



新たな旅のスタイル  
ワーケーション  
& ブレジャー

はたらく・やすむ・いきる

WORKATION & BLEISURE



企業向けパンフレット

# 新たな旅のスタイル ワーケーション & ブレジャー

はたらく・やすむ・いきる

## はじめに

従来の日本の旅行スタイルは、特定の時期に一斉に休暇取得する、宿泊日数が短いといった特徴があり、旅行需要が特定の時期や場所に集中しやすい傾向にあります。このため、観光地や交通機関における混雑や密を回避し、感染症の拡大防止を図りながら、より多くの旅行機会の創出や旅行需要の分散化を進めていく必要があります。

他方で、昨今、テレワークが浸透する中で、場所にとらわれない柔軟な働き方が可能となってきています。そのような中、働き手が職場や自宅を離れ、仕事しながら余暇も過ごせるようになることで、日常にない気付きや学び、交流が得られ、新たな価値創出や地域・社会の課題に取り組むなどのきっかけとなるといった効果も出てきています。

そこで、観光庁では、ワーケーションやブレジャー等の仕事と休暇を組み合わせた滞在型旅行を、働き方改革などとも合致した「新たな旅のスタイル」と位置づけ、その普及を促進しています。

本書では、ワーケーションやブレジャー等の制度導入を検討される企業の経営者や人事、総務部門の皆様向けに、概要をご理解いただくとともに、導入に向けた参考としていただけるよう、導入企業の取組事例やQ&Aなどの情報を整理いたしました。また、ワーケーション等の受入を検討される自治体、DMO、観光関連事業者の皆様向けには、概要をご理解いただくとともに、受入に向けた参考としていただけるよう、受入自治体の取組事例や受入に向けたチェックリストなどの情報を整理いたしました。

是非、それぞれのお立場でワーケーションやブレジャー等についてご理解を深めていただき、制度導入あるいは受入について、ご検討をいただけましたら幸いに存じます。





# CONTENTS

## 01 新しい時代の働き方

- ワークেশョン・プレジャーの導入・推進による効果と企業経営 ..... P.3

## 02 導入企業の紹介

- 日本航空株式会社 ..... P.7
- ユニリーバ・ジャパン ..... P.8
- 株式会社野村総合研究所(NRI) ..... P.9
- 日本マイクロソフト株式会社 ..... P.10
- 株式会社セールスフォース・ドットコム ..... P.11
- サイボウズ株式会社 ..... P.11
- ランサーズ株式会社 ..... P.12
- 株式会社LIFULL ..... P.12
- 株式会社内田洋行 ..... P.13
- 株式会社日本能率協会マネジメントセンター(JMAM) ..... P.13

## 03 推進地域の紹介

- 和歌山県白浜町 ..... P.14
- 長野県立科町 ..... P.15

## 04 導入するためのポイント

- 導入するためのポイント ..... P.16

## 05 お役立ち情報

- ワークেশョンに関する情報 ..... P.21

本パンフレットは、情報提供を目的として2021年3月に作成したものです。  
閲覧される時期によっては、現状に則さないことも予想されます。  
掲載する情報については細心の注意を払っておりますが、本パンフレットのご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますよう宜しくお願い申し上げます。

# ワーケーション・ブレジャーの導入・推進による効果と企業経営 ～新しい働き方が導く「新たな旅のスタイル」～

## ■ コロナ禍で加速した新しい働き方

新型コロナウイルスの影響により、社会経済活動は大きく変容しました。緊急事態宣言による外出自粛要請は、人々のライフスタイルだけでなくビジネスにもおよび、経済全体が新しい働き方への大きな変革を迫られています。各企業の皆様にはテレワークの強化が要請され、在宅ワークや出社をせずオフィス以外の場所で働くといった、柔軟な働き方のニーズへの対応が求められています。

そのような社会の動きの中、2020年7月の観光戦略実行推進会議で「新たな旅のスタイル」としてワーケーション等を推進する方針が政府により示され、菅官房長官(当時)がメディアで発信したことをきっかけに、「ワーケーション」という言葉が一躍注目を集めることとなりました。

その背景には、従来の日本の旅行スタイルの特徴が、特定の時期に一気に休暇を取得することで旅行需要の時期や場所が集中して混雑しやすく、また宿泊日数も短いといったことで国内旅行の伸び悩みが問題になっていたことがあります。

仕事と休暇を組み合わせた「ワーケーション」や「ブレジャー」の導入を、企業の皆様へ推進し普及することは、働き方の多様化といった観点だけでなく、観光産業にとっても、これまでの課題を解消し、「新たな旅のスタイル」として旅行需要の平準化や新たな旅行機会の創出に貢献する効果的な手段のひとつとして、大きな期待が寄せられています。

## ■ ワケーション・ブレジャーとは

### ■ ワケーションとは…

Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワーク等を活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすことです。余暇主体と仕事主体の2つのパターンがあります。

### ■ 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。出張等の機会を活用し、出張先等で滞在を延長するなどして余暇を楽しむことです。

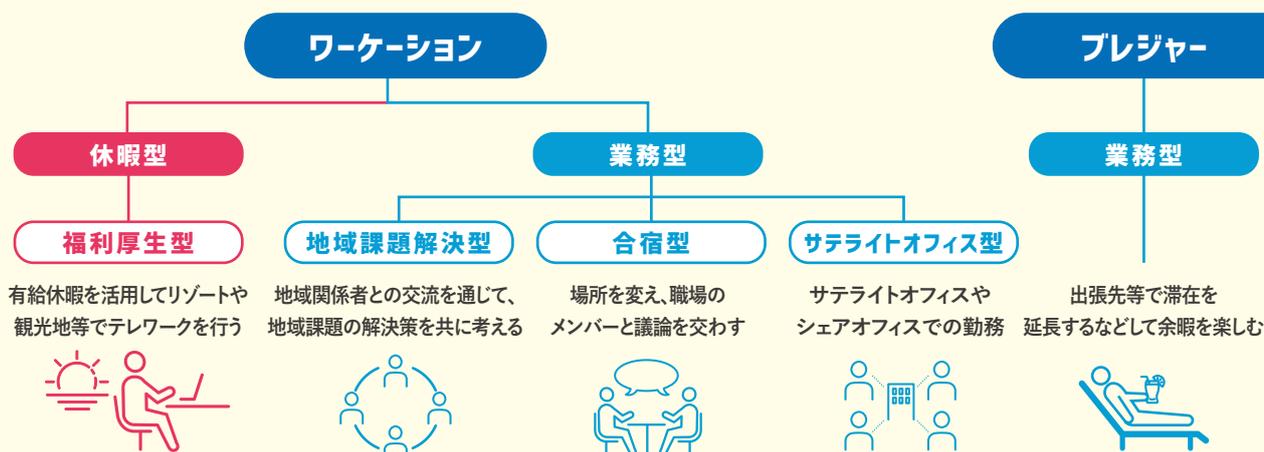
ワーケーションとブレジャーについての定義は前述のとおりとなっていますが、観光庁ではワーケーションを、休暇を主体とするか仕事を主体とするかによって、大きく「休暇型」と「業務型」のふたつに分類しています。(下図『実施形態(イメージ)』参照)

「休暇型」は、ワーケーションと聞いて多くの人がまず思い浮かべるような、リゾート地や観光地などで余暇を楽しみながらテレワークを行うスタイルです。ノマドワーカーの方達のような個人単位が基本で、あくまで休暇を目的としているため、移動や宿泊などにかかる費用はすべて個人の負担となります。また、「休暇型」は企業が有給休暇の取得促進など、福利厚生を目的に行っている場合が多く、「福利厚生型」とも呼ばれています。これは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もあります。

一方「業務型」は仕事をメインとするスタイルで、その前後などに休暇を楽しむといった形態です。企業や受入地域のニーズに合わせて更に「地域課題解決型」、「合宿型」、「サテライトオフィス型」の3つに分類され、ブレジャーも「業務型」となります。

「地域課題解決型」は、地域関係者の交流を通じて地域課題の解決策を共に考えるものです。この類型はSDGsへの取り組み

## ■ 実施形態(イメージ)



が企業に求められている昨今、特に注目され、今後、導入企業が増えることが期待されています。

「合宿型」はリゾート地など通常の業務環境とは異なるところで様々な会議、研修等を行うもので、チームビルディングや新しいアイデアの創出などに活用されています。後頁にある「推進地域の紹介」では、「合宿型」の類型を実施する企業を町外から積極的に呼び込む取り組み事例として、長野県立科町の活動が紹介されています。

「サテライトオフィス型」は通常会社が設置しているサテライトオフィスや一般的なシェアオフィスを利用してテレワークをする勤務形態です。コロナ禍で在宅ワークが増える中、仕事に集中できる環境を求めた従業員が利用する背景からも、サテライトオフィス等の数は急激に増えつつあります。和歌山県白浜町は、積極的に企業を誘致しているワーケーション推進地域として知られ、「推進地域の紹介」頁で紹介されています。

また、プレジャーは出張といったような業務目的の旅行の前後に余暇目的の旅行を組み合わせるもので、休暇先で一定の日数・時間を業務に割り当てるといったワーケーションとは、その特性において形態が異なります。

このようにワーケーションやプレジャーは実施形態も様々です。ワーケーションやプレジャーの導入を検討している企業の皆様は、様々な選択肢の中からニーズや目的に合った形態を選択し取り組むことで、経営課題の解決や、地域との持続可能な関係づくりに繋げていくことが期待できます。

## ワーケーション導入のメリット

「新たな旅のスタイル」となるワーケーションやプレジャーといった新しい働き方に取り組むことで、企業、従業員だけでなく、受入側となる地域にもその効果が想定され、まさに「三方よし」の持続可能な取り組みになると考えられています。

まず送り手となる企業側のメリットとしては、有給休暇の取得促進が挙げられます。また、多様な働き方が認められていることは企業イメージを向上させ、優秀な人材の確保や採用にも結び付く効果も予想されます。これは離職率の低下等にも繋がり、人材の流出を抑止することも期待できます。そのほかCSRやSDGsの取り組みによって企業価値が向上し、従業員エンゲージメントが高まることで新しいアイデアやビジネスといったイノベーション創出の原動力に繋がる効果や、地域との関係性構築によるBCP対策や地方創生の寄与といったメリットもあります。

次に、利用者である従業員サイドとしてのメリットですが、長期休暇が取得しやすくなる、働き方の選択肢の増加、ストレスの軽減やリフレッシュ効果、モチベーションの向上、業務効率の向上、リモートワークの促進、新たな出会いやアイデアの創出といったことが挙げられます。

働き方の選択肢が増加すれば、自立的で自由度の高い働き方を選択でき、仕事とプライベートの両立が実現可能となります。また有給休暇を取得しやすくなれば観光のハイシーズンを避けてワーケーションを行うことができ、特定の時期に旅行需要が集中するといった課題も解消し、また旅費や時間の節約にもなる

といった利点もあります。何よりも非日常の土地で仕事を行うことで心身がリフレッシュされモチベーションが向上し、充実した余暇を過ごしながらか新たなイノベーションを生み出す力が養われることが期待できます。より良いワーク&ライフスタイルを実現することは生産性向上にも繋がる可能性を秘めています。

さらに、受け手となる地域側にとっても、関係人口の拡大や企業との関係性の構築による地域の課題解決への寄与、遊休施設等の活用などのメリットとして挙げられます。研修等の受入プログラムを継続的に実施するなどして、地域課題の解決や地方創生の要素を取り込み、地域ビジネスや経済を活性化させるといった活動を通じ、新たな関係人口創出を推進することも期待できます。

観光庁が2020年にモデル事業として企業を対象に実施した、ワーケーションの効果検証(ANAグループ)では、ワーケーションが生産性・心身の健康にポジティブな効果があることが検証結果としてわかりました。滞在日数を重ねるほど集中力が高まる傾向が見られ、またアンケート調査においても集中力やモチベーションの上昇、創造性において実施前と比べて高まる傾向が見られました。

このように、ワーケーションやプレジャーが普及し定着することは、働き方改革を推進できる企業、柔軟な働き方を求める従業員、地域の活性化や地方創生を目指す地域の三方すべてにメリットをもたらす、持続可能なモデルになると考えられています。さらに、コロナ禍の状況においては分散型・長期滞在型の旅行需要の創出は感染リスク対策にも繋がることから、ワーケーションやプレジャーといった新しい働き方による「新たな旅のスタイル」に更なる期待が寄せられています。

## ワーケーションが生み出す新たな価値

ワーケーションは社会に認知されるようになってからまだ日が浅く、企業の制度として定着するのはまだこれからです。しかし、企業や従業員の成長、そして地域の活性化を促す様々な要素を含み、そこから新たな価値が生まれる可能性を秘めています。コロナ禍をきっかけに人々のライフスタイルや価値観も変容し、企業や社会のあり方も大きく変わりつつあります。この流れの中で、ワーケーションは働く「時間」だけでなく、働く「場所」の意識改革も促そうとしています。ワーケーションは今後も進化し続けるニューノーマルな時代の中で時間や場所に捉われず柔軟に対応する新しい働き方のひとつであり、実践する企業が増えていくことが期待されています。

### ワーケーション・プレジャー導入のメリット

**企業側 (送り手側)**  
仕事の質の向上、イノベーションの創出/帰属意識の向上  
人材の確保、人材流出の抑止/有給休暇の取得促進  
CSR、SDGsの取組みによる企業価値の向上  
地域との関係性構築によるBCP対策/地方創生への寄与

**従業員側 (利用者側)**  
働き方の選択肢の増加/ストレス軽減やリフレッシュ効果  
モチベーションの向上/リモートワークの促進  
長期休暇が取得しやすくなる/新たな出会いやアイデアの創出  
業務効率の向上

**行政・地域側 (受け手側)**  
平日の旅行需要の創出/交流人口および関係人口の増加  
関連事業の活性化、雇用創出/企業との関係性構築  
遊休施設等の有効活用



## 「働く人」と「企業」のワーケーションに対する考えは？

観光庁では、企業と従業員の両者を対象にワーケーションに対する意識調査を行いました。調査では、ワーケーションの認知度が約8割に達していることがわかり、類型別にみると「有給休暇を利用しリゾートや観光地の旅行中に一部の時間を利用してテレワークを行う」という休暇型ワーケーションについての認知度が約50%と高く、また「場所を変え、職場のメンバーと議論を交わす」という合宿型ワーケーションについても35%となるなど、多様なワーケーションの実施形態についての理解が高まっていることがうかがえます。

今回の調査をもとに、企業と従業員側の双方から見たワーケーションに対する考え方を解説します。

## 企業からの視点での調査

### ● 企業におけるテレワーク、リモートワークに関する制度の導入状況

テレワーク導入率については従業員規模300名以上の企業が53.3%、全体でも38.3%とテレワークの普及が企業規模に関係なく進んでいることがわかりました。さらに企業が制度を導入する際に必要とされる就業規則への記載やテレワークに関する規程、またはガイドラインの作成を済ませている企業は全体の41%、特に「ワーケーション等自宅以外の勤務に関するガイドライン」の導入率は従業員規模300名以上の企業において20%となり、会社や自宅だけではなく第三の働く場所を模索する、従業員側のニーズを汲んだとみられる動きがわかりました。

このたび、令和3年3月に厚生労働省から発出された「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(以下『テレワークガイドライン』)では、ワーケーションについて「情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類することができる」と位置付けられ、実施の指針が示されました。これまで労務管理や労災、費用負担等が不明確であるためにワーケーションの導入に二の足を踏んでいた企業にとって、労使ともに安心してワーケーションの導入に向けて取り組むベースが着実に整いつつあります。(詳しくは、P16からの「導入するためのポイント」参照)

### ● 企業のワーケーション導入の目的・期待と受入地域、施設への要望

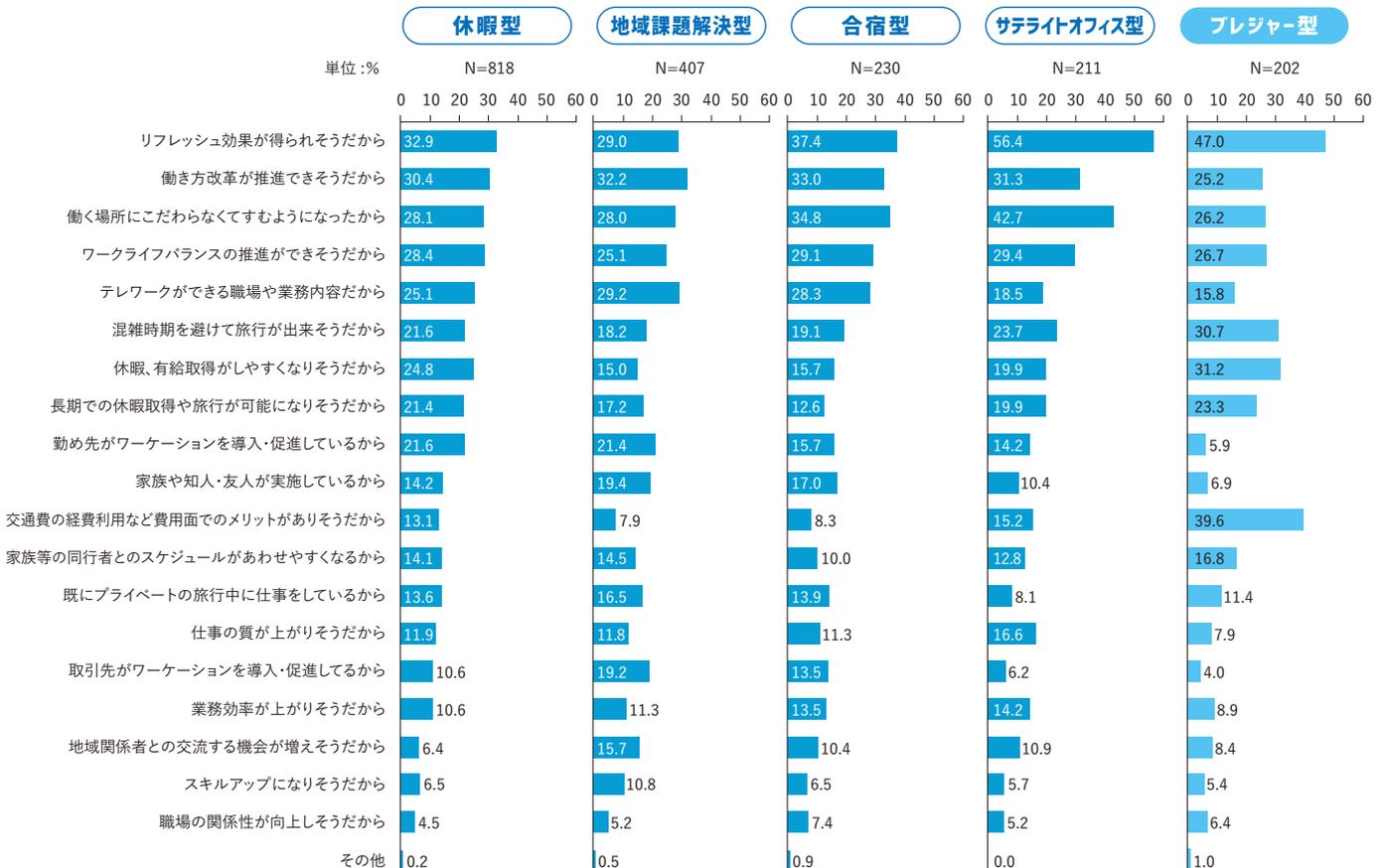
企業にとってワーケーション導入理由は、「従業員の心身のリフレッシュによる仕事の品質と効率の向上」「多様な働く環境の提供」の2つが最も大きいことがわかりました。さらに「優秀な人材の雇用確保」「優秀な新卒社員や若手社員の採用および定着率の向上」や「自

表1: 企業のワーケーションの導入の目的と期待

単位: サンプル数(%)

■ 心身のリフレッシュによる仕事の品質と効率の向上	88.9%
■ 多様な働き環境の提供	88.9%
■ 優秀な人材の雇用確保	55.6%
■ 有給休暇取得率の向上	44.4%
■ 優秀な新卒社員や若手社員の採用および定着率の向上	33.3%
■ 自己成長および会社への貢献	33.3%
■ 隙間時間(待ち時間など)を有効活用	22.2%
■ 社員同士による交流の場を創出し、社員間の関係性を深め一体感の醸成	22.2%
■ コワーキングスペース等での他企業、他業種との情報交換や人脈形成	11.1%
■ 地域関係者との交流による地域の課題の発見・解決による、地域活性化への貢献	11.1%

図1: ワケーション、プレジャーを利用したい理由



己成長および会社への貢献」を目的や期待に挙げる企業が多数みられます。福利厚生観点から従業員のリフレッシュ効果に期待する声が多い一方、さらに一歩進んだ戦略的な人材マネジメントや新規ビジネス開発、地域課題解決などといった、自社のビジネスに活かす取り組みに発展させ、ワーケーションを経営戦略の一部とする考えを持っている企業が少なくないことがこの結果を通してうかがえます。

## 従業員視点での調査

### ● 高まるワーケーションへの関心と利用したい理由

ワーケーションに対する認知や実施意向が着実に高まりつつある中で、特に20歳代のいわゆるデジタルネイティブ世代においてワーケーションへの関心が高いことがわかりました。最も興味関心が高い類型では「休暇型」が73.4%、次いで「地域課題解決型」が64.9%という結果になりました。

ワーケーションへの期待をさらに各類型別(左図1『ワーケーション、プレジャーを利用したい理由』参照)に見てみると、休暇型、業務型のどちらにおいても「リラックスできる環境」に対する期待が大きくなっていることがわかります。また業務型であっても、日常と異なる環境でリラックス、リフレッシュを求める割合が高く、地域関係者やコワーキングスペースなどその場で出会った人達との情報交換や交流に対する期待もそれぞれ10%以上あることがわかりました。地域のコミュニティとの接点づくりや偶発的な出会いなど、計画的な偶発性を求めるニーズも一定数みられ、こうした仕掛けづくりもワーケーションを推進していくうえで重要な要素になるものと考えられます。プレジャー型では費用面のメリット、混雑時期の回避、休暇の取得がしやすいといった回答が多いことが特徴的にみられます。

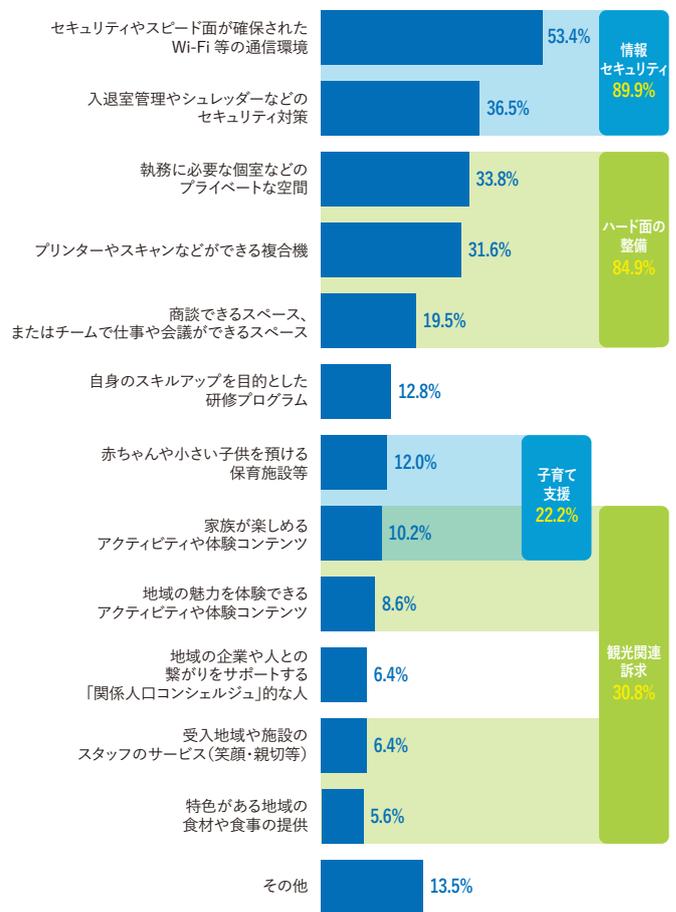
## 企業や従業員の地域や受入施設への期待と要望～「三方良し」の実現に向けて～

今回の調査で、受入側となる地域への要望や懸念に対する質問をしたところ、企業が地域に整備してほしい点として、「セキュリティやスピード面が確保されたWi-Fi等の通信環境」が53.4%で最も高く、次いでハード面の整備に対するニーズが高いことがわかりました。また、子育て支援に関する要望も多く、家族同伴でワーケーションを行いたいといった需要がうかがえます。なお観光関連に関する需要は合計で30.8%になりました。

従業員側のワーケーション実施時の受入側への懸念点については、「Wi-Fiなどのネットワーク環境が整い安全なセキュリティ環境下で快適なワークができるのか」が最も多く、これについては企業が地域に望んでいる結果と同様の声から従業員側からも寄せられていることがわかりました。

また、今回の調査で、地域課題解決型ワーケーションに若手を中心とした従業員が強い関心を持っていることがわかりました。こうした結果から、受入側の地域は企業および従業員側のニーズや懸念事項に耳を傾け、送る側となる企業や利用者の従業員側も、地域の課題やニーズを共有することで、関係人口の拡大や地域活性化への貢献、地域での副業やボランティアへの積極的な関わりなどといった、ワーケーションの役割ともいえるプラス面を拡大していくことが期待され、これが「三方良し」の実現に繋がると考えられます。

図2:「ワーケーション」導入において、受入地域や施設に整備してほしいこと



### ▶ まとめ

今回の調査で、企業や従業員側のワーケーション推進に向けた期待値が大きくなっていることがわかりました。他方、認知度に比べて実際の導入数が少ないことや、企業への制度導入に向けたソフト面での支援、また、実際に仕事を行う場所となる受入地域のハード面の環境整備の支援など、まだ解決されていない課題も多く残されています。そうした中で、ワーケーションの制度導入を時期尚早と考えていた企業にとっては、ワーケーションの多様な役割や効果が徐々に明らかになり、ボトルネックになっていた労務上の問題がテレワークガイドラインによって解消することで、導入に向けたハードルが低くなるものと思われれます。

今後、テレワークガイドラインを有効に活用しつつ、企業が従業員側のニーズとの調和を図りながらワーケーション導入に向けて取り組むことで自律的な働き方が推進され、さらに受入地域と連携することで新たな価値の創出が生み出されることなどから、企業と地域との継続的な関係性が構築され、まさに「三方良し」の考えに繋がっていくことが期待されています。

### 調査概要

#### ● 「新たな旅のスタイル」に関する従業員向けアンケート調査

- ・ 調査時期: 2020年12月25日～2021年1月5日
- ・ 調査対象: 20-59歳の会社員
- ・ スクリーニング調査: 17,426サンプル
- ・ サンプル本調査: 2,000サンプル
- ・ 調査方法: インターネット調査

#### ● 「新たな旅のスタイル」に関する企業向けアンケート調査

- ・ 調査時期: 2020年12月22日～2021年1月21日
- ・ 調査対象: 従業員数10名以上企業
- ・ 調査方法: 調査票発送によるアンケート調査 無作為抽出 3,500社(回収サンプル268/有効サンプル266)



# 日本航空株式会社

- 創業:1951年 ● 従業員数:13,869名(2020年3月現在)
- 本社所在地:東京都品川区
- 事業内容:定期航空運送業、不定期航空運送業、航空機使用事業など
- 2017年に有給休暇の取得率向上を目的として、ワーケーションを導入



### Q ワーケーションの導入時期・理由は？

#### 有給休暇取得率の向上を目指し、導入を決定しました

日本航空株式会社(以下JAL)では、2015年から働き方改革に取り組んできたのですが、その中で有給休暇の取得率のアンバランスが課題となっていました。現場部門はシフトによる管理ができるため、有給休暇取得が進めやすかったのですが、デスクワークなどの間接部門社員の取得率がどうしても低いままとなっていました。そこでその対策のひとつとして、2017年より休暇利用中に仕事を行うテレワークを可とする「休暇型」のワーケーションを導入しました。これによって、「長く休暇を取ると、その後の業務に対する不安やストレスがある」、「なかなか長めの休暇が取得しづらい」といった、長期休暇を取ることによる抵抗感や、復帰後の業務量が増えることへの不安を軽減することができ、結果として間接部門社員の有給休暇取得率を向上させることができました。「帰省先でテレワークができれば……」などの社員の声の後押しにもなっています。

このように、私どもの場合、有給休暇を活用してリゾートや観光地等でテレワークを行う福利厚生型のワーケーションスタイルが中心であり、あくまでも休暇目的の位置付けですので、移動費や宿泊費などの費用は社員自身が負担することになっています。労務管理においては、以前から実施していたテレワーク規定を軸に、業務の時間より休暇の時間を多くするなどの工夫をしました。

テレワークを希望する社員は、事前に休暇取得を申請し、当日の就業場所の報告を上司にすることを義務とし、ワーケーション実施日は始業時間を上司に報告します。さらに実施後は勤怠管理システムに登録すると共に、業務の進捗状況もしっかり共有するようにしています。

ワーケーション実施者に行ったアンケート調査などでも、モチベーションが上がった、などのポジティブな回答が得られています。



### Q 今後の取り組み予定について

#### 働き方、休み方を自律的にマネジメントできる人財を育成

JALでワーケーションを利用できるのは主に間接部門の社員ですが、その数は約2,000人のほります。導入時の2017年度の利用者は11人でしたが、2020年度は延べ人数で約400人以上となり、2割以上がワーケーションを利用していることとなります。

個人でワーケーションを活用することはできますが、はじめの一步を踏み出せるような活動や周知が盛んで、例えば和歌山県白浜で行われた遠隔地でのテレワーク体験、地域関係者との交流、熊野古道・道普請体験(道を補修する体験)といったワーケーショントライアルツアーなどを社内報や社内イントラネットで周知を図った結果、2018年7月の開設から約4ヶ月で約1,800件のアクセスを得ることとなりました。また、ワーケーションの形態も多様化しつつあり、滞在先で集中討議する「合宿型ワーケーション」を徳島県神山町や宮城県鳴子温泉、福岡県福岡市、富山県朝日町などで行い、北海道ではビール醸造体験、愛媛県では農業体験など、ワーケーションとアクティビティを融合し、地域で感性を養い、自己成長へ繋げる取り組みも行っています。

社会全体ですますますテレワークが進むなか、JALではより進捗管理ができるプロジェクトマネジメントのスキルの重要性も意識し、先進的なワーケーションもきっかけとしてNew Normalな働き方となる取り組みにも繋げていこうと考えています。



#### インタビューにお答えいただいたのは:人財本部 人財戦略部 厚生企画・労務グループ 東原 祥匡さん

テレワークやワーケーションという、新しい概念にもとづく働き方、そしてそれに伴う企業運営のあり方は、当社が進めるダイバーシティ戦略にも合致するものと認識しています。2019年5月には出張時に休暇を付けたプレジャー制度も導入しました(2019年5月から開始し年度合計で総数実績は約170件になります)。このように、JALでは時間と場所に捉われない、柔軟性のある働き方を推進し、日本全体のワークスタイル変革に繋がるような取り組みを続けていきます。

## 02 導入企業の紹介

# ユニリーバ・ジャパン

- 創業：1964年 ● 従業員数：500名（2020年）
- 本社所在地：東京都目黒区
- 事業内容：パーソナルケア、ホームケア、食品の製造販売
- 地域に根差した新しいイノベーションやビジネスモデルの創出に繋がる



### Q ワークーションの導入時期・理由は？

#### 早くから働く場所や時間を自由に選べる「WAA」を導入

ユニリーバ・ジャパン（以下ユニリーバ）では、2016年7月に働く場所や時間を社員が自由に選べる新しい働き方「WAA（ワー）」（Work from Anywhere and Anytime）を導入しました。これにより、上司に申請して業務上の支障がなければ、理由を問わず会社以外の場所で仕事ができるようになっています。

平日5時から22時の間なら、勤務時間や休憩時間は自由。1日の労働時間は決めずに、1ヶ月の所定労働時間を設け、労働時間が足りない月があれば翌月に調整して所定労働時間を満たすといったやり方で進めています。工場のオペレーター業務を除く全社員が対象です。

「WAA」がスタートして5年が経とうとする現在、実施率はほぼ100%となっています。「WAA」はすでにユニリーバでは欠かすことのできない仕組みとなり、企業のスピリットを象徴する働き方として浸透しています。アンケートでも「自分で使っていく時間を主体的に選択できるようになったことが大きい。人生が変わった。」「余計なストレスが軽減し、より仕事への意欲が増した」など、高評価を得ています。

働く場所や時間の選択肢を広げたことで、社員は会社に信頼されていると感じるようになっていくようですし、会社に対する愛着心や貢献意欲、仕事へのモチベーション向上にも繋がっているようです。「WAA」によって働き方を自由に選択できるからこそ、自分で決めて行動し、成果を出すという意識を醸成することが大切です。



### Q 利用促進、制度の浸透について

#### 働く場所の選択肢がさらに広がり、地域に根ざした取り組みへ

「WAA」の働き方が地域活性や地方創生と親和性が高いことにも着目し、2019年7月にユニリーバ式のワークーション「地域 de WAA」を導入しました。以前から「WAA」を使って旅行や帰省のついでにワークーションをすることは可能でしたが、会社として8つの自治体と連携し、枠組みを作って推進しています（2021年2月現在）。

「地域 de WAA」では、提携自治体にある施設を「コWAAキングスペース」（コワーキングスペース）として社員が無料で利用できます。また、業務外の時間を使って、地域のイベントやアクティビティに参加することもできます。その際、自治体の指定する地域課題の解決に貢献する活動を行うと、提携する宿泊施設の宿泊費が無料または割引となります。地域での活動は基本的には業務外ですが、会社として保険費用を負担し、加入を義務付けています。

2020年3月からはコロナ下で一旦休止していますが、それまでに色々な部署の社員が地域に赴き、小学校で「ものが作られること」についての出前授業をしたり、市役所の職員の方々向けにコミュニケーション研修をしたりと、それぞれ知識や知恵、労働力を活かして地域貢献をしてきました。その一方で、様々な自治体と連携し、地域の枠を越えて人材交流を図ることで、ユニリーバにも多くのメリットがもたらされています。新しいビジネスに繋がるアイデアが生まれることもありますし、何よりも、参加した社員が普段はなかなかできない体験や交流をすることで、人としても大きく成長すると感じています。



#### インタビューにお答えいただいたのは：ヒューマンリソース 島田 由香さん



ユニリーバのワークーション活動は、本当に全国的なものになってきました。現在、連携しているのは、北海道下川町、宮城県女川町、山形県酒田市、福井県高浜町、静岡県掛川市、和歌山県白浜町、山口県長門市、宮崎県新富町ですが、他にも一緒にやっていきたいといってくる地域が増えてきています。地域との交流をきっかけに、地域限定の商品を開発・販売して売り上げ増となった例もあり、このような各地域との連携は企業においてビジネス面でも大きなメリットになりますね。

## 02 導入企業の紹介

# 株式会社野村総合研究所(NRI)

- 創業:1965年 ● 従業員数:6,353名(2020年3月現在)
- 本社所在地:東京都千代田区
- 事業内容:コンサルティング、金融ITソリューション、産業ITソリューション、IT基盤サービス
- ワークーションは通称「三好キャンプ」と呼ばれ、1ヶ月間の中期滞在型キャンプを年に3回実施



### Q ワークーション導入の時期やきっかけ、理由は？

#### 三好キャンプから始まったワークーション

ワークーションへの取り組みは2017年から始まり、徳島県三好市にある古民家で、平日は通常の業務を行い、週末は休暇を取る仕組みで、1ヶ月間を前後2週間で区切り、延べ15~16人が参加するキャンプを年3回実施しています。通称“三好キャンプ”と呼ばれています。目的のひとつは社員の業務的なモチベーションを維持するための解決策で、もうひとつは働く環境を変えることによって社員に気付きや発見があり、イノベーションが生まれることへの期待です。三好市を選んだのは、市役所に出向していた当社の社員がコーディネーターとなってくれたおかげであり、これによって地元の人とスムーズに人間関係を作ることもできました。そういう都会と地方の両方を知る人が橋渡しをしてくれるのはとても重要だと思いました。隠れたキーマンですね。



### Q 導入後に社員に変化、効果はありましたか？

#### これからは多様性を求められる時代、会社の中だけにいたらイノベーションは起きない

体験した社員の成長ぶりが成果となっています。考え方も変わり、地方に対する課題に対して視野が広がったとか、時間の使い方を考え直そうと思ったとか、また地域での活動に対して地元の人から直接感謝の言葉をかけられたことに感動し、自分が役立てたことに喜ぶなど、会社にいると気付かなかったという感想が多いようです。これからはもうDXの時代で、そういった日頃の生活の中からの気付きがサービスになっていくわけですから、もっと課題を見つけていくような考え方に変えなければいけないですね。それにはやはり会社の中だけではなく、外に出て修業する必要があるのだと思います。

### Q 地域での活動に対し、自治体から良かったといわれる点はありますか？

#### 自分達の存在や活動が地域に刺激を与える、地域の人達に会いに行くことを価値として捉える

自分達が行ったことで凄く刺激を受けたと地域の皆さんによくいわれます。三好市の高校で出張授業をやったことがあって、市役所の方々が見学に来ていたんですが、その後、今度は市役所の方達自身が自分達で企画して高校で授業を始めました。自分達の活動が、地域にそういうきっかけを作り、刺激を与えることができたかなと。また、三好市は県外からの移住者が多く、地方で頑張っている方々と話すと、反対に自分達も刺激を受けるのです。地域に自分達と交流できるような人達がいると、また行きたいと思うようになりますね。



### Q もっと地域とこういうことをやってみたいなど、何か考えていることはありますか？

#### 自社の社員の人材育成を兼ねながら、地域の方の人材育成にも繋がる試みを！

当社の人材開発部で三好市を使った人材教育を立ち上げようという企画が昨年からは出ています。地元の方にヒアリングしながら現地の課題を見つけ、その解決策を考えていこうというもので、現地に行って10人ぐらいが2つか3つのグループに分かれてやるときに、地元の市役所や商工会議所の若手の方々にも入ってもらい同じような研修を受けてもらう。テレワークの活用により長期滞在も可能になることで、地域課題を解決すると同時に地域の方の人材教育にも協力する、そういったより地域密着型の取り組みをやろうという話しを進めているところです。



#### インタビューにお答えいただいたのは：テックセンターサービス本部 業務管理室 福元 修さん

“サテライトオフィスの魅力は、オフィスの外にある”と感じています。ワークーションで宿泊先とサテライトオフィスの間をただ往復し仕事してくるだけでは、東京で働いているのと何ら変わらないと思います。オフィスの外に出て環境に触れるとか人に触れるっていうところにこの魅力がいっぱいあるわけで、そこをやらないと意味ないですね。

## 02 導入企業の紹介

# 日本マイクロソフト株式会社

- 創業:1986年 ● 従業員数:2,485名(2020年7月現在)
- 本社所在地:東京都港区
- 事業内容:ソフトウェアおよびクラウドサービス、デバイスの営業・マーケティング
- ルールはいつでもどこでも誰とでもコラボレーション



### Q ワークेशन導入について

**“日常”と“特別”という関係性やルールを全てクリアにし、いつでもどこでも活躍できる制度設計の中で仕事ができるように**

ワークेशनという制度はなく、もっと言うと在宅勤務制度もありません。そもそも制度設計自体いろんなチョイスができるようになっていきます。マイクロソフトにはもはや日常と特別という関係性がないのだと理解いただくほうがわかりやすいと思います。昔は品川本社に行くことを前提に、家で働くことを特別なものとして切り出すように制度設計していましたが、いろんなことを経て今は日常と特別をひとつのルールに収め、いつでもどこでも活躍できるという制度設計の中で仕事ができるようにしました。



### Q 利用促進、制度の浸透について

**経営者と従業員と人事管理がトリプルWinの関係性で、“いつでもどこでも誰とでもコラボレーション”が広がっていった**

当社では色々な場所で働く、色々な人とコラボレーションするということを求め、いつでもどこでも誰とでもという制度設計の中で仕事ができます。これだけ浸透し続けているのは経営者と従業員と人事管理、この3つがトリプルWinの関係だから。社内にはそもそも働き方改革をやっている意識はなく、競争が激しく生き残りづらい業界でどうすれば生き残れるかという経営者が普通に考える経営課題があり、それを最終的にコラボレーション的なマネジメントにするという選択をしました。一人ひとりのプロフェッショナリズムを磨くよりも、むしろ3人寄せれば文殊の知恵のように組織マネジメントを行い、どうやって効率的に効果的に継続的にスピーディにやろうかと考えていたら、出口戦略として“いつでもどこでも誰とでもコラボレーション”が実態としても制度としても広がっていったという感じです。その結果企業競争力が高まり、厳しい業界で生き残っています。

### Q 今後の取り組み予定について

**様々な選択肢と多様性の中で、効率性や効果や働きやすさを優先しながら、様々な選択をしていきたい**

当社はテレワークの推進企業として何度も取材を受けていますが、実態はだいぶかけ離れています。テレワークというのは在宅、モバイル、サテライトといい、これは現場に行かない、会社に来ないというソリューションですが、私達は必要があれば現場にも会社にも行くべきと考えます。ただし、それ一辺倒というわけではなく、選択肢と多様性の中で効率性や効果や働きやすさを優先しながら、様々な選択をすることを重視しています。一方、管理者・マネジメント側からみると、従業員のコラボレーションをベースにするので組織マネジメント自体は非常に難しいです。まだまだ様々な課題はありますが、これからもチャレンジし続けます。



### インタビューにお答えいただいたのは:テクノロジーセンター 小柳津 篤さん

いつも日本の企業にいてるんですが、皆さんこれだけ便利な機器を持っていて、日本中ホットスポットでネットワークが繋がっていて、既に意見交換も情報共有も自分の持っているものでやっているんですよ。実態は進んでいる。実態があるのに制度やポリシーを決めようとしていないこと自体、大いなる組織マネジメントのサボタージュだと思っています。あらゆるものに対して、選択的で多様な考えとか、考え方の創発みたいなのところにもっとポテンシャルを感じ、多様な考え方やプライオリティを組織として取り込めないと、新しい時代とか変化に対応する組織の能力で維持できないし伸ばせない。変化する時代に生き残れないと思います。

## 02 導入企業の紹介

# 株式会社セールスフォース・ドットコム

- 創業:2000年 ● 従業員数:—(非公開)
- 本社所在地:東京都千代田区
- 事業内容:クラウドアプリケーションおよびクラウドプラットフォームの提供

2015年に総務省の地域実証事業に参画し、南紀白浜にサテライトオフィスを開設。世界中のセールスフォース・ドットコムで取り組む「1-1-1(ワンワンワン)モデル」と呼ばれる社会貢献活動を白浜においても行っていく。



### Q 導入を検討している企業へのアドバイスは？

#### 時間ではなく成果で仕事を進めていく制度設計ができるかどうか

会社によって状況も違うので一概に同じやり方は通用しないという前提ですが、今まさにジョブ型への転換がされると思っているので、何をもちて仕事の成果を評価するかという人事評価制度が課題になりますね。時間ではなくて成果でしっかりと仕事を進めていくという制度設計ができれば、場所や時間というのは厳しく管理する必要はないと思います。企業と社員のエンゲージメントや強い絆、そういったところに企業は注力し、社員としっかりコミュニケーションを取り相互理解が進んで信頼関係ができると、リモートであっても対面であっても仕事の進み方はスムーズになってきます。さらに働く社員がどんどん自発的になり、自らイノベーションを起こそうと変わるので、そういった会社と社員のエンゲージメント、その辺をしっかりと実現できるのがワーケーションだったり地方でのテレワークのポイントだったりすると思います。そういった観点を克服するという点でワーケーションを利用するといいいのかなと思います。

インタビューにお答えいただいたのは：  
セールスティブロップメント本部 営業戦略室  
宮野 陸生さん



白浜オフィスの生産性が上がった理由は色々あるのですが、多分自分の働く意義を見つめ直した結果だと感じています。仕事とプライベートがうまく絡み合っている状態を私はワークライフインテグレーションと呼び、この言葉をよく使わせてもらうのですが、ワーケーションやテレワークは地域との向き合い方、会社の仕事への向き合い方、家族との向き合い方を見つめ直す良いチャンスだと思います。

# サイボウズ株式会社

- 創業:1997年 ● 従業員数:647名(2020年12月末)
- 本社所在地:東京都中央区
- 事業内容:グループウェアの開発、販売、運用/チームワーク強化メソッドの開発、販売、提供

働き方の選択は、最初は時間帯から始まり、今はそこから好きな場所、好きな時間でフレキシブルに選べるようになっていく。そもそもワーケーションという意識もなく、働き方の概念は社会のもっと先に行っている。



### Q 導入のきっかけ、実際に導入して御社にプラスをもたらした点は？

#### 働き方改革は中小企業や地方企業こそチャンス

働き方をフレキシブルにする取り組みについては、最初は働く時間帯の選択からスタートしました。ところが、社員全員が在宅勤務を余儀なくされた東日本大震災の後に、決算発表をしたのですが、思い切って在宅での発表にチャレンジしてみたところ、うまくいってしまいました。この経験からリモートワークは有事の際のバックアッププランとして物凄く有効だということがわかり、その後働く時間に加え、働く場所もフレキシブルにするという仕組みづくりを積極的に開始しました。今のコロナ禍はまさにその時の自分達と同じ状況。働き方改革といわれても変える理由がなく中々変わらない大企業に比べ、比較的簡単に変わることが可能な中小企業や地方企業こそ、大企業の先に行くチャンスだと思います。また、働き方をフレキシブルにすることで、採用の幅もとても広がりました。特に中途の採用は物凄く増強され、多様なバックグラウンドを持つ人達を採用できるようになりましたね。中途の方はワークライフバランスの大切さを感じているからかもしれません。

インタビューにお答えいただいたのは：  
取締役副社長 山田 理さん



一昨年、幸せ度ランキングトップの北欧に行ってきました。なぜそんなに幸せなのかと思って、でも実際は日本の地方とそれほど変わらないと思いました。違いは日本の地方に仕事、会社、つまりビジネスが少ないことだと感じました。地方でバーチャルやサテライトでビジネス展開する企業が増えれば、自然がたくさんある豊かな地方で働くことができる人が増え、みんなの幸福度も上がるのではないかと。キーは地方にあると思うのです。

## 02 導入企業の紹介

# ランサーズ株式会社

- 創業:2008年 ● 従業員数:168名(2020年12月現在)
- 本社所在地:東京都渋谷区
- 事業内容:フリーランス・タレント・プラットフォーム事業

以前から働く場所に制限を設けておらず、  
会社で決めているルールに則ればワーケーションも可能な環境である。  
「時間と場所にとられない働き方」を実践している社員が数多くいる。



### Q 導入を検討している企業へのアドバイスは？

#### まずは実証実験的に小さくはじめてみる

会社全体で一気に動かすというのは大きな会社になればなるほど難しくなると思います。多くの会社は「事業の生産性ってどうなるの?」とか「これって売り上げに寄与するの?」とか「何か起きたときに労務管理ってどうするの?」などと一歩踏み出せない理由付けがいっぱい出てきてしまう。でもそれは一気にやろうとしているからだだと思います。まずは小さく始め、一部の人達だけ、一部の部署だけ、一部のチームだけというのを、ほかの社内の人達の不公平感がないように「実証実験です」という建付けで取り組み、失敗したら引込めればいいというサイズでやってみたらどうでしょう。中には、本当にそこで働いている皆さんの体質的に毎日同じ時間、同じ場所に集まってやったほうがいいという会社ももちろんあると思いますが、全員が全員やるのではなく、一気にやろうとせず一部から始めてみましょう、みたいなのがいいのだと思います。

インタビューにお答えいただいたのは：  
ランサーズ戦略推進室 榎岸 泰之さん



私の部署には世界一周旅行しながら働く社員も。新しい企画や新規事業とか、新しく何かをする時って、社内にもって考えていても出てこないんですね。アイデアって新しい場所に行くと外の刺激を受けることでヒントを得たり、新しい繋がりから協力してくれる人が見つかったりといったことで出てくる。新しい何かをスピーディーに発掘し、常に新しいことに取り組み続けなければ、企業は生き残れないと思っています。

# 株式会社LIFULL

- 創業:1997年 ● 従業員数:1,469名(2020年9月現在)
- 本社所在地:東京都千代田区
- 事業内容:不動産情報サービス事業

Living Anywhere Commonsは宿泊機能が備わった多拠点コワーキング施設。  
地域在住のコミュニティーマネージャーを通じた企画や交流が特徴で  
現在全国13拠点にて展開。  
場所に縛られない自由な働き方、暮らし方(Living Anywhere)の実現を目指す。



### Q 実際に導入して、御社にプラスをもたらした点は何ですか？

#### 働き方の自由は、採用力を何で担保するかという企業の選択

働き方の部分で働く“場”が多様化するのとは必然的な流れだと思うのですよね。現在、コロナ禍で在宅勤務が多い中、今後、働き方の流れはさらに自由な働き方を提供する企業と、それをやめて出社しましょう、集まりましょうという従来型に戻る企業とで、二極化していくと予想しています。ただその中で、若い世代や就職を考える学生はどちらを求めているかという点で確実に自由な方を選んでくると考えています。東京のど真ん中にオフィスがあることに若い世代はそれほどメリットと感せず、むしろリモートワークで自分の自由な場所で働けるよ、自分らしくできるよという方が彼らに響いているように感じます。自分らしく働けて生きていけると思うので、ライフールさんに関わりたくてという就活の学生が最近増えてきました。なので最終的には採用に響いてくるかなと思っています。働き方を自由にするには、採用力を何で担保するかという企業の選択なのではないでしょうか。

インタビューにお答えいただいたのは：  
地方創生推進部 小池 克典さん



この10年どういう働き方をさせたいか、自社はどういう働き方を強いていきたいのか、多分ここでトップだったり人事だったりワーケーションの必要性を感じた企業が動いていますね。ワーケーションというのは簡単にいうと働き方の実証実験と僕は呼んでいます。いきなりリモートで自由な場所でやっていよとなると当然リスクになりますので、そういう部分ではワーケーションは機会としては凄く適切なのだらうと思います。

## 02 導入企業の紹介

# 株式会社内田洋行

- 創業:1910年 ● 従業員数:3,184名(2020年7月現在)
- 本社所在地:東京都中央区
- 事業内容:公共関連事業、オフィス関連事業、情報関連事業

「熱中小学校」という学校の跡地を活用した地方創生の取り組みを始めて5年目。基本的にメジャーではない町を選び、地方のための人材育成、農業のIT化など町ごとのテーマを決め、必要な人材を町で募ったり、都市部からの移住を促進したりといった地方創生を目指す。



### Q 宮城県丸森町でワーケーションをされた経緯を教えてください ワーケーションの実証実験で心身ともにプラス効果の結果が

「熱中小学校」の活動のひとつとして、宮城県丸森町で一昨年の台風被害の復興再生に重点をおいて地方創生に取り組んでいます。その丸森町で来春、ワーケーションの施設を作ろうというプランがあり、事前にワーケーションの実証実験をするというお誘いで9月に参加しました。森林療法を実践して、チームビルディングという形で時間有休など取り入れた働き方を1週間やり、「ヘルスケア」エビデンスやアンケートを実施し、社内的なところでは、自社製品を使って効果検証も行いました。効果として大きかったのは、地域の理解や貢献、そしてリフレッシュというところもありますが、一番は社員同士のコミュニケーションが高まったことです。ワーケーションは地方に行き仕事とひとりでやるイメージがあると思うのですが、チームビルディングも目的のひとつで効果があると思います。今後も丸森町でリモートワークをやるプログラムを考えていて、前回の反省と経験を活かしていきたいです。

インタビューにお答えいただいたのは：  
ネットワークビジネス推進統括部  
村田 善基さん



ワーケーションのパッケージツアーみたいなものがあればよいと思います。地域には短時間で体験できるアクティビティや観光名所などもあると思うのですが、土日をうまく活用して体験し、その地域を知った上で月曜日から仕事に入ると、より地域を理解できると思います。そういった便利なパッケージツアーやお得な割引ツアーもあればいいですね。そういう参加者が東京に戻って、地域の話をするれば地域の宣伝効果にもなるし、また行こうという理由にも繋がるかと思っています。

# 株式会社日本能率協会 マネジメントセンター(JMAM)

- 創業:1991年 ● 従業員数:537名(2020年6月現在)
- 本社所在地:東京都中央区
- 事業内容:人材育成支援事業、手帳・カレンダー事業、出版事業



今回のワーケーションに取り組む企業インタビューの中で、企業と地域を繋ぐ役割の重要性についての回答が目立ちました。ここではこれまで紹介してきた事例とは異なり、そうした企業と地域を繋ぐ役割を事業として展開するJMAMのワーケーションへの取り組みについて紹介します。

### Q ワーケーションに取り組む概要や活動を教えてください 働き方改革と地方創生の両面から“人々の成長”を支援する

私達は、企業と地域を繋ぎ、その地域ならではの体験を学びのプログラムに組み立てる「ラーニングワーケーション」に取り組んでいます。地方創生、働き方改革、DXなど、現在の日本には誰もが経験したことのない困難な課題が山積しています。この難題に立ち向かうことができる人材の育成に役立ちたい、という思いがありました。

2018年、和歌山県のワーケーションの取り組みを契機に、現地で幾度もの試行を行いました。ローカルベンチャーと企業人材がタッグを組み、地域課題を解決する「ことらぼ」や、家族で参加する「親子ワーケーション」など、新しい働き方・学び方・休み方の広がりを実感しました。現在、都市と各地域を往来する越境学習、「here there(ヒアゼア)」ははじめ3シリーズの開発を、自治体や地域の実践家の方々と取り組んでいます。

インタビューにお答えいただいたのは：

パーソナル・ラーニング事業本部  
西山 朋樹さん



一昨年に和歌山の「親子ワーケーション」に参加しました。グランピングテントでは予想以上に仕事ははかどり、夜は家族でBBQするなど、とても良い思い出になりました。

新事業開発部 川村 泰樹さん

地域は、会議室やデジタルではできない“リアルな学びの場”です。これからも、地域人材と企業人材の双方が成長する「ラーニングワーケーション」を広げていきたいと思っています。



# 参加者同士、地域と繋がるワーケーションを目指して

## ●和歌山県白浜町

### DATA

- 人口：21,028人(2020年1月)
- 概要：和歌山県白浜町は和歌山県の南岸にある一大リゾート地で、温泉と白砂のビーチで知られる。温泉や白良浜に加え、アドベンチャーワールドや千畳敷など、観光資源に恵まれ多くの観光客が訪問する。

### Q 白浜町がワーケーションで有名になった理由は？

白浜町がワーケーションを推進するようになった背景として、和歌山県がIT企業の誘致を積極的に行っていたことが関係します。もともと白浜町は年間300万人以上が訪れる観光地なのですが、町内は耐災害ネットワークの実証実験を行っている関係からフリーWi-Fiを無料開放しているなど、通信環境面でも先進地となっています。そして、なにより県内唯一の空港があり、羽田空港と南紀白浜空港は約60分の空路、そこから車で5分もあれば町の中心部に行けるという東京からアクセスの良さがあり、そこも進出企業にとって大きな魅力のようです。このような背景もあり、白浜町では積極的にワーケーションを推進しており、また、結果として多くの企業にご利用いただいています。



### Q IT企業のサテライトオフィスが中心ということはいまだにあまり地域の方と交流はないのでしょうか？

そんなことはなく、ワーケーション利用者と地域の方は色々和交流をしています。例えば、ある銀行の方々は、ワーケーションとして研修合宿を白浜町で開催してくれているのですが、その最終日には、地元の農家さんと交流しながら農業を手伝う「農業ボランティア」を実施しています。最初はどのように受け入れるか、何を願うのかなど農家さんが迷うこともありましたが、銀行にとっては、大切なミーティング合宿の最中に多くの時間をボランティアにかけられるのかなど、私も不安も感じたのですが、年間を通して実施いただいています。最終的には受入側の農家さんも銀行の皆さんが来ないと困るとおっしゃるなど、とても良い関係が作れています。このような企業・利用者と地域が密着して交流することや、お互いが役に立つという構図は、とても良いワーケーションのモデルとなると確信しています。



### Q 白浜町がワーケーションを推進する上で今後挑戦したいことは？

これから伸ばしたいことは、参加している企業同士の連携が少ないので、そこを深めていくことです。白浜町のITオフィスはお陰様で2020年に第3オフィスを開設するまでに至ったのですが、企業、利用者の連携をより深めてもらえればと思います。つまり、「閉じたワーケーション」ではなく、利用者、参加企業同士も繋がる地域コミュニティ創出に向けた「開けたワーケーション」を目指したいです。また、その結果として地域とも、より深く繋がっていただくことを期待しています。

### ワーケーションの導入を考えている企業へのメッセージ

ワーケーションでお越しの企業の皆様には、単に「ゲスト」ではなく「パートナー」になっていただき、関係人口として地域ならではの環境や体験を通じて地域活性化にご協力いただくことで、持続可能な関係性を構築できれば嬉しいです。各社さんの目的に応じたプランに対応しますので、お気軽にお問合せください。

お問合せ先▼



インタビューに  
答えてくれた人

和歌山県  
企画部情報政策課長  
桐明 祐治さん

# 開発合宿というワーケーションを確立

## ●長野県立科町

### DATA

- 人口:7,203 人(2019年10月)
- 概要:立科町は長野県の東部北佐久郡の西端に位置する町。稲作を中心としてりんご・高原野菜・畜産などの農業が盛ん。また、女神湖・白樺湖・蓼科牧場を有する一大リゾート地で四季折々の自然の恵みを満喫することができる。

### Q ワーケーションを取り組み始めた経緯は？

人口が少ない立科町では地元で雇用を生み出すことが課題でした。そこで、2016年頃からテレワーク推進事業を始めました。テレワークであれば、どこにいても、都市部の仕事ができると考えたからです。私たちは「社会福祉型テレワーク」といって、多様な人達、例えば子育て世代など、色々な人が町のあらゆる場所でインターネットを使って仕事ができ、社会そのものに関わるような町にしようというビジョンを作りました。

社会福祉型テレワークは企業進出型テレワークと雇用創出型テレワークの2つから成り立ちます。企業進出型で企業や仕事を呼び込み、雇用創出型で地域の人材を提供し、双方にメリットがあるようにしました。その一環として、町外からワーケーションを実施する企業を呼び込む「立科ワークトリップ」という取り組みを始めました。

### 立科町が推進する社会福祉型テレワーク

多様な人達(子育て世代・障がい者・高齢者・介護者・ニート・ひきこもり等)が町のあらゆる場所でICTを活用して仕事を通じた社会参加を果たしている町へ



### Q 立科町が推進するワーケーション「立科ワークトリップ」はどのようなものでしょうか？

立科ワークトリップでは、「開発合宿」や「ハッカソン」という形式に特化しています。開発合宿やハッカソンとは、エンジニアの方が職場を離れてリゾート地などで宿泊しながら集中的に開発するものです。他の地域でもやっていますが、立科町では立科ワークトリップとうたっています。

### Q 企業を受け入れる際に力を入れていることはどのようなことでしょうか？

立科ワークトリップの特徴は、観光協会にいるコーディネーターが丁寧に企業の要望を聞いて様々な提案ができることです。ワーケーションを実施したい企業のニーズは十社十様です。このような異なるニーズに丁寧に応えられることが重要です。また、ワーケーションを受け入れる宿泊施設も全て協力的な宿に参画してもらっています。町としても、ワーケーション実施に必要な機材を各宿に貸し出しているの、どの宿を選んでも開発合宿やハッカソンが可能なのも特徴のひとつです。また、立科ワークトリップでは、企業に対して、仕事の成果が出せるワーケーションということを訴求ポイントにしています。実際、参加者からは1泊2日のワーケーションだったにも関わらず、普段よりも2、3週間仕事が進んだ気がしたという嬉しい言葉をもらいました。

### ワーケーションの導入を考えている企業へのメッセージ

ワーケーションを検討している企業も色々と模索しているかと思います。私達は、「仕事の成果に繋がるワーケーション」を合言葉に受入環境を整備しています。企業対応ができる地域コーディネーターもいますので、気軽にお問合せください。

お問合せ先



インクビューに  
答えてくれた人

立科町  
企画課企画振興係  
上前 知洋 さん

# 導入するためのポイント

監修：山梨大学大学院教授 田中 敦 / 特定社会保険労務士 片岡正美



## ■ 新たなテレワークガイドラインについて

ワーケーションは新しい働き方・休み方です。このたび、令和3年3月に厚生労働省から「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」(以下「テレワークガイドライン」という。)が発出され<sup>(※)</sup>、ワーケーションもテレワークの一形態として位置付けられました。テレワークガイドラインの内容と、実際に企業でワーケーション制度を導入する場合のポイントをご紹介します。

※「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定したもの

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(厚生労働省)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)



### 1 テレワークガイドラインの趣旨

テレワークガイドラインでは、テレワークには「労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリット」があり、また「使用者にとっても、業務効率化による生産性の向上にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保」等のメリットがあると、「テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの『新たな日常』、『新しい生活様式』に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要」と記されています。そして「本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたもので」「本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される」とされています。

### 2 テレワークガイドラインにおけるワーケーションの位置付け

#### 【2 テレワークの形態】

「テレワーク等を活用し、普段のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う、いわゆる『ワーケーション』についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類することができる」(テレワークガイドラインP2)

と明示されました。これにより、ワーケーションについても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合にはテレワークガイドラインに則って行われることが望ましいことが明らかになりました。

#### 【5-(2) 就業規則の整備】

「テレワークを行う場所について、労働者が専らモバイル勤務をする場合やいわゆる『ワーケーション』の場合など、労働者の都合に合わせて柔軟に選択することができる場合には、使用者の許可基準を示した上で、『使用者が許可する場所』においてテレワークが可能である旨を定めておくことが考えられる」(テレワークガイドラインP6)

とされ、就業規則の整備と働く場所に関する使用者の許可基準の明示が推奨されています。

このように、テレワークガイドラインにおいてワーケーションが明示されたことは、今後のワーケーションの普及・推進のための大きな一歩といえることができます。

### ここで簡単に、テレワークについてのおさらい

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

→「リモートワーク」と呼んでいる企業もあります。

#### (1) 実施場所による分類

テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、①労働者の自宅で行う在宅勤務、②労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、③ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務の3つに分類されます。



#### (2) テレワークの導入を進めるために

テレワークに関する就業規則(その一部であるテレワーク規程)や運用上のポイントについては、「テレワーク総合ポータルサイト」などで多くの資料が紹介されています。詳しくはこちらを参照ください。

「テレワーク総合ポータルサイト」  
<https://telework.mhlw.go.jp/>



「テレワーク導入ガイドライン」  
 (一般社団法人日本テレワーク協会)  
<https://japan-telework.or.jp/suguwakaru/guide/>



## ワーケーション制度を自社で導入するには

ワーケーションには現在のところ、法律上の定義はありませんが、サテライトオフィス勤務またはモバイル勤務に該当することが多いでしょう。

### 1 ワーケーションの導入及び実施の推進のためのポイントと留意点

『ワーケーション』についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合はテレワークの一形態として分類されるため、以下に「テレワークガイドライン」及び「ガイドライン概要」よりポイントと留意点を抜粋し紹介します。

#### テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
- テレワークを推進するなかで、従来の業務遂行の方法や労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
- テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

#### テレワークの対象者等

- テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
- 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
- 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

#### テレワークにおける人事評価制度

- 人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。
- 人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。
- テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましい。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働

者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

#### テレワークに要する費用負担の取扱い

- テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
- 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
- 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

#### テレワークのルールの策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。
- テレワークを行う場所について、労働者が専らモバイル勤務をする場合や、いわゆる「ワーケーション」の場合など、労働者の都合に合わせて柔軟に選択することができる場合には、使用者の許可基準を示した上で、「使用者が許可する場所」においてテレワークが可能である旨を定めておくことが考えられる。
- 使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなり（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条第1項第1号の3）、労働者に対し就業の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、就業の場所として「使用者が許可する場所」も含め自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。
- また、労働者が就業の開始後にテレワークを行うことを予定している場合には、使用者は、テレワークを行うことが可能である場所を明示しておくことが望ましい。

#### 様々な労働時間制度の活用

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。
- 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。
- フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。

- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。

#### 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間

- 例えば、午前中のみ自宅やサテライトオフィスでテレワークを行ったのち、午後からオフィスに出勤する場合など、勤務時間の一部についてテレワークを行う場合が考えられる。
- こうした場合の就業場所間の移動時間について、労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられる。
- 一方で、例えば、テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のために急ぎよオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当する。

#### テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
- 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

その他、詳しくは、**テレワークガイドライン**をご覧ください。

#### 【その他のテレワークガイドラインの記載項目】

- 労働条件の変更
- テレワークにおける労働時間管理の考え方
- テレワークに特有の事象の取扱い(中抜け時間、休憩時間の取扱い、時間外・休日労働の労働時間管理、長時間労働対策)
- 安全衛生関係法令の適用
- 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点
- 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点
- テレワークの際のハラスメントへの対応
- テレワークの際のセキュリティへの対応 等

## 2 「フレックス・プレイス制度」と「WFA (=Work From Anywhere)」

ワーケーションを普及させるためのポイントは、非常にシンプルにいうと、働く場所の自由度を高めることにあります。

ワーケーションに限らず働く場所の自由度を高める「フレックス・プレイス制度」や「WFA (= Work From Anywhere)」等の導入を目指すのも1つの方法です。

こうした制度は、ワーケーションの導入を実施しやすくするだけでなく、育児、介護、フィットネス、ボランティアや社外での自主的な学習活動を行うことに資するなど、労働者にとってメリットが大きく、多様な働き方を促進していく上でも、非常に有効です。

## ワーケーション導入の手順

### STEP 01 ワーケーションの全体像をつかむ

まず、最初に情報収集を行います。そして、自社のテレワークの現状の確認を行うとともに、ワーケーション導入に向けた推進体制を構築することも重要です。

### STEP 02 ワーケーション導入の方針決定

テレワーク全般に該当しますが、自社においてワーケーションを導入する目的を明確化することは極めて重要です。この目的に沿って、基本方針を策定し、社内での合意形成を行います。

### STEP 03 ワーケーションを実施するためのルールづくりと規程、運用、勤怠管理システムの整備

前述の目的・方針に沿って、ワーケーションの実施範囲の検討を行い、労務管理のルールを確認し、必要な場合は見直しを行います。「就業場所」に関する許可基準の明示、就業規則(テレワーク規程等)の整備(作成・変更)を行います(労働基準法第89条、労働契約法参照)。また、申請・承認ルールの作成や、勤怠管理システムの導入や改修を適宜行います。

### STEP 04 実施場面を想定したICT環境およびセキュリティの確認・検討・対策

自社のセキュリティガイドライン等に沿って、どのようなシステム方式でワーケーションを行うのか、ツールの検討、技術的/物理的なセキュリティ対策の実施、労働者に対する研修・通知・説明を行います。

※典型的なサテライトオフィス勤務・モバイル勤務実施時のルールに準じて検討することとなります。

### STEP 05 制度についての従業員への周知および説明と管理者への啓蒙教育

特にワーケーション制度を利用しやすい職場風土の形成のための管理者の理解促進は重要です。

### STEP 06 制度導入実施(トライアル・本格)

まず、期間や部署を限定したトライアル実施も有効です。一度に全社に導入するのではなく、実施しやすい部門や職種からスタートさせることも検討してみてください。

### STEP 07 PDCA

効果測定・検証を行い、そこから課題を把握し、利用推進のため見直しを行います。社内でのアンケートの活用も有効でしょう。

## 実際のワーケーション導入企業の規程のご紹介

ここでは既にワーケーションを実際に導入、運用している3つの企業(株式会社JTB(以下「JTB」)、日本航空株式会社(以下「JAL」)、ユニリーバ・ジャパン(以下「ユニリーバ」))の規程やルールにおいて、参考になるポイントをご紹介します。一般的なテレワーク規程作成に関する留意点などは、厚生労働省「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」をご参照ください。

※以下の情報は、ワーケーションの先進的な取組みを行っている3社からご協力をいただき、規程の一部を紹介するものです。

※情報は、本紙作成時点の情報に基づくもので、変更等の可能性があります。※テレワーク規程は、各社の人事制度や、就業規則その他の規程やガイドライン等と密接不可分です。自社にあった制度を自らの責任のもとで、作成・変更するための参考資料として、ご活用ください。

### ①規程の形式

既存のテレワーク規程を活用している事例があります。

### ②目的

今回ご紹介する3社では、冒頭に制度導入に対する経営としての意思、期待をしっかりと伝え、制度の趣旨、目的を明らかにすることが、社員のテレワーク導入・定着において極めて重要であるとの観点から、規程またはガイドライン等で目的を明示しています。

(例)

JTB	自律主体的な働き方の尊重、フレキシブルで生産性高く仕事を行うこと
JAL	D&Iの観点から総実労働時間の削減目標のため年次有給休暇の取得促進を働き方改革の一環として掲げ周知
ユニリーバ	働き方を柔軟にすることにより、業務の生産性を向上させ、それにより社員一人ひとりがよりいきいきと働くこと

### ③ワーケーションの類型

自社の実態・規程類の整備状況・導入したいワーケーションの目的・内容に応じて「ワーケーション勤務」という類型を明確に定めるケースと、既存のテレワーク勤務(サテライトオフィス勤務・モバイル勤務)やオフィス外勤務の規程・ガイドライン等でテレワークの一類型として整理するケースがみられます。

(例)

JTB	「ワーケーション勤務」を明記
JAL	規程には類型として記載せず、「ワーケーション導入時の社内通達」と「勤怠登録にあたってのマニュアル」に明記
ユニリーバ	「WAAー働く時間、場所を自由に選択できるフレキシブルな勤務」1類型のみ(工場・営業・開発等一部例外あり)

### ④場所

自由度・柔軟性の高さは、自社の実情に応じて決定します。最初は、限定しておき、徐々に柔軟性を高くする方法がスムーズです。定め方としては、具体的には以下のような方法をとっている事例があります。

(例)

- a. 会社が所有または契約するサテライトオフィスなど、「特定の場所を明記」する方法

- b. ワーケーション勤務者が選定するコワーキングスペースなど、テレワーク環境が整った場所を条件にする方法
- c. 宿泊先、図書館、カフェ、新幹線車内なども許可することとし、包括的な表現の定めをおく方法

※bとcの2つは、規程上は、「会社が許可する場所」といった記載にしており、具体的に許可基準を社内ガイドラインや説明資料として記載したり、サービスに関する定めやセキュリティについての定めの中で、必要な条件として定めたりするという方法もあります。

### 【許可基準の例】

- ☑ 労働災害や健康障害防止、安全衛生、心身の健康確保、業務に集中できる環境
- ☑ 仕切られた執務スペースが確保できる環境
- ☑ 机、椅子、明るさが適切であること
- ☑ 機密保持(PC等の画面を覗かれない場所、電話会議で他人に聞こえない場所)
- ☑ 安全なネットワーク環境の確保
- ☑ 公共交通機関での実施の可否
- ☑ その他不特定多数の人が出入りする場所で実施する場合のセキュリティ対策

(例)

「国内や海外の特定オフィス」「国内で、事前に会社に申請し、会社から許可を得た場所」「自宅または所属長が特に許可した場所」とした上で、例示を記載。

### 〈一歩先〉

モバイル勤務の定め方としては、実際に緊急時などで出社が必要となったときに、モバイル勤務やワーケーションを行っている場所から出社に要する移動時間の長さで分類し、それぞれ許可基準を定めることも考えられます。

なお、休日・休暇を利用した旅行中に日本国内における滞在先の宿泊施設等でワーケーション勤務を行うことを想定したケースでは、緊急時などで会社が出社を命じた場合に直ちに当社しなければならぬ、いわゆる「出社義務」の免除を明示している事例もみられます。

※特に、法定の年次有給休暇を取得する日・時間は、一方的に会社が出社を命じることができないので、注意が必要です。

### ⑤対象者

先行企業の事例では、希望者のうち要件を満たす者に対し制度適用を承認する、といった規程例がみられます。

具体的な対象者の要件としては、「通常の勤務場所とは離れた場所での円滑な業務遂行が可能と上長が認めた者」「テレワークに適した業務内容を有し、オフィス以外での就業場所での業務遂行により業務効率や生産性の向上が見込まれるとして、会社が認めた者」といった規程例があります。

### 〈運用が重要〉

規程を設けるだけでなく、恣意的な運用にならないよう、また従業員が不安・不満を感じないように、承認権限のある者に対しては不許可の場合に理由を説明できるよう教育・サポート体制も整えましょう。さらに、制度をつくるだけでなく、従業員が安心してワー

ケーションを行うことができるような上司や同僚の理解を職場の風土づくりが大切となります。

## ⑥ 日数・頻度・申請手続き

導入当初は、自社の実態にあった無理のない日数・頻度・手続きからスタートして、制度利用者やマネジメント層が慣れてきたら、段階的により柔軟な制度にしていくとスムーズです。

### (例)

<b>JTB</b>	実施2週間前または前月25日までのいずれか早い時期までに、ワークフローシステムにて上長へ事前申請を行う。日数制限はなく、時間単位・半日単位の年次有給休暇との併用も可能。
<b>JAL</b>	原則として前日までにメールで所属長に申請し、承認を得るという柔軟な手続き。日数は、週2日(月10日程度までまとめることが可能)で、単位は1日ずつだが、フレックス勤務制度や半日・時間単位年次有給休暇の活用により、「一部」の利用も認めている。
<b>ユニリーバ</b>	WAA勤務を行う承認を得た対象者は、規程・ガイドラインに基づき選択した場所で勤務開始・終了をメール等で連絡する。勤務する事業所の通勤圏外で1ヶ月以上働く場合には上司の事前承認が必要。勤務時間中は基本的に連絡可能な状態とし、会社指定のコミュニケーションツールを用いて状況(連絡可能/取込中/退席中等)が常に確認できる状態にする。

## ⑦ 労働時間

- 通常の労働時間制度の場合は、9つの始業開始時刻、終業時刻のパターンを用意し始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに関する定めを設ける事例や、就業時間の分割の規程を設けて、実質的な中抜けのルールを定めておくことで柔軟性が確保する事例がみられます。
- フレックスタイム制は、始業・終業時刻を労働者が自主的に決定できる制度で、ワーケーションを含めテレワークになじみやすい制度です。テレワークの先存取組事例では、コアタイム無しのフレックスタイム制度を導入しているケースが多く報告されています。

### ● その先

- 働く場所の柔軟性が高い企業では、コアタイム無しのフレックスタイム制(5時~22時)とし、深夜の時間帯の勤務は、その必要性がある場合にのみ事前申請・承認とする事例
- 始業・終業等の報告は、システム打刻や、電子メール、電話などとする事例
- 各社様々だが、場所の柔軟性が高い企業は勤務中いつでも連絡をとれる状態にしており、指定ツールで在席状況がわかるようにするなど、プレゼンス管理を徹底している事例

## ⑧ その他

- 緊急時の連絡方法
- ワーケーション時の作業環境確保について、労働者自らが行うこと
- 労働災害、私的行為と業務の区別が困難な場合は、会社担当者へ相談するよう周知

- セキュリティに関する事項
- 端末等の貸与や費用負担を明記する事例
- ワーケーションの場合に、現地までの交通費宿泊費諸費用は不支給と明記する事例
- 旅行傷害保険:各自加入を記載している事例

JAL及びユニリーバはP7より掲載の「02 導入企業の紹介」にて、インタビューを載せておりますので、併せてご参照ください。



# ワーケーションに関する情報



## ワーケーションに関するお役立ち情報

### 観光庁「新たな旅のスタイル」紹介サイト

「新たな旅のスタイル」ワーケーション・プレジャーの促進に資するセミナー動画や、企業および地域の取り組み情報等を掲載しています。



詳しくはこちら

### 観光庁

### 令和3年度「企業と地域によるモデル事業(仮称)」

ワーケーション等に関心の高い企業と地域を募集し、双方の体制整備とマッチングを行い、企業と地域の継続的な関係性の構築に繋げるモデル事業を実施します。

※詳細は令和3年4月以降に観光庁HP等で公開予定



### ワーケーション自治体協議会

地域としてワーケーションを積極的に進めている自治体の協議会です。多くの自治体が参画し、協力して情報発信やイベントなどを実施しています。是非、フェイスブックのサイトをご覧ください。



詳しくはこちら



### ワーケーション自治体協議会(WAJ)とは

長野県および和歌山県が全国の自治体に参加を呼びかけ、ワーケーションの普及促進を目的として2019年11月に65自治体により設立された団体です。2021年2月時点、会員自治体が170となっています。会長に和歌山県仁坂知事、会長代行に長野県阿部知事、監事に鳥取県平井知事が就いています。ひとつの自治体ではなかなかできない情報発信力について、自治体連携で解決しようと活動中です。公式フェイスブックでは積極的な情報発信をしています。政府に対する要望書の提出や、一般社団法人日本経済団体連合会や公益社団法人日本観光振興協会と全国的なワーケーションの推進に向けたモデル事業に関する覚書を締結するなど、積極的な活動で自治体におけるワーケーションの推進をけん引しています。





【問合せ】

観光庁 国際観光部 国際観光課(MICE室) / 参事官(旅行振興)

TEL: 03-5253-8111

ワークショップ・プレジャー 観光庁 検索



# MEMO