

嘉庫 嘉悦大学学術リポジトリ Kaetsu

University Academic Repository

革新的人材・ゴールドカラー

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2002-12-20 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 佐野, 陽子, サノ, ヨウコ, Sano, Yoko メールアドレス: 所属:
URL	https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/61

革新的人材・ゴールドカラー

佐野 陽子

〈要約〉

グローバル化の時代、経済的繁栄は国際競争力に依存するところが大きくなった。国際競争力は、経済運営におけるすぐれた人材、すなわちゴールドカラーによって支えられる。ゴールドカラーとは、知的レベルが高く革新性にすぐれるばかりでなく、自己投資と自己管理ができる脱会社人材である。これからの雇用問題を考えると、アメリカのゴールドカラーに学ぶところが大きい。また、労働力が既存の産業から排出されるとき、それを吸収する非市場経済部門（第五次産業）においても、ゴールドカラーの役割は大きい。

〈キーワード〉

ゴールドカラー、ホワイトカラー、国際競争力、IT、高等専門教育、独立志向、ナレッジ・ワーカー、自己開発、高所得、プロフェッショナル、自発的活動。

〈目次〉

- I 凋落する日本経済の国際競争力
 - II ホワイトカラーからゴールドカラーへ
 - III ゴールドカラーの定義
 - IV アメリカのゴールドカラー
 - V これからの雇用構造とゴールドカラー
- 文献リスト

I 凋落する日本経済の国際競争力

グローバル化が進む時代、雇用に大きな影響を与えるものは国際競争力である。そして、国際競争力を形成する要因の一つが、労働の生産性である。日本の労働生産性は、かつては優秀な労働力が製造業の生産性を高め、国際競争力の源泉となり、輸出を増強し、経済成長を高め、日本的経営が目されるに至った。特に、1970年代後半以降の石油危機後の時代には、日本は経済パフォーマンスの高さを誇った。しかしながら、1990年代になると経済の運営効率が減速化した。

ところで、1990年代においても、日本の産業の労働生産性が下がったというわけではない。1995年を100とすると、製造業で1990年95.3、1999年106.9であり、第三次産業で1990年94.8、1999年104.0であり、この期間、伸びは低いを着実に上昇を続けている。(資料出所：生産性労働情報セン

ター『活用労働統計2001』社会経済生産性本部生産性労働情報センター 2001年)

問題は、これが国際的に見てどのような位置かということで、この期間の海外諸国では、アメリカをはじめヨーロッパやアジア諸国では目覚ましい経済運営の向上が見られた。スイスにあるビジネス・スクール IMD (International Institute for Management Development) は、毎年、世界競争力ランキングを発表している。2002年版(2002年4月時点)によると、日本は主要49カ国中30位にまで下がった(過去最低)。また、日本より上位のアジアの国としては、香港・台湾・マレーシア・韓国がある。(資料出所: IMD, *World Competitiveness Yearbook* および『日本経済新聞』2002年5月2日朝刊3頁)

まず、日本がアメリカと比較してどのように競争力を落としてきたかを、図表1によって見てみよう。1990年から隔年で掲げてあるが、日本は1990年代初めまで(おそらく1980年代も)、アメリカを抜いて1位であった。それが、1990年代後半より競争力を落とし、2002年の30位にいたっているが、アメリカは90年代後半より1位を維持している。

図表1 凋落する日本の国際競争力

日 本		アメリカ	
1990年	1位	1990年	3位
1992年	1位	1992年	6位
1994年	3位	1994年	1位
1996年	4位	1996年	1位
1998年	20位	1998年	1位
2000年	24位	2000年	1位
2002年	30位	2002年	1位

資料出所: IMD, *The World Competitiveness Yearbook*. 各年。

この国際競争力のランクは、314の項目について、既存の統計データを用いるばかりでなく、各国の専門家や経営者に質問紙調査を実施するというユニークな調査で、通常、量化が難しい項目まで含んでいる。また、それぞれの地域の権威ある研究機関を通じて行うもので、世界中から関心を集めている。競争力の内容は、まず「経済運営」(日本29位)、「政府の効率」(日本31位)、「ビジネスの効率」(日本35位)、「インフラ構造」(日本16位)の4分類に分かれる。「経済運営」には、国内経済・貿易・海外投資・雇用・物価の項目があり、例えば国内経済は規模・成長・国富・予測に分かれそれぞれにスコアが与えられ、総合するという仕組みである。

生産性は「ビジネスの効率」の中に含まれている。日本について、「ビジネスの効率」のランクは4分類中もっとも低い、時系列でも下がっている。1998年29位、99年32位、2000年26位、2001年30位、2002年35位である。民間部門の「ビジネスの効率」は、生産性・労働市場・金融・経営慣行・国際化の影響の5分野から成っている。この中の項目としてとくにランクが低かったのは経営慣行で、「創業の少なさ」(48位)、「経営陣の国際経験の不足」(48位)、「経営陣における社外人材の少なさ」(46位)、「取締役会の機能の不十分さ」(45位)という項目である。

このIMD世界競争力ランキングは、とくに質の評価も含めていることなど、どれほど客観性が保たれているのかとか、ここで取り上げた314項目が妥当であるかなど、問題は残る。とくに、欧米地域が高得点であることから、これがグローバル・スタンダードかという疑問もある。しかしながら、国際競争力の中味がこのような多面的な要素から成り立っていることを示したことは、きわ

めて興味深い。そして、日本ではとくに今後、このような国際競争力を高める人材や戦略こそが求められるであろう。

II ホワイトカラーからゴールドカラーへ

ブルーカラーやホワイトカラーはなじみのある呼び方で、ことの起こりは男性労働者が働くときに着るシャツの色によって区別した。事務職は白のワイシャツを着たのに対して、工場の生産労働者は色つきのツナギやシャツを着ていたからだ。つまり、白のワイシャツはステータスを示し、ホワイトカラーは手を汚すことをしなかった。

工場と事務所が代表的な職場であった時代は、時とともに過ぎ去り、サービス業が膨らんできた。修理、サービス、販売などに携わる人たちである。このような職種をアメリカではグレーカラーという。多分、グレーのシャツを着た人が多かったのだろう。日本人がアメリカで意外に思うことに、ホワイトカラーのステータスがある。日本ではホワイトカラーというと、これまで、管理職か管理職になれる人という意味でエリートを指すことが多かった。しかしアメリカでは、ホワイトカラーは単なる事務職（クラーク）で企業の中の地位も低いし、給料も安い。マネジャーや弁護士などは、ホワイトカラーとは言わないで、プロフェッショナルという言い方もある。これは、ゴールドカラーにあたるといえる。

「ゴールドカラー」の名付け親は、ロバート・E・ケリーである。彼の1985年の著書『ゴールドカラー』（徳山二郎訳 リクルート出版部 昭和60年）で初めてその重要性を説いた。一口に言えば、ホワイトカラーの中の、創造力と独創性に富み新しいテクノロジーを駆使する頭脳労働者のことである。ゴールドカラーは、官僚的な仕事や定型的な仕事を嫌い、自由な柔軟性のある働き方を好む。それゆえ、ホワイトカラーの中でも、銀行員、ワープロ・オペレーター、事務員のような職種はゴールドカラーに入らない。

ケリーによると、アメリカで1979年から80年にかけて生まれた新しい1900万の仕事の大半がゴールドカラーであった。それらは、マスメディア、教育、金融、コンピュータ・ソフトなど情報に関係が深い企業から生まれた。また、製造業部門でも、研究者、アナリスト、営業職、マネジャーはゴールドカラーに属するし、医師、弁護士、コンサルタントのような独立の専門家もゴールドカラーである。このような人たちは、無形のサービスを提供し、顧客と直接に取引し、組織でなく仲間と支援し合い創造的刺激を与え合う。

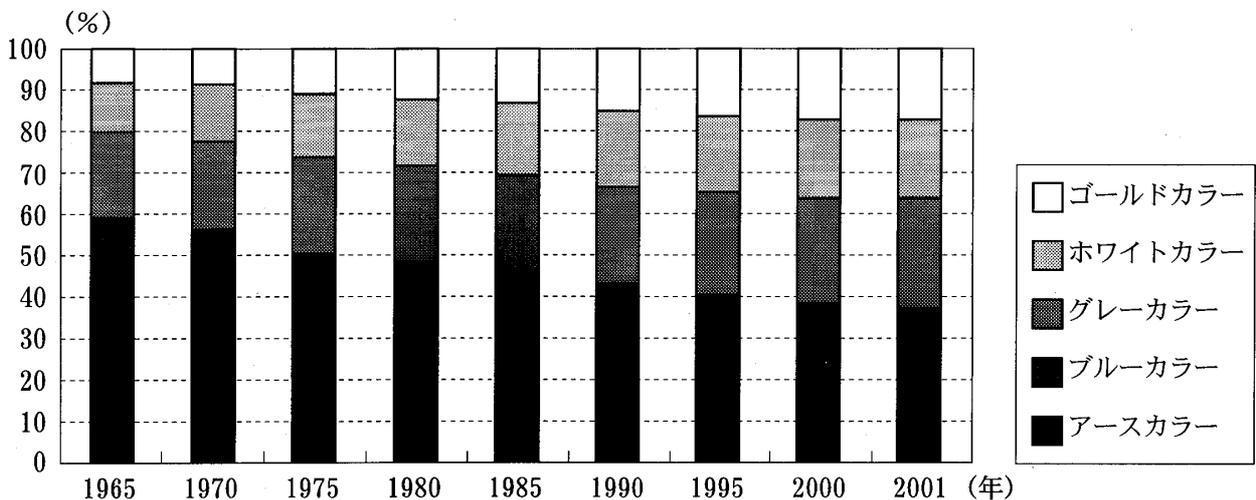
それでは、ブルーカラーやホワイトカラーに比べて、ゴールドカラーとはどの位いて、どれほど増えているのだろうか。このような目的に添った統計はない。そこで近似的に、標準職業分類を使って仮の分類をつくってみよう。第1は農林漁業であり、主として農家など、自営や家族従業者として働く人たちである。この人たちは、天然資源を相手とする仕事をしているから、ためしにアースカラー（earth collar）と呼んでおこう。第2はブルーカラーであり、製造業・建設業・運輸業・通信業の現場で働く人たちである。これには、作業・技能・エンジニアリングなど、多様な仕事が含まれる。第3はグレーカラーであり、販売・保安・サービスなど、第三次産業の現場で働く人たちである。第4はホワイトカラーであり、事務職として働く人たちである。第5がゴールドカラーであり、管理的・専門的・技術的な仕事に携わる人たちである。

標準職業大分類は、つぎの10分類から成っている。(「国勢調査」等)

専門的・技術的職業従事者	(ゴールドカラー)
管理的職業従事者	(ゴールドカラー)
事務従事者	(ホワイトカラー)
販売従事者	(グレーカラー)
農林漁業作業	(アースカラー)
採掘作業	(アースカラー)
運輸・通信従事者	(ブルーカラー)
技能工・製造・建設作業	(ブルーカラー)
労務作業	(ブルーカラー)
保安職業、サービス職業従事者	(グレーカラー)

1965年からの、5分類別の就業者比率の推移を見ると、図表2のとおりである。(ここでいう「就業者」とは、雇われて働いている人と自営業主・家族従業者のことで、失業者は含んでいない。) 趨勢は明らかである。第一にアースカラーが減っていること、第二にゴールドカラーが増えていること、第三にホワイトカラーが増えていること、第四にブルーカラーが減っていること、第五にグレーカラーが増え気味であることである。これは、産業構造の変化から容易に想像がつく。つまり、第一次産業から第二次産業、さらに第二次産業から第三次産業へ移行する過程で、アースカラーやブルーカラーが減り、グレーカラー・ホワイトカラー・ゴールドカラーが増えている。

図表2 職業別就業者比率の推移



資料出所：総務局統計局「労働力調査」

ゴールドカラー (専門的・技術的・管理的) ホワイトカラー (事務)
 グレーカラー (販売・保安・サービス) ブルーカラー (技能・製造・建設・労務・運輸・通信)
 アースカラー (農林・採掘)

さらにまた、第四次産業という分類をとる人もいる。これは、情報化が産業の一つの原動力となっていることから、これまでの産業分類から情報関連を集めて一つの分類をつくるということ

で、出版、印刷、通信、金融、マスメディアなどを一くくりにしようとするものだ。こうすると、ゴールドカラーはこの第四次産業に多いことが想像される。

日本のゴールドカラーが増加しているといっても、先進国の中では決して多くない。1998年の比率をアメリカと比較すると、ゴールドカラーは日本の16%に対してアメリカは33%である。今後の産業構造の高度化がアメリカ型が進むと、日本のブルーカラーが減り、次いでホワイトカラーが減り、その結果ゴールドカラーが増えることになる。

図表3 労働力の職業分類別構成比の日米比較

日本のゴールドカラー化はまだ低い -1998年- (%)		
	日 本	ア メ リ カ
ゴールドカラー	16	33
ホワイトカラー	20	14
グレーカラー	24	26
ブルーカラー	34	25
アースカラー	5	3
計	100	100

資料出所：生産性労働情報センター『活用労働統計
2001』191頁より作成。

III. ゴールドカラーの定義

1. ケリーの「ゴールドカラー」

これまでは、ゴールドカラーを仮に標準職業大分類の「専門的・技術的・管理的職業従事者」としたが、これがゴールドカラーと常にイコールというわけではない。ロバート・E・ケリー（1985年）はまずゴールドカラーとは、新しいタイプの頭脳労働者・知識労働者であり、創造的な能力をもち、自立的に活動する人たちを指した。新しい情報技術は、このゴールドカラーの生産能力をさらに強化するものである。

ゴールドカラーに入らないホワイトカラーというと、銀行員、ワープロ・オペレーター、経理課員、事務員、未熟練ホワイトカラーが挙げられている。これに対してゴールドカラーとは、医者、科学者、市場調査員、化学メーカー研究員などが挙げられている。彼らは管理を嫌い、コミットメント（帰属意識）は企業に対してではなく職業に対してもっているから、古い人事慣行は成功の妨げになるという。

ケリーのゴールドカラーの定義を、北矢行男（1985年）が次のようにまとめている。北矢は、ゴールドカラーの特性を5点、挙げている。第一は、仕事の内容が定型的でなく知的生産に関わるものであること、第二は、教育水準が高く、学士が最低で修士・博士が多いこと、第三は、高い報酬であり、住宅供与や投資収入もあり、配偶者がゴールドカラーであることも多いこと、第四は、自営志向が強く大きな組織を嫌うこと、第五は、企業家精神に富んでいて、創業意欲が強いことである。要するにゴールドカラーは、ホワイトカラー、グレーカラー、ブルーカラーよりワンランク上の創造的知識労働者であり、組織人・会社人間に背を向けた独立志向の自己実現派ということができる。

2. ライシュのシンボリック・アナリスト

そこで、ゴールドカラーの特性をさらに絞ったかたちで説明をしているロバート・B・ライシュ(1991年)の「シンボリック・アナリスト」を紹介しよう。ライシュがこれを発表した時期は、アメリカ経済が双子の赤字(財政と貿易の債務超過)を抱え、経済成長が減速し、失業率が高まった先行き不透明な時代であった。ライシュの意図は、これをいかに打開し、アメリカを再び甦えらせるかにあった。

ライシュはまず、アメリカ経済の黄金時代は1950年代であったとする。この時期は、鉄鋼や自動車、さらに電機製品の拡大期であり、雇用は増え、労働者の技能も買われた。時あたかも、労働組合活動が活発化し、成果は労働者にも分配され、取り残されるマイノリティはあったものの、労働者階級は中流化した。大量生産・大量消費の時代である。

その後、海外の経済力・技術力が高まり、国際競争が激しくなった。日本も追い上げる国の一つであった。とくに産業界・労働界からの、雇用を守ろうとする活動は、今もって活発である。しかしながら、このような政治的取引や規制などで防御しようとするものの、徐々に自由化は進まざるを得なかった。その結果、アメリカの労働者は厳しい競争にさらされることになる。

まず、工場のブルーカラーは海外製品の輸入や海外への輸出が減るために、雇用の場を失った。また、需要が伸びるサービス関係の雇用は、海外からの移民労働者によって労働供給が増え、賃金や労働条件に影響を与えた。さらにまた、新しい技術の導入が進むに従い、事務労働の機械化が進んだ。つまり、雇用は、経済の伸びがとまり、オートメ化が進み、単純労働の供給が増えたことにより、大きな打撃を受けたのである。石油危機後は経済の沈滞期に入るが、1980年代にはかつての代表的産業の労働者の息子が同じような職業に就いても、父親ほどの給料は得られないとよく言われた。

ライシュはしかしながら、ホワイトカラーの中にも、いわゆる元気のよいグループがいることに目をつけた。一言でいうと、かつて「ヤッピー」(yuppyで、young urban professional - ieが語源)とよばれていたような人たちである。彼らはMBAなど大学院卒の若者で、金融など高給の地位に就き、プール付きの住宅に住むなどして、肩で風を切って歩くイメージであった。

ホワイトカラーを分類すると、旧態依然派と革新的挑戦派がある。可も無く不可もない旧態依然派は、国際競争時代に取り残され、その地位はブルーカラーやグレーカラーと同じく、親の代より地盤が沈下する。しかしながら、革新的挑戦派は、海外と競争しても優位が保てる能力があり、意欲がある。このような人材は、これまで(親の代)より高く買われ、活躍の舞台もたくさんある。

それでは、このような革新的挑戦派ホワイトカラーは、どのような能力の持ち主なのか。ライシュは、問題発見能力、問題解決能力、戦略的媒介能力の持ち主だという。問題発見能力とは、仕事において、何が現在問題で、何が求められているかを適確にすばやく見出す能力で、与えられたことをやるだけとは明らかに異なる。問題解決能力とは、さらに重要な能力で、その問題をいかに解決するかを実行できなければならない。このような「問題」は、作業の仕方のようなレベルから、赤字企業の復興のようなレベルまでいろいろあるが、大きな問題を解決するためにも小さな問題が山積していることがあるから、問題は無限にあるといえる。

戦略的媒介能力とは読んで字の如く、自身で問題解決能力を発揮しなくとも、そのような能力のある人材や機関を必要に応じて活用できる能力をいう。よく、あの人に聞けばいい人を紹介してく

れるとか、あの人はいいアドバイスをしてくれるというが、そのような情報収集能力や適材適所判断力がいかに有用かは想像に難くないところである。いずれにしても、これらの能力は、企業のよき従業員としてのホワイトカラーのイメージとはやや異なるところがある。

3. ドラッカーのナレッジ・ワーカー

フレッド・ニコルス（2002年）によると、P・ドラッカーが初めてナレッジ・ワーカー（知識労働者）と言う語を正式に使ったのは1969年（*The Age of Discontinuity*）である。ここでは、伝統的な産業と異なり新しい産業で増えるのは、マニュアル・ワーカーではなく「ナレッジ・ワーカー」と記されている。その後、数々の著作でドラッカーは、ナレッジ・マネジメントやナレッジ・ワーカーの重要性を説いている。ニコルス自身、1970年以降、ナレッジ・ワークの研究を30年以上続け、「ピーター・ドラッカーのナレッジ・ワークへの移行の年誌」（*Knowledge Management: Peter Drucker's Chronicle of the Shift to Knowledge Work*）を刊行した。

「年誌」によると、1954年の著書から始まり1999年まで、実に14点の著作の中で、「ナレッジ・ワーク」に対する傾斜が強くなっているのがわかる。1999年の「21世紀へのマネジメントのチャレンジ」（*Management Challenges for the 21st Century*）においては、「20世紀のもっとも価値ある資産は生産設備だったが、21世紀ではナレッジ・ワーカーとその生産性だ。」と述べている。

ナレッジ・マネジメントやナレッジ・ワーカーはいまや、なじみ深い言葉になっている。さきのケリーも、「ゴールド・ワーカー」の著書を出版しながら、その後は「ゴールドカラー」の代わりに「ナレッジ・ワーカー」の語を使っているほどである。

2002年のM. ヴィツェル（Morgan Witzel）の定義によると、ナレッジ・ワーカーはつぎのような特性をもつ。移動性が高くヴァーチャル能力があること、教育水準が高く知的水準が高いこと、知識の変換プロセスを操作できること、知的スキルと結びついたユニークなアイデンティティをもつこと、自身の価値を物的利益に還元する能力があること、である。（*International Encyclopedia of Business and Management*, ed. By Malcolm Warner, London: Thomson Learning, 2002, p.3683.）しかしながら「ナレッジ・ワーカー」は、その後あまりに一般化したために新味がなく、広くとらえれば現代の労働力のほとんどを含みかねないので、分類をする意味を失いつつある。

4. 要するにゴールドカラーとは

「シンボリック・アナリスト」はもっとも狭い定義だが、「ゴールドカラー」と「ナレッジ・ワーカー」は重なるところが大きい。要するに、これら3者に共通するところは、つぎのようにまとめることができる。

- (1) 定型的な仕事でなく、複雑な知的生産に携わる。
- (2) 革新性・創造性に富む。
- (3) 国際的視野から仕事をし、国際競争力がある。
- (4) 情報技術（IT）を駆使する能力がある。
- (5) 最新の専門的教育を十分受けている。
- (6) 報酬が高い。配偶者も同様の職業のことがある。
- (7) 独立志向が強く、大組織への帰属意識は弱い。

本稿では、このような特性を備えた人材を「ゴールドカラー」としよう。

ゴールドカラーをホワイトカラーと比較すると、図表4のようになる。ホワイトカラーは日本の大企業や官庁の典型的な慣行を表わしている。これに対してゴールドカラーは、対照的にプロフェッショナル型を示している。

図表4 ホワイトカラーとゴールドカラーの相違点

	ホワイトカラー	ゴールドカラー
肩書	会社員	コンサルタント等、専門職名
教育	大学程度	大学プラスアルファ（大学院卒）
職業教育	企業内	専門機関
入社	新卒採用	中途採用
仕事の単位	職場のチーム	個人ベースのスマール・グループ
仕事の企業特殊性	企業特殊的	企業横断的
仕事の範囲	バックアップ、何でも	専門的な仕事
仕事の通用性	ゼネラリスト	スペシャリスト
配置	ジョブ・ローテーション	転職
雇用保障	長期雇用	仕事次第

資料出所：佐野陽子（1998年）80頁 図表5-2。

IV アメリカのゴールドカラー

1. ゴールドカラー職業の例

ゴールドカラーの本場はアメリカだが、彼らはどのようにして生まれ、育っていったのか。ライシュのシンボリック・アナリスト、つまりゴールドカラーの中のゴールドカラーについて分析しているライシュの議論を紹介しよう。

ライシュの言うゴールドカラーの例示は興味深い。図表5はそれを並べてみたものである。いわゆる日本の「会社員」やサラリーマンにあたるものではないし、課長や部長でもない。

図表5によると、科学者・技術者・専門家・コンサルタントなど、現代の花形職業が並んでいる。とくに、日本ではあまり聴かない職業名が多い。生物工学技術者、音響技術者、公共関係専門家、投資銀行家、エネルギー・コンサルタント、農業コンサルタント、軍事コンサルタント、経営情報専門家、組織関係専門家、戦略プランナー、広告プランナーなど、いかに彼らが専門分化しているかがわかる。

ライシュはゴールドカラーをシンボリック・アナリストと命名したが、それは、彼らがシンボル分析を通じて仕事をするからである。シンボルとは、データ、言語、音声、映像などのことで、これを用いてシンボル分析サービスに携わる。シンボル操作とは、法律論議、金融技法、心理的洞察、帰納的・演繹的論理・思考パズルテクニックなどを指す。具体的には、技術的発見、革新的法解釈、斬新な広告手法、音・言語・映像による感動させる作品の制作が目的である。ゴールドカラーのリストを見ると、それに当たる職業のオンパレードとなっている。

これらの職業を見ると、確かにゴールドカラーの条件と符合する。定型的な仕事でなく複雑で知的な仕事であること、創造的な能力を求められること、ITを駆使しているであろうこと、教育レベルが高いこと、報酬が高いこと、独立志向が強いこと、などがうかがわれる。

図表5 アメリカのゴールドカラー

研究科学者	経営コンサルタント	ヘッドハンター
設計技術者	金融コンサルタント	システム・アナリスト
ソフトウェア技術者	税務コンサルタント	広告プランナー
建設技術者	エネルギーコンサルタント	マーケティング戦略家
静物工学技術者	農業コンサルタント	アートディレクター
音響技術者	軍事コンサルタント	建築家
公共関係専門家	建築コンサルタント	映画監督
投資銀行家	経営情報専門家	写真家
法律家	組織関係専門家	工業デザイナー
不動産関係専門家	戦略プランナー	出版社・編集者
		作家ジャーナリスト
		音楽家
		TV映画プロデューサー

資料出所：R・B・ライシュ（1991年）245頁 シンボリック・アナリスト職種より作成。

しかしながら、国際競争力があるかということ、それはいちがいにいえない。報酬も相当に巾があるだろう。ということは、これらの職業の中にゴールドカラーが多いということであって、この職業この資格をもっているからイコール、ゴールドカラーというわけではない。立派な資格を保有していても、それに安住してマンネリになり革新性を失えばゴールドカラーとはよべないだろう。

2. ゴールドカラーの生まれと育ち

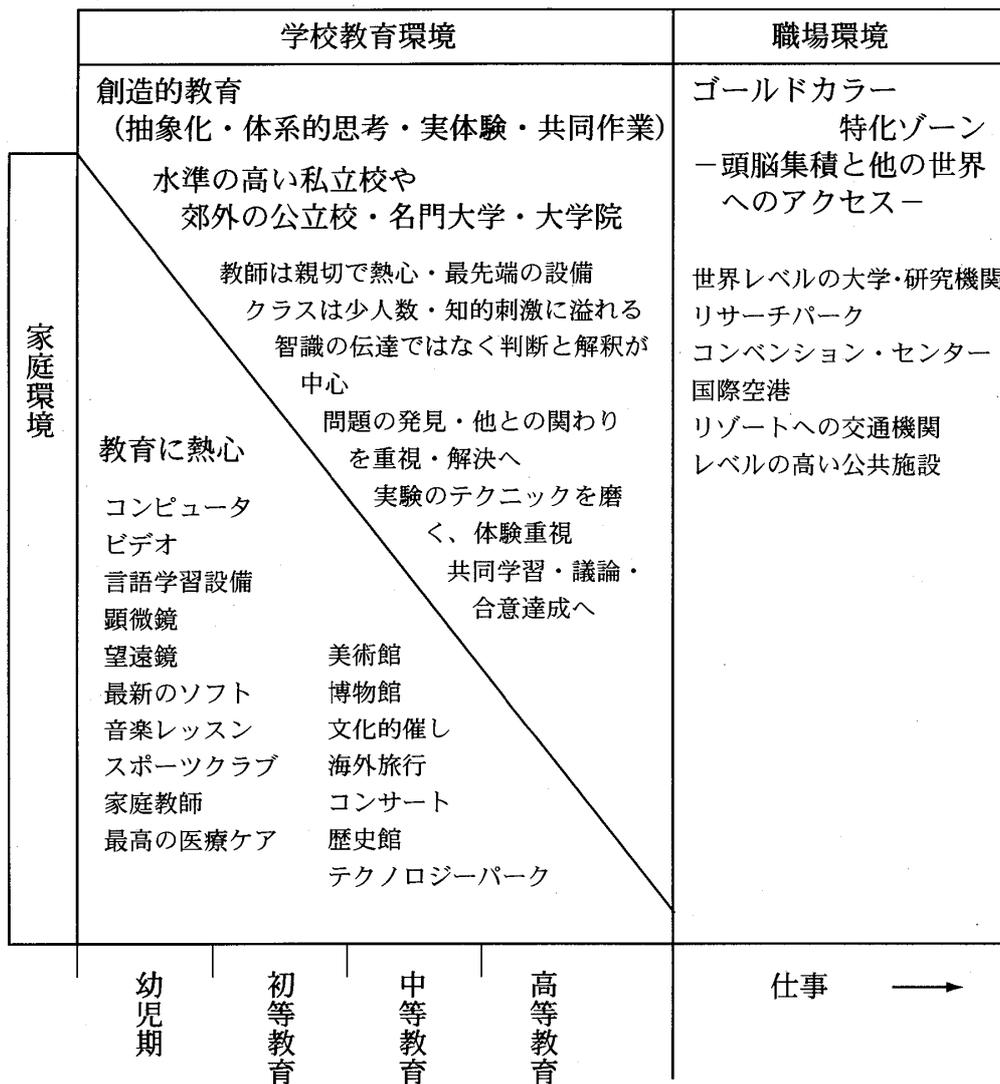
再びライシュにより、アメリカのゴールドカラーがどのように生まれてくるのかを紹介しよう。ゴールドカラーは、一口にいうと恵まれた環境に育ったということだが、日本と異なる点は、その教育が個性を育てるということに重点をおいていることである。それゆえ、集団的な訓練というものは学校の主な役割ではない。

図表6は、横軸に人の成長を示し、家庭環境、学校教育環境、職場環境の面からその特徴をまとめたものである。幼児期ほど家庭環境のウエイトが大きく、後に学校のウエイトが大きくなり、就業後は職場環境が影響を与える。

(1) 家庭環境

ゴールドカラーは、ゴールドカラーの両親から生まれることが多く、教育熱心な家庭で育てられる。幼少時から物的にも心理的にも豊かな環境といえるだろう。図表にあるように教育機器ばかり

図表6 ゴールドカラーの家庭・学校・職場環境



資料出所：R・B・ライシュ（1991年）第18・19章より作成。

でなく、情操教育やスポーツ、健康に細心の注意が払われている。また、美術館やコンサート、海外旅行など、いかに子供がじかに本物を体験して行くかがわかる。これは、経済的に恵まれているばかりでなく、両親やまわりの者がいかに時間をかけているかが重要なことだろう。

(2) 学校教育環境

アメリカの公立学校は、個をのばす創造的教育に重点をおいているが、ゴールドカラーの両親は、水準の高い私立校を選択する傾向がある。いわゆる名門というところに子供を入れることが多い。

そのような学校では、どのような点が違うかというと、教師が親切で熱心であり、クラスは少人数、最先端の設備がそろっている。さらに、もっとも肝要なことは、クラスに知的刺激が溢れ、単なる知識の伝達ではなく、考えさせる・判断させることが中心であることだ。自分で問題発見、問題解決をすることを初等教育の段階から身につけることができる。さらに、共同学習や議論を通して合意達成にいたるなど、共同作業も体得する。

(3) 職場環境

ゴールドカラーの職場として好まれるのは、他のゴールドカラーと切磋琢磨できる環境であるこ

とと、快適な生活環境が整っていることである。

ゴールドカラーは群れやすい。これは知的刺激を得やすいということと頭脳集積の効果を発揮しやすいからである。他方、ゴールドカラーは国際的視野で活動するから、世界レベルの大学や研究機関との関係が強い。それゆえ、国際空港へのアクセスも重要な条件である。

同時に、ゴールドカラーを定着させるには、快適な生活を維持できるように、レベルの高い公共施設がそろっていることやリゾートへの交通機関が整っていることも必要である。

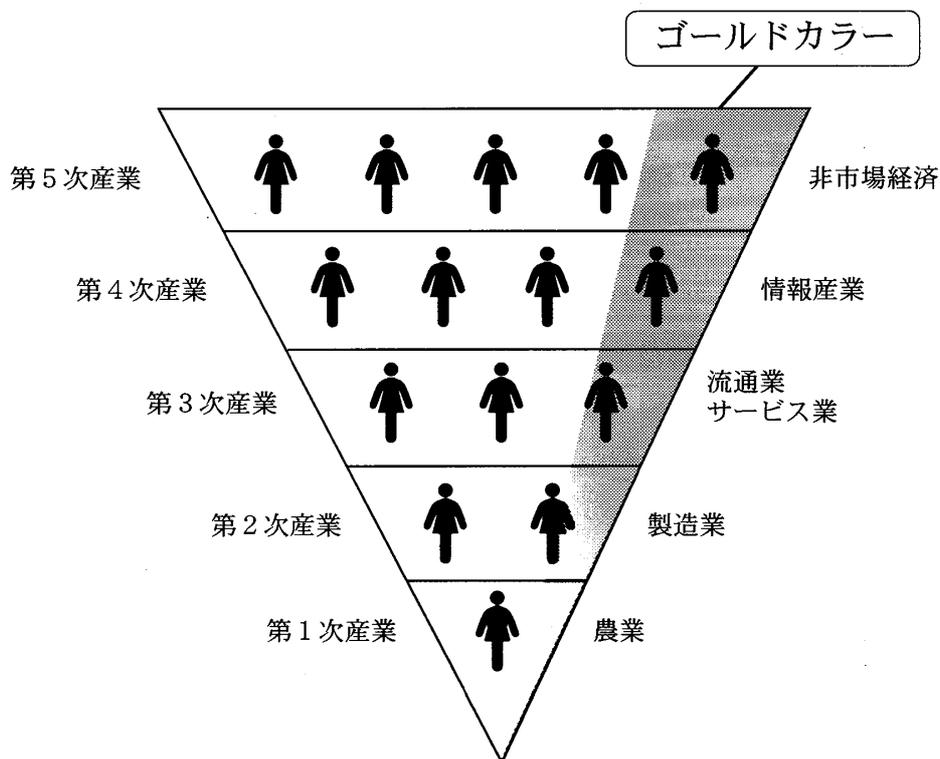
アメリカでは、シリコンバレーだけではなく、科学とエンジニアリングのボストン地区、世界の金融センターのニューヨーク、音楽・映像のロスアンジェルスなど、随所にゴールドカラー人材の地域的集積が見られる。とって、これらの地域に長く定住するとは限らないゴールドカラーだが、仕事をする場所として、企業を選ぶのではなく地域を選ぶという傾向があるといえる。

V. これからの雇用構造

1. 雇用の重心は第四次産業へ

これからの雇用を考えると、とくに先進経済圏では共通した問題がある。それは、経済の繁栄があつたとしても、技術の進歩や生活水準の上昇により、雇用機会が減るだろうからだ。多くの国で、経済発展と同時に労働力は第一次産業から第二次産業へ、そして第三次産業へ移動している。これは、産業の生産力は増えていても、労働力は必要としなくなるからである。またもう一つは、人々は生活の向上とともに所得を、農業生産物や工業生産物よりも、サービス関係に支出する割合が増えるからである。

図表7 これからの雇用構造



資料出所：バリー・ジョーンズ（1984年） 86頁に加筆。

先進国では、第一次産業従事者の割合が数パーセント程度であるし、第二次産業従事者の割合も低くなり、圧倒的多数は第三次産業で就業している。こうなると、このような産業分類の意味が薄くなる。これを再構成するために、第四次産業を設ける説がある。

バリー・ジョーンズ（1984年）によると、情報産業として第四次産業をつくる必要があるという。その内容は、第二次産業の中の出版、印刷、通信など、さらに第三次産業の中の情報関係や金融などを集めて第四次産業とする案である。第三次産業の主力は流通業となる。このように分類すると、労働力の構成は、第一次、第二次、第三次、第四次産業の順に大きくなるだろう。つまり、下を第一次として面積で表すと、図表7のように逆三角形の形になる。

2. 雇用を吸収するのは第五次産業

ジョーンズはさらに、第四次産業がいかに拡大しても、技術進歩により第一、第二、第三次産業から排出される労働力は、長期的に吸収し得ないだろうと説く。それほど、技術の発展や産業構造の変化が著しいということだ。つまり、どこの経済でも、現今のシステムを維持するかぎり、将来の雇用は楽観できないということになる。ジョーンズは、サービス経済化の後に何が生じるかを、1980年代初めに上のように予見した。

そこでジョーンズは、雇用吸収部門として、第五次産業を提唱した。この第五次産業は、第一から第四次までの産業部門とちがひ、市場経済の外にあるもので、これまで、公的なサービス、家庭、ボランティアなどとばらばらに呼ばれていたものである。厳密に言えば、自営などインフォーマル・セクターも入るし、NGO・NPOなども含まれるから、市場経済に半分、足を突っ込んでいるとも言える。市場経済では、利益をあげるために効率を上げることば至上命令であった。しかし、第五次産業は別の価値基準が存在する。

そこで仕事をする人々は、経済的報酬は二の次で、重視するのは仕事のやりがいや面白さである。基本的な特徴は、「自発的」（ボランティア）ということ、第五次産業は「自発的活動の場」（ボランティア経済）ということになる。ジョーンズの言葉を借りると、個性的、趣味的、社会奉仕的、文化的、環境的な要素が強い。さらに付随的な特徴としては、人のぬくもりとか、フェイス・ツウ・フェイスの関係が重視されることである。

しかしながら、市場経済部門は人々の生活の資を提供する源泉であるから、きわめて重要な部門である。この市場経済が機能してこそ、第五次部門を支えることができる。第五次部門で仕事をする人の生活はどうするのか、という疑問が湧くだろう。これは、市場経済からの再分配となる。具体的に第五次産業の人は、市場価格より安い賃金、被扶養家族、保険金、年金、貯金の引き出し、家賃・地代収入、キャピタル・ゲイン、利息収入、配当収入などの形で収入を手に入れるだろう。

3. ゴールドカラーの役割

図表7のような雇用構造を考えたとき、なお、ゴールドカラーの役割の大きいことに注目したい。市場経済であろうとボランティア経済であろうと、競争はついてまわるとして活性化の源である。公的サービスだからといって、人がいつも喜んで受け入れるとは限らないし、需要がなければ存在意義が失われる。また、NPOが営利を目的にしないといっても、活動費用は有効に支出することが必要であるから、活動のための資材やサービスを購入する場合には、安く仕入れ、効率を挙げるのが重

要である。

そのためには、第五次産業であろうとも革新的なアイデアは常に歓迎されるし、ITを駆使できることも大いに役に立つ。また、このような分野に興味をもつ人の中には、大企業・学校・官公庁の経験者もいるだろうから、専門的な知識や経験も豊富であり、知識集約型の仕事に向いている。かたや、ボランティア経済では個性の発揮、ゆとり、人のぬくもり、いたわり、連帯などが保証され、仕事の満足感が得られるのであるから、人の職業生涯のいずれかの時期には、ゴールドカラーとして第五次産業に籍をおくのは意味のあることだろう。

結論として、図表7のゴールドカラーは、産業のいかんを問わずその役割を発揮できるものであり、この面積が左側に拡大していくことがマクロの雇用にとり、そしてマクロの経済にとっても望ましいといえる。

文献リスト

- バリー・ジョーンズ著 小倉利丸訳『ポスト・サービス社会 崩壊する高度技術社会の神話』時事通信社 1984年。
- ロバート・E・ケリー著 徳山二郎訳『ゴールドカラー ビジネスを動かす新人類たち』リクルート出版部 1985年。
- 北矢行男 『ホロニック・カンパニー 個を生かす未来型企業の条件』TBSブリタニカ 1985年。
- R. B. ライシュ著 中谷巖訳 『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ 21世紀資本主義のイメージ』ダイヤモンド社 1991年。
- 佐野陽子「ゴールドカラーの人材育成」『戦略的人材開発』（二神恭一編著）中央経済社 1998年。
- 佐野陽子「革新的研究開発人材マネジメントのために」『研究開発人材のマネジメント』（石田英夫編）慶應義塾大学出版会 2002年。
- Fred Nickols, Knowledge Management: Peter Drucker's Chronicle of the Shift to Knowledge Work," <http://home.att.net/~nickols/chronicle.htm> 記載。