



企業等による森でのプログラム活用事例集

林野庁

森でのプログラム活用企業等一覧

	企業等名	特徴	主な目的・効果 (◎：当初目的、○：副次的効果)									
			メンタルヘルス・健康づくり	チームビルディング・社内コミュニケーション強化	経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす	自社事業・企業理念に対する理解向上	環境教育	能力向上・内省	地域貢献・社会貢献	地域との関係づくり	福利厚生	その他
1	TDKラムダ株式会社	若年層の社員研修等に森林セラピー®や森林内での協働作業などのプログラムを導入	◎	◎	◎ (経営層)			◎ (経営層)	○	○		◎ (人材確保)
2	アルファテックス株式会社	社員研修等に森でのセラピーウォークを導入	◎	◎	◎				◎	○		○ (人材確保)
3	株式会社でん六	社員や地域の方を対象としたイベントにクアオルト®健康ウォーキングを導入	◎	○					◎	◎		◎ (プロモーション)
4	太陽生命保険株式会社	宿泊型新保健指導、従業員やその家族向け行事にクアオルト®健康ウォーキングを導入	◎	◎	◎	◎			◎	◎	◎	
5	株式会社ウンノハウス	社員のウォーキングイベントや福利厚生にクアオルト®健康ウォーキングを導入	◎	◎					◎			○ (人材確保)
6	羽陽建設株式会社	社員やその家族向けのイベントにクアオルト®健康ウォーキング等のプログラムを導入	◎	○					◎			
7	日本事務器株式会社	社員研修に森林セラピー®を導入	◎	○								
8	TOPPANグループ健康保険組合	加入事業所における研修等や加入者の福利厚生として森林セラピー®を導入	◎	○							◎	○ (エンゲージメント)
9	進和ラベル印刷株式会社	従業員を対象としたクアオルト®健康ウォーキングの開催	◎	◎							◎	
10	富士電機株式会社	クアオルト®健康ウォーキングを組み込んだイベントを開催	◎	◎	○							
11	株式会社置環	従業員研修にクアオルト®健康ウォーキング等のプログラムを導入	◎			◎				◎	◎	
12	モビルス株式会社	役員・マネージャー層を対象としたマネジメント研修に森林浴や間伐体験等を導入		◎				◎				
13	株式会社カクイチ	森林内のインキュベーションセンターでのオフサイトミーティング		◎	◎							○ (人材確保、プロモーション)
14	トヨタ・コニック・アルファ株式会社	チームのオフサイトミーティングに焚き火や森林に関する事業体験ツアーを導入		◎	◎	◎						

森でのプログラム活用企業等一覧

	企業等名	特徴	主な目的・効果 (◎：当初目的、○：副次的効果)									
			メンタルヘルス・健康づくり	チームビルディング・社内コミュニケーション強化	経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす	自社事業・企業理念に対する理解向上	環境教育	能力向上・内省	地域貢献・社会貢献	地域との関係づくり	福利厚生	その他
15	株式会社 アワーズ	社員研修に焚き火や森林に関する事業体験ツアー等を導入			◎	◎	◎		◎			
16	サントリーホールディングス株式会社	企業理念の理解の徹底を目的とした森林整備体験の実施				◎	◎					○ (エンゲージメント、プロモーション)
17	株式会社オカムラ	自社のビジネスと関係が深い木材や森林等に対する社員の理解を深めるためのプログラムを導入			◎	◎	◎					
18	株式会社北海道アルバイト情報社	社有林において、社員向けの森林散策イベントを実施			○				◎		◎	



若年層の社員研修等に森林セラピー®や森林内での協働作業などのプログラムを導入

チームビルディングやストレス耐性をつけることを目的に、社有林を活用して、新入社員等の若年層社員を対象とした研修に、森林セラピー®、森林整備体験、間伐材を使ったオブジェづくり等の森林内での協働作業など、多様なプログラムを導入している。

導入の経緯と決め手

社有林の有効活用を検討している中で、2007年に信濃町と「森林の里親協定」を締結。信濃町が森林セラピーに取り組んでいることを知って、翌年春から、それまで本社で開催していた新入社員研修を信濃町での開催に切り替え、森林セラピー®等のプログラムを取り入れることとした。

トータルの費用は従前とあまり変わらず、社有林を活用できることが決め手となった。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「長野県信濃町地域」>

チームビルディングやストレス耐性をつけることを目的に、通常の座学に加えて、森林セラピー®、森林整備体験、間伐材を使ったオブジェづくり等の森林内での協働作業など、多様なプログラムを導入。

共通の体験という、「連帯感の醸成」が離職率低下（3年以内退職者：12%→3%）につながっていると感じている。

今後は、管理職や経営層等のコーチング研修にも取り入れていきたいと考えており、2023年度は、経営層を対象として森リトリートを実施。



従業員の声

役員全員で参加した「森のリトリート」3日間で約14時間が森に入り一人で過ごす時間。

心理的安全性に守られた中で森林と一体となり、焚火を囲んだ語らいの場は、様々な対話が自然発生し内省できる豊かで貴重な場でした。

役割分担と参加促進に向けた取組

企業が、地域の窓口のしなの町Woods-Life Communityに相談し、地域で提供されているプログラムから選択して研修に導入している。（社有林の整備は、地元の団体に委託）

研修の対象は、社員から要望があったことや昇格への意欲喚起、自己のキャリアを考える場の提供等の観点で、徐々に拡大しており、2021年から6年次研修も実施。

■プログラム構築：

企業が、地域で提供されているプログラムの中から選定し、研修に導入。

■導入形態：

参加必須の研修（日帰り）

■対象者：

若年層（新入社員・2・3年次、6年次）

経営層（コーチング研修）

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- 能力向上・内省（経営層）
- 経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす（経営層）
- その他（人材確保）

結果（企業の声）

- 座学だけの研修では、新入社員同士なかなか心のバリアがなくならないが、体験活動を一緒に行うことで、関係性が深まることを実感している



社員研修等に森でのセラピーウォークを導入

社員の交流とリフレッシュを目的に、山村地域での社員研修を行っており、森林の中で五感を開くセラピーウォーク等のプログラムや焚き火を囲んだ仲間との交流、町職員とのディスカッションを実施。若手のグループディスカッション、経営方針発表会など、様々な場面で小海町を活用。

導入の経緯と決め手

働きやすい企業を目指し、社員の健康増進も求めて、自然豊かな地域の地方自治体との連携を検討していたところ、小海町と偶然に出会った。自然豊かな地域であるとともに、非日常を味わえる適度な距離間であることと、小海町の人々が世話好き気質であることといった、ハード面、ソフト面で揃っている地域だと感じた。非日常の中で、社員同士交流を深めることや、地域のことを知ることは重要であると考えている。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「長野県小海町地域」>

社員研修では、仲間意識の醸成、健康経営、人間力・社会力の研鑽を目的として、森林内でのセラピーウォークやヨガ、町職員とのディスカッション、焚き火を囲んだ仲間との交流などを実施。これまでに延べ170名程度（全社員の約7割）が体験。全国の拠点にいる社員も含め、社員共通の話題ができたことで仲間意識の醸成につながった。ガイドの存在によって、地域の自然について深く知れ、リフレッシュ感が得られた。人材採用面でも他社と差別化。



従業員の声

日頃、仕事のことでばかり考えてしまい、気持ちが休まる感じがしていなかったけれど、小海町に来て自然と触れ合ったことで五感が研ぎ澄まされ、普段の生活で忘れかけている感覚を沢山思い出し、心身共にリラックスした状態になる事ができました。コンセプト「わたしがわたしになれるまち」という言葉がぴったりの研修でした。

役割分担と参加促進に向けた取組

継続的に取り組むために、小海町との関わりを考えるワーキンググループを社内に組織し、担当者を決めて取り組みを進めている。企業から地域に新しいプログラムの提案も実施。研修等としての訪問であり、基本的に全員参加。経営方針発表会などで小海町の取り組みも発表し、社内外に公表している。

■プログラム構築：

企業が、地域で提供されているプログラムの中から選定するとともに、新しいプログラムも提案

■導入形態：

参加必須の研修（日帰り・宿泊）

■対象者：

全社員が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- 地域貢献・社会貢献

結果（企業の声）

- 社員同士の共通の話題ができたことで、仲間意識の醸成につながった
- 人材採用の面で、同業他社との差別化になる



社員や地域の方を対象としたイベントにクアオルト®健康ウォーキングを導入

自治体からの働きかけにより、社員が参加しやすい健康増進プログラムを推進するため、健康経営相互応援協定を締結。社員だけでなく地域の方も対象としたイベントとして開催しており、企業のプロモーションにもつながっている。

導入の経緯と決め手

企業として地域とつながる社外活動や社員の健康づくりを目的とした参加型イベントを行ってきた経緯がある。2012年より、上山市が主催するクアオルト®健康ウォーキングに参加しており、自社イベントにも導入することにした。

その後、2021年には、上山市と「クアオルトかみのやま」健康経営相互応援協定」を締結。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上山市地域」>

自社イベントとして、クアオルト®健康ウォーキングと地元のお弁当やおやつを組み合わせたプログラムを年2回実施。社員だけでなくその家族や友人、一般市民も対象としている。自社商品を抽選会の景品として提供するといったことも実施。社員のコミュニケーション向上やストレス解消（ウォーキングの前後で唾液中のストレス成分が低下）、健康意識の高まりなどの効果を感じているほか、消費者の方とのコミュニケーション向上にもつながっている。



従業員の声

鳥のさえずりや、風の音を聞いて自然の素晴らしさを、再認識しました。森林力で心と体のリフレッシュができ、また参加賞として、でん六商品やオリジナルグッズが頂けて、とてもうれしかったです。

役割分担と参加促進に向けた取組

プログラムの内容検討は、蔵王テラポイント協会（NPO法人）と連携して実施。自治体からは、イベント時に使用する測定機器の貸し出しや職員の参加といった協力を得ている。

社長が参加することや、社内掲示板での告知を行い、各部署で参加をとりまとめ、社員の参加を促進している。

■プログラム構築：

受入地域が、企業の要望を踏まえて、オーダーメイドでプログラムを作成

■導入形態：

休日自由参加の行事（日帰り）

■対象者：

社員だけでなくその家族、地域の方も対象

■費用負担：

企業が全額負担
（社員以外は飲食の実費相当額徴収）

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- 地域貢献・社会貢献
- 地域との関係づくり
- その他（プロモーション）

結果（企業の声）

- 自社社員間だけでなく、消費者の方とのコミュニケーション向上につながった
- ストレス解消や健康意識の向上につながった



宿泊型新保健指導、従業員やその家族向け行事にクアオルト®健康ウォーキングを導入

生活習慣病リスクの高い従業員への宿泊型新保健指導に、森でのクアオルト®健康ウォーキング等を組み込み、健康改善のための行動変容を促している。また、従業員及びその家族に日帰りクアオルト体験ツアーを実施している。

導入の経緯と決め手

「人生100歳時代」を見据え、「健康寿命の延伸」という社会的課題に応えるため、「従業員」「お客様」「社会」の元気に貢献するための「太陽の元気プロジェクト」を開始。従業員がいきいきと長く「元気」に働いてこそ、お客様と社会の「元気」に貢献できると考え、疾病予防・健康増進に効果のある「クアオルト®健康ウォーキング」を導入。経営層が、クアオルト事業を高く評価している。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上山市地域」等>

宿泊型新保健指導は、体験型の健康講話に加えて、森でのクアオルト®健康ウォーキングや地産地消の料理、温泉での休養を組み込んだ楽しみながら学べる保健指導プログラム。宿泊指導後も、上山市の専門家が電話等で6ヶ月間サポートし、参加者の体重や腹囲が減少するなど、生活習慣病リスクが低減。

また、日帰りのクアオルト体験バスツアーを全国各地のクアオルト受入地域で実施し、従業員の健康増進、職場のコミュニケーションの活性化を図っている。



従業員の声

自然豊かな環境下で自分の健康を見つめ直す機会を得た。

主食・主菜・副菜の揃ったバランスの良い食事を摂ることの大切さや運動指導等を学び、大変有意義だった。

役割分担と参加促進に向けた取組

宿泊型新保健指導は、開始当初、市との仲介を外部に委託していたが、現在は、上山市に直接、コーディネートをお願いしている。クアオルト体験ツアーは、京王観光に開催を委託し、開催場所に近い事業所を中心に実施。行程がコンパクトにまとまっており好評。（延べ参加者数：約2,000名）

■プログラム構築：

受入地域が、企業の要望を踏まえて、オーダーメイドでプログラムを作成

■導入形態：

- ①宿泊型新保健指導
- ②休日自由参加の行事（日帰り）

■対象者：

- ①生活習慣病リスクが高い人
- ②全従業員とその家族が対象

■費用負担：

参加者が一定額を負担し、残りは企業負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- 従業員の自社事業・企業理念に対する理解向上
- コミュニケーションの活性化
- 地域貢献・社会貢献
- 経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす
- 地域との関係づくり
- 福利厚生

結果（企業の声）

- 従業員の生活習慣病リスクが低減した
- 職場のコミュニケーションが促進された
- クアオルトの普及を通じ地域振興に貢献できた



社員のウォーキングイベントや福利厚生にクアオルト®健康ウォーキングを導入

自治体からの働きかけにより、健康経営の一環として、社員のウォーキングイベントにクアオルト®健康ウォーキングを導入。さらに、社員のプライベートでの運動、リフレッシュ機会の提供を目的に、クアオルト®健康ウォーキング等が体験できるアクティビティチケット制度も導入。

導入の経緯と決め手

2019年から健康経営を始め、社員に長く働いてもらうことを意識。2020年、自社のアプリウォーキングイベントの取組が地元紙に掲載されたことをきっかけに、上山市から集合イベントとしてクアオルト®健康ウォーキングの提案を受けた。満足度の高いガイドの存在、運動以外のプログラム（食事や温泉など）も充実していること、何でも相談できることの、3点が決め手になった。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上山市地域」>

健康経営の一環として、クアオルト®健康ウォーキング等の運動プログラムと食事・入浴を組み合わせた社員向けイベントを開催。口コミで参加人数が増え、現在では全社員の18%が参加。2022年度からは、社員のプライベートでの運動、リフレッシュ機会の提供を目的に、家族利用できる「アクティビティチケット」を導入。社員の健康意識の向上や社員間のコミュニケーションの活性化、それによる社員のエンゲージメントの向上につながっている。



従業員の声

- ・自然を楽しみながら良い運動になった。
- ・たくさんの人ときれいな自然の中を歩くことで、こんなに楽しいと気づいた。
- ・仕事以外の部分でコミュニケーションをとることができた。

役割分担と参加促進に向けた取組

人材開発室の担当者が、受入地域の自治体に相談しつつ、毎回趣向を変えたイベントとなるようにプログラムを作成。あえて強制参加にはせずに、まず関心の高い者に参加してもらい、口コミで参加人数を増やしていった。

■プログラム構築：

企業が、受入地域の自治体に相談しつつ、プログラムを作成

■導入形態：

休日自由参加の行事（日帰り）
体験チケット配布

■対象者：

全社員やその家族が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- 地域貢献・社会貢献

結果（企業の声）

- 社員同士の共通の話題ができたことで、仲間意識の醸成につながった
- 人材採用の面で、同業他社との差別化になる



社員やその家族向けのイベントにクアオルト®健康ウォーキング等のプログラムを導入

地域貢献や社員の健康づくりの一環として、社員やその家族向けのイベントに、クアオルト®健康ウォーキング等の地域で提供されているプログラムを導入している。

導入の経緯と決め手

もともと地域企業として地域貢献への思いが強く、ウォーキングコースの草刈りなど上山市に協力していた中、企業として人材確保が難しい、高齢者率が高いといった課題への対応として健康経営への関心もあり、上山市からの働きかけをうけて、同市と「クアオルトかみのやま」健康経営相互応援協定」を締結。地域貢献と従業員の健康増進が同時にできることがよかった。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上山市地域」>

社員とその家族を対象としたイベントとして、上山市坊平エリアにおいてクアオルト®健康ウォーキング、森林浴エクササイズ、スポーツ鬼ごっこを実施。

地域貢献と社員の健康増進が同時にできている。

また、業務では現場への直行直帰が多いが、プログラムを通じて部署や世代を超えてコミュニケーションを取る機会が増えた。



従業員の声

普段の生活では、体験できない、自然の中を歩くことができ、鳥の囀り、風の音など五感を刺激され、ココロも体も気持ちよかったです。
みんなでヤッホーはすごく感動！

役割分担と参加促進に向けた取組

プログラム内容は、上山市からの提案があったものの中から企業側が選択している。

企業では、参加を促すため、昼食等の飲食代を含めて全額費用負担している。また、社内のサーバーにクアオルトの取組報告を保存し、社員がいつでも閲覧できるようにしている。

■プログラム構築：

地域で提供されているプログラムの中から企業が選定してイベントを実施

■導入形態：

休日自由参加の行事（日帰り）

■対象者：

全従業員やその家族が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- 地域貢献・社会貢献

結果（企業の声）

- 健康を意識する社員が増えた。
- 地域の社会資源が多いことに気づくことができ、もっと上山を好きになった。



社員研修に森林セラピー®を導入

入社3年目社員が対象の自己の成長と今後のキャリアを考えると、セルフケアを学ぶことを目的とした研修に森林セラピー®を導入。2023年度からは、部長研修と新任管理職研修にも導入。

導入の経緯と決め手

信濃町によるJCSSA（（一社）日本コンピュータシステム販売店協会）への働きかけにより開催された体験会（森林セラピーや企業の森林づくり活動など）に社長も含めて2013年に参加。

自社の拠点は都心だけでなく全国にあるが、普段の生活・職場空間から離れたところで自然に触れることが大切であり、リフレッシュにつながることから、勤務地に関係なく効果があると判断して導入し、入社3年目研修を信濃町での開催に切り替えて実施。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「長野県信濃町地域」>

入社3年目が対象の自己の成長と今後のキャリアを考えると、セルフケアを学ぶことを目的とした研修に森林セラピー®を導入。導入から10年経過し、全社員の3分の1程度が参加。2023年度からは、全国の部長と新任管理職の研修にも森林セラピー®を追加。

心の解放と体のリフレッシュや研修への集中力向上につながっていると感じている。また、管理職研修を実施したことで信濃町での研修に対する必要性の理解や社内コミュニケーションの向上にもつながった。



従業員の声

- ・自然に触れる事で普段使っていない五感が解放されるということがとてもよくわかった
- ・最近、鳥の囀りを聞く余裕すらなくなっていたなと気づき、少し疲れていたのかなと自覚した

役割分担と参加促進に向けた取組

森林セラピー®以外のプログラムは、自社でアレンジ。会場・宿泊・森林セラピーのプログラムについては、地域の窓口であるしなの町Woods-Life Communityがコーディネートして提供。参加しやすいよう、研修中に仕事時間も設定しており、インターネット環境が整備されている信濃町ノマドワークセンターを活用している。

■プログラム構築：

コーディネーターが、企業の要望を踏まえて、地域と調整しプログラムを構成。

■導入形態：

参加必須の研修（宿泊）

■対象者：

入社3年目社員、部長、新任管理職

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり

結果（企業の声）

- 心の解放と体のリフレッシュや研修への集中力向上につながっている
- 管理職と若手社員が共通の経験をすることで、コミュニケーションも向上



加入事業所における研修等や加入者の福利厚生として森林セラピー®を導入

自然環境を活用した健康増進、特に「心」の健康づくりとして、加入事業所が研修やレクリエーション等で森林セラピー®を実施する場合に支援するとともに、森林セラピー®体験ができる保養施設と契約し加入者の森林セラピー®利用を支援。

導入の経緯と決め手

グループ企業の健康経営宣言をきっかけに、健保組合直属のヘルスケア推進委員を全国の事業所に配置し、PMM活動（身体・食・心の視点での健康経営）を推進していた。健康保険組合経営研究会等の講座で紹介された長野県信濃町の森林セラピー®に関心を持ち、自然環境を活用した健康増進、特に「心」の健康づくりとして、森林セラピー®を導入。森林セラピー®基地が全国にあることもきっかけとなった。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「長野県信濃町地域」「長野県木曾町地域」「埼玉県北本市地域」「兵庫県宍粟市地域」等>

加入事業所が研修やレクリエーション等で森林セラピー®を実施する場合、受入地域との調整や費用補助等の支援を実施。森林セラピー®体験ができる施設と利用契約を締結し、加入者の利用を一部費用負担。

新入社員研修で導入したケースでは、リフレッシュや同期間のネットワーク形成の手段として有効性を実感。現在は、社員のエンゲージメントを高める手段としても着目。



従業員の声

森林浴や転地効果により部署や層を超えたコミュニケーションが活性化され、初めて出会った人ともディスカッションしやすく、様々な意見や考え方を知れたことで親密感も増しました。

役割分担と参加促進に向けた取組

健康保険組合が、森林セラピー®基地の保養施設等と調整し利用契約するとともに、加入事業所やグループ企業が研修等で森林セラピー®を行う場合にも地域との調整を担っている。

健康づくり活動を奨励・普及した事業所を表彰する「トッパングループ健保ヘルスケアアワード」で森林セラピー®の取組を評価することなどで普及をはかっている。

■プログラム構築：

健康保険組合が地域と連携して実施

■導入形態：

参加必須の研修（日帰り）、費用補助

■対象者：

全加入者が対象

■費用負担：

健康保険組合が全部又は一部を負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- 福利厚生

結果（企業の声）

- 参加者のリフレッシュやコミュニケーション活性化につながった
- 若手社員のエンゲージメントを高める手段としても着目している



従業員を対象としたクアオルト®健康ウォーキングの開催

健康経営と福利厚生の一環として、企業の年間スケジュールとして「クアオルトの日」を決めて、業務時間内に、年に3回（各従業員が2回ずつ参加）、クアオルト®健康ウォーキングを開催している。

導入の経緯と決め手

従業員の健康に配慮し、健康経営を推進していた。上山市に所在する企業として、クアオルト®を認識しており、従業員の中にも体験者がいたことから、自社での取組を開始。

健康課題として腰痛を抱えている従業員が多いことから、クアオルト®健康ウォーキングの体験を行動変容のきっかけとしたいと考えて導入。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上山市地域」>

健康経営と福利厚生の一環として、年に3回（各従業員が2回ずつ参加）、業務時間内に、クアオルト®健康ウォーキングを開催している。

参加者は約35名/回。

リフレッシュの場となっているとともに、部署間の交流が増え、社員の満足度が高い。プライベートでもクアオルトを体験する社員が出てきている。心の健康に対する効果を感じている。また、クアオルト®の取組を企業のプロモーションにも活用している。



従業員の声

大人になると山から離れた生活になるが、山に入るとリフレッシュができたり、違う部署の方々とコミュニケーションが取れるようになったりするので、非常によかった。

役割分担と参加促進に向けた取組

上山市では企業向けのクアオルト®講座を企画していて、1企業2回までは上山市の費用負担でプログラムに参加することかできることからそれを活用。健康ウォーキング以外の費用は企業が負担。年間スケジュールとしてクアオルトを行う日を3回設定し、本社所属の従業員には最低2回の参加を求めている。

■プログラム構築：

企業が地域で提供されているプログラムを活用

■導入形態：

従業員向けの行事（業務時間内）

■対象者：

全従業員が対象

■費用負担：

プログラム利用料について、3回のうち2回は市、1回は企業が負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- 福利厚生

結果（企業の声）

- 心の健康に効果を感じている。
- 取組を企業のプロモーションにも活用
- 地域の特徴や歴史的を知る機会にもなっている



社員等を対象としたクアオルト®健康ウォーキングの開催

社員の健康づくりとコミュニケーションの活性化を目的に、中部支社と関西支社において、それぞれこれまでに2回、クアオルト®健康ウォーキングを組み込んだイベントを開催。社員だけでなく、関連企業の社員にも声をかけることで、会社内外のコミュニケーションの活性化に寄与。

導入の経緯と決め手

新型コロナウイルス感染症の影響で、集団や屋内での活動が制限され、コミュニケーションが疎遠になる中、健康的な取組みとコミュニケーションの深化を両立する方法を模索。継続的に実施するため、担当者の負担軽減の観点で、既存サービスの活用を検討している中で、偶然クアオルト®を知った。クアオルト®は、効果が実証されていること、受入側の自治体のサポートが充実していることが導入の決め手となった。

取組内容とその効果

<実施地域：岐阜県岐阜市、森林サービス産業推進地域「滋賀県高島市地域」>

中部支社及び関西支社において、これまでに2回ずつ、1回あたり10人~15人程度が参加して、クアオルト®健康ウォーキングを組み込んだイベントを開催。クアオルト®以外の様々な取組との相乗効果によって、少しずつ社内のコミュニケーションが活性化している。

イベントには、関連企業の社員にも声をかけることで、会社内外のコミュニケーションの活発化につながっている。



従業員の声

場所として知ってはいたが、実際に訪れてプログラムを体験したことはなかったので、今回参加してみても良かった。四季ごとに参加してみたい。

役割分担と参加促進に向けた取組

支社の総務課において、クアオルト提供地域と調整し開催。健康ウォーキングだけだと参加者が集まりにくいとため、普段食えることが少ない食事、ウォーキング以外のアトラクションなどのプラスα要素を盛り込んだプログラムとして実施。個人負担を少額に抑えるため、労働組合からの支援も活用。参加経験者の口づてで認知度を高めていった。

■プログラム構築：

受入地域が、企業の要望を踏まえて、オーダーメイドでプログラムを作成

■導入形態：

休日自由参加の行事（日帰り）

■対象者：

全従業員の内、希望者が対象

■費用負担：

企業が負担し、一部を参加者等が負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- その他（関連企業など社外の関係者とのコミュニケーション強化）

結果（企業の声）

- コミュニケーションの活性化のきっかけとなった。



従業員研修にクアオルト®健康ウォーキング等のプログラムを導入

自治体からの働きかけにより、地域の活性化を目指して健康経営相互応援協定を締結。自社事業や地域への理解醸成と社員の健康増進を兼ねて、研修にクアオルト®健康ウォーキング等のプログラムを導入している。

導入の経緯と決め手

自社が新たに運営を始めた温浴複合施設「高原ゆ」がある坊平エリアに多様な誘客を行いたいと考えていたころ、上山市から企業研修受入の取組について打診を受け、地域の事業者とともにプログラム提供に取り組むようになった。

自社の従業員に対しても、自社の事業や地域での取組を知る良い機会になると考え、プログラムを導入することとした。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上山市地域」>

2022年度から、従業員に自社の事業や地域の取組を知ってもらうことを目的に、全従業員を対象に、研修として、自社が運営する温浴複合施設での提供プログラムやクアオルト®健康ウォーキングなどの地域で提供されている主なプログラムを体験する機会を設けている。

これまでに、従業員の約9割が研修に参加しており、建設部門で働く従業員にも新規事業を理解してもらうことや地域のことを知ってもらうことにつながった。



従業員の声

専門のガイドから説明を受けることで、意外と知らない地元の森林のことや、森での過ごし方などを知ることができて嬉しかった。

役割分担と参加促進に向けた取組

地域との調整は、温浴複合施設マネージャーが行っており、社内では、同マネージャーと本社事業部長が連携して対応。研修を何回かに分けて実施することで、全ての従業員が参加できるように工夫している。従業員に、プライベートで森のプログラムを体験できるチケット制も導入することを検討中。

■プログラム構築：

地域で提供されているプログラムの中から企業が選定して研修として構成

■導入形態：

参加必須の研修（日帰り）

■対象者：

全従業員が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- メンタルヘルス・健康づくり
- 従業員の自社事業・企業理念に対する理解向上
- 福利厚生
- 地域との関係づくり

結果（企業の声）

- 地域との関係がさらに深まった
- 従業員の自社事業に対する理解が深まった



役員・マネージャー層を対象としたマネジメント研修に森林浴や間伐体験等を導入

役員・マネージャー層のチームビルディングを目的に、山村地域での研修合宿を実施し、森林の中で共同作業を行うアクティビティプログラム等や会社の課題に関するディスカッションを実施。

導入の経緯と決め手

中途採用者のみの組織で一体感の醸成が必要と感じていた中、（一社）森と未来から小菅村を紹介されたことがきっかけに、上場準備を進めているタイミングで実施。オフサイトで、自然や共同作業のアクティビティを楽しみながら、心身を一度リラックスして、一体感“仲間意識”を醸成し、個人目線ではなく、仲間と共に運営する“共同体”の目線で、課題のディスカッションを行い、皆で良い会社を作っていこうとの目的。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「山梨県小菅村地域」>

森林浴、間伐体験、フォレストアドベンチャー®、焚き火といった自然の中で共同作業を行うアクティビティプログラム等と、会社の課題に関するディスカッションを実施。

ディスカッション時に闊達な意見交換や本音のコミュニケーションができたことにより相互理解が深まったり、心理的安全性が高まったことで、一体感が醸成された。

波及効果として、「キャンプ部」が新設され、今では最大規模の部活。



従業員の声

普段のオフィスとは異なり、自然の中だったからこそ、同僚の違う一面に気付く感覚が生まれたような気がします。また、自分では、自然に囲まれた場所に行く発想がなかったので、これをきっかけに、キャンプに行くようになりました。

役割分担と参加促進に向けた取組

プログラムの構築は、コーディネーター（（一社）森と未来）が、企業の意向と地域の資源を踏まえて実施。翌年度以降も、目新しさがあるよう場所を変えて、自然豊かな場所でのアクティビティと社の課題をディスカッションを行うマネジメント研修を年一回実施している（社内の担当者がプログラム構築）。

■プログラム構築：

コーディネーターが、企業の要望を踏まえて、地域と調整しプログラムを構成

■導入形態：

参加必須の研修（宿泊）

■対象者：

役員・マネージャー層が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- 環境教育

結果（企業の声）

- 自然の中での共同作業によって、社員の相互理解や心理的安全性が高まったことで一体感が醸成された。



森林内のインキュベーションセンターでのオフサイトミーティング

森林内に宿泊可能なガレージ型インキュベーションセンターを設置。従業員同士のディスカッション、ワーケーション、人材育成、顧客との会議等に利用。また、新人研修で山歩きや焚火のプログラムを実施。

導入の経緯と決め手

創業者が持っていた土地を有効利用し、自社がガレージを作る会社であることから、ガレージ型のインキュベーションセンターを設置。何かを生み出す場所を作りたいという思いから導入。

取組内容とその効果

<実施地域：長野県軽井沢町>

社員と顧客が共に過ごし、関係性を深める場としてインキュベーションセンターを活用。また、他社の新入社員プログラムの受入地として、焚火や山歩きのプログラムを実施。

これまでに300～500名が利用し、社員間の絆づくりや顧客との関係構築、採用面での企業の魅力向上などの効果が見られる。



従業員の声

みんなでご飯を作ったりして、暖炉の火を眺めながら語り、寝食を共にすることで、圧倒的に仲良くなれる。東京のオフィスでは出てこないアイデアや、会話が生まれイノベーションが起こる。

役割分担と参加促進に向けた取組

人との接点を持つことを重視。遠方の社員や家庭事情で参加困難な人に配慮し、全国に同様の場所を広げることを検討している。

■プログラム構築：
自社内で企画運営

■導入形態：
オフサイトミーティング

■対象者：
全社員が対象

■費用負担：
社員の利用は無料

目的

- チームビルディング・社内コミュニケーション強化
- 経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす

結果（企業の声）

- 遊び心のある会社だと思ってもらえて、顧客とも距離が縮まり、よい関係が築ける
- 企業の魅力につながっている



チームのオフサイトミーティングに焚き火や森林に関する事業体験ツアーを導入

ストーブを囲む環境の中で、自然にお互いのコト関わっている仕事について議論できる場とし、協働作業としての火起こしや炊事を通じた、チームビルディングにも活用。

導入の経緯と決め手

宿泊型ミーティング施設「TAKIVIVA」で開催されたワークショップに参加したことがきっかけで、施設の運営会社（(有)きたもっく）の企業理念やスタッフの人柄にも共感し、利用するようになった。企業合宿を行う上でファシリティも充実しており、アウトドア施設であるが、清潔感があり、普段の生活とそこまでかけ離れていないことは、ハードルが低く、自然空間を体感する入り口にもなる。

取組内容とその効果

<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」等>

チームとしてひとつの目標に向かっていくためのオフサイトミーティングを実施。これまで働く中での幸せを感じたエピソードを共有することでお互いを知り、その上で日頃の業務で煮詰まっていること、目指したいことを共有し、協力できる部分を発見。チームビルディングの要素もアリながら、6次産業化の事業体験ツアーを皮切りに焚き火や薪ストーブを囲んでの話し合い、協働作業の炊事などきたもっくのフィールドを感じることで、プロジェクトのアウトプットが変化し、価値が生まれる体験ができた。これまでに約60名が参加している。



従業員の声

仕事の中ではありますが、それ以上にお互いの人柄を知り、自分の気持ちもさらけ出せる関係性の上で会話ができることのチカラを合宿後も感じています。

役割分担と参加促進に向けた取組

地域で提供されているプログラムの中から、必要に応じて選択して利用。

社内では、ボトムアップ型の取組であり、施設を利用したい場合に、その都度社内の承認をとって利用している。利用した社員からの口コミで利用者が拡大している。

■プログラム構築：

取組みの一部に企業が地域で提供されているプログラムを活用

■導入形態：

チームの方向性を合わせる合宿（宿泊）
プロジェクト検討合宿（宿泊）

■対象者：

チーム/プロジェクトメンバー単位での利用

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- チームで実現したい目標の浸透
- 目標を達成するためのチームビルディング・コミュニケーション強化
- 密な議論による事業推進

結果（企業の声）

- 自然の空間の中で、仲間のことを知るお互いの存在が近くなる
- 自然体験活動を通じることでアウトプットが変わる



社員研修に焚き火や森林に関する事業体験ツアー等を導入

人材育成や自社の新規事業の検討を目的とした研修に、焚き火や薪ストーブを囲んでの話し合い、協働作業としての炊事、森林に関する事業体験ツアーを活用。

導入の経緯と決め手

SDGsに向けて、パーク（アドベンチャーワールド）内での取組だけではなく、地域にもっと貢献していきたいと考えていたところ、パートナー企業とのオフサイトミーティングで宿泊型ミーティング施設「TAKIVIVA」を訪れ、施設の運営会社（(有)きたもっく）の事業理念が自社が目指す事業の方向性と一致していると感じ、社員の意識醸成や地域・社会貢献の新規事業のイメージを膨らませる場として活用することとした。

取組内容とその効果

<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」>

人材育成を重視しており、社員の成長を目指し、きたもっくの事業理念や取組を社内に共有するとともに、自社の新規事業の検討に活かしている。これまでにTAKIVIVAでの研修を3回実施し、計20人程度参加。オフサイト研修の場づくりや新規事業として何かできないかのアイデアを得た。研修に参加した社員の発案により、新規事業として、パーク内で企業向けの研修プログラム（ナイトサファリでの焚き火など）の提供を開始した。



従業員の声

気候や植生の全く違う土地で焚き火の火を見つめながら、改めて自分自身の内面を問うとても良い機会をいただきました。日常に追われているとどうしても忘れがちなことを色々と教えてくれる素敵な軽井沢の土地ときたもっくの皆様に感謝しています。

役割分担と参加促進に向けた取組

地域で提供されているプログラムの中から、必要に応じて選択して利用。人的資本経営の観点から、移動コストがかかったとしても、自社と理念を共有できるかを重視して研修場所を選定している。

■プログラム構築：

企業が、地域で提供されているプログラムの中から選定し、研修に導入。

■導入形態：

参加必須の研修（宿泊）

■対象者：

若手社員

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- 社員の自社事業・企業理念に対する理解向上
- 経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす
- 環境教育
- 地域貢献・社会貢献

結果（企業の声）

- 社員への企業理念の浸透や、地域・社会貢献するような新規事業についてイメージを膨らませる非常に良い機会となった。



企業理念の理解の徹底を目的とした森林整備体験の実施

自社工場の水源エリアで森林整備を進めている「天然水の森」において、企業理念の理解の徹底や人材育成の一環として、全社員を対象に森林整備体験を実施。2023年度からは、海外のグループ企業にも対象を拡大。

導入の経緯と決め手

2003年から、企業理念「人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、“人間の生命の輝き”をめざす。」の追求、そして事業に欠かせない良質な地下水を育む取組として、自社工場の水源エリアにおいて森林整備を行う「天然水の森」活動開始。2014年から、社員の企業理念の理解の徹底や人材育成の一環として、社員による「天然水の森」での森林整備体験を導入。

取組内容とその効果

<実施地域：天然水の森（現在は、兵庫県西脇市、東京都檜原村）>

2018年頃までに自社の社員全員が一度は森林整備を体験したことから、その後は、採用2年目の社員を大阪本社に集めて行うValue研修の一環として、西脇市での常緑広葉樹の伐採作業体験を実施。2023年度からは、海外のグループ会社社員にも対象を広げ、檜原村での皆伐跡地での広葉樹の植樹体験を実施。

参加者アンケートでは、5段階評価のほとんどが4以上の評価であり、企業理念に対する理解向上につながっている。



従業員の声

実際の自分たちの業務を振り返ると、自然の恵みをいただいていることが分かった、自然保全の責任も感じている。実際に自分が体験することで自分の言葉でお客様にお伝えできるという点で非常に良かった。

役割分担と参加促進に向けた取組

企業から、地元の森林組合や林業事業体に、技術面や安全の指導、事前の場の整備を依頼している。企業のサステナビリティ経営推進本部において、運営や安全性などを検討している。

研修の一環としてしていることと、日帰りで行ける場所で開催することで、全社員の参加を促している。

■プログラム構築：

自社で企画運営

■導入形態：

参加必須の研修（日帰り）

■対象者：

全社員が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- 従業員の自社事業・企業理念に対する理解向上
- 環境教育

結果（企業の声）

- 企業理念に対する理解向上につながった
- エンゲージメントの向上にもつながった
- 様々なメディアを通じた発信ができた



自社のビジネスと関係が深い木材や森林等に対する社員の理解を深めるためのプログラムを導入
全社員を対象とした生物多様性に関する理解を深めるための研修、国産材家具の提案販売業務に携わるデザイナーや営業職を対象とした国産材活用の意義や木材の魅力に関する理解を深める研修など、研修目的に応じて効果的なプログラムを導入している。

導入の経緯と決め手

自社での国産材活用製品販売開始等をきっかけに、生物多様性と自然共生に向けた「ACORN」活動を開始し、その一環として、2011年より、長野県信濃町の「アフンの森」において、生物多様性に関する社員研修を実施。

また、木材を使う企業として、国産材の活用意義や林業の現状について学び、自らが社会課題の解決に貢献するアクションを考えるヒントを見つけることを目的に、東京都檜原村の(株)東京チェーンソーズによる人工林をフィールドとした社員研修を2023年から本格実施。

取組内容とその効果

<実施地域：森林サービス産業推進地域「長野県信濃町地域」、東京都檜原村>

「アフンの森」での研修は、生物多様性についての講義を受けた後、レクチャーを受けながら里山の散策や保全活動を行うことで、生物多様性、環境保全についての理解を深めることができた。

東京チェーンソーズの研修は、自社や東京チェーンソーズの取組、林業の現状についての事前オンライン研修を実施した後、人工林を歩きながら林業の取組についての説明を受けたり、薪づくり作業等の体験、おもちゃ工房の視察、振り返りミーティング等を実施し、国産材活用の意義や木材の魅力に対する理解を深めることができた。



従業員の声

(東京チェーンソーズでの研修)

- ・国産材活用の意義を学ぶことができた
- ・自社と森、木材の関係を理解することができた
- ・今まで木を意識してこなかった分野への木の製品や空間提案をしていきたい

役割分担と参加促進に向けた取組

研修プログラムは、研修目的等を受入地域側に丁寧に伝え、オーダーメイドで作りに上げている。研修の効果を重視し、1回の参加者は20名程度までとしている。

2023年度から、well-beingに関する森でのプログラムも信濃町地域においてトライアル実施中。

■プログラム構築：

受入地域が、企業の要望を踏まえて、オーダーメイドでプログラムを作成

■導入形態：

対象者から参加希望者を募った研修（日帰り）

■対象者：

アフンの森：グループ会社を含む全社員
東京チェーンソーズ：国産材家具の提案販売業務に携わるデザイナーや営業職

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- 経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす
- 自社事業・企業理念に対する理解向上
- 環境教育

結果（企業の声）

- 国産材活用の意義や木材の魅力、自社ビジネスとの関わりに対する理解が深まり、国産材を用いた提案販売等の業務に活かすことができている



社有林において、社員向けの森林散策イベントを実施

社有林を活用して、森林散策や薪づくり塾など社員向けのイベントを開催。今後、他社の新人研修の受け入れも行っていきたいと考えており、プログラムを開発中。

導入の経緯と決め手

「木づかい運動」を知り、CSRの観点で、新十津川エリアの間伐材を紙の原料として使用していたところ、森林組合からの打診があったことをきっかけに、2013年に43haの社有林を取得した。森林をできる限り有効利用して、様々な人に体験してもらいたいと考えており、アクセスが良いことや林道があることは社有林購入においてポイントとなった。

取組内容とその効果

<実施地域：北海道新十津川村>

新型コロナウイルス感染症の感染拡大前は年間100名が社有林の散策に参加していたが、現在は年間30名程度。NPOに指導をしてもらって薪づくり塾等を開催。今後、他社の新人研修の受け入れも行っていきたいと考えており、生態系調査の委託先企業と連携してプログラム開発中。

森を使うことの良さを、常に社内に向けて発信していたので、社内では木材利用に対する意識が高まり、様々な機会です「木を使う」ということを考えるようになった。



従業員の声

会社が森を持つことで、身近に森や木と接することができるのがありがたい。木や鳥などのことを教えてもらえるのも嬉しい。

役割分担と参加促進に向けた取組

社内のグリーン企画室が主導して開催内容を決定。従業員や地域の方の中には、森林所有者も含まれるため、参加を促すためには、プログラムの新規性が必要。

■プログラム構築：

企業内で検討している

■導入形態：

休日自由参加の行事（日帰り）

■対象者：

全従業員が対象

■費用負担：

企業が全額負担

目的

- 地域貢献・社会貢献
- 福利厚生

結果（企業の声）

- 社員の森や木材利用への関心が高まった