

世界の人事は こうなっている

リクルートワークス研究所 グローバルセンター長 村田弘美



第10回

長期休暇を活用した人材育成 (欧米)

「今年は“サバティカル”の年なので……」。研究者の間では、ときどきこんな会話が 있습니다。学校によっても異なるでしょうが、6～8年に一度くらいのタイミングで、大学教員はサバティカルという約1年間の休暇を取得することができるのです。

サバティカル(sabbatical)とは、所定の在職期間に達した従業員に対して、通常の有給休暇とは別に付与される数週間から1年間程度の長期休暇のことです。同様の制度を「キャリア・ブレイク」と呼称する国や企業もあります。サバティカルの名称は、ヘブライ語の「shabath(休息する)」に由来し、1880年に米国のハーバード大学で導入された有給の研究休暇がその起源とされます。

もともとは大学教員を対象とした制度でしたが、現在では企業での導入も進んでいます。制度を利用できる条件(在職期間や役職等)や、無給か有給か(全額か一部支給か)、用途の制約の有無、制度の名称などは、企業により異なります。欧米では、デロイトやPwCといったコンサルティング会社、インテル、グーグル、

Yahoo!などのIT企業を中心に導入されています。

研究者の場合は、国外の大学に客員教授や招聘教授として迎えられ、自分の専門領域の研究活動に没頭することができるという、うらやましい休暇制度です。たとえば、知人のW氏は、ワーク・ライフ・バランス先進国で働き方の研究。K氏は国際機関で国際比較研究と、日常業務では行うことのできない調査研究を行い、その経験を後々の仕事に活かしています。

実は私の所属しているリクルートも、いまから50年前の昭和43年9月に長期有給休暇制度の「STEP休暇」を導入しました。3年勤務するごとに、上限28日間の連続有給休暇の付与と手当が支給されます。これを使って、自動車の運転免許や船舶免許などの資格取得、語学留学、海外旅行、新婚旅行、趣味、家事、子どもの夏休みに合わせた育児、介護、ボランティア、酷使している身体を休めるための休養やメンテナンスなど、利用目的は人それぞれですが、ふだんはなかなかできないことを実現できます。

長期休暇を取得するにあたり、

いちばん苦勞するのは、当然ながら休んでいる間の仕事の調整です。職場の上司や同僚に迷惑をかけたために、28日間のシミュレーションをするなどして準備します。また、復帰後は何から着手するのかを明らかにしておきます。海外出張で不在にするのは慣れているとはいえ、モバイルワークと長期休暇は異なりますので、準備は重要です。

ところが、時折、悪い癖が出てしまいます。休暇中に「職場はどうなっているのか」と、気になってしまうのです。最近はどこでもインターネットがつながります。基本的に休暇中は仕事をしてはいけないのですが、ついつい、あれはどうなっているのかメールチェックしようと、パソコンに接続してしまうのです。

欧州企業では、従業員が毎年、ごく普通に1、2カ月間のバカンスを取得しています。最近は、「(休暇中に)つながらない権利」も認められており、休暇中に連絡が入ることは減少しています。

日本は、長期休暇取得のスキルはまだ未熟です。まずはそこからでしょうか。