

【資料2】



今年度事業の中間報告

国土交通省 観光庁

令和3年12月13日

今年度の取組み（全体概要）

モデル事業

- 各40件の企業と地域を選定、マッチングし、ワーケーションのトライアルを通じて、企業の制度導入促進と効果検証、地域の受入環境整備を行う。
- 様々な分野のアドバイザーを派遣し、企業の制度導入、地域の受入体制整備のための助言、指導を行う。

情報発信

- ステークホルダーである企業・従業員（利用者）・地域の三方それぞれに対してメリットの訴求と普及に繋がる情報発信を行う。
 - ①メディアを活用したプロモーション
 - ②経営者層向けオンラインセミナーの開催
 - ③特設ウェブサイトのコンテンツ拡充
 - ④導入促進のための動画制作

調査業務

- ワーケーションの定着に向けた現状と課題の洗い出し、各種データの経年変化の確認を目的として、以下の調査を実施する。
 - ①モデル企業・地域向け調査
 - ②企業向け調査
 - ③従業員向け調査

企業・地域の交流会

- モデル企業・地域が取組概要や進捗状況を共有する交流会を各3回実施する。
- 地域交流会では、他地域の事例を学び、各地域のノウハウを共有し、企業交流会では、他企業の事例を学び、各企業のノウハウを共有する。

検討委員会

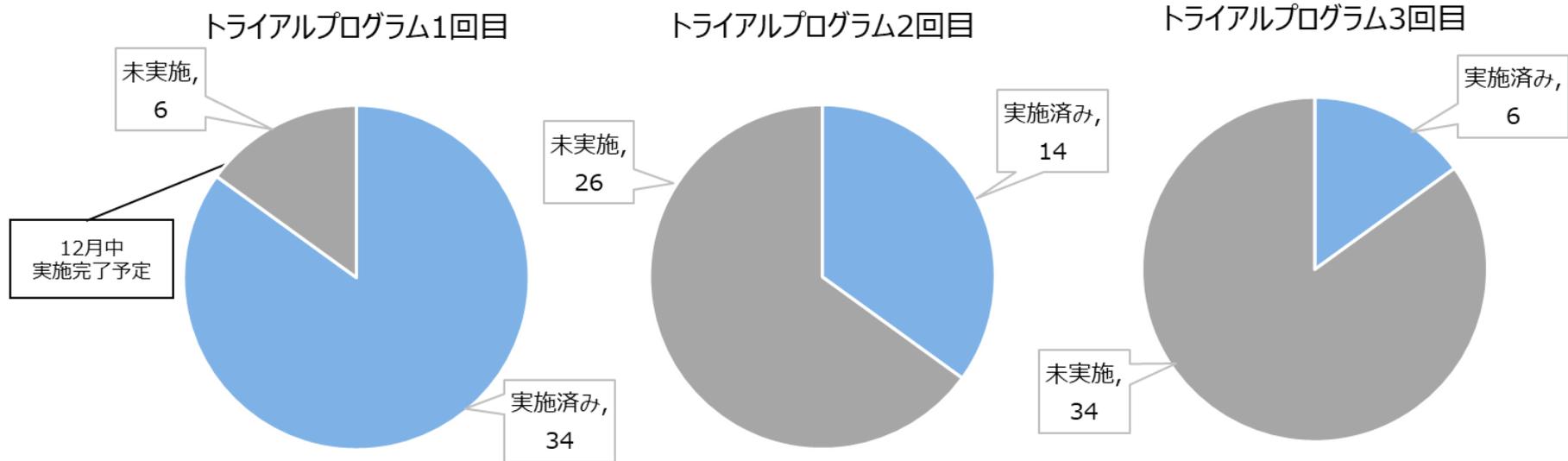
- 関連省庁や関連団体、有識者からなる委員会にて、今後のワーケーション推進のための方向性を検討する。

トライアルプログラム実施状況

○ トライアルプログラム参加者の総合満足度は、全体的に非常に高い（満足又はやや満足が94%）

■ トライアルプログラム実施状況

2021年12月9日（木）付



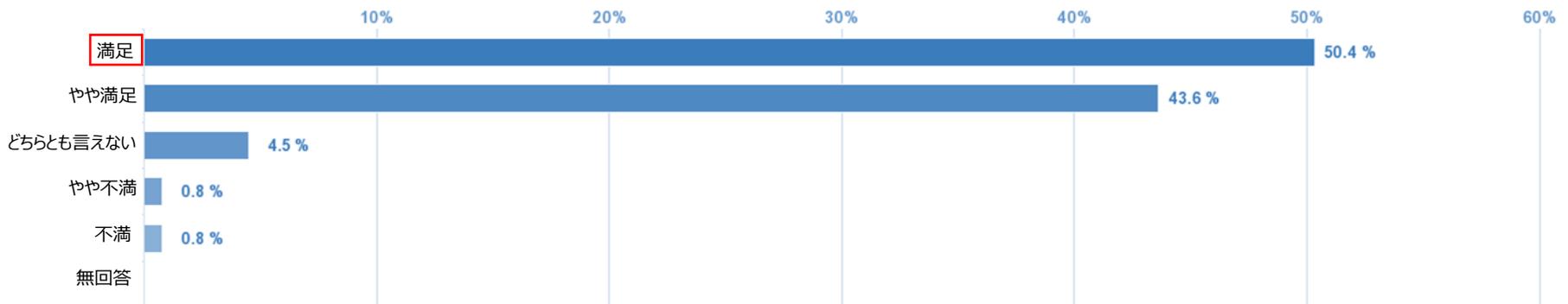
■ トライアルプログラム実施後参加者アンケート結果 ※速報版（回答率：約70%）

2021年11月25日（木）付

Q14.

本プログラムの総合満足度を教えてください。

N=133



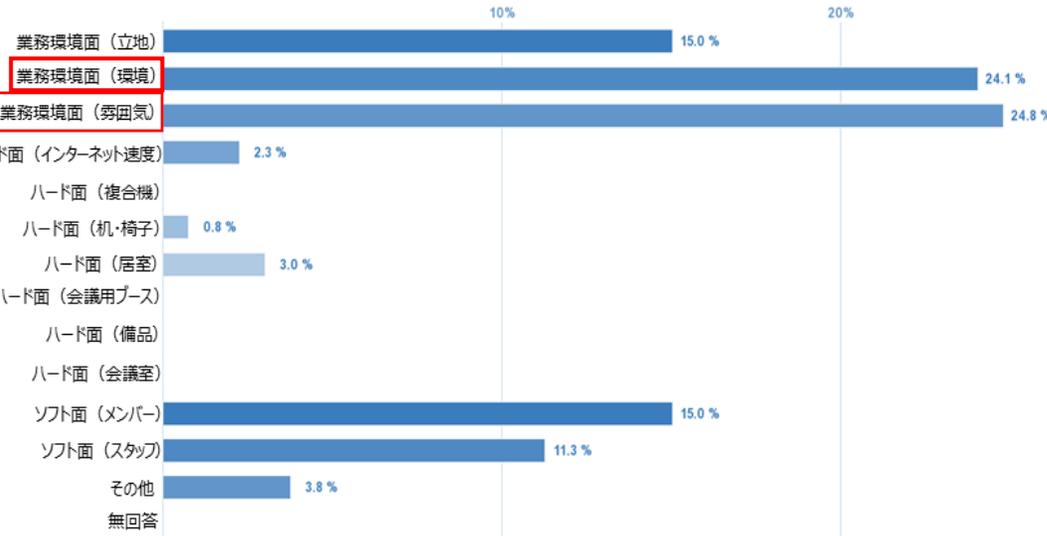
- 業務環境面の雰囲気や環境面での満足度が高く、いつもと違う環境そのものの刺激が大きく、リラックスできたといった声が多かった。
- 一方で、受入地域・施設のインターネット環境や机・椅子等のハード面における課題が顕著にみられた。

2021年11月25日（木）付

Q8.

今回のワーケーションにおける職場環境で満足度が高いものを上位3つ教えてください。（1位）

N=133

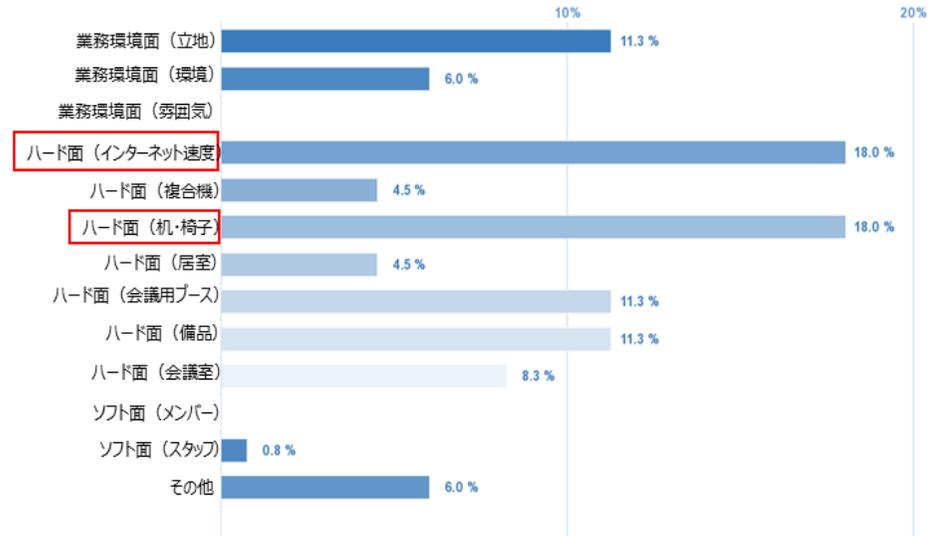


※その他回答：食事、現地のスタッフ、地域の方とのふれあい、体験プログラム

Q9.

今回のワーケーションにおける職場環境で不満なものを上位3つ教えてください。（1位）

N=133



※その他回答：移動、セキュリティ面、執務環境、執務時間の確保、子ども楽しめるプログラム

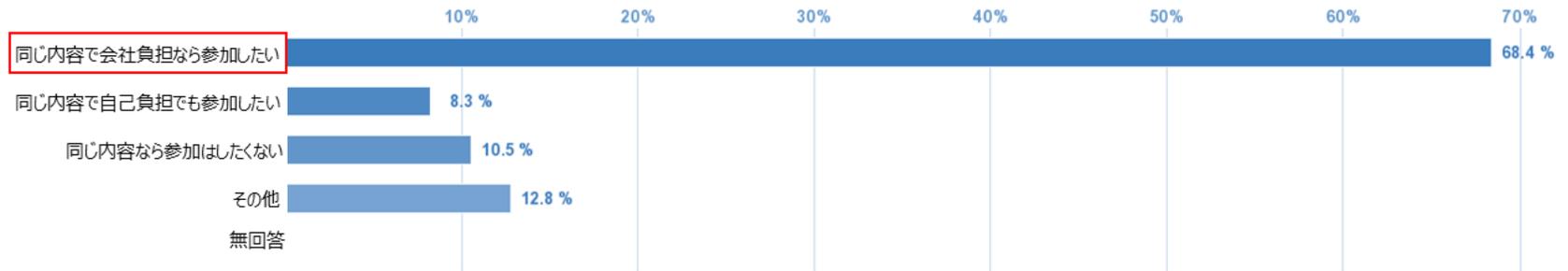
※業務環境面（環境）：コワーキングスペースの周辺環境。静かな場所や山の中、海の傍等、建物の周りの環境等。

業務環境面（雰囲気）：コワーキングスペースの雰囲気。おしゃれ、落ち着く、図書館のような感じ、ワークスタイリングのような洗練された感じ等、コワーキングスペースの雰囲気。

- 同地域・同プログラムの実施意向としては、会社負担であれば参加したいという回答が多い結果となった。
- ワーケーションの実施意向としては、会社負担にて他の地域や、違う内容で同じ地域に行ってみたいという回答が多い結果となった。

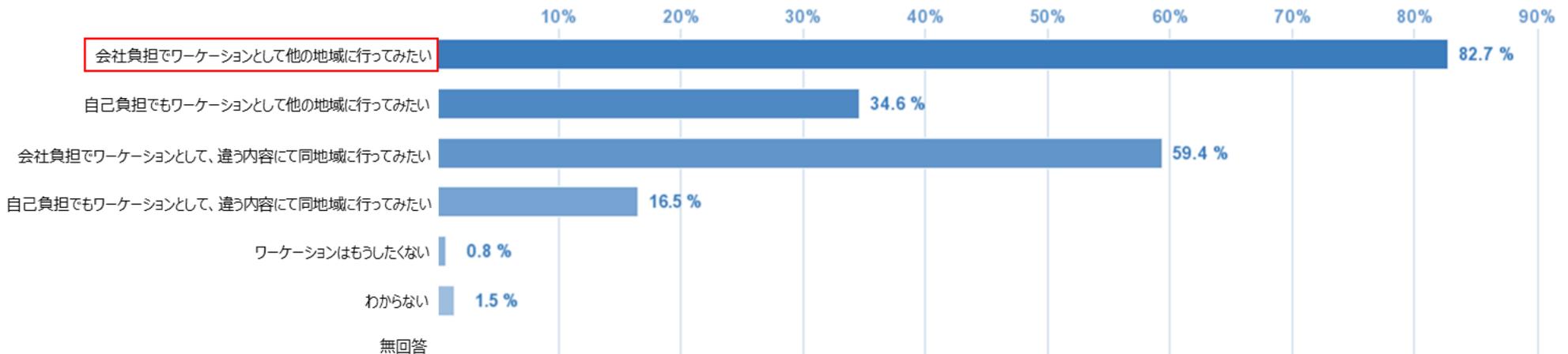
Q15.
同地域で同じプログラムを再度実施したいか教えてください。

N=133



Q16.
ワーケーションを再度実施したいか教えてください。

N=133



①モデル事業

現地のトライアルプログラム実施の様子

福岡県福岡市×ブロックチェーンロック

実施形態	地域課題解決型
特徴	都市型ワーケーション (通常の執務を行いつつ、都市部での地元企業とのビジネスマッチングや、郊外部の自然と課題を体験)

[内容]

東京都のITベンチャー企業が福岡市の中心部と郊外部の2か所でプログラムを実施。通常の執務も行いつつ、中心部では市内企業との交流や旧市街の散策、郊外部では志賀島の旅館やリゾートホテルへの滞在、人口減少・高齢化の進む地域でフィールドワーク&課題解決を考えるワークショップに参加。

[参加者の感想]

- ・合宿だと長くても2-3日だが、仕事をしながらであれば1週間でもそれ以上でも滞在できる。福岡市や地元企業との距離も、同僚との距離も近くなった気がする。
- ・仕事をする上では、仕事に集中できる環境があればよい。アクティビティはそれほど多くなくても、景色がよいだけで気分転換できる。
- ・自然を体験できるプログラムや食の魅力などを通じて、福岡市に愛着が湧いた。
- ・地域の人と交流できたことで、この地域のためにできることを考えようと思った。
- ・次は家族を連れてまた福岡を訪れられたらと思う。
- ・自社で継続していくには、休暇の要素だけでなく、地元での協業や人材の採用につなげられることが重要と感じる。



上：地元企業とのビジネスマッチング
下：ホテルからの眺め



上：ホテルでの通常の執務
下：地域との協業アイデアの議論



02 実証スケジュール

	Day.1 11月30日(火)	Day.2 12月1日(水)	Day.3 12月2日(木)	Day.4 12月3日(金)	Day.5 12月4日(土)
9:00-	移動	朝食	朝食	朝食	朝食
11:00-	オリエンテーション (10:40~)	執務(Q) 市内企業交流(Q)	執務 (ルイガンズ)	SDGsフィールドワーク 西戸崎まちなか ガイドツアー (10:00~12:00)	解散式 (9:00~)
13:00-	執務(+TAP)	博多港(13:10) → 西戸崎港(13:25) トクツク乗車練習 ショップヒロ(15:00)		地方創生SDGs ワークショップ (The Luigans) (13:00~17:00)	西戸崎港(10:35) → 博多港(10:50)
15:00-		サンセットクルーズ (遊漁船ガルフ) (15:30~18:30)			移動(終了)
17:00-		& BBQ(海帆荘) (18:30~21:00)			
19:00-	自由時間	自由時間	自由時間	自由時間	
21:00-		自由時間			

※ 当日の天候等により、実際のプログラムは若干変更部分あり。

①モデル事業

現地のトライアルプログラム実施の様子②

島根県海士町×結 .JAPAN

実施形態	地域課題解決型
特徴	離島型ワーケーション (通常業務・釣り・島ぐらし体験に加え、事業者とのヒアリングを各日行い最終日に意見交換会等を実施)

[内容]

東京都のインバウンドマーケティング・動画メディア企業が西ノ島町、隠岐の島町の2か所でプログラムを実施。通常の執務時間も確保しつつ、①E-bikeでの島巡り、②釣り&釣果を使ったBBQ、③リゾートホテルでの滞在、④島民との島ぐらし体験ツアーに参加。各体験施設では事業者へのヒアリングを行い、最終日には地域のワーケーション・情報発信体制についての地元事業者との意見交換会を実施。

[参加者の感想]

- ・ 初日は移動と観光で若干疲れたため、執務時間での集中力は高くなかったが、釣りに関しては体力も使わず、頭がスッキリして集中して通常業務に取り組めた。
- ・ 業務にメリハリが生まれた。普段からリモートワークで業務しているが、長期滞在してリモートワークするイメージが湧いた。
- ・ 地域理解が進むこと等、仕事にプラスになることが多かった。通常の出張よりも地域と深く交流ができ勉強になった。
- ・ 魅力的なコンテンツは豊富であるが、来訪するきっかけが作ればなお良いと思う。よりファンを増やしていくには、初回の交通費が課題となるのではないかな。
- ・ ホテルの部屋にも作業用のデスクがあればよい。
- ・ 自費でワーケーションに参加する場合、予算と都心からの移動距離の長さが懸念される。



上：地元事業者・宿泊客との交流の様子
右上：コワーキングスペースでの勤務
右：宿泊施設（フリースペース）

実施スケジュール

	Day. 1 10月30日 (土)	Day. 2 10月31日 (日)	Day. 3 11月1日 (月)	Day. 4 11月2日 (火)
7:00-		釣り・事業者ヒアリング	朝食	朝食・チェックアウト
9:00-	移動	朝食	執務・自由時間	自由時間
		休憩		意見交換会 (ワーケーション・情報発信体制 について) (9:00~)
11:00-		海中遊覧ツアー・事業者 ヒアリング	執務 (島ぐらし体験ツアー)・ 事業者ヒアリング (隠岐の島町都万地区)	昼食
		周辺散策・昼食 (豊浦港周 辺)		
15:00-	地域説明・観光地視察 (14:35~)	E-bike島巡りツアー・事業者ヒア リング		移動 (終了)
17:00-	執務 (いかあ屋)	執務 (Ento)	都万地区→Ento	
	チェックイン・休憩 (Ento)		夕食	
19:00-	夕食 (Ento)	夕食 (釣果を使ってBBQ)	隠岐神社 夜祈願	
21:00-	焚火・星空ウオッチング・ 事業者ヒアリング	自由時間	自由時間	

②アドバイザー派遣

アドバイザー派遣・ネットワーク形成

モデル事業の企業と地域の双方を対象に、ワーケーション実施・受入にあたっての疑問や課題に対応するためにアドバイザーを派遣。

■アドバイザーによる指導・アドバイス例（観光庁による聞き取り）

企業

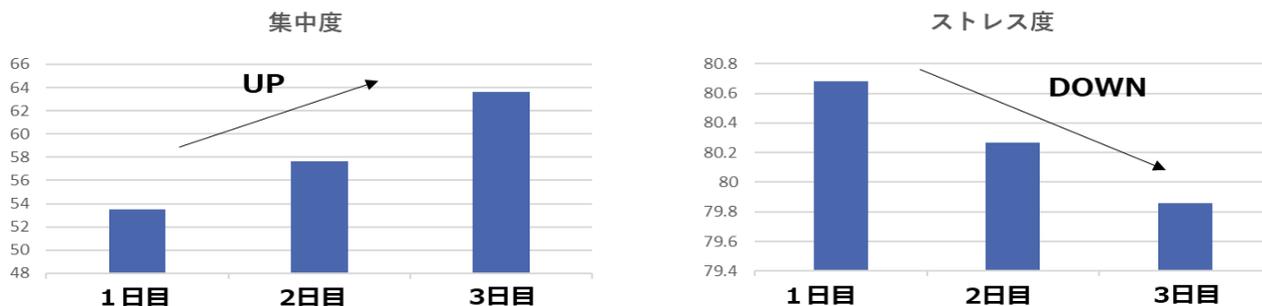
課題	指導内容
<ul style="list-style-type: none">ワーケーションを導入することについて社内の理解を得るにはどうしたらよいか（IT企業ほか複数）	<ul style="list-style-type: none">まずなぜ自社内でワーケーションを導入するのかを更に整理することが必要。自社のどのような課題の解決に活用できるかを議論したところ、コロナ禍で採用された職員は、入社以来ほとんどリモートワークで、職場で仲間になるプロセスが不足し、メンタルに支障が生じるケースもあるとのことから、中途採用職員などを対象とした研修も兼ねて、地域の事業者と交流しながら自社のプロダクトがどのように役立つかを考えるなど、自社のビジョンやパーパスを理解するためのプロセスとして導入することを提案。経営者に理解してもらうには、体験してもらうことが有効。クリエイティビティが求められる作業にワーケーションは適しており、例えば中期経営計画を作成する際に、いつもとは違う環境で、経営陣が合宿形式でワーケーションすることを提案

地域

課題	指導内容
<ul style="list-style-type: none">他の自治体との差別化を図るのが難しい	<ul style="list-style-type: none">まずはどのような企業に対し、自地域のプログラムを通じて、どのようなメリットが与えられるのか、そのことによって自地域にどのようなリターンがあるのか、シミュレーションすることが必要。例えば、ベンチャー企業にとって、地域に進出した企業の経営者へのヒアリングやニーズのありそうな企業を紹介することは、進出の可能性を考える上でも有益であり、地域にとっても企業誘致や交流人口の拡大につながると提案。
<ul style="list-style-type: none">今回の事業終了後も継続して来てもらうにはどうしたらよいか	<ul style="list-style-type: none">まずは今回の事業のマイナス面も含めて企業側と共有し、ミスマッチを解消することが必要。職員も交流会などに積極的に参加して話をよく聞くべき経営層が参加する場合は、トップセールスの機会と捉え、自治体の幹部が対応して、今後についての意見交換の機会を設定することも有効記録としても残すべく、自治体側からプレスリリースをして地元記事にってもらうとともに、企業側にも広報に活用してもらうとよい

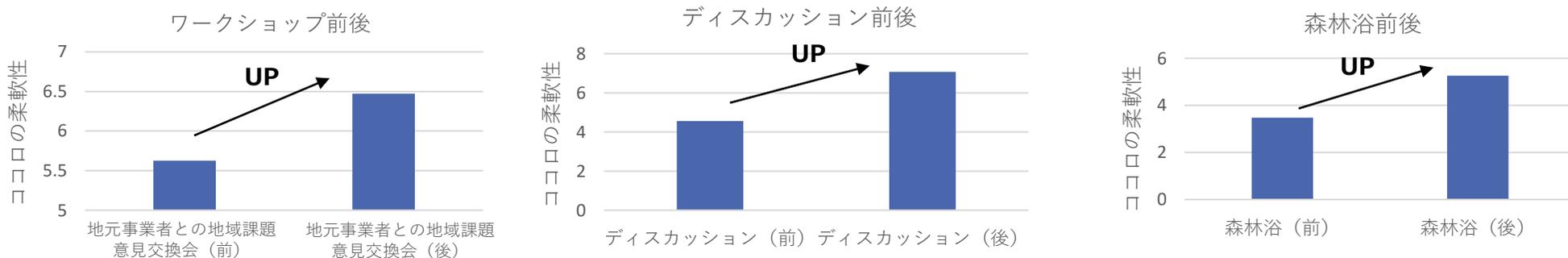
■リストバンドセンサによる速報値

- 心拍変動の測定データよりワーケーションの滞在の日を追うごとに、集中度が高まり、ストレスも軽減（副交感神経が高まる）する傾向が示唆されている（※モデル企業速報値より抜粋）。海外の先行研究^[1]でも心拍変動による副交感神経（ストレス度が軽減）が高まると、従業員エンゲージメントが上がるという研究もある。



■脈波センサによる速報値

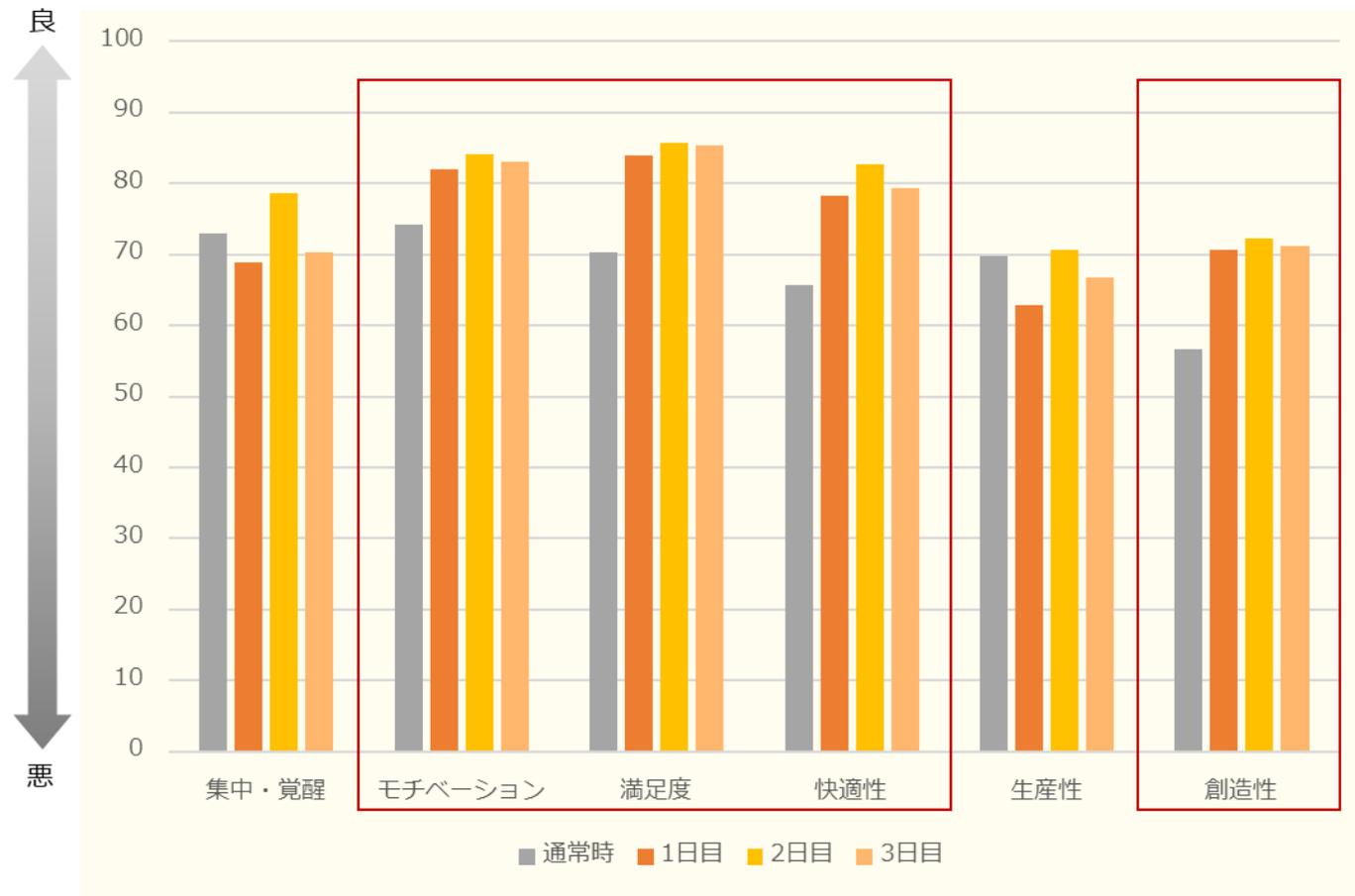
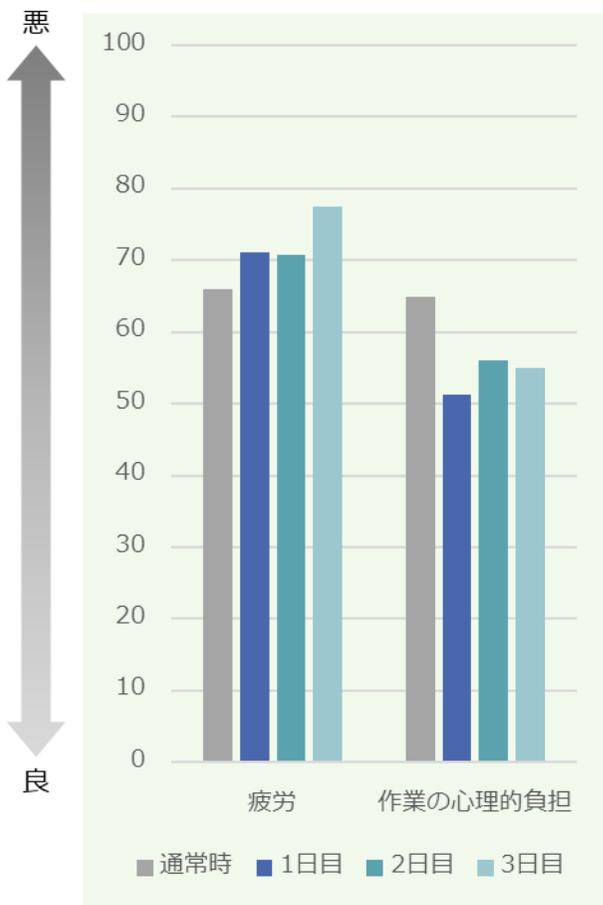
- 脈波センサによる脈波のゆらぎ（脈波をカオス解析して算出された指標：ココロの柔軟性）より、ワーケーション中のワークプログラム等にて、脈波のゆらぎが大きくなり、外部環境に柔軟に対応しキモチがオープンな状態になっている傾向がみられる（※モデル企業速報値より抜粋）。脈波のゆらぎ（ココロの柔軟性）が高まると、コミュニケーション意欲が高まる^[2]とも言われており、このようなワーケーション中のワークプログラムが、チームビルディングにもポジティブに寄与している可能性も示唆される。



[1]P. Seppälä, S. Mauno, M.L. Kinnunen, T. Feldt, T. Juuti, A. Tolvanen, H. Rusko
Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers
The Journal of Positive Psychology, 7 (2) (2012), pp. 95-106, 10.1007/s00420-012-0732-1
[2]雄山真弓 (2012) . 心の免疫力を高める「ゆらぎ」の心理学 祥伝社

■主観アンケートによる速報値

- 特に、「モチベーション」、「満足度」、「快適性」、「創造性」のスコアがワーケーション時に高まる傾向がみられた。



※複数企業の平均値の傾向より

企業

- ワークেশンを普及していくには、ワークেশンを企業の**社員の間で正しく認識**することが重要だと感じた。
- 働き方はコロナを受けて徐々に変化してきているが、**ワークেশンを通じて社員の満足度・充実度向上を目的としたさらなる風土改革に取り組んでいきたい。**
- 地域の方々の声を直接聞くことができたことで、新たなビジネスにつながるような発見や刺激があったので、**他の地域でも実施してみたい。**
- 子どもがいる家庭では、仕事と家庭の調整が課題だと感じた。**制度として子ども向けの学習プログラム等の支援**があれば、今後ぜひ利用してみたいと思う。
- **参加した地域の魅力を広げたいという気持ち**になった。ワークেশン参加者にはSNS等での情報発信をお願いし、次回訪問時にサービスを受けられるようなシステムは再訪促進になるのではないかと感じた。

地域

- 地域の抱える課題に対して、ワークেশンを通して**持続可能で稼げる地域にできる可能性**が見えた。滞在日数が増えることで滞在費、地域に落ちるお金も増えるのではないかと感じた。**観光と区別した「ワークেশン」**を取り入れることにより企業・個人とのつながりを増やし、関係構築を進めていきたい。
- 企業の方からはワークেশン制度を導入する意義や何故この地域なのか、という意見・相談を受けた。**地域としてワークেশン導入の意義・メリットをもっとお伝えしていく必要がある**と理解している。
- ワークেশンに対する考え方は、企業の社員個人・経営層それぞれの側面で違っていると認識している。そのため、企業メインでアプローチをするのではなく、その地域にゆかりを持つ人など、**一個人（BtoC）**に対する**アプローチ**もしていきたい。
- ワークেশンでの滞在中、企業の社員間のみならず、地元の事業者との活発な交流がみられた。**今後のビジネス機会の創出に意欲的な企業・地域がうまくマッチングされれば、継続的な関係構築が可能になる**と感じた。

「観光庁ワーケーション部」として、若手有志職員によるチームから、観光庁の取組や企業・地域の事例の紹介などワーケーションに関する情報を発信していきます。



Twitter: https://twitter.com/workcation_jta



Facebook : <https://facebook.com/workcation.jta>