

ハルのエンゲージメント向上施策を現場からレポート。

「ときめき」を生み出す4つの社員エンゲージメントの試み

株式会社ハル プランナー 木藤 美紗希

コロナ禍も落ち着きが見え始める中、さらなるエンゲージメント向上を目指し、ハルでは、次代に向けた新たな社内コミュニケーション施策を実施している。以前より季節に合わせたイベントや社員研修旅行といったリアル施策、チャットツール「Slack」やミーティングツール「Zoom」の活用といったオンライン施策を組み合わせながら、社員間のコミュニケーションをより円滑にするための土壌づくりを行ってきた。

この3年でリモートワークも定着し、ハルでもより柔軟な働き方へ対応する中で、さまざまなコミュニケーションの課題が見え始めている。これらの解決に向けて、既存のコミュニケーション手法にとらわれず、新たな視点をプラスした社内イベントを企画・実践。

その中でも、特に社員から評判の高かった、4つの試みについて紹介する。

01 ランチタイムもエンゲージメント向上の場に

入社してリアルでのコミュニケーションが増えてくる中、社内の活気も取り戻されてきた一方で、異なるチームのメンバーとの雑談の機会は限られたままであるという声が増えた。そこで、一息つきながら話す機会を増やすための施策として、ハルの社内企画を担当するチーム「Clubエンゲージメント」を中心に「ときめきランチタイム」を企画。大阪本社と東京支社、テレワークスタッフをZoomでつなぎ、週に1度、



ランダムに選ばれた社員5名でランチを行うイベントだ。

時短勤務など、社内イベントへの参加が限られる社員にとってもランチタイムは参加しやすく、短い時間ではあるがリラックスして会話ができる。チームが異なることで話す機会が少なかった社員同士も、世間話や共通の趣味など業務に関わらない話題で盛り上がり、意外な人となりを知ることができたと好評だ。社内アンケートでも多くの社員から支持を受け、現在ハルの新たなコミュニケーション機会として浸透している。



02 アーティスト×ハルの新施策、エンゲージメント向上ワークショップ

アーティスト、社内コミュニケーションの新たな形を生み出す手法の一つではないかと考え、ハルではアーティストとコラボレーションしたワークショップ企画を計画 중이다。現在、2024年の社員研修旅行での実施に向け、アーティストキュレーターのスービー氏とコラボレーションし、新しいワークショップの形を探っている。

アートを通じたワークショップでは、アーティストから投げかけられる問いを考え合うことで、日常では気づけなかった相手の側面を知り、自分の中にもなかった新たな視点に出会うことができる。また、そこで生まれる発見を通じて、さらなるコミュニケーションを生み出すことも期待できる。

このような非日常的なコミュニケーションを重ねることで、参加者同士の共感も高まり、エンゲージメントが向上するのではないだろうか。アーティストとともに創り上げる新たなコミュニケーション施策として、引き続きさらなる可能性を探りたい。



チーム」を結成。社内のオンボーディングシステムの構築から新事業の提案まで、多岐にわたるテーマに取り組んでいる。通常業務の中での関わりが少ない社員同士も、同世代という共通点でコミュニケーションが活性化。これまでになかった気づきと「ときめき」を得ることで、エンゲージメント向上にも寄与している。

04 「+体験」で盛り上がる！リアル×オンライン夏祭りを開催

コロナ禍以降、オンライン開催が続いていたハルの社内イベント。9月に開催した夏祭りは、3年ぶりにリアルを中心とした開催となり、大いに盛り上がりを見せた。

難波の旧オフィスでのラストイベントということもあり、大阪本社では的屋を模したお楽しみイベントを実施し、オンライ



ンでつないだフィナーレでは盆踊りを中心としたダンスコーナーで夏の締めくくりに楽しんだ。

.....
このように、ハルは社員同士の共感と体験の共有を軸に、新たなイベントや企画に挑戦している。お客様の持つインナーブランディングやエンゲージメントへの課題に対しても、企業の元気につながる提案を行っていくので、ぜひご期待いただきたい。



木藤 美紗希 (きとう みさき) 株式会社ハル プランナー

神奈川県出身、2020年にハルへ入社。社内企画チーム「clubエンゲージメント」や女性マーケティングチーム「はるかぜ」のメンバーとして、社内外のコミュニケーション活性化を促すプランニングや、学校広報の企画・提案に携わる。

03 「ときめき」を生み出す、「ときめきチーム」が活動開始

東阪の若手社員を中心に「ときめき