

Mirai News

MIRAI Consulting Business News letter

第7号

Jul. 2018

“デジタル労働力”の 使い方



RPA導入あるある事例
人事業務におけるRPAの導入
RPA・Fintechと働き方改革
対談 RPA導入の最前線

デジタル労働力“の使い方”

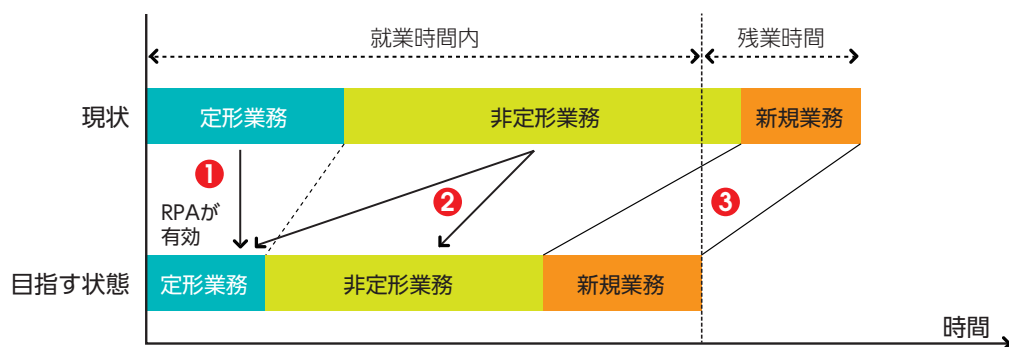
政府の「働き方改革支援」とあいまって「RPA」(Robotic Process Automation) という用語を連日目にするようになりました。既に RPA を導入されている、あるいは、導入を検討されている職場も多いのではないのでしょうか。RPA は PC (パソコン) 操作をソフトウェアに覚えこませて業務を自動化 (機械処理) するものです。そのため、人が行うよりも早く正確に処理できます。最近では銀行での RPA 導入事例、具体的には業務量の削減、コスト削減で脚光を浴びています。

RPA は時間短縮、業務効率化の実現に有効なツール (『道具』) です。PC 定型業務の自動化、効率化には絶大な効果を発揮します。ただし、これは RPA の一つの側面に過ぎません。より本質的には、RPA は『労働力』と言い表せます。なにより、このデジタル労働力は時間の制約を受けません。曜日や時間に関係なく、与えられた指示を正確、迅速に、かつ、文句を言わず忠実に処理します。長時間稼働も可能です。人が行うよりも機械のほうが業務効率の高い領域は、積極的にデジタル労働力を使い倒すべきでしょう。ではそのとき、人は何をすればよいのでしょうか。これは働き方改革の本質や RPA 導入の目的を問うものであると同時に、RPA の導入を成功に導くポイントでもあります。

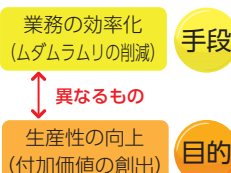
今後、我が国の人口は短期間で大きく減少することが予測されています。深刻なのは生産年齢人口の減少とそれに伴う付加価値 (GDP) の減少です。一方で、財政難と社会保障費 (高齢者) の増加も懸念されています。そのため、一人あたりの付加価値を上げる、つまり、生産性を向上させる取組みが自ずと必要になります。では、一人あたりの付加価値を上げるにはどうすればよいのでしょうか。

既存業務の延長では限界があります。既存業務を効率化し、より付加価値 (生産性) の高い業務にシフトする必要があります。「業務の効率化」と「生産性の向上」は異なる概念です。目指すは「生産性の向上」、つまり、「付加価値の創出」です。具体的な対応としては、まずは現在の事業、業務のムダ・ムラ・ムリを洗い出し (業務の棚卸し)、これらを解決する「業務の効率化」に着手します。次に、業務の効率化で空いた時間でより付加価値 (生産性) の高い事業、業務を考案し、事業、業務をシフトしていく構造変化が必要です。ここまでやらないと、付加価値や企業競争力は向上しません。RPA は、前者の「業務の効率化」で威力を発揮します。ただし「付加価値 (生産性) の向上」は RPA では対応できません。この部分は我々、人にしかできない領域です。逆に言えば、「付加価値 (生産性) 向上」策を検討実行する時間を作るために、非効率な業務は RPA というデジタル労働力に移管する、これが働き方改革の本質であり、RPA が注目される理由です。

RPA の導入は大手企業を中心に始まったばかりです。多くの導入企業では、時間短縮、業務の効率化の域にとどまり、まだまだ本来の目的である付加価値の創出 (生産性の向上) にまで踏み込んでいません。また、RPA の導入自体が目的化してしまい、働き方改革は業務の効率化による長時間労働の是正 (時間短縮) で終わり、企業利益や人件費 (給与・賞与) の向上等、付加価値創出につながらないケースが多く見受けられます。これでは本末転倒です。技術革新のスピードが早く先が読めない時代、デジタル労働力を使いこなして徹底的に業務を効率化、人はより付加価値の高い新しいビジネスに積極的に挑戦していく、そのような企業がこれから伸びていくのではないのでしょうか。



- ① 定型業務: PC作業がともなう定型業務はRPAによる自動化で時間短縮
- ② 非定型業務: 定型化、外注化、業務継続判断により時間短縮・削減
- ③ 新規業務: 業務の効率化で空いた時間で付加価値の高い業務を考案実行
 $\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}[\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{賃借料} + \text{支払利息} + \text{租税公課}]}{\text{従業員数}}$



大谷 公紀
Ohani Masaki



1972年 和歌山県出身
 九州大学農学部 卒業
 プロフェッショナル・サービス部
 部長 / 中小企業診断士 情報処
 理技術者試験 (システム監査
 技術者)
 食品会社で研究開発、生産技術、
 購買業務に従事後、みらいコンサル
 ティングへ。経営改善支援、成
 長支援、システム監査、情報セキュ
 リティコンサルティング等、経営
 支援から業務改善支援まで多くの
 支援実績あり。

RPA導入 あるある事例

〈はじめに〉

「RPA。気になる。しかし、報道やWebなどで導入事例を見ても大企業ばかりで、中堅・中小企業ではあまり活用が進んでいないように見える。中堅・中小企業では導入がうまくいかない理由が何かあるのか？」とモヤモヤしている皆様！ 本稿では、RPA 導入のあるある事例をもとに、【RPA 導入勘所】をカンタンにお伝えいたします！肩の力を抜いてお読みいただければ幸甚です。

1 準備段階

あるある 1-1 とりあえずお試しでインストールしてみた

まずは第1歩を踏み出しましょう。新しい概念のシステムは、どんなものか触ってみたいと検証すら出来ません。新しい概念ですから導入目的に合うものかどうかともわからないわけです。キレイな形としては導入目的を決めてから導入するわけですが、新しい概念の場合は概念そのものを検証しつつ、導入目的を決めていくのもあります。

あるある 1-2 ほとんど触る時間がないまま
お試し期間が過ぎた

人材不足は中堅・中小企業の泣き所ですが、シナリオを作りこむRPA 担当者は必要です。せめて就業時間の半分はRPA のために確保しておく必要があるでしょう。RPA 導入にはここが大きなハードルになることが多いと考えられます。

しかし、お試し期間の段階で効果なしと判定するのは早すぎます。例えば、まず最も時間がかかっている業務についてベンダーにシナリオを作成してもらって自動化し、そこで確保した時間を他の業務のシナリオ作成に充てるといった方法も検討できます。

RPA 導入勘所① RPA のための人員確保は絶対必要

社員の管理に総務・人事があるように、RPA も管理担当者が必要です。担当者も決めないまま導入してもいずれ機能しなくなります。

2 業務分析段階

あるある 2-1 なんとなく単調な業務がありそうな部門に
入れてみた

最低限、「自動化したい業務」、「発生頻度」、「1 回当りの作業時間」を調べてから優先的に導入する仕事を決

佐竹 伸 Shin Satak

1968 年 宮城県出身 筑波大学第二学群農林学類生物応用化学
プロフェッショナル・サービス事業部 チーフコンサルタント
大学卒業後、電子部品製造業に勤務、その後、コンサルティング会
社に転じ、大企業から中小企業まで様々な業種の情報セキュリティ、
内部統制などのコンサルタントとして活躍。



定しましょう。

調べた結果、そもそも「この仕事は会社にとって不要では？」という業務も出てきます。この場合、その仕事そのものを見直すことも重要です。

あるある 2-2 思ったよりも費用負担が大きい……

中堅・中小企業の場合は、短期的な、例えば「時短」による効果は費用に見合わないこともあるかもしれません（残業抑制にはなりません）。

しかし、人員確保という点から見れば、手間と時間をかけて1 名新規採用するよりRPA 導入が安くつくこともあります。また、「その人が引退したらできなくなりそうな業務を自動化する」つまり「ノウハウを動く形で残す」という発想も非常に重要です。手順書ではなくシナリオとして残すのです。

RPA 導入勘所② 業務分析の結果でどういう対応を取るか決める

- 業務分析の結果を受けて、
- ① 業務アプリで対応する
 - ② RPA を導入する
 - ③ 仕事を見直す
- という選択肢を検討する。

3 シナリオ作成など導入段階

あるある 3 シナリオ作成とメンテナンスに
かなり手間がかかる……

シナリオは導入したベンダーに作ってもらえますが、割高になります。業務アプリとは異なるため、仕事に精通した担当者がシナリオを作りこむことが基本です。作りこみはプログラミングの知識がなくとも可能です。難しい部分はベンダーの支援を受ければよいのです。

RPA 導入勘所③ ベンダーに丸投げせず、可能な限りRPA 担当者がシナリオ作成とメンテナンスの役割を担う。

〈おわりに〉

働き方改革の目的は時短だけではありません。新たな技術を使っていままで出来なかったことが出来るようになる、という発想でRPA 導入を検討してはいかがでしょうか？

私は「単純業務から解放された社員の感覚が変わって、より創造的な発想がどんどん出てくるのでは？」と想像しています。

人事業務における RPA の導入

HR Techについて

「HR Tech（エイチアールテック）」とは、HR（Human Resource）× Technology を意味する造語となります。昨今、Fin Tech（金融×テクノロジー）や、Ed Tech（教育×テクノロジー）など、一定の領域とテクノロジーの融合が進んでいます。この中で、HR Techとは、正に HR＝”人事”の領域において、テクノロジーとの融合により、人事業務における効率化と正確さの向上を目指すものとなります。海外、特に欧米ではその市場規模は著しく拡大しており、働き方改革の影響もあり、日本国内においても非常に注目を集めています。

HR Tech の主な活用としては、給与計算や社会保険、勤怠管理といった日々の労務管理から、人事評価や採用、タレントマネジメントなど人事業務全般の幅広い場面に、これらを機能とするシステム開発が行われています。

従来も人事業務におけるテクノロジーの活用はもちろん行われていましたが、一般的に主流であるオンプレミス（自社運用）構築型の人事業務システムの場合、各社の仕様に合わせたカスタマイズができる一方で、社内でのサーバー設置・見直し等、システム本稼動までの時間やコスト面での負担が多くなる傾向もありました。昨今の HR Tech を取り巻く環境としては、クラウド型のものやスマートフォン等のアプリとしても利用できる、各社の詳細な仕様にカスタマイズをしなくとも、システムのパッケージ機能内で設定を容易に行える汎用性が高いものも増え、導入にかかる時間やコストは低減されたことから、大企業、中堅・中小企業を問わず、システム活用に向けたハードルは下がった結果、その普及が進んでいます。

図1 HR Tech の活用場面

HR（人事業務）			Tech（テクノロジー）	
給与計算	社会保険	勤怠管理	クラウド	電子申請
人事評価	採用	経費計算	アプリ	ビッグデータ解析
タレントマネジメント	ストレスチェック	マイナンバー	AI（人工知能）	



人事業務における RPA の活用

HR Tech の普及により、人事業務におけるシステム活用の場面は増えています。一方で人事業務においては、例

福田 芳明 *Fukuda Yoshiaki*

1979 年 埼玉県出身 日本大学法学部 卒業
パートナー／特定社会保険労務士

卒業後、約 5 年間の社会保険労務士事務所での勤務を経て、当社に入社。主に、人事業務コンサルティング、アウトソーシングサービスを展開し、人事業務全般に関するコンサルティングを行っている。



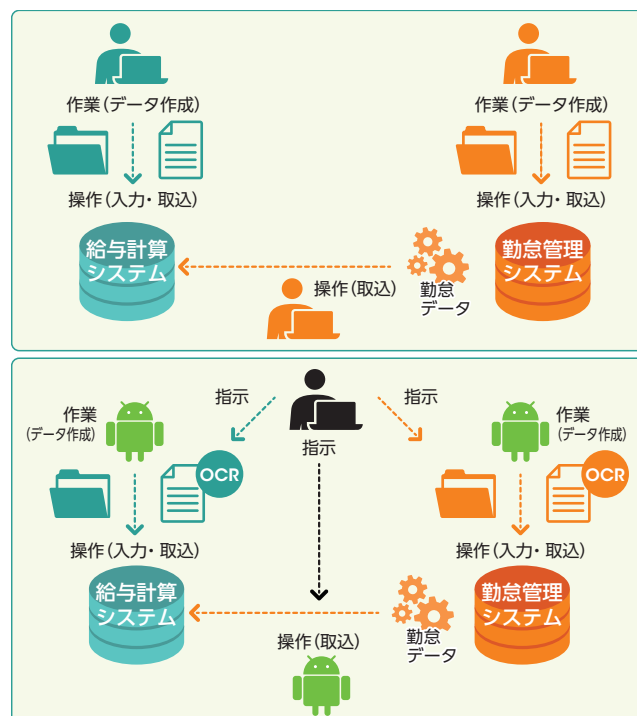
えば社内申請書式や年末調整等、「紙」による管理が非常に多い傾向もあり、また、利用するシステムが増えてきたことによるシステム間の連携も課題となります。

システム間の連携については、RPA の活用が見込まれる部分であり、特に人が定期的かつ単純作業として行うような業務については、RPA でのシステム操作を行う（行わせる）ことで、導入の効果が期待できます。紙による管理では、従来は紙からデータやシステムへの入力作業を行っていた部分について、OCR（光学的文字認識）による紙の読み込み（データ化）と RPA の連携による活用・導入の効果が期待できます。また、OCR については、AI 搭載型のものも今後普及が進んでいくものとみられ、更なる活用が期待されます。

人事業務については、個人情報やマイナンバー等その取り扱いについて十分に注意が必要となる情報が多いことから、当面は、人による確認や作業が必要となることも、他の社内における管理業務と比べて特徴的な部分といえます。

また、RPA への導入により、人事業務全ての効率化が実現されるかというと、個別状況によって変わります。人事業務全体における業務改善（業務フローの見直しや効果的なシステムの選定など）を前提とし検討することで、RPA の円滑な導入・活用につながるのではないのでしょうか。

図2 人事業務における RPA の活用（例：給与計算作業）



RPA・Fintechと働き方改革

鈴木 智史 Satoshi Suzuki

1974年千葉県出身 大原簿記学校経理本科4年制 卒業
決算支援部チーフコンサルタント/税理士、弥生会計インストラクター
会計事務所にて5年勤めた後、税理士法人みらいコンサルティングへ。
上場企業・中堅中小企業の決算支援、連結納税導入・運用支援、月次決算の早期化、会計ソフト・Fintech導入支援などコンサルティング業務を中心とした税務・会計ソリューションサービスを提供。平成29年度・平成30年度税制改正プロジェクト責任者。



会社の経理業務とクラウド会計

会社の経理業務は入出金管理、与信管理、会計帳簿の作成、月次・年次決算、原価計算、財務諸表・有価証券報告書の作成、経営分析資料の作成などが主な役割となりますが、企業会計原則などの会計基準が定められているため、どの業種であっても作成する内容は基本的に同じものになります。

そのため、ほとんどの会社は会計ソフトなどを中心に作業を行っていますが、経理の記帳業務は時間がかかる業務が多くRPAを交通費の不正検査などに利用して間接業務の削減を行う企業も徐々に増えてきました。

しかし、前述のように経理業務については会社独自の作業は少ないため、RPAを利用するよりも「クラウド会計」などの仕組みを利用の方が効果的です。

先程の交通費の不正検査であれば、交通系ICと連動するクラウドの経費精算システムを利用することにより直接間違いのない情報を得ることが可能となり、従業員が申請の都度、交通費を調べる必要もなくなりますし、その交通費が正しいかどうか確認する作業も不要となります。さらに、「クラウド会計」であればその情報から直接仕訳作成、記帳まで行うことが可能となります。

クラウド会計を活かすためには…

既存の会計ソフトとクラウド会計については右上のような違いがあります（表1）。

クラウド会計におけるメリットは仕訳の自動化です。ただ、その自動化のメリットを最大限に活かすためには、極力現金処理を廃止し、普通預金の処理に移行することや、アマゾンやモノタロウ、アスクルなどの提携ショッピングサイトを利用して購入できるものは行う、交通系ICを利用するなど、経費精算などの仕組みをクラウド会計の業務にあわせていく業務改善を実施していく必要があります。

表1 既存の会計ソフトとクラウド会計の違い

内 容	既存の会計ソフト	クラウド会計
インストール、バージョンアップ	ユーザーが直接インストール、バージョンアップ作業を都度行う必要があります。	Webブラウザ上にあるためインストール不要、ベンダー側がバージョンアップを行うため、ユーザー側で作業を行う必要がありません。
預金記帳入力	基本的には銀行で記帳した上で、記帳した通帳を基に直接仕訳を行う必要があります。	提携している金融機関の入出金データを自動取得、明細の文言を基に自動で仕訳作業を行います。
請求書・クレジットカードなどの連動	基本的には、紙で取得した請求書・クレジットカード・従業員から申請された交通費の情報に基づき直接仕訳を行う必要があります。	提携しているクレジットカードやショッピングサイト、交通系ICの情報を基に自動で仕分け作業を行います。
仕訳入力の省力化	頻繁に仕訳入力するものについては仕訳辞書等を登録し、使用することにより間違いの防止に。一方で辞書が多すぎると使い勝手が悪くなるため、頻度の低い仕訳は辞書に登録しないため結果的にミスが発生する原因にもなります。	勘定科目を自動で提案するだけでなく、自社用の仕訳ルールを作成し学習させることが可能です。自己学習していくため間違い防止にも効果的です。ただし、間違ったルールを教えるとそれを学習するため、学習させる際には、そのルールが正しいか確認する必要があります。

特に交通費の精算などの仕組みについては経理部門のみでなく、その申請を行う営業部門などにスマホを支給して交通系ICアプリを利用させ、仕事に関する交通費を申請させるなど、業務フローを会社全体で見直していく必要があります。

実際に企業の業務フローを現場で確認する際に会社独自の業務フローを行っている会社が多数見受けられますが、少なくとも経理業務は業種によってアウトプットされるものに違いはないため、共通のもので良いと考えられます。

対談 RPA導入の最前線

RPA 導入支援で豊富な実績を持たれる株式会社システナ様をお招きして、導入現場のリアルなお話をうかがいました。



▶RPA導入状況

佐竹: RPA ツールの売れ行きはいかがでしょうか。企業規模、業種等、傾向はあるのでしょうか。導入エリアは東京が多いのでしょうか。

飯沢: 特定の業種が多いわけではありません。これから導入が進みそうな業種として「商社」が挙げられます。受発注業務に手作業が多く、RPA を活用できそうです。

土屋: エリアは東京だけではなく、大阪、名古屋でも火が点いてきています。大企業が多いですね。中小企業様からもご相談をいただきますが、最初に費用対効果を求めるあまり、メリットが見出せず導入を見合わせる先が多いです。費用対効果は長い目で見る、RPA 導入で本業に時間を割けるようになることで会社の付加価値向上につながる、という考えを持っていただきたいです。

▶入り口は労働時間の削減

大谷: まだまだ時間短縮が目的となっていますね。RPA は時短ツールとして導入したら終わりではなく、PDCA を回して継続的に改善していくことが重要です。

飯沢: そうですね。本来の働き方改革ではなく、労働時間削減の視点で RPA を捉えている企業が多いです。そのほうが上申しやすいからかもしれません。

土屋: 一つの部署や業務の効率化ではなく、会社の競争力を高めるという発想がないと厳しいです。その点、経営トップが率先して RPA 導入を推進している企業は成功する確率が高いです。

▶RPAは「労働力」

大谷: 入り口は「ツール」かもしれませんが、RPA の本質は「労働力」。人手不足は中小企業の方が深刻です。デジタルの労働力を使いこなしていくという発想が必要ですね。RPA 導入時に行う業務の棚卸しでは（RPA は使いませんが）、思い切って業務自体をアウトソースするという選択肢もありだと思います。

佐竹: 二人雇うなら、一人は人間でもう一人は RPA という発想もありますね。現場の方は自分の仕事がなくなると反感を持たれるかもしれませんが、実際には今後も今の単純業務をやり続けるイメージは持たれてはいないのではないのでしょうか。

▶失敗事例

大谷: RPA を導入しても波及しないケースはありますか？

土屋: 一つは大企業の縦割り組織で横の連携がないケース。もう一つは RPA 適用業務を割り当てる人材がいないケースです。後者は RPA のシナリオ^{*1}を作る部門代表者を指します。シナリオ作成時の手順化に際して、時間がありません、できませんとなってしまいます。

福田: 大企業でも中小企業でもフローチャートはあっても PC 操作までマニュアル化しているところはないですね。

飯沢: 逆にマニュアルがないということは、その人が辞めれば仕事が回りません。ノウハウを RPA に残すという考え方もできます。実際にそれがきっかけで導入が進む企業もあります。

*1 RPA に実行させたい一連の操作を規定したもの

株式会社システナ

土屋 俊介 様

株式会社システナ フレームワークデザイン本部
RPA 事業推進部 部長

飯沢 俊彦 様

株式会社システナ フレームワークデザイン本部
RPA 事業推進部 営業

システナの RPA 事業推進部では、記録型 RPA『WinActor』、開発型 RPA『ROBOWARE』、データ連携に特化した『ASTERIA WARP』の 3 種を取り扱っています。お客様の環境、業務内容、導入規模等に応じた最適なソリューションのご提案と導入／運用の御支援を行っております。

みらいコンサルティング

大谷、佐竹、福田



▶「RPA使い」の育成

土屋: 最近は、導入企業様の従業員をトレーニングさせていただき、お客様が自らシナリオを作成されるパターンが増えています。「RPA 使い」を育ててほしいというものです。

飯沢: そこが RPA のいいところです。現場の方が自ら操作し、自分自身で仕事を自動化できる。それが現在盛り上がっている原因かなと思います。

土屋: RPA の導入手法として、既存の業務の一部を RPA 化するのか、RPA を軸に既存の業務を見直すのかという二択があります。ここをきちんとデザインしないと後々問題になります。

福田: 本来は後者ですね。

土屋: 今はまだまだ前者が多いです。それでも大企業ならコストメリットは出ますが…

▶自動化する業務の見極め

福田: 中小企業では本来後者ですからね。業務分析をして、全体の業務フローを見直し、人が少なくともやっていける RPA をセットで考えていく。

飯沢: RPA じゃなくても良いものもありますからね。エクセルで完結する業務ならマクロで対応可能。まずは全体を俯瞰

してから個別に解決方法を検討するべきですね。

佐竹: 使い分けの勘所はありますか。

飯沢: RPA はアプリケーション間連携が必要な業務に有効です。個別のアプリケーションで完結するものは各アプリケーションで作こめばよいと思います。

▶人事部でのRPA活用

福田: 人事部では RPA の導入が進んでいないイメージがあります。

土屋: 人事領域では全てのプロセスを RPA 化せず、最後の登録ボタンだけを人が対応するケースが多いです。そのため事例として取り上げられる機会が少ないのではないのでしょうか。

福田: 確かに給与計算の場合は細かい確認が必要です。全業務を自動化するのは抵抗があります。

土屋: そうですね。夜間に RPA を稼働させるよりは人がいるときに稼働させ、一つの処理が終わったら人が確認して次の RPA 処理に移るという使い方ですね。これも効果的な使い方です。

大谷、佐竹、福田: 本日は貴重なお話をありがとうございました。お客様の価値創出につながるよう、RPA の導入をご支援していきます。

実践 企業に 学ぶ

『失敗しないRPA導入』のポイント

すでに RPA 導入を実践している、株式会社日本旅行・グローバルビジネスストラベルの滝田本部長にお話を伺いました。



滝田 祥丈様

株式会社 日本旅行・グローバルビジネス
トラベル事業戦略&開発本部長

Q RPAを導入したキッカケは何ですか？

A 当社は企業と契約してお客様の出張手配をサポートしているのですが、どうしても「作業」が多いです。人手不足ですし、発注が増えれば増えるほど残業も増えて、それが社員モチベーションを下げる、という悪循環。RPA のことを知ったとき、これだ！と思いましたね。

Q 導入した結果はどうですか？

A 大上段に構えず、「低付加価値作業撲滅！」という方針のもと、単純業務を簡素化したことで心理的な負担も減り、最近では自ら改善提案してくるようになってきました。

Q ズバリ、成功の秘訣がありそうですね。

A 声を大にして言いたいのが、「RPA ですべて解決できると思わないこと」です。そういう意味で期待値コントロール、割り切りや諦めが大事です。実は最も効果を期待しているのが社長ですので、社長がまず理解する

ことが一番ですね。あと、従業員にとって身近な存在にしてあげることです。複雑なシナリオは絶対に NG。

Q 意外な感じですが、一般的なシステム開発とは違いますね。

A ヒトがやっていた非付加価値業務をロボットに置き換えるだけです。あと、進めていく過程で気付いたのですが、中堅社員の研修には最適ですね。

Q どういうことですか？

A 非付加価値業務を洗い出し、シナリオストーリーを作るためにはロジカルな思考力が不可欠ですし、部下や他部署との調整にはコミュニケーション力が問われます。ビジネスに必要なスキルが学べて一石二鳥です。

加速度的に推進していきそうですね。貴重なお話をありがとうございました。

ベトナム現地法人設立のご案内

みらいコンサルティンググループは、この度ベトナム ホーチミン中心部に現地法人を設立しました。

いままでにも多くの日系企業のベトナムビジネス展開を支援してきましたが(直近5年間で47件)、今後もより身近に、スピーディーな支援を行ってまいります。

ベトナム現地法人名: **Nippon MIRAI Company Limited (Vietnam)**

住所: ホーチミン1区、サイゴン川沿い

Saigon Riverside Office Center, Suite 1102, 2A-4A Ton Duc Thang Street, Ben Nghe Ward, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam



主要な ご支援 内容

- ・ベトナムにおける法務・労務・税務トラブルの解決サポート
- ・ベトナム関連ビジネスサポート・進出支援
- ・ベトナム独自ネットワークによる市場調査 など



Designed by Aranjuezmedina / Freepik

●お問い合わせ先

国際ビジネス部 ベトナムシニアコンサルタント

Nippon MIRAI Company Limited (Vietnam) CEO

Nguyen Giang Thanh (グエン・ギャン・タン) (日本語・ベトナム語可能)

☎ 080-3592-9772 (日本)

+84-96-6483-374 (ベトナム)

Mail: nguyen-giang-thanh@miraic.jp

●責任者

国際ビジネス部長 公認会計士

Nippon MIRAI Company Limited (Vietnam) Chairman

松本 太一

☎ 080-3705-5007 (日本)

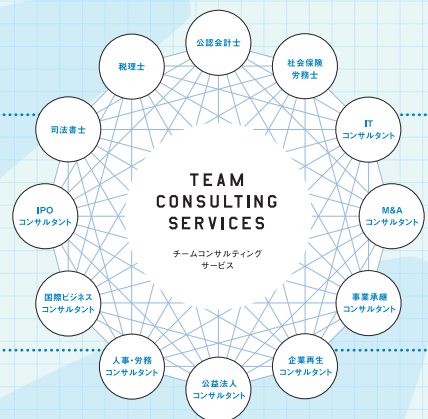
Mail: t-matsumoto@miraic.jp

みらいコンサルティンググループ

SERVICE サービス

お客さま1社1社の課題発見・解決のために編成されたチーム(=チームコンサルティング)によりワンストップサービスを提供する、「実行支援型」コンサルティング会社です。

- 経営改善 ●成長戦略 ●企業再生 ●人事労務 ●M&A、グループ再編
- 事業承継総合支援 ●会計・税務支援 ●IPO支援 ●国際ビジネス支援



GROUP PROFILE グループ企業概要

- 代表者 久保 光雄
- 設立 1987年4月6日
- 社員数 200名
- グループ企業 国内 みらいコンサルティング株式会社/税理士法人みらいコンサルティング
社会保険労務士法人みらいコンサルティング/株式会社みらいアウトソーシングSR
MCA監査法人/Reanda MC 国際公認会計士共同事務所
みらいコンサルティング司法書士事務所
海外 唯来亜可亜企業管理諮詢(上海)有限公司/唯来企業管理諮詢(北京)有限公司
唯来企業管理諮詢(深圳)有限公司/MIRAI CONSULTING MALAYSIA SDN.BHD.
Nippon MIRAI Company Limited (Vietnam)
- 本社所在地 〒104-0031 東京都中央区京橋二丁目2番1号 京橋エドグラン19階 ☎03-6281-9810
- ホームページ <http://www.miraic.jp/>

OFFICE 拠点

- | | | |
|------------------|-----------------|-----------------|
| 東京 03-6281-9810 | 札幌 011-251-2280 | 仙台 022-713-9390 |
| 大阪 06-6222-8330 | 福岡 092-413-2220 | 岡山 086-800-1346 |
| 名古屋 052-253-5628 | 新潟 025-240-7390 | 広島 082-535-5337 |

海外Japan Desk

アメリカ(LA)/シンガポール/中国(大連)/台湾/香港/ミャンマー/フィリピン
ベトナム(HCMC・ハノイ)/インドネシア/カンボジア

