

山口県の産業界が求める人材像に係る ヒアリング結果

<調査目的>

令和5年1月～2月にかけて実施した「山口県の産業界が求める人材像に係るアンケート調査」で得られた結果をより掘り下げるため、山口県内の企業を訪問し、山口県の産業界が求める人材像に係るヒアリングを実施

<調査方法>

大学リーグやまぐちに配置するアドバイザーを中心に、令和5年7月～令和6年1月にかけて54社を訪問してヒアリングを実施

<訪問企業数>

54社

<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

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質・能力・知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
製造業	300人以上	・大卒5（総合職） ・高卒3（技能・事務） ・中途採用21（ソフトウェア、営業、調達、設計、板金、人事、サービスエンジニア）	・大卒15／年（総合職、理系優先） ・高卒5／年（技能・事務） ・中途採用10／年（特にソフトウェアエンジニア、サービスエンジニア）	・ダイレクトリクルーティング ・インターネット求人サイトの活用 ・合同企業説明会 ・採用専用の自社ホームページ ・インターンシップ	【資質】協調性・主体性・学び続ける力・社会性 【能力】論理的思考力、課題設定・解決力、傾聴力 【知識】文理を問わない知識と教養、知識・専攻分野における基礎及び専門知識	・論理的思考力の強化 ・課題解決型の教育プログラムの充実 ・文理の枠を超えた横断的な教育の充実	・県内外の学生に対する魅力発信、受け入れ支援 ・県内外の学生に対する定着・定住支援（生活面も含め） ・若者にとって魅力を感じてもらえるような街づくり
製造業	300人以上	・大卒7名（技術系4名、営業系3名） ・高卒8名（工員6名、事務2名）	・大卒は、年間で技術職、営業職を10名ずつ ・高卒は、工員・事務員で若干名 ・中途採用は、随時				・大学が学生の採用状況を集約し、就職活動が終わっていない学生に対して、企業からの追加の採用募集をアナウンスしてもらえると助かる。
製造業	300人以上	・大卒12名（約半数が山口県にゆかりなし） ・高卒16名 ・中途採用30名	・毎年20名（大卒を重視）	・採用担当の専任者の配置 ・インターネット求人サイト ・高卒に対してはハローワーク	・プレゼン能力 ・基礎学力 ・概念構成能力 ・自分で調べて自分で考えて好きなことを見つけて学ぶ力	・県内企業の訪問 → 教員が同行し、県内企業の実態を知って欲しい。	・社員の住宅建築に対する補助（特に県外採用者の独身寮）
製造業	300人以上	・大卒18名（県外90%、山口県にゆかりなし、文系・理系半々） ・中途採用40名 ・充足率100%	・毎年大卒10名	・インターネット求人サイト ・積極的かつ定期的な大学訪問 ・大学ごとの合同・単独企業説明会に参加 ・まずは採用したい大学からの採用実績を作ることが大事	・従前のやり方ではなく、新しいやり方を自ら発見・発信していくことのできる人材 ・会社の歯車として甘んじているような人材は求めている。	・プレゼン能力を養う教育	・県外大学へ向けての県内企業説明会の実施。（1校ずつ大学キャンパス内で実施） ・学生によるプレゼン大会の実施 ・企業と学生との距離を縮める活動 ・企業研究会
製造業	300人以上	・大卒50名（事務系10名・技術系40名） ・高専30名 ・高卒10名	・毎年大卒50名 ・毎年高専30名	・インターネット求人サイト ・大学説明会 ・先輩の大学訪問 ・当社のイメージづくり	・忍耐力 ・IT専門人材	・専門性を生かしての課題解決教育 ・応用力を醸成する教育	・県外学生にとっては製造業以外の働き口がないイメージがあるため、製造業以外の企業誘致
製造業	300人以上	・大卒3名 ・高卒3名 ・中途10名	・毎年大卒7名	・大学訪問 ・キャリア採用 ・自主応募の学生…会社のことをよく調べている。スカウト機能の学生…会社が何を扱っているのかさえ知らない。	・コミュニケーション能力 ・分からないことを人に聞ける ・新しく学んで自分を変えられる人 ・新しいこと一から学ぶ気持ち・意識 ・チームで連携できる協調性 ・失敗を恐れず挑戦する気持ち	・ビジネスマナー ・プレゼンテーション能力	・Jobフェア開催はありがたい…15分の説明時間が短い。 ・参加者は1年生がほとんどで就職に結びつかない。 ・学生との接触機会をもっと増やしてほしい。 ・理系に特化したイベントを計画してほしい。 ・大学訪問のできる機会を増やしてほしい。 ・大学の縛りをなくしたイベントを実施してほしい。
製造業	300人以上	・大卒9名 ・高卒35名 ・中途10名 ・大卒充足率9/20	・大卒3年間20名以上	（インターンシップがうまく機能しておらず課題）	1・自分で考えることのできる主体性のある人材 2・知識は入社してから身に付けられる 3・グローバルな視点	1・企業研究 2・1年生の時から経営者の話を聞く機会を多く作ってほしい	・様々な取組をされているが、効果検証をしてほしい。 ・企業が学生に対してPRする機会を作ってほしい。 ・理系の先生とのマッチングを支援してほしい。 ・大学祭にも参加したい
製造業	50～299人	・技術職と営業職を募集。 ・募集はしているものの採用出来ていない。	・とにかく一人でも来て欲しい。 ・可能であれば、営業職でも、工学部や理学部など素地がある学生	・できることは幅広く実施。 ・大学のキャリア支援窓口に直接相談など。	・ある程度の基礎能力は必要。 ・資質のうち「学び続ける力」が重要。 ・知識について、専門資格・技能は入社してから身に付けることができる。 ・外国語能力について、今現在は国内の企業を対象にしているが、今後の展開としては必要と考えている。		・学生と企業の接触の機会の創出。 ・JOBフェアに参加したい。

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質、能力、知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
製造業	50～299人	・8名（高卒5名、高専1名、大卒2名） ・採用希望24名（充足率33%）	・理系で毎年30名	・スカウト型採用 ・学会への出席（先生・学生と接点を持つためのロビー活動として） ・寄付講座の実施	・感謝の気持ちが持てること ・常識を有していること ・多様性を受け入れられること	・専門性を有することの教育（自分の学部の特長性+別の学部の特長性（1つで可））	・高校生のうちに基礎学力を身につけさせてほしい。 ・毎年10名以上採用する企業や、採用活動にある程度お金を出している企業で、1部リーグを作ってはどうか。
製造業	50～299人	・中途採用10名（事務2、製造加工5、機械組立3）	・高卒3名（機械組立、機械加工、機械設計） ・中途採用	・SNSを利用した情報発信	・ほぼアンケートの通りではあると思う。 ・本質的に「ものづくりが好き」でないと、この業界は続かないと感じている。 ・「入社してこういうことをしたい」というビジョンを持っている学生を採用したい。	・学生に対して「この会社はこの技術を持っている」など、細かい就職アドバイス等もして欲しい。	・学生が県外に目を向けないよう、県内企業の素晴らしい技術や、生活環境面の優位性（経済的なメリット等）をもっとアピールして欲しい。
製造業	50～299人	・4名（大卒1、高卒1、中途2）	・各年12名（大卒4、高卒4、中途4）	・インターネット求人サイト ・大学教授等からの紹介 ・リファラル採用	・自ら進んで学ぶ人材 ・自分の頭で考え、問題提起ができる人材 ・一般教養が備わっている人材	・IT技術者の育成 ・専門教育の充実	・就職フェアの拡充 ・学生の県内就職支援
製造業	50～299人	・メンテナンス 2名 ・営業 1名 ・ドライバー 1名 ・清掃 1名	・メンテナンス 12名 ・検査員 3名 ・営業職 3名	・インターネット求人サイト	・様々な事柄への好奇心 ・行動力	・論理的に考え、行動する力を育む教育 ・近年、読解力や文章作成能力の低下を感じる。 ・コミュニケーションの取り方が多様化しており、同年代間では短文や単語での意思疎通に優れる反面、ビジネスシーンで必要となる一般的な知識が身につけていないと感じる学生が増えているように思う。 ・小・中学校など早期にスタートする職業教育（地域産業や地元企業理解など）	・県内企業の保有技術や活用事例などについての学生や企業に向けた情報発信
製造業	50～299人	・中途採用で2名（開発部門）	・中途採用を予定 ・開発部門1名 ・製造管理部門1名	・インターネットへの求人情報の掲載 ・人材紹介サービス ・中小企業は大企業と比べて知名度も低いこと、賃金面で差が出てしまうこと、毎年の雇用人数が少なく教育機関への訴求力が弱いこと等から、求める人材を直に紹介してくれる人材紹介サービスが有効と感じている。	・利他の精神を大事にできること ・日々の地味な仕事をコツコツと継続できること ・常に前向きで、建設的であること。 ・協調性を持っていること。 ・肯定的であること。 ・感謝の心を持っていること。	・課題解決型教育 ・AI技術関連	・人材紹介サービスの紹介料への財政的な支援
製造業	50～299人	・大卒1 ・高卒2 ・中途採用6	・若干名	・インターネット求人サイト ・会社説明会 ・インターンシップ	・コミュニケーション力 ・課題を発見し、解決する能力 ・社会人としてのマナー	・学び続ける力をつけさせる ・主体性をつけさせる ・課題解決力を養う教育	・地元中小企業へ就職した学生へメリットのある施策（奨学金の全額返済免除等） ・企業説明会の開催 ・若者が地元に残ろうと思えるような魅力的な街づくり ・県内中小企業への定着促進 ・即戦力人材の育成
製造業	50～299人	・高卒3（生産部門2、事務職1） ・中途採用1（生産部門管理職）	・高卒3名以上（生産部門） ・中途採用1名以上（生産部門管理職）	・インターネット求人サイト	【資質】 学び、好奇心、実行力 【能力】 課題解決能力、データ分析力、外国語 【知識】 専門分野における専門知識、AI・IT	・PBLの充実 ・IT・AIの基礎教育から実践対応 ・産学連携 ・グローバル人材の育成 ・（入試偏差値以上の）高度人材育成（在学時の教育・研究の充実） ・やる気のある学生と、やる気のない学生の2極化の是正（一人でも多くやる気のある学生を育てる。）	・県外（都市部や海外等）で一定の経験を積んだ人材のUJIターンの推進（卒業後すぐでなくても、将来的に県内で活躍できる人材） ・中小企業支援・活性化による県内企業の底上げ

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質、能力、知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
製造業	50～299人	・高卒3名 ・中途採用23名	・12人程度（大卒3名、高卒6名、中途採用3名） ・製造、品管、生技、営業	・社員紹介制度（報奨金有り） ・ハローワーク ・地域行政との連携（地元行政と協定を結び、Uターン人材を受入） ・インターンシップ ・人材紹介会社への登録	【資質】 ・性格が穏やかである人（殆どの仕事はチームで行う為、協調性が大切） ・素直さ（吸収する力の原点） ・行動力（上司に説明し自分が行動出来る環境を作る力） 【能力】 ・論理的思考力、統計的解釈力（問題解決や第三者への説明には必要不可欠） 【知識】 ・技術開発部門には専門知識と柔軟な発想が必要と考えるが、余り重視しない。（知識はネット検索でかなりカバー出来る。） ・行動から得る事の出来る経験値こそ有用	・課題解決等、自主性を尊重するカリキュラム。 ・第三者に説明しきるプレゼン能力。 ・技術系においては、IT・DX・AIの知識。 ・海外ビジネスに必要な語学力。	・インターンシップの際の交通費・宿泊費への支援 ・企業と大学・高校の担当との懇親会があれば面白いと思う。（企業の魅力発信や環境整備はもっともだが、教員と仲良くなるメリットは大きい。） ・「大学リーグやまぐち」の組織・事業がよく見えていないので、現段階では何も言えない。
製造業	50～299人	・大卒0名 ・高専1名	・大卒3名（営業部門、購買発注部門）	・インターンシップ ・学校施設内での企業説明会 ・合同説明会への参加	・コミュニケーション力 ・主体性 ・業務を吸収する意欲 ・人と関わろうとする意欲	・コミュニケーション力 ・情報技術の活用能力	・地域の人口増加、婚活の取組 ・過疎地域企業に対し、有料求人案内の補助 ・中小企業が取り組む処遇改善への補助 ・今の大学生の価値観などを知りたい。 ・インターンシップへの支援 ・学校施設内での企業説明会 ・学生の意見聴取
製造業	50～299人	・大卒2名 ・高卒1名 ・大卒充足率2/3	・大卒毎年2～3名	・インターネット求人サイト	・コミュニケーション能力 ・論理的思考 ・語学堪能な人材	・基礎学力。 ・企業研究・業界研究 ・入社後に業務の適性を見ながら育てていく。	・中途採用・プロフェッショナル人材採用の費用に対する支援 ・海外営業支援 ・企業研究・業界研究の場を増やす ・大学リーグとしての広報活動の強化 ・外国語を学んでいる学生へのアプローチルートの開設 ・大卒向けの採用ウェブサイトの充実 ・企業アピールの場を増やして欲しい。
製造業	50～299人	・大卒2名 ・高卒2名 ・中途3名	・毎年大卒2名 ・毎年高卒3名	・マイナビ ・学校訪問 ・インターンシップ（年間を通して開催） ・ウェブ説明会 ・学校訪問	・ポジティブな人 ・周りの空気の読める人	・自分が専攻した分野での専門性を身に着けるためのキャリア教育（工業系の高校に方がキャリア教育ができています。）	・理系大学の学生と直接会える機会を作ってほしい。
製造業	1～49人	・6名（大卒1名、高卒4名、専門1名） ・採用希望6名（充足率100%）	・毎年、大卒3名、高卒3名	・逆型オファーボックスの活用 ・大学1～2年生の時点での企業の印象付け（社長の講演等）	・素直さ（判らないことを素直に聞ける） ・自己肯定感の高い人	・IT関係の基礎知識 ・課題解決プログラム ・案を持っている（何か目標を立てて成果を出す）学生を育てて欲しい。	・（他県にない）奨学金制度の充実 ・県外の学生を県内企業にどう呼び込みこむか、企業情報が学生にどうしたら届くか、一緒に考えて欲しい。 ・インターンシップについて、本格的な取組強化、効果・仕組み・手続き等の見直し
製造業	1～49人	・中途採用1（現場オペレーター）	・高卒2～3名 ・中途採用2～3名 ・事務職、現場オペレーター、技術職	・人材紹介サービスの利用 ・学校訪問 ・インターンシップ	・主体性、リーダーシップ ・課題設定、問題解決能力、データ分析力 ・専攻分野における専門知識	・課題解決型の教育プログラムの充実 ・IT、DX、AIの基礎教育の充実	・インターンシップの推進 ・Uターン就職フェア等の開催による、学生と県内企業との出会いの場の創出 ・高等教育機関、行政、産業界等による連携事業の実施 ・若者の県内定着促進 ・教育・研究水準の一層の向上
製造業	1～49人	・大卒2（オペレーター） ・高卒1 ・中途採用2	・未定	・ハローワークでの求人	・求心力 ・問題解決能力 ・判断力 ・学ぶ意欲	・対人関係問題に対する解決能力 ・自己判断能力	・県内出身者を採用した場合の補助金 ・採用に関する情報提供

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質、能力、知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
製造業	1～49人	・中途採用1	・大学工学部電気工学科卒1～2名希望 ・中小企業での技術系大卒者の採用は非常に厳しい状況	・人材派遣会社を活用 ・社長人脈による採用活動	・チームワークに加えて、課題の把握力、課題解決力等が重要 ・数理・データサイエンス・AIの知識については、中小企業においても重要性は高い。	・アンケート結果に同意。 ・使える外国語教育（事業を進める上で語学堪能な人材が必要）	・金銭的なサポートも重要であるが、高校・高専・大学生・教員含め、地域産業の実態を把握出来るシステムづくりを望む。
建設業	300人以上	・高卒3名 ・中途採用3名 ・大卒充足率0/3 ・以前は地元の高専から安定的に採用出来ていたが、最近では困難	・毎年大卒3名程度	・インターンシップ ・大学訪問	・コミュニケーション力 ・問題提起のできる人 ・自分の頭で考えられる人 ・真面目な人 ・業務命令に素直に対応できる人	・一般的なマナー ・言葉使い ・友達付き合い	・山口ごとセンターの役割の見直し・強化（より採用に結びつくように） ・企業と学生をつなぐイベントの活性化 ・県内就職のための山口県のPR ・県内就職の積極的な支援
建設業	300人以上	・大卒2名 ・高卒3名 ・中途5名 ・充足率2/5	・毎年大卒5名 ・毎年高卒15名	・マイナビ ・学校訪問 ・いい結果が出ていない。採用に悩んでいる。	・真面目 ・元氣 ・やる気のある人 ・人にかわいがられる人 ・前向き ・明るい人	・自分が興味を持ったものを延ばす教育 ・基礎的なIT技術 ・自分で企画・実行・行動に移せる人材育成 ・一つ教えたら次に移れる人	・採用につながるイベントの実施（何をやってよいかわからない。） ・移住促進 ・奨学金返済支援をもっとPR及びより使いやすいものにしてほしい。
建設業	50～299人	・大卒1（文系） ・高専2（理系） ・高卒1（理系） ・充足率…特に採用目標なし	・毎年2～4名 ・採用を続けないと会社が継続できない	・学校訪問の継続 ・同じ大学の卒業生がいる会社であれば、学生にとって安心感がある。 ・インターンシップ（現場廻り等により、当社の空気を感じてもらおう。）	・協調性（人が人を使う仕事） ・コミュニケーション能力（人を動かすため・現場をまとめるため） ・体育会系の学生が欲しい。 ・人の群れの中で育った学生	・専門分野を磨いて欲しい ・社会人向けのリスキング講座 ・社会人向けデータサイエンス講座 ・大学でなければできないことを考えて欲しい。	・学生と企業を繋いで欲しい。 ・行政の強みを生かして、今までにない支援手法を考えて欲しい。
建設業	50～299人	・高卒3名（技術） ・充足率3/5	・毎年5名程度 ・中途採用は3年で4～5名	・インターンシップ ・大学訪問	・専門分野の基礎知識 ・卒業後の大学との人的ネットワーク（特に教員との）を持っておいて欲しい。 ・社会人としてのコミュニケーション能力 ・快活・真面目・気さく ・堂々と威厳を持って対応できる人材	・倫理観 ・コミュニケーション能力 ・ITのスキル	・様々な施策を実施していることは知っているが、結果を出してもらわないと困る。 ・奨学金立替制度の充実 ・リスキング
建設業	50～299人	・大卒2名 ・高卒1名 ・大卒充足率2/2	・大卒毎年3名	・インターネット求人サイト	・自分で考えて、計画～実行までできる人 ・コミュニケーション能力 ・元氣 ・素直さ ・人からかわいがってもらえる人	・ゼミの活動の中から、研究⇒課題の抽出⇒結果を実践すること。 ・PDCAサイクルを回すこと（結果が出なかったら理由を考える、同じ間違いを何度もしない）	・県内大学において、理系・建設業の枠を新たに増やしてほしい。
建設業	50～299人	・大卒10名 ・充足率10/10 ・高卒1名 ・中途年間3名	・毎年大卒10名	・就職に関して、学生が何に悩んでいるのか同じ目線で相談に乗っている。 ・採用前の段階で学生との懇親会を開催 ・大学のPBLを通した大学へのアプローチ	・素直さ ・明るさ ・学生の時の成績と社会に出てからの教育は関係ない。	・エクセル・ワードのパソコン基本スキル	・奨学金補助制度の告知・広報 ・大学イベントへの参加（大学祭等） ・企業と学生の小規模のイベント開催 ・企業経営者の話を聞く機会を多く作ってほしい
建設業	1～49人	・0人 ・過去9年1人も採用出来ていない。 ・エージェントを使い今年外国人を2名採用する。	・3年間で2～3名	・9年間20～30代の若手が入社していない。 ・中小企業では知人等からの情報による採用に頼りしかないのが現状。	・建築の専門能力 ・コミュニケーション能力 ・協調性	・課題解決能力	・企業採用担当者向けの採用セミナーを開催してほしい。 ・行政のサポートが見えにくい。
建設業	1～49人	・0人	・希望職種（土木1名、建築1名、機械1名程度）	・インターネットサイトへの求人情報の掲載 ・インターンシップの受入 ・合同企業説明会への出席 ・SNSや動画配信による情報発信	【資質】真面目、協調性、向上心 【能力】創造力、課題解決力、発信力 【知識】専攻分野の知識、ITスキル、一般的な教養やマナー	・産業界で活躍している方を外部講師で招き、各業界の動きや、企業が実際に直面している課題・対策等について幅広い知識を学べる教育 ・社会人の学び直しができるプログラムの充実 ・社会人としてのマナーやコミュニケーション能力を高める訓練	・企業情報のPRに関する支援 ・合同説明会などの開催 ・地元定着者への奨学金返還補助制度 ・地元企業の調査を行い、現実的に産業界が必要としている人材を把握した上で、企業と学生を結びつけるような活動

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質、能力、知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
卸・小売業	300人以上	・大卒7名 ・高卒3名 ・短大2名 ・専門1名	・毎年30名	・自社のリクルートサイト活用 ・採用ホームページ・採用動画を、最低月1回以上は更新	・チームワーク・リーダーシップ・協調性 ・課題解決能力（①生産性向上、②顧客満足度の向上、③従業員満足度の向上） ・学問的知識はあまり必要ない ・コミュニケーションスキル	・PBLの実践 ・電話対応 ・自分たちのフィールド以外の人とのコミュニケーション能力 ・人間関係を作る能力 ・こちら側でお膳立てをしないと業務が進まない。	・やまぐち仕事センターやインターシップ協議会の更なる活性化 ・合同企業説明会は企業数は増えているが、参加学生数は減っている。（開催時期が遅いので参加社は短大生が中心になっているのでは。） ・包括提携先大学（特に県外）へのアプローチを強めて欲しい。 ・中学生対象のミラフェス（仕事フェスタ）の開催頻度を増やして欲しい。
卸・小売業	300人以上	・大卒1名 ・高卒1名 ・中途採用3名（事務職2名・整備1名） ・大卒充足率1/5	・大卒毎年5名程度	・インターネット求人サイト ・山口しごとセンターの活用 ・インターンシップ	・コミュニケーション力 ・責任感	・業界動向	・学生の目に留まる企業情報の発信 ・県内出身学生への接触機会を増やして欲しい ・山口県の魅力の発信 ・学生との出会いの場づくり ・大学祭への企業ブースの出店 ・大学祭開催日の日程を調整してはどうか（重複しないようにして互いの大学が交流してはどうか）
卸・小売業	50～299人	・専門1 ・高卒1 ・中途1	・大卒3～5名を採用したい。 ・高卒は欠員時のみ。	・企業環境の改善 ・企業を知ってもらう（告知）活動に力を入れている。	・メンタルの強さ ・コミュニケーション能力 ・相手の言った内容を理解する能力 ・自分の思いを相手に伝える能力 ・臨機応変な対応	・社会に出て役に立つ能力を身に付けさせる。（学生は社会を知らない。） ・企業で働くことの意味 ・物事を自分で解決する能力 ・社会人教育 ・創造性を育む教育 ・企業連携の事前講座	・学生にとっては遊ぶところが必要 ・所得税・住民税の減額（新卒者向け）
卸・小売業	50～299人	・大卒6名 ・高卒3名 ・専門1名 ・充足率60%	・毎年大卒10名程度	・インターンシップ ・インターネット求人サイト	・答えがないことに対してアプローチする力 ・様々な経験 ・人間関係調整能力 ・SNS活用力 ・同世代間での競争意識	・自分で考える力を養う教育 ・志を立て自分の人生を考えることのできる教育	・県が中心となって採用活動のリードをして欲しい。
卸・小売業	50～299人	・大卒4名 ・充足率4/5	・毎年大卒5名	・大学訪問、大学説明会	・論理的思考 ・元氣 ・理系的思考・文系的思考（バランスの取れる人材）	・企業研究（1年生の時点から企業を知ること） ・社会では自分の思うようにはならないことを学生のうちから知っておく必要（理想とのギャップ） ・精神的な強さを求める	・県外大学訪問の推進
卸・小売業	1～49人	・大卒2名 ・高卒1名 ・中途採用15名 ・大卒充足率2/5	・大卒毎年5名	・インターネット求人サイト ・ダイレクトリクルーティング ・人材紹介サービス ・高校・高専・大学への訪問活動	・行動して結論を出す人、仲間のために行動する人、口約束を大切に守る人、早く成長したい人、感謝の気持ちを表現できる人、笑うことの好きな人、逆境を楽しめる人、守りたい誰かを持っている人、裕福になりたい人、趣味を生き生きと語る人 ・学んだ知識を現場でどう生かせるかイメージできる人	・業界・企業研究 ・キャリア教育	・大学の先輩たちの就活口コミサイトの構築（県内企業版）
卸・小売業	1～49人	・大卒1 ・高卒3 ・中途採用4 ・充足率…100% ・地元知人の紹介や職員からの紹介により確保できた。	・昨年度十分採用できたため、当面なし。	・知人の紹介 ・社員の紹介 ・学校訪問をして直接学生を確保したいが、時間の確保が難しい。	・礼儀正しいこと（学歴関係なく仕事ととれる） ・社会適応力 ・人をまとめる力 ・人に気遣いができる人 ・人に好かれる人 ・様々な経験を積んだ社員が同じ職場で仕事をするので上記のような人材が欲しい。	・社会の実学 ・儲けることができる人材教育 ・現実の経済事情	・奨学金返済免除に力を入れて欲しい。支援額に上限を設けるのではなく、全額まで拡大して欲しい。 ・インターシップの活性化

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質、能力、知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
卸・小売業	1～49人	・新卒2名 ・中途採用が中心となっている。 ・新卒はアルバイト経験者がそのまま入社する例あり。	・新卒採用は難しい。 ・今後も中途採用が中心になると思われる。	・会社としての知名度はあるが採用に繋がりにくい。 ・会社の価値観を共有するため、学生に対してどう発信するかが課題。 ・今の学生は、SDGsや社会貢献活動に注目している。そういった企業活動をいかに学生に周知していくか。	・リーダーシップ ・主体性 ・一般常識、教養 ・課題設定力、解決力 ・データ分析力 ・職種の知識 ・学んだ知識を現場でどう生かせるか	・課題設定力（お客様の言っていることを気づける力）を学生のうちに身に付けて欲しい。 ・課題解決力は実際の業務にあたって経験で身に付くもの。 ・論理的思考力を養う教育。 ・アウトプットの仕方・人に対して見せる・伝える能力 ・コミュニケーション力	・1次産業だけではなく、2次産業へのUターン（1ターン）についてキャンペーンをして欲しい。 ・例えば、Uターン（1ターン）経験者の報告講座などの開催 ・若者社員と学生のような同世代同士のイベントの開催
サービス業	300人以上	・大卒130名 ・高卒30名 ・中途400名 ・充足度130/130	・毎年大卒100名程度	・インターネット求人サイト ・エントリーシートは廃止	・素直さ ・想像力 ・協調性 ・挑戦 ・自分で考える力 ・チャレンジ精神 ・向上心	・個人を磨く教育 ・個性にあった一人一人に合った教育 ・感性を磨く教育	・独身寮建設の補助 ・保育所の設置補助 ・学生と会える機会を増やしてほしい。 ・学生との接点の場を増やしてほしい。 ・業界動向を勉強してほしい ・業界のイメージを変えたい
サービス業	300人以上	・大卒0名 ・高卒0名 ・留学生新卒1名 ・過去留学生4名採用	・毎年大卒5名程度	・インターネット求人サイト ・大学訪問 ・インターンシップ	・主体的に行動に移せる人	・広い視野でものが見える学生を育成して欲しい。 ・大学自身が、社会で起きていることをしっかりつかむことが必要 ・情報を得る力を養う教育	・産休に対する補助金の拡大（活用できる人数に制限あり） ・事業をやっていく上で、山口県ではあらゆる面での情報入手が困難 ・大学リーグから発信される情報が少ない。（大学リーグ独自のホームページなどが必要ではないか。）
サービス業	50～299人	・専門学校3 ・中途採用3	・3年間で10名程度 ・大卒高卒中途などにはこだわらない。	・アルバイトから社員への採用 ・産業分野別の求人サイト	・人間性 ・素直さ ・一般常識 ・飲食業界の知識 ・パソコンの技量	・社会勉強（社会の仕組み・業界研究） ・業種に対する偏見を解消して欲しい。 ・社会のインフラを形成する飲食業・建設業・1次産業に対して理解を深めさせて欲しい。	・奨学金制度への支援（奨学金返済のため、給与の高い都市部への就職に偏る。） ・学生の本音を聞いて欲しい（県内に就職しない理由や、学生に選ばれる企業になるには等） ・山口県の魅力をどう発信するか知恵を出してほしい。 ・Uターン（1ターン）者や中途採用者の声を聞いて欲しい。
サービス業	50～299人	・中途採用10名 ・大卒充足率0/4 ・近年では外国人材の採用もあり	・大卒毎年4名程度	・インターンシップ	・上下関係をわかまえている人 ・行動力 ・礼儀 ・元気 ・明るさ ・体育会系の学生が欲しい。	・キャリア教育 ・キャリアセンターの意識改革（大手企業への就職を優先する傾向があるが、学生のことを考えた進路指導をお願いしたい。） ・学生向け経営者セミナー（経営者の話を聞く）の開催	・山口県の魅力発信 ・交通の便の改善 ・交通費の補助
サービス業	50～299人	・中途採用14名 ・大卒充足率0/2	・毎年大卒2名	・インターンシップ ・ハローワーク ・Uターン仕事フェア	・コミュニケーション力 ・チームで活躍できる人材 ・話すことが好きな人 ・聞く力・書く力・読む力	・アウトプット型教育 ・以前に比べて学生が真面目過ぎる・応用が利かない感じがする。	・県外大学への積極的なアプローチ ・県外学生への山口県の魅力発信 ・県外学生への県内企業の魅力発信 ・他県の山口県に関心のある学生のネットワークづくり ・包括提携先・活動方法の見直し
サービス業	50～299人	・大卒1名 ・高卒9名 ・専門学校2名	・毎年大卒10名程度	・インターンシップ	・コミュニケーション能力 ・リスク回避能力 ・空気の読める人	・プレゼン能力を養う教育 ・専門性を得るためのカリキュラム	・アルバイトの募集支援 ・山口県に就職する若者の初期段階の支援（家賃・家財道具等）
サービス業	1～49人	・大卒5 ・高卒7 ・中途5	・毎年大卒10名	・高卒向けTVコマーシャル ・環境整備（給与・休暇） ・インターンシップ	・フットワーク ・思考力 ・想像力 ・挑戦できること ・チームワーク ・論理的思考	・大学の求めているアカデミックな部分と企業が求めている営利目的との整合性が求められる。 ・利益を出すことを学んでほしい（利益創造論） ・顧客創造論 ・デザイン思考	・企業から大学へのオーダーを届ける仕組の構築

業種	従業員規模	採用実績（昨年度）	今後3年の採用希望	特に有効と考えられる採用活動	大卒人材に期待する「資質、能力、知識」	大学に期待する教育	大学リーグやまぐち・行政に期待する支援
金融業	300人以上	・大卒24名 ・充足率100% ・採用者の約半数は県外大学出身者だが、ほとんどが実家が山口県	・年25～30名程度 ・いい人材がいれば中途採用もある時代	・合同就職セミナーは、費用がかかるわりに、人が集まらない。 ・マイナビなどで登録のあった学生に個別にコンタクトを実施。	・通常に会話ができるかどうか。（面接で会話力・対応力を見ている。） ・資質、能力、知識という項目で分類し難い。 ・人間力を重視 ・コミュニケーション力や対応力のある人材	・働き方・働くことの意味についての教育	・リターンやIターンなど山口県に人を呼び戻す施策を考えて欲しい。 ・どんなところでどんな仕事をしているのか、学生に企業の現場を見せて欲しい。 ・大学生・高校生に対して、地元企業の魅力（どんな仕事、どんな生活、どんな働き方ができるのか）をもっとPRして欲しい。 ・まずは、大学リーグやまぐちの事業の内容や成果を知りたい。
金融業	50～299人	・大卒3名 ・高卒1名 ・大卒充足率3/8	・毎年大卒7～8名	・インターネット求人サイト ・山口しごとセンターの活用	・コミュニケーション能力 ・気が利くこと ・気遣いができること ・素直さ ・礼儀・返事・挨拶	・企業研究、業界研究 ・就職をするということはどういうことか、を教えて欲しい。	・県外大学への積極的なアプローチ ・山口県の魅力発信 ・産業分野別の企業説明会
金融業	50～299人	・大卒4名 ・高卒3名 ・中途採用1名 ・大卒充足率4/4	・大卒毎年4～5名	・インターンシップ協議会の活用 ・インターネット求人サイト ・大学訪問	・聞く力・傾注力 ・1人で対応できる程度の営業力 ・仮説を立てて課題を解決できる能力 ・丁寧な接客	・プレゼン能力 ・理系の学生でも文系の要素を持った柔軟な発想・行動のできる人材	
情報・通信	1～49人	・大卒5名 ・中途5名 ・充足率5/8	・大卒3年間10名	・マイナビ ・インターンシップ ・週休日の増等、環境の整備 ・評価制度の充実	・素直な人 ・コミュニケーション能力 ・失敗の後に次をどうするか自分で考えられる人	・最近年々学生のレベルが高くなっている。自立心があり将来設計も立てている。	・大学と企業をつなぐマッチングの場を増やしてほしい。 ・コーディネーターが必要。
医療福祉	—	・大卒1名（リハビリ・社会福祉士） ・専門1名 ・中途採用20名	・毎年10名程度 ・看護師など現場職員の高齢化が課題	・学校訪問	・コミュニケーション能力 ・道徳心 ・聞く力	・福祉系出前授業 ・看護系出前授業	・今中学生の職場体験について、対象区域・対象先（中学・高校・大学）を広げて欲しい。 ・医療・介護のイメージの改善支援（実際に現場を見る活動への支援）
その他	300人以上	・大卒1名（男） ・充足率3/5	・大卒毎年2～3名	・山口県にゆかりのある人へのアプローチ	・コミュニケーション能力 ・自己管理のできる人 ・健康 ・私生活とのバランス ・現場力	・キャリア教育 ・いろいろな経験をして欲しい ・最近は営業が嫌いな人が多い ・品質管理・新商品開発を希望してくる	・Uターン希望者の情報提供 ・採用補助対象地域を東京だけでなく全校に広げて欲しい ・勤務5年以上の縛りを3年以上に地絡めて欲しい ・業界研究 ・山口県の特徴である練り物業界のアピールのための講座を開設してほしい
その他	50～299人	・大卒6名 ・高卒5名 ・地域にこだわらず事業モデルに共感できる人を全国から集めている。	・毎年大卒2～3名 ・毎年高卒4名	・インターンシップ	・主体性（自分がやりたいこと⇒行動⇒周囲への働きかけ） ・会社の理念・考え方に共感できる人	・企業訪問や企業研究 ・社会経験 ・考えて行動する学生を育てる。 ・学生に現在自分のおかれている社会環境・世界環境について危機意識を持たせてほしい。	・成果の出る支援を行って欲しい。 ・学生が（特に県外の学生が）採用・就職に関して何を望んでいるのか調査してほしい。
その他	50～299人	・大卒1名 ・充足率1/3	・毎年3名うち大卒1名	・インターンシップ	・協調性 ・素直さ	・企業訪問、企業研究 ・企業研究・業界研究・経済動向を踏まえた就職活動の仕方 ・実体経済を勉強して欲しい。（世界経済・日本経済・株価状況・業界の今後・金融等）	・奨学金返済の一部負担 ・大学リーグの積極的な活動に期待（企業と連動し結果を出して欲しい。）