

プロジェクト・マネジャーのための

コンピテンシー入門

PMCDF 第3版チェックリスト活用法

2023.11

PMI 日本支部

PM タレントコンピテンシー研究会

はじめに

この手引きは、PMCDF¹について知り、PM としてのコンピテンシーの向上に活用するきっかけにしてもらいたいという思いで作成しました。PMCDF 第3版チェックリストは、PMCDF 第3版のプロジェクト・マネジャーのパーソナル・コンピテンシ・ユニットの付属文書の内容をチェックリストとして活用しやすい形にまとめたものです。

プロジェクト・マネジャーとしてどのようなコンピテンシーが必要であるか、自分自身がそのコンピテンシーをどれくらい理解しているか、身に付けているかを診断し、客観的に振り返る機会として活用していただければ嬉しく思います。

活用方法はPMのレベルやシーンに合わせて3段階で記載しました。自分にあった活用法を探してみてください。

- PMCDF はプロジェクト・マネジャーのみならず、プロジェクト・リーダーやチーム・リーダー、プロジェクトに携わっている方にも活用が可能です。
- パーソナル・コンピテンシーについては、予測型のみならずアジャイル型開発の方法論を適用している場合や、その他人材育成のシーンでも広く活用が可能です。

¹ プロジェクト・マネジャー・コンピテンシー開発フレームワーク 第3版
<https://www.pmi-japan.shop/shopdetail/000000000002/>

1 PMのコンピテンシーを知るための活用法 ★☆☆

プロジェクト・マネジャーとして経験をスタートするとき、どんなコンピテンシーを身に付けていけばよいでしょうか。どんなコンピテンシーが必要であるか、優秀なプロジェクト・マネジャーがどのような行動をとるのかを知るために、まずはチェックリストの項目を順に読んでみましょう。

パーソナル・コンピテンシーは、6つのコンピテンス・ユニットに分かれ、それぞれに4つ前後のコンピテンス要素があります。

- 苦手と感じるコンピテンス・ユニットがある場合
まずは苦手だと感じている分野のチェックリストを読んでみましょう。自分自身の行動を振り返って不足しているコンピテンシーに気が付いたら、少しずつ行動に変えていきましょう。
- 全体をつかみたい場合
順にチェックリストを読んでみましょう。内容が難しく感じる場合には、要素名だけを読んでみることで概要をイメージすることから始めるのもよいです。
チェックリストの行動や成果物を思い浮かべながら読むと、理想的なPMの行動がイメージできてくると思います。取り組みやすいところから実践してみましょう。

2 セルフチェックのツールとしての活用法 ★★☆☆

PMとしてプロジェクトを遂行しているなら、自分のPMとしての行動の振り返りにチェックリストを活用してみましょう。

➤ 一人でチェックを行う場合

各チェック項目を5段階で自己診断し、各コンピテンス要素の平均点でグラフを作成して苦手な部分を探してみましょう。

診断基準は、活用シーンに合わせて自由に設定できます。

<設定例①>

IPA が公開している i コンピテンシディクショナリ (iCD)²の診断基準

診断レベル	診断基準
L0	知識、経験なし
L1	トレーニングを受けた程度の知識あり
L2	サポートがあれば実施できる、またはその経験あり
L3	独力で実施できる、またはその経験あり
L4	他者を指導できる、またはその経験あり

<設定例②>

² IPA 情報処理推進機構 i コンピテンシディクショナリ (iCD)

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/plus-it-ui/history/icd.html>

より直感的な指標による診断基準

診断レベル	診断基準
1	まったくできていない
2	できていない
3	どちらともいえない
4	できている
5	とてもよくできている

項目ごとのチェック結果に差が出た方が診断結果の考察がしやすいので、利用者が自分にあった指標を探してみてください。

●時間がある場合は、診断の裏付けとなる成果物を上げてみます。診断の根拠を揃えることでより、各パフォーマンス基準の内容を自分の業務にあてはめ、深く理解することができます。

●半年後・一年後に再診断を行い、変化を考察してみましよう。半年では数字に表れる変化は少ないかもしれませんが、けれども途中で振り返ることで目標を再確認することができます。根気よく1年以上続けてみるのが大切です。

- 上司が部下にチェックリスト活用させる場合
1 on 1 などでの振り返りに使用するため、部下にチェックリストを使用して自己診断をしてもう場合にもチェックリ

ストを活用できます。部下が自己診断をした後、1 on 1 の際には、その診断結果に対して部下自身になぜその点数を付けたか説明してもらうとより効果的です。

[point] 振り返りのツールとして利用する場合には、評価には影響しないことを先に伝えます。評価に影響する可能性がある場合、正しい診断にならないことがあります。

●部下やチーム・メンバの診断結果が揃ったら、プロジェクト・マネジャーはチームの傾向を分析してみましょう。複数の部下の結果を分析することで、チームとしての強み・弱みを知ることができます。チーム全体として強化すべきコンピテンシーが見えてくるでしょう。

[point] チェック結果は自己診断であるため、部下同士の点数の比較はできないことを心に留めておく必要があります。

●一人の場合と同様に、半年後・一年後に再診断を行い、変化を比較してみましょう。

3 他者評価のツールとしての活用法 ★★★

まわりに診断をしてもらえる上司やメンバがいる場合、チェックリストを使って診断をしてもらってみましょう。診断の依頼はなかなか難しい場合もあるかもしれません。評価者の立場である上司ではなく、メンターや同僚などで探してみることをお勧めします。お互いに診断しあえる関係も良いです。

- 他者診断の結果と自己診断の結果を比較してみましょう。結果の違いから、自分自身では気付いていない発見があるかもしれません。
- チェックリストの気づきから変化した行動について、メンバの反応はどうだったか、プロジェクトの状況に変化があったか、振り返ってみましょう。

チェックリストのご利用に際して（免責事項・注意事項）

- 本チェックリストは PMCDF 第 3 版に則って作成しており、PMBOK の最新版やタレント・トライアングルと項目が整合しているものではありません。
- PMCDF 第 3 版は PMBOK の第 5 版と整合しており、PMBOK の最新は第 7 版です。2023 年時点で PMCDF の次版の検討はなされていません。
- 本チェックリストの活用法は、効果を保証するものではありません。
- 本チェックリストは、PMI 日本支部の会員のみ利用することができません。
- 本チェックリストは、商用利用することはできません。
- 本チェックリストは、個人の活用において、自由にテラリングしてご利用いただけます。テラリングの内容について、研究会が情報を求めたり、助言したりすることはありません。
- 研究会として、チェックリストの使い方の具体的な指導や、チェックリストで評価した後の取り組みに関する助言は行っていません。利用される方が、自身の組織文化や組織の状況に応じて、効果的と思われるテラリングを実施してご活用ください。

おわりに

私たち PM タレントコンピテンシー研究会では、PMCDF をリファレンスとして、PM のコンピテンシー向上についての研究を行っています。

本研究会の活動内容にご理解いただき、チェックリストの実施結果を研究データとしてご提供いただける場合、または一緒に研究会メンバとして研究活動に参加していただける場合は、PM タレントコンピテンシー研究会までご連絡ください。

また、チェックリストを使用してみたご意見・ご感想もぜひお寄せください。お待ちしております。

研究活動へのご協力をよろしくお願いいたします。