

“とこわか(常若)ワーケーション”への^{いざな}誘い

—三重県におけるワーケーション推進に向けた提言—

令和4年2月

みえモデルワーケーション研究会

目 次

はじめに	1
1. 社会の変化	2
2. ワークেশョンの現状	5
2-1. 一般的なワークেশョンの定義	5
2-2. ワークেশョン市場の現状と展望	5
3. 本研究会におけるワークেশョンの考え方	10
3-1. ワークেশョンの捉え方	10
3-2. ワークেশョンでめざす社会	11
3-3. ところわか(常若)ワークেশョン	12
3-4. “ところわか(常若)ワークেশョン”の効果	13
4. “ところわか(常若)ワークেশョン”の進め方	16
4-1. “ところわか(常若)ワークেশョン”の具体的なイメージ	16
4-2. “ところわか(常若)ワークেশョン”の課題	17
4-3. 推進すべき取組の提案	20
4-4. 推進体制と役割分担	26
おわりに ～本研究会からのメッセージ～	29
参考資料	30

はじめに

みえモデルワーケーション研究会は、三重県がワーケーションの実施先として選ばれるため、豊かな自然や恵まれた地域資源を活かし、これまでの施策を連動させたみえモデルを構築するために令和3年8月に設置された。幹事会は研究会の中核組織であり、産学官民の関係者8名から構成され(表1参照)、同年7月まで総務省審議官であり、以後もライフワークとしてワーケーションを推進している箕浦龍一氏のほか、ワーケーションを実施している先進企業や受入側から参加いただき、三重大学大学院地域イノベーション学研究科教授の西村訓弘氏が座長を務めてきた。

ここに半年間の活動の成果として、延べ5回に及ぶ幹事会での議論及び県内市町、関連団体や事業者等を対象に実施した計2回の研究会の中でいただいた意見をふまえて取りまとめたので、三重県雇用経済部に提言として提出するものである。

<表1> 幹事会の構成(敬称略)

	所属等	氏名
有識者	三重大学大学院 地域イノベーション学研究科 教授	西村 訓弘
	一般社団法人日本ワーケーション協会 特別顧問 (前 総務省大臣官房サイバーセキュリティ・情報化審議官)	箕浦 龍一
先進企業	西日本電信電話株式会社 三重支店 総務部長	加藤 宗広
	近鉄ホールディングス株式会社 事業戦略部長	岸上 敦
	日本航空株式会社 人財本部アシスタントマネジャー	東原 祥匡
受入側	株式会社On-Co 代表取締役	水谷 岳史
	株式会社Verde大台ツーリズム 代表取締役	野田 綾子
三重県	三重県営業本部担当課 課長	山本 佳子

1. 社会の変化

長野県や和歌山県など、一部の地域で先行して取り組まれていたワーケーションは、コロナ禍でテレワークが普及するなかで注目を集めるようになった。

和歌山県と長野県が呼び掛け 65 団体の参加で令和元年 11 月、設立されたワーケーション自治体協議会の会員自治体数は、200を超えている¹。

令和 2 年12月に改訂された「第 2 期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(2020 改訂版)」や令和 3 年 6 月の「経済財政運営と改革の基本方針 2021」(いわゆる「骨太方針」)でもワーケーションの普及について言及されることとなった。

こうしたなかで、三重県では令和 2 年度に「ワーケーション受入体制構築のためのモデル事業」(以下、「モデル事業」という)に取り組み、令和 3 年 3 月、『みえモデルワーケーションプロジェクト推進方針』(以下、「推進方針」という)を策定している。

本研究会ではみえモデルワーケーションの構築に向けて、この推進方針をふまえ、ワーケーションについての考え方から検討を始めた。ワーケーションを受け入れる側では、関係人口の増加等による地域活性化への期待が大きく先行しているが、より幅広い観点からワーケーションを捉えることとする。

その前提となるのが、今の時代、日本社会についての現状認識である。

○人々の価値観が大きく変化(若者に顕著)

ひとつは、若者に顕著に見られる価値観の変化である。

学生と接していると、「なぜ組織に属するのか」との質問が出る。Z 世代²をはじめ、これからの働き手の中心となる若者にみられるように、「会社に就職する」という考え方はもはや時代に合わなくなりつつあるのではないかと思われる。様々な不祥事が繰り返されたり、働き方改革が進まない大企業や官庁を、これまでのように「寄らば大樹の陰」的に、必ずしも最優先の就職先とは考えず、転職や起業を身近な選択肢と捉える若者が増えている。(図 1 参照)

日本でも、人生のステップごとに、自分のやりたいことに取り組み、能力を磨き、発揮できる「場」を求めて、自由に移動する人々が生まれてきているのである。

○個人と企業、個人と地域の関係性に变化

このように、大企業や官公庁のような組織に属して働くことに必ずしも価値を見出さなくなっている働き手と、今までの考え方で人を雇用しようとする企業との間にギャップが生じてきている。

¹ 同協議会の公式フェイスブックページによると、令和 4 年 2 月末時点で 204 団体が加盟。

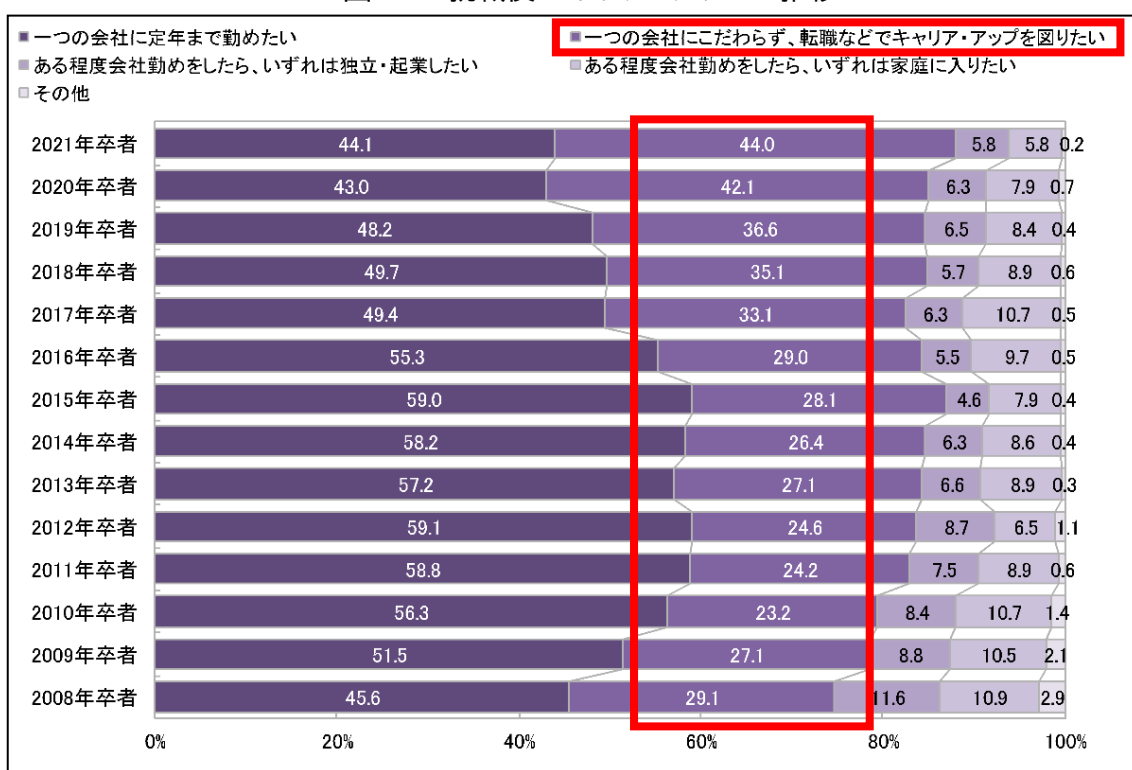
² Z 世代とは 1990 年代後半から 2010 年頃までに生まれた若者をいう。デジタルネイティブ、さらにはスマホネイティブであり、成人した時には SNS が普及していた世代である。

ICTの発達によって、オフィスに行かなくても、ネットワーク環境と接続できる機器さえ保持していれば、どこでも仕事をする事が可能となり(テレワーク)、個人で情報の収集や発信はもちろん、SNSにみられるように人とのつながりを得ることが可能になっている³。

テレワークなどの働き方の多様化によって、職住近接である必要がもはやなくなり、都心から大都市郊外への移住が進んでいる。長い通勤時間がなくなり、在宅時間が増加して、地域社会とのかかわりを持つ時間的余裕も生まれてきている。

地域の側から見れば、Web上でのつながりを含め、地域に関係性を持つ「個人」の多様な巻き込み方ができる時代が来ていると言えよう。

<図1> 就職後のキャリアプランの推移



出典:株式会社ディスコ「キャリアスタ就活 2021 学生モニター調査結果」(2021年1月)

〇個を大切にする風潮とその意義

デジタル化の進展は、人々がより自由に、自律的に社会で活動することを可能にしている。そうした人々にとっては、既存の制度やそれにとらわれた組織が窮屈なものとなる。組織(企業)が個人を縛ることが、有為な人材の確保、ひいては社会の発展を阻害する時代になってきているのである。

³ 箕浦龍一『テレワークがつなぐ都市と地域の新しい関係～ワーケーションがもたらす未来の形～』(日本オフィス学会誌 Vol.13No.1、2021年4月)を参照している。

従来のままの、考え方が古い(硬直化した)企業等の組織にいと、個性がだんだんとなくなっていくことに時代を先取りするような若者は気づいてきており、見切りをつけて離れようとする。テレワークが可能な仕事には、これからの社会にあって価値創出の源泉となる創造的な仕事を担う知的労働も多い。

これからの企業や地域にとって、自由な働き方を求める若者やこうした人びと、有意義な働き場所を求めて移動する人びととの接点を持つことが、存続の鍵となる。自由な働き方から縁遠い組織や地域には、人びとは集まらないようになる。地方の中小企業においても同様に、手をこまねいては、テレワークの可能な首都圏はじめ大都市圏の企業に従業員を奪われかねないとの指摘もある。

中長期的に人口減少が続く中で、個人の能力、個性を生かすように、社会全体が考え方を切り替える局面である。

2. ワークেশョンの現状

ここで、わが国におけるワークেশョンの現状について、整理しておきたい。

2-1. 一般的なワークেশョンの定義

まず、「ワークেশョン」の定義であるが、目的や立場によってさまざまな定義が試みられているのが現状であり、やや混乱気味であるとの指摘もなされている。

代表的な定義あるいは意義を説いたものとしては、次のようなものが例として挙げられるが、「work + vacation」という捉え方に違和感を持つ人が実践者の間で増えている。

- “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、リゾート地や温泉地、国立公園等、普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うことです。休暇主体と仕事主体の 2 つのパターンがあります。”

(出典:国土交通省観光庁ホームページ「新たな旅のスタイル ワークেশョン&ブレッジャー」)

- “英語の Work(仕事)と Vacation(休暇)の合成語。リゾート地や地方部など、普段の職場とは異なる場所で働きながら休暇取得を行うこと。あるいは休暇と併用し、旅先で業務を組み合わせる滞在のこと。仕事主体と休暇主体の 2 つの概念が存在する。

ワーカー(従業員)にとっては、働く場所の自由度が高まるだけでなく、働く環境や時間など多様な働き方が可能になり、休暇取得推進や、健康の維持・増進の機会になる。企業側にとっては、従業員の休暇取得推進のほか、普段と異なる職場環境の整備により、従業員に創発の機会や場の提供、生活習慣改善などの健康啓発の場の提供が可能になる。一方、受け入れ側の地域にとっては、来訪者の拡大、ワークেশョン参加者との交流による新たな産業創出など、長期的な関係人口創出により地域コミュニティの活性化が期待できる。”

(出典:JTB 総合研究所ホームページ「観光用語集」)

- “ワークেশョンとは、非日常の土地で仕事を行うことで、生産性や心の健康を高め、より良いワーク&ライフスタイルを実施することができる 1 つの手段です。もともとは、ワークとバケーションの造語ですが、日本の実情に合わせて、必ずしもバケーションだけではない取り組みが各地域で行われています。”

(出典:一般社団法人日本ワークেশョン協会ホームページ)

2-2. ワークেশョン市場の現状と展望

次に、ワークেশョンの現状をふまえた今後の展望についてワークেশョンの市場(事業性)をどう考えるかという点から整理する。市場予測そのものは「ワークেশョン」の定義によって

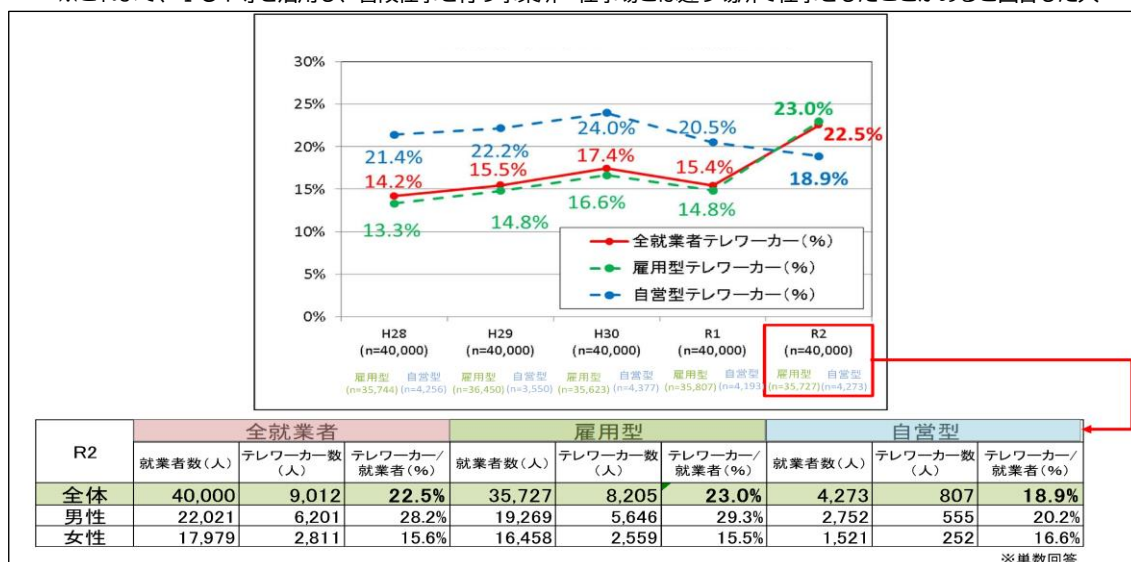
大きく変わるし、不確実な要素も多いことから、現在、どのくらいの人々がワーケーションを実施しているのか、また、可能性があるのはどういった人々かという観点から、既存の調査などをもとにアプローチした。その結果をまとめると次のとおりである。

○テレワークの導入状況によって左右される

コロナ禍で緊急事態宣言が繰り返される中、大企業を中心にテレワークが広まったが、テレワークになじまない職種や職場もあり、経験者は全従業員の約 2 割にとどまって推移してきた。2 年余りが経過し、IT 系企業など、テレワークが定着する企業もある一方で、最近では従業員同士のコミュニケーションや生産性の観点などからも「テレワーク疲れ」や「オフィス回帰」といったことが指摘される状況となっており、直近の調査では 2 割を下回る結果も示されている⁴。(図 2～4 参照)

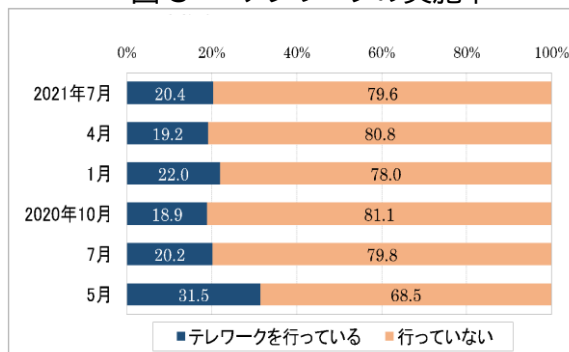
<図 2> 全就業者におけるテレワーカー※の割合

※これまで、ICT等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した人

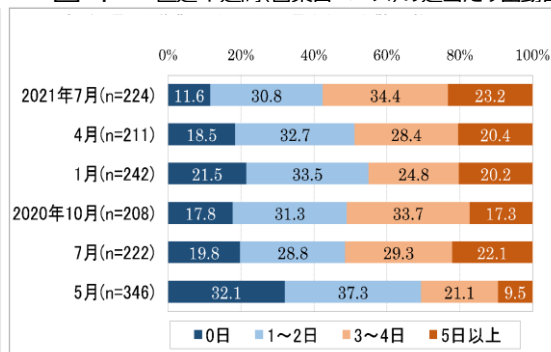


出典:国土交通省 都市局都市政策課 令和2年度テレワーク人口実態調査(2021年3月)

<図 3> テレワークの実施率



<図 4> 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日



出典:(公財)日本生産性本部「第6回働く人の意識に関する調査」(2021年7月)

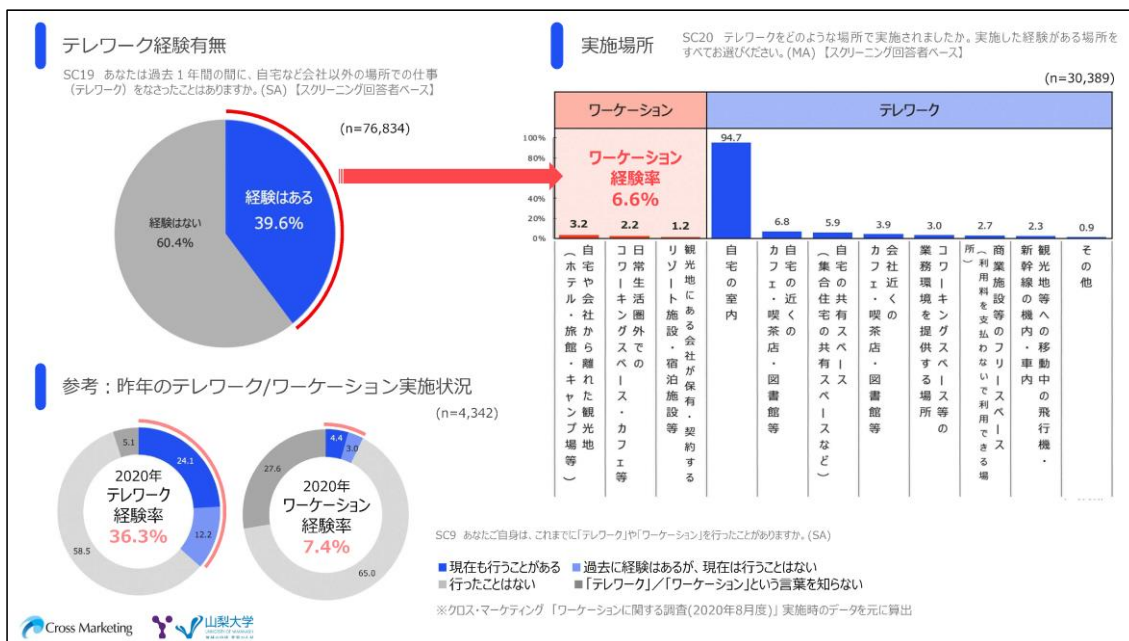
⁴ 日本生産性本部が実施した1月の「働く人の意識調査」によると、テレワークの実施率は18.5%と10月に実施した前回調査から4.2ポイント下がり、調査を開始した2020年5月以降最低となった。

また、約 2 割にとどまるテレワーカーの中でもワーケーションを実施している人の割合は 6～7%にとどまり、この 1 年間で増加していないとの調査結果もある(図 5 参照)。

一方で、ホテルなどの宿泊事業者やデベロッパーには、ワーケーション需要の増加を見越した施設等の整備や関連サービスの提供、物件販売などの動きも見られる。

少なくとも企業におけるワーケーションの進展は、労務管理やセキュリティ面も含んだ IT 環境の整備などの点で、テレワークの導入がどのように推移するかによるところが大きいと考えられる。

<図 5> テレワーク経験者のワーケーション経験率



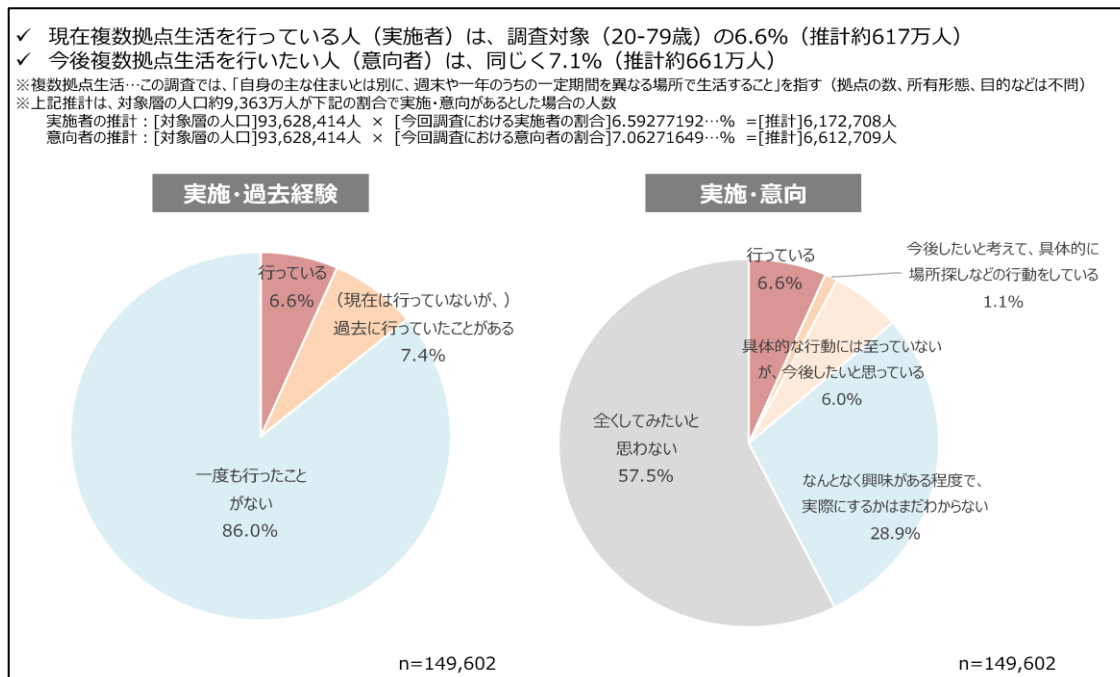
★ 昨年(令和 2 年)も同様の調査をしており、テレワークの実施率は増加(+3.9 ポイント)しているが、ワーケーション経験率は微減(▲0.8%)と、昨年からの状況の変化はあまり見られない。

出典:株式会社クロス・マーケティング・国立大学法人山梨大学「ワーケーションに関する調査」(2021 年 3 月)

○定額制の多拠点生活支援サービスの利用者増加

多(複数)拠点生活をすでに実施している人が全国で約617万人と推計され、そうした意向を持つ人も600万人を超えるという調査結果がある(図 6 参照)。また、内閣官房による調査で「フリーランス」と区分される人が462万人に上るという試算が示されている(表 2 参照)。

<図 6> 複数拠点生活の実施者・意向者ボリューム



出典：一般社団法人不動産流通経営協会「複数拠点生活に関する基礎調査」(2020年7月)

<表 2> 「フリーランス」内閣官房による統一調査と類似調査との比較

	内閣官房による統一調査 (関係官庁連携)	内閣府	中小企業庁	厚生労働省
	「フリーランス」	「フリーランス相当」	「フリーランス」	「雇用類似の働き方者」
対象	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を雇用していない ③実店舗を持たない ④農林漁業従事者ではない ※法人の経営者を含む	①自身で事業等を営んでいる ②従業員を常時使用していない ③個人事業主等で店主ではない ④農家や漁業者ではない ⑤業務の委託を受けている ⑥事業者が直接の取引先 ※法人の経営者を含む
フリーランスの試算人数	462万人 (本業 214万人 / 副業 248万人)	341万人 (本業178~228万人 / 副業112~163万人) ※なお定義の違いにより306~341万人と幅をもって推計	472万人 (本業 324万人 / 副業 148万人)	367万人 ※①~④に該当する者を試算したもの
サンプル	144,342人	50,000人	62,415人	18,377人
調査期間	2020年2月10日~3月6日	2019年1月28日~3月4日	2019年1月11日~1月31日	2019年1月15日~2月21日
調査主体	内閣官房 日本経済再生総合事務局	内閣府政策統括官 (経済分析担当)	リクルートワークス研究所	(独) 労働政策研究・研修機構

出典：内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」(2020年5月)

こうした中で、ADDRESSやHafHなど、全国に宿泊施設を確保し、定額制で利用可能な多拠点生活支援サービスの利用者が増えており、ワーケーションにも使われている。従来はフリーランスなど個人での利用が主だったが、コロナ禍で企業に属する 20～30 歳代の利用者が多数を占めるようになっている。

<参考①>～ADDRESSの取組～月額4万円(税抜)で、全国130カ所以上に滞在可能

・2019年4月に正式にサービスを開始。会員数はコロナ禍前の数倍に増加し多様化。

プログラマーやライターなどフリーランスの会員が多かったが、会社員の割合が1年間で5倍に増加し、フリーランス(個人事業主を含む)を抜いて最多(40.4%)となる。

(ADDRESS『多拠点生活利用実態レポート2021年版』より)

<参考②>～HafHの取組～世界36か国に滞在可能な月契約の定額住み放題サービス

・2019年4月のサービス開始時には世界で53拠点だったが、2021年11月末時点で、世界36ヶ国・569都市・1,010拠点まで増加。

他の住宅サブスクと比べ、①気軽にプラン変更ができ自由度が高いこと ②連泊制限がなく、90日前から予約可能なこと ③海外にも拠点がたくさんあること が利点。

(「HafH徹底攻略ガイド」<https://www.hafh.info/>より)

こうしたことから、ワーケーション市場の現状と展望を次のように整理する。

○テレワークが選択肢となる働き方は後戻りしない。

テレワークの導入状況によって左右され、ワーケーション市場は必ずしも大きくない現状にあり、業種や職種による壁も存在する。しかしながら時間や場所から解放された仕事(自由な働き方)の有意性についてコロナ下で焦点が当てられたことから、テレワークが選択肢となる働き方が後戻りするとは考えがたい。テレワークに伴う課題をマネジメントで解決し、様々な人々がリモートという選択肢の下で働くことが当たり前になる時代がコロナ禍を乗り越え、より早く訪れるものと想定される。

3. 本研究会におけるワーケーションの考え方

1. 及び2. で述べた問題意識と現状認識に立ったうえで、本研究会として、ワーケーションをどう捉えるか、考え方について述べる。

3-1. ワーケーションの捉え方

前述したとおり、ワーケーションの捉え方、定義は、取り上げる者の目的によって多種多様となっている。

本研究会としては、ワーケーションを特別な施策だと捉えるのではなく、「DX やリモートによるビジネスの形の変化」「社会像や人びとの価値観の変化」等を前提とした各種既存施策の総合的な見直しこそが必要である、と考える。また、議論の前提として、ワーケーションを推進するにあたってワーケーションそのものが目的ではないということを確認しておきたい。

○時や場所を選ばない働き方

ワーケーションは、時間や場所の制約を受けない自由な働き方である。その実践によって、個人がストレスなく働くことのできる環境(組織の仕組み、社会のあり方)を作っていくための「仕掛け」である。

○新しいライフスタイル実践の契機

ワーケーションは、いわゆる「働き方改革」とどまらない。多様な働き方によってもたらされる従業員の就業意識、個人の働くことへの価値観の変化を通じて、人びとのライフスタイルや生き方の変革につなげる「仕掛け」である。

○組織に縛られることなく、個人のカ、個性を発揮

ワーケーションが実現する自由な働き方によって、人びとは組織の中でとかく束縛されがちな感性を解き放つことができる。のびのびとした環境の中で、自らの持つ能力、個人の力を覚醒させる「仕掛け」である。

○社会変革、イノベーションにつながる

ワーケーションは、それ自体を一個の新しい施策であると捉えるべきではない。組織の制度・文化や地域の今までの取組を、ワーケーションの視点で総合的に見直すことで、組織や地域を組み直し、社会に転換をもたらす「仕掛け」である。

これらをふまえて、本研究会では、ワーケーションを次のように「ワーク」と「イノベーション」の合成語として捉えることとする。

Workation = Work + Innovation

ここで、「ワーク(work)」とは、狭い意味での仕事(オフィスでのデスクワークなど)に限定せず、「個人や企業等による価値創造」とであると定義する⁵。

その上で、ワーケーションを、**個人に生き生きと能力を発揮させる「仕掛け」**として位置付け、**新しいライフスタイル、新しい社会価値の提案**であると捉える。

このような、自由な働き方で個人の力を発揮させ、滞在先との交流がイノベーションを生み、社会を変える「仕掛け」としてのワーケーションを機能させるうえで重要な役割を果たすのが、人、物、情報といった資源をはじめ、その地域のことを知り尽くし、かつ、外部からの視点を持ち、ワーケーションに来る人(ワーケーター)と地域をつなぐことのできる「コーディネーター」である。実施側のニーズを見極め、受入側の対応を調整し、自ら地域の案内役を担うコーディネーターの存在と力量がワーケーションの成否を握ると言っても過言ではない。

3-2. ワーケーションでめざす社会

次に、本研究会がワーケーションでめざすのは、**希望する誰もが時間や場所を選ばずに働くことができる、「誰もが自分を活かせる社会」**である。

○関係人口が増加し、地域内外の住民/企業の共創でイノベーションが生まれる社会

ワーケーションに訪れたフリーランスや多拠点生活者など地域外の個人や企業等が、仕事のかたわら地域住民と、時にはコーディネーターを介在して交流するなかで課題を共有し、解決に向けて一緒に担い手となって取り組む。こうした地域課題の解決に携わることを通じて、新たな価値を共創し、お互いが成長していけるような社会である。

○個が覚醒し、組織が活性化している社会

ワーケーションを実践し、時間と場所の制約、組織の束縛から解放され、男女を問わず、家族の事情(子育て・介護・障がい等)に応じた、自由な働き方が可能となって、また、都会でのオフィスから離れ、地方で生業に携わる者や地域おこしに取り組む人々に接するなかで、力を発揮する。従業員(個人)が持てる能力、個性を発揮することによって、所属する企業や地域(組織)が多様性を備え、全体としての機能を高め、活動が活発になっているような社会である。

⁵ 第5回幹事会での箕浦幹事の提案によるものである。

3-3. とこわか(常若)ワーケーション

本研究会ではこれまで述べてきた、三重県で取り組んでいくべきワーケーションを次のように命名したい。

「とこわか(常若)ワーケーション」 通称: 「とこワク」

キャッチコピー: とこわか(常若)の地・三重で ^{ワーク}work + ^{イノベーション}innovation

「とこわか(常若)」とは、「いつも若々しいこと。いつまでも若いさま」を表現する言葉であり、近年のスポーツ大会をはじめ三重県の施策やイベントで繰り返し用いられてきた。

本研究会では、「とこわか(常若)」について、イノベーションに通じる言葉として、「**組み直し(創造的破壊と新結合)、変化による継続である**」と読み解き、三重県におけるワーケーションに関わるすべての人、企業、地域社会が瑞々しい活力(継続のための原動力)に満ちあふれ、持続可能であることをイメージして「とこわか(常若)ワーケーション」と名付けた。

古くから祈りの対象である伊勢神宮や熊野三山に通じる街道が交差し、また、東西交通の要衝として湊が栄えた三重県には、人やモノが行き交うことで情報が集まり、交流する場所が生じた。

江戸時代にお伊勢参りが全国に普及した要因の一つには、お伊勢参りに訪れた人々へ宿や食事を提供するだけでなく、参拝の案内や伊勢観光等も担った現代でいうところのコーディネーターの役割を果たした御師おんしの存在があり、人と地域をつなげていた。

古代には朝廷に海産物を納める「御食みけつ国」として知られた志摩など、自然と人の営みが織りなす景観のなかで育まれた海や山の幸を食し、地元の民と語り合う時を通じて、また、街道や境内を歩き、悠久の流れを感じることで、新しい着想が得られたこともあるだろう。

そうした場所がいわば交流の拠点となっており、お伊勢参りの街道沿いに特色のある街がつくられたり、「店前たなさき売り」や「現金掛値なし」など物の売り方を革新した松坂商人が輩出されたりしてきた。また、本居宣長の思想や北海道の名付け親となった松浦武四郎、全国を旅して俳句を完成させた松尾芭蕉を育むなど、新しい文化やビジネスモデルを編み出してきた歴史が三重にはある。

歴史の長短にかかわらず、組織のパーツをいったん壊し、新結合すること、すなわちたゆまぬイノベーションが、個人のライフサイクルが多様化する「人生百年時代」において個人の力、個性を発揮し、また、時代の変化の中で組織が生き残るうえで求められている。

<参考1> とこわか（常若）

- ・『古くて新しい』というパラドックスを解く鍵は、常若^{とこわか}の思想にある。…(中略)常若とは、衰えることなく瑞々しいエネルギーがあふれている状態をいう。』⁶
- ・「時代と精神を継承するためには、すべてのものを変えなくてはいけない。日々、変わっていく。長く続くものは、常に若いもの。こうした意味で“トコワカ”という言葉があるそうです。伊勢神宮の式年遷宮が、まさに常若の精神を表していると言われています。…(中略)伊勢神宮と比べることはできませんが、私は常若の精神は、トヨタ生産方式に通じるものがあると感じました。トヨタ生産方式にも、昨日よりも今日、今日よりも明日と、絶えず変化していくという思想があるからです。』⁷

<参考2> イノベーション innovation

- ・もともとシュンペーターが造った言葉ですが、直訳すると新結合。彼の著書では「創造的破壊を伴う新結合により富を創造する手法」となっている。時代の流れでダメになった旧来のやり方を、いったん前向きに破壊した上で、使えそうなもの、コアになるものと、新しく社会に出てきたものをくっつければ成長が始まるという考え方。新しい技術、売り方、人の配置…なんでもいいんです。」（出典：西村・浜田・吉川「てい談 地域の潜在能力をいかに引き出すか」における西村座長の発言⁸）
- ・「2008 年には議員立法で「研究開発力強化法」が成立した。同法は、法律において初めて「イノベーション」の語を用いた。第 2 条 5 は「イノベーションの創出」とは、新商品の開発又は生産、新役務の開発又は提供、商品の新たな生産又は販売の方式の導入、役務の新たな提供の方式の導入、新たな経営管理方法の導入等を通じて新たな価値を生み出し、経済社会の大きな変化を創出することをいう。」と定義した。これにより、「イノベーション」（イノベーションの創出）の概念が法的に明確化されたが、この定義は、明らかにシュンペーターの「新結合」もしくは「イノベーション」の定義に沿ったものである。⁹

3-4. “とこわか(常若)ワーケーション”の効果

観光庁の報告書などでは、「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、ワーケーション導入のメリットを、企業、従業員、地域の「三方よし」と表している¹⁰。

⁶ 河合真如『常若の思想 伊勢神宮と日本人』（祥伝社、2013年）

⁷ 「モリゾウのつぶやき #2」トヨタタイムズ 2019 年

<https://toyotatimes.jp/spotlights/morizo/002.html>

⁸ 西村訓弘『社長100人博士化計画』2021年12月、月兎舎）P. 179

⁹ 小林信一「シュンペーター、イノベーション、技術革新」岩波書店『科学』2018 年 4 月号

¹⁰ 観光庁『新たな旅のスタイル ワーケーション&プレジャー(企業向けパンフレット)』p.4(2021 年 3 月)

一方、第 1 回研究会においてセミナー講師を務めた山梨大学大学院の田中敦教授は、ワーケーションの主なステークホルダーを「制度を導入する企業」「利用する社員(個人)」「利用者を受入れる地域と行政」「ワーケーションに関連した民間事業者」の 4 つに分けている¹¹。

本研究会では、一貫して、ワーケーションの市場見通しや事業としての採算性などが論じられてきた。ワーケーションの持続可能性ということを考えて、関わるすべての人たちに得るところがないと、あるいは、消費するだけではなく、何かを生み出すイノベーション的要素が保たれないと持続できない。“とこわか(常若)ワーケーション”は、受入事業者には事業の継続性が担保されるようなワーケーションでなければならないといった議論をふまえ、「三方よし」に受入事業者を加えた、『^{よんぽう}四方よし』のワーケーション』として提唱する。

イノベーションの要素を本質としてとらえた“とこわか(常若)ワーケーション”における、これら四方の関係者の特徴的なメリットとして、それぞれ次のことが挙げられる。

【実施側】

○個人(従業員・フリーランス)

まず、実施側の「個人」は、いつもと異なるワークの環境下におかれることで、また、ふだんとは異質の体験を積むことによって成長し、業務の革新につながるヒントを得たり、自分自身の内面的な成長、進化のきっかけとしたりすることができる。

○企業(団体)

「企業・団体」は、そうした個人の気づきが業態の変更や新規事業の創出、また、機構のみならず、文化や風土なども含めた組織の変革につなげることができる。

【受入側】

○地域社会／行政

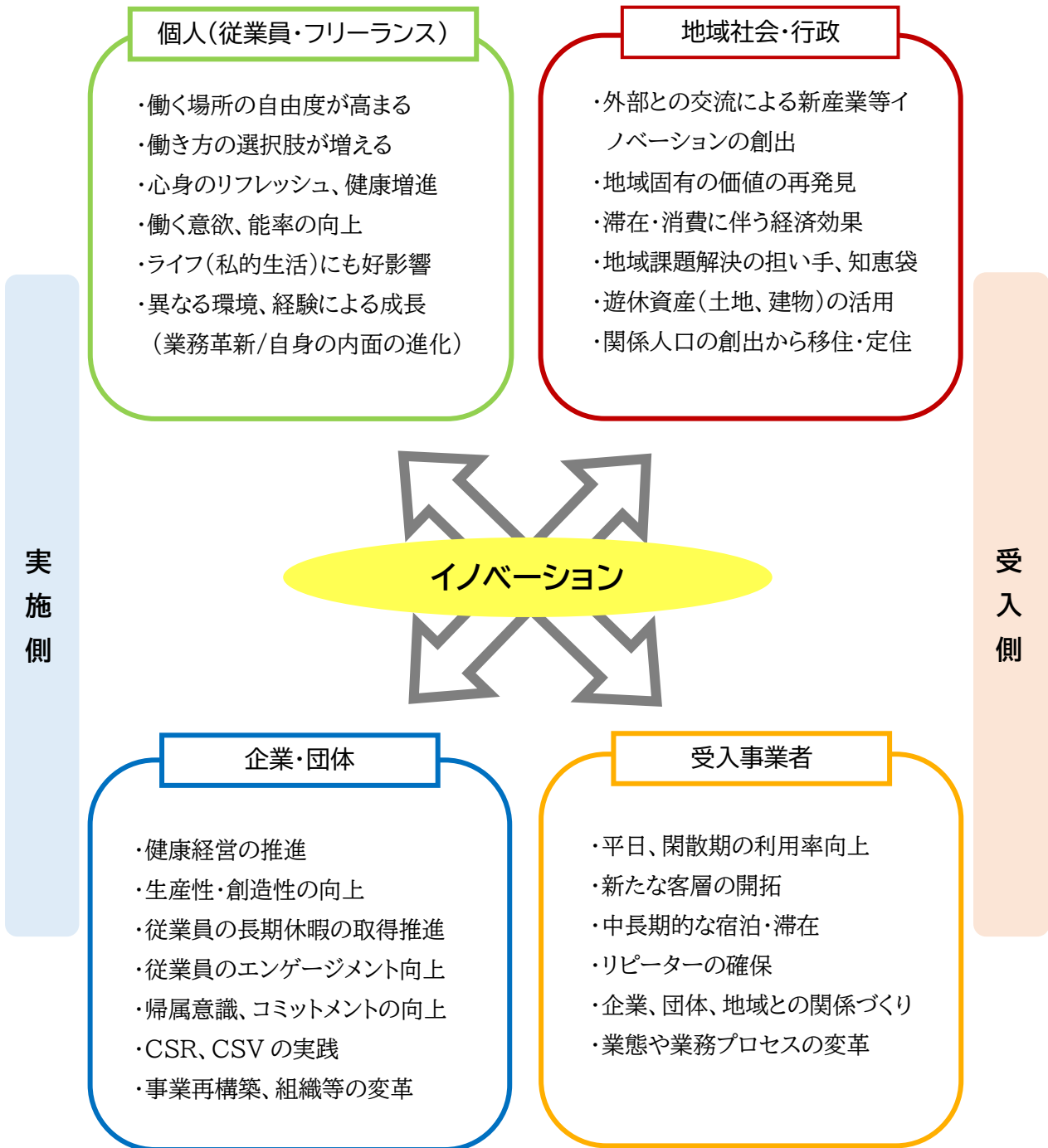
受入側の「地域社会・行政」は、ワーケーターとの継続的な交流によって、地場産業に組み直しが行われたり、地域に新しい産業が生まれたり、といったイノベーションが起きることが期待できる。

○受入事業者

「受入事業者」は、ワーケーターという新しい客層との出会いによって、企業・団体や地域との関係を深めるとともに、自らの業態や業務プロセスの変革につなげることができる。

¹¹ 田中敦・石山恒貴「日本型ワーケーションの効果と課題一定義と分類、およびステークホルダーへの影響―」(日本国際観光学会論文集(第 27 号)2020 年 3 月)

<図 7> 「^{よんぼう}四方よし」の“とこわか(常若)ワーケーション”



4. “とこわか(常若)ワーケーション”の進め方

本研究会としての考え方を整理し、命名した“とこわか(常若)ワーケーション”について、具体像をイメージし、課題を整理したうえで、これからの進め方について述べる。

その前に、三重県が取り組むべきワーケーションである、“とこわか(常若)ワーケーション”についてまとめておく。

- ・社会の変化の中で、時や場所を選ばない自由な働き方によって、組織に縛られることなく人が個性を発揮し、社会変革につなげるための「仕掛け」である。
- ・個が覚醒することで組織が活性化し、また、関係人口が増加することでイノベーションが生まれる、「誰もが自分を活かせる社会」をめざす。
- ・とこわか(常若)の地で、実施側／受入側の関係者である 4 者それぞれが、イノベーションによって瑞々しい活力(継続のための原動力)に満ちあふれる、持続可能な「四方よし」のワーケーションである。

4-1. “とこわか(常若)ワーケーション”の具体的なイメージ

このような要件を満たした“とこわか(常若)ワーケーション”の具体的なイメージはどのようなものだろうか。

【実施側】

○個人(従業員・フリーランス)

従業員であれば、家族とともに三重県へ。食に携わる仕事柄、取引先の生産者を訪れ、収穫作業を手伝いながら、生産プロセスを学び、今の仕事の意味を改めて考え直す。家族で収穫した野菜でバーベキューを楽しみ、夜は満天の星空ウォッチングへ。家族の思い出づくりとともに、子どもは親が仕事をしている姿を垣間見ること成長にもつながるだろう。

フリーランスの出会いの場づくりにもつながるワーケーション。参加者、そして地域の人たちをよく知るコーディネーターが、事前に SNS 上でお互いを引き合わせておく。訪問先では必要最低限の準備がされている中、参加者は地域の人から話を聞きながら滞在中のプランを自らが考え、行動し、偶然を楽しむ。参加者同士の情報交換、地域との交流が進む中で、明るみとなった地域の課題をポジティブに解決するようなワクワクするアイデアが飛び交い、新しい事業が立ち上がるきっかけとなる。

(参照[モデル事例①]株式会社On-Coによる「漁村ワーケーション」)

○企業(団体)

新規プロジェクト立ち上げに向けた研修とチームビルディングのために従業員を送り出す。すぐそばの海岸を散歩していた従業員たちが目にとまるプラスチックごみの多さに、講義の中で聞いた清掃活動に取り組む人たちの話を思い出して語り合う。日に日にチームの結束力が

高まり、自分たちが会社で、また家庭で、こんなことに取り組めば SDGs の目標につながるかも、と思わぬアイデアがひらめくかもしれない。

【受入側】

○地域社会・行政

ワーケーターが滞在を繰り返し、地域の人との交流を重ねる中で、その関係性がより深くなっていく。「二拠点居住のために空き家を借りたい」「社会課題を解決する事業実施のため、サテライトオフィスを設置したい」という相談が舞い込んでくるかもしれない。

○受入事業者

多拠点生活支援サービスを利用した新しい客層であるワーケーターとのコミュニケーションは互いに刺激や驚きがあり、世界が広がる一助となるだろう。また、中長期滞在が多いワーケーターのために新しいサービスが必要となる。地元食材を使った郷土料理のケータリング、自炊のための食材の配達、ランドリーサービス、電動モビリティのレンタルなど、多岐に渡るだろう。

これらに限らず、地域ごとに異なる自然、歴史・文化を持ち、食、産品などの特色がある三重県には、多様なワーケーションを実践できる場所が用意されている。どこにおいても、情報通信などワークに必要な環境の状況に加え、その地ならではの「とこワク」を助言してくれるコーディネーターがいるので、事前に計画を立てる際も、無計画で飛び込む場合にもワークをする上での支障はなく、新結合が生まれるような新たな出会いの仕掛けが準備されている。

4-2. “とこわか(常若)ワーケーション”の課題

こうした“とこわか(常若)ワーケーション”を進める上での課題について、ワーケーションの課題としてすでに各方面で指摘がされていることに、三重県特有の課題を加え、四方の関係者ごとにまとめたのが図 8 である。

【実施側】

○個人(従業員・フリーランス)

実施側の課題として、よく取り上げられるのが制度についてである。

従業員である「個人」の場合、「ワーケーション」という言葉が先行する中で、いったい遊びなのか仕事なのかと、戸惑いがみられ、たとえ制度上の整理がされていても、休めと言われているのか、成果を出せと言われているのかわからない、という受け止め方、意識面の課題がある。

遠方のフリーランスにとっては、ただでさえ負担となりがちな交通費の問題もある。

○企業(団体)

「企業・団体」にとっては、ワーケーション実施の意義を認めることとなったとしても、すべての職場、職種でワーケーションの実施が可能なわけではなく、社内で制度化するには従業員間の不公平といった問題が生じる場合がある。

また、首都圏の企業などには、三重県というエリアが、そもそも選択肢に入りにくいという指摘がある。理由はアクセスの問題であったり、知名度の低さであったりする。

[受入側]

○地域社会・行政

「地域社会・行政」、特に行政には、国が示しているガイドラインを伝えたり、先進的に取り組む企業の実例を伝えたりして、ワーケーションを身近に捉えてもらう努力が必要である。地域内で滞在した企業・団体や個人がどんな感想、印象を抱いて帰ったか、その後の展開はどうだったか、個々の事業者だけでは情報量として不足しているのならば、地域でまとめることによって説得力を増強する必要があるかもしれない。

○受入事業者

こうしたことがクリアされたら、企業や個人のニーズに応じてくれるか、魅力的な交流の機会はあるのかなど、どこを実施先として選ぶかという問題になる。

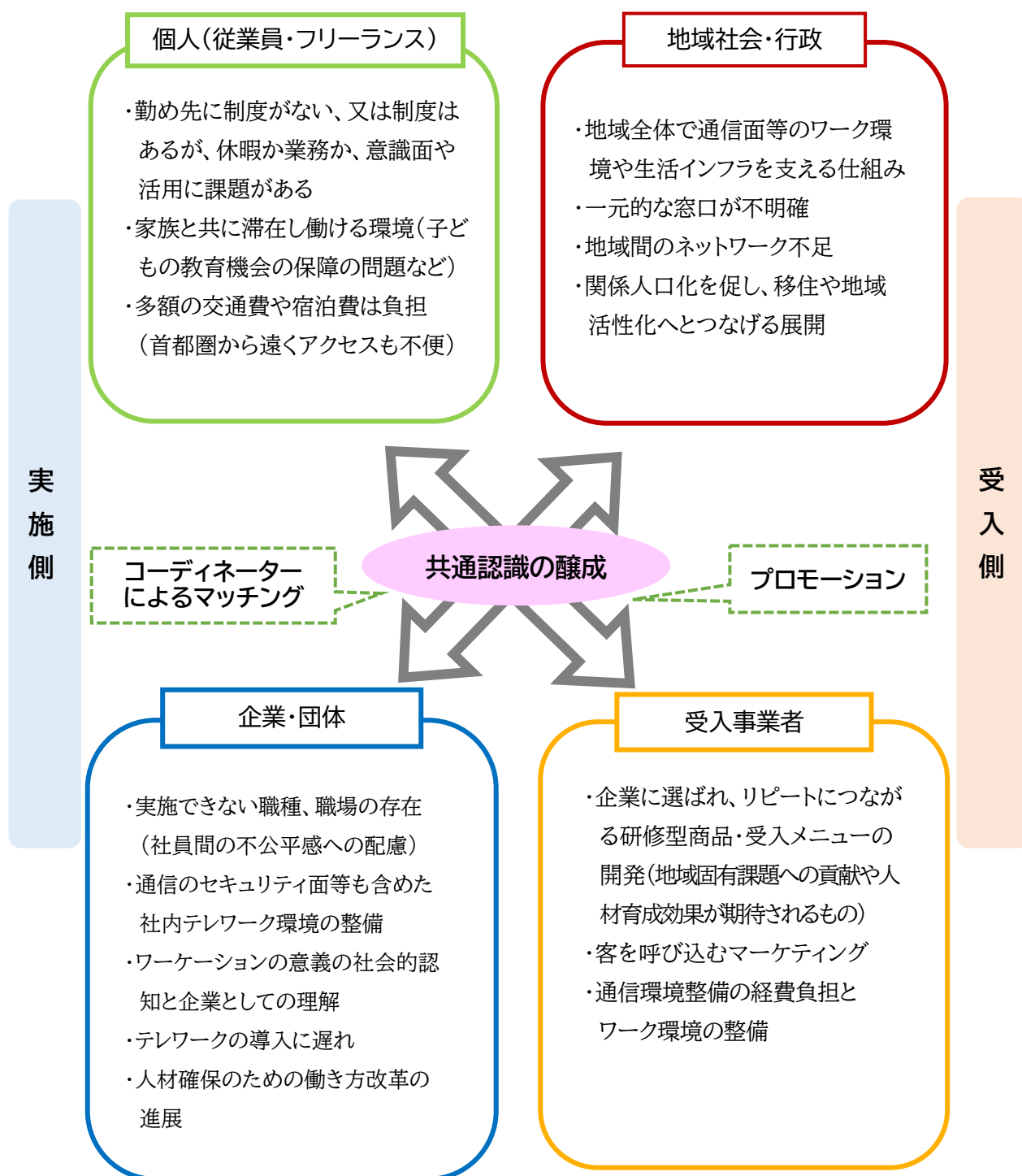
「受入事業者」としては、個々のワーケーターのニーズに応えられる魅力づくり、環境づくりに取り組むとともに、“とこわか(常若)ワーケーション”の考え方について知ってもらったうえでワーケーションの実施先として選んでもらう必要がある。

すべての関係者に関わってくる課題が、地域事情に詳しく“とこわか(常若)ワーケーション”に通じた**コーディネーターの存在**であり、そうしたコーディネーターによる実施側と受入側の**マッチング**である。企業・団体にしろ、個人にしろ、ワーケーションの実施側のニーズを的確に受け止めて、受入側は対応する必要がある。

また、首都圏からの来訪を考えるとアクセスも必ずしも良くなく、まだまだ知名度が低いとされる三重県にあっては、“とこわか(常若)ワーケーション”の考え方を知ってもらったうえで、実施先として三重を選んでもらうための**プロモーション**が大切となる。

さらに四方の関係者が“とこわか(常若)ワーケーション”について理解し、こうした共通認識を持つことが必要である。

<図 8> “とこわか(常若)ワーケーション”の課題



4-3. 推進すべき取組の提案

4-2.で整理した課題をふまえ、“とこわか(常若)ワーケーション”を実現するために、県と各地域の一元的な窓口のもと、関係者が共創で取り組む必要がある。

三重県の推進方針では、令和2年度に県内5地域で実施したモデル事業の成果や課題をふまえ、ワーケーションを実施する場所として三重県が選ばれるために、「環境整備」、「情報発信」、「人材確保・育成」の3つの柱で取組を展開することとされている。

これら3つの柱に添って、本研究会として、関係者が連携して推進すべき取組を提案することとしたい。なお、以下に掲げる取組(事業案やモデル事例)には、構想段階のものから、県内では事例がないが他地域で既に取り組まれているもの、県内でも取り組まれているが拡充の余地があるものなどが含まれていることを予めお断りしておく。

(1)環境整備

ワーケーションを検討している企業に実施先として選ばれるための受入体制の整備として、訪問・滞在先での活動を通じて、企業のニーズに合致するようなメニューの提示や多拠点生活をサポートするプラットフォームサービスとの連携を図る必要があり、地域ぐるみでの取組も重要である。

また、ワーク環境の整備支援として、国などの交付金を活用したテレワーク環境などハード面の整備とともに、エリア全体でのサービス・サポートによって、三重へ来れば安心して仕事ができる、という評価をいち早く得ていく必要がある。

さらには、地域の産業の革新や担い手の確保につながるような体験企画の支援や、滞在者の子どものための教育機会の保障や地域の施設を活用した医療サービスの提供など、差別化を図る取組が必要である。

○実施先として選ばれるための受入体制の整備

⇒ ニーズに対応した企業向けメニューの作成

企業がワーケーションに求めるニーズとして想定できるものを類型化し、“とこわか(常若)ワーケーション”のメニューとして作成し、プロモーションにも活用する。一方で、予め用意されたものではなく、どんなワーケーションとするかを一緒に考える過程を重視するニーズにも対応できるようにする。

【事業案】SDGsワーケーションプログラムの造成

ワーケーションを通じて企業社員がSDGsを学び事業化につなげるプログラムや、関係者との交流を通じて地域課題の解決策を共に考えるプログラムを造成する。

⇒ **多拠点生活をサポートするプラットフォームとの提携**

利用者が増えている多拠点生活支援サービスと連携することで、マッチングの機会を増やし、安定的な受入確保につなげる。

【モデル事例②】 沖縄県名護市の地方創生に絡めた取組

地方創生のパートナーとなっている地域の企業が ADDRESS と共同で拠点開発したり、会員とコミュニティ施設をつないで各種イベントを行ったりすることで、関係人口を増やそうとしている。

【モデル事例③】 Verde 大台ツーリズム(大台町)×ADDRESS

フリーランスだけでなく法人会員の利用者も増加している ADDRESS との連携により、新しい顧客確保につなげている。

⇒ **地域ぐるみでの受入体制の構築**

受入事業者と地域づくり等に取り組む関係者が連携し、地域内の資源の視察から人との交流、課題の気づきに至るまで、地域を挙げて迎え入れる。

【モデル事例④】 「Inaka Tourism推進協議会」(津市美杉町)

美杉町全体を宿泊施設として想定し、フロントデスクを美杉リゾートが担い、客室1室1室を農家民宿や民泊が担う地域包摂型ワンストップワーケーション・ビジネス「美杉モデル」の確立を地域全体でめざす。

○ワーク環境の整備

⇒ **テレワーク環境(ハード)の整備**

まだすべての場所でワークに十分な情報通信環境やスペースの整備がなされていない状況を、公共の資金も活用しながらなるべく早く改善する。

【事業案】 交付金等を活用した整備の促進

国の交付金や補助金を活用した宿泊施設等でのワーケーション関連スペースの整備等の余地がある。また、国立公園はじめ公園事業の一環として行政自らでワーケーション施設の整備を進めることも可能である。

【モデル事例⑤】 県営都市公園における施設整備

県営都市公園である熊野灘臨海公園において、ワーケーションへの対応を進めるための施設整備(コテージ等)を実施する。

⇒ **エリア全体でのサービス・サポート**

ハード面だけではなく、滞在者のニーズに見合ったワークの環境整備を過不足なく行えるように、地域を挙げてソフト面での取組を行う。

【事業案】 ワークेशन受入チェックリストの作成

コンセントの有無や Wi-Fi の通信レベルなど、訪れる人が真に求める環境整備およびコミュニケーションのための受入側のチェックリストを作成する。

【事業案】 ワークेशन受入施設適合認証制度

企業や個人が安心して選ぶことができる施設であることを認証する第三者認証機関を設置し、ワークेशन受入施設のコンサルティングやネットワーク構築、オンサイト保守等も実施する。

○地域産業の革新や担い手確保につながる体験企画

⇒ DX による既存産業のイノベーション

ワーカーである ICT のスキルを持った起業家が滞在先の産業の担い手と交流する機会を持つことを促進し、DX によるイノベーションへとつなげる。

【モデル事例⑥】 新富アグリバレー(宮崎県新富町)

農家・ベンチャー・行政がワークेशनしながら交流と連携することにより、ロボット、IoT、AI 等のテクノロジーを活用した「稼げる農業」を目指す、農業スタートアップの取組を推進している。

⇒ 地域産業の支援者や担い手の確保・育成

ワーカーを、体験や支援労働を経て、地域の産業の支援者、さらには担い手へと結びつけていく。

【事業案】 農林水産業などの体験プログラム

農林漁業体験民泊等への宿泊を通じて、地域ならではの体験や農林漁業者等と交流する機会を創出するワークेशनの体験プログラムを実施する。

【事業案】 企業や個人によるギグワーク¹²

「株式会社おてつたび」が運営する支援サイト等の登場もあり、学生や企業人等が、連泊しながら、果物の収穫作業や海藻の採取を請け負うといった働き方が、改めて注目されている。

○教育、医療など生活インフラの提供

⇒ 滞在者の子ども向けの教育機会の保障

¹² 「ギグワーク」は 2019 年頃米国で発祥したとされる考え方で、英語の「Gig(=一度だけの演奏や短いセッションを指すスラング)」+「Work(仕事)」が由来。短い時間だけ働き、継続した雇用関係が生じないことが特徴で、ウーバーイーツの配達員などが該当する。

すでにワーケーションの先進地では、滞在者の子どもに学校等に通ってもらうために徳島県の「デュアルスクール」のように実践している例がある。児童数が増えつつ減少していく中で、地域での学校の存続にも貢献する。

【モデル事例⑦】デュアルスクールなどの実践

ワーケーションを実施するうえで課題となる子どもの教育に関する不安を、住民票を異動させることなく双方で教育を受けられる制度¹³の活用により払拭することで、親子でのワーケーションを推進している（徳島県のほか、複数の市町の事例）。

【事業案】子どもへの新しい教育機会の提供

従来の山村留学のような都市部の生活では味わえない農山漁村での体験を、プラスαの教育メニューとして組み込み、ファミリーワーケーションに用いる。

⇒ 地域の施設を活用した医療サービスの提供

定員に余裕のあるような地域の医療施設を活用し、地域では不足する医療スタッフをワーケーションによって確保することで、医療サービスの提供を支える。

【モデル事例⑧】医療スタッフの招致

多拠点生活支援サービスの株式会社 ADDRESS の社長が、構想として、医療スタッフの不在が課題の地域に対して、会員である医師等を派遣する考えを発言しており、福山市では実証実験的な取組が行われている。

(2)情報発信

すでにいくつかの県や地域がワーケーションにおいて先行する中で、三重県を滞在先として選んでもらうためには、国内外のプロモーションが重要である。ブランドとして認知された地域や産品等が数多くありながら、知名度に欠けるのが三重県の弱点とされており、ワーケーションを契機として、克服すべく、地域の魅力を伝える取組が必要である。

また、人材確保の視点からワーケーションの実施を検討している企業・団体への働きかけとしては、労務管理上の問題などに関するきめ細かな情報提供が重要である。

○国内外へのプロモーション

⇒ ウェブサイト等によるPR

県が一元的に取り組むウェブサイトやSNS、メディアの活用等によるPRを拡充し、地域ごとの多様なワーケーションに関するコンテンツについても発信していく。

¹³ 区域外就学制度。平成 29 年7月26日付文部科学省初等中等教育企画課教育制度改革室長通知「地方移住等に伴う区域外就学制度の活用について」参照。

【事業案】 県ワーケーションサイト Tocowaca Workation in MIE の刷新
“とこわか(常若)ワーケーション”の考え方とともに、地域ごとのモデルプランや宿泊施設、ワークスペース等の情報をもれなく掲載し、マッチングを促進する。

○企業・団体への働きかけ

⇒ 法制度や全国の事例についての情報提供の充実

実施を躊躇する企業等や従業員の背中を押すために、国(省庁)から示されている考え方や全国の実施事例を紹介し、疑問点を解消する。

【事業案】 新たな働き方に関する制度や事例のPR

厚生労働省が、企業がテレワークの導入・実施にあたり、労務管理を中心に留意すべき点等を明らかにしたガイドライン等を県のウェブサイト等を活用し、周知する。

⇒ 人材確保の観点からの県内企業への多様な働き方の呼びかけ

若者や優れた人材を確保する上で、自由な働き方が取り入れられているかどうかメルクマールとなってきたことを経営層に理解してもらい、積極的な検討を促す。

【事業案】 “とこわか(常若)ワーケーション”メンバー制度

ワーケーションを積極的に推進する企業にロゴマーク等を提供し、“とこわか(常若)ワーケーション”の賛同企業であることをアピールすることで企業ブランドの向上につなげるための制度を設ける。

【事業案】 県内企業へのテレワーク導入支援の取組

テレワークについての相談窓口の設置や、アドバイザーの派遣、導入のためのガイドブックの作成や研修等を行う。

【事業案】 県内企業へのワーケーション推進の働きかけ

「イクボス同盟」や「ホワイトみえ」など、働き方改革に積極的に取り組んできた県内企業を対象に、新しい自由な働き方であり、ライフスタイルとしての“とこわか(常若)ワーケーション”について発信をする。

(3)人材確保・育成

“とこわか(常若)ワーケーション”を進めるうえで、最も重要なのが地域と人をつなげるコーディネーターの確保・育成である。地域の中心となってワーケーションの受入れに取り組み、地域内外とのネットワークを積極的に構築しながら、地域の発展につなげられる人材の確保と育成が必要である。

県内には、移住、空き家など、様々な分野のコーディネーターがすでに地域に存在し、活躍しており、こうした人たちもワーケーションのコーディネートができるよう育成するとともに、相互に交流することのできるコーディネーターの情報交換・交流の拠点づくりが必要である。

○地域と人をつなげるコーディネーターの確保・育成

⇒ 地域での活動を副業等として位置付ける企業との連携

コーディネーターの確保を図る上で課題となる費用負担を、従業員の副業等を制度化している企業等の協力を得て解決する。

【モデル事例⑨】 NTT 西日本の制度を活用したコーディネーターの活動

地域課題への取組み等について、NTT 西日本三重支店の従業員が社内副業(兼業)制度を活用しコーディネーターとして活躍することにより、地域挙げてのワーケーションモデルの確立をめざしている。

⇒ 地域の人や事情に通じたコーディネーターの育成

地域の人と情報をワーケーションとして組み直すコーディネーターの存在が不可欠であり、こうした役割を果たせる人材を育成し、また対外的にPRしていく。

【事業案】 講座等の継続的な実施

全国各地で実践している講師を招き、ワーケーションの受入れを地域ぐるみでコーディネートできる人材の育成をめざす講座を、育成した人材のフォローも含め継続的に実施する。

【事業案】 三重県公認の「とこワク・コンシェルジュ」

日本ワーケーション協会のコンシェルジュ制度などを参考に、三重県としてワーケーションの知見を兼ね備えたコーディネーターを「とこワク・コンシェルジュ」として認定し、地域内外の人を結びつける。

○コーディネーターの情報交換・交流の拠点づくり

⇒ コーディネーターと関係者が集う情報交換・交流拠点の整備とそのネットワーク化

県内の各分野で活躍している人びとを含むコーディネーターが、ワーケーションについて、お互い、あるいは関係者とともに情報や意見の交換を行うことのできる場を地域ごとに整備するとともに、ネットワーク化を図る。

【事業案】 既存資源を活用した場(機能)の整備

地域づくりの既存施設や宿泊施設の設備などを活かし、“とこわか(常若)ワーケーション”推進のための情報交換、および訪問者と地域の人々との交流の拠点とする。

【事業案】 “とこわか(常若)ワーケーション”受入ネットの構築

県と、市町や関係団体等、地域の受入れ窓口が、会議を開催するなど、定期的にワーケーションに関する情報交換や交流を行う場を設ける。

(4)共通認識に基づく共創

4-2. 末尾に記載した「共通認識の醸成」をふまえ、これまでの 3 つの柱に加えた提案として、“とこわか(常若)ワーケーション”に特徴的な考え方について、引き続き関係者で議論するとともに、地域の現状をふまえてアップデートし、四方の関係者と共有・共創する場を設ける必要がある。

○“とこわか(常若)ワーケーション”の「魂」づくりと共有

⇒ 「哲学」を論じる場づくり

“とこわか(常若)ワーケーション”の考え方(哲学)についての理解を深め、共有を図るとともに、実践を通じて検証する機会を持ち続ける。

【事業案】 地域イノベーション学会との共同による勉強会の開催

三重大学大学院で県内の中小企業主らと実践されている地域イノベーション学会との連携により、研究会で行ってきた議論を継続する。

【事業案】地域ごとでの“とこわか(常若)ワーケーション”研究会」の開催

みえモデルワーケーション研究会を引き継ぐ「とこわか(常若)ワーケーション研究会」を設け、ワーキンググループを組織化して県内地域を巡回しながら開催する。

4-4.推進体制と役割分担

提案の最後に、推進体制と各関係者に期待される役割について述べる。

ワーケーションを総合的な施策として推進するためには、統括部門のもとで、関係部門等が横断的に参画する立案・推進体制が必要である。現在、三重県は、三重県営業本部担当課を含む 17 の関係課で構成される「関係課長会議」という全庁的な推進体制が構築されているが、県内の市町では、ワーケーションが展開されている市町であっても、こうした推進体制はまだ構築されていない¹⁴。

観光政策や働き方改革にとどまらない“とこわか(常若)ワーケーション”の関連分野、関係者は多岐にわたることから、県はもとより、地域ごとに、これらを束ねる一元的な窓口の存在が必要である。中長期的には、行政から離れて、企画立案やプロモーションも含め、“とこわか(常若)ワーケーション”全体を自立的に推進する組織が望ましいだろう。

¹⁴ 県内の幾つかの市町、団体でのヒアリング調査による。

当面は、関係者が次のような考え方に立って役割を分担することが想定されるが、「ワーケーション」そのものがまだ新しい言葉であり、捉え方も多様であることを考えると、“とこわか(常若)ワーケーション”の取組を推進していくためには、県と市町が連携し、関係者の自助努力を求めたうえで、取組全体の把握と、プロモーションに加え、コーディネーターの認証・フォローや交流拠点機能の整備、さらには“とこわか(常若)ワーケーション”の普及・啓発(他地域への波及)を主導することが望ましいと考える。

(役割分担の考え方)

○県

三重県は、広域自治体としての役割を果たすべく、国内外への情報発信、全県的な連絡調整および人材育成に取り組むほか、県内企業へのワーケーションの導入を促す。また、公共事業を担う立場から、県営公園等については、施設整備にも取り組む。

○市町

基礎自治体であり地域をよく知る立場にある市町は、関係者を取りまとめ地域での合意形成を図りながら、国の補助制度等を活用し、交通アクセスや情報通信設備、共同スペースなどの環境整備に努める。

○地域団体(観光協会、商工団体、地域づくり団体等)

地域のあるべき姿を事業者とともに考える立場にある商工や観光などの地域団体は、市町と連携しながら地域全体で取り組むべきソフト・ハードの環境整備に努める。また、地域内の資源や課題の把握、提供を行う。

○受入事業者

ワーケーターと直接接する受入事業者は自施設内のソフト・ハードのワーク環境の整備のほか、地域団体と連携してプログラムの提供・調達に取り組む。

さらに、送り出す側としての企業等(特に三重県内の企業等)には、若者はじめ優秀な人材確保を図るため、テレワークなどの自由な働き方の推進、その一環としてのワーケーションの実践に取り組むことを期待したい。

こうした考え方に基づく役割分担のイメージを、濃淡をつけて表3に整理した。実際の分担は、地域によっても異なるであろうことから、関係者間での今後の議論の参考にしていただきたい。

<表 3> “とこわか(常若)ワーケーション”推進の役割分担(受入側)

◎、○、△は分担度合いの濃淡を表し、※印は具体的な事例のイメージを示す。

		県	地域団体 (観光協会、商工団体、 地域づくり団体等)	市町	受入事業者
環境整備	企業向けメニュー作り	△ ※SDGs プログラム →P. 20	○	△	◎
	フリーランス等向けメニュー		○	△	◎ ※多拠点生活支援 サービスとの連携 →P. 21
	場所 (ハード)	△ ※公園事業 →P. 21	△	○ ※ワーキング スペース →P. 21	◎
	通信基盤	○ ※認証制度/チェックリスト→ P. 22		○ ※地方創生テレワーク交付金等 → P. 21	
情報発信	国内外へのPR	◎		○	○
	取組企業への支援	◎ ※県内企業への テレワーク促進等 →P. 24	△	△	
人材確保・育成	コーディネーター育成	○	○	△	○
	拠点のネットワーク化	◎	○	○	△

おわりに ～本研究会からのメッセージ～

本提言を結ぶにあたって、あらためて私たちからのメッセージをまとめておきたい。

前提となるのが、今の時代、日本社会についての現状認識である。人々の価値観が大きく変化しつつあり、変化を先取りする形で若者たちの間で個を大切にする風潮が強まっている中で、個人と企業、個人と地域の関係性も変わろうとしている。

こうした中で、コロナ禍で有無を言わずテレワーク化が進んだことが、ワーケーションの進展を後押しすることとなった。最近の調査結果にも表れているように、熱しやすく冷めやすい日本人は、もとのオフィスワークに戻りたがっているようである。しかしながら、一度手に入れた自由な働き方を、有為な人材は決して手放そうとしないだろうというのが私たちの見立てである。テレワークの導入状況によって左右され、ワーケーション市場は必ずしも大きくない現状にあるが、リモートワークが選択肢となる働き方が後戻りすることはない。

私たちは三重県が取り組むべきワーケーションを「とこわか(常若)ワーケーション」と名付けた。「とこわか(常若)」は、伊勢神宮のご遷宮と関連付けて語られることの多い、三重県に住む人間にとってはよく耳にする言葉である。私たちはこの言葉を、組み直しによる新たな価値創出、すなわち「イノベーション」だと読み解いた。

自然や食はもちろんのこと、歴史・文化性にあふれた、豊かな三重の地をワーケーション先にお選びいただき、お一人おひとりが心身を解放して瑞々しさに満ちあふれる、心と体、理念と組織を組み直して、百年時代を迎えた人生の、また、企業としての新たなステージへの歩みを進めていただきたい。

そのために、「仕掛け」である“とこわか(常若)ワーケーション”を機能させる要となる地域の案内人たる「コーディネーター」を県が責任をもって育成し、市町はじめ地域の関係者の皆さんと育てていくことを強く要望するとともに、コーディネーター同士やコーディネーターを介して内外の人々が集い交流する拠点が整備され、県域にネットワーク化していくことを期待したい。私をはじめ各幹事も、この研究会を引き継ぎ、発展させる形で、それぞれの地域に入り込んで議論を続ける、共創の一員としての協力を惜しまないつもりである。

ワーケーションはライフスタイルの転換、イノベーションを促す可能性を秘めている。

“とこわか(常若)ワーケーション”が起爆剤となって、内外に可能性の輪が広がっていくことを楽しみにしたい。

最後に、こうした議論を展開された幹事の皆様、および研究会に参加された皆様に深く感謝申し上げますとともに、機会を与えていただいた三重県雇用経済部三重県営業本部担当課の皆様にお礼申し上げます。

みえモデルワーケーション研究会幹事会 座長
三重大学大学院地域イノベーション学研究科教授
西村 訓弘

【参考資料】

モデル事例

- ① 株式会社 On-Co による「漁村ワーケーション」…………… 31
- ② 沖縄県名護市の地方創生に絡めた取組 …………… 33
- ③ 株式会社 Verde 大台ツーリズム (大台町)×ADDress …………… 34
- ④ Inaka Tourism推進協議会(津市美杉町) …………… 35
- ⑤ 県営都市公園における施設整備 …………… 36
- ⑥ 新富アグリバレー(宮崎県児湯郡新富町) …………… 37
- ⑦ デュアルスクールなどの実践…………… 38
- ⑧ 医療スタッフの招致 …………… 41
- ⑨ NTT 西日本の制度を活用したコーディネーターの活動…………… 43

[モデル事例①]

株式会社 On-Co による「漁村ワーケーション」(本文 P. 18)

令和 2 年度ワーケーション受入体制構築のためのモデル事業の取組(以下「モデル事業」という)

全ての関係者が 1 つの事案(プロジェクトや課題など)に対して、何も準備せずに取り組むことで、それぞれが対等な関係で向き合い、関係構築できるという体験。

特に若い世代のフリーランスには、地域と関わり、アイデアを生み出すという機会や経験に対する需要がある可能性があり、関係人口創出による地域活性化を図っている地域にとっては、ワーケーションの一つのカテゴリーとしての事例となる。

※以下、モデル事業報告書より抜粋。

「準備しないワーケーション」だからこそ構築できたローカルとクリエイターの ネットワーク。

今回の都市部から参加したクリエイターが計 7 名。スポットでの参加者(3泊4日以下)も含めると計 12 名。プログラムを通して地域の事業者と接触し、産業(漁業・農業)に触れ、地元食材や景色を堪能した。また「持続可能な地域」をテーマに参加者と地元の方々が議論を交わす場面も自然と生まれた。その繋がりから本企画後公私共に参加者が地域に訪れる関係へと発展した。

単なる旅行で終わらない関係性はどのように築かれたのか。都市部の喧騒から離れ、自然の中で仕事をすることでの思考の変化はあったのか。3泊4日内で起きた現象、企画後に派生した関係性など、アンケートをもとに考察し、ワーケーションの可能性を探る。

休暇 × ワーク だけではない。ワーケーションの新たな可能性を探る。

ワーケーションといえば、「おもてなし」をうけられるリゾートホテルにで仕事をする。というイメージが先行しているように思える。しかし、弊社が行ったプランは、上記とは異なる。日本人の働き方を考えると、平日は仕事。土日休む。というスタイルが一般的である。休暇を長くして、そこで仕事をする。というスタイルを取り入れたところで、本当に仕事ができるのであろうか。三重県のローカルに来て、ホテルで仕事をするだけがワーケーションなのであろうか。弊社が考えるのは、ワーケーションが今後のローカルの課題解決のヒントを得るプロジェクトであること。そのためには、ワーケーションの解釈を多様化させ、ワーケーション＝ローカルの課題解決の手法となるのかを検証した。

SNS による参加者と地域のキーマンたちとのネットワーキング

今回の関連事業者はむすび目 Co-working、南伊勢町役場、漁業体験を行う友栄水産。事前にワーケーションのプラン、参加者の属性、全体スケジュールを伝えた。さらに FB メッセージグループを活用し、全員で情報を共有できるようにした。メンバーは 18 名以上になった。(会社員、フリーランス、南伊勢役場、県庁職員/伊勢農林水産事務所所長 太田氏 三

重大学教授 坂本教授にも視察に来ていただき、メンバーに入ってもらった。)メッセンジャーグループには、情報伝達を容易にする効果以外に「お互いのパーソナリティを知る」という効果があった。例えば、この景色が素晴らしかった。これがおいしい。こういうお店があった。そういった何気ない質問や回答が型式的な申込や自己紹介を超え、参加者同士はもちろん、地元事業者たちとのコミュニケーションが活性化した。途中参加者や興味を持ってくれた関係者を随時メッセンジャーグループに加入させることにより、さらなるコミュニケーションが生まれ、自然と一緒に夜ご飯を食べたり、食材を持ってきてもらったりなどの突発的なおもてなし地元の方と交流を行ったりすることができた。結果、そのグループはワーケーション終了後も活用され、参加者と地元のキーマンのコミュニケーションを円滑にさせている。

ないものをつくる。用意しないことでよりクリエイティブに

今回宿泊拠点にした移住定住体験住宅は、リフォームが終わったばかり。宿泊のための準備は全くなかった。普通のプランであれば布団や食器などを準備するが、全く行わなかった。

*事前に参加者には伝えた。

どこに何があるのか？魚はどこで手に入るのか。仕事のしやすい場所は？それぞれの試したいことはどうすればできるのか。目的、仮説、試してみたいこと参加者は南伊勢の「地元」の人に質問をした。用意しない＝聞かないといけない。この構図を作れたからこそ、関係性が構築できた。逆説すると、用意されすぎたワーケーションからは交流は生まれにくいと考えている。



(なにもない部屋。だからこそ工夫が生まれる。)



(地元の人たちと行った交流会)

リアルな意見交換の機会の創出。

プラン中に参加者や地元事業者がどんなことをしているか。お互いの意見交換をする機会をたくさんつくった。例えば、事業者や地域の人と一緒に食事をする、南伊勢町職員へワーケーションの感想をシェアするといった全体で行った。また、飲食店のプロデュースをしている参加者と漁業従事者の議論はお互いに気づきを得た良い機会となった。

もし、ただの体験や宿泊だけであれば、漁業の現状や飲食店の現状を共有する機会は生まれにくい。プランを通じてお互いの活動・課題を共有し、意見交換を行う。こういったコミュニケーションがただの旅行でははい関係性構築へと繋がった。

[モデル事例②]

沖縄県名護市の地方創生に絡めた取組（本文 P. 21）

地域の診療所をリノベーションしたコミュニティ施設を地域の暮らしとのアクセスポイントとして活用し、訪問者がまちの住人主体で行われるイベントなどへ参加したり、施設内での交流を通じて地域を知ったりすることで、持続的にまちと関わる多拠点居住へとつなげていく取組。

ADdRESS と連携して共同でホテル・旅館施設の空室活用や遊休不動産のリノベーションにも取り組み、将来的に車で 30 分の距離でつながるエリアを沖縄全土に整備し、行く先々で滞在しながら、沖縄全島をめぐるように移動できる拠点ネットワークの形成をめざしている。

民間主導でまちづくりを行う株式会社 Social Design(本社:沖縄県名護市、代表取締役社長:北野勇樹 加納佑樹)は、定額制の全国住み放題多拠点居住サービス「ADdRESS」を運営する株式会社アドレス(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:佐別当隆志、以下「ADdRESS」)との業務提携を行いました。当社のコミュニティ施設「coconova」をはじめとした地域とのチャネルおよびインフラ施設と ADdRESS サービスの連携により、暮らしを通じて主体的に「まちと関わる」人口の増加を目指します。

業務提携の背景

株式会社 Social Design は、「まちの環をつくる」というビジョンのもと、沖縄県名護市からまちづくり・地方創生に関わるプロジェクトを民間主導で立ち上げています。その中で、地域と外部の人との新たな関わり方の形として、移住と旅行の間である「関係住」という形を定義。一過性の体験である「観光」ではなく、地域と持続的に関わる「住民」としての関わり方をデザインしています。

このたび「#全国創生」をスローガンに掲げ、多拠点居住を通じた地域活性化を目指す ADdRESS と提携し、共同での拠点開発や当社コミュニティ施設「coconova」と ADdRESS 会員の接続を行うことで、当社の目指すビジョン実現に向け、事業をより加速してまいります。

2022年3月までに50部屋を整備。沖縄県北部を中心に、車で30分圏内をつなぐ居住ネットワークを形成

現在、ADdRESS と共同で沖縄北部を中心とした物件開発を進めており、沖縄県本部町の「ゆくりなリゾート沖縄」をはじめ、10月7日時点で9施設20部屋がオープンしています。ホテル・旅館施設の空室活用や遊休不動産のリノベーションも行いながら、2022年3月までに50部屋を目指し、将来的には車で30分の距離でつながるエリアを沖縄全島に整備。行く先々で滞在しながら、沖縄全島を巡るように移動できる拠点ネットワークを形成します。

出所:「ソトコト SDGsニュース」より抜粋。

https://sotokotonews.com/SDGs_news/785

【モデル事例③】

株式会社 Verde 大台ツーリズム(大台町)×ADdress (本文 P. 21)

ワーケーションプランを自社の HP 等で販売しているが、思うように集客が伸びない中で、チャレンジとして ADdress と連携をしたところ、ワーケーションによる平日利用や中長期滞在が増加し、フリーランスや企業勤務者といった従来とは異なる客層の獲得につながった。

新型コロナウイルス感染症によって、全く新しい旅行スタイル・プランが求められるようになることが予想され、ワーケーションを持続可能なものにするために、新しい客層であるワーケーターとのコミュニケーションを通じて刺激を受けながら、事業者自身が魅力あるコンテンツ作りに取り組んでいる事例。

※以下、モデル事業報告書より抜粋。

2020 年スタートアップ事業からみえた課題と今

【二次交通】

松阪駅でのレンタカー・サービスの提供 + E-bike を二次交通としても活用

【フリーランスのニーズ・販売価格ギャップ】

目的① 誘客の多角化・イメージ戦略 ⇒ オフシーズン限定プラン販売からスタート

【マーケティングの難しさ・ADdress との連携】

目的② 関係人口増加 ⇒ 感度の高いフリーランス・企業と繋がる



[モデル事例④]

Inaka Tourism 推進協議会(津市美杉町) (本文 P. 21)

フロントを務める美杉リゾートが、体験や食事、交通手段の手配を一手に担い、希望に合わせたテラーメイドの宿泊プランを提供する、地域内事業者の協働による地域包摂型ワンストップ型ワーケーション・ビジネス。

いわゆる何もない町・美杉町において、一つの宿泊施設が中心となり、その範疇を超え中間システムとして地域資源のマネジメントを行い、地域プラットフォームという機能を介して、地域内外に関係を築いていく取組。

地域文化を残し、地域経済を活性化していくことで、地域住民の生きがいや誇りの醸成にも繋げていく「美杉モデル」の確立を地域全体でめざす。

出所：株式会社美杉リゾート代表取締役 中川雄貴「人に出会う旅。」

第2回みえモデルワーケーション研究会資料より。

- ・言葉が独り歩きしているような印象があり、直前まで「ワーケーション」には否定的だった。
- ・地域とのつながりはコロナ前からずっと取り組んできたこと。インバウンド客に対しても地域めぐりを実施してきた。ワーケーションは工作中、こちらの手がすくので楽な面もある。
- ・個人のワーケーションは、知らない間に、昔から行われていることなので、取り組むべき対象は企業になる。日本を代表するような企業が取り組むようになれば普及する。

出所：中川代表へのインタビューより。



出所：「NTT西日本三重支店の取組み」第3回幹事会での加藤幹事資料より抜粋。

[モデル事例⑤]

県営都市公園における施設整備（本文 P. 21）

県営公園内の施設に、都市公園事業を用いてワーケーションの推進に資する施設整備に取り組んでいる事例。

ホテル^{とぎ}季^せの座（紀北町）

- ・経営分離した「ヴィラお伽^{とぎほなし}」の、県有分*4棟をワーケーション仕様にリニューアルし、近く販売開始する。隣接するバーベキューセンターも2022年、リニューアルの予定。
 - ・ヴィラの客層である家族を対象としている。隔絶された公園内に立地し、自然の中でバーベキューやオートキャンプなど、さまざまなアクティビティが楽しめる。
 - ・ワーケーションについては、たとえば「ホカンス」(ホテルでのバカンス)など、最近、いろいろとされている新しい旅行形態(多様化している宿泊形態)のひとつという認識である。
- 令和3年12月10日、森岡支配人へのインタビューより。

*同施設は国の大規模保養基地構想の一環として整備された都市公園内にあり、第三セクターがホテルやコテージを運営していた。20年前に株式会社サン・サービスが継承し、温泉掘削に成功し、現在に至っている。公園内には、来年度プールが造成されるという海水浴場や、オートキャンプ場がある。

テラス付ワーケーション客室

2021年12月ワーケーション設備を完備したテラス付客室がリニューアルオープン。
Wi-Fi環境はもちろん、デスク&チェアを配置したワークスペースも確保。
もちろん、ご家族・お仲間同士でのバケーションにも最適です。

出所:ヴィラお伽^{とぎほなし}ホームページより抜粋。

<https://www.otogibanashi.co.jp/room/#workation-villa>

都市公園 ワーケーションの推進

熊野灘臨海公園やその周辺に広がる豊かな自然環境、観光資源を活かしたワーケーションを推進するための公園施設整備を実施している【別途事業】

老朽化したプールを新たな集客・誘客施設として再整備し、新しいプールとの相乗効果による集客力向上をめざす！

公園施設を利用したワーケーションの推進に必要な予算の確保を！



コテージ改修【別途事業】(ワーケーション対応) PC作業スペース整備およびWi-Fi導入【別途事業】

海水浴場

新プール整備イメージ図(熊野灘臨海公園)

出所:三重県「令和4年度予算の確保に向けた国への要望(国土交通省関係分)」(令和3年11月)より抜粋。

[モデル事例⑥]

新富^{しんとみ}アグリバレー(宮崎県児湯郡新富^{こゆぐんしんとみちよう}町) (本文 P. 22)

ワーケーション的な活動を通じ、農家・ベンチャー・行政が顔を合わせながら連携し、DXを用いた既存産業のイノベーションが起きている事例。

農業×DX で「稼げる農業」は生み出せるか？

「新富アグリバレー」から学ぶ、日本の農業の未来

宮崎県の新富町という人口約1万7,000人、約8km四方の小さな町が、日本の農業をDXで変えるスマートアグリの発火点として、いま大きな注目を浴びています。その火付け役となっているのは、宮崎県新富町役場が設立した地域商社 一般財団法人こゆ地域づくり推進機構(以下こゆ財団)です。こゆ財団は「100年先も続く持続可能な農業を実現」というビジョンのもと、新富町を農業スタートアップの集積地とし、農業者の課題解決や稼げる地域経済の実現を目指して行動を開始。さまざまな農業ベンチャーが集まる場所へと変わってきています。

- ・役場が出資したユニークな地域商社の「こゆ財団」が、「100年先も続く持続可能な農業を実現」というビジョンのもと、新富町をスマート農業の集積地とする活動をスタート。
- ・農業ベンチャーであるテラスマイル株式会社は、こゆ財団との連携をきっかけに、新富町に本社移転。
- ・こゆ財団が立ち上げたスマート農業推進協会の会員企業であるAGRIST^{アグリスト}は、生産者のビニールハウスの横で野菜収穫ロボットの開発を行う。
- ・農業ベンチャー・テラスマイルは自社製品「RightARM」^{ライトアーム}で農業経営を見える化。「生産性を高め、単価を上げ、品質を良くする」をデジタルで実現することを目指す。

出所:デジタルシフトタイムズ 2021年4月27日より抜粋。

https://digital-shift.jp/dx_strategy/210427_1

野菜収穫ロボットで、再現性のある持続可能な農業を創出

農業の生産性向上の切り札として期待される自動収穫ロボット。日本の狭いビニールハウスには導入しづらかったこのロボットを、AGRISTは「空中を移動させる」という柔軟な発想で社会実装し、持続可能な農業とまちづくりの実現を目指していく。

AGRISTは宮崎県児湯郡新富町に本社を置く農業ロボット開発スタートアップだ。第一弾として開発したピーマン自動収穫ロボット「L」は大きな注目を集め、多数のスタートアップアワードで最優秀賞を獲得、経済産業省「J-Startup2021」にも選定されている。

代表取締役 CEO の齋藤潤一氏はシリコンバレーのITベンチャーを経て、2017年に新富町役場が設立した地域商社「こゆ財団」の代表理事に就任。新富町の農家らと開催する「儲かる農業研究会」で自動収穫ロボット開発のニーズを発見し、2019年にAGRISTを設立した。

出所:高橋慶彦氏へのインタビュー 『事業構想』2022年2月号より抜粋。

[モデル事例⑦]

デュアルスクールなどの実践（本文 P. 23）

ワーケーションや多拠点居住をするうえで、家族と一緒にいけるかどうかという点は重要であり、デュアルスクールのような土壌が整備されている地域が今後求められてくる。

実際にデュアルスクールを取り入れ、親子でのワーケーションを推進している事例。

(1) デュアルスクールの取組(徳島県)

地方と都市を結ぶ新しい学校のかたち「デュアルスクール」

徳島で「デュアルスクール」を体験してみませんか？

「デュアルスクール」では、「住民票を異動させることなく」、都市圏の小中学生が、徳島県内の公立小中学校で学ぶことができます。この制度を利用していただける御家族を、随時募集しています。

こんな方に適しています！

- ・徳島県内への移住に向けた「お試し移住」をしたい方・徳島と都市部の「二地域居住」をしたい方
- ・徳島でサテライトオフィス勤務やリモートワーク・ワーケーションをしたい方・子育てや介護のために、短期間徳島の実家に帰省をする方・短期間家族を招いて、一緒に徳島での生活を楽しまたい単身赴任の方など

デュアルスクールとは

デュアルスクールとは、地方と都市の 2 つの学校の行き来を容易にし、双方で教育を受けることができる新しい学校のかたちのことです。地方と都市の交流人口や「関係人口」の増加による地方創生と少子化への対応、子どもの豊かな体験機会の提供の視点から、地方と都市の学校を結ぶ教育環境を創造することによって、地方と都市双方の視点に立った考え方でできる人材を育成するとともに、「二地域居住」や「地方移住」を促進することを目的としています。

デュアルスクールの概要

現行の学校教育制度では、2 つの学校に籍を置くことは認められていません。そこでデュアルスクールは、「区域外就学制度」を活用することによって、都市部に住民票を置いたまま、保護者の短期居住(数週間程度)にあわせて本県の学校に学籍を異動させています。また、1年間に複数回の行き来も可能としています。そして、学籍を異動させているので、受入学校での就学期間も住所地の学校では欠席とならず、受入学校での出席日数として認められます。また、受入学校には非常勤の「デュアルスクール派遣講師」を配置し、当該児童生徒の学習や学校生活の支援を行うとともに、都市部の学校との連絡調整業務を行うことで、受入学校をサポートしています。

デュアルスクールがもたらす効果

1、対象児童

- ・地方と都市双方での生活を体験することによる多様な価値感の醸成

2、保護者

- ・新たな働き方やライフスタイルの実現
- ・子どもと過ごす時間の増加
- ・将来的な二地域居住や移住に向けての子どもの教育に関する不安の払拭

3、受入学校・児童生徒

- ・新しい人間関係づくりの体験や学校の活性化
- ・地方と都市の違いを知る機会の創出や我が町・我が県の良さの再発見

4、受入地域

- ・交流人口や関係人口の増加による地域の活性化や移住の促進

出所：徳島県教育委員会 教育創生課 教育調査・とくしま回帰担当ホームページより抜粋。

<https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippannokata/kyoiku/gakkokyoiku/2016080900084>

(2) ADDRESS との連携(熊本県球磨郡多良木町)

熊本県球磨郡多良木町では、子どもを現地校に通わせたいと希望する会員がいたことから、教育委員会の理解を得て、地元の小学校でデュアルスクール制度が立ち上がった。



多良木町の小学校に通う、ADDRESS 会員・関達也さんのお子さん。すでに何度も訪れており、「またね！」という会話が定着していることが事例として ADDRESS の note に紹介されている

出所：「多拠点生活」が新たな生態系を生む。ADDRESS が利用者と地域にもたらす暮らしの豊かさ」

2021年4月8日、「XD」より抜粋。

<https://exp-d.com/interview/9725/>

(3) 親子ワーケーション「保育園留学」(北海道^{あつきがちよう}厚沢部町)

誰でも託児ができる!?ワーケーションの新しい選択肢

「保育園の一時保育を利用し、ワーケーションをすることができる自治体がある」

※政策推進課で移住やワーケーションなどの企画を担当する木口係長へのインタビュー

保育園やこども園には「一時預かり」という制度があるのですが、みなさんは知っていますか？ 例えば、普段保育園には預けていないけれども、何か用事があるときに1日だけ子どもを保育園に預けたいという日や、普段は幼稚園に通っているけれど、延長保育もないので夕方まで預かって欲しいという時に利用ができる制度です。しかしながら、多くの市町村では一時保育を利用できるのは「その市町村に住んでいる人」に限定されていることが多く、長期旅行先などで子どもを預けようとしても、受け入れていない自治体が多いのが現状です。

子連れでのワーケーションを実施しようとした時に、ネックになるのが「子どもの預け先」です。小学生以上のアクティビティを設けている地域は少ないながらもありますが、未就学児を預けることができ、仕事の時間を確保することができるワーケーション先は、日本にはまだ多くありません。仕事をするために保育園に子どもを預けたいとなると、「住民票の移動」が原則必要になってしまうのです。無認可保育園などは柔軟に受け入れを検討してくれる地域もありますが、ワーケーションをする土地によっては、無認可保育園がない地域や、満員の地域もあり、一様には言えません。

厚沢部町の一時保育は、その名の通り「一時」なので、元の保育園に籍を置いたまま、住民票などを移すことなく、利用することができる全国でも珍しい認可園です。(※利用日数に制限有り)

なぜ、他の市町村が実施できない...という状態の中、厚沢部町は実施することができるようになったのでしょうか？

「規約も0から作ったのですが、どんな人でも一時保育を利用できるこども園にしたいと思ったんで、通常であれば『〇〇市在住の住民』という制限を設けた規約を作ると思うのですが、そうではなく、どこに住んでいる人でも、どんな理由でも、気軽に託児を利用できるようにしたんです」

「認定こども園はぜるを作るときに、先生方と一緒に『はぜるを目的に人が集まるようにしたいよね、日本一のこども園にしたいよね』っていいながら、色々試行錯誤して、先生方や街の保護者も一緒に考えて作り上げたんです。」

利用した分は利用料をいただくという点と、保育園の定員に余裕があるという点の二つが今回上手く合わせ、トントンと一時保育の受け入れ条件を広める事に関しての話が役場の中でも進んでいったといいます。

出所：北海道の人、暮らし、仕事。くらしごと「まちおこしレポート」※より抜粋。
<https://kurashigoto.hokkaido.jp/report/20220216090000.php>

[モデル事例⑧]

医療スタッフの招致（本文 P. 23）

ワーケーションの仕組みを活用し、地域の医療従事者の確保をめざす取組も動き始めている。新たな医療サービスの提供案となる可能性を秘めている。

(1) 医療×ADDRESS

会員である医療法人と提携し、医療従事者と地方病院のマッチングシステムを検討

すでに医師や看護師で多拠点生活を送りながら、訪問医療や過疎地医療に携わる人も出てきており、地域の側から「滞在費を提供するから ADDRESS で医療従事者を誘致してくれないか」という相談もある

出所：株式会社アドレス 代表 佐別当隆志氏へのインタビュー 『事業構想』2021年1月号
「“多拠点生活”が新たな生態系を生む。ADDRESS が利用者と地域にもたらす暮らしの豊かさ」
2021年4月8日、「XD」 (<https://exp-d.com/interview/9725/>)
以上、2つより抜粋

(2) 医療版ワーケーション(広島県福山市)

行政初！医療者の新しい働き方、医療版ワーケーションの試験実施

医療者の想いを支援する会社REGIE(<https://www.regie.co.jp/>)はこの度、広島県福山市からの委託を受け、行政初の試みである医療版ワーケーションを試験実施いたしました。全国から10名ほどの医療者が集まり、福山市の地域医療について考える機会となりました。この取り組みは医療者の働き方改革の1つとして注目されています。

ワーケーションとはワーク×バケーションの造語で、観光地などで余暇を楽しみつつ、その地域で仕事を行うことです。地域との関係人口を創出していく新たな仕組みとして全国の自治体から注目を浴びています。

福山市ではワーケーションを切り口とした関係人口の創出にいち早く取り組んでおり、今回はワーケーションという概念を医療者にも届けるために開催され、都市部から福山市に来た医療者が福山市を楽しみながらも、福山市内の医療従事者を交えて地域医療について考える機会となりました。このような機会を定期的に設けることで、医療者にもワーケーションという非日常を味わってもらうことでリフレッシュを図りながら、福山市の課題となっている医療者の人材不足の解決にも繋げていけると考えております。この記事では弊社より医療版ワーケーションの推進活動に関する情報共有をさせていただきます。

* 背景

2019年度、「^{びんご}備後圏域の安定した医療提供体制の確保」をテーマに、医療分野に精通したグロービス経営大学院大学の学生らと共に、医師不足等の解決に向けた研究を実施し、

医療版ワーケーションを土台にした福山市助っ人プログラムが提案されました。福山市助っ人プログラムなど福山市が展開するワーケーションの仕組みを活用し、短期間でも医師や医療スタッフの誘致が可能か検証を進めることとなりました。

* 検証概要

県外の医療従事者および医療関係事業者と福山市ワーケーション受入施設(ゲストハウス等)とが連携し、医療従事者がワーケーションを切り口に地域等と関わる仕組みを構築できるかを検討していきます。

* 実施実績

2020/11/23 関係者企画ミーティング(10名の医療関係者が参加)

2021/3/14 医療版ワーケーション事業試行実施(医師、看護師、薬剤師、理学療法士、学生を含む10名の医療関係者が参加)

出所:Regie 合同会社 2021年5月7日、「PR TIMES」より抜粋。
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000006.000060484.html>

◇福山市企画政策課に確認(2022年2月24日)

- ・福山市で取り組んでいるワーケーションは、work+vacation:観光としてのというだけでなく、+communication、innovationにつながる関係人口の創出を目的としている。専門的なスキル等を持つ人材を都市部から呼び込み、地元関係者との交流を通じて新しい取組につなげる取組のひとつとして、医療版ワーケーション事業も行っている。
- ・意見交換にとどまった昨年度に続き、今年度内に医療行為を実施してもらう形での実証実験を企画しており、医師会を通じて市内の開業医(病院、診療所等規模の大小を問わず)に受け入れを募集している。背景には医療人材の不足がある。

[モデル事例⑨]

NTT 西日本の社内副業(兼業)の仕組みを活用したコーディネーターの活動 (本文 P. 25)

NTT 西日本では、働き方改革として、テレワークの推進とともに、社内副業(兼業)の仕組みを取り入れており、その一環として地元の課題に挑戦する「ふるさとダブルワーク」を導入推進している。モデル事例④「Inaka Tourism」において、津市美杉町内に週末、滞在されている NTT 西日本三重支店の社員は、この制度を活用し、コーディネーターとして活動している。

「働き方改革」の推進

NTT 西日本グループでは、多様な働き方の実現に向け、「働き方」に取り組んでいます。

社員の声を起点とした業務改善や、時間と場所にとらわれないテレワークに関する制度・環境整備(フレックスタイム制の見直し、リモートワーク制度および手当の創設、サテライトオフィス設置等)を進めてきました。正社員だけでなく、契約社員および派遣社員※1 もリモートワークを実施することができます。2021 年は、新型コロナウイルス感染症拡大による影響もあり、5 月時点でリモートワーク実施率※2※3 は 65.2%となりました。

また、社員の自己成長と新たな付加価値の創出に向け、現在の業務を継続しながら新たなフィールドでの業務にもチャレンジできるしくみ「社内ダブルワーク」を導入し、推進しています。

2021 年度は、地元やゆかり・興味ある地域のポストへ挑戦することで、社員のチャレンジ意欲を高め、地域活性化ビジネスへの参画等を通じて自己成長につなげることを目的とした「ふるさとダブルワーク」と、社員が自ら挑戦したい業務(ポスト)にアプローチする機会を創出し、社員の主体的・自律的な成長につなげることを目的とした「ポスト提案型ダブルワーク」の 2 つの新たなスキームを設けました。

NTT 西日本グループでは、社員の自律的なチャレンジを組織全体で応援・後押しすることで“認める風土”を醸成し、多くの社員が積極的にチャレンジできる輪を広げていきます。

NTT 西日本グループでは、多様な働き方の実現に向け、「働き方」に取り組んでいます。

※1 派遣社員については派遣会社の了承を必要とする。

※2 エッセンシャルワーカーは含まない。

※3 在宅でのリモートワークの実績に基づき算定(サテライトオフィス等は含まない)。

出所:同社ホームページ「働きがいのある職場の実現」より抜粋。
<https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/workplace/>

社員の自律的な成長を促す社内ダブルワークを推進

NTT 西日本グループでは、現在の業務を継続しつつグループ内の新たなフィールドにチャレンジし経験を積める「社内ダブルワーク」のしくみを 2019 年より導入しています。

社員起点での“やってみたい”を実現することで、既存の業務における付加価値の創出や視野拡大、人脈形成等自己成長や、働きがいの向上にもつながる取組みであり、既に約 350 人が参加しています。普段は法人向けの営業活動に従事している社員が、社内ダブルワークを通じて、将来の食糧危機の解決手段として注目されている昆虫食関連ビジネスに挑戦し、IoT や AI を用いた効率的な養殖環境の開発やビジネスモデル構築等に関わるといった事例や、センシング技術を用いたイチゴ栽培の効率化に関わる等、これまでにない経験により視野を広げる機会となっています。

NTT 西日本グループでは、社員の積極的な姿勢を組織全体で応援・後押しすることで、“認め合う風土”を醸成し、多くの社員が積極的に「チャレンジできる輪」を広げています。

社会の課題解決と社員の Well-being の最大化をめざす

社内ダブルワークのさらなる充実化に向けては、2021 年 9 月より、地元やゆかりのある地域の活性化に貢献する「ふるさとダブルワーク」や、社員が挑戦したいポスト(業務)に自ら手をあげてアプローチすることができる「ポスト提案型ダブルワーク」を開始し、幅広いチャレンジのしくみを作りました。

新たなフィールドでの経験を通じて、自らの成長を実感することは、いきいきと働きがいを感じることができ、Well-being の最大化にもつながると考えています。そして、個々の成長は、企業としての総合力を押し上げ、新たなサービスの開発やイノベーションの実現、新領域ビジネス推進等の原動力になり、社会が直面するさまざまな課題の解決にも寄与するものと考えています。

NTT 西日本グループは、これからも社会の課題解決と社員の Well-being の最大化をめざしていきます。

出所:同社ホームページ「CASE 社員のチャレンジと成長を促進する社内ダブルワークの積極運用」より抜粋。
<https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/wellbeing/case/>