

Vol.69

Vol.69 (2016年冬号)

PMI 日本支部 ニュースレター

Column / 理事ごあいさつ	3
Best Practice and Competence / PM 事例・知識	5
Topics / トピックス	29
PM Calendar / PM カレンダー	30
Fact Database / データベース	31
Editor's Note / 編集後記	35

Column / 理事ごあいさつ	3
PMI 日本支部 PM コミュニティ活性化担当	当麻 哲哉
PMI 日本支部 標準担当	中嶋 秀隆
PMI 日本支部 財政担当	三嶋 良武
Best Practice and Competence / PM 事例・知識	
◆PMI Japan Festa 2016 全体報告	5
	Festa2016統括プロジェクト・マネジャー PMI 日本支部 セミナープログラム 近藤 昇久
◆PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート	7
• お茶一杯から始まった“はとバス”の経営改革 ～私の実践的企業経営論～ 講師：宮端 清次 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 城島 孝明
• 遠くに見るのは常に光 ～クラフト蒸溜所の新たな時代を創りだせ!～ 講師：肥土 伊知郎 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 石井 昌宏
• 調達から考えるサプライ・チェーン経営戦略 講師：垣見 祐二 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 垣見 信之
• パネルディスカッション 「グローバル・プロジェクトを斬る」 講師：喜多羅 滋夫 氏、小田 めぐみ 氏、当麻 哲哉 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 鬼束 孝則
• 新興国でいかにして戦う集団を作ったか?! ～どんな本にも載ってない実体験をお伝えします～ 講師：渡辺 和喜 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 永嶋 剛晴
• 食卓からおいしく資源保護を ～完全養殖本まぐろ全国供給プロジェクト～ 講師：松本 金蔵 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 川村 祥二
• ここには、「なにもない」があります ～ローカル鉄道需要の創造～ 講師：鳥塚 亮 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 玉置 志津
• レースの世界、ロボットの世界 講師：新井 康久 氏	PMI 日本支部 セミナープログラム 野々市谷 有里
◆PMI 日本支部・インドネシア支部 共催セミナー実施報告	22
	PMI 日本支部 IRC 研究会 坂本 健太郎
◆Women in Workforce ～Managing the transition～ The Benefits	26
女性労働人口 ～変化をマネージする～ 第1回「ベネフィット」	PMI 日本支部 会員 Ram Narayanan Sastry
Topics / トピックス	29
•〈新刊書籍のご案内〉 実務者のためのビジネスアナリシス：実務ガイド	
PM Calendar / PM カレンダー	30
• PMI 日本支部関連セミナー等	
Fact Database / データベース	31
Editor's Note / 編集後記	35

◆商標等について

「PMI Project Management Institute」とそのロゴおよび「PMP」、「CAPM」、「PMBOK」、「OPM3」、「Quarter Globe Design」は、米国および他の国で登録されているプロジェクトマネジメント協会のマークであり商標です。プロジェクトマネジメント協会のマークの対象リストについては、プロジェクトマネジメント協会の法務部門へお問い合わせください。「ITIL® (IT Infrastructure Library)」は、英国及び欧州連合各国における英国政府 Cabinet Office の商標又は登録商標です。

Column / 理事ごあいさつ



PMコミュニティ活性化担当

当麻 哲哉 (とうま てつや)

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
教授

2010年より理事をつとめさせていただいております当麻哲哉です。2013年までは教育担当、2015年までは研究担当を経て、現在はPMコミュニティ活性化担当として、戦略委員会のひとつ「PMコミュニティ活性化委員会」の代表を仰せつかっております。本委員会は、メンバーの皆様ひとりひとりが気持ちよく活発に活動し、その集合体であるPMコミュニティをいっそう活性化させていくために、リーダーの育成、効果的な情報発信、部会同士の連携強化などのご支援をしております。

私は現在、大学院で教員をしておりますが、2007年までは米国の企業に勤め、新製品導入のグローバルプロジェクトに多数従事させていただきました。その経験を活かし、現在の大学院では、プロジェクトマネジメントを必修科目として教育しております。一般に、プロジェクトマネジメントは会社に就職してから先輩についてOJTで学ぶ業務プロセスであり、学生が学ぶものではないと考えられておりますが、その基本的な知識は学校で教えられるものであり、海外では高校や大学での教育が一般化されてきています。

近年のプロジェクトは大型複雑化して、産官学複数の組織が協力し合って実施することが多くなってきています。そのような時代、各組織それぞれ先人たちの経験をもとに積み上げてきた組織固有のやり方に固執していると、お互いの意思疎通が難しく縦割り分担になりやすいため、全体システムへインテグレーションする際にトラブルが頻出してきます。東京オリンピックでさまざまな問題が生じていることは少なからずこうした日本の慣習が影響していると言えるのではないのでしょうか。

早いうちにプロジェクトマネジメントの知識を学ぶことで、実務経験を通しての呑み込みが早くなり、若いうちにプロジェクト・マネジャーとして活躍できる人材に成長し

ます。また、グローバルスタンダードに基づいて基礎知識を身につけることで、意思疎通のための共通言語ができ、組織間の協力体制も組み易くなります。オープンイノベーションによる協働・協創の時代、こうした教育の重要性はますます高くなっていくものと考えます。

昨年から担当しているPMコミュニティ活性化も同様に、複数の部会間の連携とコミュニケーションの強化が大きく寄与するものと考えており、昨年スタートさせた「リーダーシップミーティング」は、今年は9月に開催し、ワークショップを通したリーダー人材育成と部門間交流の場を提供させていただいております。

今後もPMコミュニティをさらに活性化し、PMI日本支部のさらなる発展のために貢献して参りたいと存じます。どうぞ指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。



標準担当

中嶋 秀隆 (なかじま ひでたか)

プラネット株式会社
代表取締役社長

ここ20年ほどの間に、プロジェクトマネジメントは目標達成の重要な技法として、わが国でも認知され、急速に広がってきました。私どもはコンサルタントとして、企業や団体の皆さんにPM手法の研修をしたり、相談に乗ったりしています。PM関連の著書や翻訳書なども各種、発刊しています。日本語で最初のPM専門書を出版した頃にはしばらくの間、類書はわずか2~3冊でした。PMの分野を大きく広げ、いつの日か、書店の1つの棚をPM関連書で埋め尽くしたいと、当時、仲間の間で話し合ったことを記憶しています。それからすると、今日の状況は、ひとつのマイルストーン（通過点）への到達を示すでしょう。

PMI理事に選んでいただいたからは、PMIの他の支部との交流にも参加しています。最近でも台湾支部と韓国支部の大会に参加し、この秋には香港支部の大会に伺いました。わが

Column / 理事ごあいさつ

国の直近にある、この3か国の現状を見ると、それぞれが存続の危機と隣り合わせであり、わが国の安定感に感謝せずにはいられません。

日本PM協会(PMAJ)のP2M朝会や会員交流会にも参加し、情報交換をしています。そちらでも、講演したり、WEB上で定期的にエッセイを発表したりしています。PM学会の大会にも参加し、研究会活動(パーソナルPM)もしています。

幸運にも、「PMBOK®ガイド」の翻訳活動には第2版からずっと参加してきており、同書の内容の充実と翻訳本の進化を身近に感じています。一昨年には、PMI日本支部主催「PMBOK®ガイド 第5版 日本語版 紹介セミナー」と題して、全国8都市の皆さんにお話しする機会をいただきました。今回、PMI日本支部の標準担当理事をお引き受けしたので、PMIが保有する標準のうち翻訳すべきものの選定や、翻訳文の品質の維持、さらに次世代を担う翻訳者の育成にも注力したいと思います。

こうした活動の相当部分は、ボランティアでやっています。これは、「持ち時間の10パーセントは他の人のために使おう」という、あるコンサルタント仲間(マレーシア人)との申し合わせに沿うものです。年間100~800時間ボランティア活動をしている人は、幸福度・満足度が高いという研究があるそうですが、こうした活動はどれも楽しくやっています。

わが国のPMコミュニティでは、グローバル化への対応が急がれています。幸い、この分野は私どもの得意とするところでもあるので、PM分野の応援団の一員として、PMI日本支部の発展にこれからも微力を尽くしたいと考えています。



財政担当

三嶋 良武 (みしま よしたけ)

株式会社 三菱総合研究所
社会ICT事業本部
シニアITアーキテクト
兼 政府CIO補佐官(国交省担当)

PMI日本支部では主に財政、規約改定及び翻訳・出版委員会を担当させていただいております。

私の所属する会社では、年間約1,800本のプロジェクトが走っています。プロジェクトには大規模なものからごく小さなものまで存在すると共に、一人が同時に複数のプロジェクトを担当することも少なくありません。そのため若い頃からプロジェクトマネジメントの重要性を認識していると共に、組織管理者だけでなくプロジェクトメンバー自身もプログラムマネジメント的な取り組みをしているのが特徴かもしれません。その観点から、プロジェクトマネジメントだけでなくより上位のマネジメントの重要性への喚起や、タレントトライアングルの採用といった最近のPMI本部の動向も納得の行くものがあります。

さて、財政担当の役割を一言で言えば、企業と同様に予算を策定し、それに基づき予算管理を行い、年度末には決算を行うということになりますが、会員の皆様からお預かりした会費等がPMI日本支部の設立目標に沿ったさまざまな活動にいかにか適切に配分、支出されるかということに注力して活動しています。予算策定にあたっては各部会、委員会、事務局のご協力のもと、理事会において議論を重ね次年度の予算を決定して行きます。従来から継続的に実施している事業もあれば、新たな試みとして追加される活動もあり、限られた予算をどのように有効活用するか全員で知恵を絞っているところです。

一方、翻訳・出版委員会は日本支部会員の皆さんによる自主的な活動ですが、PMIが発行するさまざまな刊行物を翻訳し、日本語で提供させていただいています。翻訳活動を通じた語学力向上だけでなく、プロジェクトマネジメントに関する幅広い知識を吸収できると同時にPDUも獲得できるという一石三鳥の委員会です。委員会は月1回東京で開催していますが、翻訳活動は場所を問いませんので、東京以外にお住まいの会員の皆様も参加いただくことが可能です。実際に、地球の反対側ブラジルから翻訳活動に参加した方もいらっしゃいます。ご興味があればぜひ委員会までお問い合わせ下さい。

財政担当ということで日頃は皆様と直接お目にかかる機会が少ないと思いますが、法人スポンサーの会場も所属会社が提供させていただいておりますので、おいでになる機会がありました際にはぜひお声がけ下さい。

Best Practice and Competence / PM 事例・知識

PMI Japan Festa 2016 全体報告

Festa2016 統括プロジェクト・マネジャー

PMI日本支部 セミナープログラム 近藤 昇久

2016年11月5日(土)、6日(日)の2日間にわたり、慶應義塾大学日吉キャンパス協生館藤原洋記念ホールにて、PMI Japan Festa 2016を開催しました。

Festaの基本コンセプトは「現場PMの、現場PMによる、現場PMのためのFesta（祭典）」です。PMI日本支部の部会活動のひとつであるセミナープログラムのボランティア・スタッフが、現役プロジェクト・マネジャーの視点で企画・運営のすべてを担っています。

今年のテーマは「Think outside the box ～ 困難を打開できるプロジェクト・マネジャーに～」です。固定概念や既存の枠組みにとらわれず、自ら臨機応変に行動し困難な状況に挑戦されている方々を講師としてお招きしました。

プロジェクトマネジメントのテクニカルな側面を身に付けていることは、プロフェッショナルであるプロジェクト・マネジャーにとって最重要な前提条件です。しかしながら、テクニックだけを駆使してもプロジェクトを成功に導けないことも事実です。

Festaの特長は、通常のプロジェクトマネジメント系のセミナーではカバーされていない、より広範で重要なエリアの最新情報を提供することです。これからプロジェクトマネジメントを学ぼうという方にはリアルな現場感覚を、ベテランの方には視点を変えたアプローチによる新たな発見が得られるよう、講演プログラムを企画しました。

ご提供する計9.0PDUのタレントトライアングルもLeadership (3.5PDU) とStrategic & Business Management (5.5PDU)に特化することで、Festaらしさを特徴づけています。

講演の詳細につきましては、セミナープログラムのボランティア・スタッフが執筆しました次ページからのセミナーレポートをご覧ください。

講演に加えて、今年はFestaとして初のパネルディスカッションを企画しました。受講者の皆さまにも質問を投げかけ

させていただき、受講者とパネリストの双方向性を持たせるように努めました。

1日目の夜は、講演会場と同じ日吉キャンパス内にあるファカルティラウンジで交流会を開催しました。Festaでは交流会も重要なプログラムのひとつと位置づけ、さまざまな業界・業種の方々と人脈を作る機会としてご活用いただきたいと考えています。

受講者、講師の方々、PMI日本支部理事、ボランティア・スタッフを合わせて約80名の盛況な交流会となりました。講師の(株)ベンチャーウイスキー肥土氏が製造されていたしゃるウイスキーをご提供し、肥土様が講演で語られた幾多の困難を乗り越えられて得られた成果を実際に体験いただきました。

受講完了報告のアンケートでは、交流会について100%の方が満足と回答されています。用事があったり参加できなかった方や、知らない人がいる場に気後れされている方もいらっしゃると思いますが、ボランティア・スタッフがサポートしますのでぜひ来年は交流会にも参加いただければと思います。

受講者の皆さまから、受講完了報告を通じて寄せられた感想をいくつか紹介させていただきます。

- 今回はPDU取得目当てで参加したのですが、予想した以上に楽しい講演でした。今回のように起業した方や、突然トップに立たれた方の苦労話はビジネスに何らかの役に立つと思われまので、今後もこのような講演を企画いただけるようお願いいたします。
- パネルディスカッションは、頭の切れる人たちの会話がとて面白く勉強になりました。ただ、命題への解答は得られないままだったように思います。今後もこのようなディスカッションを継続していただきたいです。
- 交流会では講師の方々から、講演では語られなかった本

■ PMI Japan Festa 2016 全体報告

音部分を伺えたことがとても貴重でした。

このほか、具体的な講演内容・講師候補のご意見もいただきました。受講者の皆さまからの声は次回の企画に反映させ

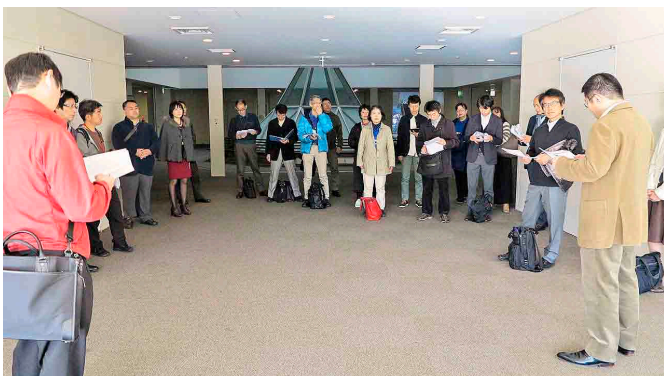
ていただきたいと思います。2017年のFestaも秋に開催予定です。受講者の皆さまにも、ぜひセミナープログラムにご参加いただき、一緒にFestaを盛り上げましょう！



受付の様子



講演の様子



ボランティア・スタッフによる朝礼



ボランティア・スタッフ一同

PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

【Festa2016】セミナーレポート (K-1)

■ お茶一杯から始まった“はとバス”の経営改革 ～私の実践的企業経営論～

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 城島 孝明

【セミナー概要】

- 開催期日：2016年11月5日(土) 12:00～13:30
- タイトル：お茶一杯から始まった“はとバス”の経営改革
～私の実践的企業経営論～

□講師：宮端 清次氏

□講師のプロフィール：

株式会社はとバス（元）社長

【略歴】

- 1935年 大阪市出身
- 1957年 中央大学法学部卒業
- 1959年 同大学院法学研究科終了後、東京都入庁
- 1992年 交通局長
- 1994年 退職後、東京都地下鉄建設株式会社 代表取締役専務に就任
- 1998年 株式会社はとバス 代表取締役社長就任
- 2002年9月に退職後、同社特別顧問 および東京都交通局経営アドバイザー委員を歴任



【はじめに】

爽やかなレモンイエローが目印のはとバスは、東京観光をはじめ、東北から中部地方を網羅する日帰り・宿泊旅行の定番として国内外の多くの方々に利用されています。しかし、1990年代前半では4年連続の赤字で70億円もの借入金を抱え、倒産危機に瀕していたことを皆さんはご存知でしたでしょうか。そのような状況下、東京都交通局長を歴任後、東京都地下鉄建設株式会社を経て、はとバスの社長となった宮端氏は、社員からは天下り社長と揶揄される中、さまざまな改革を推し進められました。

即効性のある改革と言えば、コストカットが思い浮かびます。しかしながら、はとバスが4年でV字回復できたのは、中長期に渡って効果が出る改革を社員と一丸になって取り組んだからではないでしょうか。正念場、土壇場、修羅場をくぐり抜けることで、初めて従業員を守ることができる経営者になれるという考えのもと、宮端氏が取り組まれた数々の改革には、「企業の存続に必要なことは何か？」という命題に対する想定外のヒントがきっと見つかるはずです。

【講演内容】

「現状維持は破滅となる」なんともショッキングなメッセージから始まった講演ですが、過去のさまざまな企業再建の事例を踏まえると、取り組み初年度に業績を回復させられなかった企業は、ことごとくV字回復に失敗しているとのことでした。大江戸線開通プロジェクトに携わっていた宮端氏は、ある日突然、はとバスの社長に就任して企業再建を行うよう命を受けました。その時は正直なところ貧乏くじを引いてしまったと思ったとの事でした。

「5年連続赤字の会社は社会的存続意義が無い」との危機

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

感のもと、「今、倒産してしまうと会社そのものが存続できない。リストラはしないと約束する。だから耐えて欲しい」と賃金カットに踏み切りました。勿論、社員からは多くの不満の声があがっていましたが、宮端氏は社員だけではなく自らの賃金カットも断行することで社員と危機感を共有し理解を得ることで、短期での業績回復に成功しました。

しかしながら、賃金カットや不採算事業からの撤退などの合理化だけでは経営改革は十分ではないことは明らかでした。企業の持続的安定・発展のためには、1) お客様に選んでいただくこと、2) 収益を確保できる料金をいただけること、そして 3) 感謝され、またリピーターとして利用していただけること、だと考えた宮端氏は、不易流行という言葉のもと、はとバス「なら」できる、はとバス「しか」できないことを始めるための改革に取り組むこととしました。

そこで、新たに役員と共に「はとバス再建の基本方針」、「新しい経営指針」を策定しました。経営指針は社員の誰もが理解できるよう1) お客様第一主義、2) 現場重点主義、3) 収益確保至上主義といったシンプルな言葉にしました。これにより社員の意識改革が進み、改革は順調に進むかと思われました。しかしながら、社員の一言をきっかけに気がついたそうです。「実は、私こそが変わっていなかったのではないか？」

その気付きをきっかけに社長室の廃止、公用車をやめて片道2時間近くの電車・バス通勤を始めただけでなく、朝一番、浜松町や東京駅のバス発車場に向かいお客様に自ら挨拶に向かわれたとのことでした。また、自らが顧客としてはとバスを利用することで、お客様の生の声を聴く機会をつくり、お客様満足度、さらにはお客様感動度の向上へ繋げていきました。更に、新車購入などで競合他社との差別化をはかり、新しいお客様に選んでいただけるきっかけにつなげて行きました。

お客様と日々接する運転手・ガイド・添乗員こそが先端であるという考えの下、CS研修等を通じて社員と意見交換を行い、社員満足度向上にも努めました。この時に社員から吸い上げたアイデアを実際に導入した結果、お客様から好評を博したとのことでした。

このようにしてお客様からの信頼・支持を得ることで、社員のやる気が引き出され、それが更にお客様の喜び・感動につながるというサイクルが形成されました。はとバスの“信者”を作ること、それこそが“儲”かるという収益確保につながり、はとバスは4年で累積赤字を清算して、復配までこぎつけたとのことでした。

【講師担当余話】

「はとバスをV字回復させた社長の習慣」という本を読んだことが、宮端氏にご講演をお願いするきっかけでした。内容に感銘を受け、かつFesta2016のテーマである「Think outside of the box」そのものであると感じたことから、既にはとバスを退職されてはいましたが、宮端氏にコンタクトを取ることとしました。

「私が話せることは成功体験ではありません、失敗談です。それでも宜しければ講演を引き受けさせていただきます」と、おっしゃった時、素晴らしい講演を参加者の方々と共有できると更に確信を強めました。社長を引退されて既に10年近く経っていますが、今でも日本全国で精力的に講演活動を行い、地方の中小企業の活性化に尽力されているのは素晴らしいことだと思っています。

残念ながら講演を聴講できなかった方、宮端氏の講演はオンライン・セミナーにて聴講が可能となっていますので、是非ともこの機会をご活用ください。

【Festa2016】セミナーレポート (K-2)

■遠くに見るのは常に光

～クラフト蒸溜所の新たな時代を創りだせ!～

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 石井 昌宏

【セミナー概要】

- 開催期日：2016年11月5日(土) 13:45～14:45
- タイトル：遠くに見るのは常に光
～クラフト蒸溜所の新たな時代を創りだせ!～
- 講師：肥土 伊知郎氏
- 講師のプロフィール：
- 株式会社ベンチャーウイスキー 取締役社長
- 1965年 秩父出身
 - 1984年 東京農業大学入学 醸造学を専攻
 - 1988年 同大学卒業後、サントリーに入社
 - 1994年 サントリー退社後、父が経営する東亜酒造に入社
 - 2004年 東亜酒造経営危機により、同社羽生蒸溜所が売却される。売却先の企業はウイスキー事業からの撤退を示唆。
 - 2004年 ウイスキー原酒を引き取ってくれる企業を探し続け、福島県の笹の川酒造からの協力を取り付ける。
 - 2004年 9月、埼玉県秩父市にベンチャーウイスキー社を設立。
 - 2005年 笹の川酒造にあるウイスキーを「イチローズモルト」として商品化。
 - 2006年 イギリスの「ウイスキーマガジン」のジャパンズモルト特集で最高得点の「ゴールドアワード」を受賞
 - 2007年 10月、ベンチャーウイスキー秩父蒸溜所完成

【はじめに】

“ウイスキー造りは過去から未来に引き継がれるもの”、祖父から引き継いだウイスキーの原酒と共に、未来への財産を次の世代に残すために、ベンチャーウイスキーはスタートしました。年々、消費量が減る不遇の時代に、敢えてウイスキー造りに挑み、ジャパンズウイスキーの新たな時代を切り開いた肥土伊知郎氏に、熱い思いを語っていただきました。



【講演内容】

①秩父蒸溜所について

講演は秩父蒸溜所の全景から始まりました。決して大きいとは言えない蒸溜所は、緑豊かな秩父の懐に包まれ、入り口にはポッドスチル（ウイスキーの蒸溜に使用する蒸溜釜）がモニュメントのように置かれていました。

ウイスキーは寒暖差によって呼吸しながら熟成するそうです。夏は35度、冬はマイナス10度にまで下がる秩父はウイスキー造りには恰好の地、そして肥土氏の故郷でもありました。スライドは蒸溜所の中に移ります。肥土氏の拘りの数々、ミズナラを使ったウオッシュバック（発酵槽）、スコットランド製の特注ポッドスチル、モルト原酒のハート（最適な部分）を抜き取る分溜器、空間を贅沢に使った貯蔵庫・・・。

こだわりぬいたウイスキーは英国で高い評価を受け、ご自身もイノベータ・オブ・ウイスキーを受賞されました。赤字からスタートしたベンチャーウイスキー社は売り上げを着実に伸ばし、日本で初めてのウイスキー専業メーカーとして、その地位を確固たるものとししました。

②ベンチャーウイスキー社の立上げ

ベンチャーウイスキー社を立ち上げた当時は、バブル崩壊

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

後、消費が下降の一途をたどっており、正にウイスキー不遇の時代でした。そんな中、肥土氏は家業の酒造メーカーの営業譲渡を機に大手酒造メーカーを退社、ベンチャーウイスキー社を立ち上げます。それはひとえに祖父の時代から造り続けた原酒を守りたかったから。“20年ものの原酒は成人を迎えた我が子、捨てるなど考えられない”と肥土氏は懸命に引き取り手を探しました。手間も時間もかかるウイスキーは儲からないと断られる中、笹の川酒造さんのみが「そのような原酒の破棄は業界の損失」と期限付きながらも、空いていた貯蔵庫を提供してくれることとなります。

③マーケティング戦略

ウイスキー業界はサントリーとニッカの寡占状態、企業力や知名度では勝てるわけがありません。肥土氏は味や品質で選んでくれる、“バーテンダー”にターゲットを絞ることとしました。「自分はどんぐりだと認識するところから始めよう」をスローガンに、基本に立ち戻りトップ・ブレンダーを目指します。そして2005年にイチローズモルト第一号を発売、無名で高価なウイスキーは限定600本を完売するのに2年以上を要するのですが、ゆっくり売れたことが結果的にはプレースメント拡大につながることとなりました。

一方、肥土氏はバー訪問を続けました。毎日3～5店、2年間で延べ2,000店を回り、自らの味覚を磨くとともに蒸溜所設立の夢を語り続けました。10月にはカード・シリーズを発売開始、その後、ジョーカーを含む全54種を世に送り出し、オークションではシリーズセットが数千万円で落札されるほどの高い評価を受けました。

④新蒸溜所設立の取り組み

ウイスキー市場は一見、斜陽産業に見えました。しかしシングルモルト、プレミアムウイスキーに限って見ると確実に伸びていました。肥土氏はこの分野に特化し、スコットラン

ドや軽井沢でウイスキー造りの経験を重ねることとなります。そして2007年10月に秩父に蒸溜所を完成させます。新しい蒸溜所を記念して発売したIchiro's Malt CHICHIBU THE FIRSTは発売当日に7,400本が完売しました。各国で高い評価を得、イギリスではジャパニーズ・ウイスキー・オブ・ザ・イヤーを獲得されました。低迷していたウイスキー市場も反転、肥土氏は海外市場開拓のために、ニューヨーク、シカゴ、ロンドン、と精力的にイベントを開催されています。

“自社が提供出来る”、“顧客が望んでいる”、そして“他社が提供できない”、これがバリューポジション、そして顧客を絞り込み、その顧客を理解すれば満足度の高い製品を提供できると仰っていました。原酒破棄の危機から起死回生された肥土氏の大切なメッセージとして心に残っています。

⑤クラフトウイスキーの未来

ベンチャーウイスキーに続く仲間が蒸溜所を造っているそうです。ジャパニーズウイスキーが新しいステージを迎えようとしているのです。“困難だと思えることにこそ成功の可能性を見出す”、“好きなことなら続けられる”、“夢や希望があれば目の前の壁は越えられる”、そして“常に遠くに見るのは光”だった、と講演の最後にメッセージをいただきました。静かな、しかし力強い情熱に満ちた講演でした。

【講師担当余話】

講演に先立ち、秩父蒸溜所を訪問させていただきました。肥土氏ご自身の案内による蒸溜所の見学は、素人の私にもわかりやすく、肥土氏の労力を惜しまないこだわりを随所に感じる貴重な体験でした。熟成に時間を要するウイスキー造りは命を削ること、30年後の秩父蒸溜所のウイスキーを世に出すことが夢と肥土氏は仰っていました。30年後、秩父蒸溜所を訪問したことやこの講演に思いを馳せながら、30年の時を刻んだ肥土氏のウイスキーに酔いしれたいものです。

【Festa2016】セミナーレポート (K-3)

■調達から考えるサプライ・チェーン経営戦略

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 垣見 信之

【セミナー概要】

- 開催期日：2016年11月5日(土) 15:00～16:00
- タイトル：調達から考えるサプライ・チェーン経営戦略
- 講師：垣見 祐二氏
- 講師のプロフィール：

【略歴】

沼津高専工業化学科卒業、和歌山大学経済学部卒業後、1977年中部電力株式会社に入社。企画部にて経営企画、電力需要想定等を担当。日本経済研究センターおよびミュンヘンifo経済研究所にて研究員。中部電力ワシントン事務所駐在を経て1997年資材部に移り、資機材・サービス調達改革（調達SCM）を推進。その後、新規事業部長、エネルギー事業部長を経て、2008年燃料部長。石炭トレーディング事業の展開や米国LNG輸出プロジェクト参画等の燃料調達改革を推進。

2012年専務執行役員、燃料部・国際事業部を統括。2015年中部電力を退任。

株式会社JERA代表取締役社長に就任し、現在に至る。

また、2005～2006年Supply Chain Council (SCC) 日本支部チェアマン。



【はじめに】

講演は、垣見 祐二氏が今まで推進してきた改革プロジェクトの経験を踏まえて行われました。まとめとして組織能力の重要性についてお話されました。講演で使われている用語についてなじみのない方もおられたようで、講演内容のさらなる理解のために、講演で使用された用語の一部をまとめました。

- SCMとは サプライ・チェーン・マネジメントのこと。
- SCOR (Supply Chain Operation Reference model スコア)とは

サプライ・チェーン・マネジメント (SCM) における共通のフレームワークやビジネスプロセスをまとめたモデルのこと。サプライ・チェーン・マネジメントの普及・啓蒙を図る米国の団体SCC (Supply Chain Council) によって策定されました。

SCORでは生産品別に17項目の手順が設定されており、それぞれ計画プロセス (PLAN)、4段階の実行プロセス (SOURCE、MAKE、DELIVER、RETURN)、それらの実行を管理する手法 (Enable) によって構成されます。SCORを利用することで、サプライ・チェーンの機能やプロセスの分析、認識の共通化などができるようになっています。

- 5Sとは職場の管理の基盤づくりの活動で、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」の頭文字の5つの「S」をとったものです。もともとは製造現場において、安全や品質向上を目的として「整理」「整頓」「清掃」の3つを中心に「3S」活動として取り組まれてきたが、その後「清潔」「しつけ」が加えられて「5S (活動)」として定着しました。
- 5S・ファイリング活動の効果
 - (1) 目で見える職場・ムダのない職場づくり
 - (2) 業務時間短縮
 - (3) コストダウン
 - (4) 情報共有化による風通しのよい活性化された職場づくり、
 - (5) 安全な職場づくり

【講演内容】

①調達SCM

調達SCMの「対象」は電力供給チェーンではなく、設備保守サプライ・チェーンです。

調達SCMとは、部品メーカー・資機材メーカーおよび工事会社から電力会社資材部門・技術部門に至る資機材の調達プロセス全体を分析・再点検し、仕様・工法、発注方法、製造工程、物流体制および在庫の見直し等により、調達コストの大幅削減を目指すものになります。

調達SCMプロジェクトは、少ない人数から調査等を始めて、人数を増やしながら計画段階を経て、最終的には300人規模の改革・改善案の実行・実現に至るものでした。

改革チームは、部門横断的に経営層チーム、マネージャー層チーム、実務者層チームから構成され、3者が集まり全体最適を考えて会議を行っていきました。

また、SCORという明確な手法と外部コンサルタントを使い改革を進めました。

結果として、改革プロジェクト1回かぎりの成果は出せましたが、プロジェクト期間終了と共に、霧散解消。ローテーションにより、人材も残らず。新たな職場で活用した人も少数でありました。

②燃料バリューチェーン

「売主から燃料を購入する」という従来の枠組みを越えて、対象を上流権益やトレーディングなど燃料バリューチェーン全体とし、燃料調達力の強化を図りました。具体的には、石炭トレーディングの参画やLNG上流進出を行いました。

結果として、今までなかった方針管理の仕組みを事業部門内で定着しました。しかし、日常業務の次元までの展開が不十分で、仕事のやり方や考え方の変革には至りませんでした。

③5S・ファイリング活動

5S・ファイリング活動を進めることにより、組織の基盤づくりをすることができます。

組織を改革していくためには、組織の基盤づくりが重要なことの例として登山と比較してお話されました。

④組織能力

改革プロジェクトの問題は、人（構成員）・ノウハウ（手法・技法）・組織・情報基盤の組織能力の4要素に整理可能です。

組織の価値観・行動基準が、ステージ0とステージ1の間のハードルが高いです。

ステージ0に近い組織が案外多いのではないかという感じを持っておられるそうです。

組織能力の改善のためには、できている・できていないをはっきりすることから取り組んでいます。できているかできていないか分かることから始めるのが重要であり、段々と難しいところに入っていきます。できていない場合、その理由をつぶしていくことが大事です。

【講師担当余話】

私の知り合いの中で、PMI Japan Festaで講演できる人の候補として、垣見 祐二氏を2,3年前から挙げていました。今回はさまざまな分野から講師を選ぶという方針の下、垣見 祐二氏が講師候補として選ばれ、その後快諾いただき講演が実現しました。

大学での講義や外国での講演なども経験されているため、かなり期待できるだろうと考えていました。予告編動画のためのインタビューで株式会社JERAにお伺いしたときも、組織能力の重要性について、気さくにお話くださり、交流会でも参加された皆様と熱心にお話くださっていました。

今後ともご活躍を期待しております。

【Festa2016】セミナーレポート (K-4)

■パネルディスカッション 「グローバル・プロジェクトを斬る」

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 鬼束 孝則

【セミナー概要】

□開催期日：2016年11月5日(土) 16:15～17:45

□タイトル：グローバル・プロジェクトを斬る

□講師(1)：喜多羅 滋夫氏

□講師のプロフィール：

日清食品ホールディングス株式会社 執行役員 CIO グループ情報責任者

【略歴】

- 1965年 大阪府出身。
- 1989年 プロクター・アンド・ギャンブル・ファーマーに入社。システムアナリストとして市場調査や営業支援に関連するシステム開発・運用プロジェクトに従事。インドネシア法人のITマネジャーを務める。
- 2002年 フィリップモリスジャパンに入社。システム部門を統括。
- 2013年 日清食品ホールディングスにCIOとして入社。現在に至る。

PMP (Project Management Professional) 保有。

□講師(2)：小田 めぐみ氏

□講師のプロフィール

学校法人国際学園 国際短期大学 国際コミュニケーション学科・英語キャリアコース 専任講師

【略歴】

- タイのインターナショナル・スクールで青年期を過ごし東京の高校を卒業した後、アメリカの私立大学にてリベラルアーツ・国際研究を専攻。第三言語として中国語を学び上海大学に半年間留学。
- アメリカに戻り大学院でアジア圏の英語教育における理想的な批判的思考（クリティカル・シンキング）の教授法を研究し、その成果をアジア圏の英語教育会を中心に発表・出版。

- その後、タイの公立進学校・英語集中プログラムにて4年半にわたって教鞭をとり、日本帰国後は新語学スクール事業の立ち上げに従事した後、国際短期大学にて教鞭をとる。

□講師(3)：当麻 哲哉氏

□講師のプロフィール：

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教授 博士(システムデザイン・マネジメント学)

【略歴】

- MP (Project Management Professional)、PMI日本支部理事(研究担当)、慶應義塾大学フォトニクス・リサーチ・インスティテュート(KPRI) 副所長。
- 米国3M社の製品開発スペシャリストとして、グローバル市場で数々の新製品導入プロジェクトを20年間にわたり経験。
- 2008年4月より現所属の准教授、2016年4月より教授。SDM研究科のコア科目「プロジェクトマネジメント」を担当。
- 専門は、情報通信や地域活性化を含むコミュニケーション・デザイン。

□ファシリテーター：

野々市谷 有里 (セミナープログラムメンバー)

□記録：森本信一 (セミナープログラムメンバー)

【はじめに】

「未だにグローバル・プロジェクトに対する障壁の高さを感じるのはなぜだろうか？」

そんな素朴な問いから今回のパネルディスカッションは生まれました。この問いに対して1人の講師で語れることには限界があります。グローバル・プロジェクトについては、プロジェクトマネジメントのメソッドロジーはもとより、次元の異なるマネジメント要素が多く存在します。単に地理や時間、

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

言葉といったものだけでなく、育った環境や教育過程の違いからくる考え方の違いは意外に見過ごされていることが多いのが現状です。そこで Festa ではビジネス、言語・文化、プロジェクトマネジメントと、知識も経験も異なる分野でご活躍されている有識者の方々が、それぞれの視点でグローバル・プロジェクトの障壁を斬ることにより、違った答えを導き出せるかもしれないと考え、パネルディスカッションを実施することとなりました。

Festa では初となる試みでしたが、参加者の皆様に何か1つでも気付きを持ち帰っていただければという思いで企画しました。

【講演内容】

当パネルディスカッションでは、冒頭の15分間に喜多羅氏が実際に体験されたグローバル・プロジェクトをご紹介いただき、それをもとに、ビジネス、言語・文化、プロジェクトマネジメントの専門家3名で障壁や解決策について深く斬り込む流れで進みました。また、会場の参加者にも質問が振られ、ディスカッションに参加いただくなど、全員参加型のスタイルでの進行となりました。

冒頭の喜多羅氏のショートスピーチの中では欧米のベストプラクティス・プロジェクトを他の国々に展開するといったグローバル・プロジェクトにおいて、ある1つのリージョン(国)への展開をあなたが任せられました、さあどうしますか？というシナリオの下、パネルディスカッションがスタートしました。一般にありがちな課題だけでなく、その国で生きていく中で育まれる感覚や教育過程やプロジェクトマネジメントの観点から普段は考えない視点でのコメントが続出しました。会場からも意見が出され、まさに参加型のパネルディスカッションとなりました。

また、ファシリテーターによる軽快な進行の下、パネリストや参加者から出されたコメントは全てリアルタイムにマインドマップへ記載され、ステージ上のスクリーンに映し出しながら進行することで、参加者の皆様の視点での意見整理・集約に務めました。

なお、当日会場で作成したマインドマップは後日受講者向けのダウンロードサイトにも掲載させていただきました。当日を振り返ってご確認いただくことで新たな気付きに繋がれば嬉しい限りです。

今回のパネルディスカッションを通じ、グローバル・プロジェクトに対する漠然とした不安が少しでも解消され参加者の皆様の中からグローバル・プロジェクトへチャレンジされる方々が出てこられることを期待しています。

【講師担当余話】

Festa ではこれまでパネルディスカッションは全く開催しなかったことから、まさに手探りの中での企画となりました。テーマの選定からパネリストのネーミングと打診、打合せとシナリオ概要の共有など、やるべきことが次々に出てくるといった感じで、新しい取組に対する面白さと大変さが入り混じる活動となりました。

しかし、内容やシナリオは全てにおいてパネリストの方々やセミナープログラムメンバーの発想から成り立っており、その発想の面白さや手際の速さに助けられました。講師ご自身がこの企画を楽しみ、盛り上げようとする気持ちが強く、当日を含めあつという間に進行していく感覚でした。

今回 Festa で初となるパネルディスカッションを企画し、その実現に貢献いただいた皆さまに改めて深く感謝の意をお伝えしたいと思います。喜多羅氏、小田氏、当麻氏、そしてセミナープログラム 野々市谷さん、森本さん、豊田さん、本当にありがとうございました。



【Festa2016】セミナーレポート (K-5)

■ 新興国でいかにして戦う集団を作ったか?!

～ どんな本にも載ってない実体験をお伝えします～

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 永島 剛晴

【セミナー概要】

- 開催期日：2016年11月6日(日)
- タイトル：新興国でいかにして戦う集団を作ったか?!
～ どんな本にも載ってない実体験をお伝えします～
- 講師：渡辺 和喜氏
- 講師のプロフィール：
ユナイテッド・リグロース株式会社 COO



【はじめに】

英会話ビジネスにおいては、昨今さまざまな企業が参入し、英会話講師と顔を合わせて行う英会話教室や英会話カフェ、海外への留学/短期留学、はたまたインターネットを活用したオンライン英会話といったさまざまなサービスが提供されています。

そのような、競争が激しい英会話のサービスの中で急成長を遂げている会社が、今回講演していただきました渡辺様がCOOを勤めるユナイテッド・リグロース(株)です。

今回の講演では、フィリピンで英会話学校を起業した経験を基に、海外で起業する際の文化、習慣を考慮する重要性や、海外人材をどのように管理し、モチベーションの高い組織を作ったかをお話いただきました。

【講演内容】

講演は講師の渡辺氏が設立した英会話学校があるフィリピンセブのイメージにぴったりあった真っ青な空、透明感のある海を背景としたとてもさわやかなスライドから始まりました。

フィリピンでは、英会話留学の市場規模がここ5年で9倍も成長しており、他の留学先と比較してもフィリピン人の英語力の高さ、マンツーマン授業、物価の安さといった多くの魅力があります。

しかし、英語力の高さ、物価の安さといったものは、現地の素材をそのまま活用しているだけであり、競争の激しい英会話留学において本来の差別化を図る必要があります。渡辺氏は、英語力の高さ、物価の安さといった現地の素材に加えて、質の高い授業を提供するために「教科書を捨て」、生徒それぞれの要望に応える柔軟性のある授業を行う仕組みを実現しました。

また、海外における人材マネジメントの重要項目とし、対象者の文化、習慣を知ることの重要性を説かれました。渡辺氏が実際に経験した「会社の掃除を職場のみんなで実施した際の事件」を採り上げ、社員が一斉退職の危機に瀕した経験や、社員のモチベーションや意識付けのイベントとしてのクリスマス・パーティーなどのイベントに対する本気度をお話いただきました。

また、講演の途中では渋谷校で教師を務めている若い女性であるJilai氏がゲストとして登壇され、彼女が抱く渡辺氏像、ご自身の夢について流ちょうな英語でスピーチいただきました。

渡辺氏が「教師を大事にしている」と説明されたのですが、彼女の姿がとても生きいきとしていたことは、ユナイテッド・リグロース社が個々の教師のキャリアプランを考え、実現しているためだと感じました(教師には、まずフィリピンの英会話学校で実績を積み、次のステージとして日本で教師を体験する場を提供しているとのこと)。

最後に渡辺氏のご自身の「実現したい未来」として、「優

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

秀なフィリピン人人材と共に日本の英語を変える」とおっしゃいました。日本人の英語力を高め世界との競争についていけるようにする、加えてフィリピンへの恩返しとしてフィリピン人教師に活躍できる場を提供して行きたいとも。

渡辺氏のさわやかでありながら熱のこもった言葉、Jilai氏の活きいきとしたスピーチを拝聴し、是非近い将来、渡辺氏が描く未来が実現することを願うと共にその活動を応援していきたいと考えています。

【講師担当余話】

渡辺氏にお会いする前に筆者が描いていたイメージは、ご自身の英会話留学をヒントに海外に英会話学校を設立し急成長を遂げている会社のCOOで、苦労とは無縁な方というものでした。

しかし、お話しを伺ってみると、学生時代にまずブライダル関連の会社を起業しその後投資会社の社員を経て、経営者に再チャレンジをするため現会社を立ち上げるといった経歴の持ち主とのこと。若くして多くのことに取り組みまれ、夢を実現されつつあるとのことで衝撃を受けました。

また、起業した会社では、小さな事件が発端で会社の存続にかかわるような大きな事件につながることも経験されたとのことで、さわやかで活力のある渡辺氏からは想像もできない苦労をされことを知り驚くとともに、そのような苦労や経験が熱のこもった活きいきとした言葉で表現されていたのだと感じました。

Festa2016の二日前の11月3日には、日本国内2校目である福岡校を開校させ、日本国内においても活躍の場を広げられています。今後のさらなるご活躍を楽しみにしています。

【Festa2016】セミナーレポート (K-6)

■食卓からおいしく資源保護を ～完全養殖本まぐろ全国供給プロジェクト～

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 川村 祥二

【セミナー概要】

- 開催期日：2016年11月6日(日) 10:45～11:45
- タイトル：食卓からおいしく資源保護を
- 講師：松本 金蔵氏
- 講師のプロフィール：
現職：イオンリテール株式会社 食品商品企画本部 水産企画部長

【はじめに】

まぐろは縄文時代には食べられていたという学説もあり、日本人にとっては貴重な食資源であると同時に、食文化を語るには欠かせない存在です。現在では世界のまぐろの約5分の1を消費する『まぐろ消費大国』のため、日本国内で多くの漁獲を行っているだけでなく、世界中からまぐろを輸入しています。寿司ブームが世界中に拡大していることもあり、太平洋クロマグロは絶滅危惧種に指定されるまで激減してい



ます。

そのような環境の中、イオンリテールでは、天然幼魚に頼らない、持続可能な『本まぐろの完全養殖』と、安全・安心な商品として店舗に納品するまでの一貫管理を目指すプロ

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

プロジェクトにチャレンジしてきました。構想から20年あまり、さまざまな困難を克服し、日本で初めて全国一斉販売できる流通体制を確立することに成功しました。

今回の講演では、困難の克服や成功までの取り組みについてご紹介いただきました。

【講演の内容】

まず、動画により、本まぐろの完全養殖の様子、本まぐろの水揚げから店頭へ並ぶまでの物流の状況をわかりやすく説明いただきました。その後、「なぜイオングループが完全養殖を目指したのか、またどのような苦労があったのか」、「全国の店頭で流通させるために、完全養殖のブランド価値をどのようにして上げていくか」について、ご説明いただきました。

①まぐろの資源状況とイオンの取り組み

太平洋クロマグロの資源量は、2014年で約17,000トン、50年前の1/10程度までに減少しており、歴史的最低水準に近づいています。この傾向はまぐろに限ったものではなく、世界中で水産資源獲得競争が激化していることから、イオングループでは『持続可能な調達原則』を制定し、持続可能な水産物の調達活動を展開しています。

従来行われていた本まぐろの養殖は、天然の幼魚を捕獲し、育成し出荷するもので、「この方法は天然資源の捕獲から始まるもので、持続可能とは言えない。親を天然の資源に頼らない、産卵～孵化～育成～成魚～産卵というサイクルを確立する」というミッションに取り組みました。

『完全養殖』を成し遂げるためには、4年もの長期サイクルを数回繰り返す必要があるため、これまで20年の長期にわたって取り組んできたことを初めて知りました。生産者であるマルハニチロとプロジェクト・オーナーであるイオンが、まだ未解明であった本まぐろの生態をひとつずつ解き明かしながら取り組んだ成果に脱帽です。

育成のプロセスの中で最も困難であった『稚魚の共食い』を解消するために、「餌としてインダイの孵化仔魚を与える」というトップシークレットとも思える情報を公開されたことには驚きました。餌の種類がわかればよいというわけではなく、環境やそのタイミングが整備されないと成功できないで

しょうから、『ここだけの話』のサービス情報だったのでしよう。これ一つとっても、成功に至るまで試行錯誤の繰り返しだったことが推察されます。この点を深掘りするだけでも、十分に興味深い講演になったような気がしました。

②プライベートブランドの価値向上

プライベートブランドといえば、『自主企画製品=安価での提供』というのが従来の認識だと思われそうですが、高級食材である本まぐろに、完全養殖という付加価値をつけて、ブランド価値を向上させることに成功したプロジェクトだったと感じました。

120段パノラマと聞いてもピンときませんが、本まぐろ等身大の写真広告を新聞に折り込み、インパクトを受けた読者がSNSに情報を拡散させる。これにより、養殖まぐろ自体の認知度を高め、それと同時に、すし職人とまぐろ専門家をタイアップさせたテレビCMを流し、味と品質が高評価であることを広く伝える戦略を取られました。

これにより、環境への配慮を第一に考えた『完全養殖』、流通も工夫することで天然物に劣らない味と品質、またコストの面でも負けない『本まぐろ』を両立させ、プライベートブランドの価値向上に成功したのだと思います。

【講師担当余話】

本まぐろの完全養殖には、近畿大学が世界で初めて成功しましたが、まぐろを全国に流通させるためには、量とコストを満足させる必要があり、養殖成功率の向上が重要であったとのこと。今回のプロジェクトでは現在3%程度まで高めたそうですが、0.1%上げるだけでも大変な苦労だったそうです。また、養殖地を奄美大島にした理由は、鮮度を保つための流通経路と育成に適した海水温を確保できる海域を総合的に検討し決定されたそうです。

食品会社の商品開発にも、その企業のこだわりとプロジェクトを成功させるためのさまざまな条件、それを支える多くの皆さんの熱意があることを改めて感じることができる講演だったと思います。

松本さま、本当にありがとうございました。これからも、安全な美味しい食材の提供をよろしく願います。

【Festa2016】セミナーレポート (K-7)

■ここには、「なにもない」があります

～ローカル鉄道需要の創造～

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 玉置 志津

【セミナー概要】

- 開催期日：2016年11月6日(日) 12:45～13:45
- タイトル：ここには、「なにもない」があります
- 講師：鳥塚 亮氏
- 講師のプロフィール：
現職：いすみ鉄道(株) 代表取締役社長



【はじめに】

昭和5年に建設された国鉄時代のローカル鉄道は、もはやその役目を終えたと言われています。だから、もう必要ない、そもそも、鉄道だけではなく、田舎の町そのものも、もはや不要。そんな考え方で長年やってきて、今、地方はとてつもない状況に置かれています。鳥塚氏は、いすみ鉄道の公募社長として就任されて以来、「なにもない」ことを逆手にとって、ローカル鉄道の新しい需要を掘り起こし、観光鉄道として再生させてこられました。

地域そのものをブランド化し、地域のシンボルとして活用する、その発想とご経験について、講演いただきました。

【講演の内容】

講演は、菜の花を背景に走る、かわいい黄色いいすみ鉄道

の写真から始まりました。昭和63年、いすみ鉄道はじめ地方の赤字ローカル線が、ある意味、国から見捨てられ、第三セクターとして再出発した歴史が、いすみ鉄道の紹介とともに語られます。少し暗い始まりでしたが、次に映し出されたのは、駅をバックに笑顔で並ぶ、地域住民の方々の集合写真でした。さらに、線路沿いの草刈り、餅つき大会、などなど。「自分たちで何でもやる」、「頼んでもいないのに」、「お金も払ってないのに」と言いながら、地域住民の活動を次々と紹介する鳥塚氏の口調は、そんな地域住民の方々への愛情がにじみ出ていました。

公募で社長となった鳥塚氏のご苦労は、いすみ鉄道にはお金がないことに気づいたことから始まります。初期投資に5億円もかかるSLは、成功するとわかっていても、お金の無いいすみ鉄道にはできません。同じやり方では、大きな会社、都会の会社には勝てない、と考えた鳥塚氏は、別の勝負の仕方を編み出します。それが、シールを貼っただけで観光列車と言い張った「ムーミン列車」です。「ムーミンなんて居ない」けれども、コスモスと一緒に映るムーミン列車は、確かにかわいいのです。こうして、ムーミン列車で女性を狙い撃ちにしたあとは、男性客を「昭和」の光景で狙います。顧客を意識した戦略、ただしお金をかけずに、が徹底していると感じました。

鳥塚氏は、一般の鉄道会社の常識とは異なる「顧客」意識をお持ちです。鉄道に乗車する人が顧客、だから、乗車しない撮り鉄は顧客ではない、のではなく、いすみ鉄道の自社製品である「旧国鉄の昭和のディーゼル」を撮影に来る撮り鉄は「顧客」であり、「自社製品のファン」。このような考え方が、いろいろな顧客戦略の背景にあるのだと思います。

講演の中ほどでは、いすみ鉄道のポスターの狙いについてのお話もありました。このポスターは、「なにもない」ことの良さを分かってくれる人だけ来ててください、と訴えかけて

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

います。開き直りのようであり、「なにもない」に惹かれる都会人の割合は高くなくとも、マーケットが大きければ十分な数になるということを理解しての戦略だと思えます。そして、やってきた都会人の「ここはいいところですね」という声で、地域住民は自分の故郷を改めて評価できるのです。地域創生まで意識された素晴らしい好循環です。

その後、レストラン列車のワインの裏話、夜中に乗車して3往復すれば朝になる夜行列車の話、などなど、鳥塚氏の話は尽きません。これまでの常識を覆すような需要を掘り起こした事例が、いすみ鉄道には数多くあるのだと思えます。その結果、いすみ鉄道は「日本で一番、地域を有名にした会社」になりました。いすみ鉄道を踏み台にして、地域が有名になる、鳥塚氏の狙いが成功した瞬間だったと思えます。

最後に、鳥塚氏は、これからの未来を担う、子供たちへの関わりについてお話しされました。ご自身が、中学時代にいすみ鉄道の前身である国鉄を訪れた経験をもとに、子供の頃の思い出の場所が無くなってほしくない、守りたい、という気持ちを語られました。だからこそ、今、子供たちの遠足や幼稚園のお散歩駅や車両の掃除体験などを通じて、小さい頃から親しむ機会を設けられているそうです。

経済効率の観点から言えば、田舎なんて要らないかもしれない。けれど、子供の頃に経験することで、大人になってからも、時に「田舎っていいよな」と思う、そんな経験を積み

せておきたい。そんなシステムを創りたい。「現代風、正しいローカル線の使い方」を、面白おかしく語ってこられた鳥塚氏の熱い思いが、最後にあふれ出すようでした。

最後の映像は、地域住民が育てた菜の花と桜の中を走るいすみ鉄道でした。いすみ鉄道を有名にすることで、誰も乗らないけれど、必要な鉄道となり、結果、地域の足は守られています。

【講師担当余話】

鳥塚氏自身が講演中に口にされましたが、数年前に、「700万円で電車の運転手になれます」という募集広告がニュースになりました。そのときから、こんな発想をされる方のお話をいつか聞いてみたいと思っていました。これまでに無い発想で、いすみ鉄道を盛り上げ、地域を有名にされてきた「現代風、正しいローカル線の使い方」、まるで漫談のように楽しんで拝聴できました。

筆者の故郷にも、いすみ鉄道と同じ、第三セクターのローカル線が走っています。やはり、独自の戦略で、がんばっているようです。思い出すと胸が熱くなります。

鳥塚さま、本当にありがとうございました。これからも、「おいしいローカル線」と地域のためのご活躍をお祈りしております。

【Festa2016】セミナーレポート (K-8)

■レースの世界、ロボットの世界

レポート：PMI日本支部 セミナープログラム 野々市谷 有里

【セミナー概要】

□開催期日：2016年11月6日(日) 14:00～15:00

□タイトル：レースの世界、ロボットの世界

□講師：新井 康久 氏

□講師のプロフィール：

株式会社 本田技術研究所 主席顧問

【略歴】

- 1981年 (株)本田技術研究所入社
同年より四輪エンジン開発に従事
- 2004年 Honda R&D AmericasにVPとして赴任
- 2008年 帰国後、取締役役に就任し、本田技術研究所 基礎技術研究センター長

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

- 2010年 常務執行役員、2012年 取締役 専務執行役員
- 2014年 HRD Sakuraを担当
F1プロジェクトの総責任者を務める
- 2016年 主席顧問



【はじめに】

四輪レース最高峰のF1とロボティクスの最先端ASIMOの開発、この二つのプロジェクトは技術的挑戦だけではなく、プロジェクトマネジメントとしても大きなチャレンジが常に求められます。

F1は、最先端の技術と最高のチームマネジメントを要求される一方、全く異なる文化を持つマクラーレンとホンダのエンジニア同士が現場での共同作業を成し遂げなければ結果につながらない、大変厳しい世界です。

また、ロボティクスの最先端であるASIMOの開発は、二足歩行に代表される高度な制御技術や環境認識技術、より自由な作業を行えるような精密機械制御技術、ハードウェアなどをただ実装するのではなく、人との共同作業を威圧感なく行える、小学校3年生くらいの子供のサイズに納める必要があります。

この大変興味深い2つの世界のチャレンジについて、このプロジェクトをリードされた新井氏に、具体的な技術開発の事例を交えながらお話いただきました。

【講演内容】

研究開発には失敗はつきものですが、「失敗は恐れるな」の諸先輩方の言葉に従い、本田技術研究所で35年間、さまざまなチャレンジをし続けた新井氏の経歴の紹介と共に講演は始まりました。

F1は世界21か国（21戦）で開催する世界最高峰のレースです。若いエンジニアであっても、瞬時に物事に優先順位をつけて判断する能力を身に着けることが求められます。常に最高の結果を求められる厳しい環境にあり、かつ、異国文化を持つヨーロッパのチームとの協業が不可欠です。日本人同士であれば、具体的な指示を出さない「ハイコンテキスト」であっても、受けた側がそれを理解して対応することが当たり前のようにできます。一方、ヨーロッパのような「ローコンテキスト」の世界では、詳細な指示を出さないと自分の望む成果物を得られません。

その象徴的な出来事として、風を通す目的でエンジンの一部を5センチ移動することが決まった際、ヨーロッパのチームはその指摘された「一部分」のみを5センチ動かしたとのこと。これが日本人であれば、伝えなくても関連する部分もすべてまとめて5センチ動かす判断をします。「暗黙のルール」が存在しない「明文化されたルール」が必要な「文化の違い」をまず理解することが重要であるとの具体例をまじえたお話には、大変説得力がありました。

「Said ≠ Heard」、「Heard ≠ Listened」、「Listened ≠ Understood」、「Understood ≠ Agreed」、「Agreed ≠ Convinced」

聴いたからといって、理解されたわけではない、理解したからといって、賛成されたわけではない、賛成したからといって腑に落ちて納得して行動しようと思ってくれたわけではない、という説明には、会場から思わず共感と納得の溜息がもれました。

異文化同士、相手を理解すること、自分を理解してもらうこと、コンセプトを共有してコミュニケーション・ギャップを埋めていくことの大切さを改めて認識しました。

後半は、ASIMOの開発エピソードから始まりました。ロボット開発の命を受けた新井氏が最初に提案したのが「六足歩行のロボット」でしたが、にべもなく却下され、最終的に二足歩行ロボットの案が採用されました。ただ動けばよいだけであれば「二足歩行」である必要性がないにも関わらず、何度も失敗を繰り返し、最終的には身長130cmのロボットASIMOの二足歩行に成功しました。さらに二足歩行だけではとどまらず、今では片足でうまくバランスをとりながらジャンプする愛らしい姿も映像で紹介されました。

ASIMOはさらに進化し、今や5本の指を器用に使い、水

■PMI Japan Festa 2016 セミナーレポート

筒の蓋を回して開け、紙コップを持ち上げて注ぐ、という動作まで出来るようになりました。「器用に動く5本指」が実現出来た当初は台車1台分もあったモーター部分の写真は、「何のためにやっているのか」を見失った例として挙げられました。しかし、その大きなモーターも、最後にはASIMOが背負う小さな「ランドセル」に収まる大きさまでに改良され、見事「ASIMOの手」として収まることができました。

困難に遭遇した時、人は目的を見失い、くじけそうになりますが、「何のためにやっているのか」に立ち帰ること、それをプロジェクト・メンバーにも気づかせることで、どんな困難も乗り越えられることを、この講演を通して教えていただきました。

最後に本田宗一郎氏の三つの夢がスクリーンに映し出され、まさにこの「夢」を実現し続けているホンダの凄さと、それをリードされてきた新井氏のリーダーシップの素晴らしさに大変感動した講演でした。

講演いただいた新井様、また、講演までサポートいただきました、開発推進室宍戸様に改めて御礼申し上げます。

【講師担当余話】

F1レースが始まると、筆者の複数人の友達がFacebookに写真を投稿します。その熱狂的な様子に、世界中から注目を集めるこのプロジェクト・リーダーはどんな人なのだろう、と興味を持ったことが、今回新井氏に講演をお願いしたきっかけでした。

世界的なプロジェクトをリードされて来た新井氏に対して、打ち合わせで初めてお会いするまでは強烈に個性的な方なのではないかと勝手なイメージを広げ、とても緊張していました。

しかし、実際にお会いしてみると、メンバーの成長を思う気持ちが会話の端々に感じられる大変穏やかな方で、だからこそ異国文化を持つメンバーを含めてチームをまとめ上げられたのだなと感じました。

さらに、誕生のニュース時から度々実物を見る機会があったASIMOも、その開発リーダーを新井氏が務められていたのは嬉しい驚きでした。ASIMO誕生秘話から最近の成長ぶりも講演で知ることができ、自分の子供の成長を見るような嬉しい気持ちになりました。

創業者の「夢」を実現し続けるホンダの更なる進化が今後大変楽しみです。

PMI日本支部・インドネシア支部 共催セミナー実施報告

PMI日本支部 IRC研究会 坂本 健太郎

.....

さる9月24日(土)に、インドネシアの首都ジャカルタで、インドネシア支部との初の共同イベントとなる共催セミナーを実施しました。

.....

【開催の経緯】

IRC研究会ではかねてより海外支部との交流を模索していましたが、日本とは歴史的にもビジネス的にも関係が深く、かつ初めての試みとして実現度が高そうな東南アジア諸国を念頭に選定を進めていました。そんな中、IRCの元メンバーで、インドネシア支部の主要メンバーでもあるアンナ・コーディージャさん経由でインドネシア支部に相談したところ、共催セミナー実現への合意が得られ、5月にプロジェクトを発足しました。

【事前調整】

実際の調整についてはインドネシア支部のハンディ・マトゥンリさんがフロントとなって下さり、会場や食事の手配などインドネシア支部側に手際よく準備いただきました。現地で駐在中だったIRC副代表の杉谷さんが現地メンバーと会場の確認を行ったほかは、メールとほぼ週に一度のSkypeのやり取りで調整を進めましたが、インドネシアとの接続には通信環境上コツが必要で初めのうちは苦労しました。しかし、回を重ねるうちにお互いの進捗状況や懸念がつかめるようになって、短いミーティングでも効率よく進められるようになりました。

【インドネシア支部表敬訪問】

イベント前日の9月23日に、IRC副代表のラジーフ・スペカルさんと坂本とで、PMIインドネシア支部を表敬訪問しました。インドネシア支部のアリスマン・インドラワン会長他メンバーが暖かく出迎えて下さり、インドネシア支部の活動状況、日本との共同イベントの意義、今後の発展について語り合い意気投合、約1時間半ほどでしたが中身の濃い意見交換を行いました。



【イベントの概要】

イベントの場所は、ジャカルタ中心部からやや南のクニンガン・シティという地区で、多くの事務所やショッピングモールが立ち並ぶ地域です。この地区にあるMultimaticsという会社の会議室をお借りして実施しました。当初日本側から10名、インドネシア側から30名の、計40名を想定していましたが、最終的にインドネシア側での申込が急増、一部断らなくてはならないほどの盛況で、最終的には60名が参加する盛り上がりになりました。

最初に、R15メンターであり、元インドネシア支部のモハメド・イクサンさんから開会の挨拶をいただき、次いで日本支部 奥澤会長からのビデオメッセージが流されました。



その後、メインである講演の部に入りました。講演はインドネシアと日本からそれぞれ3名ずつ計6名による講演が行われました。

■PMI日本支部・インドネシア支部 共催セミナー実施報告

<日本側>

● Introduction of Jakarta MRT project

講師：東洋エンジニアリング 永松 治夫氏、須田 和典氏
永松氏より、インドネシアでの長年のプロジェクト経験に基づく協業のための心構えについて基調スピーチ、"If Mind and Heart work together, it produces good results for a project."

次いで須田氏より、ジャカルタ市内で現在建設中のMRT (Mass Rapid Transportation)という市内高速交通網プロジェクトに関する講演。

日本の鉄道建設技術がかなり応用されているのが興味深い。やはりJICAプロジェクトでは現地政府との調整がステークホルダー・マネージメントの大きな部分を占めていると感じた。



● Recovery activities for a large scale natural disaster by social project management

講師：IRC 坂本 健太郎

ソーシャルPM研究会のITDARTとの災害復興支援に関する協同活動の紹介。

インドネシアでは民間主導で災害復興支援を行うという発想があまりない様子で、インドネシア側からの質問はその点に関する質問が多かった。



● Project Management for Large Scale ODA Loan Projects in Indonesia

講師：神戸女子大学 貝増 匡俊氏

インドネシアにおけるJICAの活動の歴史と、時代によっての変遷に関する説明。

長い歴史の中で大きな投資が行われてきた歴史が垣間見ら

れ、印象深かった。全体として民間では商業的に成り立ちにくい分野が対象になるが、建設・運輸などのインフラが依然として大きな割合を占める一方、情報通信は1990～2000年代にピークを迎え、それ以降はあまり投資対象の割合が低めであるというのが興味深かった。



<インドネシア側>

● Project Management on ICE (Integrity, Creativity & Excellence)

講師：Noerrachman Saleh氏

プロジェクト成功のための人的リソースの管理の重要性、生産性向上の方法。

プロジェクトにおけるICE（誠実度・創造性・卓越性）とインドネシア人のキャラクターを結びつけて考えるところが興味深かった。



● EPC Contract Management

講師：Corina Munthe氏

大規模建設プロジェクトにおいて、どのように契約締結がなされるべきかの説明。

おそらく、その分野では基本的なコンセプトだと思われるが、建築業界での契約の重要性、考え方、おさえておくべきポイントなど、体系的に分かりやすい説明で門外漢の自分にとっても興味深く勉強になった。



● Moving Team Member to a Higher Level of Engagement in the Project

講師：Aji Prasajo Reksoprodjo氏

組織のメンバーのチーム意識、自発性の喚起とモチベー

■PMI日本支部・インドネシア支部 共催セミナー実施報告

ションの向上策についての講演。

人はどんな時に組織に対して結びつき・ロイヤリティを感じるか、インドネシア国内での調査研究をベースにしたものだったが、我々にも共感できる部分が多く、国ごとの文化による影響差異もさることながら、人的資源のマネジメントにおける普遍的な価値観、勘所のようなものが感じられて興味深かった。



どの講演でも参加者が熱心に聴きながらメモをとり、講演後の質疑応答でも活発な質問・意見が飛び交いました。

次いでもう一つのメインイベントであるパネルディスカッションが、日本支部 IRCメンバーのスペカルさん司会で行われました。メンバーはインドネシア支部からアリスマン会長と講演者でもあるコリーナさん、日本側からは、貝増さんとIRC副代表の杉谷さんが参加、日本とインドネシアの共同プロジェクトの重要性と成功のための秘訣などについて活発に意見交換しました。ここでも質疑応答のセッションが大いに盛り上がり、予定を超えての議論が行われました。



最後に閉会式で、講演の皆さんへの感謝状と記念品の授与式が行われ、閉会のあいさつとしてアリスマン会長から次回に向けての期待の込められたスピーチをいただきました。



【イベント実施の目標とそれに対する達成】

今回目標として、以下を通じてのPMI日本支部活動への寄与を掲げました。

1. 外国のPMI支部との交流を通じての、海外PM事情・情報の収集と、日本PM情報の発信。
2. 海外PMI支部との組織的な協力活動を通じて、将来にわたっての長期的な友好関係の構築。
3. IRC研究会において今までにない活動を通じて、所属メンバーのモチベーション向上と新規メンバー獲得に向けたアピール。

掲げた目標に対して、全体にほぼ達成できたと考えています。

1. 外国のPMI支部との交流を通じての、海外PM事情・情報の収集と、日本PM情報の発信
 - MRTプロジェクトの具体例を通じて、日本のJICA資本による大規模公共事業PMの事例を紹介することが出来た。我々にとっても、インドネシアにおいて日本の海外支援によるインフラ事業の存在感が日本にいる我々の想像以上に大きく、評価されていることが肌身で実感できた。
 - ソーシャルPMの災害復興活動を通じて、日本にて自然災害に対する民間・非営利の取り組みを紹介することができた。
 - インドネシアにおける人的リソース・マネジメントとその効率を最大限に引き出す研究の紹介を通じて、プロジェクトに於けるインドネシア人と日本人との類似点・差異点について感じ、考えることが出来た。
2. 海外PMI支部との組織的な協力活動を通じて、将来にわたっての長期的な友好関係の構築
 - 今回、海外支部とのコラボレーションという初めての試みにもかかわらず、多くの方々の協力を得て大盛況のうちに終わることができました。事前の準備、イベントの実施、総括を通じてインドネシア支部と綿密な協力を行った結果、次回につながる良好な関係が出来たと考えています。今後のIRCの活動のみならず、日本支部の海外協業発展のためにも大きな足がかりになるものと思います。
3. IRC研究会における今までにない活動を通じて、所属メンバーのモチベーション向上と新規メンバー獲得に向け

■PMI日本支部・インドネシア支部 共催セミナー実施報告

たアピール

- ・月例の部会ミーティングでフィードバック実施、ミーティングに参加したメンバーからも大きな関心が寄せられました。来年以降の活動計画にも盛り込んで、一層の活動促進に活かして行きたいと考えています。

【イベントの反省点】

年度途中に企画され短時間で実現しようとしたために、予算の確保や組織的なプロジェクト推進に無理がありIRCの中でも一部のメンバーに負荷が集中してしまいました。来年以降はきちんと予算化の段階から説明・周知した上でより多くのメンバーが参加するよう準備して行きたいと思っています。

【インドネシア・ジャカルタについての印象】

インドネシアは人口2.5億人、ジャカルタは昼間人口2,000万人の大都市で、非常にエネルギッシュです。これまで自分は、インドネシアではバリ島とバンドンしか行ったことがなかったのでその規模に驚きました。特に街でも若い人が多く、今後大きく発展してゆく国であろうと思われました。インドネシアは歴史的にも親日の国で、人々も優しく打ち解けやすく、日本人にとっても世界でも親しみやすい国の一つではないでしょうか。数多くの島々からなり、民族・自然・文化とも非常に多彩で、いつかジャカルタ、ジャワ島以外の地域にも訪れたいと思っています。

【まとめ・今後の発展に向けて】

重要なことは今回のイベントを単発で終わらせることなく、

今後も継続し、普遍的なテーマを掲げてより多くの関心を集めるイベントとして成長させてゆくことと考えています。何事においても始めることよりも継続・進化させていくことのほうが大変ですが、それを実現して初めて関係強化に貢献したと言えるのではないのでしょうか。そのためにも広く関心を持っていただき、一人でも多くの方が参加いただけるよう頑張りたいと思います。



● 概要報告：

https://www.pmi-japan.org/news/info/2016_11_11_INA_jointSEMI2016_rep.php

● 動画報告：

<https://www.pmi-japan.org/topics/videos/indonesia2016.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 Benefits

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、今号から3回のシリーズで掲載します。

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1回の今号は「ベネフィット」をお届けします。

As Prime Minister Abe pushes for more and more participation of women in the Japanese workforce, the 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 #1: The Benefits

Japan's struggle with aging population and reduction in the workforce, has no easy solutions on the horizon. One of Prime Minister Abe's initiatives is the promotion of more women in a traditionally male-dominated workforce. Already the participation rate of women aged 25-29 has increased from around 50% in the 70s to around 80%. But does the

increase in participation rate really mean that women are integrated into the workforce or is the reality something different.

First let's take a look at why it is a good idea to have more females in the workforce. Here are some of the benefits:

1) Diversity:

"Diversity" here does not mean the general "Gender Diversity". It actually means the diversity in opinions and ideas within the team. There are various psychology studies which agree to varying degrees on the difference of setup on the male and female brain and how it impacts the way they react or think. Without going into the details of psychology, a couple of my observations are as follows:

a. Multi-Tasking vs. Single Tasking

My observation is that women are more comfortable in transitioning from one activity to another and hence are natural multi-taskers. Men on the other hand are extremely good at task focused activities.

As a project manager this means that if a project is very clearly laid out and requires high skills, then probably the makeup of the team should comprise of more men. On the other hand if the activities are vaguer and require working on multiple things in parallel for a clear goal to emerge, then females are more adept for the success of this project. In today's reality, the second scenario is more common at most workplaces.

■ Women in Workforce

b. High Stress vs. Low Stress

My observations are that men tend to revel in High Stress environments where there is a lot of competition amongst each other. On the other hand, women tend to thrive in low Stress environments where there is a lot of collaboration.

But, mind you, do not make of the mistake of thinking that this means that men are more ambitious than women. This is an absolutely wrong assumption as both sexes are equally ambitious, but tend to nurture their ambitions differently. It has more to do with general nature and upbringing where men are more willing to take revolutionary steps while women tend to prefer more the evolutionary steps.

As a project manager this means that having the right mix of men and women in the team gives a good balance to the team where the team can take up high amount of challenges while also having a cordial environment and a sedate work culture. In one of my projects I experimented with Tiger teams consisting mainly of male members for quick technology evaluations and demos, while the productization team was predominantly made of female members and the output of both teams was amazingly high. Before this experiment we had teams that did both the evaluations and productization and was a random mix of male and female colleagues. At this time there used to be constant conflicts and a general feeling of unhappiness within the team. A little bit of re-arrangement and more focus did wonders to the team.

Kindly note that the above examples should not lead to stereotypes, as specific individuals both male and female can demonstrate a different quality compared to the more common template. As a project manager, one needs to evaluate individuals at a personal level instead of just using these stereotypes, but at a higher level of planning, these help in setting in place strategy for a diverse workforce.

2) A Bigger Workforce Choice:

In most countries, women form around 48-52% of the population, which means allowing women into the workforce immediately increases the workforce choice for companies. Typically, in the Western countries, women started getting more and more into the workforce during the World Wars when more and more men got drafted into the Wars forcing companies to employ women. Over a period of time, these have evolved into a standard process and now most of these countries profess equal opportunities for men and women. In reality, though, after decades of progress even now there are still quite significant disparities. So this has to be considered as a work in progress. In advanced countries, where education till high school level is more or less guaranteed for both men and women, the process of finding suitable candidates is actually not too difficult from a skills point of view. The bigger challenge though is to overcome the years of mindset and practices that have evolved over a period of time and are best suited for a male-dominated workforce.

3) Voice of the Customer:

The biggest benefit of having more females in the workforce from most companies' perspective is the fact that around 50% of their customers are actually female. Bringing that perspective into the company processes will help the company address the needs of this customer base in a more authentic and satisfactory manner. As more and more women enter the workforce worldwide, more and more businesses would need to start addressing this segment in a more attractive manner and having more women in the organization would help them achieve this.

As a Project Manager, especially in a product based company, this is absolutely essential. Knowing the customers and their needs is already half the battle won in having successful projects.

Apart from the political posturing and philosophical discussions around gender equality, I think these are three of the biggest reasons why companies should look forward to welcoming more females on board.

■ Women in Workforce

**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

Topics / トピックス

新刊書籍のご案内

■ 実務者のためのビジネスアナリシス：実務ガイド BUSINESS ANALYSIS FOR PRACTITIONERS : A PRACTICE GUIDE の日本語訳



ビジネスアナリシスはプロジェクトマネジメントおよび組織の成功にとって非常に重要です。ビジネスアナリシスによって、プロジェクト・チームが生み出す成果物が、顧客のニーズと要求事項に本当に応えるものとなる可能性が非常に高まるからです。

ビジネスアナリストはプロジェクト・チームと顧客を結び付け、顧客の真のビジネス・ニーズに応え、本当に価値のある解決策を見つけられるようにします。また同時に、その解決策はプロジェクト・チームが従うべきプロジェクトマネジメントの実務慣行を取り入れたものでなければなりません。

本実務ガイドではビジネスアナリシスの作業を説明し、プログラムやプロジェクトで効果的にビジネスアナリシスを実施するために必要な、基礎となる知識、スキル、実行するタスクを特定します。

2017年1月 PMI日本支部ブックストアにて販売開始予定。

支部会員 4,700円、法人スポンサー 5,100円、一般 6,800円（税、送料込み）

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

● 1月度 月例セミナー

これだけはおさえない！

PMのためのクレームハンドリング術

～ ステークホルダーの怒りを信頼に変えるシナリオ作り ～

- 日時：2017年1月13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

● デザイン思考基礎

～ 優れた顧客経験 (CX) を提供する ～

- 日時：2017年2月2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

【予定】

● 法人スポンサー連絡会

(対象：法人スポンサー社員のみ)

- 日時：2017年3月 9日(水) 14:00～17:15
- 6月12日(月) //
- 8月 8日(火) //
- 9月11日(月) //
- 場所：三菱総合研究所本社
- 2.5PDU

【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)
②	2017年 2月10日(金)
③	2017年 3月10日(金)
④	2017年 4月14日(金)
⑤	2017年 5月12日(金)
⑥	2017年 6月 9日(金)
⑦	2017年 9月 8日(金)
⑧	2017年12月 6日(水)

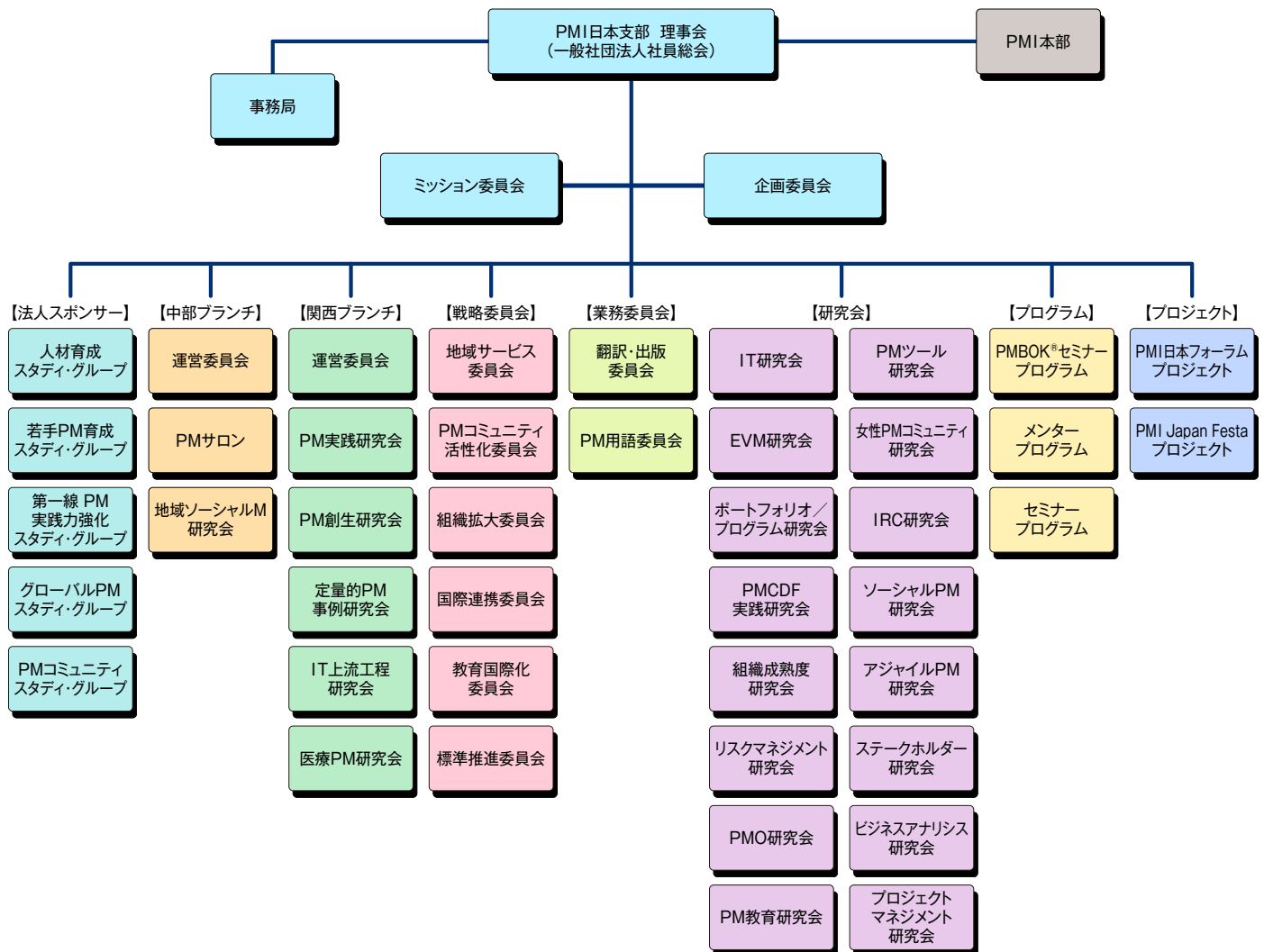
【場 所】	
	エッサム神田ホール2号館 (JR、東京メトロ銀座線「神田」駅から徒歩3分)

*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 (2016年12月現在)



■ 理事一覧 (2016年12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 (2016年10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
475,993人	3,398人	741,007人	33,971人	4人	6人	4人	19人	2人	3人	98人

■行政スポンサー (2016年12月現在)

- 三重県 桑名市
- 滋賀県 大津市

■法人スポンサー 一覧 (108社、順不同、2016年12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
- 株式会社プロシード
- 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・ティー・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タ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
- リコーITソリューションズ株式会社
- 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
- 住友電工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
- プライスウォーターハウスクーパース株式会社
- アクシスインターナショナル株式会社
- 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

■アカデミック・スポンサー 一覧 (34教育機関、登録順、2016年12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。

- 今号では、前号に引き続き、2014年度から継続して活動している理事のご挨拶を掲載しました。
- 去る11月5日・6日に延べ700名の方々においでいただき、盛況裡に終了した「PMI Japan Festa 2016」について、結果をご報告しました。セミナープログラムのメンバーが執筆した講演の概要です。
- 9月24日(土)に、インドネシアの首都ジャカルタで、日本支部とインドネシア支部との初の共催セミナーが開催されました。企画・実施にあたったIRC研究会 坂本健太郎氏からの報告です。
- 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、今号から3回のシリーズで掲載します。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、外国人男性の目でとらえた論説記事となっています。第1回の今号は「ベネフィット」です。
- 2017年1月にPMI日本支部ブックストアにて販売開始予定の「実務者のためのビジネスアナリシス:実務ガイド」(BUSINESS ANALYSIS FOR PRACTITIONERS : A PRACTICE GUIDE の日本語訳) について、ご案内しました。

ニューズレター編集担当から読者の皆様へお願い

ニューズレターは、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。

2016年の世相を表す師走恒例の「今年の漢字」が発表され『金』に決まりました。リオ・オリンピックでの沢山(12個)の『金』メダル、舛添元東京都知事のお『金』にまつわる問題、ブレイクしているピコ太郎さんの服が『金』色だから・・・こんな世相を受けて決まったとのこと。

私は4位に入ったという『震』＝地震の印象が強い一年でした。

今年も一年、お世話になりました。来年もよろしくお願い致します。

PMI日本支部ニューズレター Vol.69 2016年12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)