

2026/01/17

AI@Work 2026 Kickoff

AI4PM(WG2)の2026年の活動方針

三五大輔 | AI4PM WG2リーダー

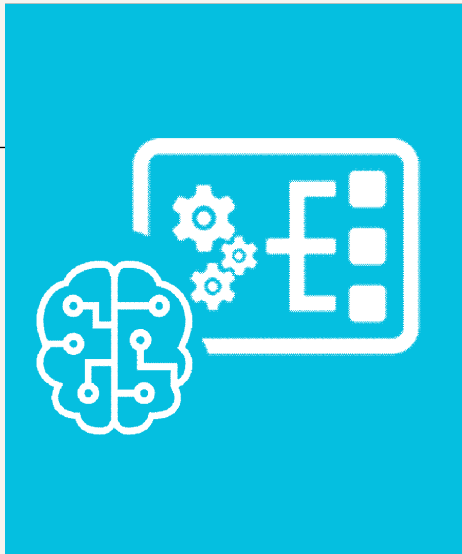


Project
Management
Institute.
Japan

目次

1. 2025年の活動の振り返り
2. 2026年の活動のご紹介

2025年のAI4PMの活動方針



WG2の全体目的

プロジェクトマネジメントを最適化するために、AI技術の適用方法を研究する。

2025年活動の具体的な内容

1. AIの最新状況の共有とワークショップ(試行結果共有やメンバによる試行)(WG2全体)
2. AIレベル定義を軸としたAI導入・運用に向けたフレームワーク作り(SubA中心)
3. グローバルの状況の調査とAIレベル定義整備(SubB中心:新規)
4. 2024年成果のまとめとプロジェクト組織運営でのAI活用の研究(SubC中心)
5. AI領域におけるプロジェクトコモンデータモデルについての検討(SubD中心)

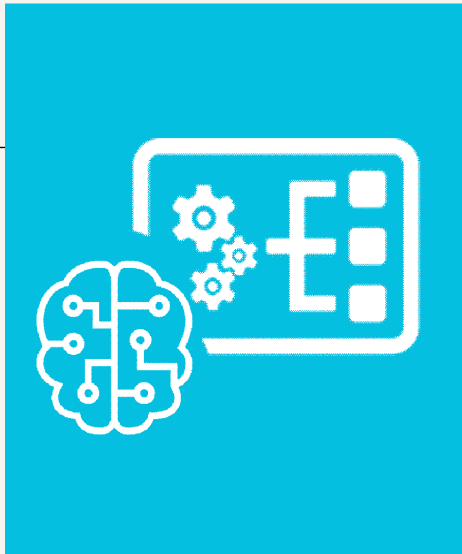
※WG2の運用にAIツールを適用し、その情報も適宜共有予定

※サブグループ分けているが、WGやAI@Work全体で横断的に検討

2025年の活動実績

- 毎月第1火曜日の月例会
 - プロジェクトマネジメントに関わるAIの最新情報の共有
- Subグループの月1会の定例会
- プロジェクトマネジメント研究報告Vol.5 2025に投稿
 - プロジェクトマネジメント研究報告Vol.6に投稿中
- プロジェクトマネジメントDay発表 2025/6/6
- PMI日本フォーラム2025発表（2件）

2026年のAI4PMの活動方針



WG2の全体目的

プロジェクトマネジメントを最適化するために、AI技術の適用方法を研究する。

主に、プロジェクトマネジャーはAI開発者ではなく、AI利用者である観点から、AI利活用に向けた施策を研究する。

2026年活動の具体的な内容

1. AIの最新状況の共有とワークショップ(試行結果共有やメンバによる試行)(WG2全体)
2. AIレベル定義を軸としたPM×AI実践モデルの構築(SubA中心)
3. グローバルの状況の調査とプロジェクトマネジャーのお困りごと相談(SubB中心)
4. 組織課題（人材、PMO、組織運営）に関するAI活用の研究 (SubC中心)
5. PJマネジメントに関するAIデータモデルの仮説検証-検討-提起活動(SubD中心)
6. 生成AIのプロジェクトマネジメント実践(SubE中心)

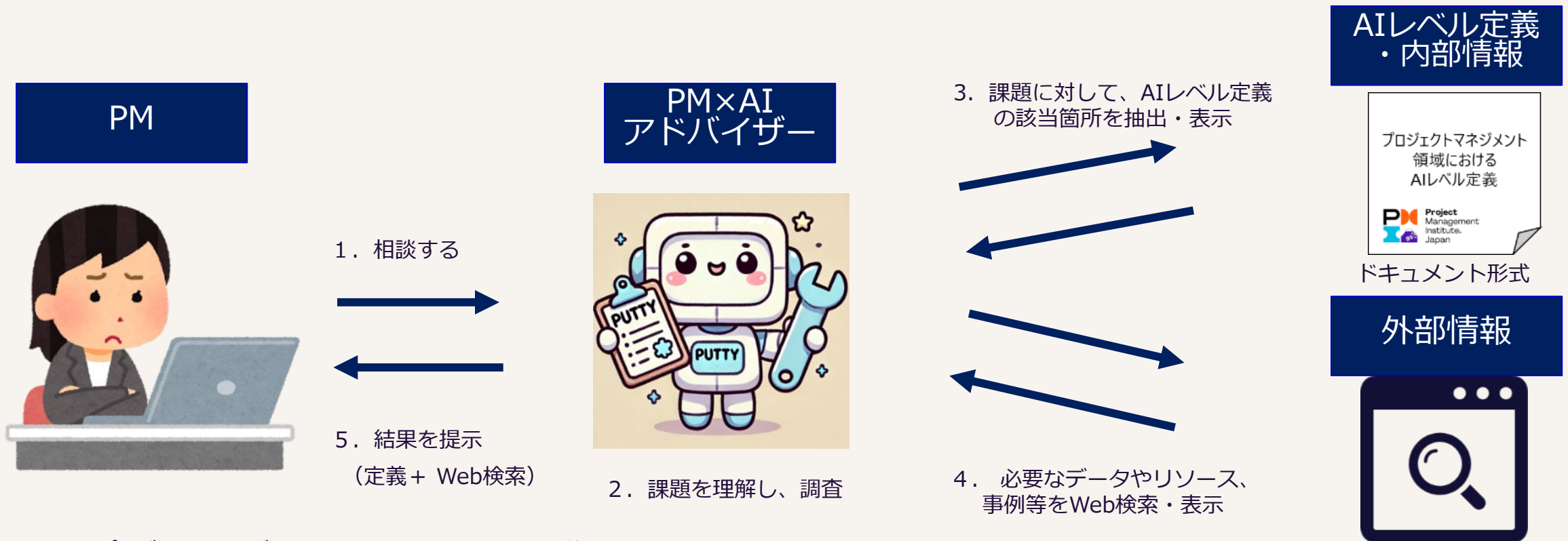
※WG2の運用にAIツールを適用し、その情報も適宜共有予定

※サブグループ分けているが、WGやAI@Work全体で横断的に検討

Sub A : AIレベル定義を軸としたPM×AI実践モデルの構築

目標 : プロジェクトマネジメント領域におけるAIレベル定義を軸に、PMがAIをパートナーとして活用できる状態を目指す。

概要 : 実務への試行的適用を通じてPM×AIの活用事例を創出し、その知見をもとに、AIレベル定義の実用性検証および今後の更新に向けた課題整理と、PM×AI実践モデルの体系化を行う。



2026年のSub Aの活動内容

活動目標

AIレベル定義の実務適用を通じてPM×AIの活用事例を創出し、実用性検証と今後の更新に向けた知見を整理する。

1 st. ※上期の活動予定

AIレベル定義とAIアドバイザーのPuttyを中心に、検証の軸と進め方を整理する。テーマ：立ち上げ・計画

- ・ AIレベル定義による検証観点の明確化
- ・ Puttyによる仮想プロジェクトによる試行
- ・ 成果・課題の整理と共有
- ・ PMI日本フォーラムで発表

2 nd. ※下期の活動予定

上期で整理した検証計画に基づき、実行・評価を行う。テーマ：実行・コントロール

- ・ AIレベル定義による検証観点の明確化
- ・ Puttyによる仮想プロジェクトによる試行
- ・ 成果・課題の整理と共有
- ・ 課題の整理と共有

3 rd. ※2027年以降の活動予定

- ・ PMBOK第8版を踏まえ、AIレベル定義を実務に適した形へ更新する。
- ・ 2026年度より実務活用できるPuttyの更改を検討する

SubB:グローバルの状況の調査とプロジェクトマネジャーのお困りごと相談

SubBが考える、PMへのAI適用の課題

課題 1 : PMIグローバル等のグローバルの動向がわかりにくい

いまどのようなことが着目され、どのような議論が進められているか、個人で調査するのも大変

→各自グローバル動向を調査し発表することで、いろいろな視点での情報収集する。

課題 2 : ステークホルダーすべてがAIに適合できるわけではない

例えば、プロジェクトマネジャーを見ても、多種多様(ソフトウェア開発、建設等)のプロジェクトがあり、それぞれでAI適合方法が異なる。

→適合に苦勞するプロジェクトマネジャーのお困りごとを聞き、それに対する解決策を議論することで、プロジェクトマネジャーのお困りごとを解決する。

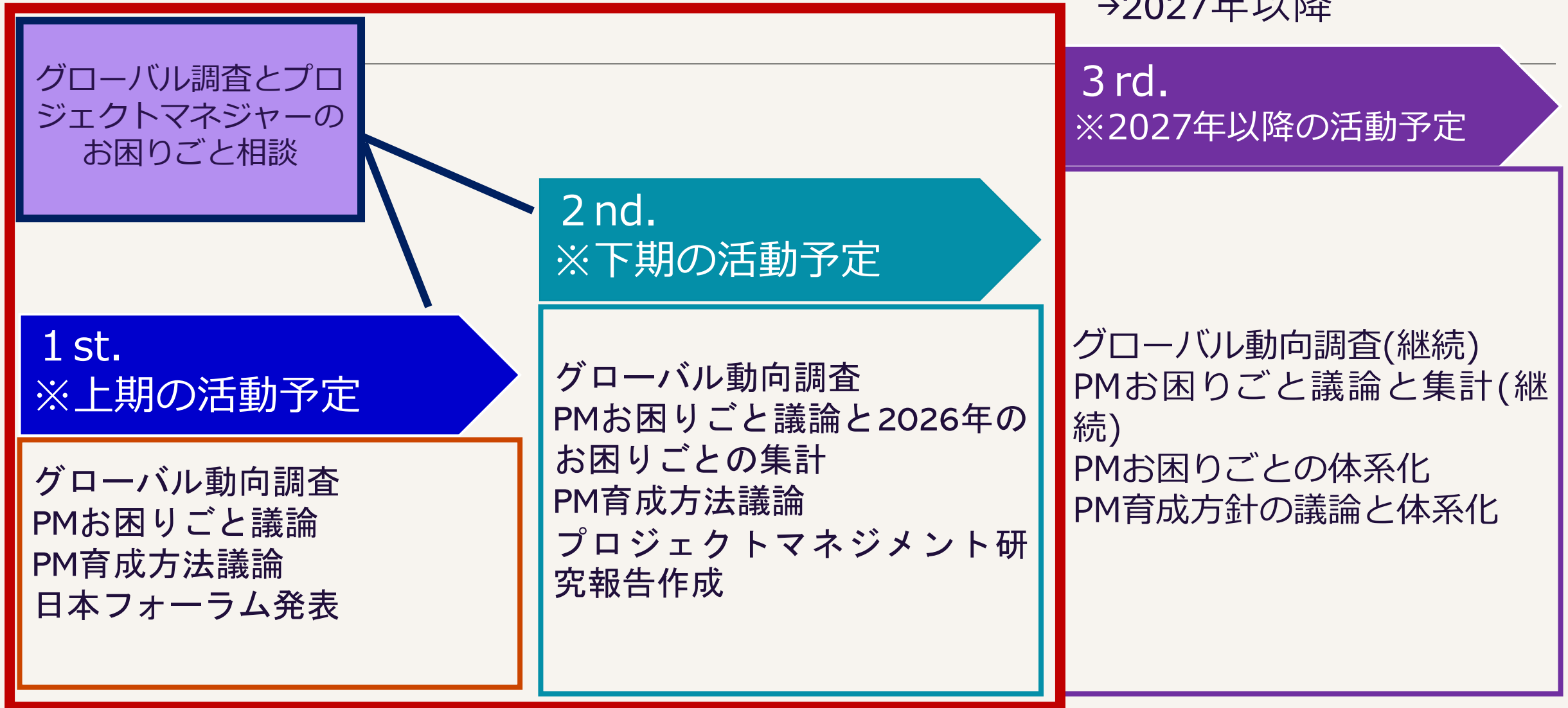
課題 3 : AI利活用が進むと、プロジェクトマネジャー育成はどうするのか？

AI利活用はプロジェクトマネジャーの経験蓄積を阻み、育成の妨げとなる可能性がある。

→AI利活用の中でどのようなスキル(※1)を取得し、どのような経験を積む必要があるか検討する。

※1 AI開発スキルに限定するものではない。

2026年のSub Bの活動内容



SubC：組織課題（人材、PMO、組織運営）に関するAI活用の研究

2025年度テーマ：「組織運営へのAI活用」の実践・・・生成AIを用いた試行

○取り組みにあたっての前提

- 「組織運営課題」について、より現実的・具体的な課題とすべく、生成AI問合せ前の情報整理を行う。なお情報整理そのものにも生成AIを活用する。
- 粒度が大きいままのテーマで生成AIに聞いても、一般的な回答しか得られないので、複数回に分けて問合せを行うことで、回答も詳細化・具現化する。いわゆる「プロンプトエンジニアリング」の観点で問合せ内容を整理をする。
- 1つの生成AIに限定するのではなく、複数の生成AIツールを使って、対象となる課題の深堀を行う。あくまでも意思決定支援ツールとしての位置づけで使うことも大事。
 - ChatGPT、Gemini、Copilotを利用、比較検討する

SubC：組織課題（人材、PMO、組織運営）に関するAI活用の研究

2025年度テーマ：「組織運営へのAI活用」の実践・・・生成AIを用いた試行

○試行 1：大手ビール 3 社の経営上の取り組みについて特徴を抽出する。
→ 生成AIの機能見極めのために試行、理解しやすいレベルに整理することは出来た

	アサヒ	麒麟	サッポロ
ビジョン的なもの	高付加価値ブランドを核として成長する"グローバルな価値創造企業"を目指す	食から医にわたる領域で価値を創造し、世界のCSV先進企業となる	全ての事業が提供する時間と空間で、人々と地域社会のWell-beingに貢献
実際の取組 ： Copilot回答	海外市場の拡大とプレミアムビールの強化 1 欧州・オセアニアを中心とした海外展開を加速（売上の約4割が海外） 2 「スーパードライ」や「アサヒ生ビール」のブランド体験施策（コンセプトショップ、出張横丁など） 3 ノンアルコール飲料「アサヒゼロ」の全国展開 特徴：グローバル市場での成長を重視し、ブランド体験を通じた若年層へのアプローチを強化	国内市場の強化とヘルスサイエンス事業の拡大 1 「一番搾り」ブランドの多様化と新スタンダードビールの投入（17年ぶり） 2 クラフトビールブランド「SPRING VALLEY」のリニューアルと全国のブルワリーとの連携強化 3 ヘルスサイエンス事業（医薬・機能性食品）の売上が2桁成長 特徴：非酒類分野への多角化を進め、安定した利益成長を目指す	ブランドの原点回帰と地域密着型戦略 1 「黒ラベル」「エビス」などの主力ブランド強化 2 35年ぶりに恵比寿でのビール醸造を再開し、ブランドの象徴性を再構築 3 「YEBISU BREWERY TOKYO」の開業による顧客接点の創出 特徴：伝統と地域性を活かしたブランド価値の再構築に注力

SubC：組織課題（人材、PMO、組織運営）に関するAI活用の研究

2025年度テーマ：「組織運営へのAI活用」の実践・・・生成AIを用いた試行

- 試行2：組織課題「先進的な企業に近づくための取り組みについて」
- 回答された3つの取り組みは同じだが、提示される順番（優先度）が異なってくる
 - よりその企業に特化した「キーワード」を指定することで実践的にできるかも？

<ChatGPT>

- ✓ 優先度1：人的資本の「見える化」から始める

取り組み例

簡易サーベイの実施年2回程度、社員の「働きがい・定着意向・スキル成長実感」を3～5問でアンケート。Googleフォームや無料のHRツールで十分。離職・採用コストの整理過去3年の退職者数・新卒/中途の採用費を集計。「人が辞める＝売上減・追加コスト」という因果を経営層に共有。スキルマップ作成広告代理店なら「企画力」「デジタル広告運用」「営業折衝」「制作ディレクション」など5～7項目を定義し、自己評価と上司評価を見える化。ねらい「人的資本」を定量的に把握する習慣を作る。外部開示を急ぐ必要はなく、まずは経営会議と全社員共有レベルから。

- ✓ 優先度2：経営戦略と人材戦略をつなげる

取り組み例

経営計画と人材課題の接続例：「地域の観光プロモーション案件を伸ばす → デジタル広告運用人材を3年で5人育成」経営会議で売上目標と一緒に人材目標を議論。小規模「人材戦略会議」の設置月1回、経営者＋部門リーダー＋人事担当（兼務でも可）で集まり、「来期の売上目標を支える人材育成・採用・配置」を短時間で確認。案件別のスキル投資計画例：官公庁案件を増やす方針なら「入札経験者を育てる研修」や「申請書作成のスキル共有会」を設定。ねらい売上や受注計画と人材投資を切り離さずに議論できる体制を作る。これが人的資本経営の肝。

- ✓ 優先度3：社員の「成長実感」を高める施策

取り組み例

月1回のミニ勉強会「最新SNS広告事例共有」「デザインツール活用術」など、社員が交代で講師を担当。インプットとアウトプットの両方を体験。社内ローテーション／プロジェクト参加営業だけでなく制作やデジタル運用を経験できる短期異動や、横断案件チームにアサイン。キャリア面談の導入年1回、上司が「将来やりたいこと・身につけたいスキル」を聞き取り、経営陣に共有。ねらい「この会社で働けば成長できる」という実感を醸成し、離職抑制と採用広報にも直結させる。

- 🌀 まとめ（ローカル広告代理店向けロードマップ）

現状把握（サーベイ・スキルマップ・離職コスト可視化）

経営との接続（売上目標に紐づけた人材計画を経営会議に組み込む）

成長実感施策（小さな勉強会・プロジェクト参加・キャリア面談）

→ ポイントは「低コスト・小規模でも始められる」こと。これを繰り返すことで「地方発の人的資本経営モデル」として、地域の自治体や顧客企業にも好影響を広げることができます。

<Gemini>

1. 経営戦略と人材戦略の統合

この規模の企業では、「地域」に根ざした事業戦略と人材戦略を密接に結びつけることが重要です。事業戦略：地域の中小企業や商店街、行政、観光協会などの関係を深め、単なる広告制作だけでなく、地域ブランディングや**地域課題の解決（例：観光客誘致、後継者不足対策）**といったコンサルティング業務を強化します。人材戦略：必要な人材像の定義：クライアントの経営課題を理解し、コミュニケーション能力が高く、地域社会に深く関わる人材を育成目標とします。採用：首都圏からのUターン希望者や、地元大学の学生を積極的に採用し、地域の未来を共に創るというビジョンを共有します。採用活動では、従来の「広告代理店」のイメージを超え、「地域創生パートナー」としての役割をアピールします。育成：企画力やクリエイティブスキルに加え、ローカル市場のデータ分析能力や地域の人脈構築力を養うための研修・OJTを強化します。

2. データの収集と可視化

大規模なシステム投資は難しい場合が多いため、手軽に始められるデータ収集から着手します。着手方法：エンゲージメント調査：定期的に従業員満足度調査や、やりがい、キャリアプランに関する簡単なアンケートを実施します。Google Formsなどの無料ツールを活用すれば、コストをかけずにデータ収集が可能です。タスク・時間管理：各従業員がどのような業務にどれくらいの時間を費やしているかを記録してもらい、非効率な業務を特定します。これにより、従業員の生産性を測る基本的な指標を得られます。フィードバック文化の醸成：上司と部下による1on1ミーティングを定期的に実施し、個人のキャリアビジョンや業務上の課題をヒアリングします。これにより、数字だけでは見えない定性的なデータを収集できます。

3. 従業員への投資とエンゲージメント

向上地域での競争力を高めるため、個々の従業員の能力向上に焦点を当てます。着手方法：外部研修の活用：予算が限られていても、オンラインセミナーや、地域の商工会議所が提供する中小企業向けの研修に積極的に参加させます。特に、マーケティングトレンドやデジタル技術に関する知識は必須です。多様な働き方の導入：地方都市では通勤時間が短いリットを活かして、子育て世代の多い地域特性を考慮して、柔軟な勤務時間制度や短時間勤務を導入します。これにより、優秀な人材の離職を防ぎ、ワークライフバランスの向上につながります。評価制度の透明化：成果だけでなく、地域の顧客との関係構築やチームへの貢献度も評価に加えることで、従業員のモチベーションを高めます。評価基準を明確にし、フィードバックを丁寧に行うことが重要です。地域貢献活動への参加促進：従業員が地域のイベントやボランティアに参加することを奨励し、会社全体で**「地域の一員」としてのアイデンティティ**を育みます。これは従業員のエンゲージメント向上だけでなく、新たなビジネスチャンスの創出にもつながります。

<Copilot>

- 👤 ① 働き方の「リアル」が見える仕組み

地方企業は「顔が見える距離感」が強い。透明性と共感を生む取り組みが効果的です。社員インタビューをSNSやWebで発信 地元出身者・Uターン社員の声を中心に、働く理由や日常をリアルに伝えるオープンオフィスや職場見学の定期開催 地元の高校・大学生向けに、職場の雰囲気や体感できる機会を提供社内制度の見える化 評価制度・育成方針・働き方の柔軟性などを図や動画でわかりやすく発信

- 🔗 ② キャリアの柔軟性を担保する仕組み

大手のような部署異動は難しくても、個人の成長を支える柔軟性は設計可能です。ジョブローテーション的なプロジェクト参加制度 営業・制作・企画など、複数領域に関わるプロジェクト型業務を導入 副業・兼業の容認（地域活動・クリエイティブ活動など） 地域との関わりや個人のスキルアップを支援する制度設計キャリア面談の定期実施 上司との1on1だけでなく、社外メンターとの面談機会も提供

- 🌱 ③ 社会的意義を感じられる仕組み

地方都市だからこそ、地域との共創が「人的資本経営」の核になります。地域課題をテーマにした広告企画の推進 空き家問題、若者の定着、観光振興など、地域の課題に広告で貢献地元企業・自治体との連携プロジェクト 地域ブランディングやイベント企画など、社員が地域の主役になれる場を創出地域貢献活動への社員参加制度化 ボランティア休暇や地域イベントへの業務参加を制度化し、社会的意義を体感地方の広告代理店は、都市部にはない「地域との距離感」「社員の顔が見える関係性」「地元への愛着」を活かして、人的資本経営を“温度感のある形”で実現できます。

むしろ、人的資本経営の本質はこうした「人の価値を最大化する仕組み」にこそ宿るのかもしれない。

2026年のSub Cの活動内容

組織課題解決に向けた
「AI活用ノウハウ集」の整理
：PMがどうやって組織で
AIを活用するか

1 st.
※上期の活動予定

こういった環境を用意して、
どう利用させていくか？

- ・その枠組について議論
- ・必要に応じて生成AI試行

2 nd.
※下期の活動予定

組織課題に対する生成AI活用
の先進事例研究

- ・組織課題に生成AIを活用している企業の研究（WG1などにもヒアリング）
- ・上期で整理した枠組みでの評価、判断

→2027年以降

3 rd.
※2027年以降の活動予定

2026 検討結果を踏まえての
「組織課題に関するAI活用ノ
ウハウ集」のとりまとめ

- ・具体事例をもとにした試行結果の提示
- ・先進企業事例の可能な範囲での公開
- ・生成A I 活用の課題
などを整理する

SubD：PJマネジメントに関するAIデータモデルの仮説検証-検討-提起活動

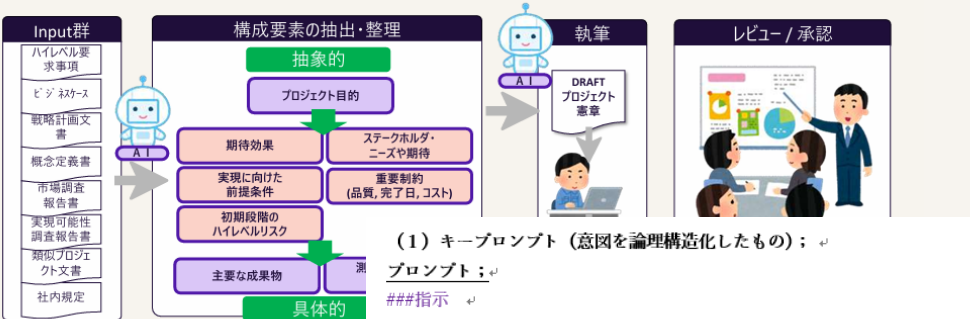
Play Bookを作ってみよう

2024年フォーラム反応から「使えるAIそのもの」ではなく「実際にPJにAIを適用する為の原理と方法論」を知りたい人が多かった。
2025年フォーラムでは、「実践と事例」「早期推進」に関する要望が出ていた。
⇒26FYは、引き続き**Play Bookの整備を行う必要があるが・・・**

1.Requirementの整理

© 2025 PMI Japan Chapter | PMI-Japan.ORG 4

Requirementの整理は、目的ならびに目的達成活動に影響する、外部環境・内部環境に起因する「前提・制約条件」や「ニーズや期待」を明確にし、プロジェクトの目的を達成するに留意すべき「成果物」「ハイレベルリスク」のほか、成果物や役務のSPECのような「成功基準」を導き出すことが目的です。
世に認知度が高いPESTELやSQCDといったフレームに沿って整理することがコツで、この作業を生成AIで実現します。



参考：PMBOK プロセス群実務ガイド 4章立ち上げプロセス群～

(1) キープロンプト (意図を論理構造化したもの)；

プロンプト；

###指示

添付している図書は、【目的】を実施するためにまとめ上げた文章です。
記載内容をもとに「解決したい主要課題」に関する内容を抜き出し、以下【例】の形式で日本語にてまとめてください。

###目的

自分の家を建てる

###まとめ例

1. 家族のライフステージと将来の課題

(1) 子供の成長と教育

長女が中学に入る3年後という大きな節目を控え、学習環境を考慮した家づくりが課題とされています。また、子供の幼少期に家を通じて空間や音響、色彩感覚を伝えたいという思いもあります。

POINT；

✓ 出力するデータ構造をまとめ例として指示してください。この指示により、AIの種類やバージョンによらない安定した出力を得る事が出来ます。

実行例；

キープロンプトを、目的＝「自分の家を建てる」として実行。

指示イメージ；



回答；

1. 家族のライフステージと将来の課題

(1) 子供の成長と教育

長女が中学に入る3年後という大きな節目を控え、学習環境を考慮した家づくりが課題とされています。また、家が持つ空間や音響、色彩感覚を通じて、子供の幼少期に家に対する感覚を伝えたいという思いもあります。

(2) 老後の生活

将来の親の介護の可能性や、自分たちが年を取った時のことを考慮した家づくりが必要です。具体的には、1階を老後のメインの生活空間にすることや、1階のトイレを車いすに対応できるようにすることが課題として挙げられています。また、老後を見据えて、2階の窓掃除が楽な設計や、車寄せの段差をなくすことも重要視されています。

2. ライフスタイルと自己実現

(1) 人生の時間の質向上

家づくりをきっかけに、これまであきらめた「人生でやりたいこと」を明確にし、対話を通じて人生をより有意義に過ごすための指針を再構築することが課題です。

(2) 趣味と自己資産の活用

自分たちの資産となる家で、気兼ねなく趣味を楽しむことが課題です。具体的には、高気密住宅にすることでピアノの騒音を気にせず子供たちがのびのびと過ごせるようにしたり、ガレージで車やバイクのメンテナンス、溶接や工作ができるスペースを確保したりすることが挙げられています。また、妻は静かに読書を楽しめる空間を求めています。

(3) 働き方の多様化

夫は、今後の勤務条件の変化に備え、出張の頻度を減らすための環境を整えたいと考えています。

2026年のSub Dの活動内容

→2027年以降

1 st.
※上期の活動予定

- ・PJ立上げフェーズ「憲章執筆」のPlayBook完成
- ・PJ計画フェーズ（WBS展開～完成）の原理整理

2 nd.
※下期の活動予定

- ・PJ計画フェーズ（実行Risk抽出・対処計画展開）の原理整理
- ・PlayBook化

- ・SubE活動の追従

3 rd.

※2027年以降の活動予定

- ・計画フェーズのWBS・Risk消込確認のための進捗計測をいくつかの事例でまとめる
- ・立上フェーズのRequirementのクロージング状況評価

Sub E：プロジェクトマネジメントでの生成AI実務に関する研究

Sub Dなどの方法論も参考にプロジェクトの現場での活用事例をまとめる

2026年度テーマ：基本工程別 実務レベルでの活用方法まとめと共有

◆ 活動 1：プロジェクト現場での活用事例のドキュメント化

- ・ウォーターフォールモデルでの工程進行に合わせた、生成AIの活用事例の整備
- ・ドキュメント化してプロジェクト・マネージャーが利用しやすい形での共有を行う
- ・ダミープロジェクトデータを用意し、実務レベルで実感を得てもらえるようにする

◆ 活動 2：プロジェクト x 生成AIで発生した事例のサブ内共有・コラボ

- ・活動 1 を参考にプロジェクトで活用した結果発生した問題点や困った事などを収集し、Sub B/Dと共有
- ・事例データを収集し、問題や対策もできるだけまとめておく

Sub Eでは、現在自分がプロジェクト運営で利用している方法やプロンプト、データ類などをウォーターフォールの工程進行に合わせて紹介していきます。実際にはプロジェクトデータをそのまま提供することはできない為、ダミープロジェクトを作りそれを使用しながら、実務レベルで「こう使えばこういう結果がでる」を体感いただき、現場でも活用いただくイメージ。また、他メンバーが活用しながら工夫した内容や、発生した問題など、発展的なフィードバックを受けながら、全体的にアップデートしていくという活動です。

(仮) 毎月最終火曜日 20:00～21:00 定例会予定

Sub E：プロジェクトマネジメントでの生成AI実務に関する研究

SubDなどの方法論も参考にプロジェクトの現場での活用事例をまとめる

2026年度テーマ：基本工程別 実務レベルでの活用方法まとめと共有

1.背景となる課題

生成AIの活用は急速に進んでいるものの、現場での実務適用には課題が多く、事例も限られている。

- ・ 内部RAGや専用環境がない企業が大多数
- ・ 環境整備の工数・費用を捻出できないケースも多い
- ・ 理論系のまとめは出始めており、内容はザクッと理解しているものの実務に落とせていない
- ・ RAGがそろわないと始められないが、RAGを用意する時間も工数もない（永遠に始められない）

こういった中々始められないというPM達にまず簡単な内容から入れるように実務レベルで支援する

2.取り組み

プロジェクトマネジメントの現場での、生成AI活用標準化・普及を促進する。

- ・ 各フェーズ毎での生成AI活用事例を整理し、実務レベルのガイドを作成
 - ①立上げ・計画 ②実行管理・リスク管理 ③試験計画・移行計画 ④ゲート・リリース判定
- ・ お試しで体感しやすい仮想プロジェクトデータ+プロンプト+プロセスのセットを提供

3.最終アウトプット

- ①フェーズ別プロンプトガイド ②体験用プロジェクトデータ

2026年のSub Eの活動内容

プロジェクトの現場での活用事例のドキュメント化
プロジェクトの現場で起きている事の共有

1 st.
※上期の活動予定

2～4月 Ph.立上げ/計画
PJT承認、計画策定
5～7月 Ph.実行管理
進捗報告、リスク管理

2 nd.
※下期の活動予定

8～10月 Ph.試験/移行
・試験、移行の計画/準備
11～01月 Ph.終結
・品質評価、クライテリア、振返り

→2027年以降

3 rd.
※2027年以降の活動予定

基本的にはPMの負荷軽減を目的としたAI活用の充足を図る

- ・生成AI事例の拡充
- ・PM作業のエージェント化

本年度の活動について

WG2全体の月例会議：第1水曜日 20:00～21:00

各Subの月例会議：各サブで決定。Googleカレンダーで共有あり

AI@WORK AI4PM (WG2)

<https://www.pmi-japan.org/aiatworkcommunity/>

参加を希望される方は「コミュニティ活動参加申込み」サイトで必要事項をご記入のうえ、お申込みください。

連絡先

ai.work.wg2@gmail.com

ご意見、ご感想等をお待ちしております。