

NOW & FUTURE

～制度設計推進PJの紹介～

残暑の厳しい頃ですが、皆様はいかがお過ごしでしょうか？
まだまだ暑い日が続きますので、体調にはお気を付けてお過ごしください。

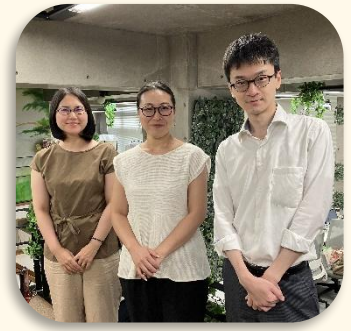
さて、社内報vol3ではそんな暑さを上回る熱意で作成された、
HALZ制度設計についてご紹介します。
内容盛り沢山なのでお楽しみにしてください。

こんなことを聞いてみました！

1. チームメンバーの紹介
2. 人事制度作成までの経緯
3. 人事制度のここがポイント！
4. これからのHALZに向けて



左から 橋本さん
榎谷さん



左から 馬場さん
橋本さん
堀越さん

～チームメンバーの紹介～

橋本 朋美 さん

2009年 10月入社

大学院を経てHALZに入社し現在14年目。
社内で1年半給与計算等を経験後、
システム力が重要と気づき日本シャルフへ
出向。

業務の効率化を1年半学んだ後、HALZに戻
り大規模案件のセットアップに携わる。
その後、2014年から制度設計に関わるこ
とになり、現在に至る。



榎谷 義明 さん

2016年 12月入社

制度設計を中心に業務に携わる。
前職では事業会社、前々職では人事制度設
計を経験。

一部上場企業から創業間もない
ベンチャー企業まで幅広く対応した経験を踏
まえ、日々試行錯誤しながらクライアントへ
の提案、制度設計を行っている。



～チームメンバーの紹介～

馬場 祐未 さん



2010年 4月入社

大学卒業後HALZに入社し現在13年目。
入社後間もなく3社ほどの企業の常駐サポートを経験。社会保険手続き、給与計算を含め
労務相談も対応。

その後HALZに戻り、お客様への対応だけではなく、社内のマネジメント、新規顧客の営業、そして制度設計にも携わり、幅広い面で活躍している。

堀越 敬太 さん



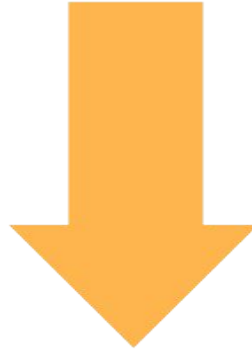
2014年 4月入社

大学卒業後HALZに入社し現在9年目。
社会保険手続き、給与計算業務だけではなく、社内の研修、会議等の運営に携わり経験を積む。

その後、企業の常駐サポート、新規案件セットアップ、大規模案件業務改善等経験後、現在は制度設計を中心に様々な業務に対応している。

～人事制度作成までの経緯～

以前から作成の話はあったものの、規模も小さく注力できる時間とタイミングがなかったため作成にまでは至らなかった。



規模が大きくなるにつれ**スキルのあるスタッフ**や**新卒**も集まるようになり、どのように成長するか、どうスキルを上げていくかを**明確にする段階へ**

HALZで大きく働き方が変わる中、会社として、個人としての方向性を定めないと見失う可能性もあるからこそ

しっかりとした評価と報酬を定めた制度が必要なので作成！

ワークライフ
バランス

業務改善

生産性の向上

脱オペレーション



全員
定時

全員
在宅

全員
ユニットリー
ダー

2025年の上場に向けてより
生産性を高めるための三原則。



～人事制度のここがポイント！～

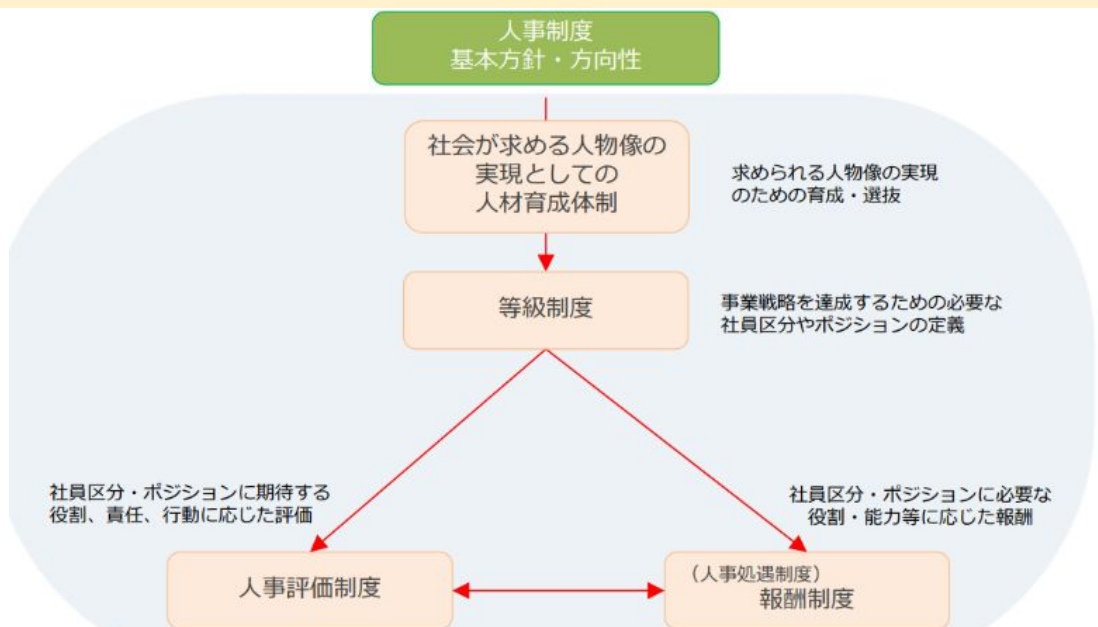
今回は特に等級について注目してほしいです。
自身のスキルが今どのレベルにあるのか、そして今後どうなるべきかを
はっきりさせる道しるべとなるのが等級制度。

そこで初めて自分のキャリアがわかるので、どんなキャリアを積んでい
きたいかをみんなが考えるようになるのでは。



自分で何をするか、どんな考え方をするのか、何を意識するか
を考え自分の価値を高めていく。

→その結果を評価して、最終的に報酬へとつながっていく！
そしてこの人事制度を通じて等級の仕組みについてより深く知ってほ
しいです。



～ユニットリーダー手当について～

目的

- ①売上、利益を意識した業務を行う
- ②お客様に付加価値の高いサービスを提供する
- ③ユニット制を活用し、実務の生産性を上げる
- ④利益ベースの評価で利益を個人に還元する



各プロジェクトにおける利益向上を実現し、利益成果を報酬に公平配分する！

支給条件

- ・個人売上金額→ 100万円以上(全四半期の平均月次売上金額)
- ・個人売上・ユニット売上合計金額→150万円以上
- ・＜支給インセンティブ額＞
個人売上・ユニット売上合計金額の1%
- ・＜算出期間＞四半期ごとにインセンティブ合計金額を支給

給与計算式

基本給＋インセティブ給＝月額給与

インセンティブ給＝【個人売上＋ユニット売り上げ】×1%



インセンティブ制度を
二か月連続で支給した方がいます！！

～二カ月連続支給の方の紹介～

齋藤 真由 さん



2022年 4月入社

【所属】馬場チーム

【担当業務】数十名から数百名規模のアプリ開発業、コンサル業の社会保険手続き、給与計算の他、MOZクライアントの給与計算も行っている。



【趣味】買い物

→特に服を買うことが趣味で、自分や子供の服をコーディネートするのが好き。
そして何よりストレス発散になる。

【経歴】20代までは労務に全く関係ない仕事をしていましたが、会社の中枢部にに関わりたいと思い始め、前職で別の社労士法人事務所に入社。当初はアルバイトでの雇用契約だったものの、正社員に登用し、その後業務の幅を広げるために、HALZへ入社。



【HALZ入社して感じたこと】

給与計算や社会保険手続きといった際に用いるシステムが非常に充実しており、未来がある会社だなと感じました。

【インタビューから一言！】



明るくお洒落でしっかりとした方だなと思いました。

業務と子育てを両立している姿はとても憧れます！

これから同じ業務で関わっていくので、今後もよろしくお願いします！

～齋藤さんにインタビュー！～

二カ月連続でユニットリーダー手当を支給できた秘訣とは…？



Q,スタッフαの方々と仕事を
してうまくいったことは？

A, 私自身が在宅勤務も行うので、在宅勤務でもできる仕事はαの方に任せたり、反対に出社しないとできない業務は自分でやるといった形で業務を分け、円滑に業務を進めることができたかなと思います。後は、自分にあった方と業務を行うことかと思います。特に元気がある方と一緒にするのが合っていると思います。

Q,上手くいった反面、
上手いかったことは？

A, やはり一番最初の段階である業務を伝えるところが難しかったと思います。
αの方によって、どこまでの説明で理解をしてくれるかが異なるので、マニュアルの作成を含めて、通常より多く時間がかかりました。
ただ、一度説明し業務に慣れていくと円滑に進むため、効率が上がると思います。

Q,スタッフαの方々に対して
気を付けていることは？

A, αの方々にはとにかく気持ちよく業務を行っていくのが大事だと考えているので、連絡を頻繁にしてコミュニケーションを積極的に取っています。
αの方はやはり一緒に仕事をする仲間だと思っているので、業務の説明等は極力リモテを通じて口頭でも伝えています。

Q,今後の目標を教えてください

A, 現状αの方は3名なのでどんどん増やしていきたいです。
また、個人的な目標にはなりますが、システム関連に興味があるので、今後はセットアップにも挑戦していきたいと思っています。
そして最終的には、周りの人から齋藤に聞けばなんでもわかる！って言われるぐらいになりたいです(笑)

～原田CHOの紹介～

原田 廣人 さん



2023年3月HALZの顧問兼CHOに就任

【経歴】

大学卒業後住友商事に入社。
人事部門にて10年間採用・研修を中心に、
人事制度、労務管理を担当。入社11年目に
米国住友商事に転勤を経た後、メディア事業
本部にて、事業育成に従事し事業経営に携
わる。

その後2022年6月末に住友商事を退職し、オ
フィスH&Hの代表となり現在に至る。

【趣味】

ゴルフ、テニス、バイク、ツーリング、セーリ
ング、読書、映画、美術鑑賞、落語、健康オタ
ク



～原田CHOより一言！～



自ら機会を作り出し、機会によって自らを変えよ。

この言葉はリクルートの旧社訓でもあり、創業者である江副
浩正氏によって作られた言葉です。

かつてリクルートにインターンとして携わったときにこの言葉
を聞き、何十年の時が経った今でも心に響いてモットーとして
います。

皆様も今の自分のレベルより一つ上のレベルに積極的に
チャレンジしていただければと思います。

～原田CHOへインタビュー！～

HALZの人事制度について..



Q,人事制度の意義とは？

A, 人事制度を作る際に制度ありきで考えてる人が多いが、その手前に **社会が求める人材** を基準にする必要がある。

そしてそれぞれがどのレベルに到達してほしいといった期待がより明確にしていくので、どういった人材になってほしいかを明示する。

そうすることによって、**人事制度を通じて自身の成長を可視化する** ことが制度の意味だと考えています。

Q,人事制度の注目点とは？

A, 様々なポイントがありますが、その中でも **HALZが求める64イメージ** が注目点だと思います。

これまで、なんとなくだったものや考え方が明文化されることによって、**社内での共通言語** となった。

それによって、自分が今どのレベルにいるかを把握したり、自分が求められていること、一歩上のレベルを求められていることが見えてくると思うので、それを意識して仕事に臨んでほしいですね。

Q,今後のHALZに期待することを教えてください。

A, 社員一人一人が今回の制度を通じて **自身の未来を持ってほしいです**。毎日粛々とやるのが意義ではなく、この仕事を通じて自分の持っているキャリア資本を蓄積してほしいです。また、この人事制度は **最短で32歳から会社を動かすポジションにつくことができる** ので、人事制度を通じて日々上がっていく実感をもって成長してほしいなと思います。

HALZの目指す **社64** イメージ

6つのスキルと、4つの行動指針で、HALZの人物像としての**社64**を目指します！

HALZの 社64 スキル・行動指針		
6つのスキル	1 業務知識	・業務遂行上の知識はもちろん、法改正や最新のHRテクノロジーへの知識 ・業界専門性や知識の深堀り、ナレッジの蓄積
	2 問題解決力	・問題に対して、適切かつ最善の解決策を提示する ・ロジカルで汎用性のある効率化提案をする
	3 業務完遂力	・主体的に動き、諦めず、やり抜く ・プランニングし、タイムマネジメントを行い、遅延やミスなく業務を完結する
	4 ITリテラシー	・OfficeソフトやHRを利用し、業務の効率化、正確性を担保する ・適切なツールと手法を選択し、クライアントにも提案する
	5 コミュニケーション力	・相手の立場に立ち、思いやりをもって、傾聴と共感により信頼を得る ・相手にわかりやすく、理解を得るためのプレゼンテーションを行う
	6 業務マネジメント力	・組織内の、リソース、工数、品質管理、人材配置・育成を適宜配分する ・常に先手を打って、業務の主導権を持つ
4つの行動指針	7 あたりまえ行動	・明るく、大きな声で、元気づく、整理整頓、清潔、時間厳守(punctual) ・積極的に、自費で、即行動し、完遂する
	8 プロ意識	・品質にこだわり、スピード感をもって、常に最高のパフォーマンスを発揮する ・日々知識をアップデートし、顧客の期待を超える提案を行う
	9 自律(的)行動	・課題に怯まず、積極的に、解決に向けて自ら考え抜き、行動する ・社内外や周囲の力も活用し、成果を導き出す
	10 他者貢献	・自分の利益だけでなく、giveを重視し、社内外でwin-winの関係構築をしている ・クライアントや周囲、会社に対して、成長や成功に貢献する行動をしている

～これからのHALZに向けて～

橋本さんから



今回の制度はみんなが安心して成長してほしいという一心で作成しました。

みんなが成長してくれるからこそ、クライアントに質の高いサービスを提供することができる。それは会社としても個人としても非常に価値があること。

そして、力をつけると人生が楽しくなるので、長くいてほしいけど、どこにでも通用できる人材へとなってほしいです。

榎谷さんから



結果を重要視していく上でも、その過程も注目して成長してほしいです。

HALZの中でも様々な社員がいるので、成長が速い人もいれば、遅い人もいると思う。

その中で成長マインドを持って挑戦をしてほしい。成長には個人差があるからこそジレンマもあるかもしれないが、解決することによって人生が面白くなると思います。

だからこそ、制度の中で考えて、そして表現してほしいです。

●編集後記

今回、橋本さんと榎谷さんからインタビューの形でお話を伺いましたが、一つ一つの言葉に熱意が籠っており、私自身も今後どうなりたいか、どうあるべきかを考えながら執筆しました。

また、橋本さん、榎谷さん、そして原田CHOお忙しい中取材にご協力をしていただき誠にありがとうございました。
なかなか普段話をする機会が無く、(榎谷さんに関しては入社前の最終面接以来かもしれません...)取材するのが不安でしたが、快くお答えしていただきましたので、大変助かりました。

特に橋本さんと原田CHOに人事制度の注目点を伺った際、お二人とも共通した内容の回答をしてくださり、人事制度の意義について理解が深まりました。

私は入社してはや2年になりますが、自身の現状を見つめて、大きく真っ直ぐに成長できるように日々挑戦して、自身の価値を高めていきたいと思います。(増本)

