



12 自律型人材の育成をテーマに30年。 AIに代替されない「課題設定力」とは

テクノファイブ株式会社
代表取締役 谷 誠之

■ 〒659-0054 兵庫県芦屋市浜芦屋町9-14-205

TEL 0797-55-5577

■ <https://techno5.co.jp/>

創業四〇年の節目を迎える「テクノファイブ株式会社」。DXや人的資本経営が叫ばれる時代の中で、企業の根幹を支える自律型人材の育成と、「学ぶ文化」の創造に全力を注いでいます。

同社を率いるのが、代表取締役の谷誠之社長です。そのユニークなキャリアの裏には、いくつもの運命的な出会いがありました。技術の進化が人の仕事を問い直す今、私たちが本当に身につけるべきスキルとは何なのでしょう。谷社長の半生と経営哲学を通して、その答えを探ります。

天職との出会い。コンピュータと「声」が導いた道

私がコンピュータに初めて触れたのは、中学二年生の時です。まだパソコンではなく「マイコン」と呼ばれており、任天堂の初代ファミリコンコンピュータはまだ登場していない時代でした。少年だった私は、最先端のコンピュータ機能にすっかり魅了されたのです。「これからは、コンピュータがあれば何でもできる時代だ」と確信し、将来はITエンジニアになりたいと夢見るようになりました。

しかし、大学に進学する頃には、趣味で触れるコンピュータと、仕事として向き合うことの間に、すでにギャップを感じるようになっていました。「どうも自分の理想の仕事は、

ITエンジニアではなさそうだ」。モヤモヤを抱えていた大学時代に、私の人生を変える二つの出来事が起こります。

一つは、同じクラスにいた寡黙な友人から、ある日突然「谷くんって、いい声してるな」と言われたことです。彼にしてみれば何気ない一言だったのでしょうか。しかし、普段無口な彼の言葉だけに、真に受けていいような気がしました。「そうか、自分は声がいいのか。ならば、声を商売にできないだろうか」。この漠然とした思いが、私のキャリアの伏線になります。

もう一つが、「研修講師」という職業との出会いです。サークルの友人に「IT企業の無料研修に行きたいけれど、一人じゃ不安だから付いてきてほしい」と誘われ、軽い気持ちで参加しました。そこで目にした、企業の社員の方々と相手に専門知識を堂々と教える講師の姿に衝撃を受けたのです。中学生の頃から培ってきたコンピュータの知識が活かせる人前で話すという「声の仕事」にも繋がる。しかも、最新技術を学びながら、それを伝えることで人に喜んでもらえ、対価もいただける。「これこそが、私が求めていた天職だ!」と直感し、友人よりも私の方がその会社になんてしてしまいました。

幸運なことにその会社の教育部門に新卒採用され、研修講師としてのキャリアをスタートさせることができました。入社後、わずか一か月半で教壇に立つという目まぐるしい日々も、全く苦ではなかったですね。ITの専門家ではなく、ITを教える専門家として

生きる道を見つけた喜びでいっぱいでした。

「技術」から「人」へ、事業の核を磨く

最初の五、六年は、ITの最新技術を教えることに没頭していました。しかし一九九七年頃から、「技術だけを教えていても、企業の生産性を上げるには限界があるのではないか」と感じ始めました。

経営学者のロバート・L・カッツは、ビジネスパーソンに必要なスキルを三つに分類しました。一つは専門知識である「テクニカルスキル」。二つ目は円滑な人間関係を築く「ヒューマンスキル」。そして三つ目が、物事の本質を捉え、論理的に考える「コンセプチュアルスキル」です。私が教えていたIT知識は、まさに「テクニカルスキル」。しかし、その技術を本当に活かすためには、周りの人間と協力する「ヒューマンスキル」や、物事の全体像を捉えて考える「コンセプチュアルスキル」が不可欠だと気づいたのです。

私の関心は、コミュニケーションやリーダーシップ、ロジカルシンキングといった分野へと広がっていききました。ただ、新卒からずっと教える側にいたため、現場を知らないことに一種のコンプレックスがあり、二〇〇三年に一度業界を離れ、二年ほど現場を経験します。しかし、結局は「自分は教壇に立っている方が性に合っている」と再認識し、教育

の世界に戻ってきました。

そうして独立を考え始めた矢先、まして大きな出会いが訪れます。学生時代にアルバイトをしていたのが、当時は全く違う事業をしていた「テクノファイブ」でした。創業者に独立の相談をしたところ、「後継者がいなくて会社を畳もうと思っていた。君が継いでくれるなら、この会社を譲る」と思いがけない提案をいただいたのです。

こうして私は二〇〇七年にテクノファイブに入社し、創業者が営んでいた事業はすべて整理して、教育事業に特化した会社として第二のスタートを切りました。創業から二〇年続いていた会社の信用は、駆け出し経営者の私にとって何よりの財産でした。

当初、教育部門は私一人。営業経験ありません。そこで考えたのが、大手研修会社とのOEM提携でした。私が開発したオリジナルの研修コンテンツを、大手のライナップの一つとして販売していただくのです。価格競争に陥らないユニークなコンテンツさえ持っていれば、営業力がなくても、多くのお客様に私たちの価値を届けられると考えたのです。この戦略が功を奏し、お陰様で創業当初から仕事に困ることはありませんでした。

AI時代を生き残る羅針盤は「課題設定力」

私は一〇年以上前から、「IT技術者も、技術だけでは生き残れない時代が来る」と言

い続けてきました。そして今、DXやAIの進化によって、それが現実のものとなつていきます。

極論を言えば、仕様が固まったプログラムを作るだけの単純な技術者は、おおかたがAIに代替されるでしょう。これからのエンジニアに求められるのは、お客様の「なんとなくこんなものが欲しい」という漠然とした、言葉にならないニーズや思いを引き出し、「あなたが欲しかったのはこれですよね？」と形にしてあげる力です。

これは「課題解決力」というより、その前段階にある「問題発見・課題設定力」なのだと思います。最初の問いの立て方がおかしければ、どんなに優れたAIも、見当違いの答えしか返してくれません。漠然とした状況の中から真の問題を見つけ出し、解決すべき課題として定義する。この「適切な問いを立てる力」こそが、AIには真似のできない、人間の価値の源泉なのです。

そのために必要なのが、お客様に寄り添うヒアリング能力であり、共感力であり、コミュニケーション能力です。私は、IT技術者をメインターゲットに、こうしたテクニカルスキル以外の「ノンテクニカルスキル」を磨くお手伝いをしています。

学びを文化へ。「行動変容」をデザインする哲学とは

大人の学びは、学校の勉強とは全く違います。私が研修において唯一のゴールと定めているのは、受講者の「行動変容」です。研修を受けて「いい話を聞いたな」で終わってしまつては、全く意味がない。翌日からの仕事のやり方が少しでも変わるきっかけをつくることこそが、私たちの存在価値だと考えています。

そのため、研修の企画段階で、お客様である人事・教育担当者の方に「何のためにこの研修をやるのですか?」「社員の皆さんに、最終的にどうなつてほしいのですか?」という目的を徹底的にヒアリングします。

そして研修当日、私が話し始める前に、まず人事担当者の方から「なぜ今日、社員の皆さんに集まつてもらつたのか」を熱く語っていただくようお願いしています。ここで受講者の皆さんに感じてほしいのは、「この研修で何かを身につけなければ、時代に取り残されるかもしれない」といった、良い意味での危機感と当事者意識です。研修のゴールを皆で明確に共有した状態からスタートすることで、はじめて研修が意味をなすのです。

ありがたいことに、十数年にわたつて毎年ご依頼をくださるお客様もいらつしゃいます。しかし、多くの企業では、研修は単発で終わつてしまうのが現実です。本来は、行動変容が定着するまで伴走し続けるのが理想なのですが、そこにはまだ課題があります。

そしてもう一つ、私が最近危惧しているのが、研修講師業界全体の未来です。この業界は平均年齢が年々上がつており、若い世代の担い手が育ちにくい構造になっています。一方で、定年退職された方がセカンドキャリアとして講師を目指すケースがとても多いのが実態です。しかし、ご自身の専門分野で名プレイヤーだった方が、名トレーナーになれるわけではありません。知識があることと、それを効果的に教えるスキルは全く別物です。

この業界には師弟制度のようなものがないため、教える技術を体系的に学ぶ機会が少ないまま、講師になつていく方が少なくないのです。このままでは業界全体の信頼が失われてしまいかねません。ですから、私自身が三〇年以上のキャリアで培ってきたものを、次の世代の講師たちに伝えていこうと考えています。少しでも業界全体の底上げになればと願っています。

変化の激しい時代を生きるビジネスパーソンには、ぜひとも学び続けてほしいと思います。大切なのは、誰かに言われたから学ぶのではなく、自らのキャリアを切り拓くために、自律的に自らの課題を見つけ、問いを立て、学びのテーマを見つけることです。その学びが、きっと皆さんを、AIには代替できない唯一無二の存在へと成長させてくれるはずです。