

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。ここで働くこ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考えたんです。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、

当手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「カッコいい」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ただけという感じでした。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思ったので、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。あえて言うのであれば、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一筋でここまでできました。転職しなかったということは、どうい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ことです。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。前人未踏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。やる事が無限にある、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!と言われる(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。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。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のでしょうか。

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、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っています。

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。余談になりますが、先日、小学校に行っただけ「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ます。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。