

森林活用による経営課題の解決策：健康・生産性向上・企業価値向上の視点から

特定非営利活動法人 Nature Service
網野葵 赤堀哲也

1. 序論：日本企業の経営課題と森林活用の可能性

日本の企業は深刻な構造的課題に直面している。少子高齢化により労働人口は年々減少し、人口の約3割が65歳以上という、世界的に見ても高齢化率の高い国となった。¹⁾²⁾

生産年齢人口に対する高齢人口の割合が年々高まっていく中で、多くの企業では慢性的な人手不足を補うため高齢従業員の活用を進めている。
内閣府が発行する高齢社会白書によると、

従業員21人以上の企業23万7,006社のうち、高齢者雇用確保措置(注3)を実施済みの企業の割合は99.9%(23万6,815社)となっている。³⁾

つまり、ほとんどの企業にとって人手不足は喫緊の課題であり、幅広い世代の従業員を採用する必要性を感じていることがうかがえる。

一方、若年層の労働者は価値観の多様化に伴い早期離職も珍しくなく、新卒従業員の約3割が入社後3年以内に離職するというデータもある。⁴⁾

人材確保と定着率向上は企業経営において重要度の高い課題である。現代の若年層は、給与や福利厚生だけでなく、自己成長の機会、ワークライフバランスの実現、社会への貢献、良好な人間関係、そして企業の理念や文化への共感といった価値観を重視する傾向が強まっていることから、企業はこれらのニーズに応え、魅力的な職場環境を提供することが、人材の獲得と定着のために不可欠となっている。

このような状況下において、企業は限られた人的資源をより効率的に活用する必要に迫られている。内閣府の調査によれば、人手不足への対応として、単なる人材確保にとどまらず、作業の自動化や省力化投資、人材育成を通じて労働生産性を高めることが重要であると指摘されている。⁵⁾

実際、人手不足感を持つ企業は適正な人員を確保している企業と比較して労働生産性が1割から2割低く、これは効率的な投資や人材育成が不十分であることが一因とされている。⁵⁾ また、製造業界の調査では、日本の企業の多くが創造性向上に対する高い意欲を持ちながらも、多忙さによる時間不足がその実現を妨げており、結果として業務効率や生産性の向上が課題となっていることが明らかになっている。⁶⁾

こうした課題に対処するためには、単に業務を効率化するだけでなく、従業員一人ひとりの生産性と創造性を高めることで「少ない人員で高い価値を産み出す」という付加価値生産性の向上を目指す経営戦略が不可欠となっている。

同時に、長時間労働や職場ストレスによるメンタルヘルス不調も重大な問題となっている。過労死のリスクは重大な社会問題として認識されており、精神障害の請求件数は年々増加の一途を

辿っている。⁷⁾

こうした背景から2015年より従業員50人以上の事業所には毎年のストレスチェック実施が義務付けられ、企業は従業員の心理的ストレスを定期的に把握し改善策を講じる法的責務を負っている。

これら少子高齢化・人材流出・メンタルヘルス問題に対し、持続可能な経営戦略として注目されているのが「健康経営[®]」である。健康経営とは、企業が従業員の健康管理を経営的視点で捉え戦略的に実践することであり、従業員への健康投資が活力や生産性を高め、ひいては業績や株価の向上につながると期待されている。⁸⁾ 実際、経済産業省と東京証券取引所は2014年に「健康経営銘柄」制度を創設し、健康経営に優れた上場企業を選定・公表しているが、選定企業の平均株価はTOPIX指数を上回る推移を示しており⁹⁾、従業員の健康と企業価値向上の両立が投資家からも評価されつつある。

さらに、健康経営をより一層推進するため、多様な企業や団体が連携する「健康経営アライアンス」が設立されている。このアライアンスは、企業が従業員の健康課題に取り組み、健康増進を支援するためのプラットフォームとして機能し、成功事例の共有や最新情報の提供を通じて、健康経営の普及と深化に貢献することを目指している。

アライアンスへの参加を始め、各企業の取り組みによって、従業員の健康を重視する姿勢を示すとともにより効果的な健康経営の実践に繋がる取り組みが様々な主体から提案されている。

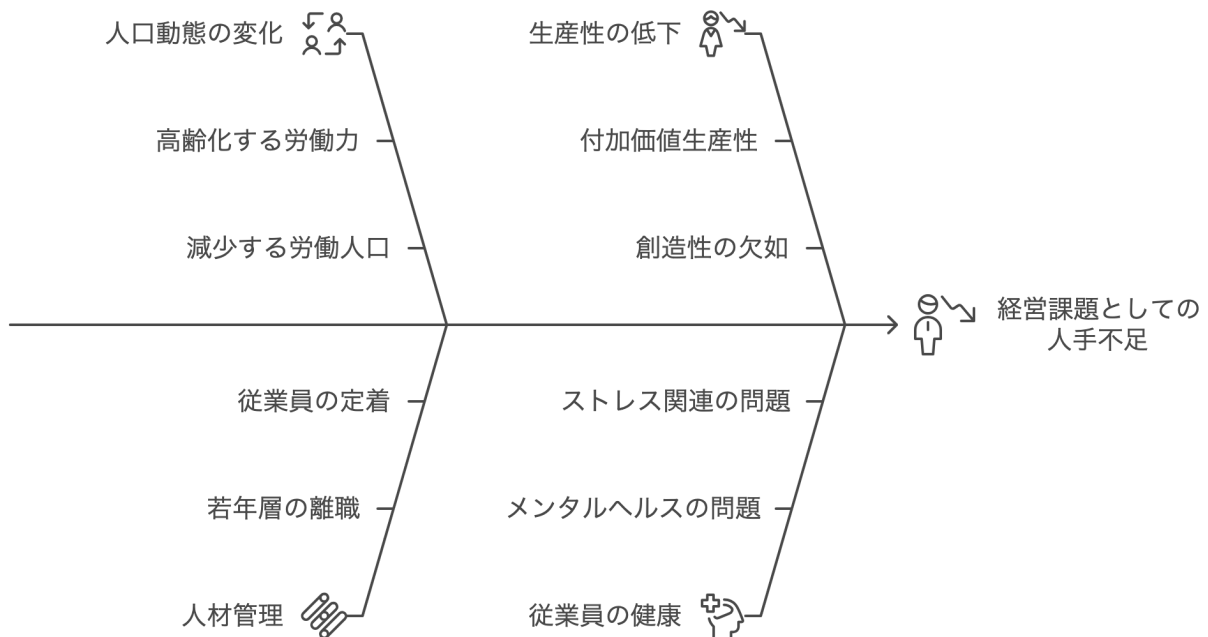
では、この健康経営の文脈において「森林」が果たし得る役割とは何だろうか。

従来、企業の従業員健康施策と言えばオフィス内の改善や運動奨励などが中心であったが、近年、自然環境と触れ合うことが従業員のストレス緩和や創造性向上に寄与するとの報告もされている。¹⁰⁾

森林は豊かな自然そのものであり、その活用次第では現代の企業が直面する多様な人材・組織課題に対する革新的な処方箋となり得る。従業員の健康増進、メンタルケア、創造性向上、組織力強化など、森林がもたらす効果は企業経営の多面的な課題解決に貢献する可能性を秘めている。

以下、本稿では世界の研究知見と企業事例を引用しながら、森林が企業の健康経営にもたらす効果と、企業が森林プログラムを導入する際のKPI(重要業績評価指標)や具体的ステップについて考察する。

日本の企業が直面する経営課題



2. 科学的エビデンスが示す森林の健康・組織力向上効果

自然とストレス軽減・創造性向上効果

自然環境に身を置くことが人間の健康増進に寄与することは、近年の研究で次第に証明されている。例えば浙江省老年医学研究所Gen Xiang MAOらの研究では、質問紙調査による心理学的指標に加えて、血中の酸化ストレス指標、免疫指標、内分泌指標など、より多角的な視点から森林浴の効果を実証しようと試みた。¹¹⁾

その結果、森でのウォーキングを実施した人たちは、酸化ストレスの指標となるマロンジアルデヒドレベルの低減、炎症性サイトカインレベルの低減、ストレス反応の指標となるコルチゾールレベルの低減、ネガティブ感情(緊張、うつ、疲れなど)の低減・ポジティブ感情(活力)の上昇などが観察された。

この研究結果は、ウォーキングという手軽な方法であっても、森林に触れることが心身両面に対しポジティブな効果をもたらすことを示し、日常業務に自然を取り入れることの有用性を裏付けている。

さらに長時間の自然 immersion(没入)による効果も注目される。米ユタ大学の心理学者David Strayerらの研究では、電子機器から離れ森林で4日間のバックパック旅行を行った被験者グループは、出発前に比べ創造的問題解決テストのスコアが平均50%向上した。¹²⁾ これは自然環境で過ごすことが人間の認知能力を劇的に高め得ることを示すエビデンスであり、「デジタル漬けの日常から離れて自然の中で過ごすことが創造力を回復させる」と研究者は結論付けている。

情報過多・ストレス過多の現代人にとって、森の中で過ごす時間は脳をリセットし認知機能を刷新する効果があるといえる。

加えて、焚き火など自然の要素が人間の心に与える影響も興味深い。米国アラバマ大学の人類学者の実験では、薪火の映像を見せた被験者に血圧低下とリラックス反応が生じることが確認された。

音と炎が伴う「本物に近い焚き火」を見た場合に最も顕著に血圧が下がり、炎の揺らめきには人間の注意を優しく引き付け自律神経を安定させる効果があるとされる。¹³⁾

自然環境と心理的安全性・チームビルディング

ここまでで述べたように、森の中や野外で過ごすことは個人のストレスを和らげ認知機能を高めるが、森林環境がもたらす効果は個人の心身に留まらない。自然の中での体験は対人面にも好影響をもたらすことが、研究から明らかになっている。

ハーバード大学のAmy Edmondson教授が提唱する「心理的安全性」がチームの学習・革新に不可欠であることは広く知られるが、¹⁴⁾ 自然の中ではまさにその心理的安全性が醸成されやすいとの指摘もある。

また、McKinsey & Companyによると、自然体験をグループで体験することで、参加者同士の信頼関係を深め、チームワークや心理的安全性を高める効果が期待できるとの報告もある。自然の中で非日常の体験を共有することで、同僚間のコミュニケーションが活性化し、職場での結束力向上につながるというものだ。

この報告では、屋外でのチーム研修を行った企業では、「短時間で本音を語り合え、何十時間分もの会議に相当する成果があった」という経営者の声も紹介されている。¹⁰⁾

これらの報告結果を踏まえると、森林環境での共同作業や体験活動は、チームワークの向上、心理的安全性の醸成、そして協働効率の向上に寄与すると考えられる。企業研修においても、森林環境を活用したチームビルディングプログラムは、参加者間の相互理解を深め、組織全体のパフォーマンス向上に貢献する可能性が示唆される。

森林が持つ森林の健康・組織力向上効果

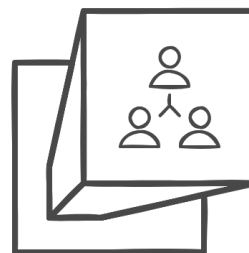
リラックス効果

森での活動は
ストレス指標を低減し、
心身両面に対し
ポジティブな効果をもたらす。



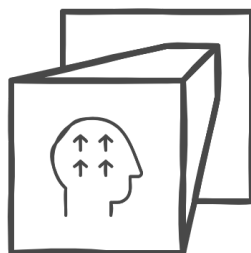
チームビルディング

自然環境でのチーム
ビルディングは組織
の結束力を高める。



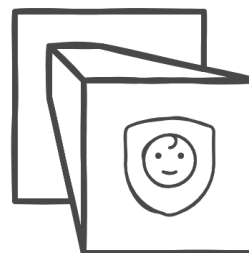
認知機能の向上

森林環境での共同作業
や体験活動は個人の認
知機能を高め、従業員
の成長を促進する。



心理的安全性の醸成

自然環境の中では
コミュニケーションが
活性化し、組織内の信
頼関係を深める。



3. 企業の経営課題における森林プログラムの導入事例

世界の先進企業による「自然を活用した働き方」

こうした科学的知見を背景に、既に世界の先進企業の中には自然を経営資源として積極的に取り入れる動きが見られる。シリコンバレーを中心とするIT企業はオフィス環境に自然要素を組み込むバイオフィリック・デザインを導入しており、例えばAppleやFacebook(現:Meta)、Amazon、Walmartといった企業は本社キャンパスに草原や池、遊歩道、屋上庭園、室内植物を配置するなど自然を身近に感じられる空間設計を行っている。

従業員が仕事の合間に散策できる小径や緑地は、心身のリセットと発想転換を促す場となっている。同じく米国のREI(Recreational Equipment Inc.)社では年間2日間の「Yay Days」という有給休暇を従業員に与え、その期間は「自然の中で過ごす日」として利用することを期待している。

¹⁵⁾

これらの企業は自然環境での体験が、従業員の創造性やチームワークを高め、ひいては業績向上に資すると認識し、独自のプログラムを導入している。オフィスとは異なる環境での共有体験が、強力な組織変革の契機となっている例である。

日本国内の森林プログラム事例:企業研修・人材育成プログラム

日本でも近年、森林を活用した企業研修やCSR活動が増加しつつある。林野庁は「森林サービス産業」の創出を掲げ、森林空間を健康増進や人材育成に役立てる先進事例を積極的に紹介している。^{16) 17)}

いくつか具体例を挙げると、サービス業の株式会社アワーズは従業員研修に焚き火セッションや林業体験ツアーを取り入れ、非日常環境でのコミュニケーション活性化やビジネス創造力涵養を図っている。

飲料大手のサントリーホールディングス株式会社では、森林保全活動を創業の原点である水資源涵養と結びつけ、新入従業員に自社保有の森での下草刈りや植林を体験させることで企業理念の体得に繋げている。

オフィス家具メーカーの株式会社オカムラは、自社の製品原料である木材への理解を深めるため従業員を森林に派遣し、素材への敬意とサステナビリティ意識を醸成するプログラムを実践している。¹⁷⁾

こうした森林プログラムの導入による影響は、定量的な成果としても効果をあげている。TDKラムダ株式会社の例では、森林研修プログラム導入前は12%だった早期離職率が、プログラム導入後には1%まで低下した、との報告もある。¹⁸⁾

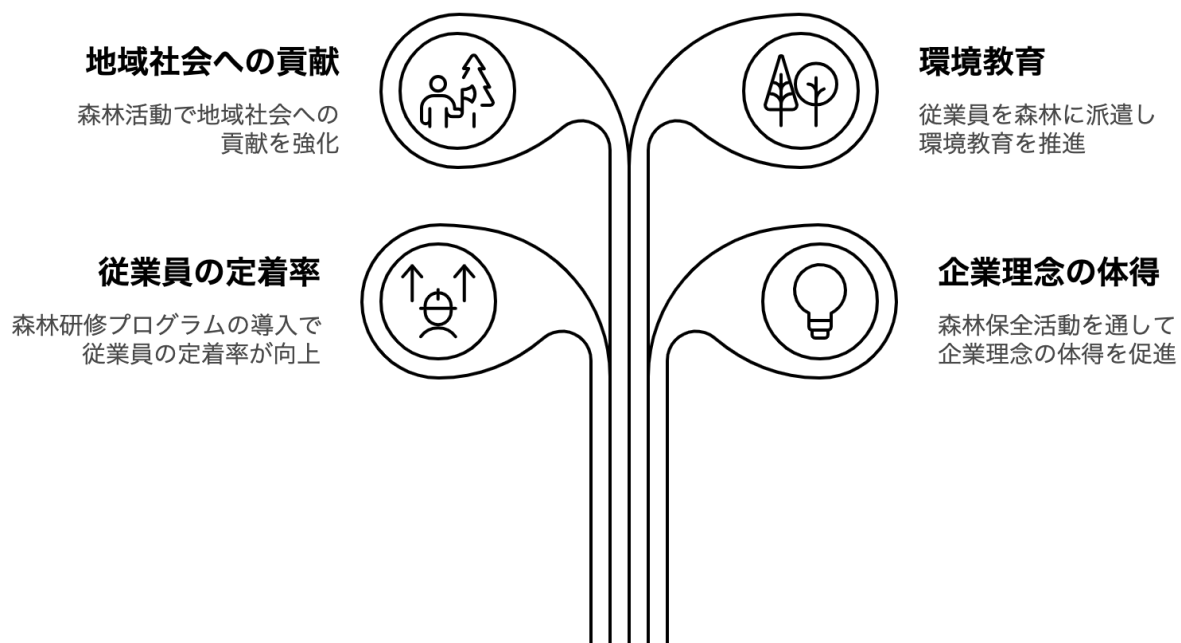
普段接することのない森の中での体験が従業員に達成感や企業への愛着心をもたらし、結果として定着率向上という成果に結びついたと考えられる。一方で、この効果を一般化するためには、さらなるデータ収集と分析が必要であると考えられるため、今後は森林活動が従業員の意識や組織風土に与える影響について、より厳密な定量評価を行うことが望まれる。

また、森林での活動は従業員だけでなく地域社会や森林所有者にも利益をもたらす。従業員研修として企業が受け入れ先の森林(国有林や民有林)で植林・間伐等を行えば、里山整備が進み地域の林業担い手の支援にもなる。

国有林の場合は、「法人の森林」制度の活用が可能だ。長期契約で企業が森林造成に参画することで、従業員が森に触れる機会を作りつつ、将来的な伐採収益を分配するスキームとして整備されている。¹⁹⁾

民有林の場合は、森林の整備を環境に対する貢献活動として行いつつ、地方自治体や地域のNPO法人と協力することで、環境教育のイベント開催や出前授業の実施など派生的な取り組みを行うことができる。これにより地域に根ざした活動を行うことが可能となっている。²⁰⁾

森林プログラムに期待できる 多面的な効果



ESG投資と森林活用: 企業価値向上の視点

森林を活用した取り組みは、企業のESG(環境・社会・ガバナンス)評価の観点からも価値が高い。東京大学の客員教授である吉高氏によると、近年ESG投資が世界的に拡大する中で、気候変動や生物多様性危機への対応として森林や土壌、水など「自然資本」への企業の取り組みが重要視されている。²¹⁾

投資家は企業が事業活動を通じて環境保全や地域社会にどれだけ配慮しているかを厳しく見ており、持続可能な森林管理や従業員の健康増進策に積極的な企業は長期的なリスク低減とブランド価値向上の面で評価が高まる傾向にある。²¹⁾

森林プログラムをCSRの一環として位置付け発信することは、企業イメージを向上させ優秀な人材や顧客を引き付ける効果も期待できる。さらに、自社の森づくり活動を通じてカーボンニュートラル(温室効果ガスの実質排出ゼロ)に貢献すれば、気候変動対策としての価値も付加されるだろう。「SDGs(持続可能な開発目標)」の目標15「陸の豊かさも守ろう」に合致する森の保全・再生へのコミットメントは、企業の長期的な存続戦略として投資家や社会から歓迎される。現に、SDGsやESGを背景として企業による森づくり活動は各地で活発化しており、²⁰⁾森林を介した企業価値向上の余地は今後ますます広がっていくと考えられる。

4. 森林プログラム導入のためのKPIと具体的なステップ

健康経営とウェルビーイング指標の設定

森林プログラムを企業に導入するにあたっては、効果を測定し経営改善につなげるためのKPI（重要業績評価指標）の設定が重要となる。まず従業員の健康・「ウェルビーイング（Well-being）」に関する指標としては、「プレゼンティーズム（Presenteeism）」と「アブセンティーズム（Absenteeism）」が鍵となる。

アブセンティーズムとプレゼンティーズムとは

WHO（世界保健機関）によって提唱された健康問題に起因したパフォーマンスの損失を表す指標です。プレゼンティーズムとは、欠勤にはいたっておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態、アブセンティーズムは健康問題による仕事の欠勤（病欠）を意味しています。²²⁾

永田らの研究²³⁾によれば、アブセンティーズムによる金銭的な損失が年間あたり520ドル/人であるのに対し、プレゼンティーズムによる損失は3,055ドル/人と、従業員ひとりあたりの損失額が大きいことも明らかになっている。

したがってKPIとしては、従業員の病気欠勤率の低減や高ストレス者・要支援者の割合減少、さらにはプレゼンティーズムによる生産性損失コストの削減（ストレスチェックやアンケートから推計）などを設定し、森林プログラム導入前後で追跡することが望ましいと考える。

加えて、主観的なウェルビーイング指標として「従業員満足度」や「従業員エンゲージメント」を定期的に測定し、森での活動参加後にポジティブに変化しているかを確認する。

生産性・イノベーション指標の設定

次に、企業業績に直結する生産性やイノベーション創出の指標も盛り込むべきである。森林プログラムによって従業員の創造性や集中力が向上するならば、それを定量化して示すことで経営層の理解と支援を得やすくなる。具体的には、業務上のアウトプット指標（例えば提案された新規アイデア件数、新商品コンセプトの創出件数、特許出願件数など）を導入前と後で比較する方法がある。またStanford大学の創造性研究で用いられたような「代替用途検討テスト」（与えられた物体の新しい用途をできるだけ多く考える課題）の簡易版等を社内研修に取り入れ、森林プログラム参加者のスコア推移を見るのも一つの手法だ。²⁴⁾

このような定量評価に加え、従業員へのヒアリングや自由記述アンケートで「森の体験後にどんな発想が生まれたか」「仕事への姿勢にどう変化があったか」といった定性的なイノベーション兆候を収集し指標化することも有用である。

CSR・企業理念への寄与度評価

さらに森林プログラムを単発の福利厚生に終わらせず、企業理念やCSR活動と結び付けて評価する視点も重要だ。KPIとして、企業のミッション・バリューへの共感度や地域社会からの評価といった長期的価値を捉える指標を設定することが望ましい。具体例としては、プログラム参加者である従業員の企業理念理解度や愛社精神の向上（研修前後のアンケート比較）、森林活動に対する地域住民や行政からのフィードバック（ステークホルダーへのヒアリングやメディア露出の件数）、さらにはESG評価機関によるサステナビリティ評価スコアの変化などが挙げられる。森林での取り組み内容を積極的に社外に発信し、SDGsや地域貢献の観点でどのように自社の価値

創造に繋がっているかを開示することで、ステークホルダー（投資家・顧客・地域住民）からの評価向上を測定できる。このように多層的なKPIを設定することで、森林プログラムが従業員の健康→業務パフォーマンス→企業価値へと波及する様子を「見える化」しやすくなり、社内外の理解と協力を得ながら持続的な施策として根付かせることができる。

導入の具体的ステップ

最後に、企業が森林プログラムを導入・定着させるための典型的なステップを示す。

（１）経営課題の明確化と目標設定：まず自社の抱える課題（例えば「若手従業員の離職防止」「メンタルヘルス改善」「部署間の連携強化」など）を洗い出し、その解決策として森林プログラムをどのように位置付けるか経営層と議論する。プログラムの目的（ストレス低減やチームビルディング等）と、それによって達成したいKPI目標値を明確に定める。

（２）プログラム内容の設計：目的に沿って具体的な森林活動の内容を検討する。専門家の助言を得ることが成功の鍵である。森林セラピー®の知見を持つ医師や森林インストラクター、アウトドア研修に実績のあるファシリテーター等と協働し、従業員が安全かつ効果的に体験できるプログラムを企画する。内容例として、森林浴ウォーキング、森の中でのグループワーク（キャンプファイヤー対話セッション等）、林業体験（間伐作業や植樹のチーム挑戦）などが考えられる。

（３）パートナーシップの構築：自社で森林を保有していない場合でも、各地の受け入れ体制を活用できる。「法人の森林」制度の活用や地域で活動するコーディネーターにナビゲーター役を依頼することで、国有林や民有林で企業研修を実施する仕組みが用意されている。地元の森林組合やNPOと提携し、活動フィールドの選定や用具手配、安全管理について協力を仰ぐ。森林所有者にとっても企業からの参加は森の維持管理に繋がるため、Win-Winの関係を築く視点で交渉する。

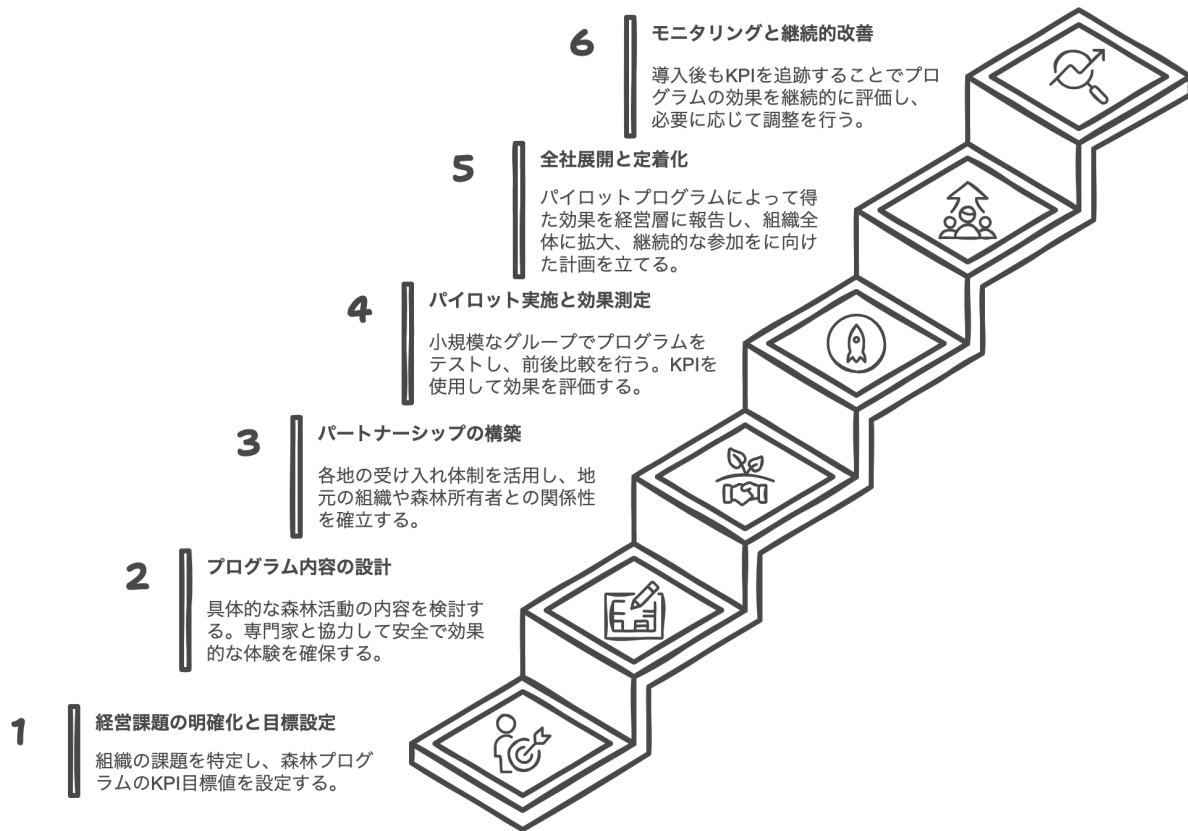
（４）パイロット実施と効果測定：いきなり全社展開するのではなく、まずは小規模でパイロットプログラムを実施する。特定の部署や新入従業員研修などに組み込み、上記で設定したKPIを用いて前後比較を行う。例えば研修前後でストレス値やチームワーク評価がどう変化したかデータを収集する。可能であれば対照群（森林活動を行っていない類似属性の部署）とも比較し、有意な改善が見られるか検証する。

（５）全社展開と定着化：パイロットで効果が確認できたら、経営層に結果を報告し本格導入の承認を得る。年間計画に組み込み、従業員の業務スケジュールに無理のない形で定期的な森林プログラム参加機会を提供する。任意参加型の場合は福利厚生として位置づけ募集を行い、参加者の声を社内報等で紹介して裾野を広げる。必須研修型の場合は研修カリキュラムの一環として毎年継続実施する。

（６）モニタリングと継続的改善：導入後もKPIを追跡し、期待通りの効果が出ているか検証し続ける。年次ごとにストレスチェック結果や離職率などを分析し、プログラムの変更・改良に反映させる。（PDCAサイクルの徹底）⁸⁾

例えば効果が頭打ちになってきた場合は、新たなプログラム（例：夜の森林ナイトハイクや家族同伴の森林イベント等）を追加するなど刷新を図る。また社外の有識者による評価や、他社事例との比較検討も行い、自社プログラムの価値を客観的視点で定期評価するとよい。

森林プログラムの導入に向けたステップ



以上のステップを踏むことで、森林プログラムは一過性のイベントではなく企業文化の一部として根付いていく。重要なことは、常に「なぜそれを行うのか」を明確にし、得られた効果をデータとエピソードの両面で記録・共有することである。そうすることで従業員の納得感も高まり、プログラムが形骸化せず真の経営成果につながっていく。

5. 結論：企業経営における森林活用の未来

本稿で論じてきたように、森林は単なるレクリエーション資源ではなく、企業経営の現代的課題を解決し得る戦略的アセットである。日本企業が直面する人材・組織の諸課題（人手不足、離職、メンタル不調、生産性停滞）は一朝一夕に解決するものではないが、科学的エビデンスに裏付けられた「森林プログラム」の導入はその突破口の一つとなるだろう。森林がもたらすストレス緩和効果や創造性・チームワーク向上効果は、従業員個々人の健康と成長を促し、ひいては組織全体の活力と革新性を高める。

デジタル漬けの日常から離れ、森での時間を経営資源として活用する企業の動きは、単なる福利厚生の枠を超えた戦略的選択と言える。ここまで述べてきた森がもたらすリフレッシュ効果が、現代のビジネスパーソンに必要な創造性の再生工場として機能すると考える。シリコンバレーのIT企業がオフィスに森を再現するのは、自然の中でこそ、機械的な仕組みや人工物に囲まれたオフィスでは生み出せない発想が生まれることを認識しているからだろう。

このアプローチの真価は、KPIでは測りにくい領域にも現れる。離職率の低下は単なる数値ではなく、従業員が「働きがい」を再定義する過程の副産物である。森の時間がもたらす認知機能の刷新は、タスク処理速度の向上というより、問題そのものを再構築する視座の転換をもたらす。

加えて、森林活用は企業と社会・環境との関係を再定義する契機ともなる。企業・行政・森林所有者が連携して森をフィールドに新たな価値創造を行えば、それは地域活性化と環境保全、そして企業の人材育成・ブランド強化を同時に実現する三方良しのモデルとなる。例えば企業研修で従業員が訪れた地域にリピーターとして観光に訪れるようになれば地域経済に貢献できるほか、企業が支援した森から生まれた木材を自社製品に活用すればサプライチェーン全体での循環にも繋がるだろう。このように森林を舞台に生まれる共創の物語は、企業にとってもかけがえのない無形資産（レピュテーションや従業員の誇り）となる。

ここまでで紹介した事例や研究の結果からも分かる通り、森林体験は単なる「癒やし」とどまらず、従業員の環境感度を高め、それが事業活動全体のサステナビリティ向上へと波及していく。このように、企業が森林プログラムを通じて従業員の自然との接点を増やすことは、個人の健康増進から組織の創造性向上、そして最終的には社会全体の持続可能性へと好循環を生み出す触媒となるのである。

また、注目すべきは「自然志向の価値観」と「イノベーション」の相乗効果だ。自然環境への感度が高まった従業員は、既存の事業や製品を「自然に優しいか」という新たな視点で見直すようになる。これがきっかけとなり、環境負荷の少ない素材や生産方法の採用、エネルギー効率の高いシステム設計など、ビジネスモデル自体の変革につながる可能性を秘めている。こうした「自然にインスパイアされたイノベーション」は、企業の差別化要因となるだけでなく、将来的な規制強化や消費者の環境意識の高まりにも先手を打つ戦略となり得る。結果として、企業は経済的成功と環境貢献の両立を実現し、社会全体のサステナブルな発展に寄与することができるのである。

持続可能な企業経営において、従業員の健康と環境への責任は避けて通れないテーマである。「森林と健康経営」の融合は、その両者を同時に追求する先進的アプローチとして今後ますます注目を集めるに違いない。科学的エビデンスが示す確かな効果を土台に、企業が創意工夫を凝らして森林プログラムを取り入れることで、働く人々が心身ともに健やかで創造性を発揮できる職場が生まれるだろう。そして、そうした企業こそが人材競争と市場競争を勝ち抜き、持続的成長を遂げていくに違いない。日本の豊かな森林資源を味方につけた新たな経営戦略の展開に、大いなる期待が寄せられる。

*「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

*「森林セラピー®」は、NPO法人森林セラピーソサエティの登録商標です。

参考文献

1) 内閣府. 令和6年版 高齢社会白書(全文)(PDF版). 内閣府. (2024年 8月)

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

(参照 2025年5月6日)

2)内閣府. 令和6年版 高齢社会白書(全文)(PDF版). 内閣府. (2024年 8月)

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/zenbun/pdf/1s1s_02.pdf

(参照 2025年5月6日)

3)内閣府. 令和6年版 高齢社会白書(全文)(PDF版). 内閣府. (2024年 8月)

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/zenbun/pdf/1s2s_01.pdf

(参照 2025年5月6日)

4)厚生労働省. 新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)を公表します.

厚生労働省. (2024年 10月)

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00007.html

(参照 2025年5月6日)

5)内閣府. 年次経済財政報告. 内閣府. (2019年 7月)

<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/pdf/p01063.pdf>

(参照 2025年5月15日)

6)株式会社ミスミグループ 本社. 機械部品調達の AI プラットフォーム「meviy」【調査レポート】

日本の製造業は創造性向上への時間不足が 6 割以上と世界最多 ～日本は創造性向上への意欲は 8 割以上と最も高いが、多忙による時間不足が大きな足枷に～.

MISUMI. (2024年 4月)

https://www.misumi.co.jp/sites/default/files/2024-04/news_240422_1_0.pdf

(参照 2025年5月15日)

7)高橋, 正. 過労死等防止に 関する調査研究と 社会実装への道筋. 月刊DIO連合総研レポー

ト. (2024年 7月)

https://www.jstage.jst.go.jp/article/rengosokendio/37/7/37_21/_pdf/-char/en

(参照 2025年5月6日)

8)経済産業省. 健康経営銘柄 . 経済産業省. (n.d.)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html

(参照 2025年4月23日)

9) 経済産業省. 健康経営の推進. 経済産業省. (2022年 8月)

https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2022/10/single_11_01.pdf

(参照 2025年4月23日)

10) Campbell, F., Gast, A., Tonies, F., & Morton, K. (Extremely) out of office: Let nature

boost your team's creativity and performance. McKinsey & Company. (2022年 11月)

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/extremely-out-of-office-let-nature-boost-your-teams-creativity-and-performance>

(参照 2025年4月23日)

11) Effects of Short-Term Forest Bathing on Human Health in a Broad-Leaved Evergreen

Forest in Zhejiang Province, China. ScienceDirect. (2012年 3月)

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0895398812600610>

(参照 2025年4月23日)

12) Atchley, R. A., & Strayer, D. L. Creativity in the Wild: Improving Creative Reasoning

through Immersion in Natural Settings. PLOS. (2012年 12月)

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0051474>

(参照 2025年5月6日)

13) Lynn, C. D. (2014年, 12月 1日). Hearth and Campfire Influences on Arterial Blood

Pressure: Defraying the Costs of the Social Brain through Fireside Relaxation. Sage Journals.

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/147470491401200509>

(参照 2025年5月6日)

14) Edmondson, A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. MIT. (1999年 6月)

https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Edmondson%20Psychological%20safety.pdf

(参照 2025年5月6日)

15) Brossoit, R. M., Crain, T. L., Leslie, J. J., Fisher, G. G., & Eakman, A. M. Engaging with nature and work: associations among the built and natural environment, experiences

outside, and job engagement and creativity. National Library of Medicine.(2024年 1月)

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10808437>

(参照 2025年4月27日)

16) 林野庁. 企業における森のプログラムの活用事例. 林野庁. (n.d.)

<https://www.rinya.maff.go.jp/j/sanson/kassei/sangyou/riyouzirei.html>

(参照 2025年4月27日)

17) 林野庁. 企業等による森のプログラム活用事例集. 林野庁.(2025年 1月)

<https://www.rinya.maff.go.jp/j/sanson/kassei/sangyou/attach/pdf/riyouzirei-42.pdf>

(参照 2025年4月27日)

18) 公益社団法人 国土緑化推進機構. 早期離職対策等に寄与する社員研修等の実施「TDKラムダ」(長野県信濃町). ForestStyle.jp. (n.d.)

https://forest-style.jp/bizmatch/wp/wp-content/uploads/fs_case13.pdf

(参照 2025年5月15日)

19) 林野庁. 「法人の森林」制度. 林野庁. (n.d.)

https://www.rinya.maff.go.jp/j/kokuyu_rinya/kokumin_mori/katuyo/kokumin_sanka/hojin_mori/

(参照 2025年5月15日)

20) 企業の森づくり. 森ナビ・ネット. (n.d.) <https://www.morinavi.com/company>

(参照 2025年5月2日)

21) 森英信. 注目される自然資本への取組、ESG投資促進の鍵は？. TOKYO UPDATES.

(2024年 4月). <https://www.tokyoupdates.metro.tokyo.lg.jp/post-1271>

(参照 2025年5月2日)

22) 経済産業省. 健康経営 オフィス レポート. 経済産業省(2015)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeiei_office_report.pdf

(参照 2025年5月6日)

23) Nagata, T., Mori, K., Ohtani, M., Nagata, M., Kajiki, S., Yoshihisa, F., Shinya, M., & Loeppke, R. Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers. Journal of Occupational and Environmental Medicine. (2018年, 5月)
https://journals.lww.com/joem/fulltext/2018/05000/total_health_related_costs_due_to_absenteeism,.19.aspx

(参照 2025年5月6日)

24) Oppezzo, M., & Schwartz, D. L. Give Your Ideas Some Legs: The Positive Effect of Walking on Creative Thinking. American Psychological Association. (2013年 8月)
<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/xlm-a0036577.pdf>

(参照 2025年5月6日)