

IT

# 【文理別】 新卒ITエンジニア 育成のポイントとは？

IT業界において人手不足は深刻な問題になっています。

そのため新卒採用においては、文系出身者や、分野の異なる理系出身者を採用しているケースが少なくありません。そうして文理の区別なく新卒社員を受け入れて人数を確保したものの、文系・理系それぞれで育成において「壁」となるポイントが異なるために、新人の育成に苦戦する企業も多いようです。

本記事では、文理出身別に新人がつまずきやすいポイントと、その解決策についてご紹介しています。新入社員育成でお悩みの方はぜひご覧ください。

## 新卒エンジニアを取り巻く環境 ..... 02

IT業界における採用の現状

新卒採用の現状

## 【文理別】新卒1年目のよくあるつまずきポイントとは ..... 03

文系出身者のつまずきポイント

理系出身者のつまずきポイント

## 新人がつまずきを乗り越え成長していくために ..... 05

社会人の土台となるスキルの習得

適切なタイミングでの周囲からのフォロー

## 新入社員が会社の未来を創る ..... 07



## 新卒エンジニアを取り巻く環境

### IT業界における採用の現状

IT業界は成長産業である一方、人口減少によって深刻な人手不足に直面している業界でもあります。

経済産業省の調査\*では2030年に最大で約79万人ものエンジニアが不足するともいわれており、既に採用市場の競争激化や人材の流動化など、様々な影響が生じています。

### 新卒採用の現状

前述のような影響が生じている中、特に新卒採用市場においては、学生時代にIT技術を専攻していない、未経験者の採用が活発になっています。IT企業の採用ページで「学部不問」と記載された募集要項を見たことがある方も多いのではないのでしょうか。実際、専門学校や理工学・情報系学部だけでなく、文系学部やIT技術関連の授業を履修しない理系学部の出身者をエンジニアとして採用する企業が増えています。

様々な背景の学生が入社するようになれば、入社後につまづくポイントも個人によって異なります。そのため、文理問わず新卒社員を受け入れている企業にとっては、それぞれのつまづきポイントに合わせた施策を考えることが重要です。

今回は受託開発企業に入社し、主にプログラミング業務に従事する新入社員を例に取り上げ、つまづきポイントとその解消施策についてお伝えします。

\* 経済産業省「IT人材需給に関する調査レポート」(2019年3月)より  
[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/jinzai/houkokusyo.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf)



## 【文理別】新卒1年目のよくある つまずきポイントとは

ここからは文理別で、それぞれの出身者の特徴とつまずきポイントをみていきましょう。

### ■ 文系出身者のつまずきポイント

プログラミング未経験者であることが多い文系出身者は、大きく2つのつまずきやすいポイントがあります。

1つ目のつまずきポイントは、「入社後の膨大なインプットによる消化不良」です。

入社後は、一般的なビジネスマナーや会社ごとの規則などに加え、プログラミングに関する知識インプットも求められます。プログラミング未経験者の場合、そもそもプログラミングとは何かを理解するところから始まります。そして、見慣れないアルファベットと数字や記号の組み合わせが表すものを、1つずつ理解できるようにならなければなりません。

この短期間での膨大なインプットは、「学んだ記憶はあるけれど、具体的には覚えていない。理解しきれて

いない」という消化不良を起こす可能性があります。この状態を放置すると、いざ手を動かすときに、何をしたら良いかわからないという状態に陥ってしまいます。

結果「私はエンジニアに向いていないのでは…」「私にはレベルが高すぎる…」と不安を感じて、早期離職につながる可能性もあります。

2つ目のつまずきポイントは、「ビジネスコミュニケーションスキル不足による業務の抱え込み」です。

原因としては、先輩社員の多忙な様子を見て、未経験ゆえの自信の無さから、「こんな初歩的なことを聞いて怒られないか」「今話しかけても問題ないタイミングなのか」と、わからないことがあっても、質問することを躊躇してしまうことがあげられます。

さらにその状況を放置すると、わからないことをそのままにする癖がつき、その後の成長が遅くなってしまいます。それにより、本人のモチベーションや周囲の期待値の低下から、さらに成長が滞るという負のスパイラルに陥ります。

その結果、アサインできるプロジェクトが限定的になり、組織生産性が低下する、メンタル不調者・早期

離職者が発生する、といった問題にもつながりかねません。

人手不足の中で企業活動を行っていくうえでは、大きな障害となるでしょう。



## 理系出身者のつまずきポイント

理系出身者は、大別すると2つのグループに分けることができます。1つ目が学業でプログラミングを学んできている「経験者」、2つ目がプログラミングとは分野が異なる学部出身の「未経験者」です。

未経験者のつまずきポイントは前項の文系出身者と同様です。一方で経験者はどのようなポイントでつまずくのでしょうか。ここからは理系出身の経験者のつまずきポイントを見ていきましょう。

経験者のつまずきポイントは、「研修期間中の慢心による、成長の鈍化」です。未経験者と比べ、学生時代にプログラミングの経験を積んでいる分、新入社員研修期間のはじめで、大きくつまずくことは少ないでしょう。実際、一般的なエンジニア向けの新入社員研修では、経験者が未経験者から助言を求められている場面を見かけます。

つまり、新入社員研修時点においては、経験者は未経験者よりも一歩リードした状態からスタートしていることから、つい自己評価が高くなりやすい状況にあります。その結果、学習習慣や内省習慣といっ

た、本来社会人の序盤で身につけるべき成長するための行動が身につくづらくなります。実際に、コツコツ学んできた未経験者に経験者が追いつかれ、追い抜かれてしまうケースもよく耳にします。

活躍を見込んでいた人材の成長の鈍化は、当然本人にとっても不本意な結果であり、モチベーションの低下を招きます。当社が2024年入社の新入社員に対して実施した調査によると、8割超の新人は入社時では「やる気が高い」というデータ\*もあります。入社時に持っている高いモチベーションを下げないための働きかけは、経験者の育成のためには重要なポイントです。

\* ラーニングイノベーション総合研究所「新入社員意識調査(速報版)」(2024年4月)より  
[https://www.all-different.co.jp/column\\_report/research/all/research\\_101\\_240422.html](https://www.all-different.co.jp/column_report/research/all/research_101_240422.html)



## 新人がつまずきを乗り越え 成長していくために

前章でご紹介したつまずきポイントをまとめると、以下の通りです。

### <文系・理系 未経験者>

①入社後のインプット	消化不良を起こし、 実務で活かせる知識にならない
②配属先での順応	質問することに躊躇してしまい、 成長が鈍化する

### <理系 経験者>

慢心による 成長の鈍化	自身に対する過大評価によって、 成長に必要な学習習慣や内省習慣 がつきにくい
----------------	----------------------------------------------

こうしたつまずきを未然に防ぐ、またはつまずきを乗り越えさせて新入社員の成長を促していくためには、どのようなことに注意し育成していけばよいのでしょうか？

本章では、新入社員のよくあるつまずき箇所を乗り越えていくための必要な要素についてご紹介します。

### ■ 社会人の土台となるスキルの習得

1つ目の要素は、社会人の土台となるビジネススキルの習得です。

ここでいうビジネススキルとは具体的に、一般的なビジネスマナーに加えて、「コミュニケーション力」「物事を考える力である思考力」など「ビジネスを進める上で必要不可欠な土台のスキル」のことです。では、これらが不足するとどうなるのでしょうか。

例えば、コミュニケーション力が不足すると、「相手から適切な答えを引き出す質問」や「相手が多忙なことを気遣い、短い時間でもしっかりと報連相をすること」がうまくいかず、業務上の連携などに支障をきたす可能性があります。

また、思考力が不足すると「わからない事を考えて整理する力」が弱くなり、相手に質問しようにもわからないことを具体化できず、結果的に質問することを躊躇することにもつながるでしょう。さらに、思考力と関係が深い、「自分を振り返るための内省力」や「自身の現状を客観的に判断するメタ認知力」が身につかず、結果的に自己を適切に評価できず慢心を起

こし、学習習慣や内省習慣がつきづらくなります。

つまり、ビジネススキルの不足は、そのまま本人の成長の鈍化につながってしまうといえるのです。

以上から、新入社員がつまずきを乗り越えていくためには、プログラミングスキルだけでなく、ビジネススキルの習得が非常に重要です。

## 適切なタイミングでの周囲からのフォロー

2つ目の要素は、適切なタイミングでの周囲からのフォローです。

新入社員の中には、周りに声をかけられずに仕事や悩みを抱え込んでしまう方もいます。そうならないよう、人事や現場の先輩・上司から新人に対し、業務や悩みを抱えさせ続けられない働きかけをすることが重要です。

新入社員がつまずきを感じているタイミングで適切なフォローをすることで、つまずきを軽減したり、乗り越えられないリスクを回避したりすることができます。

下記はフォローが必要なつまずきの具体的な場面の例です。

研修 5日目	技術研修が始まり、 新しい知識の消化に苦戦している
入社後 1~2週間	新しい生活環境に疲れが見え始める
GW前	GW中は学んだ内容を復習できる重要な期間である一方、理系の経験者は慢心しやすい
入社後 1カ月半	学んだことが体系的に整理され始める
配属前	配属先でうまくやっていけるか不安を感じている
配属 1カ月後	これまでの経験や知識だけでは 太刀打ちできず、苦戦している
配属 3カ月後	できることが増える一方で、 できないことをより多く認識している

左記のように、新入社員が悩みを抱えやすいタイミングでフォローすることが有効です。また、フォローアップ研修を実施し、同期同士でつまずきと乗り越え方を共有することもよいでしょう。

## 新入社員が会社の未来を創る

本資料ではIT業界の新入社員育成について、文系/理系とプログラミング経験者/未経験者という切り口でポイントをお伝えしてきました。

新入社員は、10年後・20年後の自社の中核となる人材として、管理職と並んで最も育成の関心度が高い階層です。

立ち上がりの1年目でどれだけ良いスタートを切れるかが、新入社員個人のその後の成長だけでなく、企業の成長や組織力にも大きな影響を及ぼします。

新入社員が立ち上がれる環境を創ることは、企業にとって重要な課題です。

その環境を整えるために、必要に応じてプロの知見を借りることもおすすめです。当社にはIT業のお客さまを数多く支援してきた実績があり、また業界特化の研修テーマも実施しております。お悩みの際にはぜひお声がけください。



総合パンフレットの  
ダウンロードは  
こちらから

<https://bit.ly/4ddt4gC>



お問い合わせ先

**ALL DIFFERENT 株式会社**

☎ 03-5222-5111 ✉ [ad-info@all-different.co.jp](mailto:ad-info@all-different.co.jp)

お問い合わせフォーム

<https://bit.ly/4fgrKLx>

受付時間 9:00-17:00



※本資料は2024年7月時点の情報を元に解説しています。※本資料の内容は再ダウンロード時に予告なく変更される場合があります。あらかじめご了承ください。  
※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません。