

第二章 発展期

19



19



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い

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るTazakiグループに、「よい人がいるが会って見ないか」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、この仕事か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にはほぼいなかった。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上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さない。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引を行うまでになり、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

融関連の会社で紹介する場合でも、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