

interview

# 高橋直人

営業部  
たか  
かは  
し  
な  
お  
と



2024年8月に入社した高橋直人。前職でエンジニアとして経験を積み、入社後は移動体通信事業の現場で汗を流したあと、自らの希望で営業部への異動を叶えた。現場のリアリティを知る高橋が語る下積み時代の意義と、技術を武器に「提案できる営業」へと進化する軌跡を追う。

## 現場という最前線で培った エンジニアとしての基礎

入社後、最初に配属されたのは移動体通信事業の現場だった。前職でITインフラ業務に従事していた高橋にとって、勝手の違う環境。任されたのは、基地局工事に必要な部材管理や工期調整といった裏方業務だった。地道な仕事だが、これを単なる下積みとは捉えなかった。無線機などの部

材と工事スケジュールの整合性を図り、現場の運用フローを肌で理解する経験は、システムや人が実社会でどう動くかという想像力を養う好機となった。現場の空気や職人たちの熱意、プロジェクトが進む過程を肌で感じた日々。そこで養われたエンジニアとしての「基礎体力」が、やがて高橋のキャリアを支える強固な礎となっていく。

## 数値に基づいた改善で チームの危機を救う

現場に慣れたころ、チームは工事数が増加する9月や年末にかけて、特定のスキルを持つ担当者に業務が集中してしまう「属人化」の問題に直面していた。一部のメンバーに大きな負担がかかり疲弊していく状況を前に、状況を数値という事実



▲趣味で絵を描いています

に基づいて解決したいと考え、動き出した。まず業務ごとの「工数」を洗い出し、所要時間を可視化した。誰がなにに時間を割いているかが数値になれば、対策が打てる。優先順位を明確にし、業務を適切に振り分ける「平準化」を推進。結果、特定個人への依存は解消され、新人がすぐに業務に入れる体制も整った。技術的視点による論理的な改善が、チームを危機から救ったのだった。

### 自らの意志で切り拓いた 営業へのキャリアパス

実績を積み一方で、高橋の胸には「自らの手で組織や事業を動かしたい」という入社時からの想いがあった。現場の視点だけでなく、顧客ニーズと社内の人材リソースの双方を俯瞰できる立場こそが、その実現に近づく道だと考え、強みである対話力を活かせる営業職への挑戦を決意する。待つだけではチャンスは来ない。当時の上司だった部長の鈴木と同じく部長だった松木に粘り強く自らを売り込んだ。その熱意と行動力が実り2025年11月に異動が実現。現在は移動体通信、ITインフラ、法人サービス、開発という4つの事業柱全ての営業に加え、過去のインシデント事例を教訓とし、不明確だった管理体制を見直す運用ルールの策定など、組織改善にも着手している。恐れずに手を挙げた勇気が、新たな道を切り拓き、組織を変える原動力となり始めているのだ。

### 技術者の想いに寄り添い、 最適な未来を描く

営業として全体を見渡すと、「エンジニアの希望」と「顧客の要求」が必ずしも噛み合わない現実が見えてきた。現場に出たいと願っても、スキルが届かず叶わないもどかしさ。一方で、妥協できない現場のレベルの高さ。その双方の事情を深く理解している高橋だからこそ、提案には重みが生まれる。単なるマッチングではなく、エンジニア一人ひとりの適性やキャリアプランに深く寄り添い、多岐にわたる現場を開拓・提案していく。「現場の痛みを知る営業」として、双方にとって最適な未来を描くこと。それが、今の高橋を突き動かす使命感だ。

### 好奇心を原動力に、 技術と人をつなぐ架け橋へ

これからキャリアを築く未来のエンジニアたちへ向け、高橋はこう語る。

「向上心があれば技術は身につきます。大切なのは社会人としての広い視野と、人と関わろうとする姿勢です」。

高橋自身、多趣味を活かして初対面の相手とも共通の話題を見つけ、心の距離を縮めてきた。技術が好きなら、それを強みにエンジニアを極める道も、営業やマネジメントへ進む道もあるのだ。

個人の適性を見極め、挑戦を拾い上げてくれる株式会社デルタ総研で、高橋の挑戦はまだ始まったばかりだ。



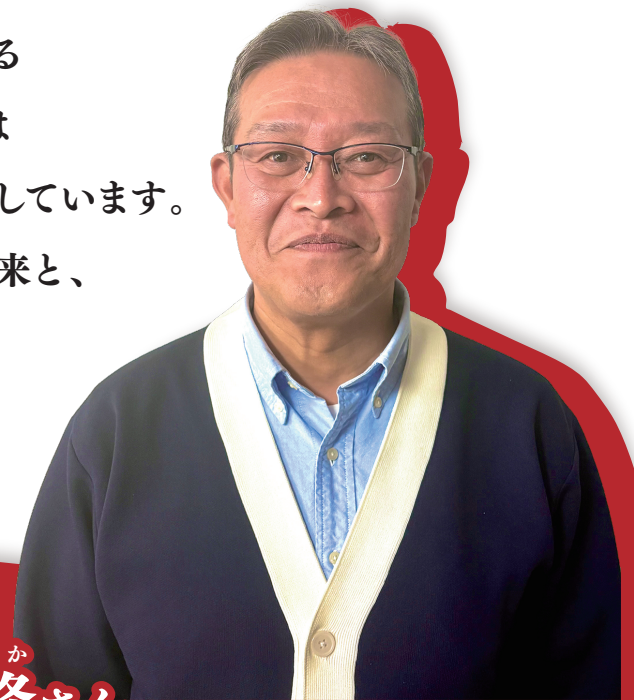
▲子どもとの一枚



# デルタ総研の 今とこれから

## ～SIerに向かってなぜ変わるのか～

創業18期目を迎え、移動体通信事業で確固たる地位を築いてきたデルタ総研。しかし今、会社は「SIer(エスアイヤー)」へと大きく舵を切ろうとしています。なぜ今、変革が必要なのか。私たちが目指す未来と、そこで求められる「真のスキル」について、宮下部長に語っていただきました。



MIYASHITA 調達部 部長  
みやした ひろたか  
HIROTAKA 宮下 宏隆さん

### 1. 変革の背景

「安定」に安住しない。  
派遣ビジネスの限界と次なる一手

当社は設立以来、移動体通信事業を軸に成長を続けてきました。一方で、通信業界には技術世代の交代という大きな節目があります。技術世代交代の狭間で生じる事業空白のリスクや、市場環境の変化も予測されます。こうした状況の中、特定の通信領域に事業を集中させ続けることは、将来の経営安定性に対するリスクともなり得ます。また、これまで当社を支えてきた派遣型ビジネスでは、

「お客様の指示に的確に応える」ことが重要な価値として求められてきました。一方で、指示待ちの姿勢が定着し、自ら考え行動する成長機会が限られてきた課題も見えてきました。社員の成長なくして、会社の持続的な発展はありません。

こうした背景を踏まえ、当社は受け身の立場にとどまるのではなく、自ら課題を見つけ、解決策を提案し、プロジェクトを主体的に推進できる「SIer」へと進化するビジョンを掲げました。この変革は、会社の将来を支えると同時に、社員一人ひとりがより大きなやりがいと成長を実感できる環境をつくるための挑戦と考えております。

## 2. 目指す姿と教育

技術はあくまで「手段」。  
本当に必要なのは「問題解決能力」

SIerへの転換にあたり、当社が最も重視しているのは「教育」です。IT業界では、技術力が注目されがちですが、技術は目的ではなく、価値を生み出すための「手段」と捉えています。実際に社内で発生するトラブルを振り返ると、その多くは関係者とのコミュニケーションや調整、課題の整理といった「ビジネススキルの不足」に起因しています。だからこそ当社では、技術力の向上と同時に、課題を正しく捉え、解決へ導く力を身につけることが不可欠だと考えています。

現在実施している「職位別研修」では、知識を学ぶ座学にとどまらず、実際の業務や職場で起きている課題を題材にした、実践的な課題解決に取り組んでいます。現場に潜む問題を見つけ出し、真因を分析し、論理的に解決策を考え、実行する——この一連のプロセスを経験することで、自ら考え行動できる力を養っています。

こうした取り組みを通じて、「マニュアルを守るだけの「守りの品質」にとどまらず、お客様や組織に新たな価値を提供できる「攻めの品質」を発揮できる人材の育成を目指しています。



## 3. 求める人物像

スキルアップの本質は「人間力」。

事業モデルの転換に伴い、社員一人ひとりに最も意識してほしいのは「問題解決能力」です。スキルアップの本質とは、「情報収集・分析力」と「人間力」の両立です。

AI、IoTによる自動化・無人化・省力化が急速に進む時代において、単純な作業や定型業務は機械に置き換えられていきます。その中で人間にしかできない価値は、「自ら考える力」と、相手の立場を理解し、周囲と協調しながら物事を進める力。

自分本位ではなく、チームやお客様への配慮を持って行動できる人には、必要な情報が自然と集まり、課題の本質を捉えることができます。そしてその積み重ねが、実効性のある解決策へとつながっていきます。

こうした人間力を土台に、変化の激しい環境においても柔軟に対応し、どのような状況でも価値を発揮できる——そんな「環境に依存せず戦える人材」を求めています。



## 4. 社員へのメッセージ

変化を恐れず、共に  
「自分たちが望む会社」を創ろう

会社方針の変化に不安を感じる方もいるかもしれません。しかし、変化と向き合い、適応していく力は、皆さん一人ひとりの「市場価値」を高めることにもつながります。環境が変わるからこそ、人として、そしてビジネスパーソンとして成長できる機会が生まれます。

当社は、社員を置き去りにする変革は行いません。変わろうとする意欲がある限り、会社はその挑戦を全力で支えます。教育や仕組みづくりを通じて、皆さんが安心して成長できる環境を整えていきます。

一方で、社員の皆さんにもぜひ持ってほしい姿勢があります。それは、「会社は〇〇してくれない」という他責の視点ではなく、「自分たちが会社を創っていく」という当事者意識です。一人ひとりの考えや行動の積み重ねが会社の文化となり、未来の姿を形づくりします。

人間力を磨き、主体的に考え、行動できる人は、どのような時代においても必要とされます。会社の方針さえも与えられるものとして受け止めるのではなく、社員全員で考え、より良い形へと進化させていく——そんな組織を目指しています。共に学び、共に成長し、「自分たちが望む会社」を一緒に創っていきましょう。