

## インド・アジアのデジタル人材等の育成・活用の国家と企業の政策に関する国際比較研究

所属：アジア太平洋研究所

助成対象者：守屋貴司

共同研究者：安田聡子 松下奈美子

概要)

本研究は、第四次産業革命において、AIやIoTの開発を担うデジタル人材等の育成が自国の経済発展にとって重要な課題となっている中、世界が注目するアジア、特に、インドやベトナムのデジタル人材の産官学連携による育成を解明することにある。その上で、本研究では、日本企業が、インドおよびベトナムなどの優秀なデジタル人材をいかに活用・定着してゆけばよいのかについて、インド人とベトナム人のデジタル人材に対して、ヒアリング調査およびアンケート調査を実施し明らかにしている。また、日本企業がインドに進出展開するにあたって、どのような点についてつづいて、注意をして展開すべきかについて、オンラインセミナーを開催した。

Abstract

In the fourth industrial revolution, the development of digital human resources who will be responsible for the development of AI and IoT has become an important issue for the economic development of their countries, and this research aims to clarify the development of digital human resources through industry-government-academia collaboration in Asia, especially in India and Vietnam, where the world is paying attention. In this study, we conducted interviews and questionnaires with Indian and Vietnamese digital human resources to clarify how Japanese companies can utilize and retain excellent digital human resources from India and Vietnam. In addition, we held an online seminar on what Japanese companies should pay attention to when expanding into India.

## 研究内容

### 【背景】

第四次産業革命において、AI や IoT の開発を担うデジタル人材等の育成が自国の経済発展にとって重要な課題となっている。それゆえ、世界中で、AI や IoT に対応した人材育成と人材獲得競争が激化している。

今、世界が注目しているのが、インドのデジタル人材である。インドは、GAFAM に代表されるアメリカ多国籍 IT 大企業の CEO をはじめとする経営トップ層の地位を占めている。また、米国に留学した優秀な学生や米国 IT 企業の技術者が、インドに帰国後、バンガロールなどを拠点に、インドの IT 産業・企業を立ち上げている。さらに、インド国内において、世界有数の理工系大学であるインド工科大学（IIT）などを中心として、優秀なデジタル人材育成を進めている。このような現状は、1955 年ネルー首相の頭脳立国政策の継続による成果である。今、頭脳立国インドの IIT（インド工科大）などに世界の先端的な大手 IT 企業が学生をスカウトに訪れるまでになっている。一方、日本では高度人材の活用に関しては、中国人が中心で、インドの人材活用は、ほとんど進んでいない現状である。

本研究では、研究対象の中心をインドとしているデジタル人材の輩出に関して、比較対象として、シンガポールやベトナムについても分析をおこなっている。その理由は、シンガポールは、リー・クワンユ首相によって、「科学技術立国」を掲げ、世界から優秀な研究者を集め、ライフサイエンスの拠点としての地位も確立している。また、ベトナムにおいては、産官学連携で、2020 年までに IT 技術者を倍増させる計画を立て、進めている。IT 技術者の倍増計画は、世界中のシステム開発需要を狙ったことである。

### 【目的】

本研究では、

第一に、インド、シンガポール、ベトナムの優秀なデジタル人材を育成する各国の文化、風土、社会構造、産官学連携システムと構造の相違点や共通点について明らかにし国際比較研究を行うことができた。

第二に、日本企業が、インドおよびベトナムなどの優秀なデジタル人材をいかに活用・定着してゆけばよいのかについて、インド人とベトナム人のデジタル人材に対して、ヒアリ

ング調査およびアンケート調査を実施し、明らかにした。

第三に、日本企業がインドに進出展開するにあたって、どのような点についてついで、注意をして展開すべきかについて、オンラインセミナーを開催することができた。

#### 【結果】

まず、インドのデジタル人材等の育成・活用の国家と企業の政策について明らかにした点を論究したい。

インドは、日本のように第一次産業（農業）から第二次産業（工業）を経て第三次産業（サービス）へと発展するという道筋を取らず、第一次産業（農業）から第三次産業である ICT 産業に移行したといえる。また、中国が、工業を海外に開放化し、ICT 産業を保護したのに対して、インドは反対の動きを示している。中国が、「開放型工業化、閉鎖型デジタル化戦略」に対して、インドは、「閉鎖型工業化、開放型デジタル化戦略」であったという指摘もある。

現 Modi 政権は「デジタルインド」を推進しており、インドのデジタル社会・経済知識社会への移行を図ろうとしている。デジタルインドのビジョンは、すべての国民にハイスピードインターネットなどのデジタルインフラ（高速インターネット）の提供による身分証明や銀行口座の電子化、行政サービスのオンデマンド化、デジタルリテラシーの強化や行政文書のクラウド化を図ることにある

まずインドの ICT 産業の大きな発展の端緒は、2000 年問題への対応のために、ソフトウェアの一斉の修正のためアメリカ ICT 企業が大量の IT エンジニアを必要としたため、インドに大量の発注があったことから始まっている。インドの IT エンジニアがそれに対して見事に応えたことからアメリカの ICT 産業の下請け受注からインドの ICT 産業が急速に伸びることとなった。その後、インドのバンガロールにグーグル、ヤフー、アマゾン、マイクロソフト、IBM などのアメリカの様々な巨大 ICT 関連企業が展開し、研究開発拠点を構えている。

インド企業は、IT 技術を活用した業務の効率化を推進する IT コンサルに強みをもっている。具体的には、インドの IT コンサルティングファームを売り上げ規模で見ると、第一位として、タタコンサルタンシー・サービス、第二位、インフォシス、第三位がエムフォシスである。

ICT 産業分野において、インドの最大の強みは、毎年、IT 技術者を豊富に供給できる

世界の中でもアメリカに次いで突出した IT 人材大国であり、かつ英語を共通言語としている点も強みがある。

また、インドの高等教育の特徴としては、理工系、特に、卒業後、高い報酬の獲得が見込める IT 専攻にますます高い人気が集まっている。その中でも、工学系卒業者の中でもインド工科大学(IITs)、インド科学大学院大学(IISc)、インド経営大学院大学(IIM)、ムンバイ大学科学技術学部などの一流の高等教育機関を卒業・修了した高度人材は世界的に特に高い注目を集めている。

次にベトナムについて明らかにした点について論述したい。

ベトナムの転換点は、1986年の第6回党大会において採択された市場経済システムの導入と対外開放化を柱としたドイモイ（刷新）路線をとることを決定し、それ以降一貫した構造改革や国際競争力強化に取り組んでいる点である。ベトナムの政府の政策課題としては、学生や労働者に学びや教育訓練の機会をできるだけ提供し、かつ産業政策の質を改善して、ベトナム企業の国内・国際的な競争力を高め、ベトナム企業と国民が高い成長を享受できるようにすることにある。ベトナムの産官学連携は、ベトナムの学生や労働者の教育や技能研修の質の向上を図り、それをベトナム企業の成長に繋げることでもある。

そのため、ベトナムは、従来のソ連モデルの研究と教育が分離されたやり方から産官学が連携した総合大学への転換とその普及へシフトさせている。そのために、国立大学が授業料の徴収をするように変化すると同時に、民間企業が高等教育機関を所有・私立大学の認可という市場志向型への転換を大胆に図ってきている。

このような転換によって、ベトナムの高等教育進学率は2020年、30%となり、ベトナム国内の大学ランキングも発表され、ベトナム大学間の競争を。2020年版のベトナム大学ランキングでは、1位は国家大学ハノイ工科大学学生数27,000人、第2位、国家大学ハノイ校学生数35,000人、第3位国家大学貿易大学学生数18,000人といった順位となっている。

大学生規模からみても、総合大学化が計画的におこなわれていることをみてとることができる。

ベトナムのデジタル産業に目を向けると、2019年9月に、ベトナム共産党中央にあたる政治局が、第4次産業革命のもたらす機会の活用し、それを経済成長モデルに結びつける方針（決議52号）を公布している。これ以降、ベトナム政府もデジタル技術を用いたイノベーションやスタートアップ企業の発展を促してゆく政策を展開している。

このようなベトナム政府の政策展開よりも前からベトナムでは、前期のような総合大学を卒業した優秀な高度 IT ベトナム人材によって、アメリカや中国を模した配車や宿泊のマッチング、電子商取引、フィンテックなどのビジネスが急拡大してきている。スマホの普及による急速なインターネットのマーケットの拡大、ベトナム経済の高成長による消費市場の成長、そして、ベトナム経済のグローバル化への進出などの 2010 年代の大きなベトナムの経済・社会の変化を背景として、ベトナムのデジタル産業は急拡大しつつある。

次に、シンガポールの IT 人材育成の産官学連携とシンガポールの IT 人材の特徴について明らかにした点について論究することにした。

シンガポールは、国の面積が約 720 平方キロメートルと東京 23 区と同程度の小さな国である。シンガポールの国民の総人口は、2020 年で、約 569 万人（うちシンガポール人・永住者は 404 万人）であり、民族は、中華系 76%、マレー系 15%、インド系 7.5%（2019 年 6 月）となっている。言語としては、公用語として英語、中国語、マレー語、タミール語となっている。

シンガポールの大きな特徴は、多文化主義とメリトクラシーにある。

1965 年、マレーシアからシンガポールが分離独立させられる時に、シンガポール政府は、国土が狭く、資源が乏しいシンガポールが存続する維持・発展するために、シンガポールの教育制度を刷新し優秀な人材を政府機関にリクルートする仕組みを作り上げた。シンガポール政府が教育システムの中で、優秀だと判断した人材は早い段階でセレクトされ、多額の奨学金を政府から受給し、外国のトップスクールに進学する。大学・大学院を卒業後はシンガポール政府に官僚として登用され、さらに、政府から高い評価を受けた者は政権党の支援を受けながら、政治家へと転身し、場合によっては政権党の中心人物となっていくという仕組みである。今日、シンガポールでは、このメリトクラシー（能力主義）がシンガポールの教育、経済、政治に至る様々な分野まで浸透し、これに伴う格差も正当化されている。

シンガポールの多文化主義は、中華系 76%、マレー系 15%、インド系 7.5%といった「(民族文化の)多様性の調和 Harmony in Diversity」を目指す生涯教育としての展開されてきたものである。シンガポールの多文化教育は、生涯教育として位置づけられ、学校卒業後も社会人対象に継続的に展開されている。特に、華人系が 70% 以上を占めるシンガポールでは、宗教とライフスタイルが密接に関わるマレー人系のムスリム社会やインド人系のヒンドゥー教社会との共存は国家的な重要な問題であり、課題であり続けてきた。

このメリトクラシー（能力主義）に基づきシンガポールの頭脳立国としての産官学連携が図られてきたといえる。また、シンガポールの多文化主義は、グローバル国家・都市として、多様な人種や多国籍企業を招き入れ、国際的競争に有利な産官学連携を図るうえで、うまく機能してきたといえる。

シンガポールは、2007年には一人当たりGDPが日本を抜き去り、一人当たりGDPではアメリカと争う先進国となっている。シンガポールはその時代に適合した産業戦略をとり、世界から投資と人材を呼び込んできたので、ここまで成功できたといえよう。

日本をはじめとした先端開発イノベーション外資系企業を誘致し、それを世界から集めたシンガポール大学などの最優秀な研究者群とも結びつけ、イノベーションのシーズから実証、そして、事業化に至るスピードが速いのがシンガポールの大きな強みとなっている。シンガポールでは、バイオ産業、IT産業、エレクトロニクス産業などの産業分野において、グローバル企業が次々に生産拠点や開発拠点を設置するようになっている。

このようなシンガポール躍進の背景には優れたシンガポールの高等教育の展開とそれによって育成された優れたシンガポールの高度人材が存在している。

また、シンガポールでは、積極的に、国家政策として、スタートアップ支援をおこなっている。シンガポールでは、さらなる発展を遂げるためには、グローバル企業誘致のみならず、シンガポールでの研究開発によるイノベーションとそれを事業化する起業家育成が不可欠という結論にたち、シンガポールとして様々な政策を展開している。その一環として創設された国家機関として、A\*STAR（Agency for Science, Technology and Research；シンガポール科学技術研究庁）がある。A\*STARは、アジアにおける科学技術活動をシンガポールをハブとしての展開するための役割を担うことを目指した機関である。5,000人以上のスタッフ（うち研究者は4,000人以上）を擁し、その4割が60カ国以上から来ている外国人が占めるという極めてダイバシティな組織となっている。バイオ医学分野と工学分野の約20研究所で構成されており、事業化や産学連携を支援するEnterprise部門の役割がとても重視されている。このA\*STARの「多様なバックグラウンドを持つ人達とのネットワーク」を構築というのは、スタートアップには、重要な要素であり、研究者はともすれば、狭い世界に閉じこもりがちになるが、それが研究で完結するのであればよいが、研究成果を起業に結び付けることを目指すときは、異業種間での議論や視野を広げることが重要になる。

インド、ベトナム、シンガポールの産官学連携のあり方と産官学連携を通して各国でど

のような人材が育成されてきたかについて本研究において明らかにすることができた。各国において、産官学が連携して、高度デジタル人材などが即戦力として育成されている。即戦力の育成という点においては、日本の大学よりも優れている点が多々あり、学ぶべき点が多々ある。

次に、本研究で、インド人とベトナム人のデジタル人材に対しておこなったヒアリング調査およびアンケート調査において明らかにした諸点について論究したい。本調査は、アジア太平洋研究所が、外国人エンジニア派遣を行う株式会社サンウェルに、アンケート調査設計を行った上で、アンケート調査を依頼・実施・回収を依頼したものである。また、アンケート調査回答を行なったインド人エンジニア4名、ベトナム人エンジニアの2名に対してヒアリング調査を行った。

アンケートは、2021年10月実施した。回答者数：インド人エンジニア105人 ベトナム人エンジニア55人である。調査ツール：WEBアンケートでは、Googleformを利用した。ヒアリング調査は、2021年10月・11月にインド人エンジニア4名、ベトナム人エンジニア2名に実施した。いずれも、働く日本企業への評価や滞在する日本への評価を問うものである。

本アンケートとヒアリング調査で明らかになった点は、以下の通りである。

本アンケート調査及びヒアリング調査を俯瞰すると、インド人エンジニアも、ベトナム人エンジニアも、まず、日本企業に対して、改善点すべき点や課題を抱えているのに対して、日本に対しては安全・安心の好印象を抱いていることがわかる。ただ、日本に対しても、家族を抱える場合は、子供の教育問題、配偶者が正規雇用として就労しにくいといった問題を抱えており、その点への改善を求めている。

インド人エンジニアとベトナム人エンジニアを比較すると、言語環境の差異による就労の困難さの違いがわかる。インド人エンジニアのコミュニケーション言語は、英語と日本語であり、インド人にとって、英語がインドにおける共通言語であることを考えると、英語を使える日本企業での就労環境は、日本語よりも楽である。これに対して、ベトナム人エンジニアは、日本語のみであり就労環境の言語的な厳しさが伺える。特に、インド人エンジニアの場合、ITエンジニアでは、より英語を使いやすい就労環境があり、かつ満足できる給与支払いの傾向がある。ベトナム人エンジニアでは、調査対象の7.7%しかITエンジニアがおらず、ベトナム人エンジニアの就労が、その他の機械・電気系のエンジニアとなっている。インド人エンジニアでは、ITエンジニアが50%を占めている。

本アンケート調査よりインド人エンジニアの中で、ITエンジニアとその他の機械・電気系のエンジニアの比較結果は下記のようなものである。

ITエンジニアとその他の機械・電気系のエンジニアを比較すると、その他の機械・電気系のエンジニアの方が、職場環境において、日本語を必要としている。ITエンジニアの職場環境では、英語がベース言語となっているので、英語をベースとして話ができると言えよう。また、ITエンジニアの方が、その他の機械・電気系のエンジニアよりも給与が適切に反映されていると感じている。結果、実際に、ITエンジニアの方が、その他の機械・電気系のエンジニアより給与満足度が高くなっている。日本企業のマネジメント力などへの評価については、ITエンジニアとその他の機械・電気系のエンジニアではあまり差が見られていない。

日本企業への評価は、ITエンジニアよりその他の機械・電気系のエンジニアの方が高く、日本への評価は、その他の機械・電気系のエンジニアよりITエンジニアの方が僅かであるが評価が高くなっている。

また、その他の機械・電気系のエンジニアは、ITエンジニアより日本での就業継続意思が高く、ITエンジニアの方が、日本以外での就労にこだわらない傾向が明らかになった。

インド人の「ITエンジニア」と「その他の機械・電気系のエンジニア」のアンケート結果を比較し、総括すると、ITエンジニアは、「日本企業の体制をあまり評価していないが、日本における給与が比較的良いため、今のところ日本を気に入っているから住んでいる。しかし、日本に強い拘りがあるわけではない」と言えよう。これに対して、その他の機械・電気系のエンジニアは、「給与にはITエンジニアよりも満足しておらず不満に思っているものの日本のマネジメントについてはITエンジニアより満足している傾向がある。そして、ITエンジニアよりも日本企業で就労継続を望んでいる。」ことが言える。

日本的雇用では、長期雇用の原則の中で、20歳代は相対的に賃金が安く30歳代、40歳代と高くなる傾向がある。調査対象のベトナム人エンジニアは、20歳代が中心であるのに、対して、インド人エンジニアは、30歳代に加え、40歳代も存在する調査対象となっている。ベトナム人エンジニアは、製造立国である日本で、20歳代・30歳代に、機械・電気系のエンジニアとしてのキャリアを高め母国に帰国を希望する傾向がある。これに対して、インド人エンジニアの場合、インドと比較して、高い医療施設、親切な学校、安全・平等な社会という日本に惹かれて、家族で長く日本で暮らす傾向があることが、今回の調査で発見することができた点は大きい。

インド人エンジニア・ベトナム人エンジニアに共通して不満を感じる諸側面については、今後、日本企業が改善が求められる。具体的には、会社の意思決定のスピード、待遇や昇

格に対する基準の明確化や事前説明、企業ビジョンの明確化、上下関係が厳しい点の改善、ワークライフバランスの改善、透明な意思決定プロセスと情報開示、グローバルマネジメント、教育や研修制度の充実、一時帰国の長期休暇の承認、教育や研修制度の充実、日本人社員むけに外国籍社員との働き方の対する教育子供の教育に対する補助金、教育や研修制度の充実などとなっている。これらの不満には、旧来からの日本的経営・日本型雇用である稟議制度、年功的序列的な賃金・昇進慣行などからの脱却も関係している。

本研究成果の一環として、2021年11月26日（金）にオンラインフォーラムの開催をした。このオンラインセミナーは、アジア人材の中でも特に、今後注目すべきインド人材に焦点をあて、このフォーラムでは、インド経済全般に関する基調講演の後、デジタル人材を含むインド人材との共働について先進的な取り組みをされている企業からの事例紹介とパネルディスカッションを行いデジタル人材を含むインド人材との共働社会実現のための諸条件と諸課題を明らかにすることができた。（詳しくは、補足資料を参照）

#### 【今後】

今後、2022年4月に、本研究助成受託先であるアジア太平洋研究所において、本助成に成果を含めた報告書を作成し、公開する予定である。

#### 引用文献

- 伊藤亜聖著（2020）『デジタル化する新興国 先進国を超えるか、監視社会の到来か』中央公論社。
- 林幸秀編著、樋口壮人・西川裕治著（2016）『インドの科学技術情勢—人材大国は離陸できるのか』丸善出版。
- 梅田邦夫（2021）『「対中警戒感」を共有する新・同盟国 ベトナムを知れば見えてくる日本の危機』小学館。
- 藤田 麻衣「第9回 デジタル時代の制度構築のアプローチとは（ベトナム）」（2020）『IDE スクエア コラム 新興国発イノベーション』日本貿易振興機構アジア経済研究所。
- 中川豪（2020）「シンガポール型メリトクラシーの本質 -その理想と現実-」『政治経済学研究論集,』第8巻。
- 奥村みさ（2021）「シンガポールにおける多文化教育 -中学校社会科教科書分析を中心に-」『東洋大学人間科学総合研究所紀要』第23巻 109頁から129頁。
- 日経BP総合研究所編（2017）『イノベーション大国次世代への布石—異次元の成長を遂げたシンガポールの未来戦略と日本の活路—』日経BP社., 参照。
- 黒田友貴（2020）「高等教育におけるSTEM人材養成のカリキュラムに関する一考察 -シンガポール工科大学の事例に着目して-」『日本科学教育学会第44回年会論文集』。
- 杉井重紀（2021）「科学技術エンタープライズ国家を目指すシンガポールで起業する」『産

官学連携ジャーナル』。

【本助成に係る成果物】

論文発表

守屋貴司（2021）「インド・ベトナム・シンガポールの高度人材の育成と日本企業との共働に関する研究：インド・ベトナム・シンガポールの産官学連携との関係から」『立命館経営学』第60巻第4号、41ページから67ページ。

安田聡子（2021）「産学連携の全体像の探究：公式および非公式経路から成る知識移転スペクトラム」、『研究技術計画』、2021年36巻3号 p.290-307。

口頭発表

なし

ポスター発表

なし

その他

FORUM APIRフォーラム

## アジア人材との共働社会

APIRでは、研究プロジェクト「アジア人材との共働社会」の活動の一環として、オンラインフォーラムを開催しました。また、本フォーラムは公益財団法人住友電工グループ社会貢献基金の学術・研究助成により行いました。



基調講演では神戸大学経済経営研究所教授 佐藤隆広氏より、海外進出日系企業の経済活動規模は日本のGDPに匹敵しており、日本経済が貿易収支ではなく、所得収支で稼ぐ構造へ変化しているとの説明がありました。また、経済産業省「海外事業活動基本調査」の統計データによれば、日系企業の海外での経済活動規模が年々拡大し、海外進出企業数も増加していること、日本側の出資比率も1995年度の43%から2017年度の83%と高くなっており、経営権を強化する企業が多くなっているとの指摘がありました。また、インドの自動車産業における雇用慣行について、インド政府の「定期労働力調査」(2017-18)と現地調査(2015,2016)から、カーストによるソーティングされた労働配分構造が存在し、情報共有面で支障が生じているとの指摘や、インドの雇用慣行はジョブ型であり、メンバーシップ型の強みを如何に組み込むかが日本企業の課題であるとの説明がありました。

企業事例紹介では、ダイキン工業株式会社グローバル戦略本部営業企画部担当課長 吉田明正氏より、インドでのブランド構築に向けた一番のポイントは現地化であり、設備のみならず、幹部の現地化が大きく貢献したとの紹介がありました。また、インド社会への貢献として、ダイキン・センター・オブ・エクセレンス(CoE)や「日本型ものづくり学校」の設立について紹介があり、さらなるインドでの事業拡大のためには、インドからアフリカや中東への輸出強化が必須であるとの説明がありました。続いて株式会社日吉総務部総務課国際連携担当課長 黄俊卿氏より、環境に対して「縦の繋がり(次世代へ)」と「横の繋がり(世界へ)」の二つの考え方で現地事業に取り組んでいること、「横の繋がり」の一環で、インドから研修生を受け入れたことが、初めての海外子会社をインドに設立したことにつながったこと、また、現地事業の課題として、地場企業との価格競争や許認可の取得に時間がかかること、離職率の高さについて説明がありました。

パネルディスカッションでは、「日本からインドへの進出(投資を含む)における注意点はなにか」と「ブリッジ人材になってもらうには何が必要か」の2つの論点で議論しました。前者の論点について、佐藤教授から、モディ政権と金融の脆弱性がインド経済のアキレス腱であること、吉田氏からは、インドは多民族



守屋 貴司氏 佐藤 隆広氏 吉田 明正氏 黄 俊卿氏

国家であり、また州による法律の違いがあるため、ビジネス環境としては厳しいこと、黄氏からは、インドでは時間や計画の通りに進まないとの課題が示されました。後者の論点について、佐藤教授からは、インドに関心があり、若くて柔軟性のある人材をブリッジ人材として派遣すべきであること、吉田氏からは、優秀なインド人材を探し出すことが重要であること、黄氏からは、ブリッジ人材には語学だけではなく、会社の製品・技術に加え、会社や経営者の考えを十分に理解することが必要であるとの説明がありました。(中山 明)

- 開催日: 2021年11月26日(金)
- 開催形式: Zoomウェビナーによる実施
- 参加者: 57名
- 次 節:

- 基調講演「インド進出日系企業の軌跡と展望」  
佐藤 隆広氏(神戸大学経済経営研究所 教授)
- 企業事例紹介  
①「ダイキン工業インド空調事業について」  
吉田 明正氏(ダイキン工業株式会社 グローバル戦略本部営業企画部担当課長)  
②「インドでの環境ビジネス事業」  
黄 俊卿氏(株式会社日吉 総務部総務課国際連携担当課長)
- パネルディスカッション  
(コーディネーター) 守屋 貴司(「アジア人材との共働社会」リサーチリーダー、APIR上席研究員、立命館大学経営学部教授)  
(パネリスト) 登壇者3名(佐藤氏、吉田氏、黄氏)

※ウェブサイトにて動画視聴および佐藤教授の資料閲覧が可能です(会員限定)