



シナネンホールディングス株式会社

業種

卸売業（エネルギー等）

従業員数

3,536人（2025年9月）

URL

<https://sinanengroup.co.jp/>

本社所在地

東京都品川区

取組の特徴

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



実施地域

長野県軽井沢町「ライジングフィールド軽井沢」

受入組織

(株)ライジング・フィールド

実施概要

企業統合に先立って、組織文化が異なり心理的安全性を保ちにくい状況を鑑みて、部長・支店長やチーム長を対象に、ビジョン共有や組織文化の課題把握・転換、チームビルディングに向けた「経営合宿」を実施。「体験学習法」により情動記憶に残る体験を組み込み、組織変革に向けたイメージ共有や共通の言語づくりを促し、学習の定着を図っている。

導入の経緯と決め手

- 2018年に管理職向けのマネジメント研修で、組織開発コンサルタントであり、プロジェクト・アドベンチャーのファシリテーターである(株)ライジング・フィールドによる体験学習法を用いた研修に感銘を受けた幹部が、2021年に子会社で全社員対象の研修を実施。
- その成果を踏まえて、2023年の5社統合に先立った全社員220名を対象にした研修、リテールサービスのキックオフプログラム、グループ全体の新入社員研修等で導入。
- 2026年の4社統合に先立ち、組織文化が異なり心理的安全性を保ちにくい状況を鑑みて、ビジョン共有や組織文化の課題把握・転換、チームビルディングに向けた経営合宿を実施。
- (株)ライジング・フィールドは、組織状況に応じて臨機応変に対応して貰えることから依頼。

プログラムの構築とねらい・工夫

- “自然”や“自然の中での体験・ワーク”で表出する行動の“真理”“原理・原則”は、“実ビジネス”や“組織”でも同じくことが言えることから、自然体験型ワークとそのリフレクションと講義を組み合わせることで、組織課題を明らかにしつつ、本質の理解を深めている。
- 「体験学習法」により情動記憶に残る体験を組み込むとともに、自ら発見したり指導したり、インプットとアウトプットを繰り返すことで、学習の定着を図っている。

プログラムの効果、担当者・参加者の声

[効果] 研修の内容・場所を変えることで、会社が変わろうとする意図が伝わる。共通体験により、組織変革のイメージ共有や共通の言語づくりに繋がり、立ち返る場になっている。

[担当者の声] 都市での研修だと現業の仕事や既存の関係性に縛られるが、アウトドアでは切り離せる上、開放されて社員の素の表情が出て、普段出せない発想、人間性が出る。

[参加者の声] 「普段と違う環境の中でより一体感が生まれて、机の上では学べないことを感じられた」「バイアスがかからずに素直になれて、普段見せれない弱い自分が出せた」

「森のプログラム」導入事例

- ① 新生シナネン経営合宿2025（部長・支店長等対象 / 2泊3日）
- ② 新入社員研修（マインドセット研修 / 2泊3日）
- ③ つながって、越えていく。交流キャンプ（統合企業社員 / 2泊3日）



プログラム事例

◆ 新生シナネン経営合宿2025（部長・支店長等対象 / 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	挨拶、新年度人事紹介、自己紹介
	講義(研修の意図)	受入組織・自然環境の研修の価値・体験学習法等の紹介
	自然体験型ワーク(4種類を順次実施)	ブラインドワークやジャイアントシーソー等を通して、コミュニケーション・マネジメントの重要性と組織課題を把握
	重点課題ワーク	(既存事業の課題を検証しながら組織風土の課題を顕在化)
2日目	夕食・焚き火	チームごとに対話して、統合企業の未来を語る
	社長メッセージ	(統合企業の強みとビジョンの紹介とふりかえり)
	講義・ワーク(変革)	UX視点のマーケティングへの組織変革に向けた講義・ワーク
	講義・ワーク(組織)	(新たな人事制度紹介、自社の過去・未来を考えるワーク)
3日目	焚火ワーク	目標設定・役割分担・対話等の総合的なマネジメントを試行
	BBQ・焚き火	ゲーム性のあるBBQで個人・組織の行動確認。幅広い交流ふりかえり
	自然体験型ワーク(2種から選択制)	既存の課題(焚き火ワーク)が新たな課題(アウルアドベンチャー)で、総合的なマネジメントの課題把握と成功体験
	ワーク・決意表明	戦略・新たなKGIの把握等、チームの決意検討・表明