

5. 石坂貴美（関東学院大学経済学部講師）

「Micro Insurance for Low Income Population: Learning from Experience of CARD in the Philippines」

6. Ms. Sufia Jahan（南山大学大学院社会科学研究科博士後期課程）

「Corporate Social Responsibility in Social Business Enterprises of Bangladesh」

◇ワークショップの討論内容

小池報告：社長である小池康資氏は、『アジア圏の人材育成の重要性』のテーマでアジア圏での人材育成の課題について述べた。発表の内容は次の通りである。

インドネシアの経済・社会的背景について、人口は約2億5千900万人で世界第4位である。人口層は10代、20代の若年層が厚く、今後10年以降の労働人口増加が見込まれる。また経済成長率は5～6%を維持しており比較的安定した経済状況といえる。

他宗教国であり人口の9割がイスラム教徒。国民性は日本人によく似ており、上司、先輩を敬い同僚を大切にす。プライドが高く人前で注意されることを嫌う。時間に対する意識が低い。よってこの地域の人材を育成するには、報告・連絡・相談の徹底とPDCAサイクルをしっかりと指導徹底することが重要と考える。

弊社はタイ向け、インドネシア向けのATMソフト開発を行っている。開発にはインドネシア人も従事しているが今後の人材育成にあたっては以下に挙げる課題への対応が重要と考えている。

- ① 急速な賃金上昇傾向・・・2012年まではジャカルタの最低賃金は北京やバンコクを下回っていたが現在では高水準になっている。
- ② 複雑な法規制・・・労働者保護の労働法。断食明けは最低1か月分のボーナスを支給、メッカ巡礼を希望した場合は前後40日の有給休暇を支給など（減給禁止は暗黙の了解になっている）
- ③ 活発な労働組合活動・・・デモ、ストライキ、幹部軟禁など
- ④ 高い離職率・・・大学卒業した就職者の約60%が3年以内に転職、そのうちの約半数が2回以上の転職を経験している。転職理由はキャリアアップと高い報酬目的。
- ⑤ 雇用調整が困難・・・複雑な労働法により解雇等の手続きが非常に困難である。

日本国内のATM市場は衰退傾向にあるが、東南アジアのATM需要は今後もしばらくは伸びていくと予想している。ただし、海外では価格競争が進んでおりソフト開発費を抑えるためには安く優秀な人材を求めざるを得ない。そのための人材育成は重要であり、日本人気質に近い東南アジア圏の人材育成は最も重要と考えている。

吉田報告：社長である吉田浩一氏は、『日本の家具ビジネスの問題と展望－Y社の事例から』のテーマ発表を行った。この発表の目的は、日本市場の急速な縮小に直面する家具・インテリア企画販売会社Y社（愛知県）のアセアン進出戦略を導き出すことである。研究

の方法としては、日系企業のアセアン進出の動向、進出動機、諸問題を文献調査およびアジアにおける日系企業の人的資源管理の文献調査を導入した。Y社の海外戦略のまとめは以下の通りである。吉田氏はアジアにおける日系企業の人的資源管理を調査したところ、日本的人事管理の全面的な現地移転、つまり「現地化」は、困難もしくは不可能であることが分かった。それゆえに、日系企業は、本国の経営技術のうちそのいくつかをまず現地化し、進出先の社会、経済、法律、組織などの諸環境に合致させる試みを行っている。同時に、日本と同じような環境を創り人材を育成するために多様な政策にも着手しているので、結果的には日本的人事管理のいくつかの側面は移転可能である。このことから、現地に経営資源の多くを持つのではなく、極力日本からの経営コントロールに重きを置くことが必要であると考えられる。

Chowdhury 報告：チョウドリ先生は、『Strategies of the Next Generation Vehicles (NGV) in Japan: Prospects for Development in a Global Market』のテーマで論文を提出。当日欠席のため、ワークショップ責任者のコンダカル ラハマンが代理で本論文を読み上げた。本論文の要旨は以下の通りである。The automobile industry has been changing fast over the past few years. Japan's automobile industry has surged, with manufacturers beginning to introduce next generation vehicles (NGVs). Many countries are interested in promoting NGVs, especially hybrid electric vehicles (HEVs), electric vehicles (EV), and other alternatives to conventional internal combustion engines because of concerns about energy security, oil dependence, air pollution, and global climate change. Sales rates of NGVs vary in different countries and regions. Therefore, many countries have set targets for NGV development in recent years and have adopted a number of policies to decrease air pollution and alleviate energy pressure. Despite the fact that the adoption of NGVs has increased in the past few years, more policies, such as financial incentives, technology support or charging infrastructure, should be introduced at the local and central government levels to promote a broader range use of NGVs in Japan. This paper reviews the relevant policies that different countries may adopt for stimulating the NGV market. Based on the review, the relationship between the policies and the adoption of NGVs by taking Japan as an example, is analyzed. In the conclusion, the paper summarizes some effective incentives and strategy policies to help spur the market. It is also concluded that countries may learn from each other by introducing effective strategies based on their actual situations.

願興寺報告：願興寺先生は、『The Economic Rationality of the Ordering System —An Assessment of the Actual Condition of Production to Order at the Second Tier Subcontracting Firms』のテーマで日本の自動車産業、とくにトヨタの下請けの発注状況を

検討し、その課題を明らかにした。発表の内容を要約すると以下の通りなる。This article aims to corroborate the economic rationality of ordering system at Toyota supplier chain through analyzing an actual condition of order reception system between t-1 (tier 1) suppliers and small-size t-2 (tier 2) suppliers. When proceeding articles were checked, it was found that there were very few systematic studies that focus on the t-2 suppliers. Also, there were very few approaches from the shop-management systems or labor management. For generalizing a conclusion, this article selected three companies, each of which has supplied to the t-1 supplier. Finally, as analyzed in this paper, each supplier has continuously made great efforts for the more efficient order dealing system. And, each recipient company has supported supplier's efforts with more accurate order system. Furthermore, reasonable and fair manpower allocation and painstaking manpower adjustment is carried out at each supplier's shop floor. This means the pursuit of compatibility with the efficiency of order dealing and the efficiency of labor management existed in this supplying relationship. This study results further suggest that, instead of domination and subordination, the order dealing system is ruled on an equal and subjective relationship even at a base of supplier's rank.

石坂報告：石坂先生は、「低所得者層のためのマイクロ保険：フィリピン CARD の経験から学ぶ/ Micro Insurance for Low Income Population : Learning from Experience of CARD in the Philippines」のテーマで発表を行なった。本発表は、フィリピンにおける低所得層のためのマイクロ保険の課題などを緊密議論した。所得の低いアジア諸国では、社会保障制度が十分に整備されていない。また、人口の多くを占める低所得者層は、採算性の観点から商業保険の顧客として対象とされていなかった。これらの政府や保険会社に代わって、マイクロファイナンス機関が低所得者層に対して保険を提供するようになった。マイクロファイナンス機関は、所得者層を対象とした金融サービスを提供してきた経験を活かしてさまざまな保険を提供している。近年では、保険会社もマイクロ保険市場に参入するようになり、また、政府も官民連携によるマイクロ保険の提供を行うような事例も見られるようになった。本発表は、先駆的にマイクロ保険に取り組んできたフィリピンのマイクロファイナンス機関 CARD (Center for Agriculture and Rural Development) の事例を紹介する。CARD はマイクロファイナンスのサービスを利用する顧客に対する共済制度を構築し、その後、さらに政府や保険会社とも連携を行い、さまざまな保険も提供している。さらに、これらの経験を活かした国内外へのマイクロ保険の普及にも努めている。マイクロ保険を提供するために、マイクロ保険事業を CARD はどのように発展させてきたか、政府との連携や法規制に関する取り組み、保険会社の関係、組織体制の構築等の CARD の経験は、今後のマイクロ保険の発展に大きな示唆を与えると考えられる。

Sufia Jahan 報告: ジャハン氏は、『Corporate Governance in Social Business Enterprises of Bangladesh』のテーマで発表を行った。この発表の内容は以下の通りである。The objective of this research was to examine the nature and role of corporate social responsibility (CSR) in SBEs of Bangladesh. A mixed method - qualitative and quantitative - is used. In view of SBEs' CSR principles, processes, and code of conducts, a questionnaire was developed and which aimed to find out the following 15 points of corporate CSR, namely 1) awareness of CSR as a social business terminology, 2) understanding of the meaning of CSR, 3) components of CSR, 4) strategies for implementing CSR, 5) community investment initiatives 6) resources given to promote CSR, 7) award given for CSR activities, 8) stakeholders to whom CSR report is given, 9) actions taken for raising awareness to CSR, 10) incentives given to encourage employees and volunteers for CSR, 11) CSR practices for employee welfare and labor relations, 12) communication of CSR to various stakeholders, 13) adoption of CSR practices, 14) benefits of CSR, and 15) implementation of triple bottom line audit as part of CSR.

Research result showed that awareness of CSR as a social business terminology had highest frequency and 68% SBEs are practicing this topic, 23% are very clear about understanding of the meaning of CSR, and 50% are somewhat clear regarding this issue. It is also found that 100% SBEs stand for sustainable environment as a component of CSR. A separate department is selected by 55% SBEs as strategies for implementing CSR. There are many community investment initiatives in SBEs in this country and the highest priority (100%) initiatives went to community development programs. Study found that cash is the main resource for 57% (highest frequency) SBEs in Bangladesh for promoting CSR. Moreover, 80% of the SBEs are giving award for CSR activities and 100% are reporting CSR issues to the government and board of directors. For raising awareness to CSR, 100% SBEs focused on training and awareness programs, 100% emphasized paid time-off as incentives to encourage employees and volunteers for CSR, 100% addressed friendly office lay out and support system as CSR practices for employee welfare and labor relations, investors got the highest priority (100%) for the communication of CSR to various stakeholders. 100% focused on competitive market advantage and promote corporate awareness for adoption of CSR practices.

Study found that there are huge benefits of CSR in SBEs of Bangladesh, for example, 100% SBEs focused on protection of natural resources, compliance with regulations, creation of employment, support social integration, motivate employees morale and implementation of triple bottom line audit as part of CSR is very crucial issue in the context of SBEs in Bangladesh and study found that 100% SBEs emphasis on people and planet, then comes profit (80%). From the point of view of these results we

can understand the nature and role of CSR in SBEs of Bangladesh. As the presenter claims, the main hypothesis of this study (CSR in SBEs in Bangladesh emphasizes profitable business practices and focuses on managing and implementing CSR on the part of all stakeholders in the enterprise as well follows international standards to reach global levels) is authenticated by this research result. Consequently, sub-hypotheses were also tested through this result.

◇研究成果発表

チョウドリ マハブブル アロム、「BOP 型ビジネスに関する多国籍企業の国際戦略」、北九州市立大学法政論集 第 45 卷 第 3・4 合併号、2018 年 3 月。

Jahan SUFIA、“Corporate Social Responsibility in Social Business Enterprises of Bangladesh”、南山経営研究 第 33 卷 第 1 号、pp.21-38、2018 年 6 月。