

自発的な能力開発を行うための長期休暇

[研究メンバー]

主査	三浦宏一	政策科学研究所
	中島克紀	日本能率協会マネジメントセンター
	栽原敏郎	産能大学
	家田武文	産能大学
	三輪春樹	政策科学研究所主任研究員
	小栗裕治	政策科学研究所研究員

[報告書目次]

- 本研究の背景
- 本研究の目的
- 本研究の問題意識
- 調査の概要
- 調査結果の検討
 - I 能力開発について
 - II 長期休暇について
 - III 長期休暇と自発的な能力
 - IV 総括と展望
- 調査票

[内容要旨]

自発的な能力開発を行うための長期休暇について、企業側と個人それぞれの認識と実態をより専門的な立場から明確にし、今後の方向性を探ることを目的として調査研究を行った。

調査は、①個人が行う自発的な能力開発について、企業と個人の認識と取り組み。②企業と個人が長期休暇として捉える期間と利用内容。③自発的な能力開発を行う上で、長期休暇を含めた休暇制度の関与の仕方。以上の3つの視点にもとづき、勤務先を特定しない個人20名と企業12社に対して、ヒアリングを主な手段として調査を行った。

I 調査結果の要約

(1) 能力開発について

約4分の3が能力開発を行っていると答えている。個人は、職務に関して行うものが多く、手段として書籍を利用しているものが多い。その費用は年間10万円以下が8割を占め、費用よりも時間をかけたいとする人が多い。障害となってくるのは、時間不足と仕事であるとしている。

今後一層必要性は増していくとし、特に個人は環境の変化への「切実な必要性」を強調する。

(2) 休暇について

これまで取得した最長の休暇は、1～2週間で約7割と多く過ごし方は9割がレジャーである。(希望としての回答では能力開発を行いたいとする個人が多くなる)2週間以上を長期休暇とするものが5割あり、全員が1ヵ月以内としている。ニーズは高いが、半数以上が現実として長期に取得するのは困難と答え、理由は取得条件の制限、仕事の時間不足、環境を挙げている。永年勤続報奨としての取得が圧倒的に多い。長期休暇取得の条件等は、企業が「休職」と見るか「有給休暇」と見るか、の解釈によって異なる。

(3) 自発的能力開発と長期休暇のかかわりについて

能力開発のために長期休暇を取得するかどうかは、その内容、費用、手段、必要の度合い等によって決まるが、どれが決定要因になるかは個人の状況で異なる。長期休暇取得の困難がより大きい企業は、積極的に奨励しようとは考えていないと見られ、指導や助言等のソフト的な支援の必要は十分認めながらも、時間や費用の援助には懐疑的な見解を持っている。一方、企業も個人も能力開発と長期休暇に公的支援を希望している。

II 調査結果を受けての展望

(1) 自発的な能力開発に対する企業と個人の現状とあり方について

能力開発の重要性についてはいずれも認めているが、個人が「切実な必要」を感じているのに対し、企業には「あるに超したことはない必要」という見解が多い。個人の必要な能力開発は企業内教育で行うからでもあろう。

一方、能力開発といっても範囲が広い、経済的・時間的投資に困難や疑問を感じている、全体的・具体的なビジョンが描けていない等「何をどうすればよいかわからない」という状況が推察される。こうした現状で企業は「個人の能力開発」と「個人が個人のために行う能力開発」の目的による区分等を考え、それぞれに対する投資比率を決めることを考慮すべきだろう。なお、能力開発のガイド、全体像が示されたマップのようなものがあるとよい。

(2) 長期休暇と能力開発のかかわりについて今後の展望

長期休暇は1～2週間、をイメージするものが多いが、この長さで能力開発と結びつけて捉え

るのは無理で、長期休暇は有効な手段の一つとの認識が必要で、これについてもマップのようなものがあればそれぞれの目的と意味が明らかになり、自発的な能力開発に要する費用と時間が明らかとなる。また、社会的なムーブメントの醸成も必要で、ソーシャルマーケティング活動も進めたい。

能力開発の社会的醸成は、社会が一律に対応するのではなく、業界や企業がそれぞれ長期休暇とともに明確な規定を作成し、対応していくべきである。企業が長期休暇の取得を奨励するには、企業自身に「ゆとり」が必要であるが今後の社会に「知的生産性」がクローズアップされることを考え合わせるべきである。

なお、企業や個人が主体的に取り組んでいくにしる、それを支える機関として「能力開発センター」といったものが必要であろう。