

あの国はガツガツ派！
この国はノンビリ派？
みんな違うからアジアは面白い。

日本型生産システムの導入。
成功例と失敗例から
きつと学べることもある。

今、多くの日本のメーカーがアジアに進出しています。その際、企業は現地の人の技術力を上げようと日本の生産システムを持つていくんですが、それが定着しない場合も少なくありません。一方で、成長した現地の人が第三国に派遣され、日本の生産システムを指導するまでになった成功例も。同じアジアでも、驚くほど技術習得に熱心な国の人もいれば、のんびりとした国の人もいて、一つのやり方が全てに通用するほど単純ではないのです。そこで、私はいろいろな国のケーススタディを見て、この場合はこのパターンが当てはまるのでは？という技術移転や人材育成の方法論を見いだしたいと考えています。

成長のスピードや
目まぐるしい変化が
日本人には刺激に。

そのために年に何度も海外を訪れ、現地の大学や企業と共同研究を行うほか、国際学会に参加したり、企業の生産現場を視察したりと忙しい日々を送っています。先日、今注目しているミャンマーを訪ね、日本の自動車メーカーの現地工場では、まだ1日に8台しか車が製造されていませんでしたが、成長スピードが猛烈に速く、今後どうなっていくのかが目が離せません。こうした熱気とスピード感を伝えたいと、国際フィールドワークでは学生をどんどん海外へ連れていき、現地での英語によるディスカッションやプレゼンテーションを経験させています。海外の学生の優秀さに刺激を受け、急成長する学生も多々います。



経済学部
経済学科

佐土井 有里 先生

自動車会社の人材開発部に勤務し、現地採用の人材を日本で教育してきた異色の経歴を持つ先生。人材を送り出すだけでなく、現地の様子も見てみたいという好奇心が、研究者としての出発点だ。「実際に行くと国ごとに違いがあり、新しい発見ばかり。特にアジアの発展途上国はエネルギーが満ち、変化が大きくて楽しいですね」。



私の
マストアイテム

国際学会のパス

年間1〜2回は国際学会に参加。マレーシア、セネガル、ロシア、韓国など訪問国は数知れず、8年分て参加パスがこの量に。世界各国にいる研究仲間や友人などから学会への誘いがあり、それが研究のモチベーションになっています。

