



JSHRM_WWN®

Yukiko Hara

2020年10月16日

10月は、「企業人事が求めるもの～WWNIに企業人事担当者を増やすにはどうすべきか」についてディスカッション！

3月のテーマ担当
募集中

FY2020の月次テーマ

月	日	テーマ	担当
4月	4/24 金	✓ 引継会 ✓ FY22の方針発表	倉重 原
5月	5/22 金	✓ 岡崎「JOB型雇用」 ✓ 加藤「エンゲージメント」	岡崎 加藤
6月	6/19 金	✓ 「コロナ時代の人事 ～採用、育成、危機管理」	葛西
7月	7/17 金	✓ 「異動のあり方について～コ ロナを経てどう変わるか～」	根岸
8月	8/21 金	✓ (延期)	—
9月	9/25 金	✓ 「Withコロナ時代の採用戦 略」 ★Special Guest: HERP様	原

月	日	テーマ	担当
10月	10/16 金 20:00	✓ 「企業人事が求めるもの～ WWNIに企業人事担当者 を増やすにはどうすべきか」	高橋
11月	11/6 金	✓ 「働き方の変化と人事施策」	山本
12月	12/4 金	✓ 「同一労働同一賃金の最新 実態(事例共有会)」	倉重
1月	1/15 金	✓ 人事の本音を語る会	—
2月	2/19 金	✓ 「ミドルエイジの転職とキャリ ア～最新アンケート調査より ～」	藤本
3月	3/12 金	✓ XX ✓ XX	XX

「WWNに企業人事担当を増やすにはどうすればよいか」意見交換

【問題意識】

- ・ WWNのメンバーに企業人事担当者の参加が少ない
- ・ WWNに過去参加していた人事担当者が最近参加していない
- ・ 新規メンバー、お試し会員、見学者が増えていない

「この人誰？」
が減っている

Q1.オンライン開催となったWWN。新たにオンラインの越境学習に参加するにあたり心理的ハードルはあるか？

オンラインでも
心理的安全性は
醸成できるか？

安全  第一



- ・ オンラインが当たり前となり、ハードルが下がってきている
- ・ オンラインとオフライン、もはやあまり変わらない
- ・ 参加回数を重ねれば、利害関係なく「ここだけの話」ができる（WWNの強み）
⇒心理的安全性が高まってくる



日常の人事業務、オペレーションに
寄りすぎていないか？
実務だけ知っていてもだめ

オンラインとなり、どこからでも参加できるように
(会社、家、喫茶店、名古屋…)
⇒オンラインとオフラインのハイブリッドもあり
企業訪問、地方巡業も面白い
⇒プロモーションさえすればもっと集まる



Q2.WWNに企業人事担当を増やすにはどうしたらいいか？

人事の仕事は、本やビジネススクールで学ぶ
「概念」「フレームワーク」だけでは務まらない
⇒もっと生々しいものがある！
WWNでならそのリアルな話ができる！
⇒想定していない学びがそこにある！！



Q3.今後のWWNの目指すべき姿は？

- ・ WWN (Will,Wants,Needs) の中でも特に源泉である「Will」に焦点を当てていきたい
⇒Willがないと継続していけない。ゴールなんてない
- ・ 参加目的は様々。複数の要素があったほうがいい
今回のように、人事テーマでなく吐き出す回もあっていいよね
学びの回：ゲストから得る
発表の回：メンバーのアウトプットから得る
愚痴の回：リアルな話をしながら浄化する
⇒これらが共存できると、WWNはより面白くなる！
- ・ Willを味わうにも、他ではない「こういう話を聞きたかった」が聞ける場に…

