



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

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](#)



リーダーシップ



心身の健康



SDGs

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)	何が起こるか分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	