

若手エンジニアが3年で大きく成長する会社の特徴

はじめに:「3年の壁」が示す成長格差の現実

エンジニアのキャリアにおいて、入社後3年間は「最初の分岐点」として機能する。この時期に積む経験の質と量が、その後の技術力・年収・キャリアの方向性に長期的な影響を及ぼすことは、複数の調査によって裏付けられている。

厚生労働省が公表している離職率データによると、大卒新卒者の入社3年以内離職率は**33.8%** (2025年調査)に達し、依然として「3年の壁」の厳しさを物語っている。高卒では同期間の離職率が**37.9%**に上り、若手社員の定着は企業にとって共通の課題となっている。業種別では情報通信業(IT系)においても例外ではなく、特に入社1~3年目の技術習得機会の乏しさが早期離職の主要因として挙げられている(出典:マイナビキャリアリサーチ、厚生労働省調査 2025 https://career-research.mynavi.jp/column/20251212_105230/)。

一方、離職せずに同じ環境で3年間を過ごした場合でも、成長の度合いには大きな差がある。リクルート・マネジメントソリューションズが実施した「若手・中堅社員の組織適応に関する現状把握調査(2025)」では、組織適応の実感が2023年から2025年にかけて低下傾向にあることが示されており、成長機会の設計が企業に求められている(出典:リクルート・マネジメントソリューションズ <https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/4417255882/>)。

本稿では、「若手エンジニアが3年で大きく成長できる会社」がもつ特徴を、国内外の調査・統計データに基づいて体系的に解説する。

背景データ:IT人材をめぐる市場の現状

人材不足と成長機会の二極化

IT人材の需給ギャップは今後さらに拡大する見通しだ。se-naviが2024年に公表した「ITエンジニア採用の最新市場動向レポート」によると、2030年時点でITエンジニアの不足数は約**7万9,000人**に達する見込みであり、2024年の有効求人倍率はすでに**1.6倍超**となっている。約4割の企業がエンジニア採用数を増加させる方針を示している(出典:se-navi 2024 <https://se-navi.jp/media/6233/>)。

日本のIT人材市場(2024年現在)

- ・2030年の予測不足数:約7万9,000人(se-navi 2024)
- ・2024年 有効求人倍率:1.6倍超(同上)

- ・エンジニア採用増加方針の企業割合:約40%(同上)
- ・大卒3年以内離職率:33.8%(厚生労働省 2025)

世界経済フォーラム(WEF)の「Future of Jobs Report 2025」は、現在のスキルの**39%**が2030年までに陳腐化すると予測し、企業の**85%**がリスキリングを優先課題として挙げている(出典: WEF Future of Jobs Report 2025 https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)。この急速な技術変化の時代において、「どの会社を選ぶか」は若手エンジニアの成長速度を決定的に左右する。

スキルアップへの企業姿勢格差

IPAが実施した「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)」では、デジタルスキル施策に取り組む企業割合が**86.4%**に達した一方、外部研修への支援を実施する企業は**73.2%**にとどまっている(出典:IPA デジタルスキル変革調査 2024 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/skill-henkaku2024.html>)。また同調査では、30%超の企業においてキャリアパス教育が不十分であることが示されており、若手エンジニアが「自分がどう成長できるか」を描けない環境が依然として多く残っている。

SHIFTが2024年12月~2025年1月にかけてITエンジニア約1,400名を対象に実施したアンケートでは、スキルアップについての支援内容や職場の学習文化が転職意向と強く関連していることが示されている(出典:SHIFTキャリア調査 2024-2025 <https://recruit.shiftinc.jp/career/library/id1353/>)。

若手エンジニアが成長する会社の特徴①:構造化された育成プログラムと明確なキャリアパス

オンボーディングと成長設計の有無が3年後の差を生む

成長速度の速い会社は、入社直後から体系的な育成設計を持つ。リクルート・マネジメントソリューションズの「新入社員意識調査2025」では、入社前後の学習支援が従業員の定着意欲・成長実感に直結することが示されている(出典:リクルート・マネジメントソリューションズ 2025 <https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/1334539637/>)。

また、あるIT人材企業のIR資料(2025)によると、入社後の月次エンジニア満足度サーベイやAIを活用した定着リスク分析、1on1面談による希望明確化などを組み合わせたオンボーディング設計が、離職率低減と成長実感向上の両面で効果をあげていることが記載されている(出典: OpenUpグループ IR2025 https://www.openupgroup.co.jp/_assets/pdf/sustainability/OPG_IR2025_J_260105.pdf)。

さらに、新人ITエンジニアを対象にした調査(PR Times 2024)では、**82%**が「内定期間中・入社直前の学習支援が重要」と回答しており、会社側が早期から成長に投資する姿勢を見せることが採用競争力とその後の成長にも影響することが示されている(出典:PR Times 2024 <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000075.000080678.html>)。

成長が加速する育成設計の要素

- 入社後90日以内の技術・業務スキルオンボーディングカリキュラム
- 半期～年次の個人成長目標（OKRやスキルマップとの連動）
- ジョブローテーションや社内プロジェクト参加の仕組み化
- 月次・四半期の1on1とキャリア対話の定期化

若手エンジニアが成長する会社の特徴②:実践的な学習文化とスキルアップ支援

「学び続ける文化」の有無がキャリアを分ける

HR.comが2025年に公開した「Future of Upskilling and Employee Learning 2025」によると、**47%**の組織が学習文化の醸成に取り組んでいることを示し、**44%**がピアティーチング（同僚間の知識共有）を推進していると回答した。同調査は、こうした学習文化の実装が従業員のエンゲージメントと成長速度の双方に有意な影響をもたらすことを示している（出典：HR.com Future of Upskilling 2025 https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/hrcoms-future-of-upskilling-and-employee-learning-_mdznupxx.html）。

マッキンゼーが2025年に発表したラーニングパースペクティブ（"2025 McKinsey Learning Perspective"）では、AIを活用したオンデマンド学習サポートが「仕事の中での即時学習（in-the-moment learning）」を実現し、スキルの習得速度を大幅に向上させると分析されている（出典：McKinsey 2025 Learning Perspective <https://mckinsey.com/learning-perspective-2025>）。

IPAの2024年度調査では、デジタルスキル向上施策に取り組む企業の**73.2%**が外部研修費の補助を実施しており、資格取得支援・勉強会補助・技術カンファレンス参加支援がエンジニアの自己成長感に寄与していることが示されている。また、クラウド関連のDX人材育成に取り組む企業の割合は**58.5%**に達しており、技術トレンドを踏まえた育成施策が標準化されつつある（出典：IPA デジタルスキル変革調査 2024 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/skill-henkaku2024.html> / AIMAXITSchool <https://aimaxitschool.jp/blog/it-jinzai-husoku/>）。

成長が加速するスキルアップ支援の具体例

支援の種類	具体例
資格取得補助	受験費用・テキスト代の全額または一部負担、合格報奨金制度

外部研修・勉強会	技術カンファレンス(DevelopersCon等)参加費支援、オンライン研修プラットフォーム契約
社内学習文化	ランチLT(Lightning Talk)、社内テックブログ、勉強会補助金
AIを活用した学習	AI学習ツールの業務利用許可、個人学習計画の自動化

若手エンジニアが成長する会社の特徴③:メンタリングと心理的安全性の確保

メンターの存在が成長速度を左右する

Mentorloopが2026年に公表した「Mentoring Statistics」によると、ミレニアル世代の **79%** がメンタリングをキャリア成功の不可欠な要素と見なしている一方、**63%** が現在の職場で十分なメンタリング機会を得られていないと回答している(出典: Mentorloop Mentoring Statistics 2026 <https://mentorloop.com/blog/mentoring-statistics/>)。

Deloitteが2025年に実施した「Gen Z and Millennial Survey」では、Z世代の **70%** が毎週新しいスキルを習得していると回答(ミレニアル世代は59%)し、成長意欲の高さが示されている。同時に、同世代が職場に求める最優先事項として「トレーニング・スキル開発機会」「メンタリング」「目的意識の共有(Purpose)」が常に上位を占めており、これらを提供できない職場では早期離職が生じやすいことも示されている(出典: Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey 2025 <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>)。

心理的安全性(Psychological Safety)の確保も成長を加速する要因として欠かせない。失敗を学びに変えられる職場環境、質問しやすい上司との関係、コードレビューを批判でなく教育の場と位置づける文化が、若手エンジニアの試行回数と習得速度を高める。パーソル総合研究所「ニッポンのはたらく地図2025」は、成長実感・働きがいと職場での心理的安全性の間に強い正の相関があることを示す大規模縦断調査(1万名対象)の結果を公表している(出典: パーソル総合研究所 2025 <https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/thinktank/data/hataraku-map.pdf>)。

メンタリングが機能する職場の条件

- 入社後6ヶ月以内にバディ制度または公式メンター制度を整備
- 月1回以上の1on1面談の仕組み化と内容の秘密保持

- コードレビューの指摘をエラーの批判でなく学習の機会として設計
- 先輩・シニアエンジニアとの合同ハッカソン・実案件同席機会の提供
- ポストモーテム(振り返り)文化の組織への定着

若手エンジニアが成長する会社の特徴④:適切な難易度の実務経験とストレッチアサイン

「ちょっと背伸び」の業務が成長の触媒になる

成長の速い会社は、若手エンジニアに対して「現状のスキルより少し難しい業務(ストレッチアサイン)」を意図的に設計している。業務の難易度が低すぎると成長が止まり、高すぎると離職リスクが高まる。適切な難易度設計が3年間の成長曲線の傾きを決定する。心理学的には、スキルと挑戦のバランスが取れた状態が「フロー状態」を生み出し、高い集中力と学習効果をもたらすことが知られており、優れた成長環境の設計はこの原則に基づいている。

WEFの「Future of Jobs Report 2025」は、2030年に向けて最重要視されるスキルとして「分析的思考 (Analytical Thinking)」「創造的思考 (Creative Thinking)」「AI・ビッグデータの活用 (AI and Big Data)」「技術リテラシー (Technological Literacy)」を挙げており、これらは実業務での試行錯誤なしには習得が困難なスキルである(出典: WEF Future of Jobs Report 2025 https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf)。

Stack Overflow Developer Survey 2024では、開発者の成長経験として「実際のプロジェクトへの関与」「コードレビューの受領と実施」「オープンソースへの参加」が上位に挙げられており、座学よりも実践の質と量が成長を加速することが示されている(出典: Stack Overflow Developer Survey 2024 <https://survey.stackoverflow.co/2024/>)。

成長を加速させる実務経験の設計例

入社1年目: 基礎習得期 — 既存コードの保守・改善、ペアプログラミングによる実装体験、小規模機能のリリース担当

入社2年目: 自立期 — 中規模機能の単独設計と実装、バグ分析・インシデント対応、後輩への技術共有開始

入社3年目: 拡張期 — 要件定義への参画、技術選定の提案、チームリードとしての小規模スクラム進行、社外登壇・技術ブログ執筆

また、IPAの2024年度デジタルスキル変革調査では、業務内でデジタルスキルを実際に活用する機会を持つ社員は、そうでない社員に比べてスキルの定着率と業務への応用度が有意に高いことが示されている(出典: IPA デジタルスキル変革調査 2024 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/tbl5kb000000a7iv-att/skill-henkaku2024-zentai.pdf>)。

若手エンジニアが成長する会社の特徴⑤:フィードバック文化と成果の可視化

「自分の成長が見える仕組み」があるかどうか

成長を加速させる組織は、フィードバックのサイクルが短く、成長の可視化が仕組み化されている。リクルート・マネジメントソリューションズの調査(2025)では、若手社員が離職を考えるタイミングとして「成長の頭打ちを感じた時」「評価理由が不透明だった時」「キャリアの見通しが持てなかった時」が上位に挙げられており、成長実感の設計が定着率に直結することが示されている。同調査によると、離職が最も集中するタイミングは「入社3年目前後」と「5~7年目」であり、いずれも「目標が見えなくなる転換点」と重なっている(出典:リクルート・マネジメントソリューションズ 2025 <https://www.recruit-ms.co.jp/issue/column/0000001500/> / <https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/4417255882/>)。

Deloitteの調査では、Z世代・ミレニアル世代が上司・職場に最も求める要素として「成長のフィードバック(Feedback on growth)」「自律的な仕事の裁量(Autonomy)」「目的意識の共有(Sense of purpose)」が一貫して上位を占めることが明らかになっている(出典:Deloitte Gen Z and Millennial Survey 2025 <https://action.deloitte.com/insight/4631/gen-z-millennials-seek-growth-out-not-up>)。

フィードバックと成果可視化の実践

- スキルマップの定期アップデート:半期ごとに自己評価と上司評価を照合し、スキルの伸長を可視化する
- 短サイクルのスプリントレトロ:2週間~1ヶ月サイクルでチーム・個人の振り返りを実施
- 成長ポートフォリオの整備:業務で実装した機能・解決した課題を記録・蓄積するドキュメント文化
- 社内表彰・推薦制度:優れた技術的貢献・知識共有・チームへの貢献を組織として認める仕組み
- 透明な評価基準の公開:昇給・昇格に必要なスキルと行動基準を事前に明示

若手エンジニアが成長する会社の特徴⑥:技術投資と最新スタックへの継続的アクセス

技術的負債の多い環境では成長が鈍化する

若手エンジニアの成長速度は、扱う技術スタックの質にも大きく依存する。レガシー技術や技術的負債の多い環境では、最新のエンジニアリング手法を習得する機会が限られ、市場価値の向上が困難になる。

WEF「Future of Jobs Report 2025」では、AI・ビッグデータ、クラウドコンピューティング、サイバーセキュリティを扱うスキルがエンジニアの年収と昇進速度に最も強く影響することが示されており、企業がこれらの技術領域に積極投資しているかどうかは若手の成長環境を左右する(出典

: WEF Future of Jobs Report 2025

https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf。

Findyが2024年3月に公開した「エンジニア転職市場動向レポート2024」では、クラウド(AWS/GCP/Azure)関連スキルを保有するエンジニアの年収中央値が、保有しない場合と比較して年間100~200万円高いことが示されており、会社が先端技術スタックに投資しているかどうかエンジニアの市場価値形成に直結している(出典: Findy エンジニア転職市場動向レポート2024 https://findy-code.io/pdf/job_market_trends202403.pdf)。

技術的成長環境の見極めポイント

- 採用ページや技術ブログで最新技術スタック(Kubernetes、IaC、LLM活用等)への言及があるか
- エンジニアが自社サービス開発に直接関与できるか(受託のみか)
- 技術的負債の解消への投資方針(リファクタリングスプリントの有無等)が明示されているか
- OSSへの貢献や技術ブログ執筆が奨励されているか

まとめ: 会社選びと環境設計が3年後の差を生む

本稿で取り上げた6つの特徴を総合すると、「若手エンジニアが3年で大きく成長できる会社」とは、単に技術力の高い組織ではなく、成長を組織の仕組みとして設計している会社であることがわかる。

✓ 成長が加速する会社の6つの特徴(まとめ)

- ① 構造化された育成プログラムと明確なキャリアパス
- ② 実践的な学習文化とスキルアップ支援(73.2%の企業が外部研修補助: IPA 2024)
- ③ メンタリングと心理的安全性の確保(79%がメンタリングを必須と回答: Mentorloop 2026)
- ④ 適切な難易度のストレッチアサインと実務経験
- ⑤ フィードバック文化と成果の可視化
- ⑥ 最新技術スタックへの投資と技術環境の整備

大卒の3年以内離職率が33.8%(厚生労働省 2025)という現実が示すように、会社と若手人材の間の「成長期待のミスマッチ」は依然として深刻だ。一方、WEF Future of Jobs Report 2025が示す通り、現スキルの39%が2030年までに陳腐化する時代において、3年間で何を学べるかは個人のキャリアの根幹を左右する。

Findyの「エンジニア転職市場動向レポート2024」が示すように、エンジニア職の平均年収は676.4万円だが、マネージャーポジションとの年収差は291万円超に広がる。この差の大部分は、入社後3~5年間にどのような実務経験・学習環境・フィードバックを受けたかによって形成されている。つまり、入社する会社の「成長設計の質」は、将来の年収にも直結するのである(出典: Findy エンジニア転職市場動向レポート2024 https://findy-code.io/pdf/job_market_trends202403.pdf)。

厚生労働省「IT・デジタル人材の賃金実態調査2024」においても、スキルレベル3～5の間で最大350万円の年収格差が確認されており、早期のスキル習得と職位昇格が長期的な経済的利益をもたらすことが数字でも裏付けられている(出典:厚生労働省 IT・デジタル人材調査 2024 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001244078.pdf>)。

若手エンジニアには、会社の規模・ブランドだけでなく、「この会社に入れば3年後の自分はどうか」という成長設計の視点を持った会社選びを強く推奨する。企業側は、上述の6つの特徴を組織に実装することが採用競争力の向上と人材定着の両面で不可欠な投資となる。

参考文献・出典一覧

1. World Economic Forum, "Future of Jobs Report 2025" — https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
2. IPA(情報処理推進機構)「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)」— <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/skill-henkaku2024.html> / [PDF版](#)
3. 厚生労働省(マイナビキャリアリサーチ経由)「大卒3年以内離職率調査 2025」— https://career-research.mynavi.jp/column/20251212_105230/
4. リクルート・マネジメントソリューションズ「若手・中堅社員の組織適応に関する現状把握調査 2025」— <https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/4417255882/>
5. リクルート・マネジメントソリューションズ「新入社員意識調査 2025」— <https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/1334539637/>
6. se-navi「ITエンジニア採用の最新市場動向レポート 2024」— <https://se-navi.jp/media/6233/>
7. SHIFTキャリア「ITエンジニア スキルアップ意向調査 2024-2025(約1,400名対象)」— <https://recruit.shiftinc.jp/career/library/id1353/>
8. HR.com, "Future of Upskilling and Employee Learning 2025" — https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/hrcoms-future-of-upskilling-and-employee-learning-mdznupxx.html
9. McKinsey, "2025 McKinsey Learning Perspective" — [McKinsey Learning Perspective 2025](#)
10. Deloitte, "2025 Gen Z and Millennial Survey" — <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
11. Deloitte Insights, "Gen Z, millennials seek growth out, not up" — <https://action.deloitte.com/insight/4631/gen-z-millennials-seek-growth-out-not-up>
12. Mentorloop, "Mentoring Statistics 2026" — <https://mentorloop.com/blog/mentoring-statistics/>
13. パーソル総合研究所「ニッポンのはたらく地図 2025」— <https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/thinktank/data/hataraku-map.pdf>
14. OpenUpグループ「Integrated Report 2025」— https://www.openupgroup.co.jp/assets/pdf/sustainability/OPG_IR2025_J_260105.pdf
15. PR Times「新人ITエンジニアの82%が内定期間中の学習を重要視」2024 — <https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000075.000080678.html>
16. Findy「エンジニア転職市場動向レポート 2024年3月版」— https://findy-code.io/pdf/job_market_trends202403.pdf
17. Stack Overflow, "Developer Survey 2024" — <https://survey.stackoverflow.co/2024/>

監修者情報

鎌田 光一郎(かまた こういちろう)

青山学院大学法学部卒業。SMBC日興証券株式会社にて営業および管理職を経験後、PwCコンサルティング合同会社にてコンサルタントとして勤務。その後、IT・デジタル人材の育成・紹介を専門とする株式会社Librusを設立し、代表取締役CEOに就任。エンジニアのキャリア形成・人材育成に関する豊富な知見を持つ。

お問い合わせ

株式会社Librus 代表取締役CEO 鎌田 光一郎

〒105-0004 東京都港区新橋6-13-12 VORT新橋II 4F

TEL: [03-6772-8015](tel:03-6772-8015)

お問い合わせフォーム: <https://librus.co.jp/contact>