



高木氏が座るのは、移動可能な階段状のベンチが置かれたスペース。コロナ禍前は10～150人までのさまざまな規模のセミナーが行われた



12室あるセミナールーム。こだわりは椅子だ。各部屋のコンセプトに合わせて選ばれた、革や布の座面カバーにセンスが光る

多様性を活かした成長の場

——ソニー本社のあるSony City(東京・品川)の5F「PORT」は、グループ全社員を対象にしたラーニングスペースである。フロア中央は広々としたオープンスペースで、研修の合間のリフレッシュや交流のほか、ワークショップ等にも活用できる。このオープンスペースを取り囲むように、研修室やミーティングルームが配置されている。

「オープンスペースと研修室のどちらかをメインにするのではなく、両方のスペースをしっかりとっているのがPORTの特長です」と話すのは、ソニーグループ全体の人事・総務機能を担うソニーピープルソリューションズ株式会社の高木芳徳氏だ。

研修室はガラス張りの明るい空間で、すべての壁にホワイトボードを設置。1人用の机は自在に組み合わせることで、さまざまな研修スタイルに対応できる。椅子の形は同じだが、布地はすべて異なるデザインだ。これも「多様性」の象徴の1つだという。

もともとソニーの研修施設はお台場にあった。それを本社ビルに移転した理由の1つに「研修を研修で終わらせたくない」という思いがある。多様な人々が有機的に交流することで、新しい気づきが生まれたり、創造性が触発されたりする。同時に、学びを継続していくような仕掛けを施すことで、一人ひとりの持続的な成長を後押しし、会社全体の成長につなげてゆく。PORTには、そんなねらいが込められている。

ここでは、研修という「学びの場」に加え、その後も社員同士が自主的に「学び合う場」「学び合い続ける場」を用意している。「学び合う場」とは、「学びの場」に即した読書会や社員ワークショップなどで、社外の有識者を招聘することもある。「学び合い続ける場」とは、「学び合う場」をコミュニティ化し、継続的な交流やアフターイベントにつなげていくこと。これらを社員自身が探索していく場でもある。

予約が必要なスペースはほぼ毎日埋まるほど活用されていたが、コロナ禍で全社的にリモートワークとなった。しかし、PORTには当初からバーチャル構想があり、「すぐに関係者が一丸となってオンラインへの移行に舵を切れた」(高木氏)という。当然、前例のない課題もあったが、関係者の尽力により、学びの場をオンラインに移した「オンラインPORT」は当たり前のように稼働している。見据えるのはその先、「オンラインとリアル」の融合」という地平。新しいクリエイティビティの発揮に向けたチャレンジが始まっている。

KAIKAを支援する! JMAの事業活動のご紹介

～組織・人材マネジメントのプロフェッショナルが集い、
その専門的知識や情報を獲得・交流する～

2020HR Leaders NEXTカンファレンス

新たな働き方、学び方、生き方が模索されるなかで、人事プロフェッショナルには、社会・経済的要請と、働く人々の価値観の変化に対応しながら、経営に資する役割を遂行していくことが求められています。

本カンファレンスは、人事プロフェッショナルがさまざまな視点で組織・人事を見て、自社の人材マネジメントを革新していくためのヒントを提供します。

会期：2020年11月10日(火)午後～11日(水)終日

※ライブ動画配信によるオンライン開催を予定しています。



詳細は下記ホームページをご参照ください。

https://hrnext.jp/conference_top/



■各セッションのテーマ・事例発表企業

| | |
|--|-------------------------------|
| A1 「戦略人事の実践」 | 三菱商事 |
| A2 「HR Leaders NEXTアドバイザーボードとのディスカッション～新しい時代の人事を考える」 | カゴメ、サイボウズ、豊田通商、ロート製薬 |
| A3 「エンゲージメントに働きかける人材マネジメント」 | 日本ユニシス、ブラザー工業 |
| A4 「ものづくり現場のリモートワーク」 | リコー |
| A5 「ジョブ型人事の実践」 | 東京エレクトロン |
| A6 「組織開発の実践」 | トヨタ自動車 |
| B1 「新しい時代のラーニング～主体的に学び合う組織」 | サントリーホールディングス、ソニー |
| B2 「新しい時代のラーニング～個人の主体性に委ねる学習」 | ジュピターテレコム、ライオン |
| B3 「ビジネス成長の基盤となる、個のキャリア・スキル開発支援」 | 第一生命保険、ニトリホールディングス、日本アイ・ピー・エム |
| B4 「多様な働き方を支援する人事施策」 | タニタ、りそなホールディングス |
| B5 「シニア社員を活かす経営」 | 大日本住友製薬、ノジマ |
| C1 ピープルアナリティクスワークショップ (人事プロのための世界最大の団体SHRMとの共同プログラム) | |
| C2 ミニワークショップ 「Z世代を活かし、成長できる組織へ」 | 東急不動産、みずほフィナンシャルグループ |
| C3 「デジタルトランスフォーメーション (DX) と人事」 | KDDI、富士通 |