

HAPEE **ハッピーメール** MAIL

Hiroshima international Access and Promotion of Economic Exchange

発行：ひろしま産業振興機構 国際ビジネス支援センター 〒730-0052 広島市中区千田町 3-7-47
TEL：082-248-1400 FAX：082-242-8628

■ CONTENTS ■		ハッピーメールは、回覧して皆様でお読みください。	
巻頭言	IGLグループ 理事長 永見 憲吾 氏	留学生や技能実習生の受入れに積極的に取り組んでいます	1
海外 レポート	シンガポール	空港が観光名所に、大型商業施設「JEWEL(ジュエル)」開業	2
	ホーチミン	労働許可書と労働契約の概要と関係	3
	大 連	日本をテーマにした大連プロジェクトが始動	4
	バンコク	1998年労働者保護法の改正	5
	チェンナイ	再燃するインド M&A 市場とインド進出を成功に導くポイント	6
	中 国	中国ビジネス Q&A「日本料理アカデミー・中国の創設について」	7
お知らせ	中国西部国際博覧会輸出入商品展への参加企業募集のご案内		8

留学生や技能実習生の受入れに積極的に取り組んでいます

IGLグループ
理事長 永見 憲吾 氏



運営する専門学校に2006年、ベトナムから5人の留学生を受け入れたのを手始めに、今では中国人も含め200人を超える学生が在籍し、日本語などを学んでいます。日本の介護を学び、資格を取って現場で働いている外国人もいます。中国の大連、ベトナムのハノイなど計4校にIGL留学コースを設置していただき、留学生の受入れに力を入れています。

さらに、外国人の技能実習制度に介護職種が追加されたことから、中国人の介護人材の教育に乗り出しています。

外国人介護人材の法的認可が国会で承認されたものの、具体的制度はまだ未整備で現在進行形ですが、介護留学生が学校を卒業すれば日本で働けること、さらに、国家資格を得れば高度人材として期限なしに働けるよ

うになりました。今年の4月から新たに特定技能1号という中で介護を含む14業種（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業）が認定されました。

これらの3種類の制度の日本語、介護の教育をIGLとして組合、介護施設、医療、一般企業などからも委託を受け、就職相談もしてまいりますので、ご興味のある方は下記までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】IGLグループ
広島市安佐南区上安 6-31-1
TEL 082-830-3355

空港が観光名所に、大型商業施設「JEWEL(ジュエル)開業

礎 知子

2019年4月17日、シンガポールのチャンギ国際空港敷地内に大型商業施設「JEWEL(ジュエル)」がオープンしました。空港の第1ターミナルに直結し、地上5階、地下5階建てで、約280の店舗が出店しています。

「え、またショッピングセンター？どうせお馴染みのブランドばかりでしょう」と思っていたのですが、出店の60%はシンガポール初となるブランドだとのこと。確かにこれまでシンガポールでは見かけなかった米国のスポーツシューズチェーンのFoot Lockerなども見かけました。シンガポールに初出店のニューヨークのハンバーガーチェーンのShake Shackにはいつも長い行列ができています。

＜JR東日本のショップで各地の産品を紹介＞

日本のお店も多数出店しており、ラーメン、寿司などの日本食レストランから、源吉兆庵の和菓子、無印良品のMUJI、東急ハンズ、ユニクロなどのショップなど多彩です。その中でシンガポール初となるのが、JR東日本が展開するJW360°(ジェイダブリュー・スリーシックスティ)。レストラン、カフェ、物販を行っています。カフェでは、抹茶を中心としたケーキやそば粉ラテなど日本ならではのメニュー。物販ではJR東日本が日本国内で展開する地産品セレクトショップ「のもの」が海外初出店しています。お店を見たところ、広島の商品ではヤマトフーズ社の「レモスコ」がありました。



【JW360° セレクトショップ「のもの」】

＜チェックインカウンターやホテルも併設＞

JEWEL(ジュエル)は空港直結という立地もあり、チェックインカウンターやラウンジもあります。さらにスーツケースを持っていても、JEWEL(ジュエル)の中を気軽に歩き回れるように、荷物の預かり所も整備されています。

＜施設内に巨大な滝＞

お店もたくさんありますが、一番の見どころは、室内にある滝としては最大級の40メートル「HSBC レインウォルテックス」。その周りを、4フロアにまたがる「資生堂フォレストバレー」が囲んでいます。フォレストバレーは世界中から集めた900本を超える木々や椰子、およそ60,000本の灌木で作られた人工の公園。全ての植物は本物で、さながら室内森林浴。植物に囲まれた階段があるので、上から、下から、レインウォルテックスを背景に写真を撮る人が大勢いました。さらに、圧巻なのは、レインウォルテックスとレインフォレストの中を、空港ターミナルをつなぐスカイトレインが走っていること。レインウォルテックスでは毎日、夜7時半以降、1時間ごとに光と音楽のショーが楽しめます。



【ターミナル間を結ぶスカイトレインとレインウォルテックス】

映画館もあり、その一部はシンガポール初のキッズフレンドリーホールとなり、子供向けに照明や音響に優しく、家族で観ることができる映画を上映しています。

さらに、6月には子供も大人も楽しめる遊び場、巨大迷路「ヘッジメイズ」や巨大滑り台「ディスカバリースライド」、空中に設置されたネットを歩いて渡る「ハウジング・ウォーキングネット」がある「キャンピーパーク」がオープンします。

航空便誘致の国際競争も激化する中、優位性を保つために常に進化を遂げているシンガポールの空港。大人も子供も楽しめるエンターテイメント空間、ジュエルはまさに、「乗り継ぎの時間つぶし」の場を提供するのではなく、「空港を観光名所」に変える、巨大プロジェクトなのです。

労働許可証と労働契約の概要と関係

石川 幸

<はじめに>

ベトナムに進出される企業においては、ベトナム国籍の労働者のみで運営することは稀であり、現地法人代表者、駐在員事務所所長、管理職の地位としてベトナム国籍以外の労働者（以下「外国人労働者」という）を雇用することが一般的です。外国人労働者の雇用に当たっては、労働許可証の取得の要否という言葉を目にする場合があります。また、現地採用ではなく、日本本社からの出向の場合にベトナム労働法が適用されるのかという問題もあります。

そこで今回は、外国人労働者の雇用特有の事項である労働許可証の制度の概要、及び労働契約との関係を解説いたします。

<労働許可証>

労働法 10/2012/HQ13（以下「労働法」という。）第 169 条 3 項及び政令 11/2016/ND-CP（以下「政令 11」という。）第 9 条によると、外国人労働者がベトナムで就労する場合の要件の 1 つとして、ベトナムの国家管轄機関である所轄の労働局が発給した労働許可証を取得していることがあります。

そして、労働許可証を取得せずに就労している外国人労働者にはベトナム国外への強制退去、労働許可証を取得していない外国人労働者を就労させた使用者にはその人数に応じて 3,000 万 VND（ベトナムドン）（約 141,000 円）から 7,500 万 VND（約 352,000 円）の罰金、さらに 1 か月から 3 か月の営業停止処分を課される可能性があります（労働法第 171 条 2 項・3 項、政令 95/2013/ND-CP（以下「政令 95」という。）第 22 条 1 項 a・2 項・3 項）。

このように違反に対して行政処罰を予定されている労働許可証ですが、すべての外国人労働者が取得する必要があるのではなく、法令上一定の例外規定が存在します。

具体的には、有限責任会社の出資者又は所有者／株式会社の取締役会の構成員／管理者、業務監督者、専門家又は技術者として勤務するためにベトナムに入国する場合で以下のとおりです（労働法第 172 条、政令 11 第 7 条）。

- 勤務期間が 30 日未満
- 年間の勤務期間の合計が 90 日以下である労働者

これらの例外規定に該当する者のように労働許可証が不要の場合には、原則として、勤務予定地を所轄する労働局より勤務開始日の 7 日前までに、労働許可証取得免除の承認を得る手続が必要となります。

ただし、短期の滞在及び就労が予定されている者はこの労働許可証取得免除の承認を得る必要がありません。例えば、前述の管理者、業務監督者、専門家又は技術者として勤務するためにベトナムに入国し、勤務期間が 30 日未満、かつ年間の勤務期間の合計が 90 日以下である労働者がこれに該当します（政令 11 第 7 条 2 項 e・8 条 2 項、労働法第 172 条 4 項・5 項）。

なお、労働許可証取得免除の要件に該当する場合であっても、労働許可証取得の権利を排除するものではないため、あえて労働許可証取得免除ではなく、労働許可証取得申請をする事例もあります。

労働許可証取得免除の要件に該当する場合であっても、労働許可証取得の権利を排除するものではないため、あえて労働許可証取得免除ではなく、労働許可証取得申請をする事例もあります。

<労働契約との関係>

ベトナム国内において就労する外国人労働者には、ベトナム労働法が適用され、書面による労働契約書の作成が必要となります（労働法第 2 条 3 項・第 16 条 1 項）。

労働契約書に記載すべき内容として、労働許可証の番号、交付日、交付場所があります。そのため、労働契約の締結日までに所定の手続を経て労働許可証を取得しておかなければなりません。

なお、使用者は、外国人労働者がベトナム国内において勤務を開始する日の 15 営業日前までに、労働許可証取得のための必要書類を所轄の労働局に提出しなければなりません（政令 11 第 12 条 1 項）。

当局は、申請書類の受領後 7 営業日以内に労働許可証を発給することになっています（政令 11 第 12 条 2 項）。そのため、法令上は、外国人労働者の勤務開始日までに労働許可証の発給を受けることができていることになっています。

<終わりに>

ベトナムへの進出と外国人労働者の雇用は切り離すことができない問題であり、外国人労働者を雇用する場合において適用される関係法令には十分留意する必要があります。

具体的手続を正確に把握し、適当な申請書類を準備するために申請当局や専門家への事前の確認や相談をお勧めいたします。

日本をテーマにした大連プロジェクトが始動

趙 万利

〈総工費1000億円の日本をテーマにした大型複合施設プロジェクト〉

大連は、日本の租借地としての歴史から大連駅、満州鉄道の本社や大和ホテルなど、今でも評価の高い建築物を造ってきました。親日的な人が多いという背景があるからでしょうか、日本の建築様式は今でも大連で好まれているようです。



【大和ホテル】

大連市政府は4月22日、「京都風情文旅小鎮プロジェクト」が今年上半期中に着工することを発表しました。総工費1000億円（60億人民元）をかけ、100万㎡の敷地内に日本をテーマにした大型の複合商業施設を造る計画です。

場所は大連市北部に位置する「大連金石灘度假区」。市内中心部から約50km、車であれば約2時間で到着できる国家旅遊景区5A級のリゾートエリアにあります。計画では京都の二年坂、三年坂のような純和風の街並みの中に、ホテルや旅館、居酒屋などの施設を300から400店舗配置するという大規模なプロジェクトです。

そして、そのプロジェクトの開発は、同市に拠点を置く地元の有力企業、大連樹源湯景沢房地產開発有限公司（以下、大連樹源）が手掛けます。

〈企画・設計は日本のデザイン集団〉

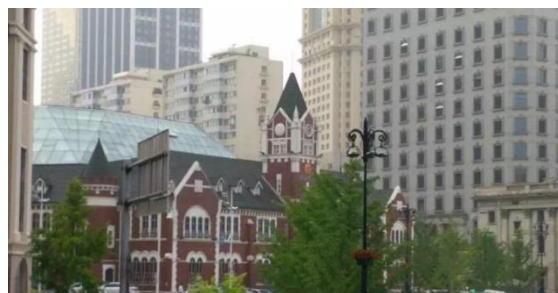
本プロジェクトの企画・設計は日亜設計集団が担当します。日亜設計集団日本の設計会社を中心に7社の企業

で構成されたプロジェクト集団。通称「JCAP7」とも呼ばれており、計画・設計・運営など各社の得意分野を活かし、「美しい日本のデザインを世界に」を発信する日本の企業たちです。

この「JCAP7」は、2017年に大連樹源と組んで日本風の湯景澤温泉ホテルや住宅を大連で展開しました。それが高く評価され、約200戸の住宅が好評のうちに完売。大連市の計画局もこの樹源集団の街づくりを高く評価しており、今回、この湯景澤温泉ホテルに近い金石灘地区に67万㎡という広大な敷地が貸与されたというわけです。そして、ここに京都風住宅と商店を融合させた街を造るという計画が持ち上がり、昨年11月20日に湯景澤ホテルで調印式が執り行われました。

〈2020年オープン予定〉

本プロジェクトは大連市政府の発表にもあるとおり、今年上半期中に着工し、2020年中にメイン通りとなる商店街部分から開業を開始します。その後、4年間かけて第2期、第3期のプロジェクトを順次行っていく計画。大連市ではこれまでも日本をモチーフとした温泉ホテルや健康ランドといった施設はいくつもありましたが、ここまで大規模なものは初めて。また、民間事業ではありますが、大連市政府からも情報が配信されるなど、あらゆる方面からの期待値が高いことがうかがえます。今後、中国を代表する観光名所になってくれることを期待します。



【遼寧省對外貿易經濟合作庁（旧大連警察署）】

1998 年労働者保護法の改正

辻本 浩一郎

2019 年 4 月 5 日、1998 年労働者保護法の改正法がタイ官報に告示され、2019 年 5 月 5 日から施行されることとなりました。

この度の法改正は、長年、労働者から嘆願されていたということに加え、多様な解釈によって問題が生じていた同法をより明確にすることが目的です。

以下、主な改正点を解説します。

① 使用者変更と従業員同意（13 条）

改正前	事業譲渡等のために使用者が変更される場合、新使用者は、旧使用者と従業員との間の権利義務関係を承継すること。
改正後	事業譲渡等のために使用者に変更がある場合、上記ルールが引き続き適用される他、使用者は従業員から、使用者の変更について同意を得なければならないことが新たに規定された。

② 用事休暇（34 条、57/1 条）（新設）

明確な定義はありませんが、官公庁・金融機関での用事等、休日や時間外に済ますことのできない用事のための休暇と解されます。

改正前	用事休暇は就業規則の定めに従い付与されると規定されており、日数や有給・無給等の運用は使用者の裁量に委ねられていた。
改正後	使用者は、年 3 日以上用の用事休暇を与え、そのうち年 3 日までを有給とする旨が明文化された。

③ 出産休暇（41 条、59 条）

改正前	女性従業員が妊娠した場合、産前・産後合わせて一回の妊娠あたり 90 日の出産休暇を取得することができる。
改正後	出産休暇の期間が 98 日となった。 また、妊娠検査のための休暇が出産休暇に含まれることが規定された。 ※出産休暇の期間は、従前通り休日を含めてカウントされる。 ※出産休暇中は 45 日まで有給である点も従前と同様。

④ 解雇補償金（118 条第 1 項第 5 号、第 6 号）（新設）

改正前	使用者が従業員を解雇する場合、使用者は原則として当該従業員の勤続期間に応じた法定の割合で解雇補償金を支払わなければならないとされている。解雇補償金の上限は「勤続 10 年以上の従業員に対して直近賃金 300 日分相当
-----	--

	額以上」とする。
改正後	「勤続 20 年以上の従業員に対して直近賃金 400 日分相当額以上」についての解雇補償金も義務付けられた。

⑤ 事業所移転（120 条）

改正前	使用者が事業所を移転し、この移転が従業員または従業員の家族の生活に重大な影響を及ぼす場合、①使用者は移転の 30 日以上前までに従業員に通知し、②従業員が移転先での勤務を希望しない場合には自ら雇用契約を解消して勤続期間に応じた特別補償金を受領することができる。
改正後	基本的には従前のルールを残しつつ、①新しい事業所への移転の場合だけでなく既存の事業所への移転の場合にも本規定が適用されること、②当該移転が「従業員または従業員の家族の生活に重大な影響を及ぼす」か否かを従業員が判断することが新たに規定された。

⑥ 遅延損害金の率の改定（9 条）

改正前	賃金、残業代等の支払いが遅れた場合の遅延損害金の率は年 15%と規定。
改正後	解雇予告手当の支払遅延等についても、遅延損害金が年 15%と規定された。

⑦ 解雇予告手当の支払日（17/1 条）（新設）

改正前	使用者は、1 給与期間前までに解雇予告をしなかった場合でも、解雇日までの賃金相当額を解雇予告手当として支払うことで、従業員の即時解雇が可能とされていた。
改正後	使用者は、この解雇予告手当を解雇日に支払わなければならない旨が明文化された。

社内規定の改定の要否等、今回の労働者保護法の改正に伴い、就業規則・雇用契約書・社内規則等、各種規定の内容と労働者保護法の規定との間に齟齬が生じる企業も多いかと思えます。

齟齬がある場合、労働者保護法の規定が優先して適用されます。現在お使いの就業規則・雇用契約書・社内規則等が無効になるのではなく、改正後の労働者保護法と抵触する部分に限って労働者保護法の規定が適用されることとなりますので、社内での運用にご注意ください。

再燃するインドM&A市場とインド進出を成功に導くポイント

田中 啓介

＜インドM&A市場の動向＞

最近、M&Aをインド進出の選択肢として積極的に検討する日系企業が増えているように感じます。10年以上前に大型M&A案件として注目を浴びた第一三共によるランバクシー社の買収やNTTドコモによるタタレサービシーズ社への出資などで盛り上がりましたが、両社ともにインド企業側との係争に発展してしまい、事実上の撤退にまで至りました。これを機に「やはりインドは難しい」と、インド進出への意思決定を懸念する日系企業も少なくなかったのではないかと思います。

しかしながら、2014年にモディ政権が誕生後、保険セクターを中心とした外資規制緩和やデジタル・インド政策にもとづく各種手続きの電子化、高額紙幣廃止によるデジタル経済の促進、GST新税制導入、外貨借入(ECB)規制の緩和を含め、投資環境の改善が着々と進んできた中で、「やはり無視できないインド」に再び注目が集まっているように思います。

＜M&Aとインド進出を成功に導くポイント＞

日系企業からのM&Aを望むインド企業の背景としては、日本ブランドの獲得や低利の資金調達、先端技術の導入、日系クライアントへの販路拡大など様々です。M&Aが成立するまでのプロセスとしては、パートナー選びや基本合意、対象企業のデューデリジェンス、最終契約という流れになりますが、多大な労力と費用をかけてようやくM&Aが成立したにもかかわらず、M&A成立後の経営統合(PMI: Post Merger Integration)がうまくいっていない日系企業が多いように思います。私の経験上、インド事業においては以下3点が重要なポイントであり、これはM&Aに限らずインドに進出する日系企業すべてに共通して言えるものだと感じます。

1 役割分担と権限委譲

M&A成立後の日系企業とインド企業の役割が明確か、また、当地インドに駐在する日本人の役割に無理がないか、そして、現場の経営者に日々の実務をスピーディーに意思決定できる十分な権限移譲がなされているか。もし、日本人駐在員の英語力や経験、知識から、期待されている役割が過剰である場合には、十分な予算をつけて一

部の経営管理業務を外部委託する必要があります。M&Aや合併におけるインド企業パートナーが外部委託によるコスト負担に懸念を示すケースが散見されますが、不用意なコスト削減が経営をブラックボックス化しないよう注意が必要です。

2 現地法人経営者のスキル

インド現地法人を経営する者はビジネスの取引先と交渉し、従業員と対話し、社内外のステークホルダーや専門家などと協調しながら、スピード感をもって経営判断を行っていくことが求められます。つまり、幅広い分野・領域のインド人と対等に会話ができる経営者としてのバランス感覚と人間力、実務で使える圧倒的な英語力が必要になります。イギリスの植民地という歴史を持つインドであり、アメリカ志向の強いインド人にとって、英語ができない人を“下”に見る傾向は強く、これは、タイやベトナムのように日本語が話せる現地人と連携してうまく事業を回していくやり方では通用しないインド独特の厳しさがあります。

3 帰属意識と安心感

最後に、私がかつとも重要だと考えているポイントがこれです。あくまで南インド・チェンナイにおける私自身の会社経営の経験がベースになっていますが、現地法人のインド人従業員がどれだけ会社に「帰属意識」と「安心感」を持っているかが何より重要だと考えています。特に、M&A成立直後はこの2つの要素が欠落してしまっている可能性があり、日系企業としてはPMIの期間は特に細心の注意を払う必要があります。つまり、現地法人の経営者自らが、現場ひとりひとりの従業員(や場合によってはその家族)との丁寧なコミュニケーションを大切に、顧客への価値創出のための明確なアドバイスと感謝の気持ちを毎日伝え続けること、ミスを積極的に許すこと、経営者の弱さも見せること、定期的に食事を共にすること、こういった日々の小さな言葉や行動の積み重ねが「帰属意識」と「安心感」を社内に醸成します。これが欠落すると、従業員の不正リスクや離職率の悪化、さらには、事業の生産性にまで大きく影響します。

Q

先日、「日本料理アカデミー・中国」が立ち上げられたとの情報を耳にしましたが、日本料理アカデミーとは一体どのような活動をされているのでしょうか？
また、なぜ中国に立ち上げられたのでしょうか？

A

■ 中国の日本食事情

2013年にユネスコ無形文化遺産に登録された“和食”は、世界各地から健康的で理想的な食生活スタイルとして注目され続けています。

日本の農林水産省のデータによると、2017年時点で、アジアの日本料理店の店舗数は約7万店舗に達しました。2015年度と比較すると、2.4万件も増加しています。

アジアの日本料理店の数は全世界の6割を占めており、その中でも特に中国は日本料理店の増加スピードが速いと言われています。実際、ここ上海には日本料理店が3,320店舗も存在しています。

近年、中国では、国の経済発展により国民の生活レベルが上昇しています。それに伴い、安心・安全・健康なイメージを持つ“日本食”が中国人の間で流行り、日本食の人気上昇へと繋がりました。

それに伴い、消費者の要求も段々と上昇しており、日本料理店も消費者の要求に合わせていかなければいけません。

■ 日本料理アカデミー・中国創設の理由

日本料理店に限らず、飲食店では食材とともに、シェフの技術がとても重要です。

中国人シェフにとって、日本料理というのは異国の料理であり、中華料理とは作り方も異なります。

さらに、中国国内では、日本料理に関連する専門の研修施設などの環境が整っていないため、多くの中国人シェフは、現地ですっかりとした日本料理について学べていません。このことから、日本料理の文化と理念についても理解できていないシェフが多いと言われています。

こうした状況の解決と、日本料理文化の普及と伝承に力を注ぐために、この度、「日本料理アカデミー 中国支部」が創設されました。

■ 日本料理アカデミーの主な活動

日本料理アカデミーでは日本料理と日本料理文化に携わる者としての使命と責任を持ち、品質の高い日本食を展開すべく、主に以下3つの各種活動を積極的に行っています。

① 日本料理シェフ向け：

専用ホームページを作り、専門研修会、海外日本料理機能認定取得のための勉強会を開催。日本視察や日本料理学院主催の検討会に参加する機会を設けるなどして、国籍を問わず日本食シェフのレベルアップのために各種イベントや研究会を開催する。

② 消費者向け：

日本料理体験活動を幅広く開催する。中国にある日本人学校、中国の現地校、企業などで日本食の文化を発信したり、日本食の作り方などの食育を展開する。

③ 日本料理関連のサプライヤー向け：

サプライヤーに対して日本料理食材を紹介、生産者とシェフの紹介、試食会の開催、新メニューの開発、視察旅行など多様な活動を実施する。

■ 上海で感じる日本食事情

上海には日本料理店が3,320店舗存在しています。

この中には高級店から庶民向けの店舗まで幅広く存在しています。私はよく上海の日本料理店に行きますが、やはり日本で食べる味を完全に再現できている店舗は少ないと感じています。また、料理の味以外にも、盛り付け用の“食器”や店内の“雰囲気”など、日本食をいただく“環境”もとても大事であると感じています。

今回取り上げた日本料理アカデミーの活動により、私を含め海外に住んでいる人たちが、今後、現地で更に美味しい日本食が食べられることを期待しています。

中国では依然として日本食人気が強固なことから、県内企業の食品関連企業様も中国の日本食市場へ進出を検討されてみては如何でしょうか。日本が誇るユネスコ無形文化遺産の“和食”を共に世界へ向けて普及させていきましょう。

■ 本質問について詳しく知りたい方、具体的なご相談があれば、ひろしま産業振興機構 国際ビジネス支援センター、もしくは広島上海事務所までお問い合わせください。

グローバルな視点を持っていますか？まずはお手軽チャレンジから！ ～中国西部国際博覧会輸出入商品展への参加企業募集のご案内～

広島県では、県内企業の中国内陸部への事業展開をサポートするため、中国四川省で開催される国際見本市「中国西部国際博覧会輸出入商品展」へ出展します。

中国の主要都市の中で、とりわけ四川省は、国全体の平均を概ね超える成長率を維持しています。近年は、現地消費者の所得水準の上昇とともに、安全安心なイメージのある日本産の食品や日用品へのニーズが高まっており、今後多くのビジネスチャンスが見込まれるマーケットです。

この国際見本市では、一般消費者と現地バイヤーの両方が来場するため、一般消費者へのPR、マーケティングとバイヤーとの商談の両方が可能であり、広島の特産品やサービスの魅力をPRするチャンスです！

現地に出向かず商品提供のみも可能ですので、海外の進出経験のない事業者の皆様にとっても、「はじめての一步」の場としてご利用いただけますので、是非お申し込みください。

◆ 西部輸出入展概要

開催期間：令和元年9月20日（金）～9月23日（月・祝）

会場：四川省成都市西博城会展中心（四川省成都市天府新区）

◆ 出展について

(1) 出展形式：広島県ブースを設置する（27㎡）

(2) 出展費用：無料（渡航費、宿泊費やその他個別に発生する費用は負担していただきます。）

※出展者による展示を基本としますが、商品提供のみも可能です。

◆ 次のようなことを考えている方へ

(1) 食品、工芸品、衣料品等の販路拡大

(2) 福祉、外食、教育、理美容、旅行、国際物流等の事業展開

(3) 環境、医療、電気電子、一般機械等の中国企業との技術・業務提携

【申し込み方法】

広島県ホームページをご確認ください。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/77/seibuhaku.html>



【お問い合わせ先】

広島県商工労働局海外ビジネス課 販路拡大支援グループ 龔（きょう）

電話：082-513-3385 FAX：082-223-2137 メール：syokaigai@pref.hiroshima.lg.jp

