

ビジネスの夢を共に育む



Vol.2
2025.7



「人」と「組織」の成長を 支えるパートナー

特集 人と企業をつなぐ専門家：社会保険労務士法人の挑戦

「万が一」に備える、
後継者と会社を守るための
資金・実務両面での承継戦略

株式会社
deartech

アンケート
ご協力で
DIGグッズを
プレゼント!



Interview 「人」と「組織」の成長を支えるパートナー

DIG 社会保険労務士法人
本部長 毛利 保文

DIG社会保険労務士法人の強み

社外報プロジェクト：以後「PJ」) さっそくですが、DIG 社会保険労務士法人ならではの**特徴や強み**を聞かせてください。

毛利) 私たちの強みは、大きく二つあります。まず税理士法人と連携し、ワンストップでサービスを提供できること。そして各メンバーが労務や経営改善に対する専門的なノウハウを持っていることです。他の事務所との違いでいうと、クラウドやDX、コンサルティングを融合させたサービス提供は私たちの大きな強みだと思います。

PJ) 社会保険労務士事務所という**と、従業員の労務管理や給与計算が中心というイメージ**があります。その中で、**コンサルティングを強みとするために、**どういった**取り組みをされているのですか？**

毛利) 例えば、老舗企業や規模の大きい企業では、長年のやり方を踏襲しているケースが多いんです。そういった企業には、まず丁寧なヒアリングを行い、課題点を見つけ出してから提案をするようにしています。『これどうですか?』という押し付けではなく、『現状はこうで、ここを改善するとこうなります』というように、ビフォーアフターを明確に示すことを心がけています。どのくらいの効果が生まれるかを具体的に見せることで、お客様の納得感も高まり、受注につながっていると思います。また社内では、受注した案件について課長2名を中心にメンバーと情報共有し、『こういう切り口で提案するのいいよ』といった勉強会も行っています。実際の提案書を見せながら解説し、どういう視点で話を進めれば効果的なのかを共有しています。単なる社労士目線の土業論ではなく、俯瞰的にコンサルティングの目線で物事を捉えることを大切にしよう伝えているんです。

人材支援と今後の展望

PJ) 近年、企業が抱える課題も変化してきていると思います。毛利さんの目から見てどのような傾向にあると感じますか？

毛利) 経営という観点からは『人、物、金、情報』という要素の中で、特に『人』のウエイトが大きくなっていると思います。働き方や従業員のメンタルヘルスを考えると、効率性や生産性を高めていかないと企業の負担が増え、従業員の残業も増加して、本来目指すべき方向とは逆行してしまいます。いかに業務を効率化できるか、それが現代の企業における大きな課題だと感じています。

PJ) そのような課題を解決するために、具体的にどのような支援をされていますか？

毛利) 中小企業では、いきなり採用したいと思っても人材がなかなか集まらないのが現状です。そこでまずは、社内ルールや評価制度、社風などを変えていくことで『選ばれる企業』になるためのアドバイスをを行っています。また、求人票の内容について『何を書けばいいのかわからない』という経営者の声をよく聞きます。そういった場合は、しっかりとヒアリングをして、企業の魅力を全面的に打ち出すような求人票を私たちが代わりに作成し、採用活動を支援することもあります。

PJ) 「人」という部分では**人事評価制度も重要**ですね。設計には**時間がかかると思いますが、実際にどのくらいの期間でできるものなの**のでしょうか？

毛利) 従業員10名程度の規模でいうと、早いケースでは3ヶ月くらいで作成から落とし込みまでやったこともあります。ただ、規模が大きい企業や複雑な組織構造を持つ企業だと、少なくとも6ヶ月はかかりますね。評価制度というのは経営者の思いやこだわりが強く反映されるものですが、それはどうしても経営者目線なので従業員には分かりにくい面があります。従業員がどういう理念に共感してその会社に入ったのかという視点も大切に、従業員目線で制度を作ることも重視しています。例えば、グレードや等級、求められるビジョンなどは経営者から見ると当たり前でも、従業員にとっては難しく感じる場合があります。『自分でもここまで成長できるんだ』と下から見上げて達成可能に思える表現の仕方にも気を配っています。



PJ) 次に、これから力を入れていきたい部分について教えてください。

毛利) 私たちは今後10年の経営計画を社会保険労務士法人独自で作成していて、売上規模も従業員規模も拡大していく予定です。まずはそれを着実に実行していきたいと考えています。また、少し話がそれるかもしれませんが、社会保険労務士業界はこれからかなり淘汰されて、大きく変化していく時代に入ると思います。その中でリーディングカンパニーになっていきたいという思いがあります。

PJ) **淘汰が進むというのは税理士業界でも同じ状況ですが、実感したエピソードなどはありますか？**

毛利) まさに私たちのようなサービスが選ばれる理由がそこにあると思います。アナログな業務形態だったり、社労士向けのシステムしか使えなかったり、従来型の『社会保険労務士事務所』だけではサービスの質や満足度が低下し、選ばれなくなっていくでしょう。そうならないためには、逆の方向性、つまりデジタル化やより広範なサービス提供が必要だと考えています。

業務効率化と組織文化の改革

PJ) なるほど、そういった考え方がDX支援などにも繋がっているんですね。労務におけるDX推進については**どのような事例がありますか？**

毛利) 過去の事例でいうと、従業員100名の給与計算を5名で3日間かけて行っていた企業があったのですが、DX化によって1名で半日でできるようになったケースがあります。会計、勤怠、給与システムがすべて別々だったのを、税理士法人のDXチームと連携して一つのシステムにまとめ、パッケージとしてサービス提供しました。削減できた人件費は採用や教育育成の方に回すことができたので、トータルコストを変えずに生産性と従業員満足度を上げることができました。これは非常に大きな成果だったと思います。

DIG 社会保険労務士法人 本部長 毛利 保文

上場総合金融会社・大手事業会社グループの経営企画業務等を経て、2021年4月よりDIGグループへ入社。業界未経験で社会保険労務士事務所・土業業界へ挑戦し、実質2年で売上規模全国上位9%内の社会保険労務士事務所へと進化させた。労務サービスや課題解決の提案を通してお客様の経営をサポートして、お客様へ付加価値を提供し続けることに日々精進している。

PJ) 社会保険労務士法人として考える、**良い組織風土とはどのようなもの**でしょうか？

毛利) やはり従業員がきちんと意見を言える環境が良い組織だと思います。新しいプロジェクトを始める時も、私や課長が主導するのではなく、課員の意見を積極的に取り入れるようにしています。現在進めている製販分離のプロジェクトも、課員を中心として進めているんですよ。

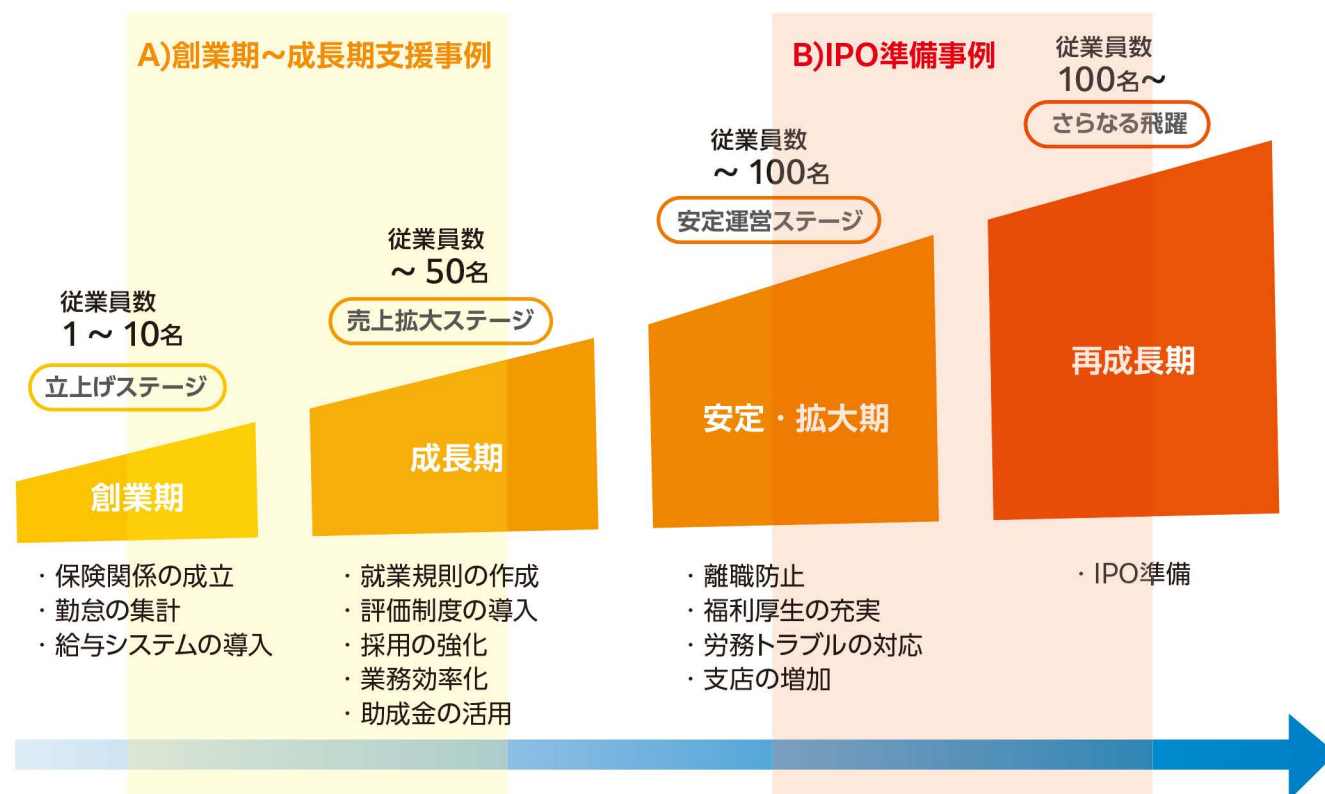
PJ) **最後に企業の経営者や人事担当者に向けてメッセージをお願いします。**

毛利) 企業の数だけさまざまな課題があると思います。私たちはそうした課題に対して、単なる社会保険労務士の視点だけでなく、経営者の観点到り添いながら本質的な課題を抽出し、解決策を提案していきたいと考えています。もちろん労務面での支援が中心ですが、それ以外の部分でも何らかの形で役に立てることがあれば積極的に連携していきたいです。企業で働くみなさんの環境をより良くし、ひいては日本の経済発展に貢献できるよう、一緒に歩んでいきましょう。どうぞよろしくお願いします。



人と企業をつなぐ専門家：社会保険労務士法人の挑戦

事業フェーズに合わせた対応



～クライアント様との共創エピソード～

給与制度の見直しから、BPO業務へ信頼がつないだ新たなご縁

今回は、従業員2万人超の医業経営コンサルグループの皆さまとの取り組みをご紹介します。

きっかけは、M&Aに伴うPMI支援（組織統合サポート）と、給与制度の見直しでした。

対象となったのは、1,400名が在籍し、毎年150～200名を採用している特定職種。そこで、等級ごとの人数や在籍年数の傾向を分析するところからスタートし、最新の採用・定着状況を踏まえて、納得感のある給与・賞与の水準を設計しました。

その結果、「制度が整理されたことで、課題であった給与設計のバリエーションも対応してもらい現場がラクになった！」と高評価をいただき、なんと4月からは、離職票の発行（年間約400名分）と、育休給付金の申請（約330名分）といったBPO業務もお任せいただけることになりました。

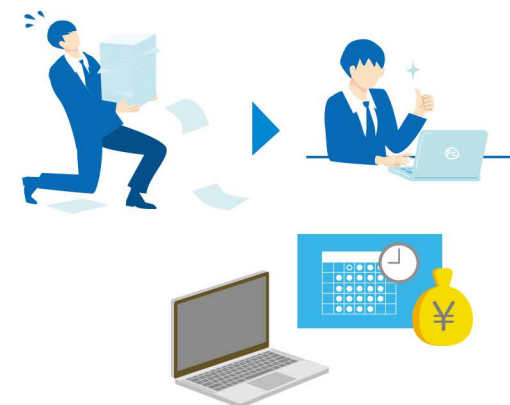
最初のご相談から始まり、制度設計、そして実務まで。”困ったときにまず声をかけてもらえる存在”として、これからも寄り添っていただけるようなパートナーでありたいと思います。



多岐にわたる専門サービス

- ・労務顧問、給与計算代行
- ・管理業務IT化、効率化サポート
- ・就業規則、賃金規定等諸規定の作成
- ・労働保険年度更新、社会保険算定基礎届作成
- ・各種助成金支援

労務顧問契約を検討中の方には無料相談も行っております。お気軽にご相談ください。



左から、是永、毛利、山下、石川。
この他にも福岡勤務、東京勤務、フルリモートのメンバーもあり、合わせて15名程度の組織です。常に成長し続けるチームを実践しています。



働きやすい職場環境

DIG社会保険労務士法人は、成長と柔軟性を両立させた職場環境が特徴です。

成長支援の文化が根付いており、若手社員にも入社2ヶ月目からクライアント担当を任せるなど、早期から責任ある業務を経験させています。また、上長との週次1on1面談で業務進捗の報告や相談を行うことができるなど、サポート体制を備えています。

柔軟な働き方も大きな特徴で、フルリモートワークや週2回程度のリモート勤務、時短勤務、フレックスタイム制度などを整備しています。

チームワークを重視した業務設計も特筆すべき点です。会社はクライアントごとに「ダブルアサイン制」を採用し、ダブルチェック体制と業務分担を実現しています。また業務を標準化することで、部署全体でお互いにフォローする文化を醸成しています。

さらに、業界平均より高い給与水準と「実力主義型終身雇用制度」を提供し、長期的なキャリア形成を可能にしています。

メンタルヘルス豆知識

メンタル不調による休職者が年々増加しています。

原因はさまざまですが、早期に“気づく”ことが予防の第一歩。定期的な1on1面談やストレスチェック制度の活用、社内に相談しやすい雰囲気づくりが重要です。

「何かあったら言ってね」ではなく、「最近どう？」と声をかけることが、小さな変化を見逃さないきっかけになります。



会社の未来を創る ～事業承継 匠の技～

「万が一」に備える、後継者と会社を守るための資金・実務両面での承継戦略

もし社長に万が一のことがあったら、会社や後継者はどうなるでしょうか？遺言だけでは十分に会社・後継者を守れない場合があります。DIG 税理士法人では、豊富な経験をもつ専門家が事業承継や相続対策をしっかりサポートいたします。今回は、その一例をご紹介します。

1. 課題・背景

- ・後継者の大きな悩みは「相続税の納税資金の確保」。
- ・遺言だけでは納税負担や遺留分への対応が不十分なことも。
- ・資金調達で会社財務が悪化し、悪循環に陥るリスク。



2. 取り組み内容

- ・株価を下げて納税負担を軽減
- ・相続金庫株特例で、会社の買い取り資金を事前準備
- ・柔軟な相続対策や、制度以外の手法も併用
- ・後継者の早期登用・育成で実務ノウハウやネットワーク構築も強化



3. 成果・効果

- ・納税資金・緊急時の備えで「安心感」を確保
- ・後継者の成長・営業基盤の強化
- ・資金・実務ともにスムーズな承継体制が実現



事業承継では「誰に継がせるか」だけでなく、
「継がせた後に困らない仕組み作り」が重要です。
本事例をヒントに、早期の資金対策・後継者育成にぜひ着手してみてください。



Client interview

株式会社 deartech

「売りたいのはスペックじゃない。現場で“喜ばれる”ものを——」
～現場主義が生きる独自スタイル、新たな挑戦～



株式会社 deartech

創業：30 周年 社長就任：2019 年 6 月

本社：福岡市中央区赤坂 1-12-2

代表：田中 秀和

従業員：15 名

事業内容：ヘアケア・化粧品企画・製造・販売

(主力商品：Varijoie シリーズ DF シリーズ UKUWA など)

「相手の気持ちにならないと、本当の価値は伝わらない。僕がすごいと思うのは、たとえばジャパネットたかたさんのプレゼン。“買いたくなるイメージ”をお客様に持たせることが大事なんです」

福岡の美容メーカー・株式会社 deartech は、単なるモノ売りを超えた「現場主義」で、サロンや美容ディーラーから選ばれ続けています。今回は田中秀和社長に、社長就任の経緯から商品開発、独自の営業哲学、そして今進める新プロジェクトまで、率直に伺いました。

—「“スペックではなくイメージ”。この営業観はどこから？」

田中社長：営業では「商品の良さを説明できない」と言う人が本当に多い。だから“伝えやすいスペック”ばかり並べてしまう。でも、それって相手の気持ちに寄り添ってない。お客様が「手に取りたくなる」「試してみたいくなる」状況をイメージさせることが本当に大事。自分がすごいと思う営業は、まさにジャパネットたかたさんのような訴求力ですね。

—「営業スタイルに変化はありますか？」

田中社長：これまでの「良い商品を作れば売れる」という発想から、今期は本格的にマーケティングに取り組み始めました。専任担当を迎え、ニーズやベンチマーク・ターゲットを明確にした商品企画や、サロンごとに合わせた提案型営業へとシフトしています。さらに、サロンオリジナルのシャンプー・トリートメントを手がける ODM 事業や、新たに福岡の素材を使って福岡ブランド展開も視野にいれ福岡から美を発進しようと挑戦中。地域発ブランドとして現場力とマーケティングの両輪で成長を目指しています。

—「商品開発へのこだわり」について、最近の取り組みは？
田中社長：主力ブランド Varijoie シリーズは、2017 年からサロンといっしょに何度も試作を重ねて開発しました。「髪質改善できて、しかもお客様の単価 UP にもつながる」と好評です。サロンさん自身がオリジナル商品を作れる PB、小ロットで作れる ODM は、今では代理店さんの売上 UP にも貢献しています。美容師さんの 92% が「オススメできる」と言っているのが本当に嬉しいですね。

—「新しい市場への挑戦も計画中のことですが…」

田中社長：今は“福岡ブランド”として、福岡原料を使って商品を作り『福岡美人計画』を行っていきます。地元のおみやげ屋や、ふるさと納税、地元の企業の方々。自分たちの EC 中心で展開したい。「業界を驚かせる新しいご当地ブランド」にしたいですね。宣伝は LP・動画・バスジャック(笑)まで、やりすぎるくらいがちょうどいいと思っています。



「やりすぎる位がちょうどいい」 deartech 流 経営のバランス感覚

「うちのスローガンは“笑喜”。社員もお客さんも、みんなに楽しんでももらえないと意味がない。だから常に、“ちょっとやりすぎ”くらい攻めてるくらいがうちは合ってるんです！」
「キレイになりたいならぜひうちを頼って下さい。コラボ大歓迎、一緒に盛り上げましょう！」

経営・営業観のポイント

- ▶ “売る”だけでなく「相手の悩みやネックを聞き出し、提案する」のが基本
マーケティング専任を今年から新設。
商品はターゲット別に具体化(例：くせ毛専用、髪質改善など)「小回りの効く ODM」「PB シャンプー / トリートメント」は業界でもまだ珍しい
- ▶ 社員もお客も“笑顔に・喜ばせたい”がスローガン

労働保険年度更新、社会保険算定基礎届のご案内



どちらも 2025 年 7 月 10 日 (木) までに必ず提出が必要な書類です。

もちろん自社対応いただくことも可能ですが、法改正の見過ごしや賃金集計方法ミスに、結果として納付する保険料の過不足や、社会保険料の実態との不一致につながることも!

例えば...

- ▶ スポットワーカー (日払い勤務者、1 日のみ勤務など) に来てもらった場合、労働保険の計算に含めないといけないうて聞いたけどどうなんだろう?
- ▶ 建設業は、労働保険番号ごとに申告が必要って聞いたけど、賃金や工事とかどうやって集計したらいいんだろう?
- ▶ 社会保険料や労働保険料を決める手続きで、計算に入れない手当といれる手当がどれかわからない!

右記の QR コードからでもご依頼いただくことが可能です。

少しでもご不安に思われた方は、お気軽に弊社までお問い合わせください!

ご依頼はコチラから▶



取材協力してくださる企業様を大募集!

「DIG+」のコンテンツ「クライアントインタビュー」にてぜひあなたの会社をご紹介してください!
取材にご協力いただける方は、「読者アンケートのお願い」のご回答フォームからご回答をお願いいたします。
順次、弊社担当者よりご連絡差し上げます。
みなさまからのご応募をお待ちしております!

本社受付が 7 月から無人になります!

本社受付が無人になります。
受付にあるタブレットから担当者を呼び出してください。ご来社の皆様にはご迷惑をおかけしますが、ご理解ご協力のほどよろしくお願い致します。



※イメージです



読者アンケートのお願い

7月号アンケートからピックアップ

優秀な人材を惹きつけるために、貴社が重視している要素は何でしょうか?

ご回答
フォームは
コチラ▶



「もっと読みたくなる DIG+」を目指しています!
ご意見・ご感想をぜひお聞かせください。

ご回答頂いた方の中から
抽選で DIG グッズを
プレゼント!

