

# PMI® Global Summit 2024

2024年9月18日～9月21日 @Los Angeles

## 主要トピックより：リーダーシップ

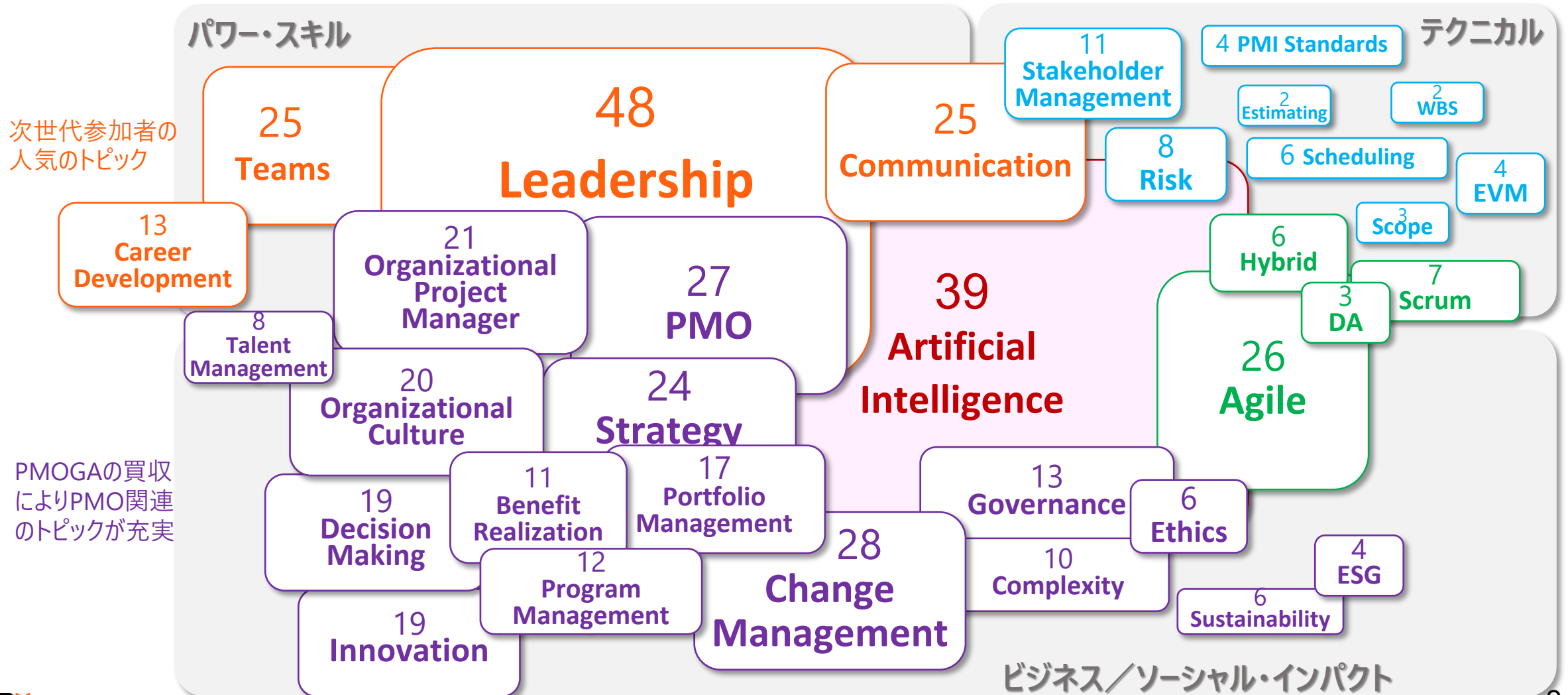


PMI日本支部理事：坂上 慶子



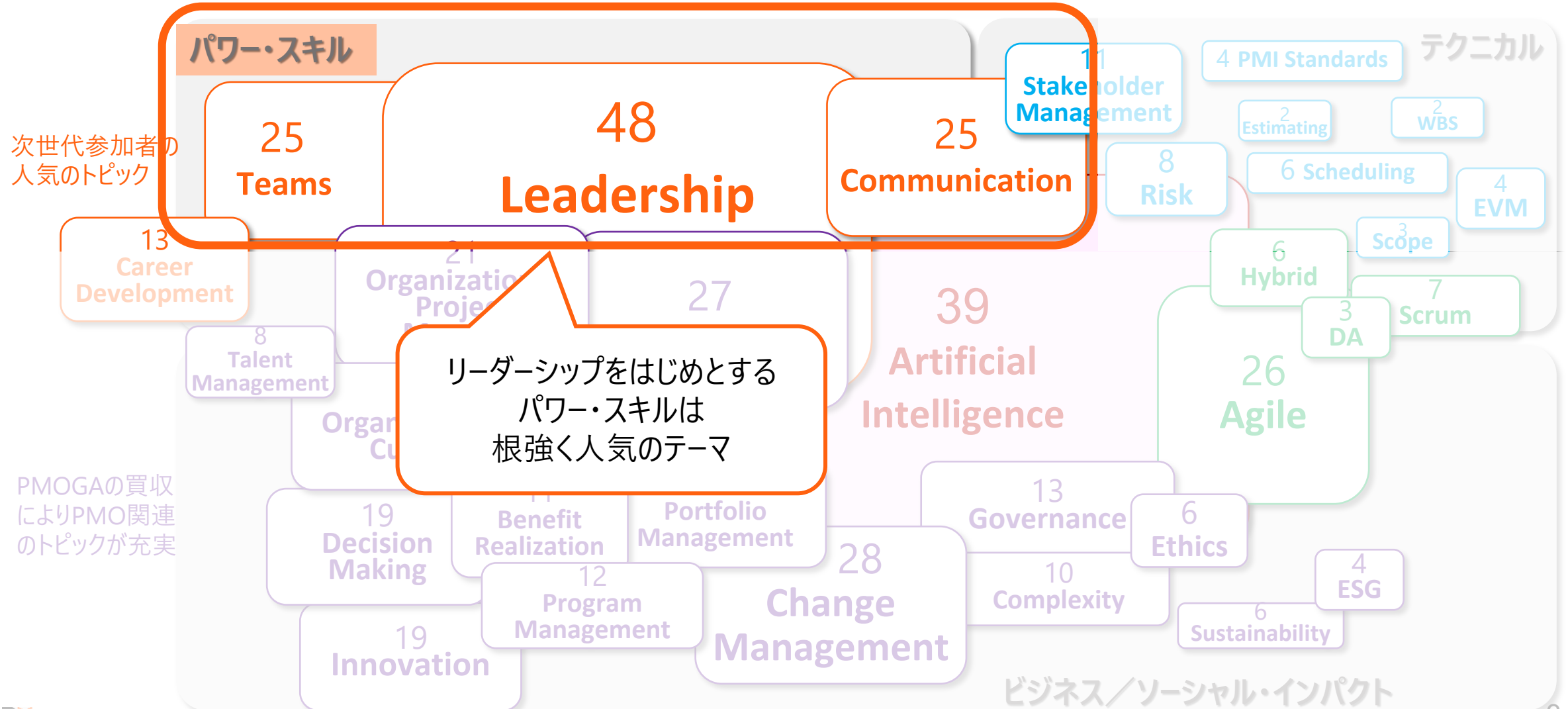
# セッション・トピックの分布イメージ

注) 各セッション(基調講演含む)に登録されているトピックス(複数登録可)のキーワードをカウントし、3軸(パワースキル／テクニカル／ビジネス＆ソーシャル)に分布したイメージ  
※ PMIの公式な資料ではありません



# セッション・トピックの分布イメージ

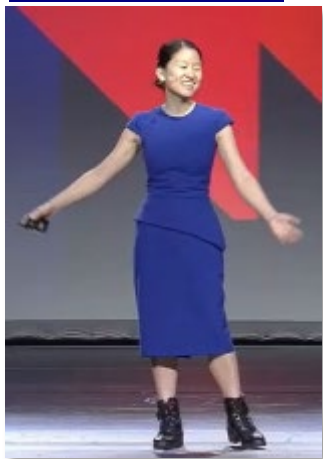
注) 各セッション(基調講演含む)に登録されているトピックス(複数登録可)のキーワードをカウントし、3軸(パワースキル／テクニカル／ビジネス＆ソーシャル)に分布したイメージ  
※ PMIの公式な資料ではありません



# 基調講演

## フィーチャード・セッション

### Session 335 : Featured Speaker: Transforming the World: Harnessing AI for Positive Change



◆Speaker :  
Marita Cheng

◆DAY2 9/20(金)10:30-11:30

AIとロボティクスを活用して、子ども、障害者、老人の生活を豊かにしたMaritaの軌跡。

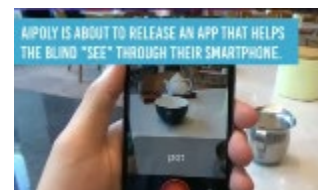
- ・1989年ケアンズ生まれ
- ・Robogalsの創始者
- ・スタートアップ企業Aubotの創設者兼CEO
- ・2012年ヤング・オーストラリアン・オブ・ザ・イヤー
- ・2018年フォーブス誌「世界のテクノロジー分野の女性トップ50」

メルボルン大学の工学科に進んだ彼女はエンジニアリング分野に女の子が少ないことに気づき、それを変えたいと思った。そこに彼女の原点がある。

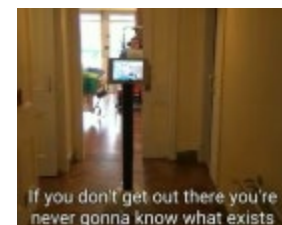
数名の女の子の友人とともにRobogalsを立上げて、近隣の小中学校にロボット工学を教えたり、進学したロンドンインペリアルカレッジ大学院でロボットダンス・ギネス記録へ挑戦した。

誰も集まらないなど失敗は多くあったが、彼女は冷静に失敗から学び、自分を立て直し、すぐにやり直し、全力で挑戦して、とうとうギネス記録をやぶった。知名度があがり、それらをイギリス全土、オーストラリア、北米とネットワークを拡げていった。

「ただ実現したいことがあっただけで、それを世界に持ち込むために必要なことは何でもした」



視覚障害者のための、  
スマホで「見られる」アプリ



見守りロボット（巡回式）



水を汲むロボット

プロジェクトマネジメントの資格はもたなくとも、目標を設定して、それを実現するのはまさに生きたプロジェクトマネジメント。業界を越え、国を越えて、人生を豊かにするエキサイティングな学びだ。

彼女の小さな体には、人類と環境への愛があふれている。可愛い、にこやかさに似つかわない、エキサイティングでエネルギーな1時間だった。

# ブレイクアウト・セッション（１）

## Session 219: Change Leadership: A Project Superpower

◆DAY2 9/19(木)11:30-12:30



**Susie Palmer-Trew**

◆Speaker : Susie Palmer-Trew

誰もが変化を好まない。マッキンゼーでは、リーダーシップスタイルを変更した場合、70%が失敗すると教えている。それはなぜなのか？



- 人間の脳内構造の3つのパートにその答えがある。
- ・爬虫類脳：原始的で本能的（睡眠・空腹欲求など）
  - ・大脳新皮質：人間的思考（クリティカルシンキング、推論など）
  - ・大脳辺縁系：感情を処理する

大脳新皮質への働きかけだけでは、人は納得できない。  
大脳辺縁系が大切。

元建設業で、組織変革に携わり、人々の反応に着目。**なにが人を変えるのか**、について話す。

最初に腕組みを促し、左右の手を入れ替えてみる。違和感がある。最初の違和感は時間が経つにつれて慣れてくる。それがChangeと言うこと。

病院新システム構築でボタンや機能を説明しても誰も興奮しない。看護師たちが望むことは、お茶を飲む休憩時間を10分間とれるようになること、時間通りに家に帰れること。これらを盛り込んだストーリーが、当事者が聞きたいこと。

ストーリーテリング

道筋を物語で伝えること

自分たちの現在

何が変わるの？

なぜ今変える？

めざすところ

変わらないものは？

何が必要？

変わったら何が起こる？

“ストーリーテリングのテクニックを使って**変革をリードするプロジェクトマネージャ**になってください。”

< 所感 >

- ・ベストセラー「The Everyday Change Playbook」の著者。会場は満席で入場お断りになるほどの大人気講演だった。
- ・共鳴できるストーリーにするという部分に、まさに共感した。



After Change

5

# ブレイクアウト・セッション（2）

## Session 380: EQ, AI, Oh My! How to Lead People and Robots Harmoniously

◆ DAY2 9/20(金)15:00-15:45



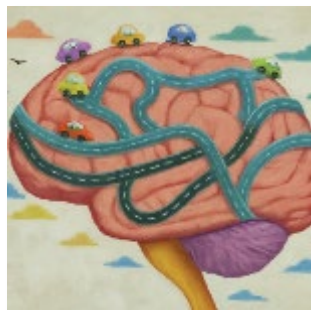
◆ Speaker : Olivia Montgomery

### EQとは？

感情知能or心の知能指数。自分自身や他人の感情を知覚、使用、理解、管理、処理する能力のこと。  
IQは変わらないがEQは高めることができる。

### EQを高めるために

- ・立ち止まる
- ・何が起きているか識別する
- ・感情を特定する
- ・新しいアプローチを試す



脳内の同じルートは慣れた道  
思考や行動パターンが特定される

AIなど技術の進化により、プロジェクトマネージャは、**人とAIの両方を管理する**方法を知る必要がある。  
EQ（感情指数）とAI機能の調和について、5年前から25,000人のPMの調査データを分析した結果を紹介する

### < 研究結果 >

- ・ハイパフォーマーの90%はEQが高い
- ・ハイパフォーマーを支える能力の80%がEQスキル
- ・調査対象のPMの81%が、リーダーシップに高いEQを重視すると答えている

### 高EQリーダーの特徴

- ・親しみやすく前向きな態度を示す
- ・コンフリクトを優雅に、かつ直接的に処理する
- ・チームのエスカレーションや活性化ができる
- ⇒ 感情的な反応について、チーム内で安心して話し合うことができる

### 感情的な反応を話し合う

チーム内で感情的な反応について話し合うことは、チームの調和をもたらす  
**試すべきこと（Try）**

- ・「有益/無益」、「生産的/非生産的」といった表現を使う
- ・感情的な反応を行動とは別に、通知やアラートとして捉える
- ・RACIチャートでAIのタスクを割り当てる

### 避けるべきこと（Avoid）

- ・感情を「ポジティブ/ネガティブ」や「良い/悪い」と表現する
- ・感情を制御、管理、回避、拒絶する提案を行う
- ・特定の感情を性別、国、業界、職種などに関連付ける

### < 所感 >

- ・EQ自体は新しいものではないが、AIの台頭により、単なるタスク管理者から戦略的リーダーへと変革が求められる今の時代に、再認識される考え方である。
- ・PMの83%が、重要なタスクをAIに委ねることに抵抗がないと回答していることから、PMのロールは人間同士の対話と理解に、さらにシフトしていくことが簡単に予測できる。

そのためのスキルを磨くことがさらに求められることは大いに納得した。

# ブレイクアウト・セッション（3）

## Session 415: Level-Up Leadership: Encouraging Inclusion and Engagement

◆ DAY3 9/21(土)9:00-10:00



ロックダウン、DX、AI活用など急激な環境変化の中でリーダーシップ力をさらに上げるには？が今日のテーマ。  
リーダーシップの重要な側面を、バイアス、インクルージョン、エンゲージメントなどから見る。

**アダプティブ・リーダーシップ** 「指揮統制」アプローチからの脱却

- ・変化を受け入れる
  - ・イノベーションを推進する
- ◆Speaker : Mike Roberts ・成果価値を得るために人に焦点を当てる

### Authentic Leader

- ・自分自身に正直であること
- ・透明性を保つこと
- ・自己認識すること



透明性の上で、良い関係性や信頼関係が築かれ、チームのコミットメントを刺激する  
（偽物の振る舞いは同僚やチームメンバーに容易に見破られる）

ターシャ・ユーリツヒ著「Insight」によると、リーダーの95%が自分は自己認識していると思っているが、実際は10~15%しかいない



Tasha Eurich

### インクルーシブ・リーダー



すべての構成員が、自分は価値があり、尊重され、チームの一員だと感じられる環境をはぐくむ。  
ダイバーシティは、複雑であらゆるところにある。

### 認知バイアス

「主観的現実」を創る認識

- ・細かくみると、175種類も！
- ・確認バイアス、ハローバイアス、親近バイアスなど
- ・バイアスを排除するには？  
ー異なる文化や背景に興味を持つ

適応力を持ち、オーセンティックであること、インクルーシブであること、そして、自分の偏見に気づくこと、それらが強固な信頼関係を作るでしょう。

<所感>

- ・ニュージーランドのプロジェクトマネジメントトレーニング会社Millpond社で、17年以上のトレーナー経験を持つMikeの講演は、聴衆を惹きつけ、飽きさせないコツをふんだんに盛り込んだ、楽しいエンターテイメントだった。
- ・日本語を勉強しているとのことで、「ワタシハ、PMIガ、ダイスキデス」から始まったが、私以外、誰もわからなかったらしい。
- ・最後の12種類のReferencesは、彼の知識の幅広さをあらわしている

# 所感

- Global Summitに初めて参加させていただきました。参加者約4,000名、人いきれによる熱気と、何かを学び取ろう・持ち帰ろうという熱量にあふれていました。
  - ・ 女性が多いと聞いていましたが、今年は過半数だったのではないかと思います。同時に黒人も多いと感じました。
  - ・ IT業種・IT職種が8-9割のPMI日本支部と異なり、本部は、IT系17%、政府系10%、ヘルスケア9%、教育9%。Energy系7%も興味深い（日本ではEPC系は日本プロジェクトマネジメント協会(PMAJ)に所属しているから）。
  - ・ 参加年齢層は、36-44歳31%が最多で、45-54歳27%、29-35歳17%、55-69歳15%と続きます。PMI日本支部でも30代40代のメンバーがもっと増えてほしいと思いました。
- Topicsは、Leadership48件、AI39件、Change Management28件、PMO27件、Agile26件あたりが主流（全154件中）。Risk8件やPMIスタンダード4件は下火な感じでした。
- AIが人気なのは時流に乗っているからだが、LeadershipなどPower Skillがむしろ増えているのは、注目すべき点です。要するに、AIに任せることなく人間でなくてはできない仕事が、より高い人徳を求めるようになるということか。
- フランス在住でありながら、PMI日本支部の女性コミュニティにも参画しているYasumina-sanは、2件のSpeaker。PMIのネットワークのおかげで実現できた、と言っていました。オンラインMTGとやる気があれば、なんでもできる、世界は近いと体感しました。
- ぜひ一度、体験してみることをおすすめします。



**ご清聴ありがとうございました**