



新卒人材を積極採用。高付加価値を生む「強い会計人」を育てたい

職員20名弱の会計事務所に、約140名が応募した。はぎぐち公認会計士・税理士事務所は、2025年度から新卒採用を本格化し、2027年度入社予定者まで3年連続で内定を出している。学生向けの説明会では、代表の萩口義治氏自らが登壇。財務コンサルティングやAI活用など仕事の魅力から、評価制度まで自らの言葉で伝える。小規模な事務所が新卒に選ばれるために、何を打ち出し、どのような受け入れ体制を整えてきたのか。その工夫を聞いた。

株式会社 HG&カンパニー 代表取締役

はぎぐち公認会計士・税理士事務所 公認会計士・税理士 萩口 義治 氏

—まずは、貴事務所の事業概要についてお話しください。

私たちが最も力を入れているのは「顧問先の現金最大化」です。開業時は「創業支援に特化した資金調達に強い会計事務所」としてスタートしました。今では企業の成長・成熟・出口(M&A/事業承継)の戦略フェーズまで、特に財務面で手厚く支援する独自の体制を構築しています。

おかげさまで顧問先の3年以上の事業継続率は95%以上と高い成果を挙げています。成長企業を融資や補助金・助成金などの資金調達で下支えします。成熟企業には株や不動産、保険などを活用した余剰資金の運用を財務全体の最適化の観点からアドバイス。さらに出口戦略では「企業価値(株価)を上げる・下げる」発想と、「現金を増やす」発想の両立を支援するコンサルティングを実施しています。

—新卒の積極採用を始めていますが、どんな成果が出ていますか。

2025年から本格的に新卒採用に踏み切りました。2025年度は1名(男性)、2026年度は2名(男性1名、女性1名)が入社して働いています。2027年度入社に向けた採用では、8月時点で応募総数が約140名、説明会の参加者が約70名と多くの方に参加してもらい、最終的に2名を採用しました。

—なぜ新卒採用を始めようと思ったのでしょうか。

当事務所では、税務・会計・財務コンサルタントの新卒・第二新卒の正社員を募集しています。これまで事務所の成長フェーズにあわせて採用のターゲットを変えてきました。「令和の時代に必要な会計人とは何か」を考えたとき、デジタル活用を前提とする業務設計が必須です。そのために新卒の役割は重要と判断しました。

中途採用の経験者は即戦力として、税務などの専門的な実務判断で力量を発揮してくれます。一方で、これまでの経験や仕事の進め方があるため、新しいデジタル環境への適応に時間がかかるケースもあります。新卒の場合、専門的な知識やノウハウはこれからですが、デジタルへの抵抗感が少なく、AIやクラウド会計への適応力は高いです。中途入社の人材が新卒入社の人材に一方的にOJTをするのではなく、互いにリスペクトして教え合いつつ「緊張感のある関係」にしたいと考えています。

—新卒採用においてどのような工夫をされていますか。

私たちの事務所は社員数20名弱という少人数です。大手事務所と同じ土俵では競えません。だからこそ、学生向けの説明会では代表である私自身が登壇します。事務所の強みである「財務」「コンサル」「AI」を前面に出し、参

加者全員に向けて情熱を持って語り続けています。この点では大手にも劣らず、優位だという自負があります。説明会ではミスマッチを防ぐためにも、事務所の考えやコンサルの内容、評価制度などを包み隠さず開示しています。

さらに内定後から入社前までインターン生として実際に業務に携わってもらう「お試し期間」も設けています。インターン期間中には定期的に意思確認を行い、安心して入社してもらえるよう丁寧なフォローを行っています。

—これだけ人材採用で成果を挙げているなら、課題点はないように思われますが。

実は2024年に入社3〜4年目の中堅のメンバーが5名離職したことがありました。その時はショックで悩みながら原因と対策を考えたところ、当時の評価・等級制度は社員自身の成長や報酬アップの手応えを感じにくいのではないかと考えました。早速、昇進・昇給のテーブルを細分化し、昇給を年2回にするなど人事制度の改善を実施。それが正しかったかどうかはわかりませんが、改善後は離職は発生していません。答えはわかりませんが、働くメンバーが生き生き働き、成長できる職場を今後も意図して改善し続けるしかないですね。

—人材の育成・定着のためにどのような制度を取り入れていますか。

当事務所の人事制度では評価・等級のテーブルを明確化しています。社員一人ひとりに半期ごとのミッションを課してその達成度を判断します。年2回の昇給の機会があるため、社員は真剣です。ミッション達成のため月1回、1on1ミーティングも実施しており、綿密な進捗確認やフィードバックは欠かせません。

社員1名につき年間最大30万円の学習費用を補助する「学習支援制度」を5年前から導入しています。ただし10万円超の金額を使いたい場合は、事務所の事業に貢献するために必要であることを私にプレゼンし、全社員にその旨を宣言するルールとなっています。新卒など若い社員が積極的に勉強し、刺激を受けてベテラン社員も励むようになり、事務所全体に良い緊張感と好循環をもたらしています。

今後も事務所のメンバー一人ひとりのキャリアに丁寧にコミットしつつ、少数精鋭ながら高付加価値を生む「強い会計人」を育てていきたいと考えています。

■インタビューを終えて

新卒人材の積極採用を推し進めることで事務所に「新しい風」が吹き若手とベテランが互いに刺激合う環境をつくる。萩口氏の取り組みは、採用だけでなく、事務所全体の育成にもつながっている。小規模事務所ならではの採用・育成戦略として、今後の展開にも注目したい。

会計事務所の変化を映した2日間 49社が集結「会計博2026」

本紙「税界タイムス」を発行するジャスネットコミュニケーションズ(株)が主催する「会計事務所博覧会2026」(会計博)が、9月10、11日の2日間、東京・浜松町の東京都立産業貿易センター浜松町館で開催され、過去最多の49社が出展、1,114名が来場した。今年のテーマは「AIと人が共存する、新しい仕事のかたち」。会場では、AIの進化を会計実務や事務所経営にどう生かすかをめぐり、展示とセミナーの両面からさまざまな提案が繰り広げられた。

象徴的だったのが、初日午前のセミナー「AIで変わる会計実務、求められるスキル」だ。増枠した座席まで満席となり、freee、マネーフォワード、会計事務所AI

活用を進める実務家らが登壇。「AIに任せられる仕事が増えるなか、人に何が求められるのか」をテーマに議論した。今年の会計博で最も多くの予約を集めたセッションで、AIへの関心の高さを映す場面となった。

展示会場では、会計ソフトやAI、業務効率化、経営支援などのサービスが並んだ。実際の画面を見ながら担当者に細かな機能を尋ねる人、複数のブースを回って違いを確かめる人、セミナーで気になった話をそのまま展示会場で掘り下げる人。自分の事務所に置き換えながら情報を集める姿が、あちこちで見られた。

今回は、生成AIを使って改善提



案や業務文書をつくる体験企画も実施した。「AIで何ができるか」を聞くだけでなく、「自分の仕事ならどう使えるか」をその場で試す機会となった。気になるサービスを見比べ、専門家の話を聞き、実際に触ってみる。ネットだけではつかみにくい違いや、現場での使い方



で一度に確かめられるのが、リアルな会場の面白さだ。

今回は2027年9月2日(木)、3日(金)、同じ浜松町館で開催予定。今年交わされた「AIと人の仕事」をめぐる議論は、一年後にどう変わっているのか。次回の会計博で、その行方を追う。