

# 新人エンジニア育成、成功のカギとは？

～早期離職を防ぐ秘訣は「現場に合わせた初期教育」にあり！～





ALL DIFFERENT

# 人と組織の未来創りをイノベーションする<sup>®</sup>

「組織開発」と「人材育成」の最適解を提供します

組織開発・人材育成支援

各種コンテンツの開発

各種調査研究の実施

ALL DIFFERENT 株式会社 代表取締役社長：眞崎 大輔 人員数：328名（2025年4月1日現在） 設立：2006年2月 事業所：東京 / 大阪 / 名古屋



\*尚、特許に関しては記載以外にも多数取得しています

2006

設立

● トーマツイノベーション株式会社  
組織開発・人材育成事業を開始

業界初

● イノベーションクラブ  
(Biz CAMPUS Basicの前身となる  
定額制ビジネス研修サービス) を  
提供開始

2014

業界初

● 内定者・新入社員向け  
ビジネススキル学習アプリ  
Mobile Knowledge for Freshers  
オリジナル学習コンテンツ制作システム  
Mobile Knowledge Order Madeを  
提供開始

2015

業界初

● ITエンジニア育成研修  
IT CAMPUSを提供開始

● 定額制集合研修  
Biz CAMPUS Basicを提供開始

2016

特許取得

業界初

● ビジネススキル診断テスト  
Biz SCORE Basicを提供開始

● 定額制オンライン研修 動画配信型  
Biz CAMPUS Onlineを提供開始

● 若手・中堅向け  
ビジネススキル学習アプリ  
Mobile Knowledge Basicを提供開始

2017



● 書籍出版  
「人材育成ハンドブック  
今知っておくべき100のテーマ」  
第5刷：累計17,000部 突破 \*2025年4月時点



● 内定者・新入社員向け  
ビジネススキル学習アプリ  
Mobile Knowledge for Freshersが  
経済産業省後援  
HRテクノロジー大賞奨励賞

● 立教大学 中原淳教授と共同で行った  
「企業における女性活躍推進研究」の  
結果を発表

2018

● 書籍出版  
「女性の視点で見直す  
人材育成」  
第6刷：累計13,000部 突破 \*2022年8月時点



2019

● デロイトトーマツグループから独立  
株式会社ラーニングエージェンシーに  
社名変更

2020

特許取得

業界初

● 事業拡大のため  
本社を「有楽町ITOCiA(イトシア)」に移転

● 定額制オンライン研修 ライブ配信型  
Biz CAMPUS Liveを提供開始

● 併走型スキル体得プログラム  
Biz ACTION Programを提供開始

2021

特許取得

● 内定者・新入社員向け  
ビジネススキル診断テスト  
Biz SCORE for Freshersを提供開始

特許取得

業界初

● マネジメント・リーダーシップ診断テスト  
Biz SCORE for Managersを提供開始

● マネジメント・リーダーシップ360度サーベイ  
Competency Survey for Managers  
を提供開始

● おかげさまで3冠達成 \*6

人事教育担当者が選ぶ 研修会社 No.1

人事教育担当者が選ぶ 効果があるオンライン研修 No.1

人事教育担当者が選ぶ 講師の質が良いオンライン研修 No.1

2022

特許取得

● ファーストキャリアコースを提供開始

● ビジネス読解カトレーニングを提供開始

● ビジネススキル診断テスト  
(Biz SCORE Basic)の新機能  
研修レコメンド表示提供開始

2023

● 人材紹介・採用支援サービス/  
転職支援サービス  
Biz JOURNEYを提供開始

● アセスメントサービスの充実  
Discover HRを提供開始

● 中堅企業・ベンチャー企業向け  
人事制度構築支援サービス  
Empower HRを提供開始

2024

社名変更



# ALL DIFFERENT

ラーニングイノベーションセンターを拡充し  
研修配信体制をさらに強化  
本社・有楽町ITOCiA17,18階に加えて15階も増床

● デジタルスキル習得支援サービス  
DX CAMPUSを提供開始

● 組織開発・人材育成 総合支援サービス  
Biz MIRAIを提供開始

2025

特許取得

● 「講師育成の仕組み」で特許取得

● 組織開発・人材育成

支援実績累計 **20,000社** 突破 ※2026年1月時点

● Biz CAMPUSシリーズ

受講者数累計 **460万人** 突破 ※2026年1月時点

\*1.2010年3月 東京商工リサーチ調べ  
\*2.2014年2月 東京商工リサーチ調べ  
\*3.2016年1月 シタシオンジャパン調べ  
\*4.2021年7月 日本マーケティングリサーチ機構調べ  
\*5.2022年5月 日本マーケティングリサーチ機構調べ  
\*6.日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要:2021年4月ブランドイメージ調査



組織開発  
人材育成  
支援実績  
(累計)

20,000社以上

累計  
受講者数

460万人以上

研修  
テーマ数

1,200テーマ以上

\*公開型研修開発テーマ累計

HITACHI

AsahiKASEI



NTT docomo



YAMAHA

POLA



LUMINE



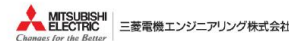
CAPCOM®



KUMON

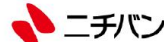


JINS



DMM.com

MITSUBA

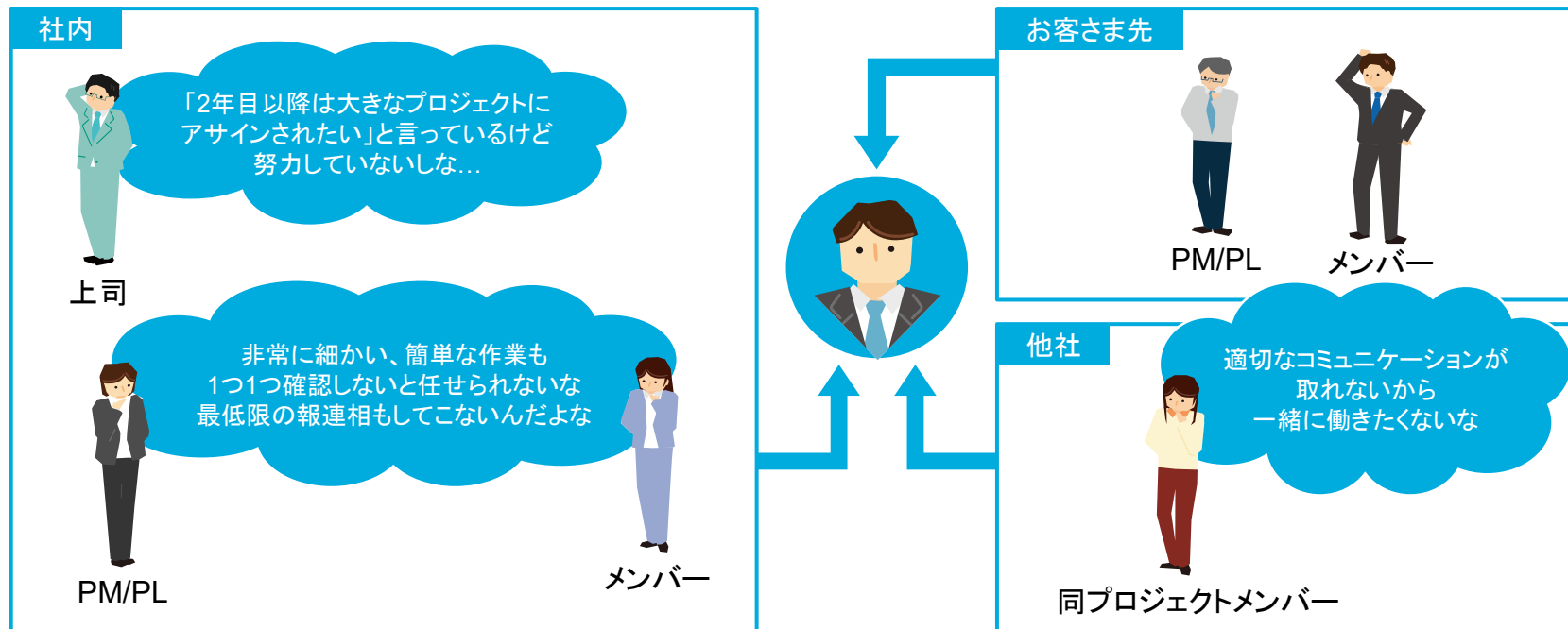


ORIRO

Nittaku®

# 新人エンジニアの現状と育成に必要な要素

## プロジェクト内の新人エンジニアの立ち位置、見られ方



## そのほか新人エンジニアのよくある課題

Check

1	お客さま先で挨拶をしない、態度や身だしなみが社会人として好ましくない	<input type="checkbox"/>
2	伝えたことを理解できていない、勘違いしている、漏れている	<input type="checkbox"/>
3	話している内容や書いていることがよく分からない、もしくは伝わらない	<input type="checkbox"/>
4	報連相ができない(分からないことや相談すべきことも聞きに来ない)	<input type="checkbox"/>
5	お客さまやプロジェクト内での必要最低限のコミュニケーションが取れない	<input type="checkbox"/>
6	ミスや納期遅延を起こしてしまい、周囲を巻き込んでいる	<input type="checkbox"/>
7	自身の能力を正しく把握しておらず、できない仕事も引き受けてしまう	<input type="checkbox"/>
8	非常に細かい作業1つ1つについてPM / PLが確認しないと任せられない	<input type="checkbox"/>
9	言われたことを終えたら、指示があるまで何もしない(ただ座っている)	<input type="checkbox"/>
10	上記の積み重ねにより、うまくいかず早期退職につながってしまう	<input type="checkbox"/>

## 初期教育が社会人としての礎を決める

### 初期教育でやりがちな「まずい対応」

- まずは技術を覚えてくれれば良い
- とりあえず早くアサインできるように
- 自分でとにかく試行錯誤して
- このタスクをやってくれれば良いから

etc.

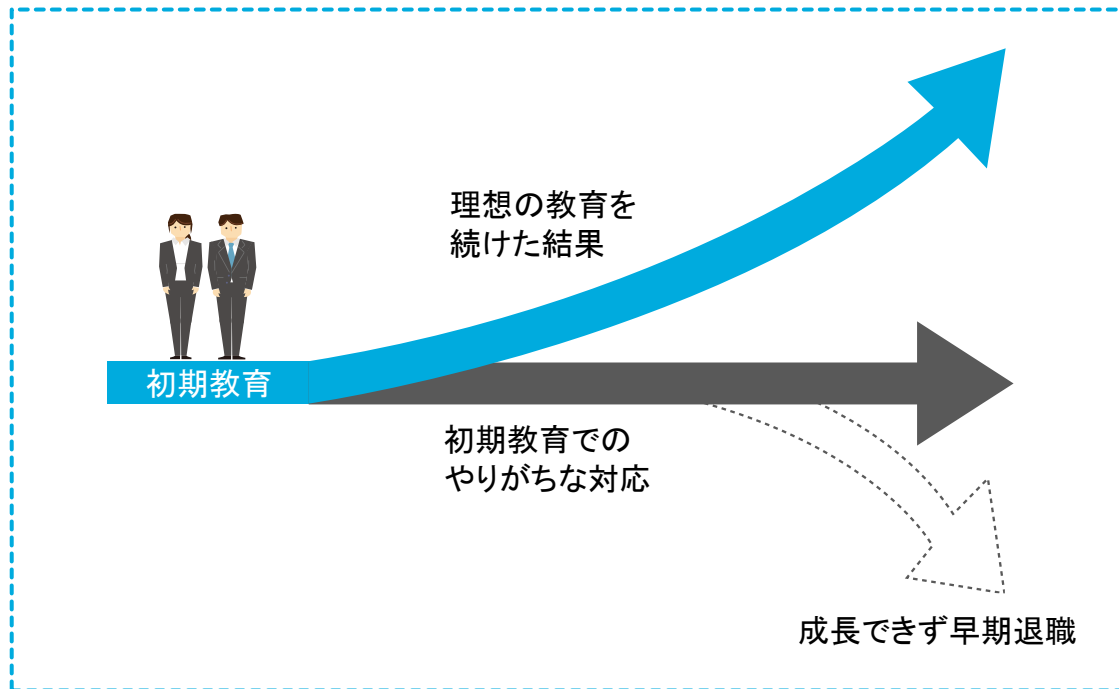


### 対象者が持つてしまう認識

- 技術以外はあまり必要ない
- 現場にでさえすればよい
- 相談せずに自分で進めよう
- 指示通りやっていたらよい

etc.

## 初期教育によって発生する差



**初期教育**の差が  
その後の  
**成長の方向性**を  
決める

Q そもそも新人エンジニアに本来なってもらいたい状態は？

**組織の中で力を発揮し  
現場で活躍し続ける人材**

## 社内や派遣先からも信頼される新人に求められる行動

Check

1	誰に対しても、どのようなときも挨拶をする	<input type="checkbox"/>
2	相手の話を聴くときは作業の手を止め、相槌をうち、メモに書き留める	<input type="checkbox"/>
3	案件の進捗具合などを相手の理解度を考慮して説明する	<input type="checkbox"/>
4	速やかに端的に報連相する	<input type="checkbox"/>
5	ネガティブな言動は避ける	<input type="checkbox"/>
6	簡単なタスクや雑用的な仕事をミスなく納期内に遂行する	<input type="checkbox"/>
7	タスクが納期までに間に合いそうにない場合は速やかに相談する	<input type="checkbox"/>
8	複数のタスクが並行する場合は優先順位を相談する	<input type="checkbox"/>
9	タスクが終わったら自ら次の仕事をもらいに行く	<input type="checkbox"/>
10	上昇志向を持ち、どの現場に派遣しても活躍できる存在になっている	<input type="checkbox"/>

Q テクニカルスキル(技術力)を体得すれば十分でしょうか？

課題を解消するために不可欠な「根幹」スキル

# バイタルスキル<sup>®</sup>が必須

バイタルスキル<sup>®</sup>とは

組織の中で期待される効果を継続的に出すために必要な知識・スキルのうち、職種・業種・役職問わず共通して必要になる、成長・成果に不可欠なビジネスにおける根幹スキル<sup>®</sup>。

## エンジニアが身に付けるべきスキル

### テクニカルスキル

システム開発・運用・保守を行う際の  
知識・スキル・ノウハウ

(例)

- ・ プログラミング
- ・ インフラ、ネットワーク
- ・ データベース
- ・ チームで開発を行い成果を出す流れの把握

### バイタルスキル®

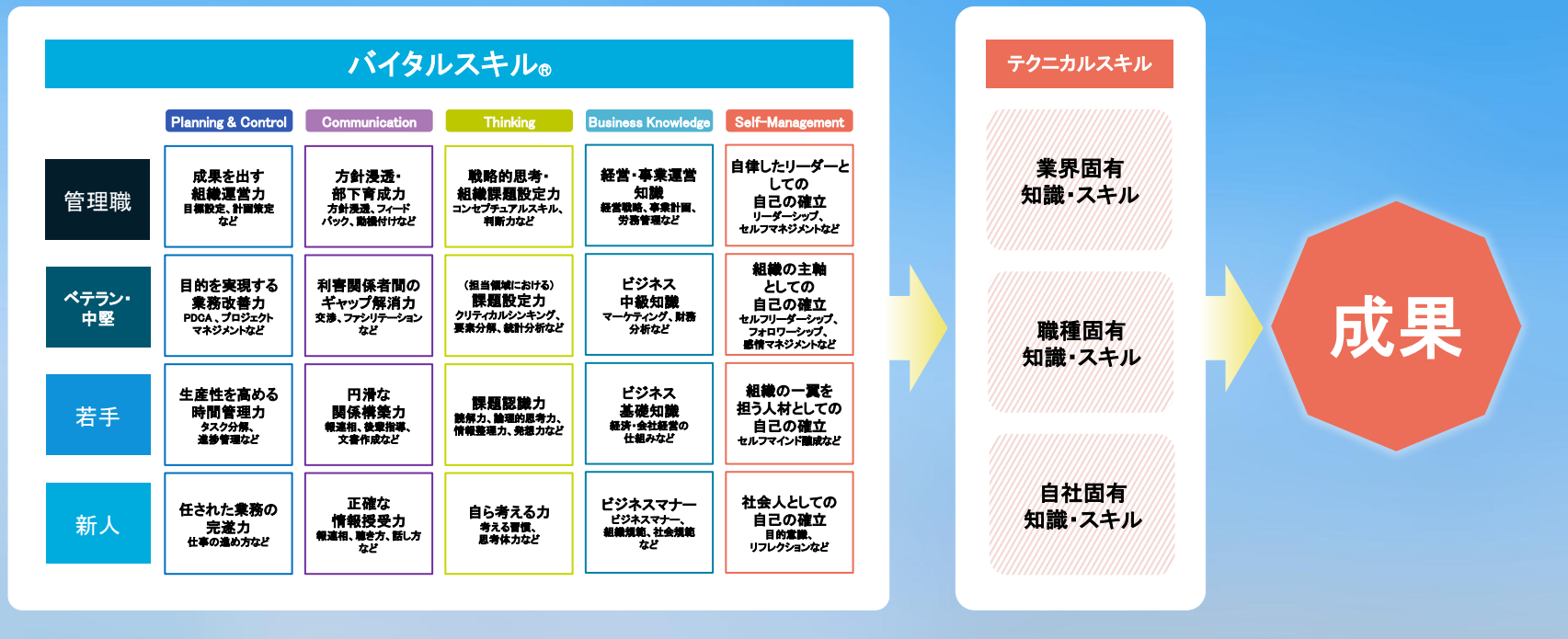
成長・成果に不可欠な  
ビジネスにおける「根幹スキル®」

(例)

- ・ わかりやすく、適切なタイミングでの報告
- ・ 納期内に仕事を終えるための計画立て
- ・ 相手に不快感を抱かせない立ち居振る舞い
- ・ この人に仕事を任せたいと思ってもらえるような積極性

参考

# バイタルスキル®は 成果を出すための根幹であり、ビジネスパーソンにとっての必須スキルである



# バイタルスキル®を習得するために外せないスキル



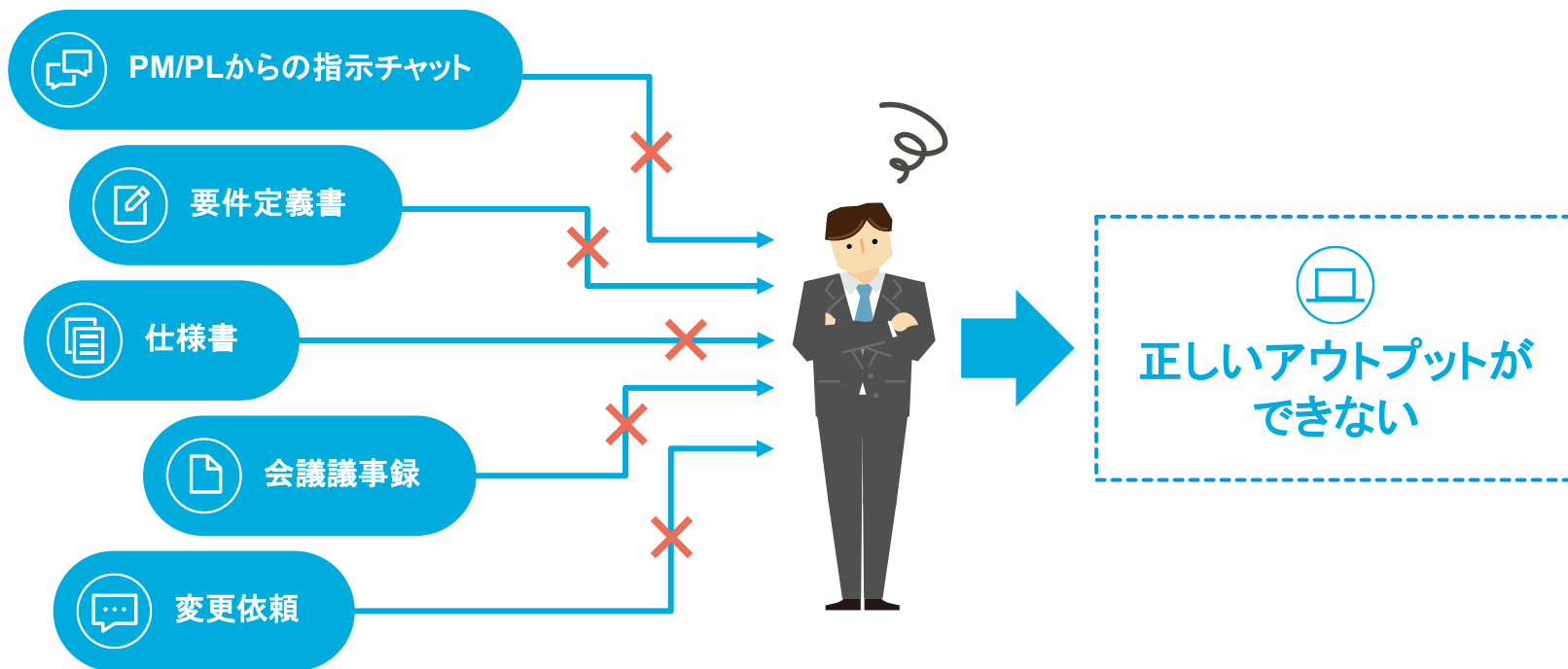
## バイタルスキル®(根幹スキル)から育成できていますか？

バイタルスキル®

ビジネス読解力



## 新卒エンジニアが業務上経験するインプットがうまくいかないと



「インプットする情報の誤認・曲解」が起こると  
工数の増大や顧客からの信頼低下につながり、  
**組織の成果が上がらない**

## 「インプットする情報の誤認・曲解」がもたらす具体的な例

- ✓ 上司からの指示が部下に適切に伝わらず、意図と異なった作業を進めてしまっている
- ✓ 会議での意見交換・共有・決定内容を理解できず、何度も伝えなおさなければならない
- ✓ レクチャーやマニュアル、チャット・メール内容を正確に理解できず、  
ミスやクレームが起こる / 質問や回答がずれてしまい、相手を困惑・不安にしてしまう
- ✓ プロジェクト内・外で理解の齟齬が発生し、リカバリーに追われ工数や精神的負荷が増大する
- ✓ お客様の要望と異なったものが出来上がり、クレームになる
- ✓ 上司から何度指導しても、意図と違う改善内容を実施してしまう
- ✓ 上司から想いや方針が違った意図で伝わり、同期間で違った情報が蔓延してしまう

「インプットする情報の誤認・曲解」をなくし、  
組織として成果を創出するためには、  
まずは「情報を正しく捉える力」を高める必要がある

ビジネスの場面において  
文章や言葉から物事や意図を正しく捉える力



## ビジネス読解力

## 成果を創出するためにはまずは正しく情報を捉えることが重要

- 1 仕様書を読んだり、人の話を聞いたりして正しく情報を捉える
- 2 正しい認識のもと社会人としての行動をする
- 3 貴社で活躍するための技術力を発揮する
- 4 ①②③を組織全体に広げる

個として正しく情報を捉えない

適切でない行動  
または行動しない

工数の増大・  
顧客からの  
信頼低下

個として正しく情報を捉える

社会人・エンジニアとして  
適切な行動ができる

組織としてお互いに  
適切な行動ができる

組織として  
期待する  
成果

## 必要なバイタルスキル®は役割によっても変わる

### コンサルタント・PM(プロジェクトマネージャー)

- 例・相手の真意の理解
- ・プロジェクト全体を見た上での必要な人との連携

### 上級～初級SE・上級プログラマ

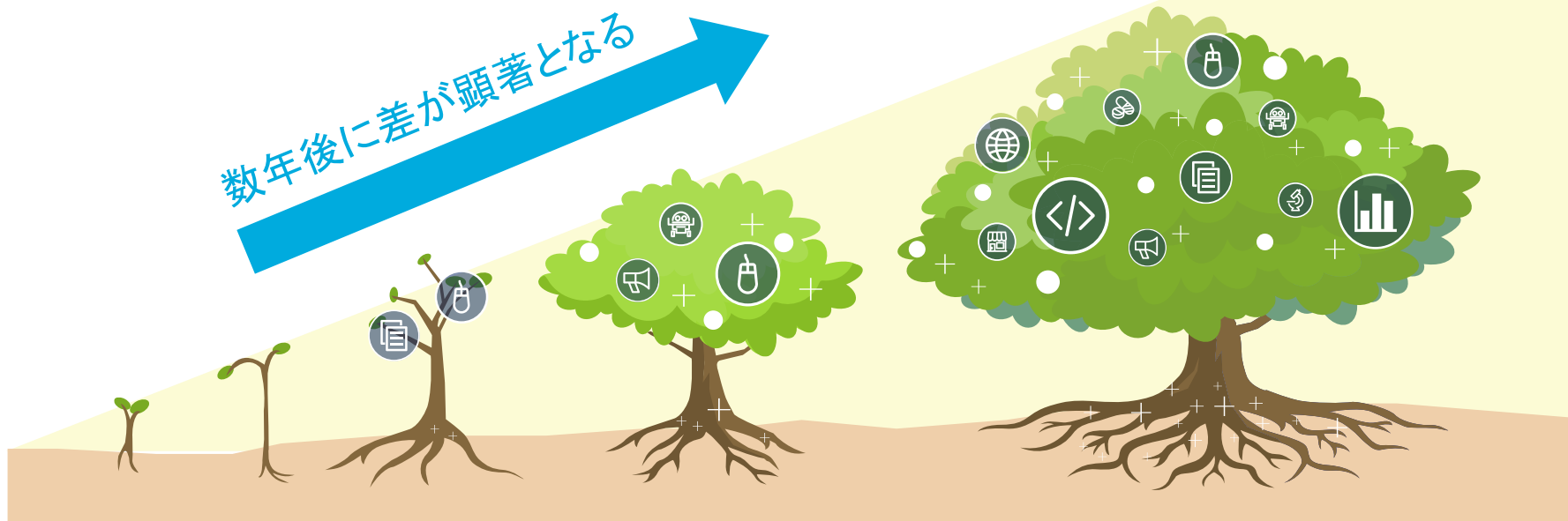
- 例・論理的な原因分析と解決策立案
- ・相手が理解・納得できる伝達

### 中級～初級プログラマ

- 例・仕様書や先輩の指示の適切な理解
- ・適時適切な報・連・相

## バイタルスキル®の欠如は専門力の低下につながる

数年後に差が顕著となる



テクニカルスキルとバイタルスキル®を習得し  
活躍できる新入社員を育てるカリキュラム

**IT CAMPUS**

**ファーストキャリア開発プログラム**

# IT CAMPUSファーストキャリア開発とは

---

# 活躍するエンジニアを育成する仕組み

# LEARNING SPIRAL<sup>®</sup>

現場実績・調査研究・理論から開発した当社独自のコンセプト

## 仕組み1

### 気づく 自己認識

気づかせる仕組み・メソッド・サービス

- ・テクニカルスキルをはかる理解度テスト
- ・バイタルスキルを診断するテスト
- ・読解力を測定するテスト
- ・講師からのソースコードレビュー

## 仕組み2

### 学ぶ 知識・スキル学習

- ・バイタルスキルの獲得  
(マナー、報連相、ライティング、プレゼンなど)
- ・テクニカルスキルの獲得  
(プログラミング、DB知識、Web知識、文法構造など)
- ・システム開発の全体像の理解
- ・プロジェクト推進方法の理解

## 仕組み5 続ける 変革継続

- ・定額制研修を利用した継続的育成支援
- ・2年度以降を含めた育成プログラムの実践

## 仕組み4

### 繋げる・広げる 相乗効果

- ・人事およびOJT担当者への  
習得状況・強化点などの共有/報告/提案
- ・OJT担当者向け研修

## 仕組み3

### できる・変わる 実践・体得・変革

- ・講師レビュー・日報による実践度の内省支援
- ・3分間スピーチ・チーム演習の発表プレゼンによる実践
- ・コーディング・開発プロジェクトの実践
- ・エラー・バグの原因特定・解決の実践



4-5月

6月

## IT CAMPUS ファーストキャリア開発 情報システム開発 Java基礎コース

「開発現場で必要となる「自己解決力」「コミュニケーション力」を身につける研修となります。情報システム開発の基本をJava言語を用いて学べる研修です。



## IT CAMPUS ファーストキャリア開発 情報システム開発 Java基礎・Java応用コース

2か月間で、情報システム開発の基本や開発現場で必要となる「自己解決力」「コミュニケーション力」を学んだ後、残り1か月で開発現場で活かせる「思考力の向上」と「独力でwebアプリケーションを実装する力」を徹底的に養成する研修です。

## IT CAMPUS ファーストキャリア開発 情報システム開発 Java基礎・インフラコース

2か月間で、情報システム開発の基本や開発現場で必要となる「自己解決力」「コミュニケーション力」を学んだ後、残り1か月で保守・運用監視等の現場で、対象となる事象の範囲を特定し、解決する力を身につけることもできる研修です。

## バイタルスキル®・読解力習熟度チェック

内定者・新入社員向け

**Biz SCORE for Freshers®**  
ビジネススキル診断テスト

入社1年目のうちに取得すべきスキル・知識の獲得状況を、個人別やグループ別に可視化することで、正しい自己認識と主体的な行動や成長を促します。

1回目

**Reading Skill Test**  
リーディングスキルテスト

基礎的な読む力をテストで科学的に測定。自身では把握しづらい「読解力」の習得状況を確認し、あわせて読解力向上トレーニングを行います。

## IT CAMPUS 内定者研修／OJT研修

内定者を対象に入社前の不安を解消し、早期立ち上がりを目指すための研修です。  
またOJTトレーナーに対しては、求められる役割とその意義を理解し、  
OJTの基本となる「業務支援」「内省支援」「精神支援」の具体的なやり方を習得いただきます。



### 3月 [IT業向け]公開型内定者研修

テーマ: 挨拶・敬語、経験の捉え方研修  
研修時間: 2時間  
実施形態: オンライン  
実施時期: 3月  
他社交流: ○

### 5月 [現場指導者向け] 体系的に学ぶOJTの進め方研修

テーマ: 育成計画立案、業務指示、業務遂行支援、内省支援  
研修時間: 3時間  
実施形態: オンライン  
実施時期: 5月  
他社交流: ○



## IT CAMPUS フォローアップ研修

1年目の現場での経験を振り返り、2年目に向けた成長を加速させる「次の一步」を支援する研修です。

### 10月 入社半年 フォローアップ研修①②

テーマ: 半年の振り返り、仕事をどのように捉えど  
う取り組むべきか、円滑なコミュニケーション  
研修時間: AM3時間/PM3時間  
実施形態: オンライン  
実施時期: 10月  
他社交流: ○

### 10月 読解力習得度チェック(入社半年フォローアップ研修で実施)

#### 2回目 Reading Skill Test リーディングスキルテスト

1回目のテストよりも測定する分野を広げ、より高いレベルのコミュニケーションが取れるよう課題を明確にします。2回目のテストでも受検直後に読解力向上トレーニングを行います。

### 12月 論理的思考強化の アルゴリズム研修

テーマ: 手順の表記法、ソート、サーチ研修  
研修時間: 終日  
実施形態: オンライン  
実施時期: 12月  
他社交流: ○

### 1月 バイタルスキルチェック

#### 全階層 向け Biz SCORE Basic ビジネススキル診断テスト

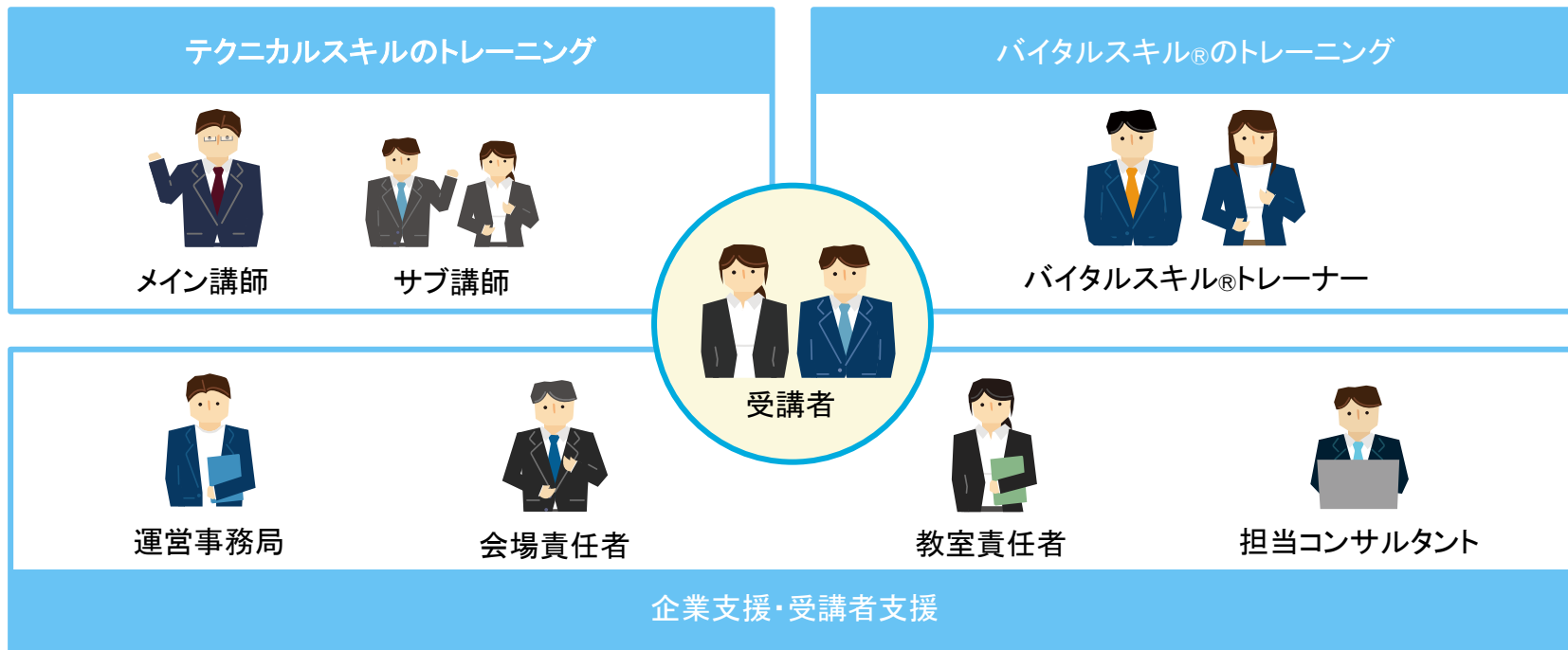
全てのビジネスパーソンに求められる、ビジネススキルをテストによって可視化し、正しい自己認識を促します。

### 2月 2年目社員の 心構えフォローアップ研修

テーマ: 新卒1年目と新卒2年目の違い、2年目以降も活躍するために必要な要素とは  
研修時間: 3時間  
実施形態: オンライン  
実施時期: 2月  
他社交流: ○

# 受講者サポート体制・受講状況確認方法

## 新人エンジニアの成長を促すサポート体制



## 成長促進サポートの具体的な手法

### テクニカルスキルのトレーニング



メイン講師



サブ講師



受講者



バイタルスキル®トレーナー

- ✓ 現場経験・講師経験・指導経験が豊富なプロ講師がテクニカル面を徹底トレーニング
- ✓ 長い現場経験から、未経験者のつまずきポイントに合わせた個別の指導

### バイタルスキル®のトレーニング

- ✓ 人材育成のプロが、社会人としての考え方、立ち居振る舞いなどを細かく指導
- ✓ 個人面談や日々の声掛けで、一人ひとりのバイタルスキル®やメンタル面まで緻密に支援

## 当社から提供・共有する受講者状況(1/2)

1

### 日々の学習状況

Daily Report

2

### 受講者個人のスキルの客観的な状況

パーソナルサーベイレポート

3

### 貴社の受講者全体におけるスキルの状況

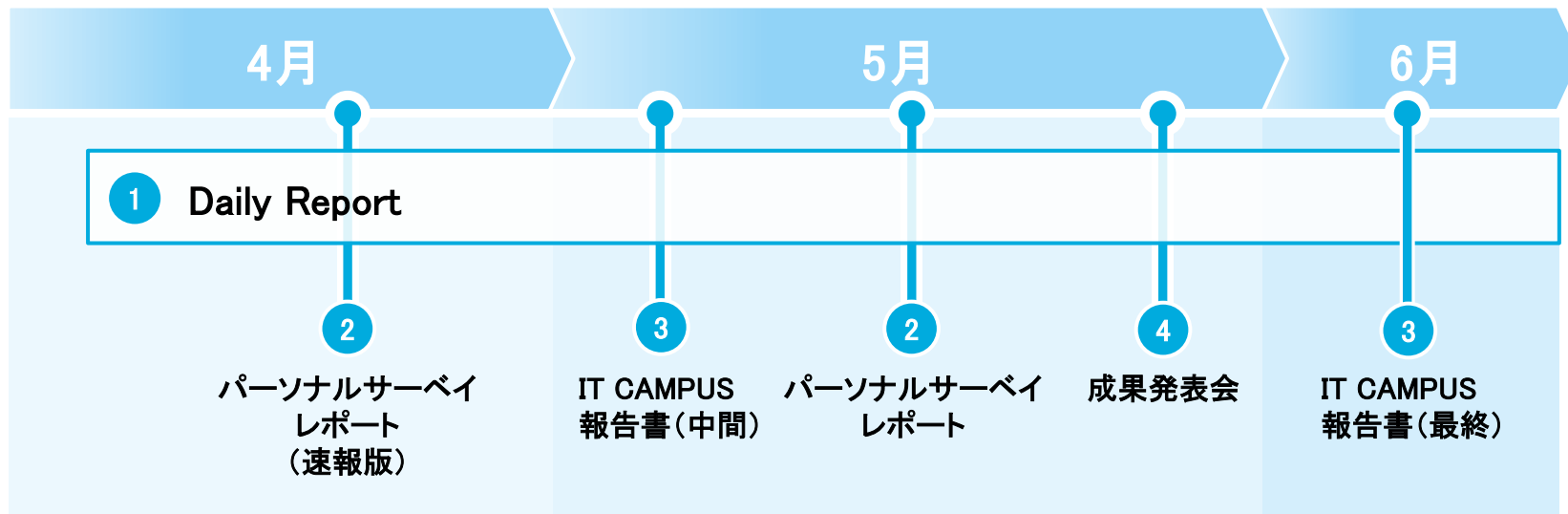
IT CAMPUS報告書

4

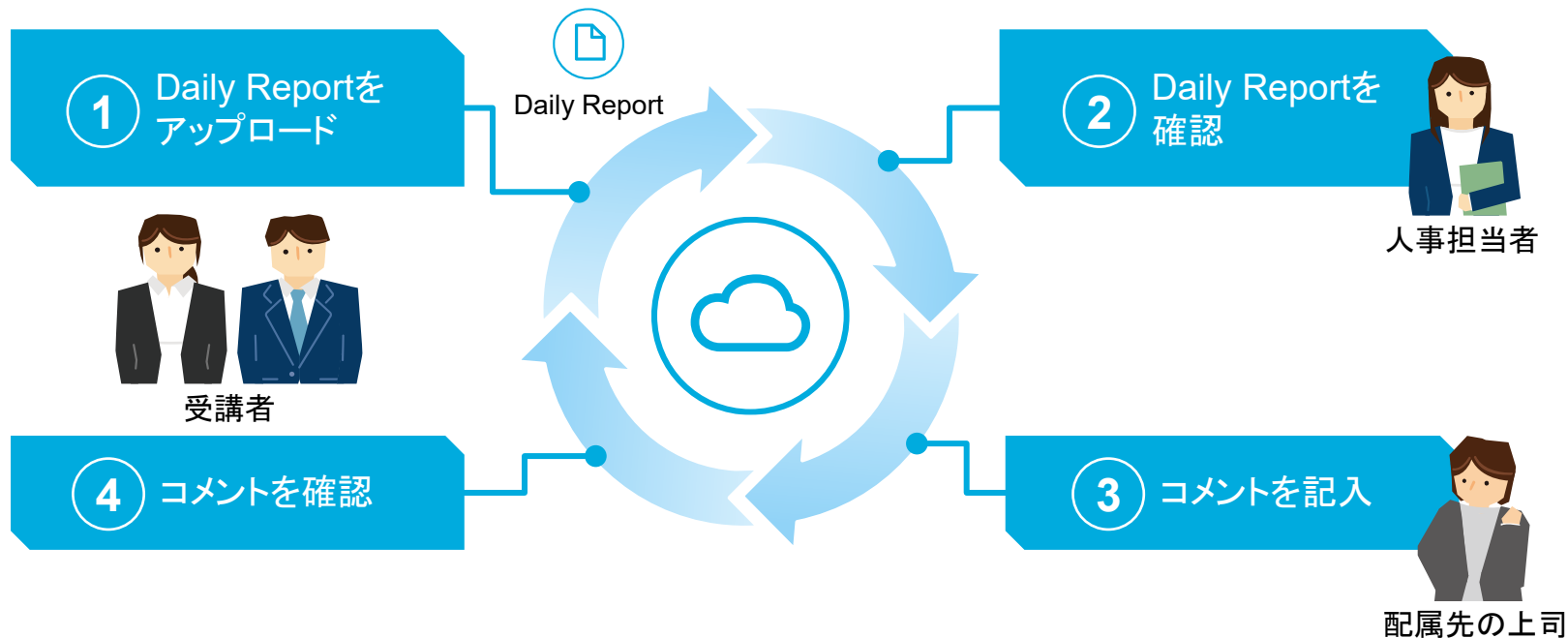
### 学習の集大成としての成果

最終日の成果発表会

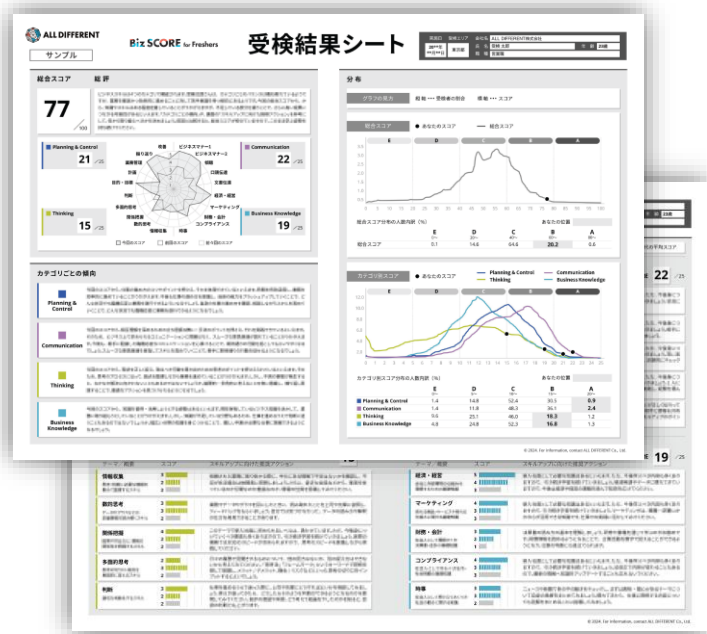
## 当社から提供・共有する受講者状況(2/2)



# 1 日々の学習状況をクラウド上で確認・フィードバック



## 2 パーソナルサーベイレポートでスキルの状況を可視化



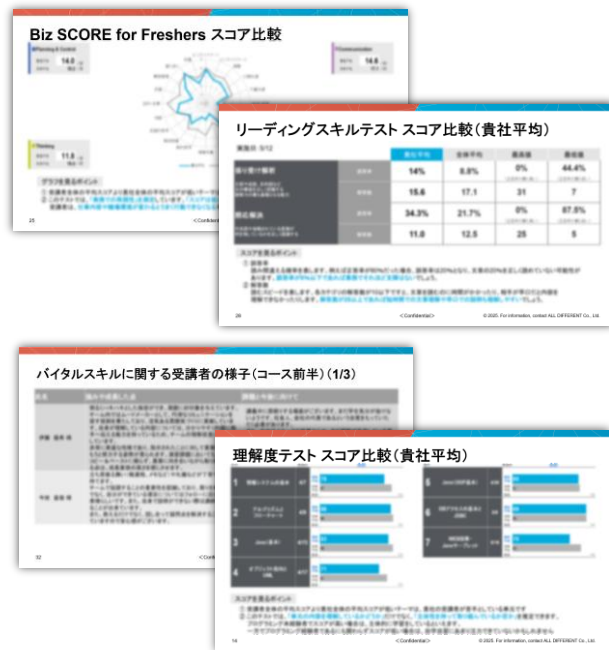
＜パーソナルサーベイレポートで把握できる内容＞

- ◆ 入社時点での**バイタルスキル®**の状況  
(内定者・新入社員向けビジネススキル診断テスト「Biz SCORE for Freshers」の結果)
- ◆ コース中盤時点での**読解力**の状況  
(読解力テスト「Reading Skill Test」の結果)
- ◆ テクニカルスキルの**各単元**の理解状況  
(理解度テストの結果)

\*パーソナルサーベイレポートは受講者にもお渡します

(イメージ)

### 3 貴社の受講者全体の状況は報告書で可視化



#### <IT CAMPUS報告書で把握できる内容>

- ◆ 入社時点での、「貴社の受講者全体」と「コースの受講者全体」で比べた**バイタルスキル®**の状況  
(内定者・新入社員向けビジネススキル診断テスト「Biz SCORE for Freshers」の結果)
- ◆ コース中盤時点での、「貴社の受講者全体」と「本コースの受講者全体」で比べた**読解力の状況**  
(読解力テスト「Reading Skill Test」の結果)
- ◆ 「貴社の受講者全体」と「本コースの受講者全体」で比べたテクニカルスキルの**各単元の理解状況**  
(理解度テストの結果)
- ◆ 貴社の各受講者の、テクニカルスキルの状況に関する**成長した点や今後に向けての課題**  
(講師からのコメント)
- ◆ 貴社の各受講者の、パーソナルサーベイレポートの結果を踏まえた**今後の行動宣言**

## 4 最終日は開発演習の成果について発表



(イメージ)

### <成果発表会での発表内容>

- ◆ 開発したシステムのプレゼンテーション
  - ・どのような提案か
  - ・実際のオペレーションはどのようなものか など
  
- ◆ 開発演習を通しての個人の所感
  - ・どのような役割を担当したか
  - ・どのような点が良かったか、大変と感じたか など
  
- ◆ 開発演習を通してのチームの所感
  - ・チームでうまく機能した点、しなかった点はあったか
  - ・うまくいかなかった点をどのように乗り越えたか など

# 助成金について

## 助成金申請フロー 概要(1/2)

お客さまに実施いただく作業

### 1 助成金申請

管轄労働局／事務センター／ハローワークに申請します

\*会社の場所によって申請窓口が異なります

締切は、研修開始の1か月前が「原則」です

\*受講者が正社員で、入社日と研修開始日が1か月未満の場合は  
研修開始の前日まで申請可能です

\*受講者が契約社員の場合は、研修開始の1か月前までの申請が必須です

### 2 認定

### 3 研修受講

申請時間数の8割以上の出席が必要です

## 助成金申請フロー 概要(2/2)

お客さまに実施いただく作業

4

支給申請

研修受講後、2ヶ月以内に申請します



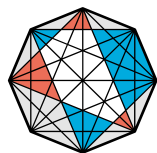
5

助成金受給

支給申請後、6～12カ月で貴社指定の口座に入金されます

助成金申請にあたっては  
弊社の担当者がサポートいたします





# ALL DIFFERENT

ALL DIFFERENT株式会社 IT CAMPUS事務局  
電話:03-5222-5113 メール:itcampus@all-different.co.jp

※記載されている社名、サービス名などの固有名称は登録商標です。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。