

令和5年度

森林コンテンツ育成・普及対策事業

令和6年3月

林野庁

目 次

第1章 事業概要	4
1. 事業実施の背景と目的	4
2. 事業の全体像	5
第2章 森林づくりや森林空間利用などに関するニーズ調査・分析	6
1. 調査目的と方法	6
2. アンケート調査	7
3. ヒアリング調査	69
第3章 優良事例の収集・分析	72
1. 収集と分析の方法	72
2. 調査結果	73
3. 優良事例のまとめ	76
第4章 フォーラムの開催及びホームページに掲載する情報の作成	77
1. フォーラムの開催	77
2. ホームページに掲載する情報の作成	87
第5章 森林コンテンツの育成・普及における課題とその解決に向けた考察	88
1. 各関係者の役割	88
2. 普及に向けたステップごとの、現状・課題と対応策案	90
資料編	92

第1章 事業概要

1. 事業実施の背景と目的

我が国は、国土の7割が森林であり、地域毎に多様な植生が彩る世界有数の森林大国である。この豊かな森林を活かして、林業・木材産業の成長産業化を進めるのとあわせ、健康、観光、教育など様々な分野の体験サービスを提供し、山村地域に新たな雇用と所得機会を生み出す「森林サービス産業」を進めることにより、山村地域の活性化と国民の well-being の両方に貢献することが可能である。

その森林サービス産業の需要先としては、観光等での個人利用に加えて、企業・団体（以下「企業等」という。）による研修・福利厚生等での利用が期待できる。例えば、企業等では、「健康経営」の普及によって、健康的な労働環境を従業員へ提供する取組への関心が高まっている。健康経営優良法人認定企業は大企業のみならず中小企業も年々増加し、令和5年度は約1,600社にのぼっている。このような制度は、いずれも第三者によって評価されて対外的に公表されており、そのため多くの企業等が企業戦略の一つとして取組を活性化させている。また、2015年に国連持続可能開発サミットで採択されたSDGsや、同年のパリ協定を契機に脱炭素経営に取り組む動きが進展し、企業等においても、社会や環境保全に対してより積極的に貢献していこうとCSR活動が活発化している。それ以外にも、早期離職率の低減や人材の確保、リモートワークが進展した中での社内コミュニケーションの活性化等、企業等では様々な関心・課題を有している。

このような企業等の関心・課題に対して、森林コンテンツは多様な解決策を保有しているものの、その活用はまだ一部に留まっている。

そこで、本事業では、企業等による森林コンテンツの利用拡大を図るべく、山村地域が森林コンテンツの複合化・上質化に取り組めるよう、企業等におけるニーズの調査・分析を行うとともに、山村地域と企業等とのマッチング機会の創出を行う。

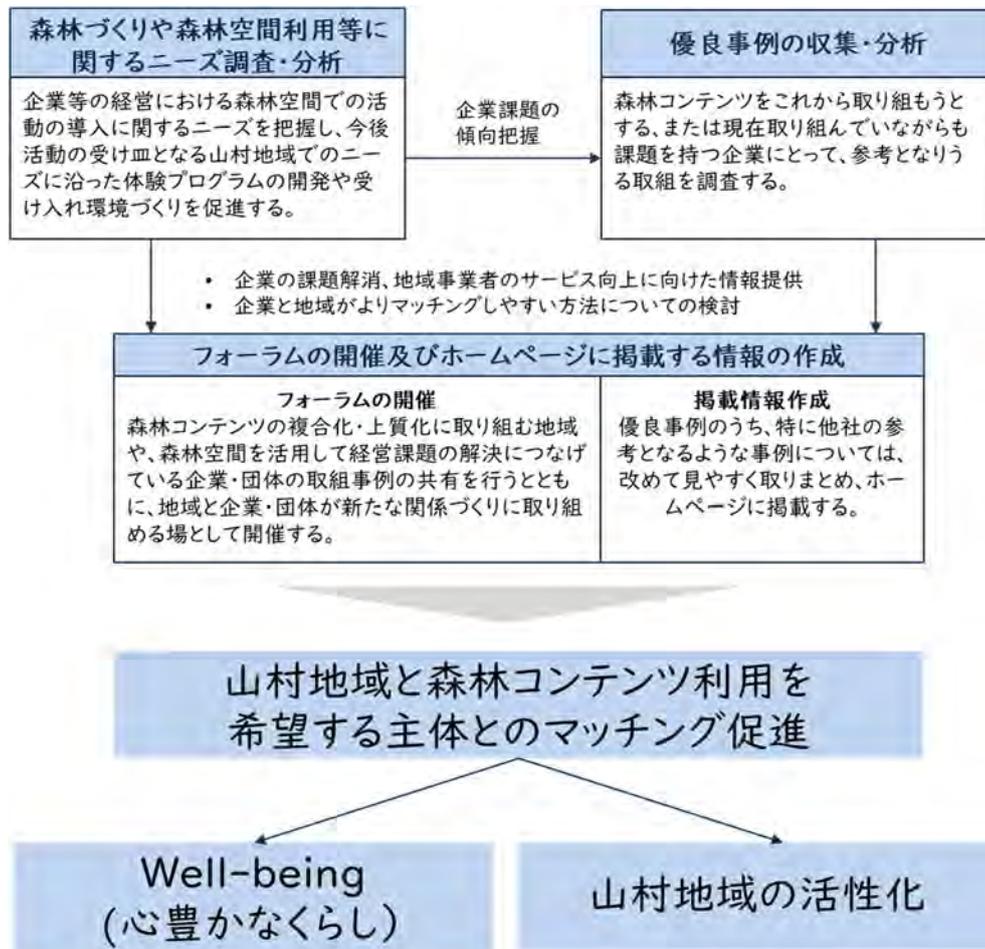
2. 事業の全体像

まず、企業側の詳細なニーズを把握するために森林コンテンツ利用に向けたニーズ調査を行った。健康経営やSDGsなど経営上の課題も併せて把握し、森林空間を活用することによる課題解決の可能性を探り、企業等と山村の関係づくりの実現可能性や実現に向けた課題の分析等を行った。

次に、企業等と山村地域の優良事例の収集・分析を行った。ニーズ調査の企業等のうち、特に活動が特徴的で、まだ導入していない企業等での導入検討や、森林サービス産業地域でのプログラム造成の参考となる事例について分析を行い、横串で整理した。

最後に、上記の調査から得られた情報をもとに、企業等が求める情報の発信や山村地域と企業等とのマッチング機会の提供を目的としたフォーラムを開催するとともに、優良事例を取りまとめ林野庁ホームページに掲載できる資料を作成した。

図表 1-1 事業の全体像イメージ図



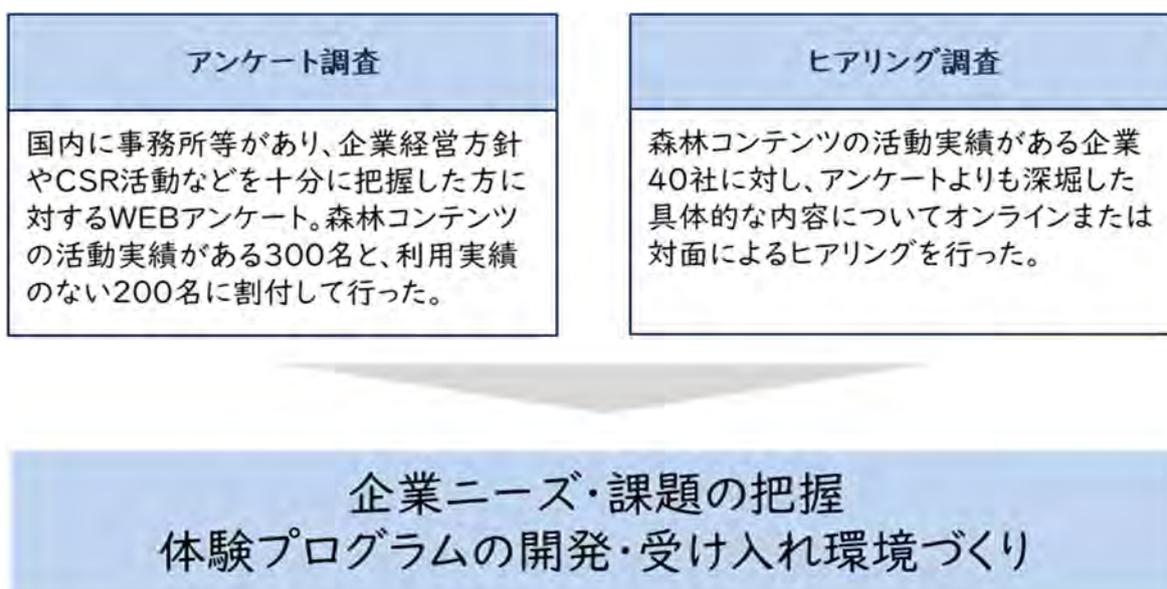
第2章 森林づくりや森林空間利用などに関するニーズ調査・分析

1. 調査目的と方法

企業等の経営における森林空間での活動の導入に関するニーズを把握し、活動の受け皿となる山村地域でのニーズに沿った体験プログラムの開発や受け入れ環境づくりを促進することを目的として、調査を実施した。

調査は、オンラインによるアンケート調査（500名）と、対面やオンラインによるヒアリング調査（40社・団体）とした。

図表 2-1 調査内容



2. アンケート調査

(1) 調査方法

オンラインアンケート実施機関（株式会社クロス・マーケティング）に登録されている4,268名の母数のうち、勤務先の事業所が国内にあり、企業等の経営方針やCSR活動等を十分に把握されている方を対象とした。なお、すでに森林コンテンツを利用している企業等のニーズや課題も抽出するため、6つの分野の「いずれか1つ以上で導入実績がある」300名と、「いずれも導入実績がない」200名に割付をして調査を行った。

図表 2-3 企業等の森林での活動6分野の内容と調査対象者の割付

企業の森林での活動6分野

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生

①～⑥のうち、どれかひとつでも
導入実績がある企業（回答数300）

今後、導入実績のない
別の活動も導入したい
企業（回答数174）

①～⑥のうち、ひとつも導入実績
がない企業（回答数200）

今後どれか導入したい
企業（回答数68）

図表 2-2 アンケート画面

6つの分野における取組イメージがわかりやすいよう、イメージ写真を付けた。

SC17
 国内の山村地域では、森林資源を活用し、企業経営にも役立つ様々な体験プログラム等が提供されています。
 次のような森林でのプログラムのうち、御社での導入実績や今後の導入意向について教えてください。(それぞれひとつずつ)

すでに導入している
 過去には実績があるが現在は行っていない
 実績はないが、今後導入したいと考えている
 今後導入する考えはない

1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動  1 2 3 4

2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり  1 2 3 4

3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成  1 2 3 4

4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進  1 2 3 4

5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動  1 2 3 4

6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生  1 2 3 4

(2) 調査内容

企業等の森林での活動を6つの分野に分類し、それぞれの分野における導入実績や関心の有無に応じて、導入の目的、感じている効果、導入の課題等を質問した。6つの分野は、これまでの調査や取組等から得られた情報を参考にしながら、以下の項目とした。

- ① 企業等のCSR活動の一環で、従業員参加型の環境保全活動として行われることの多い「従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」
- ② 企業等の健康経営活動の一環で、社員の健康維持増進への取組として行われることの多い「森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」
- ③ 企業等の社員研修の一環で、社員の環境教育として行われることの多い「企業の社員研修山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」
- ④ 企業等の新しい働き方の取組の一環で行われることの多い、「山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」
- ⑤ 企業等の地域貢献としての取組の一環として行われることの多い「山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」
- ⑥ 企業等の従業員への福利厚生、従業員満足度への取組の一環として行われることの多い「山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」

(3) 調査項目

調査項目としては、スクリーニング項目として17項目、本調査として20項目の質問を行った。調査項目は以下の通り。

図表 2-4 調査項目一覧

SC0	あなたは企業や団体にお勤めですか。 ⇒ 「はい」であることが条件
SC1	御社は日本国内に事務所等が所在する企業ですか。 ⇒ 「はい」であることが条件
SC2	あなたは御社の企業経営方針やCSR活動などについて、十分に把握されていますか。 ⇒ 「はい」であることが条件
SC3	御社の主な（本社等）所在地を教えてください。
(sc4)	勤務先が上記と異なる場合は記載してください) ⇒ 該当なし
SC5	御社の業種を教えてください。
SC6	御社の従業員数を教えてください。
SC7	御社の東証上場区分について教えてください。

SC8	御社でのあなたの役職をお選びください。
SC9	御社でのあなたの所属部署・担当部門について、最もあてはまる（一番近い）ものを下記の中からお知らせください。
SC10	御社で取り組んでいる環境保全に関する活動について、あてはまるものをすべて選んでください。
SC11	その活動を行う目的として、あてはまるものを上位3つまでお選びください。
SC12	御社で取り組んでいる従業員の健康に関する活動についてあてはまるものをすべて選んでください。
SC13	その活動を行う目的として、あてはまるものを上位3つまでお選びください。
SC14	御社で今後取り組みたい従業員の健康に関する活動について、あてはまるものをすべて選んでください。
SC15	その活動を行いたい目的として、あてはまるものを上位3つまでお選びください。
SC16	以下のうち、御社が認証を受けている、または登録をしているものをすべて選んでください。
SC17	国内の山村地域では、森林資源を活用し、企業経営にも役立つ様々な体験プログラム等が提供されています。次のような森林でのプログラムのうち、御社での導入実績や今後の導入意向について教えてください。
Q1	【森林を活用したプログラムの導入実績がある場合】 御社において、主にそれらのプログラム導入を検討・推進する（またはしていた）部署や主導している（またはしていた）方について、あてはまるものをすべてお選びください。
Q2	そのプログラムはどこかと連携しながら行っていますか
Q3	どのようなきっかけでそのプログラム関心を持ちましたか。
Q4	どのような目的でプログラムを導入しようと考えましたか
Q5	そのプログラム導入を決定した理由は何ですか
Q6	そのプログラムを導入するまで、課題となったことはありますか。あてはまるものをすべてお選びください。
Q7	そのプログラム導入による御社としての満足度について教えてください。
Q8	そのプログラムに参加した従業員等の方の満足度について教えてください。
Q9	そのプログラムを導入することで得られた効果やメリットを教えてください。
Q10	そのプログラムについて、現在の課題はありますか。
Q11	【過去森林を活用したプログラムの導入実績があった場合】 そのプログラムについて、なぜ現在は行っていないのですか。

	【森林を活用したプログラムの導入を検討している場合】
Q12	御社において、主にそれらのプログラム導入を検討・推進する部署や主導している方についてあてはまるものをすべてお選びください。
Q13	そのプログラムはどこかと連携しながら行うことを考えていますか。
Q14	いつ頃に導入予定ですか。
Q15	そのプログラムの導入を検討する目的は何ですか。
Q16	プログラム導入を決定するにあたり重視する点は何ですか。
Q17	これまでそのプログラムを導入できていない理由は何ですか。
Q18	その導入に向けて必要とするサポートはどのようなものですか。
Q19	【森林を活用したプログラムの導入を検討していない場合】 今度も導入する考えはない理由は何ですか。
Q20	どのようなサポートがあれば、御社での導入を検討するきっかけになりますか。

(4) 調査結果

ア 回答者の概要 (SC3～SC16)

今回回答いただいた、6つの分野の「いずれか1つ以上で導入実績がある」300名と、「いずれも導入実績がない」200名が所属する企業等の概要は以下の通り。

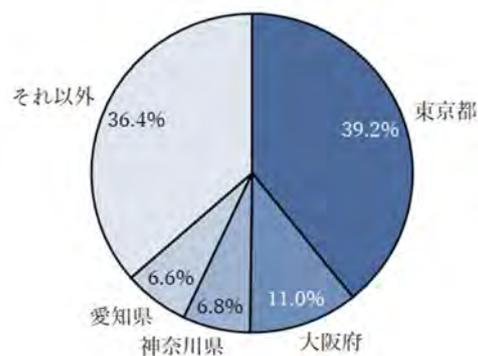
・企業等の主な所在地 (SC3)

「東京都」が最も多く39.2%。次いで「大阪府」が11.0%、「神奈川県」が6.8%、「愛知県」が6.6%。

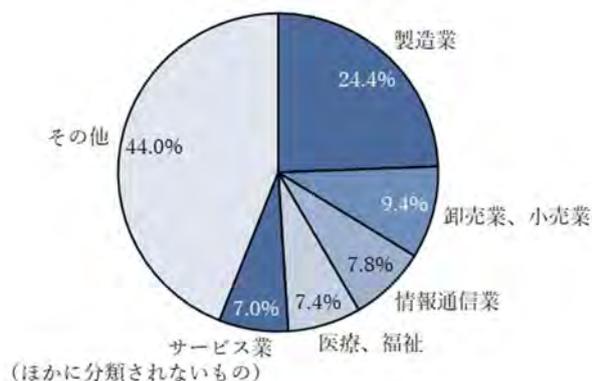
・業種 (SC5)

「製造業」が最も多く、24.4%。次いで、「卸売業、小売業」が9.4%、「情報通信業」が7.8%、「医療、福祉」が7.4%、「サービス業 (他に分類されないもの)」が7.0%。

図表 2-5 企業等の主な所在地



図表 2-6 業種



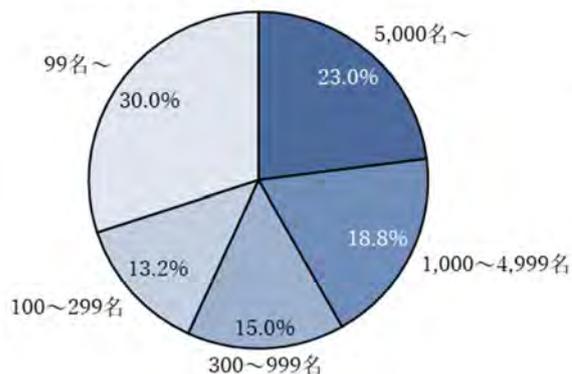
・従業員数 (SC6)

「5,000名以上」が最も多く、23.0%。次いで、「1,000～4,999名」が18.8%、「300～999名」が15.0%。

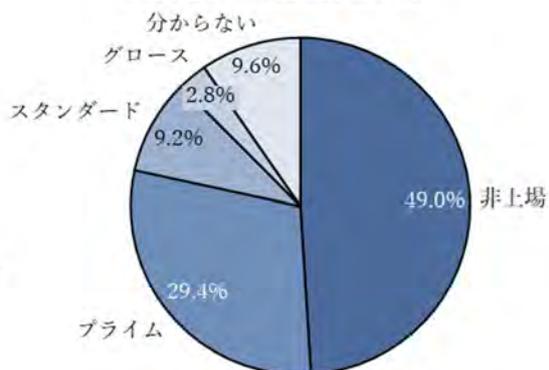
・東証上場区分 (SC7)

「非上場」が最も高く、49.0%。次いで、「プライム」が29.4%。

図表 2-7 従業員数



図表 2-8 東証上場区分



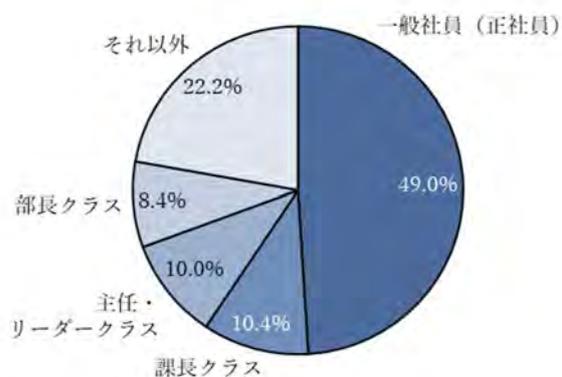
・回答者の役職 (SC8)

「一般社員 (正社員)」が最も多く、37.6%。次いで、「課長 クラス」が10.4%、「主任・リーダークラス」が10.0%、「部長クラス」が8.4%。

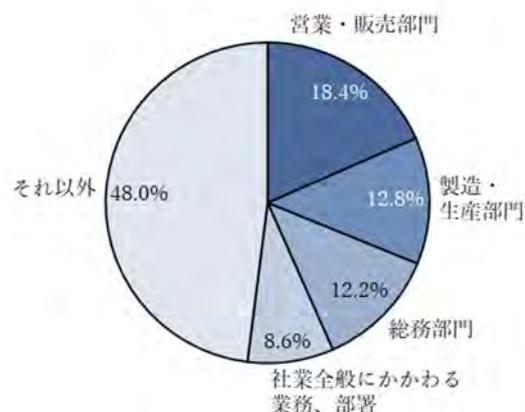
・回答者の所属部署・担当部門 (SC9)

「営業・販売部門」が最も高く、18.4%。次いで、「製造・生産部門」が12.8%、「総務部門」が12.2%。

図表 2-9 回答者役職



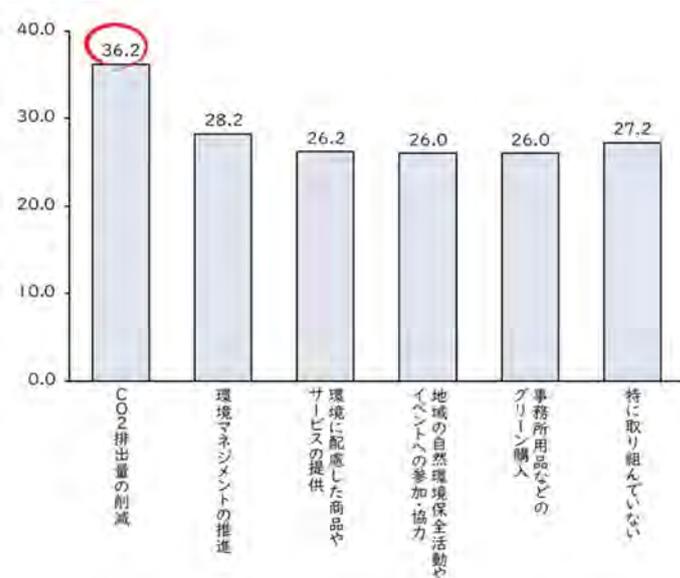
図表 2-10 所属部署・担当部門



・企業等が取り組んでいる環境保全に関する活動（SC10）

「CO₂排出量の削減」が最も高く、36.2%。次いで、「環境マネジメントの推進」が28.2%、「特に取り組んでいない」が27.2%。

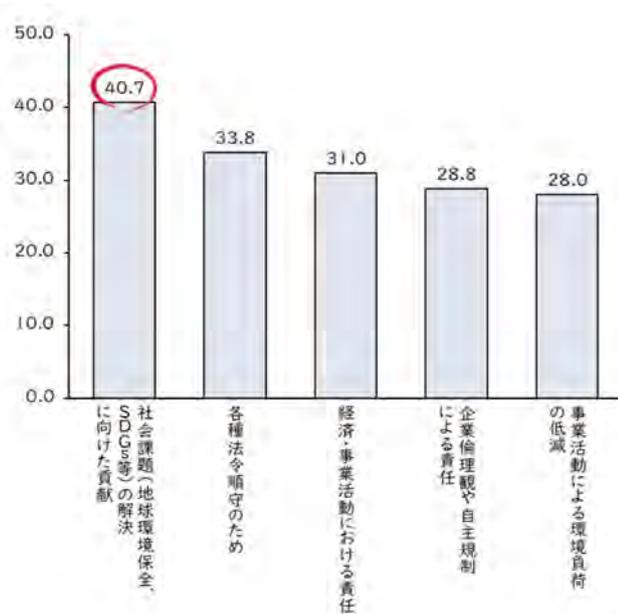
図表 2-11 取り組んでいる環境保全に関する活動（一部）



・環境保全を行う目的（SC11）

「社会課題（地球環境保全、SDGs等）の解決に向けた貢献」が最も高く、40.7%。次いで、「各種法令順守のため」が33.8%、「経済・事業活動における責任」が31.0%。

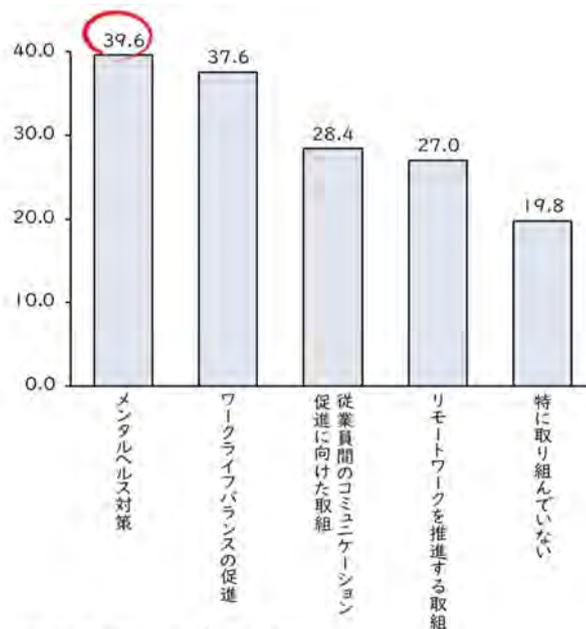
図表 2-12 観光保全を行う目的（一部）



・従業員の健康に関する活動（SC12）

「メンタルヘルス対策」が最も高く、39.6%で。次いで、「ワークライフバランスの促進」が37.6%、「従業員間のコミュニケーション促進に向けた取組」が28.4%。

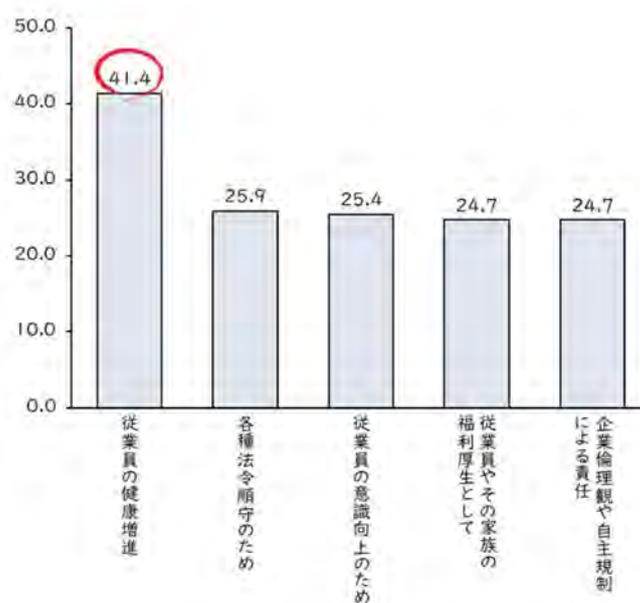
図表 2-13 従業員の健康に関する活動（一部）



・従業員の健康に関する活動を行う目的（SC13）

「従業員の健康増進」が最も高く、41.4%。次いで、「各種法令順守のため」が25.9%、「従業員の意識向上のため」が25.4%。

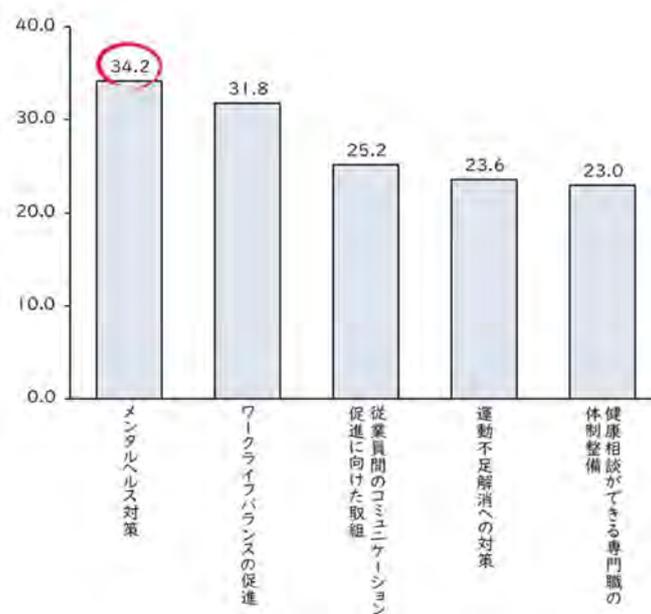
図表 2-14 健康に関する活動を行う目的（一部）



・今後取り組みたい従業員の健康に関する活動（SC14）

「メンタルヘルス対策」が最も高く、34.2%。次いで、「ワークライフバランスの促進」が31.8%、「従業員間のコミュニケーション促進に向けた取組」が25.2%。

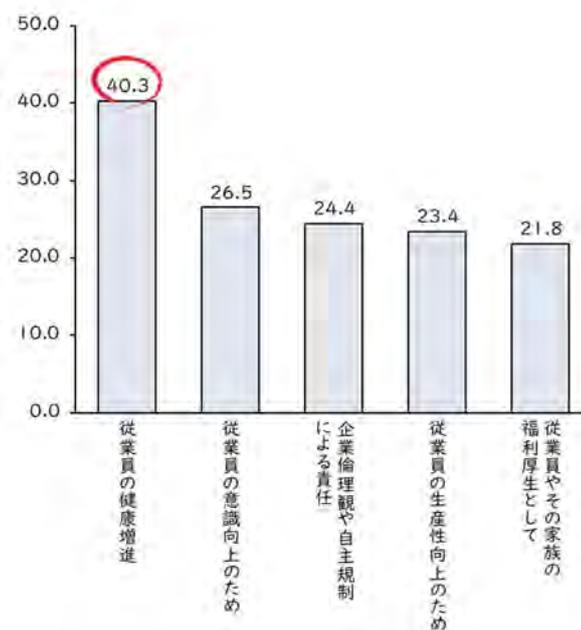
図表 2-15 今後取り組みたい従業員の健康に関する活動（一部）



・今後取り組みたい従業員の健康に関する活動の目的（SC15）

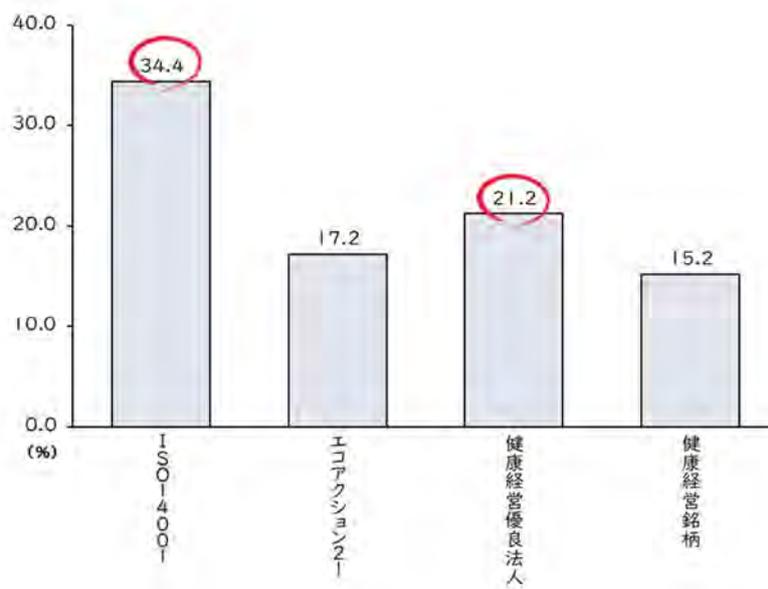
「従業員の健康増進」が最も高く、40.3%。次いで、「従業員の意識向上のため」が26.5%、「企業倫理観や自主規制による責任」が24.4%。

図表 2-16 今度取組みたい従業員の健康に関する活動の目的（一部）



- ・ 認証を受けている、又は登録しているもの (SC16)
「ISO14001」が34.4%、「健康経営優良法人」が21.2%。

図表 認証を受けている、又は登録をしているもの



イ 森林でのプログラムのうち、自社での導入実績や今後の導入意向 (SC17)

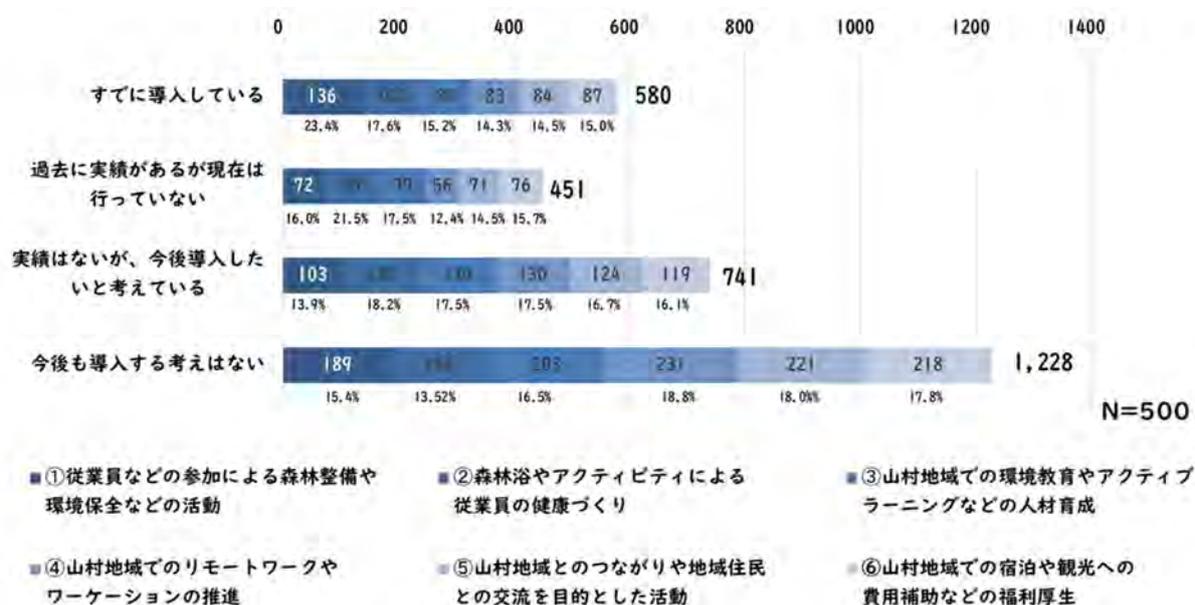
企業等の森林での活動6分野のうち、すでに導入されている活動の中では、「①森林整備等の環境保全活動」が最も多く、23.4%。従来行われている森林保全活動の割合が依然高い割合であったが、「②森林浴やアクティビティによる従業員の健康づくり」も導入している割合が高かった。

過去に実績があるが現在は行っていない活動の中では、「②森林浴やアクティビティによる従業員の健康づくり」が最も多く、21.5%。

実績はないが、今後導入したいと考えている活動は、「②森林浴やアクティビティによる従業員の健康づくり」が最も多く、18.2%。その他、人材育成やワーケーション等、幅広い分野で関心をもたれていることが分かった。

今後も導入する考えはない活動は、「山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」が18.8%で最も多く、新型コロナウイルス感染症の収束により、一部の企業等ではリモートワークやワーケーションを積極的に考えることが少なくなっていることが考えられる。

図表 2-18 現在の取組状況



以下のウ～オでは、回答全体での傾向、大都市（東京都、大阪府、愛知県）とそれ以外の地域に所在する企業での傾向の違い、健康経営に取り組む企業とそれ以外の企業での傾向の違いについて、分析を行った。

なお、グラフについては、タイトルに「(一部)」の標記があるグラフは、回答割合の高かった選択肢を抜粋して掲載している。

ウ 全体での傾向 (Q1~20)

ア) 森林を活用したプログラムの導入実績がある場合の目的や効果、実施状況等

企業等の森林での活動6分野ごとに、導入実績があるもの（過去に導入実績があり現在は実施していない場合を含む）について、その目的や効果、実施状況等を分析した。

分析対象となる「導入実績あり（過去の実績を含む）」の回答数は、①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動が208、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりが199、③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成が167、④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進は139、⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動は155、⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生は163であった。

- ・プログラム導入を検討・推進する（又はしていた）部署や、主導している（又はしていた）方 (Q1)

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、「経営者」が34.6%と最も高く、次いで「人事・労務部門」が32.7%と3割を超えている。

また、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、「人事・労務部門」が30.2%と最も高くなっている。

図表 2-19 プログラム導入を検討・推進する（又はしていた）部署や、
主導している（又はしていた）方

	経営者	CSR専門の 担当部署	人事・ 労務部門	広報・宣伝・ IR部門	従業員によ る有志グ ループ
① 従業員等の参加による森林整備 や環境保全などの活動	34.6	29.8	32.7	25.5	16.3
② 森林浴やアウトドアアクティビティ による従業員の健康づくり	26.1	26.6	27.1	24.6	17.6
③ 山村地域での環境教育やアク ティブラーニングなどの人材育成	25.7	25.1	27.5	25.7	14.4
④ 山村地域でのリモートワークや ワーケーションの推進	25.2	25.9	30.2	23.7	15.1
⑤ 山村地域とのつながりや地域住 民との交流を目的とした活動	25.8	20.6	23.9	29.0	15.5
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費 用補助などの福利厚生	25.8	21.5	34.4	25.2	13.5

・連携先 (Q2)

すべての項目において、「地域事業者（森林での体験プログラム等を提供している事業者）」は最も高い。特に、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」や、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」は高く、3割程度となっている。

図表 2-10 連携先（一部）

	行政機関 (国)	行政機関 (都道府県)	行政機関 (市区町 村)	地域事業 者(森林で の体験プロ グラム等を 提供してい る事業者)	地域団体	どことも連 携していな い
① 従業員等の参加による森林整備 や環境保全などの活動	21.6	22.6	22.1	28.4	18.8	23.6
② 森林浴やアウトドアアクティビティ による従業員の健康づくり	17.6	20.6	21.1	24.6	13.6	28.6
③ 山村地域での環境教育やアク ティブラーニングなどの人材育成	18.0	23.4	21.6	29.3	15.0	22.2
④ 山村地域でのリモートワークや ワーケーションの推進	19.4	22.3	24.5	28.8	13.7	18.0
⑤ 山村地域とのつながりや地域住 民との交流を目的とした活動	17.4	19.4	24.5	25.8	16.1	20.6
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費 用補助などの福利厚生	20.9	21.5	22.7	27.0	16.6	17.2

・プログラムに関心を持ったきっかけ (Q3)

「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」、「⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」では、とくに「地域事業者（森林での体験プログラム等を提供している事業者）からの連絡を受けた」が3割を超えて高くなっている。

図表 2-21 プログラムに関心を持ったきっかけ (一部)

	ニュースや記事など	イベントやセミナー など	検索サイトで検索	自治体に問い合わせた	(国や自治体)からの連絡 行政機関 を受けた	地域事業者からの連絡を 受けた
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	21.6	26.9	17.8	20.7	24.0	26.9
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	24.1	25.6	15.1	17.6	18.1	25.1
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	24.0	24.0	17.4	16.2	22.8	28.7
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	23.0	24.5	20.9	20.9	23.0	30.2
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	19.4	27.7	18.1	16.1	21.9	32.3
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	22.1	22.1	16.6	20.2	22.1	27.6

・プログラム導入の目的（Q4）

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、「従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、「従業員の健康増進」、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」では、「従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」が、それぞれ3割を超えて高くなっている。

図表 2-22 プログラム導入の目的（一部）

	従業員の健康増進	従業員やその家族への福利厚生の実現	従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上	従業員の生産性向上	従業員間のコミュニケーションの促進	企業イメージの向上
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	26.0	14.9	30.3	9.6	16.3	10.6
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	30.2	20.6	24.6	12.1	17.1	8.5
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	22.2	14.4	31.1	12.0	16.8	6.6
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	26.6	13.7	28.8	12.2	18.7	6.5
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	20.6	13.5	20.6	11.0	18.1	7.7
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	20.9	14.1	25.8	9.8	16.0	5.5

・プログラム導入を決定した理由（Q5）

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、「プログラムの提供目的に共感したから」が27.9%と最も高く、次いで「プログラムの内容が魅力的だったから」が26.9%となっている。また、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、「プログラムによる効果についてエビデンスがあったから」が25.9%と最も高くなっている。

図表 2-23 プログラム導入を決定した理由（一部）

	プログラムの内容が魅力的 だったから	プログラムによる効果について エビデンスがあったから	プログラムの提供目的に 共感したから	プログラムの費用が適切で あったから	プログラム内容を自社の 都合にアレンジしてきたから
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	26.9	20.2	27.9	9.6	15.9
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	20.6	23.1	18.1	18.1	16.6
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	19.2	19.2	22.2	14.4	17.4
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	18.7	25.9	18.7	17.3	18.0
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	17.4	17.4	19.4	8.4	21.3
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	16.6	22.1	12.3	18.4	20.2

・プログラム導入までの課題（Q6）

すべての活動において、「自社のニーズに合う体験プログラム等の提供先が見つからない」と回答した割合が最も高い。また、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、「費用対効果が明確でない」、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、「情報の入手先や相談先が分からない」、「自社のニーズに沿った受け入れ態勢が地域側にできていない」も比較的高く2割を超えている。

一方で、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、「特に課題はなかった」と回答した割合が2割半ばを超えている。

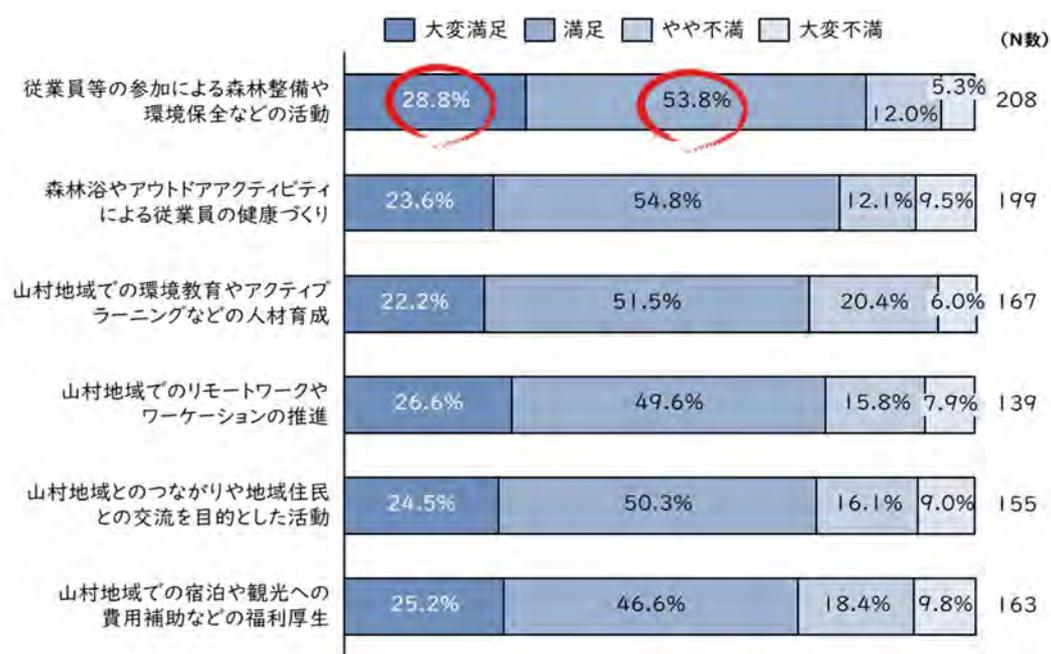
図表 2-24 プログラム導入までの課題（一部）

	自社のニーズに合う体験プログラム等の提供先が見つからない	情報の入手先や相談先が分からない	受け入れ側との調整が進まない	費用対効果が明確でない	自社のニーズに沿った受け入れ態勢が地域側にできていない	特に課題はなかった
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	26.4	16.8	15.4	23.6	18.3	26.4
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	27.1	11.6	21.1	20.6	20.6	26.1
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	22.8	15.0	16.8	20.4	21.6	22.8
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	26.6	23.7	13.7	13.7	22.3	17.3
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	27.1	17.4	11.6	18.1	18.1	23.2
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	25.2	18.4	18.4	16.0	20.9	20.2

・プログラムの満足度 (Q7)

すべての項目において、『満足』(「大変満足」+「満足」)の割合が7割を超えている。特に、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、82.6%と高くなっている。

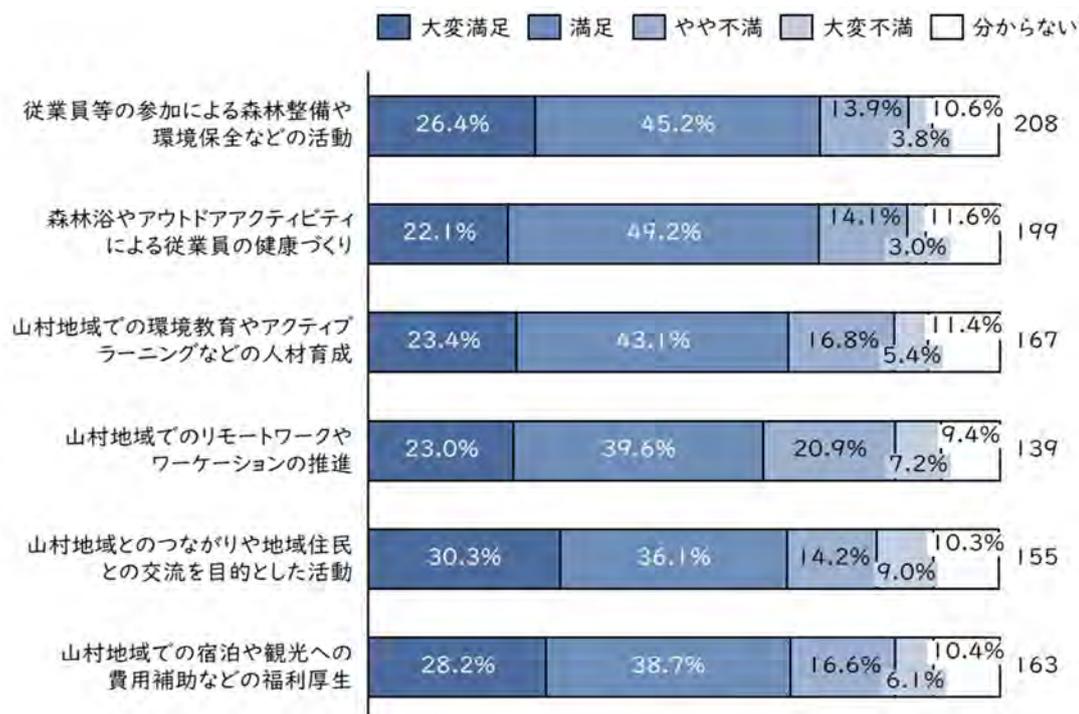
図表 2-25 プログラムの満足度 (一部)



・参加した従業員の満足度（Q8）

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、『満足』（「大変満足」＋「満足」）の割合が7割を超えている。「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、『不満』（「大変不満」＋「やや不満」）の割合が最も高く、28.1%となっている。

図表 2-26 参加した従業員の満足度（一部）



・プログラム導入の効果やメリット (Q9)

すべての項目において、「従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」が最も高く、特に「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「④山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」は、3割弱となっている。

また、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、「従業員の健康増進」と回答した割合も比較的高い。

図表 2-27 プログラム導入の効果やメリット (一部)

		従業員の健康増進	従業員やその家族への福利厚生の実現	従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上	従業員の生産性向上	従業員間のコミュニケーションの促進	企業イメージの向上
①	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	25.0	20.2	28.4	11.5	17.3	10.6
②	森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	25.6	21.6	25.6	10.1	14.6	8.0
③	山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	19.2	16.8	28.7	11.4	13.2	5.4
④	山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	18.7	18.0	22.3	15.8	13.7	5.8
⑤	山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	16.1	12.3	25.8	9.7	16.8	7.7
⑥	山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	16.6	22.1	25.2	11.0	13.5	6.1

・現在の課題（Q10）

すべての項目において、「特に課題はない」と回答した割合が最も高い。

図表 2-28 現在の課題（一部）

		プログラムの内容をより 充実させたい	従業員の関心が低い	費用負担面での課題が ある	連携相手とのコミュニケー ション上の課題がある	活動実績について対外的な PRができていない	特に課題はない
①	従業員等の参加による森林整備や 環境保全などの活動	18.4	16.9	14.0	16.2	16.2	25.0
②	森林浴やアウトドアアクティビティに よる従業員の健康づくり	16.7	18.6	12.7	10.8	10.8	25.5
③	山村地域での環境教育やアクティ ブラーニングなどの人材育成	13.6	13.6	18.2	10.2	15.9	25.0
④	山村地域でのリモートワークやワー ケーションの推進	16.9	10.8	15.7	16.9	15.7	21.7
⑤	山村地域とのつながりや地域住民 との交流を目的とした活動	14.3	15.5	11.9	17.9	13.1	25.0
⑥	山村地域での宿泊や観光への費 用補助などの福利厚生	16.1	13.8	12.6	10.3	11.5	23.0

イ) 過去に森林を活用したプログラムを導入していたが現在行っていない場合の理由

企業等の森林での活動6分野ごとに、過去にプログラムを導入していたが現在は行っていないものについて、その理由を分析した。

分析対象となる「過去に導入実績があり現在は行っていない」の回答数は、①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動が72、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりが97、③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成が79、④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進は56、⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動は71、⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生は76であった。

・現在行っていない理由 (Q11)

「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、「実施にあたって、自社の担当部署が行う準備や調整の負担が大きかった」が29.9%と群を抜いて高くなっている。「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」及び「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」でも、「実施にあたって、自社の担当部署が行う準備や調整の負担が大きかった」の割合が最も高かった。

図表 2-29 現在行っていない理由 (一部)

		求めていた自社への効果が得られなかった	従業員の関心が低かった	費用負担面での課題があった	実施にあたって、自社の担当部署が行う準備や調整の負担が大きかった	連携相手とのコミュニケーション上の課題があった
①	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	20.8	16.7	19.4	22.2	19.4
②	森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	15.5	10.3	16.5	29.9	10.3
③	山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	11.4	11.4	8.9	17.7	12.7
④	山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	17.9	16.1	16.1	10.7	14.3
⑤	山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	12.7	8.5	16.9	14.1	16.9
⑥	山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	14.5	11.8	10.5	17.1	17.1

ウ) 森林を活用したプログラムの導入意向がある場合の目的や検討状況等

企業等の森林での活動 6 分野ごとに、今後プログラム導入の意向あるものについて、その目的や検討状況等を分析した。

分析対象となる「今後導入意向あり」の回答数は、①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動が 103、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりが 135、③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成が 130、④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進は 130、⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動は 124、⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生は 119 であった。

・ 導入を検討する部署や主導する人 (Q12)

いずれの項目においても、「未定」、「人事・労務部門」と回答する割合が多い。

一方で、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」や、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」においては、「経営者」が主導することも多く、3割程度の回答となっている。

図表 2-30 導入を検討する部署や主導する人 (一部)

		経営者	CSR専門 の担当 部署	人事・労 務部門	広報・宣 伝・IR部 門	未定
①	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	29.1	14.6	28.2	17.5	29.1
②	森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	32.6	11.9	29.6	12.6	26.7
③	山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	26.2	18.5	30.8	12.3	27.7
④	山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	20.8	20.8	30.0	13.1	30.0
⑤	山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	19.4	23.4	27.4	16.1	28.2
⑥	山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	24.4	16.8	20.2	7.6	32.8

・連携先の候補（Q13）

すべての項目において、「まだ考えていない」、「地域事業者（森林での体験プログラム等を提供している事業者）」と回答する割合が高くなっている。

特に、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、「地域事業者（森林での体験プログラム等を提供している事業者）」と回答する割合が 31.5%と、他に比べて高い。

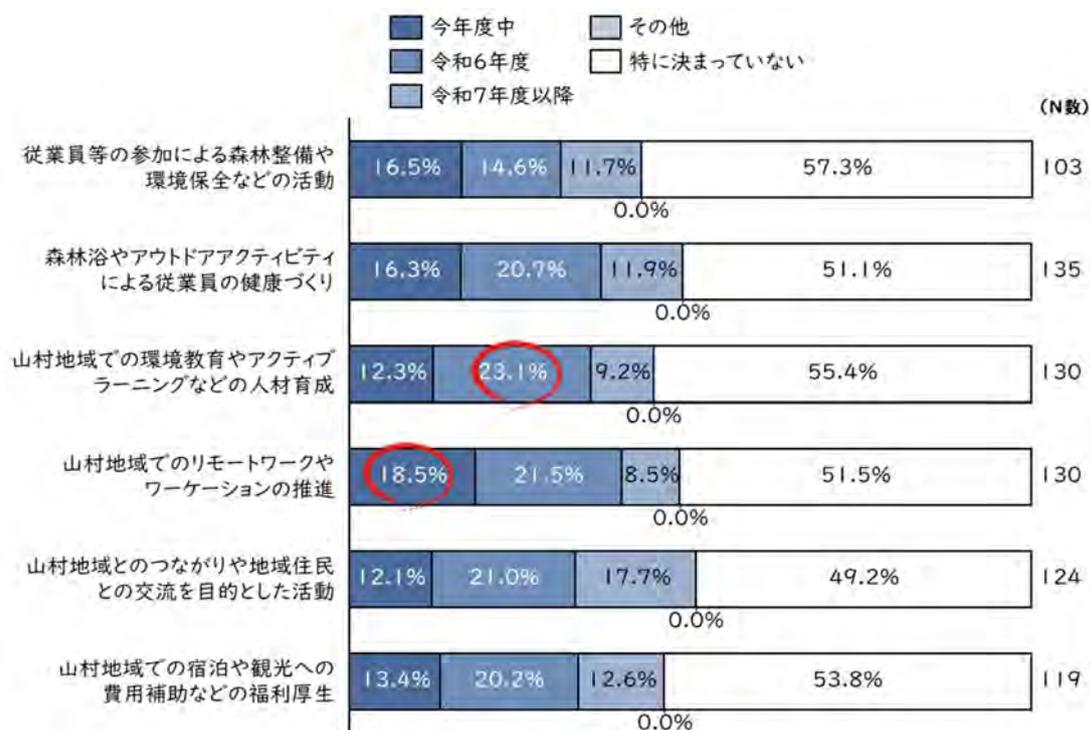
図表 2-31 連携先の候補（一部）

	行政機関 (国)	行政機関 (都道府県)	行政機関 (市区町村)	地域事業者 (森林での体験プログラム 等を提供している事業者)	地域団体	まだ考えていない
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	12.6	15.5	22.3	26.2	10.7	32.0
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	10.4	17.0	20.7	25.9	14.8	30.4
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	10.0	14.6	23.8	27.7	11.5	32.3
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	12.3	20.8	19.2	31.5	10.8	29.2
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	11.3	19.4	19.4	25.8	14.5	26.6
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	10.9	10.9	19.3	24.4	10.9	34.5

・導入予定時期（Q14）

すべての項目において、「特に決まっていない」が約5割を占めている。また、「今年度中」に導入予定の項目で最も高いものは、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」、 「令和6年度中」に導入予定の項目で最も高いものは、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」となっている。

図表 2-32 導入予定時期



・プログラム導入目的 (Q15)

「従業員の健康増進」が最も高くなっている項目が多く、特に「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、42.2%と群を抜いて高い。また、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」においても、3割を超えている。

また、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、「従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」が3割を超えて高い。

図表 2-33 プログラム導入目的 (一部)

	従業員の健康増進	従業員やその家族への福利厚生の充実	従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上	従業員の生産性向上	従業員間のコミュニケーションの促進	企業イメージの向上
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	35.0	9.7	32.0	10.7	16.5	7.8
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	42.2	23.0	16.3	14.1	17.0	11.1
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	23.8	12.3	25.4	14.6	16.2	6.9
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	23.1	13.8	23.1	16.2	13.8	6.9
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	22.6	16.9	24.2	6.5	21.0	10.5
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	31.1	20.2	18.5	7.6	11.8	10.9

・導入決定にあたり重視する点 (Q16)

すべての項目において、「プログラムの内容が魅力的であること」が最も高くなっている。特に、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、それぞれ41.7%、43.7%と、群を抜いて高くなっている。

図表 2-34 導入決定にあたり重視する点 (一部)

		プログラムの内容が魅力的であること	プログラムによる効果についてエビデンスがあること	プログラムの提供目的に共感できること	プログラムの費用が適切であること	従業員等から要望があること
①	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	41.7	24.3	25.2	22.3	16.5
②	森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	43.7	22.2	27.4	25.2	21.5
③	山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	26.2	21.5	25.4	20.0	17.7
④	山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	31.5	20.8	24.6	20.0	18.5
⑤	山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	28.2	21.0	24.2	17.7	16.9
⑥	山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	33.6	16.8	20.2	24.4	18.5

エ) 森林を活用したプログラムについて導入意向がない場合の理由等

企業等の森林での活動6分野ごとに、過去を含めてプログラムの導入実績がなく、今後の導入意向もないものについて、その理由等を分析した。

分析対象となる「今後も導入意向なし」の回答数は、①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動が189、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりが166、③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成が203、④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進は231、⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動は221、⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生は218であった。

・導入できていない理由 (Q17)

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、「費用負担面での課題ある」と回答している割合が最も高い。

一方で、山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動、山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生では、「特に理由はない」が最も高い。

図表 2-35 導入できていない理由 (一部)

		具体的な問い合わせ先が分からない	費用負担面での課題がある	導入に必要な規定や制度を作るのに時間を要する	連携相手との調整に時間を要する	多くの従業員等の参加が見込めない	特に理由はない
①	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	13.6	23.3	18.4	21.4	18.4	17.5
②	森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	17.0	25.9	17.0	16.3	16.3	14.8
③	山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	10.0	21.5	16.2	19.2	14.6	19.2
④	山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	11.5	22.3	18.5	11.5	14.6	17.7
⑤	山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	11.3	19.4	19.4	8.9	11.3	20.2
⑥	山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	10.9	21.8	13.4	11.8	12.6	23.5

・導入に向けて必要とするサポート（Q18）

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、「森林での体験プログラム等に関する情報サイト」が18.4%、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、「プログラムに関する費用対効果の可視化」が22.2%、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」では、「自社による環境保全や地域振興等への貢献度を客観的に評価・PRできる仕組み」が20.0%と最も高い。

一方で、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進、山村地域とのつながり」や「⑤地域住民との交流を目的とした活動」、「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」では、「特にサポートは必要としない」と回答する割合が最も高い。

図表 2-36 導入に向けて必要とするサポート（一部）

		プログラムに関する費用対効果の可視化	地域で活用可能な森林での体験プログラム等についての相談窓口	森林での体験プログラム等に関する情報サイト	国や自治体等からの補助金	自社による環境保全や地域振興等への貢献度を客観的に評価・PRできる仕組み	特にサポートは必要としない
①	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	16.5	16.5	18.4	16.5	16.5	17.5
②	森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	22.2	17.8	17.8	18.5	12.6	16.3
③	山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	14.6	17.7	14.6	16.9	20.0	19.2
④	山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	16.9	14.6	13.1	16.9	15.4	20.8
⑤	山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	12.1	18.5	14.5	14.5	12.9	21.0
⑥	山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	12.6	11.8	14.3	17.6	12.6	24.4

・今後も導入する予定がない理由 (Q19)

すべての項目において、「これまで検討したことがない」と回答した割合が多く、3割程度となっている。次いで、「導入の必要性を感じていない」と回答する割合が多い。

図表 2-37 後も導入する予定がない理由 (一部)

	経営者や管理職の 関心が低い	どのような体験プログラム 等が利用可能なのかに 関する十分な情報がない	予算を確保できない	従業員等の要望が ない	これまで検討した ことがない	導入の必要性を 感じていない
① 従業員等の参加による森林整備 や環境保全などの活動	9.0	9.5	11.6	13.8	33.9	17.5
② 森林浴やアウトドアアクティビティ による従業員の健康づくり	6.6	7.8	9.6	11.4	33.7	18.7
③ 山村地域での環境教育やアクティ ブラーニングなどの人材育成	4.9	8.4	11.8	13.3	34.0	17.2
④ 山村地域でのリモートワークやワー ケーションの推進	4.3	9.1	12.6	15.2	31.6	16.5
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民 との交流を目的とした活動	4.5	7.2	12.2	15.8	32.6	16.7
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費 用補助などの福利厚生	7.3	9.6	11.9	14.2	29.8	17.0

・導入を検討するきっかけとなるサポート（Q20）

すべての項目において、「サポートがあっても導入は検討しない」と回答している割合が半数を超えており、特に森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりでは、63.3%となっている。また、次いで「国や自治体等からの補助金」が高くなっている。

図表 2-38 導入を検討するきっかけとなるサポート（一部）

	森林での活動による従業員等の健康等への効果に関する情報提供	プログラムに関する費用対効果の可視化	企業と受入地域とのマッチングの機会	社内を説得するための情報	国や自治体等からの補助金	サポートがあっても導入は検討しない
① 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	5.8	7.4	8.5	5.8	15.9	57.1
② 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	4.2	4.8	7.2	4.8	15.7	63.3
③ 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	6.4	8.4	8.4	6.9	15.3	55.7
④ 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	6.1	9.1	9.1	6.1	14.7	53.7
⑤ 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	5.4	9.0	10.0	5.0	14.0	54.8
⑥ 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	5.5	7.3	8.3	7.8	18.3	51.4

オ) 全体での傾向のまとめ

・森林を活用したプログラムの導入実績がある場合の目的や効果、実施状況等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：経営者や人事・労務部門が主導し、地域事業者との連携が特徴。プログラム導入の目的は従業員の環境教育やボランティア意識の向上で、導入を決定した理由はプログラムの提供目的に共感が高い割合。課題としては費用対効果の明確さが挙げられるが、満足度は高い。
 - ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：従業員の健康増進を目指し、実施にあたっては自社の担当部署が行う準備や調整の負担が大きという課題がある。一方、満足度は70%以上で、健康増進の効果が実感されている。
 - ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：地域事業者との連携が特徴的で、従業員の環境教育やボランティア意識の向上を目的としている。その結果、プログラムの導入による効果やメリットとして意識の向上が最も高く評価されている。
 - ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：情報の入手先や相談先が分からない、自社のニーズに沿った受け入れ態勢が地域側にできていないという課題がある。しかし、プログラムによる効果についてのエビデンスが決め手となり導入される傾向がある。
 - ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：地域事業者からの連絡が導入のきっかけとなることが多く、地域との結びつきを深めることを目指している。
 - ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生：特徴的な傾向はみられないが、従業員の環境教育やボランティア意識の向上を目的として行われることが多い。
- 以上の結果から、これらの活動は従業員の環境教育やボランティア意識の向上、健康増進に寄与しており、各活動で高い満足度が得られている。また、従業員間のコミュニケーションの促進を目的や効果として挙げる割合が①～⑥のいずれにも一定数存在している。これらの活動が従業員のモチベーション向上やスキルアップ、健康維持に寄与していることがみられる。

・過去に森林を活用したプログラムを導入していたが現在行っていない場合の理由

自社担当部署の準備や調整の負担が大きかったとの理由で行うのをやめたケースが多く、継続的な実施のためには、担当者の負担軽減が重要であることが分かる。

・森林を活用したプログラムの導入意向がある場合の目的や検討状況等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：想定されている主導者は経営者が多く、導入目的は健康増進と環境教育の向上で、重視する点はプログラムの魅力が高い。
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：想定される主導者

は経営者が多く、導入目的は健康増進で、重視する点はプログラムの魅力が高い。

- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成： 想定される導入予定時期は「令和6年度中」が多い。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進： 想定される連携は地域事業者と多く、導入予定時期は「今年度中」が多い。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動： 導入を検討する部署や主導者は「未定」の割合が高い。
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生： 導入目的は健康増進で、導入を検討する部署や主導者は「未定」の割合が高い。

全体的に、経営者が主導する森林整備や健康づくりの活動が注目されており、導入目的は従業員の健康増進と環境教育の向上が多い。また、従業員間のコミュニケーションの促進を目的や効果として挙げる割合が①～⑥のいずれにも一定数存在している。プログラムの導入にあたってはその内容の魅力が重要視されている。一方で、導入を検討する部署や主導者については未定が多く、具体的な計画がまだ形成されていないことが挙げられる。

・森林を活用したプログラムについて導入意向がない場合の理由等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動： 費用負担が導入の課題となっている。導入には体験プログラムの情報が求められている。
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり： 費用負担が導入の課題となっている。導入には費用対効果の可視化が求められている。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成： 費用負担が導入の課題となっている。導入には自社の貢献度を評価・PR できる仕組みが求められている。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進： 費用負担が導入の課題となっている。導入にあたってのサポートは特に必要としていない。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動： 特に導入しない理由はなく、サポートも必要としていない。
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生： 特に導入しない理由はなく、サポートも必要としていない。

すべての項目において、導入を検討しない理由として「これまで検討したことがない」「導入の必要性を感じていない」が多い。また、サポートがあっても導入は検討しないという意見が半数以上存在し、特に健康づくりの項目で高い。

・導入実績の有無、今後の導入・利用拡大の有無別の企業等の傾向

図表 2-39 導入実績の有無、今度の導入・利用拡大の有無別の企業等の傾向

	導入実績あり	導入実績なし
今後の導入・ 利用拡大意 向あり	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数が多く、情報通信業や職業分類に「分けられない」業種で、森林コンテンツだけでなく、環境保全活動や従業員への健康維持活動も積極的に行っている企業が多い。 ・地域事業者から直接連絡を受けてプログラムを知り、その目的や内容に魅力をもって取り組み始める。 ・従業員の環境教育やボランティア意識の向上、健康増進に寄与しており、各活動で高い満足度が得られている。現時点での課題は少ない。 ・まだ導入していないが導入したいと考えているプログラムの目的は、従業員の健康増進や環境教育・ボランティア意識の向上の他、コミュニケーションの促進も多い。導入にあたり、プログラムの内容が魅力的であること、提供目的に共感できること、費用が適切であるかも重視している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数が少なく、サービス業や運輸業などの業種で、環境保全活動や従業員への健康維持活動に特に取り組んでいない企業が多い。 ・従業員の健康増進と環境教育の向上、また従業員間のコミュニケーションの促進を目的として導入を検討。 ・一方、導入を検討する部署や主導者については未定が多く、具体的な計画がまだ形成されていない。 ・導入にあたり、プログラムの内容が魅力的であること、提供目的に共感できることが重視されている。
今後の導入・ 利用拡大意 向なし	<ul style="list-style-type: none"> ・かつて導入しているが、自社の担当部署が行う準備や調整の負担が大きい、効果実感が少ないといった理由でとり止めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでに導入を検討したことがなく、導入の必要性を感じていない。 ・費用対効果が明確なことや、利用費用の助成等があれば、導入を検討する可能性がある。

エ 大都市（東京都・大阪府・愛知県）とそれ以外の地域に所在する企業等の比較（Q1～20）

東京都、大阪府及び愛知県に所在する企業等（以下「大都市企業」という。）と、それ以外の地域に所在する企業等（以下「それ以外の地域の企業」）の割合は、それぞれ56.8%と43.2%でほぼ同数。企業等の概要は、大都市企業は企業規模が大きく製造、情報通信、サービス業が多く、それ以外の地域企業は中小企業で、教育・学習支援、医療・福祉などが多い傾向。環境保全への取組については、大都市企業がCO2排出量削減等の社会課題への取り組みが目立つ一方、それ以外の地域企業は具体的な社会課題への取り組みは少ない。ただし、従業員の健康増進については両地域とも高い関心をしており、特にメンタルヘルス対策が多いが、それ以外の地域企業では「特に取り組んでいない」という回答の割合も高い。従業員の健康増進活動を行う目的として、大都市企業では「企業倫理感や自主規制による責任」が、それ以外の地域企業と比べて高い。

①～⑥の取組において、大都市企業とそれ以外の地域企業で10ポイント以上の差があったのは、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」における、「すでに導入している」と回答した割合で、大都市企業で31.3%、それ以外の地域企業で21.8%となっている。その他の体験プログラムにおいては、大都市企業、それ以外の地域企業で同等の結果となっている。

図表 2-40 現在の取組状況



以下に、大都市企業とそれ以外の地域企業とで回答傾向に差があった設問について示す。

ア) 森林を活用したプログラムの導入実績がある場合の目的や効果、実施状況等

・プログラムに関心を持ったきっかけ (Q3)

「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では、大都市企業よりもそれ以外の地域企業で「行政機関（国や自治体）からの連絡を受けた」（34.6%）、「地域事業者（森林での体験プログラム等を提供している事業者）からの連絡を受けた」（38.5%）と回答している割合が多い。

図表 2-41 プログラムに関心を持ったきっかけ（一部）



・プログラム導入の目的 (Q4)

「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、大都市企業の方が「従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」を目的としている割合が高い(28.9%)。「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」では、大都市企業よりもそれ以外の地域企業で「従業員の健康増進」と回答する割合が多く(34.5%)、「従業員やその家族への福利厚生の実」は大都市企業の方が割合が高い(19.3%)。

図表 2-42 プログラム導入の目的 (一部)

	(n)	従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動					
		従業員 の健康 増進	福利 厚生 やその 家族 への	向 上	ラ ン テ ィ の ア 環 境 教 育 や ボ 	ケ ー シ ョ ン の コ ミ ュ ニ 	決 全 社 に 向 け た 貢 献 等 の 環 境 保 護
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	131	22.1	19.1	32.1	17.6	19.1	
	77	32.5	7.8	27.3	14.3	10.4	
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	114	28.1	16.7	28.9	21.9	12.3	
	85	32.9	25.9	18.8	10.6	8.2	
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	109	15.6	19.3	33.9	19.3	11.9	
	58	34.5	5.2	25.9	12.1	6.9	
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	87	25.3	14.9	29.9	16.1	8.0	
	52	28.8	11.5	26.9	23.1	5.8	
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	89	18.0	12.4	21.3	20.2	11.2	
	66	24.2	15.2	19.7	15.2	13.6	
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	105	19.0	16.2	26.7	16.2	8.6	
	58	24.1	10.3	24.1	15.5	5.2	

・プログラム導入を決定した理由 (Q5)

「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では、大都市よりもそれ以外の地域で「プログラムの内容が魅力的だったから」と回答する割合が高く(35.1%)、それ以外の地域の中でも最も高い。「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では、「プログラムの費用が適切であったから」が大都市で最も高い(24.6%)が、それ以外の地域では、1割に満たない。「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」では、大都市では、「プログラムの提供目的に共感したから」、「地域事業者等との連携の強化を図るため」が2割を超えて高いが、それ「以外の地域」では「プログラムの内容が魅力的だったから」が最も高い(25.9%)。

図表 2-43 プログラム導入を決定した理由 (一部)



・現在の課題（Q10）

大都市では、すべての項目において、「特に課題はない」と回答した割合が3割程度で最も高いが、それ「以外の地域」では、1割～2割程度となっている。それ以外の地域について、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では「活動実績について対外的なPRができていない」（29.8%）、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では「求めていた自社への効果が得られていない」（27.3%）、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」では、「プログラムの内容をより充実させたい」（28.6%）において、大都市と比べて差が大きい。

図表 2-44 現在の課題（一部）



イ) 過去に森林を活用したプログラムを導入していたが現在行っていない場合の理由

・現在行っていない理由 (Q11)

各プログラムにおいて、「従業員の関心が低かった」、「費用負担面での課題があった」は大都市の方が、「実施にあたって、自社の担当部署が行う準備や調整の負担が大きかった」、「マンネリ化があった」はそれ以外の地域の方が高く回答する傾向がある。「求めている自社への効果が得られていない」と回答した割合は、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」では大都市が26.2%と高い。一方、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」では「それ以外」の地域が28.0%と高い。

図表 2-45 現在行っていない理由 (一部)



ウ) 森林を活用したプログラムの導入意向がある場合の目的や検討状況等

・導入を検討する部署や主導する人 (Q12)

いずれの項目においても、「未定」と回答している割合は、大都市で2割程度、それ以外の地域では3割～4割となっており、大都市の方が推進部署や主導している方が明確になっている。「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」では「人事・労務部門」、その他の項目については「CSR 専門の担当部署」と回答する割合が、大都市の方が10ポイント程度高い傾向にある。

図表 2-46 導入を検討する部署や主導する人 (一部)



・プログラム導入目的 (Q15)

ほとんどの項目において、大都市、それ以外の地域ともに「従業員の健康増進」、「①従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」が高い傾向にある。「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」では、それ以外の地域で「従業員やその家族への福利厚生の充実」と回答した割合が高い (26.8%)。

すべての項目において、「税金の控除や補助金交付など経済的なメリット」が大都市では1割に満たないのに対し、それ以外の地域では1割～2割程度となっている。

図表 2-47 プログラム導入目的 (一部)



エ) 森林を活用したプログラムについて導入意向がない場合の理由等

・導入に向けて必要とするサポート (Q18)

「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」における「地域で活用可能な森林での体験プログラム等についての相談窓口」は、大都市が9.7%、それ以外の地域が27.6%と差が大きい。大都市においては「自社による環境保全や地域振興などへの貢献度を客観的に評価・PRできる仕組み」が「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」(27.8%)、「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」(21.1%)と高い。

図表 2-48 導入に向けて必要とするサポート (一部)



オ) 大都市（東京・大阪・愛知）とそれ以外の地域に所在する企業等比較のまとめ

・森林を活用したプログラムの導入実績がある場合の目的や効果、実施状況等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：大都市では CSR や人事・労務部門が主導して森林整備や環境保全活動を行う割合が高い。それ以外の地域では従業員による有志グループが多い。導入の理由としては、それ以外の地域ではプログラムの内容が魅力的だからという回答が高い。
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：大都市では従業員の健康づくりのための森林浴やアウトドアアクティビティが人気で、主に CSR や人事・労務部門が主導している。導入目的としては、従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上を重視している。一方、それ以外の地域ではプログラムの費用が適切であるという理由で導入されることが少ない。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：大都市では山村地域での環境教育やアクティブラーニングを導入する企業等が多く、行政機関（市区町村）との連携が多い。それ以外の地域では行政機関（国）との連携が多く、従業員の健康増進を目的としている。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：大都市とそれ以外の地域の両方で山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進が見られるが、それ以外の地域では行政機関（国）や行政機関（都道府県）との連携が多い。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：大都市とそれ以外の地域の両方で山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動が行われている。
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生：大都市では山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生が充実している。それ以外の地域では、従業員やその家族への福利厚生の充実を目指している。

以上の結果から、大都市とそれ以外の地域ではプログラムの導入の主体、目的、理由、連携先などに違いが見られる。大都市では企業等の CSR 活動として、それ以外の地域では地域との連携や従業員の健康増進を目指してプログラムが導入されている傾向がある。

・過去に森林を活用したプログラムを導入していたが現在行っていない場合の理由

大都市では、費用負担面での課題、それ以外の地域では、自社担当部署の準備や調整の負担が大きかったとの理由で行うのをやめたケースが多い。

・森林を活用したプログラムの導入意向がある場合の目的や検討状況等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：大都市では導入部署や主導部署が明確で、人事・労務部門や CSR 担当部署が主導して森林整備や環境保全活動を行

うことを検討している傾向がある。それ以外の地域では未定の割合が高い。大都市ではプログラムの内容が魅力的であることを重視している。

- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：大都市では人事・労務部門が主導して森林浴やアウトドアアクティビティを行い、従業員の健康づくりを目指している。それ以外の地域では未定の割合が高く、導入時期も特に決まっていない。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：大都市では CSR 担当部署が主導して山村地域での環境教育やアクティブラーニングを行い、人材育成を目指している。それ以外の地域では未定の割合が高い。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：大都市では行政機関（都道府県）や地域事業者との連携を考えており、今年度中の導入を考えている企業等が多い。それ以外の地域では考えていない割合が高い。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：大都市とそれ以外の地域の両方とも、山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動を行っている。特に大都市ではプログラムの内容が魅力的であることを重視している。
- ⑥大都市では福利厚生として山村地域での宿泊や観光への費用補助を行っている。それ以外の地域では従業員やその家族への福利厚生の充実を目指している。大都市ではプログラムの内容が魅力的であることを重視している。

以上の結果から、大都市では CSR 活動や人事・労務部門が主導してプログラムが導入され、その内容の魅力重視している。それに対して、それ以外の地域では導入部署や主導部署が明確でない傾向があり、導入時期も特に決まっていない。また、大都市では税金の控除や補助金交付など経済的なメリットをあまり重視していないのに対し、それ以外の地域ではそれらを重視する傾向がある。

・森林を活用したプログラムについて導入意向がない場合の理由等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：大都市では森林整備や環境保全活動の導入に時間を要すると感じている企業等が多い。それ以外の地域では費用負担が課題となっている。
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：大都市では健康づくりのための森林浴やアウトドアアクティビティの導入は特に困難がないようだが、それ以外の地域では費用負担が課題となっている。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：大都市では環境教育やアクティブラーニングの導入に問題はないが、それ以外の地域では連携相手との調整に時間を要すると感じている企業等が多い。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：大都市ではリモートワークやワーケーションの推進について、自社による環境保全や地域振興への貢献度を評価・

PR できる仕組みを求めている。それ以外の地域では地域で活用可能な体験プログラム等についての相談窓口を求めている。

- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：大都市とそれ以外の地域の両方で、山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動の導入を検討している。
- ⑥大都市では福利厚生としての宿泊や観光費用の補助は特に問題ないが、それ以外の地域では予算の確保が難しいと感じている企業等が多い。

以上の結果から、大都市では時間や評価・PR の仕組みが導入の課題となっている一方で、それ以外の地域では費用負担や連携相手との調整、予算確保が課題となっている。

また、大都市では導入の必要性を感じていない企業等が多いのに対し、それ以外の地域では補助金などのサポートがあれば導入を検討する可能性があることが示唆された。

オ 健康経営に取り組む企業等とそれ以外の企業等の比較 (Q1~20)

健康経営に取り組む企業等（以下「健康経営取組企業」という。）と、取り組んでいない企業等（以下「それ以外の企業」という。）の割合は、それぞれ28.4%と71.6%で、おおよそ3:7の割合であった。

①～⑥の取組において、健康経営取組企業の方が、導入実績や導入意向がすべての項目で10～30ポイント程度全般的に高い。特に導入実績では「山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」が、導入意向では「山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」が高い。

図表 2-49 現在の取組状況



以下に、健康経営取組企業とそれ以外の企業とで回答傾向に差があった設問について示す。

ア) 森林を活用したプログラムの導入実績がある場合の目的や効果、実施状況等

・プログラムに関心を持ったきっかけ (Q3)

健康経営取組企業は、どの項目でも、検索サイトや自治体への問い合わせなど、自らが積極的に動いて情報を得る割合が高い。それ以外の企業は、ニュースや記事、行政機関からの連絡など、受動的に情報を得る割合が高い。

図表 2-50 プログラムに関心を持ったきっかけ (一部)



・プログラム導入の目的 (Q4)

健康経営取組企業は、「①森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」を「従業員の生産性向上」のために (19.6%)、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」や「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」などを「従業員間のコミュニケーションの促進」のために、導入しようとする割合が高い (それぞれ 22.5%、20.2%)。それ以外の企業は、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」や「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」を「従業員の健康増進」のために導入しようとする割合が高い (それぞれ 30.8%、39.3%)。

図表 2-51 プログラム導入の目的 (一部)

	(n)	健康経営取組企業 (%)					それ以外 (%)				
		従業員の健康増進	従業員の充実やその家族への福利	従業員の環境教育やボランティア	従業員の生産性向上	従業員間のコミュニケーションの促進	従業員の健康増進	従業員の充実やその家族への福利	従業員の環境教育やボランティア	従業員の生産性向上	従業員間のコミュニケーションの促進
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	96	25.0	19.8	27.1	11.5	20.8					
	112	26.8	10.7	33.0	8.0	12.5					
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	92	21.7	20.7	25.0	19.6	19.6					
	107	37.4	20.6	24.3	5.6	15.0					
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	89	14.6	19.1	31.5	14.6	22.5					
	78	30.8	9.0	30.8	9.0	10.3					
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	83	18.1	14.5	30.1	10.8	16.9					
	56	39.3	12.5	26.8	14.3	21.4					
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	86	15.1	15.1	19.8	14.0	24.4					
	69	27.5	11.6	21.7	7.2	10.1					
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	89	14.6	11.2	25.8	12.4	20.2					
	74	28.4	17.6	25.7	6.8	10.8					

・プログラム導入を決定した理由 (Q5)

健康経営取組企業は、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」において「プログラム内容を自社の都合にアレンジできたから」(25.0%)、「⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」において「従業員等から要望があったから」(19.8%)、「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」において「プログラムの費用が適切であったから」(24.7%) という理由を選択する割合が高い。それ以外の企業は、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」において「プログラムの費用が適切であったから」(26.8%)、「⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」において「地域事業者等との連携の強化を図るため」(21.7%) という理由を選択する割合が高い。

図表 2-52 プログラム導入を決定した理由 (一部)

	(n)	健康経営取組企業 (%)		それ以外 (%)			
		あにブ っつロ たいグ かてラ からエ ムビに デよ るス 効が	にブ 共ロ 感グ しラ たム かの 提 供 目 的	切ブ てロ あグ っラ たム かの 費 用 が 適	たのブ か都 ら合 にラ ム内 ア レ ン ジ を で 自 社	あ っ た か ら 要 望 が	の地 域 事 業 者 等 と の 連 携 の 強 化 を 図 る た め
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	96	22.9	30.2	12.5	25.0	13.5	15.6
	112	17.9	25.9	7.1	8.0	10.7	18.8
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	92	26.1	17.4	26.1	21.7	14.1	12.0
	107	20.6	18.7	11.2	12.1	13.1	16.8
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	89	20.2	25.8	15.7	23.6	14.6	14.6
	78	17.9	17.9	12.8	10.3	11.5	19.2
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	83	30.1	19.3	10.8	21.7	10.8	13.3
	56	19.6	17.9	26.8	12.5	5.4	8.9
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	86	18.6	18.6	10.5	24.4	19.8	9.3
	69	15.9	20.3	5.8	17.4	4.3	21.7
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	89	25.8	13.5	24.7	22.5	15.7	14.6
	74	17.6	10.8	10.8	17.6	17.6	10.8

・プログラム導入までの課題（Q6）

経営取組企業は、全ての項目において「自社のニーズに沿った受け入れ態勢が地域側にできていない」ことを課題として挙げる割合が高い。それ以外の企業は、全ての項目において「特に課題はなかった」という割合が高い。

図表 2-53 プログラム導入までの課題（一部）

	(n)	健康経営取組企業 それ以外 (%)					
		進 ま け な い 側 の 調 整 が	い 費 用 対 効 果 が 明 確 で な	得 ら れ な い コ ン セ ン サ ス が	に 受 け 入 れ 態 勢 が 地 域 側 に	自 社 の ニ ーズ に 沿 っ た	特 に 課 題 は な か っ た
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	96	18.8	20.8	11.5	29.2	17.7	
	112	12.5	25.9	15.2	8.9	33.9	
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	92	27.2	21.7	10.9	29.3	16.3	
	107	15.9	19.6	8.4	13.1	34.6	
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	89	16.9	22.5	15.7	24.7	15.7	
	78	16.7	17.9	11.5	17.9	30.8	
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	83	13.3	14.5	15.7	25.3	14.5	
	56	14.3	12.5	16.1	17.9	21.4	
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	86	12.8	16.3	17.4	23.3	17.4	
	69	10.1	20.3	8.7	11.6	30.4	
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	89	20.2	13.5	19.1	25.8	15.7	
	74	16.2	18.9	10.8	14.9	25.7	

・現在の課題（Q10）

健康経営取組企業は、「③山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」において「求めている自社への効果が得られていない」（9.4%）、「④山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」と「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」において「参加した従業員などの満足度が低い」という課題を選択する割合が高い（それぞれ16.3%、14.9%）。それ以外の企業は、「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」において「従業員の関心が低い」という理由を選択する割合（22.5%）が高い。

図表 2-54 現在の課題（一部）

	(n)	よりプログラム実施させたい内容を		効果が得られていない		参加した従業員等の満足度が低い		従業員の関心が低い		費用負担面での課題がある	
		健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	65	20.0	10.8	10.8	20.0	15.4					
	71	16.9	11.3	7.0	14.1	12.7					
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	46	19.6	17.4	17.4	17.4	15.2					
	56	14.3	12.5	8.9	19.6	10.7					
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	49	14.3	14.3	16.3	12.2	20.4					
	39	12.8	15.4	10.3	15.4	15.4					
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	53	17.0	9.4	13.2	13.2	17.0					
	30	16.7	3.3	10.0	6.7	13.3					
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	43	14.0	14.0	16.3	18.6	18.6					
	41	14.6	12.2	4.9	12.2	4.9					
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	47	19.1	21.3	14.9	6.4	19.1					
	40	12.5	10.0	2.5	22.5	5.0					

イ) 過去に森林を活用したプログラムを導入していたが現在行っていない場合の理由

・現在行っていない理由 (Q11)

健康経営取組企業は、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」において「プログラムを導入した目的を達成したため」と選択する割合が高い (19.6%)。それ以外の企業は、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」において「従業員の関心が低い」 (17.6%)、「⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」において、「参加した従業員等の満足度が低かった」と選択する割合が高い (25.0%)。

図表 2-55 現在行っていない理由 (一部)

	(n)	健康経営取組企業 (%)		それ以外 (%)		従業員の関心が低い	費用負担面での課題	大きな負担があった	実施にあたる部署が、自主的に調整を行っていない
		目的を達成した	プログラムを導入した	効果が得られた	求めが得られなかった				
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	31	9.7	22.6	9.7	12.9	19.4	19.4		
	41	7.3	19.5	7.3	19.5	19.5	24.4		
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	46	19.6	19.6	10.9	2.2	17.4	30.4		
	51	9.8	11.8	9.8	17.6	15.7	29.4		
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	40	12.5	10.0	17.5	10.0	2.5	17.5		
	39	12.8	12.8	5.1	12.8	15.4	17.9		
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	30	3.3	16.7	13.3	20.0	16.7	13.3		
	26	7.7	19.2	7.7	11.5	15.4	7.7		
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	43	9.3	11.6	9.3	9.3	18.6	16.3		
	28	7.1	14.3	25.0	7.1	14.3	10.7		
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	42	4.8	16.7	14.3	7.1	9.5	19.0		
	34	2.9	11.8	8.8	17.6	11.8	14.7		

ウ) 森林を活用したプログラムの導入意向がある場合の目的や検討状況等

・ 導入を検討する部署や主導する人 (Q12)

健康経営取組企業は、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」において「人事・労務部門」(40.6%)が、「⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」において「広報・宣伝・IR部門」の割合が高い(30.8%)。また、全体の数は少ないが、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」や「④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進」において「従業員による有志グループ」の割合が高い(それぞれ20.5%、24.4%)。それ以外の企業は、「⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生」において「経営者」の割合がやや高い(27.5%)。

図表 2-56 導入を検討する部署や主導する人 (一部)

	(n)	経営者	C S R 専門の担当部署	人事・労務部門	広報・宣伝・IR部門	従業員による有志グループ	未定
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	32	21.9	12.5	40.6	25.0	6.3	21.9
	71	32.4	15.5	22.5	14.1	8.5	32.4
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	39	33.3	10.3	35.9	17.9	20.5	17.9
	96	32.3	12.5	27.1	10.4	8.3	30.2
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	41	22.0	22.0	36.6	12.2	14.6	17.1
	89	28.1	16.9	28.1	12.4	7.9	32.6
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	41	19.5	19.5	41.5	14.6	24.4	19.5
	89	21.3	21.3	24.7	12.4	9.0	34.8
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	39	23.1	20.5	30.8	30.8	7.7	23.1
	85	17.6	24.7	25.9	9.4	11.8	30.6
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	39	17.9	17.9	25.6	12.8	10.3	28.2
	80	27.5	16.3	17.5	5.0	11.3	35.0

・導入予定時期（Q14）

健康経営取組企業は、今年度～令和 6 年度中に導入を考えている。それ以外の企業は、「特に決まっていない」割合が高い。

図表 2-57 導入時期（一部）

	(n)	導入予定時期 (%)			
		今年度中	令和 6 年度	令和 7 年度以降	特に決まっていない
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	32	31.3	31.3	12.5	25.0
	71	9.9	7.0	11.3	71.8
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	39	35.9	33.3	7.7	23.1
	96	8.3	15.6	13.5	62.5
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	41	24.4	41.5	4.9	29.3
	89	6.7	14.6	11.2	67.4
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	41	24.4	43.9	9.8	22.0
	89	15.7	11.2	7.9	65.2
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	39	15.4	33.3	23.1	28.2
	85	10.6	15.3	15.3	58.8
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	39	17.9	38.5	17.9	25.6
	80	11.3	11.3	10.0	67.5

・プログラム導入目的 (Q15)

一般的に、健康経営取組企業は、「従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上」や「従業員間のコミュニケーションの促進」を目的とする傾向が高い。それ以外の企業は「従業員の健康増進」や「企業イメージの向上」を目的とする傾向が高い。

図表 2-58 プログラム導入目的 (一部)

	(n)							
		従業員の健康増進	従業員の厚生やその家族への福利	従業員の環境教育やボランティアへの意識の向上	従業員の生産性向上	従業員間のコミュニケーションの促進	企業イメージの向上	
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	32	21.9	15.6	37.5	15.6	25.0	0.0	
	71	40.8	7.0	29.6	8.5	12.7	11.3	
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	39	30.8	23.1	20.5	23.1	17.9	2.6	
	96	46.9	22.9	14.6	10.4	16.7	14.6	
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	41	17.1	9.8	34.1	14.6	19.5	2.4	
	89	27.0	13.5	21.3	14.6	14.6	9.0	
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	41	19.5	4.9	41.5	22.0	17.1	2.4	
	89	24.7	18.0	14.6	13.5	12.4	9.0	
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	39	15.4	15.4	28.2	5.1	30.8	7.7	
	85	25.9	17.6	22.4	7.1	16.5	11.8	
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	39	23.1	15.4	20.5	12.8	7.7	10.3	
	80	35.0	22.5	17.5	5.0	13.8	11.3	

・導入決定にあたり重視する点 (Q16)

健康経営取組企業は、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」において「プログラムの提供目的に共感できること」(37.5%)が、「③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成」において「プログラム内容を自社の都合にアレンジできること」(24.4%)の割合が高い。それ以外の企業は、「①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動」において「プログラムの内容が魅力的であること」の割合が高い(49.3%)。

図表 2-59 導入決定にあたり重視する点 (一部)

	(n)	あるプログラムの内容が魅力的であること		プログラムの提供目的に共感できること		プログラムの費用が適切であること		プログラム内容を自社の都合にアレンジできること	
		健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)	健康経営取組企業 (%)	それ以外 (%)
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	32	25.0	34.4	37.5	28.1	9.4			
	71	49.3	19.7	19.7	19.7	14.1			
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	39	38.5	20.5	28.2	23.1	15.4			
	96	45.8	22.9	27.1	26.0	13.5			
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	41	22.0	24.4	26.8	24.4	24.4			
	89	28.1	20.2	24.7	18.0	11.2			
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	41	26.8	19.5	31.7	22.0	17.1			
	89	33.7	21.3	21.3	19.1	14.6			
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	39	23.1	25.6	28.2	15.4	17.9			
	85	30.6	18.8	22.4	18.8	15.3			
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	39	25.6	12.8	28.2	23.1	15.4			
	80	37.5	18.8	16.3	25.0	17.5			

エ) 森林を活用したプログラムについて導入意向がない場合の理由等

・導入できていない理由 (Q17)

全般的に、健康経営取組企業は、多くの項目で「情報の探し方は分かるが、まだ実行していない」割合が高い。それ以外の企業は、多くの項目で「費用負担面での課題がある」割合が高い。

図表 2-60 導入できていない理由 (一部)

	(n)	理由 (%)					
		いどの のよう かわか らな い	ま だ 情 報 の 探 し 方 は 分 か る が 、	か ら 具 体 的 な 問 い 合 わ せ 先 が 分	明 確 で な い	導 入 に よ る 自 社 へ の 効 果 が	費 用 負 担 面 で の 課 題 が あ る
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	32	9.4	18.8	12.5	9.4	15.6	
	71	9.9	7.0	14.1	12.7	26.8	
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	39	7.7	15.4	20.5	10.3	12.8	
	96	11.5	9.4	15.6	15.6	31.3	
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	41	9.8	19.5	7.3	7.3	12.2	
	89	9.0	11.2	11.2	14.6	25.8	
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	41	14.6	12.2	12.2	17.1	12.2	
	89	7.9	7.9	11.2	18.0	27.0	
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	39	7.7	17.9	12.8	17.9	15.4	
	85	4.7	8.2	10.6	15.3	21.2	
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	39	10.3	20.5	7.7	7.7	15.4	
	80	8.8	6.3	12.5	22.5	25.0	

・導入に向けて必要とするサポート（Q18）

健康経営取組企業は、多くの項目で「自社による環境保全や地域振興等への貢献度を客観的に評価・PRできる仕組み」「モニターツアーなどのプログラム体験の実施」の割合が高い。また、「⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動」では、「森林での活動による従業員等の健康等への効果に関する情報提供」の割合が高い（25.6%）。

それ以外の企業は、「②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり」で「地域で活用可能な森林での体験プログラム等についての相談窓口」割合が高い（20.8%）。

図表 2-61 導入に向けて必要とするサポート（一部）

	(n)	健康経営取組企業 それ以外 (%)								
		る等の森 情の林 報健の 提康活 供等動 へのよ 効果る に従 関業 す員	プロ 果の のグ 可ラ 視ム 化に 関 する 費 用 対	の体 相験 談プ 窓ロ ロ 等 に つ い て の	に森 関林 すで るの 情体 報験 サプ イト ラ ム 等	ン企 グ業 のと 機受 会入 地 域 と の マ ッ チ	に振 興等 への P R で き る 仕 組 み	自 社 に よ る 環 境 保 全 や 地 域 的	グ モ ニ タ ー ツ ア ー な ど の プ ロ グ ラ ム 体 験 の 実 施	
1 従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動	32	15.6	15.6	15.6	12.5	9.4	28.1	28.1		
	71	11.3	16.9	16.9	21.1	14.1	11.3	11.3		
2 森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり	39	23.1	20.5	10.3	20.5	20.5	12.8	15.4		
	96	15.6	22.9	20.8	16.7	11.5	12.5	9.4		
3 山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成	41	17.1	17.1	19.5	19.5	7.3	24.4	22.0		
	89	12.4	13.5	16.9	12.4	14.6	18.0	10.1		
4 山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進	41	19.5	17.1	14.6	22.0	14.6	19.5	17.1		
	89	12.4	16.9	14.6	9.0	13.5	13.5	10.1		
5 山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動	39	25.6	10.3	25.6	23.1	15.4	17.9	23.1		
	85	9.4	12.9	15.3	10.6	14.1	10.6	10.6		
6 山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生	39	12.8	12.8	15.4	20.5	10.3	17.9	20.5		
	80	13.8	12.5	10.0	11.3	10.0	10.0	20.0		

オ) 健康経営に取り組む企業とそれ以外の企業の比較のまとめ

・森林を活用したプログラムの導入実績がある場合の目的や効果、実施状況等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：健康経営企業は、主に国と連携しながら、森林整備や環境保全活動に積極的に従業員を参加させている。自社の都合に合わせてプログラムをアレンジできると感じ、その導入を決定している。
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：健康経営企業は、従業員の健康づくりを重視し、森林浴やアウトドアアクティビティを通じて生産性向上を目指している。一方、それ以外の企業は従業員の健康増進そのものを目的としている傾向が高い。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：健康経営企業は従業員間のコミュニケーション促進を目指し、人材育成に環境教育やアクティブラーニングを取り入れている。これに対して、それ以外の企業は、従業員の健康増進を目的としている。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：健康経営企業は自社への効果が得られていないと感じ、課題としている。それ以外の企業は特に課題を感じていない。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：健康経営企業は地域とのつながりを重視し、人事・労務部門での取り組みが目立つ。また、従業員からの要望が活動導入の理由となる傾向が高い。それ以外の企業は地域事業者等との連携強化を目指している。
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生：健康経営企業は福利厚生の充実を目指し、プログラムの費用が適切であると感じている傾向が高い。一方で、参加した従業員の満足度が低いという課題を感じている。それ以外の企業は、従業員の関心が低いと感じている傾向が高い。

以上のことから、健康経営企業は、積極的情報収集と従業員の健康・コミュニケーション重視、国や地域との連携を特徴とする傾向がみられた。それ以外の企業は受動的な情報収集と従業員の健康増進を目指しているが、自社のニーズに合った受け入れ体制の不在を課題と感じている。

・過去に森林を活用したプログラムを導入していたが現在行っていない場合の理由

健康経営に取り組む企業とそれ以外の企業とで傾向にそれほど差が無く、自社担当部署の準備や調整の負担が大きかったとの理由で行うのをやめたケースが多い。

・森林を活用したプログラムの導入意向がある場合の目的や検討状況等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：健康経営企業は、今後人事・

労務部門が主導し、他企業との連携を重視して導入を検討している。導入の目的として従業員の環境教育やボランティアへの意識向上があり、プログラムの提供目的に共感できることを重視している。一方、それ以外の企業はプログラム内容の魅力を重視している。

- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：健康経営企業では、従業員間のコミュニケーション促進を目指し、従業員による有志グループが活動を主導している。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：健康経営企業は、プログラム内容を自社の都合にアレンジできることを重視しながら、従業員の環境教育やボランティアへの意識向上を目指すため人材育成に力を入れている。
- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：健康経営企業では、従業員間のコミュニケーション促進を目指し、従業員による有志グループが活動を主導することを検討している。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：健康経営企業は、広報・宣伝・IR部門が主導し、行政機関（都道府県）との連携を重視することを想定している。従業員間のコミュニケーション促進を目指す。
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生：健康経営企業では、人事・労務部門が主導し、従業員の環境教育やボランティアへの意識向上を目的として導入を検討している。それに対し、それ以外の企業では、経営者が主導し、企業イメージの向上を図る目的で導入を検討している傾向がある。

これらの結果より、健康経営企業は人事・労務部門や広報・宣伝・IR部といった各部門や有志グループが主導し、他企業や行政と連携しながらプログラムを導入。従業員の環境教育向上やコミュニケーション促進を目的としている。導入決定にあたっては、プログラムの目的やアレンジの可能性を重視する傾向が強い。それ以外の企業は、経営者が主導し、企業イメージ向上を目的としている。

・ 森林を活用したプログラムについて導入意向がない場合の理由等

- ①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動：健康経営取組企業は情報の探し方は分かるがまだ実行していない傾向があり、自社による環境保全や地域振興等への貢献度を客観的に評価・PRできる仕組みが必要としている。それ以外の企業は費用負担面での課題があると感じている。
- ②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり：それ以外の企業は地域で活用可能な森林での体験プログラム等についての相談窓口が必要だと感じている。
- ③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成：健康経営取組企業はモニターツアーなどのプログラム体験の実施が必要だと感じている割合が高い。

- ④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進：特徴的な傾向はみられないが、健康経営企業において、森林での体験プログラム等に関する情報を必要としている傾向がある。
- ⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動：健康経営取組企業は森林での活動による従業員等の健康等への効果に関する情報提供を必要としている傾向がある。
- ⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生：特定の傾向は見受けられないが、森林での体験プログラム等に関する情報を必要としている傾向がある。
- 全般的に、健康経営取組企業は積極的に情報を探し、特定のサポートを求めている傾向にある。それに対し、それ以外の企業は費用負担面での課題を感じており、導入を検討するきっかけとなるサポートがあっても導入は検討しないという傾向がある。

3. ヒアリング調査

(1) 調査対象者および調査数

森林サービス産業推進地域において研修等を実施している企業等、山村地域と企業をつなぐコーディネーター等と関わりがある企業等又はウェブサイトにて情報収集した森林でのプログラムを導入している企業等の計40社にヒアリングを行った。

(2) 調査内容と方法

2023年6月～12月にかけて、対面またはオンラインにて約1時間のヒアリングを行った。ヒアリングを行う企業等に対しては、事前にヒアリング内容を送付した。

アンケート調査と同様に、企業等の森林での活動を6つの分野に分類し、それぞれの分野における導入実績や関心の有無に応じて、導入の目的、感じている効果、導入の課題等を質問した。

図表 3-1 調査項目内容

1	御社のご担当部署について（理由）
2	御社において導入されておられる森林体験プログラムについて <ul style="list-style-type: none">● 次のどのタイプを導入されておられるか<ol style="list-style-type: none">①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり③山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生⑦それ以外● 導入されておられる森林体験プログラムがどのようなものか（詳細）● 年間の（累計）で何名程度の社員の方が活用・参加されているか。また、それは社員の方の何割程度に該当するのか● プログラムに活用・参加される社員の方を増やすために取り組んでいることがあればその取組について● 費用面について
3	森林体験プログラムを導入された経緯について <ul style="list-style-type: none">● どのようなきっかけ・経緯で、森林体験プログラムを導入されたのか● プログラムを導入された目的はどのようなことか● プログラム導入を決定した理由について、何が決定打となったのか

	<ul style="list-style-type: none"> ● 協定締結自治体等からの支援について ● プログラムを導入するにあたって、重視されたこと、課題があったか
4	森林体験プログラムを導入した結果について <ul style="list-style-type: none"> ● 森林体験プログラムについて、御社や社員の方の満足度はどうか ● プログラムを導入することによって得られた効果やメリットについて ● プログラムの実施について、現在、何か課題があるか ● 今後の計画・展望について（拡充の予定・意向があるかなど）
5	導入企業拡大に向けてのアドバイス <ul style="list-style-type: none"> ● 国や自治体、体験活動の受入地域がどのような取組を行えば、森林体験プログラムを導入する企業が増えると思われるか

(3) 調査結果

ア 取組内容

森林コンテンツの6つの分野（①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり、③企業の社員研修山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成、④山村地域でのリモートワークやワーケーションの推進、⑤山村地域とのつながりや地域住民との交流を目的とした活動、⑥山村地域での宿泊や観光への費用補助などの福利厚生）の中では、①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくり、③企業の社員研修山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成の取組が多かった。

①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動では、社有林や山村地域と連携した森林整備体験などの活動が多かった、

②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりでは、各地域で行われているクアオルト®健康ウォーキングや森林セラピー®を取り入れている企業が複数あった。

③企業の社員研修山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成においては、若手社員研修の一環として、チームビルディング等に活用されるほか、役員も含めた社内コミュニケーションの活性化、エンゲージ面と向上等に活用されている傾向があった。

担当部署は、各企業等の取組目的に応じて、①従業員等の参加による森林整備や環境保全などの活動では、サステナビリティやCSRに関連する部署が、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりや③企業の社員研修山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成においては、人事部や管理部等が主であった。

イ 森林コンテンツを知ったきっかけと導入まで

社有林での森林整備とは別に、②森林浴やアウトドアアクティビティによる従業員の健康づくりや③企業の社員研修山村地域での環境教育やアクティブラーニングなどの人材育成において、森林コンテンツを知ったきっかけは、各社多様であったが、「探していた情報がぴったりとすぐに見つかった」というケースは少なかった。

受動的に知ったきっかけとしては、地域側からのアプローチが多く、企業等側の担当者が、森林コンテンツの導入やその他研修等を検討している際に、地域側からの情報提供を得た形が多い。一方、積極的な情報収集によって知ったきっかけとしては、企業等担当者が積極的にイベント等へ出向き、地域側の担当者またはコーディネーターなどと知り合い、地域とつながった事例が多い。

きっかけがどちらであっても、企業等における役職者や社内決定を行う立場にある人が、地域へ実際に赴き、体験し、効果を実感したのち、導入に至ることが多い。

導入決定にあたっては、企業等の所在地からのアクセスが良さ（日帰り利用も可能か）が重視されることが多いが、地域や地域事業者の取組や思想に深く共感した場合、企業理念に合致している場合、非日常感を求める場合などには、企業等の所在地から遠くの地域であっても選択されていた。

なお、多くの企業等において、費用負担は企業等自ら行っていた。

ウ 森林コンテンツの導入効果

健康面での効果としてはストレス解消や最も多く、研修面の効果としては従業員間のコミュニケーションの向上や、企業等の理念の浸透、従業員満足度の向上などが挙げられた。

第3章 優良事例の収集・分析

1. 収集と分析の方法

第2章でヒアリングを行った40社のうち、特に活動が特徴的で、まだ導入していない企業等での導入検討や、森林サービス産業地域でのプログラム造成の参考になると考えられる18社について、経済的な効果などについて定量的・定性的な分析を行い、横串で整理した。

とくに、導入初期の認知や検索をどのように行ったのか、導入にあたり社内の承認経路はトップダウンかボトムアップなのか、導入後継続にあたって工夫していることなどと共に、企業等の業態や企業風土なども含め、分析を行った。

2. 調査結果

優良事例 18 社の概要を以下に示す。なお、主な目的・効果の分類は以下の通り。

A：社員のメンタルヘルス・健康づくり

B：チームビルディング・社内コミュニケーション強化

C：経営・プロジェクトに新たな視点をもたらす

D：自社事業・企業理念に対する理解向上

E：環境教育

F：能力向上・内省

G：地域貢献・社会活動

H：地域との関係づくり

I：福利厚生

図表 3-1 調査結果

①業種 ②本社所在地 ③実施地域 ④業務or休日自由参加	特 徴	主な目的・効果 (◎:当初目的、○:副次的効果)								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
①製造業 ②中央区 ③信濃町 ④業務/研修	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。	◎	◎	◎			◎		◎	
①IT ②品川区 ③小海町 ④業務/研修	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。	◎	◎	◎				◎	○	
①菓子製造販売 ②山形市 ③山市 ④休日自由参加	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。	◎	○					◎	◎	
①保険業 ②中央区 ③山市 ④業務/保健指導	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、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。	◎	◎		◎			◎		

①業種 ②本社所在地 ③実施地域 ④業務or休日自由参加	特 徴	主な目的・効果 (◎:当初目的、○:副次的効果)								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
①住宅メーカー ②山形市 ③山市 ④休日自由参加)	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、それによる社員にエンゲージメントの向上につながっている。	◎	◎					◎		
①建設 ②山市 ③山市 ④休日自由参加	社員とその家族を対象としたイベントとして、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。	◎	○					◎		
①IT ②渋谷区 ③信濃町 ④業務/研修	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こと、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。	◎	○							
①健康保健組合 ②台東区 ③信濃町、宍粟市、木曾町、北本市 ④休日自由参加/業務/研修・レクリエーション	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。	◎	○							◎
①印刷 ②山市 ③山市 ④業務	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。	◎	◎							◎
①建設・温浴施設の運営 ②山市 ③山市 ④業務/研修	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。	◎			◎				◎	◎
①IT ②新宿区 ③小海町 ④業務	自社とゆかりのある地域で開催されている森でのヨガ、セラピーウォーク等の様々なプログラムに、日帰りや宿泊の形で、社員を不定期に派遣している。これまでに12~13名の社員が参加している。都会の喧騒から離れて自然に触れて、リフレッシュできると感じている。今後は、長期滞在も視野に入れつつ、地域との交流を深めるプログラムも検討している。	◎							○	

①業種 ②本社所在地 ③実施地域 ④業務or休日自由参加	特 徴	主な目的・効果 (◎:当初目的、○:副次的効果)								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
①IT ②港区 ③小菅村 ④業務/研修	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、心身を一度リフレッシュして、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。		◎			◎				
①製造・販売 ②千代田区/本部 長野市/本社 ③軽井沢町 ④業務/研修・ミーティング	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。		◎	◎						
①モビリティ分野のDX推進/ビジネス創造 ②千代田区 ③長野原町 ④業務	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。		◎	◎	◎					
①サービス/テーマパーク ②松原市 ③長野原町 ④業務/研修	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。			◎	◎	◎		◎		
①食品産業 ②大阪市 ③西脇市、檜原村他 ④業務/研修	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。				◎	◎				
①サービス/求人事業 ②札幌市 ③新十津川村 ④休日自由参加	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に指導をしてもらう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。			○				◎		◎
①電気機器メーカー ②品川区 ③岐阜市、高島市 ④休日自由参加	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。	◎	◎	○						

3. 優良事例のまとめ

優良事例の特徴として、以下の4点が考えられた。

第一に、健康とウェルネスの重視である。多くの企業等が、従業員の健康・ウェルネスを重視しており、森でのクアオルト[®]健康ウォーキング、ヨガ、森林セラピー[®]などの導入を通じてその実現を図っている。

第二に、導入によりコミュニケーションの活性化を実感していることである。森林空間や山村地域での森林整備体験や焚き火等の協働作業やグループ活動によって、従業員間のコミュニケーションが活性化し、チームビルディングにつながった企業等が多くあった。森林の持つ癒し効果が直接作用するだけでなく、コミュニケーションの活性化やチームビルディングがなされることによって、普段の業務でのストレスの軽減やメンタルヘルスの向上に寄与しているものと考えられる。

第三に、担当者の想いである。従業員の健康課題の解決、より充実した人材研修、又は社有林の活用など、様々な企業等の課題に対し、各企業等の担当者が、真剣に考え、苦労しながら積極的に情報を集める行動を行っていた。その結果、ニーズと合致する山村地域やコーディネーターと出会うことができ、実践につながっていた。

第四に、企業等としてのフットワークの軽さである。山村地域側からの働きかけがきっかけで取組を知った場合においても、「とりあえず体験してみる」「まずは数名で実施してみる」といった行動をしたことが、結果的に導入につながっていた。

アンケート調査の結果では、導入の意向がない理由として、導入を検討したことがないからとの回答が多かった。森林コンテンツは、実際に体験してみるとその価値に気付いてもらえることが多いことから、その「最初の一步」を踏み出すハードルが比較的低い企業等が、森林コンテンツを導入してもらえる可能性が高い企業等であると考えられる。

その点、すでに健康経営に取り組んでいる企業等は、すでに新しいことに取り組んでいるという企業等の社風や、健康経営を推進するための新たな取組が求められていることから、最初の一步を踏み出しやすいと推察される。

また、リモートワークが進んでいるIT企業も、「どこでも仕事ができる」という強みがあること、普段の業務がリモートであるからこそ、非日常の研修として社員のリアルな交流、協働作業を求めていること、特に、中小企業やスタートアップ企業では経営者の決断とそれを実行するまでの社内調整のスピード感があることなどから、最初の一步を踏み出しやすいと推測される。

第4章 フォーラムの開催及びホームページに掲載する情報の作成

1. フォーラムの開催

(1) 開催概目的

森林コンテンツの複合化・上質化に取り組む地域や、森林空間を活用して経営課題の解決につなげている企業等の取組事例の共有を行うとともに、地域と企業等が新たな関係づくりに取り組める場として開催した。

(2) 開催概要

開催概要は以下の通り。

図表 4-1 開催概要

日時	2024年2月7日(水) 13~17時
場所	木材会館(東京都江東区新木場1-18-8)
参加費	無料
定員	会場100名、オンライン200名
参加対象者	森林でのプログラム等の活用に関心がある企業等 森林サービス産業推進地域の関係者 森林サービス産業に関心がある方
プログラム構成	第1部 13時~ ○主催者挨拶 林野庁次長 小坂善太郎 ○開催趣旨説明 林野庁森林整備部森林利用課山村振興・緑化推進室 室長 諏訪幹夫 ○基調講演 一般社団法人森と未来 代表 小野なぎさ氏 ○企業ニーズ調査報告 JTB総合研究所 研究員 臼井香苗 ○企業等における活用事例の発表 ・TOPPANグループ健康保険組合 専務理事 加藤博信氏 ・モビルス株式会社 アドミニストレーションユニット ディレクター 京野耕次氏 ・株式会社ウンノハウス 人材開発室 主任 円山ゆき子氏 ○森林サービス産業推進地域からのプレゼンテーション

(3) フォーラム内容と開催にあたっての工夫

フォーラムは2部構成とし、第1部はセミナー形式、第2部は交流会形式とした。遠方の企業・地域でも情報を得られるよう1部はオンライン配信を行うとともに、2部はリアルな関係づくりを促進するため対面方式とした。

会場は、東京駅からも近く、木材の需要拡大及び木材の魅力の発信を行う木材会館とし、木材をふんだんに活用して森の雰囲気を感じられる会場を選定した。

第1部では、林野庁からの挨拶、フォーラムの趣旨説明の後、基調講演、企業ニーズ調査結果、企業等による活用事例発表、そして森林サービス推進地域からのプレゼンテーションの内容で行った。基調講演は、多くの企業等と山村をつなげている一般社団法人森と未来の小野なぎさ代表により行われ、企業に対して山村がもたらす効用を、そして地域に対して企業が求めている内容を分かりやすくご講演いただいた。次に、JTB 総合研究所より企業ニーズ調査の結果を発表した。この調査から明らかになった全体的な企業ニーズや課題などが、山村地域でのサービス開発に当たって参考となること、また次に続く各企業等の活用事例に入る前の現状説明として行った。

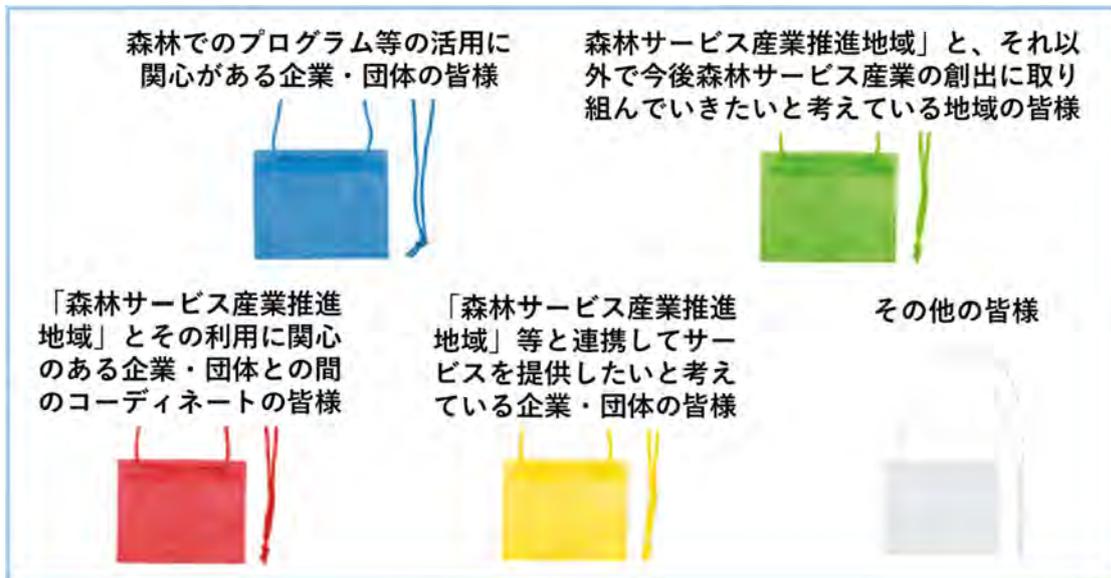
続いて、企業等による活用事例発表を行った。ここでは、TOPPAN グループ健保組合、モビルス株式会社、および株式会社ウンノハウスから発表していただいた。3社を選定した理由は、TOPPAN グループ健保組合は「従業員の健康づくり」や「福利厚生」、モビルス株式会社は「チームビルディング」、そして株式会社ウンノハウスは「山村地域とのつながり」や「従業員の健康づくり」といった目的で活用しており、森林コンテンツが多様なニーズに対応できることを紹介するためである。

最後に、森林サービス推進地域からのプレゼンテーションとして、出展を希望した12地域から各地域の強みや提供プログラム等について発表を行った。活用に関心がある企業等に対して各地域の魅力やサービスの内容がしっかりと伝わるよう、発表資料のフォーマットを作成し、各地域にはそれに沿って資料を作成してもらった。

なお、会場配布資料は、オンライン参加者もダウンロードできるようにし、資料を見ながら、各発表を視聴できるようにした。

第2部では、オンライン配信はせず、会場での対面のみで企業等と山村地域の交流会を行った。参加者が各地域と十分に話ができるよう、小さな展示会のような形で行った。その際、どの参加者がどの立場で参加しているのかがひと目で分かるように、事前アンケートをもとに、ネームホルダーを色分けした。

図表 4-3 ネームホルダーの色分け



(4) フォーラム開催結果

ア 参加者

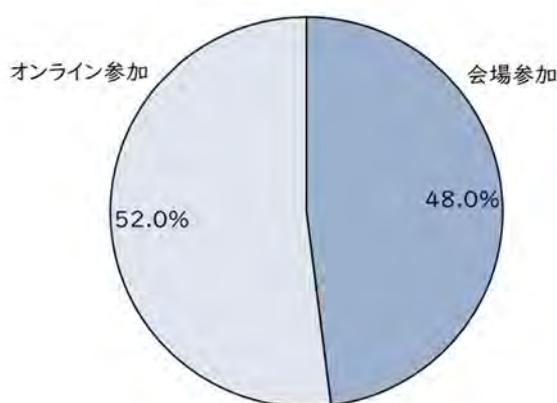
会場参加	101 名 <ul style="list-style-type: none"> ・ 森林でのプログラム等の活用に関心がある企業等：23 名 ・ 森林サービス産業推進地域の関係者と森林サービス産業推進地域と、それ以外で今後森林サービス産業の創出に取り組んでいきたいと考えている地域：40 名 ・ 森林サービス産業推進地域とその利用に関心のある企業等との間のコーディネーター：9 名 ・ 「森林サービス産業推進地域」等と連携してサービスを提供したいと考えている企業等：15 名 ・ その他：14 名
オンライン参加	173 アカウント

イ 参加者アンケート

・回答者のフォーラム参加方法

全参加者（会場参加 102 名、オンライン参加 173 アカウント）のうちアンケート回答者 102 名（回収率：37%）。そのうち、会場参加者は 48.0%、オンライン参加は 52.0%であった。

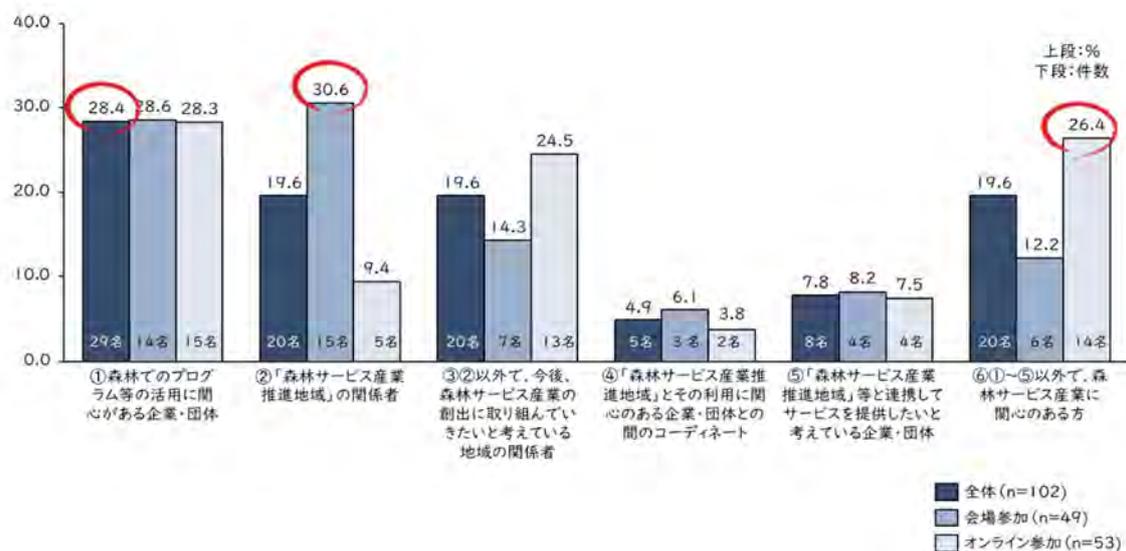
図表 4-4 アンケート回答者の参加方法



・回答者の参加区分

回答者全体では、「①森林でのプログラム等の活用に関心がある企業・団体」が最も高く、28.4%。参加区分別にみると、会場参加では、「②「森林サービス産業推進地域」の関係者」の割合が高く、30.6%となっている。オンライン参加では「⑥①～⑤以外で、森林サービス産業に関心のある方」が 24.6%と高い。

図表 4-5 参加者区分



・基調講演について

基調講演について、全体では「大変参考になった」が68.6%を占めており、「まあ参考になった」まで合算すると、97%であった。

図表 4-6 基調講演の感想



参考になった理由として、「森林と人間の関係性や森林の有益性、地域の課題解決への貢献等を理解することができた。また、具体的なメリットや森林浴の効果等、企業研修としての活用方法についても認識を深めた。さらに、森林資源の活用意義や企業側の要望、全国的な傾向の理解も進んだ。特に、企業研修の目的や手段の明確化の重要性を学び、森林サービスの存在や可能性について新たな視点を得た。」等といった内容があげられた。

・企業ニーズの調査報告について

企業ニーズの調査報告について、全体では「大変参考になった」が46.1%を占めており、「まあ参考になった」まで合算すると、89.2%であった。

図表 4-7 企業ニーズ調査の感想

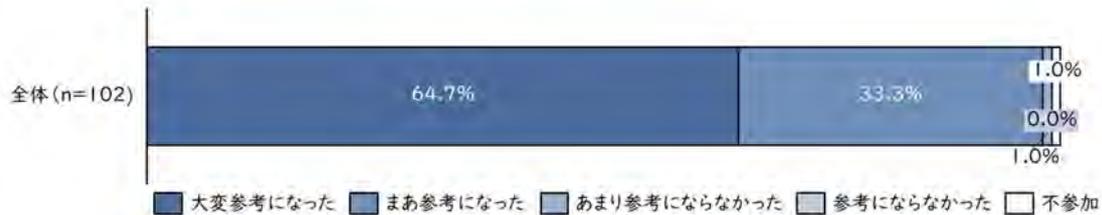


参考になった理由として、「データの活用や企業側の森林空間利用の認識、ニーズの把握など、具体的な情報が得られたこと。企業へのアプローチ方法の参考になったこと。」などが挙げられた。一方、説明時間が短かったことにより、詳細な情報を求める声もあり、深掘した内容の提供が求められている。

・企業等における活用事例の発表について

企業等における活用事例の発表について、全体では「大変参考になった」が64.7%を占めており、「まあ参考になった」まで合算すると、99%であった。

図表 4-8 記号における活用事例の発表の感想



参考になった理由として、「具体的な事例を通じて、企業の取り組み背景や課題、成果などを理解することができ、それぞれの企業が何を求めているのかを直接伺うことができた。自社での導入や社内での推進の際の参考になった。企業が感じる経営課題や、企業研修を企画する際の選択基準を知ることができ、アプローチ方法の参考になった」といった内容が挙げられた。

・森林サービス産業推進地域からのプレゼンテーションについて

森林サービス産業推進地域からのプレゼンテーションについて、全体では「大変参考になった」が50.9%を占めており、「まあ参考になった」まで合算すると、97%であった。

図表 4-9 森林サービス産業推進地域からのプレゼンテーションの感想



参考になった理由として、企業からは「各地域での取り組みや関連団体の活動を理解することができ、各地域の熱意が感じられた。具体的な金額もイメージできた」こと。地域からは「それぞれの地域の個性やプログラム、活用事例を知ることができ、自社サ

サービスのオリジナリティを考えるきっかけになった」といった内容が挙げられた。

・第2部 企業と各森林サービス産業推進地域との交流について

企業等と各森林サービス産業推進地域との交流について、「大変満足」と「満足」を合算した割合は、全体では67.3%、不参加を除くと85%であった。

図表 4-10 企業と各森林サービス産業推進地域との交流の感想

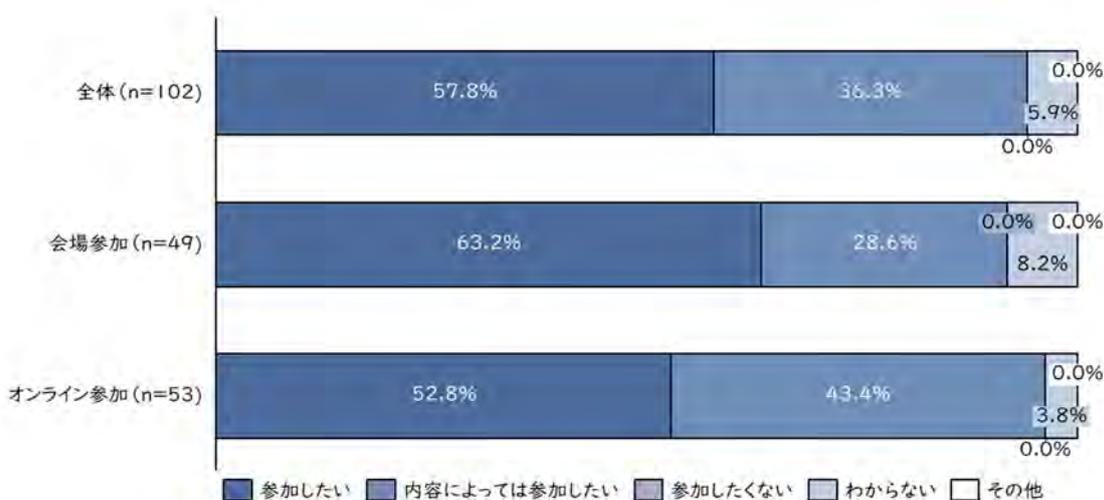


大変満足・満足の理由は、①森林でのプログラム等の活用に関心がある企業・団体からは「今後につながりそうな話があった」、②森林サービス産業推進地域の関係者からは「直接話して名刺交換ができた」等の回答が多くみられた。

・今後の参加希望について

来年度もこのようなフォーラムを開催した場合の参加意向は、参加方法に関わらず、『参加したい(「参加したい」+「内容によっては参加したい」)』が9割を超えていた。オンライン参加では、「内容によっては参加したい」と回答した割合が42.1%と比較的高かった。

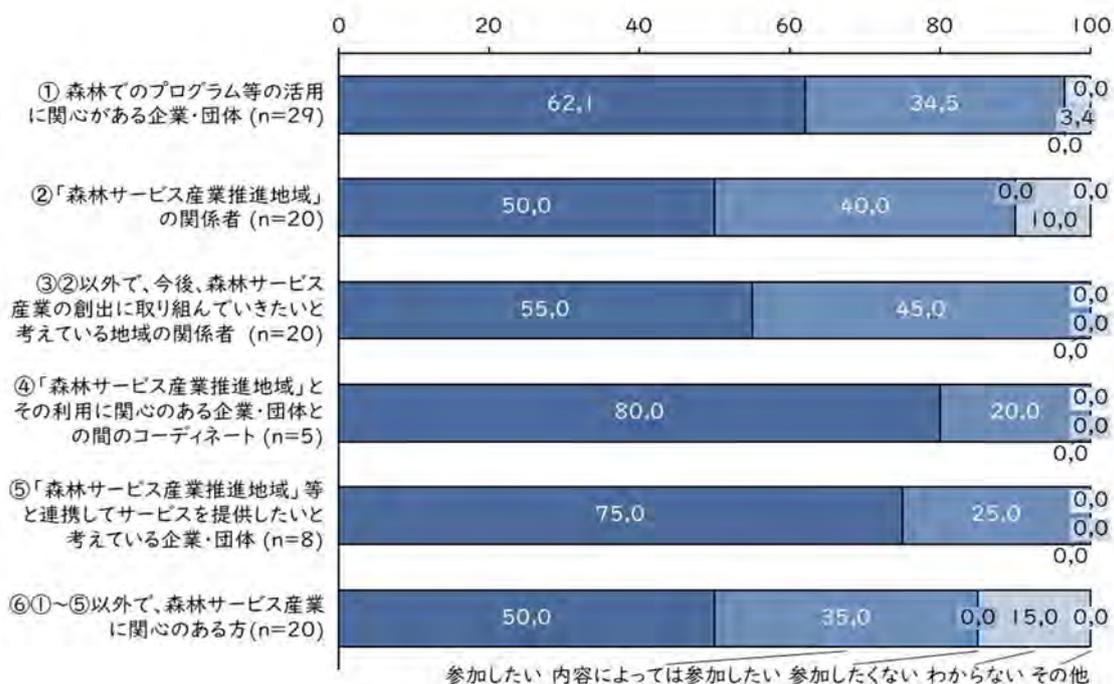
図表 4-11 今後の参加希望



・ 次回の参加希望

林野庁が来年度もこのようなフォーラムを開催した場合、参加した以下については、参加立場別に分けると、全体においては、「④「森林サービス産業推進地域」とその利用に関心のある企業・団体との間のコーディネート」や「⑤「森林サービス産業推進地域」等と連携してサービスを提供したいと考えている企業・団体」が多く、7割以上。また「①森林でのプログラム等の活用に関心がある企業・団体」も62.1%と高かった。

図表 4-12 来年度の参加希望



「内容によっては参加したい」と回答した方は、希望として森林サービスの今を判断できる定量的な情報や、地域の事例、関東以外でのリアルなマッチングな場などをあげていた。

(5) フォーラム開催のまとめ

複数の森林サービス産業推進地域、森でのプログラムの活用に関心がある企業等が一堂に会する形でのフォーラムは初めての開催であったが、参加者からは、来年度もこのようなフォーラムを開催して欲しい、来年度も参加したい、出展したいとの声が多く聞かれた。

森林サービス産業や森のプログラムがまだ社会に十分に浸透していない現状においては、山村地域単独で都市部の新たな利用企業等を開拓するのは限界があるため、国がこのような場を設定し、広く幅広い企業等に参加を促し、森でのプログラムの利用意義や効果、各地域で提供されているプログラム等の情報を集約的に発信するとともに、両者を「つなぐ」とりくみは、大変意義があるといえる。

また、フォーラムには、森林サービス産業推進地域になっていない自治体等からも多数参加があったことから、新たに森林サービス産業の創出に取り組もうと考えている地域にとっても、プログラムの価格設定なども含めて先進地域での具体的な取組を学ぶ機会となり、森林サービス産業の取組の裾野を拓げていく上でも大変有効であったと考えられる。

図表 4-13 フォーラムの様子



2. ホームページに掲載する情報の作成

優良活用事例として情報収集した 18 社・団体について、他の企業等や山村地域でのプログラム検討の参考となるよう、林野庁ホームページに掲載する資料として取りまとめた。企業等に協力いただき、取組の様子が分かる写真や、定性的な効果としての社員の声なども掲載し、訴求力のある内容とした。各資料は、資料編を参照。

図表 4-14 ホームページ掲載用資料の例

<p>株式会社 でん六 業種：菓子製造販売 本社所在地：山形県山形市 U R L：http://www.denroku.co.jp/</p>	
<p>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。</p>	
<p>導入の経緯と決め手</p> <p>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、上市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、上市市と「クアオルトかみのやま®健康経営相互応援協定」を締結。</p>	<p>役割分担と参加促進に向けた取組</p> <p>プログラムの内容検討は、職主テラボイ協会（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、各部で参加をとりまとめ、社員の参加を促進している。</p> <p>■プログラム構築： 導入地域が、企業の実態を踏まえて、オーダーメイドでプログラムを作成</p> <p>■導入形態： 休日自由参加の行事（日帰り）</p> <p>■対象者： 社員だけでなくその家族、地域の方も対象</p> <p>■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）</p>
<p>取組内容とその効果</p> <p><実施地域：森林サービス産業推進地域「山形県上市地域」> 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うことも実施。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。</p>	<p>従業員の声</p> <p>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。</p>
	<p>目的</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） <p>結果（企業の声）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>アルファテックス株式会社 業種：IT 本社所在地：東京都品川区 U R L：https://www.alfa-teccs.co.jp/</p>	
<p>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。</p>	
<p>導入の経緯と決め手</p> <p>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、非日常を味わえる遠慮な距離間であること、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。</p>	<p>役割分担と参加促進に向けた取組</p> <p>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。</p> <p>■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決定するとともに、新しいプログラムも提案</p> <p>■導入形態： 参加必須の研修（日帰り・宿泊）</p> <p>■対象者： 全社員が対象</p> <p>■費用負担： 企業が全額負担</p>
<p>取組内容とその効果</p> <p><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。</p>	<p>従業員の声</p> <p>日頃、仕事のこと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直され、普段の生活で忘れかけている感覚を沢山思い出した。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」という言葉がびびったような研修でした。</p>
	<p>目的</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>結果（企業の声）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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

第5章 森林コンテンツの育成・普及における課題とその解決に向けた考察

1. 各関係者の役割

本事業での調査結果を踏まえ、森林コンテンツの育成・普及を促進するためには、各関係者が連携し、それぞれの役割を果たしていくことが有効であると考えられる。

まず、「情報提供・プロモーション」の面では、まだ森林コンテンツに対する企業等の認知度が低い現状においては、国が、森林サービス産業に関する全国規模での情報発信を通じてその普及のための土台を築くことや企業等による特徴的な活用事例の紹介といった取組を継続していく必要がある。また、より幅広い企業等に森林コンテンツの導入を促していくためには、企業等における森林コンテンツの導入による効果やメリットについて、より詳細な分析を進め、分かり易い形で企業等に発信していくことが有効であると考えられる。また、コーディネーターや都道府県は、域内各事業の特徴や強みを咀嚼し、企業等に分かりやすく情報を届けることや、地域と企業等を繋いでいくことが期待される。山村地域では、自治体や地域事業者等が連携し、サービス内容や立地、費用などと共に、受付担当者の情報を発信することが望まれる。

山村地域と企業等との「マッチング」の面では、当面の間は、国が、今回のようなフォーラムを開催し、企業等と地域を直接結びつける機会を提供していくことが重要である。都道府県や山村地域では、企業等向けの体験会を実施するなど、企業等が「初めの一歩」を踏み出しやすい環境を作っていくことも有効だと考えられる。加えて、森林コンテンツのブラッシュアップや企業等からの相談に対応できる体制づくりを進めていく必要がある。

また、企業が継続して森林サービスを利用するために、国は森林サービス産業推進地域の裾野を拡大し、多様な企業ニーズに対応できる基盤を構築するとともに、森林コンテンツの導入の効果やメリットを、健康、生産性、経済性などの観点においてより詳細に分析し、提示していくことが有効であると考えられる。これに当たっては、専門的研究機関のサポートなどを得ながら進めることで、より客観性や訴求力のある内容とすることができる。続いて、コーディネーターや都道府県、また山村地域の事業者は、サービス向上のために人材育成を行うとともに、企業ニーズへの柔軟な対応ができるよう体制を整えることがさらなる利用促進につながると考えられる。

2. 普及に向けたステップごとの、現状・課題と対応策案

利用する企業等側から考えた場合、消費者行動モデル（AISAS）の考え方をもとにする、「注目・認知」、「興味・検索」、「社内調整・承認」・「実施・運用」、「共有」の場面においてそれぞれ課題があることが見えてきた。

まず、「注目・認知」については、多くの企業等が社会の環境課題への貢献、従業員の健康課題、チームビルディング等への取り組みを意識しているものの、森林コンテンツの活用がそれらに寄与しうることを認識している企業等はまだ限定的である。また認知した場合でも、「興味・検索」の場面で、それぞれの企業等のニーズに適した森林コンテンツに関する情報が不足していたり、情報のソースにたどり着かず、情報検索が困難であったりして、選択されるチャンスを逃している。

次に、ある担当者が、森林コンテンツと出会うことができ、自社に導入したいと考えた際、「社内調整・承認」の段階において、その意義やメリット、費用対効果の説明が求められるが、その情報が担当者に十分に与えられていないと、社内を説得することは困難である。

また、熱意のある担当者によって導入が実現できたとしても、「実施・運用」において、受入地域との調整に関して担当者の負担が大きすぎると、継続的な実施は難しい。

そして「共有」の観点では、一部企業等による森林コンテンツの先進的な活用事例が、企業等間で共有されていない。

こうした課題が、企業等における森林コンテンツ活用の拡がりを阻んでいると考えられた。

それらの対応策として、「注目・認知」については、企業等における課題の解決に森林コンテンツが利用できることを広く認知してもらうため、引き続きプロモーションの機会を増やしていく必要がある。特に健康経営取組企業や IT 業、スタートアップ企業などは、森林コンテンツ利用における最初の一步が踏み出しやすい環境にある企業であると考えられるため、情報提供を重点的に行うことが重要だと考える。また、その活動が日本の山村地域の活性化にもつながるという循環性（企業等での well-being と地域活性化が両立する）も同時に伝えたい。

「興味・検索」では、林野庁のウェブサイトの SEO 対策を強化し、関連 web サイトとの相互リンクを確立することで、企業等がニーズに沿ったサービスに容易に出会えるようにすることが考えられる。また、山村地域では、プログラムの内容や価格、問合せ先など、サービスに関する情報をわかりやすく提示することが求められる。

「社内調整・承認」では、役員など導入の決定権者にも森林コンテンツを体験してもらい、その価値を理解してもらった上で、社内において、森林コンテンツの利用目的に合わせた担当者を明確化してもらうことが良いだろう。複数の従業員から成るチームで対応する形がとれば、調整の負担分散や新しい活用アイデアが生まれるきっかけにもなる。

「実施・運用」では、山村地域側が、企業等の担当者の良き相談者となり、企業等のニーズに合わせて柔軟に対応できるよう、地域内の連携や体制を整えることが必要となる。地域内だけで対応が難しい場合には、コーディネーターの活躍を期待したい。特にプログラムの具体的な内容や移動手段、宿泊といった導入初期の煩雑な調整や、導入後のマンネリ化の解消等においてコーディネーターの果たす役割は大きい。

最後に、「共有」では、プロモーションの機会を設けることで情報の共有を促進することや、これまで全く森林コンテンツに触れたことのない企業等への共有には、動画などを用いたプロモーションも効果的であり、それらが次の「興味・検索」へとつながり、利用普及に発展すると考える。

図表 5-2 普及に向けたステップごとの、現状・課題と対応策案

	現状と課題	対応策案
注目・認知	<ul style="list-style-type: none"> 多くの企業が社会の環境課題への貢献、従業員の健康課題、チームビルディング等への取り組みを意識しているものの、森林コンテンツの活用がそれらに寄与しうることを認識している企業はまだ限定的 	<ul style="list-style-type: none"> 企業・団体の課題解決に、森林コンテンツが利用できること、またその活動が日本の山村地域の保全にもつながること、その循環について、プロモーションをする機会や場面を増やす 健康経営取組企業やIT業、スタートアップ企業などに重点的に情報提供を行う
興味・検索	<ul style="list-style-type: none"> それぞれの企業ニーズに適した森林コンテンツに関する情報が不足していたり、情報のソースにたどり着かず、情報検索が困難であったりして、選択されるチャンスを逃している どの地域のどのサービスが、自社にあっていくかわからない 	<ul style="list-style-type: none"> 林野庁のウェブサイトのSEO対策を強化し、関連webサイトとの相互リンクを確立することで、企業・団体がニーズに沿ったサービスに容易に出会えるようにする 山村地域では、プログラムの内容や価格、連絡先など、サービスに関する情報をわかりやすく提示する
社内調整・承認	<ul style="list-style-type: none"> 導入による効果・メリットについて、決め手となるような情報がない 社内承認を得るための情報を担当者が持っていない 	<ul style="list-style-type: none"> 社内決定者（代表者等の役職者）がまずは体験できる機会を創出する 社内で、何を目的として森林コンテンツを利用するのかを明確にし、担当を決定する
実施・運用	<ul style="list-style-type: none"> 山村地域との調整に関して担当者の負担が大きすぎると、継続的な実施は難しい 参加するメンバーが固定化する、マンネリ化する 企業内の担当者や、山村地域の担当者が変わると、取組が終わることがある 	<ul style="list-style-type: none"> 山村地域側が、企業の担当者の良き相談者となり、企業ニーズに合わせて柔軟に対応できるよう、地域内の連携や体制を整える 企業と地域だけで調整や対応が難しい場合は、コーディネーターを活用する
共有	<ul style="list-style-type: none"> 取り組んでいる部署や従業員が限定的で、企業内で広く認知されていない 一部企業による森林コンテンツの先進的な活用事例が、企業間で共有されていない 	<ul style="list-style-type: none"> プロモーションの機会を設けることで情報の共有を促進する 取組内容を画像だけでなく動画などでもプロモーションを行う

令和5年度 森林コンテンツ育成・普及対策事業 報告書
令和6年3月

(発行) 林野庁

(作成) 株式会社 JTB 総合研究所

〒140-0002

東京都品川区東品川 2-3-14 東京フロントテラス 7F

TEL : 03-6260-1200

FAX : 03-6260-1210

令和5年度
森林コンテンツ育成・普及対策事業
報告書

令和6年3月
林野庁
