

参加者にとっての目的。

経営層/メンバーの期待。

人材育成。

組織の活性化

- 人材交流
 - 😊 組織レベル以下の個人対個人の交流の機会が少ない
 - 😞 タコつぼ型の組織の場合有効。 😞 タコつぼになっていない組織の例を聞きたい
- PMのプレゼンス向上
 - ? どういう活動をすれば向上になるか? 表彰とか?
- PMプロセス改善
- PMの社内地位向上

モチベーション維持・向上

- 社内資格取得
- インセンティブ（褒章）
 - 給与・資格への反映 ? 相容れないかも
 - 💡 やりがいを感じさせる
- 若手とシニアの交流
 - 😞 若手の育成まで手が回らない
- PMの社内地位向上
 - 💡 モチベーションを上げるポイントは人それぞれ、フォーカスするのは難しい
 - 💡 多様性を考えることが必要

経営者とPMの交流

- 💡 モチベーションの面で有効
- 😊 対等な立場になりにくい（他部門はシステム部門のお客様） 😞 弊社ではお客さんが違う部門があつまるので、対応な立場で活動や議論しています。
- 😞 プロジェクトと言う意識が他部門にない 営業、経理部門に多い

他事業部門のPM同士の交流

- 😊 製造、エンジニアリングなどはシステムよりプロジェクト管理が進んでいる
- 💡 非常に有効との声が多い
- 😊 対等な立場になりにくい（他部門はシステム部門のお客様） 😞 弊社ではお客さんが違う部門があつまるので、対応な立場で活動や議論しています。
- 😞 プロジェクトと言う意識が他部門にない 営業、経理部門に多い
- プロジェクト管理手法がしっかりしている 業界標準の管理手法がある
- プロジェクト体制がしっかりしている
 - 社内体制がしっかりしている事が多い 全社の重要プロジェクト扱いとなることが多い（システムプロジェクトはその一部）
 - 社外（取引業者） もしっかり体制に組み込まれることが多い

会社の支援

- 認知度が高い事が多い
- 重要度
- 予算（費用）
- 人材

部門を超えた交流の場

他社との交流

- 💡 機会が減っている（手が回らない、余裕がない）
- 💡 セミナー等の機会はあるが、継続して意見交換する機会が少ない
- 💡 参加者からの満足度は高い

孤独なPMの孤立防止

課題解決

- プロジェクト課題
 - ? PMコミュニティのミッションか？相談相手としては良いが 😞 これを目的に自主的に集うのは有りでは？
- PMプロセス課題
- プログラム課題
- 組織課題
 - 赤字プロジェクト撲滅
- 組織横断課題
 - ? PMコミュニティの直接的なミッションか？
 - 😊 課題解決を目的に自主的に集うのは有りでは？
 - 😊 共有はできるが、業務ではないので課題解決までは難しい？

ヒント：💡

意見：😊

困りごと：😞

疑問：?

マーク凡例