

高齢者の起業支援政策¹

～現状とさらなる発展にむけて～

関西学院大学 経済学部 西田ゼミナール

妹尾 里紗²

鞍掛 直子

松井 隆朋

伊東 里紗

¹本稿は、2006年12月3日に開催される、WEST 論文研究発表会 2006 に提出する論文である。本稿の作成にあたっては、西田稔教授（関西学院大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

²E-mail : baw77442@kwansei.ac.jp

要旨

現在日本では少子高齢化の現状が叫ばれ、「2007 年問題」として、これから数年かけて、「団塊の世代」と呼ばれる人々が 60 歳で定年退職をむかえる。高齢者の定年退職によるビジネス技術の質の劣化、少子化による労働力の減少、高齢者の健康向上による働く意欲の増進などが叫ばれており、高齢者の雇用の創出は社会の問題として取り上げられている。定年退職をする世代の多くは、まだまだ現役で活躍できると考えている。多くは勤続してきた職場で再雇用、雇用延長を望むであろうが、なかには勤務 30 年間で得た豊富な専門知識や技術、そして 30 年間で培った人脈や信用を活かして、起業したいと考える人々もいると考えられる。

この高齢者の就業という観点に問題意識を持った。

そこで本稿では、今回の分析の特色を明らかにするために、高齢者の労働力を活用することが社会を活性化させるということについての先行研究、さらにそれら的高齢者の労働力がその就労享受側の経営効率に負の影響を及ぼさないということについての先行研究、そして直接関係するテーマである、高齢者の就業形態のひとつとして起業が十分に成り立つということについての先行研究を参考とした。

現状把握、分析として、雇用支援助成金は多数おこなわれているのに対し、起業に対する支援は少ないといえた。17 年度高年齢者雇用安定法改正により、従来の 60 歳定年制が見直され、企業に 65 歳までの雇用義務が課せられることになったが、「人件費が割高である」というような財政的理由がわずかであるため、今以上に雇用支援策に助成金を出して、効果が期待できるかは疑わしい。起業に対しては、融資の充実が見られるため、支援金を削減するという方向である。高齢者の起業はローリスクが前提となるため、支援金の削減の現状は望ましくない。

以上より政策提言として、一つ目に、雇用に関する支援金は増やす必要がないということ。二つ目として、高齢者の起業に対する支援金は引き続き行うべきであること。三つ目として、高齢者がコミュニティビジネスを含めた起業を行いやすくする環境づくりを整備するということを提言する。

WEST 論文研究発表会 2006

1、はじめに

2005 年度の国勢調査により、日本は、総人口に対する65歳以上の高齢者人口の割合が世界で最も高い、21,0%にのぼっていることが明らかになった。世界一高齢化が進んだ国であるということだ。高齢者の多くは、年金や退職金、貯蓄で生活しており、自分で収入を得ている人は少ない。それにもかかわらず、国会の医療費の削減による個人負担の増加、年金受給期間の短縮など、高齢者にとって、厳しい政策が施行されている。

さらに、これから数年かけて、「団塊の世代」と呼ばれる人々が60歳で定年退職(日本企業の94,8%が60歳を定年と定めている)(厚生労働省調べ)してしまう。高齢者の定年退職によるビジネス技術の質の劣化、少子化による労働力の減少、高齢者の健康向上による働く意欲の増進などが叫ばれており、高齢者の雇用の創出は社会の問題として取り上げられている。

負担だけが aumentando している社会の中で、無所得のまま、生きがいややりがいを見出せず、退職金を食いつぶして、余生を過ごす高齢者があふれるのではないか。日本の平均寿命は女性で約85歳、男性で約80歳であるから、60歳で定年してからのち、20年~30年をそのような生活スタイルですごしていくことになる。「ある年齢に達したとき、あと何年生きられるか、その平均を示すもの」(小学館 現代国語例解辞典より)とする平均余命は、60歳の人の場合で、女性が27.62歳、男性が22.06歳となっており(平成17年度 厚生労働省統計より)、先にも述べたが、図3で示される2010年までの5年間で定年退職が見込まれている人たち(2005年当時で55歳以上の人)は、60歳から25~30年という約勤続年数に値する余生を過ごすこととなる。

定年をむかえる高齢者のセカンドライフの行動として、そのまま退職し消費活動を行う場合、雇用延長、または再雇用によって定年前と似たような環境で働く場合、そして自分の経験を生かして起業する場合があげられる。

定年退職をする世代の多くは、まだまだ現役で活躍できると考えている。多くは勤続してきた職場で再雇用、雇用延長を望むであろうが、なかには勤務30年間で得た豊富な専門知識や技術、そして30年間で培った人脈や信用を活かして、起業したいと考える人々もいるのだ。以下では高齢者自身が、就業についてどのように考え、現在どのような状況なのか見ていくこととする。

株式会社野村総合研究所2005年「団塊世代のセカンドライフに関するアンケート調査」の分析によると、いわゆる「団塊世代」の78,2%が60歳を過ぎてからも仕事をもち続けることを希望しており、そのうち約15%は起業意欲を持っているとしている。詳しく見ると、「定年延長に基づく継続雇用制度」を希望している人が最も多く、39,4%。次いで、「パートタイムやアルバイトなど時間ベースで働きたい」が15,9%、「自分自身で、あるいは仲間と会社を作りたい」が15,1%と続く(図1)。

仕事を続けたいと考える人が挙げる理由(複数回答可)は、「経済的な理由、老後の生活資金のため」(60,9%)、「生活には困らないが小遣い稼ぎのため」(19,9%)といった収入目当ての動機と、「頭や体をなまらせないため」(62,7%)、「自分の生きがいややりがいのため」(48,1%)、「もっと社会に役立ちたいと思うから」(30,2%)といった動機とが複合的に重なり合っている(図2)。経済的に必要に迫られて仕事を続けたいと考えることと同程度に、健康を維持するために仕事の継続を望み、生きがいややりがいを仕事

WEST 論文研究発表会 2006

に求めていると考えられる。そして、所得の面を考えると、現役時代と同等水準の所得を望んでいるわけではなく、月々10万円以上30万円未満の収入を希望している人が66.2%と多数である。

2、先行研究

本節では、今回の分析の特色を明らかにするために、高齢者の労働力を活用することが社会を活性化させるということについての先行研究、さらにそれら的高齢者の労働力がその就労享受側の経営効率に負の影響を及ぼさないということについての先行研究、そして直接関係するテーマである、高齢者の就業形態のひとつとして起業が十分に成り立つということの先行研究について述べていく。

(1) 潜在的労働力の掘り起こしが就業率に与える影響についての先行研究

まず「潜在的労働力の掘り起こしが就業率に与える影響についての先行研究」である。先行研究では、中小企業庁が総務省「就業構造基本調査」を利用してシミュレートしているので、これを紹介し、高齢者の労働力を活用することが社会を活性化させるということを示す。

(図4)は、(i)就業率が2002年から変化しない場合、(ii)すべての年齢層の就業率が2015年までに1992年の水準(近年で最高水準)まで徐々に回復する場合、(iii)20~30代の女性及び60~64歳の高齢層の就業率が毎年0.5%ずつ上昇する場合の3つのケースについて将来の就業者数を試算したものである。

- (i) のケースでは、人口減少に伴って2005年から2025年までの20年間に621万人もの就業者が減少してしまう
- (ii) のケースでは302万人の減少、
- (iii) のケースでは422万人の減少にそれぞれ抑えることができる

(2) 高齢者が60歳前半層の継続雇用を企業の経営効率に関する事例研究報告

次に、実際に高齢者が労働力として就労したときに、経営効率における影響はないという論証のための先行研究として、「高齢者が60歳前半層の継続雇用を企業の経営効率に関する事例研究報告」を述べる。この先行研究は、従業員として継続雇用、再雇用したときの研究であるが、高齢者の就労という側面から、これを取り上げた次第である。

企業が高年齢者の継続雇用に対して消極的である理由として、人件費コストの上昇と生産能力の低下などが指摘される。例えば、従来の研究調査においても、平均年齢の高い企業より平均年齢の低い企業の方が売上高や経常利益率が高いという結果がみられたり、高齢化企業の方が利益率、企業成長率において相対的に劣っていることが指摘される。しかし、本当に高年齢者雇用と企業の経営効率とはお互いに相反する事象であるのか問題である。

本研究は、このテーマに関して個別企業のヒヤリングを行うことによって、高年齢者の継続雇

WEST 論文研究発表会 2006

用が企業の経営効率に及ぼす影響を生産性や利益率などの経営指標との動向に関連づけて調査し、高年齢者の継続雇用と企業の経営効率との関連を明らかにすることを目的としている。

その結果、ヒヤリング調査を行ったところでは、いずれの企業においても、高年齢者が多く就労していることによって経営効率が低下することになっていない。すなわち、高年齢者になると能力が低下し、就労上の問題が全くないとはいえないにしても、作業能率の低下は、個人個人の問題であって、一般的に、作業能率そのものにとくに問題はなく、高年齢者でも就労が可能なように作業の合理化、設備の近代化等を進めており、職場全体として労働効率が低下することはないとしている。

また、ヒヤリング調査によって明らかになったことは、いずれの企業においても、高年齢者の就労が経営効率を低下させることのないよう、作業能率の向上とコストの吸収により、経営効率の維持のために種々の施策を講じていることである。

すなわち、製造業では、自動化・省力化による合理化の推進、教育訓練あるいはローテーションによる多能工の養成、賃金カーブの修正による賃金コストの抑制という施策が各企業に共通してみられるほか、企業によっては、高年齢者向けの機器の改善および作業工程の見直し、若年者とのチームの編成による作業体制の工夫等を行い、職場全体の作業能率の向上を図ったり、グループ各社への出向・転籍により人員の調整を行ったりするなどの施策がとられている。

非製造業では、店舗の整備による人材の効率的な配置、POS・EOSの導入による販売システムの近代化、パートタイマーの積極的な雇用という施策が各企業でとられている。

企業にとって、経営効率を維持するためには、経営の近代化・効率化が大きな鍵であり、職場改善、教育訓練等による高年齢者の能力・能率の維持向上、従業員の出向・転籍あるいはパートタイマー雇用による人員の調整がその基底にあるようである。

(3) 高齢者の就業形態について

そして最後に、今回の分析において高齢者の就業形態として起業が成り立つという論証のための先行研究を述べる。

わが国において「高齢者の活躍の場（雇用・就業の場）」は十分に整備されているとはいえない状況にある。翻って近年、特に高齢者層で、社会参加にあたり、「金銭的報酬を得ること」は二次的で、「生きがい」や「社会貢献を通じた自己実現」、「健康づくり」、「自分とは異なる世代との交流」などを重視するという人たちが増えてきている。また、経験や知識の豊かな高齢者が社会で活躍できないことや、「世代間の断絶」を背景にして「高齢者が蓄積してきた叡智や経験」が次世代に伝承されない状況にあり、さらに、これゆえに「活躍するための意欲」がそがれかねない状況もある。

以上をふまえると、「定年延長」「再雇用制度」の普及拡大はもとより、「旧来型の企業形態にとられない新たな高齢者の多様な活躍の場（雇用・就業の場 — 具体的にはベンチャービジネス、SOHO（small office home office；主にパソコンを用いて自宅やマンションの一室等で仕事をする職業形態）といった新しい働き方、NPO（non-profit organization；利潤をあげることを

WEST 論文研究発表会 2006

目的としない、公益的活動を行う民間の法人組織）における就労あるいはボランティアメンバーとしての活動など）」が生まれやすい状況を整備していくことが重要であることがわかる。

本研究は、「高齢者の社会参加を抑圧している要件を明らかにし、年齢の枠にとらわれずに、彼らが能力を十分に発揮し得る仕組みを検討することが喫緊の課題」との認識に立ち、①高齢者の雇用就業実態や就労感、これを取り巻く諸状況を概観すると同時に、②「旧来型の企業形態にとられない新たな高齢者の活躍の場」が成立する条件（社会的条件）を探り、また、③これら「新たな活躍の場」に高齢者の参画を促す条件（個人的条件）を明らかにすることを通じ、関連施策の方向性を検討することを目的とするものである。

本研究では「新たな高齢者の活躍の場」を、「従来型雇用形態を前提とした、企業等における就労機会」というように限定的に捉えるのではなく、「必ずしも雇用という形にはとられないで、社会や地域と関わりをもち、貢献するためのステージとなる組織等」と広く捉えることとする。なお、高齢者の多くが望む社会参加のあり方が「金銭的報酬を得ること」は二次的で、「生きがい」や「社会貢献を通じた自己実現」、「健康づくり」、「自分とは異なる世代との交流」などを重視する傾向にあることを踏まえると、具体的には、「生活支援型サービス（介護関連サービス、教育・保育関連サービス等）」「まちづくり・まちおこし関連サービス」、「環境・リサイクル関連サービス」などの分野に多くみられる、いわば「ミッション重視（利益よりも使命を優先する）」型の事業体、例えばNPO法人や任意団体等が「新たな活躍の場」の中心として想定される。他方、意欲と能力のある高齢者が上記のような場で活躍する状況は、社会全体としてみても公益を増進することに直結する。

3、現状把握

先にも述べたが、定年退職をむかえる高齢者のセカンドライフの行動として、そのまま退職し、退職金、年金などで消費活動を行う場合、雇用延長、または再雇用によって定年前と似たような環境で働き、収入を得る場合、そして自分の経験を生かして起業する場合があげられる。「起業」といってもIT関連から飲食業までさまざまである。高齢者が起業する場合、まず健康面を考え、ストレスを感じずに取り組める仕事をすべきである。そして、失敗したときに若年層よりも再挑戦しにくいため、ローリターンでも良いからローリスクを選ぶべきである。ここでは、ローリスクローリターンである高齢者向けのビジネスとして、地域活性化を目的としたコミュニティビジネスと、その他の、個人の才能や、高齢者特有の有利な点を活かしたビジネスの2つを取り上げた。以下ではその2つのビジネスについて詳しく説明していく。

WEST 論文研究発表会 2006

(1) 高齢者のビジネス

具体的な高齢者の開業事例をしてみる（表 6）（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、高齢者等共同就業定着支援事業調査報告書 2005）。ここでは、後の項で詳しく説明するが、「高齢者共同就業機会創出助成金」制度を活用し、助成金を受け開業し、高齢者ならではの特徴がよく出ていると考えられる起業を紹介する。表にまとめたが、各企業の説明を加えると、A 社の従業員は、金融・証券会社に勤務していたため、金融・証券業界に精通しており、管理職経験者も起業に参加し、金融・証券に特化した人材派遣会社を設立した。金融に関する専門知識と豊富な経験を生かしたサービスの提供を行っている。B 社は、創業者が、多くの人が健康に暮らすためには食の改善が必要不可欠であると考え、定年退職後創業した。在職中に作られた人脈を生かし、創業時から、県庁、幼稚園などまとまった顧客を持ち、宅配サービスを行った。C 社の場合は前職で身につけたノウハウを生かし、それに加えて、経営知識のある人脈も生かして、警備業を行っている。D 社も C 社と同様に、前職で身につけたノウハウを生かして、ベテランならではの商品開発を行う旅行業、E 社、F 社は特殊技能に注目したコンサルタントを行っている。

高齢者が開業する際の強みとしては、①退職金を含めて金融資産を持っており、開業資金を自己調達しやすい。②技術や、事務における豊富な専門知識をもっている。③勤務時代の顧客、知人、友人などを通じることで顧客開発をしやすく、そこで培った社会的信用もある。④家族を養う義務やローンの支払いから解放されている。という4つが挙げられると考えられる。

上の事例に当てはめると、特に、②③が当てはまり、現役時代に培った豊富な専門知識を活用すること、勤務時代の人脈を通じ顧客を開発することは高齢者の強みを最大限に生かしているといえる。

それに加えて、高齢化社会が進行するということは、顧客も高齢化するということである。顧客のニーズは、同じ時代を生き、似たような経験をしてきた同世代のほうが理解しやすいことが多く、決め細やかなサービスが提供できる。

次に、一般的な起業よりも起業者に高齢者が比較的多い（図 4）、コミュニティビジネスを見ておきたい。

(2) コミュニティビジネス

一般的な起業が、起業後に利益の追求を行い、事業の拡大を求めるものであるのに対して、コミュニティビジネスは利益の追求をしないという特徴があるため、高齢者が多いのである。高齢者の起業の場合、事業の拡大を望まず、現状程度を望む傾向があるようだからだ。

コミュニティビジネスとは市民が主体となって地域の課題をビジネスの手法で解決し、その活動の利益をコミュニティに還元することによって、コミュニティを再生・活性化するビジネスと一般的に言われている。コミュニティビジネスとは、その名のとおりに、「コミュニティ」と「ビジネス」という二つの視点が調和する新しい形の事業と言える。「コミュニティ」の視点から述べる

WEST 論文研究発表会 2006

と、実施グループ(事業主体)だけの利益だけではなく、コミュニティの利益になるような目標設定や事業計画をもっていることである。例えば、ユーザーの参加や評価など、単にサービスの担い手と受益者という関係を超えたコミュニティの活性化を図るための工夫があることや、コミュニティに潜在する人的・社会的な資源を引き出し、活かす工夫があることなど、「コミュニティへの還元」や「コミュニティの参加」がキーワードとなる。また、「ビジネス」の視点から述べると、有償で継続して実施される事業であるということである。事業実施に必要な経費について、寄付や会費といった支援的な財源のみで支えるのではなく、サービス提供の対価など事業収入を得ながら実施することが必要となる。そして、イベントのように単発的なものではなく継続的に実施されることもビジネスとして必要である。事業収入を得ることで、担い手側が労働の対価を得ることができ、事業の継続性が確保されるという継続的循環が生まれてくるであろう。

このように、コミュニティビジネスは主体が地域住民であり、取り組むテーマは地域が抱える課題や住民のニーズであるということを前提に、活動の形態は継続的な事業であるということが望まれる。期待される効果は、地域の問題を解決して、雇用を生み出すということである。

創業時の資金としては、コミュニティビジネスの創業時に必要な資金は自己調達の基本であり、(1)十分に練られた事業計画であるかどうか。(2)身の丈にあったスタートといえるかどうか。という二つの方向を十分に確認することが大切である。また、できるだけしっかりと計画を立て、できることをできる時にできる範囲から行うことが基本的であり、「資金」についてもまず、どのくらい調達できれば無理なくできるかを考えるべきであるとしている。特に、「創業資金」については外部からの資金的支援を求めず、専ら自己資金に依存すべきとしている。

コミュニティビジネスにおいて、外部から資金を調達する必要性は、事業が軌道に乗り、自ら調達した(調達できる)資金の範囲を超えて事業規模自体が膨らんでいく段階(即ちコミュニティビジネス拡大・発展段階)で発生することが多い。外部から資金調達をする必要が生じた場合には、出資者や融資者となってくれそうな人々や組織に対して、活動経緯を説明し、意義を訴え、積極的に資金的協力を仰いでいくことが重要となる。

つまり、コミュニティビジネスにおいては、無理をしない、身の丈に合ったところから創業すべきであることが基本である。「資金」面についても、「資金調達」と聞いてまず「借入れ」「融資」を思い浮かべるのではなく、創業イメージ、事業計画づくりの段階から少しずつ具体的に検討を重ねながら、まず自ら資金を中心とし、その上で不足部分を「返済」する必要のない資金で補い、さらに不足部分が生ずるようであれば、事業計画そのものの見直しも踏まえて検討し、それでも事業実施となれば「最低限の借入れ」という風に順序立てた進め方が望ましい。

コミュニティビジネスは、地域に浸透しつつあるが、確立されたビジネス手法があるわけではない。またコミュニティビジネスは、地域の誰もが取り組むことができるが、逆にいわゆるビジネスの経験に乏しい者が始める場合もある。同様に、社会の高齢者や元気な退職者、生活の富裕化等に伴い、コミュニティビジネスを行ってみたいという人々が増えているが、コミュニティビジネスとは何か、何をしたらよいか、それにはどうするかと言った情報が十分に提供されているとは言えない。

このように、コミュニティビジネスを始めた人々、また、始めようとしている人々に対し、コ

WEST 論文研究発表会 2006

コミュニティビジネスに係る種々の情報を提供することが求められている。特にビジネス等の経験のない中で既にコミュニティビジネスを始めた人々には、ビジネスプランの立て方、事業の進め方、更に経理処理の仕方、税務、法人を立ち上げる場合はその諸手続き、雇用する場合は社会保険等の手続き、等々のいわゆる専門家の指導が必要となることもある。このようなコミュニティビジネスが抱える課題に対し、支援する存在が中間支援機関(インターメディアリー)なのである。

中間支援機関(インターメディアリー)とは、もともとインターメディアリー(=intermediary)に、「仲介」或いは「媒介」「中断」といった意味があるが、特に決まった定義、組織形態や支援内容は存在しない。このため、NPO等を育てるインキュベータ(孵卵器、保育器)と説明されたり、各種資源(資金や施設提供等も含む)を提供する側と必要とする側等との仲介役と紹介されたり、経営体のマネジメント支援を目的とする団体も含まれたりする場合がある。コミュニティビジネスに限らず、個人や団体が活動や事業を始めるためには、資金、人材、経営ノウハウなど資源が必要になることは当然のことであり、活動の主体が企業の場合は、銀行や人材斡旋会社、経営コンサルタントなどがこのような個別具体的なニーズに対応できるであろう。コミュニティビジネスを実施、実践する人々にとってもこのような経営資源は当然必要であるし、むしろ一般的に経営基盤が弱いといわれているコミュニティビジネスにとってはより一層必要であるとも言える。しかし、コミュニティビジネスにとっては、一般企業にとっての金融機関やコンサルタントのような者はなかなかなく、そのため、このような「支援してくれる機関」が必要となってくるのである。

高齢者ビジネスの現状をみてきたが、共通の、またはそれぞれの問題点を抱えていることがわかった。それでは、現在施行されている高齢者起業支援政策はどのようなものなのだろうか。以下で現状を述べると共に、高齢者の就業支援政策という大きなくくりから考察するため、高齢者の雇用延長、再雇用に対する支援策の現状をあわせて述べる。

(3) 現在行われている高齢者起業支援策

現在、高齢者の起業だけを対象に行われている支援金政策は、「高年齢者等共同就業機会創出助成金」、「高齢者起業家支援資金、新創業融資制度」である。

・ 高齢者等共同就業機会創出助成金

この事業は厚生労働省が、雇用安定事業の一環で施策しており、都道府県労働局において支給業務を行う「受給支援助成金」の1つとして位置づけられている。事業内容は、「45歳以上の高年齢者等3人以上がその職業経験を生かし、共同して創業(法人を設立)し、高年齢者等(45歳以上65歳未満)を雇用保険被保険者として雇い入れて継続的な雇用・就業の機会を創設・運営する場合に、当該事業の開始に要した一定範囲の費用について助成する。」であり、受給額は法人の設立登記の日から起算して6ヶ月以内に支払った費用の2/3(最大500万円)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構を通じて支給される。平成16年度支給実績は支給決定件数が510件であり、支給決定金額は、21億5600万円である。(厚生労働省HPより)厚生労働省による本年度予算執行調査の総括調査票によれば、今後の改善、検討の方向性として、17年度の予算が60億円であったのに対して、18年度の予算は33

WEST 論文研究発表会 2006

億 8400 万円と約 2 分の 1 に削減する見通しである。

- ・ 高齢者起業支援資金、新創業融資制度

この事業は、経済産業省が雇用の分野で創設した融資制度である。高齢者起業支援資金の内容は、中小企業金融公庫、国民生活金融公庫において、55 歳以上の高齢者起業家であれば、0.80~1.05%の優遇金利で借り入れることができるというものである。平成 16 年度の利用実績は、国民生活金融公庫が利用件数 1733 件、金額は 119 億 8300 万円であり、中小企業金融公庫は女性に対する融資と高齢者に対する融資が合計されていたので、正確な件数、金額はわからないが、国民生活金融公庫における女性と高齢者の利用比率で計算すると、利用件数は約 7 件、金額が約 4 億 1700 万円と予測でき、両金融公庫における合計件数は、おおよそ 1740 件、合計融資金額は 124 億円である。また、新創業融資制度は、平成 14 年 1 月に創設され、無担保・無保証人（本人保証も無し）でビジネスプランを審査して融資を行い、利用限度額は 750 万円であり、平成 16 年度の利用実績は、利用件数 443 件、金額は 14 億 6677 万円である。（経済産業省調べ）

つまり、平成 16 年度の高齢者起業支援金受給件数の合計は 2693 件であり、合計支援金額は、160 億 2277 万円である。自明であるが、前者の支援金が支給であるのに対し、後者の支援金は貸付である。支援金受給者の、約 19%が支給されたということだが、先にも述べたように、予算は削減される方針である。その理由として挙げられている 1 つが並べて述べた「経済産業省の融資制度施策等との重複を避けるため」である。予算の削減だけでなく、具体的な見直しとして、他の公的支援、政策金融機関を含めた借り入れ等による自己資金調達能力のある者を支給対象から除外するなど、さらに対象枠が縮小される。2 つめが、「この事業の一人当たり支給実績が約 52 万円であるのに対し、中高年トライアル雇用の奨励金の一人当たり支給実績は約 14 万円であり、費用対効果の面からは必ずしもメリットが認められない」ということである。（厚生労働省 総括調査票より）

- ・ 支援金政策以外の高齢者起業支援策

支援金政策以外の政策とは、創業するにあたって必要な資金調達の方法や、起業時の心構えや理念作り、そしてさまざまな経営ノウハウなど（例えば、マーケティングや、財務、人事など）を伝授する起業セミナー開催などのことである。ベンチャービジネスをはじめとする新事業の起業においては、厚生労働省や経済産業省、総務省、独立行政法人雇用・能力開発機構などで構成される支援ネットワークによる起業セミナーや民間主催の起業相談会等、多数行われているが、高齢起業家だけを対象とする起業セミナーは、公的なものでは、自治体や商工会議所が開催する「シニア創業塾」があげられる。

このセミナーの特徴は、中高年層になじみが深い分野の事例を取り上げること、リスクを減らす方法や、自治体などの資金補助制度に合格しやすい事業計画の立て方、申請書の書き方などの実践的な内容を、基本項目に加えて指南することである。そして、開催期間が限られていることも、特徴といえよう。さらに、民間の企業も高齢者を対象にしたセミナーを行っている。

WEST 論文研究発表会 2006

(4)雇用延長・再雇用支援政策

1. 高年齢者雇用安定法の改正

今回の高年齢者雇用安定法改正により、従来の60歳定年制が見直され、企業に65歳までの雇用義務が課せられることになった。これは、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講じなければいけないというものである。②の継続雇用制度は、「60歳の法廷年齢を従来通り存続させたまま企業が選別した一定の人材のみを、退職させることなく引き続き雇用する『勤務延長制度』と、60歳時点でいったん退職させ、その後再び雇用をする『再雇用制度』がある。

現在、③を導入している企業はほとんどなく、全体の3.2%となっている。96.8%の企業が定年制を設けており、そのうち①を導入している企業は、6.1%である。ほとんどの企業が②を導入し、65歳まで働くことのできる企業は75.2%で、そのうち原則として希望者全員が65歳まで働くことができる企業は、24.8%である。(厚生労働省「雇用管理調査」2006年度)

2. 高齢者雇用対策への各種助成制度

再就職を希望する高齢者のために、公共職業安定所では高齢者のための求人開拓や専門職員の設置、高年齢者職業相談室における生活相談と密着した形での職業相談、職業紹介等を行っており、安定所の紹介で高齢者を採用した事業主には、要件をみたせば助成金が支給される。(高齢者と雇用社会 [基礎編] Q3 参照)

・継続雇用定着促進助成金(継続雇用制度奨励金、多数継続雇用助成金)

61歳以上の年齢へ定年延長等を行った事業主や、希望する従業員全員を65歳以上まで継続して雇用する事業主を助成する制度で、新たに制度を設けた事業主に対する継続雇用制度奨励金および同奨励金を受給し、60歳前半層の労働者を、15%を越えて雇用する事業主に対する多数継続雇用助成金並びに定年延長の円滑な運用のために講習・相談を実施した事業主に対する定年延長職業適応助成金である。

・高年齢者雇用環境整備奨励金

高齢者のための施設・設備の改善又は高年齢者事業所の設置を行い、60歳前半層の労働者の雇用数を増加させた事業主等に対して助成する制度である。

・特定求職者雇用開発助成金

55歳以上65歳未満の高齢者を、ハローワーク(公共職業安定所)の紹介で継続して雇用する労働者(上記のうち60歳以上の者については短時間労働被保険者を含む)として雇い入れた事業主に支給される制度である。高年齢者等の失業なき再就職を支援するため、次の助成金制度が設けられている。

・在職者求職活動支援助成金

離職予定高年齢者等に対して求職活動のための休暇を与える事業主を助成する求職活動支援給付金、在職中の高年齢者等に対して再就職援助に係る体制整備等を実施する中小企業事業主団体を助成する再就職支援体制整備奨励金及び再就職援助計画の対象者が失業を経ることなく雇い入れた事業主を助成する在職求職高年齢者等受入給付金。

WEST 論文研究発表会 2006

・ 試行雇用（トライアル雇用）奨励金

業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけと
するため、経験不足等により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則 3 ヶ月）する場合
に奨励金が支給される。

・ 労働移動支援助成金

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し求職活動等のための休暇を付与し
た事業主、再就職先となり得る事業所において職場体験講習を受講させた事業主、民間の職業紹
介事業者が労働者の再就職支援を委託し再就職を実現させた事業主に助成金が給付される。

平成 16 年度厚生労働省雇用構造調査によれば、各助成金、奨励金の存在を知っていると答えた
事業所のうち、活用している割合は、継続雇用制度奨励金では、43.7%中、7.2%、多数継続雇用
助成金では 34.0%中 0.5%、特定求職者雇用開発助成金では 36.8%中 4.3%、試行雇用（トライ
アル雇用）奨励金では 31.9%中 0.7%、労働移動支援助成金では 30.4%中 0.4%であった。在職者求
職活動支援助成金、高年齢者雇用環境整備奨励金についてのデータはなかった。（なお、平成 18
年度 4 月に施行される高年齢者雇用安定法改正の影響により、認知度は上がったであろうと推測
されるが、統計がでていなかったため、平成 16 年度の統計データを参照した。）

さらに、労働者に対する給付制度としては、高年齢雇用継続給付というものがあり、60 歳時点
に比べて賃金が 15%以上低下した状態で働き続ける高齢者（雇用保険の被保険者）に対し、60
歳以後の賃金額の 25%相当額を 65 歳に達するまでの間支給する制度である。また、高年齢者雇
用アドバイザーによる相談・助言も厚生労働省が行っている。

（5）高年齢雇用に対する企業の姿勢

平成 16 年度厚生労働省雇用構造調査によれば、今後およそ 2 年間のうちに、60 歳以上の雇用
を増やす予定があると答えた事業所の理由として、最も多かったのは、「高年齢労働者の経験・能
力を活用したいから」で、70.7%、次が「高年齢労働者に適した仕事又は年齢に関係ない仕事
があるから」で、35.3%、そして「高年齢労働者を雇用することは時代の社会的要請であるから」
が 24.3%であった。

逆に、同年度の同調査における今後およそ 2 年間のうちに 60 歳以上の雇用を増やす予定がない
と答えた事業所の理由として、「高年齢労働者に適した仕事がないから」が 43.4%、29.7%、「若
年・中年層の雇用が優先されるから」26.3%である。「人件費が割高であるから」と答えたのは、
わずか 4.7%であった。

（なお、この資料も平成 16 年度の調査結果であるため、2 番目に多かった「高年齢労働者に限ら
ず、採用の予定はないから」か(40.6%)という理由は、平成 18 年度の高年齢者雇用安定法の改正
や、来年度からの団塊の世代の大量退職によって、大幅に変化すると推測できるため、省いた。）

WEST 論文研究発表会 2006

4、現状分析

現状把握として高齢者雇用支援政策と高齢者起業支援策の現状を説明してきた。これらをあわせて考察すると、雇用支援助成金は多数おこなわれているのに対し、起業に対する支援は少ないといえる。雇用支援政策のほうが多数であるが、現状で述べたとおり、それが活用されている割合は非常に少なく、事業所は高齢者の雇用を敬遠している。理由としては、「高年齢労働者に適した仕事がないから」「高年齢労働者は体力・健康の面で無理がきかないから」が大部分を占め、「人件費が割高である」というような財政的理由はわずかである。17年度高年齢者雇用安定法改正により、従来の60歳定年制が見直され、企業に65歳までの雇用義務が課せられることになったが、「人件費が割高である」というような財政的理由がわずかであるため、今以上に雇用支援策に助成金を出して、効果が期待できるかは疑わしい。高齢者起業支援策については、高齢者、起業に絞った支援策はわずかであり、さまざまな理由から削減される方向である。起業の指南をするセミナーも、公的なものは「シニア創業塾」だけである。

しかし序論でも述べたとおり、起業を志向する高齢者は、仕事を続けたい高齢者の15%を占めている。

5、政策提言

以上の結果より、政策提言として、一つ目に、雇用に関する支援金は増やす必要がないということ。二つ目として、高齢者の起業に対する支援金は引き続き行うべきであること。三つ目として、高齢者がコミュニティビジネスを含めた起業を行いやすくする環境づくりを整備する必要があるということ提言する。

まず、雇用に関する支援金は増やす必要がない。その理由として、60歳以上の雇用を増やす予定があると答えた事務所の理由に「助成金がもらえるから（高齢者を雇い入れる）」というのがなく、増やす予定がないと答えた理由に「人件費が割高であるから」と答えたのもわずかしかなかった。どちらの場合でも、資金面によって高齢者の雇用が左右されているとは言い難い。

そして次に、高齢者の起業に対する支援金は引き続き行うべきであるということである。支給制度と融資制度があるのだが、支給制度を削減する理由として、融資制度と重複する部分があることがあげられている。しかし、高齢者の起業は拡大を目的とせず、ローリスクが前提であるため、ローリスクを保つために、融資が充実を見せても、融資ではなく支給制度を充実させるべきである。

最後に、高齢者がコミュニティビジネスを含めた起業を行いやすくする環境づくりを整備する必要があるということである。私たちが調べた結果、公的なサービスはシニア創業塾だけが、高齢者が知識を得る場として存在する。シニア創業塾で行われている内容は

- (1)開業動機とビジネスプランの明確化
- (2)事業計画とマーケティング調査について
- (3)事業計画と損益分岐点の考え方・開業時の税務

WEST 論文研究発表会 2006

(4)開業についての公的資金制度

(5)先輩起業家による事例紹介

などが挙げられる。このシニア創業塾は京都で、今年 2006 年 9 月～10 月下旬に初めて行われた。2007 年 1 月に大阪でも開かれる予定となっている。現在は主にこの二つだけしか開催される予定がないため、高齢者が創業するための知識を得る場を増やすことが必要であると考えられる。この高齢者の起業セミナーを関西圏だけでなく、日本全国で行う事によって、起業に興味を示し、実際に起業しようとする高齢者が増えるのではないか。

その際我々が高齢者に対して最適であると考えられるビジネスモデルは、コミュニティビジネスである。高齢者の起業の場合、事業の拡大を望まず、現状程度を望む傾向があり、コミュニティビジネスの特性と合致するからである。そして、コミュニティビジネスは営利追求を第一としないので、一般企業や行政では解決出来ない問題を解決する事が出来ると考えられる。

このコミュニティビジネスには現状把握でも述べたとおり、始めた人々の中に、ビジネスプランの立て方、事業の進め方、更に経理処理の仕方、税務、法人を立ち上げる場合はその諸手続き、雇用する場合は社会保険等の手続き、等々のいわゆる専門家の指導が必要となる場合も多数存在する。これらの指導をする機関としての中間支援機関(インターメディアリー)が不足しているのが現状である。

この中間支援機関のさらなる充実を図るとともに、コミュニティビジネス分野についての認知を広げ、起業を考える人たちに対し、コミュニティビジネスを勧めていけば、より良い社会になっていくのではないだろうか。

【参考文献】

《先行論文》

<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/research/research.html>

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

WEST 論文研究発表会 2006

《参考資料》

- 高寄昇三 (2002年) 『コミュニティビジネスと自治体活性化』 学陽書房
本間正明 (2003年) 『コミュニティビジネスの時代』 岩波書店
国民生活金融公庫総合研究所 編 (2006年) 『新規開業白書ー壮年期の開業ー』 中小企業リサーチセンター
産労総合研究所 編 (2006年) 『定年後継続雇用者の賃金に関する実態調査 65歳 雇用延長者の賃金一年間賃金は賞与あり 401万、賞与なし 316万ー』 経営書院
坂井廣 (2006年) 『人生を10倍楽しむ! 「定年起業」早わかりノート』 青春出版社
坂井廣 (2005年) 『定年企業 第2の人生は社長でいこう』 ダイヤモンド社
山田幸三 (1999年) 『日本のベンチャー企業ーアールーステージの課題と支援ー』 日本経済評論社
(2006年) 『中小企業白書』 中小企業庁編

《参考 HP》

<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/research/research.html>

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

http://www.nri.co.jp/news/2005/051118_1.html

<http://www.nri.co.jp/>

NEWS RELEASE

http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_26_3.html

<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/index.html>

http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_19_4.html

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0618-5.html>

厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/06/dl/2-5.pdf>

厚生労働白書平成18年

<http://www.stat.go.jp/index.htm>

統計局

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/index.html>

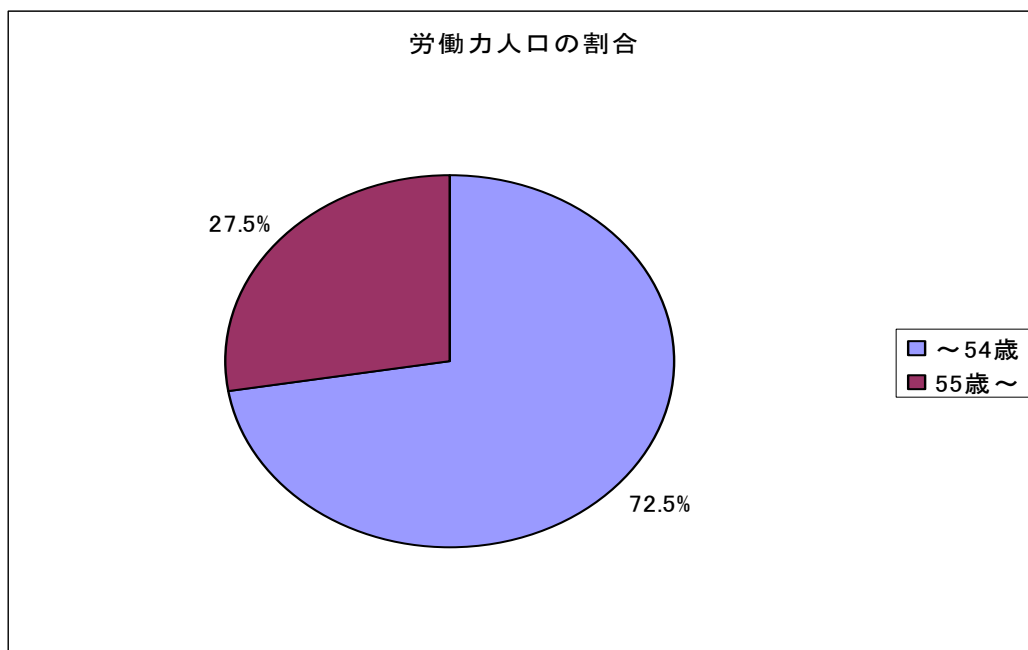
中小企業庁 経営サポート

<http://www.kokukin.go.jp/>

国民生活金融公庫

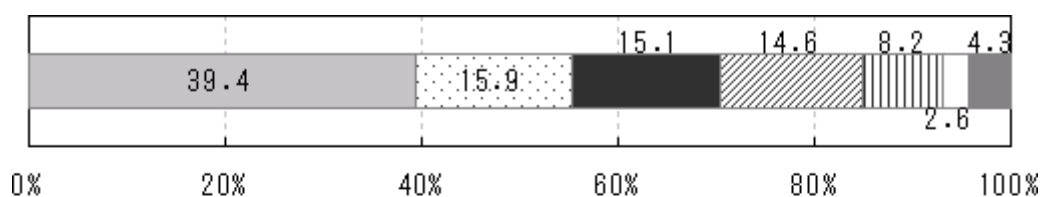
【図表】

(図 1) 2005 年における労働人口の割合



(出所) 総務省 統計局 労働力調査 2005年

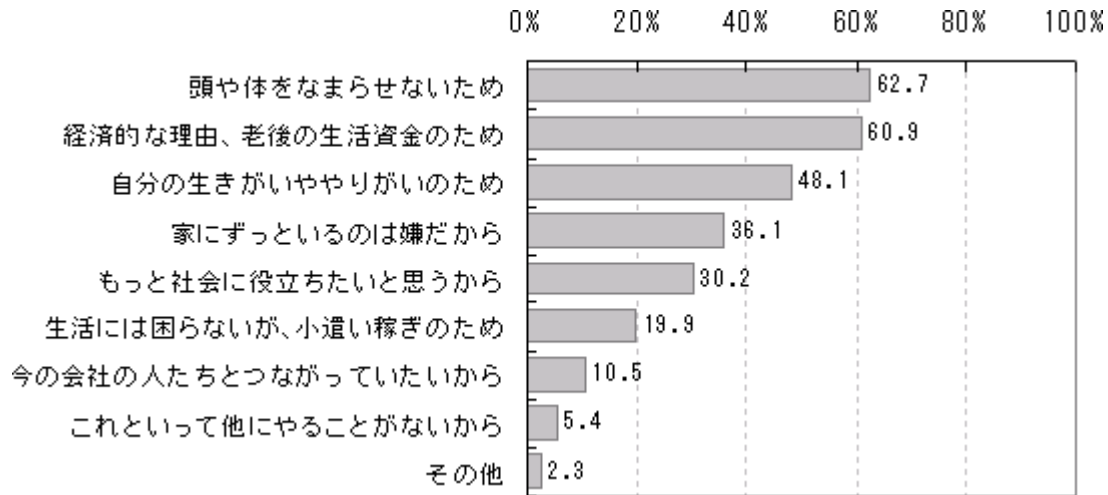
(図 2) 60 歳を過ぎてから、どのような形態で仕事をしたいか



- これまでの会社において、定年延長（継続雇用制度）によって働きたい
- パートタイムやアルバイトなど時間ベースで働きたい
- 自分自身で、あるいは仲間と会社をつくらしてみたい（起業）
- ▣ 他の会社で、契約社員などの雇用形態で働きたい
- ▤ 独立専門家（フリー・エージェント）として、プロジェクトベースで働きたい
- 非営利組織（NPO）の一員として働きたい
- その他

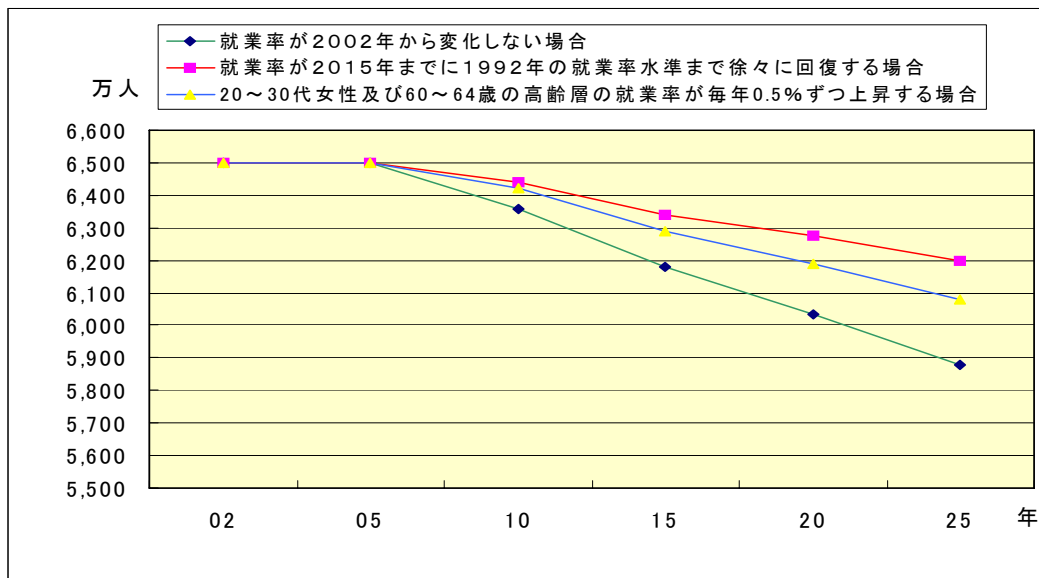
(出所) 野村総合研究所 2005 年「団塊世代のセカンドライフに関するアンケート調査」

(図 3) 60 歳を過ぎてからも仕事を続ける理由



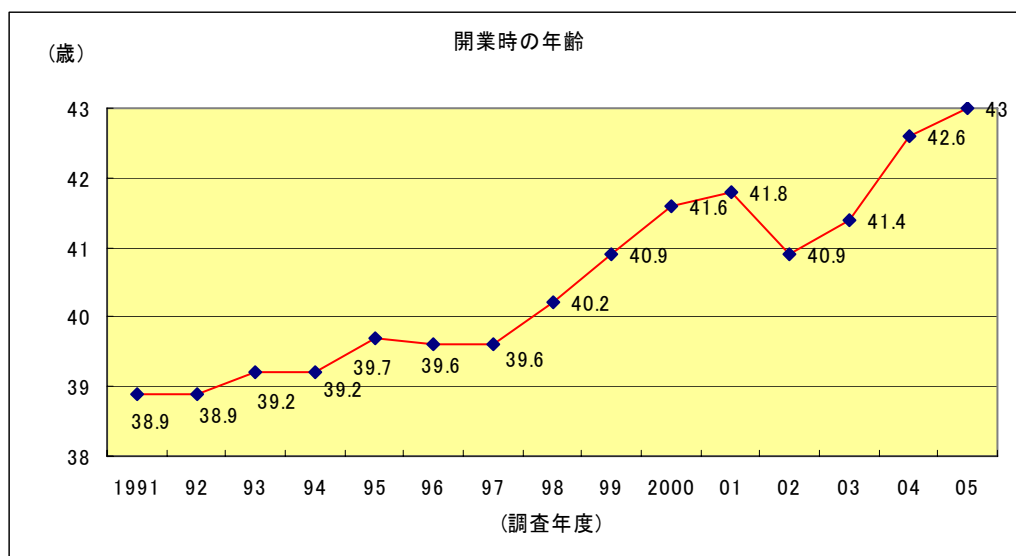
(出所) 野村総合研究所 2005 年「団塊世代のセカンドライフに関するアンケート調査」

(図 4) 就業者が変化した場合の将来の就業者数



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002 年)、総務省「就業構造基本調査」(2002 年)をもとに中小企業庁編 2006 年版 中小企業白書 P, 159 第 3-1-6 図 「就業者が変化した場合の将来の就業者数」

(図5) 開業時の年齢



(出所) 国民生活金融国庫総合研究所「新規開業実態調査」より作成

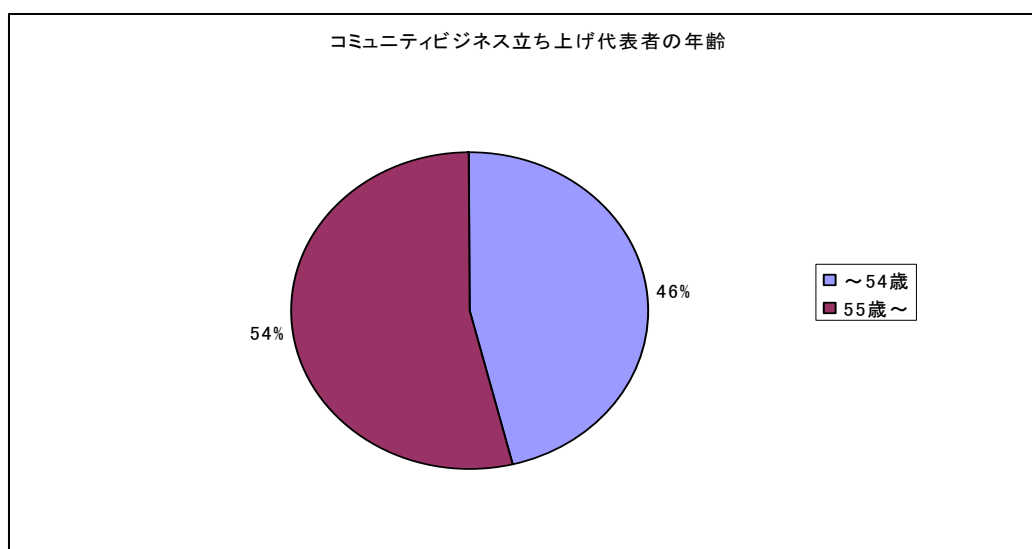
WEST 論文研究発表会 2006



(表6) 高齢者の開業事例

事業内容 所在地 開業年月 前職の離職の理由 起業の動機 業務内容 組織の性格	A社 人材紹介業 東京 2000年12月 定年退職 健康であり、キャリアを生かしたい	B社 弁当の製造販売 富山 2002年2月 定年退職 食のあり方に疑問を抱き、健康に良い自然食品の食事を作りたいと思つた 地元の雇用機会の創出を図りたい	C社 警備業 栃木 2003年8月 定年退職 現役として働きたい	D社 旅行業 東京 2004年9月 定年退職 自らのキャリアを生かしたい	E社 技術コンサルティング 富山 2001年9月 定年退職(再雇用されず) 再雇用されず、人手不足の時に臨時的に働く状況があった	F社 技術コンサルティング 大阪 2001年6月 定年退職、早期退職 熟練技術者の削減により、工場が多発する事故に対し危機感を持った
	出資者は10名 就業者は60歳以上 4名、50歳代1名から 始めた	出資者3名のうち2名は、 一緒に働いている	創業者2名が出資 創業者は出資者2名のほか、雇 用者8名	組合員は出資者であり、 経営者であり、労働者で ある 1人150万円出資し6人の 合計900万円出資始めた 出来高級	全員が出資、後から入った 人も、同様に投資 全員給料は等配分	就業者数8名のうち、雇業者6 名、優勝ボランティア30名から スタート 自己資金のほか法人会員、ボ ランティア会員の会費
技術・技能ノウハウの活用と業務の内容	○証券会社に勤務 していたため、記 入・証券業界に精通 ○管理職を経験し ており、経営ノウハ ウに精通 市場調査の上商品 の差別化を図った	○定年前から構想を練 り、自然食品等につい ての勉強してきた ○在職中につくられた人 脈を生かし、幼稚園や県 庁へのお弁当や給食、治 療食の宅配サービスを行 う。	○前職で身に付けたノウハウを 生かす(40年間警察官を務め、 所長として退職、その後2年間 警備社会社長を務める) ○在職中に作られた人脈を基に 顧客が開拓された。	○旅行会社への勤務経 験があり、旅行業に関す る豊かなノウハウを持つ ている ○国家資格も保有 ○ベテランならではの商 品開発(独自ブランド)例： 中高年齢者向けなど ○個人事業は資金面で 困難なため、組織化を図 る。○在職中につく られた人脈を生かした市 場開拓	○定年前に身に付けた特 殊技術技能を保持 ○熟練した技能を持つてい るが特殊技能のため、定年 退職後は常用的でなく臨 時的雇用であった。熟練技 能の保有者に対する企業 ニーズの多様化が背景に 存在。その多様化に対応す るため、情報を共有し、適 材適所で働くことの出来る 組織をつくった。	○熟練技術者の組織化を図っ た。 ○情報を収集し、人材と仕事 のマッチングを行う ○地元企業(中小零細企業)や 大学からの技術コンサルタン ト、研究開発などの依頼に応 える。

(図7) 立ち上げ代表者とそれ以外の年齢分布



(出所) 厚生労働省 コミュニティビジネスにおける働き方に関する調査研究報告書 平成16年

WEST 論文研究発表会 2006

(表 8) 今後 2 年間のうちに 60 歳以上の雇用を増やす予定があると答えた事業所の理由

今後 2 年くらいの 間に 60 歳以上の労働者の雇用を増やす理由別事業所割合 (単位：%)											
産業・事業所規模・ 企業規模・事業所の形態	60 歳以上の雇用を増やす予定がある事業所	雇用を増やす理由 (2 つまでの複数回答)									
		高年齢労働者に適した仕事又は年齢に関係ない仕事があるから	高年齢労働者の経験・能力を活用したいから	高年齢労働者は定着率が良いため	高年齢労働者を雇用することは時代の社会的要請であるから	自社内で高齢化が進んでいるから	若年・中年層の採用が難しいから	人件費が低くおさえられるから	国や自治体の援助制度が活用できるから	その他	不明
計	100.0	35.3	70.7	6.9	24.3	13.1	8.5	16.4	5.0	0.1	0.3
鉱業	100.0	36.7	79.9	-	9.9	17.4	7.3	9.2	9.2	1.9	-
建設業	100.0	31.7	71.8	9.2	19.5	7.9	13.4	22.4	8.4	-	-
製造業	100.0	29.1	80.5	6.6	22.5	19.6	7.3	11.7	5.6	-	0.1
消費関連製造業	100.0	43.0	83.7	3.8	25.5	15.9	7.2	1.9	2.1	-	-
素材関連製造業	100.0	23.8	71.4	1.0	22.7	25.2	6.0	19.5	12.6	-	0.1
機械関連製造業	100.0	22.8	88.9	16.1	19.7	15.9	8.9	11.2	0.1	-	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	14.1	79.5	-	41.3	5.5	-	5.3	-	0.8	-
情報通信業	100.0	40.3	50.7	3.9	66.8	1.2	-	5.7	-	-	-
運輸業	100.0	14.4	62.2	2.1	30.2	28.4	12.4	15.9	11.7	1.3	4.1
卸売・小売業	100.0	40.5	71.5	8.4	27.5	10.2	9.0	12.8	4.0	-	-
卸売業	100.0	16.0	84.7	1.2	35.9	4.5	5.7	17.6	7.8	-	-
小売業	100.0	49.7	66.6	11.1	24.4	12.4	10.2	11.0	2.6	-	-
金融・保険業	100.0	26.7	88.8	-	48.1	8.5	-	17.7	-	-	1.5
不動産業	100.0	31.8	53.3	2.4	35.8	13.8	0.2	15.6	0.2	-	-
飲食店, 宿泊業	100.0	37.6	56.4	8.3	16.9	10.0	14.2	18.9	-	-	0.1
医療, 福祉	100.0	28.3	70.1	9.2	26.0	18.5	6.6	11.1	7.7	-	-
教育, 学習支援業	100.0	55.1	64.3	-	6.8	8.6	-	13.9	7.2	-	-
複合サービス事業	100.0	19.7	88.8	6.0	32.1	5.6	6.0	13.8	1.9	-	1.5
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	48.2	64.1	3.7	14.1	13.1	1.6	30.6	4.0	-	-
生活関連サービス業	100.0	53.7	62.0	2.5	7.4	7.9	-	31.5	0.4	-	-
事業関連等サービス業	100.0	46.4	64.8	4.1	16.3	14.9	2.2	30.3	5.2	-	-

(出所) 厚生労働省 雇用構造調査 (高年齢者就業実態調査) 平成 16 年より作成

WEST 論文研究発表会 2006

(表9) 今後2年間のうちに60歳以上の雇用を増やさないと答えた事業所の理由

今後2年くらいの間に 間に60歳以上の労働者の雇用を増やさない理由別事業所割合 (単位: %)										
産業・事業所規模・ 企業規模・事業所の形態	60歳以上の雇用を増やさない予定の事業所	雇用を増やさない理由 (2つまでの複数回答)								
		高年齢労働者に適した仕事がないから	高年齢労働者は体力・健康の面で無理がきかないから	高年齢労働者は過去の経歴にこだわるから	高年齢労働者は定着が悪いから	人件費が高いためであるから	若年・中年雇用の優先がされるから	高年齢労働者に限らず、採用の予定はないから	その他	不明
計	100.0	43.4	29.7	1.5	0.6	4.7	26.3	40.6	2.0	0.6
鉱業	100.0	20.5	28.2	1.3	-	10.1	19.1	63.1	2.0	1.3
建設業	100.0	35.7	42.6	4.0	-	4.3	27.4	39.4	0.2	0.1
製造業	100.0	36.0	24.1	2.4	0.7	4.9	31.3	46.8	2.1	0.7
消費関連製造業	100.0	41.8	32.1	3.9	0.2	3.6	27.6	49.5	1.5	-
素材関連製造業	100.0	27.8	16.7	0.9	1.7	5.7	41.5	42.3	0.6	1.9
機械関連製造業	100.0	39.1	22.6	2.3	-	5.9	21.6	49.4	5.3	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	22.6	5.1	-	-	-	19.8	57.2	22.6	-
情報通信業	100.0	61.6	14.3	6.8	2.1	12.7	35.2	20.0	2.6	0.2
運輸業	100.0	48.4	39.0	1.9	0.2	1.9	25.8	36.1	2.1	0.6
卸売・小売業	100.0	47.3	23.0	0.6	1.5	4.0	24.3	48.0	1.5	0.6
卸売業	100.0	43.0	14.0	2.0	0.4	8.0	26.1	49.6	0.4	2.0
小売業	100.0	49.1	26.7	-	2.0	2.3	23.6	47.3	2.0	-
金融・保険業	100.0	35.1	14.6	-	-	4.2	30.2	36.7	9.6	-
不動産業	100.0	30.2	16.6	-	0.1	9.9	20.8	50.1	5.3	1.9
飲食店, 宿泊業	100.0	48.7	43.1	-	-	5.2	27.3	24.5	3.9	-
医療, 福祉	100.0	43.3	30.2	0.3	-	2.5	25.9	39.6	0.1	2.2
教育, 学習支援業	100.0	47.1	18.0	2.3	1.1	5.1	23.4	33.4	5.0	0.3
複合サービス事業	100.0	25.0	4.0	-	-	16.9	44.0	41.4	4.9	3.8
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	44.1	31.0	1.9	-	5.7	22.7	39.6	1.8	0.2
生活関連サービス業	100.0	49.3	37.7	-	-	3.4	23.2	29.1	3.1	-
事業関連等サービス業	100.0	37.7	22.9	4.2	-	8.4	22.0	52.5	0.1	0.4

(出所) 厚生労働省 雇用構造調査(高年齢者就業実態調査)平成16年より作成