

自ら学び、創造する人材へ



DX時代に活躍する人材育成を！

若手、新人エンジニアの成長を阻む

人材育成5つの 失敗と解決策





資料概要	P.03
若手、新人エンジニアの成長を阻む 人材育成5つの失敗	P.04
その1：配属先で使う技術など専門知識に偏ってしまう	P.05
その2：講義の比率を多めに設定してしまう	P.06
その3：研修の目的、ゴールが理解されていない	P.07
その4：オンライン研修で想定した効果が出ていない	P.08
その5：教育担当者が研修と開発業務の兼任でどっちも回らなくなる	P.09
若手、新人エンジニアの育成で失敗しないためのポイント まとめ	P.10
研修実績2500名以上！ ジョブサポートなら「自ら考える力」が身に付く！	P.11
お問い合わせ	P.12





新型コロナウイルスの感染拡大を受けた社会環境の変化に対応するため、テレワークの導入をはじめとして、これまで以上に業務のデジタル化に積極的な企業が増えています。

一方で、新型コロナウイルスの影響により「2025年の崖」が、より差し迫った現実として近づいたとする声も少なくありません。業務のデジタル化が急速に進む中、企業がこの崖に落ちることなく持続的に成長していくためには、IT人材を確保することが喫緊の課題と言えるでしょう。特に、**企業がレガシーシステムから脱却してDX（デジタルフォーメーション）を推進するためには、開発エンジニアの存在が欠かせません。**

このように開発エンジニアの需要が高まっていることから、若手人材を獲得・育成しようとする企業が増えつつあります。一方で、そうした企業では「**思ったように優秀な人材が育たない**」というケースも少なくありません。

そこで、本資料では**若手、新人エンジニアの育成でよくある失敗を紹介**します。その上で、**失敗に陥らないためのポイントについてそれぞれ解説**していきます。



「2025年の崖」とは…

2018年に経済産業省が発表した「DXレポート」において示された、企業が直面しつつある課題。企業が導入している基幹系システムの老朽化や複雑化、ブラックボックス化といった要因により、2025年には約43万人のIT人材が不足してしまう可能性があること、その結果として最大年間12兆円の経済損失が生じることなどが示唆されている。



その1

配属先で使う技術、専門知識に偏ってしまう

その2

講義の比率を多めに設定してしまう

その3

研修の目的、ゴールが理解されていない

その4

オンライン研修で想定した効果が出ていない

その5

教育担当者が研修と開発業務の兼任でどっちも回らなくなる





その1

配属先で使う技術、専門知識に偏ってしまう

若手、新人エンジニアの育成を目的とする研修では、しばしばプログラミング言語やツールの使い方など、配属先で使う内容を手厚く教えてしまいがちです。もちろん、配属先で戦力として期待できる若手エンジニアを育成するためには、業務知識の習得は不可欠です。

一方で、**配属先を想定した知識を持っているだけでは優秀なエンジニアとは言えません**。開発プロジェクトでは、個人ではなく、チームとして成果を出すことが求められたり専門知識以外の事も求められます。

スケジュール管理や文書作成など、チームで共同するためのスキルに関する研修を十分に行わなかった結果、プロジェクトを進める上で**周囲とのコミュニケーションがうまく取れずに挫折してしまうようなケース**も少なくありません。配属前の研修では目先の成長だけでなく、中長期的な成長を促すために基礎力の強化を行う必要性があります。

失敗に陥らないためのポイント



働くためのコミュニケーション能力が身に付くプログラム

若手人材を対象とした研修を行う際には、専門知識と並行して「報告・連絡・相談」といった**社会人としての基礎や、挨拶・礼儀作法といったビジネスマナー**についてもバランス良く教育することが望ましいでしょう。



その2

講義の比率を多めに設定してしまう

「できるだけ早く、開発エンジニアとして一人前になってもらいたい」

このような考えから、企業における開発エンジニア研修において、**必要な知識を短時間で詰め込むような講義中心のプログラムを導入するケースが少なくありません。**講義は受講者の満足度は高いですが、**理解したつもりで終わりすぐ忘れます。**システム開発の現場では、教わった知識をそのまま活用するだけでは解消できないような課題に直面することも多いです。**講義中心の研修プログラムで応用力が身に付いていない場合、**こうした課題を乗り越えることは難しいでしょう。

結果として、課題が出るたびに先輩や同僚のエンジニアに助言を求めることになり、プロジェクトの遅延につながってしまう、向いてないと早期離職に繋がったり、育成担当、採用担当にも責任を問われる事も…。

失敗に陥らないためのポイント



「問題解決力」を伸ばす自学形式の研修



研修では、あらかじめ用意しておいた課題について、**自学形式で「どうしたら解消できるのか」と向き合うような時間を設定することが重要**です。その際には、先輩エンジニアなどのメンターを設定して、個々の進捗に応じたサポートをすることが効果的です。



その3

研修の目的、ゴールが理解されない

6ページで解説した通り、研修時には講義だけでなく自学形式を採用することが重要です。

一方で、**形式化された課題をひたすら繰り返しているだけでは、受講者に緊張感が生まれません**。また、今後担うであろう開発プロジェクトと離れた内容の課題や、既に時代遅れとなりかけているプログラミング言語を使った課題などを与えてしまうと、優秀な若手を中心に「なぜ、この課題と向き合わなければならないのか」といった疑問を抱かせてしまいます。

このように「**研修の目的、ゴールが理解されない**」状況では、**せっかく自学形式に時間を費やしたとしても、その効果は薄くなってしまいます**。

失敗に陥らないためのポイント



より実務に近い研修課題の設定



自学形式で課題を設定する際には、**実務と同様に納期を設定することで受講者に緊張感を持たせることができます**。また、課題を用意する際には、その目的とゴールを伝えることで、受講者の積極的な学習を促すことにつながるでしょう。



その4

オンライン研修で想定した効果が出ていない

新型コロナウイルス感染拡大の影響により集合型の研修を行うことが難しい状況の中、オンライン研修を行う企業が増えつつあります。**時間や場所を問わず実施できるオンライン研修は、業務効率化にもつながるため、アフターコロナでも多くの企業が継続すると考えられます。**

一方、**オンライン研修には自己管理ができない、言葉を文面で正しく伝える事ができない若手にはデメリットもある**ため、注意が必要です。実際、既にオンライン研修を導入している企業からは、「オンライン研修後に受講生の理解度を確認したところ、集合型の研修と比べて個人差が激しく、後で受講生を個別にフォローする必要があった」として、その効果を疑問視する声も挙がっています。

失敗に陥らないためのポイント



オンラインでも集合型に近い環境と出社できる仕組み作り

オンライン研修を実施する場合には、集合型と同じ相互間でコミュニケーションが随時取れる環境作り、**受講者の状況に応じたサポートを行うこと**で、より高い研修効果が期待できます。出社の選択肢もあると尚可です。



その5

教育担当者が教育と開発業務の兼任でどっちも回らなくなる

コスト削減やコアスキルの継承といった観点から、開発エンジニアの研修を自社で行う企業も少なくありません。

研修を内製化した場合、初期の研修からOJTといった実務研修までシームレスに行うことができます。そのため、「アウトソーシングした場合と比較して効果的だ」と考える方もいらっしゃるでしょう。

しかし、**実際に研修を内製化する場合、担当するのは現場の先輩エンジニアであることがほとんどです。そして彼らはIT人材不足の中、多忙に業務と兼任しながら研修を担うことになります。**

その結果として、本来業務に支障が出てしまうケースや、研修が中途半端な状態で終わってしまうケースがしばしば見受けられます。

失敗に陥らないためのポイント



人材育成サービスへのアウトソーシング

研修全体を「丸投げ」できる人材育成サービスを活用することで、社内研修による先輩エンジニアへの負荷を解消することができます。また最近では、**より実務に近い形でシステム開発を体験できるプログラムを持つ人材育成サービスも増えつつあります。**





ここまで解説してきたように、
**若手開発エンジニアの育成で失敗しないためには、
次の5つのポイント**を押さえることが重要です。

若手,新人エンジニア 育成で失敗しない 5つのポイント



コミュニケーション能力が 身に付くプログラム

専門知識だけでなく、周囲と連携しつつ業務を進められるようなコミュニケーション能力を育む基礎研修プログラムを用意しましょう。

「問題解決力」を伸ばす 自学形式の研修

初めて経験するシステム開発上の課題にも対応できるよう、応用力を身に付けておくことも欠かせません。

より実務に近い 研修課題の設定

将来担当するであろう業務に近い課題を用意することで、受講者に緊張感を与えて、より研修の効果を高めることが可能です。

理解度や進捗状況が 可視化できる仕組み作り

受講者それぞれの状況を把握しておくことで、個別のフォローがしやすくなり、結果として研修担当者の業務負担も減少するでしょう。

人材育成サービスへの アウトソーシング

研修を丸投げできる人材育成サービスを活用することで、研修の内製化による兼任するエンジニアへの業務負荷を解消できます。

研修実績2500名以上！ ジョブサポートなら「問題解決力」が身に付く！



ジョブサポートでは、ここまで紹介してきた5つのポイントを全て押さえた若手SE・PG向け研修サービスとして、1~3ヶ月で受講可能な「プロエンジニア育成コース」をご用意しています。若手SE・PGの育成に課題を感じている企業の方は、ぜひお気軽にご相談ください。

「プロエンジニア育成コース」

5つの特徴



配属後を意識した研修プログラム

緊張感を持って仕事のイメージを身に付けられるよう、課題の開始時には、1日の作業スケジュールを立て、チーム内で共有します。

ビジネスマナーや基礎知識まで、エンジニアに必要な作法を伝授

Java・SQLといったプログラミング言語の専門知識はもちろん、社会人に必要な責任感やコスト意識、挨拶・礼儀作法なども研修します。

「週報」「研修終了報告書」で進捗や理解度を確認

技術理解度・ヒューマンスキルのレベルを記載した「週報」を担当者の方へ提出。終了時には「研修終了報告書」でレポートします。

「自学形式」「個別指導」の組み合わせによる独自教育

講義・解説40%：自学60%の割合で、「問題解決力」を向上。受講者のレベルに合わせた個別指導を行い、研修をサポートします。

各種助成金への対応で受講コストの削減も

コスト面でアウトソーシングに課題を感じている場合、助成金を活用することも可能です。詳しくはご相談ください。

お問い合わせ

ジョブサポートのエンジニア研修については、下記からお気軽にお問い合わせください。

自ら学び、創造する人材へ



社名	株式会社ジョブサポート
所在地	東京都千代田区飯田橋3-11-13飯田橋 i-MARK ANNEX8階
事業内容	法人向けプロエンジニア育成事業（Java・フロントエンド） IT研修教材の企画・開発（Java・フロントエンド） 業務系アプリケーション企画・開発・運用保守 スマートフォン向けアプリケーション企画・開発・運用保守 有料職業紹介事業（有料職業紹介許可 13-ユ-303892）

 job-info@job-support.co.jp

 <https://www.job-support.ne.jp>