

山口県の産業界が求める人材像に係るアンケート調査

<調査目的>

新たな時代において県内で活躍する人づくりを推進するため、山口県内の企業に対し、山口県の産業界が求める人材像に係る調査を実施

<調査方法>

大学リーグやまぐちに参画する経済団体を経由して山口県内の企業に対してアンケートへの協力を依頼（県のアンケートフォームで令和5年1月25日から2月14日の期間でアンケートを実施）

<回答件数>

221件

<調査実施機関>

大学リーグやまぐち 地域が求める人材育成ワーキンググループ

目 次

回答事業所の主たる業種	1
回答事業所の従業員規模	2
回答事業所の主たる就業場所	3
採用希望充足率【業種別】	4
採用希望充足率【従業員規模別】	5
実際に採用した大卒人材の職種	6
今後、大卒人材の採用を希望する職種	7
県内大学出身者採用割合【業種別】	8
県内大学出身者採用割合【従業員規模別】	9
実際に採用した大卒人材の男女比	10
採用を希望した大卒人材の出身学部	11
実際に採用した大卒人材の出身学部	12
大卒人材の採用に至らなかった理由	13
大卒人材を確保するために実施した採用活動	14
特に有効と考えられる採用活動	15
大卒人材に特に期待する「資質」	16
大卒人材に特に期待する「能力」	17
大卒人材に特に期待する「知識」	18
県内大学出身者・県外大学出身者の採用意向	19
県内大学出身者を優先的に採用する理由	20
県外大学出身者を優先的に採用する理由	21
大卒人材の選考時に特に重視する「学修経験」	22
大学等に優先的に取り組んでほしい教育プログラム	23
大卒人材の育成に関して大学に対する意見・要望	24
大卒人材の育成に関して行政に実施してほしい施策	29

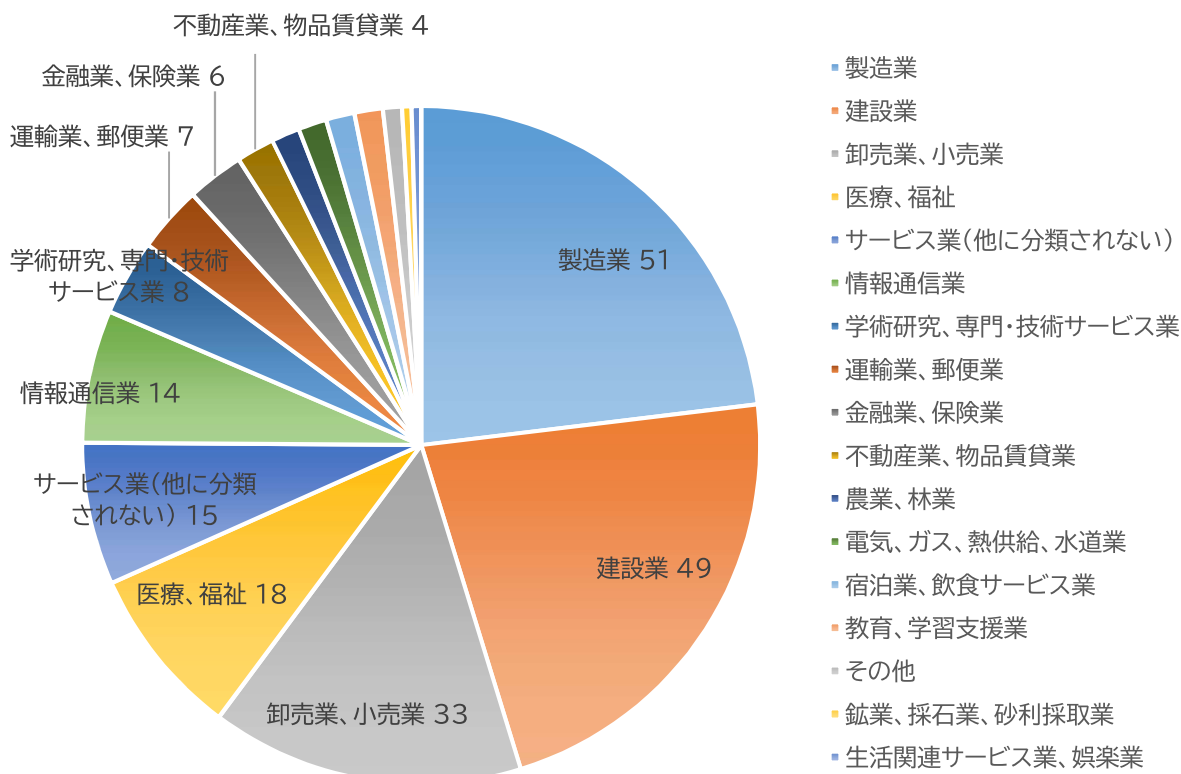
【問1】

貴事業所の主たる業種について、該当するものを1つ選択してください。(複数の業種を手掛ける場合は主要な業種を選択)

N=221

選択肢	回答数	割合
製造業	51	23%
建設業	49	22%
卸売業、小売業	33	15%
医療、福祉	18	8%
サービス業(他に分類されない)	15	7%
情報通信業	14	6%
学術研究、専門・技術サービス業	8	4%
運輸業、郵便業	7	3%
金融業、保険業	6	3%
不動産業、物品賃貸業	4	2%
農業、林業	3	1%
電気、ガス、熱供給、水道業	3	1%
宿泊業、飲食サービス業	3	1%
教育、学習支援業	3	1%
その他	2	1%
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0%
漁業	0	0%
複合サービス業	0	0%
合計	221	100%

割合は小数点以下を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。(以下同じ)

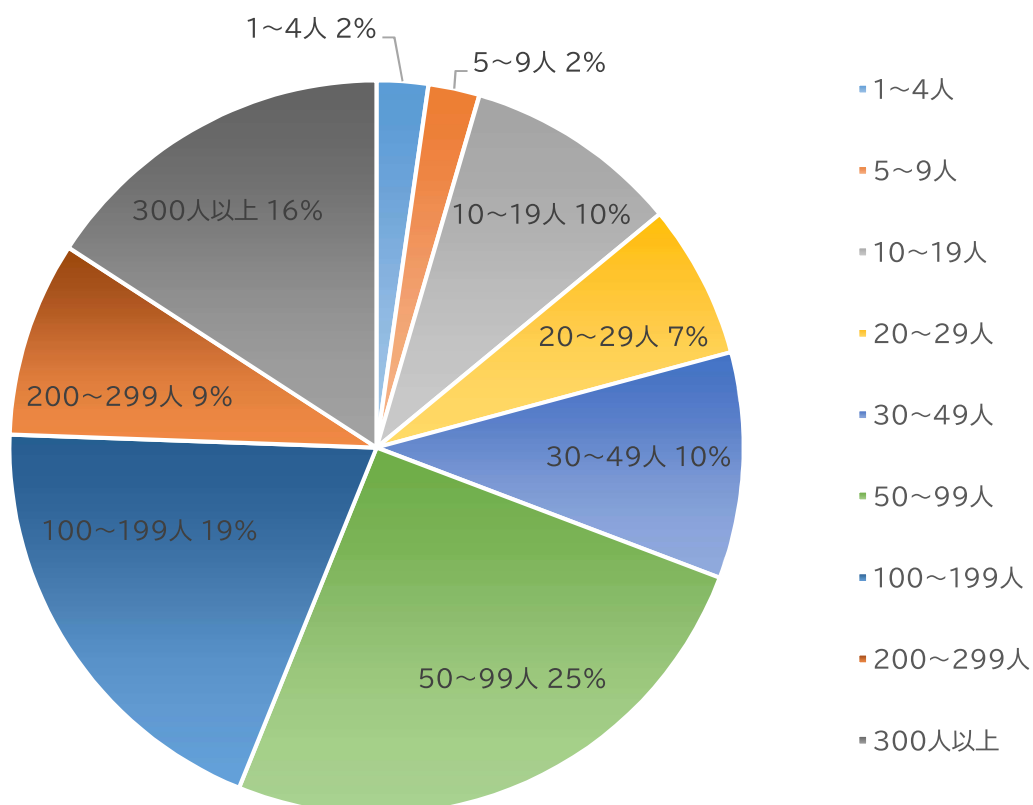


【問2】

貴事業所の従業員規模(パート・アルバイトを含む常用雇用者)について、該当するものを1つ選択してください。

N=221

選択肢	回答数	割合
1~4人	5	2%
5~9人	5	2%
10~19人	21	10%
20~29人	15	7%
30~49人	22	10%
50~99人	56	25%
100~199人	43	19%
200~299人	19	9%
300人以上	35	16%
合計	221	100%

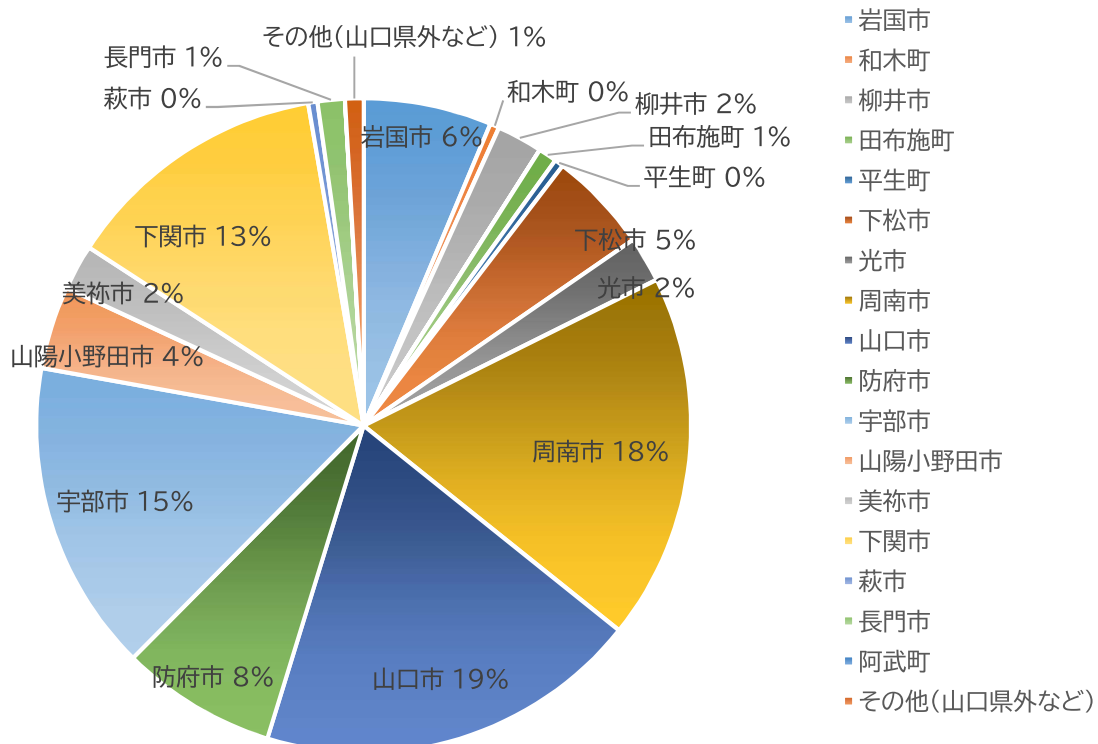


【問3】

貴事業所の主たる就業場所について、該当するものを1つ選択してください。(複数の就業場所がある場合は主要な就業場所を選択)

N=221

選択肢	回答数	割合
岩国市	14	6%
和木町	1	0%
柳井市	5	2%
周防大島町	0	0%
上関町	0	0%
田布施町	2	1%
平生町	1	0%
下松市	11	5%
光市	5	2%
周南市	40	18%
山口市	42	19%
防府市	17	8%
宇部市	34	15%
山陽小野田市	9	4%
美祢市	5	2%
下関市	29	13%
萩市	1	0%
長門市	3	1%
阿武町	0	0%
その他(山口県外など)	2	1%
合計	221	100%



【問4】

直近3年度において、採用を希望(予定)した大卒人材の合計人数を記入してください。(※大卒人材とは、大学(院含む)、短大、高専の卒業生(卒業後3年以内とします。))

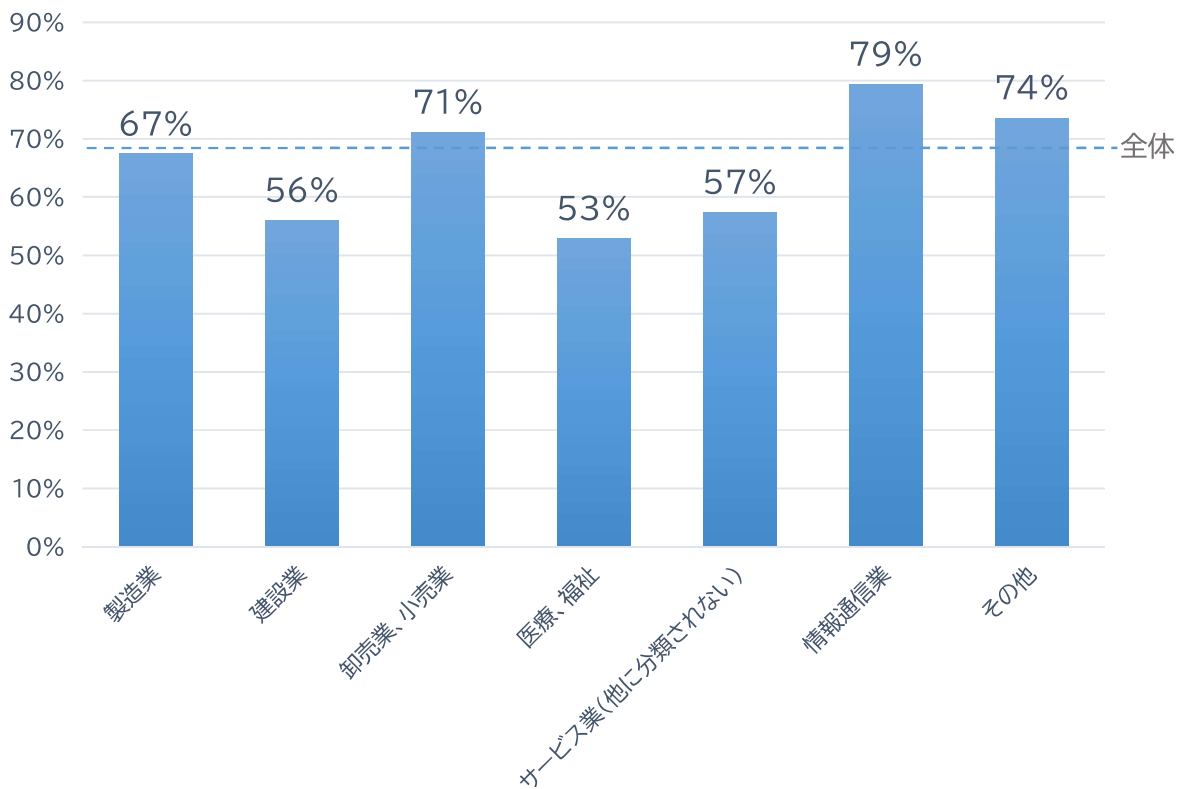
【問5】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材の合計人数について記入してください。

<業種別>

業種	採用希望数 合計(人) a	採用実数 合計(人) b	採用希望 充足率 b/a
全体	2,539	1,733	68%
製造業	451	304	67%
建設業	316	177	56%
卸売業、小売業	654	465	71%
医療、福祉	121	64	53%
サービス業(他に分類されない)	108	62	57%
情報通信業	121	96	79%
その他	768	565	74%

採用希望充足率【業種別】
(=採用実数合計/採用希望数合計)



【問4】

直近3年度において、採用を希望(予定)した大卒人材の合計人数を記入してください。(※大卒人材とは、大学(院含む)、短大、高専の卒業生(卒業後3年以内とします。)

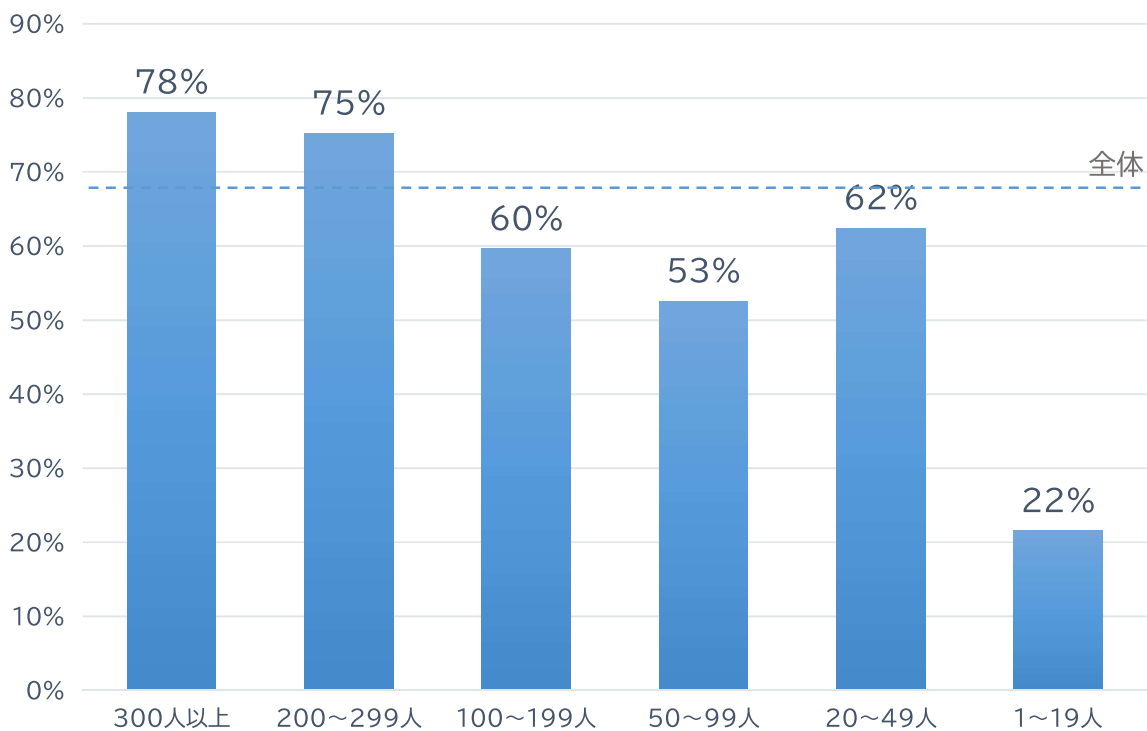
【問5】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材の合計人数について記入してください。

<従業員規模別>

業種	採用希望数 合計(人) a	採用実数 合計(人) b	採用希望 充足率 b/a
全体	2,539	1,733	68%
300人以上	1,242	970	78%
200~299人	210	158	75%
100~199人	389	232	60%
50~99人	426	224	53%
20~49人	221	138	62%
1~19人	51	11	22%

採用希望充足率【従業員規模別】
(=採用実数合計／採用希望数合計)

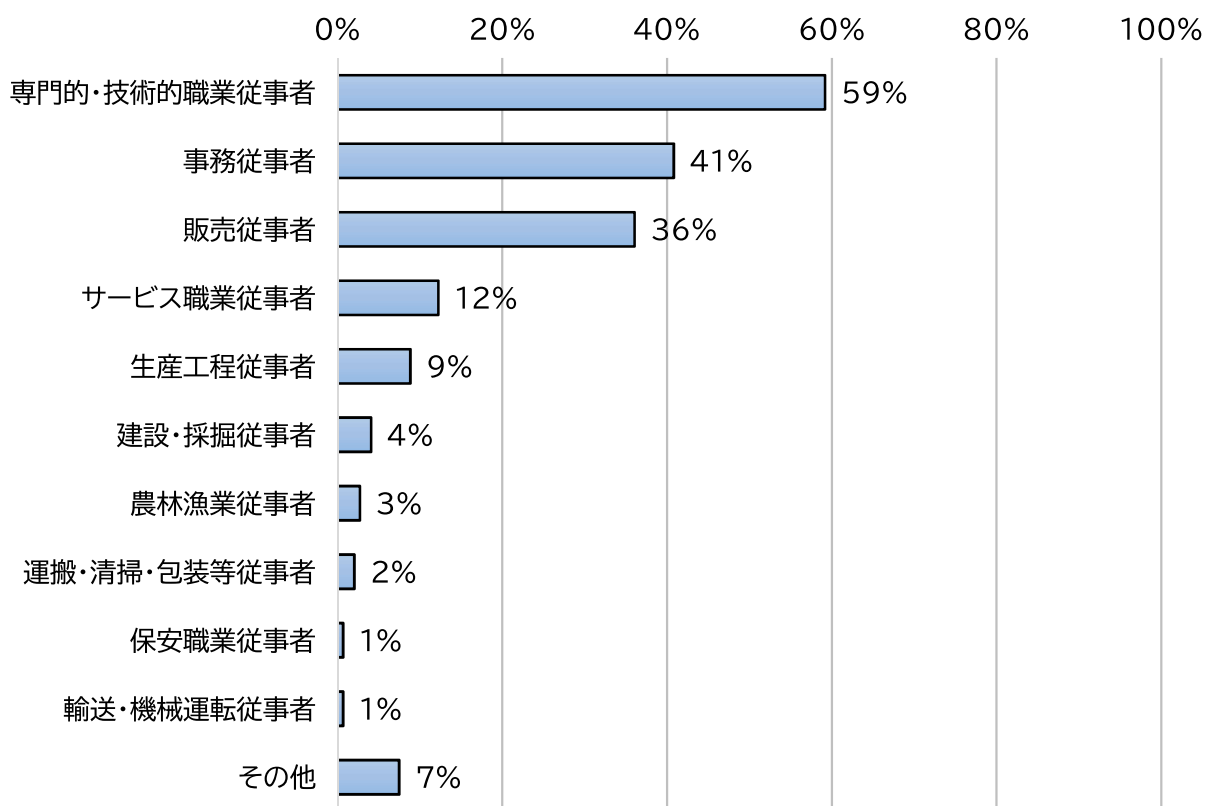


【問6】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材の職種について、該当するものをすべて選択してください。(複数選択可)

N=147

選択肢	回答数	割合
専門的・技術的職業従事者	87	59%
事務従事者	60	41%
販売従事者	53	36%
サービス職業従事者	18	12%
生産工程従事者	13	9%
建設・採掘従事者	6	4%
農林漁業従事者	4	3%
運搬・清掃・包装等従事者	3	2%
保安職業従事者	1	1%
輸送・機械運転従事者	1	1%
その他	11	7%

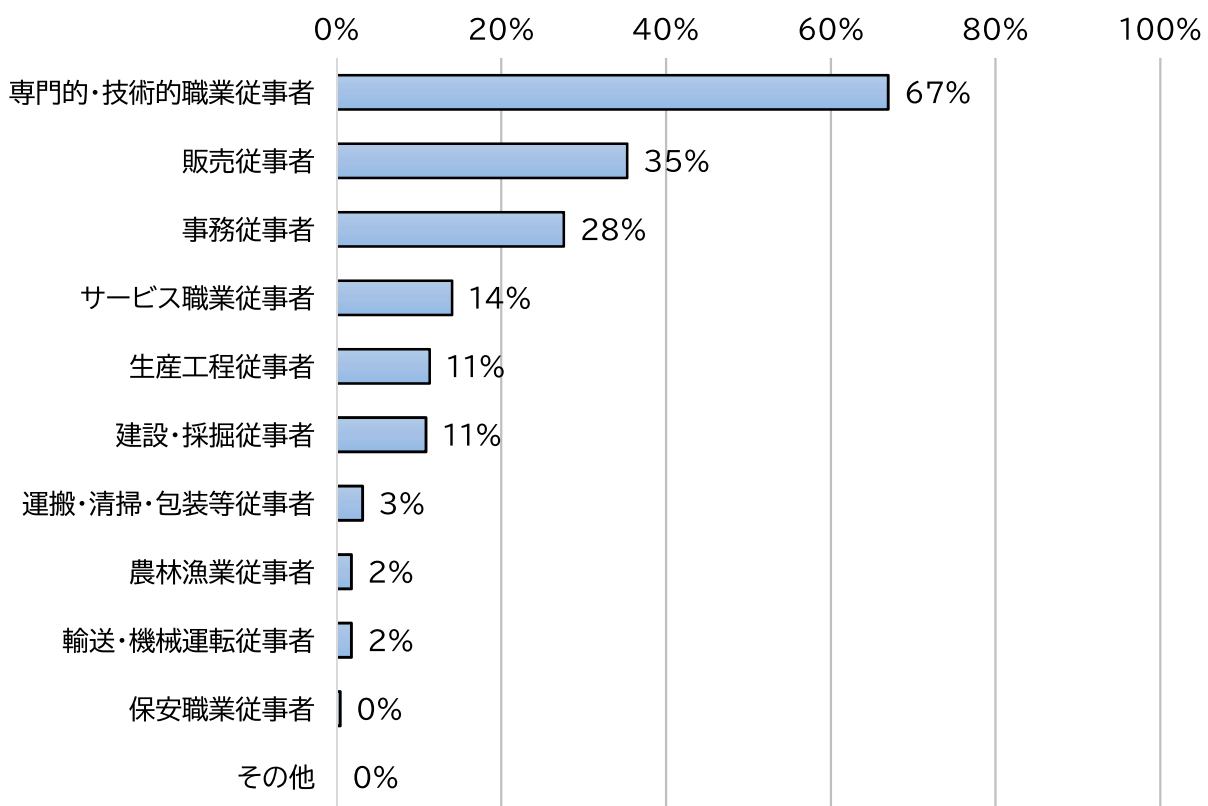


【問7】

今後、大卒人材の採用を希望する職種について、該当するものをすべて選択してください。(複数選択可)

N=221

選択肢	回答数	割合
専門的・技術的職業従事者	148	67%
販売従事者	78	35%
事務従事者	61	28%
サービス職業従事者	31	14%
生産工程従事者	25	11%
建設・採掘従事者	24	11%
運搬・清掃・包装等従事者	7	3%
農林漁業従事者	4	2%
輸送・機械運転従事者	4	2%
保安職業従事者	1	0%
その他	0	0%



【問5】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材の合計人数について記入してください。

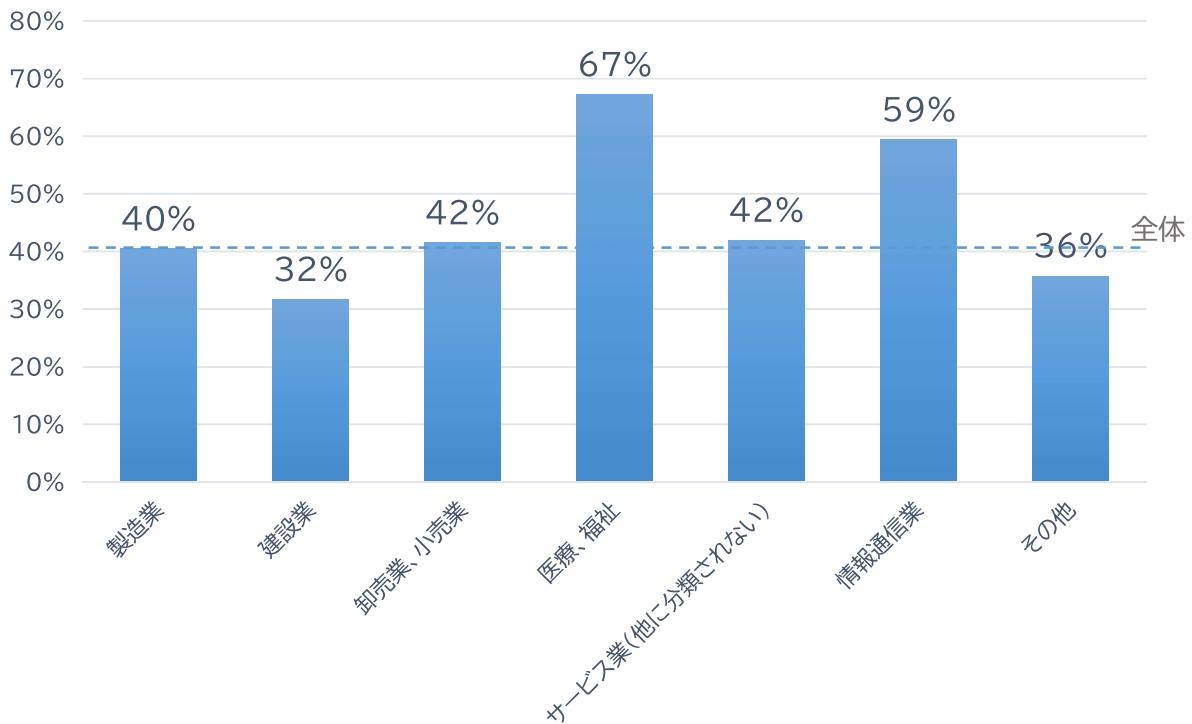
【問8】

直近3年度において採用した大卒人材のうち、県内大学出身者の合計人数を記入してください。

<業種別>

業種	採用実数 合計(人) a	県内大学 合計(人) b	割合 b/a
全体	1,733	700	40%
製造業	304	123	40%
建設業	177	56	32%
卸売業、小売業	465	193	42%
医療、福祉	64	43	67%
サービス業(他に分類されない)	62	26	42%
情報通信業	96	57	59%
その他	565	202	36%

県内大学出身者採用割合【業種別】
(=県内大学合計／採用実数合計)



【問5】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材の合計人数について記入してください。

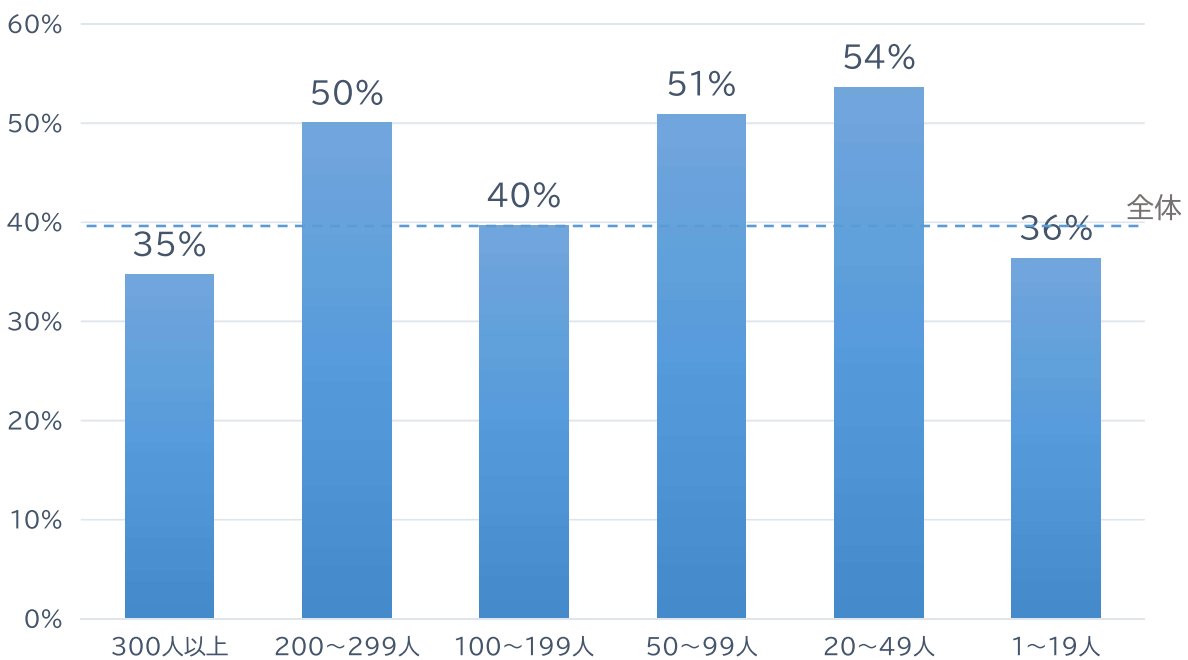
【問8】

直近3年度において採用した大卒人材のうち、県内大学出身者の合計人数を記入してください。

<従業員規模別>

業種	採用実数 合計(人) a	県内大学 合計(人) b	割合 b/a
全体	1,733	700	40%
300人以上	970	337	35%
200~299人	158	79	50%
100~199人	232	92	40%
50~99人	224	114	51%
20~49人	138	74	54%
1~19人	11	4	36%

県内大学出身者採用割合【従業員規模別】
(=県内大学合計／採用実数合計)

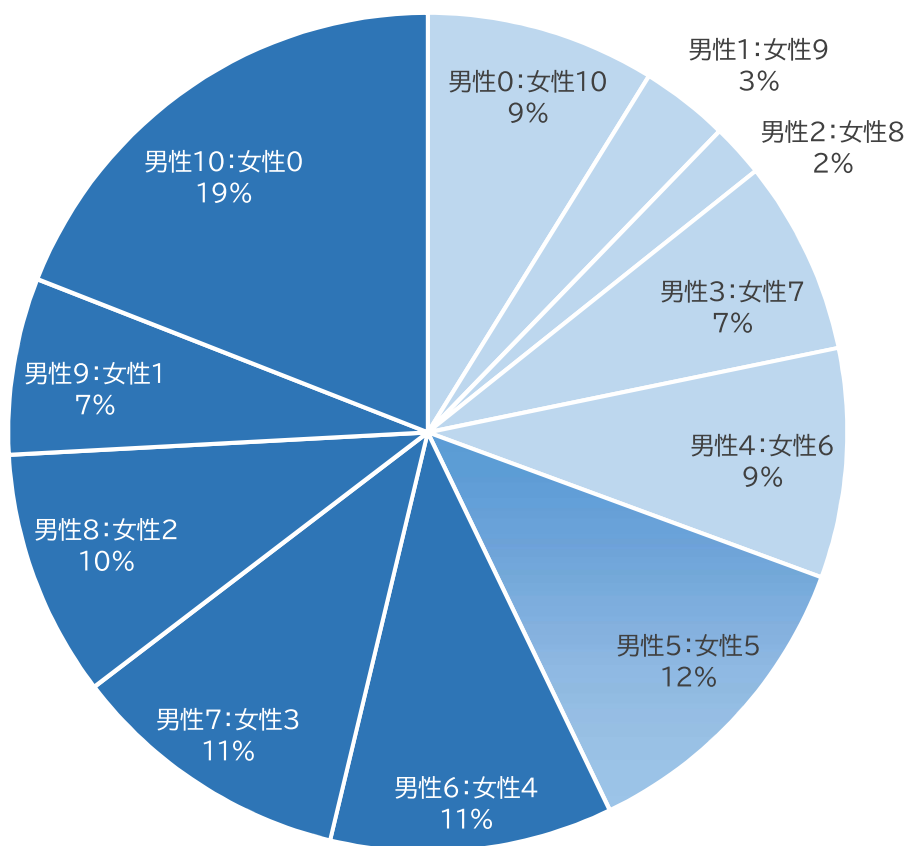


【問9】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材のうち、おおよその男女比を選択してください。

N=147

選択肢	回答数	割合
男性0:女性10	13	9%
男性1:女性9	5	3%
男性2:女性8	3	2%
男性3:女性7	11	7%
男性4:女性6	13	9%
男性5:女性5	18	12%
男性6:女性4	16	11%
男性7:女性3	16	11%
男性8:女性2	14	10%
男性9:女性1	10	7%
男性10:女性0	28	19%
合計	147	100%

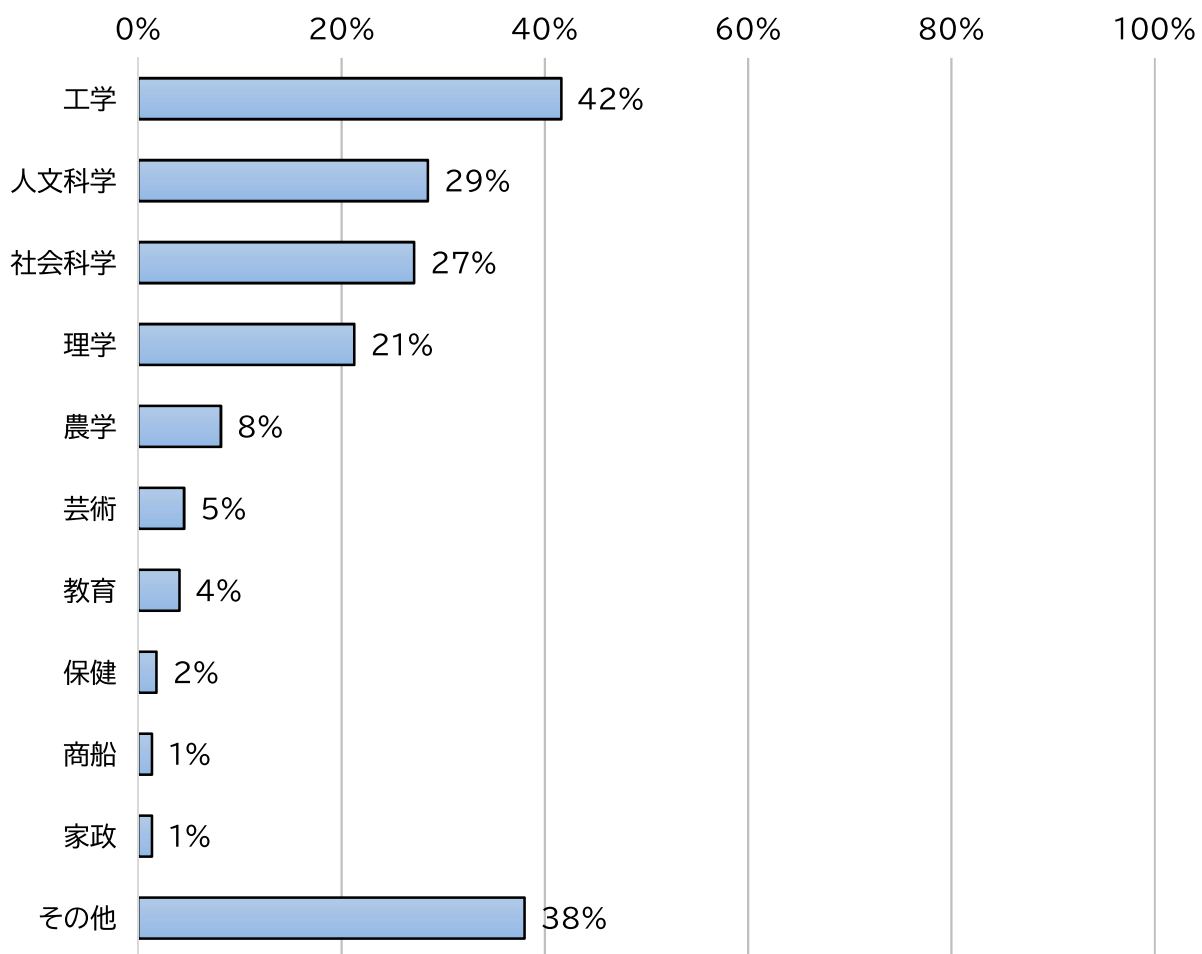


【問10】

直近3年度において、採用を希望(予定)した大卒人材の出身学部について、3つまで選択してください。(複数選択可)

N=221

選択肢	回答数	割合
工学	92	42%
人文科学	63	29%
社会科学	60	27%
理学	47	21%
農学	18	8%
芸術	10	5%
教育	9	4%
保健	4	2%
商船	3	1%
家政	3	1%
その他	84	38%

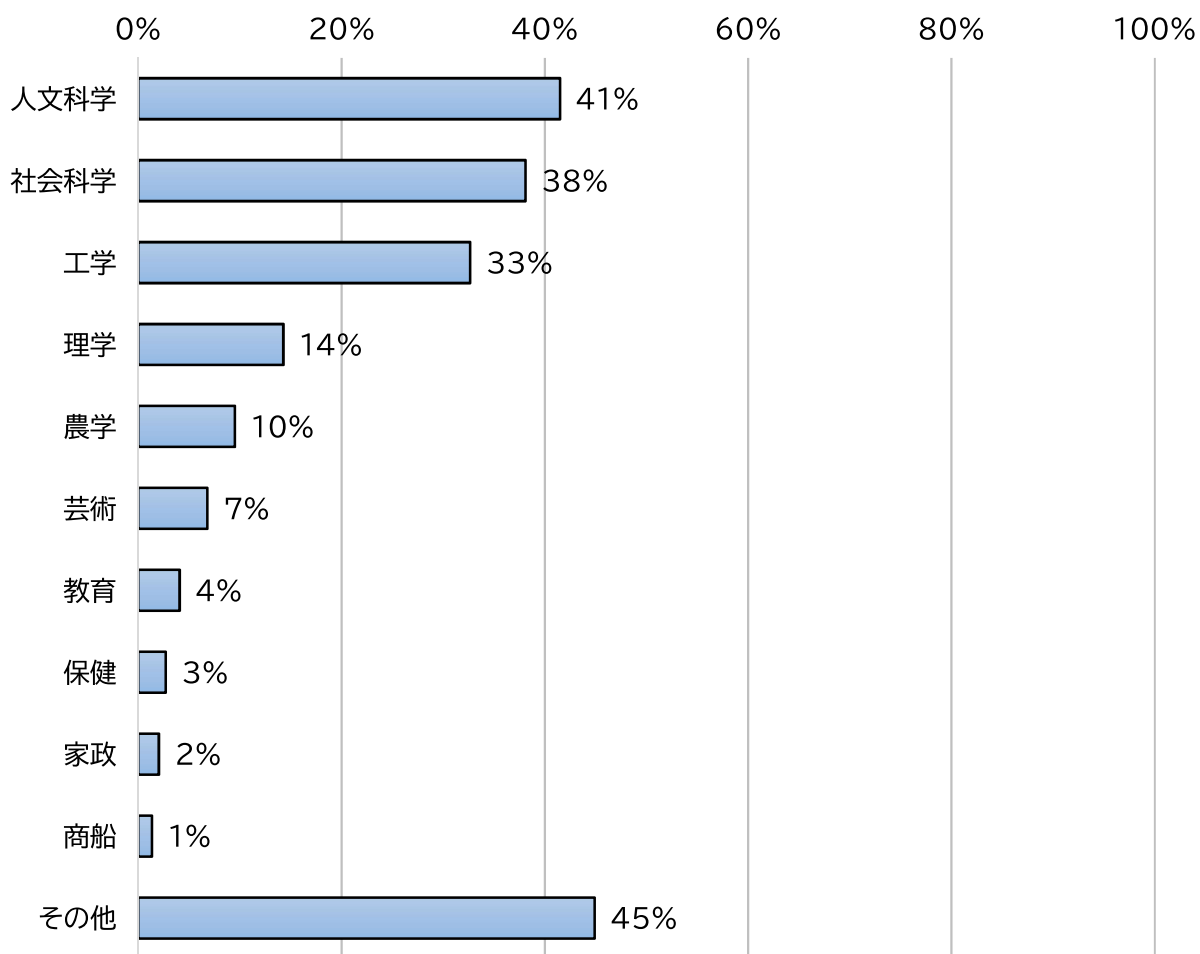


【問11】

直近3年度において、実際に採用した大卒人材の出身学部について、多いものから順に3つまで選択してください。(複数選択可)

N=147

選択肢	回答数	割合
人文科学	61	41%
社会科学	56	38%
工学	48	33%
理学	21	14%
農学	14	10%
芸術	10	7%
教育	6	4%
保健	4	3%
家政	3	2%
商船	2	1%
その他	66	45%

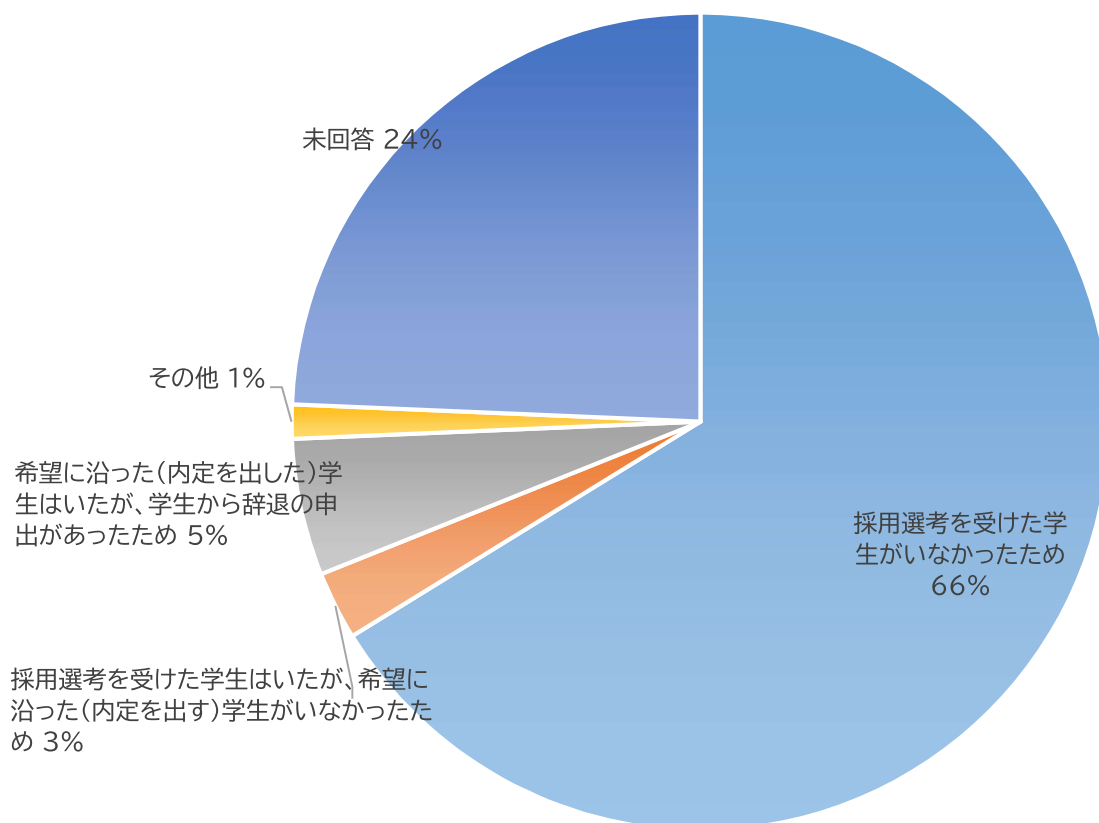


【問12】

直近3年度において、大卒人材の採用を希望したが、結果として大卒人材を採用できなかった事業所にお伺いします。大卒人材の採用に至らなかった理由として最も近いものを1つ選択してください。

N=74

選択肢	回答数	割合
採用選考を受けた学生がいなかったため	49	66%
採用選考を受けた学生はいたが、希望に沿った(内定を出す)学生がいなかったため	2	3%
希望に沿った(内定を出した)学生はいたが、学生から辞退の申出があったため	4	5%
その他	1	1%
未回答	18	24%
合計	74	100%



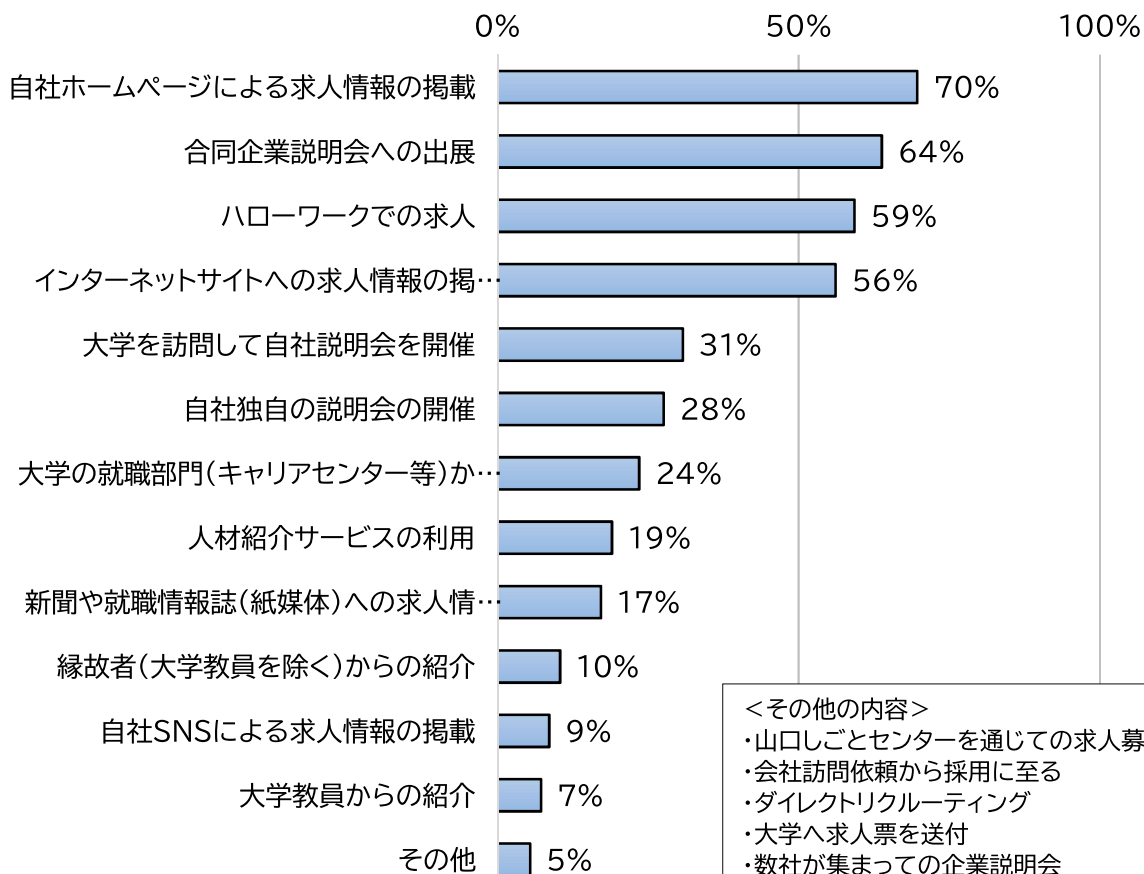
<その他の内容>
・来年度から新卒採用を開始するため

【問14】

直近3年度において、大卒人材を確保するために実施した採用活動について、あてはまるものを全て選択してください。(複数選択可)

N=221

選択肢	回答数	割合
自社ホームページによる求人情報の掲載	154	70%
合同企業説明会への出展	141	64%
ハローワークでの求人	131	59%
インターネットサイトへの求人情報の掲載(自社HPを除く)	124	56%
大学を訪問して自社説明会を開催	68	31%
自社独自の説明会の開催	61	28%
大学の就職部門(キャリアセンター等)からの紹介	52	24%
人材紹介サービスの利用	42	19%
新聞や就職情報誌(紙媒体)への求人情報の掲載	38	17%
縁故者(大学教員を除く)からの紹介	23	10%
自社SNSによる求人情報の掲載	19	9%
大学教員からの紹介	16	7%
その他	12	5%



<その他の内容>

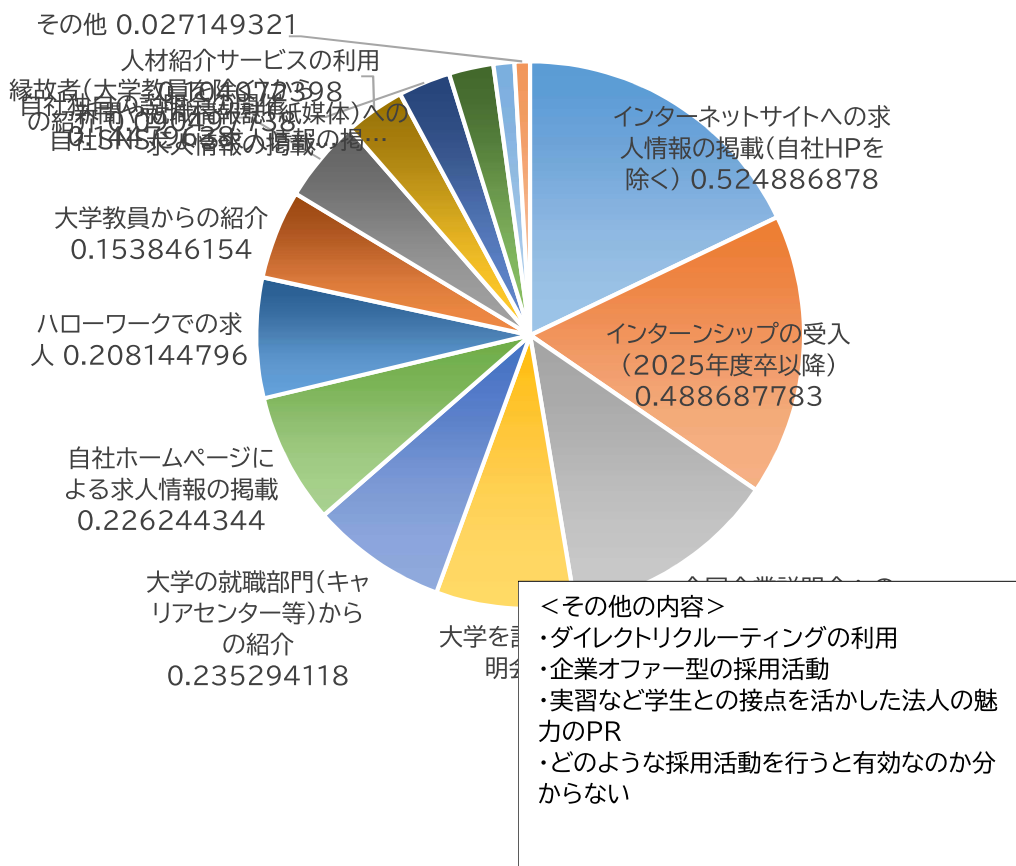
- ・山口しごとセンターを通じての求人募集
- ・会社訪問依頼から採用に至る
- ・ダイレクトリクルーティング
- ・大学へ求人票を送付
- ・数社が集まったの企業説明会
- ・アルバイトからの登用
- ・実習時に施設の魅力をPR

【問16】

大卒人材を確保するために実施する採用活動について、特に有効と考えられるものを3つまで選択してください。(複数選択可)

N=221

選択肢	回答数	割合
インターネットサイトへの求人情報の掲載(自社HPを除く)	116	52%
インターンシップの受入(2025年度卒以降)	108	49%
合同企業説明会への出展	83	38%
大学を訪問して自社説明会を開催	53	24%
大学の就職部門(キャリアセンター等)からの紹介	52	24%
自社ホームページによる求人情報の掲載	50	23%
ハローワークでの求人	46	21%
大学教員からの紹介	34	15%
自社独自の説明会の開催	32	14%
人材紹介サービスの利用	23	10%
縁故者(大学教員を除く)からの紹介	20	9%
自社SNSによる求人情報の掲載	17	8%
新聞や就職情報誌(紙媒体)への求人情報の掲載	8	4%
その他	6	3%

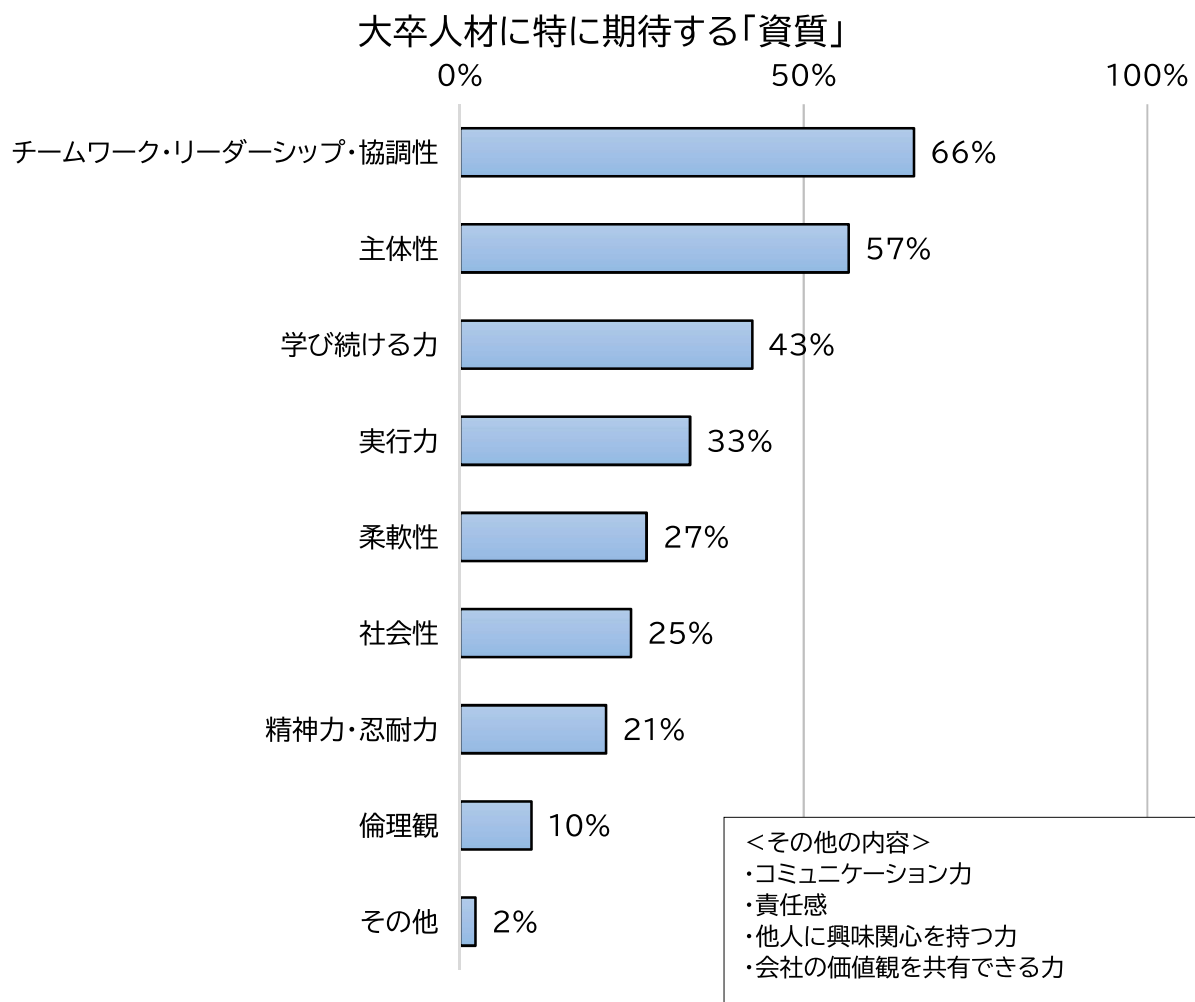


【問18】

大卒人材に特に期待する「資質」について、3つまで選択してください。

N=221

選択肢	回答数	割合
チームワーク・リーダーシップ・協調性	146	66%
主体性	125	57%
学び続ける力	94	43%
実行力	74	33%
柔軟性	60	27%
社会性	55	25%
精神力・忍耐力	47	21%
倫理観	23	10%
その他	5	2%

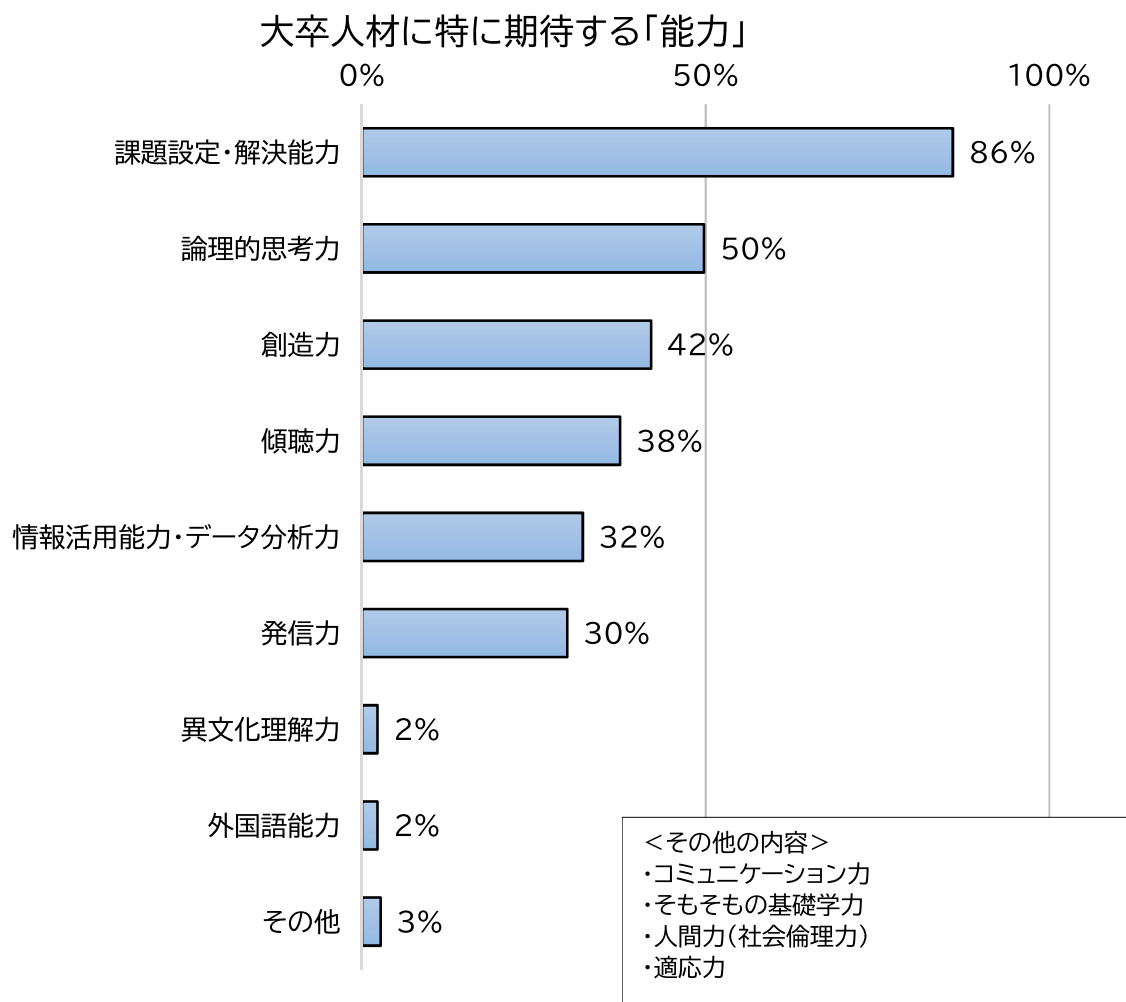


【問20】

大卒人材に特に期待する「能力」について、3つまで選択してください。

N=221

選択肢	回答数	割合
課題設定・解決能力	190	86%
論理的思考力	110	50%
創造力	93	42%
傾聴力	83	38%
情報活用能力・データ分析力	71	32%
発信力	66	30%
異文化理解力	5	2%
外国語能力	5	2%
その他	6	3%



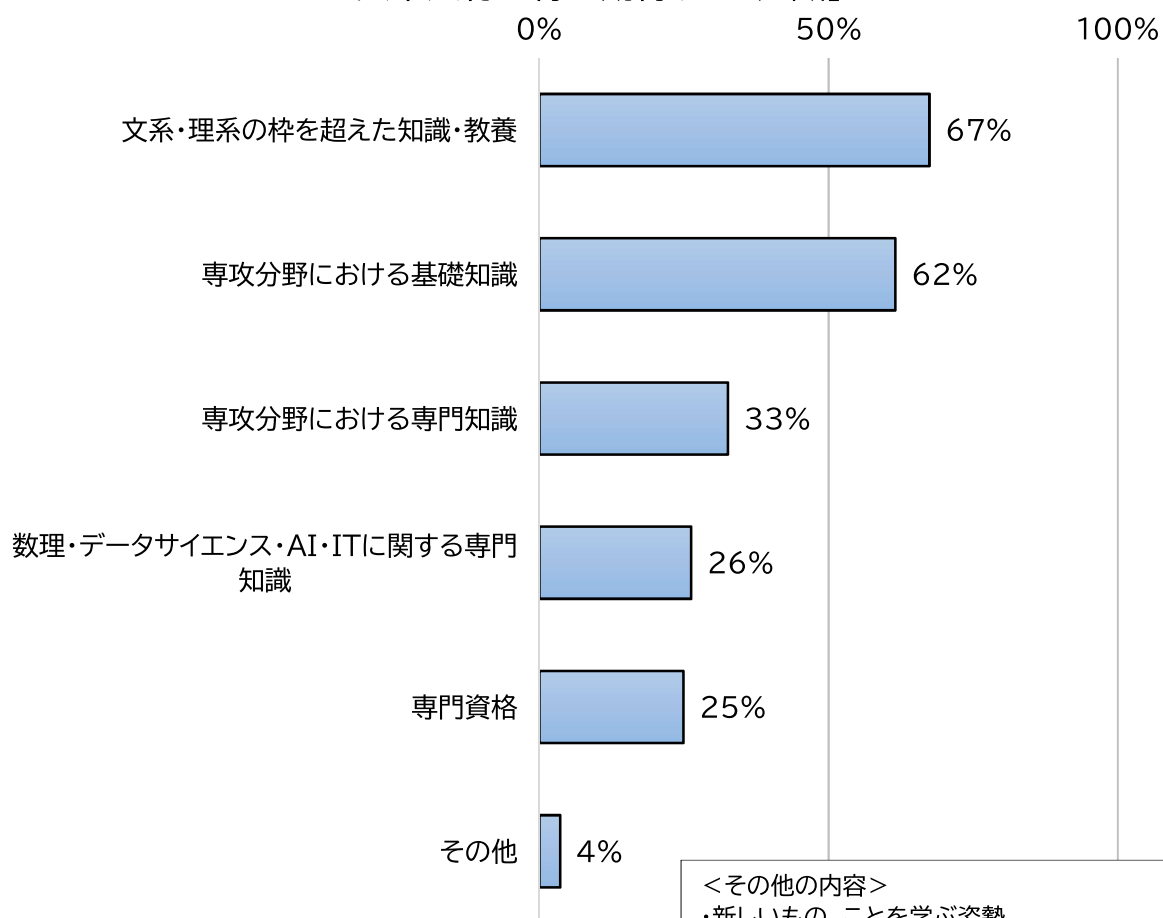
【問22】

大卒人材に特に期待する「知識」について、3つまで選択してください。

N=221

選択肢	回答数	割合
文系・理系の枠を超えた知識・教養	149	67%
専攻分野における基礎知識	136	62%
専攻分野における専門知識	72	33%
数理・データサイエンス・AI・ITに関する専門知識	58	26%
専門資格	55	25%
その他	8	4%

大卒人材に特に期待する「知識」



<その他の内容>

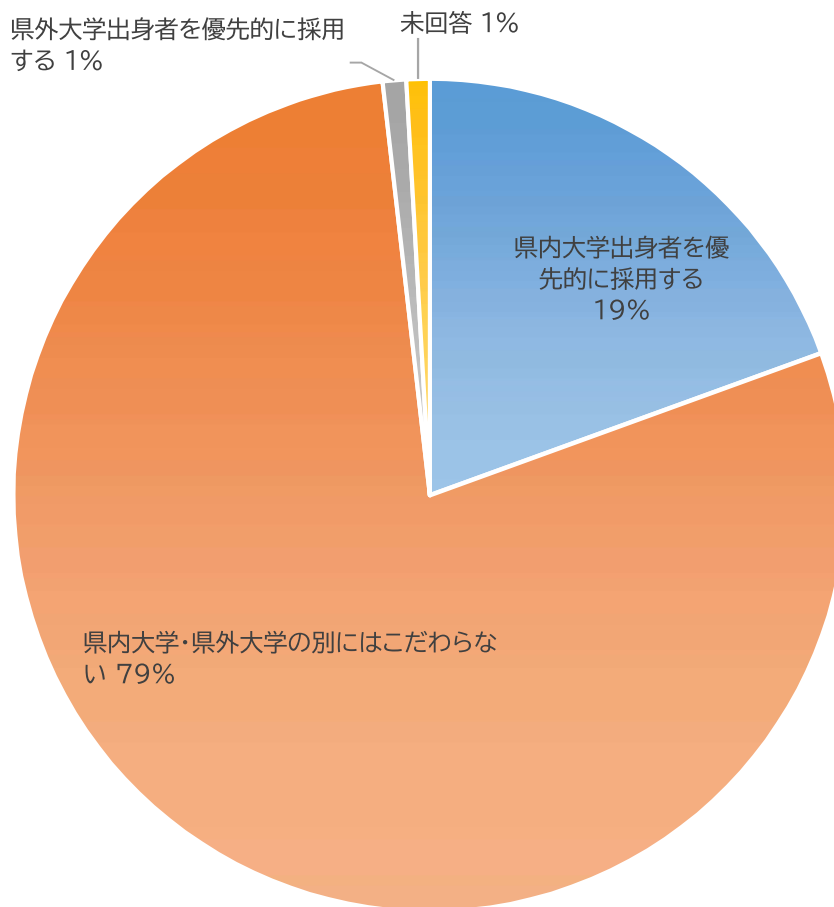
- ・新しいもの、ことを学ぶ姿勢
- ・コミュニケーションのための経験値
- ・知識は入社後に身に付ければよい
- ・社会人としての常識
- ・知識からの応用力を期待
- ・経済知識
- ・大卒というだけで資格取得に有利

【問24】

今後の県内大学出身者・県外大学出身者の採用意向について選択してください。

N=221

選択肢	回答数	割合
県内大学出身者を優先的に採用する	43	19%
県内大学・県外大学の別にはこだわらない	174	79%
県外大学出身者を優先的に採用する	2	1%
未回答	2	1%
合計	221	100%

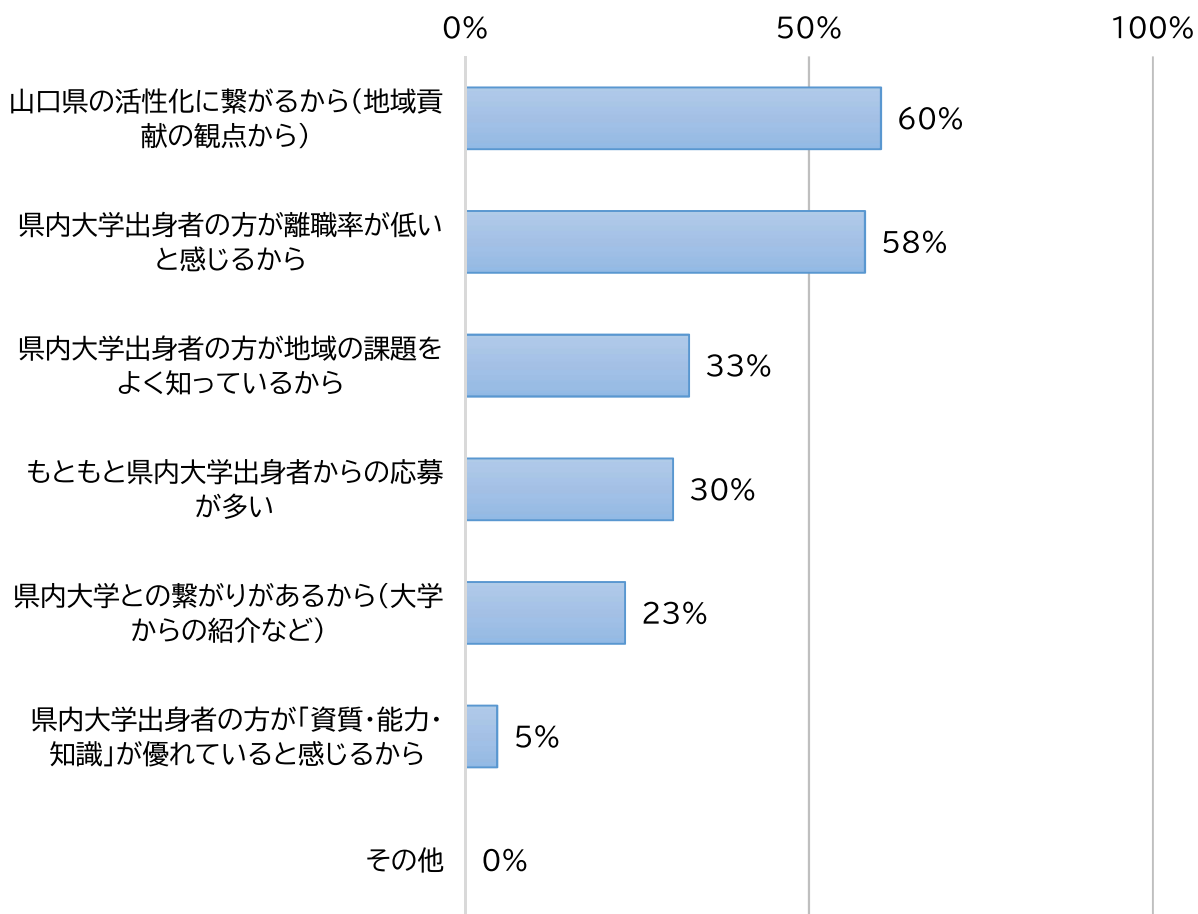


【問25】

問24で「県内大学出身者を優先的に採用する」を選択された場合、その理由を3つまで選択してください。

N=43

選択肢	回答数	割合
山口県の活性化に繋がるから(地域貢献の観点から)	26	60%
県内大学出身の方が離職率が低いと感じるから	25	58%
県内大学出身の方が地域の課題をよく知っているから	14	33%
もともと県内大学出身者からの応募が多い	13	30%
県内大学との繋がりがあるから(大学からの紹介など)	10	23%
県内大学出身の方が「資質・能力・知識」が優れていると感じるから	2	5%
その他	0	0%

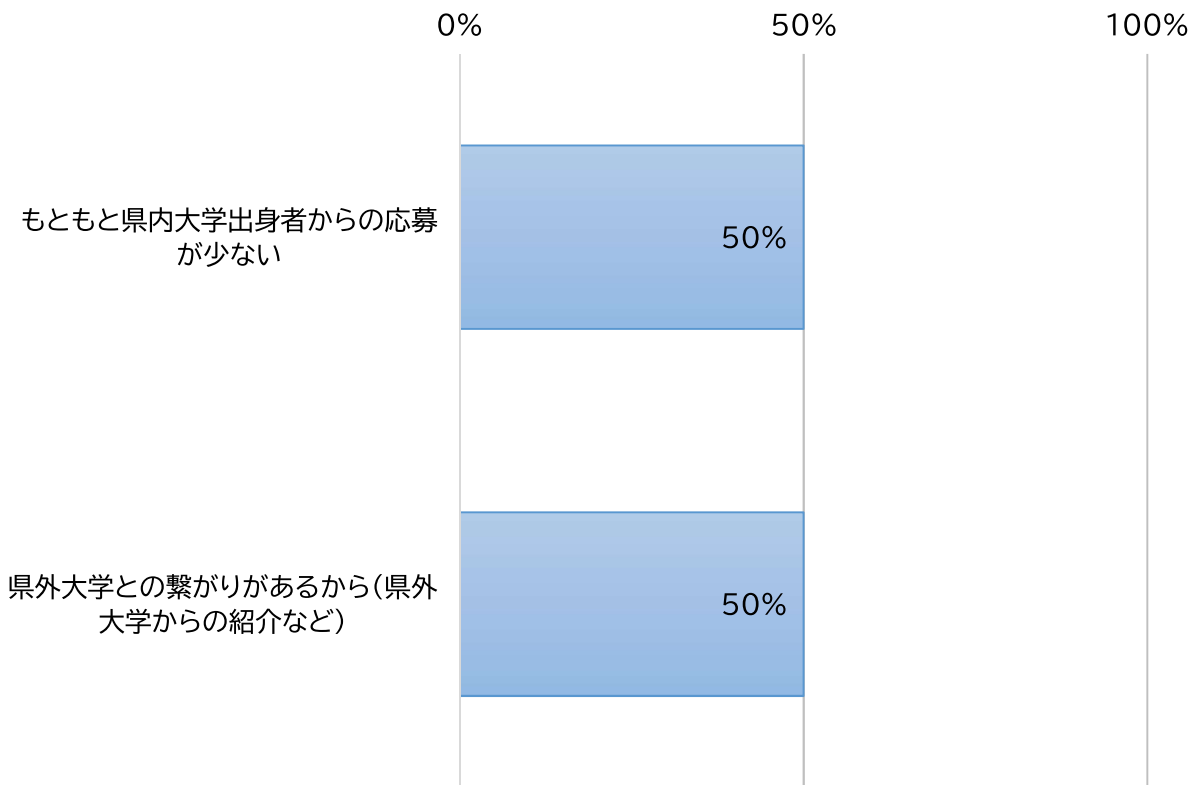


【問27】

問24で「県外大学出身者を優先的に採用する」を選択された場合、その理由を3つまで選択してください。

N=2

選択肢	回答数	割合
もともと県内大学出身者からの応募が少ない	1	50%
県外大学との繋がりがあるから(県外大学からの紹介など)	1	50%

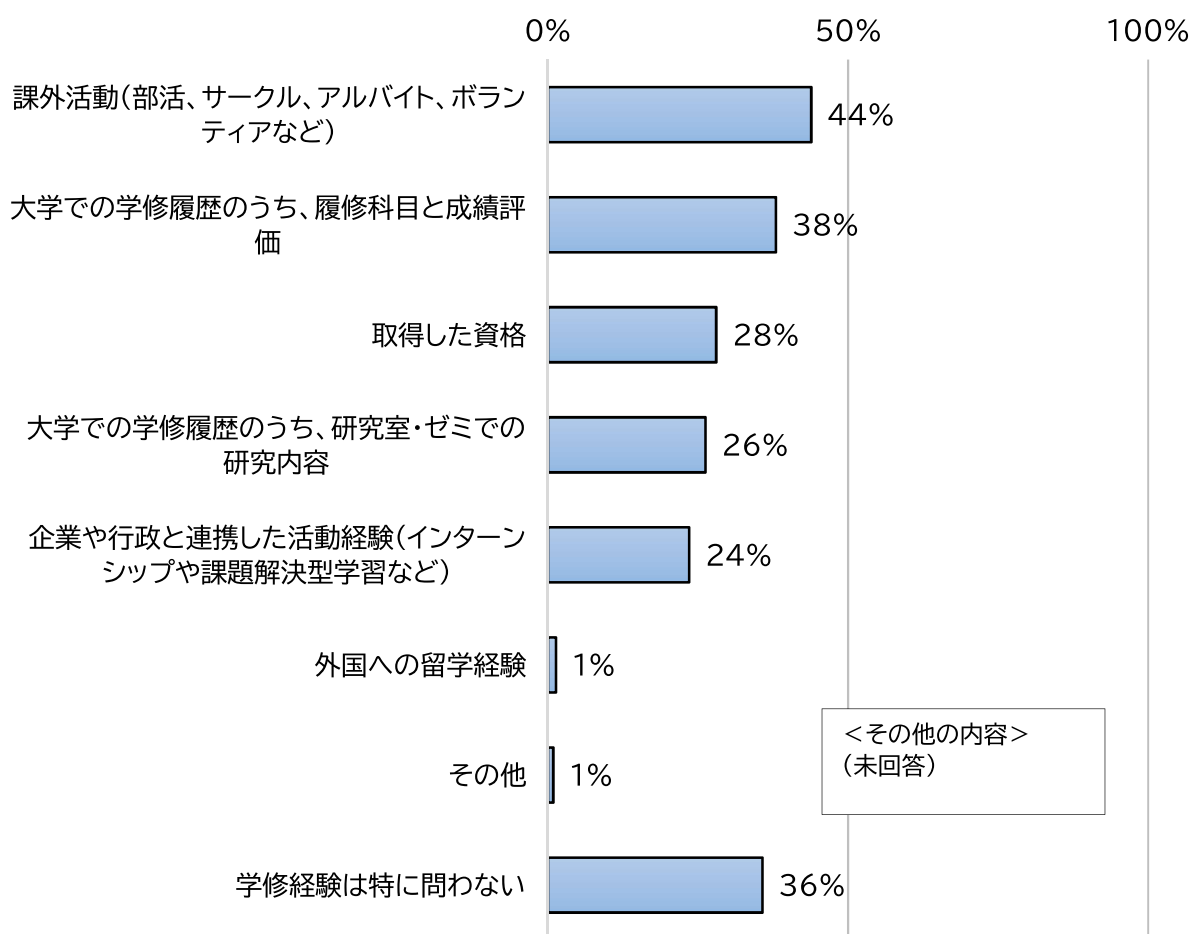


【問29】

大卒人材の選考時に特に重視する「学修経験」について、3つまで選択してください。(複数選択可)

N=221

選択肢	回答数	割合
課外活動(部活、サークル、アルバイト、ボランティアなど)	97	44%
大学での学修履歴のうち、履修科目と成績評価	84	38%
取得した資格	62	28%
大学での学修履歴のうち、研究室・ゼミでの研究内容	58	26%
企業や行政と連携した活動経験(インターンシップや課題解決型学習など)	52	24%
外国への留学経験	3	1%
その他	2	1%
学修経験は特に問わない	79	36%



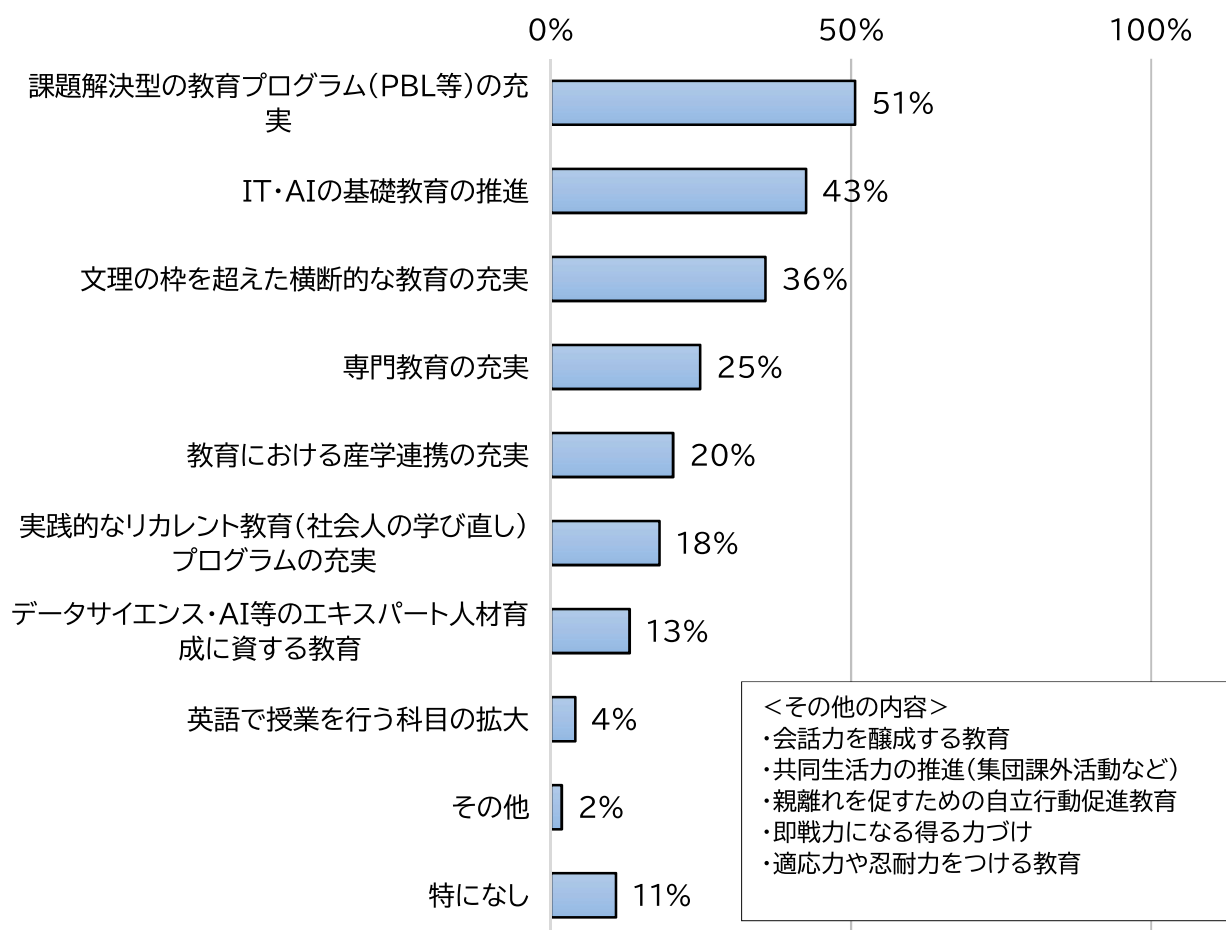
【問31】

大卒人材の育成にあたり、大学等に優先的に取り組んでほしい教育プログラムについて3つまで選択してください(複数選択可)

N=221

選択肢	回答数	割合
課題解決型の教育プログラム(PBL等)の充実	112	51%
IT・AIの基礎教育の推進	94	43%
文理の枠を超えた横断的な教育の充実	79	36%
専門教育の充実	55	25%
教育における産学連携の充実	45	20%
実践的なリカレント教育(社会人の学び直し)プログラムの充実	40	18%
データサイエンス・AI等のエキスパート人材育成に資する教育	29	13%
英語で授業を行う科目の拡大	9	4%
その他	4	2%
特になし	24	11%

大学等に優先的に取り組んでほしい教育プログラム



【問33】

大卒人材の育成に関して、大学に対する意見・要望を自由に記入してください。

1	<ul style="list-style-type: none"> ・大学はいろんな出身の人が集まり、生涯の友を作るところであると思います。 ・翻ってコロナ禍でそういった交流ができない、そもそも交流することに対して魅力を感じない学生が増えていることが大変残念です。 ・学生時代に学生でしかできないことにいろいろチャレンジした学生が来てほしいと思っています。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な教養、主体性、発信力、課題解決能力、専攻の専門性を身につけられるような育成
3	<ul style="list-style-type: none"> ・早期から企業と接触する機会を増やし、実際の課題へ取り組む機会を増やしてもらいたいです。
4	<ul style="list-style-type: none"> ・特に山口県出身学生(山口県内外の大学に通っている山口県出身の学生)及び山口県内の大学に通っている学生に対する、山口県内の企業への就職を後押ししてもらえる施策をお願いしたい。 ・県外は特に山口県と就職支援協定を締結している大学には更なる施策をお願いしたい。
5	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性にこだわらない教育をお願いします。
6	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に役立つ、最低限のIT技術や専門的知識は身につけさせていただきたい。 ・コロナ禍でのリモート授業が増え、学生のコミュニケーション力が低下しているものと推察される。社会に出てから問題とならないよう、各人のコミュニケーション力を高める積極的な取り組み(対面式ゼミ等)をお願いしたい。 ・就職支援に関しては、もっと中小企業にも門戸を開いて欲しい。
7	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶など基本的なところできていない学生さんも見受けられます。 ・また、身の回りのいろいろな事に関心を持っていただけるとコミュニケーション能力の向上や人としての幅も広がるのではないのでしょうか。 ・地元で就職される学生さんが増えれば地域の活性化にも繋がると思います。
8	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績のない(過去、学生が来たことが無い)企業への就職支援
9	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性、知識は身につけているが、職業観、社会性、社会人としての自覚に欠ける人材も見受けられる。このあたりに関して大学でも育成を進めてほしい。
10	<ul style="list-style-type: none"> ・県内企業との連携を密にとっていただき、大手企業だけでなく中小企業の必要性和重要性を理解していただけるような人材育成を行っていただきたい。 ・地元企業の認知度の低さが就職に直結しない事が多いので、地元企業の事について調べたり知って頂ける機会が欲しいと思います。
11	<ul style="list-style-type: none"> ・学校はそれぞれの専門分野を学ぶ場であればいいと思います。 ・インターンシップなどは現実社会で確認する機会として増やしてもいいと思います。

12	<ul style="list-style-type: none"> ・男女を問わず高学歴になるほど地元(山口県)から都市部へ流出してしまう。 ・地域では親や社会が一生懸命に人材を育てても、社会貢献が可能な時期が来ると都市部を中心とした他地域へ転出してしまう。 ・国全体ではそれで良いのかも知れないが、地域(山口県)の衰退は一層進んでしまい今日に至っている。 ・教育の質的な変更も必要であるし教育を提供する方法も、オンラインを利用すればより幅広い層に安価に提供することが容易になっている。 ・大学教育の質的なもの、提供の仕方、対象とする学生の層を変え、地域の活性化に貢献する存在となって欲しい。 ・そもそも雇用の無い場所に学生を留めることは出来ないので、大学で学んだ知識を生かせる経済的な環境を築かないと、大学だけが変わっても優秀な若い人口の流出という現状は変わらない。
13	<ul style="list-style-type: none"> ・大学に期待する就職支援の方法として、本社若しくは勤務地希望の都道府県の把握と開示、その中で山口県内希望者の市町村ごとの希望の把握と開示、県ごとの学内説明会の開催等
14	<ul style="list-style-type: none"> ・人間性を高め、困った人があれば手を差し伸べる人を求めています。 ・課題や問題にあきらめず、粘り強く、努力をして解決していく人を求めています。
15	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育そのものに学生と県内企業を繋ぐようなプラットフォームを構築して欲しい。(インターンや説明会以外で)
16	<ul style="list-style-type: none"> ・企業とのPBL実施や、研究など、大学授業の中で地元企業と関わる時間を増やして頂きたい。
17	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業に関して、技術者は輩出されていると思いますが、技能者が居ない状況であって現場の働き方改革が進まないのので、大卒や高卒での入職者を増やすことで、職場の環境整備が改善される事を期待しております。 ・そういった、現場環境を改善する提案力や作業手順を理解した上での応用力など、これまでの職人では無しえなかった事を実現して欲しいと思います。
18	<ul style="list-style-type: none"> ・就職が決まってからその会社への準備が無さすぎる、会社との接点を持ってほしい。
19	<ul style="list-style-type: none"> ・人の意見を聞き入れ、協調性のある人材を育成してほしい。 ・大学様と定期的な意見交換会があれば良い。
20	<ul style="list-style-type: none"> ・大学は研究職を育成する目的と、一般企業・公務員等社会に羽ばたける人材育成の大きく2つの目的があると思います。 ・特に現代は、情報や交信が自宅のPCやスマホで学習でき、しかもコロナ禍で単独行動スキルが皮肉にも向上し過ぎているため、大学は個人の集まったコミュニティスペースの総称に見え、「連携」「きずな」とは少し意義が違うように感じます。 ・人事担当者として、山口県内の多くの企業の人事担当者とお話をすると、仕事の基礎である他者(社員)とのコミュニケーションに大きなつまづき(噛み合わない)を感じるお話をたくさん聞きます。 ・「研究者として」「社会人として」輩出するためにも、“1人では実現できない”課題を学生にたくさん与え、集団行動と例えば人見知りの無い社会的免疫の育成に加担いただき、当社でも常に育てる社風で日本の将来を創ることが使命だと思っています。

22	<ul style="list-style-type: none"> ・これからの時代を担うべき行動や発想を自由に発信できること ・いろんな分野を勉強すること、感じる事 ・感性を鍛え、感受性豊かになること ・新聞または本を読む
23	<ul style="list-style-type: none"> ・主体性を持つこと ・明るく謙虚に取り組む姿勢 ・学ぶ、遊ぶ(リフレッシュ)のどちらも意欲的に行動する ・コミュニケーションを取り、異なった世代の人と関わる(つなぐ)
24	<ul style="list-style-type: none"> ・企業採用担当者と大学就職支援担当者との情報交換の場を設けてほしい。
25	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎知識や一般常識を備えた上で、多角的視野による課題発見や課題解決の育成を進めて欲しい。
26	<ul style="list-style-type: none"> ・最近の学生はコロナ禍の影響により、他人と関わる機会が失われ、周囲とのコミュニケーションがうまく取れない方が多いように感じます。 ・大学は専門的な知識を学ぶ場であることは重々承知しておりますが、弊社はお客様やビジネスパートナーなど様々な方と関わりのある仕事ですので、基本的なビジネスマナー、周囲の人間と自分との関係性を考慮したコミュニケーションの取り方に関する教育(チーム作業の経験)をして頂けると助かります。 ・また昨今SNS利用による不祥事が社会問題になっていますので、SNS利用に関する注意喚起もしっかりと頂きたいです。 ・真面目で勉強熱心な方が多いのも最近の学生の特徴かと思い、その点では非常に助かっております。
27	<ul style="list-style-type: none"> ・(特に地元出身者に対する)地域企業への就職の利点や地域に根ざした生活のあり方、良さなどをアピールすることを、カリキュラムの一環に加えていただきたい。 ・たとえば、地元企業に就職した先輩の意見・生活観などを聞く機会などがあれば、学生の就職流出が少しでも減少するのではないかと。
28	<ul style="list-style-type: none"> ・うまく表現できず、すみませんが、、、入社後ストレスなどを感じても(多かれ少なかれ感じるはずなので)会社で頑張り続けられる意識付け、学生自身の人生と会社で働く事の意義などとのすり合わせ(やりがい)や会社での活動が、地域社会への貢献にもつながったりするという事(社会からの評価)など数年程度続けることで見えてくる事があると思うので、困った時に短絡的に辞めることを選択するのではなく、もう一踏ん張りしよう、と考えられるようになって欲しい。
29	<ul style="list-style-type: none"> ・大学が育成すべき人材・・・専門知識なども必要ですが社会や会社で働くことの意義、協調性や価値観など共有できる人材 ・大学に期待する就職支援方法・就職活動や説明会を実施した後、お礼メールや電話連絡をしても連絡がないことが多数 ・お断りの連絡やメールの返信など一般常識的なことを実施してほしい。

30	<ul style="list-style-type: none"> ・まず、今のインターンシップ制度とその後の採用への流れは連動していない。そのイメージは古いと感じています。 ・学生において既にインターンシップ制度は、単位取得の為の手法の1つであり、企業もその受け入ることでの会社広報的役割、または短期集中的問題解決の直接的手法の1つとなっている。採用ミスマッチを防ぐマッチングの事前手法としての役割ではない。 ・採用としてもシステム一括としての外部委託手法が多く見受けられ、そもそも窓口訪問の機能性を感じられなくなっている。 ・また、窓口訪問先とは違った訪問先よりの強い企業採用ルートもあり、過去のOB採用実績を全面に押し出す以上、新規採用開拓企業は採用機会はゼロに等しい。地域活性化という名目と矛盾を感じます。これは、大学等の採用だけではない課題だとも思います。
31	<ul style="list-style-type: none"> ・目的意識や使命感を持って動ける人材の育成。
32	<ul style="list-style-type: none"> ・管理、マネジメント力を向上させるような教育プログラムの充実
33	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な知識も必要と思うが、社会人としての基本的な常識が近年の学生に欠落しているように思える。 ・挨拶・勤務態度・コミュニケーション能力などが欠けていると上司や先輩も指導意欲が欠けてしまう。 ・電話対応・手書き文書の乱筆・接客マナーなどは卒業前に最低限は教育して欲しい。
34	<ul style="list-style-type: none"> ・大学が育成すべき人材：大学、短大、専門学校などいわゆる学校のレベルにとらわれないような人材育成と専門知識の習得。 ・学校は、学生がざっくりとした知識を得るのではなく、役に立つ専門知識を身につけるカリキュラムを構築してほしい。 ・企業側も、この大学だから賢い、この大学はどうか…？などと、学校名で判断しない、そのような仕組みを社会全体で作っていくことが理想である。 ・大学に期待する就職支援の方法：知識のない学生たちにとって名の知らない会社を受け入れることは、抵抗があるのではないかと思う。 ・一般的に周知されている会社に人材が流れがちになってしまうため、学校と法人とのつながりをきちんともてるような仕組みを作るべき。

36	<ul style="list-style-type: none"> ・文系の場合、研究職でもなければ大学で学んだ知識を直接業務へ反映させる場面は少ない。 ・そのため高度教育機関にも関わらず、高校生等と同じような内容の教育が必要である。 ・高度教育機関を卒業した者とそうでない者に同じ教育が必要というのはいかがなものか。 ・社会に送り出す前に、最低限のマナーやビジネススキルについてくらいは身に付けさせて欲しい。
37	<ul style="list-style-type: none"> ・当社は理系の学生を主として採用していますが、どうしてもコミュニケーションが不足している学生が多く、真面目ではあるがなかなか意思疎通が取れない学生がいる。 ・研究室等でこもりきりになるのが理由かもしれないですが大学側でも、授業の中でコミュニケーション能力の向上教育をして頂ければと思います。
38	<ul style="list-style-type: none"> ・地元企業と連携するためにも企業におこなって欲しいことを具体的に提案して欲しい。

【問34】

大卒人材の育成に関して、行政に実施してほしい施策を自由に記入してください。

1	・インターンシップへの支援
2	・就職活動の時期をできるだけ遅らせる施策。 ・当社は中小企業だが、優秀な人材を大企業に先行して確保されないため。 ・学生にもできる限り長く安心して学業、研究に専念させるためにも必要かと思いません。 ・国公立は学費の引き下げ。学生にアルバイトをできる限りやらずに済むようにさせるべき。
3	・山口県定着支援
4	・地元企業を知る機会が増えていくとよいです。
5	・合同説明会などの出会いの場の提供
6	・人材育成とは異なるかもしれませんが、山口県と就職支援協定を締結している大学の拡充と、当該大学から山口県内の企業への就職につながるような施策(学内企業説明会開催のサポート等)の実施。
7	・合同説明会・就職フェアの実施を引き続きお願い致します。
8	・大企業に比べて中小企業は人材確保が難しいので、求人募集に対する行政の支援をもっと行っていただきたい。 ・山口県経営者協会に入会し、企業説明会への参加を行うとともに、インターンシップ協議会を通じて学生のインターンシップ募集等を行っているが、早くから情報提供をして欲しかった。
9	・中小企業への支援を行っていただけると有難いです。
10	・企業と学生のマッチングの場の確保 ・学生が望んでいる就職先の情報公開、マッチング
11	・就職フェア等の場における来場者数(学生等)増加のための施策。
12	・地元大手企業だけでなく、中小企業へのインターンシップや産官学の連携などを充実させて頂きたい。
13	・インターンシップの充実
14	・就職活動の定型化を止める施策
15	・合同就職フェアへ参加する企業が多く、希望しても参加できない事があり、回数を増やして頂きたい。

16	<ul style="list-style-type: none"> ・山口県に関して申し上げますと大学・大学院を卒業した多くの学生が求める金銭的なものも含めた処遇を満たす職が極めて少ない。 ・製造業を中心に戦後発展した当地では幾分男性向けの職業はあるが、学卒の女性を対象とした職業は極めて少ない。(失礼ですが公務員くらい) ・山口県は製造業工場の海外流出や雇用減少により衰退したが、製造業が国内回帰したところで過去の様な多数の雇用を生み出すことは難しい。 ・サービス業を中心とし大学卒業に相応しい処遇が可能となる産業を創出する努力をしないと学生の流出は止められない。 ・人口減少により地域の雇用状況はひっ迫しており、地元に着用をして貰うことを主眼にするのであれば、高度な教育をすることは人材の地域からの流出を促進することになってしまう。
17	・職場体験
18	・山口県内で学ぶ学生が県内中小企業に就職した場合、一定期間は奨学金の返済を免除するなど山口県内に留まりたくなる施策を検討してほしい。
19	・キャリア教育そのものに学生と県内企業を繋ぐようなプラットフォームを構築してほしい。(インターンや説明会以外で)
20	<ul style="list-style-type: none"> ・大学生が山口県で生活したいと思う街づくり ・大手企業/有名ブランドの誘致推奨・民間企業と協業しての街づくり(景観の統一化や空き家改修補助金などの制度等、地元企業が協力しやすい環境づくり) ・商店街再生、飲食店・繁華街の活性化 ・賃貸の家賃値下げもしくは学割などの補助実施 ・JRのIC化
21	・企業と学生のマッチングの場を出来るだけ多く作って欲しい。
22	・県内に理工学部のある大学が少なすぎる。
23	・企業と学生のマッチング(説明会等)の場を多く設定してほしい。特に岩国地区での開催がないため、この地域での実施をお願いしたい。
24	・企業と学生のマッチングの場の確保

25	<p>・行政機関は、民間企業と大学の第三者である立場を存分に活用し、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 県施設の自然青年の家を利活用し、集団宿泊訓練を企画・実施させ、集団社会力と会話力を醸成する。 2. 現代の日本学生がコロナ禍による孤独と世界の自立力に劣るため、「親離れ・子離れさせるためのセミナー」を開催する。 3. 物価高騰により日本の食の自給率低下をアップさせることがとても大事であるため、自給自足させるために、「農作物育成自給自足セミナー」「山口県の農作物で料理スキルアップセミナー」を年間で企画・実施する。 <p>※インターンシップは、人材不足の現代に特に中小企業は受け入れ難い体質となっているため賛同しない。(大企業向き)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 学生の社会性向上のために、大学内で「対話力アップ訓練」を企画・実施する(講義形式は絶対NG! 演習のみ!) 5. 昔と違って親からの仕送りの恩恵が多いため、山口県の学生アルバイトを促進させる啓蒙を山口県知事をお願いしたい。アルバイト求人とマッチングしやすいWEB特設サイトを開設し、学生アルバイト給料を山口県がご支援いただければ、中小企業はインターンシップよりも受け入れやすく、県内就職率アップのしくみが創りやすいため、有効性も高いと思う。 6. 山口県内の山・海の清掃や高齢者への買い物サポートなどのボランティア活動を企画・実行し、「山口を・国を、守る・支える」意識醸成(愛国心ロイヤリティ醸成)を図る。
26	<p>・介護(高齢者)事業を運営していますが、現在及び今後における介護職員の不足は本当に深刻且つ厳しい状況となっています。</p> <p>・身近な教育機関においても、介護福祉士を養成する大学や専門学校等は、若者の応募がないとの理由で、その学部や学科を閉鎖してしまい、高齢社会を支える未来の担い手養成は、ますます厳しい状況になっています。</p> <p>・一方、日本人のみでは必要なキャパを確保できないと見込み、外国人雇用に向けての様々な施策が講じられていますが、日本の介護業界の状況からも、今後対象の外国人が引き続き日本を希望するかは不透明であり、他国を選択する可能性も否めません。</p> <p>・高齢社会を支える為には、現場を支える介護職員の確保は必須です。大学等は、社会福祉士の養成学科等は残していくようですが、相談員等のニーズは限られており、実際の介護現場では、圧倒的に介護士が不足し、介護士が必要です。</p> <p>・介護保険を取り巻く制度の問題、それに伴う給与等の待遇の問題、介護のイメージ等、今後の社会を維持するためには、これらの問題を真剣且つ本気で考え改善し、実行して成果をあげなければ、将来だれが介護を担うのでしょうか。</p> <p>・時の政権が、介護離職ゼロを目指すと言われましたが、その実現の為には「人」の確保は必須です。</p> <p>・この仕事に興味関心を持ち、夢を持って目指して、仕事に就いた後も安定した生活が実現できてこそ、次の世代がまた続くのだと思います。</p> <p>・その為の施策を、社会を支える仕事の人材確保に向けた施策を、切に願います。</p>
27	<p>・いろいろな発想ができるようになること</p>
28	<p>・インターンシップは意欲的に取り組んでいます。</p>
29	<p>・合同企業説明会や職業体験の場を増やしてほしい。</p>

32	・企業と学生のマッチングの場の確保
33	・新入社員教育に関する支援を受けるため助成金申請をするには、まだまだ高いハードルがあるように感じますので、条件緩和や行政主催の教育プログラムの実施などを期待しております。
34	・商工会議所や地域企業団体・企業家などと、学校との連携などの企画、イベントなどの立案や共催、支援など？
35	・企業と学生のマッチングの場の確保・・・就職説明会などを開催する場合出展料がかなり高額なパターンや説明会に参加したくてもキャンセル待ちなど参加できないパターンなど人材確保はかなり苦戦しています。 ・企業と学生がマッチングしやすいように情報提供や情報共有、いつでも企業に興味のある学生と採用担当者と相談、説明できるようにしてほしい。
36	・地域活性化という以上、採用も就職活動時期をターゲットにするのでは、情報過多の時代に自己吸収できる時間が足りないと思います。 ・職業選択の自由という制限はありますが、学生を家族だけに負担させるのではなく、自治体単位でもっと将来の地域採用推進に向けた施策を求めます。 ・例えば地域産業、技術的有望企業でありながら、顕著な人材不足企業をリストアップし、その後人材育成候補ターゲット企業として自治体、教育機関連携で、年度単位毎〇社選定し、教育機関の学生(県内就職希望者を1年生時にヒヤリング)からその選定企業における職種、経験、資格、知識にあわせ、インターンシップ制度や短期アルバイト、又は行政機関の臨時職員での民間企業への1年間幅広い職務研修(EX卒業後、1年間を行政臨時職員の出向などとして、選定企業の中では経験できない業務を県内企業へ出向し、スキルアップさせる)した後、選定企業は新規採用として受け入れるなどの仕組みは、地域活性を山口県一丸でできるのではないかと思います。
37	・企業と学生のマッチングの場(対集団より、対個人で話ができる場)をより増やしてほしい。
38	・企業側もどうしても学校名を確認してしまうので、その学校で学んだ学生はどのような知識を得ることができ、どの分野で活躍できるのか、企業側にも知らせる何かがあればよいと思う。
39	・企業としては、少子化の中幅広い人材を県内外から採用しようとしています。 ・行政は県内人材を県内就職に向けて推進しておられますが、歯止めをかけれないと思います。 ・学生・企業に対してメリットがあれば県内外からも就職する学生も増えるのでは。
40	・地元企業だけの合同会社説明会など
41	・就職説明会等、学生と企業が接触できる機会。