

第 I 部

総論

第1章 調査の目的と概要

1節 調査の目的

これまで実施してきた高齢・障害・求職者雇用支援機構の「団塊世代調査」及び総務省「労働力調査」によれば、年齢階級が上がると、経営者（自営業主）の相対的人数は増加していることが明らかになっている。人員数から捉えても、「経営者」は高齢期の主要な就業形態の1つに挙げられる。

高齢期の就業環境の整備のあり方を検討する場合、組織に雇われる働き方のみを念頭におくのは不十分である。高年齢者雇用対策では、助成金事業や相談援助サービスを通じて、65歳を越えて雇用機会を提供しようとする企業を対象に、金銭的または人的支援をおこなっている。しかしながら、「平成28年「高年齢者の雇用状況」集計結果」（厚生労働省：平成28年10月28日発表）によれば、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は74.1%を占める（31人以上）ものの、65歳以上の定年または定年廃止の企業は18.7%に留まっており、65歳を越えた雇用環境の整備は、これからの課題であるといえる。

（意欲と能力があれば）年齢に関わりなく働ける社会を実現するには、高齢期に至るまでに培った知識や経験を活かして、自分で仕事を創る（「自己雇用」）働き方にも注目する必要がある。しかも、この働き方は、本人が望めばより長く働くことができ、自分で引退時期を決めることができる。そのため、今後拡大する可能性がある。

しかしながら、高齢期の創業の実態は、不明な点が多い。国民金融公庫総合研究所が実施した「シニア開業調査」（鈴木正明・野中卓人「シニア起業家の開業」（2013）国民金融公庫総合研究所『新規開業白書—2013年版』同友館、以下「公庫調査」と記述する）を除けば、詳細な調査は行われていない。

本書に掲載されている「公庫調査」のうち、日本政策金融公庫国民生活事業が2011年4月から同年9月にかけて融資した企業を対象としたもの（以下、「公庫定例調査」という）は、主に、①開業経緯、②事業運営状況、③事業展望、以上の3点を捉えている。公庫定例調査は、シニア開業の意義を、次の2点にあると述べている。第一は、働く場を自ら創出していることである。そして、雇用の創出効果も、他の年齢層と比べると相対的に高い。55歳以上の開業者（以下、「シニア開業者」と記述する）は、他の年齢層と比べて、開業時の従業員規模も大きい（34歳以下：平均3.7人、35～54歳：平均3.6人、55歳以上：平均6.0人）。シニア開業は、高齢期になると働く場が制約される中で、自ら働く場を創り、かつ、開業を通じて労働者に雇用機会を提供する効果をもつ。

第二は、引退してしまえば埋もれてしまう経験や知識が活用されることである。シニア開業者は、斯業経験（現在の事業に関連する仕事の経験）と勤続年数が長く、経験や知識を活

かして開業することが主流である。また、事業運営の考え方について、シニア開業者は多くの収入を望んでおらず、家計が維持できれば十分であると考えている。これまでの経験を活かし、生きがいや働きがいを求めて、開業を選択する傾向にある。

本報告書では、高齢期の多様な働き方を選択できる環境整備という観点から、高齢期の創業に着目する。現状において、シニア開業者は、自らの働き方をどのように評価しているのだろうか。公庫定例調査をみよう。シニア開業者の「働き方」の満足度について、仕事に満足する人は59.6%（かなり満足＋やや満足）を占めている。この割合は、不満に感じる人（17.0%）を大きく上回っている。しかし、他の年齢層と比べると、シニア開業者の満足度は低い傾向にある。公庫定例調査は、私生活の満足度も把握しているが、シニア開業者の場合は、働き方の満足度と同様に、他の年齢層と比べて低い傾向にある。相対的に満足度は高くないようである。

上記の公庫調査結果を踏まえると、高齢期の就業環境の整備という視点からは、次の3点を把握する必要がある。第一は、金融機関からの借入を必要としない高齢者の創業者を捉えることである。シニア開業の社会的意義のひとつに、高齢者の人的資源の有効活用がある。公庫定例調査は、日本政策金融公庫国民生活事業が融資した者を対象としている。高齢期に、生きがいや働きがいを求めて働いているのであれば、高齢期の開業は、緩やかな引退過程における働き方の一つとして選択していることが考えられる。雇用と引退の間の「橋渡し」の役割を担う可能性がある（例えば、Ainsworth, 2015）。そのため、業を行うために金融機関からの資金提供に頼らず、身の丈にあった業を営む経営者も多く存在することが想定される。まずは、彼らの状況を把握しておく必要がある。

第二は、就業満足度が低い要因を捉えることである。公庫定例調査では、他の年齢層と比べて、働き方の満足度は相対的に低いことが指摘されていた。シニア開業の満足度が低いのであれば、その選択は回避され、開業よりも引退が選択されやすくなる。シニア開業を支援するには、その働き方の満足度を決める要因を捉え、制約条件を排除する対策を必要とする。

第三は、人的資本投資の状況である。公庫定例調査が示すように、高齢期の創業が、そこに至る職業経験で獲得した知識や経験を活かしたものであれば、開業時点では、追加的に多くの人的資本投資を必要としないことが想定される。他方で、経営者として働く期間は長い。業を営み続けるには、創業者の職業能力を維持・向上する必要に迫られる。学習動機の研究からは、暦年齢が高くなると、発達動機や学習動機が低くなる（新たな知識や技能を獲得するための投資や能力向上への投資が控えられる）ことが指摘されている（例えば、Carstensen et al, 1999; Freund, 2006; Kanfer & Ackerman, 2004; Kooij et al, 2010）。その一方で、年齢が高くなっても、将来的な就業期間の見込みが高まれば、他者との関係強化や継続的学習、技術・技能の拡大などの投資行動が増加するという実証研究もある（例えば、Robson & Hansson, 2007）。創業支援のあり方を検討するには、高齢期の創業者の人的投資行動を捉え、学習の意図と内容を把握しておく必要がある。しかし、この視点からの調査は

十分におこなわれていない。

以上の問題意識に基づき、高齢期に創業した人のうち、小規模で経営する人たちの経営状況や働き方の実態を把握するため、アンケート調査を実施することとした。彼らは、業を営みつづける者であるため、事業運営の成功者である。まずは彼らの状況を把握するため、どのような経歴を持つ人が、どのような方針を持って、どのような業を営み、どのような課題を抱えているのか、それをどのように解決しようとしているのかを、多面的に捉えていくことにしたい。

2 節 調査の概要

1. 調査の実施方法

アンケート調査は、大手インターネット調査会社が保有する登録モニターを対象に実施した。調査会社が設けたサイトに回答者がアクセスして、調査画面上で回答する形式である。

アンケート調査は、2段階で実施した。最初の調査（第一次調査）は、インターネット調査会社が保有するモニターから配付対象者を抽出するための調査である。この調査は、2016年1月25日から2016年1月29日に実施した。この調査結果をもとに、高齢者の創業者の状況を捉えるために設計した調査を実施した（第二次調査）。実施期間は、2016年2月3日～2016年2月4日である。

2. 配布条件

高齢期の創業を捉えるため、次のすべての条件に適合する者、1000名程度を選定することにした。配布条件は、①現在の年齢が50歳以上、②開業年齢は50歳以上、③産業は、農林水産業、公務、宗教を除いたすべての産業、④役職は、経営者（自由業、自営業も含む）、⑤従業員数は、回答者も含めて5人未満とした。

回答者の属性は、本章3節と第Ⅱ部2章で述べるが、ここでは経営者の就任経緯を紹介しておく。経営者の就任経緯（「会社に、あなたはどのようにして経営者等になりましたか」）の構成比は、「自分で今の会社を設立した」は97.2%、「今の会社の設立メンバーであり、その後に経営者等になった」は2.8%、「設立メンバーではないが、内部昇進で経営者等になった」は0.0%、「親会社・関連会社からの出向・転籍で経営者等になった」は0.0%、「資本関係のない他社から就任した」は0.0%、「家業・親族が行っていた会社を継いだ」は0.0%、「その他」は0.0%となっている。回答者の大多数は、自分で現在の会社を設立している。

3. 実際の回収数

回収数は、1,030名である。

3 節 調査結果の概況

1. 回答者の状況

今回実施したアンケート調査の特徴をみるために、最初に、回答者の属性を紹介したい。回答者の年齢階級は、50～54歳 18.2%、55～59歳 22.0%、60歳以上は 59.8%となっており、平均年齢は 61.5歳（標準偏差 6.79）である（図表 2－1¹）。性別は、男性 93.7%、女性 6.3%という構成である（図表 2－2）。最終学歴は、中学卒・高校卒が 24.8%、短大卒・専修・各種学校卒 16.4%、大卒以上 58.7%、その他 0.1%である（図表 2－6）。

会社形態は、個人経営は 82.8%、株式会社 10.1%、合資会社・有限会社等の会社 6.8%、NPO 法人・一般社財団法人 0.3%となっている（図表 4－1）。開業資金の調達先（複数回答）は、自己資金 90.9%、取引先や親会社が出資 1.8%、金融機関から借入 12.6%、家族・友人から借入 9.9%、その他 1.7%である（図表 6－4）。資本関係は、資本の 100%を出資している親会社がある 0.8%、資本の 50%超～100%未満を出資する親会社がある 1.0%であり、それ以外は 98.3%を占めている（図表 4－4）。

従業員数は、本人のみ（1人）が 71.2%、（本人を含めて）2人 17.5%、3人 7.7%、4人 3.7%となっている（図表 4－2）。本人のみが、最も多い。業種は、学術研究、専門・技術サービス業が、最も多い（29.5%）。この業種には、社会保険労務士、弁護士、公認会計士、中小企業診断士等の「士業」が含まれる。次いで卸売業、小売業（15.6%）、不動産業、物品賃貸業（11.0%）、情報通信業（7.6%）の順になっている（図表 4－3）。

現在の会社で経営者になった時期は、50～54歳は 56.0%、55～59歳 21.0%、60～64歳 17.2%、65歳以上 5.8%となっている（図表 3－1）。経営者の就任時期は 60歳以上も 23.0%を占めている。業種別にみると、60歳以上の就任時期は、学術研究、専門・技術サービス業は 30.6%、不動産業、物品賃貸業 30.1%であり、これらの業種では、高齢期に就任する傾向がある。他方で、情報通信業では、50～54歳時点での就任割合が多く（64.1%）、55～59歳の就任時期は金融業、保険業（31.8%）、生活関連サービス業、娯楽業（31.3%）がやや高くなっている。

本調査の回答者は、本人のみの会社が多くを占め、主に、個人経営という会社形態をとっている。（追加融資の状況は不明であるが）他者からの資金の借入れなしに開業する傾向にある。このように本調査の回答者は、自らの目の届く範囲で、身の丈に合った業をおこなう者が多いという特徴がある。また調査対象者は、50歳以降に開業した者とするため、以下、本章では、回答者を「小規模高齢経営者」と呼ぶことにしたい。

¹ 括弧内の図表番号は、第Ⅱ部 各論の図表番号に対応している。以下、同じである。

2. 就業選択としての小規模高齢経営者の特徴—共通性：身の丈にあった事業経営を志向し、自分の代で事業を畳む—

(1) 開業理由と事業経営の重視事項からみる就業選択理由

小規模高齢経営者は、何を求めて、この働き方を選んでいるのか。開業理由や事業運営方針、収益への考え方に関する調査結果を紹介したい。

最初に、事業の開始理由（「あてはまる」＋「まあ、あてはまる」の合計）をみると、やりがい得られそうな事業だったから（75.7%）、開業資金が少なくて済みそうだったから（74.2%）、これまでの仕事経験を活かしたかったから（72.9%）が多くを占めている（図表3－3）。他方で、取引先等から強く勧められたから（30.6%）、年収の増加が見込めたから（40.4%）、事業としての成長が見込めたから（43.0%）は相対的に少ない。次に、事業の重視事項（「あてはまる」＋「まあ、あてはまる」の合計）をみると、収益性を重視するのは40.7%、面白さを重視するのは59.4%という構成である（図表4－8）。最後に、現在、働いている理由をみる（複数回答）と、現在の生活のため（65.3%）が最も多く、老後の生活に備えて（41.2%）、いまの仕事が好きだから（41.0%）、自分の経験や能力を活かしたいから（39.5%）、社会とのつながりを維持したいから（36.2%）の順となっている（図表11－1）。経済的理由に加えて、自分の能力を活かして社会参加するという理由を挙げる割合も高い。

事業運営における収益への考え方をみると、できるだけ収益を多くしたいは42.5%、赤字にならなければ良い50.0%、多少の赤字は構わない7.0%、その他0.5%となっている（図表4－9）。収益の拡大志向は高い水準になく、収益に固執しない回答者も多い。

このように小規模高齢経営者は、これまでの経験を活かし、働きがいを求め、身の丈にあった経営を志向して開業に至っている。そのため事業運営においては、概ね収益性よりも面白さを重視する傾向にある。

(2) 働き方の自己評価

(1) にみた開業目的は達成されているのか。次に、それを捉えるために、小規模高齢経営者による働き方の自己評価に関する調査結果を紹介したい。

事業運営の満足度（「満足」＋「まあ満足」の合計）を項目別にみると、提供する製品・サービスの質が59.3%、会社に対する顧客・社会の評価38.3%、会社の収益性20.8%、会社の成長性17.8%となっている（図表4－11）。収益性や成長性といった事業拡張に関する満足度は低く、提供する製品・サービスの質への満足度は高い傾向にある。

次に、働き方の総合的な満足状況（「満足」＋「まあ満足」）をみると、肯定的な評価は56.1%を占めており、高い水準にある（図表5－8）。満足状況を項目別にみると、仕事のやりがいは62.1%、休日の頻度59.0%、就業時間の長さ58.9%、仕事からの年収27.3%となっている（図表5－6）。働き方の満足度は全体的に高いが、年収の満足度は低い傾向にある。

総じて、事業運営の満足度のうち事業拡大にかかる項目（成長性や収益性）の満足度は低いが、(1) にみるように、小規模高齢経営者は、全体的に事業の拡大は求めている。他方

で、自らが提供するサービスや品質への満足度は高く、更には、働き方の満足度も高い傾向にある。経営者を選択した目的は達成されているようである。

(3) 就業希望と就業希望年齢と事業継承の考え方

現状に満足しているため、今後も就業を希望する傾向にある。今後の就業希望の結果をみると、働きたいが73.7%、働きたくはないが働かざるをえない19.4%、働きたいが働けそうもない1.6%、働きたいとは思わない5.3%となっている（図表11-2）。能動的に就業を希望する割合は高い。前者3つの回答者のうち、就業を希望する年齢をみると、59歳までは0.8%、60～64歳6.8%、65～69歳22.9%、70～74歳23.3%、75～79歳11.4%、80歳以上（年齢に関わりなく）23.6%、わからない11.3%となっている（図表11-3）。70歳を越えて働くことを希望するのは58.3%を占め、就業希望者は高い年齢まで働くことを希望する傾向にある。

事業の継承希望をみると、自分が働くことを辞めるときに事業も終了したいは69.8%、家族に引き継いでもらいたい11.6%、家族以外の誰かに引き継いでもらいたい6.7%、わからない11.9%（図表4-13）となっている。開業した事業は、自分の代で畳むことを志向する傾向にある。

総じて、小規模高齢経営者は、経験や知識を活かし、面白さを求めて、身の丈に合った事業運営を行っている。その事業は、自分の代で畳むという考えを持っている。

3. 就業選択としての小規模高齢経営者の働き方の特徴—差異性：不動産業、物品賃貸業では、他と比べて差が大きい—

これまでは全体傾向を捉えたが、業種による差も大きい。小規模高齢経営者を一括りに捉えることはできない。多様性がある。本項では業種に注目し、事業経営の差を紹介したい。「3節1項」でみたように、60歳以降に開業しやすい業種には、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業がある。前者の業種においては、他と異なる傾向があるため、両者を比較しながら調査結果を紹介する。なお詳細は、第Ⅱ部をご覧ください。

(1) 就業選択における業種差

最初に、事業の開始理由の調査結果を紹介したい。前項において、主な理由を示していた項目（これまでの仕事経験を活かしたかったから、開業資金が少なくて済みそうだったから、やりがいや得られそうな事業だったから）について4点尺度（「あてはまる」4点～「あてはまらない」1点）から測った平均値をみることにする。全体平均は、各3.05点、2.90点、3.00点となっており（図表3-3）、2.50を超えている。各項目について、肯定的な回答が多い。特に、学術研究、専門・技術サービス業は、各3.60点、3.15点、3.27点と、回答者の全体平均よりも高い水準にある。他方で、不動産業、物品賃貸業では、各2.04点、2.35点、2.29点となり、各項目について、否定的な回答が多くなっている（図表3-4）。

次に、事業の重視事項を得点化した値をみると（4点尺度：「収益性を重視する」4点～「仕

事のおもしろさを重視する」1点)、全体は2.37点となり、後者を重視する傾向にある。学術研究、専門・技術サービス業2.10点、不動産業、物品賃貸業3.14点である。前者は特に面白さを重視する傾向にあり、後者は特に収益性を重視する傾向にある(図表4-8)。この差は、収益への考え方にも表れている。できるだけ収益を多くしたい割合は、不動産業、物品賃貸業では57.5%、他方で学術研究、専門・技術サービス業は33.6%となっている(図表4-9)。不動産業、物品賃貸業では、収益の拡大志向を持つ傾向にある。

(2) 働き方の満足度と就業状況

次に、働き方の総合満足度をみよう。不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門技術サービス業のいずれも高く、満足状況(「満足」+「まあ満足」)は各64.6%、58.3%となっている(図表5-8)。しかし、その内容に違いがある。そこで次に、就業時間の長さ、休日の頻度、仕事からの年収、仕事のやりがいの内容別に、満足度を5点尺度により得点化した値(「満足」5点~「不満」1点)から測った平均値を紹介する。全体の平均値をみると、各3.66点、3.64点、2.80点、3.73点となっている。不動産業、物品賃貸業では、各4.09点、4.12点、3.34点、3.48点、学術研究、専門技術サービス業は、各3.71点、3.72点、2.82点、3.85点となっている(図表5-7)。前者では、労働時間や収入の満足度が全体平均よりも高く、仕事のやりがいの項目は低い。後者では、仕事のやりがいの満足度は相対的に高くなっている。

また、週の労働時間をみると、全体の平均就業時間(週)は35.3時間であった。不動産業、物品賃貸業では平均(週)23.1時間と低く、学術研究、専門・技術サービス業では平均(週)34.2時間であった(図表5-4)。また、仕事からの収入をみると、年収のばらつきは大きく、全体平均(年間)は381.9万円となっている。不動産業、物品賃貸業は(年間)522.3万円(標準偏差357.8万円)、学術研究、専門・技術サービス業では(年間)377.7万円(標準偏差325.2万円)となっている(図表5-5)。前者に属する小規模高齢経営者は、全体と比べて、労働時間は短く、他方で年収は高い傾向にある。

(3) 事業継承の考え方

事業の継承希望も、業種による差がある。不動産業、物品賃貸業では、自分が働くことを辞めるときに事業も終了したいは44.2%であり、小規模高齢経営者の平均と比べると、低くなっている(平均69.8%)。家族に引き継いでもらいたい38.9%、家族以外の誰かに引き継いでもらいたい3.5%、わからない13.3%(図表4-13)となっている。事業継承を希望する割合も42.4%を占めるに至っている。他方で、学術研究、専門・技術サービス業では、自分が働くことを辞めるときに事業も終了したいは81.6%を占めており、開業した事業を、自分の代で畳むことを志向する。

4. 開業までの準備状況—経験を活かした開業が主であるが、例外もある。

次に、開業の制約条件を捉えるため、開業に至る過程に注目する。本項では、事業経験と開業の準備状況に関する調査結果を紹介したい。

(1) 事業経験

開業時点の事業の経験年数は、20年以上経験していた38.2%、10年以上～20年以上経験していた15.0%、5年以上～10年未満経験していた10.2%、5年未満経験していた9.8%、経験したことはなかったは26.8%を占めている。5年以上の事業経験のある者は、全体の63.4%を占めている。小規模高齢経営者の多くがこれまでの職業経験をもとに開業に至っている。ただし、不動産業、物品賃貸業では、経験したことはなかったが57.5%を占めている。この業種では、未経験の開業者が多くを占めている（図表3-2）。

(2) 開業準備

既に、開業資金の借入が少ないことは紹介した。ただし、不動産業、物品賃貸業では、開業時において金融機関から借り入れた割合は36.3%を占め、他と比べて高くなっている（図表6-4）。次に、知識や技能面での開業時の準備状況をみると、最も多いのが（複数回答）、専門知識・能力の習得（51.5%）、次いで、業界情報の収集（35.1%）、会社経営に必要な知識の獲得（28.9%）、仕事に必要な資格の取得（25.8%）、特にない（27.7%）の順になっている。経験を活かした開業が主であるため、専門知識・能力の習得もそれほど高い値を示していない。他方で、不動産業、物品賃貸業では専門知識・能力の習得は低く（26.5%）、特にない（40.7%）の回答は高くなっている（図表6-1）。

(3) 開業時の自信と不安

開業したときに自信があったこと（「自信があった」と「まあ、自信があった」の合計）は、堅実さ（85.5%）が高く、粘り強さ（75.1%）、製品・サービスに関する知識（74.6%）の順となっている。他方で、資金の調達力（34.2%）は低い（図表7-1）。

他方で、経営者になった時に不安を感じたこと（複数回答）は、販売先・顧客の確保が最も多く58.5%を占め、次いで、資金調達（31.9%）、経営に関する知識の獲得（28.3%）の順になっている（図表7-3）。総じて小規模高齢経営者は、販売先・顧客の確保に不安を抱えながらも、専門知識の高さや仕事の姿勢に自信をもって開業している。

5. 経営状況と相談相手・学習行動

(1) 経営状況

開業後の事業経営は、上手くいっているのだろうか。回答者の経営状況をみると、黒字基調は27.7%、ほぼ収支均衡46.6%、赤字基調25.7%となっている（図表4-10）。全体としてほぼ収支均衡が多くを占めている。業種別にみると、不動産業、物品賃貸業では黒字基調（53.1%）の割合が高くなっている。他方で、赤字基調の割合が高いのは、製造業（38.8%）や生活関連サービス業、娯楽業（31.3%）、情報通信業（30.8%）となっている。

また、現在経営上、苦勞している事項をみる（複数回答）と、販売先・顧客の確保は多くを占め（42.0%）、次いで、特にない（29.0%）、資金調達（21.0%）の順になっている（図表7-5）。前項で紹介した開業時の不安は現状において減少する傾向にあるが、販売先・

顧客の確保は、現状の事業運営においても、主要な不安要素となっている。

上記のように販売先・顧客の確保が経営課題の多くを占めるため、最後に、回答者の取引関係の状況を紹介しよう（図表4－6）。売上（自社製品やサービスなど）の50%以上を購入する主要取引先があるのは、全体の21.6%となっている。特定の顧客をもつ小規模高齢経営者は少ない。また仕入（商品や原材料など）の50%以上を供給する主要取引先をもつのは21.7%となっている。特に、卸売業、小売業では49.0%を占め、他と比べて高くなっている。

（2）経営の相談相手と学習行動

持続的な事業運営には、過去の蓄積を活かすことに限らず、新たな人脈形成と学習活動が必要になるであろう。最後に、この項目に関する調査結果を紹介する。

①経営者や家族への相談状況

日々の仕事や経営上の課題について相談に乗ってもらえる経営者の有無をみると、いと答えたのは全体の30.6%を占める（図表10－1）。経営者の相談相手は少ない。さらに、相談相手の経営者の特徴をみる（複数回答）と、取引先の経営者が最も多く（43.8%）、業界団体や各種団体などを通じて知り合った経営者（33.3%）、近隣、同一地域で企業経営をしている経営者（23.2%）の順になっている（図表10－2）。また、家族への相談状況をみると（「相談している」＋「ある程度相談している」の合計）、相談する割合は26.9%となっている（図表10－3）。経営者の相談相手がいる経営者も少なく、家族への相談もあまり行っていないようである。

②学習行動

次に、過去一年間の学習活動の状況をみると、活動した割合は36.3%となっている。教育、学習支援業で高く（56.1%）、建設業（22.2%）で低い（図表9－3）。過去1年間に実施した学習活動のうち、費やした年間平均時間は216.1時間である。費やした時間が多いのは、卸売業、小売業（年間平均462.6時間）、教育、学習支援業（同430.0時間）である。一方、少ないのは、製造業（同19.3時間）、建設業（同94.2時間）である（図表9－6）。学習内容（複数回答）をみると、製品・サービスの知識は52.1%、経営に必要な経理・法律などの知識33.2%、顧客に対応する営業力16.0%、人や組織を動かすマネジメント能力8.3%、これ以外の分野の知識や能力47.6%となっている（図表9－9）。

学習活動における知識や能力の効果（「身についた」＋「ある程度身についた」）は、製品・サービスに関する知識は95.4%、経営に必要な経理・法律などの知識94.4%、人や組織を動かすマネジメント能力93.5%、顧客に対応する営業力85.0%、それ以外の知識や能力88.2%と高い水準にある（図表9－13）。さらに、学習活動による人脈形成への効果（「役立った」＋「ある程度役に立った」）は、役に立ったと回答するのは全体の55.6%を占めている（図表9－15）。

総じて、経営状況は悪くはない。しかし顧客の獲得に苦勞を抱えている。その関係を改善

するには、相談相手の確保や能力向上を図る必要がある。小規模高齢経営者が他の経営者や家族への相談する割合も低く、学習活動も高くない状況にある。ただし学習活動を行った者の知識や能力獲得への評価は高く、また副次的に人脈形成への効果を評価している。このため持続的な事業経営には、学習機会を持つことが、能力の維持・獲得に加え、人脈形成の観点からも必要となりそうである。

上記は、単純集計結果を中心とした結果報告である。年齢階級（または開業年齢）や規模、業種別のクロス集計結果は、第Ⅱ部で紹介する。

4 節 まとめと含意

1. まとめ

本章では、小規模高齢経営者を対象としたアンケート調査結果を概観してきた。本節では、調査結果を3つの点から整理したい。第一は、高齢者のキャリアの観点からである。小規模高齢経営者は、それまでの職業経験の蓄積を活かして起業し、仕事のおもしろさを重視し、身の丈に合った経営をし、自分の代で仕事を畳むという考えを持っている。事業の拡大志向は低い。経験や知識を活かし、本人の裁量で、希望するまで働ける就業形態と捉えているようである。

ただし、業種による差も大きい。特に、不動産業、物品賃貸業では、未経験分野において開業し、事業運営方針をみると収益志向は強く、将来的に会社を他者に継承したいと考える傾向にある。それゆえ、小規模高齢経営者を一括りに論じることはできない。

第二は、開業の準備状況である。概ね、これまでの職業経験を活かした事業領域を選択しており（不動産業、物品賃貸業は例外である）、開業に至るまでに、半数程度が専門知識・能力を習得するための自己投資を行うに留まっていた。開業時には、堅実さや粘り強さといった勤務姿勢、製品・サービスに関する知識に対する自信が高く、他方で、経営者就任時には販売先・顧客の確保を不安に抱えていた。このように、小規模高齢経営者は、販売先・顧客の確保に不安がありながらも、専門知識の高さや仕事への姿勢への自信から開業に至っているようである。

第三は、人脈形成と自身への人的資本投資である。経営上の相談を他の経営者や家族に相談する割合は3割程度となっており、低くなっている。また学習活動も少なく、一年間に実施した割合は4割に満たない。全体的に、高齢期までに獲得した職業経験の蓄積をもとに、事業経営を行っているようである。ただし、学習活動を行った経営者は、職業能力向上に加え、人脈形成にも役立つことを評価する傾向にある。

2. 政策的含意

小規模高齢経営者は、収益を拡大し、事業拡大を求める志向は弱い。高齢期の多様な働き方の一つと位置づけた支援を考える場合には、事業拡大に向けた支援ではなく、事業経営を維持できる支援が必要となりそうである。

開業を選択した者が抱える課題には、販売先・顧客の確保がある。そのため、同業種・異業種の交流会の開催、または（地域などの）産業クラスター間を繋ぎ、企業間関係を強化する行政支援も必要となってくる。また、学習活動は、業務能力の向上に限らず、人脈形成にも役立つ傾向にある。小規模高齢経営者の相談相手は少ないのが現状である。学習機会を提供する効果は、決して低くなく、投資に値するものである。

さらに、高齢期に至るまでの支援も必要となる。開業を選択する者は、これまでの職業経験を活かす傾向にあった。それまで雇用者であった者は高齢期に至る前までに、職業能力を高めておくことが要請される。一方、従業員を雇用する企業は、中高年齢者よりも若年者に教育訓練投資をおこなう傾向にある。それゆえ、高齢期の就業上の選択肢を増やすには、中高年齢者を対象に、教育訓練機会の提供や自己投資への補助をおこなう行政支援も重要となりそうである。

3. 残された課題

本調査では、年齢にかかわらず、裁量をもって働ける働き方と認識する経営者を捉えることに成功した。高齢期の開業による雇用創出の効果ではなく、経営者本人の生産活動や社会活動への参加機会の拡充に注目する場合、本調査が対象とした経営者から学ぶところが大きい。それには、第Ⅱ部で示すように、成功者の全体傾向を捉えるのに加え、更には、事業の成功要因や事業運営の制約条件の解明も必要となる。それには、全体傾向を捉えるときに焦点を当てなかった対象者（例えば、事業経営に課題を抱える経営者）も含めた、詳細な分析を必要とする。開業に向けた準備状況、事業運営方針、就業満足度、人的資本投資や人脈形成状況等をテーマとする詳細分析は今後の課題であり、これらの分析結果は平成 29 年 9 月頃に紹介する予定である。

（大木栄一）

【参考文献】

鈴木正明・野中卓人（2013）「シニア起業家の開業」『新規開業白書—2013年版』国民金融公庫総合研究所。

Ainsworth, S.(2015). "Aging Entrepreneurs and Volunteers: Transition in Late Career," In Bal, P. M., Kooij, D. T. M., & Rousseau, D. M.(Eds.), *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*, 163-184. Springer.

- Carstensen, L. L., Isaacowiz, D. M., & Charles, S. T.(1999), "Taking Time Seriously, A Theory of Socioemotional Selectivity," *American Psychologist*, Vol. 54, 3, 165-181.
- Freund, A. M.(2006), "Age-Differential Motivational Consequences of Optimization versus Compensation Focus in Younger and Older Adults," *Psychology and Aging*, 21(2), 240-252.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L.(2004), "Aging, Adult Development, and Work Motivation," *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen. P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E.(2010). Age and Work-Relates Motives: Results of a Meta- Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dikkers, J. S. E., & De Lange, A.H.(2014), "Managing Aging Workers: A Mixed Methods Study on Bundles of HR Practices for Aging Workers," *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25, 15, 2192-2212.
- Raemdonck, I., Beusaert, S., Frohlich, D., Kochoian, N.,& Meurant, C.(2015), "Aging Workers' Learning and Employability," In Bal, P. M., Kooij, D. T. M., & Rousseau, D. M.(Eds.), *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*, 163-184. Springer.
- Robson, S., & Hansson, R. O.(2007), "Strategic Self Development for Successful Aging at Work," *International Journal of Aging and Human Development*, 64, 331-359.

補論 政府統計にみる高齢期の自営業主の姿

本章では、「就業構造基本調査」（総務省、平成 24 年）を用いて、高齢期における自営業主の就業状況を紹介することにしたい。

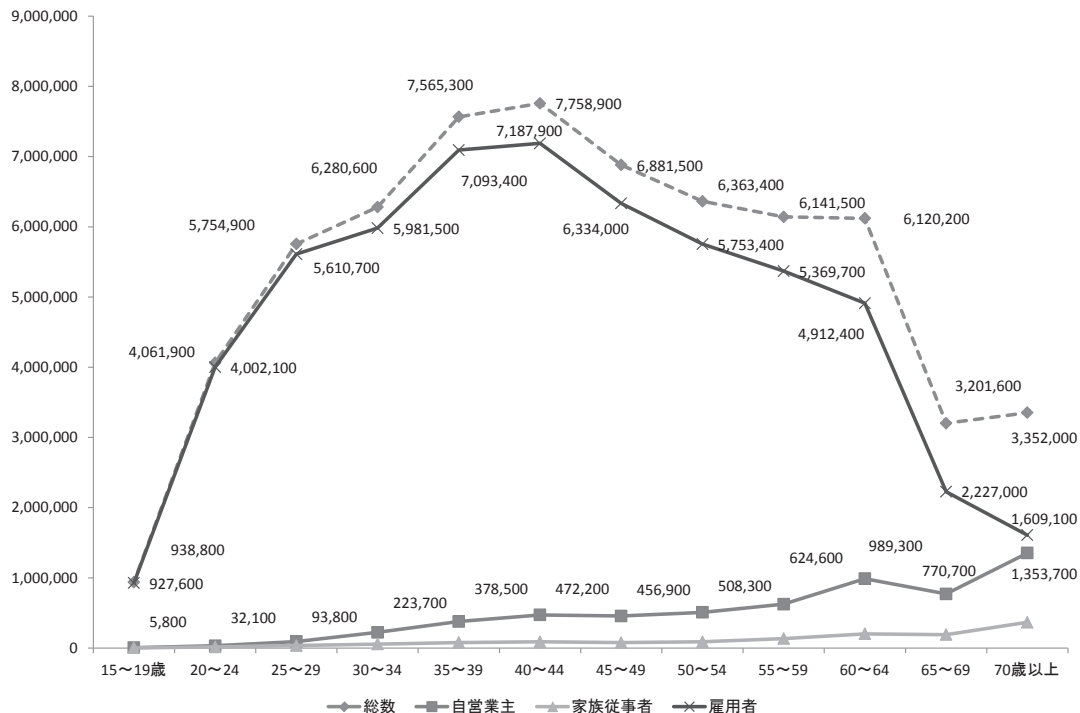
1 節 自営業主の状況

1. 年齢階級別にみる従業上の地位

図表 1 をみると、就業者の総数では、「40～44 歳」が 7,758,900 人と多い。それ以降は、高い水準で維持されており、「60～64 歳」は 6,120,200 人となっている。65 歳以降は就業者全体の人数は減少し、「65～69 歳」は 3,201,600 人、「70 歳以上」は 3,352,000 人となっている。

年齢階級別の従業上の地位別にみると、全ての年齢階級で、雇用者（役員も含む）が最も多くなっている。他方で、自営業主は年齢階級が上がると人数が増加する傾向にある。70 歳以降の自営業主は、他の年齢階級と比べて多く、1,353,700 人が該当する。

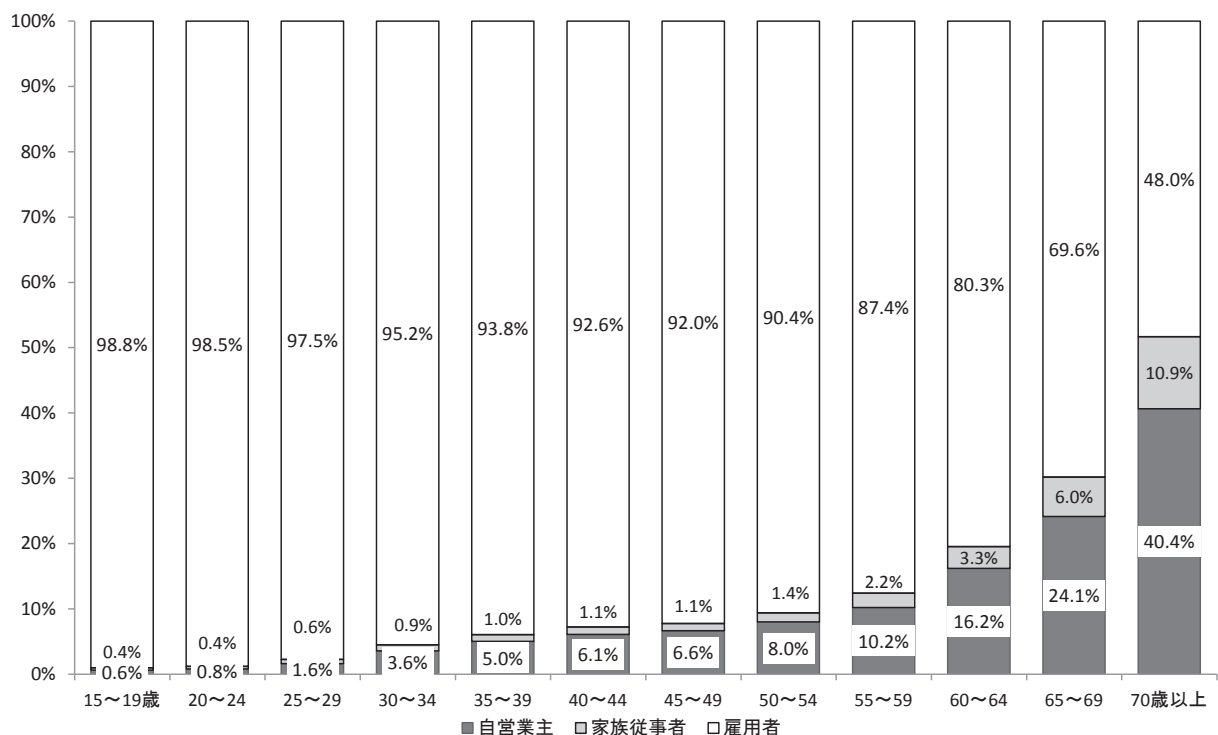
図表 1 年齢階級別、従業上の地位（単位：人数）



注 1：「就業構造基本調査」（総務省、平成 24 年）より作成

次に、図表 1 の年齢階級別の構成比をみたのが、図表 2 である。年齢階級別の総数に占める雇用者（役員を含む）の比率をみると、「20～24 歳」は 98.5%を占めている。年齢が高くなると、その比率は減少する。「60～64 歳」は 80.3%、「65～69 歳」69.6%、「70 歳以上」48.0%となっている。年齢が高くなると、雇用者として働く割合は低くなっている。一方で、年齢階級が高くなると、自営業主の構成比が高くなる。「60～64 歳」は 16.2%、「65～69 歳」24.1%、「70 歳以上」40.4%となっている。特に、65 歳を越えると、就業を選択する場合に自営業主の働き方が相対的に増加し、年齢に関わりなく働くことを政策上の課題として検討する場合に、踏まえなければならない働き方であることがわかる。

図表 2 年齢階級別、従業上の地位の構成比（単位：%）



注 1：「就業構造基本調査」（総務省、平成 24 年）より作成

2. 産業別、年齢別自営業主の構成比

次に、産業別にみた、自営業主の年齢階級別構成比をみたのが、図表 3 である。自営業主の平均年齢をみると、全体では 58.2 歳となっている。自営業主の平均年齢が低い産業は「情報通信業」（43.4 歳）であり、他方、高い産業は「不動産業、物品賃貸業」（68.3 歳）となっている。後者の産業において、自営業主の年齢が高くなっている。

図表3 産業別、自営業主の年齢階級別構成

	平均年齢 (歳)	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	うち60歳 以上
総数	58.2	0.1%	0.5%	1.6%	3.8%	6.4%	8.0%	7.7%	8.6%	10.6%	16.7%	13.0%	22.9%	52.7%
うち建設業	52.3	0.0%	0.3%	1.8%	6.7%	10.8%	12.0%	9.5%	10.9%	13.8%	17.4%	10.0%	6.8%	34.2%
うち製造業	56.9	0.4%	1.5%	2.3%	3.4%	7.3%	8.0%	7.7%	7.9%	11.1%	15.9%	13.4%	21.2%	50.5%
うち電気・ガス・熱供給・水道業														
うち情報通信業	43.4	0.0%	1.5%	7.9%	12.5%	15.5%	17.8%	18.9%	13.1%	5.0%	4.2%	2.0%	1.5%	7.8%
うち運輸業、郵便業	57.1	0.1%	0.1%	0.4%	1.7%	4.8%	9.1%	9.2%	10.9%	15.4%	22.0%	15.3%	11.2%	48.4%
うち卸売業、小売業	60.0	0.0%	0.4%	1.5%	3.3%	5.3%	6.7%	6.7%	8.2%	10.3%	16.1%	13.5%	28.0%	57.6%
うち金融業、保険業	57.0	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	4.5%	10.7%	10.4%	13.2%	12.1%	25.3%	11.8%	10.7%	47.8%
うち不動産業、物品賃貸業	68.3	0.0%	0.2%	0.0%	0.7%	1.3%	2.0%	3.7%	6.6%	7.6%	15.2%	14.3%	48.4%	78.0%
うち学術研究、専門・技術サービス業	53.7	0.0%	0.1%	2.5%	6.0%	7.7%	13.1%	11.2%	10.6%	11.2%	15.3%	10.1%	12.2%	37.6%
うち宿泊業、飲食サービス業	57.4	0.0%	0.2%	1.1%	3.5%	7.7%	6.8%	7.5%	8.7%	11.9%	22.0%	15.2%	15.6%	52.8%
うち生活関連サービス業、娯楽業	57.5	0.0%	0.6%	1.9%	4.2%	8.2%	8.5%	7.8%	6.6%	8.8%	16.7%	14.0%	22.7%	53.4%
うち教育、学習支援業	53.5	0.3%	1.4%	2.4%	4.5%	7.9%	11.1%	12.7%	12.4%	12.8%	13.9%	7.9%	12.7%	34.5%
うち医療、福祉	53.2	0.0%	0.4%	2.3%	3.6%	8.1%	13.0%	13.1%	15.4%	12.5%	14.0%	7.6%	10.2%	31.8%
うち複合サービス事業	57.5	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	7.1%	25.0%	17.9%	21.4%	7.1%	14.3%	42.9%
うちサービス業(他に分類されないもの)	57.4	0.5%	1.9%	2.2%	4.7%	6.6%	7.6%	6.6%	6.5%	7.9%	14.1%	17.2%	24.1%	55.4%

注1：「就業構造基本調査」（総務省、平成24年）より作成

年齢階級別の分布のうち、全体に占める60歳以上比率をみると、産業全体では52.7%となっている。産業別にみると、「情報通信業」が最も低く（7.8%）、次いで、「医療、福祉」（31.8%）、「建設業」（34.2%）、「教育、学習支援業」（34.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（37.6%）の順となっている。これらの産業では、自営業主の年齢が低い傾向にある。他方で、60歳以上比率が高いのは「不動産業、物品賃貸業」（78.0%）となっており、次いで「卸売業、小売業」（57.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（55.4%）の順に多くなっている。この産業の自営業主は、年齢が高くなる傾向にある。

55歳～64歳及び65歳～74歳の自営業主（男女計）を母数として、産業別の構成比をみたのが、図表4である。左段の55歳～64歳をみると、最も多いのは「農業、林業」で16.9%となっており、次いで「建設業」（15.9%）、「卸売業、小売業」（11.7%）となっている。65歳～74歳の場合、「農業、林業」の構成比が高くなり、全体の23.8%を占め、かつ最も多くなっている。また、「卸売業、小売業」も、「農業、林業」に次いで高く、13.3%となっている。

図表4 自営業主の産業別構成（55～64歳、65～74歳のみ掲載、列%）

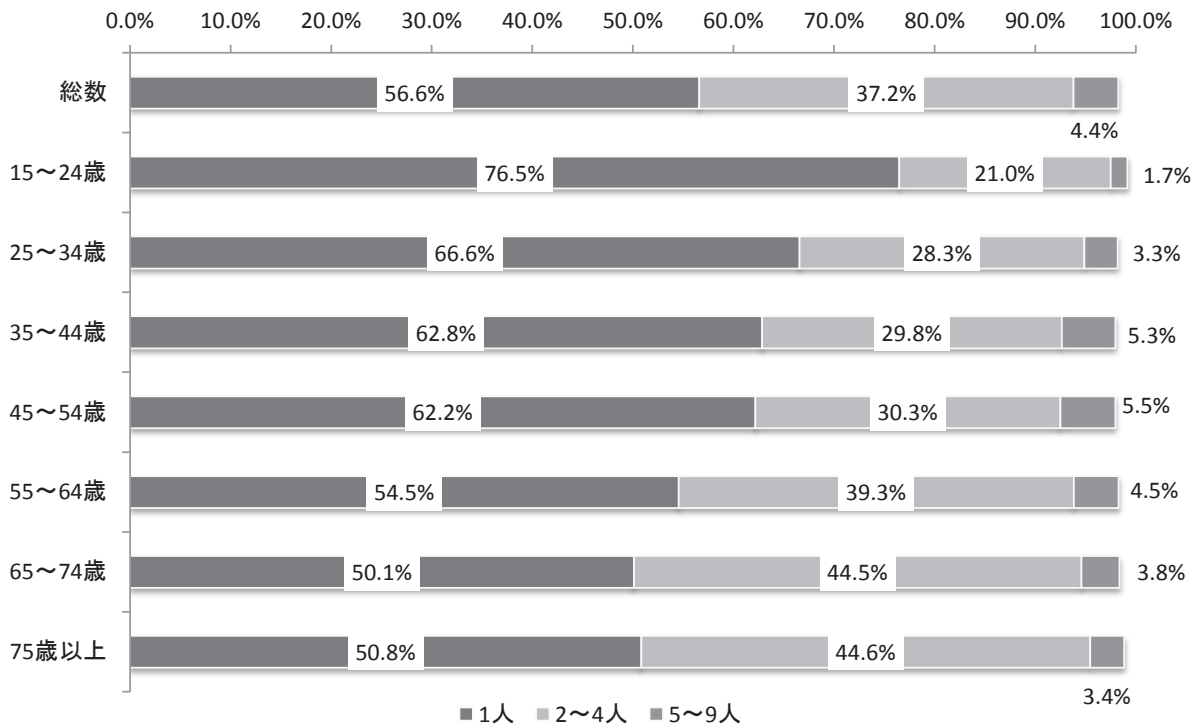
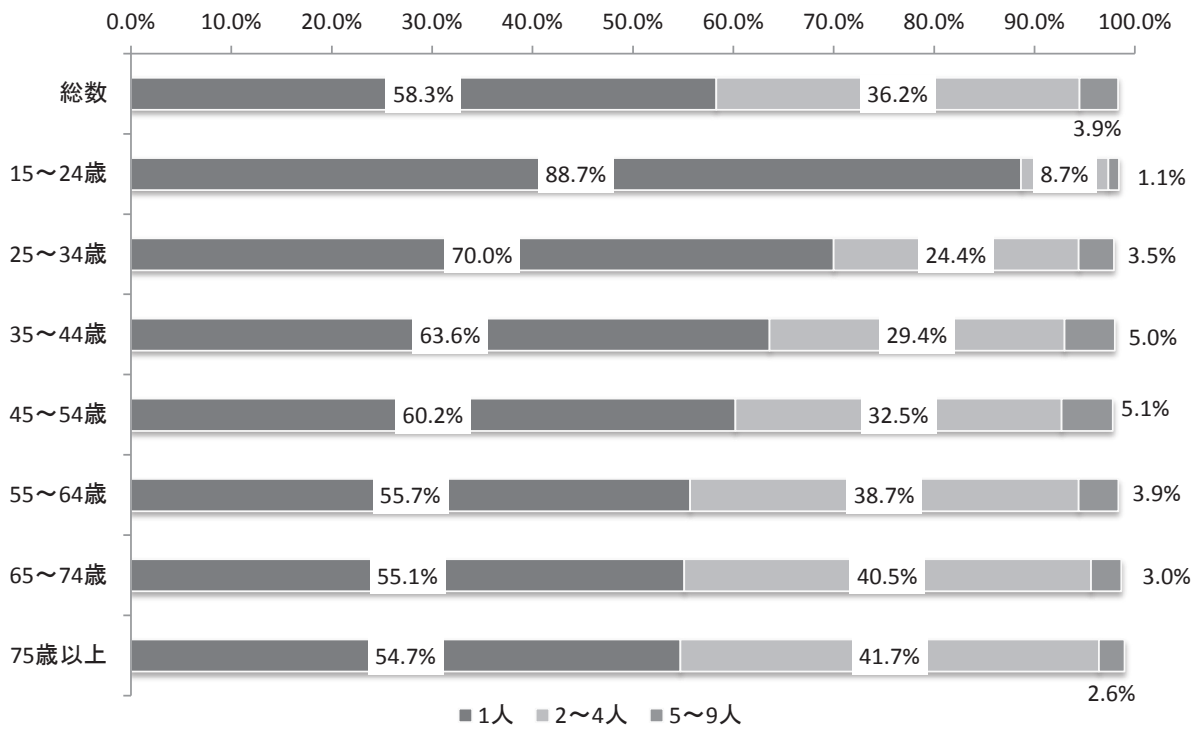
		55歳～64歳	65歳～74歳
人数		1,613,900	1,404,100
業種構成比	農業、林業	16.9%	23.8%
	漁業	1.5%	1.3%
	鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%
	建設業	15.9%	8.5%
	製造業	7.5%	8.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-
	情報通信業	0.4%	0.1%
	運輸業、郵便業	3.1%	2.2%
	卸売業、小売業	11.7%	13.3%
	金融業、保険業	0.8%	0.5%
	不動産業、物品賃貸業	3.0%	4.2%
	学術研究、専門・技術サービス業	7.6%	5.0%
	宿泊業、飲食サービス業	8.6%	7.4%
	生活関連サービス業、娯楽業	7.2%	8.9%
	教育、学習支援業	4.1%	2.3%
	医療、福祉	3.7%	2.0%
	複合サービス業	0.1%	0.0%
	サービス業（他に分類されないもの）	5.2%	8.8%
公務	-	-	
分類不能	2.9%	3.8%	

注1：「就業構造基本調査」（総務省、平成24年）より作成

3. 年齢階級別、自営業主の人員数

自営業主の従業員数を、年齢階級別にみたのが、図表5である。上段は、自営業主全体の構成比、下段は、自営業主のうち起業者のみを取り上げた構成比である。

図表5 年齢階級別、従業員数の構成比（10人未満まで掲載）



注1：「就業構造基本調査」（総務省、平成24年）より作成

上段の自営業主全体（5,909,600人）をみると、「1人」は58.3%、「2～4人」36.2%、「5～9人」3.9%となっている。5人未満が全体の94.5%を占めている。年齢階級別の従業員の構成比をみると、年齢階級が高くなるに伴って、「1人」の割合が低下している（「15～24歳」88.7%→「75歳以上」54.7%）。年齢が高い場合には、本人以外の者に、就業の場を提供する自営業主が増える傾向にある。

更に、起業者のみ（3,682,400人）をみたのが、図表5下段である。総数をみると、「1人」は56.6%、「2～4人」37.2%となっており、自営業主全体の傾向と大きな違いはない。また、年齢階級が高くなるに伴って、起業者も同様に、「1人」の割合が低下している（「15～24歳」76.5%→「75歳以上」50.8%）。年齢が高い場合には、本人以外の者に、就業の場を提供する自営業主が増える傾向にある。更に、起業者のみの場合には、自営業主全体と比べると、その傾向が顕著になっている。

2 節 自営業主の就業異動状況

自営業主という働き方を取り上げる場合、次の2点が重要な論点になると考えられる。第一は、この働き方が年齢を重ねても持続的に働ける形態なのか、第二は、この就業形態は参入障壁の低い働き方なのかである。永野（2015）は、高齢期の自営業主という働き方は、団塊世代を対象とすれば、非正社員よりも仕事内容や人間関係、労働時間において満足度の高い就業形態であることを示している。平成24年改正の高年齢者雇用安定法では、定年年齢が60歳に設定され、65歳までの雇用確保措置が講じられている。企業に雇われて働く期間が長くなる一方で、雇われない働き方は60歳以降に選択されやすくなるのであろうか。そこで本項においても、就業構造基本調査の就業異動の状況から、上記の2点を確認することにしたい。

1. 継続就業率

平成23年10月～平成24年9月まで自営業主であり、一年間にその働き方に変化があったのかをみたのが、図表6である。自営業主から変化しない割合（自営業主の継続就業率）は、男女計では96.4%、男性では97.0%、女性は94.6%となっている。年齢階級別にみると、65歳を越えても、95%前後を占めている。全体的に一年間で、大きな就業異動はなく、年齢が高くなっても安定して働ける形態であることがわかる。

他方で、雇用者の状況をみたのが、図表6右段である。同様に、一年間で雇用者から変化しない割合（雇用者の継続就業率）は、男女計で89.6%、男性は91.6%、女性は87.0%となっている。雇用者の場合、就業からの一時的な引退を含め、女性でかつ年齢が低いときには、転職就業者（雇用者→他有業者）と離職非就業者（雇用者→無業者）の割合が高くなってい

る。本報告書では、高齢期の就業に関心を寄せる。そのため年齢が高い人たちをみると、65歳を越えると、雇用者の場合には、就業継続者の割合は男女計86.8%、男性85.8%、女性88.4%となる。転職就業者の割合が高いわけではなく、離職非就業者の割合が高くなっている（各11.1%、11.7%、10.3%）。65歳を越えると一年間の異動のみをみても、就業する確率が、自営業主と比べて相対的に低くなる傾向にある。

図表6 一年間の就業異動の状況

(平成23年10月～平成24年9月までの状況からの変化：自営業主と雇用者のみを集計)

		自営業主→ 自営業主 (変化なし)	自営業主→ 他有業者	自営業主→ 無業者	雇用者→ 雇用者 (変化なし)	雇用者→ 他有業者	雇用者→ 無業者
男女計	総数	96.4%	1.0%	2.6%	89.6%	5.1%	5.3%
	15～24歳	91.3%	5.9%	2.8%	75.2%	13.4%	11.4%
	25～34歳	94.8%	3.4%	1.8%	86.7%	7.6%	5.6%
	35～44歳	96.1%	2.3%	1.7%	92.3%	4.5%	3.2%
	45～54歳	98.0%	1.2%	0.9%	94.1%	3.3%	2.6%
	55～64歳	97.7%	0.6%	1.7%	90.3%	3.5%	6.2%
	65歳以上	95.2%	0.3%	4.5%	86.8%	2.1%	11.1%
男性計	総数	97.0%	0.8%	2.2%	91.6%	4.4%	4.0%
	15～24歳	94.2%	3.9%	1.9%	77.2%	12.4%	10.4%
	25～34歳	96.2%	2.8%	0.9%	90.3%	6.7%	3.0%
	35～44歳	97.4%	1.7%	0.8%	95.0%	3.3%	1.7%
	45～54歳	98.3%	1.1%	0.6%	96.1%	2.3%	1.6%
	55～64歳	98.2%	0.5%	1.3%	90.2%	4.1%	5.7%
	65歳以上	95.5%	0.3%	4.1%	85.8%	2.5%	11.7%
女性計	総数	94.6%	1.4%	4.0%	87.0%	6.0%	7.0%
	15～24歳	88.0%	8.3%	3.8%	73.2%	14.4%	12.4%
	25～34歳	91.2%	4.6%	4.1%	82.2%	8.8%	9.0%
	35～44歳	92.3%	3.7%	4.1%	88.5%	6.1%	5.4%
	45～54歳	97.0%	1.3%	1.6%	91.6%	4.5%	3.9%
	55～64歳	95.9%	0.9%	3.2%	90.6%	2.7%	6.8%
	65歳以上	94.2%	0.2%	5.6%	88.4%	1.4%	10.3%

注1：「就業構造基本調査」（総務省、平成24年）より作成

注2：「他有業者」は、一年間に勤務する先が変わっており、かつ調査時点で仕事をしている人を指す。

注3：「無業者」は、一年間に無業者となった者を指す。

注4：年齢階級別の集計母数は、一年間に勤務先が変わらなかった者に、「他有業者」と「無業者」を加えた値である。

2. 新規参入率

次に、自営業主という働き方が参入しやすい形態であるのかを捉えたい。ここでは、調査時点で自営業主である人が、一年間にどのような就業異動を経ているのか（就業していないのかも含める）をみることにしたい（図表7）。

図表7左段をみると、一年間で就業異動がなく継続して自営業主である割合は、93.8%を占めている。「60～64歳」95.2%、「65歳以上」96.1%となっており、高齢期にはこの割合が高くなる傾向にある。他方で、一年間の就業異動者は少なく、自営業主を選択することに障壁があることが伺える。

図表7 自営業主の就業異動状況（平成23年10月以降の変化：自営業主と雇用者のみ）

男女計	調査時点において自営業主			調査時点において雇用者		
	無業者→自営業主	一年間の就業異動者(有業者→自営業主)	自営業主→自営業主(変化なし)	無業者→雇用者	一年間の就業異動者(有業者→雇用者)	雇用者→雇用者(変化なし)
総数	2.2%	2.1%	93.8%	6.4%	5.4%	86.6%
15～19歳	55.2%	8.6%	34.5%	58.7%	7.9%	31.7%
20～24歳	15.6%	4.4%	75.4%	23.6%	10.7%	64.2%
25～29歳	10.1%	10.0%	76.9%	7.8%	9.3%	81.4%
30～34歳	8.7%	7.1%	81.5%	5.3%	6.9%	86.1%
35～39歳	4.3%	3.8%	89.3%	4.6%	5.2%	88.3%
40～44歳	3.2%	2.6%	91.3%	3.9%	4.4%	89.9%
45～49歳	2.2%	1.7%	94.3%	3.2%	4.0%	91.2%
50～54歳	1.6%	1.8%	95.3%	2.6%	3.2%	92.9%
55～59歳	1.4%	1.6%	95.1%	2.6%	3.0%	93.2%
60～64歳	1.3%	2.2%	95.2%	3.8%	5.0%	89.7%
65歳以上	1.1%	0.9%	96.1%	2.6%	2.4%	92.7%

注1：「就業構造基本調査」（総務省、平成24年）より作成

注2：年齢階級毎の就業上の地位を集計母数としており、構成比は100%にならないこともある。

注3：一年間の就業異動者のうち「有業者」は、一年間で転職した就業者を指しており、ここでは同じ就業形態間の異動も含まれている。

雇用者の状況をみたのが、右段である。一年間に就業異動がない雇用者は、全体で86.6%を占めている。高齢期の状況をみると、「60～64歳」89.7%、「65歳以上」92.7%となっている。65歳以上では継続して就業する確率は減少するものの、自営業主と比べると、就業異動者の割合は高くなっており、自営業主は雇用と比べると参入障壁が高い傾向にある。

定年以降の緩やかな社会参加を考えるとときに、自営業という働き方も視野に入れる必要がある。実際に、定年を迎えた者は、自営業主の働き方を選択するのであろうか。就業構造基本調査から、昭和58年以降に前職を退職し、その理由が「定年」であり、前職が正社員でかつ、現在55～64歳の者（1,278,200人）の集計結果をみたのが、図表8である。

年齢階級別にみると、前職を正社員として退職した者のうち、自営業主を選択しているのが3～5%の範囲に留まっている。55～59歳の場合には、正規の社員・従業員として働くか、または非正規の職員・従業員として働く割合が多く、定年到達者の多くは雇用者として勤務している。また60歳を越えると、5割強が無業者（離職非就業者）となっている。勤務する場合にも、非正社員（「役員除く、非正規の職員・従業員」）として働く傾向にある。総じて、正社員としてキャリアを積んできた人が、自営業主を選択する確率は低くなっており、高齢期に、新たに自営業主になる人は少ないのが現状である。

図表 8 前職正社員かつ退職理由が「定年」の者の就業異動の状況（行％）

	自営業主	家族従事者	会社役員	役員除く 正規の 社員・従業員	役員除く、 非正規の 職員・従業員	無業者 (離職者)
55～59歳全体	4.2%	0.5%	6.6%	43.1%	26.5%	19.2%
55～59歳(うち、一年間に異動した者)	3.1%	0.6%	4.4%	31.9%	27.5%	31.3%
60～64歳全体	4.9%	0.5%	1.7%	9.5%	29.6%	53.9%
60～64歳(うち、一年間に異動した者)	3.2%	0.4%	1.0%	9.6%	32.0%	53.7%

注 1：「就業構造基本調査」（総務省、平成 24 年）より作成

注 2：1 年間に異動した者の集計母数は、55～59 歳は 16,000 人、60～64 歳は 319,600 人である。

【参考文献】

永野仁（2015）「1 章 経営者として働く団塊世代の仕事と生活」『団塊世代の就業・生活意識に関する調査研究報告書－2014 年調査－』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構，pp.57－66.

