



企業による**森づくり**・**木づかい**最前線

社有林「TDKラムダの森」を活用して 社員研修・森林セラピーを実施

TDKラムダ株式会社 経営企画本部

遊休資産化した 社有林を活用するために 協定を締結

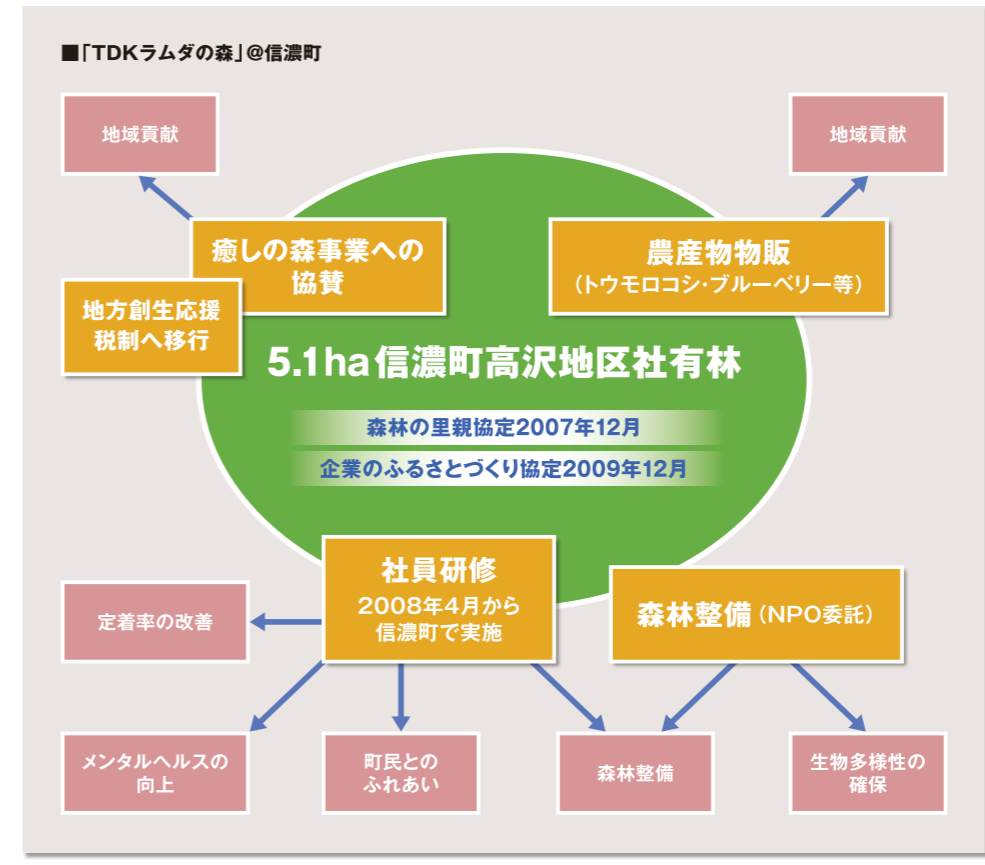
TDKラムダはTDKのグループ会社で、電源装置を設計・生産し、産機用電源では世界No.1のシェアをもっています。従業員は国内700名、全世界で4000名で、世界17カ国に拠点をもっています。

長野県信濃町との付き合いは、弊社が5.1haの社有林を信濃町高沢地区に持つていたことにはじまります。2006年に社内遊休資産の資産化の号令がかかり、社員寮やグラウンドの売却など多くを資産化することができたのですが、この土地だけが売れ残りました。「それならば、なん

とか社内でも活用できないか」ということで信濃町役場に相談し、2007年12月に長野県の仲介で信濃町と「森林の里親協定」を締結、2010年3月に信濃町と山村再生支援センターとの間で「企業のふるさとづくり協定」を締結しました。

信濃町との「ご縁」を 身の丈に合わせて 細く長く続けたい

私たちは、「企業として身の丈にあったことを、細く長く続けたい」という基本的な考えで信濃町との「ご縁」を始めました。最初の取り組みは、2008年4月入社の新入社員研修を、4月に3週間、信濃町のホテルで行うことから始めました。それ



までは会社の研修室で新入社員研修を行い、宿泊はビジネスホテルであったものを、信濃町での合宿形式にしたのです。通常の座学だけではなく、社有林の整備、森林セラピー、そば打ち体験、座禅、オブジェの制作など、信濃町だからできるイベントを、信濃町役場と人事の研修担当で試行錯誤しながら考えました。

社有林の整備は「森番」として地元のNPOに委託し、毎年少づつではありますが手入れを続けてもらっています。おかげで、当初は鬱蒼としていた暗い森が、数年前から見違えるように明るい森に生まれ変わっています。

さらに地域貢献の一環として、信濃町の特産品であるトウモロコシとブルーベリーを、東京本社と新潟県長岡市のテクニカルセンターで毎年社内販売をしています。

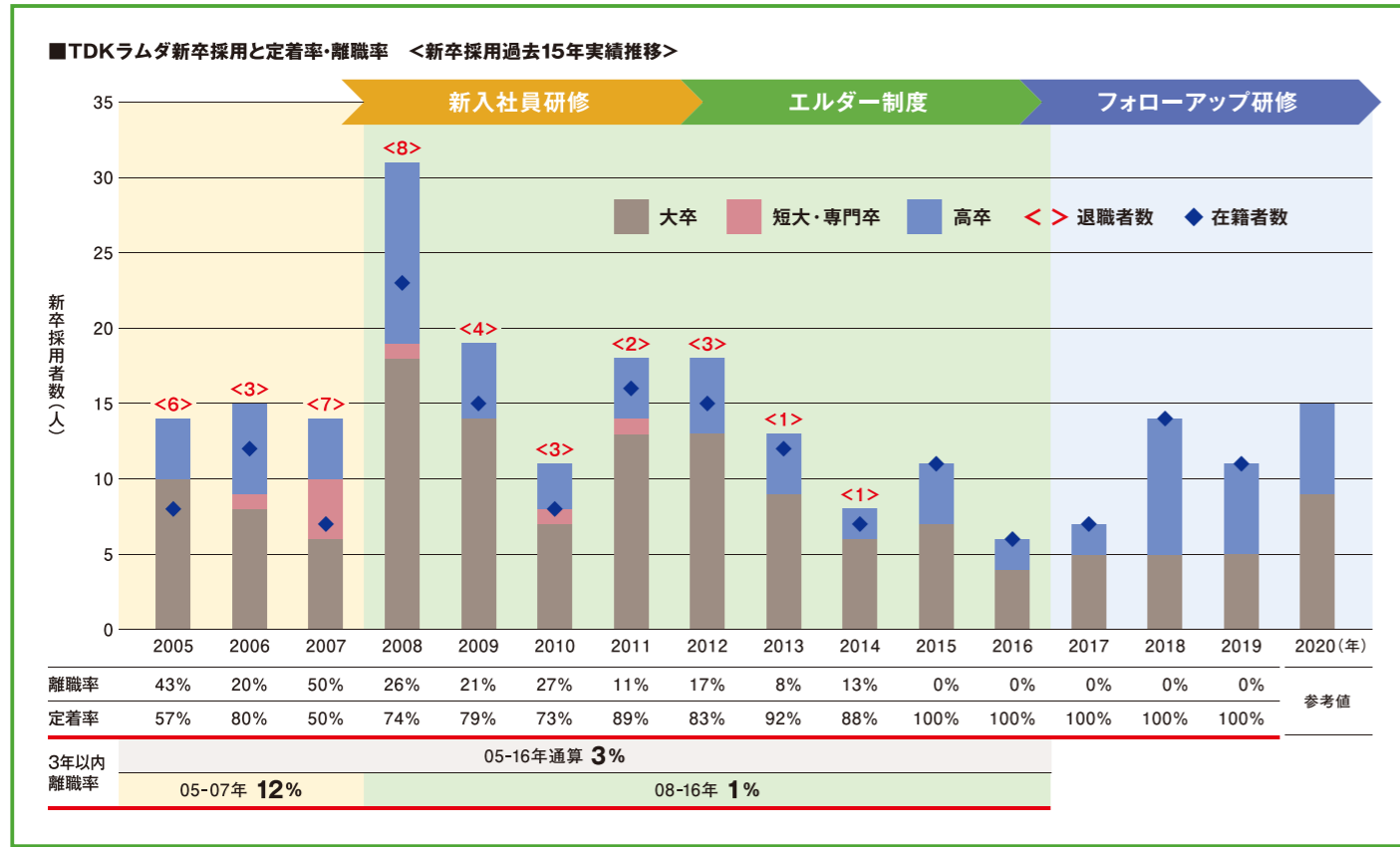
また、2008年から信濃町への森林整備のための寄付を続けていますが、3年前から「企業版ふるさと納税」に切り替えて続けています。

新人研修、エルダー研修等で 全社員の27%が信濃町を 体験

社員研修は、「新入社員研修」だけではなく、半年後の「フォロー

■明るい森に生まれ変わった「TDKラムダの森」





合宿研修によって
離職率が大幅に改善

なく、人と人とのつながりがこの上なく大切だと実感しています。

この研修を続けている中で、企業にとっては大変ありがたい副次的な効果が出てきました。離職率が大幅に改善してきたのです。

厚労省の資料によると、就職後3年以内の離職率は大卒で30%を超えています。しかし弊社ではこの研修を始めたことで、12%から1%へと大幅に改善しました。その要因は、合宿研修で一人

アップ研修」「二年度研修」「三年度研修」を、必ず信濃町で続けています。

その後、新入社員の指導役であるエルダー社員から、「新入社員が信濃町でどんな体験をしているのか、ぜひ知りたい」という要望が高まり、2010年からは「エルダー研修」も行っています。また、新入社員研修の最後には、経営幹部が合宿に合流し、研修の成果発表を聴き、幹部と新入社員の懇親会をしています。

この研修経験者には、信濃町を第二の故郷と思っている社員がたくさんいます。また家族で信濃町を旅行したり、同期会を信濃町で行っている話も耳にします。活動開始当初は、「最低5年は継続したい」と考えて始め、途中で会社の業績が厳しい時には、「なんで信濃町まで行って研修をしなければならぬのか」という意見もありました。それでもなんとか継続し、すでに12期の新入社員が信濃町での研修を経験し、全社員の27%が信濃町を体験しています。山村と企業との関係は、モノや金のつながりだけでは

ではできない共同作業や森林セラピーを経験することで、同期の絆を育み、メンタルタフネス、ストレスの発散方法を身につけ、悩んでいるのは自分一人ではなく、皆が同じ様な悩みを抱えていることを知り、一人の問題として抱え込むのではなく同期に相談し、さらに発散することで乗り越えられようになっているからだと考えています。

TDKラムダは、「一企業として身の丈にあったことを、細く長く続けたい」という考えのもと、信濃町との「ご縁」をさらに深めていきたいと考えています。