

"学び続けるエンジニア"になるための習慣

はじめに:「学ばないエンジニア」が直面するリスク

テクノロジーの進化は、エンジニアのスキルを想像以上のスピードで陳腐化させている。世界経済フォーラム(WEF)が2025年1月に発表した「Future of Jobs Report 2025」によれば、2030年までに現在の職務に求められるコアスキルの**39%**が変化する見込みであり、調査対象1,000社超の企業のうち**85%**が従業員の再スキリングを優先事項に掲げている。

出典: WEF「Future of Jobs Report 2025」(2025年1月)

URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

日本国内でも同様の危機感が広がっている。IPA(情報処理推進機構)が2025年8月に公表した「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)」では、業務に必要なスキルが不足していると感じるエンジニアが多数存在し、その背景に「学びたいが方法が分からない」「時間が取れない」「学んでも評価・収入に反映されない」といった阻害要因があることが明らかになった。

出典: IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)」(2025年8月公表)

URL: <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/skill-henkaku2024.html>

一方、継続的に学ぶエンジニアとそうでないエンジニアの間には、3~5年でキャリアと年収に大きな格差が生まれている。本記事では、エビデンスに基づいて「学び続けるエンジニア」の実態を整理し、今日から実践できる具体的な習慣を解説する。

1. データが示す「学ぶエンジニア」と「学ばないエンジニア」の差

スキル学習頻度と年収の相関

デロイトが世界44カ国・地域のZ世代およびミレニアル世代(計23,000人超)を対象に実施した「2025 Gen Z and Millennial Survey」では、Z世代の**70%**が週次以上の頻度でスキルを習得して

いと回答している。また、インドにおける同調査の補足データでは、仕事上での学習が**94%のZ世代のキャリア成長に寄与していることが示された。**

出典: Deloitte「2025 Gen Z and Millennial Survey」(2025年)

URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>

LinkedIn「Workplace Learning Report 2025」は、学習文化を組織的に育成する企業(「キャリア開発チャンピオン」と定義)が全体の**36%に上り**、そうした企業では従業員エンゲージメントが非学習企業に比べ顕著に高いことを報告している。

出典: LinkedIn「Workplace Learning Report 2025」(2025年)

URL: <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>

国内エンジニアの学習実態

SHIFTが国内エンジニア約1,400人を対象に行った調査では、スキルアップのために投じる週あたり学習時間の最多回答が「**2～5時間**」で、次いで「**1～2時間**」が多かった。継続的に時間を確保している層とそうでない層に二分される傾向があり、学習習慣の有無が中長期的なスキル格差の起点になっていることが示唆される。


出典: SHIFT Inc.「エンジニアのスキルアップ実態調査」(2024～2025年)

URL: <https://recruit.shiftinc.jp/career/library/id1353/>

IPAの2024年度調査では、継続的に学ぶ個人の特徴として「**目標を設定している**」「**自身の現在のスキルレベルを把握している**」「**学んだことを業務に活用している**」という3点が共通して観察された。対照的に、学ばない理由として「**時間の不足**」「**評価や収入への影響がない**」「**何を学べばよいか不明**」が上位に挙がっている。

出典: IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)個人向け調査結果」(2025年8月)

URL: <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/tbl5kb000000a7iv-att/skill-henkaku2024-kojin.pdf>

 学習習慣に関する主要データまとめ

- ・WEF 2025: 2030年までにコアスキルの39%が変化。85%の企業が再スキリングを優先
- ・Deloitte 2025: Z世代の70%が週次以上でスキルを習得
- ・SHIFT調査(国内): 最多学習時間は週2~5時間
- ・IPA 2024: 学ぶ個人の共通点 = 目標設定・スキル把握・業務活用の3点セット

2. 習慣① 目標設定とスキルマップの定期更新

「なんとなく学ぶ」が機能しない理由

IPAの2024年度調査は、習慣的に学習している人と学習していない人の最大の差が「目標の有無」にあることを示している。学ぶ人は「半年後にどのスキルをどのレベルまで上げるか」を明示的に設定し、定期的に達成度を確認している。一方、学習が定着しない人は目標を持たず、インプットが散発的になる傾向がある。

WEF「Future of Jobs Report 2025」が示す最速成長スキルは、AI・ビッグデータ、ネットワーク・サイバーセキュリティ、テクノロジーリテラシーの3領域である。これらを軸に「3年後のありたい姿」から逆算してスキルマップを作成することが、目標設定の出発点となる。

出典: WEF「Future of Jobs Report 2025 – Skills Outlook」(2025年1月)

URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/in-full/3-skills-outlook/>

IPAデジタルスキル標準を活用したスキル自己評価

経済産業省とIPAが策定した「デジタルスキル標準(DSS)」は、DXリテラシー標準とDX推進スキル標準の2軸で構成され、個人が自身のスキルレベルを客観的に評価するための指標を提供している。スキルマップと照合することで、現状のギャップと優先的に強化すべき領域が明確になる。

出典: 経済産業省・IPA「デジタルスキル標準 ver.1.2」(2024年改訂)

URL: https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/20240708-p-1.pdf

具体的な実践ステップとして、①現在担当している業務に必要なスキルをリストアップし、②DSSのレベル定義(1~6)と照らし合わせて現在地を確認し、③半期ごとにスキルマップを更新するサイクルを回すことが有効である。

3. 習慣② 週次学習ルーティンの構造化

「時間がない」問題の根本原因

IPAの調査で学習の最大障壁として挙げた「時間の不足」は、実際には時間管理の問題であることが多い。SHIFT調査では、週2~5時間の学習を継続しているエンジニアが最多層を占めているが、これは1日あたり平均20~40分に相当する。長時間のまとまった学習ではなく、毎日の短時間学習の積み重ねが習慣化につながるとされている。

McKinseyの「Learning Perspective 2025」は、学習が業務パフォーマンスと連動している組織では、従業員の自律学習率が非連動組織と比べて有意に高いことを示している。学習を「業務の延長」として設計することで、時間捻出の心理的ハードルが下がる。

出典: McKinsey「2025 McKinsey Learning Perspective」(2025年)


URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/we-are-all-techies-now-digital-skill-building-for-the-future>

Stack Overflow調査が示す学習リソースの優先順位

Stack Overflow「Developer Survey 2025」(回答者49,000人超)では、開発者が主要な学習リソースとして挙げたのは、技術ドキュメント・公式リファレンス、動画コンテンツ(YouTube等)、AIアシスタントの順であった。特に2024年から2025年にかけて、AI支援ツールを学習に活用する割合が大幅に増加している。同調査によればOpenAI GPTシリーズを開発や学習に活用している開発者は82%に達している。

出典: Stack Overflow「Developer Survey 2025」(2025年)

URL: <https://survey.stackoverflow.co/2025/>

 週次学習ルーティンの設計例(1日30分モデル)

- ・月・水・金: 技術ドキュメント精読または公式チュートリアル(20分) + メモ作成(10分)
- ・火・木: 前日の内容を業務タスクへ応用(実践的アウトプット30分)
- ・土: 週の学びを整理し、技術ブログ・社内Wikiに投稿(30分)
- ・日: 翌週の学習テーマと目標を設定(15分)

※ IPAおよびSHIFT調査の傾向データを踏まえた構成例

4. 習慣③ アウトプットによる知識の定着と可視化

学んだことを発信する「アウトプット先行型」学習

IPAの2024年度調査では、成長しているエンジニアの約50%が「学びを共有する」行動を習慣にしていることが明らかになっている。学習内容を社内ドキュメント・技術ブログ・SNSなどに発信することで、知識が定着するだけでなく、他者からのフィードバックによってさらなる深化が促される。

出典: IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)全体報告書」(2025年8月)

URL: <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/tbl5kb000000a7iv-att/skill-henkaku2024-zentai.pdf>

技術ブログへの投稿、OSSへのコントリビューション、社内勉強会での発表などは、いずれもアウトプットの典型例である。GitHub Octoverse 2025では、オープンソースへの参加者数が前年比で増加しており、コントリビューション活動がキャリアの可視化にも直結していることが示されている。

出典: GitHub「Octoverse 2025」(2025年)

URL: <https://github.blog/news-insights/octoverse/octoverse-a-new-developer-joins-github-every-second-as-ai-leads-typescript-to-1/>

「ラーニング・イン・パブリック」の効果

HR.com「Future of Upskilling and Employee Learning 2025」は、学習文化を積極的に醸成している企業の47%が従業員の業務パフォーマンス向上を実感しており、学習の可視化(学習記録・

ポートフォリオ化)が個人の動機づけにも寄与することを報告している。個人レベルでも、学習の過程を公開・記録することで継続意欲が高まる効果が確認されている。

出典:HR.com「Future of Upskilling and Employee Learning 2025」(2025年)

URL:https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/hrcoms-future-of-upskilling-and-employee-learning_mdznupxx.html

5. 習慣④ 技術コミュニティへの能動的参加

コミュニティ学習が個人学習に勝る局面

個人による独学には限界がある。最新の実装パターンや現場での課題解決事例は、公式ドキュメントだけでは得られないことが多い。技術コミュニティ(勉強会、OSS、カンファレンス等)への参加は、暗黙知の獲得と人的ネットワーク構築を同時に実現する手段として機能する。

LinkedIn「Workplace Learning Report 2025」は、同僚や上司からの学習支援(ピアラーニング・メンタリング)を受けている従業員は、そうでない従業員と比べてスキル定着率と満足度が高いことを示している。日本国内においても、社内外の技術コミュニティへの参加が成長速度の差として現れている。

セキュリティ分野でのコミュニティ活用

サイバーセキュリティ領域では、脅威情報の鮮度が業務品質に直結するため、コミュニティ参加の重要性が特に高い。WEF「Future of Jobs Report 2025」はネットワーク・サイバーセキュリティを最速成長スキル群の一つに位置付けており、日本国内でも2025年上期の求人動向ではZero-Trust設計やクラウドセキュリティの専門家需要が高まり、年収1,000万円を超える求人も出現している。

出典:PR Times「2025年上期 セキュリティ求人トレンド」(2025年)

URL: <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000093.000009015.html>

セキュリティ分野のコミュニティ(例: JPCERT/CCが主催するセミナー、IPA公認の情報セキュリティサポーター勉強会等)への参加は、最新の脅威動向を習得しながら同分野のネットワークを広げる実践的な方法である。

6. 習慣⑤ 学習内容の業務への即時応用

「学ぶ」と「使う」のサイクルを短縮する

IPAの調査が示す通り、継続的に成長するエンジニアの共通習慣の一つが「学んだことを業務に活用している」ことである。インプットと実践の間に時間が空くほど、知識の定着率は低下する。週次ルーティンの中に「実務応用の時間」を組み込むことが、学習効果を最大化する鍵となる。

METI「Society 5.0に向けたデジタル人材育成検討会 報告書(2025年5月)」では、企業のスキル投資に対して従業員のスキル活用機会が追いついていない実態を指摘しており、「戦略立案」「データ・AI活用」「ビジネスモデル設計」の3領域においてスキルギャップが顕著であることを報告している。学んだスキルを実際に業務で試す機会を自ら創出することが、個人としての解決策となる。

出典: 経済産業省「Society 5.0に向けたデジタル人材育成検討会 報告書(2025年5月)」

URL: https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/dxjinzaireport_202505.pdf

スキル習得が年収に与える具体的影響

paiza株式会社が2025年に実施した「プログラミング言語に関する調査2025年版」(2024~2025年の求人票約2万件が対象)では、提示年収の上位言語としてGo(中央値723万円)、TypeScript(同714万円)、Ruby(同689万円)が挙げられた。需要の高い言語・フレームワークを実務で使いこなしている人材への報酬プレミアムが明確に示されている。

出典: paiza株式会社「プログラミング言語に関する調査(2025年版)」(2025年12月)

URL: https://www.paiza.co.jp/news/20251222/251222_survey_programming_2025/

JAC Recruitmentの調査では、セキュリティエンジニアの平均年収は**875.9万円**に達しており、汎用的なシステムエンジニアとの差が数百万円規模に及ぶケースも報告されている。学習によるスキルの専門化が、直接的な年収向上につながることを示す実例である。

出典: JAC Recruitment「セキュリティエンジニア転職事情」(2025年)

URL: <https://www.jac-recruitment.jp/market/it/security-engineer/>

7. 習慣⑥ AIツールを「学習加速装置」として活用する

AI活用が標準になりつつある学習環境

Stack Overflow「Developer Survey 2025」では、開発者の**82%**がOpenAI GPTシリーズをコード生成や問題解決・学習に活用していることが明らかになっている。AIは「検索エンジンの上位互換」として機能するだけでなく、個別の質問に即答し、コードのレビューや概念の説明を対話形式で提供できる。これにより、従来は数時間かかった調査・試行錯誤が大幅に短縮されている。

ただし、AIが生成する回答は誤りを含む可能性があるため、公式ドキュメントや信頼できる技術文献との照合が不可欠である。AIを「学習の出発点・壁打ち相手」として位置づけつつ、一次情報に当たる習慣を組み合わせることが重要である。

AI時代に求められる「応用力」の養成

LAPRAS「プログラミング言語・フレームワーク別求人動向調査(2024年5月～2025年3月)」では、FastAPIやNestJS、Reactなど「AIとの親和性が高いフレームワーク」の求人数が急成長していることが示されている。コーディングそのものの一部がAIに代替される一方で、要件定義・設計・セキュリティ設計・テスト設計といった上流工程や、AIが生成したコードを適切に評価・修正できるエンジニアへの需要は増大している。

出典: LAPRAS「プログラミング言語・フレームワーク別求人動向調査」(2025年5月)

URL: <https://hr-tech-lab.lapras.com/knowledge/research-report/programming-languages-frameworks2025/>

Stack Overflowブログ(2025年12月)は、スタンフォード大学デジタル経済研究所のデータを引用し、22～25歳の若手開発者の雇用が2025年7月時点で約20%減少したと報告している。AIに

よる一部業務の自動化が背景にあるとされ、「AIに使われる」のではなく「AIを使う」高度な活用力の習得が急務となっている。

出典: Stack Overflow Blog「AI vs Gen Z」(2025年12月)

URL: <https://stackoverflow.blog/2025/12/26/ai-vs-gen-z/>

8. 企業・組織が果たすべき役割: 学習環境の整備

個人の努力だけでは補えない構造的課題

IPAは2024年度調査の結論として、「企業が学びの阻害要因を除去し、個人の学習行動変容を支援することが自律的・継続的学習促進に不可欠」と指摘している。具体的には、①学習時間の業務内確保、②スキルアップが評価・報酬に反映される仕組みの整備、③何を学ぶべきかを示す企業側のスキルビジョンの明示、の3点が求められる。

出典: IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)」プレスリリース(2025年8月7日)

URL: <https://www.ipa.go.jp/pressrelease/2025/press20250807.html>

スキル活用機会の設計が鍵

IPA調査では、企業が従業員に期待するスキル活用機会として「ビジネスアーキテクト」が75.0%、「データサイエンティスト」が70.8%と高い水準にある一方、実際に活用できている従業員の割合はそれを下回っており、「スキルはあるが使う場がない」という状況が生まれている。エンジニアは、社内でのプロジェクト提案や横断的なタスクフォースへの参加など、自ら活用機会を作り出す姿勢も必要となる。

LinkedIn調査が示す「キャリア開発チャンピオン企業」の特徴は、学習を評価制度に組み込み、マネージャーが部下の学習支援を職責として担っている点にある。転職や会社選びの場面でも、こうした環境の有無を見極めることがエンジニアのキャリア戦略において重要度を増している。

まとめ: 6つの習慣を統合する「学び続けるエンジニア」の全体像

本記事で取り上げた6つの習慣を整理すると、以下の通りである。

習慣	概要	主な根拠
① 目標設定とスキルマップ更新	半期ごとにDSSと照合し、優先スキルを明確化	IPA 2024年度調査
② 週次学習ルーティンの構造化	1日20~40分の短時間学習を習慣化	SHIFT調査、McKinsey 2025
③ アウトプットによる定着と可視化	ブログ・OSS・社内発表で知識を言語化	IPA調査(共有する学習者50%)、HR.com 2025
④ 技術コミュニティへの参加	勉強会・OSSで暗黙知を獲得し人脈形成	LinkedIn 2025、WEF 2025
⑤ 学習内容の業務即時応用	インプット後すぐに実務で試すサイクル	IPA調査(業務活用が成長者の共通点)
⑥ AIツールの戦略的活用	AIを学習加速装置として使い、上流スキルを磨く	Stack Overflow 2025、LAPRAS 2025

これら6つの習慣は独立したものではなく、相互に補強し合う。目標設定があるから学習内容が絞り込まれ、週次ルーティンがあるからアウトプットが継続し、コミュニティ参加が業務応用の機会を広げる。AIツールを組み合わせることで、この全体サイクルの速度が加速する。

WEFが示すように、2030年までに現在のスキルの約4割が変わる時代において、「学び続ける習慣」そのものが最も普遍的なスキルである。Librus株式会社は、サイバーセキュリティをはじめとした経営コンサルティングサービスを通じて、エンジニアと組織双方のスキル変革を支援している。

参考文献・出典一覧

1. WEF「Future of Jobs Report 2025」(2025年1月)
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
2. IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)」(2025年8月公表)
<https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/skill-henkaku2024.html>
3. IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)個人向け調査結果」(PDF)
<https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/tbl5kb000000a7iv-att/skill-henkaku2024-kojin.pdf>
4. IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度)全体報告書」(PDF)
<https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/tbl5kb000000a7iv-att/skill-henkaku2024-zentai.pdf>
5. IPA プレスリリース(2025年8月7日)
<https://www.ipa.go.jp/pressrelease/2025/press20250807.html>
6. 経済産業省・IPA「デジタルスキル標準 ver.1.2」(2024年改訂)
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/20240708-p-1.pdf
7. 経済産業省「Society 5.0に向けたデジタル人材育成検討会 報告書(2025年5月)」
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/dxjinzaireport_202505.pdf
8. Deloitte「2025 Gen Z and Millennial Survey」(2025年)
<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
9. LinkedIn「Workplace Learning Report 2025」(2025年)
<https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>
10. SHIFT Inc.「エンジニアのスキルアップ実態調査」(2024~2025年)
<https://recruit.shiftinc.jp/career/library/id1353/>
11. Stack Overflow「Developer Survey 2025」(2025年)
<https://survey.stackoverflow.co/2025/>

12. Stack Overflow Blog「AI vs Gen Z」(2025年12月)
<https://stackoverflow.blog/2025/12/26/ai-vs-gen-z/>
13. GitHub「Octoverse 2025」(2025年)
<https://github.blog/news-insights/octoverse/octoverse-a-new-developer-joins-github-every-second-as-ai-leads-typescript-to-1/>
14. HR.com「Future of Upskilling and Employee Learning 2025」(2025年)
https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/hrcoms-future-of-upskilling-and-employee-learning-_mdznupxx.html
15. McKinsey「2025 McKinsey Learning Perspective」(2025年)
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/we-are-all-techies-now-digital-skill-building-for-the-future>
16. paiza株式会社「プログラミング言語に関する調査(2025年版)」(2025年12月)
https://www.paiza.co.jp/news/20251222/251222_survey_programming_2025/
17. JAC Recruitment「セキュリティエンジニア転職事情」(2025年)
<https://www.jac-recruitment.jp/market/it/security-engineer/>
18. PR Times「2025年上期 セキュリティ求人トレンド」(2025年)
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000093.000009015.html>
19. LAPRAS「プログラミング言語・フレームワーク別求人動向調査」(2025年5月)
<https://hr-tech-lab.lapras.com/knowledge/research-report/programming-languages-frameworks2025/>

監修者情報

鎌田光一郎

青山学院大学法学部卒業。SMBC日興証券株式会社にて証券営業、経営管理業務に従事したのちPwCコンサルティング合同会社に転籍。金融機関に対するコンサルティング業務に従事。その後、Librus株式会社を設立、代表取締役役に就任。

お問い合わせ先

Librus株式会社(代表取締役 鎌田光一郎)

〒105-0004 東京都港区新橋6丁目13-12 VORT新橋Ⅱ 4F

TEL:03-6772-8015

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