

専門職の技能伝承からみた起業のプロセス —ロールモデルの役割に注目した助産師の事例研究—

浅見 恵梨子

甲南女子大学教授

受稿日：2023 年 3 月 31 日
受理日：2023 年 12 月 7 日

キーワード 起業意思, 起業行動, ロールモデル, 技能伝承, 社会的使命感

I はじめに

本稿は専門職における技能伝承の過程で、後継者の起業意思をどのように醸成させるかについて、ロールモデルの役割という視点から明らかにしようとするものである。

アントレプレナー（企業家）とは常に新しい視点で創造に取り組む者（忽那ほか, 2013）であり、近年ではビジネスの手法を用いて社会的問題を解決する者も「企業家」と呼ばれる（谷本ほか, 2013）¹⁾。アントレプレナーシップ（企業家活動）が重要と言われる理由は、市場にイノベーションをもたらし経済発展に貢献することや、新たな社会的価値を創造して新しい社会を創り出す原動力となるからである。

日本は国際的にみても企業家活動が不活発な国である。2021 年のグローバル・アントレプレナーシップ・モニターの調査結果では、TEA（総合起業活動指数）は 6.3 であり、調査対象国中では常態的に下位である。また、ロールモデル指数 20.0、事業機会の認識指数 11.7、知識・能力・経験指数 12.3 であり、すべての項目でイノベーション主導型経済圏では最下位である。このように、日本では事業機会が乏しく、能力不足を感じていることが課題として浮き彫りになっている。では、企業家を増やしていくためにはどのような方策が有効であろうか。

企業家研究では、起業という現象はプロセスとして捉えられている（Gartner, 1985）。起業しようという意思がなければ起業の実行には到らない。そのため起業意思の形成は起業行動を予測する重要な先行要因とされている（Bird, 1988; Kolvereid, 1996）。しかし現実には意思があっても起業の実行に結びつかないこともある。企業家研究においても個人が起業を決断する理由は完全には明らかにされておらず（Liñán *et al.*, 2010）、起業意思の形成だけで起業のプロセスが説明できるとは言えない。このことから、起業のプロセスを理解するにはその領域特有の態度、個人的背景や状況を理解して文脈の中で起業創出を捉えていく必要があるとされている（Davidsson, 1995）。

本稿は2つのリサーチクエスション（RQ）を設定する。1つ目は、技能伝承によって起業意思がどのように形成され起業の実行に到るのかである。そのため、本稿は専門職の独立開業を事例として検討する。一般に専門職は専門領域での高い技能や能力を保有しているとされるが、独立開業を志すには高い技能や能力に加え、独り立ちしてやってみたいという起業意思が必要である。したがって、専門職で独立開業が実現している事例では技能伝承と起業意思形成の関係が見えやすいと思われる。本稿では、専門職の独立開業の事例において技能伝承から起業に到った実際を見ることで、技能伝承によって起業意思がどのように形成されて起業の実行に結びつくのかを明らかにしたい。

RQの2つ目は、専門職の起業プロセスにおいてロールモデルの果たす役割は何かである。技能伝承では技能を伝える側がロールモデルとして捉えられることがある。ロールモデルは職業やキャリアの選択において影響力を持つため、起業のプロセスにおいても何らかの重要な役割を果たすと考えられる。起業の実行は起業意思の形成だけでは十分に説明できない。そのため本稿ではロールモデルの役割に注目する。専門職で起業に成功した事例を見ることで、起業意思形成と起業の実行との間に存在するギャップに、ロールモデルがどのような関わりを持つのかを明らかにしたい。

以上の2つのRQをふまえた本稿の目的は、専門職において独立開業が実現した事例を通して、技能伝承によってどのように起業プロセスが促進されるのかを明らかにすること、そして起業プロセスにおけるロールモデルの役割、特に起業行動への移行にどのような機能を持つのかを明らかにすることである。

Ⅱ 先行研究の検討と本稿の分析視角

1 起業意思の形成について

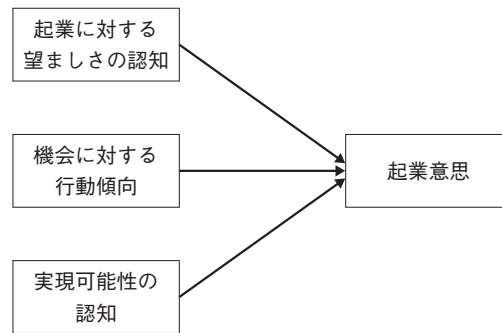
企業家研究の中では、起業意思形成を説明するモデルは大きく2つあげられる。1つはAjzen(1991)が行動科学の観点から提唱した計画的行動理論であり、もう1つはShapero and Sokol(1982)が提唱した起業イベント理論である。

計画的行動理論は、起業しようという意思があれば起業に到るだろうと仮定するものである。意思の形成要因には、態度（行動に対する考え方）、主観的な規範（周囲からの期待に応えようとする動機）、行動制御感（実行する能力に対する自信）の認知があり、意思が強いほど行動に移す可能性は高まる。

一方、起業イベント理論は、起業意思を起業プロセスの中心に据えて起業プロセスを表そうとするものである。起業意思の形成要因には、望ましさ（desirability）の認知（起業することが魅力的に感じる）、行動傾向（自分の決定に基づいて行動する気質）、実現可能性（feasibility）の認知（起業が可能であると感じる）があり、これらを得た場合に起業意思が生まれる。例えば個人にとって利用可能な多くの選択肢からなぜ起業という1つの行動がとられるのか。これには起業に対す

2 企業家研究〈第24号〉 2024.7

図 1 Shapero-Krueger Model



(出所) Krueger *et al.* (2000) p.424, に基づき筆者作成。

る望ましさの認知と実現可能性の認知が影響し合って起業という意思決定に到ると考えられている。

Shapero の理論を実証して Shapero-Krueger Model (図 1) として構造化させたのが Krueger *et al.* (2000) である。Krueger らは計画的行動理論と起業イベント理論のモデルの頑健性を検討するため、両モデルの構成要因が起業意思に与える影響を検証した。結果、行動計画理論は完全ではないが有意に支持され、起業イベントモデルでは全ての構成要因が統計的に有意に支持された²⁾。このことから両モデルは起業意思形成モデルとしての有用性が実証されている。

Zhao *et al.* (2005) も起業意思と自己効力感の関係を実証している。Zhao らは MBA の学生 265 名を対象に調査し、起業意図の形成には学習や起業経験、リスク性向（リスク状況に対して取り組んでいこうとする態度）の要因が影響し、自己効力感がこれらの要因を媒介していると述べている。

これら意思形成の要因に関する先行研究からは、起業の実行に到るには強い起業意思の形成が必要であり、起業意思の形成には起業に対する望ましさや実現可能性の認知が影響し、特に自己効力感を高めることが重要であることがわかる。

自己効力感や起業に対する望ましさ、及び実現可能性の認知の高め方を考える時、ロールモデルが一定の役割を果たす可能性がある。Krueger *et al.* (2000) や Bosma *et al.* (2012) はロールモデルは起業意思を高める要因になると述べている。しかし、先行研究ではロールモデルの効果に関する実証的証拠は限られており学術的なコンセンサスは得られていない (Abbasianchavari and Moritz, 2021)。

そこで次に起業におけるロールモデルの役割について確認しておこう。

2 ロールモデルが企業家に与える影響について

ロールモデルとは行動や意思決定に様々な影響を与える人物のことであり、現実はその対象者がどのような人物かよりも、個人がその対象者をどのように知覚したかによって成立する概念とされている (溝口, 2021)。手の届かないカリスマ的経営者もいれば、先輩や親・親族など、個人が

観察可能な様々な人々がロールモデルとなり得る。

Gibson (2004) と Nauta and Kokaly (2001) はロールモデルの役割を次の4つに要約している。

① インスピレーションと動機づけ（人々の意識を喚起し行動を開始する気にさせる）、② 自己効力感の向上（自分も目標を達成できると自信を持たせる）、③ 行動の手本や指針の提示、④ 実践的な支援や助言の提供、である。

ロールモデルが成功者であれば個人の起業意思形成への影響力は大きくなる。例えば Bandura and Walters (1963) はロールモデルが成功者の場合、ロールモデルを模倣したい気持ちが高まると述べている。同様に Krumboltz *et al.* (1976) は、職業への期待を高め、その結果として事業機会の認知がより肯定的になると述べている。

さらにロールモデルの業績と自己効力感の関係に言及しているのが Scherer *et al.* (1989) である。Scherer らは進路決定を控えた経営学部生を対象に調査し、ロールモデル（彼らの研究では親）が高業績だと認識している学生のほうが、ロールモデルが低業績であると認識している学生及びロールモデルがいない学生より、起業に対する自己効力感が有意に高いと報告している。そしてこの結果について Bandura (1977) の社会的学習理論（モデリング理論）を用いて説明している。本来、人は自身が体験することで学習していくが、社会的学習理論は他者の行動を観察・模倣することによっても学習できるとした理論である。Bandura はこれを代理学習と呼び、ロールモデルを観察することは代理学習であると述べている。Scherer らは、高業績のロールモデルを観察することで学生の自己効力感が高まることを示している。つまり、ロールモデルがいて、かつその者が優れていれば直接的な実体験はなくても自己効力感が高められるのである。

Peterman and Kennedy (2003) も、ロールモデルによって高められた自己効力感が起業の実現可能性や起業に対する望ましさの認知に影響を与えることを実証している。彼らは Shapero のモデル (Shapero and Sokol, 1982) を使って、起業家教育プログラムへの参加が起業の望ましさと実現可能性の認知に及ぼす効果を検証し、プログラムに参加した者は起業に対する望ましさと実現可能性の認知が有意に上昇したことを報告している。この理由として、ロールモデルとなるアドバイザーとの接触や支援的な環境が、参加者の自己効力感にポジティブな影響を与えたと考察している。

これらの先行研究からは、親やアドバイザーといった近い関係のロールモデルは、自己効力感や実現可能性の認知を高めることを通じて起業意思形成に関わっていることがわかる。

では、ロールモデルがどのように個人の実現可能性の認知を高めるのであろうか。ここで参考となるのが児美川 (2013) の論考である。児美川は、ロールモデルと出会って学習・経験を積む中で自分の能力や適性を理解し、やりたいこと、やれること、やるべきことのバランスを考えることが重要であると述べている。ロールモデルを見ることで、「これなら自分にもやれる」「自分には無理だ」「この部分の条件が揃えば自分にもできるかもしれない」という判断ができる。この意味においてロールモデルは、個人の実現可能性の認知に1つの物差しを提供しているといえる。同じロールモデルに出会っても起業する者とそうでない者に分かれるのは、ロールモデルが

示す成功例を基準として自分の能力や適性を照合し、できるかできないかの判断を下すためだと思われる。つまり、同じ環境下でも起業するかないかの違いが生まれる理由は、個人の実現可能性の認知の差で説明できる可能性がある。このような認知の差は何によって生まれるのであろうか。その1つが技能伝承の差と考えられる。そこで次に、技能伝承についてみてみよう。

3 技能の伝承について

経営学における技能研究としてまず Katz (1955) があげられる。Katz は管理者の能力をテクニカル・スキル、ヒューマン・スキル、コンセプチュアル・スキルの3つの能力からなるものとして捉え、コンセプチュアル・スキルがマネジメントにおいて最も高度なスキルであり、イノベーションが必要とされている状況下では非常に重要になると指摘している³⁾。このコンセプチュアル・スキルは新しい構想や概念を創り出すことができる能力として近年特に注目されている(村山, 2022; Pink, 2005)。

このような考え方は松本 (2003) にもみられる。松本は技能を階層構造として捉え、技術的スキルを下位技能に置き、最も高度に熟達した段階をコンピタンスとした。コンピタンスが形成されるためには、創造性、状況理解力、即興性、直感等の要素が必要であり、その中でも創造性が最も重要であるとされている。浅井 (2002) や山本 (2004) もスキルを段階で表し、最も高次なスキルに達すると創造性や革新性が獲得されるとしている。

このように技能は低次には身体的な技術を含む概念であるが、段階的に熟達して最終的に創造性を発揮できるレベルになる。この創造性は新しい構想やイノベーションを生み出す源泉になり得るものである。技能が熟達して高次になることは、Katz の3スキルで考えればコンセプチュアル・スキルが発達した状態と言える。つまり、技能伝承の最終目標は身体的な技術の習得に加えて、創造的に思考できる能力の開発ということになる。

このような創造性を発揮できるレベルに到るには暗黙知の獲得が必要とされている。例えば小口ほか (2009) は、「熟達 (expertise) とはある領域において長年の経験によって高度なスキルや知識を獲得する過程であり、熟達化を支えるものは暗黙知の獲得である」と述べている (p. 9)。さらに技能伝承においては、意欲や気概のある後継者が育つには価値観や信念を確実に獲得することが重要とされている (小関, 2001; 森, 2007)。

このような暗黙知や信念を確実に獲得していく方法の1つとして、野中のナレッジマネジメント理論がある。野中・竹内 (1996) は人間一人ひとりに内在された暗黙知にこそ知を生み出す源泉があるとし、この暗黙知を形式知に置き換え、組織の中に新しい知を蓄積していく方法としてSECI (セキ) モデルを開発した。野中は知識創造の場がうまく機能するには、人々が思いを共有することが重要で、そこからSECIモデルの出発点となる徹底的な対話が始まると述べている。

また、知識創造の場は実践共同体という概念 (Wenger *et al.*, 2002) で考えることもできる。実践共同体の意義は、様々な人々の相互作用によって価値観や関心、暗黙知が伝達・共有され、その場が知識創造のプラットフォームになることである。松本 (2019) は実践共同体をOJTと組

み合わせることで、OJT 自体を実践的に駆動させることができるとしており、このような学習の場が日々の業務の意欲を高めることを示唆している。このことから、実践共同体がうまく機能すれば技能形成のプロセスを促進させ、高次の能力の獲得に繋がる可能性があると考えられる。

このように知識創造の場という概念で考えていくと、技能の伝承とは暗黙知や価値観を共有することであり、新しい概念や構想を具現化できるような創造的かつイノベーティブな能力を獲得するプロセスであると言える。このようにして形成された高次の能力が最終的に起業意思として結実していくためには、高い能力の認知と同時に起業に対する強い動機づけをもたらすことが必要である。本稿で取り上げる事例は専門職であり、技能形成や独立開業について一定以上の関心を持つ職種であり、起業に対して強く動機づけられていると言える。そのことを考えるために、次に専門職にとっての技能とはどのようなものなのかをみてみよう。

4 専門職にとっての技能とは

時井（2002）は専門職を、専門的な知識、専門的技術を駆使し社会的に重要な役割を果たすと期待されている者と定義している。さらに専門職は市場原理の導入ではなく、ミッションに基づく透明性、公正、責任に基づく特質を持つべきだと述べている。

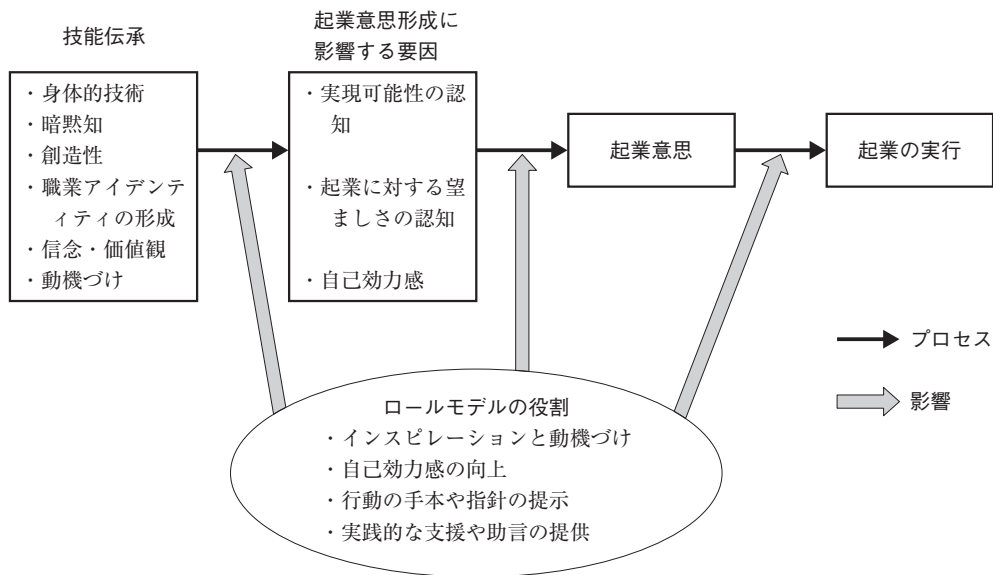
特に国家資格の専門職は、教育課程において仕事の公益性や職業倫理を教え込まれる。このような専門職の特性をふまえると、専門職の技能は社会における自己の存在意義を示すものとなる。つまり、技能を形成していくことは「自分とは何者か」という問いと絶えず向き合うことであり、アイデンティティの確立そのものと言える。そこで、職業的アイデンティティの確立という視点から技能を考えてみよう。

専門職の職業的アイデンティティが形成された状態とは、専門職集団の職業観や価値観が元自分のアイデンティティと調和し、その職業集団に帰属しているという感覚を維持している状態である（Carpenter and Platt, 1997）。アイデンティティは外部の反応から自己の存在理由を問うことで構築されるため、形成には他者の存在が必須である（Erikson, 1959）。このことから、技能の伝承はアイデンティティの形成と関係が深いため、技能伝承の場面におけるロールモデルの果たす役割は大きいと考えられる。

専門職は社会の利益のためにその特有の技能を主体的に発揮する義務があるが、ロールモデルがこのような価値観を持っていれば、学習者は技能の形成を通して公益や利他を意識するという特性を獲得しやすくなるだろう。金井・鈴木（2013）は、技能の形成過程で構築される個人の価値観や持論は、専門職のキャリア選好に大きく影響すると述べている。このことより、専門職が人生の岐路に立たされた時、その時点でどのようなアイデンティティが形成されているかが、選択の大きな鍵になるのである。

以上のことから、専門職の技能伝承におけるロールモデルの役割は、職業的アイデンティティの形成を促し、専門職の自覚を高め、その職業で社会に貢献することが自分にとって正しいという認識を強化するものである。この意味でロールモデルは、職業経験を通じて若手専門職の社会

図 2 本研究の分析枠組み



(出所) 筆者作成。

化を促進し、起業という選択に向かう動機づけとなっていると言える。

5 研究課題と本稿の分析視角

本稿の目的は、専門職において独立開業が実現した事例を通して、技能伝承によってどのような起業意思が形成され起業の実行に到るのかを明らかにすること、そして起業プロセスにおけるロールモデルの役割を明らかにすることである。先行研究ではロールモデルは起業意思形成に強く関連することは明らかにされているが、ロールモデルが実際どのように自己効力感や実現可能性の認知を高めるように関わっているのか、その実態については十分明らかにはなっていない。また、本稿のRQである、起業意思形成がどのように次の段階となる起業行動につながっていくのか、ロールモデルがそこにどのように影響するのかについては先行研究では殆ど議論されていない。ロールモデルの効果に関する実証的証拠は限られていることから、事例研究によって推論・検証していくことは意義が大きい。

先行研究のレビューの結果をふまえて、本研究の分析枠組みを図2に示す。技能伝承において起業意思形成に影響すると考えられる重要なものとして、身体的技術、暗黙知、創造性、職業的アイデンティティの形成、信念・価値観、動機づけが挙げられる。次に、起業意思形成に影響する要因として、Shapero-Krueger Modelで示された主要な要因である実現可能性の認知、起業に対する望ましさの認知、自己効力感を挙げる。これらを視点として、起業意思形成までのプロセスと、起業意思形成から起業の実行に到るプロセスにどのように影響を与えているかを分析する。ロールモデルが果たす役割はGibson (2004) と Nauta and Kokaly (2001) が提唱した4つ

の機能, ① インスピレーションと動機づけ, ② 自己効力感の向上, ③ 行動の手本や指針の提示, ④ 実践的な支援や助言の提供, を視点として分析する。ロールモデルの機能が起業に対する望ましさや実現可能性の認知をどのように高めて起業意思形成に影響するのか, そして, 意思形成から起業の実行に到るプロセスにロールモデルがどのように関与するのかを検討する。

Ⅲ 研究方法

1 開業助産師と助産所について

本稿で対象とする専門職は開業助産師である。開業助産師と助産所についてその特徴をまず述べておこう。日本の出産場所は大きく分けると, 医師のいる病院や診療所と, 医師のいない助産所や自宅となる。助産師は正常産であれば助産師だけで出産を取り扱うことができ, また, 助産所を自営できることが法律で認められている。助産所には医療を提供できる医師がいないために, 助産師には予防的なケアによって妊娠・出産を正常に維持する臨床能力が求められ, 経験を積んだ開業助産師は正常産における熟練技能者である。助産師はかつて産婆と呼ばれて市井に多く存在し, 自宅出産に対応してきた。しかし, 第二次世界大戦後の出産の医療化によって病院出産が増えたことで開業助産師が扱う出産は減少し, 加えて, 若い助産師が開業を目指さなくなった。現在, 日本の開業助産師数は助産師全体の約6%であり, 全国の助産所数は約340カ所という非常に小さな業界となっている⁴⁾。多くの女性は出産場所として病院や診療所を選択するが, 医療に頼らず自分の力で自然に出産したいという女性や, 家庭的な雰囲気の中で家族とともに出産を迎えたいという女性は一定数存在する(竹原ほか, 2008; 日隈ほか, 2000)。助産所はそれらのニーズの受け皿として地域社会の中で命脈を保っている。

助産師が開業するには都道府県知事に開業届を提出する。開業しても出産を取り扱わず母乳ケアや保健指導だけに従事する者も多く, 助産所を経営し出産を取り扱うことは責任が大きくなり覚悟を伴う。本稿における開業助産師とは助産所を経営し出産を取り扱う者とする。通常, 開業助産師になるには病院で経験を積んだ後に, 助産所で数年間研鑽し独立することが必要である。開業助産師は1人の妊婦に対して, 妊娠中から育児期間まで連続して関わることによって技能も熟練し, 専門職としての自覚も高まっていく(毛利, 2008)。しかし, 病院で働く助産師はシフト制や医師の指示下という制約があり, 開業助産師のような技能の熟練や自律した働き方はなかなか難しい。谷口・村田(2011)は開業助産師の開業動機には, 病院業務の葛藤から解放されて自分が目指すケアを実現させたいという思いがあることを報告している。多くの助産師が病院での働き方を選ぶ中であって開業を決意する助産師は, 専門職としての強い思いに突き動かされて開業していることがわかる。

2 分析の対象と調査方法

本稿では, 開業助産師が経営する助産所にスタッフとして入職した2名の若い助産師が, 技能

の伝承を通じて起業意思を抱き、独立開業に到った事例を取り上げる。経営者である開業助産師をA、若い助産師をB、Cとする。BとCの在籍期間は重なるが、同時に働いたことはない。Aのもとで働いた助産師は現在までに合計9名であるが、そのうち2名が開業しておりスタッフの開業率は高い⁵⁾。Aは、安全な出産ときめ細やかなケアを提供するために常時1～数名の助産師をスタッフとして雇用していた。AとB、Cは経営者と従業員の関係であるが、技能伝承では教える者と学習者の関係であり、Aをロールモデルと捉えることができる。これらのことから、技能伝承と後継者の起業意思を検討する上で適する事例と考えられる。

研究方法は事例研究である。本稿ではAからどのように技能伝承がなされ、B、Cがどのように起業意思を高めて独立開業に到ったのか、そのプロセスをロールモデルの役割の視点で捉えて記述する。インタビュー対象者はA（調査時年齢60歳）、B（同50歳）、C（同46歳）の3名である。インタビュー調査は2021年6～12月に個別に実施した。あらかじめ送付しておいた基礎調査票とインタビュー項目に基づいて、半構造化インタビューを行った。インタビューはそれぞれ2回実施し、インタビュー時間の総計は、Aが84分、Bが83分、Cが125分であった。

なお、本稿では独立開業の意思を抱いたことを起業意思の形成とし、助産所を開業したことを起業の実行と定義する。

IV 事例研究

1 ロールモデルとなった開業助産師A

Aは病院で8年間勤務した後に、29歳で師匠となる開業助産師が経営する助産所に就職した。病院をやめた理由は、助産師として成長できないという思いであった。師匠は自然な出産ができるための妊婦の健康な身体づくりを重要視していた。妊婦が健康な身体であれば医療の力を借りなくても安全に出産ができる。Aはそのことを師匠の実践を通して目のあたりにし、妊婦の日常生活を健康的なものに整えていくことが、助産師本来の仕事であると理解した。Aは3年後に32歳で独立開業した。Aは「医療行為ができないからこそ、生活指導を通して妊娠経過を正常に維持していくのが助産師の専門性であって、どう創意工夫していくか、そこに全身全霊で取り組まなければならない」という信念を持っている。Aは、開業助産師の仕事の素晴らしさはスタッフに説いても、開業を勧めることは一切しなかった。Aは「開業には覚悟が要る。適性のこともある。だから安易に勧めることはできない」と述べている。

2 ロールモデルの出会いと技能形成の始まり

本稿ではAが経営する助産所をA助産所とする。BとCは病院で4年間の実務経験を持つ若い助産師で、A助産所で働いた期間はBが6年間、Cが5年間である。Aとの出会いは偶然の縁から始まっている。

Bは夫の転勤によって海外で第一子を出産した。異国の地で見知らぬ人たちの中での出産・育

兄はBにとって不安な体験であった。帰国後に第二子を妊娠したBは助産所で出産したいと希望し、電話帳で探して最初に繋がったのがA助産所であった。病院の出産しか知らないBは開業助産師の優れたケアに感動した。BはA助産所での出産体験を以下のように述べている。

「雷に打たれたような衝撃的な体験でした。何なんだこれは、お産ってこんなにリラックスできて気持ちのいいものだったんだと思いました。自分が知っている出産と全然違う。開業助産師のケアってこんなに凄いのか。この違いは何なのだろうと思いました。」

Bは学生時代から将来開業したいと思っていたが、次第にその思いは薄れ、Aに出会った頃には意欲は消失していた。しかし、この出産体験によって開業助産師の仕事に再び強い関心を抱くようになった。BはAのもとで学びたいと希望したが、当時スタッフの空きがなかったため、給料はいらないからと頼み込み、正式に採用されるまでは見習いとして通い続けた。このようにBの技能の形成は開業助産師の技能を身を以て体験し、強く動機づけされたことから始まった。

一方、CはBのような強い動機はなく就職している。第一子の出産後に、育児しながら働ける場所を探していた時、友人の助産師からA助産所を勧められた。友人は研修でA助産所に来たことがあり、助産所の仕事はCに合うと感じていた。Cはそれほど気乗りしなかったが、とりあえずやってみようと思い軽い気持ちで就職した。しかし、就職後にAの優れた実践を見たCは衝撃を受け、開業助産師の技能に強い関心を抱いていく。以下はCの発言である。

「A先生が行う保健指導は、例えば妊婦さんに便秘があったら次の妊婦健診では便秘が治っている。1つ1つ原因を考え、そこにしっかり関われば状態は変わるということを目の当たりにした。自分も病院時代に健診を担当したことがあるが全然違う。A先生の場合、次の健診で結果が出るからこれは本物だと思った。」

以上のように、BとCはAと会うことで開業助産師のわざの凄さを知り、これが技能の習得の動機づけとなった。それまでBとCが開業助産師に抱いていたイメージは、高齢、近寄りたが、カリスマといったものであったが、Aの人柄はBとCに親近感と安心を感じさせるものであった。Aの印象についてBは以下のように述べている。

「開業助産師というと年配の大御所というイメージがあり、自分のような若輩者には縁遠い存在だったが、A先生は年齢も近くお姉さんという感じだった。こんな普通の人がこの若さで助産所をやっていることに驚いた。A先生は身近にいて自分の少し前を歩いている、そんな存在だった。」

このようにAは身近な存在のロールモデルとして認識され、Bが開業に対して抱いていた困

難感を緩和させた。

3 開業助産師の魅力にはまり技能形成が進む

妊娠・出産を正常に経過させる A の臨床能力は高かった。B と C は、助産師の仕事は妊娠・出産を正常に経過させることだと認識していたつもりであった。しかし、助産所で実際に A の実践を見ることで、正常に経過させるとはどういうことなのかを初めて理解した。このように A の技能とその効果を見た B と C は助産師の専門性を深く理解し、かつ、それは助産所の業務でしか学べないと悟り、技能の習得に真剣になっていった。例えば、B は健康な体づくりに効果があるとされる整体術を学び始めた。C は説得力のある生活指導をするには実体験が必要だと考え、自身の生活を徹底的に健康的なものに変えた。C はこの時の状態を技能の習得に「のめり込んでいった」と表現している。

A のスタッフへの姿勢は「若い者を信じて任せてみる」であり、厳しく指導したり自分のやり方を押し付けることはなかった。B、C 両者は以下のように述べている。

「任せてくれるのは信じて貰えていることなので、却って責任感が増した。任せられたから育てられたと思う。いつ A 先生からやってと言われるかわからなかったもので、普段から先生のすることをちゃんと見ておこう、盗もうと必死になって見た。」(C)

「私がやったことでうまくいかないことがあっても、A 先生は指摘するのではなく、なぜそうしたのか私の考えを聞いてくれる。少しでも納得いく部分があれば認めてくれる、否定しない。逆にうまくいけばすごく褒めてくれる。自分が役に立った感があった。」(B)

このような A の姿勢は B と C の仕事に対する責任感を強め、自己効力感を高めていった。B と C は A の実践を傍らで真剣に見て学び、模倣していった。A は必ずその日の業務を振り返る時間を作った。この振り返りの時間を利用して、A の信念である「助産師は医療行為ができないからこそ異常経過にさせない関わりが重要だ」ということを伝えた。この時間は B と C にとって、開業助産師のものの見方や矜持を学び、開業助産師の専門性について考える重要な機会となった。時に A は、自分も分からないから一緒に考えようと言って本をとり出して皆で考えた。また「この文献にこういう助産ケアが載っているから今度やってみよう」と提案した。B は「いいと思うことはどんどん取り入れていく。その自由さにわくわくした」と述べている。こうした振り返りや自由な雰囲気での議論は、B と C に開業助産師の魅力を感じさせ、さらなる学習意欲を高めることになった。

このように開業助産師の専門性を深く理解し、それを習得したいと思ったことから技能の形成は加速されていった。これは開業助産師の価値観やものの見方を自分の中に受け容れ統合していくことでもある。このことから、B と C には開業助産師としてのアイデンティティが形成され

ていったことがわかる。

4 技能が形成されて社会的使命感を自覚し開業を決意する

(1) Bの開業の決意

Bはかつて開業意思があったが、Aに出会った頃には「自分のような技術のない助産師に開業は無理だ」と、開業の意欲は消失していたと述べている。それが再び意欲が掻き立てられた背景には、助産師としての臨床能力の向上がある。Aのもとで実践を積むうちに妊婦の身体を診る力は格段に向上した。元々出産の技術にそれほど自信がなかったBであったが、自信を高めたものに整体術の習得があった。整体術によって身体の歪みを矯正すると難産を予防できることに気づき、1年間講師に付いて技を学んだ。Bの施術はAや近隣の開業助産師からも頼られるようになり、出産した女性たちからも「Bさんのおかげで安産できた」と評価を受けるようになった。Bは整体術が自分の武器になるとわかり、開業してもやっていけるのではないかと考えるようになった。このように技術面で自信を得たことが開業の意欲の再燃に大きく影響した。

Bは34歳の時に独立開業を決意した。Aのもとで働くようになって5年目であった。直接的な開業動機は、子育てする母親が元気になれる場を地域の中で創りたいという思いであった。Bは夫の海外転勤に伴って第一子を外国で出産したが、周囲に相談できる人もなく密室育児のようになっていたところ、心配した同年代の母親に日本人サークルに誘われそこで救われた経験を持つ。Bは自分の体験をふまえて以下のように述べている。

「子育てするお母さんがまず笑顔になってほしい。家庭訪問で訪ねて行った産後の母親の中には、相談する人もいず、不安の強い人が多いことが気になっていた。その姿は昔の自分の姿に重なった。自分の体験から、産後の母親には集える場が絶対必要だと思う。病院の助産師では産後の子育てまでなかなか関われないが、地域の中で活動している開業助産師ならこれができるのではないかと思った。助産所で働くうちに、子育て中の母親が元気になれる場づくりをしたいという思いが自分の中に起こってきた。」

以上のように、Bは助産師としての専門技能の形成が自信となって開業意欲が再燃したところに、実体験から自分の社会的役割に気づくことができ、それが開業動機になったことがわかる。

(2) Cの開業の決意

Cは27歳でA助産所に入職し、その時点では将来の開業意思は全くなかった。しかし、わずか1年後に開業を決意している。短期間で意識が変わったのは、開業助産師のケアの威力を目の当たりにすることで、今の社会において助産所は必要な存在だと確信したからであった。独立開業への意識の変化をCの発言内容を中心にみていこう。

「助産所ではなんといっても、産後のお母さんがにこにこ幸せそうにしているのに驚いた。」

お産が楽に済むのでお母さんは元気だし、赤ちゃん可愛い可愛いと言ってすごく楽しそうに過ごしている。こんな場所（助産所）がもっと増えたらいいと思った。」

Cは母親の妊娠・出産を支援し、幸せな家族形成に貢献することが助産師の社会的役割だと理解した。そして、そこに貢献できる助産所の価値の大きさを認め、社会のために助産所は絶対必要な場所だと考えるようになっていった。しかし、助産所は開業助産師の高齢化や後継者不足でどんどん廃業し、職能団体が主催していた開業セミナーもなくなっていた。それならば自分が開業して何とかしようと開業を決意した。

「A助産所の出産数は年間20～30件くらいだった。こんな素晴らしいものがほそぼそとやっていていいのか、なんて勿体ないことかと思った。助産所の存在を世間に知ってもらいたい、こんな素晴らしい場所があるんだ、という思いがあった。でも、助産所は増えるどころか高齢化で閉じられていく時期だった。助産師会でやっていた開業助産師セミナーもなくなっていた。こうなれば自分がやるしかないと思った。」

このように、幸せな母親を増やしていくには開業助産師のケアを守る必要があり、そのためには助産所業界を存続させなければならないという使命感が芽生えたのである。CはA助産所に就職した翌年、28歳で開業を決意し開業届を出した。CもB同様に助産師としての臨床能力の向上を強く自覚した。Cは以下のように述べている。

「これで開業できると自信になったのは、病院時代と比べて圧倒的に人の身体を診る力が着いたこと。病院時代に比べて100倍くらい力が着いた。」

このように助産師としての臨床能力が向上したことで、開業してもやっていけるという自信を得ている。

BとCは社会的使命感を自覚しているが、それは決して悲壮な決心に基づいたものではなかった。両者はAの働く姿を見て、「A先生がいつもニコニコして本当に楽しそうに助産所の仕事をしていたので、そんな楽しいことなら自分もやってみようかなと思った」と述べていることから開業助産師の仕事に強い魅力を感じている。これはやり甲斐のある社会的使命感とも言える。

以上のことをまとめると、BとCはAのもとで実践を積む中で臨床能力が形成され、専門職として大きな自信をもつようになっていった。これが開業の決意の背景にある。そして技能の形成とともに開業助産師のケアの価値や役割を社会の中で俯瞰して捉えられるようになり、専門職として自分が取り組むべき社会的課題を見出している。それらを解決したいという思いが社会的使命感を生じさせたのである。これが独立開業の決断に大きな影響を与えた。

A助産所で働いた助産師は合計9名であるが、BとC以外は独立開業に到っていない。この

ことについて、Bは以下のように述べている。

「A先生の所で働いた助産師なら全員が全員、助産所って素晴らしい、開業したいなと思うようになる。でも途中から、お産を扱わずに性教育の保健指導にいつてしまう人、母乳ケアにいつてしまう人、スタッフとしてずっとスーパーサブに徹する人もいる。実際に働く中で、好き好き、向き不向きがはつきりしてくる。」

助産所にスタッフとして入職してくる助産師は、程度の差はあれ開業助産師の仕事に関心を持っている。しかし次第に自分の嗜好や適性に応じた助産師活動に進むようになる。開業助産師の生き方に関心や期待を持ったとしても、その実際を見て初めて自分の能力やさまざまな状況を評価し、自分は開業ができるのかどうか判断した結果として、独立開業する者としなない者に分かれていくのである。

BとCの開業動機に影響を与えたその他の要因に、Aを観察することで子育て期の女性が起業する実例を学べたことがある。Bの在職当時、Aは小学生の子ども2人を育てていた。BはA助産所に就職後に第三子、Cは第二子を出産している。Bは同じ子育て中の母親として、Aから開業助産師業と母親業の両立の方法を学習できたと述べている。

5 開業の実行までのロールモデルの関わり

Bは34歳で開業を決意して翌年には開業届を出し、36歳で助産所を開設し独立開業した。Cは28歳で開業を決意して開業届を出し、34歳で独立開業した。Bの開業の1年後にCが開業している。Cが開業まで6年かかった理由はその間に第二子を出産したこと、Cに触発された夫が自営業を始め、夫婦で開業にふさわしい土地を探していたためである。

BとCは開業までの間に意思が揺らぐことはなかった。両者は開業を決めてからも引き続いてA助産所に在籍して実践を積み、臨床能力の向上に勤しんだ。Bが技術面の自信を得てから開業を決意したのに対し、Cは開業の意思決定が早かったため、技能習得はその後になっている。開業前、Cは週5日A助産所で勤務し、その期間はC以外のスタッフはいなかったため、Aからマンツーマンで技能を学んだ。Aは自分からは開業は勧めないものの、いったん開業すると表明した者には全面的にサポートした。Cは、開業準備をしながら自らの助産所がオープンする2カ月前までA助産所で実践を積んだ。開業する直前までAのもとにいたことで、こまごましたアドバイスを受けることができ、いつでも相談できるという安心感が得られた。

一方、AはBの開業に対してもっと大きな影響を与えている。Bは開業の前年にA助産所を退職し、出張分べん業で活動を開始していた。このため助産所の設備としては最初から大きなものではなく、母乳ケアを行う診察室1室程度のこじんまりしたものでいいと考えていた。自宅を建てるのが主で助産所はその一部であった。当時の状況をBは以下のように述べている。

「自宅を建てる土地を探していた時に、A 先生から〇〇地域（最終的に B が助産所を建てたエリア）は出産場所が少ないので、その方面に住む妊婦さんは大変だ。出産できる助産所が1軒くらいあってもいいのではないかと軽く言われたが、最初はそこまで本格的なものは考えていなかったの聞き流していた。でも他の地域は高額で狭い土地しかなかったが、〇〇地域なら同じ金額で広い家が建てられることがわかった。土地を見に行くうちに、1 部屋を母乳相談室に充てるとかいう話ではなく、1 階まるまる助産所に使えるんじゃないかと具体的にイメージが湧いてきて、その気になってきた。A 先生も、やったらいい、やったらいいと応援してくれた。」

この発言からは、B は開業の意思決定をしているが開業の構想はおぼろげであり、その構想を具体的なものにして実行に到るように仕向けたのが A の助言であったことがわかる。B が助産所の開設を決めて動き出すと、A は衛生材料の仕入れ先を教え、使わなくなった器材を譲るなど、B の開業に向けて具体的に支援を行っている。また B を応援して気持ちの支えになっている。このように、A は物心両面から B の開業の実行を助ける存在となっていることがわかる。

これらのことから、B と C が開業の実行に到るまでの間、A は身近に存在して両者のことを気かけ、具体的な支援を継続して提供している存在であることがわかる。このような継続的な支援は、B のように開業の意思決定をしても迷いがある者に対して、開業の実行へ方向づける有効な関わりとなっている。B は自身の開業の道程を振り返り、「A 先生がいなければ絶対開業できていなかったと思う」と述べている。

両者は開業後、それぞれの社会的使命を果たした。B は育児サークルを作り、市内の古民家をリノベーションして母親たちと共同経営という形で母親の交流スペースを立ち上げている。そこではシングルマザーや育児負担の強い母親を、母親同士が支援するという取組みがなされている。B のこのような地域活動は社会的に評価されている⁶⁾。一方、C は助産所を増やすために自分ができることとして開業助産師を増やすことを考え、開業助産師養成セミナーを開始した。受講者からは複数の開業者を輩出している。

V 事例の分析

1 技能伝承と起業意思形成の関係

B と C は独立開業を決意してからは気持ちが揺らぐことなく開業の実行に到っている。両者には A のもとに来てから出産・子育てという女性としての大きなライフイベントがあった。育児や家事に起因するワーク・ライフ・バランスの問題は女性の場合、起業の障壁となる (Kepler and Shane, 2007; Mattis, 2004)。それにもかかわらず両者は起業を実現させていることから、起業意思は強いものであったことがわかる。このような強靱な起業意思の形成に影響を与えたものについて技能伝承の視点から分析すると2つのことが明らかとなる。1つは専門技能の習得による

自己効力感や自信であり、もう1つは開業助産師のアイデンティティ形成やコンセプチュアル・スキルの発達による社会的使命感の自覚である。

BとCはAの優れた実践を体験することで、開業助産師の専門技能とは妊娠・出産を正常に維持できる臨床能力であり、病院では習得が困難な能力だと悟った。これが技能の習得に集中していくきっかけとなる。両者は、臨床能力が向上したことを病院時代の自分たちの能力と比較して強く実感している。加えて、Aから信頼されて任されたことや、妊産婦からの評価が得られたことも大きい。医療系専門職にとって、提供した診療行為やケアが効果的でクライアントからも評価されることは大きな自信となる。これらが自己効力感や自信を高め、開業してもやっていけるのではないかとという実現可能性の認知につながったものと考えられる。

また両者は、開業助産師の提供するケアが女性に豊かな出産体験をもたらし、結果として女性をエンパワメントできることに気づいている。妊娠から産後まで女性に寄り添ったケアができるのは開業助産師の強みであり、助産師の専門技能が発揮できる本領でもある。このことが両者に開業することの意義を認識させ、開業に魅力を感じさせている。このように開業助産師としての能力が形成されたことで、起業に対する実現可能性の認知と望ましさの認知が高まったと考えられる。

一方、Aの信念や価値観はBとCに浸透して開業助産師としてのアイデンティティが形成され、BとCは開業助産師の役割を社会の中で俯瞰して捉えられるようになっていく。そして技能の伝承によって、技能を使ってどのように社会的役割を果たしていくかを考えることができる。そしてBとCはそれぞれが取り組むべき社会的課題を見出している。これは技能の伝承によってコンセプチュアル・スキルが発達し、専門職としての社会的使命感の自覚が生まれたということである。社会的使命感の自覚と前述した起業に対する望ましさの認知は互いに影響し合うと考えられ、これらが統合されて個人の中に違和感なく内在化されることで起業意思の形成につながっていくと考えられる。

以上のことから、技能の伝承によって技能が形成されて自己効力感が生まれ、これが起業に対する実現可能性の認知と望ましさの認知を高めた。そこに専門職としての社会的使命感が加わることによって、起業意思は強靱なものになったと考えられる。

BとCへの技能伝承が順調に進んだ背景には、助産所というOJTの場があったことがあげられる。技能を習得するには開業助産師の専門性を理解するだけでなく、実務経験として実践することが重要である。次に、日々の業務の振り返りとして上下関係に囚われない自由な対話の場があったことも重要である。そこでは助産所が提供できるケアをより良いものにするための議論が行われ、新しいケアを取り入れていこうという気運に溢れていた。そして開業助産師の暗黙知を始めとして、Aの信念や価値観が浸透する場でもあった。この振り返りの場はBとCの創造性を高め、開業助産師の役割に新たな意味や価値づけをもたらした。つまり知識創造の場として機能したのである。これらの結果としてBとCのコンセプチュアル・スキルが開発され、専門職として社会における自分の役割を創出できている。このようにA助産所はOJTと知識創造の

場の機能を併せ持っていたために、これらがうまく相互作用してBとCの意欲を高め、技能形成を促進させたと考えられる。

2 BとCの独立開業におけるロールモデルの役割

起業プロセスを、意思形成までのプロセスと起業意思形成から起業の実行に到るプロセスとに分け、ロールモデルの果たした役割について分析してみよう。

(1) 起業意思形成における役割

この段階では「インスピレーションと動機づけ」「自己効力感の向上」「行動の手本や指針の提示」の3つの機能が確認された。

インスピレーションと動機づけ

BとCはAの優れた技能に大きな刺激を受け、開業助産師の魅力に傾倒していく。BはAのケアに「雷に打たれたような衝撃」を受け、弟子入りするような気持ちで就職している。Cは「これは本物だ」と感じてわずか1年で開業を決意している。このように両者の意識と行動は大きく変化している。そして両者は開業助産師の提供するケアが、女性に豊かな出産体験をもたらす自信を与えていることを知って、期待される成果を自覚し、開業することへの望ましさを高めている。加えて、社会的使命感を自覚したことも開業への動機づけになっている。このようにAはロールモデルとしてBとCに刺激を与え、開業助産師を目指す（起業する）という新しい目標に向かわせる役割を果たしている。

自己効力感の向上

BとCは、Aの持つ優れた臨床能力は妊娠・出産を正常に経過させるスキルであり、これは助産所で働くこと以外では形成されないことを理解した。そのため、Aの傍らでその実践をひたすら見て模倣し、開業助産師のケアの効果を肌身で感じていった。これはBandura（1977）の唱える代理学習に相当する。このことはBとCの自己効力感の向上につながっている。一方でAは早い段階からBとCに実践の機会を与えている。代理学習と実践の相乗効果によってBとCの臨床能力は高められていった。Aや出産した女性たちから評価を得ることで自己効力感が向上し、開業してもやっていけるのではという実現可能性の認知を高めている。自己効力感が向上した背景にはAの養育的な姿勢も影響している。Aは振り返りの時間を毎日とって両者へのフィードバックを欠かさなかった。このような環境下で両者はのびのびと実践でき、自己効力感が順調に高められていったと考えられる。

行動の手本や指針の提示

BとCにとってAは開業助産師の技能や価値観を学ぶ対象であり、行動や指針のモデルとしての機能を持つ。Gibson（2004）が、個人は新しいタスクやスキルを学ぶことで自分自身をさらに成長させてくれるロールモデルに惹かれると述べているように、BとCは技能の伝承を通して開業助産師を目指す気持ちが高まっていったと考えられる。さらにAは独立開業に成功した経営者としての手本でもあり、仕事と母親業を両立させている女性企業家の先行モデルでもある。

開業助産師に魅力を感じているが子育て中の B と C に対して、A はどのようにすればうまくいくのかのノウハウを提示している。これは開業に対する実現可能性の認知を高めることと非常に関連している。なぜなら成功したロールモデルの行動を観察することは成功法の学習そのものであり、ロールモデルのやり方を模倣すれば成功に辿り着ける可能性は一気に高まるからだ。失敗しそうでない気持ちというのは自己効力感とも関係する。このように A が成功者であったことが B と C の観察学習の効果を高め、実現可能性の認知を高めることに大きく影響したと考えられる。

(2) 起業意思形成から起業の実行における役割

この段階では「実践的な支援や助言の提供」の機能が確認されている。

実践的な支援や助言の提供

B と C は開業の決意をした後も独立開業するまでの一定期間、A 助産所で働いているので、A との関係性は継続していた。A は開業を決めたスタッフを全面的にサポートしたが、これは A の意識の中にも開業助産師を育てる新たな責任が生じたためと考えられ、むしろ決意表明以前より熱心に関わったことが想像できる。ここで 3 者の関係性に目をやると、開業の意思表明をするまではオーナー助産師とスタッフという関係性であったものが、意思表明後は師匠と弟子のような強い絆で結ばれたものになったと言える。このような関係性の中で開業の実行に向かう B と C にとって、A は実践的な支援や助言を提供してくれるロールモデルとなっている。

さらに、B の開業経緯にみられるように、起業意思が形成されても起業のイメージが具体的な状況や、起業の構想が定まっていない状況では、ロールモデルが実践的な支援や助言をすることで起業の実行への後押しをする機能を持つことがわかる。ロールモデルの 4 つの機能のうち、ロールモデルと個人の関係性から見た場合、最も距離が近く信頼関係で結ばれたロールモデルでしか可能とならないのが、実践的な支援や助言の提供機能である。例えば、インスピレーションと動機づけ機能は、テレビや雑誌で見るような著名人であっても果たせる。しかし、実践的な支援や助言の提供は、身近にいて何かあれば相談に乗って助けてくれる伴走者のような存在でなければ行えない。このような信頼関係で結ばれた理解者が起業の実行には必要なことがわかる。B と C にとって A はこのような関係性を持ったロールモデルであり、A は両者の起業の最後の後押しに重要な役割を果たした。

3 発見事実のまとめ

技能の伝承は、専門技能の向上と職業的アイデンティティ形成の促進という 2 つの面から起業意思の形成に影響を与えていた。具体的には、専門技能の習得による自己効力感や自信の高まりであり、開業助産師のアイデンティティ形成がコンセプチュアル・スキルを発達させたことによる社会的使命感の自覚である。これらによって、起業意思形成の主要な要因である実現可能性の認知、起業に対する望ましさの認知、および自己効力感が高められ、さらに社会的使命感の自覚によって強い起業意思が形成されていた。しかしながら、B の起業の実行までの経緯に象徴され

るように、そのような強い起業意思を有していても、起業の実行に到るには継続した支援や助言が必要であったことから、起業意思の形成と起業の実行の間にはギャップが存在し、それぞれ別のフェーズとして捉える必要のあることも明らかとなった。

次に、起業プロセスにおけるロールモデルの機能については、Gibson (2004) と Nauta and Kokaly (2001) が唱えた4つの機能が全て確認された。すなわち、起業意思形成までのプロセスでは「インスピレーションと動機づけ」「自己効力感の向上」「行動の手本や指針の提示」の3つの機能が確認され、起業意思形成から起業の実行に到るプロセスでは「実践的な支援や助言の提供」の機能が確認された。起業意思形成までのプロセスでは先行研究のレビューから、自己効力感や起業に対する望ましさの認知の高揚に影響を与えていると推測できたが、結果として実現可能性の認知、起業に対する望ましさの認知およびの自己効力感の向上すべてに影響を与えていることが明らかとなった。そして、起業意思形成から起業の実行までのプロセスにおいて、先行研究ではロールモデルの役割はほとんど明らかにされていなかったが、本研究は起業の実行の最終的な後押しとして、実践的な支援や助言の提供という機能が必要であることを明らかにした。

VI ディスカッション

1 専門職において起業意思に影響を与えるもの

BとCは開業助産師としての能力が形成されたことで自己効力感や自信を得て、これが起業に対する実現可能性の認知と望ましさの認知を高めて起業意思の形成につながっている。独り立ちしてやっていけるだけの専門技能を習得していることは、専門職にとって開業を志す前提として当然のことであろう。両者の起業プロセスにおいて起業意思形成の直接的な要因となったものは社会的使命感の自覚である。このことについて考えてみたい。

今回の結果からは、Aの信念や価値観がBとCに浸透し開業助産師のアイデンティティやコンセプチュアル・スキルの形成を促したことで社会的使命感が醸成されたことがわかる。社会的使命感が起業意思を強靱なものにし起業行動を牽引している。このことは、アントレプレナーシップを発揮できるような人材の育成には、信念や価値観を伝えることが重要であることを示すものと言える。

では信念や価値観はどのようにすればうまく伝承されるのであろうか。森(2007)は「技能伝承の究極のテーマは心の持ち方や信念を伝えることであり、それが仕事に対するこだわりや獨創性を生み出す」と述べている(p.36)。これは思いや信念が仕事においていかに重要であることを示すとともに、思いや信念を持つことがいかに難しいかをも示している。思いや信念は個人的なものであるが、これが抽象化されて社会を意識したものになっていくと社会的使命感のような強い動機に変わっていくことが考えられる。例えば、一條ほか(2010)は「思いのマネジメント」(MBB: Management by Belief)を提唱している。これは知識創造理論に基づくもので、思いや価値観を仲間と共有することで、より高貴な知、普遍的な価値に向かうような創造的な仕事が可能

になり、そのことによって仕事本来の喜びが得られるとしている。そして、実現したいという信念や思いは不可能を可能にしてイノベーションを実現するとしている。A 助産所では日々の業務の後に行う振り返りが知識創造の場の役割を果たし、A の信念や価値観が B、C と共有され、普遍的な価値や公益を考えた仕事が紡ぎ出されていった。そして、A がロールモデルとして存在したことも社会的使命感の自覚に大きく影響を与えたと考えられる。

B と C が抱いた社会的使命感は開業動機に直接的な影響を与えていることから、かなり強い使命感でなければならない。このような強い使命感が醸成された背景には、まず両者が専門職であり公益に敏感であったことがあげられる。次に、両者が社会的課題に対して強い当事者意識を持っていたことがある。そして、社会的使命感は両者のやり甲斐につながるものであったためである。

本研究では起業意思と起業の実行にはギャップが存在し、起業の実行を予測するには実現可能性の認知、起業に対する望ましさの認知、自己効力感だけでは十分に説明できず、少なくとも専門職の場合は社会的使命感が要因の1つである可能性が明らかとなった。玉井ほか（2021）が指摘しているように、起業意思研究では先行研究の多くが計画的行動理論あるいは起業イベント理論に基づく議論を展開している。Kautonen *et al.* (2015) は Ajzen のモデルを使った実証研究を行い、起業意思と行動制御感の認知が起業の実行を説明できる割合は 31% であったと報告している。このことは起業意思と起業の実行の間には他の要因が潜在することを示すものであるが、他の要因として本研究では社会的使命感とロールモデルを示すことができた。

2 起業におけるロールモデルの役割

本研究の結果から、起業意思形成から最終的に起業の実行に到る過程まで、ロールモデルが役割を果たしていたことが明らかとなった。このことは新規事業の立上げにロールモデルが貢献できることを表しており、したがって起業の環境には相応の人的資本が必要であることを意味する。ロールモデルは目標達成が実現可能であるということを示している存在である。また、どのようにすればうまくいくか（うまくいかないか）のノウハウを提示している。成功したロールモデルは good practice であり、潜在企業家にとっては、より模倣の対象となっていく。

ロールモデルの役割の1つ目は、強い起業意思の形成を促すことである。これにはインスピレーションを与え行動のモデルを示し自己効力感を高めるという機能が関与している。そして役割の2つ目は、起業の実行に到る最終的なコミットメントを促し最終決定を後押しすることである。これには直接的な支援や助言を提供するという機能が関与している。

本研究の結果からは、起業意思形成までのプロセスと、起業意思形成から起業の実行までのプロセスでは、ロールモデルと個人の関係性に違いが認められた。起業意思形成から起業の実行までのプロセスにおけるロールモデルの機能は実践的な支援や助言の提供であったが、これは身近にいて信頼関係のような強い絆で結ばれているロールモデルでなければ十分に役割を果たせないものである。対して、起業意思形成のプロセスではインスピレーションやモデル提示等の機能が

影響を与えていたことから、強い関係性のない者（例えば有名人や研修の講師など）でも果たせる役割である。このように起業の実行には近くて強い関係性を持ったロールモデルが重要であることが明らかとなった。

最後に女性の起業とロールモデルの関係について触れておきたい。助産師は女性であるため開業助産師は女性企業家に属する。女性の場合、自己効力感に対するロールモデルの効果は男性より強く表れる（BarNir *et al.*, 2011）ことから、女性がロールモデルを持つことは起業意思形成に大きく影響すると考えられる。実際、BとCが開業を決意するにあたっては、子育てをしながら助産所を経営するAを見ることで開業後の自分たちの生活がイメージできたと答えており、実現可能性の認知を高めている。

VII 結論と含意

本稿では、技能伝承によってどのように起業プロセスが促進されるのか、ロールモデルが起業行動への移行においてどのような機能を持つのかをRQとして検討してきた。本稿の事例と議論から以下を結論とする。

技能の伝承は専門技能の向上と職業的アイデンティティ形成の促進という2つの面から起業意思の形成に影響を与えており、専門職の起業意思形成には社会的使命感も影響していた。ロールモデルは起業意思形成から起業の実行に到るプロセスにおいて、実践的な支援や助言の提供をしており、このことから起業が首尾よく遂行されるためには信頼関係で結ばれたロールモデルが必要であることが明らかとなった。

本稿の理論的インプリケーションは2つある。

1つ目に、専門職では社会的使命感が起業の実行を予測できる要因である可能性を明らかにしたことである。起業の実行を予測するには、既存の意思形成モデルで主要な要因とされている実現可能性の認知、起業に対する望ましさの認知、自己効力感だけでは十分に説明できない。本稿では起業意思と起業の実行にはギャップが存在することも事例によって示しえたが、そもそも起業意思が形成された状態とはどういうものかについて更なる議論が必要となろう。

2つ目に、起業意思形成から起業の実行におけるロールモデルの役割を明らかにしたことで、ロールモデルの存在が起業の実現を高める可能性を示すことができたことである。このことはロールモデルが起業の実行を予測する要因になり得ることを示す。そして起業の実行を可能にするには、信頼関係に基づく近い関係性のロールモデルが適していることも明らかとなった。

実践的インプリケーションは、技能の伝承のあり方である。後継者の育成を目指すためには、その仕事が社会にどのように役立っているのかを考えさせるように関わることが重要となる。そのためには信念や価値観を共有できるような場を持つなどの工夫が必要であろう。そしてロールモデルとなるような人的資本を確保し、養育的態度で接し、後継者が起業意思を抱いてからは伴走者となって身近な支援を提供することである。「遠くのカリスマではなく近くの頼れる人物」

の存在が起業を実現する要になると考えられる。

最後に本稿の限界と今後の展望を示す。本研究は専門職の中でも開業助産師という特殊な業界の事例である。この事例は、女性企業家であることや助産所のマーケットが特徴的であるなど、知見を一般化するには慎重にすべき特性を持っている。したがって今後は他の専門職の起業について検証していく必要がある。

謝辞 本稿のインタビュー調査では3名の開業助産師の方々に大変お世話になりました。また、編集委員の伊藤博之先生および2名の匿名レフェリーの先生方より、論文の質を向上させる有益なコメントを頂きました。この場をお借りして、皆様に御礼申し上げます。

注

- 1) 本稿では企業家のうち、事業のスタートアップに関わる者を起業家と表記する。
- 2) 3つの構成要因のうち、社会規範 (subjective norms) が統計的に有意ではなかった。
- 3) Katz (1955) は、テクニカル・スキルを専門技能や特定分野での実行を可能にする技量、ヒューマン・スキルを他者と協働して成果をあげる能力、コンセプチュアル・スキルを全体を総合的に捉え戦略的決断ができる能力、と定義している。
- 4) 厚生労働省「令和2年衛生行政報告例の概要」によると、助産師実人員 37,940 人中、就業場所が助産所の者 2,369 人 (6.2%)、病院と診療所の者 31,883 人 (84.0%) である。出産を取扱う助産所 (有床助産所) 数は、平成 23 年には 474 カ所であったが令和 2 年には 341 カ所である。
- 5) 本事例ではスタッフ 9 名中 2 名が開業したため、開業率は 22.2% となる。令和 4 年度の公益社団法人日本助産師会会員 9,543 人のうち助産所を有する者 (本稿での開業助産師) は 278 人で、その割合は 2.9% と算出される。これを開業率とみれば本事例はその約 8 倍となる。(資料出所: <https://midwife-mrm.com>)
- 6) 自治体から推薦を受けて選出される母子保健奨励賞を受賞した。

参考文献

- 浅井紀子 (2002) 『スキルの競争力』中央経済社。
- 一條和生・徳岡晃一郎・野中郁次郎 (2010) 『MBB—「思い」のマネジメント—』東洋経済新報社。
- 小口孝司・楠見孝・今井芳昭 (2009) 『仕事のスキル—自分を活かし、職場を変える—』北大路書房。
- 金井壽宏・鈴木竜太 (2013) 『日本のキャリア研究—専門技能とキャリア・デザイン—』白桃書房。
- 忽那憲治・長谷川博和・高橋徳行・五十嵐伸吾・山田仁一郎 (2013) 『アントレプレナーシップ入門—ベンチャーの創造を学ぶ—』有斐閣。
- 小関智弘 (2001) 『仕事人が人をつくる』岩波新書。
- 児見川幸一郎 (2013) 『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書。
- 竹原健二・野口真貴子・嶋根卓也・三砂ちづる (2008) 「助産所と産院における出産体験に関する量的研究—“豊かな出産体験”とはどういうものか?—」『母性衛生』第 49 巻第 2 号, 275-285。

- 谷口千絵・村田加奈子（2011）「開設者からみた助産所開設・運営の事例研究」『医療と社会』第21巻第3号，295-307。
- 谷本寛治・大室悦賀・大平修司・土肥将敦・古村公久（2013）『ソーシャル・イノベーションの創出と普及』NTT出版。
- 玉井由樹・田路則子・鹿住倫世・藤村まこと・山田裕美・五十嵐伸吾（2021）「大学生の起業意思に関する調査レポート-GUESS2018 調査結果における日本のサンプル分析」『イノベーション・マネジメント』第18巻，207-229。
- 時井聰（2002）『専門職論再考』学文社。
- 野中郁次郎・竹内広高（1996）『知識創造企業』東洋経済新報社。
- 日隈ふみ子・吉川哉子・武田陽子・寺尾明子（2000）「助産院選択女性の出産体験の分析」『京都大学医療技術短期大学部紀要』第20巻，45-53。
- 松本雄一（2003）『組織と技能』白桃書房。
- 松本雄一（2019）『実践共同体の学習』白桃書房。
- 溝口侑（2021）「キャリア形成支援におけるロールモデルの機能と関係性」『京都大学大学院教育学研究科紀要』第67号，375-388。
- 村山昇（2022）『コンセプチュアル思考』デイスカヴァー・トゥエンティワン。
- 毛利多恵子（2008）「妊娠・出産・産後のケア-自然と一人ひとりの母子からの学び-」『ペリネタルケア』第27巻第8号，15-20。
- 森和夫（2007）「志を伝える方策」『建設コンサルタンツ協会会誌』第235巻，36-39。
- 山本孝（2004）『熟練技能伝承システムの研究』白桃書房。
- Abbasianchavari, A. and A. Moritz (2021) "The impact of role models on entrepreneurial intentions and behavior: a review of the literature." *Management Review Quarterly*, 71, 1-40.
- Ajzen, I. (1991) "The theory of planned behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50 (2), 179-211.
- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. and R. Walters (1963) *Social Learning and Personality Development*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- BarNir, A., W. Watson and H. Hutchins (2011) "Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender." *Journal of Applied Social Psychology*, 41 (2), 270-297.
- Bird, B. (1988) "Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention." *Academy of Management Review*, 13 (3), 442-453.
- Bosma, N., J. Hessels, V. Schutjens, M. van Praag and I. Verheul (2012) "Entrepreneurship and role models." *Journal of Economic Psychology*, 33 (2), 410-424.
- Carpenter, C. and S. Platt (1997) "Professional identity for clinical social workers: impact of changes in health care delivery systems." *Clinical Social Work Journal*, 25 (3), 337-350.
- Davidsson, P. (1995) "Determinants of entrepreneurial intentions." Rent XI workshop, Italy, 1-

- Erikson, E. H. (1959) *Identity and the Life Cycle*. International Universities Press, Inc. (西平直・中島由恵訳『アイデンティティとライフサイクル』誠信書房, 2011年。)
- Gartner, W. B. (1985) "A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation." *Academy of Management Review*, 10 (4), 696-706.
- Gibson, D. E. (2004) "Role models in career development: new directions for theory and research." *Journal of Vocational Behavior*, 65, 134-156.
- Katz, R. L. (1955) "Skills of an effective administrator." *Harvard Business Review*, Sep/Oct 1974, Vol. 52, Issue 5, 90-101. (ハーバードビジネス訳『スキル・アプローチによる優秀な管理者への道』ダイヤモンド社, 1982年。)
- Kautonen, T., M. van Gelderen and M. Fink (2015) "Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions." *Entrepreneurship Theory and Practice*, 3, 655-674.
- Kepler, E. and S. Shane (2007) "Are male and female entrepreneurs really that different?" *Small Business Research Summary, Advocacy: The Voice of Small Business in Government*, No. 309.
- Kolvereid, L. (1996) "Prediction of employment status choice intentions." *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21 (1), 47-57.
- Krueger, N., M. D. Reilly and A. L. Carsrud (2000) "Competing models of entrepreneurial intentions." *Journal of Business Venturing*, 15 (5-6), 411-432.
- Krumboltz, D., A. Mitchell and G. Jones (1976) "A social learning theory of career selection." *The Counseling Psychologist*, 6 (1), 71-81.
- Liñán, F., J. C. Rodríguez-Cohard and J. M. Rueda-Cantuche (2010) "Factors affecting entrepreneurial intention levels: a role for education." *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, 195-218.
- Mattis, M. C. (2004) "Women entrepreneurs: out from under the glass ceiling." *Women in Management Review*, 19 (3), 154-163.
- Nauta, M. and M. Kokaly (2001) "Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions." *Journal of Career Assessment*, 9 (1), 81-99.
- Peterman, N. and J. Kennedy (2003) "Enterprise education: influencing students' perceptions of entrepreneurship." *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (2), 129-144.
- Pink, D. H. (2005) *A Whole New Mind*. (大前研一訳『ハイ・コンセプト「新しいこと」を考え出す人の時代』三笠書房, 2006年。)
- Shapiro, A. and L. Sokol (1982) "The social dimensions of entrepreneurship." Kent, C. A., D. L. Sexton and K. H. Vesper (ed.) *The Encyclopedia of Entrepreneurship*, Prentice-Hall, 72-90.
- Scherer, R., J. Adams, S. Carley and F. Wiebe (1989) "Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference." *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13 (3), 53-72.
- Wenger, E., R. McDermott and W. Synder (2002) *Cultivating Communities of Practice*, Harvard

Business School Press. (野村恭彦監修, 櫻井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティスーナレッジ社会の新たな知識形態の実践ー』翔泳社, 2002 年。)

Zhao, H., S. E. Seibert and G. E. Hills (2005) "The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions." *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1265-1272.

Abstract

How does the Transfer of Professional Skills develop Entrepreneurship? A Case Study on Role Models' Effects on Midwives' Industry

Eriko ASAMI

While entrepreneurial intention is considered an important antecedent factor predicting entrepreneurial behaviour, the intentions may not lead to a business startup. Although prior research has demonstrated that the effects of role models are strongly related to entrepreneurial intention, it is not clear how role models are involved in enhancing self-efficacy and perceived feasibility. Additionally, there is little discussion on whether role models influence the transition to entrepreneurial behaviour.

This study aims to investigate how entrepreneurial intentions are formed and entrepreneurial behaviours develop through skills transfer. It also investigates what effect role models have on the process, from the formation of entrepreneurial intention to the execution of entrepreneurship.

This paper is a case study on independent midwives who successfully start their own businesses. The factors influencing entrepreneurial intention formation were perceived feasibility, perceived desirability, and self-efficacy, as indicated by the Shapero-Krueger Model. The effects of role models were based on the four functions proposed by Gibson (2004) and Nauta & Kokaly (2001).

Consequently, skills transfer impacts the formation of entrepreneurial intentions, both in terms of improving professional skills and identity formation and social mission influences the formation of entrepreneurial intentions among professionals. The effects of role models in the entrepreneurial process confirmed all four functions by Gibson and Nauta & Kokaly. Role models provided support or advice during the process from entrepreneurial intention formation to entrepreneurial execution, indicating the need for role models bound by trust for entrepreneurship to be successfully executed.

The theoretical implications of this paper are, first, the identification of the possibility that social mission is a predictor of entrepreneurial behaviour in the profession; second, the identification of the effects of role models in the process from entrepreneurial intention formation to entrepreneurial behaviour; and third, the presence of role models can enhance the realization of entrepreneurship.

Keywords entrepreneurial intention, entrepreneurial behavior, role model, skilltransfer, social mission
