

08

株式会社テクノプロ

代表取締役社長

嶋岡 学

Gaku Shimaoka

Profile

1975年6月12日生まれ

テクノプロ・ホールディングス株式会社 代表取締役副社長 兼 COO

株式会社テクノプロ 代表取締役社長(テクノプロ・デザイン社社長)

株式会社テクノプロ・コンストラクション 取締役

●略歴

2006年8月 株式会社シーテック 代表取締役社長

2006年11月 株式会社クリスタル 代表取締役社長

2007年6月 グッドウィル・グループ株式会社 常務執行役員

2008年5月 グッドウィル・グループ株式会社 取締役COO

2009年10月 ラディアホールディングス株式会社 常務執行役員

2012年4月 テクノプロ・ホールディングス株式会社 常務執行役員

2014年2月 テクノプロ・ホールディングス株式会社 取締役(事業担当)兼 常務執行役員

2014年7月 株式会社テクノプロ 代表取締役(テクノプロ・デザイン社社長)兼 常務執行役員

2019年3月 テクノプロ・ホールディングス株式会社

取締役(事業担当兼海外事業担当) 兼 常務執行役員

2021年7月 テクノプロ・ホールディングス株式会社 代表取締役副社長 兼 COO



Contact

東京都港区六本木6-10-1六本木ヒルズ森タワー35階

<https://www.technopro.com/>

More
Details

技術と人のチカラを信じ、「変化の時代」を生き抜く

あらゆる産業における技術課題の解決を支援

1997年設立の株式会社テクノプロは、多種多様な産業におけるデジタル化をはじめとした課題に対し、高い技術力を基盤としたソリューションを提供し、解決の支援を行っている。

事業の柱の一つが、技術者派遣サービスだ。幅広いスキルセットを持ったエンジニアが2万人在籍しており、製造業や金融業、製薬業、消費財・サービスや情報・通信など、さまざまな産業のお客さまへ派遣し、現場の技術課題を解決する。さらには、技術ソリューションの提供に力を入れ、事業のもう一つの柱として育てている。技術者派遣サービスで培った知見を活かし、課題解決のための製品・サービスの企画から、開発・実装・テスト・保守運用までをワンストップで担う。

日本以外には、北米、イギリス、中国、インド、東南アジアにグループ会社を設け、海外展開するお客さまに対してもサービスを展開し、2,000を超える企業や研究機関をサポートする。国内外の名だたる企業から選ばれるテクノプロの強みについて、代表取締役社長の嶋岡学は次のように語る。

「テクノプロには、幅広い技術領域の知見と先端的デジタル技術を持つエンジニアが在籍し、お客さまが抱える課題を解決する技術力は国内屈指です。テクノロジが急速に進化している今、お客さまが開発・提供する製品やサービスも大きく変化してきました。その変化に対応できるよう、エンジニアの育成にも力を入れています」

テクノロジを中心に独自の研修プログラムを用意し、全国50カ所超のトレーニングスクールのほか、スマートフォンやタブレットからアクセスできるラーニングマネジメントシステム(LMS)をつくり、学べる環境を整えている。「働く土壌」と「教育の土壌」の二つの側面から、エンジニアがサステナブルに成長できる環境を構築している。

変化を予測。

社会の持続可能性を実現する

テクノプロ・グループは2021年に発表した5カ年の中期経営計画で、パーパスをリニューアルした。その背景には、100年に一度の景気変動期といわれたリーマン・ショックがある。

2008年9月、米国の大手投資会社リーマン・ブラザーズの経営破綻が引き金となっており起こったリーマン・ショックは、世界中に景気後退をもたらした。テクノプロも大きな

あおりを受け、多くの取引を失うこととなった。さらに、これまで日本国内のエンジニアによって行われていた仕事も、東南アジアやインドなどのオフショアに流出してしまっただ。

一連の事態を目の当たりにした嶋岡は、景気後退局面でも選ばれ、価値を感じてもらえる仕事や人材にはどのような共通点があるのかを研究した。その結果、テクノロジーの変化や景気変動などを発生ベースでとらえるのではなく、予測ベースでとらえ、先んじて自社のサービスやエンジニアのスキルを磨く必要性に気が付いた。

「お客さまのヒト・モノ・カネに対するニーズの変化に合わせて、我々も変わっていかなくてはならない。一番重要なのは、変化に対して技術と人のチカラを進化させていくことです。お客さまの持続可能性を実現するためには、何よりも『人』、そしてテクノプロ自体が持続可能な状態である必要があります」

そうした想いから生まれたパーパスが、「『技術』と『人』のチカラでお客さまと価値を共創し、持続可能な社会の実現に貢献する。」だ。

昨今は新しいテクノロジーが生まれ、社会や環境を大きく変化させている。そこに人のチカラを合わせることで、より大きな価値を生みだしていこうという意志がテクノプロの根底にある。課題を見つける力や課題解決能力といったスキルを向上させ、新たなテク

ノロジーを身に付けることで、人の価値を上げていく。

この「技術と人のチカラ」をベースとして、テクノプロではお客さまと共に新しい価値を創造する。それが、お客さまの製品やサービスを利用するエンドユーザーの困りごとを解決したり、生活を豊かにしたりすることにつながるからだ。

2015年に国連総会で「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択された。自動車やプラント、半導体といった製品の製造を行う企業は、持続可能な社会の実現に向けて、サービスや製品を変革する必要性に迫られている。

「私たちはこうした企業を中心にエンジニアを派遣していますが、持続可能な社会を実現するためにはまず、自社が持続可能な状態でなければならぬと考えられています。それは同時に、自社のエンジニアが持続可能な状態であることを意味しています。変化していくテクノロジーや顧客のニーズ、社会や経済に対して、エンジニアのスキルを高めていくことこそ、我々テクノプロが重視する要素です」

逆境こそビジネスチャンス

嶋岡は大学卒業後、テクノプロ・グループの前身となる会社に入社、企画部門に配属さ

れM&Aや予算管理業務に従事していたが、社内公募での嶋岡の新規事業計画案が高く評価され、入社から半年足らずで当時100社ほどあった子会社の一つを任された。

従業員4名、年商8,000万円規模の会社を就任から1年半で成長させた嶋岡は、さらに規模の大きな会社を任される。順調に事業を拡大させていき、観光業、飲食業、金融業、介護事業といった業種の異なる子会社を次々と任された。

入社して7年。20代にしてさまざまな社長のポストを任された嶋岡だが、「自分には特別な能力があるわけではない」と話す。困難が想定される状況だと分かっているにもかかわらず成長できる機会をとらえ、積極的に手を挙げてきた結果が今日につながったというのだ。

「興味があることはもちろん、興味がない分野でも、経験することで自分が成長できるチャンスだと思えば自ら手を挙げてきました。私は『この仕事しかしたくない』とかたくなになるのではなく、『ここに飛び込めば自分が成長できるのではないか』という思考で、未経験の事業規模やビジネスであっても、チャンスがあれば積極的につかみにいきましたね」

30歳になると、従業員約13万人、売上高約5,700億円規模に成長したグループ本社の社長に就任する。そしてリーマン・ショックが起こったのは社長に就任してすぐのこと

だった。リーマン・ショックは事業に大きなダメージを与え、北米やイギリスのエクイティ・ファンドが参入し、嶋岡は海外投資家と仕事を共にする機会が増えていった。事業は大きく方針転換することになったが、混乱する状況下においても、海外投資家たちは常に長期的な視野で緻密に未来を予測している。予測を基にKGIやKPIがどう変化していくか、いくつもの仮説を立てる。嶋岡は投資家から先を予測するフォーキャスト経営というスタイルを学び、20代で培ったベンチャースピリッツと共に嶋岡の経営スタイルとして定着させていった。

いまだに収束のめどが立たない新型コロナウイルス感染拡大による危機的状況について、嶋岡は次のように振り返る。

「コロナ禍で私たちの環境は大きく変わりました。一気にリモート化が進み、一カ所に集まって行われていた会議のほとんどはオンラインに移行。日本と海外はオンライン会議システムで瞬時につながり、互いに図面を描くことや製品のシミュレーションを行うことが容易になりました。社会や経済が大きく変化すると、顧客ニーズや必要とされるテクノロジも変わっていきます。こうしたゲームチェンジの瞬間こそがビジネスチャンスであり、会社が大きく変革する転換期なのです」

「チャレンジできる土壌」 「学べる土壌」を整えたい

若い世代が活躍する未来のため、嶋岡は「選択できる環境」を整えたいという。

エンジニアに限らず、若い世代は物心がついた時からITサービスに囲まれている。生まれた時からGoogleがあり、Yahoo!があり、ほしい情報にすぐアクセスできる。何かを決める時には膨大な情報の中から自分に必要なものを取捨選択し、考え方を確立できる、いわば「ITエリート」だ。

「そうしたベースを持つ人たちが将来仕事をする時に、『一つの製品しか扱っていない』『一つのテクノロジしか使わない』という状況は望ましくありません。新たなものを開発したい、違う業界で働きたいと思った時に、自分がチャレンジできるフィールドを持っていることは非常に重要です。若者たちが『チャレンジができる土壌』、そしてそれを自分ものとするために『学べる土壌』を用意していきたいと思っています」

グローバルソリューションプロフェッサーとして進化するために、テクノプロが最重要課題に挙げているのが「人材育成」だ。

欧米の企業では景気動向に関係なく、人材への投資を盛んに行っている。GAFA

のような圧倒的な存在感を持つ企業が米国で生まれるのは、人材投資の規模と無関係ではないだろう。一方、日本企業の人材投資は米国の20分の1にも及ばない。日本は社員教育をOJTに依存しており、その機会すらも年々減少しているという。嶋岡はこれを「ゆゆしき事態」と危惧しており、テクノプロの社内カンパニーであり、嶋岡が代表を兼務するテクノプロ・デザイン社では、売上の2%以上を教育研修費に充てることを決めた。米国企業と同等の水準にすることで、強い会社の骨組みを築こうとしているのだ。

「人材への投資を惜しまず、あらゆる変化に柔軟に対応できる、力強いグローバルソリューションプロフェッサーとして進化していきたい。テクノプロが、グローバルベースで社会や環境の課題を解決できる会社となることが、我々の目指す未来です」