



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。