

フォーラム資料

2026年2月25日（水）山村と企業をつなぐフォーラム ～企業の人的資本経営に効く森のプログラム活用法～配布資料

・主催者挨拶 岸 功規（林野庁 森林整備部森林利用課 山村振興・緑化推進室長）

山村と企業をつなぐフォーラム

令和8年2月25日

森林利用課 山村振興・緑化推進室

林野庁

森林をめぐる状況①

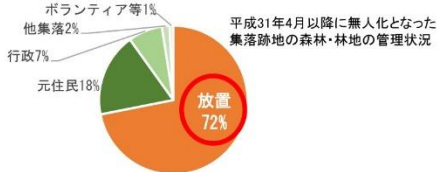
- 山間地では、高度経済成長期以降、都市部への著しい人口流出があり、全国に先駆けて人口減少や高齢化が進行。集落が無人生化することにより、森林・林地の放置の増加が課題。
- 内閣府「森林と生活に関する世論調査」(R5)では、成人の5割は過去1年間に1度も森林に行っていないと回答している一方で、8割以上が日常生活の中で、散策やウォーキング等森林で何らかの活動を行いたいと回答しており、森林内での活動について潜在的なニーズは高い。

人口減少

○ 集落の無人化の可能性



○ 無人化集落跡地と森林・林地の管理状況

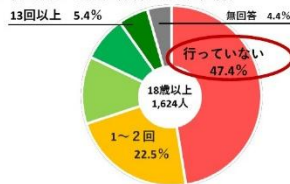


資料：国土交通省「令和6年度 過疎地域等における集落の状況に関する現況把握調査報告書」(令和7年3月)
 (上図)過疎地域の集落への聞き取り調査による。山間地の定義：山間農業地域、林野率が80%以上の集落。
 (下図)平成31年4月以降に無人化した集落(296集落)への聞き取り調査による(うち121集落の回答の結果、
 175集落は「該当なし」(無回答))。

⇒全国に先駆けて人口減少・高齢化が進展しており、集落の無人化等による森林の荒廃等が課題

森林空間利用のニーズ

○ 過去1年間くらいの間に森林に行った回数



○ 日常生活の中で、森林でどのようなことを行いたい



(出典)「森林と生活に関する世論調査」
 (令和5年10月～11月調査)

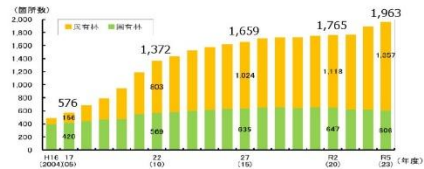
⇒8割以上が森林で何らかの活動を行いたいと回答しており、森林空間利用の潜在的ニーズは高い

森林めぐる状況②

- 地域や森林所有者等と連携した企業による森林づくり活動の増加や、気候変動に対する企業の関心の高まり等を背景として森林由来J-クレジットの創出が拡大しており、**森林と企業の新たなつながりが進展**。
- 農林水産地域における地方創生の実現に向けて、「**地方みらい共創戦略**」を策定・公表。この中で「**森業**」が位置付け。

企業による森林づくり

○ 企業による森林づくり活動の実施箇所数



資料：林野庁森林利用課・経営企画課・業務課調べ
注：森林の創出については、企業等が森林づくり活動を行う森林の認定箇所数。固有林の数値については、「法人の森林の契約数及び「社会員の森」制度による設置箇所数。

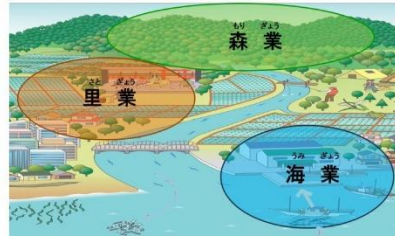
○ 森林由来J-クレジットの認証量



⇒**企業による森林づくり活動の増加やJ-クレジットの認証量の拡大など、森林と企業の新たなつながりが進展**

地方創生

- 令和6年12月に農林水産省に「**地方みらい共創研究会**」(座長：滝波副大臣)を設置し、「**地方みらい共創戦略**」を令和7年5月に策定・公表。
- 「地方みらい共創戦略」では、『**森林空間を活用した体験サービス**の提供等のように、木材供給にとどまらない環境保全や癒しなどの森林の多面的な機能に価値を見だし、地域の賑わいや所得向上と雇用を創出する「**森業の推進**」-即ち、**山の地方創生**-が重要。』と位置付け。



※※ 里業：多様な魅力ある農業地域の資源を活かした取組
森業：環境保全や癒しなどの森林の価値を活かした取組
海業：海や水産地域の地域資源の魅力・価値を活かした取組

2

もりぎょう 「森業」の推進

- 森林分野の山村振興は、林業の振興を軸に据えて推進してきたが、近年では、都市住民の潜在的ニーズに対応した森林空間利用や、企業による森林づくり、カーボンクレジットの取引等もみられ、こうした取組を山村地域の活性化に繋げることが重要。

山村振興の目指すべき方向

従来の林産物供給サービスにとどまらない文化的サービスなど森林の提供する生態系サービスに価値を見だし、森林の総合的利用を進めていくことが重要

もりぎょう 森業 文化的サービスを始めとする森林の多様な生態系サービスの提供・活用により、人と森林の関係を深めるとともに、林業と相まって森林所有者に利益を生み出し、豊かな森林づくりにつなげる取組



資料：森林の生態系サービスについては、環境省生物多様性センターホームページを参考に作成。

3



令和7年度 **山村と企業をつなぐフォーラム**

森のプログラムで
安らぎと
気づきを



開催趣旨

- ✓ 森のプログラムを提供する山村地域 と サービス利用に関心のある企業をつなぐ
- ✓ 森のプログラムを提供する山村地域 と 企業との間をとりもつコーディネーターをつなぐ
- ✓ 森のプログラムを提供する山村地域 と 地域と連携しサービスを提供したい企業をつなぐ
- ✓ 森のプログラムを提供する山村地域 に 企業ニーズ を届ける
- ✓ 幅広い企業 に 森のプログラムや山村地域の魅力 を届ける

- ・ 基調講演 1 「SDGs・VUCA の時代における自然を活かしたウェルビーイングな組織づくり・人づくり」 前野 隆司氏（武蔵野大学ウェルビーイング学部長、慶應義塾大学名誉教授）

SDGs・VUCA の時代における 自然を活かしたウェルビーイングな 組織づくり・人づくり

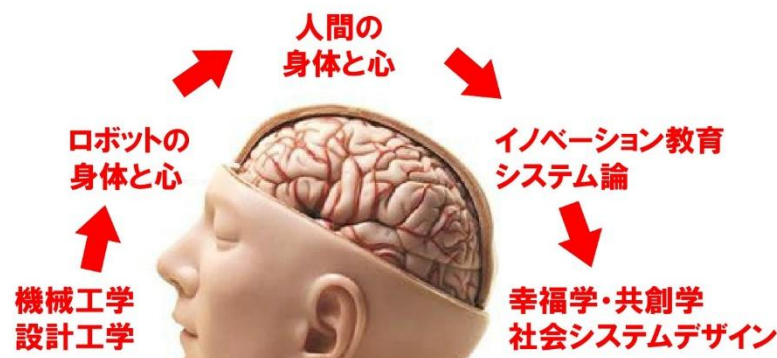
武蔵野大学ウェルビーイング学部長
慶應義塾大学名誉教授
前野 隆司

© Takashi Maeno

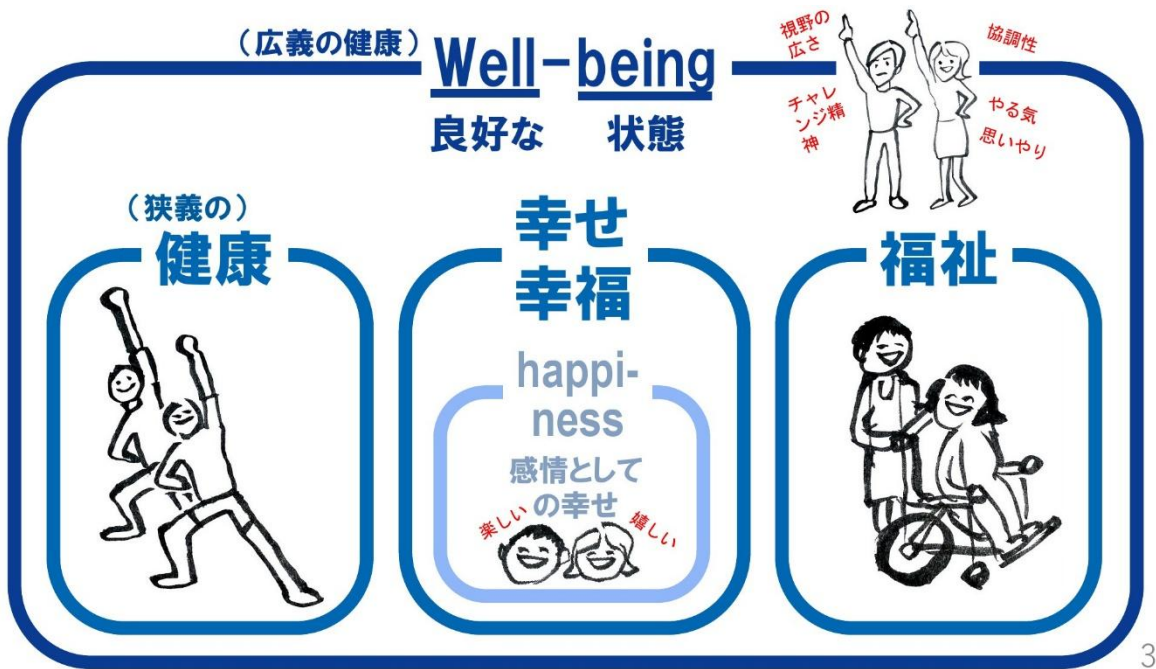
1



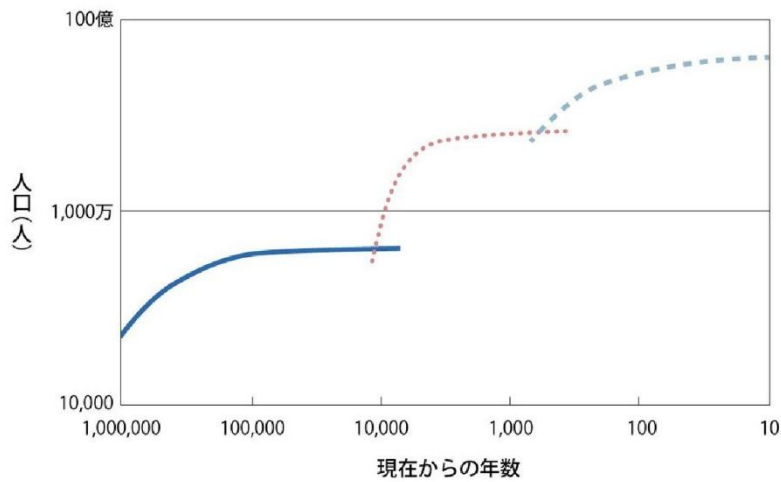
前野 隆司 TAKASHI MAENO



2



■世界人口の超長期推移 (ディーヴェイの仮説的図式)



東洋経済オンライン
2020.1.27

「グretaさん」は現代の
「イエスカブツダ」なのか

「人類史の移行期」に
生まれる価値観と倫理

広井良典

(出所) Cohen, Joel E. (1995), How Many People can the Earth Support?, W.W.Norton&Company

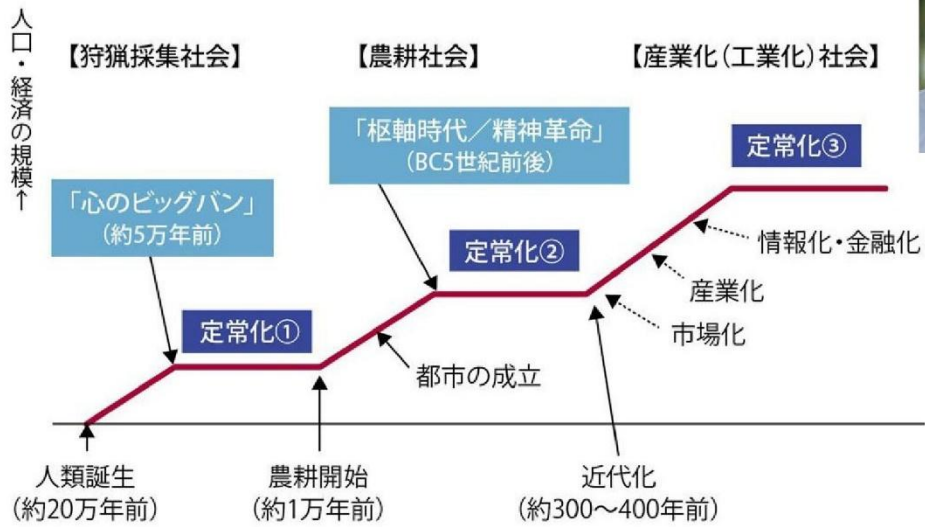
© Takashi Maeno

4

■人類史における拡大・成長と定常化のサイクル



広井良典



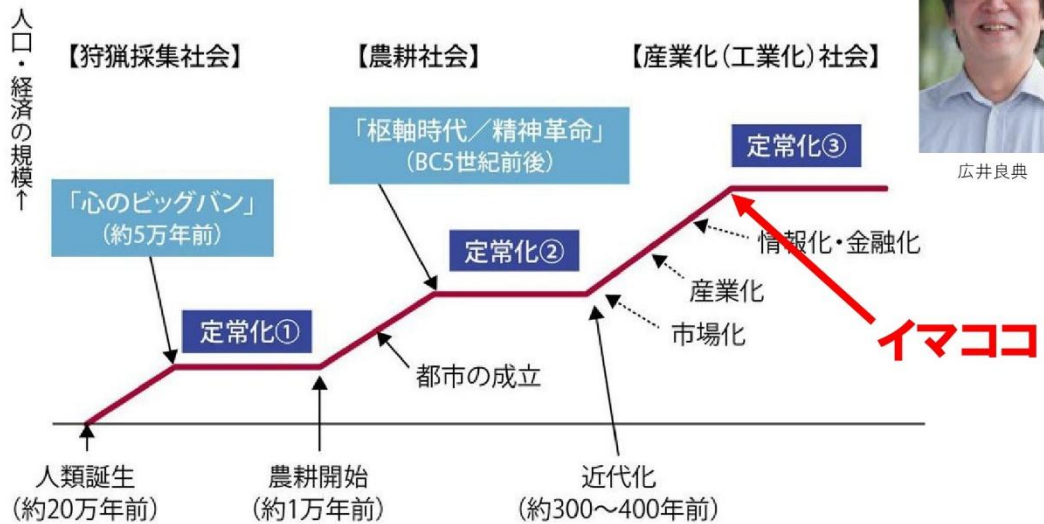
「人口減少社会」広井良典（京都大学こころの未来研究センター教授）

5

■人類史における拡大・成長と定常化のサイクル



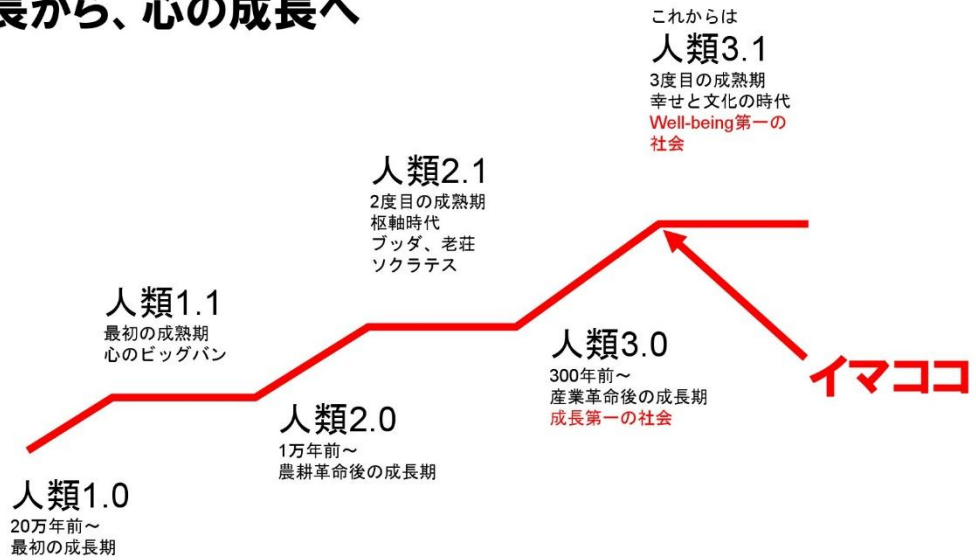
広井良典



「人口減少社会」広井良典（京都大学こころの未来研究センター教授）

6

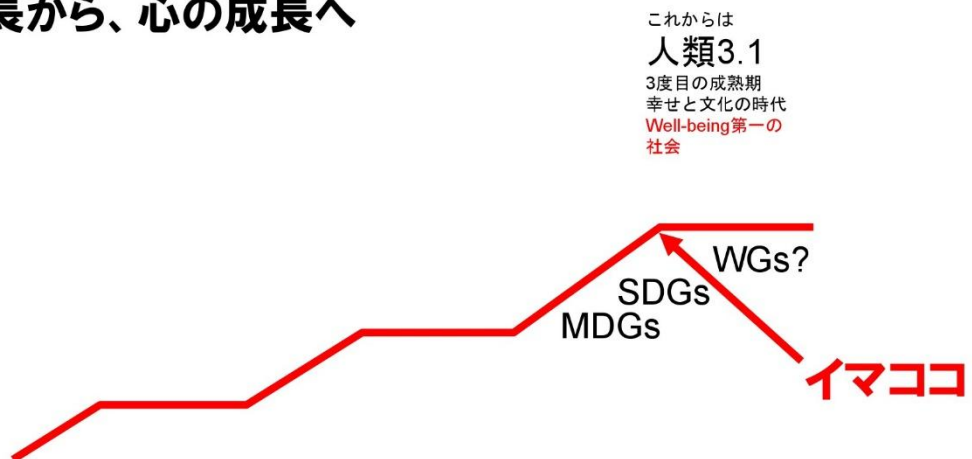
経済成長から、心の成長へ



© Takashi Maeno

7

経済成長から、心の成長へ



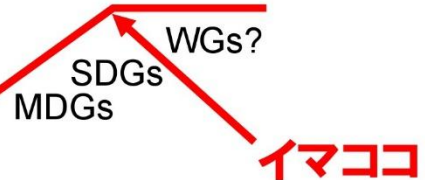
© Takashi Maeno

8

経済成長から、心の成長へ

- ウェルビーイング産業の進展
- 経済成長から心の成長(文化・芸術・感性・創造性・〇〇道)に価値シフト
- 美しい心、美しい社会の時代へ
- ルネサンスのように、1.1、2.1に学ぶ動きも

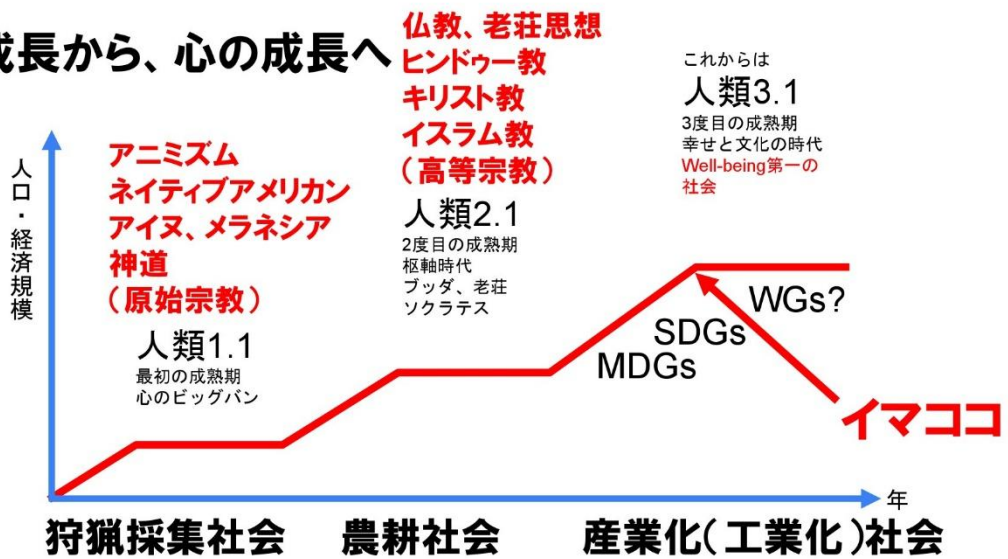
これからは
人類3.1
 3度目の成熟期
 幸せと文化の時代
 Well-being第一の
 社会



© Takashi Maeno

9

経済成長から、心の成長へ



© Takashi Maeno

10

自然と幸せ

- 自然とのつながり(NC, nature connectedness)が強い人ほど幸福度が高く、特に自己申告による個人の成長レベルが高い傾向がある(Pritchard, 2019)
- NCとエウダイモニックウェルビーイング (EWB) の間のリンクは、NC とヘドニックウェルビーイング (HWB) のリンクよりも強い(eg Capaldi et al. 2014; Howell et al. 2011)
- バイオフィリア仮説 (Wilson 1984) :人には自然とつながりたいという生来の欲求があり、この欲求が満たされるとポジティブな感情が改善する



屋外での会議は主体性・関係性・創造性を高める (スノーピークビジネスソリューションズ)



住めば住むほど幸せになるまち(高知県佐川町)

佐川町では、これから10年間のまちづくりの設計図となる「総合計画」を策定中です。策定のテーマは「みんなでつくる総合計画」。町の皆さんと一緒にアイデアを出し合いながら、これから10年間の計画をつくりあげていきます。そのスタートとして、佐川のしあわせな未来を考える「しあわせ会議」を開催します。楽しみながら、町の未来について、みんなで考えましょう。ご参加お待ちしております。

しあわせ会議

佐川のしあわせな未来について語り合おう。



幸福学の第一人者
慶応義塾大学大学院
前野隆司 教授



佐川町長
堀見和道

2015.02.11(祝水) 13:30-16:30 @ 桜座

プログラム
【第一部】「しあわせな未来について語り合おう」
13:40 講演「幸福学のススメ」
14:00 講演「佐川町の未来について語り合おう」
14:30 講演「佐川町の未来について語り合おう」
15:00 講演「佐川町の未来について語り合おう」
15:30 講演「佐川町の未来について語り合おう」
16:00 講演「佐川町の未来について語り合おう」

会場：411号 桜座 854
会場：佐川町立公民館 (高知県佐川町佐川 346-1)
会場：佐川町立公民館 (高知県佐川町佐川 346-1)
会場：佐川町立公民館 (高知県佐川町佐川 346-1)
会場：佐川町立公民館 (高知県佐川町佐川 346-1)

参加費：無料 (2015年2月1日まで)
http://shiwase-kaigi.peatix.com/
tel:0889-22-7760 fax:0889-22-1119



みんなでつくる総合計画

高知県佐川町 流ソシャルデザイン

※：チームさかわ 監修：眞野介

まず地域がするべきことは、住民みんなで未来を描くことだ。

全18回の住民ワークショップ、457様のアイデアから生まれた25の未来・まちの家、その実現アクションを完全収録。



<https://socialdesignschool.jp/category/sakawa>

林野庁の動画 近日中公開予定

【タイトル(案)】
「多様な変化の時代の生き方・組織づくりを森林に学ぶ／前野隆司氏」

Q:ご自身の森での体験から感じられたことを教えてください

そこにももの凄いヒントがあるんですよ



人的資本経営に役立つ企業×森のプログラム／インタビュー 前野隆司

May all beings be well and happy



すべての生きとし生けるものが幸せでありますように

- ・基調講演2「森の企業研修・オフサイトミーティングで拓く、自律型・共創型の組織づくり・人づくり」森 和成氏（株式会社ライジング・フィールド 代表取締役社長）

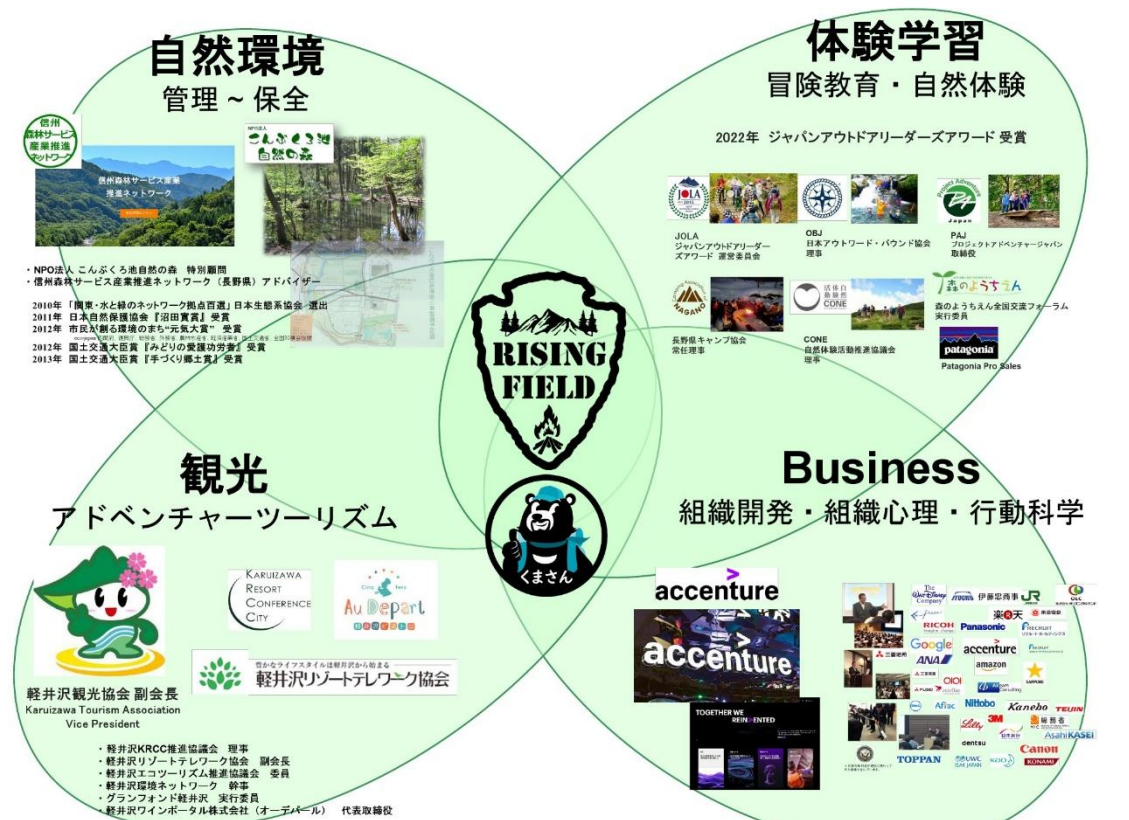
森林サービス産業

「山村と企業をつなぐフォーラム」

森の企業研修・オフサイトミーティングで拓く、 自律型・共創型の組織づくり・人づくり



株式会社ライジング・フィールド
〒389-0111 長野県北佐久郡軽井沢町大字長倉2129
ライジング・フィールド軽井沢内



Copyright © 2005-2020 Rising Field Corporation

1



自然環境 管理 ~ 保全 ~ 活用

- ・ NPO法人 こんぶくろ池自然の森 特別顧問
- ・ 信州森林サービス産業推進ネットワーク（長野県）アドバイザー

- 2010年 「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」日本生態系協会 選出
- 2011年 日本自然保護協会『沼田賞』受賞
- 2012年 市民が創る環境のまち“元気大賞” 受賞
eco-japan 内閣府、復興庁、総務省、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、全国知事会後援
- 2012年 国土交通大臣賞『みどりの愛護功労者』受賞
- 2013年 国土交通大臣賞『手づくり郷土賞』受賞

Copyright © 2005-2020 Rising Field Corporation

2



体験学習 冒険教育・自然体験

2022年 ジャパンアウトドアリーダーズアワード 受賞



JOLA
ジャパンアウトドアリーダーズアワード 運営委員会



OBJ
日本アウトワード・バウンド協会
理事



PAJ
プロジェクトアドベンチャージャパン
取締役



長野県キャンプ協会
常任理事



CONE
自然体験活動推進協議会
理事



森のようちえん全国交流フォーラム
実行委員



Patagonia Pro Sales

Copyright © 2005-2020 Rising Field Corporation

3



観光 アドベンチャーツーリズム



軽井沢観光協会 副会長
Karuizawa Tourism Association
Vice President



豊かなライフスタイルは軽井沢から始まる
軽井沢リゾートテレワーク協会

- ・ 軽井沢KRCC推進協議会 理事
- ・ 軽井沢リゾートテレワーク協会 副会長
- ・ 軽井沢エコツーリズム推進協議会 委員
- ・ 軽井沢環境ネットワーク 幹事
- ・ グランfond軽井沢 実行委員
- ・ 軽井沢ワインポータル株式会社 (オーデパール) 代表取締役

Copyright © 2005-2020 Rising Field Corporation

4



Business 組織開発・組織心理・行動科学

元 アクセンチュア ディレクター
組織開発・人材開発の実績: 延べ30万人以上

accenture



*代表者の肖像が過去に掲載されてきた実績も含んでいます。

Copyright © 2005-2020 Rising Field Corporation

5



株式会社ライジング・フィールド

自然環境を活かしたアクティブラーニングを手掛ける教育事業会社。
軽井沢を起点とし、北海道から沖縄まで全国各地で、
その地の自然素材を活かしたアクティブラーニングソリューションを創り展開しています。

Outdoor Professional Team
RISING FIELD
Corporation

Rising = 上昇する、成長する
Field = フィールド、場、空間

<会社概要>
設立 : 2014年3月25日
資本金 : 1億円
代表取締役 : 森 和成
従業員数 : 43名 (2022年8月現在)
*非常勤・アルバイト等含む

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

ライジングフィールド軽井沢



そこで、ライジングフィールドが実現してきた Mission, Visionの実現に向けて、心温かい、とあるお力添えを頂戴し、様々な設備投資をすることができ、子供たちの避難所設置、トイレの水洗化、漏電しまくっていた電気設備の整備などを実現することができました。



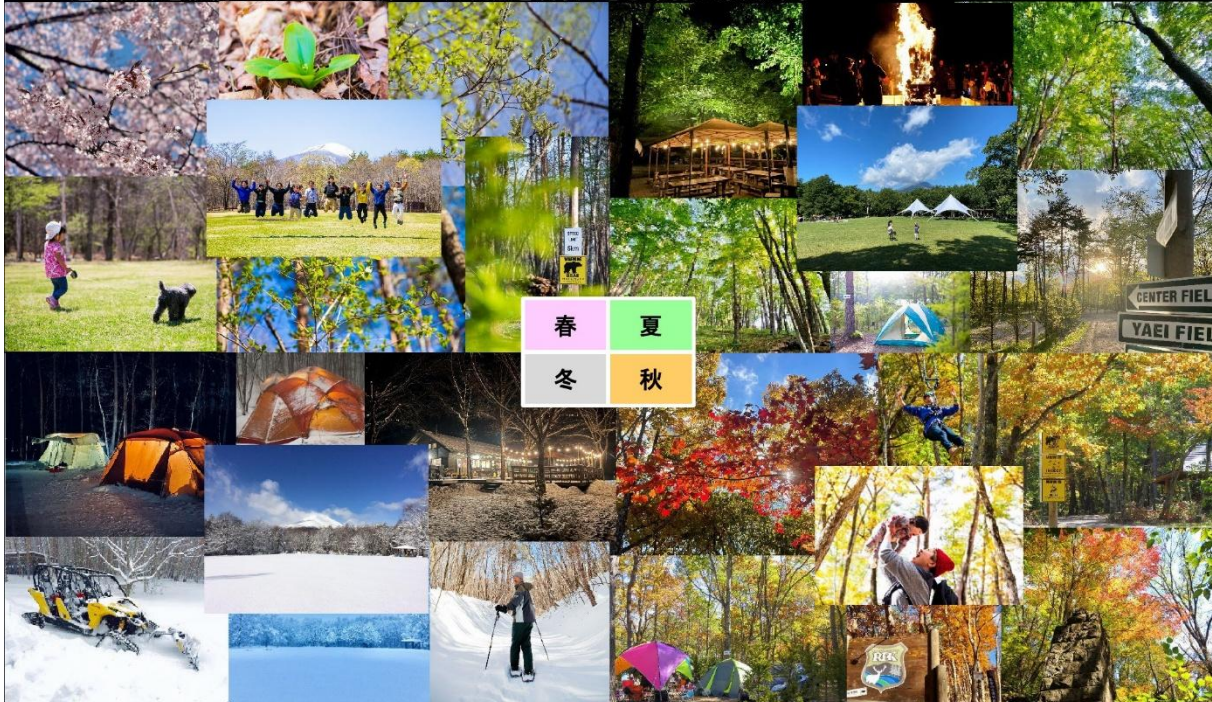
Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

8

ライジングフィールド 現在の場内の様子 四季折々の様子



通年営業を継続しており、四季折々の大自然を満喫できる環境があります。



春	夏
冬	秋

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

9

ライジングフィールド 現在の場内の様子 センターハウス・水回り施設



センターハウスには売店やレンタル品など、トイレ・炊事棟・シャワーなどの水回り施設は清潔感を大切に、徹底清掃・管理を行っています。

<Center House> センターハウス



センターハウスは、チェックイン&チェックアウト機能の他、キッズコーナー、売店や、レンタルコーナーがあり、アウトドアギアのみならず、日用雑貨を始め、薪・炭、食料、飲料水等、必要なものは何でも揃います。

<水回り施設>

トイレ、ランドリー、シャワー、授乳室、キッズ用トイレなど、清潔感を大切にされた徹底管理。



トイレ等の水回りはスタッフが徹底清掃。



どろんこ汚れや長期滞在に必須のランドリー



授乳室、キッズ用トイレも完備しています

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

10

ライジングフィールド 現在の場内の様子 芝生広場・小川



様々なアクティビティや大型イベントを開催できる芝生広場の「スカイフィールド」や、透明度が高く川遊びもできる小川も自然の状態を活かした整備をしています。

<Sky Field> スカイフィールド

様々なアクティビティや大型イベントを開催できる広大な芝生広場。



夕焼けや星空が超きれい！



<Creek side Field> クリークサイドフィールド

透明度が高く、川遊びや沢登りができる透明度高い小川や、水棲生物の観察ができる池などもあります。



あちらこちらで湧水も湧いており、湧きたての地球の水を飲む体験も！



Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

11

ライジングフィールド 現在の場内の様子 アドベンチャー施設



大自然の中でも、構えず、気軽にアドベンチャー体験に挑戦できる施設、ロープコースや、エアリアルパークも有しています。

<アドベンチャー施設>

<ロープコース：ロー>

仲間と協力し、様々なアドベンチャーに挑戦する施設。



信頼関係醸成、チームビルディングなどにも活用しています。

<ロープコース：ハイ>

命綱を着けて上空10mでの様々なアドベンチャーに挑戦する施設。



<エアリアルパーク>

5階層のエアリアルパーク。



最年少挑戦者は、1歳10か月！（2023年現在）



1971年、マサチューセッツ州にあるハミルトン・ウェンハム高校の校長J.ペイ（Pieh, J.）を中心とするスタッフの手で設立された。

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

12

ライジングフィールド 現在の場内の様子 ミーティング空間・雨天時対応



180㎡の多目的ホールに、超大型タープまで、500名規模のイベントも、雨天時でも問題なくプログラムを遂行できる環境が整っています。

<Sky Ark>

スカイアーク、多目的ホール

180㎡の多目的ホール「スカイアーク」
研修会場、会議室としての利用の他、雨天時のイベント開催等
様々な用途で活用できます。



目の前がスカイフィールド（芝生広場）なので開放感も抜群！

<大型タープ>

雨天時でも問題なくイベント等が開催できる
各種大型タープが20張り以上！
活用目的に応じて、レイアウトも自由自在！



BARカウンターもありイベントにも最適！

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

13

ライジングフィールド 現在の場内の様子

宿泊：キャンプフィールドはどんな様子？



全くアウトドア体験がない方々でも、安心してお布団で眠れる環境から、構えずにCAMP体験ができるリッジロッジ、自分たちでテントを設営し寝泊りする体験ができるブッシュクラフトフィールドまで、場づくりの目的に応じ、幅広い選択肢があります。

サルベージロッジ	ガレージロッジ	リッジロッジ	センターフィールド	ブッシュクラフトフィールド
ベットあり・電源あり	常設ガレージ・電源あり	常設テント・電源あり	テント設営・電源あり	テント設営・電源無し



Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

14

ライジングフィールド 現在の場内の様子

夜の場内



夜は、TAKIBI BASEや、場内にあるCafé & BARのMoonBearで、仲間と共に、くつろいだり、焚火を囲んでゆっくり語り合ったり、振り返りを行える空間を整備。

<TAKIBI BASE>

焚火ベース

常設の焚火ベース。

20-30人でゆったりと火を囲みながらのミーティングにも最高です。

<MoonBear>

場内にあるCafé & BAR

夜はスタッフの振り返り等で活用できたりもします。



子どもたちのCAMP大会の時には
ここをBASECAMPにする利用方法もあり。

TAKIBI BAR TATANKA
も併設

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

15



森の企業研修・オフサイトミーティングで拓く、

自律型・共創型の組織づくり・人づくり

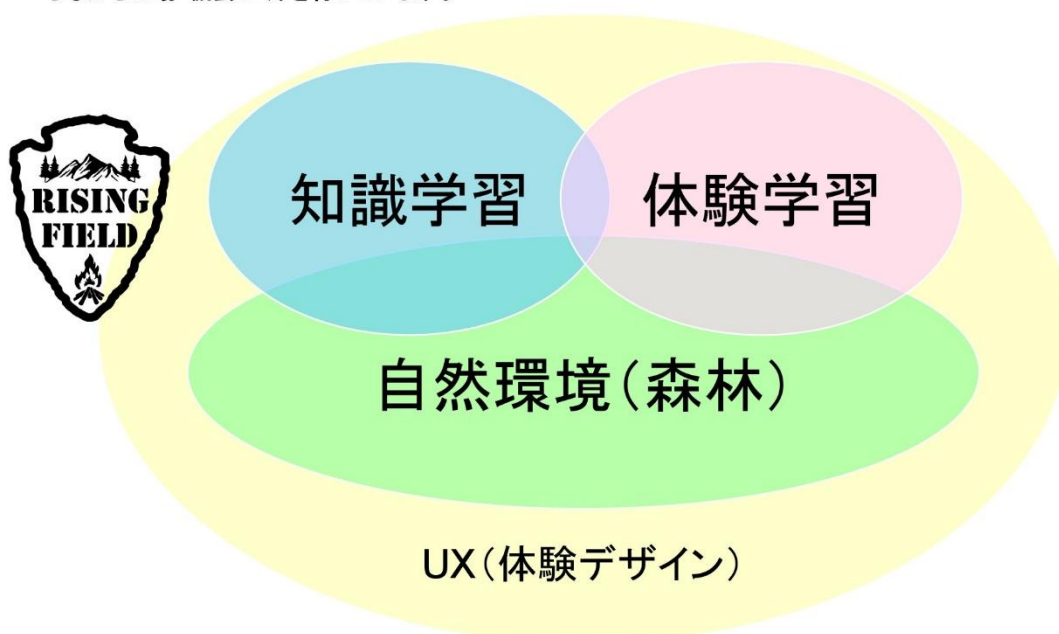
Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

16

ライジングフィールドが手掛けていること

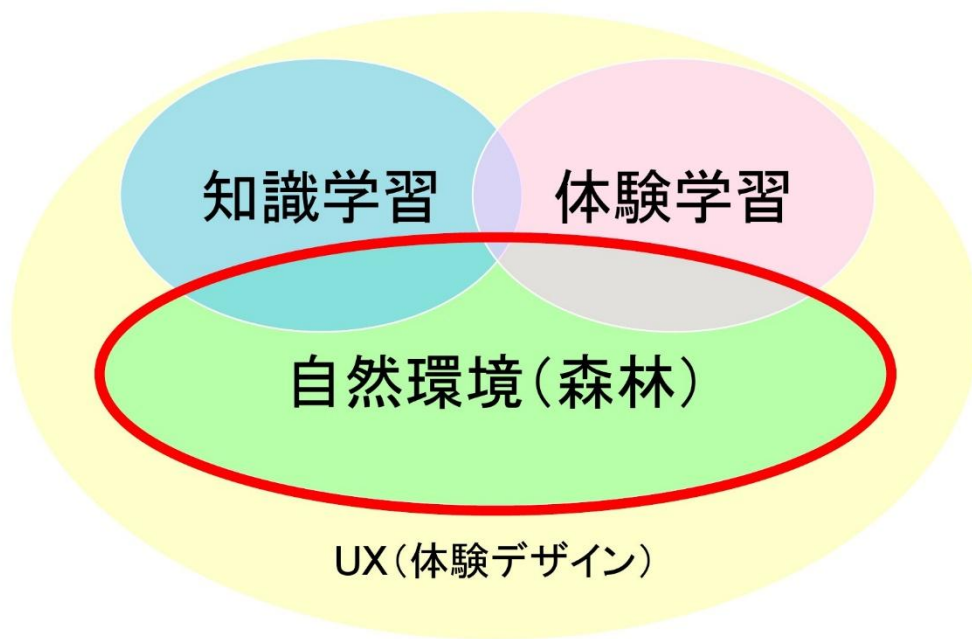


ライジングフィールドは、「子供たちの生きる力を高める」、「人・組織の可能性を切り拓く」ことを目的に、自然環境下において、知識学習×体験学習の場づくりを行っています。その背景にはUX(体験デザイン)の視点を持ちながらの場・機会づくりを行っています。



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

17



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

18

1. 自然環境(森林)を活かす なぜ、自然環境(森林)なのか？(概要版)



評価軸	都心 (人工的・都市環境)	森林 (自然的・超個体環境)	人体へのインパクト
存在論 (心理)	「何者か」である必要性 (Doing) 「何者かであること」を求められる場所 まんなの自分との分類、分断、孤独、競争	「ただそこに在る」自分 (Being) 「ただ存在していること」を許される場所 「接続感」、畏敬の念 (Awe体験)	役割という重力からの解放 自分らしさの探求がしやすい環境 社会的アイデンティティ vs. 生命的アイデンティティ 自己中心性の低下、利他的精神の向上 謙虚さ～関係修復
神経系 (自律神経)	常にに戦闘モード 交感神経が優位 情報過多や時間的切迫による慢性的な緊張状態	修復モード 副交感神経が優位 安全信号の受容による深いリラクゼーション	自律神経バランスの最適化 HRV (心拍変動) の安定、血圧・脈拍の低下。
脳科学 (認知)	選択的注意による消耗～疲労 直接的注意の酷使 情報の取捨選択に疲労、認知疲労、注意疲労	注意力の回復 (ART) ソフト・フアンネーション 無意識に引き付けられる受動的な注意力	DMN (デフォルト・モード・ネットワーク) の適切な抑制とART効果 判断の質、認知資源の回復。ネガティブな反響思考 (ぐるぐる思考) の減少
視覚・幾何学 (視覚)	ユークリッド的 (直線・グリッド) 単調な人工物 規律、滑らか、対称性、静的	フラクタル的 (自己相似性) 粗さ、不規則、反復、動的。 自然界特有の複雑性。	「心地よい」複雑性による視覚的弛緩 脳波のアルファ波増大、視覚的リラクゼーション。
音響 (聴覚)	非周期的なノイズ 機械音、交通騒音、一定の人工的な低周波	自然環境音 (ハイパーソニックサウンド) 1/7ゆらぎ、せせらぎ、鳥の声、風の音	聴覚ストレスの解消 基幹脳ネットワークの活性化、深いリラックス状態への導入 NK細胞 (免疫) の活性化 脳波 (アルファ波) の発生とストレス軽減
生化学 (嗅覚)	人工的燃焼由来の汚染・刺激物質 排気ガス、PM2.5、高濃度CO2、 VOC (揮発性有機化合物)、人工香料。	植物由来の揮発性物質 テルペン類、高濃度酸素、土の匂い 清浄で呼吸が深くなりやすい	細胞の酸化ストレス低減と免疫賦活 呼吸の深化 NK細胞 (免疫) の活性化、抗酸化作用の向上
微生物 (免疫力)	除菌された環境 多様性の欠如、過剰な衛生による免疫系の教育不足 (自己免疫疾患リスク)	多様な常在菌・環境菌との接触 土壌微生物 (Mヴァッカエ等) 多様な菌類との共生	免疫バランスの調整 NK細胞の活性化、T細胞バランス改善 唾液IgA1等、免疫システムの強化 アレルギー抑制、セロトニン放出による抗うつ効果
内分泌 (ホルモン)	ストレスホルモンの増大 コルチゾール、アドレナリンの慢性的な高止まり	幸福・修復ホルモンの分泌 オキシトシン、セロトニン、メラトニン、 アディポネクチンの増加	長期的なメンタルヘルスと代謝の改善 睡眠の質向上、脂肪燃焼、抗炎症、社会的結合感の促進

Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

19

1. 自然環境(森林)を活かす 自然環境(森林)の使いどころ



切り口	都心(会議室)	森林(自然環境)
まとめ見出し	決める	整えて、決め直す
ガバナンス	ルールで揃える(外圧)	価値で揃える(内発)
全社最適	部門最適を整える	全体像を取り戻す
変革	管理で回す	学習で変える
KPI	数字で握る	意味で揃える
意思決定	速く決める	賢く決め直す
合意形成	結論を取る	納得を作る
エンゲージメント	目標を握る	意味を育てる
連携	役割で回す	人をつなぐ
思考	収束と決定	探索と回復
戦略	戦術を詰める	戦略を再定義する
リスク	リスクを潰す	盲点を見つける
未来	今を勝つ	10年を仕込む

Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

20

1. 自然環境(森林)を活かす 存在論(心理): 役割という重力からの解放



役割という重力から解放される環境。
普段、行使しているパワーは、何ひとつとして使えないが故に、固有名詞の自分、まんまの自分でいるしかないのが自然環境。

Legitimate power 合法的パワー	一定の環境下で、ポジションや役割など、社会的・公的に認められたパワー。 その拘束力が高ければ高いほど、有効ですが、その拘束力を行使出来ない範囲では無力となります。
Reward power 報酬力	相手の望んでいるものを与えることによって、発揮するパワー。 相手は、その報酬に魅力がある場合には、服従しますが、報酬に魅力が感じられなくなったり、得られなかったりする場合、指示や命令には従わなくなります。
Money power 金銭力	お金を活用することによって、行使できるパワー。
Coercive power 強制力	相手が脅威と感じるものをつきつけたり、環境を作ったりして、行使するパワー。 この場合は、相手が脅威を感じるような強制力を持っている場合にのみ有効です。
Connection Power コネクション力	自分が持っているネットワークやコネクションを元に発揮するパワー。 この場合は、相手が自分の持っているネットワークやコネクションに魅力を感じている場合に有効。
Expert power 専門・情報パワー	相手に対し、自分の持っている専門性や技術、情報を以って発揮するパワー。 その専門性が、従属者に不足しており、求めている専門力を持っている場合に、有効です。専門性が陳腐化したり、相手の専門性が上回っている領域では無効です。
Referent power 人間力	人格的に、相手が自分に対して、尊敬の念を持っている場合に有効なパワー。 他者からの尊敬、信頼、魅力を通じて自然に生まれる力。尊敬の一体感を持つものでもあり、心理学では、同一視と言われています。

Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

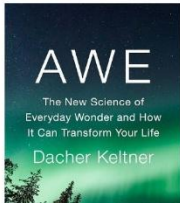
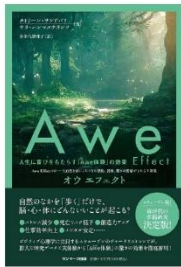
21

1. 自然環境(森林)を活かす 存在論(心理): AWE体験 (畏敬/Awe)



AWE体験
(Awakening, Wonder, and Elevation)
↓
ストレス軽減効果、リラックス効果、抗酸化効果、消臭効果等

大自然の悠久さや広大さを前に
自分の存在や小ささを感じたり
畏敬の念・感動・驚きなどが入り混じった心が震える体験



Dacher Keltner, PhD
University of California
Distinguished Professor



Dr. Jennifer Stellar
University of TORONTO
Department of Psychology

自己超越感	自分の存在がちっぽけに感じられ、より大きなものの繋がりを感ずることができる。
謙虚さ	自分の自我(エゴ)を少なくし、謙虚な気持ちになる。
利他性	他者への思いやりや協力意欲が高まる。
幸福感	人生に対する満足度や幸福感が高まる。
ストレス耐性	心がリフレッシュされ、ストレスが軽減される。
炎症の抑制	体の炎症反応を抑制する。 *インターロイキン6の濃度が低く保たれる
一体感	共感性・対等性・一体感の醸成

個人 & 社会の well-being

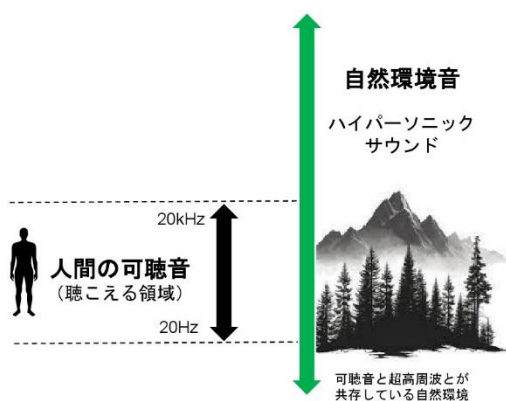
Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

22

1. 自然環境(森林)を活かす 音響(聴覚): ハイパーソニック・サウンド



ハイパーソニック・サウンド
Hypersonic Sound
(高周波成分を豊かに含む自然の音)
↓
ナチュラルキラー細胞の活性化、免疫グロブリンの増大 他

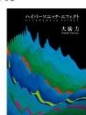


「ハイパーソニック・サウンド」
森林での葉が擦れ合う音や微小生物音、滝や川の流れる音などの『自然環境音』を空気振動の周波数スペクトルでみると、人間の可聴域をはるかに超えた100KHz以上の高周波音にあふれている

超高周波を含む豊かな音を
全身(聴覚系 + 体表面)で受容
※イヤホンやスピーカーからの聴取では、これらの効果が現れず人は「超高周波振動を聴覚のみではなく体表面で受容している」ことが確認されている

「ハイパーソニック・エフェクト」
ナチュラルキラー細胞の活性化、免疫グロブリン増大、アドレナリンの減少、コルチゾールの減少、手掌部発汗量の減少、血糖値の上昇の抑制

* American Physiological Society Journal of Neurophysiology
芸能山城組 組頭・山城祥二 = 脳科学者 大橋力
*芸能山城組 HP <https://www.yamashirogumi.jp/>



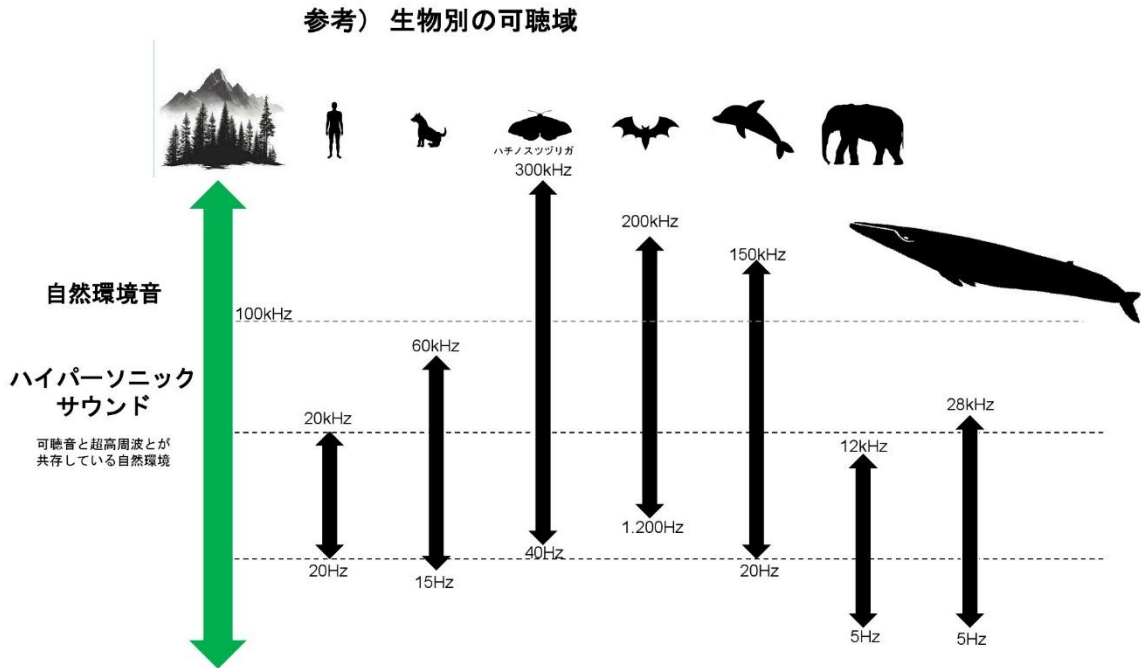
Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

23

1. 自然環境(森林)を活かす

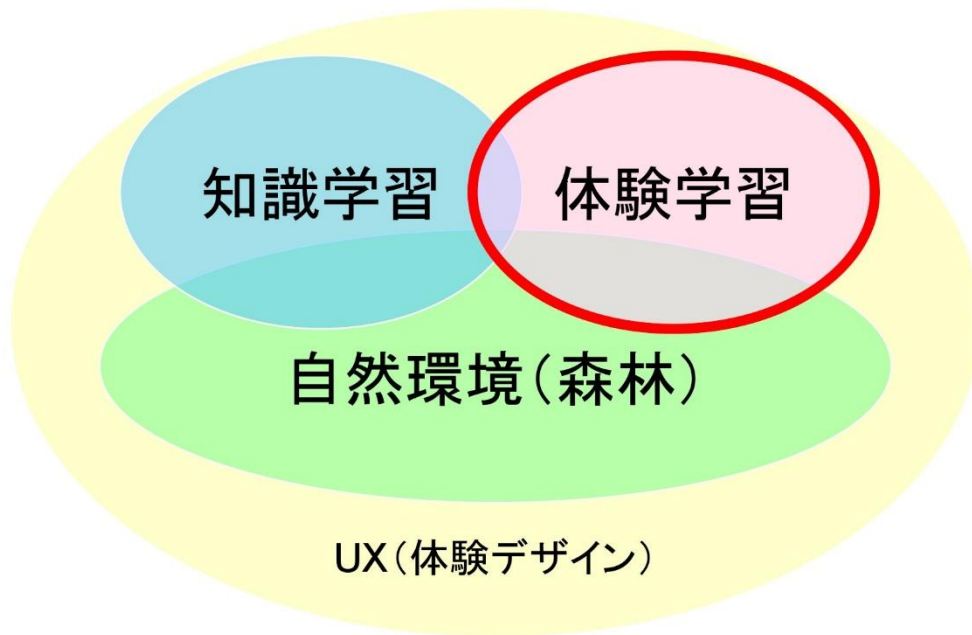
参考) 生物別の可聴域

自然環境
体験学習



Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

24



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

25

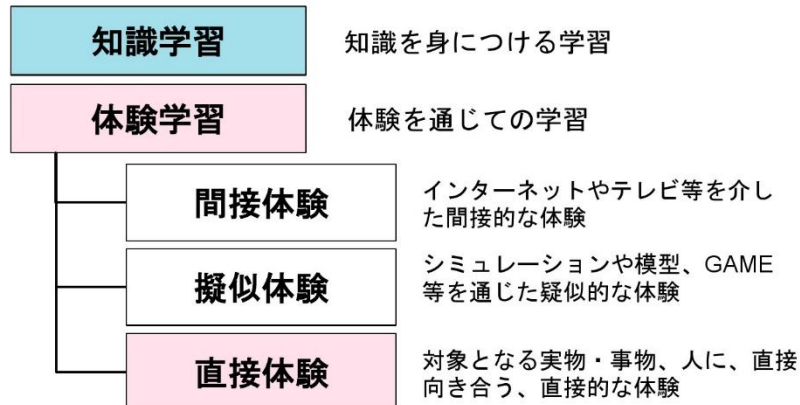
2. 体験学習 そもそも体験学習とは何か？



学習には、知識学習と体験学習があります。



知識学習と体験学習



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

26

2. 体験学習 「体験から学び続ける力」が生きる力としてのOS

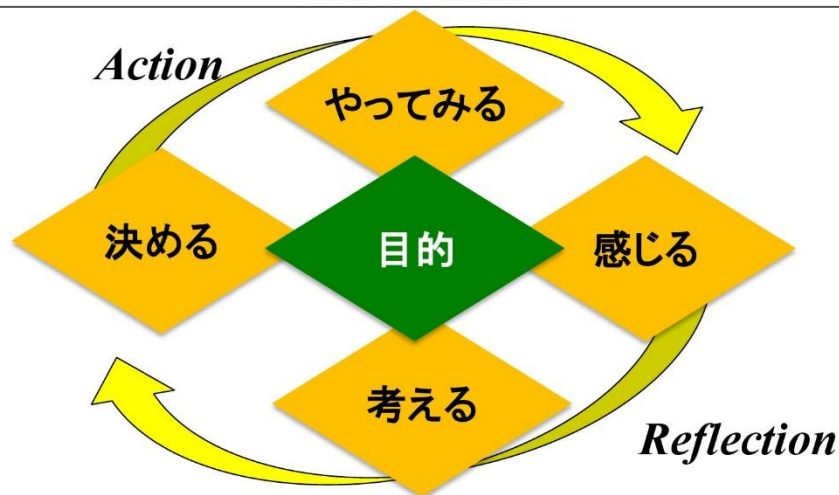


ActionとReflectionのサイクルをしっかりと
回し続けることにより、「体験から学ぶ力」
を育むことができます。



Active Learning Model

～ 体験から学び続ける力 ～



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

27

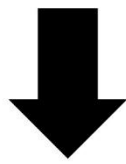
2. 体験学習 体験を経験へ・・・



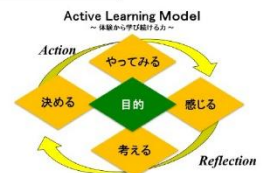
様々な体験機会もリフレクションにより、自分の「経験」という糧にできます。



体験 Action	日々の様々なできごと。 直接的にやってみたこと。
---------------------	-----------------------------



Reflection、
= 意味づけ
→ 学習 (学び・気づき)



経験 ポータブルナレッジ (Portable Knowledge)	自分で実際に体験したことにより、 得た知識・技能。
--	------------------------------

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

28

2. 体験学習 Reflection(リフレクション)とは？



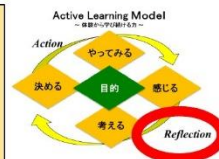
自己成長のみならず、自分の人生を豊かにするためにも、一旦、立ち止まりReflectionの機会を意図的に持つことが大切です。



&

Reflection

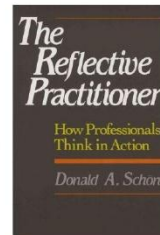
一旦、立ち止まり、体験により発生した事実に基づき、その体験に意味づけを行う。その一環で、チームや個々人が持つ暗黙の思考の枠組みを顕在化し、再構築する。これらが、内発的な学び・気づきを促す。



Donald A. Schon

元マサチューセッツ工科大学都市工学科教授

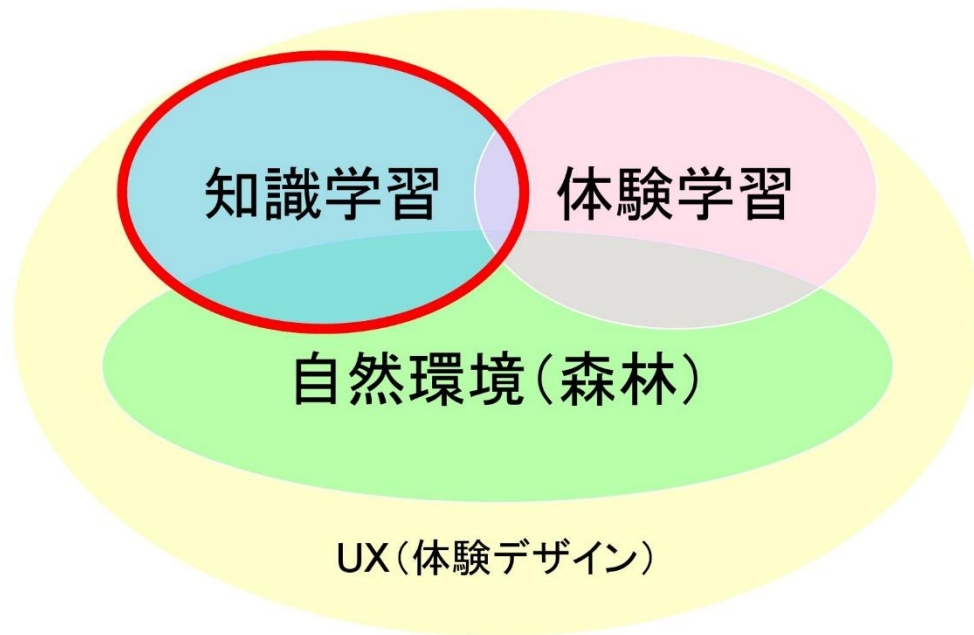
恒常的に変化を続ける組織と社会において学習がいかに起こりうるかを説いた。その後『安定状態を超えて (Beyond the Stable State)』として出版。成人教育・組織行動の専門家であるクリス・アージリスとの数十年にわたる協働によって、致命的な状況において組織はいかに発展、受容、学習、失敗しうるのかという問題に対する鍵となる洞察が得られた。協働の成果は1970年代に2冊の著作として出版された。『実践における理論 (Theory in Practice)』と『組織的学習 (Organizational Learning)』がそれである。後者については、全面的な修正の上で1996年に『組織的学習II (Organizational Learning II)』として再出版。



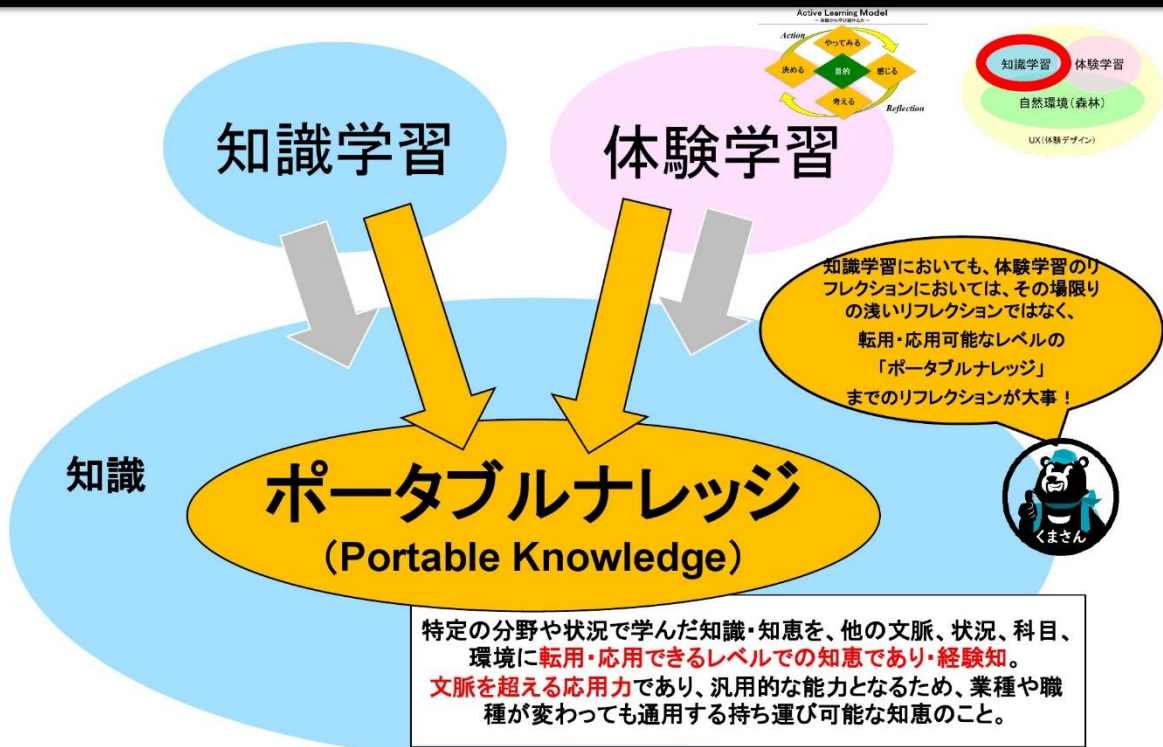
出典: 「The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action」
著者: Donald A. Schon

Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

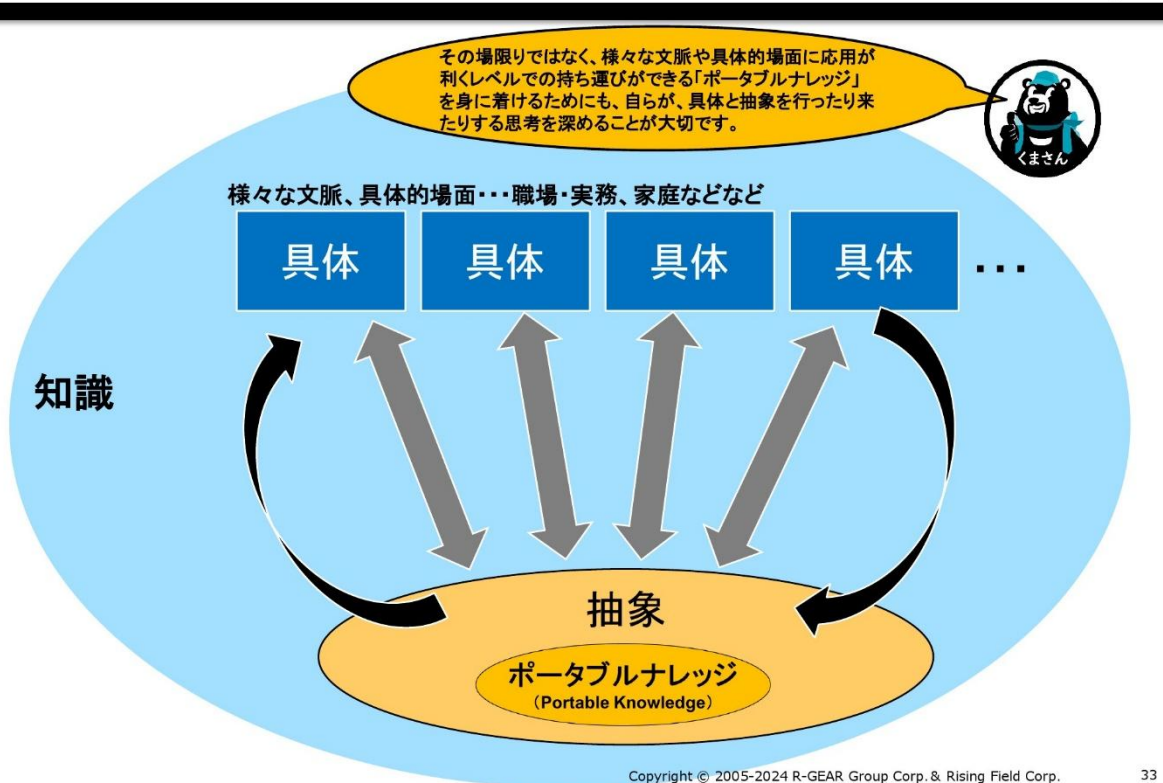
29

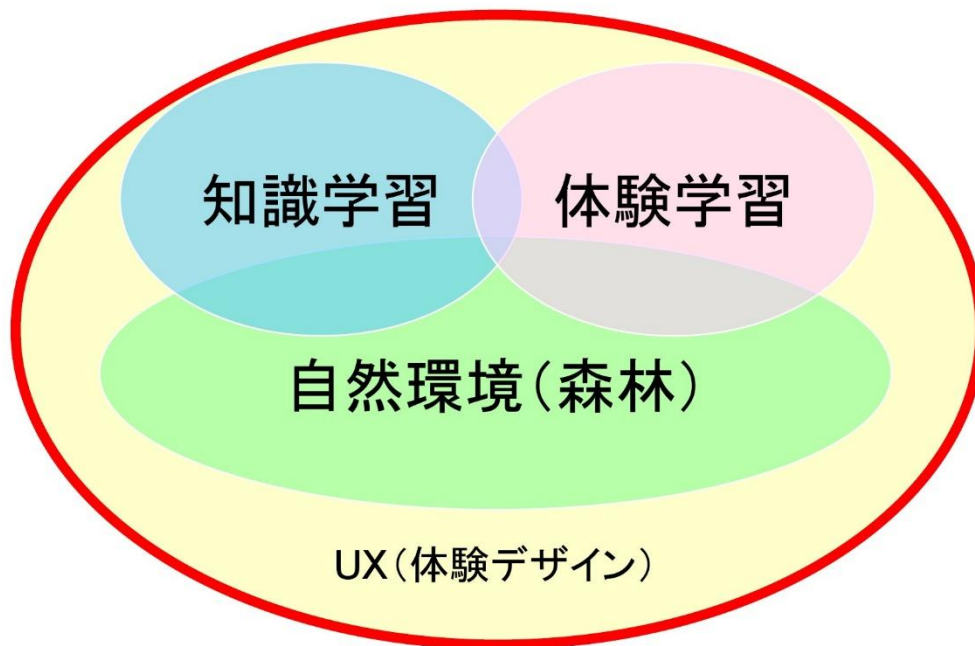


3. 知識学習 ポータブルナレッジを身に着ける



3. 知識学習 具体と抽象の行ったり来たりでより精査されたポータブルナレッジへ精査



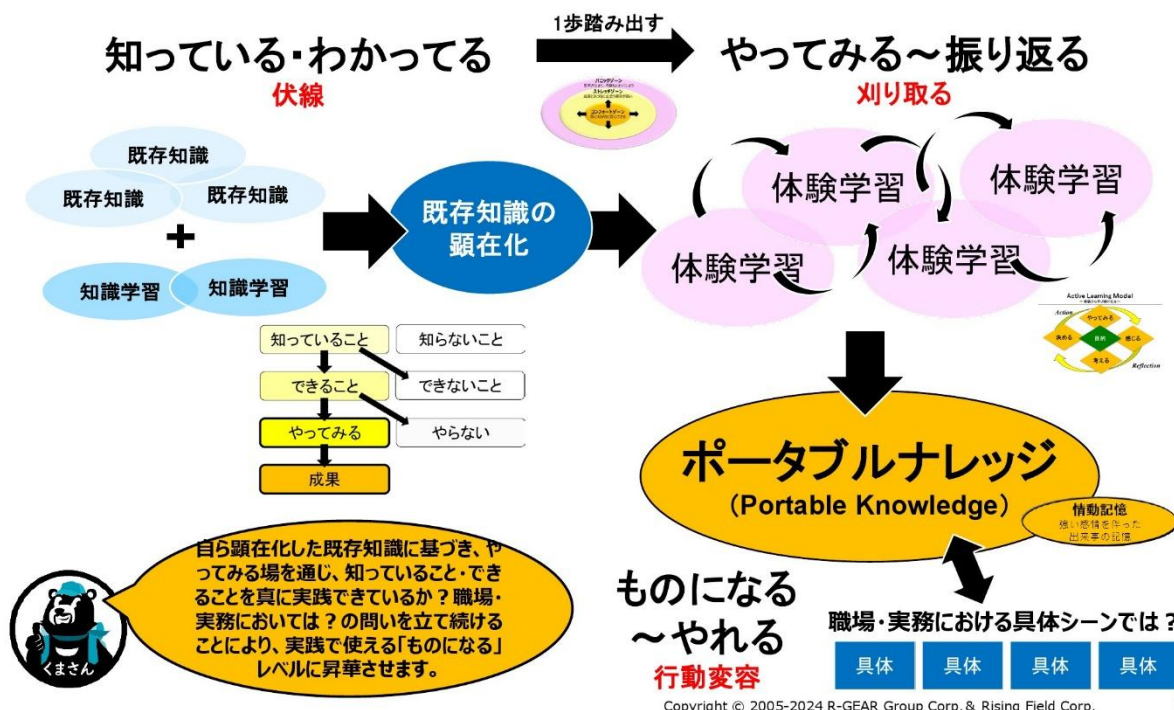


Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

34

4. UX(体験デザイン)

体験設計: 伏線を張り~刈り取る場づくり~ものになる



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

35

4. UX(体験デザイン)

体験設計上 背景にあるコンセプト: ヒーローズ・ジャーニー



ヒーローズ・ジャーニーの視点も入れ込みながらのリアルストーリー作りをライブで行いながら進めていきます。これは、人間の成長プロセスそのもので、新しい挑戦(旅立ち)をし、困難にぶつかり(試練)、それを乗り越えて一回り大きくなる(帰還)という経験を繰り返します

スター・ウォーズ、ハリー・ポッター、ドラゴンボールなど、私たちが熱狂する物語の多くはこの法則に則って作られています



主人公が住み慣れた日常から、未知なる非日常の世界へと踏み出す段階。

- 冒険への召喚～拒否: 何か事件が起き、旅に出るきっかけが訪れる。
- 賢者との出会い: 導き手(メンター)から武器や助言をもらう。



*『千の顔をもつ英雄』: ジョゼフ・キャンベル

過酷な試練を乗り越え、内面・外面ともに成長する段階。

- 試練・仲間・敵: 協力者を得たり、ライバルと戦ったりする。
- 最も危険な場所への接近～最大の試練: 最も恐ろしい敵や、自分自身の弱さと向き合う。
- 報酬: 試練を乗り越え、特別な力や知恵(宝物)を手に入れる。

成長した主人公が、元の世界(日常)へ戻る段階。

- 帰還の路: 宝を持って故郷へ帰る。
- 復活: 最後に一山越えて、完全に新しい自分に生まれ変わる。
- 宝を持つての帰還: 得た知恵や力を使って、元の世界を豊かにする。

Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

36

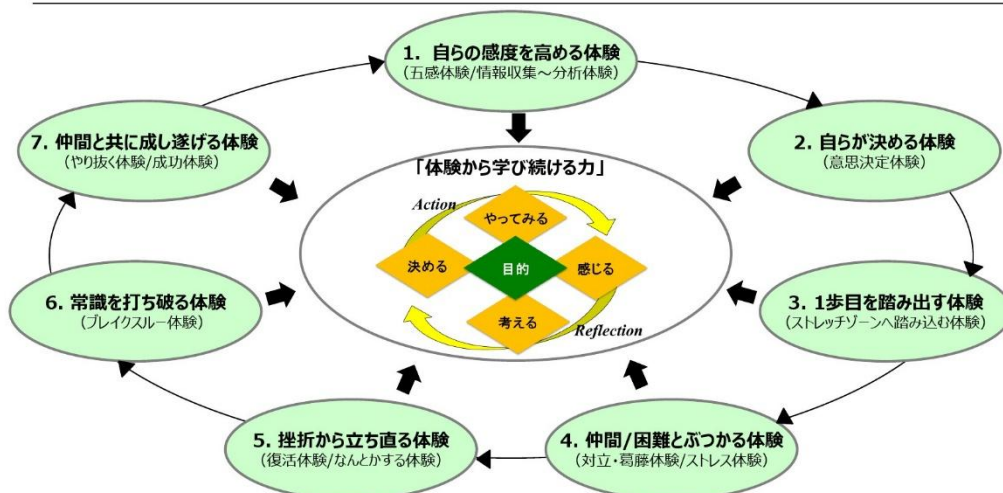
4. UX(体験デザイン)

体験設計上 背景にあるコンセプト:「7つの体験機会」



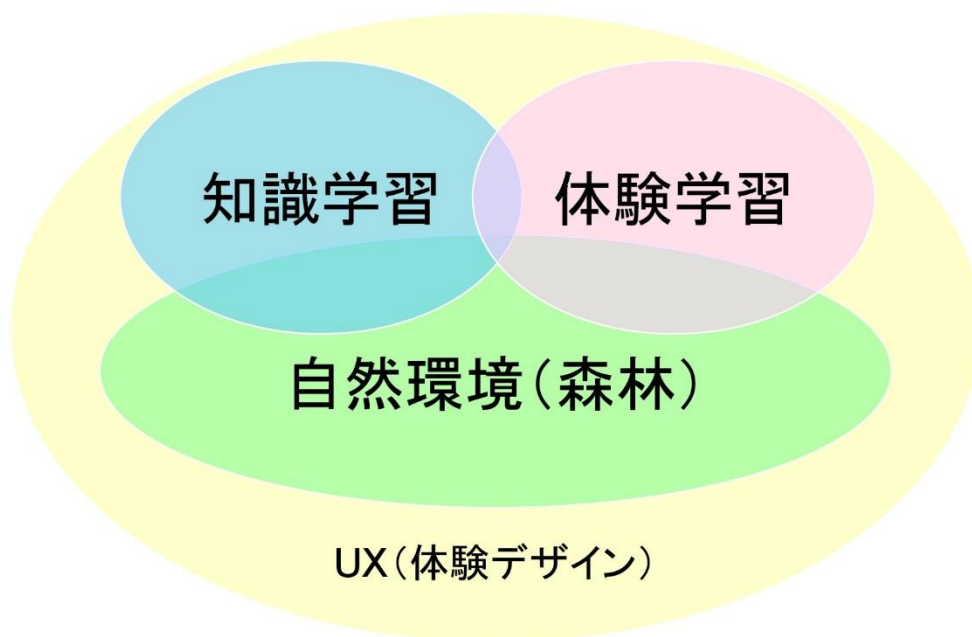
幅広い体験機会に、バランスよく、自分の身を投じていこう!

(参考) 7つの体験機会



Copyright © 2005-2025 R-GRAR Group Corporation & Rising Field Corporation

37



Copyright © 2005-2024 R-GEAR Group Corp. & Rising Field Corp.

38

森 和成
Mission (志)
和を成し 人・組織の可能性を切り拓く



◆本社、ライジング・フィールド軽井沢
〒389-0100長野県北佐久郡 軽井沢町 長倉山国有林2129
TEL 0267-41-6889
<https://www.rising-field.com/>




◆ライジング・フィールド東京 法人営業本部
〒103-0027 東京都中央区日本橋3-5-9-1303号室
TEL 03-6910-3855









<ご質問・お問合せはこちらまで>

森 和成
(KAZUNARI MORI)

 kazunari.mori@rising-field.co.jp

 <https://www.instagram.com/kazunari.mori/>

 <https://www.facebook.com/kazunari.mori/>

- ・企業事例調査報告 ～組織・事業変革に向けた森のプログラムとその特徴～
木俣 知大氏（株式会社さとゆめ）

令和7年度林野庁「森林コンテンツ育成・普及対策事業」

令和7年度「山村と企業をつなぐフォーラム」
～企業の人的資本経営に効く森のプログラム活用法～

企業事例調査報告
～組織・事業変革に向けた森のプログラムとその特徴～

令和8年2月25日

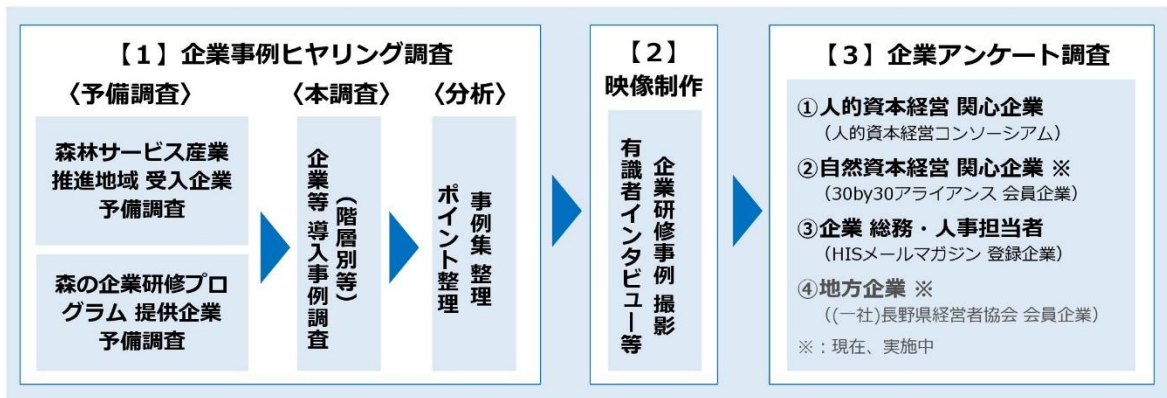


令和7年度森林コンテンツ育成・普及対策事業 企業事例調査 実施フロー

1

- 令和7年度企業事例調査は、以下により「企業事例ヒヤリング調査」「映像制作（経営層向け）」「企業アンケート調査」を実施

図表：令和7年度森林コンテンツ育成・普及対策事業 企業事例調査 実施フロー



- ▼ 「森の企業研修・オフサイトミーティング」
導入企業 事例集
<https://www.rinya.maff.go.jp/j/sanson/kassei/sangyou/riyouzirei.html>

【1】「森の企業研修・オフサイトミーティング」導入企業事例 調査対象

2

タイプ	導入企業名	開催地	企業研修・オフサイトミーティングの特徴	主な対象					内容							
				若手・中途採用者向け	中堅層向け	部署・チーム等向け	経営層・幹部	社員有志	取引先向け	森林浴	集団での野外活動	集団での冒険活動	森づくり活動	もものつくり活動	焚き火	視察学習
【主に若手・中途採用者】 森林浴や協働活動等を通じた チームビルディング・ エンゲージメント向上	① アルファテックス(株)	長野県 小海町	健康経営・チームビルディング等に向けた「新入社員研修」や「協定締結」による地域交流活動を導入	○			○		○	○				○	○	○
	② 伊藤忠商事(株)	滋賀県 高島市	森林整備活動等を通じた企業理念や地域の現場を学び、チームビルディングに繋ぐ「合宿研修」の導入	○							○	○				○
	③ TDKラムダ(株)	長野県 信濃町	社有林を活用して、若年社員を中心にチームビルディング・ストレスマネジメントに向けた研修を導入	○	○		○				○	○				○
	④ 日本事務器(株)	長野県 信濃町	若手社員と管理職を対象に、セルフケア・キャリア開発・コミュニケーション促進に向けた研修を導入	○			○				○					
【主に中堅層】 森林での協働活動等を通じた チームビルディング・ リーダーシップ開発	⑤ 安全自動車(株)	山梨県 富士河口湖町	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	○	○						○	○				○
	⑥ NTT東日本(株)	山梨県 富士河口湖町	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	○	○	○					○	○				○
	⑦ (株)エンチャー	静岡県 富士宮市	社内のコミュニケーション促進・リーダーシップ開発等に向けた研修として「森林整備活動」を実施	○			○				○	○	○			
【主に部署別・チーム等】 森林の6次産業化事業の視察 や協働活動等を通じた 組織力強化・新事業構想	⑧ 川崎工業(株)	岐阜県 白川村	厳しく予測困難な自然に対峙して問題解決に取り組む「冒険プログラム」を活用した「マネジメント研修」を導入	○	○						○	○				
	⑨ 小田原鉱石(株)	神奈川県 小田原市	新規事業創出・エンゲージメント向上に向けて、6次産業化する林業会社への「観察研修合宿」を導入				○				○					○
	⑩ 群馬県 産業経済部	群馬県 長野原町	6次産業化事例の視察や森林体験等を通して新たな発想を生み出す部署横断的な「合宿型研修」の導入				○				○	○				○
	⑪ TIS(株)	和歌山県 田辺市	社員のキャリア開発と新事業創出の可能性を見据えた地方での「健康経営ワーケーション」を導入				○				○	○				○
【主に経営層・幹部】 森林での協働活動や 深い内省・対話等を通じた 組織力強化・ビジョン創出	⑫ トヨタ・コニック(株)	群馬県 長野原町	“焚き火”を通して深い対話・内省による新たな発想を生み出す「合宿型オフサイトミーティング」の導入				○				○	○				○
	⑬ (株)クライス &カンパニー	山梨県 山中湖村	自己・他者理解からビジョン共有・策定等に向けて、森の中で2泊3日を過ごす「森の研修」を導入	○			○		○	○	○	○				○
	⑭ (株)シナネンホールディング	長野県 軽井沢町	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	○	○		○	○	○	○	○	○				○

2

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

【1】「森の企業研修・オフサイトミーティング」導入企業 目的・期待する効果

3

分野	カテゴリー	期待される効果 (主目的:◎、副次的:○)	主に若手・中途採用者		主に中堅層			主に部署別・チーム等			主に経営層・幹部		割合				
			アルファテックス(株)	伊藤忠商事(株)	TDKラムダ(株)	日本事務器(株)	安全自動車(株)	NTT東日本(株)	(株)エンチャー	川崎工業(株)	小田原鉱石(株)	群馬県 産業経済部		TIS(株)	トヨタ・コニック(株)	(株)クライス &カンパニー	シナネンホールディングス(株)
企業研修・オフサイトミーティング	組織づくり	コミュニケーション活性化・チームビルディング	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	100%	
		心理的安全性の向上、フラットな関係性の構築	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎	100%
		主体性の涵養・コミュニケーションの活性化	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎	93%
	組織・事業の革新・構築	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎	93%	
	視点・思考の転換、創造性の涵養	○	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎	93%	
人づくり	エンゲージメントの向上	協力量識・一体感の醸成、自己・他者認識の促進、チームビルディング	○	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	86%	
		意識転換・行動変容の促進、組織・事業の革新・構築の促進	○	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	86%
		企業理念・事業目的の理解・浸透	○	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	64%
	企業との関係性深化、帰属意識の向上	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	93%	
	モチベーションの向上、自律的キャリア開発	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	64%	
能力向上・リーダーシップ開発	自己受容・自己効力感の向上、自立性・挑戦心の涵養	◎	○	○	◎	○	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	86%	
	柔軟性・レジリエンス力の涵養	○	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	71%	
	自律性・リーダーシップの開発	○	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	64%	
心と身体の健康づくり			◎		◎	◎					◎					36%	
SDGs・環境教育(サステナビリティ人材育成)				○	○						◎					29%	

【凡例】 ◎が7つ以上 ○が4つ以上

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

「森の企業研修・オフサイトミーティング」プログラムの特徴と期待される効果 4

「森の企業研修・オフサイトミーティング」の特徴と期待される効果

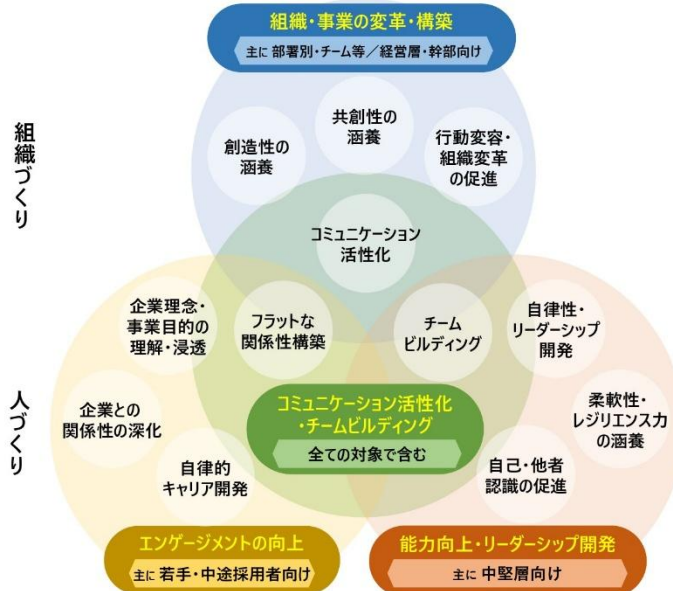
	自然環境・プログラムの特徴	期待される効果
【Ⅰ】 導入	組織・業務から離れた 非日常の自然環境	1 自由で本質的な対話を行える フラットな関係性の構築
	ありのままの自分が出やすい 自然環境での五感体験	2 主体性の涵養による コミュニケーションの活性化
【Ⅱ】 展開	ストレッチゾーンに導く 自律的でVUCAな自然環境	3 挑戦心や協力意識の醸成による 自律性・リーダーシップの醸成
	総合的で多様性を有する 自然に対峙した体験活動	4 視点・思考の転換による 創造性の涵養、意識変革の促進
【Ⅲ】 ふりかえり	自然や体験をメタファーにした 深い内省・対話	5 自己・他者認識や判断力等の醸成による 共創性の涵養、チームビルディング
	身体感覚記憶・情動記憶を伴う 自然環境での共通体験	6 想起性・学習定着率の向上による 行動変容・組織変革の促進

森林・農山村地域での「企業研修・オフサイトミーティング」は、自然環境等の特徴を活かすことで、コミュニケーションを活性化し、自律性・創造性・共創性を涵養し、行動変容・組織変革を促す効果が期待されます。

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

「森の企業研修・オフサイトミーティング」で育成が期待される力と研修対象 5

人的資本経営に資する「森の企業研修・オフサイトミーティング」
～VUCA・SDGs時代における自律型・共創型の組織づくり・人づくりに向けて～



森林・農山村地域での「企業研修・オフサイトミーティング」は、企業の経営課題に対応して、「チームビルディング」「エンゲージメント向上」「リーダーシップ開発」「組織・事業の構築・変革」に向けて導入されています。

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

【2】動画制作「**人的資本経営に役立つ 企業×森のプログラム**」（経営層向け）

6

【構成】（5分45分）

(1) 森林環境の人への効果

国際医療福祉大学 医学部 教授 落合 博子氏

(2) シナネンホールディングス(株) 新生シナネン経営合宿

(株)ライジング・フィールド 代表取締役 森 和成氏

(株)ライジング・フィールド 東京本部長 渡邊 亮氏

シナネンホールディングス(株) 経営企画部長 山之口 雄二氏

シナネンホールディングス(株) 社員

(3) 森のプログラムの意義・効果

武蔵野大学 ウェルビーイング学部長・教授 前野 隆司氏

(4) 森のプログラムの特徴・タイプ

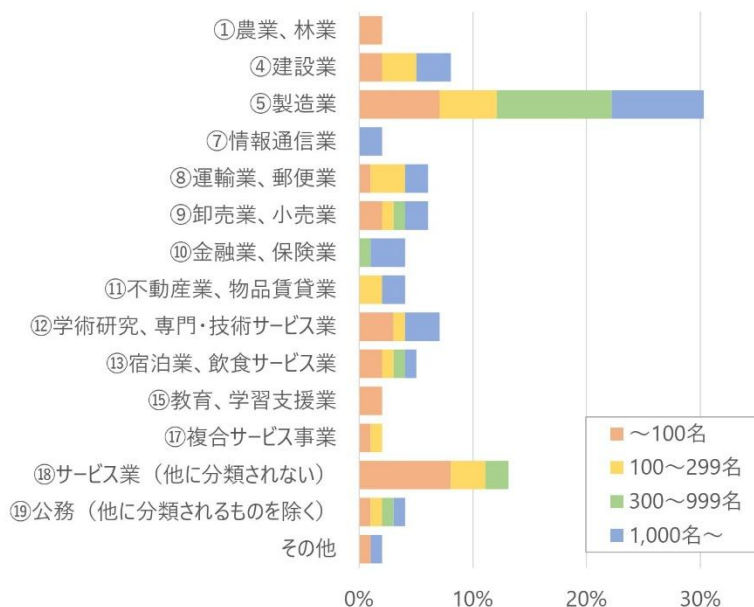


© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

【3】企業アンケート調査結果（中間報告）／①業種

7

- 99社が回答（人的資本経営コンソーシアム 会員：38社、30by30アライアンス：7社、HISメールマガジン：54社）
- 業種は「製造業」、IT企業（中小企業）等の「サービス業」が多い

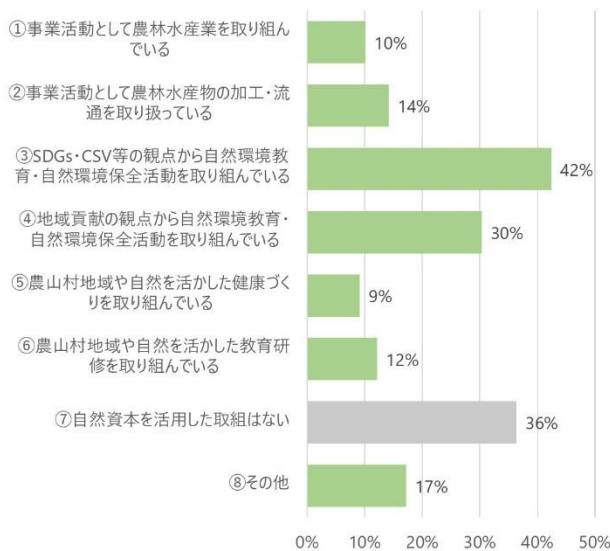


© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

②自然資本の活用状況

8

- 約6割の企業がいずれかの取組を実施。「農山村地域や自然を活かした教育研修を取り組んでいる」は約1割。
- 「SDGs・CSV等としての自然環境教育・自然環境保全活動」が最も多く、次いで「地域貢献として」が多い。
- 大企業が実施割合が高く、中小企業は低い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①事業活動として農林水産業を取り組んでいる	6%	10%	0%	17%	10%
②事業活動として農林水産物の加工・流通を取り扱っている	9%	5%	25%	17%	14%
③SDGs・CSV等の観点から自然環境教育・自然環境保全活動を取り組んでいる	19%	48%	31%	69%	42%
④地域貢献の観点から自然環境教育・自然環境保全活動を取り組んでいる	16%	29%	19%	55%	30%
⑤農山村地域や自然を活かした健康づくりを取り組んでいる	6%	5%	13%	14%	9%
⑥農山村地域や自然を活かした教育研修を取り組んでいる	13%	5%	6%	21%	12%
⑦自然資本を活用した取組はない	53%	38%	44%	14%	36%
⑧その他	16%	0%	31%	24%	17%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

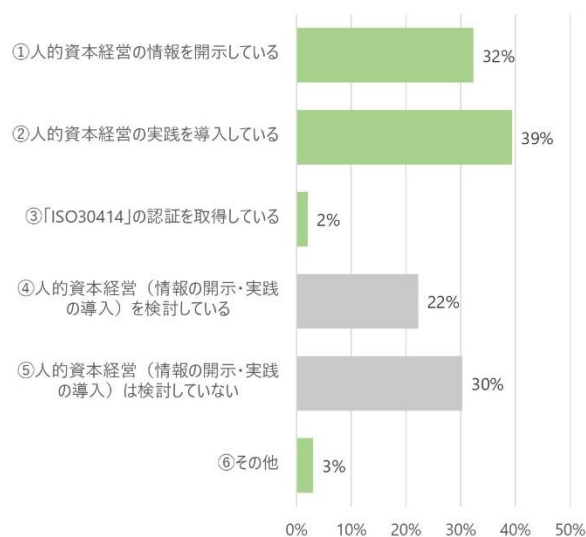
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

③人的資本経営の取組状況

9

- 約4割が「人的資本経営」を実践し、そのうち約3割が「人的資本経営」の情報開示を実施。
- 約3割が「人的資本経営」は検討していない
- 企業規模別では、大企業は約8割が情報開示、約7割が実践を導入するが、中小企業は取組が限定的。



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①人的資本経営の情報を開示している	0%	14%	38%	76%	32%
②人的資本経営の実践を導入している	16%	29%	44%	69%	39%
③「ISO30414」の認証を取得している	0%	5%	6%	0%	2%
④人的資本経営（情報の開示・実践の導入）を検討している	31%	29%	19%	10%	22%
⑤人的資本経営（情報の開示・実践の導入）は検討していない	50%	38%	31%	3%	30%
⑥その他	3%	5%	0%	3%	3%
合計	100%	100%	100%	100%	100%

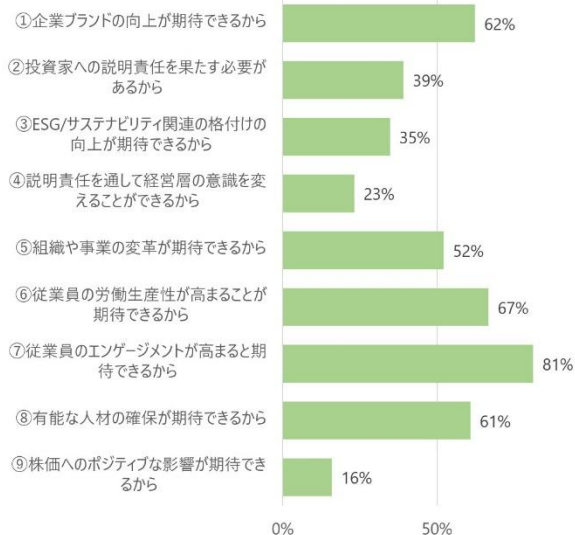
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

④ 人的資本経営の取組目的

10

- 「エンゲージメント向上」が最も多く（約8割）、次いで「労働生産性の向上」（約7割）、「企業ブランドの向上」、「有能な人材確保」（約6割）と続く。
- 企業規模別では、全体的に大企業が割合が多いが、「組織・事業変革」は中堅企業が多い（約7割）、「投資家への説明責任」は大企業・中堅企業が中心。



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①企業ブランドの向上が期待できるから	25%	69%	73%	75%	62%
②投資家への説明責任を果たす必要があるから	0%	15%	73%	61%	39%
③ESG/サステナビリティ関連の格付けの向上が期待できるから	13%	38%	36%	46%	35%
④説明責任を通して経営層の意識を変えることができるから	13%	8%	27%	36%	23%
⑤組織や事業の変革が期待できるから	44%	38%	73%	54%	52%
⑥従業員の労働生産性が高まることが期待できるから	56%	62%	73%	71%	67%
⑦従業員のエンゲージメントが高まると期待できるから	75%	77%	82%	86%	81%
⑧有能な人材の確保が期待できるから	44%	69%	55%	71%	61%
⑨株価へのポジティブな影響が期待できるから	0%	8%	9%	32%	16%
⑩その他	0%	0%	0%	0%	0%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

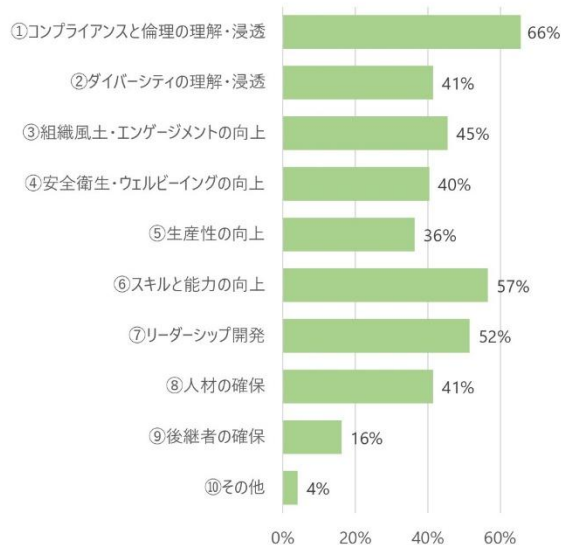
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

⑤ 企業研修で扱っているテーマ

11

- 「コンプライアンスと倫理の理解・浸透」が最も多く（約7割）、次いで「スキルと能力の向上」（約6割）、「リーダーシップ開発」（約5割）が多い
- 企業規模別では、大企業が相対的に取組が多いが、「コンプライアンスと倫理の理解・浸透」、「リーダーシップ開発」や「後継者の確保」は中堅企業（300～399名）の方が多い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①コンプライアンスと倫理の理解・浸透	34%	67%	94%	86%	66%
②ダイバーシティの理解・浸透	19%	29%	50%	72%	41%
③組織風土・エンゲージメントの向上	31%	38%	50%	66%	45%
④安全衛生・ウェルビーイングの向上	22%	29%	44%	69%	40%
⑤生産性の向上	25%	29%	44%	52%	36%
⑥スキルと能力の向上	34%	62%	69%	69%	57%
⑦リーダーシップ開発	22%	52%	75%	69%	52%
⑧人材の確保	38%	48%	38%	45%	41%
⑨後継者の確保	9%	10%	31%	21%	16%
⑩その他	9%	0%	0%	3%	4%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

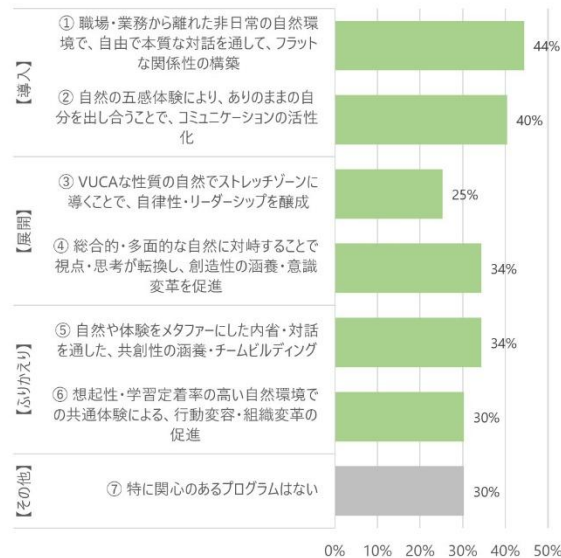
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

⑥ 「森の企業研修・オフサイトミーティング」で関心のあるプログラム

12

- ▶ 約7割の企業が、いずれかの「森の企業研修・オフサイトミーティング」のプログラムに関心
- ▶ 「フラットな関係性構築」が最も多く、次いで「コミュニケーション活性化」が多い
- ▶ 中堅企業（300～999名）が全体的に希望が多い
- ▶ 「リーダーシップ開発」も、中堅企業、中小企業（100～299名）で多い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計	
【導入】	① 職場・業務から離れた非日常の自然環境で、自由で本質な対話を通して、フラットな関係性の構築	44%	38%	50%	45%	44%
	② 自然の五感体験により、ありのままの自分を出し合うことで、コミュニケーションの活性化	34%	38%	50%	45%	40%
【展開】	③ VUCAな性質の自然でストレッチゾーンに導くことで、自律性・リーダーシップを醸成	16%	33%	44%	17%	25%
	④ 総合的・多面的な自然に対峙することで視点・思考が転換し、創造性の涵養・意識変革を促進	25%	29%	50%	41%	34%
【ふりかえり】	⑤ 自然や体験をメタファーにした内省・対話を通じた、共創性の涵養・チームビルディング	34%	24%	44%	38%	34%
	⑥ 想起性・学習定着率の高い自然環境での共通体験による、行動変容・組織変革の促進	25%	24%	44%	31%	30%
【その他】	⑦ 特に関心のあるプログラムはない	31%	38%	25%	28%	30%
総計	100%	100%	100%	100%	100%	

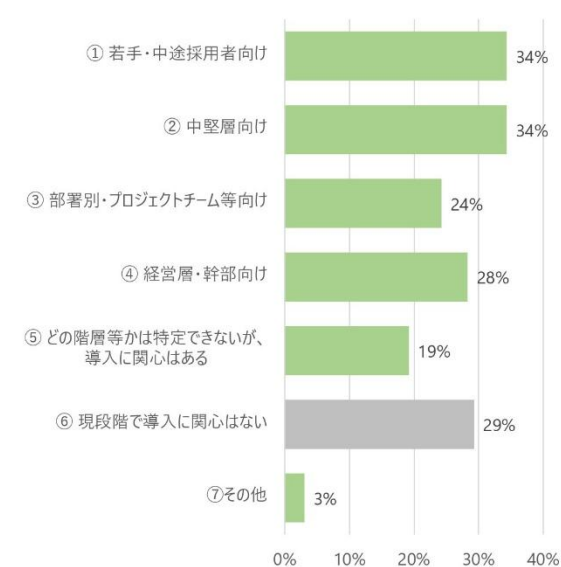
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

⑦ 「企業研修・オフサイトミーティング」の導入対象と想定される階層等

13

- ▶ 約7割の企業が、いずれかの階層等を対象に「森の企業研修・オフサイトミーティング」の導入に関心
- ▶ 「若手・中途採用者向け」「中堅層向け」が最も多い
- ▶ 「部署別・プロジェクトチーム等向け」は中堅企業、中小企業（100～299名）で多い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
① 若手・中途採用者向け	28%	38%	38%	38%	34%
② 中堅層向け	38%	33%	38%	31%	34%
③ 部署別・プロジェクトチーム等向け	19%	29%	31%	24%	24%
④ 経営層・幹部向け	28%	24%	31%	28%	28%
⑤ どの階層等かは特定できないが、導入に関心はある	25%	24%	13%	14%	19%
⑥ 現段階で導入に関心はない	28%	29%	44%	24%	29%
⑦その他	6%	0%	0%	3%	3%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

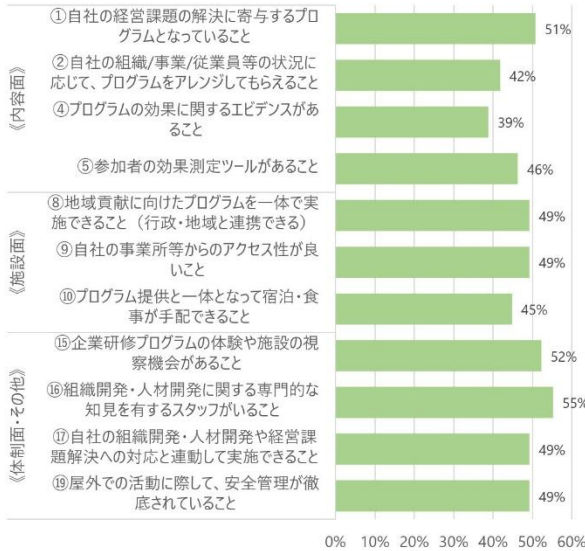
© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

⑧プログラム導入の検討時に重視する要素

※上位項目のみ掲載

14

- 「組織開発・人材開発に関する専門的な知見を有するスタッフ」が最も重視され、次いで「企業研修プログラムの体験や施設の視察機会があること」「自社の経営課題の解決に寄与するプログラムとなっていること」が重視
- 大企業（1,000名～）・中堅企業は、多くの要素が要請
- 中小企業（～100名）は、「企業研修プログラムの体験や施設の視察機会があること」を特に重視



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①自社の経営課題の解決に寄与するプログラムとなっていること	30%	64%	56%	57%	51%
②自社の組織/事業/従業員等の状況に応じて、プログラムをアレンジしてもらえること	39%	43%	56%	38%	42%
④プログラムの効果に関するエビデンスがあること	22%	29%	44%	62%	39%
⑤参加者の効果測定ツールがあること	26%	43%	67%	62%	46%
⑧地域貢献に向けたプログラムを一体で実施できること（行政・地域と連携できる）	48%	50%	67%	43%	49%
⑨自社の事業所等からのアクセシビリティが良いこと	26%	50%	56%	67%	49%
⑩プログラム提供と一体となって宿泊・食事が手配できること	52%	36%	67%	33%	45%
⑮企業研修プログラムの体験や施設の視察機会があること	61%	50%	44%	43%	52%
⑯組織開発・人材開発に関する専門的な知見を有するスタッフがいること	30%	50%	78%	76%	55%
⑰自社の組織開発・人材開発や経営課題解決への対応と連動して実施できること	30%	43%	78%	62%	49%
⑲屋外での活動に際して、安全管理が徹底されていること	48%	50%	44%	52%	49%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

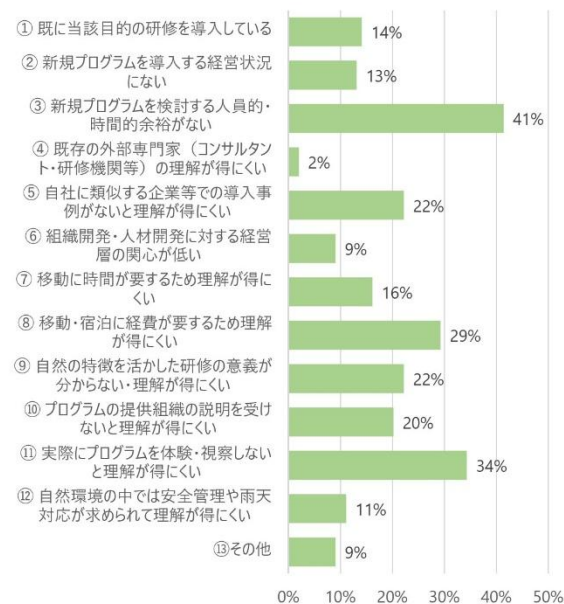
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

⑨プログラム導入を検討する際の課題

15

- 「新規プログラムを検討する人力的・時間的余裕がない」が最も多く、次いで「実際にプログラムを体験・視察しないと理解が得にくい」、「移動・宿泊に経費が要するため理解が得にくい」が指摘
- 中小企業（100～299名）では「自社に類似する企業等での導入事例がないと理解が得にくい」が特に多い



項目	～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
①既に当該目的の研修を導入している	9%	19%	13%	17%	14%
②新規プログラムを導入する経営状況にない	19%	14%	25%	0%	13%
③新規プログラムを検討する人力的・時間的余裕がない	28%	52%	50%	45%	41%
④既存の外部専門家（コンサルタント・研修機関等）の理解が得にくい	0%	5%	0%	0%	2%
⑤自社に類似する企業等での導入事例がないと理解が得にくい	16%	33%	19%	24%	22%
⑥組織開発・人材開発に対する経営層の関心が低い	13%	10%	6%	7%	9%
⑦移動に時間が必要のため理解が得にくい	13%	10%	25%	21%	16%
⑧移動・宿泊に経費が要するため理解が得にくい	19%	29%	38%	38%	29%
⑨自然の特徴を活かした研修の意義が分からない・理解が得にくい	9%	10%	38%	38%	22%
⑩プログラムの提供組織の説明を受けたいと理解が得にくい	13%	14%	19%	34%	20%
⑪実際にプログラムを体験・視察しないと理解が得にくい	38%	19%	31%	45%	34%
⑫自然環境の中では安全管理や雨天対応が求められて理解が得にくい	9%	10%	19%	10%	11%
⑬その他	13%	10%	13%	3%	9%
総計	100%	100%	100%	100%	100%

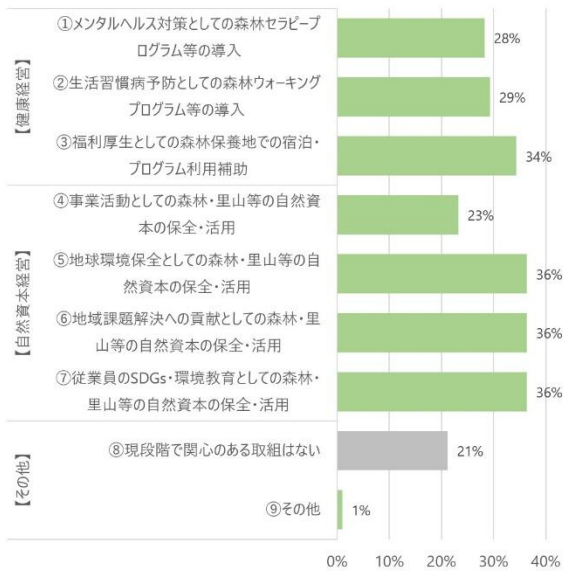
【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

⑩健康経営・自然資本経営で関心がある取組

16

- ▶ 約 8 割が関心があり、「地球環境保全としての保全・活用」「地域課題解決への貢献としての保全・活用」「SDGs・環境教育としての保全・活用」が最も多く、次いで「福利厚生としての宿泊・プログラム利用補助」が多い
- ▶ 大企業・中堅企業は、相対的に「自然資本経営」に関わる施策に関心が高く、中小企業は「健康経営」に関わる施策への関心が相対的に高い



項目		～100名	100～299名	300～999名	1,000名～	合計
【健康経営】	①メンタルヘルス対策としての森林セラピープログラム等の導入	34%	29%	25%	24%	28%
	②生活習慣病予防としての森林ウォーキングプログラム等の導入	28%	43%	13%	31%	29%
	③福利厚生としての森林保養地での宿泊・プログラム利用補助	41%	43%	25%	28%	34%
【自然資本経営】	④事業活動としての森林・里山の自然資本の保全・活用	19%	38%	13%	24%	23%
	⑤地球環境保全としての森林・里山の自然資本の保全・活用	25%	33%	44%	48%	36%
	⑥地域課題解決への貢献としての森林・里山の自然資本の保全・活用	22%	38%	44%	48%	36%
	⑦従業員のSDGs・環境教育としての森林・里山の自然資本の保全・活用	19%	38%	31%	59%	36%
【その他】	⑧现阶段で関心のある取組はない	25%	24%	25%	10%	21%
	⑨その他	0%	0%	0%	3%	1%
総計		100%	100%	100%	100%	100%

【凡例】 80%以上 60～79% 40～59% 20～39%

© 2025 Satoyume Co.,LTD. All rights reserved.

- ・企業の活用事例（協働活動を通じたチームビルディング・リーダーシップ開発（中堅層）
中谷 象平氏（安全自動車株式会社 取締役副社長）

令和7年度 山村と企業をつなぐフォーラム



安全自動車のより良く組織変革

協働活動を通じたチームビルディング・リーダーシップ開発

山村と企業をつなぐフォーラム
～企業の人的資本経営に効く森のプログラム活用法～

2026年2月25日

安全自動車株式会社

管理本部

令和7年度 山村と企業をつなぐフォーラム



社名 安全自動車株式会社

創立 1918年5月3日 （大正7年）

社員数 426名 （2025年4月1日）

代表取締役 中谷 宗平

事業内容 自動車用検査整備機器製造及び販売

拠点 国内25拠点 海外5拠点

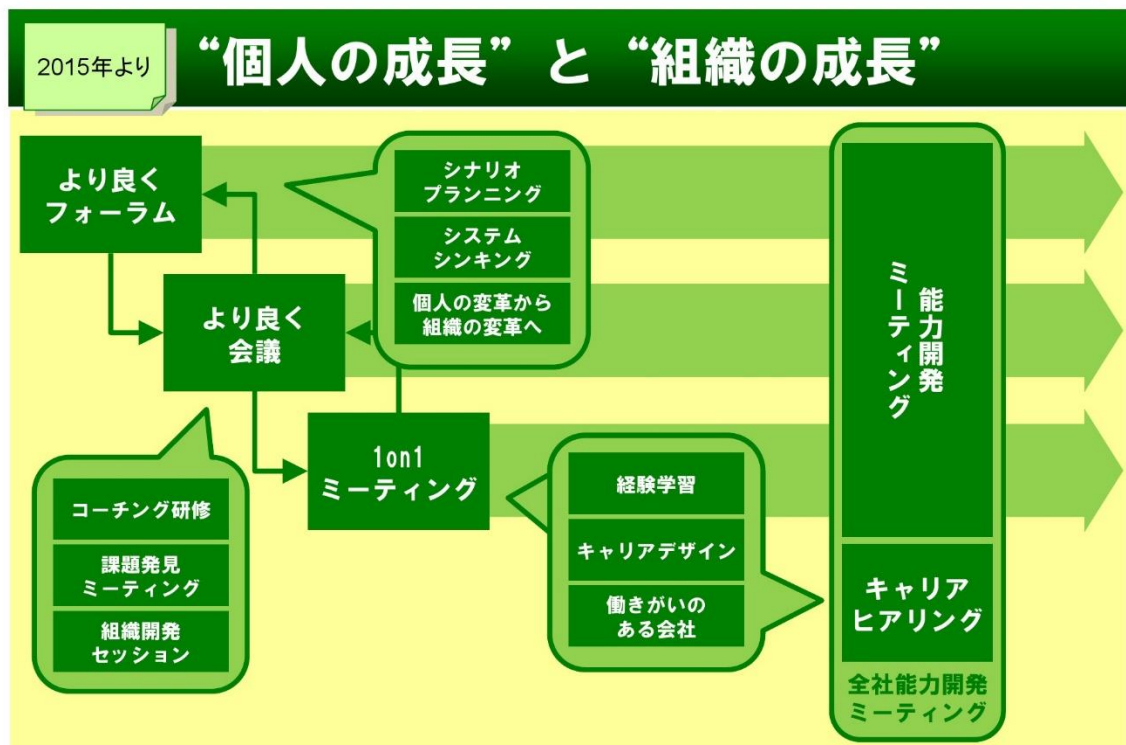


管理本部



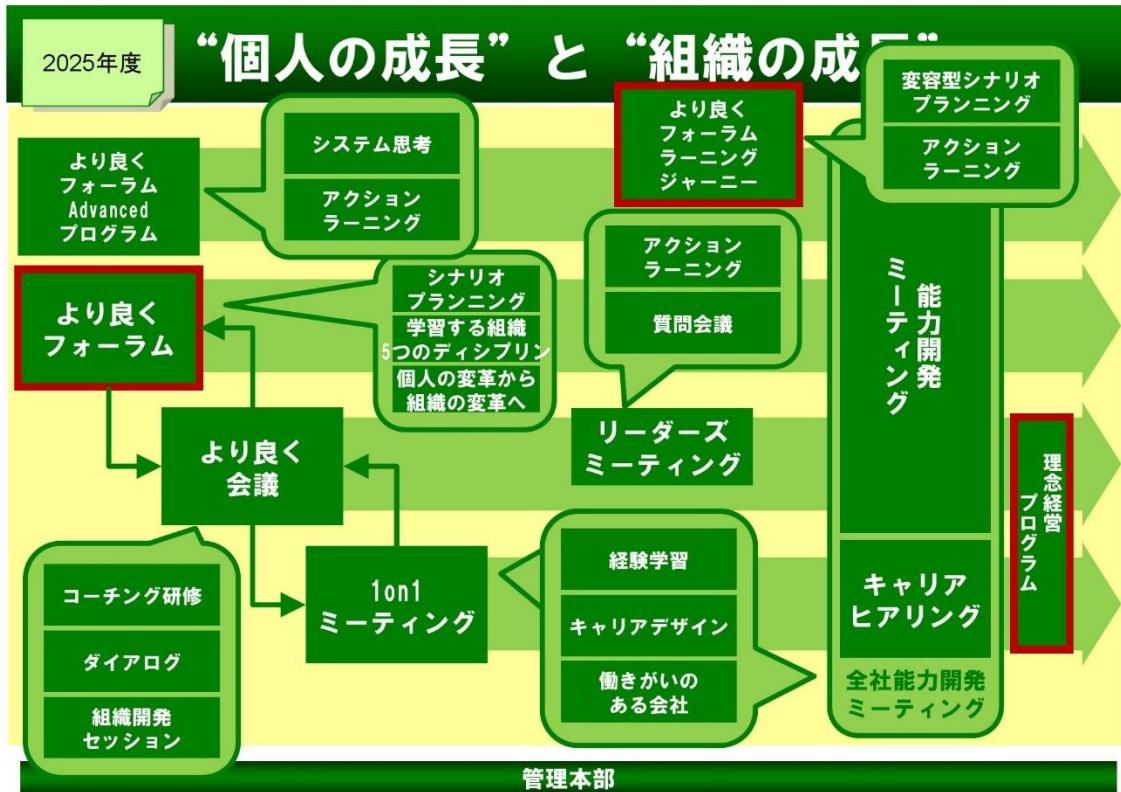
働きがいのある職場づくり

令和7年度 山村と企業をつなぐフォーラム



管理本部

6



**より良く
フォーラム**
12ヶ月のプログラム

部門を越えてリーダーたちが集まり
将来の安全自動車のために
今自分たちは何ができるかを
語り合う1年間のプログラム。

より良く会議
1回/月

同じ部門のリーダー全員が集まり
最高の職場を創り上げていくため
に自分たちは何ができるかを
話し合うプログラム。

**1on1
ミーティング**
2回/月

チームに対して、どんな貢献をして、
自身もどのように成長して
いきたいのかをリーダー、メンバーで
導き出すミーティング。

管理本部



より良くフォーラム

令和7年度 山村と企業をつなぐフォーラム



『より良くフォーラム』の取組みイメージ

16日間
11セッション

回数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪		
テーマ	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
内容	4H 1日 全体共有会 前年度メンバーの卒業セッション オリエンテーションイメージの共有		3日 より良くフォーラム キックオフ合宿		1日 第1回 振り返りと次のアクション 生成セッション	2日 西湖チャレンジ	1日 第2回 振り返りと次のアクション 生成セッション	1日 第3回 振り返りと次のアクション 生成セッション	2日 計数感覚養成講座Ⅰ	1日 第4回 振り返りと次のアクション 生成セッション	2日 計数感覚養成講座Ⅱ	各チームによるピアトゥピア	
													1日 より良くフォーラム 全体共有会

管理本部

10



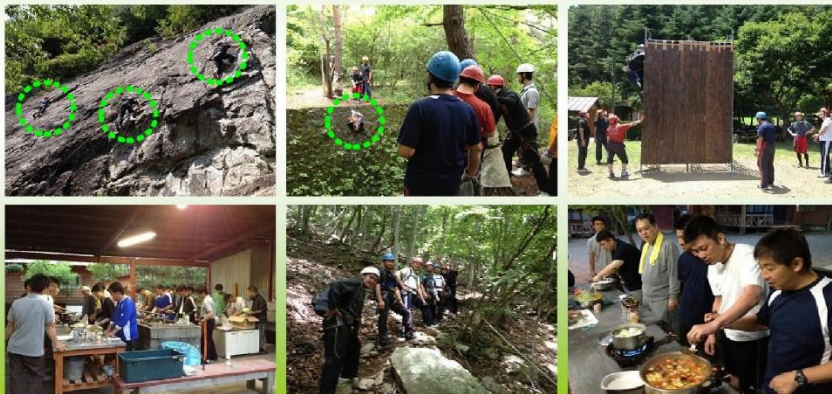
より良くフォーラムの取組みイメージ

西湖チャレンジとは

不可能と思われる7つの課題に挑戦

西湖の自然を舞台に、身体と頭をフルに使いながら7つの課題に挑戦する1泊2日のプログラム

- ① 自分が考える“もうムリ”という限界は意外と低い所に設定してしまっていることに気づく。
- ② メンバーの個性を活かさなければ、課題が達成できないことに気づく。
- ③ 一人ひとりが限界突破しつつ、チームでの協力が更なる飛躍を生み出すことを経験。





<https://youtu.be/6twBQg-8VJ4>

<https://youtu.be/KzGUgr5MBOg>

管理本部

西湖 (アウトドア) というオフサイトプログラム

西湖(アウトドア)チャレンジ

アウトドアという環境で実施する西湖チャレンジの特徴

- ・キャンプネームで呼び合う
- ・コンフォートゾーンからストレッチゾーンへ
- ・役職や先輩後輩、性別や国籍といったジャケットを脱ぐ
- ・オフィスという日常からアウトドアで生まれる思考の柔軟性
- ・同じ釜の飯を食う体験
- ・手に手を取る...というよりも、手首と手首をつかむ
- ・仲間を担ぎ、仲間に身を委ねる
- ・課題ごとにチーム内で起きたことを丁寧に振り返る
- ・一見『無理ゲー』で見えない達成方法
- ・雨天でも実施
- ・前半は事務局が応援の声掛け、次第にメンバー同士

管理本部

14

西湖チャレンジからの気づき

西湖チャレンジの体験を通して

- ① **本質的なチームワーク**
「出来る人」がやるではなく「みんな」でやる
チームには全員に役割がある
声掛けや応援が成果に影響
- ② **挑戦することの大切さ**
「無理だよ」と思ってしまう自分への気づき
限界は思っているより低く見積もっていること
応援が限界突破の力になる
- ③ **コミュニケーションの意義**
積極的な発言の大切さ
遠慮して意見を言わないことの弊害
活発な意見交換がチームを活性化
- ④ **振り返ることが成長のプロセス**
振り返りの価値～日常業務への応用
失敗→改善→再挑戦のサイクル
チームが短期間で成長するプロセスの実感
- ⑤ **メンタルモデルの変化**
前向きに取り組む意識の重要性
楽しみながら取り組むことの大切さ
エネルギーと冷静さ

管理本部

15

西湖チャレンジから生まれた変化

西湖チャレンジの体験を通して

思考の変化

「どうせ無理」から「どうすればできるか」へ
他責傾向 → いま自分は何ができるか
「一人でやらなければ」という思考から脱却

行動の変化

積極的な発言と仲間の意見を良く聴く
「思ったけど言わない」が無くなった
お互いの得意、不得意をカバーし合うようになった

感情の変化

嫌々やるのではなく、楽しむことの大切さ
仲間の達成が喜びに
チームでの成功、達成感の価値を体感

管理本部

16

Mechanic Spirits

I ♥ Car!



ANZEN

・企業の活用事例

(森林での深い内省・対話を通じたチームビルディング・ビジョン創出 (経営層))

山之口 雄二氏 (シナネンホールディングス株式会社 経営企画部 担当部長 兼ミライフ株式会社 執行役員 特命担当部長)



①所属会社シナネンHDグループのご紹介

②シナネンホールディングスが抱える組織課題(これまでの100年とこれからの100年)

③ライジングフィールド軽井沢での研修(2021年から今日まで)

2021年 建物メンテナンス事業会社 株式会社インデスを持続成長させるために

2022年 建物メンテナンス事業4社のMVP作成と統に向けたチームビルディング

2024年 グループ経営戦略「リテールサービス戦略プロジェクト」による戦略立案

2025年 グループ収益の8割を占めるエネルギー事業4社の統合に向けて

④なぜ森なのか、なぜ軽井沢なのか(立ち返る場所と変革のパートナー)

Appendix : これまでの研修アンケート結果(2022年建物4社統一般社員②)

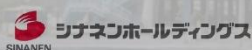
会社概要

創業98年のLPガス・石油製品の販売会社などを中心とするグループ企業

会社名	シナネンホールディングス㈱ (東証プライム8132)
所在地	東京都品川区東品川一丁目39番20号
代表者	代表取締役社長 中込 太郎
資本金	156億3,000万円
創業	1927年4月11日 創業 98 年
従業員数	3,572 名(連結:臨時従業員含む)
グループ会社	連結子会社 33 社、関連会社 10社
事業内容	LPガス・石油・電気など様々なエネルギーの販売事業を中心に、住まいと暮らしのサービスなどその他事業で構成される企業グループ

2027年に
創業100周年!

2025年12月31日現在



© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

祖業

炭を使った固形燃料の製造・販売



© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

2024年新本社完成時の記念壁紙



～振り返り～
自然とひとの生活のあいだにたつ仕事

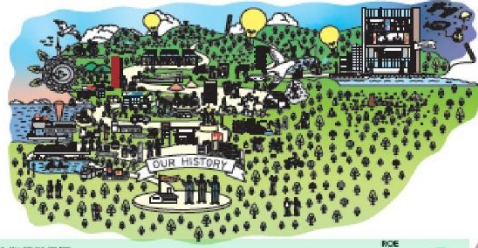
当社グループの歩みについて

1927年に創業。エネルギーを軸に、時代の変遷に合わせて
取り扱う商材を変えながらも、社会を支えてきた企業グループです

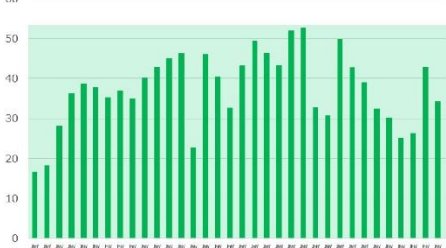


収益について

安定はしているが持続成長できていない
 要因：安定したインフラ事業をベースとし農耕型文化で危機感が弱く、ブレイクスルーが起きない



単位: 億 1983年 - 2016年 経常利益



次の100年に向けた取組み

エネルギーの会社からサービスの会社へ



そのために必要だったこと

一人一人の意識変革を一過性にしない

学ぶ・考える場所を会議室から**原点の森**へ



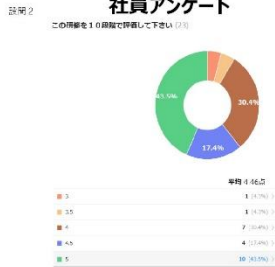
2021年
権限移譲し、自走する組織へ
(MVV浸透)
インデス社員研修①(アグティプランニングin軽井沢)
シナネン社員研修②(アグティプランニングin軽井沢)
シナネンホールディングス
SINANEN

2022年
建物事業4社統合チームビルディング
(MVV作成・チームビルディング)
特別な場所軽井沢
© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

2024年
若手によるグループ経営戦略立案
(グループMVV作成・チームビルディング)
シナネンHD note 会社の未来を描くチームのツクリ方

成果

2021年
権限移譲し、自走する組織
(MVV浸透)
社員アンケート



研修満足度 **95点**
行ってよかった **100%**
研修を勧める **100%**

シナネンホールディングス
SINANEN

2022年
建物事業4社統合チームビルディング
(MVV作成・チームビルディング)

Mission

Beyond Imagination

人が育つ土壌をつくり
快適空間を提供し
未来基準を創り続ける!

Vision
建物を笑顔にする国民的メンテナンス会社

- Value
- お客様第一で行動します (ユーザーファースト)
 - 互いを常に高め合います (品質=人財)
 - 5Sを理解し実行します (5S)
 - 挑戦を高めます (パッションフル&ワクワク)
 - ユーモアと輪を大切にします (ユーモ輪)

© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

2024年
グループ戦略立案
(グループMVV作成・チームビルディング)

Mission
世界中に誇れる地元をつくる

Milestone
2027年 Be the One Team (グループ一丸)
2029年 Be the First call Company to Contact (最初に呼ばれる企業へ)

Vision
2030年 Be the Leading Company (最先鋭力のある企業へ)
2035年 Be the Leading Company (最先鋭力のある企業へ)



—社員の声—
・あの研修があったからうまくいった
・手段としてこれがベストな選択だった

2025年

エネルギー事業4社統合 (戦略立案・MVV浸透・チームビルディング)

役員(16名)

2泊3日×1回

部・支店長(39名)

2泊3日×1回

チーム長(150名)

2泊3日×4回



 シナネンホールディングス
SINANEN

© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

なぜ森なのか、なぜ軽井沢なのか

- 非日常的な環境下において、普段見えてない人や物事の本質が見えやすくなる
- 肩書や決まった役割が必要がないため、制限さえているものから解放される
- 肩書ではなく「人」が前に出る
- 本当の自分として振舞うことができる
- 自分をさらけ出しやすい環境下でのコミュニケーションにより関係が縮まりやすい、一体感が生まれやすい
- 本音が出る、対話が深まり組織のエネルギーが大きく一つになる
- 自然環境下では情動記憶に刻まれやすい、また呼び起こしやすい
- 本来の自分を見つめ直すことができ、自分らしさを取り戻すことができる

シナネンHDグループにとって、変革の節目に何度も立ち返ってきた場所。
迷ったときに、原点を思い出させてくれる場所。
これからも、変革のパートナーと。

あかりの森プロジェクト



■ シナネンあかりの森プロジェクトについて

「シナネンあかりの森プロジェクト」は、環境に優しいエネルギーの普及と生態系保護を通じて豊かな自然環境を残すとともに脱炭素社会の実現に貢献するための活動を行っています

【活動方針】

1. 環境に優しいエネルギーの普及による二酸化炭素排出量の削減に努め、地球温暖化防止に取り組む
2. 海や陸の自然保護、生態系の保護に関する活動に積極的に取り組む
3. 様々な団体と連携し、豊かな自然を守り残していくことの大切さを伝え、気候変動の緩和や影響軽減に関する啓発に取り組む

シナネンホールディングス
SINANEN

© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.



Appendix

シナネンホールディングス
SINANEN

© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

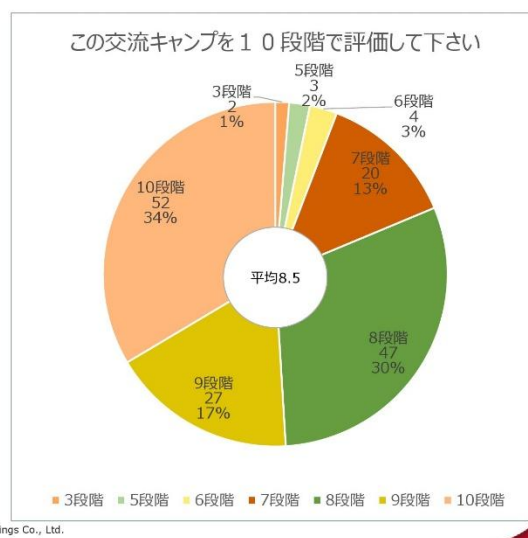
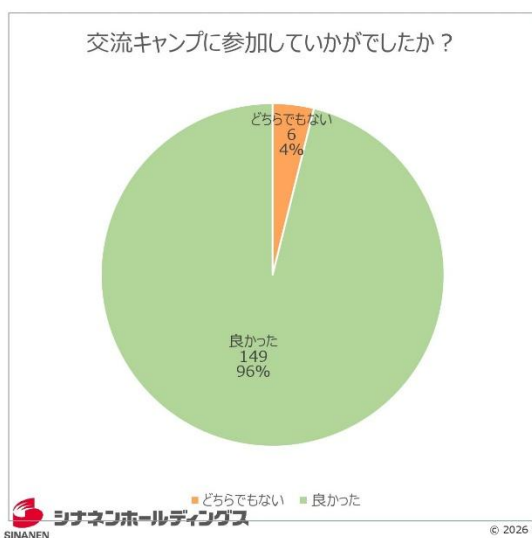
13

RFK研修参加人数

開催	参加人数	TBM	IND	GS	SF
9/27~29	22	7	6	6	3
10/25~27	28	13	4	4	7
11/7~9	22	7	4	4	7
11/14~16	30	12	7	5	6
11/29~12/1	20	6	6	4	4
12/6~8	24	10	5	6	3
12/20~22	31	14	8	6	3
1/26(欠席者向け交流会)	31	7	9	14	1
合計	208	76	49	49	34

総費用24.6百万円

アンケート結果①



設問 1 : 研修を受講していかがでしたか？

交流キャンプに参加していかがでしたか？
30 件の回答

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)



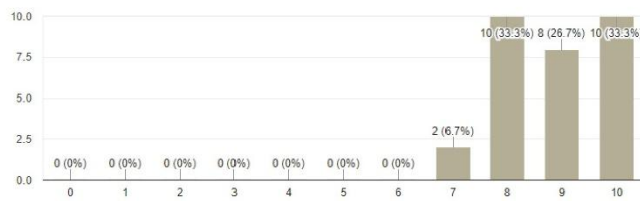
● 良かった
● どちらでもない
● 悪かった

全員が良かった

設問 2 : この研修を 10 段階で評価して下さい

この交流キャンプを 10 段階で評価して下さい
30 件の回答

平均 : 8.8点 (30名)

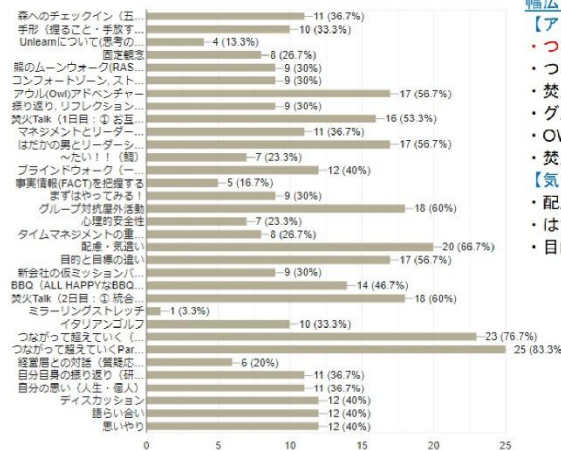


設問 3 : 強く印象に残ったことを教えてください。(複数選択可能)

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

強く印象に残ったことを教えてください。(複数選択可能)
30 件の回答

コピー



幅広い気付きが得られたが特に【アクティビティ】

- ・つながって超えていく Part2 (Wall) 83%
- ・つながって超えていく (Wall) 76%
- ・炎火TALK 2日目 60%
- ・グループ対抗野外活動 60%
- ・OWLアドベンチャー 56%
- ・炎火TALK 1日目 53%
- 【気づき】
- ・配慮・気遣い 66%
- ・はたか男とリーダーシップ 56%
- ・目的と目標の違い 56%



ポイント : 自発的に再チャレンジした最終アクティビティ

設問4： 研修を受講しどのような気付きが得られましたか？（自己肯定感の向上）

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

相手への認識が定まり、相互理解を深める大切さ

話し方も新しい中間と気づいている気付きがあった

時期は大切と感じた

人への思いやり、多様性、相互尊重

他社にもしっかりと理解取りやすかった事。

4社が一つの方向へ進む事への共通認識の入り込み

相互理解とコミュニケーションの重要性

・リーダーシップの重要性は自分自身で大切だということ。
・コミュニケーションの入り込み、声の出し方、方法で悩んだこと
・チームで動くことの大切さ、各メンバーの役割や思いが異なる中で目的を達成する意味を再認識しました

距離や緊張感が保たれたと思います。

自分自身で気づけなかった視点や考え方、思いを述べられた
相手は思っているもの、必要なのは気づけた
相手にわかる様な声かけ、言葉遣い等の確認

目的の重要性、相手への配慮

思いやりを持つことが少なかった。

船長のメンバーも他人で無い、協力の大切さを改めて感じた。

パワハラも林成成でも、知識しイメージを言葉で表現するまで話せばひとつになることが出来る。

目的目標達成の大切さを再認識した。

関係あって済むことが非常に大事だと感じた。コミュニケーションをとることを改めて言いかけてくれた
大切だと感じた。

目的と目標を達成するの大切さ、チームメンバーを一緒に進んでいってほしいという気持ち

目的→目標→手段の順序の大切さと多様性の受け入れ

他社出来る作業がいれば不足が解消される

声かけ相手を見るように、自分の欲しい情報もよく聞かされたと思った。
言葉の入り込み
伝え方の大切さ
相手の気持ちの大切さ

MVWを自分の人生において有責で過ごしていくべきだと感じました。

目標と目的の違い

1. 1つで済むという、目標達成が出来ると思いが強くなるという事。
2. 同じベクトルを持って、同じ結果を達成出来るという達成感。
3. 結果を上げれば、伝えられる。

目標の達成を行うことでチームの方向性を決め、その達成を達成がけで課題への取組が変わっていくこと体験できました。

目標、目的のイメージの共有の大切さ
周りの人を感じる
失敗を恐れず、挑戦性を持つ
結果を達成することが大切

0から1も重要だが1から100にする人の存在も大切

他人に動機を伝えることと自分が動機を伝えることとが分かってきた。やっていたことなのに、自分が思っているように動いていないと気づいた。自分自身で動機を伝える人がいる中で、動機を伝える人が動機を伝えてくれる。自分の動機をしっかりと伝えて、全員が動機を共有して一緒に進んでいくことが大切だと感じた。自分自身で動機を伝えることが大切だと感じた。自分自身で動機を伝えることが大切だと感じた。

それぞれ仕事の違いがあるがこれら一つになれること

よほどよき、うちがうらやまをばかさんだということ

目標、目的達成の大切さ、結果

人数での相互理解、合意形成の難しさ
行動を促す目的、目標を定めることでゴールに向かっているやいくなる
多様性を受け入れることの難しさ

目的達成のための目的に対して目標を1つクリアしていくことと、それと並行して進んでいく行動することの大切さ。
自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。

また、思い通りに進んでいくことが大切だと感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。

お互いに目標を設定する、その目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。

計画と実際の入り込みと、リーダーシップ。



en Holdings Co., Ltd.

設問5： この研修を今後の仕事や統合作業に関してどのように活かすことが出来ますか？（自己肯定感の向上）

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

自分の会社のみならず、全ての事業会社の方向のまちになって、自分自身も目標達成の力をより広く受けられる
・社員同士の交流や、意見交換が、そういった機会を作りやすくなった

仲間を思いやる気持ちが強く感じた

思いやりの気持ちを持つ

相手の意見の尊重、イメージの共有

より優先して仕事に取り組みたいと思いました。

組織はネットワークの結び付きの強さ

チーム内での目的とそれのための目標、手段の共有

コミュニケーションをとること
目的を共有すること
アイコンタクトを尊重すること、受け止めること
考えることの大切さ

最後に研修講師の感謝状で今後頑張っていることが届いたので良かったです。

気づいたことを踏まえて、後輩に伝えていく

社内でできる機会を得て、見えない部分や各社員の考え方が変わったので、お互いの協力や考え方の、仕事の方法など、次に、どこまでできるのかと

目標、自分だけで考えるのではなく、広い視野で物事を考える

相互理解、相互理解
相手の思いを受け止める

G内に関しては、各社員の意見を一旦立ち止まって考え、目的目標を明確にして取り組み、無駄な仕事を減らし、意味のある仕事をしたいと思う。
各社員の意見を、自分の意見を聞いてもらう。リーダーやPMさんに話を聞いて自分から意見を言いたいと思う。

思いやりを感じる仲間と気づいていって、結果がよりスムーズに進めることが出来る

目的を達成する、相手への理解、協力、声かけ、一方通行にならないようなコミュニケーション
まずは受け入れて、そこから考える

相手を出している研修を聞いて、自分自身も目標達成の力をより広く受けられる

今回の研修を通じて自己理解を深めて、自分という存在を社内の仕事にも活かしていきたいです。

人との繋がりが大切にして、距離をもって話していきたいです。

1. 上下関係なく、人それぞれの立場に合った発言をする。
2. 人から受け取った発言は、必ず発言内容として受け止めてもらうこと。
3. 受け取った発言は、必ず発言内容として受け止めてもらうこと。

前向きな気持ちで目標を持って進んでいくことが大切です。

目的、目標を共有しチームの方向性を決めることで、どんな仕事でもみんながトライしやすい環境にしていくことが出来る。

目標を理解し順守できるように考える

組織として動く際に必要なこと、この研修を通じて学んだので、周りの人達からも多く聞くこと、周りの人から学んだこと、(意見を尊重する)、意見をしっかりと伝える、手と手、言葉で理解する、リーダーシップをとる、(目標達成している人から聞いてみる)、(自分の意見を伝える)、(自分の意見を伝える)、(自分の意見を伝える)など、自分自身で目標を設定する、その目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。

4社関係に対して一つの仲間になること、絆を強くすること

視野を広げる

仲間や組織、仕事内容が違ってもお互いを尊重してコミュニケーションを取り仕事に取り組むこと

人間関係の構築
新しいことを始めること

目標をクリアしていくことで目的を達成することが出来ることを学んだので、何事に対しても目的・目標をしっかりと立て仕事に取り組むことでより成果を上げることに活かせると思います。
よ、今回の研修を通じて、仲間への感謝、声かけが自分自身で出来るようになること、自分自身で目標を設定する、その目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。自分自身で目標を設定する時に、目標達成の難しさを感じた。

話をし、信頼を共有する、目標を持っていく。

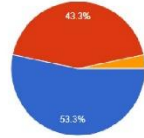


en Holdings Co., Ltd.

設問 6 :
他の社員にこの研修をどれくらいお勧めしますか？(5段階)

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

他の社員にこの研修をどれくらいお勧めしますか？(5段階)
30件の回答

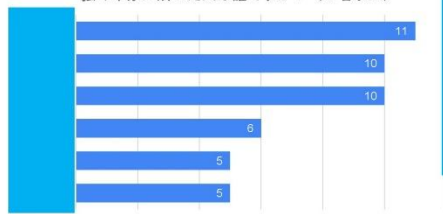


- 強く勧める
- 勧める
- どちらでもない
- 勧めない
- 全く勧めない

どちらでもないの
1名を除き
29名が勧める以上

設問 7 : 強く印象に残った人は誰で何故ですか？(講師含めて自由記載)

強く印象に残った人は誰ですか？(5名以上)



雰囲気づくり、率先して行動する
姿勢、周りへの配慮に対する印象が強い

設問 8 : この交流キャンプを一言で表現してください！

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

ビヨンドイマジネーション	楽しかった！
新しい仲間との構築	西条先輩を初めである！
目標や目的、手順について学べる場	切磋琢磨
beyond imagination	学びと気づき
個性溢れる	考え動く
久しぶりの体育会系の遠征感がかんじる海外研修	ビヨンドイマジネーション！
知	輪
統合の恵みかけ創りの場	他者への配慮や気遣いも再認識させられるキャンプ
ビヨンドイマジネーション	おもしろい！
成長の場	素晴らしい時間でした
自己成長！他社理解！	楽しく学ぶ！
つながってこえていく	絆
統合への第一歩	
感動した3日間でした！！	
beyond imagination I	
夢見て良かったと思えた研修	
楽しかったですけど楽しかった	
失敗を乗り越えて成長するキャンプ	

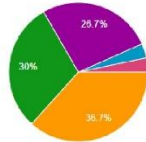
Beyond Imaginationの浸透
自己の成長を感じる場

設問9： ミッションやバリューに対する現在の気持ちは率直にいかがですか？

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

ミッションやバリューに対する現在の気持ちは率直にいかがですか？
30 件の回答

コピー



- 反対
- よくわからない
- 理解できた
- 納得できた
- 共感できた
- 少し理解できました、もう少し詳しく話したいと思います。
- 理解は出来たが、今回の研修で社員のみんなで見ればもっと良いものが出てくるのではないかと興味しました。

**共感/納得
理解
(17)56%**

(13)43%

設問10：自由にご意見をお願い致します(自由記載)

本当に楽しい研修になりました。

前回は研修は強制的だったため今回は、業務や昇進などを積極的に準備して行くという目標を自分の中で掲げ、参加を断る事が出来た。

前回は楽しい、知らない人が多い中、前向きなからのミッションが理解は出来ていなかったが、みんなとても良い人達ばかりだったのでとても安心して取り組めた。

また、みんなと出会ってイベントなども楽しめた。

異業種を学ぶ事が出来ました。

良い話や経験があったが整理する事が出来ませんでした。自己啓発/理解を深める必要があると感じました。

終わりが早く進んで良かったです。

自分一人では気づけなかったことや気づいていてもできてなかったことを、やれる場所だと思いました。今まででは気づけなかったことも、気づけたり気づかれたり、学びの場でした。

社員みんなでやっていくのが大変でも楽しめる。

前に体験したワークをいかに活かすか、チームで理解に導くのが大変だった。出来れば事前に準備が良かったが、前に開く人に頼りかけたりする機会が出来た。

非常に楽しくやりがいや学びが多い研修だった。自分個人としてやり残したことが多かった。

4社間で短期間の研修制度があったらいいと思う

経営は決まってるので、まずは受け入れ、その後何が出来るかを見極め、自分の立ち位置を再考しよう

加齢と重量と運動をかけたほうがいいと思う
柔軟な発想も出ていなかった
一つの出来事に対して多角的な見方があり、いろんな考えを聞けて良かった



© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

次頁につづく

設問10：自由にご意見をお願い致します(自由記載)

2022年実施
建物セグメント4社統合研修
(一般社員の部②)

乗客前は不安があったが、結果からあつという感じの2泊3日でした。業務経験のない自分が積極的に参加出来たのは良かったです。他社と交流を深めるという意義では素晴らしい研修だったと思います。

本日の研修に対する評価が高かったのは、先陣が先陣の研修に比べると良い評価が出来る、いい経験が出来た。

またキャンプはなくてもいいのでこのように4社合同で繋がって出来るような企画があれば嬉しいです。

また機会についてもっとも前向きになれる研修でした。

今回は最高の研修をありがとうございました！

研修と聞いて正直好きじゃなかったが、参加して本当に良かったと思いました。歴史、昔さんも勉強してもらいたいと思います。

やりとける

9日間の短い間に多く知識が得られました。仲間と一緒に学んだ経験は必ず幹部会員の財産になりました。自分も気づくことも、何が自分にとって知らないのか気づかされた研修でした。全員参加して嬉しいです。

すごく良い研修に参加出来て良かったです。ただ今回だけでは終わらず次へも繋がってほしいです。

研修内容を思い出さずにはいられなかった。歴史、発展し、学び、それを活かして体験し、また発展し、学びの場を設け、選手だけでなく観戦員も学ぶことが出来た。本日はありがとうございました。

また自分自身も気づかずにいた部分も多々あるが、この気づきも自分自身にしたい。とても良い経験ができました。ありがとうございました。

4社統合に向けての研修、素晴らしいものでした。統合に向けて頑張るぞー

また開催してほしいです

本当に素敵な経験をさせていただきました。ありがとうございました！
是非また行きたいです。



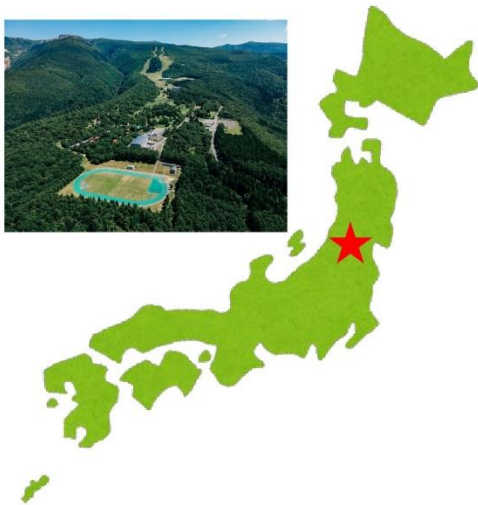
© 2026 Sinanen Holdings Co., Ltd.

- ・森林サービス産業推進地域プレゼンテーションプレゼン&ブース出展地域：
山形県上山市

森林サービス産業 推進地域

山形県上山市地域

クアオルト（健康保養地）先進地で
“心と体のリカバリー”その先の変容へ



1

蔵王高原坊平の3つの柱



健康経営推進支援

イベントや旅行の福利厚生や新人・管理職研修

訪れる人に心と体のリカバリー
その先の変容へ



スマート・ライフ・ステイ

体験型保健指導研修

強い結束力と小さな一歩で行動変容を



Beyond Recovery

リーダーシップ研修

正解を探す手を止めて
森で「在り方」を調律する

2

私たちが目撃した確かな5つの変容



1. 自己の覚醒

肩書を忘れて「一人の人間」になった時に
もっと自分の時間を大事にしていんだって
思えました。
久々にゆっくり過ごせました。



4. 組織への昇華

参加してきた翌週から週次MTGの申し出があって
開催するようになりました。
当人はこれまで、自分が会社の一員として
会社の変革に加わっていいと思ってなかったようです。
すごい成長ですよ。



2. 習慣の革新

妻と息子の応援と仲間が支えてくれるって
こんなにも自分を褒めてくれるんだと。
16kg痩せたら、「パパ、カッコイイ」って
息子が言ってくれました。



3. 信頼の回復

いつも同じ職場で色々
話せる中だとは思ってましたが、
知らないことまだまだあるんですね
もっと知りたいなって思いました。



5. 共生の視座

地方の人たちと繋がることで
若手が人との繋がりを自然と身につくから
いいですね。
相手を想って仕事することを教えるって
けっこう難しいですからね。

2025年度に訪れた企業・団体

35件 **650**名 継続利用42.8% 新規57.2%

新人研修 体験型特定保健指導 管理職研修 ウォーキングイベント
社員旅行 リーダーシップ研修 学校行事 環境保全活動 商工会交流行事
労働組合行事 国際交流イベント 視察体験などご活用いただきました。

3

健康経営・人材育成などの担当者様へ

研修の成功は、参加者が会社に戻った時の「顔つき」で証明されます。
社員の目が輝き、職場の空気が変わる。その目撃者になってください。
私たちはそのための最高の舞台を整えます。

プログラム活用に関するお問い合わせ

蔵王坊平観光協議会・坊平リカバリー温泉 高源ゆ
桐生 貴法
電話 023-616-3717
Mail takanori.kiryu@k-okikan.co.jp

推進地域の窓口

山形県上山市市政戦略課・クアオルト推進係
長澤 和則
電話 023-672-1111
Mail kurort@city.kaminoyama.yamagata.jp

3

森林サービス産業
推進地域

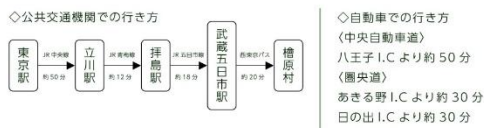
東京都檜原村地域

都内完結！
世界基準の森林認証林で
『森もつくる企業研修』



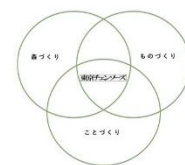
都心から日帰り可能！リアルな林業の現場で行う、
街と森がつながり、森の未来へつなぐ企業研修。

檜原村 面積の93%が森林に覆われている、東京で唯一の村。東京都内にありながら、豊かな自然や地域文化が残り、大半が秩父多摩甲斐国立公園に含まれます。多摩川の上流に位置し、都心部と流域で繋がっています。



東京チェーンズ

「街と森が共生する社会」を目指して
従来の林業（森づくり）にとらわれず
ものづくり／ことづくりを通して
「森の価値最大化」を実現する



森もつくる企業研修

人が育ち、森も育つ

森という非日常の環境で行う「森もつくる企業研修」。

研修は林業の専門家から森の話を聞いた上で実施するので、参加者は自らの行動が森を整え、流域を通じて街の暮らしにつながっていることを身体で理解できます。

自分の行動が社会や環境に影響を与えているという実感は、視野を広げ、仕事や組織への向き合い方を変える力を持ち、人を内側から成長させる機会となります。

研修プログラムでは実際の森林整備の一部を担うことを重視しているので、サステイナブルな社会の実現に通じる「森づくり」にも貢献する内容となります。

なぜ森で人が育つのか。

- 1 五感が開き、思考がクリアになる
- 2 体験を伴う学びは記憶に残り、行動が変わる
- 3 安心感やウェルビーイングが向上し、心が整う
- 4 “肩書”より“人”として向き合える
- 5 SDGs、社会貢献の視点に触れやすい

なぜ森も育つのか。

- 1 体験で森林整備の一端を担う
- 2 サークュラーエコノミーの実践
- 3 都市と森の好循環を生み出す

5つのポイント

- 1 FSC®認証林で学ぶ**
国際的な森林認証制度を根拠とした東京の森で、持続可能な森林管理と資源の循環などを学ぶことができます(FSC-C136038)。
- 2 林業家が案内 現場同行型プログラム**
専門家が、森林の役割や木の価値を最大限に活用する取り組みを、現場を歩きながら解説。机上では得られない「現場からの学び」を体験します。
- 3 体感型アクティビティ 身体を動かす**
単なる見学だけではなく、植林・薪づくりなど、実際に手と体を動かす作業を体験。未知の体験がチームの協力・対応を自然と促します。
- 4 SDGs・地域課題を自分ごと化する**
森林整備の背景にある社会課題や、地域の暮らしとの関わり、多量木材利用の課題などを、現場で直接知る事ができます。
- 5 目的に応じたオーダーメイド研修**
企業やチームの目的に合わせて、半日から1日までの柔軟に設計します。食事・移動・宿泊の手配も含め、体系的な運営が可能です。

研修プログラム

学び

林業のプロが現場に同行し、森林の役割や価値、資源循環の取組などについて解説。リアルな現場からの学びを学べます。

体験

自然の中で山仕事を体験することで、人を内側から成長させ、行動変容に繋がります。

人が育ち、森も育つ

林業体験

- 植林体験
- 間伐体験
- 下草刈り体験
- 打ち木体験
- 歩道づくり

ものづくり体験

- 木のスプーンづくり
- ヒノキのアロマ香筒
- スギ・ヒノキ草木染め
- 薪のピック

視察

- 環境ツアー
- 研修体験ツアー

環境教育
社会貢献
チームビルディング
健康増進
離職防止

モデルスケジュール

1日コース	半日コース
09:30 武蔵五日市駅集合	09:30 武蔵五日市新集合
10:00 FSC 認証の森整備、オリエンテーション	10:00 FSC 認証の森整備、オリエンテーション
10:20 森林内を散策(森林や林業について学ぶ)	10:20 森林内を散策(森林や林業について学ぶ)
11:00 林業体験	11:00 スプーンづくり
12:00 昼食(林業の季節の食材を使ったお弁当)	12:00 昼食(林業の季節の食材を使ったお弁当)
13:00 丸太切り・薪割り・火起こし体験	13:00 FSC 認証の森出陣
14:00 焚き火を囲んで交流、振り返り	13:30 武蔵五日市駅到着
15:00 FSC 認証の森出陣	
15:30 武蔵五日市駅到着	林業の季節の食材を使ったお弁当

費用 5,000円～/1名

※この価格に消費税と当日の研修会場レンタル料は含まれません。

事例紹介

01. オフィスマーカー編

テーマ 《国産材の利活用》

林業の現場で森林や林業の現状について知り、製材から加工・商品化まで見学して体感。廃材利用の意義を正しく知ることで、今後の企業経営に繋がる研修となりました。

研修後の展開
東京チェーンソーズの木材を使用して、個性的な展示用の台座を製作。展示会終了後は、研修で木工ワークショップを行って素材を再利用したり、ノベルティとしてアップサイクルしています。

02. 採用面接編

テーマ 《SDGs・地域貢献》

新入雇員の皆さんが林業や弊社の取り組みから、採用面接が自覚すべきビジョンを覚悟するヒントを探りました。一緒に協力して作業することで、両者の繋がりが深まりました。

研修後の展開
研修での体験を活かして、店舗に設置する竹筒など地産の素材を使ったものに変更しました。お客様にも喜ばれて、地域貢献へつながっています。

03. 教育メーカー編

テーマ 《森林整備体験》

水原国産工アにある地産材と30年の森林整備協定を継続、水を育む森を守るため、下草刈りや枝打ち、広葉樹の緑葉など森林整備活動を実施し、改めて自社の商品が見つかるチャンスとなりました。

研修後の展開
薪づくりで体験した新葉樹を活用し、地域の工場に依頼して木のIDケースを製作。研修やイベントへの参加者にも配布して体験を紹介しています。

【お問い合わせ】 株式会社 東京チェーンソーズ 森林サービス事業部/担当：林
[tel]042-588-5613 [mail] info@tokyo-chainsaws.jp

森林サービス産業
推進地域

山梨県 小菅村

多摩源流 小菅村で
森を育て、水を育み
未来へつなげる



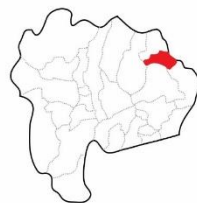
1

位置・東京からのアクセス

◆位置

山梨県の北東部に位置
奥多摩湖のさらに上流
多摩川の源流にあたる
東京都の水源地域
源流域ならではの自然が豊か

人口 600名
高齢化率 45%
森林率 95%



自然再生の理解・協業
過疎高齢化地域の活性化

◆東京からのアクセス

最寄り駅：
JR中央線大月駅
※新宿駅から60分(特急かいじ)
自動車：中央道大月IC→
国道139号で小菅村まで40分

近距

都心から近距離にあるため下見、
研修時間を十分にとることが可能

遅参も可能な距離
15時村出発で17時に新宿着

2

提供プログラム例

◆フォレストアドベンチャー・こすげ



樹上の冒険を提供、自然共生型アウトドアパーク

料金: 3,000円～
所要時間: 1時間～

◆E-bikeツアー



アシスト付きMTBで、村内ツアーや林内の木製バンク走行体験

料金: 7,500円～
人数: 2～6人

◆多摩川源流体験



多摩川の源流へ赴き、5感を研ぎ澄ます非日常的な体験と森林再生

料金: 8,800円
人数: 4～15人
所要時間: 3時間

◆企業向け研修



SDGsやnaturepositiveをテーマにした企業研修や森林浴研修も実施

村内施設・実績・問合せ先

◆宿泊施設



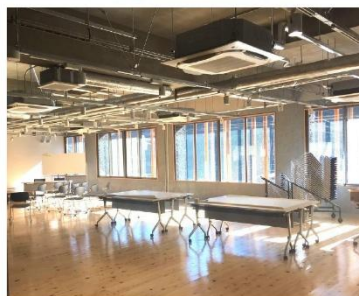
民宿・旅館 6軒
キャンプ場 4ヶ所

◆道の駅こすげ



村の旬の特産物、源流レストラン、高アルカリ温泉「小菅の湯」を併設

◆公民館(研修会場)



冷暖房、Wi-Fi完備

◆受入れ実績(直近10年)

建設関連会社/旅行会社/コンビニ大手/自動車小売業//飲料メーカー/不動産業/IT関連

◆問合せ先

NPO法人多摩源流こすげ
☎ 0428-87-7055
✉ info@npokosuge.jp
HP <https://npokosuge.jp/>

◆スケジュール案

DAY1

8:30 新宿駅発(特急かいじ7号)
9:35 大月駅着
9:45 移動(貸切りバス)
10:35 小菅村着
10:40 プログラム1(90min)
12:10 昼食(地域の食材弁当)
13:00 プログラム2(180min)
16:00 小菅の湯(金曜定休)
17:30 夕食
19:00 懇親会

DAY2

8:00 朝食
9:00 プログラム3(180min)
12:00 昼食
13:00 プログラム4(120min)
15:00 小菅村発
15:57 大月駅発(特急かいじ36号)
16:58 新宿駅着

※ダイヤは平日・休日同じ

森林サービス
産業推進地域



長野県木曾地域

木曾馬とそば・塩を使わない乳酸発酵食『すんぎ』の里
標高1,100m～呼吸するたび、心身が整っていく
清涼リゾート・・・心と体を癒す開田高原



街は「直線」でできた人工物に囲まれている ⇒ 常に緊張状態にある

自然界ではあらゆるものが曲線を帯びている ⇒ 自然の中では心が癒される



木曾カントリーゴルフ場

開田高原 MIAスキー場

開田高原ウェルネスプログラム

木曾町開田高原ならではのモノ・コト・ヒトをつなぎ、訪れたみなさまのこころとカラダを癒すプログラムを豊富にご用意しています。

開田高原ならではのもの・・・

気候性山岳療法

- ▶ 森林療法
- ▶ 水療法
- ▶ 高原トレッキング

フィトンチッドを浴び、森林浴をしながらのウォーキング、起伏に富んだ森を歩く



リラクゼーション・瞑想

- ▶ ヨガ・エアリアルヨガ
- ▶ ピラティス
- ▶ 温泉

炭酸含有療養泉
化粧療法



《アクティビティ各種》



食事療法

- ▶ 発酵食（すんき漬け）
- ▶ 郷土料理
- ▶ 高原野菜

- ・山・溪流の恵み
- ・郷土食ーすんき、繊維食
- ・季節ごとの旬の食



木曾馬コミュニケーション

- ▶ 木曾馬セラピー
- ▶ 木曾馬ブラッシング
- ▶ 木曾馬ふれあいウォーキング

（日本古来の在来馬）
自然文化遺産



すんき

木曾の伝統野菜である赤かぶの葉と茎を、塩を使わずに乳酸発酵させてつくる漬物です。

「米は貸しても塩貸すな」と云われた木曾谷の郷土背景と、厳しい冬を越すために先人たちの知恵が育んだ、冬の保存食です。

長野県選択無形民俗文化財の「味の文化財」やスローフードインターナショナルの「味の箱舟」として登録され、世界的にも注目されています。

主な地域資源・・・食では

開田そば



とうもろこし



腸活

乳酸発酵食すんき&漬け汁



ルチンの豊富なそば

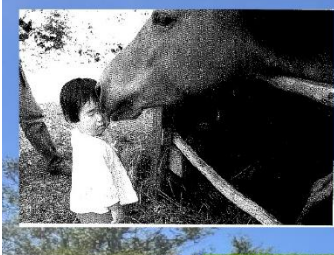


乳酸発酵食すんき + ルチンのそば || すんきそば



冬季限定すんきとうじそば





木曾地方では、農家が木曾馬を家族と同じ屋根の下で飼育するほど身近な存在でした。長い年月、人間と密接に関わってきたため、人懐っこく、人を警戒しない性格が形成されました。





雪原冬の楽しみ
雪ドームとひのきのスエーデントーチ

アクティビティ

焚き火セラピー

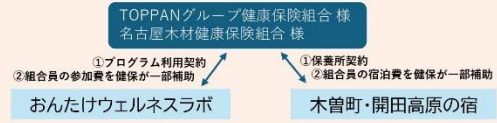
温まる肉&野菜の鍋

冬ならではの
楽しみ方も・・・

導入実績と事例

年度	企業・団体数	参加総数
令和4年度	1社	15名
令和5年度	3社、1団体、1校	164名
令和6年度	4社、1団体、2校	180名
令和7年度	4社、3団体、2校	370名

●健保組合との取り組み



【企業の導入事例】

●パーソルテンプスタッフ株式会社様の一例
「地域共創研修」1泊2日プログラム
(目的) ① 地域の産業や雇用に関するリアリティや本音に触れ、地域の“はたらく”に対する理解を深める
② 現地での体験を通して、地域共創事業を進める上で必要な要素を考える
(ゴール) ① 自治体や地域の事業者からの声を通して、地域の実情、取り組みについて実感・理解ができています
② 今後地域共創事業を進めるにあたってのヒントが得られている
(内容) ODAY1…木曾の自然の中でのBBQ・アクティビティと自治体や地元事業者との対話を実施
ODAY2…商工会の方との対話と、地域共創に必要な要素について振り返り
(参加費) 一人あたり約45,000円 (1泊2食宿泊費、BBQ、現地移動交通費、プログラム費含む)
(参加者) 13名※主に部長等管理職の方

【団体の導入事例】

●信濃教育会様の一例
「基礎講座 ホースセラピー」日帰りプログラム
(目的) 木曾馬のことや木曾養護学校や開田小学校の「馬との学習」などを知るとともに木曾馬と共に里山を歩くことでホースセラピーを実感しながら学びの可能性を探る。
(内容) 研修…「木曾馬について」「木曾養護学校の馬の学習について」「開田小学校の木曾馬との学習について」
昼食「開田高原旬彩弁当」
体験…「木曾馬ウォーキング」「木曾馬ふれあい体験」「森林散策」
(参加費) 受講料3,300円+弁当代1,500円
(参加者) 27名※教員の方とその家族



訪れていただく皆様が
心身ともに還れる“ふるさと”
を目指して

一般社団法人
おんたけウェルネスラボ



問い合わせ

一般社団法人おんたけウェルネスラボ
担当：企画統括マネージャー 中島 佐恵子
TEL 0264-24-0870
E-mail info@ontakelabo.jp
営業時間 9:00 - 17:00 (火曜定休)

開田高原ウェルネスツーリズム：おんたけウェルネスラボ 事業にける想い

自然に恵まれた木曾地域、当たり前のように多くの仲間と野山を駆け巡り、森あそび、川遊び等をした子ども時代を過ごしてきましたが、今ふと現実を見てみますと、少子高齢化となり、田舎では学校の統廃合が進む中、環境的には地球温暖化から沸騰化へと言われ、地域にある高原野菜などの特産物やそれを担う農業等の担い手もいなくなってしまうのでは・・・と不安材料が多く感じられているところです。

そこで木曾地域だけではなく、他地域の皆さんとの交流・関係人口を創っていかなければ**地域資源が生かされない故郷**になってしまうのでは・・・と考え、交流関係人口を増やすにはどうしたらいいのかといろいろと**材の開拓整備**を進めているところです。

木曾は木曾川を中心に集落が形成されている狭隘な地域ですが、**開田高原は高原特有の開かれた空間が多くあり**、開田高原の埋もれている**地域資源**を生かし、本来動物である人間が体を動かし、自然の中で五感を刺激しながら過ごしことによって病気等にならない**未病に結びついて**いけたら良いな～という思いで現在に至っています。

一般社団法人 おんたけウェルネスラボ 代表理事 田上 仁

森林サービス産業
推進地域



滋賀県 高島市

近畿圏1,450万人の水源を担う
琵琶湖の北西部のまち
～人を育て 森を育む 企業連携～



1

滋賀県高島市の豊富な自然フィールド

山・森林

琵琶湖の水量の
約3分の1を生み出す森



川

夏場でも冷たく
ホタルやアユが生息



湖（琵琶湖）

年中水質の美しい湖水
駅から徒歩5分でアクセス
できる場所もあり



施設（宿泊・温泉）

湖畔隣接や山の中、
温泉施設もあり



2

企業連携実績

企業の森づくり

太陽生命株式会社（太陽生命くつきの森）

- ・ 恵みゆたかな里山林づくり（毎年約200名参加）
遊歩道整備・森林整備
- ・ どんぐりプロジェクト（15年継続中）
地元小中学生によるどんぐり拾い、育苗から植樹までの一貫事業
- ・ 令和7年に市と包括連携協定



社員・新人社員研修

- ・ 数社の受入実績
- ・ 地域課題に目を向けソリューションを提案いただくプログラムもあり
- ・ 県との連携包括協定からの受入やヒアリング、ご要望をお伺いして実施



3

高島市のコンテンツ

森林公園くつきの森

- ・ かつての里山を活かした森林公園
- ・ 森林ワークショップ、研修、宿泊、小中学生の受入など森の中で様々な体験が可能



森林セラピー・クアオルト健康ウォーキング

- ・ 森林セラピー（科学的根拠に裏付けされた森林浴）
癒し、健康増進を目的に心のケアにも効果あり
市内に3コースあり、四季に応じて楽しめます
- ・ クアオルト健康ウォーキング
地理や気候を活かし、個人の状態に合わせた運動指導とウォーキング



その他、高島市の豊かな水や近畿圏では珍しい
はっきりとした四季を活かしたコンテンツを
ヒアリングやご要望とすり合わせながら今後も展開予定

4



ご清聴ありがとうございました

高島市へ
ぜひ一度お越しください

メール(高島市役所森林水産課)

shinrin@city.takashima.lg.jp

電話番号(高島市役所森林水産課)

0740-25-8512

森林サービス産業 推進地域

京都府南丹市

森林を活用した「養生プログラム」で
健康経営や従業員のエンゲージメントUP
に活用しませんか？



森の京都 養生プログラムとは

- 東洋医学の健康観「養生」とは
 - ・ 「命を正しく養うこと」
 - ・ 「美しく楽しく生きる」
- 「養生」のコンセプト
 - ・ 季節に応じた生活
 - ・ 地域の伝統習慣（食習慣）を大切にした生活
- 京都府南丹市が目指す「養生プログラム」の特徴
 - ・ 経験+エビデンスに基づく健康 「ICT管理によるビックデータ化」
 - ・ 人と地球の健康（well-being）を考える 「プラネタリーヘルス」
 - ・ 森林と街を巻き込み地域経済を活性化する 「社会的処方」

経験から培われた伝統習慣「養生」

森の中で自身を見つめ直し、
ワークエンゲージメントを向上する

科学的根拠に基づく
新しい健康価値の育成

+

森の京都
24節季

森の京都
養生プログラム

監修 明治国際医療大学
伊藤和貴教授

森の京都 養生プログラムの特徴

「地域企業×大学×地域」のトランスフォーメーションで企業の健康経営をサポート



明治国際医療大学
Meiji University of Integrative Medicine
一般社団法人 日本養生普及協会

- ・地産地消にこだわった食の提供
- ・季節の応じた体験コンテンツの提供
- ・癒しの宿泊施設、空間の提供
- ・養生関連サービス・商品の販売

- ・明治国際医療大学の専門知識
- ・蓄積されたエビデンス
- ・日本養生普及協会との連携
- ・養生認定指導師によるサポート



- ・地域伝統文化体験の提供
- ・地域住民との交流
- ・地元自治体のサポート

目標
森林を活用して「well-beingの向上」を目指す



ウェルネスツーリズムで地域経済を活性化する：YOJYO24

「アプリ」で参加者をトリアージする



アプリ

エビデンスに基づく
森林コンテンツを紹介

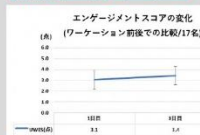
VR体験

24の養生 CONTENTS

"WE ARE EXPARTS."

効果検証

京都府ウェルネスツーリズム



A社の従業員に対して「府民の森よし」で「YOMOGI」の体調点数に応じた身体プログラムを2泊3日で提供

UWES変化

1日目:3.1点→3日目:3.4点 (標準:3.42)

下位尺度 (0→6) 前 後

「活力」: 2.8±1.0 → 3.4±1.1 (標準:2.78)

「熱意」: 3.6±1.1 → 3.8±0.9 (標準:3.92)

「没頭」: 2.8±1.2 → 3.2±1.0 (標準:3.55)

2026年全国都市緑化フェアin京都丹波で実装

お問合せ：南丹市商工観光課 0771-68-1008 syoukou@city.nantan.lg.jp

森林サービス産業
推進地域

岡山県西粟倉村地域

林業と森林を基盤に、「私たちは
どう生きるか」考え動き続ける村



1

1300人のうち250人が移住者
“生き残る”に本気の村

自立した村づくりに挑戦し続ける

1

平成の大合併を拒否し、限られた地域資源でどう自立するかを考え、動き続けています

挑戦する人が集まる村

2

森林だけにとどまらない多様な新規事業が10年間で50以上立ち上がる、挑戦する人が多く集まる村です

森の新たな価値を創出する取り組み

3

村の8割を占める人工林。アクティビティから次世代の森づくりまで、多様な価値作りに挑み続けています

2

提供しているサービス例



チェーンソーLOGGINGツアー

森や伐倒の世界にどっぷり浸る3日間。景色だった森が自分ごとになる瞬間を味わってください。定員4名・72000円/人



奥山での広葉樹植樹

手を使いながら登るような山に、生物多様性を目的に本気で木を植えます。費用は実施内容と人数で変動



林業サプライチェーンを知るワークショップ

手元の木材がどのように運ばれてくるのか、森づくりから計画、伐採、製品化までの研修ツアー。費用は実施内容と人数で変動



事業開発ワークショップ研修

10年間で50以上の新規事業が立ち上がった西粟倉村で、チームや事業の新しい可能性を探る。費用は実施内容と人数で変動

3

2025年度受入・サービス提供実績

株式会社メタルワン菱和
株式会社大広
中京テレビ放送株式会社
株式会社KUMINO
つくば市

ライフデザイン株式会社
株式会社飛驒の森でクマは踊る
西粟倉中学校
滋慶学園高等学校
一般社団法人more trees

森と未来 サステナブルアワード2025 王子ホールディングス「王子100年の森」賞受賞

株式会社百森



清水美波



岡山県英田郡西粟倉村長尾657-1



info@hyakumori.com



0868-75-3898



右QR



具体的なイメージがなくても問題ありません。ヒアリングから企画、当日の運営までお任せください。お気軽にご相談ください！

4