



事前研修レポート

雇用者団体首脳陣および達成済み前参加者向け招待プログラム [EREF2]

ムハンマド・マハブブル・イスラム
参加者番号: 20ER127



参加者略歴

- ・ 人事サービスデリバリー部門 部長
- ・ エmployer・リレーションズ（社内広報）を統制
- ・ 2009年入社
- ・ HRM分野のMBA取得、ソーシャル・コンプライアンス分野の学位取得

参加者所属団体

- ・ バングラリンク・デジタル・コミュニケーションズ社 (VEON子会社)
- ・ バングラデシュにて2005年2月創業
- ・ 契約者数は33,600,000人にのぼり、マーケットシェアは25%
- ・ 直接雇用者数1000人以上、外部委託雇用者数10,000人以上
- ・ 年商537,000,000米ドル (2019年度)



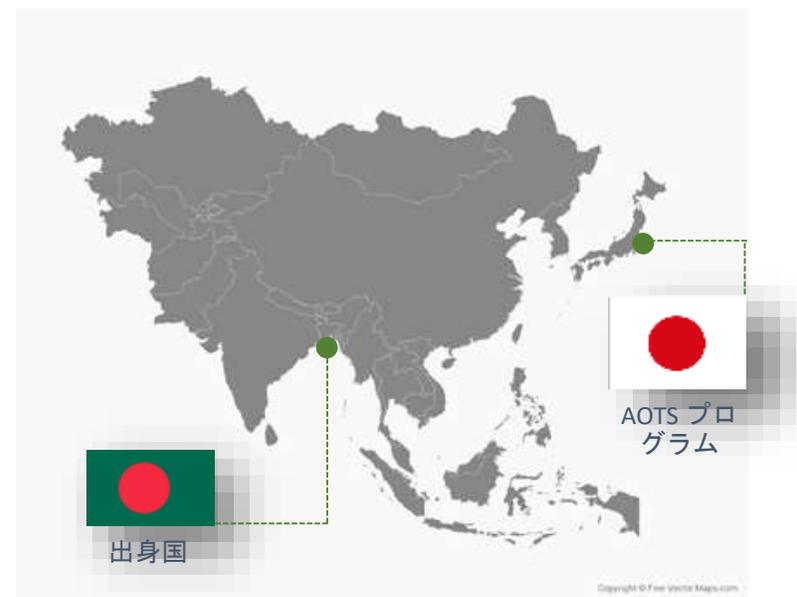
banglalink

バングラデシュ経営者連盟

- ・ バングラデシュの全部門および業界の90%の雇用者を代表する機関
- ・ 1998年登録。国際経営者団体連盟(IOE)および国際労働機関(ILO)加盟
- ・ 国家機関／委員および最低賃金委員会代表
- ・ 労使関係および国家政策課題における顧問サービスの提供
- ・ 検収、生産性向上支援、労働裁判支援の提供



バングラデシュ代表



責任を持って取り組んでいること

卓越したサービスの質により徹底した人事サービスを実施する

- ・ 円満かつ平和な労使関係(IR)を確立する
- ・ 苦情、規律、IR関連問題に効率的に対応する
- ・ 労働およびIR関連問題に関する対話や交渉を行う
- ・ 外部の重要な利害関係者(BEF、MOLE、DIFE DoL NBR等)と協働する

コーチングおよびメンタリング技術は、人材開発において非常に効果的なツールである

AOTS研修では、コーチング／メンタリングのGROWモデルの効果的な活用方法について学習する

GROWモデルは、その有効性から組織内で人材開発ツールとして実践されている

2018年から2019年にかけて、全ラインマネージャーが集合教育プログラムに参加してGROWモデルの実施方法について学習し、首脳陣のKPI（重要業績評価指標）に設定された

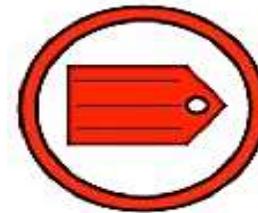


KAIZENおよび5Sは建設的かつ継続的改善が期待できる効果的なツールだ

デジタルな組織として、当社は従業員に革新と実験的取り組みを常に続けてもらえるよう働きかける

2017年から文化的変革を主導しているが、3SおよびKAIZEN技術は人事部や総務部のロールモデルとしての取り組みや変化の推進に役立っている

継続的な改善の原動力とすべく、オープンデスク式の席配置を2018年に導入



仕分け

必要と考えているものから、不要なものを仕分ける



整理

すべてを納める場所を確保し、すべてが然るべき場所に収まるようにする

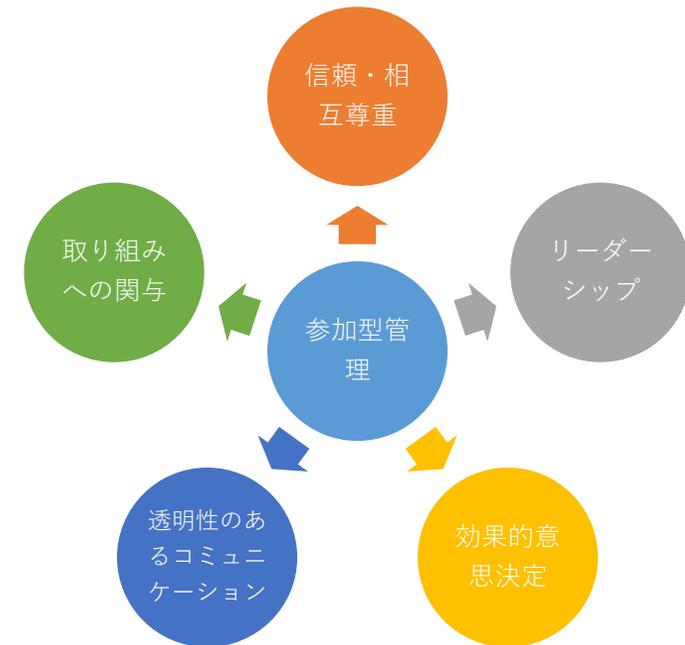


整頓

すべてを納める場所を確保し、すべてが然るべき場所に収まるようにする

日本で実施されている参加型管理による労使関係から着想を得て、当社も同様のコンセプトを職場に採り入れ、複数の委員会を設立

衛生安全健康委員会
エンゲージメント・チャンピオン
新型コロナウイルス啓蒙アンバサダー
カフェテリア委員会
デイケア委員会
ウィメンズ・ネットワーク
スポーツ・レクリエーション委員会



- 当社はサービス産業に属していることから、5Sの実施は運営プロセス上少々困難をきたした。しかし、従業員たちは3Sを実践することで自身の能力開発における新たな取り組みを行っている
- 文化的変革は長期的な取り組みであり、考え方をを変えるには時間を要する。当社は長期にわたる持続可能性を実現できるよう支援していく
- 新型コロナウイルスによる不測の事態により、2020年に予定されていた計画は頓挫し、人々はニューノーマル(新しい生活様式)を採り入れることに注目している。

ありがとうございました。



banglalink