

## 目次

調査概要 .....	2
調査結果 .....	5
1. 地方移住に対する意向 .....	5
1-1. 地方移住への関心 .....	5
1-2. 地方移住への検討状況 .....	5
1-3. 地方移住にあたって重要視する要素 .....	6
1-4. 地方移住の候補地 .....	6
1-5. 地方移住の候補地選定理由 .....	7
2. 地方移住後の就業意向 .....	9
2-1. 地方移住後の就業に対する意向 .....	9
2-2. 地方移住にあたって事前に体験したいこと .....	9
2-3. 地方移住後の中長期的なライフプラン .....	10
3. ワークেশョン .....	11
3-1. ワークেশョンに関する知識・経験 .....	11
3-2. ワークেশョンに関する知識の有無によるワークেশョン印象の差異 .....	12
3-3. ワークেশョンに関する知識の有無によるワークেশョン取得時の心理状態の差異 .....	17
Appendix .....	22

## 調査概要

1. 調査対象：NTTコム リサーチ クローズド調査(\*1)
2. 調査方法：非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間：2021年9月14日～2021年9月17日
4. 有効回答者数：1,035人
5. 標本設計：経営者・役員を含む雇用者(正社員)、公務員、団体職員  
30代～50代のホワイトカラー職種を対象。
6. 回答者の属性(\*2) (\*3) (\*4)

### 【回答者の属性】

#### <性別>

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
男性	812	78.5%
女性	223	21.5%

#### <居住地>

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
東京都(23区)	483	46.7%
千葉県(千葉市・船橋市・松戸市)	67	6.5%
神奈川県(横浜市・川崎市・相模原市)	255	24.6%
埼玉県(さいたま市・川口市・川越市)	67	6.5%
大阪市	91	8.8%
名古屋市	72	7.0%

#### <未既婚>

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
未婚	346	33.4%
既婚	625	60.4%
離別・死別	64	6.2%

【回答者の属性】

〈同居の子供の学齢〉

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
乳幼児（3歳未満）	30	2.9%
就学前児童（幼稚園児など3歳以上）	38	3.7%
小学校低学年	48	4.6%
小学校中学年	31	3.0%
小学校高学年	46	4.4%
中学生	89	8.6%
高校生	98	9.5%
大学・短大・予備校生・専門学校などの学生	132	12.8%
社会人	118	11.4%
同居している子どもはいない	589	56.9%

〈職業〉

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
会社役員	30	2.9%
会社経営	26	2.5%
正社員（管理職） ※課長以上クラス	269	26.0%
正社員 ※一般社員～主任・係長クラス	658	63.6%
公務員	45	4.3%
団体職員	7	0.7%

〈勤務先のテレワーク整備状況〉

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
テレワーク制度が整備されている	634	61.3%
テレワーク制度が整備されていない	331	32.0%
これから整備される予定である	22	2.1%
わからない	48	4.6%

## 〈業種〉

属性分類	回答者数	割合
全体	1035	100.0%
製造業（木材/紙・パルプ/繊維製造/印刷）	7	0.7%
製造業（化学/石油/ゴム製品）	12	1.2%
製造業（医薬品/化粧品）	11	1.1%
製造業（鉄鋼・非鉄・金属・素材・製品）	6	0.6%
製造業（水産加工/食料品/飲料/酒類）	11	1.1%
製造業（電気/電子/コンピュータ/通信機器）	53	5.1%
製造業（自動車/自動車部品）	20	1.9%
製造業（機械・機械部品・精密機械）	45	4.3%
製造業（その他製造業）	65	6.3%
卸売・小売業	102	9.9%
宿泊・飲食サービス業	11	1.1%
医療・介護・福祉関連	24	2.3%
教育関連	18	1.7%
美容関連	0	0.0%
旅行業関連	3	0.3%
金融・保険関連	76	7.3%
建設関連	76	7.3%
住宅・不動産関連	53	5.1%
運輸・倉庫・物流関連	42	4.1%
農業・林業・畜産業・水産業関連	0	0.0%
情報通信・IT関連	170	16.4%
Webサイト・携帯サイト運営関連	5	0.5%
出版関連	4	0.4%
人材サービス業	9	0.9%
マスコミ関連	5	0.5%
広告代理店	1	0.1%
市場調査・マーケティング関連	2	0.2%
コンサルティング	11	1.1%
研究開発・研究機関	9	0.9%
その他	184	17.8%

## 【補足】

(\*1) NTTコム リサーチ (<http://research.nttcoms.com/>)

NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 (<http://www.nttcoms.com/>) が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ880万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は2021年11月現在)

(\*2) 本調査では、一般社員クラスと係長・主任クラスを「正社員」、課長クラス、事業部長・部長クラスを「正社員(管理職)」という。

(\*3) 回答者の属性は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

(\*4) 回答の構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、各構成比の合計は100%にならない場合がある。

## 調査結果

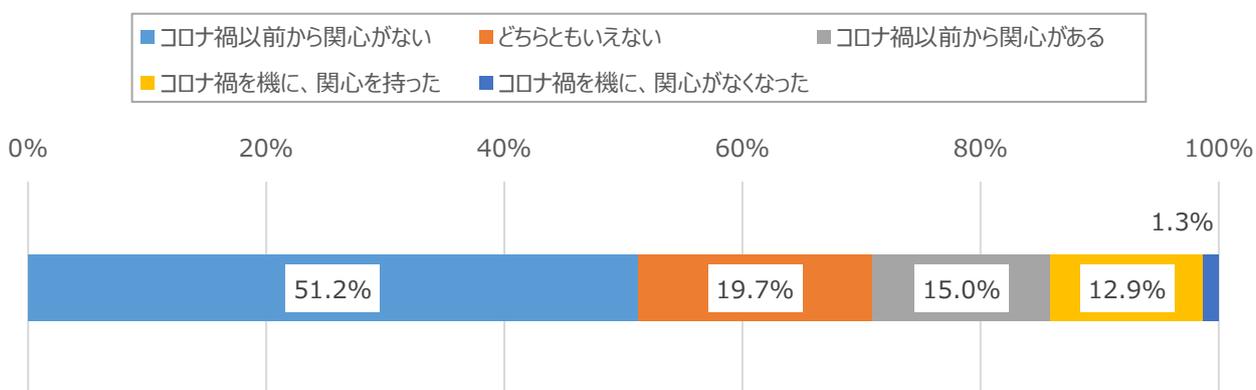
### 1. 地方移住に対する意向

#### 1-1. 地方移住への関心

◆ 地方移住(郊外を含む)に関心があるとした回答は、全体の3割弱

現在都市圏に居住・就業している人(正社員を対象)のうち、地方移住(郊外を含む)に関心があるとした回答は、全体の3割弱(27.8%)に上る。3割弱のうち、1割強(12.9%)はコロナ禍を機に地方移住に関心を持ったと回答しており、コロナ禍を機に地方移住に関心を持つ層が2倍弱に増加したと考えられる。【図表1-1】

【図表 1-1】地方移住への関心

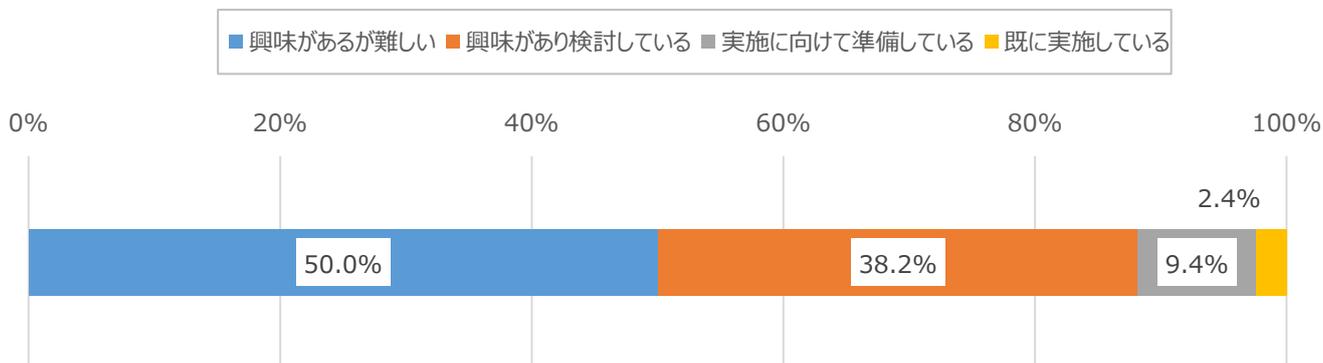


#### 1-2. 地方移住への検討状況

◆ 地方移住に関心がある人のうち、約半数(47.6%)は移住に向けた検討・準備を開始

地方移住に関心を持つ人の中で、約半数(47.6%)は移住に向けた検討・実施に向けた準備を開始している。一方で、「興味があるが難しい」と回答した人が全体の5割を占めており、実際に移住を行った人は2.4%にとどまった。【図表1-2】

【図表 1-2】地方移住の検討状況



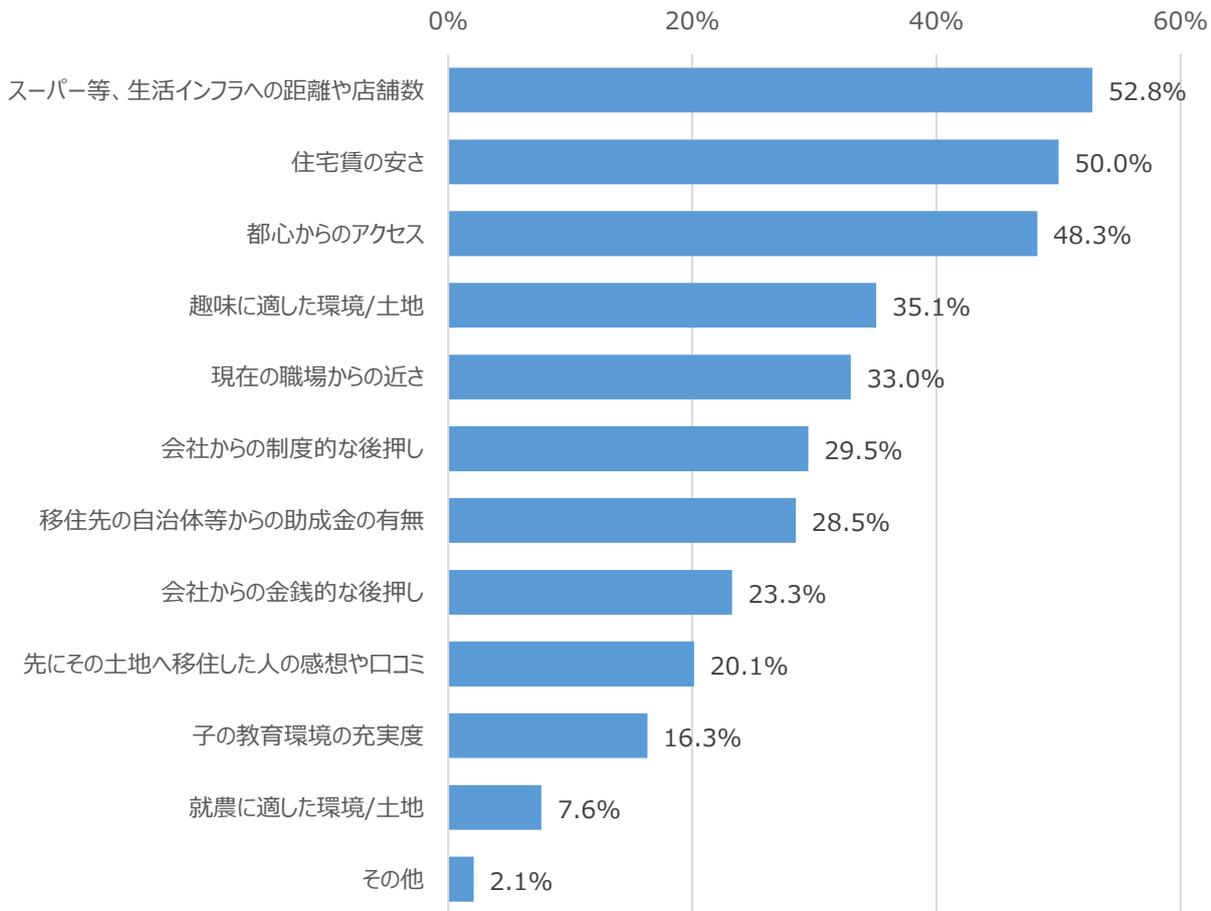
### 1-3. 地方移住にあたって重要視する要素

◆ 「都心からのアクセス」を重視する人が 4 割超

地方移住に際し重要視する要素については、「生活インフラの利便性(52.8%)」「住宅費の安さ(50.0%)」に加え、「都心からのアクセス(48.3%)」を重視するとの回答が 4 割超に上った。

地方に移住したい一方で、生活レベルを維持しつつ、都心への交通については一定の利便性を保ちたいという意図がみえる。【図表 1-3】

【図表 1-3】地方移住に際し重要視する要素

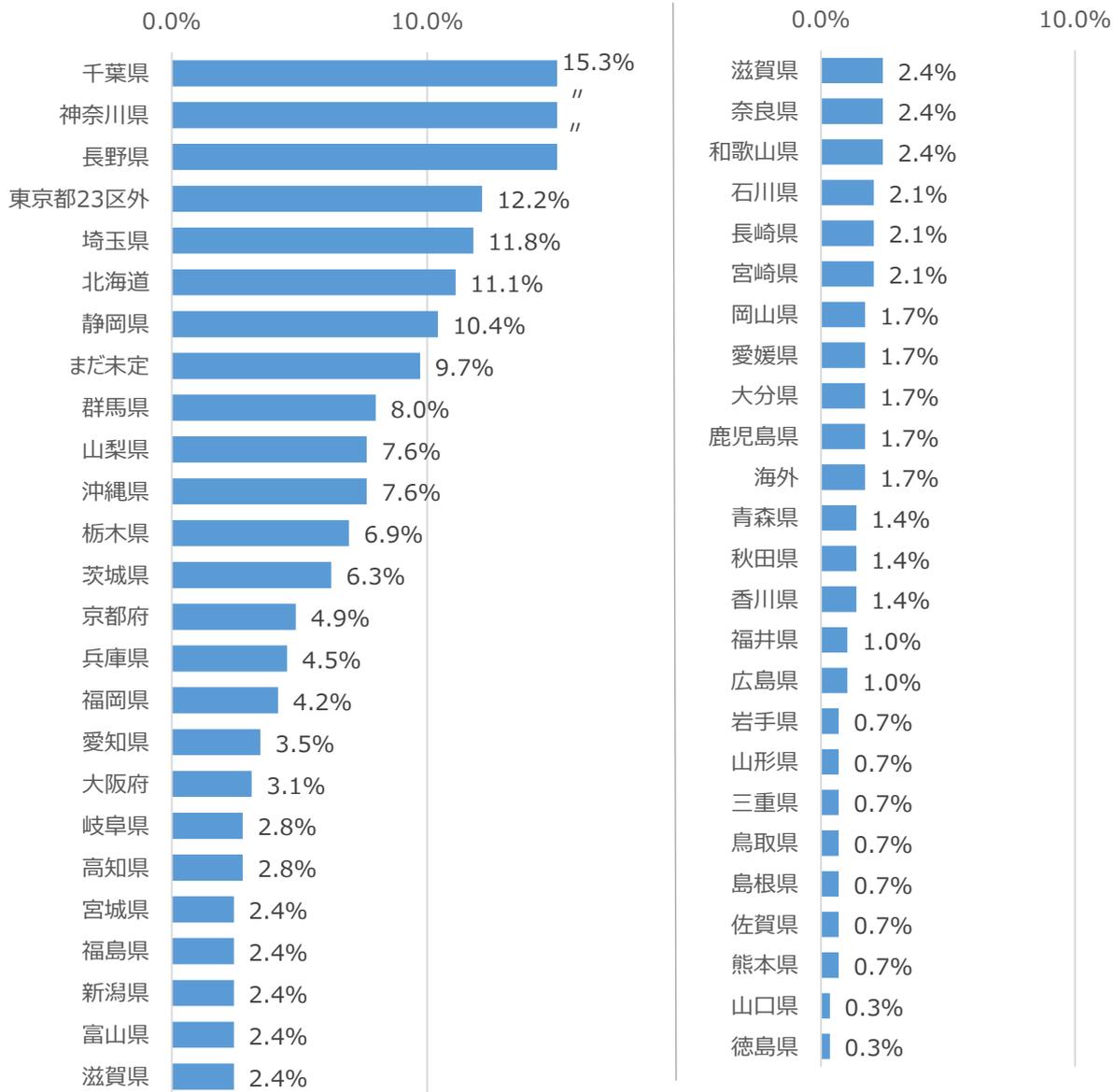


### 1-4. 地方移住の候補地

◆ 千葉県・神奈川県等、東京都心への通勤圏内が上位にランクイン

地方移住の候補地については、千葉県・神奈川県・長野県(各 15.3%)が同率 1 位となった。次いで、東京都 23 区外(12.2%)、埼玉県(11.8%)と一都三県が挙がり、北海道(11.1%)、静岡県(10.4%)も 1 割超となった。北海道を除けば、東京都心への通勤圏となる地域が多く挙げられた。【図表 1-4】

【図表 1-4】地方移住の候補地

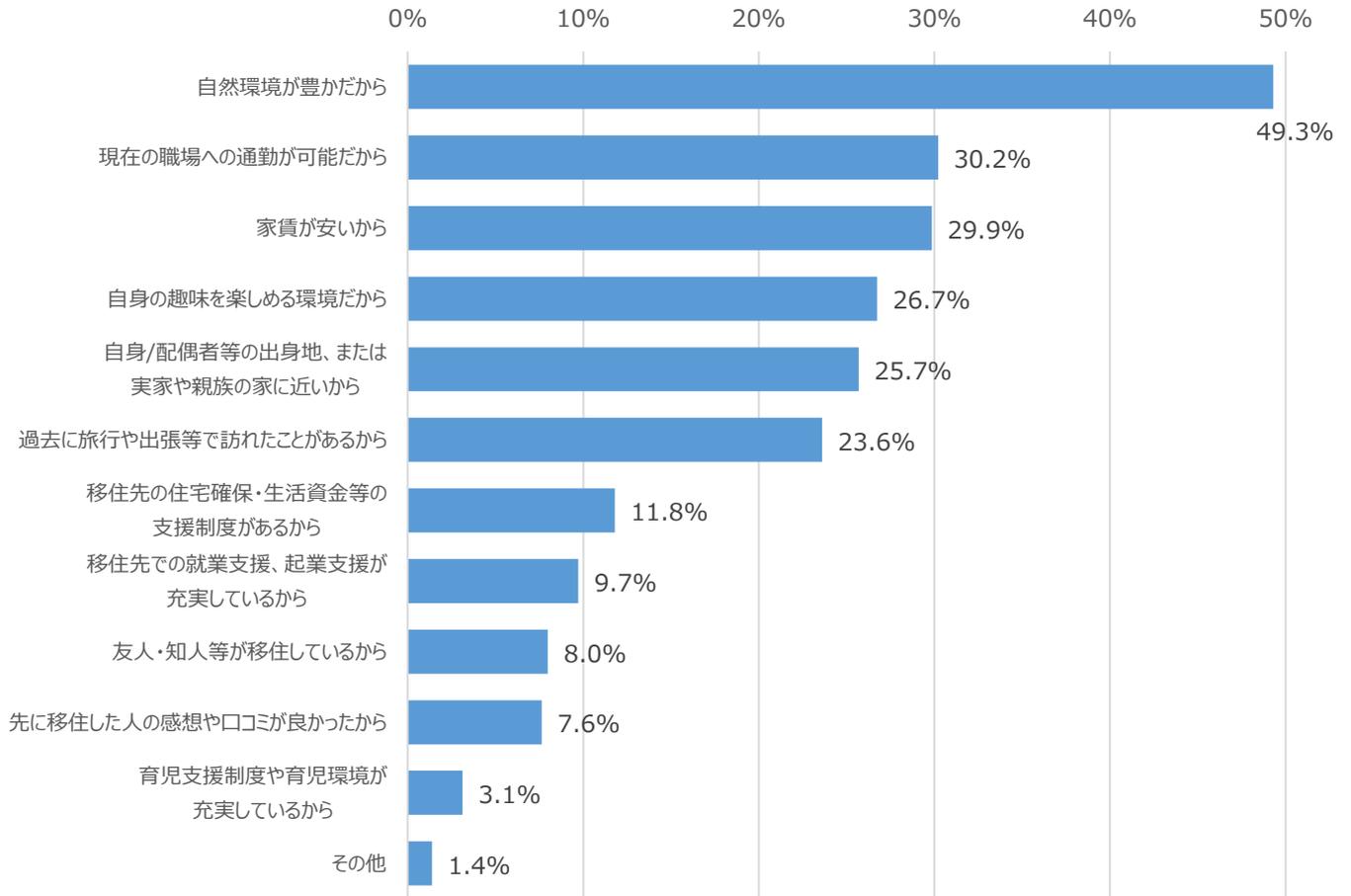


### 1-5. 地方移住の候補地選定理由

#### ◆ 地方移住の候補地として、「自然環境の豊かさ」を重視する人が最多

候補地を選んだ理由としては、「自然環境の豊かさ(49.3%)」が最多であった。次いで「現在の職場へ通勤可能であること(30.2%)」、「住宅費の安さ(29.9%)」を3割程度が選定理由としている。一方で、「自身や家族の出身地等(25.7%)」であるという理由や、「過去に旅行等で訪れたことがある(23.6%)」など、自身に縁のある地域であることを選定理由とした回答は2割程度であり、「自身の趣味を楽しめる(26.7%)」とした割合を下回っている。【図表 1-5】

【図表 1-5】地方移住の候補地選定理由



## 2. 地方移住後の就業意向

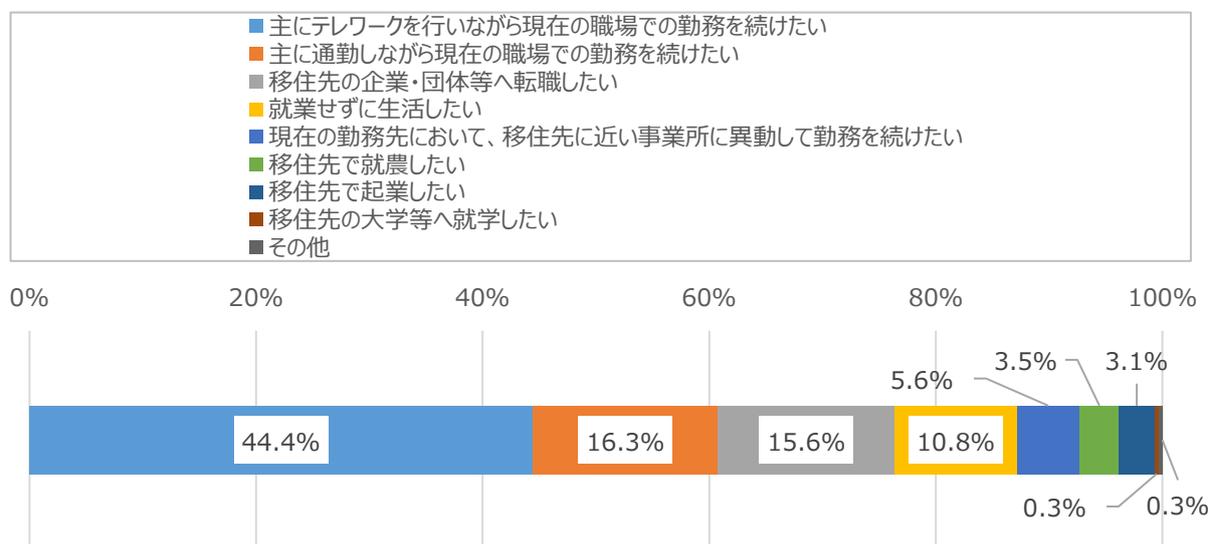
### 2-1. 地方移住後の就業に対する意向

#### ◆ 現在の勤務先を変えずに地方移住を希望する人が6割超

地方移住後の就業に対する意向については、「主にテレワークを行いながら現在の職場での勤務を続けたい」とする回答が最多の4割超(44.4%)となり、移住後はテレワークを前提としつつ、今の勤務先で働き続けたい意向を半数近くの回答者が有している。

また、「主に通勤しながら現在の職場での勤務を続けたい(16.3%)」「現在の勤務先において、移住先に近い事業所に異動して勤務を続けたい(5.6%)」を合わせると、6割超の回答者が現在の勤務先で働き続けることを前提とした地方移住を検討している結果となった。【図表 2-1】

【図表 2-1】地方移住後の就業に対する意向

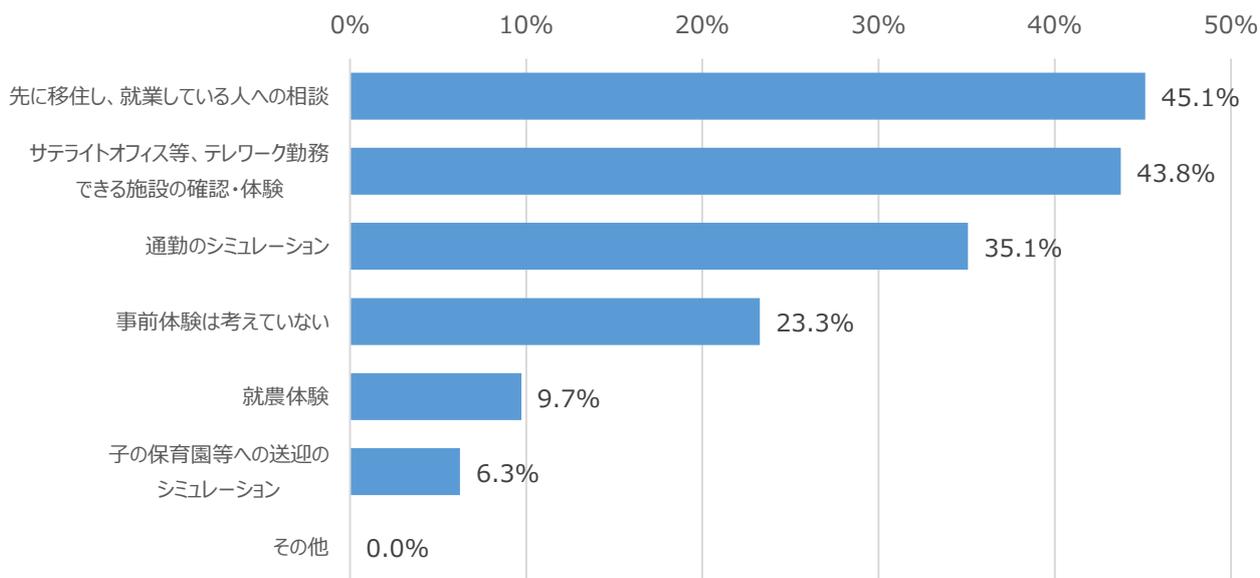


### 2-2. 地方移住にあたって事前に体験したいこと

#### ◆ 移住先での就業を見越した地方移住経験者への相談、テレワーク環境の確認が主

移住の検討にあたって事前に体験したい事項について、「先に移住し、就業している人への相談(45.1%)」、「サテライトオフィス等、テレワーク勤務できる施設の確認・体験(43.8%)」が4割超となっており、移住先におけるテレワークでの就業を見越して勤務環境の充実ぶりを確認したい意向が見える。【図表 2-2】

【図表 2-2】地方移住後の就業に対する意向

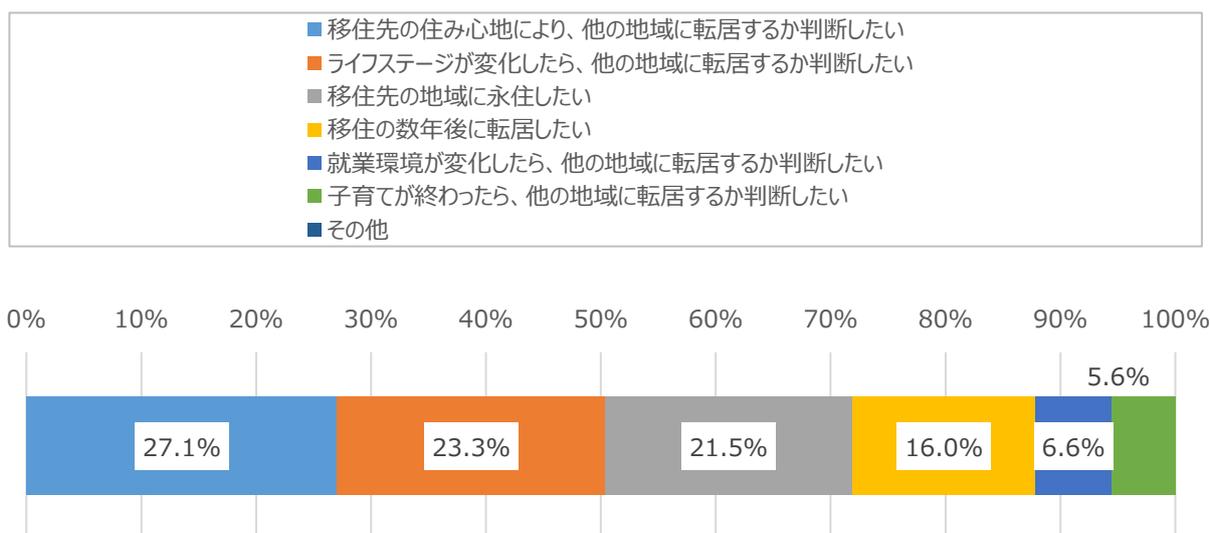


### 2-3. 地方移住後の中長期的なライフプラン

◆ 住み心地・ライフステージによって居住地を変える人が大半であり、移住先に永住したいと考える人は 2 割にとどまる

地方移住後の中長期的なライフプランについては、「移住先の地域に永住したい」とする回答は 2 割強(21.5%)にとどまる一方、「移住先の住み心地により、他の地域に転居するか判断したい(27.1%)」「ライフステージが変化したら、他の地域に転居するか判断したい(23.3%)」という回答が 5 割超を占めたことから、地方移住に関心を持ちつつも、必ずしも永住を前提とせず、今後の環境変化に応じて転居を検討したいと考える層が大半であることが分かる。【図表 2-3】

【図表 2-3】地方移住後の中長期的なライフプラン



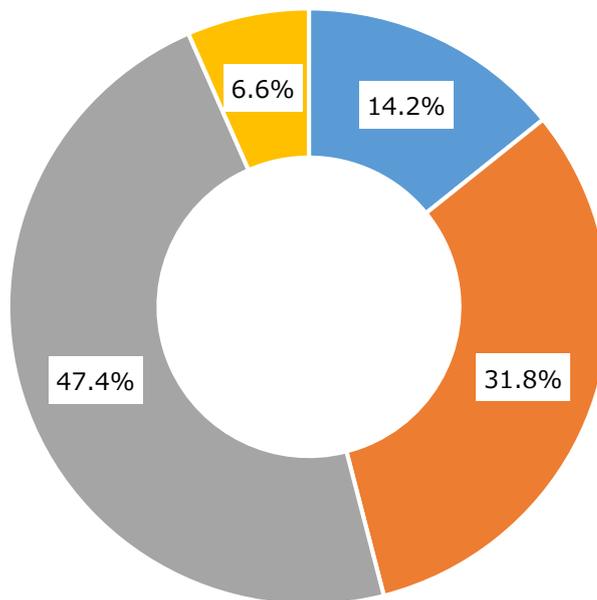
### 3. ワークーション

#### 3-1. ワークーションに関する知識・経験

◆ ワークーションは広く社会に認知されつつある一方で、実施には依然として大きな障壁が存在

ワークーションに関する認知・経験について、「ニュースやテレビ等で“ワークーション“という言葉を見聞きしたことがない」という回答は全体の約 14%にとどまり、ワークーションが広く社会で認知されつつあることが示唆された。一方で、実際にワークーションを経験した回答者は約 7%にとどまり、ワークーションの実施には依然として大きな障壁が存在すると考えられる。【図表 3-1】

【図表 3-1】ワークーションに関する知識・経験の有無



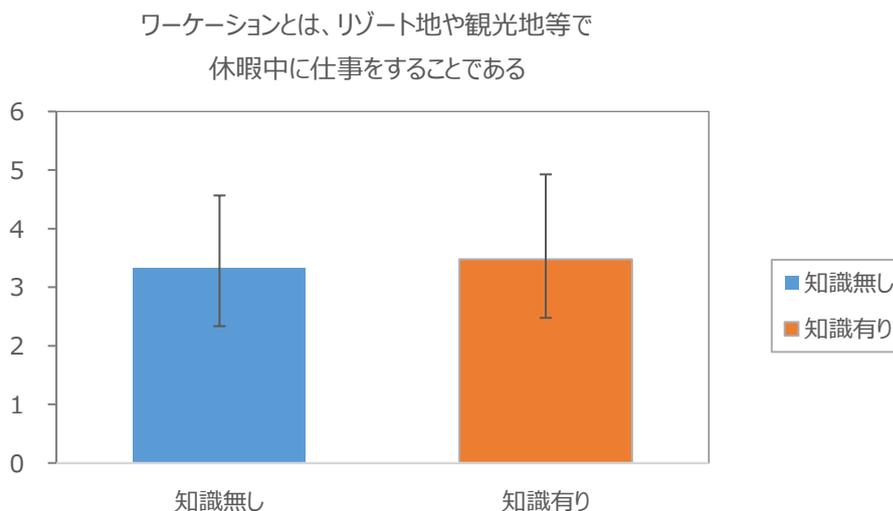
- 「ワークーション」という言葉を見聞きしたことが無い
- ニュースやテレビ等で「ワークーション」という言葉を見聞きしたことはあるが、どのようなものかはよく知らない
- ワークーションを経験したことはないが、ニュースやテレビ等で「ワークーション」という言葉を見聞きしたことがあり、他者にワークーションがどのようなものを簡単に説明することができる
- ワークーションを経験したことがあり、他者にワークーションがどのようなものを簡単に説明することができる

### 3-2. ワークेशनに関する知識の有無によるワークेशन印象の差異

#### ◆ 有意差無し:「ワークेशनとは、リゾート地や観光地等で休暇中に仕事をする

ことである」に対する印象について、知識無し群と知識有り群で有意差は認められなかった。休暇中に仕事を行うことは厳密にはワークेशनに該当しないため、知識無し群と比べ、知識有り群においてより値が小さくなると仮定したが、現時点においてその認識に差異は存在しないことが示唆された。【図表 3-2】

【図表 3-2】ワークेशन知識有無による印象の有意差①



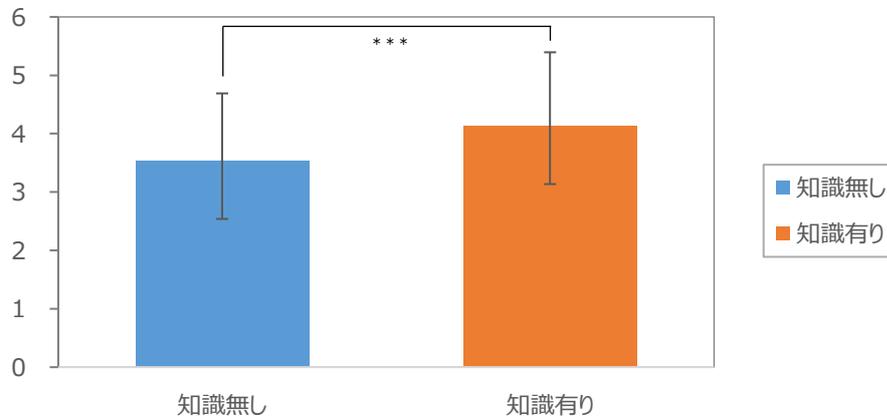
- ・ 縦軸:印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 青い棒グラフの値は印象得点の平均値、エラーバーは標準偏差を示す(標準偏差とは、データが平均値の周辺でどの程度のばらつきがあるかを示したもの)
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05,

#### ◆ 有意差有り:「ワークेशनとは、リゾート地や観光地等で平日は仕事を、休日は休暇を過ごすことである」

に対する印象について、知識無し群と比べ、知識有り群が有意に高かった。本内容はリゾート地などでリモートワークを行う最も基本的なワークेशनの実施形態であることから、知識有り群においてより高い値になったと考えられる。【図表 3-3】

【図表 3-3】ワーケーション知識有無による印象の有意差②

ワーケーションとは、リゾート地や観光地等で  
平日は仕事を、休日は休暇を過ごすことである



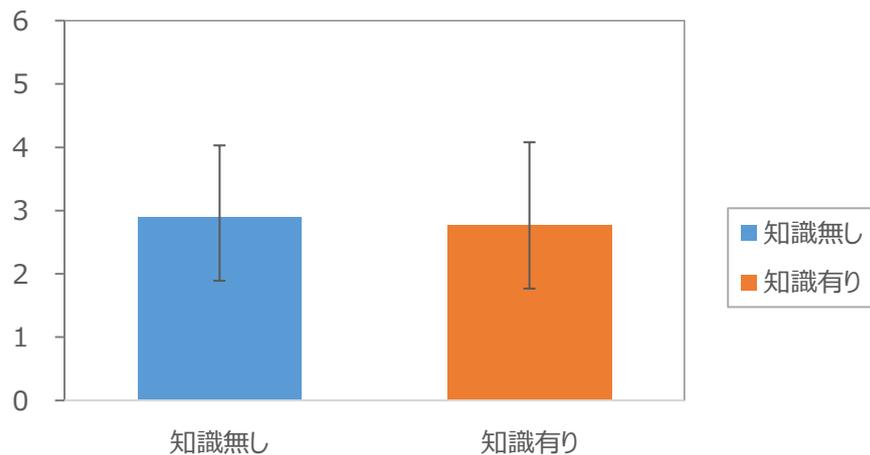
- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す(標準偏差とは、データが平均値の周辺でどの程度のばらつきがあるかを示したもの)
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差無し:「ワーケーションとは、リゾート地や観光地等で研修を行うことである」

「ワーケーションとは、リゾート地や観光地等で研修を行うことである」に対する印象について、知識無し群と知識有り群で有意差は認められなかった。本内容は「研修型ワーケーション」とも呼ばれる実施形態の一つであるが、現時点において知識の有無によってその認識に差異は存在しないことが示唆された。【図表 3-4】

【図表 3-4】ワーケーション知識有無による印象の有意差③

ワーケーションとは、リゾート地や観光地等で研修を行うことである

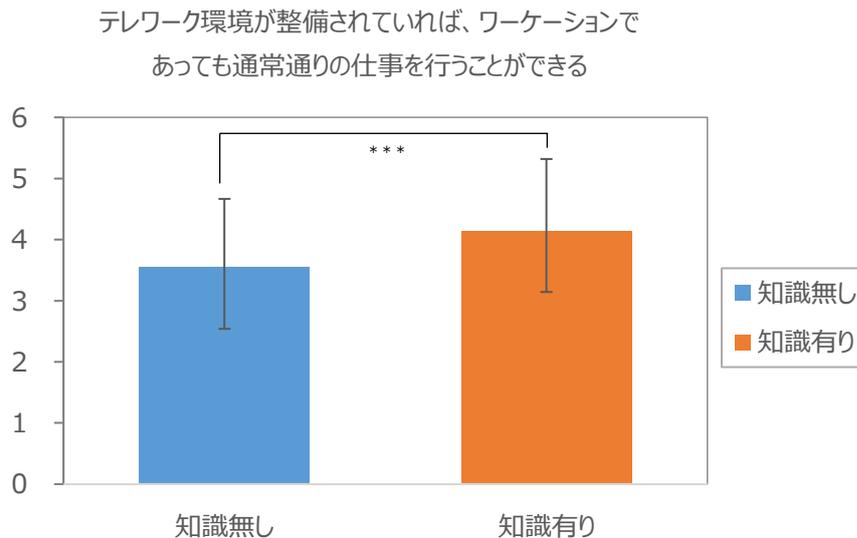


- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す(標準偏差とは、データが平均値の周辺でどの程度のばらつきがあるかを示したもの)
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差有り:「テレワーク環境(テレワーク用 PC、インターネット環境、ワークスペースなど)が整備されていれば、ワーケーションであっても通常通りの仕事を行うことができる」

「テレワーク環境(テレワーク用 PC、インターネット環境、ワークスペースなど)が整備されていれば、ワーケーションであっても通常通りの仕事を行うことができる」に対する印象について、知識無し群と比べ、知識有り群が有意に高かった。知識無し群と比べ、知識有り群はワーケーションにおける業務実施方法(リモートワーク)に関する具体的な知識を有していたため、同群においてより高い値になったと考えられる。【図 3-5】

【図 3-5】ワーケーション知識有無による印象の有意差④

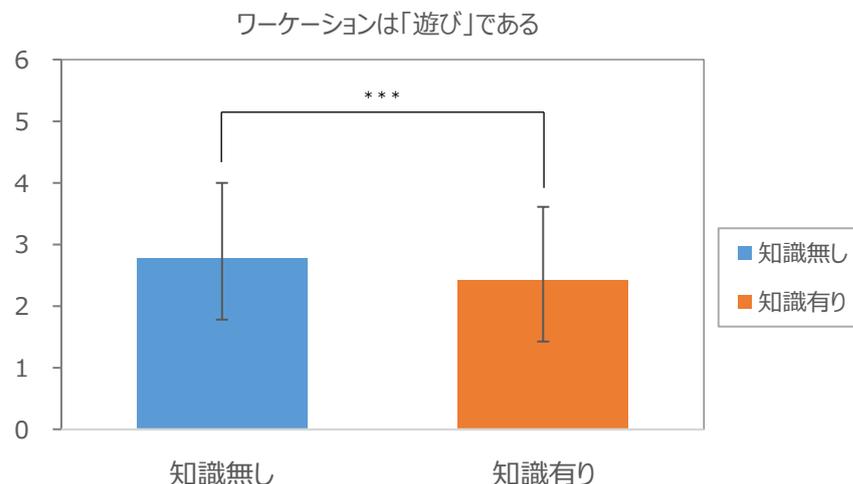


- ・ 縦軸:印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す(標準偏差とは、データが平均値の周辺でどの程度のばらつきがあるかを示したもの)
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差有り:「ワーケーションは『遊び』である」

「ワーケーションは『遊び』である」に対する印象について、知識無し群と比べ、知識有り群が有意に低かった。株式会社NTTデータ経営研究所(以下、当社)が過去に実施したワーケーション効果・効用に関する実証研究ではワーケーションがウェルビーイングや生産性向上に資する人事施策であることが裏付けられており、「ワーケーションは『遊び』である」は誤った印象であると言える。本結果はワーケーションに関する適切な知識を持つことで、この誤った印象を是正できる可能性を示唆している。【図表 3-6】

【図表 3-6】ワーケーション知識有無による印象の有意差⑤

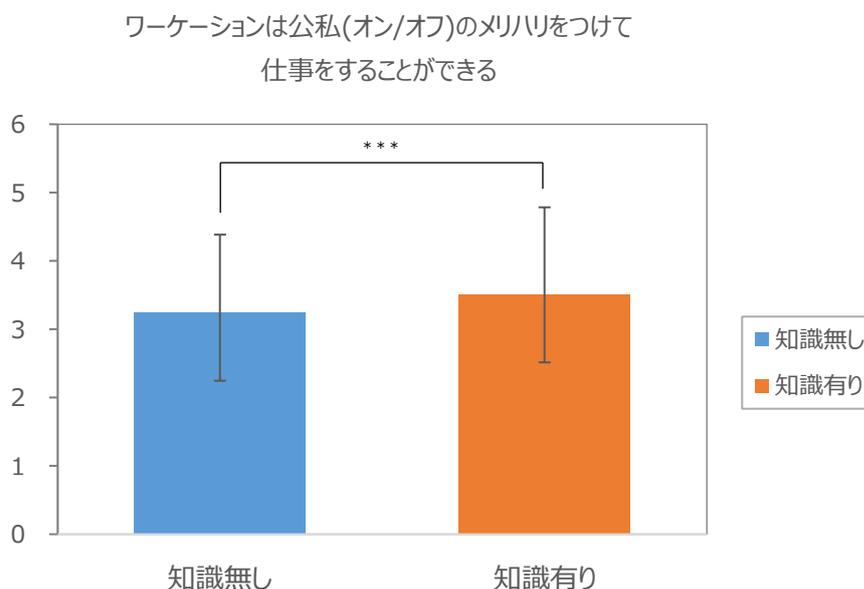


- ・ 縦軸:印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差有り:「ワーケーションは公私(オン/オフ)のメリハリをつけて仕事をする事ができる」

「ワーケーションは公私(オン/オフ)のメリハリをつけて仕事をする事ができる」に対する印象について、知識無し群と比べ、知識有り群が有意に高かった。当社が過去に実施したワーケーション効果・効用に関する実証研究ではワーケーションを実施することで公私(オン/オフ)のメリハリのついたワークスタイルをより好むようになることが示されており、「ワーケーションはメリハリをつけて仕事ができない」は誤った印象であると言える。本結果はワーケーションに関する適切な知識を持つことで、この誤った印象を是正できる可能性を示唆している。【図表 3-7】

【図表 3-7】ワーケーション知識有無による印象の有意差⑥



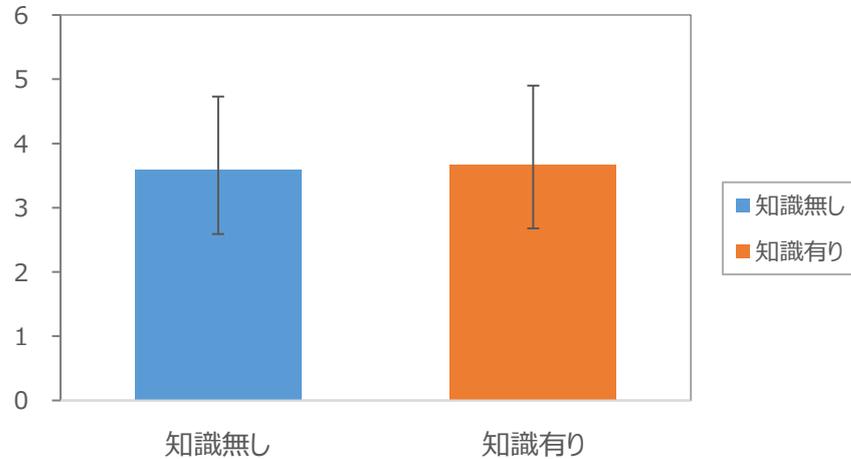
- ・ 縦軸:印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差無し:「ワーケーションは日本の働き方や労働価値観に合わないと思う」

「ワーケーションは日本の働き方や労働価値観に合わないと思う」に対する印象について、知識無し群と知識有り群で有意差は認められなかった。知識無し群と比べ、知識有り群においてより値が小さくなると仮定したが、現時点においてその認識に差異は存在しないことが示唆された。【図表 3-8】

【図表 3-8】ワーケーション知識有無による印象の有意差⑦

ワーケーションは日本の働き方や労働価値観に  
合わないと思う



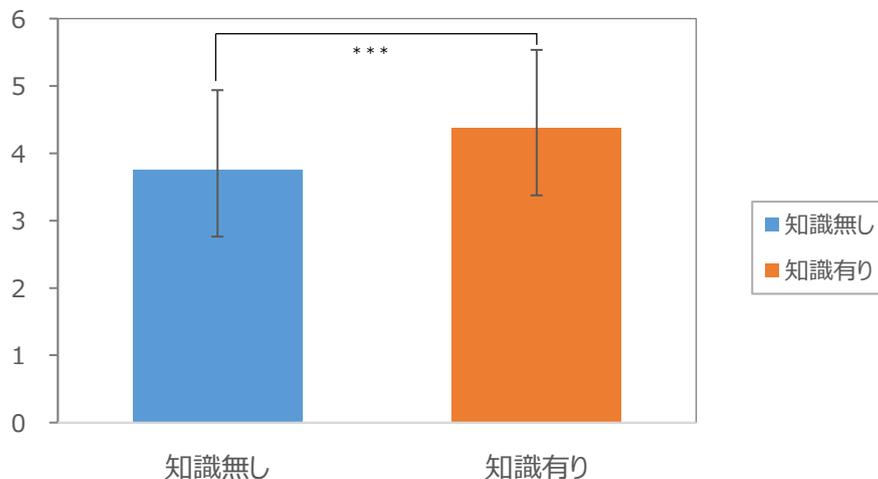
- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差有り:「ワーケーションが会社の制度として認められているのであれば、それを利用するかどうかは個人の自由だと思う」

「ワーケーションが会社の制度として認められているのであれば、それを利用するかどうかは個人の自由だと思う」に対する印象について、知識無し群と比べ、知識有り群が有意に高かった今後、ワーケーションは有給休暇と同様に、従業員のウェルビーイングや生産性を高める人事施策として広く普及することが期待されている。本結果はワーケーションに関する適切な知識の提供が人事施策としてのワーケーション普及を促進する可能性を示唆している。【図表 3-9】

【図表 3-9】ワーケーション知識有無による印象の有意差⑧

ワーケーションが会社の制度として認められているのであれば、  
それを利用するかどうかは個人の自由だと思う



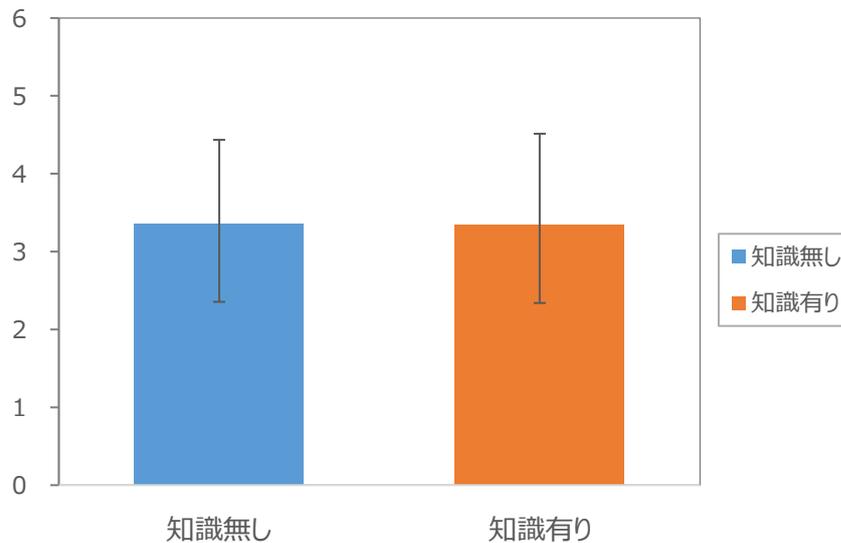
- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

◆ 有意差無し:「ワーケーションが会社の制度として認められていても、ワーケーションを利用することで会社の上司・同僚・部下等からネガティブな印象を受けると思う」

「ワーケーションが会社の制度として認められていても、ワーケーションを利用することで会社の上司・同僚・部下等からネガティブな印象を受けると思う」に対する印象について、知識無し群と知識有り群で有意差は認められなかった。知識無し群と比べ、知識有り群においてより値が小さくなると仮定したが、現時点においてその認識に差異は存在しないことが示唆された。

【図表 3-10】ワーケーション知識有無による印象の有意差⑨

ワーケーションが会社の制度として認められていても、  
ワーケーションを利用することで会社の上司・同僚・部下等から  
ネガティブな印象を受けると思う



- ・ 縦軸:印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

### 3-3. ワーケーションに関する知識の有無によるワーケーション取得時の心理状態の差異

◆ ワーケーションに関する知識の有無によってワーケーション取得時の心理状態が異なる

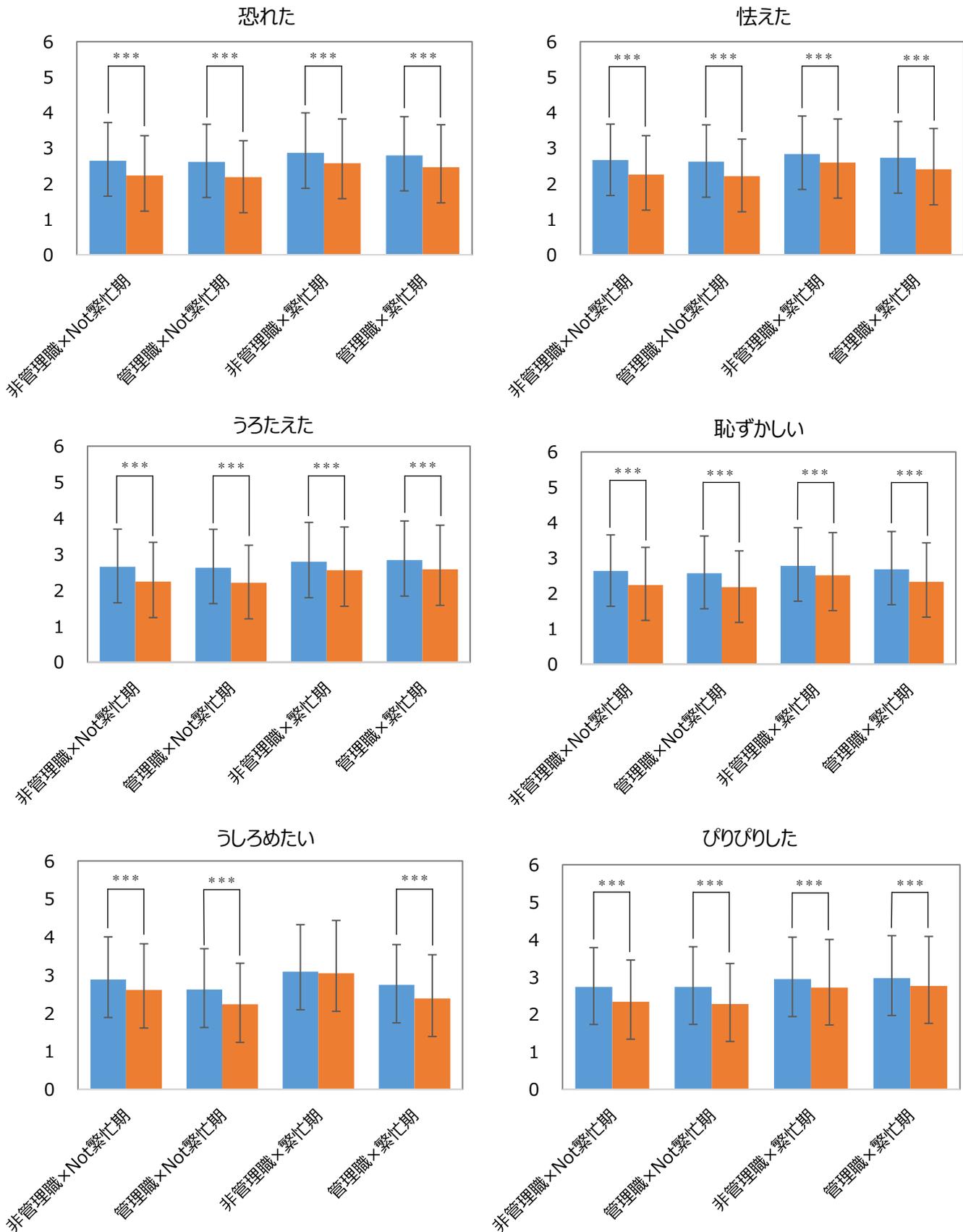
本調査では、「ワーケーションの知識の有無によってワーケーション取得時のネガティブ感情の強さが異なる」と仮定し、「ワーケーションという言葉を見聞きしたことが無い」および「ニュースやテレビ等でワーケーションという言葉を見聞きしたことはあるが、どのようなものかはよく知らない」を「知識無し群」、それ以外を「知識有り群」として、複数のワーケーション取得場面を想定したロールプレイング調査(※自分自身がワーケーション取得申請をする場合、自分の部下がワーケーション取得申請を行ってきた場合等の 4 場面を設定)を実施し、各ワーケーション取得場面における心理状態を調査した。心理状態の評価には、ポジティブ感情及びネガティブ感情の評価指標である日本語版 PANAS(The Positive and Negative Affect Schedule)からネガティブ感情尺度(恐れた、怯えた、うろたえた、恥ずかしい、うしろめたい、びりびりした、苦悩した、イライラした、神経質な、敵意を持った)及びポジティブ感情尺度(やる気がわいた、活気のある、興奮した)を採用するとともに、独自尺度(不平等である、妬ましい)を追加した計 15 尺度を使用した。

その結果、自分自身がワーケーション申請を行う場面(以下各図の非管理職×Not 繁忙期条件)を中心に、「怯えた」「うろたえた」「恐れた」「恥ずかしい」「イライラした」「びりびりした」「苦悩した」「不平等である」「妬ましい」等のネガティブ感情が、知識有り群と比べて、知識無し群が有意に低いことが明らかになった。一方で、「やる気がわいた」については、知識有り群が有意に高いことが示された。これらの結果は、ワーケーションに関する知識の有無が取得時の従業員の心

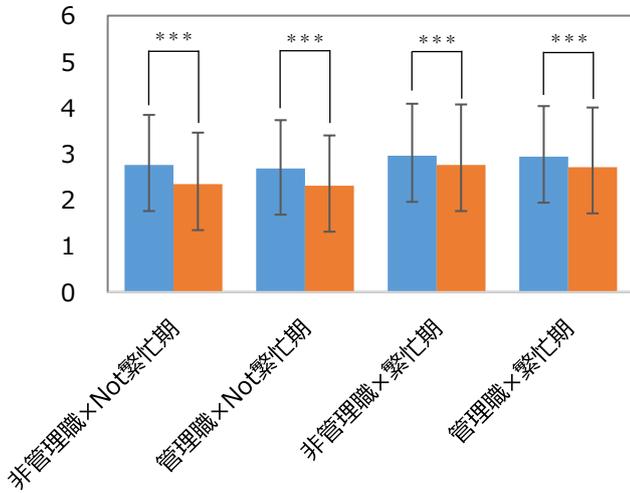
理状態に影響を与えることを示唆している。

【図表 3-11】 ワークেশョン取得の心理状態(ネガティブ感情)

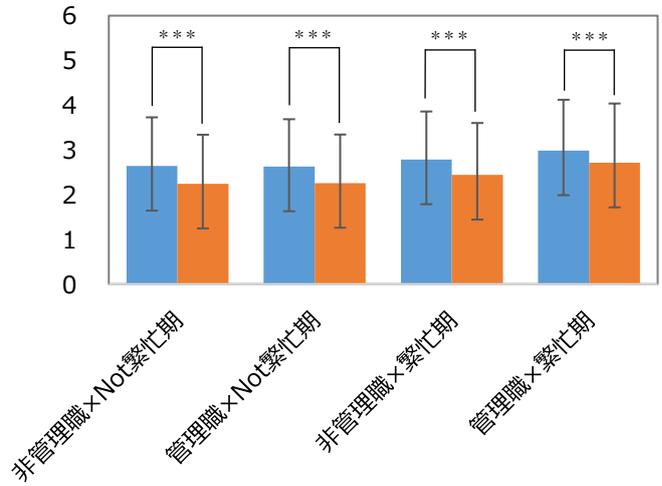
あなたが指定の状況に置かれたとき、あなたの気分にもっとも適当なものを選択してください。



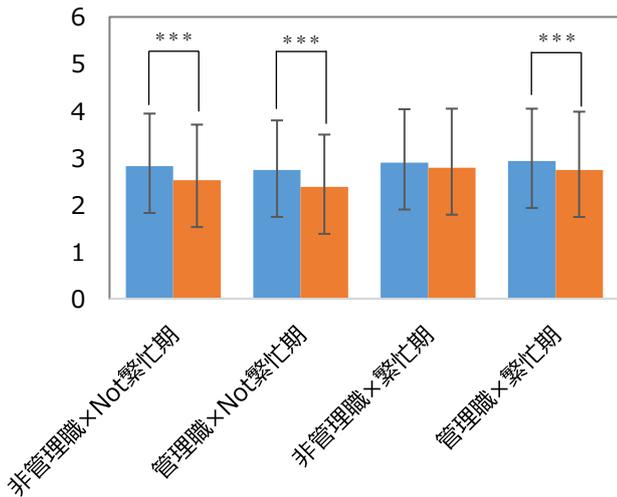
苦悩した



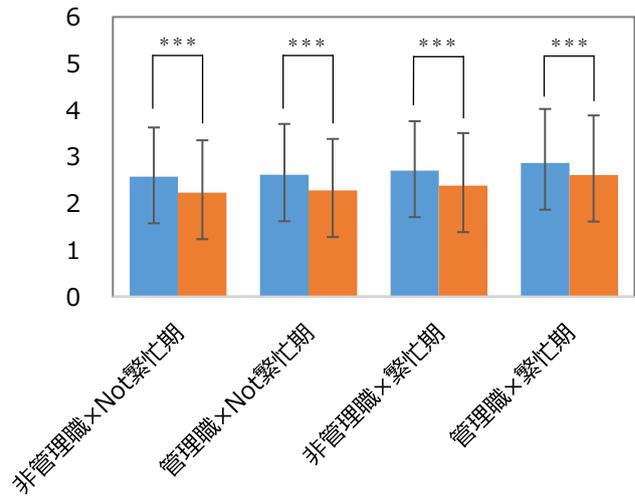
イライラした



神経質な



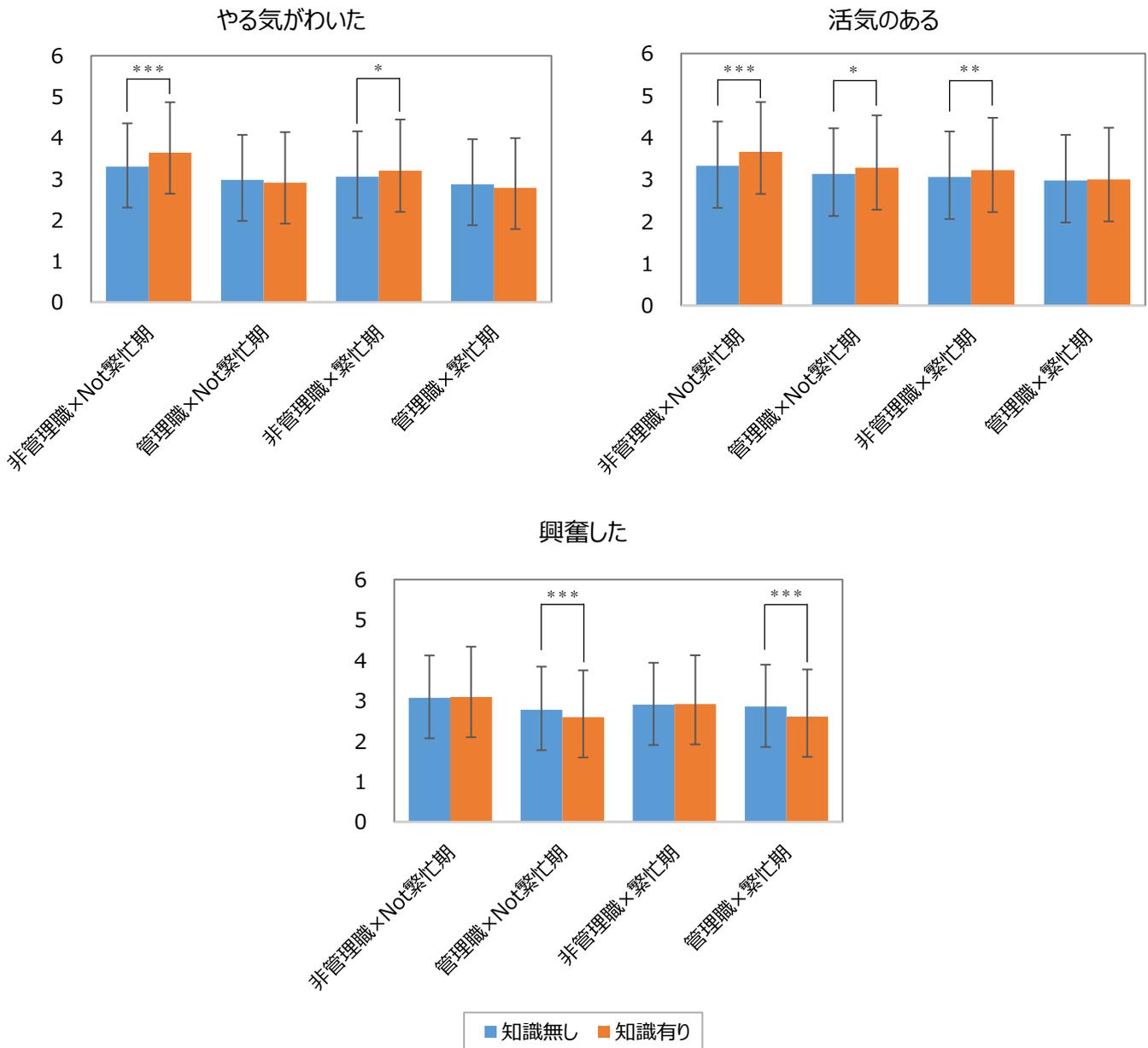
敵意を持った



■ 知識無し ■ 知識有り

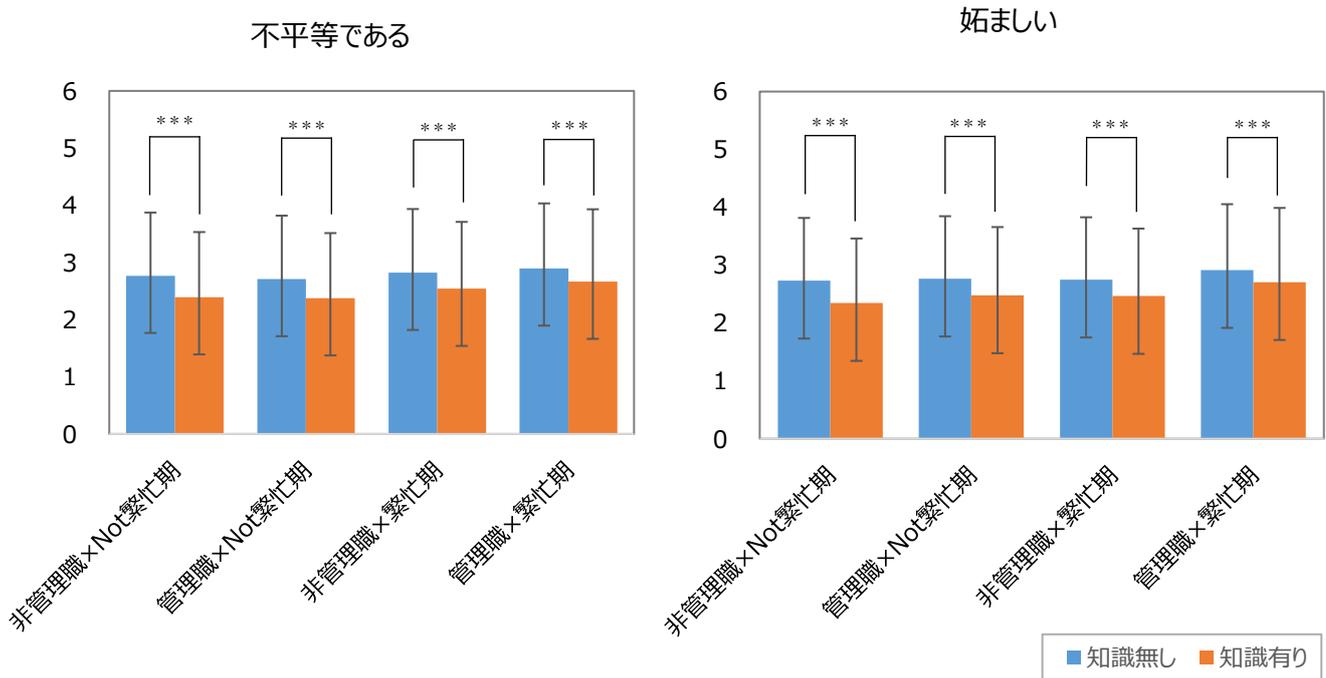
- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す(標準偏差とは、データが平均値の周辺でどの程度のばらつきがあるかを示したものの)
- ・ 状況:
  - 非管理職×Not 繁忙期: 自分(非管理職)が繁忙期外にワーケーション取得申請を行った場合
  - 管理職×Not 繁忙期: 自分(管理職)が繁忙期外に部下からワーケーション取得申請を受けた場合
  - 非管理職×繁忙期: 自分(非管理職)が繁忙期中にワーケーション取得申請を行った場合
  - 管理職×繁忙期: 自分(管理職)が繁忙期中に部下からワーケーション取得申請を受けた場合
- ・ 各ワーケーション取得場面において、知識無し群と知識有り群を対象に Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

【図表 3-12】 ワークेशन取得の心理状態(ポジティブ感情)



- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ 状況:
  - 非管理職×Not 繁忙期: 自分(非管理職)が繁忙期外にワークेशन取得申請を行った場合
  - 管理職×Not 繁忙期: 自分(管理職)が繁忙期外に部下からワークेशन取得申請を受けた場合
  - 非管理職×繁忙期: 自分(非管理職)が繁忙期中にワークेशन取得申請を行った場合
  - 管理職×繁忙期: 自分(管理職)が繁忙期中に部下からワークेशन取得申請を受けた場合
- ・ 各ワークेशन取得場面において、知識無し群と知識有り群を対象に Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

【図表 3-13】 ワークेशन取得の心理状態(独自指標)



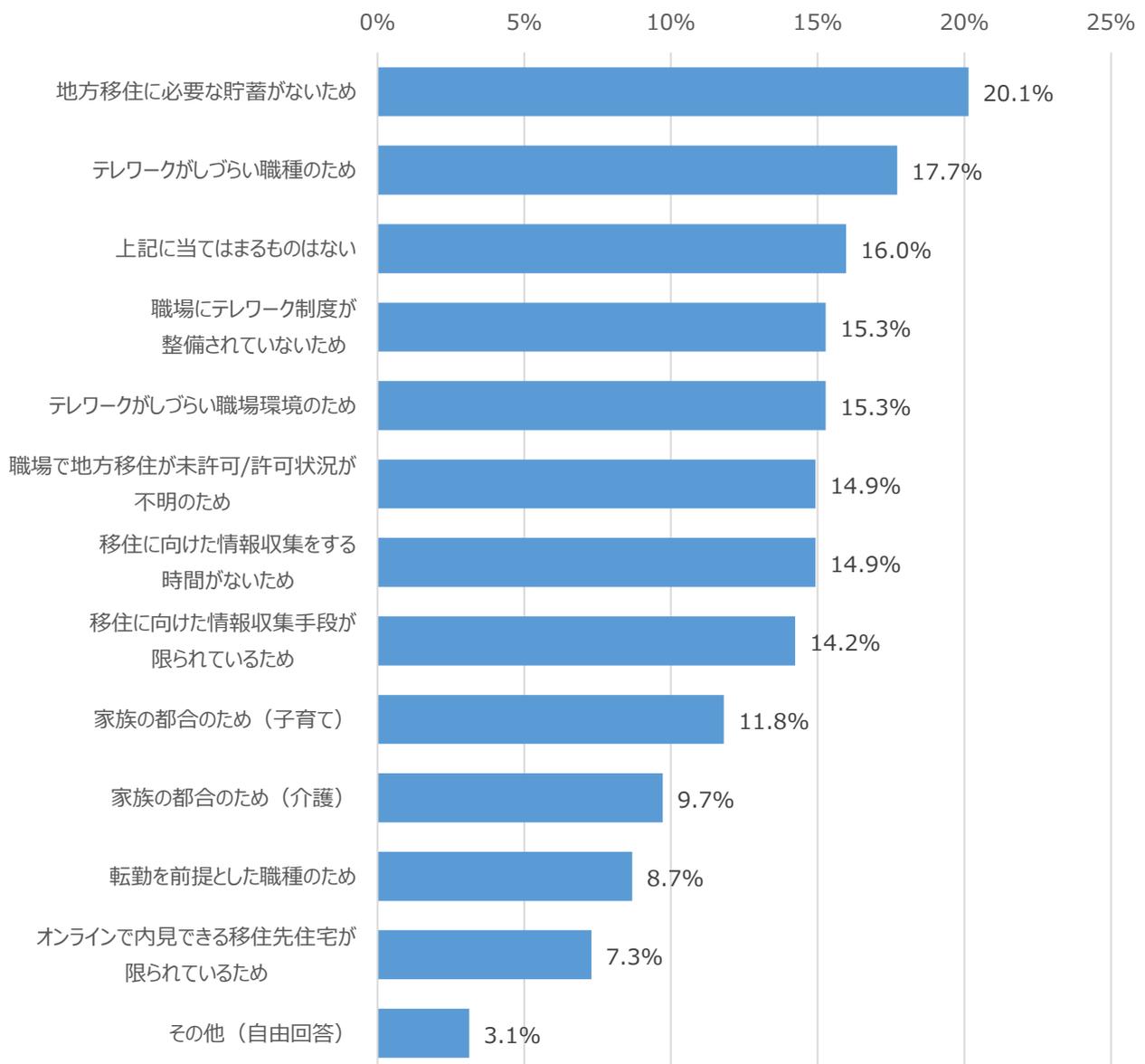
- ・ 縦軸: 印象得点(1:まったく当てはまらない~6:非常によく当てはまる)
- ・ 値は平均値、エラーバーは標準偏差を示す
- ・ 状況:
  - 非管理職×Not 繁忙期: 自分(非管理職)が繁忙期外にワークेशन取得申請を行った場合
  - 管理職×Not 繁忙期: 自分(管理職)が繁忙期外に部下からワークेशन取得申請を受けた場合
  - 非管理職×繁忙期: 自分(非管理職)が繁忙期中にワークेशन取得申請を行った場合
  - 管理職×繁忙期: 自分(管理職)が繁忙期中に部下からワークेशन取得申請を受けた場合
- ・ 各ワークेशन取得場面において、知識無し群と知識有り群を対象に Welch の t 検定を実施 \*\*\* :p-value < 0.01, \*\* :p-value < 0.03, \* :p-value < 0.05

## Appendix

◆ 住み心地・ライフステージによって居住地を変える人が大半であり、移住先に永住したいと考える人は 2 割にとどまる

地方移住に際しての障壁については、「必要な貯蓄がない(20.1%)」と、金銭面の理由がトップとなった。また、「テレワークがしづらい職種(17.7%)」「職場にテレワーク環境が整備されていない(15.3%)」、「テレワークがしづらい職場環境(15.3%)」という回答が上位に連なり、職場における勤務体系やテレワーク制度の有無が地方移住の検討状況に影響を与えていることが改めて確認できた。

【補足図表1】地方移住の際の障壁



<調査結果の利用について>

- ・ 本調査は、株式会社NTTデータ経営研究所とNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社が共同で行っており、本調査結果の著作権は、株式会社NTTデータ経営研究所とNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社が保有します。
- ・ 調査結果の一部を転載・引用される場合は、出所として「NTT データ経営研究所/NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション」または「NTT データ経営研究所/NTTコム リサーチ」と併記した上で、掲載日・掲載媒体・引用箇所などの情報につきましては広報担当までお知らせください。
- ・ 調査結果について、出所を明記せずに転載・引用を行うこと、データの一部または全部を改変することなどの行為はご遠慮ください。
- ・ 本アンケート調査の生データは提供いたしかねます。

\*その他の商品名、会社名、団体名は、各社の商標または登録商標です。

【本件に関するお問い合わせ先】

<p>■ 報道関係のお問い合わせ先                  株式会社NTTデータ経営研究所                  コーポレート統括本部 業務基盤部                  広報担当                  Tel:03-5213-4016                  E-mail : webmaster@nttdata-strategy.com</p>	<p>■ 内容に関するお問い合わせ先                  株式会社NTTデータ経営研究所                  情報未来イノベーション本部                  ニューロイノベーションユニット                  シニアマネージャー 山崎 和行                  情報戦略事業本部                  ビジネストラנסフォーメーションユニット                  シニアマネージャー 坂本 太郎                  コンサルタント 阿部 あかね                  Tel:03-5213-4140</p>
---	---