

山口県の専門職分野が求める人材像 (専門職分野の関係団体調査結果)

令和 7 年 3 月

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

1 はじめに	1
2 調査概要	1
3 専門職分野に係るヒアリング調査結果	2
（看 護）	
公益社団法人山口県看護協会	2
（教 育）	
山口県教育委員会	18
（福 祉）	
社会福祉法人山口県社会福祉協議会	36
4 大学リーグやまぐちに期待する支援	51
5 終わりに	51

1 はじめに

「地域が求める人材育成ワーキンググループ（以下、「ワーキンググループ」という。）」は、令和6年3月に「山口県の産業界が求める人材像」を取りまとめたところである。

ワーキンググループでは、県内の高等教育機関における人材育成が専門職分野についても重要な役割を果たしていることに鑑み、本年度は、専門職分野が求める人材像について調査し、県内関係大学をはじめ、大学リーグやまぐちの会員等に向けて結果を共有することで、その後の教育の参考となることを期待している。

2 調査概要

ワーキンググループでは、昨年取りまとめた「山口県の産業界が求める人材像」を踏まえて、各大学等が教育の充実を図っていく中で、専門職分野が求める人材についても議論することとした。この基礎資料とするため、看護、教育、福祉の分野において、令和6年11月から12月の期間で、県内の専門職の職能団体を訪問し、ヒアリングを実施した。

ヒアリングは、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、令和5年に山口県内の企業に対し実施した「山口県の産業界が求める人材像に係る調査」を、専門職分野においても実施したものである。

また、この機会に、求めるリカレント教育（リスキリングやアップスキリング等を含む。）についても、あわせて調査を実施した。

大卒人材に期待する資質・能力・知識について、看護では、看護職は人の命を預かるため自らが学び続ける力や倫理観が、教育では、課題設定・解決能力、論理的思考力、他者と連携・協働する姿勢が、社会福祉では、社会性や、毎年のようにある制度改正に対応できるだけの学び続ける力が特に大切であるといった声が挙げられている。

大学に期待する教育について、看護では、専門性の充実やICTの基礎的な教育が、教育では、二種免許の取得に係る柔軟なカリキュラムの構築が、社会福祉では、各種研修への参加や自発的に学ぶ機会が必要であることから、近くの大学でそうした機会が得られると学びやすさが向上するといった期待が挙げられている。

大学に期待するリカレント教育について、看護では、認定看護師等の養成など、高度医療に対応する看護技術・知識の習得が、教育では、既卒の社会人の転職を想定した採用制度を設けているので、科目等履修制度の改善・充実による教育プログラムが、社会福祉では、現場では広く福祉分野全体の知識が求められており、大学教員が講師として研修に協力してほしいといった期待が挙げられている。

3 専門職分野に係るヒアリング調査結果

公益社団法人山口県看護協会

■ 基本的事項

団体の性質	・団体の法的位置付け、会員対象、会員数 看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の資格を持つ個人が自主的に加入し運営する看護職能団体。山口県看護協会会員約1万人、日本看護協会会員75万人で看護職能団体として最大。
事業内容	・主な事業内容と人材確保・育成に係る事業内容 ・看護の質の向上、看護職が働き続けられる環境づくり、看護領域の開発・展開の3つの使命に基づく事業領域において、政策形成、自主規制、支援事業、開発・経営、広報、社会貢献の6つの実現手法を用いて、人々の健康な生活の実現を図る。 ・教育に関しては、新人看護職員研修や新人助産師研修、臨床現場の実習指導者を対象とした実習指導強化推進事業、認定看護管理者養成研修、看護職員認知症対応力向上研修、一般教育研修等を幅広く看護職員の質の向上を目指して実施している。
採用専門担当者の配置	・人材確保・育成専門の職員を配置しているか？ 採用専門担当者の配置はない。 「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、県の指定を受けてナースセンター事業を受託運営し、無料職業紹介所として看護職の再就職支援や若年者への看護業務の紹介等を実施。
採用活動に要する費用	・人材確保活動にかけている費用 ・費用の内訳（県委託） ・ナースセンター事業：無料職業紹介、再チャレンジ研修、離職者・未就業者届出サポート等 ・プレナース発掘事業：1日ナース体験、看護の魅力発見、看護PRリーフレットの作成配布

■ 基本的事項

団体が所管している職場の現状

人材確保の状況 大卒人材採用、その他の 新卒採用と、社会人（経 験者）採用等	・各施設（病院、診療所、介護保険施設、社会福祉施設、訪問看護ステーション、事業所、看護師等学校養成所、保健所、県、市町、助産所等）がそれぞれの施設の状況に応じた採用をしており、「大学人材」に限った採用をしているかどうか協会としては把握していない。 ・県の看護職員の従事状況調査において、採用状況について「職種別」や「年齢別」の調査がされている。なお、「大学人材採用」というカテゴリー別のものとしては、「県内就業率」については大学、養成所等別に調査されている。
研修の状況 団体が取り組んでいる 研修内容(会員、社会人)	・研修は会員・非会員に限定せず、広く看護職員を対象としている。一般教育研修の内容については当協会の教育研修一覧のとおり。 ・専門的な分野別研修として、医療安全管理者養成研修、訪問看護師育成支援、在宅感染管理研修、災害支援ナース養成研修、3 職能別研修、看護研究学会等実施。
職場環境 特に、DX や ICT 活用について	・病院においては電子カルテの活用により看護記録もデジタル化。 ・訪問看護の領域においてもタブレット等の使用により、在宅療養中の方の健康観察や処置において患部の写真を取り記録や主治医への報告に活用。
その他課題や採用希望等	学生の県外流出が課題である。

専門職の資格等

必須の国家資格等	保健師、助産師、看護師（国家資格） 准看護師（県知事免許）
その他望ましい資格等	認定看護師、専門看護師、認定看護管理者（日本看護協会） 特定行為研修修了者（厚生労働省）

《補足説明》

○県看護協会では、一般教育研修や専門的な分野別研修を実施している。研修は、毎年度、3 職能（保健師・助産師・看護師）から構成される教育委員会が内容を企画・立案し実施している。

○研修の内容は、一般教育研修は教育研修一覧として、毎年度末に冊子を発行するとともに、専門研修については協会ホームページや看護管理者あてに送付し周知している。

○教育委員会では、受講生や現場、大学教員等の声を聞きながら、研修内容を検討している。

○県看護協会が実施する研修以外のものとしては、施設自身が教育プログラムを作成の上、研修を実施したり、オンデマンドを活用するなど工夫しながら看護の質を高めている。

○県看護協会が実施するメリットとして、グループワーク等で情報交換することで自施設以外の状況を知り、現場でのよりよい看護活動につながり、県全体の看護力の向上につながる。

○看護師になるためのルートは複数あるが、医療の高度化・複雑化が進む中、現場が求めるニーズに応えるためには、看護師基礎教育 3 年の修業年数では難しいとされ、4 年生大学は重要な人材育成の場である。

■大卒人材に期待する「資質、能力、知識」

※グラフは、山口県の産業界が求める人材像について、令和 5 年に県内企業に対して実施したアンケートの結果である。「資質」では「チームワーク・リーダーシップ・協調性」と「主体性」、「能力」では「課題設定・解決能力」と「論理的思考力」、知識では「文系・理系の枠を超えた知識・教養」と「専攻分野における基礎知識」が上位であった。

貴分野（貴施設）では、いかがか？

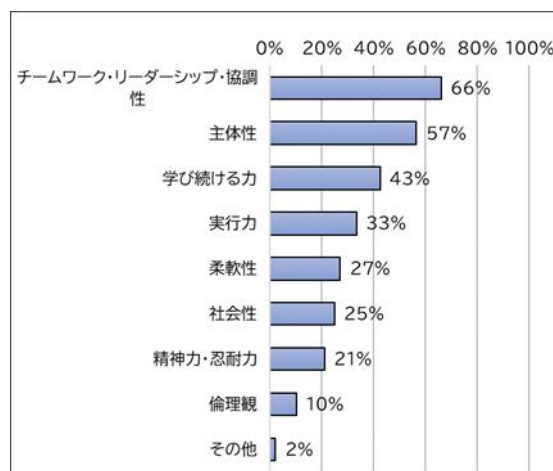
新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

・「資質」においては、企業同様に「チームワーク・リーダーシップ・協調性」や主体性も求めるが、人の命を預かる看護職としては「学び続ける力」や「倫理観」も重要である。

また、コミュニケーション能力や自己を客観視できる力も必要。

・新規採用と社会人採用の場合の違いは、社会人採用者にはより早く職場へ慣れってもらうことで、既に持っている看護能力を即、活かしていただきたい。

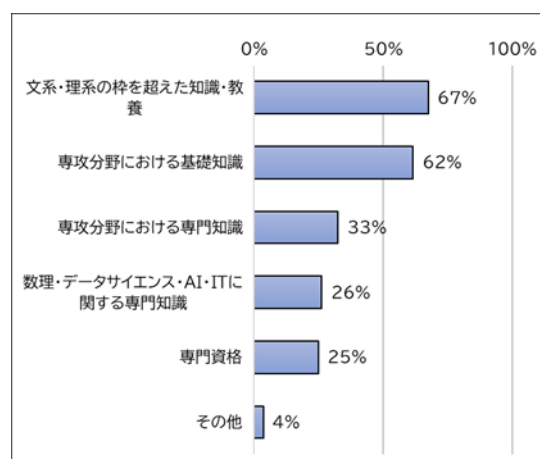
<本県アンケート：特に期待する「資質」>



<本県アンケート：特に期待する「能力」>



<本県アンケート：特に期待する「知識」>



《補足説明》

- 「資質」については、看護職は、人の命を預かるため、自らが学び続ける力や倫理観が特に大切であると考えている。
- 看護職が活躍する領域や場は多様化し、人々の期待に応えるためにも、積極的に継続的な学習に取り組む姿勢が重要。

■ 大学（専門職養成校）に期待する教育（リカレント教育については次シート）

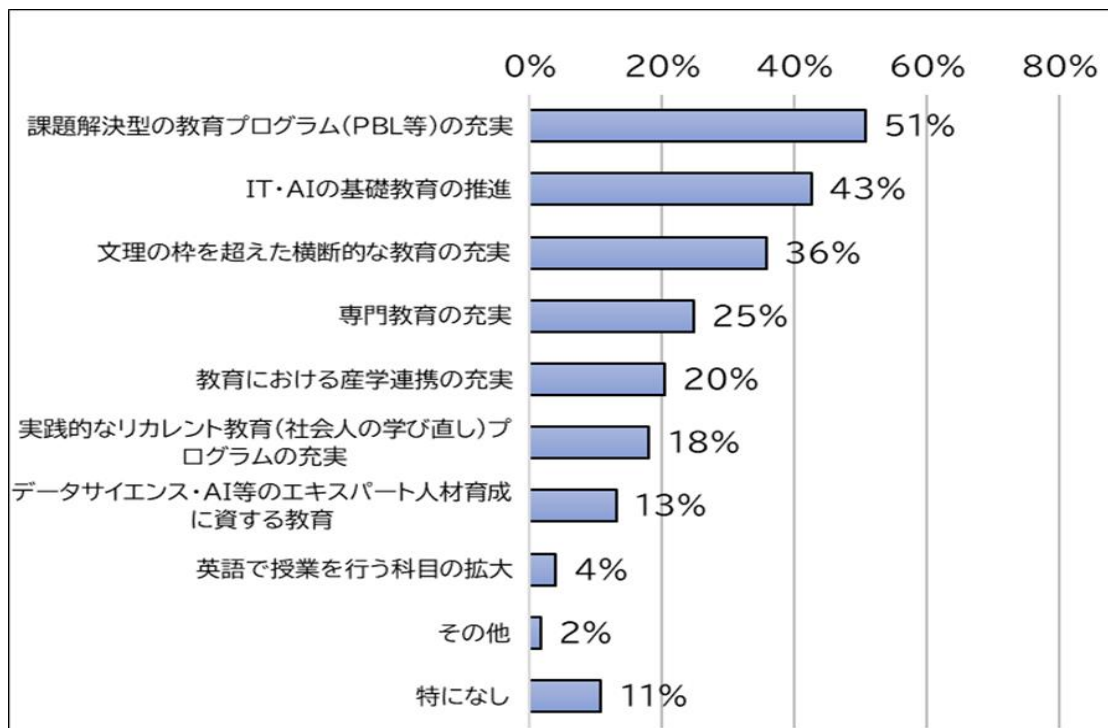
※グラフは、山口県の産業界が求める人材像について、令和 5 年に県内企業に対して実施したアンケートの結果である。「大学等が優先的に取り組んでほしい教育プログラム」について「課題解決型の教育プログラム（PBL 等）の充実」、「IT・AI の基礎教育の推進」と「文理の枠を超えた横断的な教育の充実」が上位であった。

貴分野（貴施設）では、いかがか？

新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・ 大学に期待する教育としては、専門教育の充実と、IT・AI の基礎教育。

<本県アンケート：大学等に優先的に取り組んでほしい教育プログラム>



《補足説明》

○大学に期待する教育としては、現場の技術力や専門性の充実はもちろんのこと、情報通信の発展に伴い看護基礎教育においてもＩＣＴを活用するための基礎的な教育は重要である。

○県看護協会と山口大学大学院医学系研究科附属看護実践教育センターは、地域構造の変化や高度化する医療と看護に関連する社会的要請に的確に対応できる優れた看護職人材を養成し、地域医療の発展に寄与することを目的に、連携することになった（令和６年８月８日（木））。

○本年９月１７日（火）に行われた同附属看護実践教育センターの開設記念式典では、看護職が個々の能力を開発、維持向上しキャリア支援を行うための学術講演会が開催された。大学には学生教育だけでなく、地域の病院との連携や、看護人材のモチベーションの向上などについても期待している。

○中小規模病院等は、大規模病院や大学の仕組みを上手に活用し、看護人材を育成していくことができる面があるので、人材育成を広く充実させていくためには、スタッフが参加しやすい環境を用意していくことが大切である。

○コロナ禍を契機に、集合研修からＷｅｂでの研修を取り入れ、スキルアップを図る方もいれば、ＯＪＴ的な研修として受講していく方もおられる。

○新しい医療機器などの操作方法を習得するため、大学から機器をお借りし、講師の方に操作方法等を説明していただくなどの研修を行っている事例（山口大学）がある。また、機器については、業者が機器を導入する際に、扱い方の説明（院内研修）を実施したりすることもある。

■大学（専門職養成校）に期待するリカレント教育（リスキリングやアップスキリング等を含む）

望ましいリカレント教育の内容

身に付けさせたい能力や知識等について	・医療現場における臨床的な高度技術の習得に関する演習 ・学会発表の論文作成等学術的な支援
取り組んで欲しい教育プログラム等について	・マネジメント力のアップ ・問題解決能力 ・デジタル分野の基礎的知識 ・ソフトスキル（リーダーシップ、コミュニケーション力）
その他	

望ましいリカレント教育のしくみ

期間・時間数 費用負担 開講方式	
その他(職能団体との連携等を含む)	

《補足説明》

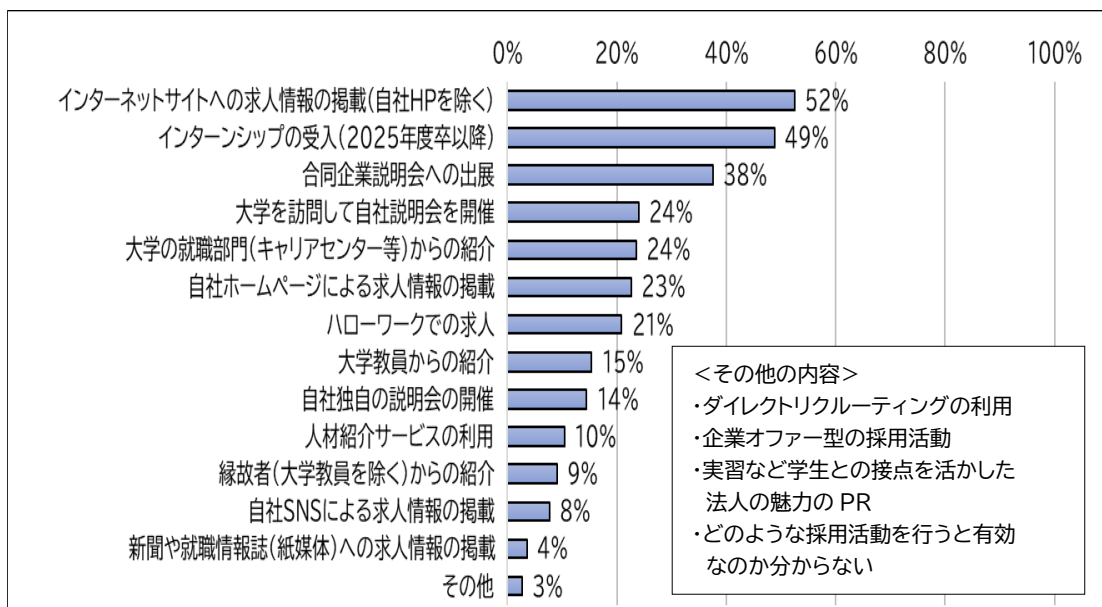
- 認定看護師の養成など、高度医療に対応する看護技術・知識の習得は重要な
ので、そうした力を身に付けさせられるリカレント教育があると有難い。
- 専門知識だけでなく、マネジメント力、問題解決能力、ソフトスキルなどの
向上が図られる教育プログラムがあるとよい（産業界の取組例、他の分野の
取組例が参考となることも考えられる）。
- 看護研究の実施ならびにその成果発表に対しての学術的な支援があると有難
い。

■特に有効と考えられる採用活動

※グラフは、山口県の産業界が求める人材像について、令和5年に県内企業に対して実施したアンケートの結果である。「特に有効と考えられる採用活動」について「インターネットサイトへの求人情報の掲載」と「インターンシップの受入」が上位であった。貴分野（貴施設）では、いかがか？
新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・若者向けにはインターネットサイトへの求人情報の掲載が有効
- ・社会人採用の場合、当協会ではナースセンターにおいて、再チャレンジ研修から就業へつなげたり、再就業相談会で本人の希望に応じた就職につながるよう支援している。

<本県アンケート：大卒人材を確保するために特に有効と考えられる採用活動>



《補足説明》

○若者にはインターネットサイトを利用する傾向があるが、就職後の教育プログラムの充実については、就職先を選ぶ際の重要なポイントの一つとなっている。

○一度現場を離れた方が対象のチャレンジ研修では、一人一人のニーズに合わせて研修内容を作成している。基礎的な知識や最新の医療について研修を行っているが、研修の受入先として協力していただける病院については、地域的な偏りがあるといった課題がある。

■行政に期待する支援

貴分野（貴施設）では、いかがか？

新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

○県内定着した学生への支援

- ・ 学生に対する定着
- ・ 生活面も含めた定住支援
- ・ 奨学金返済支援制度の周知・充実
- ・ 医療職・介護職のイメージの改善

<山口県 労働政策課>

◆ インターンシップの推進

- ・ 学生と県内企業とのマッチング強化、受入先企業の新規開拓
- ・ インターンシップ参加学生への交通・宿泊費の助成支援

◆ 県内企業情報等の発信

- ・ 「ぶちエエやまぐち！就職アプリ」による県内就職情報の発信
- ・ VR企業見学サイト「Miranavi（ミラナビ）」の運営
- ・ VR映像を活用した企業魅力発信イベントの開催

◆ やまぐちしごとセンターの運営

- ・ 就職希望者に対するカウンセリングやセミナーの開催
- ・ ホームページでの就職イベントの告知
- ・ 就職支援サイト「やまぐちジョブナビ」による県内企業の魅力情報や求人情報の発信
- ・ Uターン就職フェア（ふるさと山口企業合同就職フェア）の開催による、学生と県内企業との出会いの場の創出

<その他>

◆ やまぐち若者育成・県内定着促進事業奨学金返還補助制度（政策企画課）

- ・ 令和5年度以降に進学した大学・短大・高専等を卒業後、半年以内に県内に居住・就業した者に対して、奨学金返還額の一部を補助（最大5年間で100万円）

◆ 高度産業人材確保事業奨学金返還補助金（産業戦略部）

- ・ 県内製造業に就業した理系大学院生又は薬学部生に対して、奨学金返還額の一部を補助

《補足説明》

○学生に対する県内定着に向けた生活面も含めた定住支援や、奨学金返済支援制度の周知、充実、医療職や介護職のイメージの改善を図ってほしい。

■大学リーグやまぐちに期待する支援

※以下は、山口県の産業界が求める人材像について、令和5年に県内企業に対して実施したヒアリングの結果である。

貴分野（貴施設）では、いかがか？

新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・教育機関同士の連携がまだ不十分のようなので、大学リーグやまぐちにはその部分を期待する。
- ・学生への周知の場の提供

<企業と学生を繋ぐ取組>

- ・学生が企業の現場を見学する取組 ・理系学生、教員とのマッチング支援
- ・産業分野別の企業説明会 ・若手社員と学生とのイベントの開催
- ・大学の就職担当者との懇親会 ・インターンシップの取組強化
- ・大学祭への企業の参加 ・大学施設内での企業説明会
- ・企業採用担当者向けのセミナーの開催
- ・学生が企業経営者の話を聞く機会の創出
- ・大学の先輩たちの就活口コミサイトの構築（県内企業版）
- ・外国語を学んでいる学生へアプローチできる仕組みの創設
- ・学生の採用状況を大学が集約し、就職活動が終了していない学生に対し、企業からの追加募集を知らせる取組

<地域や県内企業の魅力向上>

- ・若者にとって魅力を感じてもらえるような街づくり
- ・山口県の生活環境の優位性（経済的メリット等）の伝達
- ・県内企業が有する優良技術の情報発信

<県内定着した学生への支援>

- ・学生に対する定着 ・生活面も含めた定住支援
- ・奨学金返済支援制度の周知、充実 ・医療職、介護職のイメージの改善

<県内企業への支援>

- ・社員用の社宅建築に対する補助 ・企業の求人経費への財政的支援
- ・県内出身者を採用した場合の補助金
- ・人材紹介サービスの利用料に係る財政的支援

<その他>

- ・既存の取組の効果検証 ・大学リーグやまぐちの広報活動の強化
- ・企業から大学へのオーダーを届ける仕組の構築

《補足説明》

○看護職人材に対して、知識や技術的助言や講演ができる看護分野の人材バンク（リスト）があると大変助かる。

○学生に対して、看護人材として社会に出る際には、職能団体として県看護協会の役割についての話をさせていただけるような場がほしい。県看護協会では継続的なスキルアップのための研修や、仕事で悩んだ時に相談できる場の提供等、看護職が安心して働き続けられるよう支援する体制を整えている。

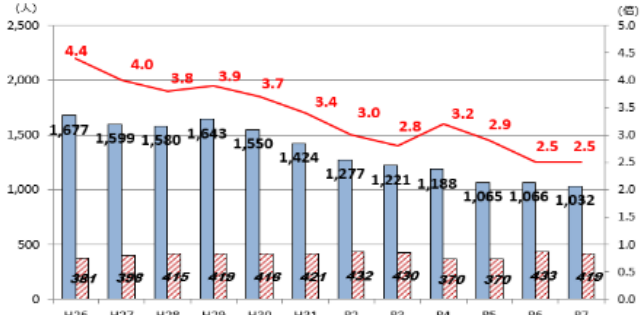
山口県教育委員会

■ 基本的事項

団体の性質	・ 団体の法的位置付け、会員対象、会員数 ○ 教育基本法 ○ 学校教育法 ○ 教育公務員特例法 ○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律
事業内容	・ 主な事業内容と人材確保・育成に係る事業内容 ○ 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校 ○ 教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員 等 ○ 山口県公立学校教員採用候補者選考試験
採用専門担当者の配置	・ 人材確保・育成専門の職員を配置しているか？ ○ 主な関係部署 - 教職員課（人事企画班、人事班）、 - 義務教育課（地域支援・人事班）、 - やまぐち総合教育支援センター
採用活動に要する費用	・ 人材確保活動にかけている費用 ○ 令和6年度（単位：千円） - 人づくりを支える教師確保推進事業 11,266 - 教職員採用等選考実施費 23,929

■ 基本的事項

団体が所管している職場の現状

人材確保の状況 大卒人材採用、その他の 新卒採用と、社会人（経 験者）採用等	○志願者数（棒線）、志願倍率（折れ線）ともに減少  <table><thead><tr><th>年度</th><th>志願者数 (人)</th><th>志願倍率 (倍)</th></tr></thead><tbody><tr><td>H26</td><td>1,677</td><td>4.4</td></tr><tr><td>H27</td><td>1,599</td><td>4.0</td></tr><tr><td>H28</td><td>1,580</td><td>3.8</td></tr><tr><td>H29</td><td>1,643</td><td>3.9</td></tr><tr><td>H30</td><td>1,550</td><td>3.7</td></tr><tr><td>H31</td><td>1,424</td><td>3.4</td></tr><tr><td>R2</td><td>1,277</td><td>3.0</td></tr><tr><td>R3</td><td>1,221</td><td>2.8</td></tr><tr><td>R4</td><td>1,188</td><td>3.2</td></tr><tr><td>R5</td><td>1,065</td><td>2.9</td></tr><tr><td>R6</td><td>1,066</td><td>2.5</td></tr><tr><td>R7</td><td>1,032</td><td>2.5</td></tr></tbody></table>	年度	志願者数 (人)	志願倍率 (倍)	H26	1,677	4.4	H27	1,599	4.0	H28	1,580	3.8	H29	1,643	3.9	H30	1,550	3.7	H31	1,424	3.4	R2	1,277	3.0	R3	1,221	2.8	R4	1,188	3.2	R5	1,065	2.9	R6	1,066	2.5	R7	1,032	2.5
年度	志願者数 (人)	志願倍率 (倍)																																						
H26	1,677	4.4																																						
H27	1,599	4.0																																						
H28	1,580	3.8																																						
H29	1,643	3.9																																						
H30	1,550	3.7																																						
H31	1,424	3.4																																						
R2	1,277	3.0																																						
R3	1,221	2.8																																						
R4	1,188	3.2																																						
R5	1,065	2.9																																						
R6	1,066	2.5																																						
R7	1,032	2.5																																						
研修の状況 団体が取り組んでいる 研修内容(会員、社会人)	○新卒が5割弱、既卒が5割強 ○教職員人材育成基本方針 ○教員育成指標 ○教員研修計画 ・やまぐち総合教育支援センター等での研修 ・校内での研修																																							
職場環境 特に、DX や ICT 活用につ いて	○教育D Xの推進 児童・生徒の学び方 教員の教え方 教職員の働き方 「やまぐちスマートスクール構想」 の3つの改革																																							
その他課題や採用希望等	○教員不足が危機的状況																																							

専門職の資格等

必須の国家資格等	○教諭・養護教諭・栄養教諭等…教育職員免許状 ○実習助手・寄宿舎指導員・事務職員等…なし
その他望ましい資格等	○教諭等 ・担当校種・教科の教育職員免許状以外に、他の校種・教科や特別支援教育など複数の免許があることが望ましい。 ・英語資格、社会教育士、ICT活用に関する資格

《補足説明》

- 教員の志願者数は減少傾向となっており、今後もこの傾向が継続すると思われるが、大量採用が継続するわけではないことを考えると、志願倍率はそれほど変わらないと見立てている。
- 既卒者は、前年度の採用試験に不合格であった者などが含まれるが、臨時的任用教員として勤めた上で、再度採用試験を受ける者も多く、決して新卒者に劣る者ではなく、現場の担い手としてとても重要な人材となっている。
- 教育現場におけるＤＸやＩＣＴ活用の状況としては、教員によって活用状況に差がある。特に若手が活用している傾向にあるが、タブレット端末等を活用することが目的になり、上手く教育の質の向上に繋がっていないケースが見受けられる。
- 他校種・他教科の教員免許を複数所有していると、配置上の幅が広がるなどメリットが大きい。また、教員免許だけでなく、英語資格、社会教育士、ＩＣＴ活用に関する資格なども教育の質の向上に資する。複数免許や資格を有することは、採用選考上の考慮事項となっている。

■大卒人材に期待する「資質、能力、知識」

○山口県教職員人材育成基本方針～ともに学び、ともに育つ～（令和6年3月改定）

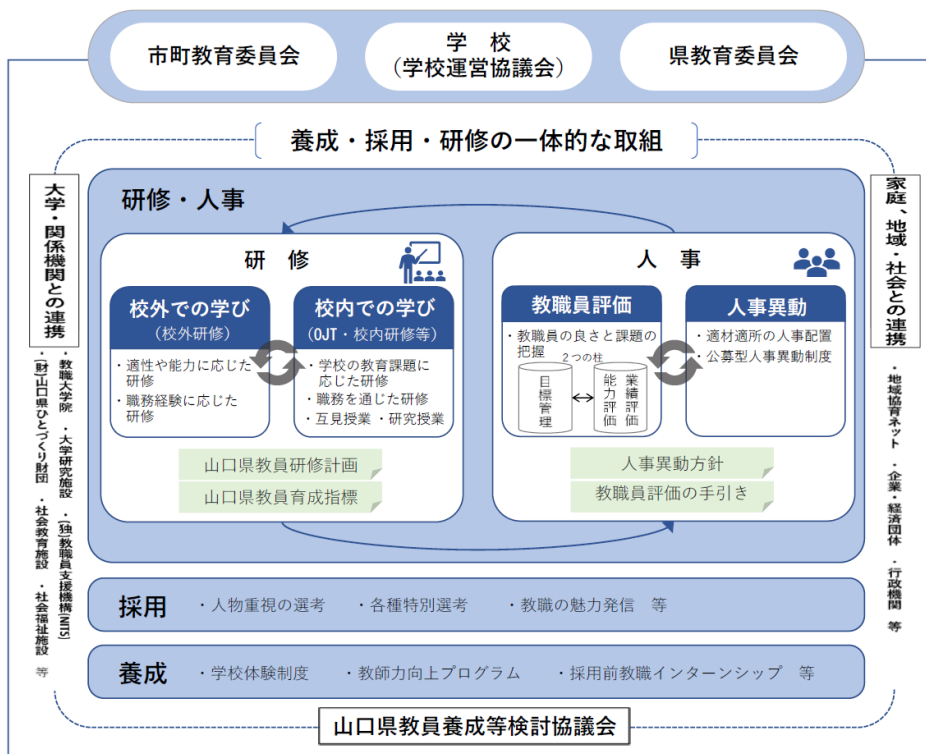
山口県が求める教職員像

～ 未来を担う子どもたちにあなたの熱い情熱を！ ～

- ◎ 豊かな人間性と人権尊重の精神を身につけた人
- ◎ 強い責任感や使命感と高い倫理観をもち続けることができる人
- ◎ 児童生徒を共感的に理解し、深い教育的愛情をもっている人
- ◎ 幅広い教養と専門的知識、技能をもっている人
- ◎ 変化を前向きに受け止め、自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神をもっている人
- ◎ 豊かな社会性を持ち、幅広いコミュニケーションができる人
- ◎ 明確な目標をもち、自他のマネジメントができる人
- ◎ 学校組織の一員として、家庭・地域・社会等と連携・協働できる人

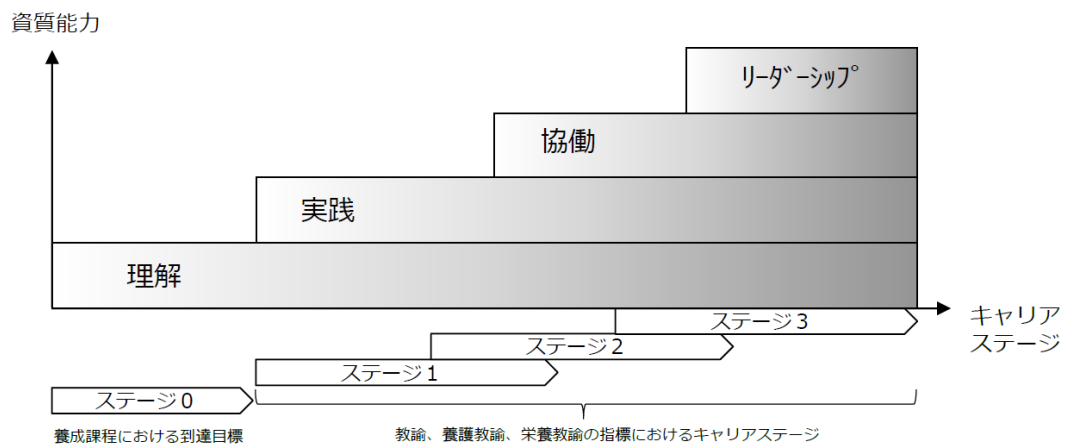
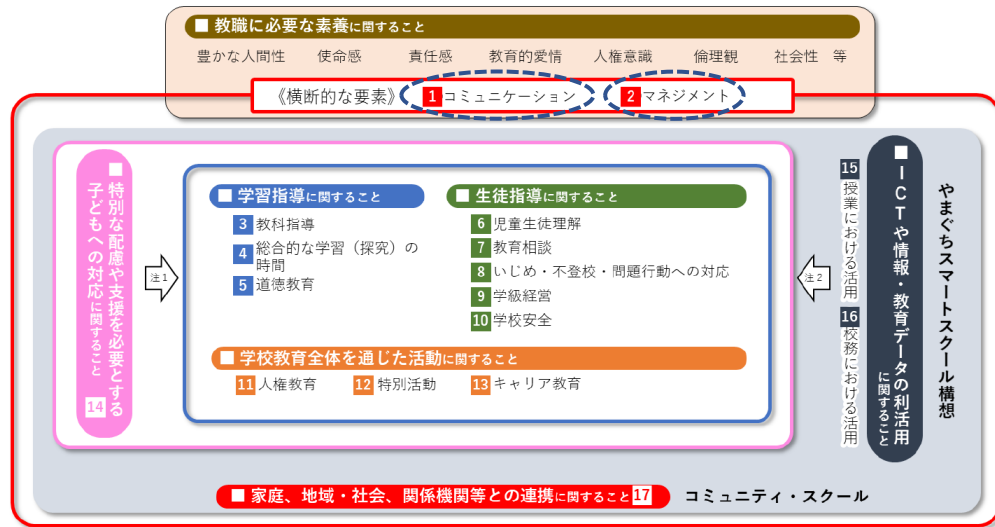
人材育成に向けた5つの基本方針

- 1 地域・社会等と連携・協働し、教員の養成・採用・研修の一体的な取組を推進します。
- 2 大学等と連携し、優秀で意欲のある教員の養成を図ります。
- 3 人物重視の選考や採用制度の改善を通して、教員の確保を図ります。
- 4 教職員研修の充実を図り、キャリアステージや適性等に応じた資質能力の向上を図ります。
- 5 適切な目標管理や適材適所の人事異動により、教職員一人ひとりの主体的な成長を図ります。



○山口県教員育成指標（令和5年3月改定）

山口県の「教諭」に共通的に求められる資質能力（構造図）



○資質について

「チームワーク」「協調性」に類するものとして「コミュニケーション」等の視点あり。また、「主体性」に類するものとして「自己研鑽」「チャレンジ精神」等の視点あり。

○能力について

「課題設定・解決能力」に類するものとして「明確な目標」「マネジメント」の視点あり。

○知識について

「幅広い教養」と「専門的知識、技能」の両方の視点あり。

※新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いは設けていない。

《補足説明》

○「山口県が求める教職員像」は普遍的な人材を提示している。流行り廃りのあるトレンドは反映させないが、言葉として扱っていないだけで、「山口県の産業界が求める人材像」にある「課題設定・解決能力」と「論理的思考力」などは、教員になる人材にも求めていきたい資質、能力等である。

○教員の資質、能力として、最近、特に求めたいのは、他者と連携・協働する姿勢が挙げられる。これまでの学校教員は、個業の一面があったが、現在は、人と一緒に取り組むという姿勢が、これまで以上に求められている。このため、学校は、チームで運営していくという考え方にシフトしている。

■大学（専門職養成校）に期待する教育（リカレント教育については次シート）

○教職課程の充実

- ・教員免許の取得を希望する学生が、できるだけ負担なく必要単位を修得できるよう、柔軟なカリキュラムの構築をお願いしたい。

〔《参考》教職課程認定基準の改正（R5.9）

4年生大学において二種免許状の教職課程を設置することが可能となった。〕

○キャリア教育の充実

- ・新卒採用の者が、教職とのミスマッチにより、採用後数年で離職するケースもあるため、業種としての教育分野の特異性や、教員の仕事の専門性について、十分な理解と意欲を醸成してほしい。
- ・「なぜ教師になるのか」という問いに対して、明確な答えをもてるだけの、職業選択に関する基本的な理解・経験と、成熟した職業観・社会観の醸成を支援していただきたい。

○「課題解決型の教育プログラム（PBL等）の充実」、「IT・AIの基礎教育の推進」「文理の枠を超えた横断的な教育の充実」について

- ・これらの教育は、現在の学校教育において必要不可欠のものであり、その指導に携わる教員は、どの校種、どの教科であっても、これらの学びに関する「プロ」でなければならない。

※上記は主に新卒採用の者を想定したもの。

《補足説明》

○これまで、大学生は、一種免許状を取得の上、教員になる道が開かれていたが、先般、国において関係制度の改正があり、短期大学生だけでなく、4年制の大学生であっても二種免許状の取得による教員への道が開かれた。こうした法改正を踏まえた柔軟なカリキュラムが大学で構築されると、この制度を利用して教員を目指す学生が増えるのではないかと期待している。

○単位互換制度の活用により、他大学の授業を受けることなどにより、教員免許の取得に必要な単位を得やすくなるような体制づくりにも期待したい。
(S P A R Cの取組により情報の教員免許の取得が可能となるなど)。

○キャリア教育の充実としては、教員を目指す学生の大半は教員の世界だけを見ながら学んでいることから、教員を目指しつつも、他の職業のこともある程度知った上で、教員の道を選択してほしい。そうすることで、教員としての自覚や生徒に対する指導の充実にも繋がってくると考えている。

○学生自身が自ら獲得する学生の経験に委ねるキャリア教育ではなく、授業の中でキャリア教育をしてはどうだろうか。

○学校において、P B Lを実践しているが、P B Lに不慣れな教員もいるため、こうした教員向けに、P B Lの要素を取り入れた演習を含めた研修を実施している。例えば、研修の中で課題を提起し、解決策を検討、その後、学校に戻っての実践、そして再度の研修で検証といった研修も行っている。最近の新規採用の教員はP B Lの経験を持っていることもあるが、大学でのP B Lの取組経験は人材育成の観点では重要である。

■大学（専門職養成校）に期待するリカレント教育（リスキリングやアップスキリング等を含む）

望ましいリカレント教育の内容

身に付けさせたい能力や知識等について	○教員免許の取得 ○教員自らが「探究的な学び」を体験し、実感を伴って身につける指導力 ○教育における変化を前向きに受け止める力
取り組んで欲しい教育プログラム等について	○科目等履修制度の改善・充実 大学では教職課程の単位を取得しなかった既卒の社会人が、転職を想定して、働きながら教員免許を取得したいと考えた場合の対応として。 《参考》教職チャレンジサポート特別選考 ・教員免許未取得者でも受験できる特別選考枠。 ・合格後2年以内に教員免許を取得すれば採用。 ・免許取得の費用を年間26万円を上限に補助。
その他	

望ましいリカレント教育のしくみ

期間・時間数 費用負担 開講方式	特記事項なし
その他(職能団体との連携等を含む)	

《補足説明》

○取り組んで欲しい教育プログラムとして、科目等履修制度の改善・充実が挙げられる。山口県教育委員会では、既卒の社会人が転職することを想定した採用制度を設けている。教職チャレンジサポートとして、免許取得前でも採用試験の受験ができ、かつ、免許取得費用について、年間26万円を上限に補助するという全国に誇る支援を行っている。

については、こうした社会人の転職を想定した採用制度※を活用して教員を目指す方のために、教職課程を有する県内大学において必要な単位を取得できる環境が用意されると有難い（現状は主に通信教育を活用した免許取得となっている）。特に、教育実習は、実習前後の指導と学修を含めて単位取得となるため、対応できる大学が少なく教員を目指す方は苦慮している。

※制度創設初年度（R5年度実施試験）の実績 6人

制度創設次年度（R6年度実施試験）の実績 5人

○教員の教員免許更新制度が終了し、教員の研修内容がより重視されるようになり、また、教員が受講した研修内容を、全国共通の研修履歴として管理できるようになったことから、大学や他県の研修施設での受講履歴も把握できるようになっている。県内大学においては、オンデマンドやオンラインなどの形態を問わず、現場教員が受けやすい研修を提供していただけると有難い。

○学校には校内研修の文化が根付いているので、大学が作成した研修動画の展開を行うこともでき、研修動画の提供といった手法もあるので、大学のご協力があると有難い。

■特に有効と考えられる採用活動

○教職課程を有する大学等との連携による教員養成段階の取組の充実

- ・（高校生向け）教職セミナー
- ・（大学１・２年生向け）学校体験制度
- ・（大学３年生向け）教師力養成講座
- ・（大学４年生合格者向け）採用前インターンシップ

※上記は、主に新卒採用の者を想定したもの。

○採用試験制度の改善

- ・大学等推薦特別選考
- ・エキスパート人材特別選考（専門性の高い経験を有する者が対象）
- ・教職チャレンジサポート特別選考（免許未取得者が対象）
- ・試験実施会場の拡大（東京・関西・九州）
- ・年齢要件の引上げ（５９歳以下）

○「先生になるなら“やまぐち”で！セミナー」の実施

- ・入職への不安を払拭する所管説明
- ・個別事情の聞き取り等を行う個別相談会
- ・現職若手教員との座談会
- ・教員をめざす大学生と高校生との交流会

※上記は、新卒採用と社会人（経験者）採用の両方を対象としたもの。

《補足説明》

○大学リーグやまぐちの県内就職部会が実施しているＪｏｂフェアに声をかけていただき、ありがたいと考えている。

○山口県教育委員会では、教職課程を有する大学等と連携して取組を行っており、山口県教員養成等検討協議会の中で、取組を検討したりしているが、高校生向けセミナーや、大学３年生向け教師力養成講座など、教員養成段階の取組は、参加者募集だけでなく、運営にももっと大学に関わってもらえるよう働きかけているところである。

■行政に期待する支援

○＜中山間地域づくり推進課＞

- ・県内定着やU J I ターン促進の取組に、教員としての就職の視点を入れること。
- 以下についても、同様の支援を期待する。

＜山口県 労働政策課＞

◆ インターンシップの推進

- ・学生と県内企業とのマッチング強化、受入先企業の新規開拓
- ・インターンシップ参加学生への交通・宿泊費の助成支援

◆ 県内企業情報等の発信

- ・「ぶちエ工やまぐち！就職アプリ」による県内就職情報の発信
- ・V R企業見学サイト「Miranavi（ミラナビ）」の運営
- ・VR映像を活用した企業魅力発信イベントの開催

◆ やまぐちしごとセンターの運営

- ・就職希望者に対するカウンセリングやセミナーの開催
- ・ホームページでの就職イベントの告知
- ・就職支援サイト「やまぐちジョブナビ」による県内企業の魅力情報や求人情報の発信
- ・Uターン就職フェア（ふるさと山口企業合同就職フェア）の開催による、学生と県内企業との出会いの場の創出

＜その他＞

◆ やまぐち若者育成・県内定着促進事業奨学金返還補助制度（政策企画課）

- ・令和5年度以降に進学した大学・短大・高専等を卒業後、半年以内に県内に居住・就業した者に対して、奨学金返還額の一部を補助（最大5年間で100万円）

◆ 高度産業人材確保事業奨学金返還補助金（産業戦略部）

- ・県内製造業に就業した理系大学院生又は薬学部生に対して、奨学金返還額の一部を補助

※新卒採用と社会人（経験者）採用の両方で、ともに必要な取組と考える。

《補足説明》

○県内定着やU J I ターンの促進を図る取組に、教員の確保という視点も加えてもらいたい。

■大学リーグやまぐちに期待する支援

○職業選択に対する大学生等の意識調査とりまとめ

- ・教職課程を選ばない学生や、教員課程を選択したにも関わらず、教職に就かない学生に対して、その理由や判断の時期などを問い、分析に役立てたい。

《参考》令和5年度に、教員養成等検討協議会の委員を通じて各大学でアンケート実施したものの、教職課程の学生以外への協力依頼が困難という課題あり。

○「山口しごとセンター」との連携による取組の充実

- ・民間企業のみならず、県内公務員への就職についても、同等の取組を願う。

○山口県の生活環境の優位性（経済的メリット等）の伝達

○以下についても、同様の支援を期待する。

＜企業と学生を繋ぐ取組＞

- ・学生が企業の現場を見学する取組 ・理系学生、教員とのマッチング支援
- ・産業分野別の企業説明会 ・若手社員と学生とのイベントの開催
- ・大学の就職担当者との懇親会 ・インターンシップの取組強化
- ・大学祭への企業の参加 ・大学施設内での企業説明会
- ・企業採用担当者向けのセミナーの開催
- ・学生が企業経営者の話を聞く機会の創出
- ・大学の先輩たちの就活口コミサイトの構築（県内企業版）
- ・外国語を学んでいる学生へアプローチできる仕組みの創設
- ・学生の採用状況を大学が集約し、就職活動が終了していない学生に対し、企業からの追加募集を知らせる取組

＜地域や県内企業の魅力向上＞

- ・若者にとって魅力を感じてもらえるような街づくり
- ・山口県の生活環境の優位性（経済的メリット等）の伝達
- ・県内企業が有する優良技術の情報発信

＜県内定着した学生への支援＞

- ・学生に対する定着 ・生活面も含めた定住支援
- ・奨学金返済支援制度の周知、充実 ・医療職、介護職のイメージの改善

＜県内企業への支援＞

- ・社員用の社宅建築に対する補助 ・企業の求人経費への財政的支援
- ・県内出身者を採用した場合の補助金
- ・人材紹介サービスの利用料に係る財政的支援

＜その他＞

- ・既存の取組の効果検証 ・大学リーグやまぐちの広報活動の強化
- ・企業から大学へのオーダーを届ける仕組みの構築

※新卒採用と社会人（経験者）採用の両方に対して、同様の取組が必要と考える。

《補足説明》

○山口県教員養成等検討協議会を通じて、教職課程を選ばない学生や、教職課程を選択したにもかかわらず、教職に就かない学生に対して、その理由や判断の時期などを問うアンケートを実施したが、同協議会は教職課程を有する教育機関を中心とした団体であるため、教職課程を選ばない学生を対象とするアンケートは困難となり、アンケートを踏まえた分析・対応策の検討が不十分となっている（大学リーグやまぐちで対応することも検討したい）。

社会福祉法人山口県社会福祉協議会

■ 基本的事項

団体の性質	・団体の法的位置付け、会員対象、会員数 社会福祉法に位置づけられており、民生委員・児童委員、社会福祉法人・福祉施設等の社会福祉関係者、保健・医療・教育など関係機関の参加・協力を得ながら事業を展開している。 - 正会員が343、賛助会員が19となっている。(令和6年10月末)
事業内容	・主な事業内容と人材確保・育成に係る事業内容 法人として、「住みたい地域で 誰もが 安心して 心豊かに 暮らし続けることができるまちづくり」の実現をめざしたさまざまな活動をおこなっている。 - 福祉人材部において、福祉・介護人材の確保のために求職者と求人事業所のつながりの場を提供したり、潜在有資格者の就職支援を行っている。また、福祉研修部において、福祉・介護人材の育成・定着のため、専門性向上をめざす研修を実施している。
採用専門担当者の配置	・人材確保・育成専門の職員を配置しているか？ 総務企画部の管理職員が担っている。
採用活動に要する費用	・人材確保活動にかけている費用 ・費用の内訳 正規職員の求人については、民間求人サイトも活用している。費用については、1回につき15万程度。

■ 基本的事項

団体が所管している職場の現状

人材確保の状況 大卒人材採用、その他の 新卒採用と、社会人（経 験者）採用等	ここ数年、毎年度正規職員の採用を行っている。 大卒に限定しているが、年齢については新卒に限 らず社会人経験者も対象とし、組織上の年齢構成 が適正になるように職員採用を行っている。
研修の状況 団体が取り組んでいる 研修内容(会員、社会人)	福祉研修部において、福祉職員キャリアパス対応 生涯研修課程研修を実施している。その他にも専 門性向上につながる様々な研修を実施している。
職場環境 特に、DX や ICT 活用に ついて	・紙面での決裁を電子決裁で行えるようにして おり、在宅勤務等の職員の多様な働き方の実現に つながっている。 ・会議や研修について、内容等に応じてオンライ ン会議やオンライン研修、録画配信等、参加者が 参加しやすい方法での開催を図っている。
その他課題や採用希望等	

専門職の資格等

必須の国家資格等	特になし
その他望ましい資格等	・社会福祉士取得、大学院修士取得をめざす職員 に対して費用の貸付を実施。 ・県社協で必要と認められた資格取得の促進の ための要綱を作成している。

《補足説明》

○県社協として、求人に当たっては、社会福祉士等の有資格者に限定するなどはしていないが、大卒者に限定して採用している。市町の社会福祉協議会では、有資格者を求める採用も行われている。また、介護等の現場で働くためには資格が必要となる場合もある。

○福祉研修部が実施している福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程研修は、相当数の受講者がおり、研修の必要性に対する職員の意識は高い。

○研修は、働きながら受講できるよう、オンライン研修、録画配信による研修など様々な手法を用いて実施している。

○県社協の中では、ＤＸやＩＣＴの活用として、紙面での決裁を電子決裁にするなど、業務の効率を高めるデジタル化を進めているが、現場の施設においては、現状では、コスト面やデジタル化による個人情報の管理等の課題があり（デジタル化によるシステム連携には安全性の確保が必須）、業務の効率化や利用者のサービスの向上に資するＤＸはあまり進んでいない。

○福祉の現場において、デジタル化が進めば、人手不足にもある程度対応できると認識している。一方で、利用者には高齢者が多いこともあり、デジタル化に対応できない方への対処も必要となると考えられる。

○県社協では、職員の知識・技術の向上を支援するため、社会福祉法人経営実務検定、情報処理技術者試験、ファイナンシャルプランニング技能検定など、各種資格の取得を支援している。県社協は、福祉分野の団体ではあるが、法人としての経営を行っていく必要があるため、一般的な法人が必要とする有資格者も育てていく必要がある。

■大卒人材に期待する「資質、能力、知識」

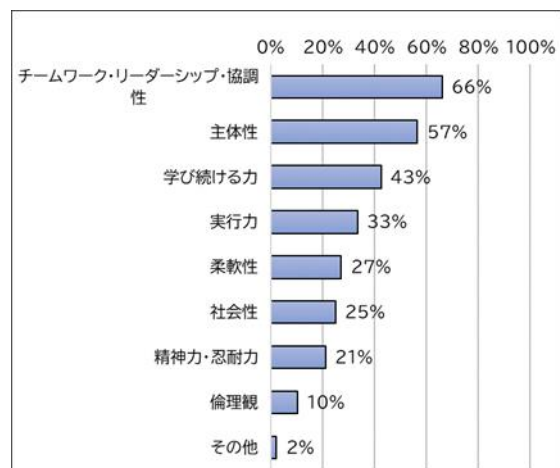
※グラフは、山口県の産業界が求める人材像について、令和 5 年に県内企業に対して実施したアンケートの結果である。「資質」では「チームワーク・リーダーシップ・協調性」と「主体性」、「能力」では「課題設定・解決能力」と「論理的思考力」、知識では「文系・理系の枠を超えた知識・教養」と「専攻分野における基礎知識」が上位であった。

貴分野（貴施設）では、いかがか？

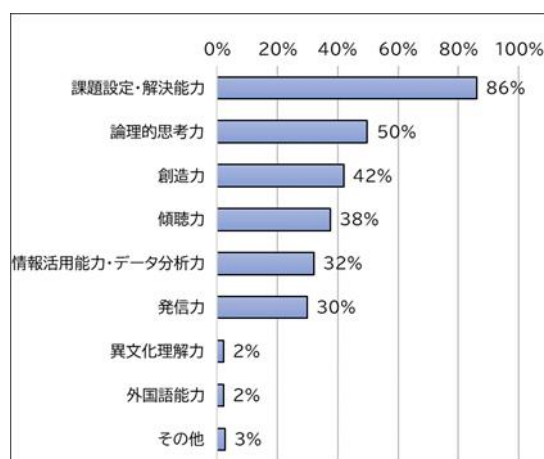
新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・県内企業と同様の考えである。
- ・新卒と社会人では基本給に差があることから社会人には新卒よりも高い能力を求めている。
- ・新卒採用者は最初の配属先の影響を受けやすい傾向がある。社会人採用者は環境への適応力がある。

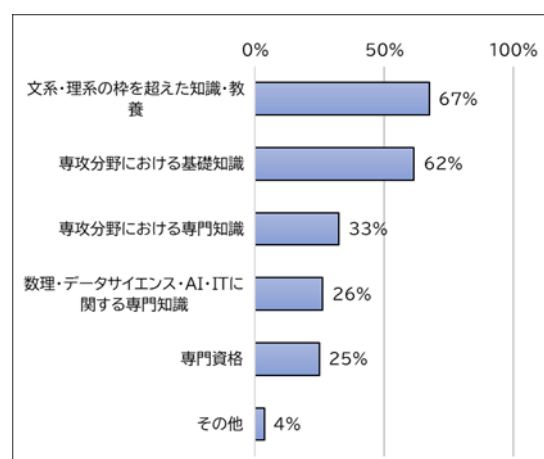
＜本県アンケート：特に期待する「資質」＞



＜本県アンケート：特に期待する「能力」＞



＜本県アンケート：特に期待する「知識」＞



《補足説明》

○新卒者と社会人に求める知識・技術の差はない。新卒者は、社会人に比べ、人的ネットワークが広がっていないため、業務を通じて、人脈を広げながら、よりよい仕事をしていく必要があることから、新卒者には、「山口県の産業界が求める人材像」の特に期待する「資質」にもあるように、「社会性」が必要となってくるし、毎年のようにある制度改正に対応できるだけの「学び続ける力」も重要となってくる。

○新卒者には、社会人としての働き方なども教えていかなければならないが、社会人採用の場合は即戦力として期待している。

■ 大学（専門職養成校）に期待する教育（リカレント教育については次シート）

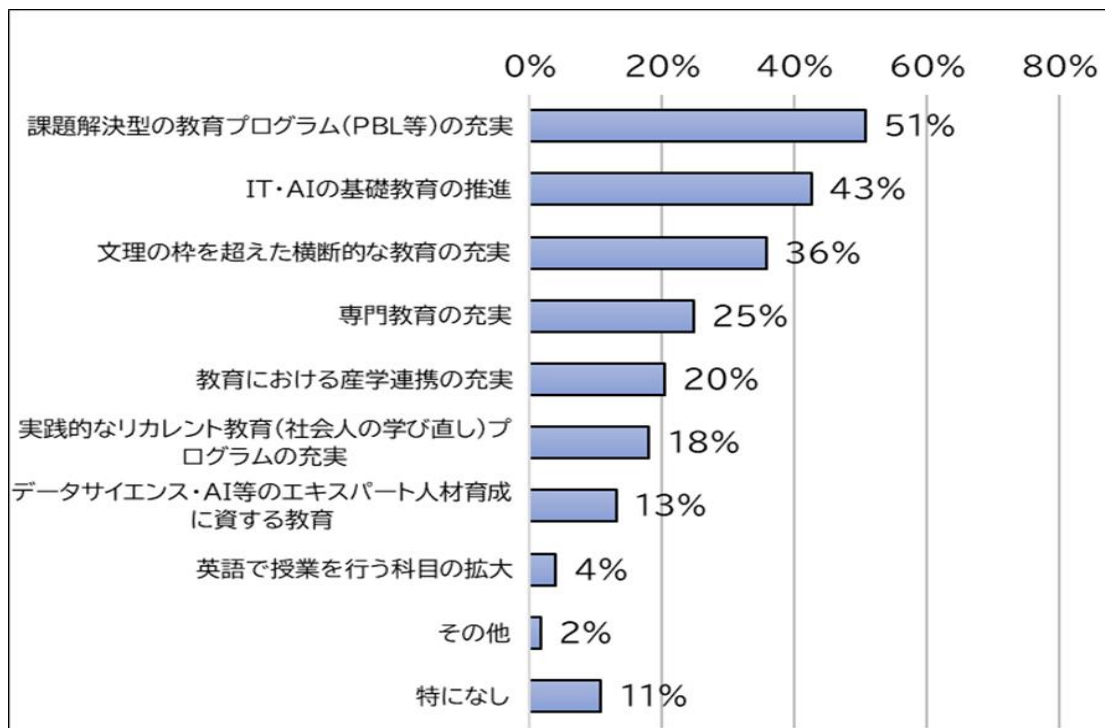
※グラフは、山口県の産業界が求める人材像について、令和5年に県内企業に対して実施したアンケートの結果である。「大学等が優先的に取り組んでほしい教育プログラム」について「課題解決型の教育プログラム（PBL等）の充実」、「IT・AIの基礎教育の推進」と「文理の枠を超えた横断的な教育の充実」が上位であった。

貴分野（貴施設）では、いかがか？

新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・ コロナ禍において、IT・AIを利用した多様な働き方が進展しているなか、IT・AIの基礎教育の推進は必須である。
- ・ 福祉分野は専門性が高く制度の改正も度々あることから、資格取得がゴールではなくスタートとした自発的に学ぶ機会（リカレント教育の場）が必要である。

<本県アンケート：大学等に優先的に取り組んでほしい教育プログラム>



《補足説明》

○福祉分野は専門性が高く、制度改革が度々あるため、各種研修への参加や自発的に学ぶ機会が必要であることから、近くの大学でそうした機会が得られると学びやすさが上がると思う。

○現状としては、国や県、全国社会福祉協議会などから制度改革の内容が説明されている。

■大学（専門職養成校）に期待するリカレント教育（リスキリングやアップスキリング等を含む）

望ましいリカレント教育の内容

身に付けさせたい能力や知識等について	新しい制度や仕組みにアップデートできるよう継続的かつ専門的に学ぶ機会が必要である。
取り組んで欲しい教育プログラム等について	有資格者がさらに研鑽を積むことができるプログラム
その他	

望ましいリカレント教育のしくみ

期間・時間数 費用負担 開講方式	・月1回程度・1回120分程度（講義60分・グループワーク60分） ・費用は資料代程度 ・平日夜間に開催
その他（職能団体との連携等を含む）	・各福祉分野で活躍している職能団体からも講師として参加していただく。

《補足説明》

○県社協、市町の社協は各々の立場で各種研修を実施し、現場の施設は、各々の分野における各種研修に参加している。

○現場における福祉に係る相談は、一つのサービスに留まらず、複数のサービスの提供に発展するケースもあることから、特定の分野において高い専門性を持って対応しつつも、広く福祉分野全体の知識も求められる現状にある。このため、講師として職能団体の人や大学教員が研修に協力していただくと、広い分野においてリカレント教育が充実すると考えている。

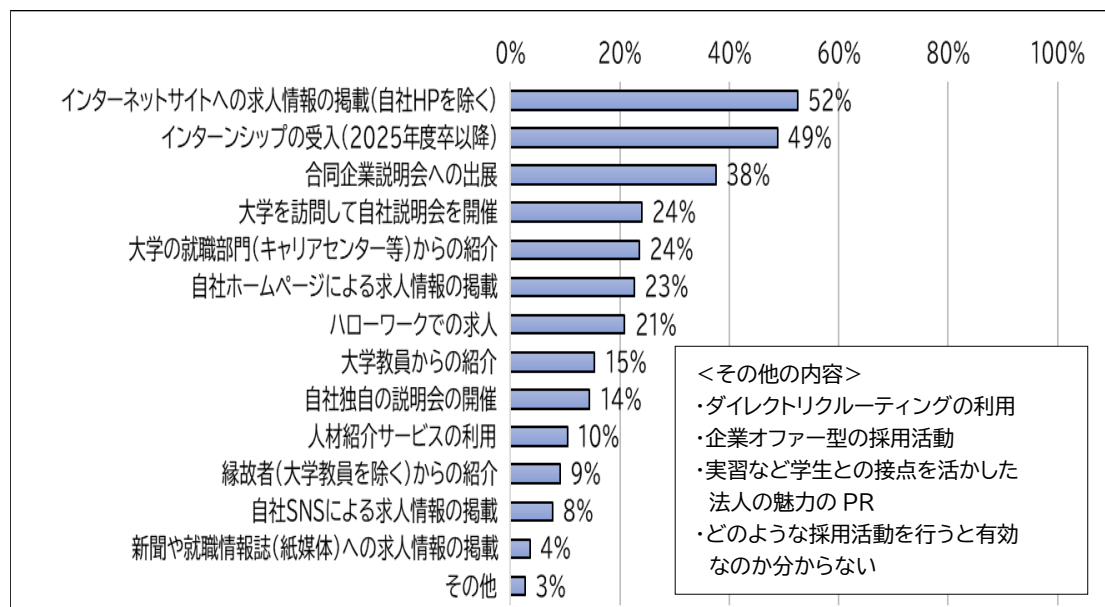
○リカレント教育としては、土日や平日夜間が社会人として参加しやすく、グループワークがあったりすると、ネットワークも広がって良いと考えている。

■特に有効と考えられる採用活動

※グラフは、山口県の産業界が求める人材像について、令和5年に県内企業に対して実施したアンケートの結果である。「特に有効と考えられる採用活動」について「インターネットサイトへの求人情報の掲載」と「インターンシップの受入」が上位であった。貴分野（貴施設）では、いかがか？
新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

・インターンシップの受入は効果的な採用活動になる。本会では長期的な受入はできないが、どんな事業を実施しているか、どんな環境、雰囲気なのか知ってもらうことで、就職先の選択肢の一つになる可能性がある。（実際にそこから採用につながったケースもあった）

<本県アンケート：大卒人材を確保するために特に有効と考えられる採用活動>



《補足説明》

○産業界が求める人材像と同様、インターンシップの受入が有効であり、当協会や現場の施設に来てもらい、職場の環境や雰囲気等を知ってもらうことが必要と考えている。

■行政に期待する支援

貴分野（貴施設）では、いかがか？

新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・採用面接にかかる交通費、宿泊費の助成支援

<山口県 労働政策課>

◆ インターンシップの推進

- ・学生と県内企業とのマッチング強化、受入先企業の新規開拓
- ・インターンシップ参加学生への交通・宿泊費の助成支援

◆ 県内企業情報等の発信

- ・「ぶちエエやまぐち！就職アプリ」による県内就職情報の発信
- ・VR企業見学サイト「Miranavi（ミラナビ）」の運営
- ・VR映像を活用した企業魅力発信イベントの開催

◆ やまぐちしごとセンターの運営

- ・就職希望者に対するカウンセリングやセミナーの開催
- ・ホームページでの就職イベントの告知
- ・就職支援サイト「やまぐちジョブナビ」による県内企業の魅力情報や求人情報の発信
- ・Uターン就職フェア（ふるさと山口企業合同就職フェア）の開催による、学生と県内企業との出会いの場の創出

<その他>

◆ やまぐち若者育成・県内定着促進事業奨学金返還補助制度（政策企画課）

- ・令和5年度以降に進学した大学・短大・高専等を卒業後、半年以内に県内に居住・就業した者に対して、奨学金返還額の一部を補助（最大5年間で100万円）

◆ 高度産業人材確保事業奨学金返還補助金（産業戦略部）

- ・県内製造業に就業した理系大学院生又は薬学部生に対して、奨学金返還額の一部を補助

《補足説明》

○進学で県外に出た学生に対して、採用面接に係る交通費や宿泊費を助成があると、県内就職に繋がるのではないだろうか。

■大学リーグやまぐちに期待する支援

※以下は、山口県の産業界が求める人材像について、令和5年に県内企業に対して実施したヒアリングの結果である。

貴分野（貴施設）では、いかがか？

新卒採用と社会人（経験者）採用の場合で、違いはあるか？

- ・福祉・介護職のイメージの改善

<企業と学生を繋ぐ取組>

- ・学生が企業の現場を見学する取組 ・理系学生、教員とのマッチング支援
- ・産業分野別の企業説明会 ・若手社員と学生とのイベントの開催
- ・大学の就職担当者との懇親会 ・インターンシップの取組強化
- ・大学祭への企業の参加 ・大学施設内での企業説明会
- ・企業採用担当者向けのセミナーの開催
- ・学生が企業経営者の話を聞く機会の創出
- ・大学の先輩たちの就活口コミサイトの構築（県内企業版）
- ・外国語を学んでいる学生へアプローチできる仕組みの創設
- ・学生の採用状況を大学が集約し、就職活動が終了していない学生に対し、企業からの追加募集を知らせる取組

<地域や県内企業の魅力向上>

- ・若者にとって魅力を感じてもらえるような街づくり
- ・山口県の生活環境の優位性（経済的メリット等）の伝達
- ・県内企業が有する優良技術の情報発信

<県内定着した学生への支援>

- ・学生に対する定着 ・生活面も含めた定住支援
- ・奨学金返済支援制度の周知、充実 ・医療職、介護職のイメージの改善

<県内企業への支援>

- ・社員用の社宅建築に対する補助 ・企業の求人経費への財政的支援
- ・県内出身者を採用した場合の補助金
- ・人材紹介サービスの利用料に係る財政的支援

<その他>

- ・既存の取組の効果検証 ・大学リーグやまぐちの広報活動の強化
- ・企業から大学へのオーダーを届ける仕組の構築

《補足説明》

○福祉系学部等の学生に対して、福祉・介護職のイメージの改善を図り、福祉分野での就職を促してほしい。

4 大学リーグやまぐちに期待する支援

大学リーグやまぐちに期待する支援について、看護では、知識や技術的助言・講演ができる看護分野の人材バンク、学生に対して県看護協会の役割等を説明する機会がほしいといった期待が挙げられている。

教育では、教職課程を選ばない学生や、選択したにもかかわらず教職に就かない学生に対して、その理由や判断の時期などを問うアンケートを実施してほしいとする期待が挙げられている。

社会福祉では、福祉系学部等の学生に対して、福祉・介護職のイメージの改善を図り、福祉分野での就職を促してほしいとの期待が挙げられている。

5 終わりに

専門職分野に携わる人材は、その分野の知識や技術の専門性を高めていくことが必要であるが、昨年取りまとめた「山口県の産業界が求める人材像」にあるような、「資質」、「能力」、「知識」の3つの要素も重要であることから、専門職人材の育成を担っている教育機関の分野は、「人としての教育」が求められる重要な分野と考えられる。

各大学等においては、専門知識や技術の習得に加え、対人能力の向上等を図るため、人としての基本である挨拶をはじめ、PBL、インターンシップ、課外活動等を通じた地域や企業との協働的活動を通じて人間的な学びに力を入れている。

また、働き方改革の観点では、若者の目線で職場に様々な提言を出していくといったことも大切であるし、こうした人材が活躍する現場の仕事の負担も、デジタル技術の進歩等で軽減されている面があることを学生にアピールしながら、仕事のやりがいを含めこれまで以上に伝え、現場の人材確保につなげていく取組も益々重要になってくる。

様々な分野において、担い手不足が課題とされている中、高等教育機関を中心とした人材育成は、本県にとって重要な役割を果たしており、その教育を広く県民に享受することが地域の活性化に寄与するものと考えられる。

このため、今後、ワーキンググループにおいて、各大学等が、産業界から専門職分野までの広い範囲において、地域が求める人材を育成するため、新規卒業生や社会人を対象とした教育の充実を促進する方策を検討していくこととしており、引き続き、大学リーグやまぐちの会員が協働して取り組むことで、地域活性化の核となる人材の好循環を創り出し、山口県のさらなる発展に繋がることに期待したい。

