

【シニアベンチャー研究会 報告書】

中高年による起業の促進に向けて ～「起業」が創る新たなセカンドライフ～ 《要旨》

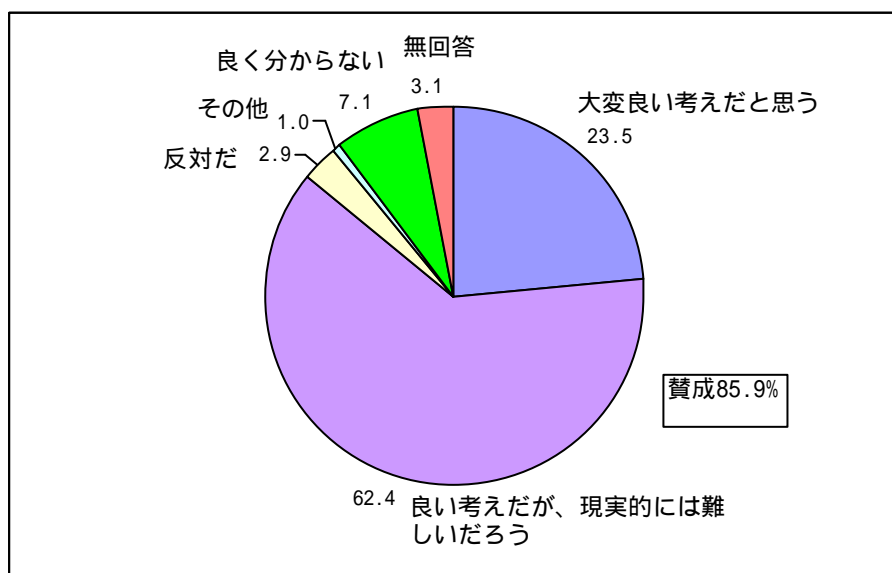
平成 1 1 年 8 月
シニアベンチャー研究会

第 1 章 中高年者の『起業』の意義

1 . 中高年者の新たなセカンドライフ

- ・ P . F . ドラッカーによるセカンドライフを始める方法。
職場あるいは職業を変える。
現在の仕事以外のキャリア（パラレルキャリア）を持つ。
地域や社会のために働く。
- ・ 総務庁調査によれば、中高年者の 85.9%が、「起業」について積極的。

高齢者による起業の考え方



(出所) 総務庁「企業退職経験者の意識調査 (平成 10 年 8 月)」

2 . 我が国経済の成長の鈍化と新規産業創出への期待

第2章 中高年者の起業を促進する基盤の整備

1. 企業の退職支援

- ・多くの企業が、退職準備プログラム、割増退職金制度、退職者向け社内ベンチャー等を採用。(例：N社のセカンドキャリア支援プログラム、I社の複線型セカンドライフコース、F社のセカンドライフ支援制度、J社の転身援助制度)

2. 起業、転職等を支援する民間事業者の展開

- ・民間事業者が社会貢献の一環として、起業支援を行うケースが増加(例：S社起業塾、C社土曜大学)
- ・主に大企業の中高年者を対象に、ベンチャー企業等への人材の転職を支援するサービスが展開(例：P社の「人材バンク」、W社によるアウトプレースメント支援事業)

3. 地域コミュニティにおける支援

- ・地域コミュニティにおける中高年者の起業支援スキームの開発が積極化(例：地域住民の設立企業とH社によるコミュニティ・ビジネス支援事業)

4. 中高年者の自主的ネットワーク

- ・中高年者の個人的ネットワークを利用し、自主的にグループを作る動きが見られる(例：Kクラブ)

5. 行政による起業支援の拡充

- ・行政は創業や職業能力の開発に対する支援策を急速に充実。
 - 創業に対する支援策
 - 職業能力開発支援策(例：教育訓練給付制度、職場体験講習事業、委託訓練制度)
 - メロウ・ソサエティ構想におけるシニアベンチャー支援事業

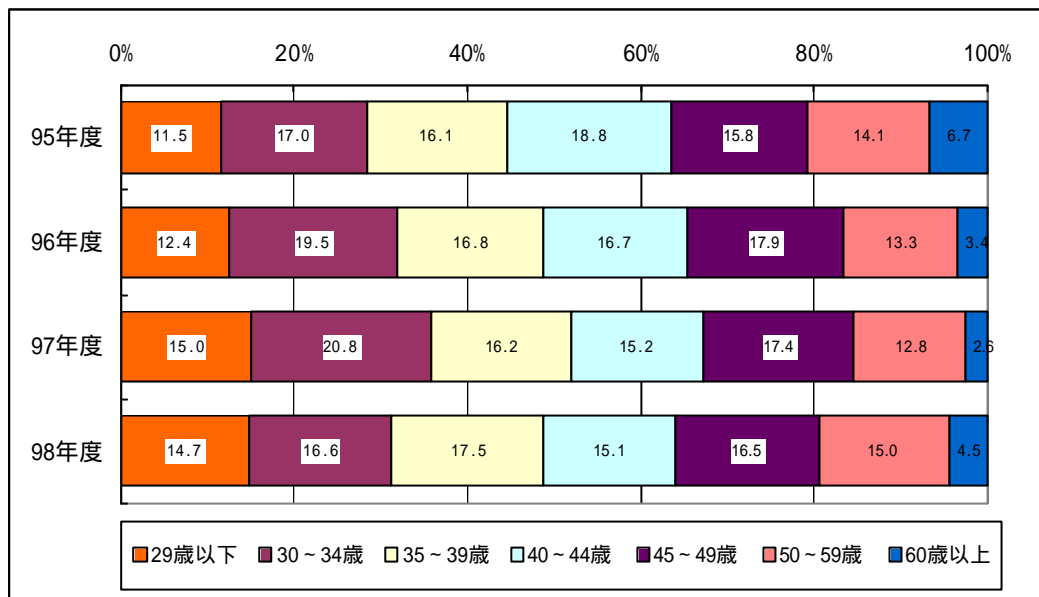
第3章 中高年による起業の現状

1. 我が国の中高年起業等の現状

1) 起業した者の年齢構成

- ・起業者の約3分の1が45歳以上。平成10年度は、平成9年度に比べ、45歳以上の中高年者による起業が更に増加(32.7% 36%)。

新規開業企業の社長の起業時年齢

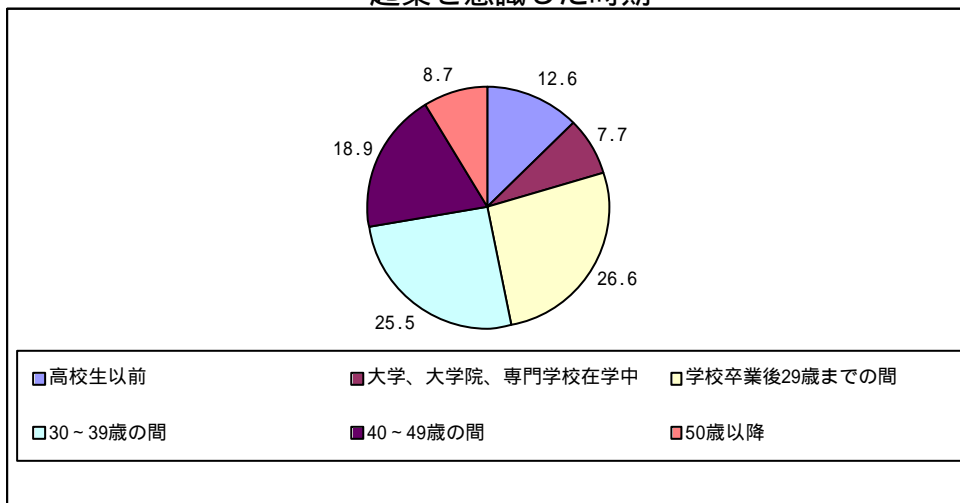


(出所) 国民金融公庫総合研究所「1998年度 新規開業実態調査」

2) 事業経営を考えた時期

- ・ 40歳を過ぎて起業を意識した人が、起業した者全体の4分の1超。

起業を意識した時期



(出所) 国民金融公庫総合研究所「1998年度 新規開業実態調査」

3) 起業に関して影響を与えたこと

- ・ 起業した者の半数以上が、「勤務先で技術やノウハウを修得したこと」を理由として挙げている。

起業に関して影響を与えたこと（単位：％）

影響を受けた項目	比率
勤務先で技術やノウハウを習得したこと	50.1
家族が事業をしていたこと	14.2
親戚や友人で事業で成功していたこと	9.8
勤務先の経営者の生き方を見たこと	9.5
テレビや書物で成功例を見たこと	4.2
学校で事業に関する教育を受けたこと	3.7
その他	8.5

（出所）国民金融公庫総合研究所「1998年度 新規開業実態調査」

4) 起業する中高年者の特徴

(1) 安定収入型

- ・個人又は少数の従業員を雇いながら、規模は小さくとも安定した収入を得ることを第一の目的とする起業形態。多くの中高年者が、この形態を志向。会社勤務中に得たスキルを継続的に活用する場合や新たなスキルを身に付ける場合が一般的。

「安定収入型」の起業の事例

半導体製造装置メーカー取締役から情報関連コンサルタントに転身（A氏）

A氏は、世界的な半導体製造装置メーカーで、技術・開発に携わり取締役まで勤め上げた。55歳で、ベンチャー企業を起こし、60歳から情報システム分野のコンサルタントに転じた。

大手素材加工メーカー退職後、チーズケーキ専門店を開業（B氏）

B氏は、ジェネラリストとして、大手素材加工メーカーに定年まで勤めた。老後にチーズケーキ製造に取り組み、62歳で開業した。

大手電気メーカーを退職後、健康喫茶店を起業（C氏）

C氏は、長年、家電メーカーに勤務したが、56歳の時に、「全く違う畑でチャレンジしたい」と、関心のあった健康茶喫茶店の開業をした。

広告代理店CFクリエイターから植木屋へ転身（D氏）

D氏は、大手広告代理店を57歳で退職した。趣味で植木いじりしていたことから、造園の補助作業員として2年間の修業を積んだ後、59歳で起業した。

(2) ハイポテンシャル型

- ・積極的な投資を行うことによって、事業を拡張し、高いリターンを志向する起業形態。就業時代に身につけたスキルを活用するケースが多い。チームによる対応も有効。

「ハイポテンシャル型」の起業の事例

最大手役員を辞め、自らの志向に合ったカー用品会社を起業（E氏）

E氏は、カー用品業界最大手会社の常務であったが、効率性重視の経営方針に違和感を感じ、49歳の時に退職した。E氏は、顧客のニーズに応じたサービスを提供すべく、新たにカー用品店を起業した。

工務店役員を辞め、キャッシュフロー経営の建設会社を起業（F氏）

F氏は、工務店に入社したが、その後倒産した。次に移った工務店では、支店を立ち上げ、取締役にも就任した。キャッシュフロー重視の経営を行いたいため、44歳の時に社長の許可をもらい独立した。

メーカー研究部長からLSI、通信システム等の開発会社を起業（G氏）

G氏は、大手メーカーにおいて研究部長を勤めていたが、顧客の注文通りのLSIを設計し、生産は外部に委託することで、設備投資競争と決別することを目指した提案が、受け入れられず、49歳のときにスピンオフし、LSI設計、通信システム等の開発を行う会社を起業した。

テフロン会社に続き、介護サービス会社を起業（H氏）

H氏は、大手不動産会社の草創期に、種々の事業の立ち上げに携わってきた。退職後、テフロン開発会社を起業した。事業が軌道にのった後に、その会社の経営を後継者に譲り、52歳の時、ミニホーム付きのデイケア・サービスの会社を始めた。

大学の研究者から医薬品開発会社を起業（I氏）

I氏は、大学薬学部において、寄付講座の客員教授を勤めていたが、自分の提案した研究テーマは大学では認められなかった。このテーマを事業化するために、54歳のときに起業に踏み切った。

大学教授退職後に脳機能解析会社を起業（J氏）

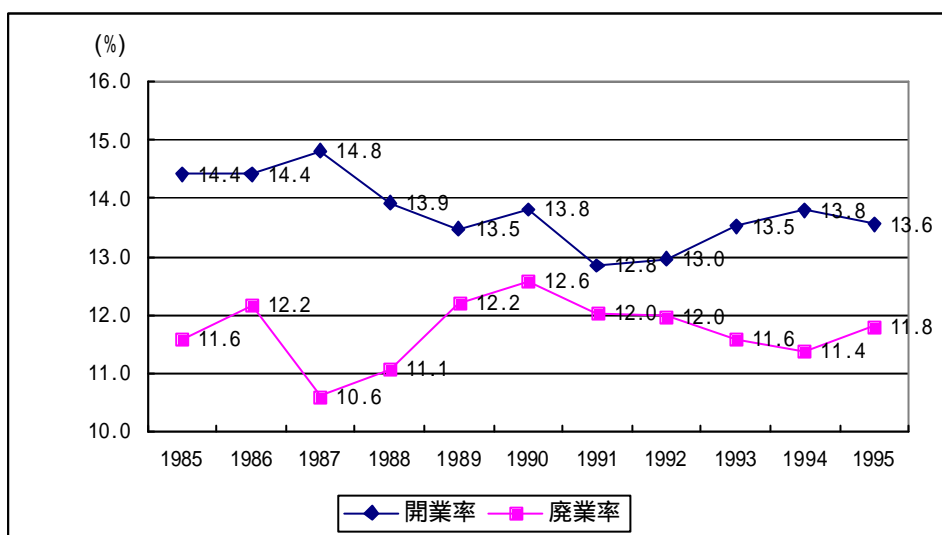
J氏は、1992年に大学を定年退職してから、これまで行ってきた研究を継続するために、地元インキュベーターを利用して、会社を設立した。

2. 米国の中高年起業等の現状

1) 米国の開業率・廃業率の動向

- ・ 米国では、開業率、廃業率ともに 10% を超える水準で推移。

米国の開業率・廃業率の推移

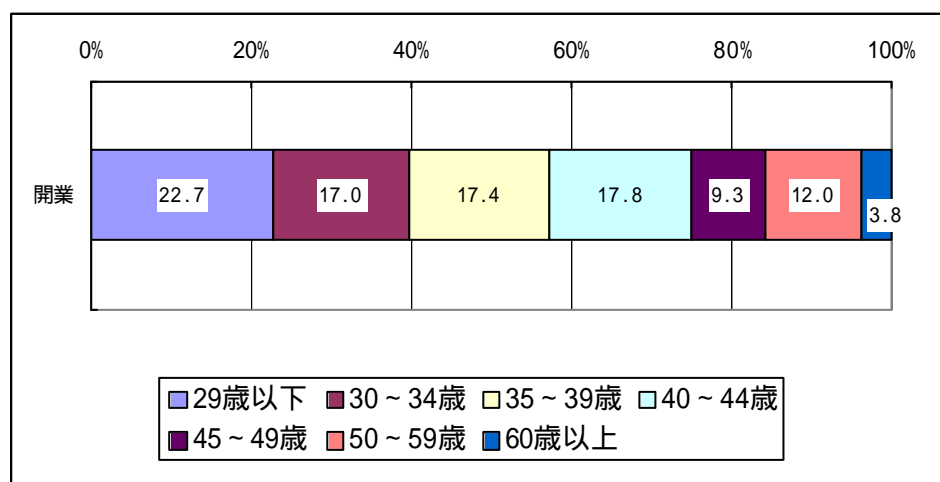


(出所) 米国中小企業庁「中小企業白書 1996年版」

2) 米国における起業家の起業時点の年齢

- ・ 40歳以上で起業した者の比率は日本(51.2%)と比べて低く、起業家の起業時の年齢は低い。

1997年の事業開始年齢の分布



(出所) Wells Fargo 銀行, 「Business Starts and Stops 1998年11月」

3) 米国の中高年者の起業事例

- ・ 米国では 40 歳過ぎになってから会社を設立し、急成長を遂げた中高年者の事例も多数存在する。

飲食店フランチャイズチェーンを起業

S氏は、多くの転職を重ねた後に、小さなレストランを開いた。その店は閉店せざるをえなくなったが、オリジナル・レシピをもとに、フライドチキンのフランチャイズビジネスを始め、大成功した。

大学教授から情報機器会社、ブラウザ会社を相次いで起業

C氏は、大学で教鞭をとっていたが、ワークステーションのプランを商品化し、自ら起業しようと考え、1982年(C氏40歳)にS社を起業し、設立4年後にNasdaqに株式公開を果たした。しかし、C氏は94年1月に退社した。

その後52歳の時に、1995年にブラウザ会社N社を設立した。インターネットの急速な普及も手伝い、N社設立後1年4ヶ月でNasdaqに株式公開を達成した。

大手小売業からスピンオフし、オンラインショッピングを起業

W氏は、41歳の時にスピンオフし、1996年4月にオンラインショッピングを行うV社を設立した。設立直後から、多くのブランドメーカーと提携をすべく努力を続け、今日では、800社のメーカーと協力して、オンラインショッピングを展開するに至った。1999年3月にNasdaqに株式公開した。

歯科医から歯科フランチャイズチェーンを設立

T氏は、もともと歯科医であったが、1992年(T氏45歳の時)に歯科フランチャイズチェーンを運営するG社を創業した。T氏は、G社を通じて長期経営サービス契約によるフランチャイズチェーンを形成している。1998年にNasdaqに株式公開した。

官僚から転身し新規の電力会社を設立

S氏は、フォード政権の時の官僚で、エネルギー自給政策の推進に貢献した人物であったが、1981年(S氏50歳)に、新規の電力会社A社を設立した。

A社は、1991年にニューヨーク証券取引所に上場した。

大手コンピューターメーカーからスピノフし音声認識の商品を開発

N氏は、大手コンピューター会社に勤務し、会話の音声認識等の技術開発を行うとともに経営にも参画していたが、1995年（N氏53歳の時）にR社を設立し、コンピューターや電話に入力した音声を認識する技術の開発とサービス提供を行うビジネスを開始した。R社は、1998年6月にNasdaqに公開を果たした。

4) 米国の中高年者の起業を支援する機関、プログラム

(1) 中小企業政策としてのプログラム

- ・米国中小企業庁は技能習得や起業が円滑に行えるように、様々なプログラムを実施している（例：SCORE (Service Corps of Retired Executives) プログラム、中小企業育成センター (Small Business Development Center: S B D C) プログラム）。

(2) 中高年者を支援するNPO

- ・米国には、中高年者の生活全般や生涯教育等をサポートするNPOが存在している（例：全米退職者協会 (American Association Of Retired Persons: A A R P)、ユニバーシティ・オブ・ザ・サードエイジ (University of the Third Age: U 3 A)、シニアネット）。

(3) 社会人教育

- ・米国では、社会人の技術向上に寄与する教育体制が整備されている（例：コーポレート・ユニバーシティ、遠隔教育、プロフェッショナル継続教育、コミュニティ・カレッジ、キャリアセンター）。

第4章 中高年者による起業へのステップと起業の具体的オプション

1. 起業へのステップ

- 1) 自分が有するポテンシャルを再確認すること。
- 2) 将来の明確なプランを持つこと。
- 3) 起業に有用な得意分野を身に付けること。

2. 「起業」のオプション

1) 事業形態から見たオプション

- ・安定収入型とハイポテンシャル型の起業。

2) 関与形態から見たオプション

- ・主体的に起業する方法と補完的に起業に参画する方法。

3. 起業のビジネスモデル

- ・起業のビジネスモデルも、以前より中高年者が起業しやすい環境が整っている（例：SOHO、フランチャイズチェーン）

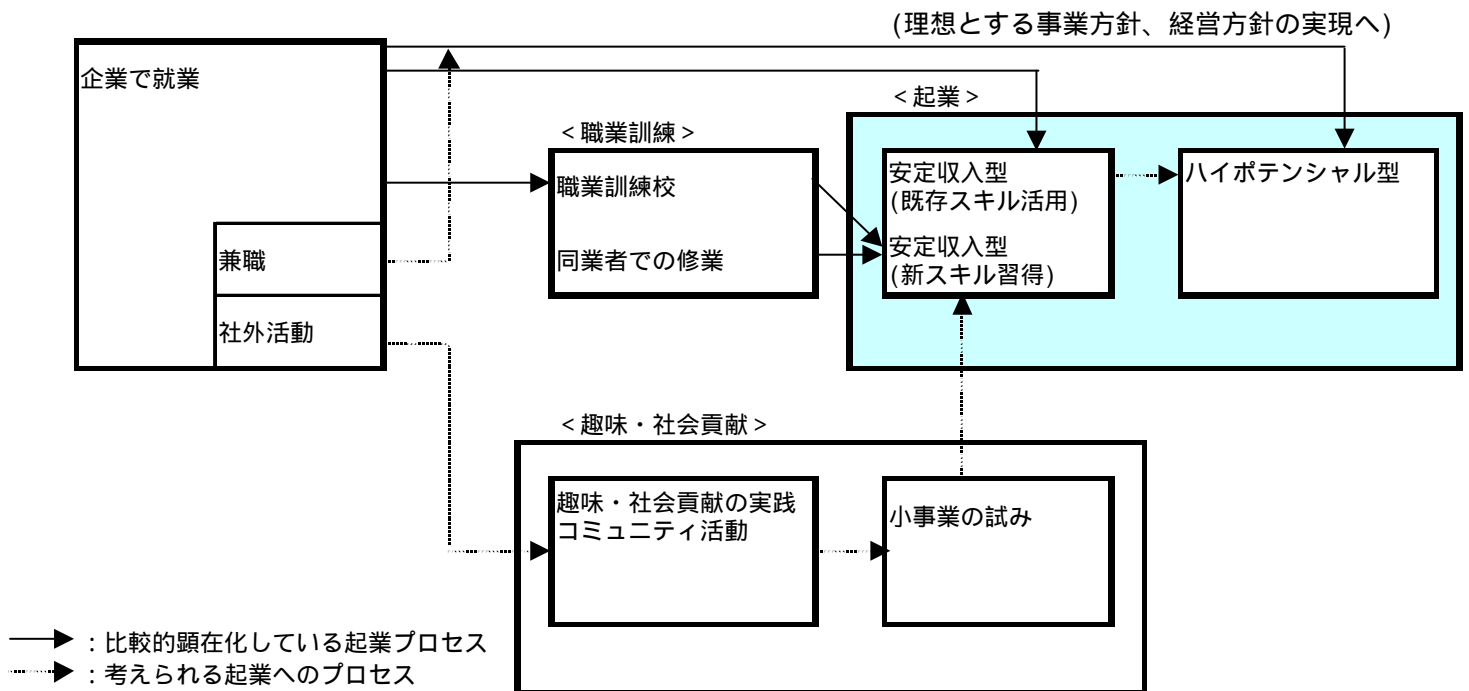
4. 起業に適した産業分野

1) 新規産業15分野

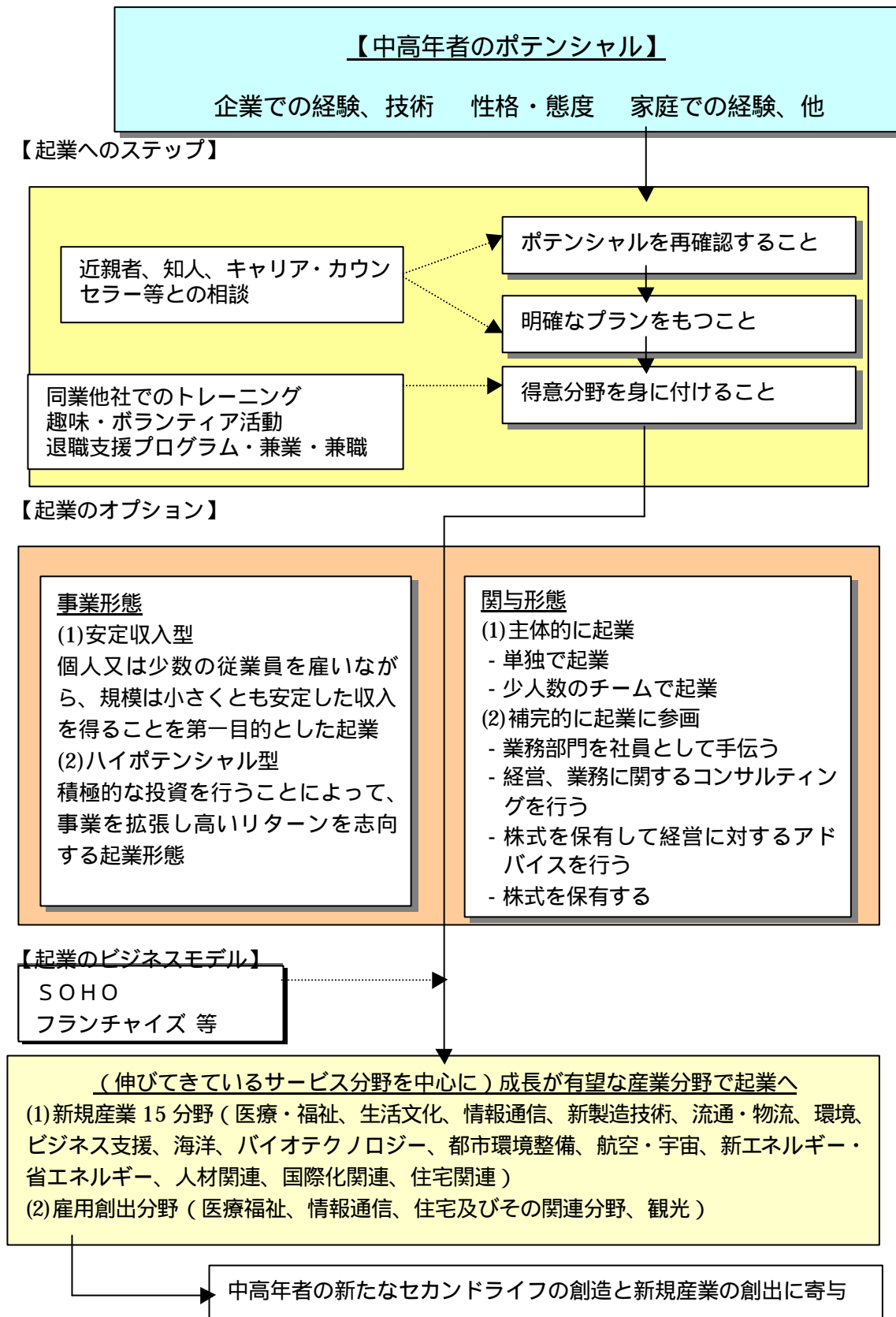
2) 「産業構造転換・雇用対策本部」における雇用創出分野

3) サービス業分野

起業へのプロセス



中高年者の起業へのプロセス



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、行政側が一体となって、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広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。特に、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い。こうした就労者が、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

大半の企業では、就業規則において兼職・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と。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：兼職・兼業）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」に置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が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

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対して、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月より施行の「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)をはじめとして、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、その多くが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っている。

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

ユニティ」を企業、地域コミュニティ、行政等の協力の下で、創設すべきである。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期待される。

5) 行政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と考える。

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、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。

シニアベンチャー研究会委員リスト（敬称略）

座長	花田 光世	慶應義塾大学総合政策学部教授
	岩尾 啓一	（株）ウェイ・ステーション代表取締役会長
	上田 宗央	（株）パソナ副社長
	大河原愛子	（株）ジェイシー・フーズ取締役社長
	沖 幸子	フラオグルッペ（株）代表取締役社長
	志太 勤	シダックスグループ代表
	関 靖彦	（株）CSK顧問
	千本 倅生	慶應義塾大学大学院経営管理学科教授
	高橋 俊介	ピープル・ファクター・コンサルティング
	田代 泰久	バブソン大学アーサー・M・ブランク起業研究センター日本代表・研究員
	中原 紀	三洋電機（株）客員、前足利工業大学客員教授
	成田 重行	（株）ヒューマンルネッサンス研究所 代表取締役社長
	堀場 雅夫	（株）堀場製作所取締役会長
	矢野 孝明	東京海上火災保険（株）公務開発部長
	山田 栄子	（財）ニューメディア開発協会 メロウ・ソサエティ構想推進部次長
（オブザーバー）		
	伊藤 楯軌	前（社）ニュービジネス協議会専務理事
	桜町 道雄	前産業基盤整備基金総務課長
（事務局）		
	杉田 定大	通商産業省産業政策局新規産業課長
	藤原 豊	前通商産業省産業政策局新規産業課課長補佐 通商産業省産業政策局流通産業課課長補佐
	南 智大	通商産業省産業政策局新規産業課事務官
	河内 尊教	前通商産業省産業政策局新規産業課事務官
	高田 伸朗	（株）野村総合研究所主任研究員
	山本 史門	（株）野村総合研究所研究員