

研究ノート

ガゼル企業の経営成果

増田辰良

目次

1. はじめに
2. ガゼル企業の定義と予備的考察
3. ガゼル企業の経営成果
 - 3.1. 成果指標
 - 3.2. 説明変数
 - 3.3. 推定結果
4. おわりに

1. はじめに

新規開業企業の成長には、イノベーションを通じて停滞した市場経済をダイナミックにすることと、新たな雇用を創出することなどが期待されている。ただし、すべての新規開業企業が生存し成長を続けるとは限らない。またライフスタイル型起業家という概念があるように、すべての経営者がこうした期待に沿う行動をとっているとも限らない。実際には、一部の成長著しい新規開業企業の活躍によって、こうした期待が実現されている。成長の指標を雇用成長率とすると、この成長率が著しい新規開業企業はガゼル(*Gazelle*: 規模は小さいが市場環境の変化にすばやく対応し著しい成長を遂げている企業。本来、ガゼルとは砂漠地帯にすみ敏捷性に富む哺乳類のことである)企業と呼ばれ、その雇用創出力や成長要因が検証されてきた。

本稿の目的は日本におけるガゼル企業の月商(売上高)を決める要因を検証することである。あくまでも経営者の目的は月商を最大化することである、と考える。本稿では、起業後の平均経過月数が約1.5年程度の経営者を2つの雇用成長率指標を使って5つのガゼル企業群に分類し、その月商を決める要因を検証する。その際、雇用を減らしている経営者との比較も試みる。

検証結果によると、ガゼル企業群の月商は起業時における企業規模(資金額、従業員数)に依存していた。つまり起業時の企業規模が大きいほど月商は高かった。これは企業の成長と規模の間には相関関係がない(規模の小さい企業ほど成長率が高い)というジブラ法則(*Gibrat's Law*)に反していた。その他の要因として、インターネットを利用し、将来、従業員数規模を拡大し、親族以外への事業継承を考え、経営者になる確固とした心構えをもって仕

キーワード：ガゼル企業、雇用成長率、経営成果

事も勉強もしてきた経営者たちの月商は高かった。つまり独立意識が強く、成長や存続志向的な経営姿勢は月商を高めていた。一方、雇用成長率を減らしている経営者の成果を改善する要因は、主に経営者自身の人的属性や企業属性に依存する傾向がみられた。また、雇用成長率の増減に関わらず、起業前に販売職に従事していた経営者の月商は高かった。

なお、紙幅に制約があるため、先行研究や詳細な分析結果は掲載していない。拙稿(2011)を参照してほしい。また、本稿の分析手法や分析結果は試論の域を出るものではない。

2. ガゼル企業の定義と予備的考察

本稿が利用するデータは日本政策金融公庫の全国の支店が2002年4月から同年9月にかけて融資をした企業のうち、融資時点で起業後1年以内の企業である(開業前の企業も含む)。データはアンケート調査によって収集された。アンケート対象企業数は9,720社で回収数は2,377社(回収率24.5%)である(日

本政策金融公庫総合研究所編, 2004, p.11)。このうち、1,511社を計量分析に採用する。起業後の平均経過月数は15.0カ月である。経営者については、初めて事業を興した経営者(経営初心者)、1つの事業を終えてから新たに別の事業を興した経営者(連続起業者)、複数の事業を同時並行的に運営している経営者(複数起業者)などの区別はない。また合併による新規開業か否か、という区別もない。

現在(アンケート時)の総従業者数(A)と起業時の総従業者数(B)を用いて、ガゼル企業の雇用成長率を以下のように定義する。なお総従業者数は、家族従業者、常勤役員・正社員、パートタイマー・アルバイト、派遣社員・契約社員からなる。またサンプル数を確保するために経営者本人も含めた。

1. 雇用成長率: AとBの相対比率 $=\left(\frac{A}{B}\right)\times 100\%$.
2. 雇用成長率: Bを基準としてAとBとの差でみた増加率 $=\left(\frac{A-B}{B}\right)\times 100\%$.

表 1. 雇用量増減の分布、ガゼル企業の定義

雇用成長率1 $\left(\frac{A}{B}\right)\times 100\%$.		雇用成長率2 $\left(\frac{A-B}{B}\right)\times 100\%$.	
	サンプル数		サンプル数
9.091 ~ 92.308	196	-90.910 ~ -7.690	196
100.000	717	0.000	717
103.333 ~ 145.455	191	3.330 ~ 45.450	191
150.000 ~ 185.714	148	50.000 ~ 85.710	148
200.000 ~ 285.714	170	100.000 ~ 185.710	170
300.000 ~ 387.500	49	200.000 ~ 287.500	49
400.000 ~ 900.000	30	300.000 ~ 950.000	32
1000.000 ~ 2650.000	10	1266.670 ~ 2550.000	8
合計	1511	合計	1511
雇用成長率1 $\left(\frac{A}{B}\right)\times 100\%$.		雇用成長率2 $\left(\frac{A-B}{B}\right)\times 100\%$.	
ガゼル企業の定義・雇用成長率		雇用成長率	
全サンプル平均		全サンプル平均	
144.161%		44.161%	
200%以上	①259 (17.14%)	③89 (5.89%)	
150%以上	②407 (26.93%)	④120 (7.94%)	
Birch (1979), Storey (1994) の基準, 上位4%, ⑤60 (4%)			
雇用量を減らしているサンプル		⑥196 (12.97%)	

注. A = 現在の従業員数, B = 起業時の従業員数。経営者本人を含む。
() : 全サンプル数に占める割合。全サンプル数は1,511である。

表1の上欄はサンプル全体でみた雇用量の増減の分布である。2時点間において、雇用者数に変化のないサンプル(717)が約47.45%を占めていた。残りの雇用者数を増やしているサンプルを上記の2つの雇用成長率を使って、5つに区分し、ガゼル企業を定義する。下欄はそうしたサンプル数を算出したものである。ガゼル①と③は雇用成長率が2倍以上の企業群である。ガゼル②と④は1.5倍以上の企業群である。ガゼル⑤はBirch(1979)とStorey(1994)の定義(4%基準)を充たす企業群である。⑥は雇用量を減らしているサンプル数である。

ガゼル企業群ごとに雇用増減量の合計値等を見ると(以下は掲載していない)、ガゼル①の259企業(17.14%)は1,618人だけ雇用を増やしていた。これは全サンプルの雇用増減量の合計(1,863人)の約86.84%を占めている。もう少し広く定義したガゼル②の407企業の雇用増(106.6%)は合計の雇用増減量を上回っていた。ガゼル③と④でみても、それぞれ約58%、約67%を占めていた。Birch(1979)とStorey(1994)の基準⑤でみた60社では約54%を占めていた。雇用量を減らしている196社は合計で437人の雇用を喪失していた。

ガゼル企業群と非ガゼル企業群との間の平均値に統計上の有意差があるか否かを検定すると、いずれの検定結果とも統計上1%水準での有意差が確認できた。平均雇用者数の増減でみる限り、ガゼル企業群の雇用創出力は極めて大きかった。

次に、ガゼル企業群の経営成果についてみる。ここでは経営成果の指標として月商(売上高)を採用する。ガゼル企業群と非ガゼル企業群との間にある現在の月商、起業時の目標月商、月商の達成率〔(現在の月商÷起業時の目標月商)×100%〕について、その平均値に統計上の有意な格差があるか否かをみると、いずれの指標でみてもガゼル企業群は非ガゼル企業群と比べて、高成果を達成していた。

特に、Birch(1979)とStorey(1994)の基準でみた60社では現在の月商でみて400万円以上の格差があった。一方、雇用量を減らしている196社はその他の企業と比べて約74万円だけ現在の月商が少なかった。起業時の目標月商、達成率ともに、雇用量を増やしている企業群よりも低かった。こうしたことから雇用成長率の高いガゼル企業の月商は高いことが分かる。

3. ガゼル企業の経営成果

3.1. 成果指標

経営成果の指標として、本節では、現在の月商(対数値)を利用する。そして、この月商は大きく3つの要因に依存すると考え、その要因を検証する。この要因のうち多くはStorey(2004, 邦訳, 第5章)が採用したものである。具体的には、以下の方程式を最小2乗法によって推定する。

$$\text{経営成果(月商)} = f(\text{人的属性, 企業属性, 経営要因})$$

3.2. 説明変数

データの中から多重共線性のある変数を除いた26変数を採用する。なお、標準偏差が大きい変数(起業時の年齢、開業資金の合計額、起業時の総従業員数)については対数変換した。

説明変数と経営成果との間にある関係を先行研究(Parker, 2004; Parker, ed. 2006; Storey, 2004, 邦訳)の推定結果より予想すると、次のようになる。なお、()内の記号は予想される回帰係数の符号である。

経営者の人的属性の一つである性別については、一般的に男性の経営者は女性よりも経営成果が良好になることを支持するものが多い。がしかし、必ずしも女性の経営者が不利であるという確証はないことから、性別(+、-)が経営成果に与える効果を事前に予想す

ることはできない。高学歴(+), 斯業経験(+)
と役員・管理職の経験(+)
は起業後の事業
運営能力の代理変数とみなされており、経営
成果とプラスで統計上有意な相関関係のある
ことを支持するものが多い。

開業前に身に付けた機能的技能を示す変数
として前職での担当職種ダミー^(注1)を採用す
る。担当職種として、ここでは3つのダミー
変数(管理的職業、販売職業、サービス職業)
を採用するので、事前に回帰係数の符号を予
想することはできない。がしかし、経営者は
月商を最大化する目的を持つこと(中小企業
総合研究機構, 2002), その主要な業務は「営業・
渉外」であるという先行研究(増田, 2008)
の検証結果からすると、前職での担当職種が
販売職(+)
であれば、経営成果は改善する
ことが予想できる。Storey (2004, 邦訳, p.138)
もマーケティング業務の経験を有する経営者
は他の技能を持つ者よりも月商の拡大に関心
を持ち、かつ成長率が高いことを確認してい
る。一方、起業時の年齢(+,
-)には相反
する効果が予想されている。つまり、事業を
成功へと導くためにはある程度の経験と加齢
が必要であるという考え方もあれば、若年で
の起業は事業の内容(新規性)や経営者の資
質によれば、必ずしも起業時のハンディキャ
ップにはならない、という分析結果もある。つ
まり若年であれば市場環境の変化に敏感に対
応できる、ということである。

さらに経営者の“独立意識の強さ”を示す変
数として2つのダミー変数を採用する。第一
は、起業前に両親が事業経営をしていたか否
か、を示すダミー変数である。事業経営者と
しての両親を持つ経営者は事業経営のノウ
ハウを伝授されている可能性が高い。よって事
業経営者としての両親(+)
を持つ経営者の
経営成果はそうでない者よりも改善するこ
とが予想できる。第二は、経営者になる前の心
構えを示す変数である。起業する前に、将来
、経営者になることを意識して仕事も勉強もし

てきた者は事業経営への習熟度も高いであ
ろう。よって、こうした心構え(+)
を持って
起業した者の経営成果は改善することが予想
できる。

企業属性である開業資金額や従業員数で
みた規模(+,
-)には相反する効果が予想さ
れている。起業時より規模の大きいことが取
引や資金調達において有利であるという考え
方もあれば、規模が小さいほど、市場環境の
変化に素早く対応でき、急成長できる(ジ
ブラ法則)という考え方もある。よって、これら
の変数と経営成果との間にある関係を事前
に予想することはできない(Evans, 1987a, 1987b;
Hall, 1987; Jovanovic, 1982)。一方、株式会社(+)
という事業形態は取引上の信用効果を発揮し
、市場や金融機関からの資金調達において有
利である、と言われている。そのため経営成
果を改善することが予想できる。また、経営
成果は起業する業種にも依存している。この
業種の違いをコントロールするために業種ダ
ミーも採用する。

経営要因については、事業経営にインター
ネットを活用しているか否か、というダミー
変数を採用する。インターネットの活用(+)
は取引先の増加や事務の効率化に役立つもの
と考えられるので、経営成果との間にプラス
の相関関係があると予想できる。もう一つの
経営要因として、将来の経営ビジョンを示す
7つのダミー変数を採用する。例えば、将来
、従業員数規模を拡大したい(+)
という積極
的な姿勢で事業を運営している場合には経営
成果を改善する効果があると予想できる。

3. 3. 推定結果

表2は全サンプル(N=1,511)を対象とする
推定結果である。このサンプルには起業時と
現在のいずれにおいても従業員のいない経営
者のみで運営されている企業204社が含まれ
ている。

男性、高学歴、斯業経験、販売職経験、役員・

表2. 推定結果 (全サンプル, N=1,511)

変数/推定式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)
定数項	1.125*** (5.703)	0.985*** (4.937)	0.857*** (4.127)	1.164*** (5.828)	1.006*** (4.831)	0.911*** (4.344)
男性	0.101*** (3.435)	0.095*** (3.263)	0.081*** (2.800)	0.096*** (3.247)	0.080** (2.762)	0.076*** (2.651)
短大卒・大学卒・大学院修	0.054*** (2.588)	(+)	0.042** (2.034)	0.050** (2.419)	0.050** (2.454)	(+)
斯業経験	0.214*** (7.257)	0.216*** (7.349)	0.208*** (7.282)	0.209*** (7.097)	0.203*** (7.106)	0.205*** (7.147)
管理的職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
販売職業	0.164*** (5.335)	0.153*** (4.999)	0.143*** (4.888)	0.173*** (5.661)	0.163*** (5.464)	0.154*** (5.197)
サービス職業	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
常勤役員・管理職	0.152*** (7.310)	0.145*** (6.936)	0.131*** (6.358)	0.152*** (7.293)	0.136*** (6.608)	0.131*** (6.362)
起業時の年齢	-0.273** (-2.419)	(-)	(-)	-0.293** (-2.555)	(-)	(-)
両親が事業経営をしていた				-0.053*** (-2.647)	-0.054*** (-2.763)	-0.056*** (-2.867)
意識して仕事も勉強もしてきた				0.074*** (3.683)	0.063*** (3.233)	0.060*** (3.091)
株式会社	0.274*** (6.285)	0.252*** (5.771)	0.223*** (5.043)	0.269*** (6.202)	0.234*** (5.310)	0.220*** (4.989)
起業時の調達資金総額	0.251*** (9.449)	0.256*** (9.711)	0.248*** (9.471)	0.248*** (9.472)	0.242*** (9.318)	0.246*** (9.517)
起業時の全従業員数	0.630*** (19.756)	0.635*** (20.084)	0.613*** (19.115)	0.632*** (19.893)	0.610*** (18.972)	0.616*** (19.274)
インターネットを利用している		0.102*** (5.199)	0.083*** (4.217)			0.082*** (4.193)
従業員数規模の拡大			0.106*** (4.497)		0.112*** (4.797)	0.105*** (4.474)
事業内容の多角化			(+)		(+)	(+)
事業内容の変更			-0.066** (-2.447)		-0.060** (-2.239)	-0.064** (-2.409)
親族への事業継承			(-)		(-)	(-)
親族以外への事業継承			0.088*** (3.579)		0.091*** (3.689)	0.085*** (3.458)
株式の公開			(+)		(+)	(+)
会社の売却			(+)		(+)	(+)
R^2	0.523	0.530	0.545	0.528	0.545	0.549
F	104.631***	101.486***	76.595***	94.991***	73.390***	71.910***

注. t値は分散不均一性を考慮した標準誤差に基づく。***: 1%; **: 5%水準で有意を示す。サンプル数は1,511である。

(+): 係数の符号はプラスであるが、有意性がないことを示す。

(-): 係数の符号はマイナスであるが、有意性がないことを示す。

(+*), (-*): 10%水準で有意であることを示す。

コントロール変数の開業業種については掲載していない。いずれの推定式もVIFは1.456以下である。

管理職経験, 若年, 株式会社, 企業規模 (開業資金額, 従業員数)などは月商を高めるように作用していた。販売職経験と月商との間にプラスの相関関係があることは, 起業後の初期段階にある経営者の行動目的が月商を最大化することであるという仮説を支持している。“強い独立意識”を持つことも月商を高めていた。つまり両親の職業 (事業経営者)に関係なく, 経営者になる確固とした心構えを持って仕事も勉強もしてきた者は月商を高めていた。

企業規模と月商との間にあるプラスの相関関係は起業時における規模の小さい企業ほど成長率が高いというジブラ法則に反する推定

結果である。

経営要因については, インターネットを利用し, 従業員数規模の拡大や親族以外への事業継承を考えている成長や存続志向の強い経営者の月商は高かった。一方, 事業内容の変更を考えている場合には月商を減らしていた。

表3から表7はガゼル企業群についての推定結果である。Birch (1979) と Storey (1994) の定義による雇用成長率の高い上位4%についても, 同じ変数で推定を試みた。しかしVIF (Variance Inflation Factor; 分散拡大係数)が最大値で3.048となり, 多重共線性の問題が発生している可能性があった。つまり, 1%水準有意な相関関係のある変数が11個あった。

表3. 推定結果 (ガゼル①, N=259)

変数/推定式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)
定数項	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
男性	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
短大卒・大学卒・大学院修	0.095** (2.000)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
斯業経験	0.298*** (3.471)	0.305*** (3.532)	0.304*** (3.709)	0.288*** (3.250)	0.288*** (3.414)	0.293*** (3.440)
管理的職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
販売職業	0.307*** (5.017)	0.298*** (4.978)	0.261*** (4.452)	0.341*** (5.761)	0.295*** (5.023)	0.292*** (5.021)
サービス職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
常勤役員・管理職	0.200*** (4.048)	0.203*** (4.186)	0.182*** (3.811)	0.188*** (3.967)	0.168*** (3.595)	0.171*** (3.742)
起業時の年齢	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
両親が事業経営をしていた				(-)	(-)	(-)
意識して仕事も勉強もしてきた				0.107** (2.167)	(+)	(+)
株式会社	0.233*** (3.020)	0.223*** (2.864)	0.203*** (2.540)	0.233*** (2.999)	0.212*** (2.626)	0.206** (2.570)
起業時の調達資金総額	0.225*** (3.751)	0.233*** (3.859)	0.212*** (3.506)	0.224*** (3.902)	0.205*** (3.592)	0.212*** (3.663)
起業時の全従業員数	0.582*** (8.023)	0.591*** (8.346)	0.587*** (7.738)	0.579*** (8.010)	0.577*** (7.587)	0.585*** (7.771)
インターネットを利用している		(+)	(+)			(+)
従業員数規模の拡大			0.153** (2.091)		(+)	(+)
事業内容の多角化			(-)		(-)	(-)
事業内容の変更			(-)		(-)	(-)
親族への事業継承			(-)		(-)	(-)
親族以外への事業継承			0.138** (2.388)		0.137** (2.485)	0.129** (2.323)
株式の公開			(-)		(-)	(-)
会社の売却			(+)		(+)	(+)
R^2	0.546	0.550	0.561	0.555	0.566	0.566
F	20.398***	19.574***	14.780***	18.938***	14.494***	13.992***

注. 表2と同じ。いずれの推定式もVIFは1.481以下である。

表4. 推定結果 (ガゼル②, N=407)

変数/推定式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)
定数項	0.864** (2.220)	0.791** (2.043)	0.868** (2.147)	0.910** (2.355)	0.990** (2.418)	0.920** (2.261)
男性	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
短大卒・大学卒・大学院修	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
斯業経験	0.227*** (3.700)	0.233*** (3.770)	0.227*** (3.793)	0.217*** (3.455)	0.211*** (3.469)	0.216*** (3.516)
管理的職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
販売職業	0.221*** (3.793)	0.212*** (3.673)	0.191*** (3.402)	0.234*** (4.049)	0.209*** (3.714)	0.203*** (3.622)
サービス職業	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
常勤役員・管理職	0.162*** (3.800)	0.166*** (3.980)	0.154*** (3.687)	0.160*** (3.751)	0.149*** (3.478)	0.153*** (3.625)
起業時の年齢	(+)	(+)	(-)	(-)	(-)	(-)
両親が事業経営をしていた				(-)	(-)	(-)
意識して仕事も勉強もしてきた				(+)	(+)	(+)
株式会社	0.248*** (3.275)	0.235*** (3.104)	0.224*** (2.934)	0.252*** (3.378)	0.237*** (3.133)	0.228*** (3.028)
起業時の調達資金総額	0.262*** (5.946)	0.264*** (6.253)	0.257*** (5.868)	0.257*** (5.994)	0.250*** (5.620)	0.254*** (5.898)
起業時の全従業員数	0.588*** (9.965)	0.590*** (10.258)	0.573*** (9.334)	0.587*** (9.975)	0.567*** (9.088)	0.573*** (9.339)
インターネットを利用している		0.115*** (2.864)	0.103*** (2.551)			0.100** (2.522)
従業員数規模の拡大			(+)		(+)	(+)
事業内容の多角化			(-)		(-)	(-)
事業内容の変更			(-)		(-)	(-)
親族への事業継承			(-)		(+)	(-)
親族以外への事業継承			0.099** (2.204)		0.111** (2.464)	0.101** (2.255)
株式の公開			(-)		(-)	(-)
会社の売却			(-)		(-)	(-)
R^2	0.495	0.503	0.509	0.498	0.504	0.510
F	25.904***	25.251***	18.540***	23.414***	17.560***	17.311***

注. 表2と同じ。いずれの推定式もVIFは1.455以下である。

ガゼル企業の経営成果

表5. 推定結果 (ガゼル③, 89社)

変数/推定式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)
定数項	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
男性	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
短大卒・大学卒・大学院修	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
斯業経験	(+)	(+)	0.218** (2.044)	(+)	0.226** (2.204)	0.217** (2.068)
管理的職業	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
販売職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
サービス職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
常勤役員・管理職	0.200** (2.128)	0.212** (2.325)	0.265** (2.646)	(+)	0.220** (2.224)	0.235** (2.424)
起業時の年齢	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
両親が事業経営をしていた				(-)	(-)	(-)
意識して仕事も勉強もしてきた				0.141** (2.246)	0.133** (2.445)	(+)
株式会社	0.371*** (4.145)	0.377*** (4.135)	0.326*** (3.467)	0.358*** (4.030)	0.325*** (3.515)	0.327*** (3.550)
起業時の調達資金総額	0.171** (2.015)	0.175** (2.038)	0.178** (2.512)	0.177** (2.263)	0.172** (2.533)	0.176** (2.585)
起業時の全従業員数	0.663*** (5.416)	0.680*** (5.424)	0.659*** (5.416)	0.628*** (5.050)	0.638*** (5.155)	0.648*** (5.267)
インターネットを利用している		(+)	(+)			(+)
従業員数規模の拡大			(-)		(-)	(-)
事業内容の多角化			(-)		(-)	(-)
事業内容の変更			(+)		(+)	(+)
親族への事業継承			(+)		(+)	(+)
親族以外への事業継承			0.239*** (2.752)		0.197** (2.321)	0.294** (2.441)
株式の公開			(-)		(-)	(-)
会社の売却			(+)		(+)	(+)
R^2	0.509	0.507	0.536	0.529	0.542	0.539
F	6.712***	6.328***	5.248***	6.508***	5.170***	4.966***

注. 表2と同じ。いずれの推定式もVIFは2.067以下である。

表6. 推定結果 (ガゼル④, N=120社)

変数/推定式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)
定数項	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
男性	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
短大卒・大学卒・大学院修	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
斯業経験	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
管理的職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
販売職業	0.215** (2.393)	0.209** (2.364)	0.192** (2.057)	0.258*** (3.064)	0.240*** (2.668)	0.236*** (2.613)
サービス職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
常勤役員・管理職	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
起業時の年齢	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
両親が事業経営をしていた				(-)	(-)	(-)
意識して仕事も勉強もしてきた				0.172*** (2.935)	0.164*** (2.927)	0.161*** (2.803)
株式会社	0.329*** (3.554)	0.329*** (3.553)	0.304*** (3.188)	0.316*** (3.411)	0.299*** (3.138)	0.298*** (3.150)
起業時の調達資金総額	(+)	(+)	(+)	0.160** (2.164)	(+)	(+)
起業時の全従業員数	0.611*** (6.025)	0.620*** (6.072)	0.604*** (5.585)	0.597*** (5.764)	0.586*** (5.347)	0.594*** (5.436)
インターネットを利用している		(+)	(+)			(+)
従業員数規模の拡大			(-)			(-)
事業内容の多角化			(-)			(-)
事業内容の変更			(+)			(+)
親族への事業継承			(+)			(+)
親族以外への事業継承			(+)		(+)	(+)
株式の公開			(+)		(+)	(+)
会社の売却			(+)		(+)	(+)
R^2	0.479	0.476	0.472	0.508	0.498	0.495
F	7.840***	7.364***	5.436***	7.834***	5.737***	5.492***

注. 表2と同じ。いずれの推定式もVIFは1.843以下である。

表 7. 推定結果 (マイナス, N=196)

変数/推定式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)	回帰係数 (t値)
定数項	1.328*** (2.778)	1.169** (2.503)	1.110** (2.292)	1.438*** (2.931)	1.357*** (2.690)	1.213** (2.466)
男性	(-)	(+)	(+)	(-)	(-)	(+)
短大卒・大学卒・大学院修	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
斯業経験	(+*)	(+*)	(+*)	(+)	(+)	(+)
管理的職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
販売職業	0.186*** (2.931)	0.168*** (2.729)	0.144** (2.279)	0.192*** (3.025)	0.171*** (2.635)	0.150** (2.378)
サービス職業	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
常勤役員・管理職	0.102** (2.400)	0.095** (2.260)	0.090** (2.075)	0.13** (2.410)	0.098** (2.246)	0.090** (2.093)
起業時の年齢	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
両親が事業経営をしていた 意識して仕事も勉強もしてきた				(-)	(-)	(-)
株式会社	0.244** (2.451)	0.223** (2.246)	0.229** (2.338)	0.238** (2.406)	0.244** (2.535)	0.221** (2.282)
起業時の調達資金総額	0.186*** (2.800)	0.184*** (2.754)	0.177*** (2.711)	0.192*** (2.836)	0.187*** (2.810)	0.184*** (2.781)
起業時の全従業員数	0.921*** (10.885)	0.932*** (10.904)	0.947*** (11.418)	0.924*** (10.917)	0.938*** (11.373)	0.952*** (11.383)
インターネットを利用している		(+)	(+)			(+)
従業員数規模の拡大			(-)		(-)	(-)
事業内容の多角化			(-)		(-)	(-)
事業内容の変更			(+)		(+)	(+)
親族への事業継承			(-)		(-)	(-)
親族以外への事業継承			(+)		(+)	(+)
株式の公開			(-)		(-)	-0.232** (-2.151)
会社の売却			(-)		(-)	(-)
R^2	0.546	5.548	0.555	0.543	0.549	0.554
F	15.687***	14.952***	11.167***	13.913***	10.524***	10.318***

注. 表 2 と同じ。いずれの推定式も VIF は 1.876 以下である。

とりわけ、直前の職業が「役員・管理職」と将来の経営ビジョンである「会社の売却」との間には 0.397 (1%水準有意) の相関係数が確認できた。よって、ここでは推定結果を紹介しない。

表 3 と表 4 はガゼル① (N=259) とガゼル② (N=407) についての推定結果である^(注2)。人的属性、企業属性に関する推定結果はほぼ同じである。ガゼル①では、経営者になる心構え、従業員数規模の拡大、親族以外への事業継承などの変数は月商を高めていた。ガゼル②についても、従業員数規模以外はほぼ同じ推定結果を得た。

表 5 と表 6 はガゼル③ (N=89) とガゼル④ (N=120) についての推定結果である。これらの定義になると、企業属性に加えて、親族以外への事業継承 (特に、ガゼル③)、経営者になる心構えなどが月商に与えるプラスの効果は大きくなっていった。

以上の推定結果より、ガゼル企業群の月商

を決める要因は、人的属性、企業属性に加えて、起業前の心構えや従業員数規模の拡大、事業の継承者を親族にこだわらず選定する意思をもつことである、と言える。いわば、成長志向的な経営理念を持っていることである。

表 7 は雇用成長率を減らしている企業 (N=196) に関する推定結果である。これらの企業の月商は主に人的属性、企業属性に依存し、必ずしも経営要因には依存していなかった。経営要因については、唯一、インターネットを利用することによって (10%水準有意)、月商を増やしていた。株式の公開を考えている場合には月商を減らしていた。マイナスでかつ有意性が高いという推定結果は、株式公開を通じた企業成長を目指すことは不可能であることを示唆している。

4. おわりに

本稿はガゼル企業の月商を決める要因につ

いて検証した。その際、経営者の人的属性、企業属性に加えて経営要因などの効果も検証した。ガゼル企業は経営者の人的属性（学歴、斯業経験、販売職経験）と企業属性（資金調達額、従業員数、株式会社）に加えて、成長（従業員数規模の拡大）や存続志向的（親族以外への事業継承）であり、かつ起業前から経営者になるべく確固とした心構えを備えていた。そして、こうした要因は月商を高める効果を発揮していた。一方、雇用成長率を減らしている企業の月商は主に経営者の人的属性や企業属性にのみ依存する傾向のあることが確認できた。

次に、分析結果がもつ含意を考える。

ガゼル企業の月商を高める要因として、経営者としての意識の持ち方が重要であることがわかった。ガゼル企業の経営者たちは起業する前から成功するために十分な準備をしていた。また起業後は事業の存続を志向し、その継承を親族に限定していなかった。これは親族の中に適切な人材が居ないのか、居ても継承してくれないので親族以外の人物に継承を望んでいるのかは不明である。がしかし、こうした要因が雇用を減らしている企業との顕著な違いであるということは、もっと強調されるべきであろう。起業の成否は意外にもこうした意識の持ち方に依存しているのかもしれない。そうであるが故に安易な起業は避けるべきであろう。

最後に、今後の研究課題を考える。

本稿は起業後1.5年という社歴の短い企業を分析対象とした。その結果、狭義のガゼルは全サンプルのうち259社（17.14%）であり、この企業群は雇用増の86.84%を占めていた。つまり、起業した時点における特定の企業群による雇用創出力は大きかった。ただし、ガゼル企業の雇用創出力の継続性を検証する必要がある。そのためにはパネル・データを収集しなければならない。

謝辞

本稿の作成に際し、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターより個票データ（日本政策金融公庫総合研究所、「新規開業実態調査」2003年）の提供を受けました。

[注]

- (1) 起業前の担当職種間（専門・技術的職業、管理的職業、販売職業、サービス職業）には多重共線性の問題が発生する可能性がある。特に、専門・技術職業と販売職業との間の相関係数は最大で0.467（1%水準有意）になる。そこで、専門・技術的職業とその他職業を合計した変数をレファレンスグループとして採用した。
- (2) 非ガゼル企業群に関する推定結果はそのサンプル数が増えるにつれて、全サンプルを対象とする推定結果に似てくる。

参考文献

- 中小企業総合研究機構（2002）『新規開業研究会報告書～企業家活動に関する研究の進展および有効な支援システムの構築にむけて～』中小企業総合研究機構。
- 日本政策金融公庫総合研究所編（2004）『2004年版 新規開業実態調査』中小企業リサーチセンター。
- 増田辰良（2008）「起業時における「右腕」の役割と経営成果との関係について」『北星論集』48巻1号，pp.55-90.
- 増田辰良（2011）「ガゼル企業の経営成果」*Hokusei Working Papers*, No.5.
- Birch, D. L. (1979) *The Job Creation Process*, Cambridge: MIT Study on Neighborhood and Regional Change.
- Evans, D. S. (1987a) Tests of alternative theories of firm growth, *Journal of Political Economy*, 95(4), pp.657-674.
- Evans, D. S. (1987b) Relationship between firm growth, size and age: estimates for 100 manufacturing industries, *Journal of Industrial Economics*, 35(4), pp.567-581.
- Hall, B. H. (1987) The Relationship between firm size and firm growth in the US manufacturing

- sector, *Journal of Industrial Economics*, 35(4), pp.583-606.
- Jovanovic, B. (1982) Selection and Evolution of Industry, *Econometrica*, 50, pp.649-670
- Parker, S.C. (2004) *The Economics of Self-employment and Entrepreneurship*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Parker, S.C. (Ed) (2006) *The Economics of Entrepreneurship*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Storey, D. J. (1994) *Understanding the Small Business Sector*, Thomson Learning [忽那憲治・安田武彦・高橋徳行訳 (2004) 『アントレプレナーシップ』, 有斐閣].