



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