

日本的辦公度假與地方振興：Part 1

石筒覺

日本高知大學地方協作學系 副教授

概要

「辦公度假」(Workation) 是一個結合工作 (work) 與度假 (vacation) 的新型態生活方式。這個概念最早於 2010 年代前期在歐美國家興起，最初指人們在度假時兼顧工作。隨著新冠肺炎 (以下簡稱「新冠」) 疫情的擴大，「辦公度假」在日本逐漸受到關注，但其實此前，此概念便已作為「工作方式改革」的一部分被研討過。辦公度假大致可分為自由職業型與受雇型，而受雇型又可細分為休假結合型、日常嵌入型、異地會議型及培訓型等形式。日本目前推動的「辦公度假」主要是利用休假期間部分進行工作的方式，並因新冠疫情催化，遠距工作的普及促使 2020 年夏天以後，各地政府紛紛開始積極接待前來「辦公度假」的人。

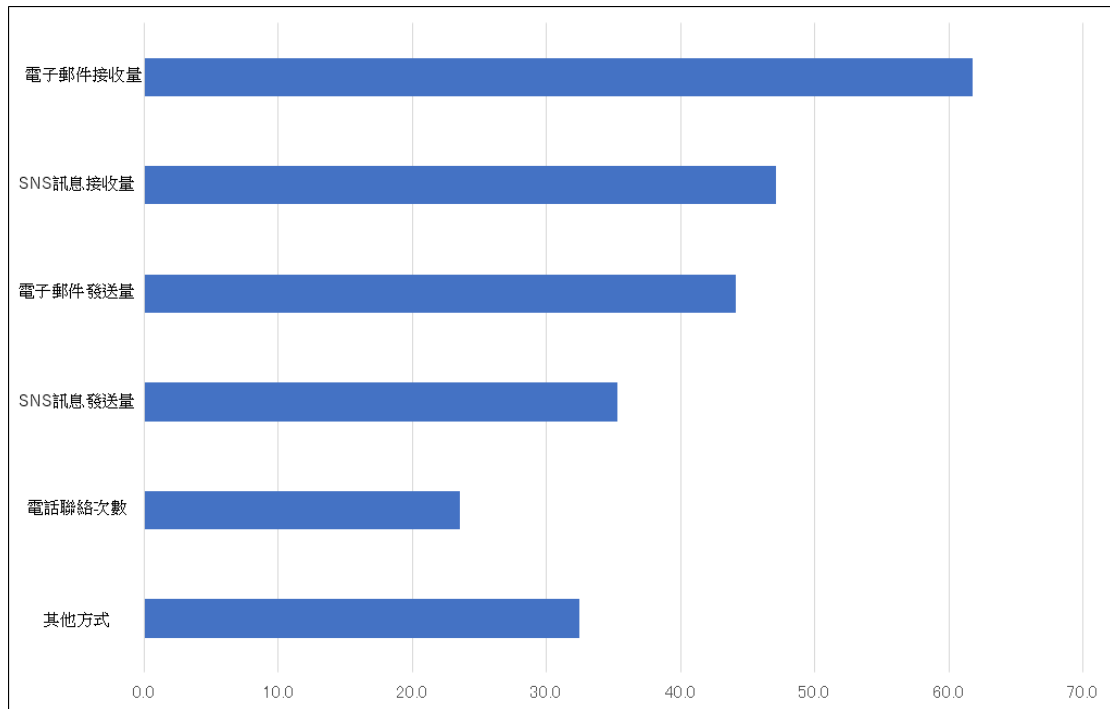
調查結果顯示，雖然日本大眾對「辦公度假」一詞有一定的認識，但真正理解其含義的人並不多。此外，即便對該概念有所了解的人，也常因「辦公度假」是作為「工作方式改革」的一環被推行，而將其與「遠距工作」混為一談。實際從事過「辦公度假」的人數更為有限，且其中大多數經驗仍集中於遠距工作相關場景。

自 2020 年以來，樂於接待辦公度假者的地區逐漸增加。然而儘管許多地區已建設了相關設施，卻仍然有不少未被充分活用的案例。由於遠距工作並不總是需要專門的設備，因此在共享辦公室、協作空間或飯店等場域保有一定水準且可供辦公度假者使用的基礎設施，並善用當地的自然環境與特色，同時維持相關接待體系運作，正是營造具有吸引力之環境的關鍵。

1. 辦公度假興起的背景

「辦公度假」(Workation) 是一種結合工作 (work) 與度假 (vacation) 的新概念。這個概念最早是在 2010 年代前期於歐美國家開始受到關注，且主要是發生在度假期間兼顧工作的場景當中 (天野, 2018)。隨著資訊通信技術的進步，不僅僅是使用筆記型電腦或平板電腦，即使只靠智慧型手機，也能輕鬆使用電子郵件或簡訊 (SMS) 進行聯絡，讓人們無論身處何地，即使在休假期間也能完成部分工作 (圖-1)。然而，從工作與生活平衡的角度來看，這種模式並非總是被視為正面、積極的發展 (田中與石山, 2018)。

圖-1 曾於休假期間中處理過的工作內容 (n=340)



資料來源：Pecsek, B (2018), pp.7-8

在日本，「辦公度假」隨著新冠肺炎（以下簡稱「新冠」）疫情的擴大，尤其是在遠距工作或居家工作的需求逐步增長的背景下逐漸受到關注。然而實際上「辦公度假」早於疫情前便已作為「工作方式改革」的一部分被研討過。「工作方式改革」起因於日本自 2000 年代以來，面臨的勞動力短缺、低勞動生產率等諸多勞動課題。在這樣的背景下，人們對「辦公度假」寄予厚望，期待透過改變工作環境，如選擇不同的旅行地點，以求在讓身心得到放鬆的同時提升工作效率，並進一步推動區域活化（國土交通白書，2018）。例如，和歌山縣與長野縣等地方政府率先啟動了辦公度假相關計畫，並於 2019 年成立「辦公度假地方政府協議會」，逐步使得接待體系趨於完善。

2. 辦公度假在日本的意義

田中與石山（2018）指出，根據不同的工作型態，可將辦公度假大致分為自由職業型與受雇型兩大類別（圖-2）。自由職業型的工作者不隸屬於公司，通常以遠距工作的方式在家或其他場所工作，因工作方式較為彈性，較為容易適應在不同旅行地點進行工作。受雇型工作者隸屬於公司，需根據工作與休假安排進行調整，此類型可進一步細分為以下三種子類型：

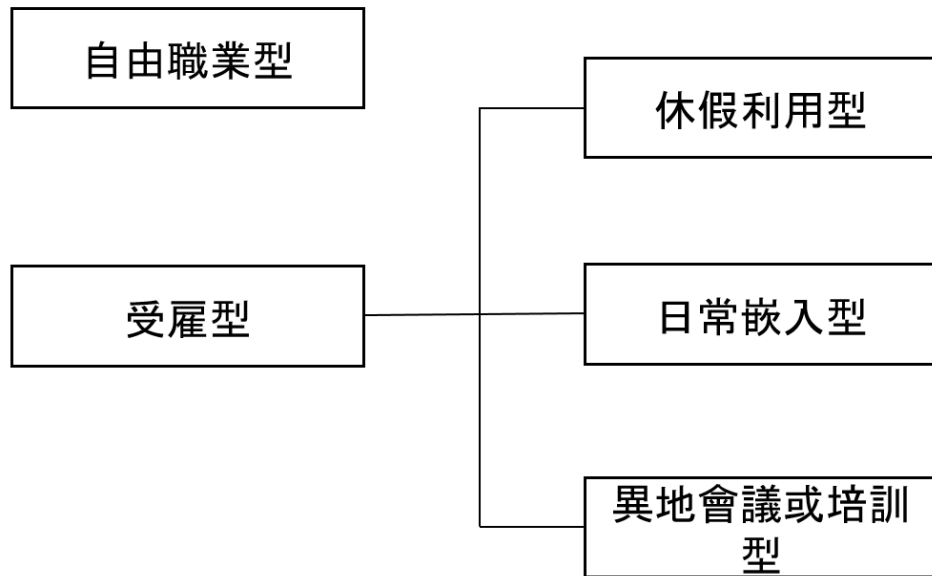
休假利用型：在休假期間部分兼顧工作。

日常嵌入型：將工作內容嵌入日常生活場景中進行。

異地會議或培訓型：在辦公室外的地點進行會議或培訓活動。

這些分類展示了辦公度假模式的多樣性，也反映出不同工作型態在實踐中的彈性以及即將面臨的挑戰，同時也說明了辦公度假在日本勞動環境中可能扮演的重要角色。

圖-2 日本型辦公度假的分類



資料來源：田中與石山（2018），pp.116-117

日本型辦公度假的分類與特色

1. 休假利用型

此類型包括兩種形式：

部分休假型：於每半天或小時計算的有薪休假，同時進行遠距工作，並將工作時間計為正式工時。

出差結合型：將工作出差與有薪休假結合，先完成出差任務，之後便接著休假。

2. 日常嵌入型

這種模式混合了工作與休閒，利用彈性工時制（如無核心時段的彈性上班制），讓員工能在渡假勝地的衛星辦公室進行遠距工作，同時也有機會暫時脫離工作參與地方活動，享受當地生活。

3. 異地會議或培訓型

企業在渡假勝地安排會議或培訓，並將這些活動計入正式工時，但員工可以在行程前後安排休假，或在滯留期間享受空閒時間。

在「工作方式改革」的進程中，日本開始推動員工利用有薪休假期間部分兼顧工作，實現彈性的工作模式。同時，新冠疫情加速了遠距工作的普及，使辦公度假從 2020 年夏天起在全國多地獲得廣泛關注，地方政府也積極推出措施吸引參與者。

辦公度假的五大優勢

根據賴定與新谷（2018）的研究，辦公度假有以下五項主要優勢：

- (1) 更容易安排中長期休假
- (2) 增加與家人相處的時間
- (3) 提升員工工作動力
- (4) 激發創新想法
- (5) 增強企業吸引力

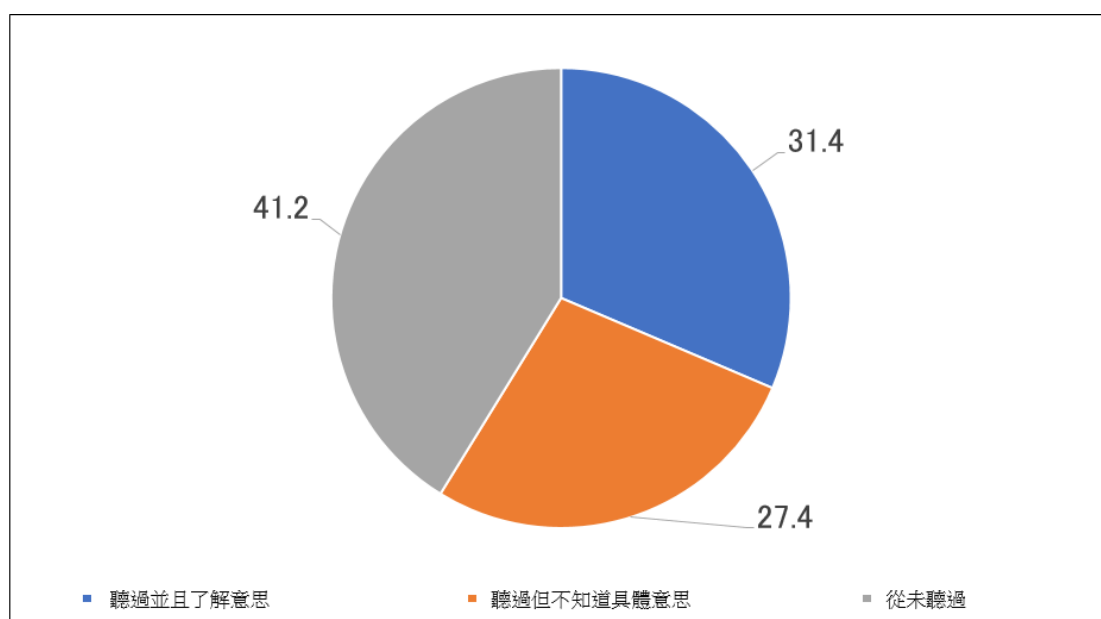
第(1)點，有望可以解決日本長期以來有薪休假未充分利用的問題，延長員工的休假時間。關於第(2)點，在傳統工作模式中，工作與休假被完全分開，限制了員工靈活安排假期的可能性，而辦公度假則改善了這一點。第(3)點為第(1)點和第(2)點的效果，更長的休假與更多家庭時間有助於增強員工對企業的忠誠度和歸屬感。第(4)點的原因為，在非日常的環境中工作，有助於激發新的創意，進而提升工作效率和生產力。至於第(5)點的部分則為，彈性工作和優良福利可吸引更多優秀人才，對新進員工及中途轉職者具有吸引力。

其中，第(1)點和第(2)點對改善工作與生活平衡尤為重要。尤其是在受雇型模式中，如何實現這兩項優勢，是辦公度假能否普及的關鍵。

3. 對於辦公度假的認知狀況

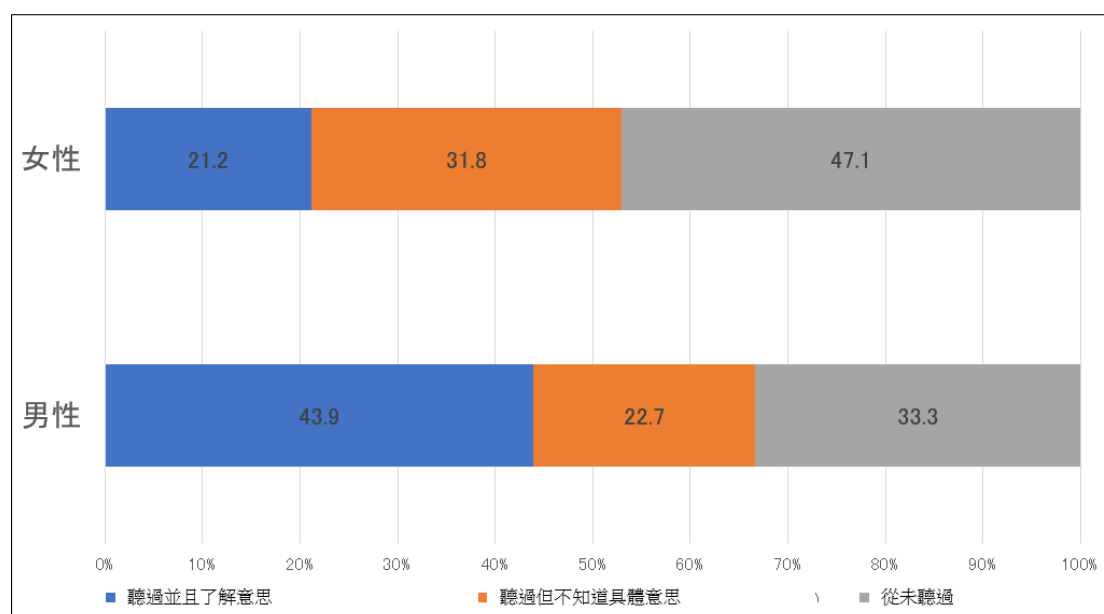
在日本，辦公度假是一個相對較新的概念，目前尚未完全普及。2023年，針對家中有0至18歲子女的家庭之家長進行了一項網路問卷調查（n=306），結果如圖-3所示。回答「從未聽過辦公度假一詞」的人占41.2%，「聽過但不知道具體意思」占27.4%，而表示「聽過並且了解意思」的人占31.4%。由此可見，儘管民眾或多或少可能有聽過「辦公度假」一詞，但實際對其了解的程度仍然有限。從性別之間的差異來看，男性中有43.9%回答「聽過並且了解意思」，而女性中有47.1%表示「從未聽過」，此結果呈現出一定的性別差異（見圖-4）。

圖-3 對於辦公度假的認知度 (n=306)



資料來源：高知大學與 Iko-Yo 綜合研究所 (2023)「家庭辦公度假相關問卷調查」

圖-4 不同性別的民眾對辦公度假的認知度 (n=302)



資料來源：高知大學與 Iko-Yo 綜合研究所 (2023)「家庭辦公度假相關問卷調查」

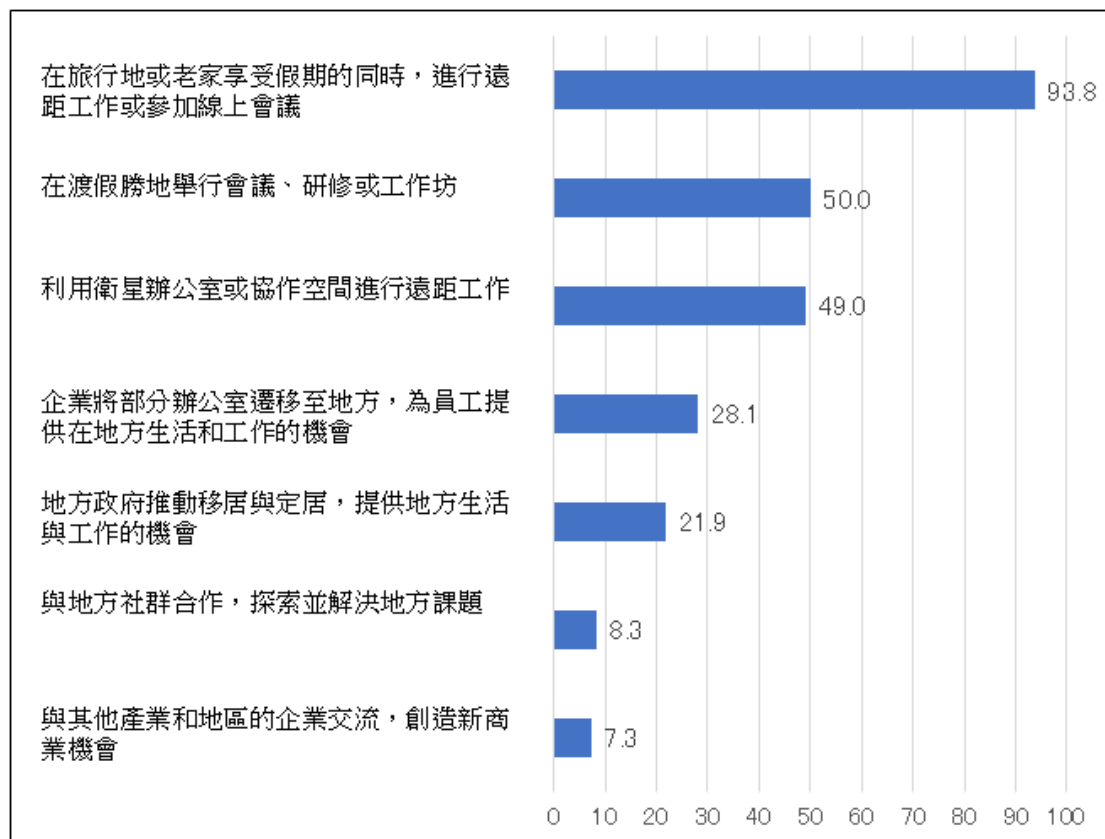
針對回答「聽過並且了解意思」的受訪者進一步詢問其對辦公度假的具體理解(見圖-5)。選項參考了日本辦公度假協會、日本遠距工作協會及觀光廳等機構的定義進行設計。受訪者 (n=96) 中, 93.8%表示了解辦公度假是「在旅行地或老家享受假期的同時, 進行遠距工作或參加線上會議」的工作模式。其中約一半

的受訪者認為，辦公度假也包括「在渡假勝地舉行會議、研修或工作坊」及「利用衛星辦公室或協作空間進行遠距工作」。

另一方面，與地方振興相關的概念則較少被認知到。例如對於「企業將部分辦公室遷移至地方，為員工提供在地方生活和工作的機會」或「地方政府推動移居與定居，提供地方生活與工作的機會」的方面，認知度較低。而對於「與地方社群合作，探索並解決地方課題」或「與其他產業和地區的企業交流，創造新商業機會」等更深層的概念，認知度則更低。

雖然辦公度假的形式多樣，但由於其最初是作為「工作方式改革」的一環被推行，因此大眾對其的理解仍集中於遠距工作的基本層面，形象相對固定。

圖-5 對於辦公度假形式的理解 (n=96)



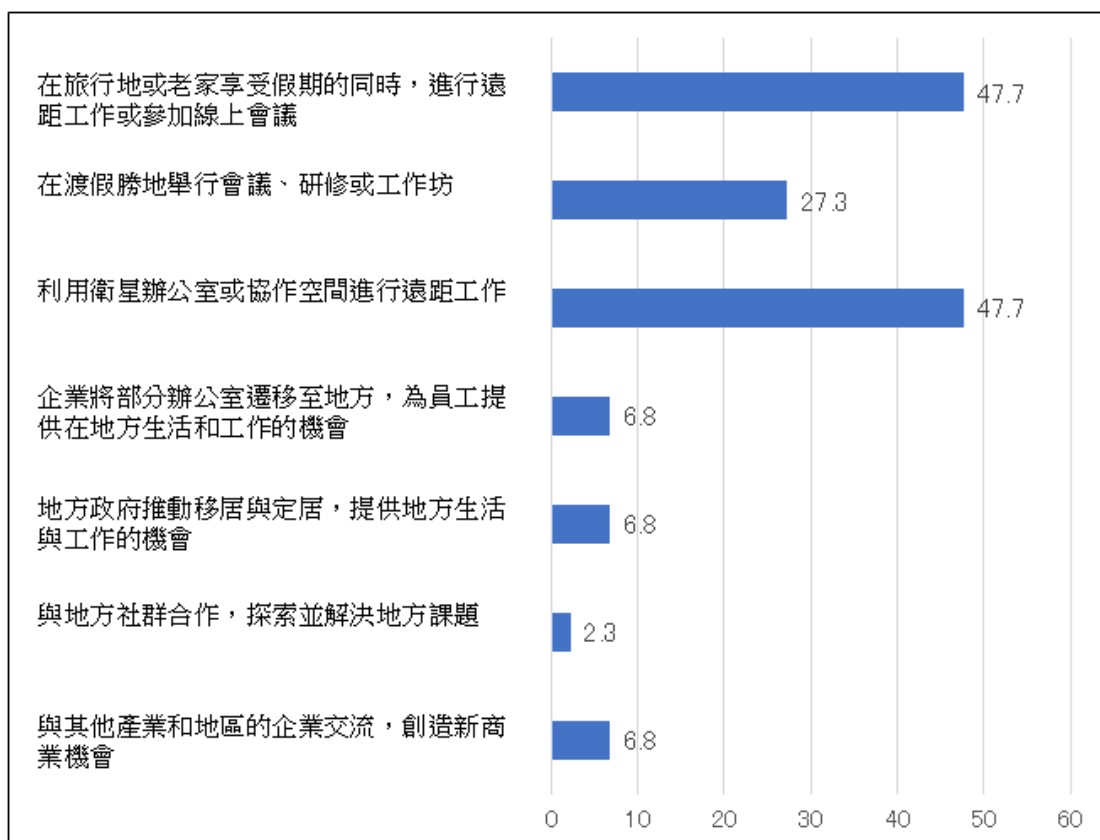
資料來源：高知大學與 Iko-Yo 綜合研究所 (2023)「家庭辦公度假相關問卷調查」

調查結果顯示，僅有 14.4% 的受訪者曾有辦公度假的經驗，大部分人尚未實際體驗過這種新型態的工作方式。從受訪者的經驗來看，「在旅行地或老家享受假期的同時，進行遠距工作或參加線上會議」以及「使用衛星辦公室或協作空間進行遠距工作」是其中最常見的形式，緊接其後的是「在渡假勝地舉行會議、研修或工作坊」。整體而言，辦公度假的實踐仍以遠距工作為核心（見圖-6）。

對於尚未嘗試過辦公度假的受訪者進一步詢問他們的興趣程度。結果顯示，其中 47.7% 的人對辦公度假感興趣，但仍有 52.3% 表示不感興趣，這部分人數約占所有受訪者的 44.8%。

雖然未來對辦公度假的推廣仍被看好，但目前勞工的興趣不足是一大挑戰。要促進其普及，還需要進一步強調辦公度假的優勢，例如提升工作效率、增加家庭時間、改善工作與生活平衡等，讓更多人了解並願意嘗試這種新型態的工作模式。

圖-6 辦公度假的經驗 (n=44)



資料來源：高知大學與 Iko-Yo 綜合研究所 (2023)「家庭辦公度假相關問卷調查」

4. 樂於接待辦公度假者的地區

截至 2023 年 9 月，於 2019 年成立的「辦公度假地方政府協議會」已有 216 個地方政府參與 (數據來源：該協議會 Facebook)。自 2020 年起，以日本辦公度假協會為首，日本各地陸續成立了辦公度假協議會。根據前述調查，對辦公度假有所了解的多數人對其印象為從事遠距工作，這一印象主要受新冠疫情期間遠距工作的推廣所影響。疫情前，企業的會議與業務多以面對面形式進行，但隨著 Zoom 等線上會議工具的普及，儘管生產效率的提升尚不明顯，遠距工作已被證

明可以支持日常業務運作，這也為推廣辦公度假奠定了基礎。

為響應這一趨勢，樂於接待辦公度假者的各地區積極建設相關的基礎設施，包括衛星辦公室和協作空間等遠距工作場所。根據大都市政策研究機構的數據，全國協作空間的數量已經從 2019 年 6 月的 799 個增至 2022 年 12 月的 2129 個，增幅達到 2.7 倍（見表-1）。其中在四國地區的增長尤為顯著，從 8 個增至 58 個，增幅高達 7.3 倍，遠超其他地區。四國地區的此一快速增長與其長期政策支持密切相關，例如吸引大城市企業業務轉移及推廣遠距工作。這些舉措提升了該地區對協作空間的需求。雖然辦公度假不僅局限於使用這些空間，但它們的增加在促進地方接待辦公度假者的準備及推廣方面起到了重要作用。

表-1 協作空間數量變化趨勢

	上午12時00分	上午12時00分	上午12時00分	上午12時00分	上午12時00分	上午12時00分
北海道	16	17	30	56	56	56
東北	42	40	81	118	119	117
北關東	17	18	57	71	72	72
南關東	397	446	631	820	847	864
甲信越	25	30	49	75	80	81
北陸	14	14	26	37	38	38
東海	53	67	105	162	163	164
關西	154	213	244	326	333	353
中國	29	54	58	88	89	88
四國	8	26	27	59	58	58
九州・沖繩	44	137	148	230	232	238
合計	799	1,062	1,456	2,042	2,087	2,129

資料來源：三宅（2023），p.2

許多地方政府採取多種方式來推廣並接待辦公度假者。例如，高知縣在面臨人口減少的挑戰時，積極拓展「關係人口」，即與地方建立緊密但非永久居住關係的人群。他們推出了多樣化的辦公度假模式，包括結合觀光與休閒的形式、接待縣外企業培訓的方案，以及融合企業引進的共享辦公室模式。這些計畫從城市核心地區延伸到山間地區，形成了全面的接待體系。

然而，部分地區雖然設施已建成，但使用率仍不高。由於遠距工作並不總是需要專門的設備，地方可以透過共享辦公室、協作空間或酒店等場地，提供基本的辦公度假設施。同時，結合當地的自然環境與特色，營造吸引人的接待體系，這便是持續推動辦公度假的關鍵。

在 Part 2 中，我們將探討實際的辦公度假案例，以及未來需要解決的挑戰與課題。

※本研究得到了日本學術振興會科學研究費 JP22H03853「雙向學習型辦公度假促進區域活化的實證研究」的資助。

參考文獻

天野宏 (2018)「辦公度假：由和歌山縣政府提案之新工作方式以及地方創生的形態」『ESTRELA』 No.291, pp.2-13

國土交通省 (2018)「平成 29 年 (2017 年) 度國土交通白書」

三宅博史 (2023)「日本國內協作空間的增加」『調查研究報告』大都市政策研究機構

田中敦與石山恒貴 (2018)「日本型辦公度假的效果與課題 -定義與分類, 以及對利益關係人的影響-」『日本國際觀光學會論文集』 vol.27、pp.113-122

Pecsek, B (2018) 'Working on holiday: the theory and practice of workcation'、
"Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences" Vol.1、No.1、pp.1-13

賴定誠與新谷雅德 (2023)『辦公度假的起手式』技術評論社