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。

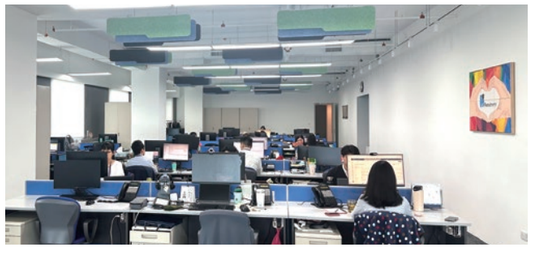
海外拠点を統括し、事業の拡大を牽引した落合氏。JAC Japanの設立30周年記念イベントにて

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
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 Indonesiaのジャカルタのオフィス

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

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。

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

JAC Recruitment
KOREA
Since 2011

コンサルタントの質にこだわる少数精鋭

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

GERMANY

Since 2019

独特の労働市場が 形成されるドイツに挑戦

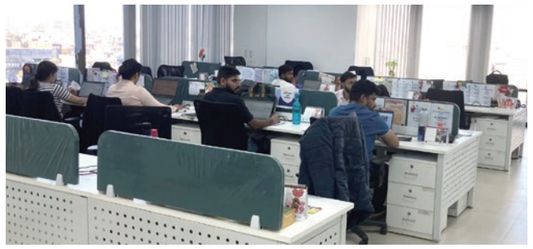
JAC Recruitment Germanyのフランクフルトのオフィス（写真左）とデュッセルドルフのオフィス（写真右）

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 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

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。