

健康社会をめざす日本ならではの ヘルスケア型ワーケーション

JHTO研究レポート

2021年3月29日
(2021年3月8日暫定版公開)

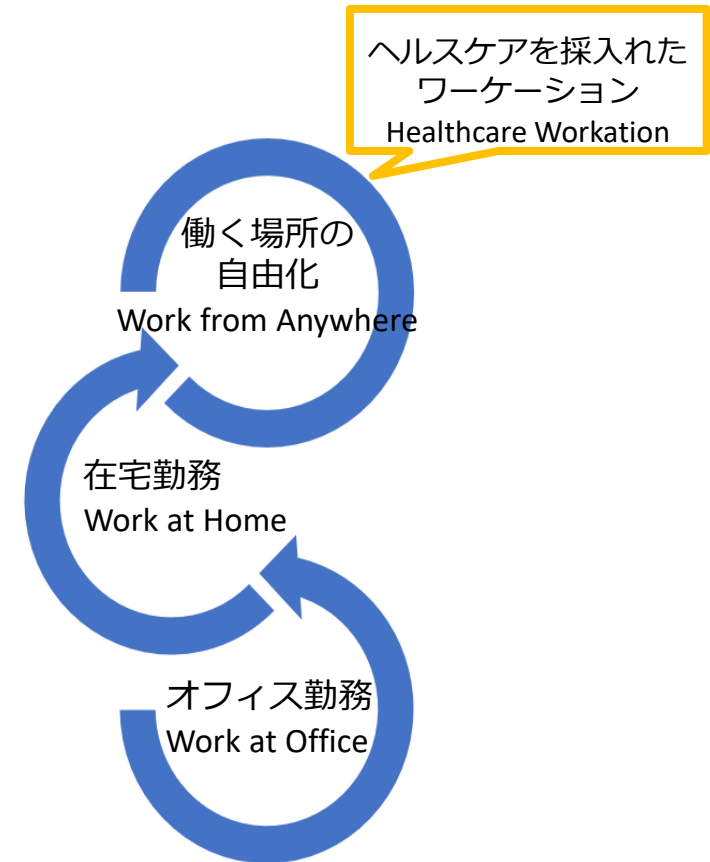
高橋 伸佳 ソーシャルデザイナー
特定非営利活動法人日本ヘルスツーリズム振興機構 業務執行担当理事
金森 千絵 特定非営利活動法人日本ヘルスツーリズム振興機構 エグゼクティブアナリスト

1. はじめに

コロナ禍が、私たちのライフスタイル全般に大きな影響を与える中、働き方も大きく見直されつつある。蜜を回避するために導入されたテレワーク（リモートワーク）の普及に伴い、働く場の概念が変化し（図1）、余暇を楽しみながら旅先で仕事をする「ワーケーション（ワークとバケーションによる造語）」も注目を集めている。ワーケーションの受け地として、地方自治体による環境整備も進められている。一方で、労務管理などの制度面や実施コストのほか、健康の維持・増進のための行為や健康管理の視点でも課題がみられる。ワーケーションがバズワードとしてもはやされるだけでなく、積極的に実施されるためには、健康効果を期待できる内容やその効果を立証するエビデンスを積み上げ、企業側と従業員の双方に対し、分かりやすくメリットを提示していく取り組みも重要だと考えられる。

そこで、本稿では、海外の動向や、リモートワークとワーケーションにおける健康課題について概観した後、働く人々のリモートワークやワーケーションに対する意識や希望等に関する調査の結果を基に、健康へのケアを採入れた「ヘルスケア型ワーケーション」の可能性について考察を深め、モデルプランの構築を行った。新しいコンセプトであるヘルスケア型ワーケーションが、急速に普及したテレワークに潜む健康課題のソリューションのみならず、働く場所・時間の自由化が進む時代の健康経営、そして健康を地域にもたらす地域再生・活性化のソリューションとしての有効性を検証する実証事業の実施が今後望まれる。

図1：働く場の概念の変化



2. テレワークとワーケーションにおける海外の動向

米国では、ICTの進化と普及により、2000年代から在宅テレワークが増加。その後、場所を問わないスタイルへと発展した。例えば、米国特許商標庁は、2012年より「Work From Anywhere」制度を導入している。必要な登庁は年間12日以下。それ以外は国内で場所を問わず仕事ができる。この他、Tulsa Remote, GitLab, Zapier, MobSquadも、新型コロナウイルスのパンデミック前からリモートワークを推進しており、Twitter、Facebook、Shopify、Siemens、State Bank of India、Tata Consultancy Servicesは、COVID-19ワクチン普及後もリモートワークを継続するとしている[1]。2020年現在、1090万人のアメリカ人が、デジタルノマド（ICTを活用し、旅をしながらリモートワークを行うライフスタイルを選び実践する人）であるとの調査結果もある[2]。有給休暇の無制限化の動きもみられ[3]、場所だけでなく、週5日9時～17時の固定的な労働時間や、仕事と休暇を明確に分ける制度も変わりつつある[4]。

パンデミックを契機に、デジタルノマドを対象とした「ワーク・ツーリズム」市場が拡大し、ワーケーションも話題を集めている[5]。インスピレーションを与える風光明媚な場所でのワーケーションは、英国の旅行トレンド予測エージェント「GLOBETRENDER」が発表した、2021年の旅行トレンドの一つである[6]。Booking.comの国際調査では、15%以上のトラベラーがワーケーションの予約の検討をしたと回答[7]。心身の健康ケアを採入れたワーケーションの一つに、英国の旅行会社「バランス・ホリデーズ」の「ウェルネス・ワーケーション」がある。英、仏、伊の豊かな自然に囲まれたプロパティ



参考文献

- [1] Prithwiraj (Raj) Choudhury (2020) 「Our Work-from-Anywhere Future」 『Harvard Business Review』 <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future> (2021.3.5 アクセス)
- [2] MBO Partners (2020) 「COVID-19 and the Rise of the Digital Nomad」 『2020 State of Independence in America Report』 <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/2020-digital-nomads-report/> (2021.3.5 アクセス)
- [3] Kylie Ora Lobell (2020) 「Unlimited vs. Limited PTO: Which One Is Right for Your Workplace?」 『the Society for Human Resource Management』 <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/unlimited-vs-limited-pt-to-which-one-is-right-for-your-workplace.aspx> (2021.3.5 アクセス)
- [4] Avery Hartmans (2021) 「The 9-to-5 workday is dead, according to Salesforce - so where do we go from here?」 『World Economic Forum』 <https://www.weforum.org/agenda/2021/02/salesforce-workday-employees-work-from-home-covid19/> (2021.3.5 アクセス)
- [5] Alex Ledson (2020) 「Digital Nomads Are New Travel Winners, As Entire Countries Open Doors To Work Tourism」 『Forbes』 <https://www.forbes.com/sites/alexledson/2020/07/18/digital-nomads-are-new-travel-winners-as-entire-countries-open-doors-to-work-tourism/?sh=7ddf1a5e25fb> (2021.3.5 アクセス)
- [6] Globetrender (2021) 「2021 TRAVEL TREND FORECAST」 <https://globetrender.com/product/2021-travel-trend-forecast/> (2021.3.5 アクセス)
- [7] Sylvie Konzack (2020) 「STAYCATION & WORKATION EVERYWHERE - HOTELS ARE ADAPTING TO IT」 『Bleisure Traveller』 <https://bleisuretraveller.com/en/staycation-workation-everywhere-en/> (2021.3.5 アクセス)

に滞在し、ゆったりとしたプライベート空間で、安全で穏やかに仕事に取り組みながら、オフの時間に自然の中でウェルネスプログラムを行う [8]。モルディブのバア環礁に位置するリゾート「ヴァッカル・モルディブ」の「ワーク・ウェル・パッケージ」では、インド洋の絶景に面した作業スペース、特注のウェルビーイング・プログラム、ダイビングやローカル料理教室などの非日常体験、さらに、“脳&ボディ”にエネルギーを与えるスナックが提供される [9]。フィリピンのホテルやリゾートは、ワーケーション、スタディケーションに対するニーズの高まりと、健康への意識の高まりの両方に対応したパッケージやサービスを開発。“スマート・ルーム”に滞在しながら快適に仕事を行い、レジャーも楽しみ、ホテル内で医療相談などのヘルスケアサービスを受けられる [10]。

バリ、チェンマイ、メキシコシティは、デジタルノマドのデスティネーションとして有名である[11]。高速Wi-Fiを完備したコワーキングスペースやカフェ、気候、安い生活コスト、充実したアクティビティが人気の理由と考えられる。デジタルノマドは、従来観光ビザに頼っていたが、オーストラリアやタイなどの国では、「デジタルノマド・ビザ」の発給制度が整備されている（表1）[13]。また、2021年2月にポルトガルに開業した「デジタルノマド・マデイラ・アイランド」[14]をはじめ、ベルリン、テネリフェ島、米ユタ州でも、自然豊かな場所でユニークな体験を提供する、デジタルノマドのコミュニティプロジェクトがある[15]。世界的にリモートワーク関連の動きが活発化している中で、海外からのデジタルノマド誘致を視野に入れた、日本独自の取り組みが重要ではないだろうか。

表1：デジタルノマド・ビザの発給制度がある国

デジタルノマド・ビザの発給制度がある国

コスタリカ、ジョージア、ドバイ、ケイマン諸島
バミューダ、アンティグア・バーブーダ、エストニア
ドイツ、クロアチア、オーストラリア、チェコ共和国
ノルウェー、メキシコ、ポルトガル

（順不同）引用：Cristina Enache (2021) 「Tax Incentives for Digital Nomads and Remote Workers」

参考文献

- [8] Globetrender (2021) 「BALANCE HOLIDAYS DESIGNS WELLNESS WORKATIONS FOR DIGITAL NOMADS」
<https://globetrender.com/2021/01/20/balance-holidays-curates-wellness-workations/> (2021.3.5 アクセス)
- [9] John O' Ceallaigh (2020) 「WHAT IS IT LIKE TO WORK REMOTELY FROM THE VAKKARU MALDIVES?」 『Globetrender』
<https://globetrender.com/2020/12/07/work-remotely-vakkaru-maldives-resort/> (2021.3.5 アクセス)
- [10] Rosa Ocampo (2020) 「Philippine hotels answer demand for workations, on-site medical services」 『TTG ASIA』
<https://www.ttgasia.com/2020/09/15/philippine-hotels-answer-demand-for-workations-on-site-medical-services/> (2021.3.5 アクセス)
- [11] JACKIE SNOW (2020) 「Is the office obsolete? Many travelers hope so」 『National Geographic』
<https://www.nationalgeographic.com/travel/article/will-remote-working-lead-to-longterm-travel-opportunities-coronavirus> (2021.3.5 アクセス)
- [12] 日本貿易振興機構 (2020) 「「デジタルノマドビザ」の発給の要件を盛り込んだ外国人法の改正案を可決（エストニア）」 『ビジネス短信』
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2020/06/98399bac3cb986c7.html> (2021.3.5 アクセス)
- [13] Cristina Enache (2021) 「Tax Incentives for Digital Nomads and Remote Workers」 『Tax Foundation』
<https://taxfoundation.org/digital-nomad-visas-tax-incentives-for-remote-workers/> (2021.3.5 アクセス)
- [14] Terry Ward (2021) 「Madeira to digital nomads: Come work with us」 『CNN Travel』
<https://edition.cnn.com/travel/article/madeira-portugal-digital-nomads/index.html> (2021.3.5 アクセス)
- [15] Jones Lang LaSalle IP, Inc. (217) 「How workation retreats are blending work and relaxation」 <https://www.jll.com.mx/en/trends-and-insights/workplace/how-workation-retreats-are-blending-work-and-relaxation> (2021.3.5 アクセス)

3. テレワークとワーケーションにおける健康課題

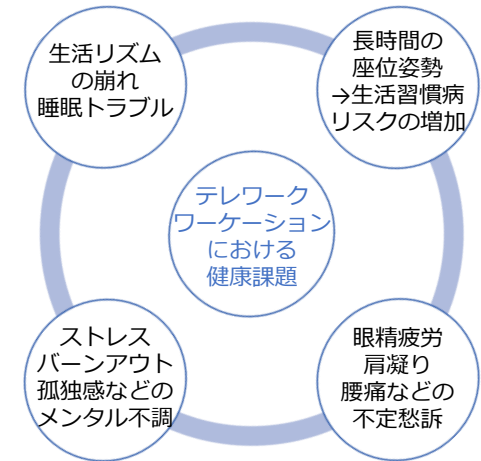
日本においても、新型コロナウイルス感染症拡大防止のために急速に広まったテレワークは、通勤時間の削減、時間・場所の自由度の増加といったメリットがある半面、座位姿勢がより長く続きやすいなど、健康面の課題を引き起こしている（図2）。長時間の座位姿勢は、生活習慣病である糖尿病・肥満糖尿病・肥満・脂質異常症のリスクを高める[16] ほか、がんのリスクを高める可能性も指摘されている[17]。また、眼精疲労、肩凝り、腰痛などに悩む人が増加しており、これらの不定愁訴による業務遂行能力の低下も懸念される[18]。

孤独感、ストレス、燃え尽き症候群など、テレワーク中のメンタルヘルスの不調[19] [20]も見逃せない。メンタル不調は、休職や退職につながりやすく[21]、メンタルヘルスケアの視点も重要である。

自分のペースで仕事ができる点はメリットでありつつ、仕事と休憩の切替が難しく、起床・就寝を含む生活が後ろ倒しになる傾向がみられ[22]、生活リズムの崩れや睡眠トラブルが起きやすい。メリハリのない単調なパターンの繰り返しは、創造性の低下につながる“飽き”やマンネリ化を招きやすい。

旅先で行うワーケーションにおいても、健康への配慮が欠けていると、長時間の座位姿勢、不定愁訴、孤独感、燃え尽き症候群などのメンタル不調、オン・オフの切替の難しさ、生活リズムの崩れなどの課題は残る。新しい働き方の普及に合わせて、これらの健康課題を解消し、健康的な習慣と働き方を続けられるよう促すために、ヘルスケアの視点が求められている。

図2：テレワークとワーケーションにおける健康課題



参考文献

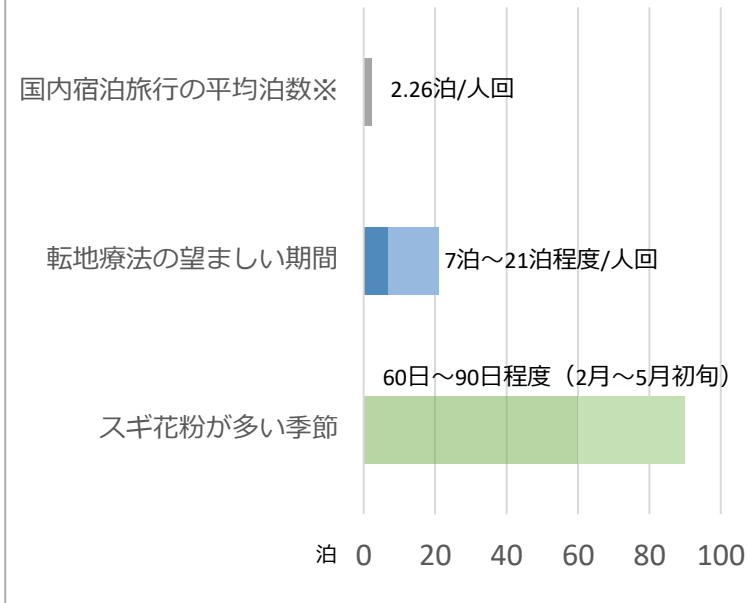
- [16] David W. Dunstan, Bethany Howard, Genevieve N. Healy, Neville Owen (2012) 「Too much sitting - A health hazard」 『Diabetes Research and Clinical Practice』 Volume 97, Issue 3, pp. 368-376
- [17] Ihira H, Sawada N, Yamaji T, Goto A, Shimazu T, Kikuchi H, Inoue S, Inoue M, Iwasaki M, Tsugane S; Japan Public Health Center-based Prospective (JPHC) Study Group (2020) 「Occupational sitting time and subsequent risk of cancer: The Japan Public Health Center-based Prospective Study」 『Cancer Sci』 2020 Mar;111(3):974-984. doi: 10.1111/cas.14304. Epub 2020 Feb 5.
- [18] Wendy A. SPINKS (2004) 「テレワークと在宅労働者による「病氣」の再概念化」 『労働科学』 80巻6号288
- [19] 大矢幸世、岡徳之 (2019) 「リモートワークでメンタル不調？ 個の時代の新たな病「孤独問題」への処方箋」 『キャリアコンパス』 <https://ix-careercompass.jp/article/958/> (2021.3.5 アクセス)
- [20] Charlotte Huff (2021) 「Employers are increasing support for mental health」 『2021 TRENDS REPORT』 Vol. 52 No. 1 American Psychological Association <https://www.apa.org/monitor/2021/01/trends-employers-support> (2021.3.5 アクセス)
- [21] 労働政策研究・研修機構 (2012) 「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2012/documents/0100.pdf> (2021.3.5 アクセス)
- [22] Krithika Varagur (2021) 「The New Rules for Night Owl Workers」 『The Wall Street Journal』 <https://www.wsj.com/articles/the-new-rules-for-night-owl-workers-11612746000> (2021.3.5 アクセス)

ヘルスケアの視点を採り入れることは、テレワークやワーケーションにおける健康課題の改善・解消にとどまらず、近年増加している花粉症などのアレルギー疾患のためのソリューションとしても期待できる。例えば、花粉の飛散量が多くなる時期に、避粉地の北海道、沖縄、奄美群島などでワーケーションを行うことは、転地療法の一つである。これまでも避粉地へのツアーはあったが、仕事のためにすぐに戻らなければならなかった。しかし、ワーケーションであれば、就業者であっても長く避粉地に滞在することが可能になる[23]。

腰痛、神経痛など、慢性的な疾患や不調の療養に効果的な湯治も転地療法の一つ。通常、1週間から3週間程度が望ましいと言われているが、2019年の国内宿泊旅行の平均泊数は、2.26泊/人回と短い（図3）。ワーケーション制度の導入が長期滞在を可能にし、健康増進効果が期待できるかもしれない。

また、欧州を対象とした研究には、リモートワークが可能な就業者は全体の約37%であり、特に管理や補助業務、管理職や専門職、技術職は、50%以上にリモートワークを導入できる可能性があるが、営業、サービス、単純作業、機械オペレーターなどは導入が難しいと指摘する結果もある[17]。このように、業界、職種、職位によって導入の難易度は異なることに加え、経済力や家族の状況などにより、頻繁に旅をしながらリモートワークを行うことが出来る層は、まだニッチだと考えられる。オフィス勤務や在宅勤務に、段階的にワーケーションを取り入れることができるシステムを創り、そして、ワーケーション前からの働きかけと帰宅後のフォローアップも、ヘルスケア型ワーケーションの範囲として捉えていく必要がある。

図3：国内宿泊旅行の平均泊数と転地療法の望ましい期間の比較



※引用：公益財団法人日本交通公社（2020）「旅行年報2020」
（2019年4月～2020年3月のデータに基づく）

参考文献

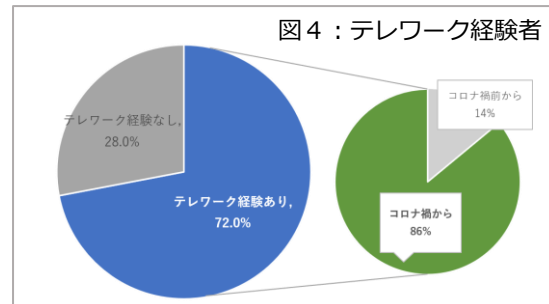
- [23] Forbes JAPAN 編集部（2021）「コロナ禍の花粉症対策、「NO花粉県」で避粉ワーケーション」『Forbes JAPAN』
<https://forbesjapan.com/articles/detail/40359>（2021.3.19 アクセス）
- [24] Enrique Dans（2021）「First There Was WFH-Now It's WFA」
『Forbes』<https://www.forbes.com/sites/enriquedans/2021/02/16/first-there-was-wfh-now-it-swfa/>（2021.3.19 アクセス）

4. ヘルスケア型ワーケーションに関する調査の目的・概要

テレワークの現況、リモートワークに対する意識傾向、ワーケーションに関する意識・希望等を分析し、ヘルスケア要素を用いたワーケーションの可能性を探ることを目的に、2021年2月2日（火）～2月8日（月）、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県在住の、20～49歳の正規の社員・従業員でデスクワーク中心の仕事をする男女300名（男女各50／各年代100）を対象に、インターネットを通じて調査を実施した。

5. 調査結果の主な特徴

5. 1 テレワークの現況



テレワーク経験者は72%にもなり、テレワークは広く一般化していると言える。経験者の大多数(86%)は、「コロナ禍で初めて経験」と回答しており、今回のコロナ禍がテレワークを一挙に普及させた様子が伺える（図4）。

テレワークのメリットは、“三密を避け、身だしなみを気にせず、自由な時間の使い方で自分ペースで仕事できること”（図5）。テレワークの課題は、“気軽なコミュニケーションのとりずらさと、生活のリズムが狂う・運動不足・疲れが貯まるといった身体的不調にある”（図6）。

図5：テレワークのメリット

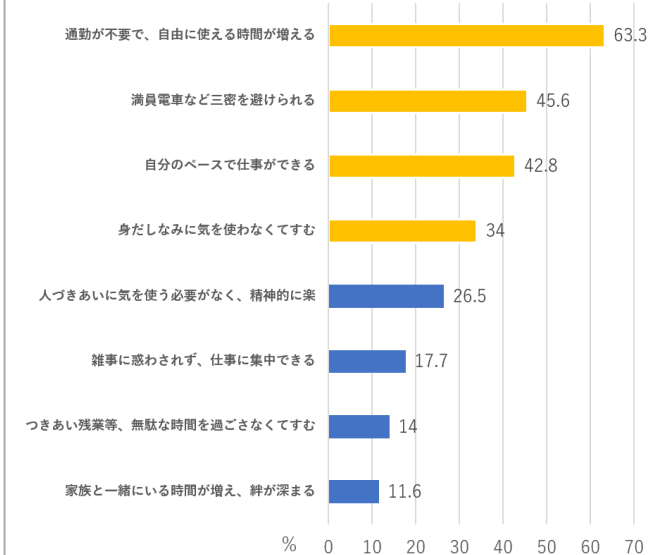
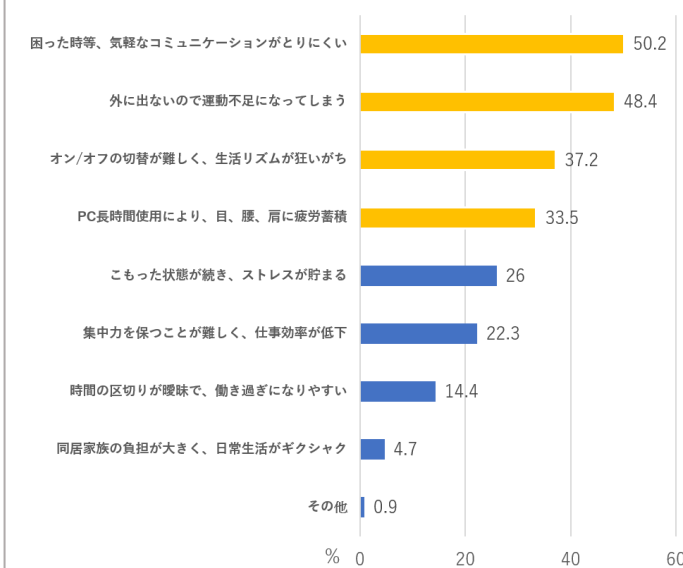


図6：テレワークの課題



5. 2 リモートワークに関する意向

リモートワークに関する意向については、「リモートワーク中心の働き方がいい」が最も高い。また、これに「リモートワーク主、出勤従の組み合わせがいい」「出勤主、リモートワーク従の組み合わせがいい」を合わせた、“リモート肯定派”は、77%を占めている（図7）。

5. 3 身体/心の健康に対する気づかい

生活リズムの乱れ・運動不足・疲労蓄積といった身体的不調が、テレワークの主な課題として上がる中、積極的に取り組んでいるのは、30%未満にとどまる（図8）。また、約半数が「今後もっと気を使い、できることを始めたり、増やしたりしていきたい」と考えている一方、約35%が「気を付けたいと思うが、実行が難しい」と感じており（図9）、積極的な健康づくりを促すための仕組みが大切であると考えられる。

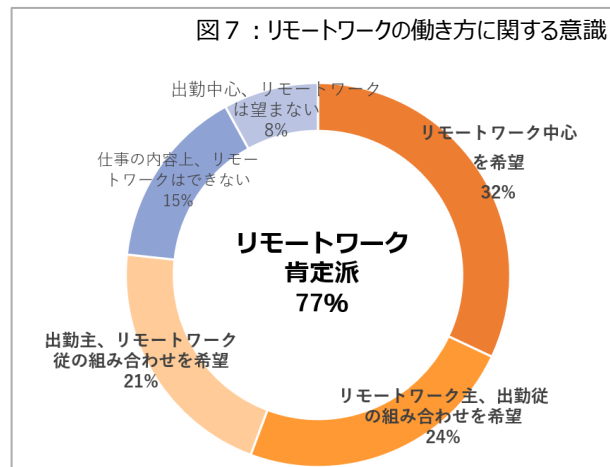


図8：現在の健康への取り組み状況

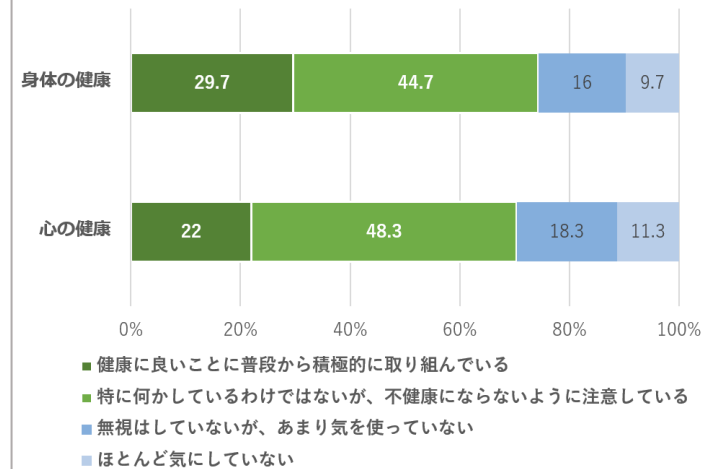
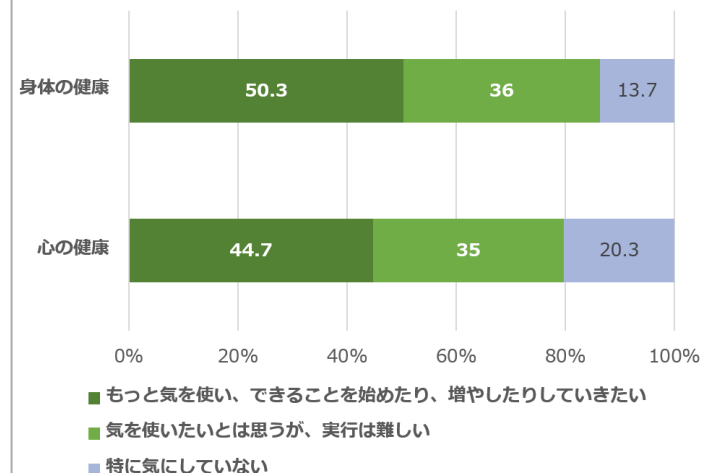


図9：今後の取り組みについて



5. 4 ワークেশョンに関する実態・意識・希望

＜経験＞ワークেশョン経験者は、わずか4%にとどまる。「休暇中に仕事
が追いかけてきたことはある」と16%が回答しており、心ならずもワーク
েশョンに近い経験をしたことがある人も少なくない（図10）。

＜実施意向＞リモートワーク肯定層のワークেশョン意向は、「是非してみ
たいと思う」と「条件が合えばしてみたいと思う」の合計で50.5%（図1
1）。半数以上がワークেশョンの実施意向がある。

＜実施期間＞ワークেশョン実施意向者が希望する実施期間については、
「1週間くらい」が48.4%で最も高い（図12）。

図10：ワークেশョンの実施経験

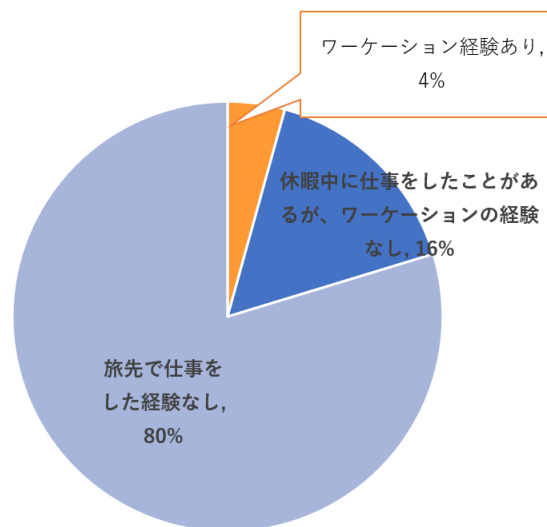


図11：リモートワーク肯定層のワークেশョン意向

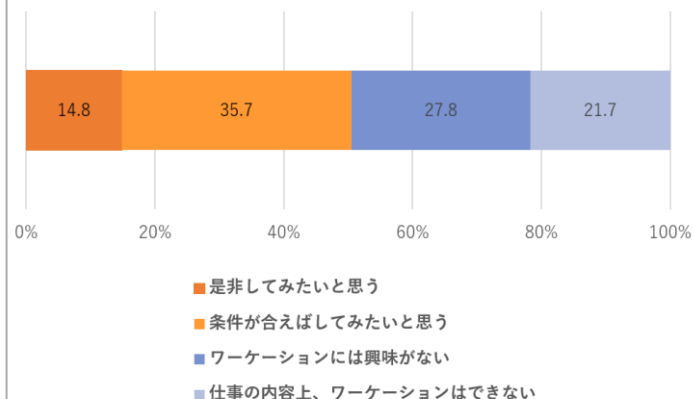
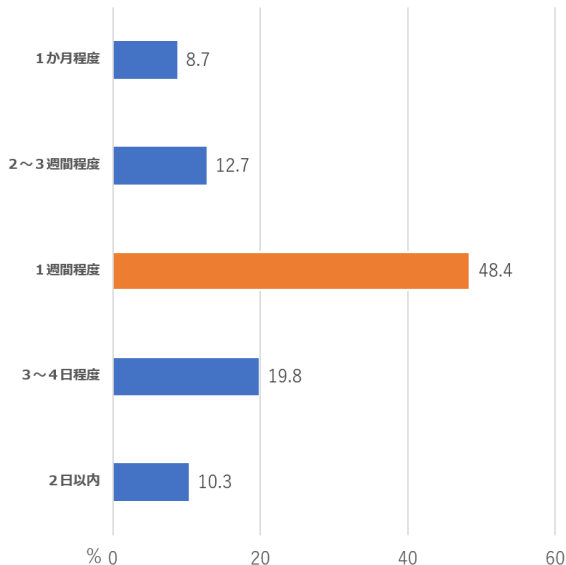


図12：ワークেশョン実施期間



＜実施条件＞ 必要な条件は、「休暇ではなく勤務時間としてカウント」「旅行費用などの補助・助成」「勤怠管理などルールの制度化」が5割前後で上位。「会社からの新たな働き方としての推奨」が、4割強で続いている（図13）。

＜選考地＞ ワーケーション選好地は、「自然環境に恵まれた開放的な空間が広がる場所」が最も高く、次いで「スローライフが体験できるのんびりとした場所」「温泉がある場所」となっている（図14）。

＜アクティビティ＞ 「自然のパワーと向き合うことによる心と身体の再生」が最も高く、「ゆっくりと味わうスローフードの実践」「ウォーキング、ヨガ、ストレッチなどの運動の日常化」「ハンモックで昼寝などののんびりリラックス」が続いている（図15）。

図13：ワーケーションの実施の条件

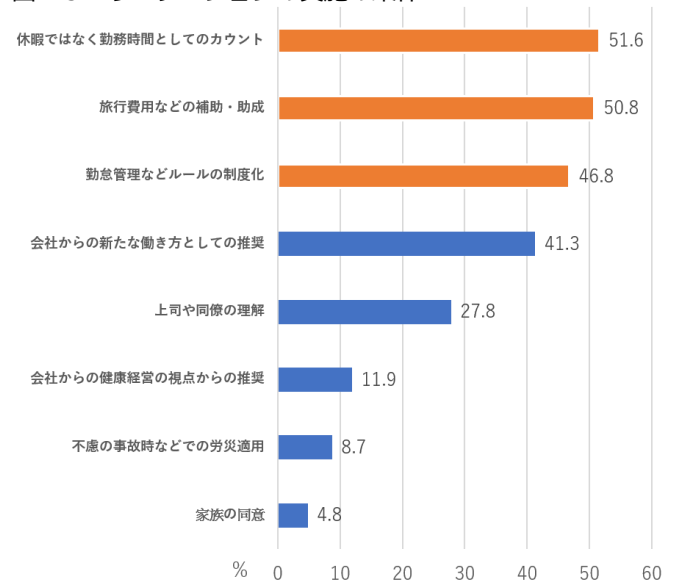


図14：ワーケーション選好地

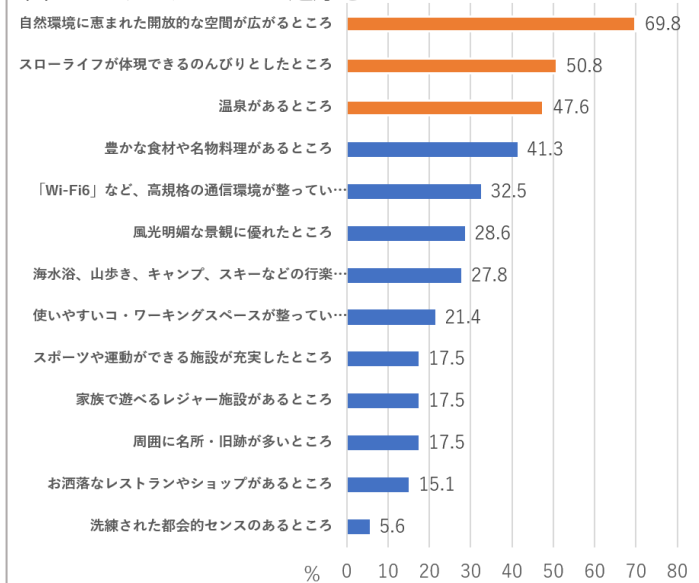
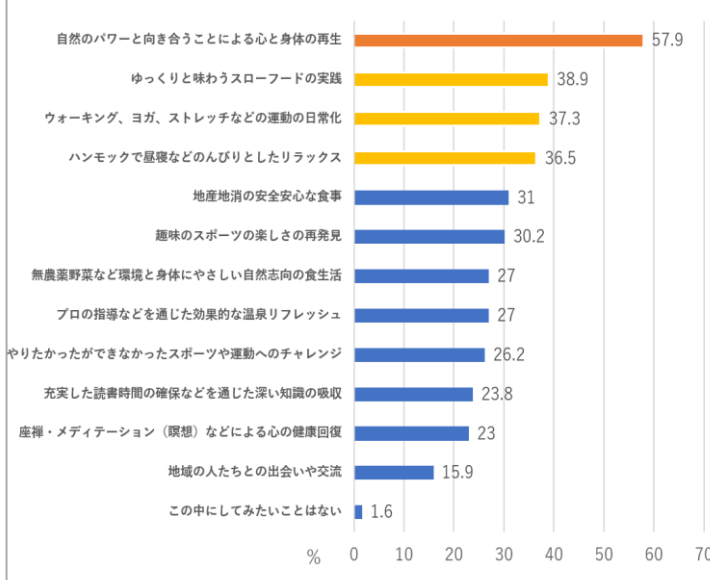


図15：ワーケーション期間中のアクティビティ



5. 5 ワークेशनとヘルスケアの親和性

ワークेशन意向者は、心身の健康への気づかいが高く（図16）、ワークेशनの健康づくりへの効果に対する期待も高い（図17）。こうしたバックボーンが、前頁のワークेशन中のアクティビティとして「自然のパワーと向き合うことによる心と身体の再生」を最上位にあげることに繋がっており、健康へのケアを採入れたワークेशनへのニーズが読み取れる。

また、ワークेशन意向者は、ワークेशन制度が導入される可能性について一般よりも高く見積もり、ワークेशन導入に積極的に取り組む会社についても魅力度が高いと評価しているため、ワークेशन導入の推進役となる可能性が高い（図18）。

図16：ワークेशन意向者の今後の健康への取組意向

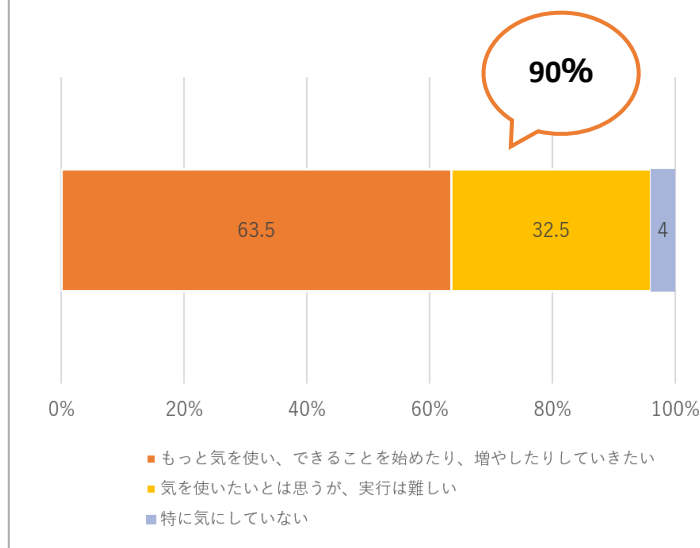


図17：ワークेशन意向者のワークेशनの健康づくりへの期待

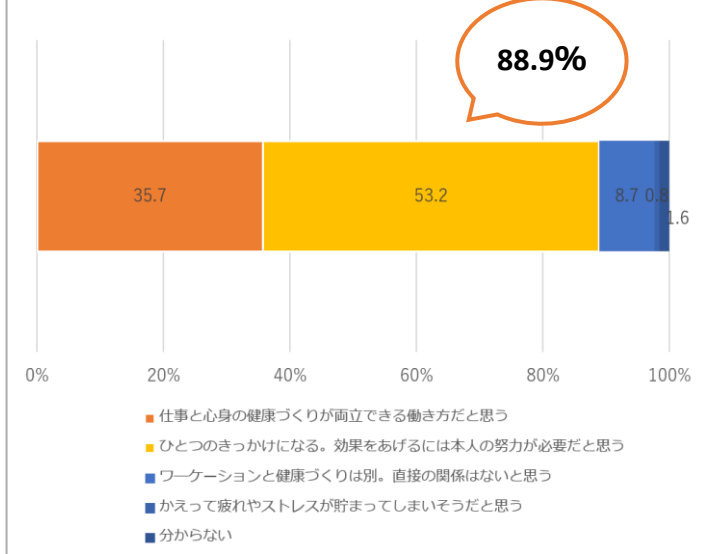
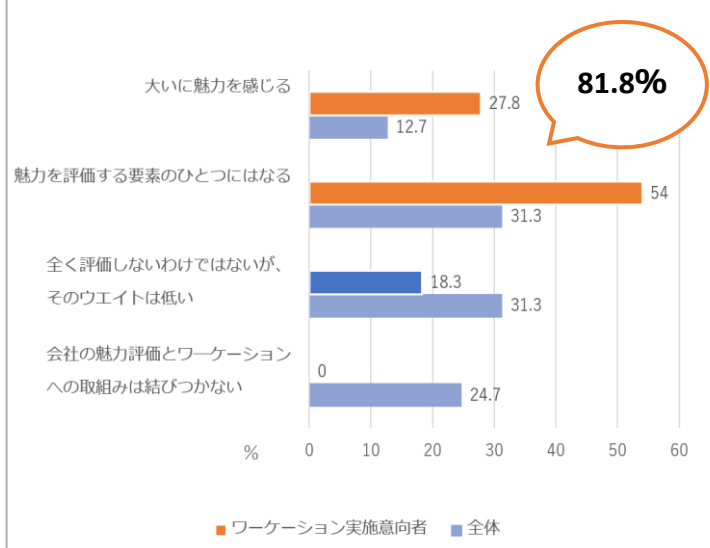


図18：ワークेशन制度を導入する会社に対する評価



6. ヘルスケア型ワーケーションに関する調査のまとめと考察

日本の人口の約30%を占める南関東に住む20代～40代のナレッジワーカーは、リモートワークへの希望が高く、ワーケーション実施意向も強い。さらに、ワーケーション意向者は、健康への意識も高く、ワーケーションの健康づくり効果も期待していることが調査結果より明らかになった。

自然環境に恵まれた開放的な場所で、自然のパワーと向き合い心身の再生を図りながら、リモートワークを行うスタイルは、仕事と、健康を含めた人生そのものの両方を充実させたいという意向が伺える。

企業は、ヘルスケアを採入れたワーケーション制度を整えることで、従業員の心身の健康づくりをサポートできると同時に、柔軟な働き方を希望する若手や優秀な人材の採用とリテンションにつながることが期待できる。

人口が集中する都会のナレッジワーカーが、自然環境が恵まれた場所でのワーケーションを求めているという結果は、自然資源が豊富な地方にとって朗報である。地域ならではの環境や自然資源、伝統・文化、食、地域住民との交流などを活かして、地域に根差した“健康”なライフスタイルをブラッシュアップすることにより、独自のヘルスケアソリューションを提供できるものと考ええる。そして、日本ならではのヘルスケア型ワーケーションを構築することにより、健康長寿国として知られる日本が持つ国際的なブランド力を活かし、大幅に拡大している世界の「ワーク・ツーリズム」市場（リモートワークを行うデジタルノマドを対象とした）に対して、独自の魅力を発信することも可能であろう（図19）。

図19：ヘルスケア型ワーケーションの企業、地方、国全体への効果

＜調査結果の主な特徴＞

1. 会社の未来を担う20代～40代のナレッジワーカーは、リモートワークへの希望が高く、ワーケーション実施意向も強い
2. ワーケーション意向者は、健康への意識も高く、ワーケーションの健康づくり効果も期待
3. 自然環境に恵まれた開放的な場所で、自然のパワーと向き合う事による心身の再生を希望する人が圧倒的

＜ヘルスケア型ワーケーションの企業や地方への効果＞

- ・ 企業は、ヘルスケア型ワーケーションを制度として取り入れることで、従業員の心身の健康づくりをサポートできると同時に、若手や優秀な人材の採用とリテンションにもつながる
- ・ 自然資源が豊富な地方が、ヘルスケア型ワーケーションを受け入れることにより、地域活性化も期待できる

＜ヘルスケア型ワーケーションの国全体への効果＞

- ・ 地域再生・活性化と健康社会の実現へ向けた取り組みの一つとなる
- ・ 健康長寿国としてのブランド力を活かし、各地域ならではの資源を活かしたヘルスケア型ワーケーションを構築することにより、世界のワークツーリズム市場において、独自のポジションを確立できる

7. ヘルスケア型ワーケーションのコンセプト

ヘルスケア型ワーケーション（Healthcare Workation）は、新しいコンセプトである。余暇を楽しみながら、リモートワークを行い、さらに健康維持・増進を図るワークスタイルは、人生を構成する各要素を切り離して考えるのではなく、健康、仕事、遊び、家族・社会的つながりなど、すべてまとめて充実させようとするホリスティックなアプローチと言える。従来の価値観では“欲張り”とも思えるヘルスケア型ワーケーションは、技術の進歩と、リモートワークの普及により、可能な環境が整いつつある。ここでバケーションの意味も改めて確認したい。1年間で3週間未満のバケーションしかとっていない人々は、3週間以上とった人々よりも死亡の危険性が37%高いというデータ[25]があるなど、バケーション取得の意味合いは健康側面でも大きい。半面、健康と幸福にポジティブな変化がみられるバケーション中にも関わらず、フィジカルアクティビティに時間をあまり費やさなかった人々の健康と幸福が低いレベルにあったというデータ[26]もあるだけにワーケーション中の過ごし方に鍵がある。

そこで、日本ヘルスツーリズム振興機構が研究を重ねてきた、医学、生理学、脳科学、心理学の視点から科学的根拠に基づく健康増進（EBH：Evidence Based Health）を理念に、旅行を楽しみながら健康増進・維持・回復、疾病予防を図る「ヘルスツーリズム」に、健康経営や生産性（効率化、創造性）といった経営学の視点、さらに健康なまちづくりをめざす公衆衛生学の視点も加え、ヘルスケア型ワーケーションの研究を進めることにより、コロナ禍を契機に起きている、社会のパラダイムシフトに応える新しい価値を生み出すことができるものと考えられる（図20・21）。 Copyright © 2021 Japan Health Tourism Organization All Rights Reserved

図20：ヘルスケア型ワーケーションの構成要素

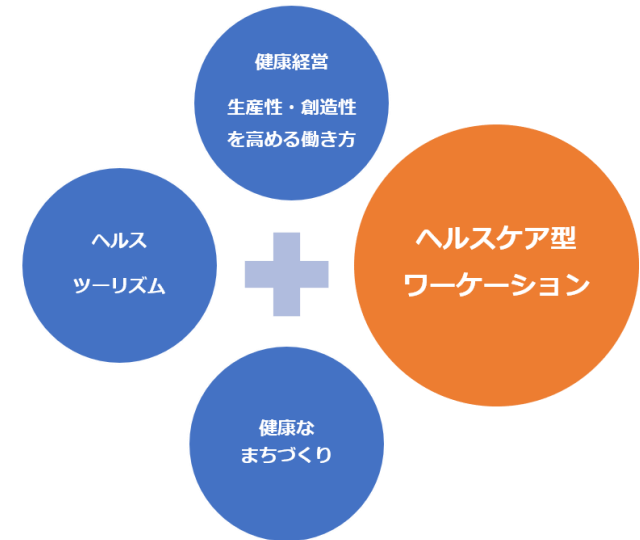
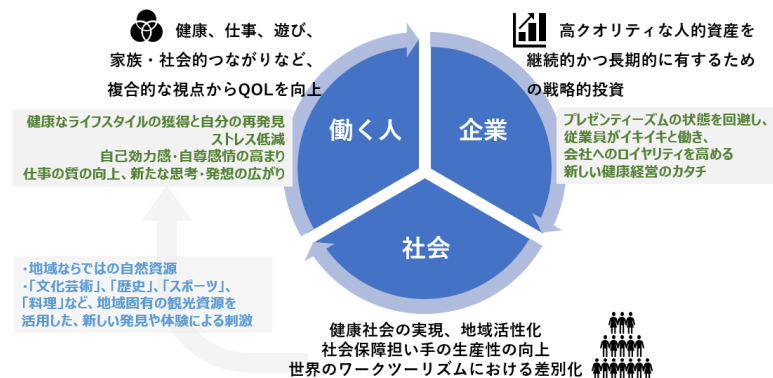


図21：ヘルスケア型ワーケーションが生み出す価値の好循環



参考文献

- [25] Harvard Men's Health Watch (2019) 「Get healthy for vacation」 Harvard Health Publishing
- [26] Jessica de Bloom et al (2010) 「Vacation from work as prototypical recovery opportunity」 Gedrag & Organisatie 2010-23, nr. 4

8. ヘルスケア型ワーケーションのデザイン

テレワークの課題である「生活リズムの乱れ・運動不足・疲労蓄積といった身体的不調」は、ヘルスツーリズム領域における研究からその解決策を提案することができ、健康志向のワーケーション意向者のニーズにも応えることが出来る。例えば、旅による「自己効力感」の高まりが、健康的な生活習慣への行動変容（図2-2）につながることが期待でき、自然環境の中での運動、健康増進や生活習慣病予防につながる自然療法（表2）、自律神経の切り替えを促すヨガや瞑想などの心身療法、補完療法（表3）を採り入れることで、生活リズムが整い、メリハリをつけて仕事をすることが出来る。

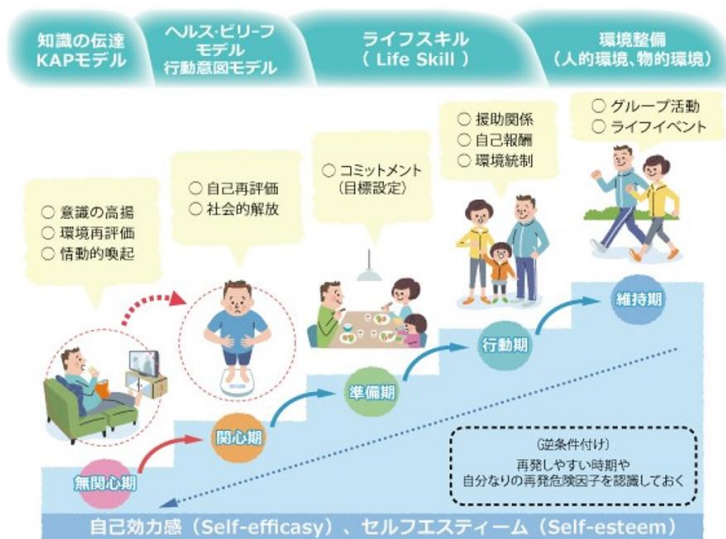
また、非日常での体験が、好奇心をかき立てる新しい刺激となり、脳を活性化するという旅の効用を活用したり、運動のタイミング等、仕事の生産性（効率性、創造性）を高める工夫を加えたりすることで、旅先でリモートワークを行う価値も高まるであろう。「交通の健康学的影響に関する研究（国土交通政策研究所）」では、仕事前のウォーキングなどの運動負荷が業務開始時のストレスを低減し認知機能を高めたという実験結果もでている。これらの知見を活かし、モデルプランを構築した（図2-3（P15）・2-4（P16））。

表3：相補(補完)・代替療法の分類

1. 天然物（Natural Products）
ハーブ（ボタニカル）、ビタミン・ミネラル、プロバイオティクスなど
2. 心身療法（Mind and Body Practices）
ヨガ、カイロプラクティック、整骨療法、瞑想、マッサージ療法、鍼灸、リラクゼーション、太極拳、気功、ヒーリングタッチ、催眠療法、運動療法など
3. そのほかの補完療法（Other Complementary Health Approaches）
心霊治療家、アーユルヴェーダ医学、伝統的中国医学、ホメオパシー、自然療法など

国立補完統合衛生センター【米国】、2017/3/16現在 引用：「統合医療」情報発信サイト：厚生労働省eJIM

図2-2：行動変容ステージモデル



引用：日本健康教育士養成機構「新しい健康教育～理論と事例から学ぶ健康増進への道～」保健同人社 大津一義先生執筆部分より引用改変

表2：自然療法の分類

気候療法 1) climatherapy	日常生活と異なる気候環境に転地して疾病の治療や休・保養を行う。 ・生体には有害な気候環境から患者を隔離・保護する。 ・新しい気候刺激に生体気候が反応して変調し、疾病の治療を促進したり健康の増進を回る。
地形療法 2) terraitreatment	遊歩道の傾斜、砂浜の負荷などの地形の因子による負荷で、所定の速度で歩行し、心肺機能の回復、リハビリテーションを行う。
温泉療法 3) balneotherapy spatreatment	土地あるいは地下の天然産物である温泉水、天然ガスや泥状物質などのほか、温泉地の気候要素なども含めて医療に利用する。
森林療法 4) forest therapy	森林でのレクリエーション、作業活動、休養、カンゼンリング等を行うことであり、それによって心身のリハビリテーションや保健休養面での効果が期待できる。
海洋療法 4) thalassotherapy	海岸での大気浴は新陳代謝を高めて働きがあり、酸素消費量を増加させ、自律神経を安定化させる。海水は水浴、水泳、飲用など、砂、泥、海藻などは全身浴やバスタに用いられる。寒い戸外での活動や海岸線を歩いたりする。現代医学の一分野として取組む小児喘息、アトピー性皮膚炎などを主に適応としている事例もある。

引用：

- 1) 阿部祐幸、大塚吉則「生気象学とリハビリテーション」リハビリテーション医学32巻7号（1995）
- 2) 宮地正典「気候療法」日本温泉気候物理医学雑誌74巻4号p.273-276（2011）
- 3) 上原康「森林の持つ保健休養機能の新たな活用方向性」森林療法48巻p.4-8（2006）
- 4) 大塚吉則「気候療法」Climatherapy」日本生気象学会雑誌49巻1号 p.5-10（2012）

図 2 3 : ヘルスケア型ワーケーションのモデルプラン (1日の流れ)

**ポイント 1 : 生活のリズムは通勤している時と同じに**

高橋 (2020)

自由な働き方では時間管理が重要。リモートワークでは、オフィスで働いている時よりも、業務時間が長くなる傾向があり、時間軸や時間配分を意識することがポイント。日の出とともに起床し、日暮れとともに就寝することが健康学的には妥当。

ポイント 2 : 自然環境を活用しながらメリハリをつけて仕事をする

朝、健康チェック（血圧測定など）で体調を確認。ヨガやストレッチをし、ウォーキングなどの有酸素運動を行う。朝食をとってから、仕事を開始。午前中は、集中力を高めながら創造的な業務にあてる。気分転換に自然の中で散歩などをすると空腹感が得られ、昼食がとても美味しく感じられる。（運動メニューは、観光地めぐりや農作業、料理などに替えるのも良い。）

昼食後は眠くなる時間帯。そこで、短時間の昼寝をする時間にするのも、午後の仕事の効率をあげる一つの手。豊かな自然環境の中でハンモックに揺られての昼寝はワーケーションの醍醐味。午後は、リモート会議などのコミュニケーションや作業に没頭していき仕事を終了する。

ポイント 3 : 仕事後は一気にリラックスモードに

サンセット・サイクリングなど軽い気分転換をしてから、温泉に入りリラックス。そして、風の音や虫の声を楽しみながら夕食。就寝前は、座禅や筋弛緩法、読書などでゆっくり過ごし、交感神経優位から副交感神経優位のモードに切り替えて就寝へ。適度な疲れと、都会の喧騒から逃れた素晴らしい自然環境の中での心地よい睡眠を楽しむ。

図24：ヘルスケア型ワーケーションのモデルプラン（7日間）

「心・体・脳・仕事を高める7日間」



1週間の滞在を通じて、良好な生活リズム、健康的な習慣と働き方を身に付ける。免疫力を高め、脳の働きに良い旬産旬消の食事、運動、休息（睡眠）の主要素を中心に、仕事の前後に補完療法や文化体験を組み合わせ、自然の中に身を置き、リセットボタンを押すことで、自己の中に眠る可能性を開く。

※アクティビティは、一つの宿泊施設内に限定せず、地域全体が有する資源（自然環境、施設、人材など）を踏まえて検討することで、オプションが広がる。そして、対象に応じた特徴のあるプランを構築できる。

Day 1 Arrival		Day 2 Work	Day 3 Work
マイクログリーンなど、ビタミン類、ミネラル類、良質なオイル、蛋白質を含む朝食 脳をリフレッシュするティー マインドフルな昼食 脳の働きを高めるスムージー 地産のスーパーフードを含むモダンローカルキューズ	体調チェック	ストレッチ & サイクリング	クンダリーニ・ヨガ
	朝	仕事	仕事
	午前	プラナヤマ（腹式呼吸法）	ヘルシークッキング・クラス
	リフレッシュ	仕事	仕事
	午後	疲労回復温冷交代浴（温泉療法）※	地域の道場で武道体験
Check-in、オリエンテーション		ヨガ・ニドラ瞑想	竹マッサージ&フェイシャル
翌日からの活動の準備			
夕方前後			
温泉			
夜			

Day 4 Work	Day 5 Work	Day 6 Charge Up	Day 7 Departure
森林トランポリンエクササイズ	森林ワークアウト（HIIT）	朝日トレイルラン/ウォーク	Check-out 気づきと定着を促すプログラム。 自然のパワーに浸りながら、自宅でも実践可能な運動・メソッドを試し、ワーケーション中のみならず、その後の自主的な実践をサポート。
仕事	仕事	エネルギーチャージ活動：	
森林ウォーク&ピクニック	マインドフルネス瞑想	・自然の中でのアクティビティ（カヤック、パラグライダーなど）	
仕事	仕事	・地域の工房で創作活動	
ロッククライミング	キャンプ	・ボランティア活動（森林・動物保護後活動など）	
地産薬草スクラブ & マッサージ	焚火 & 和太鼓		

※温冷交代浴は、健康な方向き。心疾患や高血圧のある方、脳卒中経験者は控えること。その他持病がある方は、主治医と要相談。

9. おわりに

本稿では、テレワークやワーケーションに関する海外の動向や、これらの働き方に潜む健康課題を踏まえた上で、南関東在住の若いナレッジワーカーを対象とした、テレワークやワーケーションに対する意識等に関する調査結果を分析し、ヘルスケア型ワーケーションの可能性について考察した。

調査では、コロナ禍後もリモートワークの継続を希望すると回答した人が多く、ワーケーションへの関心の高さも示唆された。さらに、ワーケーション意向者は、健康への意識も高く、ワーケーションに対して健康づくり効果も期待しており、企業の魅力进行评估する際の影響を読み取ることが出来た。

これからの新時代、柔軟なワークスタイルを受け入れる文化が、若手や優秀な人材の採用とリテンションに重要であり、人生も仕事も充実させることができる制度が求められるだろう。従業員の健康維持・向上、パフォーマンス向上の効果が確立されれば、ワーケーションという働き方も、従業員への健康投資として制度化し易い。そして、実効力のある制度や文化の醸成は、マネジメント層による実践が成功の鍵である。

国内において自治体間のワーケーション誘致競争が激化していることはもとより、国家間でデジタルノマドの誘致合戦が始まっている。コロナ禍により健康への意識が高まっている今、ヘルスケア型ワーケーションは、人々の新しい価値観に合ったソリューションの一つであり、日本ならではのモデルを確立することが差別化になり、地域社会の健康な街づくりと活性化にもつながるのではないかと考えられた。



<イメージ：ワーケーションの様子>