

第3回「新たな旅のスタイル」に関する検討委員会

日時:令和3年3月17日(水)15:00~17:00

場所:WEB 会議(Zoom)

構成員:別紙参照

配布資料:

【資料1】委員名簿

【資料2】「今年度事業の最終報告」に関する資料

【資料3-①】「取組状況等について」(厚生労働省)

【資料3-②】「取組状況等について」(厚生労働省)

【資料4】「取組状況等について」(農林水産省)

【資料5】「取組状況等について」(小豆川委員)

【資料6】「第2回検討委員会での意見集約」

「取組状況等について」(田中委員)

議事要旨:

【議題(1)開会】

●観光庁より

- ・ WEB 会議における留意事項についてご案内

●検討委員会座長よりご挨拶

座長:東洋大学国際観光学部国際観光学科 森下教授

【議題(2)今年度事業の最終報告】

●観光庁より

- ・ 資料1に基づいて、今年度の取組について最終報告
- ・ モデル事業は緊急事態宣言延長のため12月以降の実施を見合わせ。全10社予定の内、実施は1社のみで残りの9社については、年度内の実施は難しい状況。
- ・ 企業向け実態調査では、通信業、情報サービス業、IT 関連企業の導入が比較的高く、ワーケーションに対する認知度が80.1%と広い認知を確認。また、規定やルール導入は部門に運用を任せている傾向が見られ、導入に際しては適用部署や従業員が限定的で不公平感が生じること等が課題となっており、多様な働き方の中でCS(顧客満足)、ES(従業員満足)に加え、家族の満足(FS)も重視されている傾向が見られる。
- ・ ワーケーション導入企業12社へのヒアリングで導入の効果として、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、帰属意識)の喚起や人材の採用、定着に繋がる可能性が見られる。改善点として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とされ、今

後の導入に向けては適用部署を選定し、運用を行いつつ、課題を改善しながら徐々に拡大していくことも有効と考えられる。

- ・ 受入地域へのヒアリングでは、通信環境の整備により受入れが可能となったこと、モニターツアー等を通じてニーズの確認、プログラム整備、プロモーションを実施していること、整備面では地域コーディネーターの存在が重要であることが明らかとなった。
- ・ 企業向け／地域向けパンフレットの詳細版が完成。(QA含む労務管理の考え方に関する内容は4月以降に追加で掲載予定。)
- ・ オンラインセミナーを収録し、3月末に公開予定。
- ・ 情報発信、プロモーションの取組み状況報告。

【議題(3)取組状況等について】

●厚生労働省より

- ・ 資料3-①、3-②に基づいて、テレワークガイドラインの改定案について説明
- ・ 企業がテレワークを行う際の労務管理上の対応方法等について記述したテレワークガイドライン(平成30年2月策定)について、ポストコロナ・ウィズコロナにおける新たな日常、新しい生活様式に対応し、一層良質なテレワークを推進するガイドラインとなるよう全面的に刷新する。
- ・ 改定後のガイドラインでは、①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こと、②就業規則の整備に関して、ワーケーションなどテレワークを行う場所について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ことを記載している。

●農林水産省より

- ・ 資料4に基づいて、農泊とワーケーションの取組について説明
- ・ ワケーションの実施場所としての農山漁村について農泊に関係するアンケート実施。
- ・ 企業活動としてのワーケーション実施場所として農山漁村に34.5%が魅力を感じ、地域資源としての魅力として、自然や景観を楽しむアクティビティ、新鮮な食材や郷土食体験、農林漁業、暮らしや地域文化体験が挙げられた。農泊ワーケーションに関する問い合わせが多い。

●田中委員より

- ・ 資料に基づいて、フレックス・プレイス制度等について説明
- ・ フレックス・プレイス制度は働く場所の自由度を高める制度。働く時間の自由度を高めるフレックスタイム等の制度については議論がなされていたが場所については十分ではなかった。これに取り組むことがワーケーション推進の大きな1歩。
- ・ 最近「ヒューマンパフォーマンス・スコア」を用いた調査がなされ、働く場所の種類はパフォーマンスに大きな影響を与え、パフォーマンスが高い人は場所を使い分けるとの結果が発表された。
- ・ こういった実証的な検証を重ねて、有効なフレックス・プレイスの活用方法を見出していくことが重

要。

- ・ 若年社員と地域とのコミュニケーションが深まり、ワーケーションの隠れた効果として、人材育成の面でも注目されている。

●小豆川委員より

- ・ 資料5に基づいて、視点と話題提供、静岡県での事例について説明
- ・ 推進の担い手は観光産業、デベロッパー、自治体など。企業はニーズが顕在化しているとは言えず、個人は働く場所の選択が可能であれば、さまざまなプラン活用の可能性が出てくる。着実に進めていくには、多様なプレーヤーと連携し、各地域資源の魅力、アイデンティティを再確認し、有効な発信を行うことが重要。おためしワーケーション、地元との交流や副業人材活用の仕組みづくりなどもポイント。
- ・ 静岡県における新たな旅のスタイル、ワーケーションの事例について説明。

【議題(4)意見交換・第2回検討委員会で挙げられた課題をもとに今後の方針について議論】

●事務局

- ・ 資料6に基づいて、前回検討委員会でワーケーション推進の課題として挙げられた意見を共有

●日本経済団体連合会より

- ・ パンフレットが企業版と地域版の2種類に分かれることがこの施策の難しさを表している。経団連としては、地域の活性化・観光振興のための有効な手段として前面に出して推進を図っていきたい。その点に価値を置いている会社にとっては、取組につながると思う。
- ・ ワーケーションは働く場所の自由度を高める効果があり、企業へのエンゲージメント向上のひとつの手段となると思う。ただし、各社でどういう範囲でそのような人を増やしていくのかという判断が難しく、時間のかかる議論だと思う。
- ・ まず、ワーケーションはエンゲージメントを高めていく手段であるという認識のハードルがあり、それが地域振興に結び付くように、会社として受入するのか個人を推すのかとなる。それぞれの好事例を積み上げていければと思うが、見聞きする事例にも限りがあると思う。来年もワーケーションがもたらす効果をより世の中に発信していきたい。

>(座長)経済界全体としてはプラスに捉えているのか？

- ・ 地域活性化の担当者にとっては、コロナでテレワークが進み、地方と東京を両方活性化する絶好のチャンスであり、ワーケーションはよい議論。一方で人事の立場からすると一足飛びのようなものになっていると思う。経済界や企業の中でも立場によって捉え方が違う。

●和歌山県より

- ・ 自治体側としては、目的を明確にして、一過性のものにならないよう取り組みたい。企業側も、ワーケーションは手段であって目的ではない。どのような企業課題に対してワーケーションが使えるのか、武器となるのかという点が明確になると取り組みやすくなるのではないかと。

●日本観光振興協会より

- ・ 経団連、ワーケーション自治体協議会とともに「TRY！ワーケーション」セミナーを開催。コロナ禍でモニターツアーは催行中止となったが、ワーケーションへの関心と期待の高さを改めて実感している。
- ・ ワーケーションへの取組を一過性ではなく持続的なものにするために、地域内をつなぐコーディネーターや、地域(受け手)と企業(送り手)をつなぐ事業者の支援がまだまだ必要。ビジネスモデルとして成立するために支援と補助を引続き検討いただきたい。
- ・ ワーケーションは手段であり目的ではないと考える。テレワークも当初はセキュリティや管理の課題があったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止という目的が明確となり推進した。ワーケーションについても本質(目的)についても引続き議論することも重要である。

●日本商工会議所より

- ・ 各地の商工会議所でも観光庁、農水省の事業等を活用して地域活性化に取り組んでいる。
- ・ ワーケーションによって外部人材との交流など地域活性化にとって重要なメリットがあると考えている。
- ・ 施策ごとの目的や想定されたメリットがあると思うので、うまくつなげて企業と地域がウィンウィンの成果につながることを理想。
- ・ 国としても地域における活性化の好事例を展開いただきたい。

●小豆川委員より

- ・ 企業行動を変えろという点にかなり時間がかかると感じている。テレワークの普及によって職場の人間関係やコミュニケーションがオンライン上でしかできないという点もあり、会うことで目標の共有、方向性の共有という意味があると思う。その点でチームビルディングのためのワーケーションを推進するための施策等が必要ではないか。
- ・ 各地でワーケーションの施設が立ち上がっているが、それぞれの特徴を出していくことが大切。自治体や事業者だけでなく血の通った関係づくりをすることで、他地域と比べて独自性が出る等注目される地域になっていくと思う。その仕掛けづくりを共有していくことが大切になってくると思う。
- ・ 秋田県の温泉地に行った際、リゾート地のテレワークだけでなく、治療と仕事の両立、温泉地で治療をしながら仕事という可能性もあるのではないかと感じた。温泉地で仕事をするときに大型ディスプレイやWi-Fiがある等、施設機能の拡充やアピールによって、観光地へ違った需要が増えてくる可能性もあると思う。

- ・ 大学生にとって、働く場所の自由度は就活においても注目点になりつつある。

> (座長)温泉地でのワーケーションは進んでいるのか？

- ・ 熱海や下田は需要があると思う、移住者も出始めていて、日常の中にリゾート感覚を取り込むという動きが出始めている。

●田中委員より

- ・ デジタルネイティブからリモートネイティブへといわれるようになっていて、リモートの使い方に関してはネイティブになっているが、リモートに慣れていても、しっかりリアルな OJT の中で学ぶ必要性はある。多点的、多面的に考えていくことが重要。
- ・ 各事業、各業種がワーケーションを推進しやすいように、受入側が様々な取り組みを行うとともに、経済団体等も積極的に支援していくことが重要と考える。

●全国旅行業協会より

- ・ 会員は地域の法人との取引が多いので、都市圏の先進企業だけではなく地域法人にもワーケーションが広がることを期待している。そうなれば旅行業界としてもワーケーションを内容とした企画旅行商品を提案できることが増える。

●田中委員より

- ・ 多様性をどう受け入れていくのか、という点では企業も時間がかかる。
- ・ 受け入れ地域側も一気にいろいろ変えるのではなく、多様なニーズのどこにフォーカスをして、どのように地域の理解を深めていくのか、という点を考えながら地域と人が交流していく持続的な仕組みづくりをしていくことが大切。
- ・ ワクチン等の効果も考え徐々にコロナの影響が薄れていくと考えると、2、3年先の地域をワーケーションという要素を加えながらどう発展させていくのか。インバウンドも戻ってくるであろうし、新たな旅のスタイルは広がっていく。そこをうまく組み合わせながら、グローバルな交流ができるワーケーションが盛んなエリアができたり、アドベンチャーツーリズムを取り入れたワーケーションができたり、ワーケーションとその周りに付帯する事項も組み合わせると少し先の将来を見ながら、緊急事態に対応するためのワーケーションから次のステップに進む時期だと思う。
- ・ 新しい価値観を実現する手段としてワーケーションが有効な点には間違いがないので、三方良しで進めていけるとよい。

●和歌山県より

- ・ 昨年のテレワークの議論のなかで、国内企業の方をターゲットにワーケーションを議論してきた。地方でのテレワークがワーケーション、テレワークの中のひとつがワーケーションというイメージだ

ったが、美容師等が移動して活動するなど、テレワークはできないけどワーケーションはできるのではないかという、これまでとは逆の発想も地方で生まれている。テレワークができない方もワーケーションはできるという可能性もうまれてくる。そのようなものも射程に入れて考えると認知が広がるのではないかと思う。

●座長より

- ・ 全体の意見としては同じ方向を向いているのではないか。
- ・ ワケーションが目的ではなく、手段として、目的をどこに設定するのか
- ・ 自治体や人への効果、ヒューマンパフォーマンス・スコア、企業・地域・従業員へのどのような効果があるのかという点かと思う。この点をクリアにしていき、事例を含めてどういうことができるのかという点が明らかになると良い。多様性、働き方の自由度は優秀な人材の確保にもつながると思う。委員たちからも事例があればまた共有いただきたい。

【議題(5)閉会】

●観光庁より閉会の挨拶

- ・ 次回の開催日程等については改めて案内。