

特集

人材紹介を通じた
社会課題解決

専門人材の適正配置がGX推進と次世代産業への追い風になる

北海道支店 支店長 吉田 哲久

グリーントランスフォーメーション（以下、GX）の世界的な潮流は単なる環境対策を超え、各国の経済成長・産業競争力・エネルギー安全保障を同時に実現する国家戦略へと進化しています。日本政府も2025年に「GX2040ビジョン」を閣議決定し、エネルギーの安定供給を確保しつつ、脱炭素化と経済成長を両立させるための長期戦略を打ち出しました。そのビジョンの一つに「GX産業立地」があります。北海道は国内随一の再生可能エネルギー（以下、再エネ）のポテンシャルを有しており、発電電力量に占める再エネの割合は、2023年時点において37.2%となり、全国に先駆けたGX産業の確立のため官民が協働して人材の確保、教育を進めています。

一方で社会のデジタル化が進む中、AIやデータセンターの普及による消費電力やCO₂排出量の増大が世界的な課題として浮上しています。2024年に北海道に拠点を開設したラビダス社は特に省エネ性能に特化したAI向けチップの製造に注力しており、次世代パワー半導体や高速処理技術と組み合わせることで、データセンターの電力消費を極限まで抑えることを目指しています。

GXの推進やそれを支える半導体といった次世代産業を担う優秀な専門人材をこの北海道とつなぐことができるのは、これまで多くの専門人材をサポートしてきた私たちの使命と考えています。

社会課題

高まるエネルギー保障の必要性と
北海道における人材の確保

政府は2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、水素・アンモニアをはじめとした再エネを重要なエネルギー源として位置づけており、経済安全保障の面からも再エネによるエネルギーの国内自給に向けた期待が高まっています。再エネを主力電源化しカーボンニュートラルを実現するためには、電力・半導体・デジタル領域の高度専門人材が必要不可欠です。また、北海道では少子高齢化が進み、人手不足が深刻化しています。人を呼び込む「強い経済」や「選ばれる地方」への対策が急務です。

対応事例

半導体産業を中心とした優秀人材の
イターンサポート

ラビダス社の拠点開設に合わせて国内外から多くの半導体関連企業が北海道に進出したことを受け、当社も、2025年5月に北海道支店を開設しました。北海道内だけでは、一気に高まる人材ニーズには応えることができず、全国の半導体関連人材へのアプローチが必要となりました。通常は現住地を離れての転職はかなりハードルが高いと感じる方が多いのですが、国内でも最先端技術の開発・生産に関われるという魅力の高さから、ハイスキルを持つ多くの人材をサポートすることができ、半導体関連の採用の8割がIターンの人材でした。

また、GX関連については、GX事業への投資などを業務とする金融機関の採用支援の実績がありますが、最近では技術開発や設備関連の専門人材の求人が増えています。



「地球の環境保全」に貢献する



「公平な社会」に資する

社会へのインパクト

エネルギーの地産地消と地域経済の活性化

日本はエネルギー資源のおよそ90%を輸入に頼っており、エネルギーの自給率向上が一つの大きな課題であり、再エネへの期待と需要は高まっています。太陽光発電や風力発電、地熱発電は発電時にCO₂を排出しないため、カーボンニュートラルを実現するためにも再エネの促進が必要です。また、再エネを促進するための最先端技術の開発やインフラ整備は、地域経済の活性化や人口増加へ貢献すると考えられます。

当社へのインパクト

GXを推進するハイスキル人材のニーズ拡大

自然条件によって出力が変動する再エネを安定した電力として利用するために重要な役割を果たすのが半導体です。再エネを安定供給するためにはまだまだ様々な技術の開発が必要とされており、北海道ではGXに関連するベンチャーの立ち上げも促進しています。そうした中で、安定的に事業を運営し、拡大するためには技術のプロフェッショナルだけでなく、経営からバックオフィス、渉外、営業といった様々な職種の人材が必要です。当社は全国で多くの管理職や専門職の優秀人材の採用と転職をサポートしており、これらの人材ニーズを一気通貫で対応できることが強みです。北海道支店は開設から1年となりますが、求人数は開設時の約3倍に増え、半導体業界だけでなくエネルギー、建設、金融といったGXに関わる業種も増えており、今後もさらに多様なハイスキル人材のニーズが高まると考えています。

Introduction

目次

マネジメントメッセージ

JACの価値創造

JACの成長戦略

JACの5つの資本

ガバナンス

データブック

保証

Appendix



次世代医療を担うバイオベンチャーを支える

ヘルスケアディビジョン バイオテック第2チーム マネージャー 奥野 彩

従来、医薬品業界での新薬開発は化学反応を利用して開発製造を行うため、多額の費用と長い年月を要することから、大企業が独占的に担ってきました。その中で日本のバイオベンチャーは、大学や研究機関の革新的な基礎研究シーズを迅速に実用化し、大手製薬企業では難しい高リスク・高リターンなイノベーション創出を目指しています。ターゲットは、がん治療、再生医療、抗体医薬といった次世代医療分野での新薬開発などが多く、iPS細胞による再生医療の実用化にむけた複数の治験が始まるといったニュースも聞こえてきます。これらの革新的な研究には日本のバイオベンチャーが関わっており、山中伸弥京都大学教授が2006年にiPS細胞の作製成功を発表してからちょうど20年。日本のバイオベンチャーから関連製品が生み出されるということには大きな意義があると考えます。日本には優れた開発者・技術者がいるものの、「ドラッグラグ・ドラッグロス」という課題があり、バイオベンチャーの活躍により解決に向かうことが期待されます。日本の製薬業界にイノベーションを起こすバイオベンチャーへ優秀人材をつなぐことは私たちの重要なミッションだと考えています。

社会課題

日本発の医薬品開発の遅れ・グローバル化の遅れ

内閣府は2026年1月、創業・先端医療ワーキンググループ(WG)を開催し、関係閣僚からは創業・先端医療分野は国民の健康に直結し、経済活動を支えるものであるということ、また、原薬や原料の供給が特定国に偏っていることの懸念から、スタートアップへの伴走支援や薬事制度の柔軟化などを通じ、民間投資の呼び込みを図ることの必要性が論じられました。また、医薬品の輸入額は年間約3.5兆円に達し、国富流出と医療安全保障の両面で懸念があり、それを解消するためにも創業ベンチャーと製造拠点の双方を強化する必要がある、との指摘もありました。

日本の創業力を向上させるためには、製薬企業、大学・研究機関、ベンチャー企業など多様なプレーヤーが連携する創業エコシステムの構築が必要です。また、世界中の多くの患者を救う日本発の製品開発が実現すれば、日本より大きな海外市場からの収益を得ることで新たな開発への投資へとつなぐことができます。

対応事例

広がるバイオベンチャーと製薬業界のネットワークの融合

現在、国内に登録されているバイオベンチャーは約1,000社とされている中、当社はそのうちの200社以上と人材採用に関する契約を締結しています。近年、大手の製薬企業で新薬の自社開発から撤退するところも増え、優秀な開発者がバイオベンチャーに転じることも増えてきました。また、ベンチャーの事業立ち上げにあたっては、製薬業界ならではの法規制の理解や、融資や資金調達といった研究以外の専門職や管理職のニーズも多く、あらゆるポジションを当社がご支援することが可能です。



「人々の健康」を支える

社会へのインパクト

日本発の画期的な新薬・再生医療の実現

「バイオ医薬品」はバイオテクノロジーを用いて開発するため、開発コストは従来の医薬品より大幅に低下します。そのため、これまで患者数が少ないことから、コストが見合わず新薬が開発できなかった希少疾患へのアプローチにも期待が高まっています。また、再生医療は世界中に需要があり、国内にとどまらず多くの人を救うことになるでしょう。2026年2月開催の創業・先端医療ワーキンググループ(第2回)の配布資料でも、世界の医薬品市場における日系企業のシェアは6.9%(11.6兆円)にのぼっており、医薬品産業を日本の大きな基幹産業と位置づけています。そして、日本の創業力を生かし、世界最先端の医薬品を日本・世界の患者に届けることが重要としています。世界を救う日本発の新薬が開発されれば、その経済的インパクトも大きくなると考えられます。

当社へのインパクト

創業スタートアップエコシステムの確立に伴う人材流動性の高まり

バイオベンチャーには大学発の企業も多いのですが、開発された製品をいかに実用化するかということがとても重要になり、創業特有の複雑なビジネスモデルへの理解が課題となります。そのため、製薬企業出身の人材が多く活躍しています。一方既存の製薬企業では、国内市場の停滞やDX化による営業体制の見直しにより、内資・外資問わず早期・希望退職の募集が加速しており、バイオベンチャーへ活躍の場を移す事例も多くなっています。JACは古くからヘルスケア業界での実績があり、製薬業界で活躍する多くの優秀人材とのネットワークがあります。また、スタートアップ企業においては、安定した事業化に向けて、資金調達、組織体制の構築を担う経営陣のニーズも高まっており、いかに優秀な人材を採用するかということが成功の大きな要因であると考えられます。

Introduction

目次

マネジメントメッセージ

JACの価値創造

JACの成長戦略

JACの5つの資本

ガバナンス

データブック

保証

Appendix



企業の価値創出を未来へつなぐ「人」から始める事業承継

エグゼクティブサーチディビジョン シニアプリンシパル 重國 泰生

国内におよそ360万社ある企業のうち中小企業は約99%を占め、事業活動や雇用を通じて日本経済を支える重要な存在です。しかし今、経営者の高齢化と後継者不足から休廃業の増加が社会問題となっています。2025年に休廃業・解散した国内企業は約7万社あり、そのうち約1万社は経営が黒字であるにもかかわらず事業から撤退しています。黒字企業がやむなく廃業を選ぶ背景には、経営者の高齢化と後継者の不在があり、「約60%の企業が事業承継の準備ができていない」との調査結果※もあります。

企業の休廃業は一企業だけの問題にとどまらず、組織が長年にわたり培ってきた技術や文化、雇用、モノや資金、顧客基盤、価値を生み出す機会そのものが社会から失われることを意味します。その損失は計り知れず、企業の持続的な成長を支える事業承継は、日本経済全体の活力を維持するためにも重要な社会課題です。

CxOクラスの人材紹介に豊富な実績をもつJACは、経営を通じて価値創出の担い手となる人材を企業につなぎ、この課題解決に寄与することができます。JACは、人材の最適配置を通じて企業の未来を支える事業承継を、重要なマテリアリティの一つに位置づけ、自社の強みを生かして支援に取り組んでいます。

※ JACリサーチ「事業承継を考える経営者に聞く、事業承継実態調査」(2025年)

社会課題

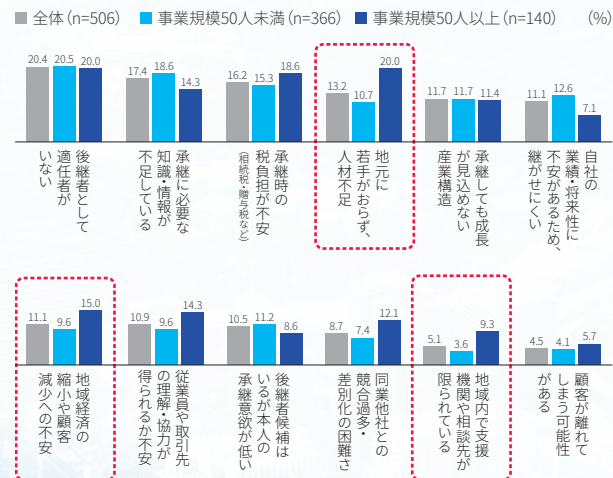
後継者不足による廃業・倒産リスクが深刻化

国内GDPの半数強を占める中小企業や小規模事業者の多くが、経営者の高齢化に伴い廃業・倒産リスクに直面しており、日本経済の安定的な成長のためにも早急な対策が求められています。

事業承継を考える会社経営者を対象とした当社の前述の調査では、事業承継における課題として「後継者として適任者がいない」(事業規模50人未満20.5%、事業規模50人以上20.0%)が企業に共通の課題となっています。50人以上の事業者では「地元で若手がおらず、人材不足」(20.0%)「地域経済の縮小や顧客減少への不安」(15.0%)「地域内で支援機関や相談先が限られている」(9.3%)などが事業承継の際に懸念点として認識されています。

JACは全国に広がる自社のネットワークを生かし、地域経済の担い手となるUIターン人材の転職支援を通じて中小企業の事業承継と地域の課題解決に貢献しています。

Q. 事業承継に際して課題となることは？(複数回答)



「人材の最適配置」に貢献する

対応事例

多様なプレイヤーとの協業で ベストな事業承継を実現

JACは社長候補や次期社長をサポートするCxOクラスの人材紹介を強みとし、M&A仲介会社やPEファンド、金融機関など多様なプレイヤーと協業しながら、企業それぞれにとってベストな事業承継の形を考えます。近年は、DXやAIに知見があるCxOクラスの人材ニーズも増加しています。また、後継者の親族がまだ幼い場合などに、資本を継承せず事業のみを託すケースもあります。経営者と引き継ぎ手の間に信頼関係を構築できるかは人柄の相性もあり、数年かけて探していくケースも少なくありません。事業承継に係るご相談は年々増加しており、今後も長く続くトレンドになることが見込まれます。

当社へのインパクト

事業承継の成否を左右する役員候補の人材紹介に強み

2025年版『中小企業白書』※によれば企業が第三者へ経営を引き継ぐ目的で行う「事業承継型M&A」の市場規模は約20万社6兆3,000億円と推計され、そのうち社長の年齢が60歳以上の企業は約47%を占めました。後継者不足に直面する中小企業にとって事業承継型M&Aは有効な選択肢の一つとなりつつありますが、事業承継は株式や事業の引き継ぎだけで完結するわけではないことに注意が必要です。引き継いだ経営を安定軌道に乗せ、持続的な成長を叶えるためには、単なる後継者探しにとどまらず、企業の未来を託すにふさわしい人材を見極め最適な配置につなぐことが要となります。

高年収のエグゼクティブ人材紹介に強みをもつJACが社会において果たす責任と存在価値は、ますます大きくなっていくと考えられます。

※ 中小企業庁 2025年版「中小企業白書」(2025年)

Introduction

目次

マネジメントメッセージ

JACの価値創造

JACの成長戦略

JACの5つの資本

ガバナンス

データブック

保証

Appendix