

ロスト・イン・トランスレーション——文化的規範は青写真ではない

Aldrich, H. E. and Yang, T. (2012) "Lost in Translation: Cultural Codes Are Not Blueprints," *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol. 6, pp.1-17.

多摩大学准教授 **小林 英夫**

「ロスト・イン・トランスレーション」は2004年アカデミー脚本賞を受賞した映画で、日本を舞台とした、CM撮影で滞在する倦怠期のハリウッド俳優とカメラマンの夫に同行する新婚の米国女性の淡い出会いと別れの話である。俳優は通訳の勝手な解釈により「翻訳で意味がわからなく」なり、女性は仕事に忙しい夫に取り残され、ともに日本に馴染めない。それぞれに孤独を感じていた二人がホテルで顔を合わせるうちに親しくなり、時間を共有しつつ次第に日本文化にも触れ、心を通わせる情景が描かれている。本論文の著者は、題目に映画のタイトルを流用しつつ、実際に起業家というキャリアを選択して足を踏み入れる世界は、言葉の通じぬ異国が如く、外部から眺め知識として持っていることから想像するだけではわからない要素に溢れていることを指摘する。

まず著者が注目するのは、資本主義社会における起業家への賞賛である。2010年のGEM (Global Entrepreneurship Monitor) 調査では、起業家になることを「良いキャリア選択」と評価する比率が50%を割るのは59カ国中3カ国のみであり、教育機関や行政機関、マスメディアが成功した起業家を賞賛し新たな起業家の誕生を後押ししている。起業が、社会において正統性を持つ行動であるとする制度化された論理をもっており、促進されているのである。

だが、起業家への賞賛が起業する者を増やす一方で、事業立ち上げの失敗率の高さも招いていると著者は指摘する。そして、起業への賞賛と実際の起業結果としての失敗率の高さのギャップに対して、組織形態の観点から制度としての文化的規範と起業活動の積み重ねとしての青写真を対比させながら、理論的アプローチを試みる。新しい組織は存続のために他の組織との差別化を図りつつ、外部から見た正統性も確保しなければならない。同時に組織の内部ではそのあるべき姿を見出していかなければならない。この点における著者の明確な主張は、「制度に強く縛られる組織と

黙従する個人」という厳格な新制度派理論は起業活動を論じるのには不十分であるということである。起業家の行動が制度に影響されることを認めつつも、制度としての文化的規範はあくまで抽象レベルに留まり実践レベルではそれは不十分なガイドラインにすぎず、起業家はその行動の基礎として用いることができるものは提供しないと断じる。文化的規範とは起業という世界を観客として知っていることであり、それと実際の青写真——具体的なやり方——を知っていることとの間には溝が存在する。これを映画において米国人が日本に実際に滞在して感じる溝と重ね合わせている。本論文は、起業家が制度に導かれるという受動的側面だけではなく、制度の下にエンパワーメントされるという緩やかな新制度派理論に依拠し、現場レベルの具体的な行為への注目を高めるべきと警鐘を鳴らす。

著者は、実際に組織を構築する活動はルーチン・習慣・経験則といったツールを活用して行われており、成功するためには起業家はそのツールを用いて文化的規範と青写真の乖離を埋める必要があるとする。これはSwidler (1986) の「ツールキットとしての文化」の考え方と重なるが、Swidlerが文化の中にツールが存在し、それをどのように用いるかの行為戦略も文化の中で習得されると考えているのに対して、著者は起業という組織創造活動においてはツールそのものも文化から与えられるというよりも起業家が知識のもとに獲得していくものであり、その行為戦略も起業家が家庭環境・教育と訓練・職務経験の3つから習得するものであると主張する。その上で、起業家は、創業に至るまでの生活や仕事と、創業初期の活動を通じて学習すると主張する。そして、後者の実態を知るためには創業プロセスに入り込むエスノグラフィ的研究が必要であると述べる。

最後に著者は、制度に縛られることなく不完全な一連のルーチン等を用いることが、起業行動に多様性をもたらす進化と革新の源となることを指摘し、進化論

的観点から起業家活動を論じる。明確な組織的青写真が無いことが却って革新的な組織形態をもたらすと主張し、この点の解明に向け創業初期の活動を研究することの必要性を訴えて論文を締めくくっている。

本論文の提示する知見は、第一に起業の失敗率の高さの原因を起業家が利用可能なツールの欠如という形で具体的に追求し、その習得手段を明らかにしている点である。起業という行為を感覚的にとらえるのではなく理論的に理解する道筋を示している。第二は、新制度派理論というレンズを用いることで、起業率の高さと失敗率の高さの因果関係に理論的説明を与えている点である。正統性の獲得という行為が起業においては必要条件の一つではあっても十分条件ではないことを明らかにして、新制度派理論へ一石を投じている。起業という組織を創る行為においては、制度がすべてを規定するものではないからこそ、新しい形態が生まれると著者は考える。もう一つは、キャリア形成プロセスを通じた起業家の資質獲得の可能性を提示している点である。教育と訓練、および職務体験を通じて、経験のもとに知識を学んだ上での起業が成功確率を高める可能性を提示している。

ただし、本論文には課題も残されている。理論研究であるがその主張を裏付ける論拠が十分に提示されているとはいえず、消化不良の感は否めない。具体的なツールの中身も漠然としており、著者自身も記している通り今後フィールド研究を通じて具体的な創業プロセスにおける起業家の行為の実態に関するデータの蓄積が望まれる。

本論文における日本を舞台とする映画のタイトルの引用はあくまで制度が描き出す世界と実際の世界のギャップを示す意図であるが、日本では環境の特殊性を重ね合わせて読むことで更なる示唆が得られる。前述の2010年のGEM調査における起業家になることを「良いキャリア選択」と評価する比率の最下位は日本であり、しかも28.4%という値は次点の46.1%とも大きな開きがある。日本は世界でも稀な企業家精神が尊ばれない国であり、起業を促す制度的環境は存在しない。一方で日本の起業失敗率は低い。本論文で引用されているOECD 21カ国平均の起業後5年間生存率が52%であるのに対して、日本は82%である(中小

企業庁 2011)。映画で日本はやや誇張されて特殊な文化を持つ場所として描かれていたが、実際に起業を取り巻く環境で日本の特殊性は際立っている。

日本では制度的支援の欠如を乗り越えた人だけが起業まで辿り着くことができ、起業することできる人は効果的なツールの欠如を克服する力が高い。ところが現在の日本の起業家教育は制度的な支援に傾倒している。正統性を描いて起業を促すことに焦点が当たり、成功した起業家をロールモデルに起業を煽る。しかしながら本論文の知見に従えば、それは制度的支援に留まるものであり、具体的な青写真を描くツールが伴わなければ徒に失敗する起業を増やすだけになるであろう。起業家教育は、ツールの習得を促し成功する者を育てることへ軸足を移すべきであろう。

起業家教育でもう一つ注目すべきは、自ら起業するのではなく初期の起業活動へチームメンバーとして参画することに対する制度的支援である。起業プロセスは起業家個人の活動ではなくチームとしての活動である(Cooney 2005)。映画では米国人男女が文化的疎外感を癒しあい適応したように、起業においても起業家と初期段階の参画者がチームを組んで支えあうことが起業活動を成功に導く。不完全な青写真を実現するために用いることが可能なツールも、起業家個人による習得のみでなく、チームとしての初期参画者が習得して持ち寄ることが成功を引き寄せる。起業家としてのキャリアが賞賛されない日本では、起業初期段階に参画することも賞賛されず、それは初期のオペレーションを支える人的資源の調達困難をもたらす。起業することだけでなく起業初期段階にメンバーとして参画することを正統化し、起業活動のすそ野を広げる必要があることも、本論文は考えさせてくれる。

参考文献

- 中小企業庁 (2011) 『中小企業白書 [2011年版]』同友館。
Cooney, T. (2005) "What is an entrepreneurial team?" *International Small Business Journal*, Vol.23 (3), pp.226-235.
Swidler, A. (1986) "Culture in action: symbols and strategies." *American Sociological Review*, Vol.51, pp.273-286.

こばやし・ひでお 多摩大学経営情報学部准教授。組織マネジメント、アントレプレナーシップ専攻。