

第5章 中高年者の起業促進に向けた提言

中高年者の起業を促進するためには、企業、地域社会、行政が一体となって、それを新たなセカンドライフの選択肢の一つとして積極的に評価し、奨励するための環境を整備していくことが不可欠である。本章では、中高年者の起業を促進するための具体的方策を起業に至るまでの各段階（就労段階、起業準備段階、創業・成長段階）に分けて提言する。

併せて、中高年者が起業を支援する活動を拡げるための方策についても提言する。

1. 就労段階（退職時を含む）

中高年者の起業を促進するためには、労働者が、可能な限り早期の段階から、起業を念頭においたスキルの獲得や準備活動を行うことが重要である。しかし、起業するまでの間、多くの労働者は、一般企業に雇用されている場合が多く、起業準備活動に専念することは難しい。こうした労働者が、将来起業を行い易くするために求められる環境整備策は、以下のとおりである。

1) 企業による兼職・兼業等の柔軟な許容

大半の企業においては、就業規則において、「社員は会社の承認を得ないで在職のまま他の職業に従事してはならない」等の兼職・兼業規制を定めている。こうした規制は、職場秩序の維持や円滑な労務提供の確保等の観点から合理性を有するものであるが、特に、中高年に達した労働者が、セカンドライフに向けた新しい事業スキルの獲得を行うために行う兼職・兼業等については企業側も柔軟に許容することが求められるのではないか。例えば、一定年齢に達した労働者については、退職後のスキル獲得の観点から兼職・兼業を許容する等の「独立開業支援プログラム」の積極的採用が求められる。

なお、パラレル・キャリア（第二の仕事：兼業・兼職）の重要性については、P・F・ドラッカーも近著「明日を支配するもの」において強調しているところである。

2) 企業による退職後の競業制限の見直し

企業においては、労働者が退職後に同業他社に就職したり、同業他社を開業

したりするときに、退職金の減額・没収、損害賠償請求等を行うものと定めている場合がある（いわゆる「競業避止義務」）。しかし、こうした競業規制が、退職後の労働者が自らのスキルを活かして創業する場合の制約になっているとの指摘がある。そもそも、退職後の労働者は、既に当該企業との労働関係が終了しているのであるから、「職業選択の自由」が最大限確保されるべきである。

したがって、企業側は、中高年者の独立開業を促進する観点から、退職後の競業制限について見直しを行う必要があると考える。

3) 退職金課税の見直し

現行では、退職金にかかる税金は、収入金額から勤続期間に応じた退職所得控除額を差し引き、残りの金額の2分の1に対して税率を掛けるが、勤続期間20年を境に所得控除がさらに優遇される体系になっている。

公平性の観点に加え、起業も含めた人材の流動化を図れるようにするには、中高年者が早期に退職したとしても、税負担が増えないような退職金課税体系に変更すべきである。

4) 多様な働き方を許容する労働法制の構築

行政サイドにおいても、中高年者が起業を含む第二のキャリア作りに向けて多様な職務形態をとることを促進するような労働法制の構築を図るべきである。

特に、企業においては、能力主義、成果主義等が浸透する中で、裁量労働制（専門的裁量的業務に従事する者について、実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間だけ労働したものとみなす制度）を活用するニーズは大きく高まっている。また、労働者にとっても、同制度は、兼職・兼業や自己啓発のための時間を確保する上で有効な制度である。

本年4月から施行された改正労働基準法（裁量労働制については平成12年4月より施行予定）においては、従来11類型（研究開発業務、プログラミング、放送プロデューサー、弁護士、公認会計士等）に限られていた裁量労働制の対象業務に、新たにホワイトカラーの業務の一部が追加された。しかし、ここでいうホワイトカラーの業務は、事業活動の中核にある労働者に限られており、営業、渉外、法務、財務等の専門的業務や、支店組織等における業務は含まれない。

そもそも、裁量労働制の対象業務については、可能な限り労使間の契約に委ねることが適当であることから、対象業務については、ネガティブリスト化す

るとともに、ホワイトカラーの業務を可能な限りその対象に含めることが必要である。

5) キャリア・カウンセリングの充実

就労中の中高年者が独立開業や転職等を自らの選択肢として前向きに考えるようになるためには、セカンドライフを念頭に置いたキャリア形成のあり方について専門家によるアドバイスが求められる。その担い手として、キャリア・カウンセラーの存在が重要になってきている。しかしながら、現状では、勤労者のメンタルヘルスのケアが中心であり、転職・起業までを視野に入れたキャリア・カウンセリングを行っているケースは少ない。

今後は、こうしたカウンセリングを行えるキャリア・カウンセラーの育成を進めるとともに、サービス内容の標準化を通じ、キャリア・カウンセリングの質的向上を図る必要がある。

一方、企業がリエンジニアリングやダウンサイジングを行い、人材の流動化を進める中で、従業員の起業、再就職を支援していく体制を作ることは、企業にとっての責務でもある。現在、一部の企業においては、50歳前後の社員を対象として、研修を実施している例も見られるが、体制としては未だ不十分である。したがって、企業における従業員のキャリア・カウンセリング体制の整備が急務である。

2. 起業準備段階

中高年者が起業を行うに際しては、企業を退職した後においても、事業スキルの修得、パートナー発掘等のため一定の準備活動が不可欠である。こうした準備活動を円滑化するためには、以下のような環境整備が求められる。

1) 中高年者による職場体験機会(「中高年インターンシップ」)の充実

主として大企業に勤務していた中高年者は、自営業や中小・ベンチャー企業等の経営等についてのノウハウは限られている。こうしたノウハウは、一定期間、実際に中小・ベンチャー企業等に身を置くことによって獲得することが有効である。

平成10年11月の「緊急経済対策」において労働省が創設した中高年者の「職場体験講習事業」(いわゆる「中高年インターンシップ」(第2章「行政による起業支援の拡充」を参照))においては、中小企業等における1ヶ月程度の

職場体験について、事業主及び中高年求職者の双方に助成を行うこととなったが、同事業については、起業のためのスキル修得促進の観点からも大幅に拡充すべきである。

２）民間ベースの能力開発の拡充

中高年者が起業に必要なスキルを身につけるに当たっては、民間の能力開発機関に対するニーズが非常に高く、民間ベースの能力開発機関の増設・拡充を早急に促進すべきである。

平成 10 年 12 月に創設された「教育訓練給付制度」(第 2 章「行政による起業支援の拡充」を参照)の下では、一定期間雇用保険の被保険者であった者が、民間の職業訓練機関等において教育訓練を行う場合に入学料及び授業料の 8 割(上限 20 万円)が助成されることとなった。

しかし、本制度の適用対象となる教育訓練講座(労働大臣が指定)は、技能資格取得等に係るものが中心であり、創業や経営管理等のノウハウ修得に係るものや、ベンチャー・キャピタリスト等を育成するためのベンチャー・サポーター講座や、キャリア・カウンセラー等の新たな専門職を養成する講座や、大学・大学院での社会人向け教育講座等が含まれていない。

また、教育訓練機関の指定を受けるために、3 年超の実績要件が課されている。したがって、ここ数年に誕生した労働力流動化を促進する機関の教育訓練や経営ノウハウを教える教育訓練が本制度の対象になっていない。

さらに、支給対象者についても、過去に給付を受けたことがある場合には、給付から 5 年以上経過しないと次の給付を受けることができない等の問題がある。

中高年者の創業を促進するためには、前述のような諸問題を改善して、本制度の抜本的な拡充を図るべきである。

３）遠隔教育を活用した職業教育の充実

米国では、中高年者は遠隔教育を通じて自らのキャリアアップのスキルや経営ノウハウ等を身に付けている。日本においても、中高年者の職業教育、起業教育の観点から、遠隔教育の充実が求められている。例えば、中高年者特有の課題等を加えたカリキュラムやプログラムを構築し、それらを中高年者に対して提供していくこと等が、その方法として考えられる。

3. 創業・成長段階

1) 創業・ベンチャー関連施策の充実

実際に創業を行なおうとする中高年者にとっては、現在、様々な創業・ベンチャー支援施策が用意されているところである（詳細は別添3参照）。特に、本年1月より施行されている「新事業創出促進法」に基づき、創業者に対して、信用保証協会による無担保・無保証の債務保証制度、中小企業事業団による助成制度、欠損金の繰戻しによる法人税の還付制度等が創設されている。こうした創業・ベンチャー関連施策については、行政において、諸々の制度の紹介・普及に努めてもらうとともに、今後、中高年者による積極的な活用を期待したい。

また、平成11年度からは、55歳以上の高齢者について、中小企業金融公庫及び国民金融公庫による低利融資が受けられることとなった。今後、本制度の積極的活用も期待したい。

併せて、会社設立に伴う負担軽減措置や中小・ベンチャー企業に対する投資促進のための税制措置（エンジェル税制等）の拡充についても検討すべきである。

2) 地域コミュニティ主導による起業支援の促進

米国においては、S B D C（Small Business Development Center）を始めとして、政府の支援の下、N P Oや地域コミュニティ主導による起業支援活動が盛んに行われている。特に、大学やコミュニティ・カレッジにアドバイザーや研修コースが設置され、地域の事業者に対してきめ細かな支援が行われている。

我が国においても、中小企業事業団や商工会議所・商工会等において起業支援活動が行われているが、地域コミュニティ主導による起業支援を充実させる観点から、コミュニティ・カレッジ制度の導入等、更に積極的な起業支援を促進する必要がある。

3) 情報ネットワーク活用型の起業支援の充実

情報ネットワークは、中高年者が自宅等において事業活動を開始する場合においても重要なツールとなりうる。平成10年度から通産省が実施している「情報システム活用型シニアベンチャー支援事業」（第2章「行政による起業支

援の拡充」を参照）は、高齢者が参加したベンチャー・ビジネスに対する支援を行っており、本事業で得た経験等を踏まえ、シニアベンチャーに対するサポートシステムを開発中であるが、その完成が期待される。

4) 中高年者向けポータルサイトや電子コミュニティの創出

2005 年には、全人口の約 3 分の 1 が 50 歳以上になることが予想されるが、その多くは介護を必要としない健常者である。彼らのニーズに合致するパッケージ型商品やトータルサービス等の健常な中高年者向けの商品・サービスは、今後大きな市場になることが予想される。

アメリカにおいては、シニアネットを始めとする企業・非営利団体がインターネット上に中高年者向けの「ポータルサイト」(シニア向け市場の情報が網羅されている玄関口となる Web サイト)や「電子コミュニティ」を創設して、中高年者の潜在ニーズを把握し、新たな商品の開発に役立てている。

我が国においても、このような「ポータルサイト」や「電子コミュニティ」

を企業、地域コミュニティ、行政等の協力の下で創出すべきである。これによって、中高年者のニーズ情報を起業を希望する中高年者に提供し、マーケティング支援を行うようなサービスの創出が望まれる。

5) 公的サービスのアウトソーシングによる初期需要の創出

ベンチャー企業の初期段階の問題点に、需要がないことや販路がないことが挙げられる。先に見たように、今後の成長産業には、医療・福祉、環境、都市環境等が挙げられるが、これらの産業は現在行政サービスのウエイトが大きい分野であるとともに、中高年者の経験を活用した起業の可能性の高い分野と考えられる。

現在公的機関が行っている行政サービスのアウトソーシングを積極的に進めるとともに、公共によるサービス調達において中小・ベンチャー企業にとっての事業機会の拡大を確保すべきである。これによって、中高年者が活躍する中小・ベンチャー企業を支援する有効な手段となる考える。

4. 中高年者による起業支援活動の拡充

広く創業活動を促進する観点からは、中高年者が、自らの豊富な事業経験を

活かして創業支援に従事することも重要であり、中高年者にとっては、やりがいのあるセカンドキャリアと考えられる。

通産省では、米国のSCORE（Service Corps of Retired Executives）プログラムをモデルとして、平成９年度より、大企業の退職者等をベンチャー企業に対してアドバイザーとして派遣する事業（新規事業人材サポートプログラム）を実施している。平成１０年度第１次補正予算においては、本事業を全国各地において実施する体制を拡充・整備したところである。本制度の下、現在、約１,５００名の中高年アドバイザーが登録され、各地域からのニーズも高く、活発にベンチャー企業に対する支援活動を行っている。本事業については、更にきめ細かく、業種毎に実施できる体制を整備する等により、今後とも更なる拡充が望まれる。

