

「ワーケーションやブレジャー等の活用による働き方改革（観光庁）」議事録

（開催要領）

1. 開催日時：令和2年12月8日（火曜日）第2部 15:00～17:00
2. 場 所：東京都 TKP 新橋カンファレンスセンター
3. 登壇者：
国土交通省観光庁 審議官 五十嵐徹人
山梨大学大学院総合研究部 教授 日本国際観光学会 ワーケーション研究部会
部会長 田中敦
日本航空株式会社 人財本部人財戦略部ワークスタイル変革推進グループ
アシスタントマネジャー 東原祥匡
和歌山県企画政策局情報政策課 課長 桐明祐治 ※ワーケーション自治体協議会
国土交通省観光庁 参事官 平泉洋

（プログラム）

1. 開会挨拶及び施策説明 「新たな旅のスタイル」の普及について 五十嵐徹人
2. 講演①「日本型ワーケーションの考え方と可能性」 田中敦
3. 講演②「日本航空におけるワーケーションの取組」 東原祥匡
4. 講演③「和歌山県におけるワーケーションの取組」 桐明祐治
5. 閉会挨拶 平泉洋

* 敬称略・順不同

司会：

皆さん、こんにちは。「未来に向けて 知る・変わる・守る チームNEXT ステップ」シンポジウムをご視聴いただきまして、ありがとうございます。この時間は第2部「ワーケーションやブレジャー等の活用による働き方改革」について、ここ東京都からインターネット配信によるオンラインシンポジウムをライブでお送りしてまいります。私、進行を務めます飯田浩司と申します。どうぞよろしく願いいたします。

今回のシンポジウムですが、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、一部の登壇者の方に関しましては、リモートでのご出演になっております。どうぞご了承ください。

さて今日は、今後の新たな働き方や、休暇の取得促進につながるワーケーションやブレジャーというところの制度概要や、実践する企業及び自治体の皆様の取り組みをご紹介します。まず初めに今回のオンラインシンポジウムのテーマでもあります「ワーケーションやブレジャー等の活用による働き方改革」について、映像でご紹介してまいります。どうぞご覧ください。

司会：

まずは施策紹介のVTRをご覧くださいました。私もサラリーマンをやっておりますと、このテーマは非常に興味深いところがありますので、今日はしっかりと話を聞いて、自分の会社にも持ち帰っていかうと思っております。ぜひご参考にさせていただければと思います。

それではまず初めに、開会の挨拶並びに「新たな旅のスタイル」の普及について、国土交通省観光庁審議官、五十嵐徹人より説明いたします。五十嵐審議官、よろしくお願いいたします。

1. 開会挨拶及び施策説明

五十嵐：

皆さん、こんにちは。観光庁の五十嵐でございます。本日はご視聴いただき、誠にありがとうございます。よろしくお願いいたします。

観光庁では休暇の取得促進や休暇の分散化に資するワーケーションやブレジャーを、感染リスクを軽減し、旅行需要の喚起につながり、かつ働き方改革とも合致をした新たな旅のスタイルと位置付けて、その普及に向けた取組を行っております。まずはその背景について、ご説明させていただきます。

日本人の旅行スタイルは、旅行日数が短く、また土日やゴールデンウィーク、夏休み等の特定の時期に集中する傾向があります。これは日本人の休暇取得に対する意識や、特定の時期以外には長期の休暇を取得しづらいといった環境に起因しているものと考えられます。この点でワーケーションは、旅行先での仕事が可能となるため、長期休暇が取得しやすくなると考えられます。あえて週末や旅行先が混雑する時期に休暇を取得する必要がなくなることで、休暇の分散のみならず、より長期かつ多くの旅行機会の創出にも資する新たな旅行形態であると考えています。

一方でコロナ禍における社会変化の一つとして、テレワークの普及などによる働き方の多様化が挙げられます。各企業におかれましては、柔軟な働き方のニーズへの対応が求められていることと思いますが、新たな働き方といった観点でも、ワーケーションやブレジャーは効果的な手段の一つになり得るものと考えております。

続きまして、ワーケーションの概要をご説明させていただきます。ワーケーションとは、WorkとVacationを組み合わせた造語で、テレワークの活用などにより、リゾート地や地方など職場とは異なる場所で働きながら休暇取得を行うものという考え方で、つまりは仕事と休暇を両立する新たな旅のスタイルであり、また新たな働き方とも言えます。

その実施形態につきましては、大きくは休暇型と業務型の2パターンに分類されると考えています。休暇型については、ノマドワーカーの方や企業が福利厚生を目的に行っているケースが多く、基本的には個人単位でリゾート地などで余暇を楽しみながらテレワークを

行うというパターンで、いわゆるワーケーションとして多くの方々に認知されている形態であると思います。一方で業務型は、地域課題解決型、合宿型、サテライトオフィス型、ブレジャー型など、どちらかと言うと、業務がメインであり、その前後などに休暇を楽しむ形態になります。

続いて導入のメリットについてですが、社員を送り出す企業側としては、社員の満足度の向上、人材の確保、イノベーションの創出のほか、地域との関係性の構築による地方創生への寄与や、BCP対策など、働き方のニーズへの対応を含めた経営課題の解決につながることを期待できます。また社員のメリットとしては、リフレッシュやモチベーションの向上など、地域側にとっては、関係人口の拡大や遊休施設等の活用などのメリットが挙げられることから、ワーケーションの普及・定着は、企業、社員、地域が三方良しの持続可能なモデルになるものと考えております。

続きまして、ワーケーションの普及に関する観光庁の取り組みについて、ご説明いたします。取組の方向性としましては三点です。一点目は、国民全体の機運醸成です。民間の調査によりますと、ワーケーションの認知は7割を超えているものの、実際に導入済み、もしくは導入予定の企業は1割程度であることから、企業も含めて、広く国民全体にその目的や意義などを周知するための情報発信を行ってまいります。二点目は、企業及び地域の環境整備です。企業に対しては制度導入に向けた支援を、地域に対してはソフト・ハード両面における受け入れ体制整備の支援を行ってまいります。そして三点目は、企業、地域の関係性構築です。双方のマッチングを通じて、継続的な関係性を構築することにより、企業、地域双方の課題解決の支援を行ってまいります。

具体的には、今年度はご覧の取組を実施しております。企業を対象としたモデル事業では、10社程度にご協力をいただき、トライアルでワーケーションやブレジャーの運用を行ってもらうことで、制度の導入促進を図るとともに、実施の効果や導入に向けた課題や可能性などについての検証を行います。

こちらは先月、大手航空会社さんに実施いただいたワーケーションの概要となります。学びのワーケーションという位置付けで実施していただき、地元の大学との交流を通じて、新たな気付きや学びのインプットだけでなく、チームビルディングや人材育成にもつながるといった感想がございました。

こちらは現在作成中の企業向け普及啓発パンフレットの構成案でございますが、ワーケーションやブレジャーの概要や先進事例の紹介のほか、制度の導入にあたってのハードルと考えられる税務処理や労災の適用範囲に関する考え方などを整理し、Q&Aの形でお示しする予定です。

こちらはQ&Aのイメージです。例えば税務処理については、旅費に計上できる場合の条件などをご紹介させていただくことを想定しております。また労災の適用範囲に関しては、実際にはその適用可否は個別案件ごとの判断とはなりますが、基本的な考え方についてご紹介をさせていただくことを想定しております。現在、内容について関係省庁と調整しており

ますので、あらためて年末までに暫定版として公表させていただく予定です。

また、来年度につきましても、宿泊施設等における WiFi 環境の整備に関する支援や、ワーケーション等の送り手である企業と、受け手である地域の双方を対象として、マッチングを行うモデル事業の実施、普及、啓発等に関しまして、関係省庁とも連携しながら進めていく予定です。

最後になりますが、こちらは企業、地域での取組の事例です。各企業、各地域では、働き方改革や地域活性化の推進を目的として、積極的なワーケーションの取組が進みつつあります。本日はこの後、日本型ワーケーションの可能性についての講演をはじめ、企業、地域の取組事例などをご紹介しますので、ぜひ最後までお付き合いいただき、今後のワーケーションの取組をご検討いただきたく、きっかけとしていただければ、大変幸いと考えております。本日はどうぞよろしく願いいたします。

司会：

五十嵐審議官、ありがとうございました。経費の精算についてというところは、ちょっと身を乗り出して見てしまいました。

最初のご講演ですが、山梨大学大学院総合研究部教授、日本国際観光学会ワーケーション研究部会部会長、田中敦様よりご講演をいただきます。なお田中様は、今日は山梨県からリモートでのご登壇となります。では田中様、よろしく願いいたします。

2. 講演①

田中：

ただいまご紹介いただきました山梨大学の田中でございます。本日は「日本型ワーケーションの課題と可能性」ということについて、皆さんにお話をさせていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

最初に簡単にプロフィールをご紹介します。私は山梨大学に観光政策科学特別コースが5年前にできたときから、こちらで教員をしておりますが、その前は長らくJTBで、観光産業で働いておりました。特に福利厚生のアウトソーシング事業や、JTB総合研究所といったシンクタンクで働いており、今までいろいろ経験したこととワーケーションが非常に親和性があると思ひまして、2年ほど前から研究を続けております。

今日はまずワーケーションとは何かということで、いろいろな言われ方をしていますが、一度概念の整理をさせていただきたいと思います。次に四つのステークホルダーとそれぞれの期待と課題ということで、ワーケーションを取り巻く四つのステークホルダーについて、フレームに分けてそれぞれお話をしていきたいと思ひます。最後に今日の大切なテーマである、withコロナ時代のワーケーションの今後の課題と可能性ということで、約20分お話をさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

最初に「ワーケーションとは？」ということですが、ワーケーションはここ最近メディア

に取り上げられることも多くなってきました。ただそれほど古い言葉ではありません。こちらは2015年の『Wall Street Journal』に掲載されたものですが、そもそもアメリカの管理職層の人たちが、有給休暇が消化し切れなとか、なかなか休みが取れないというときに、休暇中にも仕事を持って行ってその先でやるということで、バケーションを取ったほうが、家族やご自身のリフレッシュにもいいのではないかとということで紹介をされ始めました。

日本でも「ワーケーション」で画像検索を試みましたが、このようにリゾート地でワーケーションをやっている画像がたくさん出てきます。ワーケーションとは仕事と休暇を両立する新しい働き方ということで、Work と Vacation を組み合わせた造語で、テレワークを活用し、リゾート地や観光地等で余暇を楽しみつつ仕事を行うことと、多くは紹介されています。

ワーケーションは世界でそれほど普及しているわけでもないのではないかと、私は思っています。こちらはGoogle Trendsでワーケーション関連を調べてみましたが、ずっと3色の色で動いていますが、海外においてもスピルもまだ確立がされていないような感じです。急速に2020年7月に伸びてくるのは、これは恐らく日本でワーケーションを検索された結果ではないかと思っています。

似たような言葉でデジタルノマドという言葉がありますが、フリーランスの方がいろいろな場所で働いていますということですが、こんなイメージです。これはバリ島の有名なノマドの聖地と言われているウブドというところですが、いろいろな国の人たちが集まってきて、そこでいろいろなコミュニケーションを取りながら、自分の仕事もするし、そこが一つのきっかけになってイノベーションが生まれたり、新しいビジネスチャンスが生まれると言われていますが、こうしたデジタルノマドと言われる言葉のほうが、ワーケーションに比べて圧倒的に多く検索をされているということがあります。フリーランスの人たちが、日本よりも海外のほうが多いということも影響しているかもしれません。

海外でワーケーションに関する研究も幾つか探してみましたが、日本ですとどうやって仕事の効率を上げるかということが多いですが、海外ではどちらかと言うと、仕事中に休暇と混ぜるということで、むしろ休暇が充実しないのではないかとという観点での研究が行われています。こちらはオランダで行われた研究ですが、休暇中に働いた人、休暇中に働かなかった人、それほど違いはなかったということで、休暇をまず大切にするという発想の研究が多いということも、一つの特徴だと思います。

こちらは、ワーケーションについてメディアで取り上げたものをグラフにしたものですが、2019年7月に少し大きな山があります。これは開催予定だったオリンピック・パラリンピックの1年ほど前ということで、こうした働き方が開催期間中、少し使う人も増えるのではないかとということで紹介されていましたが、やはり大きく知名度が上がってきたのは、2020年7月のワーケーションの当時の菅官房長官からの発表以降ということになります。

これはワーケーションの普及ということで発表されたり、小泉環境大臣が省内で推進を促していったりということで、その後皆さんご承知の、ワーケーションが本当に広まっていっ

たというプロセスを経ることになります。

ワーケーションの概念と定義について、少し整理をしたいと思います。ワーケーションはいろいろな効果が期待されるということで、さまざまな言われ方をしていると感じます。ただ私の考えは、もう少しシンプルなものではないかと思っています。

こちらの図は、働く時間帯、就業時間を縦軸にして、横軸に働く場所を置いた概念図ですが、働く時間の自由が高いということでは、コアタイムのないフレックスタイムなど、いろいろあります。後ほどご紹介する、いつでもどこでも働いていいという WAA、Work from Anywhere and Anytime という制度がありますが、ワーケーションはちょうどこの辺に位置するものではないかと思っています。すなわち、働く時間については通常の時間帯という制限を受けることもあってもいいのですが、働く場所については自由度が非常に高まっている状態です。

先ほどお話をした WAA は、通常勤務のときにも適用されていて、例えば仕事をしている間に、子育てに必要なことをしたり、ご自身の健康のためのことをしたり、いろいろなことができますよということですが、これに場所の自由度が加わると、かなり完成度が高いワーケーションを可能とする就労条件になるのではないかと思っています。

こうした観点から見ると、これは Pecsek というベルギーの学者の人の定義ですが、「レジャーとビジネスの両方を行うハイブリッド型の旅行」と言っています。ただし日本の場合は、どちらかと言うと、休暇の取り方という議論が多いので、私は「従業員の人が本人の意思において、雇用主の承認のもとに、通常指定された勤務先や自宅以外の場所でテレワーク等の仕事をする」という見方が、一番分かりやすいのではないかと思っています。この他にももっと広義に捉えると、「日常的な仕事と非日常的なバケーションを、感覚的に埋め込んだ柔軟な働き方」と言うこともできるかもしれません。

Vacation と Work がどのように混ざり合っているかを図解したのが、こちらです。まず休暇の途中に一部働くというものです。これを休暇活用型と、仮に呼びます。仕事と休暇がかなり混ざり合った状態、これを日常埋め込み型と名付けてみました。個人の休暇や働き方のスタイルから言う個人基点のものに加えて、実は日本では非常に面白い傾向があると思っているのが、出張の前後に休暇を取るタイプで、今まで観光産業ではブレジャーと呼ばれていたもの。それから国際会議、ミーティング、インセンティブ、そういったものを総称した MICE という単語がありますが、これの M、ミーティングを通常の場合以外で行うオフサイト会議や研修、合宿、こういったものを含めて、いろいろなところでワーケーションと言われています。こういったものを総称して、日本の場合は、日本型ワーケーションと呼ぶのが一番しっくりくるのではないかということで、定義をさせていただいております。

こうした日本型のワーケーションですが、実際にどんなプレーヤーが関わってくるかということについて、少しお話をさせていただきたいと思います。プレーヤーは大きく四つあると思っています。一つ目は、こういう制度を導入する企業。二つ目が、実際そこで働いている従業員の皆さん。三つ目が、そういった人たちを受け入れる地域や行政。四つ目が、こ

ういったワーケーションのサービスを提供している関連事業者という形になります。それぞれ微妙に期待していることが違うなと感じており、例えば企業側は、いわゆる働き方改革、これがど真ん中ですが、その他にも BCP 対策や、健康経営、ウェルネスの促進、優秀な人材の確保ということで、有給休暇の取得促進以外にも多くの期待を寄せています。

一方、働く人個人個人にとってみれば、やはり自立的な働き方ができるであったり、自分たちのところを乗り越えた越境型の学習、成長のためのいろいろな機会があるとか、さまざまなクリエイティブな環境や、仕事のしやすい環境で仕事ができる。いわゆる自分で選んで、自分で働き方や場所を選べるという期待が大きいように思います。併せて最近では、副業ということもキーワードとして加わってきました。

行政は関係人口の増加が大きなテーマになっていますので、こうしたことでさまざまな地域課題を、ワーケーションを通じて解決していきたいと思っています。関連事業者のほうは、特に観光事業者は、インバウンドなど、いろいろなダメージを受けていますので、こうしたところの新たな需要の創造ですとか、あるいは関連する事業者として、コワーキングですとか、働く場所を提供するところについては、実はコロナの前からだいぶ進んできたという状況があります。

このような中で、導入する企業がなかなか少ないのが問題になっています。ワーケーションを知っている人たちは7割ぐらいいますが、実際に導入している企業が1割に満たない。これまでなかなか導入されない理由としては、労務管理上の問題、経費処理の問題、あるいはそれにかかる費用負担の問題、様々言われてきましたし、マネジメントがなかなか難しいのではないかということも言われておりました。ただ実際にちょっと誤解があるなと思っているのが、テレワークの場合、通年を通じての業務ということになりますが、ワーケーションは恐らく年間数回という形になりますし、これから観光庁で普及、啓蒙に向けた様々なマニュアルができたり、制度を入れやすくなることができると、恐らくもっと進めやすくなるのではないかと感じております。

例えばこういう飛び石連休になったときに、これまでは休みの日、赤い字のところを休むということだったのが、ワーケーションという制度を入れることによって、仕事を滞らせることなく、連続した休暇ができて、休日の分散化や、旅行時期の平準化など、様々な効果を生みますし、実際にこの場合は勤務日が1.5日ということで、年次有給休暇の取得にもつながることになります。

実際に Expedia の調査を見ますと、「休暇を取ることで前向きな姿勢になれる」と言っている人たちが非常に多く、特に若い世代で多い。併せて、この結果もちょっとゾッとしましたが、「より多くの休暇をもらえるなら仕事を変えてもいい」という人も一定数いるという結果があったり、大学生の就職を選ぶ際にも、休暇も含めた福利厚生の実質が大変重視されているということを考えると、これから優秀な人材をどう確保し、つなぎ止めて、また活躍してもらえるかという観点でも、ワーケーションが大事なキーワードになっていくのではないかと思います。

企業にとって、いろいろ期待も大きいワーケーションですが、働く人の立場で見ると、実は微妙な調査結果もあります。こちらはワーケーションやブレジャーへの意識というものですが、ワーケーションが導入されると、プライベートの旅行先でも仕事ができるとか、いろいろなメリットを感じている社員もいる一方で、仕事とプライベートは完全に分けたいとか、仕事に休暇を付けるのは気が引けるとい人も、実際にはいます。私の研究室で行った調査を見ても、やはりワーケーションは、自立的、自己管理的な働き方ができる、自分の好きな場所で働くことによって、モチベーション・集中力が上がるということで、非常にプラスに思っている人もいますし、あるいは家族と過ごす時間や育児など、自由な時間が使えるという人もいますが、「切り分けが難しい」「休暇を思う存分楽しめない」といった不安を持っている人も多くいます。

今後ワーケーションを推進していくには、まだ導入が進んでいない中で、イメージ先行でいっている方も多いため、ワーケーションの効果や、社員も経営層も含めて、しっかり理解をしていく。併せて、ワーケーション的な働き方にはやや抵抗を持っている人たちに無理に勧めることなく、多様な働き方をできるスタイルを社内でも後押ししていくという考え方が大事になるのではないかと考えています。

従業員と企業以外の動きを、少し見ていきたいと思います。まず一つは、旅行スタイルの変化です。これまではどちらかと言うと、観光型、いろいろな場所に行きたい、周遊型の観光が古来ずっと続いてきましたが、ここ数年少しずつ変化が見えていました。大きな変化は、地域の生活エリアでの交流や人の触れ合いみたいなことを大事にして、暮らすように過ごす、あるいはボランティアやいろいろな形で地域の人たちと活動する。こうした旅行スタイルが、実はコロナの前から見えてきました。

こうしたことに伴って、宿泊も機能がどんどん増えており、今、幾つかの会社さんが非常に伸びていますが、サブスクリプション型、泊まり放題みたいな料金体系の、いわゆるコリビングに近いようなスタイルが出てきたり、国立公園内に様々な施設が出てきたりということで、多様なニーズに対応するための宿泊施設、あるいは観光産業のさまざまなサービスが生まれつつありました。これが一気にコロナ禍で進んできたと言えると思います。

こちらは徳島県美馬市にある *adliv* というところですが、従来の印刷工場を大幅にリノベーションして、簡易的な宿泊もできるし、様々なコワーキングやイベントができるということで、多くの人々が全国から集まってきて、美馬の地域全体が非常に活性化していますし、さまざまなクリエイティブ、イノベティブなことが起きています。こうしたコリビングを活用した地域事業をどうやってつくっていくかという合宿も開かれています。

今ご紹介しているのは、Living Anywhere という事業をされている LIFULL さんのものですが、地域事業創造リーダーシップ合宿ということで、都内を中心に住んでいる人たちが、約1週間下田に滞在することで、下田の行政あるいは企業の方が、一緒になって地域課題を解決していくということで、最後は市長にプレゼンをするというスタイルですが、さまざまな事業が実際に生まれ、起業した人たちも出てきて、人口も少しずつ増えてきたり、とにか

く若い人が増えて町が元気になったという話を聞きました。

先ほどご紹介したユニリーバの場合は、企業が触媒になるような形で、地域でのワーケーション、地域への貢献を進めていくということで、企業がこういったことに関与するケースも出てきています。

こうした様々なワーケーションのスタイルと併せて、行政が多様なワーケーションに対応しているところが出てきています。先進地としてよく紹介されるのが長野県ですが、長野県は今映っているようなところがリゾートテレワークモデル地域になっていますが、軽井沢や白馬のような、いわゆるリゾートとしてあるところから、諏訪のように温泉地、観光地もあれば、非常に設備が整ったコワーキングスペースを中心に進めていっていることもあり、多くのモデル地区で推進をしています。

with コロナの時代とワーケーションと今後の可能性について、最後に簡単にお話ししたいと思います。コロナの前は、赤いところほど熱心だということで、先ほどの四つのステークホルダーを塗り分けてみましたが、行政・地域が主導で、なかなか企業には響いていなかったということがあります。これはテレワークが定着していないなど、幾つかの理由が考えられます。しかしコロナ禍において、一気にリモート環境が充実することで、併せて働く人の意識が少しずつ変わってきました。今は事業の中でも多くの人たちがワーケーションをやりたいという人もおりますし、インバウンド等の影響も含めて、積極的に取り組みたいという観光事業者も増えています。これからいかに企業にインセンティブをつけて、制度導入を増やしていくかが、一つの鍵になっていくのではないかと考えています。

併せて、ワーケーションをする人たちが増えてくると、いわゆるアーリーアダプターといわれている層までが、ワーケーションの実施が多かったのですが、これからはさらに広い人たちが実施していくことになると、受け地側もこれまでと違った発想で、ワーケーションの推進を進めていく必要がありますし、それがまた新たな地域の活性化につながるのではないかと思います。

最後のスライドになります。これまでワークライフバランス、ワークライフインテグレイトというように、ワークとライフをどういうふうにかというものが、働き方改革の大きな柱になっていたと思います。今後はワークとライフに加えて、例えば地域でいろいろな貢献をしたいとか、社会的な貢献をしたいとか、さまざまな学びを通常の場合以外で得たいとか、いろいろな人たちのライフスタイルに対応していく中で、ワーケーションは大きなターニングポイントになるのではないかと考えています。

小泉環境大臣が言っていたように、自宅以外でテレワークができる制度を導入するだけで、かなり実はいろいろできることが広がってくると思います。まだまだ未整備なことがあったり、課題はあるかもしれませんが、しかしできることを一つずつやることで、これからのさまざまな人たちの働き方改革を後押しする。そしてダイバースでインクルーシブな世界をつくっていく。こうした意味で、これからワーケーションがどんどん発達していくことを心から願っております。ご清聴ありがとうございました。

司会：

田中様、ありがとうございました。山梨県からのリモートでのご登壇でありました。まずは日本型のワーケーション、その概要、さらにはこの先の未来というところのお話をいただきました。

続いては、企業側が実際にどのような取り組みを行っているのか。日本航空株式会社人財本部人財戦略部ワークスタイル変革推進グループ、アシスタントマネジャー、東原祥匡様にご講演いただきます。東原様、よろしくお願いいたします。

3. 講演②

東原：

只今ご紹介いただきました日本航空人財戦略部の東原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私は会社内で勤怠や規定、労務管理、今回ワーケーションがテーマですが、働き方改革であるワークスタイル変革推進なども担当しており、本日こちらに来させていただきました。よろしくお願いいたします。

今、先生からのお話もありましたように、受け入れ体制がいろいろな地域でできてきている中、企業の取組がまだ足踏み状態のように感じており、日々いろいろな団体さんや企業さんから、意見交換の場をいただいております。今日は抜粋した内容になりますが、少しでもそういったものが共有できればと思い、資料を作成してきましたので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず一つだけお詫びですが、観光庁様の資料では「ブレジャー」としているところを、弊社では「ブリージャー」という制度で運用しており、そちらの文言が多少違いますので、ご了承ください。

初めに弊社の企業理念をご紹介させていただきます。なぜワーケーションという取組を進めていくのかということにつながっていくため、最初にご紹介させていただきます。弊社の企業理念、二つが目標です。お客様に最高のサービスを提供します。もう一つが、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します。お客様のニーズが多様化している昨今ですが、お一人お一人のお客様にとりまして、また乗りたいと思っていただけるような、期待以上のサービスができる航空会社を目指したいと思っております。そして弊社、大変皆様にご迷惑をお掛けしましたが、2010年に経営破綻をしております。その後にした企業理念ですが、「社会の進歩発展に」とありますが、この世にあってほしいと思っただけのような航空会社を目指していきたいという二つの目標です。

その前文に「全社員の物心両面の幸福」とありますが、もう一度乗っていただくために、社員に何ができるのか、そう思えるような社員はどういう社員かと言いますと、一人一人が生き生きと働いていく。この会社で働いて良かったと思っていける社員かと思っております。私たち人財育成を行う部署においては、そういった人財を育てていくために何ができるかを

考えております。

2011 年頃から社長がトップのコミットメントとして、そのときの課題と感ずるものをメッセージとして出しております。ダイバーシティ&インクルージョンの観点ですが、例えば 2011 年、2012 年は、弊社グループ会社も多くありますが、背景の異なるような会社であったり、海外の入社もございます。そういった枠を越えて適材適所で異動をして、活躍の場をつくっていくとか、2014 年は女性活躍推進、2016 年は LGBT の理解促進や障がい者雇用をメインテーマとしておりますが、本日のテーマでありますワークスタイル変革は 2015 年、2017 年でメッセージを出しております。

2017 年は「本気で取り組む」とありますが、これまでも本気で取り組んでいなかったわけではないですが、少しステージを変えております。2015 年は諸環境整備をメインにしておりました。ノートパソコン、固定電話をなくして社給携帯の支給や、制度面ではフレックス制度を導入してきました。2017 年は労働時間に関する目標を掲げております。総実労働時間 1,850 時間と掲げておりますが、これがどういった数字かと言いますと、弊社所定労働時間が 8 時間ですが、それで 1 年間働いたときに、年次有給休暇を 20 日間取得して、月間の時間外休日労働時間、残業時間を 4 時間程度に抑える。月間で 4 時間ですので、ほぼゼロに近い数字かと思っておりますが、そういった目標を掲げております。働ける人が長く働くのではなく、ライフイベントを抱えている社員も多くおります。みんなが同じ時間で成果を出すために、同じフェアな働き方を進めていくところを目標に、そういった労働時間も掲げたということです。

今日は 1 枚のスライドにまとめていますが、これまでやってきた働き方改革ですが、自身の時間を充実して、さまざまな経験を通じて成長するなど、いろいろと目的はありますが、下の制度、環境、意識という 3 点に絞って、時間と場所をフレキシブルに高める制度へとしていきました。

ワーケーションの話に入っていきますが、弊社は働き方改革の一環でこうした取組をしていく中で、先ほど申し上げた年休を 20 日間取ることが非常に難しかったというのが当時の風土でした。日本的雇用慣行の中で成長してきた会社としては、社内の風土、年休は捨てるものだと考えている人も中にはいたかもしれません。そうではなくて、ちゃんと休暇も取っていく。そういった制度にしていくために何ができるのかというところで、ワーケーションに近づいてまいります。

ワーケーションを始める前に、こういった声が社員からありました。「長く休暇を取るとその後の業務のストレスがある」「長期休暇を取った後は、何百通、何千通のメールを処理するのがストレスだから働いたほうがいいです」「旅行のスケジュールを入れていても、何か仕事が入ってしまうととりやめる。スケジュールを変更する」ということもありました。あとは、「帰省先でテレワークができれば、休暇促進もできるのに」という声もありました。私たちの部署で、ワーケーションという言葉を少し聞くようなことがあり、弊社の取組としてスタートすることとしました。

ワーケーションとブリージャーですが、制度をご紹介させていただきます。2017年7月からスタートし、ちょうど3年半ぐらいになります。弊社におけるワーケーションですが、図でご説明させていただきますが、4日間休暇を予定していましたが、そこに残念ながら仕事が入ってしまい、外せないとなったときに、そこは遠隔地でもリモートワークで就業時間として認めますので、4日は休暇が取れなくなってしまいました。ゼロではなくて、3日半は取っていきましょうという、セーフティネットという位置付けで休暇取得促進を進めました。

ブリージャーのご紹介ですが、それから2年ほどたち、2019年5月に制度として導入しました。先ほど田中先生のお話にもありましたが、出張に休暇を付けるというような位置付けで、ブリージャーという制度も導入しました。何が違うかと言うと、渡航費、行くための交通費を会社が持つのか、個人が負担するのかというところで、アプローチは違いますが、弊社としては行った先でしかできない、その土地でしか得られない経験を行うこと、それを通して自己成長につなげることを目的にしていましたので、多少アプローチは違いますが、両方制度として実現したいということで、やっと昨年実現しました。

先ほどの先生の図を承諾を得てお借りしております。先ほど見ておりましたら、1番と2番が逆だったかもしれませんが、弊社は休暇活用型、ブリージャーという二つを、社内の制度として取り入れております。

社内でもどのように理解促進の取組をしてきたかの事例を、ご紹介したいと思います。やる前は、こういった声が社員から聞こえてきました。「休みの日に働かせるのか」「仕事を旅先に持っていくことを前提としてワーケーションをやればいいじゃないか」という声が、上司から出てくるのではないかと、という声もありましたが、そうではなくて、休みが取れない場合のセーフティネットであったり、休むことと働くことの融合である選択肢の一つということをしかりと伝えていくことが大事だと思い、ワークショッップ、ミニ講座のようなものを実施しました。これにかぎらずですが、会社によって文化や風土が違うと思いますが、浸透の仕方を間違えると制度が破綻することはあるかと思いますが、こういったところが課題なのか、向かっていくビジョンは何なのかということを考えて、ワークショッップという形で浸透を進めました。

次に体験ツアーを実施しました。この後、和歌山県の桐明さんからご紹介があるかもしれませんが、弊社も和歌山県白浜町にお邪魔して、ワークとバケーションを組み合わせたツアーを実施しました。何をしたいかと言いますと、ON、OFFの旅程を全部決めてしまいますので、無理やり切り替えをさせて体験をしてみるという、初動の頃の実施の例です。赤枠で括っているテレワークというところだけを就業時間として認めており、他の部分は有給休暇を取得して、例えば道普請という、熊野古道で道の補修を体験できますが、そういった社会貢献活動であったり、温泉に入浴したり、今後の働き方、休み方を模索していこうという取組からスタートしております。

その他、社内報にそういったツアーの体験談を掲載することで、いろいろな社員の目に触

れるように紹介しました。右上は勤怠システムです。2018年に新システムを更新する機会となったため、業務時間の理由としてワーケーションを選択できるようなプルダウンの項目をつくりました。テレワークも別にありますが、そのときはまだ言葉が浸透していないような状況でもありましたので、まずはこういった言葉を見てもらう、知ってもらうという位置付けでスタートしたところです。トップダウンも大事ですので、役員にワーケーションをしてもらうということも実施しました。夏のテレワークデイズの期間に、そういった期間を設けまして、役員全員がBCPの観点でリモートで入るような機会に、役員が一人ワーケーションを行っているところです。北海道斜里町、福岡、那覇で実施しました。

その後、社内のイントラネットにワーケーションというページをつくり、施設や体験談を紹介するようにしました。施設を紹介するというのも一つの理由ではありますが、一番は社員にイメージを持ってもらうことが大事かと思ひまして、こういった写真なども多く起用して、ワーケーションのページに掲載しました。アクセス数が他のサイトに比べて多かったということで、何か新たなことにチャレンジしてみたいという社員のニーズがあるのかなということ、このときに感じました。

私たちの転機となったのは、こちらの取組かと思っています。鹿児島県徳之島町で実施した実証事業をご紹介します。徳之島は鹿児島県の離島ですが、学校が高校までしかありません。大学、就職のときには島を出てしまう方が多いようで、雇用という課題を抱えていたと聞いております。弊社はワーケーションという働き方、休み方がありましたので、すぐに移住は難しいけれども、徳之島に来て、働くこと、もしくは観光資源などを一緒に見てフィードバックするという取組を、ちょうど2年前に実施しました。

年が明けて2019年頭に報告会をしましたが、徳之島に関する報告もたくさんしましたが、一番驚いたのは社員自身の感想でした。例えば、あえて遠隔地で働くことで、会社、自分の仕事、もしくは将来の人生を俯瞰して考えるようになったとか、いい意味で仕事を諦められるとか、リフレッシュやON、OFFの切り替えが遠隔地のほうができるようになる。何よりも地域の方との関わりで得るものがある。弊社は公共交通機関ですので、島と島を結ぶところのお話をいろいろ聞いたりして、地域だからこそできることがあるのかなと考えたところからです。

日々ワーケーションは社員一人一人が取得することができますが、会社の企画として、何か得るもの、みんなができるためにターゲットを決めてやるとか、施策を考えていくためには、今後やれていない人がやれるような仕組みをつくっていく必要がある。そして付加価値へというところを意識し始めたところです。

こちらが昨年夏の取組です。「+αの価値創造へ」とありますが、ワーケーションを実施した人に、アクティビティを必ず実施してきてもらうという企画を行いました。北海道に行った方は、ビールの醸造所の体験。愛媛県に行った方は、ライムのもぎ取り体験。オーストラリアに行った方は、インバウンドの取組をされている企業さんとディスカッションをするなどの取組をしてきました。「ワーケーションをしたら何か持って帰れるんだ」というの

を実際に体感してもらう取り組みをしていくことが、実施のもともとの目的でした。

田中先生のお話にもあったかもしれませんが、制度の最初は、決裁権限のある管理職の方が、休みが取れないものが取れるようになったということで、取得の実績が多かったのですが、先ほどの徳之島の案件では家族連れの方もできるんだという体験だったり、この取組は実はゲストハウスなどの宿泊施設を対象にしたところから、コミュニケーションを日頃からやっている若手の世代にもすごく受け入れられたということで、これを機に社内では、どの世代も隔てなく取得をするようになってきたと実感しています。

ワーケーションの魅力です。先ほど五十嵐審議官からもお話がありましたが、私たちも三方良しの施策だと思います。企業としては、柔軟性のある働き方の推進。個人としては、いつもと異なる環境・経験。これがすごく大事かと思いますが、その上で自己成長、新たな活気に。社会としては、地域活性化へもつながる新たなワークスタイルへということで、非常に魅力的な、ポジティブなアプローチでこういった働き方に向き合える制度かと思っております。

3年前はこのスライドを「ワーケーションの可能性」というスライドにしていますが、今は魅力として確信しているところです。

こちらはテレワークの実績ですが、年々倍々で進んでいき、コロナを迎えて、爆発的に多くなりました。今年度の実績はありませんが、年間でやっていたテレワークの延べ人数を今1カ月で実施しているところです。ワーケーションの実績ですが、始めた頃はトライアルということで11人の実施でしたが、昨年度は延べ人数で247人になりました。日本航空単体で1万数千人の社員がおりますが、テレワークのできる人は2,000人強が対象です。多くの乗務員がおりますので、テレワーク対象は2,000人強ですが、1割以上の人が体験しているということで、かなり浸透してきた、社員が自ら取りたい制度になっていると感じております。

ここまでbeforeコロナという話をしてきましたが、コロナを迎えて考えていくべきことを、こちらのスライドでご紹介したいと思います。右側を見ていただくと、これは弊社の制度というより、今後こういうことを考えていかなければいけないと思っております。定住場所の多様化。これまではオフィスにすることが前提で、リモートワークを何をするのかであったところが、今はリモートワークを前提として、どのぐらいオフィスに出勤するのかという改革が行われています。その中で社員一人一人が、どこに住んで、どういうふうに働くのかという考え方が変わってきているということで、こういったニーズに応えていかなければいけないと思っております。

労働力の分散とありますが、今だと東京と地域で合計2人の人員が必要だったのが、ワークシェアをしていくと1.5人で済むかもしれない。それは日本全体の課題であります労働力人口減少の社会課題の解決になることもあるでしょうし、賃金制度が時間軸になっていることもあるでしょうし、ワークシェアをやれば、兼業・副業にすんなり行けるかもしれません。まだ取組課題はたくさんありますが、ワーケーションなど、ステップを通じて、社

会課題の解決が5年後、10年後だと思っていたことが、来年、再来年に迫ってきている。これらを解決しないと、採用競争力だったり、人員確保が難しくなる時代も来ると考えておりますので、こういったところもワーケーションを使いながら取り組んでいきたいと思っております。

社内でこういった取組をしていくのか。コロナ禍で挑戦する取組を一つだけご紹介したいと思います。社員がワーケーションを利用して、長期の滞在が可能になるので地域に行きます。そこでプライベートな時間を通じて、社会貢献活動に参加することで、関係人口の増加や、地域で求められているものは何なのかということ把握して、戻ってきて、会社の制度にどのようにフィードバックするのかを考えていく取組です。コロナ禍で、東京から人が動くことに対するリスクを考えるような地域もあるかもしれませんが、感染予防対策をしながら、そういった中でも共創してニューノーマルな働き方を考えていきたいという地域とコラボすることで、後にはそこに移住する、もしかすると兼業・副業するという、労働力のこと考えながら、取組に発展できると考えて、今年度チャレンジしていく資料ということになります。

最後の資料です。弊社は10月から商品の提供などもしております。特徴としまして、これから質を高めていく、労働時間の中でそういった環境が必要になってくるかと思いますが、宿泊施設に加えて、ワークスペースも一緒に商品を取れるようになっております。これは初めの一歩だと思っており、それぞれの会社、一人一人の社員、みんな一度やれば自分なりのワーケーションやブリージャーやアレンジをしてくるようになると思います。その一歩を踏み出すきっかけとして、パッケージというものもあればということで商品の提供です。

企業の取り組みとして、駆け足になってしまいましたが、20分でご紹介させていただきました。本日はご清聴いただきどうもありがとうございました。

司会：

東原様、ありがとうございました。日本航空企業内でのさまざまな取り組みをご紹介いただきました。

最後のご講演です。和歌山県企画政策局情報政策課課長、桐明祐治様よりご講演いただきます。なお桐明様は、和歌山県からのリモートでのご登壇となります。では桐明様、よろしく願いいたします。

4. 講演③

桐明：

ご紹介いただきました和歌山県庁の桐明と申します。先ほど田中先生の中で、受け入れ自治体の熱がすごいとご紹介いただきましたが、その代表格である和歌山県です。今日のご説明も少々暑苦しいところがあるかと思いますが、お時間、お付き合いいただければと思います

す。

早速資料に基づき、ご説明を開始したいと思います。和歌山県におけるワーケーションの取組です。和歌山県は全国の自治体に先駆けて、平成 29 年度より取組を進めてきました。今年度で 4 年目になります。その取組の中で見えてきたもの、自治体の取組をご紹介したいと思います。

まず自己紹介です。和歌山県情報政策課長です。出身は福岡県八女市ということで、お茶が有名な八女市出身で、もともと総務省からの出向という形で現職に就いております。和歌山県に来て 1 年半経ちまして、ワーケーションの取組を展開してまいりました。また後述しますワーケーション自治体協議会の運営事務局も和歌山県で担っておりますので、その観点から観光庁さんの新たな旅のスタイル検討委員会にも委員として入れていただいております。

ワーケーションの考え方について、すでに皆様からご説明ありましたので、簡単にご紹介したいと思います。Work+Vacation ということで、耳にされている方は大変多いと思います。いつもどおりの仕事を、いつもと違う場所で、いつもと違う体験・経験と一緒にしていただくという概念です。冒頭の観光庁の審議官、また東原さんのご説明でもありましたとおり、下の資料に書いてありますが、和歌山県でも三方良しのワーケーション、これが日本型ワーケーションのテーマかと考えております。特に企業にワーケーションをどのように捉えていただくかということが、今回のご説明を聞いていても、一貫して入っているのかなと感じております。

一点補足して、なぜ企業がワーケーションに取り組むべきなのかということですが、ワーケーションという言葉が生まれたアメリカでは、フリーランスという働き方が 5,700 万人いらっしゃるというデータがあります。アメリカの就労人口の約 35%はフリーランスということで、企業に属さずジョブ型でお仕事されている。そういう方が多いことによって、より場所や時間に制限をされない働き方、ワーケーションというものが根づいているのかなと感じます。

ひるがえって日本のフリーランス人口は、内閣府が出されたデータでは 340 万人、就労人口の約 5%となっています。母数は違えど、アメリカと比べても圧倒的に桁が違う状況で、企業に属されてお仕事をされている方が多いという背景があります。その中で、企業にワーケーションというものをどう捉えていただくかが、日本型ワーケーションが根づいていく重要な観点かと感じております。

そのような観点から、和歌山県ではワーケーションの取組を 4 年間やっており、三方良しの観点でも、企業様にとってはイノベーションのチャンス、また個人にとってはモチベーションの向上であったり、エデュケーション、自己研鑽の機会、また地域にとっても単純な消費拡大のみならず、様々な地域課題の解決に向けて、コラボレーションをさせていただきたい。Work+様々な ation というものが、和歌山のワーケーションの魅力であり、取組の内容です。

なぜ和歌山県がワーケーションの推進に取り組んでいるかです。この背景は自治体さんによって様々あるかと思しますので、和歌山県の場合ということでお話を聞いていただければと思います。和歌山県では特に企業誘致といった文脈でワーケーションという取組を開始しました。具体的には、平成13年、はるか前から和歌山県ではIT企業の誘致に取り組んでまいりました。今は白浜町や田辺市を中心に、IT企業の集積が進んでおります。特に平成27年度にセールスフォースさんが、白浜にITオフィスを設けられたことが大きな契機となっております。

一方で企業誘致、いろいろな企業さんに営業しておりますと、いきなり「移住・定住をして和歌山県にオフィスを設けませんか」と言うと、急にプロポーズをするようなものですので、どうしても身構えられてしまう企業さんも多くありました。そういった中で、海外で生まれたワーケーションという概念で、テレワークが徐々に浸透していったので、地域和歌山の魅力を感じながら仕事をしていただく、そういった入り口、お試しとしてワーケーションの受け入れを開始したわけです。2泊3日、1週間、長くても1カ月ぐらい、ワーケーションによって白浜の魅力、田辺の魅力を感じていただきながらワークをする。一度来てワークしていただくと、やはり和歌山の魅力を十分に知っていただいて、サテライトオフィスを設けて、移住・定住や、現地雇用という形で、企業の機能分散を図ろうというのが、和歌山県が取組を開始した背景です。

ワーケーションの取組を4年間やってきました。違う観点での地域にとっての効果が見えてきました。資料に掲載した関係人口です。関係人口は、ワーケーションに取り組まれている自治体さんも多く目標に掲げられており、例えば観光、企業誘致、産業振興、移住・定住、様々な観点から自治体はワーケーションの受け入れ・展開をしておりますが、やはりどの自治体さんでもキーワードになってくるのが、この関係人口なのかなと感じております。

関係人口は数年前から政府方針等でも盛り込まれておりますが、観光以上、移住・定住未満ということで、継続的に特定の地域に関わってくださるような方々を言います。人口減少はなかなか歯止めがきかない中で、人口の取り合いではなくて、関係人口ということで、第二のふるさと、第三のふるさとに和歌山を選んでいただく、他の地域を選んでいただく、こういったものがこれから重要なのではないかと感じております。

関係人口の創出、目的のようで手段でして、関係人口が増えてくると、和歌山県内でのまずは消費活動が活発化します。特に白浜地域も観光産業で多く成り立っていますので、そういったところに継続的に人が来ていただく。また休日の分散化であったり、平日の誘客にもつながってくると感じております。

ワーケーション、ビジネス客の方が地域にお越しになるようになりますと、ワーケーションをターゲットにしたサポートビジネスが生まれてきます。特に和歌山県は先進的に取り組んできましたので、首都圏の企業さんと組んだワーケーションの受け入れビジネス、サプライ側のワーケーションのビジネスというものが多く生まれました。

そういう取組がどんどん生まれてきますと、来た方にもどんどん満足していただきます。

そうしますと、これまでお客さんとしてお見えになった企業様も、ぜひ地域のためにいろいろコラボレーションしたいとお申し出いただくことが多くありました。そういった中で、地域活性化への貢献であったり、ワーケーション資源について、行政だけではなく、来た方が情報発信をしていただくという好循環が生まれてきました。やはり行政も一生懸命旗を振っていますが、行政が旗を振るのではなく、来た方が「和歌山、本当に良かったよ」、その一言で多くの方に和歌山の魅力をより知っていただけると感じております。

そういった形で継続的に来ていただいて、最終的には移住・定住、企業誘致につながる方もいればいいのかと。一貫した流れの入り口として、関係人口の創出というのがワーケーションの肝ではないかと感じております。ここまでが和歌山県がワーケーションに取り組む背景と、現在の考え方です。

具体的に和歌山のワーケーションの状況をご説明したいと思います。平成 29 年度よりワーケーション、全国の自治体に先駆けて取り組んでまいりました。ワーケーションの「わ」の字も知られていない中で、「ぜひ和歌山でワーケーションしてみませんか」と一生懸命営業しまして、「なんだそれ？」というご質問であったり、「仕事なの？休暇なの？旅行先で仕事させるのか？」というご批判も、企業さんの中から当初は多くいただいた中で、和歌山県なりに地域とのコラボレーション型、またイノベーション型のワーケーションを提案してきました。その結果、ワーケーション体験者の増加と書いておりますが、平成 29 年度、30 年度、またコロナの影響が見え始めていた令和元年度末までの 3 カ年で、約 100 社を超える企業様にワーケーションの体験をいただいております。

ワーケーションの中身につきましても、上段の写真 3 枚ですが、いわゆる IT 企業様の開発合宿型、また真ん中ですが、地域で地域課題の解決に取り組まれているローカルイノベーターの方とのコラボレーション型、また右上ですが、実際に一次産業、二次産業の現場を目の当たりにしながら、研修等で和歌山を選んでいただくエデュケーション型。様々な ation 型のワーケーション、取組が生まれております。

前のスライドでご説明しましたワーケーションをサポートするようなビジネスも多く生まれており、写真左下、三菱地所様が日本で第 1 号となるワーケーションの受け入れ施設を整備されたり、また日本能率協会マネジメントセンター様の人事研修制度で和歌山の地を選んでいただく。また右下は受け入れ側、地域もワーケーションを一種のビジネスチャンスと、しっかりと捉えてくれております。ワーケーション受け入れ用の宿泊施設等もできております。そういった受け入れ体制もどんどん生まれておりますので、4 年間取り組んできた成果が着実に出ていていると感じております。

昨年度の取り組み内容を二点ご紹介したいと思います。一点目が、関係人口創出拡大事業です。先ほど写真でご紹介しました日本能率協会マネジメントセンターさんと協力する形で、エデュケーション型、ラーニング型のワーケーションに取り組みました。これまで人事研修制度は東京の会議室や関東近辺で多く行われていましたが、実際に和歌山の生の地域課題をテーマにしながら人事研修を行っていただくということで、参加者は首都圏企業に

お勤めの次期リーダー候補 15 名の方が、実際に田辺市にお越しになり、①から③まで書いていますが、地域ならではの課題に取り組み、地元のローカルイノベーターの方々とコラボレーションしながら、半年間かけて新しいビジネスプランをご検討いただきました。こういった関係性ができることにより、この事業が終わった後も、こういった方々は気に掛けて、「ビジネスどうですか、売れてますか」と、そういう関係ができておりますし、今年度も日本能率協会マネジメントセンター様の自主事業として、第 2 回のコレクティブ・インパクト・リーダーシップ研修を行っていただくということで、しっかりとビジネスベースに乗るような取組が生まれております。

二点目の取組紹介です。こちらは県内向けの取組で、Wakayama Workation Networks という取組です。和歌山県、当然対外的な PR を一生懸命頑張って営業してきましたが、同じだけ地域の方々にもワーケーションをご理解いただくことが重要だと考えています。ワーケーションの取組開始後、県内向けで多数の勉強会を開催してきて、地域側も多くご理解いただいております。一方で、東京や大阪からお見えの方が和歌山でワーケーションをやってみようというときに、どこでやればいいのか、どこに泊まればいいのか、ワークプレイス、カフェでコーヒー 1 杯であまり長々と滞在するのも申し訳ないと、いろいろな気遣いもあり、そうした施設面のご紹介をすべきではないかということで、和歌山県のホームページで、ワーケーションの受け入れ体制を一覧でご紹介しております。ワークプレイス、宿泊施設、また土日をつなげていただいた場合にはアクティビティ。今、約 100 サービスが和歌山県のホームページでご覧いただけます。ぜひワーケーションをやってみようという方は、こういった施設から選んでいただければ、施設側も「ぜひワーケーションに来てくれ」と言っておりますので、ご活用いただきたいと思います。

またコーディネートという枠を設けております。ワーケーションは非常に広範な概念で、バケーション型であればゆっくりしていただくだけでも価値だとは思いますが、地域課題解決型、また開発合宿型になってきますと、地域にどんな資源があるのか、なかなか東京、大阪の方はご存じないと思います。そうした中、地域側の人であったり、事業と、お越しになる企業、個人の方をつなぐコーディネートができるような人材も和歌山県のホームページでご紹介しておりますので、特に企業でワーケーションを導入したい、例えば研修型なのか、開発合宿型なのか、地域課題解決型なのか、そういったご要望に応じて、人と人をつなぐ体制も含めて、和歌山県のホームページで公表しております。

和歌山県は 4 年間取り組んでまいりまして、後述しますとおり、全国でもワーケーションの取り組みが生まれてきております。そうした中で和歌山は先進自治体というところにあぐらをかくことなく、和歌山県の魚、マグロのように、常に新しいことに取り組んでいこうと考えております。差別化をし続けていこうと考えております。

和歌山県の強みや弱み、また外部の機会や脅威というものも、こちらにまとめてみました。こちらの資料だけで 1 時間説明できそうですが、かいつまんで申し上げますと、和歌山を選んでいただく強みは、IT 企業の集積が進んでいること。すでに地域に腰を据えて取り込まれ

ている IT 企業様が多くあります。ぜひそういった方々との意見交換を通して、白浜、田辺といった地域を使って、イノベーションを起こしていただきたいと考えております。また全国津々浦々、観光資源がありますが、強みの 3 番目、恵まれた観光資源ということで、Airbnb の 2019 年に訪れるべき 19 の場所ということで、世界中で 19 カ所がピックアップされておりますが、Wakayama Prefecture が日本で唯一選出されるなど、世界的にも大変注目をいただいている観光資源があります。昨今はインバウンドが伸び悩んでおりますが、ぜひこの機会に国内の方々も、和歌山の観光資源を感じていただければと思います。

弱みについても、今一つ一つ課題を見つけては、つぶしていけるように取り組んでおります。実施コストの面、和歌山は飛行機で来ていただくお客様が多いですが、やはり航空券となってくると、航空運賃がかかります。JAL の東原さんにもいろいろご相談しまして、航空運賃の値下げも一生懸命取り組んでいただいております。JAL さんのみのエアラインではありませんが、1 万円を切るような価格設定をいただいておりますので、こういった弱み、課題も一つ一つつぶしていきたいと考えております。

左下の機会ですが、これから和歌山県ではワーケーション以外にも様々な取り組みが生まれてきます。全国の自治体に先駆けた IR の誘致にも取り組んでおりますし、来年には日本初の民間の小型ロケット発射場が誕生し、ロケットの発射が見られるようになります。様々な観点から、将来的にも和歌山は面白いことがバンバン起こってきますので、ぜひご注目をいただき、和歌山にお見えになった折には、ワーケーションを体験いただきたいと思っております。

最後にワーケーション自治体協議会のご紹介をしたいと思います。和歌山県、長野県、テレワーク協会さんのご協力、昨年 11 月に協議会を立ち上げました。立ち上げ当時は 65 団体だった自治体協議会の会員数が、ちょうど 1 年で 151 団体ということで、倍増以上の伸びを見せております。昨年時点では、細々と皆さんで勉強会しましょうといった形で協議会を立ち上げましたが、今回のコロナウイルスの影響で、非常にワーケーションに注目が集まっております。

そういった中、例えば 10 月には経団連さん、日本観光振興協会さんと三者で覚書を締結して、ワーケーションの普及・展開に取り組んでいこうという事業も開始するなど、こちらのワーケーション自治体協議会も大変注目を集めておりますし、その運営をやっている和歌山県としての重責、ミッションも非常に大きくなってきていると思います。今、ご視聴いただいている方も、協議会に期待すること、ご意見等々あれば、お寄せいただきまして、そろそろ来年度何しようかなと、アイデアを巡らせておりますので、協議会の動きについてもご注目をいただければと思います。

駆け足ではございましたが、和歌山県の考え方や取組の実績、また協議会のご紹介をさせていただきます。ワーケーションは昨今、いろいろなところで聞かれており、ワーケーションという入り口は一つといえど、その先に広がる取り組みは、大変広範ですし、各自の皆様、企業様も自治体様も、どういったふうにワーケーションを捉えていただくのか。ぜひ各

自のお立場から考えていただきたいと思ひまして、どこでもドアを白浜に置いてみました。入り口一つといえど、広がる世界は十人十色、十社十色です。県のホームページのQRコードとワーケーションの県の担当者へのアドレスのQRコードも載せております。ぜひご質問、ご意見もお寄せいただき、ワーケーションというものを、実際に各自の立場からご検討いただく一助となればと思ひます。ご説明は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

司会：

桐明様、ありがとうございました。非常に熱いプレゼンをいただきました。4年の実績、伊達ではないというところ、そしてその可能性、無限大というところまでプレゼンをいただきました。皆様、さまざまな角度からワーケーション、ブレジャーというもの、働き方改革というところへの講演、ありがとうございました。

そろそろお開きのお時間が近づいてきております。それでは閉会に際し、国土交通省観光庁参事官、平泉洋よりご挨拶いたします。平泉参事官、よろしくお願ひいたします。

5. 閉会挨拶

平泉：

観光庁参事官の平泉と申します。本日は皆様、大変お忙しい中、最後までご視聴いただき、誠にありがとうございました。

ワーケーションやブレジャーはコロナ以前から、旅行、観光業界をはじめ、一部の国内関係者から注目されておりましたが、一般的に認知され始めてからの日も浅く、私ども観光庁としましても、導入促進に向けた取り組みを本格的に実施するのはまさにこれからとなります。本日のシンポジウムでも多々触れられておりましたとおり、コロナ禍における新たな働き方や、地域活性化の推進といった観点からも、非常に期待が大きいテーマであると考えています。ワーケーションの実施形態は画一的なものではなく、休暇型や業務型といった様々な選択肢があることは、本日のシンポジウムを通じて、ご理解いただけたことと思ひます。それぞれの企業のニーズや目的に合った形態で取り組んでいただき、経営課題の解決はもちろんのこと、地域との継続的な関係性を構築いただくことで、地域の活性化にもお力添えをいただければ、大変幸いに存じます。

観光庁としましても、制度導入にあたっての環境整備につきましては、冒頭五十嵐審議官からご紹介いたしましたとおり、各種施策を通じてご支援させていただき所存でございます。本シンポジウムをきっかけとして、今後のワーケーションの取り組みにつきまして、ぜひ積極的にご検討いただけますようお願いを申し上げます。私からの閉会のご挨拶とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

司会：

平泉参事官、ありがとうございました。以上をもちまして、「ワーケーションやブレジャー

等の活用による働き方改革」オンラインシンポジウムを終了させていただきます。今日のこのシンポジウムが、新しい働き方を考えていくきっかけになれば幸いです。

私自身もこの司会を仰せつかったときに、ワーケーションやブレジャーと言うと、出張にかこつけていろいろ楽しいことができるかなというようなところもありましたが、それだけではなく、様々な可能性、それが日本中に広がっていくところを、今日学ばせていただきました。私の不純と不明をまさに恥じるというところでございます。皆さんもコロナをきっかけとして日本が変わっていく、そうした施策をさまざまご覧いただければと思います。

政府広報のオンラインの中で、with コロナ時代の各種政策特集ページがございます。国と地域の皆さんが、暮らしに密着したさまざまなテーマのもと、一つのチームとなって前に進むための情報を発信しております。こちらもぜひご覧ください。本日はご清聴、誠にありがとうございました。

以上