

社会保険労務士法人 HALZグループ

◆会社概要

●事業内容 採用研修支援、人事制度設計コンサルティング、当局対応のための労務管理体制構築、勤怠集計・給与計算はもちろん、各種社会保険手続き・助成金提案等社会保険労務士関連業務全般から人材紹介、福利厚生領域まで、ワンストップサービスを提供。

●設立年月 社会保険労務士法人 HALZ 2006年4月
株式会社HALZ 2001年4月
株式会社みらいアウトソーシングHALZ 2014年8月

●従業員数 120名（パートナースタッフ含む 2025年4月 現在）

●代 表 者 社会保険労務士法人 HALZ 代 表 社 員 藤田 敏克
株式会社HALZ 取締役社長 橋本 朋美
株式会社みらいアウトソーシングHALZ 代表取締役 岡田 烈司
株式会社みらいアウトソーシングHALZ 代表取締役 藤田 敏克
株式会社管理本部 代表取締役 中村 晃子

●本 社 東京都新宿区西新宿8-3-30 カーメルⅡ1F（Tel:03-5348-4888 Fax:03-5348-4889）
●支 社 浜松支社／大阪支社／金沢支社／名古屋オフィス

◆弊社の主な実績

- 大手食品メーカーグループ物流会社（資本金2億8,000万円、従業員数350名）
新卒採用支援、トータル人事制度構築、労務管理体制構築、社員研修
- 広告・メディア製作会社（資本金2億5,000万円、従業員数90名）
新卒採用支援、労務管理体制構築、プライバシーマーク取得支援
- 創作和食ダイニングチェーン運営会社（資本金1億円、従業員数250名）
新卒採用支援・中途採用支援、トータル人事制度構築、労務管理体制構築、社員研修
- 新世代産業廃棄物処理会社（グループ資本金9,300万円、従業員数80名）
新卒採用支援・中途採用支援、トータル人事制度構築、社員研修
- アミューズメント施設運営会社（資本金1億円、従業員数440名）
中途採用支援、労務管理体制構築
- モバイルコンテンツ制作運営会社（資本金3億6,500万円、従業員数50名）
トータル人事制度構築、労務管理体制構築、規程整備、給与計算・各種手続き
- 大手アパレル会社（資本金11億円、従業員数2,897名）
新卒採用支援・トータル人事制度構築・制度運用サポート
- 大手自動車メーカー会社（資本金48億円、従業員数800名）
労務管理体制構築、給与計算・各種手続き

経営者と共に歩む、人事・採用・労務の総合コンサルティング

社会保険労務士法人 HALZ
人事コンサルティングファーム 株式会社HALZ

新宿本社 〒160-0023 東京都新宿区西新宿8-3-30 カーメルⅡ1F
浜松支社 〒430-0926 静岡県浜松市中区砂山町1091 キャトルセゾン7C
大阪支社 〒550-0013 大阪市西区新町1-8-1 行成ビル4階
金沢支社 〒550-0013 石川県金沢市北安江3丁目6-6メッセ・ヤスダ502
名古屋オフィス 〒464-0075 愛知県名古屋市千種区内山3-10-17 今池セントラルビル9F



代表者プロフィール
藤田 敏克

1959年熊本県出身。九州大学卒業後、山崎製パン株式会社、大手ヘッドハンティング会社、株式会社セブン・イレブン・ジャパン、カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社、ソフトバンク・イーコマース株式会社で一貫して人事畑を歩む。2001年に社労士法人人事サポートSRとして創業。同年4月に株式会社アウトソーシングSRを設立し、代表に就任。今後、上場企業への提案をにらんで株式会社医療看護介護リハビリ生活総合サービスステーション（現 株式会社あわーず）を設立。訪問看護・介護事業を開始。2022年4月現在の社会保険労務士法人HALZ、株式会社HALZに社名変更。

◆経営理念

「人」「組織」「経営」ビジネスにおいてお客様のためにではなく、お客様の立場に立って我々は「価値訴求」し続けます。

社会保険労務士法人 HALZグループ 会社概要



SPiRiT 1

御社の人事担当者になりきる

外部人事部

という視点

一般に中堅企業の人事部機能は採用と給与計算に特化しています。本来人事部には、人事ビジョンを策定する企画部門、新卒・中途の採用戦略・オペレーション、社員育成としての研修計画の立案、各種規程・給与体系・評価制度などを整備する制度設計、基幹業務としての給与・勤怠・人事管理情報を一元管理し必要な情報をいつでも取り出せるシステム化体制などが欠かせません。このような企画領域やトータルな人事戦略の立案にはスキルと経験を要します。これらの業務を実務実践を通じて企画立案を行ってきた実務家である弊社スタッフがクライアント企業へ常駐し、バックオフィスと連携しながら成果へコミットメントしたサポートを行います。会社にあった企画立案・戦略戦術立案人材は一朝一夕には育ちません。豊富な実務経験を誇る弊社スタッフの派遣でも請負でもない“第3の人材”が御社の”外部人事部”として関わらせていただきます。

SPiRiT 2

ストーリー性のある人事戦略を

企業は必ず成長をし、常に変化をしていきます。その変化に対して、人事戦略が常に同じものでは実情と沿わなくなり破綻をおこしてしまいます。創業期には創業期の、成長期には成長期の、そして成熟期には成熟期の人事戦略があります。また人も常に成長していきます。内定者を細やかなフォロー体制によってモチベートすることで、入社までにビジネスモードへと転換させることができます。入社後のスキルアップとキャリアアップのストーリーに企業の成長ストーリー重ね合わせた人事戦略を策定します。

SPiRiT 3

事務ではない、専門家による

ミスゼロ。給与手続き体制

給与計算は単なる事務ではありません。企業の状態が把握できる重要なファクターであり、社員との信頼関係の基礎です。弊社では、独自のシステム開発に基づき、給与計算結果の高精度チェック体制を構築し、ミスゼロ体制を構築しています。給与計算・手続きのミスゼロによって社員との信頼関係を損なうことなく、また正確かつ適法な処理により、会社にとっての件費適正化のご支援も行います。給与計算から見えてくる様々な労務管理の課題をつかみ業務改善、業務の標準化を推し進めることで、管理部門業務の効率化、人事企画・戦略戦術業務への社内リソースの集中を実現します。



「継続性」と「原理原則の徹底」がキーワード。少子高齢化による労働力人口の減少により企業間で人材の獲得競争が激化するのは避けられません。いかに採用競争地力（＝相対的な強み）を付けるか。短期的な打ち手ではなく、現在の採用競争力を捉え、強化することで相対的に勝てる仕組みを作り定着させ、安定性のある雇用を作れるよう支援します。

助成金に興味はあるけれど、どうすれば受給できるのか、助成金受給について、まず話を聞いてみたい。HALZグループにお任せください！私たちは、受給可能な助成金を調べを漏れなくご提案、諸制度の導入・申請書類の作成、各公署への届け出と、助成金受給のすべてをすべてサポートします。助成金制度の活用は、「経営」を大きく後押しします。私たちは、最高のパートナーです。

企業の成長のためのカギとなる「生産性」最大限に引き出すため、社員の成長ステージにあわせた各種の研修を行います。内定者、新入社員へのITリテラシー研修によりビジネスの基本となる論理性とやりきる力の方を意識付けます。中堅社員へはタイムマネジメント研修により成果を出すための生産性をより強く意識させます。さらに中堅社員、管理職へのマネジメント、リーダーシップ研修により、組織の生産性の向上へとつなげていきます。知識の習得だけでなく、行動変容につながる実践的な研修を実施します。

採用できない、社員が定着しないなどの採用の悩みは採用課題ではなく社内体制の課題です。まず現状分析により社内の課題と未整備なインフラをチェック、また労務課題の洗い出しを行い、適切な処方としての人事制度整備のご提案を行います。人事制度整備は特別なことや大きな会社がやることではなく、社員が安心して働ける環境整備として、またパフォーマンスを最大限に引き出す取り組みです。

勤怠管理や労務・給与計算、クラウド型 HRTech の導入支援を通じて、業務の質と効率を大幅に向上させます。ジョブカン、HRMOS、freee、SmartHR など各種サービスを活用し、体験型研修で運用を定着。さらに RPA／自動化ツールと組み合わせることで単調作業を削減します。IT業界に強みを持ち、就業規則や評価制度、労務規程の設計から常駐サポート、制度見直しまで幅広く対応。クラウド活用による効率化とコスト削減で、IPO準備企業など複雑な人事課題にも迅速に応えます。

ただ給与計算業務等を外注するだけでは、御社の業務負担はあまり変わりません。HALZでは給与計算や手続き行うのではなく、ここまで設計してきた人事戦略が確実に落とし込まれているかを確認しつつ運用・定着を図り、課題があれば改善を行い、制度をブラッシュアップしていきます。さらに御社の立場に立ち、人事戦略から一貫した業務プロセスの分析・改善を行うことにより、御社の業務負担の軽減、経費削減に貢献いたします。

有能な社員の介護離職を防止し、従業員が安心して働ける環境を提供する導入からサービス提案までワンストップのまったく新しい「攻め」の福利厚生サービスを、クライアント人事部門に負荷をかけることなく、提供します。要介護・要支援無料診断システムの提供、介護に関する問い合わせ対応・申請サポート等を通して、要介護・要支援対象者を家族にもつ社員をサポートをします。その他、看護・介護に関するセミナーを実施し、社員の看護・介護に対する意識を醸成します。

HALZグループは2013年に訪問看護リハ事業を開始（2024年7月事業譲渡）。コンサル業界で初の「現場」を持つ会社として、社員の両親の介護、看護サポートをし、企業と人との「出会いから、看取りまで」を支援してきました。現在はその知見をもとに企業様への福利厚生施策のご提案、また医療職の採用戦略構築、労務課題への対応を強みとしています。

SPiRiT 4

労務問題にスピードと最適解を

労務問題はスピード感と、“当社にとっての最適解”が重要です。最適解にたどり着くための情報収集をいかに早く行うかで現場で起こる様々な問題への初動対応に差がつきます。そのため弊社ではスピード重視として、AI労務相談チャット『HALZさん』の提供を行っています。相談しにくい事案の心理的な抵抗感を排除すると同時に、浮彫となった問題の本質に対して、人事実務の専門家より最適解をご提案します。

SPiRiT 5

間接部門の課題をワンストップで解決

勤怠や給与、昇給、異動情報から様々な労務リスク、人事課題を読み取ることができます。それらの人事情報を読み取るための現状分析、システムの導入・運用サポートを通して、人事管理スキームの構築から、間接部門全体の業務効率化まで、ワンストップで対応します。業務を外注するだけでなく、豊富な事例と実績をもつ弊社の実務家コンサルタントと主に労務のデューデリジェンス、人事管理スキームの再構築をサポートいたします。