JAC Group

50 Years of Milestones & Memories 1975-2025

JAC Group

50 years of Milestones & Memories

Golden Jubilee
JAC Group
50th

50 years of Milestones & Memories

題字　田崎ひろみ

世界は人のつながりによって発展していく。

JACグループが誕生したのは1975年。ちょうど高度経済成長を遂げた日本の企業が、本格的に世界に進出をはじめたタイミングでした。なかでも、当グループのコア事業として成長してきた人材紹介事業は、イギリスに進出した日本企業をサポートするさまざまなサービスのひとつとしてはじまりました。イギリスで確かな基盤を築くと、1980年代後半から2010年代にかけて日本を含むアジアを中心に事業を展開。近年は、それに加えドイツやアメリカなどの欧米にも拠点を広げ、現在も成長を続けています。

私たちが人材紹介事業を通じて半世紀にわたり行ってきたことは何か。それは世界各地で人と企業をつなぎ、その成長と発展を支えることです。社会を進歩させるのは、テクノロジーではありません。人を通じてノウハウが新しい場所にもたらされることで、また新しく価値あるビジネスが生まれ、世の中に変化が生まれていきます。JACグループは、そんな世界の発展に貢献する人材の紹介を目指し、絶え間なく挑戦を続けてきました。

本誌では半世紀にわたるJACグループの挑戦のあゆみをご紹介します。私たちがこれまで何を目指し、何を成し遂げようとしてきたのか、そしてこれからどこに進もうとしているのかを感じてください。

CONTENTS

002 プロローグ

006 Our Mission ／
Philosophy & Policy

007 JACの由来・ロゴマーク

008 ごあいさつ

012 50th Anniversary
Ceremony

016 **志が生まれるまで**

024 **JACグループの50年**

026 50 Years History of
JAC Group

028 売上総利益（GP）と
従業員数（連結）の推移

030 1975▸1980
第一章 創業期

038 1981▸1986
第二章 発展期

044 1987▸2000
第三章 展開期

052 2001▸2009
第四章 拡大期

060 2010▸2025
第五章 錬成期

066 **国内拠点のあゆみ**

070 **海外拠点のあゆみ**

078 **ひろがるJAC Group**

080 **日本の未来のために**
Tazaki財団／
JAC環境動物保護財団

084 **JACとともに**

088 **新卒一期生座談会**

092 社員に聞くJACの魅力

096 役員より次の50年に向けて

098 祝辞
MESSAGE

105 会社概要

Our Mission

JAC グループ は、世界の各国で企業の発展を担う人材を
数多くつなぐ（紹介する）ことで、
人と企業と 経済と社会をつなぎ、その成長に貢献し続けます。

私たちがつないだ人材の活躍によって、企業が躍進し、それが世界経済の発展につながる。
経済の発展が社会の貢献につながる。
私たちがつないだお一人おひとりも、新しい場所で新しい人とつながり、そこでさらなる個人の成長につながる。
私たちの志をつなぐことで、個人の発展、企業の発展、社会の発展、国の発展、そして世界の、地球の発展に。
それをつなげていくのが私たち JAC グループであり、私たちの使命＝ Mission なのです。

Philosophy & Policy

JAC グループの企業文化であり、継続的な成長と発展の礎となってきたものが、“Philosophy & Policy” です。
私たちは、優秀な人材を必要とする企業に、そして国々に経済の要となる “人” をつなぎます。
そのひとつひとつの行動が、この “Philosophy & Policy” に基づいています。
JAC の “Philosophy & Policy” は、時代が変わっても JAC グループの企業文化、
そしてゆるぎない倫理観として 私たちに確実に受け継がれています。

Philosophy 哲学

Freedom & Discipline　自由と規律
Fairness　正当性

Policy 方針

Speed　スピード
Sincerity　誠実
Attitude　態度

JAC の由来・ロゴマーク

JAC の由来

1975 年、英国に進出する日系企業を支援するため、
ロンドンに “Japan Agency & Consultancy” を設立。
その頭文字である “JAC（ジェイ エイ シー）” をサービス名称や
社名として使用するようになりました。

ロゴマークについて

JAC のロゴマークは、ジグソーパズルをモチーフとし、
それは、企業に優秀なプロフェッショナルを “適財適所” で
ご紹介することを表現しています。

JAC Group

創業当時から大切にしてきた2つの経営信条をもとに次の50年“New Era”に一層の飛躍を遂げ「質と収益で世界No.1」を達成します

1975年にロンドンで誕生したJACグループは、今年2025年に50周年を迎えました。1981年、グループが経営していた日本食材を扱うスーパーマーケットの2階にあった会計事務所の片隅で、古びた傷だらけの小さな机からはじめた人材紹介事業は、世界11カ国に広がり、多くの人と企業をつないできました。これもひとえに、お客様企業や候補者の皆様が私たちをご信頼いただきご愛顧くださったことや、また、株主や社員などの多くのステークホルダーの皆様がご支援とご協力をくださったことの賜物であり、心より感謝申し上げます。

私がこの会社を経営するにあたって、創業当初から大切にしてきた信条が2つあります。そのひとつは「社員がハッピーに、誇りを持って働ける会社であること」、もうひとつは「社会に還元できる事業体であること」です。社員が充実した環境で、仕事にやりがいを持って働くことで会社が成長し、会社は社会に利益を還元できます。そして、豊かになった社会は、さらなる雇用を生み、当社はその支援をするといった好循環が生まれます。この信条をもとに、JACグループは成長を続け、日本だけでなく世界各国で企業の人的資本経営を支えてきました。

50周年を迎えたJACグループは、JACの“New Era”として次の50年へ向かっていきます。これからも、JACグループが大切に育んできたハイレベルなプロフェッショナルによる人材コンサルティングサービスを、JAC as One Teamとする企業文化を強みに、世界各地で提供していきます。また、変化の大きな社会環境の中でも成長を続けることができる強靭な組織を構築し、世界中で最も選ばれる人材紹介会社を目指します。「質と収益で世界No.1」の実現に向け、グループ全社一丸となって前進していきます。

今後とも、皆様の変わらぬご支援とご愛顧をお願い申し上げます。

代表取締役会長兼社長
田崎 ひろみ

ロンドンから始まったJACグループ
創業から揺るぎない理念を次世代へ
さらなる飛躍的成長を願って

50年前、私はロンドンで起業しました。当時、日本人駐在員の皆様が抱える課題を解決するために、不動産賃貸、食品輸入販売、人材紹介など、さまざまな事業を立ち上げました。日本人として異国の地で事業を興すという挑戦を続けられたこと、また事業を通して多くの方々を支援できたことは、私がこれまで出会ってきた皆様方のご協力があったからこそです。この場を借りて、深くお礼を申し上げます。

創業以来、私が大切にしてきたのは、「Freedom & Discipline（自由と規律）」の精神です。これは、私が英国のボーディングスクールで学んだ教育理念であり、「自らの行動を律し、その上で自由な発想のもと、自らを磨いていくものである」という基本理念が、グループ全社員に深く浸透しています。この哲学のもと、JACグループは、自由な発想と誠実な行動を重んじる企業文化を築いてまいりました。この精神は、JACグループの成長の原動力です。自由な発想がなければ新しい価値を生み出すことはできず、また、そこに厳しさをもって自己を律し、責任を果たすことで、企業としての信頼が築かれます。時代が移り変わろうとも、この原則は普遍的なものであり、JACグループの次の50年“New Era”でも、それが会社の礎となり、素晴らしいグループに成長していくことを確信しています。

最後になりましたが、50周年を記念した当社史の発刊にあたり、改めて創業時からの歴史をつぶさに振り返ることとなり、これまで支えていただいたお客様方やお取引先様、株主様、役員、社員の温かいご支援とご愛顧に、深い感謝と敬意を表する次第です。

JACグループが次の50年に、そして永遠に進化し続けることを願ってやみません。

取締役最高顧問
田崎 忠良

50th Anniversary Ceremony

毎年11月頃から1月にかけて、
各国で開催されている YES（Year-End Strategy）ミーティング。
今年は50周年を記念してより特別な機会となりました。
ここでは2025年1月に大阪（西日本）と東京（東日本）で開催された
ミーティングの様子を紹介します。

Golden Jubilee

志が生まれるまで

Mrs.

いつも、心がワクワクする方へ。

町を駆けまわる、好奇心

京都東山、古刹永観堂の白壁が続く閑静な通りを、おもちゃの刀を持って走り抜けていく男の子たち。その先頭に立って、ひときわ威勢のいい女の子が駆けていく。見れば両手に刀が握られている。この二刀流女剣士には、男子も敵わない。まさに「やんちゃ」を絵に描いたような女の子、それが後にJACグループの代表取締役会長兼社長となる田崎ひろみの幼少期の姿だった。

ひろみは、1950年12月23日に京都府の永観堂町で生まれる。彼女が小学生だった頃は、白黒テレビ、冷蔵庫、洗濯機が「三種の神器」と呼ばれた時代。子どもたちもブラウン管に映し出される時代劇に夢中になり、遊びはもっぱらチャンバラだった。このほか森の中に陣地を作ってターザンごっこをすることもあった。この時代、女の子の遊びといえば、お人形を使ったままごとなどが定番だったが、ひろみはいつも近所の男の子たちを従えて、飛び回って遊んでいた。

ひろみの子ども時代を象徴する、もう一つのエピソードは習い事だろう。ものごころついた頃から彼女は多くの習い事に勤しんだ。絵、書道、日本舞踊、そろばん、英語、和裁、茶道、華道…。ジャンルを問わず、関心の赴くままに取り組む。もともと器用なタイプで、一つのことを習熟するのにそれほど時間はかからない。そして大人から褒めてもらえるくらいに上手くなると、すぐに次の習い事を始める。そしてまた次へと広げていく。ひろみを突き動かしていたのは、次々に新しいことに触れていたいという好奇心だった。

面白いことにひろみは、「これをやりたい」と思ったら、親に相談することもなく勝手に塾に通ってしまう。とりあえず習い始め、あとで月謝袋とともに母親に事後報告。それが彼女にとってのあたりまえだった。どういうわけか幼い頃から自分で考え、判断して行動する子だったようだ。家庭環境がそうさせたのか。父親は早くから家を離れており、母親は仕事で忙しく、家を空けることが多かった。一人っ子のひろみは、いつもおばあちゃんと過ごしており、親に甘えることができなかったため、自然に自分自身でどうするべきかを考えて決断し、行動するようになったのだろう。

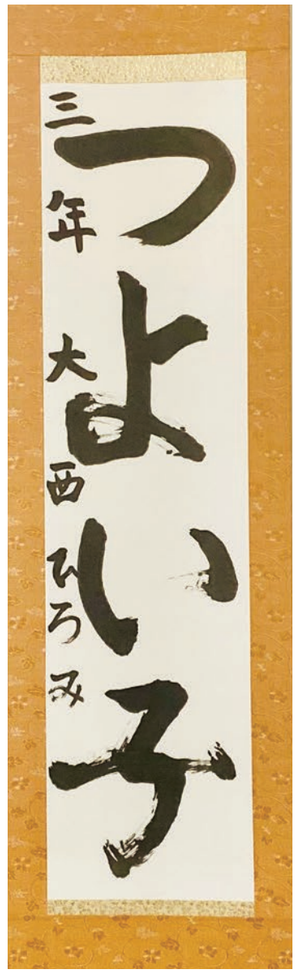
高校時代のひろみ（上から2番目）

創り上げる喜びをもっと

何ごとも自発的に追求していくひろみの資質は、中学生、高校生と学年が上がるにつれ、より色濃く発揮されていく。公立の中学に進学すると、詩や小説といった創作活動に目覚めた。本を読むのは子どもの頃から好きだったが、自分でストーリーを考えることは難しく、取り組んでみるとたくさんの気づきがあった。彼女は、生きるとは何か、自分とは何かといったテーマについて考えを深めていった。同年代のクラスメイトから見ると、少し大人っぽく、やや理屈っぽい生徒だったかもしれない。

高校はミッションスクールの平安女学院に進学。創造性に加え、リーダーシップを発揮し、学校行事や部活で活躍する。例えば、学園祭にクラスで喫茶店を出店したときも、中心にひろみがいた。美味しいケーキとお茶を調達するため、つてのあるケーキ屋に自ら交渉して仕入れを行い、お客さんを楽しませるために当時流行っていたフォークソングをみんなで練習して披露した。どうすれば喜んでもらえるか、どうすれば上手くいくかについてどんどんアイデアを出し、その熱意がクラスメイトを動かす。学園祭では学校はじまって以来の売上達成という逸話まで残している。また、卒業文集制作の担当を任されると編集・デザイン・印刷発注まで、すべてを中心になってこなした。先生へのインタビューを企画したり、「勉強が一番できる人」「クラスで一番おもしろい人」といった切り口で投票を行い、クラス全員を主役とする工夫も取り入れた。誌面を作り込むだけでなく、印刷会社に通い詰めて製本までの作業を手伝ったというから、こだわりの強さは筋金入りだ。このほか、部活動はESSに所属。特別英語に秀でていたわけではなかったが、京都のミッションスクール5校で構成されたKyoto ESSA同盟の会長として、グループを引っ張っている。

こうしてひろみは、自発的に、活発に動き続け、これまでになかったものを創ることの楽しさ、それによって評価される喜びを知り、周りの大人たちから一目置かれる存在となっていく。しかしキラキラ充実した日々を過ごす一方で、ひろみは成長の階段を上りながら、自分は何のために生きるのか、どんな大人になっていくべきか、という人生の大きな方向性を考えはじめる。



小学生の頃の習字。お題は「よい子」だったが「つよい子」とアレンジしたところにもひろみの性格が表れている

モデルとして海外を訪れることもあった

生きていく指針を、探して

ひろみが学生生活を送っていた10代の後半頃から、周囲では学生運動が盛んになる。若者たちは各地で集い、社会体制の矛盾について声を上げて糾弾しており、熱にうかされたような時代だった。ひろみ自身は集会に参加することはなかったが、誰もが熱く議論を繰り広げていたため、彼女も自然にこれからはどのような社会が望ましいのかというテーマに関心を持つようになる。そんな折、米国でヒッピー文化が流行ると、日本の学生たちはヒッピーの反戦思想や自由なライフスタイルに強い共感を抱いていった。ひろみはそのような大きな時代の流れの中で、自分たちの固定観念を覆す考えは、いつも海外からもたらされるという思いを強くしたのだろう。海外には、日本にない新しい考えがある。そこに行けば自分の探している何かかが見つかるのではないか。そんな期待を抱くようになった。

思いがけず海外渡航のチャンスが訪れたのは23歳のとき。西陣織の海外広報キャラバンへの同行を求められ、知り合いとともにフランスとイタリアを訪問。現地でランウェイを歩くモデルも務めた。はじめて踏んだ異国の地は、何もかもが新鮮だった。帰国後、海外で勉強したいという漠然とした憧れは具体的な目標となっていった。

留学の候補地を検討し、ひろみが最終的に選んだのは、イギリスだった。長きにわたって世界の発展をリードしてきた品格ある先進国で、日本では得られない多くのものを獲得したいと考えたのだ。部活動のESSなどを通じて学んできた英語が生かせるという読みもあった。そこで24歳のとき、ついにイギリスへの語学留学を実行する。現地へ到着してしばらくは、歴史の重みと芸術性を感じる街並みや、日本より進んだ暮らしぶりなどがひろみの心を捉えたが、徐々に英会話が上達し、現地の友だちとざっくばらんに語り合うようになると、やがてイギリス人の考え方そのものに強く惹かれるようになっていく。

あるときひろみは、路上生活者を目にしてつぶやいた。「なぜあの人は、自分で働くことをせず、人からお金をもらって暮らすのだろう。そんなのはフェアじゃない」。彼女にしてみれば、ごくあたりまえの意見だったが、イギリス人の友だちはその考えを否定した。「ひろみ、世の中には自分でやりたいことがあっても、できない人がいる。精神的な病気を持つ人もいる。そういう人たちに想いを向けなければならない」。イギリス人にとって、救いを求める人の重荷を、救える力のあるものが背負うことは、ごくあたりまえのこと。彼らにとってはそれこそがフェアな社会のあり方なのだ。ひろみはそんなイギリス人とのやり取りで日本、そして自分の考えがいかに遅れているかを知ってショックを受け、この国に尊敬の念を抱くようになった。

イギリスはペットについての考え方も日本とは全く違っていた。日本でも動物は愛おしいパートナーとして飼われているが、鎖でつながれた番犬、飼い主の都合で散歩にいけないペットなど、日本人が見過ごしてきた飼育の常識は、イギリス人たちにとって虐待も同然だった。イギリスには本当の家族としてのペットと人との関係があったのだ。そうした成熟した国ならではの考え一つひとつがひろみの胸を打った。よく知らない異国だったイギリスは、いつしか彼女にとって特別な国となっていた。

道なき道を進む高揚感

イギリスという国に愛着を感じ、この国で生活を続けていきたいと考えたひろみは、現地で働くことを選択する。そして知人の紹介で始めたのが、現地に進出していた住友信託銀行でのアルバイトだった。最初のうちは午前に勉強、午後にアルバイト。その後、日本人の女性社員が退職したこともあり、正社員として働くことになる。3年間、総務と会計の仕事に従事した。のめり込むと工夫して徹底的に仕上げようとする生来の性格もあって、ひろみの仕事ぶりに対する周囲の評価は高かった。細々とした業務まですべて人任せにせず自分で行い、とにかくがむしゃらに働いた。

しかしその一方で、与えられた業務はルーチンワークに近く、ひろみは次第に物足りなさを感じずにはいられなくなる。仕事を頑張り評価されることはうれしいが、自分自身の心がどこかで冷めており本気で向き合えなくなってきた。そんな気持ちを抑えてハードワークをこなすため、精神的にも肉体的にもすっかり参ってしまった。果たしてこの職場で働き続けていていいのだろうか。

そんなときである。「人材紹介の仕事に携わらないか」と、人づてに誘いを受けた。人材紹介とはどんな仕事なのだろう。まだ人材紹介業という言葉すらなかった時代。仕事の内容はまるでわからない。しかし、それでもひろみは、この仕事に不思議な魅力を感じた。これまで誰も手掛けたことがない仕事を、自分が先頭に立って進めていく。そこに新しい道を創り出す。その状況を考えただけで気持ちが高ぶった。そしてひろみは転職を決意する。

新しい会社に初めて出社した日のことを、ひろみは鮮明に覚えている。事務所はスーパーマーケットの2階。用意されていたのは、ガタガタする机と椅子が1セットと電話だけ。とてもまともなビジネスを行う環境ではない。それでも心は高揚していた。前例のない事業、どうすればいいか誰にもわからない。なんて面白そうな仕事なんだろう、と。

ライオンズクラブに秘書として勤務

■ 田崎ひろみ PROFILE

京都出身。平安女学院卒業後、京都桃山ライオンズクラブの秘書を経て渡英し、1977年に住友信託銀行のロンドン支店に入行。1981年、Tazakiグループに人材紹介会社設立マネージャーとして入社し、単独で新規事業を切り開く。その新規事業を成功に導くと同時に、抜きん出た経営力が評価され、1991年にTazakiグループ社長兼CEOに就任。以後、Tazakiグループの社長兼CEOとして、また現在はJAC Recruitmentの代表取締役会長兼社長（Co-Founder, Executive Director, Chairman & CEO）として、JACグループを統括、牽引している。
2014年、イギリスを拠点とする人材紹介業界の専門誌「Recruitment International」主催の表彰式典“The Recruitment International Asia Award 2014”にて、人材業界の発展に最も寄与した人物の功績を称える“The Hall of Fame（名誉殿堂賞）”を受賞。長年にわたり人材業界におけるパイオニア的存在として、日本国内で自社と業界の成長に貢献しただけでなく、イギリスやアジア各国など、グローバルにビジネスを成長させた功績が高く評価された。また、米国の人材紹介メディア「Staffing Industry」が発表した「人材業界の権威のある女性」に、2015年から4年連続で選出される等、グローバルでも高い評価を得ている。
2022年3月に長年にわたる構想のもと「JAC環境動物保護財団」を設立し、動物保護とそれに伴う自然環境保護を行う団体への助成を通じて、SDGsや社会貢献活動にも注力する。

志が生まれるまで

Mr.

イギリスに渡って、日本を見つめる。

普通の少年、普通ではない道を志す

体格は周りの子たちより大きいが、人を押しのけて出るタイプではなく、どちらかといえば無口で引っ込み思案。いつも静かに、にこにこ笑っている。祖母からは「うどの大木」と揶揄されたこともある。そんなどこにでもいそうな穏やかな少年が、10代で日本を離れてイギリスのケンブリッジ大学で学び、同国でいくつもの事業を立ち上げて、特別な人生を送ることになるとは、一体誰が想像しただろうか。

JACグループの取締役最高顧問の田崎忠良は、1943年7月16日に神奈川県横浜市の三ツ沢で生まれる。戦時中は満州に疎開したため幼いときはロシア語が話せたらしいが、ものごころついた頃、忠良はどう見ても普通の少年だった。学業の成績においてもスポーツにおいても普通で、また、取り立ててリーダーシップが秀でているわけでもない。そんな彼がなぜ海外を志したのかと不思議に思うところだが、実は彼の置かれた家庭環境がかなり複雑だった。父親に桁違いの借金があったのだ。忠良の父は軍隊のエリートが行く陸軍中野学校の出身であった。強い使命感を持っており、終戦後に諸外国との国交を回復させたいと私費を投じて世界を駆け回り、その結果、大きな借金を作ってしまった。忠良はあるとき、その事実を知らされ、借金の大きさに愕然とする。自分がこのまま成長し、東京の大学を出て官僚になったとしても到底返済することはできず、常に、父の負った借金の取り立てに追い回され、お金の不安を抱えながら生きていかなければならない。このまま日本にいては、自分の未来もないと、忠良は考えた。海外の大学で学び、特殊な経歴を持つ人材となることで、より大きな飛躍を目指すのだ。それを叶えれば、父親の借金をすべて返済し、満足な人生を送れるかもしれない。

高校時代の忠良（前列右から3番目）

人生を賭けるのは、イギリスだ

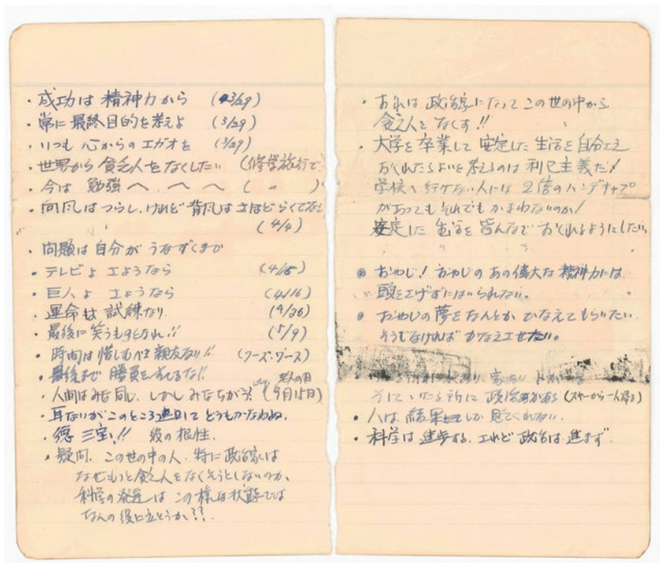
ではどの国で学ぶのが良いだろう。当時、理系が得意な忠良は、大国同士の宇宙開発競争に魅了されていた。その点、ソビエト連邦は、人類初の人工衛星打ち上げや有人宇宙飛行を成功させ、宇宙開発をリードしている。やはりソ連しかないと、ロシアへの留学を視野に動き出したが、ソ連大使館に問い合わせてみると「若すぎる」という理由でやんわり拒否されてしまった。それならばとアメリカ行きを考えてみたが、ピンとこない。アメリカ留学をする人は当時から一定数おり、ほかの人と同じ道を進んでは、特別な人材にはなれないと考えたためだ。そこで次に浮上してきた候補がイギリスだった。もともと西ヨーロッパの盟主として世界をリードしてきたイギリスに興味を持っていたことに加え、運良く東京大学で教鞭をとっていたケンブリッジ大学出身の若いイギリス人講師と出会い、留学の相談に乗ってもらえたこともイギリス行きを具体的に考えるきっかけとなった。彼は忠良に、直接大学には進めないから、まずイギリスでパブリックスクール（私立の寄宿制高校）に通い、そこで好成績を収めて大学を目指すのだと教えてくれた。こうして目標が定まったのである。

しかしイギリスに留学するためには、まず日本の外務省の英語の試験に合格して実力を示さなければならなかった。英語が得意ではなかった忠良は、必死で勉強する。家族はこのときまだ、忠良の決意を真剣に受け止めていなかった。どんなに頑張っても、さすがに合格はできないだろうと。だが、なんと忠良はここで見事、合格を勝ち取ってきたのだ。この結果に焦ったのは母親だった。「海外に行くのはまだ早い」と猛反対するが、時すでに遅し。忠良の意志が固く、どうしても覆らないことを知るとさすがに諦め、「日本に還元したいものを見つけてそれを実現するまで帰って来てはいけないよ」と息子を諭す手紙を渡し、送り出してくれた。こうして1962年、都立西高等学校を卒業した秋、19歳の忠良は、イギリスへと飛び立つ。手にしていたのは片道の航空券。母と祖父が金策に駆け回り、渡航費と1年分の学費、滞在費はなんとか工面してくれたが、一切の余分な費用はなく、いつ日本に帰れるともしれない旅立ちだった。

信念を貫き通して奇跡を起こす

イギリスの地に着いた忠良に、異国の暮らしを楽しむ余裕はなかった。というのもパブリックスクールは通常2年かけて学び、卒業するのだが、忠良は学費を最小限に抑えるために、1年でパブリックスクールを卒業し、ケンブリッジ大学に進学するという無茶な計画を実行しなければならなかったからだ。もともと英語は得意ではなかったので、日々の授業にもなかなかついていくことができなかった。授業が終わったあとは、授業の予習復習に加え、英語の勉強にも相当の時間を割いた。このとき忠良を奮い立たせたのは、どんな無理であろうと必ずやり通すのだという強い覚悟だった。本気で心を決めた者は、人が驚くような力を発揮することができる。忠良は自分の未来を切り拓くため、文字通り寝る間も惜しんで勉強を続けた。

そしていよいよ、運命のときを迎える。ケンブリッジ大学の入試は3日間にわたって行われ、筆記試験のほかに、面接試験も重要なポイントだった。入学の目的、学びたいこと、将来の目標な

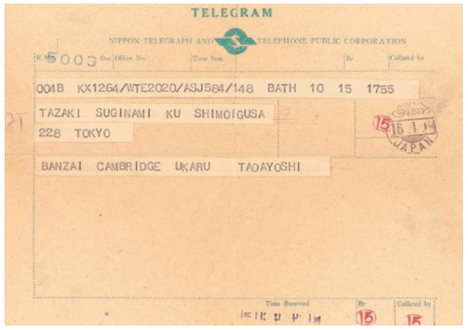


忠良が高校時代に書いたメモ。洗練されたフレーズが書かれている

どについて確認することで、この人材を受け入れるべきかを判断されるのだが、忠良は「英国で学び、何かを日本に還元したいのだ」という日本人としての志を強く訴えた。1964年1月、ケンブリッジ大学からの通知を待ちわびていた忠良のもとに、合格という吉報が届く。忠良は体の底からあふれてくる喜びにふるえた。当時、イギリスの大学進学率がわずか2%だったことを考えると、日本人である忠良が世界最高峰のケンブリッジ大学に入学できたことは、奇跡と言えるほどの確率だった。忠良は自らを信じる強い気持ちを持ち、努力し続けることで、信じられない人生も切り拓くことができると示したのだった。

イギリスが教えてくれた価値観

ケンブリッジ大学に入学後、忠良はイギリスという国の大きさを知ることになる。大学の総長に面会し、「なぜ自分が入学できたのか」と尋ねたときもそうだった。総長は、成績が良かったことはもちろんだが、と前置きをして話してくれた。「まず日本人の感性をケンブリッジに入れることは、ケンブリッジのためになるのです。そしてあなたは、ここで学ぶことによって日本とイギリスをバックボーンに持つバイカルチャーな人物として世界で活躍することができる。私たちはそういうあなたの経歴を支えることに、大きな価値を感じているのです」。忠良はこの言葉に、目が覚めるような思いがした。日本からやって来た21歳の若者に、権威あるイギリスの大学が期待をしてくれていることがまず素直にうれしかった。そして、イギリス人の真似をしろと言うのではなく、日本人としての誇りをもって


TELEGRAM

NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE PUBLIC CORPORATION

5003

001B KK1264/WTE2020/ASJ584/148 BATH 10 15 1755

TAZAKI SUGINAMI KU SHIMOIGUSA

228 TOKYO

BANZAI CAMBRIDGE UKARU TADAYOSHI

ケンブリッジ大学合格を知らせるために忠良が母親へ送った電報

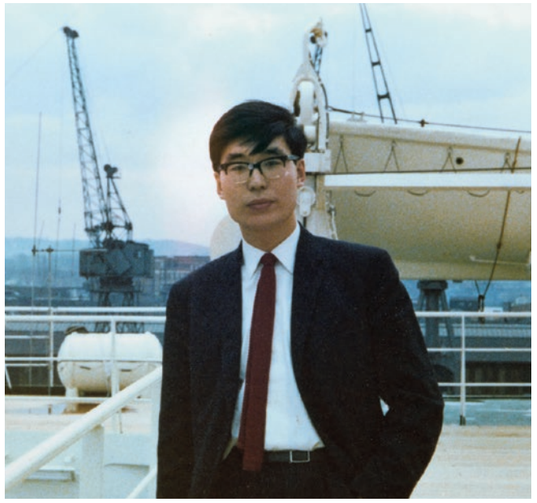
学べと言ってくれている、その大きな考えに打たれたのだった。800年以上の歴史を持つ大学で学ぶというのは、こういうことなのかと感じ入った。

また友人とのやりとりの中にも、イギリスの美しさを感じる。飲み会に誘われ、お金がなくて断ったときのこと。いつの間にか自分の部屋のドアの前に、缶ビールが置いてあった。苦学生であり、娯楽に使うお金がない忠良のことを察し、何も言わずにそっとプレゼントしてくれた友人に感謝するとともに、このような気遣いが自然にできる国が尊く思えた。振り返ってみれば、日本人であることや、英語が上手く話せないこと、お金がないことで、忠良がイギリス人から差別を受けたことは一度もなかった。多様性という言葉がなかった時代から、イギリスは多様性を受け入れ、誰に対してもフェアだった。こうした成熟した国ならではの価値観に触れながら学べることは、お金に換算できない大きな価値があると感じた。

そして動き始めた、人とは違う人生

ケンブリッジ大学を卒業した忠良は、イギリスの高等教育機関で学びを修めた日本人という稀有な経歴を手にし、ヨーロッパのさまざまな企業から注目され、就職の誘いを受けた。スイスのある企業は、面接のための往復の航空券を手配してくれたし、なかには忠良の大学から借り受けた奨学金を全額返済するという驚きの条件を提示してきた企業もあった。彼が思い描いていた未来がとうとう現実になろうとしているのだ。しかし、忠良はそんな魅力的な誘いを断って、給料面でそれらに及ばない日本企業である三菱商事を就職先に選ぶ。それは、当時ロンドンで三菱商事の役員をしていた諸橋氏（後の三菱商事社長）に、諭されたことがきっかけだった。「日本企業はいま、破竹の勢いで伸びている。キミはいまのことだけ考えて海外の企業に勤めるよりも、将来を見据えて日本の企業を学んだ方がいい」。この忠告に忠良は、なるほどと思った。確かにこれから先の未来に自分がどこで活躍するのかを考えるなら、それは日本企業なのかもしれない。そこで三菱商事への入社を決めた。渡英してくる顧客や要人に同行し、通訳などを行った。この期間はわずか1年程度ではあったが、日本企業の成長の勢いを肌で感じ、彼らが何を求めてイギリスにやってくるのかを知ることができた貴重な期間だった。

三菱商事を1年で退職した忠良は、次に米国企業に就職。先物取引に携わり、アジア初のディーラーとなる。もともと数学が得意で、数字を扱う仕事に向いていたこともあり、独自に相場を把握して好成績を上げることができたため、誰もが皆、忠良の情報を欲しがった。こうした成功体験からも忠良はビジネスの勘所をつかんでいったのである。しかし、この仕事をずっと続けていくとは考えていなかった。かつて母親が手紙に書いてきたように、イギリスで学んだ自分は日本に何かを還元していかなければならない。特別な人材としてのポジションを手に入れたからこそ、ほかの人にはできないことをするのだ。そのためにおそらくは、自分で事業を立ち上げることになるのだろう。ときは1970年代。世界が大きく動きつつある中で、日本とイギリスのバックグラウンドを併せ持つ青年は、これから自分が進むべき道を見定めようとしていた。


三菱商事に勤務していたころ

パブリックスクール入学のころ（4列目左端）

■ 田崎忠良 PROFILE

1943年横浜に生まれ、満1歳の時に満州に疎開。終戦後、命からがら満5歳の時に引き揚げ船で帰還。東京都立西高等学校を卒業後、19歳で渡英。Bathにある全寮制私立パブリックスクールKingswood Schoolに学び、「Aレベル」で数学と物理、「Sレベル」で高等数学をトップの成績で卒業、1964年に現役でケンブリッジ大学ダウニングカレッジに入学。1967年、同大学の数学・経済学科で学士・修士号を取得し卒業。ダウニングカレッジ初の日本人学士となり、以後同カレッジのフェロー（理事）として現在に至る。

ケンブリッジ大学卒業後の1967年に、三菱商事のロンドン支店に入社。その後、Continental Ore Corp、住友商事のロンドン支店等を経て1974年に独立し、ロンドンで「日本食の輸入・卸」「人材紹介・通訳翻訳」「不動産賃貸」等の事業を発足。現在はJACグループの取締役最高顧問（Founder, Executive Director, and Chief Adviser）を務める。

2016年には自らの経験に基づき、世界に通用するバイリンガル・バイカルチャーの素養を備えた真のグローバルリーダーの育成に自らの資本を投入し、「Tazaki財団」を設立。日本から毎年7〜8名を選出して英国に送り出し、16歳から大学卒業までの5年間の奨学金全額支援を行っている。この長期留学制度の奨学金額は、日本の歴史上、類を見ないもので、同財団卒業生の将来のグローバルな活躍が期待されている。

2022年、日英協会から、当財団設立により今後の日英関係を担う人材の育成に多大な貢献をしていることが評価され、理事長として日英協会賞（The Japan-British Society Awards 2022）を受賞。11月22日の授賞式では、日英協会名誉総裁の彬子女王殿下より記念のシルバープレートが授与された。

50 YEARS HISTORY

JACグループの50年

世界に広がるネットワークを活用して、いずれの拠点においても高品質な

人材紹介コンサルテーションを提供しているJACグループ。

いまやグローバルな人材紹介業界において独自のポジションを築き上げていますが、

そのビジネスはどのようにはじまり、どのように成長を遂げてきたのでしょうか。

創業者である田崎忠良「ミスター田崎」、田崎ひろみ「ミセス田崎」は、

社員一同から親しみを込めて、それぞれ「ミスター」、「ミセス」と呼ばれています。

この二人を中心とする挑戦の物語を紐解きます。

50 Years History of JAC Group

JACグループはイギリスで誕生し、後に、日本に逆上陸するという珍しい背景を持つ会社です。
イギリスで創業後、海外進出の一環で設立した日本支社（現・本社）が大きく飛躍を遂げ、以降、独自の文化と知見を培い、
世界各国に拠点を広げていきます。そしていまも、成長し続けている唯一無二のグローバル企業です。

ロンドンのオフィスで経理チームと

横浜支店のオープニングパーティー

1975
- 田崎忠良（創業者）がロンドンで創業したT.Tazaki＆Co., Ltd.の一事業として、Japan Agency＆Consultancyを設立。海外進出する日本企業を支援するために、不動産賃貸事業、人材紹介事業を開始
- 日本食品の輸入販売事業を行うTazaki Foods を設立（ロンドン。2013年売却）
- 現社長の田崎ひろみが、UKに本社を置くTazakiグループ（※）に入社。人材紹介事業を本格的に開始
- 海外初の拠点として、シンガポールに人材紹介エージェントと、不動産賃貸事業を設立
  日本初の昼食補助券システム導入にあたり、政府と交渉。その結果、バークレー・ヴァウチャーズ社を日本で設立（2007年売却）
- 人材紹介事業として東京都千代田区麹町に、イギリスの支店として株式会社ジェイ エイ シー ジャパンを設立（現、株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント）
- 田崎ひろみが全Tazakiグループの統括社長に就任
- JAC Japan 大阪支店を開設
- JAC Recruitment Malaysia設立
- ロンドン本社で、Strattons社を買収し、JAC PropertyからJAC Strattonsに社名変更。賃貸ならびに販売物件の仲介、商業用不動産、物件管理や銀行ローンのアレンジ等、総合不動産会社として発展

2000
- 日本で派遣事業サービス開始
- JAC Recruitment Indonesia設立
  不動産ローンを中心に多様なローン商品を提供するJAC Financial Design設立（ロンドン。2006年閉鎖）
  JAC Japan 京都支店、
  JAC Japan 横浜支店をそれぞれ開設
  株式会社ジェイ エイ シー ジャパンに新卒一期生入社
- JAC Recruitment China設立（2023年閉鎖）
  JAC Recruitment Thailand設立
  JAC Japan 名古屋支店を開設
- 日本以外のJAC Recruitmentの本社をUKからシンガポールに移管。JAC Recruitment Asiaを設立
  日本本社を東京都千代田区神田神保町（現所在地）に移転
- 株式会社ジェイ エイ シー ジャパンをJACグループから独立させ、単独でJASDAQ証券取引所に株式を上場
  JAC Japan 福岡支店を開設（2010年閉店、2022年再開設）
  JAC Japan 神戸支店を開設
- 株式会社ジェイ エイ シー ジャパンから株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント（JAC Recruitment Co., Ltd.）に社名を変更

東京証券取引所市場第一部へ市場変更

2010
- 経営方針に「PPP&I（Productivity, Profitability, Professional & International）」を掲げる
- JAC Recruitment Korea設立
  JAC Recruitment Hong Kong設立（2023年閉鎖）
  株式会社 JAC Internationalを日本で設立
- JAC Recruitment Vietnam設立
  株式会社シー・シー・コンサルティング（現、株式会社キャリアクロス）を買収（100%子会社化）
- JAC Recruitment India設立
- 東京証券取引所市場第一部へ市場変更
- JAC Recruitment 静岡支店開設
  田崎忠良が私費で「公益財団法人 Tazaki財団」を設立
- JAC Recruitment 中国支店（広島市）を開設
  JAC Recruitment 北関東支店（さいたま市）を開設
- JAC Recruitment Asia Ltdの全株を取得し、再統合
- JAC Recruitment Germany設立

2020
- 株式会社バンテージポイントを買収（100%子会社化）
  JAC Recruitment Asia Ltdを、JAC Recruitment International Ltdに社名変更
- JAC Recruitment 福岡支店を開設（再開設）
  東京証券取引所の区分変更によりプライム市場へ市場変更
  田崎ひろみが私費で「公益財団法人 JAC環境動物保護財団」を設立
- JAC Recruitment USA設立
  子会社の株式会社シー・シー・コンサルティングが、株式会社キャリアクロスに社名変更
  子会社の株式会社バンテージポイントが、VantagePoint Executive Search US設立
  JAC Recruitment 東北支店（仙台市）を開設
  JAC Recruitment 浜松支店を開設
- 50周年/Golden Jubileeを迎える

JAC Malaysia のYESミーティングにて

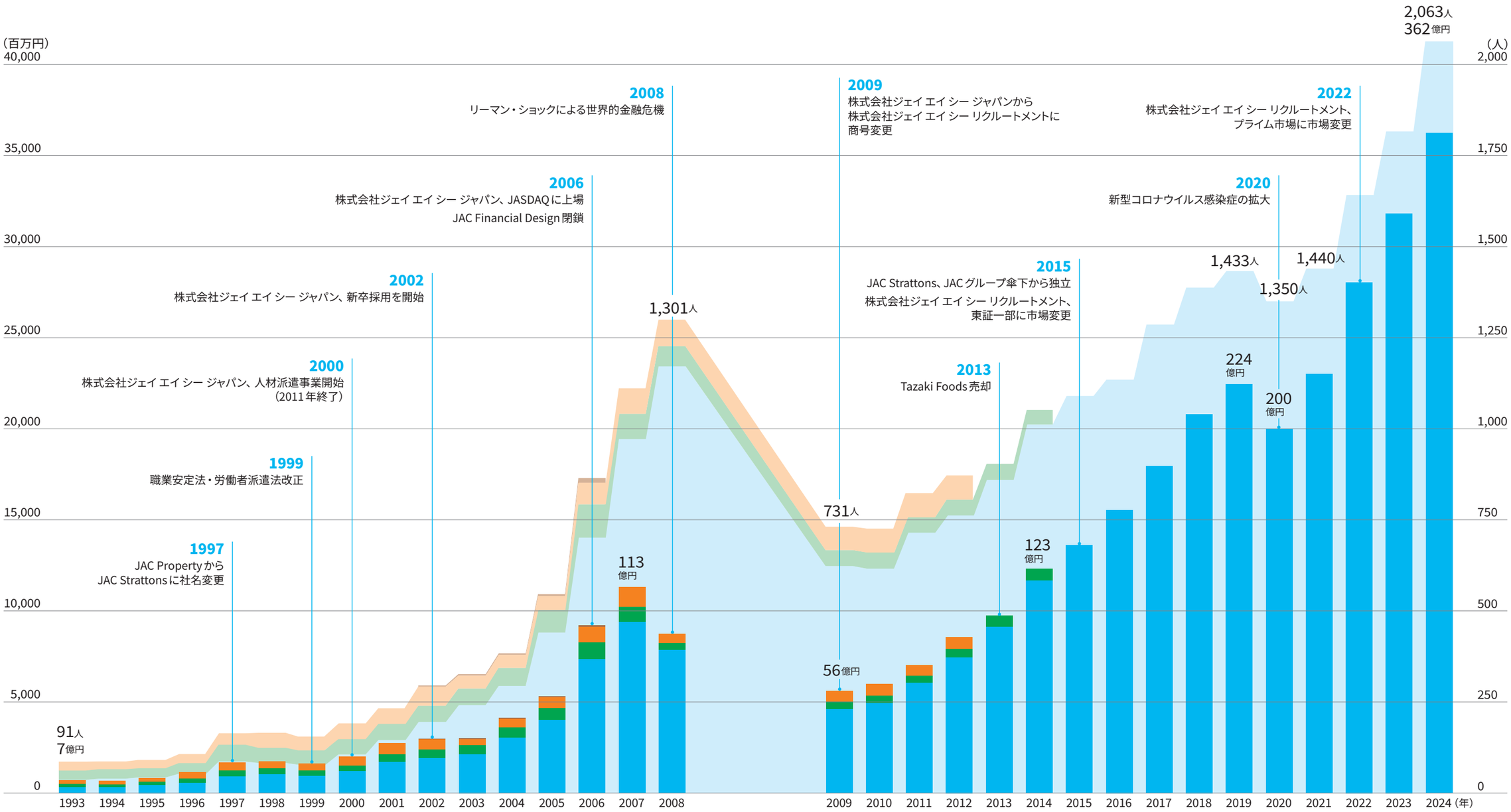
JAC Indonesia のYESミーティングにて

一般の出来事

1978 新東京国際空港（成田空港）開港
1985 男女雇用機会均等法公布（'86.4.1施行）
1986 労働者派遣法施行
1989 昭和天皇崩御、皇太子明仁親王即位。「平成」に改元
1993 ＥＵ（ヨーロッパ連合）が正式に発足
1994 週40時間労働制への移行を柱とする新労働基準法施行
1995 阪神・淡路大震災（マグニチュード 7.2）発生
1999 職業安定法・労働者派遣法改正（対象業務が原則自由に）
2001 米国同時多発テロ発生、死者・行方不明者3,000人以上
2002 欧州単一通貨ユーロの現金流通始まる
2003 個人情報保護法成立
2005 愛知万博（愛・地球博）開催
2008 米国証券4位のリーマン・ブラザーズが経営破綻、金融危機が全世界に波及
2011 東日本大震災（マグニチュード9.0）、死者・行方不明者２万人以上、福島第一原子力発電所で原子力事故発生
2015 マイナンバー制度がスタート（個人番号指定開始）
2016 日本銀行が日本初のマイナス金利導入
電力完全自由化
2019 皇太子徳仁親王が即位。「令和」に改元
2020 新型コロナ（COVID-19）感染症の患者を国内初確認
2022 ロシアがウクライナに侵攻

※ Tazaki Foods、JAC Property、JAC Recruitmentを含みます。

売上総利益（GP)と従業員数（連結）の推移



【凡例】
- 人材紹介事業（売上総利益）
- JAC Strattons（売上総利益）
- Tazaki Foods（売上総利益）
- JAC Financial Design（売上総利益）
- 人材紹介事業（従業員数）
- JAC Strattons（従業員数）
- Tazaki Foods（従業員数）
- JAC Financial Design（従業員数）

※ 従業員数は正規雇用者数（連結）です。
※ JAC Strattonsの実績は、同社が2015年にグループ傘下から独立し2017年に売却されたため、2014年までのものとなります。
※ Tazaki Foodsの実績は、同社が2013年に売却されたため、2012年までのものとなります。
※ JAC Financial Designの実績は、営業期間である2002年から2006年までのものです。

海外進出する日本企業を現地で支えるサービスを

高度経済成長の時代を迎え、世界各国に急速に進出していく日本企業。
イギリスでその勢いを目の当たりにしていた田崎忠良は、
慣れない海外現地に飛び出して奮闘する日本人たちの日常生活をサポートする
ビジネスモデルを構想する。

1960年代に日本は高度経済成長期を迎え、世界第二位の経済大国へと躍進。多くの企業が事業活動を急速に拡大し、世界へ目を向けるようになっていく。最初は輸出の拡大が続いたが、1969年以降、日本企業の海外直接投資が段階的に自由化されると、多くの企業が輸出一辺倒の戦略を転換。海外に拠点を設けて現地生産などを手掛けることが増えていった。1970年代に入って為替レートが変動相場制に移行し、円高が進んだことも日本企業の海外拠点立ち上げの動きを後押しした。このとき、ヨーロッパ進出の中心と目されたイギリスにも、多くの日本企業が進出。1970年代前半頃に、日本の主要電機メーカーの海外販売拠点がほぼイギリスに出揃う状況となったほか、大手金融・保険会社の現地法人設立も相次いだ。

この頃、住友商事のロンドン支店に勤めていた田崎忠良は、現地で日本企業の進出の勢いを日々実感する一方、現地にやってきた駐在員が慣れない国で日々の生活に不自由している姿を目の当たりにし、ここに起業のヒントがあると考えていた。かつては先物取引で大きなビジネスを手掛けたこともある忠良だったが、その経験から確信したことがある。効率よく巨大な利益を生むビジネスには、すぐに大手の資本が参入して競争相手となるため、個人である自分が事業を継続することはできない。大手が参入できないニッチな市場を狙うことが得策だ。その点、日本からやってくる英国駐在員の困りごとやニーズを支援するサービスを、日本人である自分が手掛けるというのは、ほかに真似のできないサービスになると確信した。これこそが、いま必要とされている事業ではないだろうか。忠良の胸中には、日本企業の海外での活躍を支援することで、祖国の発展を支えたいという想いもあった。その考えは日ごとに強くなり、ついに自らビジネスを起こすことを決意。1974年に住友商事を退職し、T.TAZAKI & Co.,Ltd.を設立した。

最初に手掛けたのは、住まいを斡旋する不動産サービスだ。これは商社時代に、駐在員の住まい探しをサポートしてきた経験が土台となっている。多数の人員を現地に送り込む日本企業は、買い取りの社宅の用意が追いつかなくなっており、駐在員本人が現地で賃貸物件を探して契約するスタイルに移行していた。しかし、はじめてイギリスにやってきた駐在員は英語がままならず、土地勘がない。当然、良い物件を見つけるのに苦労しており、契約を通じてトラブルが発生することもある。そこで現地をよく知る忠良はJAC Propetyを立ち上げ、コーディネーターとして安心できる物件の契約を支援することで手数料をもらうビジネスを開始した。家を貸したい家主を見つけてくることも忠良の仕事だったが、日本人は住まいをきれいに使うため、「日本人に貸したい」と考える家主は多く、物件探しには困らなかった。この不動産サービスの成功によって、忠良はTazakiグループ発展の最初の足がかりをつくるのである。

次に忠良はTazaki Foodsを立ち上げ、日本食を提供するレストランや在英日本人向けに日本の食材の輸入と販売を行うスーパーマーケットを展開した。イギリスに長く駐在する日本人が生活の中で最も悩みを抱えているのは食だった。食べ慣れたものを食べることができないストレスは、滞在期間が長いほど強くなっていく。この悩みに応えるサービスには、かなりの需要があると見られた。そこで日本食を輸入するルートを開拓し、日系レストランには卸として、また日本人居住区ではスーパーとして提供していった。食品事業は現地で暮らす日本人から大変喜ばれたが、収益面から見れば、為替の問題がつきまとうため常に利益を出すことに苦労した。当時は円高が急速に進行していたため、食品を買い付ける金額が高騰し続け、販売時に利益が出なくなるのだ。仕方なく円の上昇を見込んでかなり高めの値段で販売せざるを得ず、多くの人が日常的に利用できるサービスになりにくかった。また食材を調達する苦労もあった。ヨーロッパでは輸入品の規制が厳しいため、特定の食品については生産時からの情報をすべて取得し、当局の基準をクリアしていることを証明しなければ販売できない。このような手間がコストとなってさらに利益を圧迫するため、一部の食品は現地生産を行ったり、外部に委託して製造するなど、なんとかビジネスを継続できる体制を整えていった。結果的に、この食品の現地生産が、その後の事業拡大に大きく貢献していくことになる。

現地のニーズを捉えて起業

当時のTazakiグループ会社案内パンフレット

スーパーマーケット「J.A. Centre」

レストラン「HOUSE OF AZAMI」

Column　私が見てきたTazakiグループ

「Yutaka」ブランドとTazaki Foodsの成長

Ken Furukawa　CEO, Tazaki Foods Ltd.（英国）

私とJACとの出会いは、1990年にイギリス人の妻と結婚し、イギリスに移住することになったため、職探しの相談で訪問したのがきっかけです。そこで食品会社のTazaki Foodsを紹介され、最初は躊躇したものの、覚悟を決めて入社。いまではTazaki FoodsでCEOを務めています。当時は、まだ会社も小規模で、売り上げを伸ばすために苦労したことを覚えています。

1990年代前半には、イギリスの高級百貨店であるハロッズや、一部のスーパーマーケットに輸入食品や自社の商品を卸していたものの、「全国展開できる自分たちのブランドを作りたい」と考え、1996年に社内公募で決めた「Yutaka」という名を冠したブランドを立ち上げました。日本の品質と味のクオリティを保ちながら現地のニーズに応える商品として順調に売り上げを伸ばし、現在では英国だけでなく、ヨーロッパ中のスーパーマーケットの棚に商品が並んでいます。いまでこそ、健康志向を背景として日本食は世界で注目を集めていますが、当時はまだ、そこまで外国人に広く受け入れられるものではなかったので、田崎会長（忠良）には先見の明があったと思います。Tazaki Foodsは、2013年に宝酒造グループとなり、Tazakiグループから離れましたが、いまでも企業理念である「自由と規律」の精神が息づいています。

グループの役員が集まるポルトガルサミット（国際会議）にて。中央が古川氏

当時イギリスで放映されたTazakiグループのテレビCM

日本の食材を扱うスーパーマーケット「J.A. Centre（ジェイ エイ センター）」

ロンドンのCityで営業していた日本食レストラン「英国閣」

不動産会社「JAC Property」

独自の着眼点から幅広く展開

このほか忠良は、日本人向けの情報提供サービスも展開している。当時のイギリスには、インターネットはおろか、地域の日本人向け情報誌も存在しない。日本から届く新聞は、3〜4日遅れたものだった。忠良は、駐在員たちが常に日本の最新ニュースを欲しているという点に目をつけた。そこで現地の電話局と日本のNHKにかけあい、ある局番に電話をかけると、NHKのニュースが3分間聞けるようにするユニークなサービスを開始した。

ほかに類を見ないこの情報ネットワークサービスは、駐在員たちの関心を捉えたが、通話料だけで貴重な情報が獲得できてしまい、マネタイズがうまくいかなかったため、事業にはつながらなかった。忠良はこのような独自の視点や発想で、現地駐在員のための娯楽サービスや、日本野菜やワサビの栽培など数多くのビジネスを手がけたが、成功したものよりも、うまくいかなかったものの方が圧倒的に多かった。忠良はビジネスの難しさを痛感したが、悲観することはなかった。「食」「住」など、人の暮らしの根本の悩みに応えるサービスは比較的順調に成長を続けており、人の生活にとってより重要なニーズを満たすことができればビジネスはうまくいくという確信を抱いた。そんな忠良が考えたのが「職」という人の生活にとって特に重要な意味を持つ領域だった。

ある日、商工会議所の会合に出席した際に忠良は、理事長から声をかけられる。「イギリスでは優秀な人材を採用する手段がなくて困っています。田崎さん、良い人を知っていたら紹介していただけないですか」。日本企業は日本から派遣する駐在員だけでは人手が足らないため、現地に住んでいる日本人を採用したいと考えていた。駐在員は選びぬかれたエリートたちだが、彼らだけで現地のすべての業務が回るわけではなく、彼らをサポートするスタッフが必要なのだ。当時は主に現地の人の縁を通じて紹介が行われていたが、どの企業も常に人を探す状態が続いており、このニーズは今後ますます拡大すると見られた。これはビジネスになるかもしれない。そのような考えから、忠良は1975年に現JACグループの前身となる人材紹介会社を立ち上げたのである。第2章以降ではこの事業の発展を詳しく追っていく。

日本で設立したバークレー・ヴァウチャーズ社のパーティーに出席するサッチャー元首相と田崎忠良（1995年）

創業初期のピンチを救ったのは

忠良が礎を築いたTazakiグループは、その後も日本企業の海外進出がますます活発化する時代の追い風を受けて発展を続けていく。しかし、ときには存続が危ぶまれるようなピンチにも遭遇した。ここでは創業初期に起こったある特別な出来事を紹介する。

1982年のある日、スーパーマーケットの責任者が血相を変えて、忠良のオフィスに転がり込んできたのである。「田崎さん、大変です！」。聞けば、日本から輸入した冷凍食品のコンテナ船が港に停泊したまま積荷を下ろせない状況になっているという。港湾局で働く人たちがストライキを起こし、輸出入の業務がすべて停止していたのだ。「あと3日以内に積荷が届かなければ、保冷剤が切れてすべて廃棄処分しなければならなくなります。そうなれば膨大な損失が出てしまいます」。責任者の訴えを聞きながら、忠良はこの一刻を争う事態をどうすれば解決できるのかと思い悩み、考えた末にある人物に手紙を書くことにした。宛先は当時の英国首相、マーガレット・サッチャー氏。手紙には自分が英国で教育を受け、この国で日本人向けのビジネスを展開していること、現在大変なピンチを迎えていることを書き記すとともに、自分をグローバル人材へと成長させてくれたイギリスへの感謝を綴って投函した。すると驚いたことに、翌日にサッチャー首相から忠良に直接電話がかかり、「この問題を直ちに解決するよう、港湾局に指示しました」と伝えられたのだ。あまりのことに驚いたが、港に滞留していた冷凍食品のコンテナは翌日無事に納品され、Tazakiグループは危機を免れることができた。

このエピソードから伝わるのは、まず忠良の行動力だろう。自分が必要だと信じて築き上げてきたビジネスを守るためなら、たとえ国の首相に対しても物怖じせずに要求を伝える。そんな思い切りの良さを備えていたからこそ、難事を解決できた。そしてもう一つは、イギリスの根底にある公平さだ。一国の首相として多忙を極める立場でありながら、サッチャー首相はイギリス人の経営者だけでなく、日本人の経営者に対しても親身に救いの手を差し伸べてくれた。

忠良は、イギリスという国の懐の深さに胸を打たれ、その後のビジネスにおいて、「日本のために、そしてイギリスのために」という想いを追求していくことになるのである。

サッチャー元首相を招いてのパーティーの様子と、元首相から届いたお礼の手紙

ゼロから人材紹介業を創り上げる

忠良は数多くの事業を立ち上げる中で、人材紹介事業も手掛けていたが、
当初はほとんど片手間という状況だった。なんとかしてこの分野の拡大を図れないかと考え、
そこで有能なマネージャーを迎え入れることを決意。
採用されたのは、大西ひろみという日本人女性だった。

新人マネージャーひろみの参画

Tazakiグループでは、1975年に人材紹介事業を立ち上げたものの、人手不足に悩む在英日本企業から依頼があれば、数少ない登録者の中から片手間で紹介する程度のものであった。しかし、日本企業が人を求めるニーズは決して小さくない。やり方次第ではこの事業は大きく成長するかもしれない。忠良はそんな思いでその責任者を採用することを決意する。その読みは見事に当たり、1981年に新たなマネージャーを迎え入れ、積極的な営業を展開すると人材紹介事業は、一気に大きな発展を遂げることになる。その飛躍のきっかけとなった人物こそ、後に忠良の伴侶となり、JACグループの代表取締役会長兼社長を務めることになる田崎ひろみだ（旧姓：大西）。

しかし、ひろみはその道のプロフェッショナルではなかった。それどころかマネージメントを手掛けたこともなく、人材紹介という事業については耳にしたことさえなかった。いわばまったくの素人だ。それにもかかわらず、マネージャー人材を探し求めていたTazakiグループに、「よい人がいるが会ってみないか」とひろみを紹介する人物がいた。おそらくは、それまで務めていた住友信託銀行ロンドン支店での前のめりな仕事ぶりが周囲から非常に高く評価されていたのだろう。この面接を経て、ひろみの入社が決まる。ひろみの側からすれば、面接に応じてくれた当時の社長は、事業の計画について質問しても具体的な構想もなく、この仕事がどのようなものかも最後までイメージできなかったが、「新しい仕事でやりがいがありそうだ」という手応えだけはつかんだ。それまで手掛けてきた銀行の総務・経理業務は基本的にルーティンワークだったが、この仕事は自分の裁量でどんどんビジネスを広げていける。その可能性の大きさに魅力を感じ、未知の事業に飛び込んだのだった。

当時、人材紹介事業の事務所はTazakiグループが手掛けるスーパーの2階に設けられていたが、事務所とは名ばかり。それはスーパーの経理事務所の一角に、一組の机と椅子、そして電話を置いただけのものに過ぎなかった。おまけにひろみの入社とほぼ時を同じくして、前任の担当者はさっさと退職してしまった。仕事の引き継ぎも行われず、机の上には、10人程度の求職者名簿と、いくつかの日本企業の連絡先が残されているだけだった。彼女はほぼゼロの状態から、自分自身でビジネスを進めなければならなかったのだ。しかし、そんな厳しい境遇が逆に、ひろみの挑戦心をかき立てた。誰かに指示されたことをするのではなく、自分の頭で考え、行動して結果を出せるなんて面白い。私がまず初めに行わないといけないのは、人材を求めている日本企業とのつながりをたくさんつくることだと見定めた。

人材紹介事業を牽引する田崎ひろみ

ロンドン北部のFinchley Centralにあったスーパーマーケットの2階で経理チームのメンバーたちと

「考えるよりまず行動」でつながりをつくる

ひろみは最初にロンドンの地図を購入する。そして毎日電車に乗り、ロンドンの中心部City of Londonに出掛け、地図を見ながらあちこちを歩き回って、アポイントもなく日本企業を訪問していった。突然訪ねていっても追い返されるだけではないか。いまなら考えにくい訪問スタイルだが、当時のイギリスでは、営業とはいえ、日本人の若い女性が訪問して来ること自体が珍しく、面会を断る日本駐在員担当者はほぼいなかった。そして担当者に会うことさえできれば、どの企業も必ずと言っていいほど、現地採用の日本人アシスタントを必要としていた。

当時、日本人を紹介するエージェントはほとんどなかったため、多くの企業がひろみの話に興味を抱いた。「現地で働ける日本人を紹介してもらえるのですか？」。現地在住の日本人とほとんど接点がない日系企業は、この話に飛びついた。無料で登録者のリストを企業に送り、面接を設定する。お互いが気に入って契約を結べば、費用が発生するシステムだ。これらの工程を対面で丁寧に説明することで信頼を得た。もちろん訪問以外に電話での営業も積極的に行っている。ひろみは商工会議所の名簿を用意し、そこに名を連ねている企業に片っ端から電話をかけて面会の約束を取り付けていった。

当時、金融都市のロンドンには、日系の金融企業が多く進出し始めていた。また、多くの日系金融機関は現地法人を設立し、ロンドンにおける日系金融企業の数が瞬く間に増加した。そのため、必然的に金融企業向けに人材を紹介する機会が多く得られ、住友信託銀行に勤めていた経験から、金融企業がどのような人を求めているのかを理解していたこともあり、この分野における提案の精度を上げることができたことが大きなプラスとなった。

こうして企業とのつながりをつくる一方で、ひろみは求職者の確保にも余念がなかった。当時は領事館の掲示板に紙を貼って人を募るのが主流だった時代、彼女はあらゆる手を尽くして人を集めた。日本人を集めるためにできることをすべて考え、それを実行した。知り合い、そして新しく出会った人に聞き、働きたがっている日本人はいないかと地道に情報を集めた。PCもコピー機も普及していない時代で、ガリ版を刷って、毎朝出勤時間の8時から9時半頃にCityにあるBank駅の乗降口に立ち、アジア系の女性に「日本人ですか？」と尋ねてガリ版印刷の求人リストを渡した。ひとつの機会も見逃せない。集中と信念の勝負だった。育児中で就職を諦めている人にも「子どもがいても短時間なら働けるんじゃない？」と打診し、正社員をなかなか採用できない企業には「パートタイムでやってみませんか？」と提案したり、紹介の可能性を粘り強く追いかけた。

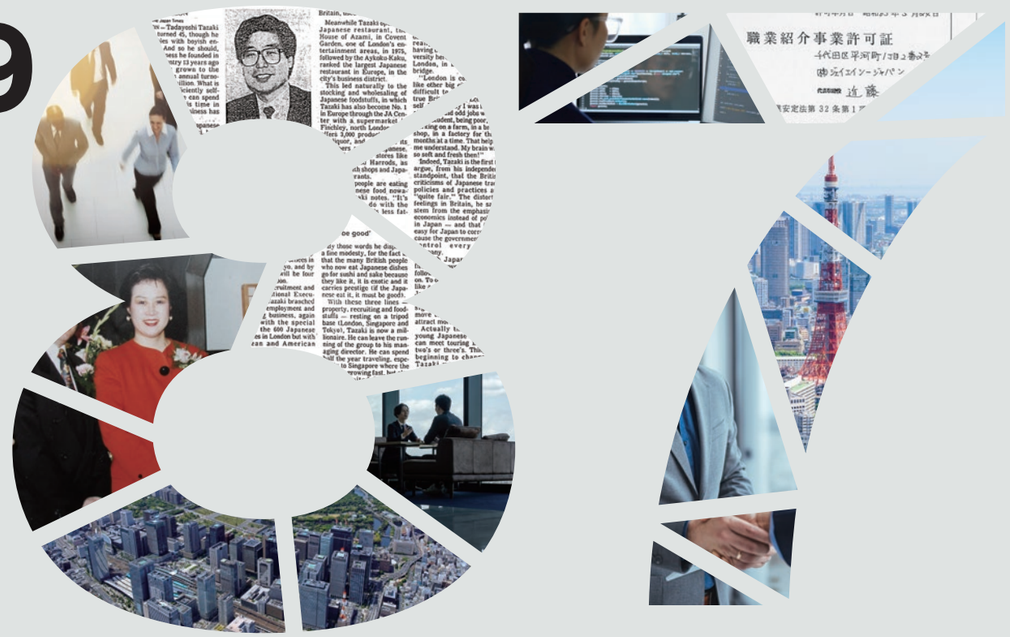
当然の結果として導き出された急成長

こうした懸命な努力の結果、初期のビジネスは急速に売上を伸ばしていく。この結果はひろみにとっては特に驚くことではなかった。前任者の残した資料を見れば、これまでがあまりにも片手間なビジネスだったことがわかる。それに対し、自分は真剣に取り組んだのだから、売上が急速に伸びるのも当然のことだ。その結果、入社から半年後には、スーパーマーケットの2階から、念願のCityにオフィスを移すことに成功。これで毎日の企業訪問の移動時間が短縮される。ビジネスの効率は一段と高まり、片手間だったビジネスが本格的な事業に転換するターニングポイントとなった。はじめは20社程度だった顧客数がやがて100社ほどに拡大。現地の日本企業のほとんどと取り引きを行うまでになり、一つのクライアントに月間10人以上を紹介して太いパイプをつくったこともある。こうしてひろみは、人材紹介というビジネスにますますのめり込んでいく。同じ金融関連の会社に紹介する場合でも、それぞれの企業の戦略は違う。求める人材は違う、さらに紹介する人材の経験も違う。どの人材がどのような理由で、どの職場に合うのかを見極め、提案した。その結果、採用が決まり、対価を受け取る。マッチングの才覚のようなものも求められるこの事業に適性を感じ、また、日系企業に対するこのサービスの将来性と、ビジネス拡大の可能性を確信していった。

ひろみの懸命な努力により人材紹介事業はグループの柱に

JAC Recruitment 展示会の様子

Cityの金融街にオフィスを移転。ドンチーハウスには弁護士事務所やコンサルティングファームが入っていた



世界とはまったく異なる
日本の人材市場を拓く

英国で創業した人材紹介事業は、さらなる拡大を目指してシンガポールに進出。
そして、自分たちの出身地である日本へも進出を果たした。
日本には独特の中途採用の規制があり、この制度に苦しめられるが、
徐々に事業の機会を獲得して足場を築いていく。

ビジネス拡大の方向性は？

情熱を持って推し進めた人材紹介事業は順調に軌道に乗り、Tazakiグループの成長を牽引する主軸事業となっていったが、ダイレクターとなった田崎ひろみはこの結果に満足することなく、ビジネスをもう一段階発展させる計画について考えはじめる。

自分たちが現在手掛けているのは、英国に進出した日系企業に、日本人の働き手を紹介するという非常にニッチなサービスだ。この特化した分野の強いニーズを獲得できたことは、確かに成功の要因となったのだが、これ以上の成長を目指していくには、ビジネスの領域を広げていかなければならない。しかし、イギリスの現地企業に人材を紹介するサービスに乗り出すことは困難と見られた。その分野ではすでに、ロンドンで創業したマイケル・ペイジ社が圧倒的なシェアを獲得して立ちはだかっていたうえ、自分たち日本人が現地企業に人材を紹介することも有利には働かない。

それならば、どの方向に拡大を果たすべきか。ひろみが考えたのは海外進出である。海外に進出した日本企業に日本人を紹介するというビジネスを、イギリス以外の国でも展開し、それぞれの国におけるニッチな需要を幅広く獲得することで事業を成長させる計画を立てたのだ。もともと外国でビジネスを行ってきたひろみには、海外に進出することに一切のためらいも、気負いもなかった。

BUSINE

One Japanese finds fortune, at least, in Britain

Grandfather's tales of London lead to $14 million property, recruitment, foodstuffs group

忠良が紹介された「The Japan Times」の記事

アジア第二の金融都市への進出

進出する国の選定については、金融都市が良いだろうと考えた。当時、積極的に海外に進出していた日本企業は金融分野が中心だったため、その採用ニーズを期待するには金融都市に出ていくべきだ。ヨーロッパの金融の中心地、ロンドンに拠点を築いた自分たちが次に狙うのは、アメリカの金融機能が集約されるニューヨークか、あるいはアジアの金融センターと呼ばれる香港か。このあたりが候補地となりそうである。

しかし、これまでJACがビジネスを行ってきたヨーロッパとは国としての成り立ちも、商習慣も全く異なるアメリカは非常に遠い土地である。この場所に拠点を築くには、おそらく現地のことを知るために相当な努力が必要と考えられ、ビジネス成功の可能性が読みにくいため、一つ目の海外拠点には選びにくい。では他方の香港はどうかと言えば、1985年に中英共同声明が発効され、1997年に中国への返還が決定したばかり。その後も50年間の高度な自治が保証されてはいたが、強まる中国の力を目にするにつけ、先々の情勢は不透明である。

そこで注目したのが、アジア第二の金融都市であるシンガポールである。まだ先進国とは言えなかったが、いままさに急速な発展を遂げており、この場に拠点を築けば大きな成果を獲得できると思われた。またイギリスの植民地であった影響を強く受けて発展してきたシンガポールは、英語が公用語となっているだけでなく、ビジネスや会計のルールや法律もイギリス式を採用していたため、JACが新しい拠点を立ち上げるための労力は小さく、進出の障壁が低かった。さらに日本企業の動向を見れば1980年代後半は円高を背景に多くの製造業企業が急速に海外進出を進めており、金融企業もこの動きを受けて海外展開を加速。シンガポールに拠点を築く企業も非常に多くなっていた。特に1987年から3年間は毎年3桁の日本企業がシンガポールに進出していたという記録もある。このような情勢を確認したうえで、1987年にシンガポールにJACグループ初の海外拠点を開設した。

オフィスはCentral Business Districtの金融街の中心地に置かれ、当初はビジネスが困難な時期もあったが、次第に安定してくると従業員も増えていった。また、数年後には多くの日系メーカーが進出する新興工業地帯をカバーするため、ジュロン地区に2つ目のオフィスを開設する。このJACグループの初の海外拠点は、シンガポールの経済が成長し、国際的な知名度が高まり始めると年々グループ内での重要度を高め、後日には東南アジア地域をカバーする当社の海外拠点を統括する中核となっていくのである。

シンガポールの街並み

Column 私が見てきたJACグループ

逆境を乗り越え、築き上げたJACグループの成長

Stephen Blundell スティーブン ブランデル　取締役 海外事業本部長

ロンドンのオフィスで同僚とともに

日本人の起業家と働く機会に惹かれ、私は1989年に入社。2013年まではロンドンでさまざまな事業に携わっていました。食品事業はヨーロッパ最大の日本食品輸入・卸売業に成長し、同様に、不動産事業も英国最大の日本人向けの賃貸代理店としての地位を確立。1987年には、リクルートメント事業のグローバル化に着手しました。

私は2013年にシンガポールに異動し、CFOとして東南アジアのリクルートメント事業の発展をサポートすることになりましたが、この拡大には多くの課題が伴いました。1997年のアジア金融危機は地域経済を揺るがし、その影響が続く中、2002年のSARSの発生がさらなる経済停滞を引き起こしました。インドネシアでは2000年代初頭からテロ活動が激化し、タイでは2014年に軍事クーデターが発生しました。これらの世界的な困難に加え、東南アジア諸国の独自の文化や慣習の違いにも直面しました。外国企業に対する厳しい規制や官僚的な課題が存在し、事業展開の障壁となりました。

この東南アジア市場での数々の困難を克服する中で、Mr. & Mrs. 田崎はどんな困難にも屈しない姿勢を貫きました。この姿勢は社員に影響を与え、どんな挑戦にも果敢に立ち向かう力を与えました。そして、JACグループの全ての社員に根付いているのは、「Freedom and Discipline」のフィロソフィーです。これは個々の社員が独立して考える自由を尊重しながら、自律的にルールや規則を守るというものです。このバランスは、会社の状況が良い時も悪い時も社員の原動力となり、困難を乗り越える力を与えてきました。

このような組織風土により、JACグループは数々の挑戦を乗り越え、現在の成長を遂げることができました。またそれにより、社員らが自由に新たなことに挑戦できる企業文化が定着したと考えます。JACグループを作り上げてきたMr. & Mrs. 田崎のこの想いに共感し、私は40年近くに渡って働き続けています。

すべての社員が次の50年もこのスピリットを持ち続け、JACグループのさらなる成長を実現させることを、心から願っています。

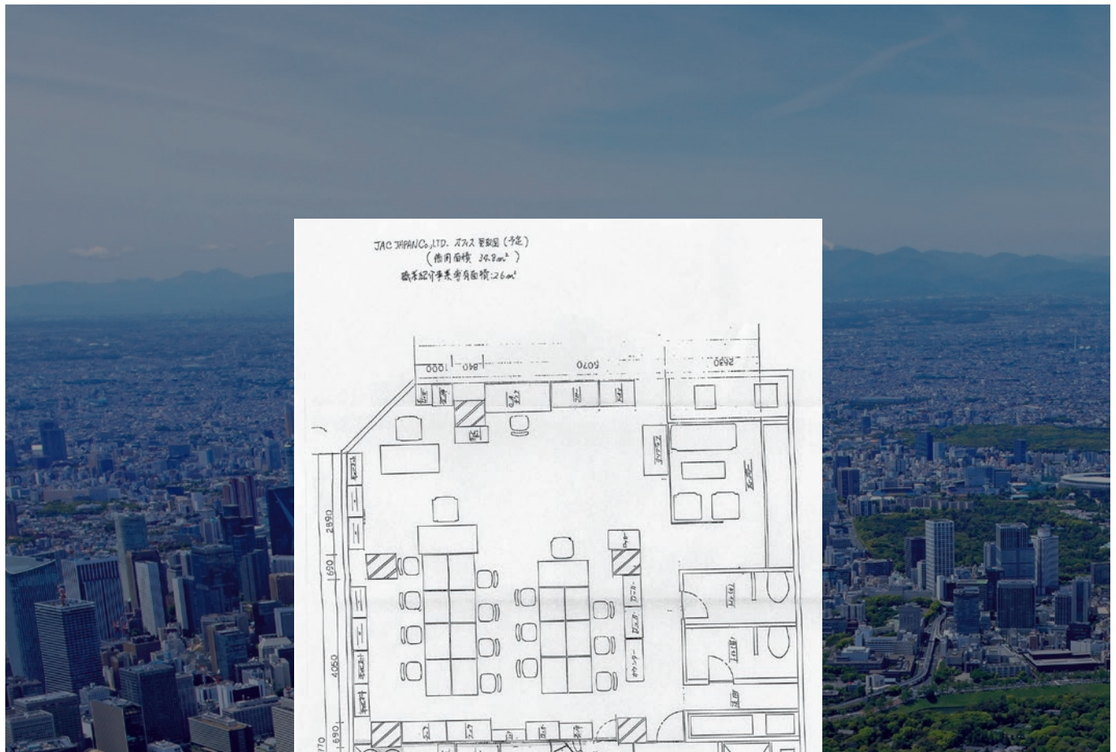
1991年、田崎ひろみのTazakiグループ社長就任パーティー

日本には大きなチャンスが眠っている

シンガポールへの進出によって、アジア進出への第一歩を踏み出したJACが次の展開先として注目したのは日本である。当時のJACグループのビジネスモデルは、日本企業が進出を果たした外国でのニーズを捉えたものであったが、そもそも母国日本ではどのような人材紹介が行われているのだろうか。この国に私たちがビジネスを手掛ける余地はあるのだろうか。具体的に調べてみると、日本の企業はほとんどの人材を新卒採用で獲得しており、急遽人材が必要になったときは求人広告で集めるか、派遣サービスを利用していた。特別なヘッドハンティング以外、エージェントに頼った中途採用は行われていないとわかった。そもそもエージェント自体、ほとんど存在しなかった。このような状況は先進国イギリスではまず見られず、非常に特殊なマーケットだと思ったひろみは「日本には大きなチャンスが眠っている」と確信した。なぜならイギリスなど先進国では、エージェントを通じて仕事を得ることが採用の常識になっているため、日本でも今後は必ず、エージェントを頼る時代がやってくることが予測できた。「この国でいまエージェントを利用している人は、おそらく1万人に1人くらいだろう。つまりここには、現在の1万倍のマーケットがある」と大胆に見積り、いまここで自分たちが先行してビジネスをはじめれば、この巨大な需要を獲得できるに違いないと考えた。イギリス、シンガポールでの人材紹介ビジネスは、日本人を海外にある日本企業に紹介するというニッチな事業であったが、人材ビジネスが未開拓の日本ではうまく基盤を築けば、先駆者としてマスのニーズを獲得できるはずだと考えた。そこでひろみは、この機会を逃さないようにと、シンガポール拠点開設のわずか1年後、1988年に日本拠点、JAC Japanを立ち上げるのである。

JAC Japan設立当時の構想はこうだ。現在日本企業は、エージェントを必要としていないように見えるが、俯瞰的に見れば日本はいま、急速な国際競争の道を進んでいる。今後は、すぐにも専門職や管理職、グローバル人材のニーズがますます顕著になっていくことが見込まれる。現在日本企業は新卒採用しか行っていないが、今後、即戦力人材の採用が可能となれば、各社とも競争力のスピード化のために、優秀な人材を紹介してくれるサービスが必要となる。JAC Japanはそんな企業に質の高い人材を紹介するパートナーとなればいい。国際力に必要なグローバル人材に精通したJACは、英国で培った人材紹介のプロとして、日本にはこれまでにない事業展開ができるだろう。当社はこの国の成長に伴い、必要に応じて専門性の高い人材を紹介し、世界に発展していく日本企業や日本に拠点を持つ外資系企業を支えることで、自分たちのビジネスを大きく拡大することができるはずだ。こんなビジョンを描いた。

そしてまずはこの国に確かな足場を確立するため、外資系企業に英語が話せる人材を紹介するというニッチなビジネスからスタートした。というのも当時日本で中途採用を行っていたのは、外資系企業だけだったからである。この頃、外資系企業に人材を紹介する会社は、ヘッドハンティングなどを行うエージェントが100社ほど見られたが、いずれも規模が小さく、自分たちがその市場で勝ち抜くことはそれほど難しくなさそうに思われた。さらにこの分野で当社が有利だったのは、イギリスで日本企業を支援してきた経験から、外資系企業が採用に何を求めるのかが理解できており、そのニーズに合わせて人材を紹介できた点だ。また当時日本ではバイリンガルなどの特殊な能力を持つ人材は、従来の採用の枠組みの中では自分の能力を十分にアピールすることができず不満を抱いていたため、このような人たちがより満足できる採用を支援することで求職者側からも支持を集め、日本でのビジネス基盤を確立していくことができた。



JAC Japan立ち上げ時の基本構想とオフィス見取図

日本独自の規制に苦しめられて

ただし、日本でのビジネスは思っていたほど順調に進んだわけではない。大きな壁となったのは、古くから継続されてきた日本独自の規制である。日本では営利目的の人材紹介事業に非常に厳しい規制が設けられていた。その発端は、明治〜大正時代の社会課題にある。当時の日本はまだ豊かではなく、労働者をだまして斡旋し、利益を得るという詐欺が横行していた。江戸時代の「口入れ屋」を原型とするこうした悪辣な行為を規制するため、日本では人材の斡旋が職種ごとのライセンス制となっており、事業者は扱いたい職種の数だけ労働省から許可を得なければならなかったのだ。しかも会計の専門職を斡旋する場合、斡旋事業者自身に会計の職務経験が10年以上なければ許可が下りないという厳格なルールも設けられており、当社も必要なライセンスを獲得するために大変な苦労をした。また、ライセンスに該当しない職種の紹介はできなかった。そのうえ事業者の暴利獲得を防ぐため、斡旋によって得られる料金は一律で13万数千円と定められていた。これではとても利益が確保できない。そのため事業者はコンサルティング費として別途請求を立てるのだが、このようなやり方は提出する書類を増やし、負荷を増やすものだった。

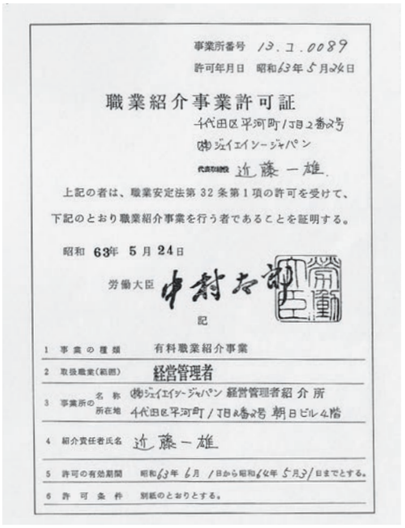
ひろみはこの現状を知り、日本は国際社会から見てなんと遅れているのだろうと嘆息したが、同時にこの規制のためにエージェントによる人材紹介が日本に定着していないのだとその特殊性を理解した。当時、日系企業で働く専門職や管理職は、ほとんどが新卒で入社したキャリア組で占められていた。また法律の規制により流動化が進んでいない市場において、都度必要になる人材のニーズを満たすため、日本では派遣事業が発展していた。1985年に労働者派遣法が成立すると、企業が採用という形式を取らずに済む派遣形式での人材活用が進んだのだ。これが1990年当時の日本の実情だった。

当社は苦労しながらも、「管理職」「通訳・翻訳」「エンジニア」「会計専門職」という4つの職種においてライセンスを取得。日本に拠点を置く外資系企業に中途採用の人材を斡旋するビジネスを手掛け、事業を成長させていったが、事業範囲は限定的だった。

このような労働市場の状況が大きく改善されるのは、当社の日本進出から11年後となる1999年のことである。この年に職業安定法が改正され、民間事業者による営利目的の職業紹介が実質的に解禁。ライセンス制度は残ったものの、ライセンスを取得すれば全職種で斡旋ができる状況が生まれた。またこれにより、従来はライセンスに定められていなかった職業の紹介も可能になった。例えば、それまで事務職などは、ライセンス制に組み込まれていなかったため派遣契約で提供するほかなかったが、こうした職種も斡旋できるようになったのである。これによって日本の労働市場では、一気に人材紹介業の認知が進むことになる。日本企業も中途採用という選択肢を検討しやすくなり、当社もこの頃からようやく、日本企業向け人材紹介ビジネスを活性化させるための体制が整った。

管理職、通訳・翻訳、エンジニア、会計専門職という4つの職種のライセンスを取得

2000年に日本でサービスを開始した人材派遣事業のパンフレット



事業所番号 13-ユ-0089
許可年月日 昭和63年5月24日

職業紹介事業許可証

千代田区平河町1丁目2番3号
㈱ジェイエイシージャパン
代表取締役 近藤一雄

上記の者は、職業安定法第32条第1項の許可を受けて、下記のとおり職業紹介事業を行う者であることを証明する。

昭和 63年 5月 24日

労働大臣 中村太郎

記

1	事業の種類	有料職業紹介事業
2	取扱職業(範囲)	経営管理者
3	事業所の名称	㈱ジェイエイシージャパン 経営管理者紹介所
	事業所の所在地	千代田区平河町1丁目2番3号 朝日ビル4階
4	紹介責任者氏名	近藤一雄
5	許可の有効期間	昭和63年6月1日から昭和68年5月31日までとする。
6	許可条件	別紙のとおりとする。

「経営管理者」の紹介のみに限定された職業紹介事業許可証

路線変更による急成長
そして原点への回帰

日本の人材紹介の規制が緩和され、市場が拡大していく中で、
当社はこの時流に乗って事業を大きく拡大する方法を模索する。
JACグループがいままで行ってきたコンサルティングをどのように変化させるべきなのか。
方向転換も試みながら原点回帰し、JACならではの人材紹介の道を追求していくことになる。

上場を目指すため規模拡大を計画

当社が日本に足場を築き、成長を目指した1990年代に、日本の人材紹介市場で起こっていた特徴的な変化は、求人情報誌の隆盛だった。かつて日本では、企業が中途採用の募集を行う場合、新聞や業界誌に広告を掲出するのが一般的だったが、1970年代に株式会社リクルートが求人情報誌を発行するとその流れが一気に変化する。この情報誌は既存媒体に比べて募集要項を詳細まで掲載できるなど、比較検討のための情報が充実しており、求人企業側にも求職者側にもメリットが大きかった。そのため以降はリクルートのみならず、業界全体で求人専門情報誌が人集めの主体となっていった。1980年以降にはアルバイト専門や女性専門、技術者専門、技能・サービス職専門などに媒体が細分化し、1990年代後半にはペーパーメディア全盛期を迎えていくことになる。

このような時流の中、情報発信をリードし続けたリクルートが国内の中途採用市場（特に第二新卒）に強みを持つ大手企業として躍進したのは当然の結果と言える。しかし、田崎ひろみはリクルートの急成長の要因は、単に媒体の力だけではなく、業務の「分業」にあると見ていた。英国発祥のJACでは、一人のコンサルタントが企業の求人ニーズを深く理解して、それに相応しい人物を探して引き合わせる「両面」型のコンサルティングを行っていた。これは世界で一般的に行われているスタイルである。ところが自社媒体の情報誌を活用するリクルートは、人を集める機能と人を紹介する機能を完全に「分業」していた。これは日本で生まれた独自の事業スタイルだ。そしてこの違いは、企業の成長スピードに決定的な違いをもたらす。なぜなら、企業と求職者の双方のコンサルティングが行える高いスキルをもつコンサルタントを育むには相当の時間と手間がかかるが、リクルートのような「分業」型は一人に求められる職能が限定的で、若い社員も早くから活躍しやすい。リクルート出身者が立ち上げた株式会社インテリジェンス（現・パーソルキャリア）も媒体からはじまった形態を残したまま「分業型」人材紹介として業績を積み上げていた。ひろみは、自分たちはリクルートのように自社情報誌を活用することはないが、今後の事業拡大を実現するために彼らの「分業」スタイルには見習うべきところがあると注目していた。

実はこのとき、当社が事業拡大を急いだのには理由がある。まず日本の人材紹介市場は規制緩和によって今後急速に大きなマーケットに成長すると見られており、会社を早急に拡大してこのニーズに対応していく必要があった。そしてより重要なことは、当社はまだ社会的に認知の低かった「人材紹介」という事業を社会に認めてもらう手段として、早くから上場を目指していたのだ。そもそも日本の人材紹介業界には、少し前まで江戸時代から続く古めかしい制度が残っており、「人買い」や「人売り」などとも呼ばれた「斡旋」も含め、個人の斡旋業者が印象の悪い商売を行っているというイメージが根強くあった。これらと同列に見られてはいけない。

ひろみは上場によってJACが信頼のおける人材紹介のプロフェッショナルであることを示すことができれば、自ずと企業からの期待は高まり、求職者からも注目を集められ、優秀な社員の採用にもつながり、今後さらに独自のポジションを築けると考えていた。しかし上場を果たすには、最も重要な条件として、事業規模を拡大しなければならない。そして自分たちのこれまでのやり方を貫くならば、中途採用で経験者を少しずつ採っていくしかないが、それでは事業の急拡大は叶わない。

そこで当社は、コンサルタントがお客様と求職者の両方に対応する「両面」型から、片方を専門的に受け持つ「分業」型へ転換し、成長スピードを加速することを決定した。未経験者でも組織の中で機能しやすい「分業」型の事業を手掛ければ、新卒の社員を確保することができ、そうすれば一挙に多数の採用ができる。上場と新卒採用は一体の戦略だった。

2002年に開設された京都支店

2002年に開設された横浜支店のオープニングパーティーにて。当時JAC Japanの社長の武谷氏（左）

2005年春、神保町の新オフィスにて。本社移転、およびTazakiグループ設立30周年を迎えたスピーチを行う田崎忠良。右は田崎ひろみ

新卒採用の実現と「分業」への移行

上場を見据えた第一歩として、事業を急速に拡大するために2000年にJAC Japanは従来の人材紹介ビジネスに加え、日本市場で特に需要が多い人材派遣ビジネスも開始し、短期的な人材ニーズにも応える体制も整えた。

そして2002年に「分業」スタイルへの移行を念頭に、これまで行っていなかった新卒社員の採用をスタート。高度なプロフェッショナル人材を一人ひとり採用して地道に規模を拡大していくだけでなく、効率よく社員を確保できる新卒採用により一気に組織を拡大することを目指した。

新卒で採用された社員は、まだ専門的なスキルを備えていないため、すぐにはコンサルタント業務は務まらない。そこで初めは新規開拓というシンプルなミッションを与えられ、営業としてフル稼働。特に初期の新卒入社社員は1日に100枚の名刺を渡してくることを課され、全員が必死の思いで東京の街中を駆け回っていた。こうして一つでも多くの企業を知り、現場を知ることから、社会のルールや顧客のニーズを実践的に学んでいく。いまとなっては懐かしい、いわゆる厳しいやり方だったが、そのときに育った新卒社員は、いまでもその経験が彼らの大きな財産となっていると語る。

しかし、「分業」スタイルへの移行は、現場の者にはまったくの手探りのため、最初はなかなか思うようにいかなかった。1年目は33名の新卒社員を採用したのだが、社内のリソースの大部分をその教育に投じなければならなくなり、一時的に収益を確保する力が弱まった。そのため、2年目はバランスを適正に保つため採用人数を10名程度に抑えるなど、新卒採用についても試行錯誤を行った。

また、「分業」スタイルを成功させるため、分業型の組織でマネジメントを担っていた人材をJAC Japanの経営責任者として起用。これまでとはまったく異なる「分業」スタイルへの転換は、苦労の連続だったが、徐々に新たな体制を拡充させていった。

それに伴い、2005年には新卒採用を61名に引き上げ、その後は79名、124名、196名と一気に規模拡大を加速している。また2005年には本社を現在地である東京都千代田区神田神保町に移し、2006年にはコンサルタント数総勢約300名体制となり、念願のJASDAQ上場を果たしたのである。

すると上場企業という肩書がついたことで企業からの信頼が得られやすくなり、新規開拓がスムーズになった。また、上場は何よりも社内への影響が大きく、社員が自社に誇りを持ち、これまで以上に責任・自覚・自信を持って行動するようになった。また、採用においても優秀な社員を集めやすくなり、会社の成長において好影響をもたらした。

当社はこのとき優秀な社員が一人でも多く会社に定着するように、もともと大切にしてきたフェアネスの精神に基づき、女性社員が働きやすい職場づくりを進める。2007年から福利厚生として、子ども一人当たり最大月額10万円の育児補助を支給する制度を設けたほか、社員同士が家庭と仕事の両立について話しあい、学びあえるワーキングマザー Committeeの運営も開始した。

また、事業の急速な成長が実現されつつある中、社会に利益を還元することも重要だとするひろみの考えのもと、2008年から海外での植林活動を開始するなど、事業拡大が社会的責任を果たすことにもつながる形を整えていった。

リーマン・ショックによる危機

成長戦略は、非常にうまく進んでいるように思われた。しかし、そんな急成長の最中に当社は、予想もしなかった困難に飲み込まれるのである。2008年に米国の投資銀行リーマン・ブラザーズが経営破綻したことをきっかけに世界的な金融危機が発生したのだ。

ひろみは証券会社との商談を通じて、この年のはじめ頃から世の中の雲行きの怪しさを感じていた。何か想定外の事態が起こるかもしれない。しかし、目下推進中の急拡大路線を憶測で覆すこともできない。その年の4月にも、計画通り196名の新入社員が入社してきた。そうして静観を続けていたとき、ついにその瞬間がやってくる。9月にリーマン・ブラザーズの経営破綻が報じられると、巨大金融機関への救済措置がとられなかったことで市場参加者に不安が広がり、企業の資金調達が難しくなる信用収縮が一気に深刻化。生産活動や貿易の減少など実体経済に大きな下押し圧力がかかった。多くの企業はいっせいに採用活動をストップ。当社の売上は10月には従来の半分にまで落ち込んだ。もちろんそれでも経済は動き続けているため、引き続き人材を必要とする企業もあったのだが、新卒採用で獲得した経験の浅い社員が活躍できる場面はほとんどなくなってしまっていた。規模拡大を進めてきたが、このままでは当社の経営は立ち行かなくなる。

営業活動の機会が失われてしまったことで、多くの人材を抱えていることは経営上、致命的なマイナス要因となった。1990年代のバブル崩壊時はまだ事業の規模が小さかったため、それほど大きな影響を受けずに済んだが、精力的に拡大を進め、組織が巨大化したいまは全く状況が違う。手をこまねいていれば会社自体が倒れてしまい、800人の人生を狂わせてしまうだろう。この事態を切り抜けるためには、非常に辛いことだが社員数を減らす決断をしなければならない。そこで経営幹部の間で幾度もの会議を重ね、会社は2009年1月に300名に及ぶ希望退職者を募り、同時に翌年度入社予定の新卒130名に向けて内定辞退を募集する発表を行った。身を切られるような厳しい決断を下したひろみとその当時の経営幹部、そして人事部は、せめてもの対応として、一人ひとりの社員に、そして入社予定の大学生に、できる限り誠実に対応することを決断し、個々に真摯に語りかける。

「皆さんももう感じているでしょうが、いま当社を襲っている危機は非常に深刻なものです。私たちはあなた方を決して失いたくはありませんが、このままでは仕事がなく、満足なお給料を払うこともできないかもしれません。この苦しい職場に残ってともに再起を目指すのか、それとも退職金を手にして次の職場へ進むのか。あなたの人生を自分自身でよく考えて決断してください」。

このとき人材を容赦なくリストラする同業他社もあったが、当社はあくまで対話を重視して一人ひとりに丁寧に対応。希望退職者と内定辞退者に支払った金額は、その年の想定利益を上回る8億円にも及び、業界でも話題となった。ちなみに、この時点でJACグループはマレーシア、インドネシア、中国、タイにも拠点を拡大しており、それらの市場もリーマン・ショックの影響を受けたが、日本以外の国は分業制は導入せず、新卒採用もなかったため、深刻なダメージを被ることはなかった。

社名変更とともにリニューアルされたロゴマーク

「Back to Basic」もう一度、自分たちらしい人材紹介を

日本の人材紹介業界が受けたリーマン・ショックのダメージは極めて大きく、JACでも以前の水準まで回復するのに、4年もの月日を要することになる。このような業界全体の落ち込みの中で、当社は自分たちのビジネスをもう一度見つめ直した。そもそも成長のために「分業」路線への移行を選んだが、それは本当に私たちがやりたいことだったのだろうか。朝礼での発表内容は、「先週は何千人の応募者を集められた」など、求人媒体事業が求人への応募人数を競っているという波に飲み込まれていた。JACはお客様企業の満足のため、そして求職者の幸せのために、誇りをもってこのビジネスを続けてきたはずだが、「分業」を目指して以来、その原点を見失ってしまったようにも思える。もちろん「分業」のビジネスにも優れた部分はあるものの、私たちの目指しているものとは違う。企業と求職者の双方への丁寧なコンサルティングにより、どちらも深く理解したうえで、質の高い紹介を実現するというやり方がJACの強みであり、事業として継続的に成長し続けられると判断し、再び「両面」のスタイルに戻すことを決めた。リーマン・ショックはJACの経営に大きなダメージを与え、8億円という多大な資金が失われた。しかし、そのプロセスを経たからこそ自分たちの歩むべき道を、はっきり見定められたというのも事実だった。

ここからもう一度、JACのビジネスを再構築するため、2009年に株式会社ジェイエイ シー ジャパンを、株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントに社名変更すると、ビジネスモデルを「分業」型から「両面」型に戻していった。社員全員の頭から分業の考え方を払拭するのに、5年はかかった。リーマン・ショック前は約200名の採用実績があった新卒採用は、その後は採用人数を30名程度に抑え、中途採用をより重視した。一人ひとりをプロのコンサルタントとして育成し、活躍してもらえる体制を目指した。こうして「両面」型のビジネスを再び手掛けていくと、社員たちのモチベーションは自然に高まっていった。

JACが以前から継続してきた「100+Club（ワンハンドレッドプラスクラブ）」は、こうしたプロフェッショナルを育む組織にこそ相応しい制度である。高い意欲を持つ一人ひとりが多くの人材を企業に紹介し、実績と経験を積み重ねることでハンドレッドの称号とバッジを手にし、名誉と自負を手に入れる。その100+ Clubの社員だけが参加できる年2回の特別なミーティングでは、王冠マークのバッジを胸に皆が誇りを持って参加し、お互いのノウハウを共有する。若手はその姿に憧れ、ロールモデルとして見据えながら自分も胸を高鳴らせてプロフェッショナルを目指す。このように高いモチベーションを持って働き、社会から高く評価される組織のあり方をJACは改めて追求していった。

Column JAC独自の文化

100+Club（ワンハンドレッド プラス クラブ）

JACグループには、100名以上の転職を成功させたコンサルタントだけが入会できる特別なクラブ、100+Clubがあります。このクラブに入会するには、最低100件のご紹介実績を積み重ねる必要があり、100+Clubメンバーの称号を持つことは、一流と呼べる専門知識と経験を持ったプロフェッショナルコンサルタントの証となります。全グループのメンバー数は、2025年4月現在で264名（全コンサルタント数の約15%）に上ります。100人の転職を成功させるごとにランクが上がり、200人以上支援したコンサルタントは200+Clubメンバー、300人以上支援したコンサルタントは300+Clubメンバーとなります。現在、日本国内には500+Clubメンバーが、海外拠点には700+Clubメンバーが在籍しています。

100+Clubメンバーの証として贈られるピンバッジと盾

Column JAC独自の文化

森林再生を目指す活動「PPPプロジェクト」と「JACモリンガの森」

自分たちが手掛ける事業は、自社に利益をもたらすだけでなく、社会にも利益を還元するものでなければならない。そんな信条を抱く田崎ひろみは、JAC Japanの20周年記念事業として、2008年よりインドネシア、マレーシアで植林活動“One Placement creates One Plant to save the Planet”を開始しました。グループ各社を通じて転職された方お一人につき一本の植林を行うことで、お客様企業の支援と求職者の方の新たな人生の応援、地球温暖化対策が一体として進められる仕組みを構築しました。この熱帯雨林の再生・保全活動は、森に生息するさまざまな生命を救うと同時に、地元の人々に苗木作りや植樹作業を依頼し、現地の雇用促進にもつながっています。2024年末時点で15万本以上を植樹。また2024年6月から、沖縄の宮古島にてCO_2吸収力の高いモリンガの植林活動「JACモリンガの森」プロジェクトも新たに開始し、地球温暖化対策の強化に取り組んでいます。今後、活動の対象となる国を拡大していく予定です。

2008年、インドネシアにて最初の植樹（上）
2024年、宮古島にて現地の子どもたちと植樹（下）

20

20

JACらしさを磨き上げ
成長し続けるビジネスを

リーマン・ショックを機に、JACはそれまでのビジネスのあり方を再考する。
社会に大きな変化が起こっても揺らがない基盤を築くには
自分たちの強みを意識し、しっかりと確立していかなければならない。
そんな考えに基づき、JACブランドを強化する挑戦がはじまった。

グローバルブランドを強化する組織編成

ビジネスの再構築を進める中で田崎ひろみは、当社の今後の成長戦略は、より効率的な事業形態の模索ではなく、まず何よりも強い基盤を築き上げることからはじめなければならないと考えた。いまの時代、いまの市場に合わせて最適化されたビジネスは、短期的には成果を見込みやすいかもしれないが、変化に対して非常に脆い。おそらく持続的な成長は期待できないだろう。だから多少時間はかかったとしても、自分たちの強みをより一層強固にしていくことに専念しよう。その基盤固めこそが、これから先の長期的な成長につながっていくに違いない。それがひろみの考えだった。ではJACの強みとは何か。それはイギリスをルーツとする人材紹介のグローバルブランドであることだ。このアイデンティティがあるからこそ、JACは日本で展開するほかの人材紹介会社と一線を画しており、このブランドを強化していくことでさらに唯一無二の存在を目指せると思われた。

グローバルブランドの強化に向け、当社がまず手掛けたのは、外資系企業にバイリンガル人材を紹介する部門を子会社として独立させ、このビジネスを充実させることだった。もともとJACは日本に進出して以来、日本市場に挑む多国籍企業に人材の紹介を継続的に行ってきており、この実績こそが「外資系に強いJAC」というイメージの源泉となっていたのだが、ビジネス規模が拡大するにつれ、組織運営の問題が顕在化し、優位性が薄れてきていた。というのも30人規模に増えた外国人コンサルタントを管理するためには有能なマネージャーが必要だったが、これまではなかなかよい人材に巡り会えず、組織力を十分に生かせていなかったのだ。そこで当社はこの機会に思い切って人材への投資と組織改革を行う。人材紹介分野において豊富な実績を持つ外国人マネージャーを組織に引き入れ、2011年に株式会社 JAC Internationalを子会社として成立させ、多国籍企業向けビジネスのさらなる活性化を図った。

人材紹介業界の発展に最も寄与した人物の功績を称える“The Hall of Fame（名誉殿堂賞）”を2014年にひろみが受賞

2015年に東京証券取引所市場第一部へ市場変更

当社の改革はさらに続き、2013年にはバイリンガル人材向けの求人サイトを運営していた株式会社シー・シー・コンサルティング（現・キャリアクロス）を買収し、子会社化を図る。そもそも日本で質の高いバイリンガル人材を見つけることは難しく、希少人材と企業の接点としてほかにない価値を持っていたシー・シー・コンサルティングには早くから注目していたが、グローバルブランドとしての強化を目指すいま、この企業を傘下に収めればJAC InternationalやJAC Recruitmentのビジネスにプラスの影響を生み出せると考え、買収に踏み切った。

このとき当社が打った組織改編のいくつかの施策は、実施後すぐに目覚ましい成果を上げたわけではないが、これによってJACがグローバルな人材紹介に強い企業としての印象を強めたことは間違いない。長期的にJACならではの強みを確立していくという目標に向け、着実に歩を進めたと言えるだろう。そして当社はその後、2018年に海外展開するグループ組織の法人であるJAC Recruitment Asia Ltd（現・JAC Recruitment International Ltd）の全株式を取得して子会社化した。これはあくまで、株式上場時に手続きを簡略化するために一度日本法人から切り離した組織をもう一度連結させたにすぎない。だが、このタイミングで日本のJACと海外拠点を再び一体化させたことは、グローバル企業としてのJACをさらに印象付けたと考えられる。

専門化を進めるサービスブランド確立

子会社の設立により国際色を強めていったJACが、次に手掛けたのが、スペシャリストに強い人材紹介会社としての進化だ。もともとJACはバイリンガルという専門人材を手掛ける人材紹介会社として名が知られてきた。しかし、規模拡大を経て日本市場に根を張る中で、いつからかその特色は希薄になってきていた。一方、競合他社が効率を重視し、取引の量を一気に拡大している中では、同じ土俵で争うのではなく、高付加価値の人材紹介を手掛けるという異なるポジションを明確にすることが戦略上、より重要となってきていた。そこで高度なコンサルティングを通じて専門性の高い人材を紹介する組織へとJACを一段と変革していく戦略を進めたのだ。

専門性を高めるためにひろみが行ったのは、コンサルタントのチームを徹底的に細分化することだった。業界別に部門を分けるだけでなく、その中でも、具体的な業務の内容などによってチームをさらに分化させる。まるでブロッコリーの房のように単位をどんどん細かく増やしていくのだ。そうするとコンサルタントはすぐにその狭い分野に精通した特別な存在になれる。商談においても、競合他社が知り得ないような尖った情報をもってお客様と対等に話すことができ、「この人が連れて来る人材なら間違いない」と信頼を勝ち取ることができた。当社はこうした専門化の考えの上に、さらに求める人材とマッチングできる価値をお客様にわかりやすく提示し、期待を高める目的でJAC Executive、JAC Digital、JAC Careerといった対象別の11のサービスブランドを設けていった。

エグゼクティブ人材を紹介するチームはかなり早くから活動を開始していたが、サービス内容やターゲットが曖昧で有効に機能しているとは言えない状態だった。これを2011年に組織改革してJAC Executiveという名称でサービスブランド化。年収1,500万円以上の高額帯のご紹介に限定するなど、ターゲットやサービス内容を具体的に定めたことで、エグゼクティブ人材を求めるお客様のニーズに的確にお応えできるようになり、ビジネスが拡大した。また、こうしたサービス開発の動きに加え、2020年にはヘッドハンティングを手掛ける株式会社バンテージポイントを買収して子会社化。コンサルティングファーム専門のヘッドハンティングというニッチな分野の専門会社をグループ傘下に引き入れることで、エグゼクティブ人材を紹介するサービスの拡充を図った。

一方、社会の注目が急速に高まっていたIT人材の紹介については、2019年にサービスブランド、JAC Digitalを立ち上げて対応している。IT分野の中でも具体的な業務内容別にチームを組織し、お客様のニーズに寄り添うことで取り引きを増やしていった。さらにこれらとは全く別の観点から、将来有望な若手を紹介するサービスブランドとして、JAC Careerもスタート。企業において幹部を務める素質のある人材は、今後の人生の中で何度も当社と関わる可能性があるため、彼らと深い関係をつくる狙いもあった。

またこうしたサービスブランド展開のほかにも、お客様の人材ニーズの多様化に応えるため新たにニッチなサービスを開発。事業切り替えの端境期などに、即戦力のプロフェッショナル人材を期間限定で紹介するJAC IPSや、規模拡大のため一時的に採用機能を強化したいといった個別のニーズに柔軟に応える、人事部門の採用代行サービスJAC RPOなどを展開し、きめ細やかな対応を充実させていった。

2018年社員研修において
成長戦略を語る

VantagePoint

2022年4月、コロナ禍で2年ぶりに対面で開催された28名の入社式。2025年4月には149名の新卒社員が入社

コロナ禍を乗り越え、その先の未来へ

こうして自社の強みを強化する事業再構築が進み、JACが成長軌道に乗っていた2020年に、再び社会を揺るがす事態が発生する。新型コロナウイルスの流行だ。4月7日に政府から緊急事態宣言が発出されると、感染防止対策として不要不急の外出が禁じられ、勤め先への出社も「7割削減」を目標として各企業に出社自粛が要請された。当社はこの状況に対し、経営陣や管理部門を中心に対策に奔走。リモートワークのためのシステム環境構築や在宅での仕事の仕方のルール策定などを次々と迅速に行っていった。そしてこのときから2ヵ月間、オフィスから人が消えたのである。

しかし、リモートワークであろうと、コンサルタントが行う仕事は変わらない。お客様や求職者にアポイントを取り付け、面談を行い、それぞれの最適なマッチングを計画してご提案していく。もともと自律的に働いているJACのコンサルタントたちは、はじめこそ戸惑ったがすぐに状況に適応していった。直接本人に会えないためコミュニケーションが難しいという点は常に課題としてありながら、逆にこれまでは会うことができなかった遠方のお客様や求職者とつながることができるメリットもあった。そのため2020年は前年に対して10%程度売上を下げる結果となったが、深刻なダメージは受けず、翌年からは再び上昇軌道に転じている。競合他社の方がコロナ禍でより大きな損失を被ったところを見ると、当社がリーマンショックを経て、組織をより強く改善してきた成果がここにも現れたのかもしれない。

そしていま、JACは創業から50年目を迎えた。これまで見てきたように、その足跡には多くの試行錯誤があった。当社は市場開拓の苦労や手痛い失敗も糧にして、その都度、より強く生まれ変わってきたのだ。イギリスからはじまった小さなビジネスは、いま世界中に拡大し、自分たちのアイデンティティをより明確に研ぎ澄ませ、多くの人と企業をつないでいる。そしてこれからもさらなる成長を追求していく。事業を牽引し続けてきたひろみは、いま新たな決意を抱いている。「これまでJACは立ち止まることなく、常に成長を続けてきました。働いている皆さんにとってはきっとエキサイティングな職場だったんじゃないかと思います。2025年3月現在、総勢2,148名、世界11ヵ国33拠点に展開する規模となりましたが、私たちの歩みはまだまだ止まりません。次は世界No.1の2,000億円企業を本気で目指していこうと思います。JACにはそれだけのポテンシャルがあると信じています」。しかし規模拡大はあくまでひとつの目標であり、私たちが目指すものはさらにその先にある。もっと高度なコンサルティングを通じて、お客様企業と求職者のそれぞれの喜びを最大化していくこと。AIがどれだけ発展しようとも私たちは人のチカラを信じ、人との関わりの中で価値を創り続けていく。私たちが全員で求めるものは、これからもずっとそこにある。そしてその理想への挑戦から、また新しい歴史が紡がれていくのである。

JAC's New Era - Quantum Leap

～次の50年へ～

JAC Recruitment JAPAN

国内拠点のあゆみ

1 東京本社
住所：〒101-0051
東京都千代田区神田神保町1-105
神保町三井ビルディング14階
開設年月：1988年3月

2 大阪支店
住所：〒530-0001
大阪府大阪市北区梅田2-2-2
ヒルトンプラザウエスト オフィスタワー12階
開設年月：1993年11月

3 京都支店
住所：〒600-8411
京都府京都市下京区烏丸通四条下ル
水銀屋町620番地　COCON烏丸8階
開設年月：2002年1月

4 横浜支店
住所：〒220-0011
神奈川県横浜市西区高島一丁目1番2号
横浜三井ビルディング12階
開設年月：2002年3月

5 名古屋支店
住所：〒450-0002
愛知県名古屋市中村区名駅四丁目8番18号
名古屋三井ビルディング北館15階
開設年月：2004年6月

6 神戸支店
住所：〒651-0086
兵庫県神戸市中央区磯上通8-3-10
井門三宮ビル11階
開設年月：2006年10月

7 静岡支店
住所：〒420-0857
静岡県静岡市葵区御幸町11番地30
エクセルワード静岡ビル4階
開設年月：2016年7月

8 中国支店
住所：〒732-0053
広島県広島市東区若草町12番1号
アクティブインターシティ広島8階
開設年月：2017年1月

9 北関東支店
住所：〒330-8669
埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目
7番地5　ソニックシティビル14階
開設年月：2017年10月

10 福岡支店
住所：〒812-0012
福岡県福岡市博多区博多駅中央街8-1
JRJP博多ビル4階
開設年月：2006年9月（2010年5月 閉店）
2022年3月 再開設

11 東北支店
住所：〒980-0811
宮城県仙台市青葉区一番町1丁目9番1号
仙台トラストタワー22階
開設年月：2023年4月

12 浜松支店
住所：〒430-7790
静岡県浜松市中央区板屋町111-2
浜松アクトタワー25階
開設年月：2023年4月

13 北海道支店
住所：〒060-0003
北海道札幌市中央区北3条西4丁目1-1
日本生命札幌ビル6F
開設年月：2025年5月

※番号は開設順。

日本進出から37年。
国内拠点はどのように拡大・充実してきたのか。

JAC Recruitment JAPAN

JAC Recruitmentは、国内の各地域にどのように広がり、どのような社会的役割を果たしてきたのか。本座談会では、地域拠点拡大の当時をよく知る役員と社員に、地域拠点の歩みや、地域の活性化を支えてきた拠点の活動について語っていただきました。

大石 昌弘
Masahiro Oishi
上席執行役員　西日本統括
（元大阪支店長）

下芝 隆
Takashi Shimoshiba
西日本業務統括部　部長
事業推進部　部長
（京都支店長として、支店を開設）

服部 祐加
Yuka Hattori
エグゼクティブサーチディビジョン　次長
（元京都支店長）

北郷 雄一
Yuichi Hongo
大阪エグゼクティブディビジョン　次長
大阪第1ディビジョン　次長
（中国支店長として、支店を開設）

連携を意識しながら拡大した国内拠点。

拠点の立ち上げの経緯は？

大石　1988年にJACは日本進出を果たして東京に本社を定め、1993年に大阪支店を開設します。この二つの拠点はまず日本の二大経済圏にしっかりと足場を築くことを目的として開設したものです。2002年に京都支店と横浜支店を開設し、その後は2004年に名古屋支店、2006年に福岡支店、神戸支店と続きます。一般的には、東京、大阪の次は名古屋となりそうなものですが、JACは京都、横浜、神戸を重視したんですね。

下芝　私は京都支店の立ち上げに携わったのですが、名古屋より先に京都や横浜に進出したのは、東京、大阪と近いエリアに開設し、連携を取りやすくするためでした。二大経済圏を起点にJACのビジネスを着実に広げていきました。

また、京都、横浜、名古屋、福岡、神戸と一気に拠点を拡大していったのは、当時はすでにJASDAQへの株式上場が視野に入っていたからです。新卒の採用、派遣事業の開始など、この時期はそれまでのビジネスが大きく変わりつつあり、拠点拡大も上場を目指す成長戦略のひとつに位置づけられていたんです。

大石　確かに、積極的に事業規模を拡大しようと努力していた時期でしたね。ちなみに2004年の名古屋支店の開設は、2005年に開催された「愛・地球博（日本国際博覧会）」をきっかけに派遣事業のビジネス拡大を目指していたことが背景にありました。

その後、2015年に東証一部への市場変更を果たしたのをきっかけに、さらに静岡支店、中国支店、北関東支店と開設が続き、現在では13拠点体制（東京本社を含む）となっています。これらの拠点拡大は、JACの強みを生かせるように、海外に事業展開をしている企業が集まっている地域を意識して展開していったものです。

北郷　私は当時、神戸支店でエリア拡大を図っていて、神戸から広島や岡山の開拓を行っていました。ある程度、開拓が進んだ頃に、この方面の需要がさらに獲得できそうだったため、中国開拓プロジェクトを立ち上げ、2014年の7月に支店開設準備室を設置。神戸支店の新規開拓の延長線上で、中国支店の立ち上げを成し遂げられたことは、とても貴重な経験でした。

下芝　現場社員の取り組みが、会社を動かしていくというのもJACの特徴ですよね。京都支店開設時も実は、「支店長をやりたい人は立候補しなさい」と掲示されたんです。それを見て手を挙げたのが私でした。この話を当社の採用面接ですると、JACの闊達さや挑戦の社風に共感してもらえることが多いです。

ただし、地域にある拠点というのはどうしても人数が少ないので、運営には苦労しますね。私も苦しい状況を経験しました。数字が上がらないなど上手くいかないときには経営視点を持って、人の配置転換を行い、考え方を変え、お客様目線という原点に戻り、また這い上がっていく…。このサイクルを繰り返すわけですが、独立採算

の組織の中でこうした経験を積むことは、大きな財産になりますね。

服部　現場社員は、本当に素晴らしい経験ができますよ。地域拠点という小さな器のなかでは、あらゆることが起こります。お客様との問題や拠点内の人材育成、風土づくり…。常に結果を求められますが、すごくやりがいがあり、面白い部分だと思います。

海外で事業展開する JACの強みを地方でも。

地域におけるJACの役割とは？

服部　日本の各地域の企業にしっかりと優秀な人材を紹介できる、というところに社会的価値があると感じています。

例えば、地域企業のお客様から人材紹介の依頼を受けたときに、

競合他社は「地方に来られる人は本当に少ないので、求めるスキルを下げてください」となるわけですが、JACでは「対象者は少ないですが、その人たちにしっかりアプローチします」とお客様に寄り添ってサポートします。なぜそれができるのかというと、JACは海外にも拠点があり、東京でのデータベースも充実しているからです。具体的には、どんな家族構成の人であれば地元に戻りたいというニーズを持っているのかがある程度わかっています。過去に海外駐在されていた方などは、子どもの教育の問題でご苦労されてきた経験があり、次のキャリアは理想の高校がある日本国内の地方を拠点にされたいと希望されるケースもあります。家族の事情で、奥様の地元（地方）にIターンしたいという方もいらっしゃいますね。そういった情報を駆使して、地域企業に対しても、新しい仕事を探す人に対しても丁寧に寄り添い、UターンやIターンといった細やかな提案ができるのはJACならではだと思います。

大石　UターンやIターンといった提案は、地域を活性化させていくうえでは非常に重要な意味を持ちます。JACは、地域の未来を担っているとも言えるわけですね。

服部　特にJACは地域企業の役員クラスなど、重要なポジションに就ける人材を紹介できるので、影響は大きいと言えるでしょう。それによって地域企業の意思決定が変化し、海外への事業展開が加速して好業績を収めたなどの良い変化が起これば、地域からのJACへの信頼も強くなる。Win-Winのサイクルが創出されます。そうした価値提供がうまくいっているせいか、JACの地域拠点では、お客様と10年以上のお付き合いをしているケースが非常に多いのも特徴です。私は、JACは人のライフスタイルの変化と企業のグローバル化のニーズをマッチできる唯一のエージェントだと自負しています。

大石　「直接現場で企業の声を聞いて、深く理解して紹介しなさい」というのがJACの経営方針でもあります。地域に根づき、地域の企業に寄り添い、ニーズを捉えた仕事をしていくことが大切なんですね。

服部　地域の企業といかに信頼関係を築くかという視点で思い出すのが、リーマン・ショックの時にJACは撤退しなかったということです。人材紹介というのは、非常に景気に左右されやすい業界なので不況時に拠点を維持するのは大変なことですが、景気が良いときだけ拠点を構えて、景気が悪くなったら去っていく…という姿勢では、お客様との信頼関係を構築できません。

下芝　一回でも撤退すると、次に進出していくときにすごく大変だというのは当時から社内の共通認識でしたね。だから、何としても踏ん張るんだという気概を持ってやっていました。

北郷　リーマン・ショックの頃、各支店で人員削減があったのは覚えています。

服部　北郷さんが言われたように、全拠点で3分の1程度に縮小していますね。それでも、やはり撤退はしなかったんです。お客様が苦しいときには、拠点のコンサルタントが張り付いてフォローをしたこともありました。お客様と二人三脚でさまざまな課題を乗り越えてきたからこそ、現在のJACの成長があり、信頼があるのだと思います。これは、変わらないJACの強みとして、これからも各拠点で継承していきたいですね。

地域と一緒に成長していく。 それが国内拠点の使命。

今後の日本の姿をどう描く？

北郷　地方をいかに活性化するかというのは、いまや地方だけの問題ではなく、日本全体の課題と言えます。政府も政策として、東京に一極集中している優秀な人材を地方に送り込むことを目指しています。2016年頃から、地方創生の一環として「プロフェッショナル人材戦略拠点」が設置されましたね。JACはこうした政策レベルでの地域活性化にも貢献しています。

中国支店が担当していた広島では、当時の県知事がこの取り組みに注力されていて、JACは広島県と月に1回程度ミーティングを行い、広島県内のどの企業の経営者に、どのようにアプローチしていくかを議論してきました。このとき人材を求める企業を全部リストにしてもらい、それぞれにアプローチしていったので、広島を代表する企業とつながりを持つ大きなきっかけになりました。地方自治体や商工会議所、銀行などとつながりを作って、地域の人材不足に応えていくのも地域拠点の役割だと感じています。

JAC Recruitment JAPAN

大石　地域拠点では、そうしたつながりが都市部より重要になってきますね。確か、神戸支店では外資系の企業が集まる機会をJACが開催していました。お客様同士のつながりを作る主催者になれば、その地域で知名度も上がりますし、地域に注力しているエージェントだという期待感も上がるので、とても大事なことだと思います。

服部　もう一つ別の視点からお話しすると、地域企業の多くはオーナー企業ですから、必然的に地域拠点は事業承継の問題について相談を受けることが多々あります。

大石　確かに、東京よりも他地域のほうが、ご相談が多いですね。

服部　子どもに企業を引き継ぐときに、どういう参謀を外から確保できるか。それとも内部で人材を固めた方がいいのかといった相談を受けるんですよね。これは簡単に人材コンサルタントが提案できない部分でもありますが。

北郷　確かに、地方の企業にとっての一番の悩みの種は、事業承継だと感じています。仮に事業承継をできたとしても、次の世代の従業員が確保できずにビジネスがうまくいかないケースもあります。そういう現状を目の当たりにすると、人材紹介というJACのビジネスは事業承継、そして事業の継続という課題解決に直結しているんです。地域拠点はコンサルタント自身がその意義を感じて働ける場ですから、可能な限り地域のビジネスを拡大させていきたいと思っています。

下芝　今後のさらなる活性化のためには、各地域が行っている独自の取り組みをもっと共有した方が良いですよね。それぞれの取り組みにもっとフォーカスして、盛り上げていければと思っています。そして、地域拠点は、地域に密着し、貢献するという大きな使命に向かって、さらに交渉力、開拓力、マネジメント力などあらゆる力を磨いていければと思います。

大石　やはり都市部に比べて地方都市の方が、何とかしたい、活性化したいという思いが強いです。JACが地域でビジネスを行うというのは、そうした想いに応えていくことだということを忘れてはいけないですよね。そして地域の企業を精一杯支援することで、JACは日本になくてはならない企業として成長していく。その可能性を追求していくことが、国内拠点の使命だと考えています。

JAC Recruitment UK

1 ロンドン
所在地：99 Bishopsgate, London EC2M 3XD
開設年月：1975年5月
社員数：20名

JAC Recruitment Singapore

2 シンガポール
所在地：1 Raffles Place #42-01, One Raffles Place Tower 1, Singapore 048616
開設年月：1987年3月
社員数：43名

JAC Recruitment Malaysia

3 クアラルンプール
所在地：BO2-A-12-1, Level 12 Menara 3, KL Eco City, No. 3 Jalan Bangsar 59200 Kuala Lumpur
開設年月：1994年4月
社員数：40名

7 ジョホール
所在地：Suite No.23A.06A, Level 23A, Johor Bahru City Square, Jalan Wong Ah Fook, 80000 Johor Bahru, Johor
開設年月：2007年11月
社員数：4名

8 ペナン
所在地：Unit 12-05, Level 12 Menara IJM Land Lebuh Tunku Kudin 3 11700 Gelugor, Penang
開設年月：2007年6月
社員数：5名

JAC Recruitment Indonesia

4 ジャカルタ
所在地：Millennium Centennial Center, 6th Floor Unit A and H Jl. Jend. Sudirman Kav. 25, Jakarta Selatan 12920
開設年月：2002年7月
社員数：75名

JAC Recruitment Thailand

5 バンコク本社
所在地：10F Emporium Tower 622 Sukhumvit Soi 24, Klongton, Klongtoey, Bangkok 10110
開設年月：2004年5月
社員数：44名

6 イースタンシーボード（チョンブリ）
所在地：5F Harbor Mall, 4/222 Moo 10, Sukhumvit Road, Tungsukla, Sriracha, Chonburi 20230
開設年月：2011年1月
社員数：16名

JAC Recruitment Korea

9 ソウル
所在地：#615, East Wing Hanshin Intervalley 24, Teheran-ro 322, Gangnam-gu Seoul 06211
開設年月：2011年9月
社員数：11名

JAC Recruitment Vietnam

10 ホーチミン
所在地：19th Floor, Doji Tower 81-83-83B-85 Ham Nghi District 1, Ho Chi Minh City
開設年月：2013年6月
社員数：29名

12 ハノイ
所在地：15th Floor, Prime Center 53 Quang Trung, Hai Ba Trung District, Hanoi
開設年月：2015年7月
社員数：6名

JAC Recruitment India

11 デリーNCR（グルグラム）
所在地：502A, 5th Floor, Global Foyer, Golf Course Road, Gurugram, Haryana, 122002
開設年月：2014年3月
社員数：21名

16 ベンガルール
所在地：WeWork Galaxy, 43 Residency Road Shanthala Nagar, Ashok Nagar Bengaluru, Karnataka 560025
開設年月：2023年2月
社員数：3名

JAC Recruitment Germany

13 デュッセルドルフ
所在地：Berliner Allee 47, 40212 Düsseldorf
開設年月：2019年1月
社員数：9名

14 フランクフルト
所在地：Mainzer Landstrasse 1 60325 Frankfurt am Main c/o Tribes Frankfurt Marienforum
開設年月：2023年1月
社員数：3名

17 ミュンヘン
所在地：Blütenstr. 15, 80799 München, c/o BASE
開設年月：2023年10月
社員数：4名（うち、シュトゥットガルト1名）

JAC Recruitment USA

18 ニューヨーク
所在地：230 Park Ave, 3rd Floor West New York, NY 10169
開設年月：2024年1月
社員数：5名

15 ロサンゼルス
所在地：360 N. Pacific Coast Highway, Suite 2000, El Segundo, CA 90245 USA
開設年月：2023年1月
社員数：8名

※社員数は2025年3月時点。
※番号は開設順。

JAC Recruitment GLOBAL NETWORK
海外拠点のあゆみ

ロンドンで人材紹介業の土台を築く

JAC Recruitment UK Since 1975

日本企業のイギリス進出は、第二次世界大戦以前からはじまっています。初期は金融・保険会社や商社数社が支店を置いた程度でしたが、1960年代に本格的にイギリスに展開する企業が増えはじめました。その後、1980年代のサッチャー政権のもとで進められた外国企業誘致政策と、1985年のプラザ合意による円高の影響で、日本企業のイギリス進出が加速し、自動車製造業企業がイギリスに工場を建設しはじめ、電子・電機業企業も現地での生産・販売体制を構築していきました。そして、こうした急速な進出に伴い、多くの日本企業が直面することになったのが人材確保の課題でした。イギリス市場で成功するためには、日英両国のビジネス文化を理解し、円滑にコミュニケーションを取れる人材が必要不可欠。しかし、多くの日本企業はイギリスの労働市場や採用手法に不慣れであり、適切な人材の確保に苦労していました。1975年からイギリスで事業を行っていたTazakiグループは、顕著になりつつあった現地の人材ニーズに対応するため、人材紹介事業を本格的に手掛けることを決め、積極的な営業を推進し、事業の拡大を進めていきました。

人材紹介事業におけるTazakiグループの強みは、これまでの不動産賃貸事業などでの取り引きを通じて育んだ、日系企業とのネットワークでした。また、1980年代のサッチャー政権による労働市場の自由化も、このビジネスの発展の追い風となりました。本格的に始動した人材紹介事業はすぐに成果を上げはじめ、半年後にはロンドンの中心地であるCityにオフィスを移転し、スタッフも増員していきます。

Cityの金融街に移転後、JACの主なお客様となったのは、日系金融企業です。ロンドンは金融都市として発展していたため、日本からも多くの金融関連企業が進出し始めており、そのニーズに合う人材を紹介することで、金融業界に強い人材紹介のパートナーとしてのポジションを確立していったのです。

その後、JAC Recruitment UKは金融・保険業界に加え、商社やサービス業界、製造業界、デジタル関連など、さまざまな業界や職種についてもカバーし、発展してきました。そして現在はイギリス国内だけでなく、オランダ、イタリアといったEMEA（Europe, Middle East, Africa地域）の求人案件も、ロンドンでカバーしています。

今後も、業界、エリアともに拡大を続け、ヨーロッパに進出している日系企業の支援を行っていきます。

ロンドンのCityにあるJAC Recruitment UKのオフィス

初の海外拠点は
アジアのハブとして成長

JAC Recruitment
SINGAPORE
Since 1987

JAC Recruitment Singaporeのエントランス（写真左）とオフィス（写真上）。オフィスの壁には社員へのメッセージが描かれている

1987年、英国のロンドンを本社とするJACは初の海外拠点としてシンガポールにオフィスを開設し、グローバル展開のフェーズを迎えます。イギリスと同様、現地に駐在する日本人や日系企業を支援することを念頭に、まず不動産を紹介するビジネスを手掛け、続いて人材紹介ビジネスに取り組みました。シンガポール以降に開設した拠点はいずれも、最初から人材紹介のみでビジネスをスタートしているため、こうしたイギリス本社の進め方を受け継いだ事業のあゆみは、本拠点ならではの特色です。社名はJAC Property and Employment Ltdとし、5名のメンバーではじめました。

なぜ最初の海外拠点としてシンガポールを選んだのかについては、シンガポールがイギリスの植民地だったことが理由として挙げられます。イギリスで創業、発展してきたJACは、イギリス文化圏であるシンガポールも同様にビジネスを展開しやすいと判断したのです。言語は英語で、国のルールや法律もイギリスに倣っていたので、進出に大きな課題はありませんでした。進出前、田崎ひろみがこの地を訪れたときに、今後、この国はますます発展していくだろうと感じたことも理由のひとつです。

こうして期待を込めてスタートしたシンガポールでのビジネスですが、不動産部門は遠隔からの現地管理が困難という課題などを解決できず、事業を効率化できなかったことなどを理由に2年ほどで同部門の撤退を決定。そこで社名を英国と同じJapan Agency & Consultancyに変更し、人材紹介事業に集中することになりました。その後は半期ごとに業績を評価し、体制を見直していくことでビジネスを軌道に乗せていきます。1989年度の上期は15万ドルの損失という結果でしたが、日本人の落合雅治氏を社長に迎え、この厳しい状況を改善するため同年下期は計画的に営業にリソースを集中し、黒字化を果たしました。営業活動は、都心から1時間以内のジュロン地区にも注目。日系企業の製造業が集中していたこのエリアも開拓したことにより、多くのニーズを獲得しました。ここで主に求められていたのは、管理職ではなく、経理と人事を任せられるローカル人材でした。コンサルタントは現地でお客様の要望を聞くと、すぐに帰社し、職種別、エリア別にレジュメをずらりとデスクに並べ、その中からご紹介できる人材を探し、お客様にご提案を行う面談を組んでいきました。このスピード感が機会の獲得につながっていったのです。当時は人材紹介会社の存在も知られておらず、お客様も人事経験のない方が主な相手だったため、一件ずつ丁寧に説明して理解していただきながら商談を進めていくのがJACのスタイルでした。

また、人材紹介業で足場を築いたのち、当社は周辺領域のビジネスも手掛けました。日本企業が海外進出した際に必要な業務（コンサルティング、リサーチ、通訳・翻訳など）をワンストップで行うビジネスセンター部門も立ち上げ、人材紹介業、人材派遣業、ビジネスセンターの3分野でお客様に貢献しました。こうしてシンガポールの事業は初期の数年間で着実に成長。ジュロン地区に小さな第二オフィスを開設して規模拡大を続け、2008年の金融危機前には、スタッフ数は165名（日本人は20名程度）に達しています。

この頃、日本からは、製造業・商社・ゼネコン・通信・金融など、幅広い業種がシンガポールに進出。多国籍企業も多く進出してきたことから、当社は日系企業だけでなくインターナショナルな企業への人材紹介も展開。多種多様な業界の多くの企業の採用をサポートしてきたことで、当社はシンガポール人材局や人材情報誌などから、信頼できる人材紹介会社として選ばれました。

その後、シンガポールは急速に経済が発展し、国際的な認知を得て、東南アジア地域のハブとしての役割を強めていきました。シンガポールにしっかりと根を下ろしたJACは、ほかの東南アジア諸国に進出する予定の日本企業からビジネスを獲得する機会が増加しはじめます。当時、海外展開を目指す日本企業は、まずシンガポールに進出。そこで成功するとシンガポールをハブにして、マレーシアなどの近隣のアジア諸国にビジネスを展開するという方法を取っていました。そのため、JAC Recruitment Singaporeではオフィスにマレーシアやインドネシアなど各国の人材情報も集約し、日本企業が各国に進出する際の人材紹介などをサポートしていました。そして、日本企業の各国への進出状況を鑑みて、JACも近隣諸国に展開していきました。東南アジア全域に事業が拡大する中で、シンガポールオフィスは東南アジアでの事業のハブとなり、近隣諸国の成長のサポートも担い、現在もJACグループのグローバル展開を加速させ続けています。

Column　私が見てきたJACグループ

挑戦を通じて成長した社員たちがつなぐJACグループの未来

落合 雅治　JAC Recruitment Asia（現 JAC Recruitment International）元Director兼COO

私は1989年より、シンガポールオフィスにてJACグループでのキャリアをスタートしました。入社当初の会社は赤字続きという厳しい状況でしたが、現地市場への理解を深め、営業活動を強化することで、半年ほどで黒字転換を実現。この経験は、私にとって非常に誇り高いものであり、その後の海外拠点展開における原動力となりました。以降、マレーシア、インドネシア、タイと次々にオフィスを開設し、各国の文化やビジネス環境に適した戦略を構築し、定着させてきました。

当時、新たな国に進出する際には、JACの日本オフィスで一定のコンサルタント経験を積んだ社員をシンガポールオフィスで育成し、その中から各国の責任者を選出して進出先に配置する方針を採っていました。責任者以外にも、その拠点で働きたい社員がいた場合は、その意志を尊重していました。それにより、社員は海外でのビジネス経験を得るとともに、自己成長を実感できる機会を得ています。育った環境と全く異なる異国の地で、ゼロからビジネスを立ち上げるのは並大抵のことではありません。会社としては、個々を信頼しつつも、進出先でのサポート体制を強化し、社員が安心して挑戦できる環境を整えることで、さらに個々の能力を引き出し、成長を促進していました。こういった体制がいまも引き継がれているからこそ、JACは世界各地に展開し、事業を拡大し続けています。

海外拠点を統括し、事業の拡大を牽引した落合氏。JAC Japanの設立30周年記念イベントにて

実は私は、1988年のJAC Japan（現JAC Recruitment）設立時、日経新聞にあった求人広告「日本支社社長募集、年収1,000万円」を見かけ、ミセス田崎に面接いただいた経験があります。当時私は海外でキャリアを積みたいと思っていたことから、ロンドンのJAC Propertyのオファーもいただきましたが、いろいろな事情から辞退させていただきました。そこから1年後、シンガポールのホテルのロビーで、Mr.&Mrs.田崎と偶然、出会うことになります。ここでJAC Singaporeのダイレクターとしてのオファーをいただき、それから30年、私はシンガポールでJAC一色の人生を送ることになりました。

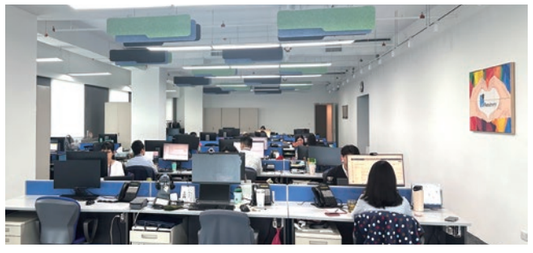
私は2019年に退職しましたが、今後も、JACグループの社員一人ひとりが成長し、グローバル企業として、さらなる発展を遂げることを心より願っています。

JAC Recruitment

MALAYSIA

Since 1994

現地のビジネス文化に融合して発展



JAC Recruitment Malaysiaのクアラルンプールのオフィス

マレーシアにおけるビジネスは、最初はシンガポールオフィスのデスクで受け付けて、シンガポールオフィスの社員が出張して対応していましたが、次第にお客様が増加したため現地オフィスの開設を検討。1994年に東南アジアの2番目の拠点として、クアラルンプールにオフィスを構えます。初期メンバーは4名でした。

当初はシンガポールを経由してマレーシアに進出する日系の中小企業、主に製造業の企業がお客様でした。当社は現地でキャンディデイトを集め、進出してくる日系企業をお迎えする面談会を行っていました。1994年時点において、マレーシアには人材紹介業を規制する特定の法律はありませんでしたが、数年後、マレーシア政府は人材紹介会社がマレーシア市民または企業によって過半数所有されることを要求する法律を制定。JACグループはこの新しい規制に準拠するため、現地企業を買収します。しかし、この規制の変更は、JACの事業の成長を妨げることはなく、むしろ取引先ネットワークの拡大や、現地のビジネス文化・慣習の理解につながりました。また、この頃から日本企業は特に製造業・サービス業を中心に新興市場であるマレーシアへの進出を加速。これにより現地の人材需要が増加し、人材紹介業が成長したため、人材確保が容易になったことでさらに日本企業の進出が進むという好循環が起こり、マレーシアの国自体が継続的に成長していきます。JAC Recruitment Malaysiaは一時、社員数は100名以上にまで拡大しています。

その後さらに、2007年6月にペナン、同年11月にジョホールバルに拠点を拡大し、これらの都市で活動する日系企業に、より密接に対応できるようになりました。

JAC Recruitment

INDONESIA

Since 2002

他拠点にはないサービスを確立し、ワンストップソリューションを展開

JAC Recruitment Indonesiaのジャカルタのオフィス

2002年に、JACはインドネシア市場に進出します。中央ジャカルタの小さなオフィスで6名のメンバーからスタート。日本人とインドネシア人の両親を持ち、京都大学で学んだアスマラ マリコ氏が社長として事業を牽引しました。同氏はインドネシア現地でビジネス経験があり、文化・慣習、地理について熟知していることから、ビジネスは順調に発展し、2005年には、ブカシ地域とバリ島のスラバヤに支店を開設しました（アスマラ マリコ氏は現在もアドバイザーとして現地をサポート）。

そして2010年代前半の日系企業進出ラッシュ時には、人材紹介のほか現地法人設立や事業許認可取得、事業立ち上げをサポートする「ビジネスセンター」、「コンサルティング」、さらにはバックオフィス機能を代行する「アウトソーシング」といった複合サービスによって規模拡大を果たし、ピーク時の2014年には従業員数が180名を超えます。

日系企業の新規進出がピークアウトした現在も、グループ海外拠点で唯一、「リクルートメント」、「コンサルティング」、「アウトソーシング」のサービスを現地の日系、外資系企業に提供しています。

JAC Recruitment

THAILAND

Since 2004

後発ながらも短期間で市場No.1を獲得

当グループのPhilosophy & Policyが壁に書かれているJAC Recruitment Thailandのオフィス

タイへの進出は、2004年のこと。バンコクにオフィスを設け、事業を開始しました。当時から、タイには1,000社以上の日系企業が進出しており、その多くが製造業。そのため当社の主なクライアントも製造業が中心となり、特に工場を持つ企業の採用ニーズに応える形で成長を遂げていきました。

2011年には、バンコク以外の製造業のお客様への対応を強化するため、タイ東海岸のチョンブリにオフィスを設立しました。この地域は、日系企業を含む多くの工場が集まるエリアであり、現地での採用支援を強化する拠点として機能しました。2013年には、日系企業以外の多国籍企業への人材紹介も本格化。これにより、お客様の幅を広げ、より多様な企業のニーズに対応できる体制が整い、この時点で社員は130名に達しています。また、2011年にはバンコク北部のアユタヤにオフィスを開設。この地域には自動車関連企業が多く、周辺の工場を支援する拠点として機能しましたが、同年の大規模洪水によりアユタヤの工場群が被害を受け、日系企業の撤退が相次いだことを受け、当社もこのオフィスを閉鎖しました。

タイにおいて当社が後発ながらも短期間で高く支持され、地位を確立できた背景には、製造業を中心としたクライアントとの強固な関係構築と、機動力のある対応がありました。市場の変化を常に把握し、必要な地域に拠点を速やかに設立し、企業の採用ニーズに柔軟に応えてきたことが、当社の成長を支えたのです。現在もタイ市場でのポジションを維持しながら、さらなる発展を目指しています。

JAC Recruitment

KOREA

Since 2011

コンサルタントの質にこだわる少数精鋭

数々のアワードの盾が並ぶJAC Recruitment Koreaのソウルのオフィス

2000年代に、韓国の大手財閥企業がグローバル展開を加速し、世界市場での存在感を増していました。これにより日系企業と韓国企業の取引も次第に拡大。韓国現地での人材紹介の需要が高まったため、JACは2011年に韓国拠点を設立します。しかし、韓国の人材紹介市場にはすでに競合他社が存在しており、JACの参入は後発。そのため、市場での認知を高めるために独自の戦略と営業努力が必要でした。

拠点設立時に特に注力したのは、メンバーの戦力強化とJACカルチャーの醸成です。設立当初のメンバーは5名。多くの初期メンバーが業界未経験者であったため、基本的な業務スキルの習得はもちろん、コンサルタントとしての「量」と「質」を担保することに取り組みました。また、チーム力を発揮するために、現地拠点において組織の方向性や価値観を確立することも重視しました。

また韓国の市場が他国と大きく異なるのは、人材の特性です。韓国にある日系企業の社員はほぼ、日本語が話せる韓国人で構成されています。英語を話す人材や日本人はほとんどおらず、そのため当社も韓国人の日本語話者を紹介するというユニークな事業を展開しました。ここで成功のカギとなったのは、日本語話者の韓国人をコンサルタントとして当社に採用することでした。この体制は、いまも続いています。

企業とのコミュニケーションを密に取りながら、マーケット状況に応じた運営を続け、2025年現在は、JACグループ内でも最少人数の10名で運営しています。

JAC Recruitment

VIETNAM

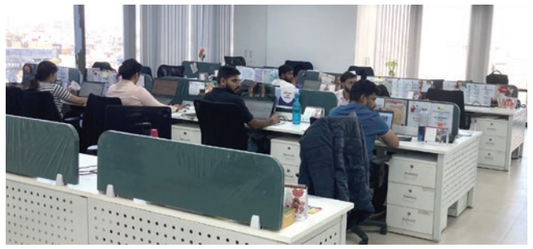
Since 2013

ハイクラス層をターゲットに マーケットを開拓

JAC Recruitment Vietnamのホーチミンのオフィス

2011年頃のベトナムでは、人材紹介業がまだ確立されていない状況でした。しかし、当社は「現地の日本商工会議所に一定数の登録があればビジネスは成り立つ」という判断基準を持っていたため、それを確認次第、進出を決定し、2013年にホーチミンに拠点を築きました。このとき、JACグループ全社で「ハイクラスをターゲットにする」こと、海外においては「手数料を最低25%以上」、「ポジションはマネージャー以上」という、これまでと異なる方針を打ち出したばかりでした。なかでもこの手数料率は、従来のJACの海外拠点の手数料を大きく上回る設定でした。当時、ローカルの競合他社の手数料は15%程度でしたが、これに対し、JACはスペシャリストとマネージャー職の紹介に限定し、25%に設定しました。当然ながら契約獲得に苦労することになりましたが、それでも「ベトナムの社会にとって、必要な市場を創る」「質の高い人材サービスを提供する」というビジョンを掲げ、事業を推進しました。

また、競合他社では行っていない独自の施策を積極的に展開しました。例えばクライアント企業の成長を支援するためのセミナーを多数開催。著名な講師を招き、経営層やマネージャーに向けた学びの機会を提供することで、人材紹介以外でのサービスでお客様企業との関係性を深耕していきました。結果的にこうした姿勢が評価され、市場での地位を築くことができました。2015年にはハノイにも新たな拠点を開設し、2018年時点でホーチミンに約30名、ハノイに約25名の社員を擁するまでに成長を遂げました。



JAC Recruitment Indiaのオフィス

JAC Recruitment

INDIA

Since 2014

文化・習慣に翻弄されつつも、 確かな地盤を築く

インド拠点の設立は2014年。本社のグルグラム拠点は、ニューデリーから車で1時間ほどに位置する新興都市で、製造業・商社・サービス業などの企業が集まります。当時インドは経済発展が期待され、非常に注目が集まっていましたが、2010年頃に視察した際には、事務所の周りを牛が歩いており、道路も整備されていませんでした。そのような地域に今後を見据えて拠点を築きました。

インドは独特のビジネス文化・慣習があるため、生活することが容易ではない国です。一方ビジネスに対しては、他のどの発展途上国より活況で、人口の多さもあり、今後、伸びていく国だと感じられました。英語圏であるため、イギリスやアメリカの企業もすでに多く進出しており、人材紹介ビジネスはどのアジア諸国よりも進んでいました。人を紹介するエージェントはすでに多く存在していて、そのほとんど全てが転職者の年収の8%から10%の手数料で紹介事業を行っていました。その中でJACは、25%以上の手数料をもって事業展開することを決定しました。その結果、約200社の企業を訪問しても全く求人がお預かりできない状況をしばらく経験することになります。

しかし、アジアでの実績が豊富なコンサルタントが丁寧に対応し、JACは他の人材紹介会社とは異なると根気強く説明。すると1件、また1件と求人をお預かりすることができるようになり、着実に成約につなげ、事業が拡大していきました。

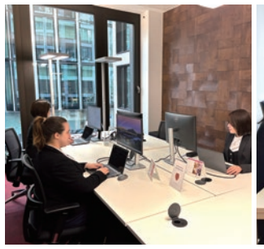
日本企業のインド進出は2000年代から活発化し、製造業・商社・IT企業を中心に、多岐にわたる事業が毎年、拡大していきました。当社はこの拡大する採用ニーズに対応するため、2023年にベンガルールにオフィスを開設。広大なインドでは、一拠点で全国をカバーするのが難しいため、今後も順次拠点を展開していきます。

JAC Recruitment

GERMANY

Since 2019

独特の労働市場が 形成されるドイツに挑戦



JAC Recruitment Germanyのフランクフルトのオフィス（写真左）とデュッセルドルフのオフィス（写真右）

ドイツは地方分散型の経済構造を持ち、日系企業も各地に散在しています。そのためJAC Recruitment Germanyは現在、ドイツ3都市にオフィスを構え、日系企業のニーズに応えるため、専門性の高い人材を紹介しています。

まず2019年1月にデュッセルドルフにオフィスを開設。この都市は貿易や金融、製造業が盛んな商業都市で、ドイツ最大の日系コミュニティを持ち、多くの日本企業の欧州拠点として重要な役割を果たしています。2023年1月には、欧州中央銀行を擁するドイツ最大の金融都市であり、国際的な銀行やコンサルティング企業が集積するビジネスの中心地フランクフルトに支店を開設。航空・物流の要所としても発展を続けており、グローバルな人材需要が高い地域です。同年10月には、自動車産業の中心地で、IT、医療、バイオテクノロジー分野でも成長を遂げているミュンヘンにも支店を開設。そしてこの3拠点から東欧諸国もカバーしています。

JAC Recruitment Germanyのミュンヘンのオフィス

競合となるのは外資や大手の人材紹介会社ではなく、ローカルで日本人や日本語スピーカーが立ち上げた人材紹介会社です。その中で当社は、日本人、ローカルを問わずハイクラス人材の紹介に強みを持ち、確固たる地位を確立しつつあります。ドイツにおける日系企業の成長を支えるパートナーとして、今後もサービスを拡充していきます。

JAC Recruitment

USA

Since 2023

業界特化の強みを存分に生かし、 全米の日系企業をサポート

アメリカに進出している日系企業の人材ニーズに応えるため、JAC Recruitment USAはまず2023年にロサンゼルス（LA）、次いで2024年にニューヨーク（NY）に拠点を開設しました。アメリカ全土には約6,700社の日系企業が進出しており、そのうちカリフォルニア州には約1,700社、ニューヨーク州には約657社が進出しています。特にLAではリテール（小売業）、ホールセールス（卸売業）、製造業が多く、NYではIT、金融、コンサルティング業界が中心となっており、当社もそれに応じた求人を担当しています。

JAC Recruitment USA開設当初、アメリカの日系人材紹介市場はほぼ2社が独占していました。しかし、当社は着実に実績を積み上げるとともに、JCCI（在米日本商工会議所）などのイベントやネットワーキング活動を積極的に行い、日系企業の間での認知度を高めてきました。また、前述の2社がリージョン制を採用し、エリアごとにビジネスを展開しているのに対し、当社はセクター制を採用し、アメリカ全土を対象とした点が大きな差別化要因となりました。特定の業界（セクター）ごとに専門のチームを編成し、それぞれの市場に特化した人材紹介を行う手法で、これはJACグループの強みでもあります。業界内での人材の動きや採用トレンドを広い視野で捉え、企業に対してより専門的で価値の高いサービスを提供できます。また、特定の業界に特化することで、より深いネットワークを築くことができ、企業と求職者のマッチング精度を高めることが可能になります。

今後もアメリカにおける日系マーケットの成長余地は大きく、JAC Recruitment USAは、引き続きプレゼンスを拡大していきます。

グローバルブランド強化に向けて

ひろがるJAC Group

2010年以降にJACグループに加わった、
「株式会社JAC International」「株式会社キャリアクロス」「株式会社バンテージポイント」の3つの会社。
JACがグローバルブランドとしてのアイデンティティをさらに強化する中で、
外資系企業やグローバル・マルチリンガル人材に強い個性的なサービス会社をグループ傘下とし、
事業の充実を図っています。

所在地：東京都千代田区神田神保町1-105
社員数：56名

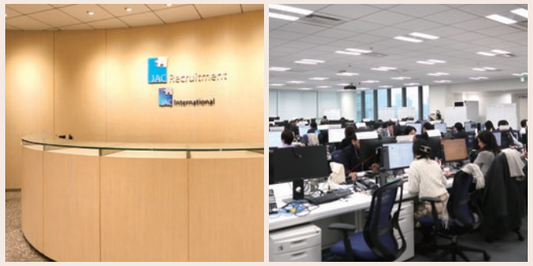
所在地：東京都千代田区神田神保町1-105
社員数：21名

所在地：東京都港区六本木 6-2-31
社員数：23名

株式会社
JAC International

Formed as company 2011

外資系企業に、バイリンガルのコンサルタントが対応



1998年、JAC Japan内に外資系企業専門の部署として立ち上げたのがはじまりです。設立メンバーはJET（※）卒業のイギリス人2名。ロンドンで採用し、日本に派遣しました。マーケットに合わせてサービスや運営体制を変えながら、事業を推進。次第に、外資系企業への人材紹介に特化したバイリンガルのコンサルタントの需要が高まり、これに応えるため、2011年にJACグループの子会社として独立させました。以来、当社は日本国内の外資系企業と日系グローバル企業に特化した人材紹介会社として、バイリンガルやマルチリンガルの転職希望者の支援と、企業のグローバル・バイリンガル人材の採用の支援をしています。特にミドルクラス、ハイクラスの人材紹介を強みとしており、経営幹部や専門職の紹介に力を入れています。

当社の全てのコンサルタントはバイリンガルまたはマルチリンガルのため、グローバルまたはバイリンガルの候補者について深く理解しており、また外資系企業のクライアントに対しても言語を問わず、スムーズなコンサルティングが行えます。さらにコンサルタントは専門性が高く、製造、自動車、化学、IT、ヘルスケア、消費財、金融、保険などの業界、そして人事、経理、営業、マーケティングなどの職種を得意分野としています。JAC Recruitmentと同様、業界の知見や最新動向、必要な人材要件を熟知した上で、企業のニーズを満たすスキルと経験をもつ人材をご紹介しています。

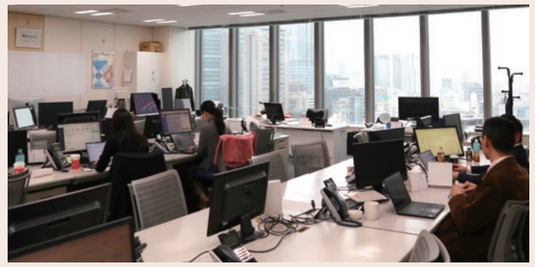
当社は、英国で生まれたJACグループの50年におよぶ実績とノウハウをしっかりと受け継いで、近年はこの強みを基盤に、さらなるグローバル領域の事業拡大を図っています。

※ Japan Exchange and Teaching Programme

株式会社
キャリアクロス

Since 2000, Joined JAC Group 2013

グローバル領域最大のプラットフォーマーへ



日本におけるバイリンガルサイトのパイオニアとして、英国人によって創設された株式会社シー・シー・コンサルティング（現、キャリアクロス）を2013年に買収。外資系企業を対象とするビジネスの拡大、バイリンガル人材紹介に強いJAC Recruitmentとのシナジーを考えてのことでした。グループの一員となってからは、外資系企業の掲載企業数を1,000社以上に増やし、競合他社を抑えて日本最大級の求人サイトに成長しました。

いま、キャリアクロスはその姿を大きく変えようとしており、外資系および日系グローバル企業を対象に、ダイレクトリクルーティングモデルを活用した人材採用支援を行っています。日本最大級の外資系転職サイト「CareerCross」を運営し、約37万人の豊富なグローバル・バイリンガル人材のデータベースを構築。これを活用することで、企業は自社に合う候補者を探し、採用することができます。優秀な候補者が揃っているため、スカウトメールの返信率の高さには定評があります。さらに、お客様企業に代わってターゲット人材を探すスカウト代行も手掛けています。

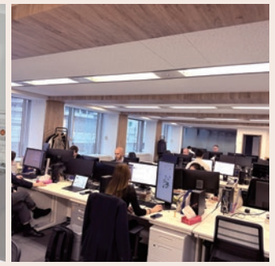
またJACグループのほかのサービスと連携することで、より包括的な人材採用ソリューションを提供しています。例えば、JAC RPO（Recruitment Process Outsourcing：採用業務アウトソーシング）やJAC IPS（Interim Professional Solutions：経営課題解決支援サービス）と連携し、企業の採用ニーズに応じた柔軟なリソース活用を実現することが可能です。

今後は従来のビジネスモデルを強化していくとともに、スカウト代行サービスの拡大や、さらなるJAC Recruitmentとのシナジー強化で、グローバル領域における最大のプラットフォーマーとして成長していくことを目指しています。

株式会社
バンテージポイント

Since 2012, Joined JAC Group 2020

オーダーメイド型エグゼクティブサーチを提供



2012年に東京で設立されたコンサルティング専門のブティック型エグゼクティブサーチ会社です。同社設立当時、JACグループはハイクラスにシフトする方針を打ち出していたものの、エグゼクティブサーチ部門がありませんでした。そのため、戦略コンサルタントを主なターゲットとするバンテージポイントは、JACにとって大変、魅力的な会社であり、同社を2020年に買収しました。

エグゼクティブサーチ会社は企業と専門家を結びつけ、長期的な組織成長を支援する事業であることから、プロフェッショナルサービス業界やプライベートエクイティ関連など、グローバル企業の戦略において重要な上級管理職の獲得を支援しています。当社の紹介実績の約4割が高度マネジメント幹部、約1割が社長やCxOで、若手幹部候補者にも強みをもっています。

事業の特色は、完全オーダーメイド型のエグゼクティブサーチを提供している点です。当社のチームは、経営コンサルタントや銀行・証券をはじめとしたグローバル企業出身者で構成され、豊富な経験を兼ね備えたキャリアコンサルタントが、チームとなって企業のエグゼクティブサーチをサポートします。プロフェッショナルサービス出身のコンサルタントがエグゼクティブサーチのサービスを行うことで、ビジネス視点から企業に本当に必要なエグゼクティブ人材をご紹介することが可能です。

今後も他のJACグループ会社と連携することで、より包括的な人材採用ソリューションを目指していきます。

日本の未来のために

公益財団法人 Tazaki財団

日本の若者を留学支援、真のグローバルリーダーへ

日本は経済成長に伴って国際化が急速に進み、世界に拠点を展開する企業も大いに増えたが、さらなる成長を目指す段階に来て、国や文化、価値観の違いを超えて力強くビジネスを推進できるグローバルリーダーが乏しいという人材の課題が明らかになってきている。その根底には、日本の教育制度は教科書を重視した底上げ型で、突き抜けた個性を育むことには向いていないといった教育システムの問題が横たわっていると思われる。英国の大学で学び、海外で起業して多くの事業を立ち上げてきた田崎忠良は、こうした日本の教育の課題解決を、先駆者である自分が率先して担わなければと感じていた。いま必要なのは流暢に英語が話せる人材ではなく、真のグローバルリーダーと呼べる人材だ。忠良はこのような使命感から、2016年8月1日、世界最高峰のオックスフォード大学やケンブリッジ大学などの英国大学への留学を目指し、将来あらゆる業界で世界のリーダーとして活躍する若者たちを支援するTazaki財団を設立した。

設立の背景

真のグローバルリーダーの育成をめざして

1962年に19歳で英国に渡り、パブリックスクールを経てケンブリッジ大学に進学。卒業後には、JACを含めた多くの事業を自ら立ち上げ、Tazakiグループを築いた田崎忠良は、海外でさまざまな事業を展開するなかで、自分が英国で学んだことを日本に還元したいと考えるに至った。忠良自身の半生を振り返ったとき、成功をつかむことができたのは、英国で世界最高峰の教育を受け、現地の仲間と切磋琢磨しながら勉強に励み多くの経験を積んだことが後の人生のすべての基本になったと考えているからだ。その自らの経験から、将来を担う日本の若者をグローバルな環境の中で育成することこそが日本の未来に必要で、それを実行するのが自らの使命だと確信する。具体的に行動に移したのは1985年、忠良は日本で英国式の中等教育を行う全寮制の学校を設立するという壮大なプロジェクトを始動させた。

日本での学校設立に向け、ケンブリッジ大学、名門パブリックスクール、英国政府からの協力を得ることに成功し、前途は明るいように思われたが、日本の文部省（当時）は同省が認めた教科書に沿った授業が絶対とし、学校設立を頑なに認めようとしなかった。忠良はその後も粘り強く規制緩和に向けた交渉を続けるが、約6年を費やして挑戦し続けた学校設立プロジェクトは最終的に断念を余儀なくされた。

しかし、日本の若者を世界で通用する人に育てる必要があるという思いは、いつも忠良の胸中にあった。それから25年後、日本の企業がグローバルで活躍し始めたことと逆行するかのように、海外に出ていく若者の数は年々減少の一途をたどっていた。この現実にも危機感を覚えた忠良は、世界で活躍できるリーダーを輩出するために、自らの考えを方法を変えて、もう一度実行に移したいと考え、5年間の返済不要の奨学金制度を計画。そしてついに2016年、日本の優秀な若者の英国留学を奨学金で支援するTazaki財団が誕生したのである。

2017年、第1期生の壮行会にて

2022年、第6期生の壮行会にて

留学中の第1期生とともに英国にて

The Tazaki Foundation
FREEDOM AND DISCIPLINE

財団の支援活動

留学費用を返済不要の奨学金として全額支援

Tazaki財団は、16歳の高校生を対象に、パブリックスクール（私立一貫校）の2年間と英国大学学部3年間の計5年間の留学費用の全額を返済不要で支援している。留学に伴う実費を支援しており、学費・寮費など一人あたりの支援総額は約6,000万円～7,000万円に及ぶ。留学を目指す高校生は年1回の募集に応募し、書類選考と複数回の面接を通じて選抜。大きな特徴は、対象者の年齢を高校1年生(16歳以下)と限定していることだ。これは「19歳でも留学には遅すぎた」という忠良自身の実感が元になっている。英語の学習は、吸収力が早い若い頃から始めた方が良いのは紛れもない事実である。しかし、単身で海外に留学するとなると義務教育中の中学生では若すぎる。また高校卒業後の19歳ではパブリックスクールへの入学が不可となってしまうため、高校1年となる16歳がぎりぎりの年齢だと考えた。Tazaki財団は、英国大学への留学だけを目的とせず、留学生が16歳から18歳の2年間をパブリックスクールで生活し、学ぶことを重要視している。パブリックスクールから大学までを一貫して支援するこのシステムはTazaki財団にしかない、ユニーク且つ実践的なものとなっている。また、高額の奨学金を返済不要としたのは、忠良自身が留学時代に苦労したような経済的な心配をせずに、英国で学業に専念し、仲間と充実した学生生活を送ることができる環境を作ることが最重要であると考えたからだ。

またTazaki財団では、留学の奨学金支援に加え、第一次選考を通過した生徒には国際社会で活躍する素地を養うため英語研修の補助を提供している。さらに委託型奨学金として、日本の大学生の英国留学の支援や、ケンブリッジ大学大学院の特定の学科に対する奨学金設定も行っている。このほかにも日本の中高生の英語ディベート大会運営組織への支援を開始するなど、「真のグローバルリーダーの育成」を目指す支援活動をより多方面に拡大している。

今後の展望

世界で唯一無二のネットワークを作る

Tazaki財団は2016年の設立以来、2025年3月現在、累計で61人の留学生を英国に派遣・支援しており、語学研修生や委託型奨学金留学生なども加えると、支援した学生は延べ416人にのぼる。初年度は5名の選出で始めたが、2023年現在は9名に増加。また、すでにケンブリッジ、オックスフォードやロンドン大学などの英国の優良大学を卒業した生徒もおり、グローバルリーダーの卵たちは日本国内外の官庁や大手企業、研究機関などに就職。未来の日本、また世界のリーダーとしての活躍が期待されている。

このTazaki財団の多岐にわたる支援によって目指しているひとつが、グローバルなネットワークの実現だ。今後、Tazaki財団の支援を受けた多くの若者たちが世界で活躍し、ひとつにつながることができれば、将来世界で活躍する際に心強いグローバル人材のネットワークを得ることになる。個の力を磨く支援に加え、グローバルリーダーのつながりを創出していくことで、日本と世界の関係を変えていけると確信している。

■支援実績

●単位：人数

年度		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	合計
留学生		5	5	8	7	9	8	10	9	未定	61
語学研修生		20	22	22	22	24	24	30	30	30	224
TOPS※参加者		8	14	10	-	オンライン	15	15	13	未定	75
語学研修生留学奨学生		-	-	-	-	1	2	-	-	2	5
委託型奨学金	東京大学	-	-	-	-	-	-	11	7	6	24
	東京科学大学	-	-	-	-	-	-	2	4	11	17
	一橋大学	-	-	-	-	-	-	-	5	2	7
	ケンブリッジ大学大学院（Computer Science）	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3
合計		33	41	40	29	34	49	70	69	51	416

※TOPS：Tokyo Oxford Programme of Summer。オックスフォード大学およびケンブリッジ大学で実際に学生を教えている教員による授業と個別指導を体験する約2週間の夏季プログラム。

2025年3月現在

日本の未来のために

公益財団法人 JAC 環境動物保護財団

日本を動物福祉の先進国へ

日本では1970年代初期から絶滅を危惧される野生動物を保護する活動が行われるようになり、1990年以降は持続可能な社会を目指す活動の一環として、より危機感を持って取り組まれるようになっている。しかし、経済発展など人間中心の社会がつねに優先される傾向は変わらず、ほかの先進諸国と比較しても日本には動物保護の分野に課題が多く残されているのが現状だ。JACグループの成長を牽引する傍ら、英国や日本で動物保護および動物福祉のボランティア活動に取り組んできた田崎ひろみは、2022年、日本の動物保護や自然環境保護を世界に恥じないものにしたいという強い信念のもと、私財を投じてJAC環境動物保護財団を設立した。

設立の背景

動物たちのあたりまえの尊厳を守りたい

田崎ひろみは、幼い頃から動物園によく通っており、動物たちが本来の生育環境とは異なる空間に閉じ込められていることに疑問を抱いていた。「人と動物の付き合い方はこれで良いのか」という少女時代に感じた想いは、英国に渡った後に日本との違いを目の当たりにして、より強くなっていく。例えば、英国ではペットショップがほとんどなく、ペットを飼いたい人は個人宅で行っているブリーダーの元へ足を運び、対面式で購入もしくは譲渡されるのが一般的だった。動物を商品のように扱うペットショップではまともな生育環境を確保できないため、動物を大切に考えるイギリス人たちは個人のブリーダー（日本における商業的なブリーダーとは全く異なる個人が自宅で行うブリーダーを指す）を通じてのやり取りを好んだ。彼らから見れば、日本で犬を屋外（庭先）につないで飼うのも虐待にあたる行為である。また英国では、動物の飼育や利用、販売に関する法令が70以上も存在し、動物愛護の基盤がしっかりと形成されている。社会の仕組みが動物を守るようにできていることに、ひろみは感動する。そして英国の動物保護や動物福祉の考え方は、野生動物やペットはもちろん、動物園のあり方や家畜の飼育環境にまで及んでいることを知って、日本における動物保護を先進国並みにしたいと強く願うようになっていく。

そんなひろみの想いを加速させたのは、阪神・淡路大震災だった。ひろみは東京滞在中は動物愛護団体のボランティアとして、事務局の業務を手伝っていた。当時の日本には、ボランティア活動が浸透しておらず、ましてや動物たちを保護するためのノウハウも組織も少なかった。ひろみは、何をすべきかもわからないまま、感性と使命感で、獣医、動物園、自治体、NPO、ボランティア団体など、さまざまな人をつないで被災動物の救援活動に貢献した。

こうした具体的な行動を通じて、少女時代の疑問の答えを見出しつつあったひろみは、2022年3月、一般財団法人「JAC環境動物保護財団」を設立（2023年2月、公益財団法人に認定）。「経済の発展による富は地球に還る」ことを信念に、2024年現在、年間1億6,000万円程度を、日本の希少野生動物の保全や、研究機関、動物園、犬猫等の動物福祉向上、家畜や引退馬の保護および福祉向上を目的に助成を始めた。ここに、動物保護・福祉における助成額において国内最大級の財団が誕生した。

世界遺産の西表島で絶滅危惧種のイリオモテヤマネコ

NPO法人『どうぶつたちの病院 沖縄』
ヤンバルクイナの保全活動の現場を視察

ワンウェルフェア寄附講座の開講シンポジウムにて

公益財団法人
JAC環境動物保護財団
JAC Environmental & Animal Protection Foundation

財団の支援活動

助成を通じて、動物保護・福祉の活性化を実現

JAC環境動物保護財団では、動物保護と動物福祉、それに伴う自然環境保護を行う団体や、動物園などの改革のための補助や家畜の動物福祉などに対する助成を通じて、人と動物の持続可能な共存と、その実現を目指して活動している。2023年2月に公益財団法人として認定された後の初めての助成先選定には、北海道から沖縄まで全国から約200件の応募があり、そのうち59件を助成対象として決定。4月には計8,200万円の助成金が交付された。翌年は108の団体に対して約1億3,000万円の助成金を交付。また財団の取り組みは活動団体への助成以外にも、寄附講座の開設や、各団体の視察・啓発活動など多岐にわたる。2024年度は日本獣医生命科学大学の寄附講座に年間1,500万円を助成し、5年間で7,500万円のサポートを決定したほか、多くの団体や研究機関などとのネットワークを生かして、優良な活動事例などの共有にも尽力している。

1. 活動団体への助成
「希少な野生動物の保全」や「動物福祉の向上」などを目的とした活動団体への支援を行う。専門家による選考委員会にて選考したのち、理事会の決議を経て助成先を決定している。

【助成対象となる活動分野】
●希少野生動物の保全　●伴侶動物・家庭動物の動物福祉向上　●動物園・水族館の動物福祉向上　●家畜・産業動物の動物福祉向上　●自然環境の保護　●引退馬の保護に対する助成

2. 寄附講座への助成
動物福祉、人のWell-being、生物多様性、環境保全、持続可能な社会はすべて一体である」というワンウェルフェアの概念のもと、動物福祉向上のための活動と教育、人材育成を行う。

【寄附講座の例】
●日本獣医生命科学大学『JAC環境動物保護財団ワンウェルフェア寄附講座』

3. 視察・啓発活動
助成先の活動現場を訪問し、その活動状況や成果をWebサイトをはじめとしたさまざまな媒体で発信。自然環境・動物保護に対する理解と促進につなげている。

【助成先の例】
●認定NPO法人トラ・ゾウ保護基金 西表島支部ヤマネコパトロール　イリオモテヤマネコの保全活動
●NPO法人『どうぶつたちの病院 沖縄』ヤンバルクイナの保全活動
●猛禽類医学研究所　希少猛禽類のバードストライク防止を目的とした活動

今後の展望

JACグループ全体でさらなる拡大を目指す

日本では動物保護および動物福祉の活動はまだまだ発展途上。そのような状況下において、JAC環境動物保護財団では、日本における自然保護、動物保護と福祉、環境保護の常識を根本から変えていきたいという想いで取り組んでいる。今後は、助成先での地域環境保全活動にJACグループ社員がボランティア活動として参加するなど、グループ全体でサステナビリティへの取り組みの意識を浸透させ、動物と自然と人が共存できる社会、環境づくりを支えていくことを目指している。

財団主催のセミナーにて、日本動物園水族館協会顧問の成島悦雄先生（左）とRSPCA国際部長のPaul Littlefair氏（左から3番目）

JACとともに

世界に人材紹介事業のネットワークを築いてきたJACグループの50年は、ともに時代を走り抜けてきた社員たちにとってどんな時間だったのでしょうか。長きにわたり活躍している12名の社員たちに、印象に残っているJACでのエピソードを聞きました。

なんでもチャレンジさせてくれる社風に支えられて。

山﨑 美千
Michi Yamasaki
JAC Recruitment
大阪支店
西日本業務統括部
業務チーム
マネージャー

JACグループ50周年をたくさんの仲間とともに迎えることができ、とても幸せに思います。私が大阪支店に入社したのは1995年12月。当時は机が6席とその隣に小さな面談室が3つのオフィスで、東京とあわせても社員はまだ15名程度の会社でした。それがいまや2フロア、270名の仲間が集う支店となっています。その後、コンサルタントが増えてきた際には、登録者獲得のため、初となる転職フェアも開催しました。みんなでチラシを配ったりオフィス内を改造したり、手作りでイベントを運営したことは良い思い出です。そういったことができたのも、「ダメなことは法を犯すこと。それ以外は何でもチャレンジ!」というMr. & Mrs. 田崎からのメッセージとFreedom & Disciplineにいつも背中を押してもらってきたからです。

会社の歴史の中で、ときには大きな困難もありましたが、私たちはしなやかに乗り越え、この節目を迎えることができました。いままでの道をともに切り拓いてくれた仲間に感謝し、これからも人と人とのつながりを大事にしながら、次の節目に向かって歩んでいきましょう!

Freedom & Disciplineの理念に深く共感して。

桐生 純子
Junko Kiryu
JAC Recruitment Malaysia
Associate Director

JACグループの50周年を心よりお祝い申し上げます。私のJACでの勤務は来馬後まもなく（1997年）から始まり、現時点で27年を超えました。この長い間には数えきれないほどの出会いや思い出があり、JACでの経験は私の人生において非常に重要なものとなっています。私がJACで勤務し続けてこられた理由は、「Freedom & Discipline」と「愛」という2つの言葉に集約されます。まずFreedom & Disciplineについてですが、私は育った環境（家庭や通った高校）から「自由には必ず自己責任と規律が伴う」という考え方を元々持っており、JACの理念には共感する部分が多いのです。また、JACにはMr. & Mrs. 田崎をはじめ、愛に溢れた素晴らしい人々が多く、他国の方々とともに働く中で、愛と尊敬の精神が根付いていることを実感しました。

27年間の勤務を通じて、多くの国籍や文化背景を持つ同僚とともに働く機会に恵まれ、この中で異なる視点や価値観を学び、成長することができました。JACの多様性と包容力は、私たちがひとつのチームとして協力し合い、ともに成功を収めるための基盤となっています。

50周年という大きな節目にJACで勤務できたことを誇りに思うとともに、今後のグループのさらなる発展と継続を心から願っております。

叱責ではなく、見守っていただいた日々に感謝。

佐原 賢治
Kenji Sahara
JAC Recruitment Indonesia
Managing Director

50年の歴史のちょうど半分となる25年間JACに在籍しています。最も印象深いのは海外進出支援室を立ち上げたときのこと。リーマン・ショックの影響がまだ色濃く残る2011年、私は大阪エグゼクティブチームのマネージャーとして、全社の方針を無視した勝手な方針を打ち立てます。それは「海外進出を行う製造業」「海外子会社経営の経験をもつエグゼクティブ」に絞って営業を行う、というものでした。

個別企業へのアプローチとは別に、金融機関や自治体といった企業の海外進出を支援する機関との連携をはじめ、これが後の海外進出支援室としての活動の原型となります。しかしこれらの活動に即効性はなく、チームの売上は停滞したままでした。ある日、エグゼクティブ部門を統括していた社長の松園健さんに呼ばれ、強い叱責を覚悟で臨んだ私に対してかけられたのは、意外にも「それが好きならそれを専門にやってみろ」という言葉でした。

あのとき、方針を無視し、業績もあげることができない私に対する苦言や怒声を飲み込み、あえて前向きな言葉で再出発を促してくれた松園さんの言葉は、その後長く私の支えになっています。支援室では海外拠点との実務上のつながりも多く、それは間違いなくいまのポストに就くきっかけとなっています。

これまでもこれからも、変化を恐れず、機会と捉えて。

渋井 ますみ
Masumi Shibui
JAC Recruitment UK
Consumer & Services Division
Senior Principal Consultant

2000年10月に入社し、今年で25年目（人生100歳として4半期）を迎えています。Mr. & Mrs. 田崎が50年前にこのグループを誕生させた理由を振り返ってみると実に感慨深く思います。ケンブリッジ大学卒業後、英国に住む日本人コミュニティに何ができるかを考えたミスター。誰だって日本食が恋しいよね。そんな気づきから日本食輸入のTazaki Foods社が誕生！　英国で住む場所がいるよね。不動産賃貸業務のJAC Strattonsが誕生！　生きていくのに仕事がいるよね。人材紹介会社のJAC Recruitment UK誕生！　そして今日までにJAC Recruitment Japanを設立し、アジアのみならずドイツ、米国にまで進出。国際的レベルに急成長しているJACグループ！　まさに誇りです。

私の在籍中にもいろいろなことがありました。リーマン・ショック、Brexit（EU離脱）、戦争を知らずに育った時代にウクライナ戦争、そしてパンデミック。でもミスターがいつも力説していた「Change is opportunity!」、変化を恐れず、変化を機会に変えていくポジティブな姿勢とズームアウトに私は大賛成です！　50周年おめでとうございます!!

ひとつとして同じ案件はないという気持ちを大切に。

重國 泰生
Yasuki Shigekuni
JAC Recruitment
エグゼクティブ サーチディビジョン エグゼクティブサーチチーム シニアプリンシパル

「これがJACのFreedom & Disciplineです 田崎」。2003年10月1日の内定式を経て、入社前の最初の課題図書として、Mr. 田崎の直筆コメント入りの『自由と規律（池田潔著）』をいただきました。当時は、JASDAQへのIPOを目指し、拡大に舵を切ったタイミング。Win-Win-Win/Triple Winというビジネスモデルに共感し、会社と自身の成長を重ね合わせられると考え、成果主義を謳っていたJACの門戸を叩きました。配属先の金融チーム（後に社内で最初の部に昇格）では、同期4人に対してパソコンは2台、毎週月曜日の朝会は東京本社全員で成約発表を行うほどの規模でした。

それから20年以上、多くの仲間に恵まれ、続けてこられたことに感謝しています。途中、リーマン・ショックで経営危機に瀕し、希望退職者と内定辞退者を募集するなど、厳しい場面に直面することもありました。管理職として非情な決断をしたことや、法廷に立つ経験もするなど、社会人としてのすべて、人生のほぼ半分を過ごし、さまざまな経験を積ませていただきました。これからもPhilosophy & Policyという原点であり初心を大切にして、ひとつとして同じ案件はなく、すべてテーラーメイドの個々の“つなぐ”を実現し、ひいては社会貢献にもつなげていきたいと思います。

日本に貢献できる仕事に出会えたことに感謝！

福田 朝子
Asako Fukuda
JAC Recruitment
エグゼクティブディビジョン コンシューマーグッズ&サービス第2チーム
ブレイングマネージャー

2006年、35歳の時に入社し、19年目を迎えます。最初はサービスディビジョンに配属され、チームメンバーは私以外全員新卒1〜4年目。想定とは異なる環境に戸惑う私を見て、周囲からはすぐに退職すると思われていたため、辞めなかった時にメンバーから「奇跡の人」と呼ばれました。毎日忙しく新規開拓をしていて、週末は自宅にメンバー全員が泊まりにきたことを、いまも鮮明に覚えています。

リーマン・ショックで状況が一変し、苦しい状況を経験しましたが、当時社長の松園さんの陣頭指揮の下、JAC Recruitmentが両面型や専門性強化、高額化に注力し、生産性が非常に上がり、顧客からの評価が随分高まって乗り切れたことをいま実感し、感謝しています。

2017年よりエグゼクティブディビジョンに異動し、今年4月、私が転職をお手伝いした方が、プライム上場企業の社長にご就任が決まりました。真に日本経済にインパクトを与えられる仕事になったなと感慨深く、不優秀ながらもこの仕事に向き合い続けてきたことのご褒美だとうれしく思います。Mr. & Mrs. 田崎にJACのメンバーとして加えていただき、いま素晴らしい仕事ができていることに心から感謝しています。

富永 暢昭
Nobuaki Tominaga
JAC Recruitment
エグゼクティブ サーチディビジョン エグゼクティブサーチチーム シニアプリンシパル

誰もが幸せになれるビジネスモデルに共感。

JACの50周年に際し、この素晴らしいフィールドを築き上げてこられたMr. & Mrs. 田崎に心から感謝を申し上げます。そして2004年にJACへの入社を決断した当時の自分に「ナイス！」と言いたいです。私がJACを大好きな理由は大きく3つ。①幸せを生み出すビジネスモデル、②「自由と規律」が根付く風土、③みんなで大きな目標に挑めるやりがい、です。

前職では会社から期待される行動と顧客への貢献が合致せず、仕事のやりがいを感じきれずにいました。自身が転職を考えたときに人材紹介というビジネスを知り、顧客への貢献（採用の成功）・会社の期待（成約目標の達成）・登録者の喜び（転職の成功）、全てが矛盾なく実現できる最高のビジネスモデルだと感じました。人材紹介に魅力を感じる中で、JACが掲げる「自由と規律」というフィロソフィーが、自分が理想とする仕事のスタイルを究極に簡潔に示す表現だと感銘を受け、入社を決断しました。入社前に感じたビジネスと企業風土の魅力を、入社後は想像以上に体感できているからこそ、私は20年以上もJACで楽しく働けています。その土台の上で、プロ意識が高く人柄もリスペクトできる仲間と世界No. 1という大きな目標に挑める。最高過ぎる！　JAC、ありがとう！！

Yong Sue Sin
JAC Recruitment Malaysia
Johor Branch
Manager

いま胸の中にあるのは、たくさんの人々への感謝。

2007年にMr.&Mrs. 田崎がジョホールオフィスを訪れ、私は初めて2人に会うことができました。創業者とCEOがこのような小さな支店を訪問するのは非常に珍しいと思っていたので、とても感動しました。特に、ミセスが激励の気持ちを込めて、輝いた目で直接、私たちに語りかけてくれたことで嬉しく思い、JACに入社して正解だったと感じました。

私は自分たちのこれまでを振り返り、入社したときから今日まで、支えてくれているクライアントに感謝しています。また、この仕事に携わるきっかけを与えてくれた最初のMDである、大西康生さんにもとても感謝しています。林さんと大西信彰さんという2人の素晴らしいMDにも恵まれました。2人が私を信頼して惜しみないサポートをしてくださったことで、私は支店マネージャーに昇進し、Best Consultantを受賞することができました。

最後になりましたが、JACマレーシアの最も重要な要素は、人とチームワークです。桐生さん、Wendyさん、Oliviaさん、Sawさんなど、メンターと呼べる方々に出会い、今まで過ごしてこられたことは幸運でした。このJACの精神は、私が毎日大切にし、チームメンバーに伝えているものです。ここで長期的なキャリアを築く機会を与えてくれたJACに感謝します。

こんなに厳しく、崇高な理念を掲げる会社はほかにない。

西之原 智子
Tomoko Nishinohara
JAC International
Core Enterprise Servicesディビジョン シニアコンサルタント

亡き父とは、大人になってからよくビジネスや組織論の話をした。彼は歴史が好きで、実家の本棚には司馬遼太郎の著書や三国志、孫子などが並んでいた。転職する時にも相談したし、マネージャーとして行き詰まった時にもアドバイスを求めたが、そんな彼に「良い会社ってなんだろうね」と漠然とした質問をしたことがある。彼は少し考えて、「明確な理念を持つ会社かな」と言った。そのとき私はなるほど自分の目は正しかった、うちの理念は超一流、比類ないわとにんまりした。

Freedom & Discipline（自由と規律）に、Fairness。人材業を営む会社でこんなに厳しく崇高な理念を掲げている企業はあるだろうか。これこそが私をここにつなぎとめる最大の理由だと胸を張って言える。20年も同じ会社にいられるのは本当に幸せなこと、JACグループ50年の歴史に心から御礼とお祝いを伝えたい。とかく変化が早く流されるように進むこの時代、私たちは改めて当社のPhilosophy & Policyに向き合ってみるのも良いだろう。

ここ以上のチームには、きっと出会えない。

Saw Seow Peng
JAC Recruitment Malaysia
Corporate Services Team
Senior Principal Consultant

日本企業への就職を志していた私は、日本語能力試験（JLPT）N3認定を取得後、リクルートメントコンサルタントに応募し、2003年にJAC Recruitment Malaysiaでキャリアをスタートさせました。以来、金融サービス業界を専門とし、C-Suite（経営幹部）、上級管理職、役員層の転職を数多く支援してきました。また、その過程でBest Team、Best Division、Best Consultant、Outstanding Consultantなど、さまざまな賞を受賞しました。

JAC在籍中に最も印象に残っているエピソードは、2021年に3か月連続で売上ゼロを経験したことです。思うように成果が出ず、成約に至らないケースが続きました。パンデミックも重なり、採用活動が完全に停滞してしまった時期でした。それでも私は、前向きな姿勢を保ち、困難を乗り越える粘り強さ、そして挫折から立ち直る力を維持することこそが、私たちの仕事には不可欠な資質だと確信して取り組みました。その結果、売上ゼロから年間最優秀コンサルタントに選ばれ、500+ Clubの会員になることができました。まさにジェットコースターのような1年でした。JAC Malaysiaでの素晴らしい20年間、特に最も困難な時期には、経営陣とチームメンバーからかけがえのないサポートを受けました。私はJAC Malaysiaが大好きで、これ以上のチームは他にはないと思っています。

海老 純代
Sumiyo Ebi
名古屋支店
名古屋第1ディビジョン エグゼクティブチーム シニアプリンシパル

くつろいだ食卓で感じた、お二人の人柄と大きな愛。

私が新任マネージャーだった20年近く前の話ですが、Mr. & Mrs. 田崎のご自宅にお邪魔したことがあります。「私たちには子どもがいないから、あなたたちが大切な子ども、ゆっくりしていきなさい」と仰っていただき、おしゃべりし放題の楽しい時間を過ごしました。「私たちはずっと共働きだから役割分担しているの」と、ミセスはテキパキと料理してくださり、素材の味が最高に引き出されたお料理はとても美味しかった。ミスターはサーブ、肩にタオルをかけてお皿ふき、ゴミ捨てなどを担当されていました。素敵なインテリアのリビングには、ミセスの子どもの頃の書道「つよい子」の文字が飾られており、力強く真っ直ぐな少女が、そのまま大きな木となっているように思いました。不思議なほどくつろいだ、居心地の良い時間でした。きっと、お二人の全てが真実で、物事を大切にされ、誰に対しても理解と敬意を持ち、大きな愛で接し、思いを行動にされているからだと思います。あれから十数年、JACは成長を続けていますが、これからもファミリーである社員たちを大切にしながら、成長の輪が世界中に広がり、事業を通じて社会貢献できると思うと、とても誇らしく、わくわくしています。JACを創業してくださり、感謝しています。

Olivia Hussy
JAC Recruitment Indonesia
Director

クライアントからの信頼が、前に進む力になる。

JACに入社して9年間、この仕事で最も喜びを感じるのは、クライアント企業が私や私のチームに対して厚い信頼を寄せてくださり、ほかの企業にも紹介してくださることです。お手伝いしたキャンディデイトの方々からお礼のカードやメールをいただくことにも、大変やりがいを感じます。

仕事では、上司から大きな影響を受けました。大西さんからは「あなたの頭の中には、候補者データベースがある」と評価をいただきました。また、Mrs. 田崎からの「鉄は熱いうちに打て」というアドバイスからは、あらゆる機会や好機を逃さず、チャンスをつかみ取ることの大切さを教わりました。

忘れられない出来事としては、クライアントである日系製造業のグランドオープンに採用パートナーとして唯一招待され、その採用活動を任せていただいたことです。また、私のチームメンバーが100+ Clubのメンバーになったことも特別な思い出です。権威ある100+ Clubに入会することは名誉なことでしたし、チームの功績を表彰され、みんなでお祝いしたことも忘れられません。

JACのフィロソフィー、スペシャリスト・コンサルタントのアプローチ、品質重視の仕事、これらすべてが、いつも私にインスピレーションを与えてくれます。

入社当時のJACに感じたのは勢いと可能性。

山田　皆さんが新卒採用の一期生として入社した当時はまだ、「人材紹介」というビジネスは一般的ではなかったと思います。それでもJACへの入社を決めたのはどうしてでしょうか。

佐久間　確かに、人材紹介という業界は知りませんでした。私自身は就職活動を通じて、「コンサルティング」という職種に興味を持っていて、たどり着いたのがJACです。

JACの会社説明会は他の会社と全く違っていましたね。会社の説明が10分くらいあって、後は社員の方に何でも聞いてください、というスタイルでした。その社員は前職で海外営業をしていて、ワークライフバランスを整えるために転職を考え、JACに登録したら誘われて入社したと聞きました。「こんなに人に感謝される仕事は他にない」と言っていたのが印象的でした。また、面接を担当した人事の方が、コーヒーを飲みながら面接するなど、リラックスした雰囲気がある一方で、学生が答えるには厳しい質問も多く、学生なのに大人として扱われているような印象があって、私はそれが嬉しかったんです。

深野　当時は就職氷河期と言われた時代だったので、先輩や周りの友人も、とにかく就職できれば良いという雰囲気があったのですが、「転職支援・人材紹介」という仕事を知ったときに、「いずれその友人たちが転職を考えた時に、何かの役に立てるんじゃないか？」と思ったのと、社会的にも大きな意義がある仕事だと感じました。

JACの雰囲気は、外資系ではないけれど、海外企業の印象がありましたね。実力主義や英語の名刺など、一般的な日本企業とは異なるスタイルに憧れを持ちました。

黒澤　私は、JACが日本とイギリスにルーツを持っていることが面白そうだと感じましたね。ここで働くと日本のやり方と海外のやり方の両方を学べるのではないかと思ったんです。さらに、日本と海外のやり方を融合させることで、“MAKE A DIFFERENCE”というのか、何か違いを生み出していけるのではないかという期待感もありました。

戦後長らく、大企業の総合職における新卒採用偏重が続きましたが、企業の発展のためには中途採用の、そして働く人にとっては転職の選択肢が増えていくことが重要になる。その中で1999年に、半世紀ぶりに大幅な規制緩和が行われた人材紹介業界が果たす役割は、非常に大きいと感じました。今後JACのビジネスモデルは成長すると思ったと同時に、このビジネスに関わり、貢献できることは、とても面白そうだと思いました。

山田　早川さんは、新卒採用組から初の役員となった社員ということで、1期生ではないですが今回の座談会に参加していただいています。新卒採用スタートから4年くらい経ってからの入社ですが、当時を振り返っていかがですか？

早川　私が入社した2006年ごろは、人材紹介業界自体が成長していて、学生からも人気がありましたね。JACに興味を持ったのは、会社説明会に行ったときに社員の方が「JACはこれから上場します。上場する会社で働くことは、君たちも成長できるということです」と断言したんです。それが何だか面白いなと思い、JACのことをより深く調べていったのがきっかけです。確かに調べてみると、転職を希望している人に対する貢献度が高いなと感じました。他の企業では、一人の人にここまで影響を与える仕事はできないなと思いましたね。

山田　海外から日本へ進出してきたJACに「かっこいい」という印象も確かにあったと思いますが、皆さんの言葉からは、これからの時代を創るサービス、そしてJACのビジネスモデルに期待を感じていた、ということがうかがえますね。

FIRST GENERATION OF NEW GRADS

新卒一期生座談会

JACとともに成長を続けてきた新卒一期生たちは何に挑み、何を掴み取ってきたのか。

JACが新卒採用を初めて行ったのは2002年でした。急激な成長戦略の中で大きく変化するビジネスに身を置き、彼らはそこに何を見てきたのだろうか。そして、JACの成長をどのように支えてきたのか。生え抜きとして会社のビジョンや文化を深く理解し、誇りを持つ新卒一期生たちと、新卒五期生の執行役員に、当時の様子や今後のJACについて語ってもらいました。

山田 広記
Hiroki Yamada
常務取締役 事業本部長
（2003年 中途入社）

黒澤 敏浩
Toshihiro Kurozawa
経営企画部
プリンシパルアナリスト
（2002年入社 新卒一期生）

佐久間 祥子
Shoko Sakuma
エグゼクティブディビジョン
次長
（2002年入社 新卒一期生）

深野 健介
Kensuke Fukano
神戸支店 支店長
（2002年入社 新卒一期生）

早川 徳二
Tokuji Hayakawa
執行役員 東日本第2統括
（2006年入社 新卒五期生）

チャレンジできる。
だからこそ、続けてきた。

山田　皆さんは新卒一期生。JACとしても何も知らない若手を受け入れ、育てるという経験はそれまでなかったわけです。教育体制が不十分で入社後に大変だったことなどありますか？

佐久間　入社当時は、ほとんど研修もなく、最初から飛び込み営業に行ってこい！という感じでした。正規の教育ではなく、社外の人に注意され、フィードバックを受けて育ったと思っています。ですから、他の会社で手厚い新入社員教育を受けている人たちが羨ましかったですね。即戦力として現場で実績を上げている中途入社の方のやり方をお手本にしながら、全てを自分のものにしたいと必死になって学んでいました。

深野　中途入社の方には、大手企業出身の方も多くいましたからね。私も入社してすぐの頃は、とにかくその方たちのマネをしていました。本当に入社3日目から飛び込み営業に行かされたので、商談の仕方なんてまるでわからないじゃないですか。その中で、日本の大手企業に勤めていた経験がある先輩のやり方を知ることは、大手企業のやり方を知ることと同じです。先輩のやり方を学べば、社会全般の基準に達することができると考えたので、仕事のやり方はもちろん、所作、そして飲み方や遊び方まで学んでいましたね（笑）。

山田　いま話に出てきましたが、中途入社と新卒入社の方にはどんな違いがあると思いますか？

黒澤　基本的にJACは私の入社当時からずっとフェアネスなので、どちらかが優遇されるようなことはなかったですね。あえて言うとすれば、新卒入社の私たちの方が会社への愛着は強いんじゃないかと感じます。

深野　そうですね。新卒入社と中途入社で壁があると感じたことはないですし、分断みたいなこともないですね。

ただ私が感じているのは、新卒入社の私たちは、「諦めなかった人」なんです。これは人材紹介という自分たちが行っている仕事と矛盾しているかもしれませんが、私は入社してからJACしか知りません。もちろん、転職という二文字が頭をよぎったこともありますが、それでもJAC一筋でここまできました。転職しなかったということは、どういう理由があるにしても、目の前の仕事を諦めなかったとも言えるわけです。それはやっぱり、誇りに感じますね。

山田　深野さんの言う通り、皆さんはJACを辞めずに仕事を続けてきたわけですが、その理由を教えてください。

黒澤　JACの良さは、自分で新しく立ち上げたプロジェクトなども、それが評価されるものであれば自由に推進できるところです。最初は小さなプロジェクトであったとしても、大きなプロジェクトへと成長していった経験が何度もあります。前人未到のことに試行錯誤しながら挑むことは自分自身の成長にもつながるし、会社の成長にもつながっているのでやりがいを感じますね。

早川　私が思うJACの魅力は、良い意味で落ち着かないところですかね（笑）。仕事においては、次々と新しいことにチャレンジしていますし、その都度、仕事の領域も変わり、役割も変わっていく、その中で責任も変わっていく。そこにやりがいを感じていますし、自分自身の成長も実感することができます。やることが無限にある、それがJACの醍醐味というか、JACで仕事を続けてきた理由かもしれません。

山田　新卒入社の皆さんは、自分自身の成長と会社の成長が実感としてつながっているんですね。だからこそ、やりがいも感じるし、会社に対する思いも強くなっているんだと感じました。

プロフェッショナル として
成長し続ける。

山田　話題を少し変えますが、昔と今で何か変わったのか、変わっていないのか。もし、変わっていないものがあるとすれば、それは何なのか。そういうJACの普遍的な価値について聞かせてください。

佐久間　与えられる仕事を全うするのも大事ですが、社員が自ら考えて、チャレンジしていく。これはJACの変わらない価値だと感じています。

深野　JACには、いろんな人がチャレンジできる環境がたくさんあります。そして何度でもチャレンジできるんです。もちろん、間違いや失敗はあるかもしれませんが、それでも成長に向かってチャレンジし続けられるのはJACだからこそだと思いますね。

JACではずっと、成長しろ！と言われます（笑）。それは、やる気があれば何度でもチャンスがあるということですし、会社は社員がやろうとしたことは後押ししてくれます。これはすごく大事なことです。多分これで十分だと思った瞬間に、衰退が始まるのだと思います。

早川　世界No.1を目指していることが、JACがチャレンジし続ける理由であり、社風なのだと感じます。その中で、どうやって戦っていくかを常に“One Team”で考えながらやってきたからこそ、ここまで大きくなったのかなと。

山田　チャレンジと成長を続ける姿勢というのはJACの特徴ですよね。なぜそこまでするのかと言われれば、私たちのサービスはどこにも負けない、という想いがあり、チャレンジし続けることでJACとしてのプライドが培われていったのではないでしょうか。

深野　あえて付け加えて言うならば、JACは質も量も、両方を追求していく会社です。両方を追求するなんてそんな戦略は無理だと言われてきましたが、これが他社との差別化につながっていると思います。企業に対しても、候補者に対しても、一人のコンサルタントがしっかりと向き合う。それが他社ではなかなかできないと聞きます。そして、なぜそれがJACでできたかというと、当社の経営理念である“Philosophy & Policy”や、プロフェッショナルとしての意識が社員に浸透していることが背景にあるのだと思います。

山田　成長できる環境のなかで、“自由と規律”をもって活躍してきた皆さんならではの意見ですね。最後になりますが、自分自身がこれからどう貢献できるのか、といった部分を教えてもらえたらと思います。

佐久間　この仕事は、候補者にキャリアのアドバイスをする仕事なので、自分のレベルアップも常にしていかなければなりません。お客様にも「あなたにお願いしたい」と言ってもらえて信頼につながっていく。この仕事を追求するということは、イコール自分を常に磨き続ける、学び続けることなのだと考えています。

そして、自分がプロフェッショナルであると同時に、周りにもそれを求めていきたいんです。それが、私がJACで仕事を続けている理由でもあります。私は育休で現場を離れていた時期があり、戻ってきたときに、チームで意見を交えながらお客様と向き合う姿勢に、居心地の良さを感じました。どうやったらプロフェッショナルになれるのか、具体的なところを含めて、一緒に考える。周りのみんなからも学び、さらに私からも伝えていくことをやっていきたいと思います。

黒澤　私は、JACと人材紹介業界が大好きなので、この仕事の意義や素晴らしさを、世の中にもっと伝えていきたいと思っています。

深野　認知度という面では、JACはまだまだですよね。余談になりますが、先日、小学校に行って「キャリア」について話してきたんです。転職に携わる仕事をしていますと自己紹介させていただいたのですが、やはり某有名大手企業の名前がでてくるんです。いつかは自分の子どもにも、お父さんはあの有名なJACで働いているんだって、思ってもらいたいですね。

早川　JACの今後を見据えたときに、私は人材紹介の事業を拡大させていきたいです。成長し続けるって面白いと思っていて、それにはいろいろな変化も起こさなければならないので、新しいことにチャレンジし続けることが成長につながっていくのだと思っています。

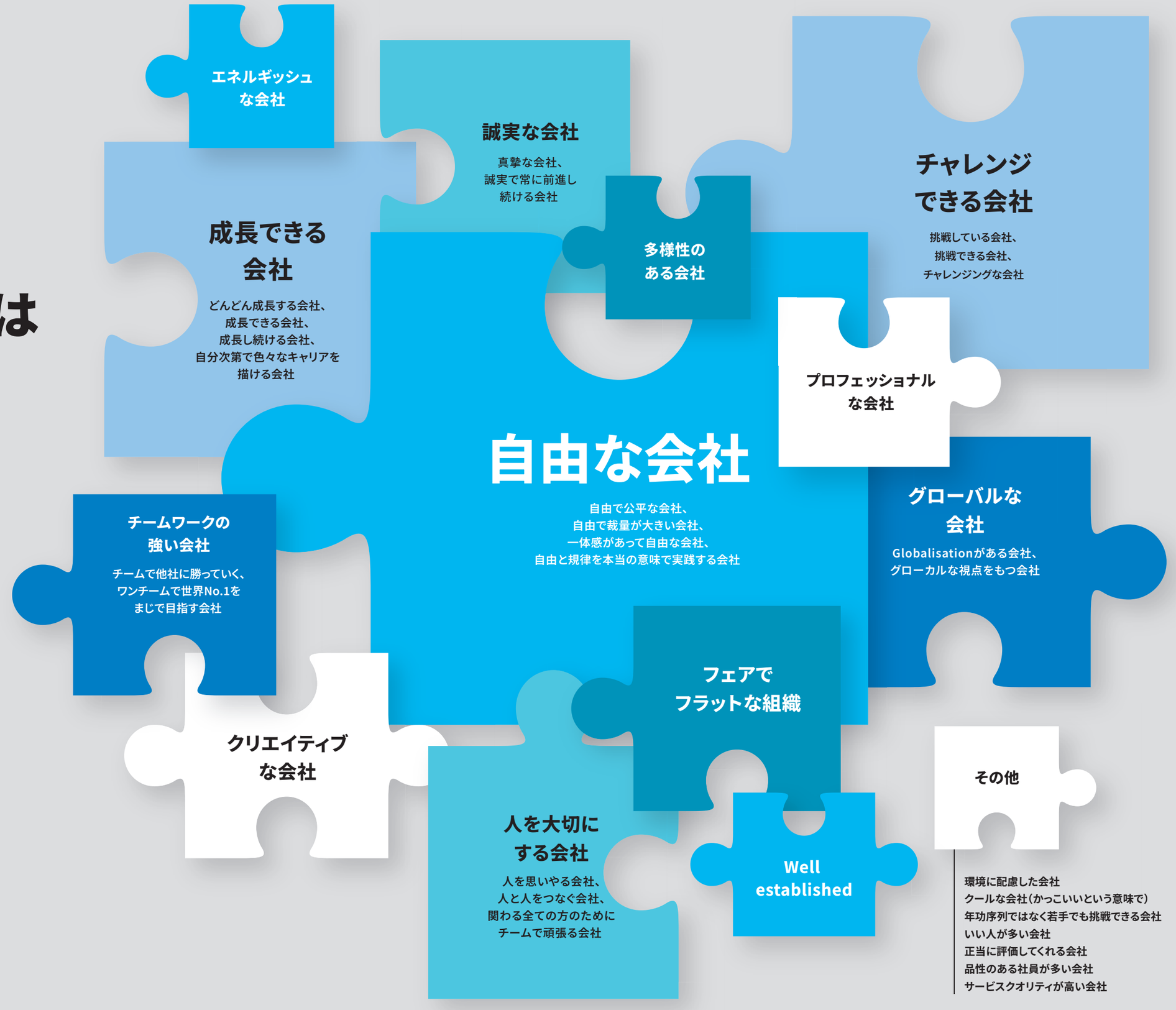
山田　皆さんと話ができて、楽しい時間でした。新卒入社の皆さんが、それぞれ異なる役割のもと、JACとともにチャレンジを続けてきて、それが会社の成長にもつながっていることが今回の座談会でよくわかりました。これからも挑戦と誇りをもって、JACの未来を創っていきましょう。

社員に聞くJACの魅力

JACグループは な会社だと思う！

社員の皆さんは、会社のことを
どう感じているのか？
50周年記念誌の発刊にあたり、
アンケートでお聞きしてみました。

多くの社員がJACは自由に挑戦でき、
成長できる環境だと考えているようです。
また誠実で、人を大切にするパーソナリティを
持つ会社だと感じているようですね。



社員に聞くJACの魅力

JACグループの なところ が良いと思う!

具体的に会社のどこに魅力を感じているのか。
普段はなかなか聞くことができない
社員の皆さんの本音を一部ご紹介します。

2,148人が2,148通りの魅力を感じて働いている、
それがJAC。その良さを全員の努力で
さらに伸ばしていきたいですね。

日々成長。
必要とされる存在であろう。
大石 昌弘

圧倒的、世界No.1のAgentへ！
社員全員で、顧客から、世界No.1の信頼を獲得しよう！
河野 由花

私達の本質は変わらない。
変わらないという進化への挑戦だ!!
福本 貴司

JACが世界の人材紹介業のリーダーとなる為に
One JACとして大きな飛躍を遂げよう
山田 広記

JACスタンダードが
世界スタンダードへ
松岡 宙

人材と組織の未来を創る。
次の50年を更なる挑戦を。
沖野 俊彦

多くの仲間と共に世界中の
人と企業をつなぎ続ける
早川 徳二

Celebrating our past, embracing the future - together we work towards the next 50 years!
Stephen Blundell.

次の50年も、
人と企業と経済と社会を
つなぎ続けるJAC！
佐々千樹

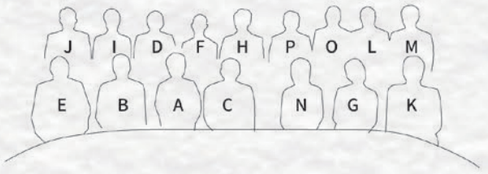
世界一の高品質なサービスを提供し
社会に貢献
神保 荘太郎

世界No.1のプロフェッショナリティで
目指せ、"時価総額2兆円企業"
金子 美和子

"One JAC"
50年のバトンを受け継ぎ
50年後の未来のJAC Familyに
世界一のバトンを届けよう！
佐藤 有

JAC Recruitment: 50 years of excellence, 50 more to Soar!
Duncan Harrison - MD, JAC International

Let's
Continue our journey
towards Connecting talent
to best possible opportunity
& improve life for humankind.
And make JAC No.1!
Sachin Deodhar.



A	田崎 ひろみ	代表取締役会長兼社長
B	田崎 忠良	取締役最高顧問
C	山田 広記	常務取締役　事業本部長
D	沖野 俊彦	取締役　管理本部長　CFO　CHRO
E	Stephen Blundell	取締役 海外事業本部長
F	大石 昌弘	上席執行役員　西日本統括
G	河野 由花	執行役員　東日本第１統括
H	早川 徳二	執行役員　東日本第２統括
I	佐々千樹	執行役員　東日本第３統括
J	松岡　宙	執行役員　東日本第４統括
K	佐藤　有	執行役員　東日本第５統括
L	Duncan Harrison	執行役員　MNC 担当 JAC International　Managing Director
M	神保 荘太郎	執行役員　CSO
N	金子 美和子	執行役員　CCO
O	福本 貴司	執行役員　CMO
P	Sachin Deodhar	執行役員　CTIO

祝辞

MESSAGE

for JAC Recruitment 50th Anniversary

50周年の節目を記念して、これまでの歴史の中で
深くかかわらせていただいたお客様や
事業を共に紡ぎあげてきた当時の役員など
当社をよく知る方々からメッセージをいただきました。

MESSAGE 01

Koji Nagai

永井 浩二

野村ホールディングス株式会社　取締役会長

弊社は、ロンドンの地でビジネスをスタートされた貴社から多くの優秀な人材をご紹介いただけたことで、その後の拠点拡大と事業成長の礎を築くことが出来ました。また、ご紹介いただいたロンドンの弊社ゲストハウスは今も大切に活用しており、多くのお客様よりご好評をいただいております。私たちがロンドンで事業の成長を目指す中で、貴社が果たされた役割の重要性に深く感謝致します。

さらに、2006年9月22日に貴社がジャスダック証券取引所に新規株式公開を果たされた際、その大きな節目に弊社も支援の一端を担わせていただけたことを大変誇りに思います。当時、私は田崎夫妻と直接お話しする機会がございましたが、その時のお二人の晴れやかな笑顔といただいた温かいお言葉は、今でも心に深く刻まれております。貴社がその後も力強く前進されている姿を見るたび、その節目にご一緒できたことを大変誇らしく感じます。

「志をつなぐ」という企業理念のもと、貴社がこれまで世界各国において優秀な人材を企業へとつなぎ、経済および社会の発展に多大な貢献をされましたことに心より敬意を表します。また貴社は、DX人材やハイエンド人材など昨今の多様なニーズにも応えておられ、人材紹介業界をリードする模範的な存在であり続けております。

これからの50年も、貴社がさらに飛躍されることを祈念しております。貴社が人と企業の未来をつなぎ、新たな価値を創造されていく姿を、私たちも引き続き応援し、共に歩んでまいりたいと存じます。

創業50周年の慶びを申し上げますとともに、末筆ながら、貴社並びに社員皆様のご健康とご多幸をお祈り申し上げます。

MESSAGE
02

Hiroyuki Nakazato

中里 浩之

ジェトロ前監事、ジェトロ・ロンドン事務所元次長

JAC Groupの創業50周年を心よりお祝い申し上げます。

JACは1975年に英国で創業し、1988年には日本法人として株式会社ジェイ エイ シー ジャパン（現・株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント）が設立されました。その後、日本法人はジャスダック上場を経て、現在では、東証プライム市場に上場を果たすまでに発展を遂げられました。これは、日本にとって重要な「対日直接投資」の先駆的な成功事例の一つであると、私は捉えています。また、JAC Groupは現在、海外10か国に拠点を展開し、さらなる成長を続けていらっしゃいます。

田崎忠良最高顧問と初めてお会いしたのは、私がジェトロ・ロンドン事務所で次長を務めていた約20年前に遡ります。グループ会社であったTazaki Foodsにも大変お世話になりました。ダボス会議開催中の「Japan Night」というレセプションに際し、日本酒の調達について関係者から相談を受け、Tazaki Foodsにご協力いただいたことも覚えています。ちなみに、2004年の清酒輸出額は45億円でしたが、2024年には435億円と、20年間でほぼ10倍となり、また、アルコール飲料全体で日本産農林水産物・食品の輸出金額のトップとなっています。Tazaki Foodsもこの成長に大きく貢献されたことと思います。また、2013年4月に私がジェトロの北海道地域統括センター長に就任した頃、日本産農林水産物・食品の輸出促進がますます重要な業務となっていました。その際、Tazaki Foodsに北海道産の昆布を購入していただけることになりました。供給元である函館の事業者の方にとっては初めての輸出でしたが、昆布漁に携わる漁師の方々の誇りにもつながる大変意義深い取り組みとなったと伺っています。その後、函館の事業者の方の輸出は他国へも広がり、また、Tazaki Foodsとは現在も良好なお取引が続いていると伺っており、大変嬉しく思います。

JAC Groupが海外に拠点を設立される際には、私たちから情報提供をさせていただく機会もありました。一方、日本国内における高度外国人材の活用などでは、JAC Groupにお世話になり、長年にわたるご縁を大変ありがたく思っております。

現在、日本では少子高齢化が進む中、外国人材の活躍がますます重要となっています。また、世界情勢が不安定な中、日本企業が海外拠点を通じて現地の雇用を創出することは、日本の存在感を高める上でも極めて重要です。JAC Groupは、国内外において「人財」という貴重なリソースに関わる重要な役割を果たされています。さらに、田崎最高顧問が2016年に私財を投じて設立された田崎財団は、「バイリンガル・バイカルチャーの真のグローバルリーダーを育成する」ことを目的に、高校から大学までの英国留学を継続的に全面支援されています。この取り組みは、日本の未来にとっても極めて意義深いものであり、心から敬意を表します。

改めまして、田崎忠良最高顧問、田崎ひろみ会長・社長とのご縁に深く感謝申し上げますとともに、JAC Groupのさらなるご発展と、社員の皆様のますますのご活躍を心よりお祈り申し上げます。

MESSAGE
03

Brian Young

ブライアン ヤング

1975年に会計や管理部門の立ち上げをサポートするためにT.Tazaki & Co. Ltd.に入社。以降、様々な事業の運営に携わり、1992年にダイレクター兼コーポレート・セクレタリー（会社秘書役）に就任。後にTazaki Foodsの代表として、2013年まで従事。

ロンドンにて、働いていた仲間とともに。右がヤング氏

私は、創業期からJACグループ（当時はTazakiグループ）の発展に尽力し、ロンドンにおけるビジネスの礎を築いた社員の一人として、TazとHiromiと共に歩んできました。JACがまだ小さな組織だった頃から、数々の課題に挑みながら、日系ビジネス界に貢献できたことを誇りに思っています。

Tazと初めて出会ったとき、彼はすでに優れたリーダーであり、企業家としての才能を発揮していました。エネルギッシュで独自の視点を持ち、その考えを周囲に伝え、人を動かす力がありました。ユーモアのセンスも抜群で、イギリスのジョークを理解するだけでなく、私よりも面白いジョークを言うことさえありました。

当時のロンドンの日系ビジネス界は銀行・金融が中心でしたが、Tazは「自分たちが最初にやる」ことを重視していたため、私たちは銀行・金融に限らず、新たな業界に挑戦し、パイオニアとなった事業もありました。JAC News, JAC Discount Service, JAC Guidebook, JAC Conference and Banqueting, JAC Catering など、ここには書ききれないほどの多彩な事業に携わりました。

1995年にはUKの事業が食品、不動産、リクルートメントの3つの事業に絞られ、私自身はTazaki Foods Ltd.の責任者として引退までのキャリアを全うしました。JACグループで長きにわたって働いたのは、挑戦できる環境があったから。私たちはチームとして働き、多くの試練を共に乗り越えてきました。

このキャリアのなかで、JACは単なる企業ではなく、自由（Freedom）・規律（Discipline）・公平性（Fairness）という強い理念を持つ組織だと実感しました。この価値観は、私たちが日々の業務で大切にしてきたものであり、今の社員の皆さんにも確実に受け継がれていると信じています。

JACグループは、二人の強力なリーダーシップのもとで50年にわたり成長を続けてきました。これからも、人とビジネスをつなぐ役割を果たしながら、世界経済の発展に貢献していくことでしょう。その未来は、間違いなく明るいものだと思います。私も皆さんと一緒にこれからもJACの成長を見守りたいところですが……そろそろゴルフに行かなくては！

JACグループの50周年を心から祝福し、皆さんのさらなる成功をお祈りしています。

※ Tazは田崎忠良のニックネーム。

MESSAGE
04

「飯塚さん、うちのグループで働きませんか？」　今から42年前の暑い夏のこと。その1カ月前に初めて、ロンドンのシティにあったJAC Recruitmentを訪れ、面談してくれたひろみさんに仕事の紹介をお願いしておいた結果だった。「はい、なんでも喜んでしますので、是非宜しくお願いします。」

こうして始まった田崎グループでの仕事は、返事に違わず、和食材輸入卸部門から不動産部門へ、さらにリクルートメント部門へと多岐に渡った。当時、日本企業の海外進出がかなり進んでいたこともあり、日本語のできる人材紹介市場は停滞気味だった。その状況下で、4〜5社の競合会社がしのぎを削っていた時期でもあったと思う。

1987年10月19日、月曜日の朝、いつもは顧客との電話のやり取りで騒々しい事務所がシーンと静まり返ってしまった。ブラックマンデーと言われた金融危機だった。冬に向かって静かな事務所ほど辛いものはなかったが、この状況が一年は続くという推定でリストラに着手し、とりわけ厳しい冬の季節を通り抜けてきたこともあった。

そんな中、今でも私の脳裏にしっかりと残っているのは、上司であったひろみさんが私に語った言葉、「JAC Recruitmentを大きくして自社ビルを建てたい」。そのころの事業規模を考えれば、それは夢の夢のまたその上の夢と言ってもおかしくなかった。しかし、長い間ひろみさんと一緒に働かせていただいて、可能性に疑問をもったことはない。現在のJAC Recruitmentは、東京証券取引所上場会社だが、なるべくしてなったというのが私の感想。

ところで、JAC Recruitmentに仕事紹介をお願いするに至ったのには訳があった。私は高校生の頃から海外への関心をずっと持ち続け、大学卒業後、外資系企業の営業で資金を貯めてから会社を辞め、英国南部の海辺のブライトンに語学留学をしていた。妻と娘も連れての滞在だったので、国内旅行などの目的で、売りに出ていた中古車を買った。この英国産オースチン・アレグロという車は、走行中に凄まじい量の水蒸気をボンネットから噴き出し、エンジンストップ、ガソリン車であるのにまるで蒸気機関車の様相。すでにかなりの散財の上、修理費がとてつもなくかかりそうで、2年の滞在予定が危うくなった。こうして、職探しにロンドンまで出かけることにした。もしあの時、とんでもないオースチン・アレグロをよく確かめないで買うという失敗をしていなければ、また、求職の面談をしてくれたのがひろみさんでなかったら、今の私はなかったと言える。JAC Recruitmentも多くのチャレンジを乗り越え、50周年。心よりお慶び申し上げます。

Tadaharu Iizuka

飯塚 忠治

1983年にTazakiグループに入社し、Tazaki FoodsやJAC Strattonsでの勤務を経て、1996年から1999年までTazakiグループの副社長を務める。JAC Recruitment UKではDirectorも務め、JACグループの成長期を支えた経営陣の一人。

田崎ひろみのTazakiグループ社長就任パーティにて。右から2人目が飯塚氏

MESSAGE
05

Hiroto Takeya

武谷 広人

株式会社プロフェッショナル・サーチ　社長

2000年2月、株式会社ジェイエイシージャパン（現株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント）に入社し、営業部長、取締役、代表取締役社長を歴任。当社初の新卒採用にも携わり、成長・拡大期を支えた。

ポルトガルサミットのディナーにて。左が武谷氏

「A little attitude makes a big difference.」　小さな態度（姿勢・配慮）が、大きな違いを生む。これは、元英国首相のウィンストン・チャーチルの名言とされています。2000年2月1日、JACに入社し、壁にかかっていたこの言葉を初めて見た時に、はっとしました。「顧客満足」という大げさなものではなく、社員一人ひとりが自覚・自律して、日常的なサービス向上に努めることが仕事の大前提だと気づかされる言葉だったからです。約4年間、私はミスターとミセスにお仕えして、ご自身がこれを実践されていらっしゃることを目の当たりにしました。

例えば当時、グループのダイレクターたちが集まるミーティングをポルトガルで開催していましたが、我々がポルトガルの空港に到着した際、ご夫妻で迎えに来てくださいました。お二人と同じヴィラに宿泊した時には、毎朝、朝食を作ってくださいました。また、ミーティング後の親睦ゴルフでは、何度も田崎（忠良）さんと同じ組でラウンドさせていただきましたが、そこで驚かされたことがあります。①田崎さんは、我々を楽しませることが優先で、自身のスコアは気にしない。従って、ご自分のプレイは大変早い。②我々がラフに打ち込んだボールを真っ先に探しに行かれる。一番偉い人が、部下のボールを藪の中に入って探し回るなど、なかなかできないことです。逆に、ご自分のボールは「もういいから、ロストボールにするよ」とおっしゃってペナルティーをかぶり、他の人のプレイが滞らないようにされる。③他の人のプレイを誉める。私のようなヘタクソでも。ゴルフは人間性が表れるスポーツだと言われますが、「一事が万事」だと思います。

ミスターとミセスは、毎朝笑顔で「おはよう！」、帰宅される時も「お疲れ様。お先に！」と、明るく大きな声で挨拶されます。お食事の時は「何が食べたい？」と、自分より相手の希望を優先されます。

JACでは「お電話ありがとうございます。JAC Recruitmentでございます」と電話を取る。お客様がお越しになったら「○○様ですね。お待ちしておりました。」　お帰りになる時は、エレベーターのドアが閉まるまで深々とおじぎします。社内にゴミが落ちていたら、拾って捨てる。このような行動は、私がこれまで勤めていた会社では徹底できていませんでした。

現在のJACは会社が大きくなり、ミスターとミセスのお人柄に直接ふれる機会は少ないかもしれませんが、今後も創業者の精神を受け継いでください。この度は、創業50年、誠におめでとうございます！

MESSAGE
06

Takeshi Matsuzono

松園 健

2008年11月、営業本部副本部長として株式会社ジェイエイシー ジャパン（現 株式会社ジェイエイシーリクルートメント）に入社。営業本部長、専務取締役を経て、2011年から2021年まで代表取締役社長を務める。在籍時にはJACグループ子会社の社長も兼任するなど、当グループの成長と拡大に寄与。

東証一部上場のセレモニーにて。
左が松園氏

JACグループ設立50周年おめでとうございます。人材紹介の業界において半世紀にわたり成長し続けていることは、お客様からの厚い信頼をいただいている証であり、業界をリードする存在であることには疑いもなく、そこに従事した私たちの誇りでもあります。

私が役員としてJACに入社したのは2008年11月のリーマン・ショック直後でありました。米国の投資銀行リーマン・ブラザーズの経営破綻を引き金に世界中が同時に大不況に陥った時です。いきなり各社からの求人が無くなり面接も入らず、たちまち売り上げが半減し、毎月大幅な赤字が続くことになりました。その中でも唯一、ヘルスケア部門だけは黒字を確保してくれていましたが、全社を支えるまでにはいかず、このままでは会社が立ち行かなくなるという経営判断から、少しでも良い条件になるようなパッケージを用意し、断腸の思いでリストラを敢行し、速やかに会社の立て直しに取り組みました。Mrs.田崎とともに、改めて「JACは何者？」で、どのような体制で事業を進めていくべきかを日々熱く話し合いながら、内容の骨格を決めていきました。それは品質に重点を置き、ターゲットを若手層から不況にも強い高額帯のミドルクラス・ハイクラスにシフトし、分業から両面型へ移行していくというプランでした（二度とリストラはしないという思いも込めていました）。当時、その体制について話していたのは、400人程度のコンサルタント数までなら実行可能性があるのではないかということでした。Mrs.田崎は体制図や運用のイメージ、KPIなどの数字を達筆な「鉛筆」で何枚か下書きされており、それをたたきにブレストするのが楽しくて仕方なかったことを今でもよく覚えています。

それから黒字に転換しながら3年程度かけて完全両面型の体制に切り替えることになりましたが、今では400人どころか1,500人体制でもそれ以上でも運営できるだけのJAC独自のやり方と体制を構築していることには、皆さんの頑張り含めて感無量です。苦しい時期を経験し、世の中から認知され、支持されるまでに生まれ変わったJACを皆さんと作り上げたことは、私の一生の宝です。これからさらなる半世紀の成長に向けて、AIと併存できるお客様への高い品質をもって世界に冠たる会社にしていってください。

会社概要

会社概要

■会　社　名　株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント　JAC Recruitment Co., Ltd

■設立年月日　1988年3月7日

■資　本　金　6億7,226万円

■従 業 員 数　連結：2,148名 ／ 単体：1,716名（2025年3月末現在）

■本社所在地　〒101-0051　東京都千代田区神田神保町一丁目105番地　神保町三井ビルディング14階

■拠　　点　世界11ヵ国・34拠点

【国内】東京、北海道、東北（仙台）、北関東（埼玉）、横浜、静岡、浜松、名古屋、京都、大阪、神戸、中国（広島）、福岡

【海外】シンガポール、マレーシア（クアラルンプール／ジョホール／ペナン）、インドネシア（ジャカルタ）、タイ（バンコク／チョンブリ）、韓国（ソウル）、ベトナム（ホーチミン／ハノイ）、インド（グルグラム／ベンガルール）、英国（ロンドン）、ドイツ（デュッセルドルフ／フランクフルト／ミュンヘン）、米国（ニューヨーク／ロサンゼルス）

■主な事業内容　人材紹介事業　厚生労働大臣許可番号　13－ユー010227

■役　員（2025年4月現在）

代表取締役会長兼社長	田崎 ひろみ
取締役最高顧問	田崎 忠良
常務取締役 事業本部長	山田 広記
取締役 管理本部長 CFO CHRO	沖野 俊彦
取締役 海外事業本部長	スティーブン ブランデル
社外取締役／取締役会議長	加瀬 豊
社外取締役	ギュンター ツォーン
社外取締役	中井戸 信英
社外取締役	豊田 明子
社外取締役（常勤監査等委員）	向山 俊明
社外取締役（監査等委員）	横井 直人
社外取締役（監査等委員）	中村 閑

■執行役員

上席執行役員	西日本統括	大石 昌弘
執行役員	東日本第1統括	河野 由花
執行役員	東日本第2統括	早川 徳二
執行役員	東日本第3統括	佐々 千樹
執行役員	東日本第4統括	松岡 宙
執行役員	東日本第5統括	佐藤 有
執行役員	MNC 担当	ダンカン ハリソン
執行役員	CSO(Chief Strategy Officer)	神保 荘太郎
執行役員	CCO(Chief Communications Officer)	金子 美和子
執行役員	CMO(Chief Marketing Officer)	福本 貴司
執行役員	CTIO(Chief Technology Information Officer)	サチン デオダル

■子会社

株式会社 JAC International（日本）
株式会社 キャリアクロス（日本）
株式会社 バンテージポイント（日本）
JAC Recruitment International Ltd（シンガポール）
JAC Recruitment Pte. Ltd（シンガポール）
Agensi Pekerjaan JAC Sdn. Bhd.（マレーシア）
PT JAC Consulting（インドネシア）
JAC Personnel Recruitment Ltd（タイ）
JAC Personnel Eastern Seaboard Recruitment Ltd（タイ）
JAC Recruitment Korea Co., Ltd（韓国）
JAC Recruitment Vietnam Co., Ltd（ベトナム）
JAC Recruitment India Private Ltd（インド）
JAC Recruitment (UK) Ltd（イギリス）
JAC Recruitment (Germany) GmbH（ドイツ）
JAC Recruitment (US), Inc.（アメリカ）

社外からの評価　※2025年3月現在

「MSCI ESGレーティング」
AA獲得

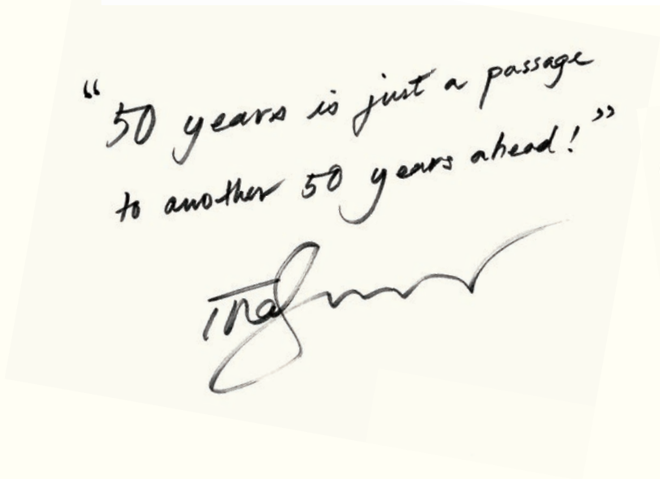
「えるぼし認定」
3つ星取得

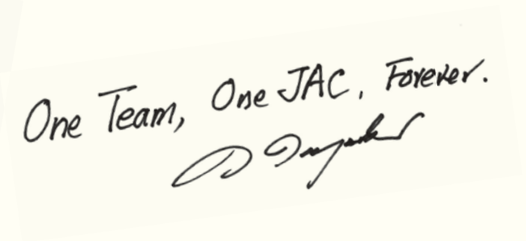
「健康経営優良法人2025」
認定

「D&I AWARD 2024」
ベストワークプレイス認定

「PRIDE指標2024」
ゴールド認定

「職業紹介優良事業者」
認定
※4つのサービスブランドが対象





50 Years of Milestones & Memories
JACグループ 50周年記念誌

2025年 5 月 1 日発行

発　　行　株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント
東京都千代田区神田神保町一丁目 105 番地　神保町三井ビルディング 14階
制　　作　広報・IR部　広報チーム
問い合わせ先　press@jac-recruitment.jp
制 作 協 力　株式会社 DNP コミュニケーションデザイン
印刷・製本　大日本印刷株式会社
東京都新宿区市谷加賀町 一丁目 1 番 1 号