

# Mirai News

MIRAI Consulting Business News letter

第5号

Jan. 2018

特集

## 企業はどうする？ 「人づくり革命」



新サービスのご案内

- ・管理職研修「部下育成編」
- ・人財育成プログラム
- ・社員向け定期セミナー  
「みらいビジネスアカデミー」



みらいコンサルティンググループは  
2017年4月に設立30周年を迎えました。

座談会

### コンサルタントが聞いた、経営者の「本音」

### 目指すは「人材」から「人財」への連鎖反応

東京本社移転のお知らせ

# 企業はどうする? 「人づくり革命」

「働き方改革」に続けて、「人づくり革命」の方針が打ち出されました。政策としては高等教育に関する取り組みなど、10年後20年後には効果が期待できるものではありませんが、企業としてそこまで待っていていいのでしょうか? 「働き方改革」を通じて、仕事の「質」(付加価値や生産性)に対する意識が高まった今、企業としての「人づくり」が真価を問われます。

2018年を迎えるにあたり、本号ではあらためて「ヒト」にフォーカスして「人材育成」について考察をいたしました。



下阪 安勝 *Yasumasa Shimosaka*

1971年 兵庫県出身 東京大学法学部 卒業/上席執行役員  
大手事業会社の経営企画部門、その関連会社の経営企画室長を経てコンサルタントに転身。数多くの企業の経営改善に関与。業種を問わず企業風土改革や企業内人材の強化により「自力」での改善を支援。北海道みらい経営アカデミーの立ち上げ等人材育成分野への取り組み、観光産業を通じた地域活性化にも注力。

## 座談会 コンサルタントが聞いた、経営者の「本音」(司会/下阪)

**司会:** 普段、クライアントの社長や経営幹部との話で、「社員の育成」について出てくる話を教えてください。

### 今は「育成」よりも、関心は「採用」

**眞船:** もちろん育成の話もあるのですが、最近特に多いのが「採用が難しい」という話。

**辻口:** 景気回復の実感はともかく、統計では有効求人倍率なども上がっているし、以前はきていた応募が来なくなった、とか、時給を高くしないと他社に負けてしまう、といった話は本当によく聞きます。

**司会:** 今は、「人材の確保」が最大の経営課題で、少子高齢化を本当に実感するようになってきた、ということなのでしょうね。ところで「採用難」という経営課題に対する、特に中堅中小企業の取り組みの中で感じることはありますか?

**野中:** 一番感じるのが、「ミスマッチ」でしょうか。わかりやすい事例でいうと、「ハローワークに頼んでいても、いい人材の紹介が来なくなった」という話。「売り手市場」では、求職者はハローワークではなく、対応のよさや手軽さで民間の紹介サイトに登録するのはとても自然な流れですが、とるべき施策がかみ合っていない。

**辻口:** 新卒を毎年10名単位で採用しているような企業でも、

「採用したい」人材と実際に「採用できる」人材にギャップがあるそうです。

**小松:** 最近は超有名企業が囲い込みをしますからね。そういう意味ではまさしく「人材獲得競争」、他社との戦いで、負け続けたら撤退、といった緊張感があるのでしょうか。

**野中:** その上で、適切な戦略・戦術を遂行する必要があると思います。戦いですからね。

### 採用難の時代こそ「定着」が大事

**司会:** 採用難といいつつ、一方で新卒社員が3年以内に3割辞めてしまう、という悩みもよく聞きます。

**眞船:** これも「ミスマッチ」なのでしょうね。「やりたかった仕事」と「やらせてもらえる仕事」にギャップがあるという。

**小松:** 世代による価値観の変化もあるのですが、個別の相談をお聞きしていると「仕方ない」と割り切ってばかりではいけないように思います。

**司会:** 逆に、若手の定着率が高い会社の特徴は何でしょうか。

**辻口:** 一番わかりやすいのが、「将来のビジョン」が「共感」されているところですね。経験の少ない若手社員でもビジョン実現のために「自分は何をすべきか」を考えて行動してい

### 眞船 雄史 *Yuji Mafune*

1985年福島県出身 流通経済大学経済学部 卒業/チーフコンサルタント/税理士  
会計事務所を経てみらいコンサルティングへ入社。上場企業の税務コンサルティング、中小企業の財務コンサルティングを中心に会計・税務、経営・業務改善業務、再生支援業務、事業承継・組織再編業務、M&A など多数従事。



### 辻口 賢 *Tsujiyuchi Masaru*

1980年北海道出身 北海道大学 文学部卒業/シニアコンサルタント  
北海道大学卒業後、上場教育サービス企業に入社。経営企画部門で事業開発などを経験。みらいコンサルティング入社後は事業計画策定・経営改善を始めとして、講師の経験も活かし人材開発支援のコンサルティング業務にも携わる。



### 小松 隆太郎 *Ryutarō Komatsu*

1979年長野県出身 一橋大学大学院商学研究所経営学修士コース 修了/  
シニアコンサルタント、産業カウンセラー  
会計事務所、大学院を経てみらいコンサルティングへ入社。入社後は企業再生を担当した後、「会社が変わるためには人材の意識改革・成長が最も重要」との想いから組織人材開発室へ。次世代経営者育成プログラムに複数関与。



### 野中 純 *Nonaka Jun*

1988年沖縄県出身 琉球大学 卒業/人事労務コンサルタント  
事業会社を経てみらいコンサルティングへ。IPOに向けた労務改善コンサルティング、人事制度設計等、様々な企業フェーズに応じて、課題解決にこだわった実践的な人事・労務支援の実績多数。

ますから。

**野中**：「共感」ですか。「共有」よりも一段階上ということですね。現実的になかなかそこまでのレベルに行くのは難しい、という経営者もいらっしゃるでしょう。

**辻口**：そのとおりかもしれませんが、始めないことには何も変わらない、といって、新たにプロジェクトを開始した会社もあります。社員をすべて入れ替えるわけにもいかないの、一部でもそういう社員づくりに取り組もう、ということでしょう。

**司会**：具体的に教えてもらえますか？

**辻口**：きっかけはやはり「採用難」でした。いろいろ聞いたところ、自社のホームページに発信力がないことに気付き、コンテンツの中身を作るために、「会社の価値発掘プロジェクト」を立ち上げました。目に見えない「付加価値」をメンバー自身が考え、感じてもらうことで、社内の伝道師として新人入社後の定着力も高めよう、という作戦です。

**小松**：発信力、すなわち採用力のアップと同時に定着力アップですか。本当にそんなにうまくいくのでしょうかね。

**司会**：そういえば、うち(註：みらいコンサルティング)でも、新入社員採用プロジェクトを若手社員でやっていたよね。

**眞船**：プロジェクトリーダーのS君は、月間MVPで表彰したら、「うちがいい会社だとあらためて思いました」と話していました。それを聞いて心底喜んでいいる幹部の顔が印象的でした。

**野中**：きっと、S君をはじめ、プロジェクトに参加したメンバーは今後「伝道師」として活躍してくれるのでしょうかね。

**小松**：初めの第一歩、ですか。確かに多少時間はかかるかもしれませんが、現場にいるメンバーが「考動」していけば、先ほどの「ビジョンの共感」も実現できるでしょうね。

**辻口**：こういったプロジェクトも広義では「人材育成」ですよ。今日のテーマにも合致するのではないですか。

**眞船**：我々が主催するセミナー後のアンケートなどで経営課題をお聞きすると、「人材育成」との回答が「売上アップ」と同じくらいありますが、その割には具体的なご相談はまだ少ない気がします。

**辻口**：先ほど、「広義」といいましたが、最終的には社員個人個人の育成をどうするか、ということですので、経営者だけでは対応できないというのが本音のところあると思います。

**小松**：一般的に、企業における人材育成のアプローチは3つ、「OJT」「OFF-JT」「自己啓発」といわれていますが、こういうところから企業としてできることは何か考え、施策展開するしかないと思います。

〈註〉OJT : 業務時間を通じた指導・育成、これをおこなっていない会社はない  
 OFF-JT : 業務以外の時間の研修や勉強会など  
 自己啓発 : 完全に自己時間における、読書やセミナー受講など

**野中**：そうですね。いわゆる「育成」がうまい会社では、人事評価制度の中に自己啓発目標を取り入れたり、日々のちょっとしたミーティングで「気付き力」を高めるトレーニングをしていたり、工夫をしていますね。

**辻口**：社長からの相談で感じるのですが、人材育成で悩んでいるときに思い浮かべているのは、役員や部長といった「経営幹部」で、悩みの本質は「リーダー」や「マネージャー」として活躍してほしいのに、「プレーヤー」から脱することができない、という点に集約されるのではないのでしょうか。

**野中**：あと、採用の場面でも、「求める人材像の明確化」といったりしますが、そもそも、自社のビジネスモデルや将来ビジョンが適切に把握されていなければ、人物像だけ明確にするのは難しいですよ。

**小松**：そうすると、求める人材像イコール、「頭がよい人」とか「性格がよい人」といった極めて抽象的にならざるを得ないので、そういうアプローチでは本来難しいのでしょうかね。

**司会**：今の話で大切なことがいくつもあったと思います。経営者の悩みの本質や、経営戦略全体の中での人材に対する考え方、など、みらいとしても、企業の健全な成長をご支援すべき立場として、今こそ「チームコンサルティング力」を発揮すべきときではないかと思えます。

**眞船**：「採用」と「育成」と「定着」。個別の経営課題にみえて、実は連鎖するテーマですし、継続して取り組むことで組織が活性化することは明らかですから、しっかりとご支援しなければ、と決意を新たにしました。ちょうどいま、「採用」をテーマにしたコンサルティングサービスを企画中です。単なる方法論ではなく、企業の真価を伝える、といった本当にお役に立てるみらいらしいサービスを考えていきます。



### ◆ 人財育成、悩みを集約すると…

**司会**：それはそのとおりですが、ここで終わるわけには…。いったん採用や定着から離れてもらっていいですか。

# 目指すは「人材」から「人財」への連鎖反応

辻口 賢 *Tsujiguchi Masaru*

1980年北海道出身 北海道大学 文学部卒業  
シニアコンサルタント

北海道大学卒業後、上場教育サービス企業に入社。経営企画部門で事業開発などを経験。みらいコンサルティング入社後は事業計画策定・経営改善を始めとして、講師の経験も活かし人財開発支援のコンサルティング業務にも携わる。



## 多くの企業が肌で感じている「人の断絶」

「これってどれだけの成果があるの。」「必要だということは分かっているのだけれどもね。」

これらは、経営者の方からよく伺う言葉です。今、多くの企業で「人」に関する課題意識が高まっています。共通している点は、これまで築き上げてきた企業ノウハウが社内のどこかでプツリと途切れてしまっている、「断絶」の感覚です。その原因がどこにあるのか、何となく分かっているけれども、日常の業務に追われ、十分な対処を施せていない、そういった部分にストレスを感じている経営者の方は多いように見受けられます。

## 分かっちゃいるけど…

しかし、実際に何らかの手立てを講じている企業はそれほど多くないように感じます。その理由は、「成果の見えにくさ」が影響しているのではないのでしょうか。企業の最終的な成果は、売上や利益というところに収束されていくのですが、その前段階に様々な間接的な活動が積み重なっていることを考えると（幹部社員や営業担当者のように、特定階層に対する育成であれば別ですが）、一般的な人材育成に対する成果を十把一絡げに把握することは非常に難しくなります。

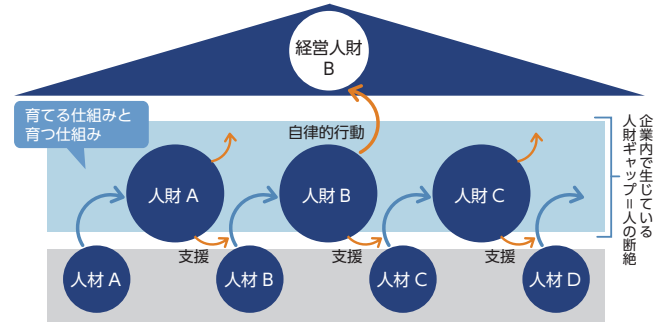
## 人材育成=ブランディング

様々な企業で育成の仕事に携わらせていただく中で、人材育成のアプローチはブランド構築のアプローチに似ているところがある、ということを実感します。明確に数値化するのが難しく、長年に渡り一つひとつの取り組みの積み重ねが必要で、いつのまにか何もしていない企業と、取り組みをしている企業との差が歴然と開いている。つまり、その意義を理解し先手を打ち続ける企業が最終的には有利な立場に立つ、そのようなイメージです。

## 人材育成のはじめの一歩

人材育成をするうえで大切なことが2つあります。1つ目は人材に対するビジョンを社内でも明確にすることです。いくら社内研修をしても、外部研修を受講させようとも、目指すべきビジョンが無いとチグハグな成果しか出てきません。まず手始

人材から人財への連鎖反応図

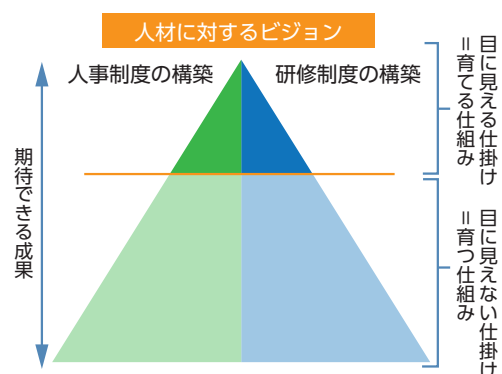


めに社内の様々な階層で「うちの会社にとってあるべき社員像って何だろう」という議論を試みてもいいかもしれません。

そしてもう1つは「育てる仕組み」と「育つ仕組み」の両面から考えることが大切です。「育てる仕組み」というのは、企業が社員に対して能動的に働きかけていくことを表します。これには研修制度のみならず、人事制度を整備する観点も必要になってきます。一方で「育つ仕組み」というのは、社員が自発的に気付きを得て成長できる「仕掛け」をうつことを表します。自ら気付き、腹落ちした経験ほど身になるものはありません。

例えば、ある企業で社内に「塾」を設け、技術部門の社員が講師となり、営業部門の社員に対してノウハウを指導することを制度化した事例があります。研修後にはアンケートをとり、その評価は賞与に幾ばくか反映される仕組みです。これにより教えられる側の営業担当者の知識向上だけではなく、教える側の技術部門の社員にとっても自らの技術がどう営業につながるのか、という気付きを得るきっかけになったそうです。そうした気付きの仕掛けをどれだけ研修制度や人事制

人材育成の全体観



度に盛り込むことができるか、ここが大きなポイントになります。

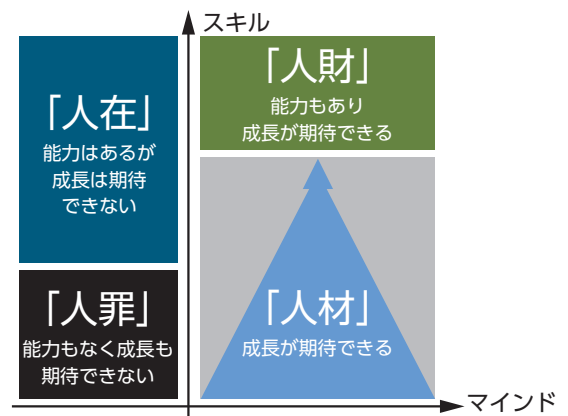
### 4つの「ジンザイ」

各種制度を整備する上で、ぜひ考慮していただきたいキーワードがあります。それは「4つの『ジンザイ』」です(図参照)。マインドとスキルの二軸で考えたときに、ジンザイにもいろいろな種類があることが分かります。「人材」が一番プレーンな状態、新入社員をイメージしていただくといいでしょう。ここからスキルを高めていき、マインドも保った(もしくは上昇させた)状態で成長していくと「人財」へと進化し、次のステージに進んでいきます。一方で、スキルは身につけたものの、マインドが低下していくと、ただいるだけの「人在」となってしまうし、スキルすら身につけずに腐っていってしまうと、罪な存在である「人罪」となります。自社の社員がこの図でどの位置にあてはまり、マインドとスキルをどのようなバランスで育てていくかは一考すべき価値があると思います。

### 目指すは人材から人財への連鎖反応

冒頭の図で示したように、人材育成においては、いかにして企業内で生じている「人の断絶」を解消するかがとても重

4つの「ジンザイ」



要で、まずは「人財」育成から始めることをお勧めします。なぜなら、一旦このギャップを埋める人財が育つと、今度はその社員が他の社員を人財へと引き上げるインフルエンサーとなり、連鎖的に人を育てる環境ができるからです。そして将来的にはその人財の中から経営人財へとステップアップをする、そのような長期的育成ストーリーを描いてみてはいかがでしょうか。

管理職が悩む「部下の育て方」を深く掘り下げ、具体的なアクションへつなげる

みらいコンサルティングの

## 管理職研修「部下育成編」

オープン型

初級～中級  
管理職向け

半日  
コース

- 基本的な育成理論を習得し、自社の現場にどう落とし込むかを考えます
- 同じ立場のメンバーで議論を重ねる中で目指すべき方向性を導き出します
- 最終的には「人材育成宣言」をまとめあげ、行動化を促します

セクション	プログラム
1	<b>オリエンテーション</b> ①参加メンバーの自己紹介 ②研修の趣旨と全体像について
2	<b>管理職とは？</b> ①管理職と一般職の違い ②管理職の業務
3	<b>部下の育成とは？</b> ①なぜ部下の育成が必要なのか ②部下が育つポイント ③部下の育成に必要な能力 ④部下の育成能力自己診断

セクション	プログラム
4	<b>育成スキル</b> ①育成に必要な3の基礎力 ②普段の自分を振り返る
5	<b>体得する</b> ①ロールプレイングを通じた実践演習
6	<b>まとめ</b> ①人材育成宣言 ②プレゼンテーション

※企業ごとの個別訪問対応をご希望の場合はお問い合わせください。

2018年 3/13 (火)

13:00～18:00

■ 場所：みらいコンサルティング東京本社 ■ 定員：30名 ■ 費用：お一人様3万円

■ お申込方法：☎ 03-6281-9810 (平日 9:30～17:00)

または弊社ホームページ「セミナー情報」より



## 具体的な育成プログラムのご案内

みらいコンサルティングでは、ニーズに合わせ、以下のような人財育成プログラムをご用意しています。

プログラム名	対象者	期間	テーマ	内容	こんな方にオススメ
①リーダー集中育成コース	次世代管理職候補(現一般社員・初級管理職)	全6回	管理職としての自覚促進	毎回、様々なテーマに関するディスカッションや事後の課題実践を通じて、管理職として必要な心構えの気づきを支援します。	管理職や管理職候補に物足りなさを感じている
【人財育成プログラム】 ②スクールタイプ	次世代経営幹部候補	全16回(1~2年)	管理職の基礎習得と実践	基礎知識の習得から管理職としての基礎固めを行うと同時に、一般社員から管理職への「視点」の変革、さらに経営幹部へ向けたレベルアップを促します。	次に経営幹部になり得る人財を幅広く育成したい
【人財育成プログラム】 ③コーチングタイプ (ベーシック)	次世代経営者候補	1~3年	人財育成を通じた業績向上(既存事業の改善)	現状分析と目標設定をもとに、実践を通じた人財育成を行います。1年目の後半からは、人財育成とともに「 <b>業務向上</b> 」を目指します。	次の経営者を育成しながら業績を上げたい
【人財育成プログラム】 ④コーチングタイプ (エグゼクティブ)	次世代経営者候補	1~3年	人財育成を通じた業績向上(新規ビジネスの構築)	既存事業の枠組みを超え、イノベーションを起こせる後継者を育成します。次世代を牽引する <b>新規事業を実施に立ち上げ</b> 、共に取り組んでいきます。	次の経営者を育成しながら新規事業を上げたい

### いずれも「実践」にこだわっています

#### POINT

一般的な研修やセミナーでは、「いい話を聞いたなあ」で終わってしまいがちです。しかし近年、「修羅場経験を踏ませることが人財育成の要諦である」との研究結果<sup>※</sup>も出ており、修羅場経験は、実践を通じてのみ得られるもの。そこでみらいコンサルティングの提供する人財育成プログラムは、程度の差こそあれ、いずれも意識的に「実践」を採り入れています。

※経済産業省「企業価値向上に向けた経営リーダー人材の戦略的育成についてのガイドライン 平成29年3月」より

例えば「②人財育成プログラム スクールタイプ」(全16回)では、基礎知識を学びつつ、毎回テーマに即した宿題を課し、「実践」していただき、最終的には会社に対して受講者メンバーで考えた将来ビジョンをプレゼンテーションする、という内容になっています。

#### ▼人財育成プログラム スクールタイプ【全16回】

視点・意識改革	1	会社を取り巻く関係者の多様な目線を知る	経営基礎知識・スキル習得	7	経営理念・ビジョンの体得
	2	会社を取り巻く外部環境に対する情報感度を高める		8	事業計画への意識を高める
	3	自社のことを再認識する		9	戦略策定：フレームワーク分析① -自社を取り巻く環境-
	4	「管理職」の役割を認識する		10	戦略策定：フレームワーク分析② -ビジネスモデル-
	5	管理職の役割を体得する		11	財務の基本
	6	職場を活性化する		12	人事のポイント把握
				13	部下の育成と評価
				14	部下の育成と評価②
				15	将来ビジョン(会社・組織)の検討
				16	まとめ：将来ビジョン(会社・組織)の提言

是非、「実践を通じた人財育成」をご体感ください。

(担当部署：組織人材開発室)



小松 隆太郎 Ryutarō komatsu

1979年長野県出身 一橋大学大学院商学研究科経営学修士コース  
修了/シニアコンサルタント、産業カウンセラー

会計事務所、大学院を経てみらいコンサルティングへ入社。入社後は企業再生を担当した後、「会社が変わるためには人財の意識改革・成長が最も重要」との想いから組織人材開発室へ。次世代経営者育成プログラムに複数関与。



## 2018年1月、東京本社が移転します。



**駐車場** Parking  
**駐車料金** Parking Fee  
 300円/30分 最大料金 平日/2,000円 休日/1,800円  
 営業時間: 7:00~23:00 (休館日・全館停電日を除く)

**バイク置場** Motorbike Parking  
**駐輪料金** Parking Fee  
 100円/1時間 最大料金 800円/12時間ごと  
 営業時間: 5:40~25:00 (休館日・全館停電日を除く)

**駐輪場** Bicycle Parking  
**駐輪料金** Parking Fee  
 100円/8時間まで 最大料金 8時間ごとに100円  
 営業時間: 5:40~25:00 (休館日・全館停電日を除く)

東京本社を霞が関から「京橋エドグラン19階」に移転することになりました。東京へお越しの際に、お近くへお寄りの際に、少し時間が空いた際に、ぜひお気軽にお立ち寄りください。  
 ”よりお客様の近くの存在”になれるようみらいコンサルティンググループスタッフ一同でお待ちしております。

- 電車でお越しの方** By Train
- 東京メトロ銀座線 京橋駅 ..... 直結  
Tokyo Metro Ginza Line [Kyobashi Sta.] ..... Directly connected
  - 都営浅草線 宝町駅 ..... 徒歩3分  
Toei Asakusa Line [Takaracho Sta.] ..... 3 min. walk
  - 東京メトロ有楽町線 銀座一丁目駅 ..... 徒歩5分  
Tokyo Metro Yurakucho Line [Ginza-1chome Sta.] ..... 5 min. walk
  - JR各線 東京駅 ..... 徒歩5分  
JR Line [Tokyo Sta.] ..... 5 min. walk

〒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  
 [アクセス] 東京メトロ銀座線「京橋」駅から徒歩です。雨に濡れずにお越し頂けます。JR「東京」駅、都営浅草線「宝町」駅、東京メトロ有楽町線「銀座一丁目」駅からも徒歩圏内です。「羽田空港」や「成田空港」からもお気軽にお越し頂けます。

## 社員のレベルアップに 役立つセミナー



東京本社の移転にあわせ、企業の「人づくり」をさらに応援するために開講します!!

### 開講記念 第1回 全社員向け

# ビジネスパーソンのための 心をつかむ! 誰からも好かれる話し方

- 日時** 2018年1月24日(水) 14:00~17:00
- 講師** 谷 厚志氏 一般社団法人 日本クレーム対応協会代表理事
- 受講料** 10,000円(税込)【限定50席・先着順】

谷 厚志氏 (Atsushi Tani)

“怒りを笑いに変えるクレーム・コンサルタント”として講演やコンサルティング活動を展開。圧倒的な体験知と人を笑顔にするトークがクチコミで拡がり、年間200本の講演に登壇している。最近ではフジテレビ「ホンマでっか!?TV」などにも出演。

**第2回** [管理職向け]  
**管理職が知っておくべき『労務』の基本**

**日時** 2018年2月21日(水) 14:00~17:00

**講師** 森田 穰治 社会保険労務士法人みらいコンサルティング代表社員/特定社会保険労務士

**受講料** 10,000円(税込)

**第3回** [財務・経理ご担当者向け]  
**決算に役立つ税務の基礎知識**  
**2017年・2018年の税制改正のポイント**

**日時** 2018年3月14日(水) 14:00~17:00

**講師** 足立 祐介 税理士法人みらいコンサルティング税理士

**受講料** 10,000円(税込)

**会場** みらいコンサルティンググループ 本社セミナールーム等(東京都中央区 京橋エドグラン内)  
 ※お申込みの方に別途ご案内いたします。

**お問い合わせ** みらいビジネスアカデミー事務局(みらいコンサルティング株式会社内)  
 ☎03-6281-9810(平日9:30~17:00)

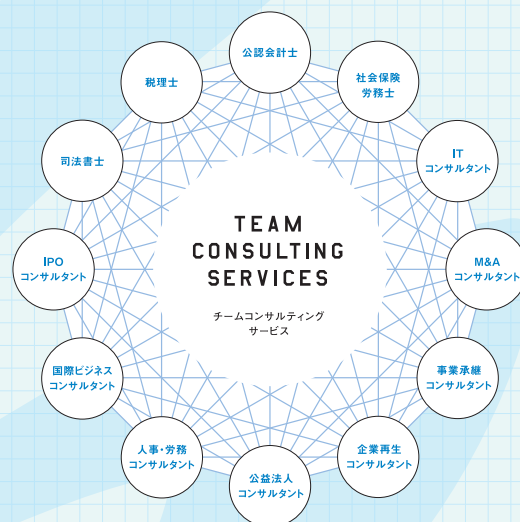


# みらいコンサルティンググループ

## 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  
一般財団法人ASEAN・東アジアビジネス支援機構
- 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.
- 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 (2018年1月から)
- ホームページ <http://www.miraic.jp/>

## OFFICE 拠点

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

### 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

