

会社員・経営者・自治体職員対象
「ワーケーション」に関する考え方・取り組みの実態調査を実施
～ 会社経営者の約半数がワーケーション導入に興味あり ～

株式会社日本旅行（本社：東京都中央区、代表取締役社長：堀坂明弘、以下日本旅行）では、ワーケーション支援事業を通じて地方創生に取り組む、株式会社We'll-Being JAPAN（ウェルビーイング・ジャパン、本社：東京都中央区、代表取締役社長：野口 茂一、以下ウェルビーイング社）と、株式会社あしたのチーム（本社：東京都中央区、代表取締役社長：高橋恭介、以下あしたのチーム）との3社共同で、会社員・経営者・自治体職員を対象とした「ワーケーション」に関する考え方及び姿勢、また取り組みの実態調査を実施いたしましたのでお知らせいたします。

調査概要

調査①

調査概要 : 「会社員のワーケーションに対する考え方及び姿勢」に関する調査
有効回答 : テレワーク導入企業の会社員 332名

調査②

調査概要 : 「経営者のワーケーションへの取り組みの実態」に関する調査
有効回答 : テレワーク導入企業の経営者 323名

調査③

調査概要 : 「自治体における民間企業のワーケーションに対する考え方及び姿勢」に関する調査
有効回答 : ワーケーションについて認知している東京・大阪を除く全国に在住の自治体職員330名

調査方法 : インターネット調査

調査期間 : 調査①② 2020年8月13日～同年8月18日 調査③ 2020年8月13日～同年8月14日

<このリリースに関するお問い合わせ先>

株式会社日本旅行	秘書広報部	TEL : 03-6895-7860
株式会社We'll-Being JAPAN	コンサルティング事業部	TEL : 03-3278-7564
株式会社あしたのチーム	事業企画部	TEL : 03-4577-3923

<会社概要>

社名 : **株式会社日本旅行**
代表 : 代表取締役社長 堀坂 明弘
本社所在地 : 東京都中央区日本橋1-19-1 日本橋ダイヤビルディング12階
創業 : 1905年11月
サイト : <https://www.nta.co.jp/>

1905年創業、創業115年を迎える日本で最も歴史のある総合旅行会社。

地域の活性化を目的に国が推進している「地方創生事業」の取組を受け、地域の交流人口拡大や経済発展に貢献すべく、「旅行」を基軸とし、交流に関するあらゆる分野をサポートしている。

社名 : **株式会社 We'll-Being Japan**
代表 : 代表取締役社長 野口 茂一
本社所在地 : 東京都中央区日本橋本町4-8-16 KDX新日本橋駅前ビル3F
設立 : 2019年11月18日
サイト : <https://well-being.inc>

国内最大級のワーケーション・プラットフォーム「Well being∞」を運営。全国の地方に存在する価値・魅力をデータベース化し、独自プラットフォームにて利活用しています。

テレワーク・ワーケーションの導入支援・コンサルティングを通して、働き方改革・地方創生に根ざした「新しい働き方」を取り入れる企業を支えています。

社名 : **株式会社あしたのチーム**
代表者 : 代表取締役社長 高橋 恭介
本社所在地 : 東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX11F
設立 : 2008年9月25日
サイト : <https://www.ashita-team.com/>

人事評価制度構築・支援サービスを通して「はたらくひとのワクワクを創る」、企業のチームづくりを支援しています。働く人が生き活きと仕事に取り組む、それぞれの企業にとっての最高のチームづくりをお手伝いします。

テレワークを実践する社員、

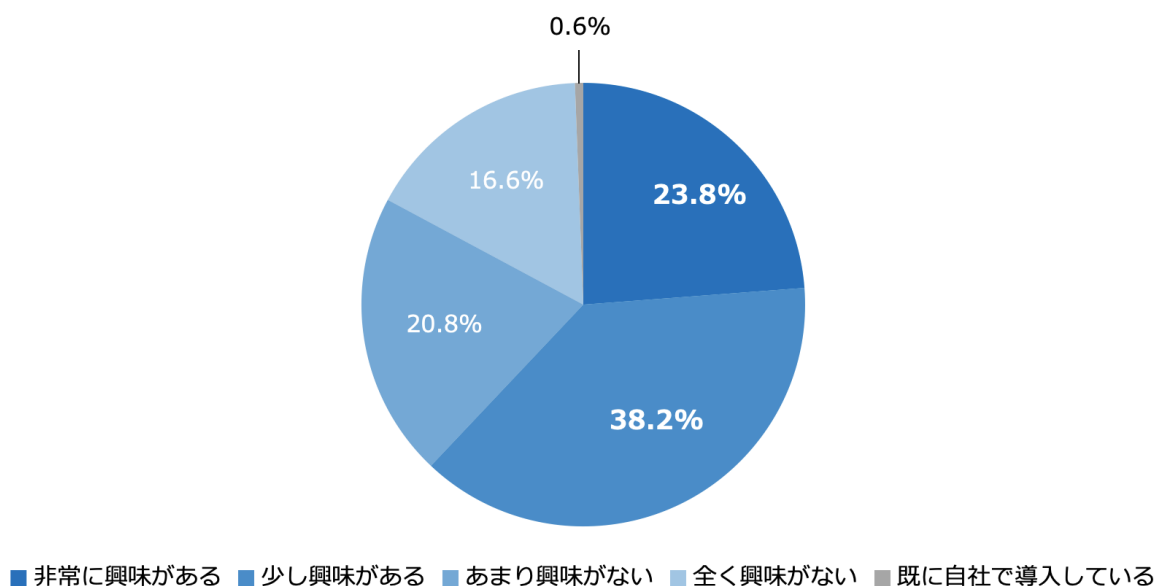
「ワーケーションに取り組んでみたい」が62.0%

～ 休暇と合わせて地域の観光、自然、食べ物を楽しみたい一方で、
休暇と仕事を合わせることへの制度的不安も ～

▶ 自社での「ワーケーション」制度の導入に興味を持つ社員は6割

「Q1.あなたは、観光地やリゾート地で休暇と仕事をうまく切り替えながら行う、「ワーケーション」制度の取り組みについて、興味がありますか。」(n=332)と質問したところ、「非常に興味がある」が23.8%、「少し興味がある」が38.2%という回答となりました。

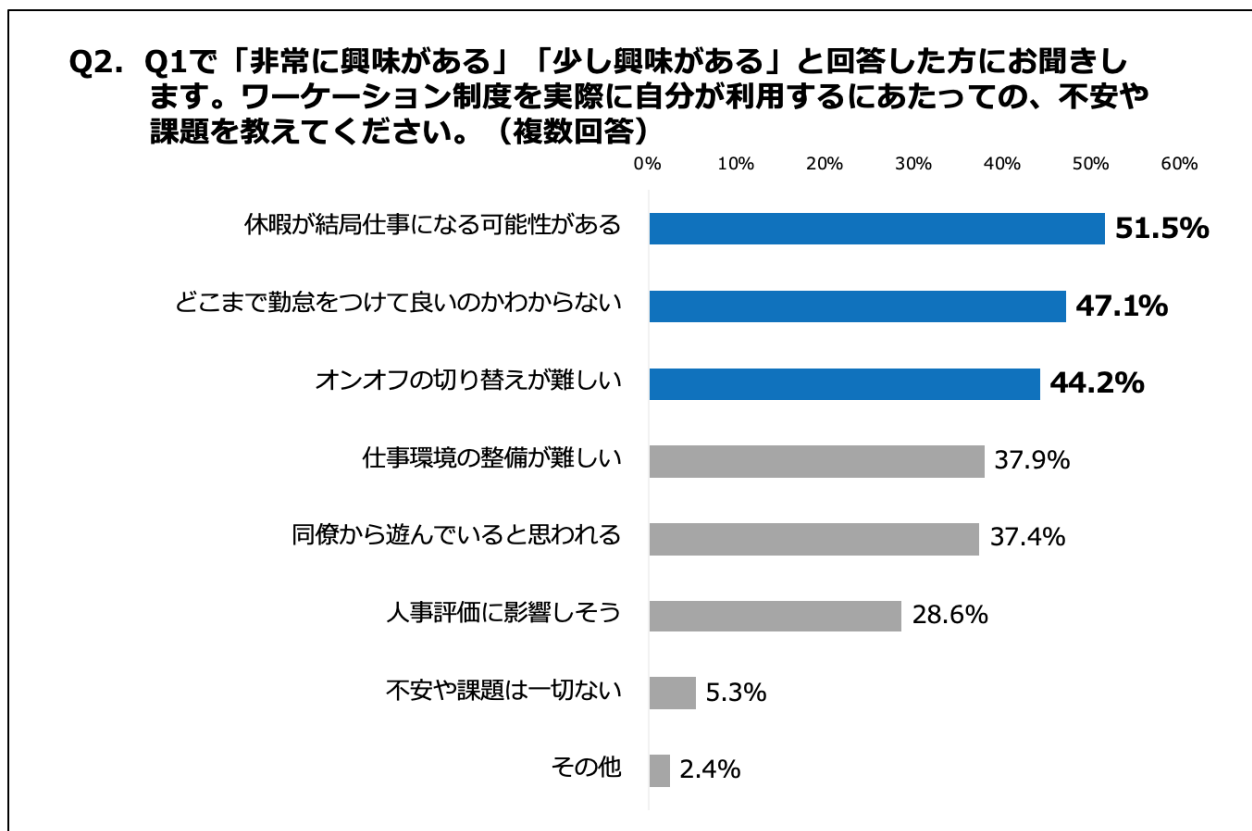
Q1. あなたは、観光地やリゾート地で休暇と仕事をうまく切り替えながら行う、「ワーケーション」制度の取り組みについて、興味がありますか。



- ・非常に興味がある：23.8%
- ・少し興味がある：38.2%
- ・あまり興味がない：20.8%
- ・全く興味がない：16.6%
- ・既に自社で導入している：0.6%

▶ ワーケーション制度への不安として、「休暇が結局仕事になる可能性がある」
や「どこまで勤怠をつけて良いのかわからない」などの声が約半数

Q1で「非常に興味がある」「少し興味がある」と回答した方に、「Q2.ワーケーション制度を実際に自分が利用するにあたっての、不安や課題を教えてください。（複数回答）」（n=206）と質問したところ、「休暇が結局仕事になる可能性がある」が51.5%、「どこまで勤怠をつけて良いのかわからない」が47.1%という回答となりました。



- ・ 休暇が結局仕事になる可能性がある：51.5%
- ・ どこまで勤怠をつけて良いのかわからない：47.1%
- ・ オンオフの切り替えが難しい：44.2%
- ・ 仕事環境の整備が難しい：37.9%
- ・ 同僚から遊んでいると思われる：37.4%
- ・ 人事評価に影響しそう：28.6%
- ・ 不安や課題は一切ない：5.3%
- ・ その他：2.4%

▶ ワーケーション制度への不安として、「きちんと評価されるか」などの声

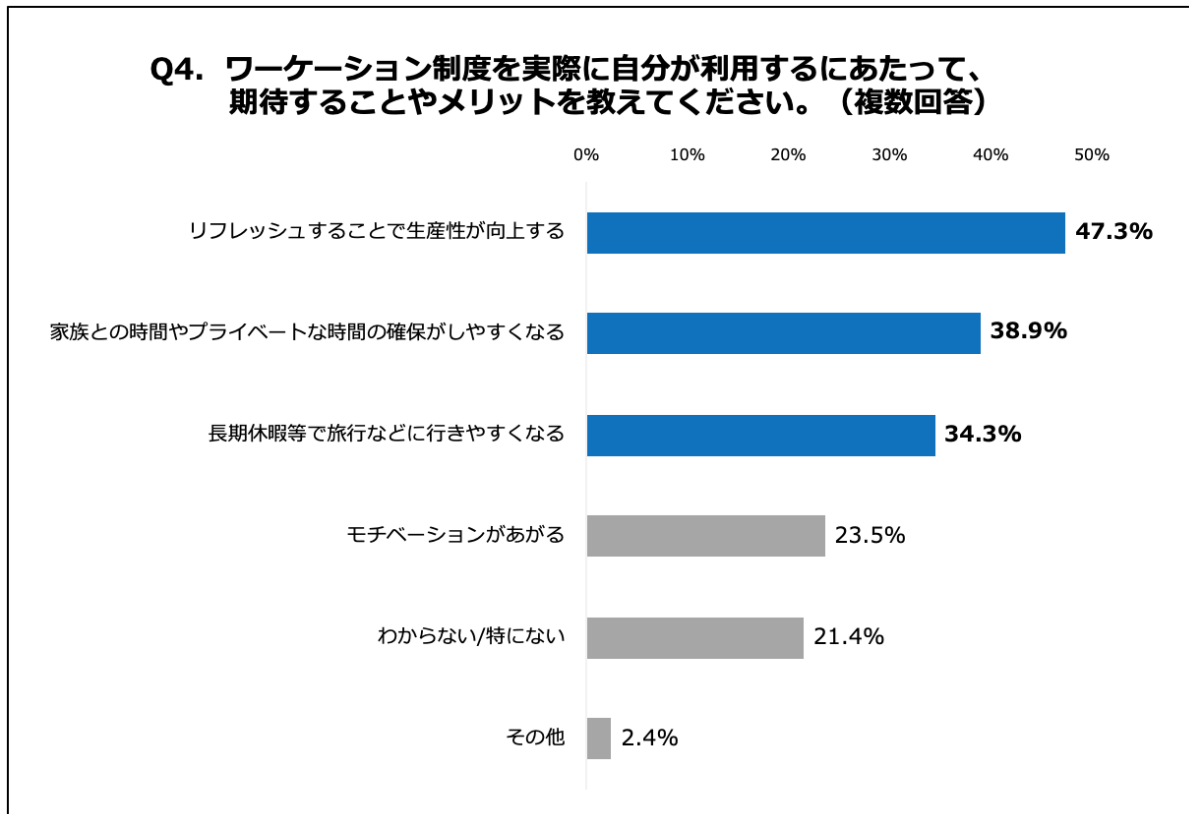
Q2で「不安や課題がある」と回答した方、「Q3.Q2で回答した以外に不安や課題があれば教えてください。」(n=45)と質問したところ、「きちんと評価されるか」、「会社の人とコミュニケーションが取りづらい。急に会社を辞める事態が起きたとき、対応するのが大変」など147の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・51歳：会社が制度として認めてくれるか。
- ・52歳：雇用主から自分の仕事ぶりを信用してもらえるかどうか分からない。
- ・61歳：やはり、リモートで仕事をしていると言う部分を会社としてどの範囲まで認められるかどうかと言う部分が課題だと思います。
- ・53歳：会社の人とコミュニケーションが取りづらい。急に会社を辞める事態が起きたとき、対応するのが大変。
- ・66歳：仕事とそれ以外の両方が中途半端になり、両方ともに良い結果が残せない可能性がある。
- ・38歳：給料下がりそう。
- ・35歳：きちんと評価されるか。

▶ ワーケーション制度への期待として最も多かったものは、「リフレッシュすることで生産性が向上する」で約半数

「Q4. ワーケーション制度を実際に自分が利用するにあたって、期待することやメリットを教えてください。」（n=332）と質問したところ、「リフレッシュすることで生産性が向上する」が47.3%、「家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる」が38.9%という回答となりました。



- ・リフレッシュすることで生産性が向上する：47.3%
- ・家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる：38.9%
- ・長期休暇等で旅行などに行きやすくなる：34.3%
- ・モチベーションがあがる：23.5%
- ・わからない/特になし：21.4%
- ・その他：2.4%

▶ ワーケーションのメリットとして「色々な場所に行くことで、会社にいたらできない自分の見識を広げる機会になる」や「都会の煩わしさから解放される」の声

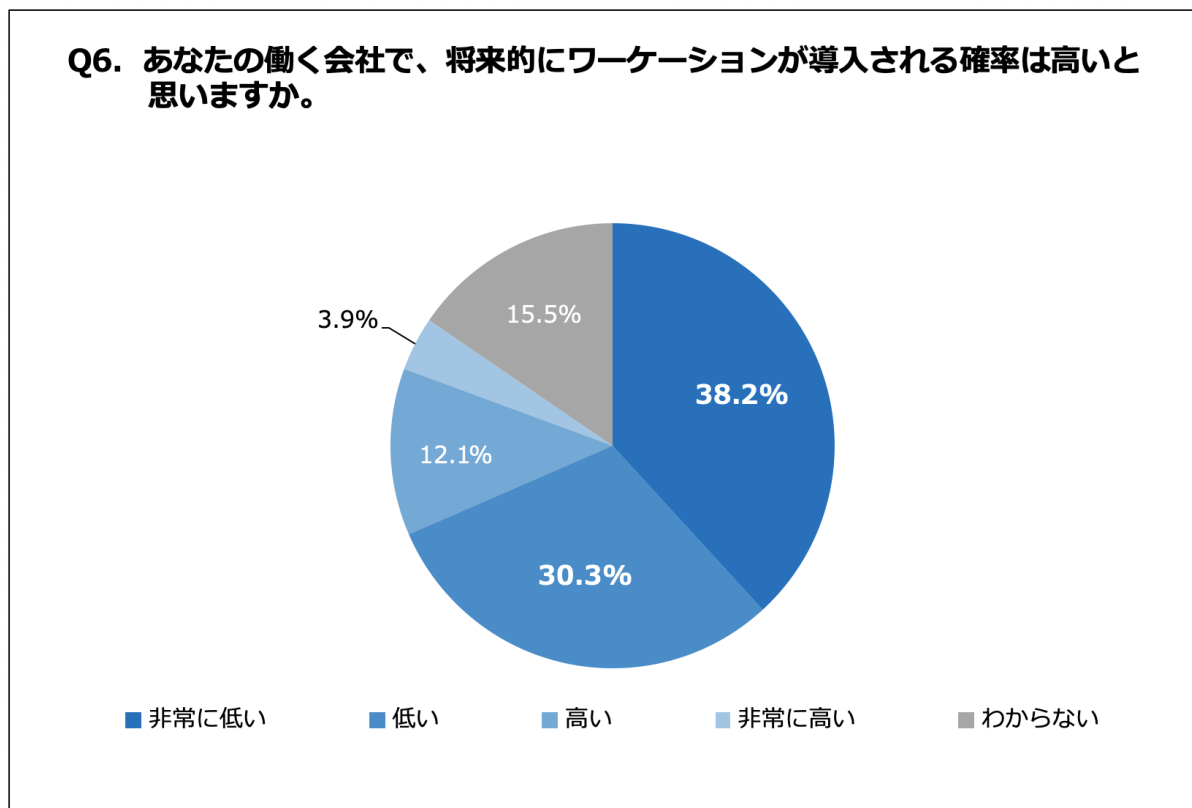
「Q5. Q4で回答した以外に期待することやメリットがあれば教えてください。」（n=76）と質問したところ、「色々な場所に行くことで、会社にいたらできない自分の見識を広げる機会になる。」や「都会の煩わしさから解放される」など76の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・44歳：色々な場所に行くことで、会社にいたらできない自分の見識を広げる機会になる。
- ・52歳：育児や介護などがなくても全ての人がリモート勤務がありうるという前提を作るきっかけになる。
- ・61歳：時間を有効に使えるメリット。
- ・53歳：新たな趣味やスポーツを始めてみる。
- ・56歳：国際空港が住処になりそう。
- ・57歳：気分転換。
- ・52歳：都会の煩わしさから解放される

▶ 一方で、「実際にワーケーションが導入される確率は低い」と感じる会社員は約7割

「Q6 あなたの働く会社で、将来的にワーケーションが導入される確率は高いと思いますか。」（n=330）と質問したところ、「非常に低い」が38.8%、「低い」が30.0%という回答になりました。



- ・非常に低い：38.2%
- ・低い：30.3%
- ・高い：12.1%
- ・非常に高い：3.9%
- ・わからない：15.5%

▶ 導入が期待できない理由は「労務管理がしにくい」や「労務管理や労災について制度整備ができないことを理由に二の足を踏んでいる」の声

「Q7.Q6で「非常に低い」「低い」と回答した方にお聞きします。その理由を教えてください。」（n=62）と質問したところ、労務管理がしにくいや「労務管理や労災について制度整備ができないことを理由に二の足を踏んでいる」など62の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・50歳：環境が整っていないから。
- ・59歳：労務管理や労災について制度整備ができないことを理由に二の足を踏んでいる。
- ・48歳：セキュリティの担保が難しそう。
- ・45歳：管理するのが難しいと思うから。
- ・52歳：対人関係が重要視される事業だから。
- ・47歳：紙書類のやり取りがある。
- ・60歳：労務管理がしにくい。
- ・50歳：管理が難しいから。
- ・49歳：管理体制を整えるのが難しいから。

▼ 「会社員のワーケーションに対する考え方及び姿勢」に関する調査結果 まとめ ▼

今回の調査では、ワーケーション制度に興味を持っている会社員が約6割と、会社員は仕事と休暇をうまく切り替えて行う「ワーケーション」に、かなり前向きな期待を寄せていることが明らかになりました。またワーケーション制度のメリットとしては、「リフレッシュすることで生産性が向上する」や「家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる」などの声が多く挙げられました。

しかし一方、実際に自社で導入が期待できるかについては、約7割が「期待できない」と回答しており、その理由として「労務管理がしにくい」や「労務管理や労災について制度整備ができないことを理由に二の足を踏んでいる」などが挙げられ、まだまだ制度面における不安が残っているといった実態も判明しました。

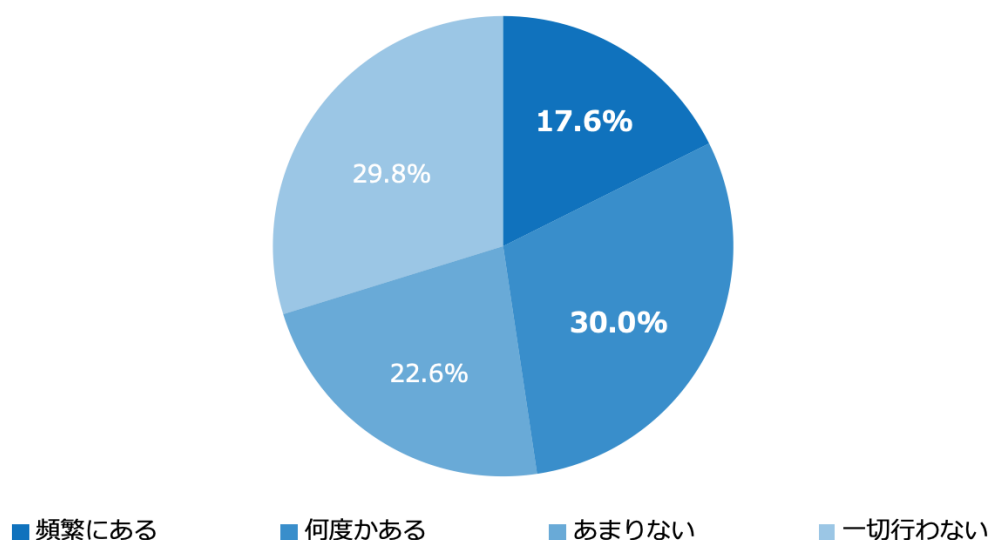
テレワークの一般化に伴い、新たな働き方として期待を寄せられている「ワーケーション」について、企業での導入ができるかの鍵は、労務管理や評価制度などの制度面の整備であると言えるでしょう。

経営者の約半数が既にワーケーションを実践！**50.4%が「自社での導入に興味がある」と回答**

～一方で課題として最も多かったものは、
「休暇中の仕事の適切な評価が難しい」で71.4%～

▶ 観光地やリゾート地での休暇中や旅行中に、仕事や会議を行う『ワーケーション』を実践している経営者は約半数

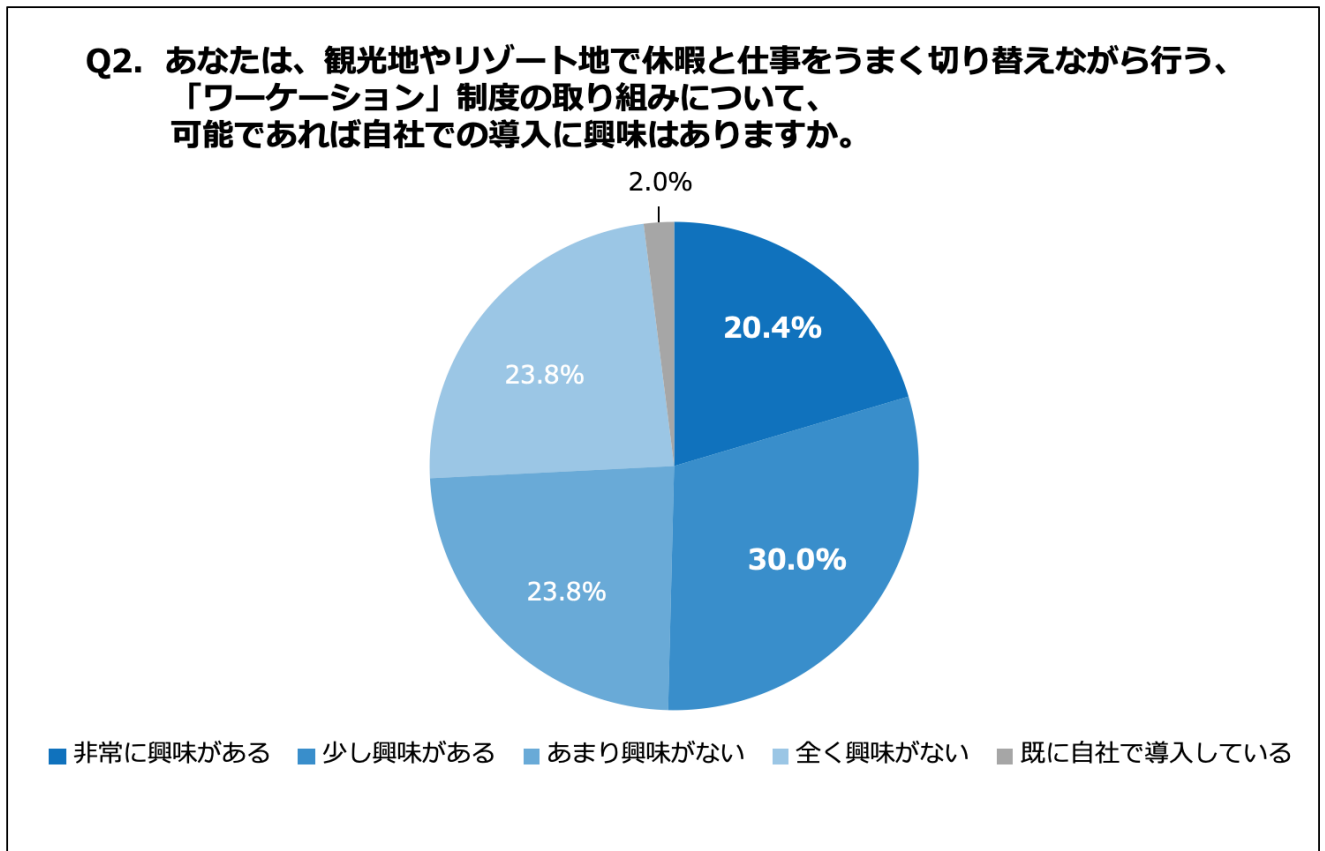
「Q1. あなたは、観光地やリゾート地での休暇中や旅行中に、仕事に関連する業務や会議などを行ったことはありますか。」（n=323）と質問したところ、「頻繁にある」が17.6%、「何度かある」が30.0%という回答となりました。

Q1. あなたは、観光地やリゾート地での休暇中や旅行中に、仕事に関連する業務や会議などを行ったことはありますか。

- ・頻繁にある：17.6%
- ・何度かある：30.0%
- ・あまりない：22.6%
- ・一切行わない：29.8%

▶ 自社での『ワーケーション』の導入に興味のある経営者は半数以上

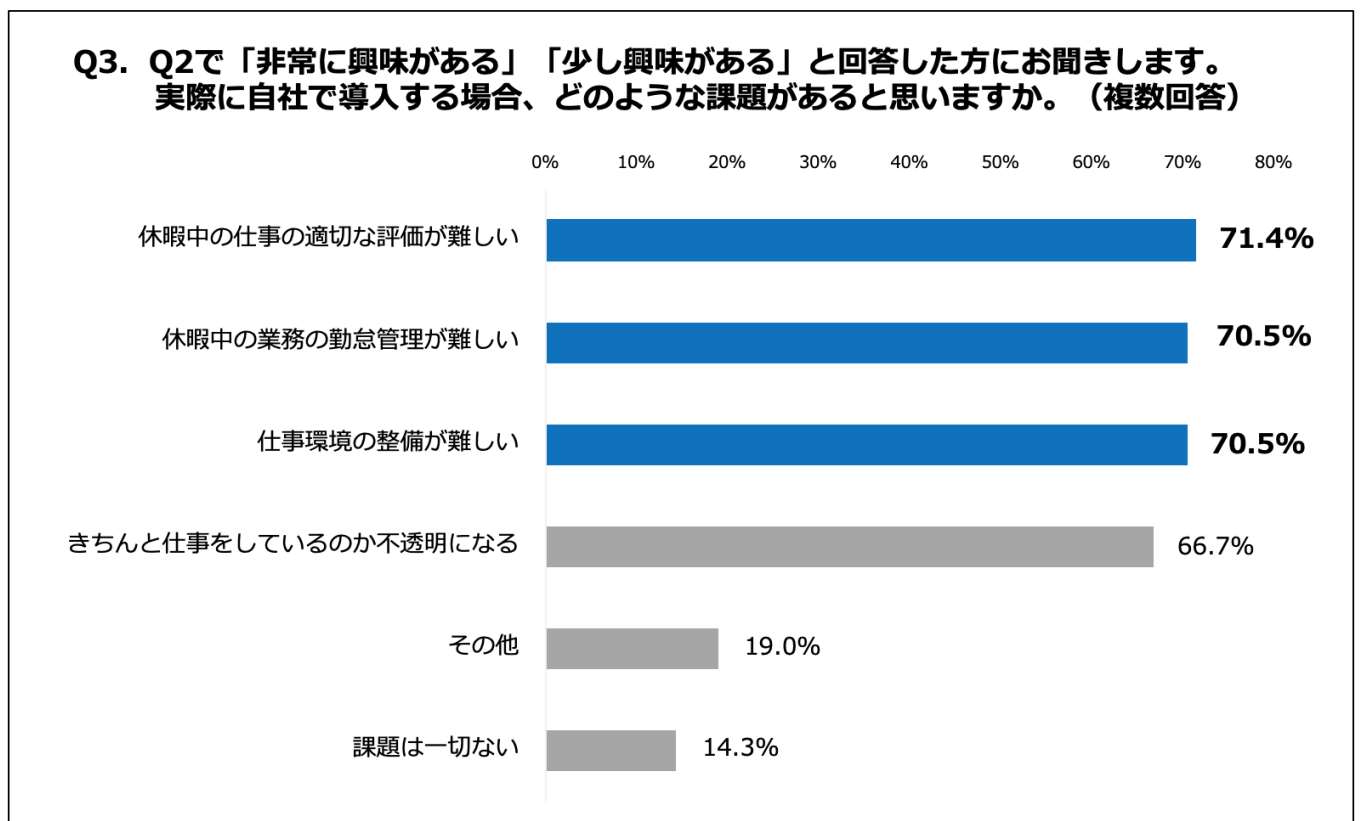
「Q2. あなたは、観光地やリゾート地で休暇と仕事をうまく切り替えながら行う、「ワーケーション」制度の取り組みについて、可能であれば自社での導入に興味はありますか。」（n=323）と質問したところ、「非常に興味がある」が20.4%、「少し興味がある」が30.0%という回答となりました。



- ・ 非常に興味がある：20.4%
- ・ 少し興味がある：30.0%
- ・ あまり興味がない：23.8%
- ・ 全く興味がない：23.8%
- ・ 既に自社で導入している：2.0%

▶ 自社でのワーケーション導入への課題として最も多かったのは、「休暇中の仕事の適切な評価が難しい」で71.4%

Q2で「非常に興味がある」「少し興味がある」と回答した方に「Q3. 実際に自社で導入する場合、どのような課題があると思いますか。（複数回答）」（n=105）と質問したところ、「休暇中の仕事の適切な評価が難しい」が71.4%、「休暇中の業務の勤怠管理が難しい」が70.5%、「仕事環境の整備が難しい」が70.5%という回答となりました。



- ・ 休暇中の仕事の適切な評価が難しい：71.4%
- ・ 休暇中の業務の勤怠管理が難しい：70.5%
- ・ 仕事環境の整備が難しい：70.5%
- ・ きちんと仕事をしているのか不透明になる：66.7%
- ・ その他：19.0%
- ・ 課題は一切ない：14.3%

▶ ワーケーション導入の課題として「評価が一致するか」や「従業員への負担とそれに対する対価評価」などの声

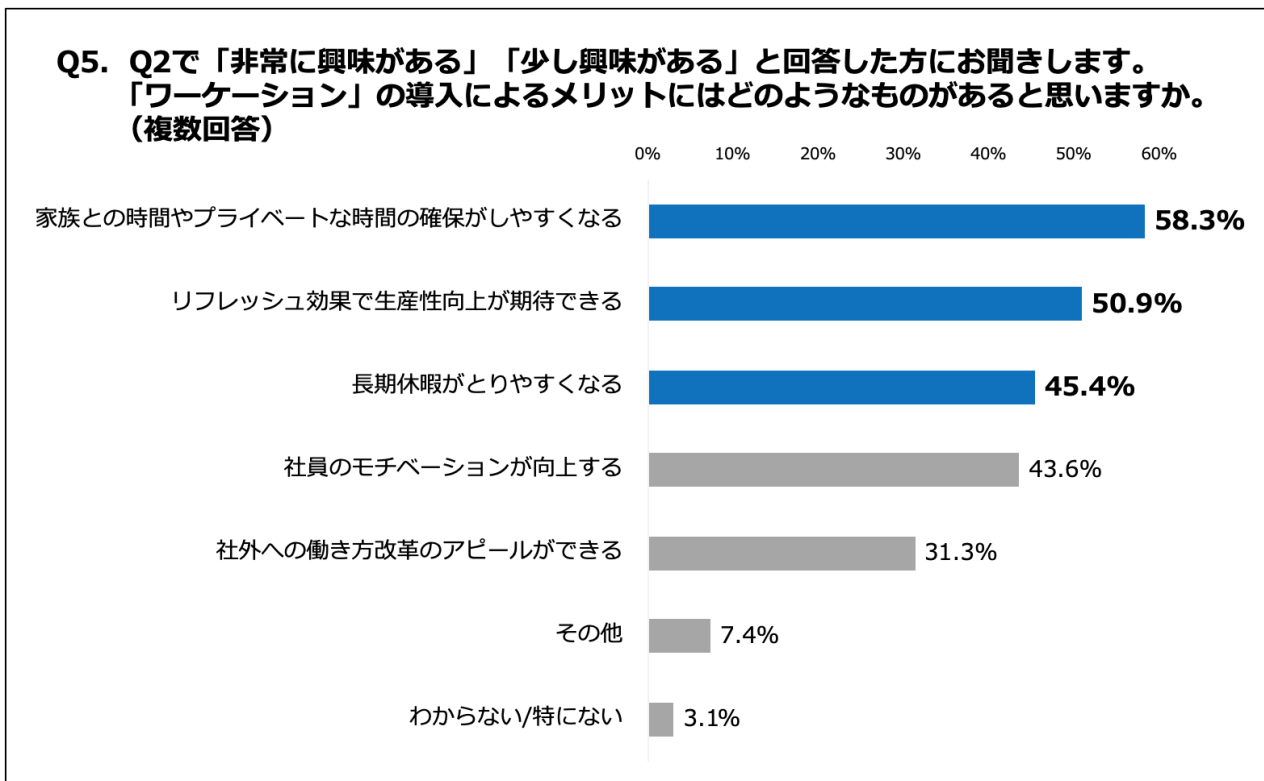
Q2で「非常に興味がある」「少し興味がある」と回答した方に「Q4. Q3で回答したもの以外に、課題があれば教えてください。」と質問したところ、「評価が一致するか」や「従業員への負担とそれに対する対価評価」など120の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 65歳：評価が一致するか。
- ・ 65歳：個人の性格を把握する必要があると思う。
- ・ 64歳：セキュリティ面が課題。
- ・ 49歳：集中して仕事がこなせるか、結果を出せるかが課題。
- ・ 53歳：施設などにかかる費用の支払いに関して。
- ・ 53歳：やれる人とやれない人の不公平感費用の公私の区別が難しい。
- ・ 49歳：事故があった時の労災の対応や情報漏洩に対する仕組みなど。
- ・ 52歳：労災の範囲が不透明で、万が一の事故の際に、労災として扱えるかが問題。
- ・ 68歳：個人の時間管理の意識に差が出る可能性が高い。
- ・ 64歳：当事者が仕事との切り替えがうまくできるかが本人の能力次第。
- ・ 53歳：従業員への負担とそれに対する対価評価。
- ・ 44歳：パフォーマンス管理。

▶ ワーケーション導入のメリットとして最も多かったものは、「家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる」で58.3%

Q2で「非常に興味がある」「少し興味がある」と回答した方に「Q5. 「ワーケーション」の導入によるメリットにはどのようなものがあると思いますか。」（n=163）と質問したところ、「家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる」が58.3%、「リフレッシュ効果で生産性向上が期待できる」が50.9%、「長期休暇がとりやすくなる」が45.4%という回答となりました。



- ・家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる：58.3%
- ・リフレッシュ効果で生産性向上が期待できる：50.9%
- ・長期休暇がとりやすくなる：45.4%
- ・社員のモチベーションが向上する：43.6%
- ・社外への働き方改革のアピールができる：31.3%
- ・その他：7.4%
- ・わからない/特にない：3.1%

▼ 「経営者のワーケーションへの取り組みの実態」に関する調査結果 まとめ ▼

今回の調査では、経営者のうち、観光地やリゾート地での休暇中や旅行中に、仕事や会議を行う、いわゆる『ワーケーション』を実践したことのある経営者が約半数と、現在民間企業で徐々に取り組みが進められているワーケーションが、半数近くの経営者の間では既実践されていることが明らかになりました。加えてこのワーケーションを「自社に取り入れたい」と興味を示した経営者も50.4%存在し、メリットとしては「家族との時間やプライベートな時間の確保がしやすくなる」や「リフレッシュ効果で生産性向上が期待できる」が多く挙げられるなど、様々なメリットからワーケーションが注目を浴びていることもわかります。

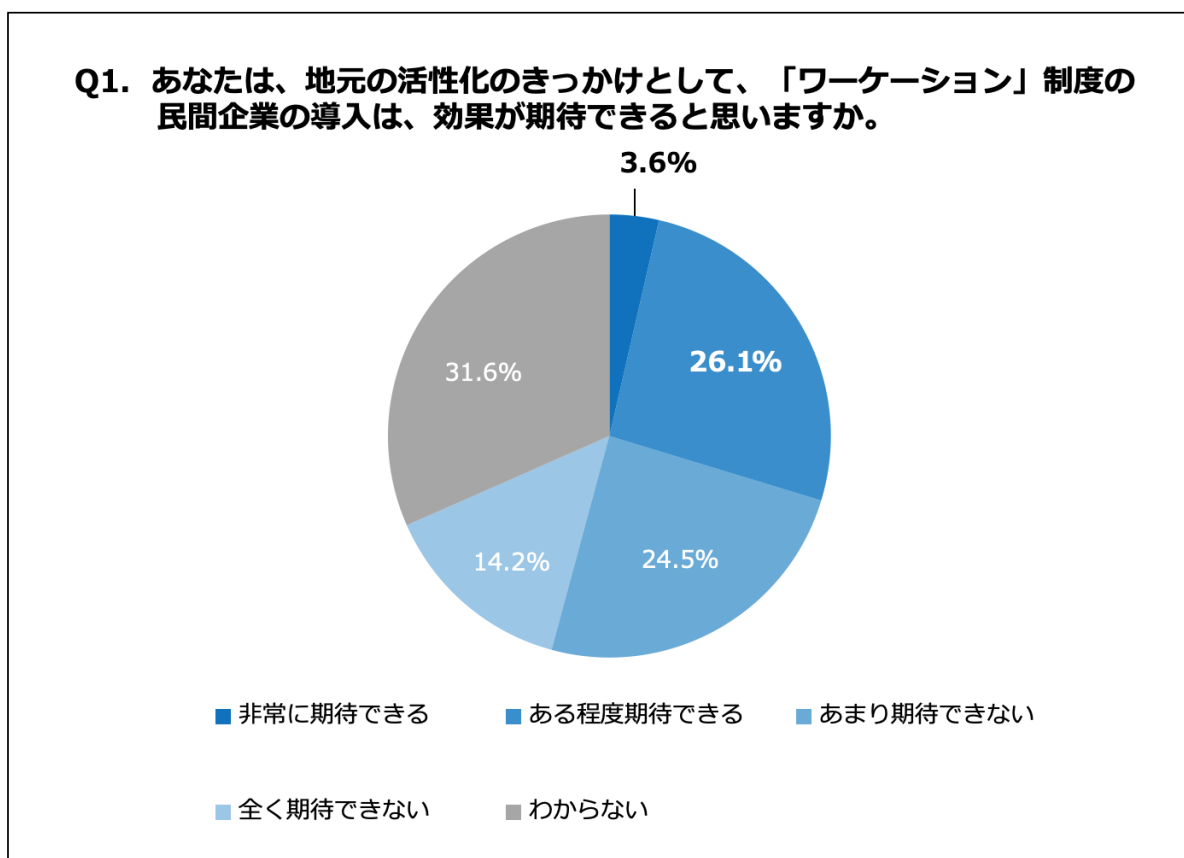
一方で、導入にあたっての課題として最も多かったものは、「休暇中の仕事の適切な評価が難しい」で71.4%となり、他にも「評価が一致するか」や「従業員への負担とそれに対する対価評価」など、ワーケーション中の評価制度に関する課題の声が多数挙げられました。

新しい働き方として今後ますます普及していくであろう「ワーケーション」ですが、企業内での正しい運用をするためには、「評価制度」の見直しが必須になると言えるでしょう。

**地方自治体職員の約3割が、
「ワーケーション」制度の普及で地元活性化に期待
～ 「観光需要を喚起できる」や「新規交流人口が見込まれ、
定住につながる可能性があるため」などの声～**

▶ **民間企業の「ワーケーション」制度導入で、地元の活性化を期待する自治体職員は約3割**

「Q1. あなたは、地元の活性化のきっかけとして、「ワーケーション」制度の民間企業の導入は、効果が期待できると思いますか。」（n=330）と質問したところ、「非常に期待できる」が3.6%、「ある程度期待できる」が26.1%という回答となりました。



- ・非常に期待できる：3.6%
- ・ある程度期待できる：26.1%
- ・あまり期待できない：24.5%
- ・全く期待できない：14.2%
- ・わからない：31.5%

▶ ワーケーションが地元活性化につながる理由として「観光需要を喚起できる」
や「新規交流人口が見込まれ、定住につながる可能性があるため」などの声

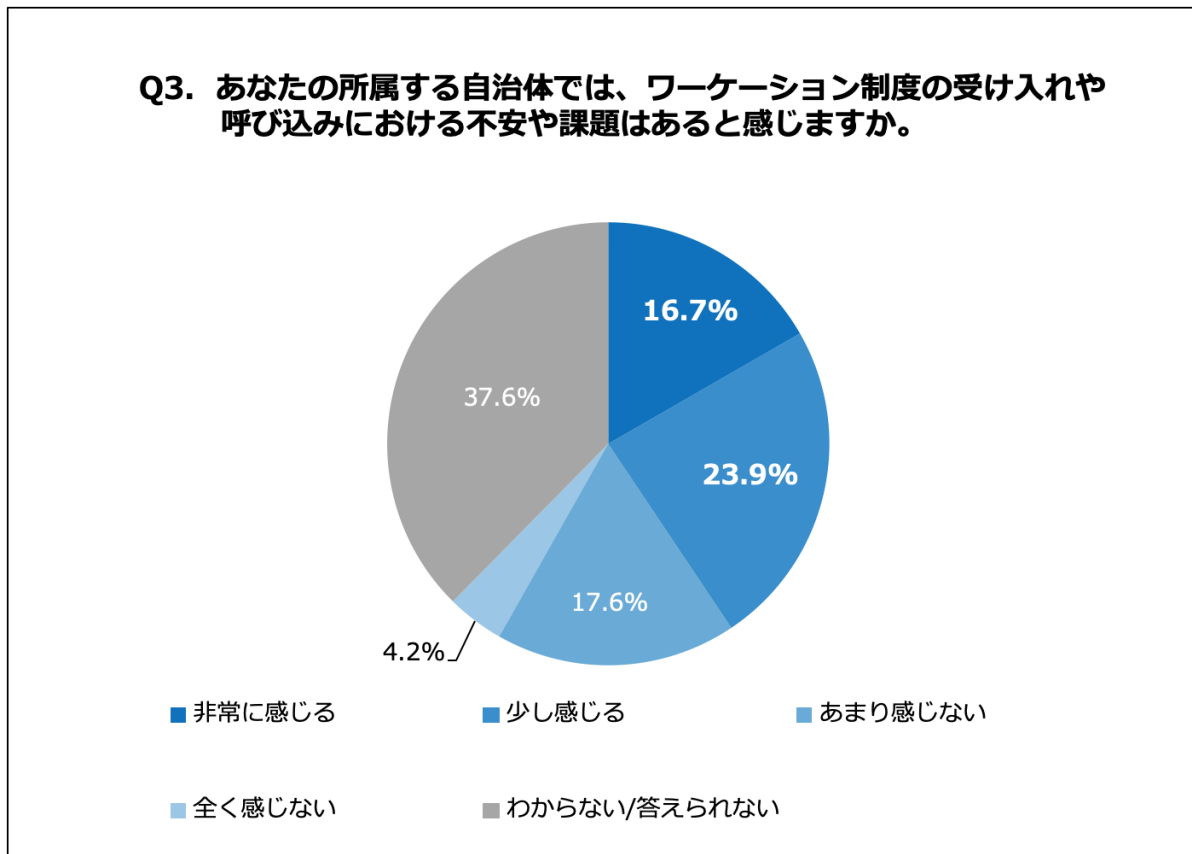
Q1で「非常に期待できる」「ある程度期待できる」と回答した方に「Q2. その理由を教えてください。」(n=89)と質問したところ、「観光需要を喚起できる」や「新規交流人口が見込まれ、定住につながる可能性があるため」など89の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・51歳：観光需要を喚起できる。
- ・63歳：会社に行くのは移動時間が無駄であるがワーケーションだと仕事が終わって直ぐに楽しい場所を楽しめる。
- ・51歳：新規交流人口が見込まれ、定住につながる可能性があるため。
- ・43歳：都内から移住しようという人が出てくると思うため。
- ・61歳：地方から大都市への人口流出の歯止めになるのを期待する。
- ・65歳：何らかをきっかけに人が来ることでの経済効果が見込める。
- ・48歳：地方に新しい知識をもたらされるし、新しい消費も喚起される。人の移動により、地方の魅力発信にも繋がる。
- ・72歳：職住の近接化によって消費の地元回帰が期待できる。
- ・68歳：今までの仕事・余暇という枠組みを打破し、新しい働き方が期待できるから。
- ・49歳：今は都心の本社から人が距離をおくことによる変革だが、いずれは本社の存在場所自体がどこにでも設置できることに気づく。
- ・30歳：多くの人が地方でやってみたいことを持っていて、みな自由に仕事しながらやりたいことができるから。
- ・59歳：働き方の満足度、活性化と住民確保で、関係者がwin-winの関係になるので。

▶ 「ワーケーション」制度の受け入れや呼び込みに対して、不安や課題を感じる自治体職員は4割以上

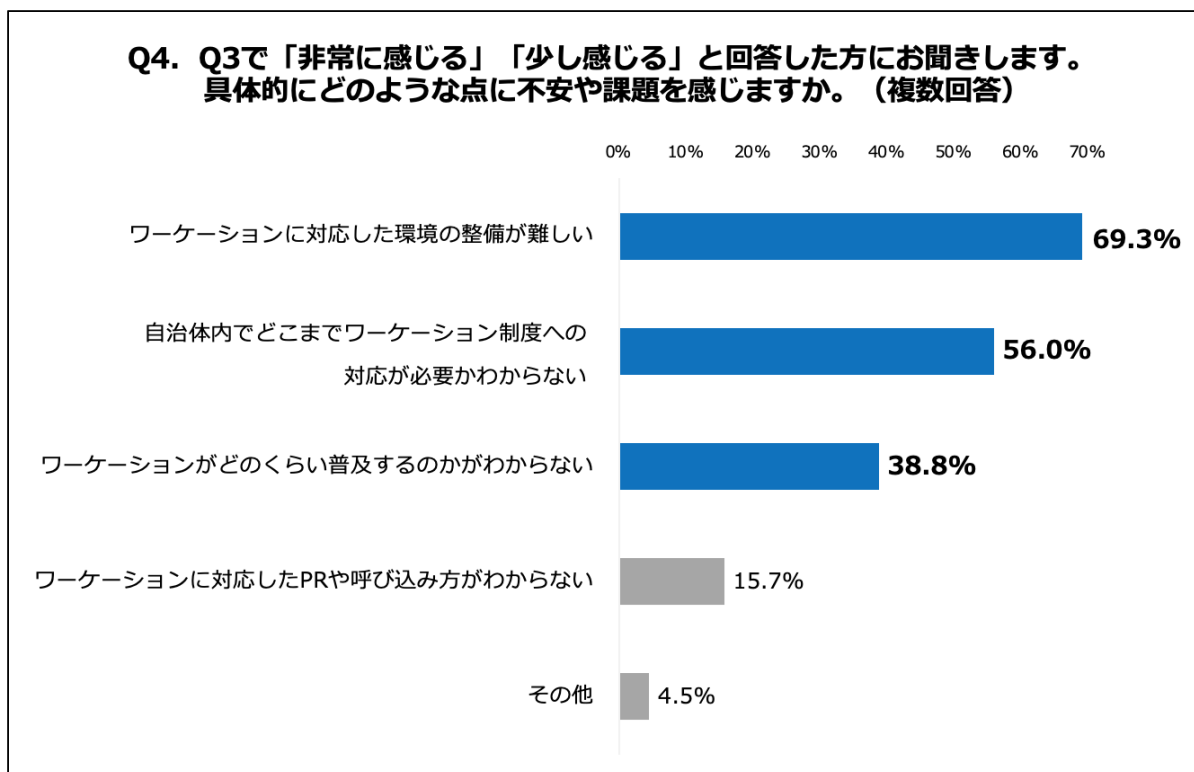
「Q3. あなたの所属する自治体では、ワーケーション制度の受け入れや呼び込みにおける不安や課題はありますか。」（n=330）と質問したところ、「非常に感じる」が16.7%、「少し感じる」が23.9%という回答となりました。



- ・非常に感じる：16.7%
- ・少し感じる：23.9%
- ・あまり感じない：17.6%
- ・全く感じない：4.2%
- ・わからない/答えられない：37.6%

▶ ワーケーション制度への不安として最も多かったものは、「ワーケーションに対応した環境の整備が難しい」で約7割

Q3で「非常に感じる」「少し感じる」と回答した方に「Q4. 具体的にどのような点に不安や課題を感じますか。（複数回答）」（n=134）と質問したところ、「ワーケーションに対応した環境の整備が難しい」が69.3%、「自治体内でどこまでワーケーション制度への対応が必要かわからない」が56.0%という回答となりました。



- ・ワーケーションに対応した環境の整備が難しい：69.3%
- ・自治体内でどこまでワーケーション制度への対応が必要かわからない：56.0%
- ・ワーケーションがどのくらい普及するのかわからない：38.8%
- ・ワーケーションに対応したPRや呼び込み方がわからない：15.7%
- ・その他：4.5%

▶ ワーケーションに対する自治体の課題として、「地域への導入に係るPR。人の誘致に係る発信力が不安」や「コロナウイルスの感染拡大」の声

Q3で「非常に感じる」「少し感じる」と回答した方に「Q5. Q4で回答した以外に、不安や課題があれば教えてください。」(n=101)と質問したところ、「地域への導入に係るPR。人の誘致に係る発信力が不安」や「コロナウイルスの感染拡大」など101の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・52歳：コロナウイルスの感染拡大。
- ・52歳：地域への導入に係るPR。人の誘致に係る発信力が不安。
- ・53歳：どの程度の企業が興味を示すのか具体的な調査がまだ無い。
- ・54歳：組織内の意識改革に時間がかかることが想定される。また、実施したときの効果とその評価基準が確立されていないのが課題として挙げられる。
- ・30歳：感染対策が十分にとれるか。
- ・40歳：導入後の評価基準や周りの目。
- ・52歳：現場仕事なのでリモート対応が難しく、ワーケーションは現実的ではない。
- ・56歳：制度が普及するかが課題である。
- ・55歳：書類が多い。

▼「自治体における民間企業のワーケーションに対する考え方及び姿勢」に関する調査結果まとめ▼

今回の調査では、民間企業のワーケーション制度導入により、地域の活性化に期待している地方自治体職員の約3割と、自治体職員のうち一定数がワーケーション制度を地元活性化の起爆剤として期待を寄せていることが明らかになりました。理由としては、「観光需要を喚起できる」や「新規交流人口が見込まれ、定住につながる可能性があるため」など、ワーケーションにより観光等で地方への人の流入が見込まれることにより、地元が活発化するのではないかといいた声が多く挙げられました。

一方で、「ワーケーション」制度の受け入れや呼び込みに対して不安を感じる自治体職員も4割以上存在し、理由としては「ワーケーションに対応した環境の整備が難しい」が69.4%と最も多かったのに加え、「地域への導入に係るPR。人の誘致に係る発信力が不安」などのPR方法についての不安の声なども挙げられました。

テレワークの一般化に伴い、今後普及していくであろう「ワーケーション」について、自治体内でも地元活性化の起爆剤として徐々に期待が寄せられてきています。今後「ワーケーション」を制度として確立するためにも、自治体内での制度の整備や呼び込み施策の策定がカギになってくるでしょう。