

ワーケーションに関する定量調査 調査結果

ワーケーションの定義：

**普段の職場や自宅とは異なる日常生活圏外の場所で、仕事（テレワーク）
をしながら自分の時間も過ごすこと**

※ 出張先等で滞在を延長して余暇を過ごす「ブレジャー」も調査対象とした

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

近年、テレワークの延長として「ワーケーション」という働き方が注目されている。地方自治体では、ワーケーションを地方創生の切り札として捉え、熱量を持って取り組む動きがしばしば見られる。その一方で、企業側のワーケーション導入率は5.3%*と低く、ワーケーションに対して消極的か無関心な人事担当者も多いのではないだろうか。

また、ワーケーションと聞くと、「限られた人（エンジニア、デザイナーなど）が華やかな場所（リゾート地など）で仕事と休暇を両立する」といったイメージを抱くかもしれないが、観光庁の定義に基づくと、ワーケーションには多様な働き方が内包されている。しかし、ワーケーションを広義的に捉えて、全体の効果傾向を確認したり、その要因を探るような調査研究はいまだ乏しいのが現状だ。

本調査では、観光庁の定義に基づいた「ワーケーション」の経験者に焦点を当て、その実態および効果（有給休暇取得、ワーケーション中の生産性、ワーケーション後の変化など）を確認する。そして、効果を最大化するための観点もあわせて明示することで、企業がワーケーションの容認を検討する、また容認を進めるにあたっての参考情報を提供することを目的とする。

*観光庁（2022年3月）「新たな旅のスタイル」に関する実態調査報告書 より

調査名称	パーソル総合研究所「ワーケーションに関する定量調査」
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・ワーケーションの実態やタイプについて明らかにする。・ワーケーションの効果（有給休暇取得促進／ワーケーション中の生産性／ワーケーション後の変化 etc.）傾向について明らかにする。・ワーケーションの効果を高める要因について明らかにする。
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2023年 6月5日 - 6月13日
調査対象者	<ul style="list-style-type: none">■スクリーニング調査<ul style="list-style-type: none">・全国の就業者 20～69歳男女、勤務先従業員人数10人以上 109,034s■本調査<ul style="list-style-type: none">① 直近半年未満のワーケーション経験群 n=3,500s② ワケーション未経験群 n=1,000s<ul style="list-style-type: none">└ ワケーション意向有、テレワーク実施有、直近半年未満の観光経験有 <p>・①のテレワーク頻度（1週間に 1日未満／1日程度／2～3日程度／4日程度／ほぼ毎日）に合わせて、②は割付。</p> <p>・いずれもライスケール1問正答者</p>
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「ワーケーションに関する定量調査」

頁		内容
P5	全体のサマリ	結果のサマリ・提言
P22	ワーケーションとは何か	1. ワーケーションの実態
		2. 隠れワーケーション
P39	ワーケーションに効果はあるか	1. 有給休暇取得促進の効果
		2. ワーケーション中の過ごし方
		3. ワーケーション後の効果
P66	ワーケーションの効果を高めるために	1. ワーケーション中の体験
		2. 組織的要因
P84	Appendix	回答者属性

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「ワーケーションに関する定量調査」

全体のサマリ

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

本調査では、観光庁が公表している定義に基づき、「ワーケーション」を以下のように定めた

<https://www.mlit.go.jp/kankocho/workation-bleisure/>（最終閲覧日：2023.8.14）

ワーケーションの定義

普段の職場や自宅とは異なる
日常生活圏外の場所で、
仕事（テレワーク）をしながら
自分の時間も過ごすこと

※ 出張先等で滞在を延長して余暇を過ごす「ブレジャー」も調査対象とした

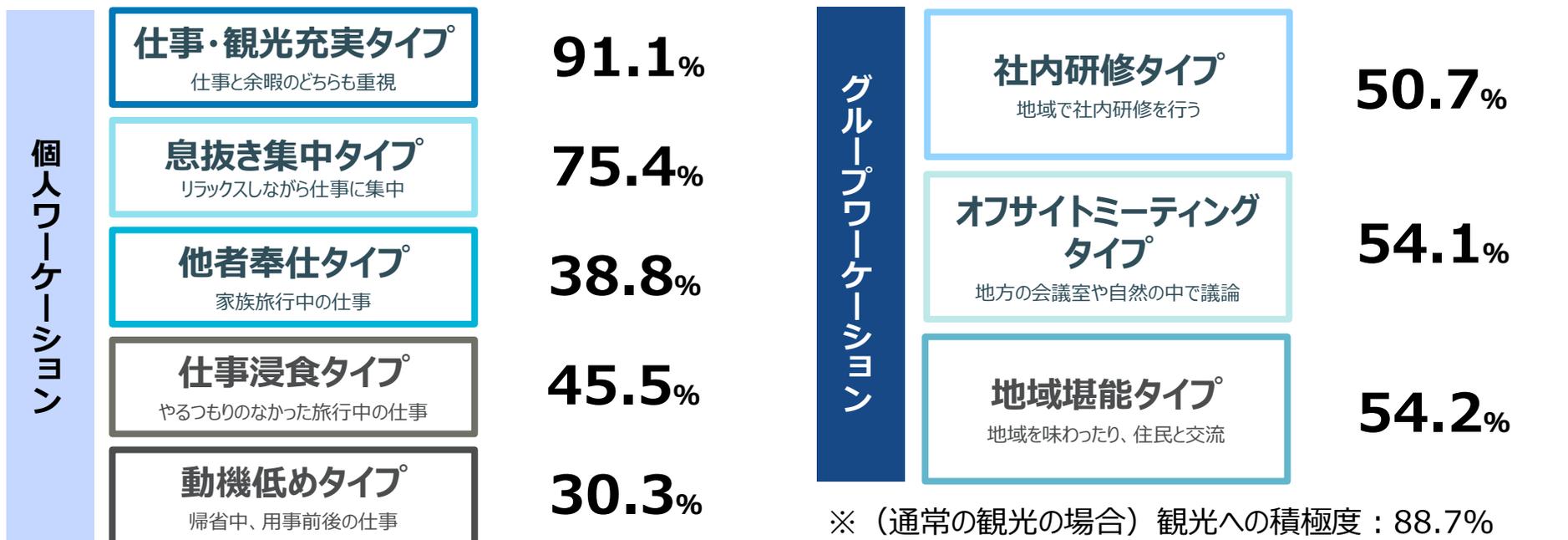
1.

ワーケーションの実態

- 全就業者（全国20～69歳男女）の**17.4%**が「日常生活圏外の場所で仕事と自分の時間を過ごした」経験がある
- しかし、上記経験者のおよそ4人に3人が、「ワーケーション」を行っていることを自覚していない
- 上記経験者のおよそ半数が、企業から「ワーケーション」の方針が出ていないか、禁止されている中に行っている
- 「ワーケーション」を類型化すると、個人単位で行うワーケーション（個人ワーケーション）と、グループ単位で行うワーケーション（グループワーケーション）は以下のタイプに分かれた

ワーケーションへの積極度

ワーケーションへの積極度



1.

観光庁の定義に基づく「ワーケーション」の中には、多様なタイプが内包されている
 就業者個人が認識しているワーケーションは、その内の一部しか捉えられていない可能性が示唆される

個人的なワーケーション

組織的なワーケーション

...

仕事重視のワーケーション

余暇重視のワーケーション

...

積極的なワーケーション

消極的なワーケーション

...

観光庁による定義：

普段の職場や自宅とは異なる

日常生活圏外の場所で、

仕事（テレワーク）をしながら

自分の時間も過ごすこと

= 多様

個人が認識している
ワーケーション

= 限定的

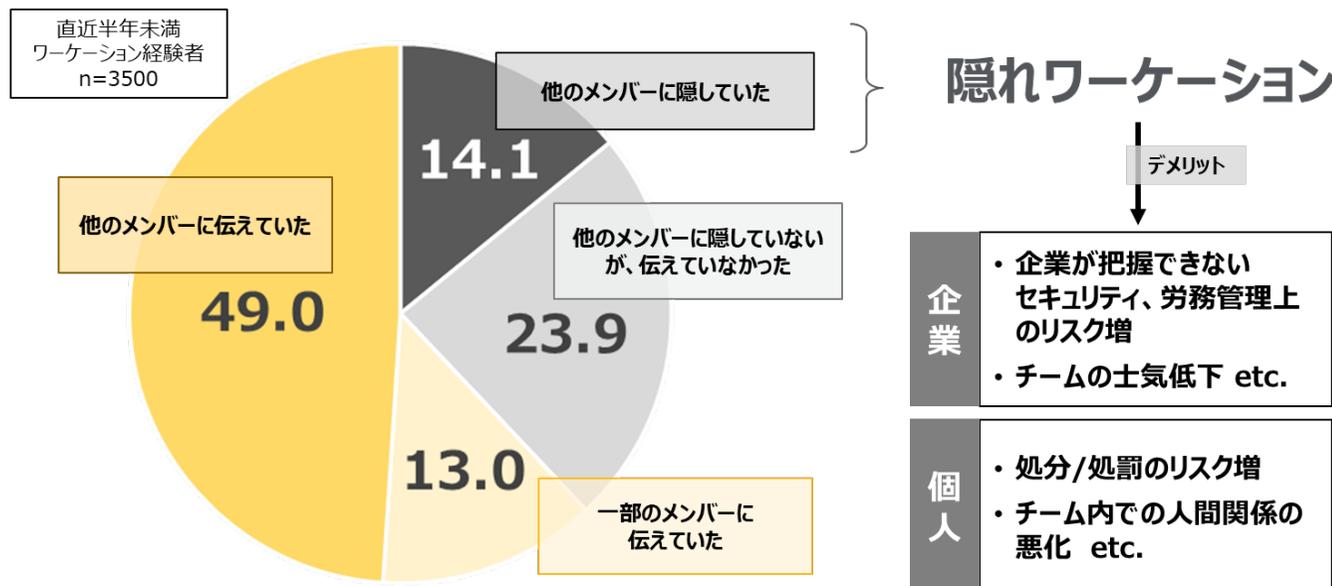
1.

隠れワーケーション

- ワケーション経験者の内、14.1%が他のメンバーに隠れてワーケーション（隠れワーケーション）を行っている
- 特に、「息抜き集中」「仕事浸食」「動機低め」タイプは、5人に1人が隠れワーケーションを行っている傾向
- 「ワーケーション」を容認している企業の方が、隠れワーケーションは発生しにくい

一方、チームワークの悪い組織や私的コミュニケーションが少ないチームで、隠れワーケーションは特に発生しやすい

ワーケーションの報告状況 (%)



2.

① 有給休暇取得促進の効果

- **地域滞在中に有給休暇取得した割合** → 全体傾向：滞在中の約44%を有給取得 ※参考：観光群(34.7%)
【個人】仕事・観光充実(56.4%)、息抜き集中(32.7%)、他者奉仕(46.9%)、仕事浸食(33.0%)、動機低め(27.2%)
【グループ】社内研修(39.8%)、オフサイトミーティング(46.2%)、地域堪能(52.3%)

② ワーケーション中の過ごし方

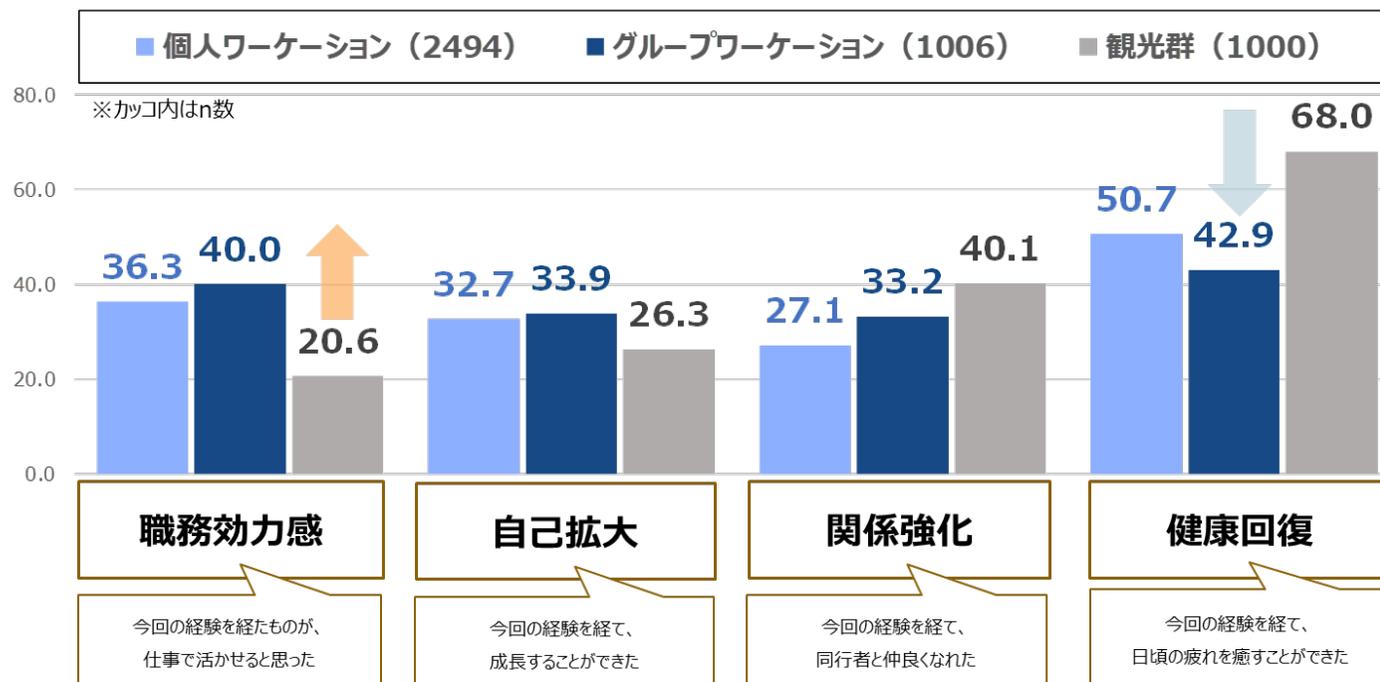
- **地域滞在中の1日あたりの労働時間** → 全体傾向：約5.5時間【通常勤務の約7割の労働時間】
【個人】仕事・観光充実(5.7時間)、息抜き集中(5.6時間)、他者奉仕(5.4時間)、仕事浸食(4.8時間)、動機低め(5.6時間)
【グループ】社内研修(5.6時間)、オフサイトミーティング(5.5時間)、地域堪能(5.3時間)
- **地域滞在中の主観的生産性** → 全体傾向：通常勤務の約6～7割の生産性
【個人】仕事・観光充実(72.8%)、息抜き集中(82.8%)、他者奉仕(65.0%)、仕事浸食(68.7%)、動機低め(69.2%)
【グループ】社内研修(66.1%)、オフサイトミーティング(67.0%)、地域堪能(58.0%)

2.

② ワーケーション中の過ごし方

■ ワーケーション中に感じたメリット → 全体傾向：観光群と比べて、「職務効力感」が高く、「健康回復」が低い

ワーケーション・旅行中に感じたメリット（あてはまる計／％）



2.

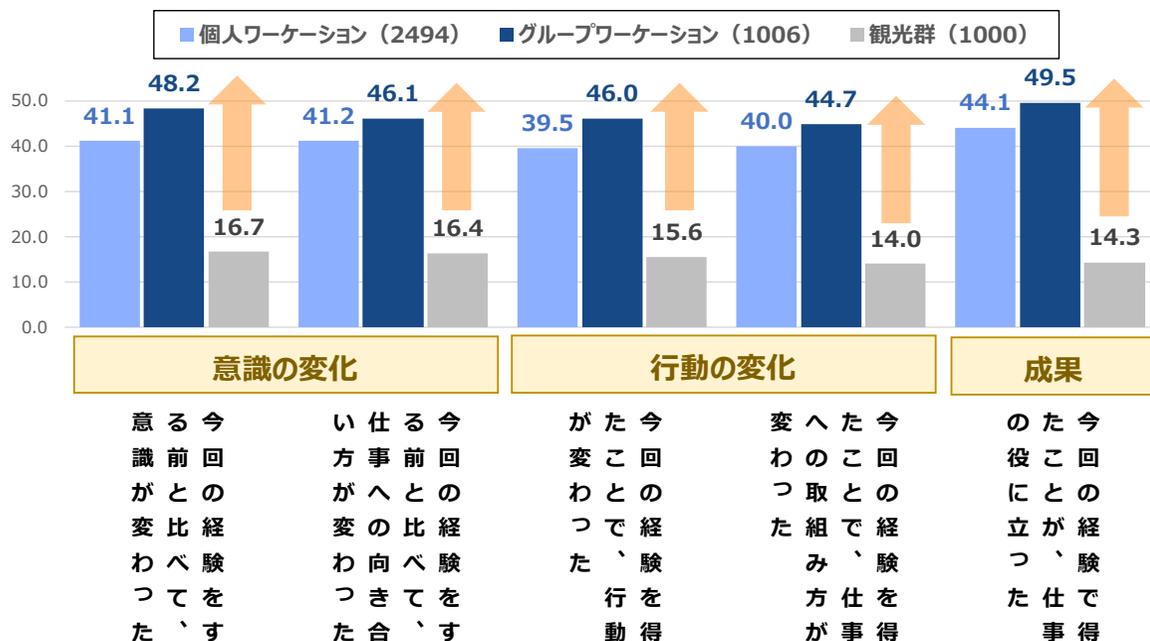
③ ワーケーション後の効果

■ ワーケーション後の意識・行動の変化、成果 → 全体傾向：約4割前後が変化あり・成果あり

ワーケーション（旅行）後の仕事への意識・行動の変化、成果（あてはまる計／％）

変化あり・成果ありの平均

※カッコ内はn数



【個人】

仕事・観光充実（79.0%）

息抜き集中（46.5%）

他者奉仕（30.1%）

仕事浸食（18.1%）

動機低め（12.0%）

【グループ】

社内研修（43.2%）

オフサイトミーティング（50.4%）

地域堪能（50.9%）

2.

③ ワーケーション後の効果

■ ワーケーション後のはたらく幸せ実感 → 全体傾向：約5割がはたらく幸せ実感上昇（観光群と同程度）

【個人】仕事・観光充実(73.8%)、息抜き集中(55.9%)、他者奉仕(40.5%)、仕事浸食(50.1%)、動機低め(44.0%)

【グループ】社内研修(51.4%)、オフサイトミーティング(52.8%)、地域堪能(51.5%)

※カッコ内のスコアは該当項目の高まった計の平均

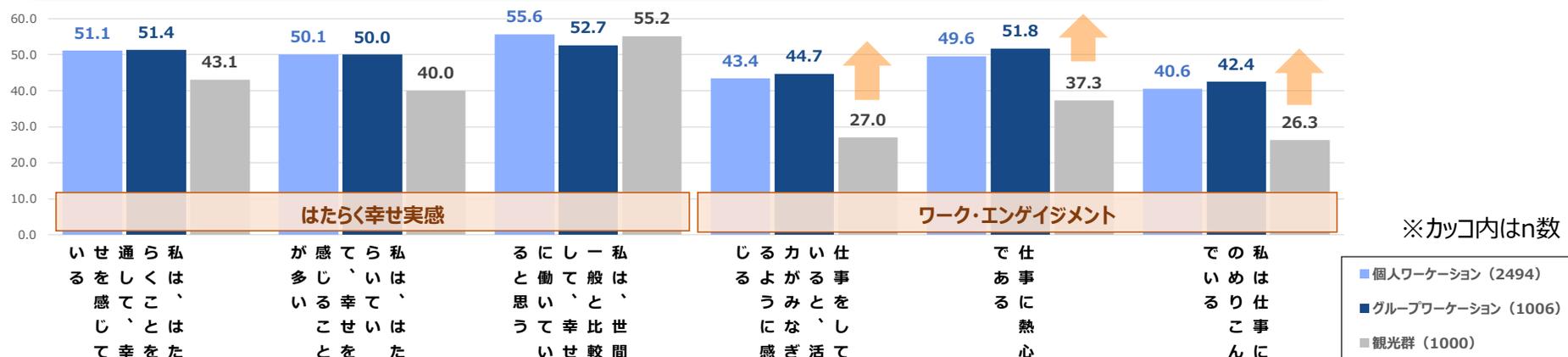
■ ワーケーション後のワーク・エンゲイジメント → 全体傾向：約4割がワーク・エンゲイジメント上昇

【個人】仕事・観光充実(77.7%)、息抜き集中(49.7%)、他者奉仕(31.5%)、仕事浸食(29.5%)、動機低め(25.9%)

【グループ】社内研修(43.0%)、オフサイトミーティング(48.7%)、地域堪能(50.6%)

※カッコ内のスコアは該当項目の高まった計の平均

ワーケーション後のはたらく幸せ実感、ワーク・エンゲイジメント（高まった計／％）



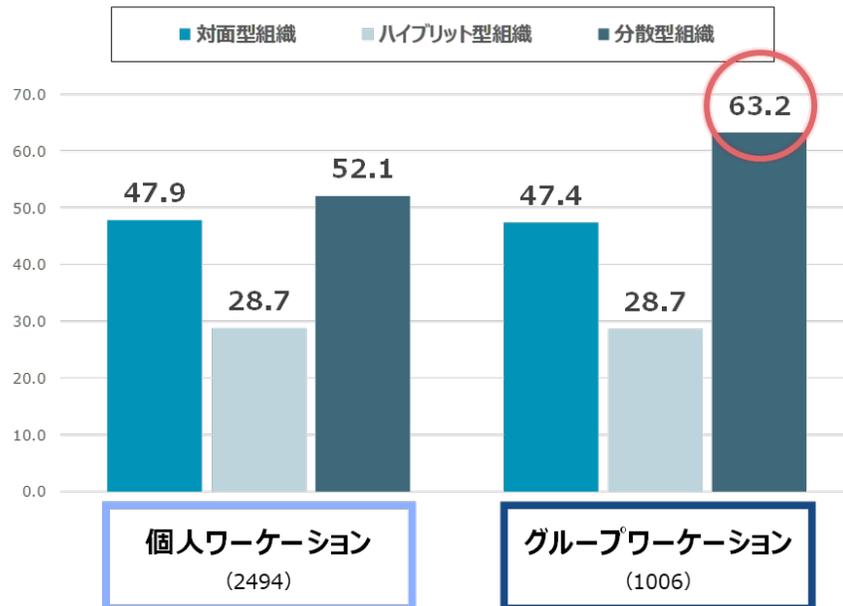
2.

③ ワーケーション後の効果

- **分散型組織**（PCやネットなどを利用しながら、メンバー同士が地理的に離れた場所で活動する組織）については、**個人ワーケーションよりもグループワーケーションの方が組織コミットメントやワーク・エンゲイジメントなどが高まる傾向**

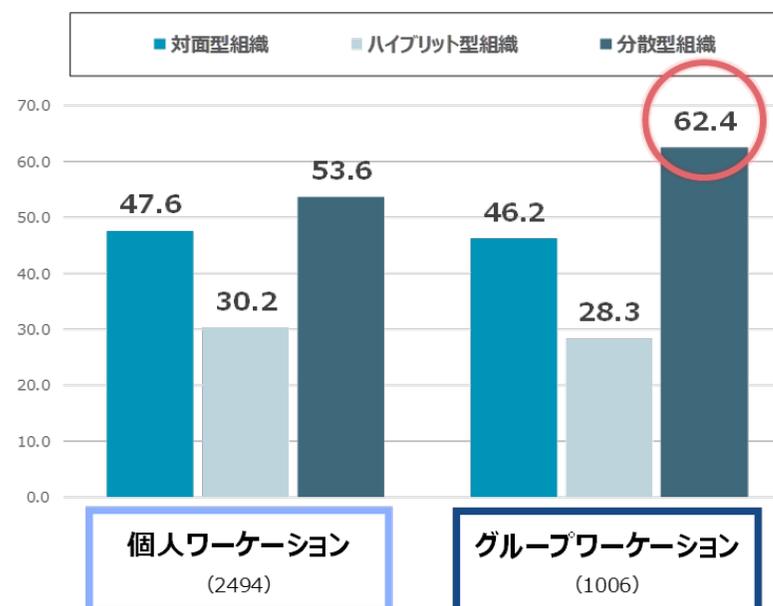
ワーケーション後の組織コミットメント*（％）

*該当項目の高まった計の平均



ワーケーション後のワーク・エンゲイジメント*（％）

*該当項目の高まった計の平均



※カッコ内はn数

3.

ワーケーション中の体験

ワーケーション後の効果を高める上で、ワーケーション中の「職務効力感」を高めることがポイントとなる

ワーケーション中に 感じたメリット	変化・成果	はたらく幸せ 実感	ワーク・ エンゲイジメント
今回の経験を経たものが、 仕事で活かせると思った 職務効力感	+++	++	+++
今回の経験を経て、 成長することができた 自己拡大	+++	n.s.	+++
今回の経験を経て、 同行者と仲良くなった 関係強化	+	+	+
今回の経験を経て、 日頃の疲れを癒すことができた 健康回復	n.s.	++	n.s.

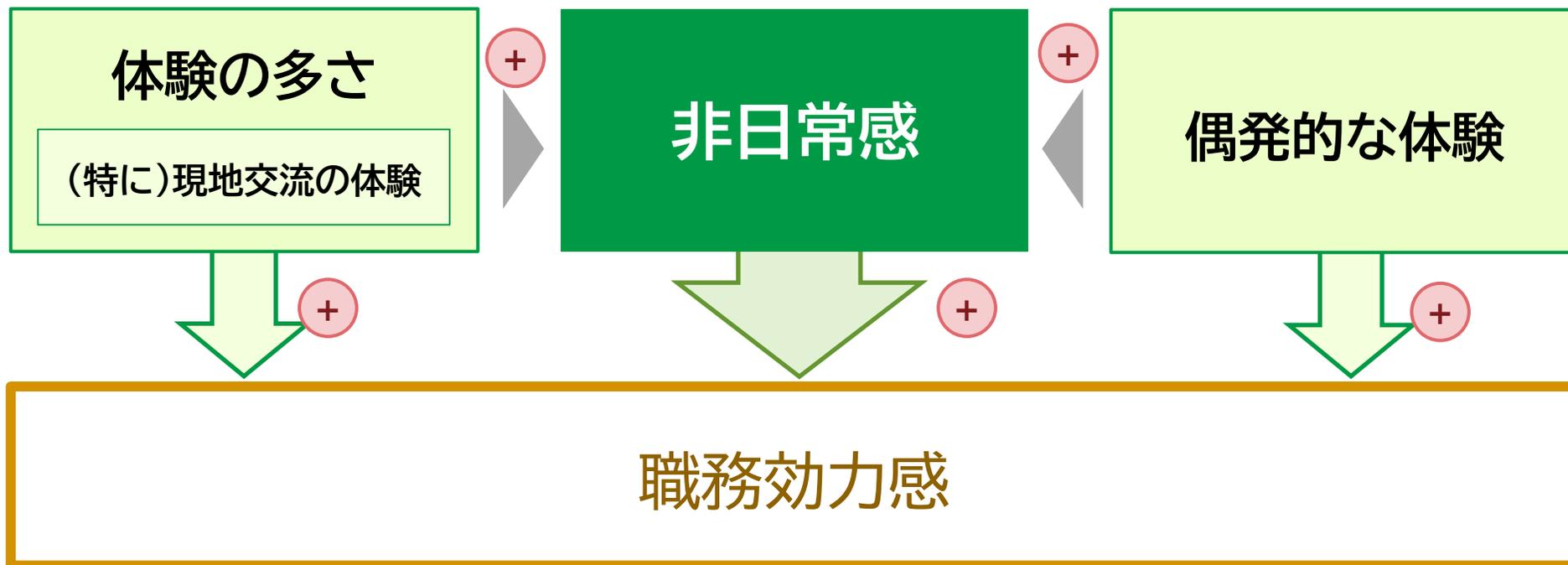
影響度（標準化偏回帰係数）

0.2以上：+++、0.1~0.2未満：++、0~0.1未満：+、有意差なし：n.s.

3.

ワーケーション中の体験

- 職務効力感に対して、ワーケーション中の「非日常感」「体験の多さ」「現地交流の体験」「偶発的な体験」が正の影響を与えている。また、「体験の多さ」「現地交流の体験」「偶発的な体験」は「非日常感」に対しても正の影響を与えている
- ワーケーション中の体験内容について、体験率が低いものほど偶発的な体験率が高い傾向



3.

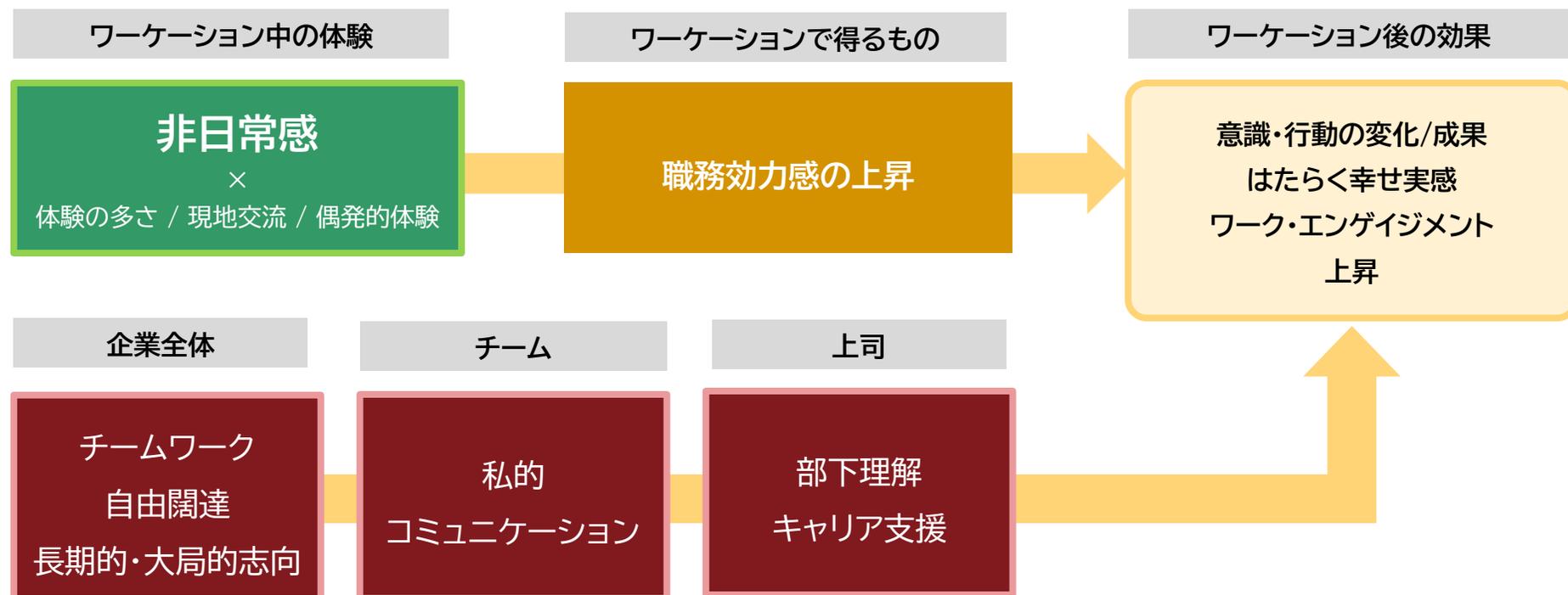
組織的要因

- 組織風土における「チームワーク」「自由闊達・開放的」「長期的・大局的志向」「柔軟性・創造性・独自性」「スピード感・迅速さ」が、ワーケーション後の効果（「変化・成果」「はたらく幸せ実感」「ワーク・エンゲイジメント」）に対して、正の影響を与えている。
- 特に、チームワークの高い風土の組織ほどワーケーション後の効果が高い傾向
- 職場環境における「私的コミュニケーションの多さ」、上司マネジメントにおける「部下理解」「キャリア支援」はワーケーション後の効果（「変化・成果」「はたらく幸せ実感」「ワーク・エンゲイジメント」）に対して、正の影響を与えている。
- 特に、私的コミュニケーションの多いチームほどワーケーション後の効果が高い傾向

調査結果を整理すると以下の通り

ワーケーションの効果を最大化させる上では、ワーケーション中の地域体験とあわせて、
そのうえで、**企業・チームにおけるワーケーションしやすい雰囲気**の醸成や、**上司からのサポート**が重要

効果を最大化するワーケーション



- ✓ ワーケーション経験者の4分の3は、自身がワーケーションしていることを自覚していない
- ✓ ワーケーション経験者のおよそ半数は、企業方針が不明瞭 or 禁止されている環境下でワーケーションを行っている
- ✓ ワーケーションを隠れて行っている就業者も散見される

ワーケーションへの注目が集まる昨今ではあるが、本調査より、ワーケーションのイメージと実態にはギャップが生じていることが明らかになった。ワーケーションは、従業員にとっては柔軟な働き方として魅力的な選択肢にもなり、企業側にとってのメリットも多いが、セキュリティリスクや労務管理上のリスクなどをコントロールしなければならない課題も生じる。また、本調査からは、企業方針が不明瞭、もしくは禁止されている環境下で勝手にワーケーションする者や、隠れてワーケーションする者も確認されている。こうした就業者は、テレワークが浸透してきている以上、今後も一定数出てくるだろう。ワーケーションというものを広い意味合いで捉え、適切なガイドラインを設け、就業者の動きを適切に調整することが、“みえないリスクの軽減”にもつながるのではないか。

ワーケーション制度の整備は、人的資本経営の実現やウェルビーイングの向上を目指すための取り組みの一環であると同時に、企業にとってのネガティブな側面を抑制する点においても必要な取り組みであろう。

- ✓ **タイプによって程度の違いは見られるものの、ワーケーションにおける一定の効果を確認**
 - 【有給休暇取得】 滞在期間中の4割の日数を有給休暇取得している
 - 【ワーケーション中】 生産性は通常時の約6割。しかし、ワーケーション中の「職務効力感」は、観光群よりも高い
 - 【ワーケーション後】 仕事における前向きな意識・行動の変化や、ワーク・エンゲイジメントが高まる傾向
- ✓ **分散型組織（PCやネットなどを利用しながら、メンバー同士が地理的に離れた場所で活動する組織）の場合は、特にグループで行うワーケーションの効果（組織コミットメント、ワーク・エンゲイジメント等の高まり）が強い傾向**

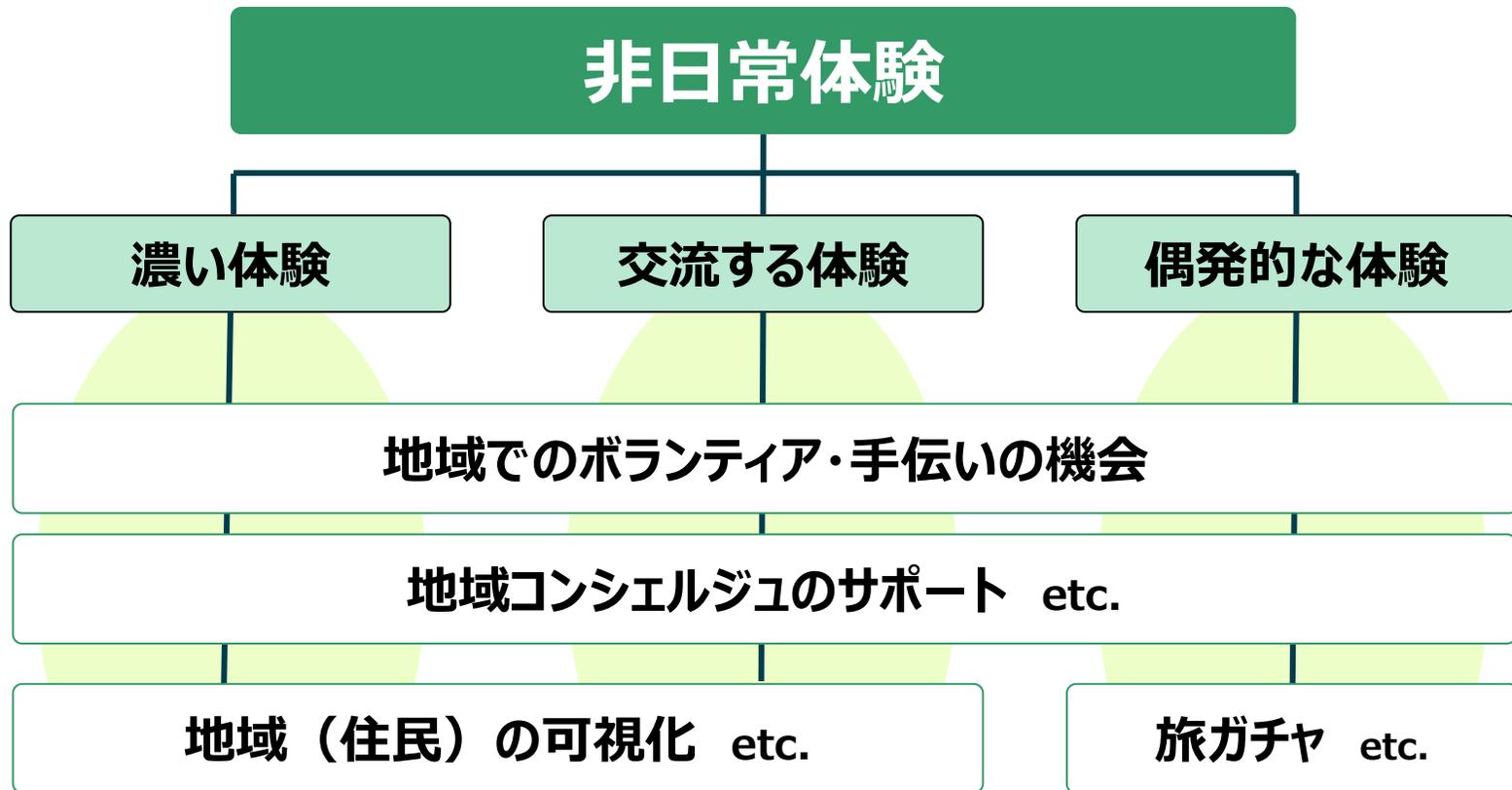
ワーケーションは、有給休暇取得の促進やワーケーション後の前向きな意識・行動の変化などに良い影響があり、仕事においてプラスの効果が期待できそうであることが確認された。しかし、ワーケーションは多様であり、効果の程度はタイプによって異なる。「自己成長したい」「他者交流したい」などの明確な動機を持つワーケーションの効果は高い一方、明確な動機がなく、消極的な状態で行うようなワーケーションの効果は低い。これは、単に制度上でワーケーションを全面的に容認するのではなく、容認のあり方を工夫する必要性を示唆している。ワーケーションする目的の内容に応じて容認可否を判断するなど、企業と従業員の双方にとって意味のあるワーケーション制度の導入を検討されたい。

また、テレワークが普及する昨今において、ワーケーションはチーム力を高める上でも有効な取り組みであることが示唆された。個人だけでなく、チームにとっても有効な非日常体験のデザインが重要だ。

非日常体験をデザインする上で、考えられる施策・取組み案をまとめた。
 地域でのボランティア・手伝いの機会やワーク・スペース内に地域コンシェルジュを設けることなどが
 「濃い体験」「交流する体験」「偶発的な体験」につながる可能性

調査からみえた
ポイント

施策・取組み案
(滞在中)
(前)



ワーケーションとは何か

1. ワーケーションの実態

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



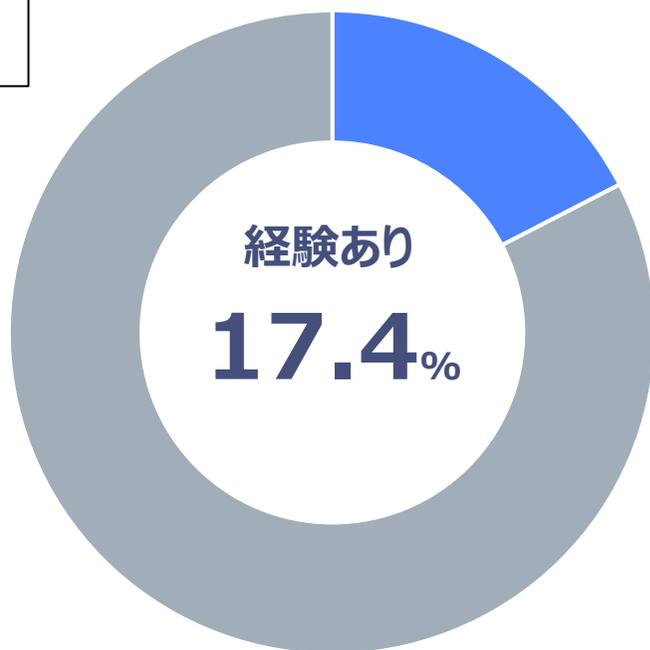
PERSOL

パーソル 総合研究所

全就業者の17.4%が、「日常生活圏外の場所で仕事と自分の時間を過ごした」経験（＝観光庁の定義に基づくワーケーション）を行ったことがある。また、そのタイプを確認したところ、個人で行うワーケーションの経験が多い。

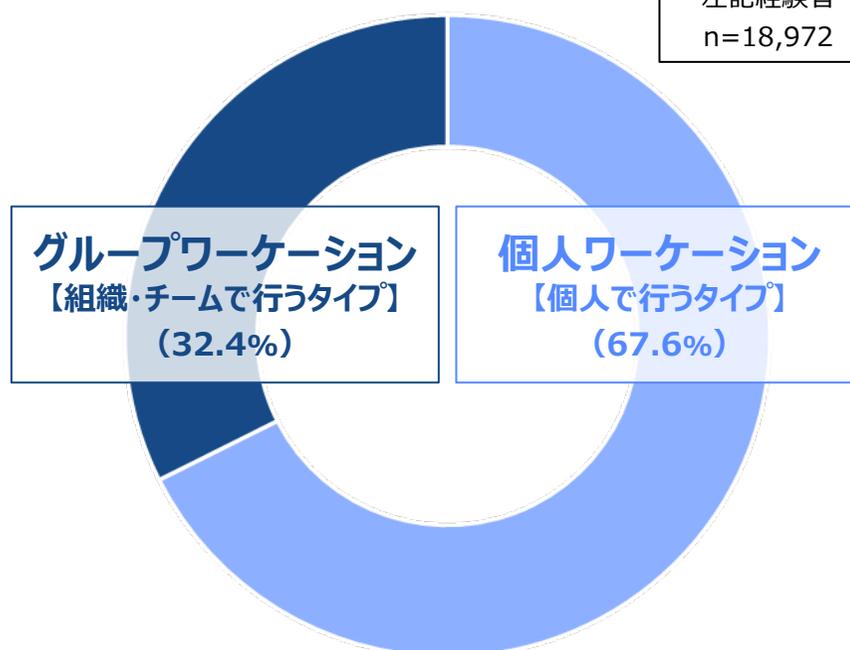
Q あなたはこれまでに、「普段の職場や自宅とは異なる日常生活圏外の場所で、仕事(テレワーク)をしながら自分の時間も過ごした」経験はありますか。

就業者全体
n=109,034



Q その経験のタイプについて、一番最近のことを振り返り、最も近いものをお選びください。

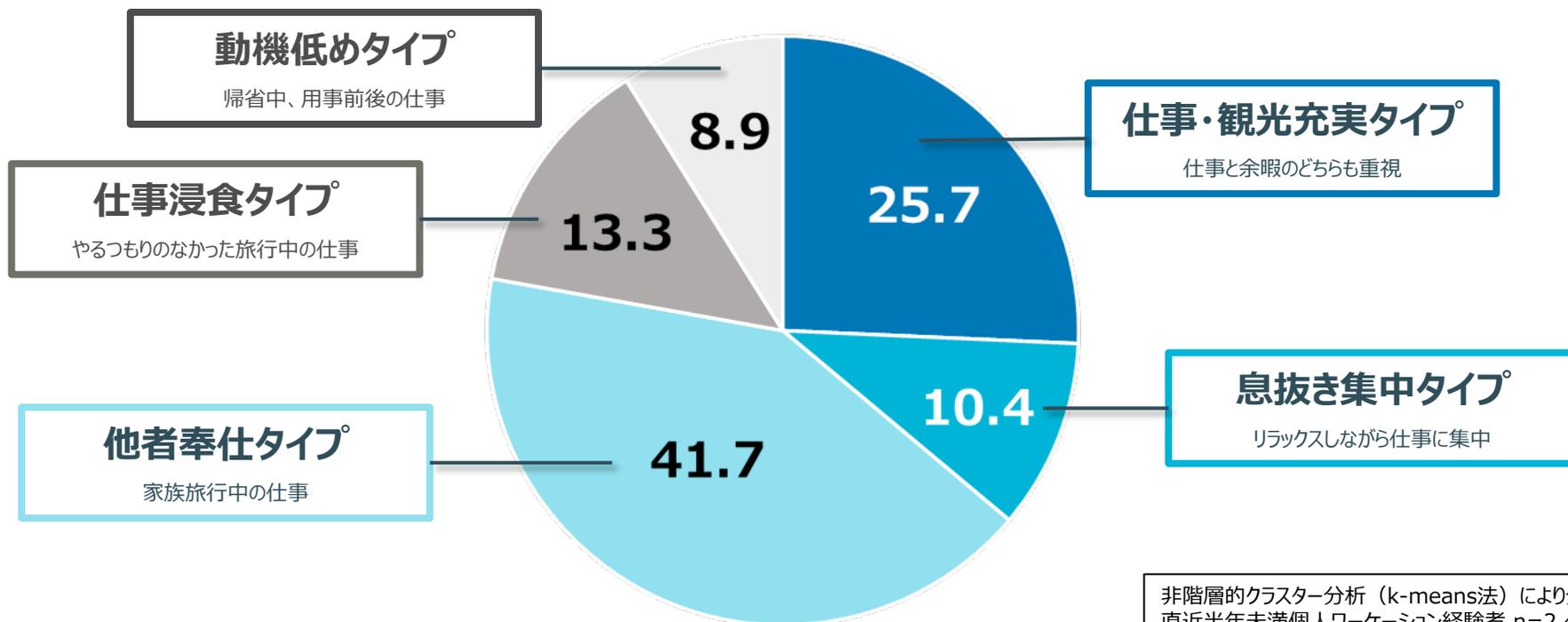
左記経験者
n=18,972



※令和2年国勢調査のデータより就業者の性年代構成比（5歳刻み）に合わせてウェイトバック処理

ワーケーションの目的に基づいて、個人ワーケーション経験者を類型化したところ、以下の5タイプに分けられた。
他者奉仕タイプの割合が、5タイプ中で最も高い。 ※各タイプの詳細は次ページ

個人ワーケーションの内訳 (%)



非階層的クラスター分析 (k-means法) により分析
直近半年未満個人ワーケーション経験者 n=2,494
(%)

個人ワーケーションの各タイプの特徴は以下の通り。

	1	2	3	4	5
タイプ名	仕事・観光充実タイプ	息抜き集中タイプ	他者奉仕タイプ	仕事浸食タイプ	動機低めタイプ
動機の強さ 全項目平均	高い 5.49	中庸 3.86	やや高い 4.17	中庸 3.18	低い 1.86
特徴的に高い項目上位5位 (各項目について全体平均との差が高い項目)	同行者と今まで以上に仲良くなりたかったため	普段の生活でたまったストレスを解消したかったため	同行者の新たな一面にふれたかったため	普段の生活でたまったストレスを解消したかったため	プライベートな用事があり、アクセスしやすい場所で仕事をしたかったため
	同行者の新たな一面にふれたかったため	普段の生活で疲れた心身を癒したかったため	同行者と語り合いたかったため	その地域ならではの自然にふれたかったため	旅行中や休暇中に外せない仕事の用事が入ってしまったため
	同行者と語り合いたかったため	普段の生活に変化を与えたかったため	同行者と今まで以上に仲良くなりたかったため	普段の生活で疲れた心身を癒したかったため	出張などの仕事の用事が入っており、そこで余暇も過ごしたかったため
	価値観や人生観を変えるきっかけにしたかったため	普段とは違う環境で新しい経験をしたかったため	家族にとって思い出になる経験をさせたかったため	普段の生活に変化を与えたかったため	旅行期間中に営業日が入っていたため（GW中の挟まれた平日など）
	自分が成長できるような経験をしたかったため	普段の個人業務に集中したかったため	現地の人達と仲良くなりたかったため	旅行中や休暇中に外せない仕事の用事が入ってしまったため	その地域にいる家族や友人に会いに行きたかったため

仕事・
観光充実

「遠隔可能な事務仕事をするためにリゾートホテルに行きました。**仕事の合間にホテル内のエステマッサージに行ったり、ホテルグルメを楽しみリフレッシュしながら効率良く仕事ことができました。**」(女性50代、教育・学習支援業)

「リフレッシュと現地の友人たちに会うことを目的に行き、**会食をしたり観光をしたりしながら、仕事のアイデアも温めていた。**」(女性30代、その他サービス業)

息抜き集中

「仕事を仕上げる目標を達成するために環境を変えて行すが、**同時にその疲れもとる目的で温泉に入ったり美味しいものを食べたりした。**」(男性30代、教育・学習支援業)

「**のんびり仕事するため、**デイクースでホテルを借りて、美味しいランチと仮眠と入浴でくつろぎながらの仕事。」(女性50代、製造業)

他者奉仕

「関西にある××【某テーマパーク】に家族と両親と共に社内のワーケーションを利用して行き、**子供たちは夫と両親が交代で見てくれた。私はその間1人で作業に集中できたので、夕方からは皆と一緒に遊べた。**」(女性30代、その他業種)

「**家族と気分転換に旅行気分**で移動しつつ、ある程度仕事をセーブしながら観光なども行って仕事と観光・遊びのバランスを取った。」(男性40代、製造業)

仕事浸食

「元々は二人でゆっくり温泉に入って過ごす予定だった。が、**急な仕事の連絡が入り**ノートパソコンでテレワークをして終わった。」(男性30代、製造業)

「帰省に合わせて温泉旅館に宿泊していたが、**資料作成および会議に参加することになった。**」(男性50代、製造業)

「**仕事ばかり**であまり印象に残ってない。」(男性50代、複合サービス事業)

動機低め

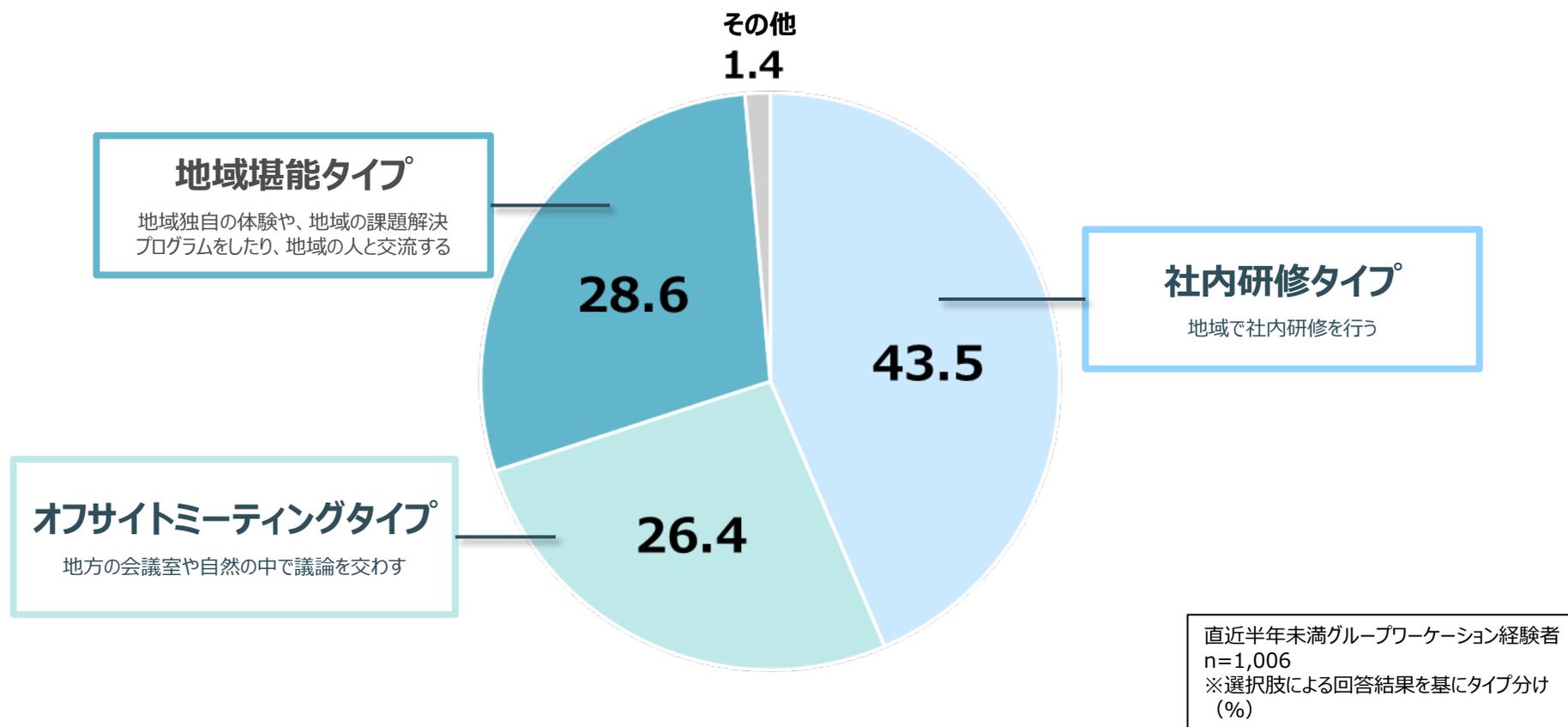
「**帰省に合わせて**両親の不動産店舗内でデスクワーク。」(男性50代、生活関連サービス業・娯楽業)

「**友人のセレモニーに参加するために訪問し**、夕方までは通常通り業務を遂行した。」(女性40代、情報通信業)

「**知人との会合があったため、待ち時間が無駄に感じて**仕事をした。」(男性40代、製造業)

グループワーケーションの傾向を確認したところ、
「社内研修タイプ」「オフサイトミーティングタイプ」「地域堪能タイプ」の3つに分けられた。

グループワーケーションの内訳 (%)



社内研修

「勤務先の社内研修で、本社から離れた場所にある研修所に複数名のメンバーで訪れて、日中の研修が終わると、夜は懇親会や温泉に入ったりして過ごしました。」（女性50代、卸売業・小売業）

「研修として本社のある県で過ごした。夕方まで仕事（研修）をし、それ以降は同期とご飯を食べたり温泉へ行ったりした。」（女性30代、その他サービス業）

「教育に関する知識について研修を行った。休憩時間には友達と雑談して交流し気分転換をした。」（女性60代、教育・学習支援業）

ミーティング
オフサイト

「普段とは異なる場所でのチームビルディングや外に出たのリフレッシュの組合せでアイデア発想を行った。」（男性50代、製造業）

「ブレインストーミングを複数人で行った。その際に緑が綺麗な山間部で行い、頭をクリアに出来た。」（男性60代、製造業）

「自身、およびチームの研究成果の検討と今後の研究に対するアイデアだし。」（男性60代、製造業）

地域堪能

「××寺での坐禅を体験することでこれまでにない新しい発想などをすることを目指した。また、当地でのグルメを経験してその街の魅力の再発見をする。」（男性40代、製造業）

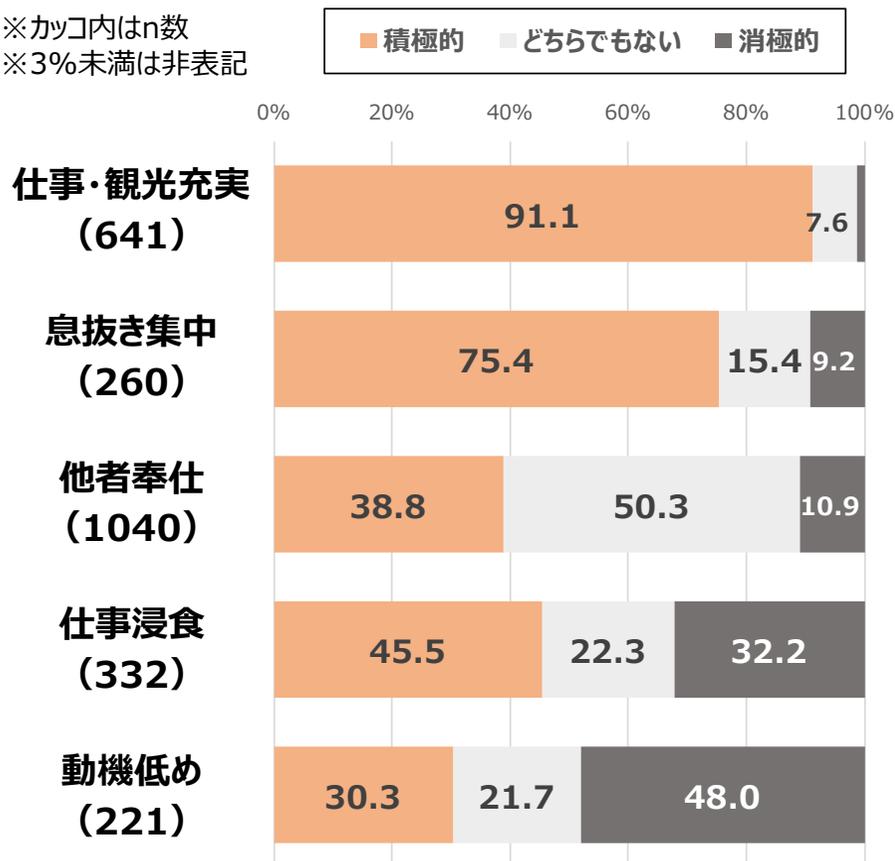
「仕事は継続しつつ、その地域ならではの地元の方々との交流を図った。温泉に入ったり、釣りをしたり、地元野菜や、グルメを楽しんだ。」（女性50代、金融業・保険業）

「社外の人と一緒に行う事業を進めるために行った。社外の人との飲み会を通して、色々な考え方に触れることができた。」（女性20代、その他サービス業）

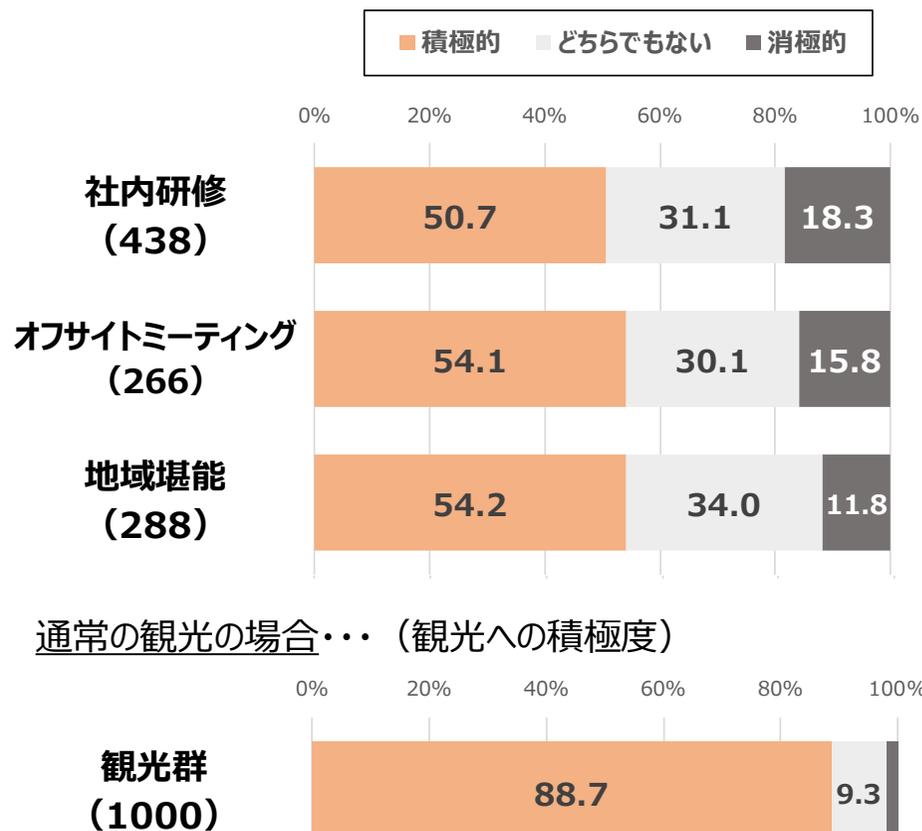
ワーケーションに対する積極度を確認した。個人ワーケーションの「仕事・観光充実タイプ」を除いたすべてのタイプが、観光群の積極度よりも低い。また、「仕事浸食タイプ」や「動機低めタイプ」は消極的の割合も高い傾向。

ワーケーションへの積極度 | 個人ワーケーション (%)

※カッコ内はn数
※3%未満は非表記



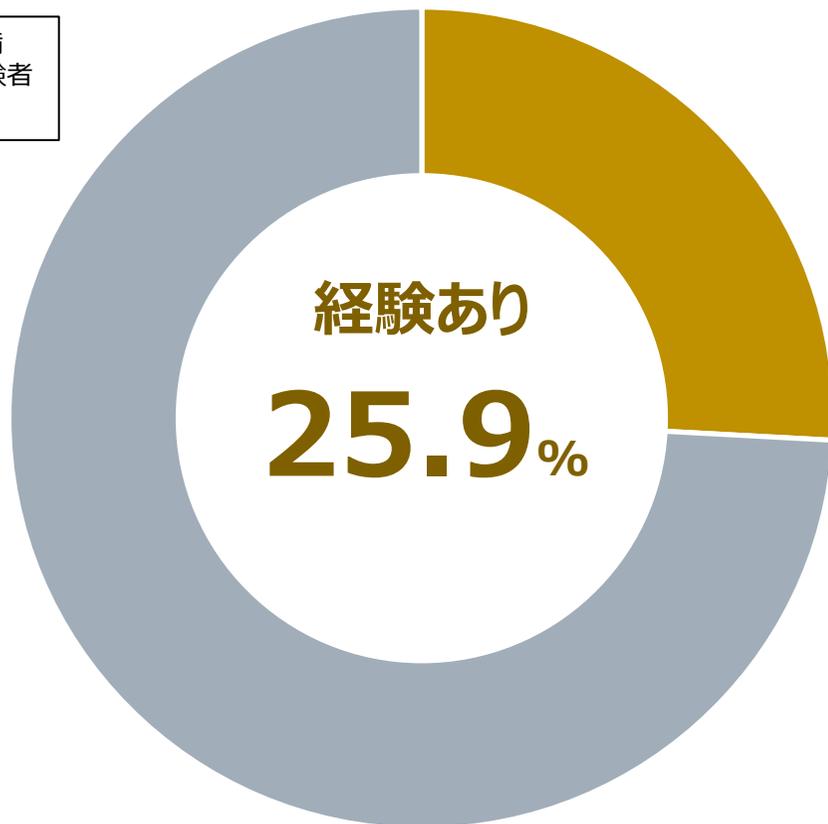
ワーケーションへの積極度 | グループワーケーション (%)



「日常生活圏外の場所で仕事と自分の時間を過ごした」経験者に対して、ワーケーションの経験有無を問うた。
「経験あり」と答えた回答者は25.9%と、およそ4人に3人が「自分がワーケーションしていること」を自覚していない。

Q. あなたはこれまでに、「ワーケーション」を行った経験はありますか。

直近半年未満
ワーケーション経験者
n=3,500

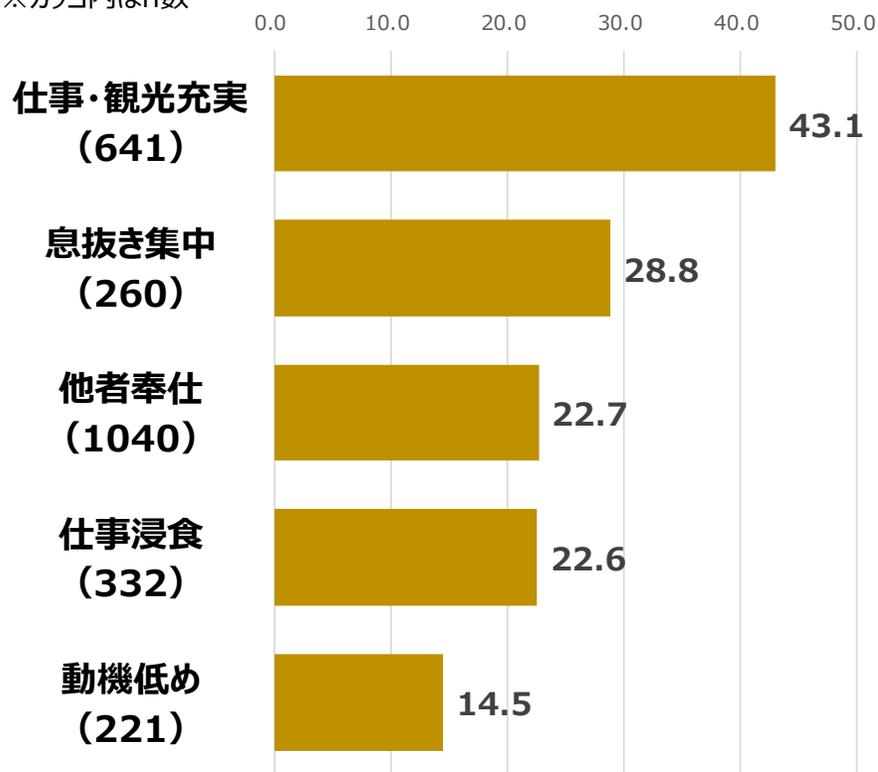


ワーケーション
していることを
自覚している割合

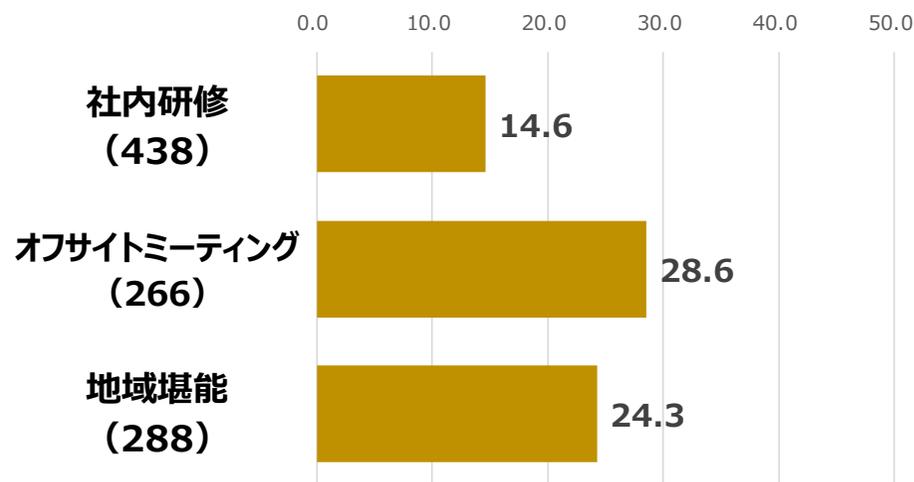
ワーケーションの自覚率をタイプ別に確認したところ、最も自覚率が高いのは「仕事・観光充実タイプ（43.1%）」。
その他のタイプは、自覚率が30%未満と低めの傾向。

ワーケーションの自覚率 | 個人ワーケーション (%)

※カッコ内はn数

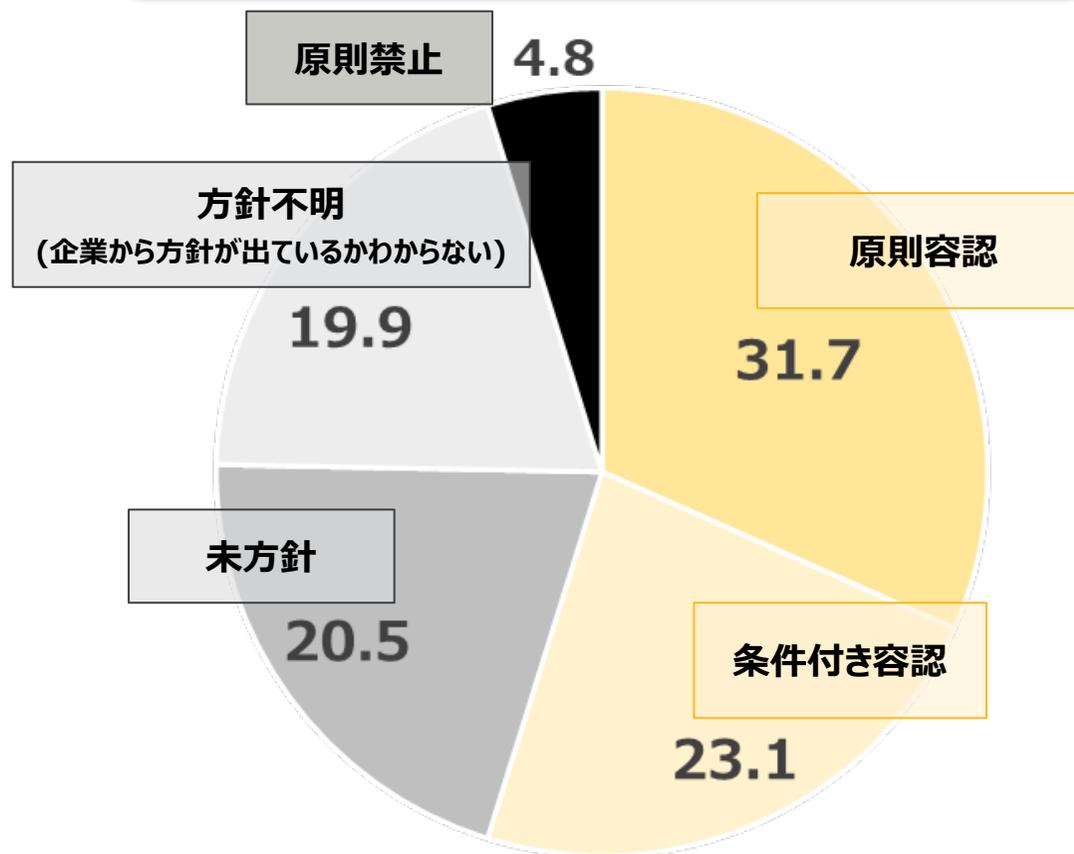


ワーケーションの自覚率 | グループワーケーション (%)



ワーケーションを容認している企業（と認知されている割合）はおよそ半数。
残りの半数は、ワーケーションの方針が出ていないか、禁止されている中でワーケーションを行っている。

自宅や勤務地以外の非日常空間で働くことの企業方針（%）



直近半年未満
ワーケーション経験者
n=3500

ワーケーションとは何か

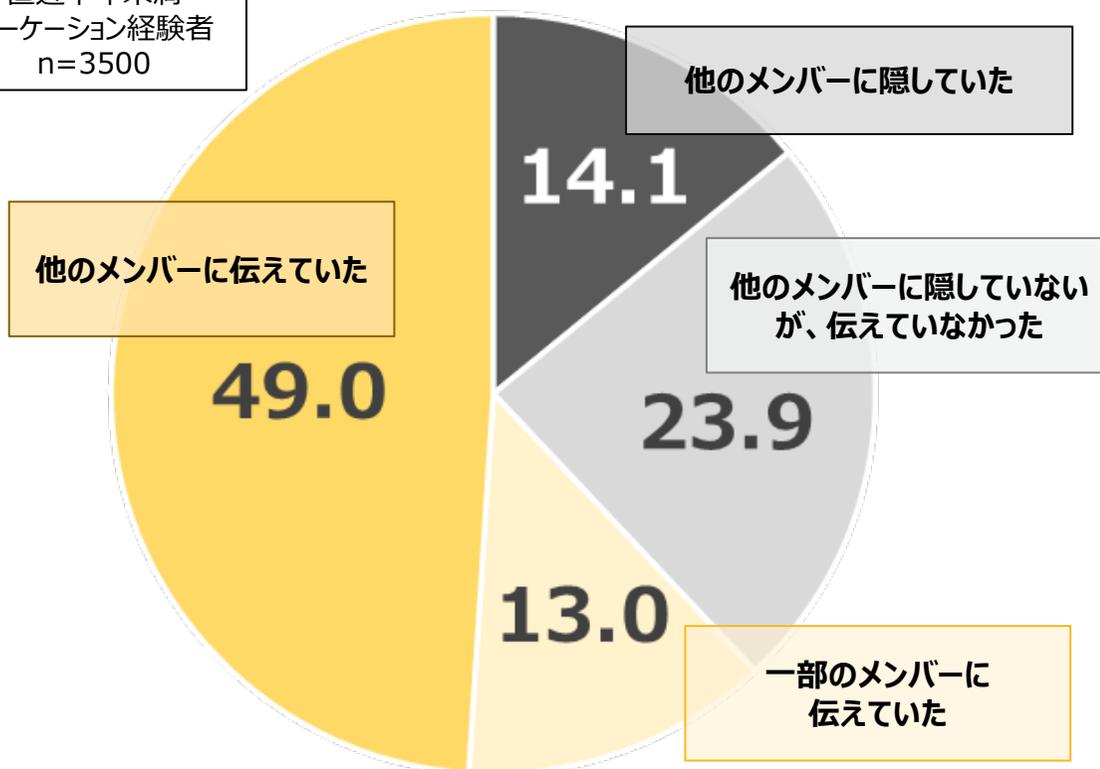
2. 隠れワーケーション

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

他のメンバーに隠れてワーケーションを行っていた就業者の割合は14.1%。

ワーケーションの報告状況 (%)

直近半年未満
ワーケーション経験者
n=3500



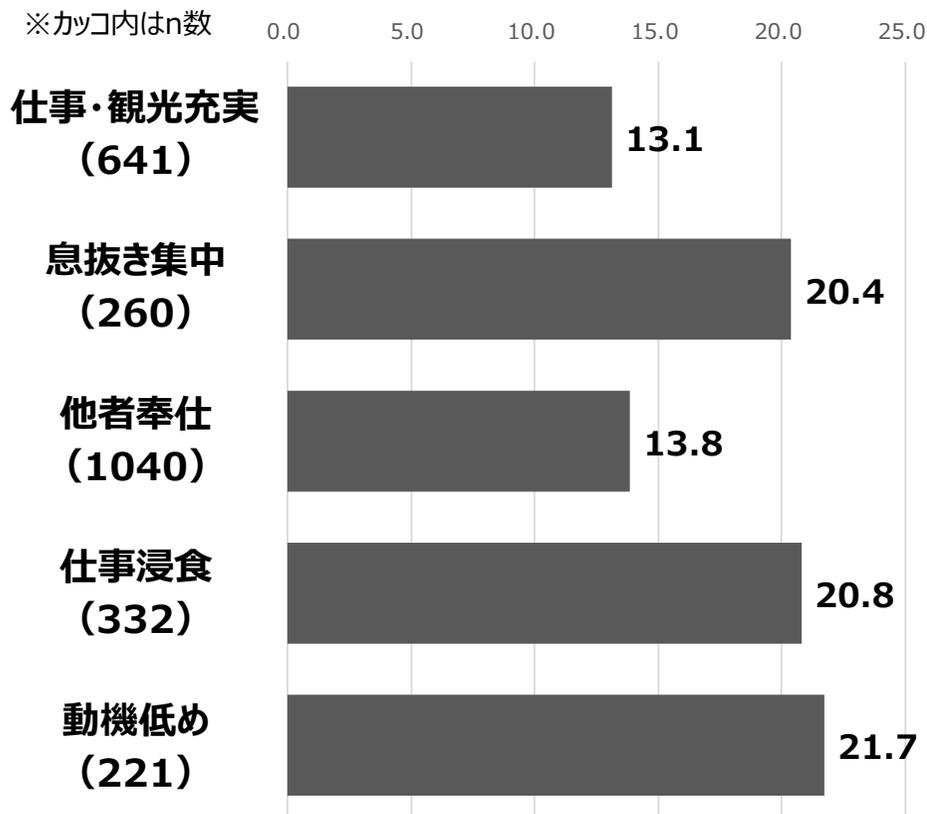
隠れワーケーション

デメリット

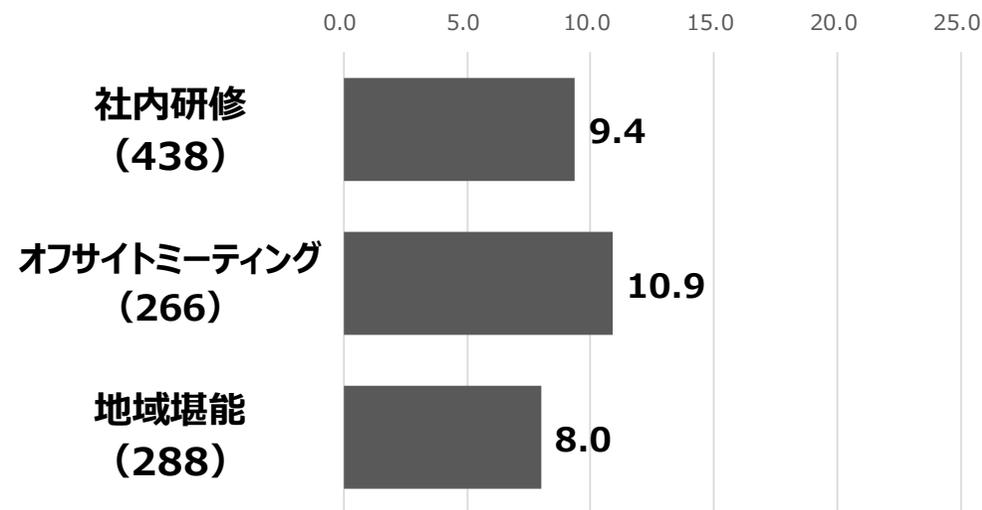
- | | |
|----|---|
| 企業 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業が把握できないセキュリティ、労務管理上のリスク増 ・ チームの士気低下 etc. |
| 個人 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 処分/処罰のリスク増 ・ チーム内での人間関係の悪化 etc. |

隠れワーケーションの割合をタイプ別に確認した。
「息抜き集中」「仕事浸食」「動機低め」タイプは、5人に1人が隠れワーケーションを行う傾向。

隠れワーケーションの割合 | 個人ワーケーション (%)

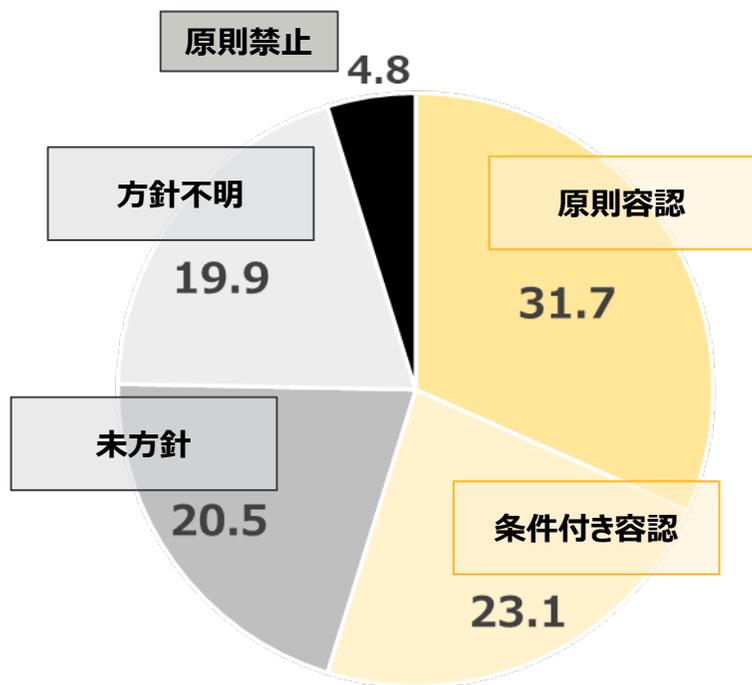


隠れワーケーションの割合 | グループワーケーション (%)



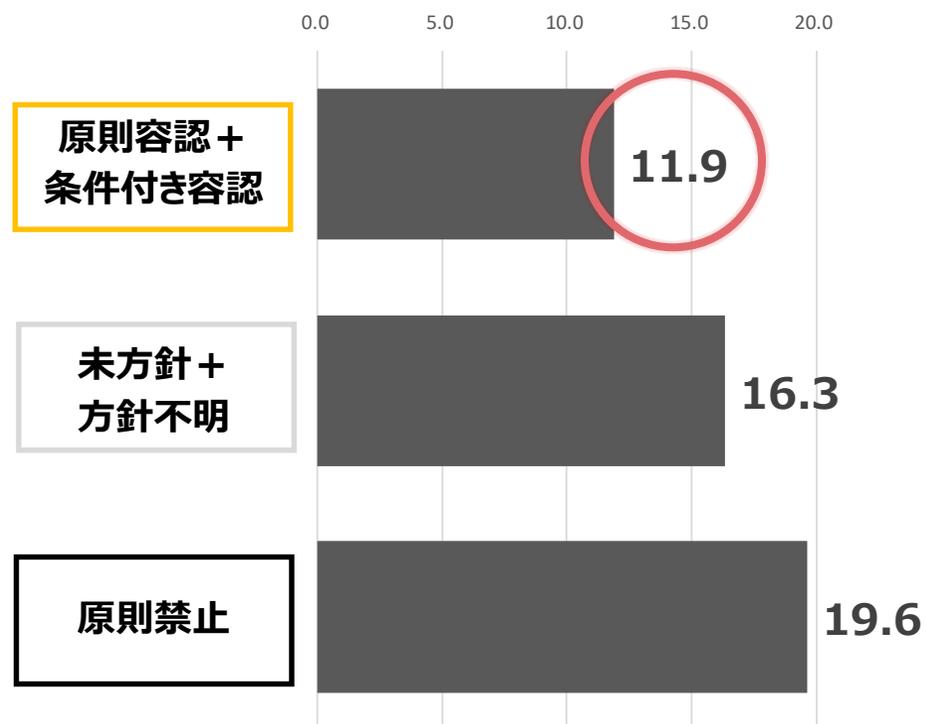
企業がワーケーションを容認している方が、隠れワーケーションは発生しにくい傾向。

自宅や勤務地以外で働くことの企業方針（％）



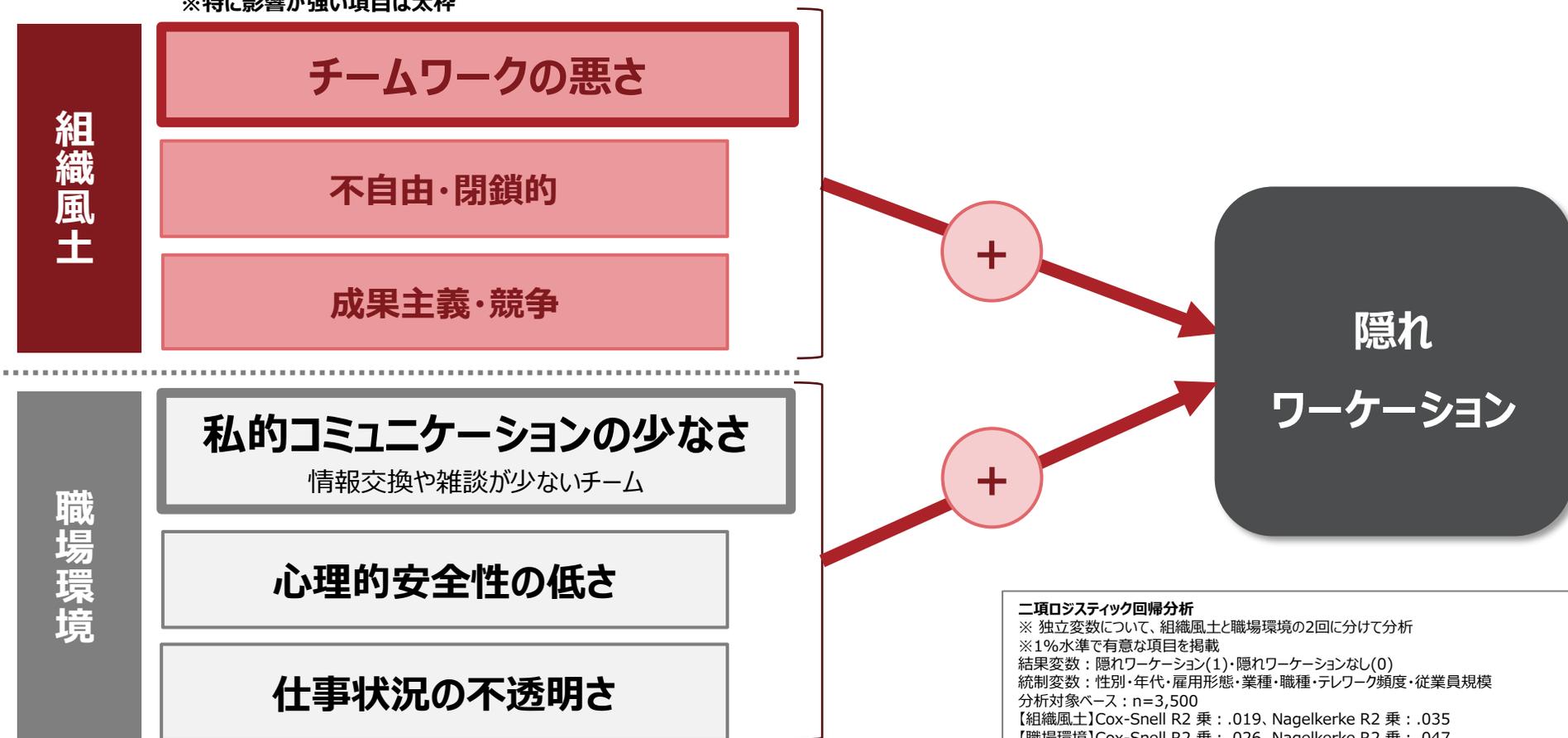
直近半年未満
ワーケーション経験者
n=3500

企業方針別 | 隠れワーケーションの割合（％）



チームワークの悪い組織や私的コミュニケーションの少ないチームで、
隠れワーケーションが発生しやすい傾向がみられた。

※特に影響が強い項目は太枠



二項ロジスティック回帰分析
 ※ 独立変数について、組織風土と職場環境の2回に分けて分析
 ※ 1%水準で有意な項目を掲載
 結果変数：隠れワーケーション(1)・隠れワーケーションなし(0)
 統制変数：性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模
 分析対象ベース：n=3,500
 【組織風土】Cox-Snell R2 乗：.019、Nagelkerke R2 乗：.035
 【職場環境】Cox-Snell R2 乗：.026、Nagelkerke R2 乗：.047

ワーケーションに効果はあるか

1. 有給休暇取得促進の効果

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

地域への滞在期間中に有給休暇取得した割合は、個人・グループワーケーションのいずれも約44%。

【参考】通常の観光時の有給休暇取得率は34.7%

滞在中に有給休暇取得した割合 (有給休暇取得日数÷滞在期間日数)

※カッコ内はn数

個人ワーケーション

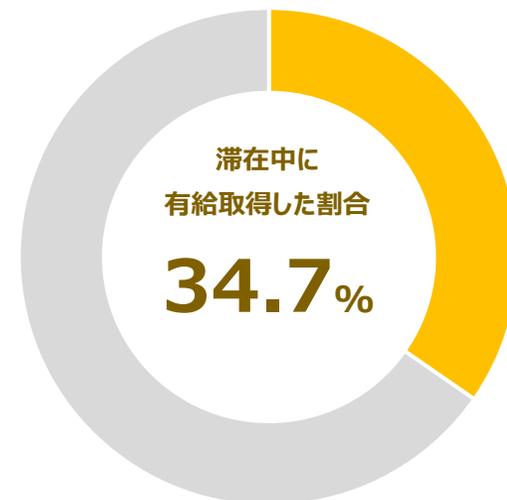
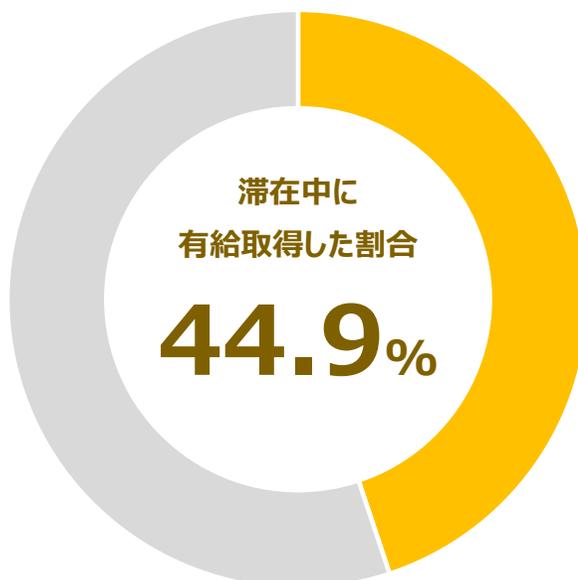
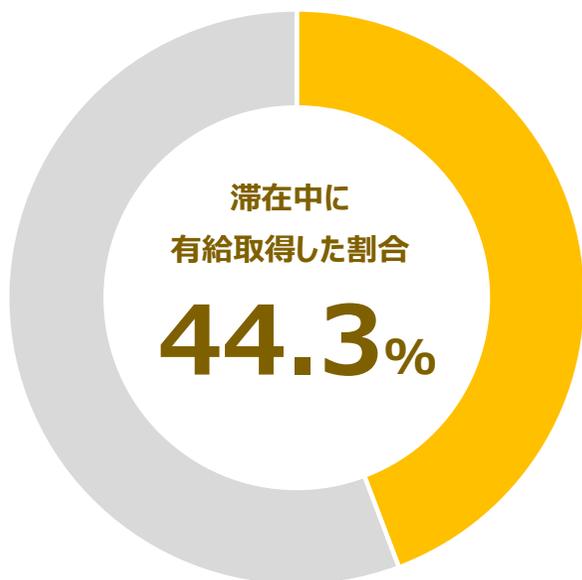
(n=2494)

グループワーケーション

(n=1006)

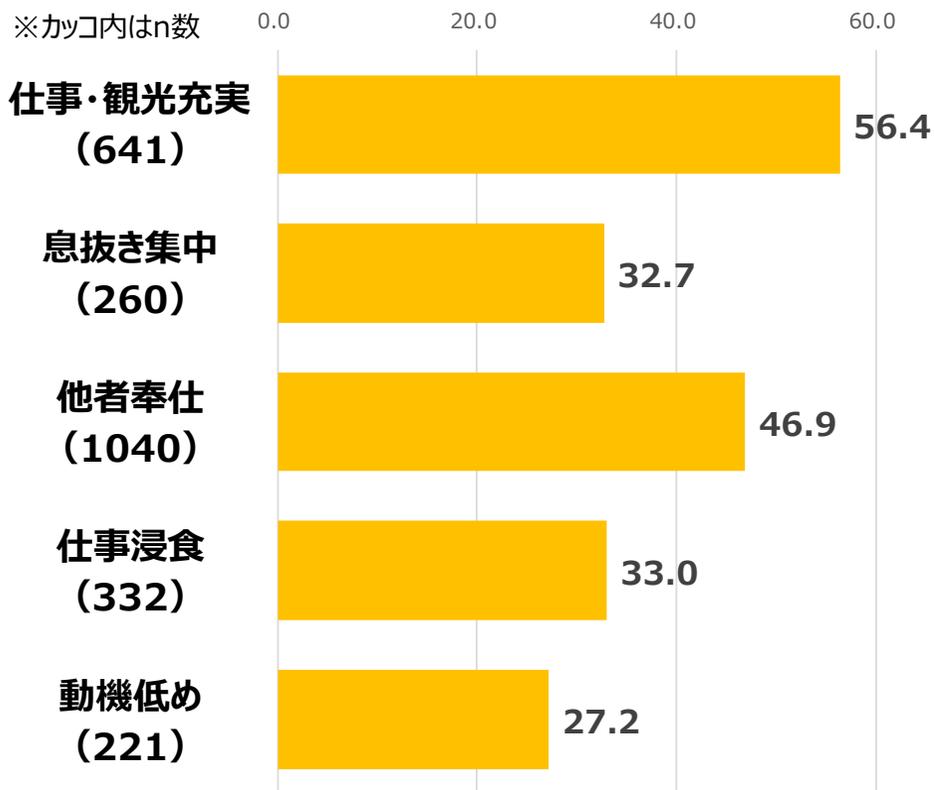
通常の観光

(n=1000)

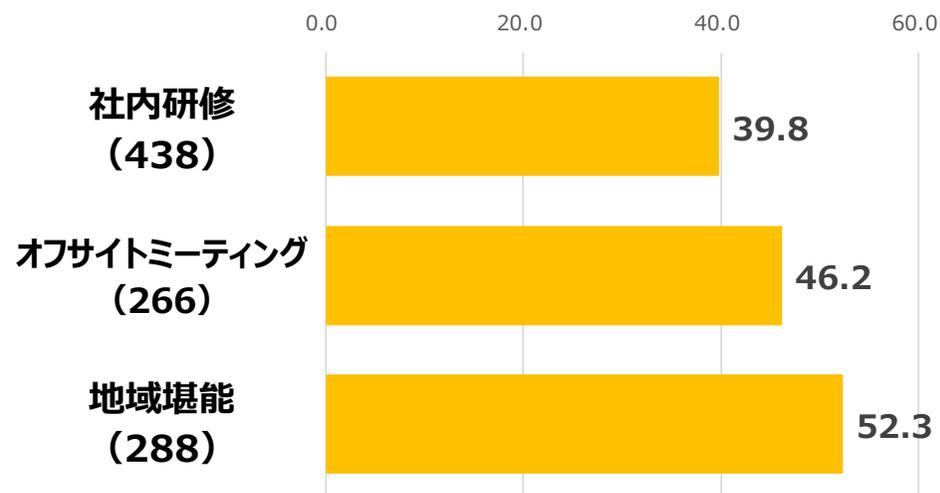


滞在期間中の有給休暇取得率をタイプ別に確認した。個人ワーケーションでは「仕事・観光充実タイプ」が高く、「動機低めタイプ」で低い。また、グループワーケーションでは「地域堪能タイプ」が高い傾向。

滞在中に有給休暇取得した割合 | 個人ワーケーション (%)



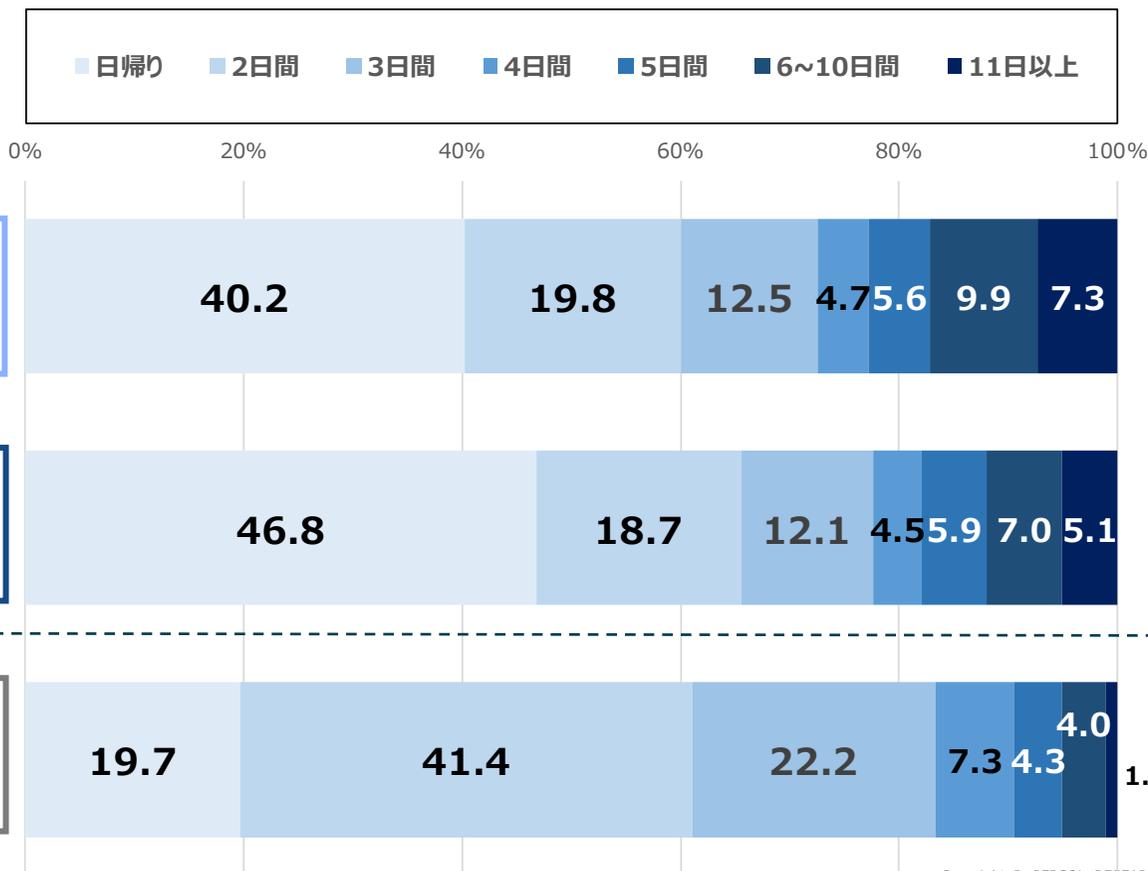
滞在中に有給休暇取得した割合 | グループワーケーション (%)



ワーケーションによる地域への滞在日数は、個人・グループワーケーションともに3日程度。
通常の観光時と比べて、やや滞在日数が多い。

ワーケーション（旅行）の滞在日数（%）

※カッコ内はn数



平均滞在日数

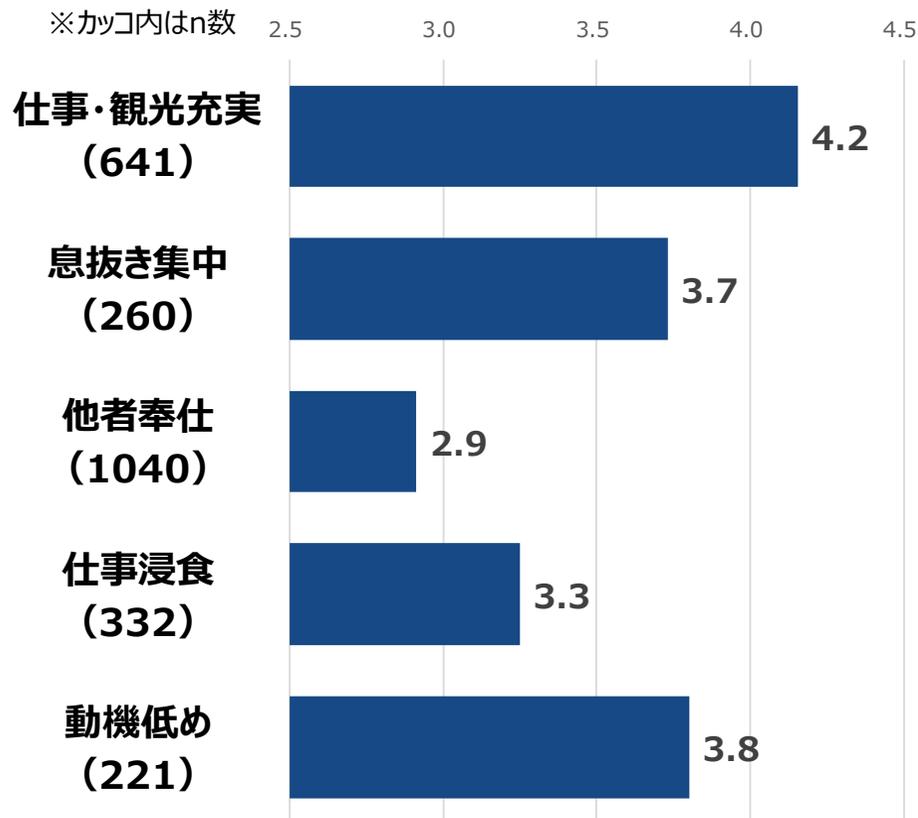
▶ **3.4**
日

▶ **2.9**
日

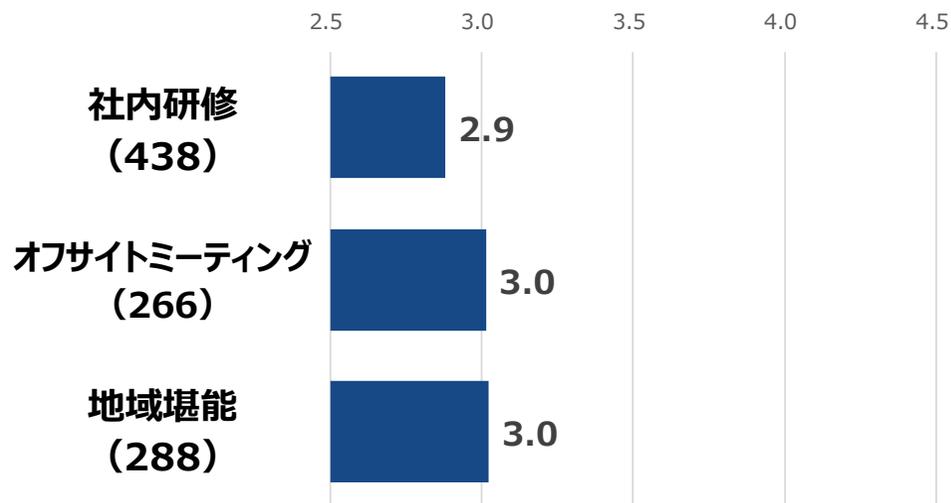
▶ **2.7**
日

ワーケーションの平均滞在日数をタイプ別に確認したところ、「仕事・観光充実タイプ」の滞在日数が最も多い。

ワーケーションの平均滞在日数 | 個人ワーケーション
(日)



ワーケーションの平均滞在日数 | グループワーケーション
(日)



ワーケーションに効果はあるか

2. ワーケーション中の過ごし方

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

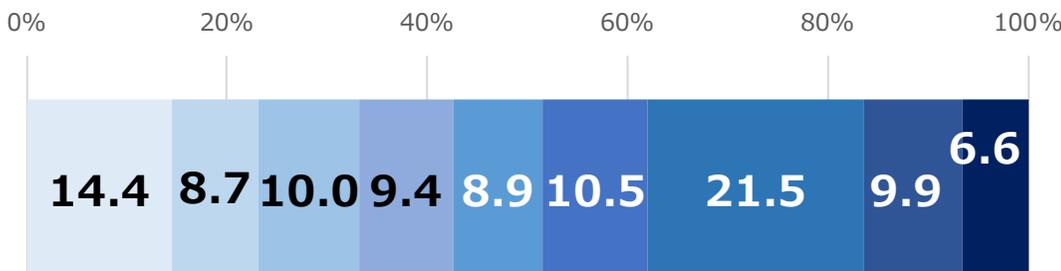
ワーケーション期間中の1日あたりの労働時間について、個人・グループワーケーションのいずれも平均5時間半程度。
通常勤務と比べて7割ほどの労働時間である傾向。

ワーケーション中の1日あたりの労働時間 (%)



※カッコ内はn数

**個人
ワーケーション
(2494)**



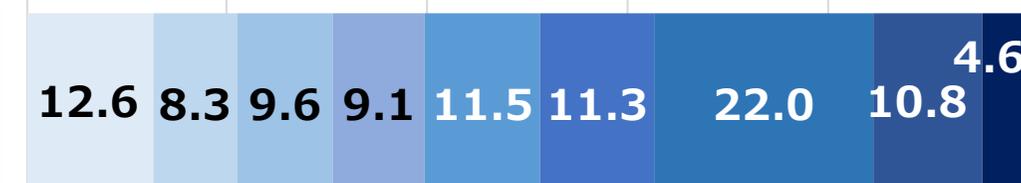
平均
労働時間

5.4
時間

通常勤務*と比べて...

68.0
%

**グループ
ワーケーション
(1006)**



平均
労働時間

5.5
時間

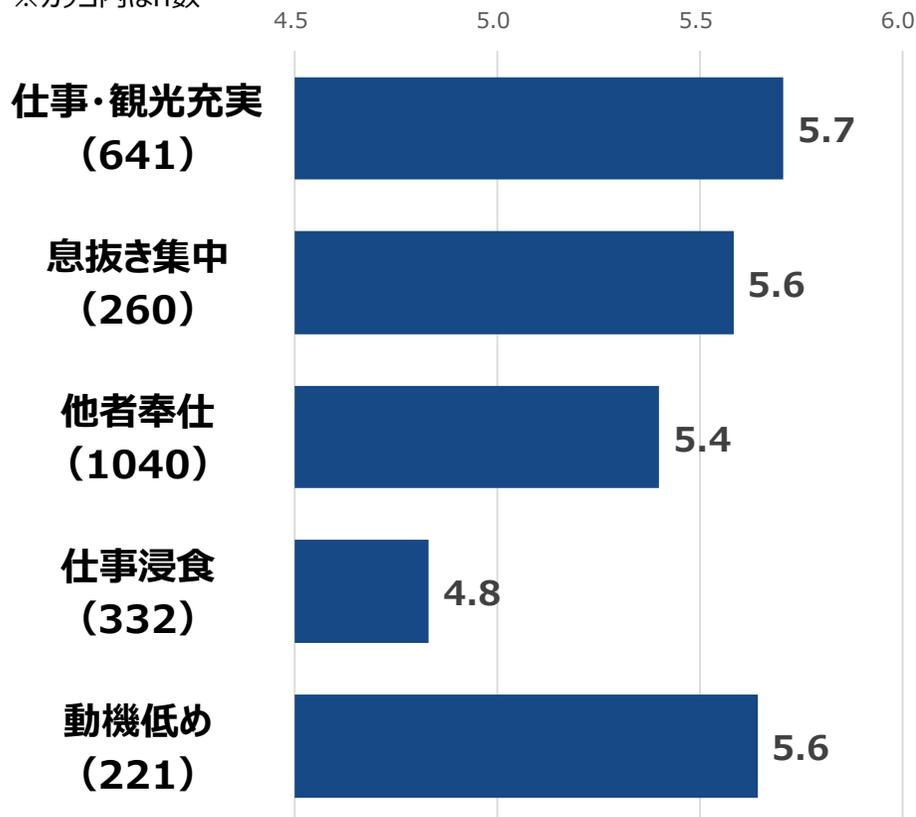
68.7
%

*8時間/日で算出

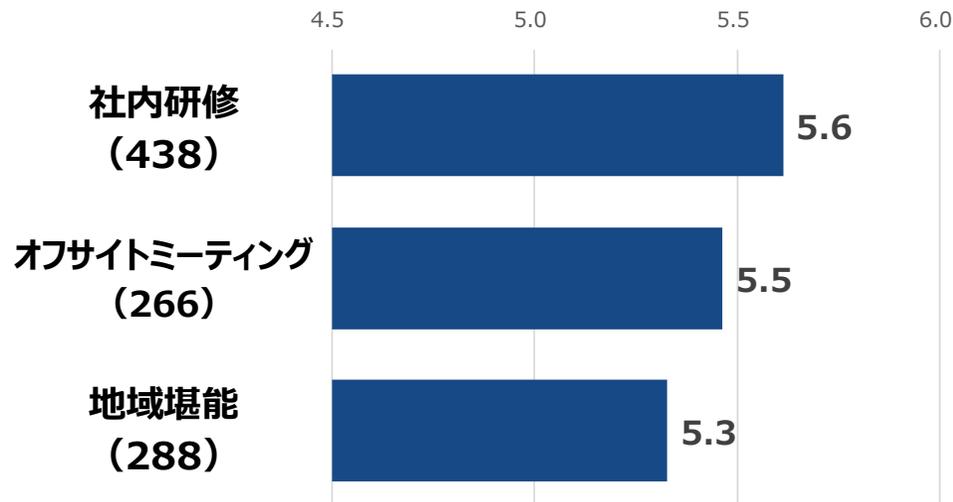
滞在期間中の労働時間をタイプ別に確認したところ、「仕事浸食タイプ」が4.8時間で最も低い。

ワーケーション中の平均労働時間 | 個人ワーケーション
(時間/日)

※カッコ内はn数

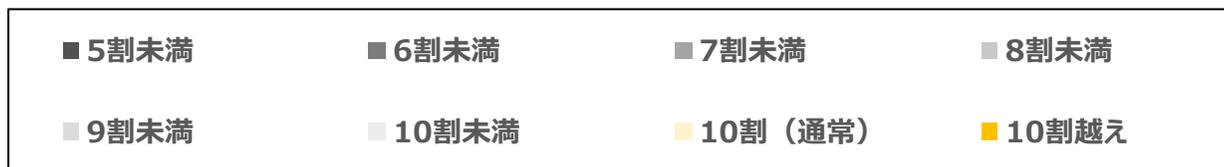


ワーケーション中の平均労働時間 | グループワーケーション
(時間/日)



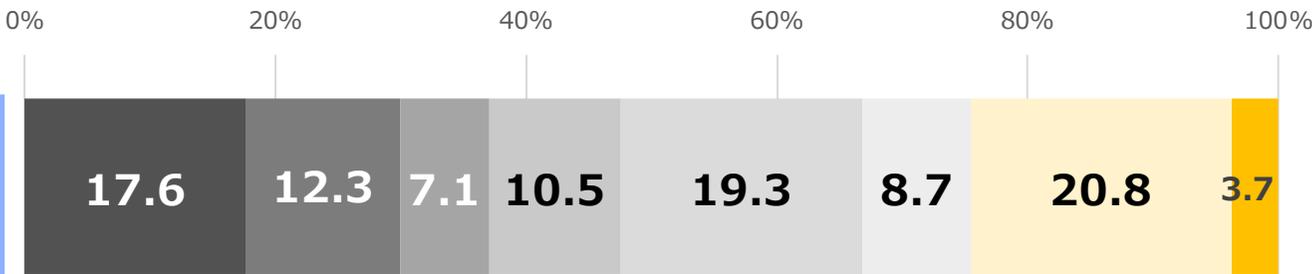
就業者の主観的生産性について、ワーケーション期間中は普段の仕事の出来と比べて
6~7割程度の生産性しか発揮できていない。

(普段の仕事と比べた) ワーケーション期間中の主観的生産性*1 (数値回答/%)



※カッコ内はn数

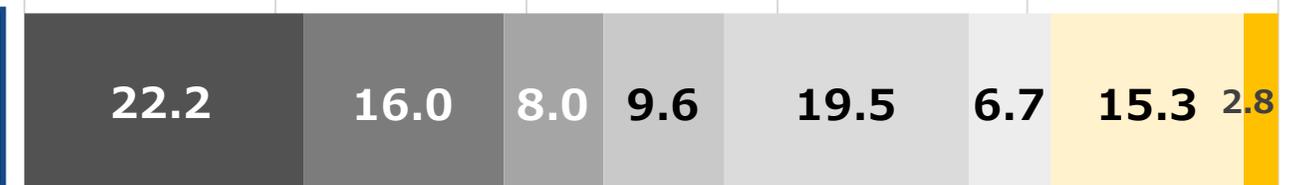
**個人
ワーケーション**
(2494)



平均生産率

69.8
%

**グループ
ワーケーション**
(1006)



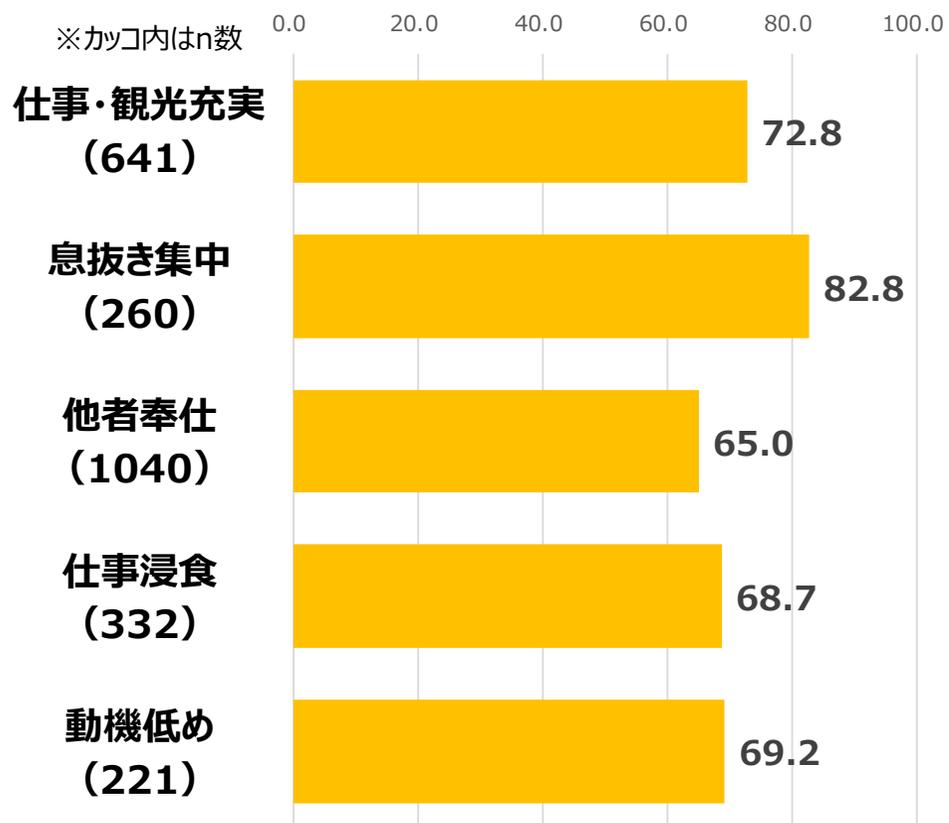
63.6
%

*1 参考：東大1項目版プレゼンティーズム

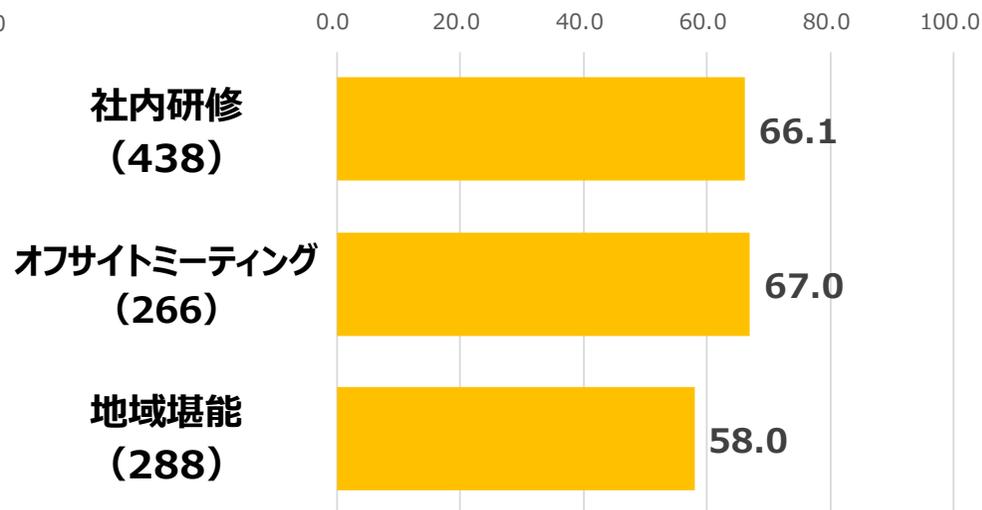
「病気やけががないときに発揮できる普段の仕事の出来を100%として、今回の経験中の仕事ぶりについて評価してください。」

主観的生産性をタイプ別に確認したところ、最も高い「息抜き集中タイプ」でも、通常の8割程度しか発揮できていない。
その他のタイプの生産性は通常の6~7割程度。

期間中の主観的生産性 | 個人ワーケーション (%)



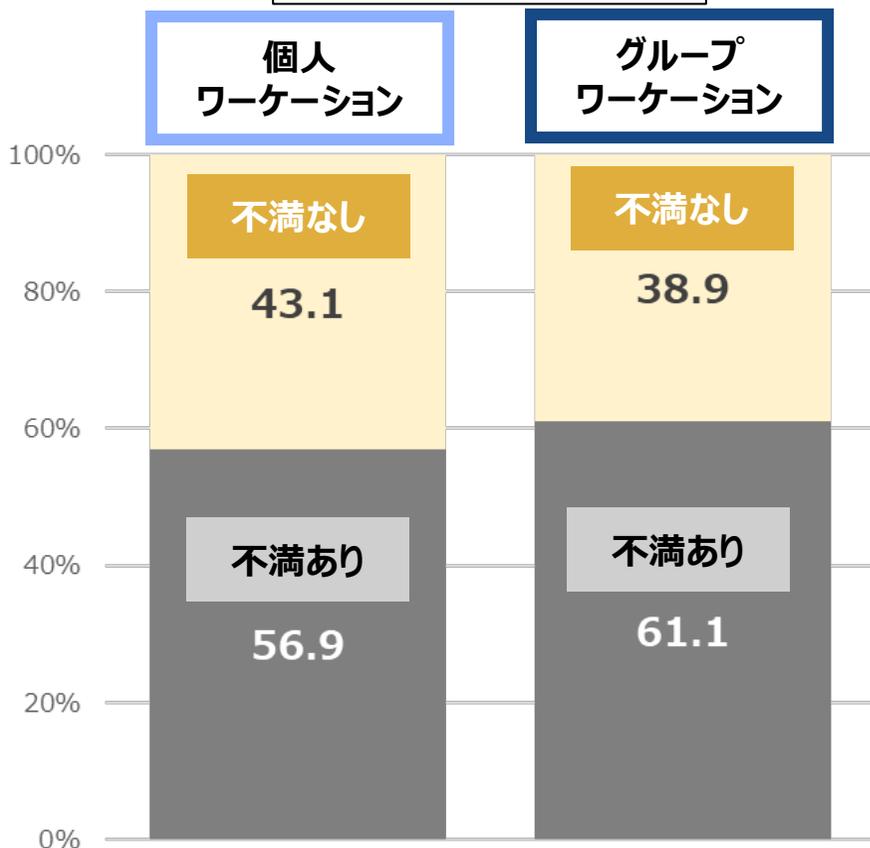
期間中の主観的生産性 | グループワーケーション (%)



ワーケーション中の仕事に対して、何らかの不満を感じている割合は6割前後。内訳を見ると、「仕事する場所への移動のしにくさ」「ミーティング出来る場所の無さ・少なさ」が個人・グループワーケーションともに上位。

ワーケーション期間中の仕事上の不満有無 (%)

ワーケーション経験者 n=3500



仕事上の不満点 | 上位7項目 (%)

左記不満あり者 n=2035

不満点	個人ワーケーション (%)	グループワーケーション (%)
仕事する場所への移動がしにくかった	14.8	18.7
ミーティングが出来る場所がなかった・少なかった	14.2	17.1
仕事する場所を見つけるのに時間がかかった	13.8	16.1
机と椅子が仕事に適していなかった	12.3	15.0
仕事する場所の利用が高価だった	11.9	12.2
周りの人の声漏れが気になった	10.8	11.5
Wi-Fiの通信速度が遅かった	10.7	9.9

個人ワーケーションでは、「ミーティング出来る場所の無さ・少なさ」や「仕事する場所の不清潔感」、グループワーケーションでは、「仕事する場所の費用」や「周りに話しかけられて集中できない」が、主観的生産性を下げている傾向。

※有意な項目のみスコア記載

主観的生産性

重回帰分析（ステップワイズ法）

統制変数 | 性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模
 分析対象 | n=2,494（個人）、n=1,006（グループ）
 調整済みR2乗 | .144（個人）、.120（グループ）
 ※**：1%水準、*：5%水準で有意

影響度

仕事上の不満点

仕事上の不満点	個人ワーケーション経験者で有意	グループワーケーション経験者で有意
仕事する場所を見つけないのに時間がかかった	-0.077	
仕事する場所の利用が高価だった	-0.064	
ミーティングが出来る場所がなかった・少なかった		-0.057
仕事する場所の移動がしにくかった		
仕事する場所の雰囲気が悪くなった		
仕事する場所の清潔感がなかった		-0.043
暑くて（寒くて）集中しにくかった		
不快な生き物（蚊、アブなど）がいた・多かった		
うるさい空間で、作業に集中できなかった		
Wi-Fiが繋がっていないかった・繋がらなかつた		-0.038
Wi-Fiの通信速度が遅かった		
Wi-Fiの接続が途中で切れてしまうことがあつた		
机と椅子が仕事に適していなかつた		
コンセントが備えつけられていなかつた/少なかった		
モニター（ディスプレイ）を利用できなかった		
ホワイトボードを利用できなかった		
プリンターを利用できなかった		
ヘッドセットや有線LANケーブルなどを利用できなかった		
ゴミ出し等のルールが厳しかった		
ゴミ出し等のルールがわかりづらかつた		
周りの人との距離感が不快だった（混みすぎ等）		
周りの人の声漏れが気になつた		
周りの人から話しかけられて集中できなかった		-0.065
コミュニケーションマネージャーなどの管理人がいなかつた		
休憩できる環境が整備されていなかつた		
休憩時に食事できる場所が近くなかつた		

■：個人ワーケーション経験者で有意 ■：グループワーケーション経験者で有意

個人ワーケーションでは、「仕事する場所の見つけやすさ」や「静かな空間で作業に集中できた」、グループワーケーションでは、「仕事に適した机・椅子」や「ホワイトボードの利用」が、主観的生産性を上げている傾向。

※有意な項目のみスコア記載

主観的生産性

重回帰分析（ステップワイズ法）

統制変数 | 性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模
 分析対象 | n=2,494（個人）、n=1,006（グループ）
 調整済みR2乗 | .144（個人）、.120（グループ）
 ※***:0.1%水準、**:1%水準、*:5%水準で有意

影響度

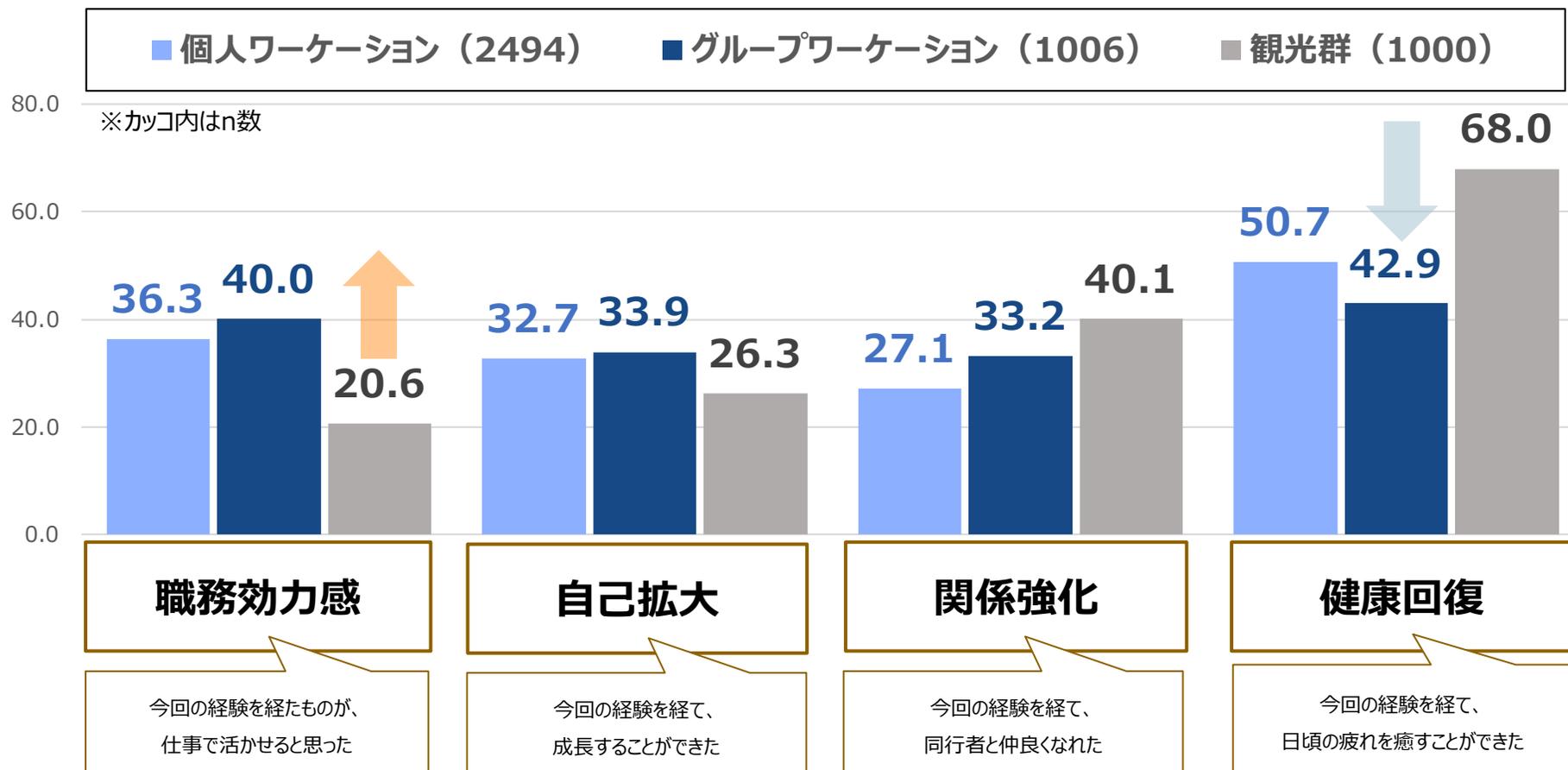
仕事上の満足点

満足点	スコア	有意性
仕事する場所を見つけた	.080	***
仕事する場所を安価で利用できた	.051	**
ミーティングできる場所があった・多かった		
仕事する場所への移動がしやすかった		
仕事する場所の雰囲気よかった	.072	***
仕事する場所の清潔感があった		
適度な気温で集中しやすかった		
静かな空間・適度な雑音がある空間で、作業に集中しやすかった	.080	***
Wi-Fiが接続できた		
Wi-Fiの通信が安定していた	.049	*
仕事に適した机と椅子が備えつけていた	.109	***
コンセントが備えつけていた・多かった		
モニター（ディスプレイ）を利用できた		
ホワイトボードを利用できた	.080	**
プリンターを利用できた		
ヘッドセットや有線LANケーブルなどを利用できた		
ゴミ出し等のルールがわかりやすかった		
周りの人との距離感が丁度よかった	.040	*
コミュニケーションマネージャーなどの管理人がいた		
休憩できる環境が整備されていた		
無料でコーヒーなどのドリンクを飲めた	.071	*
休憩時の食事に困らなかった	.064	**

■ : 個人ワーケーション経験者で有意 ■ : グループワーケーション経験者で有意

ワーケーション中に職務効力感を感じた割合は4割前後と、観光群よりも20pt程度高い。
一方、健康回復は観光群よりも20pt程度低い。

ワーケーション中（旅行中）に感じたメリット（あてはまる計／％）



ワーケーション中に感じたメリットをタイプ別に確認した。
「仕事・観光充実タイプ」はどの評価も高い一方で、「動機低めタイプ」はどの評価も低い。

ワーケーション中（旅行中）に感じたメリット（あてはまる計／％）

※カッコ内はn数

	職務効力感	自己拡大	関係強化	健康回復
仕事・観光充実（641）	66.5	64.8	56.8	70.2
息抜き集中（260）	48.1	47.4	8.5	79.1
他者奉仕（1040）	25.9	21.2	19.3	35.4
仕事浸食（332）	18.5	12.0	20.4	51.0
動機低め（221）	10.4	7.7	9.8	32.0
社内研修（438）	41.9	32.2	34.8	45.3
オフサイトミーティング（266）	42.1	34.7	33.7	42.9
地域堪能（288）	36.3	36.8	31.1	40.5

ワーケーション
個人

ワーケーション
グループ

ワーケーション中 (旅行中) の体験 | 自然に触れた体験 (%)

■ 個人ワーケーション (2494)

■ グループワーケーション (1006)

■ 観光群 (1000)

※カッコ内はn数
※全体傾向で降順ソート



多

体験の多さ

少

ワーケーション中（旅行中）の体験 | 文化に触れた体験（%）

■ 個人ワーケーション（2494）

■ グループワーケーション（1006）

■ 観光群（1000）

※カッコ内はn数
※全体傾向で降順ソート



多

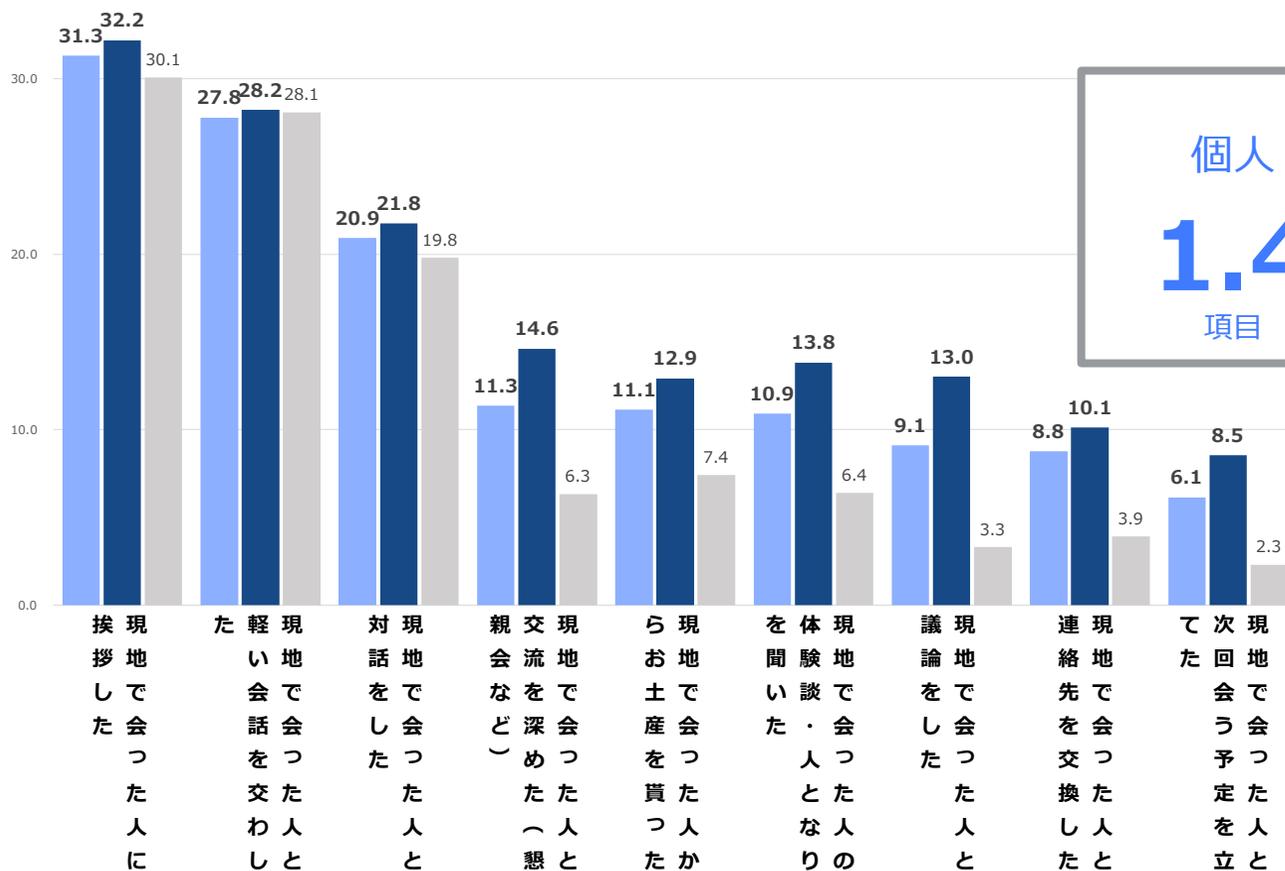
体験の多さ

少

ワーケーション中 (旅行中) の体験 | 現地で交流した体験 (%)

■ 個人ワーケーション (2494) ■ グループワーケーション (1006) ■ 観光群 (1000)

※カッコ内はn数
※全体傾向で降順ソート



平均回答数

個人	グループ	観光群
1.4	1.6	1.1
項目	項目	項目

多 体験の多さ 少

ワーケーションに効果はあるか

2. ワーケーション後の効果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

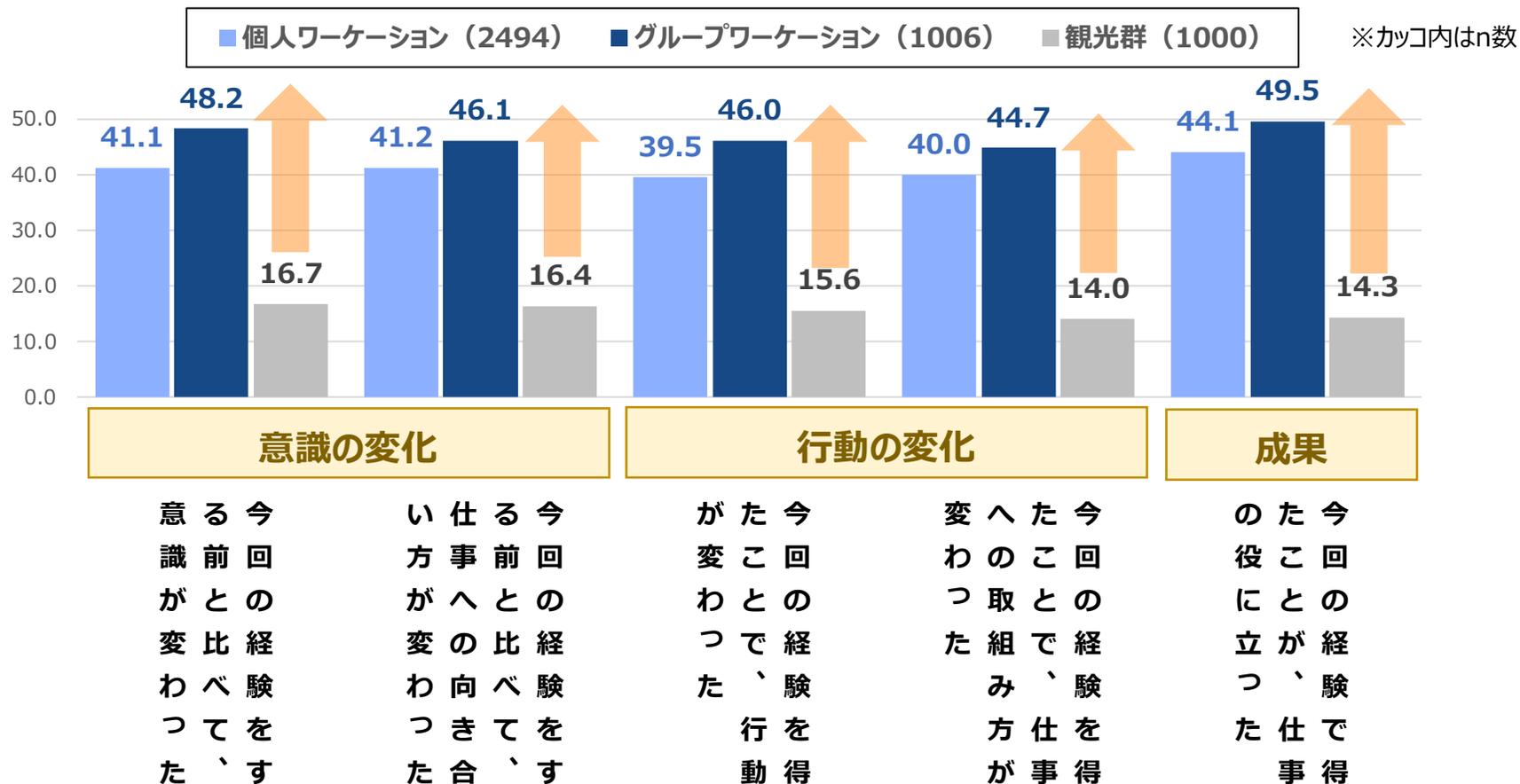


PERSOL

パーソル 総合研究所

ワーケーション後に仕事における意識の変化/行動の変化/成果があった割合は4~5割程度。
観光群よりも30pt程度高い。

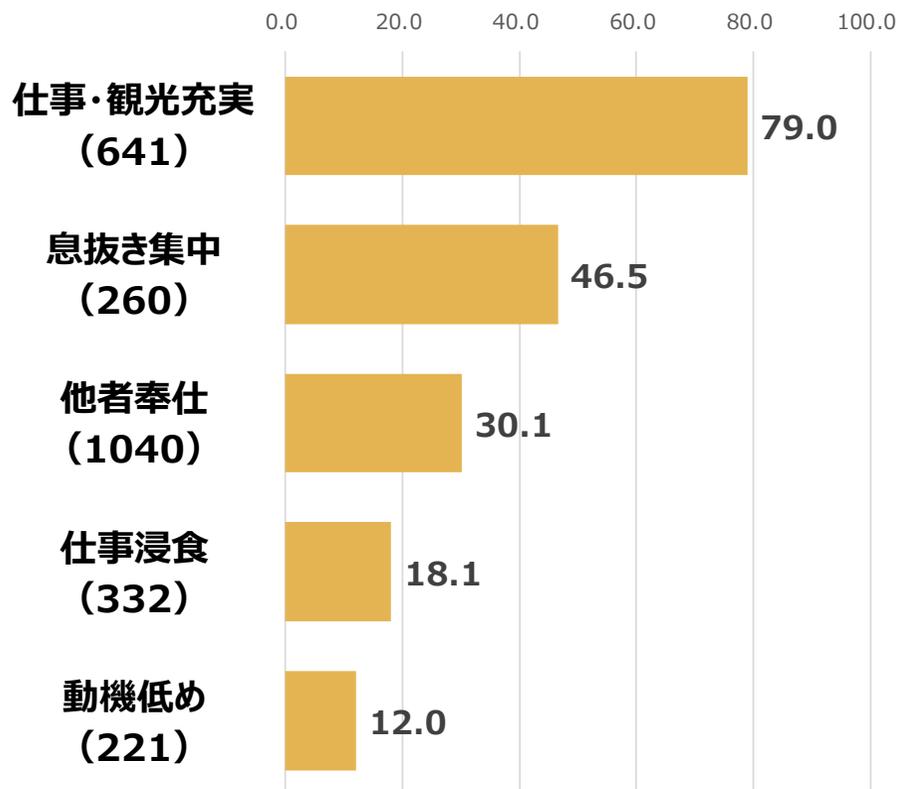
ワーケーション・旅行後の仕事における意識・行動の変化、成果 (あてはまる計/%)



ワーケーション後の変化・成果をタイプ別に確認した。「仕事・観光充実タイプ」は「意識の変化」「行動の変化」「成果」すべてにおいて、あてはまる計の割合が高い一方で、「動機低めタイプ」はどの割合も低い。

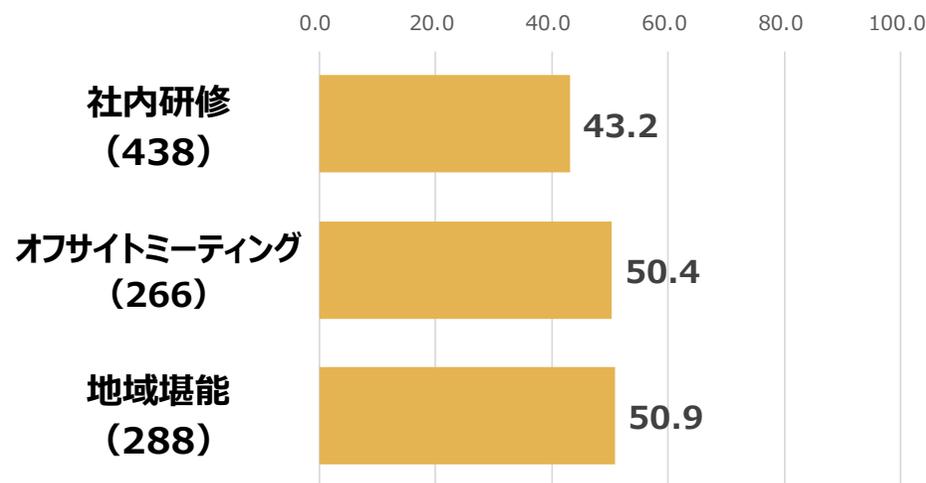
ワーケーション後の変化・成果* | 個人 (%)

*「意識の変化」「行動の変化」「成果」のあてはまる計の平均



ワーケーション後の変化・成果* | グループ (%)

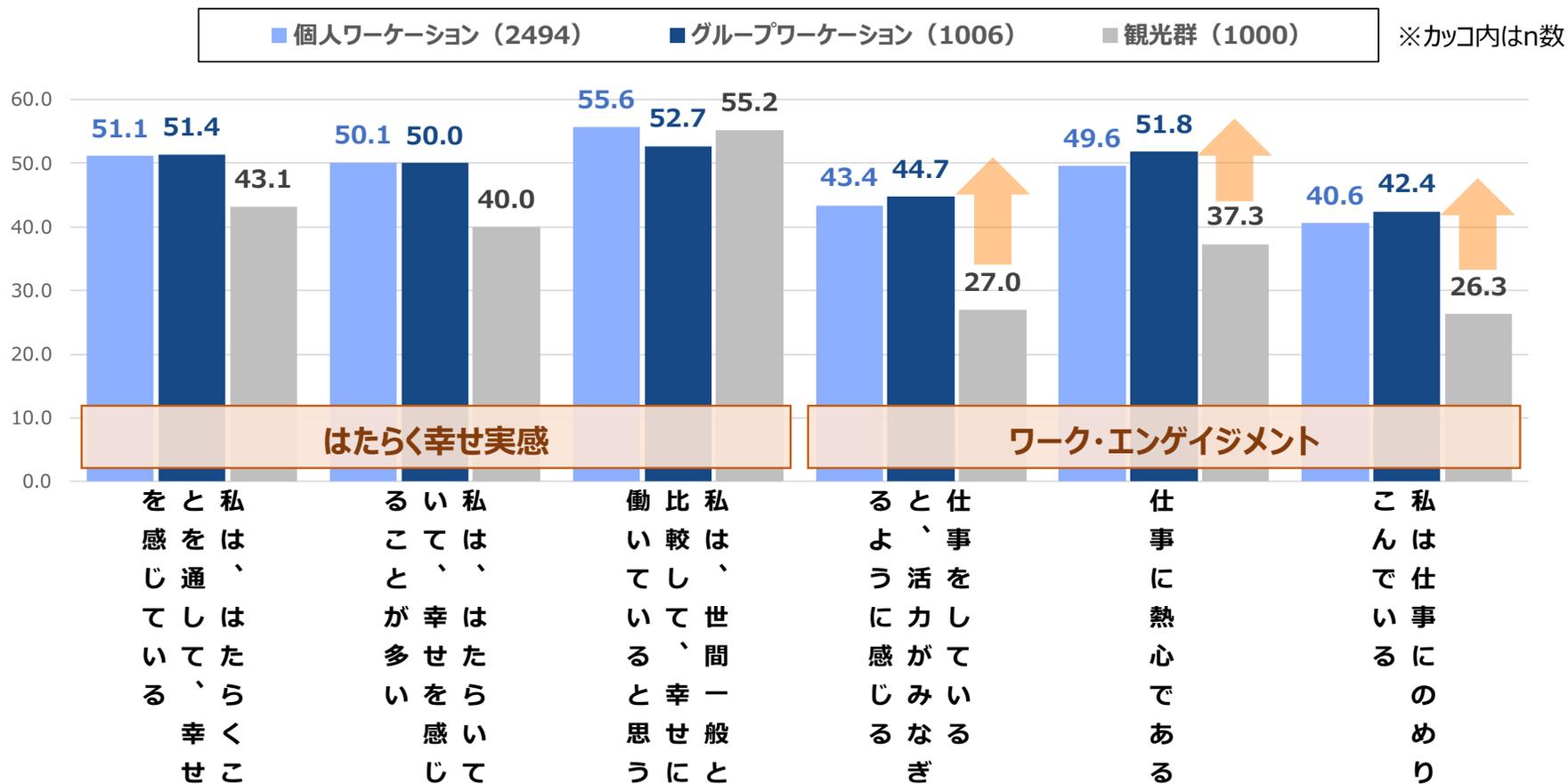
*「意識の変化」「行動の変化」「成果」のあてはまる計の平均



※カッコ内はn数

ワーケーション後にはたらく幸せ実感が高まった割合は約5割であるが、観光群との差異は特段見られない。一方、ワーケーション後にワーク・エンゲイジメントが高まった割合は約4~5割で、観光群よりも15pt程度高い。

ワーケーション後のはたらく幸せ実感、ワーク・エンゲイジメント（高まった計／％）



はたらく幸せ実感とワーク・エンゲイジメントをタイプ別に確認した。
「仕事・観光充実タイプ」はどの評価も高い一方で、「動機低めタイプ」はどの評価も低めの傾向。

ワーケーション後のはたらく幸せ実感* (%)

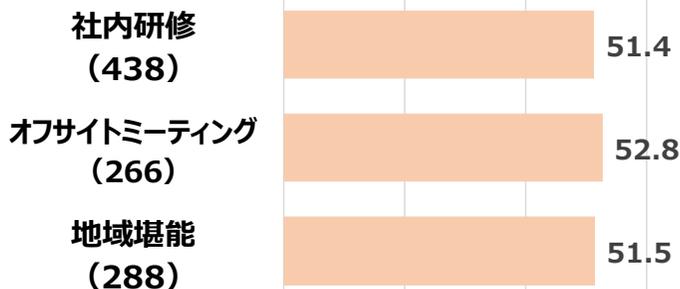
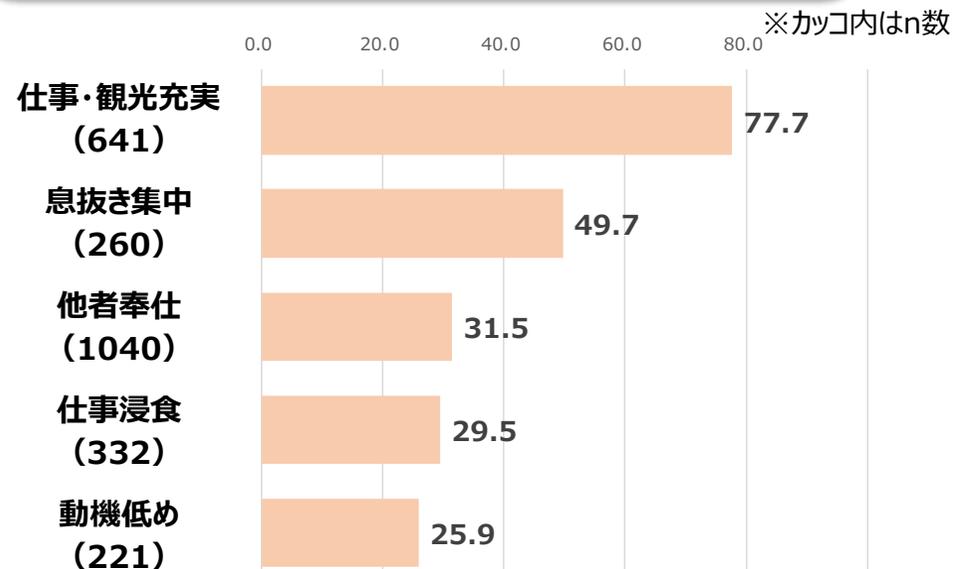
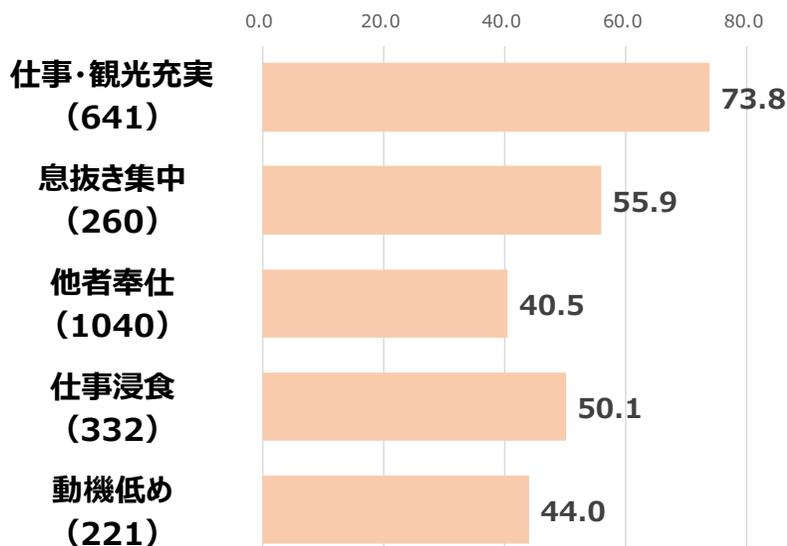
*該当項目の高まった計の平均

ワーケーション後のワーク・エンゲイジメント* (%)

*該当項目の高まった計の平均

ワーケーション
個人

ワーケーション
グループ

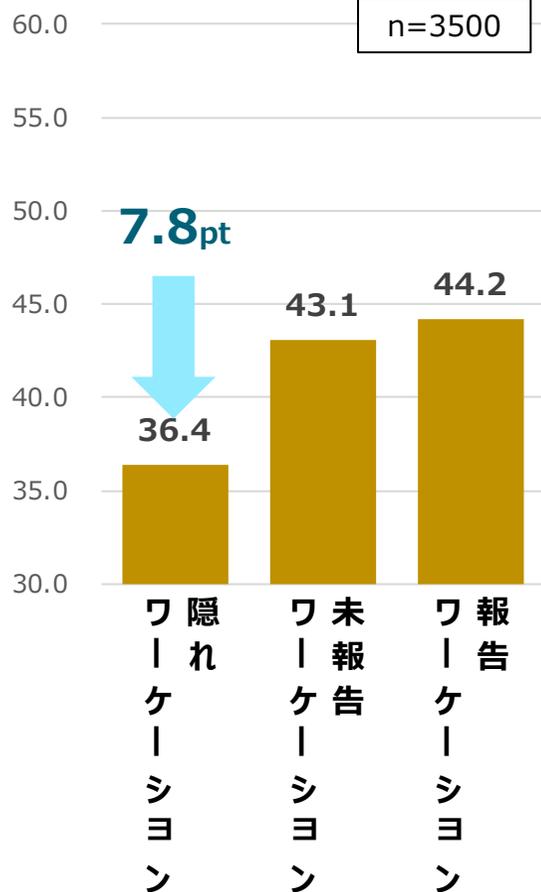


隠れワーケーションは、報告ワーケーションや未報告ワーケーションより、ワーケーション後の効果が低い傾向。

※未報告ワーケーション：メンバーに隠れていないが、報告せずに行ったワーケーション

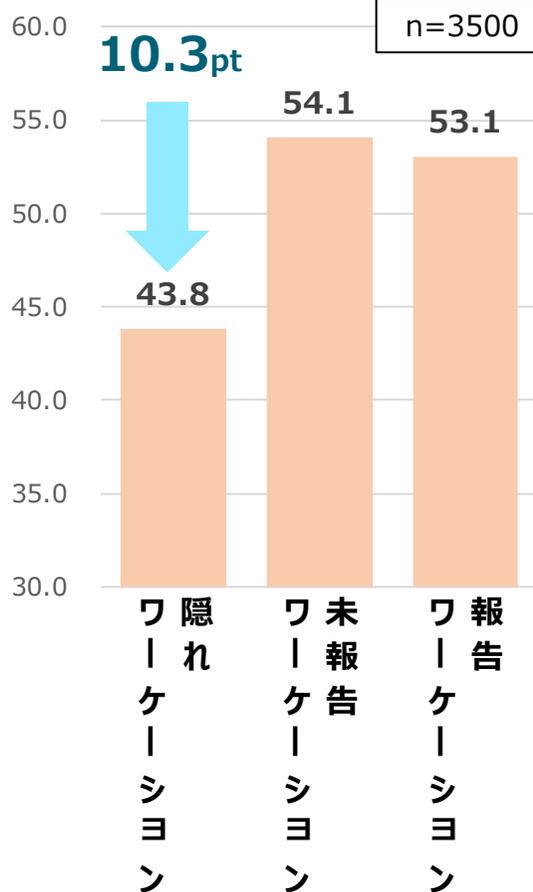
変化・成果* (%)

*該当項目のあてはまる計の平均



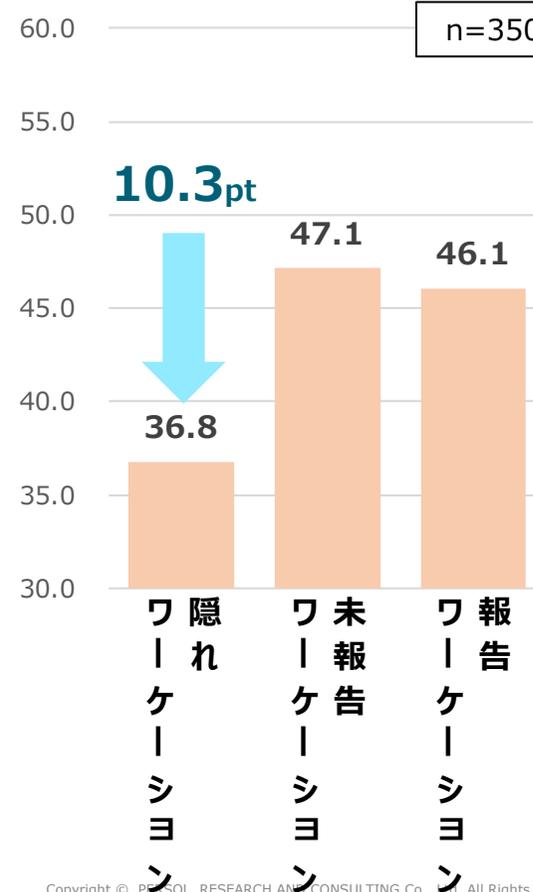
はたらく幸せ実感* (%)

*該当項目の高まった計の平均



ワーク・エンゲイジメント* (%)

*該当項目の高まった計の平均

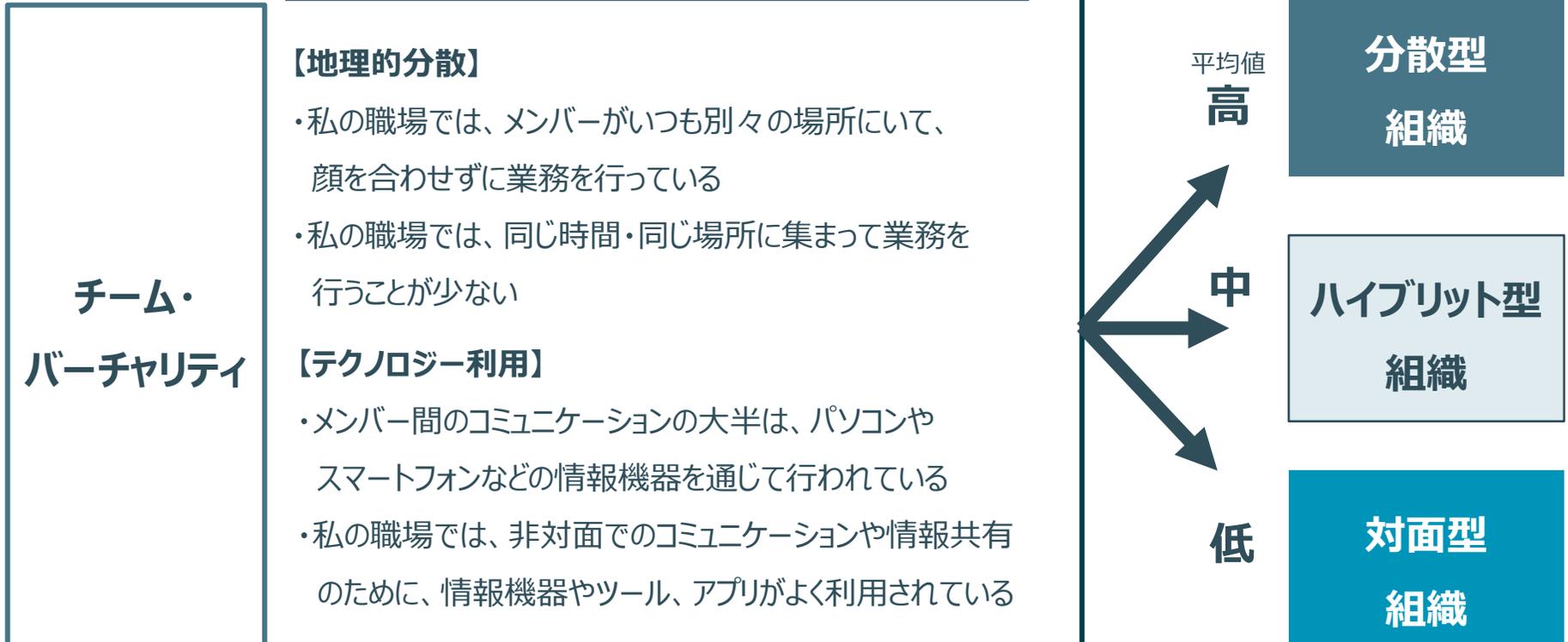


チーム・バーチャリティ*の度合いで、組織を「分散型組織」「ハイブリット型組織」「対面型組織」の3つに分けた。

*チーム内でPCやインターネットなどのテクノロジーを利用したコミュニケーションを行いながら、メンバー同士が対面せず地理的に離れた場所で活動する度合い

組織の特徴

項目※ (5件法で聴取)

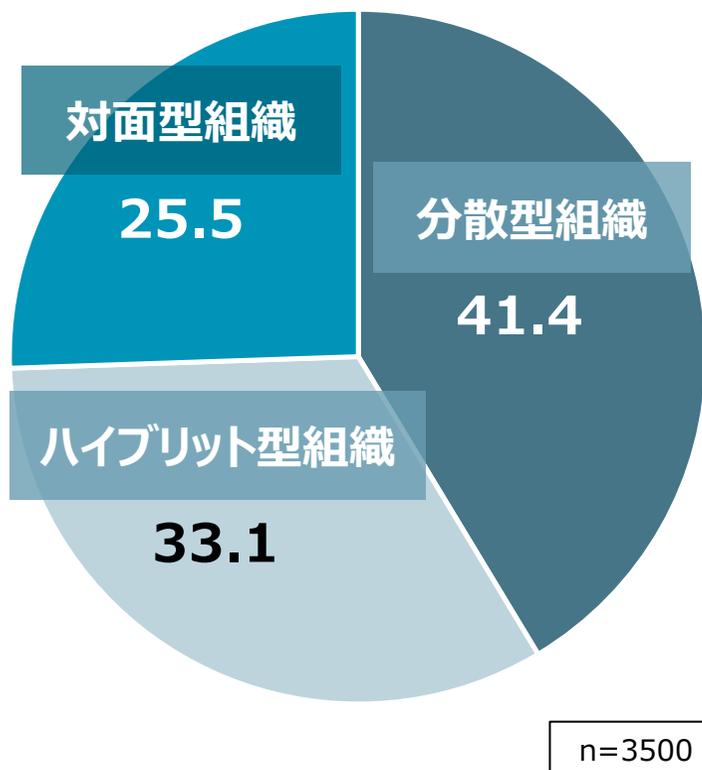


※ 縄田,池田,青島 & 山口. "COVID-19感染禍でのテレワークの急速な普及が組織のチームワークにもたらす影響に関する実証的検討：感染拡大の前後比較." 産業・組織心理学研究 35.1 (2021):117-129

分散型組織の割合はワーケーション経験者の約4割。

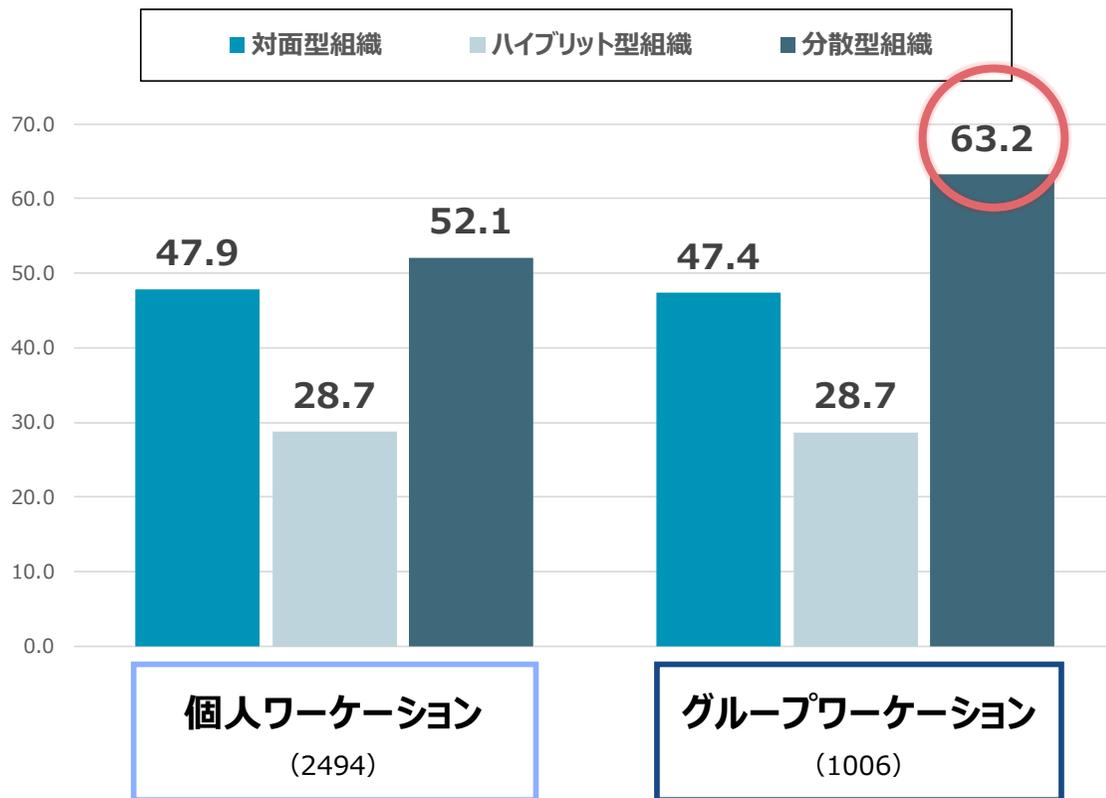
ワーケーション後の組織コミットメントを確認すると、「分散型組織×グループワーケーション」のスコアが最も高い。

組織の3タイプ | チーム・バーチャリティの度合い別 (%)



ワーケーション後の組織コミットメント* (%)

*該当項目の高まった計の平均

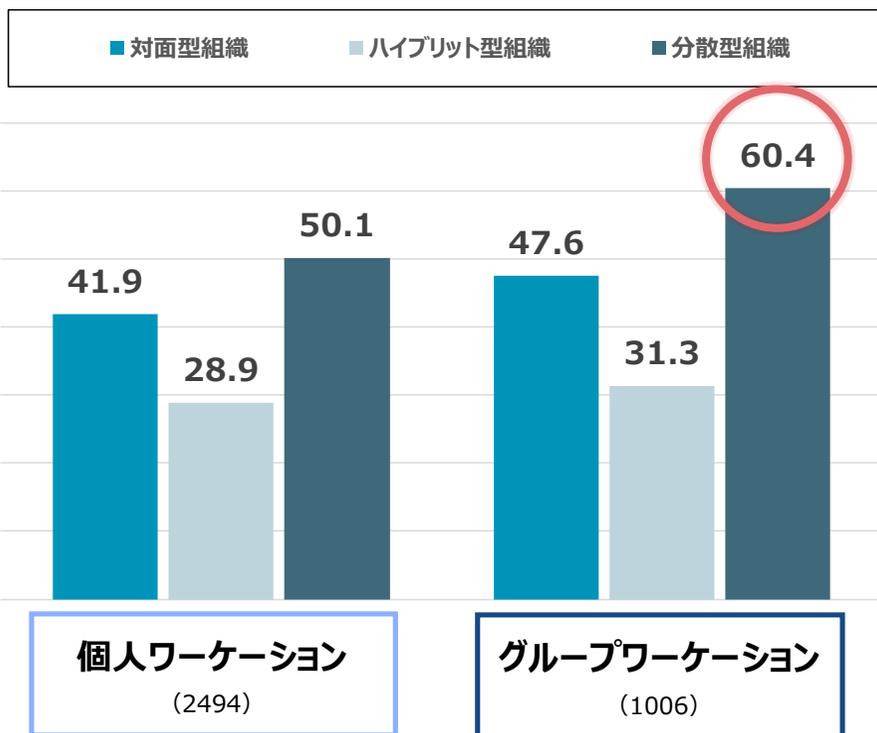


※カッコ内はn数

ワーケーション後の変化・成果、ワーク・エンゲイジメントを見ても、「分散型組織×グループワーケーション」のスコアが最も高い。

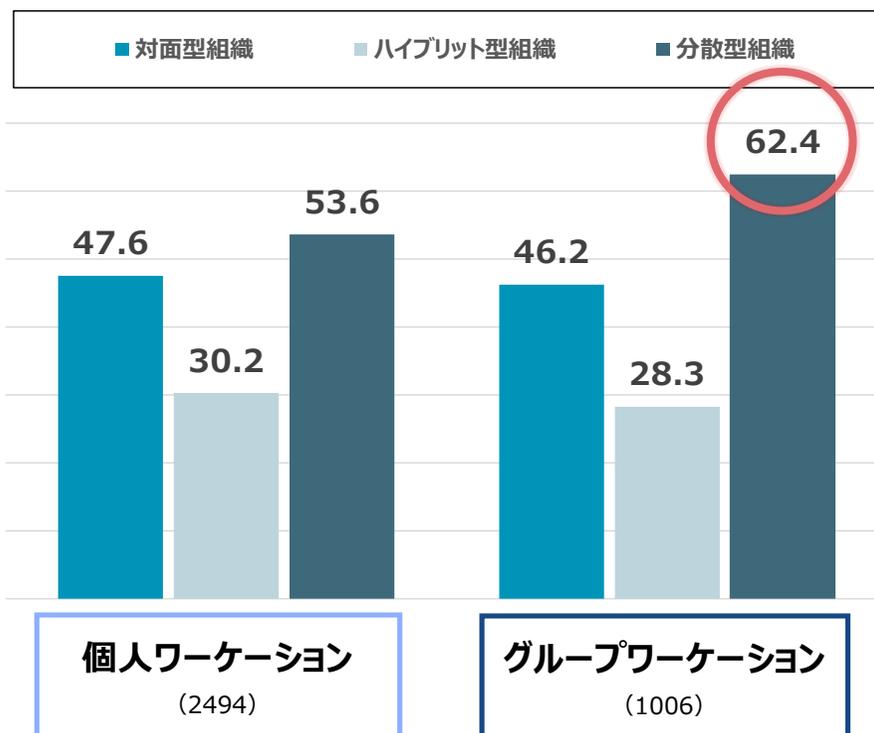
ワーケーション後の変化・成果* (%)

*該当項目のあてはまる計の平均



ワーケーション後のワーク・エンゲイジメント* (%)

*該当項目の高まった計の平均



※カッコ内はn数

ワーケーションの効果を高めるために

1. ワーケーション中の体験

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

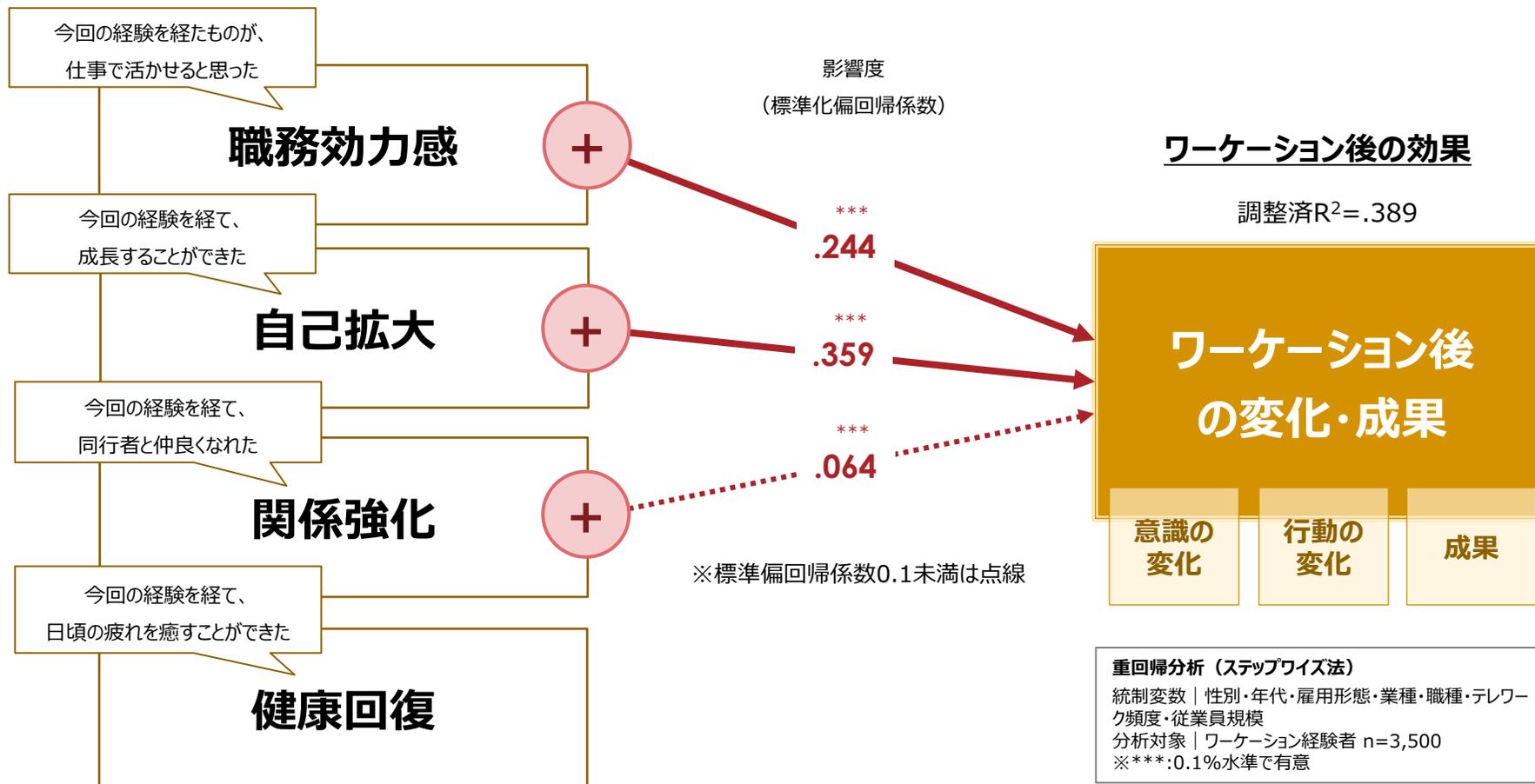


PERSOL

パーソル 総合研究所

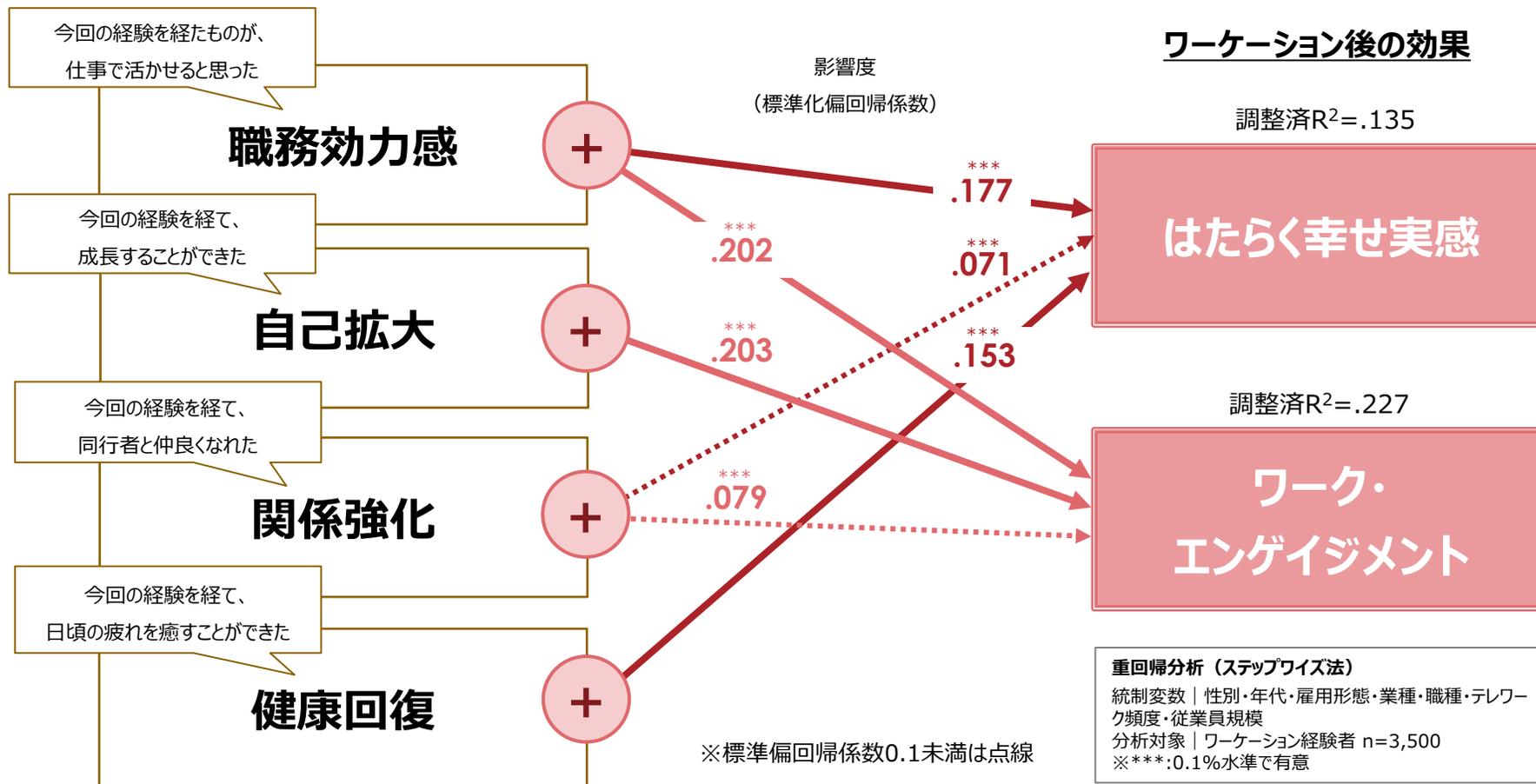
ワーケーション後の変化・成果に対して、ワーケーション中の「自己拡大」「職務効力感」「関係強化」がプラスの影響を与えている。

ワーケーション中に感じたメリット



はたらく幸せ実感に対しては、「職務効力感」「健康回復」「関係強化」がプラスの影響を与えている。
ワーク・エンゲイジメントに対しては、「自己拡大」「職務効力感」「関係強化」がプラスの影響を与えている。

ワーケーション中に感じたメリット



ワーケーション後の効果に対して、「職務効力感」が共通して強い正の影響を与えている。

ワーケーション中に 感じたメリット	ワーケーション後の効果		
	変化・成果	はたらく幸せ 実感	ワーク・ エンゲイジメント
職務効力感	+++	++	+++
自己拡大	+++	n.s.	+++
関係強化	+	+	+
健康回復	n.s.	++	n.s.

影響度（標準化偏回帰係数）

0.2以上：+++、0.1~0.2未満：++、0~0.1未満：+、有意差なし：n.s.

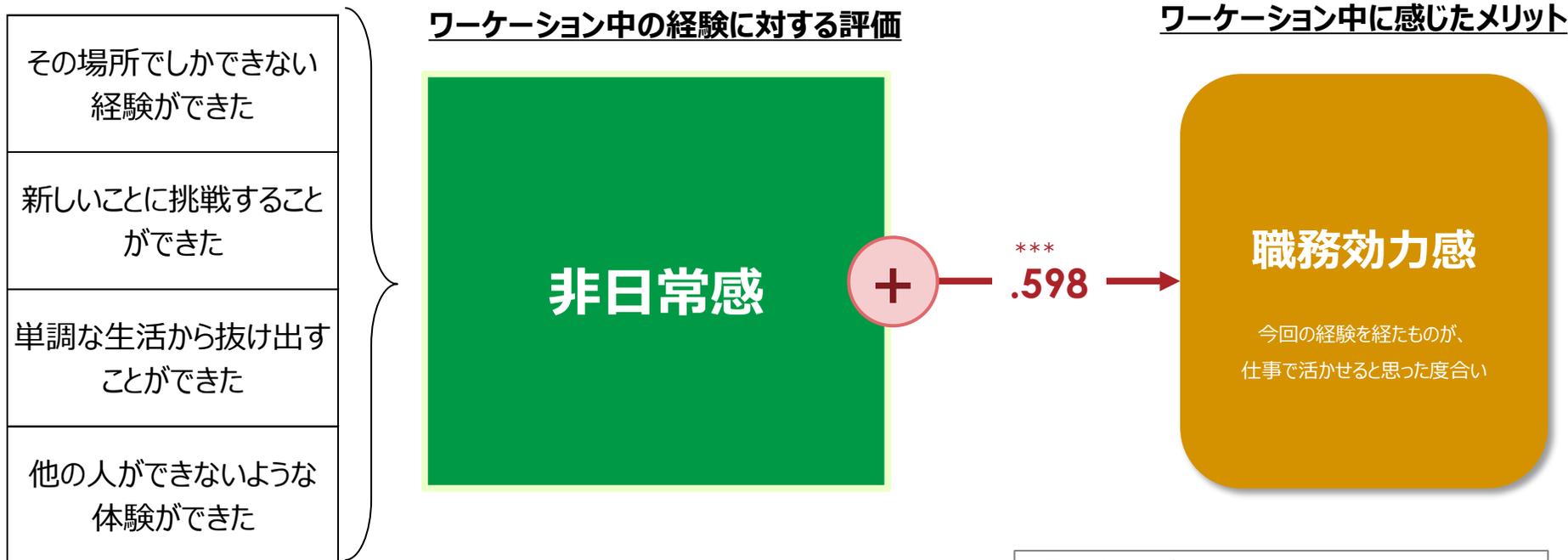
ワーケーション後の効果に対して、「職務効力感」が共通して強い正の影響を与えている。



職務効力感を高める要因は何か？

※以降、ワーケーション中の体験が与える影響を分析した

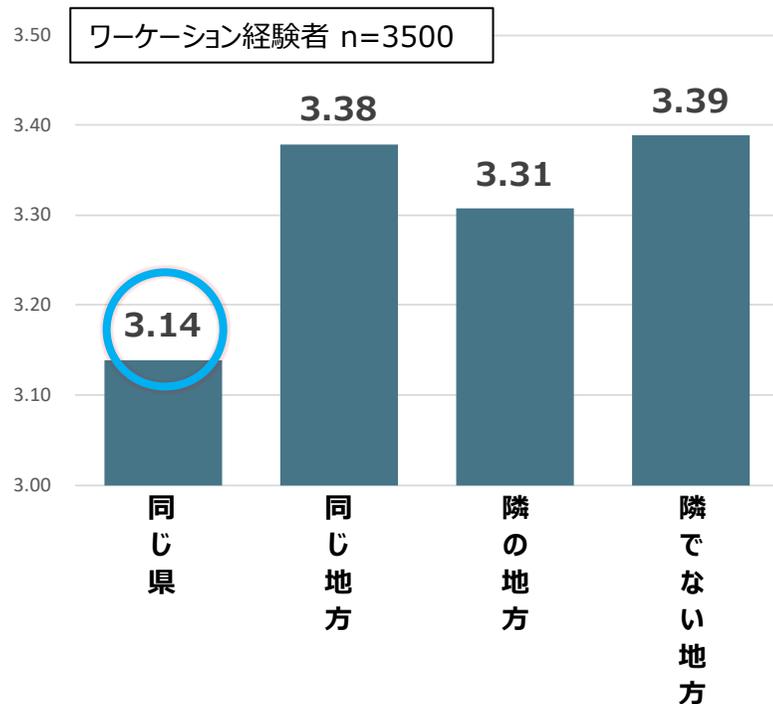
その場所でしかできないような新しい経験（非日常感）が、職務効力感を促進している。



重回帰分析（ステップワイズ法）
 統制変数 | 性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模
 分析対象 | ワーケーション経験者 n=3,500
 調整済R2乗 | .377
 ※***:0.1%水準で有意

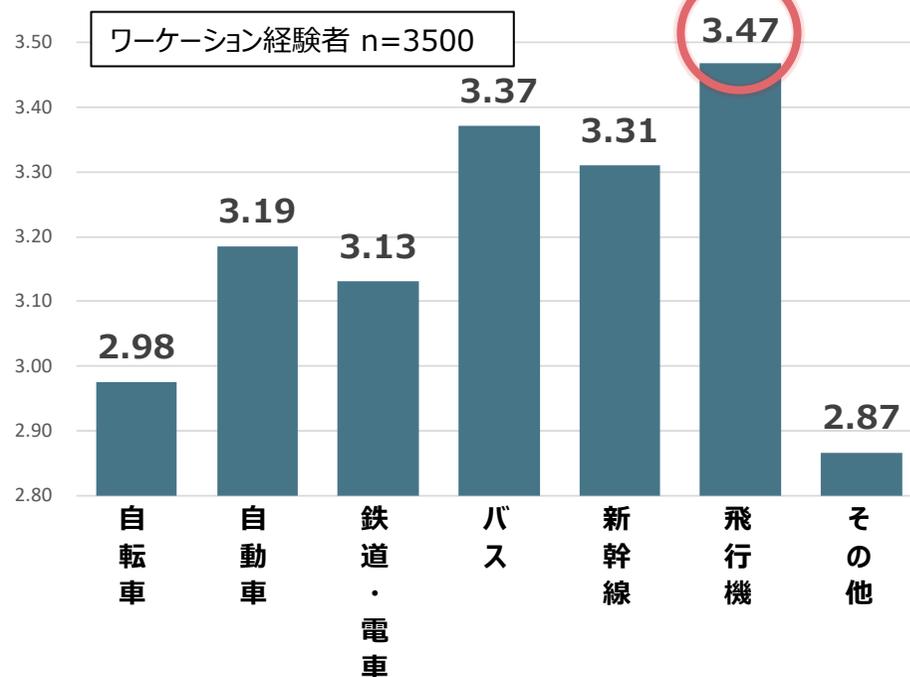
居住地と訪問先が同じ県の場合は、ワーケーション中の非日常感は低い傾向。
また、移動手段として「飛行機」を使用していると、非日常感は高い傾向。

距離関係別 | 非日常感 (平均値/pt)



(近) 居住地と訪問先の距離関係 (遠)

主な交通手段別 | 非日常感 (平均値/pt)



主な交通手段

個人ワーケーションとグループワーケーションのいずれも、「同じ県」が最も多い。
一方、観光群は「隣でない地方」「隣の地方」が多く、居住地から離れた場所への訪問が多い傾向。

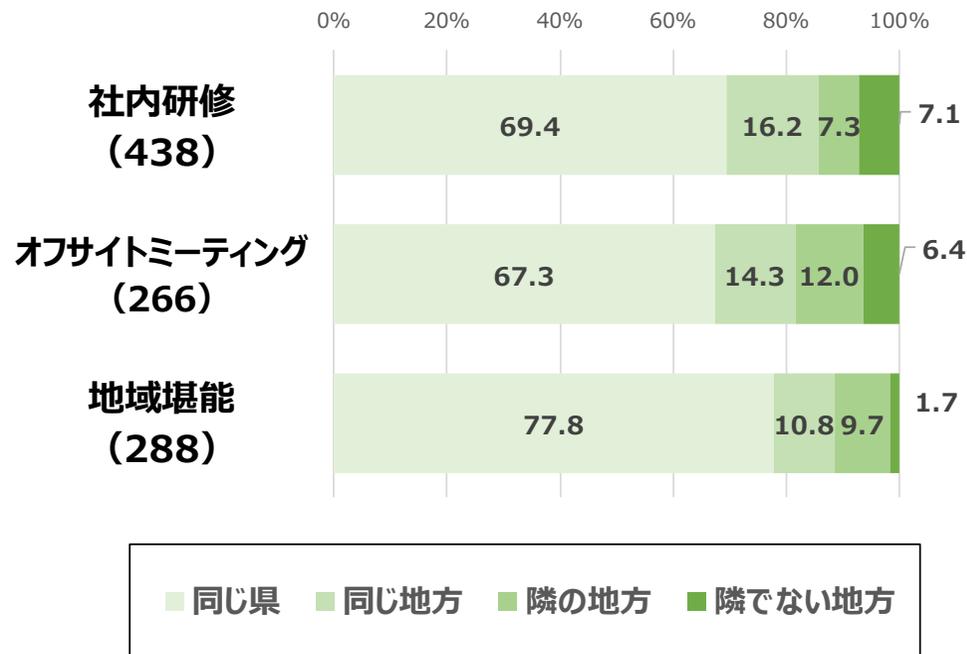
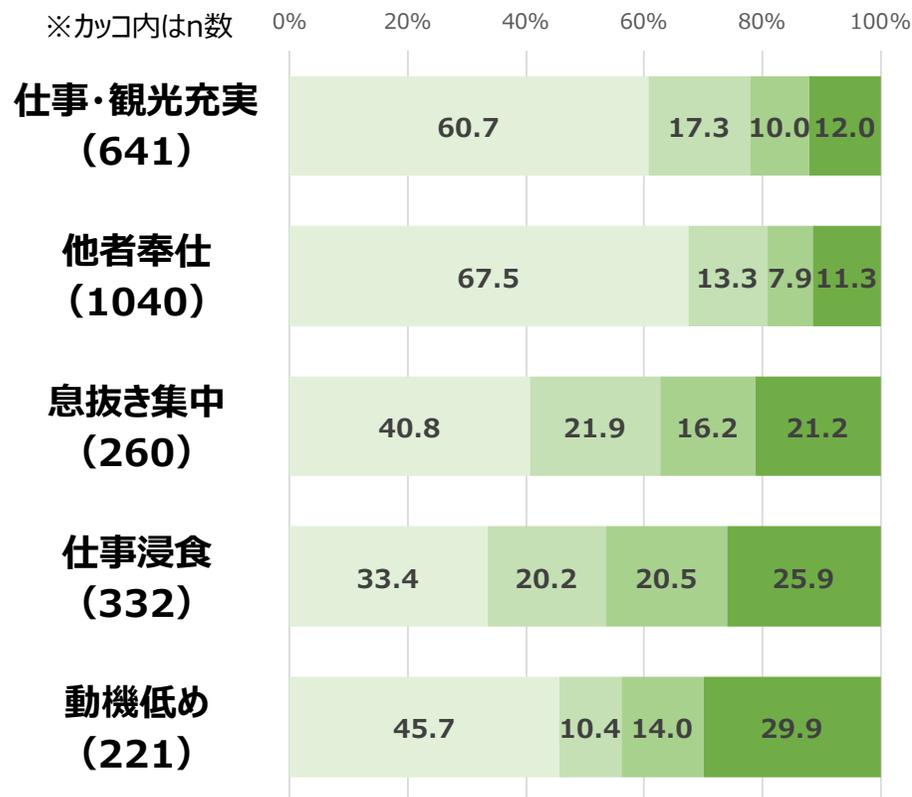
居住地と訪問先の距離関係 (%)



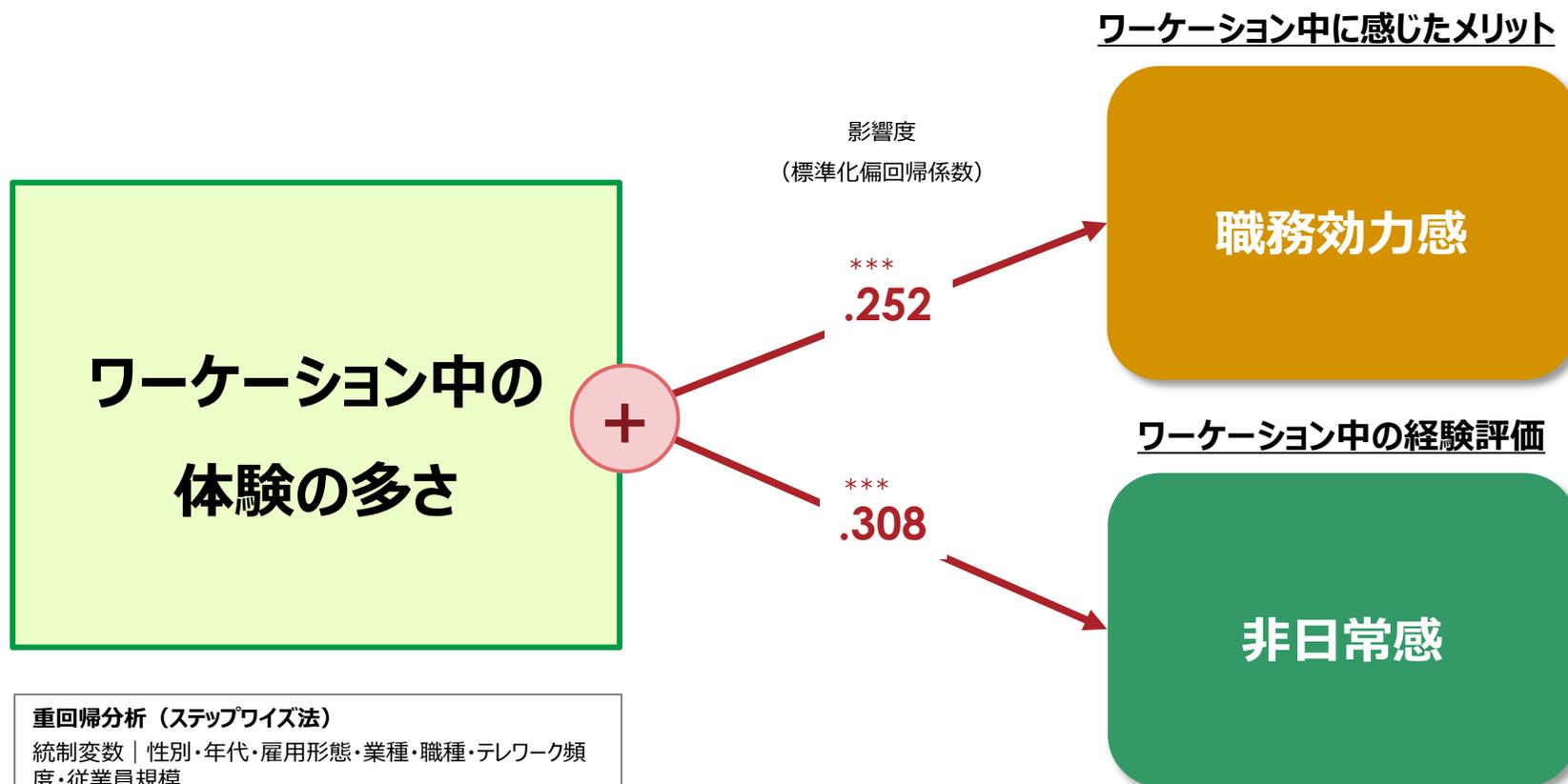
グループワーケーションでは、「同じ県」に行く割合が高い傾向。

居住地と訪問先の距離関係 | 個人ワーケーション (%)

居住地と訪問先の距離関係 | グループワーケーション (%)



ワーケーション中の体験の多さは、職務効力感・非日常感を高める傾向があった。

**重回帰分析 (ステップワイズ法)**

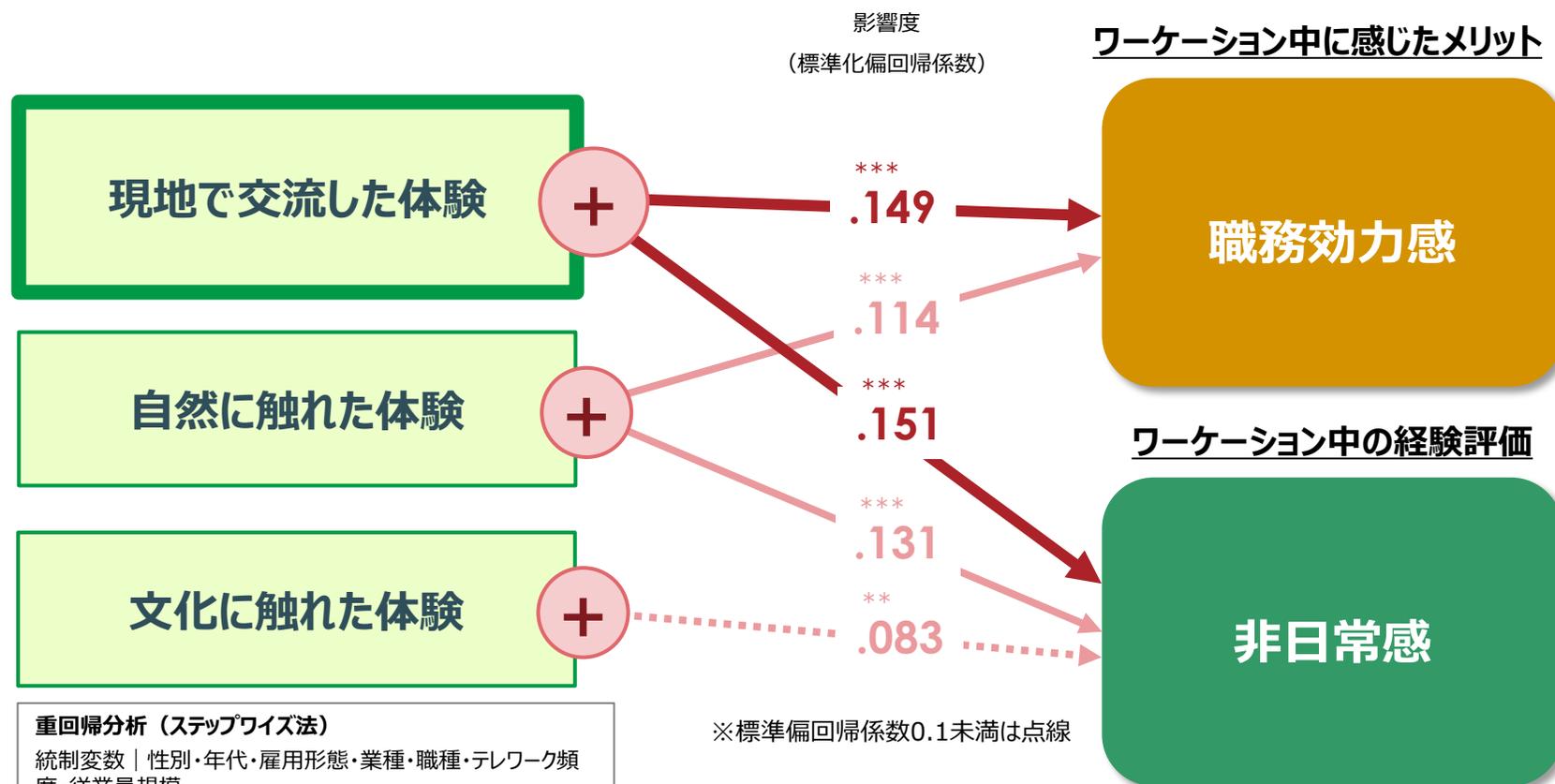
統制変数 | 性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模

分析対象 | ワーケーション経験者 n=3,500

調整済R2乗 | .092 (職務効力感) 、.130 (非日常感)

※***:0.1%水準で有意

ワーケーション中に現地で交流した体験が多いほど、職務効力感・非日常感を高める傾向があった。



重回帰分析 (ステップワイズ法)

統制変数 | 性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模

分析対象 | ワーケーション経験者 n=3,500

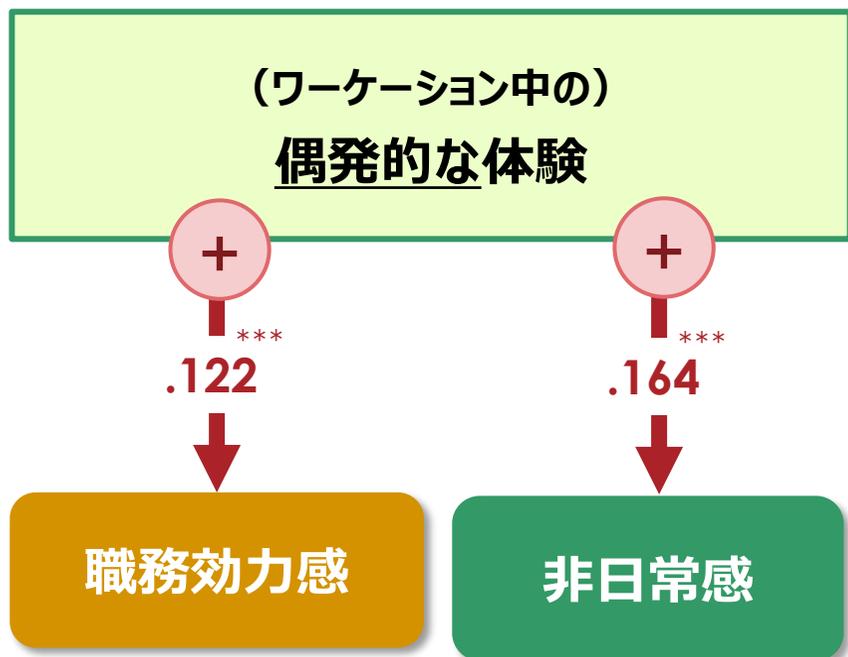
調整済R2乗 | .093 (職務効力感) 、.131 (非日常感)

※***:0.1%水準で有意 **:.1%水準で有意

※標準化偏回帰係数0.1未満は点線

ワーケーション中に偶発的な体験（予期していなかった体験）が多いほど、職務効力感や非日常感を高める傾向が見られた。

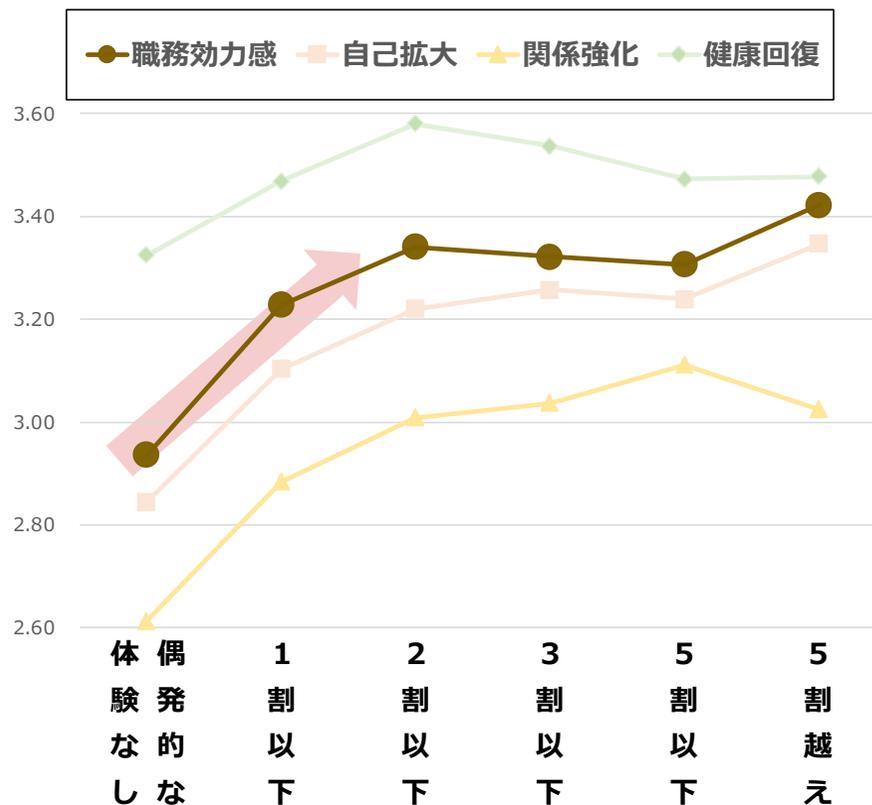
職務効力感と非日常感への影響分析



重回帰分析（ステップワイズ法）

統制変数 | 性別・年代・雇用形態・業種・職種・テレワーク頻度・従業員規模
分析対象 | ワーケーション経験者 n=3,500
調整済R2乗 | .045（職務効力感）、.065（非日常感）
※***:0.1%水準で有意

「偶発的な体験」とワーケーション中に感じたメリットの関係（平均値/pt）



体験率の低い【自然に触れた体験】ほど、偶発的な体験率が高い傾向にある。
偶発的な体験率が最も高い内容は「自然保護のためのボランティア活動への参加」。

ワーケーション中の偶発的な体験率 | 自然に触れた体験 (%)

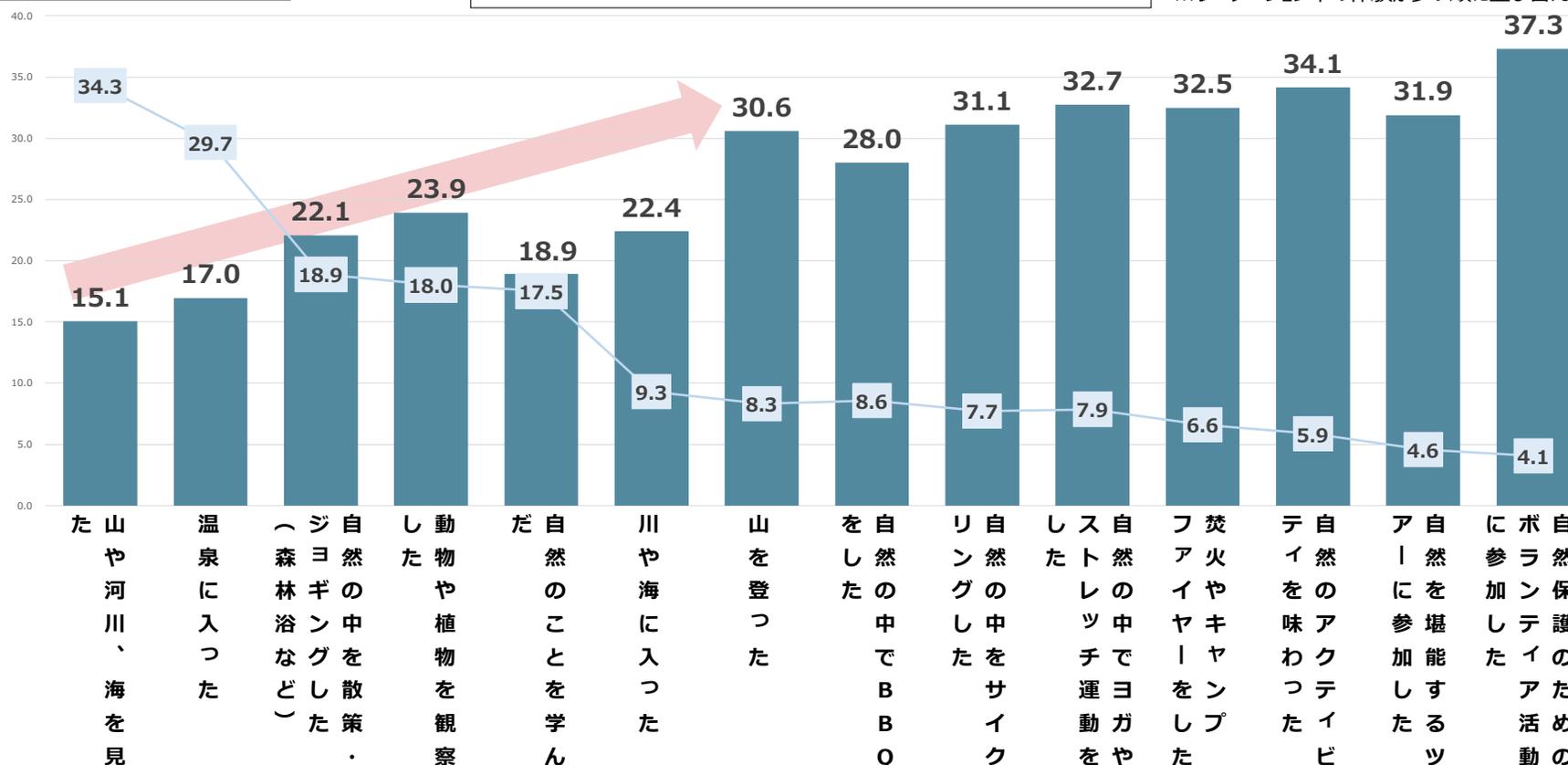
ワーケーション経験者 n=3,500

■ 偶発的な体験率

→ ワーケーション中の体験

※カッコ内はn数

※ワーケーション中の体験が多い順に並び替え



体験率の低い【文化に触れた体験】ほど、偶発的な体験率が高い傾向にある。
偶発的な体験率が最も高い内容は「文化振興のためのボランティア活動への参加」。

ワーケーション中の偶発的な体験率 | 文化に触れた体験 (%)

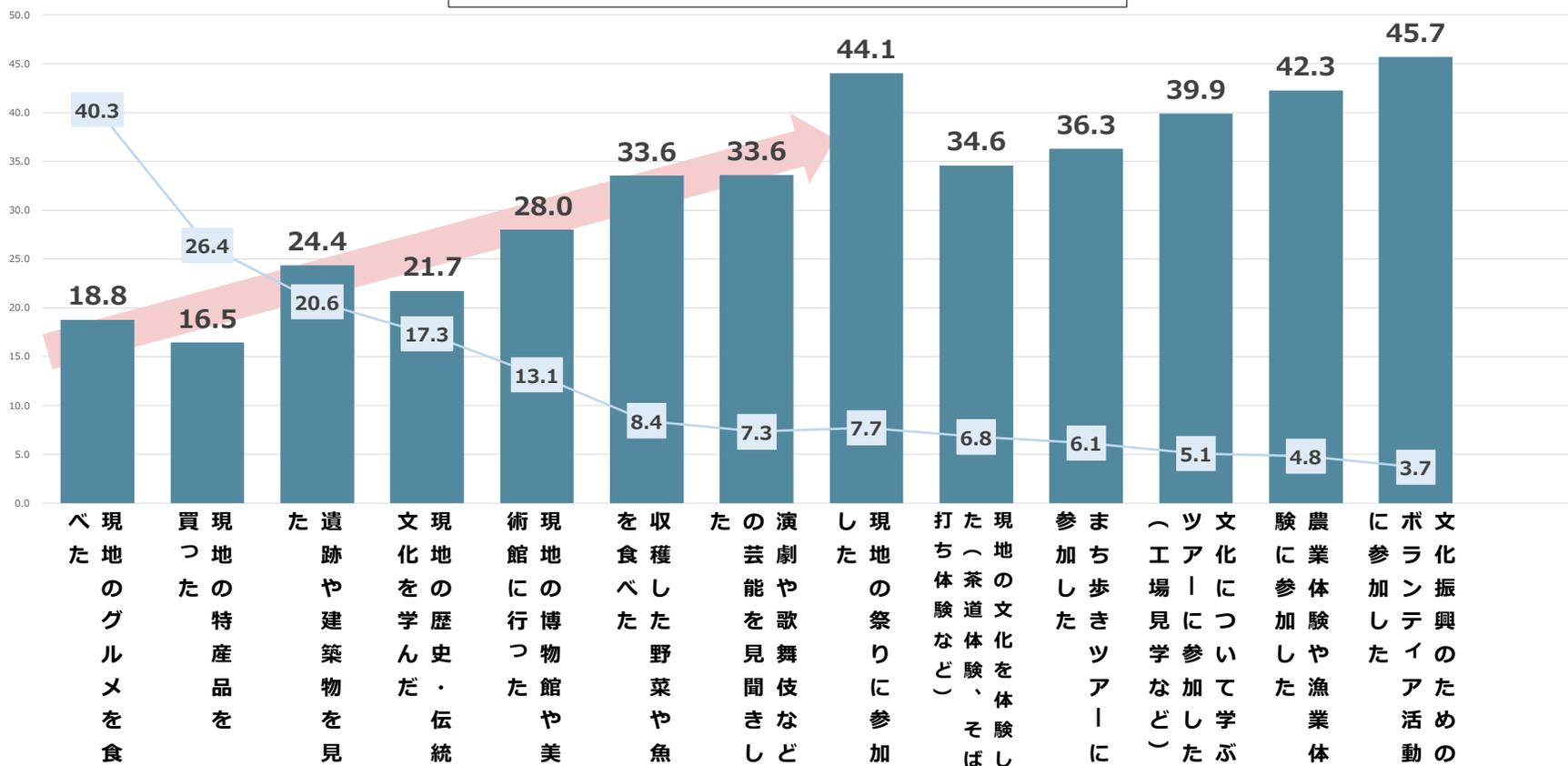
ワーケーション経験者 n=3,500

■ 偶発的な体験率

→ ワーケーション中の体験

※カッコ内はn数

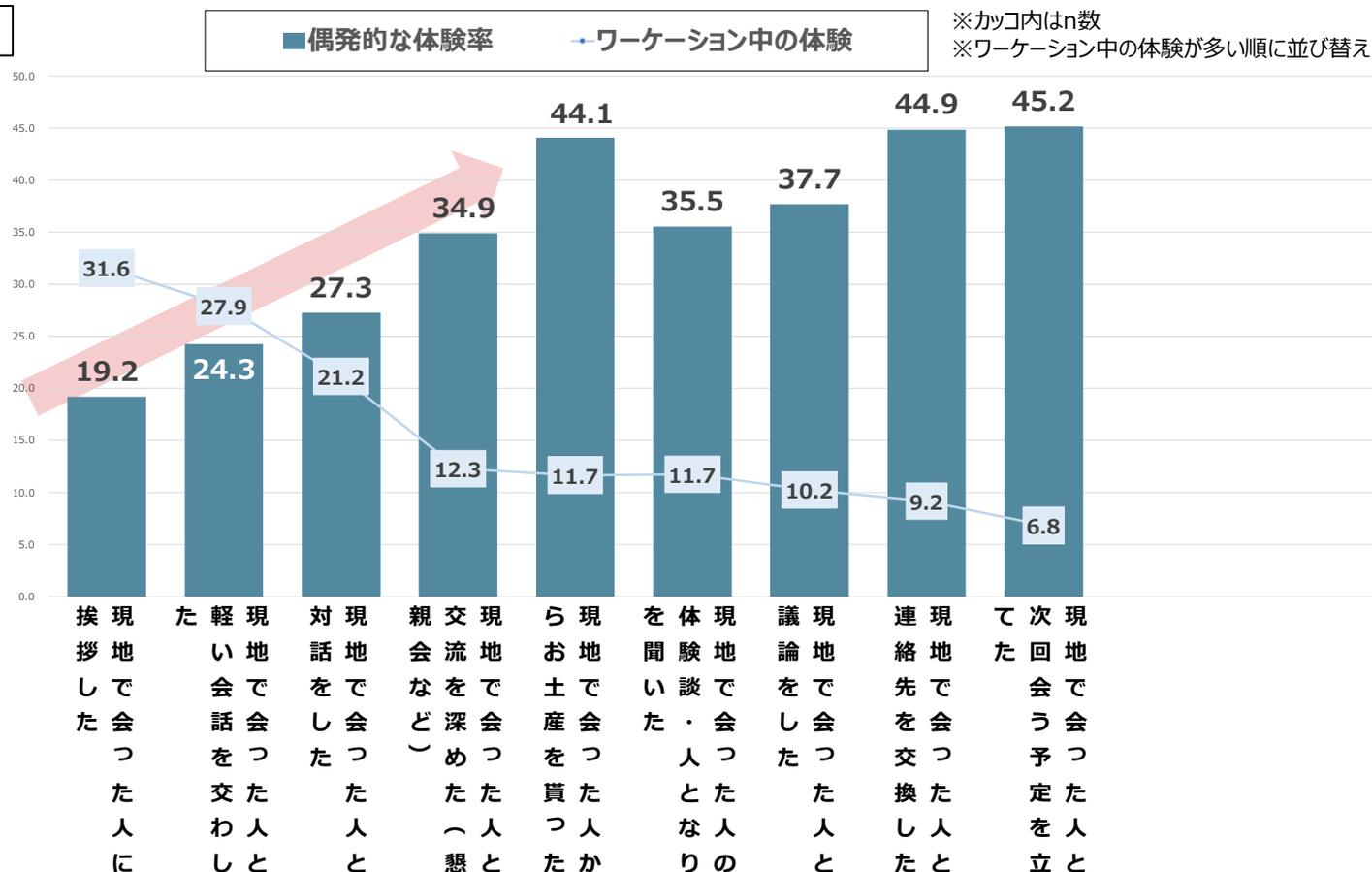
※ワーケーション中の体験が多い順に並び替え



体験率の低い【現地で交流した体験】ほど、偶発的な体験率が高い傾向にある。
偶発的な体験率が最も高い内容は「現地で会った人と次回会う予定を立てた」。

ワーケーション中の偶発的な体験率 | 現地で交流した体験 (%)

ワーケーション経験者 n=3,500



ワーケーションの効果を高めるために

2. 組織的要因

パーソル総合研究所

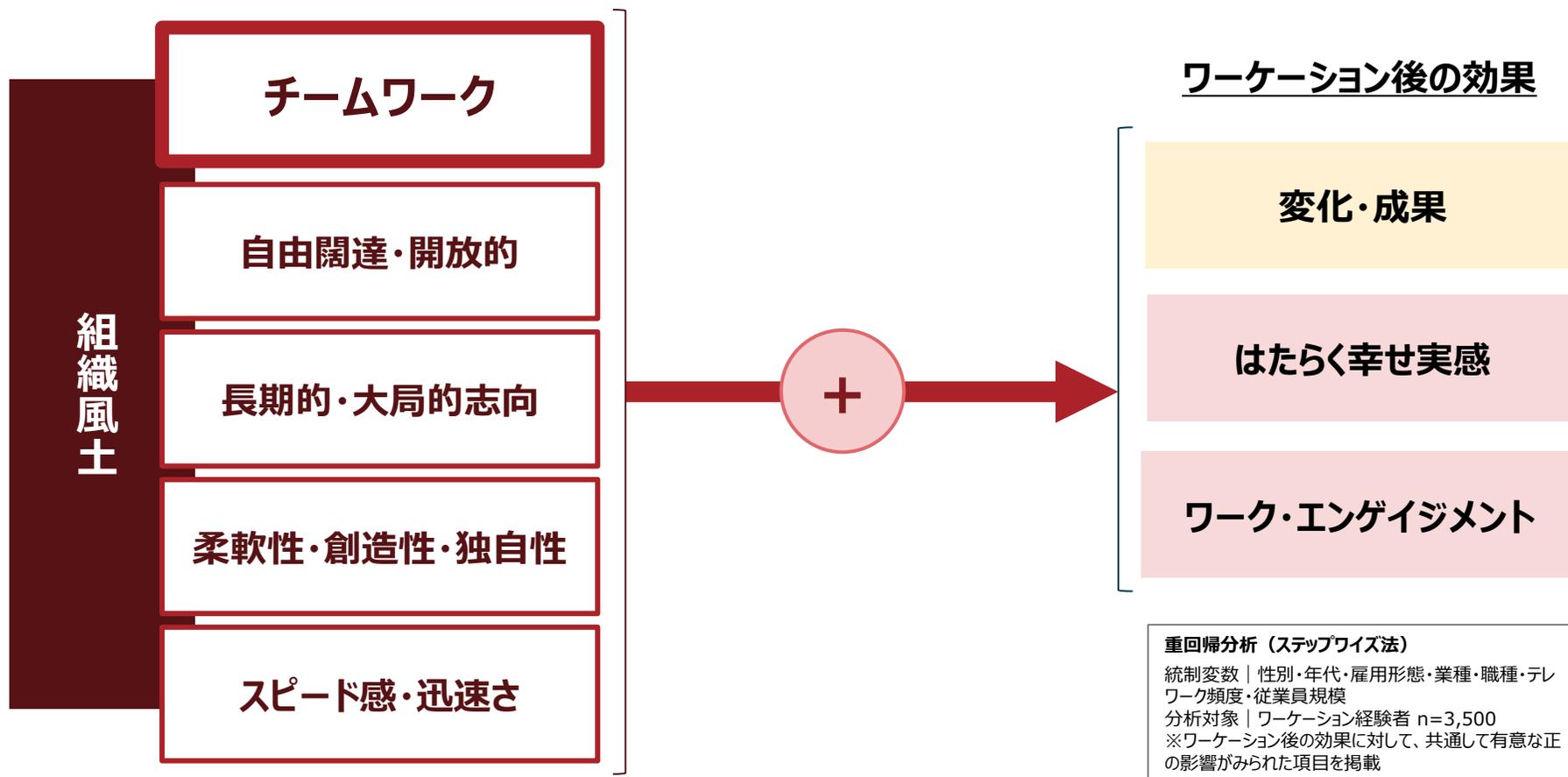
シンクタンク本部



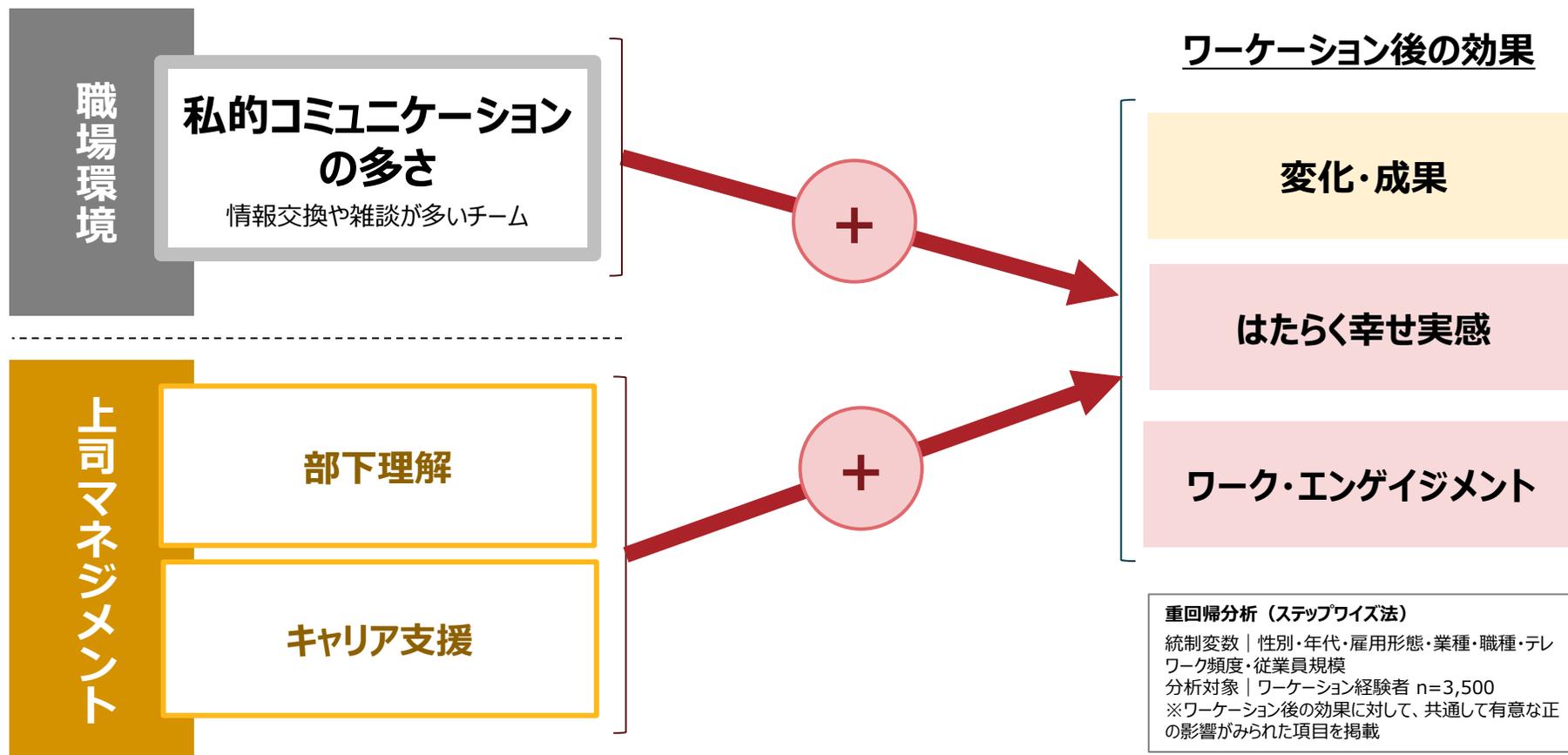
PERSOL

パーソル 総合研究所

ワーケーション後の効果を促進する組織風土を確認したところ、
特に、チームワークの高い組織はワーケーション後の効果を強く促進する傾向がみられた。



ワーケーション後の効果を促進する組織特徴を確認したところ、職場環境では「私的コミュニケーションの多さ」、上司マネジメントでは「部下理解」や「キャリア支援」の度合いが高いほど、ワーケーション後の効果を促進する。特に、私的コミュニケーションの多いチームほどワーケーション後の効果が高い傾向がみられた。



Appendix

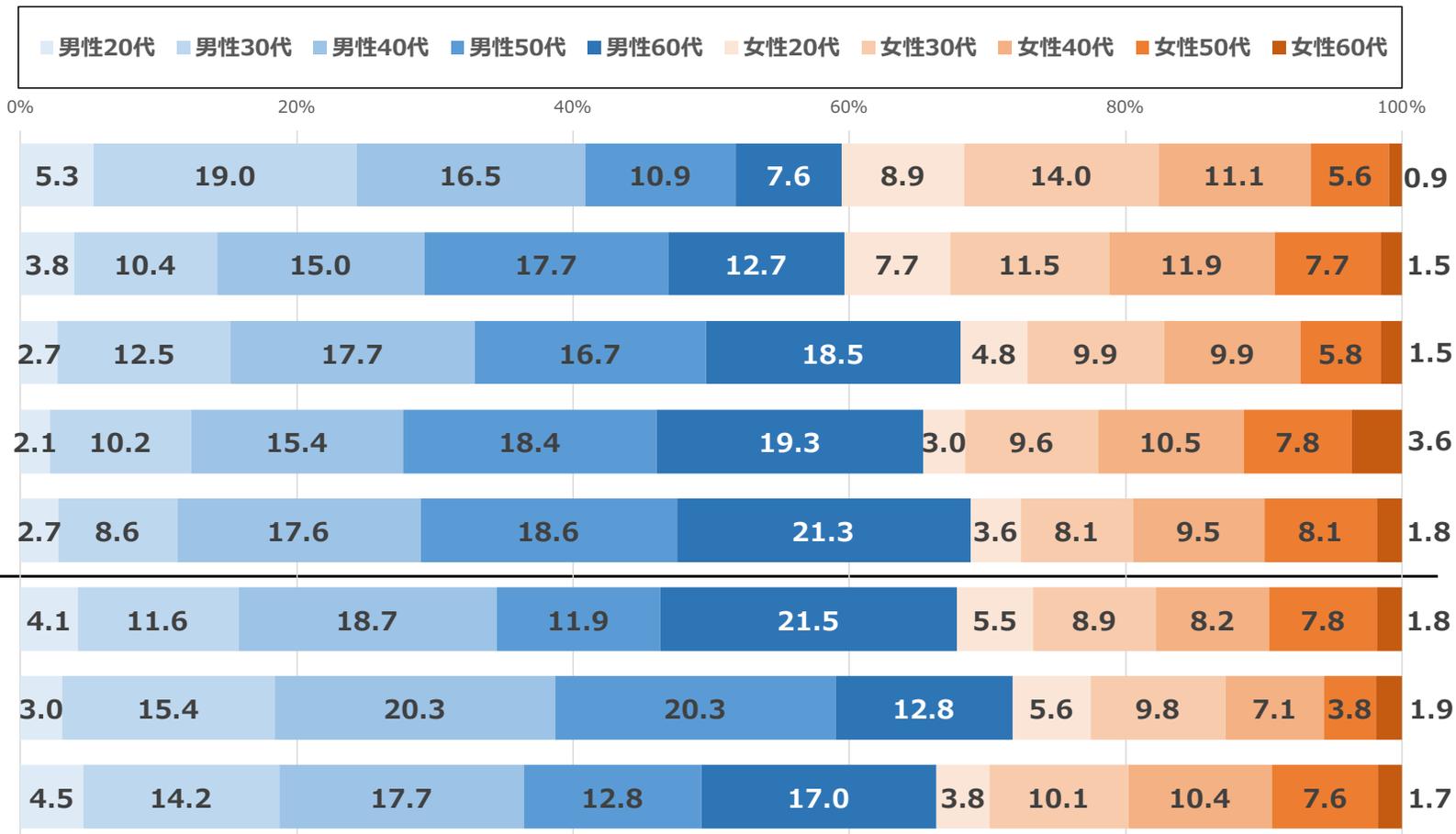
回答者属性

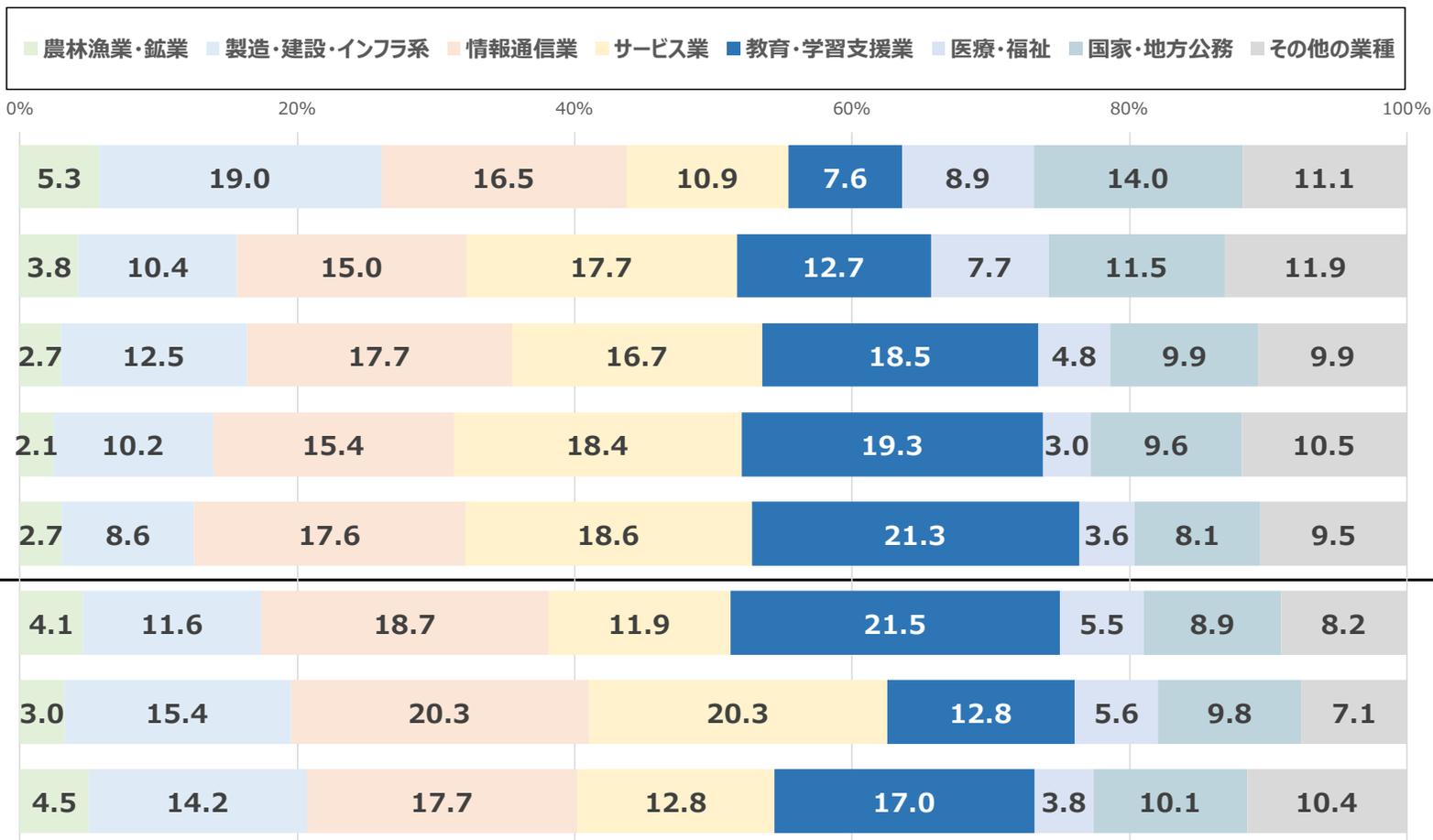
パーソル総合研究所
シンクタンク本部

個人ワーケーション

グループワーケーション

※カッコ内はn数

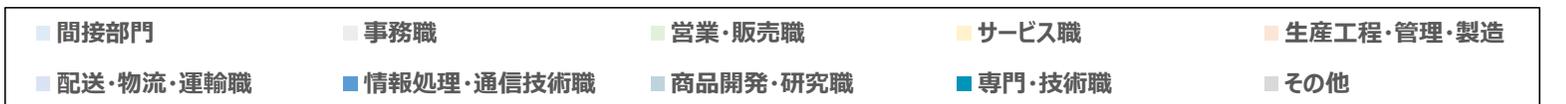




※カッコ内はn数

個人
ワー
ケー
ション

グ
ル
ー
プ
ワ
ー
ケー
ション



※カッコ内はn数

個人ワーケーション

仕事・観光充実
(641)

息抜き集中
(260)

他者奉仕
(1040)

仕事浸食
(332)

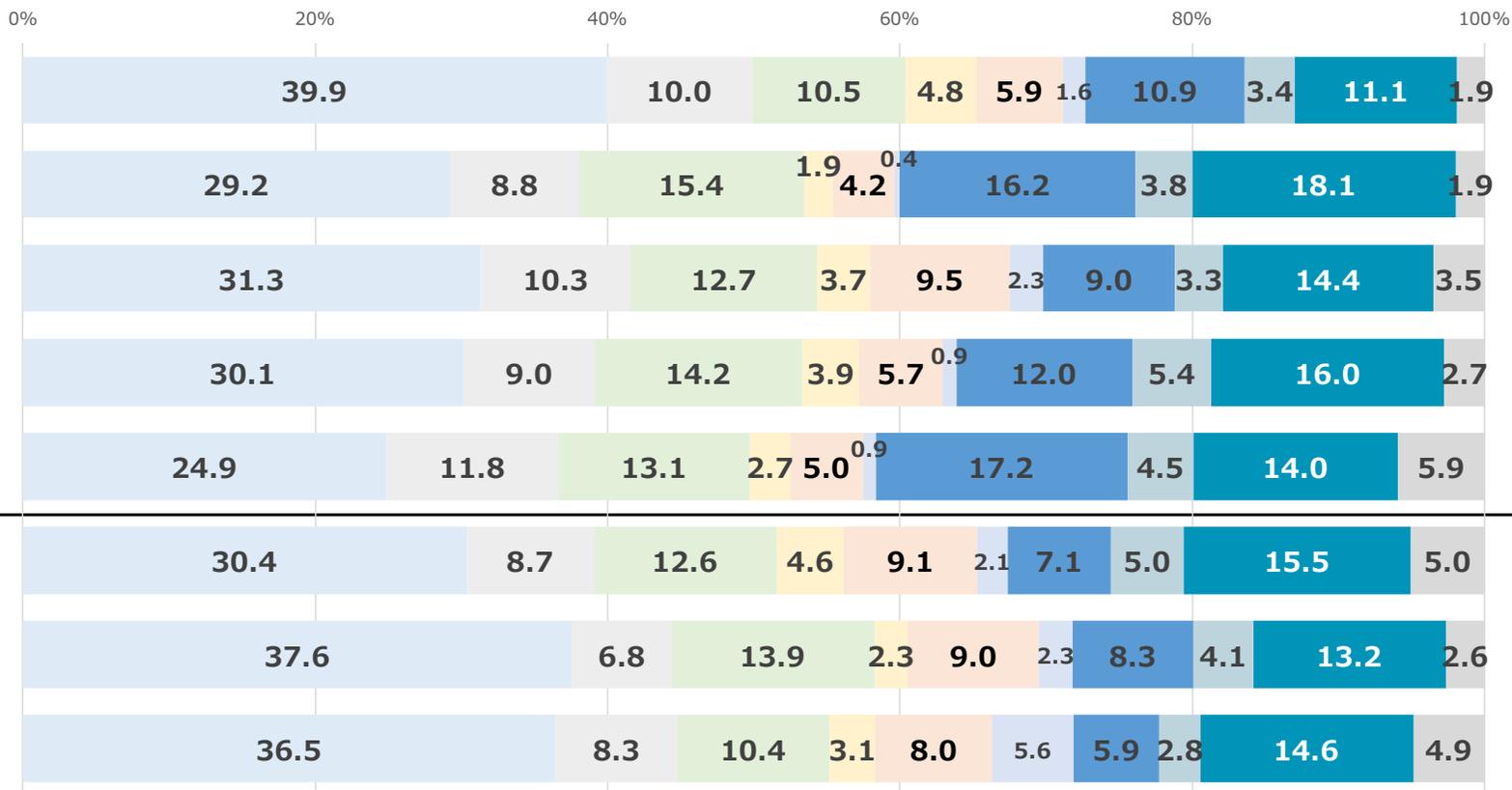
動機低め
(221)

グループワーケーション

社内研修
(438)

オフサイトミーティング
(266)

地域堪能
(288)



個人ワーケーション

グループワーケーション

※カッコ内はn数

