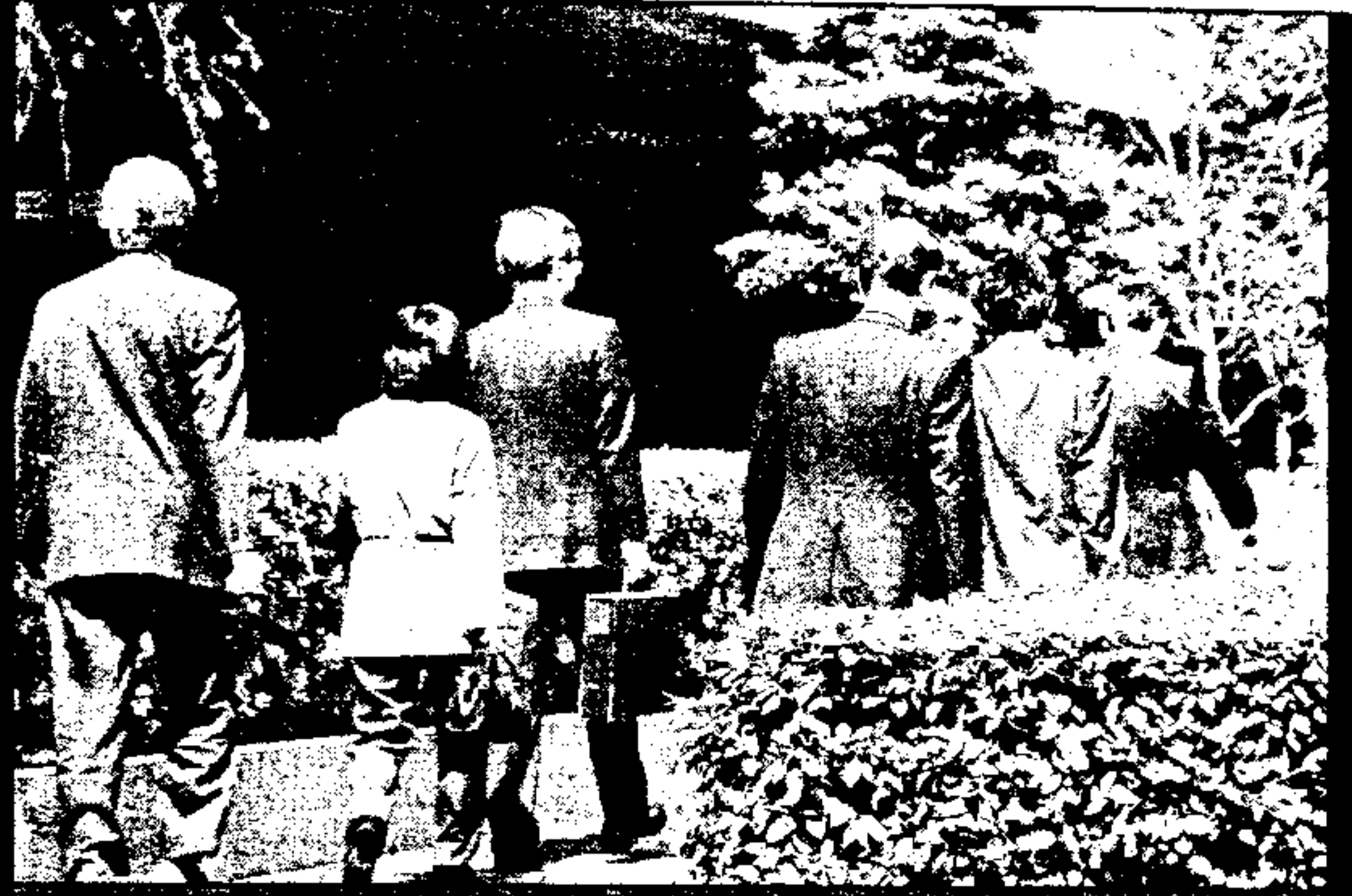


団塊・シニア市場のゆくえ



第26回 〈ナノコーポ〉という 新しいワークスタイルの台頭



村田アソシエイツ株式会社
代表取締役
村田 裕之

1987年東北大学大学院工学研究科修了。多くの民間企業の新事業開発・経営に参画し、中高年女性専用フィットネス「カーブス」、「カレッジリンク型シニア住宅」など常に時代の一步先を読んだ事業に取り組む一方、日米シニアビジネスに関する講演、新聞・雑誌への執筆も多数。東北大学加齢医学研究所特任教授、関西大学客員教授、財団法人社会開発研究センター理事長を務めるほか、新事業立ち上げの専門家として複数企業の役員・アドバイザーも務める。スイスのWorld Demographic Associationや米国のThirdAge, Inc.のアドバイザー・ボードメンバーを務めるなど国際的な活動も多い。主な著書に「リタイアモラトリアム すぐに退職しない団塊世代は何を変えようか」（日本経済新聞出版社）「シニアビジネス 多様性市場で成功する10の鉄則」、「団塊・シニアビジネス 7つの発想転換」【いくつかになっても脳は若返る 年齢を加えてこそ湧き出る積極的な力】（以上、ダイヤモンド社）、【実践シニアビジネス】（SMBC経営懇話会）がある。

現在のアメリカ社会では、それまで勤務してきた会社を離れ、独立して働き続ける〈ナノコーポ〉というワークスタイルを選択する50代や60代が増えている。ナノコーポとは、「小さな企業」を意味する造語で、企業家1人だけの規模から家族経営程度の少人数経営企業までを指す。なぜアメリカで今こうした選択が流行するのか。今号ではその理由について、現代の社会事情を交えながら考えていきたい。

アメリカで広がる 〈ナノコーポ〉という ワークスタイル

「これまで長い間、大きな組織で他人のために仕事をしてきた。でも、これからは自分のために働く自由が欲しかった」

リチャード・スミス（57）は、最近、27年勤めた大手金融機関アメリカン・エクスプレスを辞め、自分の会社を興して独立した。といっても、社員はスミス1人。

「長年大企業での仕事をそれな

りに楽しんできた。ところが、最近では厳格に管理された窮屈な雰囲気になってきて、自分自身の時間軸によって自分の目標を追いかけたい自由が必要だと感じるようになってきた」

大手広告代理店ヤング・アンド・ルビコムで上級副社長まで勤めたマービン・ウォルドマン（58）は、54歳のときに、25年間勤めた会社を辞め、自分の会社を立ち上げた。ウォルドマンの会社も社員は1人、社長である本人だけだ。

ナノコーポは 1人の企業家や 数人の家族経営までを指す

アメリカではスミスやウォルドマンのように50代から60代で大企業を辞め、リタイアするのではなく、独立して会社を起し、働き続ける「ナノコーポ」が増えている。ナノコーポ（nanocorp）とは、微細を意味するナノと法人のコーポレーションとの造語だ。

ナノコーポという言葉には「1人の起業家から数人の家族経営の会社まで」が含まれる。アメリカ

には種々の統計が存在するが、この定義に完全に合致するものは残念ながら存在しない。

一方、アメリカ国勢調査局の2006年の発表によると、04年現在で「自己雇用事業者 (Self-employed)」は1950万人となる。自己雇用事業者とは、アメリカ中小企業庁の定義によれば「個人で営む法人または個人事業主、パートナースhipにおけるパートナー、独立請負者など」を指す。

04年現在のアメリカの労働人口が1億4680万人なので、労働人口に対する自己雇用事業者の割合は13・3%に達する。つまり、労働人口の7・5人に1人が自己雇用事業者なのである。

この定義によると自己雇用事業者はあくまで「個人」であり、家族経営など数人の場合は含んでいない。つまり、労働人口に対する

社員1人のナノコーポ数の割合は13・3%といえる。したがって、社員を数人抱えるナノコーポの数を加えれば、この数値がさらに大きくなるのは明らかだ。

アメリカではなぜ50代・60代を中心にナノコーポが増加するのか

アメリカで50代から60代で大企業を辞め、ナノコーポになる人が増えているのには需要側と供給側に理由がある。

- 需要側の理由としては、
- ① 老後も働き続けたいと思う人が増えていること
 - ② 老後も働き続けなくてはいけな人が増えていることがある。
- ①については、世界最大の高齢者NPO、AARPの調査によつ

て、日本の団塊世代にあたるベビーブーマー（1946年から64年生まれ）の8割が65歳を過ぎても働きたいと考えているという調査結果が出ている。ここ数年、日本でも団塊世代の定年退職後のライフスタイルが話題に上ることが多いが、定年制度のないアメリカでは、日本の定年60歳より前の年齢で、新たな人生の道を選択する人が大勢いる。こういう人たちには「リタイア」ではなく、専門性を活かして自分スタイルで働き続けたいという人が多い。

②については、消費意欲が旺盛なアメリカ人は、一般に貯蓄が少ない。いくつかの調査によれば、ベビーブーマーの半分以上は貯蓄をほとんど持っていないといわれる。また、日本のサラリーマン退職者の大半が老後に年金をもらえるのと異なり、アメリカでは年金

をもらえる人は限られている。このため、老後も生計のために働き続けなければならない人の割合は多い。

一方、供給側の理由として、次の3つが挙げられる。

- ③ それなりの収入を得て働き続けたくても、働く機会・受け皿が少ない
- ④ 従来型企業は、売上や組織を拡大する志向が強く、自分のやりたいことを自分のペースでやる自由度が少ない
- ⑤ 会社の買収・合併が頻繁に起こるため、マネジメント体制の変わりによって経営方針も変わり、上司の意向に振り回されてしまうことが多い

職業人としてのメンタリテイに変化をもたらす

ナノコーポの業種は、さまざまである。比較的多いのはコンサルタント、広告・PRクリエイター、ライター、プログラマー、ファイナンシャル・アドバイザー、不動産業、住宅ローン業などだ。また、

ナノコーポの台頭には従来型工業社会への反動と

景気後退の影響が見られる

塊・市場のゆくえ

最近ではネットを活用した通信販売業を営む人も増えている。

もちろん、ナノコーポにはもともと独立自営の人もいる。だが、近年の傾向では、それまで大手企業でサラリーマンだった人が退職・独立してナノコーポになる場合が増えている。

前述の通り、ナノコーポの定義では「1人の起業家から数人の家族経営」の会社が含まれる。これを聞くと「ナノコーポは従来から存在する自営業者と何が違うのか」という疑問が湧く人もいるだろう。つまり、夫婦で経営しているコーヒーショップや八百屋、酒屋などの「パパママ・ストア」と



「小さいほうがよい」という価値観の台頭は現在の社会情勢を反映しているようでもある

何が違うのかである。

従来の自営業者もナノコーポも、従業員規模の面では1人からおおむね数人程度であり、両者に差はない。では、自営業者と呼ぶに取って「ナノコーポ」という言葉を使う理由は何か。

第1の理由は、たとえ社員が1人でも会社（Corp.）の「社長」であることを対外的に示せることによる。ナノコーポとは、いわば、大企業であるメガコーポ（mega corp.）の対概念である。メガコーポにおいては一般に社長以外は組

織の1員として「雇われの身」である。

これに対してナノコーポでは、自分が社長であり「雇われの身」ではない。状況によっては逆に社員を雇う立場になる。そして、例え社員が1人の会社だとしても、社長を名乗り、社長の立場に実際になることが、それまでの大企業サラリーマンだった時と比べて職業人としてのメンタリティに大きな変化をもたらす。

スモール・イズ・グッドは経済効率至上主義へのアンチテーゼ

第2の理由は、「スモール・イズ・グッド（Small Is Good）」という経営原理を中心を持つことである。これは「ビッグ・イズ・グッド（Big Is Good）」という経営原理への対概念であり、ナノコーポという言葉に込められている意味でもある。

近代以降の工業社会においては、従業員数や売上などの企業規模は「大きいことがよい」という価値観に基づいていた。

これに対して、ナノコーポを肯定する背景には、「小さいほうがよい」という価値観がある。この価値観に基づき「企業規模は永遠に小さいまま、大きなことを成し遂げる（stay forever small but do big things）」という考え方がナノコーポの経営原理となる。

こうした経営原理が近年台頭してきた背景には、従来型工業社会における経済効率至上主義に対する反動がある。特に、規模の拡大による効率化を求めてM&Aが頻繁になされるようになり、企業の買収・合併が日常茶飯事になってきたことと深く関係がある。

アメリカでSOHOが飛躍的に増えたのは80年代の景気後退の時期だった。大企業をリストラされた多くの人が自宅をオフィスにして働くようになったからだ。

このように、景気後退は新しい働き方の価値観が生まれる契機となる。サブプライムローン問題や端に発した金融危機に伴う景気後退が広がっている現在では、見方を変えれば、新しいワークスタイルが生まれてくる契機であり、社会構造が変わっていく遷移期間といえる。