



# 한일인재교류전문위원회 활동진척 중간보고

2011년 2월 25일  
한일인재교류전문위원회  
주사 타카다 노부아키





# I. 제언 및 액션 플랜

## 1. 대응 방안

### 1)전문위원회 테마

한일양국이 함께 Win-Win구축의 실현이 가능하기 때문에 한일이 공동으로 인재교류전문위원회를 구성

### 2) 현상인식

|              |  |   |
|--------------|--|---|
| (1)<br>현상    | 일본   | ①글로벌화 진전에 따른 인재의 다양성, 활성화를 위한 한국의 젊은인재 수용/활용<br>②저출산고령화가 진행되는 가운데 특정(요양보호 등)분야의 젊은 노동력부족 해소 |
|              | 공통   | 고학력사회하에서의 수도권기업에 편재된 취업희망, 직종 미스매칭에 따른 높은 실업률   |
|              | 한국   | 한국의 글로벌리더인재 10만 명 육성정책*에 의거, 한국의 젊은 인재 공급(*젊은층의 인적자원을 개발하여 해외고용을 촉진 시킴으로써 국가경쟁력 강화를 목적으로 함) |
| (2)<br>중장기방향 | 동아시아지역 연대를 위하여 한일이 인재교류활성화(한일노동/ 고용시장 개방과 노동시장의 공유화, 특히 대졸자)를 통하여 아시아 각국을 리드하는 역할을 수행하기 위한 모델케이스로 추진 |   |



### 3)테마

- ①한국 젊은 고급\*인재의 일본기업 고용촉진  
(한국내 대학졸업생, 일본대학에 유학한 졸업생)
  - \* 젊은 고급인재란, 대졸이상으로 높은 수준의 전문지식을 보유한 인재
- ②자격\*상호인증 & 자격인재의 고도화
  - \* 3분야:ICT기술자, 환경, 요양보호사의 2영역을 중점 대응

### 4)제언품질 확보

#### (1)사전조사

- ①대응영역: 한국인재의 기업 정착, 일본기업의 외국인재 활용
- ②대 상: (외국인 채용)일본기업 & 유학생 OB

#### (2)외부위탁 연구

▽자격공통화 현상비교/방책 검토에 한일정보 수집/해석력이 필요

### 5)자격공통화의 대상선정

▽각각의 자격은 자격별로 정책 & 개별 니즈/효과를 종합하여 판단

- ①경제교류/협력 시점에서의 정책 니즈
- ②각 업계/기업 레벨에서의 개별 니즈/효과의 양면이 중요

## 2. 금년도 전문위원회 합동회의 내용



|      | 제1회 동경회의                                       | 제2회 서울회의  |
|------|--|---|
| 일시   | 11월 29일 (월) 10 : 00—15 : 30                    | 1월 25일 (화) 10 : 00—15 : 30                      |
| 인원수  | 31명  | 29명   |
| 공통   | 한일인재교류전문위원회 활동진행방법 : 일한경협 木下부장                 | 부품소재액션플랜 진척사항 : 부품소재전문위 李德根 위원장                 |
| 인재교류 | 1)제언&액션플랜 진척보고 : 노무라종합연구소 高田부장                 | 1)한국측인재공급에 대한 제언안 :<br>한국산업인력공단 崔喜淑팀장           |
|      | 2)한국IT기술자 수용과 한일비즈니스교류 : 아크시스템 中川 사장           | 2)환경경영과 환경인재 : KITA 藤本이사                        |
|      | 3)환경자격의 한일상호인증 조사보고 :<br>노무라종합연구소 佐々木SC        | 3)한국측 인재공급에 대한 제언안 : OJT정보기술 趙大成사장              |
|      | 4)한일학생교류와 동아시아지역 협력 :<br>와세다학원 黒田교수            | 4)일본기업 취업에 있어서의 한국대학 설문조사 보고 :<br>노무라종합연구소 高田부장 |
|      | 5)한국측 인재공급면의 현상과제 :<br>산업인력공단 兎萬善팀장            | 5) 한국인재 수용 촉진(글로벌인재채용을 위하여) :<br>일한경협 木下부장      |
|      | 6)한일요양보호인재교류촉진 :<br>아시안·에이징·비즈니스센터小川이사         | 6) 글로벌인재취업지원센터 설립안 : 野澤부사장                      |
|      | 7)한일고령자 요양보호복지에 대한 공통전문자격제도 창설 :<br>월드플래닝 吉岡사장 | 7)한국측 인재공급에 대한 제언안 :<br>대한요양보호사협회 金燦雄 사무국장      |
|      | 8)한일간호컨셉 검토를 통한 질 향상 :<br>일본사회사업대학원 今井교수       |   |

\* 서브테마별 소회의를 양국에서 수시 개최



## Ⅱ. 한국 젊은 고급인재의 일본기업 고용 촉진

### 1. 일본측의 수용 시책

#### 1)취업기회 증대(의식·방침, 사회적 코스트)

2010년 9월      경단련에 제언

2011년 1월      기업에 있어서의 외국인재 채용 활성화

#### 2)정착을 위한 방법·체제

2010년 11월~한국인재 & 한국인재를 채용한 일본기업 설문조사

2011년 1월 ~ 2월    히어링 조사집계/분석

2월 ~ 4월    금일    보고&제언



## 2. 한일공통의 시책(고급인재의 교류활성화를 촉진시키는 시책 정비)

### (1) 유학생 수용/취업으로의 체계·지원제도의 충실

11~12월 일본측 소회의에서 NPO글로벌인재취업지원센터 구상 협의  
1월 제2회 합동회의에서 노자와위원의 센터 구상발표/요망

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| NPO글로벌<br>인재취업<br>지원센터의<br>위상 설정 | 1)전문위원회에서는 아시아인재자금구상의 후속사업의<br>일환으로 사례연구, 이에 이번 정보는 소개/추천<br>2)양국협회와 동 센터와의 관계는 이후 검토(사업협력 등) |
| 전문위 활동                           | 1)NPO글로벌인재취업지원센터에 대하여 한국의 인재수용<br>증가/촉진을 위한 한국 스펙 반영을 검토                                      |
| 한일공통                             | 1)유학생 수용/취업시스템·지원제도에 대한 지원을 요망<br>(자금지원 등)  |
| 한국정부에<br>대한 요망                   | 1)일본취업이 목표인 한국유학생에 대한 일본유학을 촉진<br>(일본 유학페어 공동개최)<br>2)한국내 우수학생에 대한 일본취업 촉진<br>(일본 취업페어 공동개최)  |

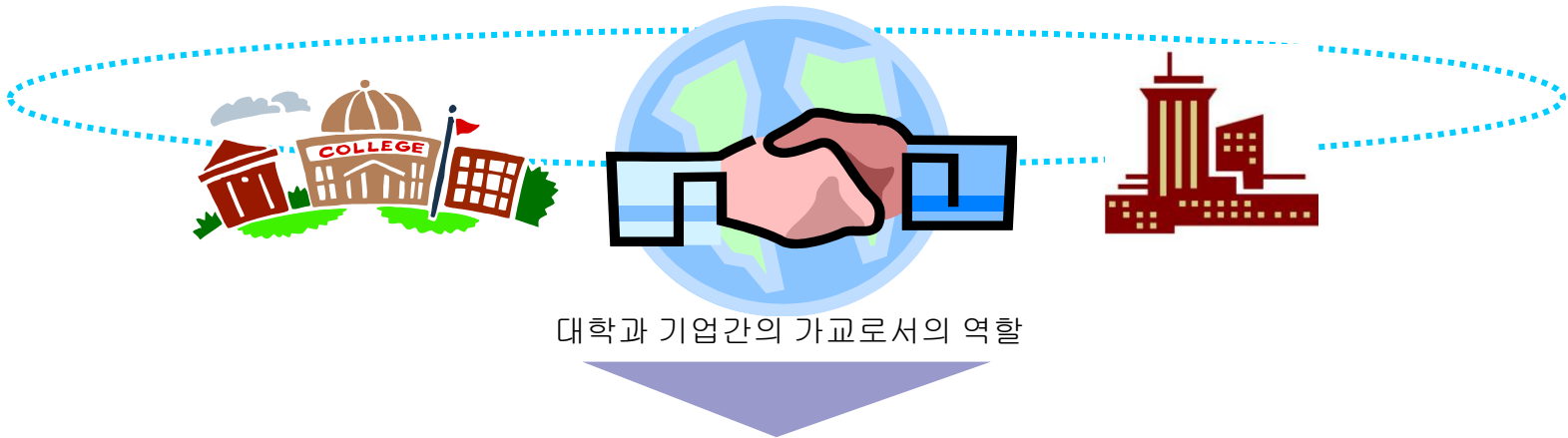
# NPO법인「글로벌인재취업지원센터」취지안

아시아인재자금구상사업의 후견모델을 목표로 설립하여 전국적인 취업지원·교육을 실시하고 싶습니다.

이번에 이러한 제반 문제의 해결을 위해 NPO법인「글로벌인재취업지원센터」를 설립하여 외국인 유학생이 일본의 연구·교육기관을 통해 배양된 뛰어난 능력과 정열을 일본기업·산업계에서 충분히 발휘하여 유용한 인재로서 크게 활약하기 위해 서는 외국인유학생에 대한 전국적인 취업지원, 교육지원 등의 트랜잭션·프로세스의 정비·확충을 도모하고, 외국인유학생 은 물론 일본의 연구·교육기관, 기업·산업계, 또한 국제사회의 성장·발전에 공헌해 나가고 싶습니다.

## NPO법인 글로벌인재취업지원센터

외국인유학생에 대한 전국적인 취업지원, 교육지원 등의  
트랜잭션·프로세스의 정비·확충



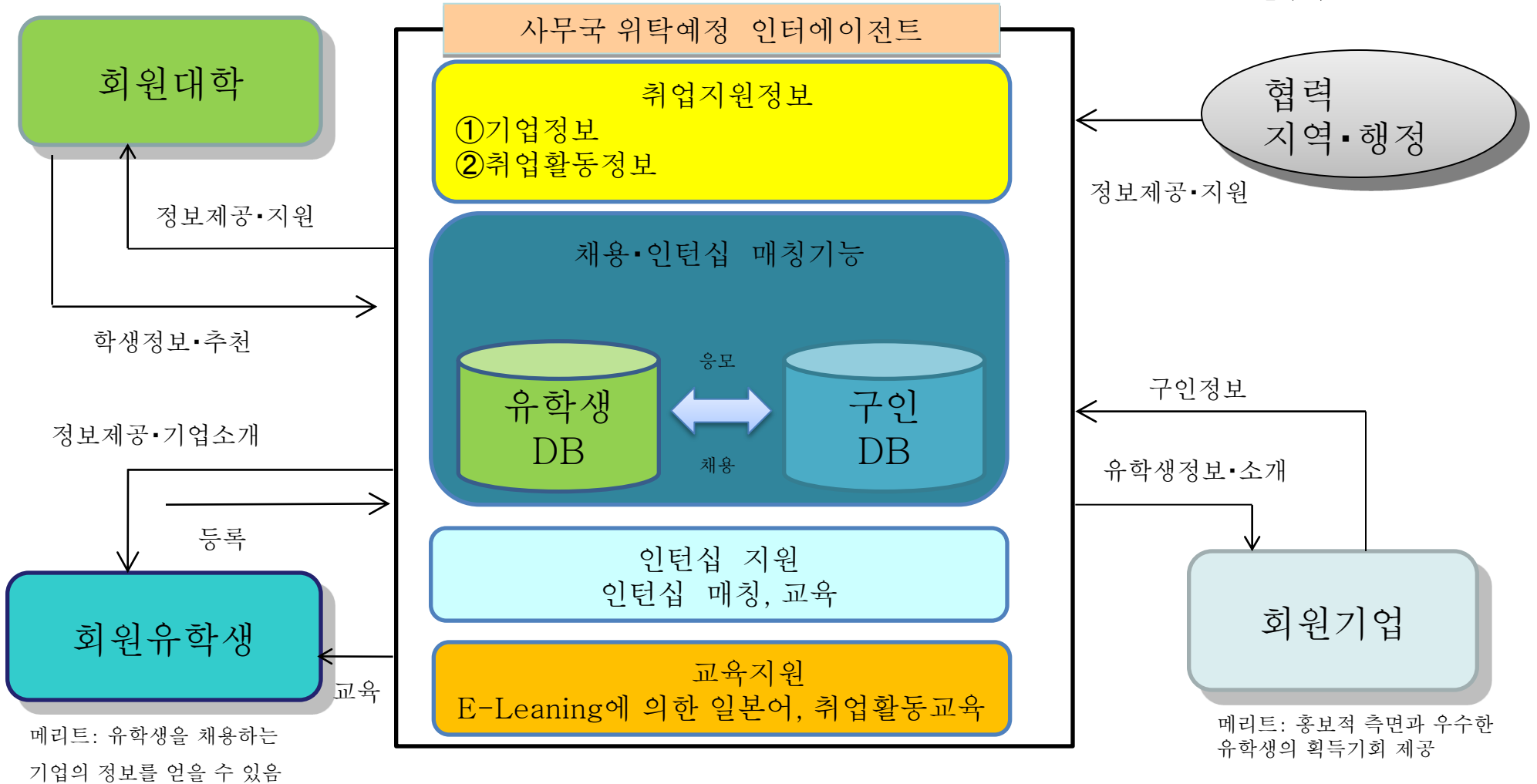
일본의 연구·교육기관, 기업·산업계, 또한 국제사회의 성장·발전

# NPO법인 글로벌 인재 취업지원센터 전체구상안

메리트: 유학생의 취업을 적극적으로 지원하고 있다는 것을 어필 가능

## NPO법인 글로벌 인재 취업지원 센터

메리트: 홍보와 현지기업의 글로벌화 서포트



회원대학·유학생·기업·지역, 참가형 유학생 지원





## (2)인턴십 환경정비

12월 일본측 소회의에서 한일간 제도 상이에 따른 기업·학생간  
미스매칭을 협의한 결과, 일본측 실정에 대한 한국측의 이해를 요청

|            | 일본                                     | 한국             |
|------------|--|----------------|
| 한국측에<br>요망 | 3학년 학생에 대한 일본기업 이해<br>/ PR(기업풍토·매니지먼트) | 가고용으로 양자간 시행기간 |

## (3)상호(공급/수용)의 니즈에 대응 가능한 체제 정비

①한일간의 채용정보를 입수하여 취업지원활동을 구축하는 체제

=On Line 서비스 제공을 한국측 정부/단체에 요망

②STEP1: 내년도 온라인 서비스를 관련단체간에 협의하는 체제구축

STEP2: 내년도 중 가동을 목표

한국인력공단: 일본측 채용정보의 한글 번역, 대학/학생에 대한  
정보제공, 인재등록/검색, 매칭(설명회)

일본측대학/기업: 채용기준정보, 기업별 모집정보·필요인재 스펙



#### (4)일본어의 보급

①한국측에서의 일본어교육 레벨과 일본기업이 요구하는 일본어 레벨의  
미스매칭

- 비즈니스시 실제 도움이 되는 비즈니스 일본어 레벨에 미도달
- 비즈니스 일본어강좌 & 시험제도가 미정비

②일본측 비즈니스일본어 표준인 한자능력검정협회 주체 BJT도 작년  
일시중단

- 2012년도 재개 예정이며 한국에서의 BJT 시험도 지연 중

|                                 |                         |   |
|---------------------------------|-------------------------|---|
| ③각 관계기관에<br>한국교육단체/<br>대학, 인력공단 | 대한 요망<br>STEP1<br>STEP2 | 일본어 교육의 충실·강화<br>비즈니스 일본어교육의 본격화를 추진<br>(BJT프로그램 도입 & 시험도입 조기화 추진)          |
| 일본측기업                           | STEP1<br>STEP2          | 한국인재에 대한 BJT수강을 장려<br>채용평가기준에 BJT 스코어를 채택                                   |
| 일본측한자검정협<br>회(BJT주최)            | STEP1<br>STEP2          | 2012년도 재개 후 한국에서의 BJT시험을 우선적으로<br>실시<br>한국교육단체/대학, 인력공단과 협력하여 BJT 보급을<br>추진 |



## (5) 한국내 대학의 설문조사 결과에 따른 한일에 대한 요망

12~1월 제2회 회의에서 일본측위원의 한국 상위 대학 설문조사 결과 보고

| 요망, 개선사항   | 해결책  |
|--|--|
| <p>○ 일본기업에 한국유학생 또는 유학생의 취업을 확대하기 위해서는 정부측보다는 민간기업이 솔선수범하여 인적 교류 또는 관련 네트워크를 구축하여 추진하는 것이 보다 효율적</p> <p>○ 일한경제협회 등 일본기업과 광범위하고 체계적 으로 연대가 가능한 기관을 통해서 지속적으로 직접 취업에 연결될 수 있는 사업추진을 희망</p> | <p>○ 한일간 산학협동의 인적 교류 또는 관련 네트워크를 구축, 양국경제 협회의 기능 재검토</p> |



## 2.한국측 인재공급의 시책

### 한국내 대학 설문조사에 관한 일본측 사회의 검토결과

|                                    |                                     | 요망, 개선사항  | 해결책  |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| 한국측<br>정부·<br>대학<br>등에<br>대한<br>요망 | 1. 인턴십                              | 한일간 제도 상이에 따른 기업·학생간의 미스매칭<br>일본식: 3학년 학생에 대한 일본기업이해/PR<br>(기업풍토·매니지먼트)<br>한국식: 가고용으로 양자간의 시행기간                               | ·제도 이해에<br>관한 이해촉진과<br>조정·기업·대학<br>간의 체제구축 |
|                                    | 2. 유학<br>계기<br>조성                   | 한국측 대학생의 유학 촉진책에 관한 방안이 없으면<br>우수인재의 계속적인 수용이 곤란. 특히 교풍과<br>분위기 이해 활동은 효과적<br>와세다대·고려대의 사례:<br>고연전(일본의 야구 와세다·게이오전에<br>상응)볼거리 | ·대학간의 현장<br>교류촉진과 모범<br>사례의 전개             |
|                                    | 3.문화교류<br>사업에<br>의한<br>고교로의<br>유학PR | 한일고교생캠프 참가 등 인재교류체험으로<br>지일파/친일파를 양성하여 일본대학으로의 유학을<br>촉진  | ·단체교류사업<br>캠프 프로그램에<br>대학PR등을 포함           |



### Ⅲ. 환경분야의 자격상호인증/자격인재의 고도화

#### 1. 금년도 활동의 진척

2010년 11월 제1회 합동회의 시, 노무라 종합연구소에서 작년 제언내용에 관한  
구체안을 보고

12월 제2회 합동회의 시, 인력공단에서 금년도 제언의 실현을 위한  
대책안을

제언

KITA에서 환경분야의 에너지 관리자에 대해 추가 제언

2011년 2월 일본측 소회의 검토결과를 인력공단에 전달 & 의뢰

##### 1)한일대상자격 선정/갭을 확인

한일간의 자격 갭이 공해방지관리자/에너지관리사 중 어느 쪽이  
작은지?(제언실현의 용이 확률의 관점)

##### 2)기업의 니즈/효과의 확인

전제: 일본기업이 젊은 한국인재를 채용, 자격취득

##### 3)작년 제언의 스텝 1: 환경인재연수회의 개최 안

제언의 구체대책으로서 한일정부간 환경보호회의(매년 실시)에서  
테마 채택을 요망할 예정

## 2. `10년 제언의 보충설명 ( 제1회의에서 노무라 종합연구소 보고 )



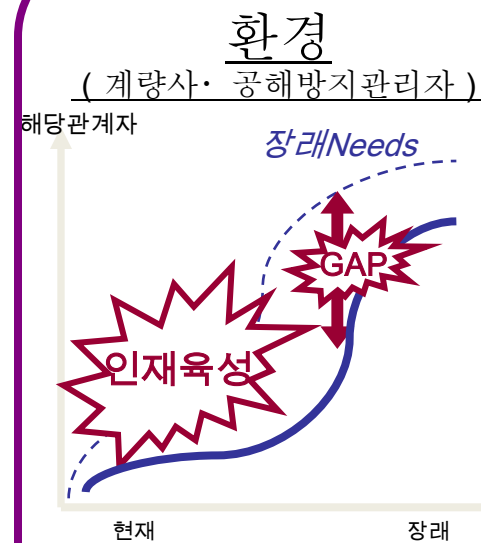
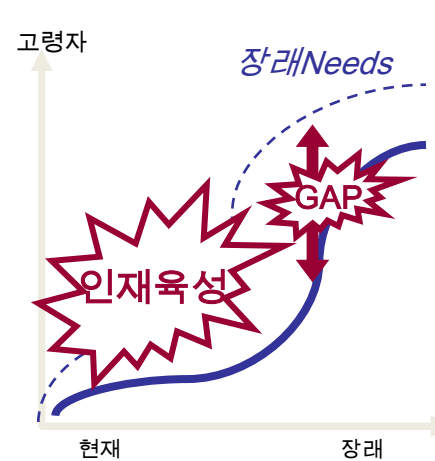
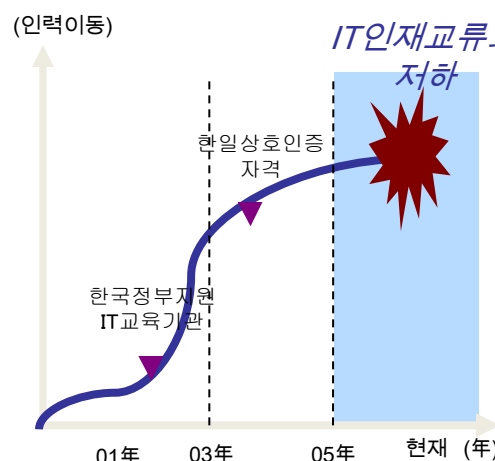
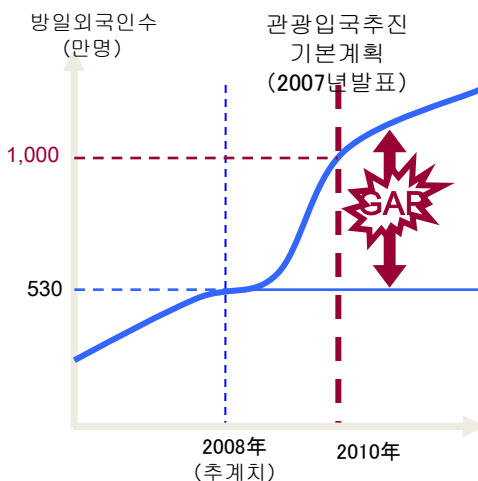
본 프로젝트의 위치설정 : 환경은 IT와 관광 등과 같이 한일간에 인재의 수급 갭이 없다.

장래적으로 인재교류 니즈가 높아질 것으로 기대되는 분야

관광

IT

요양보호



### 인재교류의 목적

- VJC등의 외국인,한국인의 내방수 증가를 위해 한일양국 여행업자의 업무내용을 확대

### 업계로서의 문제

- 자격에 따른 업무범위의 제한
- 니즈의 다양화에 따른 대응이 불충분

### 인재교류를 위한 과제

- 일본 여행업계의 자격상호인증의 수용체제 정비

### 인재교류의 목적

- 일본의 인재부족을 보완
- 한국의 우수한 IT기술자를 활용, 일본 IT업계를 활성화

### 업계로서의 문제

- 기업니즈와 자격의 유용성과의 미스매칭
- 중상급 IT자격(레벨4)에 대한 한일간의 차

### 인재교류를 위한 과제

- 중소기업에서의 활동은 진행되고 있으며 정부로서는 대기업으로의 전개를 추진

### 인재교류의 목적

- 일본의 인재부족을 보완
- 한국인이 일본의 요양보호방법을 습득하여 향후 한국에서의 업무에 반영

### 업계로서의 문제

- 한국의 요양보호보험료가 적다 (일본과 동일한 요양보호가 곤란)
- 한국과의 법제도가 상이

### 인재교류를 위한 과제

- 법제도에 맞는 공통점의 명확화
- 실무자간의 노하우 공유

### 인재교류의 목적

- 한일상호간의 장래 필요한 인재육성의 계기 마련
- 상호간의 공해대응인재의 육성

### 업계로서의 문제

- 한국과의 법제도가 상이
- 한일기업간의 공해대응 상이 (일본: 자사내, 한국 소싱)

### 인재교류를 위한 과제

- 법제도에 맞춘 공통점의 명확화
- 실무자간의 노하우 공유

## 2. `10년 제언의 보충설명 ( 제1회의에서 노무라 종합연구소 보고 )

환경전문인재의 교류활성화:아시아에서 환경분야의 선두에 있는 한일양국이 다른 국가들의 환경산업을 견인하기 위해서는 인재육성을 통한 인재교류를 도모해야 한다.

아시아국가의 환경문제에 대한 대응 관계

### 일본

환경성, 경산성 등이  
독자적인 환경규격을  
추진  
(환경계량사·  
공해방지관리자)

- 환경제도의 교류
- 환경기술의 교류

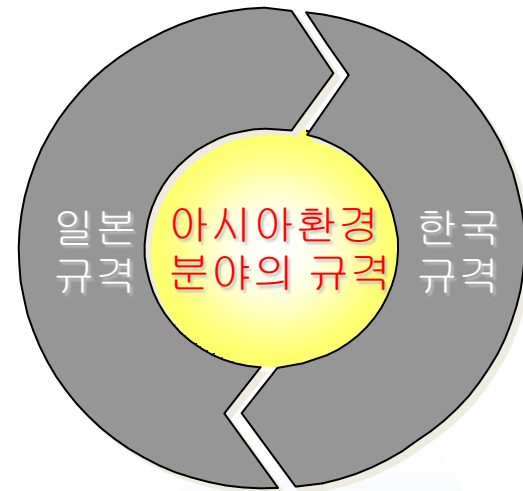
### 한국

환경부, 국립환경  
인력개발원 등이  
독자적인 규격을 추진  
(환경측정분석사·  
환경기술인)

- 환경정책·기술의 교류
- 국제환경기술전문위원교육과정

### 중국, 아시아국가

중국,태국,인도네시아,  
베트남,필리핀,  
말레이시아 등



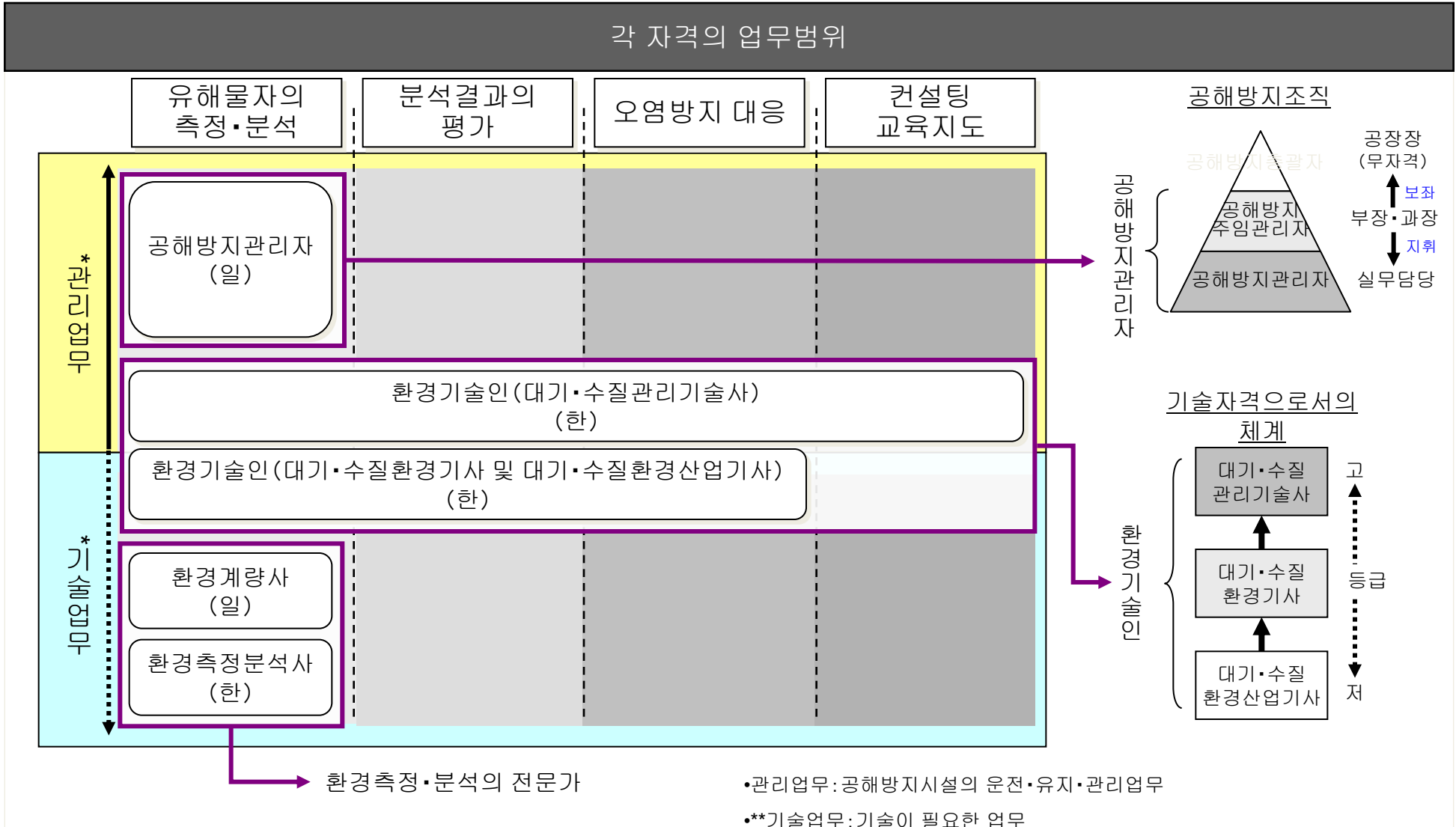
한일이 아시아 환경분야의  
리더로서 협력하여  
중국·아시아국가를 견인

중국, 아시아국가

## 2. `10년 제언의 보충설명 ( 제1회의에서 노무라 종합연구소 보고 )



업무에 있어서 검토대상자격의 위치설정:관리업무와 기술업무로 크게 나눈 경우,  
(일)공해방지관리자는 관리 (일)환경계량사·(한)환경측정분석사는 기술  
(한)환경기술인은 관리와 기술 양면의 업무를 수행





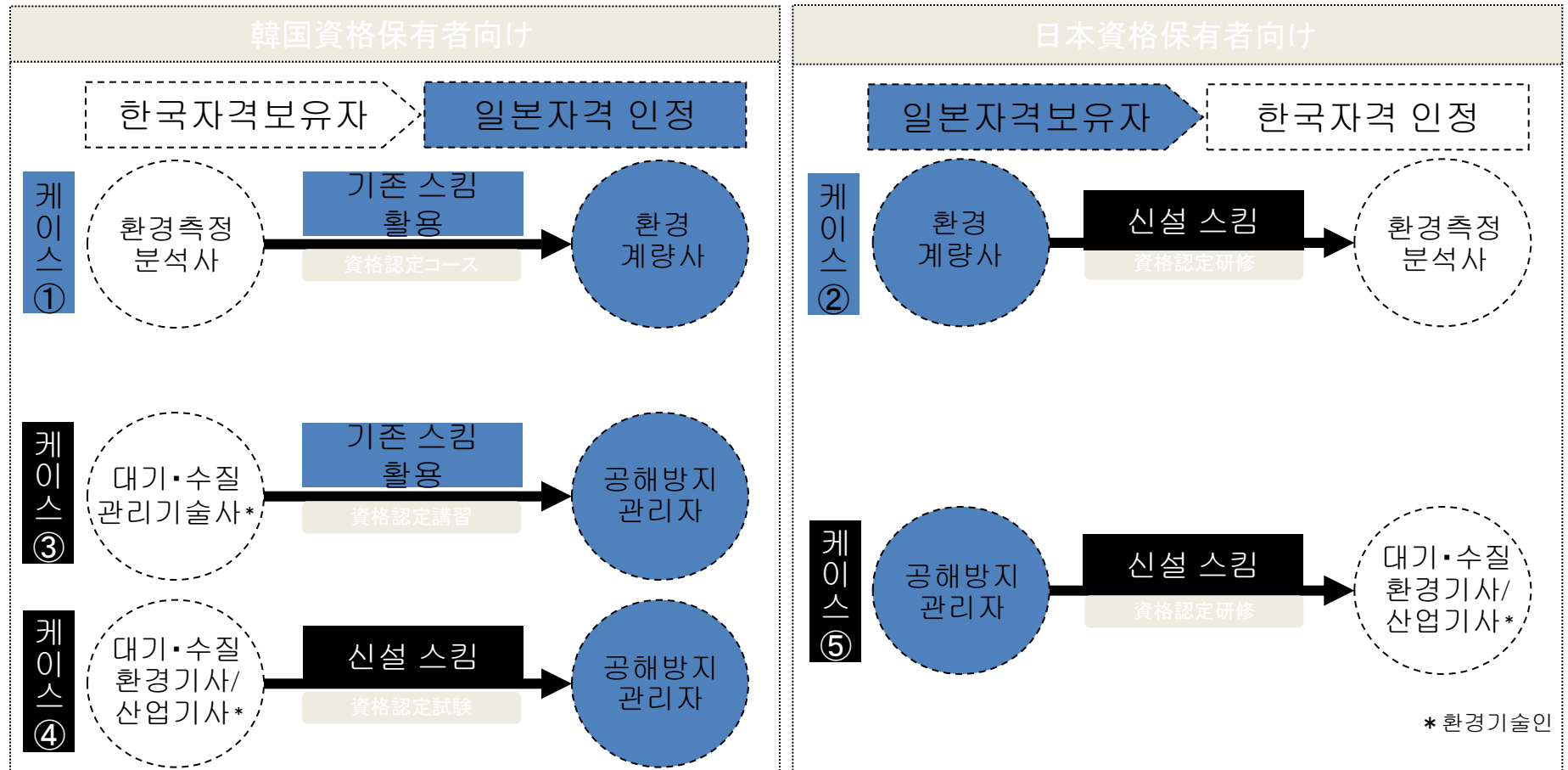
## 2. `10년 제언의 보충설명 ( 제1회의에서 노무라 종합연구소 보고 )

환경관련 자격의 한일상호인정 전체도:

기존의 연수 및 신설 시험·연수를 활용한 환경관련 자격의 한일상호인정 자격상호인정

### 환경관련 자격의 한일상호인정

- 일본측 환경관련자격의 취득방법의 하나인 자격인정 코스(환경계량사)·자격인정 강습(공해방지관리자)의 활용,자격인정시험·자격인정연수의 신설에 따른 한일자격의 상호인정

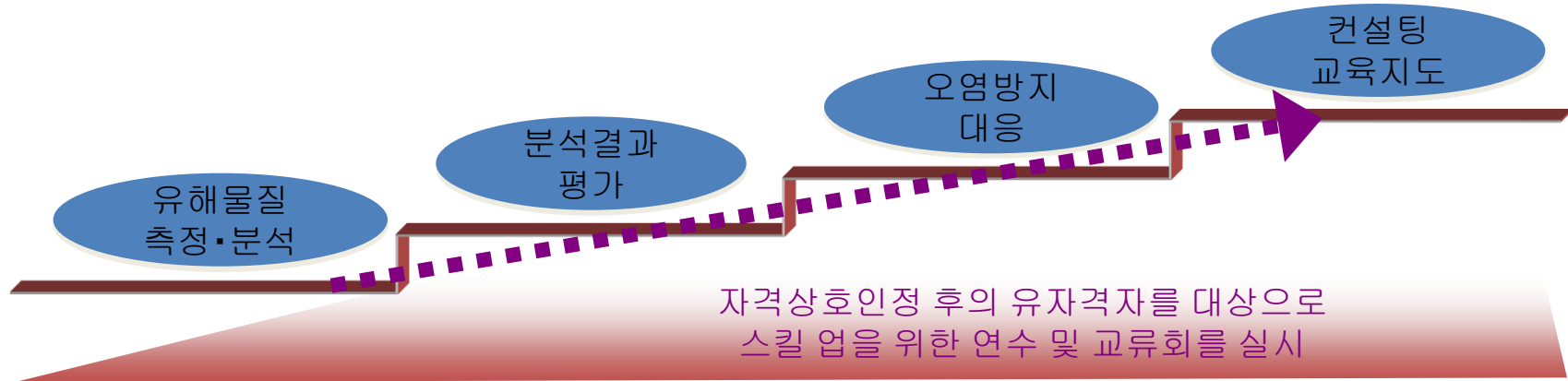


## 2. `10년 제언의 보충설명 ( 제1회의에서 노무라 종합연구소 보고 )

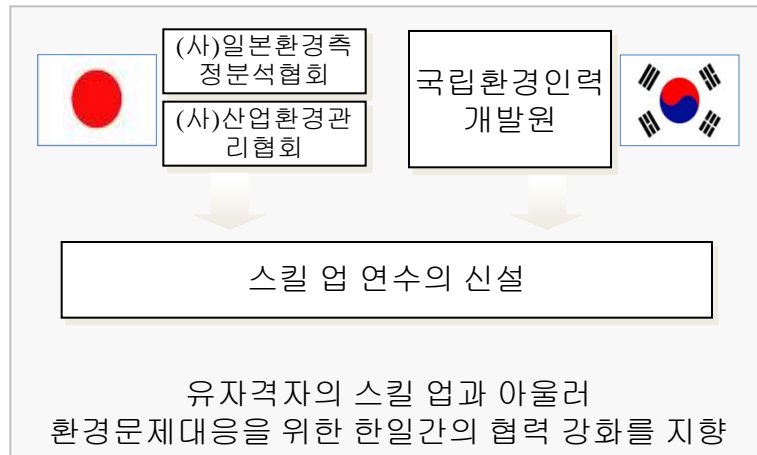
스킬 업을 위한 체제 구축:인재교류활성화의 관점에서 상호인정 후 자격보유자를 대상으로 스킬 업을 위한 연수, 교류회 등을 한일협력에 의해 실시

스킬 업

스킬 업을 위한 체제(안)

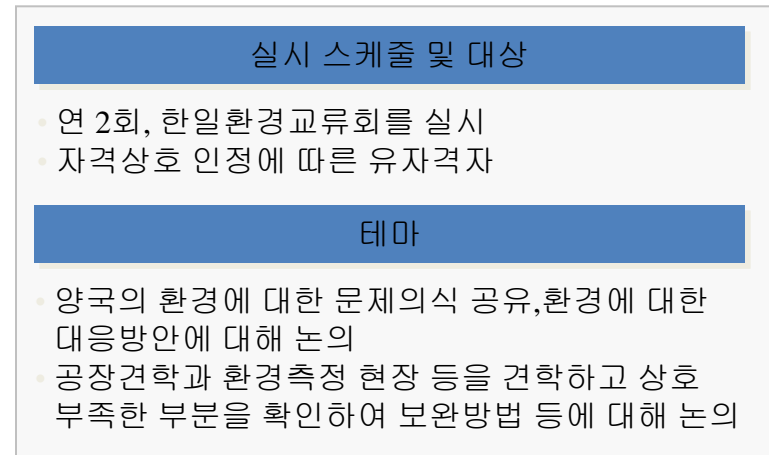


스킬 업 연수



+

한일환경교류회(가칭)의 실시



## 2. `10년 제언의 보충설명 ( 제1회의에서 노무라 종합연구소 보고 )

검토·추진프로세스(안) : 한일이 협력하여 동아시아지역의 환경정비를 추진하기 위해 한일간의 정보교류회를 설치하여 자격상호인정과 자격 인재의 고도화를 검토

제언안: 한일상호인정/전문인재 고도화의 추진 프로세스(안)

### STEP1

·한일간에 환경 대응상황 및 장래에 대해 의견교환 하는 회의의 설치가 필요 (가칭:한일환경교류회)

### STEP2-1)

·환경계량사(일)와 환경측정분석사(한) 및  
·공해방지관리자(일)와 대기·수질환경기사 및 환경산업기사(한)와의 상호인정

### STEP2-2)

·전문인재 고도화: 자격보유자를 위한 스킬 업 연수의 정비

①문제의식/과제 및 기업의 방침/대응 공유

②환경전문인재의 고도화 방안 및 자격제도 협의

③규제/기준의 표준화 등

환경계량사  
(일)

환경측정분석사  
(한)

전문자격간에 매칭이 용이

공해방지  
관리자  
(일)

대기·수질환경기사 및  
환경산업기사(한)

자격취득난이도가 중간 정도의 (일)환경계량사와 (한)대기·수질환경기사/산업기사하고는 시설관리(대기·환경분야간)에서 매칭이 용이

①한일 상호간의 유자격자 레벨의 향상을 위해서는 유자격자의 스킬 업과 아울러 환경문제 대응을 위한 한일간 협력의 강화를 지향

②측정분석중심에서 환경대책에 대한 대응/컨설팅 가능한 인재 배출을 도모

### 3. 금년도 제언 추가 방향 안(제2회의에서 인력공단 보고)

#### 1) 상호 인정대상 종목의 선정

- 대기·수질환경기사
- 대기·수질환경산업기사
- 폐기물처리기사
- 폐기물처리산업기사



- 공해방지관리자
- ?

매칭이 용이하고 자격취득의 난이도가 중급 정도의 종목을  
선택하여 우선 추진

### 3. 금년도 제언 추가 방향 안(제2회의에서 인력공단 보고)

#### 2) 자격상호인정 WG 구성

<한국>

한국산업인력공단

(자격시행기관)

환경부(주무부처)

고용노동부(자격관리부처)



<일본>

산업환경관리협회

(자격시행기관)

경제산업성(주무부처)



양국 환경분야의 법률에 규정된 기준, 자격제도, 수준,  
평가범위, 시행방법의 비교 등 동등성을 분석

### 3. 금년도 제언 추가 방향 안(제2회의에서 인력공단 보고)

#### 3) 자격 상호 인정책의 도출

##### 제1안

#### 자격인정 연수의 신설

(한국과 일본의 책임있는 국가기관에서 각각 연수를 실시)

연수 수료자

공해방지관리자  
(대기·수질)

상호  
인정

환경기사/산업기사  
(대기·수질)

#### 시사점

- 한일간의 환경분야 기술 및 노하우 공유
- 모든 대상자가 연수를 받지 않으면 안 되는 낭비요소가 발생

### 3. 금년도 제언 추가 방향 안(제2회의에서 인력공단 보고)

#### 4)자격 상호 인정책의 도출

##### 제2안



상대국에 취업 또는  
기타 인재교류가 필요시 연수신청

#### 자격인정 연수후 인재교류

(한국과 일본의 책임있는 국가기관에서 각각 연수를 실시)

##### 시사점

✓ 상호 동등성 검토 후  
매칭→MOU체결

- 상호 인정협약체결  
이 상대적으로 용이  
하고
- 인재교류가 꼭 필요  
한 사람만이 연수를  
받기 때문에 비용이  
절감

### 3. 금년도 제언 추가 방향 안(제2회의에서 인력공단 보고)

#### 5) 한일간 자격상호인정을 위한 제언

##### 자격상호인정 수속

1. 종목 선정

2. 자격출제기준 등을 상호 비교 검토

3. 매칭/미스매칭 부분을 도출

4. 미스매칭 부분에 대한 대안을 강구

5. 상호 인정

6. 인재교류(취업 등)자원에 대한 미스매칭  
부분의 연수 실시

7. 취업



### 3. 금년도 제언 추가안(제2회 회의에서 KITA 보고)

#### 환경관련 자격과 역할

환경개선과 에너지절약은 일체적인 것이며 아래의 자격이 공장운영에 필요.  
일본기업에서는 종업원의 육성을 겸하여 적극적으로 자격취득을 추진 중.

| 자격명(종류)                                      | 역 할   | 필 요 성  |
|--|---|--|
| 환경계량사<br>(농도, 소음·진동,<br>일반계량사)               | 환경에 관련된 계량기의 정비, 계량의<br>정확성 유지, 계량방법의 개선 등 적정 한<br>계량을 하기 위해 필요한 조치 | 환경측정결과에의 증명을 실시하는<br>환경계량증명에서는 유자격자인<br>환경계량사의 고용 의무가 있다 |
| 공해방지관리자<br>(대기, 수질,<br>소음·진동, 분진,<br>다이옥신 류) | 공해발생시설 또는 공해방지설비의<br>운전, 유지, 관리, 연료, 원재료 검사 등의<br>실시                | 특정 공장에서는<br>공해방지관리자를 선임하지<br>않으면 공장 조업을 할 수 없다           |
| 에너지관리사<br>(열관리사,<br>전기관리사)                   | 에너지사용 합리화와 관련하여 에너지를<br>소비하는 설비의 유지, 에너지 사용 방법의<br>개선 및 감시          | 규정량 이상의 에너지를 사용하는<br>공장에는 에너지관리자를 두지<br>않으면 안 된다         |

자격의 상호인정

자격취득을 통해



양국의「인재 고도화」&  
「환경분야의 공통인식」을  
달성



## IV. 향후활동 추진방안

### 1. 제언 추가&액션 플랜의 대응방침 안

일본측 외무성 회답(한일FTA/EPA 검토항목에 반영)에 입각하여  
하기 3항목에 대하여 향후 양국에서 대처

### 2. 대처방안

#### 1) 제언 & 액션 플랜 활동을 계속

① 내년도 활동에 대한 일정목표를 명확히 하여 추진

② 한일 협동프로젝트의 구체적인 샘플 대응을 중점 Follow Up

#### 2) 민간 주체의 활동을 선행(예: 요양보호분야에서의 민간자격 대처)

#### 3)정부와의 긴밀한 연대

① 한일관민연락협의회 개최(현재 양국산업기술재단에서 개최 중)

② FTA 틀 밖에서 양국정부간 개별협정으로의 대응을 검토

(예: `04년 한일간 IT기술자 초급자격의 상호인증 협정)



## 양국의 주요위원

|             | 일본  | 한국   |
|-------------|---|--|
| 위원장         | 아소라파주시멘트 麻生사장   | 산업인력공단 김병주 국장<br>(제 1~2회:정진영 국장)   |
| 주사/<br>책임간사 | 노무라종합연구소 高田부장   | 산업인력공단 김종석 팀장<br>(제 1~2회:우만선 팀장)   |
| 위원          | 동경대학 洪교수, 와세다대학 黒田<br>교수, 미쓰이물산 野田부장, I H I<br>水本부장, 인터에이전트 野澤<br>부사장, 시스 브레인 橋本사장,<br>NTT어드반스 테크놀로지 飯田<br>이사, AABC小川이사, 월드플래닝<br>吉岡사장, 일본사회사업 대학 今井<br>교수, 노무라종합연구소 佐々木<br>시니어컨설 외 | 한국산업인력공단 최희숙<br>팀장,한국정보산업연합회 이용태<br>명예회장,<br>OJT정보기술 조대성<br>사장,대한요양보호사협회 김찬웅<br>사무국장 외 |