

WEEKLY REPORT

名古屋名南ロータリークラブ

■承認/1991年3月8日 ■例会日/火曜日・PM6:30 ■例会場/名古屋マリオットアソシアホテル
 ■会長/高橋 司 ■幹事/筧 恵理 ■公共イメージ向上委員長/上仲 真樹
 ■事務局/〒450-6002 名古屋市中村区名駅1丁目1番4号 名古屋マリオットアソシアホテル2202号
 TEL.052-586-2043 FAX.052-586-2054

持続可能な
インパクトを
生み出そう



URL <http://www.meinan-rotary.com>

E-mail info@meinam-rotary.com

2026-27年度 国際ロータリー会長 オンライン・ハキム・ババロラ

第 1571 回

2026 年 9 月 29 日 (火) 曇り 第 9 回

～ 基本的教育と識字率向上月間/ロータリーの友月間 ～

斉 唱 それでこそロータリー
 出 席 会員 50 名 (出席率算入人数 44 名)
 出席 35 名 出席率 79.55%
 ゲスト 株式会社ジーエスホールディングス
 代表取締役 河野 一平さん

会長あいさつ

会長 高橋 司さん

皆さま、こんばんは。9月に
 入っても相変わらず雨ばかりで、
 体調を崩される方もみえるのでは
 ないかと思いますが、ぜひ例会の
 方は元気に出てきていただければ
 と思います。

アジア大会は、ブルーインパ
 ルスに始まり、天皇皇后両陛下がお
 越しになって、競技の方も今真っ最中か
 と思います。

私は昨日、各務原に男子ホッケーを
 観に行きました。アイスホッケーで
 なくグラウンドホッケーの方です。
 本多さんの会社の社員さんが3名
 ほど出場されるということで、チケッ
 トをいただいたので応援に行きまし
 て、日本対韓国の試合で、結果は
 残念ながら3対2で負けてしまいました。
 5,000人ほど入る会場に雨の中メジャ
 ーな競技ではありませんが、5～600
 人ぐらいの観客がいらっしゃいました。
 ちょっと複雑なルールだなという印象
 を持ちました。

ロサンゼルスオリンピックはアジア
 枠が1チームだけで、日本は昨日負
 けてしまったことで出場することは
 できませんが、大変盛り上がってい
 ました。

アジア大会は、運営側のミスがあり
 色々騒がれていますが、愛知県では
 経済効果が1兆900億円ほどある
 と聞いております。一方で財源が赤字
 になるのではないかと話も聞いてお
 りますので、なんとか個人負担がな
 いように祈っております。

10月もアジア大会が続きますので、
 皆さまも応援に行ってくださいと思
 います。



幹事報告

幹事 筧 恵理さん

1. 次回10月6日(火)17時30分から10月
 度の理事会が ございます。役員、理事
 の方はご参加ください。
2. 10月13日(火)は休会となります。
3. 東海東京証券の富田康大さんは、蒲
 郡へ異動になるということです。10月
 6日(火)に後任の高園 雅充さんと一
 緒にご挨拶にいらしゃいます。
4. 26-27年度国際大会の地区ナイトに
 ついて案内が 届いております。フ
 ライヤーをホワイトボードに貼って
 いますので、国際大会にご参加の方
 はご確認 お願い致します。

ニコボックス

- ◆ ジーエスホールディングス河野さん
 の卓話楽しみにしております。

高橋 司さん 細井 俊男さん 猪村 美之さん
 杉山 隆秀さん 佐々木 暢さん 楯 泰治さん
 犬飼りさ枝さん 川瀬 悟さん 上仲 真樹さん
 神谷 大徳さん 三浦 和人さん 児島 徳和さん
 木下 福郎さん 川辺 清次さん 三島多恵子さん
 酒井 益幸さん 村瀬 晃平さん 久米 伸治さん
 本多 利郎さん 中里 高之さん 筧 恵理さん
 福井 佳亮さん 高橋 武士さん 鈴井 一博さん
 佐久間とう子さん 白藤 憲雄さん 谷川 弘高さん
 江松 央統さん 日下智重子さん 入谷 直行さん
 長尾 浅吉さん

本日合計 33,000 円 累計 311,000 円

同好会報告

- ◆ 混声合唱団 筧 恵理さん

大須シンガーズコンサート、創立20周年の案内
 をお配りしました。

10月8日(木)18時半から開演で、こちらに賛
 助出演ということで、我が名南RCの合唱団も参
 加させていただきます。3曲歌う予定ですので、
 お時間ある方はぜひお越しください。

◆ ご紹介 算 恵理さん

今日は、株式会社ジーエスホールディングスの代表取締役の河野一平さんにお越しいただきました。

10年ぐらい前に経営を勉強する所でお会いしました。10年前は前身の会社でやっていらして、7年位前に今の会社を作られました。なんと今、グループ会社8社お持ちということで、グループ全体だと百何十名とか、本当に成長されております。

ただ、色々なご苦労があり、すごく経営の勉強をされてここまでいらっしゃったということで、ぜひ皆さまにお聞きいただければと思いまして、今回お願いしました。

◆ 株式会社ジーエスホールディングス

代表取締役 河野 一平さん

皆さま、初めまして。ジーエスホールディングスの河野一平と申します。本社は丸の内、名古屋の桜通り沿いに1年ほど前に移転致しました。東山、横浜と東京にも狭いですがオフィスがありまして、今それをもっと広げていこうということで動いています。メインの事業は、中小企業の採用、定着支援という形で、採用の支援をする会社をやらせていただいています。グループ会社がいくつかありまして、メインがインディードの代理店を中心とした事業になっています。



Indeed事業での連携について、同業の企業様からご相談をいただくことがあります。そうしたご相談を通じて意気投合した経営者と、グループ会社として一緒に事業を進めています。今どんどん拠点が全国に増えているのと、あとは医療介護専門のチーム。ビルボという会社はビルのロボット、エスコンフィールドのロボットもビルボがやっていますけれど、そういったロボットの提供と採用支援をやりたくて、ビルボエージェンシーといった形でグループを増やしています。

元々、僕は鹿児島出身で、ちょっと緊張する時は、父親がやっているこの大島紬を身につけます。名刺入れもいつも大島紬です。生まれた時から家が工場で、従業員が40～50人位いて、毎日内職さんが家を往復しながら加工をするような織物をやっていました。祖父がハンセン病でして、祖母は健常者でしたが、国に隔離され、熊本の恵楓園というところに入っていて、健常者の息子はその施設内に一緒に住めないというルールで国に引き剥がされて、奄美大島に飛ばされました。

父は奄美大島の親戚の所で育ち、畑仕事をしながら小学校へ行かせてもらい、奄美で修行して鹿児島に出てきて、独立して大島紬の職人をやりました。毎日色々な社長たちが家に入出入りしていて、みんなすごく格好良くて。あまり良い服もスーツも着ていなくて、短パン、Tシャツみたいな人たちですけど、みんな中卒で、みんなお金を稼いで困っている人を助けるみたいな、うちの親父もそういう人間です。

それが格好良いな、早く働きたいなということで、小学校から僕も手伝ったりしていました。幼い

頃から働くことへの憧れが強く、中学生の頃には、早く社会に出て働きたいと考えていました。全校生徒で僕ともう一人だけ、高校に行かないという選択をして、働く事にしたのですが、結果的に兄に行きなさいと言われ、2次募集で高校へ行ったものの、すぐ中退しました。鹿児島では、中卒の仕事は無いので、塗装屋をやったり鳶職をやったりしていた時に、兄が名古屋に就職で来ていまして、17歳で愛知県に来ました。

1998年、22歳の時に、兄の第一子が障がいを持って生まれました。祖父がハンセン病、僕の母もリウマチによる障がいがあり、屋久島の親戚にも障がい者がいたり、結構身近に障がい者がいたものですから、生まれた瞬間に兄貴と話をして、この子の将来の仕事を作る為、生まれてすぐ創業することになりました。お金も人脈も何も無く、ただトラックは乗れるということで、ドライバー派遣業を稲沢本社でスタートしました。

今でもこの会社はあります。1社依存でドライバー派遣をしていましたが、事故をしたらトラックを全部弁償しないといけない等、一瞬で潰れる可能性があるのも、その仕事を撤退した事で、一回売上がゼロになりました。辞めるか、鹿児島に帰るか、どうするかとなった時、兄の経営者仲間からドライアイスの配達という仕事を1つだけもらいました。月商30万で、ドライアイス運びあちこち行きながら、気に入られたり、仲良くなったら倉庫の派遣をもらったり、そういう形でやっていたら、わらしべ長者みたいに、どんどん仕事が増えてきました。

物流センターに派遣をしたら、今度は愛知県にフィールのスーパーのセンターを立ち上げるからやってみないかという事で、2007年からフィールさんの物流センターの管理運営を任せていただいたり、物流の請負会社に転身していきました。僕自身は兄のナンバー2として、現場をひたすら立ち上げたり、物流の改善をしたりしていましたが、兄が経営の勉強をした方が良いと言うので、2009年から中小企業家同友会というところに入りました。

経営の勉強はじめ、そこから社員と向き合ったり、ビジョンを作ったり、経営計画を作ったり、幹部に仕事を任せたりという形で、だんだん現場を離れて、物流コンサルで他社に入り込んでいくみたいなことに集中していきました。色々な会社で、物流コンサルで改善に入ったりしていた時に、物流のドライバーが足りないという事があり、うちのセンターでも起こりました。僕は現場の改善を研究していましたが、求人についてはタウンワークに繰り返し掲載するくらいしか方法が分からず、当時は何もできませんでした。

元々は人を集めてドライバーを派遣する事業で創業していたため、もう一度その事業を行い、ドライバーが不足している現場にコンサルタントとして力になれないかと考えました。そこで、10年前にドライバンクという派遣会社を一から立ち上げました。ここで初めて社長になりました。ナンバー2を18年務め、40歳になった時に社長としてやり始めましたが、結果的に、うまくいきました。

周りは「ドライバーが集まらない」と言うのですが、ドライバーがどのように仕事探しをしている

のかを本人たちに聞きました。僕にはセンターがあり、話せるドライバーが沢山いたため、現場に赴いて聞き込みなどをいろいろと行ったところ、当時は結構Indeedを見ていることが分かったのです。Indeedを極めれば、タウンワークを使わなくてもドライバーを採用できるかもしれないと考えました。

そこからは、採用のWebマーケティング、ホームページを作ってWeb上で集めるという手法を夢中になって行っていったところ、うまくいきました。こうしてドライバーを派遣していったのですが、1期目は僕とアシスタントの2人で立ち上げ、半年で6,000万円ほどの売上、2期目は2億円、3期目は4億円という形で伸びていきました。結果的に途中から、周りの経営者仲間や同友会の仲間、またトラック協会の方々など、色々な人から「どうやってやっているんだ、教えてくれ」と言われるようになりました。

このような場に呼ばれてお話しする機会も増え、皆さまに「こういうやり方をしたら採用できますよ」とお伝えしていました。すると、今度は採用コンサルの依頼が1年で100社ほど一気に入ってくるようになり、企業に入り込んで採用チームを作るという活動を始めたのが2017年です。「中小企業の求人の部署になろう」という思いで活動しました。そこからIndeedの代理店になり、採用支援の事業の方が伸びてきたため、ジーエスコンサルという形で分社しました。

これも採用戦略として分社しています。物流は24時間365日働いていますが、こうした採用事業は、スーツを着て働く、年間休日120日以上、土日休みで残業をしない、といったような会社にしないう人が集まりません。そのため、給与体系も福利厚生も変えるべきだと考え、採用戦略上、分社化する必要があるということで、ジーエスコンサルという形で採用支援事業を分社しました。

そこから「お客様の人事部」のような会社を作りたいと考え、システムを造ったり、コンサルに行ったりしてきました。現在では、ストレスチェックのようなサーベイ（調査）システムを開発し、今働いている社員の皆さまがどのような気持ちで働いているのかを数値化する取り組みなども行っています。そうした取り組みを通じて、特に専任の人事担当者を置くことが難しい中小企業の皆さまに寄り添い、採用の仕組みづくりを支援してきました。

システムについても、現在だとAirWORKやengageといった有名なシステムがたくさんありますが、それらと同じように、求人を作るとIndeedや求人ボックスなど、さまざまな求人サイトへ自動で拡散される仕組みを開発し、提供しています。実は、このストーリーの中に「営業をした」という歴史が一度もありません。物流業界にいた頃から、僕は営業をしたことがなかったのです。

何か困っていることがあれば「行ってきて」と言われ、「じゃあ行きます」と現場を見に行き入り込むコンサルしかやってこなかったため、営業のことは全く分かりませんでした。求人業界に入って驚いたのは、皆さまものすごくテレアポをするということです。例えばどこかの企業がマイナビに求人を掲載すると、求人会社が一齐にそこを見て電話をかけ、「採用に困っていますよね」とアプローチする営業手法が一般的です。

しかし、僕はテレアポをしたことがありませんでしたし、自分自身もテレアポをされるのが嫌いでした。そのため、どのようにしてお客様を増やそうかと考えた結果、建築業界の集まりやこうした経営者団体などに呼ばれた際、ひたすら採用の手法をお伝えしてきました。そこでご縁が繋がってお客様が広がっていったのと、先ほどお伝えしたグループ会社を増やしていくことで、お取引先が増えていきました。

現在では、累計で2,800社ほどのお客様をサポートしています。これまで数多くの中小企業をお手伝いしてきましたが、今では上場企業や大手企業のお客様の採用支援も行っています。中には採用費を年間5,000万円や1億円ほど使っている会社もありますが、毎年それだけの採用費をかけて人を採用し、その人が辞めてしまい、また次の年も5,000万円を使う、というサイクルをずっと繰り返しているのです。

これでは会社に何の資産も残りません。「だんだん採用費も高騰しているし、これは一体いつまで続くのだろう」と感じていました。採用費は掛け捨てになってしまいますが、オフィスなどの働く環境や、福利厚生、給与の引き上げといった部分に投資をした方が良いのではないかと。大手企業はカッコイイオフィスを作ったりして対策していますが、中堅・中小企業ではそうした投資がなかなかできません。

しかし、採用費をかけるのではなく、働く環境そのものに投資をしたら採用の成果が変わるのではないかとという仮説が強くありました。そこで「よし、自社で実験してみよう」と思い立ち、オフィスを丸の内に借りました。弊社はリモートで仕事ができる環境を整えています。そのため、実際にオフィスに出勤している社員は8人しかいません。あとは、全部在宅で仕事ができます。

鹿児島の社員もいれば、北海道にもいる、福島にもいるという形で、在宅で我々の仕事はできるのですが、オフィスの環境を変えたら採用がどれくらい変わるのかなと考えました。東山の方に、50坪で50万円ほどの家賃のオフィスを借りていましたが、思い切って大きな場所を借りてみようということで、シミズ富国生命ビルに180坪を借りました。内装には1億2,000万円ほどをかけ、ブランディングの会社も入れて運営しています。

1年が経ち、社員の声も聞いていく中で、ただ綺麗な事務所を作ってもあまり意味がないなとだんだん分かってきました。もちろん立地や環境も良いですし、SNSに載せても映えるので前よりは全然良いのですけれど。ただ、「友達に『どんな会社で働いているの?』と聞かれたらなんて答える?」という話をしたときに、「成長できる」ということは大体みんな言うんですね。

社員が「うちの会社は成長できるよ」とか「人間関係が良いよ」ということばかり言うので、これでは差別化ができないなと思いました。そこで、「うちの会社は健康になって、かつ成長できる会社だよ」と言えば、まあまあ面白い会社になれるなということで、今は会議室を1部屋潰してジムを作って、そこで毎月1回、整体の先生が来たり、パーソナルトレーナーに来てもらって筋トレを指導したりする場所を今作っているところです。

あとはランニングマシンや自転車ですね。あれを

少し改造して、パソコンを置けるようにして、オンライン会議をしながらランニングマシンで歩いたり、自転車を漕ぎながらZoom会議ができるようなものを今作ろうとしています。それから、毎年1回、鹿児島で幹部合宿を行っています。グループ会社の社長や幹部、幹部候補生の若手などを鹿児島に連れていき、僕の実家に行って親父に会ってもらいます。

その後、みんなでお墓参りに行って、そこから知覧の特攻基地に行き、天文館で飲んで、桜島に行って……という形で、「何のために生きているんだっけ?」「何のために仕事をしているんだっけ?」といった話をしながら、2泊3日ほどの幹部合宿を毎年しています。そこで泊まるホテルから見える景色が、大きな桜島になるんですね。その景色を事務所の中心にどんと飾って、何のためにこの事業をやっているのかを思い出せるようなオフィスを作ったりしています。

そんな形で、最初は物流の派遣から始まって、物流会社や請負会社をやり、そこから採用支援の会社をやって…と進めてきたのですが、事業そのものは僕にとっては手段です。やりたいことは「お金を稼いで、助けられる人を増やしたい」ということです。親父が「9人の社長を支えた」とよく自慢していたので、僕は「7人の社長を作る」というビジョンでやってきたのですが、それも達成しました。

そのため、今は「20人の社長を作ろう」ということで、事務所の近くにマンションの部屋を1室買い、「ジーエス公民館」という場所にしています。仕事が終わった後に哲学の勉強をしたり、経営の勉強を20代の若手に教えたりしています。僕の知り合いを色々と呼んで教えるような場所を作っているのですが、若手の中には「ただ転職して稼ぎたい」と言う子も多い中で、リーダーを育てて社長を作りたいという思いで、今は社員を増やしてやっています。

ですから、うちの新卒採用のキャッチコピーは「将来社長になりたい人募集」という形で募集をしています。そのため、比較的、経営者のお子さんからの応募が多い状態になっています。一番若い社長が29歳、一番年上でも40歳くらいですね。だいたい30代くらいの社長になってもらいます。また、候補が2社ほどあるので、どんどん社長を増やしていきたいという形でやらせてもらっています。

求人広告は、広告掲載そのものが売上になるため、採用成果と広告を提供する側の収益が必ずしも一致しない面があります。だからこそ、私たちはお客様の立場に立ち、採用から定着・活躍までを見据えて、費用対効果を高める支援を大切にしています。うちは本当に採用費が安いですし、お客様もやっぱり無駄なお金はかけたくありません。ですから、お客様の採用費全体と採用状況を確認し、必要な人材の採用を実現しながら、無駄なコストを減らすことを目指して支援しています。

それできちんと結果が出ているので、ご紹介をいただけているのだと思います。日本はM&Aもそうですけれども、採用もそうで、「人と出会うという部分にお金を使いすぎだ」と僕は思っています。採用するというのは、単なる出会いに過ぎません。それよりも、出会ってからその人が定着して活躍するこ

とが一番大事なのですが、採用の会社でありながら「採用費にお金を使いすぎだな」と思っています。

定着させるためのサービスをなんとか作っていきたいということで、今は大手のパチンコ屋さんなどに実験的に2社ほど入り込んでやっています。毎年300人ほど辞めていたのが、今では90人まで減りました。「人が辞める理由はなぜなんだろう?」ということ現場の人たちにも教えてもらいながら研究し、それを支えるシステムだったり、面談だったり企業ができるようにサポートしています。

最終的には、採用側で今の売上が35億円ほどまで来ましたが、定着側のところもしっかり売上を伸ばして行って、目標としては、あと9年で200億円までいきたいと思っているので、そういった形で成長していきたいなと思っています。採用会社ではありますが、僕たちは本当に、本気で採用コストを下げるつもりでやっています。「広告費を本気で落としていく会社です」という思いでやっていますので、もし何か採用で、特にIndeedを使われていて「成果がちょっとイマイチだな」という方がいらっしゃいましたら、ぜひよろしくお願いします。

ありがとうございました。

第 1573 回例会 (10月20日) のご案内

職場例会