



企業等による森のプログラム活用事例集

林野庁

「森の企業研修・オフサイトミーティング」導入事例一覧①（概要）

タイプ	導入企業名	企業研修・ オフサイトミーティングの特徴	目的・期待する効果					主な対象					内容									
			組織づくり		人づくり			若手・中途採用者向け	中堅層向け	部署・チーム等向け	経営層・幹部層	全社員・社員有志	取引先向け	森林浴	集団での野外活動	集団での冒険活動	ものづくり活動	森づくり	焚き火	視察学習	地域交流	
			チームビルディング	組織・事業の変革・構築	エンゲージメント	リーダーシップ開発	心と身体健康づくり															SDGs・環境教育
森林浴や協働活動等を通じた チームビルディング・ エンゲージメント向上 (主に若手・中途採用者)	① アルファテックス(株)	健康経営・チームビルディング等に向けた「新入社員研修」や「協定締結」による地域交流活動を導入	◎	◎	○	◎	◎				○								○	○	○	
	② 伊藤忠商事(株)	森林整備活動等を通じた企業理念や地域の現場を学び、チームビルディングに繋ぐ「合宿研修」の導入	◎	◎	◎	○		○	○					○		○					○	
	③ TDKラムダ(株)	社有林を活用して、若年社員を中心にチームビルディング・ストレスマネジメントに向けた研修を導入	◎	○	◎	○	◎	○	○		○				○	○					○	○
	④ 日本事務器(株)	若手社員と管理職を対象に、セルフケア・キャリア開発・コミュニケーション促進に向けた研修を導入	○	○	◎		◎				○			○								
森林での協働活動等を通じた チームビルディング・ リーダーシップ開発 (主に中堅層)	⑤ 安全自動車(株)	予定調和ではない自然環境を舞台にした「冒険教育プログラム」で、挑戦心を育み、組織力を高める	◎	◎	○	◎					○				○	○					○	
	⑥ NTT東日本(株)	関係性構築・コミュニケーション促進・アクションプラン遂行促進に向けて「アウトドア研修」の導入	◎	○	○	◎	○				○	○	○			○					○	
	⑦ (株)エンチャョー	社内のコミュニケーション促進・リーダーシップ開発等に向けた研修として「森林整備活動」を実施	◎	◎	○	◎	○	◎			○				○		○	○				
	⑧ 川崎工業(株)	厳しく予測困難な自然に対峙して問題解決する「グループ登山」を活用した「マネジメント研修」を導入	◎	○	○	◎						○			○	○						
森林の6次産業化事業の視察 や協働活動等を通じた 組織力強化・新事業構想 (主に部署別・チーム等)	⑨ 小田原鉱石(株)	新規事業創出・エンゲージメント向上に向けて、6次産業化する林業会社への「観察研修合宿」を導入	○	◎	○	○				○				○							○	○
	⑩ 群馬県 産業経済部	6次産業化事例の視察や森林体験等を通して新たな発想を生み出す部署横断的な「合宿型研修」の導入	○	◎	○	○					○				○						○	○
	⑪ TIS(株)	社員のキャリア開発と新事業創出の可能性を見据えた地方での「健康経営ワークショップ」を導入	○	○	◎	◎	◎				○				○						○	○
	⑫ トヨタ・コニック(株)	焚き火を活かした対話と内省を通じたチームビルディングを経た事業推進	◎	○	○	○								○							○	○
森林での協働活動や 深い内省・対話等を通じた 組織力強化・ビジョン創出 (主に経営層・幹部)	⑬ (株)クライス&カンパニー	自己・他者理解からビジョン共有・策定等に向けて、森の中で2泊3日を過ごす「森の研修」を導入	◎	◎	◎	○				○			○	○							○	
	⑭ (株)シナネンホールディング	企業統合に際してビジョン共有や組織文化の転換、チームビルディング等に向けた「経営合宿」を導入	◎	◎	○	◎				○	○			○	○						○	

「森の企業研修・オフサイトミーティング」導入事例一覧②（目的・期待する効果）

分野	カテゴリー	期待される効果 (主目的:◎、副次的:○)	主に若手・中途採用者				主に中堅層				主に部署別・チーム等				主に経営層・幹部	
			アルファテック(株)	伊藤忠商事(株)	TDKフムダ(株)	日本事務器(株)	安全自動車(株)	NTT東日本(株)	(株)エンチヨー	川崎工業(株)	小田原鉱石(株)	群馬県産業経済部	TIS(株)	トヨタ・ニック(株)	(株)クライス&カンパニー	シナネンホールディングス(株)
企業研修・オフサイトミーティング	組織づくり	コミュニケーション活性化・チームビルディング	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	◎
		主体性の涵養・コミュニケーションの活性化	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	◎
		協力意識・一体感の醸成、自己・他者認識の促進、チームビルディング	○	○	◎	○	◎	◎	○	◎		○	○	◎	◎	◎
	組織・事業の変革・構築	視点・思考の転換、創造性の涵養	◎	◎	○	○	○	○	◎	○	◎	○	○	○	○	○
		多面的・総合的な思考力・判断力の醸成、共創性の涵養	○	◎	○	○	○	○	○	○	◎	◎	○	○	○	○
		意識転換・行動変容の促進、組織・事業の変革・構築の促進	○	○	○		◎	○	○	○	◎	○	○	◎	◎	◎
	人づくり	エンゲージメントの向上	○	◎	○	○	○		○				○		◎	○
		企業との関係性深化、帰属意識の向上	○	◎	◎	◎	○	○	○	○	○		○	○	◎	○
		モチベーションの向上、自律的キャリア開発	○	○	◎	◎	○	○	○				◎	○		
	能力向上・リーダーシップ開発	自己受容・自己効力感の向上、自立性・挑戦心の涵養	◎	○	○		◎	○	○		○	○	◎	○	○	○
柔軟性・レジリエンス力の涵養			○	○		○		○	○	○		○	○	○	◎	
自律性・リーダーシップの開発			○	○		◎	◎	◎	◎			○	○		○	
心と身体の健康づくり			◎		◎	◎		○	○				◎			
SDGs・環境教育(サステナビリティ人材育成)				○	○				◎		○					



アルファテックス株式会社

業種 情報・通信業 (ITサービス提供)

従業員数 131人 (2025年10月)

URL <https://www.alfa-teccs.co.jp/>

本社所在地 東京都品川区

取組の特徴

健康経営・チームビルディング等に向けた「新入社員研修」や「協定締結」による地域交流活動を導入



実施地域 森林サービス産業推進地域「[長野県小海町地域](#)」

受入組織 [憩うまちこうみ事務局](#)

実施概要

人が企業を支えているという考えのもと、①働きやすい職場の関係づくり、②社員のヘルスケア向上、③対話力・交流力・発想力の向上に向けて、小海町との協定締結を経て、新入社員研修や地域交流活動を実施。全社員の約6割の共通体験となることで社員の仲間意識の醸成や社員の個性把握に繋がり、人材採用面での他社との差別化に寄与している。

導入の経緯と決め手

- 社業が経理業務のアウトソーシングが中心で、クライアントに出向した社員間の交流が少なかったり、デスクワークが中心のため社員の健康増進が課題となっていた。
- 経営方針に①働きやすい職場の関係づくり、②社員のヘルスケア向上、③対話力・交流力・発想力の向上を位置付け、自然豊かな地方の自治体との連携を検討する中で、「憩うまちこうみ」のモニターツアーに参加し、事業コンセプトやプログラムに共感。
- 恵まれた自然環境や文化施設、非日常を味わえる適度な距離間（ハード面）と、小海町の人々の世話好き気質や官民一体的な町おこし意識（ソフト面）が、会社が求めるコアバリュー「[なかま意識]の醸成」と親和性が高いことから、協定締結に至る。



プログラムの構築とねらい・工夫

- 小海町に移住した創業者（会長）の講話で、企業理念の浸透や地域への親しみを育むとともに、健康経営の観点から「セラピーウォーク」等、チームビルディングに向けて「焚き火」「協働作業」等、社業がITを活用したサービス業であるため、お客様との対話を通じた共感性を伸ばすことが重要であるため「地域との交流」を設定。
- 小海町を自社の「ふるさと」にするべく、委員会を組織して地域活性化支援も取り組む。



プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 全社員の約6割が参加し、社員共通の話題となることで、縦・横を結びきっかけとなる共通体験となり、社員の仲間意識の醸成に繋がっている。ワーケーションを通して他部門の業務への関心を高められている。人材採用面でも他社との差別化になっている。

[担当者の声] 「非日常の環境であることで、心理的安全性を保ちながら対話ができおり、職場だけでは掴みきれない社員の個性把握、役員・幹部との関係性が構築できている。」

[参加者の声] 「自然の中で歩きながら対話することで、リラックスして交流を深められた。会議室での会議ではできない話がたくさんでき、横の繋がりが強固になったと感じた。」

「森のプログラム」導入事例

- ①新入社員研修 (新入社員対象/2泊3日)
- ②中堅社員研修 (中途採用者対象/2泊3日)
- ③地域交流活動 (委員会によりオペラ開催やワイン製造等を支援)



プログラム事例

◆新入社員研修 (新入社員対象/2泊3日)

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	松原湖セラピーウォーク	自然の中で五感を開き、頭と心をリフレッシュ。セラピストや町の方々との対話・交流を通じた関係性構築。
	研修ワーク (オリエンテーション)	解放された状態で研修ワーク(オリエンテーション)
2日目	ヨガセラピー	心と体とゆっくり向き合う時間。今の自分の状態を知る。
	農業体験	食の大切さを学ぶとともに、協働作業で仲間意識を強める。
	町職員との対話	町の人との対話で、想い・課題等を知り、町への愛着を持つ
	飯盒炊飯	慣れない作業を役割分担することでチームビルディング。
3日目	焚き火セラピー	焚き火を囲みながら、普段よりも深い対話を促進
	アートセラピー	描画による内面的な気付きを通じた自己・他者理解を促進。
	研修ワーク (まとめ)	3日間を通じた自身や仲間との関係性等の変化をふりかえり、まとめる。



伊藤忠商事株式会社

業種 総合商社

従業員数 4,215名（2025年）

URL <https://www.itochu.co.jp/>

本社所在地 東京都港区

取組の特徴

森林整備活動等を通じた企業理念や地域の現場を学び、チームビルディングに繋ぐ「合宿研修」の導入



チームビルディング エンゲージメント リーダーシップ



組織変革 心身の健康 SDGs

実施地域 森林サービス産業推進地域「滋賀県高島市地域」

受入組織 [\(公社\)びわ湖高島観光協会](#)、[森林公園くつきの森](#)

実施概要

社会貢献協定を締結した滋賀県と協働して、地域の行政・事業者等の課題把握を経て、解決策の企画提案を行うプログラムを通して、企業理念である「三方よし」という商人の精神を主体的に学ぶ「合宿研修」を実施。森林整備活動等のフィールドワークを通して、チームビルディングとともに、多面的・分野横断的なものの見方・デザイン思考も学ぶ。

導入の経緯と決め手

- 2022年に滋賀県と社会貢献協定を締結した中で、新入社員研修で伊藤忠グループ企業理念「三方よし」を実践するため、滋賀県との協業プロジェクトとして合宿研修を創設。
- 滋賀県が一次産業を重視しており、伊藤忠商事もマーケットインの発想で暮らし（衣食住）を支える商材・サービスに強みを持っており、林業にも着目。
- 新入社員研修の受入実績があり、「現場主義」を実践する場として森林整備活動も選定。

プログラムの構築とねらい・工夫

- 自治体による講義・インタビューとフィールドワークを通して、地域課題を把握。課題解決のアイデアの壁打ち・仮説検証を経て、新規事業提案を行うことで、知識やスキルの習得だけでなく「三方よし」という商人の精神を研鑽するプログラムを構築。
- 3つの小テーマを設け、様々な事業分野の受入先8つを設定することで、地域課題解決に向けた多面的なもの見方、部署間連携によるデザイン思考を育めるようにしている。
- 新入社員約130名を24チームの少人数に分け主体性等を醸成。伊藤忠グループ全体のリソース活用（例：事業領域の知見提供や実現可能性の検証など）の視点も入れ、リアリティの向上を促す。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

【効果】 非日常の環境に身を置くことで、本社では見られない一面が見られる。フィールドワークを通して連帯感が高まり、チームビルディングにも寄与。地域課題やビジネスの現場に直接触れる機会や、社会や事業を捉えるきっかけにもなっている。

【担当者の声】 「フィールドワークでは、作業を進める中で自然と会話が生まれ、役割分担によりチームワークが生まれ、新入社員同士のコミュニケーションも非常に活発」

【参加者の声】 「地域との交流・体験を通して、「三方よし」の理念が実際のビジネスや地域づくりの場で具体的に機能していることを実感した」

「森のプログラム」導入事例

- ①新入社員研修 合宿研修（滋賀県との協業プロジェクト）
（4泊5日のうち1日森林活動等、2日間企画検討・提案）



プログラム事例

◆新入社員研修 合宿研修（滋賀県との協業プロジェクト）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	滋賀県によるプレゼンテーション・チーム別対話	全体テーマ「琵琶湖と共生する自然豊かな滋賀県における持続可能な地域づくり」、小テーマ「循環型農畜産業」「農村地域の賑わいの創出」「関係人口」に関する現状・課題認識
	高島市インタビュー	インタビューを通して、地域の具体的な課題を共有
2日目	創業地訪問	近江商人の原点を学ぶため、滋賀県の創業地を訪問
3日目	《フィールドワーク》オリエンテーション	※小テーマ「関係人口」の事業として「森林整備」班を設定（8つの受入先の1つで「森林公園くつきの森」が選定）
	森林整備活動	3班に分かれ枯損木の処理・除伐、遊歩道の整備等
	昼食	参加者同士・指導者と交流
	森林整備活動	午前と同様。活動前後の状況を確認し、成果を共有
	質疑応答	参加者同士で質問項目を議論し、指導者が質疑応答
4日目	壁打ち・仮説検証	「森林整備」班では、「関係人口」の創出に向けて企画検討
5日目	最終提案	滋賀県知事・伊藤忠商事CAOへのプレゼンテーション（「関係人口」の創出に向けて①ペットとの訪問、②樹木葬、③企業研修等が提案）



TDKラムダ株式会社

業種 電源機器メーカー

従業員数 676名（単体 / 2025年3月）

URL <https://www.jp.lambda.tdk.com/>

本社所在地 東京都中央区

取組の特徴

社有林を活用して、若年社員を中心にチームビルディング・ストレスマネジメントに向けた研修を導入



チームビルディング 組織変革 エンゲージメント



リダーシップ 心身の健康 SDGs

実施地域 森林サービス産業推進地域「長野県信濃町地域」

受入組織 [しなの町Woods-Life Community](#)

実施概要

社有林における「ものづくり体験」によるチームビルディングやエンゲージメント、「森林セラピー®」によるストレスマネジメント等を組み込んだ新入社員研修を実施。同期の悩み相談・絆の構築を目的に2・3年次と、昇格意欲喚起やキャリア開発を目的に6年次に研修実施。採用活動でも企業の特色として活かすなど、企業の象徴的行事として定着。

導入の経緯と決め手

- ▶ 遊休資産化していた社有林の有効活用のため、2007年に信濃町と「森林の里親協定」を締結（整備は地元団体に委託）。
- ▶ 信濃町が森林セラピー®を取り組んでおり、社有林を活用した研修の受入体制があることが決め手となり、翌年春から本社で開催していた新入社員研修を信濃町で開催。
- ▶ 従前の研修費用とあまり変わらず、早期離職の抑制等の効果も見られ、継続的に実施。



プログラムの構築とねらい・工夫

- ▶ 受入組織に相談し、通常の座学研修と組み合わせて、地域が養成する「森林メディカルトレーナー」が提供できるプログラムを研修に導入。若手社員の個性把握やチームビルディング等のために社有林での森林整備・ものづくり体験（間伐材を使ったオブジェづくり）等や、ストレスマネジメントを目的に森林セラピー®やアロマ・ヨガ等を導入。
- ▶ 1～3年目に加え、エルダー研修、昇格意欲喚起・自己のキャリア検討の場の提供等の観点で6年次研修まで拡大。経営層向けコーチング研修も実施。
- ▶ 研修の講師・トレーナーを固定して、若手社員と気軽に対話できるように工夫。



プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 全社員の5割以上の共通体験となり、共通の話題で連帯感醸成にも繋がり、結果として早期離職率の減少（12%→4%）に寄与。採用活動でも訴求しており、研修制度を重視する学生の入社決め手になる場合もある。

[担当者の声] 座学だけでは新入社員同士や人事担当との心のバリアがなくならないが、非日常の環境での協働活動を通して、関係性が深まっている。

[参加者の声] コミュニケーションが苦手だが、森での研修では対話しやすく安心できる。焚き火を囲んだ対話で、悩みを打ち明け、共有できる。



「森のプログラム」導入事例

- ①新入社員研修（9泊10日、詳細は下記参照）
- ②新入社員フォローアップ研修（2泊3日。うち1日森林体験）
- ③2・3・6年次研修（2泊3日。うち1日森林体験）
- ④エルダー研修（2泊3日。うち1日森林体験）
- ⑤経営層向けコーチング研修（2泊3日）



プログラム事例

◆新入社員研修（9泊10日）

日程	プログラム	ねらい・内容
入社式（合宿研修の事前案内）		
1日目	ローエレメント チームチャレンジ	アイスブレイク・コミュニケーションの促進
	「森の力」&メンタルヘルス講座	森の癒し効果や信濃町で研修する意味を学ぶ
	「ものづくり体験」説明&検討	同期の絆として制作するモニュメントを検討
2日目～7日目 通常研修		
8日目	森林セラピー（導入編@ラムダの森）	森の効果の活用やストレス対処法を体験
	そば打ち体験	地域交流
9日目	ものづくり体験（@ラムダの森）	間伐材を用いた「モニュメントづくり」の工程管理を通して、製造業の現場で求められるマネジメント・コミュニケーション、社員の個性把握・役割分担・チームビルディング等を体験。「自分たちの森」としての帰属意識（エンゲージメント）や同期の絆を育む機会。
	ものづくり体験（続き） 森林セラピー（リラックス編）	※作業が残ったら秋のフォローアップ研修で実施 研修の疲れを癒す。省内の時間としても機能。
10日目	中間発表会、終了・移動	



日本事務器株式会社

業種 情報通信業 (IT)

従業員数 844名 (単体 / 2025年3月)

URL <https://njc.co.jp/>

本社所在地 東京都渋谷区

取組の特徴

若手社員と管理職を対象に、セルフケア・キャリア開発・コミュニケーション促進に向けた研修を導入



チームビルディング



組織変革



エンゲージメント



メンタルヘルス



心身の健康



SDGs

実施地域 森林サービス産業推進地域「[長野県信濃町地域](#)」

受入組織 [しなの町Woods-Life Community](#)

実施概要

メンタルヘルス不全や早期離職等の課題を踏まえて、森林セラピー®によるセルフケアを学び、自然環境に身を置くことで視点や思考を拡げて自己の成長と今後のキャリアを考える研修を、3年目社員・新任管理職・部長を対象に共通して実施。研修の集中力を高めるとともに、管理職と若手社員の共通体験となることで社内コミュニケーションも活性化。

導入の経緯と決め手

- 健康経営を取り組む一方で、メンタルヘルスの課題を抱えている社員もいたり、早期離職の課題も指摘されていた中で、信濃町による(一社)日本コンピュータシステム販売協会会員向けの森林セラピー®等の体験会に社長が参加して取組に共感。受入組織が研修会場・宿泊・森林セラピー®等を一体的にコーディネートできるため採用を決定。
- 講師が人事部職員で、地方開催をしやすい3年目研修を信濃町開催に組み換えて導入。
- 2023年度から、「新任管理職研修」は3年目研修での森林セラピー®の評判と、場所を変えて日常業務から離れた思考を促すため、「部長研修」はコミュニケーション手法の改善に向けて合宿形式を想定する中で、研修実績・関係性があるため信濃町で開催。

プログラムの構築とねらい・工夫

- 同期が集う楽しさの一方で不安・焦りもあるため、初日に森林セラピー®を通して心身をリフレッシュして切り替え、かつ自然を舞台にすることで新たな視点・思考の気づきに繋げている。同期に加えて管理職の研修も同一内容で実施して、共通体験としている。
- 人事部とともに社長も参加して、社員との関係構築・社員の個性把握の機会にしている。
- 室内の研修も、森の中の研修施設を活用したり、地元食材の弁当を届けて貰ったりして、施設外に出たり森の中を散策してリフレッシュし、セルフケアの習慣化も促進している。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 心身を解放してリフレッシュすることで研修への集中力が高まっている。全社員の1/3程度が参加し、管理職と若手社員の共通体験となることでコミュニケーションも改善。

[担当者の声] 非日常で自然環境に身を置くことで、普段は見せていない自分を出せている。部長研修では、部長同士が同じ方向を向き、本音で対話をするきっかけになっている。

[参加者の声] 「普段目を使ってばかりだが、目を閉じて呼吸するなど五感をフル活用して、ストレスを抱えている事が分かった」「自然に触れて五感が解放される事が分かった」

「森のプログラム」導入事例

- ① 3年目研修 (3泊4日、詳細は下記参照)
- ② 新任管理職研修 (デザイン思考体験ワークショップ/2泊3日)
- ③ 部長研修 (部長(営業職・技術職)/3泊4日)



プログラム事例

◆ 3年目研修 (3泊4日、詳細は下記参照)

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	「森の力」講演	体験前に日常に持ち帰るセルフケアの目的を確認
	森林セラピー体験	五感をフル活用したセルフケアのスキルを習得
	夕食・懇親会	交流・対話を通して、同期の絆を深める
2日目	おこなう・社長講話	森林内にある「ノマドワークセンター」での研修(昼食時・休憩時に外に出てリフレッシュしてセルフケアの習慣化の促進、自然を見ながら視点・思考の転換を促進)
	入社3年目研修①② Working Time	
3日目	入社3年目研修③④	森林内にある「ノマドワークセンター」での研修(昼食時・休憩時に外に出てリフレッシュしてセルフケアの習慣化の促進、自然を見ながら視点・思考の転換を促進)
	キャリアビジョン作成・面談	
	フリータイム	
4日目	ナイトウォーク	暗い中で同期の一体感を醸成。共通体験の機会
	キャリアビジョン発表 ふりかえり・フィードバック	森林内にある「ノマドワークセンター」での研修(自然を見ながら視点・思考の転換を促進)



安全自動車株式会社

業種 製造業（自動車用整備機器・設備検査）

従業員数 423人（2025年11月）

URL <https://www.anzen.co.jp/>

本社所在地 東京都港区

取組の特徴

予定調和ではない自然環境を舞台にした「冒険教育プログラム」で、挑戦心を育み、組織力を高める



実施地域 山梨県南都留郡富士河口湖町

受入組織 公益財団法人日本アウトワード・バウンド協会（OBJ）



実施概要

様々な部門のリーダー層が集い、自身のリーダー像を明確化して会社の未来に向けた対話を行う1年間のプログラム「より良くフォーラム」（全11回）の前半に「冒険教育プログラム」を導入。自然環境を活用した様々なチャレンジ課題に個人・チームとして取り組み、挑戦心やレジリエンス力を育むとともに、関係性も深めて組織力を高めている。

導入の経緯と決め手

- 分社化等による部門間の繋がりの希薄化や、新卒採用の空白期間による「教え方が分からないリーダー」など、組織と人の様々な課題が表出。社長交代を機に、昭和型マネジメントから問いかけ（対話ベース）のマネジメントへ転換し、「個人の成長」と「組織の成長」を推進する様々な組織風土改革・人材育成プログラムを開発。
- 10数年前、OBJの「企業研修体験会」に副社長が出席し、リーダーとしてのマインドセット転換やチームビルディングの効果を体感し導入。毎年継続して実施中。

プログラムの構築とねらい・工夫

- 自然環境の中で五感と全身を使った「予定調和ではない」「一見不可能な」チャレンジ活動を通して、参加者が自分自身やメンバーとリアルに向き合い、自身のバイアスを壊し、メンバーと深い繋がりを築く。身体知も活用した、深く心に残る挑戦と学びの場。
- 体験学習法に基づく全体構成。個々のチャレンジ活動後に振り返りの場を持ち、自分自身とチームについての気づきと学びを言語化・共有し、次のチーム活動に活かす。研修の最後に、職場に持ち帰る学びとアクションを書き出し宣言する。
- 各参加者の体力やチーム状況を踏まえ、フレキシブルに活動内容や課題の難易度を調整。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

【効果】 各参加者の個性の把握、リーダーシップを発揮する声掛けのあり方など、「個人の成長」「組織の成長」に繋がる様々な示唆や学びが得られる研修になっている。

【担当者の声】 当研修を年間プログラムの前半に実施することで、参加者の関係性が劇的に深まり絆が生まれ、その後の研修プログラムの成果に大きな効果を発揮している。

【参加者の声】 「今まで無理だと思っていたことも挑戦しようと思った」という声が多い。全身を使うハードめの活動ではあるが、自然環境で行うため「楽しい思い出」として定着。

「森のプログラム」導入事例

- ①より良くフォーラム 西湖チャレンジ 冒険教育プログラム（全11回のプログラムに参加する部門リーダー / 1泊2日）



プログラム事例

◆西湖チャレンジ 冒険教育プログラム（1泊2日）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	アイスブレイク	短時間のチーム課題2つと振り返り。チーム作りの第1歩。
	昼食	お弁当
	個人チャレンジ（山の中の岩場）	岩場で個人チャレンジ。自身と向き合い、メンバー同士が応援しあう事でチームの一体感も強まる
	チームチャレンジ2つ（キャンプ場）	チームチャレンジ課題2つに取り組む。各活動後に振り返りの場を持ち、学びと「次の課題にどう生かすか？」対話
	温泉、夕食、焚き火	チームで自炊。1日目の振り返りと、翌日に向けた対話
2日目	湖畔で体操、朝食	チームで自炊
	チームチャレンジ（キャンプ場）	森の中の川およびキャンプ場にて、ファイナル・チャレンジ2つ。「チームとしての一体感と本気度」が1日目以上に試される挑戦。各チャレンジ後にチームで振り返り。
	最終チームチャレンジ（森の中の川）	
	昼食	お弁当
	個人で学びの言語化（1人の時間）	職場の日常に持ち帰る学び/アクションを書き出す。
	チームで共有/対話	チームで各人の「学び/アクション」を共有、対話。



NTT東日本株式会社

業種 電気通信事業

従業員数 32,850名（グループ全体 / 2024年度）

URL <https://www.ntt-east.co.jp/>

本社所在地 東京都新宿区

取組の特徴

関係性構築・コミュニケーション促進・アクションプラン遂行促進に向けて「アウトドア研修」の導入



実施地域 山梨県富士河口湖町
静岡県伊豆市 他

提供企業 (株)NTT Landscape・(一社)日本野外研修ワークショップ協会(JOWA)

実施概要

NTT東日本では居住地を国内なら自由とするリモートスタンダードを導入しており、ライフスタイルにあわせた働き方が選択可能である一方、リモート化により“人となり”が分かりにくくなり、コミュニケーションが不足するといった課題も抱えていた。本研修によりコミュニケーションが促進され、心理的安全性が高まったチームビルディングを実現。

導入の経緯と決め手

- リモートワークが進む中で、プロジェクト毎に組成されたチーム内で“人となり”が分からず、コミュニケーションも不足するなどの課題があったため、関係性や心理的安全性の確立に向けて、共通体験や焚き火を囲んだ対話を行う「アウトドア研修」を導入。
- 多様な階層別研修の実績（約6万人）と満足度・リピート率の高さ（90%）が決め手。

プログラムの構築とねらい・工夫

- チームビルディングの発展モデル「タックマンモデル」をベースに、チームが構成される4段階（形成期・混乱期・統一期・機能期）を体験・実践できるプログラムを構成。
- アクティビティを通してチームで成功するために必要な要素を体感し、座学で言語化・体系化（インプット）し、次のアクティビティで試す（アウトプット）といったサイクルを回すことで、学習が深まり自分事として体得が可能。
- 1日目の夜にチームメンバー間で焚火を囲んでお互いの良いところ、改善点を本音で話し合いを行い、メンバー間の絆がより強固なものとなる。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

【効果】 会議室だと研修感が抜けないが、非日常の自然の中だとメンバー間の理解が深まり、フラットな関係性を構築し、コミュニケーションが促進できる。会社に戻った後も研修を思い出し、アクションプランの実行を継続しやすい。新事業創出・新会社設立にも繋がった。

【担当者の声】 「いつもの自分ではなく出してない自分に出会える研修」「対話ではなく議論ができる研修」「人としてどうあるべきか、枝葉でなく根っこを育む本質的な研修」

【参加者の声】 「役職関係なく自由に言い合え業務につながる空気を醸成できた」「本当に腹を割って話せる仲ではなかったが、この研修を通じ腹を割って話せる関係になった」

「森のプログラム」導入事例

- ① ビジネス開発本部 営業戦略推進部 社員向け（1泊2日）
- ② 若手研修「East college」受講者向け（1泊2日、詳細は下記）
- ③ 役員研修（2時間）



プログラム事例

◆若手研修「East college」受講者向け研修（1泊2日）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	研修ガイダンス アイスブレイク (体操+オールスタンダアップ)	《フェーズ1:形成期》 固定観点を外し、価値観の違いを気づき、その後の協働・成果にどう活かすかを対話
	昼食	チーム内で交流
	アクティビティ①「ラインナップ」 (段階的に目隠し等の制約を加える) ふりかえり	《フェーズ2:混乱期》 目標を定め、計画を立ててから行動すること、コミュニケーションの工夫の重要性を体感
	アクティビティ②「ブラインドテント」 (全テント設置をミッションとして提示) ふりかえり	《フェーズ2~フェーズ3:統一期》 組織全体の目標達成のため、目的を見誤らず、チームを越えて協働する意義を体感・確認
	夕食 焚火	チーム内で対話してメンバーの良い所、チャンス(改善ポイント)をフィードバックし合う
2日目	アクティビティ③「蜘蛛の巣」 (個人では達成できないミッション提示) 昼食・ふりかえり	《フェーズ4:機能期》 個々の力を越え、チーム一丸となり相乗効果で成果を生み出して、強固な信頼関係を築く
	アクションプラン策定	2日間の学びを活かしてプランを策定



株式会社エンチャー

業種 小売業（ホームセンター等）

従業員数 436人（単独/2025年）

URL <https://www.encho.co.jp/>

本社所在地 静岡県富士市

取組の特徴

社内のコミュニケーション促進・リーダーシップ開発等に向けた研修として「森林整備活動」を実施



実施地域 静岡県富士宮市猪之頭地区

受入組織 特定非営利活動法人ホールアース自然学校

実施概要

創業75周年・ホームセンター開設40周年事業として静岡県が取り組む「しずおか未来のサポーター」制度に参画し、静岡県富士宮市で森林整備活動を開始。社員参加の環境貢献活動としての側面に加えて、所属・職歴が異なる従業員同士の交流を通じた社内の関係性の構築や若手社員のリーダーシップ開発にも繋げることで、組織の活性化に繋げている。

導入の経緯と決め手

- ▶ 創業75周年・ホームセンター開設40周年事業の新規CSRとして環境活動を模索する中で、環境イベントで「しずおか未来のサポーター」制度を知る。従業員参加型であること、地域にアピールできること、認定制度があることから実施を決定。
- ▶ 静岡県を中心に店舗展開しており、訪れやすく親しみを持ちやすいことから活動場所を選定。林業や自然に関する専門知識・技術に加え、社員が楽しみながら主体的に活動ができるファシリテーションができるスタッフがいるためホールアース自然学校に依頼。

プログラムの構築とねらい・工夫

- ▶ 材木店がルーツ、ホームセンターが基幹事業である社業との親和性から、間伐体験と間伐材を使ったDIYで構成。第1回はコミュニケーション、第4回は労う活動を含めて構成。
- ▶ 班分けは、店舗・年代が偏らないように配置しつつ、グループリーダーを新入社員等が担当して、全社的なコミュニケーション・チームビルディングに繋げている。
- ▶ 楽しみながらの交流を基本としつつ、活動では役割を替えることで声掛けしあい、教えあって一体感の醸成を工夫したり、本業に応用しやすいような気づき・声掛けを考慮。
- ▶ 非日常の雰囲気壊さないよう、地元食材を使った特別感のある昼食を用意している。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 所属・職歴を超えて従業員が交流して顔見知りになり、店舗間のやりとりがスムーズになるなど「業務の円滑化」、業務の悩みの共有・解消等の「情報交換の場」として機能。

[担当者の声] 「普段は指示を受ける側の若手社員をリーダーに設定して、メンバーをまとめる経験を積ませることで、リーダーシップ・キャリアアップの意識醸成に繋がっている」

[参加者の声] 「他部署、多店舗、他事業の方との交流機会としてとても良い場だと思う」「環境について考える機会ができ、日常生活について考えさせられた」

「森のプログラム」導入事例

- ①しずおか未来の森サポーター活動（間伐・森林環境教育）
（若手社員は研修参加・その他社員は任意参加/日帰り・年4回）



プログラム事例

◆しずおか未来の森サポーター活動（日帰り・年4回）

日程	プログラム	ねらい・内容
第1回	オリエンテーション	緊張を解してチームビルディングに繋ぐため、アイスブレイクとしてコミュニケーションゲーム(3~4種類)を実施
	森の中の昼食	リラックスして交流するため森の中。地元食材の弁当。
	間伐体験	統括・木を伐る・補佐など役割分担を交代しながら間伐
	ふりかえり	指導者からの総括
第2回 第3回	オリエンテーション	危険予測トレーニング、安全目標設定、体操
	間伐体験	統括・木を伐る・補佐など役割分担を交代しながら間伐
	森の中の昼食	リラックスして交流するため森の中。地元食材の弁当。
	間伐材を使ったDIY	グループ内で役割分担・交流しながらDIY
第4回	ふりかえり	指導者からの総括
	オリエンテーション	危険予測トレーニング、安全目標設定、体操
	間伐体験	統括・木を伐る・補佐など役割分担を交代しながら間伐
	芝生ひろばでの昼食	田貫湖ふれあい自然塾の芝生ひろばで昼食
	森とのふれあい体験	薪割り、丸太切り、焚火、施設内散策など自由選択
1年のふりかえり	感想・改善案をグループごとに発表しながら意見を交換	



川崎工業株式会社

業種 製造業（自動車用部品・ジャッキ製造）

従業員数 1,154人（連結/2025年）

URL <https://www.kawasaki-ind.co.jp/>

本社所在地 静岡県菊川市

取組の特徴

厳しく予測困難な自然に対峙して問題解決する「グループ登山」を活用した「マネジメント研修」を導入



デジタル化 組織変革 エンゲージメント



リーダーシップ 心身の健康 SDGs

実施地域 森林サービス産業推進地域「[岐阜県東白川村地域](#)」

受入組織 [トヨタ白川郷自然学校](#)

実施概要

次世代の幹部等を対象に、厳しく予測困難な自然に対峙する「グループ登山」を活用した「マネジメント研修」を実施。「体験学習法」による主体的な気づき・学びを促し、マネジメント・リーダーシップ・リスクアセスメント等の能力開発を目指すとともに、経営層や過去の受講生と同一の「共通体験」を行うことで、対話を促して組織力を高めている。

導入の経緯と決め手

- コロナ禍でこれまで行っていた社外研修等が縮小される中で、次世代の幹部の横の繋がりがりや団結力を高め、コミュニケーションを促進し、ウェルビーイングや人的資本経営に繋げるために、2023年から新任課長・管理職等を対象に研修を開始。
- 過去（2011～2013年）に管理者等向けの研修実績があり、現会長（当時社長）等の経営層の参加経験があったこと、施設発着で登山プログラムを行えること、ホスピタリティが高い宿泊・食事等の提供、雨天対応等をトータルでコーディネートできるため選定。



プログラムの構築とねらい・工夫

- 次世代の幹部等に、マネジメント・リーダーシップ・リスクアセスメント等の能力開発を目指すとともに、社長が求める問題解決能力を育成するため、「冒険教育（体験学習法）」により厳しく予測困難な自然に対峙する「グループ登山」のプログラムを採用。
- 7～8時間外を歩く過酷な環境に身を置き、自然に対峙する中で発生する想定外のトラブルをチームで乗り越えるプロセスを経たり、動と静のバランスを考慮して対話と内省を促し、PDCA（起承転結）を実践する中でトータルでの人間力を醸成する契機としている。
- 自然が舞台のため、天候や参加者の表情から、目的を意識して適宜アレンジしている。



プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] これまで経験したことが無い体験で、座学の研修以上の学びがある。研修生同士が仲良くなり、経営層や過去の受講生との「共通体験」となることで対話が生まれている。

[担当者の声] 「1回研修ですぐ人間力が変わるものではないが、体験を通した学びであるため、セミナーより主体的な気づきに繋がりがり、学んだことが残りやすい様子がある」

[参加者の声] 「研修満足度」「職場に良い効果をもたらす」は何れも100%。「才能がある人がリーダーになれると思っていたが、学ぶことで誰もがリーダーになれると思った」

「森のプログラム」導入事例

① マネジメント研修（新任課長・管理職/課長昇進前。2泊3日）



プログラム事例

◆ マネジメント研修（新任課長・管理職/課長昇進前。2泊3日）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	オープニング・オリエンテーション	自己紹介、セルフチェック、アイスブレイク 研修の目的の共有（正解のない答えを体験学習法で学び）
	コミュニケーションワーク	グループ・チームの違いを、集団での課題解決ワークや、図形を口頭で説明するコミュニケーションワークで理解
	グループプロセス体験実習	正解のある答えは話し合っって合意形成した方が正解率が高まり、正解のない答えは自分自身の考え・視点を伝えるリーダーシップが重要性であることを体験的に理解
	危険予知トレーニング	翌日のチャレンジプログラム（登山）の課題を説明した上で、参加者主体でルートプランニングやリスクの洗い出し
2日目	チャレンジプログラム（三方岩岳 登山）	何が起るかわからない自然の中で、グループで解決【課題】目標地点を通り、全員が15時まで帰る等
	ふりかえり・わかちあい	チャレンジプログラムの感想を文字化し、参加者同士で共有し、感情・視点の違いの気づきに繋げる。課題への対応状況をふりかえり、体験を学びに変える。
	現場につなげる実習	夕食後の時間に課題を提示して考察。疲れた状態で自分自身がどういう態度をとるか気づき、まとめる。
3日目	朝食・チェックアウト	



小田原鉦石株式会社

業種 調査・分析・コンサルタント業

従業員数 14人 (2025年)

URL <https://www.odawarakoseki.co.jp/>

本社所在地 神奈川県小田原市

取組の特徴

新規事業創出・エンゲージメント向上に向けて、6次産業化する林業会社への「観察研修合宿」を導入



実施地域 森林サービス産業推進地域「[神奈川県小田原市地域](#)」

受入組織 [\(株\)T-FORESTRY](#)

実施概要

地元の6次産業化を取り組む林業会社を題材にした全社員参加型の「観察研修合宿」を開催。森林内での散策や対話・共有により社員同士のコミュニケーションを改善し、長期的・分野横断的な視点で6次産業化を取り組む林業会社ならの多角的経営の実例から、新たな視点・発想に気づき、全社員が共通体験を行うことで組織改革・業務改善に繋がった。

導入の経緯と決め手

- アスベスト調査分析が主業で、将来的には新事業の創出が求められるが、同一組織に長く属することで社員の視野が固定化し、自社の強み、課題を捉えにくくなるのが懸念。
- 前年、長野県内の地方創生をする企業を見学した際に、「無いものを補う」よりも「あるものを活かす」視点の重要性を認識し、地元企業への視察を企画した。
- 江戸時代から続く歴史を持ちながら、新たな視点で山林資産を多面的に活用している点に着目し、年1回で実施していた全社研修を「観察研修」として実施した

プログラムの構築とねらい・工夫

- 多角的経営を行う他社の優れた文化や仕組みを観察し、インスタ風に要約するお題を示すことで、楽しみながら自身の考えを言語化し、自社への新たな視点や改善のヒント、自社の強みの再発見を促す。(成人発達理論「垂直的成長(視座・認識の拡張)」を重視)
- さらに、それを共有してコメントを出し合うことで、他者の視点や価値観等の相互理解を促し、心理的安全性を高め、円滑なコミュニケーションと新たな発想が生まれやすい環境づくりを目指す。他者との違いを理解することで自身の「メタ認知」を促すとともに、社員一人ひとりの想像力と気づきを通じて、組織全体の活性化を図る。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] T-FORESTRYが俯瞰的な視点で横断的に業務遂行している姿を、経営層に加えて従業員も前向きに捉える共通体験ができたため、早速社内でも部署横断の「情報チーム」を設定できた。社員の視野が広がり、全体最適の観点から組織改革・業務改善が進んだ。

[担当者の声] 「森の中で身体を動かしながら話しをすることで、視点や発想が広がった」「社員の視点の違い、捉え方の違いを感じることで、社員同士の関係性構築に繋がった」

[参加者の声] 「自分達が主体的に会社を良くしていこう」という声が聞かれるようになった。

「森のプログラム」導入事例

①観察研修合宿(全社員参加。1日のうち、半日森林活動)



プログラム事例

◆観察研修合宿(全社員参加)

- 小田原市内の企業2社を視察し、社員は以下の「3つの資本」の観点から他社が持つ文化や取組を観察し、写真を撮影しながら気づきを記録し、整理・発表・共有。
 - ①経済資本：お金や収益など、企業の経済的な要素。
 - ②関係資本：社内外の人のつながり、人間関係や信頼。
 - ③環境資本：職場環境や文化、ルール、しくみ。

日程	プログラム	ねらい・内容
午前	〈観察研修1社目〉 「Hamee社」視察	情報通信業、小売業に加え、スタートアップ支援等多角的経営を行う異業種企業の事務所・施設等を視察・質疑応答
昼	昼食	辻村山林内で昼食
午後	〈視察視察2社目〉 「T-FORESTRY」視察・質疑応答	社有林や関連施設を楽しみながらハイキング的に案内して多角的経営の取組を解説して質疑応答。 ✓ 300年の歴史を有する社有林での林業経営・環境配慮 ✓ 再生可能エネルギー事業(太陽光発電・水力発電の連携等) ✓ 森林サービス産業(フォレストアドベンチャー、ハンティング等) ✓ 生態系保全(自然共生サイトへの登録)ほか
	インスタ投稿ワーク	気づきを「3つの資本」の観点で1枚ずつまとめて投稿等
	ふりかえり	各自の気づきを発表・共有し、感想を付箋に記してまとめ
夜	懇親会	社員同士のコミュニケーションを促進



群馬県 産業経済部

業種 地方公共団体

従業員数 約4,200人（群馬県庁 / 2025年）

URL <https://www.pref.gunma.jp/>

本社所在地 群馬県前橋市

取組の特徴

6次産業化事例の視察や森林体験等を通して新たな発想を生み出す部署横断的な「合宿型研修」の導入



実施地域 森林サービス産業推進地域「**群馬県長野原町地域**」

受入組織 **TAKIVIVA** ((有)きたもっく)

実施概要 前例踏襲や既存概念に捉われがちな組織課題を踏まえ、若手職員の自由で新鮮な発想を活かす組織風土・体制づくりに向けた「合宿型研修」を導入。森林資源を活かした6次産業化事例の視察、森林や焚き火等の体験、所属部署を越えた職員同士のワークショップ等による対話と内省を通して、新たな発想を生み出し、組織の活性化に繋げている。

導入の経緯と決め手

- ものづくり産業を柱とする群馬県においても、未来を見据え新たな産業を生み出すことは重要であるが、組織として前例踏襲や既存概念に捉われがちという課題があった。
- 県の政策として「リトリート」の推進及び認知度向上に取り組んでいる。
- 新規事業創出や部署横断的取組の促進には、若手職員の自由で新鮮な発想を活かす組織風土・体制づくりが課題となる中で、地域資源を価値化・事業化して成長を続ける(有)きたもっくの取組みから学ぶため、若手職員研修での導入を調整。

プログラムの構築とねらい・工夫

- 地域資源を6次産業化により総合化・多角化しながら価値化し、各事業を有機的に繋ぎながら事業化する(有)きたもっくの取組を聞き、現場体験から得られる学びと、ワークショップ等による対話と内省を通して、今後の施策立案への活用を目指して企画。
- 「リトリート」を自ら体験し、非日常の環境の森林や焚き火をリアルに体感して五感を開放し、内省し、既存概念に捉われない自由な発想や行動を生むプログラム。
- 部署を越えた職員同士のコミュニケーションを促進させるために宿泊型で実施。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

【効果】 日常業務では習得できない刺激や知見により、受講した職員のマインドセットや行動変容が見られ、コミュニケーションの円滑化や組織の活性化に繋がった。会議室で考えるのとは違い、自由な着想が得られ、講師からの講評で学びや思考がより深まった。

【担当者の声】 「自然環境での非日常体験と協働作業により、役職や所属の垣根が取り払われ、心理的な安全性が高まり、自由な意見交換が促進されたと考える。また、刺激や内省により自分の役割や価値を再確認したことで、主体的な行動意欲が向上したと感じる。」

【参加者の声】 「所属の垣根を越えた協働は、通常業務では得難い経験となった。」 「個室や静かな環境での振り返りにより、自分の価値観や意思決定の軸を再確認できた。」

「森のプログラム」導入事例

- ①産業経済部内職員研修「群馬の未来を見つけよう」
(産業経済部各課に配属されて3年目以内の職員 / 1泊2日)



プログラム事例

◆部内職員研修「群馬の未来を見つけよう」(1泊2日)

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	(有)きたもっく 事業説明・施設見学	事業説明、研修施設「TAKIVIVA」、キャンプ場「スウィートグラス」、製材所「あさまのぶんぶんファクトリー・木挽ラボ」、飲食・販売施設「ルオムの森」等
	ワークショップ(@ホール) [テーマ] ①リトリート推進 ②キャンプ場の災害時利用	3班に分かれて、各テーマについて以下を実施 ①事前課題である「各テーマの現状分析」を共有 ②課題の抽出 ③課題解決に向けた施策の検討
	夕食づくり(@焚き火食房)	参加者同士で協力してカレーづくり
	夕食・懇親(@火野間)、片付け	食事をしながら焚火を囲んで交流
	対話・交流(@ホール)	チームごとに、翌日の発表の仕上げに向けて対話
	就寝(@ReGo)	個室で各自が内省
2日目	散策・フィールド体験 (@スウィートグラス)	普段と異なる心地よい環境を体験してリフレッシュしたり、キャンプ場のツリーハウス等を体験
	発表・ふりかえり(@ホール)	発表・質疑応答・きたもっくスタッフによる講評
	地元企業の視察	地域で特色のある他の企業を視察



T I S 株式会社

業種 情報・通信業 (ITサービス提供)

従業員数 5,970人 (単体/2025年)

URL <https://www.tis.co.jp/>

本社所在地 東京都新宿区

取組の特徴

社員のキャリア開発と新事業創出の可能性を見据えた地方での「健康経営ワーケーション」を導入



チームビルディング 組織変革 エンゲージメント



リーダーシップ 心身の健康 SDGs

実施地域 森林サービス産業推進地域「[和歌山県田辺市地域](#)」

受入組織 [株式会社南紀白浜エアポート](#)

実施概要

社員の越境学習によるキャリア開発と、地域課題解決と一体となった新事業創出の可能性を模索するため、古来より過去・現在・未来を振り返るために多くの人が訪れた歴史ある熊野三山で、キャリアデザインを意図した「健康経営ワーケーション」を実施。社員の生産性向上等の効果が見られるとともに、地方でのIT企業の社会的役割等が見い出された。

導入の経緯と決め手

- 社員の越境学習によるキャリア開発とともに、IT企業としての地域課題解決と一体となった新事業創出の可能性を模索するため、地方でのワーケーションの取組を模索。
- 既存の就業規則に合わせたワーケーションの導入可能性の検証とエビデンスの取得、ワーケーションを組み合わせたヘルスケア事業の創出可能性を模索する観点から企画。
- 豊富なワーケーション関係施設、熊野古道等の自然環境に加えて、南紀白浜エアポートによる和歌山県・白浜町・地域組織と連携したコーディネート体制があることから選定



プログラムの構築とねらい・工夫

- 自然崇拜の聖地の熊野三山は、古来より過去・現在・未来を振り返るために多くの人が訪れた「蘇りの聖地」でもあるという歴史を鑑みて、古道を歩きながらキャリアや人生の過去・現在・未来を整理し直していくキャリアデザインのプログラムを構築。
- 1回目は過去のキャリアと職業観（働く動機・価値観）の内省・共有による自己理解を深め、自己効力感を高め（認知の4点セット）、2回目は現在を深く客観視し、自身ができることの解像度を高め（IKIGAIフレーム）、3回目は企業理念を自分ごと化し、将来に向けた取り組みを整理して宣言（個人と会社人としてのWILLの共有）する内容で構成。



プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 社員の職業性ストレスの低減とともに、リカバリー経験・ワークエンゲージメント・パフォーマンスの向上等のエビデンスが得られた。また、地域との関係性が深まり、その後に林業を題材に研修等も実施し、地方でのIT企業の社会的役割等が見い出された。

[担当者の声] 「参加者同士で象徴的な体験を行うことで、参加者間で関係性が強まり、チームビルディングにつながった」

[参加者の声] 「神聖な熊野三山の理念に基づき、過去・現在・未来を内省できるのが良い」

「森のプログラム」導入事例

①和歌山つばき健康経営ワーケーション

(TIS 開発事業部門 / 3泊4日 × 2回、オンライン1回)



プログラム事例

◆和歌山つばき健康経営ワーケーション（1回目・3泊4日）

※1回目は過去のキャリアと職業観を内省・共有、2回目は現在を深く客観視し、3回目は企業理念を自分ごと化して未来を思考するプログラムを構築。

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	越境学習	アワーズ社との価値交換会(双方の会社紹介、参加者自己紹介)
	湯治体験	湯治の歴史・入浴ストレッチ説明、温泉入浴、女将語り部・湯治食
2日目	テレワーク	昼食時にはランチビュッフェでの食育指導
	湯治体験	入浴・ストレッチ、女将語り部・湯治食、ウェルネス講話
3日目	熊野古道ウォーキング	森林浴×ウォーキング・マインドフルネス。習慣化に向けたストレスコントロール手法等の習得、ワークシートによる整理等を実施
	昼食	(併せてストレッチも実施)
	熊野古道ウォーキング	キャリアデザインワーク。壮大な森林空間を歩きながら、前半は過去の自身のキャリアを内省、後半は歴史を聞きながら歩く
4日目	ワークショップ	古道ウォークのメモをまとめ、全体で共有・質疑で理解を深める
	湯治体験	入浴・ストレッチ
	夕食・懇談会	地域との関係性構築や課題把握のための交流
	地域貢献活動	地域でのフィールドワーク(雑草取り/次回に向けた意見交換)



トヨタ・コニック株式会社

業種 マーケティング会社

従業員数 約700名（グループ全体 / 2025年）

URL <https://toyotaconiq.co.jp/>

本社所在地 東京都千代田区

取組の特徴

「焚き火」を通して深い対話・内省による新たな発想を生み出す「合宿型オフサイトミーティング」の導入



実施地域 森林サービス産業推進地域「群馬県長野原町地域」

受入組織 TAKIVIVA ((有)きたもっく)

実施概要

誰でも気軽に自然空間を体感できる、焚き火に集う宿泊型ミーティング施設「TAKIVIVA」において、チームやプロジェクトの方向性を検討する「合宿型オフサイトミーティング」を導入することで、チームビルディングに加えて新たな発想を生み出している。また、自らの働く中での幸せや意義を振り返ることで、働くモチベーションを高めている。

導入の経緯と決め手

- 有識者から紹介を受け、焚き火に集う宿泊型ミーティング施設「TAKIVIVA」を初めて利用。施設運営会社・(有)きたもっくの企業理念やスタッフの人柄に共感し、自社の合宿研修や、自社提供の「しあわせワークショップ」の開催場所で利用を開始。
- アウトドア施設であるが清潔感があり、ファシリティも充実しており、誰でも気軽に自然空間を体感できる特徴に加え、初期に役員等が体験して価値を理解したことが決め手。

プログラムの構築とねらい・工夫

- グループで“焚き火”を囲んで対話を通して、心と体を解き解してフラットな関係性を構築した上で対話・共感や内省を促すことで、新たな発想を生み出せる環境を整えている。
- さらに、施設内の多様な環境を活かして、ホールでの全員での共有、炊事等の協働作業や焚き火による緩やかな対話、個室での内省などの離合を繰り返すように工夫。
- 加えて、絶対抗うことができない浅間山の噴火等の自然に対峙したり、北軽井沢の自然を多角的に活かしながら地域と自然と共生する(有)きたもっくの6次産業化事業等に学ぶ中で、視野を拡げたり視点を変えて、新たな発想が生み出せるようにしている。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] リラックスできる自然環境に身を置くことで、働く中での幸せや日頃の業務の課題や悩み、目指したいことを共有し、相互理解と協力できる部分を発見し合うことで、チームビルディングに繋げ、チームメンバーがひとつの目標に向かっていく契機としている。

[担当者の声] 自然の中で焚き火を囲んで話すことで、これまでなかった深い議論や内省ができるという声が多い。同じような施設を各事業所の近くで持てないかという声もある。

[参加者の声] 「自然の空間の中にいることで自分の気持ちもさらけ出し、お互いの人柄を知り、関係性を構築することで、合宿後も会話がしやすくなるチカラを感じています」

「森のプログラム」導入事例

- ① TAKIVIVA合宿（チーム/プロジェクトメンバー単位での利用、1泊2日、詳細は下記参照）
- ② 幸せワークショップ（社員・グループ会社・販売店向け、経営者・自治体向け、1泊2日）



プログラム事例

◆TAKIVIVA合宿（1泊2日）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	TAKIVIVA案内 合宿趣旨説明	
	自己紹介	働く中での幸せや現在の課題・悩み共有
	次期企画について議論 ①グループ毎に議論(@火野間) ②全員で議論内容の発表会(@ホール)	①焚き火を囲んでグループ毎で議論 ②輪になって全体で考え、悩みを共有
	かまど炊飯・夕食(@炊火食房)	グループ間での対話
	語らいの時間(@火野間)	焚き火を囲んで対話
	就寝(@ReGo)	個室で内省の時間
2日目	前日ラップアップ 次期企画の方向性決め ①グループ毎に議論(@火野間) ②全員で議論内容の発表会(@ホール)	前日の議論の内容をふりかえり・確認 ①焚き火を囲んでグループ毎で議論 ②輪になって決意に耳を傾ける
	片付け・撤収	



株式会社クライス&カンパニー

業種 人材紹介業

従業員数 43人（単体/2025年）

URL <https://www.kandc.com/>

本社所在地 東京都港区

取組の特徴

自己・他者理解からビジョン共有・策定等に向けて、森の中で2泊3日を過ごす「森の研修」を導入



実施地域 山梨県山中湖村 ほか

受入組織 [株式会社森へ](#)

実施概要

日常から離れた森の中で、心と身体を開いた上で「森との対話・自分との対話」、焚き火等を囲んだ「人との対話」を相互に行い、気づきの内容を深化させて、本質的な気づき・洞察を促す「森の研修」を実施し、自己・他者理解と関係性構築、ビジョン共有・策定等を実施。自社グループ内の経営会議で導入しつつ、顧客・経営者にも紹介している。

導入の経緯と決め手

- 人材紹介会社は人を知ることが基本となる中で、社長が「森のリトリート」に参加し、森の中で自分を深く見つめ、お互いを理解し合い、会社のことを深く考える中で、本質的な気づきが得られ、気になることが言語化できたことから、「企業研修」として導入。
- プロコーチであり、「森のリトリート」の経験豊富なナビゲーターがいることで、森との結節点となりながら、問いかけ・働きかけや、引き出して貰えるため、(株)森へに依頼。

プログラムの構築とねらい・工夫

- 慌ただしい日常から離れ、森の中で心と身体を開いて「森との対話、自分との対話」を通した深い内省と、焚き火等を囲んだ「人との対話」を交互に行い、回数を重ねるごとに気づきの内容を深化させて、本質的な気づき、洞察を得る合宿型プログラム。
- 初日は左脳が働くモードであるため、森の中でリラックスした上で、スローダウンする歩き方や呼吸の仕方、モノの見方等をゆっくり伝えて右脳の感性・感覚に切り替える。
- 初日の夜の焚き火で「問い」を提示し、2日目に自分自身や事業の原点、企業の経営課題等について深く内省・対話を経て、3日目に気づき・学びを共有する。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

【効果】社員は他の研修を受けるより、視点や考え方の転換ができており、経営層も自然に対峙する中で長期的視点や全体性を鑑みた経営観を体得したり、受容性が高まっている。

【担当者の声】「年齢がバラバラな中途採用者が同期意識が育み、助け合えるようになっていく」「期せずして本音が出て、社員同士で盛り上がり、新たな決意ができていく」

【参加者の声】「焚き火を囲んで話すことで、お互いの話を聞き合え、誰も話さなくても場が持ち、その間に反芻して思考を深めて、一歩踏み込んだ対話ができる」「仕事や人生への想いを対話する中で、本音がポロっと出るため、お互いが理解し合い、信頼関係が高まった」

「森のプログラム」導入事例

- ①森の研修（中途採用者向け／2泊3日）
- ②森の経営会議（グループ企業の社長／2泊3日等）



プログラム事例

◆森の研修（中途採用者向け/2泊3日）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	【ねらい】森でリラックスして森に馴染む（昼～夕方まで森で過ごす）	
	オリエンテーション	目的、森の力・心得、3日間の流れの説明
	森の中へ（森との対話・自分との対話）	森に馴染む、森からの洞察を得る。
2日目	焚き火（人との対話）	自分自身や事業の原点、企業の経営課題等の問いを提示 感情・体験・洞察の言語化・共有・対話
	【ねらい】森で深まる（朝～夕方まで森で過ごす）	
	森の中へ（森との対話・自分との対話）	森からの洞察、内省
3日目	ランチ（人との対話）	感情・体験・洞察の言語化・共有・対話
	森の中へ（森との対話・自分との対話）	ビジネスの洞察を深め、問いを持って内省
	焚き火（人との対話）	問いについての探求・共有・対話
3日目	【ねらい】日常への統合（朝～昼まで森で過ごす）	
	森の中へ（森との約束）	日常への統合、リトリート後に向けた約束
	人との対話	約束の共有
	コンプリーション	完了の儀式



シナネンホールディングス株式会社

業種

卸売業（エネルギー等）

従業員数

3,536人（2025年9月）

URL

<https://sinanengroup.co.jp/>

本社所在地

東京都品川区

取組の特徴

企業統合に際してビジョン共有や組織文化の転換、チームビルディング等に向けた「経営合宿」を導入



実施地域

長野県軽井沢町「ライジングフィールド軽井沢」

受入組織

(株)ライジング・フィールド

実施概要

企業統合に先立って、組織文化が異なり心理的安全性を保ちにくい状況を鑑みて、部長・支店長やチーム長を対象に、ビジョン共有や組織文化の課題把握・転換、チームビルディングに向けた「経営合宿」を実施。「体験学習法」により情動記憶に残る体験を組み込み、組織変革に向けたイメージ共有や共通の言語づくりを促し、学習の定着を図っている。

導入の経緯と決め手

- 2018年に管理職向けのマネジメント研修で、組織開発コンサルタントであり、プロジェクト・アドベンチャーのファシリテーターである(株)ライジング・フィールドによる体験学習法を用いた研修に感銘を受けた幹部が、2021年に子会社で全社員対象の研修を実施。
- その成果を踏まえて、2023年の5社統合に先立った全社員220名を対象にした研修、リテールサービスのキックオフプログラム、グループ全体の新入社員研修等で導入。
- 2026年の4社統合に先立ち、組織文化が異なり心理的安全性を保ちにくい状況を鑑みて、ビジョン共有や組織文化の課題把握・転換、チームビルディングに向けた経営合宿を実施。
- (株)ライジング・フィールドは、組織状況に応じて臨機応変に対応して貰えることから依頼。

プログラムの構築とねらい・工夫

- “自然”や“自然の中での体験・ワーク”で表出する行動の“真理”“原理・原則”は、“実ビジネス”や“組織”でも同じくことが言えることから、自然体験型ワークとそのリフレクションと講義を組み合わせることで、組織課題を明らかにしつつ、本質の理解を深めている。
- 「体験学習法」により情動記憶に残る体験を組み込むとともに、自ら発見したり指導したり、インプットとアウトプットを繰り返すことで、学習の定着を図っている。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 研修の内容・場所を変えることで、会社が変わろうとする意図が伝わる。共通体験により、組織変革のイメージ共有や共通の言語づくりに繋がり、立ち返る場になっている。

[担当者の声] 都市での研修だと現業の仕事や既存の関係性に縛られるが、アウトドアでは切り離せる上、開放されて社員の素の表情が出て、普段出てこない発想、人間性が出る。

[参加者の声] 「普段と違う環境の中でより一体感が生まれて、机の上では学べないことを感じられた」「バイアスがかからずに素直になれて、普段見せれない弱い自分が出せた」

「森のプログラム」導入事例

- ①新生シナネン経営合宿2025（部長・支店長等対象/2泊3日）
- ②新入社員研修（マインドセット研修/2泊3日）
- ③つながって、越えていく。交流キャンプ（統合企業社員/2泊3日）



プログラム事例

◆新生シナネン経営合宿2025（部長・支店長等対象/2泊3日）

日程	プログラム	ねらい・内容
1日目	オープニング	挨拶、新年度人事紹介、自己紹介
	講義(研修の意図)	受入組織・自然環境の研修の価値・体験学習法等の紹介
	自然体験型ワーク(4種類を順次実施)	ブラインドワークやジャイアントシーソー等を通して、コミュニケーション・マネジメントの重要性と組織課題を把握
	重点課題ワーク	(既存事業の課題を検証しながら組織風土の課題を顕在化)
2日目	夕食・焚き火	チームごとに対話して、統合企業の未来を語る
	社長メッセージ	(統合企業の強みとビジョンの紹介とふりかえり)
	講義・ワーク(変革)	UX視点のマーケティングへの組織変革に向けた講義・ワーク
	講義・ワーク(組織)	(新たな人事制度紹介、自社の過去・未来を考えるワーク)
3日目	焚火ワーク	目標設定・役割分担・対話等の総合的なマネジメントを試行
	BBQ・焚き火	ゲーム性のあるBBQで個人・組織の行動確認。幅広い交流ふりかえり
	自然体験型ワーク(2種から選択制)	既存の課題(焚き火ワーク)が新たな課題(アウルアドベンチャー)で、総合的なマネジメントの課題把握と成功体験
	ワーク・決意表明	戦略・新たなKGIの把握等、チームの決意検討・表明