

# 山口県の産業界が求める人材像

令和6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	アンケート及びヒアリング	1
3	県内企業における大卒人材の採用動向	2
	（1）近年の採用実績	
	（2）今後の採用見込	
	（3）企業における採用活動	
4	山口県の産業界が求める人材像	4
	（1）大卒人材に期待する「資質」	
	（2）大卒人材に期待する「能力」	
	（3）大卒人材に期待する「知識」	
	（4）山口県の産業界が求める人材像	
5	産業界が求める人材を育成するために必要な教育	8
	（1）大学等の教育への期待	
	（2）PBL（課題解決型学習）	
	（3）キャリア教育	
	（4）デジタル技術の基礎教育	
6	大学リーグやまぐちに期待する支援	10
7	終わりに	12

## 1 はじめに

山口県では、晩婚化や出産年齢の上昇等による出生数の減少に加え、若者を中心とした進学や就職による県外流出等を原因とした人口減少が続いており、人々の消費活動の低下や労働者数の減少など、地域経済を支える産業に対する影響が懸念されている。

こうした現状を踏まえ、本県の高等教育機関には、産業界や行政等と連携して、地域に必要とされる人材を育成し、地域に還元する（県内就職に繋げる）ような人材の好循環を創り出し、若者の県外流出に歯止めを掛ける中心的な存在となることが期待されている。

このような認識のもと、大学リーグやまぐちは、県内の高等教育機関における今後の人材育成の指針となる「山口県の産業界が求める人材像」について議論するため、令和5年1月に地域貢献部会の中に「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。）」を設置した。

ワーキンググループでは、山口県内の企業に対してアンケート及びヒアリングを実施し、これらの結果を基に「山口県の産業界が求める人材像」について協議し、その結果をとりまとめたので、以下のとおり報告する。

## 2 アンケート及びヒアリング

ワーキンググループでは、「山口県の産業界が求める人材像」について議論するための基礎資料とするため、令和5年1月25日から2月14日の期間で、大学リーグやまぐちに参画する経済団体を経由し、県内の企業に対してアンケートを実施した結果、221社から回答を得た。

アンケート項目は、県内企業における大卒人材の採用動向を把握するための項目、産業界が求める人材像を具体化するための項目、高等教育機関や行政に対する要望を把握するための項目を中心に、また、全国と本県の比較検証を行う観点から、一般社団法人日本経済団体連合会が公表している「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（以下、「経団連のアンケート」という。）も参考としながら設定した。（アンケートの集計結果は、資料1「山口県の産業界が求める人材像に係るアンケート調査」を参照。）

さらに、アンケートで得られた結果をより掘り下げるため、大学リーグやまぐちに配置された地域活性化人材育成アドバイザーを中心に、令和5年7月26日から1月22日にかけて54社に対してヒアリングを実施した。（ヒアリン

グ結果の概要は、資料2「山口県の産業界が求める人材像に係るヒアリング結果」を参照。）

### 3 県内企業における大卒人材の採用動向

「山口県の産業界が求める人材像」の議論に先立ち、まず始めに、県内企業における大卒人材（大学（院含む）、短期大学及び高等専門学校卒業生（卒業後3年以内））の採用動向を把握することとした。

#### (1) 近年の採用実績

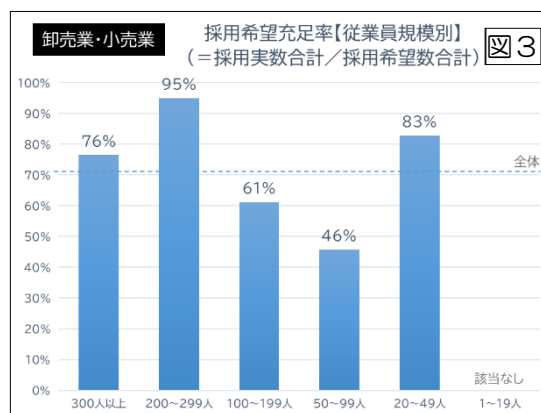
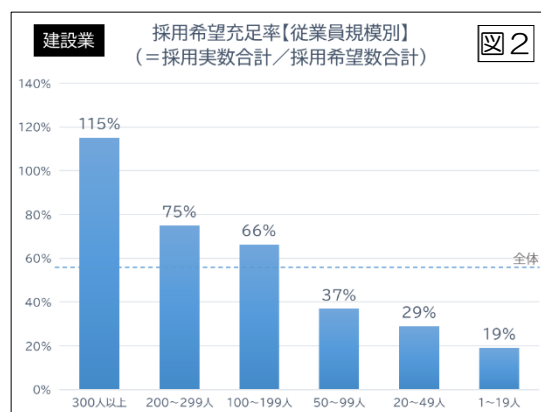
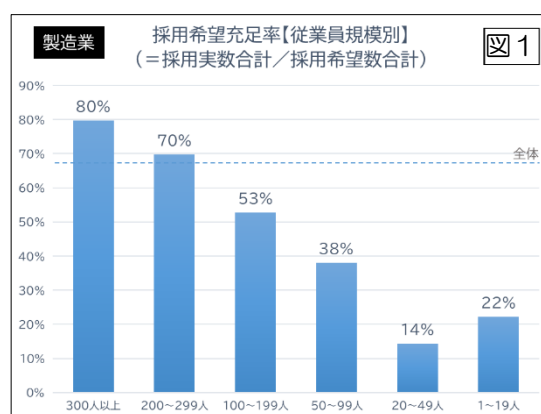
県内企業における大卒人材の採用希望の充足率を図る指標として、過去3年間の採用希望数に占める、過去3年間の採用実数の割合を「採用希望充足率」として定義した。

さらに、アンケートの回答が多かった製造業、建設業、卸売業・小売業の3業種について、従業員規模別に「採用希望充足率」を整理した。（図1～図3）

その結果、いずれの業種においても、概ね、従業員規模が小さくなるほど、採用希望充足率が低くなっており、希望どおりの採用ができていない状況であることが分かった。

ヒアリングにおいては、従業員規模が300人以上の企業では、安定して大卒人材を採用できている一方で、従業員規模が300人未満の企業では、多くの企業が大卒人材の採用に非常に苦慮しており、長年にわたって大卒人材の採用に至っていない企業もあることが確認できた。

また、大卒人材の採用が見込めない企業では、社会人経験者の採用（中途採用）や外国人材の採用を始めており、このまま大卒人材が入社しない状況が継続すれば、企業の存続自体が危ぶまれるといった切実な声も寄せられた。（総務省が公表した「令和4年就業構造基本調査」によ



れば、本県の全業種における正規職員の平均年齢は43.5歳（全国42.6歳）となっている。）

## （２）今後の採用見込

近年では、就職を希望する学生数が企業の求人数を下回るといった、いわゆる就職売り手市場の状況が続いている。

ヒアリングにおいて、いずれの業種においても大卒人材の採用意欲は非常に強いものの、特に従業員規模が300人未満の企業においては、新卒だけでは希望どおりの人数を採用することは難しいと見込み、これまでと同様に中途採用を中心とした採用活動を計画している企業が多く見られた。

なお、経団連のアンケートにおいても、今後5年程度先を見通した新卒者と既卒者の採用割合の方向性について、44パーセントの企業が「新卒者の採用割合を減らし、既卒者の採用割合を増やす予定」と回答しており、既卒者（中途採用）の採用の拡大を計画する企業が一定数存在することが分かる。

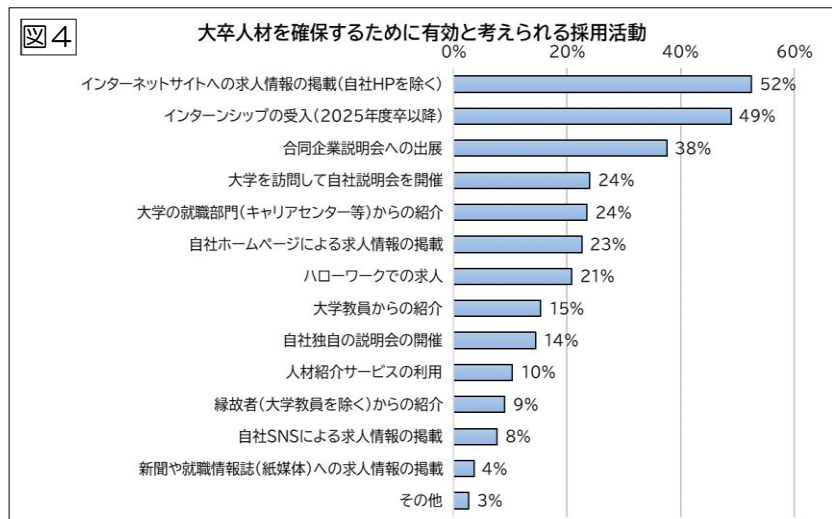
## （３）企業における採用活動

大卒人材を確保するために有効と考えられる採用活動について、アンケートでは、約半数の企業が「インターネットサイトへの求人情報の掲載（自社ホームページを除く）」及び「インターンシップの受入」を挙げている。（図4）

なお、アンケートでは、約4割の企業が「合同企業説明会への出展」に取り組んでいるものの、ヒアリングの中では「多くの学生との接触の機会を得られる一方で、実際の採用には繋がりにくい」という意見も複数寄せられた。

その他のヒアリングの結果として、ダイレクトリクルーティング（企業が求職者に直接アプローチする採用手法）や人材紹介サービス（企業と求職者のマッチングを人材紹介会社が支援する成功報酬型のサービス）の利用といった採用活動が県内企業の間でも広がりを見せていることが分かった。

就職売り手市場の中、県内企業は、より費用対効果の高い採用活動へのニーズが高まっており、大学リーグやまぐちや行政による支援のあり方についても、これらの状況を踏まえて検討する必要がある。



## 4 山口県の産業界が求める人材像

「山口県の産業界が求める人材像」について、「資質」「能力」「知識」といった3つの要素から検討することとした。

### (1) 大卒人材に期待する「資質」

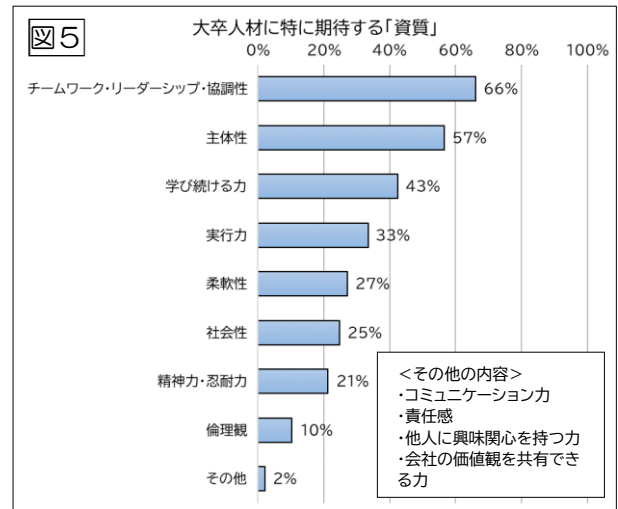
県内企業が「大卒人材に特に期待する資質」について、アンケートの結果では「チームワーク・リーダーシップ・協調性」及び「主体性」が上位となっている。

(図5)

なお、経団連のアンケートにおいても、上位2つは本県と同じ結果となっている。

3位については、本県が「学び続ける力」となっている一方で、経団連のアンケートでは「実行力」となっている。

また、ヒアリングにおいては、アンケートで上位となった意見が多く得られたが、その他には以下のような意見も寄せられた。



- ・ 多様性を受け入れられること
  - ・ 常に前向きで建設的であること
  - ・ 趣味を生き生きと語る人
  - ・ 自己肯定感の高い人
  - ・ 話すことが好きな人
  - ・ コミュニケーションスキル
  - ・ 人にかわいがられる人
  - ・ 様々な事柄への好奇心があること
  - ・ 挑戦できること
  - ・ 日々の地味な仕事をコツコツと継続できること
  - ・ 失敗を恐れず挑戦する気持ちのある人
  - ・ 本質的に「ものづくりが好き」であること (製造業)
  - ・ 素直さ
  - ・ 礼儀正しいこと
  - ・ 道徳心
  - ・ やる気のある人
  - ・ 人間力を重視
  - ・ 感謝の気持ちが持てること
  - ・ 責任感のある人
  - ・ 利他の精神を大事にできること
  - ・ 堂々と威厳を持った人材
  - ・ 向上心
  - ・ 気が利くこと
  - ・ 真面目な人
  - ・ 明るい人
  - ・ 向上心
- など

これらのことから、本県では、円滑な人間関係を築く力、業務に対して主体的に取り組む姿勢が強く求められていると考えられる。

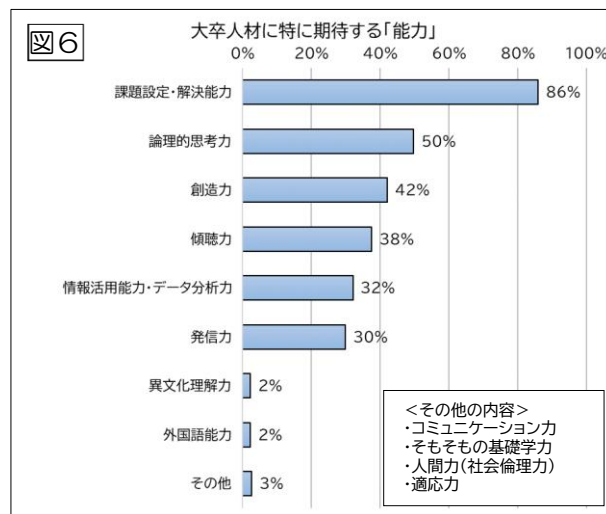
加えて、後に述べる「能力」や「知識」と比較して、「資質」に関する意見が最も多く寄せられており、本県では、高等教育機関における「資質」の育成に対する期待が特に強いことも分かった。

## (2) 大卒人材に期待する「能力」

県内企業が「大卒人材に特に期待する能力」について、アンケートの結果では「課題設定・解決能力」が回答の約9割を占めており、次いで、約半数が「論理的思考力」と回答している。(図6)

経団連のアンケートにおいても、上位2つは本県と同じ結果であったが、本県の特徴として、「課題設定・解決能力」が他の項目に比べて、突出して高くなっている。

また、ヒアリングにおいては、アンケートで上位となった意見が多く得られたが、その他には以下のような意見も寄せられた。



- ・行動力
  - ・相手の言った内容を理解する能力
  - ・一人で対応できる程度の営業力
  - ・会話力や対応力
  - ・自分の思いを相手に伝える能力
  - ・聞く力、書く力、読む力
  - ・外国語能力は今後の事業展開次第で必要
  - ・相手の言った内容を理解する能力
  - ・学んだ知識を業務上でどう生かせるかイメージできる人
  - ・従前のやり方だけではなく、新しいやり方を発見できる能力
  - ・自分で調べ、自分で考え、好きなことを見つけて学ぶ力
  - ・判断力
  - ・プレゼン能力
  - ・創造力
  - ・概念構成能力
  - ・気遣いができること
  - ・フットワーク
  - ・SNS活用能力
  - ・リスク回避能力
  - ・語学堪能な人材
  - ・データ分析力
  - ・発信力
- など

地方の企業においては、従業員規模が比較的小さいことから、従業員一人ひとりに期待される役割が非常に重要なものとなっており、大卒人材の採用にあたっては、指示どおりに作業をこなす人材ではなく、企画・運営に携わる中で、自ら課題を設定し、解決する能力を発揮することのできる人材が求められていると考えられる。

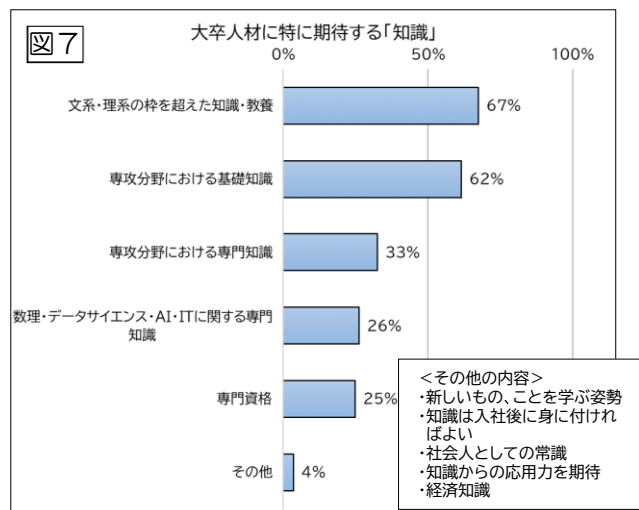
なお、「外国語能力」について、アンケートの結果は下位となっているが、ヒアリングを実施する中で、特に海外への事業展開を想定する企業からは、外国人と対等に意思疎通ができる人材を求める意見も寄せられている。

### (3) 大卒人材に期待する「知識」

県内企業が「大卒人材に特に期待する知識」について、アンケートの結果では「文系・理系の枠を超えた知識・教養」及び「専攻分野における基礎知識」が上位となっている。(図7)

経団連のアンケートにおいても、同じ回答項目が上位2つを占めており、本県と同様の結果となっている。

また、ヒアリングにおいては、アンケートで上位となった意見が多く得られたが、その他には以下のような意見も寄せられた。



- ・基礎学力
- ・グローバルな視点
- ・外国語
- ・社会人としての教養や一般常識
- ・採用を希望する業種の研究
- ・パソコンのスキル
- ・IT専門人材
- ・数理・データサイエンス・AIの知識は中小企業においても重要
- ・業界の専門知識（建設業、サービス業）
- ・行動から得ることのできる経験値こそ有用
- ・専門知識や技能は、採用後に業務の中で実践しながら身に付くもの
- ・知識は、インターネット上の情報により、ある程度カバー可能 など

令和5年3月8日に中央教育審議会がとりまとめた「次期教育振興基本計画について（答申）」の中では、「社会の課題が多様化・複雑化する中、個々の専門知のみによる課題解決が困難となるなど、文理の壁を超えた普遍的知識・能力を備えた人材育成が求められて」といわれているが、本県の大卒人材には、専攻分野における専門知識より前に、多様な場面で活かすことのできる幅広い基礎知識や社会人としての教養が求められていると考えられる。

なお、県内企業においては、ヒアリングを実施する中で、企業活動のあらゆる場面においてデジタルの要素を取り入れたいという意向も示されており、今後、デジタルの基礎知識を備えた人材の活用により、今までにない手法での課題解決が期待されている。

なお、ヒアリングにおけるその他の意見として、以下のような回答も得られた。

- ・求める人材像を「資質」「能力」「知識」という項目では分類し難い。



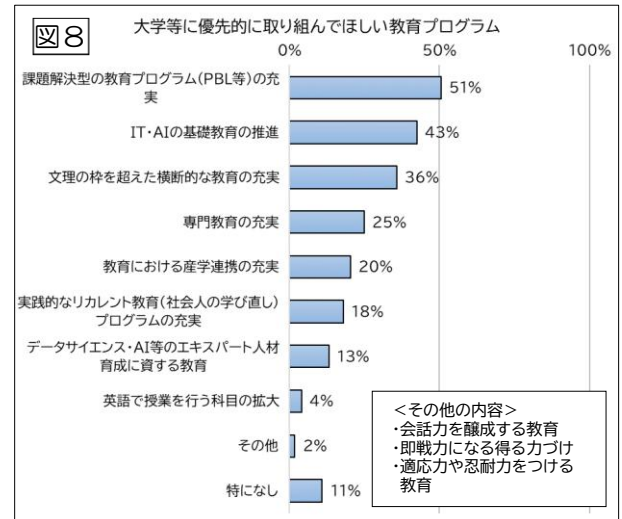
## 5 産業界が求める人材を育成するために必要な教育

「山口県の産業界が求める人材像」の3つの要素を備えた人材を育成するため、高等教育機関に求められる教育について検討する。

### (1) 大学等の教育への期待

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、アンケートでは、「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」の順に上位となっている。(図8)

また、ヒアリングにおいては、課題設定力・課題解決力や論理的思考力を養う教育のほか、以下のような教育を求める意見が寄せられた。



- ・ 専門教育の充実
- ・ 企業と連携した講座
- ・ ビジネスマナー等の訓練
- ・ 海外ビジネスに必要な語学教育
- ・ 読解力や文章作成能力を養う教育
- ・ コミュニケーション力を養う教育
- ・ 県内企業の魅力を伝えるような、就職に向けたアドバイス
- ・ 働き方や働くことの意義を伝える教育
- ・ 業種に対する学生の偏見を解消するような教育
- ・ アウトプットの仕方、人に伝える方法、プレゼン能力を養う教育
- ・ 社会人向けのリスキリング講座（データサイエンス等）
- ・ AI・IT関係の基礎教育
- ・ 企業訪問や企業研究
- ・ 経済動向や社会情勢を学ぶ教育
- ・ P D C A サイクルの実践
- ・ 基礎学力の充実

### (2) PBL（課題解決型学習）

PBL（Project（Problem） Based Learning、課題解決型学習）とは、学生の主体的な学びを重視するアクティブラーニングの一つであり、企業や自治体等との連携のもと、新たな価値を提案したり、課題を解決するためのプロジェクトを学生自らが企画・実践する学習方法である。

令和5年8月から9月にかけて、大学リーグやまぐちの地域貢献部会が実施した「大学リーグやまぐちPBL実態調査」によれば、各高等教育機関が令和

4年度中に実施したPBLは少なくとも119件あり、様々な学問分野、形態、テーマで取り組まれていることが分かった。(調査の集計結果は、資料3「大学リーグやまぐちPBL実態調査」を参照。)

また、設問「PBLの効果として実感できるもの」の回答として、上位から「コミュニケーション力が身に付けられる」「課題解決力が身に付けられる」「現実社会と関連付けた実践的な学びが得られる」の順となっている。(図9)

このように、PBLには、学生の課題設定力・課題解決力、論理的思考力及びコミュニケーション力を始めとした多様な能力を養うことができるとともに、現実社会と関連付けた学びが得られる効果があり、山口県の産業界が求める人材を育成するために非常に有効な教育と考えられる。

さらに、PBLの連携先の企業等にとっても、学生による斬新な発想が、新しい事業展開に繋がる可能性があるほか、PBLの成果を広く情報発信することで、学生や地域に企業等の魅力を伝えるきっかけとなることが期待され、場合によっては学生の就職に繋がるなど、PBLは次で述べるキャリア教育としての側面も有している。

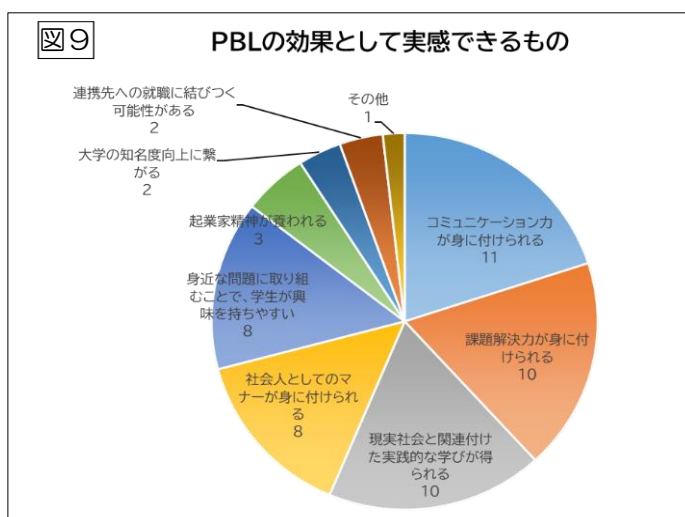
なお、大学リーグやまぐちの地域貢献部会においては、高等教育機関におけるPBLの導入が円滑

に進むよう、アドバイザーによる高等教育機関と県内企業等とのマッチング支援や企業向けPBLマニュアルの作成等に取り組んできたところであるが、PBLの全県的な広がりや成果について積極的な周知を図るなど、関係者の理解を広げる取組にも期待したい。

### (3) キャリア教育

キャリア教育とは、学生の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育であり、具体的には、職業観や社会観を学ぶ授業や地域産業についての理解を深める授業のほか、インターンシップや就職説明会、も含めて、各高等教育機関において多様なキャリア教育科目が開講されている。

キャリア教育により、学んだ知識を実社会に還元する具体的なイメージを持つことができ、学習意欲の一層の向上に資するほか、通常の授業では得ることが難しい社会人として必要な幅広い知識・教養も身に付けることができる。



また、県内の高等教育機関と県内企業が連携してキャリア教育を行うことで、県内企業の魅力を学生が発見し、結果として学生の県内定着に繋がることも確認されている。

なお、大学リーグやまぐちの県内就職部会においては、県内企業の魅力を学生に対して発信する取組やインターンシップの促進、各高等教育機関が独自に実施しているキャリア教育への支援等を実施しているところであるが、これらの取組を一層充実させ、各高等教育機関が育成した人材の多くが、県内企業に還流される仕組みの構築に期待したい。

#### (4) デジタル技術の基礎教育

人口減少が進む中、県内企業や自治体においては、業務の効率化や人材不足の解消、新たな価値の創出等のためにデジタル技術の導入を進めており、そのためのデジタル人材の採用は喫緊の課題である。

また、我が国が目指すデジタル社会においては、生活や仕事などのあらゆる場面において様々なデジタル技術の普及が進むこととなるため、高等教育機関においても、文系・理系といった分野にとらわれず、全ての学生に広くデジタル技術の素養を身に付けさせる教育が求められる。

このような状況を踏まえ、県内の高等教育機関においては、情報系学部・学科の設置や大学等連携推進法人による連携、文部科学省の認証を受けた「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」の開講等、多様なデジタル人材育成のための取組が進められており、大学リーグやまぐちの県内進学・魅力向上部会においても各高等教育機関の取組を支援しているところである。

なお、ヒアリングの結果、既に社内のデジタル化を進めている県内企業もあるが、多くの県内企業においては、その必要性は認識しているものの、どのようにデジタル技術の導入を進めるべきか、どのような現場にデジタル人材を投入すべきか等、デジタル化の具体的なイメージを持っていない状況であることが分かった。

このことから、高等教育機関から県内企業に対し、デジタル人材による課題解決のプロセスを積極的に提示していくことにより、デジタル人材に係る県内企業の理解を深め、結果としてデジタル人材の県内定着に繋がるような取組が必要と考えられる。

## 6 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は、県内の全高等教育機関、国、地方公共団体、産業界等の関係機関が一体となって地域課題の解決に向けて具体的な取組・事業を推進する、全国的にも稀有な規模の地域連携プラットフォームであり、山口県の

産業界が求める人材を育成するための協働の場として、非常に有用であると考えられる。

ヒアリングでは、大学リーグやまぐちに期待することとして、以下のような具体的な意見が寄せられた。

#### ＜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

ヒアリングの結果から、県内企業は、企業と学生とを繋ぐハブとしての役割を大学リーグやまぐちに強く期待していることが分かる。

大学リーグやまぐちの県内就職部会における各種キャリア教育イベントの開催や、地域貢献部会におけるPBL促進の取組は、県内企業と学生を繋ぐ取組であり、引き続き県内企業の意見を取り入れながら、より充実させていく必要がある。

併せて、大学リーグやまぐちの組織や活動を認知していない県内企業も多く存在したことから、大学リーグやまぐちの組織及び取組について、積極的に情報発信をすることが必要である。

## 7 終わりに

デジタル化や脱炭素化等の社会変革、人口減少や少子高齢化など、地方を取り巻く環境は大きく、また、急速に変化している。

このような環境変化の中で、地方の高等教育機関においては、自らの「強み」と「特色」を活かした教育を展開するとともに、地域の産業界や地方公共団体等と協働した教育に取り組むことにより、地域に輩出する人材の質の向上を図り、地域の更なる発展に寄与することが期待されている。

既に、県内の高等教育機関においては、大学等連携推進法人制度を活用した複数大学による連携開設科目の開設や、情報系学部・学科の設置によるデジタル時代の到来を踏まえた教育プログラムの提供など、地域や時代のニーズに沿った人材育成の取組が進められている。

これらの先進的な取組を共有しつつ、「山口県の産業界が求める人材像」に沿った人材の育成に向けて、県内の全高等教育機関・産業界・地方自治体等が参画する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。