

# ワーケーションの動向と今後の展望

主任研究員 青木伸太郎

## 要 旨

1. 新型コロナウイルスの感染拡大によって企業のテレワークに対する取組が進展するなかで、東京圏でテレワークに取り組む就業者の間では地方移住への関心が高まりつつある。本稿では、ワーケーション受入側の地域、実施側の企業、参加する社員のメリット、そして普及に向けた課題を整理したのち、徳島県内における今後の推進の方向性について考察を加えた。
2. ワーケーションとは「Work」と「Vacation」を組み合わせた造語で、国は、大都市から地方への人の流れを作り地方創生を実現することに加え、新しい働き方を定着させることや、ダメージを受けている観光需要を喚起することを目的にワーケーションを推進している。
3. ワーケーションは、実施目的によって5つの類型に分類され、現時点での実施者は就業者全体の7%程度で、意向者は就業者全体の39%程度であると見られる。
4. ワーケーションの誘致によって、受入側には①地域での経済効果 ②関係人口の創出 ③移住・定住促進 ④企業誘致や地域での起業の促進が期待される。実施側の企業では、働き方改革の実現やCSR、SDGsの取組による企業価値向上など、経営戦略の実現や経営課題の解決につながることを期待される。参加する社員には、ワークライフバランスの充実、働き方の多様化、ストレスの軽減やモチベーションの向上、業務効率の向上などの効果が期待される。
5. ワーケーションの普及に向けた課題としては、①ワーケーションを実施する企業のメリット・目的が明確化されていないこと ②ワーケーションを実施する企業における制度対応が進んでいないこと ③実施側が知りたい情報の不足とミスマッチがあることが挙げられる。
6. 徳島へのワーケーションの誘致に向けては、5つあるワーケーションの類型のなかで、①企業にとってメリットや目的を明確にでき、経営者からの理解を得やすく、制度対応のハードルが低いものについて、②徳島が持つ強みを活かせるワーケーションの誘致に取り組むことで、北海道、沖縄、長野、和歌山といった先進地との差別化を図ることが効果的と考える。

## はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大を通じ、テレワークに関する企業の取組が進展するなかで、働く個人の行動や意識にも変容が見られる。東京都23区で働く人々のうちテレワークを経験した割合は既に5割以上に上り、「オフィスに通勤して働く」という考え方は一部ではもはや過去のものになりはじめている。満員電車からの解放や通勤にかけていた時間の有効活用、オンオフのメリハリが促されることによる仕事の効率的な実施など、テレワークのメリットが数々指摘され、人々がテレワークを「実施可能」と理解した今、FAXや電子メールが普及したときのように、テレワークから元の働き方に戻ることはおそくないとの意見も聞く。働き方の多様化は今後も加速していくと見られる。

政府のまち・ひと・しごと創生本部においては、この機会を逃すことなく、新たな働き方として、東京圏に立地する企業などに勤めたまま地方に移住して地方で仕事をする「地方創生テレワーク<sup>(1)</sup>」を推進することで、地方への新しいひとの流れにつなげ、地方分散型の活力ある地域社会の実現、そして東京圏への一極集中是正を図るための方策が議論されている。

「地方創生テレワーク」における働き方は、①地方の実家や移住先でのテレワーク ②地方でのサテライトオフィス勤務 ③2拠点居住 ④ワーケーションが想定されている。本稿では、そのうちのワーケーションについて、文献調査や徳島県内24市町村へのアンケート調査、関係者へのヒアリングから、受入側の地域、実施側の企業、参加する社員のメリット、普及に向け

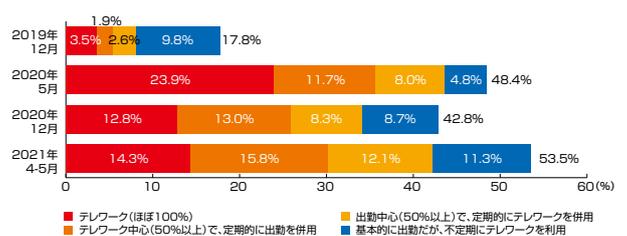
<sup>(1)</sup> まち・ひと・しごと創生本部における定義。東京圏に居ながらの単なるテレワークと比較し、移住等を伴うテレワークのこと。①地方に拠点を移しながらも所属は東京本社のまま従来通りの業務に従事する働き方や、②地方で採用され移住を伴わず東京本社の業務に従事する働き方などが想定されている。

た課題を整理したのち、徳島県内における今後の推進の方向性について考察を加えた。

## 1. テレワークの状況と地方への意識の変化

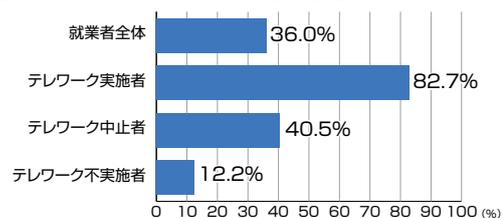
内閣府(2021)によると、東京都23区では3割以上の就業者が既にテレワークを中心とした勤務を行っている(図表1)。そしてテレワーク実施者のうち8割以上は継続実施を希望している(図表2)。地方移住への関心については、直近では東京都23区在住者の4割近くに上り、調査を重ねるごとに高まりつつある(図表3)。東京圏でテレワークにて勤務する就業者の間では、度重なる緊急事態宣言の発令によって、自宅から一歩も外に出ないいわゆる「在宅ワーク疲れ」が出てきている。そのため、お金を負担してでも郊外や地方でテレワークをしたいニーズや、あるいは移住や2拠点居住を考えている人が候補地を見に行きたいなどのニーズが増えてきつつある。内閣府(2021)では、東京圏在住者のうちテレワークを新たに経験した人の地方移住への関心の高まりは、テレワークを実施していない層よりも顕著である(図表4)。

図表1 東京都23区のテレワーク実施率



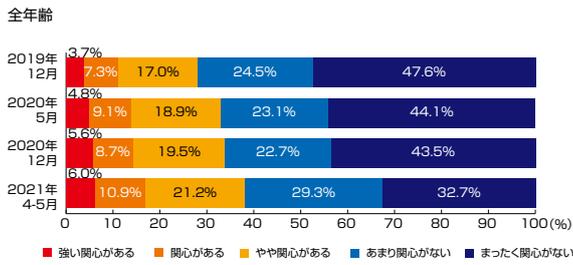
出所：内閣府。(2021)。「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

図表2 今後のテレワーク希望割合



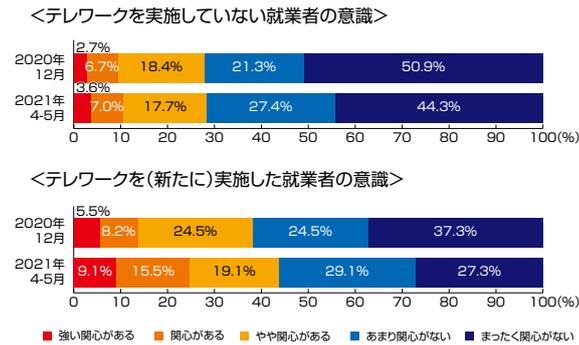
※「テレワーク中止者」は2020年5月はテレワークを実施していたが2021年4-5月には実施していない者  
「テレワーク不実施者」は2020年5月・2021年4-5月ともにテレワークを実施していない者  
出所：内閣府。(2021)。「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

図表3 地方移住への関心(東京都23区在住者)



出所：内閣府．(2021)．「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

図表4 地方移住への関心(東京圏在住者)



出所：内閣府．(2021)．「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

## 2. ワークেশョンとは

### (1)ワークেশョンの様々な類型

ワークেশョンとは、「Work」と「Vacation」を組み合わせた造語である。テレワーク等を活用し、リゾート地や温泉地、国立公園等、普段の職場とは異なる場所で地域の魅力に触れながら仕事を行うことを指す。あるいは、「いつもと違う場所(普段の生活圏外)に滞在し、いつもどおりの仕事(またはワークেশョンの目的に応じた仕事)を行いながら、いつもと違う経験・体験をする取組」とも言い換えることができる。国は、前述の大都市から地方への人の流れを作り地方創生を実現することに加え、新しい働き方を定着させることや、ダメージを受けている観光需要を喚起することを目的に、ワークেশョンを強力に推進している。

観光庁(2021.4)では、ワークেশョンは下記5つの類型に分類されている(図表5)。

図表5 ワークেশョンの5つの類型



出所：観光庁．(2021)．「新たな旅のスタイル\_企業版」

### ■ 休暇型

普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみながらテレワークを行う働き方を指す。企業が有給休暇の取得促進など、福利厚生を目的に行っている場合が多く、「福利厚生型」とも呼ばれる。日本におけるワークেশョン導入のきっかけとなった類型とされる。個人単位での実施が基本で、あくまで休暇を目的としているため、移動や宿泊などにかかる費用は個人の負担となる。

### ■ 業務型

滞在先において仕事をメインとしながら、その前後や途中で休暇を楽しむ働き方を指す。企業や受入地域のニーズに合わせて「地域課題解決型」、「合宿型」、「サテライトオフィス型」の3つに分類される。移動や宿泊などにかかる費用は、各実施企業における取決めによって、企業もしくは個人の負担となる。

#### ① 地域課題解決型

滞在先の関係者との交流を通じて地域課題の解決策を共に考えることを主とした働き方。地域に溶け込み、その土地の多様な人、文化、産業に触れながら、新たな知識やスキル、新しい生き方への気づきにつなげることを目的とする。SDGsへの取組が企業に求められるなか、導入企業が増えることが期待されている。

#### ② 合宿型

通常の業務環境とは異なる場所に複数の社員が同時滞在し、共同プロジェクトや人材育成プログラムを実践する働き方。普段のオフィスから場所を変えることで、より活発な議論やチー

ムビルディング、アイデアの創出につなげることを目的とする。

### ③ サテライトオフィス型

普段の勤務地から離れ、サテライトオフィスやシェアオフィスで業務を行う働き方。非日常の空間に数日から1ヵ月ほど滞在し、その場所にゆっくりと身を置くことで得られる発見を業務に活かしていくことを目的とする。コロナ禍で在宅ワークが増える中、仕事に集中できる環境への社員のニーズが高まっており、サテライトオフィス等の設置数は増えつつある。

## ■ ブレジャー

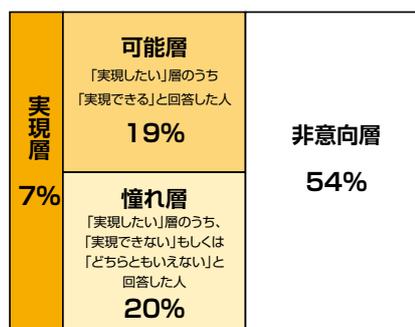
Business（ビジネス）と Leisure（レジャー）を組み合わせた造語。「業務型」に分類され、出張等の機会を活用し、出張先等で滞在を延長するなどして余暇に充てるもの。休暇先で一定の日数・時間を業務に割り当てるワーケーションとは、その特性において形態が異なる。

## (2) ワーケーションの実施状況

次にワーケーションの実施状況について見てみる。(株)アスマーク(2020)によると、ワーケーションへの参加意向は約4割で、20代、30代の参加意向が高く、ワーケーション経験者のリピート意向が高い傾向にある(図表6)。

(株)リクルート(2021)によると、ワーケーションを既に実施しているのは全体の7%で、実現可能なのは19%、「実現したい」と考えるのは20%

図表7 ワーケーション全体の意向度×実現度



出所：(株)リクルート。(2021)。「新しい関係人口 ワーケーション需要の現状と可能性」より一部筆者編集

であり、ワーケーションの現時点での実施者は就業者全体の7%程度で、意向者は就業者全体の39%程度であることがうかがえる(図表7)。

そして、どのような条件や環境が整えばワーケーションが促進されるかについて、(株)リクルート(2021)では、①ワーケーションを既に実施している層においては「クライアントやお客様がリモートワークを当然のこととして認めること」(45.7%)や「リモートワーク先の施設を利用している人の顔が見えること」が、実現可能な層や実現したい層よりも相対的に高く、②実現可能な層と実現したい層においては「勤務先の会社の制度として正式に認められること」と「勤務先の会社が奨励すること」が高い傾向にあることが示されている(図表8)。

したがって、ワーケーションが普及していくには、まずは企業における制度対応、慣習化が第一であることが示唆される。

図表6 ● ワーケーションへの参加意向

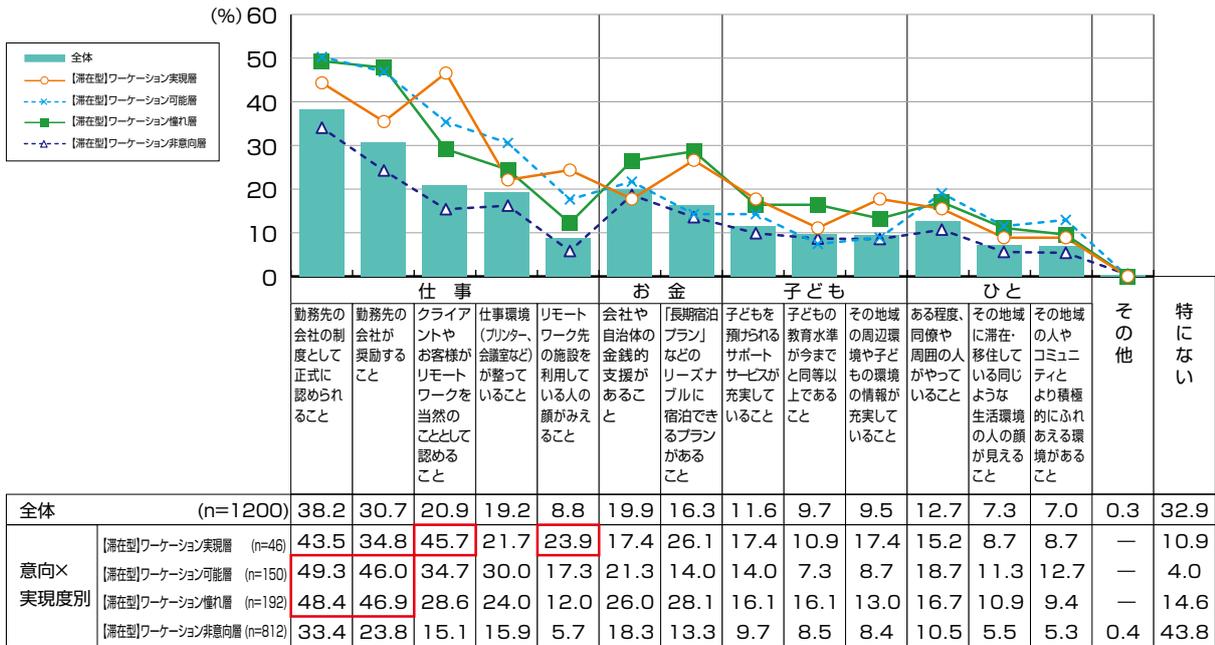


■ ワーケーションに参加してみたい ■ どちらともいえない ■ ワーケーションに参加はしたくない

※回答者：在宅勤務の頻度が月数回以上の、全国20代～50代会社員680名

出所：(株)アスマーク。(2020)。「ワーケーションイメージ調査」(調査方法：WEB アンケート調査 回答期間：2020.11.27～2020.11.30)

図表 8 ワークেশンの促進要因



出所：株式会社リクルート。(2021)。「新しい関係人口 ワークেশン需要の現状と可能性」

### 3. ワークেশンのメリット

#### (1) ワークেশンの誘致によって地域にもたらされることが期待される効果

ワークেশンの誘致によって受入側の地域にもたらされる効果としては以下が挙げられる。

##### ① 地域での経済効果

ワークেশンで人が訪れることによって、宿泊、飲食、交通などの消費が生まれ、それに伴う経済波及効果が生まれる。宿泊施設においては、平日や閑散期における需要が喚起される。行政などにおいては、遊休施設の有効活用につながることも期待される。

##### ② 関係人口の創出

「関係人口」は、国の定義では、移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域や地域の人々と多様に関わる人々のことを指す。ワークেশンで訪れた人々が交流や活動を通じて地域のファンとなり、継続的な関係へとつながる効果が期待される。

##### ③ 移住・定住促進

ワークেশンを実施するのは主に働き盛りの世代で、こうした世代はどの自治体にとって

も「U・I ターン者」として一番欲しい層である。一部自治体においては、東京圏在住の IT 人材などをターゲットとし、ワークেশンでの来訪時に移住相談会を開催するなど、移住促進策と連動させる取組も進められている。

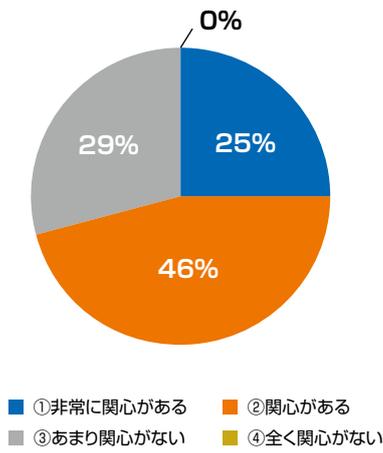
##### ④ 企業誘致や地域での起業の促進

企業誘致は、「地域での事業の協創」「サテライトオフィスの誘致」「企業版ふるさと納税」などをもたらす効果がある。「地域課題解決型」のワークেশンでは、人口減少地域の課題を解決するサービスや技術を有する都市部の企業をマッチングし、地域での事業創造や起業などにつながる取組などが行われている。

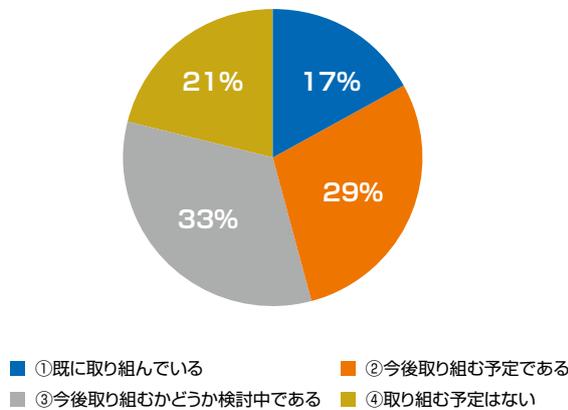
#### (2) 徳島県内 24 市町村へのサテライトオフィスとワークেশンの誘致に関するアンケート調査結果

四国経済連合会と四国アライアンス地域経済研究会(四国の 4 地銀系列のシンクタンクで構成)は、サテライトオフィスとワークেশンの受入について、四国の現状や課題、誘致に向けた方向性を明らかにするため、2021 年 6 月から 8 月までの間、四国の自治体やサテライトオフィス進出企業へアンケート調査を実施した。この

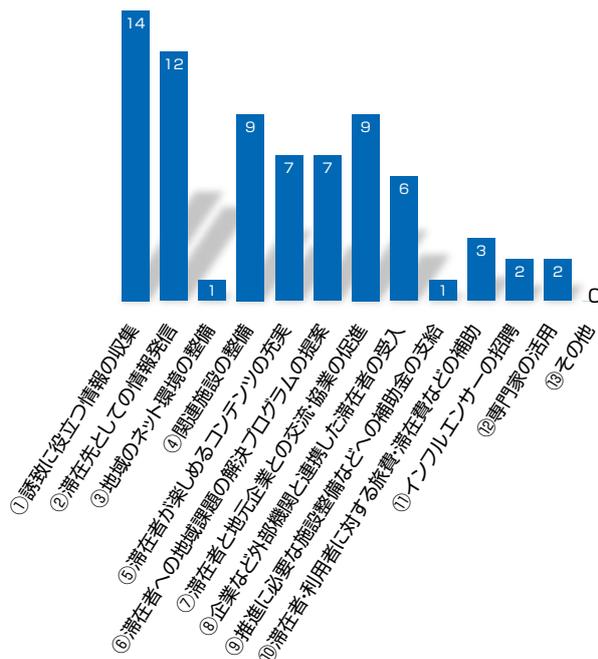
図表 9 徳島県内市町村のワーケーション誘致への関心



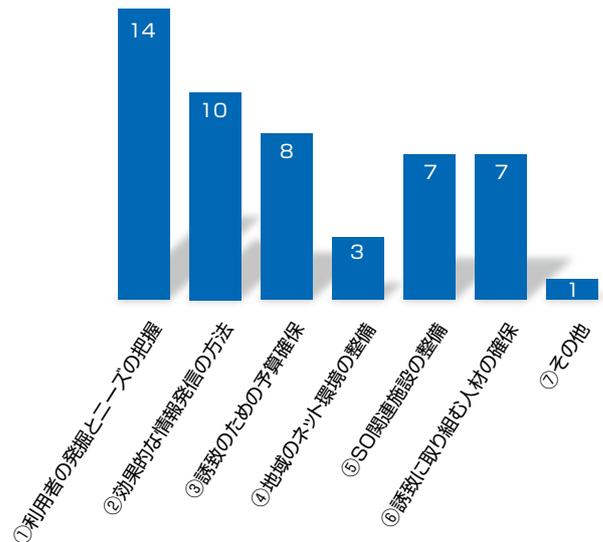
図表 10 ワーケーション誘致に向けた取組状況



図表 11 誘致に向けて行っている（予定している）取組



図表 12 ワーケーション誘致における課題



うち、徳島県内 24 市町村へのアンケート調査では、ワーケーションの誘致について「非常に関心がある」(25%)、「関心がある」(46%)の合計で 7 割以上の市町村が関心を示した(図表 9)。また誘致に向けては、「既に取り組んでいる」(17%)、「今後取り組む予定である」(29%)の合計が約半数近くを占めており、市町村においては何らかの取組が検討されている(図表 10)。

誘致に向けて行っている取組は、「誘致に役立つ情報の収集」「滞在先としての情報発信」「関連施設の整備」「滞在者と地元企業との交流・協業の促進」の順に多い(図表 11)。誘致に向けた課題としては(図表 12)、「利用者の発掘とニーズの把握」と「効果的な情報発信」が多数を占めている。このことから、市町村が受入側として利用者をこれから発掘していこうとするなかで、ワーケーションを利用する側のニーズを十分に理解しきれていないことと、どのような層をターゲットにし、どのように情報発信を行えばよいかを思案していることがうかがえる。

加えて、サテライトオフィスやワーケーションの誘致によって地域にもたらされる効果に関する自由回答では、「地域経済の活性化」「関係人口の拡大」「地元雇用の創出」「都市部企業との連携を通じた地域課題の解決」など、前述したワーケーション受入側にもたらされる効果と同じような内容の記述が見られた。

答が得られている。

### (3) ワークーションを実施する企業のメリット

次に実施側の企業のメリットについて見ていきたい。

観光庁(2021.4)、(株)JTB(2021)によると、ワークーションを実施することによって企業にもたらされるメリットは次に示されている。

- 有給休暇の取得促進
- 社員の帰属意識の向上
- 人材確保・流出防止
- 業務効率の向上
- コミュニケーションの活性化
- イノベーション創出
- CSR、SDGsの取組による企業価値向上
- 地域との関係性構築によるBCP対策
- 地方創生への寄与
- 健康経営

ワークーションの実施は、働き方改革の実現やCSR、SDGsの取組による企業価値向上など、経営戦略の実現や経営課題の解決につながるものが指摘されている。例えば都市部のIT企業などでは、社員に入社義務を課さない企業も増えてきているが、(株)アスマーク(2020)にて指摘されているように、ワークーションを実施することは20代、30代の人材確保・流出防止のためには効果的な取組であると考えられる。

ワークーションを実施することによって業務面にもたらされる効果は、裏付けデータは十分ではないものの、一部では確認されている。観光庁(2021.6)では、同庁が2020年にモデル事業として企業を対象に実施したワークーションの効果検証において、ワークーションが生産性や心身の健康にポジティブな効果があることが示されている。効果を客観的に測定するために行った生体情報の分析では、ワークーションの滞在日数を重ねるほど「集中・覚醒」の割合が高まる傾向が見られている。またアンケート調査においても、実施前と比べて、特に集中力やモチベーション、創造性が高まる傾向が見られるとの回

### (4) ワークーションに参加する社員のメリット

観光庁(2021.4)、(株)JTB(2021)によると、社員のメリットは次に示されている。

- ワークライフバランスの充実
- 長期休暇が取得しやすくなる
- 働き方の選択肢の増加
- ストレスの軽減やリフレッシュ効果
- モチベーションの向上
- 業務効率の向上
- リモートワークの促進
- 新たな出会いやアイデアの創出

働き方の選択肢が増えれば、自由度の高い働き方を選択でき、仕事とプライベートの両立が実現可能となる。また有給休暇を取得しやすくなれば観光のハイシーズンを避けることで旅費や時間の節約にもなる。そして自律的な働き方が促されることで、業務効率の向上、モチベーションの向上、ストレスの低減、アイデアの創出なども期待される。

### (5) ワークーション受入側と実施側への

#### ヒアリング結果

ワークーションに対する取組状況や各社・団体における考えを把握するため、2021年4月から7月までの間に、ワークーション受入側と実施側の双方合計8社・団体に対してヒアリングを実施した(図表13)。

ヒアリングによると、ワークーションが普及するための課題に関しては、8社・団体中6社・団体が「ワークーションを実施するための社内制度の整備」を挙げ、3社・団体が「かけるコストに対するメリットの明確化」を挙げた。

ワークーションが今後普及していくかについての質問では、8社・団体中6社・団体が「今後普及していく」との認識を持っているが、現状では市場はまだ大きくないとの回答がほとんどであった。

また、8社・団体中4社・団体からは、ワー

図表 13

1	ヒアリング先	A	B	C	D	E	F	G	H
2	位置づけ	ワーケーション実施側	ワーケーション実施側	ワーケーション実施側/受入側の両方	ワーケーション受入側	ワーケーション受入側	ワーケーション受入側	ワーケーション受入側	ワーケーション受入側
3	所在地業種	東京都(徳島にSOあり)専門サービス業	東京都専門サービス業	東京都専門サービス業	東京都専門サービス業	徳島県DMO	徳島県行政	京都府(徳島にSOあり)専門サービス業	東京都専門サービス業
4	ワーケーションへの取組状況	有給取得推進、リフレッシュ休暇での活用のために社内制度化し実施中	週末に都内近郊の自然の良いところにチームで集まってワークショップを行い、土日に休むという働き方をしている	場所を選ばないリモートワークを常時実施。自治体からのワーケーション受入態勢整備に関する事業を受託している	自治体へのワーケーションプランの作成、集客支援	ワーケーションは、国や企業の制度設計が未だ十分でなく、市場ニーズを十分に分析できないため、手を打ちあぐねている状況	最近では競争となっているが、ワーケーション誘致活動は、観光からではなく、テレワーク誘致の観点から以前から取り組んできた	地方創生業務を手掛け、行政とUターン促進などの取組を幅広く行っている	全国5ヶ所にて、行政とワーケーションの受入環境整備を実施
5	ワーケーションが普及していくための課題	ワーケーションによる効果の明確化、社内制度、仕組みづくり。受入側に対しては、受け入れてくれる雰囲気づくり		ワーケーションの普及には、企業側の仕組み、制度の整備が必要	受入地の情報発信、環境整備、企業における制度の整備が必要	国による制度設計(労災や時間管理など)、かけたコストに対する効果が数値化されること	テレワークや労務管理に関する企業の制度が整っていない。企業にとっりのメリットがはっきりしていない	誘致する側は、「来てもらいたい」が強すぎて、行く側のことを考えていない	人事評価、勤怠管理、情報漏洩に関する社内ルールの整備、職種によっては実施できず不平等感がある。家族の問題、生産性
6	ワーケーションは今後普及していくか	部長クラス以上でも仕事と休暇のバランスを取りながら長期休暇を取れ、部下もスムーズに仕事ができるため、続けていく	リモートワークと副業が当たり前となり、住宅市場は変化する。移住・関係人口は確実に増加する。ワーケーションの市場はある	東京の企業は、メディアが取り上げるほどワーケーションや2拠点居住、サテライトオフィス進出等には動いていない	ワーケーションに関しては市場性を感じており、今後注力すべき分野と捉えている	現状ではマーケットは大きくない(全従業員3割程度)。チームビルディングなどの研修のニーズは大きいかもしれない	徳島ならではのワーケーション(リゾートではできないようなプラン)を都市部の法人個人へ認知してもらおう取組を進めている	新しい働き方や2拠点居住が当たり前になれば、働き方や住み方への考え方が変わり、ワーケーションの市場が大きくなっていく	テレワークから元に戻ることはおろそかない。課題であるストレスやメンバーとのコミュニケーション不足を解決するためにワーケーションのニーズが生まれてくる
7	徳島でワーケーションを受け入れる際のターゲットに関する考え	ワーケーション候補地としては、サテライトオフィスなど拠点のあるところのほうが行きやすい	コロナで長距離移動へのハードルが高くなっている。行先としては日帰り圏内で、東京、四国というのは考えにくい	徳島でテレワークをする理由を明確にする必要がある。ターゲットは、徳島に関係のある人・企業	休暇を取得して観光地でテレワークを行うことでは北海道や沖縄、軽井沢などが選好され易く、知名度の低い徳島が誘致するのはハードルが高い。徳島の強みを活かしたプランを盛り込んだ研修や合宿の誘致に向け取り組んでいる	先ず地元企業のふるワーケーションが必要。県外の徳島にゆかりのある企業に来てもらうなども誘致には効果的	都市部の企業(中小企業やベンチャー企業も含む)へ幅広くアプローチしていく	先ず自地域にとってのワーケーションをしっかりと定義し、「誰に」「何を」体験してもらうかを明確にすれば関心のある企業が来る	ワーケーションに適しているのは北海道、沖縄、京都、瀬戸内、温泉のあるところ。海の幸が充実しているところ。電車/バスの交通利便性のあるところ
8	その他	徳島でのワーケーションで家族と楽しめたという声も多く、満足度は高い。受入側の都会での情報発信がもっと必要	行き先は「縁がある」よりも、「何をしたいか」で選ぶ。集客には地域のブランド力がポイント	首都圏からの移住・2拠点居住先としては、鉄道網があるところ(山梨、静岡、長野など)が重視される	沖縄や北海道などのリゾート地だと遊びに行くと思われやすい。徳島では「地域課題解決型ワーケーション」として提案したほうが企業側も送り出しやすい。	「Work & Vacation」で選ばれやすいのは、都会からのアクセスの良いところや北海道、沖縄(家族も行ってみたい観光地)	ワーケーションの実証事業では、個室がない、病院の情報がないなどの意見があった	徳島でワーケーションをやる意義を明確にしないと一過性で終わる。もう一回行く理由になるプログラムを作ることが必要	田舎で行う「研修ワーケーション」は、非日常感が大変効果的。経営者と社員は「ワーケーションをやりたい」が、管理部門が慎重で制度化が進んでいない

ワーケーションを実施する側にとって徳島へ行ってワーケーションをする理由を明確にするために、徳島ならではのワーケーションをしっかりと定義づけるべきとの意見があった。

#### 4. ワーケーションの普及に向けた課題

##### (1) ワーケーションを実施する企業における

###### メリット・目的が明確化されていない

ワーケーション受入側と実施側へのヒアリングからは、ワーケーションをめぐる国による推進と受入側の取組・メリットが強調されがちで、実施側の企業のメリットが未だ十分に明

確化されていないことがうかがえた。

(株)JTB (2021)は、企業がワーケーションを制度として導入する際には、①自社の実情に合った目的の設定(有給休暇の取得促進、イノベーションの創出、SDGsの取組による企業価値の向上など) ②社員にどのような効果をもたらしたいのかを明確にすることが重要であるとしている。

また、制度を検討するにあたって経営者からの理解を得るためには、ワーケーションを行うことによる費用対効果の面を明確にすることが重要なポイントであると考えられる。

## (2) ワークーションを実施する企業における 制度対応が進んでいない

(株)アスマーク(2020)からも分かるように、社員のワークーションへの参加意向は高まっているが、(株)リクルート(2021)やヒアリングにおいて指摘されているように、ワークーションの普及に向けては実施する企業においてメリットが明確化されたうえで、制度対応・慣習化が進むかどうかのカギを握っていると考えられる。

ヒアリングからは、ワークーションの制度対応を進めるには、①人事評価 ②勤怠管理 ③情報漏洩に関する社内ルールの整備と、④職種によっては実施できず不平等感があること ⑤家族の問題 ⑥生産性といった課題を解決する必要があることが指摘されている。

この点に関して、厚生労働省は2021年3月、「テレワークの適切な導入及び実施の推進に関するガイドライン」を発出し、テレワークを推進するにあたっての適切な労務管理方法を示している。それとともに、ワークーションについて、情報通信技術を利用して仕事を行う場合にはモバイル勤務<sup>(2)</sup>やサテライトオフィス勤務<sup>(3)</sup>の一形態として分類することができる旨を規定し、企業のワークーションの導入を後押ししている。

(株)JTB(2021)では、ワークーションの制度対応を進めるには、以下について定めることが必要であることが示されている。

- ワークーションで行える業務の範囲
- 終日や半日といったワークーション取得の単位
- ワークーション中の禁止行為
- ワークーションを許可制にする場合の申請方法や決裁プロセス
- ワークーション中の労務管理・承認フロー
- 経費負担

<sup>(2)</sup> 社員が臨機応変に選択した場所でノートパソコンや携帯電話等を活用してテレワークを行う勤務形態。

<sup>(3)</sup> 社員が属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスサテライトオフィスを利用してテレワークを行う勤務形態。

### ●労災保険の範囲

また観光庁(2021.4)は、ワークーションにおける労災保険給付の考え方とワークーションにかかる費用の税務処理について、Q&Aで解説している。しかしながらワークーションにおいては、その実施過程のなかで業務遂行上のものか否かについて複雑な運用となる点も多く、制度対応のためにクリアすべき点は多いように見受けられる。

情報管理に関しては、観光庁(2021.4)において、導入企業のワークーションの執務場所に関する許可基準の事例として、以下が挙げられている。

- 労働災害や健康障害防止、安全衛生、心身の健康確保、業務に集中できる環境
- 仕切られた執務スペースが確保できる環境
- 机、椅子、明るさが適切であること
- 機密保持(PC等の画面を覗かれない場所、電話会議で他人に聞こえない場所)
- 安全なネットワーク環境の確保
- 公共交通機関での実施の可否
- その他不特定多数の人が出入りする場所で実施する場合のセキュリティ対策

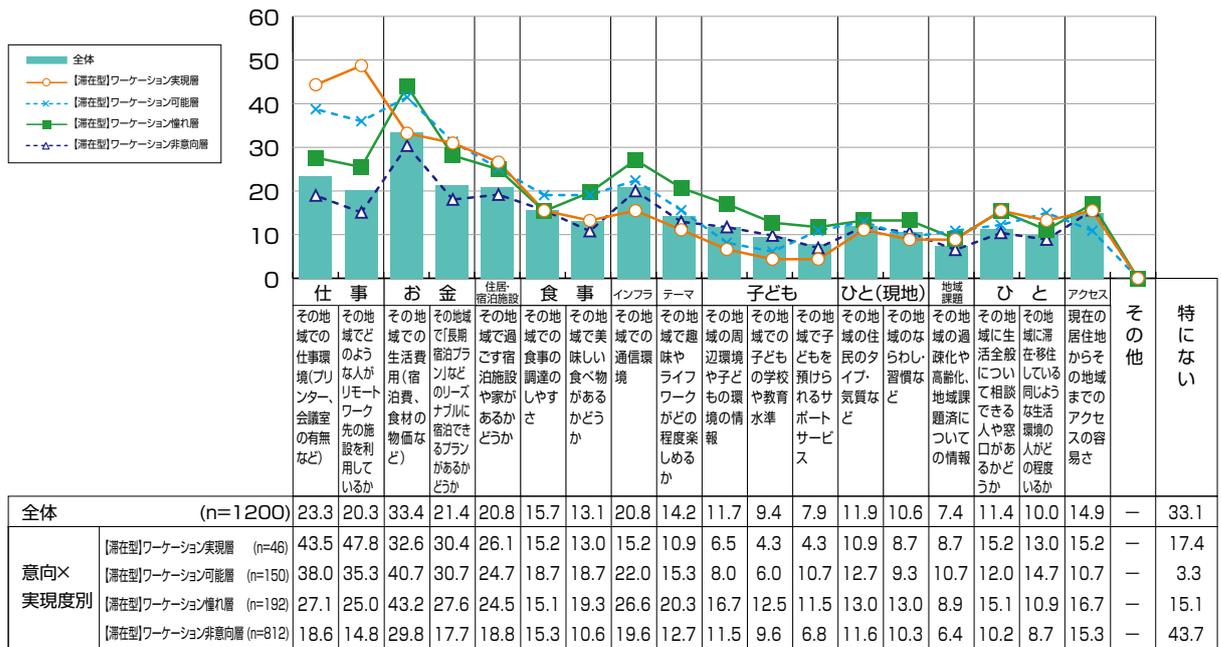
ワークーション受入側と実施側へのヒアリングからは、「経営者と社員は『ワークーションをやりたい』が、管理部門での対応が進まないために制度化が進んでいない」との指摘もあった。ワークーションを普及させていくためには、こうした企業の管理面の課題をクリアしていく必要があると見られる。他方で、ワークーションの制度を社内で整備し運用していくことにかかる労力・コストに見合う企業のメリットをいかに明確にできるかも重要なポイントである。

## (3) 実施側が知りたい情報の不足と

### ミスマッチがある

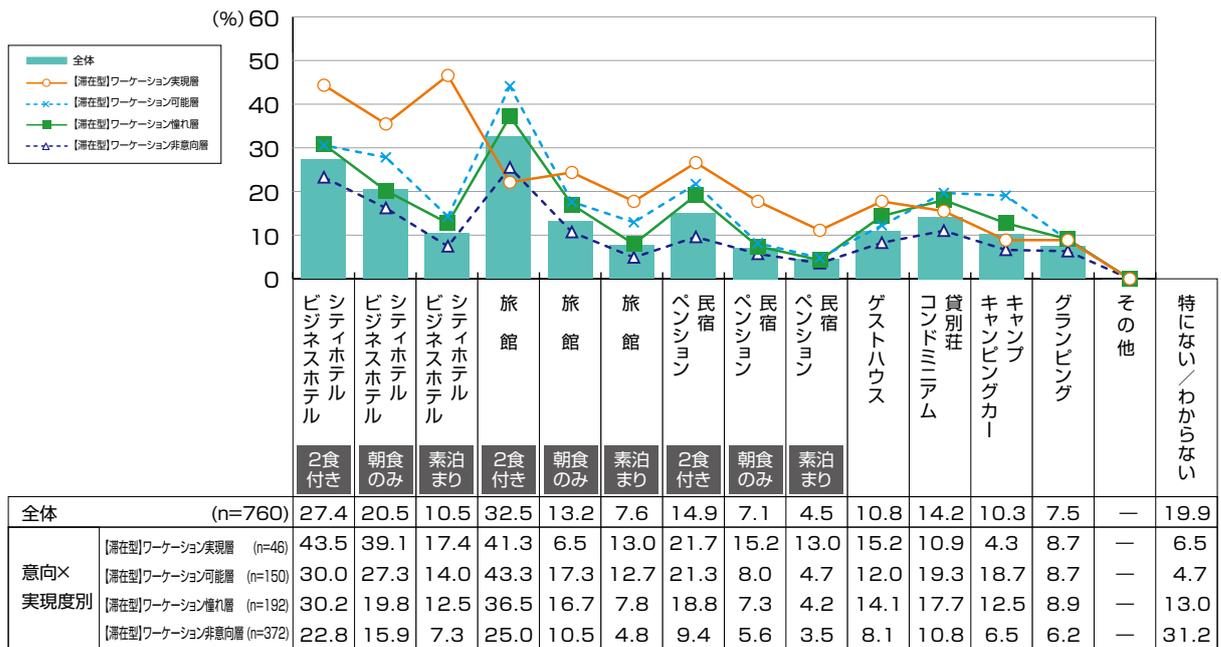
リクルート(2021)では、ワークーションを実施する際の利用者のニーズを調査している(図表14)。それによると、ワークーションを既に実施している層では、「地域での仕事環境(プリン

図表 14 ワークーション実施にあたり知りたい情報



出所：(株)リクルート。(2021)。「新しい関係人口 ワークーション需要の現状と可能性」

図表 15 希望宿泊プラン



出所：(株)リクルート。(2021)。「新しい関係人口 ワークーション需要の現状と可能性」

ター・会議室の有無など)」「地域でどのような人が施設を利用しているか」という仕事をするために必要な情報を詳細に知りたいニーズが高い。一方でこれから実施を検討中の層では、「その地域での生活費用(宿泊費・食材の物価など)」「地域でリーズナブルに宿泊できるプランがあるかどうか」といった滞在費用に関する情報を求めている。

ワークーション実施の際に希望する宿泊プラン(図表 15)は、ワークーションを既に実施している層では、「シティホテル・ビジネスホテル 2食付」が最も多い。一方これからの実施を検討中の層では、「旅館 2食付」「貸別荘・コンドミニアム」「キャンプ・キャンピングカー」の割合が高い。これは、地域で現実に提供されているワークーションのプランとワークーションの実施を

検討している側がイメージしていることに乖離があるか、もしくは地域の情報がワーケーションを検討している側へ十分に届いていないことが示唆される。

したがって、ワーケーションの誘致を検討する地域においては、仕事をしてもらうために必要な環境の整備だけでなく、仕事をするための詳細な情報(通信環境、プリンター、会議室の有無、どんな人が利用しているのか、近隣の食事、買い物、医療機関の有無など)や、滞在する地域では家族で来た場合も含めてどのようなことができるのかをしっかりと伝えていく必要があると考えられる。

## 5. 徳島へのワーケーション受入を増やし、活性化していくことに向けた考察

ワーケーションの普及には、実施を検討する企業においてその費用対効果を含めたメリットと目的が明確化され、経営者の理解を得たうえで制度対応が進められるかどうかのカギを握っている。徳島へのワーケーションの誘致に向けては、5つあるタイプのなかで、①企業にとってメリットや目的を明確にでき、経営者からの理解を得やすく、制度対応のハードルが低いものについて、②徳島が持つ強みを活かせるワーケーションの誘致に取り組むことで、北海道、沖縄、長野、和歌山といった先進地との差別化を図ることが効果的ではないかと考える。

### (1) 「サテライトオフィス型」ワーケーションの誘致

徳島はサテライトオフィス立地件数で全国2位であり、先進県としての強みを有している。東京での知名度が低い徳島へ航空費を負担してワーケーションに来てもらうためには、徳島でワーケーションを行う理由が必要である。サテライトオフィス進出企業には既に徳島との「縁」があり、そこで働く社員としても徳島へ行く理

由が明確である。現に徳島にサテライトオフィスを開設している企業の中には、徳島でワーケーションを行っているところも見られる。(一社)徳島経済同友会による「若者の移住者増加を目指す提言」にもあるように、徳島でワーケーションを実施する際の旅費の一部を補助する制度の創設などの後押しによって、サテライトオフィス進出企業が社員に「サテライトオフィス型」ワーケーションを促すことは有効と考える。

加えて、サテライトオフィスの進出を検討している企業に対して、徳島でのワーケーションを提案し、視察や研修を誘致することも関連性の高い取組として検討に値する。「サテライトオフィス型」ワーケーションは、他の類型に比べると、実施する企業においてメリット・目的を明確にしやすく、制度対応のハードルも比較的低いと考えられる。

### (2) 「地域課題解決型」、「合宿型」

#### ワーケーションの誘致

「地域課題解決型」と「合宿型」ワーケーションは、交通の利便性と観光資源の認知度が低い徳島の弱みを逆に強みとして活かせるかもしれないことが指摘されている。都市部の企業では、テレワークによって社員間のコミュニケーション不足や新入社員研修が十分に行えない問題などが生じている。こうした企業には、普段の職場環境とは異なる場所に社員を集めて合宿を行い、チームビルディングやアイデアの創出などにつなげたいニーズがある。合宿を成功させるためには、初めて会う社員同士が始めに打ち解けることが重要で、そのためには、例えば周りに何も無いような非日常の空間や体験が大変効果的と言われている。一方の受入側には地域ならではの体験を提供することで地域活性化などのメリットがもたらされる。実施する企業においては、費用をかけてワーケーションを行う理由を明確にしやすく、制度対応のハードルも比較的低いと考えられる。

### (3)「ブレジャー」の誘致

企業における制度対応のハードルが比較的低いと考えられるのが、出張先等で滞在を延長するなどして余暇に充てる「ブレジャー」である。ブレジャーは業務と休暇の区別がしやすく、これまでも MICE<sup>(4)</sup>などで類似のケースが行われていることから、実施を検討する企業においても比較的理解がされやすい。ブレジャーの誘致に向けては、出張先でもう1泊してもらうためのインセンティブを用意したプランを提案することなどが考えられる。例えば、徳島には年間何万人もの出張者を受け入れる企業があるが、そうした企業と行政が協定を結び、出張後に協賛する宿泊施設でもう1泊するための宿泊費の一部を助成する制度などを検討してはどうか。

---

<sup>(4)</sup> Meeting（会議・研修）、Incentive（招待旅行）、Conference（国際会議・学会会議）または Convention、Exhibition（展示会）または Event の4つの頭文字を合わせた言葉。企業などの会議やセミナー、報奨・研修旅行、国際会議や総会・学会、展示会・見本市・イベントなどの総称で、「ビジネスイベント」とも呼ばれている。

### (4) SDGs 先進地へのワーケーションの誘致

徳島県上勝町は「ゼロウェイスト」の取組によって SDGs において全国的に高い知名度を有している。また、にし阿波の急傾斜地農法をはじめとする持続可能なライフスタイルは欧米を中心に高い評価を得ており、コロナ禍の現在においても海外から視察の問合せを受けている。SDGs は企業が取り組むべき重要な課題となりつつも、そこで働く社員としては一体何をすればよいかイメージを持ってないことが多い。上勝町やにし阿波地域でのワーケーションを通じ、送り出した社員が SDGs とは何かを学び、実践につなげるためのアイデアを得ることは、企業にとってもメリットがあると考えられる。

### (5) ワーケーションを実施するために必要な情報の整理と情報発信

ワーケーションを検討する側は、現地で仕事を行うための詳細な情報を求めている。受入側の地域においては、こうしたニーズに対応するための情報整理（通信環境、プリンター、会議室の有無、どんな人が利用しているか、近隣の食事、買い物、医療機関の有無、家族で来た場合を含めて滞在中にどのようなことができるかなど）と、効果的な情報発信が必要と考える。

### (6) コーディネーターの設置および実施側と受入側のマッチングの推進

観光庁(2021.4)は、ワーケーションを検討する側の問合せに対応し、受入側とのマッチングを図るコーディネーターとしての役割が DMO などにも求められているとしている。また同庁は今年度、ワーケーション実施企業と受入地域をそれぞれ40社/地域、公募により選定し、両者のマッチングを行うことで制度導入、受入態勢整備、取組の定着を後押しするモデル事業を実施している。

ANA あきんど(株)は、徳島県の事業において、実施側と受入側とのマッチングを促進するため、都市部の企業のワーケーションを徳島に誘致する取組を進めている。また、企業におけるワーケーションの制度対応と、実施側と受入側のマッチングをビジネスとして支援している企業も出てきている。

そのほか、実施側の企業と受入側の地域の双方のことをよく理解する金融機関のビジネスマッチングの仕組みを活用したワーケーションの誘致も効果的であるとの指摘もある。

## おわりに

「ワーケーション」は広範な概念で、その目的によって意味合いが大きく異なるものとなることが、関係者の頭の中を混乱させる原因となっている。

ワーケーションにはメリットが指摘されているものの、制度化にはクリアすべき諸々の課題がある。それらに対応し、制度として運用していくためのコストに見合った効果を得られるかどうかの見極めが難しいため、企業における対応が想定よりも進んでいない。また一部の企業で行われている取組についても、国によるワーケーションの推進に対応してトライアル的に行われているものが中心で、継続的に行われてい

くかどうかは未だ分からない。

一方で、コロナを経て働き方に対する考え方が変わり、オフィスに出勤しないテレワークは今後さらに一般的になっていくことが予想される。ワーケーションは、「場所にとらわれないテレワーク」という新しい働き方へのニーズに対応する取組であると考えられる。今後企業における理解と制度化が進み、この流れが伸長していくことを期待したい。

#### <参考文献>

- [1] 内閣府. (2021). 第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査
- [2] 観光庁. (2021.4). 新たな旅のスタイル\_企業版\_地域版
- [3] 株アスマーク. (2020). ワケーションイメージ調査
- [4] 株リクルート. (2021). 新しい関係人口 ワケーション需要の現状と可能性
- [5] 株JTB. (2021). ワケーションへの旅立ち～企業・従業員・地域を豊かにするワーケーションの魅力と型がわかる！～
- [6] 観光庁. (2021.6). 令和3年版観光白書
- [7] 厚生労働省. (2021). テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン
- [8] (一社) 徳島経済同友会. (2021). 若者の移住増加を目指す提言