



エンジニア 調査レポート

エンジニアのキャリア分岐

本調査のサマリー

本レポートは、Findy会員企業に対して下記概要のWebアンケートを実施し集計・分析したものになります。※読みやすさの観点で、自由回答については元の意味を変えない程度に表現を変更しています。

調査目的：現状および今後のエンジニアのキャリアに関する企業調査

調査期間：2023年9月25日～10月2日

分析対象回答数：325

調査主体：ファインディ株式会社

- マネジメント経験を必要と考えている人は68.3%で半数以上。
- 必要派の理由は「スキルアップ・キャリアアップのため」、不要派の理由は「適性がある人がやればいい」という意見が多い。
- マネジメント経験がないことで転職活動で不利を感じたことがある人は29.2%で、20～30代と比べて40代以上は不利を感じる割合が増える。
- マネジメント経験がないと「希望する条件の求人を見つけづらい」「選考の通過率が悪くなる」などの不利を感じる人が多い。

01.基本情報

- ・ 回答者の年齢
- ・ 回答者の雇用形態・属性

02.マネジメントへの意識

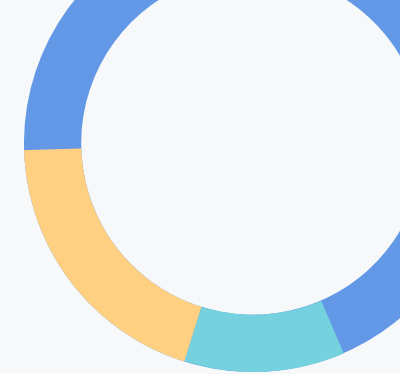
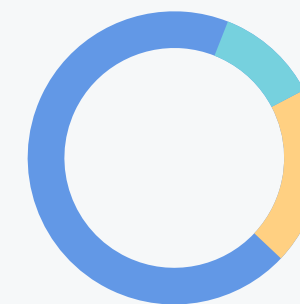
- ・ マネジメントへの意欲
- ・ マネジメントをやりたい理由（経験者・非経験者）
- ・ マネジメントをやりたくない理由（経験者・非経験者）
- ・ マネジメント経験の必要性への意識
- ・ マネジメント経験が必要だと思う理由

03.マネジメントの実態

- ・ マネジメントの選択時期
- ・ キャリアの選択
- ・ マネジメントをした感想（よかったこと・後悔していること）
- ・ マネジメントがキャリアに与える影響

04.キャリア選択の制度と実態

- ・ キャリアの選択制度
- ・ キャリアの再選択制度の実態
- ・ キャリアの再選択制度が与える影響

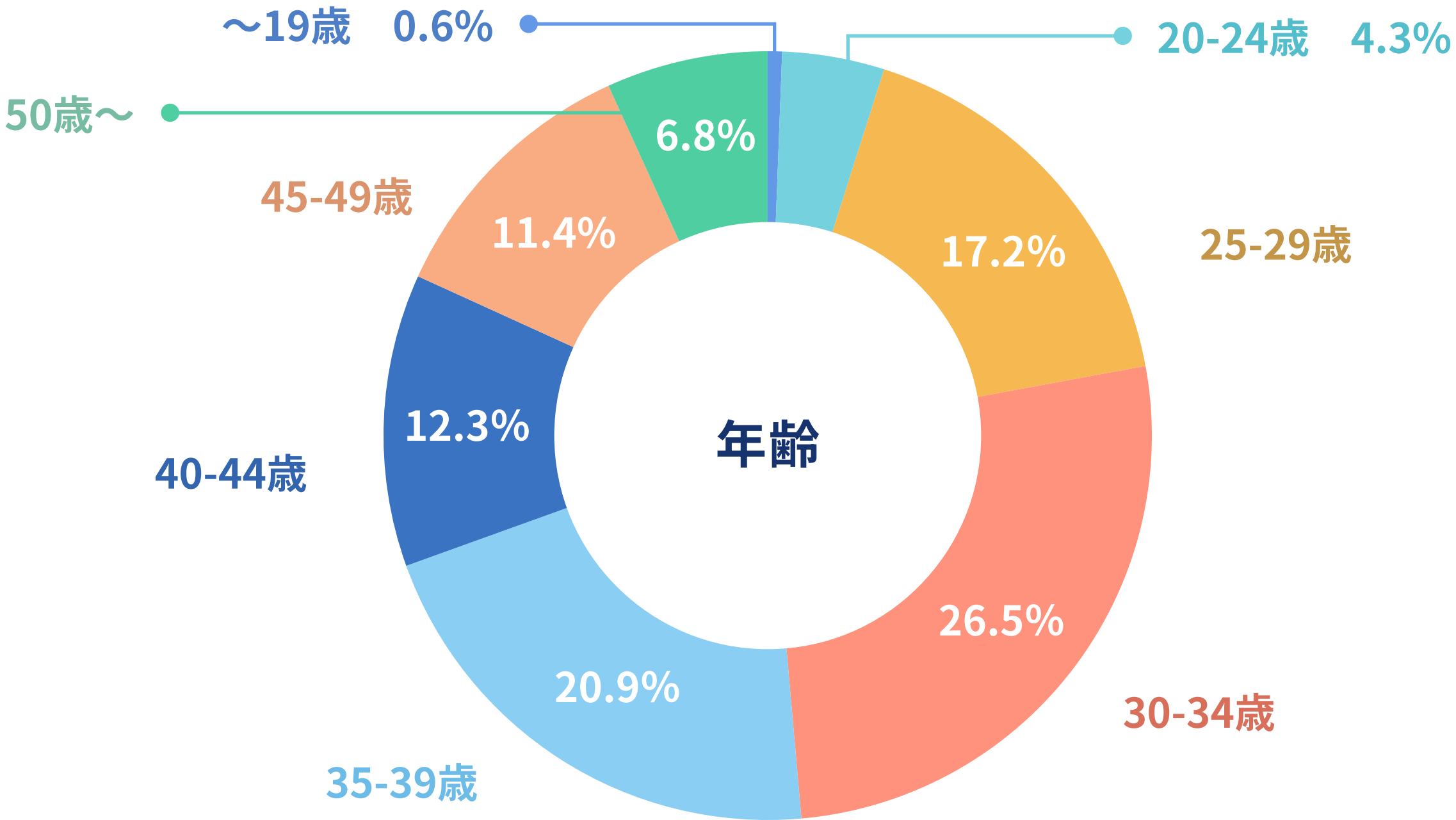




01 基本情報

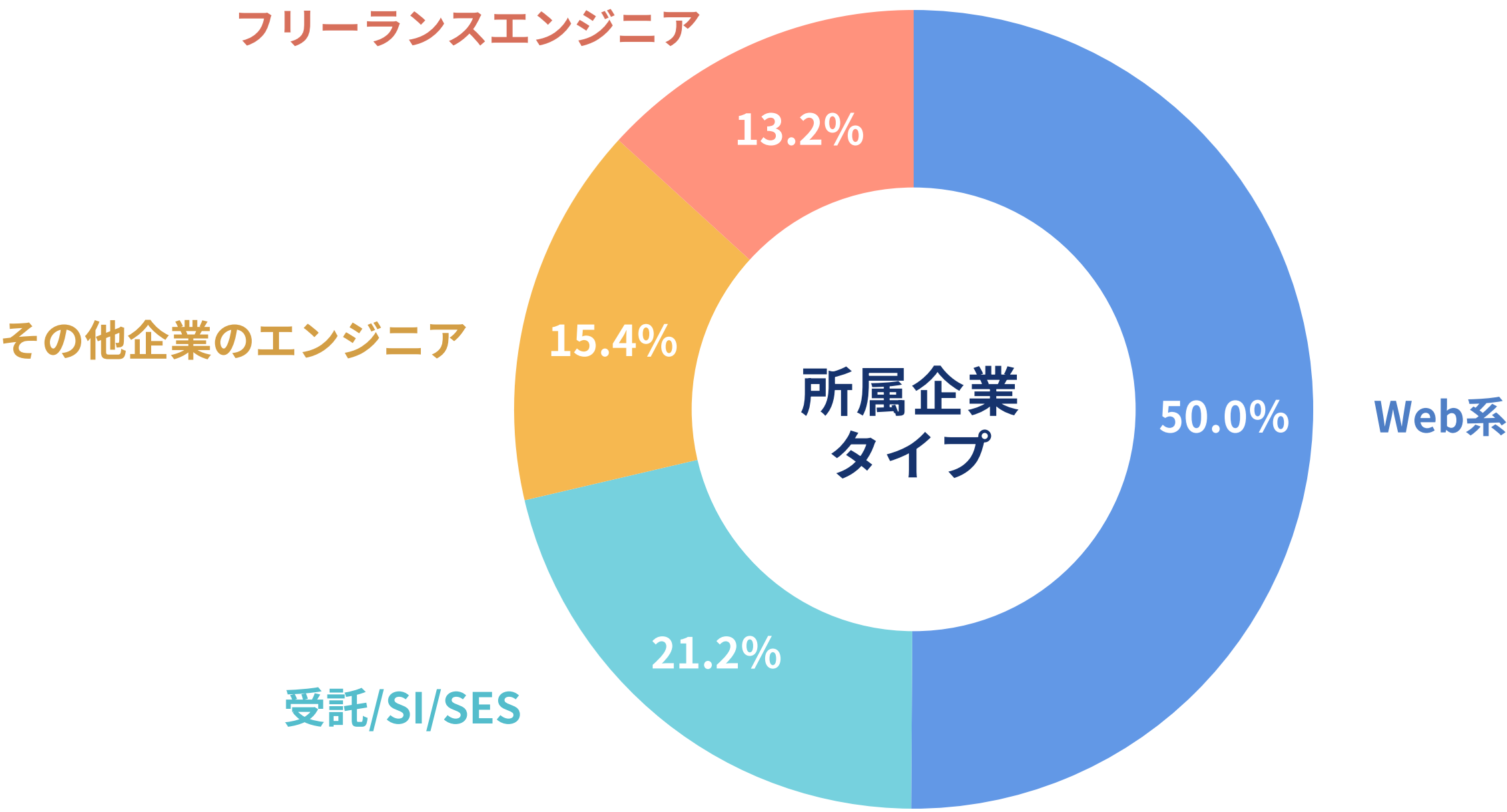
年齢ボリュームゾーンは30～39歳が47.4%。20代が21.5%、40代が23.7%

設 問 年齢を教えてください。



正社員・契約社員が86.8%。Web系企業のエンジニアはちょうど50.0%

設問 所属企業タイプを教えてください。





02 マネジメントへの意識

マネジメント経験がある人が53.5%、ない人は46.5%

やりたい人が49.5%でやりたくない人は50.5%

経験の有無を問わずマネジメントへの意向は半々の結果になった。

設 問

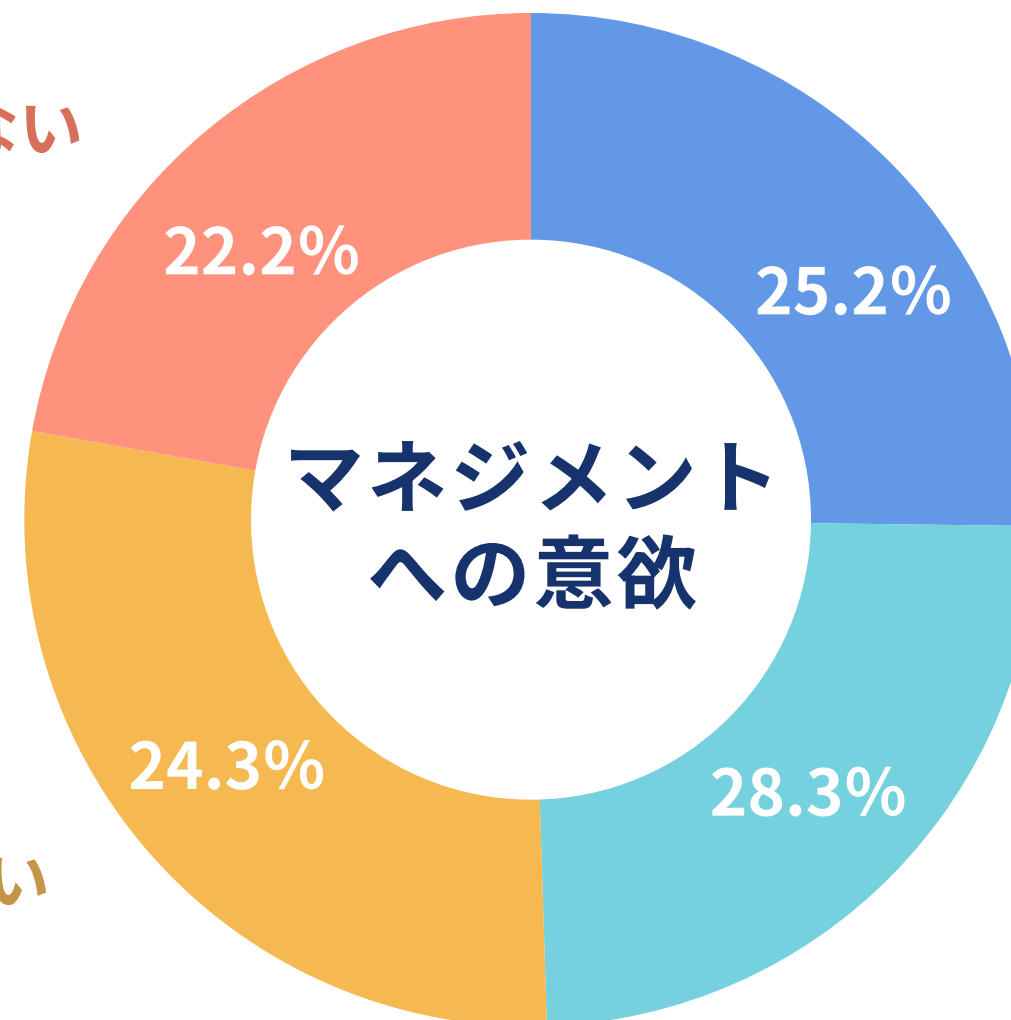
ご自身のマネジメント経験と意欲について、最も当てはまるものを選んでください。

マネジメント経験はないし、やりたくない

マネジメント経験があり、やりたい

マネジメント経験があるが、やりたくない

マネジメント経験はないが、やりたい



マネジメント経験者がマネジメントをやりたい理由で多いのは 「事業・チーム視点で必要」「適性があるから」

設 問 前の質問で選択した、マネジメントをやりたい理由を教えてください。

マネジメント経験者がマネジメントをやりたい理由（一部抜粋）

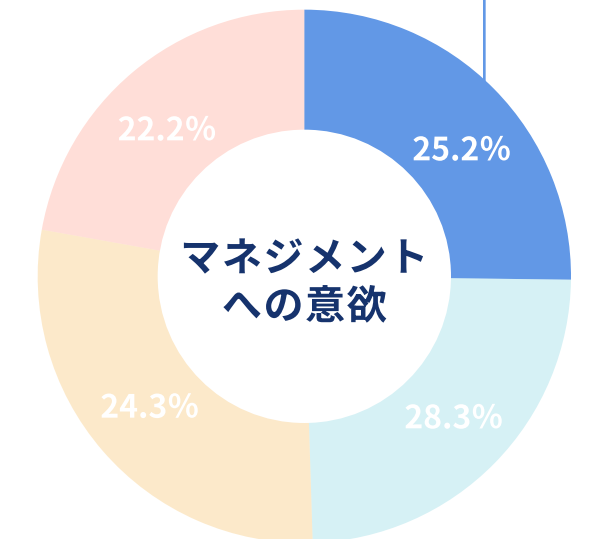
【事業・チーム視点で必要】

- ・ よりインパクトのある開発を行う上では、人の力を借りる必要があるため。
- ・ マネジメントによって組織の成果を最大化することに向き合うことは、いちエンジニアという立場では困難なため。

【楽しい・適性がある】

- ・ 現場の人が動きやすいようにチームやプロジェクトをマネジメントすることに楽しさを感じているから。
- ・ プログラミングがそこまで得意でないため。

マネジメント経験があり、やりたい



マネジメント非経験者は「キャリア形成に必要」「事業・チーム視点で必要」という理由が多い

設問 前の質問で選択した、マネジメントをやりたい理由を教えてください。

マネジメント非経験者がマネジメントをやりたい理由（一部抜粋）

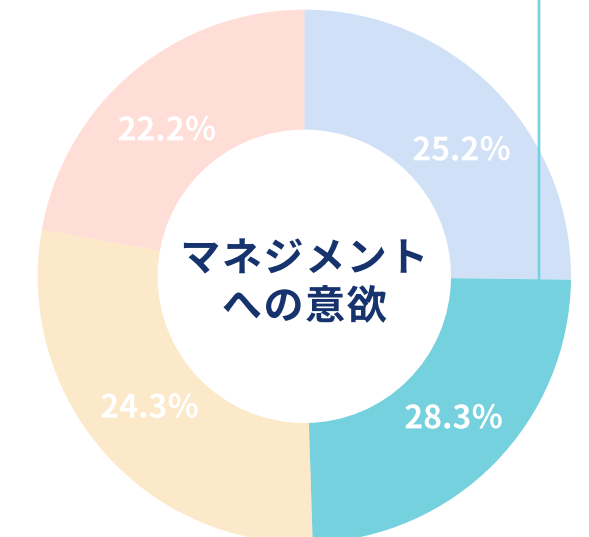
【キャリア形成に必要】

- 現場で開発をしているエンジニアだが、これを一生続けていくことを想像することが難しく、どこかでマネジメントなどに関わらなければいけない時期が来ると感じたため。
- 経験の一つとして、今後のキャリアやプライベートな人間関係に有益になると思うから。

【事業・チーム視点で必要】

- 前提として大きな枠で「仕組み」を作ることがしたいと考えている。それはシステムに落とし込むとCI・CDやテスト、開発の進め方でいうとスクラム導入や生産性の可視化など、多岐に渡ると考えている。
- 全体像を把握した上で業務を進めて行きたいという思いがあるため。

マネジメント経験はないが、やりたい



やりたくない理由は経験の有無を問わず

「技術が好き、技術キャリアに進みたい」「向いていない・適性がない」「面倒・大変」が多い

設 問

前の質問で選択した、マネジメントをやりたくない理由を教えてください。

マネジメント経験者がマネジメントをやりたくない理由（一部抜粋）

【技術が好き、技術キャリアに進みたい】

- 人の管理よりも開発に専念したいため。技術面でのフォローであれば構わないが。
- 手を動かして開発をすることに興味があるため。

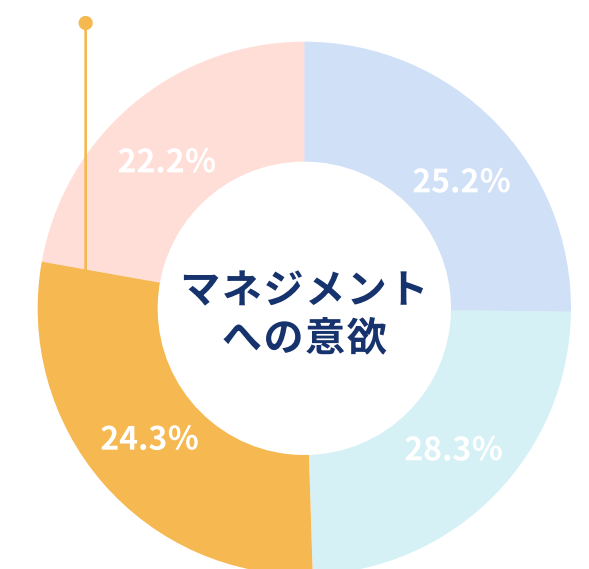
【向いていない・適性がない】

- プレイヤーの方が向いている。
- 人に物を教えるのに向いていないから。
物覚えが悪い相手だと内心イライラしながら説明していて、自分の精神衛生上よくない。

【面倒・大変】

- 負荷が高い割に報酬が少ないため。
また、会社フルコミットするような意識を求められるがそこまで尽くしたいとは思わないため。

マネジメント経験があるが、やりたくない



■ マネジメント非経験者がマネジメントをやりたくない理由（一部抜粋）

【技術が好き、技術キャリアに進みたい】

- ・ 多少は問題ないが、いずれマネジメントの工数が増えてエンジニアリングができなくなる可能性があるため。
- ・ プログラミングをする機会が減り、技術に触れる時間が減る印象があるため。

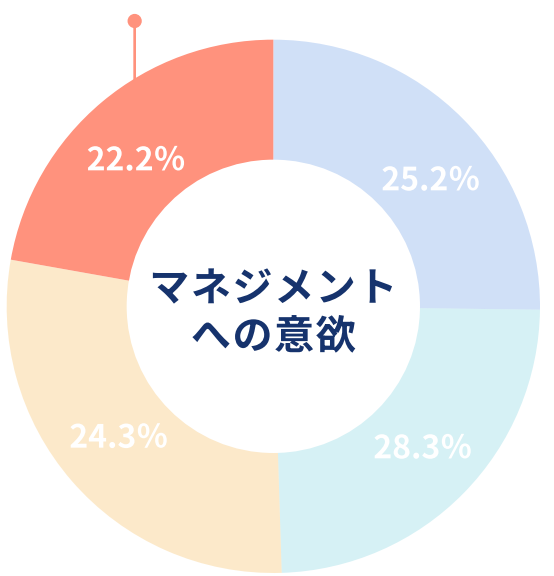
【向いていない・適性がない】

- ・ 対人相手に口頭で時に強気な交渉を行う必要もあるのが不得手。
- ・ 自分には向かない仕事だと感じたから。

【面倒・大変】

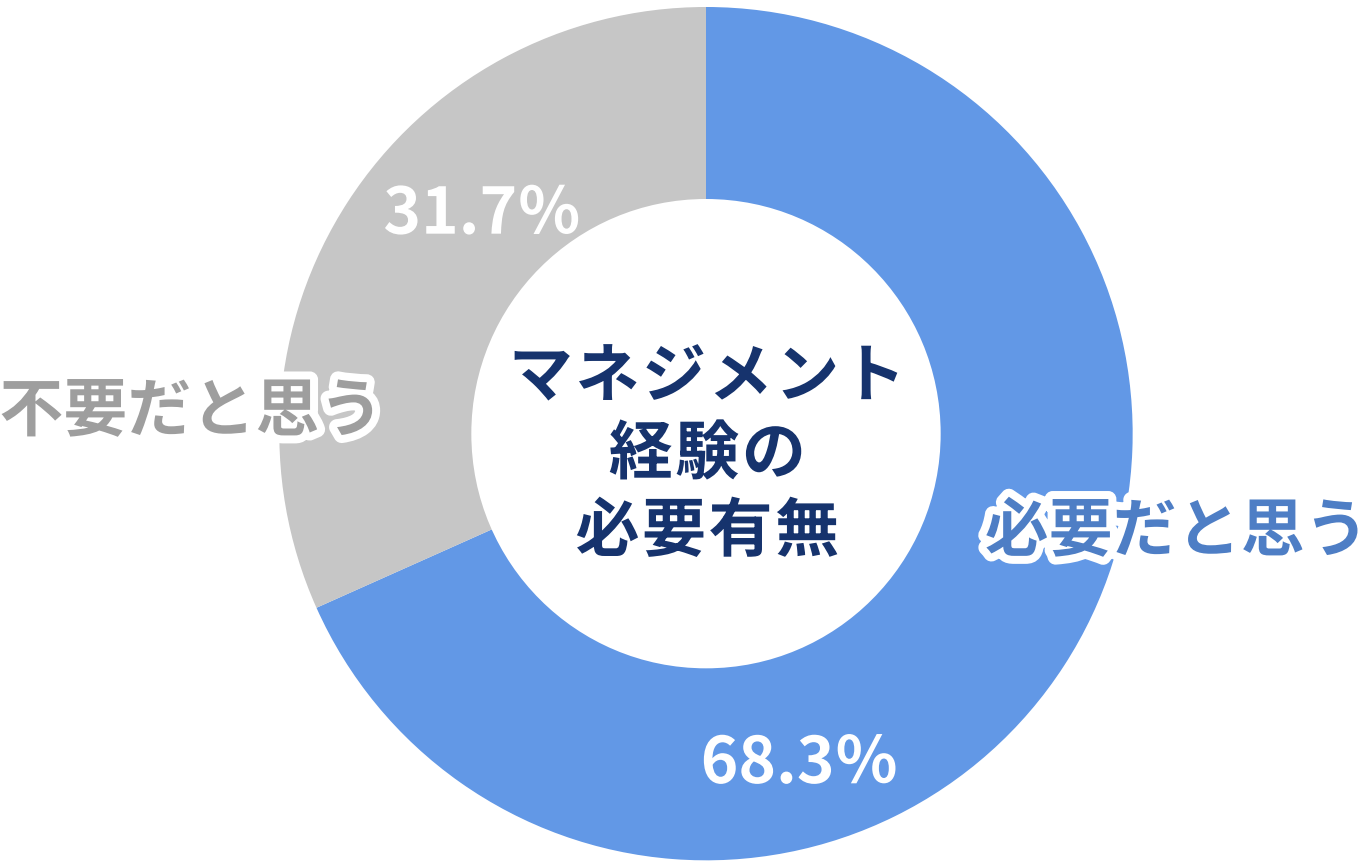
- ・ 攻撃的な人がいた場合のピープルマネジメントがつらいため。
- ・ マネジメントをされている方を見てものすごく苦労しているように見えるから。

マネジメント経験はないし、やりたくない



「マネジメント経験の必要は必要か」という問いに対して、必要派が68.3%、不要派が31.7%
マネジメント意欲別で見ると、「やりたくないが必要」と感じている人の割合が多く56.1%
年齢別に見ると、20代は必要であると感じている人が多いが30代以降はその割合は減少する

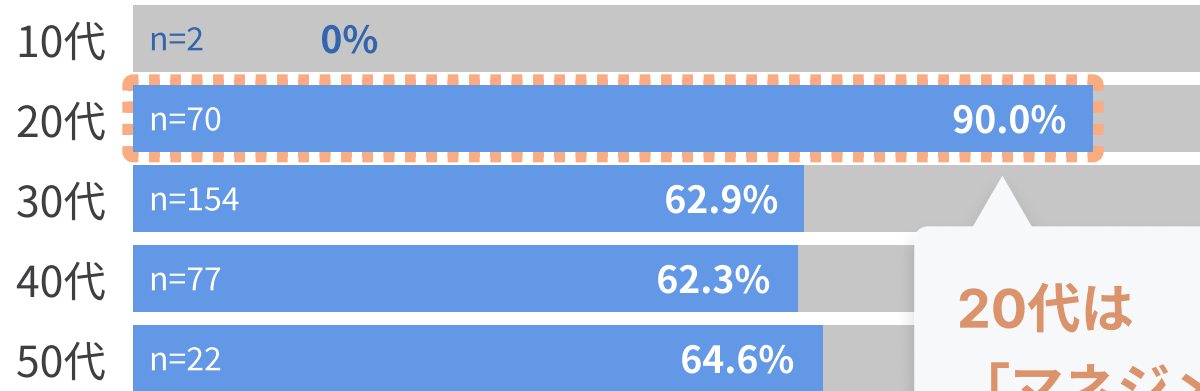
設 問 エンジニアのキャリアにおける管理職（マネジメント職）の経験の必要性について、あなたの考えに最も近いものを選んでください。



マネジメント必要×希望別 クロス分析



マネジメント必要×年代別 クロス分析



20代は「マネジメント経験は必要」と考える傾向が強い

マネジメント経験が必要と回答した人の理由は、必要派は「スキルアップ・キャリアアップにつながる」が多い

設問 前の質問について、選んだ理由を具体的に教えてください。

経験あり×必要だと思う（n=124、一部抜粋）

- 結局マネジメントをしているほうが、会社・ビジネス視点での提案や課題発見ができるようになるため、会社にとって必要な人材になりやすいという理由で必要だと思う。
- 一度マネジメントを経験すると、プロジェクトの全体像を理解できる。それによってプロダクトにおける注力部分や、経営側へ理解を促すポイントなどが判明し、仮にマネジメントを専門としなくてもスムーズな開発を実行できるようになると感じた。
- マネジメントされるプレイヤー側こそ、マネジメントした経験が活きる事になる。

経験なし×必要だと思う（n=98、一部抜粋）

- 選択肢が広ければ広い方がキャリアの自由度が増すという意味で必要だと思う。
- ずっとプレイヤーにいたためには突き抜けた技術力が必要。そこを極められない場合は、マネジメント層に上がってキャリアを積む必要があるかなと思う。また突き抜けた技術力を持ったら持ったで、それを買われて上位のレイヤーに押し上げられるから、マネジメントをせざるを得ないケースに陥る可能性がある。なので、どちらにせよマネジメントはできたほうがいいと思う。
- 自分がマネジメントに向いているかわからないか知るためにも、一度は経験すべきという理由で必要だと思う。

不要派は「向き不向きがあるため」「別のスキルであるため」という理由が多い

設問 前の質問について、選んだ理由を具体的に教えてください。

経験あり×不要だと思う（n=50、一部抜粋）

- 向き不向きがある職業なので、適性がない人に割り当ててしまうと関係者全員が潰れてしまう
- マネジメント層の苦勞を知っていて損はないが、職人気質の人には苦痛を伴いかねないため（適材適所）
- スペシャリストとしてキャリアが用意されているので、管理職の経験は必要だとは思わない

経験なし×不要だと思う（n=53、一部抜粋）

- マネジメントスキルは開発スキルの延長ではなく、別のスキルであるため
- マネジメントが得意な人とタッグを組めば良いから
- エンジニアとして技術力を追い求める場合など、必ずしも必要ではないため

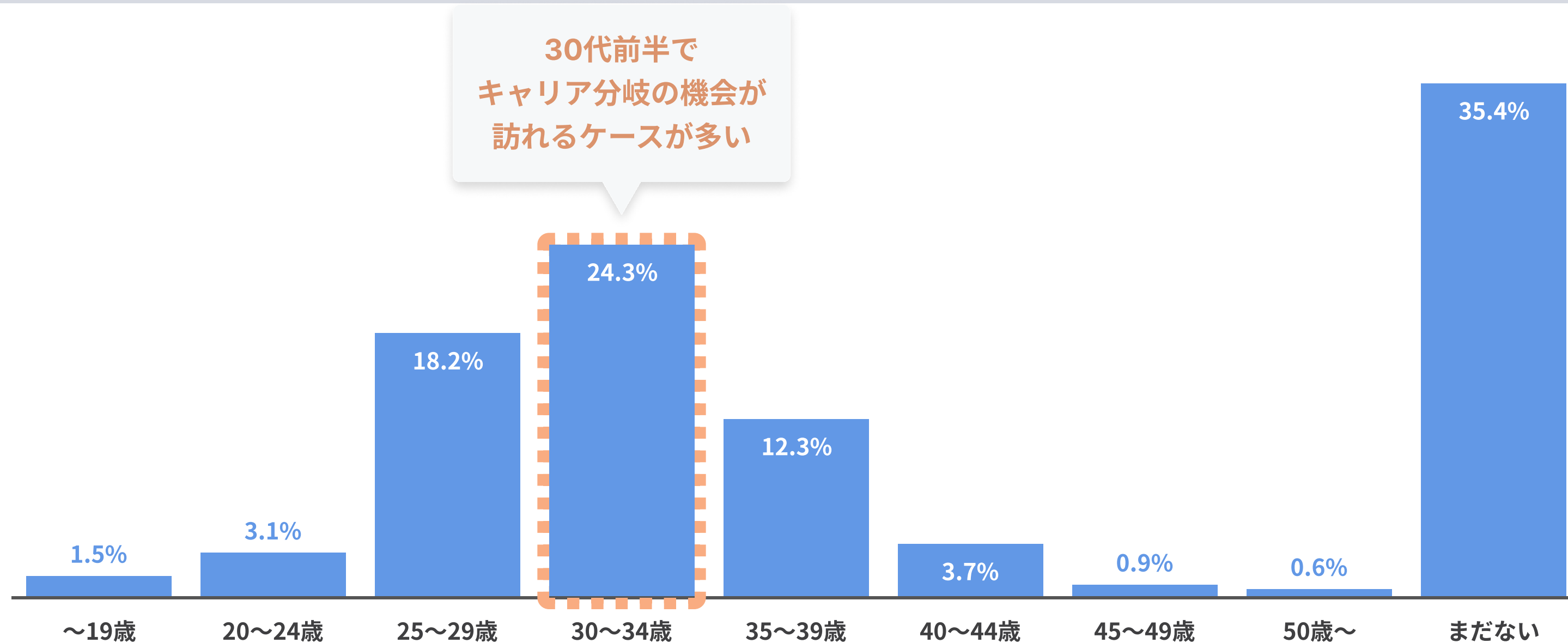


03 マネジメントの実態

最初のキャリア分岐は「まだ機会が来ていない」35.4%を除くと、30代前半を中心とした山型のグラフになる

分岐の機会があった人を100%とすると、84.8%が25～39歳で分岐の機会が来ている

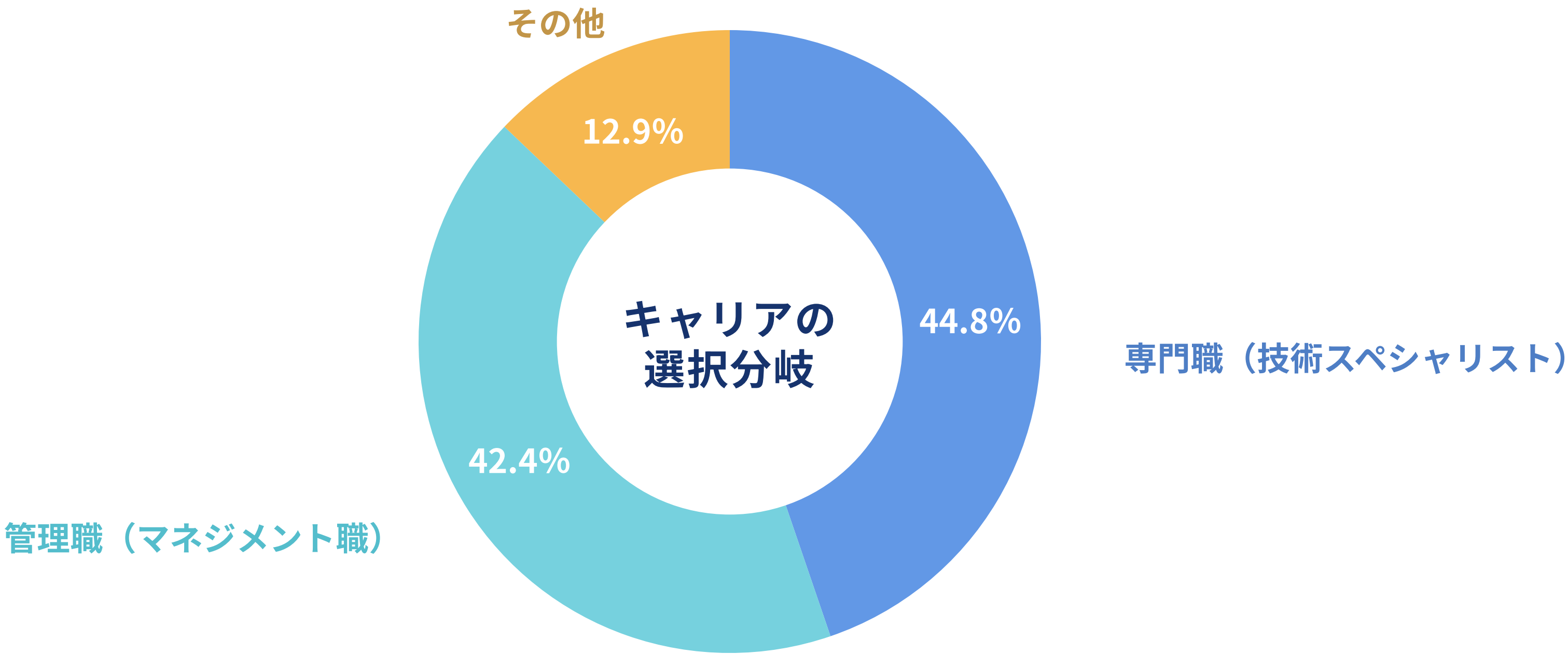
設問 専門職（技術スペシャリスト）と管理職（マネジメント職）のキャリア分岐の最初の機会が訪れた際の年齢を教えてください。



最初のキャリア分岐において管理職と専門職に分岐する割合はほぼ半々

設 問

専門職（技術スペシャリスト）と管理職（マネジメント職）のキャリア分岐において、どの分岐になりましたか？
※複数回選択の機会がある方は一番最初に訪れた機会についてご回答ください。



マネジメントを経験してよかったことで多いのは 「視野や考え方の幅が広がった」「転職活動でプラスに働く」など

設問 マネジメントを経験して、よかったことを具体的に教えてください。

マネジメントを経験してよかったこと（一部抜粋）

【視野や考え方の幅が広がった】

- 俯瞰して見るが必要になったので視野が広がった。
- マネジメント層か何を考えているか、メンバーに何を伝えれば良いのかをマネージャー側の視点から理解できた。
- どのような体制で進行していけばスムーズに開発が進めるかがわかるようになったこと、管理者目線でみたときにも実装内容がわかるように、どのように開発したらいいのかがわかったこと。
- エンジニアリング以外でプロダクト開発に必要な視点が理解できた。またビジネスサイドがプロダクトに対して何を考えているのかが理解できた。
- 視座が上がったように感じた。マネジメントをするしないに関わらず、組織やマネジメントの勉強はするべきと感じられた。

【転職活動でプラスに働く】

- 転職市場で注目される。恐らくコミュ力が良い方扱いされるため。
- 経歴書などにマネジメント経験ありと書ける。

後悔していることは「力不足・適性外だった」「技術に触れる時間が減った」 という声もありつつ、「特になし」の声も

設問 マネジメントを経験して、後悔していることを具体的に教えてください。

■ マネジメントを経験して後悔していること（一部抜粋）

【力不足・適性外だった】

- ・ 経験不足で調整や業務プロセスで迷惑をかけてしまったこと
- ・ コーディングスキルを成長させる時間がない
- ・ マネジメント未経験のときに、自分を強く出しすぎて自分の価値観を押し付けてしまった経験
- ・ 人の問題に向き合う必要があり、精神的に厳しい状況に陥るケースがある

【技術に触れる時間が減った】

- ・ エンジニアリングがあまりできなかった
- ・ まだ若いうちは技術的なスキルの向上にもっと時間をさくべきだったと思う
- ・ 実装する時間がないためコードを書く能力が落ちたこと
- ・ 色んな仕事を任されやすく、スペシャリストになりたくても、ゼネラリストな業務がたくさん振られる

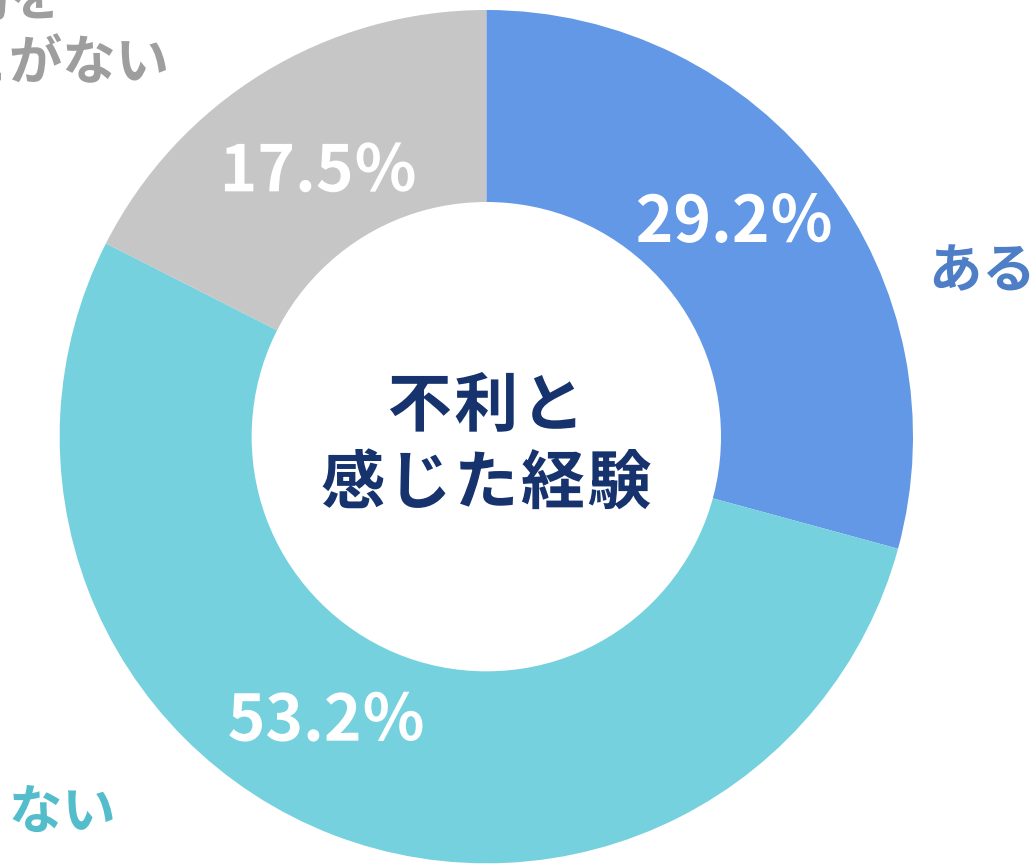
※マネジメント経験者45名中14名が「後悔したことは特になし」という回答

マネジメント経験がないことで転職活動で不利を感じたことがある人は29.2%
年代別に見ると、40代以上で「不利を感じる」割合が38.4%に上昇

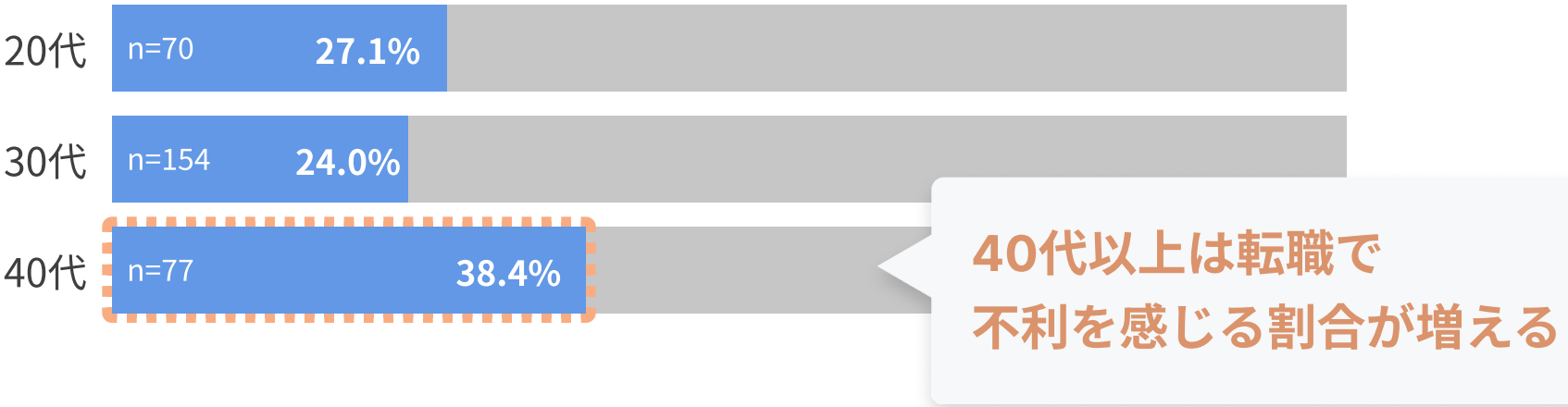
設問

転職活動において、マネジメント経験がないことで不利を感じたことはありますか？
※現在はマネジメント経験がある方も、過去のマネジメント経験がないときの転職活動時でご回答ください。

転職活動をしたことがない



不利と感じた人×年代別 クロス分析



マネジメント経験がないと「希望する条件の求人を見つけづらい」「選考の通過率が悪くなる」などの不利を感じる人が多い

設問 前の質問で「ある」と回答した方に聞きます。具体的にどのような不利を感じましたか？

マネジメント経験がないことによってイメージが悪化する

- 面接の質問でだいたい聞かれるので、年齢的にもそういった役割を求められている
- 30歳前後でマネジメント経験がないと自主的に仕事をするのではなく、仕事をするときに指示待ちな状態が発生するのではないかと心配をする人事担当や現場の方がいたため
- 実際にマネジメントを行うかどうかは別にして、ある程度の歳になるとリーダー経験は必要と感じた

希望する条件の求人を見つけづらい

- 希望給与を実現したいが、マネージャー職や超ハイクラス求人しかない
- 経験がある/なしだとある場合の方がより良い条件（ポジションや年収）を提示されている
- 40歳以上だと、給与がよいマネジメント職種が多い。技術職は求人が減ってくる

選考の通過率が悪くなる

- 技術は十分だが、リーダーの経験がなかったため不採用になってしまったことがあった。
- マネジメント経験のある人は市場価値が高く、どの企業も探していて就職先も多いし、選考もスムーズな印象がある。また、マネジメント職が採用に携わることも多く、その点でもマネジメント経験があった方が話しやすい印象がある。
- 企業から経験があるか質問されて、経験当時の対応策などを確認されたので、失敗談も含め必要な経験だと感じた。

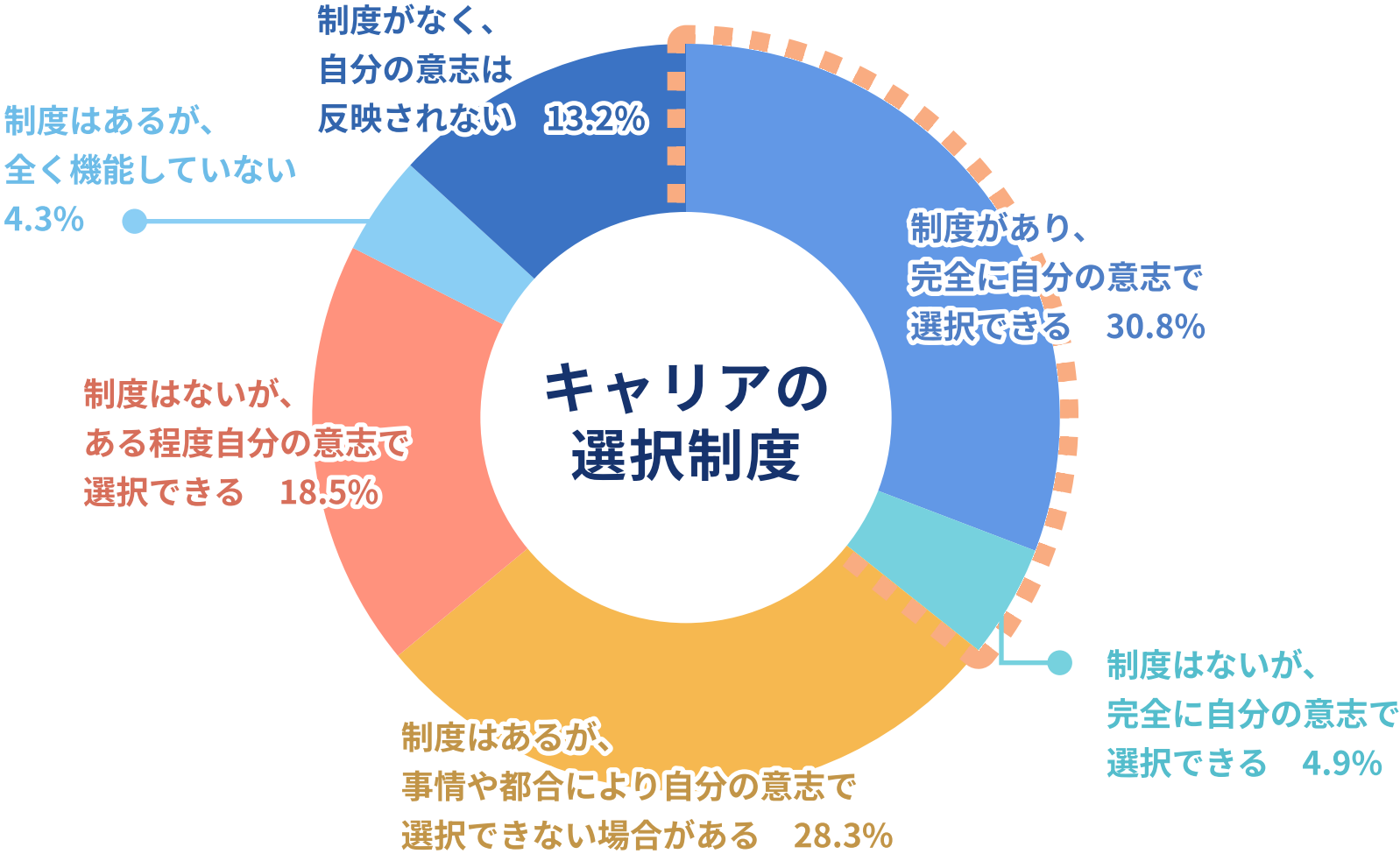
など



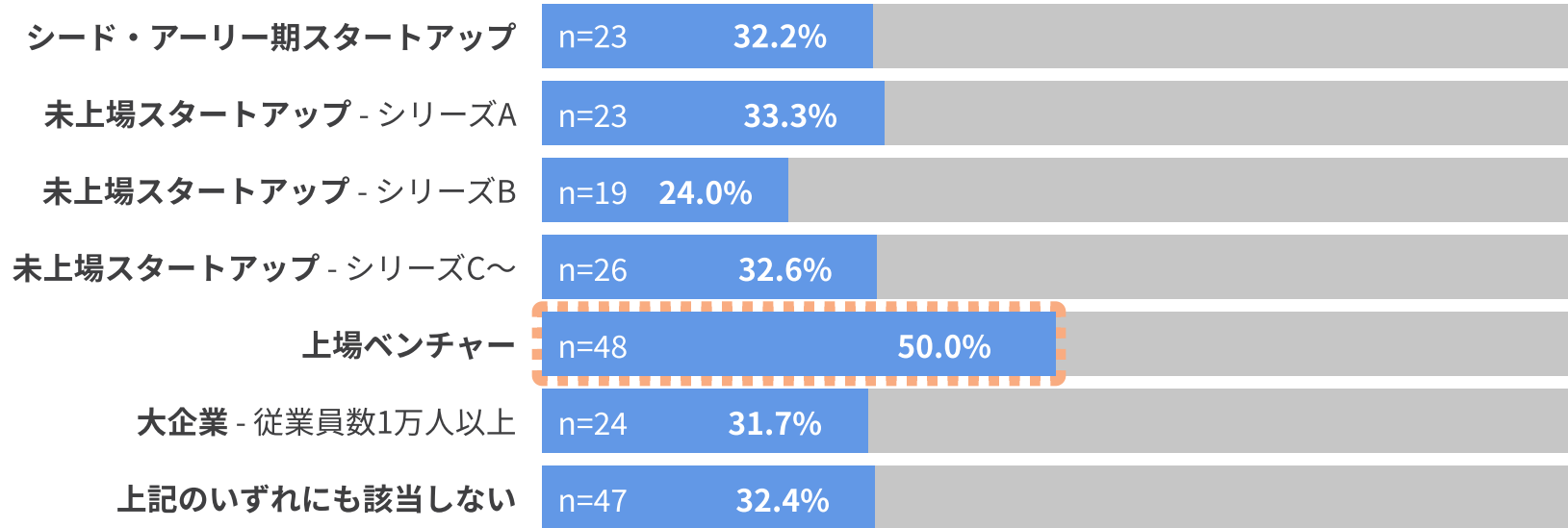
04 キャリア選択の制度と実態

キャリアの選択制度は半数以上の企業で用意されているが、
制度の有無に関わらず「完全に自分の意志で決定できる」人は35.7%
企業タイプ別に見ると、上場ベンチャーが「完全に自分の意志で選択できる」割合が高く50.0%

設 問 現職において、専門職（技術スペシャリスト）と管理職（マネジメント職）のキャリア分岐を自分の意志で選択することができますか？



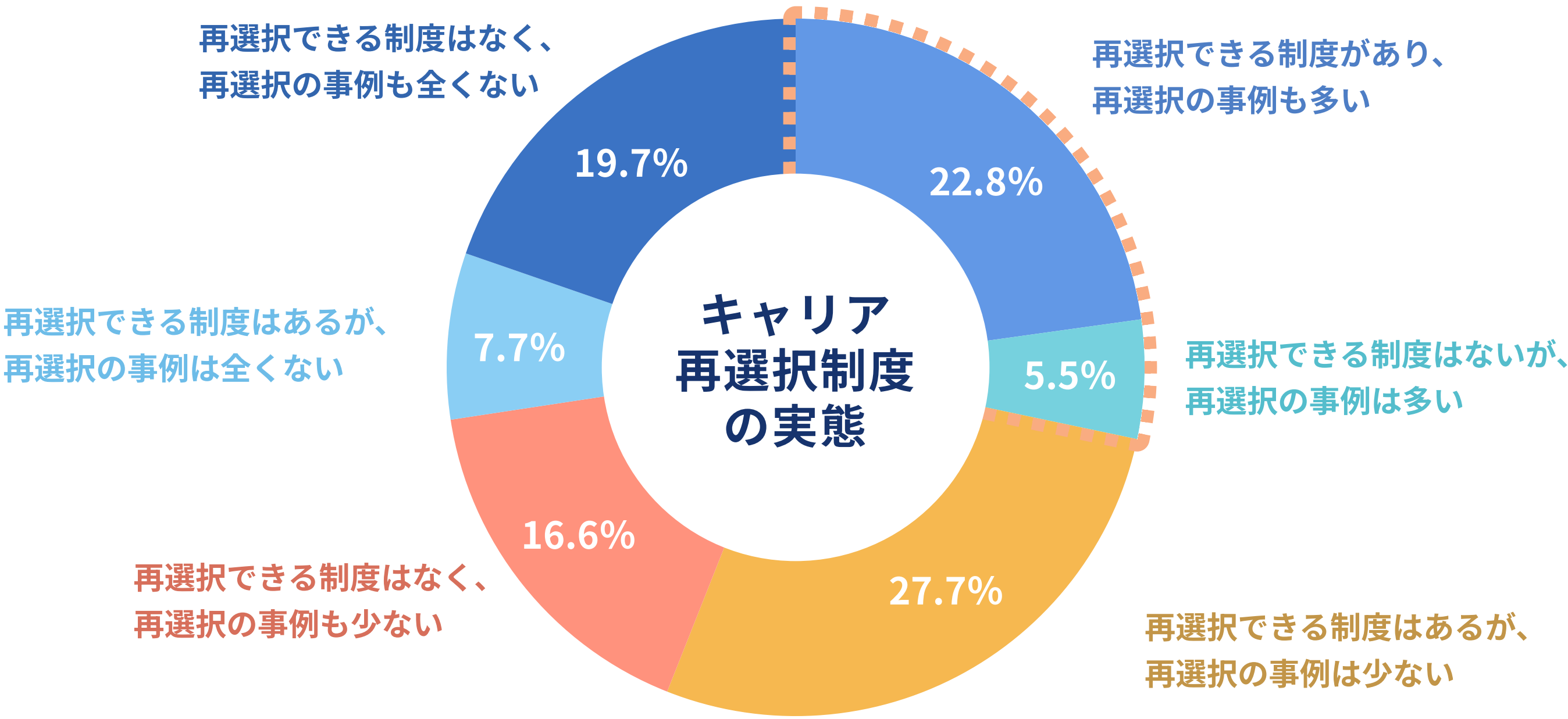
完全に自分の意志で選択できる×企業規模別 クロス分析



再選択できる制度は半数以上の職場で用意されているが、再選択事例が多い職場は28.3%

設 問

現職において、専門職（技術スペシャリスト）と管理職（マネジメント職）のキャリア分岐を選択した後、自分の適性に合わないなどの理由でキャリアを変更したい場合、選ばなかったほうのキャリアを再選択できる制度はありますか？



キャリアを選択・再選択できる制度があることで、
現職でキャリアを築く意欲が高まる派は69.2%

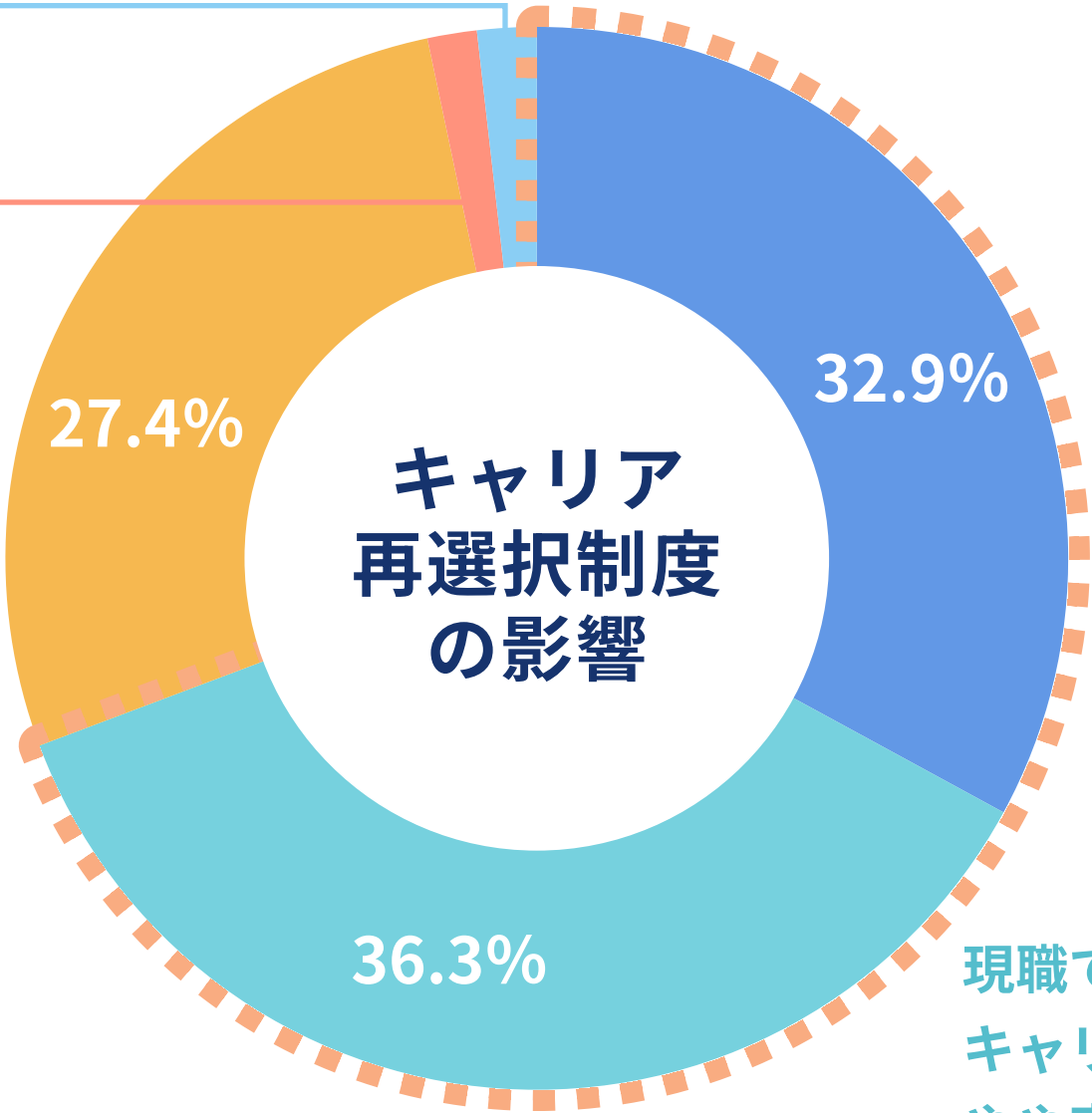
設 問

キャリア分岐を自分の意志で選択・再選択できる制度や事例があることで、自身のキャリア構築においてどのような影響を与えますか？

現職で
キャリアを築く意欲が
非常に低くなる 1.8%

現職で
キャリアを築く意欲が
やや低くなる 1.5%

現職で
キャリアを築く意欲には
影響しない



現職で
キャリアを築く意欲が
非常に高まる

キャリア選択・再選択の制度があれば
キャリアを築く意欲が高まる

現職で
キャリアを築く意欲が
やや高まる