

- 外国人技能実習生、特定技能外国人、高度外国人材、日本人の配偶者等の外国人採用並びに教育を積極的に行っている。従業員100人中25人が外国人材。（R3年10月現在）
- コロナ禍において、従業員同士のコミュニケーション不足を実感したため、社内報の発行と新設した社員寮の活用により社内及び地域コミュニケーションの強化を実現。

①取組前（きっかけ）

コロナ禍によるコミュニケーション機会の喪失

- ✓ ものづくりに興味を持ち、自分自身を成長させたいと望む人材であれば、国籍、性別、障がいの有無などを問わず、多様な人材を積極的に雇用している。採用後は、「ものづくり」の技術、技能面の人材育成に積極的に注力し、従業員一人ひとりが職場で活躍し、尊重されるダイバーシティ経営に取り組んできた。
- ✓ コロナウイルスの影響によって、多様な人材が能力を発揮できる「組織風土」に必要な職場内のコミュニケーションの機会が激減。定期的に行っていた全社的な交流会（忘年会・納涼会など）また、集団での人材育成研修会が開けないことで、社風として重要視していた従業員相互の貴重なコミュニケーションの機会が失われた。



初刊の「KYOWA TIMES」と野村社長の記事を紹介する様子

②取組内容や工夫、成果

コミュニケーション強化のため、月刊の社内報「KYOWA TIMES」を発刊

- ✓ コロナ禍による社内のコミュニケーション不足を補うため、社内の主要な出来事や従業員一人ひとりにスポットを当てたインタビュー記事を中心に掲載し、1ヶ月間の社内の取組を可視化できる社内報の発行を決めた。
- ✓ 初刊の令和3年9月号では、三代目社長の野村氏がどのような経緯で祖父や父より事業を承継したのか、また、大学にて芸術工学を学び、その後、短期大学の助手を勤めた後、代表取締役就任までの人生ストーリーを掲載し、そこに「ものづくり」に対する考え方や経営理念を従業員と共有する取組を行った。それに加えて、主に外国人材が利用する社員寮が令和3年8月に完成したため、そのオープニングセレモニーの様子を掲載した。今後、この社員寮の会議室は、従業員の研修に使用するだけでなく、地域住民と外国人従業員のふれあいの場として多目的に活用していく方針である。
- ✓ 社内報の発行後、従業員に向けアンケート調査を行ったところ、従業員同士のコミュニケーション促進ツールになっているとの意見が大半であり、多様な人材が能力を発揮できる「組織風土」ダイバーシティ&インクルージョンの強化につながっている。



社員寮「とんまかスクエア」のオープンの紹介