

# 大機小機

サバティカルとは、研究休暇ともいわれ、大学教授が1年間程度、持ち場を離れて自由に研さんを積む制度を指すことが多い。教室や研究室から解放されて、一段の高みを目指すことが目的とされる。

海外では企業が活用するケースが少なくない。日本でも最近導入する例がみられるが、多くは休暇の代替や働き方改革として利用されている。海外企業と異なり、福利厚生や雇用調整の色彩が濃く、期間も短い。

そつではなく、これを真の人材教育に生かしてはどうか。中堅社員が仕事を持ちながら自己啓発を行うこれまでのやり方は、現実にはかなり厳しい。虻(あぶ)蜂取らずにもなりかねない。

## 人づくり、企業もサバティカルで

企業版サバティカルには2つの大きな効果がある。

第一は自分の業務に関連した専門的知見の深掘りだ。会計、法務、デジタル化、マーケティングや研究・開発分野の知識・経験を改めて体系的にじっくり学び直すことができる。個別の知識を集約化する時間にも使える。世界に通用する真のプロフェッショナルへの道である。

第二に、より本質的な効果は自然や社会の仕組みについて基本に立ち返った理解を深める機会になるという点だ。

たとえば、いわゆる文系管理職の半導体や脱炭素に関する基礎知識は十分といえるだろうか。メディア情報や耳学問が大半ではないか。アナログ半導体とデジタル半導体の原理や機能の異同、ミランコビッチ循環と二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)排出量との関係などを

明快に説明できる文系人材はめったにいない。無理もない。高校時代までに習っていないのだから。

反対に理系出身者は歴史や文学、政治経済などに縁遠かったケースが多い。

これらを習得するには仕事の合間に、というわけにはいかない。本来のサバティカルのように腰を据えた月日が必要になる。対象者への処遇や期間満了後のポストなど制度設計には工夫がいるし、目のコストもばかにならない。

働き盛りの中核社員に長期間現場を離れることは痛手に映るかもしれない。しかし、企業は結局は人である。彼らが基礎を学びなおすことが、回り道のように見て最終的には大きな戦力になる。

「人材」への長期投資と割り切れれば、決して高くはないはずだ。

(烈鬼)