

Vol.70

Vol.70 (2017年春号)

# PMI 日本支部 ニュースレター

Column / 組織 .....	3
Best Practice and Competence / PM 事例・知識 .....	6
PM Calendar / PM カレンダー .....	13
Fact Database / データベース .....	14
Editor's Note / 編集後記 .....	18



# Column / 組織

## ■ PMI日本支部2017-2019中期計画

PMI日本支部 副会長 端山 毅

日本支部では2006年にミッション委員会を設置し、中期（3年）計画の検討を開始しました。2007年11月に最初の中期（2008-2010）計画が決定されました。2016年は、2017年から開始される第4期中期計画を策定しました。

PMI日本支部の目的は定款および支部規約に明記されています。これを受けた日本支部のミッションは以下の通りであり、次期中期においても変更はありません。

### ■ PMI日本支部のミッション

- プロジェクトマネジメントの適用基盤の整備
- プロジェクトマネジメントの標準とその活用技術を広める
- プロフェッショナルリズムの醸成とコンピテンシーの向上を通してプロジェクトマネジメント実践組織や社会の発展に貢献する。

2017年、日本も世界も変革を求められています。政治、経済、技術それぞれに大きな変化が押し寄せ、民間企業も政府機関も変革を迫られています。組織の変革プロジェクトの実効性を高めるには、プロジェクト/プログラム/ポートフォリオのマネジメントが必要になります。経営課題に対する取組みを統合的に管理し、事業目標の達成に向けて組織を動かすために、個々人の努力、成長に頼るだけでなく、世界的に蓄積されている手法、ベストプラクティスを活用しない手はありません。労働時間削減や女性活躍推進などの社会的な課題に対する取組みや、多様性を活かした創造的な活動への挑戦など、PMIとその会員が有する知見の適用領域は拡大を続けています。AI、IoT、ロボットなど、技術的な潮流と産業構造の変化を的確に捉えて、変革をリードする人材には、プロジェクト/プログラム/ポートフォリオのマネジメントの能力が求められます。したがって、日本支部が持てる資源を効果的に機能させ、プロジェクトマネジメントの専門家およびプロジェクトマネジメントに関心を持つ多くの人々に適切

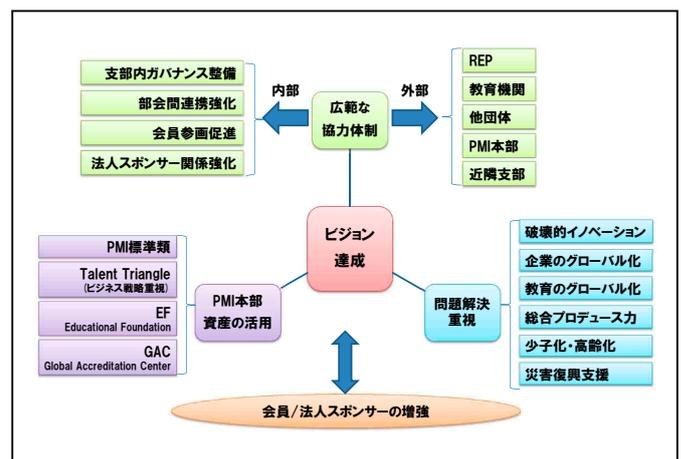
に情報を発信し、交流の機会を提供し、その社会的意義と役割を訴求することで、社会の変革と発展に大きく貢献できる機会が開かれています。このような状況を踏まえて2019年末を目指したビジョンを以下の通り決めました。

### ■ PMI日本支部2019ビジョンステートメント

日本支部の活動によって、プロジェクトマネジメント/プログラムマネジメント/ポートフォリオマネジメントの必要性や重要性が広く認識され、企業の事業価値達成の手段として活用されています。

このビジョンを達成するために多面的な活動を展開して行きます（次図参照）。

### 図 ビジョンステートメント達成に向けたアプローチ



PMI本部の標準をはじめ、日本支部が利用できる標準類や情報、資源を活用して、現実世界におけるさまざまな問題解決に貢献できることを訴えていきます。事例や学習機会など多様な情報を広範なステークホルダーに提供します。従来から関係を構築してきた法人スポンサーやアカデミックスポンサーをはじめ、他団体やREPなどの連携を深め、プロジェクトマネジメントの価値をより多くの人達に理解していただ

## ■PMI日本支部2017-2019中期計画

き、適用の機会を拡大するとともに、その効果に関する事例、情報の蓄積を強化・継続します。

日本支部内部においても、研究会や日本フォーラム、Japan Festaなど、会員が参画し、交流する機会をさらに充実して、活発に活動していただける環境を整えます。そのために日本支部内の情報流通や連携を促進する基盤も整備していきます。これらの施策を通じて、会員の価値を高めて、会員と法人スポンサーの加入および継続を促進し、仲間を増やしていきます。

以上のように日本支部を取り巻く環境分析や、これまでの中期計画の内容と実績を踏まえ、日本支部のミッション、ビジョン、戦略について、ミッション委員会で検討を重ね、理事会でも議論し、各委員会、研究会とも意見交換しながら、具体的な施策を検討して最終的に取りまとめた中期計画の概要を以下に示します。

No	施策名	目的	推進主体
<b>[I] PPPMの普及推進</b>			
1	PPPM普及推進戦略の確立	PPPMに関する内外の動向を調査、把握し、日本におけるニーズを分析して、PMI日本支部の戦略的な取り組みを調整、提起する。	理事会
2	PMI標準翻訳	質の高いPMI標準書を邦訳する	標準推進委
3	PMI標準の普及	翻訳されたPMI標準書を普及する	標準推進委
4	海外でのProgram Management, Portfolio Managementの活用事例の紹介	普及の進んでいないProgram Management, Portfolio Managementでの定着	国際連携委
5	ポートフォリオマネジメント、プログラムマネジメントの応用分野の開拓	ポートフォリオマネジメント、プログラムマネジメントの応用について、ノウハウや知見をまとめ、普及の一助とする。	ポートフォリオ/プログラム研究会
<b>[II] グローバル化対応</b>			
6	PMIのリソースとグローバルなネットワークを活用したPM教育の普及・グローバル化の推進	教育機関の取り組み課題である能動的人材育成（アクティブ・ラーニングの強化）、世界で活躍できるグローバル人材の育成に貢献する。	教育国際化委
7	PMIJのプレゼンス向上	PMIJでの活動(特にIRC)をR9,R15等のカンファレンスで紹介し、グローバルプロジェクトを行う上での基礎知識として現地の方に広める。また、その機会を通しコミュニケーションチャンネルを構築する。	IRC
<b>[III] 他団体との連携強化</b>			
8	PMに関係する団体との連携によるPM普及、強化活動	PMを実際に活用するユーザーの団体と連携しPMの普及を図る	企画担当理事
9	イノベーション、IOT、デジタル社会への対応策としてのPMの普及、強化活動	イノベーション、IOT、デジタル社会への対応についても関連団体連携し、実現の推進力としてのPMの実装、活用を推進する	企画担当理事
10	国内外のPM教育に関する情報交流HUB機能の強化	高等教育機関、中等教育機関で、PMの基礎を現場の教育に取り入れることができる教員や教育協力者が増え、PM教育のすそ野を拡大させる。	教育国際化委
11	REPとの関係強化	会員サービスの向上/PMI方針・施策の浸透/市場ニーズの把握/個人会員の増加	REP友の会
<b>[IV] PM適用分野の拡大</b>			
12	外部表彰	PMI本部表彰制度を活用し、優れたPM実践者/組織を表彰することで、PMI日本支部とPMに対する社会的認知度を向上する	理事会
13	PM教育の必要性・有効性に関する啓発活動の強化	人材育成におけるPM教育の有効性、必要性を社会に広く認知させる。	教育国際化委
<b>[V] 首都圏以外での活動拡大</b>			
14	PM活動による地域における価値創出の促進	PM活動を地域社会の充実化・活性化につなげるとともに、PM有効性を発展させる。	地域サービス委
15	地域におけるPM活動のプロモーション強化と参加しやすい環境づくり	PMコミュニティやブランチ活動の認知度向上および、活動体制の強化につなげる。	地域サービス委

## ■PMI日本支部2017-2019中期計画

No	施策名	目的	推進主体
[VI]	<b>PMを通じた社会貢献の展開</b>		
16	社会貢献活動の実践を通じたPM手法、資産の充実と普及展開	PMI日本支部として社会貢献活動を行うことによりPMの適用領域を拡大する。	ソーシャルPM研究会
[VII]	<b>支部活動基盤の整備</b>		
17	部会リーダー交流会の設定と運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>部会間での連携強化</li> <li>理事会や戦略委員会への要望や提言の場を提供する</li> </ul>	PMコミュニティ活性化委
18	戦略運営委員会の運営確立	PMI日本支部のガバナンス体制向上に向けた委員会改編に伴う体制確立	企画担当理事／戦略運営委
19	複数の部会での共同企画の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>部会間での連携強化</li> <li>お互いの知見を活用することによる企画の質や効率の向上</li> </ul>	PMコミュニティ活性化委
[VIII]	<b>アクティブメンバーへの支援強化</b>		
20	リーダーシップスキル育成	各部会のアクティブメンバーの質の向上	PMコミュニティ活性化委
21	ボランティア・コミュニティの運営手法の体系化	各部会の活発な活動の実現を支援する	PMコミュニティ活性化委
22	日本支部会員に対する価値ある情報の発信	PMI本部、日本支部、部会活動などの会員限定の情報を発信することにより、会員である価値を高め、リテンション率の向上とアクティブメンバーの増加をめざす	PMコミュニティ活性化委
[IX]	<b>サービスの向上</b>		
23	法人スポンサー拡大に向けサービスの更なる向上①	法人ごとのPMIに求める価値の仮説設定による木目細かな施策の展開	組織拡大委
24	法人スポンサー拡大に向けサービスの更なる向上②	法人スポンサー拡大のために追加の特典、施策を検討し展開する。	組織拡大委
25	法人スポンサー拡大に向けサービスの更なる向上③	法人スポンサー企業の身近な存在としての認知度向上	組織拡大委
26	新規入会者へのガイダンス	新規入会者のリテンション率向上	組織拡大委
[X]	<b>会員増強</b>		
27	法人スポンサー企業の個人会員増加施策	法人スポンサーの窓口経由で個人にアプローチし、いろいろなベネフィットの違いも提示して個人会員に誘導する	組織拡大委

# Best Practice and Competence / PM 事例・知識

## 【部会紹介シリーズ】 その1

### ■『ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会』 (1/2)

ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会 副代表 石塚 幸夫

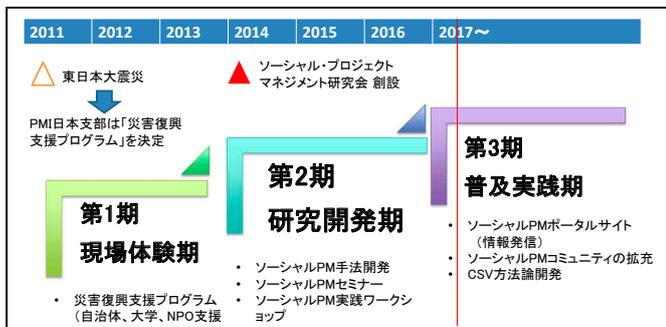
#### ■はじめに

『ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会』（以下、ソーシャルPM研究会と記します）は2014年1月に創設され4年目に入りました。創設の経緯、これまで3年間の研究会としての活動実績、今後の活動予定について2回シリーズでご紹介します。

#### 1. ソーシャルPM研究会の進展

ソーシャルPM研究会は2011年3月11日の東日本大震災の復興支援を契機に始動し、『図1 ソーシャルPM研究会の進展』のとおり歩んでまいりました。

図1 ソーシャルPM研究会の進展



#### ◆第1期 現場体験期 (2011年~2013年)

PMI日本支部は東日本大震災の直後の理事会にて、「災害復興支援プログラム」を決定し、復興支援に携わっている自治体やNPOのプロジェクトマネジメントをサポートすることを中心に活動を開始しました。

災害復興プロジェクト、社会的課題を解決するためのプロジェクトには、情報システム開発や製品開発のプロジェクトとは異なるアプローチが必要であることを認識しました。

(参照) 創設の背景

<https://www.pmi-japan.org/topics/cat613/socialpm.php>

#### ◆第2期 研究開発期 (2014年~2016年)

2014年1月、ソーシャルPM研究会として、正式に始動しました。

第1期の活動で得た教訓をもとに、ソーシャル課題に適する手法を開発し、『ソーシャルPM実践ワークショップ』として、2015年12月から1年間で6つのコースを提供し、受講者から好評をいただきました。また、研究会としての活動実績をソーシャルPMセミナー、PMI日本フォーラムなどで発表し、認知度を高めてきました。

ソーシャル活動家のニーズとプロジェクト・マネジャーのシーズを融合する場として、2015年6月に『ソーシャルPMコミュニティ (Facebook非公開グループ)』を開設しました。2017年2月末時点で登録者98人、ソーシャルPMに関わる事例、手法、トピック、イベントの紹介などの情報交換、共有を図っています。

#### ◆第3期 普及実践期 (2017年~)

『ソーシャルPM実践ワークショップ』をリニューアルし、2017年度中に隔月で6回シリーズを開催する予定です。また、開発した手法をソーシャル課題に適用、実証するとともに、質の向上を図ります。第2期の3年間に培ったソーシャルPMの開発手法をベースに、新たにCSV方法論の開発にチャレンジします。

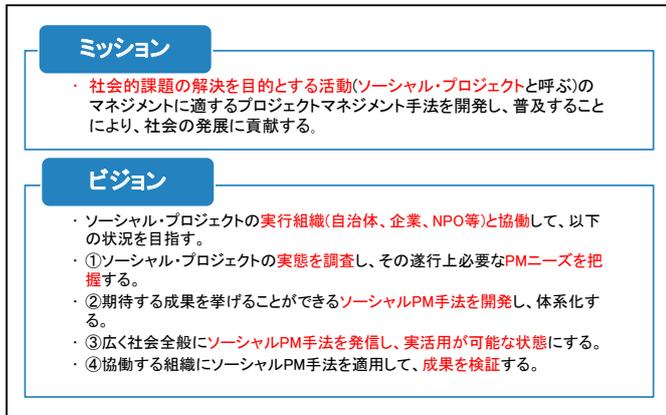
『ソーシャルPM実践ワークショップ』の受講者を対象に、『ソーシャルPMの集い』というディスカッションの場を創設。2017年1月に初回会合を実施し、今後も隔月1回の頻度で開催予定です。さらに、PMI日本支部の内外のステークホルダーとの連携を深め、認知度を高めるために、PMI日本支部のホームページ、SNSなどでの情報発信力を強化します。

#### 2. 研究会のプロフィール

ソーシャルPM研究会は『図2 ミッション/ビジョン』に則り、活動しています。

## ■『ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会』(1/2)

図2 ソーシャルPM研究会のミッション/ビジョン



本研究会は『図3 ソーシャルPM研究会の組織』のとおり、4つのワーキンググループで構成し、徐々に活動エリア、内容を広げ、現在は『図4 実行中、企画中のプロジェクト』のとおり活動しています。

図3 ソーシャルPM研究会の組織

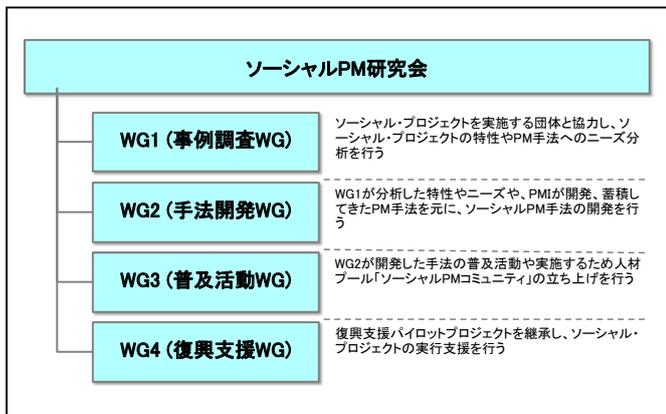
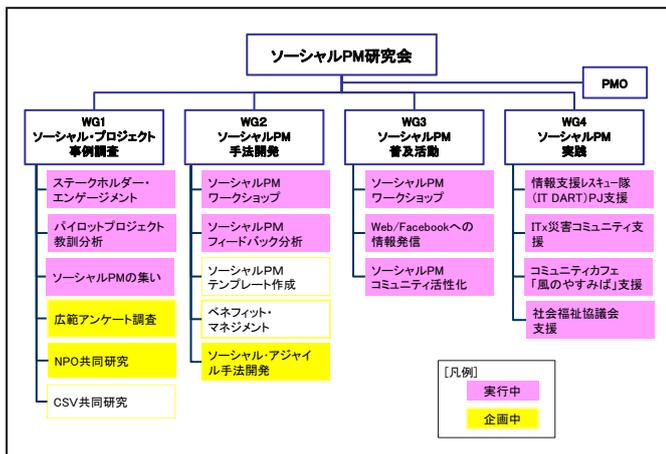


図4 実行中、企画中のプロジェクト



## 3. ソーシャルPM実践ワークショップ

体系化し、独自に開発した6つの手法をソーシャルPM実践研修として、2015年12月から1年間で6回シリーズのワークショップを提供し、受講者から高い評価をいただきました。今年度は6回シリーズのワークショップをリニューアルし、『表1 ソーシャルPM実践ワークショップ2017概要』に示す計画で進めています。すでに第1回は終了していますが、第2回目以降も過去のコースの内容を包含していますので、途中回から参加いただいたり、興味や関心のあるテーマにご参加いただいても結構です。ソーシャル活動の新しいアプローチに関心のある方のご参加をお待ちしています。

表1 ソーシャルPM実践ワークショップ2017概要

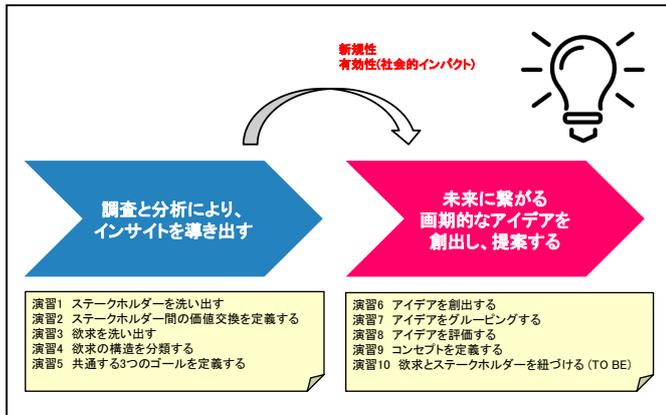
研修タイトル	研修の狙い	実施予定
① ソーシャル・デザイン思考	・社会課題の本質を捉える ・独創的なアイデアを創出し、ソリューションを提示する	2017年2月
② ソーシャル・ベネフィットマネジメント	・プログラムの立上げ時点で、ミッション/ビジョン、戦略計画、プログラム・ベネフィットの関係性を明確化する	2017年4月
③ ソーシャル・ステークホルダーマネジメント	・多様なステークホルダーの期待をどのようにマネジメントするか、識別、影響力の発揮方法を理解する	2017年6月
④ ソーシャル・ポートフォリオマネジメント	・創出したアイデア、ソリューション、実施施策の投資価値を最適化する	2017年8月
⑤ ソーシャル・ビジネスモデルデザイン	・ソーシャルソリューションをビジネスとして成立させ、持続可能なビジネスモデルをデザインする	2017年10月
⑥ ソーシャル・アジャイルマネジメント	・デザイン思考から創出したアイデアを短時間でサービス/成果物として構築し、社会・市場からフィードバックを得て改善を図る	2017年12月

2017年2月に実施した、『ソーシャル・デザイン思考実践～ソーシャル課題を解決し、社会価値を創出する手法～』について、ご紹介いたします。

ソーシャル・デザイン思考の7つのステップに則り、ソーシャル・プロジェクトの多様なニーズから本質的な問題を捉え、それを解決するための手法を学んでいただき、4～5人でチームを構成し、被災地の復興支援という社会課題をテーマにした演習(『図5 ソーシャル・デザイン思考実践W/S演習の構成』参照)で、手法に則った作業を実施し、参加メンバー間でディスカッションしていただきました。

## ■『ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会』(1/2)

図5 『ソーシャル・デザイン思考W/S』演習の構成



## ◆ 成果発表

IT系のPMだけでなく、NPO、社会福祉協議会などの職員、プロボノとして社会活動に活動されている方にも参加いただき、演習の成果として、本質的な問題を洞察し、それに対する復興に向けてのソリューション、ベネフィット（バリュー）を発表いただきました。

メンバー構成により、問題の捉え方の視点、アイデアの発想が異なるため、同じテーマに取り組みながら、グループごとに独創的な発表内容になったことはとても興味深いことです。

「ソーシャル課題に取り組む際に、ステークホルダーの欲求や価値を定義し、未来につながる画期的なアイデアを創出して提案するにはデザイン思考が非常に有効である」という評価や、「学習した手法を使ってみたい」など、受講者から高い評価をいただきました。



## 4. 『ソーシャルPMの集い』

2017年度から開始した新しい企画です。ソーシャルPM実践ワークショップで習得した知識を実践・活用する場として、ワークショップ受講者と活動仲間、ソーシャルPM研究会のメンバーがディスカッションする場を週末に設けました。実施内容については、『図6 『ソーシャルPMの集い』の位

置づけ』、『表2 『ソーシャルPMの集い』開催要項』でご紹介しています。

図6 『ソーシャルPMの集い』の位置づけ

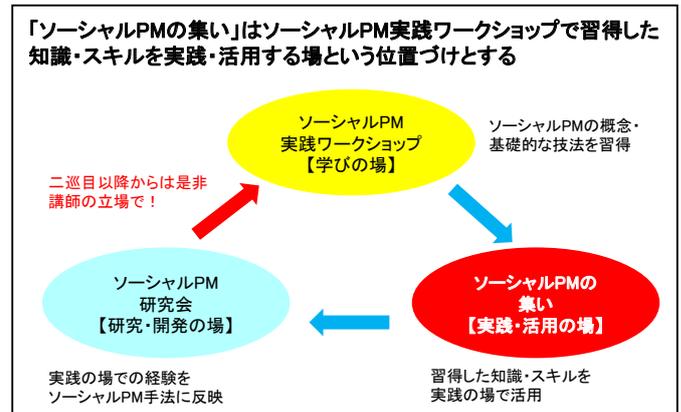


表2 『ソーシャルPMの集い』開催要項

主目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>ソーシャルPM実践ワークショップ参加者に、ワークショップで習得した知識・スキルを実践・応用する場を提供し、さらなる知識・スキルの向上を図る</li> <li>ソーシャルPM実践ワークショップ参加者が携わるソーシャル活動の課題解決を支援する</li> </ul>
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>ソーシャルPM実践ワークショップ参加者が関わるソーシャル活動の課題に関するディスカッション</li> <li>ソーシャルPM実践ワークショップで習得した技法を実際に使った経験談に基づくディスカッション（上手く行ったこと/行かなかったこと）</li> <li>参加者が自分の組織で検討している企画に関するディスカッション など</li> </ul>
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>ソーシャルPM実践ワークショップ受講者（受講者が所属する団体の方などを同伴いただくことも可）</li> </ul>
開催頻度/場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>隔月（実践ワークショップが開催されない月）の土曜日2～3時間程度</li> <li>場所：PMI日本支部会議室や喫茶店・コワーキングスペース</li> <li>参加費：無料</li> </ul>
開催形式	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者に双方向のやり取りによるディスカッション形式</li> <li>ディスカッションしたい題材がある方は開催の2週間前までに幹事に所定のフォーマットで内容等をご連絡いただく</li> <li>*ディスカッション内容は後日書画化し、参加者に共有するが、個人情報にはマスクをかけ、判別できないようにする</li> </ul>
その他	参加者からの相談内容によっては、長期的にSPM研究会で支援することを検討する

1月24日土曜日午前中、Yahoo Japan内 コワーキングスペース「LODGE」で13人（ゲスト9人、研究会メンバー4人）が参加し、第1回ソーシャルPMの集いを実施しました。初回ということで手探り状態の中での進行でしたが、「キャリアの棚卸し」と「地方創生」を融合したワークショップを企画している3人のグループの活動について、テーマの特性、ワークショップの開催内容、アプローチ方法など、参加者全員で活発に意見を交わしました。

相談者からいただいたコメントの一例をご紹介します。

- 皆さんからいただいた意見を基に、全体のビジョン・キャッチフレーズ・ストーリーなどをもう一度しっかりと考えたい。
- 本日、初めて外部の方からの意見を伺うことができ、得るものが大変多かった。

## ■『ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会』(1/2)

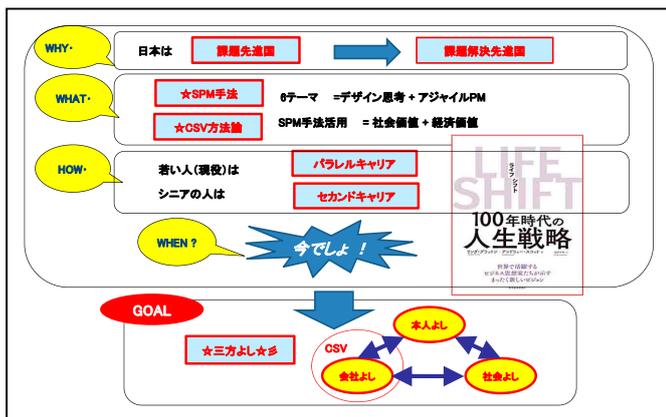
- 皆さんの意見を第1回目のワークショップに是非反映させたい。また、実際ワークショップをやってみて、そこで出た課題をまた検討していただく機会を持ちたい。
- ワークショップの準備・進め方等に関しては、また別の場で相談させていただきたい。

## 5. 新たなるチャレンジ! 『CSV方法論の開発』

PMI日本支部の戦略施策として、企業価値向上に向けたCSV戦略を推進し、企業を支援することを目的として、ソーシャルPM研究会は『CSV方法論の開発』に着手しています。

『図8 ソーシャルPMは戦略秘策』のとおり、ソーシャルPM手法からCSV経営による市場創造調査を実施し、ソーシャルPM手法をCSVストーリーに組み立てることで、CSV方法論を開発し、セミナー、ワークショップの実施を目指します。

図7 ソーシャルPMは戦略秘策!



## ■おわりに

ソーシャルPM研究会の過去の活動についてご興味がある方は、『表3 ソーシャルPM研究会情報リンク集』の掲載先にてご確認いただけます。

表3 ソーシャルPM研究会情報 リンク集

項目	掲載先URL	備考
PMI日本支部ソーシャルPM研究会 部会活動	<a href="https://www.pmi-japan.org/session/study_club/social_pm.php">https://www.pmi-japan.org/session/study_club/social_pm.php</a>	研究会
PMI日本支部ソーシャルPM研究会 トピックス	<a href="https://www.pmi-japan.org/topics/pm1/">https://www.pmi-japan.org/topics/pm1/</a>	・ソーシャルPM研究会 ワークショップ ・ソーシャルPM研究会の活動報告 ・ソーシャルPM よくある質問 ・連携団体からのご案内
ソーシャルPMコミュニティ (Facebook非公開グループ)	<a href="https://www.facebook.com/groups/1488714048013631/">https://www.facebook.com/groups/1488714048013631/</a>	ソーシャルPM研究会主催 / 承認制 2017年2月時点 登録者98人
【特別寄稿】PMI日本支部の災害復興支援プログラム	<a href="https://www.pmi-japan.org/topics/cat613/socialpm.php">https://www.pmi-japan.org/topics/cat613/socialpm.php</a>	
「ソーシャルプロジェクト」って何? ~ソーシャルPM手法開発の紹介~	<a href="https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/NL66.pdf">https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/NL66.pdf</a>	PMI日本支部ニューズレター Vol.66(2016年春号) Page8
「部会紹介 ~ソーシャルPM研究会(その1)」	<a href="https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/vol59_140625.pdf">https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/vol59_140625.pdf</a>	PMI日本支部ニューズレター Vol.59(2014年夏号) Page13
「部会紹介 ~ソーシャルPM研究会(その2)」	<a href="https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/vol60_final.141215.pdf">https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/vol60_final.141215.pdf</a>	PMI日本支部ニューズレター Vol.59(2014年秋号) Page11
「部会紹介 ~ソーシャルPM研究会(その3)」	<a href="https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/vol61_141224.pdf">https://www.pmi-japan.org/newsletter/pdf/vol61_141224.pdf</a>	PMI日本支部ニューズレター Vol.59(2014年冬号) Page22

ソーシャルPM研究会では、活動領域、内容を拡げ、さらに発展していくために、同じ志をお持ちの方の参加を歓迎します。以下のリンクから研究会参加を応募いただけますので、よろしくお願いいたします。

[https://www.pmi-japan.org/session/study\\_club/social\\_pm.php](https://www.pmi-japan.org/session/study_club/social_pm.php)

## 寄稿：女性労働人口 ～変化をマネージする～

### Women in Workforce Managing the transition The Challenges

Ram Narayanan Sastry

PMI日本支部会員（PMP®）のRam Narayanan Sastry氏（日本在住）から投稿いただいた「女性労働人口 ～変化をマネージする～」を、前回のニューズレター69号から3回のシリーズで掲載しています。

日本における女性労働力の増加から生まれるベネフィット、課題、そしてその解決策について、外国人男性の目でとらえた記事となっています。

Sastry氏は、インドのソフトウェアサービス提供会社（Impetus）、アメリカ系ソフトウェア製品会社（Oracle）、ドイツ系エンジニアリング会社（Siemens）、日本の大手製造企業（東芝メディカル）で勤務し、さまざまな民族・労働文化に接してきた方です。

第2回の今号は「チャレンジ」をお届けします。

.....  
current norms and processes are in for a disruption. How do Project Managers at different organizations brace for this impact and make this transition as smooth as possible? This article focuses on the benefits, challenges and possible solutions to make this transition possible. Three top picks in each of these areas are discussed in the below article.  
.....

#### ■ Women in Workforce #2: The Challenges

Now we take a look at some of the challenges that women will face in today's male dominated work environment. Yuriko Koike, Tokyo's new Governor, says there is a "Steel Ceiling" and not just a "Glass Ceiling" for working women in Japan. In an interview to CNN she says "it's more rigid, more chauvinistic, it's really hard to crash." This is an honest assessment of the ground reality of the situation in Japan. In

reality, this problem has existed and still exists in most other parts of the world as well.

#### 1) The Mindset Problem:

Typically in most places around the world, when women first entered the workforce they faced a lot of issues with the older generation as it was difficult for them to accept that women can do the job as effectively as or better than a man. Also, for some people it is just the discomfort of a new facet of dealing with another gender in the everyday work life. This problem is usually increased manifold in societies that are strongly male dominated and has a strong hierarchical code like we have in Japan.

This manifests itself in many ways, for e.g. co-workers simply feel uncomfortable talking professionally to the women, co-workers tend to look at them more as ornamental and tend to discuss serious topics with other men in the team while ignoring the women. Worst of all, some people will not directly address the female employee to ask the questions and direct those to some other person who may not really be working on that stuff anyway.

Such interactions are of course very ineffective, but they also lead to a lot of psychological impacts on the whole team. The female employee feels oppressed and discriminated for no fault of hers other than just being female. At times this leads to reverse psychology where such employees then assume a more aggressive or combative mood to get the right attention. This ends up creating a conflict ridden work

## ■ Women in Workforce

environment. In the meanwhile, the men of the team get a re-enforcement of their views that this is not a women's job and thus the mindset keeps building.

As a project manager, if you are taking the initiative of introducing female members in your pre-dominantly male team, you need to be aware of these mindsets and how they will play out in day to day routines of the team. Based on that one will need to strategize how to empower the female and address this mindset.

In workplaces like Japan where hierarchy matters a lot, the tone needs to be set from the top and as a Project Manager it is important to show the team that you value the views of the female members and would like the male members to consult them wherever required. Additionally, the Project Manager might have to do regular counseling with the women to keep track of the team's acceptance of the situation and helping the women settle into their roles.

### 2) The Working Style Problem:

One of the biggest strengths of the Japanese workforce is their hardworking nature. Japanese companies have through sheer hard-work ensured products are manufactured with high levels of reliability and consistency. But, over time this strength has also developed into a major challenge. Due to the hardworking nature of the work force, companies have not invested enough in technology upgrades, work place automation and productivity efficiency measures that the rest of the world has invested in heavily.

This has resulted in increasing workloads, late working hours, meetings dragging endlessly and dinner meetings based culture. This does not bode well for increased presence of women in the workplace. As the role of women in the organization starts to become critical, the quintessential question of work-life balance will be critical. At least, in the beginning, the women will have to do the balancing act between their work responsibilities and their family responsibilities. Over time, more and more men

will start to actively contribute to family responsibilities to reduce the load, but history shows us that this change will not occur overnight.

So in the interim, the Project Manager would need to engineer some working style culture changes in the team to make the contribution of women workers more efficient.

As a Project Manager, it is important to ensure that meetings are effective and finish on time. The need to work late should not be for completing routine tasks, but for additional activities that one wants to shoulder for personal growth. Also, in Japan, it is important for organizations to develop metrics to judge people's output more effectively than just the number of hours they put in at work. This will help talented women to move up the organization hierarchy without having to put in long hours, thus increasing their motivation levels and growth prospects.

In my role as Project Manager, I found that initiatives such as "Work from home" were really useful in helping the female members go through the maternity period without a significant drop in productivity. Also, their career did not come to a stop due to the maternity.

### 3) The Glass Ceiling Problem:

This problem is very closely related to the above two points, but is slightly different from them. Organizations tend to create positions or roles with a hidden glass ceiling that typically are set such that it is difficult for women to break. This is exactly the point that the Tokyo's new Governor, Yuriko Koike is making when she says that in Japan it is a "Steel Ceiling". Redefining these roles and positions and making them more inclusive is very critical for the success of having a diverse work force.

In my personal experience, when I was setting up a team, there were many "well wishers" who warned me against having too many women in the team as the work usually

## ■ Women in Workforce

required long hours. This was true when we started, but this was pre-dominantly because we were working as we had always done before. Over the next two years, along with some of my senior team members, we introduced a few initiatives to increase the knowledge sharing between members and making the meetings more effective by focusing on outcomes rather than opinions and enabling features such as work from home facility. The result was spectacular as the team went on to become one of the highest productive teams in the group winning awards for its output, while maintaining a good work-life balance in comparison to other teams.

Of course, this is easier said than done. To be honest, there were moments during this period when we felt it was

easier to revert back to the older style, than to continue on this new path. But we stuck along doggedly and got good support from the Top Management to make this happen and it turned out very good in the end.

As a Project Manager, it is important to understand the limitations of existing policies and structures and be open to new initiatives and ideas to make this a success. At times, the Project Manager might need to negotiate with the top Management as well, to initiate process level changes or introducing initiatives such as work from home. At the end of the day, the onus of making such initiatives a success always lies with the Project Manager.



### Mr. Sastry 's Profile

#### (1) Current Company and title

Company Name: Toshiba Medical Systems Corporation  
Title: Product Analyst, CT Systems Development Department

#### (2) Academic Records

Qualification: Master of Business Administration (MBA)  
Specialization: International Business  
University: ICFAI University  
Graduation Date: Jun 2008

Qualification: Master of Computer Applications (MCA)  
University: Devi Ahilya Vishwa Vidhyalaya  
Graduation Date: Jun 2001

Academic Honors:

National Talent Search Examinations  
Scholarships in India

#### (3) Professional Experience

1999-2002: Impetus Computing Systems Ltd.  
(Position: Team Lead)  
2002-2005: Oracle India Pvt. Ltd. (Position: Technical Lead)  
2005-2012: Siemens Information Systems Limited (Position: Project Manager)  
2012-Till Now: Toshiba Medical Systems Limited (Position: Product Analyst)

Professional Awards:

Rising Star Award (2007) , LOB Star Team Award (2008) at Siemens Information Systems Limited

# PM Calendar / PM カレンダー

PMI日本支部のイベントならびにPM教育関連セミナーなどの案内です。  
詳しくは、PMI日本支部のWebサイトをご参照ください。

【ホームページにて公開中】

## ■ PMI日本支部関連セミナー

### ● 4月度 月例セミナー

- 職場活性化のためのコミュニケーション法  
～チームのモチベーションをあげ、生産性向上につなげよう～
- 日時：2017年4月14日(金) 19:00～21:00
  - 場所：エッサム神田ホール 2号館 4階
  - 2PDU、ITC実践力ポイント2時間分

### ● アジャイルプロジェクトマネジメント基礎

- 日時：4月20日(木) 9:30～18:00
- 場所：PMI日本支部セミナールーム
- 7PDU、ITC実践力ポイント7時間分

### ● 英語によるコミュニケーション・スキルアップ・ワークショップ

- ～ Managing Diversity 編 ～
- 日時：2017年4月26日(水) 9:30～17:30
  - 場所：PMI日本支部セミナールーム
  - 6PDU、ITC実践力ポイント6時間分

### ● ソーシャルPM実践ワークショップ2017

- 第2回『ソーシャル・ベネフィットマネジメント実践』
- 日時：4月15日(土) 9:30～17:30
  - 場所：PMI日本支部セミナールーム
  - PDU、ITC実践力ポイントなし

### ● 中部ランチ 4月度PMサロン

- 『PM/PGMやビジネスパーソンのための基本的なプレゼンテーション』
- 日時：4月22日(土) 10:00～18:00
  - 場所：JBCC株式会社 名古屋NHK事務所
  - PDU、ITC実践力ポイントなし

### ● デザイン思考基礎

- ～ 顧客経験 (CX) からの革新商品&サービス開発 ～
- 日時：5月30日(火)・31日(水) 9:30～18:00
  - 場所：PMI日本支部セミナールーム
  - 14PDU、ITC実践力ポイント14時間分

### 【月例セミナー開催場所の変更について】

2017年度の月例セミナーは、開催場所を千代田区神田に変えて下記の日程で行います。

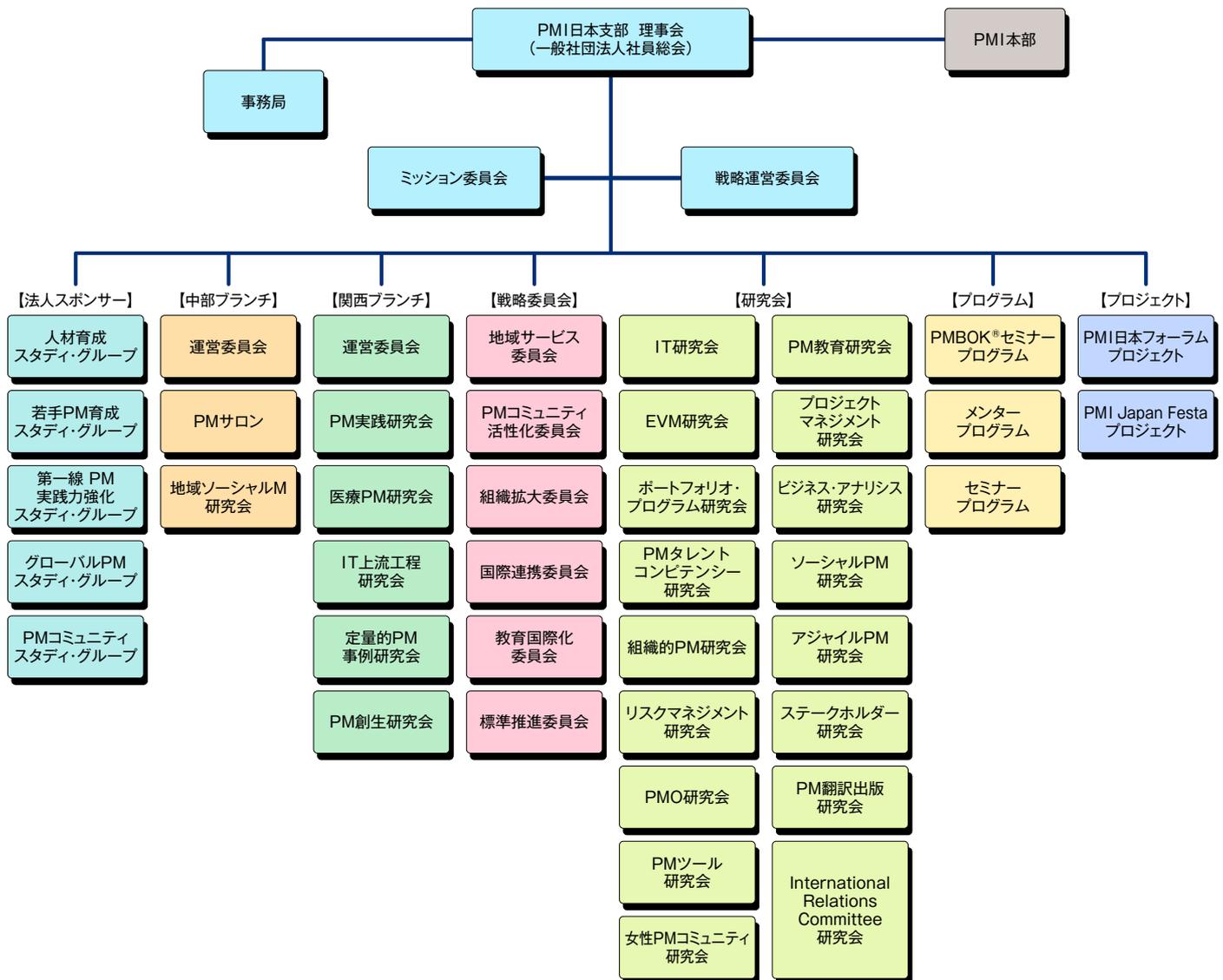
【日程 (予定)】	① 2017年 1月13日(金)	④ 2017年 4月14日(金)	⑦ 2017年 9月 8日(金)
	② 2017年 2月10日(金)	⑤ 2017年 5月12日(金)	⑧ 2017年12月 6日(水)
	③ 2017年 3月10日(金)	⑥ 2017年 6月 9日(金)	
【場 所】	エッサム神田ホール 2号館 (JR、東京メトロ銀座線「神田」駅から徒歩3分)		

\*なお、イベント、セミナー、コースなどは、諸般の事情により変更または中止される場合があります。  
PMI日本支部ホームページで確認をお願いいたします。( <https://www.pmi-japan.org/event/> )

# Fact Database / データベース

PMI日本支部やPMP®資格取得者に関する最新情報をお届けします。

## ■ 支部活動 (2017年3月現在)



## ■ 理事一覧 (2017年3月現在)

会長 : 奥澤 薫 (KOLABO)  
 副会長 : 片江 有利 (株式会社プロシード)  
 副会長 : 端山 毅 (株式会社NTTデータ ユニバーシティ)

(以下、五十音順)

理事 (PMコミュニティ活性化担当) : 麻生 重樹 (日本電気株式会社)

理事 (教育国際化担当) : 井上 雅裕 (芝浦工業大学)

理事 (企画、地域サービス担当)	浦田有佳里	(株式会社HS情報システムズ)
理事 (地域サービス担当)	木南浩司	(株式会社マネジメントソリューションズ)
理事 (教育国際化担当)	斉藤学	(Skylight Consulting Inc.)
理事 (国際連携担当)	杉村宗泰	(日本マイクロソフト株式会社)
理事 (ミッション、標準担当)	鈴木安而	(PMアソシエーツ株式会社)
理事 (ミッション、組織拡大担当)	武上弥尋	(日本アイ・ビー・エム株式会社)
理事 (PMコミュニティ活性化担当)	高橋正憲	(PMプロ有限会社)
理事 (PMコミュニティ活性化担当)	竹内正興	(一般財団法人国際開発センター)
理事 (PMコミュニティ活性化担当)	当麻哲哉	(慶應義塾大学大学院)
理事 (組織拡大担当)	徳永幹彦	(株式会社日立インフォメーションアカデミー)
理事 (標準担当)	中嶋秀隆	(プラネット株式会社)
理事 (国際連携担当)	福本伸昭	(日本アイ・ビー・エム株式会社)
理事 (財政担当)	三嶋良武	(株式会社三菱総合研究所)
理事 (企画、組織拡大担当)	森田公至	(日本アイ・ビー・エム株式会社)
理事 (国際連携、標準担当)	除村健俊	(株式会社リコー)
監事	神庭弘年	(神庭PM研究所)
監事	平石謙治	(ビー・ティー・ジー・インタナショナル)
監事	渡辺善子	(株式会社日本政策金融公庫 社外取締役)

## ■最新の会員・資格者情報 (2017年1月31日現在)

会員数		資格保有者数								
		PMP®		PMI-SP®	PMI-RMP®	PgMP®	PMI-ACP®	PfMP®	PMI-PBA®	CAPM®
PMI本部	日本支部	世界全体	日本在住	日本在住	日本在住	日本在住	日本在住	日本在住	日本在住	日本在住
477,616人	3,488人	759,065人	34,658人	4人	6人	4人	24人	3人	3人	99人

## ■行政スポンサー (2017年3月現在)

- 三重県 桑名市
- 滋賀県 大津市

## ■法人スポンサー 一覧 (106社、順不同、2017年3月現在)

- TIS株式会社
- 日本アイ・ビー・エム株式会社
- 株式会社NSD
- 株式会社インテック
- キヤノンITソリューションズ株式会社
- 日本電気株式会社
- 株式会社ジェーエムエーシステムズ
- アイアンドエルソフトウェア株式会社
- 株式会社NTTデータ
- 日本マイクロソフト株式会社

- プラネット株式会社
- 株式会社建設技術研究所
- 日本ユニカシステムズ株式会社
- 株式会社クレスコ
- ラーニング・ツリー・インターナショナル株式会社
- 日本ヒューレット・パカード株式会社
- 株式会社アイ・ティ・ワン
- コンピューターサイエンス株式会社
- 株式会社タリアセンコンサルティング
- TDCソフトエンジニアリング株式会社
- 株式会社大塚商会
- 日本プロセス株式会社
- 株式会社NTTデータ関西
- 日本ユニシス株式会社
- Kepner-Tregoe Japan, LLC.
- JBCC株式会社
- 株式会社富士ゼロックス総合教育研究所
- 日本アイ・ビー・エム・ビズインテック株式会社
- 株式会社アイテック
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・フロンティア
- 株式会社日立インフォメーションアカデミー
- 情報技術開発株式会社
- 富士ゼロックス株式会社
- アイシンク株式会社
- 千代田システムテクノロジーズ株式会社
- 三菱総研DCS株式会社
- ソニーセミコンダクソリューションズ株式会社
- 東芝テック株式会社
- 三菱スペース・ソフトウェア株式会社
- 株式会社三菱総合研究所
- NTTデータアイ株式会社
- 新日鉄住金ソリューションズ株式会社
- 株式会社日立ソリューションズ
- 日本自動化開発株式会社
- 日揮株式会社
- 株式会社野村総合研究所
- 株式会社アイ・ティ・イノベーション
- NECネクサソリューションズ株式会社
- 株式会社JSOL
- ニッセイ情報テクノロジー株式会社
- 株式会社リコー
- 株式会社システム情報
- 住友電気情報システム株式会社
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・ユニバーシティ
- 株式会社マネジメントソリューションズ
- NDIソリューションズ株式会社
- 株式会社日立製作所
- 株式会社システムインテグレータ
- 日本ビジネスシステムズ株式会社
- コベルコシステム株式会社
- 日本電子計算株式会社
- 富士電機株式会社
- 株式会社日立システムズ
- 株式会社神戸製鋼所
- 日本証券テクノロジー株式会社
- クオリカ株式会社
- 株式会社エクサ
- International Institute for learning - Japan 株式会社
- 株式会社ラック
- ニューソン株式会社
- 三菱電機株式会社
- TAC株式会社
- 日本情報通信株式会社
- 日立INSソフトウェア株式会社
- 株式会社シグマクシス
- 株式会社TRADECREATE
- 株式会社日本ウィルテックソリューション
- システムスクエア株式会社
- 株式会社アイ・ラーニング
- 株式会社トヨタコミュニケーションシステム
- 東芝インフォメーションシステムズ株式会社
- Innova Solutions, Inc.
- 株式会社ワコム
- 株式会社HGSTジャパン
- NCS & A株式会社
- 日本システムウエア株式会社
- 日立物流システム株式会社
- SCSK株式会社
- 株式会社東レシステムセンター
- ビジネステクノクラフツ株式会社
- 株式会社シティアスコム
- SOMPOシステムズ株式会社

- 株式会社エル・ティー・エス
- 株式会社日立産業制御ソリューションズ
- MS & AD システムズ株式会社
- 日本クイント株式会社
- 第一生命保険株式会社
- リコージャパン株式会社
- 株式会社HS情報システムズ
- 株式会社アジャイルウェア
- 株式会社ビジネス・ブレイクスルー
- ソフトバンク・テクノロジー株式会社
- 株式会社インテージテクノスフィア
- 株式会社ネクストスケープ
- セブンスカイズ株式会社
- 関電システムソリューションズ株式会社

## ■アカデミック・スポンサー 一覧 (34教育機関、登録順、2017年3月現在)

- 産業技術大学院大学
- 慶應義塾大学 大学院システムデザイン・マネジメント研究科
- サイバー大学
- 芝浦工業大学
- 金沢工業大学
- 九州大学大学院芸術工学府デザインストラテジー専攻
- 広島修道大学経済学部
- 北海道大学 大学院情報科学研究科
- 山口大学大学院技術経営研究科
- 筑波大学大学院システム情報工学研究科 コンピュータサイエンス専攻
- 早稲田大学 ビジネススクール
- 早稲田大学 理工学術院 基幹理工学部 情報理工学科
- 公立大学法人 広島市立大学 情報科学部
- 国立高等専門学校機構 仙台高等専門学校
- 北海道大学 サステイナビリティ学教育研究センター
- 大阪大学 大学院工学研究科 ビジネスエンジニアリング専攻
- 愛媛大学工学部および大学院理工学研究科工学系
- 国立高等専門学校機構 八戸工業高等専門学校
- 学校法人中部大学 経営情報学部
- 京都光華女子大学
- 鹿児島大学産学連携推進センター
- 中央大学 文学部社会情報学専攻
- 千葉工業大学 社会システム科学部 プロジェクトマネジメント学科
- 京都工芸繊維大学 ものづくり教育研究支援センター
- 東京工科大学大学院 コンピュータサイエンス専攻
- 北海道情報大学
- 山口大学工学部知能情報工学科
- 川崎医療福祉大学医療福祉マネジメント学部 医療秘書学科および大学院医療秘書学専攻
- 青山学院大学 国際マネジメント研究科
- 公立大学法人 公立ほこだて未来大学
- 大阪府立大学 21世紀科学研究機構 産学協同高度人材育成センター
- 慶應義塾大学・理工学部・管理工学科・飯島研究室
- 就実大学 経営学部
- 神戸女子大学 家政学部 家政学科

# Editor's Note / 編集後記

執筆者の皆さまへ。お忙しいところ、ご協力いただきありがとうございました。

- 日本支部では2006年にミッション委員会を設置し、中期（3年）計画の策定を開始しました。2007年11月に最初の中期（2008-2010）計画が決定されました。2016年には、2017年から開始される第4期中期計画を策定しましたので、その概要をご紹介します。
- 今号から日本支部の部会活動を紹介して行きます。初回は、2014年1月に創設され活動4年目に入った『ソーシャル・プロジェクトマネジメント研究会』です。創設の経緯、過去3年間の研究会としての活動実績、今後の活動予定等について2回にわたりご紹介します。
- Ram Narayanan Sastry氏（日本在住の支部会員）から投稿いただいた「女性労働人口 ～変化をマネージする～」を、前号から3回のシリーズで掲載しています。日本での女性労働力の増加から生まれるベネフィット、課題、そしてその解決策について、外国人男性の目でもとらえた論説記事となっています。第2回の今号は「チャレンジ」です。

## ニュースレター編集担当から読者の皆様へお願い

ニュースレターは、皆さまからの書評、論評、トピックス、セミナー受講レポート、プロジェクト体験記、PMP認定試験受験体験記などを募集しています。お気軽にPMI日本支部事務局宛てにお送りください。

7月8日・9日に開催する「日本フォーラム」。基調・招待講演者13人も決まり、その他の準備も着々と進んでいます。今年もご期待ください。

PMI日本支部ニュースレター Vol.70 2017年3月発行

編集・発行：PMI日本支部 事務局

〒103-0008 東京都中央区日本橋中洲3-15 センタービル3階

TEL：03-5847-7301 FAX：03-3664-9833

E-mail：info@pmi-japan.org

ホームページ：https://www.pmi-japan.org/

(非売品)