

# 第9回 韓日新産業貿易會議 會議資料

2007. 11. 12(月)~11. 13(火)

(日本 横浜)



韓日經濟協會



韓國貿易協會

# - 목 차 -

## I. 개 요

1. 한일신산업무역회의 개요..... 5
2. 제9회 한일신산업무역회의 개요..... 8

## II. 일정 및 대표단

1. 제9회 한일신산업무역회의 일정..... 11
2. 대표단 명부 ..... 12

## III. 행사 세부계획

1. 출국 (김포공항→하네다공항) ..... 19
2. 기업견학 ..... 20
3. 환영 만찬간담회 ..... 21
4. 개회식/Session I · II · III/ 폐회식 ..... 22
5. 오찬회 ..... 24
6. 귀국 (하네다공항→김포공항) ..... 25

## IV. 주제발표 자료

### 1. Session I

- (1) 「소자화(저출산)와 기업 경영」 전문위 활동보고  
米山 晋(YONEYAMA Susumu) (株)野村總合研究所 부장 ..... 29
- (2) 보충설명  
일본전기(NEC) ..... 61  
LG전자 ..... 69  
(株)博報堂 ..... 77  
大田區産業振興協會 ..... 87

### 2. Session II

- (1) 한일간 최근의 투자개황 설명  
藤本 和彦(FUJIMOTO Kazuhiko) JETRO 과장대리 ..... 101
- (2) 사례발표  
上田 勝弘(UEDA Katsuhiko) 大垣精工(株) 사장 ..... 109  
成 美 淑 Ecotronix(株) 사장 ..... 113

### 3. Session III

- (1) 「한일기업간 협력방안」에 대한 발표①  
吳 泰 憲 경희Cyber대학교 일본학과 교수 ..... 129
- (2) 「한일기업간 협력방안」에 대한 발표②  
金 仁 中 한국산업단지공단 상무이사 ..... 145
- (3) 「한일기업간 협력방안」에 대한 제언(안) ..... 171

## V. 참고 자료

- 한일신산업무역회의 규약..... 181
- 한일신산업무역회의 개최실적..... 183

## I . 개 요

# 1. 한일신산업무역회의 개요

## 1) 설치경위

- 「한일경제인회의」 산하의 4개 전문위원회 중 무역투자위원회는 '76년부터 25회, 기계공업위원회는 '77년부터 24회 각각 합동회의를 개최했으며, 산업일반위원회는 '91년에 발족된 이래 4차례 보고서를 발표하는 등 오랫동안 한국과 일본의 민간경제 관계 발전과 확대를 위해 커다란 발자취를 남겼음.
- 경제의 글로벌화가 더욱 진전되고 모든 경제주체들에게 가일층의 구조개혁과 효율화가 요구되고 있는 시점, 3개 전문위원회의 공통의 관심분야가 확대되고 있는 실태에 착안, 제30회 한일경제인회의('98. 4 일본 미야자키)에서 「시스템 재점검」을 실시기로 합의하였음.
- 이후 '98년 7월 일본측으로부터 신회의 설립안에 대한 제안서가 한국측에 전달된 것을 시작으로, 한일 양측 사무국(한국무역협회, 한국기계산업진흥회, 한일경제협회, 일한경제협회)간에 수 차례의 실무회의를 거쳐 무역투자위원회, 기계공업위원회, 산업일반위원회의 3개 전문위원회를 통합하여 『산업무역회의』를 신설하자는데 합의하였음.
- 제31회 한일경제인회의('99. 4 한국 서울)에서 한일 양측 공동제안을 통해 승인되었으며, '99년 10월 일본 도쿄에서 제1회 한일산업무역회의를 개최한 이래 7회까지 개최한 이래, 2006년 제8회 회의에서 본 회의에 대한 내용에 대한 개선의 필요성이 제안되어 Task Force 구성 새로운 회의 운영방안을 마련 합의하고 명칭도 새롭게 출발한다는 의미에서 新産業貿易會議로 변경하여 제39회 한일경제인회의('07. 4 한국 부산)를 통해 보고하고 승인받아 2007년 제9회 회의부터 새로운 운영방식으로 운영해 나가기로 하였음.

## 2) 회의목적

- 경제인회의를 보좌·보완할 수 있도록, 다음 사항에 대한 정보와 의견 교환을 통해 인식 공유와 아울러 경제인회의를 통해 정부와 업계 등에 제언·요망하는 것을 본 회의의 목적으로 함.
  - i) 양국 경제의 현상에 대해 상세한 보고와 검토
  - ii) 한일 공통의 과제에 대한 정보와 의견 교환 및 산업과 무역에 관한 전문적 사항에 대해서 논의하고 4개 미션의 수행 ①한일간의 무역 확대, ②한일간의 투자확대, ③한일간공동연구개발 프로젝트, ④한일산업경쟁력강화

### 3) 개최현황

회차	시 기	지 역	한국측 참가자	일본측 참가자
1	'99. 10. 14~15	日本 千葉 (카즈사야크)	姜 萬 洙 체어맨 金 都 亨 코디네이터대행 等 26名	秋山 富一 체어맨 大慈彌省三 코디네이터 等 32名
2	'00. 11. 16~17	韓國 서울 (Trade Tower)	趙 健 鎬 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 37名	秋山 富一 체어맨 大慈彌省三 코디네이터 等 34名
3	'01. 11. 15~17	日本 福岡 (福岡 SRP)	趙 健 鎬 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 18名	秋山 富一 체어맨 大慈彌省三 코디네이터 等 30名
4	'02. 11. 14~16	韓國 濟州道 (濟州新羅 HOTEL)	趙 健 鎬 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 20名	秋山 富一 체어맨 御巫 清美 코디네이터대행 等 18名
5	'03. 11. 27~29	日本 東京 (Hotel Okura Tokyobay)	李 錫 瑛 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 17名	木村 伸一 체어맨 安武 史郎 코디네이터 等 40名
6	'04. 11. 18~19	韓國 慶州 (호텔 現代)	李 錫 瑛 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 53名	麻生 泰 체어맨 高梨 圭介 코디네이터 等 31名
7	'05. 11. 21~23	日本 京都 (全日空호텔)	李 錫 瑛 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 30名	麻生 泰 체어맨 高梨 圭介 코디네이터 等 33名
8	'06. 11. 6~ 7	韓國 서울 (코엑스)	柳 昌 茂 체어맨 李 洙 喆 코디네이터 等 36名	麻生 泰 체어맨 清水 紘一郎 코디네이터 等 31名

### 4) 운영체제

- 양측 체어맨과 코디네이터 ※ 필요시 부체어맨과 코디네이터 1~2명
  - 체 어 맨 : 한국측 : 柳 昌 茂 (사)한국무역협회 상근부회장  
일본측 : 麻生 泰(ASO Yutaka) 麻生라과쥬시멘트(주) 사장
  - 코디네이터 : 한국측 : 李 洙 喆 삼성물산(주) 부사장  
일본측 : 清水 紘一郎(SHIMIZU Koichiro) (주)호텔오쿠라 부사장

○ 추진체계과 년간활동

1) 전문위원회 구성 및 활동

- ① 매년, 테마별 전문위원회를 구성 한일합동 또는 단독으로 설치 운영
- ② 전문위원 멤버는 문제해결에 대응할 수 있는 인물로 5~10인 정도 선정
- ③ 전문위원회는 수시 회의 개최를 통해 문제점과 제언을 협의

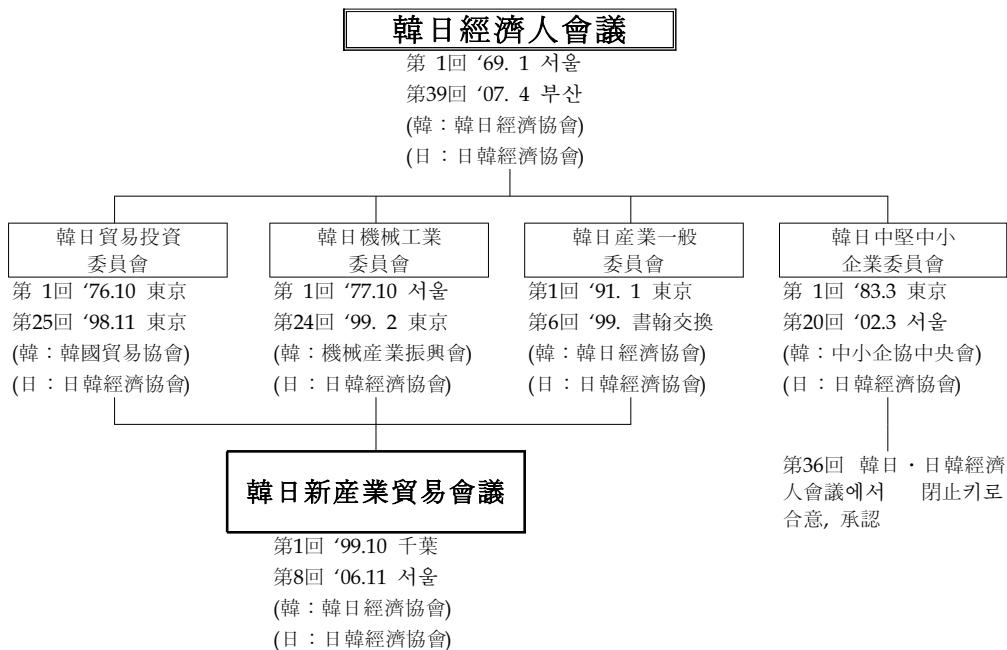
2) 년간 업무사이클

- ① 년초 : 테마선정
- ② 년중 ~ 가을 : 전문위원활동 및 합동회의 개최, 제언검토
- ③ 익년봄 : 「한일경제인회의」에서 양측 체어맨이 제언내용 보고

5) 사 무 국

- 한국측 : (사)한일경제협회, 한국무역협회
- 일본측 : (사)일한경제협회

6) 한일간 경제협력채널 구성도



## 2. 제9회 한일신산업무역회의 개요

### 1) 회의 개요

- 일 자 : 2007. 11. 12(월) ~ 11. 13(火)
- 장 소 : 일본 요코하마(横浜)시 (Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急)  
〒220-8543 横浜市西區みなとみらい2-3-7 <http://pphy.co.jp>  
Tel : 045-682-2222, Fax : 045-682-2271
- 참석자
  - 한국측 : 柳 昌 茂 체어맨 등 40명
  - 일본측 : 麻生 泰(ASO Yutaka) 체어맨 등 35명
- 의제 및 발표자
  - Session I : 少子化(低出産)와 기업경영  
米山 晋(YONEYAMA Susumu) (株)野村総合研究所 부장  
NEC, LG電子, (株)博報堂, 大田區産業振興協會
  - Session II : 韓日間 최근의 투자현황과 사례  
藤本 和彦(FUJIMOTO Kazuhiko) JETRO 과장대리  
「한일 투자 개황」  
上田 勝弘(UEDA Katsuhiro) 大垣精工(株) 사장  
「최근의 한일 투자개황과 양국간 투자사례에 대해서」  
成 美 淑 Ecotronix(株) 사장  
「에코트로닉스사의 일본 투자사례」
  - Session III : 韓日 기업간 협력방안  
吳 泰 憲 경희Cyber대학교 일본학과 교수  
「한일기업간 Win-Win 협력강화 방안」  
金 仁 中 한국산업단지공단 상무이사  
「한일 산업클러스터 추진현황과 협력방안」

### 2) 주요 일정

일 자	행 사 내 용	비 고
11. 12 (월)	08:45~10:45 김포공항→하네다공항	OZ 1025
	13:00~14:00 오찬	阿部淺(아베사)
	14:15~16:30 기업 견학	(株)ULVAC
	18:30~20:30 환영 만찬간담회	B2F 앰버서더 볼룸
11. 13 (화)	09:15~11:30 개회식, Session I	B2F 앰버서더 볼룸
	11:30~12:30 오찬회	B2F 퀸즈 그랜드 볼룸
	12:30~15:35 Session II, III, 폐회식	B2F 앰버서더 볼룸
	19:35~21:50 하네다공항→김포공항	OZ 1035

## Ⅱ. 일정 및 대표단



# 1. 제9회 한일신산업무역회의 일정

11月 12日 (月)

08:45 ~ 10:45    金浦空港 → 羽田空港 (OZ 1025)  
11:15 ~ 12:30    羽田空港 → 午餐場 (BUS)  
13:00 ~ 14:00    午餐 [阿部浅(아베사)·日本食] ※ 일본 현지 참가자 합류  
14:00 ~ 14:15    午餐場 → 見學處 (BUS)  
14:15 ~ 16:30    企業 見學 [(株)ULVAC <http://www.ulvac.co.jp>]  
16:30 ~ 17:30    見學處 → HOTEL (BUS)  
17:30             HOTEL CHECK IN [Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急]  
18:30 ~ 20:30    歡迎 晚餐懇談會 (韓日兩國 共同主催)  
----- B2F 앰버서더 볼룸

11月 13日 (火)

09:15 ~ 09:30    開會式 ----- B2F 앰버서더 볼룸

09:15 ~ 09:17    開會  
09:17 ~ 09:25    日本側 체어맨 人事  
                    麻生 泰(ASO Yutaka) 麻生라파쥬시멘트(株) 社長  
09:25 ~ 09:30    韓國側 체어맨 人事  
                    柳 昌 茂 (社)韓國貿易協會 常勤副會長

09:30 ~ 11:30    SESSION I [議題：少子化(低出産)와 企業經營]

09:30 ~ 09:35    코디네이터 進行 發言  
09:35 ~ 09:50    活動發表  
                    米山 晋(YONEYAMA Susumu) (株)野村總合研究所 部長  
09:50 ~ 10:20    補充說明  
                    [NEC, LG電子, (株)博報堂, 大田區産業振興協會]  
10:20 ~ 10:40    COFFEE BREAK  
10:40 ~ 11:30    質疑應答, 提言協議, 提言方向 整理

11:30 ~ 12:30 午餐會 ----- B2F 윈즈 그랜드 볼룸

12:30 ~ 13:45 SESSION II [議題：韓日間 最近의 投資現況과 事例]  
----- B2F 앰버서더 볼룸

12:30 ~ 12:50 概況說明  
藤本 和彦(FUJIMOTO Kazuhiko) JETRO 課長代理  
12:50 ~ 13:30 事例發表  
上田 勝弘(UEDA Katsuhiko) 大垣精工(株) 社長  
成 美 淑 Ecotronix(株) 社長  
13:30 ~ 13:45 質疑應答

13:55 ~ 15:25 SESSION III [議題：韓日 企業間 協力方案]

13:55 ~ 14:15 主題發表①  
吳 泰 憲 慶熙Cyber大學校 日本學科 教授  
14:15 ~ 14:35 主題發表②  
金 仁 中 韓國産業團地公團 常務理事  
14:35 ~ 15:25 質疑應答, 提言協議, 提言方向 整理

15:25 ~ 15:35 閉會式

15:25 ~ 15:30 韓國側 체어맨 人事  
柳 昌 茂 (社)韓國貿易協會 常勤副會長  
15:30 ~ 15:35 日本側 체어맨 人事  
麻生 泰(ASO Yutaka) 麻生라파유시멘트(株) 社長  
15:35 閉會

16:30 ~ 17:30 HOTEL → 羽田空港 (BUS)

19:35 ~ 21:50 羽田空港 → 金浦空港 (OZ 1035)

## 2. 대표단 명부

### 1) 한국측

(가나다順)

No	姓 名	所 屬 및 職 位
1	柳 昌 茂 (RYU Chang Moo)	(社)韓國貿易協會 副會長
2	李 洙 喆 (LEE Soo Chul)	三星物産(株) 副社長
3	金 仁 中 (KIM In Chung)	韓國産業團地公團 常務理事
4	吳 泰 憲 (OH Tae Heon)	慶熙Cyber大學校 日本學科 教授
5	姜 政 求 (KANG Jeong Koo)	現代重工業(株) 東京支店 部長
6	奇 秉 泰 (KEE Byung Tae)	韓國JMAC(株) 經營顧問
7	金 甲 秀 (KIM Karp Soo)	韓國産業技術財團 技術政策研究CENTER長
8	金 京 洙 (KIM Kyong Soo)	駐日大韓民國大使館 商務官
9	金 大 廈 (KIM Dae Ha)	農心 JAPAN(株) 社長
10	金 東 斌 (KIM Dong Bin)	DPI Holdings 東京支店 支店長
11	金 相 道 (KIM Sang Do)	(株)POWERNET 代表理事 社長
12	金 石 英 (KIM Suk Young)	Youcanbuytheworld Co.,Ltd. 代表理事
13	金 鍾 華 (KIM Jong Hwa)	HAITAI JAPAN(株) 社長
14	金 鐵 佑 (KIM Chol Woo)	韓國Technomart 理事長
15	金 衡 柱 (KIM Hyeong Joo)	LG電子 JAPAN(株) 次長
16	金 孝 眞 (KIM Hyo Jin)	JYCO(株) 營業部長
17	西原 英一 (NISHIHARA Eiichi)	界林(株) 社長
18	朴 南 淑 (PARK Nam Sook)	共生國際特許情報(株) 代表
19	朴 富 圭 (PARK Boo Kyu)	(社)韓國貿易協會 東京支部 支部長
20	朴 良 雨 (PARK Yang Woo)	韓國部品素材投資機關協議會 副會長
21	朴 永 守 (PARK Young Soo)	太榮商船(株) 東京事務所 所長
22	朴 鍾 萬 (PARK Chong Man)	(株)COEX 總括任員(專務)
23	徐 戊 淑 (SUH Moo Sook)	Asiana航空(株) 日本地域本部 主任
24	申 德 鉉 (SHIN Duck Hyun)	(社)韓國優良製品振興協會 常勤副會長

No	姓 名	所 屬 及 職 位
25	尹 東 燮 (YOON Dong Sup)	韓國機械産業振興會 常勤副會長
26	李 相 佑 (LEE Sang Woo)	KOREA WORLD TRADING Co.,Ltd 社長
27	李 奭 勳 (LEE Suk Hoon)	韓國外換銀行 東京支店 支店長
28	李 淳 培 (LEE Soon Bae)	巨山 JAPAN(株) 社長
29	李 允 子 (LEE Yoon Ja)	(株)Peace Media 代表理事
30	李 鍾 堅 (LEE Jong Kean)	農水産物流通公社 東京 aT CENTER 支社長
31	林 奎 鳳 (LIM Kyu Bong)	Medison Japan(株) 社長
32	崔 明 煥 (CHOI Myung Hwan)	(株)HHI 副會長
33	崔 海 淑 (CHOI Hai Sook)	(株)LITTA産業 監事
34	韓 正 大 (HAN Jeong Dae)	POSCO JAPAN(株) 課長
35	許 南 整 (HUH Nam Jung)	(社)韓日經濟協會・(財)韓日財團 専務理事
36	朴 然 雨 (PARK Yeon Woo)	(社)韓國貿易協會 亞洲Team 次長
37	尹 龍 (YOON Yong)	(社)韓國貿易協會 秘書室 課長
38	柳 奉 雨 (RYU Bong Woo)	(社)韓日經濟協會 理事・事務局長
39	金 正 鎬 (KIM Jung Ho)	(社)韓日經濟協會 部長
40	沈 揆 榛 (SHIM Kyu Jin)	(社)韓日經濟協會 課長

## 2) 일본측

No	姓 名	所 屬 및 職 位
1	麻生 泰 (ASO Yutaka)	麻生라과주시멘트(株) 代表取締役 社長
2	清水 紘一郎 (SHIMIZU Koichiro)	(株)호텔오쿠라 代表取締役 副社長
3	米山 晋 (YONEYAMA Susumu)	(株)野村總合研究所 主席컨설턴트, 아시아·中國事業건설팀部 部長
4	岩田 敏文 (IWATA Toshifumi)	日本電氣(株) 人事部 勞政Expert
5	阪本 節郎 (SAKAMOTO Setsuo)	(株)博報堂 Elder비즈니스推進室 치프컨설턴트
6	山田 伸顕 (YAMADA Nobuaki)	(財)大田區産業振興協會 專務理事
7	藤本 和彦 (FUJIMOTO Kazuhiko)	(獨)日本貿易振興機構(JETRO) 海外調査部 中國北아시아課 課長代理
8	成 美 叔 (SUNG Mi Sook)	Ecotronix(株) 社長
9	泊 三夫 (TOMARI Mitsuo)	(株)博報堂 執行役員
10	岩間 秀和 (IWAMA Hidekazu)	三菱商事(株) 理事·人材센터長
11	森原 康夫 (MORIHARA Yasuo)	三菱商事(株) 業務部 아시아·大洋州팀 아시아·大洋州擔當매니저
12	三本木 伸一 (SANBONGI Shinichi)	東レ(株) 마케팅企畫室長
13	中村 富安 (NAKAMURA Tomiyasu)	(獨)日本貿易振興機構(JETRO) 産業技術部 産業技術課長
14	福山 健明 (FUKUYAMA Takeaki)	(株)東芝 海外營業推進部 部長
15	小原 直樹 (OHARA Naoki)	토요타自動車(株) 豪亞中近東業務部 企畫室本部 總括그룹 主幹
16	古川 和雄 (FURUKAWA Kazuo)	(株)IHI 海外營業戰略部 渉外그룹部長
17	高田 正典 (TAKADA Masanori)	(株)住友商事總合研究所 海外市場第一部 部長代理
18	板橋 一憲 (ITABASHI Kazunori)	住友化學(株) 情報電子化學業務室 팀리더
19	高杉 暢也 (TAKASUGI Nobuya)	韓國富士제록스(株) 最高顧問
20	渡辺 精一 (WATANABE Seiichi)	(株)롯데아사히酒類 理事
21	早乙女 智紀 (SOTOME Tomonori)	月島機械(株) 海外營業部 第1營業그룹 그룹리더
22	眞田 敬太 (SANADA Keita)	CANON(株) 事業開發企畫部 擔當部長
23	上田 勝弘 (UEDA Katsuhiro)	大垣精工(株) 代表取締役 社長
24	吉川 孝 (KIKKAWA Takashi)	月島機械(株) 執行役員

No	姓 名	所 屬 及 職 位
25	加藤 雅典 (KATOU Masanori)	(株)IHI 人事部 企畫그룹部長
26	後藤 綾孝 (GOTO Ryotaka)	旭化成케미칼(株) 人事室 課長
27	尾池 厚之 (OIKE Atsuyuki)	在大韓民國日本國大使館 公使
28	赤堀 毅 (AKAHORI Takeshi)	外務省 아시아大洋州局 日韓經濟室長
29	水野 智裕 (MIZUNO Tomohiro)	外務省 아시아大洋州局 日韓經濟室 外交實務研修員
30	山本 栄二 (YAMAMOTO Eiji)	內閣府 經濟社會總合研究所 上席主任研究官
31	山崎 弘 (YAMAZAKI Hiroshi)	(財)日韓産業技術協力財團 常務理事
32	成田 洋助 (NARITA Yosuke)	(財)日韓産業技術協力財團 카운셀러
33	武澤 泰 (TAKEZAWA Tai)	(社)日韓經濟協會 專務理事
34	秋山 迪 (AKIYAMA Susumu)	(社)日韓經濟協會 常務理事
35	木下 和彦 (KINOSHITA Kazuhiko)	(社)日韓經濟協會 業務部 部長

### Ⅲ. 행사 세부계획

## 1. 출국 (김포공항→하네다공항)

- 출국일시 : 2007. 11. 12(월) 08:45~10:45 김포공항→하네다공항(OZ1025)

- ☞ 출국 당일 개별 수속·탑승하여 하네다공항에 도착, 입국 수속 후 나오시면 사무국 요원의 안내에 따라 집합하여 버스에 탑승해 주시기 바랍니다.
- ☞ 버스 내에서 명찰과 회의자료를 배포해 드립니다.

- 일본 입국신고서의 일본내 연락처 기록

- ☞ Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急 (Tel : 045-682-2222)

- 이동 스케줄 및 오찬

- 11:15~12:30 하네다공항 → 茅ヶ崎(치가사키) (BUS)
- 13:00~14:00 오찬 \* 장소 : 阿部淺(아베사) <http://www.abesa.co.jp>  
(Tel : 0467-83-1261, Fax : 0467-57-7887)  
\* 메뉴 : 일본식
- 14:00~14:15 오찬장 → 견학처 (BUS)
- 14:15~16:30 기업견학 [(주)ULVAC]
- 16:30~17:30 견학처 → 요코하마 (BUS)
- 17:30~18:15 HOTEL CHECK IN 및 휴식

- 호텔 체크인 및 환영 만찬간담회 참가

- ☞ 호텔 도착 후 사무국의 안내에 따라 체크인 후 객실로 이동
- ☞ 환영 만찬간담회 입장시간 준수 : 당일 B2F 앰버서더 볼룸에서 개최되는 환영 만찬간담회에 늦지 않도록 18시 20분까지 참가하여 주시기 바랍니다.
- ☞ ‘요코하마 사쿠라기초 워싱턴호텔(Tel:045-683-3111, Fax:045-683-3112)’에 숙박하시는 참가자는 체크인 후 18시 10분까지 로비에 모여 사무국의 안내에 따라 도보로 Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急까지 이동하겠습니다. (도보 10분 소요)

- 일본 현지 비상연락처

- ☞ 사무국 휴대전화 Tel : 080-3200-5648 (유봉우 이사, 김정호 부장)



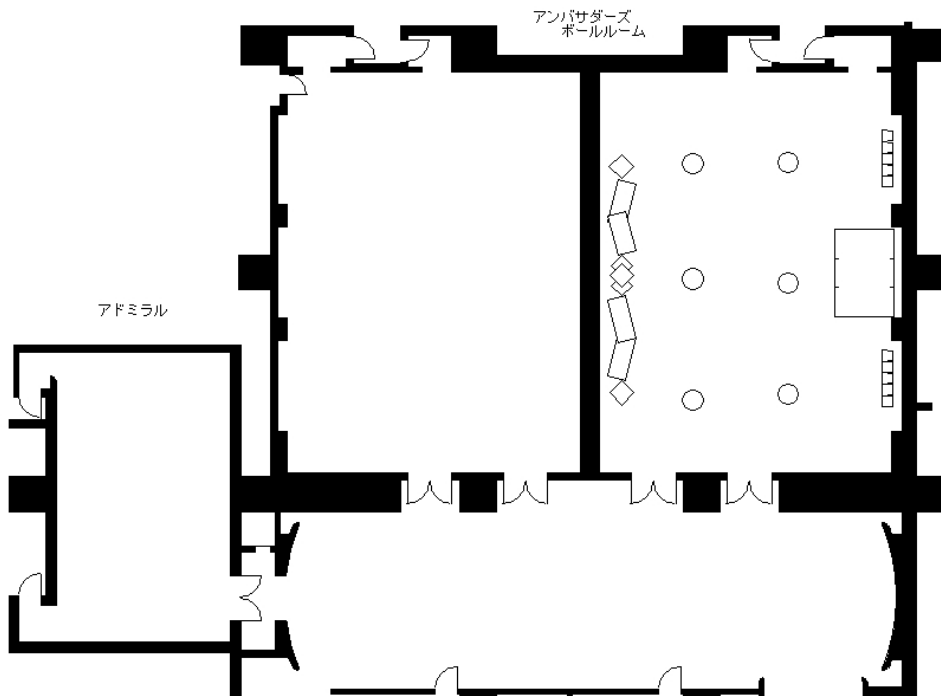
## 2. 기업견학

- 일 시 : 2007. 11. 12(월) 14:15~16:30
- 견학처 : (주)アルバック ULVAC, Inc.  
담당 : 총무부 本田 부장 (Tel : 0467-89-2026)
- 참 석 : 한국측 대표단 15명
- 통 역 : 申 樹浩
- 진행순서
  - 14:15~15:00 회사개요 소개 (순차통역)
  - 15:00~16:00 공장견학 (순차통역, 통역 1명 1팀으로 실시)
  - 16:00~16:30 질의응답
- 견학목적
  - 일본 제조업의 국제 경쟁력의 원동력인 생산기술력의 현상과 창조적 인 상품개발력을 갖고 있는 기업의 사례 벤치마킹
  - 한일신산업무역회의 개최를 통한한일기업간 교류증진과 연계 모색
- 견학처에서 특히 설명하고 싶은 포인트 (참가자의 관심사항)
  - 기술개발 현황 및 인재육성 방법
  - 해외기업과의 연대현황 및 향후의 방향
- 기업개요

회 사 명	(株)アルバック ULVAC, Inc. ( <a href="http://www.ulvac.co.jp">http://www.ulvac.co.jp</a> )
창 립 일	1952년 8월 23일
대 표 자	諏訪 秀則(SUWA Hidenori) 대표취체역 사장
주 소	〒253-8543 神奈川県茅ヶ崎市萩園2500
연 락 처	Tel : 0467-89-2033 Fax : 0467-82-9114
자 본 금	134억6779만7500엔
종업원수	1,638명(2007. 9)
사업내용	디스플레이·태양전지·반도체·전자·전기·금속·기계·자동차·화학·식품·의약품·업계 및 대학·연구소를 대상으로 한 진공장치, 주변기기, 진공Component의 개발·제조·판매·서비스 및 모든 기계의 수출입은 물론 진공기술전반에 관한 연구지도·기술고문
경영방침	<p>창조적인 기술과 미래지향적 발상으로 모든 산업과 과학분야의 발전을 위해 솔루션을 제공하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영이념은 진공기술 및 그 주변기술을 종합 이용하는 것으로 산업과 과학의 발전에 공헌하는 것을 목표로 하고 있음</li> <li>- 오랫동안 연구 개발과 생산기술 개혁으로 배양해 온 독자 기술을 결집하고, 프랜트 패널 디스플레이, 전자 부품, 반도체, 일반 산업용 기기를 대상으로 장치, 재료, 분석 평가, 서비스를 다각적으로 통합한「알박솔루션즈」를 제공하고 있음. 앞으로도, 시대의 변화와 고객의 요구를 확실히 수용해, 모든 최첨단 분야에서 세계의 톱 메이커를 목표로 하고 있음.</li> </ul> <p>&lt;5개의 경영방침&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객만족의 증진</li> <li>- 생산기술의 혁신</li> <li>- 창조적인 상품개발</li> <li>- 자유활달한 조직</li> <li>- 기업가치의 향상</li> </ul>

### 3. 환영 만찬간담회

- 일 시 : 2007. 11. 12(월) 18:30~20:30
- 장 소 : Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急 B2F 앰버서더 볼룸
- 참 석 : 양국 대표단 전원
- 사 회 : 일본측
- 통 역 : 순차통역
- 진행순서(안)
  - 18:30                    개회
  - 18:35~18:45        인사
  - 18:45~18:50        건배
  - 18:50~20:30        환담·교류
  - 20:30                폐회
- 형 식 : 立食, 뷔페 스타일



#### 4. 개회식 / SESSION I · II · III / 폐회식

- 일 시 : 2007. 11. 13(화) 09:15~15:35
- 장 소 : Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急 B2F 앰버서더 볼룸
- 사 회 :
- 통 역 : 동시통역
- 진행순서

##### <개회식>

09:15~09:17 개회

09:17~09:25 일본측 체어맨 인사

麻生 泰(ASO Yutaka) 麻生라파주시멘트(株) 社長

09:25~09:30 한국측 체어맨 인사

柳 昌 茂 (社)韓國貿易協會 常勤副會長

##### <SESSION I> [의제 : 少子化(低出産)와 기업경영]

09:30~09:35 코디네이터 진행 발언

09:35~09:50 활동발표

米山 晋(YONEYAMA Susumu) (株)野村總合研究所 部長

09:50~10:20 보충설명

[NEC, LG電子, (株)博報堂, 大田區産業振興協會]

10:20~10:40 COFFEE BREAK

10:40~11:30 질의응답, 제언협의, 제언방향 정리

11:30~12:30 오찬회

##### <SESSION II> [의제 : 한일간 최근의 투자현황과 사례]

12:30~12:50 개황설명

藤本 和彦(FUJIMOTO Kazuhiko) JETRO 과장대리

「한일 투자 개황」

12:50~13:30 사례발표

上田 勝弘(UEDA Katsuhiko) 大垣精工(株) 사장

「최근의 한일 투자개황과 양국간 투자사례에 대해서」

成 美 淑 Ecotronix(株) 사장

「에코트로닉스사의 일본 투자사례」

13:30~13:45 질의응답

<SESSIONⅢ> [의제 : 한일 기업간 협력방안]

13:55~14:15 주제발표①

吳 泰 憲 경희Cyber대학교 일본학과 교수

「한일기업간 Win-Win 협력강화 방안」

14:15~14:35 주제발표②

金 仁 中 한국산업단지공단 상무이사

「한·일 산업클러스터 추진현황과 협력방안」

14:35~15:25 질의응답, 제언협의, 제언방향 정리

<폐회식>

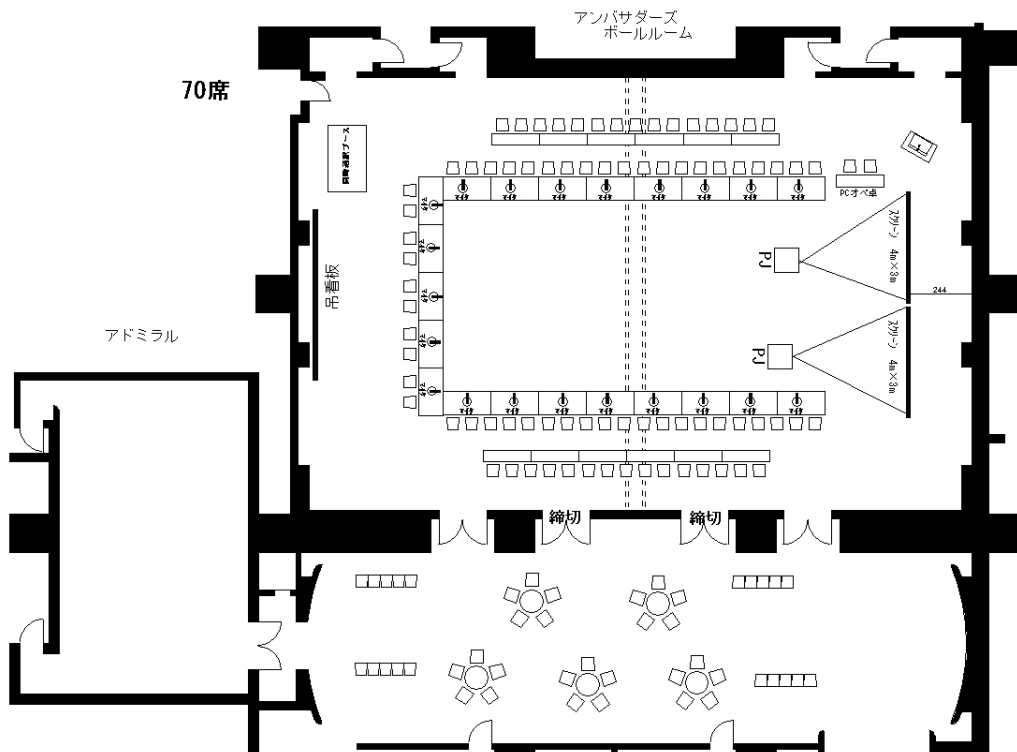
15:25~15:30 한국측 চে어맨 인사

柳 昌 茂 (사)한국무역협회 상근부회장

15:30~15:35 일본측 চে어맨 인사

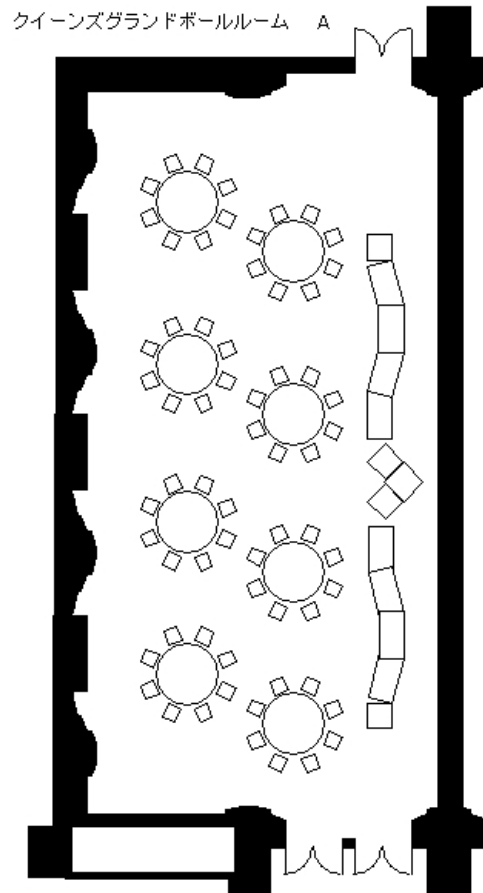
麻生 泰(ASO Yutaka) 麻生라과쥬시멘트(주) 사장

15:35 폐회



## 5. 오찬회

- 일 시 : 2007. 11. 13(화) 11:30~12:30
- 장 소 : Pan Pacific 横浜Bay Hotel東急 B2F 퀸즈 그랜드 볼룸
- 참 석 : 양국 대표단 전원
- 메 뉴 :
- 형 식 : 원탁 테이블 착석 (헤드테이블 이외는 자유석)



## 6. 귀국 (하네다공항→김포공항)

### ○ 이동 스케줄

16:30~17:30 호텔 → 하네다공항 (BUS)

19:35~21:50 하네다공항 → 김포공항 (OZ1035)

### ○ 호텔 체크아웃

☞ 체크아웃은 개별적으로 룸키 반환 및 객실요금과 전화사용료·홈바 이용료 등 정산

☞ 11월 13일(화) 귀국하시는 참가자는 조식 후 체크아웃을 마치고 가방을 프런트에 맡기신 후 개회식에 참석하여 주시기 바랍니다.

## IV. 주제 발표 자료

<Session I >

(活動發表)

## 「少子化(低出産)와 企業經營」 전문위 활동보고

米山 晋(YONEYAMA Susumu)

(株)野村総合研究所 部長





# **‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고**

- Ⅰ. 전문위원회 활동
- Ⅱ. 인구감소시대의 도래
- Ⅲ. 기업 대응사례
- Ⅳ. 제언내용안

**2007. 11. 13**  
**‘저출산과 기업경영’ 전문위**

## **‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고** **Ⅰ. 전문위원회활동**

**2007. 11. 13**  
**‘저출산과 기업경영’ 전문위**

## I -1. 전문위원회의 구성

1	위원장	아소(麻生)라파주시멘트	10	위원	하쿠호도(博報堂)
2	위원·주사	노무라(野村)종합연구소	11	위원	미쓰비시(三菱)상사
3	위원	아사히카세이(旭化成)케미컬	12	위원	아시아나항공
4	위원	I H I	13	위원	LG전자 재팬
5	위원	쓰키시마(月島)기계	14	협력위원	일본무역진흥기구(JETRO)
6	위원	도시바(東芝)	15	협력위원	일본상공회의소
7	위원	도레이(TORAY)	16	협력위원	오타구(大田區)산업진흥협회
8	위원	도요타자동차	17	협력위원	일본 베네세 코퍼레이션
9	위원	일본전기(NEC)	18	어드바이저	다이와(大和)총연

## I -2. 위원회활동의 진행방법

### 1) 양국의 저출산 대응과 접근방식

#### ① 한일의 저출산 대응

▽일본: 정부·계단련(經團連)을 중심으로 여성활용/남녀공동참여·외국인활용·고령자활용·효율성 향상 등의 저출산 고령화 시책 실시

▽한국: 저출산은 2005년 출생률 1.08로 세계최저수준을 기록, 한국사회에 충격, 외환위기 이후의 경제적 구조변화, 가족관계의 가치관 변화가 그 원인  
저출산이 과제로 부상(고령화는 일본보다 늦게 발생)

#### ② 3가지 시점과 전문위원회의 접근방식

▽노동력…여성활용, 외국인활용, 고령자활용, 효율성 향상

▽소비자…국가 전체의 시점에서 시장 축소에 의한 GDP성장을 저하

▽생활자…인구감소에 의한 생활환경 기대(여유·유복감 등)

▼상기 3가지 중 본 전문위원회에서는 기업 입장에 서서 ‘노동력’에 대한 대응에 초점을 맞춤

## 2) 위원회활동 실시내용과 예정

▽기간: 07년 7월~08년 2월, 빈도: 전체 7회 개최예정

① 지금까지 실시내용 (7~10월 4회 회합)	i) 주요 분야별 담당회사가 자사 사례(문제점 포함)를 발표, 전원이 제언방향을 협의 ii) 각 회합 서브테마 제1회: 인구감소시대 총괄, 외국인활용 제2회: 일본정부시책, 여성활용 제3회: 중소기업 대응 제4회: 고령자활용, 제언 정리
② 신산업무역회의에 대한 보고와 향후 회합 (12~2월 3회 회합)	i) 신산업무역회의에 대한 보고: 위원회 진척보고와 제언안에 대해서 의견교환 ii) 금일 회의 결과에 입각해 3회 회합에서 주요 분야별로 제언·의견서를 작성정리
③ 08년 5월 경제인 회의에 대한 보고	i) 신산업무역회의실시결과 보고 ii) 제언·의견서를 보고, 승인

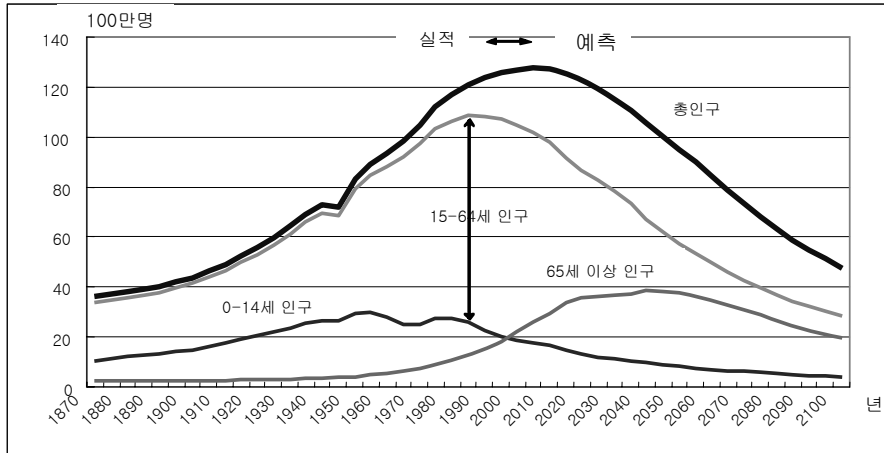
## ‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고 II. 인구감소시대의 도래

2007. 11. 13  
‘저출산과 기업경영’ 전문위

## II-1. 인구감소시대의 도래

### 1) 인구감소사회는 고령사회

그림 1-1 일본의 인구추이와 장래추계인구(중위추계)

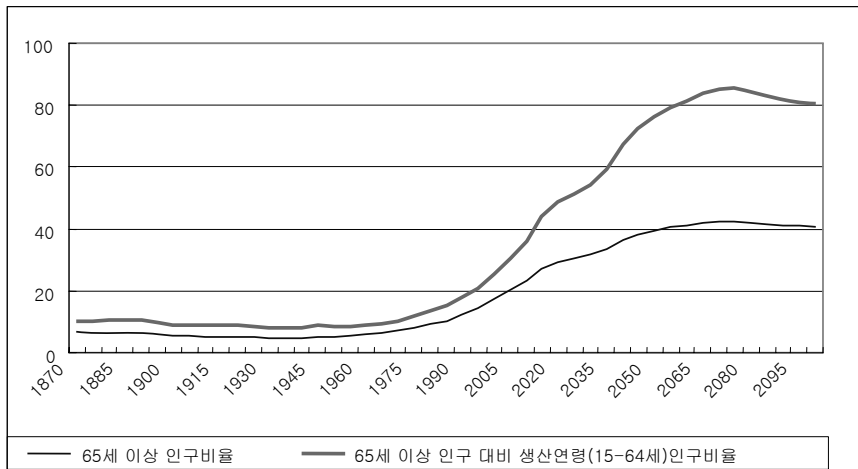


(출처) 국립사회보장·인구문제연구소 '일본의 장래추계인구' 2006년 12월 추계  
(주) 2005년까지는 실적치, 2006년 이후는 장래추계

## II-1. 인구감소시대의 도래

### 1) 일본의 인구감소사회는 고령사회

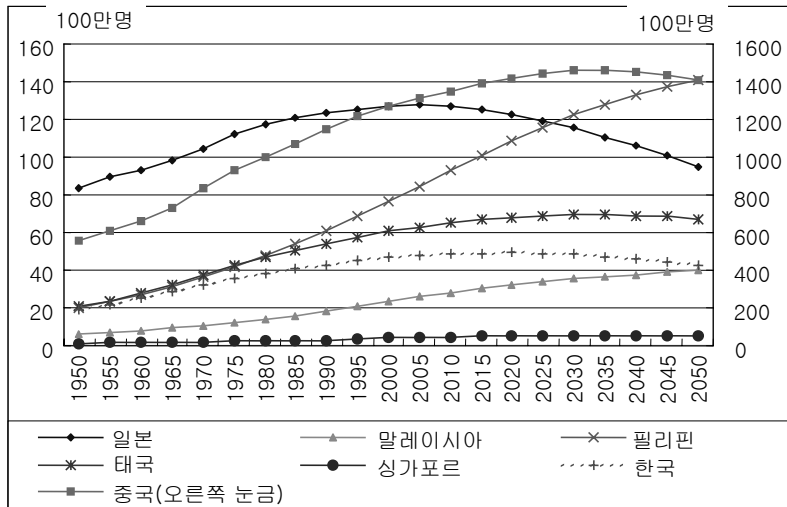
그림 일본의 고령화율과 고령인구 대비 생산연령인구(중위추계)



(출처)국립사회보장·인구문제연구소 '일본의 장래추계인구' 2002년 1월 추계  
(주)2000년 까지는 실적치, 2001년 이후는 장래추계

## 2) 성공한 아시아의 인구도 감소

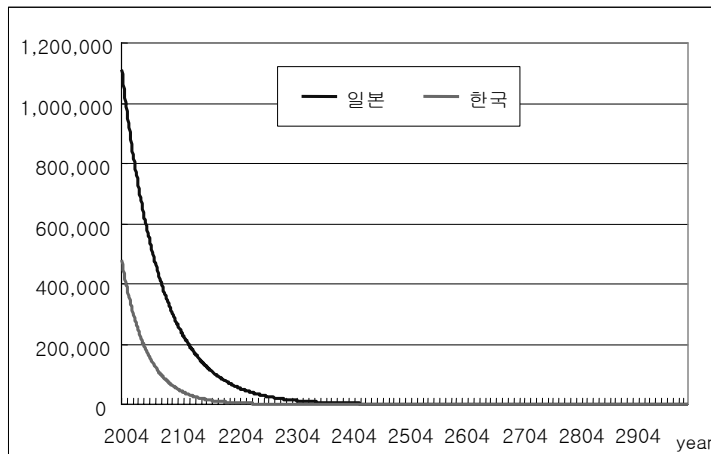
그림1-6 아시아의 인구도 감소되어 간다



(Source) The United Nations, "World Population Prospects: The 2006 Revision",  
일본은 국립사회보장·인구문제연구소 2006년 12월 중위추계

## 3) 최후의 일본인과 한국인

최후의 일본인은 2956년에 태어나고  
최후의 한국인은 2576년에 태어난다.

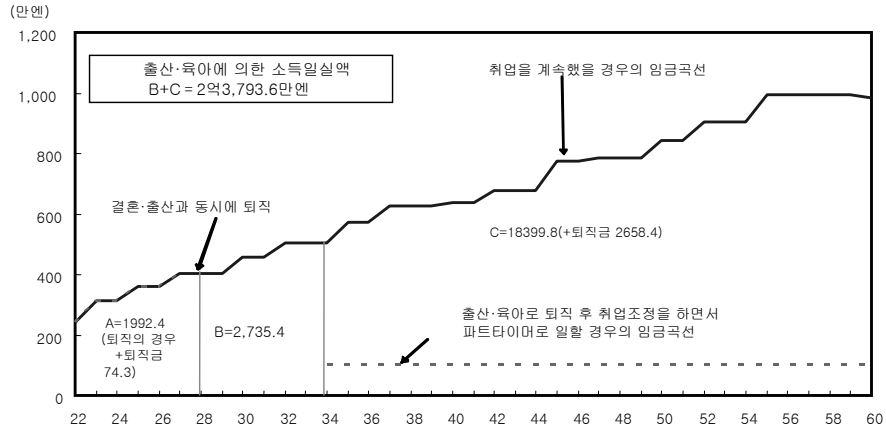


(주) 2004년 일본의 출생수는 111만 명, 합계특수출생률은 1.29,  
한국의 출생수는 47.7만 명, 합계특수출생률은 1.08에서 단순하게 연장해서 계산

#### 4) 가장 비싼 비용은 어머니의 기회비용

##### ▽일하는 것을 희망하는 일본 여성

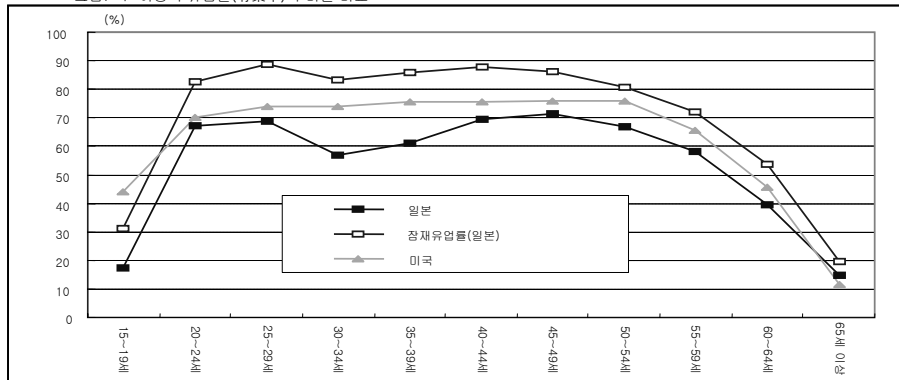
그림2-1 출산·육아의 기회비용(대졸여성의 경우)



(출처) 내각부 「2003년 경제재정백서」 제3-1-6 그림 <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je03/03-3-1-06z.html>

#### 4) 가장 비싼 비용은 어머니의 기회비용

그림7-1 여성의 유업률(有業率)의 미일 비교



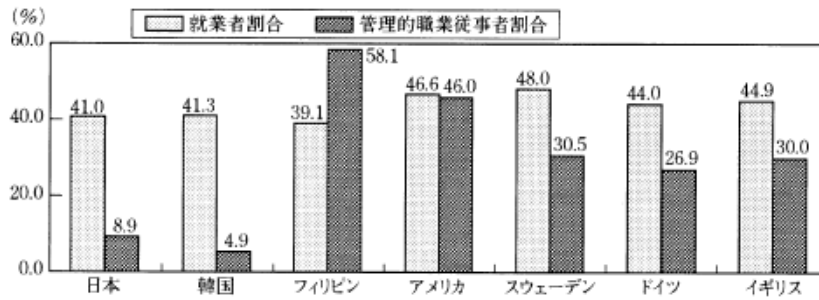
(출처) 총무청 통계국 '취업구조 기본조사(2002년)', ILO, "Yearbook of Labour Statistics"(미국의 숫자는 2005년)를 토대로 작성

(주) 장래유업률이란 일하고 있는 여성 + 일하고 싶다고 대답한 여성

미국의 데이터에는 25-29, 35-39, 45-49세의 구분이 없다

## 국제비교 -여성의 취업자 비율과 관리적 직업종사자 비율-

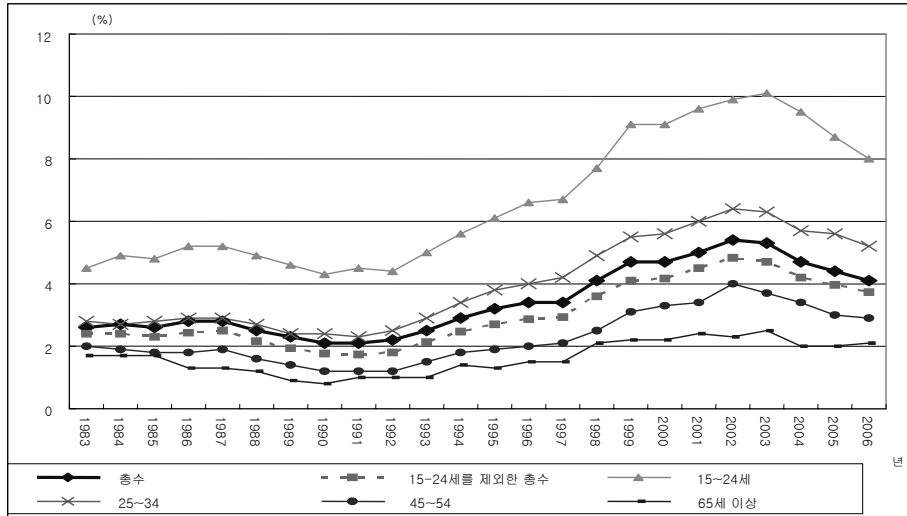
〔第4図〕 女性の就業者割合と管理的職業従事者割合



(備考) 1. ILO 「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)より作成。  
2. 韓国は2000年, その他の国は2001年のデータ。

## 5) 모두가 일한다: 청년노동을 낭비했다

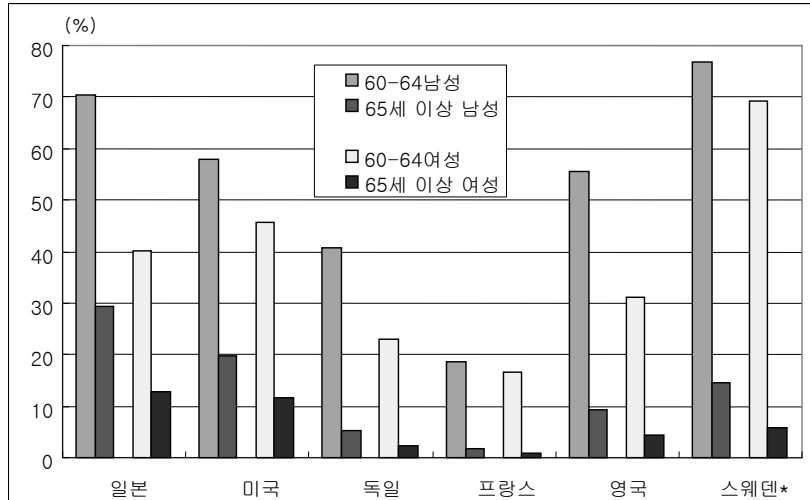
그림8 청년실업률과 전체 실업률은 같이 움직이고 있다



총무성 통계국 '노동력조사연보'

## 6) 일본의 고령자 경제활동참가율은 높다

그림 6 일본 고령자의 경제활동참가율은 높다



(주)2005년의 수치, 스웨덴은 55-64세의 경제활동참가율

출처: ILO "Yearbook of Labour Statistics (2006)"를 토대로 작성

## 7) 인구감소의 기업에 대한 임팩트

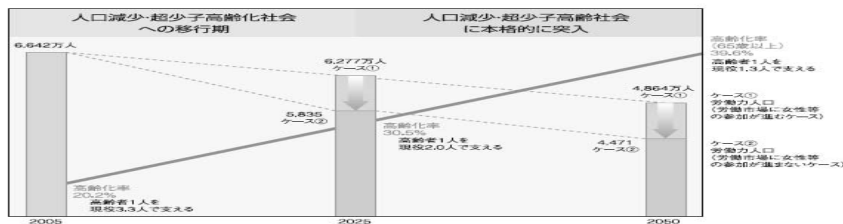
少子高齢化に伴う社会の支え手となる労働力人口の減少は企業経営にも大きな影響を与える!

影響(1) 優秀な人材の獲得競争が激化

労働人口は前例のないスピードで減少

影響(2) 国内市場や需要の縮小、国際競争の激化

ただモノを作っても売れない、高付加価値の製品開発等が必要。



労働市場に女性や高齢者等の参加が進むケースでも

労働力人口: 6,642万人 (2005年) → 6,277万人 (2025年) → 4,864万人 (2050年)

2005年度から約365万人減 (静岡県の小人口規模が減少)

2005年度から約1778万人減 (四国と九州の小人口規模が減少)

優秀な人材確保は困難な時代に!

女性や高齢者等を最大限活用したとしても、労働力人口は前例のないスピードと規模で減少する。



## 8) 일과 생활의 양립지원을 위한 환경정비 (기업이 해야 할 역할)

출생률 저하에 제동을 거는 대책 및 경제사회시스템 개혁은 정부의 역할

기업의 역할은 일과 생활의 양립지원(워크-라이프 밸런스)을 위한  
자율적 대응 추진을 통한 환경정비

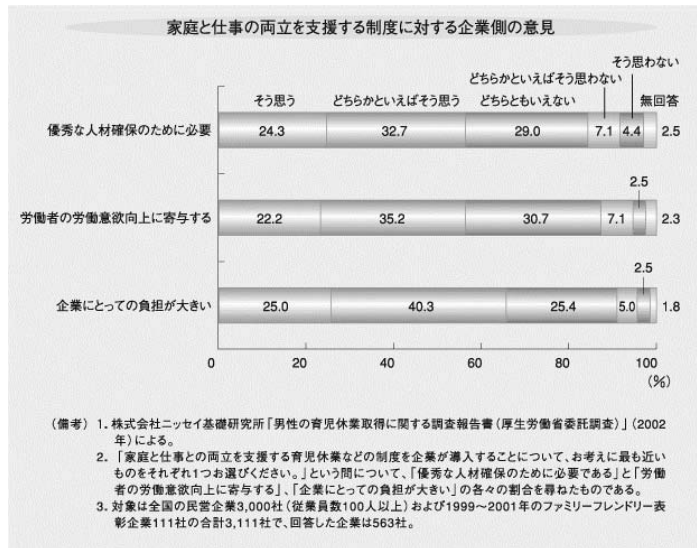
*정부는 이런 적극적으로 대응하는 기업의 노력을 지원해야 한다 !*

### 【기업의 양립지원제도 사례】

- ① 일하는 방식의 재고 (유연한 근무체제의 구축)
  - 단시간근무제도의 확충, 잔업시간의 축소, 휴가 조정 등
- ② 출산·육아가 불리하게 되지 않는 직장환경 정비
  - 육아휴직 취득의 인센티브 부여, 육아휴직을 마이너스로 평가하지 않는 것 등
- ③ 제도를 이용하기 쉬운 기업풍토 양성을 위한 대응
  - 대체가능한 업무 재검토, 관리직을 중심으로 한 사원의 의식개혁 등
- ④ 기업내 보육소의 설치

## 일본기업의 WLB지원제도에 대한 사고방식

우수인재 확보를 위한 것이 60%. 한편 기업의 부담이 크다는 것도 60%

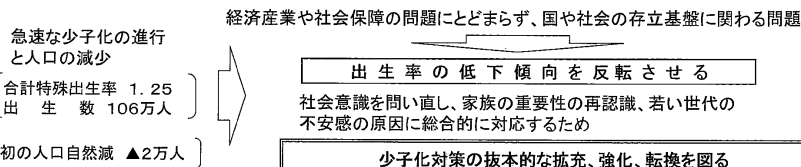


출전: 내각부 국민생활국 2006년판 '국민생활백서', 2006년.

## 参考：日本政府の少子化施策

### 6. 新しい少子化対策について

- 2006年6月20日、少子化対策に関する政府・与党協議会において合意
- 同日、少子化社会対策会議(会長：総理、全閣僚で構成)で決定
- 「骨太方針2006」に盛り込み、強力に推進



- (1) 社会全体の意識改革
  - ・子どもの誕生を祝福し、子どもを慈しみ、守り育てることは、社会の基本的な責任
  - ・国、地方公共団体、企業、地域社会等が連携の下で社会全体の意識改革に取り組む
- (2) 子どもと家族を大切にするという視点にたった施策の拡充
  - ① 子育ては第一義的には家族の責任であるが、子育て家庭を、国、地方公共団体、企業、地域等、社会全体で支援
  - ② すべての子育て家庭を支援するため地域における子育て支援策を強化(特に在宅育児、放課後対策)
  - ③ 仕事と子育ての両立支援の推進や、子どもと過ごす時間を確保できるよう男性を含めた働き方の改革
  - ④ 親の経済力が低く、仕事や家庭生活の面でも課題が多い出産前後や乳幼児期において、経済的負担の軽減を含めた総合的な対策の推進
  - ⑤ 就学期における子どもの安全対策、出産・子育て期の医療ニーズに対応できる体制の強化、特別な支援を要する子ども及びその家族への支援の拡充

## 参考：日本政府の少子化施策

### 新たな少子化対策の推進

#### (1) 子育て支援策

##### I 新生児・乳幼児期(妊娠・出産から乳幼児期まで)

- ① 出産育児一時金の支払い手続の改善
- ② 妊娠中の健診費用軽減
- ③ 不妊治療の公的助成の拡大
- ④ 妊娠初期の休暇などの徹底・充実
- ⑤ 産科医等の確保等産科医療システムの充実
- ⑥ 児童手当制度における乳幼児加算の創設
- ⑦ 子育て初期家庭に対する家庭訪問を組み入れた子育て支援ネットワークの構築

##### II 未就学期(小学校入学前まで)

- ① 全家庭を対象とする地域における子育て支援拠点の拡充
- ② 待機児童ゼロ作戦の更なる推進
- ③ 病児・病後児保育、障害児保育等の拡充
- ④ 小児医療システムの充実
- ⑤ 行動計画の公表等次世代育成支援対策推進法の改正の検討
- ⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及
- ⑦ 事業所内託児施設を含め従業員への育児サービスの提供の促進
- ⑧ 子どもの事故防止策の推進
- ⑨ 就学前教育についての保護者負担の軽減策の充実

##### III 小学生期

- ① 全小学校区における「放課後子どもプラン」(仮称)の推進
- ② スクールバスの導入等、学校や登下校時の安全対策

##### IV 中学生・高校生・大学生期

- ① 奨学金の充実等
- ② 学生ベビーシッター等の推奨

#### (2) 働き方の改革

- ① 若者の就労支援
- ② パートタイム労働者の均衡処遇の推進
- ③ 女性の継続就労・再就職支援
- ④ 企業の子育て支援の取組の推進
- ⑤ 長時間労働の是正等の働き方の見直し
- ⑥ 働き方の見直しを含む官民一体子育て支援推進運動

#### (3) その他の重要な施策

- ① 子育てを支援する税制等を検討
- ② 里親・養子縁組制度の促進と広報・啓発
- ③ 地域の退職者、高齢者等の人材活用による世代間交流の推進
- ④ 児童虐待防止対策及び要保護児童対策の強化
- ⑤ 母子家庭等の総合的な自立支援対策の推進
- ⑥ 食育の推進
- ⑦ 家族用住宅、三世代同居・近居の支援
- ⑧ 結婚相談等に関する認証制度の創設

### 国民運動の推進

#### (1) 家族・地域の絆を再生する国民運動

- ① 「家族の日」や「家族の週間」の制定
- ② 家族・地域の絆に関する国、地方公共団体による行事の開催
- ③ 働き方の見直しについての労使の意識改革を促す国民運動

#### (2) 社会全体で子どもや生命を大切にする運動

- ① マタニティマークの広報・普及
- ② 有害な情報の流通への注意と子どもに有用な情報提供
- ③ 生命や家族の大切さについての理解の促進

参考：日本商工会議所・人口減少の経済社会に与える影響を最小限に止める対策（経済社会システム改革）

(1) 多様な労働力の活用

- ① 女性の労働力率の向上（女性の働きやすい就労環境整備）
- ② 高齢者の就業機会の拡大（多様で弾力的な働き方の促進）
- ③ 若年者の雇用機会の拡大（雇用促進、人材育成の強化）
- ④ 外国人労働力の活用（受入れ増大の検討を進めるべき）

(2) 労働力の質の向上

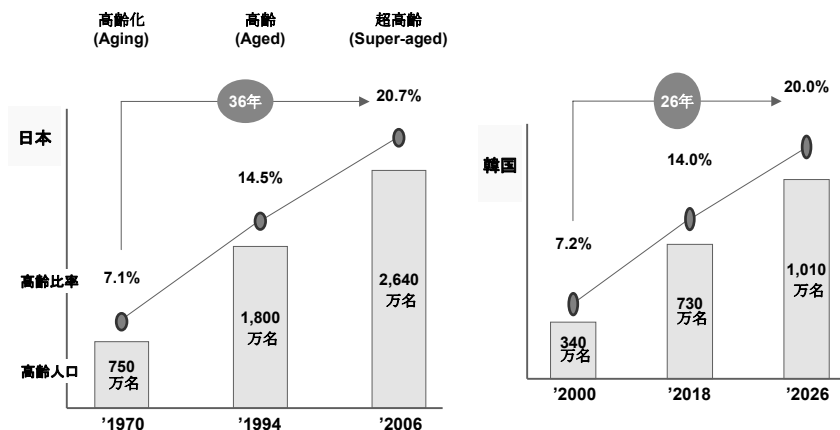
- ① 教育による人的資本の質の向上（人材育成の投資等）
- ② 労働生産性の向上（研究開発や技術革新への投資等）
- ③ 企業の国際競争力向上に資する予算・支援の重点配分  
（企業の技術等に着目した融資、新産業育成支援等）

(3) 少子高齢社会に対応できる経済社会システムの構築

- ① 少子高齢社会のニーズや地域活性化に適応できる経済社会システムの構築（小さくて効率的な政府、真の地方分権の確立）
- ② 将来に安心できる経済社会システムの構築  
（社会保障制度の抜本的見直し、地域間経済格差の是正等）

## Ⅱ -2. 急激に進行する韓国社会の少子・高齢化

1) 世界最低水準の出産率による韓国の高齢化の速度は、日本を追い越すと予想



\* Source : 日本総務省 & 韓国統計庁

## 2) 韓国出産率・教育費の各国比較

- 韓国は世界で最も早い速度で高齢社会化が進んでおり、  
韓国の出産率はすでに世界最低水準

### ●女性一人当たりの平均出生率

\* Source : OECD (2002)

韓国	日本	アメリカ	フランス	OECD平均
1.16	1.32	2.01	1.89	1.60

- 韓国の少子化の原因は‘学校外教育費’支出負担及び未来の経済的不安要因が最も大きな原因とされている

### ●GDP対比学校外教育費支出比重

\* Source : OECD (2004), GDP対比学校外教育費支出比重

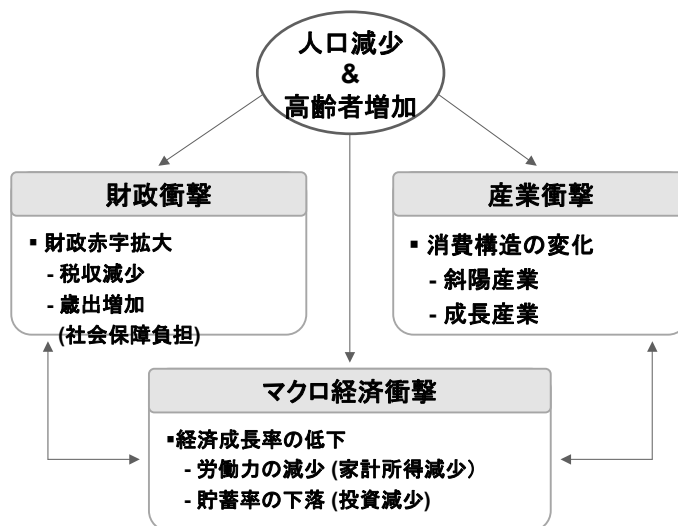
韓国	日本	アメリカ	オーストラリア	OECD平均
3.4	1.2	2.3	1.4	1.3

### ●非正社員比率：37% (2003年末)

- 通貨危機以降、終身雇用概念崩壊、不安定な労働市場

## 3) 少子・高齢化に伴う韓国マクロ経済波及影響①

- ▶ 人口構造の急激な変化は韓国の経済成長率の悪化及び社会全般に未来の世代への負担が増加する展望



#### 4) 少子・高齢化に伴う韓国マクロ経済波及影響②

##### ➤生産可能人口(15～64歳)の減少(労働供給減少)

##### ●～'2025年まで労働供給増減率

\* Source : OECD (2003)

韓国	日本	ドイツ	アメリカ	オーストラリア
-7.2%	-11.8%	-3.7%	14.5%	18.3%

##### ➤貯蓄率下落などに伴う資本供給減少

- 高齢化の進展に伴う民間貯蓄率の下落は、経済全体の家計費の減少及び投資萎縮を招く(経済成長率の鈍化)

##### ➤高齢者が消費の中心階層として台頭

- 韓国も本格的にSilver(Senior) Market 胎動  
- '2007年1人当たり国民所得2万ドル予想

##### ➤老人扶養に対する社会的な負担の加重

- 高齢者に対する過度の社会保障負担金支出による財政圧迫及び所得分配構造の悪化を招く

### II-3. 위원회활동 추진의 기본자세

1. 세계화, 온난화환경문제, IT기술 고도화, 아시아의 지역경제 연계 진전에의 한 복잡화·다양성·고도화가 증대되는 가운데

- 남녀공동참여사회를 진화시킨 청년·고령자·외국인을 포함한  
전원참여사회를 실현
- 대기업뿐만 아니라 중소기업도 포함한 산업 전체의  
워크-라이프 밸런스 사회실현

2. 한일이 협력하여 공동으로 금세기의 난제해결에 도전

- 기업·정부의 현상수준에서 벗어난 구체적 전진을 위한 노력
- 기업·정부도 역할을 명확히 하고 협력·제휴관계 개선을 통한  
일체적 노력
- 저출산을 둘러싼 환경으로 확대  
...인재(인재의 교류, 육성·확보 등)·업무방식·고용환경 등으로도 확대

### II-3. 위원회활동 추진의 기본자세



① 한일의 선진적 사례를 정보교환·공유	상호의 선진적 대응을 인식·비교·분석(중소기업 포함)
② 한일에서 공통적으로 연구할 수 있는 사항에 초점, 양국 고유의 과제에도 대응 확대	·양국의 현재 정부시책에 대한 요망 ·1개 기업으로는 대응하기 어려운 사항 ·아시아의 시범사례의 시점에서 연구·검토

## 「少子化と企業経営」専門委活動報告

### Ⅲ. 企業取組み事例

07.11. 13

「少子化と企業経営」専門委

### Ⅲ-1. 日韓企業取り組み事例： 女性活用策

- ・東芝
- ・ベネッセ
- ・トヨタ
- ・月島機械
- ・旭化成
- ・アジアナ航空
- ・東レ

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：東芝

#### 1. 活動の三本柱 （三つの施策）

従業員一人ひとりが共に自分らしく、  
持てる力を十分に発揮する

1.女性従業員の  
ステップアップ  
支援

2.ワーク/ライフ・  
バランスの実現

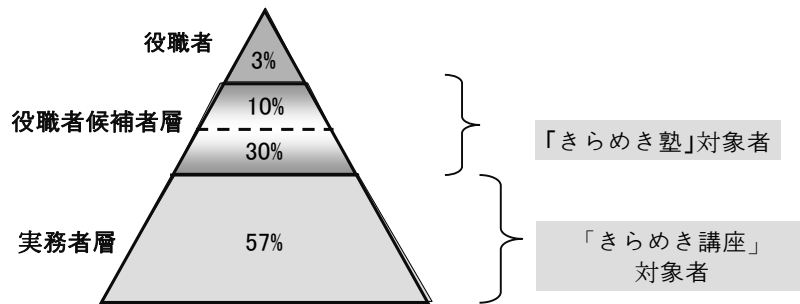
3.意識・風土の改革

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用: 東芝

#### 2 (1) 女性従業員のステップアップ支援

役職者層施策「きらめき塾」

主務層施策「きらめき講座」



女性従業員の層別比率

2006年7月現在

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用: 東芝

#### 2 (2) ワーク/ライフ・バランスの実現

両立支援制度の整備・普及 (05～06年改善点)

- ▽ 育児休職の休職期間延長 (満3歳到達まで)  
分割取得可能に (3回まで分割可)、対象者拡大 (専業主婦の夫の取得可)
- ▽ 短時間勤務の自由化 (フレックス併用可 <試行> )  
期間延長 (小学校3年生まで <試行> )
- ▽ 子どものための看護休暇確保 (→子ども分5日間確保)
- ▽ 配偶者転勤、介護に伴う再雇用の仕組み導入
- ▽ 年休を1時間単位で取得する仕組みの導入 (目的は育児、介護、看護)
  - ・ フレックス非適用職場の従業員の勤務時間帯の弾力化を図る
  - ・ フレックス制・裁量労働制の従業員も1年間試行
- ▽ 不妊治療のための休職取扱の導入
- ▽ 看護休暇の拡充 子供2人以上従業員が小学校就学前の子の為に看護休暇を取得する場合は、最高10日の看護休暇が取得可能
- ▽ 再雇用の仕組みの拡充 出産、育児、養育を目的とする退職事由を追加
- ▽ 短時間勤務の自由化 (短縮時間設定単位を15分単位に)



## Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：ベネッセ

### 成功の鍵

#### (1) 人事施策の2つの基本方針を設定したこと

1. 1970年代当初から経営戦略として女性を戦力の中核と位置づけたこと
2. 同時に、男女均等処遇を徹底 人事制度の中で条件として性差の設定をしなかった。

#### (2) 実態に合わせて制度を進化させた

1. 86年の時点で戦力化している女性の定着施策を 初めて導入。  
以降は活用実態を見ながら、制度のブラッシュアップを図ってきた
2. 95年カフェテリアプランの中で保育園、シッター費用の金銭補助メニューを用意
3. 96年の段階で育児や介護に関連する両立支援策を揃えていた

#### (3) 数的ボリュームを作ってきたこと

- ・ 社内で発言力・影響力を持つためには  
組織で10%以上のボリュームが必要
- ・ 20年かけて(1986年以降)、規模が規模を生む回路を作ってきた。
- ・ ロールモデルが顕在化している組織

## Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：ベネッセ

### 〔ベネッセの課題〕

さらに女性が活躍していくには、実態として女性のほうがキャリアを積み上げにくくなっている状況を改善することが必要。

- ・ 人事制度(採用・評価報酬・昇進昇格)、風土に男性・女性の差異が出ることはない。
- ・ しかし、社員数の男女比に比べて、管理職比率や勤続年数は女性の方が低い。

※勤続年数は女性7.6年、男性は8.8年(プラス1.2年)

**女性のほうがキャリアを積み上げにくい現状がある。**

女性のほうが結婚・出産・育児のハードルが高い  
子育てに力がかかる時期にそれが十分できないことで継続就業をあきらめる

2004年度以降、「多様な働き方や価値観を認め合う」  
「ワークライフバランスの推進」の観点から推進中。

女性も男性も仕事も生活も活き活きと楽しめる、  
メリハリのある働き方ができる制度・風土への変革を始める。

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用:トヨタ

#### (1) 仕事と育児の両立支援に向けた取り組み

- 多様性尊重のより一層の推進という観点から、社員が仕事と育児を両立しながら、意欲高く働ける環境整備を推進
  - ・個々の責任において働き方を選択できる制度
  - ・インフラの整備

#### <主な取り組み内容>

##### ▽「ダイバーシティ・プロジェクト」(02年～)

- ・社内託児施設の設置・多様な勤務形態等といった、「仕事と育児の両立支援策」等

##### ▽「次世代育成支援対策推進法」への対応(05年4月～)

- ・技能職・交替勤務者を対象とした、「妊娠～仕事期の両立支援制度」の充実、及びインフラ整備
- ・退職者の再雇用制度の導入 等

##### ▽新組織「BRキャリア・ライフデザイン室」の設置(07年1月～)

- ・女性が定着し、働きやすい環境・風土づくりを促進、障がい者の雇用確保の強化を図るための専任組織

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用:トヨタ

#### (ご参考) 託児施設

##### ▽ 3ヶ所に事業所内託児施設を設置

合計140名の児童へのサービス提供が可能



#### <提供する主なサービス>

- ・最大22:30まで延長保育対応(交替勤務者は、23:30まで預かり可)
- ・体調不良児保育対応(看護師が常駐)
- ・(定員に空きがある場合)祝日等一時預かり保育対応
- ・給食・おやつ・夕食(19:00以降希望者のみ)の提供

## Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：月島機械

### 3. 女性総合職が増えない理由

エンジニアリングの工程(営業～受注～試運転・引渡まで)

営業

基本設計

詳細設計

調達

製造

建設

試運転

#### ■ 環境的要因

- 着替え場所が無い
- 女子トイレが無い
- 海外現場では、更に環境・治安面等色々と心配事が多い  
(＊プラント建設場所はジャングルの中や原野など)
- 理系女子が少ない



全ての業務の基本は「現場」！  
(「現場」を知らなければ何も出来ない)

#### ■ 性差的要因

- 体力の限界
  - ・汚泥をスコップで掻き出す、重い物を運ぶ、一日中高い棟の階段を登り降り
- 育児等とのWLBが取り難い(時間的制約)
  - ・長期/短期の現場出張が非常に多い、試運転では長期出張、徹夜勤務も

## Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：月島機械

### 5-2. 女性社員戦力化の施策(柔軟な対応)



#### ① <早期対応>

年1回の人事部との個人面談(20分)で、社員それぞれの働き方、キャリアの希望を把握する。→妊娠時に早い対応が取れる。(社員の異動や派遣社員の雇い入れ等)

#### ② <任産休業中の補償>

任産休業中も休業前と同等の賃金を支給する。

→ 妊娠～即退職が減少し、育児休暇取得者が増加

#### ③ <柔軟な配属～育児休暇取得後>

基本は元の部署への復帰。しかし本人が希望すれば、他部署へも異動可能。(スタッフ部門や時間の融通がきく部門へ人事部で配置する)

#### ④ <柔軟な対応～制度は法定並だが>

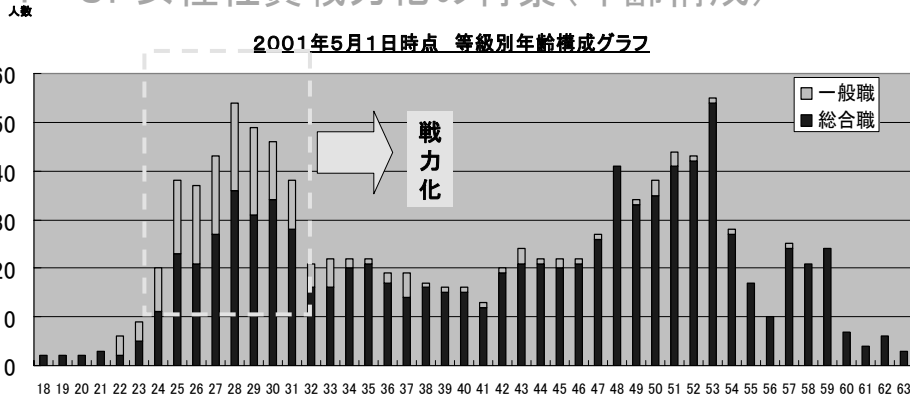
各種制度は法定並だが、実際は「時短勤務」、「時差出勤」など社員の希望を人事部が直接、相談を受け、オーダーメイドに対応している。



人事部

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：月島機械

#### 4-3. 女性社員戦力化の背景（年齢構成）



2001年5月1日時点 平均年齢・勤続

(単位:年)

	年齢	勤続
全社	40.7	16.4
男性	42.5	17.7
女性	30.9	8.9

<伝票処理からラインサポート的業務への転換>

●営業、見積、調達、工程管理などで活躍の場

- ・多数の機械・部品・技術用語
  - ・一連の仕事の流れ(部署・人)
- 経験と理解、知識が必要な業務

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：旭化成

#### 女性活躍推進

1993年～1999年

- EO推進室設立93年
- 女性の採用・配置拡大
- 処遇制度の抜本改定(97年)
- セクハラ研修による意識変革(98年)
- 育児休業3歳到達後4/1(99年)インフラ整備

2000年～

- one to one (5つの相談窓口)
- Web(情報発信)
- ワークライフバランス(働き方を見直す)
- 多様性！

1993年→2010年

人事としての目標

- 「すべての事業領域に」
- 「女性管理職を誕生させる。」
- 約60人

実現のための施策(方向性)

- ◇「女性」だからではなく「個人」→「仕事軸」
- ◇勤続の長期化→ワークライフバランス施策

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用:旭化成 ワークライフバランス施策

**1992年～98年**

育児休業制度拡充  
介護休業制度導入  
育児・介護短時間導入

**1999年～05年**

育児休業・短時間  
拡充  
支援メニュー拡大

**06年**

～現在  
子育て  
参加支援

育児との両立支援→→→男女ともに働き方の見直し  
工場地区→本社) (多様性容認)

時短  
長時間労働是正

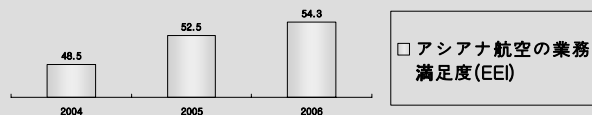
メンタルヘルス  
心身の健康

WLB  
働き方の見直し

### Ⅲ-1. 企業事例・女性活用:アジアナ航空

- 女性の採用比率が70%以上:03年 76.7%→06年72.1%
- 主任クラス以上の女性職員比率の増加:00年15.8%→06年35.9%
- 既婚女性の比率が43.5%

職員の業務満足度の増加



女性に関する受賞

- ‘家族親和企業’ 大統領賞
- 労働省主催の ‘男女雇用平等企業’ 母性保護部門 大賞
- 女性新聞社主催 ‘女性消費者が選ぶいい企業大賞’ 運送サービス部門 大賞

就職人気度

- 大学生の就職人気ランキング総合9位, 女性の就職人気ランキング4位

## Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：アジアナ航空

### 出産/育児支援

- ・ 育児休暇の活用  
(産業平均 22.9%, アシアナ航空 61.3%)
- ・ 出産前の休職制度及び妊・産婦に対する業務の軽減
  - キャビン乗務員：妊娠がわかった時から飛行勤務から外し、出産日まで休職が可能
  - 地上勤務職員：妊娠した職員の望みに応じて肉体的な労働強度が低い勤務(オフィス勤務)に転換・配置
- ・ 流産/死産の休暇制度
  - 妊娠6ヶ月未満での流産：30日の有給休暇を付与
  - 妊娠6ヶ月以上の死産：出産と同一とみなし、出産前後に休暇の付与
- ・ 配偶者出産時の慶弔休暇：3日
- ・ 保育手当での支給：満6才未満の子女
- ・ 妊・産婦へ胎教音楽CDの贈呈
- ・ 復職訓練プログラムの実施  
(復職時の迅速な業務適応が可能, 9日)

### その他の家族親和経営の現況

- ・ 男女賃金差違ゼロ  
(同職級での賃金差違がない)
- ・ 女性エキスパートの養成
  - 女性MBA入科
  - サービス専門課程  
(フランスのワイン学校‘ソムリエ’過程)
  - 梨花大の女性リーダーシップ過程入科
- ・ 社内結婚の職員へプレゼント贈呈
- ・ 既婚女性の比率が43.5%

## Ⅲ-1. 企業事例・女性活用：東レ

### 「女性が活躍できる企業文化の確立」に向けた取り組み

これまでの取り組み(04年9月～)	最近の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 推進担当(人事採用課長)の設置とワーキングチームの発足(04/10)</li> <li>・ ポジティブアクションプランの策定と実行</li> <li>・ 就業環境の整備               <ul style="list-style-type: none"> <li>〔再就職登録制度新設(04/9～) 相談窓口を各事業(工)場に設置(05/11～)〕</li> </ul> </li> <li>・ 次世代育成支援法対応</li> <li>・ 人勤部門長による各事業(工)場職制説明ラウンドの実施(05/8～9)</li> <li>・ 女性活躍推進フォーラム講演会・研修会の実施(05/12～)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ポジティブ・アクションプランの達成 (注)</li> <li>・ 新規両立支援策の検討・実施(07/4実施)</li> <li>〔ベビーシッター費用補助制度新設 育児・介護短時間・フレックスタイム制の利便性向上 再雇用希望社員登録制度の見直し など〕</li> <li>・ 次世代育成支援の厚生労働省認定取得(07/5)</li> <li>・ 若手女性リーダー層の育成・ネットワークの構築 など</li> </ul>

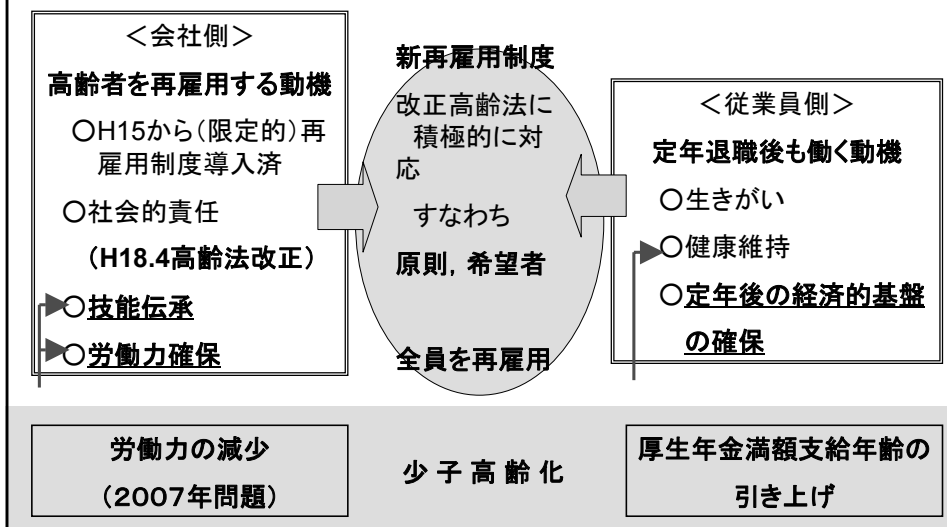
## Ⅲ-2. 日韓企業取組み事例： 高齢者活用策

- ・IHI
- ・三菱商事

### Ⅲ-2. 企業事例・高齢者活用：IHI

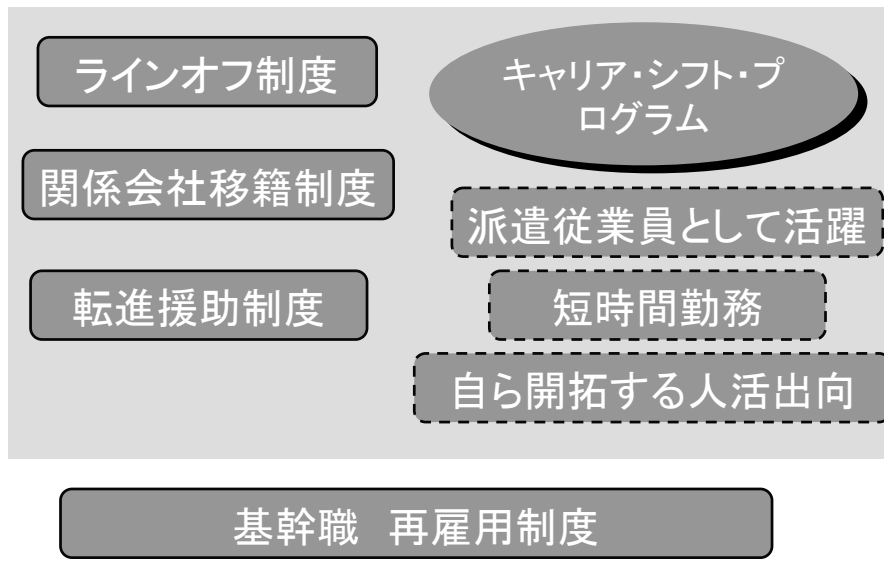
#### 2. 一般従業員の再雇用制度

##### (1) 再雇用制度の背景



## Ⅲ-2. 企業事例・高齢者活用: IHI

### 3. 基幹職の高齢者関連制度



## Ⅲ-2. 企業事例・高齢者活用: 三菱商事

### 4. 三菱商事の高齢者活用方針

#### 高齢者等の雇用安定等に関する法律(骨子)

1. 2013年4月までに、65才までの雇用確保が企業に義務付けられる。  
具体的には、定年の引上げ、継続雇用制度(再雇用制)の導入又は定年の定めの廃止、の何れかの措置を講じなければならない。
2. 継続雇用後の労働条件・雇用形態に法律上の制約はない。
3. 雇用確保の年齢は、06年4月からは62才、07年4月からは63才、10年4月からは64才、13年4月からは65才と段階的に引上げられる。
4. 当初3年間は、就業規則により、また、それ以降は組合の同意を得て対象者等を特定することができる。

#### 「雇用延長法への対応と高齢者の活用」

1. 定年延長による一律の延長は、会社にとっても個人にとっても好ましくない

#### 《企業》

- ・組織の高齢化により活性化を阻害することが懸念される。
- ・次世代のモラルの低下が懸念される。

#### 《個人》

- ・個人の価値観の尊重
- ・健康、気力は個体差が大きい
- ・個人の諸事情

2. 世代交代とベテランの活用を両立させる

- ①一旦退職し65歳まで働く新たな職員区分を創設する
- ②60歳定年を維持する
- ③人材センターを設置  
ベテラン社員を総合的にサポートする



## Ⅲ-2. 企業事例・高齢者活用：三菱商事

### 6.コース選択による再雇用制度と人材センター

従来からの経済的支援策（企業年金や早期退職制度等）に加えて、65才コース職員を新設し選択肢を増やす。

- ✓ 従来通りの60才定年に加え、MCでの知見・経験を活かして、個人事業主的に契約ベースで60才以降も働く65才コースを新たに追加する。

（注）法律には「定年引上げ」「継続雇用制度」「定年廃止」の選択肢。MCは、定年60才のまま、希望者を退職後継続雇用する制度を導入。

- ✓ 早めに再スタートを切った方が可能性が広がるので、50代半ばから65才コースを選択できるようにする。
- ✓ 経済的サポートに加え、人材センターを設置し、MCのネットワークを通じた情報・機会の提供や自己啓発支援等により、一人一人の人生設計・適性に応じた、ビジネスキャリアの自己開拓を総合的にサポートする。

早期退職制度

60才定年

65才コース

65才まで、MCのネットワークを通じて社内外の仕事を請負い、契約ベースで働く。

#### 人材ニーズ

##### 社会

中高年の再就職市場は依然厳しいが、人材不足に悩む新興・中堅企業、学校法人・医療法人等、新しい分野で、大企業でビジネス経験を積んだ人材のニーズは広がっている。

##### 社内

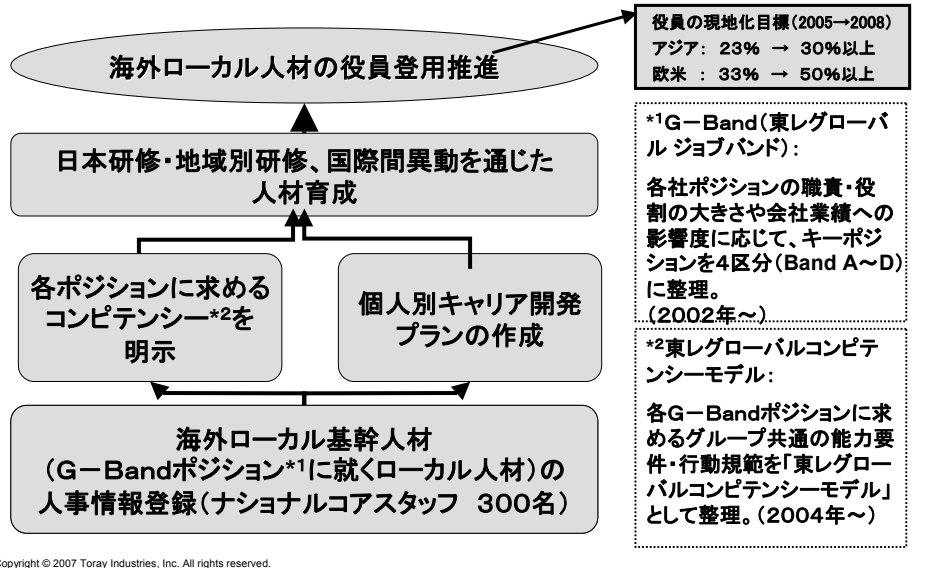
世代交代は今後とも必要だが、一方で、連結経営・事業投資会社化の進展に伴い、実戦経験豊富なベテラン社員が、自立したプロフェッショナルとして知見・経験を発揮し活躍する機会は増えている。

## Ⅲ-3. 日韓企業取組み事例： 外国人活用策

- ・東レ
- ・アジアナ航空

### Ⅲ-3. 企業事例・外国人活用: 東レ

#### 海外ローカル人材の育成・役員登用推進



### Ⅲ-3. 企業事例・外国人活用: 東レ

#### 外国人研修・技能実習制度

1. 趣旨: 現地法人のオペレーター層キーマンに、日本の製造現場の高度なスキル・ノウハウを修得させる。

2. 実績

	タイ	マレーシア	インドネシア	中国	合計
1990年度 ~1999年度	20	12	13	0	45
2000年度	20	6	5		31
2001年度	22	14	4		40
2002年度	27		8	4	39
2003年度	24	4	7	16	51
2004年度	27	4	6	10	47
2005年度	24	4	9	9	46
2006年度	35		5	11	51
累計	199	44	57	50	305

3. 効果: (1) 研修後リーダーに登用するなど、部下指導のできるリーダー層を継続して育成。  
(2) 高度なスキル・ノウハウの修得による現地法人の技能レベルアップ。  
(3) 現地法人における安全活動のレベルアップ。
4. 問題点: 合成繊維製造分野については、技能実習の対象に認定されている職種がないので、1年間研修に限定 → 技能習熟レベルが不十分。

### Ⅲ-3. 企業事例・外国人活用: アシアナ航空

#### 外国人の現況

全体	外国人	比率
8,092	1,110	13.7%

#### キャビン乗務員

国家	日本	アメリカ	フィリピン	中国	タイ	その他	合計
人員	101	10	89	65	48	37	350

#### 運行乗務員

国家	米国	フィリピン	ブラジル	ブルガリア	カナダ	その他	合計
人員	6	29	20	9	3	56	123

## 「저출산과 기업경영」 전문위 활동보고

### Ⅳ. 제언내용안

07.11.13  
‘저출산과 기업경영’ 전문위원회

#### IV. 전문위 제언내용안

##### 1.선정의 사고방식

- 1) 회의의 미션 No3. ‘한일공동연구 프로젝트’의 실현을 위해서 특히 ‘한일공동’ 과제를 최우선
- 2) 추진대상은 기업의 입장에 선 ‘노동력’(여성·외국인·고령자 활용)에 대한 대응이 초점. 중요도·긴급성·경제적 효과(기업&개인) 등 3가지 점에서 2개 구분으로 총별화하여 1위를 우선.
- 3) 제언은 내용에 따라 의견도 포함하여 선정
  - ① 제언 1기업,1업계의 범위를 초월한 내용, 양국간 & 지역차원의 선진적 대응, 모델사례연구
  - ② 의견 정부시책에 대한 수정의견, 정부지원·공동대응의 요망, 환경·규범·사회적 구조 등을 시정해야 하는 의견

#### IV. 전문위 제언내용안

##### 2.제언·의견 분야별 수

	제언	의견	합계
여성활용	1	4	5
고령자활용	1	1	2
외국인활용	1	0	1
합계	3	5	8

## IV. 전문위 제언보고안

### 2. 제언 과제안(1/3)

			과제	제언목적
1	여성 (청년 층/고 령자)	제언	진정한 워크-라이프 밸런스 실현에는 장시간노동의 업무방식 시정이 불가결 ① 여성: 多잔업은 육아기회 감소 ② 청년층: 만성적인 고부하 多잔업 체질은 취업기피 요인 ③고령자: 개개인의 체력·기력에 맞는 적절한 근무체제/시간	낮은 생산성 & 시간관리가 개선되지 않는 직장환경, 개인 & 가정의 시간을 희생으로 하는 분발 = 일 잘하는 사람이라는 경영측 의식, 화이트칼라 배제법(white collar exemption), 시간외 활동수당 등의 시정
2	고령 자	제언	조부모 & 베이비붐세대(團塊世代)가 부모를 서포트하고 손자를 돌보는 구조	핵가족화가 저출산 원인, 조부모 & 베이비붐세대 활용이 아시아적 저출산 해결
3	외국 인	제언	스킬을 가진 인재(자력소유층)를 국제간 교류촉진이 급선무 ① 한일간 미용사/간호사 자격의 공통화(상호 간이취득화) ② 아시아의 간호사 장기체재	한일의 인적자원 편재의 낭비를 시스템으로 구제, 분야별 인구감소 보충, 인재교류에 의한 세계화, 상호이해 촉진

## IV.전문위 제언내용안

### 3.제언·의견안(2/3)

			과제	제언목적
4	여성	의견	육아시설비 부담에 대한 정부지원에 소득공제 채택, 맞벌이 부양공제액의 세금 처리 개선	효과적 세제채택에 의한 개인의 실질적 부담경감과 정부시책 실시 즉효성의 양면 실현
5	여성	의견	기업과 정부가 역할을 분담할 수 있는 프로그램	우수여성인재와 기업간의 연결, 휴직 후 재교육 등의 분담에 의한 인재육성·확보
6	여성	의견	워크-라이프 밸런스(일과 생활의 양립지원)를 위한 기업의 자율적 대응에 대한 정부지원	표창, 인센티브(제도확충, 세금경 감, 융자) 기업내 보육소 설치 촉진을 위해 규제완화·우대조치

## IV. 전문위 제언내용안

### 3.제언·의견안(3/3)

			과제	제언목적
7	여성	의견	이공계, 특히 여자의 증가 대책	인구감소가 진행되는 가운데 국력에 직접 영향을 주는 분야에 여성도 포함해 인력확보를 조속히 실시
8	고령자	의견	고령자가 정년 이후에 일자리 환경의 미비, 불안	민간기업 단독으로는 향후 증가할 정년 이후의 일자리 제공에는 어려움 지속, 정부측 지원체제의 효율화가 급선무

## IV. 전문위 제언내용안

### 4. 오늘 회의결과와 향후 예정

- 1) 오늘의 회의결과  
·제언/의견 내용안에 대한 협의내용
- 2) 향후 예정
  - ① 전문위원회(07/12~) 회합에서 승인된 제안에 대한 구체적 내용을 협의한 후 ‘제언·의견서’를 작성
  - ② 다음 회, 경제인회의(08/5)에서 신산업무역회의 결과보고와 ‘제언·의견서’를 보고한 후 심의·승인
  - ③ 08/6 이후 ‘제언·의견서’를 관계처(정부·단체 등)에 제출

<Session I >

(補充說明)

## 일과 育兒의 양립지원책에 대해서

일본전기(NEC)



## **‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고**

### **V. 대표기업 대응사례**

2007. 11. 13

‘저출산과 기업경영’ 전문위

#### **V-1. 한일대표기업의 연구: 여성활용책 ·일본전기(NEC)**



# 일과 육아의 양립지원책에 대해서

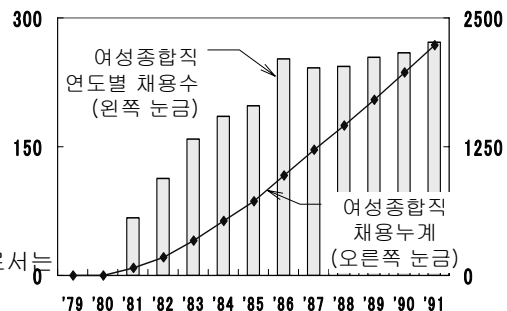
일본전기(NEC)  
2007년 11월 13일

## V-1. 기업사례·여성활용: NEC

### 양립지원을 위한 대응의 배경

- ✓1981년부터 S/W 기술자·SE 요원으로서 종합직 여성사원의 대거채용 시작
- ✓기술자로서 시간과 비용(연수·교육)을 들여서 육성
- ✓제대로 된 기술자로서 활약할 쯤에 결혼·출산으로 퇴직하게 되면 회사로서는 큰 손실
- ✓1990년 육아휴직제도 도입  
1992년 육아 단시간근무제도 도입

【여성종합직 채용수 추이】



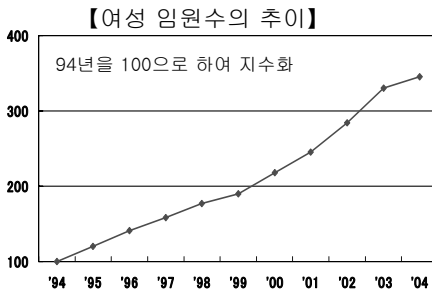
양립지원에 적극적으로 대응할 수 있었던 것은 (경영상의)  
필요성이 단서

## V-1. 기업사례·여성활용: NEC

### 여성이 활약할 수 있는 토양만들기('80~'90년 중반)

제도도입 초기에는 모색단계 중에 본인·직장(상사)의 의식개혁을 위한 각종 시책을 통해 우선은 여성이 활약할 수 있는 토양만들기(분위기 조성)를 촉진

⇒여성 임원의 증가



~본인·직장(상사)의 의식개혁을 위한 시책~

#### ① 교육:

관리직 프로모션 연수에서 '여성활용' 강좌

#### ② 포럼:

여성종합직 네트워크 구축 및 대화의 장 만들기를 지원(상사 포함)

#### ③ 여성의 적극적인 등용

\*2006년도 여성 관리직수: 287명

## V-1. 기업사례·여성활용: NEC

### 휴직·단시간 이외의 주요 양립지원책 ① 가족친화 휴가

#### ◆대상이 되는 취득목적

- ① 본인 요양(입덧, 불임치료 포함), 자녀 등 가족의 간호
- ② 배우자의 출산
- ③ 본인·가족의 질병예방(예방접종, 건강검진 등)
- ④ 가족의 수발
- ⑤ 자녀의 학교 행사(수업참관, 학부모회, 운동회, 개인면담 등)
- ⑥ 봉사활동

#### 【2006년도 목적별 취득실적】

목적	일수	%
병상치료	21,457.0일	84.7%
학교행사	1,522.0일	6.0%
가족수발	921.5일	3.6%
질병예방	786.5일	3.1%
배우자출산	571.5일	2.3%
봉사활동	67.0일	0.3%
합계	25,325.5일	100%

◆부여일수: 연간 5일(20일까지 적립가능, 반일단위로 취득가능)

◆임금취급: 100% 임금지급

## V-1. 기업사례·여성활용: NEC

### 휴직·단시간 이외의 주요 양립지원책 ② 가족친화펀드

◆2004년 부양급제도를 개정하여 가족친화펀드제도 도입

◆제도개정의 배경·사고방식

- 부양가족이 있는 자에 대한 수당은 처우의 공정성과 남녀공동의 사회참여 관점에서 그 의의·존재방식에 문제 있음
- 속인(屬人)적 요소를 배제하고 역할 및 성과에 따른 공정한 처우를 추구
- 배우자수당 폐지, 자녀육성지원 확충을 위한 사회적 정세(배우자 특별공제의 폐지 등)

◆개정내용

자녀육성의 다양한 요구에 부응해 보다 활용도가 높은 지원조치로서 **자녀출생 시 일시금을 일괄지급**

※자녀육성보험가입 제도(scheme)도 도입(불안감을 불식시키고 장래 학자금 준비 등을 지원)

※상여개입업적분으로 일부 기초자금을 배분(성과에 따른 처우의 실현)

#### ① 부모펀드

(새로 자녀가 태어난 사원이 대상)

- 자녀 1명당 55만엔 지급
- 제휴된 자녀육성보험에 가입할 경우 5만엔 추가 지급

#### ② 가족지원펀드

(주임 이하의 주된 생계자가 대상)

- 부양자녀 1명당 월 5,000엔 지급

## V-1. 기업사례·여성활용 : NEC

### 새로운 시점에서의 양립지원책(차세대법에 대한 대응)

◆차세대 육성지원대책추진법에 대한 대응에 있어서의 기본자세

① 육아기간 중에 '일(커리어)'을 중시하는 자에 대한 새로운 시책

기술혁신이 심한 업계. 휴직기간을 가능한 짧게 하고 단시간근무도 선택하지 않는 업무방식에 대한 대응을 검토

② 육아기간 중에 '삶(Life)'을 중시하는 자에 대한 시책·제도는 이미 실시. 수치적 실적 있음

종래 시책의 연장선상에서의 대응은 '운동'개선으로 대응

◆NEC의 행동계획 (2004년~2006년)

①커리어를 중시하는 자를 위한 새로운 시책

- 공청회 등을 통해 대상자들의 요구를 파악하여 아래의 관점에서 3가지 시책을 실시
- ◎ 자신들만이 대응하기에는 한계가 있기 때문에 주위(지역·행정·가족)의 지원을 이끌어내는 시책
- ◎ IT기업으로서 적합한 시책

②종래 시책의 운동 개선

#### NEC 차세대 육성지원책 개요

- a. 가족지원센터 가입촉진과 이용자 지원
- b. 육아를 위한 이사비용 보조제도
- c. 현행 재택근무환경의 정비
- d. 관리층의 가일층 의식개혁 교육
- e. 복직지원 웹사이트 개설

## V-1. 기업사례·여성활용: NEC

### 커리어를 중시하는 자에 대한 새로운 시책의 내용

#### a. 가족지원센터 가입촉진과 이용자 지원

⇒당사 OB/OG사원 등에 대해 자치체의 가족지원센터를 소개하여 회원증가 지원  
한편 가족지원센터를 이용하는 사원에게는 이용료 보조

#### b. 육아를 위한 이사비용보조(child care 지원제도)

⇒부모에 의한 육아지원이나 장시간보육을 위해 이사한 경우, 이사비용을 회사가 보조  
(상한 50만엔)

#### c. 육아재택근무환경의 정비

⇒초고속 통신회선, 보안대책 PC 등 텔레워킹 환경을 회사가 제공  
재택근무자 증가를 위한 제도운용 개선과 사내 주지의 철저

※2007년 4월 계획목표달성으로 차세대육성인증마크를 획득

## V-1. 기업사례·여성활용: NEC

### 2007년도부터 차세대육성행동계획

#### ◆기본입장은 종래 그대로

##### ① 커리어를 중시하는 자를 위한 시책의 확충

###### a. 가족지원 서비스 이용료 보조제도의 확충

⇒ 이용료 보조제도의 적용범위 확대 (사회복지협의회, 긴급지원 네트워크 사업)

###### b. 육아휴직기간 중의 직장복귀 후 커리어 형성 지원

⇒ 휴직 중의 기술연수 등의 확충. 양립지원 세미나 등의 기획, 실시.

##### ② 종래 시책의 운용 개선

###### c. 양립지원제도의 주지와 적절한 운용을 위한 이해촉진

##### ③ 차세대법의 목적에 이바지하는 새 제도의 도입

###### d. 불임치료비 보조제도의 도입

⇒국가의 불임치료비 조성사업에 더해 기업의 독자적 보조제도를 2007년 10월 도입

<Session I >

(補充說明)

低出生率・高齡化時代に 의해 발생하는  
위협 및 기회에 따른 LG전자의  
대응방향성

L G 電 子



## **‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고**

### **V. 대표기업 대응사례**

2007. 11.13

‘저출산과 기업경영’ 전문위

#### **V-1. 한일대표기업의 대응: 여성활용대책**

- 일본전기(NEC)
- LG전자

## 저출산·고령화시대에 의해 발생하는 위협 및 기회에 따른 LG전자의 대응방향성

13 November 2007



### V-1. 기업사례·인재활용: LG전자

#### 2-1. 연령관리경영(Age Management) 도입의 필요성

- ▶ 해외시장, 특히 선진시장에서 활약하는 글로벌 기업은  
‘연령관리’ 도입의 필요성이 커지고 있다.

기업구성원의 고령화는 물론 고객층의 연령도 다양해짐에 따라 글로벌 기업은  
‘연령관리경영’(Age Management)을 적극적으로 도입할 필요성이 증대

- 연령관리경영은 퇴직뿐만 아니라 채용, 교육훈련, 작업환경 조성 등 모든 인사  
관리 및 사내문화에 적용
- 인적자원이 경쟁력을 좌우하거나 선진시장에서 활동하는 글로벌 기업에서 서서히  
확대경향을 보이고 있다.
- 우수인재의 확보를 위해 고령화 및 인구감소가 예상되는 국내 인재에 얽매이지 않  
고 해외로 시야를 넓힌다.
- 기업내부의 인재활용시스템의 개편 및 여성인재활용의 확대

## V-1. 기업사례·인재활용: LG전자

### ➤ ‘연령관리경영’ 주요 포인트

- 단계적 퇴직 (Phased Retirement)
  - : 확실적 퇴직 → 효율적 퇴직으로
  - 임금피크제 도입, 정년후 전문계약직으로 재고용 하는 등
  - 고속련·다경험의 고령근로자를 최대한 활용
- Flexible Working
  - : Job Sharing, 재택근무, 집중근무제, 파트타임근무 등
  - 기업인건비 부담을 완화하면서 기존의 고령인재를 활용
- 해외시장구조의 변화감지(Global Monitoring)
  - : 글로벌 기업의 경우, 각국의 고령화 추이에 관한 면밀한
  - 모니터링을 통한 사전준비를 강화
  - (생산 및 판매전략차원)
- 여성인재의 활용 (Flexible Working)
  - : 기존의 남성인재 위주의 인재수급에 대한 발상의 전환

## V-1. 기업사례·인재활용: LG전자

### 2-2. Senior Market 부상과 한국기업의 대응방향성

▶ Senior Market의 부상은 기업에 위협인 동시에 기회이기도 하다

#### Senior Market (50세 이상)

- 건강 서비스: 정기검진, 스포츠클럽, 헬스클럽 등...
- 여가/오락 서비스: 여행, 영화, 음악, 게임, 봉사활동...
- 재테크 서비스: 자산관리, 투자대행, 역모기지론(reverse mortgage)...
- 정보/학습 서비스: 전문잡지, e-러닝, 노인대학... ..

#### Silver Market (65세 이상)

- 요양 서비스: 방문간호, 양로원...
- 의료 서비스: 노인전문병원, 건강상담, 의약품...
- 생활 서비스: 가사대행, 안전확인, 묘지관리... ..



## V-1. 기업사례·인재활용: LG전자

### 2-2. Senior Market 부상과 한국기업의 대응방향성

#### ➤ 50세 이상 준고령자를 포함한 'Senior Market' 부상중

- 2010년 한국 Senior 인구비율 30% 점유 및 Senior 시장규모 100조원 전망

#### ➤ 'Senior Market' 공략포인트

- 최근 시니어세대는 신분연령보다 젊은 경향이 있고 개성을 중시하기 때문에 보다 치밀한 마케팅이 요구됨
- 세대와 연령을 초월한 제품 및 서비스의 컨셉트가 중요
  - 모든 연령층이 안심하고 이용할 수 있는 UD(Universal Design) 채택

#### ➤ 'Senior Market'이 성장하는 반면, 성숙산업의 경제력 및 수익확보가 기업의 사활문제가 됨

- 매출 및 수익확보의 한계를 극복하기 위해 서비스/콘텐츠의 결합 및 글로벌 비즈니스 강화에 주력
- 'Asset Light' 등 기존 성숙사업의 외형을 축소하고 흡수 및 제휴에 의한 근린사업영역의 진출모색

## V-1. 기업사례·여성활용: LG전자

▶ 최근 고학력·우수 여성의 채용확대는 중장기적으로 LG전자의 새로운 활력이 되며 또한 노동력 수급문제를 일부 해소할 것으로 기대됨

- Ⅰ 한국은 외환위기 이후 이공계 이탈이 진행되어 이공계 우수인력의 수급부족이 심각
  - ➡ 이공계 우수여성인력의 채용을 확대할 수 밖에 없어 R&D직, 여성의 비중이 확대경향
- Ⅱ 여성의 고학력화와 사회적 성공욕구, 적극적인 업무수행 등에서 남녀간의 차이는 무의미해지는 경향
  - ➡ 해외마케팅 등 영업 제일선에서도 여성 비중 증가경향
- Ⅲ 최근에는 신규채용뿐 아니라 중도채용 시에도 전문성을 가진 여성을 팀장(임원급)으로서 채용
  - ➡ 올해만 하더라도 외부경력 여성 2명을 간부(상무)로 채용(고객조사, 마케팅 전략담당)

## V-1. 기업사례·여성활용: LG전자

➢ LG전자의 여성인력활용 현황은 한국의 타기업과 비교해 매우 높은 편임

- '2007년 9월 말 현재 관리자(과장 이상) 여성의 비중 5.6%

Total	R&D직	비R&D
5.6%	7.3%	4.0%

- 한국의 매출액 상위 10위 기업의 평균관리자(과장 이상) 여성의 비중은 2.5% 정도

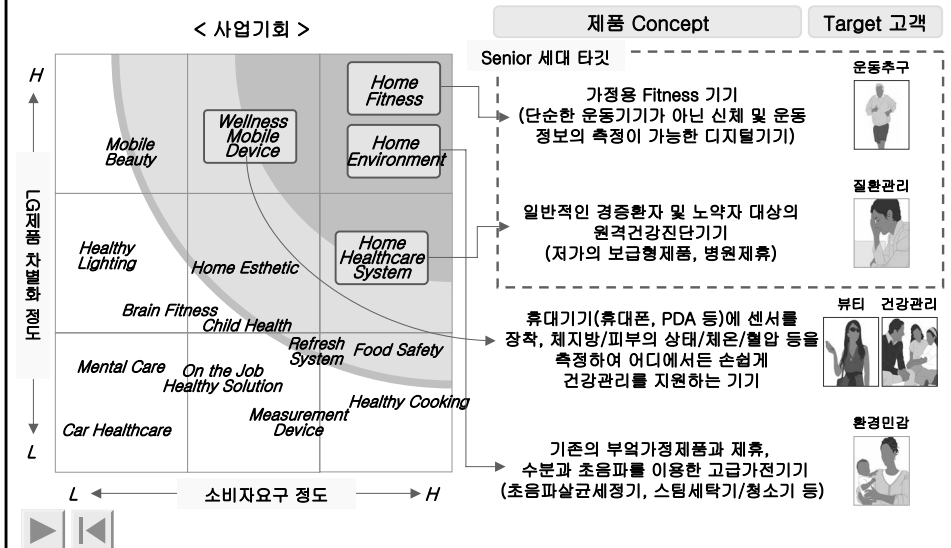
➢ LG전자는 지속적으로 여성인력의 비율을 높여 나감

- 여성인재의 활용은 기업내부의 조직관리 및 인재운영에서 과거와는 다른 문화적 변혁을 가져오게 되므로 이에 대한 정지(整地)작업 및 노력이 수반되어야 함

## V-1. 기업사례·여성활용: LG전자

### 3-2. LG전자의 Senior Market 공략사례(Healthcare Solution)

▶ LG의 역량을 고려하여 '제품의 차별화 정도'와 '소비자의 요구'를 분석 후 4가지의 적절한 '사업기회'를 발굴하여 이것을 사업화 추진 중



## V-1. 기업사례·여성활용: LG전자

### 3-3. LG전자의 Senior Market 공략사례(UD Phone)

- ▶ 모든 연령층에 어필할 수 있는 UD(Universal Design) 채택 및  
기능의 단순화, 합리적인 가격정책으로 Senior세대 타겟의 마케팅 전개

< Wine Phone ('2007.6월 발매) >



#### Simplicity

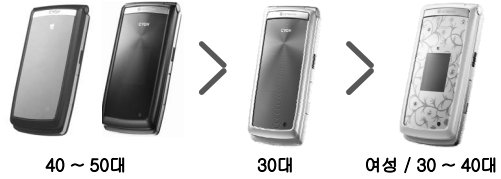
- DMB TV 기능 無
- MP3 기능 無
- 기타 모바일서비스 기능 無

#### Ease of Use

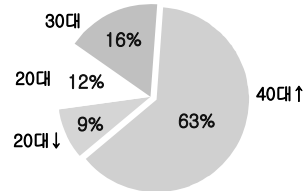
- 대형 키패드
- 와이드스피커 장착으로  
통화강도 향상(잘 들림)
- Clear view  
- 2.2" 대형 LCD 화면 & 메뉴의 단순화

#### Simple Design

> Universal Design (제품 Line-up)



> 연령별 판매비율



<Session I >

(補充説明)

## 韓日 高齢者와 低出産對策

(株) 博 報 堂



# **‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고**

## **V. 대표기업 대응사례**

**2007. 11. 13**

**‘저출산과 기업경영’ 전문위**

### **V-2. 한일대표기업의 대응: 고령자활용대책**

**·하쿠호도[博報堂]**

## 한일 고령자와 저출산대책

2007. 11. 13  
하쿠호도  
elder business 추진실

### V-2. 기업사례·고령자 활용: 하쿠호도

베이비붐(団塊) 4세대

부모	수발
자신	2007년 문제
자녀	프리터·니트족
손자	저출산

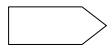


제2차 베이비붐(1971-74년 출생: 33~36세)

출산 마지막 기회에 접어들고 있다.

베이비붐세대 여성의 자녀 > 제2차 베이비붐

베이비붐세대 남성의 자녀 > 30세 전후



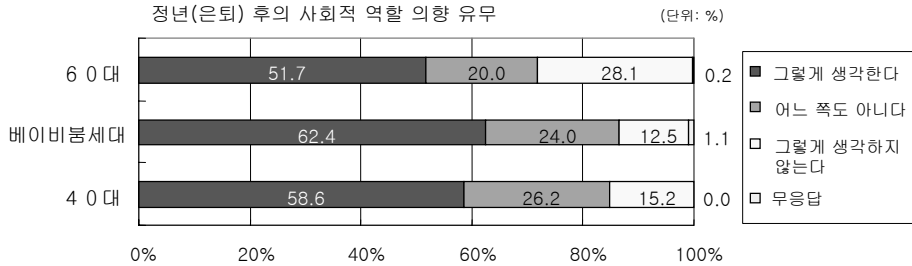
만혼(晩婚)화 추세 속 베이비붐 자녀는 저출산  
해결의 당사자

## V-2. 기업사례·고령자활용: 하쿠호도

은퇴를 맞이하는 베이비붐세대 기회 ①

‘사회적 역할’을 하고 싶다는 의향이 높다.

사회에서



## V-2. 기업사례·고령자활용: 하쿠호도

60세 이후의 인생설계

~일·개인생활·사회공헌의 밸런스는?~

베이비붐세대 남성

일	34.8
개인생활	48.9
사회공헌	16.3

%

베이비붐세대 여성

일	24.6
개인생활	58.4
사회공헌	17.1

%

현행 저출산대책에

여유 + 경험의 ‘베이비붐세대의 파워’를  
넣는다.

## V-2. 기업사례·고령자활용: 하쿠호도

### 베이비붐세대 정년후의 ‘새로운 사회적 역할’

-사회적 Cross Generation을 핵심으로 하면서-

#### ① 도우미

ex. 여성고령자 육아지원/지역 자원봉사자 도우미  
/아웃도어라이프 도우미

#### ② 선생님역할

ex. PC 지도자(instructor)/ 취미 선생님/문화예술 가이드역할  
/지역 스포츠 트레이너·지도자/지역 환경지도자

#### ③ 상담역할

ex. NPO 경리상담역할/ 프리터·니트족의 취업상담역할

열쇠는

- 유상 자원봉사자
  - 카운슬링·코치 스킬
- 젊은 사람을 양성한다/존경받는다  
(퇴직재고용)

기업으로서는 저비용으로 의욕  
있는 인재 확보

사회적으로는 베이비붐세대의  
청년층 서포트로 젊은 사람의  
활력 창출

## V-2. 기업사례·고령자 활용: 하쿠호도

특히 베이비붐세대 여성에게 기대되는 일

고령자(elder) (베이비붐세대) 여성·부부의 ‘육아지원’

영유아 보육 카운슬러(상담상대)

제도·자격도 필요한가



영유아 보육 응급구조대

영유아 보육 110번

(ex. 아기가 울음을 멈추지 않아 구급차를 부르고 싶다)

정기적 카운슬링



## V-2. 기업사례·고령자활용: 하쿠호도

특히 베이비붐세대 남성에게 기대되는 일

고령자(베이비붐세대) 남성의 ‘프리터·니트족  
취업지원’

취업해서 결혼으로!

젊은층 대상 커리어 카운슬러  
→ 베이비붐세대 영파워 응원부대

프리터·니트족 취업·결혼지원

첫아이 축하금·둘째 축하금 (倍?)

취업자: 자격 있음

비취업자: 카운슬링 수강과 취업조건

## V-2. 기업사례·고령자 활용: 하쿠호도

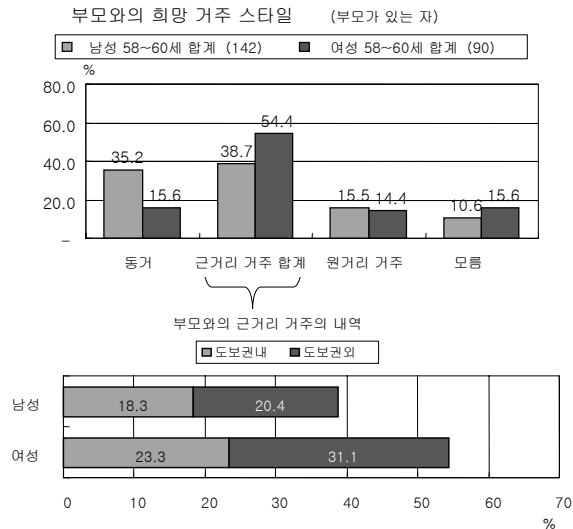
특히 베이비붐세대 부부에게 기대되는 일

베이비붐세대 부부의 유아·취학아동  
보육지원

육아·취학아동 보육 도우미  
(지자체 수장이 인증증서 수여)

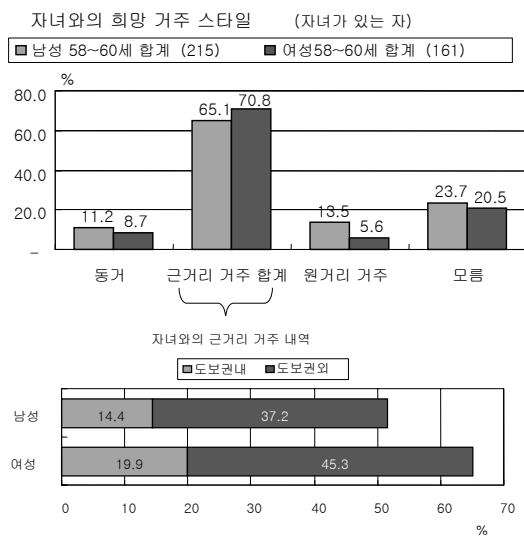
## V-2. 기업사례·고령자활용: 하쿠호도

퇴직을 맞이하는 베이비붐세대 기회② 한일공통으로 검토가능  
부모와는 ‘근거리 거주’를 희망



## V-2.기업사례·고령자 활용: 하쿠호도

퇴직을 맞이하는 베이비붐세대②  
자녀가족과는 부모이상으로 ‘근거리 거주’를 희망



## V-2. 기업사례·고령자 활용: 하쿠호도

손자육아!

공식적으로 거론된 적은 별로 없지만 가장 안심되는 육아

(미국·프랑스에서도 일반적: 현실적인 저출산 해결책이 되었다)

**It's not unusual these days for grandparents to raise their grandchildren.**  
(AARP Bulletin September 2007)

한국에서도 LG전자 구선생님의 말로는 일하는 여성은 집에 자녀를 맡긴다.



한국 서울에서는 부모와 떨어져 살기 때문에 부모에게 맡길 수 없다.

일본 도회지에서 사는 지방출신자도 동일한 어려움



‘근거리 거주 손자육아’ 지원

(보조금 등)



2지역 거주촉진으로 경제활성화 효과도 기대

## V-2. 기업사례·고령자 활용: 하쿠호도

한일에서 아시아적 저출산 해결책을!



아시아는 원래 대가족주의

오키나와(沖縄)는 지금도 3세대 동거·자녀도 할머니에게 맡길 수 있음



시대의 진전과 함께

근거리거주 자립

동거 농밀 커뮤니케이션



커뮤니케이션으로  
(휴대폰·PC도 활용)  
-한일 공통인가?-



가족 커뮤니케이션 회복에 의한 해결  
따뜻하고 근미래적인 아시아적 해결법

<Session I >

(補充說明)

## 오타구의 물건만들기와 人材育成

大田區産業振興協會



## **‘저출산과 기업경영’ 전문위 활동보고**

### **V. 대표기업 대응사례**

2007. 11. 13  
‘저출산과 기업경영’ 전문위

### **V-3. 한일대표기업의 대응: 중소기업/인재육성**

· **오타구[大田區]산업진흥협회**

한일 신산업무역회의  
세션 I ‘저출산과 기업경영’  
오타구의 물건만들기와  
인재육성

2007. 11. 13

재단법인 오타구산업진흥협회  
전무이사 야마다 노부아키(山田伸顯)  
(법정대학 대학원 객원교수)

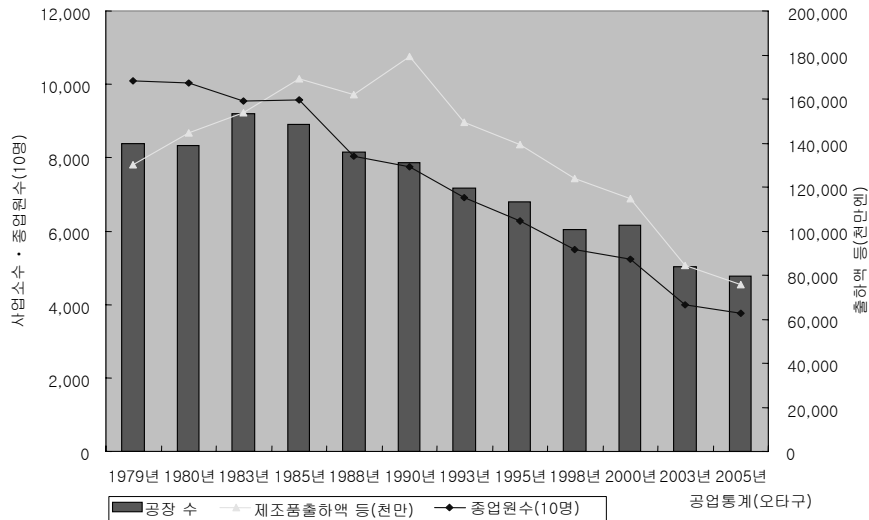
V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

보고의 개요

- 인구감소하의 산업의 동향
- 중소기업의 현장의 힘을 뒷받침하는 인재
- 실학에 의한 인재육성(듀얼시스템)

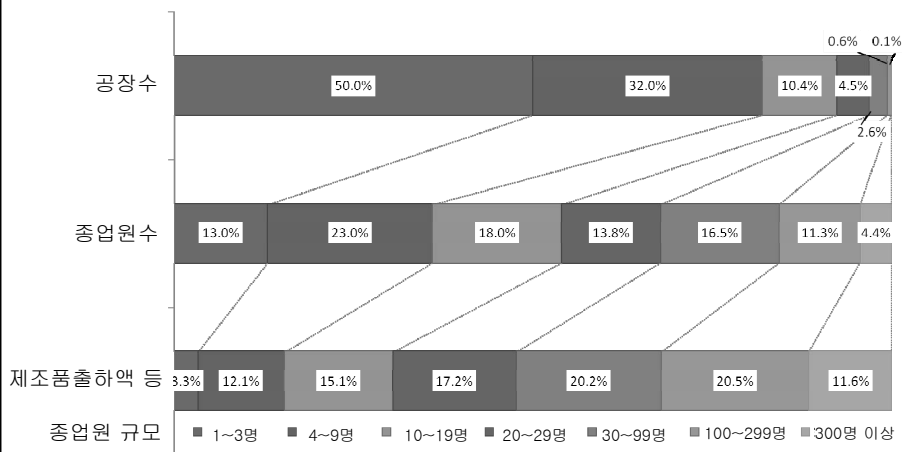
### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

오타구 공장수·종업원수·제조품출하액 등의 추이(전수)



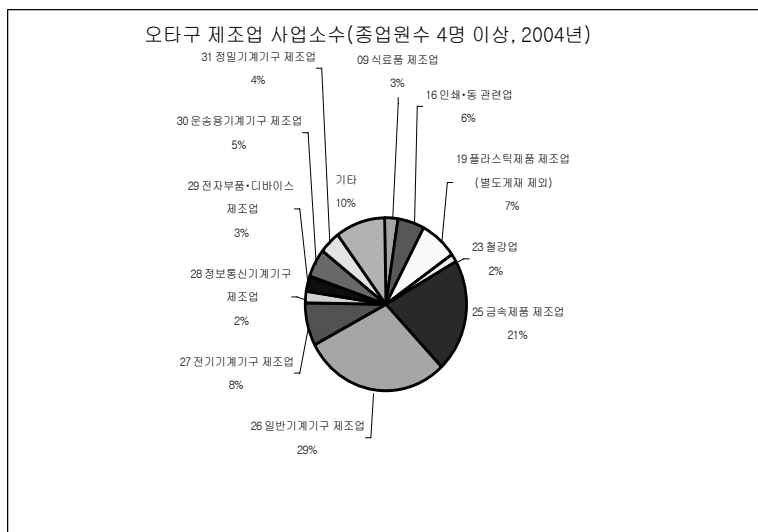
### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

오타구 종업원규모별 공장수, 종업원수 및 제조품출하액 등의 구성비

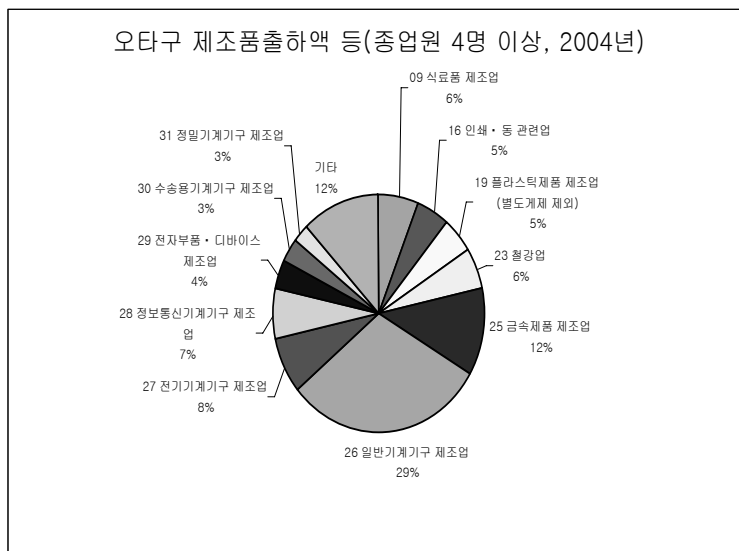


2005년 공업통계조사

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구



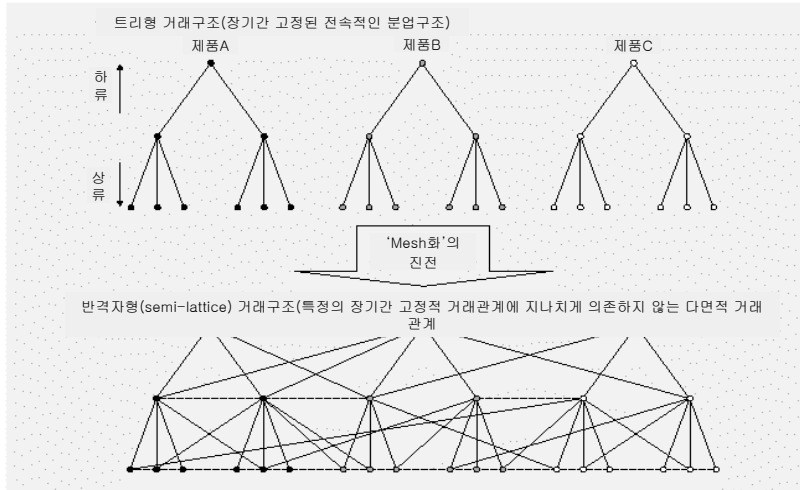
### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구





### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

#### 부품·소재산업의 거래구조 변화



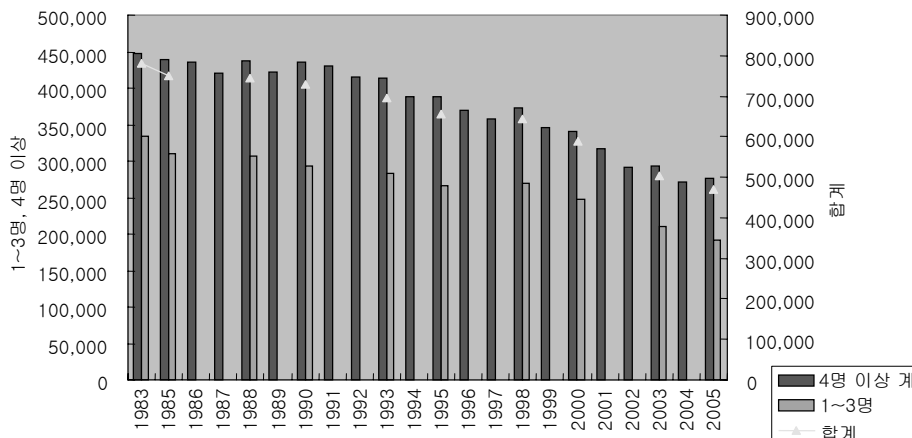
자료: 오다 히로노부(小田宏信) 「현대 일본의 기계공업집적」 (2005)을 참고로 중소기업형 작성

㉠ 1. 실선은 수직적 연관을, 점선은 수평적 연관을 나타냄.

2. 선의 굵기는 기업 간의 경영면·매출 상의 연결과 의존 비율을 나타냄.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

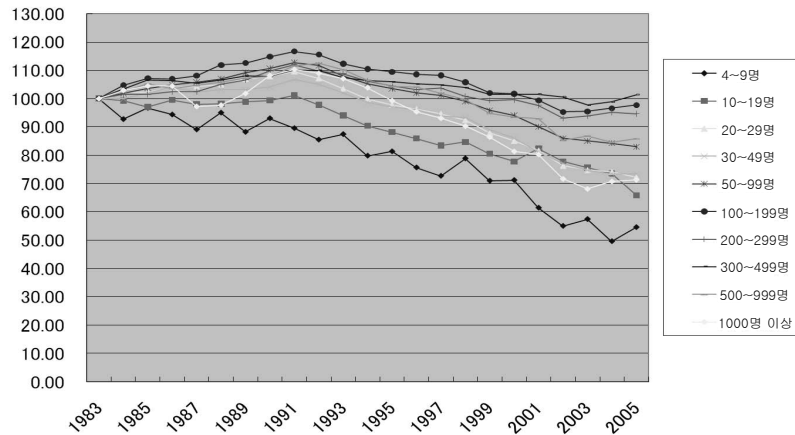
#### 전국제조업 사업소수의 추이



### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

종업원규모별 전국 제조업 사업소수의 추이

지수 83년: 100



공업통계

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

▽지역산업계에서 본 일본판 듀얼시스템에 대한 기대

1. 오타구에서 탄생한 도립(都立) 로쿠고(六郷)공과고등학교
  - 2004년 4월 일본 최초의 단위제 공업고등학교 설치
  - 기업 실습기간도 수득(修得)단위로 하는 듀얼시스템 개시 (독일 마이스터(meister) 양성을 담당하는 이원교육제도 참고)
2. 기업실습
  - 1년차: 인턴십
  - 2&3년차: 40일간 장기취업훈련
3. 정원 30명
  - 당초 80개가 넘는 기업이 참여

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

#### 4. 듀얼시스템의 실시성과

- 1) 의식변화   별지
- 2) 성과발표 프리젠테이션능력 발표회에서 실시
- 3) 졸업 후 취직의 길 & 실수가 적은 고용기회
  - 듀얼 3년생 17명 중 52%인 9명이 장기취업훈련 협력기업에 취직
  - 회사도 사전에 적성을 파악한 후 채용하기 때문에 미스매치를 방지
- 4) 협력 수용기업수 현재 150개사 이상  
...지역산업계가 큰 기대

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

#### 5) 듀얼시스템에 대한 의의·기대

- ① 인구감소하에서 산업구조 전환을 강요당하고 있는 일본이 지속적 발전을 이루기 위해 장기로 삼는 기술을 유지하고 선진적 개발을 맡아 추진하는 것, 또는 감성을 길러 창조적 문화를 개척하는 것이 불가결.
- ② 그것을 위해 범국가·지역적으로 추진할 과제는 기술·기능의 계승을 촉진하는 동시에 창의연구를 할 인재를 육성하는 것.
- ③ 청년기부터의 실업교육이야말로 그 과제에 맞는 효과적 방안이며, 학교제도를 전환하여 현장실습 수용처를 확대하는 일이 급선무.
- ④ 보급이야말로 일본 인재배출의 엔진.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

#### ▼로쿠고공과고등학교 학생의식조사

- 공학과 2년 (2005년 7월 20일 실시)
- 듀얼 1년 (2005년 9월 1일 실시)
- 듀얼 2년 (2005년 7월 20일 실시)

**A:**  
이전과 비교해서  
충분히 생겼다

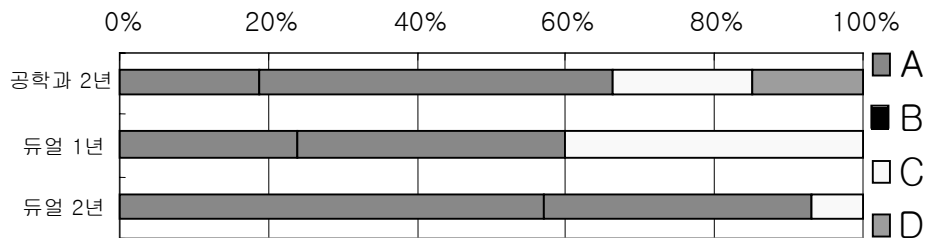
**B:**  
이전과 비교해서  
대체로 생겼다

**C:**  
이전과 비교해서  
조금 생겼다

**D:**  
이전과 비교해서  
거의 생기지 않았다

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

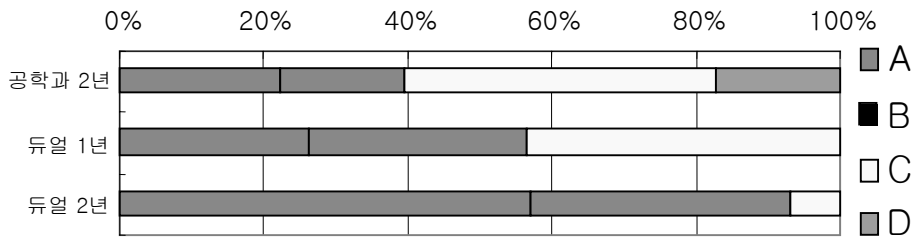
일하는 것의 의의 및 역할을 이해하는 능력이  
생겼다.



검증: 2개월간의 취업훈련으로 일하는 것의 의의 및  
이해하는 능력이 더 많이 생겼다.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

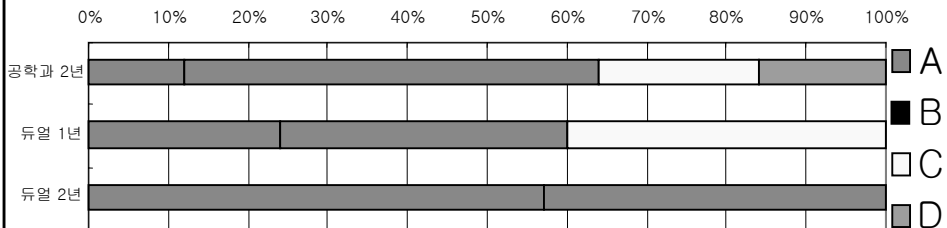
사회에서 자신감이 되는 ‘살아가는 힘’이 생겼다.



검증: 2개월간의 취업훈련으로 그 경험이 자신감이 되는 ‘살아가는 힘’이 되었다.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

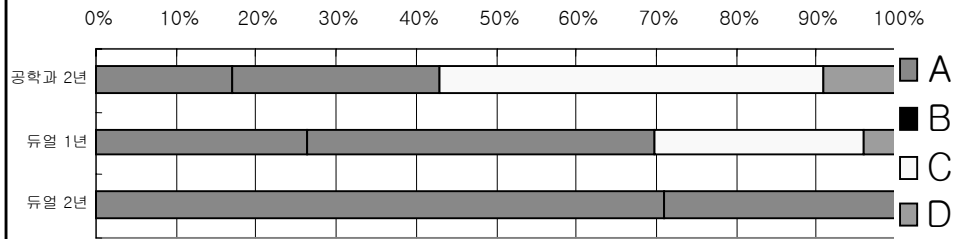
참는 것과 인내하는 능력이 생겼다.



검증: 인내심은 기업에서의 체험으로 한층 더 높은 성과가 나왔다.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

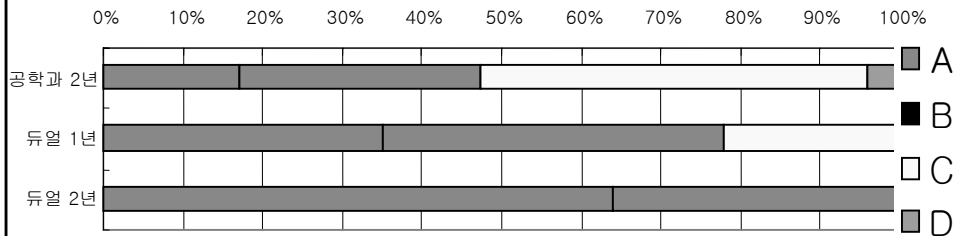
타인과 협력·협동하는 능력이 생겼다.



검증: 2개월간의 취업훈련으로  
타인을 소중히 하는 마음이 생겼다.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

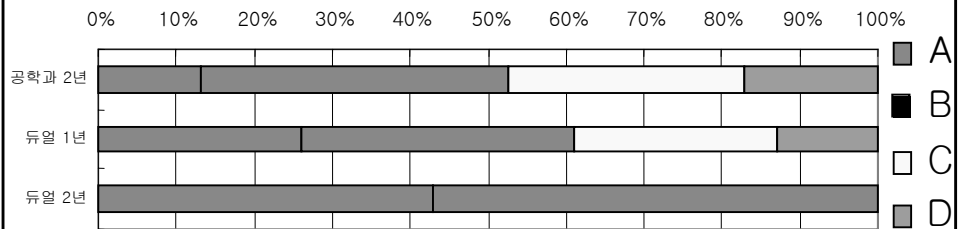
사회의 룰과 매너를 이해하는 능력이 생겼다.



검증: 취업체험·훈련을 반복할 때 마다 사회인으로서의  
룰·매너의 이해가 증대되고 있다.

### V-3. 기업사례·중소기업: 오타구

가족 및 가정생활의 소중함을 이해하는 능력이 생겼다.



검증: 취업체험·훈련으로 가족의 소중함을 이해할 정도로 의식이 향상되었음을 알 수 있다.

<Session Ⅱ>

(概況説明)

## 韓 日 投 資 概 況

藤本 和彦(FUJIMOTO Kazuhiko)

JETRO 課長代理



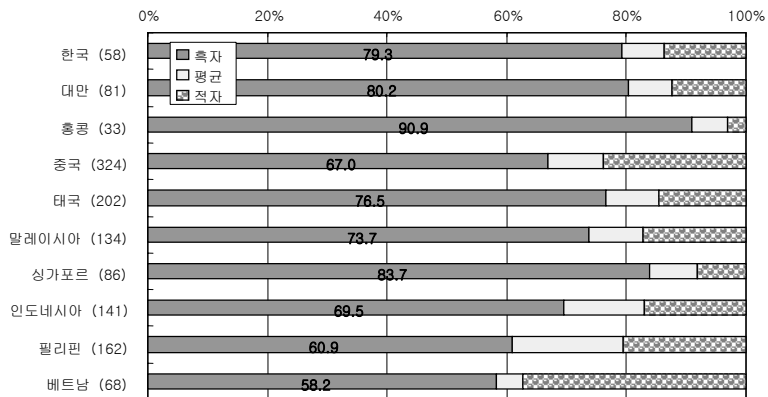
# 제9회 한일신산업회의 한일투자 개황

2007년 11월13일  
일본무역진흥기구(JETRO)  
해외조사부 중국북아시아과  
과장대리 후지모토 가즈히코(藤本和彦)

## 주한 일본계 기업의 업적

●주한 일본계 제조업체의 업적은 비교적 양호, 80%의 기업의 영업이익을 계상.

그림 일본계 제조업체의 영업이익(2006년, 전망)



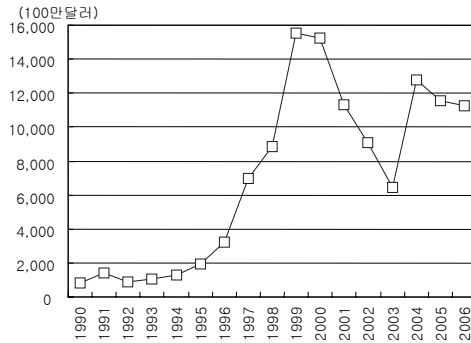
주: 괄호 안은 유효응답수

출처: JETRO/ '재(在)아시아 일본계 제조업의 경영실태' (2006년도 조사)

## 한국: 대내직접투자의 추이

- 대내직접투자는 외환위기 때에 다음가는 수준으로
- 투자원은 일본, 미국, EU의 삼극(三極)

그림 한국의 대내직접투자 추이(신고기준)

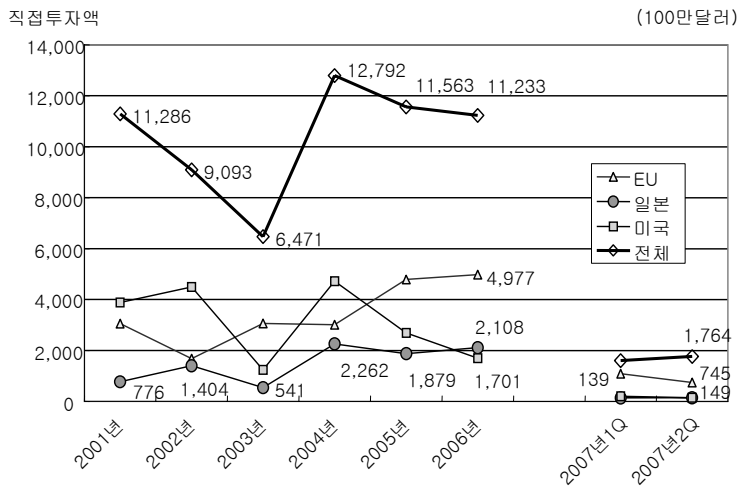


출처: 산업자원부

표 2006년 국가별 대내직접투자 순위 (신고기준)

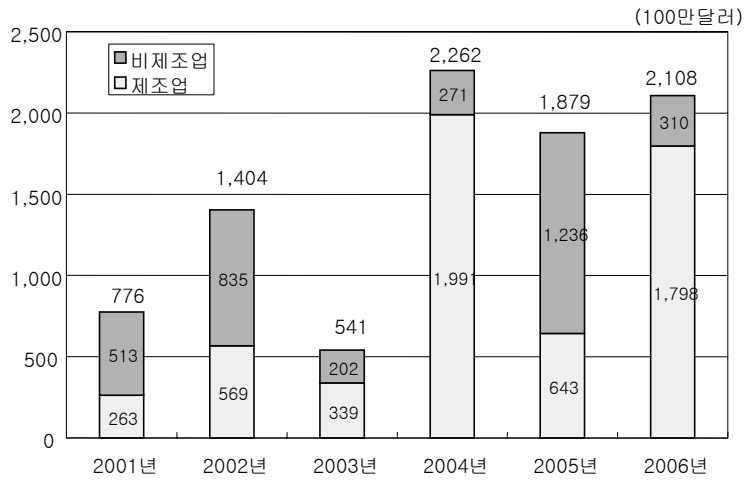
국가명	투자금액	점유율
1 일본	2,108	18.8
2 미국	1,701	15.1
3 프랑스	1,174	10.5
4 호주	925	8.2
5 네덜란드	800	7.1
6 영국	705	6.3
7 아일랜드	614	5.5
8 벨기에	567	5.0
9 싱가포르	557	5.0
10 독일	484	4.3
합계	11,233	100.0

## 한국: 대내투자액 추이(신고기준)



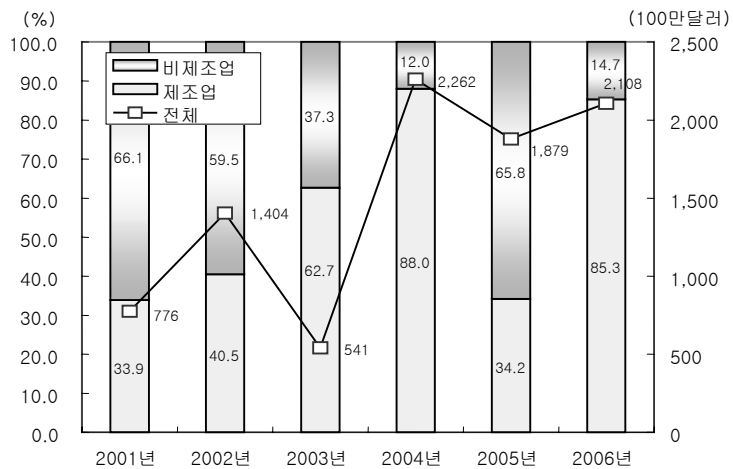
출처: 산업자원부

## 일본의 대한 직접투자(신고기준)



출처: 산업자원부

## 일본의 대한 직접투자(신고기준)

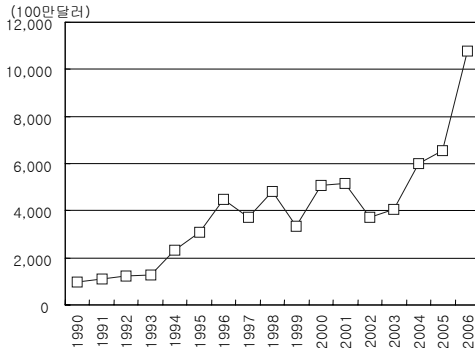


출처: 산업자원부

## 한국: 국가별 직접투자동향

- 대외직접투자는 급속 확대
- 중국, 미국이 2대 투자처. 특히 중국의 비중이 상승
- "CHINA RISK"의 우려로 주변에서는 베트남 등에 대한 관심 급부상 ⇨ 일본기업의 시점과 같음

그림 한국의 대외직접투자 추이(실행기준)



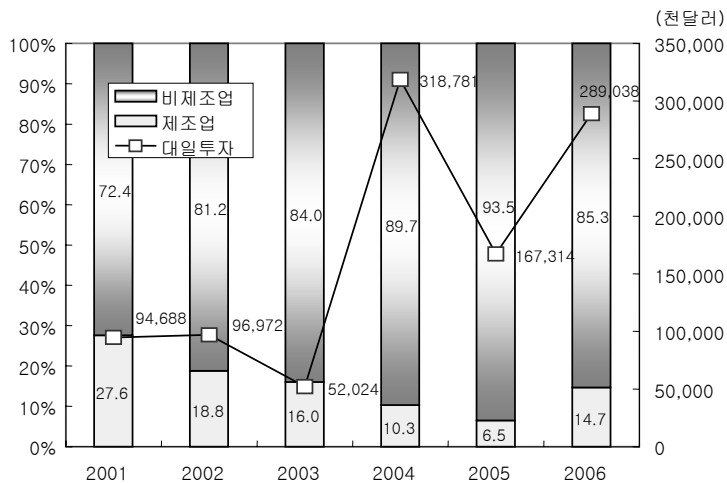
출처: 한국수출입은행

표 2006년 국가별 대외직접투자 순위 (실행기준)

단위: 100만달러, %		
국가명	투자금액	점유율
1 중국	3,320	30.9
2 미국	1,759	16.3
3 홍콩	725	6.7
4 베트남	588	5.5
5 캐나다	390	3.6
6 싱가포르	304	2.8
7 슬로바키아	287	2.7
8 카자흐스탄	250	2.3
9 일본	246	2.3
10 예멘	232	2.2
합계	10,759	100.0

출처: 한국수출입은행

## 한국의 대일 직접투자(신고기준)



출처: 한국수출입은행



## 한일의 투자경향 및 그 변화

### ■ 일본의 대한 직접투자

- 대기업에 대한 납품목적 투자가 주류
- 종래형에 더해 시장으로서의 한국을 겨냥한 서비스업 등의 종류도 증가

### ■ 한국의 대일 직접투자

- 한정적이지만 골프장 등의 매수증가가 눈에 띈(20건 정도)
- 주변에서는 IT·콘텐츠관련 벤처기업의 진출도 증가

<Session II>

(事例發表)

## 최근의 韓日 投資概況과 양국간 投資事例에 대해서

上田 勝弘(UEDA Katsuhiko)

大垣精工(株) 社長

## 最近의 韓日 投資概況과 兩國間 投資事例에 대해서

- 한일중소기업에 의한 합작기업 20년의 프로세스 -

- ① 1987년 합작기업설립의 배경
- ② 1994년 한국 코스닥 상장 실현
- ③ 2002년 한일합동으로 중국에서 합작회사 설립
- ④ 합작회사설립 20년을 통해 배운점
- ⑤ 문제점과 과제 / 일한경영자character의 차이점 / 이해력과 협력 / 일한경영기반의 차이점 등

大垣精工株式會社  
社長 上田 勝弘