

「HALZ26年の歴史 と次世代を担うリーダー」

HALZ経営理念

「お客様のために」ではなく「お客様の立場に立って」

「人」「組織」「経営」ビジネスにおいて
我々は「価値訴求」し続けます

創業から変わらない、私たちの原点。
相手の痛みを理解し、同じ景色を見る。その姿勢がプロフェッショナルの証です。

HALZグループ紹介



社会保険労務士法人 HALZ

給与計算・各種保険手続き・
助成金申請支援。法的専門性
を基盤とした労務サポートを
提供。



株式会社HALZ

人事コンサルティング事業。
人事制度設計、労務管理体制
整備、社員研修のプロ集団。



みらいアウトソーシ ングHALZ

大規模アウトソーシング。大
企業向けの勤怠確定支援や給
与計算を安定的に受託。



株式会社 管理本部

会計、上場準備、採用支援。
クライアントのバックオフィ
ス機能をトータルで最適化。

HALZの歩みと名前の由来

2022年4月 会社名変更

H・A・Lへの想い

「HALZ」は私たちの提供価値の根幹を成す3つの要素の頭文字を組み合わせています。

- ✓ Human resource management（人の力）
- ✓ Accounting management（会計の正確性）
- ✓ Legal management（法律の遵守）

History Timeline

26年前、一人の想いから始まった物語は、今や人事戦略の総合プロフェッショナル集団へと進化しました。

2022.04

社名を「HALZ」へ統一し、新体制へ。

オフィス大改装・フリーアドレスへ



新体制

- ① 全員定時
- ② 全員在宅

業種を問わず、大手企業、外資企業から中小企業 までを全方位のサポート



人材採用支援

求める人材を的確にマッチさせ、獲得までを強力にバックアップ。



人材育成・教育研修

社員のスキルを向上させ、組織への定着を確かなものにします。



人事制度設計

モチベーションアップを実現する人事評価や規定の整備を最適化。



制度の運用・定着

組織を継続的に成長させるため、制度が形骸化しないよう伴走支援。



給与計算・各種手続き

不平不満のない、正確かつ円滑な労務事務・給与計算を徹底。



組織開発

組織の一体感を醸成し、共通のゴールへ向かう文化をデザイン。



福利厚生サポート

社員一人ひとりの満足度を高め、長く働ける環境をプロデュース。



HRTech・RPA導入

テクノロジーを活用し、組織全体の生産性を劇的に向上させます。



橋本COOへインタビュー——



取締役社長
橋本 朋美

公立文化施設での文化芸術事業の企画推進を担当、様々な労務問題に直面し、働き方について考え、お茶の水女子大学大学院にて労働経済学を学び、HALZへ入社。

大手アパレル業界、IT業界、医療法人など、様々な業界の人事制度設計、業務改善コンサルティング、HRシステム導入コンサルティング等を担当し、取締役社長に就任。



Q. 2022年からHALZ全体を担われる立場になられた当時、橋本さんご自身はどのようなお気持ちでしたか？

A.正直に言うと、当時の細かい気持ちは少し忘れてしまっている部分もありますが、社長という立場を任せてもらうことになり、「自分で本当に務まるのだろうか」という不安は大きかったです。

ただ、「できるか・できないか」というよりも、「今、自分に何が期待されているのか」「どんな役割を果たすべきなのか」をしっかりと理解し、それを一つずつ誠実にやっていこう、という覚悟を決めた、という感覚のほうが近いと思います。

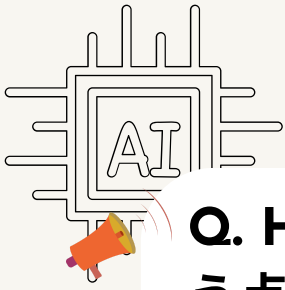


Q. そうしたお気持ちを踏まえた上で伺いたいののですが、これまで大切にされてきたHALZらしさの中で「受け継ぎたいもの」と、一方で「これから変えていきたいこと」は何でしょうか？

A.HALZの一番の良さは、やはり「人」だと思っています。皆がとても真面目で誠実で、嫌味がなく、本当に良い人が多い。お互いを尊重しながら、敬意を持って仕事ができている環境は、すごく大切にしたい部分です。

一方で、その良さの裏返しでもあるのですが、今の社内にはいわゆる「**ハングリー精神**」が、やや足りないと感じることもあります。誰かと比べて勝ち負けを競う、という意味ではなく、「もっと上を目指したい」「現状に満足せず、もう一段成長したい」といった良い意味での競争意識や向上心は、今後さらに伸ばしていきたい部分だと思っています。





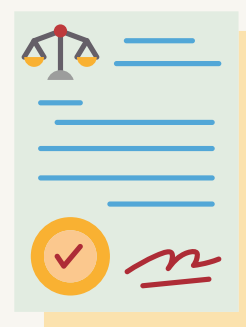
Q. HALZの経営理念である『お客様の立場に立つ』という点について伺います。今後AI活用や業務効率化が進む中で、私たち社員がより一層意識すべき『人間だからこそできる価値提供』とは何だとお考えでしょうか？

A. AIやシステムが進化する中で、これまで評価されてきた「正確に処理する」「ミスなく業務を回す」といった部分は、今後ますますAIやシステムのほうが得意になっていくと思います。その中で、人間に求められる役割は大きく三つあると考えています。

一つ目は「**判断すること**」。AIは選択肢や可能性を提示してくれますが、どれを選ぶべきか、相手の本気度や背景まで含めて総合的に判断することは、人間にしかできません。

二つ目は「**基本設計をすること**」。このお客様には、どんな価値をどう届ければ喜んでもらえるのか。全員に同じ答えを出すのではなく、一人ひとりに合わせた設計を考える部分は、人間が担うべき領域だと思います。

三つ目は「**寄り添い、背中を押すこと**」。AIは正しいことを文章で示してくれますが、「私がサポートするから一緒にやりましょう」「辛いかもしれないけれど頑張りましょう」と隣で伴走し、人を動かす力は、やはり人間ならではの価値だと思います。この三つ【判断・設計・伴走】は、これからも人間が担い続ける役割だと考えています。

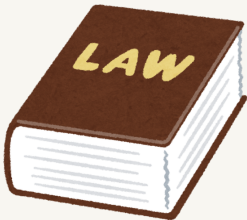




橋本さんは、今後HALZを総合的にどのような会社にしていきたいとお考えでしょうか？

A.これまで社労士法人は、法律の専門家としての強みが求められてきたと思います。

それは大きな価値でしたし、今後も重要な基盤です。ただ、これからはそれに加えて、企業が人事や組織、戦略全体で抱えている悩みに対して、さまざまな角度から解決策を提示し、実行まで伴走できる「総合的な人事戦略のプロフェッショナル集団」でありたいと思っています。

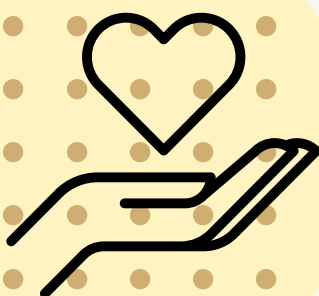


Q.橋本さんご自身が考える、これからのHALZで社員に期待する働き方や仕事への向き合い方はどのようなものでしょうか？

A.これまでは、「正確に仕事をこなす」ことでお客様の納得は得られてきました。

ただ、納得だけでは契約は続きません。お客様が「**少し期待を超えた**」「**頼んでよかった**」と感じるような、小さくても感動を生むアウトプットが必要だと思っています。

その積み重ねが、長く信頼される関係につながる。そうした価値提供を、全員が意識していくことを期待しています。





Q. COOとして現在直面している最大の課題は何でしょうか？それをどのように乗り越えようとされていますか？

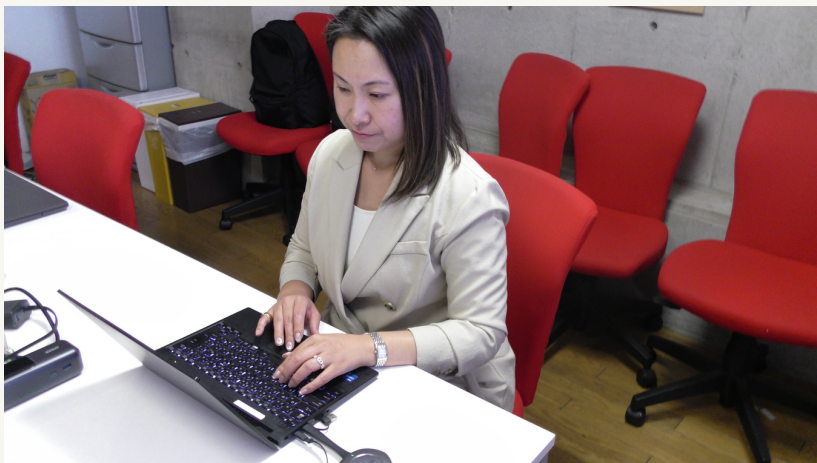
A.業界のDXは、進みは遅くても止まることはありません。その中で、これまで強みだった業務の一部は、確実にシステムやAIに置き換わっていきます。

だからこそ、社員一人ひとりが新しい強みを身につけるための**リスキリング**が重要だと考えています。その育成の仕組みを体系化できれば、将来的には「HALZ自身が成功した育成モデル」としてお客様に提供できるサービスにもなると考えています。



Q.これからHALZに応募したい、あるいは関心を持っている学生に対して、どのような姿勢や考え方を期待されていますか？

A.これからの社労士業界は、大きく変わっていきます。既存の仕事だけに興味がある人よりも、「**業界を変えていきたい**」「**改善や改革に関わりたい**」というチャレンジ意欲のある人と一緒に働きたいですね。変革の当事者として関わりたい、そんな野心を持った人を、HALZは求めています。





次は藤田さんからのコメント！！

— CEOが語る、橋本体制への期待と2026年への視座 —



①経営理念の徹底とビジョンの共有
— 階層別コミュニケーションの強化

②原理原則の徹底
レジェンドの破壊と肯定

③相対的少数精鋭化
— クライアントの100倍増
— スタッフαβγからの社員登用と
— 中途採用の中止とハイポテンシャル新卒採用シフト

④人モノ金情報のコックピット管理

⑤2026年戦略方針 3本の矢 最速徹底推進
— 全業務AIエージェント開発&稼働
— 広告から広報に
— AI化とエンタメ化

それでは、さっそく解説していきます。

① 経営理念の徹底とビジョンの共有 — 階層別コミュニケーションの強化

経営理念を掲げるだけでなく、日々の判断や行動の基準として定着させていくことが求められる。

そのために、会社が目指す中長期ビジョンを全社で共有し、同じ方向を向いて進む状態をつくる。

また、役割や立場に応じて伝え方を変え、階層別のコミュニケーションをより丁寧に行っていく。



② 原理原則の徹底

事業環境が変化しても、判断の軸となる原理原則をぶらさない姿勢が重要となる。

過去の成功体験や慣例にとらわれるのではなく、本質に立ち返って考えることを徹底していく。

③ 相対的少数精鋭化

③-1 クライアントの100倍増

事業成長の指標として、クライアント数を大幅に拡大していく。

現在と比べ、100倍規模のクライアント獲得を目指す明確な方針である。

③-2 スタッフαβγからの社員登用

現在パートタイムとして働いているスタッフを、正社員として登用していく。

雇用形態を切り替えることで、より安定した体制づくりを進める。

③-3 中途採用の中止 + ハイポテンシャル新卒採用

即戦力となる中途採用に依存するのではなく、将来性のある新卒人材の育成に軸足を移す。

HALZの文化や価値観の中で成長し、長期的に活躍できる人材を育てていく方針である。



⑤ 2026年戦略方針 3本の矢 最速徹底推進 全業務AIエージェント開発&稼働

HALZは、現在行っている業務そのものをAIエージェントとして再設計する。

単なる効率化や部分的なDXではなく、業務の分解、プロセスの言語化、判断基準の整理まで踏み込み、仕事の前提そのものを見直す挑戦である。

「HALZをぶっ壊す」とは、過去を否定することではない。

これまで当たり前としてきたやり方や思い込みを一度壊し、未来に最適な仕事の形へ進化させるという意味表示である。この取り組みにより、HALZは「AIを使う会社」から「AIエージェントを生み出す会社」へと進化していく。

広告から広報に

これまでの広告中心の手法から、広報を軸とした成長モデルへ転換する。

社内報、ブログ、SNS、動画などを通じて、「HALZはどんな会社なのか」を継続的に発信していく。発信するのは作られた言葉ではなく、日々の仕事、働き方、実績そのもの。

全社員が関わる「総力戦」として、発信（push）と対話（pull）を組み合わせ、信頼の蓄積を図る。

広報は、現場での会話や再接点を生み出す重要な資産となる。

AI化とエンタメ化

AI化によって業務が軽くなり、時間の余白が生まれる。

HALZはその余白を、人と人とのつながりを広げるために活かしていく。

部活動やコミュニティを起点に、社員だけでなく、在宅スタッフ、学生、クライアントとも関係性を築いていく。

仕事だけの関係にとどまらず、「顔が見える」「語れる」「楽しめる」つながりを育てることで、パートナーと共に働く環境そのものをデザインしていく。

編集後記

今回の社内報制作、そして橋本さんへのインタビューを通して、HALZがこれから向かおうとしている方向性を、より立体的に感じることができました。インタビューという形式ではありましたが、実際には、HALZのこれからをあらためて整理する時間だったように思います。

橋本さんが語られる言葉の中には、抽象的な理想論ではなく、日々の業務や組織づくりを見据えた、現実的で一貫した考え方がありました。「どう変わるか」ではなく、「変わり続けること」を前提にしている点が、とても印象に残っています。

本号では、HALZのこれまでの歩みを振り返るとともに、橋本体制のもとで大切にしていきたい価値、そして藤田CEOが描く2026年に向けた戦略方針を取り上げました。会社として強くなること以上に、進化し続けることを重視している姿勢が、随所に表れていると感じます。

AIの進化や働き方の変化が進む中で、HALZは自らの強みを明確にし、次の方向性を具体的に描こうとしています。

これからも社内報を通じて、HALZの「今」と「これから」を丁寧に伝えていきたいと思っています。

編集者：黄