

Miral News 第10号 Apr.2019

MIRAI Consulting Business News letter

広がる外国人雇用 失敗しないための進め方

- 採用戦略のポイント
- ビザ手続きに関するポイント
- 労務管理のポイント
- 社会保険、給与計算に関する実務上のポイント





なぜ外国人を採用するのか?

「外国人を採用したいけれど、どのように進めていいのか 分からない」

企業から寄せられる様々なご相談の中で、外国人採用 に関してはこのようにぼやっとした悩みを多くいただきます。

現在、27種類ある在留資格のうち、就労が認められる ものが17種類あります。この複雑な就労許可制度のもと、 外国人材の更なる受け入れ拡大へと国が大きく舵を切る中 で、企業は今後の成長戦略の一つとして「外国人材の採 用」を模索することになります。

目的、求める人物像の特定

企業はまず外国人を採用する目的を明らかにした上で、 採用人材の国籍や言語能力、任せる業務内容、雇用期間、賃金、採用人数などの条件を決めます。

目的にはいろいろありますが、大きくは「優秀・グローバル人材がほしい ≒ 高度専門労働者」と「国内人材不足に備えたい≒単純作業労働者」の二つに分かれます。それぞれにおいて検討する在留資格と採用戦略の具体的な項目には(図 1)のようなものがあります。現在の外国人労働者数を在留資格別で見ると、定住者など身分系資格を除き、「高度人材系」「技能実習生」「留学生」がそれぞれ 2 割ずつを占めています。

①優秀・グローバル人材

このカテゴリーの採用戦略は、中・長期的な企業の事業 戦略につながります。例えば、海外売上比率の伸びや、 海外顧客獲得のための外国人目線での商品開発、海外子会社との人事交流などに応じ、採用枠や業務内容を決めます。 金銭的報酬に加え、キャリア開発トレーニングや、家族帯同または自国にいる家族への配慮など、非金銭的報酬パッケージの検討も必要になる場合があります。

②国内人材不足への対応

技能実習生に代表されるこのカテゴリーの採用戦略は、 企業の人材不足の現状によります。低コスト(賃金)で人 材を補充できると思われがちですが、最低賃金の保証や、 採用費・講習費、雇用期間中の管理団体(組合)への 管理費など、結果的に日本人のコストを上回ることもありま す。外国人採用を検討する前に、人材の不足している業 務が生産性向上やテクノロジーを通じて代替可能か、とい う検討も必要かもしれません。

技能実習制度に関しては、労働時間や安全基準、賃 金違反など法令違反の事例も多く報告されており、企業は 法令遵守にも留意が必要です。

求められる「受け入れ態勢の整備」と「教育」

調査によると、外国人を採用したことにより、社内の活性化や国際化、日本人社員への刺激など、良い影響も聞かれています。一方で、コミュニケーション不足や定着の悪さ、社内の受け入れ態勢の未整備など問題も顕著になっています。

各種規程の多言語展開、必要な研修を外国人材だけでなく受け入れ部署の日本人社員へも行うなど、「受け入れ態勢の整備」と「教育」への投入が外国人の定着、

図1 在留資格と採用戦略

Q. なぜ外国人を採用する?

A. 優秀・グローバル/海外人材がほしい

A. 国内の人材不足に備えたい

期間	中・長期的	短・中期的、期間限定(技能実習生の場合は最長5年)
人数	企業の事業戦略による	企業の人材不足の現状による
在留資格の種類	技術・人文知識・国際業務(高度人材系資格)、留学生(将来の人材としてアルバイトでまず採用)、企業内転勤・研修(海外子会社がある場合)	技能実習、留学生(週28時間までアルバイト可能)、特定活動(経済連携協定による看護師・介護士など)、特定技能(技能実習に続く新しい在留資格)
求める人物像	 国籍:限定なし(多いのは中国、アメリカ、インドなど) 語学力:役職により、求める語学レベルを明確にする。 業務内容:事業戦略上、外国人に任せることが望ましい業務 賃金:金銭的・非金銭的報酬パッケージの検討 	(技能実習生の場合) ・国籍: 政府間協定で限定(多いのはベトナム、中国、フィリピン) ・語学力: 入国時日本語能力試験 N4相当(小学生高学年レベル) ・業務内容: 人材が不足している業務(単純作業) ・賃金: 最低賃金レベル、その他社宅など法律に定める手当
採用方法	会社説明会・就職面接会への参加、大学への求人、インターンシップの活用(留学生)、人材紹介会社、企業のホームページ、SNSの活用	技能実習の場合、企業単独型(企業が直接雇用)と団体管理型(組合をとおして雇用)があり、現状96%が組合をとおして採用

^{受け入れ部署} **Aさんの苦悩**

外国人の雇用は難しい・





- ・最低限度の日本語しか習得しておらず、現場でも説明 書や口頭での説明が理解できない。「はい、わかりました」と言ったものの、独自の作業方法で進めてしまい、 工具で怪我をして労災マターに…
- ・お金を貯めたいという思いが強く、病気になっても病院

に行かずに我慢。さらに病状が悪化し、 数日休んでしまうという事態に…



・マンションに停めてあった知らない人の自転車を軽い 気持ちで乗ってしまい、警察に見つかった。自転車を 盗んだということで、強制帰国…

ひいては企業の成長に貢献する外国人材の確保につなが ります。

最後に、フィリピンのとある送り出し機関の壁に貼られていた「日本で働くための心得 5 か条 | を紹介します。

- 1日本は本来、英語を話す国ではありません。日本語の上達はとても重要です。
- 2日本では日常的に地震が起きますがパニックになる 必要はありません。
- 3日本は厳しい法律があるだけではなく、行列に並ぶ、 ごみを散らかさないなど規律を守る国です。
- △日本の交通機関は時刻通りに到着・発車します。
- ⑤日本人は世界に誇るべき正直さと真面目さを持っています。

日本に働きに来る外国人も覚悟を持って来ています。受け入れる企業もそれに応える準備をしたいものです。

大久保 美千代 Michiyo Okubo

Mirai Consulting Malaysia Sdn Bhd Representative Director/ 税理士

国税局(日本)、国連東ティモール事務所、インドネシアでの日系会計事務所の現地法人代表を経て、みらいコンサルティングマレーシア現地代表に就任。



近藤 杏介 Kyosuke Kondo

コンサルタント/社会保険労務士

事業会社の人事部門を経て、社会保険労務士法人みらいコンサル ティングに入社。労務コンプライアンス調査の実施、就業規則整備 支援、労務顧問相談対応を担当。





ビザ手続きに関するポイント

近年、慢性的な人材不足という社会的背景から、国内の外国人労働者数は増加傾向にあり、5年連続で過去最高を更新しています。最近では新しい在留資格の創設等、ここ数年で出入国管理及び難民認定法(以下、入管法)の法改正も盛んに行われており、国も外国人労働者の受入について積極的になってきていると感じます。代表的な在留資格の「技術・人文知識・国際業務」について説明します。

在留資格「技術・人文知識・国際業務」 (高度人材資格)について

まず、契約関係について通常「雇用契約」となります。 許可の可能性という観点からは、委託契約や委任契約等 は、安定継続性が低く見られがちなので注意が必要です。 次に業務内容について、「技術」分野では、具体的に情 報工学の知識や技術を必要とするシステムエンジニアやプログラマー、精密機械器具や土木・建設機械等の設計・ 開発等の技術系専門職が該当します。「人文知識・国際 業務」分野では、具体的には営業、マーケティングなどの 企画職(商品開発、広報等)、管理部門(人事・経理・ 総務・法務)等いわゆる企業の総合職や、翻訳・通訳 業務、語学教師、貿易業務等が該当します。

原則、接客業務や清掃業務、事務作業等の単純就労 とみなされやすく不許可の可能性が高いですが、その業 務が専門的な知識やスキルを必要とする業務であることや、 今後のキャリア形成の上で必要な業務であることを合理的

に立証できれば許可の可能 性があります。

参考事例

①入社当初に限り現場の単 純就労をしてもらう場合

新卒外国人を幹部候補生として採用し、会社の業務全般を理解してもらうために、入社当初の一定期間に限り、他の日本人新卒者と同じように現場研修を行う場合があります。このような場合は、現場の業務は入社当初の一定期間である事、外国人だけでなく、他の日本人新卒者も同

様に行っている事、今後の業務に従事するためには現場の業務を知っておく必要があること等を書面にて説明すれば許可の可能性は十分あります。

②ホテルでの接客業務の場合

ホテルのフロントやレストランにおける接客業務は、実務 上単純就労とみなされやすいです。外国人観光客が多い ホテルでの業務についてもらう場合は、その国の言語での 対応者や翻訳・通訳者として申請する必要があります。ま た、入国管理局は実際に外国人顧客対応業務がどの程 度あるのかを見ていますので、宿帳等外国人宿泊者数が わかる資料も提出した方が良いです。併せて、外国人従 業員が他にもいる場合は他の外国人従業員との業務の棲 み分けについて細かく説明を求められる場合もあります。

今回ご紹介したビザの注意点は一部です。入国管理局への申請内容は履歴として全て残りますので、取り返しのつかない申請をし、その後他の外国人を採用した際に申請に影響が及ぶ可能性もあります。ビザ手続きについて不明点があれば、専門家に相談することをお勧めします。

清水 宏樹 Hiroki Shimizu

SATO行政書士法人東京オフィス係長/行政書士 ビザ手続きに特化した SATO 行政書士法人東京オフィスにて、申請 取次行政書士として年間 100 件を超える様々な案件に従事。



我が国における外国人労働者数の推移

○ 我が国における直近外国人労働者数者は、急速に増加し、昨年には、128万人 (対前年比18%増)に。 1,400,000 ■ 資格外活動 ■ 技能実習 127万8,670人 専門的・技術的分野の在留資格 ■ 特定活動 ■ 身分に基づく在留資格 1,200,000 459,132 68万6,246人 1,000,000 413,389 48万6,398人 800,000 367,211 238,412 338,690 600.000 200,994 26,270 318,788 (44,4%) 308,689 319,622 296,834 167,301 18,652 253,361 257,788 223,820 400.000 120,888 124,259 211,108 1<mark>10,58</mark>6 168,296 100,309 6,763 7,735 5,939 84,878 123,342 200,000 36,60 297,012 134,228 112,25 130,116 11,026 108,492 108,091 2008年 2009年 2010年 2011年 2012年 2013年 2014年 2015年 2016年 2017年 ※ 厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」 に基づく集計(各年10月末現在の統計)



労務管理のポイント

労働関係法令の適用には国籍による区別はなく、外国 人労働者が日本人と同じように働くための配慮は必要では あるものの、原則は日本人と同様の労務管理等が必要で す。ここでは、外国人労働者雇用時に生じやすい注意事 項をいくつか紹介します。

CASE.1

外国人を採用するにあたって、雇用契約書を 英語または母国語で作成すべきか?

労働条件について書面で明示する必要がありますが、 日本語を十分に理解できない、または日本の雇用慣行をよく知らない外国人に対して日本語の労働条件通知書を渡しても、法律上の「労働条件の明示」の義務を果たしたとは言えません。当該外国人労働者が理解できるよう契約内容を明文化し、説明をした上で明示する対応が必要です。

また、外国人との雇用契約は、国際契約の締結であるということに留意が必要です。国際法上、仮に労働者が本国帰国後に訴訟を起こした場合、その国の法律、及び裁判所が適用されることになります。その際、裁判にかかる使用言語も現地のものが適用されるため、会社が不利になる可能性があります。このようなことを避けるために「裁判管轄、準拠法の二点を設け、海外で訴訟を起こされないようにする」、「完全合意条項を含めることで契約内容の範囲を明確化しておく」等、トラブル発生時を想定した契約書により労働契約を締結することが望まれます。

雇用契約書作成のポイント

- 採用する外国人の語学レベルに合わせて契約内容を 英語または母国語で作成する
- 裁判管轄、準拠法および当該雇用契約が完全合意であることを雇用契約書に明記する



雇用している外国人労働者が在留資格を喪失 してしまった

日本人配偶者の在留資格で就労する外国人が離婚をしたことで就労可能な在留資格を喪失した等、採用時は資格を有していたものの何らかの理由によって就労可能な在留資格を喪失してしまうことがあります。在留資格を更新できない外国人の雇用を継続した場合、不法就労助長罪となり事業主に対して罰則が適用されるため、在留資格が更新できない場合には、当該外国人労働者を解雇しなければなりません。

この場合の解雇は、労働契約法上「客観的に合理的な理由」であり正当な解雇と主張することができますが、紛争を防ぐためにも雇用契約を締結する時点で、リスクヘッジをしておくことが望ましいです。具体的には、雇用契約書の契約解消事由に「本契約業務に従事できる在留資格を喪失したとき」という条項を含めて契約締結をする、または就業規則に退職事由に「資格喪失による退職」を定める等が考えられます。

なお、英文の就業規則作成は法律上の義務ではありませんが、紛争になった場合のリスクヘッジや服務規定等の会社特有のルール周知をすることができるため、就業規則を英文等で作成することをお勧めします。

就業規則作成のポイント

- 解雇事由に「資格喪失による退職」を定める
- 義務ではないが、英文等での就業規則の作成をして おくと尚良い



外国人労働者が作業方法を理解できずに労災 事故が発生しそうになった

事業主は外国人労働者に対しても安全衛生教育を実施する義務がありますが、その方法は「当該外国人労働者がその内容を理解できる方法によって」行なわなければなりません。安全衛生の確保は身体に関わる重要な事項です。「危ない」や「危険」等の日本語の理解は徹底させる、または図解や多言語による標識を行なう等の対応が求められます。

安全衛生の分野は特に労働者が理解できる方法によることが必要されているため、英語だけではなく母国語に翻訳した安全衛生マニュアル等を整備することが望ましいでしょう。

佐保田 藍 Ai Sahota

シニアコンサルタント/特定社会保険労務士

事業会社での人事を経験し、現在は上場企業から中堅中小企業まで 幅広い企業等に対して労務リスク対応のコンサルティング支援を行 う。さまざまな業種業態の企業に関与し、労務に対する多様な課題 解決を提案する。



大澤緑 Midori Osawa

コンサルタント

証券会社を経てみらいコンサルティングに入社。海外労務のコンサルティングに従事し、海外赴任に関する規程整備の他、外国人雇用に関するコンサルティングを行う。各種規程、帳票類の英訳の担当 実績あり。





社会保険、 給与計算に関する実務上のポイント

外国人を雇用した場合、労働保険、社会保険とも、原則として日本人と同じ条件で加入させる必要があります。外国人を雇用したときに必要となる代表的な手続きや注意点を紹介します。

労働保険

労働保険のうち労災保険は、雇用していれば国籍や雇用形態を問わず、不法就労であっても適用されます。雇用保険は1週間の所定労働時間が20時間以上で、かつ31日以上の雇用継続見込みがあれば加入してもらう必要があります。なお、雇用保険加入者の場合、「雇用保険被保険者資格取得届」の備考欄に国籍、在留資格、在留期間や資格外活動許可の有無の記入が必要です。雇用保険非加入者の場合、国籍や在留資格等を「雇入れ・離職に係る外国人雇用状況届出書」に記載し、所轄公共職業安定所に提出する必要があります。

社会保険

社会保険は、通常週30時間以上働く場合に加入対象となりますが、平成28年10月からは、従業員が501人以上の会社について、週20時間以上働く方などにも加入対象が広がっています。外国人従業員の中にも保険料を払いたくない、と加入拒否をされる方がいるかもしれませんが、本人の希望有無に関わらず、法令で加入が義務付けられています。加入手続きを怠ったり、社会保険加入を免れるために、個人事業主として請負契約を不適切に結ぶことは許されません。ただし、保険料の二重払いを防ぐために社会保障協定を締結している国から来ている場合は、母国で社会保障制度に加入していれば、日本の社会保険には加入義務がないケースもあります。

募集、採用面接時など雇用契約を締結する前から、国

籍を問わず加入要件を満たす場合には、社会保険へ加入する義務があること、給与から控除される保険料と給付について丁寧な説明をすることがトラブル回避につながるでしょう。なお、日本国籍を有していない方が退職し、日本に住所を有しなくなった日から2年以内であるなどの要件を満たせば、脱退一時金を請求することができ、多言語に対応した請求書は年金機構ホームページから入手することが可能です。

給与計算

外国人従業員の給与計算を行う場合、国籍に関わらず、居住者か非居住者のどちらに該当するかで所得税の計算方法や作成する法定調書が変わります。国内に住所があるか、または現在まで引き続いて1年以上居所があれば、居住者として区分されます。日本と外国を行き来して勤務する場合、日本と母国の両方で二重に課税が発生しないよう租税条約や短期滞在者免税、外国税額控除など、二重課税を回避する制度があります。

日本の居住者に該当する場合、年末調整(所得によっては確定申告)において要件を満たせば、配偶者控除や 扶養控除を受けることが可能です。別居していても生計を 一にする状態であれば、母国に残してきた親族を所得税 法上の扶養親族にできますが、親族関係書類や送金関係 書類が必要です。給与計算をする際には、その他、年の 途中で出国した場合の取り扱いなど、多岐に渡る留意事 項を理解し、正確に計算することが求められます。

福本 祐子 Yuko Fukumoto

シニアコンサルタント/特定社会保険労務士

事業会社を経て、社会保険労務士事務所入所後、社会保険労務士 試験合格。給与計算・社会保険業務、および、労務相談の実務経 験を積む。社会保険労務士法人みらいコンサルティング入社、給与 社会保険プウトソーシング、コンサルティング業務に従事也、



提出書類	提出先	提出期限	備考
雇用保険被保険者資格取得届	- 管轄公共職業安定所	被保険者となった日の属 する月の翌月10日まで	入社時に雇用保険に加入する場合は、備考欄に外国人の 国籍・在留資格・在留期間・資格外活動の有無を記載
雇入れ・離職に係る外国人雇用 状況届出書		雇入れ日の属する月の翌 月10日まで	雇用保険に加入しない外国人の場合に、外国人の国籍・ 在留資格等を記載
健康保険・厚生年金被保険者資 格取得届	管轄年金事務所	事実発生から5日以内	社会保険の加入要件を満たす外国人のうち、社会保障協 定の対象とならない場合に提出
健康保険被扶養者届	または健康保険組合		健康保険の被扶養者がいる場合
国民年金第3号被保険者該当届			第3号被保険者の要件を満たす被扶養配偶者がいる場合
ローマ字氏名届	管轄年金事務所	各手続きと同時	個人番号と基礎年金番号が結びついていなかったり、番号制度の対象外である方の取得や氏名変更、第3号被保険者該当届出を行う場合

対談 ESUHAI × みらいコンサルティング

注目が集まる

『ベトナム人財』

最前線

ESUHAI の概要は次項裏表紙に掲載

みらい: 多くのベトナムの若者を日本に送り出していますが、 そもそも取り組むキッカケは?

清水さん:弊社代表のロンソンは自国の製造業技術を高めたいとの思いで日本の大学院に私費留学しました。そこで日本の様々な技術と文化に触れ、「これこそ母国ベトナムが目指す未来の形だ!」と確信したことがきっかけです。さらに「外国人技能実習制度」についても、外国人がすぐに日本企業への就職、技能の習得ができる素晴らしい制度だと感動したそうです。

みらい:エスハイという社名の意味はなんですか。

清水さん:日本もベトナムも国土の形が「S」の字に似ていますよね。 そこから「2 つの S」という意味と想いをこめて「エスハイ」としました。

みらい: 実際、弊社のメンバーもホーチミンの学校を訪問していたく感動していました。若者を教育されるにあたり一番気をつけていることは?

清水さん:まずは人材の募集です。まじめでしっかり頑張りたいという意思のある人材を募集し、入学試験、面接、健康診断を経て、ESUHAIが運営する KAIZEN 吉田スクールに入学してもらいます。そして教育です。学校では、日本語はもちろん文化や法制度、チームワーク重視の日本流ビジネスマインド等幅広く教え、日本企業とマッチングした「人財」育成を目指しています。企業の面接は、学習開始から一定期間以降に受けることとしています。実習生は約1年間、技術者人材は最長15ヶ月という教育期間を設け、日本語や意識が定着するように指導しています。

みらい: その中で ODEN(お伝)という教育方針あるそうですね。

清水さん:名前の由来はもちろん、あの「おでん」です。 おでんのだしが具材に染み渡るように、学生個々の持ち味 を活かして輝けるよう人生の原理原則を伝えています。ち なみに、これは入学から卒業まで必修授業なんですよ。

みらい: 人生の原理原則、具体的にはどういったことを意識されていますか。

清水さん:一番は目先の利益ではなく、自分の将来はもち ろん、会社や日本・ベトナム両国にどう貢献していくことがで

清水 寛子 Hiroko Shimizu

ESUHAI Co., Ltd

日本連絡事務所 社長補佐 兼 KAIZEN吉田スクール副校長

日本の大手人材紹介・派遣会社で勤務。営業・スタッフフォロー・ビジネスマナー教育に携わる。2005 年産業カウンセラー資格取得。2006 年から ESUHAI 教育部門 KAIZEN 吉田スクールの立ち上げを行う中で教育カリキュラムと教員育成を手がける。現在、日本連絡事務所長兼務。



グエン・ギャン・タン Nguyen Giang Thanh

みらいコンサルティング株式会社 Vietnam Division Manager 兼 Nippon MIRAI Company Limited(Vietnam)CEO

大手日系企業で経理業務のサポート及び海外各拠点の管理業務に従事。日本企業とベトナム企業の架け橋として活躍中。特に進出スキーム検討支援、市場調査 (パートナー選定を含む)支援、ライセンス取得支援、ベトナム法人の運営支援、内部管理指導、税務調査対応、紛争解決等の実績多数。10年間以上のコンサル経験を経て、みらいコンサルティングベトナム法人のCEOに就任。



きるか、ということですね。そのためには目標を立てることが 大事ですし、勉強を続けることも欠かせません。さらに大事 なのは、日本からベトナムに帰国した後の人生ですから、道 を見失うことがないように導いてあげたいですね。

みらい: そうやって思いを込めて育成されたベトナムの若者 を受け入れる日本企業もしっかりしないといけないですね。

清水さん:お蔭様でいいご縁にも恵まれまして、研修・実習の機会を活かすことができたべトナム人学生が多くでてきています。企業と実習生の間に信頼関係ができているからだと思いますが、双方の努力の賜物だと思い感謝しています。

みらい: 外国人労働者受け入れ拡大の国会議論などではネガティブな話も多く聞かれましたが、どのようにお考えですか。

清水さん:一部の課題をすべての現状のように伝えられているのが本当に残念です。技能実習中に日本人といい関係・信頼関係を築き、帰国後ベトナムで活躍している実習生もたくさんいますし、喜んで来日して帰国する実習生がほとんどです。多くの日本企業や日本の行政機関がベトナムに視察に来られていますから、実状を知っていただきこれからよりいい方向に進むことを期待しています。

みらい: ズバリ、外国人材の活用ポイントはなんだと思いますか?

清水さん:しっかりとまじめに頑張りたいという意思のある人材の募集、入国前の教育内容と期間、そして日本企業様の外国人材を受け入れる上でのご理解や人材を「育てる」という想いも非常に大切だと考えています。

みらい: 今後、「特定技能」という新しい在留資格も施行されますが、エスハイさんの今後の動きは?

清水さん: 実習生、技術者、特定技能いずれの人材でも しっかりと教育した人材をご紹介できるように日々準備を進 めています。

みらい: みらいコンサルティングもエスハイさんや日本企業の 想いをカタチにするお手伝いができれば嬉しいです。本日 はありがとうございました。

Designed by Aranjuezmedina / Freepik

ベトナム人人材のプロフェッショナル、『エスハイ』のご紹介

Success in Shigoto ESUHAI

エスハイ社は 2006 年より日本企業向けに特化したベトナム人材教育機関として活動しており、日本での実習・就労を希望するベトナム人の若者を、自社が運営する学校 KAIZEN 吉田スクールにおいて日本語や日本での働き方・仕事文化などを約1年間教育します。また、技能実習終了した帰国後はベトナム国内の日系企業への就職支援や更なるスキルアップ講座等も行っています。

○ ベトナム人材の教育・研修 日本語・マインド・ビジネスマナー

② ベトナム人技能実習生派遣 日本での技能実習

③ ベトナム人高度技術者育成紹介 日本での長期勤務

4 ペトナム国内人財紹介 マインド向上とキャリアアップを

⑤ ベトナム進出総合サポート ベトナムへの投資効果を最大化







▲YouTube で 紹介動画公開中

日本連絡事務所

東京都千代田区内神田 1-5-16 アルテ大手町ビル 8 階 contact@esuhai.com (担当:清水、和田) 詳細はこちら▶▶http://jp.esuhai.com/

か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

■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 https://www.miraic.jp/

OFFICE 拠点

東京 03-6281-9810 大阪 06-6222-8330 名古屋 052-253-5628 札幌 011-251-2280 福岡 092-413-2220 新潟 025-240-7390 広島 082-535-5337 仙台 022-713-9390 岡山 086-800-1346 沖縄 098-894-2669

【海外法人】上海・北京・深圳・クアラルンプール(マレーシア)・ホーチミン(ベトナム)・シンガポール(4月~)・バンコク(タイ・4月~)【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/フィリピンインドネシア/タイ/カンボジア

みらいニュース Vol.10 発行日:2019年3月20日

発 行:みらいコンサルティンググループ