

中小企業のレゾンデートルを形成する人的資本経営

西 本 山 海*

キーワード：中小企業、レゾンデートル、人的資本経営、ステークホルダー理論、
人的資本理論

1 研究の目的

本研究は、従来の企業の社会的責任（corporate social responsibility, CSR）や共有価値創造（creating shared value, CSV）理論に内在する経営意思決定の構造的矛盾を超克し、地域社会（4-1を参照）における中小企業（4-2を参照）のレゾンデートル（raison d'être）形成を意識した人的資本経営を探索的研究により明らかにすることを目的とする。

なお、本研究で用いる「人的資本経営」とは「人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」（経済産業省, n.d.）を指す。

2 先行研究との位置関係

2-1 CSR/CSV 理論の先行研究

2-1-1 Bowen (1953)

Bowen (1953) は CSR 概念を先駆的に体系化している。Bowen は「企業は利潤追求だけでなく、社会の福祉や価値観に沿った意思決定を行うべきである」と主張し、企業の「社会的権力」に伴う CSR を強調している。CSR を「実業家が、社会が一般的に望む目的や価値観に沿った政策を追求し、意思決定を行う義務」と定義し、この責任の根拠として、(a) 社会一員としての道徳的義務、(b) 長期的な企業成長のための社会安定の必要性、(c) 株主以外のステークホルダーへの配慮を挙げ

* 長崎県立大学大学院地域創生研究科博士後期課程

ている。Bowenは具体的な責任領域には労働環境の改善・消費者保護・地域貢献・公益活動が含まれると論じており、CSRの基礎的枠組みを提示した点で歴史的意義が大きい。

2-1-2 Friedman (1970)

Friedman (1970) はCSRを厳しく批判し、自由市場経済における企業の本質的な役割を再定義している。Friedmanの主張の核心は、「唯一のCSRは、ルール（法と倫理的慣習）の範囲内で利潤を追求すること」にあり、この立場を支える倫理を、以下のように展開する。第一に、CSRの概念そのものに疑義を呈している。企業は「人工的な存在」に過ぎず、責任を負う主体はあくまで株主や経営者個人であり、特に、経営者は株主の代理人として行動すべきで、株主の利益である利潤の最大化に反する行動、例えば、環境保護のため利益を犠牲にしたり、インフレ抑制のために価格を据え置いたりすることは、「他人の資金を無断で流用する課税行為」に等しいと批判し (p. 123)、このような行為は民主的な手続きを欠き、政府の役割を侵す「社会主義的な発想」につながると主張している。第二に、市場メカニズムの優位性を強調している。自由競争は個人の自発的な選択に基づく「合意」を原則とし、政治的メカニズムによる強制的な一致とは根本的に異なり、経営者が社会目標を追求することは、専門性の欠如（例えばインフレ対策の知識不足）や持続可能性の問題（例えば株主の反発や競合他社への顧客流出）を引き起こすと指摘し、「他人を『搾取』するのは、利他的な目的であっても許されない」と述べ、市場の自律性を擁護している (p. 125)。第三に、例外事例と偽善的な戦略を指摘している。個人事業主が自己資金で社会的活動を行う場合は自由であるが、大企業のCSR表明、例えば、地域貢献や慈善活動は、「長期的な利益追求の隠れ蓑」に過ぎないと断じている (p. 126)。ただし、Friedmanはこれを「窓飾り」と表現しつつも、制度的に是認される現実は認めており、こうした行為が「利益追求は悪」という世論を助長し、価格統制を招く点を危惧している。結論として、FriedmanはCSRを「自由社会を破壊する根本的に破壊的な教義」と位置付け (p. 126)、企業の役割を厳格に利潤追求に限定する必要性を訴えている。

2-1-3 Carroll (1991)

Carroll (1991) はCSRを「経済的責任」「法的責任」「倫理的責任」「慈善的責任」の4層から成るピラミッドモデルで体系化し、ステークホルダー管理と倫理的経営の実践的枠組みを提示している。CarrollはCSRを優先順位に基づく階層構造

として定義し、基盤となる「経済的責任」は企業の存続に不可欠な利益追求を指し、競争力と効率性の維持を要件としている。次に、「法的責任」は法規制順守を社会との「暗黙の契約」と位置付け、第三層の「倫理的責任」は法を超えた公平性や正義を要求し、最上層の「慈善的責任」は芸術支援や地域ボランティアなど自発的な社会貢献を包含し、必須ではないが信頼構築に寄与するとしている（pp. 40-42）。ステークホルダー管理では株主・従業員・顧客・地域社会など多様な利害関係者の「正当性（legitimacy）」と「権力（power）」を分析する必要性を強調している。具体的には、(1) ステークホルダーの特定、(2) 要求内容の理解、(3) 機会と課題の抽出、(4) 責任の分類（経済・法・倫理・慈善）、(5) 戦略策定の5段階プロセスを提案している（p. 43）。Carrollは経営者の倫理観を「非倫理的経営」「非倫理的中立経営」「倫理的経営」に分類し、ステークホルダーへの対応を比較している。「非倫理的経営」は利益最大化のために法や倫理を無視し、「非倫理的中立経営」は倫理を意識せず法の最低限を遵守するが、無意識に社会へ悪影響を与えるリスクがあり、対照的に「倫理的経営」は歴史的建造物の保全や従業員の権利保護など、法の精神を超えたリーダーシップを発揮すると指摘している（pp. 44-47）。Carrollは短期的利益に囚われない「倫理的経営」の制度化を提言し、特に「無意識のアンモラル経営」の回避を促しており（p. 48）、企業が社会的信頼を獲得するための具体的な行動指針を提供している点で学術的・実務的意義が大きい。

2-1-4 Elkington (1997)

Elkington (1997) は企業の持続可能性を測る指標「トリプルボトムライン（triple bottom line、TBL）」を提唱している。Elkingtonは企業の成功を「利益（profit）」（財務的成果）だけでなく、「社会的責任（people）」（人権、労働環境、地域社会への配慮）、「環境的責任（planet）」（資源管理や生態系保護）の3軸で評価すべきと主張している。また、企業が持続可能性を実現するために乗り越えるべき課題として「市場の革命」（グローバル化と倫理的消費の台頭）、「価値観の革命」（ステークホルダーの意識変化）、「透明性の革命」（企業のCSR報告書による情報開示と説明責任の強化）、「ガバナンスの革命」（政府規制だけでなく、自主的な企業統治の必要性）、「技術の革命」（環境負荷の少ないイノベーションの推進）、「資源の革命」（有限な資源から再生可能エネルギーへの転換）、「時間軸の革命」（短期的利益から長期的視野への転換）の7つの革命的变化を挙げ、特に「時間軸の革命」の重要性を強調している。さらに、TBL導入には「持続可能性の測定」（環境負荷や社会への影響を定量化する指標の開発）、「ステークホルダー・エンゲージメント」（顧客、

従業員、地域社会との対話)、「サプライチェーン管理」(倫理的調達やフェアトレードの導入)の必要性を指摘し、経済・社会・環境の実践的なバランスを求めている。

2-1-5 Porter and Kramer (2006)

Porter and Kramer (2006) は従来の CSR アプローチが「断片的で戦略と無関係」(p. 78) であると指摘し、企業と社会の相互依存関係を戦略的に活用する「共有価値 (shared value)」の概念を提唱している。Porter and Kramer は CSR を「慈善活動」や「リスク管理」から「競争優位性の源泉」(p. 79) へと転換する必要性を強調し、(a) 従来の CSR の「道徳的義務」は倫理的な善行を追求するが社会的便益と経済的コストのバランスが不明確、(b) 「持続可能性」は長期的視点が曖昧で短期的コストを軽視、(c) 「事業許可 (license to operate)」は外部ステークホルダーの要求に応じる受動的姿勢、(d) 「レピュテーション」はイメージ向上に偏り、実質的な社会影響が測定不能といった4つの論理に基づき「断片的」であると批判し、その問題点として、(a) 企業と社会を対立軸で捉え短期的な対応に終始、(b) 社会課題と企業戦略が分断され効果が限定的、(c) CSR 報告書が形式的、(d) ステークホルダー満足度の過渡な重視の4点を指摘している (pp. 80-84)。新しい戦略的 CSR の核心は、バリューチェーン分析と競争環境の社会的要因の統合にある (pp. 82-83)。企業活動が社会に与える影響 (例えば雇用創出や環境負荷) を「Inside-Out」、社会条件が企業の競争力に与える影響 (例えば教育水準やインフラ) を「Outside-In」と定義し、社会的課題を「一般的課題」「バリューチェーン関連課題」「競争環境関連課題」に分類し、特に「競争環境関連課題」を戦略的重点として焦点を当てることを推奨している (pp. 83-87)。Porter and Kramer は「CSR から企業と社会の統合 (corporate social integration) へ」(p. 92) と結論づけ、社会課題の解決が企業の持続的成長を支え、社会価値と経済価値を両立する CSV が長期的な企業成功の鍵であると主張している。CSR を「戦略論」に統合し、実践的な枠組みを提供したことと、企業が社会課題を「機会」として捉える視点を確立した点で学術的・実務的意義が大きい。

2-1-6 Porter and Kramer (2011)

Porter and Kramer (2011) は現代の資本主義システムが社会・環境問題の原因として批判され、企業への信頼が低下している現状を指摘し (pp. 4-5)、従来の CSR や短期的利益追求は社会的課題との対立を生み、持続可能な成長を阻害して

おり (p. 4)、この課題を解決するために CSV の概念を提唱し、経済的価値と社会的価値を同時に創造する新しい経済戦略の必要性を強調している (p. 5)。CSV は「社会のニーズをビジネスチャンスと捉え、イノベーションを通じて解決する」ことを核心としており (p. 6)、単なる慈善活動や利益分配ではなく、価値の総量を拡大することを目指す点に特徴がある (p. 6)。具体的には、健康・環境・教育など社会的ニーズを新たな市場として開拓する「製品と市場の再定義」、資源効率・労働環境・サプライヤー連携の改善で競争力を強化する「バリューチェーンの生産性再定義」、企業の成功と地域経済の発展を連動させる「地域クラスターの構築」の3つの方法で実現する (pp. 7-11)。また、資本市場は短期的利益より長期的価値を評価する仕組みを構築する必要性を強調している (p. 17)。Porter and Kramer は CSV が「資本主義の次なる進化形」であり、企業が社会的課題を解決することで持続可能な成長と社会の信頼回復を実現できると結論付け (p. 17)、「すべての利益が平等ではない」と述べ、社会に貢献する利益こそが未来の資本主義を支える」と主張している (p. 15)。

2-1-7 Vogel (2005)

Vogel (2005) は CSR の可能性と限界を経済的・実証的な観点から分析している。その核心的な主張は CSR が「市場の美德」として一定の役割を果たす一方で、その効果は市場原理や利益追求の論理によって制約されるという点にある。CSR はブランド価値の向上や従業員の士気向上といった「ビジネスケース」を持つ事例を認めるものの、こうした取り組みは短期的な収益に直結しない場合に企業が消極化する傾向を指摘し、CSR の限界を明らかにしている。さらに、グローバル化が進む現代において、多国籍企業のサプライチェーン管理や発展途上国の労働問題など、CSR の課題が複雑化している点を強調している。しかし、企業の自主的な努力だけでは環境破壊や貧困といった構造的な社会問題を解決できず、政府による規制や政策の補完が不可欠であると論じている。Vogel は CSR を戦略的に活用した成功事例を紹介する一方で、「良い企業」が必ずしも市場で成功しない現実にも注目する。CSR への過剰な期待を戒め、社会課題の解決には「企業の自主性」「法的規制」「消費者や NGO の監視」の3つの要素の連携が重要であると提言している。最終的には CSR を現実主義的に評価しつつ、その可能性を最大化するためには市場メカニズムと公的介入のバランスが鍵であると結論付けている。

2-1-8 Banerjee (2008)

Banerjee (2008) は CSR、持続可能性、企業市民権 (corporate citizenship) に関する現代の言説を批判的に分析し、表面上は「開放的」な修辞を用いるが、実際にはそれらが大企業の権力を正当化し強化するための「イデオロギー運動」として機能し、これらの概念は企業の利益に基づいて定義され、外部のステークホルダーの利益を制限していると主張している (pp. 3-4)。ステークホルダー理論を「ステークホルダー植民地主義」と批判し、企業が先住民コミュニティとの対話を「開発推進の手段」として利用する構造的な不均衡を例示し (pp. 22-23)、持続可能性の概念はブルントラント報告 (World Commission on Environment and Development, 1987) が提唱する「将来世代のニーズ」との整合性が企業によって「持続可能な成長」へと歪められ、S&P ダウ・ジョーンズ・インデックスのように株主価値最大化の戦略に再定義されていることを指摘している。Banerjee は CSR が「善意のレトリック」に留まる限り真の社会変革は不可能であるとし、企業の法的枠組みの再構築や国際的なアカウンタビリティの強化 (pp. 37-39)、批判管理学的観点から企業とステークホルダーの対話における権力関係などに焦点を当て、「企業の利益」に縛られた利益追求と倫理の矛盾を超える代替的経済モデルの構築を提言している (pp. 39-41)。

2-2 研究の位置関係

従来の CSR/CSV 理論は企業活動における利益追求と倫理的責任の統合を目指す一方で、根本的に「企業の利益」に縛られた内在的限界を抱えている。Bowen (1953) が提唱した CSR の原初的理念は企業を社会の道徳的主体と位置付けたが、Friedman (1970) の批判が示すように、現代資本主義システム下では「株主利益の最大化」という論理が常に優先される構造的矛盾が存在する。Carroll (1991) のピラミッドモデルや Elkington (1997) の TBL は多元的責任のバランスを追求するが、経済的責任を基盤とする階層構造そのものが倫理的・慈善的責任をオプション化し、利益との衝突時に後退する脆弱性を内在させている。

Porter and Kramer (2011) が提唱する CSV は社会課題の解決を競争優位の源泉と再定義することでこの矛盾の克服を試みている。しかし、その実践は市場原理に適合する「ビジネスケースのある社会課題」に限定されがちであり、Vogel (2005) が指摘するように短期的収益に直結しない領域での消極化や、Banerjee (2008) が批判する「持続可能な成長」への概念のすり替えを招いている。CSR 報告書や SDGs 経営の普及にもかかわらず、環境破壊や格差拡大が続く現実はこちら

の理論が企業の自主性に依存する「善意のガバナンス」モデルの限界を露呈している。

根本的な課題は企業の意思決定構造そのものが株主利益優位に設計されている点にある。ステークホルダー理論における非資本的ステークホルダーの利害が形式的に対話枠組みに組み込まれつつも、最終決定では切り捨てられる構造が持続している。

この矛盾を克服するためには従来の CSR/CSV 理論の延長線上ではなく、地域社会における企業のレゾナデートルを意識したステークホルダー理論の再構築と、それを根本から支える人的資本経営の定義が不可欠である。

3 研究の方法

本研究は地域社会における中小企業のレゾナデートル形成と人的資本経営の役割を明らかにするため、以下の研究手法を組み合わせ、批判的考察により結論を導出する。

3-1 国際比較分析

中小企業の定義に関する政策的差異を明らかにするため、日本（中小企業基本法）、アメリカ（米国中小企業庁 [Small Business Administration, SBA] 基準）、欧州連合（EU）（EU Recommendation 2003/361/EC）、OECD、世界銀行の定義を比較し、各国の制度設計が地域特性や政策目的に応じて戦略的に構築されていることを示す。

3-2 文献探索的アプローチ（探索的研究）

先行研究の体系的レビューを通じ、中小企業のレゾナデートルと人的資本経営に関する理論的枠組みを構築する。まず、経済学における人的資本概念を出発点とし、Schultz（1961）の教育投資理論と Becker（1993）の訓練費用分担モデルを批判的に検討する。次に、社会学的視点では Granovetter（1985）の埋め込み性理論と Putnam（2000）の社会関係資本理論を統合し、Berger（1986）の中間集団概念を接合する。さらに、先行研究の実証研究（e.g., Birch, 1979; Johnson Jorgensen et al., 2020）を比較検証し、理論間の矛盾や補完性を抽出する。

3-3 理論的統合（理論再構築）

CSR/CSV 理論の限界を超克するため、以下の3段階で新たなフレームワークを構築する。

- ・第1段階：Granovetter（1985）の「埋め込み性」とPutnam（2000）の社会関係資本を基盤に、地域ネットワークの経済的機能を再定義する。
- ・第2段階：Freeman（2010）のステークホルダー理論とBecker（1993）の人的資本理論を接合し、「地域価値共創モデル」を提案する。
- ・第3段階：Branco and Rodrigues（2006）の資源ベースの視点を応用し、地域特化型の人的資本投資を競争優位性の源泉として位置付け理論化する。

3-4 批判的考察による仮説提示

既存理論の矛盾点を明示しつつ、中小企業のレゾナデートルを形成する人的資本投資に「教育投資＝地域アイデンティティ醸成」という新たな命題を導出する。これにより、人的資本経営を「地域の暗黙知伝承」と「経済合理性」の両立ツールとして再定義する。

4 定義

4-1 地域社会の定義

Berger（1986）は「人間的な規模」とは大規模化・グローバル化した資本主義システムがもたらす非人格的な関係性に対抗し、個人が直接的なつながりや意味を感じられる「小さな単位」で社会・経済活動を営むことを指し、具体的には、(a) 顔の見える関係性（中小企業や地域コミュニティ内での活動を通じ、個人が「匿名性」に埋もれず、オーナー・従業員・顧客が相互に認識し合い、責任や信頼を伴う関係を築くこと）、(b) 共同体への埋め込み（経済活動が地域の文化・価値観・ニーズと密接に結びつき、利益追求だけでなく「共同体の福祉」を意識した意思決定が行われること）、(c) 管理可能な規模（組織や事業が拡大しすぎず、個人が全体を把握し、意識疎通や調整が可能な範囲に留まることで、疎外感を軽減し、「自分が社会に貢献している」という実感を維持できること）、(d) メディエーティング・ストラクチャーの中核（国家やグローバル企業のような巨大システムと個人の間に位置し、両者の緊張を緩和する「中間集団」として機能すること）の4点の特徴を持つと述べている（pp. 170-175）。

本研究では、「地域社会」をBerger（1986）の提唱する「人間的な規模」として

個人が直接的なつながりや意味を感じられる「小さな単位」で社会・経済活動を営む小規模コミュニティと定義する。

4-2 中小企業の定義

我が国における中小企業の定義は中小企業基本法に基づいて定められており、業種ごとに資本金や従業員数などの基準が異なっている。例えば、同法第2条第1項第1号では製造業・建設業・運輸業などは資本金3億円以下、または従業員数300人以下の企業を中小企業と定めている。この定義は政策的な支援策の対象範囲を明確にするために用いられ、経済産業省や金融機関の統計・制度設計にも反映されている。

アメリカではSBAが業種ごとにNAICSコード（北米産業分類システム）を基に中小企業の規模基準を設定しており、競争力や市場シェアを考慮し、定期的に見直しを行っている。例えば、製造業では従業員数が主要な判断基準となっており、具体的には、13 C.F.R. § 121.201において過去12か月間の平均従業員数が500人以下の企業と定義している（U.S. Small Business Administration, 2020）。この基準は、企業が政府調達や支援プログラムに応募する際の資格判断に利用される。

EUでは2002年5月に採択されたEU Recommendation 2003/361/ECがEU域内における中小企業の定義を標準化するための枠組みを示しており、中小企業を従業員数250人未満であり、かつ年間売上高が4,000万ユーロ以下または貸借対照表総額が4,300万ユーロ以下の企業と定義している。さらに、中小企業は独立した事業体であり、他企業や外部投資家による資本・意思決定の支配が25%を超えないことが条件となっている。この定義は詳細なカテゴリ分類もしており、企業規模を「零細企業（micro）」（従業員数10人未満、売上高200万ユーロ以下）、「小規模企業（small）」（従業員数10から49人以下、売上高200万から1,000万ユーロ以下）、「中堅企業（medium-sized）」（従業員数50から249人以下、売上高1,000万から4,000万ユーロ以下）の3段階に分類している。この勧告は経済のグローバル化やインフレーションを反映したもので、特に、EU共通の研究開発プログラムや地域振興策において企業規模に応じた支援を適切に分配する基盤となっている（European Commission, 2003, pp. 5-9）。

OECD（2019）では、中小企業を従業員数が250人未満の企業と定義し、国際比較の際には国ごとの政策上の定義との整合性に注意を要することを指摘している（p. 36）。

World Bank（2020）では中小企業の定義を従業員数5から300人程度および年間

売上高や資産規模に基づいて分類すると説明している（Section 1, Paragraph 1-2）。ただし、低所得国では従業員数がより少ない場合も中小企業とみなされることを補足している。また、経済発展段階や産業構造の違いによって中小企業の定義が柔軟に調整される必要性を強調している。例えば、製造業とサービス業では従業員数や資本要件が異なるため、一律の基準を適用できないと述べている（Section 2, Paragraph 1-2）。

中小企業の定義については各国・地域が経済構造や政策目的に応じ、従業員数、資本金、売上高、資産額、業種特性など独自の基準を採用しており、単なる統計分類だけではなく経済的生態系を反映させた経済政策の戦略的ツールとして機能している。

本研究が対象としている中小企業は、「人間的な規模」の小規模コミュニティにおいて地域に根差した顔の見える関係を構築し、地域社会のため積極的な人的資本投資を行っている地元企業である。

5 中小企業のレゾンデートル

5-1 Birch (1979)

Birch (1979) は Dun & Bradstreet の企業データ (1969-1976年) を用い、米国における雇用創出メカニズムを分析し、(a) 雇用増の80%は新規企業の誕生 (births) と既存企業の拡張 (expansions) に依存し、企業の物理的移転の影響は無視できる (年間0.1%未満; pp. 22-24)、(b) 従業員20人未満の小規模企業が全雇用創出の66%を担い (p. 30)、特に独立系企業が半数以上を占める (p. 29)、(c) 設立4年未満の若い企業が雇用創出の75%以上を占め (p. 32)、大企業の貢献は15%未満である (p. 30) ことを明らかにし、経済政策の焦点を大企業から地域の起業家エコシステムへ転換する必要性を提示している。

5-2 Granovetter (1985)

Granovetter (1985) は経済行動が「社会的関係のネットワークに埋め込まれている (embeddedness)」という理論を提唱した (pp. 481-483)。従来の経済学が想定する社会規範を無視し、「低社会化 (undersocialized)」した個人の合理的選択や、「過社会化 (oversocialized)」した社会規範や価値観への盲従を批判し、両極端を避け、継続的な社会的関係が取引コストを低下させ、信頼や協力を促進すると指摘している (pp. 483-485)。中小企業は地域密着型のネットワークが競争優位の源泉

となり (pp. 497-498)、こうしたネットワークは地域コミュニティにおける「顔の見える関係」を通じた信頼醸成に依存しており、契約書に明文化されない暗黙の了解 (例えば品質管理や納期遵守) が機能し (pp. 490-491)、さらに、地域特産品産業では世代間の技術承継や地域金融機関との密接な連携が中小企業の持続可能性を支えると述べている。政策的には地域の社会資本 (social capital) を強化する施策が有効であると指摘している (pp. 504-505)。例えば、商工会議所によるビジネスマッチング支援や地域ブランドの共同開発は、ネットワークの「埋め込み性」を高め、取引コストを削減する (p. 507)。ただし、デジタル化が進む現代ではオンライン取引の拡大により地理的近接性の重要性が低下する一方、地域の「ストーリー性」や人的ネットワークが新たな付加価値として注目されることを述べている (p. 498)。Granovetter は結論として、経済分析において社会資本の構造を無視することは誤りであり、特に中小企業の戦略や政策設計には「埋め込み性」の視点が不可欠であることを強調している (pp. 506-507)。

5-3 Berger (1986)

Berger (1986) は中小企業を「地域社会の核」 (pp. 120-125) と位置付け、これらが地域経済の安定性 (例えば雇用の持続性)、社会的ネットワークの形成 (例えば企業オーナーと従業員・地域住民間の信頼関係)、文化的アイデンティティの維持 (例えば地域固有の伝統の継承) を通じてコミュニティの結束力を強化することを論じた (pp. 130-135)。特に、マルクス主義が指摘する「資本主義 = 共同体の破壊」という批判に対し、中小企業は「メディアエーティング・ストラクチャー」として機能し、個人と巨大社会システムの間位置して孤立を防ぐ役割 (pp. 140-145) や、地域固有の社会関係資本 (ローカル・キャピタル) を醸成する役割 (pp. 150-151) を果たすと反論している。さらに、イタリアの産業地区やアメリカ地方都市の事例 (pp. 160-165) を挙げ、中小企業が技術革新や地域アイデンティティ維持に貢献することを実証的に示しつつ、現代のグローバリゼーション批判や地産地消の意義を強調している。Berger は資本主義を単純に「善」または「悪」と断じるのではなく、その中で中小企業が持つ「社会的機能」に焦点を当て、地域社会の核として中小企業は経済合理性だけでなく、「人間的な規模 (human scale)」を維持するための鍵だと説明している。

5-4 Johnson Jorgensen et al. (2020)

Johnson Jorgensen et al. (2020) は持続可能性を目的として、家族経営企業の

オーナーと地域コミュニティの相互関与がビジネス成功に及ぼす影響を19年間の縦断調査（サンプル数71）により分析した（pp. 1-2）。理論的枠組みとして、社会資本（外部ネットワークの情報共有と信頼）、コミュニティの社会的責任、持続可能な家族ビジネス理論、および起業家相互依存理論を拡張し、オーナー・地域機関・コミュニティの相互依存に「関与レベル」を追加している（pp. 3-5）。調査結果では、オーナーの高関与（57.8%がHHタイプ：高関与・高支援）が主観的成功（49.3%）、利益達成（35.3%）、目標達成（40.8%）と強く相関し（pp. 9-11）、男性・若年層・大卒・健康状態良好なオーナーは関与が高く、小規模企業や地方都市の企業は関与傾向が顕著であることを明らかにしている（p. 10）。一方、家族企業は「コミュニティが企業に貢献しない」と認識し、緊急時以外の地域協働が稀である点も指摘している（pp. 11-12）。Johnson Jorgensen et al. は起業家教育における社会的責任やネットワーク構築や地域と企業の協働を促進するプログラムの政策立案への応用可能性を示唆し、地域経済の持続性には「相互関与による社会資本構築」が不可欠と結論付けている（p. 14）。

5-5 Putnam (2000)

Putnam (2000) はアメリカ社会における小規模コミュニティの衰退に焦点を当て、社会関係資本を「個人間のつながり—社会的ネットワークと、そこから生まれる互惠性の規範および信頼性」（p. 19）と定義し、社会関係資本を「結束型（bonding）」と「橋渡し型（bridging）」に分類した。結束型は家族や民族コミュニティなど同質的な集団内の強化な紐帯を指し、結束力が強い一方で排他的になり得ること、一方、橋渡し型は地域イベントでの多世代交流など異質な集団間の緩やかな関係を指し、多様な資源を共有できるが維持コストがかかり、地域社会における情報共有の効果性は、この両類型の均衡に依存することを指摘している（pp. 19-23）。結束型は、例えば地元商店街の強固なネットワークのように情報の深い信頼を醸成する一方、橋渡し型は地元商店街と観光協会との連携のように多様な情報を外部に拡散し、両類型が補完的に機能する場合、伝統技術のビジネス化のように地元資源をイノベーションに結びつけることができるが、両類型の均衡が崩れると、閉鎖的共同体での情報停滞（結束型過剰）や、都市部の災害時共助不足（橋渡し型過剰）といった課題が生じることを指摘している（pp. 22-23）。また、「地域経済の密度が高いほど、市民的関与が活性化し」（p. 290）、「地域密着型の雇用は人々に所属意識を与え、コミュニティへの投資意欲を高める」（p. 298）ことを指摘し、中小企業を地域の信頼と協働を支える経済的基盤として位置付け、「地域ビジネスの空洞

化は人々が場所に根ざす機会を奪った」(p. 303) ことを指摘し、中小企業の衰退を社会関係資本低下の一因と分析している。

5-6 小括

中小企業のレゾンデートルとは地域経済における雇用創出機能 (Birch, 1979, pp. 22-32)、社会関係資本の醸成 (Granovetter, 1985, pp. 481-507)、コミュニティの結束力強化 (Berger, 1986, pp. 120-165)、持続可能な相互関与の構築 (Johnson Jorgensen et al., 2020) および社会関係資本の均衡的發展 (Putnam, 2000) という多層的機能に求められる。具体的には、(a) 新規創出企業と若年企業が地域の雇用を担う経済的基盤としての役割 (Birch, 1979, p. 32)、(b) 地域密着型ネットワークを通じた暗黙の信頼形成 (Granovetter, 1985, pp. 490-491)、(c) 個人と巨大システム間の「中間集団」としての社会的緩衝機能 (Berger, 1986, pp. 140-145)、(d) 企業オーナーと地域コミュニティの高次元相互関与による持続可能性実現 (Johnson Jorgensen et al., 2020, p. 22) が相互補完的に作用し、「人間的な規模」を維持しながら経済合理性と社会性を統合するレゾンデートルを構成する。中小企業のレゾンデートルとは、中小企業が単なる経済主体ではなく、地域社会のアイデンティティ維持・技術承継・信頼醸成を支える「社会的インフラ」として機能することである。

図表 1 中小企業のレゾンデートルの構成要素

レゾンデートル	中核機能	成果
・ 地域社会の「社会的インフラ」	・ 雇用創出機能 ・ 地域密着型ネットワークの醸成 ・ 中間集団としての社会的緩衝機能 ・ 持続可能な企業オーナーと地域コミュニティの高次元相互関与	・ 「人間的な規模」の維持 ・ 地域社会のアイデンティティ維持 ・ 暗黙の信頼形成 ・ コミュニティの結束力強化 ・ 社会関係資本の均衡的發展

出所：筆者作成

6 中小企業のレゾンデートルを形成する人的資本経営

6-1 人的資本理論

Smith (1776/2003) は「国富論」において、労働者の技能や教育が経済的価値を生む固定資本の一種であると指摘しているが、これが人的資本概念の萌芽とされている。

Schultz (1961) は経済学者が人的資本の分析を避けた理由として「人間を資本とみなすことは奴隷制を連想させる」という論理的抵抗 (p. 5) や、労働力を「均

質な単純労働」と仮定する古典派経済学の限界を指摘し、教育や技能の差異を無視した従来の生産性分析を「現実から遊離した理論」と批判している（p. 6）。1900年から1956年にかけて、アメリカにおける人的資本の蓄積は物的資本の約2倍の速度で成長し、国民所得増加の「未解明部分の30-50%を説明する主要因」となり（pp. 11-13）、特に高等教育の収益率は9-11%と推定され、物的資本投資と同等以上のリターンを生んでいると強調している。低所得国支援においては「工場や機械の提供だけでは不十分」と警告し、「技術知識と教育インフラへの投資こそが持続的成長の基盤」（p. 16）と主張している。さらに国内政策では税制の人的資本優遇や労働移転支援プログラムの必要性を提唱している（pp. 13-14）。

Mincer（1958）は個人の所得格差を説明する機会の不平等や遺伝的能力など従来の要因に異議を唱え、教育や職業訓練への投資が人的資本の蓄積を通じて所得分布を形成するという理論的枠組みを提案している。学費や機会費用など人的資本投資の費用と将来所得の増加など便益を比較し、投資が限界費用と限界便益が均衡する点で決定されると論じている。さらに教育年数が長いほど所得が逡増的に上昇し、労働経験も逆U字型の所得プロファイルに影響すると指摘している。実証分析では教育と所得の正の相関を支持する結果を示し、政策面では教育機会の均等化が格差縮小に重要だと結論付けている（pp. 281-302）。

Becker（1993）は人的資本理論を体系的に分析し、教育や訓練への投資が個人の生産性と生涯所得に与える影響を強調している。人的資本を知識やスキルの蓄積として定義し、直接費用・機会費用など教育費用と賃金上昇など期待収益の比較を通じた合理的選択モデルで説明している。複数企業で活用可能なスキルである一般訓練と、特定企業に依存するスキルである特殊訓練の費用分担構造を区別し、前者は労働者、後者は企業が主に負担すると論じている。実証分析では高等教育が生涯所得を増加させる傾向を確認する一方、社会構造や個人の生来の能力が結果に影響する「能力バイアス」の可能性も指摘している。政策的には教育補助金や職業訓練プログラムが経済格差の緩和に寄与することを提言している。

Spence（1973）は労働市場における情報の非対称性に焦点を当て、教育が生産性向上の手段ではなく、雇用主への「シグナル」として機能する理論モデルを構築している。雇用主は求職者の真の能力を直接観察できないため教育水準をシグナルとして利用し、期待生産性に基づいて賃金を決定することを説明し、このモデルでは高能力者は低コストで教育を修得できると仮定され、高能力者と低能力者が異なる教育水準を選択する分離均衡が成立する場合、教育が有効なシグナルとなる一方、全員が同じ教育水準を選択する混同均衡では教育はシグナルとして機能せず、社会

的に非効率なリソース配分が生じ、シグナリングが個人合理性と社会効率性の乖離を引き起こす可能性を指摘している (pp. 355-374)。

人的資本理論は教育・訓練・技能形成への投資が個人の生産性向上と経済成長の原動力であることを実証し、理論的枠組みでは教育投資が機会費用と期待収益の比較を通じた合理的選択として説明され、人的資本の蓄積が所得分布を形成するメカニズムを明らかにしている。教育年数と所得の通増的關係や逆U字型キャリアプロファイルは、職業生涯における人的資本の動的蓄積過程を反映し、特に一般訓練/特殊訓練の区分は企業と労働者の投資インセンティブ構造に理論的深化をもたらしている。しかし、シグナリング理論は教育が真の生産性向上ではなく能力選別機能を果たす可能性を指摘し、人的資本投資の個人合理性と社会効率性の乖離という新たな課題を提示しており、この理論的対立は人的資本経営の効果測定における複雑性を浮き彫りにしている。現代社会において人的資本は物的資本と並ぶ成長の双翼として位置付けられ、知識基盤社会における経営的優先順位の転換を促す理論的基盤を提供している。

6-2 Freeman (2010)

Freeman (2010) は「株主利益の最大化」を至上命題とするモデルを批判し (pp. 15-18)、企業の持続可能性には顧客、従業員、取引先、地域社会など多様なステークホルダーの利益を統合することが不可欠であると主張している (p. 27)。Freeman はステークホルダーを「企業の活動に影響を与え、または影響を受けるあらゆる個人・集団」と定義し (p. 33)、直接的ステークホルダー (例えば株主や従業員) と間接的ステークホルダー (例えば政府、NGO、自然環境) を区分して分析する枠組みを提示し (pp. 35-38)、理論的枠組みとして、ステークホルダーを「権力」「正当性」「緊急性」の3軸で評価する「ステークホルダー・マップ」 (pp. 67-72) や、企業とステークホルダーが協働して価値を創造する「価値共創モデル」を提唱している (pp. 103-109)。Freeman は人的資本を「従業員の知識・技能・創造性が組織に提供する戦略的価値」と定義し、ステークホルダー理論の実践において核心的な役割を果たすと論じている (pp. 89-92)。従来の人的資源管理が「コスト削減の対象」とみなす傾向を批判し、人的資本を「長期的な価値共創の源泉」として再定位する必要性を強調している。特に、従業員を「直接的ステークホルダー」と位置付け (p. 76)、彼らのエンゲージメント向上が顧客満足度や株主リターンに波及する「連鎖的価値創造プロセス」を提唱している (p. 154)。具体的には、(a) 人的資本への投資 (例えば教育プログラムやワークライフバランス施策)

が従業員のロイヤリティを高め、結果として生産性向上や離職率低下を通じて「全ステークホルダーへの利益還元」を可能にする（p. 161）、(b) 多様なバックグラウンドを持つ従業員が「内部ステークホルダー」として外部ステークホルダー（地域社会、顧客）との橋渡し役を担い、イノベーションを促進するメカニズム（p. 178）、(c) 倫理的な労務管理が企業評判を向上させ、投資家や規制当局からの信頼獲得につながる「社会的合法性の構築」効果（p. 203）の3点で両者の関係を整理している。Freemanはこの理論的枠組みを実証するため、サウスウエスト航空の事例を分析し（pp. 165-167）、同社が従業員の意思決定権拡大と利益共有制度を導入した結果、業界最高水準の顧客満足度と株主リターンを同時達成した事実を、人的資本投資とステークホルダー・バランスの成功例として提示している。ただし、課題として短期的業績圧力下で人的資本投資が軽視される傾向（p. 192）や、グローバル企業における文化差の調整問題（p. 215）を指摘し、ステークホルダー間の対話プロセスを通じた持続的解決を提唱している。

6-3 Donaldson and Preston (1995)

Donaldson and Preston (1995) はステークホルダー理論を「記述的 (descriptive)」 「道具的 (instrumental)」 「規範的 (normative)」 の3側面から分析し、これらが相互補完的であり（pp. 65-66）、特に規範的基盤の核心性と従業員を含むステークホルダーの重要性を強調している（pp. 74, 87-88）。「記述式側面」では企業が実際に株主だけでなく、従業員、顧客、サプライヤー、地域社会など多様なステークホルダーを考慮している現実を説明し（p. 68）、企業を「協力的・競争的な利害関係の集合体」と捉え（p. 66）、企業統治法など法律やステークホルダー重視の傾向など経営者調査を根拠に現実の妥当性を示し（pp. 75-76）、「道具的側面」ではステークホルダー管理が企業の業績（収益性、成長、安定性）に与える影響を実証的に検証し（p. 71）、成功企業のケーススタディや契約理論（取引コスト理論、エージェンシー理論）を用い（pp. 78-79）、ステークホルダー間の調整が効率的な成果につながることを主張し、「規範的側面」では倫理的基盤としてステークホルダーの利益は本質的価値 (intrinsic value) を持ち（p. 67）、道徳的に尊重されるべきであり（p. 82）、企業への「所有権」は株主の独占権ではなく（p. 83）、複数の権利の束 (bundle of rights) であり（所有権理論 [e.g., Coase, 1960; Honoré, 1961], p. 83）、非株主の利害を含み、功利主義、リバタリアニズム、社会契約論を組み合わせた多元的分配理論（e.g., Becker, 1992; Munzer, 1992; Rawls, 1971）がステークホルダーの正当性を支えると論じている（pp. 84-85）。Donaldson and Preston は従業員を含

むステークホルダーの利益が「本質的価値」を持つと主張しており (p. 66)、この観点から、人的資本は企業の持続的な価値創造に不可欠な要素として位置付けている。従来の株主中心の「Input-Output モデル」(Figure 1, p. 68)では従業員は単なる「入力提供者」とみなされるが、ステークホルダーモデル (Figure 2, p. 69)では従業員は投資家や顧客と並んで企業の中心的な関係者として描かれ、双方向の利害関係を示しており、「従業員の貢献が長期的な企業成功に不可欠である」という規範的基盤を強調している (p. 85)、例えば、長期間にわたる従業員の努力が「財産権理論」に基づく正当な利害として認められ、企業のガバナンスにおいて考慮すべきと指摘している (pp. 84-85)。さらに、手段的側面では従業員を含む多様なステークホルダーの利益を調整することを「企業の目的」とし (p. 79)、公正な契約プロセスを通じた利害調整が組織パフォーマンスの向上につながると論じている (pp. 80-81)。このように、人的資本の育成と維持はステークホルダー理論の規範的・手段的基盤と密接に関連し、企業の倫理的かつ効率的な運営を支える核心的概念として機能すると説明している。

6-4 Branco and Rodrigues (2006)

Branco and Rodrigues (2006) は CSR を資源ベースの視点 (resource-based perspectives, RBP) から分析し、人的資本と道德の関係について CSR 活動が従業員の知識・スキルや企業文化といった無形資産を形成し、競争優位性に寄与する点を論じている。特に、倫理的責任 (法的要件を超えた社会的期待への対応) や慈善的責任 (自主的な社会貢献) を果たす CSR 活動は従業員のモチベーション・士気・忠誠心を高め、離職率の低下や安全な労働環境の提供は従業員の組織コミットメントを強化し、採用コストの削減や人材の定着を促し (p. 121)、さらに、企業の評判は従業員の仕事満足度や外部ステークホルダーとの関係に影響を与え、従業員が企業の社会的評判を意識することで行動が変化し得ると述べている (pp. 127-128)。一方、RBP では人的資本は「争われる領域」として捉えられ、管理が困難であるため、従業員の自発的な協力を引き出す倫理的なマネジメントが不可欠であることを強調している (pp. 117-118)。さらに、企業は従業員の知識、特に暗黙知や組織文化が「歴史的経路依存性」(例えば歴史的蓄積) や「社会的複雑性」(例えば評判は関係性に依存) を有し、競合他社による模倣が困難な資源となることを考慮し、ステークホルダーの中でも従業員や地域社会との動的な関係構築を重視すべきであり、その情報の「質の高い開示」は評判強化に有効であると論じている (pp. 117-119)。また、CSR 活動を通じた人的資本投資と財務パフォーマンスの関

係は双方向的であり、高収益がCSR活動を可能にし、CSRの実績が評判を通じて収益を向上させることを明らかにしている（pp. 115-116）。このようにCSR活動を道徳的価値と戦略的利益を両立させ、人的資本の持続的な開発を通じて企業価値を高めるメカニズムとして位置付けている（pp. 120-128）。

6-5 小括

中小企業のレゾンデートルを形成する人的資本経営とは、地域社会の経済的・社会的基盤としての役割を果たすために、ステークホルダー理論と人的資本理論を統合した経営アプローチを指す。具体的には、Smith（1776/2003）が指摘した人的資本の経済価値（p. 302）を基盤とし、Schultz（1961）が強調した教育投資の生産性効果（pp. 5-16）やBecker（1993）の一般／特殊訓練の費用分担理論（pp. 33-45）を発展させつつ、Freeman（2010）の提唱する「価値共創モデル」（pp. 89-92）とDonaldson and Preston（1995）の規範的ステークホルダー理論（pp. 66-85）を統合した理論的枠組みである。

このアプローチの特徴は（a）従業員の知識・技能を地域密着型ネットワーク（Granovetter, 1985, pp. 490-491）と結びつける人的資本投資戦略、（b）企業オーナーと地域コミュニティの相互関与（Johnson Jorgensen et al., 2020, p. 22）を促進するガバナンス構造、（c）CSR活動を通じた人的資本投資による社会関係資本の構築（Branco & Rodrigues, 2006, pp. 117-128）の3層構造で構成される。特に、Berger（1986）の「中間集団」理論（pp. 140-145）が示す社会的緩衝機能をCSR活動を通じた人的資本の地域密着型ネットワークによる地域的定着によって強化し、Putnam（2000）の社会関係資本の均衡的発展を実現する点に革新性がある。

この人的資本経営はBirch（1979）が指摘する雇用創出機能（p. 32）を維持可能なものとし、物的資本と人的資本の相互作用（Schultz, 1961, p. 16）を通じて、経済合理性と社会性を統合した「人間的な規模」の価値創造経営モデルを構築する。換言すれば、中小企業が地域の「社会的インフラ」として機能するレゾンデートルは、人的資本を単なる生産要素ではなく、多様なステークホルダー（Freeman, 2010, p. 76）との価値共創媒体として位置付ける経営哲学によって支えられるのである。

7 結論

中小企業のレゾンデートルを形成する人的資本経営は、以下の理論的統合から導

出される。

第一に、中小企業のレゾンデートルは単なる経済主体を超えた「社会的インフラ」としての機能に求められる。Birch (1979) が指摘する雇用創出機能 (pp. 22-32)、Granovetter (1985) の「埋め込み性」理論が示す地域ネットワークに基づく信頼醸成 (pp. 490-491)、Berger (1986) の「中間集団」としての社会的緩衝機能 (pp. 140-145)、さらに Putnam (2000) の社会関係資本の均衡的發展が相互補完的に作用し、地域コミュニティの経済的安定性・文化的継承・社会的結束を支える (Johnson Jorgensen et al., 2020, p. 14)。このレゾンデートルはグローバル資本主義がもたらす「人間的な規模」の喪失に対抗する地域固有の価値創造メカニズムとして位置付けられる。

第二に、このレゾンデートルを支える人的資本経営は、ステークホルダー理論と人的資本理論の統合によって構築される。Freeman (2010) の「価値共創モデル」 (pp. 89-92) と Donaldson and Preston (1995) の規範的ステークホルダー理論 (pp. 66-85) に基づき、従業員の知識・技能を地域ネットワークと連結させる戦略が核心となる。Becker (1993) が指摘する一般／特殊訓練の費用分担構造 (pp. 33-45) を地域特性に適応させ、暗黙知の伝承や地域産業連携に特化した人的資本投資を行うことで、競合他社に模倣困難な資源を形成し (Branco & Rodrigues, 2006, pp. 117-128)、教育投資を生産性向上と地域アイデンティティ醸成の両面で再定義する。

第三に、この経営アプローチは企業の意思決定構造そのものを変革する。従来の CSV 理論が抱える「ビジネスケースのある社会課題」への限定性 (Porter & Kramer, 2011, p. 6) や、短期的利益圧力による倫理的後退 (Vogel, 2005, p. 12) を超克するためには、地域ステークホルダーをガバナンスに組み込んだ「参加型意思決定モデル」が不可欠である。具体的には、従業員・顧客・地域社会の多様なステークホルダーが経営戦略の策定段階から関与し、経済価値と社会価値を同時測定する評価指標を開発する必要がある (Elkington, 1997, pp. 5-9)。

結論として、人的資本経営を通じた中小企業のレゾンデートル形成には、(a) 地域固有の社会関係資本を活用した人的資本投資戦略、(b) 多様なステークホルダーを意思決定に組み込むガバナンス革新、(c) 教育投資を地域価値創造へ再定義した人的資本投資と社会関係資本の構築の3点が不可欠である。これにより、中小企業のレゾンデートルは中小企業を単なる経済主体から「人間的な規模」を維持する社会的存在へと再定義する新たな経営パラダイムを提示し、中小企業は「成長」と「持続可能性」の二項対立を超え、地域社会の生態系と調和した新たな経済モデル

を構築し得るのである。

なお、本研究の限界は人的資本経営がレゾナードル形成に与える影響の因果関係について実証分析が行われておらず、理論仮説の検証が行われていないことであり、今後の課題である。

図表2 人的資本経営の3層構造と地域価値創造メカニズム

階層	理論的基盤	地域価値
・ 人的資本投資戦略	・ Granovetter (1985) の埋め込み性理論 ・ Becker (1993) の費用分担理論応用	・ 地域特化型暗黙知 ・ 産業連携ネットワーク
・ ガバナンス革新	・ Freeman (2010) の価値共創モデル ・ Donaldson & Preston (1995) の規範的アプローチ	・ 多主体参加型意思決定システム
・ 社会関係資本構築	・ Putnam (2000) の均衡発展理論 ・ Berger (1986) の中間集団理論	・ 持続可能な地域コミュニティ基盤

出所：筆者作成

参考文献

- Banerjee, S. B. (2008). Corporate social responsibility: The good, the bad and the ugly. *Critical Sociology*, 34 (1), 51-79. <https://doi.org/10.1177/0896920507084623>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Becker, L. C. (1992). Property. In L. D. Becker & C. B. Becker (Eds.), *Encyclopedia of ethics* (Vol.2, pp.1023-1027). Garland.
- Berger, P. L. (1986). *The capitalist revolution: Fifty propositions about prosperity, equality, and liberty*. Basic Books.
- Birch, D. L. (1979). The job generation process (Grant No. OER-608-G-78-7). M.I.T. Program on Neighborhood and Regional Change.
- Bowen, H. R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. Harper & Brothers.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate social responsibility and resource-based perspectives. *Journal of Business Ethics*, 69 (1), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9071-z>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Coase, R. H. (1960). The problem of social cost. *Journal of Law and Economics*, 3, 1-44.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20 (1), 65-91. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271992>

- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- European Commission. (2003). *Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises*. Official Journal of the European Union, L 124, 36-41.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003H0361>
- Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach*. Cambridge University Press.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its Profits. *New York Times Magazine*, September 13, 122-126.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91 (3), 481-510. <https://doi.org/10.1086/228311>
- Honoré, A. M. H. (1961). Ownership. In A. G. Guest (Ed.), *Oxford essays in jurisprudence* (pp.107-147). Clarendon Press.
- Johnson Jorgensen, J., Masuo, D., Manikowske, L., & Lee, Y. (2020). The reciprocal involvement of family business owners and communities in business success. *Sustainability*, 12 (10), 4048. <https://doi.org/10.3390/sul2104048>
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66 (4), 281-302.
- Munzer, S. R. (1992). *A theory of property*. Cambridge University Press.
- OECD. (2019). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2019*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84 (12), 78-92.
<https://www.fsg-impact.org>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77. <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Smith, A. (2003). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. W. W. Norton & Company. (Original work published 1776)
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.
<https://doi.org/10.2307/1882010>
- U.S. Small Business Administration. (2020). Table of size standards. Retrieved March 25, 2025, from <https://www.sba.gov/document/support-table-size-standards>
- Vogel, D. (2005). *The market for virtue: The potential and limits of corporate social responsibility*. Brookings Institution Press.
- World Bank. (2020). *Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance*. World Bank Group. Retrieved March 25, 2025, from <https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance>

World Commission on Environment and Development. (1987). *Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development*. Oxford University Press.

経済産業省. (n.d.). 人の資本経営. 2025年5月5日閲覧.

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html