

令和7年度「山村と企業をつなぐフォーラム」  
～企業の人的資本経営に効く森のプログラム活用法～

# 企業事例調査報告

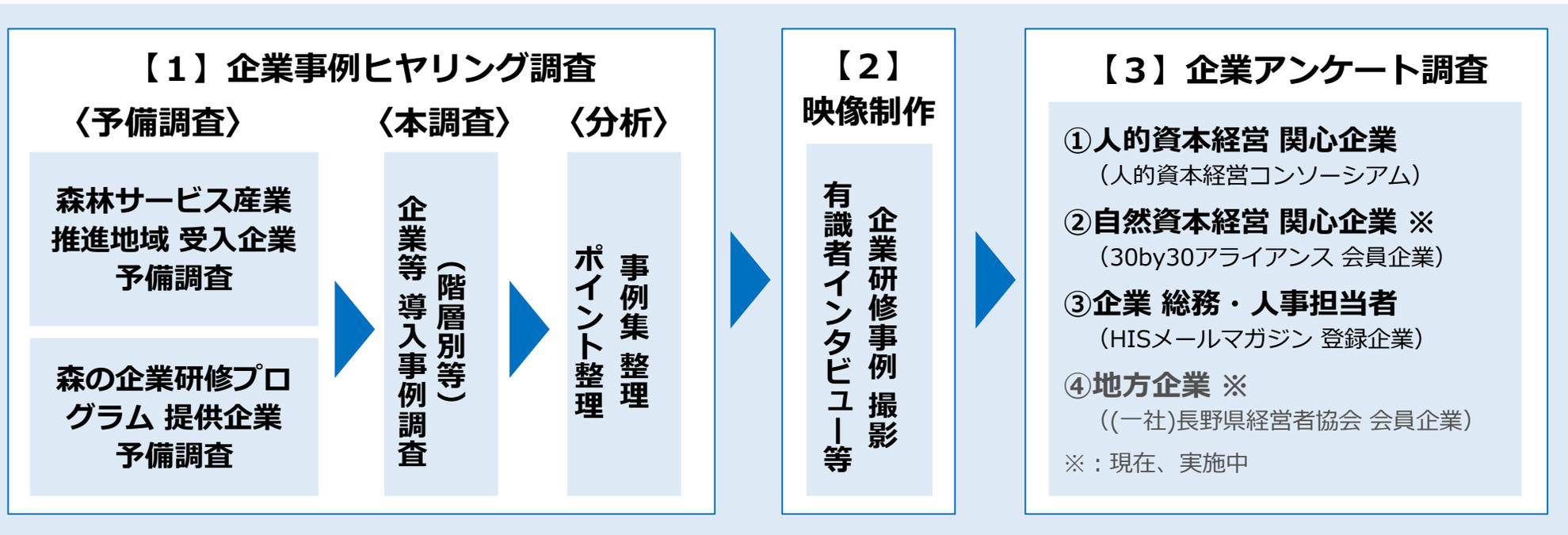
## ～組織・事業変革に向けた森のプログラムとその特徴～

令和8年2月25日



- 令和7年度企業事例調査は、以下により「企業事例ヒヤリング調査」「映像制作（経営層向け）」「企業アンケート調査」を実施

図表：令和7年度森林コンテンツ育成・普及対策事業 企業事例調査 実施フロー



▼ 「森の企業研修・オフサイトミーティング」  
導入企業 事例集

<https://www.rinya.maff.go.jp/j/sanson/kassei/sangyou/riyouzirei.html>

# 【1】 「森の企業研修・オフサイトミーティング」 導入企業事例 調査対象

タイプ	導入企業名	開催地	企業研修・ オフサイトミーティングの特徴	主な対象					内容								
				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	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	森づくり	もぐり活動	焚き火	視察学習	地域交流
【主に若手・中途採用者】 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	① アルファテックス(株)	長野県 小海町	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)	滋賀県 高島市	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)	長野県 信濃町	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)	長野県 信濃町	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	○			○			○							
【主に中堅層】 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	⑤ 安全自動車(株)	山梨県 富士河口湖町	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)	山梨県 富士河口湖町	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)エンチャー	静岡県 富士宮市	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)	岐阜県 白川村	厳しく予測困難な自然に対峙して問題解決に取り組む「冒険プログラム」を活用した「マネジメント研修」を導入		○					○	○						
【主に部署別・チーム等】 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	⑨ 小田原鉱石(株)	神奈川県 小田原市	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	群馬県 長野原町	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)	和歌山県 田辺市	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				○			○		○				○	○
	⑫ トヨタ・コニック(株)	群馬県 長野原町	“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				○		○		○				○	○	
【主に経営層・幹部】 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	⑬ (株)クライス &カンパニー	山梨県 山中湖村	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	長野県 軽井沢町	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	○	○		○	○		○	○			○			

# 【1】 「森の企業研修・オフサイトミーティング」 導入企業 目的・期待する効果

分野	カテゴリ	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		割合
			アルファテック(株)	伊藤忠商事(株)	TDKラムダ(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	シナノ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	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	◎	100%
		主体性の涵養・コミュニケーションの活性化	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	◎	100%
		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	○	○	◎	○	◎	◎	○	◎		○	○	◎	◎	◎	93%
	組織・事業の変革・構築	視点・思考の転換、創造性の涵養	◎	◎	○	○	○		◎	○	◎	○	○	○	○	○	93%
		多面的・総合的な思考力・判断力の醸成、共創性の涵養	○	◎	○	○	○		○	○	◎	◎	○	○	○	○	93%
		意識転換・行動変容の促進、組織・事業の変革・構築の促進	○	○	○		◎		○	○	◎	○	○	○	◎	◎	86%
	人づくり	エンゲージメントの向上	企業理念・事業目的の理解・浸透	○	◎	○	○	○		○				○	◎	○	64%
			企業との関係性深化、帰属意識の向上	○	◎	◎	◎	○	○	○	○	○		○	◎	○	93%
			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	◎	○	○		◎	○	○		○	○	◎	○	○	○	86%
		柔軟性・レジリエンス力の涵養		○	○		○		○	○			○	○	○	◎	71%
		自律性・リーダーシップの開発		○	○		◎	◎	◎	◎			○	○		○	64%
心と身体の健康づくり			◎		◎	◎			○			◎				36%	
SDGs・環境教育(サステナビリティ人材育成)				○	○				◎		○					29%	

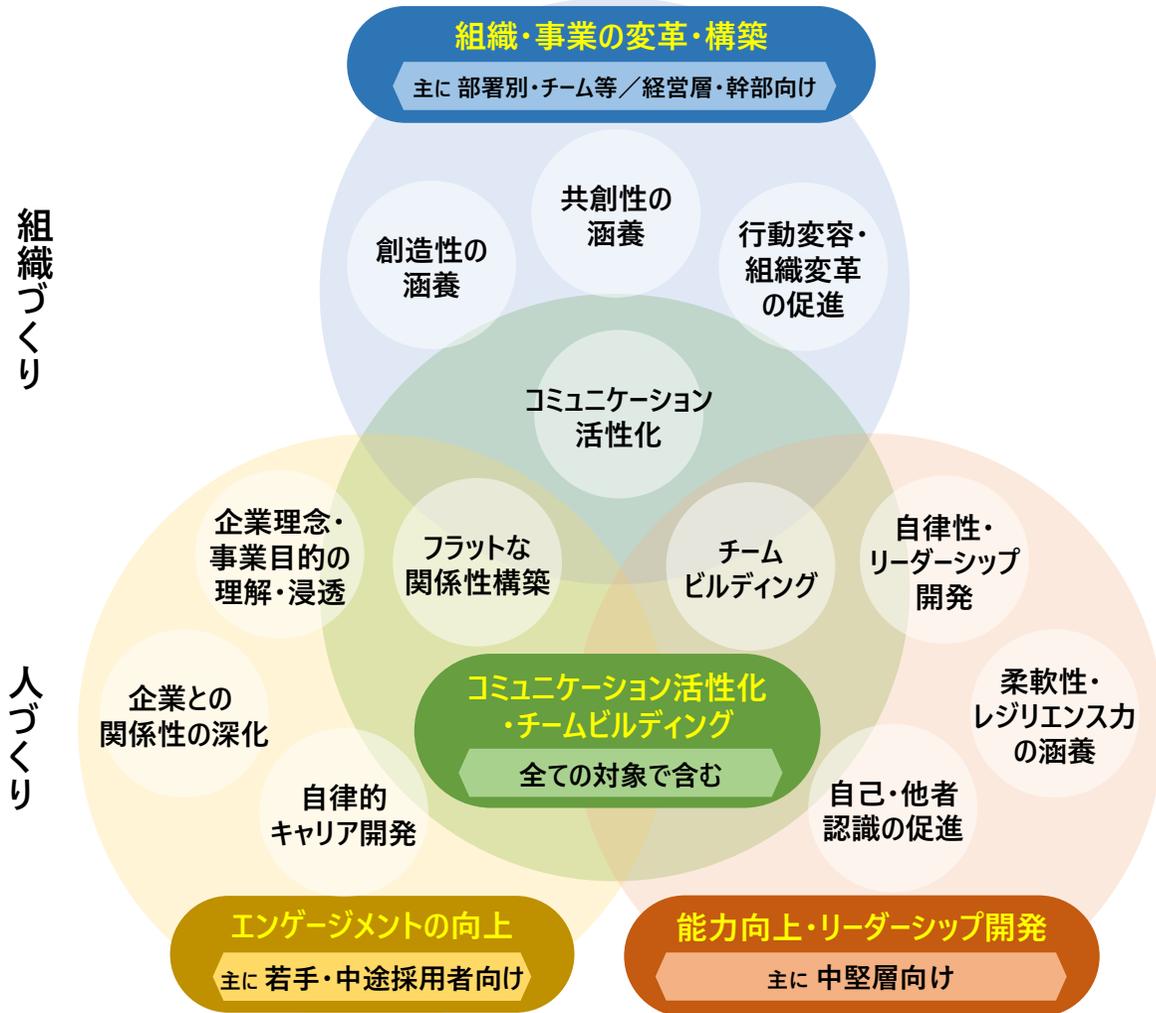
【凡例】 ◎が7つ以上      ◎が4つ以上

## 「森の企業研修・オフサイトミーティング」の特徴と期待される効果



森林・農山村地域での「企業研修・オフサイトミーティング」は、自然環境等の特徴を活かすことで、コミュニケーションを活性化し、自律性・創造性・共創性を涵養し、行動変容・組織変革を促す効果が期待されます。

人的資本経営に資する「森の企業研修・オフサイトミーティング」  
～VUCA・SDGs時代における自律型・共創型の組織づくり・人づくりに向けて～



森林・農山村地域での「企業研修・オフサイトミーティング」は、企業の経営課題に対応して、

「チームビルディング」「エンゲージメント向上」「リーダーシップ開発」「組織・事業の構築・変革」に向けて導入されています。

【構成】(5分45分)

## (1) 森林環境の人への効果

国際医療福祉大学 医学部 教授 落合 博子氏

## (2) シナネンホールディングス(株) 新生シナネン経営合宿

(株)ライジング・フィールド 代表取締役 森 和成氏

(株)ライジング・フィールド 東京本部長 渡邊 亮氏

シナネンホールディングス(株) 経営企画部長 山之口 雄二氏

シナネンホールディングス(株) 社員

## (3) 森のプログラムの意義・効果

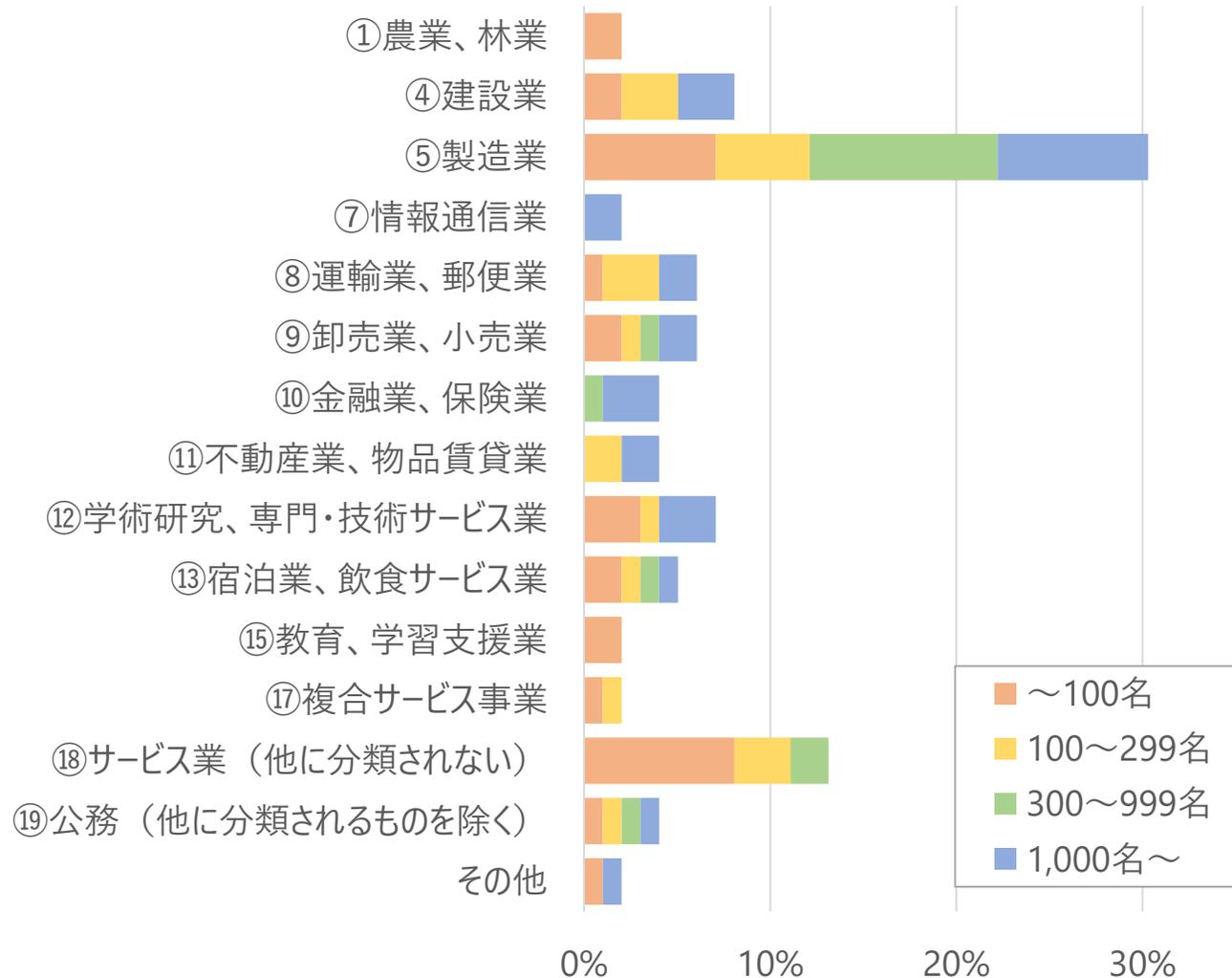
武蔵野大学 ウェルビーイング学部長・教授 前野 隆司氏

## (4) 森のプログラムの特徴・タイプ



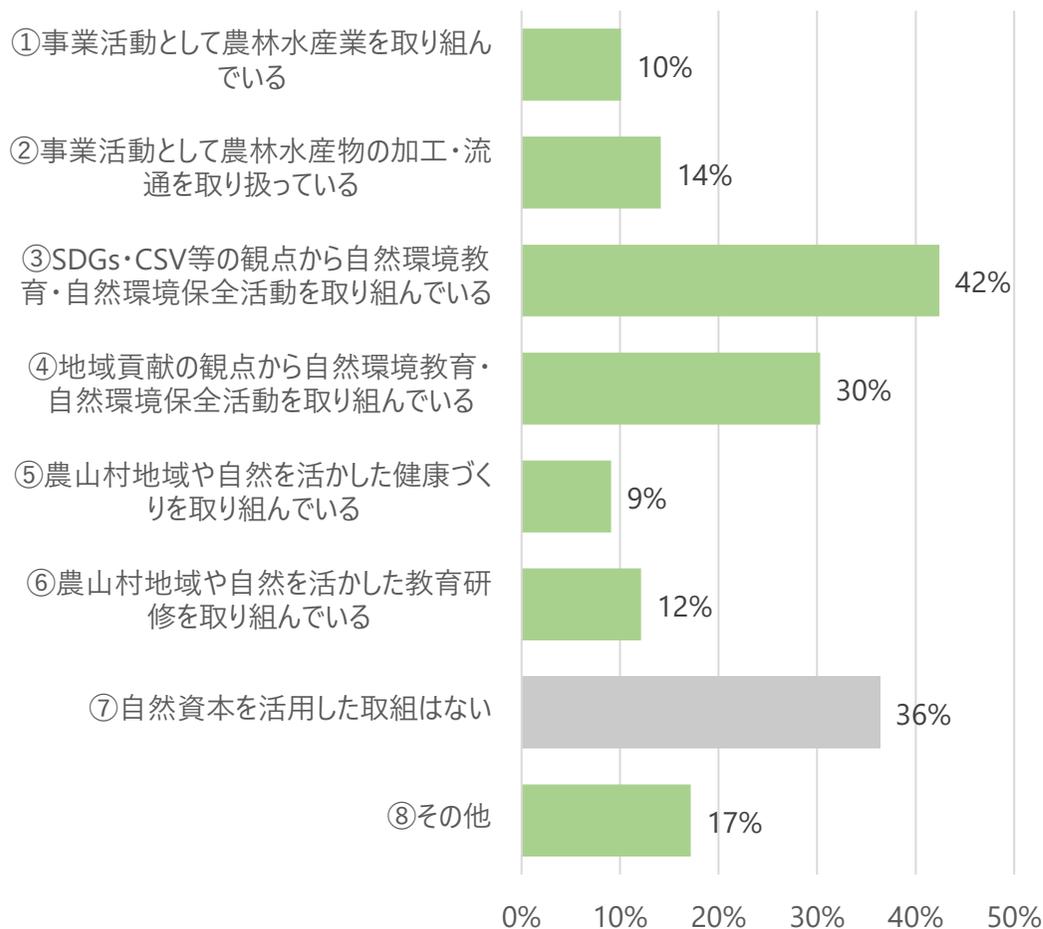
### 【3】企業アンケート調査結果（中間報告）／①業種

- 99社が回答（人的資本経営コンソーシアム 会員：38社、30by30アライアンス：7社、HISメールマガジン：54社）
- 業種は「製造業」、IT企業（中小企業）等の「サービス業」が多い



## ②自然資本の活用状況

- 約6割の企業がいずれかの取組を実施。「農山村地域や自然を活かした教育研修を取り組んでいる」は約1割。
- 「SDGs・CSV等としての自然環境教育・自然環境保全活動」が最も多く、次いで「地域貢献として」が多い。
- 大企業が実施割合が高く、中小企業は低い

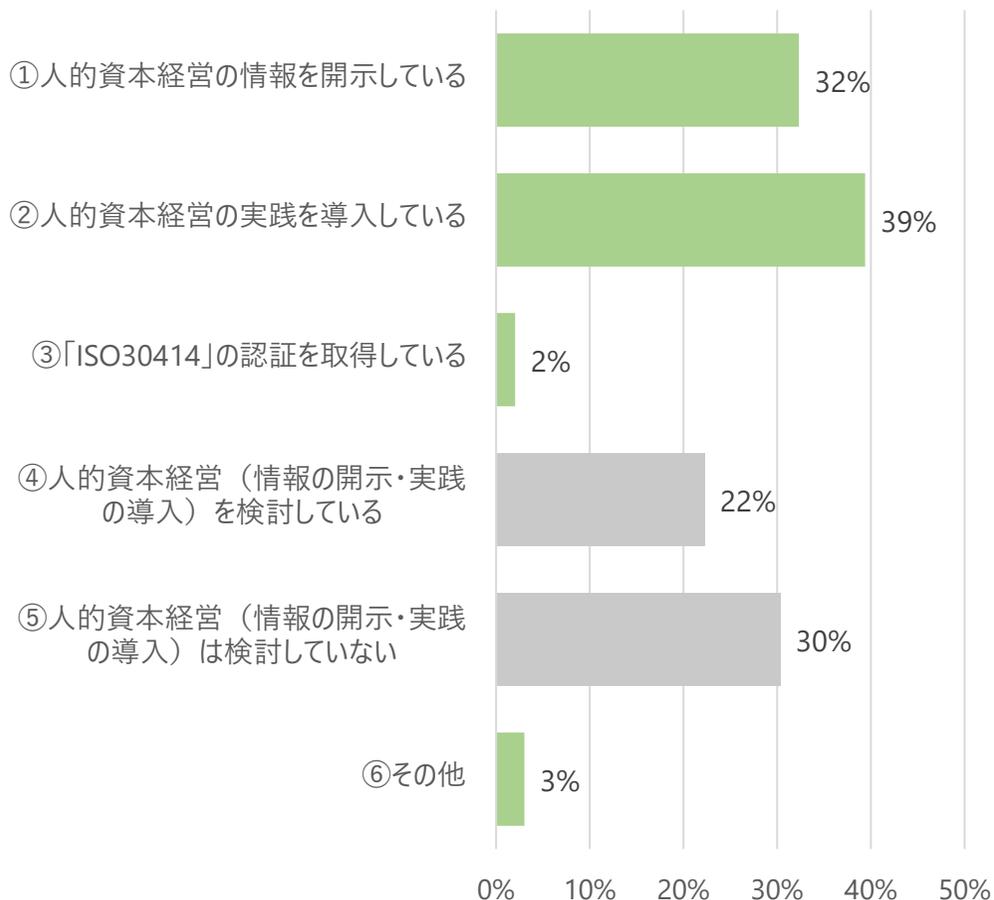


項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①事業活動として農林水産業を取り組んでいる	6%	10%	0%	17%	10%
②事業活動として農林水産物の加工・流通を取り扱っている	9%	5%	25%	17%	14%
③SDGs・CSV等の観点から自然環境教育・自然環境保全活動を取り組んでいる	19%	48%	31%	69%	42%
④地域貢献の観点から自然環境教育・自然環境保全活動を取り組んでいる	16%	29%	19%	55%	30%
⑤農山村地域や自然を活かした健康づくりを取り組んでいる	6%	5%	13%	14%	9%
⑥農山村地域や自然を活かした教育研修を取り組んでいる	13%	5%	6%	21%	12%
⑦自然資本を活用した取組はない	53%	38%	44%	14%	36%
⑧その他	16%	0%	31%	24%	17%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

### ③ 人的資本経営の取組状況

- 約4割が「人的資本経営」を実践し、そのうち約3割が「人的資本経営」の情報開示を実施。
- 約3割が「人的資本経営」は検討していない
- 企業規模別では、大企業は約8割が情報開示、約7割が実践を導入するが、中小企業は取組が限定的。

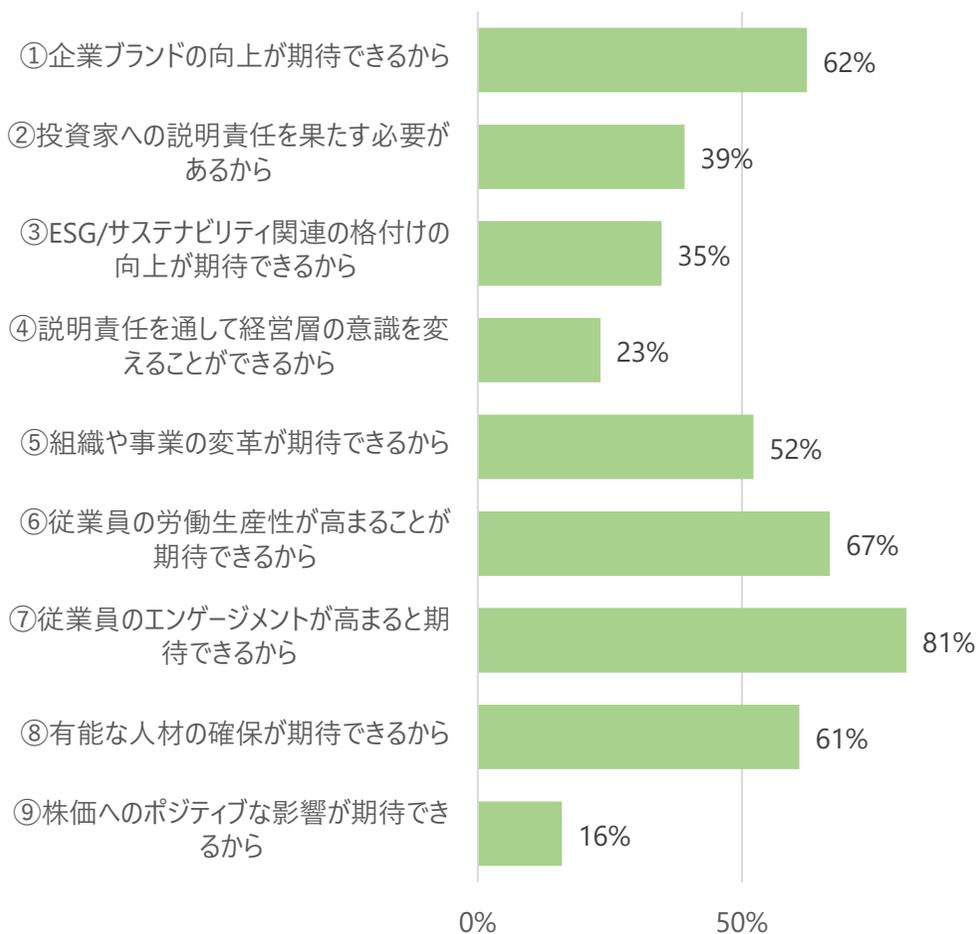


項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
① 人的資本経営の情報を開示している	0%	14%	38%	76%	32%
② 人的資本経営の実践を導入している	16%	29%	44%	69%	39%
③ 「ISO30414」の認証を取得している	0%	5%	6%	0%	2%
④ 人的資本経営（情報の開示・実践の導入）を検討している	31%	29%	19%	10%	22%
⑤ 人的資本経営（情報の開示・実践の導入）は検討していない	50%	38%	31%	3%	30%
⑥ その他	3%	5%	0%	3%	3%
合計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

## ④ 人的資本経営の取組目的

- 「エンゲージメント向上」が最も多く（約8割）、次いで「労働生産性の向上」（約7割）、「企業ブランドの向上」、「有能な人材確保」（約6割）と続く。
- 企業規模別では、全体的に大企業が割合が多いが、「組織・事業変革」は中堅企業が多い（約7割）、「投資家への説明責任」は大企業・中堅企業が中心。

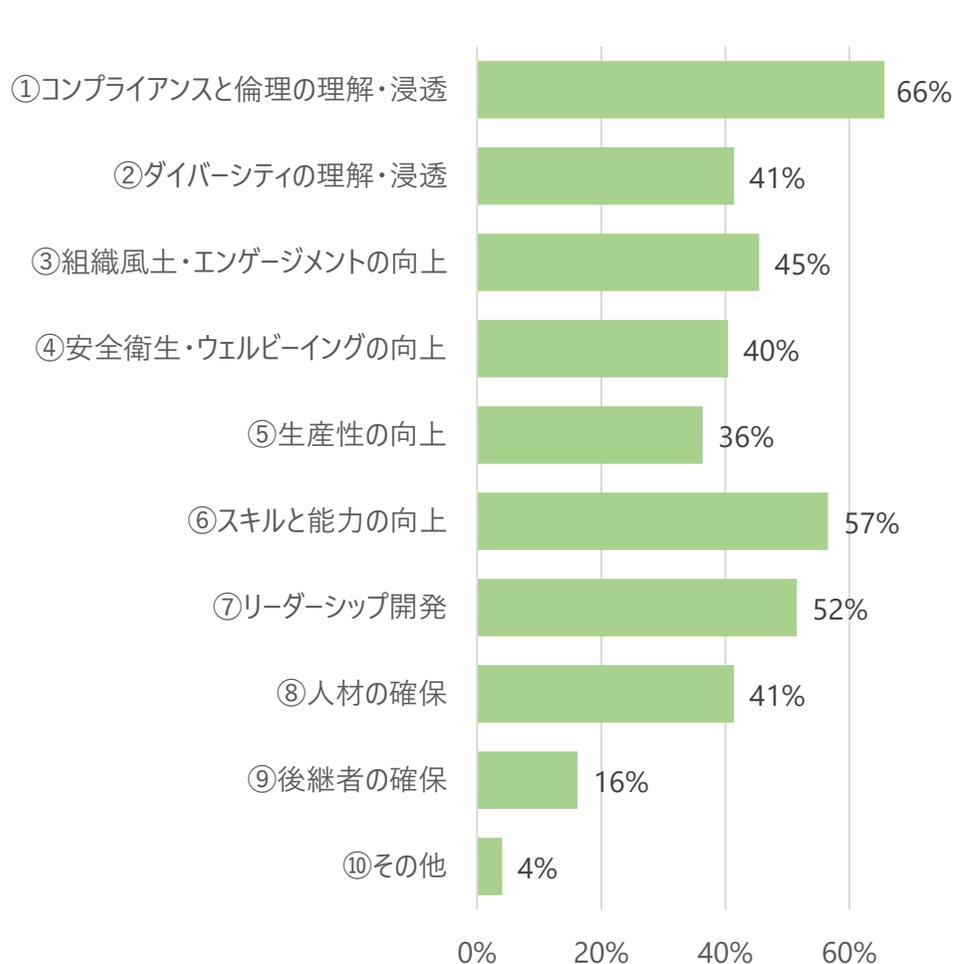


項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①企業ブランドの向上が期待できるから	25%	69%	73%	75%	62%
②投資家への説明責任を果たす必要があるから	0%	15%	73%	61%	39%
③ESG/サステナビリティ関連の格付けの向上が期待できるから	13%	38%	36%	46%	35%
④説明責任を通して経営層の意識を変えることができるから	13%	8%	27%	36%	23%
⑤組織や事業の変革が期待できるから	44%	38%	73%	54%	52%
⑥従業員の労働生産性が高まることを期待できるから	56%	62%	73%	71%	67%
⑦従業員のエンゲージメントが高まると期待できるから	75%	77%	82%	86%	81%
⑧有能な人材の確保が期待できるから	44%	69%	55%	71%	61%
⑨株価へのポジティブな影響が期待できるから	0%	8%	9%	32%	16%
⑩その他	0%	0%	0%	0%	0%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

# ⑤ 企業研修で扱っているテーマ

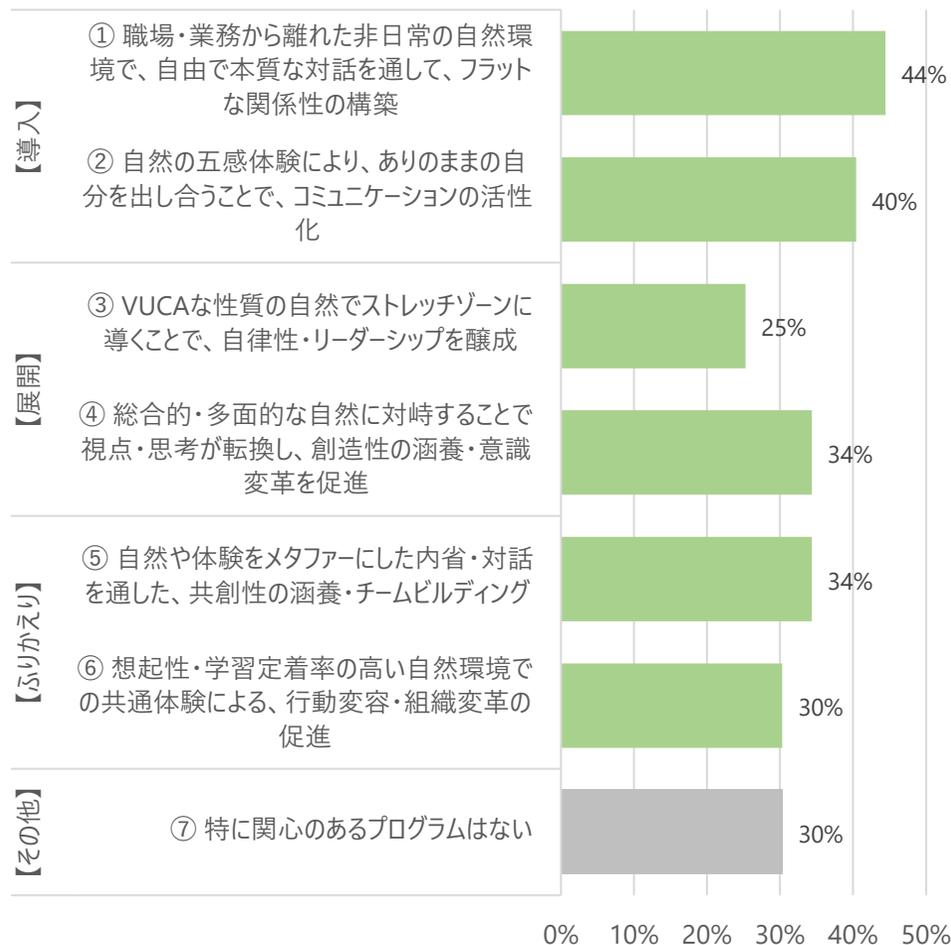
- 「コンプライアンスと倫理の理解・浸透」が最も多く（約7割）、次いで「スキルと能力の向上」（約6割）、「リーダーシップ開発」（約5割）が多い
- 企業規模別では、大企業が相対的に取組が多いが、「コンプライアンスと倫理の理解・浸透」、「リーダーシップ開発」や「後継者の確保」は中堅企業（300～399名）の方が多い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①コンプライアンスと倫理の理解・浸透	34%	67%	94%	86%	66%
②ダイバーシティの理解・浸透	19%	29%	50%	72%	41%
③組織風土・エンゲージメントの向上	31%	38%	50%	66%	45%
④安全衛生・ウェルビーイングの向上	22%	29%	44%	69%	40%
⑤生産性の向上	25%	29%	44%	52%	36%
⑥スキルと能力の向上	34%	62%	69%	69%	57%
⑦リーダーシップ開発	22%	52%	75%	69%	52%
⑧人材の確保	38%	48%	38%	45%	41%
⑨後継者の確保	9%	10%	31%	21%	16%
⑩その他	9%	0%	0%	3%	4%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

- 約7割の企業が、いずれかの「森の企業研修・オフサイトミーティング」のプログラムに関心
- 「フラットな関係性構築」が最も多く、次いで「コミュニケーション活性化」が多い
- 中堅企業（300～999名）が全体的に希望が多い
- 「リーダーシップ開発」も、中堅企業、中小企業（100～299名）で多い

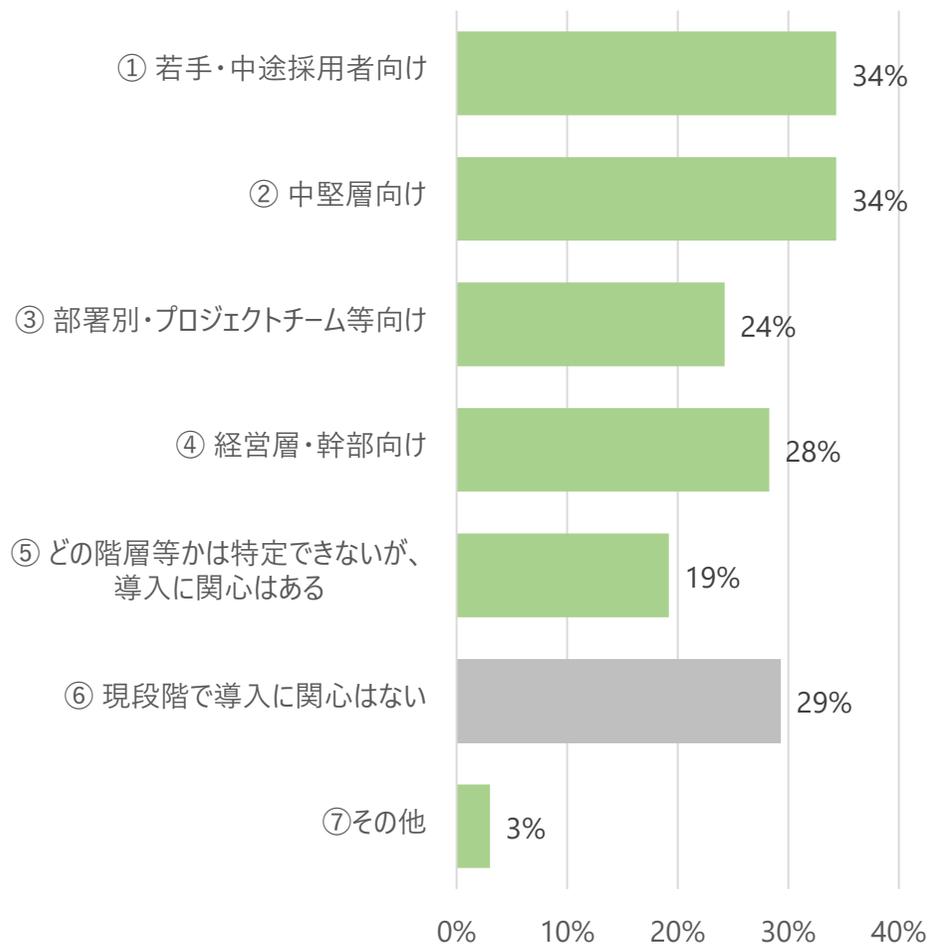


項目		～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
【導入】	① 職場・業務から離れた非日常の自然環境で、自由に本質な対話を通して、フラットな関係性の構築	44%	38%	50%	45%	44%
	② 自然の五感体験により、ありのままの自分を出し合うことで、コミュニケーションの活性化	34%	38%	50%	45%	40%
【展開】	③ VUCAな性質の自然でストレッチゾーンに導くことで、自律性・リーダーシップを醸成	16%	33%	44%	17%	25%
	④ 総合的・多面的な自然に対峙することで視点・思考が転換し、創造性の涵養・意識変革を促進	25%	29%	50%	41%	34%
【ふりかえり】	⑤ 自然や体験をメタファーにした内省・対話を通じた、共創性の涵養・チームビルディング	34%	24%	44%	38%	34%
	⑥ 想起性・学習定着率の高い自然環境での共通体験による、行動変容・組織変革の促進	25%	24%	44%	31%	30%
【その他】	⑦ 特に関心のあるプログラムはない	31%	38%	25%	28%	30%
総計		100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

## ⑦ 「企業研修・オフサイトミーティング」の導入対象と想定される階層等

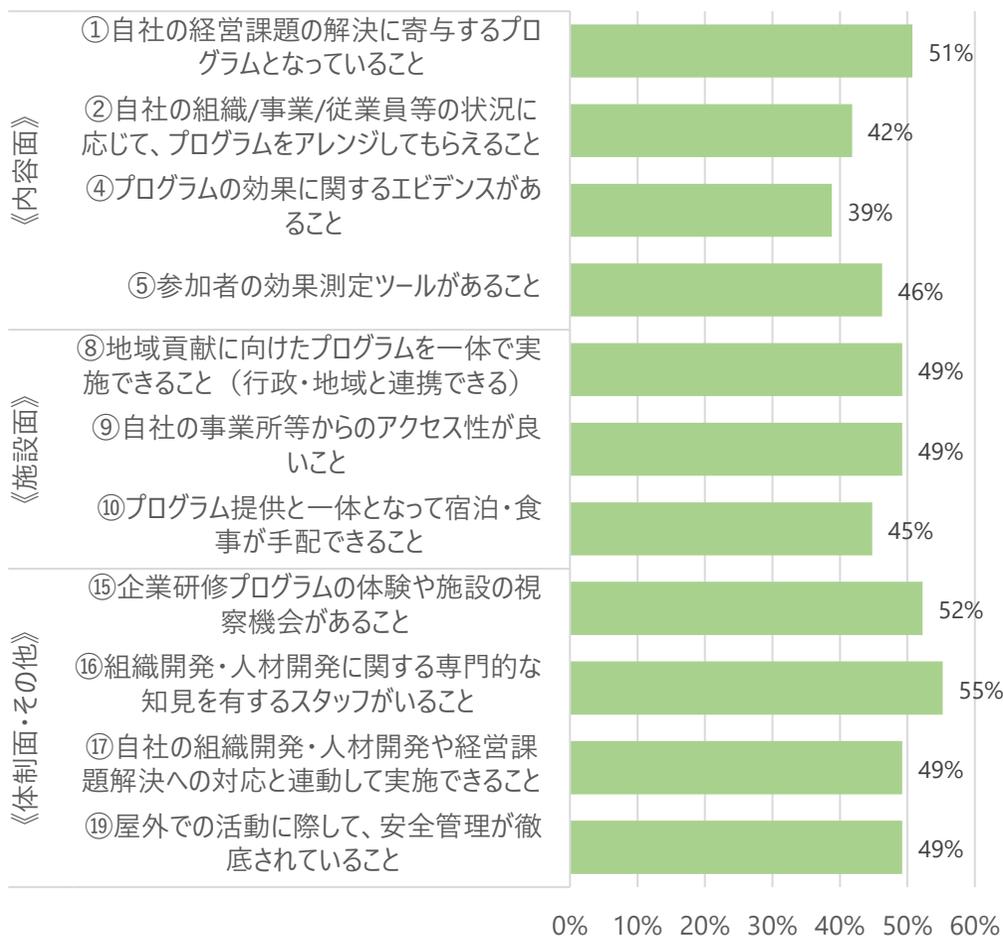
- 約7割の企業が、いずれかの階層等を対象に「森の企業研修・オフサイトミーティング」の導入に関心
- 「若手・中途採用者向け」「中堅層向け」が最も多い
- 「部署別・プロジェクトチーム等向け」は中堅企業、中小企業（100～299名）で多い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
① 若手・中途採用者向け	28%	38%	38%	38%	34%
② 中堅層向け	38%	33%	38%	31%	34%
③ 部署別・プロジェクトチーム等向け	19%	29%	31%	24%	24%
④ 経営層・幹部向け	28%	24%	31%	28%	28%
⑤ どの階層等かは特定できないが、導入に関心はある	25%	24%	13%	14%	19%
⑥ 現段階で導入に関心はない	28%	29%	44%	24%	29%
⑦ その他	6%	0%	0%	3%	3%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

- 「組織開発・人材開発に関する専門的な知見を有するスタッフ」が最も重視され、次いで「企業研修プログラムの体験や施設の視察機会があること」「自社の経営課題の解決に寄与するプログラムとなっていること」が重視
- 大企業（1,000名～）・中堅企業は、多くの要素が要請
- 中小企業（～100名）は、「企業研修プログラムの体験や施設の視察機会があること」を特に重視

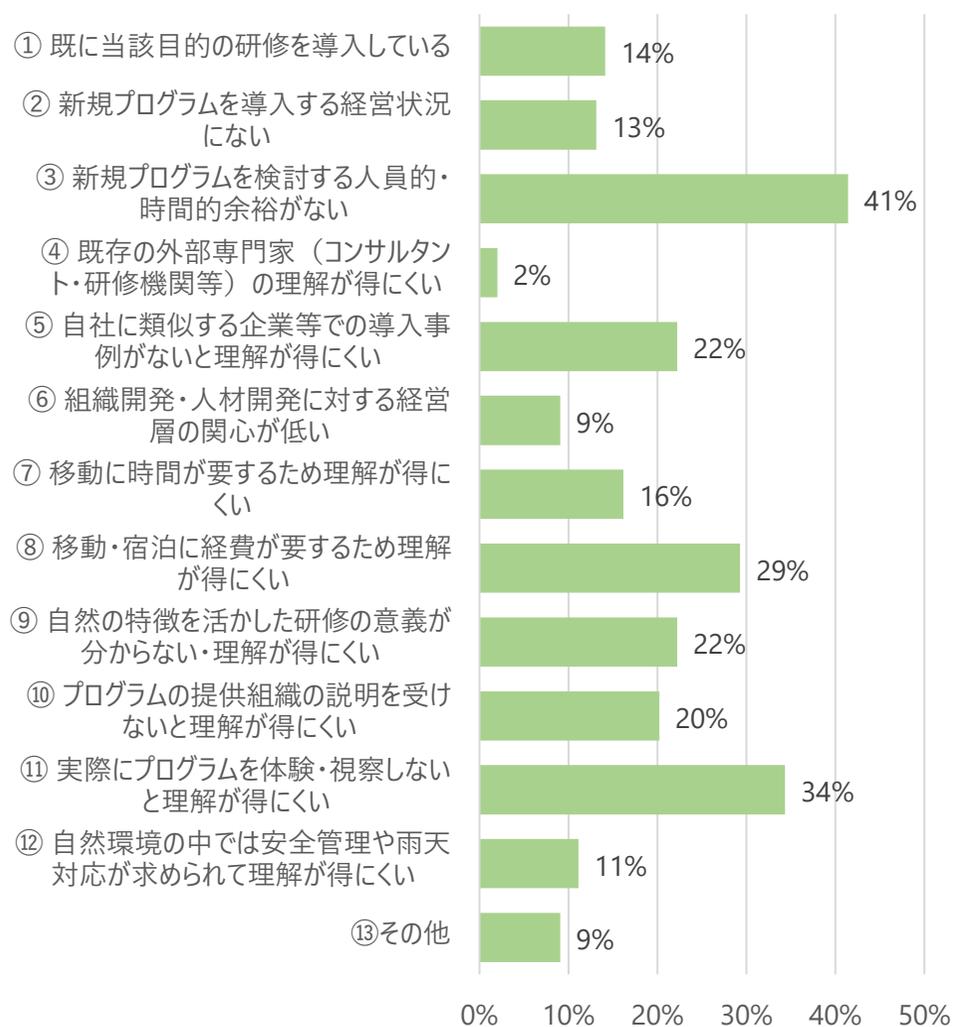


項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①自社の経営課題の解決に寄与するプログラムとなっていること	30%	64%	56%	57%	51%
②自社の組織/事業/従業員等の状況に応じて、プログラムをアレンジしてもらえること	39%	43%	56%	38%	42%
④プログラムの効果に関するエビデンスがあること	22%	29%	44%	62%	39%
⑤参加者の効果測定ツールがあること	26%	43%	67%	62%	46%
⑧地域貢献に向けたプログラムを一体で実施できること（行政・地域と連携できる）	48%	50%	67%	43%	49%
⑨自社の事業所等からのアクセス性が良いこと	26%	50%	56%	67%	49%
⑩プログラム提供と一体となって宿泊・食事が手配できること	52%	36%	67%	33%	45%
⑮企業研修プログラムの体験や施設の視察機会があること	61%	50%	44%	43%	52%
⑯組織開発・人材開発に関する専門的な知見を有するスタッフがいること	30%	50%	78%	76%	55%
⑰自社の組織開発・人材開発や経営課題解決への対応と連動して実施できること	30%	43%	78%	62%	49%
⑲屋外での活動に際して、安全管理が徹底されていること	48%	50%	44%	52%	49%
<b>総計</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

## ⑨プログラム導入を検討する際の課題

- 「新規プログラムを検討する人力的・時間的余裕がない」が最も多く、次いで「実際にプログラムを体験・視察しないと理解が得にくい」、「移動・宿泊に経費が要するため理解が得にくい」が指摘
- 中小企業（100～299名）では「自社に類似する企業等での導入事例がないと理解が得にくい」が特に多い

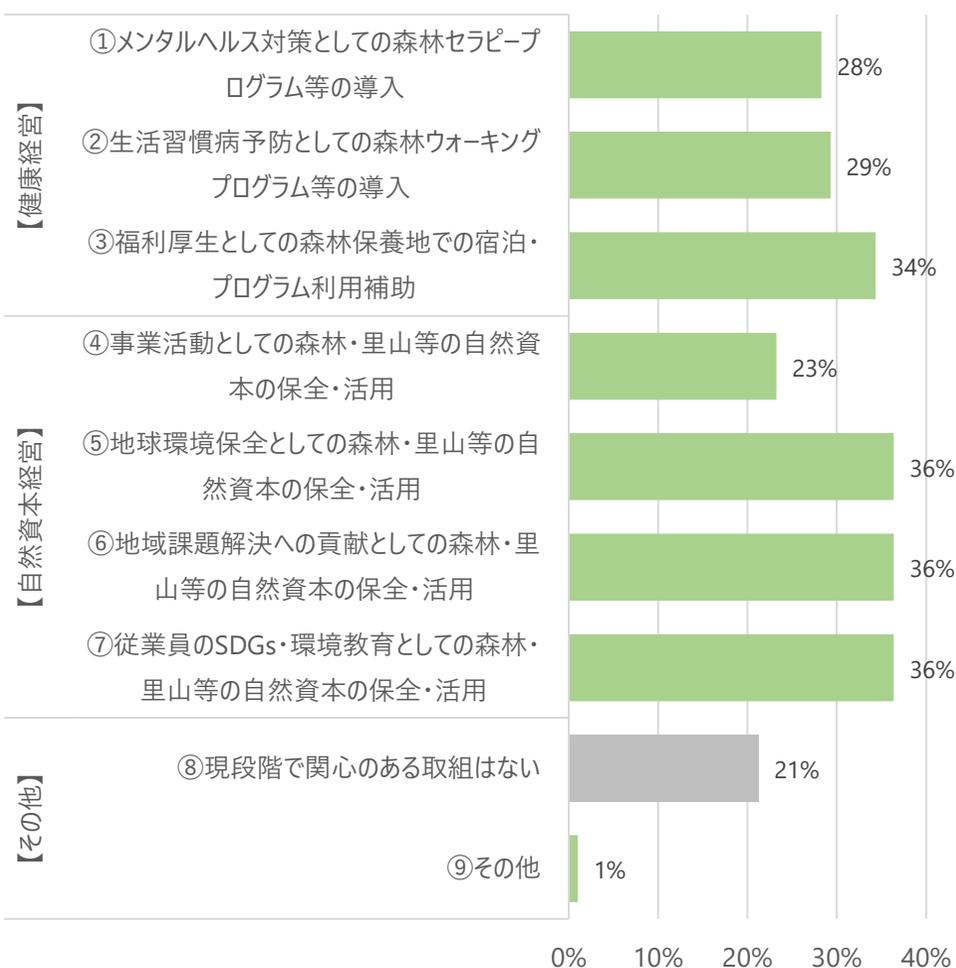


項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
① 既に当該目的の研修を導入している	9%	19%	13%	17%	14%
② 新規プログラムを導入する経営状況にない	19%	14%	25%	0%	13%
③ 新規プログラムを検討する人力的・時間的余裕がない	28%	52%	50%	45%	41%
④ 既存の外部専門家（コンサルタント・研修機関等）の理解が得にくい	0%	5%	0%	0%	2%
⑤ 自社に類似する企業等での導入事例がないと理解が得にくい	16%	33%	19%	24%	22%
⑥ 組織開発・人材開発に対する経営層の関心が低い	13%	10%	6%	7%	9%
⑦ 移動に時間が要するため理解が得にくい	13%	10%	25%	21%	16%
⑧ 移動・宿泊に経費が要するため理解が得にくい	19%	29%	38%	38%	29%
⑨ 自然の特徴を活かした研修の意義が分からない・理解が得にくい	9%	10%	38%	38%	22%
⑩ プログラムの提供組織の説明を受けないと理解が得にくい	13%	14%	19%	34%	20%
⑪ 実際にプログラムを体験・視察しないと理解が得にくい	38%	19%	31%	45%	34%
⑫ 自然環境の中では安全管理や雨天対応が求められて理解が得にくい	9%	10%	19%	10%	11%
⑬ その他	13%	10%	13%	3%	9%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

## ⑩健康経営・自然資本経営で関心がある取組

- 約8割が関心があり、「地球環境保全としての保全・活用」「地域課題解決への貢献としての保全・活用」「SDGs・環境教育としての保全・活用」が最も多く、次いで「福利厚生への宿泊・プログラム利用補助」が多い
- 大企業・中堅企業は、相対的に「自然資本経営」に関わる施策に関心が高く、中小企業は「健康経営」に関わる施策への関心が相対的に高い



項目		～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
【健康経営】	①メンタルヘルス対策としての森林セラピープログラム等の導入	34%	29%	25%	24%	28%
	②生活習慣病予防としての森林ウォーキングプログラム等の導入	28%	43%	13%	31%	29%
	③福利厚生としての森林保養地での宿泊・プログラム利用補助	41%	43%	25%	28%	34%
【自然資本経営】	④事業活動としての森林・里山等の自然資本の保全・活用	19%	38%	13%	24%	23%
	⑤地球環境保全としての森林・里山等の自然資本の保全・活用	25%	33%	44%	48%	36%
	⑥地域課題解決への貢献としての森林・里山等の自然資本の保全・活用	22%	38%	44%	48%	36%
	⑦従業員のSDGs・環境教育としての森林・里山等の自然資本の保全・活用	19%	38%	31%	59%	36%
【その他】	⑧现阶段で関心のある取組はない	25%	24%	25%	10%	21%
	⑨その他	0%	0%	0%	3%	1%
総計		100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%