



AOTSプログラム 「使用者団体指導者・修了者招へ いセミナー」 2019年6月3日～7日 日本・東京

研修生番号: 19ER016
氏名: Khim Phon カンボジア・NTC Group
電話番号: (855) 15 976 999
メール: khimphon@ntcgroup.com.kh

カンボジアについて

- 国境: ベトナム(東)、ラオス(北)、タイ(西)、海(南西)
- 面積: 181,035平方キロメートル
- 人口: 1,600万人(2017年) [世界銀行](#)
- **GDP**: 221億5,800万ドル(2017年) [世界銀行](#)
- 輸出: 衣類、水産物、ゴム
- 名所: アンコールワット
- 首都: プノンペン
- 通貨: カンボジアリエル(KHR)





NTC Group 略歴

- 設立年: 1996年 (23年)
- 創設者: Oknha Chea Thilay
- 従業員数: 2,875人
- 事業所数: 32
- 生徒数: 37,435人
- 年間予算: 7,206,529ドル
- 事業: 私立学校
- 教育サービス: K12
- プログラム: 国定カリキュラム・一般英語



ឧបសម្ព័ន្ធស្ថាប័នអប់រំ អ៊ិន ធី ស៊ី ក្រុម



Since 2009



Since 2008



សាលារៀន ប្រីដេកុន
BRIDGETON
SCHOOL
THE BRIDGE TO SUCCESS

Since 2007



Since 1996



Since 2008



Since 2006

www.ntcgroup.com.kh

職務

- 1) 組織のビジョン、ミッション、コアバリュー、方針の決定と執行
- 2) 役員、最高執行責任者、部長など経営幹部の指揮監督と、経営幹部の評価
- 3) NTC Groupの方針を決める戦略計画の執行
- 4) 5か年戦略計画(2019~2023年)の方針に沿った学校運営の監督

前回の研修(2015年)のハイライト

2015年にAOTSの研修に参加し、それ以来、次の様に職場を改善してきた。

- 1) 労使協議制を導入し、使用者と労働者の関係を改善した。
- 2) 全ての業務において5Sと改善活動を導入した。
- 3) 生産性向上のための手段を提供した。
- 4) メンバーシップ型雇用を導入した。
- 5) 年功序列制の給与制度を取り入れた。

労使協議制

前回の日本での研修参加後、なぜNTC Groupで労使協議制を実施することに決めたか。

理由：

- 1) 労使協議制の導入により、労働者は意思決定における自分の役割に対する理解を深めることができる。また、自分の意見を述べることによって労働者が満足し、使用者と良好な関係を築くことができる。
- 2) 労使協議制によって生産性が向上し、労働者・使用者・組織に利益をもたらす。
- 3) 労使協議制とは、情報共有を基本とした使用者と労働者の交流である。

労使協議制

労使協議制を導入する前、NTC Groupがどのような困難に直面していたか。

過去5年間で次の様な困難に直面していた。

- 1) 本部と32の事業所間のコミュニケーション不足により、労使間で誤解が生じていた。
- 2) 方針決定者と実際の方針実行者の議論不足により、定めた方針のほとんどが上手く機能していなかった。
- 3) 労働者が責任感と当事者意識を持って仕事を行っていなかったため、生産性が低い状態だった。

労使協議制

労使協議制を実施していく中で、どのような問題に直面したか。

- 1) 労使協議制は、NTCグループの使用者と労働者にとって、今まで経験したことのない新しいコミュニケーションと情報共有の方法だった。
- 2) この新制度は、NTCグループの使用者と労働者にとって理解し難いもので、評価されなかった。

経営陣の意見

- 意思決定に時間がかかる。
- 様々な委員会を作らなければならず会議の時間が増える。
- 労働者の権限が強くなってしまう。

従業員の意見

- 労働者の代表を選ぶのが難しい。
- この制度を透明性のあるものにし継続させていくことは難しい。

労使協議制

使用者や労働者と協力しどうやって問題を解決したか。

解決策：

- 1) 制度を作る段階から労働者に相談し巻き込んだ。
- 2) 参加型のプロセスで従業員を訓練した。
- 3) 現場監督や管理職に相談したり意思決定のプロセスに巻き込んだりすることによって訓練した。
- 4) 経営幹部を集め定期的に会議を開いた。
- 5) 会議の決定事項を実行に移し、労働者に実施状況のフィードバックを行った。

労使協議制

労使協議制をどうやって導入したか。

労使協議制を根付かせるために次の様な取組みを実施した。

- 1) 経営幹部向け経営評価会議：6ヶ月毎に実施。主な議題は業績と次期の事業計画。
- 2) 中級管理職向け実行委員会：3ヶ月毎に実施。議題は日々の運営管理と事業開発。
- 3) 現場の管理職向けシンクタンクグループ：毎月実施。ほとんどの議題が、顧客からの苦情への対処方法と定期的に発生する問題の解決方法。

労使協議制

労使協議制を導入し、労使協議制がNTC Groupへ様々な良い影響を与えた。

- 1) 管理職が意思決定プロセスに部下を関わらせるようになった。
- 2) 労働者が自分の経験やアイデアを活用して、重要な問題を解決するようになった。
- 3) 労使協議制は、組織にとって重要な意思決定プロセスにおいて、管理職と部下が責任や当事者意識を共有するという概念である。

現場の管理職向けシンクタンクグループ



中級管理職向け実行委員会

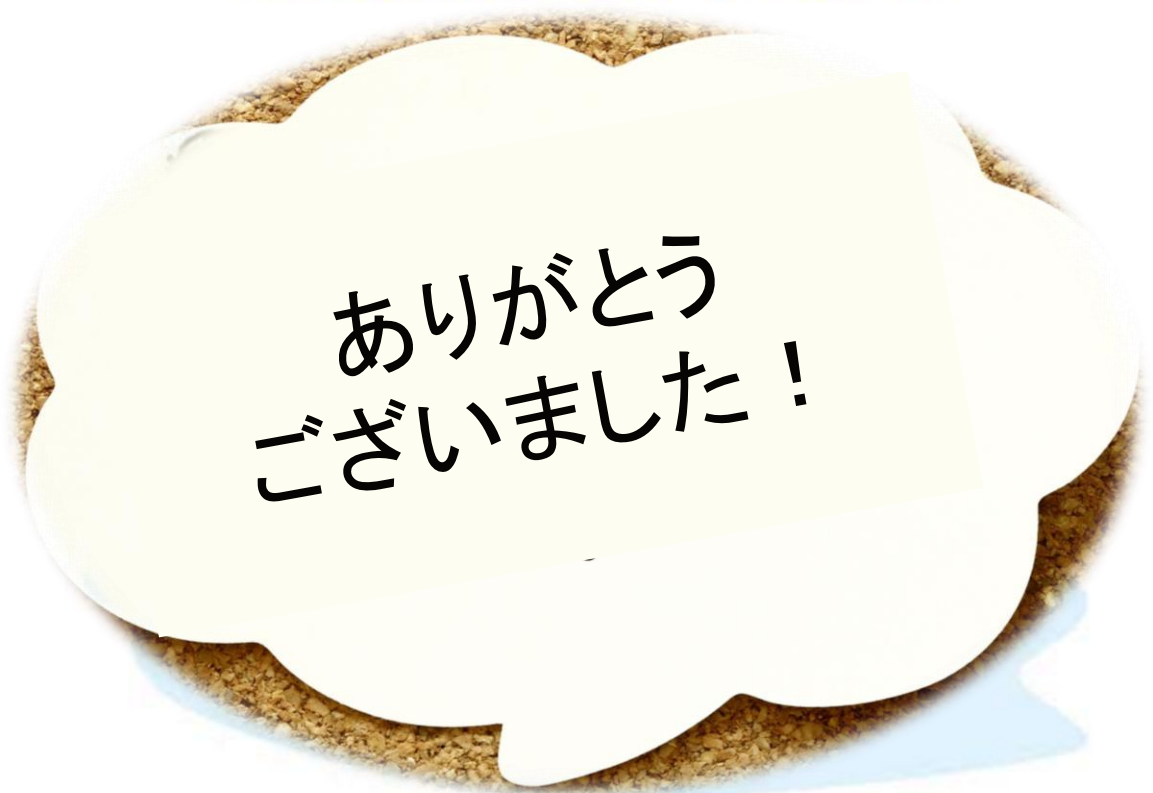


經營幹部向け經營評価會議



「一人ひとりが自分の好きなように 漕いだら船は前に進まない」

スワヒリ語の諺より



ありがとう
ございました！