の間に単なる失業者に対する手当の支給ではなく、独立経営者への道を開いたことと、小規模の独立企業の多くが、非常に繁栄していて、社会に対しても真に実り多い新しい発展をもたらしている<sup>(5)</sup>、とシューマッハは指摘しているのである。

80年代に入ってもイギリスの失業率は高かったために、中小企業政策の理念を雇用創造として、創業支援による企業創造を重視した。支援の中心は、金融ギャップへの公的支援であり、さまざまな金融支援によりインセンティブが付与され、創業への道を開いた。また、創業支援のためのインキュベータ施設が全国各地に設置されるなど、企業創造のインフラが整備された。さらに、これまでの中小企業政策の基本であった苗床機能の維持や雇用創造の役割という視点の他に、市場における中小企業の不利の是正の観点から、中小企業と大企業の同一条件での競争という環境整備や中小企業が集中する産業を緩和することによる市場の活性化など、経済発展を促進するという視点が重視されるようになった<sup>(6)</sup>。

一方、日本でも80年代に入ると、従来の中小企業に対する評価が変わった。中小企業は大企業に比べて、生産性、賃金、付加価値、労働条件、福利厚生などの諸格差が存在し、多産多死の状況にありながらも、相対的に増加傾向を示し、中小企業が活力ある経済セクターとしての機能と役割を十分に果たしてきた、と評価されるにいたったのである。

中小企業が果たしてきた役割としては、①地域の雇用機会と消費生活の担い手、②地域経済発展と伝統技術・文化の継承、③大企業を支える中小下請企業、④技術革新の担い手とベンチャー・ビジネスの創造、⑤経済民主化の担い手、などが上げられる<sup>(7)</sup>。

しかし、2度のオイルショックを乗り切った日本は、イギリスの中小企業政策にみられる新規開業企業や開業希望者を対象とする政策の展開は10年ほどの遅れをとった。すなわち、1989年の「特定新規事業実施円滑化臨時措置法」と95年の「中小企業の創造的事業活動の促進に関する臨時措置法」の制定がそれであり、創業支援策の導入は、イギリスの方が先輩格である。

このように、日本の創業支援策でイギリスに大きく遅れた理由は、2つあると考えられる。ひとつは、85年のプラザ合意以降、急激な円高の進展が



生産拠点の海外移転を促進したために、国内産業の空洞化に対する懸念であり、もうひとつは、バブル経済崩壊後の長期景気低迷の中で、廃業が開業を上回り経済活力の低下に対する懸念である。この2つの懸念が課題として顕在化するまでに、新しい政策の展開ができなかったところに問題がある。

中小企業政策のスタートは、イギリスに先行した日本ではあったが、新規開業、開業希望者支援といった新規創業者支援政策については、イギリスの方が先進国である。21世紀の中小企業政策の柱は、日英を問わず、創業支援であることは間違いないだろう。また、日英ともに中小企業の機能と役割に対する今日的な評価は、次に述べるような経済的な環境変化の中で強化されているのである。すなわち、経済的な環境は、経済活動の国際化の進展、市場の細分化、規制緩和と民営化の進展、教育水準の向上、急速な技術革新の進展、不況による賃金の下落などによる不確実性の高い環境へと変化している。このような経済環境の中であってこそ、中小企業がもつ活力ある大多数としての経済的な機能と役割を發揮できるビジネスチャンスも拡大しているのである<sup>(8)</sup>。

また、既存の中小企業のみならず、新たに開業するベンチャー企業や中小企業の創造も、高まる不確実性の経済社会への対応のひとつの解答といえよう。それは、ベンチャー企業や中小企業の経済活動が、将来を予測することとその予測が正しくないためにリスクを負うことを、必然的に伴うものだからである<sup>(9)</sup>。したがって、新しく誕生する中小企業は、経済の不確実性が高まる中で、リスクを引き受けながらハングリー精神と企業家精神を發揮する企業家によって経営され、経済の活性化と産業構造転換を進める企業体としての機能と役割を果たすことができると考えられる。

イギリスの中小企業政策は、すでに述べたように、80年代までは、創業支援政策に重点がおかれていたが、90年代には、既存中小企業の育成・成長にも重点をおくようになった。具体的には、ローン保証制度等の金融支援

によって、中小企業の創業と事業拡大を奨励するもので、資金調達を容易にするための政府の信用保証制度の充実、技術研究開発に対する財政支援、中小企業を対象とする法人税の軽減税率、政府調達物資の中小企業に対する入札の奨励などがあげられる。

以上のようにみえてくると、日英の中小企業政策は、中小企業観の違い、経済社会体制の違い、産業構造に占める中小企業の位置、大企業と中小企業との格差要因、大規模経済体制下の中小企業、前近代的・後進的な中小企業群といった歴史認識と生成の異なる両国に違いがみられるのは当然のことである。しかし、21世紀においては、両国の中小企業政策は共通する課題に取り組む内容のものとなっていくであろう。すでにみたように、日英の中小企業政策は、創業支援策で日本がイギリスに、既存の中小企業や中小企業の創造では、イギリスが日本の政策に近づきつつあることをみても理解できるのである。そして、日英の中小企業政策の柱は、創業支援策の方向であることも事実である。

#### 4. イギリスの労働力とスキル構成

表1で、日英企業の規模別事業所数、就業者数の状況のみてみよう。イギリスでは、250人未満が中小企業であるのに対して日本では300人未満であるので、比率では、日本の方がイギリスよりも過大になることを前提にして比較する必要がある。

まず、企業数の比率で日英を比較すると、イギリスで250人以上で0.2%、日本で300人以上で0.2%で、比率は同じであるが、従業員数でイギリスよりも50人プラスの日本の方が実質的にはイギリスよりも低い比率になる。就業者数の比率みると、イギリス41.8%、日本12.0%で、イギリスは実質的には、日本よりも50人少ないので、日本と同じ規模で比較すればもっと高くなるはずである。すなわち、日本の規模に規準を合わせれば、イギリスの

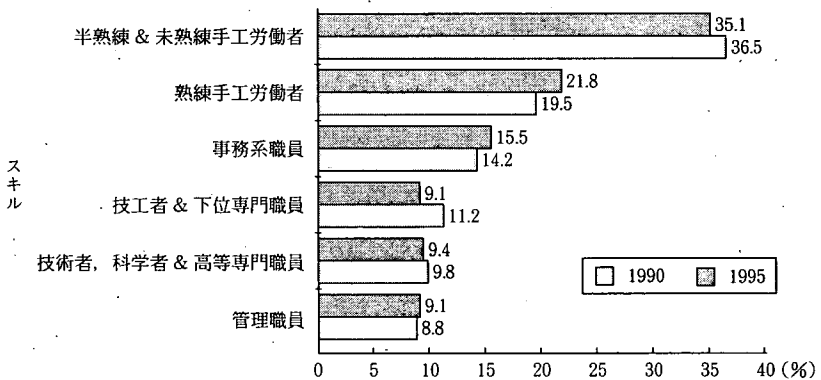
企業比率 0.2% よりも高く、従業員数では 41.8% よりも高くなることになる。日本にくらべて、イギリスの就業者構造は、大規模企業に依存し、日本は中小企業に集中していることがわかる。

ここで、ケンブリッジ大学のビジネスリサーチ ESRC センターが行ったイギリスの中小企業部門の継続的かつ全国的な分析の最新版である「イギリス企業の変容～中小企業の成長、変革と競争優位～1986～1995年」<sup>(10)</sup> の第2章を中心に、動態的に労働力とスキル構成についてみてみよう。本書の特色は、1991年に最初の調査が行われ、つづいて1993年に調査した企業と1995年に調査した2,028の中小企業のサンプルの継続的な調査によって、中小企業部門の変化を分析したことである。

労働力とスキルの構成についての同調査の結論は、次のようになる。

1990年と比べると、1995年における調査対象企業のスキル構成は似ている。しかし、注目される最も大きな差異は、変革的企業とそうでない企業との間にみられることである。それは、変革的企業は、「技工労働者」を雇用する傾向が大きいということである。1995年調査では、変革的企業は、変

図1 1990年と1995年における労働力のスキル構成



資料：Andy Cosh and Alan Hughes (ed.), *The Changing State of British Enterprise*, 1996, p. 15.

日英の中小企業とアントレプレナーに関する比較研究

表2 スキル別における雇用変化：1990-1995

スキルの分類	雇用 (1990)	雇用増加(%)：1990-95			雇用変化における寄与度(%)： 1990-95		
		全 体	非常勤	常 勤	全 体	非常勤	常 勤
半熟練及び未熟 練手工労働者	10,917	11.7	-2.4	14.1	26.6	-5.3	31.9
熟 練 労 働 者	5,835	29.7	4.2	25.5	35.8	5.1	30.7
事務系労働者	4,254	26.4	1.5	24.9	23.2	1.3	21.9
技工者及び下位 専門職員	3,335	-5.7	-2.4	-3.3	-3.9	-1.6	-2.3
技術者、科学者 及び高等専門家	2,918	11.9	-0.6	12.5	7.1	-0.4	7.5
管 理 職 員	2,614	20.7	1.6	19.1	11.2	0.9	10.3
合 計	29,871	16.2	0.0	16.2	100.0	0.0	100.0

資料：前掲書，16頁

表3 企業規模における雇用変化：1990-1995

企業規模	雇用 (1990)	雇用増加(%)：1990-95			雇用変化における寄与度(%)： 1990-95		
		全 体	非常勤	常 勤	全 体	非常勤	常 勤
零 細	983	56.2	20.4	35.8	11.4	7.3	4.1
小規模企業	11,841	16.4	0.0	16.4	40.1	0.0	40.1
中規模企業	6,519	19.0	2.4	16.6	25.7	3.3	22.4
中堅企業	10,528	10.5	-4.8	15.3	22.8	-10.6	33.4
合 計	29,871	16.2	0.0	16.2	100.0	0.0	100.0

資料：前掲書，17頁

革的でない企業に比べると「技術者・科学者及び高等専門家」を雇用する割合が2倍にも達していたことである。さらに、企業規模の成長と雇用変化について関連させてみると、重要な差異がみられた。成長の遅い企業は、「技術者及び技工者」の雇用を大きく削減したのに対して、規模成長の速い企業は、この種の労働者の雇用を大きく増大させたことである。加えて、「技術者、科学者及び高等専門家」の雇用でもかなりの増加がみられた。一方で、「技工者及び下位専門職員」の雇用では、減少しているのである。変革的企

表4 各スキル分類における

スキル分類	1990におけるスキル分類を					
	全 体	製造業	サービス業	零 細	小規模企業	中規模企業
半熟練及び未熟練手工労働者	9.4	9.1	9.3	18.5	12.9	-2.1
熟練労働者	11.7	9.5	20.7	29.6	3.9	16.2
事務系労働者	11.7	14.7	8.6	15.5	12.6	6.8
技工者及び下位専門職員	-6.5	-9.7	-2.8	-22.2	-2.1	-4.7
技術者、科学者及び高等専門家	5.5	17.6	-3.6	0.0	7.5	-3.0
管理職員	15.2	5.0	27.8	22.5	10.8	19.3

資料：前掲書，18～19頁

業でない企業の現象が、企業の変革と技術進歩を優先させる経営理念から離れるものであるとすれば、重大な問題点として指摘されなくてはならない。

イギリスの雇用変化とスキル構成について、要約すると次のようになる(図1, 表2, 3, 4参照)。

- 零細企業は、雇用を50%増やしたのに対して、小規模企業、中規模企業及び中堅企業では、それぞれの雇用を20%以下で増やした。
- 全体の雇用成長は16%であったが、零細企業では10%前後、小規模企業で40%の成長であった。
- 最大の雇用増加は、「熟練手工労働者」と「事務系職員」であるのに対して、「技工者及び下位専門職員」の雇用は低下した。
- 常勤職の増加で、雇用の増加がうらづけられる。
- 非常勤労働者にも増加がみられた。とくに、「熟練手工労働者」が零細企業において増加した。しかし、中堅企業では減少した。
- 変革的企業は、資格のある技工者、専門職員及び科学者を雇用する傾向の強いことがわかる。
- 「技術者、科学者及び高等専門家」を雇用する企業数は減少してきた。とくに、「技工者及び下位専門職員」を雇う企業においては、減少が目立っている。この減少は、革新的企業と比較するとはるかに小さいもの

日英の中小企業とアントレプレナーに関する比較研究

最終的な雇用変化 1990-95

雇用する企業の割合 (%)									
中堅企業	安定・衰退	中成長	急成長	より古い	より新しい	変革的でない	変革的	トレーニングをしない	トレーニングをする
-12.8	-28.4	48.0	56.0	3.0	21.5	5.8	11.7	18.5	6.0
31.4	-1.6	20.2	34.7	6.4	20.8	19.4	10.7	21.6	8.0
0.0	-14.4	31.8	50.4	1.6	22.6	6.8	13.4	13.6	10.8
-13.9	-35.1	17.2	31.6	-11.6	-1.8	-19.3	-2.9	-11.1	-5.0
16.0	-24.2	22.6	53.5	-5.3	17.4	23.1	13.6	-18.5	14.6
26.2	-3.4	21.1	50.4	6.9	25.6	5.2	19.7	18.7	13.6

であった。

- 正規なトレーニングをする企業の間では、より高い増加率で「技術者、科学者及び高等専門職員」を雇用していた。
- 「技術者、科学者及び高等専門職員」の雇用を拡大した最終的な企業の割合は、かなり低く、また、「技工者及び下位専門職員」においては、その割合はマイナスとなっている。
- 変革的企業は、変革的でない企業及び正規のトレーニングを提供しない企業に比べると、「技術者、科学者及び高等専門職員」を雇う企業の割合は、高くなっている。また、「技工者及び下位専門職員」を雇用しない企業の割合は、より低くなっている。
- 最も注目すべき調査結果は、「技術者、科学者及び高等専門職員」の雇用成長が比較的遅いペースで進んでいることと、「技工者及び下位専門職員」の雇用が低下していることである。このことは、次のように説明することができる。

①先進的技術機能の委託が増加したこと、②技工者及び下位専門職員をトレーニングすることによる推進、③高賃金労働者の削減、④技術者不足、⑤電化及びコンピュータ化した機械に、単純化された仕様が熟練手工労働者の利用を拡大させたこと、である。このような変化は、「技

「工者及び下位専門職員」を抑さえることにつながるものと予想される。

表4は、企業規模別における最終的な雇用変化を示したものである。初回の調査結果で明らかにされたのは、企業規模が大きければ大きいほど、あらゆるスキル分類において、減少よりも増加をみせた中小企業の割合が大きい。しかしながら、2回目の調査結果は、企業規模でみた1990～95年の間に起った雇用変化は、より複雑なものであることを示している。そして、中堅企業は、「技術者、科学者及び高等専門職員」が最も多くマイナスとなっている。この結果は表3の結果と矛盾しているように思われた。なぜならば、表3では、中堅企業がこの分類の労働者を雇う傾向があると指摘するものであったからである。このような矛盾は、次のような整合性をみることができる。中堅企業以外の企業規模が、技術機能を内部化してきたが、有力な中堅企業は、労働者の合理化を進めていることである。「技工者及び下位専門職員」においては、最大の減少を経験したのは、零細企業部門（22.2%）であり、つづいて中堅企業部門（13.9%）である。

企業規模を総体的にみると、最終的に雇用を増大した企業のスキル分類は以下ようになる。すなわち、「管理職員」（最も目立った増加は中堅企業である）、「熟練手工労働者」（最も目立った増加は零細企業である）、「事務系職員」（最も目立った増加は中堅企業）である。「半熟練及び手工労働者」の雇用は、零細企業と小規模企業において、増加がみられたが、中規模企業と中堅企業においては、減少がみられた。

表4が示しているのは、安定成長企業及び衰退企業は、「管理職員」を除いて、あらゆるスキル分類において、最終的な雇用減少がみられる。両者において、最大の割合で減少しているのは、技工職能の分野である。これに対して、企業規模で成長の速い企業では、これらの分野が急増している。このことは、技術及び変革に対する投資は、企業規模の成長にとって重要である（あるいは、少なくとも企業の失敗を防ぐために重要である。）か、規模上の

成長ができない企業は、経費を削減するために、技術に対する投資を削減しているからである。あるいは、この両方を行う企業もある。企業規模では、急成長している企業部門には、あらゆるスキル分野における最終的な増加がみられる。「技工者及び下位専門職員」の31%から「半熟練・未熟練手工労働者」の56%と増加率はさまざまである。

また、最終的な雇用成長を、その企業が変革的であるかどうかについてみると、高い割合の変革的企業は、「技術者、科学者及び高等専門職員」の雇用において、増加傾向を示している(+13.6%)。それに対して、革新的でない企業の場合、減少した企業の割合は高くなっている(-23.1%)。注目すべきことは、変革的企業とそうでない企業の両方とも、「技工者及び下位専門職員」の雇用では、減少をみているということである。しかも、変革的でない企業の減少(9.3%)は、変革的企業の減少(2.9%)よりもはるかに大きい。このような減少傾向は、第1に、新しい技術の重要性がうすれていること、第2に、技工を利用する企業数の減少、第3に、委託生産制度が頻繁に使われていること、などによるものである。

以上みてきたように、イギリスは大企業依存の就業構造から、中小企業・ベンチャー企業で規模成長の速い企業、すなわち革新的な企業群に次第に比重を移す傾向がみられる。大規模経済体制からの産業構造の転換をしつつ、イギリス経済の復活に中小企業・ベンチャー企業に対する期待が大きいし、また着実にその方向をたどっていることが、調査結果からも明らかにされた。

一方、日本の場合は、中小企業の比重はイギリスよりも大きく、とくに雇用面では大企業よりも重要な存在となっている。このような役割を担う中小企業が活力を失うことになると、経済全体に大きな影響を及ぼすことになる。イギリスが、大企業から革新的な中小企業・ベンチャー企業へとその支援策を打ち出し、就業構造や労働者の質的側面でも大きく変化しつつ、ダイナミックに経済構造と産業構造が転換しているのに対して、日本では開業率が廃業



率を下回る状態にあり、活力の低下が心配されるなど経済経営環境はいたってきびしい。

イギリスの中小企業は、革新的なベンチャー企業を中心に、企業規模の成長にみ合った就業者の質的变化をともなった雇用成長をみている。大企業経営の時代から中小企業・ベンチャー企業への構造転換によって、活力あるイギリス経済の担い手として着実に成長していることが、ケンブリッジ大学の長期にわたる継続的調査によって、はっきりとよみとることができる。

## II. 日英のアントレプレナー比較

### 1. 日・英調査の概要

本稿でいうアントレプレナーは、ベンチャー型企業の経営者という概念でとらえることにする。

日本とイギリスの両国で、筆者らが実態調査を行ったデータを基にアントレプレナーに関する主要な部分についてのみ、紙数の制約上述べることにする。

調査の概要について説明する。

日本での調査は、筆者と森下正専任講師の共同研究によるもので、1996年7月～8月にベンチャー型企業2,314社を対象に有効回答308社（回答率13.3%）であり、その成果は、『ベンチャー型企業の経営者像』百瀬恵夫、森下正共著、中央経済社、1997年に公刊されている。

イギリスでの調査は、日本の調査票に基づいて、英文による調査票を作成した。筆者とケンブリッジ大学のD.H. ウィッター教授との共同研究によるもので、同大学のESRCの協力を得て、1998年1月“Entrepreneur Survey”を行った。ベンチャー型企業2,000社を対象に有効回答572社、回

答率 28.6%であった。

## 2. 経営者のタイプ

表5でアントレプレナーのタイプをみると、日英共に「独立創業型」が、それぞれ70.2%と72.3%となっていて、最も多く、日本よりもイギリスがやや多いことがわかる<sup>(1)</sup>。設立年次でみると、85年以降が8割強となっていて、両国の創業支援策が働いた結果とみることができよう。それは、従業員規模で1~9人で日本は94.3%、イギリスで85.5%となっていることから

表5 企業家のタイプ

(単位: %)

タイプ	設立年次別				業 種 別			従業員規模別				
	全体	1965-	1975-	1985-	製造業	情 サー ビス 業	報 告 業	その 他 サ ー ビ ス 業	1~9 人	10~19 人	20~49 人	50~99 人
独立創業型	72.3	63.0	75.3	81.1	61.7	81.0	76.4	85.5	78.0	68.3	55.8	51.3
	70.2	63.7	72.0	82.1	67.1	75.8	66.7	94.3	85.7	66.2	74.5	55.6
世襲型	7.0	9.3	5.5	1.5	14.1	1.2	1.8	2.3	8.0	7.0	15.4	15.4
	6.6	11.9	1.9	1.8	9.9	2.0	5.1	2.9	10.7	7.4	7.8	7.1
出世型	6.2	11.1	6.2	2.6	7.9	3.6	8.2	0.6	4.0	7.8	9.6	20.5
	6.0	7.4	6.5	1.8	6.2	6.1	5.1	0.0	3.6	8.8	7.8	6.1
買収型	6.1	7.4	7.5	3.0	9.3	4.8	2.7	4.1	4.0	8.3	3.8	7.7
招へい型	4.6	3.7	2.7	3.0	5.3	4.8	8.2	2.3	2.0	5.7	13.5	0.0
	4.6	10.4	12.1	8.9	8.7	10.1	20.5	0.0	0.0	5.9	7.8	23.2
分社独立型	0.7	0.0	0.0	1.1	0.9	1.2	0.9	1.2	0.0	0.4	0.0	2.6
	10.6	5.2	3.7	5.4	6.2	3.0	2.6	2.9	0.0	7.4	0.0	7.1
その他	3.1	0.0	1.4	5.2	0.9	3.6	1.8	4.1	4.0	2.6	1.9	2.6
	2.0	1.5	3.7	0.0	1.9	3.0	0.0	0.0	0.0	4.4	2.0	1.0
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注: 1. 標準字体はイギリス, 斜字体は日本。

2. 空欄は、日本の実態調査の項目が無かったところ。

資料: イギリスは、百瀬恵夫, D. H. ウィッタカーとの共同研究でケンブリッジ大学 ESRC の協力を得て行った "Entrepreneur Survey"<sup>1)</sup> の調査結果 (1998 年) と日本は、百瀬恵夫, 森下正共著『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社, 1997 年の資料に基づいて作成したものである。

説明できる。さらに、日本の場合10～19人規模でも85.7%という高い比率となっている。とくにイギリスの場合は、規模と独立創業型との間に相関関係にあることがわかる。

業種別では、情報サービス業にイギリス(81.0%)と日本(75.8%)共に最も高い比率となっている。

次に、「世襲型」では、各々6.6%と7.0%となっていて、設立年次では65～74年の古い企業で、とくに製造業に多く、従業員規模では、イギリスで50～99人、100人以上が各々15.4%と高い比率となっていて、日本とは異なっている。イギリスの場合は、規模の大きい企業に世襲型の経営者が多いことがわかる。

「出世型」は、日英共に同じ傾向を示しているが、100人以上の規模でイギリスが20.5%という高い比率となっていて、比較的規模の大きい企業に出世型と世襲型の経営者が多いのが、イギリスの特徴である。

「買収型」の選択肢は、イギリスだけであったので、日英比較はできないが、イギリスの場合は、6.1%となっていて、製造業で100人以上規模の企業に多いことがわかる。そして、85年以降では3.0%と低くなっていることがわかる。この傾向は、世襲型(1.5%)や出世型(2.6%)にもみられる特徴である。

「招へい型」は、両国共に4.6%と低いが、日本ではその他サービス業(20.5%)に多く、100人以上(23.2%)規模に高い比率を示している。このタイプの経営者がイギリスに少なくないのは、日本のような資本系列やグループ経営といった、資本支配や役員派遣のタテ型構造が低調だからであろう。

このことは、「分社独立型」にも同じ傾向がみられる。大企業や中堅企業は、事業部や新規事業分野あるいは多角化をベンチャー型企業と分社化の方向でみられる。とくに、製造業で100人以上規模の企業にその傾向が、両国共にみられる。

以上のことから、ベンチャー型企業の経営者は、日英共に「独立創業型」が全体の7割にも達していて、設立は85年以降の比較的新しい企業に多く、情報サービス業に高い比率がみられる。とくに、9人以下の規模の小さい企業に多いのは、独立まもない企業が多いことによるものである。

反面、「世襲型」や「出世型」は、設立の古い企業に多く、製造業で規模の大きい企業に多いのが特徴的で、とくに、イギリスにその傾向をはっきりとみることができる。

### 3. 独立の意志をもった時期

ベンチャー型企業の経営者が、独立しようと意志をもった時期がいつ頃であったか、という質問に回答を得たものである<sup>(12)</sup> (表6)。

「数年間勤務した後」がイギリスでは約5割を占めているのに対して、日本では、約3割である。日本では、設立の新しい企業で情報サービス業に多くみられるのに対して、イギリスは、75～84年設立の企業に多く、業種は日本と同じく情報サービス業に多い。企業規模については、日英共に大きくなるに従って比率が減少している。日英ともに数年間の勤務の経験を経たところで、独立しようと意志をもったものが多いが、日本では、「創業経験無し」も、ほぼ同じ比率で3割近い点が異なっている。

「創業経験無し」という選択肢は、日英ともに、創業経験を積んだベンチャー型企業の経営者が多いので、創業経験をもたない者で、独立の意志をもった時期が「わからない」というのが正しい表現といえよう。日本の場合には、「わからない」(6.3%)という選択肢があるが、イギリスの調査では、それを入れなかったため、創業経験をもたない人で独立の意志をもった時期が、はっきりとしていない者が、この項目に入っているということである。日英ともに、設立年次の古い企業で、製造業とその他サービス業に多く、企業規模の大きいところに比率が高いことが共通している。

表6 独立の意志をもった時期

(単位：%)

時 期	全体	1965-	1975-	1985-	製造業	情 報 サー ビス 業	その 他 サー ビス 業	1~9 人	10~19 人	20~49 人	50~99 人	100人 以上
数年間勤 務した後	48.6 28.4	48.1 17.7	56.2 29.5	47.8 49.0	48.5 25.0	53.1 36.5	46.4 17.6	49.7 46.9	51.0 35.7	50.2 30.9	48.0 25.5	30.6 15.6
創業経験 なし	12.7 26.7	16.7 33.9	9.6 24.8	3.7 13.7	16.9 28.3	8.6 21.9	15.5 35.3	2.9 3.1	10.2 14.3	13.0 26.5	30.0 27.7	38.9 41.1
就職した 直後	10.3 16.1	11.1 14.5	13.0 15.2	8.5 21.6	12.6 13.8	8.6 16.7	9.1 23.5	8.0 21.9	6.1 21.4	12.1 13.2	12.0 21.3	13.9 15.6
失業した時	9.9 6.3	1.9 7.3	7.5 7.6	14.4 2.0	6.5 6.6	8.6 7.3	13.6 2.9	19.4 3.1	10.2 7.1	5.2 10.3	4.0 6.4	2.8 3.3
最初の職に 就く以前	8.7 15.8	7.4 21.8	7.5 14.3	8.9 5.9	9.5 18.4	12.3 11.5	5.5 17.6	5.7 18.8	12.2 21.4	11.3 10.3	2.0 10.6	8.3 18.9
勤務先でト ラブルが発 生した時	3.3	5.6	2.7	3.7	2.2	2.5	2.7	3.4	4.1	3.9	2.0	0.0
定年前後	2.0 0.4	0.0 0.0	0.0 1.0	3.7 0.0	0.4 0.0	3.7 1.0	1.8 0.0	4.6 3.1	0.0 0.0	1.3 0.0	0.0 0.0	0.0 0.0
そ の 他	4.4	5.6	1.4	5.6	3.5	2.5	5.5	6.3	6.1	3.0	2.0	5.6
わからない	6.3	4.8	7.6	7.8	7.9	5.2	2.9	3.1	0.0	8.8	8.5	5.6
合 計	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0

注：1. 標準字体はイギリス，斜体字は日本。  
 2. 空欄は，日英の実態調査の項目が異なるところ。  
 資料：表5と同じ。

「就職した直後」という者は，イギリスで10.3%，日本で16.1%となっていて，日本の比率が高い。就職した直後から考えていた人は，設立が新しいほど高い比率を示しているのが日本であり，その他サービス業に多いのに対して，イギリスは，設立が比較的古い企業で製造業に多く，企業規模が大きい方に比率が高いことがわかる。

一方，「失業した時」は，イギリスで9.9%，日本で6.3%となっているが，内容的には違いがみられる。それはイギリスの場合は，すでに述べた通り失業者に対する創業支援策があり，日本にないことによる違いである。設立が

85年以降の企業（14.4%）に多いことが、そのことを示している。そして、イギリスでは、その他サービス業が13.6%と最も高いのに対して、日本は2.9%で最も低い業種という特徴が出ている。また、イギリスは、失業者の創業支援によって、独立をうながしている結果、企業規模が小さいほどその比率が高いことも、よく理解できることである。とくに、9人以下の規模で2割にも達していることがわかる。このように、失業した時点で独立を決意するには、イギリスのような失業手当を支給する中で、創業支援策をもち込んでいるのは、注目すべき政策である。

「最初の職に就く以前」では、日本よりもイギリスの方が、比率が非常に高い。そして、設立年次の古い経営者に2割強がいるのに対して、日本は新しい年次ほど比率が高いのが特徴的である。また、業種では、情報サービス業でイギリスが最も低いのに対して、日本は、最も高い比率の業種となっていて、正反対の状況である。

その他、「前勤務先でトラブルが発生した時」がイギリスだけの選択肢であり3.3%となっているが、「定年前後」の2.0%からみればやや高い（日本は0.4%）ものの、トラブルが原因で独立への意志をもった人もいたことがわかった。

#### 4. 現在の企業を起こしたときの年齢

表7は、いくつの時に企業を起こしたかについて、日英比較したものである<sup>(13)</sup>。イギリスで最も多い年齢では、30～40歳（23.2%）であるが、日本は35～39歳（25.8%）となっている。しかし、40歳以前に企業を起こした人は、イギリスで47.8%、日本では68.0%で日本の方が2割も高くなっている。イギリスの場合は、40代が31.5%も占めているが、高年齢層では設立年次の新しい企業に高い比率がよみとれ、規模では9人以下で4割も占めている。すなわち、新しい企業で40代の経営者が多く小零細規模のベンチャー型企

表7 現在の企業を起業したときの年齢

(単位：%，歳)

年 齢	全体	1965-	1975-	1985-	製造業	情報サービス	情報サービス	その他サービス	1~9人	10~19人	20~49人	50~99人	100人以上
15-19	0.2 1.7	0.0 3.0	0.8 0.0	0.0 0.0	0.5 2.5	0.0 1.0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.0 2.9	0.0 0.0	0.5 1.5	0.0 2.0	0.0 2.0
20-24	3.3 3.0	4.7 5.3	5.6 0.9	2.0 1.8	6.0 3.2	3.9 3.0	2.2 2.7	1.2 0.0	2.3 4.0	6.2 3.0	8.6 2.0	4.2 4.0	4.2 4.0
25-29	11.4 15.4	27.9 22.6	9.6 10.2	9.4 7.1	14.8 18.4	15.6 14.0	6.5 8.1	4.7 11.8	13.6 12.0	16.4 10.4	17.1 11.8	16.7 22.8	16.7 22.8
30-34	23.2 22.1	18.6 27.8	28.0 18.5	21.7 16.1	21.3 24.1	20.8 20.0	22.6 18.9	21.2 20.6	29.5 20.0	22.1 20.9	14.3 27.5	29.2 21.8	29.2 21.8
35-39	19.7 25.8	20.9 26.3	18.4 30.6	20.1 16.1	20.2 21.5	16.9 30.0	18.3 32.4	17.6 14.7	20.5 28.0	21.0 31.3	14.3 33.3	25.0 22.8	25.0 22.8
40-44	19.4 14.0	16.3 10.5	20.8 16.7	19.3 17.9	21.3 15.2	20.8 11.0	18.3 16.2	19.4 11.8	18.2 12.0	17.9 20.9	31.4 11.8	12.5 10.9	12.5 10.9
45-49	12.1 9.4	7.0 3.8	10.4 11.1	13.8 19.6	9.3 8.2	13.0 10.0	14.0 13.5	20.6 11.8	6.8 24.0	7.2 7.5	5.7 3.9	4.2 6.9	4.2 6.9
50-54	5.9 3.3	2.3 0.0	5.6 6.5	6.7 5.4	4.9 3.8	5.2 2.0	8.6 2.7	5.9 2.9	6.8 0.0	5.6 0.0	8.6 2.0	4.2 7.9	4.2 7.9
55-59	3.6 3.7	2.3 0.8	0.8 1.9	5.1 14.3	1.6 2.5	1.3 6.0	8.6 2.7	7.1 11.8	2.3 0.0	2.6 4.5	0.0 3.9	0.0 1.0	0.0 1.0
60+	1.2 1.7	0.0 0.0	0.0 3.7	2.0 1.8	0.0 0.6	2.6 3.0	1.1 2.7	2.4 11.8	0.0 0.0	0.5 0.0	0.0 2.0	4.2 0.0	4.2 0.0
合 計	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0	100.0 100.0
平均年齢	37.97 36.84	34.28 32.89	36.38 39.11	39.47 42.38	36.16 35.85	37.86 37.60	40.30 38.49	41.04 42.06	36.71 37.00	36.01 36.88	37.03 36.22	36.13 35.12	36.13 35.12

注：標準字体はイギリス，斜字体は日本。

資料：表5と同じ。

業がイギリスの一つのタイプであるといえよう。

設立年次では、65~74年までに設立した経営者は、イギリスで32.6%、日本で31.3%となっていて、ほぼ同じであるが、業種ではその他サービス業で両国とも1割前後となっていて、製造業や情報サービス業に比べて低い数字となっている。

現在の企業を起こした時の経営者の年齢は、20代まででイギリスが14.9%、日本で20.1%、30代ではイギリスが42.9%で、日本は47.9%で、30代までは日本が68.0%でイギリスの57.8%を1割もしのいでいることがわかる。一方、40代以上になると、イギリスが42.2%で日本が32.0%とイギリスの方が1割高いことになる。

日本のベンチャー型企業の経営者は、イギリスよりも若い年代に創業し、企業規模も比較的大きいものに対して、イギリスの場合は、日本に比べて年代も高く、企業規模も小規模の経営者が多いことがわかり、両国の特徴をよみとることができる。

## 5. 開業の動機

開業の動機についての調査(表8)は、選択肢が日英で多少異なっているために、質問項目を左右に分けて日英比較表を作成した<sup>(4)</sup>。また、数値は、各回答項目ごとに、「非常に重要」から「重要ではない」を差し引いたものである。

まず、イギリスだけの質問項目で、「社長になりたい」という開業動機が、イギリス全体で最も高い比率(45.7%)を示した。会社の設立年次の古い経営者(65~74年)は28.9%と少ないことがわかる。業種では、製造業(51.0%)と情報サービス業(49.3%)に多くその他サービス業(40.2%)に少ないことがわかる。従業員規模では、1~9人(40.4%)が少ない上に、規模の大きい企業に多いことは、「社長になりたい」という強い動機が積極的な企業経営を行うことになり、規模も必然的に大きくなったものと思われる。日本ではこの質問項目がなかったが、もし入れていたとすれば、どんな傾向を示したかは想像の域を出ないが、大きく異なるものとは思えない。

次に、「生き甲斐のある仕事をするため」が、両国とも非常に高い比率となっている。とくに、日本は53.5%と最高を示し、設立年次の新しい企業の



表8 開業

イギリスの質問項目	全 体	設 立 年 次 別			業 種 別		
		1965	1975	1985	製造業	情報サー ビス業	その他 サービス業
社長になりたい	45.7	28.9	53.0	49.2	51.0	49.3	40.2
生き甲斐のある仕事 をするため	43.2 53.5	55.6 57.4	41.7 64.2	45.0 77.7	42.4 64.0	54.5 64.2	45.4 66.7
現業種・業態の将来 性に期待	39.7 34.9	48.9 33.3	42.4 48.4	43.4 77.4	43.4 36.7	57.1 64.5	46.4 53.3
自分の人生を楽しむ ため	17.2 22.2	4.5 15.9	5.3 22.2	26.5 51.8	12.1 24.2	13.0 28.3	22.7 26.6
所得・福利の向上の ため	16.9 1.6	33.4 -1.0	15.1 2.1	13.1 1.8	22.2 7.1	23.4 -2.2	-2.0 0.0
事業経営をしたい	5.8 36.5	-2.2 38.3	12.1 44.2	1.9 51.9	16.2 43.8	9.1 43.0	-16.5 46.6
出世したい	4.6 -15.3	15.5 -20.8	8.3 -17.2	-0.3 -22.2	14.2 -7.9	5.2 -34.1	-14.5 -20.0
家族の幸せのため	-10.3 17.2	-11.1 16.9	-17.4 20.0	-8.8 27.8	-8.1 31.2	-13.0 8.7	-9.3 16.7
新サービスの提供	-11.1 12.4	-22.2 3.0	-15.2 17.2	-4.6 38.9	-23.7 -4.7	2.6 41.1	11.3 23.3
自分の技術力の発揮	-12.4 30.0	-8.9 25.8	-9.9 38.7	-16.5 51.8	-9.6 37.8	-22.1 39.5	-1.0 23.4
自分の経営管理能力 の発揮	-21.3 28.7	-33.3 13.7	-14.4 25.3	-26.9 31.8	-16.6 10.9	-9.1 37.6	-27.9 20.0
自分の営業・企画力 の発揮	-24.1 30.3	-35.5 30.2	-18.2 41.6	-26.9 57.1	-22.3 29.0	-26.0 48.2	-22.7 58.3
新技術の開発・製品化	-32.8 8.8	-42.2 12.2	-25.0 24.7	-34.6 44.5	-30.8 35.5	-6.5 18.9	-36.1 -20.7
既存技術の製品化	-33.7	-24.5	-25.8	-38.5	-25.2	-35.1	-37.1
社会に役立つことを するため	-46.0 7.1	-44.5 -3.9	-49.2 3.2	-46.9 38.9	-45.9 5.4	-46.7 14.1	-28.8 6.7
科学・技術の発展の ため	-61.0 -7.5	-68.9 -18.0	-56.1 -5.4	-62.3 -3.8	-58.1 0.8	-64.9 -13.3	-42.3 -37.9
ナ シ	41.1	33.6	33.0	48.2	41.0	40.3	-20.3
ナ・シ	17.9	-2.0	14.8	27.7	0.0	29.4	3.4
ナ シ	11.8	7.9	22.6	7.6	20.8	1.1	23.3
ナ シ	-32.5	-37.0	-35.5	-53.7	-36.3	-46.7	-36.7
ナ シ	-38.7	-43.0	-48.9	-55.6	-48.4	-47.8	-40.0
ナ シ	-52.5	-63.0	-62.2	-74.0	-69.0	-62.5	-53.3

注：1. 数値は、回答項目の「非常に重要」から「重要ではない」を差し引いたもの。

2. 標準字体はイギリス、斜体字は日本。

資料：表5と同じ。

日英の中小企業とアントレプレナーに関する比較研究

動 機

(単位：%)

従 業 員 規 模 別					日本の質問項目
1～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人以上	
40.4	68.9	51.9	45.9	64.0	ナ シ
36.4 84.8	40.0 74.0	50.5 61.7	51.4 68.2	64.0 53.5	生き甲斐のある仕事をするため
37.5 81.0	53.4 39.1	47.5 42.6	29.7 59.1	48.0 38.3	現業種・業態の将来性に期待
25.6 66.7	4.4 17.4	14.6 31.7	10.8 27.3	32.0 4.1	自分の人生を楽しむため
7.3 30.3	2.2 -4.6	31.6 -8.3	5.4 6.8	24.0 1.4	収入を増やすため
-14.8 72.7	2.2 69.6	21.9 36.7	24.3 43.1	4.0 32.4	自分で事業経営をしてみたい
-11.9 3.0	4.4 -27.3	17.5 -31.6	13.5 -9.1	0.0 -19.1	出世したい
-5.7 36.3	0.0 26.1	-10.7 25.0	-27.0 31.9	-32.0 0.0	家族の幸せのため
-2.3 51.5	4.4 21.8	-15.1 6.8	-48.7 2.4	8.0 8.5	新サービスの提供
-10.8 72.7	-2.2 50.0	-17.5 40.9	-8.1 34.9	-16.0 16.5	自分の技術力(開発力)の発揮
-39.2 21.2	-28.9 34.8	-10.7 18.4	0.0 20.4	-12.0 21.0	自分の経営管理能力の発揮
-30.1 62.5	-22.2 54.6	-20.9 40.8	-21.6 27.0	-28.0 27.6	自分の営業力(企画力)の発揮
-40.3 51.5	-31.1 43.5	-27.7 39.0	-27.0 20.5	-36.0 -8.5	新技術の製品化
-39.2	-28.9	-26.7	-37.8	-60.0	ナ シ
-44.9 42.4	-40.0 8.7	-46.1 1.7	-51.4 11.3	-64.0 -5.5	社会生活の発展のため
-59.1 9.4	-42.2 -4.6	-66.0 -5.0	-59.5 0.0	-80.0 -23.6	科学技術の発展のため
63.7	52.2	41.7	46.5	11.0	未開拓の分野で独自の技術開発の実現
15.1	21.8	16.6	15.9	1.4	自己的人材育成・活用能力の発揮
25.8	9.1	5.0	31.8	5.4	人に使われたくない
-69.7	-50.0	-20.0	-47.8	-40.3	取引先・得意先の要請
-60.6	-66.7	-36.6	-47.7	-43.8	友人・知人の要請
-84.8	-86.1	-58.3	-62.8	-56.4	前会社の上司・株主の要請

経営者にその傾向が強く出ている。設立年次の新しい経営者に多いことを反映して、従業員規模では、小さい企業の方が比率が高いことも、はっきりと読み取ることができる。業種別では、日本は差異が認められないが、イギリスでは、情報サービス業の比率が高くなっていて、新産業での生き甲斐を求める経営者が多いことを示している。

このように、独立する動機としては、自らの志を忠実に実行することによって、生き甲斐のある仕事を現実のものとするができる、というのが大きな喜びであり、それが企業家精神の発揚につながるのである。

「現業種・業態の将来性に期待」はイギリスで39.7%、日本34.9%でともに高い比率である。しかし、その内容をみると両者では大きく異なっている。まず、設立年次では、イギリスで古い企業(65~74年)が多いのに対して、日本は85年以降の新しい企業が目立っている。その業種は、イギリスも日本も、情報サービス業が高い比率を示している。このことから、イギリスは、情報サービス業に古くから参入していて、日本のそれよりも歴史が古いということが出来る。その裏付けとしては、イギリスよりも日本の方が零細規模の比率が非常に高く、新しい企業が情報サービス業、その他サービス業を中心に多く存在しているということである。

現業種や業態の将来性が見込まれなければ、リスクを負う経営に力が入らないことになるだろう。業種としての将来性がある、新たな業態開発をするところに、高付加価値型企業の創造が期待できるのである。これからは、業態開発こそが高収益企業への重要な経営戦略といえよう。

「自分の人生を楽しむため」では、全体としてイギリス(17.2%)より日本(22.2%)の方が比率が高い。しかも、設立年次の新しい85年以降の設立者が51.8%も占め、若い経営者には自分の人生を楽しむために、企業を創業した人が多いことがわかる。この傾向は、イギリスも同じであるが、業種別ではイギリスでその他サービス業に多く、日本では情報サービス業にやや

高い比率が認められる。規模別では、イギリスの場合は、1～9人(25.6%)と100人以上(32.0%)という2極分化がみられるのに対して、日本は1～9人が66.7%と圧倒的に高い数字である。日本の場合は、新しい企業の若い経営者達が情報サービス業やその他のサービス業で活躍しているが、その規模は零細であることがわかる。

イギリスで「所得・福利の向上のため」(16.9%)、日本「収入を増やすため」(1.6%)が共通する選択肢とみると、日本の比率は非常に少ないことがわかる。また、「非常に重要」から「重要ではない」を差し引くと、日本の場合はマイナスが多くみられる。一方、「事業経営をしたい」でイギリスが5.8%であるのに対して、日本の「自分で事業経営をしてみたい」が36.5%となっていて、「生き甲斐のある仕事をするため」(53.5%)に次いで2番目に高い開業動機であることがわかる。この項目は、イギリスだけの選択肢である「社長になりたい」(45.7%)と同じ内容ともよみとれるものであり、この点では両国共に同じ傾向がみられる。

上記以外の項目について、主な点のみコメントしてみよう。「出世したい」は、イギリスが4.6%に対して、日本は-15.3%となっている。日本人が本音を出していないとみることができよう。「家族の幸せのため」は日本で17.2%、イギリスで-10.3%となっていて、イギリス人の個人主義的な考え方が出た内容であるが、決して家族を無視しているのではなく、個人の幸せが家族の幸せになるという結果論としての考え方が理解できる。この2つの項目は、本音と建前が良く現れた内容である。その他「新サービスの提供」、「自分の技術力の発揮」、「自分の経営管理能力の発揮」、「自分の営業・企画力の発揮」、「新技術の開発・製品化」等については、日本で高いプラス志向を示しているのに対して、イギリスでは反対にマイナス志向を示していて、きわめて対照的である。

そこで、開業動機について要約すると、日英両国に共通することは、社長

になって事業経営を行い、生き甲斐のある仕事をするために独立した。自分が関係する業種・業態の将来性に期待がもてて有望であり、所得の増大も見込めるので、自分の人生を楽しみたい、ということになる。

その他の選択肢については、イギリスの経営者は関心を示していないのに対して、日本の経営者は、技術力、経営管理能力、営業・企画力といった個々の能力の発揮についても高い関心を示している点が、大きく異なっている。

## 6. 資金の調達先

資金の調達時期で、両国での違いがある。イギリスの場合は、「独立開業時の資金調達先」であるが、日本は「現在の資金調達先」となっている。このことを前提としてみてみよう。

まず、イギリスでは、独立開業時の資金調達（表9）は、自己資金が83.0%と最も高い。独立時は、日本の場合も大体同じ（筆者のゼミナールが1984年に行った実態調査では、「現在の資金調達先」で、自己資本が52.9%にも達していたから、独立開業時はもっと高い比率であったことは間違いない。）ものと予想されるが、とくにイギリスの場合は、オープンクエッションに示されたごとく、銀行に対する姿勢が「決して銀行を信じるな、自分でやれ」、「銀行に頼らないことが重要だ」、「さらなる発展は、銀行を信用しないこと」など、金融機関を信用、信頼しない姿勢がはっきりしていることである。銀行からの借入に依存することなく、自社のキャッシュフローの範囲内で、堅実な経営を行う姿勢が強いのがイギリスのベンチャー型企業の経営者である。

表10で、日本の現在の資金調達<sup>(15)</sup>先をみると、自己資金は25.8%で創業時ではないだけに、かなり低い比率となっていることがわかる。そして、都市銀行（71.9%）をはじめとする普通銀行、政府系中小企業金融機関、中小企業組織金融機関などが多く、ベンチャーキャピタルやエンジェルはきわめ

日英の中小企業とアントレプレナーに関する比較研究

表9 独立開業時の資金調達先（イギリスのみ）

（単位：％）

資金調達先	全体	設立年次別			業 種 別			従業員規模別				
		1965-	1975-	1985-	製造業	情報サービス業	その他のサービス業	1～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100人以上
自己資金	83.0	73.3	82.4	86.5	76.3	83.1	100.0	90.9	86.7	77.1	75.0	83.3
ハイ・ストリート・バンク	43.6	55.6	55.0	33.2	55.1	24.7	39.2	33.0	42.2	49.8	63.9	45.8
パートナー	36.9	35.6	46.6	33.6	40.4	49.4	32.0	24.4	28.9	43.9	50.0	62.5
政府制度	8.8	6.7	13.0	8.5	11.6	7.8	8.2	6.8	8.9	8.8	16.7	12.5
友人親戚（パートナー以外）	8.4	4.4	6.1	8.5	6.6	6.5	7.2	9.1	8.9	6.8	2.8	20.8
割賦金融／リース	8.0	8.9	9.9	5.4	8.6	6.5	8.2	4.5	4.4	10.2	13.9	12.5
ベンチャーキャピタル	4.5	0.0	6.1	4.6	6.6	5.2	2.1	0.6	0.0	6.3	16.7	8.3
取引先	4.1	4.4	4.6	4.2	4.0	7.8	0.0	1.1	4.4	5.4	11.1	4.2
ビジネスエンジェル	1.6	0.0	0.8	2.7	2.0	3.9	1.0	0.6	2.2	2.0	0.0	8.3
その他銀行	1.2	0.0	3.1	0.4	1.0	2.6	1.0	1.1	0.0	0.5	2.8	8.3
その他	3.5	2.2	1.5	5.0	2.0	3.9	6.2	2.8	4.4	4.4	2.8	0.0

注：複数回答のため割合の合計は100にならない。

資料：表5のイギリスの調査結果より作成。

て低い比率である。イギリスと大きく異なるところは、パートナーの存在である。イギリスは、パートナーの存在（36.9%）はきわめて大きく、創業後もしっかりと経営者を支えているのが特徴である。自己資金とパートナーの支えが、イギリスの創業時の資金調達の中心であり、その後も銀行からの借入れについては慎重な姿勢を崩さないで、自社のキャッシュフローの範囲内の堅実経営を行う者が多い。

これに対して、日本は、金融機関からの借入れは比較的容易であるが故に、

表 10 現在の資金調達先（日本のみ）

（単位：％）

資金調達先	全体	設立年次別			業 種 別			従業員規模別				
		1965-	1975-	1985-	製造業	情 報 サー ビス	その他 サー ビス	1~9 人	10~19 人	20~49 人	50~99 人	100人 以上
都市銀行	71.9	70.0	85.0	50.0	69.0	77.1	71.1	44.1	59.3	65.2	78.4	86.5
地方銀行	45.4	52.3	43.0	33.3	51.9	36.5	44.7	29.4	44.4	47.0	52.9	50.0
自己資金	25.8	25.4	17.8	42.0	23.4	28.1	28.9	44.1	22.2	21.2	19.6	25.0
国民金融 公庫	22.0	11.5	30.8	29.6	19.0	27.1	23.7	38.2	44.4	30.3	23.5	1.0
信用金庫・ 組合	21.7	23.1	24.3	14.8	29.7	12.5	13.2	20.6	25.9	30.3	33.3	9.4
中小公庫	18.3	26.2	15.0	3.7	26.6	7.3	13.2	0.0	7.4	27.3	27.5	17.7
商工中金	13.9	22.3	2.8	14.8	19.6	7.3	7.9	5.9	14.8	7.6	17.6	19.8
第二地銀 協加盟行	11.9	14.6	12.1	5.6	8.9	13.5	21.1	2.9	7.4	18.2	9.8	14.6
民間ベンチ ャーキャピ タル	7.5	4.6	10.3	9.3	7.0	8.3	5.3	5.9	7.4	6.1	7.8	10.4
地方自治体 融資制度	6.8	3.1	9.3	11.1	8.2	5.2	0.0	8.8	7.4	10.6	3.9	2.1
株式市場	6.8	8.5	7.5	1.9	3.8	7.3	18.4	0.0	0.0	0.0	2.0	18.8
身 内	4.4	3.8	2.8	9.3	3.2	6.3	2.6	2.9	11.1	3.0	5.9	0.0
友人・知人	4.4	2.3	4.7	9.3	3.8	6.3	0.0	8.8	7.4	3.0	2.0	3.1
取 引 先	4.1	3.1	2.8	7.4	5.1	4.2	0.0	2.9	3.7	1.5	3.9	7.3
日本投資 育成会社	2.7	4.6	1.9	0.0	1.9	3.1	5.3	0.0	0.0	7.6	2.0	2.1
V E C	2.7	0.0	3.7	7.4	2.5	2.1	0.0	2.9	0.0	4.5	3.9	0.0
エンジェル	0.3	0.0	0.0	1.9	0.0	1.0	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0
そ の 他	9.8	7.7	11.2	13.0	9.5	8.3	13.2	2.9	11.1	7.6	11.8	14.6

注：複数回答のため割合の合計は100にならない。

資料：表5のイギリスの調査結果より作成。

急成長もすれば、フットライトを浴びて倒産していく企業も多い。日本のベンチャー型企業の経営者には、投資や融資を受けた場合のリスクを負うのは経営者である、という認識に欠ける人がみられる。できる限りリスクを最小限にするために、自社のキャッシュフローの範囲内で企業経営をしようとするイギリスの経営者の姿勢に、日本の経営者は学ぶべきところがある。

### Ⅲ. イギリスの調査でわかったこと

#### 1. アントレプレナーとは

筆者らの調査によると、アントレプレナーは、開拓者であって、新製品を生産し、新しいより良いやり方を見つけ、知識を人とは違ったように理解し、適用する。彼らは、市場でこのようにすることから報酬を得る。事実、報酬が主要な動機づけを提供することになる。さらに、「真のアントレプレナー」とは、高い報酬を得ることを希望しつつ、市場にこれらの製品ややり方やアイデアをもたらすために、大きなリスクを冒す人である。

異なった像が我々の調査分析から浮かんできている。回答者たちは、向こう見ずですべてを賭けて利潤を追求するものではなかった。我々が認めた主な特徴は、事業の発展に対する慎重なアプローチであった。着実に進む。足場のもろい帝国よりも、手堅い小企業をもった方が良い。資金調達の問題にいたった時、このことは最も顕著になった。銀行を信用するな、ベンチャーキャピタリストを信用するな、彼らはプラグを引き抜く事ができるのだ。自分自身の稼ぎに頼ったほうが良い。景気後退の経験が、ここでも同様に一定の役割を果たしている。

事業の発展に関する慎重さに加えて、彼らは、顧客から彼らの手掛かりを得る傾向があった。顧客のニーズの志向性を持っていることに加えて、従業員の尊重、経営関与、参加に関心があった。彼らは、チームリーダーであり、



粗野な個人主義者ではない。彼らはチームリーダーである必要があったのである。それは、彼らが顧客の期待に添うようにしたのは、チームを動機づけるのを通じてであったからである。それが、彼らの事業を創業したやり方であった。

事実、多くの回答者は、我々がステークホルダー志向と呼んだものや倫理志向を支持した人達である。事業は、製品やアイデアを市場にもたらし、儲けることもある程度までは重要なことであるが、共栄と種々のステークホルダーの利益を満足させることにも関係しているし、特技にかなった事業、家族そして時にはより広いグループにも関係していた。また、楽しくやることが重要であった。利潤は、目的それ自体であると同時に、これらの諸利益を満足させるためにも、生み出されるのである。

しかし、我々の調査の回答者が、アントレプレナーであるとして分かるかという論議がなされるかも知れない。ここでの回答者の何人かは、自分はアントレプレナーではないと自認していた（しかし、それなら、我々は、彼らがどのような企業家精神の定義を用いているかを尋ねてみたい）。この調査が「ハイテク」と革新で名が知られた SIC 産業に焦点を絞ったことを再確認したい。我々の目的は、「アントレプレナー」の定義を押しつけることではなく、また「アントレプレナーでない人」を取り除くことでもない。回答からアントレプレナーの「根拠ある」像を造り上げることである。ビル・ゲイツやリチャード・ブランソン型を含めた様々なタイプのアントレプレナーがいることは疑いが無い。しかし、おそらく我々が描いているのは、企業家精神のより一般的なタイプである。

そして、それを「イギリス」型企業家精神と呼ぶことができる。教科書的なアントレプレナーが見当たらないことをいうよりも、このタイプの企業家を認知することである。それは、多くの点で、イギリスの環境に適応しているスタイルだからである。

## 2. アントレプレナーの事業の特徴

それは、イギリス文化にもうまく適応しているのである。種々の非難が、イギリスの大企業に向けられてきた。例えば、革新の失敗、管理の失敗、労使関係の問題等である。「イギリスの不調」の原因は、階級に根ざす「私たちと彼らの」文化に、また同様に「反産業」の文化に帰されてきている。シティ（金融界）と産業界の分化は、「分化した資本主義」を生み出した。他方、「伝統的な」小企業も、また革新の失敗に巻き込まれてきた。これは、時には家族所有と結びついている。雇用関係にもまた大変複雑な論評がなされていた。

我々の調査結果の分析で明らかにされたことは、どの分類にも適合しない、ということである。それは、労働者（大抵、高い教育を受けた）たちを動員し、高い程度の職務満足を提供し、国の内外における環境の変化に反応し、それと共に成長する、より小規模の革新的企業に基づいた新しいタイプのマネジメントをよく代表しているだろう。この新しいタイプの経営は、イギリスの近年の経済成長における重要な要素である。

「イギリス型」企業家精神の三本柱とそれに関係した経営スタイルは、次のようなものになるだろう。

- ① 資金調達上の深慮と慎重な成長
- ② 従業員の尊重、経営関与、従業員の参加
- ③ 顧客へのサービス

このことは、「ステークホルダー」タイプの経営であって、実際的であるが、エネルギーのあるアントレプレナーによって創造されたものである。それは、イギリス経済の中に着実に出現しつつあり、ダイナミックな企業群として成長をつづけている。

### 3. イギリスからの教訓

日本では、1998年4月から金融ビッグバンがスタートした。イギリスは、1986年からであるから、10余年の歳月を経ている。イギリスは、規制緩和と民営化、行財政改革の先進国である。イギリスは、かつて10%以上の高い失業率であったが、現在では5%をきっている。一方、日本は、失業率は高まる一方で、4%台に突入した。原因は、対照的な失業率の歩みをしているが、活力ある中小企業の育成、なかんずくベンチャー型企業の育成が国家の重要政策であることには変りはない。しかし、わが国は、資金供給者側の論理で、キャピタルゲイン目当てのアメリカ型のベンチャー企業育成方法に目を向けて、日本の経営風土になじみにくいベンチャー企業の育成に走っているのは、問題であろう。むしろ、日本は、イギリスの中小企業、ベンチャー企業に学ぶところが大きいと考え、実態調査結果をふまえて、本稿をまとめたわけである。

その結果、イギリス経済における最大の雇用吸収は大企業であり、次いで従業員0人の自己雇用企業が雇用吸収を支えているということである。そして、中小企業、ベンチャー企業の多くが、規制緩和という競争政策の中で、ダイナミックな開廃業を展開して、経済・産業構造の転換を推進する主体となっているのである。イギリスの中小企業経営者は、独自性を発揮するために、外部の助言や援助を拒否する傾向が強く、銀行を信用したり信頼しない姿勢をもち、自社のキャッシュフローの範囲内で堅実な企業経営を行うことを心がけているのが特徴的である。

とくに、わが国がイギリスから学ぶべき教訓としては、第1に、失業問題の解決策である。わが国は、増加する失業対策の特効薬として、失業者による創業促進制度を導入することである。この制度に対しては、雇用増に大きな成果を上げることが期待できない、失敗する自営業者が出るなど、批判が

出ることが予想される。しかし、失業者が職を探す間に支給される失業手当ではできない良い側面がある。それは、創業による事業経営の経験を積ませることで、人々の意識に自立心と独立心を醸成することができるからである。また、創業した自営業者に対する経営コンサルティングや指導に力を入れた政策も併せて準備して、実行に移す時がきているといえる。

第2は、わが国の中小企業経営者は、資金調達面で、金融機関に依存した経営姿勢を改めるということである。自己資本に乏しい中小企業であれば、銀行依存体質が強くなるのは当然にしても、日本の場合は、それが強すぎるのである。巨額な不良債権を抱え込んでいるわが国の金融機関は、金融ビッグバンによって、BIS規制とも関係して自己資本比率を高めなければ、業務遂行が困難である。加えて、国際的な競争の中で、金融機関の整理淘汰が進みながら、外資参入と新規設立によって、その数も増加することは、イギリスの経験で明らかである。金融再生法をはじめとして、金融機関の再編と整理淘汰が急速に進む中で、中小企業に対する貸し渋りはあとを断たないものと予測される。

日本の中小企業は、イギリスの中小企業のように、金融機関からの借入依存体質をできるだけ改善する必要がある。企業を急成長させて、株式公開することによって直接金融市場から資金調達する道も一つではあるが、大きなリスクもつきまとうものである。イギリスの中小企業のように、割賦金融／リースなどを活用して、自社のキャッシュフローの範囲内で堅実経営を行う方が、多くの中小企業にとって、実現性の高い選択肢であろう。

資金提供者側の論理で、ベンチャーキャピタルやビジネスエンジェル、ベンチャー・中小企業向けの株式市場、いわゆる特別市場の設立や市場外株式取引に関わる規制緩和に、目を奪われてはいけなйдらう。

以上のように、イギリスからの教訓は、失業対策としては、抜本的な雇用増加策と失業者による創業促進策を導入すること、そして経営者の立場から

は、新旧の中小企業を問わず、資金面における金融機関からの独立性を強め、堅実経営に徹すること、の2つに要約することができる<sup>(16)</sup>。

《注》

- (1) J. E. Bolton, DSC *Report of the Committee of Inquiry on Small Firms* 1971.
- (2) イギリスの開廃業率は、Department of Trade and Industry, Statistical Press Release, P/97/551, 28 August <http://www.dti.gov.uk/SME4/spn96.doc>. 日本の開廃業率は、国民金融公庫総合研究所編『平成8年版、新規開廃白書』中小企業リサーチセンター、1996年による。
- (3) ボルトン委員会報告書『英国の中小企業』商工組合中央金庫訳、1974年。中小企業庁編『中小企業白書』平成10年版、279頁参照。
- (4) 渡辺幸男稿「英国中小企業政策の最近の動向とその特徴」、『商工金融』昭和62年度第8号、(財)商工総合研究所、1987年、5~6頁参照。高橋はるみ稿「中小企業問題の日米欧比較」、『商工金融』昭和63年度第6号、(財)商工総合研究所、1988年、13頁参照。
- (5) E. F. Schumacher, *Small is Beautiful: A Study of Economies as if People Mattered*, Sphere Books, 1979, p. 62.
- (6) 中小企業庁編『中小企業白書』平成10年版、1998年、279頁参照。
- (7) 百瀬恵夫稿「中小企業問題の新視座」百瀬恵夫、伊藤正昭編著『中小企業論』白桃書房、1996年、18~23頁参照。
- (8) Roy Thurik, 'Small Firms, Entrepreneurship and Economic Growth', in P. H. Admiraal (ed.), *Op. cit.*, pp. 143-144.
- (9) See, Cliff Pratten, *The Competitiveness of Small Firms*, Cambridge University Press, 1991, p. 7.
- (10) Andy Cosh and Alan Hughes (ed.), *The Changing State of British Enterprise — Growth, Innovation and Competitive Advantage in Small and Medium Sized Firms 1986~1995*. Chapter Tow "Workforce and Skill Compositions", pp. 15-21. 1996, ESRC Center for Business Research.
- (11) 百瀬恵夫、森下正共著『ベンチャー型企業の経営者像』中央経済社、1997年、77~79頁参照。
- (12) 前掲書、104~106頁参照。
- (13) 前掲書、57~58頁参照。
- (14) 前掲書、115~118頁参照。

- (15) 前掲書, 46~50 頁参照。  
(16) 百瀬恵夫稿「英国中小企業の変貌と資金調達」, 『地銀協月報』1998 年 5 月号, 18~19 頁参照。

参考文献

- Entrepreneurs, Entrepreneurship and Small Business ..  
Acs, Z. (1996), *Small firms in the modern economy*, Blackwell Marshall lib.)  
Beattie, G. (1987), *Making it: the reality of today's entrepreneurs*, London, 9002. c.2019  
Binks, M. & P. Vale (1990), *Entrepreneurship and economic change*, McGraw Hill, 220. c.99. 251  
Brown, J. & M. Rose, *Entrepreneurship, networks and modern business*, Manchester UP, 227. c.99. 432  
Burrows, R. ed. (1991), *Deciphering the enterprise culture*, Routledge, 227. c.99. 119  
Casson, M. ed. (1990), *Entrepreneurship*, E. Elgar, 220: 01. c.52. 3 (perhaps game theory)  
Casson, M. (1995), *Entrepreneurship and business culture*, E. Elgar, 227. c.99. 897 (perhaps game theory)  
Chell, E. (1991), *The entrepreneurial personality*, Routledge, 227. c.99.178  
Davenport-Hines, R. ed. (1990), *Capital, entrepreneurs and profits*, Cass, 227. c.99. 135 (history)  
Deakins, D. (1996), *Entrepreneurship and small firms*, McGraw Hill, 9004. c. 4584  
Goffee, R. and R. Scase (1987), *Entrepreneurship in Europe: the social processes*, Croom Helm, 227. c.98. 1349 (and Scase, R. and R. Goffee (1982), *The Entrepreneurial middle class*, 227. c.98. 314)  
Molian, D. and B. Leleux eds. (1997), *European casebook on entrepreneurship and new ventures*, Prentice Hall, 1997. 9. 1164  
Payne, P. (1974, 1988), *British entrepreneurship in the 19th century*, Macmillan, 9000. c.5908  
Rassam, C. (1988), *Secrets of success*, Sidgwick and Jackson, 425. c.98. 2247 (case studies)  
Roberts, E. (1991), *Entrepreneurs in high technology: MIT and beyond*, Oxford UP, 227. c.99. 226  
Storey, D. (1988), *Entrepreneurship and the new firm*, Routledge, 227. c.98.

409/1388

Young, D. (1983), *If not for profit, for what?*, Lexington, 220. c.98. 896

Papers by D. Blanchflower, LSE Centre for Labour Economics, eg '*What makes a young entrepreneur?*' (1990, WP373), and '*What makes an entrepreneur?*' (Oxford U Applied Economics WP 125)

'*Small business trends and entrepreneurship*' by the editors of Business Week, McGraw Hill, 1995, 1997. 8. 3267