

일본의 면방적 - 횡적인 제휴를 모색

일본의 면방적 업계에는 그동안 지주회사화하거나 사업부제(事業部制) 등으로 각기 사업의 전문성이 높은 체제로 경영하고 있는 기업이 많다. 어떤 조직에도 장점과 단점이 있기 마련인데, 이제까지의 경영체제는 책임을 명확히 하거나 제조와 판매를 일체화하는 등의 장점이 있기도 하지만, 그 반면에 종적조직(縱的組織)에 의한 경영자원 고정화 등을 단점으로 볼 수 있다. 이제 현(現)조직의 장점을 살리면서, 횡적인 제휴를 강화하기 위한 체제를 검토하는 움직임이 나타나고 있다.

다이와보(Daiwabo)는 2006년 1월에 지주회사(持株會社 ; holding company : 다른 회사의 주식을 투자목적이 아니라 사업·활동 지배를 위하여 보유하는 회사) 체제로 바뀌었다. 이에 따라 제조와 판매의 일체화가 추진되었다. 2006년에는 중기계획의 첫해 목표를 달성하였으며, 이제까지 개발을 추진해온 상품이 궤도에 오르기 시작하였다. 다만 “그전 같으면 옆의 기술을 응용할 수 있었을 텐데, 새로운 조직에서는 보이지 않게 되었다.”고 말하고 있다. 2007년에는 의료(衣料), 화합섬, 산업자재의 3개 중점 분야에서 주변사업(周邊事業)을 일으켜, 2008년을 위한 체제를 만들어 나갈 방침이다.

또한 2007년 4월 1일자로 전략기술실을 설립하였다. 각 관계회사가 갖고 있는 경영자원을 융합하여 새로운 사업을 만들어 낼 것이다. 개발뿐만 아니라 판매 시스템을 만드는 것을 포함하여 사업을 추진할 것이다. 전략기술실을 만들기 전부터 추진해 오던 안건도 있어, 2007년 여름에는 횡적인 제휴로 기술을 융합하여 개발한 건강을 테마로 한 상품이 곧 판매되기 시작할 것이

다.

후지보(Fujibo) 홀딩스는 2006년 가을에 지주회사 체제로 바뀌었다. 후지보 홀딩스는 “이로써 각 분야의 상세한 내용까지 보이게 되었다. 또한 참된 뜻에서의 경영의식이나 코스트 의식이 높아졌다.”는 것을 장점으로 들고 있다.

다른 한편으로는 “조직이 너무 상하의 종적조직(縱的組織)이 되어 각 조직이나 사업의 독립성이 지나치게 강조되고 있는 측면이 있다.”고도 한다. 후지보 홀딩스가 핵심이 되어 조직이 유기적으로 활동하는 체제 만들기 및 각 사간의 인재교류 등을 중점 과제로 들고 있다.

니혼게오리(日本毛織)는 2개년 계획을 끝낸 후에, 2006년 12월부터 시작한 중기 계획에 대하여 큰 비전(vision)을 만들고, 구체적인 계획을 결정하는 단계에 들어갔다. 큰 방향성을 선정하면서 사업부제(事業部制)에 의하여 인재가 고정화되어 있다는 의견이 있었다. 이에 따라 신 중기계획에서는 “해외나 관계회사를 포함하여 닛케(日毛) 그룹 내에서 인재의 배치를 유동화(流動化)한다.”는 것이 중요 포인트의 하나로 되어 있다.

2007년 4월부터 7~8개의 분과회를 만들어 검토하고 있는데, 사업마다 끝맺음 외에도 사람, 기술, 브랜드 등을 테마로 하는 위원회를 만들었다. 사람의 교류, 기술 융합, 코퍼리트 브랜드(corporate brand : 기업 브랜드)를 만드는 등 에 대하여, 닛케 그룹으로서 가장 효과적인 모양은 어떠하여야 하는가를 구상하고 있다. 또한 사업을 섬유와 비섬유로 나누지 않고, 의류사업(衣料事業), 생활 · 산업자재 사업, 라이프 스타일 사업(Life style 事業), 기타부문으로 나누었다.

상무 이상 임원과 스태프 부문 인재로 구성된 중앙위원회가 6월 경에 각 위

원회로부터 중간보고를 받고, 9월까지의 최종 답신을 받아 검토한 후에, 기관의 결정을 받을 예정이다.♣