

平成25年度研究チーム活動中間報告（第2回目）

「アジア企業における経営理念の生成・伝播・継承に関する研究」

No.127 研究幹事：奥野明子（経営学部）

本研究の目的は、日本、韓国、中国、台湾、インド等のアジア企業の経営理念の生成・伝播・継承の過程を、学際的視点に立ったインタビューや参与観察などの質的調査によって明らかにすることである。具体的には、(1)アジア各国の個別企業の経営理念の生成、伝播、継承の状況、(2)アジア各国の個別企業の経営理念の背景にある文化的、社会的、政治的、歴史的要因と経営理念の関係、(3)研究全体を通じて、経営理念のアジア的共通性が存在するか否かという点を明らかにすることを目的としている。

2014年度の主な活動内容は、研究会の開催（5月、2月）と、国内および海外調査（11月奥野、藤本によるヤクルト本社、12月奥野、藤本によるブラザー、12月藤本によるベトナム、2月出口による東京（予定）、3月奥野による中国ヤクルト調査（予定））、および海外学会（12月 **International Forum on Business Anthropology 4th meeting in Seoul** 韓国ヨンセイ大学）等数多くの成果を生み出すことができた。これらの中でも、海外で行った調査および学会報告について以下では述べる。

2014年12月13日から17日にかけて、藤本はベトナムのホーチミン市のアマタ工場団地にて、ブラザー工業の現地支社長にインタビュー調査を行った。ホーチミン市は首都機能をもつハノイ市よりも経済圏として大きく発展しており、ベトナム戦争を知らない若い世代を中心に非常に速いペースで都市化が進んでいる。当地の若年層は賃金をすべて消費に使うため、流行りの服や高価なスマートフォンを持つ。住宅は全ての階層において持家であることが多く、貯金という概念がないようである。家族を非常に重視するため、家族との時間を割いてまで裕福になりたいとは考えていないようで、割増の残業代によるワークモチベーションを高めるのは困難だという。そのため工場では「第二の家族」という概念を用い（かつての日本のような企業コミュニティ、家父長制度的ではないが）、社長は「職場の父」、従業員は「職場の娘」として、信頼関係を築こうとしていた。このような「第二の家族」は企業理念の核となっていくと考えられるので、この点を深めるよう継続して調査と考察をすすめる。

12月20日から21日にかけて、韓国ヨンセイ大学にて行われた **International Forum on Business Anthropology 4th meeting in Seoul** では、住原および奥野が参加し、うち住原が **‘Japanese Business/Management Philosophy since Edo Period--Continuity and Change’** というタイトルで報告した。報告の中では、石門心学や武士道を取りあげ、金剛組や老舗旅館などの世界的に珍しい日本の長寿企業の継続性について報告した。

経営理念の研究は、経営学の中でも中心となる重要なテーマである。学際的、人類学的な研究アプローチを経営学に応用するという特徴をもつ本研究をより深め、また研究対象

となる企業や国を広げるため今後も研究を進めていく。ただし、総合研究所における研究は本年度で終了となるため、来年度中にはこの二年間の成果をまとめ公表する。