

## 調査概要

郵送調査によるアンケート／2020年12月22日～2021年1月21日

### 目的

- ✓ 企業におけるワーケーションの導入状況、導入に関する効果や課題などを明らかにし、「新たな旅のスタイル」を推進する上での成功要因や課題を抽出する。
- ✓ 特定した成功要因や課題を分析し、企業向け「ワーケーション啓蒙パンフレット」に活用することで、今後ワーケーション制度を導入する企業への一助とする。

### 予定

- ・無作為抽出
- ・有効サンプル200社（従業員数10名以上企業）

### 回収

- ・無作為抽出3500社
- ・回収サンプル268。有効サンプル266。

上記調査結果を集計・分析

## 調査結果の要旨

### 導入現状

- ✓ 業種的には、**通信業・情報サービス業・インターネット関連企業がテレワークに関する規定やガイドラインの整備（51.9%）が他産業より比較的高い**ことが見られる。
- ✓ 企業規模を問わず、テレワークの導入理由は「新型コロナウイルス感染症対策」の回答が最も多い（95.6%）。また、生産性向上（35.3%）や多様な働く環境を提供することによる優秀な人材の確保（26.5%）への狙いも見られる。（Q5）

### 認知度

- ✓ **ワーケーションに対する認知度が80.1%**となり、広く認知されることが確認される結果となった。（Q10）
- ✓ 特に「休暇型ワーケーション（有給休暇を利用した旅行中に仕事する）」の認知が高い（49.1%）。（Q11）

### 運用

- ✓ **ワーケーションに関する規定やルールの導入については、部門に運用を任せている（32.7%）**。企業において、全社一斉の推進ではなく、社員の働き方が様々である中、部署や職位及び業務内容によって運用することが求められる傾向が見られる。（Q12）

### 導入課題

- ✓ **ワーケーションの導入課題に適用部署や従業員が限定的で不公平感が生じる（42.1%）**ほか、セキュリティ対策、人事労務管理、マネジメント等が挙げられている。これらの課題が解決できるとワーケーションの普及が加速することに繋がっていくものと考えられる。（Q19）

### 今後の整備

- ✓ 情報漏洩防止に関するセキュリティ面の整備（89.9%）等のほか、家族が参加できる地域に対する観光関連の訴求が30.8%となっている。多様な働き方が進んでいる今の時代では、**CS（顧客満足）とES（従業員満足）に加えて、家族の満足（FS）も重視されている傾向**が見られる。（Q20）

## 調査概要

Web調査によるアンケート調査／2020年12月25日～2021年1月5日

### 目的

- ✓ 労働及び休暇に関する環境を把握して「新たな旅のスタイル」の在り方に関する課題を抽出する。
- ✓ 雇用者のワーケーションに関する認知や意向、期待する点や不安な点などを明らかにし、ワーケーションに関する**企業への導入促進**に寄与する知見を得る。

### 予定

- ・ 20-59歳の会社員(特定業種・職種除く)
- ・ 有効サンプル2,000サンプル確保

### 回収

- ・ スクリーニング:17,426サンプル
- ・ 本調査:2,000サンプル

上記調査結果を集計・分析

## 調査結果の要旨

### 認知/意向

- ✓ ワケーション認知者は79%。経験者は4%と少数。認知者のうち30%が興味関心を持っている。興味関心層は若年に多く、子供がいる家庭では小学生以下が多い。認知経路ではTVニュースが49%で最も多く、年代によって媒体の影響度が異なる傾向が見られる。

### 休暇型

- ✓ 休暇型を実施したい主な理由はリフレッシュ効果(33%)、働き方の多様性の実現(30%)、長期休暇の取得(25%)や混雑時の回避(22%)。期待する点としてリラックス効果(56%)、リフレッシュ効果(34%)、業務効率の向上(40%)、集中できる環境(27%)、長期休暇の実現(22%)といった声が多い。

### 業務型

- ✓ 業務型についてもリラックス効果に対する期待が高いが、地域課題では地域関係者との交流(18%)、合宿型では仕事の質の向上(27%)、サテライトオフィス型では集中できる環境(19%)への期待が高い点が特徴的。

### 懸念点

- ✓ 実施時の懸念点として通信環境に対する不安(57%)が最も多く、次いでトラブル時の対応(35%)、情報セキュリティ(32%)、同僚や取引先とのコミュニケーション(31%)を気にする声が多いことが見られる。
- ✓ 制度導入に対する懸念点ではテレワークができない業種(44%)という声がある。ただ、通信・ネットが15%、メーカーが25%と、他業種に比べ制度導入に対する不安が少ない。

## 目的

調査期間：2020年12月10日～2021年2月15日

- コロナ禍による社会変化の一つとして、テレワーク等を導入する企業が一気に増えたことが、多様な働き方が進む中、画一的な制度では従業員のニーズに答えることが難しく、「新たな働き方」が求められることが考えられる。
- ワークーション等を導入している12社の企業に対してヒアリングを行い、ワークーションやブレジャー等の多様な働き方の提供が、従業員のモチベーションやエンゲージメント（愛着心）を喚起し、従業員自身の成長や会社に貢献する可能性について考察する。

## 調査から見えたこと

### 【導入の現状】

ワークーション等を導入したきっかけは、大きく3つに分けられる。

- ①2011年東日本大震災で在宅勤務となっても仕事が通常通りに進められることからいち早く取り組みを始めた。
- ②働き方改革の一環や2015年総務省「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」から取り組みを進めた。
- ③全社一斉の導入ではなく、実証実験という位置づけで取り組みを進めている。

### 【導入の効果】

- ・ ワークーション・テレワーク等の導入・推進は**従業員のモチベーション、会社に対するエンゲージメント**（愛着心・帰属感）の喚起や**従業員の採用・定着**に繋がる可能性が見られる。

### 【今後、改善したいこと】

- ・ オンラインを活用し、テレワーク等が進む中、従業員同士のコミュニケーションが疎遠になり、業務への支障が起きる恐れがある。**従業員間のコミュニケーションを維持・改善する工夫や対策**が重要である。

### 【今後の導入に向けて】

- ・ 企業の現状を踏まえて全社一斉に導入するのではなく、**実証実験の期間を設けるとともに、適応部署を選定し運営しながら自社なりの課題を改善し、適応部署を徐々に拡大**していくことも有効。
- ・ ワークーション等を導入する際に、導入の目的を明確にし、ワークーションは単なる勤務制度のバリエーションの一つではなく、企業の経営方針と連動させることで従業員の帰属意識の向上や企業価値の向上に繋がる可能性を持っている。

## 目的

調査期間：2021年2月2日～2月5日

- ワークーション等を積極的に推進している6つの自治体の担当者に対してヒアリングを行い、ワークーションを進めたきっかけや取り組んでいる具体的な内容及び受入環境整備の課題解決の対策を抽出・整理するとともに、今後自治体におけるワークーション等への導入を促進させる知見を得る。

## 調査から見えたこと

### 【ワークーションを推進したきっかけ】

- 地域内でのテレワークの推進に際して、**通信環境が整備されたことで、ワークーションの受入が可能になった。**

### 【取組内容】

- 本調査でヒアリングした自治体では、**モニターツアーの実施やイベントの開催で、利用者ニーズの確認やプログラム内容の調整、プロモーション**を実施している。
- ワークーションを進めるにあたっては、**地元の企業・住民向けのワークショップや研修を実施して、地域の中の意識の醸成を図っている。**

### 【今後の受入れ環境整備】

- ワークスペースなどハード面に対する一定の整備は必要なものの、**重要なポイントは地域コーディネーターなどの人材面**と回答する担当者が多い。資金については、多くの自治体で国の交付金などを活用しており、今後も一定の助成、補助は必要と思われる。施設・ハード面については、現状は既存の施設などの活用も見られるが、**今後はニーズの多様化などでより高度なものを求められることも考えられる。**

### 【今後、解決したいこと（課題）】

- コロナ禍で人の動きが止められることは大きな課題となる。また、**受入れ地域の意識の醸成、利用者ニーズの変化、ワークーションに関するKPIの作り方が難しい**、ワークスペースの高度化など様々な課題が見られる。その解決は専門家等を交えて地域と一体になり、一緒に対策を考えていくことが望ましい。