



2024年4月23日

コミュニケーション活性化ツール「TUNAG」の導入について

株式会社ひろぎんホールディングス（社長 部谷 俊雄）では、社内コミュニケーション活性化を図り、従業員エンゲージメント向上を目指す取組みとして、株式会社スタメン（代表取締役 大西 泰平）が開発・提供するデジタルツール「TUNAG」を下記のとおり導入しましたので、お知らせいたします。

記

1. 実施内容

当社グループでは、2024年4月より、グループ子会社を含む約4,000名の社員（産休・育休中の社員や外部出向中の社員を含む）を対象に、社内コミュニケーション活性化のためのプラットフォームとして、社内SNS「TUNAG」を導入いたしました。

（ご参考）社内SNS「TUNAG」の機能イメージ



2. 実施目的

(1) 世代／役職／グループ会社間のコミュニケーションの活性化

本部のみならず、営業店や社員個人による気軽かつタイムリーな情報発信の促進を通じて、職場を超えたタテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションの活性化を図ります。

(2) 産休・育休者や外部出向者を含めた社員同士がつながりを持てるコミュニティの形成

産休・育休中の社員や外部出向・海外駐在中の社員など、様々な場所・状況に身を置く当社グループの社員同士が、互いにつながりを持てる多様なコミュニティの形成をサポートすることで、当社グループ内のDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の促進を図ります。

(3) 同じ興味・関心を持つ社員同士のつながりを起点としたチャレンジする組織風土の醸成

当社グループ内の多様な社員のキャリアや取組内容の「見える化」を通じて、同じ興味・関心を持つ社員同士の職場を超えた情報・意見交換やコミュニティ形成を促進することで、主体的にキャリアパスを描き、新たな取組みにチャレンジする風土の醸成を図ります。

【ご参考】役員コメント

株式会社ひろぎんホールディングス 執行役員サステナビリティ統括部長 木下 麻子



有志の若手社員 16 名により結成された「未来創造タスクフォース」の提言をきっかけとして、「TUNAG」を導入しました。

当社グループでは、すべての社員が、ひろぎんグループの一員であることに誇りを持てる会社を目指して、「個」を活かす取組みを強化しています。多様な社員一人ひとりが能力を発揮するには、互いの個性を理解・受容し、支えあいの輪を広げていくための「場」が必要です。若手社員の想いに組織として応えるためにも、今回の「TUNAG」の活用を通じて、「主体的にキャリアパスを描き、新たな取組みにチャレンジする風土」の醸成や「多様なキャリア・経験を活かすことができる環境」の整備をさらに加速させていきます。

以上

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



当社グループでは、SDGs への取組みを強化しており、関連するニュースリリースに「SDGs 17 の目標アイコン」を明示しています。

【SDGs (Sustainable Development Goals) 持続可能な開発目標】

2015 年 9 月に国連で採択された、経済・社会・環境のあり方についての 2030 年までの世界共通目標。

持続可能な開発のための 17 の目標と 169 のターゲットで構成。

本件に関するお問い合わせ先

株式会社ひろぎんホールディングス サステナビリティ統括部

サステナビリティ統括グループ サステナビリティ統括室

TEL (082) 245-5151 (代表)