

# 注目されるワーケーション： 企業・個人・地域に対するインパクト

しょうず がわ ゆう こ  
小豆川 裕子

常葉大学 経営学部・経営学科 教授

## 1 はじめに

新型コロナウイルス感染拡大から3年が経ち、テレワークが一般的に認知されるようになった。原則出社に戻す企業、テレワークを定着させ、テレワークを基本の働き方とする企業、従業員の居住地を全国に拡大を可とする企業など、企業の取組みは様々である。

ワーケーションは2017年頃より国内で動きが見られたが、脚光を浴びたのは2020年で、政府の観光戦略実行推進会議において、「新しい旅行スタイル」として環境整備が提案されたことがきっかけである。岸田政権の「デジタル田園都市国家構想」では、地方創生テレワークの一環に位置づけられ、民間企業と連携しながらコワーキングスペース等の施設整備や企業・個人のモニターツアーの補助事業等に積極的に取り組む自治体が見られるようになった。

本稿では、ワーケーションの取組み状況を概観し、推進のメリットや効果を紹介するとともに、企業、個人、地域の多角的な観点からその影響について考察を加える。

## 2 ワケーションとは

ワーケーションとは、ワーク(仕事)とバケーション(休暇)を組み合わせた造語である。「テレワークを活用し、普段の職場から離れ、リゾート地等の地域で普段の仕事を継続しつつ、その地域ならではの活動を行うことである」(ワーケーション自治体協議会<sup>1</sup>、2019)。

観光庁ではワーケーションを、休暇を主体とするか仕事を主体とするかによって、大きく「休暇型」と「業務型」の二つに分類している(図1)。

1 ワケーションの社会全体への浸透を目的に2019年11月に設立。2022年9月6日時点で208自治体(1道23県184市町村)が参加。



出典：観光庁「新たな旅のスタイル ワケーション&プレジャー」企業向けパンフレット(簡易版)

図1 ワケーション実施形態(イメージ)

## 1) 「休暇型」ワーケーション

「休暇型」は個人単位が基本で、あくまで休暇を目的とする。休暇中に出席が必要な会議はリモートで行うなど、休暇をまるごとキャンセルせずに仕事ができるメリットがある。有給休暇の促進にもつながる。「福利厚生型」ともいわれ、日本におけるワーケーション導入のきっかけとなった類型である。

## 2) 「業務型」ワーケーション

「業務型」は仕事を主とするもので、その前後に観光等で休暇を楽しむ形態である。企業や受け入れ地域の目的やニーズに合わせて、「地域課題解決型」「合宿型」「サテライトオフィス型」の三つに分類される。

ブレジャーとは、Business(ビジネス)とLeisure(レジャー)を組み合わせた造語である。出張等の機会を利用し、出張先等仕事の前後に観光を行うなどして余暇を楽しむもので、広義のワーケーションに含まれる。

一方、前述のように内閣府並びに内閣官房では「地方創生テレワーク」を推進している。地方におけるサテライトオフィスでの勤務等の地方創生に資するテレワークであり、地方の活性化に貢献するものである。「地方創生テレワーク」は、会社を辞めずに地方に移り住む「転職なき移住」、東京圏企業による「地方サテライトオフィスの設置」などがある。ワーケーションは「関係人口の増加」に資する施策に位置づけられる。「都市部から地方への人の流れ」を加速させ、「多様な形で地方の活性化への貢献」が期待される。

ワーケーションの「業務型」の3類型に対し、全国の自治体では、企業・ワーカーの誘致策に積極的である。

「地域課題解決型」は、一定期間滞在し、地域の自治体、企業、大学と交流することにより、地

域の課題解決に取り組む。SDGsを企業戦略として会社全体で実践したり、越境学習<sup>2</sup>の意義を理解し、人材育成や組織開発に取り組む企業が積極的に進めている。

「合宿型」は、リゾート地など通常の業務環境と異なるところで会議や研修等を行うものである。長期化するコロナ禍で、従業員間、上司と部下のコミュニケーションが不足し、チームの一体感や求心力の低下を問題視する企業は多い。オフィスを離れ、豊かな自然環境下でチームビルディングや新規事業のアイデア創出等の目的で活用されている。

「サテライトオフィス型」は自社や自社グループが設置するサテライトオフィスや、自治体や地域の民間事業者が設置したシェアオフィスやワーケーションサイトを活用するものである。

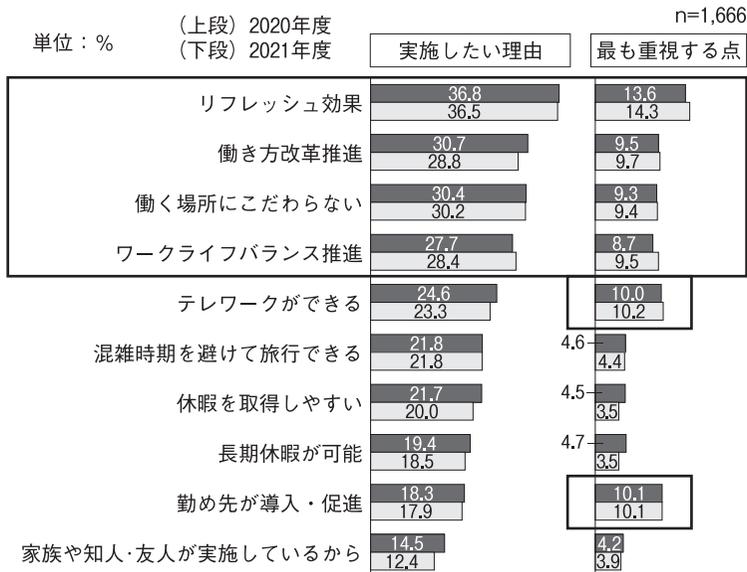
## 3 ワーケーションの実施状況

観光庁が2021年11月に実施した企業向けWebアンケート調査<sup>3</sup>によると、ワーケーション認知率は66.0%と過半数を占めたが、ワーケーション導入率は5.3%とごくわずかである。従業員向けWebアンケート調査によると、ワーケーション認知率は80.5%と8割を超えるが、ワーケーション経験率は4.2%と非常に少ない。

従業員が実施したい理由を見ると、「リフレッシュ効果」「働き方改革推進」「働く場所にこだわ

2 一般的には、ビジネスパーソンが会社(あるいは職場)以外の場に身を置くことによる学び全般を表す。物理的な場所の移動だけでなく、個人の心理(認知)に基づくものであり、個人にとってのホームとアウェイの間にある境界を越えることと定義する(石山恒貴・伊達洋駆「越境学習入門」2022)。

3 国土交通省観光庁「「新たな旅のスタイル」に関する実態調査報告書」2022年3月  
企業向け調査(調査時期：2021年11月、インターネット調査調査数600)  
従業員向け調査(調査時期：2021年11月、インターネット調査調査数2,000)



備考：本調査でワーケーションを実施してみたいと回答したサンプル  
 出典：国土交通省観光庁「『新たな旅のスタイル』に関する実態調査報告書」2022年3月

図2 ワーケーションを実施したい理由と最も重視する点(従業員向け調査)

らない「ワークライフバランス推進」が上位を占める(図2)。最も重視する点も同様の傾向を示すが、このほか、「テレワークができる」「勤め先が導入・促進」が1割を占め、企業の積極的な取り組みが従業員の意識と行動を変容させる可能性も示唆される。

#### 4 ワーケーション推進のメリット

表1は、企業(観光関連、一般)、従業員(個人)、

地域のそれぞれの側面から見たワーケーションのメリットである。

従来日本の旅行スタイルは、特定の時期に一斉に休暇を取得し、宿泊日数が短いという特徴があったが、ワーケーションの推進は観光需要の平準化と拡大、新商品の開発による関連産業の活性化をもたらす可能性がある。一般企業は働き方の選択肢を拡大することにより、人材確保、流出抑止、CSR、SDGsの取り組みによる企業価値向上

企業		個人 (従業員)	地域
観光関連	一般		
観光需要の平準化と拡大(平日の需要創出) 新たな旅のスタイルの提案による関連産業の活性化 新規ビジネスの創出	人材確保、流出抑止 有給休暇の取得促進 従業員の帰属意識の向上 イノベーションの創出 CSR、SDGsの取り組みによる企業価値向上 本社機能の分散によるBCPの確保 新規ビジネスの創出 地方創生への貢献	働き方の選択肢の増加 ストレス軽減/リフレッシュ効果 仕事のモチベーション/エンゲージメントの向上 生産性の向上 チームビルディングによるコミュニケーションの改善、組織活性化	交流人口・関係人口の増加 地域外企業との関係創出 地域企業の活性化、雇用創出 遊休施設等の有効活用

表1 ワーケーション推進のメリット

出典：観光庁資料等をもとに筆者加筆修正

も期待される。

人材確保のための具体的な施策も始まっている。2022年9月、内閣府地方創生推進室は、新たな働き方を推進する30社を集め、合同採用説明会を開催した。就職先の選定条件に、テレワーク等柔軟な働き方ができる制度を求める学生の声も聞かれ、企業の採用力向上につながるものである。

個人は、働き方の選択肢が増加すること、ストレス軽減及びリフレッシュ効果があり、仕事のモチベーションアップや、(柔軟な働き方の制度を提供する)企業に対するエンゲージメントの向上も期待される。チームビルディングやコミュニケーションの改善、組織活性化も期待できる。

地域にとっては、企業や個人が一定期間滞在することで、交流人口・関係人口の増加となり、地域外企業との関係創出から、企業の活性化、雇用創出につながる可能性もある。

## 5 実証実験で効果を検証

2020年、NTT データ経営研究所、JTB、JAL ほかは、慶應義塾大学島津明人教授監修のもと、ワーケーションが労働生産性や心身の健康に与える効果・効用に関するエビデンス獲得と、効果的なワーケーション施策の策定・普及を目的として、実証実験を行っている。Web アンケート及びウェアラブルデバイスを常時装着することによって、対象者の活動量や睡眠時間等の行動データを収集し、対象者の状態や仕事に対する姿勢等について解析を行った。

実証実験結果のポイントは表2に示すとおりである。

今回の結果は実験環境下による一例であるが、表1に示した想定されるメリットである仕事のパフォーマンスやストレス軽減、組織コミットメントに関して、ポジティブな結果が得られたことは、

全国で広がるワーケーションの取組みを強く後押しするものであり、地域資源を活用した特徴あるワーケーションの展開が期待できる。

- ワーケーションを経験することで、仕事とプライベートの切り分けが促進される。
- 組織コミットメント(所属意識)が向上。
- ワーケーション実施中の仕事のパフォーマンスが実施前と比較して20%程度向上し、実施後も5日間は効果が持続する。
- 心身のストレス反応が低減(実施前と比較して37%程度減少)し、持続の効果がある。
- 活動量(運動量)の増加に効果がある(歩数が参加前と比べて2倍程度増加)。

出典：「ワーケーションは従業員の生産性と心身の健康の向上に寄与する ワケーションの効果検証を目的とした実証実験を実施」NTT データ経営研究所・JTB・JAL 共同ニュースリリース(2020年7月27日)

表2 ワケーション実証実験結果のポイント

## 6 おわりに

ウィズコロナ時代になり、テレワークやワーケーションを制度化する企業が増える中、地域に複数のサテライトオフィスを整備し、現地メンバーだけでなく、他県の従業員がワーケーションとして利用可能としたり、ワーケーションに伴う交通費、宿泊費、体験・アクティビティ費等の手当を支給する企業も出始めている。

ワーケーションの普及拡大はこれからであるが、働く場所の選択肢を広げ、柔軟な働き方を実践する企業は、個人の生活や人生を豊かにし、企業・個人・地域との新たな交流・関係の輪は、相互に新鮮な刺激を与え、そして、当事者意識を持った取組みは、協働作業を通じて、関係者の成長と発展につながっていくであろう。