



ミャンマーからご挨拶

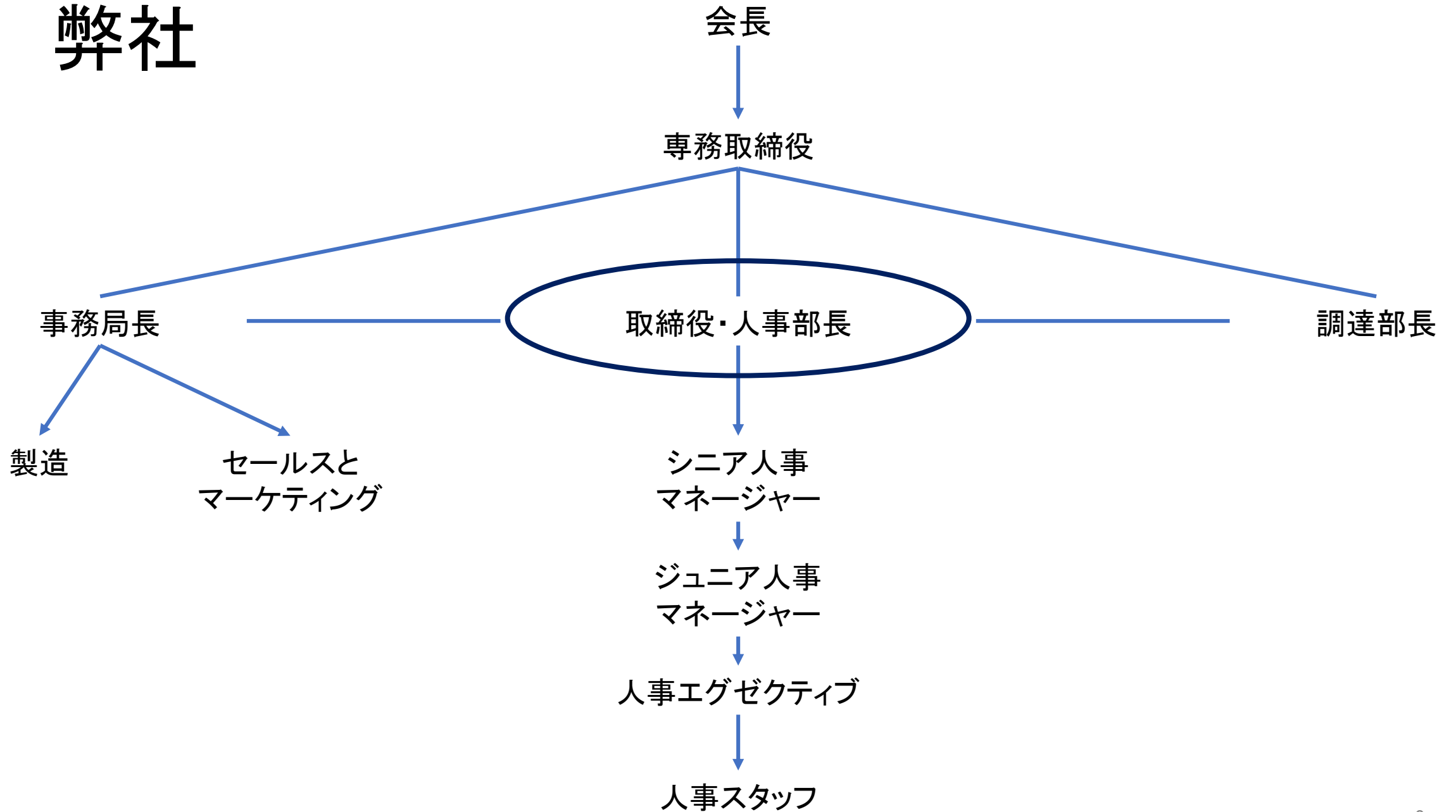
MIN-GA-LAR-PAR(こんにちは)



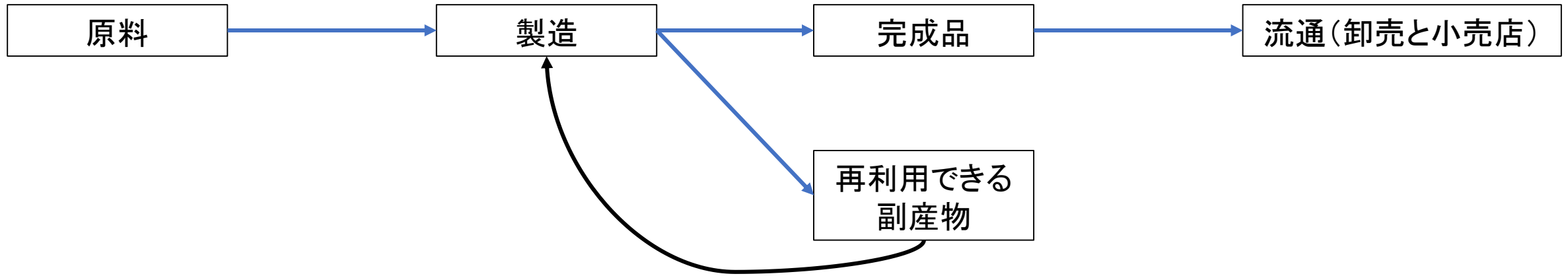
経歴

- Nyan Myat Min
- 医学博士(ミャンマー)、MBA(香港)
- Four Diamond Company Limited 役員兼人事部長
 - 中規模企業
 - 製造業、流通業(国内のみ)
 - PVC(ポリ塩化ビニル)プラスチック製品(軟質、硬質)、グラスファイバー水槽
 - 日本、中国、韓国、タイと取引実績あり
 - 採用から実績管理まであらゆる人事管理機能に関する責任者
 - 対外組織(ILO、政府など)との関係における責任者

弊社



わが社の製造プロセス



- 従業員管理システム-伝統的で集権的
- 年功序列制の給与

前回の研修以前の状況分析

- 2015年のミャンマー労働法が焦点を当てたこと
 - 最低賃金(一日約3米ドル)
 - 労働時間
 - 従業員の能力開発
- 既存の慣行とは大きな差がある(ミャンマーのほとんどすべての現地企業)
 - 給与-規定の金額以下
 - 労働時間-規定の労働時間より大きく超過
 - 研修のみ-機械の扱い方の職場研修
- 2015年末時点
 - 初めてのストライキが始まる
 - 最も高い転職率(15人の従業員)

従業員の転職やストライキの主な原因

- インセンティブ
- 昇進
- 自己啓発

会社の主な課題

- 熟練従業員を失い、新入社員を再訓練した
- ふさわしい研修プログラムや実績管理システムがない
- 機械がハイテクではない: 従業員に頼らなければならない

主な検討事項

- インセンティブを増やすためには、従業員の生産性を上げる必要がある
- 生産性を上げるためには、従業員の能力開発や事業の発展のためのシステムや研修が必要である。

前回の研修から得たアクションプラン

- 目標
 - 3年以内に転職率を順次引き下げる
 - 生産効率を上げる
- 実施した活動
 1. 従業員研修の促進（機械の扱い方、チームワーク、リーダーシップ）
 2. カイゼン原則を実施（最初の3年は3S-整理、整頓、清掃）

研修のイメージ



アクションプラン実施

- アクションプラン実施を経営陣に提唱
- 研修プログラムの準備-職場およびソフトスキル開発プログラム（リーダーシップ、チームワーク、カイゼン原則）
- 知識共有セッションとグループディスカッションセッション
- 参加者の職場での技能開発、モチベーション、エンゲージメントの教育分析
- 進捗について意思決定者と評価
- 進捗管理の決定（インセンティブ、適応、昇進）

課題

- 主な制限-様々な役職や部署が変化に抵抗すること

主な理由

- 研修や生産効率の必要性に気が付かない
- 従業員が仕事や研修へ積極的に参加する気があまりない
- 経営陣が研修実施を約束することをためらう
- 研修計画が彼らの期待どおりではない(時期、内容)

課題を克服する方法

- 過去のデータから研修ニーズ分析を行う
 - 生産率
 - 完成品と副産物の比率
 - 利益
 - 従業員の転職率
 - 労働法を順守できない低い利幅
- 研修の必要性の提唱を繰り返す
- 実際、利幅は著しく下がった
- 非効率的な労働力と生産性を強調する

アクションプランによる進歩

- 生産効率を上げる
- 3年間で年間利益の順次増加
- 転職率を下げる
 - 2016年12月、従業員数110人、2回のストライキ、転職10人
 - 2017年12月、従業員数110人、1回のストライキ、転職7人
 - 2018年12月、従業員数115人、ストライキなし、転職5人
 - 2019年4月、従業員数115人、ストライキなし、転職1人

