

ワーケーションの 可能性 ～現状と課題～

(一財)和歌山社会経済研究所
主任研究員

宮本 暢夫

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症拡大を契機に、テレワークやオンライン会議が急速に普及し、従来の生活様式からデジタル中心の新しい生活様式へと大きく変化した。都市部を中心に、場所にとらわれることなく仕事を行うという機運が高まり、職場や自宅を離れ、仕事をしながら余暇も過ごす「ワーケーション」が注目されている。

ワーケーションは、仕事の質の向上やイノベーションの創出、リフレッシュ効果といった企業、従業員側からの視点に加え、受け入れる地域にも、経済効果や関係人口の創出といったメリットがあるとされている。今回は、ワーケーションの現状、課題について考察する。

2. ワーケーションとは

「仕事 (work)」と「休暇 (vacation)」を組み合わせた造語で、1～2か月程度のロングバケーションの文化が根付く欧米で2010年代前半に生まれ、「テレワーク等を活用し、リゾート地や地方など、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に取り組む」という新たな働き方のひとつである。

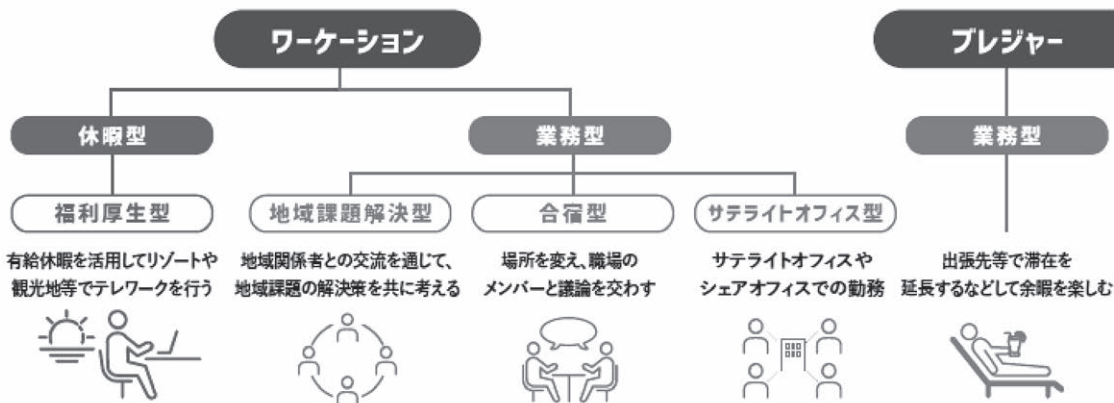
観光庁では、休暇を主体とするか、仕事を主体とするかによって、ワーケーションを大きく2つに分類している。

《休暇型》

リゾート地や観光地など、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スタイルで、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。

個人単位が基本で、あくまで休暇を目的としているため、移動や宿泊に係る費用は、すべて個人負担で、日本におけるワーケーション導入のきっかけになった類型とされる。

実施形態(イメージ)



(資料)観光庁「新たな旅のスタイル ワーケーション&ブレジャー (企業向け)」

《業務型》

滞在先において仕事をメインにするスタイルで、その前後や途中で休暇を楽しむという働き方。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。宿泊等に係る費用は、実施企業の規程等により企業または個人負担となる。

(地域課題解決型)

企業の従業員が、滞在先の関係者、地元の人との交流を通じて、一緒に地域の課題を考え、解決アイデアを出したり、実際に解決に取り組んだりするもの。企業のSDGsやCSRへの取り組みとしてだけでなく、地域での課題解決体験を通じた従業員の人材育成、新規事業の創出など、様々な観点から注目され、今後、導入企業が増えることが期待されている。

(合宿型)

通常の業務環境とは異なる場所で、複数の従業員が同時滞在し、様々な会議や研修等を行うもので、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、アイデアの創出などを目的とする。

(サテライトオフィス型)

普段の勤務地から離れ、会社が設置しているサテライトオフィスやシェアオ

フィスを利用してテレワークをする勤務形態で、日常とは異なる空間に滞在することで得られる感覚や発見を業務に活かすことを目的とする。

(ブレジャー)

「ビジネス (business)」と「レジャー (leisure)」を組み合わせた造語で、出張等の業務目的の旅行の前後に、余暇目的の旅行を組み合わせるもの。

3. ワーケーション導入のメリット

ワーケーション、ブレジャーといった新しい働き方に取り組むことで、企業、従業員だけでなく、受入側となる地域にもその効果（メリット）が期待できる。

(地域のメリット)

・地域への経済効果

ワーケーションで訪れる人々が、宿泊施設や飲食店、地元の交通機関などを利用することで、地域経済の活性化が期待できる。また、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。

・関係人口の創出

ワーケーションで訪れた人々が、地元の人々との交流等を通じて、地域のファンとなって継続的な関係へとつながることが期待される。

(企業のメリット)

ワーケーションの導入など、多様な働き方が認められていることは、企業イメージを向上させ、優秀な人材の確保や採用につながる。また、SDGsやCSRの取り組みによって企業価値が向上し、社員のエンゲージメントが高まることで、新しいアイデアやイノベーション創出の原動力となり、経営戦略の実現や経営課題の解決といった効果が期待される。

(従業員のメリット)

働き方の選択肢が増えることで、自律的で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可能となる。また、日常と異なる土地で仕事を行うことで、心身のリフレッシュにつながり、モチベーションが向上し、充実した余暇を過ごすことができ、より良いワークライフバランス、ウェルビーイングの向上が期待できる。

4. ワーケーション・テレワークの現状

新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、テレワークやワーケーションという概念は一気に日本中に浸透し、多くの企業で通信環境の整備やセキュリティソフトの導入等

が進んだ。

テレワークは、「離れた所 (tele)」と「仕事 (work)」を組み合わせた造語で、「ICT (情報通信技術) を活用し、場所や時間に捉われない柔軟な働き方」と定義され、ワーケーションは、テレワークの一形態と考えることができる。

以下、ワーケーション、テレワークの実施状況等について紹介する。

①ワーケーションの実施状況

観光庁が、令和4年3月に発表した「今年度事業の結果報告」では、ワーケーションの認知率は66.0%で、広く認知されつつあるが、導入率は5.3%となっている。

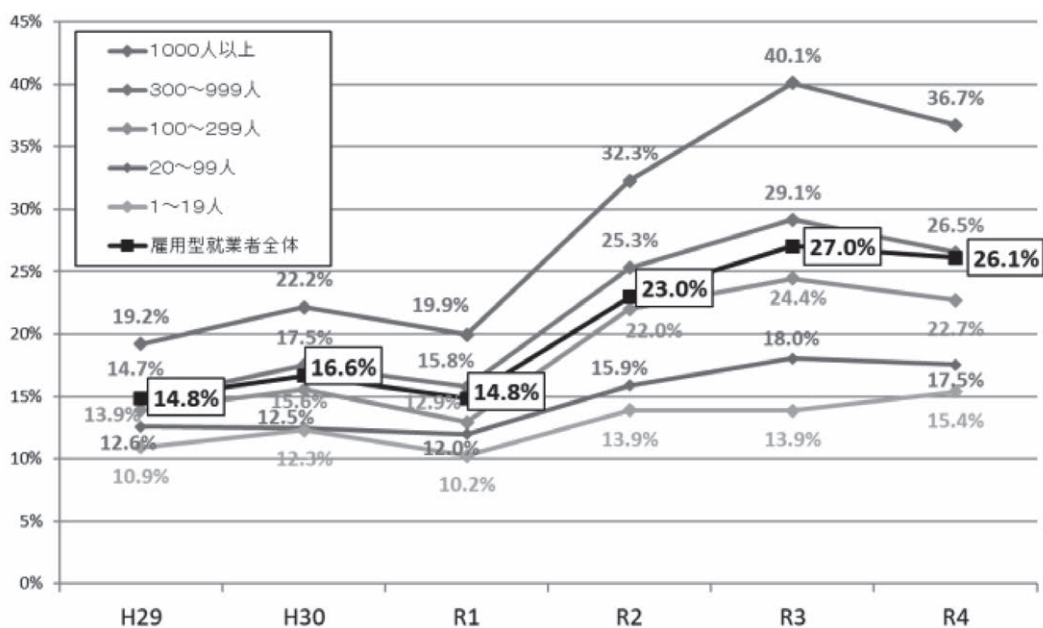
テレワーク (導入率38.0%) に比べると低く、企業の制度として定着するのは、これからという状況で、導入による企業のメリットが十分に認知されていないことが影響していると思われる。

②テレワークの実施状況等

(テレワーカーの割合)

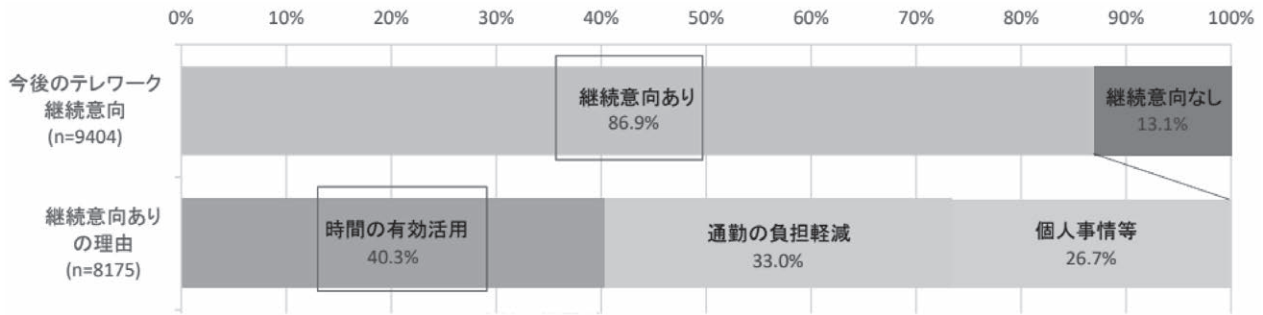
国土交通省の調査では、テレワーカー (テレワークをしたことがあると回答した人) の割合は、コロナ禍で大幅に上昇し、令和3年度から令和4年度にかけてわずかに減少

企業の従業員数規模別テレワーカーの割合



(資料)国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」

テレワークの継続意向等



(資料)国交省「令和4年度テレワーク人口実態調査」

し、全国平均で、26.1%という状況である。

従業員数規模の大きな企業ほど割合が高くなっており、居住地別では、首都圏居住者が最も高く、地方都市圏が最も低くなっている。

(テレワークの継続意向等)

テレワーカーのうち、約87%がテレワークの継続意向をもっており、その理由としては、「時間の有効活用」が約40%と最も高く、次いで、「通勤の負担軽減」(33.0%)となっている。テレワーク実施意向者においては、テレワークをきっかけに実施したい活動として、「副業・兼業」が、36.4%で最も高く、次いで、家庭の事情(育児・子育て、介護等)への対応(29.4%)、「ワーケーション」(27.5%)となっている。

また、テレワーカーは、非テレワーカーに比べ、ワーケーションや二地域居住の実施又は関心がある割合が高いという結果が示されている。

5. 導入事例等

(企業)

・株式会社ミライト・ワン・システムズ

2019年から在宅勤務の運用を開始し、2022年に「在宅勤務規程」から「テレワーク勤務規程」に改正して、会社が認める場所であれば、どこでもテレワークできるようになる。場所にとらわれない働き方やワーケーションを推進しており、80%の社員が月に何らかの形でテレワークをしている。また、

2023年度から、社員のリフレッシュや健康増進、職場におけるチームビルディング、社員間のコミュニケーションの創出を目的に、合宿型ワーケーションを実施している。

会社概要	・創業:2001年 ・従業員数:625人(2023年4月1日現在) ・事業内容: ➢ソフトウェア開発、インフラ基盤構築、システム運用 など
類型	休暇型、合宿型
費用	・個人で行う場合の旅費は自己負担で、ワークスペース利用に係る費用は会社負担 ・チームでの合宿型ワーケーションの場合は、旅費も会社負担
労働時間	時間単位で有給休暇の取得可能
勤務場所	会社が指定する施設利用に限る ※各拠点につき1~4か所程度用意

※一般社団法人 日本経済団体連合会「企業向けワーケーション導入ガイド」を基に筆者作成

(地域)

・茶産産をテーマとしたワーケーション

〈地域課題解決型〉

静岡県では、令和4年度にNTTビジネスソリューションズ(株)と連携し、地域と参加企業間で、地方創生に資する関係性の構築を図ることを主な目的として、農家や地元

<プログラム例>

日程	時間	内容
1日目	終日	展示見学・体験・ワークタイム@ふじのくに茶の都ミュージアム
2日目	午前	ワークタイム@静波リゾートホテル
	午後	農業体験(茶草場農法)
3日目	午前	農業体験(お茶作り等)
	午後	ワークタイム@廃校を活用したグランピング施設
4日目	午前	ワークタイム@ //
	午後	地域課題、ワーケーションに係るディスカッション・発表会

※静岡県ホームページ「静岡中部ワーケーション」を基に筆者作成

企業との意見交換やお茶に関連した体験を通じて、茶産業に係る課題に対する解決策を検討するワーケーションに取り組む。

・ファミリーワーケーション〈休暇型〉

鳥取県は、都市部の企業・企業人材との関係人口の拡大を目的に、二地域居住や移住のきっかけとして注目されているファミリーワーケーションを推進している。令和3年11月に実施され、首都圏などから4家族13人が参加した。

<プログラム例>

日程	時間	内 容	
		大人	子ども
1日目	午後	ワークタイム	"まるごと一軒子どもの遊び場"で遊ぼう
	夕食	漁師の奥さんの手料理を味わう夕食	
2日目	午前	魚に触れる！漁港で漁師の「網上げ作業」のお手伝い等	
	午後	ワークタイム	川ガニ捕り、焚火、べっこう飴作り等
	夕食	地元家族と交流バーベキュー	
3日目	午前	ワークタイム	おにごっこ、山散策等

※鳥取県（人口減少社会対策課）ホームページ「ファミリーワーケーション実証実験の実施報告」を基に筆者作成

6. まとめ

国においても、ワーケーションを通じた国立公園の活用（環境省）や農山漁村での活動支援（農林水産省）など、観光庁以外の省庁でも取り組みが進められ、ワーケーションの捉え方は多様化しており、その効果も実施目的に応じて様々である。

そのため、ワーケーション実施者によって認識も異なり、ワーケーションの実施状況（特に個人単位で実施している場合）を把握することは困難であった。今回、個々の企業の取り組み事例等を調査すると、国、自治体のトライアル事業として実施されているものが多く、企業がメリットを感じて、自主的・継続的に取り組んでいる事例は少なかった。

一方で、多くの研究機関等で、ワーケーションの効果測定が行われており、労働生産性や社員のエンゲージメント向上、ワーケーション実

施後の前向きな意識・行動の変化が示されており、特に、「地域での交流」、「自己成長」など、明確な目的を持って実施した場合にワーケーション効果が高くなることが報告されている。

国交省の調査では、テレワーク実施者のテレワーク継続意向が約87%と高い割合を示しており、地域への経済効果が期待できるワーケーション、二地域居住への関心も高くなっている。また、テレワーク実施意向者（就業者の約4割を占める）は、「副業・兼業」、「家庭事情への対応」など、労務環境、柔軟な働き方に対する関心が高いという結果が示されている。

ワーケーション・テレワークは、柔軟な働き方へのニーズに応える取り組みであるとともに、地方創生にも資する取り組みであり、今後、国、自治体の施策等を通じて、企業における理解と制度化が進むことを期待したい。併せて、人材の育成・確保、従業員のウェルビーイングの観点から、企業が多様な働き方、ワーケーションを実践することの意義、効果検証を今後の課題としたい。