

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こともJACの特徴ですよ。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1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ならではの強みだと思います。

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。地域に根つき、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。

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。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。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みたら、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、銀行などをつながりを作って、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。

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。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。



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しょう。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んです。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ません。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。