

<プロジェクト部門から離れてしまったら～CPU取得モデルケース（間接部門）>

PMAJ事務局

【プロジェクト部門から離れてしまった場合】

Aさんは、プロジェクトマネージャを目指す大手エンジ会社の配管エンジニア。PMS資格に挑戦、見事合格しました。

しかしAさんに青天の霹靂が。ある日、急に上司から呼ばれ人事部門への異動を命じられました。人事評価制度改革の取り組みに、若手の信頼厚いAさんの知見を活用してほしいとのこと。

抵抗むなしく押し切られ、腹を決めたAさんですが、気になったのがPMS資格。プロジェクト部門から離れたら、継続が難しいのではないかと心配し、事務局に問い合わせのメールをしてみました。

■ 事務局に問い合わせメールをしてみる

1. PMSを持っているのですが、プロジェクトを離れて人事部門に異動することになりました。資格の継続は難しいのでしょうか。
2. 人事部門での従事する業務は、人事評価制度改革の推進のための見直しと……です。

■ プロジェクト部門でなくてもCPUは取れるのだ ～ 事務局からの返信

1. 安心してください。計画的に進めれば、PMS資格継続の条件である『5年間80CPU』という条件は、無理なくクリアできます。

2. まず簡単なところで「IV. 受講」から説明します。Bさんは、PMAJの会員ですので各年度2CPUが得られます。毎年秋に2日間にわたり開催されるPMシンポジウムへの半日の参加で5CPU。また、東京、大阪で毎月実施している例会に参加する度に原則3CPU得られます。3ヶ月に一度参加すると、毎年12CPU。これだけで5年間95CPUとなります。

3. 次は「I. 実務活動」で、皆さん誤解されていることがあります。Aさんのようなエンジ系の会社であればプラント建設に、そうしてIT系のSIerであればSIプロジェクトに関与していないと「実務活動」とみなされない、と思われがちですが、そうではありません。P2Mでいう「プロジェクト活動」とは「特定使命」を受けて行う「価値創造事業」ですから、Aさんのいらっしゃる人事部門にも該当する業務はあるはずで、まさにAさんが参加する人事評価制度見直しも、プロジェクト活動といえます。

これまでは、ルーティンワークと思われていた採用活動等も、求人マーケットの状況や社内の人材ニーズを見て、毎年異なったやり方をとることが多くなってきました。

毎年基本から計画立案をするのであれば、プロジェクト型と考えていいと思います。

モデルケースでは、リーダー又は、それに順ずる立場で参加する人事評価制度改革に加算点を加えて、5年で25CPUが得られます。IV. 項と合わせて、120CPUです。

4. また、人事評価制度改革のプロジェクト、終了後にぜひ事例発表してはいかがでしょうか？「Ⅲ. 普及・啓蒙・教育・訓練」で6 CPUになりますし、PMAJの会員にも大変参考になります。また、人材育成に興味があれば「PMコンピテンシーSIG」にメンバーとして参加してはいかがでしょうか。IT系が対象ですが、共通の能力要件は多いと思いますよ。これが年間4 CPUです。

全部で、146CPUとなります。（詳細は次ページのCPU取得モデルケースを参照）

■ 事務局へ返信

このやりとりで安心したAさん、「人事評価制度改革のプロジェクト、絶対成功させるぞ」と俄然やる気が。早速、「PMコンピテンシーSIG」にも申し込みました。

<困ったら事務局に相談を >

いわゆる「プロジェクト部門」の方でなくても、PMS 資格更新は十分に可能です。ご不明な点があれば、Aさんのように事務局までお気軽にEメールでお問い合わせください。

以上

§ CPU 取得モデルケース

活動区分／活動内容		年 度					CPU 合計
		1	2	3	4	5	
I. 実務活動							
具体的活動							
(1)PM 実務活動	人事評価制度改革	3	3	3			9
(2)加算点	①複雑性	1	1	1			3
	②難度	1	1	1			3
(1)PM 実務活動	新卒採用活動	2	2	2	2	2	10
I. 項合計							25
Ⅲ. 普及・啓蒙・教育訓練							
(4)事例発表	人事評価制度改革				6		6
(6)PM 団体活動	IT コンピテンシーSIG	4	4	4	4	4	20
Ⅲ. 項合計							26
IV. 受講							
(1)PM 関連イベント	PMAJ 会員	2	2	2	2	2	10
	PM シンポジウム	5	5	5	5	5	25
	例会	12	12	12	12	12	60
IV. 項合計							95
総 計							146