



地域共創のさらなる推進に向けて  
～ワーケーションを呼び水に関係人口の創出を～

2022年2月

公益社団法人 経済同友会

## 【提言の要旨】

1. ワークーションを呼び水に関係人口を創出し、地域へ人の流れを作る好機
  - 新型コロナの感染拡大を契機にテレワークが浸透し、職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う「ワークーション」に注目が集まっている。
  - 地方自治体は、ワークーションを呼び水に地域活性化の担い手となる関係人口を創出すべく、サテライトオフィス整備やモニターツアーなどに取り組んでいる。国は、地方創生テレワーク関連の交付金を創設し、ワークーションをはじめとする地方創生テレワークに係る地方自治体の取り組みを支援している。企業は、働き方改革や人材戦略の観点からワークーションを導入する動きがあるが、企業として取り組む意義や運用方法が曖昧なケースが散見され、実施企業や実施者は限定的である。
2. 実証実験を通じて把握したワークーションへの意識
  - 「実証実験に参加して非常に満足・満足」が93%、「ワークーションを実施した地域を再訪したい」が89%となり、ワークーションは関係人口の創出に向けた第一歩となることを確認できた。また、ワークーションにおける課題として「費用負担」が41%で最多となった一方、「自費でもワークーションを実施したい」が69%となり、ワークーションには費用負担の課題を上回るメリットがあることが示された。
  - その他、参加者からは以下に示す特徴的な意見が寄せられた。
    - ✓ 現状では意欲的な社員しかワークーションを実施できていないため、経営者や中間管理職の積極的な取り組みに期待する。
    - ✓ 学校に通う子供も一緒にワークーションができないと単身で実施せざるを得ないため、遠隔教育の推進にも取り組むことが重要である。
    - ✓ 就業規則で深夜残業が原則禁止されているため、日中に観光、早朝・深夜に仕事という働き方ができなかった。時間に囚われない働き方を認めて欲しい。

※実施概要 参加者 64 名、協働自治体 30、開催期間 2020 年 12 月～2021 年 12 月

## 3. ワークーションを地域・社員・企業にとって「三方よし」の取り組みに

### （1）地方自治体や地域に対する提言

#### 【提言①】呼び込むターゲット層の明確化とテーマ・ストーリーの磨き上げ

豊かな自然や美味しい食、SDGs などの PR に終始し、地域ならではの特性・特徴を活かし切れていない取り組みが散見される。マーケティングの観点から呼び込むターゲット層を明確化し、テーマ・ストーリーを磨き上げて集中的に PR を行うべきである。

#### 【提言②】多様な人材が集う交流拠点・コミュニティの形成

サテライトオフィスやコワーキングスペースなどの箱物整備にとどまるケースが少ない。交流拠点・機能を整備し、域内外の多様な人材が集うコミュニティや偶然の出会いを創出する仕掛けづくりに取り組むべきである。

### **【提言③】補助金を起爆剤とした持続可能なワーケーション事業体制の構築**

補助金を活用したモニターツアーが各地で企画・開催されているが、補助金頼みの事業は頓挫する可能性が高い。補助金はあくまで助走期間限定の施策と位置付け、民間企業・資金を中心とした持続可能なワーケーション事業体制を構築すべきである。

## **(2) 国に対する提言**

### **【提言④】ワーケーションにおいて負傷した場合の労災適用範囲の明確化**

ワーケーション中の労災に関する法制度やガイドラインが整備されているとは言えず、企業が導入を躊躇する一因となっている。労災に係る判例やケーススタディの充実、企業と社員の責任範囲の明確化を図り、企業や社員の心理的安全性を担保すべきである。

### **【提言⑤】過重労働防止や健康管理を前提とした深夜割増賃金の適用緩和**

ワーケーションでは、日中に観光、早朝・深夜に仕事という働き方を希望する社員が少なくない。過重労働防止や健康管理の諸施策の実行を前提に、ワーケーション中の早朝・深夜勤務を認め、深夜割増賃金の適用緩和を可能にすべきである。

### **【提言⑥】デジタル田園都市国家構想推進交付金の申請要件の柔軟化**

地方創生テレワークタイプでは、移住者数の KPI を設定することが申請要件で定められており、関係人口創出を目的とする施策には必ずしも適さない。各地方自治体が策定するワーケーション戦略に見合った KPI を設定できるように要件を柔軟化すべきである。

### **【提言⑦】テレワークガイドライン改訂版に関する情報発信の強化**

厚生労働省「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」に「テレワークにおける労働時間管理の工夫」が明記されたが、企業人事部門の認知度は必ずしも高いとは言えない。本ガイドラインの情報発信や周知に一層努めるべきである。

## **(3) 企業が取り組むべきこと**

### **【取り組み①】経営者や中間管理職のワーケーションへの理解醸成と率先垂範**

ワーケーションの導入・実践に経営者が積極的でも、中間管理職が躊躇する場合がある。経営者や中間管理職がワーケーションの意義を理解し、率先垂範して取り組む姿勢を示すことで、社内での理解・機運の醸成に取り組むべきである。

### **【取り組み②】ワーケーションの制度化や運用ルールづくり**

就業規則にワーケーションを明記せず、曖昧なまま容認している企業があり、制度化や運用ルール作りが出発点となる。その上で、まずは体験することが重要であり、新入社員研修での実施や推奨地域の選定、社内報・広報誌での情報発信に取り組むべきである。

### **【取り組み③】地域共創型ワーケーションの推進**

ワーケーション先で WEB 会議に終始するのではなく、地域と積極的に交流し、共創へつなげることが重要である。そのためには、単なるワーク & バケーションから脱却し、イノベーションや新規事業につながる知の探索、地域課題解決、人材育成、兼業・副業などの地域共創に資するワーケーションに取り組むべきである。

## 目次

1. はじめに	1
2. 新型コロナ感染拡大による行動変容を好機として	2
(1) 東京一極集中から地方分散化への転換の兆し	2
(2) 働き方に対する価値観の変容	3
(3) ワークーションを呼び水とした関係人口づくり	4
(4) ワークーションに係る本会の取り組み	6
3. 実証実験を通じて把握したワークーションへの意識	7
(1) ワークーション実証実験の概要	7
(2) ワークーション実証の実験参加者へのアンケート調査結果	8
(3) ワークーション実証実験の参加自治体から寄せられた意見	10
(4) 本会会員所属企業の人事部門へのヒアリング結果	11
(5) 地域の資産を生かした関係人口づくりの仕掛け（ストーリー）	12
4. ワークーションを地域・社員・企業にとって「三方よし」の取り組みに	15
(1) 地方自治体や地域に対する提言	15
提言① 呼び込むターゲット層の明確化とテーマ・ストーリーの磨き上げ	15
提言② 多様な人材が集う交流拠点・コミュニティの形成	16
提言③ 補助金を起爆剤とした持続可能なワークーション事業体制の構築	17
(2) 国に対する提言	18
提言④ ワークーションにおいて負傷した場合の労災適用範囲の明確化	18
提言⑤ 過重労働防止や健康管理を前提とした深夜割増賃金の適用緩和	19
提言⑥ デジタル田園都市国家構想推進交付金の申請要件の柔軟化	19
提言⑦ テレワークガイドライン改訂版に関する情報発信の強化	20
(3) 企業が取り組むべきこと	20
取り組み① 経営者や中間管理職のワークーションへの理解醸成と率先垂範	20
取り組み② ワークーションの制度化や運用ルールづくり	21
取り組み③ 地域共創型ワークーションの推進	22
5. おわりに	23
地域共創委員会 名簿	24
(巻末資料) ワークーション実証実験 アンケート調査結果	31

## 1. はじめに

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」）の感染拡大を契機にテレワークが浸透し、人々の暮らしや働き方が大きく変容しつつある。テレワークは、場所や時間を限定しない柔軟な働き方であり、在宅勤務に限らず、例えば親の介護や単身赴任解除で実家に戻り、業務を継続するような働き方も可能となる。テレワーク主体から出社主体の働き方に回帰する企業の動きもある中で、単にコロナ禍前の働き方に戻るのではなく、テレワークを活用し、業種や職種、個人の価値観などに応じて最適な働き方を追求していくことが重要である。

テレワークの浸透は地方創生にとっても好機であり、職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うワーケーション<sup>1</sup>に注目が集まっている。ワーケーションを足掛かりとして、地域づくりの担い手となる「関係人口」を創出し、将来的に「定住人口」へとつなげることで、東京一極集中の是正にも寄与する可能性がある。また、企業や社員は、ワーケーションで地域に集う多様な人材とのリアルでの交流を通じて、オフィスや在宅勤務では得られない発想の機会を得ることで、イノベーションや新事業などの価値創造につながるとともに、仕事を通じて社会課題や地域課題の解決という社会的責任を果たすことも期待される。このように、ワーケーションは地域・社員・企業にとって三方よしの取り組みとなり得る可能性を秘めている。

地方創生委員会<sup>2</sup>では、「地方創生のさらなる推進に向けて～地方自治体と企業との協働メニュー～」(2020年10月公表)を公表し、その柱に「テレワークの推進による地方への人材や知の分散」を掲げ、ワーケーションに係る調査・研究、実践活動を進めている。企業のワーケーションへの関心は高まっている一方、制度化や実践に向けて乗り越えるべき障壁も数多く洗い出された。そこで、意欲ある地方自治体と連携して実証実験を行い、ワーケーションがもたらす効果や課題、地方自治体・地域や国への要望について、実態に基づく調査・分析を行った。

ワーケーションの導入・浸透に向けては、単なるワーク&バケーションと捉えるのではなく、イノベーションや新規事業、人材育成などにつながる取り組みとして、経営者が率先垂範していくことが肝要である。

---

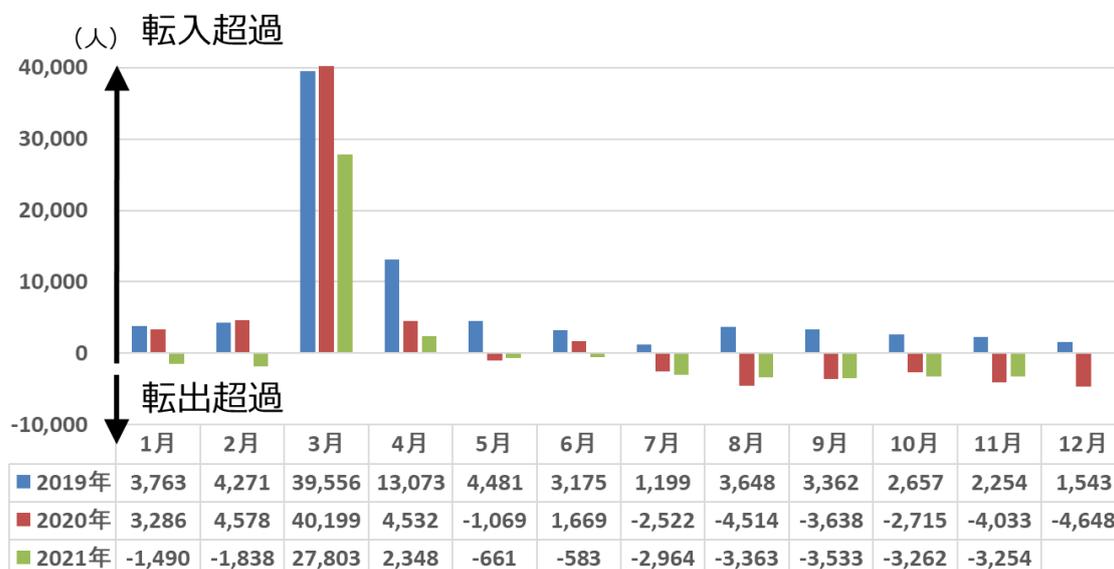
<sup>1</sup> ワーケーションとは、Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語であり、「テレワーク等を活用し、リゾート地や温泉地、国立公園等、普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うこと」と定義される。

<sup>2</sup> 公表当時の名称である。東京の対極として「地方」を捉えるのではなく、生活圏としての「地域」と同じ目線に立ち、寄り添い、共に創り上げる「地域共創」の考え方を体現するものとして、2021年11月に「地域共創委員会」へ名称を変更した。

## 2. 新型コロナ感染拡大による行動変容を好機として

### (1) 東京一極集中から地方分散化への転換の兆し

- 国は、「まち・ひと・しごと」の創生と好循環の確立を掲げて、人口減少や東京一極集中の問題に取り組んできたが、2019年まで東京圏への転入超過は拡大する一方であった。その中で新型コロナの感染が拡大し、1回目の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、東京圏への転入超過数は大きく減少した。その結果、東京圏の転入超過数は、2020年に約9万9千人<sup>3</sup>、2021年に約8万2千人<sup>4</sup>を記録し、2019年の約14万9千人<sup>5</sup>から大きく減少した。
- 都道府県ごとの転出・転入に目を向けると、東京都は2020年7月から2021年2月まで8カ月連続で転出超過を記録した。その後、進学・就職の季節である2021年3月および4月は転入超過に転じたが、2021年5月以降は転出超過を継続している。このように、東京都への一極集中に歯止めが掛かる一方、2020年は埼玉県・千葉県・神奈川県から東京都への転入超過数が大きく減少しており、テレワークの定着に伴って東京都から近隣3県への住み替えが起こっているとの報告<sup>6</sup>もある。



図表1 東京都の人口転出入の推移（2019年～2021年）

出所：総務省統計局 住民基本台帳人口移動報告（東京都 平成31年（2019年）1月結果～令和3年（2021年）11月結果）をもとに経済同友会事務局にて作成

<sup>3</sup> 「住民基本台帳人口移動報告 2020年（令和2年）結果」（総務省統計局）

<sup>4</sup> 「住民基本台帳人口移動報告 2021年（令和3年）結果」（総務省統計局）

<sup>5</sup> 「住民基本台帳人口移動報告 2019年（令和元年）結果」（総務省統計局）

<sup>6</sup> 「総務省 新型コロナウイルス感染症の流行と2020年度の国内移動者数の状況（2）－住民基本台帳人口移動報告の結果＜東京都＞－」

## (2) 働き方に対する価値観の変容

- 本会幹事メンバー所属企業に対して実施したテレワークの実施状況に関するアンケート<sup>7</sup>によると、対象企業の国内事業所の出勤者削減率は、「50%未満」が最多(35.8%)となり、次いで「80%以上」(23.1%)となった。また、本社部門・事務部門の出勤者削減率では、「80%以上」が最多(32.8%)となり、緊急事態宣言期間中の調査であることを念頭に置く必要はあるが、本社部門・事務部門を中心にテレワークが浸透しつつあることが示された。
- 東京都が公表した2021年10月の都内企業(従業員30人以上)のテレワーク実施状況についての調査結果では、緊急事態宣言の解除を受けて、テレワーク主体から出社主体への働き方に戻る動きが一部であるが、業種や職種に合わせた最適な働き方を追求する可能性が大きく開かれたと言える。
- 新型コロナの感染拡大を契機として、働き方に対する価値観の変容が起こりつつあり、デジタルネイティブ世代と呼ばれる20代の学生は、「給与が高い会社」よりも、「働く場所や時間に縛られずに仕事ができる会社」を志望する傾向があるとの報告<sup>8</sup>がある。
- また、企業が兼業・副業を解禁・容認する流れを受けて、都市部企業の人材が自身のスキルや経験を活かし、地域の中小企業に対して経営支援を行うとともに、地域の魅力に触れることで、その地域への移住・転職につながる可能性があるとの報告<sup>9</sup>もある。

<sup>7</sup> (公社)経済同友会 緊急アンケート 企業の新型コロナウイルス感染症対策と課題(テレワークの実施状況) 調査結果(2021年2月2日)

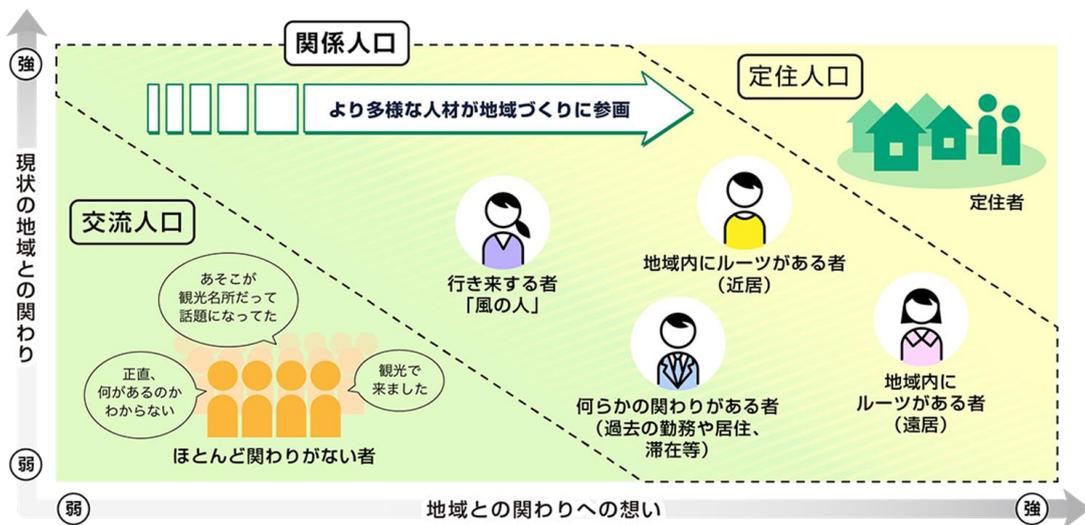
<sup>8</sup> ビッグロブ株式会社が2020年10月に公表した「ニューノーマルの働き方に関する調査 第3弾」では、「あなたが働きたいと思う会社」について、「在宅勤務やリモートワークが可能な会社」(49%)が最も多く、「休みを取りやすい会社」(44%)、「働く時間帯を自分でコントロールできる会社」(42%)と続き、「給与の高い会社」(33%)よりも働き方の自由度を求める回答が上位を占めた。

<sup>9</sup> 株式会社みらいワークスが2021年9月、一都三県に在住し、東京都に勤務している正社員管理職(課長職以上)に対して行ったアンケート調査によると、「地方での副業をした後に、その地域への移住・転職に繋がる可能性があると思いますか?」という質問に対して、「可能性あり」もしくは「やや可能性あり」と回答した割合が6割を超えた。

### (3) ワークーションを呼び水とした関係人口づくり

#### ①国や地方自治体・地域によるワークーションへの期待と取り組み

- 少子高齢化に伴う人口減少を克服し、地域経済を維持・活性化するためには定住人口を増やす必要があるが、地域に全く関わりを持たない人がいきなり移住することには高い障壁が存在する。
- まずは、地域外に居住しながら地域や地域の人々と継続的に関わる「関係人口<sup>10</sup>」を増やすことが、定住人口の増加、ひいては東京一極集中の是正への第一歩となると期待されている。
- 関係人口の創出・拡大は、将来的な定住人口の増加にとどまらず、地域の経済振興やPR、都市部企業・人材との連携、さらには地域住民側の活性化にも繋がる可能性を秘めている。



図表2 総務省 関係人口ポータルサイト 交流人口・関係人口・定住人口の概念図

- 関係人口を創出する手段として、国や地方自治体が旗振り役となってワークーションの取り組みが進められている。内閣府地方創生推進室では、地方創生テレワーク交付金（令和2年度第3次補正予算額100億円）を活用し、地方におけるサテライトオフィスの施設整備などに取り組む地方自治体の支援に力を入れている。さらに、上記交付金の後継として、デジタル田園都市国家構想推進交付金 地方創生テレワークタイプ（令和3年度補正予算額200億円）を新設し、成長戦略の第一の柱である「デジタルを活用した地方の活性化」に資する地方創生テレワークの取り組みを一層推進している。

<sup>10</sup> 関係人口とは、その地域が好きで頻繁に行き来する人や地域内にルーツがある人、過去に住んでいた人、働いていた人など、その地域に思い入れがあり、地域づくりに参加する意思のある人を意味する。

- また、観光庁では、ワーケーションやブレジャー<sup>11</sup>等の仕事と休暇を組み合わせた滞在型旅行を、働き方改革とも合致した「新たな旅のスタイル」と位置づけ、旅行機会の創出と観光需要の平準化に向けて普及を促進している。
- 一方、地方自治体では2019年11月、和歌山県と長野県の呼びかけに応じて全国65自治体が会員として参加し、「ワーケーション自治体協議会」を立ち上げ、2022年2月時点の会員自治体数は204まで達している。

## ②企業・社員によるワーケーションへの期待と取り組み

- ワケーションには多様な実施類型が示されており、一例として、企業・社員の目的別では「業務型」と「休暇型」に分類できる。

大分類	小分類	定義
業務型	サテライトオフィス型 <sup>12</sup>	地方へのサテライトオフィスの設置やシェアオフィスの利活用による日常業務などの遂行
	合宿・研修型	日常とは異なる場所・空間で職場メンバーとの集中討議やチームビルディング
	地域課題解決型	ボランティアやプロボノ、産学連携 <sup>13</sup> などを通じて地域課題の解決に貢献
	副業型	ワーケーション滞在先の中小企業などへの業務支援（副業収入でワーケーション費用を補填）
休暇型	福利厚生型	有給休暇や長期休暇を活用して、リゾート地や観光地、実家（帰省）などでテレワーク

図表3 ワケーションの類型（観光庁「新たな旅のスタイル」ワーケーション&ブレジャーに記載の実施形態をもとに、経済同友会事務局にて追記して作成）

- 本会では、経済団体の立場から、「魅力ある仕事を地方で創出する」視点に立ち、調査・研究<sup>14</sup>、実践活動を進めている。魅力ある仕事の一つとして賃金が高い仕事が挙げられるなか、特に地方には低賃金、低生産性から脱却できずにいる企業もある。この状況を打破するためには、経営者が強い覚悟を

<sup>11</sup> ビジネスとレジャーを組み合わせた造語で、出張等の機会を活用して出張先等で滞在を延長するなどして余暇を楽しむこと。

<sup>12</sup> 株式会社イノベーションパートナーズが佐賀県嬉野温泉「和多屋別荘」内にサテライトオフィスを設置。現地採用を通じて地域に雇用を生み出すだけでなく、地域とのシナジーで次々と事業を展開中。サテライトオフィス型から地域課題解決型への進化に該当する事例である。

<sup>13</sup> e-Jan ネットワークス株式会社では高知工科大学と連携し、高知県内に「e-Jan ラボ in Kochi」を開設。社員のワーケーション拠点や地元学生とのテクノロジーを介した産学連携拠点を目指している。

<sup>14</sup> 本会では2016年3月に提言「若者に魅力ある仕事を地方で創出するために―“志ある者が動けるメカニズム”を創ろう」を公表した。

もってイノベーションと社会変革に取り組んでいく必要がある<sup>15,16</sup>。

- ワークーションを通じて都市部企業の人材が地域の多様な人材と出会い、交流することで、新規事業やイノベーションを生み出す大きな可能性を秘めている。その他にも、企業にとっては生産性・社員満足度・有給休暇取得率などの向上、人材採用力の強化、社員にとってはリフレッシュ効果や働き方の選択肢の拡大を期待できる取り組みである。

#### (4) ワークーションに係る本会の取り組み

- 本会の地方創生委員会（公表時の名称）では2020年10月、提言「地方創生のさらなる推進に向けて～地方自治体と企業との協働メニュー～」を公表し、協働メニューの柱に「テレワークの推進による地方への人材や知の分散」を掲げた。その後、2021年7月に内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局と「地方創生テレワーク推進に関する包括連携協定」を締結するなど、ワークーションを中心とした地方創生テレワークの実践に取り組んでいる。
- また、観光再生戦略委員会では2021年10月、提言「ニューノーマル時代の持続可能な観光基盤づくりに向けて～観光DXとワークーションの普及を第一歩に～」を公表した。企業として「働き方改革促進に向けて、経営者自身のワークーションに対する意識改革」に取り組むとともに、地方自治体やDMOには「平日需要の創出に向けて、差別化を図る戦略策定」、国には「企業と地域のワークーション促進につながるインセンティブ制度」について求めた。
- このような調査・研究を通じて、ワークーションの導入に一定の効果を見出し、積極的に取り組む企業がある一方、慎重な姿勢を示す企業<sup>17</sup>もあることが明らかになった。地方自治体からワークーションのモニターツアーへの参加要請や補助制度の案内が寄せられたことを受け、実証実験を通じてワークーションがもたらす可能性や、社内へ制度導入・展開する上での課題を洗い出し、関係人口の創出につなげるための方策について考察した。

---

<sup>15</sup> 本会の提言『「いて欲しい国、いなくては困る国、日本」を実現する人材戦略—再び輝く日本に向けて、即行動—』（2018年6月21日公表）の中で、「日本の目指すべき姿を実現させるには、イノベーションを創出するエコシステムをいかに構築していくかが重要である。エコシステムを組み上げるカギは多様な能力を持った人材の結集にある」と指摘した。

<sup>16</sup> 本会の2022年 年頭見解「日本の活路を切り拓く一年に～既得権を捨て、未来を共創するために～」では、『本会会員がそれぞれ、自分たちの事業を生かしてどのような課題解決を目指し、どのようなイノベーションを起こし、社会をどう変えていくのか、「一人一宣言」に取り組むことから始めたい。』との決意を表明した。

<sup>17</sup> 本会会員および所属企業からは、「ワークーションを企業が推進するメリットが見い出せない」、「ワークーション中の労働災害や情報セキュリティ・インシデントの発生が心配」といった意見が寄せられた。

### 3. 実証実験を通じて把握したワーケーションへの意識

#### (1) ワーケーション実証実験の概要

対 象：地域共創委員会および観光再生戦略委員会の委員や所属企業社員など

期 間：2020年12月～2021年12月（緊急事態宣言発令中は原則一時停止）

参加者：64名・16法人（法人名50音順：NTTデータ経営研究所、KDDI、竹中工務店、凸版印刷、日本航空、日本情報通信、日本政策投資銀行、野村證券、ミクシィ、みらいワークス、森トラスト、森ビル都市企画、ヤマト運輸、リコー、りそなHD、経済同友会）

費 用：原則として企業負担とするが、自治体の補助制度がある場合は活用可

類 型：業務管理視点の5類型から選択し、原則として2泊3日以上で実施

調 査：ワーケーション実施後にアンケート調査票へ回答（約20問）

備 考：地域共創委員会は協力自治体30（基礎自治体：19、道県：11）のワーケーションプランや補助制度を活用



図表4 山下良則 地域共創委員会委員長によるワーケーションの様子

## (2) ワークーション実証実験の参加者へのアンケート調査結果 (巻末資料参照)

### 総括

- 「ワークーション実証実験に参加して非常に満足・満足」が93%、「ワークーションを実施した地域を再訪したい」が89%となり、ワークーションは関係人口の創出に向けた第一歩となることを確認した。
- 「今後、自費でもワークーションを実施したいと思う」が69%となった。休暇・生活面の課題として「費用負担」が41%であることを踏まえると、ワークーションには費用負担を上回るメリットがあると考えられる。
- その他、参加者からは以下に示す特徴的な意見が寄せられた。
  - 現状では意欲的な社員しかワークーションを実施できていないため、経営層や勤怠管理を担うマネジメント層の積極的な取り組みに期待する。
  - 就業規則で22時以降の深夜残業が原則禁止されているため、日中に観光、早朝・深夜に仕事という働き方ができなかった。時間に囚われない働き方を認めて欲しい。
  - 学校に通う子供も一緒にワークーションができないと単身で実施せざるを得ないため、遠隔教育の推進にも取り組むことが重要である。
  - 「日常から非日常の空間へ飛び込み、自分の常識の中に非常識を取り入れる」、それがワークーションである。
  - どこでもテレワークができる今、ワークーションで重要なことは、どこで働くかではなく、どのように働くかである。
  - オフィスにはオフィスの良さがあり、自宅には自宅の良さがあり、ワークーションにはワークーションの良さがある。白か黒かの極論ではなく、バランスよく取り入れることで、社員のウェルビーイング、企業の生産性向上、日本経済の活性化につながる。

### A) ワークーションがもたらす可能性

※カッコ内の数字は、「大変そう思う」と「そう思う」の合計値

- 「リフレッシュ効果がある」(90%)が最も多く、次いで「地域の魅力発見」、「新たな発想やアイデア創出」(79%)、「休暇が取得しやすくなる」(74%)となった。
- ワークーション実施前の期待と比較して、実施後に感じたメリットは、全ての項目で「大変そう思う」や「そう思う」の肯定的な回答が増加した。  
(自由記述)
- 地域の方々との関わりや多様性を知り、地域の課題に実際に触れることで、新たな視点で仕事に臨むことができた。
- 大自然の中で子供の成長を感じ、2拠点居住についても考える機会となった。人生において非常に価値のある経験だった。

## **B) ワークेशन推進のための課題**

- 業務（ハード面）では、「個室スペースが無い」（48%）が最も多く、次いで「通信環境が悪い」（41%）、「勤務時間管理」（28%）となった。一方、業務（ソフト面）では、「オンとオフの区別が付きにくい」（50%）が最も多く、次いで「社内規定未整備」（22%）、「業務管理が難しい」（17%）となった。
- 休暇・生活面では、「費用負担（交通費・宿泊費）」（41%）が最も多く、次いで「二次交通問題」（29%）となった。
- ワークेशन中は仕事の生産性が向上すると期待したが、今回の実証実験では、生産性が最も上がる場所は、「オフィス」・「自宅」・「ワークेशन先」の3か所ではほぼ同等となった。

（自由記述）

- 学校に通う子供も一緒にワークेशनができないと単身で実施せざるを得ないため、遠隔教育の推進にも取り組むことが重要である。
- 就業規則で22時以降の深夜残業が原則禁止されているため、日中に観光、早朝・深夜に仕事という働き方ができなかった。
- ワークेशनは、仕事と休暇を両立することで心身の充実感を得られる反面、経験しないとその効果を実感できない点が課題である。
- 単純作業の場合には、コワーキングスペースは慣れない環境のために生産性は低下する。
- ワークेशनに関するポータルサイトに、個室の有無やWi-Fi回線速度などの情報が網羅されておらず、施設を訪問してみないと分からなかった。
- ワークेशन先でWi-Fiに接続できないリスクに鑑み、重要な会議へのWEB出席が必要な場合にはワークेशनの実施を断念せざるを得ない。
- オンとオフの区別・切り替えには個人差があって難しい場面はあるが、ワークेशनにはそれを凌駕する大きな効果がある。

## **C) 国や地方自治体、地域への要望**

- 今後、ワークेशन先を選択する際に重要視するポイントでは、「費用負担（交通費・宿泊費）」（48%）が最も多く、次いで「個室スペース」（45%）、「通信環境」（41%）となった。

（自由記述）

- 自分のスキルが必要とされる場があれば再訪する動機付けになる。高度人材の活用やプロボノ、定年後の再雇用との相乗効果といった視点もワークेशनに組み入れるとよい。
- 仕事以外の時間の過ごし方が大切であり、ワクワクするようなリゾート感が必要だと感じた。
- ワークेशन期間が短い場合、移動に時間と労力を要する遠隔地での実施は困難と感じた。長期滞在が可能な時期や職種など、取り込むターゲットの絞り込みが必要である。

### (3) ワークーション実証実験の参加自治体から寄せられた意見

実証実験に参加した地方自治体から寄せられた意見を以下に整理する。

#### a) ワークーション実証実験を通じて得られた知見

- 首都圏企業・社員がワークーションを通じて地域住民や地域課題と関わろうとする姿勢は想像以上に前向きである。
- ワークーションをきっかけに、都市部人材との関係性を構築し、地域企業の課題解決に向けた新規事業の創出につなげることができた。
- 現状では地方自治体職員がワークーションのコーディネートを担っているが、専門の組織やキーマンが必要である。
- 「交付金があるからテレワーク施設を新設する」のではなく、空き家や廃校など既存施設の有効活用を模索すべきである。

#### b) ワークーション実証実験を踏まえて改善した事項

- ワークーション費用に対する補助金の還付先を企業に限定していたが、社員個人への還付も可能となるように制度を見直した。
- 日本テレワーク協会などが認証する「共同利用型オフィス等のセキュリティ認証制度」を自治体第1号案件として取得した。
- ビジネスチャットを活用して参加者への情報提供を行うとともに、参加者同士の交流を促した。

#### c) ワークーションの受け入れに向けた地域の課題

- 専門の組織やキーマンが、ワークーションの受け入れや企画などのコーディネートによって対価を得られるビジネス環境を作る必要がある。
- 地域としてワークーションに求めることの明確化と意思統一が不十分である。それを確立できれば、呼び込むターゲット層の絞り込みにつながる。
- ワークーションを通じて、新たな働き方や人材育成、越境学習など、企業の価値創造や価値提供に寄与するコンテンツを磨き上げる。

#### d-1) 首都圏企業・経済団体への要望

- 企業方針や人材戦略の一環として、地方での研修や合宿を掲げて欲しい。
- 一過性の実証実験で終わるのではなく、チームビルディングやイノベーション創出、地域課題解決などに継続的に取り組んで欲しい。

#### d-2) 国への要望

- テレワーク施設のランニングコストを施設利用料などの収入だけで賄うことが難しく、運営自治体への特別交付税などの財政措置に期待する。
- ワークーションでは交通費や滞在費がネックとなるため、推進する企業への税制面の優遇などの支援策を検討して欲しい。
- ワークーションに係る労務管理の弾力的な運用方法の導入やワークスペース整備に係る地方自治体への財政支援に期待する。

#### (4) 本会会員所属企業の人事部門へのヒアリング結果

ワーケーション実証実験で洗い出された問題意識を中心に、本会会員所属企業の人事部門に対してヒアリング調査を実施した。

<実施概要>

時期：2021年9月8日（水）～9月22日（水）、WEB形式で各社1時間ずつ

業種：建設、製造、運輸、情報・通信、金融・保険、不動産など（計14社）

役職：人事部門や働き方改革部門の執行役員から部課長クラス中心

分類	項目	ヒアリング要旨
業務 ハード面 の問題	個室スペース	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワーケーション先で顧客情報を漏洩させると顧客の信用を大きく損なうため、ワークスペースや通信環境を制限せざるを得ない（金融・保険）</li> <li>● 国には、テレワークにおける企業の安全配慮義務を明確にしてほしい。働く場所を選択するのは社員であるが、企業はどこまで責任を負う必要があるか（製造業、金融・保険）</li> </ul>
	通信環境	
	勤務時間管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワーケーションのように期間が限定されるケースでは、働き過ぎになることが考えにくいいため、時間管理の柔軟化を希望（金融・保険）</li> <li>● 22時以降の深夜勤務は原則禁止しており、上長が必要性を判断して認めた場合のみ許可している（金融・保険）</li> </ul>
業務 ソフト面 の問題	オンとオフの 区別	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワーケーションでリフレッシュできるのか疑問。有給休暇の取得を優先して欲しい（建設業、製造業）</li> </ul>
	社内規程整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出張は業務命令により実施するものであり、私的旅行とは明確に分離すべき（情報・通信業）</li> <li>● ワーケーション中に急遽出社が必要になった場合、遠隔地から駆け付けることは難しい（建設）</li> <li>● 厚生労働省「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」（2021年3月公表）を把握していない（ヒアリングした半数の企業）</li> </ul>
	周囲の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部門長がワーケーションに関心が無い（製造業）</li> <li>● 制度利用に係る部署間の不公平感の払拭が必要である（運輸業）</li> </ul>
休暇・生 活の問題	費用負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ワーケーションに掛かる交通費を社員へ支給する場合、税務処理上の扱いが曖昧になる。（運輸業）</li> <li>● 自治体の補助金が企業に支払われるケースがあり、受取っても社員へ支払う仕組みが無い（情報・通信）</li> </ul>
	二次交通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出張先で自動車の運転を認めていない（その他）</li> </ul>

図表5 実証実験で挙げた問題意識に対する人事部門へのヒアリング

## (5) 地域の資産を生かした関係人口づくりの仕掛け（ストーリー）

ワーケーションへの取り組みがコワーキングスペースの整備に留まる地域が多い中、実証実験を通じて、軽井沢や東川、富良野、富山など、関係人口づくりに積極的に取り組む地域を訪問した。これらの地域には、単にハードの整備にとどまらず、人を呼び込むストーリーが育まれている。

【軽井沢のストーリー】キーワードは「サロン」。古くから別荘所有者や文化人が集い、サロン文化が形成され、これが軽井沢への憧れのイメージを創り上げてきた。しかし近年、世代交代に伴い別荘の承継問題が発生し始めたことや、新規商業施設と別荘立地の点在化によって、旧軽井沢から別荘所有者が離れ始め、シャッターが下りたままの店舗も目立つようになってきた。

そのような中、昨今、次世代のサロン文化が生まれ始めた。象徴的な存在が THE CIRCLE KARUIZAWA である。1階の店舗兼イベントスペース、2階のコワーキングスペース、会議室を軸に展開し、コミュニティ形成の場を提供している。ここに若手のIT系やクリエイティブ系の人材、起業家などが集い、次世代のサロンが形成されつつある。



図表6 地域共創委員会視察@THE CIRCLE KARUIZAWA

軽井沢は都心から1時間と利便性は高いが、それだけで人が集まるとは限らない。歴史あるサロン文化の価値をアップデートし、そこに人が集まり、新たな魅力が生まれ、さらに人を惹きつける。軽井沢リゾートテレワーク協会と軽井沢観光協会が一体となって、軽井沢の新しいストーリーを紡ぎ出そうとしている。

大分類	小分類	施設数	施設（例）
業務型	サテライト オフィス型*	7	Work Wisdom 軽井沢 /232work&hotel/Karuizawa Prince The Workation Core/THE CIRCLE KARUIZAWA
	合宿・研修型	11	ライジングフィールド軽井沢/風越公園（アイスパーク・体育館）/フォレストコーポレーション
	社会/地域の 課題解決型	1	THE CIRCLE KARUIZAWA
	副業型	-	-
休暇型	福利厚生型	9	軽井沢プリンスホテル/TWIN-LINE HOTEL KARUIZAWA/旧軽井沢ホテル音羽ノ森/
その他		4	軽井沢書店/AWOTO/オーデパール/こどうテラス

図表7 軽井沢町内のテレワーク施設とワーケーション類型（軽井沢リゾートテレワーク協会の26施設会員を中心に、ワーケーション類型との対応を本会事務局にて整理。なお、複数類型に対応する施設があるため、図表中の施設数合計値と実際の施設数は一致しない）

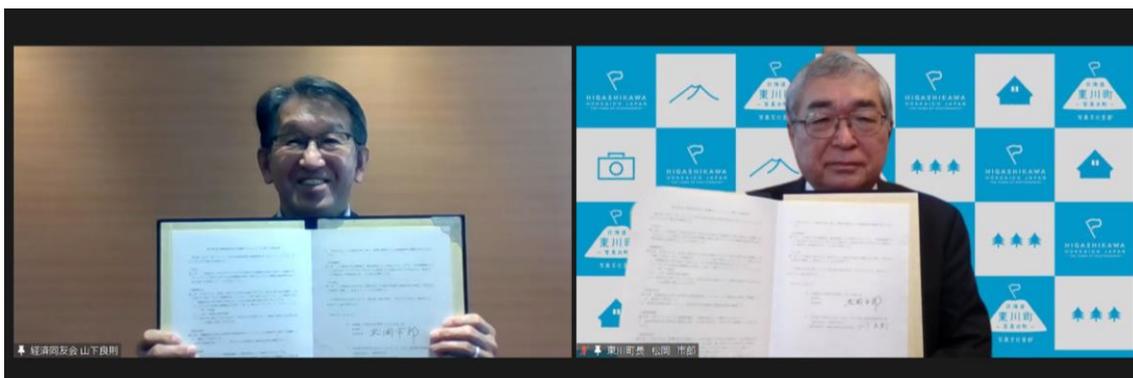
【東川のストーリー】大雪山国立公園のふもとに位置する北海道東川町は、住民約8,400人という規模でありながら、自分たちにとって当たり前の「自然」を価値化することから関係人口の掘り起こしにチャレンジしている。そのキーワードは“クリエイティブ”と言えよう。1985年に“写真映りのよい”町の創造をテーマにした「写真の町」宣言を行い、“東川町国際写真フェスティバル”や、全国の高校写真部を対象にした“写真甲子園”を開催してきた。その他、「隈研吾&東川町」KAGU デザインコンペを開催し、国内外からの応募を呼び込むとともに地元産家具のブランド化を狙っている。さらに、東川を応援する人が町へ投資し、まちづくりに参加する“ひがしかわ株主制度”やテレワーク施設、起業支援体制の整備が進められている。

地域おこし協力隊や外国人実習生などの多様な人材が集うなか、“暮らすように働く”東川スタイルのワーケーションに引きつけられ、都市部から移住してテレワークを活用して働く家族も増え始めているとのこと。自然をテーマにしたクリエイティブで注目を集め、東川町の魅力に触れた人が再び訪れ、やがて定住につながるストーリーが描かれている。



図表8 東川カタログギフト このこと。

※ワーケーション実証実験などの連携事業がきっかけとなり、東川町と本会との相互連携の強化や協働プロジェクトの推進を目的として、「東川町及び経済同友会の協働プロジェクトに関する協定」を締結した。



図表9 東川町と本会との協定締結式（2022年1月20日）

（写真 左側：山下良則 副代表幹事・地域共創委員会委員長、右側：松岡市郎 東川町長）

【富良野のストーリー】富良野は大ヒットしたドラマの舞台として、全国でも有数のブランド観光地と言える。しかし、単に観光で訪れる人の多さだけでは、関係人口の増加にはつながっていかない。ひとを惹きつけ、関係人口を創出する担い手として注目されるのが、作家の倉本聰氏が主宰する「富良野自然塾」だ。自然の中でワークショップや地域の方々との交流を通じ、環境問題や地域課題に関する理解を深めることで、一人ひとりにできること、仕事を通じて取り組めることの発見へとつながっていく。富良野が持つ既存のイメージにとらわれない新鮮な発想に触れる機会となる。従来の観光資源に安住せず、さらに進化させ、企業人材と一緒に新しいストーリーを作る取り組みといえよう。

こうしたなか、リコーでは、新卒入社2年次の社員の研修に富良野自然塾のプログラムを組み込み、「地球は子孫から借りているもの」を合言葉に、富良野自然塾を舞台とした環境プログラムを企業合宿に取り入れている。合宿を通じて富良野の魅力に触れることで、やがて関係人口となっていくストーリーが進んでいる。



図表 10 富良野自然塾の環境教育

【富山のストーリー】富山と言えば、誰もが最初に思い浮かべるのは「薬」。この価値を軸に、関係人口の拡大に取り組んでいるのが、前田薬品工業株式会社を手掛ける「ヘルジアンウッド」だ。同社は富山県内の限界集落の広大な田畑を買い取り、そこで薬の原点ともいえるハーブを栽培している。域内にはアロマ抽出過程の見学スペース、ハーブ関連商品を販売する店舗、ハーブをテーマにしたレストラン、癒しのSPA&宿泊施設、さまざまな催しが開催できるイベント広場が点在している。自然の中に身を置き、自然の力で体を癒すことをテーマに、県外はもちろん、コロナ禍収束後の国外からの誘客も狙っている。さらには廃校になる中学校を活用したインターナショナル・スクールの開校計画も進んでおり、これも県外からの関係人口の創出に寄与するだろう。



図表 11 地域共創 WG 視察@ ヘルジアンウッド

富山市内には株式会社日本海ラボと行政が連携したスタートアップ支援&ワーキングスペース「HATCH」をはじめ、ワーケーションをサポートする施設も複数整備されている。立山連峰の絶景を背景に、富山の資産である「薬」と「立山」を活かした、関係人口づくりのストーリーが進んでいる。

## 4. ワークেশョンを地域・社員・企業にとって「三方よし」の 取り組みに

実証実験を通じて把握した問題意識や先進事例などを踏まえ、今後、ワークেশョンのさらなる浸透・拡大に向けて、地方自治体や地域、国、企業が取り組むべきことについて整理した。

### (1) 地方自治体や地域に対する提言

#### 提言① 呼び込むターゲット層の明確化とテーマ・ストーリーの磨き上げ

##### 【現状認識】

- ワークেশョンへの関心の高まりは、関係人口の創出や地域経済・地域住民の活性化などの可能性を有しており、地方自治体や地域にとって大きなチャンスとなり得る。
- 一方、地方創生テレワーク関係の交付金を呼び水として、全国的にワークেশョン誘致合戦の様相を呈しており、ワークেশョン先として選ばれるための競争は激化している。
- ワークেশョン実証実験では、「豊かな自然」や「美味しい食」、「SDGs」などのPRにとどまり、地域ならではの特性・特徴を活かし切れていない地方自治体が散見された。
- 学校に通う子供がいることを理由に単身で参加するケースや、子供が夏休みや冬休みの時期に参加が限定されるケースが見られた。

##### 【提言】

- マーケティングの観点からセグメンテーションやターゲティングを適切かつ戦略的に行い、呼び込むターゲット層（業務型／休暇型、定住人口／関係人口、単身／ファミリーなど）を明確にすべきである。
- その上で、地域の強みや魅力を活かしたワークেশョンのテーマ・ストーリーを磨き上げるとともに、アクティビティなど体験可能なプランをメニュー化するなどして、ターゲット層に対して集中的にPRを行うことで、関係人口の増加に結び付けていくことが求められる。
- PRにおいては、近隣自治体同士で関係人口を奪い合うのではなく、それぞれの自治体が持つ強みを活かし合い、広域で連携してワークেশョン誘致に取り組むネットワークを構築すべきである。

- 子育て世代のワーケーションを呼び込むためには、子供向けプログラムの充実に取り組むとともに、GIGA スクール構想で導入が進んだオンライン授業を活用し、ワーケーション先から学校の授業に出席できるようにするための環境整備に取り組むべきである。
- さらには、地方と都市の2つの学校の行き来を容易にし、双方で教育を受けることができるデュアルスクール<sup>18</sup>の受け入れ体制を充実すべきである。一例として、徳島県では、受け入れ学校に非常勤の「デュアルスクール派遣講師」を配置し、当該児童生徒の学習や学校生活の支援を行うとともに、都市部の学校との連携調整業務を行うことで、受け入れ学校をサポートする体制を構築している。

## 提言② 多様な人材が集う交流拠点・コミュニティの形成

### 【現状認識】

- ワケーションの誘致に向けた第一歩として、まずハード面の整備から取り組む地域が多く見受けられるが、他の地域に先んじて域外から人を継続的に呼び込むためには、サテライトオフィスやコワーキングスペースなどの箱物施設を整備するだけでは十分とは言えない。
- あらゆることがリモートで可能な社会になりつつある今、逆説的に重要となるのは人と人がリアルで交流する機会であり、多様な人材との出会いや交流が新しい発想やイノベーション創出の第一歩となる。

### 【提言】

- コワーキングスペースやカフェなどに交流拠点・機能を整備し、域内外の多様な人材が集うコミュニティや偶然の出会いを創出する仕掛けづくりに取り組むべきである。その際には、選択と集中の考え方に基づき、地方自治体が定める基準を満たすコミュニティを認定することで、良質なコミュニティの形成を後押しすることも有効である。
- 都市部企業・社員のニーズに応じて、地域企業・住民との交流やボランティアの機会をコーディネートする担い手が必要である。一例として、福岡市では、ワーケーション専用コーディネーターを配置し、企業や社員の要望に応じて、ワーケーションプランの策定や市内スタートアップ企業とのマッチング等の支援体制を構築している。
- 施設整備にあたっては、新設にはこだわらず、空き家や廃校などの既

<sup>18</sup> 「区域外就学制度」を活用することにより、都市部に住民票を置いたまま、保護者の短期居住にあわせて地方の学校に学生を異動させることができる。そうすることで、受け入れ学校での就学期間も住所地の学校では欠席とならず、受け入れ学校での出席日数として認められる。

存施設を有効活用すべきである。実証実験で課題として挙げられたように、WEB会議が可能な個室や通信速度・セキュリティが確保されたWi-Fiは必須となる。利用者の安心・安全を担保するために、一般社団法人日本テレワーク協会および一般社団法人セキュアIoTプラットフォーム協議会による「共同利用型オフィスセキュリティ認証プログラム」に代表される、外部機関の認証を取得することも一案である。

### 提言③ 補助金を起爆剤とした持続可能なワーケーション事業体制の構築

#### 【現状認識】

- これまでの地方創生関連事業では、「補助金の切れ目が縁の切れ目」となり、道半ばでとん挫する事業が決して少なくない。
- 地方自治体が用意するワーケーション関連の補助金制度には、還付先を企業に限定しているケースがある。ワーケーションに掛かる費用を社員が負担し、補助金制度の適用を受けようとする場合、企業から社員への支給手続きが発生する。

#### 【提言】

- 補助金はあくまで助走期間限定の施策と位置付け、民間企業や民間資金を中心とした持続可能なワーケーションに向けた道筋を描くべきである。例えば、ワーケーションに掛かる費用負担を軽減するために、地域に滞在中に地元企業での副業に取り組み、その対価で交通費や宿泊費の一部を補填するスキームが挙げられる。九州財務局では、九州の中小企業の生産性向上、観光・宿泊業や運輸業の収入増を目的として、「副業」と「ワーケーション」をドッキングした「九州ジョブケーション構想」を提唱し、地元の自治体や金融機関と連携して取り組んでいる。
- 補助金の制度設計においては、還付先を企業に限定せず、社員への直接還付も可能となるように柔軟化すべきである。富良野市では、市内でワーケーションを実施した社員の声を丁寧に拾い上げ、個人へ助成金を交付する「ワーケーション実証費用助成金」を創設した。なお、補助金制度の利用にあたっては、地域が抱える課題をリスト化して提示し、ワーケーションを通じて地域課題の解決につながるアイデアや具体的な提案を企業・社員へ求めることも一案である。

## (2) 国に対する提言

### 提言④ ワークーションにおいて負傷した場合の労災適用範囲の明確化

#### 【現状認識】

- 観光庁「新たな旅のスタイル ワークーション&ブレジャー企業向けパンフレット」では、ワークーションのうち出張と認められる場合について、以下表の通りに労災保険給付の対象可否が例示されている。
- ただし、「ブレジャーやワークーションには様々な就業形態が考えられるため、労災保険給付の対象になるか否かについては、個別案件ごとの判断」との注記がある。
- 労災が発生してみないと労災保険給付の対象可否が分からない点や企業と社員の責任範囲が不明瞭な点が、企業にとってワークーションの制度化を躊躇する一因となっている。

	負傷の状況	労災の対象可否
ア	就業先へ移動する機内等での業務中	原則、対象
イ	自宅から宿泊施設への移動中	
ウ	業務終了後、就業先から飲食店への移動中	
エ	業務の前後や休憩中	
オ	私的旅行先から宿泊施設への移動中	原則、非対象
カ	業務終了後、飲食店で食事をした際に相当に飲酒して酩酊した後、宿泊施設への移動中	

図表 12 ワークーションにおける負傷状況と労災対象可否

出所：観光庁「新たな旅のスタイル」ワークーション&ブレジャー企業向け Q&A を元に経済同友会事務局にて作成

#### 【提言】

- 労災判例や労災認定事例のさらなる充実・共有を図り、労災保険給付の対象可否や社員／企業の責任範囲を明確にすることで、労災に対する企業や社員の心理的安全性を担保すべきである。
- 「出張と認められない場合」のワークーションにおいて負傷した際の労災適用範囲についても明示すべきである。

## 提言⑤ 過重労働防止や健康管理を前提とした深夜割増賃金の適用緩和

### 【現状認識】

- ワークーションにおいては、日中に観光、早朝・深夜に仕事という働き方が想定される。(右表は、実証実験参加者のある一日の過ごし方)
- 過重労働防止などの観点から、深夜割増賃金の支払い対象となる 22 時以降の勤務を原則として禁止している企業も存在する。

### 【提言】

- 自律した社員が望む働き方を選択できるように、過重労働防止や健康管理の諸施策の実行を前提に、ワークーション実施中に限り、早朝および深夜の勤務を認めるように法制度や関連ガイドラインを柔軟化すべきである。
- ワークーション実施中の 1 日当たりの労働時間が所定労働時間に満たない場合は、深夜の割増賃金支払いの適用の緩和<sup>19</sup>を可能とすべきである。

時刻	家族帯同型ワークーションの過ごし方 (未就学児あり)
7:00	朝食
8:00	移動(託児所へ送り)
9:00	勤務
10:00	
11:00	
12:00	移動(託児所へ迎え)
13:00	昼食
14:00	観光
15:00	
16:00	
17:00	移動
18:00	夕食
19:00	入浴
20:00	子供就寝
21:00	家事
22:00	★勤務
23:00	
0:00	就寝

図表 13 時間に捉われない働き方の一例

## 提言⑥ デジタル田園都市国家構想推進交付金 地方創生テレワークタイプの申請要件の柔軟化

### 【現状認識】

- デジタル田園都市国家構想推進交付金 地方創生テレワークタイプでは、「事業開始から 2025 年度末までの移住者数」の KPI を設定することを申請要件としている。

### 【提言】

- 移住・定住人口を増やすのか、関係人口を増やすのかは、地方自治体の戦略による。移住者数に拘らず、地方自治体が策定するワークーション戦略(ストーリー)に見合った KPI を設定できるように、申請要件の柔軟化を求める。

<sup>19</sup> 経済同友会では、「働き方改革に関する主要論点に係る意見」(2017 年 2 月 22 日)の中で、「過重労働防止の諸施策の実行を前提に、1 日当たりの労働時間が 8 時間に満たない場合は、深夜の割増賃金支払いの適用除外とすべきである。」との意見を公表している。

## 提言⑦ テレワークガイドライン改訂版に関する情報発信の強化

### 【現状認識】

- 厚生労働省「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」(2021年3月公表)の中に、「テレワークにおける労働時間管理の工夫」が盛り込まれた。
- しかし、本会会員所属企業の人事部門に対するヒアリングでは、本改訂内容を把握している企業は半数(7社/14社中)にとどまった。
- また、厚生労働省と現場部門(各地の労働基準監督署など)のガイドラインに対する認識が必ずしも一致していないとの意見も挙がった。

### 【提言】

- 本ガイドラインの情報発信・周知に一層努めるとともに、労働基準監督署などの現場部門に対してもさらなる周知・徹底を期待する。

## (3) 企業が取り組むべきこと

### 取り組み① 経営者や中間管理職のワーケーションへの理解醸成と率先垂範

#### 【現状認識】

- 実証実験では、上司や同僚の目が気になってワーケーションの実施に後ろめたさを感じた社員もいた。
- 経営者がワーケーションの導入に積極的であっても、人事部門が導入を躊躇するケースも見受けられた。

#### 【取り組み】

- 企業の経営者や中間管理職がワーケーションの意義を理解し、先頭に立って自ら取り組む姿勢を示すことが大切である。
- その上で、ワーケーションは、多様な人材との交流を生み出し、新たな発想の機会や働きがいをもたらすとともに、自律した社員の働き方の選択肢の一つであると認識し、企業の経営戦略や人材戦略に位置づけることが重要である。
- 例えば、「社内にイノベーションを起こすなら、ワーケーション」というように、企業としてワーケーションに取り組む目的を言語化し、社内へ浸透させることも効果的である。

## 取り組み② ワークেশョンの制度化や運用ルールづくり

### 【現状認識】

- 就業規則にワークেশョンを明記せず、曖昧なままに容認している企業や、テレワークできる場所を自宅や実家に限定する企業がある。
- 本会会員所属企業の人事部門へのヒアリングでは、「ワークেশョン制度利用に係る部署間の不公平感の払拭が必要」との意見が示された。
- ワークেশョンにおける課題として、不測の事態が発生して出社が必要になった際に、すぐに駆け付けることが難しい問題が挙げられた。
- 実証実験のアンケート項目「Q18. 今回の実施場所を選んだ理由を教えてください。」では、「自治体・会社の費用補助」が最多となるなど、ワークেশョンに掛かる費用負担が課題となる。

### 【取り組み】

#### ～制度設計～

- ワークেশョンの導入・浸透に向けては、各種社内規程の整備や運用ルールづくりが出発点となる。具体的な項目として、実施可能な類型や就業可能な場所、対象者、上限日数・回数、申請・承認方法、費用負担の考え方、勤怠管理方法などが挙げられる。
- ワークেশョンを実施できる地域が制限されないように、「会社から指示がある場合には所定時間以内に出社すること」のような、出社義務に係る規程を免除する必要がある。
- ワークেশョンを実施可能な社員と実施困難な社員の間で、処遇や人事評価に不利益が生じることが無いように留意すべきである。
- エssenシャルワーカーなどの働く場所が固定されている職種はワークেশョンに馴染まないと決めつけることは好ましくない。合宿・研修型のように、日常業務とは異なる業務に従事するワークেশョンであれば、計画的にスケジュールを組むことで実施可能である。
- 業務内容を細分化することで、その一部はワークেশョン先でも実施できる場合があるため、業務プロセスの見直しも有効である。

#### ～導入・運用～

- 実証実験の参加者から、「ワークেশョンを体験しないとその効果が実感できない点が課題」と指摘があったように、まずは体験することが実用化への第一歩となる。
- 若い世代がワークেশョンに対して高い関心を示していることを踏ま

え、新入社員研修の一環としてワーケーションを実施することも一案である。(創業の地や創業者の出生地で企業の理念や経営方針を学ぶ)

- 企業がワーケーション推奨地域を選定し、地方自治体が用意する補助金や推奨するコワーキングスペース、コンタクトを取るべき地域のキーマンなどに関する情報を社員へ提供するような支援も有効である。
- 上司や周囲の理解を醸成するために、人事部門などが主導して、ワーケーション経験者による社内ネットワークを構築し、社内の SNS やポータルサイト、広報誌などで積極的に情報発信する取り組みも効果的である。その際には、科学的データや分析手法を活用して、ワーケーションが企業・社員へもたらす効果を見える化することで、実施が難しい社員を含めた社内の納得感を育む必要がある。
- 社員としては、働き方を企業・組織任せとするのではなく、主体的に選択するように意識を変革し、キャリア形成や労働時間管理、健康管理などについても、自己責任で行う意識を持つことが大切である。

### 取り組み③ 地域共創型ワーケーションの推進

#### 【現状認識】

- 実証実験に参加した本会幹部からは、「ワーケーション先から社内 WEB 会議に出席するだけではメリットを感じることができず、地域との交流が重要であると感じた」との意見が挙がった。
- 人事部門へのヒアリングでは、「企業がワーケーションを推進するメリットが見いだせない」との意見が寄せられた。

#### 【取り組み】

- 単なるワーク&バケーションから脱却し、イノベーションや新規事業に繋がる知の探索、地域課題解決、人材育成、兼業・副業などの地域共創に資するワーケーションに取り組むべきである。
- そのためには、ワーケーション中の業務時間の一部を地域との活動・交流にあてることをルール化する仕掛けも効果的である。
- 本会では、「個人の自己実現や社会貢献を主目的としながら、雇用企業の人材育成、イノベーション創出、個人の収入にも繋がる兼業・副業」<sup>20</sup>を推奨しており、ワーケーションとの相乗効果を期待できる。

---

<sup>20</sup> (公社) 経済同友会「多様な人材の活躍に向けた現状認識と課題～兼業・副業の促進と特定技能制度の定着などを中心に～」(2020年7月公表)

## 5. おわりに

- 本提言は、企業経営者が個人として参加する本会の特色を活かし、本会会員自らワーケーションの実践・推進に取り組み、地域・社員・企業にとって三方良しとなるワーケーションの姿について、実践や議論を重ねて取りまとめたものである。
- 議論の中では、労働法制の見直しを中心に硬直的な働き方の根幹を見直すべきという意見も挙げたが、地域共創のさらなる推進に向けて、ワーケーションを呼び水にまずは関係人口をいかに創出するかという視点で、地方自治体や国への提言および企業として取り組むべきことを整理した。
- 今回の実証実験を通じて、ワーケーションが関係人口の創出に向けて一定の効果があることを確認できた。一方で、各地で実施されている実証実験やモニターツアーでは、ターゲット層や意義付けが明確ではない取り組みが散見され、せっかく訪れている好機が一時的なブームで終わってしまう可能性もある。
- 本会では、ワーケーションに代表される新しい働き方の導入・推進に向けては、経営者の率先垂範やコミットメントが重要であるとの認識のもと、地方自治体と共創し、ワーケーションを新たな働き方の選択肢の一つとして根付かせていく所存である。

以上

## 地域共創委員会 名簿

(敬称略)

## 委員長

山下 良 則 (リコー 取締役社長執行役員CEO)

東 和 浩 (りそなホールディングス 取締役会長)

## 委員長代理

地下 誠 二 (日本政策投資銀行 取締役副社長)

## 副委員長

有 田 礼 二 (東京海上日動火災保険 エグゼクティブ・アドバイザー)

岡 本 祥 治 (みらいワークス 取締役社長)

金 子 眞 吾 (凸版印刷 取締役会長)

菅 谷 とも子 (ANAあきんど 取締役副社長)

杉 元 宣 文 (日本政策投資銀行 取締役常務執行役員)

鈴木 和 洋

藤 田 恭 嗣 (メディアドゥ 取締役社長CEO)

宮 下 正 裕 (竹中工務店 特別顧問)

望 月 淳 (浜銀ファイナンス 取締役会長)

山 内 雅 喜 (ヤマトホールディングス 取締役会長)

横 尾 隆 義 (マイナビ不動産 専務取締役)

吉 澤 和 弘 (NTTドコモ 相談役)

## 委員

足 立 洋 子 (新生銀行 執行役員)

荒 木 秀 文 (太陽工業 取締役社長)

有 末 真 哉 (大樹生命保険 顧問)

安 藤 広 大 (識学 取締役社長)

井 伊 基 之 (NTTドコモ 取締役社長)

飯 村 慎 一 (光陽エンジニアリング 取締役会長)

池 上 芳 輝 (イケガミ 取締役社長)

石 井 智 康 (石井食品 取締役社長)

石 川 耕 治 (SOMPOホールディングス 執行役員)

石 田 英 二 (住友商事 執行役員)

市川 晃	(住友林業 取締役会長)
一法師 淳	(電気通信共済会 会長)
伊東 裕	(ANA総合研究所 取締役社長)
稲葉 俊人	(横浜駅前ビルディング 常務取締役)
井上 慎一	(全日本空輸 取締役専務執行役員)
井上 智治	(井上ビジネスコンサルタンツ 代表取締役)
井上 雅彦	(有限責任監査法人トーマツ 執行役)
煎谷 輝伸	(ワイ・ディ・シー 取締役社長)
岩城 慶太郎	(アステナホールディングス 取締役社長CEO)
岩崎 俊博	(T. IWASAKI 取締役社長)
宇井 隆晴	(日本レジストリサービス 取締役)
植草 弘	(戸田建設 取締役常務執行役員)
上原 仁	(マイネット 取締役社長)
碓井 稔	(セイコーエプソン 取締役会長)
浦上 彰	(リョービ 取締役社長)
大岡 哲	(大岡記念財団 理事長)
大久保 和孝	(大久保アソシエイツ 取締役社長)
大久保 昇	(内田洋行 取締役社長)
大熊 克美	(A I T 取締役社長)
大倉 俊	(ノビアホールディングス 取締役社長)
大古 俊輔	(IDA J 顧問)
大西 佐知子	(NTTコミュニケーションズ 執行役員)
大橋 光博	(Groundcover Consulting 代表取締役)
大山 晃弘	(アイリスオーヤマ 取締役社長)
奥村 洋治	(フジタ 取締役社長)
尾崎 弘之	(パワーソリューションズ 取締役)
小野 俊彦	(東栄電化工業 取締役会長)
小野寺 純子	(GKデザイン機構 顧問)
梶川 融	(太陽有限責任監査法人 代表社員 会長)
柏 頼之	(日本航空 常務執行役員)
加藤 免	(京王電鉄 相談役)

上斗米 明	(パソナグループ 専務執行役員)
掃部 孝行	(フューチャーアーキテクト 取締役)
川崎 博子	(ドコモ・システムズ 常務取締役)
川名 浩一	(ルブリスト 取締役社長)
河原 茂晴	(河原アソシエイツ 代表 公認会計士 (日本ならびに米国))
川原 秀仁	(山下PMC 取締役社長 社長執行役員)
川村 治	(テー・オー・ダブリュー 取締役会長)
川村 喜久	(DICグラフィックス 取締役会長)
木川 眞	(ヤマトホールディングス 特別顧問)
菊地 義典	(菊地歯車 取締役社長)
岸野 寛	(東京ガス 専務執行役員)
北野 泰男	(キュービーネットホールディングス 取締役社長)
木村 尚敬	(経営共創基盤 共同経営者 (パートナー) マネージングディレクター)
桐原 敏郎	(日本テクニカルシステム 取締役社長)
久慈 竜也	(久慈設計 取締役社長)
久保 明彦	(Tag Japan 取締役社長)
窪田 政弘	(前澤化成工業 取締役会長)
熊谷 亮丸	(大和総研 副理事長 兼 専務取締役)
熊谷 匡史	(日本政策投資銀行 常務執行役員)
桑田 始	(J E C C 取締役社長)
好田 二郎	(エアバス・ジャパン 執行役員)
神津 多可思	(日本証券アナリスト協会 専務理事)
小島 克重	(NTTコミュニケーションズ 執行役員)
小林 克満	(大東建託 取締役社長)
小林 恵智	(ヒューマンサイエンス研究所 理事長)
桜井 伝治	(日本情報通信 取締役社長)
佐藤 誠治	(デサント 社外取締役)
志岐 隆史	(全日空商事 取締役社長)
島田 俊夫	(CAC Holdings 特別顧問)
下野 雅承	(日本アイ・ビー・エム 名誉顧問)
真貝 康一	(日本貨物鉄道 取締役社長兼社長執行役員)

菅原 貴与志	(ANA総合研究所 上席法務顧問)
杉浦 英夫	(ジェンパクト 代表取締役)
杉田 浩章	(ボストン コンサルティング グループ マネージング・ディレクター&シニア・パートナー)
杉本文 秀	(長島・大野・常松法律事務所 マネージング・パートナー)
杉山 博孝	(三菱地所 取締役会長)
鈴木 雅子	(パソナグループ エグゼクティブ アドバイザー)
鈴木 正俊	(ミライト 取締役相談役)
鈴木 祐介	(パラドックス 執行役員)
清島 隆之	(住友商事 取締役専務執行役員CAO・CCO)
関山 護	(丸紅 理事)
銭高一 善	(銭高組 取締役会長)
銭高丈 善	(銭高組 取締役専務役員)
銭高久 善	(銭高組 取締役社長)
仙石 泰一	(三技協 取締役社長)
曾谷 太	(ソマール 取締役社長)
高田 恭介	(矢作建設工業 取締役副社長)
高橋 秀行	(ステート・ストリート信託銀行 取締役会長)
高橋 秀行	(共立 常任顧問)
滝澤 宗幸	(島本パートナーズ 執行役員パートナー)
田中 達也	(富士通Japan 取締役会長)
田中 廣	(タナチョー 取締役社長)
田中 豊	(アートグリーン 取締役社長)
谷川 史郎	(NTTアーバンソリューションズ 社外取締役)
谷口 健太郎	(ディーコープ 取締役会長)
種橋 牧夫	(東京建物 取締役会長)
津上 晃寿	(キヤノントッキ 取締役副会長)
塚本 恵	(キャタピラー・ジャパン 代表執行役員)
土屋 達朗	(フジタ 上級顧問)
常陰 均	(三井住友信託銀行 特別顧問)
手納 美枝	(アカシアジャパン・デルタポイント 取締役)
出張 勝也	(オデッセイ コミュニケーションズ 取締役社長)

寺澤辰磨	(横浜銀行 特別顧問)
藤堂裕隆	(アルゴ・ホールディングス 取締役社長)
外池ジャナリ	(ナショナルオーストラリア銀行 在日代表)
豊島俊弘	(マーキュリアインベストメント 代表取締役)
中川和久	(大原学園 理事長)
中島基善	(ナカシマホールディングス 取締役社長)
中島好美	(積水ハウス 取締役)
長瀬玲二	(長瀬産業 取締役副会長)
中西孝平	(ミッテ企画 取締役社長)
中野祥三郎	(キッコーマン 取締役社長COO)
中野武夫	(みずほ信託銀行 常任顧問)
中野晴啓	(セゾン投信 取締役会長CEO)
中野裕	(SocioFuture 取締役社長)
中原広	(信金中央金庫 専務理事)
中防保	(レイヤーズ・コンサルティング 代表取締役COO)
中村✓晴	(住友商事 取締役会長)
中村正己	(日本能率協会 会長)
南波秀哉	(EY新日本有限責任監査法人 経営専務理事)
新倉恵里子	(東和エンジニアリング 取締役社長)
西恵一郎	(グロービス マネジング・ディレクター)
錦織雄一	(オリックス銀行 取締役執行役員社長)
西村豊	(ミスターマックスホールディングス 取締役)
似鳥昭雄	(ニトリホールディングス 取締役会長兼CEO)
沼田俊介	(経営共創基盤 共同経営者 (パートナー) マネージングディレクター)
芳賀敏	(住友商事 常務執行役員)
橋本圭一郎	(インフロニア・ホールディングス 取締役・取締役会議長)
塙栄一	(日本生命保険 執行役員)
早川由紀	(大和証券グループ本社 執行役員)
林明夫	(開倫塾 取締役社長)
林達夫	(アークデザイン 取締役会長)
東良和	(沖縄ツーリスト 取締役会長)

東野博一	(住友商事 常務執行役員)
樋口貞治	(ゲンバカンリシステムズ 取締役最高顧問)
平松哲郎	(中央日本土地建物グループ 取締役社長)
福田修二	(太平洋セメント 取締役会長)
福田光伸	(九州電力 執行役員)
藤澤義麿	(アルゴグラフィックス 取締役会長)
藤森伸彦	(藤森工業 取締役副会長)
船倉浩史	(野村総合研究所 取締役)
星久人	(ベネッセホールディングス 特別顧問)
堀内勉	(多摩大学社会的投資研究所 副所長)
堀口智顕	(サンフロンティア不動産 取締役会長)
前田栄治	(ちばぎん総合研究所 取締役社長)
正宗 エリザベス	(荒川化学工業 社外取締役)
益戸正樹	(U i P a t h 特別顧問)
松井敏浩	(大和証券グループ本社 取締役 兼 代表執行役副社長)
松江英夫	(デロイト トーマツ コンサルティング パートナー)
松林知史	(ティルフ・マネジメント 代表)
松本順	(みちのりホールディングス 代表取締役グループCEO)
三毛兼承	(三菱UFJフィナンシャル・グループ 取締役執行役会長)
三鍋伊佐雄	(オフィス3 主宰)
宮川美津子	(TMI 総合法律事務所 パートナー弁護士)
三宅茂久	(税理士法人山田&パートナーズ 統括代表社員)
宮本隆温	(レッドホースコーポレーション 代表執行役社長)
武藤和博	(日本アイ・ビー・エム 専務執行役員)
村上雅彦	(東海東京フィナンシャル・ホールディングス 専務執行役員)
村本伸一	(KDDI 取締役執行役員副社長)
望月美佐緒	(ルネサンス 取締役常務執行役員)
百瀬裕規	(野村総合研究所 取締役副会長)
森健	(プログビズ 代表取締役)
森貴子	(野村ホールディングス 執行役員 ジェネラル・カウンセル)
森肇	(住友商事 執行役員)

森 正 勝	(国際大学 特別顧問)
森 山 幸 二	(コスモ石油マーケティング 取締役社長)
安 田 育 生	(ピナクル 取締役会長兼社長兼CEO)
柳 圭一郎	(NTTデータ経営研究所 取締役社長)
山 内 千 鶴	(日本生命保険 取締役常務執行役員)
山 岡 浩 巳	(フューチャー 取締役)
山 口 栄 一	(アートパワーズジャパン 代表理事)
山 口 公 明	(セントケア・ホールディング 取締役)
山 口 重 樹	(NTTデータ 取締役副社長執行役員)
山 添 茂	(丸紅パワー&インフラシステムズ 会長)
山 梨 広 一	(イオン 顧問)
山 本 勢	(サンワテクノス 取締役会長)
横 山 繁	(スコープ 取締役社長)
吉 田 雅 俊	(日税ビジネスサービス 取締役会長兼社長 (CEO))
若 林 辰 雄	(三菱UFJ信託銀行 特別顧問)
若 山 健 彦	(ミナトホールディングス 取締役会長兼社長)
渡 部 賢 一	(野村ホールディングス 名誉顧問)
渡 邊 達 雄	(シグマクシス 常務執行役員)
ノミネートメンバー	
伊 藤 豊	(スローガン 取締役社長)

以上199名

#### 地域共創ワーキング・グループ座長

大 塚 哲 雄	(リコージャパン スマート&エネルギー事業部 事業戦略室長)
---------	--------------------------------

#### 経済同友会事務局

小 澤 松 彦	(業務部 部長)
宇佐見 俊 彦	(業務部 マネジャー)

**(巻末資料)**  
**ワーケーション実証実験**  
**アンケート調査結果**

## (1) 実施概要

対象：観光再生戦略委員会・地域共創委員会の委員・委員所属企業社員など

期間：2020年12月～2021年12月（緊急事態宣言発出中は原則一時停止）

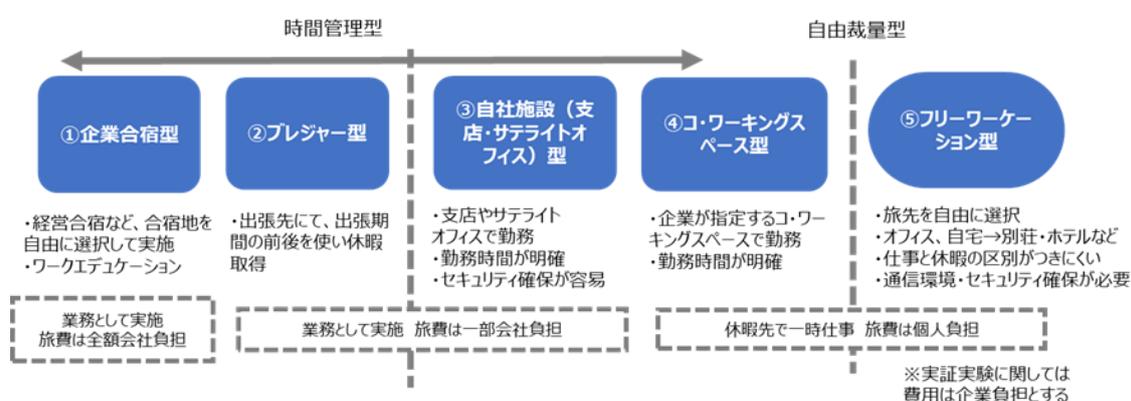
参加者：64名・16法人（法人名：NTTデータ経営研究所、KDDI、竹中工務店、凸版印刷、日本航空、日本情報通信、日本政策投資銀行、野村證券、ミクシィ、みらいワークス、森トラスト、森ビル都市企画、ヤマト運輸、リコー、りそなHD、経済同友会）

費用：原則として企業負担とするが、自治体の補助制度がある場合は活用可

類型：業務管理視点の5類型から選択し、原則として2泊3日以上で実施

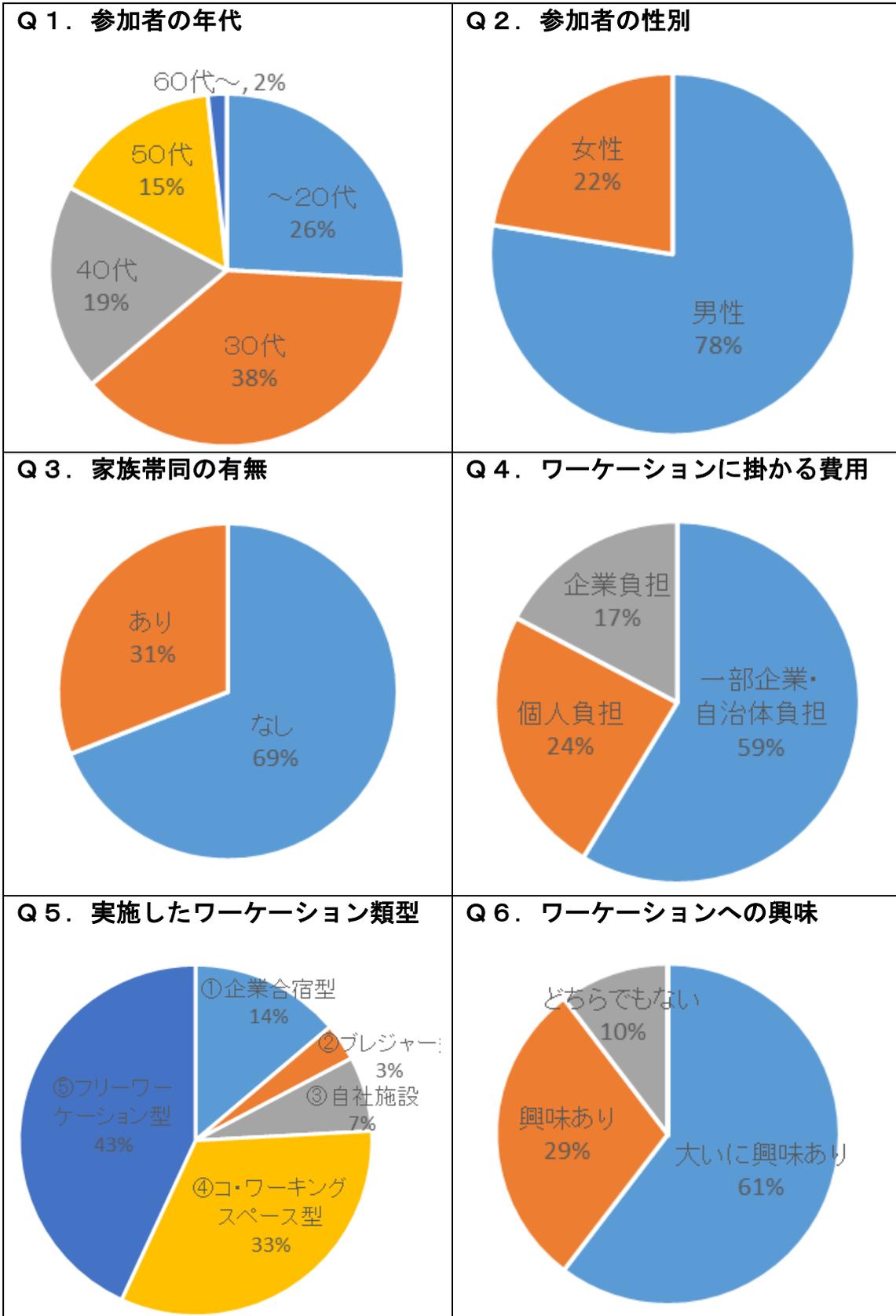
調査：ワーケーション実施後にアンケート（約30問）へ回答

備考：地域共創委員会は協力自治体30（基礎自治体：19、道県：11）のワーケーションプランや補助制度を活用。

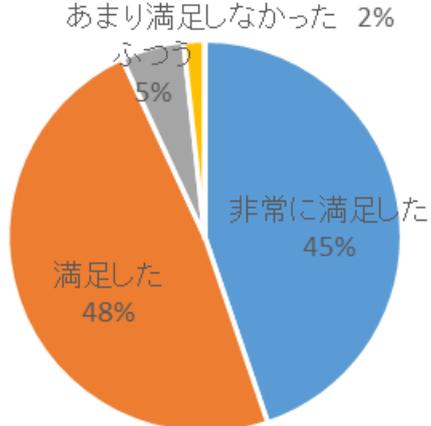
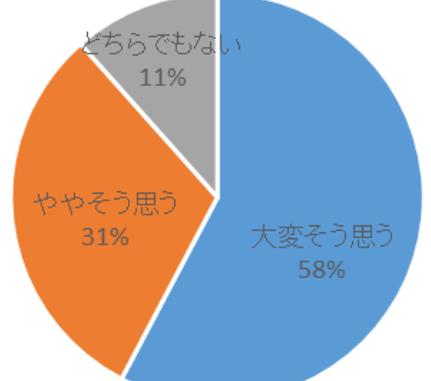
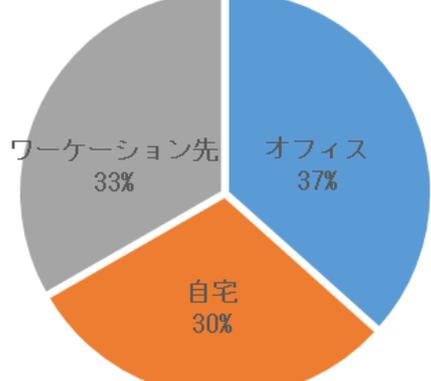
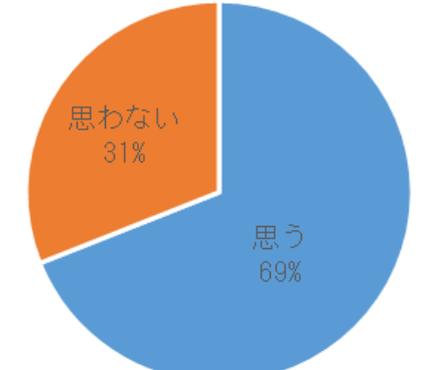


図表 実証実験におけるワーケーションの類型  
（経済同友会事務局にて作成。時間管理および費用負担の観点から類型化）

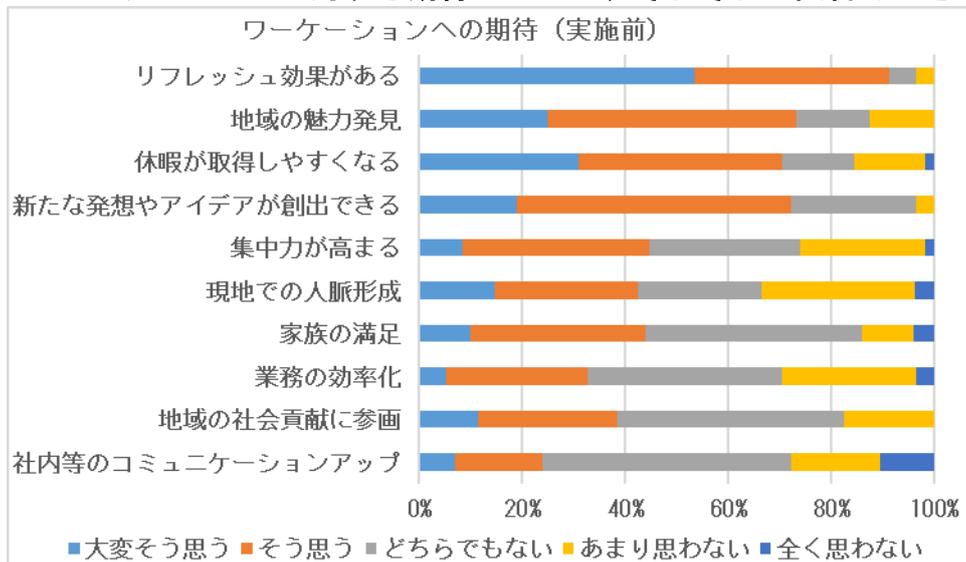
(2) 参加者情報



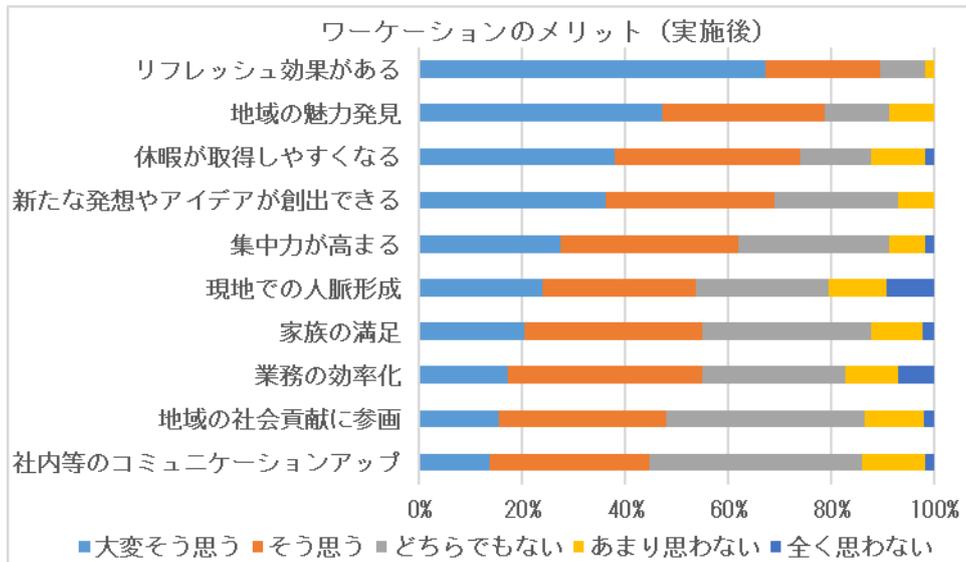
(3) 参加者へのアンケート調査結果 ①全体を通しての感想

<p><b>Q7. 実証実験を実施してみてどう感じたか</b></p> <p>「非常に満足した」と「満足した」の合計が93%となった。</p>	 <p>非常に満足した 45%</p> <p>満足した 48%</p> <p>ふつう 5%</p> <p>あまり満足しなかった 2%</p>
<p><b>Q8. ワークーションを実施した地域を再訪したいか</b></p> <p>「大変そう思う」と「ややそう思う」の合計が89%となり、ワークーションは関係人口作りに向けた一助となることが確認できた。</p>	 <p>大変そう思う 58%</p> <p>ややそう思う 31%</p> <p>どちらでもない 11%</p>
<p><b>Q9. 仕事がしやすく生産性があると感じた場所はどこか</b></p> <p>「オフィス」(37%)、「自宅」(30%)、「ワークーション先」(33%)と拮抗した結果となった。</p>	 <p>オフィス 37%</p> <p>ワークーション先 33%</p> <p>自宅 30%</p>
<p><b>Q10. 自費でワークーションを実施したいと思うか</b></p> <p>自費でもワークーションの実施を希望する(69%)となった。</p>	 <p>思う 69%</p> <p>思わない 31%</p>

(3) 参加者へのアンケート調査結果 ②ワーケーションがもたらすメリット  
 Q11. ワーケーションに対する期待について、それぞれご回答ください。



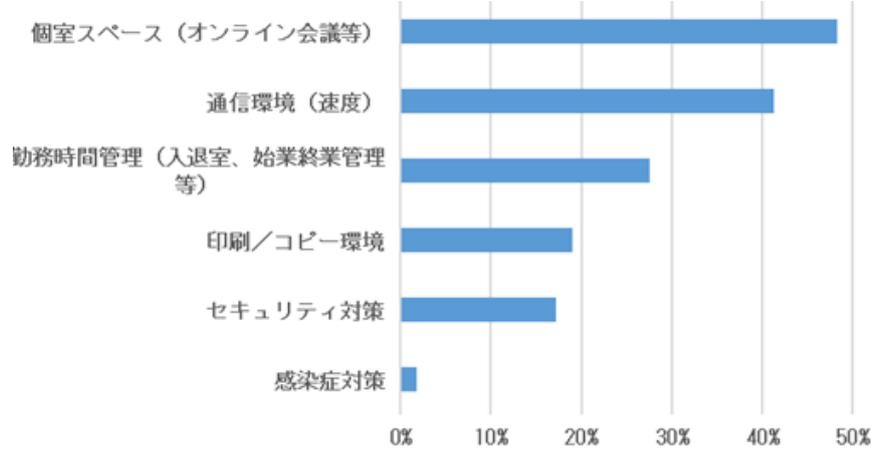
Q12. ワーケーションがもたらしたメリットについて、それぞれご回答ください。



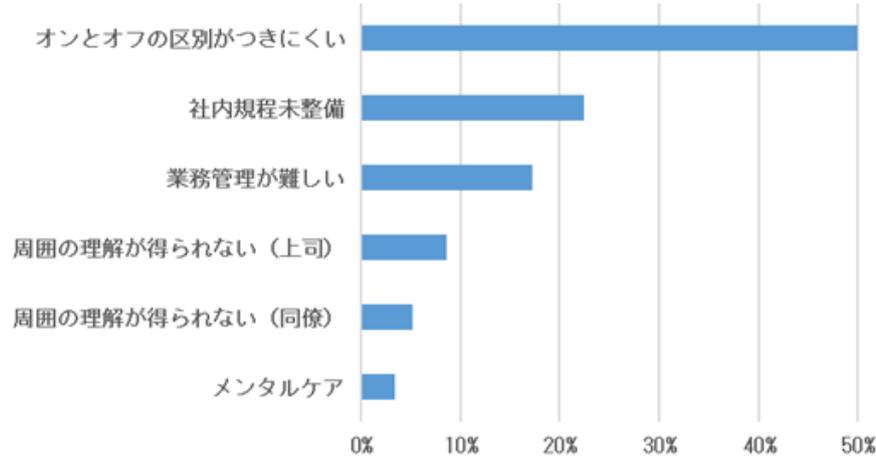
Q13. 具体的に感じたメリットについてお書きください。(自由記述)

- 大自然の中で子供の成長を感じ、2拠点居住についても考える機会となった。人生において非常に価値のある経験だった。
- 地域の方々との関わりや多様性を知り、地域の課題に実際に触れることで、新たな視点で仕事に臨むことができた。
- オンとオフの区別・切り替えには個人差があって難しい場面はあるが、ワーケーションにはそれを凌駕する大きな効果がある。

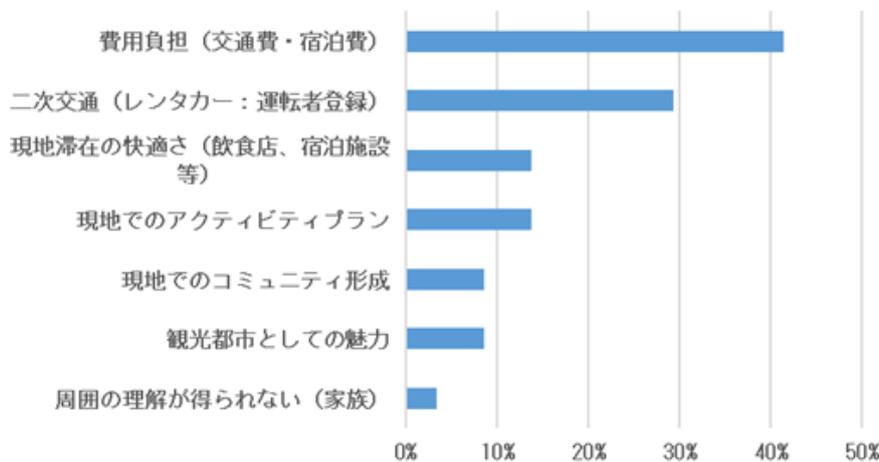
(3) 参加者へのアンケート調査結果 ③ワーケーションのデメリットや課題  
 Q14. 実施した際に、業務（ハード面）でネックとなったことや課題はなんですか。以下よりご回答ください（最大3つまで）



Q15. 実施した際に、業務（ソフト面）でネックとなったことや課題はなんですか。以下よりご回答ください（最大3つまで）



Q16. 実施した際に、休暇・生活面でネックとなったことや課題はなんですか。以下よりご回答ください（最大3つまで）



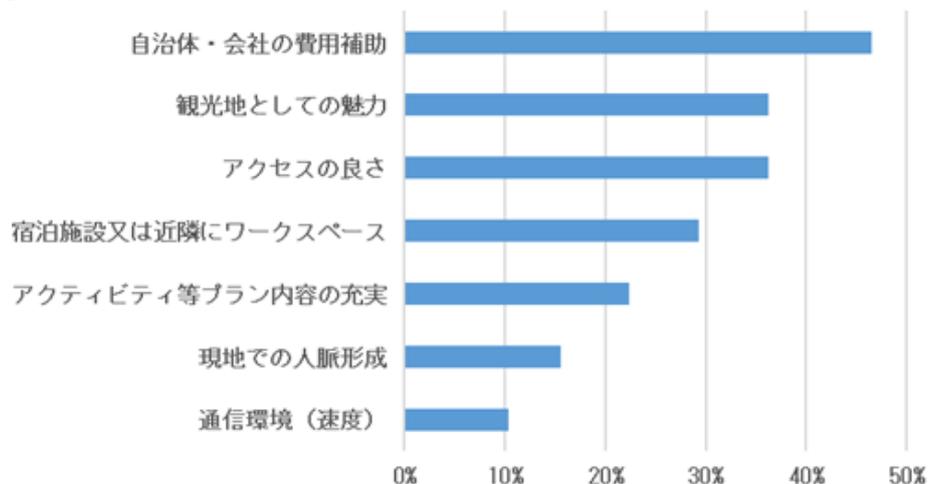
### Q 17. 具体的に感じたデメリットや課題についてお書きください。(自由記述)

- コワーキングスペースでは、オフィスや自宅ほど落ち着いて勤務することができなかった。単純作業の場合には、慣れない環境であるコワーキングスペースでの生産性は低下する。
- 社内規定が未整備、または22時以降の深夜残業が原則として禁止されているため、日中に観光や育児、夜間に勤務という働き方ができなかった。
- 地方自治体主導でワーケーションに関するポータルサイトの開設が相次ぐ中、個室の有無やWi-Fi回線速度などの情報が網羅されておらず、施設を訪問してみないと分からなかった。
- ワケーション先でWi-Fiに接続できないリスクを鑑み、重要会議へのWEB出席が必要な場合にはワーケーションの実施を断念せざるを得ない。
- 共働きの妻もワーケーションができないと単身で実施せざるを得ないため、社会全体でワーケーションに取り組むことが重要だ。
- どこでもテレワークができる今、ワーケーションで大切なことは、どこで仕事をするかではなく、どのような仕事・過ごし方をするか。
- 現状では意欲的な社員しかワーケーションを実施できていないため、経営層や勤怠管理を担うマネジメント層の積極的な取り組みに期待する。
- オフィスにはオフィスの良さがあり、自宅には自宅の良さがあり、ワーケーションにはワーケーションの良さがある。白か黒かの極論ではなく、バランスよく取り入れることで、社員のウェルビーイング、企業の生産性向上、日本経済の活性化に繋がる。
- ワケーションは、仕事と休暇を両立することで心身の充実感を得られる反面、経験しないとその効果を実感できない点が課題と言える。

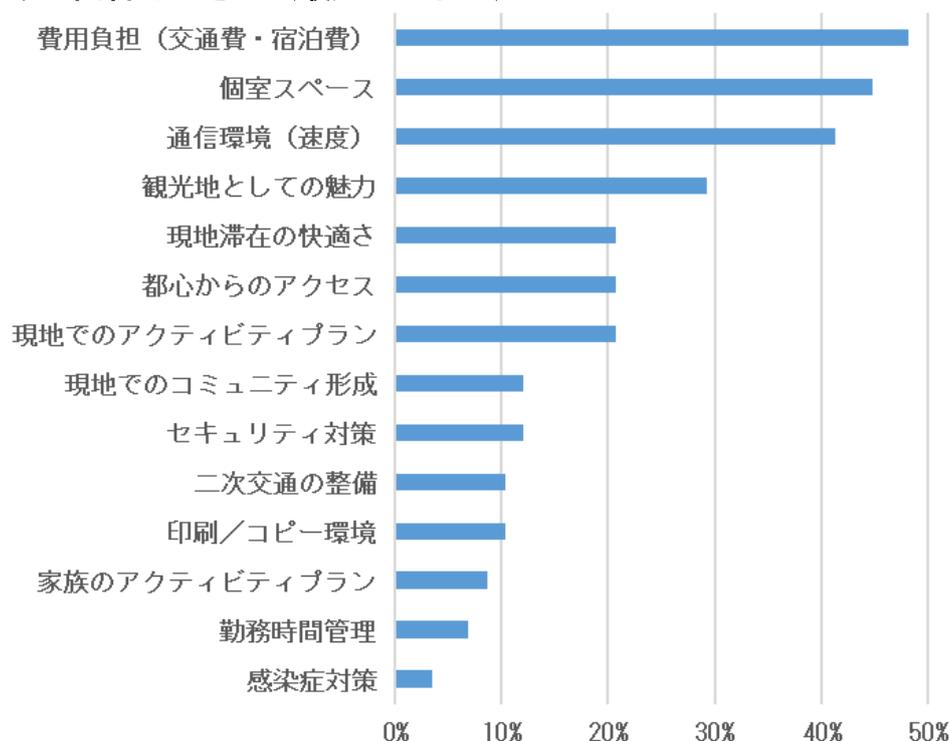
### (3) 参加者へのアンケート調査結果

#### ④ワーケーションの浸透に向けた国や地方自治体、地域への要望

Q 18. 今回の実施場所を選んだ理由を教えてください。以下よりご回答ください(最大3つまで)



Q19. 今後、ワーケーション先を選択する際、重要視するものはなんですか。以下よりご回答ください（最大3つまで）



Q20. 具体的な要望・提案についてお書きください。（自由記述）

- 仕事以外の時間の過ごし方が大切であり、ワクワクするようなリゾート感が必要だと感じた。
- ワケーション期間が短い場合、移動に時間と労力を要する遠隔地での実施は困難と感じた。長期滞在が可能な時期や職種など、取り込むターゲットの絞り込みが必要である。
- 自分のスキルが必要とされる場があれば再訪する動機付けになる。高度人財の活用やプロボノ、定年後の再雇用との相乗効果といった視点もワーケーションに組み入れるとよい。

以上