

# 日本人社会起業家のマインドセット<sup>1)</sup>

—カンボジアにおける起業家(Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs)の研究から—

横山 和子 / セーラ・ルイーザ・バーチュリ

## 要 旨

近年、開発途上国の社会開発に貢献する目的で開発途上国の NGO に職を求める日本人や、アジアの新興国で社会起業家となる日本人が観察される。本稿はカンボジアの事例に着目し、一部の日本人が自らの意志で自国外の国で起業家 (Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs, SIEEs) として活動するマインドセット概念を、「起業家マインドセット」「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」「サステナビリティ・マインドセット」の4つに分類し、分析を行う。その上で、社会発展を目的とする社会起業家を「ハイ・インパクト社会起業家」と命名し、新しいマインドセット概念を紹介する。本研究の研究成果の一部とし、キャリア教育、起業家教育などの科目で事例を通じたアクティブラーニングの活用を提唱する。

キーワード：社会起業家, 日本, Self-Initiated, Expatriates,  
マインドセット, 起業家教育

## 1. はじめに

近年、海外では自分の意志に基づき国外で働く人材の移動 (Self-Initiated Expatriation) が活発になり、当該分野の研究は海外の学術研究機関で広範に行われている。他方、日本では同じ企業に長期間勤務する伝統的働き方が

いまだに一般的である。本稿は今後、日本人、特に若者が自らの意志で自国外の国で起業する働き方が増加するという視点に着目し、新しい働き方について探索的に研究を行う論文である。自らの意志で自国外の国で起業する人材は、英語圏では Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs (SIEEs) として定着しているが、これに対応する日本語は存在していない。したがって、本稿では、日本語での理解を深める目的で、できるだけ日本語を使い、必要に応じて起業家 (Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs, SIEEs) という用語を使用する。

本稿は、自らの意志で自国外の国で起業する人材を対象に、マインドセットの概念を使い、学際的および国際的な研究を行うものである。自らの意志で自国外の国で起業する日本人とはどのような人材なのか、日本人が海外で起業し、成功する要因は何かについて理解を深めるための試みでもある。

マインドセットに関する研究は新しい研究分野である。海外では人材の国外への移動についての研究はかなり進んでいるが、日本国内での研究蓄積は少ない。さらに自国外の国で起業する人材のマインドセットについての研究は現在まで行われたものは存在しない。そのため、本研究は自分の意志に基づきアジア諸国で働く日本人の起業家 (SIEEs) に着目し、彼らがどのような動機で自国を離れ海外で起業することを決断したのか、ならびに日本での教育および日本企業での経験が起業家 (SIEEs) になる上でどのような役割を果たしているのかについて研究を行う。

現在、日本は起業家ランキングにおいて世界で30位に位置しており、起業家教育には向上の余地があると考えられている。ベンチャー企業の創出・成長に関する研究会 (<http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/saishuhoukokuzenbun.pdf>) による経済産業省のポリシー・ペーパー (2008) では「起業家教育とは、「起業家精神」や「起業家的能力」を育み、「自ら課題を発見し、自ら方策を考え、実行する」ことができる人材を育成するための教育」と定義している (2008年, p.17<sup>2)</sup>)。

上記ペーパーは、起業家に期待されている能力を以下のように定義している。

## 起業家精神

1. チャレンジ精神：新たなことや眼前の新たな課題に挑む気概
2. 志：やる気と動機
3. 情熱：熱い心
4. 勇気：多少のリスクに自身を曝す度胸， など

## 起業家能力

1. (夢を) 描く力：想像力， 創造力， 課題発見能力， 積極性・前向き思考， 楽観的考え， など
2. (夢を) 伝える力：コミュニケーション能力， 論理的思考力， プレゼンテーション能力， 人間性&誠実さ， など
3. (夢を) 実現する力：情報収集能力， 問題解決能力， 企画力， 行動力， 判断力， 決断力， 忍耐力， など

本稿は日本人の起業家（SIEEs）が上記の特徴および特質， 能力を保持しているとの仮説を立てている。しかし， 起業家精神・能力に関し， 特に日本国外で， 定性的手法による実証研究は行われていない。それゆえ， 海外で活躍する日本人起業家が， なぜ， そしてどのように国外で成功することができるのかを立証することは， 次世代の日本人起業家を育成する上でよりよい示唆を与えると考える。表1に本稿で使用する自国外で働く人材に関する略語の説明を行う。

表1 自国外の国で働く人材・起業家に関する略語

SIEs	Self-Initiated Expatriates	自らの意志に基づき自国外の国で働く人材
SIEEs	Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs	自らの意志に基づき自国外の国で起業家として働く人材
Social SIEEs	Social Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs	自らの意志に基づき自国外の国で社会起業家として働く人材

## 2. 先行研究

以下の先行研究では、社会起業家およびサステナブル起業家に関するさまざまな定義と解釈を紹介した後に、起業家（SIEEs）の国際的な側面を紹介する。

### 社会起業家

スコール財団（Skoll Foundation）は社会起業家を「社会変革の担い手：現状を打破し世界を良い方向へ変えるイノベーションの創造主」と定義している。社会起業家は個人の社会的ニーズが満たされていない分野を探し、他者を助けることに強くコミットする。彼らは変化をもたらすために必要な社会ネットワークとビジネススキルを有する。また彼らは、社会の問題から起こる状況を向上させたいという明確な使命（ミッション）とヴィジョンを持つ。本稿では、「社会起業家精神は社会的目的のための事業を起こし、ビジネスとして実行可能でありかつ社会的に意義のある組織構築に関与する」（Parenson, 2011, p. 940 in Thompson, Mawson & Martin, 2017, p. 7）という狭義の定義を採用する。

### サステナブルな起業家

サステナブル（持続可能）な開発は「将来の世代がニーズを満たす権利を犠牲にすることなく、現在のニーズに合致するような開発」と定義されている（WCED, 1987, p.43）。サステナブルな開発はサステナブル・イノベーションと、より優れた製品の製造、消費市場で成功するプロセスを構築する起業家を必要とする。本稿は Schaltegger and Wagner（2011）の定義に従い、サステナブルな起業は「環境または社会にとって便益をもたらす形で、市場のイノベーションの躍進を通し、革新的で市場志向な、人間性を反映する経済・社会的価値の創出」と考える。これは、サステナブルな起業家が起業活動によりサステナブルな開発を通じ、市場価値を創出することである。

### 3. 起業家 (Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs, SIEEs)

#### 3.1. 起業家 (SIEEs)

本稿では、Self-Initiated Expatriates (SIEs) は雇用されている企業からの支援なしに自らの意志で本国から離れる人材と定義する (Inkson & Richardson, 2010). SIEs についての研究は近年著しく増加している. (Beitin, 2012; Cao, Hirschi & Deller, 2013; Al Ariss & Crowley-Henry, 2013; Doherty, Dickmann & Mills, 2011). しかし, Vaiman, Hasleberger and Vance (2015) が述べているように, これらの研究において明確な SIEs の定義は存在しない. Cerdin and Selmer (2014) の SIEs の定義に関する基準は, 自ら進んで海外に移動するという点で本稿の定義とある程度重複するが, 本稿が着目する SIEs は既存の企業から派遣されるのではなく自ら企業を創業することを選択する人材である. よって, このような日本人は起業家 (SIEEs) と定義される. アジアにおける文脈で, 起業家 (SIEEs) に関する, 特に日本人についての本分野の研究は, Al Ariss and Crowley-Henry (2013) の研究に新たな蓄積を与えるものでもある.

#### 3.2. 日本人起業家 (Japanese SIEEs)

Moriguchi (2014) は1914年以降の日本の人的資源管理 (HRM: Human Resource Management) の発展について詳細に研究を行い, 「より幅広く柔軟な」日本的な HRM を発展させるには時間を要すると論じ, 企業により「革新的な」HRM の実践を促した (Moriguchi, 2014, p.74). 1990年のバブル経済崩壊後, 多くの日本企業が国際競争に直面し, コスト削減の試みとして, 企業は成果主義 (performance-based HRM) を導入した. 成果主義の導入により, 日本人サラリーマン (employees) は自らのキャリアに責任を負うことになった. また, 成果主義の導入は, 職場環境に対する不満がある場合, 会社を退職し自ら起業するきっかけを作ったということもできる. 日本人で起業家 (SIEEs) として分類される人数は増加傾向にある. 上記の定

義に分類される人々は勤務する会社からの支援を受けることなく自らの意志で母国を離れる (Inkson and Richardson, 2010).

SIEs に関する研究では, Doherty (2013) のレビュー論文がこの分野の将来の方向性について簡潔にまとめている. Doherty は, SIEs は複数のレベルでの分析が可能である, と論じている. 本研究の対象となる, 日本人の起業家 (SIEEs) はミクロレベル, 特に心理的および個人レベルでの経験に基づき研究を行う. 多くの起業家 (SIEEs) は冒険心や海外への移動の願望を抱き, 時に現状逃避の目的の者もいる (Doherty et al., 2011). Inkson and Myers (2003) および Baruch (1995) もまた, 起業家 (SIEEs) に影響する様々な動機として推進 (Push) 要因と抑制 (Pull) 要因があることを認めている. 海外で起業するモチベーションは, 経済, 社会または法的な要因, ならびに内的な冒険を含む. 起業家 (SIEEs) は世界を見たいと願う探求者, 明確な目標を持ちそれを目指す者, 個人を取り巻く状況から逃げ出そうとする逃避者の3種類に分類することができる (Barry, 1998 in Inkson & Myers, 2003).

日本人の起業家 (SIEEs) に関する研究は未だ十分に行われていないことは前述した. Peltokori and Foroese (2013) の研究が日本に関連する SIEs についての唯一の研究であり, 海外への企業派遣者, Organisational Expatriates (OEs) と区別している. Yokoyama (2015, 2016) による近年の研究は, 特に日本人の起業家についての研究分野を拡大し, 日本の HRM における新しい研究領域を創出している.

#### 4. 起業家の目的地としてのカンボジア

まず, 日本人起業家 (SIEEs) の目的地としてカンボジアの状況を理解することが重要である. 海外で起業を考える場合, カンボジアは何故魅力的なのだろうか.

## カンボジア経済

初めに、カンボジアの経済成長率が魅力的な要因になっている。IMFのデータによると、カンボジアの経済成長率は表2から分かるように2010年の6.0%から2016年の7.0%の間で変動しており、一人当たりGDPは過去10年間で10倍に伸び、2015年には1,144ドル、2016年には1,227ドルと上昇している。

表2 カンボジアの経済成長率

年	成長率
2010	6.0%
2011	7.1%
2012	7.3%
2013	7.4%
2014	7.1%
2015	7.0%
2016	7.0%

出典：IMF World Economic Outlook

2015年に輸出は70億8700万ドルに達し、前年比15.6%の成長であった。同年の輸入は1億1642万ドルである。カンボジアは中国などから様々な原材料を輸入し、加工を行い繊維製品や靴等を輸出している。

カンボジアの地価は近年著しく上昇している。プノンペンの中心では、ある地区の地価は15年前に比べて40倍になっている。中間層および富裕層の増加に伴い、消費者の消費もまた著しく上昇している。イオンモール（日系大型ショッピングセンター）が2014年にオープンし、二店舗目も2018年5月に開店した。カンボジアへの投資で興味深い点の1つは、土地購入は制限されているものの、それ以外では制約がほとんどないことである。カンボジア政府は他国からどのような投資でも受け入れている。そのため、開業資金と起業しようとするモチベーション（やる気）がある限り、誰でもカンボジアでビジネスを始めることが可能である。

カンボジアは1999年にASEANに加盟した。当初、多くの企業が繊維工業に直接投資を行ったが、長期的に他のASEAN諸国との競争は避けられ

なく、繊維製品の加工だけで利益を確保することは難しいと考えられている。そのため、他の ASEAN 諸国と競合するためにも技能訓練を中心とする人材育成、高等教育による人材の育成が急務と考えられる。

### カンボジアの人的資源

カンボジアの総人口は1600万人<sup>3)</sup>であり、このうち65%が30歳未満である。最低賃金は縫製、繊維、靴産業で働く労働者のみが対象である。一か月あたりの最低賃金は2016年に140ドルから2017年に153ドルと着実に増加している。カンボジアの安い労働力は外国の投資家にとって魅力的だが、労働力の質は近隣諸国に比べて低いと考えられている。しかしながら、他の ASEAN 諸国に比べて、英語（および日本語など他言語）を話すカンボジア人は非常に多く、このような労働者はその能力に対し通常の2倍以上の賃金が支払われている（JETRO, 2016）。

現在、工学のプログラムがあるのは王立プノンペン大学（Royal Phnom Penh University）だけである。加えて、工学分野で、世界レベルで要求される技術を持つ教員も十分に存在していない。カンボジアには多くの繊維工場があるが、機械を使って生産できる工場は多くはない。そのため、技能訓練は機械修理、バイク修理、空調の部品修理技術など日常的なものに限られており、これらの技能訓練はしばしば国外の NGO が担っている。

### カンボジアの国内状況

カンボジアが外国からの直接投資に開かれているにも関わらず、起業の努力を阻む次の4つの問題が存在している。

第一に、電力供給が不安定であり、電力料金が非常に高いことである。

第二に、前節で述べた通り、技能労働者が大幅に不足していること、1970年代の内戦で高等教育を受けた人々が殺害され、高度な技術を持つ専門家および労働者が現在も不足していることである。識字率は78%である。

第三に、カンボジアの行政がしばしば透明性に欠けると考えられているこ



とである。汚職は蔓延し、賄賂は日常茶飯事に行われている。

第四に、一部の地域でインフラが不十分であることである。幹線道路は舗装されているが、地方のほとんどの道路は舗装されていない。このような点は既に起業することを決意した人々にとっては克服可能であるが、考慮を要する。

## 5. 現論的枠組み

本研究では日本人の起業家（SIEEs）に特有の「起業家マインドセット」「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」および「サステナブル・マインドセット」とそれらの概念間の関連性を考察する。

### マインドセットと起業家の特質

The American Heritage Dictionary (2016) によると、マインドセットは「ある人物の特定の状況に対する反応および解釈、または傾向や習慣を方向づける特質または性質」と定義されている。Dweck (2006) はマインドセットを「定型マインドセット」(fixed mindset) および「成長マインドセット」(growth mindset) の2種類に分類した。「定型マインドセット」は、自分の基本的な特質は変化しないと信じ、「成長マインドセット」は専念すれば自分の能力は成長させることができると考える。一般的に起業家は「成長マインドセット」、加えて成功を実現させるための強靭さを備える傾向にある。

### 起業家マインドセット

多くの研究者が「起業家マインドセット」(Entrepreneurial Mindset : EM) を定義している (Krueger, 2000; McGrath & MacMillan, 2000; McMullen & Shepherd, 2006)。McGrath and MacMillan (2000) は起業家の特徴として次の5つを挙げている。

(a) 新しい機会を探し求める情熱, (b) 機会追求への集中, (c) 全ての選択

肢を追わない、最善の機会のみの探求、(d) 適応的な決断への集中、(e) 利害関係者を関係分野に関与させること、である。

Ireland, Hitt and Sirmon (2009) は、起業家は起業の機会を認識し、警戒心、不確実性に対処できる論理性を持ち、起業家の枠組みを自身の中に身につけることができる能力だと述べている。

Etemad (2004) は起業家の特徴において重要な点を表3にまとめている。起業家の特徴は起業家の文脈的な視点を提供し、生育環境に加え、彼／彼女がどのような要素・特質を持っているかを理解するうえで役立つ。

全ての定義に共通しているのは、起業家は進んで機会を追求し、認識し、機会を活用できるということである。海外での起業に関して、起業家(SIEEs)は国際的な文脈で機会を追求し、認識し、活用する。この場合、起業家(SIEEs)は「起業家マインドセット」を持っているだけではなく、「グローバル・マインドセット」も持っていなければならない。

表3 起業家の特徴

特徴	例
起業家の個性	成果・自主性・独占；快適さを求めない；曖昧さと不確実性への寛容さ；リスクを負う傾向；適応性および柔軟性；自己尊重・自尊心・自信・警戒心
起業家の学び、獲得された特質	コミュニケーション能力（国際起業家の場合は外国語の能力を含む）；対人関係（異文化への感受性を含む）
起業家の行動	コミットメント；積極性および計画性；観察能力
起業家の志向	国際志向およびグローバル・マインドセット（経験・教育・海外経験によって養われた）
起業家のプロセス	構想と方向性の創出；起業に向けた資金調達；拡大と成長の計画；市場で競争力を持つための計画；必要な資源の供給；ネットワークの構築および人脈作り（ソーシャル・ネットワーク、民族（ethnic）のネットワーク、国際的なネットワーク）
起業家の成果	地域的成長および開発；富の創出雇用；社会経済的な活力の提供

出典：Etemad (2004, p.18)

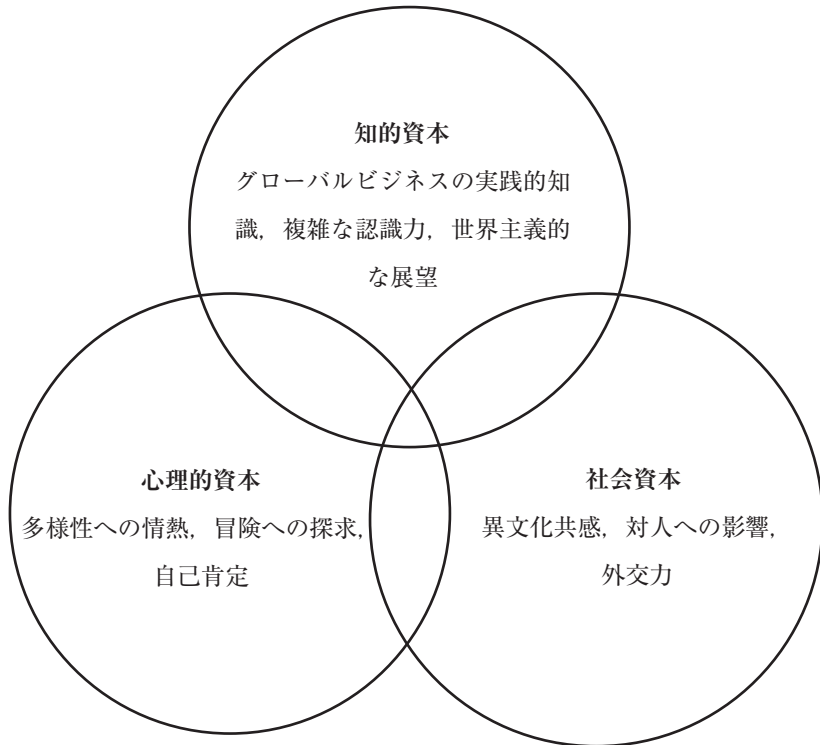
## グローバル・マインドセット

Gupta and Govindarajan (2002) による「グローバル・マインドセット」に関する研究では、「グローバル・マインドセット」は異文化および異なる市場間の多様性への寛大性と認識に加えて、多様性に共感する傾向および能力を組み合わせたものと定義している。国際経営における「グローバル・マインドセット」の研究に於いては、Levy et al. in Hitt, Javidan and Steers (2007) がグローバル・マインドセットを「グローバル・ローカル双方のレベルでの複数の文化的・戦略的現実への寛容性および表現において顕著な非常に複雑な認識構造、ならびに多様性を統合させる認知能力」(a highly complex cognitive structure characterized by an openness to and articulation of multiple cultural and strategic realities on both global and local levels, and the cognitive ability mediate and integrate across this multiplicity) (p.27) と定義している。

Javidan, Hough and Bough (2010) による *Global Market Inventory* では特質を知的資本、心理的資本、社会資本の3つに分類している。グローバル知的資本は複雑な認識、世界主義的な展望、グローバルビジネスの実践的知識に関連している。心理的資本は多様性への情熱、冒険探求と自己確認の追及に関連している。グローバル社会資本は異文化共感、対人関係の構築、外交的手腕 (diplomacy) に関係している。起業家 (SIEEs) はグローバルな異文化の文脈で働く際に強い自己効力感 (self-efficacy) と自信を示し、国境を越えた文脈で失敗に対処できる能力があると考えられる。図1に「グローバル・マインドセット」の3つの側面を示す。

また、個人の特質が祖先の身内の特質に関連するという研究は十分に行われていないが、そのような構成概念を探求する研究は継続して行われている (Stewart & Roth, 2001)。

図1 グローバル・マインドセットの3つの側面



出典 : Javidan, Hough and Bough (2010)

### ソーシャル・マインドセット

Bornstein (2007) は異なる文脈で社会起業家の「ソーシャル・マインドセット」についての研究を広範に行っている。成功している社会起業家は、(a) 自己修正の意志、(b) 成功 (credit) を共有する意志、(c) 既存の組織から自由になる意志、(d) 分野の垣根を超える意志、(e) 静かに働く意志、(f) 強い道徳的な動機、の6つの特徴を併せ持っていると結論づけている。Bornstein (2007) の研究から、「社会起業家の主要な機能の1つは、人々のアイデア、経験、技術および資源を統合することで、社会における錬金術

師のような役割を果たすこと」(p.236)であり、ほとんどの社会起業家が「ソーシャル・マインドセット」と社会問題を均衡させ、社会問題の解決を図る強い意志を持っていると述べている。

### サステナブル・マインドセット

サステナビリティの要素は、全ての人類の生活の質を向上させることである。サステナビリティは社会的公正、充足と機会、関与および民主主義、コミュニケーション、個人と組織間でのコミュニケーションおよび協働に関連している。他者の行動を変化させるビジネス・リーダーがサステナブル・マインドを持つと、地球の人口問題や資源の活用・発展に役立つだけでなく、技術進歩にも貢献する (Mezher, 2011)。サステナブルなマインドセットを持つことは他者の行為を変えるのに役立つ (Mezher, 2011)。それ故、21世紀のCEOが責任を負う組織の将来や方向性を考える際、「サステナブル・マインドセット」を持つことは非常に重要である。

## 6. リサーチ・クエスション

筆者の初期の研究では日本人の起業家 (SIEEs) の推進要因 (Push Factors)、抑制要因 (Pull factors) に関する考察を行った (Yokoyama, 2016)。一方、筆者らがカンボジアでの調査を開始した際、タイで行った聴き取り調査に比べて非常に高い比率で社会起業家が事業に関与し、かつサステナビリティに関心を持っていることを確認した。本稿では、カンボジアに日本人の社会起業家が存在するに至った経緯は何なのかを問いたい。以下のリサーチ・クエスションが本研究で実証を試みるものである。

1. カンボジアで働く日本人の起業家 (SIEEs) はどのようなマインドセットを持ち、ここから国際化、社会起業家、サステナビリティに関して何を学ぶことができるか。
2. 日本人の起業家 (SIEEs) の事例から、起業教育について得られる教訓は何か。

## 7. 手法とアプローチ

### 7.1. 認識論的立場

本研究はポスト実証主義と解釈主義—存在論の批判的リアリズムおよび認識論的主観論—のパラダイムの両方の側面を持つように概念化された構成主義的パラダイムに基づく。本研究において、意味は解釈する側と解釈される側のやり取りを通して創られるものである (Crotty, 1998)。研究成果は社会において解釈する側と解釈される側のやり取りを通して創られる。よって、観察される知識（この事例では日本人の起業家 (SIEEs)）は発見されるというよりも構築されるものである。Charmaz (2006) の社会構成アプローチに対する見方に従い、研究者は「なぜ」を問い、例えばなぜ日本人が社会的生活の複雑さを保持しながら起業家 (SIEEs) になるのか、という問いに答える。我々は Charmaz (2006) と同様に以下を認める。(a) 現実は無数の事実から構成され、プロセスと関係し、構築される、(b) 研究過程はインターアクション（やり取り）から生まれる、(c) 研究者および研究協力者の立場を考慮し、尊重する、(d) 研究者と研究される側がデータを共に構築する、つまりデータは研究過程の成果であり、観察される客体に留まらない。研究者は研究環境の一部であり、その立場、特権、見解、解釈が影響を与える (Charmaz, 2006, p. 6)。

### 7.2. 事例研究とナラティブ研究

本研究は詳細な聴き取り調査を通じた研究協力者への聴き取り調査が研究の基礎となっている。個人的なパーソナル・ヒストリーに加えて、研究者と研究協力者の間で行われる文化的経験および社会的文脈も反映している。このような言説によって、研究者は個人の人生から生まれたパターンとテーマを描き、彼または彼女がどのように自身および他者を認識しているのかを説明することを試みる。特に、この文脈では、どのように研究協力者が自身の「暗黙の」または経験に基づく知識を、起業家 (SIEEs) になる実際の状況

に当てはめるのか、についても言説し、より深い理解が可能になる。

### 7.3. データ収集および分析

#### 聴き取り調査

本研究の聴き取り調査は Kvale (1996, p.145) による「理想的な」聴き取り調査（インタビュー）の基準に則っている。具体的には、半構造化された質問に、研究協力者が自主的に回答を行う。質問者（研究者）の質問は短ければ短いほどよく、協力者の回答は長い方が良い。質問者が話を追求して研究協力者に関連する事柄の意味をどの程度明確にするのか、質問者が研究協力者の回答に対する自身の解釈を聴き取り調査の中で確かめようとする事、などに留意した。聴き取り調査は録音され、正確に文字起こしされた後に、必要な場合には追加の聴き取り調査が行われた。全ての研究協力者からは、聴き取り調査に先立ち、聴き取り調査の録音、文書による聴き取り調査の許可について文書で合意を得て、行われている。

聴き取り調査は2017年に東京和僑会（Association of Japanese Overseas Entrepreneurs<sup>4)</sup>）の協力の下、カンボジアで行われた。スノー・ボール・サンプリング法と関係者からの紹介により、2017年2月25日から27日にカンボジア、プノンペン市で行われ、追加の聴き取り調査が2017年6月2日から3日の期間に同じくプノンペン市で実施された。なお、本稿「8. 事例の概要」に掲載されている年齢等の個人データは聴き取り調査が行われた時点のものである。

#### コーディング

全ての文字起こし原稿は定性的データ分析およびソフトウェア・NVivo10に入力され、以下のコーディングが行われた。オープン・コーディング、アキシヤル・コーディング、セレクトティブ・コーディングが行われた。表4はデータによるコードを示す。コードはマインドセットおよび特質に関する上記の研究に基づく。

表4 コーディング項目

高い成果の必要性	自主性
独占	快適さを求めない性質
曖昧さと不確実性への寛容さ	リスクを負う強い傾向
適応力	柔軟性
自己肯定感	自信
自信 (self-assurance)	警戒心
ヴィジョンを生み出す能力	社会ネットワークを築く能力
社会ネットワーク	コミュニケーション能力
異文化に関する敏感さ	国際志向
世界主義的な展望	グローバルビジネスの実践的知識
多様性への情熱	冒険心および冒険への探求
異文化間の共感	対人関係の構築
外交的手腕 (diplomacy)	サステナビリティの知識
文化理解力	国際経験
自己修正	成功の共有
組織からの自由	分野の垣根の超越
静かな働き方	強い道徳観
社会的平等への懸念	民主主義に対する懸念
コミュニティへの参加・積極的かかわり	協力への意識・懸念

出所：筆者作成

## 8. 事例の概要

### 事例 A

事例 A は38歳の日本人男性で、カンボジアでデザイン会社を経営している。彼は2011年に日本でデザイン会社を設立した後、2013年にカンボジアに自発的に移り住み、同種の会社を創業した。彼のキャリアパスは表5に示す通りである。

表5 事例 A のキャリアパス

年	活動
2005年 (26歳)	日本の著名大学を卒業、建築学の修士号を取得。中国・北京の建築オフィスで6か月間のインターン
2005-2011年 (26-32歳)	コンサルティング会社で、仕事のモチベーションを向上させる職場デザインの専門家として勤務



2011年（32歳）	OSI（「押す」という意味を込めて）というデザイン会社を日本で設立
2012年（33歳）	視野を広げるため、休暇を取り妻と世界一周旅行へ
2013年（34歳）	カンボジアで OSI を設立
2017年（38歳）	カンボジア、タイ、日本でビジネスを展開

出所：筆者による聴き取り調査記録  
 ホームページ  
 OSI [www.os-fcp.com](http://www.os-fcp.com)

## 事例 B

事例 B は34歳の日本人女性で、前述の事例 A と結婚している。彼女はプノンペンに2015年に移り住み、パン屋を開業。彼女は現在8人の現地人スタッフを雇用している。彼女のキャリアパスは表6に示す通り。

表6 事例 B のキャリアパス

年	活動
2007年（22歳）	大学を卒業し、大手建設会社に就職
2011年（26歳）	退職しパン屋で働き始める。結婚
2014年（29歳）	パン屋を退職し、夫と世界一周旅行へ
2015年（30歳）	プノンペンに夫と移住し、工房でパンを作りはじめ、パン屋を開業
2017年（32歳）	パン焼き、配送、新製品開発に8人のカンボジア人スタッフを雇用

出所：筆者による聴き取り調査記録  
 ホームページ  
 SANCHA <http://bagelsancha.com>

## 事例 C

事例 C は49歳の日本人女性で、2014年からカンボジア・プノンペン市内の日系ショッピング・モール内で土産店を経営している。近年、彼女はカンボジア女性のエンパワメントを強化するために、カンボジアの女性にビジネス実践法を教えている。彼女のキャリアパスは表7に示す通り。

表7 事例Cのキャリアパス

年	活動
1986年 (18歳)	日本の短期大学に入学
1988年 (20歳)	証券会社で販売担当の一般事務職として勤務
1991年 (23歳)	退職し、アメリカの語学学校・コミュニティカレッジを経てボストン大学で国際関係論を専攻
1995年 (27歳)	ボストン大学で学士号を取得、日本に帰国
1996年 (28歳)	ウェブデザイン会社を設立し、CEO
2014年 (46歳)	カンボジアに移住し、Blooming Life International Co., Ltd を設立。プノンペン のイオンショッピングモールに WAKANA SHOP を開業
2016年 (48歳)	ブランドの名前を AMAZING CAMBODIA に変更
2017年 (49歳)	事業を拡大し、Dreams Girls Project と命名された女性のエンパワメントプロジェクトを開始

出所：筆者による聞き取り調査記録

ホームページ

AMAZING CAMBODIA <http://amazing-cambodia.com/>

Dream Girls Projects <https://www.dreamgirlsproject.com/>

## 事例 D

事例 D は38歳の日本人男性。2010年に自発的にカンボジアに移住し、2010年にカンボジアで創業。

現在はカンボジアで複数の事業を展開している。彼のキャリアパスは表8の通り。

表8 事例Dのキャリアパス

年	活動
1979年	イラク・バグダッド生まれ
1989-1990年 (10-11歳)	シンガポールで居住（親の仕事の都合）
1999-2002年 (19-21歳)	大学時代プロサッカー選手を目指したが、キャリアパスを変更し退学
2002-2004年 (22-24歳)	コンサルティング会社に入社
2005年 (25歳)	別のコンサルティング会社に転職

2007年（27歳）	フランチャイズ・レストランのCEOとしてビジネス開始
2009年（30歳）	スタッフに経営を任せ、次のビジネス拠点を探すためにアジア、ヨーロッパ、アフリカを旅行
2010年（32歳）	会社を売却しカンボジアに移住、HUGS ㈱を設立
2017年（38歳）	日本企業のカンボジアへの直接投資へのコンサルティングを通じてビジネスを拡大、日本語学校の経営、カンボジア国内の不動産売買など

出所：筆者による聞き取り調査記録

ホームページ

HUGS <http://hugs-int.com/>

## 事例 E

事例 E は51歳の日本人男性。2011年に自発的にカンボジアに移り住む。2011年にカンボジアで不動産ビジネスを開始し、2015年に4年制大学を開設する。彼のキャリアパスは表9の通り。

表9 事例 E のキャリアパス

年	活動
1993年（25歳）	東京工業大学で修士号を取得
1994年（27歳）	東京工業大学の博士課程を退学
1994年（27歳）	日本アクセンチュアに採用され、シカゴで3週間の研修
1996年（29歳）	東京都議会選に出馬し落選
1998年（31歳）	故郷の愛媛県でインターネットのアクセス分析を行う㈱デジタル・フォレスト（Digital Forest Co.）を創設。その分野で日本でトップの業績
2009年（42歳）	日本最大の通信会社であるNTTに会社を24億円で売却
2010年（43歳）	家族でシンガポールに移住し、次の会社の拠点とアジアで何をするかを模索
2011年（44歳）	プノンペンでA 2 A Town（Cambodia）Co., Ltd. という名称の不動産会社を設立
2012-2014年（45-47歳）	シンガポールとカンボジアの間を行き来し、ビジネスのアイデアを練り、ビジネスプランを作成

2014年（47歳）	家族でカンボジアに移住し、大学都市構想を開始
2015年（48歳）	カンボジア人対象のリゾート施設の開発運営とITに特化した4年制のキリロム工科大学（Kirirom Institute of Technology）を設立
2018年（51歳）	第一期生がキリロム工科大学を卒業。日本から13名が入学

出所：筆者による聴き取り調査記録

ホームページ

A 2 A Town (Cambodia) Co., Ltd, <http://asiato.asia/>

Kirirom <http://kit.vkirirom.com/>

## 事例 F

事例 F は53歳の日本人男性。1992年に初めてカンボジアで働いた経験を持つ。2010年にカンボジアに会社を設立し、カンボジア中央銀行から金融のライセンスを取得した後、マイクロクレジット会社を設立する。彼のキャリアパスは表10の通り。

表10 事例 F のキャリアパス

年	活動
1985年（22歳）	大学を卒業し、トヨタの関連会社にエンジニアとして入社
1986年（23歳）	タイの難民キャンプを訪問し、会社を退職しタイでボランティアを開始
1992年（29歳）	会社を退職し、カンボジアの NGO オフィスに勤務
1996年（33歳）	カンボジアを離れ、日本のトヨタ関連会社に復職
2002年（39歳）	会社を退職し、カンボジアの別の NGO に勤務
2003年（40歳）	東京オフィスに異動となり、総務部長として勤務
2008年（45歳）	カンボジアの NGO の取締役（director）として着任
2010年（47歳）	ボランティア人材をどのように活用するかで上司と意見が対立し、NGO を退職。コンサルティング会社を設立
2011年（48歳）	プノンペンで Active People's Microfinance Institution を設立し、CEO となる。出資者と意見が対立し CEO を辞職
2012年（49歳）	Rights Smart International という NGO を設立、CEO

2016年（53歳）

カンボジア中央銀行から金融のライセンスを取得し、カンボジア人にマイクロクレジットを提供する Rights Smart Finance Plc. を設立、CEO

---

出所：筆者による聴き取り調査記録  
ホームページ  
Right Smart <http://risma.biz/indexJP.html>

上述の事例ごとの聴き取り調査の内容はコード化され、分析が行われた。次節ではデータ分析から得られた知見・考察を紹介する。

## 9. 考察

事例分析を通じカンボジアの日本人起業家を分析すると、様々な特徴がそれぞれの事例で見られるものの、研究協力者を「起業家マインドセット」「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」「サステナブル・マインドセット」の4類型に分けることができた。また事例分析から、4つのマインドセットをすべて持つ起業家も観察された。筆者は4つのマインドセットを全て合わせ持ち、海外で社会的発展能力（social development capacity）を高めることのできる起業家を「ハイ・インパクト社会起業家」と命名し5番目の類型とする。表11は各類型タイプを事例に対応させたものである。

本節では、上記4つのマインドセットの繋がりを最もよく示している「ハイ・インパクト社会起業家」の事例として事例EおよびFに焦点を当てる。事例Cは「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」を合わせ持っているが、サステナビリティに関しては発展段階にある、と考える。事例A、B、およびDは主にカンボジアの安い労働力を活用し、自社のビジネスを拡大・発展させようとする起業家の例であり、タイおよび香港で筆者が調査した日本人の起業家（Yokoyama, 2016）と類似している。

表11 カンボジアの日本人起業家の類型および特質

類型	特質	適合事例
起業家マインドセット (Entrepreneur)	起業家になる性質, 知識, 技能を持つ	A, B, C, D, E, F
グローバル・マインドセット (Self-Initiated Expatriate Entrepreneur)	起業家マインドセット+海外経験および海外志向	A, C, D, E, F
ソーシャル・マインドセット (Self-Initiated Expatriate Social Entrepreneur)	起業家マインドセット+広範囲の社会ネットワーク+地域社会+社会に関する意識	C, E, F
サステナブル・マインドセット (Sustainable Self-Initiated Social Entrepreneur)	起業家マインドセット+サステナビリティに関する意識	C, E, F
ハイ・インパクト社会起業家マインドセット (High-impact Self-Initiated Expatriate Social Entrepreneur)	起業家マインドセット+グローバル・マインドセット+ソーシャル・マインドセット+サステナビリティ・マインドセット	E, F

出所：筆者による聴き取り調査記録から作成

### 事例 E

事例 E は「起業家マインドセット」のみならず、「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」および「サステナビリティ・マインドセット」とすべてのマインドセットを併せ持っている。起業家としては、高い成果を求め、リスクを負い、快適さをそれほど必要とせず、高い自己肯定感を有するという点で彼は「ハイ・インパクト社会起業家」である。彼が一流大学の博士課程から退学するという最初の冒険的な経験からも明らかである。東京都議会選での落選によっても彼は高みを目指すことを止めず、さらに起業家的な行動を展開している。

事例 E は米系コンサルタント会社に入社直後、3週間シカゴでの新人研修に派遣された。彼にはそれが初めて国際的なコミュニティと関与する機会であり、語学コミュニケーション力は低かったものの、国際的な志向を即座に獲得した。政治家になる試みが失敗した後で、彼はインターネットのアクセス分析を専門に行う IT 会社を設立し、後にネット企業のバブル期に売却

し42歳で退任する。彼は海外でビジネスを実践する心得を世界規模の起業家組織である Entrepreneurs' Organization (EO)<sup>5)</sup> から学び、「グローバル・マインドセット」を養った。彼は「グローバリゼーションに対して危機感を抱いたこと」が人生を大きく変えることになったと述べた。グローバルな視点および多様性への理解を身に着けるようになった点は、高い知的資本および高度な認知力を例示している。冒険への探求として、彼が「グローバル家族」になるために家族全員でシンガポールに移住するという決断を一人で行ったことを挙げられる。ASEAN 諸国内の国でビジネス機会を模索するために2年を費やしている。

新たに身に着けた「グローバル・マインドセット」ならびに積極性、綿密な計画を伴う強い「起業家マインドセット」に基づき、彼は次のビジネスの地としてカンボジアを選択する。彼のヴィジョンは不動産ビジネスと教育、情報技術を組み合わせた複合型ビジネスリゾートを創生することである。カンボジアの田舎で地元住民が住まない10,000ヘクタール（山手線内の約15倍）の土地を、カンボジア環境省からカンボジア人のウエル・ビーイング (well being) のために使うという条件で定期借地契約に基づき入手し、彼はその地に観光リゾート施設、企業研修施設、IT 技術者を養成する大学の運営という3つの機能を併せ持つ複合事業を展開させている。キリロム工科大学 (Kirirom Institute of Technology) と名づけられたその教育機関はカンボジアの文部省から公式の認可を受けている。現在、一度は見捨てられたカンボジアの田舎にリゾート目的で年間12,000人のカンボジア人家族が訪れているのである。大学は寮と食事つきで、学費は大学により賄われている。創業に10億円を要した。多くの株主がいるものの、事例 E は会社の株の50%以上である60%を自身で保有している。それゆえ事例 E は、自らのヴィジョンに基づき冒険的な事業計画を主導することができる。彼の成功に対する強いヴィジョン、方向性、金融の知識、計画能力、および彼の社会的・経済的な活発さ (dynamism) が当該事業を成功に導いているといえるであろう。

事例Eの哲学と信念は彼の起業家的な行動だけでなく、彼のソーシャルな問題およびサステナビリティに対する理解も例示している。彼は「お金本位ではなく幸福の定義に基づいた経験を最大化する」ことが重要である、と述べる。この自信と確信は彼のキャリア・アンカー<sup>6)</sup>からも見て取れる。すなわち「他の人ができたことを自分ができないということはない。自分がやりたいと思ったことはできる。いったん始めたら、それにかかわった周りを幸せにしなればいけない」。事例Eは世界をより良い場所にしたいという自身のビジョンを周囲の関与した人たちと共有したいと考えている。政治家を目指していた時にはメンターがいたが、彼が起業家になることを決断する際には誰にも相談しなかった。しかし、現在は起業家機構 EO のメンバーや株主、Facebook を通じて知り合った友人から教えを受けている、と述べた。

事例Eは「起業家マインドセット」「グローバル・マインドセット」と国際化に関する知識、「ソーシャル・マインドセット」加えて「サステナブル・マインドセット」の4つのマインドセットをすべて併せ持っている。このことが、事例Eを「ハイ・インパクト社会起業家」として、また運営する事業の成功に寄与していると考えられる。彼は常に既存の組織から自由になる方法を模索し、IT、教育、観光分野を組み合わせた複合的事業運営を追求している。事例Eはカンボジア人の生活を向上させるという強い道徳観と共に、格差という社会問題の解決に立ち向かうための明確なビジョンと使命 (mission) を持っている。

#### 事例F

事例Eと同様、事例Fも「ハイ・インパクト社会起業家」の良例である。有休を使いタイのスラムを訪れるという決断は彼の冒険への強い探求を示している。この初期の経験によって彼は国際志向になり、社会において人的に貢献したいという情熱を持つようになった。彼は非営利組織 (NPO) で働くことを選択し、職業訓練プロジェクトに関わった。この間に彼の知的共感



が高まり、「グローバル・マインドセット」を身に着けた。自分の会社を立ち上げるといふヴィジョンは、彼のグローバルビジネスの実践的知識を有する能力を例示しているが、上司や投資家に対する不満は対人関係に関係している。彼は自分の理想と道徳観を共有しない他者と働くことに苛立ちを感じ、より考え方の近い人と共に働きたいという考えを持つようになる。金融とローンのシステムに明るいことも手伝い、彼は起業を意識し、起業家になるための道を歩むことを決意する。

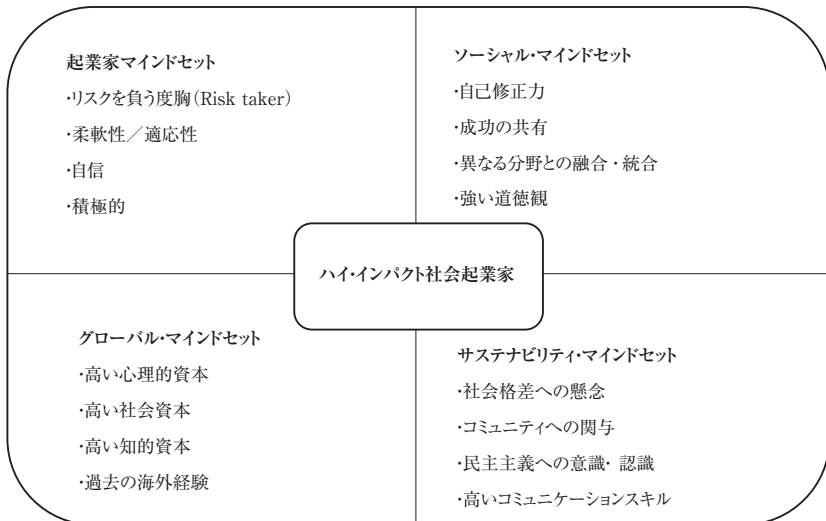
事例 F は強力な外交的手腕、高い対人関係能力、社会ネットワークを通じた他者への共感を示している。実際に義理の兄である助言者を「本当の兄のような」人物と評していること、カンボジアの財務省とのネットワークを通じて、非常に高度な社会資本を身に着けたこともその一例である。事例 F のキャリア・アンカーは「優先度をつけることが一番重要であり、この選択で間違えなければ成功できる」である。これは、事例 F が強いコミットメント、積極性、計画性、および鋭い観察力を有していることを例示している。彼は年齢的に新しい技術を身に着けることは難しいと認めているものの、自己啓発の一部として様々な人々と関わり、そのような経験から学んでいると述べる。カンボジア人スタッフが将来の政府内での事業法の改正に備えた対処法を習得すると共に、中間管理職としての技能を身に着ける必要があると考えている。加えて、日本的ビジネス・マナーや、日本人とのビジネス・シーンでの振舞いができるようにカンボジア人スタッフを育てたいと考えている。

事例 E, F の両者は「積極的に機会を探す出資者によって動かされ、定量化できる大きな社会的インパクトを与える」(Thompson et al. 2017)ベンチャー企業を創設していることから、「ハイ・インパクト社会起業家」である。彼らは「大志 (ambition)、ヴィジョン、および創造性の面で比類のない起業家である。

## 10. ディスカッション：起業家(SIEEs)のマインドセットを理解する

本研究を通じ、ある個人が、「起業家マインドセット」のみならず、「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」および「サステナブル・マインドセット」が結び付くことで「ハイ・インパクト社会起業家」(High-impact SIEEs)になることが分った。「ハイ・インパクト社会起業家」の構成要素を図2に示す。図2に整理された個人のマインドセット特質はJavidan, Hough and Bough (2010) および Etemad (2004) によりまとめられたものを組み合わせたものであり、Bornstein が行った「ソーシャル・マインドセット」、ならびに Mezher (2011) の行ったサステナビリティについての研究にも関連している。「ハイ・インパクト社会起業家」は自分の自己効力感の信念および起業家としてのパーソナリティーを持っている(Hartigan, 2006)。事例 E および F、ならびにある程度 C は、彼らが非常に

図2 ハイ・インパクト社会起業家(High-impact SIEEs)の主要なマインドセット



出所：筆者による聴き取り調査記録から作成

インパクトの高いソーシャル・ネットワークを持ち、彼らの社会資本も豊富である。また、彼らは行動志向が高く、最も効果的に作用するフォーマル、インフォーマル、および仲介者を通じたコネクションを持っている。

マインドセットの概念は大学の学生および潜在的な起業家を育成する教育を推進する上で有効な手段となりうる。「ハイ・インパクト社会起業家」になることを考え、起業することを検討している日本の若者を後押しし、機会追求への勇気を与える。本研究で挙げた事例は、アクティブラーニングの教育法に沿った教材の基礎を提供できると考える。アクティブラーニングによる教育は、何かを行動する、何を行うかを考える際に学生を巻き込むことを前提とする幅広い活動を含む (Bonwell & Eison, 1991)。事例を使った教育が、より幅広い考えと課題を概念化する手段として用いられれば、起業家育成のための学習教材となる。紹介事例を用いアクティブ・ラーニングの教材を作成することは、学生の高次思考力と批判的思考能力を高める。学生は事例学習を通じ、概念を実世界に当てはめる能力を獲得することができる。事例学習を通じ、学生が事例の人物の立場になって考えることで、人生の次のステップおよび将来の行動指針について深く考えることもできる。将来的には、学部および大学院の学習に対応する日本語および英語の二か国語の教材にさせることが可能であろう。学生に起業家として自分の将来を思い描かせることにより、自身が考えているキャリア・パスとは異なる人生計画を検討することも可能になる。

## 11. 日本のキャリア教育への示唆と研究の限界

本研究は日本の起業家教育およびキャリア教育に関する議論を活性化させることを意図している。現在日本では、起業家教育は「自分自身の使命を見つけ、何をするかを探し、自分自身で実行する」(経済産業省, 2009) ことを可能にするような起業および起業スキルの発達・訓練のための教育と定義されている。日本政府が検討すべき日本で起業家教育を成功させる方法を検討する上で、次の4つの問題点を指摘したい。

1. 起業教育の目標がしばしば不明瞭である
2. 理論と実践に繋がりが無い
3. 大学は外部人材を活用しておらず、産業界との関係性が不十分である
4. 地域の外部組織との協力が十分発展していない。

Birchley and McCasland (2017) は、海外で活躍する起業家 (SIEEs) の育成について検討が必要であると述べている。起業家 (SIEEs) はネットワーク、ならびにパートナーシップを国内および国外に発展させる必要があり、若者、特に女性には起業家のロールモデルおよびメンターが不足している。また、海外で働く際の外国語の能力に対する自信、および起業に関する教育が不十分であることも指摘している (Birchley & McCasland, 2017)。起業家教育およびキャリア教育は本研究で展開された事例を使うことにより、マインドセットの概念、自身の将来像の想起、および国際的な立ち位置 (ポジショニング) を想像することが可能になる、とも主張している。

アクティブラーニングの教育に沿った、実世界の例を引出す教材で学ぶことにより、学生は起業家 (SIEEs) として将来の自分をより容易にかつ具体的に思い描くことができるようになる。加えて、キャリア教育を通じ、同じ会社で定年退職まで働くという伝統的な働き方ではない、人生を通じた働き方・仕事を見つけることを容易にさせる。また、アクティブラーニングを通じ、学生が潜在能力、顕在能力、自身が持っている技術力を理解し、マインドセットを認識し、リスクを負うことに伴う正と負の側面を議論することが可能になる。

## 研究の限界

本論文の限界は、事例数が少なく、研究対象がカンボジアに限られていることである。香港、タイで始めた研究を開始して以降、同種の調査をミャンマー、インドネシア、ベトナム、フィリピン、中国で行った。今後、筆者が東南アジア諸国で行われた聴き取り調査結果の比較研究を行うことにより、

東南アジア内の文化、宗教的特質等を勘案しつつ、経済発展レベルに応じた人材や求められる職業、業種について分析を行うことが可能になると考える。

## 12. 結 論

マインドセットは「ひとつの特別な視点で世界を観察し、特定の方法で観察し判断すること」(Waite, 2014, p.32)である。本研究では、「ハイ・インパクト社会起業家」(High-impact SIESEs)になるためには、「起業家マインドセット」を有するだけではなく「グローバル・マインドセット」「ソーシャル・マインドセット」「サステナビリティ・マインドセット」を併せ持つ必要があることを論じた。自身の考えを実現に導くマインドセットは、アジアの開発途上国での起業家(SIEEs)として成功するために必要な「テーマ、決断力、知識分野およびプロセス」(Tollin & Vej, 2012, p.626)の選択を行う際に役立つ。したがって、事例研究を中心としたアクティブラーニングは、思考の明確化、議論の言語化を通じ、自らの意志で自国外の国で創業する起業家(SIEEs)、「ハイ・インパクト社会起業家」を目指す潜在的人材に高い関心を喚起させると確信する。

### 謝辞

本研究は、2017～2019年度、科学研究費助成事業、基盤研究(C)(一般)研究課題：Japanese Self-Initiated Expatriation: Lessons for Entrepreneurship and Education in Asia (JSPS 科研費17K03948)の助成を受けた調査研究の一部である。

### 注

- 1) 本稿の元となった論文“Japanese Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs in Cambodia”は2017年9月にネパール、カトマンズ市で開催された16th International Entrepreneurship Forum (IFC) Conferenceにおいて最優秀論文賞を受賞した。当該論文は加筆修正が行われ、紙媒体では“Mindset and Social Entrepreneurship: Japanese Self-Initiated Expatriate Entrepreneurs in Cambo-

dia.”が Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies pp69-88, Volume4, Issue1, January 2018 (ISSN2393-9575) に所収され、データ媒体は <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2393957517752728> に所収されている。本稿は上記論文を日本語の論文として、さらに加筆修正を行ったものである。

- 2) 英語版は19ページ。
- 3) The World Bank World Development Indicators <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=KH> (検索日 2018年10月9日)。
- 4) 和僑会は海外で働く日本人の世界的協力ネットワークであったが、2018年1月に解散した。現在は、WAOJE (World Association of Overseas Japanese Entrepreneurs) が和僑会の発展形となっており、海外を拠点に活動する日本人起業家のネットワークとして、その活動を拡大させている。WAOJEは華僑の模倣ではなく、オリジナルの意志を持った世界中に広がる日本人起業家ネットワークをめざしている。
- 5) 起業家機構 (EO, Entrepreneurs' Organization) は年商 US\$ 1Million を越える会社の若手起業家・創業者の世界的ネットワーク組織で1978年に設立された。現在、52か国、167のチャプター、12,000名以上のメンバーによって構成されている。
- 6) アメリカ合衆国の組織心理学者エドガー・シャインによって提唱された概念。ある人物が職業選択をする際に、最も大切と考える価値観や欲求のこと。また、周囲が変化しても内面で不動のもののことをいう。

## References

- Al.Ariss, A., and Crowley-Henry, M. (2013). Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions. *Career Development International*, 18 (1), 78-96.
- American Heritage Dictionary. (2016). The dictionary of the English language. Houghton Mifflin Company. Retrieved form <https://ahdictionary.com/>
- Baruch, Y. (1995). Business globalisation - The human resource management aspect. *Human Systems Management* 14(4), 313-326.
- Beitin, B.(2012). Syrian self-initiated expatriates: Emotional connections from abroad. *International Migration*, 50(6), 1-17.DOI:10.1111/j.1468-2435.2012.00759.x

- Birchley, S.L., & McCasland, P.L. (2017). A global approach to teaching entrepreneurship in Japan. *In Teaching and learning entrepreneurship in higher education* (pp.57-77). Copenhagen: Libri Publishing.
- Bonwell, C., & Eison, J. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. (ASHE-ERIC Higher Education Reports). Retrieved August 2017, from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED336049.pdf>
- Bornstein, D. (2007). *How to change the world: Social entrepreneurs and the power of new ideas* (Updated Edition). England: Oxford University Press.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2013). The positive effects of a protean career attitude for self-initiated ex-patriates' cultural adjustment as a mediator. *Career Development International*, 18(1), 56-77.
- Cerdin, J. & Selmer, J. (2014). Who is a self-initiated expatriate? Towards a conceptual clarity of a common notion. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(9), 1281-1301.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: SAGE Publications.
- Charmaz, K. (2008). Constructionism and the grounded theory method. In Holstein, J. and Gubrium, J. (eds). *Handbook of Constructionist Research*. Gilford Press.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. SAGE publications.
- Doherty, N. (2013). Understanding the self-initiated expatriate: A review and directions for future research. *International Journal of Management Reviews*, 15(4), 447-469.
- Doherty, N., Dickmann, M., & Mills, T. (2011). Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 595-611.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House Publishing.
- Etemad, H. (Ed). (2004). *International entrepreneurship in small and medium size enterprises: Orientation, environment and strategies*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2002). Cultivating a global mindset (Theme:

- Focusing on the positive and avoiding the negative). *The Academy of Management Executive (1993–2005)*, 16 (1), 116–126.
- Hartigan, P. (2006). It's about people, not profits. *London Business School Review*, 17(4), 42–45.
- Inkson, K., & Myers, B.A. (2003). 'The big OE': self-directed travel and career development, *Career Development International*, 8(4), 170–181.
- Inkson, K., & Richardson, J. (2010). Self-initiated foreign experience as a field of study: Some issues of terminology, definition and research direction, symposium presented at the Academy of Management Annual Meeting, August 6–10, Montreal.
- Ireland, R., Hitt, M. A., & Sirmon, D.G. (2009). A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of Management*, 29(6). Retrieved October 2016, from <https://ssrn.com/abstract=1342534>
- Japan External Trade Organization (JETRO). (2016). Report on results of JETRO's 2016 survey on business conditions of Japanese companies in Asia and Oceania. Retrieved July 2017, from [https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/en/reports/survey/pdf/rp\\_firms\\_asia\\_oceania2016.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/rp_firms_asia_oceania2016.pdf).
- Javidan, M., Steers, R. M., & Hitt, M. A. (2007). The Global Mindset: An introduction. *Advances in International Management*, 19.
- Javidan, M., Hough, L. & Boullogh, A. (2010). *Conceptualizing and measuring global mindset: Development of the global mindset inventory. Technical report.*
- Krueger, N. (2000). The cognitive infrastructure of opportunity emergence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24, 5–23.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. London, UK. SAGE publications.
- Levy, O., Beechler, S., Taylor, S., & Boyacigiller, N. A. (2007). What we talk about when we talk about 'global mindset': Managerial cognition in multinational corporations. *Journal of International Business Studies*, 38(2), 231–258.
- McGrath, R.M., & McMillan, I. (2000). *The entrepreneurial mindset: Strategies for continuously creating opportunity in an age of uncertainty*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- McMullen, J.S. & Shepherd, D. A. (2006). Entrepreneurial action and the role



- of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *Academy of Management Review*, 31, 132–152.
- Mezher, T. (2011). Building future sustainable cities: The need for a new mindset. *Construction Innovation*, 11(2), 136–141. Retrieved August 2017, from <http://www.ashokau.org/wp-content/uploads/2010/12/Social-Entrepreneurship-What-Everyone-Needs-to-Know-Teaching-notes-final.pdf>
- Ministry of Economy, Trade and Industry (METI). (2009). *Survey report on entrepreneurship programs in Japanese universities*.
- Ministry of Trade and Industry. (2008). Study Group for the Creation and Development of Start-Ups. Retrieved April 2017, from: [http://www.meti.go.jp/english/report/data/Startups\\_Finalreport.pdf](http://www.meti.go.jp/english/report/data/Startups_Finalreport.pdf)
- Moriguchi, C. (2014). *Japanese style HRM - And its historical origins*. Retrieved February 2016, from [http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2014/JLR43\\_moriguchi.pdf](http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2014/JLR43_moriguchi.pdf)
- Pärenson, T. (2011). The criteria for a solid impact evaluation in social entrepreneurship. \*Society and Business Review\*, Vol. 6 Issue: 1, 39–48.
- Peltokorpi, V., & Froese, F. J. (2013). Organizational expatriates and self-initiated expatriates: Differences in cross-cultural adjustment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management* 24(10), 1953–1967.
- Schaltegger, S., & Wagner, M. (2011). Sustainable entrepreneurship and sustainability innovation: Categories and Interactions. *Business Strategy and the Environment*, 20(4), 230
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A Meta-analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 145–53.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundary less career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29.
- Thompson M., Mawson S., & Martin, F. (2017). *Social entrepreneurs: Can they change the world?* (2nd ed.). London, UK: Palgrave.
- Tollin, K., & Vej J. (2012). Sustainability in business: understanding meanings, triggers and enablers. *Journal of Strategic Marketing*, 20(7), 625–641.

- Vaiman, V., Haslberger, A., Vance, C. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Management Review*, 25 (3), 280-286.
- Waite, A. (2014). Leadership's influence on innovation and sustainability: A review of the literature and implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 15-39, Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2013-0094>.
- WCED. (1987). *Our Common Future*. New York: Oxford University Press.
- Yokoyama, K. (2015). Emerging Japanese self-initiated expatriates (SIE) – Case studies from Bangkok and Hong Kong. *The Fifth Workshop in Talent Management by the European Institute for Advanced Studies in Management (EIASM)*. Valencia, Spain. 24-25 September. ISSN 2406-4122.
- Yokoyama, K. (2016). A new trend of Japanese self-initiated expatriation in South East Asia- Case Studies from Bangkok and Hong Kong. The Sixth Workshop on Expatriation by the European Institute from Advanced Studies in Management (EIASM), Catania, Italy, 15-16 September.

(よこやま・かずこ／東洋学園大学現代経営学部教授)  
(セーラ・ルイーザ・バーチュリ／東洋学園大学現代経営学部教授)