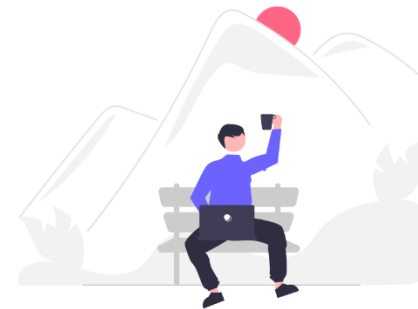


企業向けワーケーション導入ガイド

－ 場所にとらわれない働き方の最大活用 －

2022年 7 月 19日

一般社団法人 日本経済団体連合会



目次

1

はじめに

2

今なぜワーケーションなのか

3

実施事例

4

規程の整備の考え方

5

地域・施設を選定する場合の考え方

はじめに

- 経団連は、Society 5.0 for SDGs の実現による持続可能な資本主義の確立に向けて「働き方改革」を推進している。自律的な働き方の促進による働き手のエンゲージメント向上が求められる中、働く時間と場所の主体的な選択を進める観点から、テレワークの最大活用への期待は高まっている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大もあってテレワークの活用が広がりつつある中、場所にとらわれない働き方の 1 つとして、テレワークを行いながら、普段の職場や自宅とは異なる地域での滞在を楽しむ「ワーケーション」(Work+Vacation)が注目されている。
- ワーケーションは経験者の満足度が高く、また、多様な地域への滞在機会の拡大につながり、観光の活性化や地方創生の実現に資する可能性をも秘めており、政府や地方自治体でも、施策の展開が活発に行われている。
- 一方で、勤務と休暇の組み合わせを前提とした働き方の新しい概念であり、休暇中の仕事の奨励や、仕事と余暇の混在を招くのではないかと懸念や誤解から、企業における導入に慎重な見方も少なくない。
- そこで、経団連は、仕事と休暇の明確な区分けを前提に、場所にとらわれない働き方の 1 つとして、ワーケーションをとらえ、導入におけるポイントと、整理すべき諸規程を盛り込んだ、企業向けのガイドを作成した。

目次

1

はじめに

2

今なぜワーケーションなのか

3

実施事例

4

規程の整備の考え方

5

地域・施設を選定する場合の考え方

問

コロナ禍で働き手のマインドはどう変化したか？



1つの解

自律的な働き方が可能な環境を
求める働き手が増えている



コロナ禍を経た変化

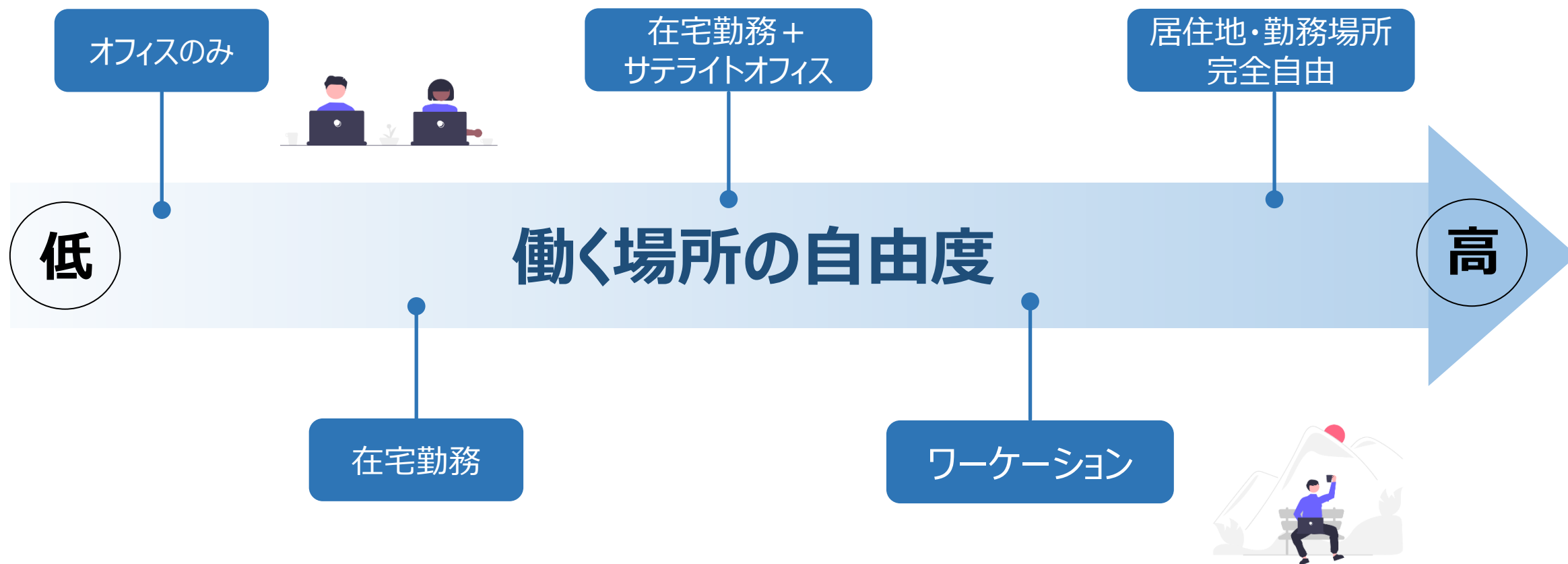
自律的な働き方への
関心が高まっている



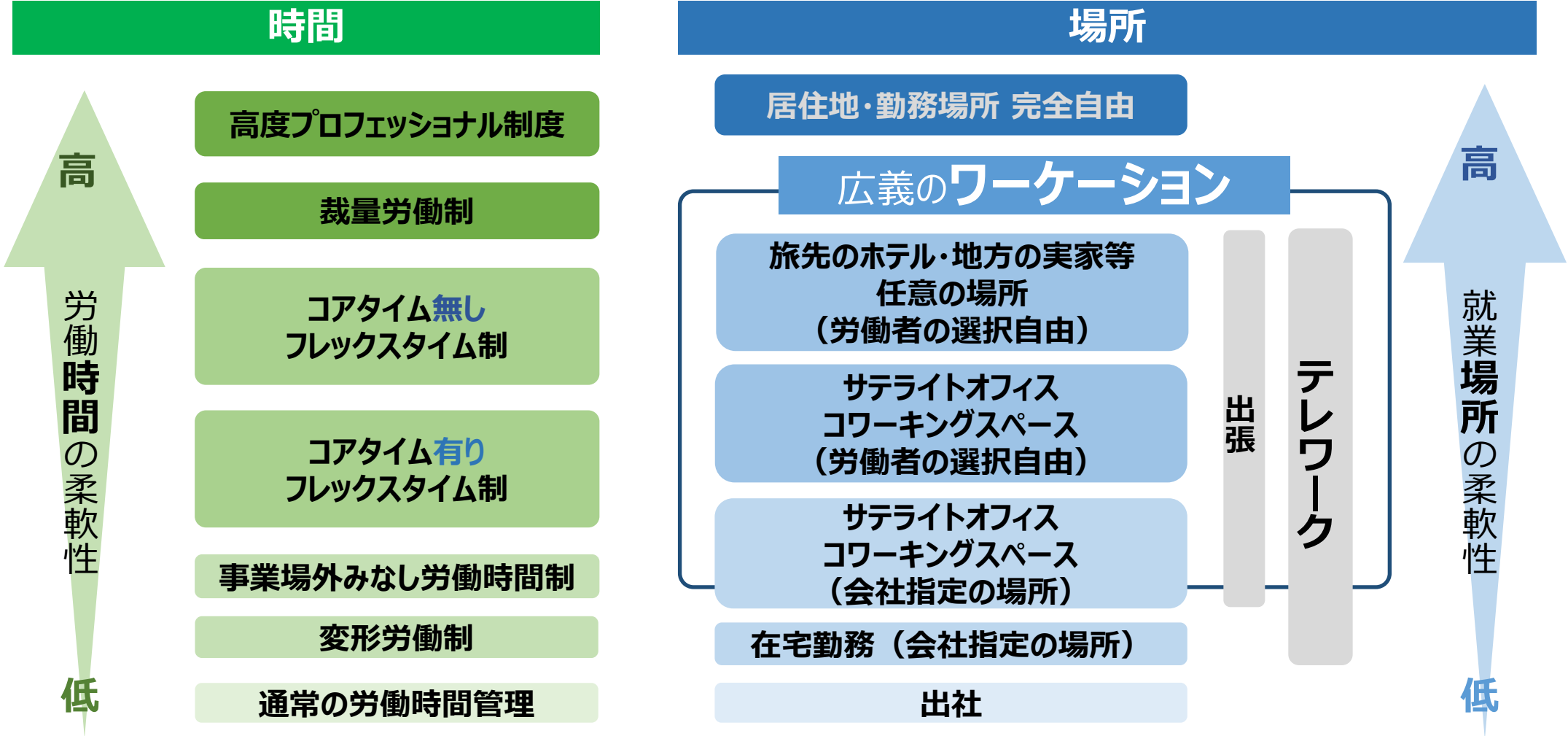
**時間と場所に
とらわれない働き方**
の促進が強く求められる



働く場所の自由度を高める施策はさまざま



柔軟な働き方を可能とする制度設計が重要



ワーケーション制度は、場所の柔軟な働き方の促進に繋がる

そもそもワーケーションとは

定義・概要（抜粋）	
国土交通省白書 （2018年版）	国内外のリゾート地や帰省先など、休暇中の旅先で仕事をするテレワークである「ワーケーション」が注目を集めています。「ワーケーション」とは、ワーク（仕事）とバケーション（休暇）のことを言い、長期滞在先でパソコンなどを使って仕事することを指します。
ワーケーション 自治体協議会 （2019）	ワーケーションとは、テレワークを活用し、普段の職場から離れ、リゾート地等の地域で、普段の仕事を継続しつつ、その地域ならではの活動を行うことであり、令和の時代の新しい生き方・働き方として、全国に急速に広がっている取組み。
日本の人事部 （2019）	ワーケーションとは「ワーク（仕事）」と「バケーション（休暇）」を組み合わせた造語で、旅先で休暇を楽しみながら、テレワークも行う働き方を言います。欧米で広まりつつあるスタイルで、休暇に仕事を組み込むことで、長期の休暇を取りやすくなるメリットや、業務終了後はレジャーを楽しみリフレッシュし、業務への新たな活力へつなげることなどが期待されます。
トラベルジャーナル （2017年9月）	仕事（ワーク）と休暇（バケーション）を組み合わせた造語で、会議には休暇先から電話で参加したり、休暇先でテレワークしながらバケーションを楽しむことを想定した制度。
観光庁 （2021年3月）	Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワーク等を活用し、普段の職場とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。

定義・解釈は様々であるが、
ワーケーションは**普段の職場とは異なる地域への滞在とともに行うテレワーク**と言える

企業におけるワーケーションの主な効果

生産性向上

エンゲージメントの向上、
普段と異なる環境における
新しい発想の獲得

長期休暇取得促進

会議等の業務が急遽発生しても
予定していた長期休暇・旅行の
キャンセルが不要に

人的ネットワークの強化

地域や業界の垣根を越えた
新たな出会いや
職場の同僚との関係性の強化

採用力強化・リテンション

働き手の自律的な働き方や
ダイバーシティを尊重する
企業としてのブランディングの強化

健康増進

普段と異なる場所で働くことで
リフレッシュできるという
「転地効果」が期待



問

コロナ禍で地域はどう変化したか？

1つの解

テレワークを活用した新たな人の流れを
受け入れる環境の整備が進んでいる

テレワーク環境と地域資源を活かしたコンテンツの整備が進展

和歌山県

テレワーク環境

面的なワーケーション受入れに取り組むことによって、
ワーケーションの**実施目的や利用規模**に応じて最適なワークスペースを使い分けることが可能



テレワーク環境と地域資源を活かしたコンテンツの整備が進展

和歌山県

地域コンテンツ

「その地域を訪れる理由」になる地域資源に目を向けた上で、
ワーケーション中に利用できるプログラムにブラッシュアップして発信



世界遺産をボランティアで修繕する「道普請（みちぶしん）」

世界文化遺産 熊野古道

×

リトリート / SDGs教育 / チームビルディング



ローカルイノベータと連携した事業開発研修プログラム

地域課題解決を目的としたローカルビジネス起業塾

×

関係人口 / 越境学習 / CSR活動

目次

1

はじめに

2

今なぜワーケーションなのか

3

実施事例

4

規程の整備の考え方

5

地域・施設を選定する場合の考え方

三井化学株式会社

- 創 業：1955年
- 従業員数：18,051人（2021年3月31日現在）
- 本 社：東京都港区
- 事業内容：ライフ&ヘルスケアソリューション、モビリティソリューション、ICTソリューション、ベーシック&グリーン・マテリアルズ 等

制度概要

勤務場所：制限なし。上司への事前連絡不要。月4日以上の出社が条件。

費 用：自ら選択した勤務地の往復費用は自己負担。

労働時間：フレックスタイム制（コアなし）、半日単位年次有給休暇 取得可能。

業務連絡：始業・終業報告と終了時の業務報告。

そ の 他：情報セキュリティ規則の遵守が条件。年1回のeラーニング受講が必須。

社員エンゲージメントの向上に向けて

——働く場所の自由度を高める目的は。

人材戦略の重点課題である「社員エンゲージメントの向上」において、心理的安全性の確保は重要だと思っています。その中で、自身が自らの状況に応じて働く場を選択するという事も大事な要素です。評価制度見直し、社内公募制の拡充、服装自由化、副業・兼業解禁等と並んで、「自律的・主体的な働き方の整備」は重要であり、社員自身によるベストミックスの設計が今の時代は大事ですね。

——なぜ今会社としてテレワークの拡大を図ったのですか？

コロナを契機に「ここでしか働けない」という従来の考え方が課題になりました。BCPの観点はもちろん、働き手が多様化する中、育児・介護事由などがある人も含めて考え、働く場所を柔軟に選べる仕組みを導入することが健全だと考えました。

——従業員からはどのような声が出ていますか。

いろいろな意見はありますが、社員アンケートを見る限り、自由度が高まって良いというようなポジティブな意見が多いです。グローバルに働いていた社員にとっては、当たり前のことでもあります。優秀な社員のリテンションに効果がありますね。

また、自律的で自由な働き方ができる会社として、採用ブランディングの面でプラスに働くという副次的効果も出ています。

ご自身の体験談

——ご自身もワーケーション的な働き方をされていますか？

もちろんです。社内での浸透に努める立場でもありますし、一人の働き手としても、その意義は十分に感じていますので、率先して取り組んでいます。



グローバル人材部 部長
小野 真吾 氏

三井化学株式会社

——ご自身はどのようなメリットを感じていますか。

フレキシビリティの高さですね。目の前の業務に忙殺されるときもあれば長期的なスパンの物事をじっくり考えるとき、また出張で飛び回るときもある。日々異なる場面で、ライフとのバランスも考えながら最も生産性が高い働き方を自分で選択できるメリットを働き手として感じていますし、人事としても是非従業員に体験してほしいです。



愛犬と軽井沢にて

——ワーケーションをされた具体例を教えてください。

例えば先日は、愛犬も含め家族で軽井沢に車で旅行に行きました。でもその旅行中にどうしても外せない仕事が入ってしまった。それは、ある部門の役員や部長層が集まって行う人材育成についての戦略会議で、モデレーターを務めているため、さすがに代役が立てられなかったのです。その日は軽井沢の商業施設で家族と昼食をとった後、1人で車に戻って、会社支給iPhoneのテザリングで会議に繋がりました。

1.5時間の会議の後にはまた家族のもとに戻って、軽井沢を満喫してしっかりリフレッシュができました。

今後の課題

——完璧な制度の下での実践者ですね。

実は課題もあります。コミュニケーションです。良いチームは制度をうまく使ってマネジメントをしています。が、うまくいかないチームもある。目の前でしっかり指導しないとイケない社員もいたり。会社としては、進捗管理など、上司と部下がコミュニケーションを取るべきことをきちんと整理すること、また、業務上



海外出張に合わせてエンゼル・スタジアムへグローバル人事として本場を知ることも大切

必要があれば、遠慮せず出社を命じてよいと管理者には伝えています。

——最後にワーケーション導入を検討する企業へメッセージをお願いします

労働時間と余暇の区分けは、業務報告や勤怠管理の徹底により、いわゆる在宅勤務と大きな差はありません。エンゲージメント向上などの効果にも目を向けて、ベストミックスの観点で検討するとよいのではないかと思います。

株式会社ミライト・ワン・システムズ

- 創 業：2001年
- 従業員数：単体590人/連結1,300人（2022年7月1日現在）
- 本 社：東京都港区
- 事業内容：電気通信、電気通信工業、労働者派遣

制度 概要

勤務場所：会社が指定する施設利用に限る。各拠点につき1～4か所程度の用意を想定。

費 用：個人で行う場合の旅費は自己負担。ただしワークスペース利用に係る費用は会社負担。

チームでの合宿型ワーケーションの場合は旅費も会社負担。

労働時間：時間単位年次有給休暇 取得可能。

そ の 他：ワークスペースも、通信環境等を考慮し、会社指定の場所でのみ可能。

企業型ワーケーションを目指し試行中

——御社におけるワーケーションの導入状況を教えてください。

制度化を目指した試行段階にあります。制度設計とあわせて、実施場所となる地域や施設の候補の絞り込みを進めています。

——導入の目的は何ですか？

特に若い世代はテレワークやワーケーションというワードにとっても敏感ですね。在宅勤務が進む中、社員のリフレッシュや健康増進、職場におけるチームビルディングにも繋げていきたいと考えています。また、優秀な人材確保も重要な目的のひとつです。

——どのようなワーケーションを進める想定ですか

私的に個人や家族と行くものと、職場で合宿的に行って仕事をするものと2パターン想定しています。

前者はリフレッシュという観点が強く、後者は、チームで仕事をするだけでなく、サイクリングなどのアクティビティがあっても面白いと考えている。体験価値が得られる場所の選定に向けて、視察を続けています。最終的には、会社が法人契約した施設で社員が気軽にワーケーションできることを目指しています。

——視察に当たってはどのような点を重視しているのですか。

一番はWi-fi等の通信環境やワークスペースの質です。

やはり仕事をしに行くという前提がありますので。他にはアクセス面や観光スポットなど、計10個の視察先の評価ポイントを設けて、チェックをしています。

伊香保のホテルのワークスペース
インタビュー当日はこちらからご対応いただいた



テレワーク推進部 部長
太田 正孝 氏

株式会社ミライト・ワン・システムズ

ワーケーションの効果

——ご自身ではワーケーションの魅力をどう感じていますか。

旅による効果を働きながらでも得られる点が大いそうですね。普段と異なる空間への滞在がリフレッシュにつながり、仕事に良い影響を与えます。

私は温泉や自然の中でのウォーキングが大好きで、試行では静岡の御殿場や和歌山の白浜など、さまざまな場所を訪問していますが、そうした環境を存分に満喫すると、自宅やオフィスに戻ったあとも活力が湧くのが感じますね。



伊香保の温泉街
普段と異なる環境でリフレッシュした

導入にあたっての課題感

——本格導入にあたっての課題感がありますか。

社員への浸透ですね。この点については、社長が率先して、前向きなメッセージを発信しており、会社主導でワーケーション推奨モデルを盛り込んだガイドラインをつくり、定着を図っていくつもりです。

先日オンラインで説明会を開催し、その後アンケートを実施したが、4割ほどの社員が興味を抱いてくれていた。現場主義のメンバーはこうした新しいことへの抵抗感があるが、働き方が変わってきていることをしっかり伝えていきたい。

それと、仕事をじっくりとしてもらう時間を確保する点では、2泊3日以上での実施が定着すると良いと思っています。

——「仕事中に遊ぶのか？」と考える人もいますか。

そうですね。そこは考え方次第で、制度の範疇で遊びの時間を長くにとって、リフレッシュすることで、生産性がトータルで上がれば会社としても素晴らしいことだと考えています。



御殿場のコテージ
チームでの合宿型にも最適な環境

メッセージ

——これから導入を検討する企業の担当者にどんな声をかけたいですか。

制度導入は思っているほど難しくない伝えたいですね。弊社はフレックスタイム制はなく、通常の労働時間管理をしているが、十分に実施できる。

その上で、地域や施設を選定する際には、現地視察をおすすめしたい。映像や写真をはじめとする情報だけではわからないことがたくさんありますし、自分自身が現地で効果を体感することで、自信を持って社員に勧められるようになります。

- 従業員数：7,167人（2021年3月31日現在）
- 本 社：東京都千代田区
- 事業内容：イーコマース、会員サービス、インターネット広告 等

制度
概要

勤務場所：制限なし。飛行機や新幹線での出社も可能。

費 用：オフィス出勤時の交通費は150,000円/月が上限。ワーケーション先への交通費は自己負担。
どこでもオフィス手当5,000円/月と通信費5,000円/月を支給。

労働時間：フレックスタイム制（コアなし、推奨労働時間3時間/日）、時間単位年次有給休暇 取得可能。

そ の 他：社員間のコミュニケーション活性化のため、懇親会の飲食費用を5,000円/月補助。

地域への貢献を拡大する働き方

——働く場所に関して、活用している制度を教えてください。

働く場所を自由に選択できる「どこでもオフィス」制度を活用しています。2022年4月には、片道交通費の上限や、居住地の制限を撤廃し、日本全国、どこに住んでも良いこととなりました。

——具体的に、どのような働き方をされていますか。

東京と福島の一拠点で仕事をしています。東日本大震災を契機に復興に関わりたいと感じ、仕事やプライベートで何度も訪れるうちに福島が大好きになりました。今は、週の前半は家族のいる東京の自宅で、後半は福島でテレワークをし、週末も満喫しています。福島を「楽しむ気持ち」だけでなく、復興や防災、地域の活性化への「当事者意識」も抱きながら、本業でも副業でも貢献したいと考えています。

——こうした働き方や暮らし方の魅力はどのような点でしょうか。

人との出会いですね。テレワークはいろいろな場所でできますが、特に、南相馬や白河市のコワーキングスペースでの、地域住民や都市部のテレワーカー、大学生や地域課題の解決に取り組むイノベーター人材との出会いなどは印象深いです。

普段の暮らしではできないような、五感で物事を感じる機会を得られる点も魅力です。農家で初めて生のトウモロコシと茄子を食べた際には、その甘さとみずみずしさに感動したものです。家族と一緒に、農家の稲刈り・田植え体験なども行ったことで、その地に行き、実際に経験することの重要性を改めて確認できました。

個人レベルを越えて、広い視野でみると、都市と地方の人の循環が増えることで、東京一極集中の問題の解消が図れるとも感じています。大震災やコロナで、ヒト・モノ・カネが過度に大都市に集中していることへの懸念が広がりましたので、持続可能性の観点から、テレワークの幅を広げる意義はあると思っています。



災害支援推進室
災害協定プロジェクトマネージャー
森 禎行 氏



森さん（右）

ヤフーも支援する県の若者起業支援プロジェクト

——副業ではどのような仕事をされていますか。

福島の魅力を世に発信したいという思いから、県の移住アドバイザーを務め、活動の一環として、県のHPに「テレワーク体験記」(※)も掲載しています。福島との二拠点居住の魅力を知り尽くした立場として、拡大に向けて積極的な発信に努めています。

同じように福島で副業をしていた仲間も満足度は高いようで、福島に2人移住しました。こういった関係人口が増えることが、いずれは定住人口に繋がり、地方創生にも貢献するものと考えています。

(※) <https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/11025b/yahootele.html>

幸せ度UP！社会へ普及を

——副業を含め、森さんのような働き方が社会に普及・定着する上での課題は何だと思いますか。

場所に捉われない働き方がウェルビーイングに資するという視点がもっと認識されるとよいと感じています。例えば、温泉テレワークは、リフレッシュできるし、なんだか色々な発想が浮かんでくる。そして平日の旅館は空いていて、値段もかなり安い。とても最高です。実践しない手はないと思います。

地方との繋がりがビジネスの発展に繋がるという認識も浸透させたいですね。地方では、首都圏人材の活用のイメージがまだ浸透していない面がありますが、デジタル人材はもとより、提案営業など、あらゆる働き手が蓄積してきた専門性を活かし、地方での課題解決に活躍できると思います。本業・副業を問わず、こうした働き方による人材の交流がビジネスチャンスを生み出す可能性をもっと広く社会に普及させたいと考えています。

馬事文化のまち 南相馬市
での乗馬体験交流のある農家にて
野菜はどれも感動の美味しさ

——生産性の維持に懸念する声もありますが。

生産性は上がります！上がらざるを得ないでしょう。仕事を早く終えて、温泉などで夜も楽しみたいと思うので。

また、そもそも会社は営利組織なので、生産性が下がっていれば、その時に制度の利用は禁止になるはずですが、働き手は、こんな良い制度を失いたくないと思いますから、一生懸命頑張って成果を残そうというマインドが当然働きますよね。

リフレッシュしながら働ける環境の整備が生産性向上の土台ですので、性悪説ではなく性善説に立って制度を導入し、問題が生じれば個別に対応する、というスタンスで、こうした働き方をとらえてほしいと思います。



横河電機株式会社

- 創 業：1915年
- 従業員数：17,715人（2021年3月末現在）
- 本 社：東京都武蔵野市
- 事業内容：計測・制御機器の開発・製作・販売

制度 概要

勤務場所：制限なし。ただし事前（遅くとも当日朝まで）に上司へ勤務場所の連絡が必要。
費 用：自己負担。ただし保養所の活用やモデルプランの提示、自治体の補助金活用のサポートを行う。
労働時間：フレックスタイム制（コアなし）、時間単位年次有給休暇 取得可能。
そ の 他：公衆Wi-Fi利用不可。ポケットWi-Fi等を活用し、VPNを利用することとしている。

「旅なかテレワーク」の推進

——どのような制度でワーケーションを可能としていますか。

2018年には働く場所の制限を完全撤廃し、2020年にはオフィス以外で働く時間の制限も無くしました。基本的に社員の判断で、どこで働いても良いという制度でワーケーション可能としています。

——社員への浸透の状況はいかがでしょう。

まだまだ旅と仕事を融合する働き方は浸透していない感じがあります。理由は、「ワーケーション＝遊び」というイメージを持たれているからだと思います。

そこで昨年度は、ネーミングを工夫して、「旅なかテレワーク」と称したモニターツアーを企画しました。コロナ禍で実際の開催はできませんでしたが、定員の4倍の応募があり、潜在的なニーズがあることを確認できたのは収穫でした。

——ツアーの目的や工夫と、今後のビジョンを教えてください。

目的は生産性向上やストレス発散など、さまざま考えられます。特に、若手・中堅社員を中心に、旅先での新たな出会いの創出を目的に実施してみたいと考えています。

また、高い旅費を払っているのに、旅先でまで仕事をしたくないと思う人が多いことを踏まえ、モニターツアーではオフピーク旅行での価格差を活かし、週末旅行と同等の費用で、より長期の滞在ができる旅程を組みました。

今後はそうした安価なモデルプランを社員に提示するとともに、自治体の補助金制度の活用も検討したい。利用にあたって煩雑な申請手続きがあるのが現状ですので、会社が申請書作成のサポートを行うなどのバックアップも考えています。

社員には、会社の制度や取組みをフルに活用して、まずは一度体験してもらい、是非リピーターになってもらいたいと思いますね。



ワークスタイル変革推進部
部長 澤田 忠 氏



横河電機株式会社

ワーケーションの良さ

——推進のための施策が非常に充実している印象です。なぜそこまで力を入れるのでしょうか。

私自身が過去に東京と沖縄の二拠点生活をしていましたので、そうした働き方の良さを強く実感していることがまずあります。

そのうえで、コロナ禍での在宅勤務中心の生活には、空間的な制約などで、多くの人がなんらかのストレスを感じていると思っています。社員のストレスを解消し、生き生き働いてほしいと考え、本腰を入れてワーケーション推進を図ろうと思いました。



壱岐イルカパーク&リゾート
元気なイルカを見るだけでリフレッシュできる

——澤田さんの体験談をよければ聞かせてください。

高級シティホテルから自家用車の車内まで、さまざまな場所でワーケーションを行ってきました。中でも旅行会社のモニターツアーで行った、長崎県の壱岐イルカパーク&リゾートでのワーケーションは充実していました。まず目の前にイルカが見えるコワーキングスペースでは、心が休まり、リフレッシュしながら働けました。部下が何かミスをしたとしても怒ろうという気はなくなり、親身に指導ができる（笑）。

また、このツアーはただ観光地を回るだけでなく、イルカパークの社長さん始め、地元の方との交流の機会が多かったのが印象的でした。ただ観光地というだけでは何度か行くと飽きてしまうかもしれないのですが、現地に心の通った仲間がいれば、何度でも行きたくなり、そこが第2の故郷のようになる。

そういった行き先ができれば、ワーケーションが働き方改革や地域活性化などのさまざまな目的を一気に達成する素敵な制度になると確信しています。



イルカパークのコワーキングスペース
外を覗けばイルカが見える非日常空間

メッセージ

——最後に、企業の担当者へメッセージをお願いします。

是非思い切ってワーケーションの導入を検討してみたいと思います。特にテレワーク制度が充実している企業では新たに制度の変更を行わなくてもワーケーションを導入できるケースも多いと思います。誰かがほんの少し後押しをすれば、それを有効活用する社員はたくさんいるのです。

ワーケーションはもはや一部の先進的なスタートアップ企業だけが導入している制度ではないので、積極的にチャレンジしてみたいと考えています。

目次

1

はじめに

2

今なぜワーケーションなのか

3

実施事例

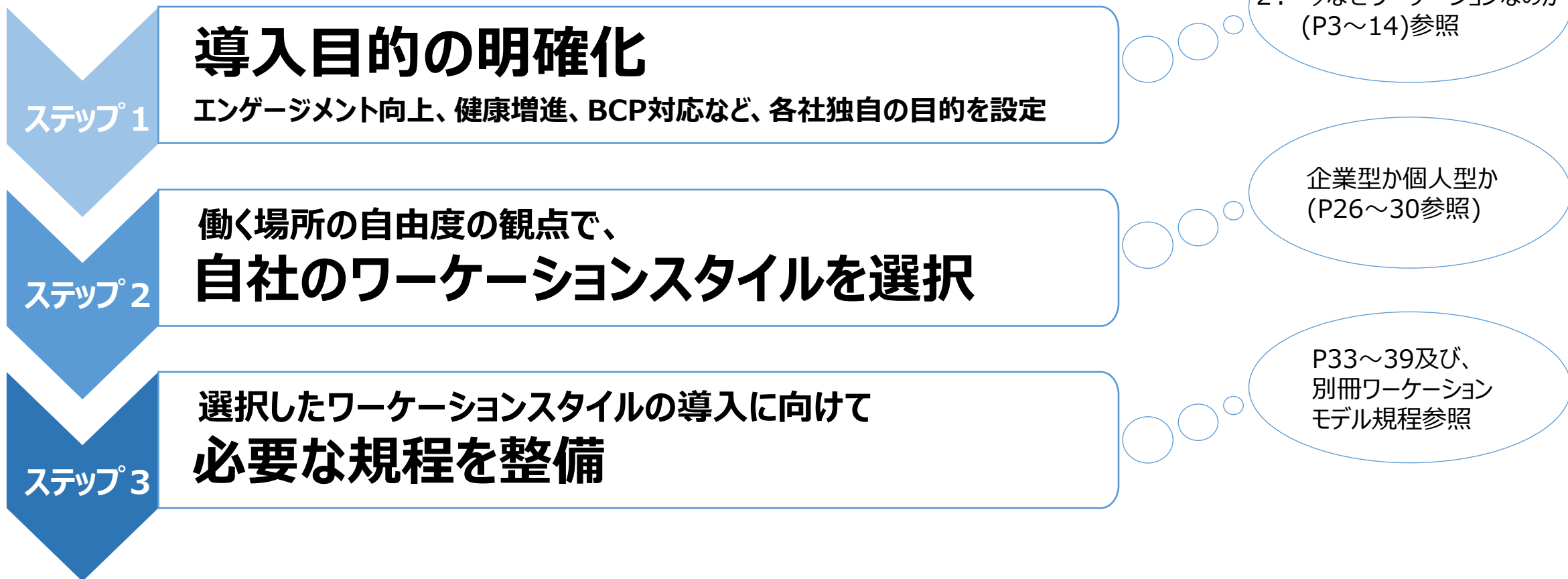
4

規程の整備の考え方

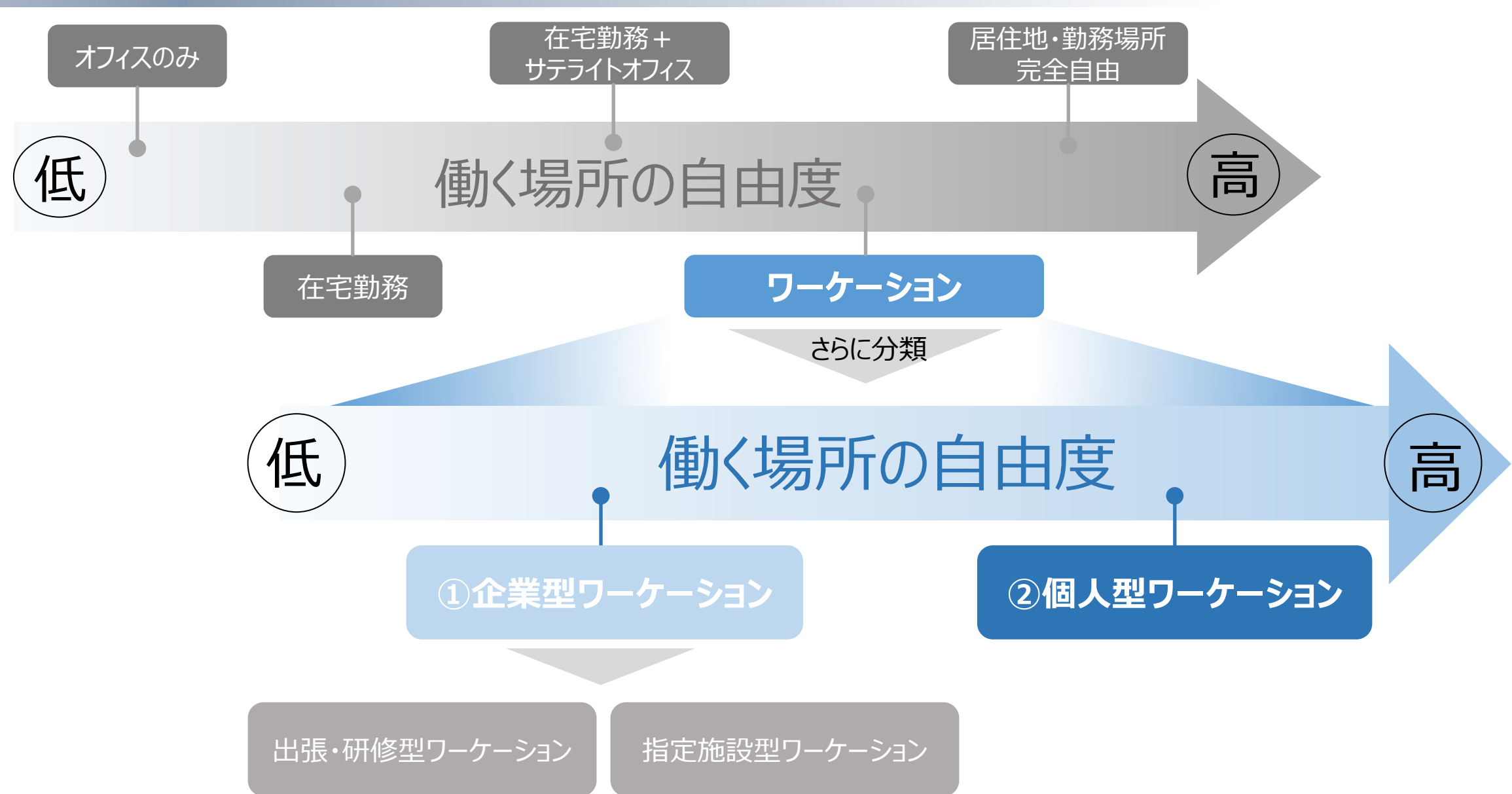
5

地域・施設を選定する場合の考え方

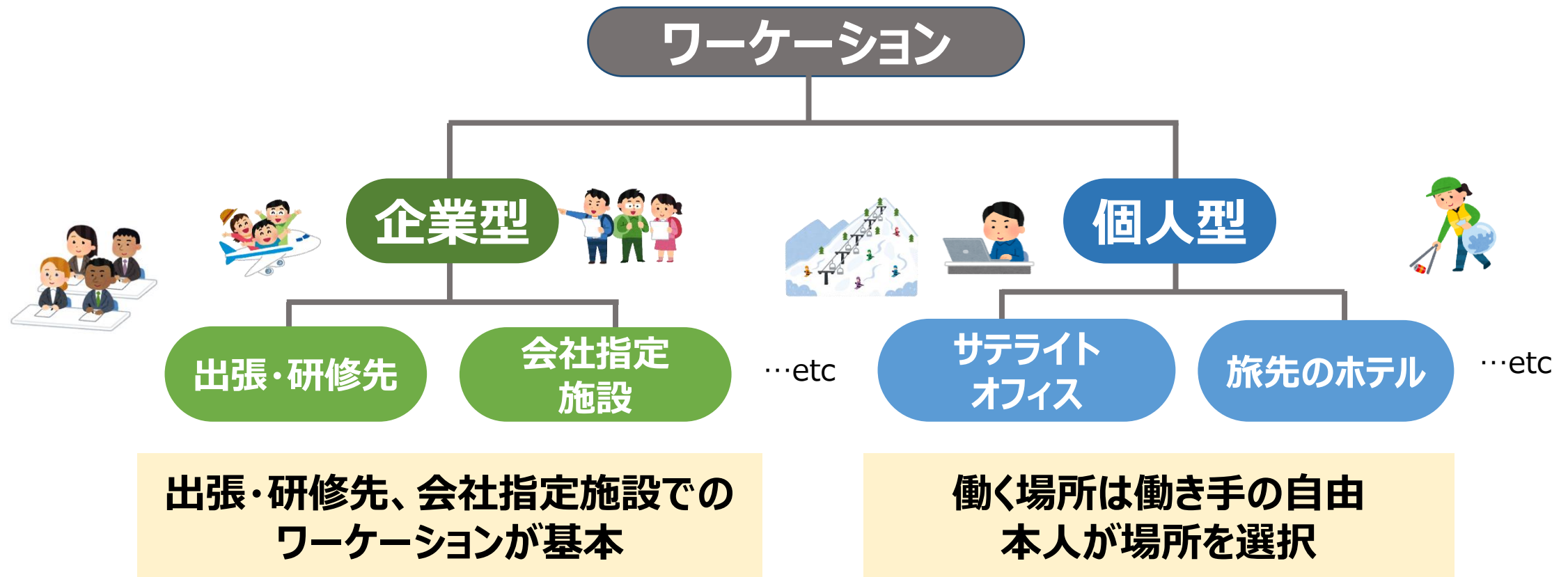
ワーケーション導入へのルール整備のステップ



ワーケーションのスタイルは一樣ではない

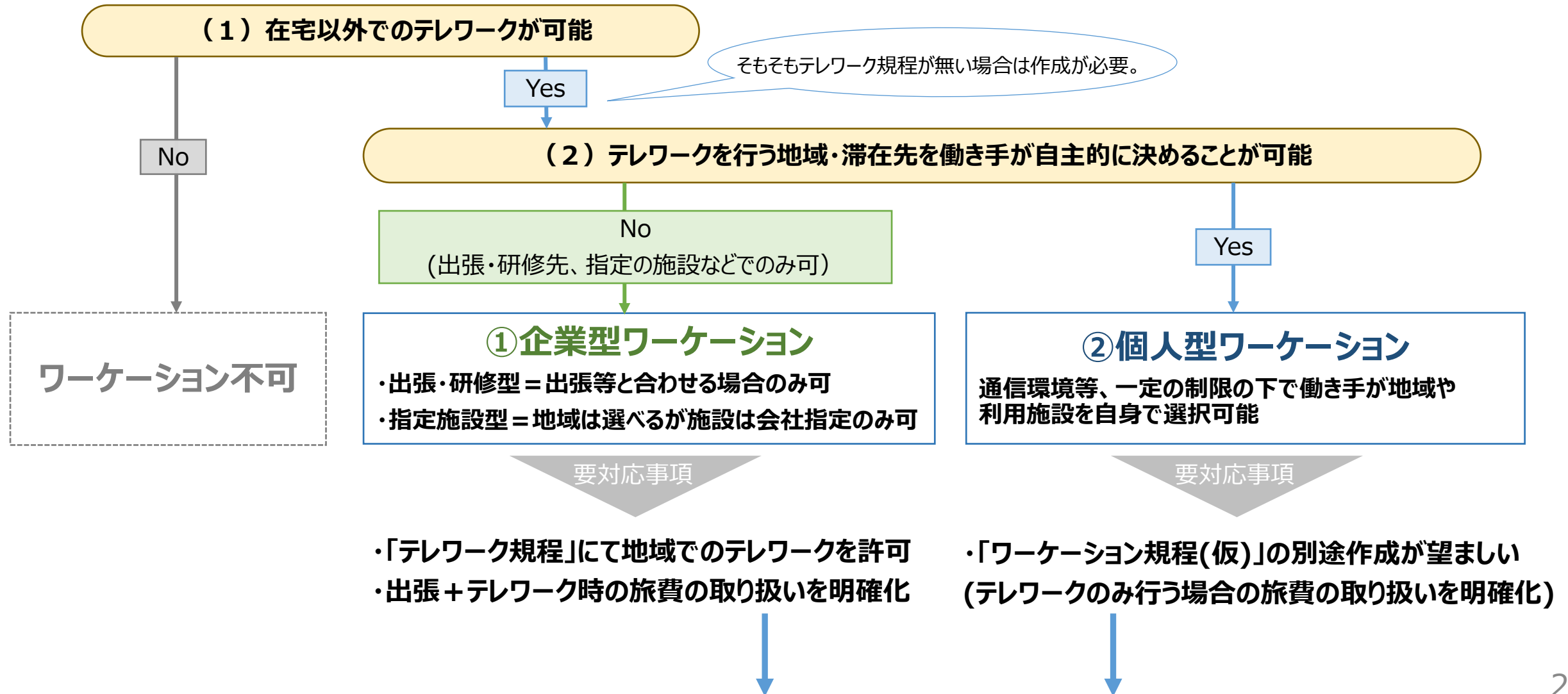


働く場所の決定主体の違いでワーケーションは大きく二つに分類

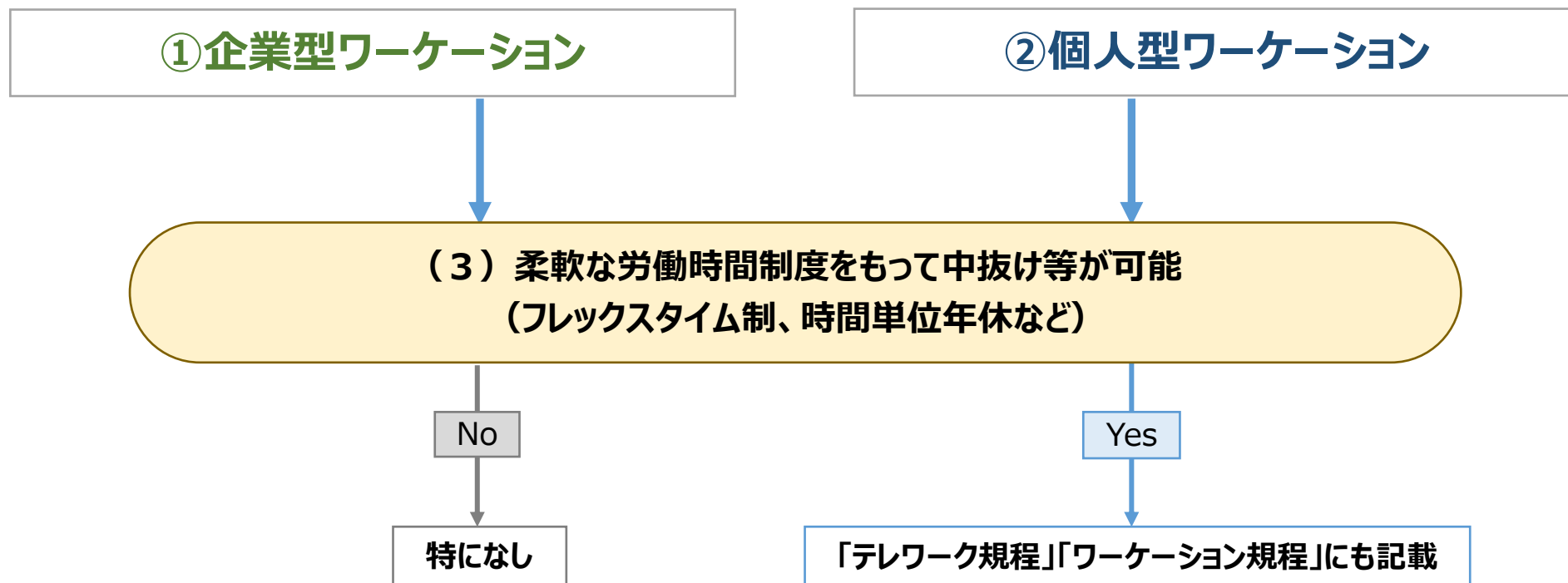


自社で導入可能なワーケーションの確認ツール

ワーケーションを導入検討する場合の労務諸規程整備 対応フローチャート



より柔軟なワーケーションに必要な労務諸規程



導入にあたっては労使協定の締結や
就業規則の改定等、必要な手続きを
行う必要があることに留意

労働時間の柔軟性が高ければワーケーションの可能性は広がる

<働く時間の柔軟性が低い場合の例>

地方出張＋地方でのテレワーク＋余暇（＋宿泊）

旅先であっても
所定労働時間は勤務

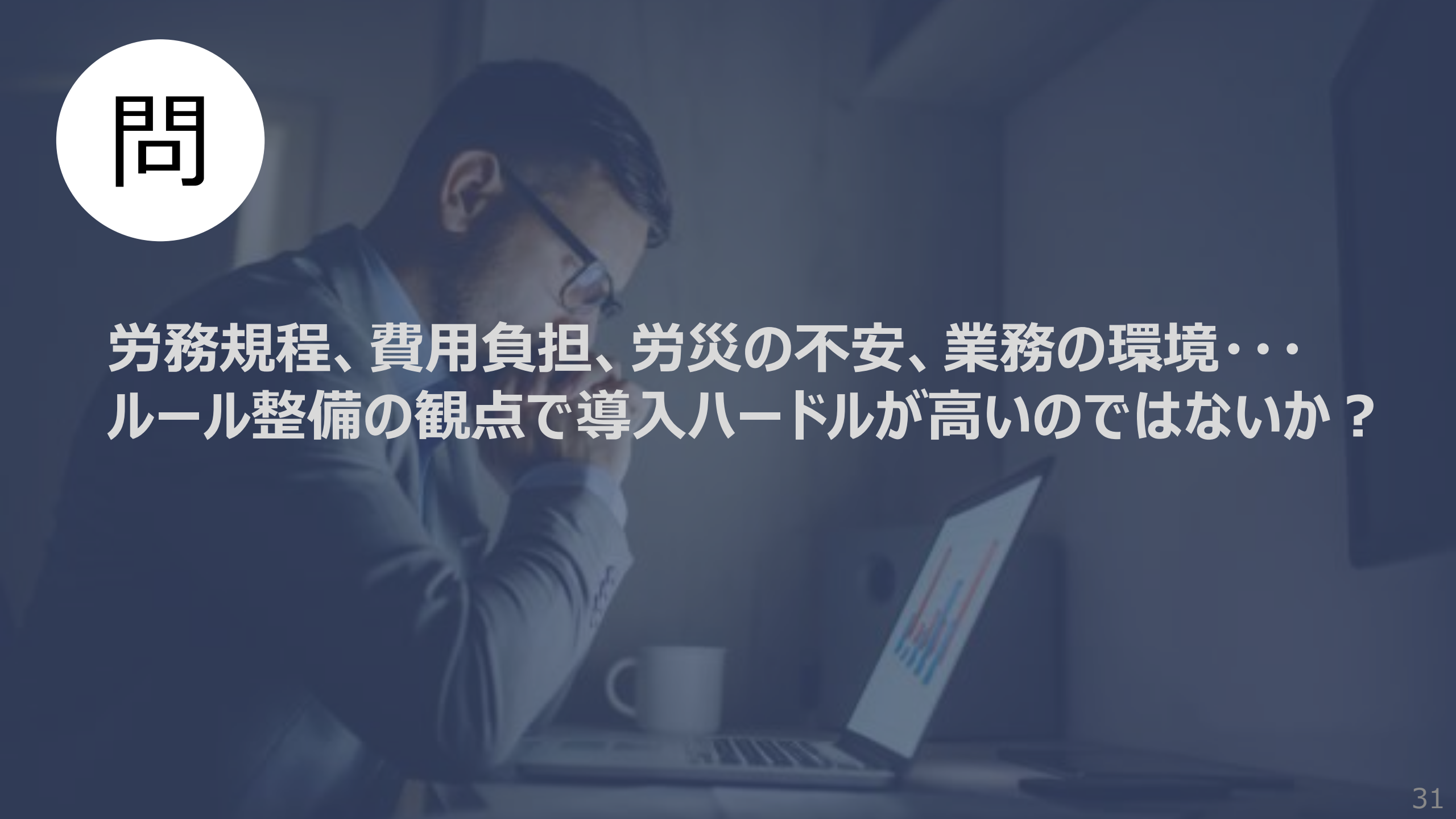
～9:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00～
移動	客先訪問・研修等			昼食	オンライン会議		資料作成		地域観光/夕食			移動
					テレワーク							

<働く時間の柔軟性が高い場合の例>

地方でのテレワーク＋中抜け/時間単位年休＋余暇（＋宿泊）

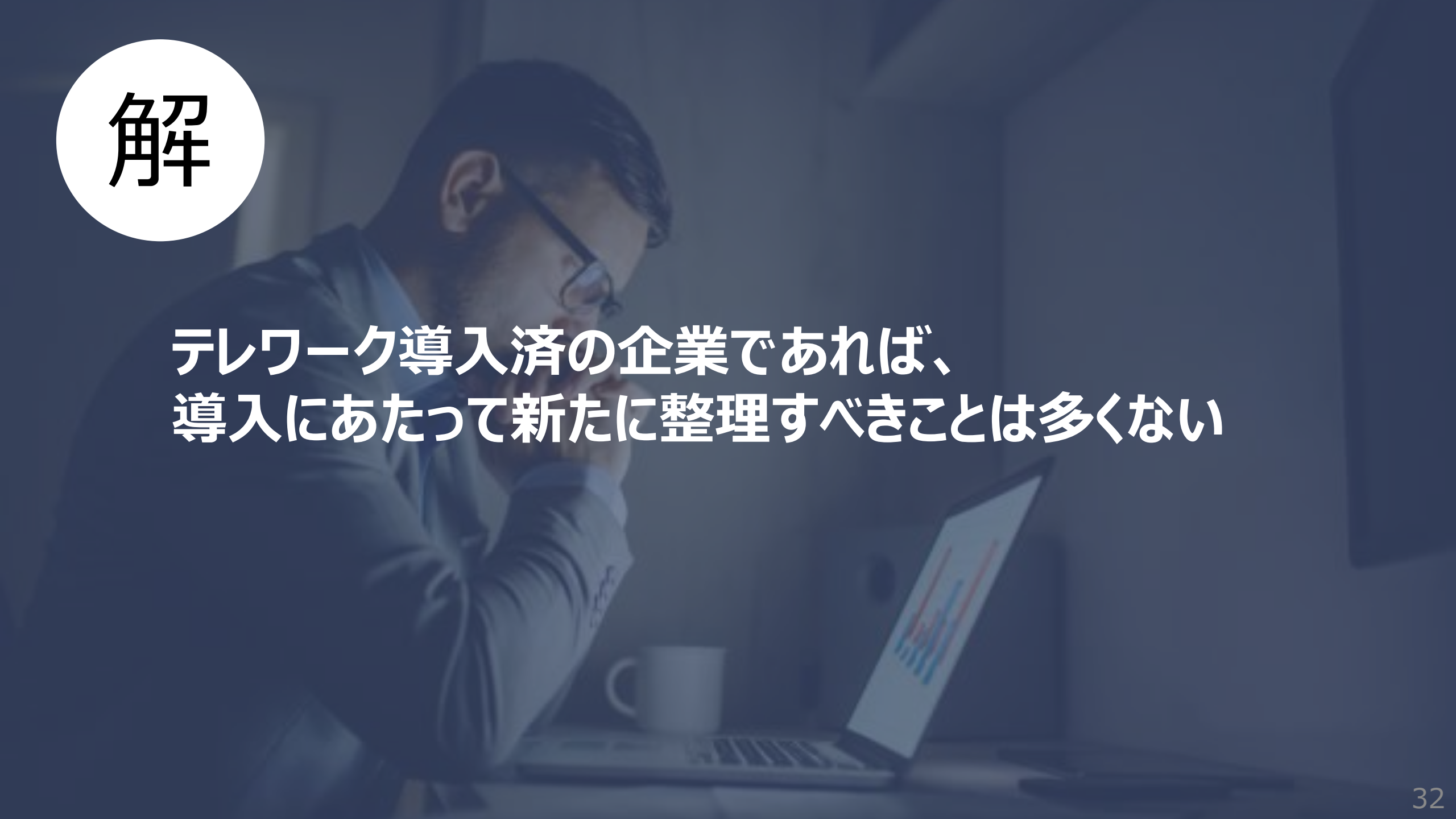
フレックスや時間単位
年休を利用した
中抜けを認める

～9:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00～
移動	テレワーク			昼食	時間単位年休 /地域観光			オンライン 会議	地域観光/夕食			移動
												



問

労務規程、費用負担、労災の不安、業務の環境・・・
ルール整備の観点で導入ハードルが高いのではないか？

A man in a suit and glasses is sitting at a desk, looking at a laptop. The laptop screen displays a bar chart with red and blue bars. A white mug is on the desk next to the laptop. The background is a blurred office setting.

解

テレワーク導入済の企業であれば、
導入にあたって新たに整理すべきことは多くない

規程整備における留意点 –テレワーク運用規程の改定–

考え方

在宅以外でのテレワークを認めないとワーケーション不可。

モバイルワークを認めることが必要。

要対応事項

以下 2 点を定める必要性

- 「使用者が許可する場所」で就労可能である旨
- 使用者の許可基準の明確化

留意事項

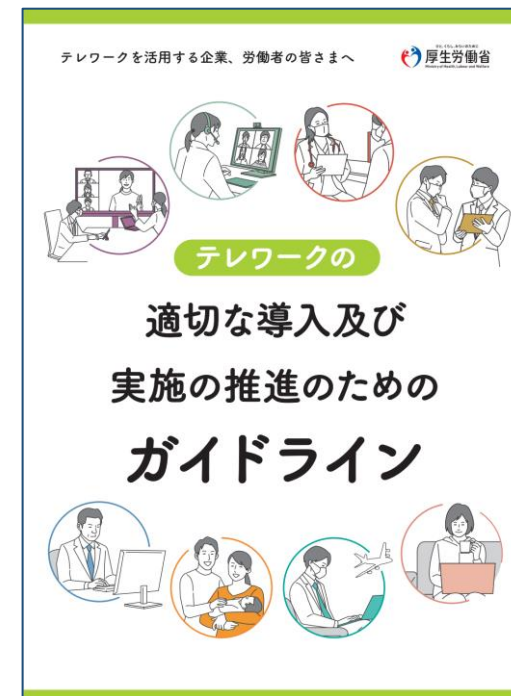
通信環境に関する一定の条件設定（Wi-fi環境等）や、**緊急時の帰社**に関するルールは盛り込んでおくことが望ましい。

なお、ワーケーション規程整備の考え方は基本的に、**テレワーク規程との共通部分が多い**ことを踏まえ、整備にあたっては、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参照されたい。

働く場所の選択肢



出典：観光庁 ワーケーション&プレジャー 企業向けパンフレット



そもそもテレワーク規程が無い場合は、厚生労働省のガイドラインやモデル就業規則を参照の上、作成が必要。

ガイドライン：<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>

モデル就業規則：<https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/teleworkmodel.pdf>

規程整備における留意点 – 労働時間把握の徹底 –

考え方

在宅勤務時と同様、

使用者は、労働者の労働時間を適正に把握する義務がある。

要対応事項

以下 2 点を行う必要がある

○ 労働者からの始終業時刻の報告方法等の明記

○ 客観的なデータを極力用いた始終業時刻の確認・記録

留意事項

労働災害の観点でも、**業務時間と余暇時間の明確化が重要**

基本的な労働時間把握については、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参照されたい。

(事業主のみなさまへ)

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000187488.pdf>

規程整備における留意点 – 柔軟な労働時間制度の活用 –

考え方

仕事と休暇のベストミックスを図る観点で、ワーケーションは、**柔軟な労働時間制度との親和性が高い**

要対応事項

フレックスタイム制（コアタイム無し、中抜けあり）や時間単位年休制度の導入検討。

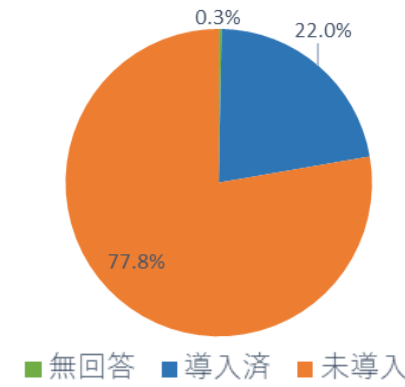
※導入しなくともワーケーションの実施は可能。

留意事項

導入には、厚生労働省の手引き等を参照の上、**労使協定の締結等の所定の手続き**を行う必要がある。

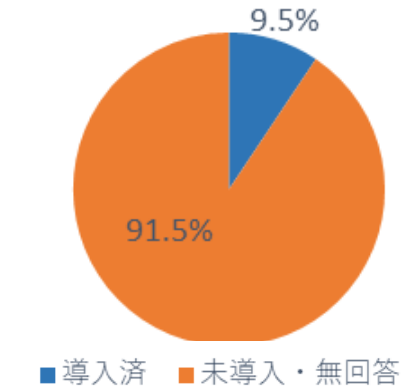
柔軟な労働時間制度 利用状況

フレックスタイム制導入状況

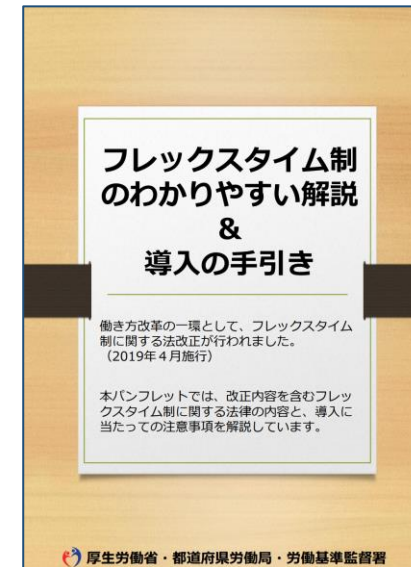


令和3年度就労条件総合調査を基に作成

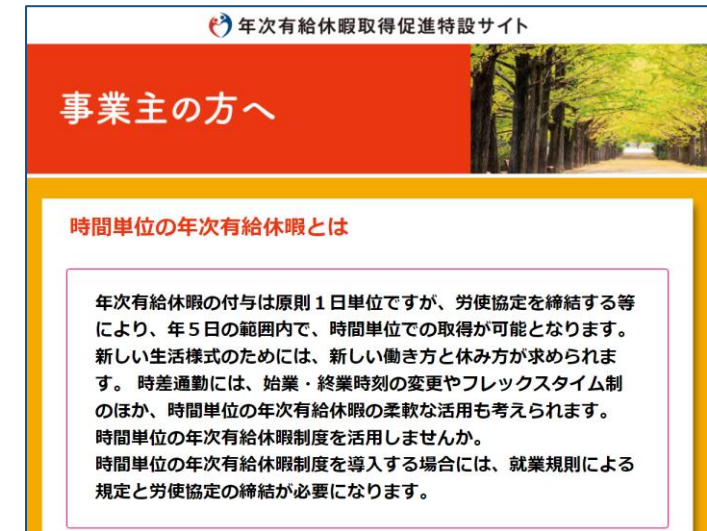
時間単位年次有給休暇導入状況



これからの労働時間制度に関する検討会第7回資料2-2を基に作成



<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>



https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/jigyousya3.html

規程整備における留意点 – 労働災害の観点 –

考え方

労働災害（業務災害・通勤災害）の判断軸は以下のとおり。

- ①**業務遂行性**：事業主の支配ないし管理下にあったか
- ②**業務起因性**：発生事案が業務に内在する危険の発現と評価できるか

- 
- (1)**業務災害**：上記①②が判断軸
 - (2)**通勤災害**：上記①が判断軸

要対応事項

メール等を用いた**始終業時間の報告方法等を明確化**

▶ 労働時間管理を徹底することで**業務外か否か**を明確にすることが一定可能

留意事項

・個人型ワーケーションであっても、日時や行き先を会社が事前承認する形式が一般的。

▶ **会社が認めた場所への移動であれば距離等に関わらず通勤災害にあたる可能性が高い（厚生労働省見解）。**

・ただし最終的に、労災認定は労働基準監督署長が判断するものであり、**ワーケーション以外と同様、企業がその判断を正確に予測することは困難**

規程整備における留意点 – 費用負担の明確化 –

考え方

旅費規程の在り方、とりわけ**ワーケーションに係る交通費の扱い方**を明確化する必要がある。

要対応事項

以下 3 パターンの交通費の取り扱いを定める必要がある。

- **出張業務の前後に出張先でテレワークを行う場合の交通費（片道／往復）**
- **出張先とテレワーク先が異なる場合の、テレワーク先への移動に係る交通費**
- **自宅外の地域でのテレワークのみを行う場合の交通費**

留意事項

企業における旅費負担は以下 3 つに分類される。

(1)旅費交通費、(2)福利厚生費(法定外福利費)、(3)それ以外

(1)(2)は経費である一方、(3)は経費ではないため従業員へ支給する場合は給与課税がなされる。

(2)か(3)かの判断根拠は、以下 3 点を全て満たすかどうか。全て満たせば (2) と判断される。

①全ての従業員が利用可能、②金額が常識の範囲内である、③現金(換金性の高いもの)支給でない

参考：旅費の支払いに関するQA 観光庁ガイドブックより抜粋

Q1 私的旅行の空き時間にテレワークをする際（先述(3)のパターン）、会社が旅行の往復交通費を負担するなら、従業員に対する給与として課税は必要か？

A1 私的旅行は法人の業務遂行上直接必要なものとは考えられず、従業員が負担すべき費用であり、給与課税が必要。

Q2 国内観光地での合宿型管理職研修を行い、翌日は休暇取得し各人の自由な観光を推奨する予定。往復の交通費を会社が負担した場合、従業員に対する給与課税は必要か？

A2 管理職研修は法人の業務遂行上直接必要なものと考えられ、後に各自が休暇取得する前提でも給与課税は必要無い。

Q3 出張中に私的旅行を組んだ場合の往復旅費はどのように経費処理すべきか。

A3 業務遂行上必要な旅行と必要ない旅行を併せて行う場合の旅費は、原則、期間の比等により按分し、前者に対応する部分は旅費、後者に対応する部分は給与課税が必要。ただし、旅行の直接の動機が業務遂行であり、それを機会に観光を併せて行うものである場合は、往復の費用は旅費として計上が可能。

東京から大阪へ出張の場合

Case 01 業務と同じ場所で私的旅行を行った場合



Case 02 業務と異なる場所で私的旅行を行った場合①



※東京-大阪間の往復旅費は会社負担につき、実質、個人負担は生じないといえます。

Case 03 業務と異なる場所で私的旅行を行った場合②



参考：旅費の支払いに関するQA 観光庁ガイドブックより抜粋

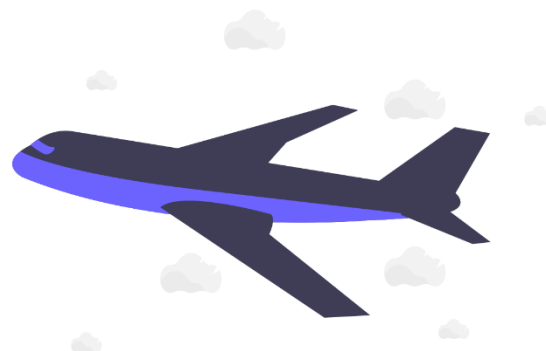
Q4 1泊2日の出張を従業員に命じた際、翌日に休暇をとって出張先を観光する旨申請があった。往復の交通費は旅費として計上可能であるが、1泊目ないし2泊目の宿泊費を会社が負担した場合、課税処理は必要か。

A4 1泊目は業務遂行に直接必要なものと認められるため、旅費計上可能。2泊目は、時間的に当日中の帰宅が困難であるだけでなく、3日目の私的観光のためのものであるため、給与課税が必要。

Q5 宿泊先旅館等から業務に使用するワーキングスペース及びPCを借り受けた際の料金を会社が負担する場合、給与課税をする必要はあるか。

A5 業務遂行上、直接に必要なものであるならば、給与課税する必要は無い。

参考：観光庁HP「新たな旅のスタイル ワークेशन＆ブレイジャー」労災や税務処理に関するQ&A



目次

1

はじめに

2

今なぜワーケーションなのか

3

実施事例

4

規程の整備の考え方

5

地域・施設を選定する場合の考え方

現地視察と外部資源の活用による環境の確保

推進部門担当者による現地視察

- 写真、映像、文字の情報だけに頼らず、現地で実際に体験することにより、テレワーク環境や地域特有のコンテンツ等の確認ができ、安心・安全で有意義な実施を可能に。

政府や地方自治体のモデル事業の活用

- 費用面での補助だけでなく、地域の関係者とのネットワークの円滑な構築が可能に。
- モデル事業への参加後のフィードバックにより、ワーケーションの社会的な定着に向けた諸施策の立案に貢献。

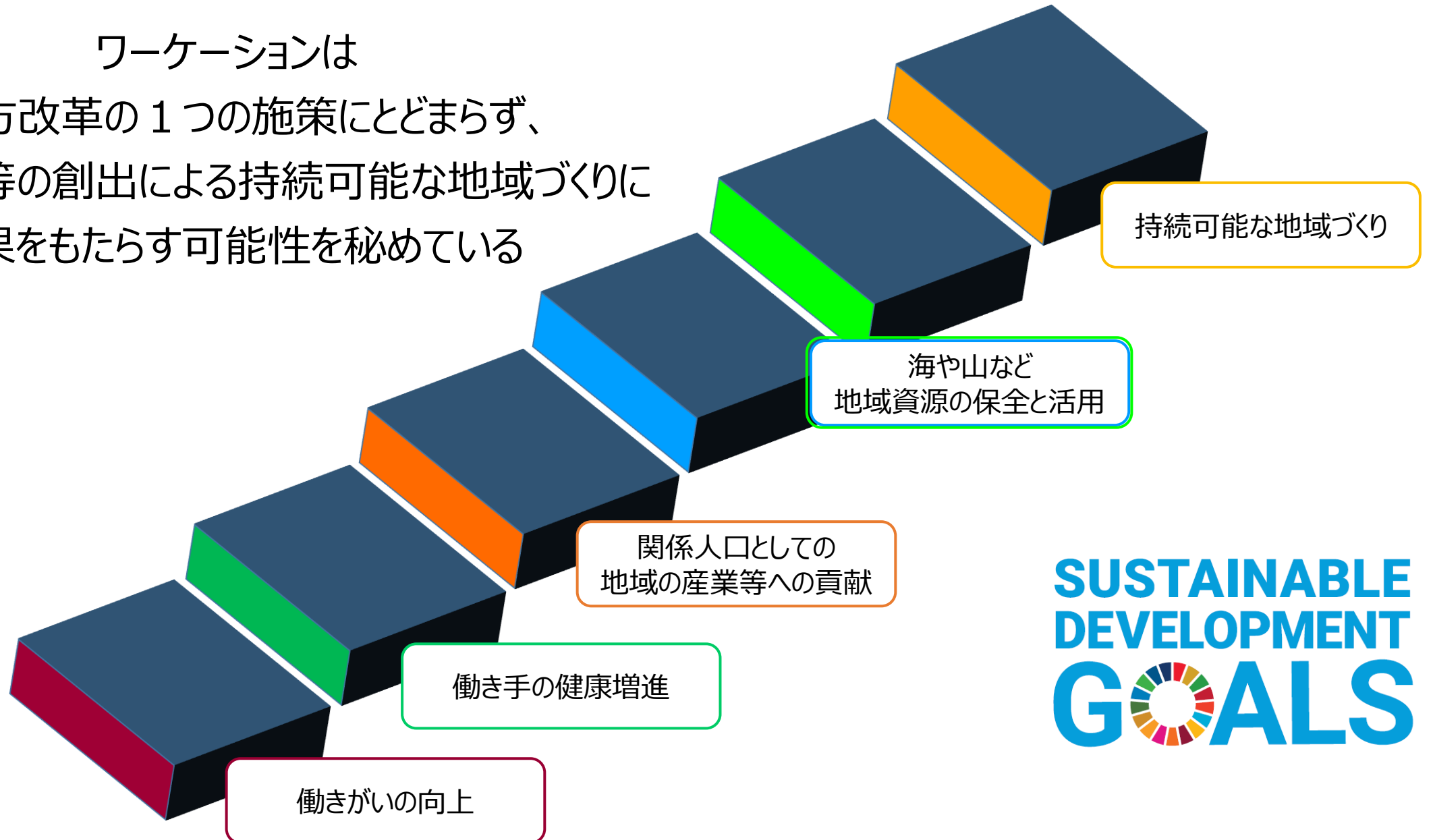
民間事業者によるサポートの活用

- 多様なワーケーションのメニューからの選択が可能に。
- 諸規程の整備や実施における経費精算のサービスもラインナップ。

おわりに

ワーケーションは

働き方改革の1つの施策にとどまらず、
関係人口等の創出による持続可能な地域づくりに
効果をもたらす可能性を秘めている



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS