

文部科学省委託事業

令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」
『地域中小企業と連携によるIT担当者育成・採用促進モデル開発と普及推進事業』

中小企業・誘致企業ニーズ調査報告書

学校法人 YIC 学院

目次

1. 事業の目的	1
2. アンケート調査の趣旨・目的.....	1
3. 中小企業・誘致企業ニーズのアンケート調査	1
3-1. 調査方法.....	1
3-2. 調査項目	2
3-3. 調査結果	3
4. 講評	77

1. 事業の目的

IT 関連製品・サービスを提供する IT ベンダーやユーザ企業の情報システム部門で活躍する IT 人材が 2030 年には 45 万人不足するとの試算がある中、働き盛りの若者人口が少ない地方都市では、コロナ禍後の経済活動活発化に伴い人材不足が深刻化している。産業活性化・人口減少対策として、魅力ある働き先としての企業誘致に力を入れるため、誘致企業にとって大きな魅力となる人材採用・育成のための地域密着型職業教育機関との連携は不可欠である。

本事業では、以上のような地域ニーズに応えるため、中小企業で働くために必要とされる「汎用的かつ多様な能力・スキルを強みとし、協働的な働き方で ICT 技術を駆使して積極的に課題解決に取り組める人材」を育成することを目指す。

2. アンケート調査の趣旨・目的

この調査は、地域中小企業・誘致企業が求める人材像を把握し、工業専門課程のカリキュラム開発に反映するため、地域産業の課題や将来展望を理解し、それに対応した人材育成プログラムを検討することを目的とする。事業規模や業務内容に応じて、求める人材・職種・スキル・社会人基礎力を把握し、事業展開と採用活動・人材の問題点や採用後の OJT の現在の在り方を要素分析することで、人材育成像・到達目標・カリキュラム開発・評価基準などに反映させることを目指す。

3. 中小企業・誘致企業ニーズのアンケート調査

3-1. 調査方法

(1) 調査手法

郵送(200 件)および Google フォームにてアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

山口県内の中小企業と山口県へ誘致対象となっている企業を対象とした。

(3) アンケート実施(内訳)

対象…………… 山口県内の中小企業と山口県へ誘致対象となっている企業

合計…………… 200 企業が母数

回答数 …… 54 件

(4) 調査日程

令和 6 年 11 月 11 日～令和 6 年 11 月 25 日

(5) 回収結果

有効回答数 54 件(有効回収率 27.0%)

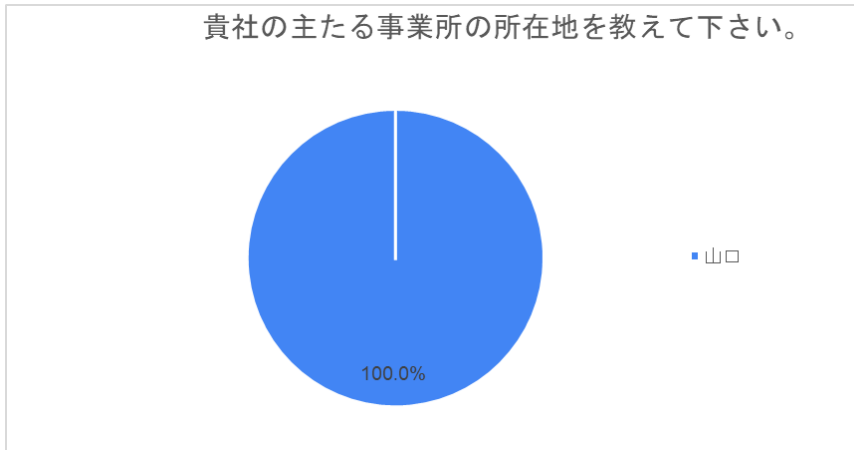
3-2. 調査項目

A 基礎情報(企業情報)
①所在地 ②業種 ③従業員数 ④事業規模 ⑤海外事業展開状況 ⑥今後の事業展開
B 基礎情報(IT の利活用)
①ITツールの利用状況 ②ITツールの活用課題
C 人材ニーズ
①人員過不足状況 ②IT人材の採用状況 ③IT人材の採用基準 ④企業が求める人材 ⑤採用活動においての問題点と期待
D 人材計画
①OJTについて
E 今後について
①企業説明会への興味

3-3. 調査結果

【問1】 基礎情報(企業所在地)

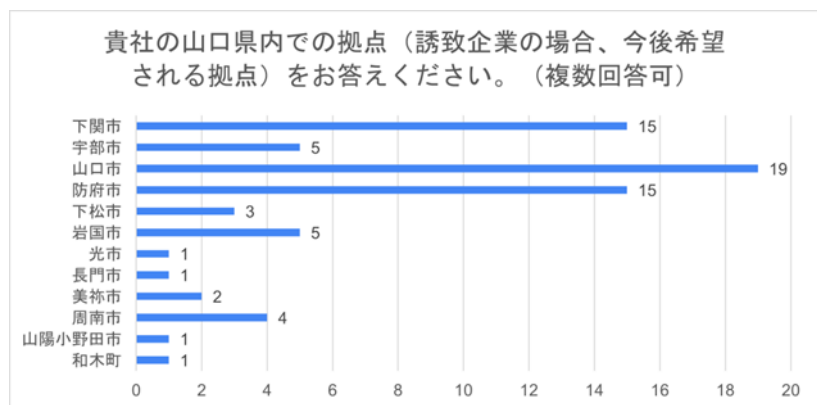
山口県	54
総計	54



本調査のアンケートの目的に記載のとおり、回答があった全 54 件の企業は山口県内の所在企業より 100%の回答を得た。

【問2】 基礎情報(山口県内の市町村所在地)

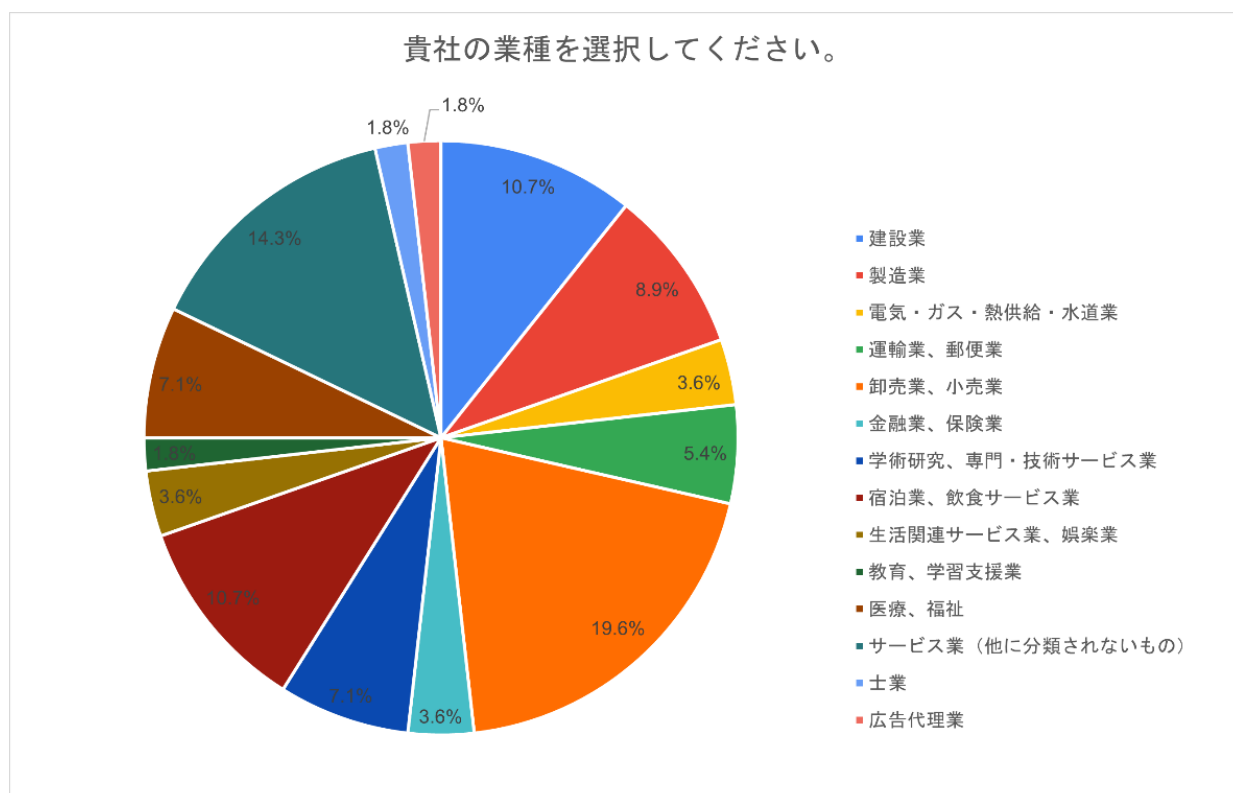
下関市	15
宇部市	5
山口市	19
防府市	15
下松市	3
岩国市	5
光市	1
長門市	1
美祢市	2
周南市	4
山陽小野田市	1
和木町	1



本調査の回答で多いものから順に、山口市 19 件(33.9%)、下関市・防府市 15 件(26.8%)、宇部市・岩国市 5 件(8.9%)であった。人口が多い下関市・山口市が上位に位置している。

【問 3】 基礎情報(企業業種)

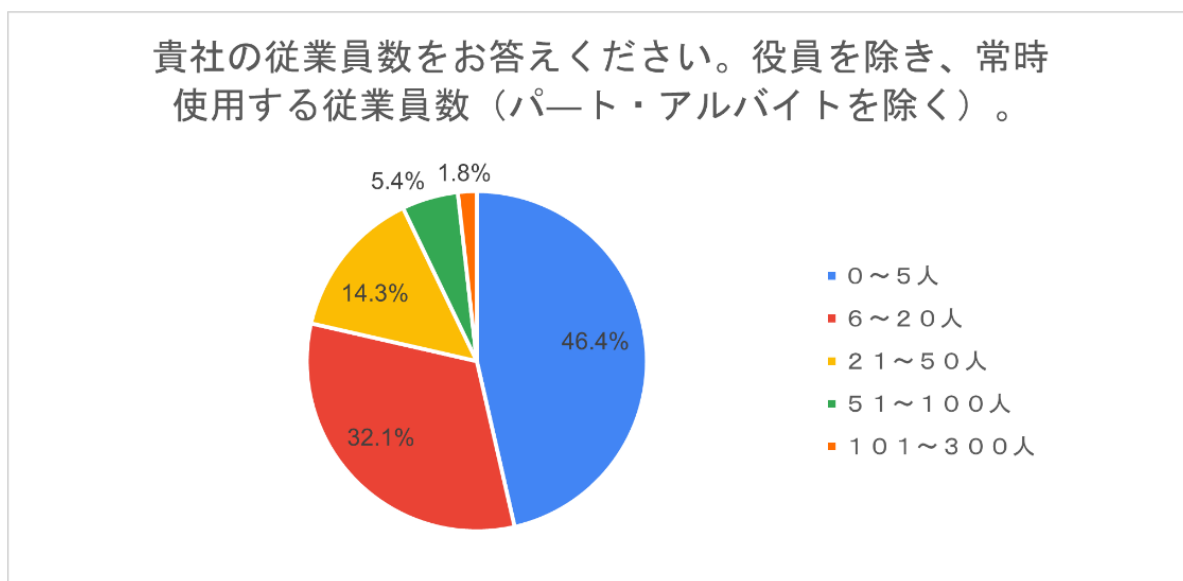
建設業	6
製造業	5
電気・ガス・熱供給・水道業	2
運輸業、郵便業	3
卸売業、小売業	11
金融業、保険業	2
学術研究、専門・技術サービス業	4
宿泊業、飲食サービス業	6
生活関連サービス業、娯楽業	2
教育、学習支援業	1
医療、福祉	4
サービス業(他に分類されないもの)	8
土業	1
広告代理業	1



本調査の回答で多いものから順に、卸売業・小売業 11 件(19.6%)、サービス業(他に分類されないもの)8 件(14.3%)、建設業 6 件(10.7%)であった。一番多い卸売業・小売業でも全体の二割に満たず、さまざまな業種の企業が回答に協力している。

【問 4】 基礎情報(企業従業員数)

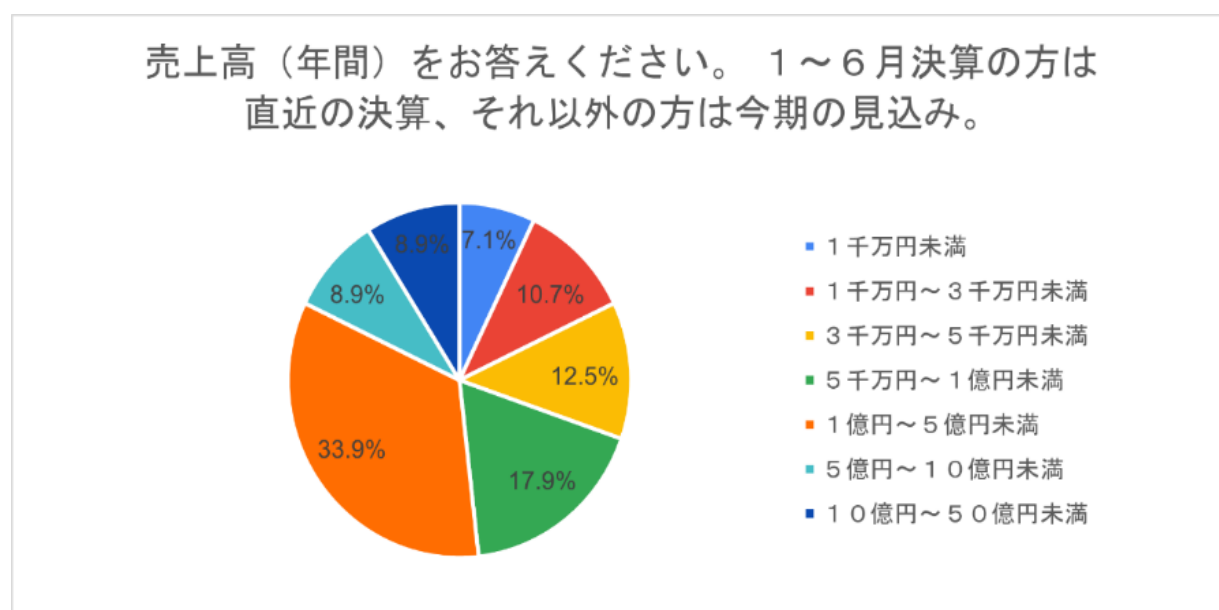
0～5人	26
6～20人	18
21～50人	8
51～100人	3
101～300人	1



本調査の回答で多いものから順に、0～5人 26件(46.4%)、6～20人 18件(32.1%)、21人～50人 8件(14.3%)であった。20人以下の企業は約8割となっており、小人数の企業が大半を占めている。

【問 5】 基礎情報(企業事業規模)

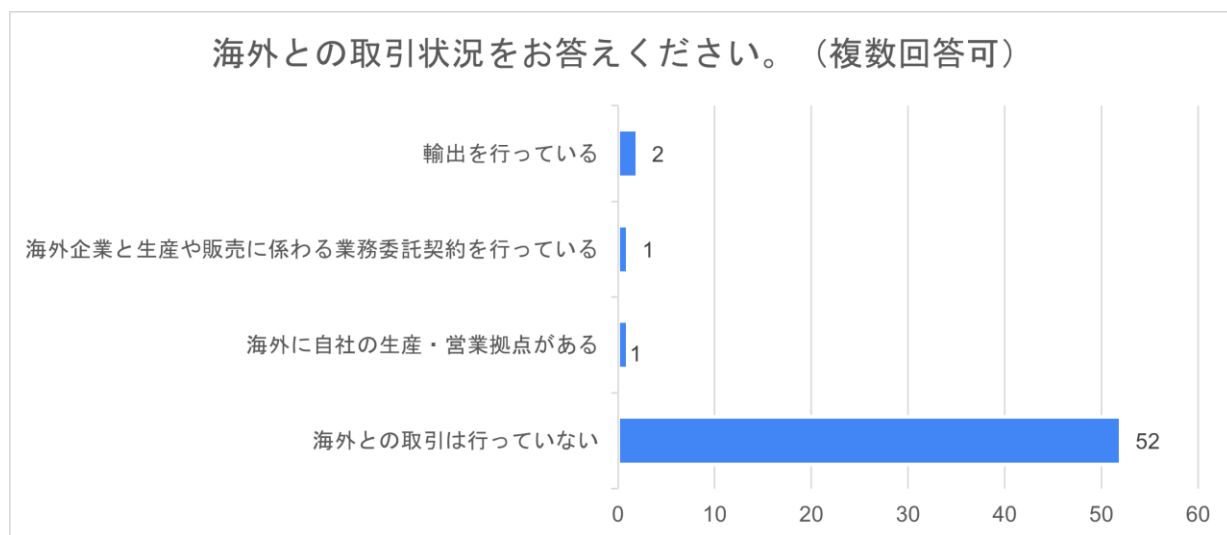
1千万円未満	4
1千万円～3千万円未満	6
3千万円～5千万円未満	7
5千万円～1億円未満	10
1億円～5億円未満	19
5億円～10億円未満	5
10億円～50億円未満	5



本調査の回答で多いものから順に、1億円～5億円未満19件(33.9%)、5千万円～1億円未満10件(17.9%)、3千万円～5千万円未満7件(12.5%)であった。上位二項目で約半数を占める結果となった。

【問 6】 基礎情報(企業 海外事業展開)

輸出を行っている	2
海外企業と生産や販売に係わる業務委託契約を行っている	1
海外に自社の生産・営業拠点がある	1
海外との取引は行っていない	52

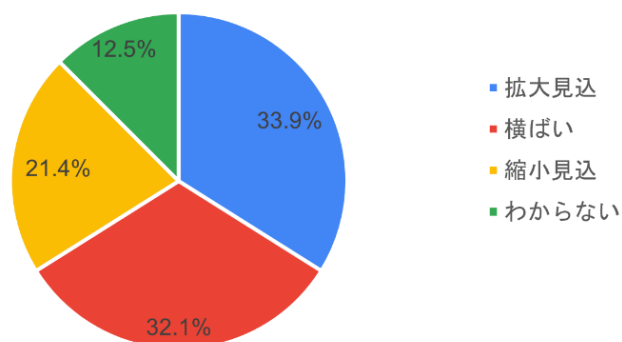


本調査の回答で多いものから順に、海外との取引は行っていない 52 件(92.9%)、輸出を行っている 2 件(3.6%)、海外企業と生産や販売に係わる業務委託契約を行っている・海外に自社の生産・営業拠点がある1件(1.8%)であった。ほとんどの企業が海外との取引を行っていないことが分かった。

【問 7】 基礎情報(企業 今後の事業展開 1)

拡大見込	19
横ばい	18
縮小見込	12
わからない	7

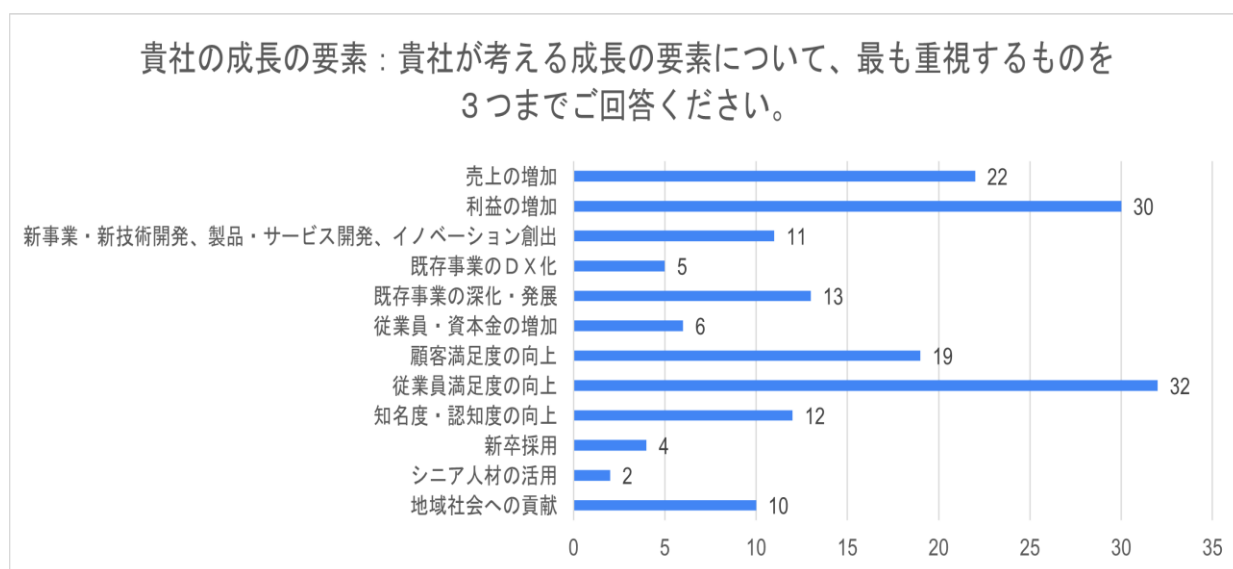
今後3～5年先の中期展望について、お伺いします。
業界の中期展望、貴業界の市場規模の見通しについて、
1つご回答ください。



本調査の回答で多いものから順に、拡大見込19件(33.9%)、横ばい18件(32.1%)、縮小見込12件(21.4%)であった。6割を超える企業が現状からの横ばい以上の見通しとなっている。

【問 8】 基礎情報(企業 今後の事業展開 2)

売上の増加	22
利益の増加	30
新事業・新技術開発、製品・サービス開発、イノベーション創出	11
既存事業のDX化	5
既存事業の深化・発展	13
従業員・資本金の増加	6
顧客満足度の向上	19
従業員満足度の向上	32
知名度・認知度の向上	12
新卒採用	4
シニア人材の活用	2
地域社会への貢献	10

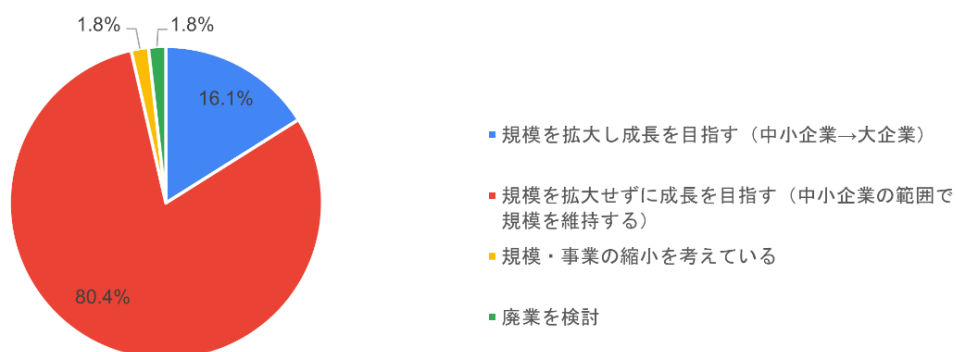


本調査の回答で多いものから順に、従業員満足度の向上 32 件(57.1%)、利益の増加 30 件(53.6%)、売り上げの増加 22 件(39.3%)であった。特に従業員満足度の向上と利益の増加は半数以上の企業が重視するものと捉えている。

【問 9】 基礎情報(企業 今後の事業展開 3)

規模を拡大し成長を目指す(中小企業→大企業)	9
規模を拡大せずに成長を目指す(中小企業の範囲で規模を維持する)	45
規模・事業の縮小を考えている	1
廃業を検討	1

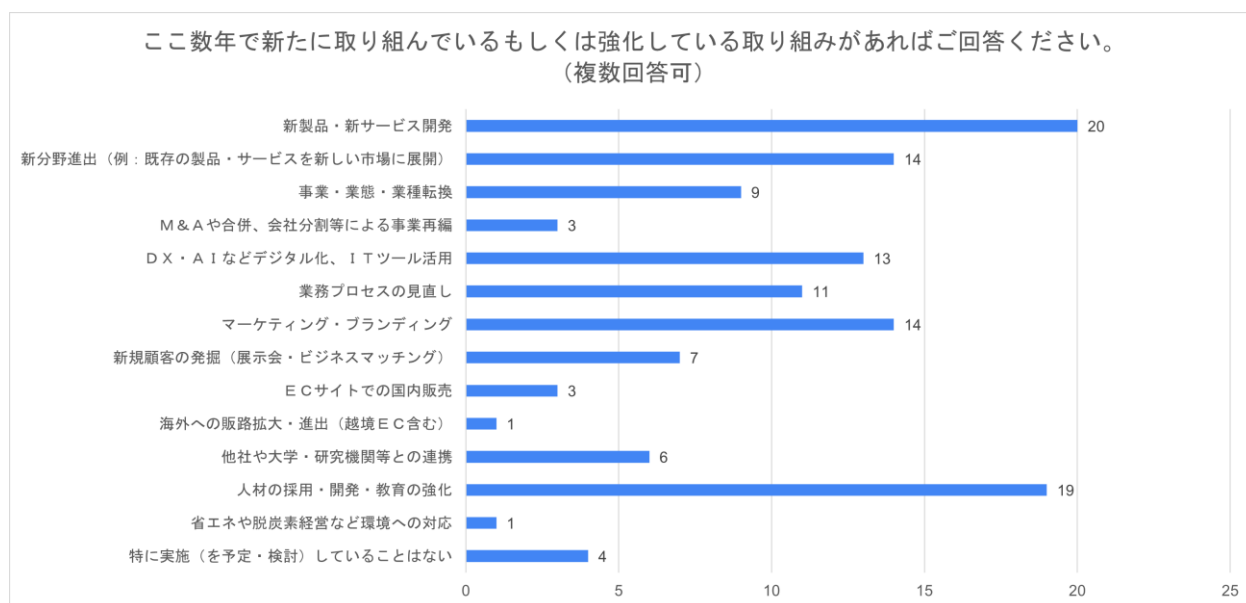
貴社の事業方針、貴社事業の展望について、1つご回答ください。



本調査の回答で多いものから順に、規模を拡大せずに成長を目指す(中小企業の範囲で規模を維持する)45件(80.4%)、規模を拡大し成長を目指す(中小企業→大企業)9件(16.1%)、規模・事業の縮小を考えている・廃業を検討1件(1.8%)であった。8割の企業が事業規模の維持を見通している。

【問 10】 基礎情報(企業 今後の事業展開 4)

新製品・新サービス開発	20
新分野進出(例:既存の製品・サービスを新しい市場に展開)	14
事業・業態・業種転換	9
M&Aや合併、会社分割等による事業再編	3
DX・AIなどデジタル化、ITツール活用	13
業務プロセスの見直し	11
マーケティング・ブランディング	14
新規顧客の発掘(展示会・ビジネスマッチング)	7
ECサイトでの国内販売	3
海外への販路拡大・進出(越境EC含む)	1
他社や大学・研究機関等との連携	6
人材の採用・開発・教育の強化	19
省エネや脱炭素経営など環境への対応	1
特に実施(を予定・検討)していることはない	4



本調査の回答で多いものから順に、新製品・新サービス開発 20 件(35.7%)、人材の採用・開発・教育の強化 19 件(33.9%)、新分野進出・マーケティング・ブランディング 14 件(25%)であった。企業としては新製品の開発による利益の増加と、そのための人材育成に力を入れていることが分かる。

【問 11】 基礎情報(企業 今後の事業展開 5)

原文回答
<ul style="list-style-type: none">・仕入方法の見直しによる原価の削減と粗利の向上・同業者との差別化(業務・業務外共に)・子育て世代の採用。・業務 職場改善・各社の業務内容の把握・現在、山口大学の授業にて学生さんと連携させていただいています。・社内 DX 化のために RFID を導入・大きな成果では無いが、他業種からの仕事をの請け負った。・給排水管繕工事からリフォーム工事への展開・価格改定・小売業への進出・新商品の分割払い導入・オンラインセミナー・店舗独自の企画(刺繍提案)を立ち上げ、進めている。新規顧客の創造や来店動機のアップ等に良い影響を与えている。・AI による製品制作。・リアルの繋がりを増やすこと・人材募集 (成果)アナログ(口コミ)を強化して紹介制は時間がかかるけれども信頼度は高いあるけど、社外秘です。・営業地域・サービス事業の拡大

●ここ数年で新たに取り組んでいる、もしくは強化している取り組み、成果(売上や収益)につながった取り組みがあれば具体的にご回答ください(自由記述)

※重複・類似する回答をまとめ、属性ごとに整理した。

※原文は極力変えず、そのまま記載した。

コスト削減・価格戦略

- 仕入方法の見直しによる原価の削減と粗利の向上 (1)
- 価格改定 (1)

差別化・新規事業開発・市場拡大

- 同業者との差別化(業務・業務外共に) (1)
- 給排水管繕工事からリフォーム工事への展開 (1)
- 小売業への進出 (1)
- 営業地域・サービス事業の拡大 (1)

新商品・新サービス導入・顧客創造

- 新商品の分割払い導入 (1)
- オンラインセミナー (1)
- 店舗独自の企画(刺繍提案)を立ち上げ、新規顧客創造・来店動機アップ (1)
- AIによる製品制作。(1)

業務改善・DX化・連携

- 業務 職場改善 (1)
- 各社の業務内容の把握 (1)
- 現在、山口大学の授業にて学生さんと連携 (1)
- 社内DX化のためにRFIDを導入 (1)

新規顧客・新分野進出

- 大きな成果では無いが、他業種からの仕事を請け負った (1)
- リアルの繋がりを増やすこと (1)

人材確保・採用戦略

- 子育て世代の採用。(1)
- 人材募集(成果):アナログ(口コミ)強化、紹介制 (1)

社外秘

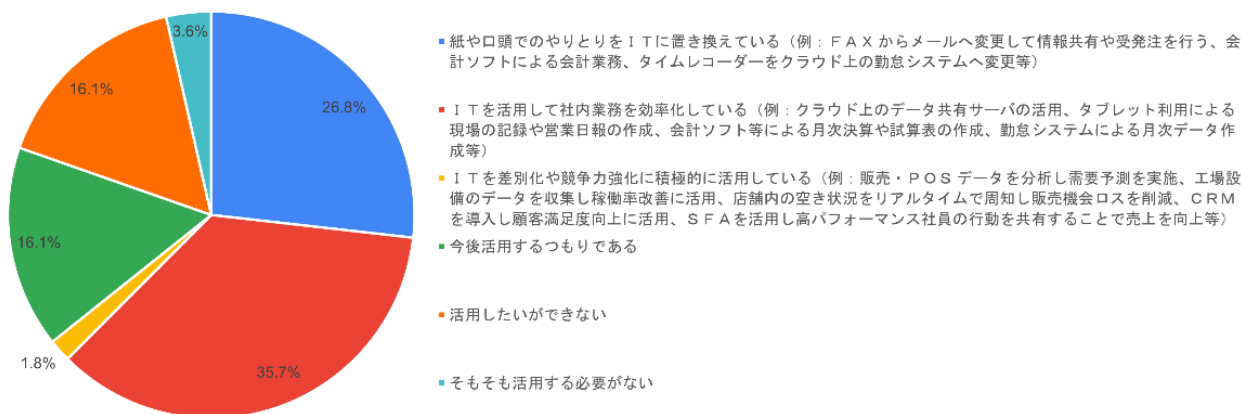
- あるけど、社外秘です。(1)

合計回答数:18件

【問 12】 基礎情報(IT の利活用 1)

紙や口頭でのやりとりをITに置き換えている(例:FAX からメールへ変更して情報共有や受発注を行う、会計ソフトによる会計業務、タイムレコーダーをクラウド上の勤怠システムへ変更等)	15
ITを活用して社内業務を効率化している(例:クラウド上のデータ共有サーバの活用、タブレット利用による現場の記録や営業日報の作成、会計ソフト等による月次決算や試算表の作成、勤怠システムによる月次データ作成等)	20
ITを差別化や競争力強化に積極的に活用している(例:販売・POS データを分析し需要予測を実施、工場設備のデータを収集し稼働率改善に活用、店舗内の空き状況をリアルタイムで周知し販売機会ロスを削減、CRMを導入し顧客満足度向上に活用、SFAを活用し高パフォーマンス社員の行動を共有することで売上を向上等)	1
今後活用するつもりである	9
活用したいができない	9
そもそも活用する必要がない	2

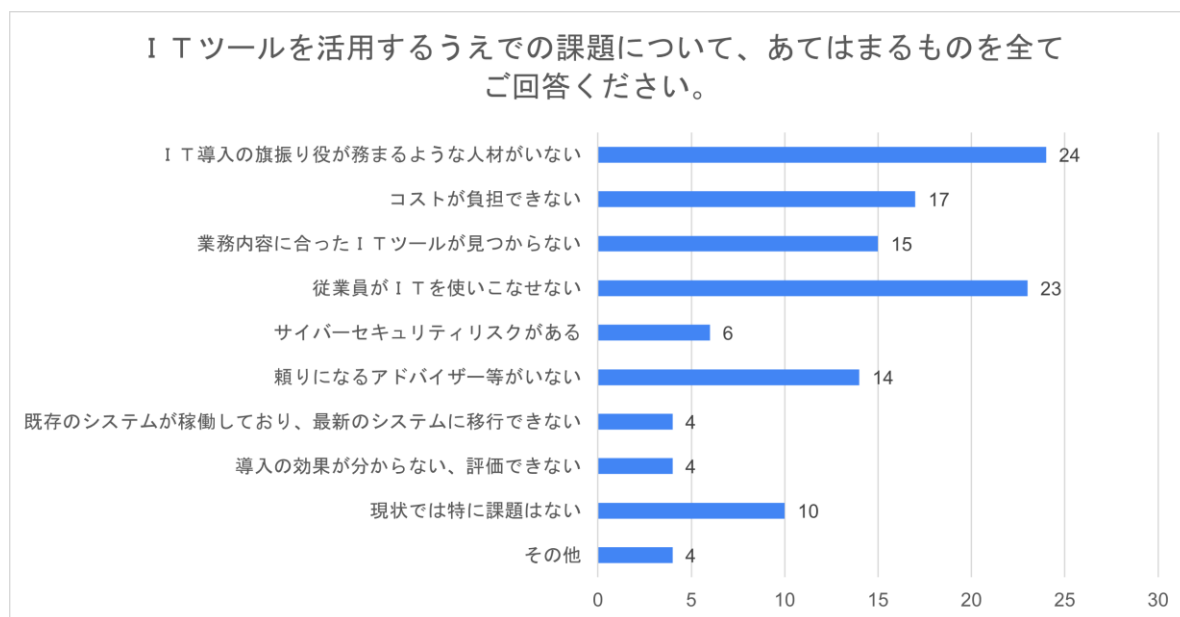
IT ツールの活用状況について、自社に最もあてはまるものを1つご回答ください。



本調査の回答で多いものから順に、IT を活用して社内業務を効率化している 20 件(35.7%)、紙や口頭でのやりとりを IT に置き換えている 15 件(26.8%)、活用したいができない・今後活用するつもりである 19 件(16.1%)であった。IT ツールによる業務の効率化を半数以上の企業が実施している。導入できていない企業も全体の 3 割以上あるが、そのほとんどは活用に対して必要性を感じていることが分かった。

【問 13】 基礎情報(IT の利活用 2)

IT導入の旗振り役が務まるような人材がない	24
コストが負担できない	17
業務内容に合ったITツールが見つからない	15
従業員がITを使いこなせない	23
サイバーセキュリティリスクがある	6
頼りになるアドバイザー等がない	14
既存のシステムが稼働しており、最新のシステムに移行できない	4
導入の効果が分からない、評価できない	4
現状では特に課題はない	10
その他	4



本調査の回答で多いものから順に、IT導入の旗振り役が務まるような人材がない 24 件 (42.9%)、従業員がITを使いこなせない 23 件(41.1%)、コストが負担できない 17 件(30.4%)であった。企業内の IT ツールに関する専門家不足がうかがえる。

【問 14】 基礎情報(IT の利活用 3)

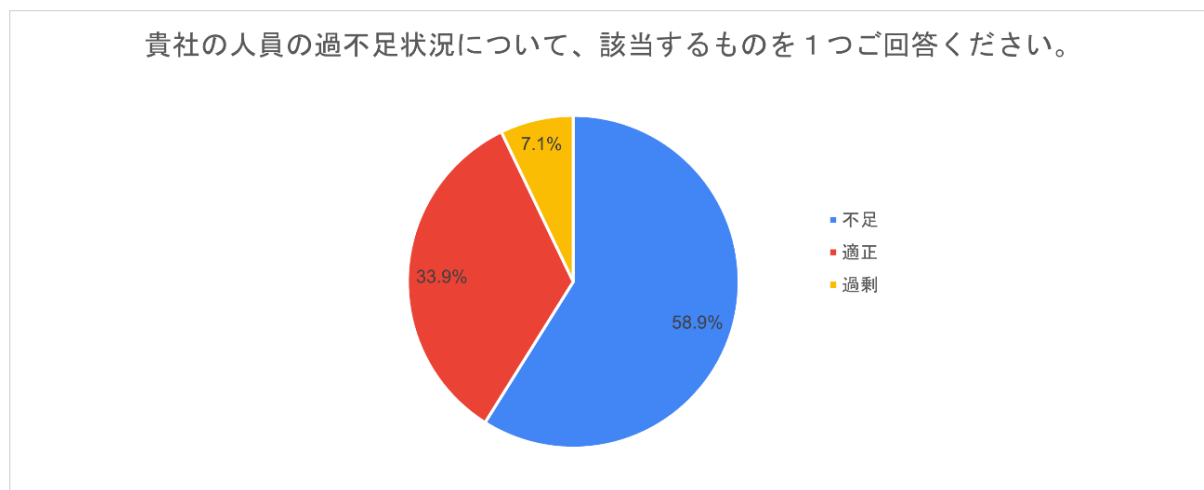
●ITツールを活用するうえでの課題について、「その他」の方は具体的にご回答ください(自由記述)。

原文回答

- ・IT ツールは有るが社員の理解が乏しく活用出来ない。
- ・現状の規模では必要ないというところである。未来を見据えて考えると、必要なので上記の回答にしました。
- ・使いこなし効果に繋げるには担当者の能力や熟練度にかかっている、次の世代への継承も視野に入れる必要がある
- ・導入のコストと初期設定の不安
- ・導入する分野の各ツール(無数に市販されているため)の比較評価と、確認に時間がかかる。
既存システムとの連携

【問 15】 人材ニーズ(採用活動 人員過不足)

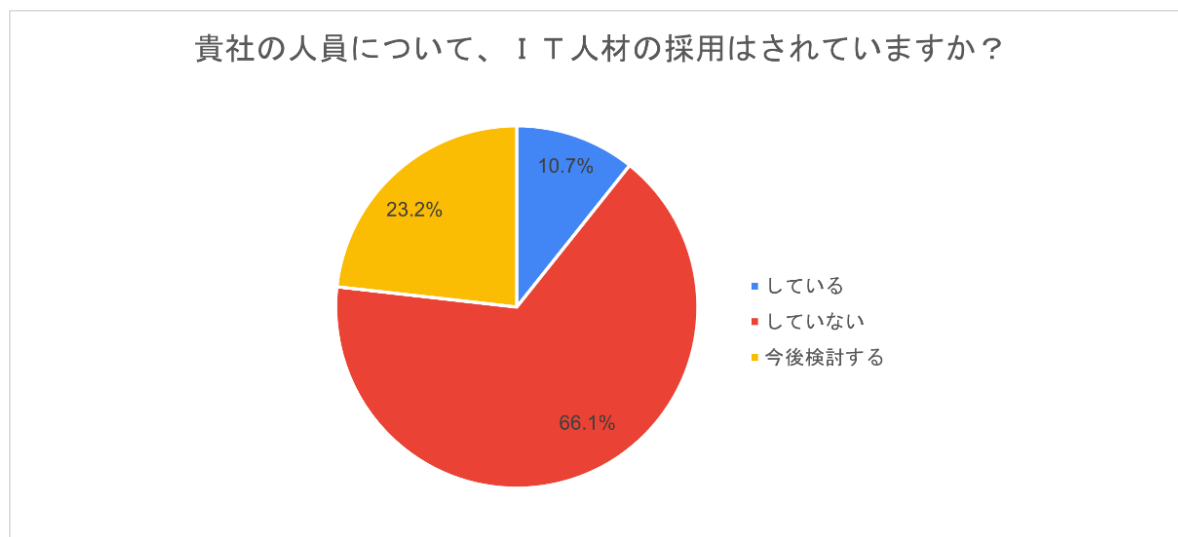
不足	33
適正	19
過剰	4



本調査の回答で多いものから順に、不足 33 件(58.9%)、適正 19 件(33.9%)、過剰 4 件(7.1%)であった。半数以上の企業が人員不足を感じている。

【問 16】 人材ニーズ(採用活動 IT 人材)

している	6
していない	37
今後検討する	13



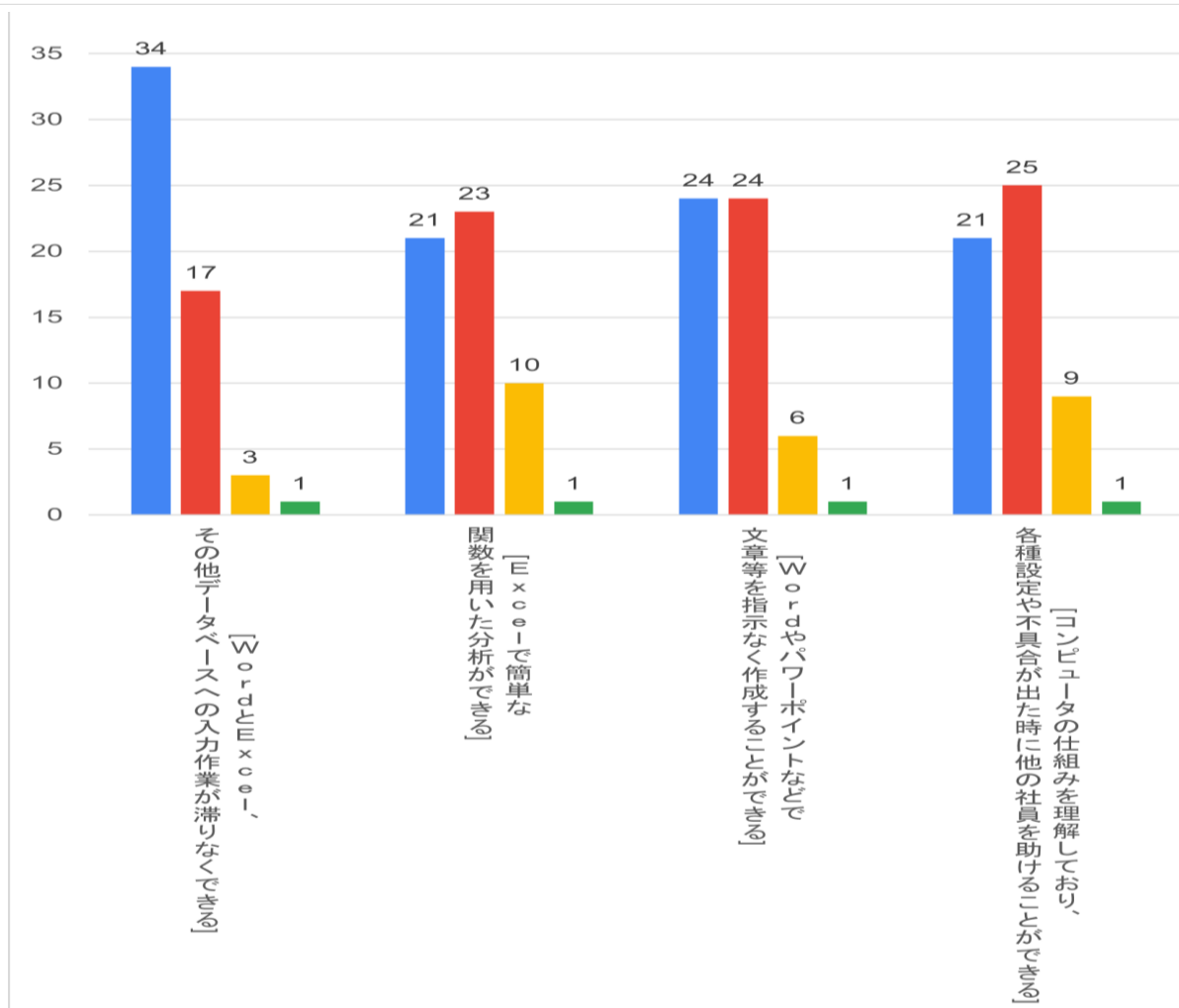
本調査の回答で多いものから順に、していない 37 件(66.1%)、今後検討する 13 件(23.2%)、している 6 件(10.7%)であった。今後検討するという企業を含めても IT 人材採用の実施企業が 4 割満たないため、半数以上の企業が IT 人材採用について検討がされていない。

【問 17】 人材ニーズ(採用活動 IT 人材採用基準 1)

	WordとExcel、 その他データベースへの入力作業が 滞りなくできる	Excelで簡単な関 数を用いた分析が できる	Wordやパワーポ イントなどで文章等を 指示なく作成するこ とができる	コンピュータの仕組 みを理解しており、 各種設定や不具合 が出た時に他の社 員を助けることがで きる
必須	34	21	24	21
望ましい	17	23	24	25
不必要	3	10	6	9
わからない	1	1	1	1

貴社で採用したいIT人材の採用基準を次の4点からお選び下さい。

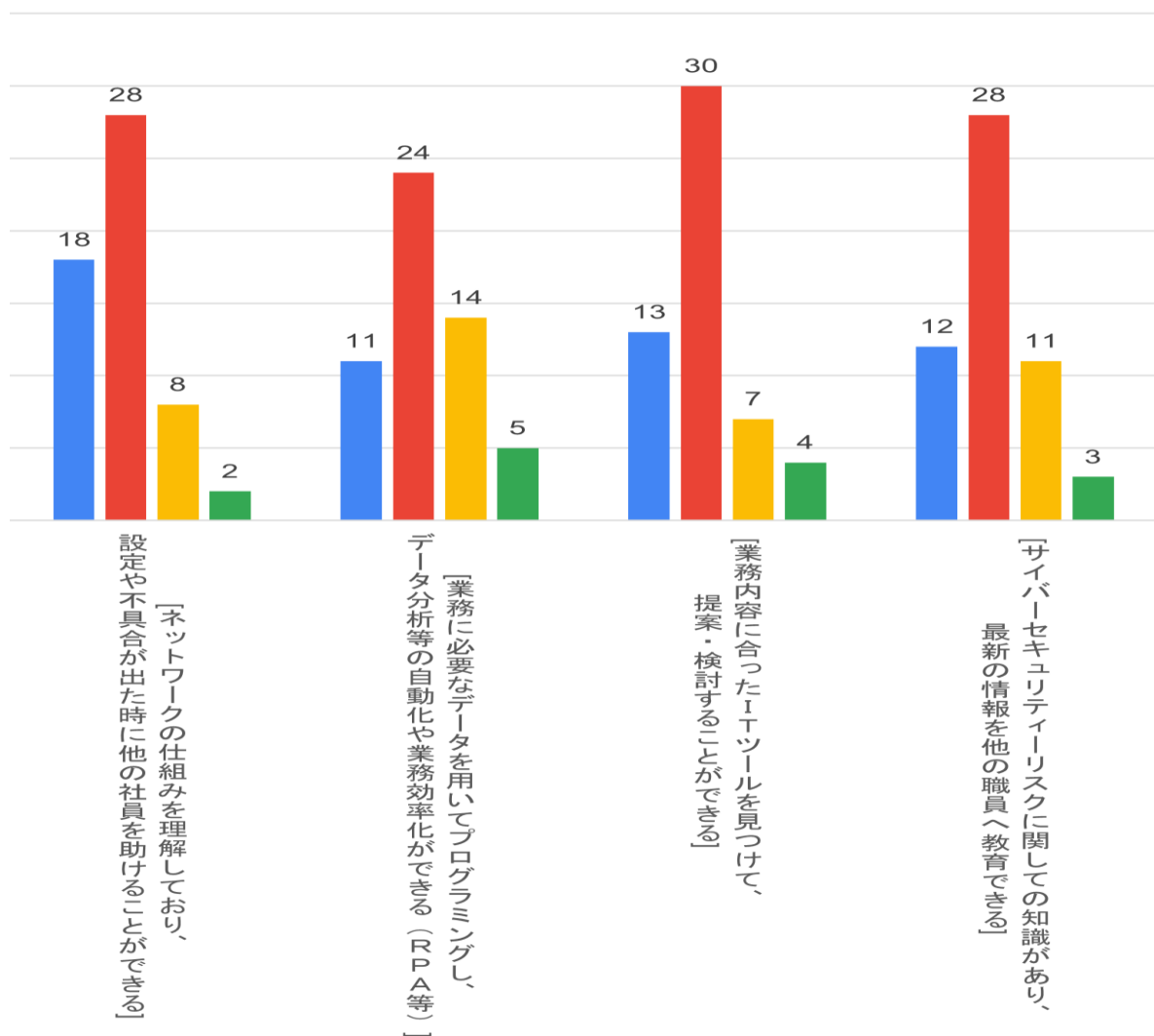
■必須 ■望ましい ■不必要 ■わからない



	ネットワークの仕組みを理解しており、設定や不具合が出た時に他の社員を助けることができる	業務に必要なデータを用いてプログラミングし、データ分析等の自動化や業務効率化ができる(RPA等)	業務内容に合ったITツールを見つけて、提案・検討することができる	サイバーセキュリティリスクに関する知識があり、最新の情報を他の職員へ教育できる
必須	18	11	13	12
望ましい	28	24	30	28
不必要	8	14	7	11
わからない	2	5	4	3

貴社で採用したいIT人材の採用基準を次の4点からお選び下さい。

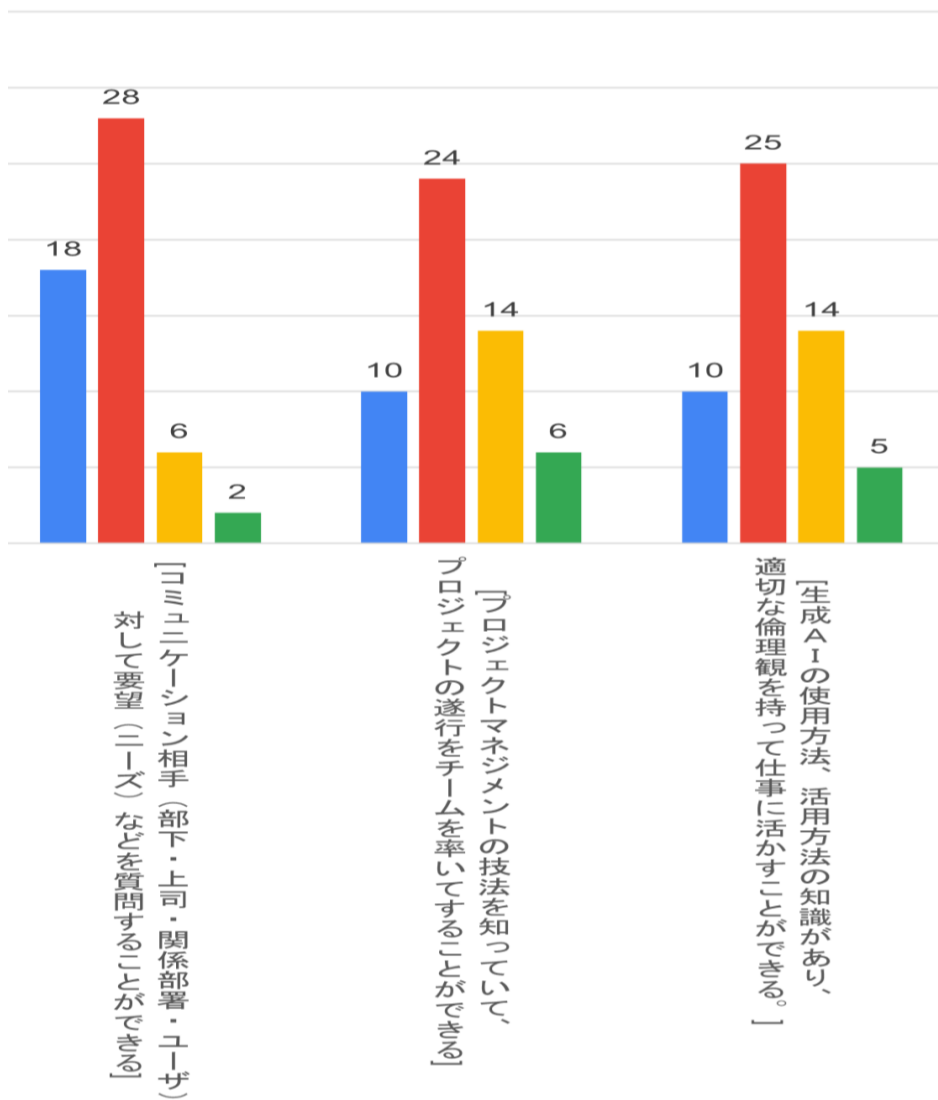
■必須 ■望ましい ■不必要 ■わからない



	[コミュニケーション相手(部下・上司・関係部署・ユーザ)に対して要望(ニーズ)などを質問することができる]	[プロジェクトマネジメントの技法を知っていて、プロジェクトの遂行をチームを率いてすることができる]	[生成AIの使用方法、活用方法の知識があり、適切な倫理観を持って仕事に活かすことができる。]
必須	18	10	10
望ましい	28	24	25
不必要	6	14	14
わからない	2	6	5

貴社で採用したいIT人材の採用基準を次の4点からお選び下さい。

■必須 ■望ましい ■不必要 ■わからない



本調査で必須と回答した項目で一番目に多いのがWordとExcel、その他データベースへの入力作業が滞りなくできる 34 件で、二番目に多いのがWordやパワーポイントなどで文章等を指示なく作成することができる 24 件で、三番目に多いのがExcelで簡単な関数を用いた分析ができる・コンピュータの仕組みを理解しており、各種設定や不具合が出た時に他の社員を助けることができる 21 件であった。

望ましいと回答した項目で一番目に多いのが業務内容に合ったITツールを見つけて、提案・検討することができる 30 件で、二番目に多いのがネットワークの仕組みを理解しており、設定や不具合が出た時に他の社員を助けることができる・サイバーセキュリティーリスクに関しての知識があり、最新の情報を他の職員へ教育できる・コミュニケーション相手(部下・上司・関係部署・ユーザ)に対して要望(ニーズ)などを質問することができる 28 であった。

不必要と回答した項目で一番多いのが業務に必要なデータを用いてプログラミングし、データ分析等の自動化や業務効率化ができる(RPA等)・プロジェクトマネジメントの技法を知っていて、プロジェクトの遂行をチームを率いてすることができる・生成AIの使用法、活用方法の知識があり、適切な倫理観を持って仕事に活かすことができる 14 件であった。

最低限の PC 作業に対し多くの企業が必須項目としており、少し発展した IT に関する知識を必要とした項目も採用基準として望ましいと回答する企業が多かった。どの項目についても望ましいと回答する企業は多かったため、IT に関する関心の高さがうかがえる。

【問 18】 人材ニーズ(採用活動 IT 人材採用基準 2)

●貴社の人員について、IT人材の採用をされている場合、新卒IT人材採用への初任給(高校生、専門学校生、大学生)の目安をご回答ください。(新卒採用がない場合は、“なし”と記載下さい)

※回答項目を整理し合計回答数を表記した。

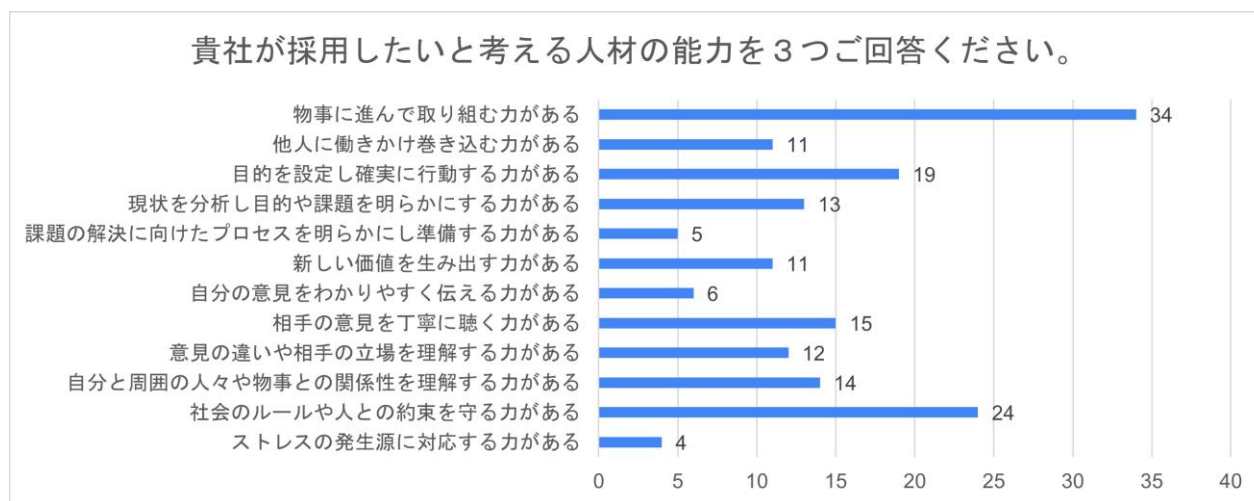
※原文は極力変えず、そのまま記載した。

1. 高校生:18万円、専門・大学生:20万円
2. 専門:22万円、大卒:25万円
3. 20万円
4. 20万円~40万円
5. 23万円
6. なし(3票)

合計回答数:8件

【問 19】 人材ニーズ(採用活動 社会人基礎力)

物事に進んで取り組む力がある	34
他人に働きかけ巻き込む力がある	11
目的を設定し確実に行動する力がある	19
現状を分析し目的や課題を明らかにする力がある	13
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力がある	5
新しい価値を生み出す力がある	11
自分の意見をわかりやすく伝える力がある	6
相手の意見を丁寧に聴く力がある	15
意見の違いや相手の立場を理解する力がある	12
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力がある	14
社会のルールや人との約束を守る力がある	24
ストレスの発生源に対応する力がある	4



本調査の回答で多いものから順に、物事に進んで取り組む力がある 34 件(60.7%)、社会のルールや人との約束を守る力がある 24 件(42.9%)、目的を設定し確実に行動する力がある 19 件(33.9%)であった。特別な能力にたけた人材というよりは、仕事に対するひたむきさや勤勉な姿勢を求める企業が多いことが分かる。

【問 20】 人材ニーズ(採用活動 企業が求める人材)

原文回答
<ul style="list-style-type: none">・コミュニケーション能力・素直な人・根気・社内及び社外とのコミュニケーション能力・外の世界とのコミュニケーション力・誠実さ・社交性 コミュニケーション能力・コミュニケーションを必要と考える人材・コミュニケーション力・協調性・古いものや慣習を否定せず、温故知新のような柔軟性も望ましい・正直である事。・誠実で元気であること・ネットに頼らず、自身の考え方を持っている事・デザインセンス・気付く力・上記以外は特にありません。・なし・物事の本質を見抜く力・うそをつかない・失敗を他人のせいにしらない。特に自分以外の人失敗についても。・素直さ・失敗を恐れず挑戦する意欲のある方

●貴社が採用したいと考える人材の能力で上記以外に特に必要だと思われるものを記載ください。

※重複・類似する回答をまとめ、属性ごとに整理した。

※原文は極力変えず、そのまま記載した。

コミュニケーション関連

- コミュニケーション能力・力(社内外・外部含む、コミュニケーションを必要と考える人材も含む):(6)

社交性

- 社交性:(1)

誠実・正直・素直系

- 素直さ(「素直な人」「素直さ」より):(2)
- 誠実さ:(1)
- 誠実で元気であること:(1)
- 正直である事:(1)
- うそをつかない:(1)

柔軟性・挑戦意欲・協調性・根気系

- 協調性:(1)
- 古いものや慣習を否定せず柔軟性を発揮:(1)
- 失敗を恐れず挑戦する意欲:(1)
- 根気:(1)

自律的思考・観察力・洞察力・責任感・創造性系

- ネットに頼らず自分の考えを持つ:(1)
- デザインセンス:(1)
- 気付く力:(1)
- 物事の本質を見抜く力:(1)
- 失敗を他人のせいにならない:(1)

その他・該当なし

- 上記以外は特にありません。(1)
- なし:(1)

合計票数:23 件

【問 21】 人材ニーズ(採用活動 採用活動の問題点)

原文回答
<ul style="list-style-type: none">・必要とするスキル等の洗いだし・採用するタイミングが固まってない・資金・認知度・現在の人材確保については公共機関を使っているが、近年問い合わせが減少している・求めている人材の理想が高い・人材不足・自社の理念を理解してもらい、それを自分なりにそしゃくしてもらえようにする伝え方・必要最低限でしか採用できない。・採用したのだが、家庭内のゴタゴタが多すぎた事と、なかなか我慢が出来ない人だった。中途採用は家庭環境にも気をつけないといけないと感じた。・経理、総務の仕事の難易度が高いため、次世代の採用と育成が課題 現場作業員の若い人材が必要だが、今育成中の人材が育ってからでないと新規採用が難しい・今はパートのみの募集としている・人件費・専門性を備え、即戦力となる人が見つからない・現在は特にありません。・なし・業務量と人数のバランスをとること・スピード・定期的採用ができていない。・まずは応募して欲しい。・例年 10 名程度新卒採用をしているが、年によりばらつきがあり、必要数に満たない年がある。魅力発信が足りない。

●貴社の採用活動に関する課題があれば教えてください。

※重複・類似する回答をまとめ、属性ごとに整理した。原文は極力変えず、そのまま記載した。

人材不足・理想人材確保困難

- 求めている人材の理想が高い (1)
- 人材不足 (1)
- 専門性を備え、即戦力となる人が見つからない (1)

採用条件・スキルセット

- 必要とするスキル等の洗いだし (1)

採用時期・手法・方針

- 採用するタイミングが固まってない (1)
- 定期的採用ができていない。(1)
- 今はパートのみの募集としている (1)
- 必要最低限でしか採用できない。(1)
- 先ずは応募して欲しい。(1)

採用コスト・資金面

- 資金 (1)
- 人件費 (1)

知名度・魅力発信

- 認知度 (1)
- 例年 10 名程度新卒採用をしているが、年によりばらつきがあり、必要数に満たない年がある。魅力発信が足りない？ (1)

人材紹介チャンネル・公共機関への依存

- 現在の人材確保については公共機関を使っているが、近年問い合わせが減少している (1)

理念理解・伝達方法

- 自社の理念を理解してもらい、それを自分なりにそしゃくしてもらえるようにする伝え方 (1)

採用後の定着・質的課題

- 採用したのだが、家庭内のゴタゴタが多すぎた事と、なかなか我慢が出来ない人だった。中途採用は家庭環境にも気をつけないといけないと感じた。(1)

特定部門の人材確保・育成難

- 経理、総務の仕事の難易度が高いため、次世代の採用と育成が課題 現場作業員の若い人材が必要だが、今育成中の人材が育ってからでないとな新規採用が難しい (1)

業務量・スピード要件

- 業務量と人数のバランスをとること (1)
- スピード (1)

該当なし・特になし

- 現在は特にありません。(1)
- なし (1)

合計回答数:21 件

【問 22】人材ニーズ(採用活動 期待すること)

原文回答
<ul style="list-style-type: none">・特になし・学生が有する資格やスキルについて知りたい・業務に直結するスキルを身につけるのはもちろんですが、対人スキルなど人間力に対しても関わって欲しい・中小零細企業はとにかく余裕がない。本音は新卒であっても即戦力となる人材が欲しい。そこまで行かないまでも、営業や事務ができるとか DX に対するスキルなどの以前に、ビジネスの基本(敬語、ビジネスマナー、一般常識、仕事に対する姿勢、など)は最低限として身に付けさせておいて欲しい。・学生のコミュニケーション能力の向上・会社情報の閲覧・基本的技術の習得・その次代での時流に対しての意識や感覚を仕事に転用できる発想力を養っていただけたら・説明会の実施やインターンの斡旋。・やる気を持って就職して欲しい。・地元にもいい会社(中小企業)が沢山あることを伝えてもらいたい・学生の段階からインターンシップで体験して欲しい。・現状はありません。・なし・即戦力・学生の時に、社会経験(アルバイトなど)を学業に支障がない程度で働きかけてほしい・特にない

●貴社の採用活動に関して、専門学校に期待することはありますか？

※重複・類似する回答をまとめ、属性ごとに整理した。

※原文は極力変えず、そのまま記載した。

特になし系

- 特になし
- なし
- 現状はありません。
- 特にない。

(計 4)

スキル・素養の習得・改善要望

- 学生が有する資格やスキルについて知りたい (1)
- 業務に直結するスキルを身につけるのはもちろんですが、対人スキルなど人間力に対しても関わって欲しい (1)
- 中小零細企業はとにかく余裕がない。本音は新卒であっても即戦力となる人材が欲しい。そこまで行かないまでも、営業や事務ができるとか DX に対するスキルなどの以前に、ビジネスの基本(敬語、ビジネスマナー、一般常識、仕事に対する姿勢、など)は最低限として身に付けさせておいて欲しい。(1)
- 学生のコミュニケーション能力の向上 (1)
- 基本的技術の習得 (1)
- 即戦力 (1)
- 学生の時に、社会経験(アルバイトなど)を学業に支障がない程度で働きかけてほしい (1)
- やる気を持って就職して欲しい。(1)
- その次代での時流に対しての意識や感覚を仕事に転用できる発想力を養っていただけたら (1)

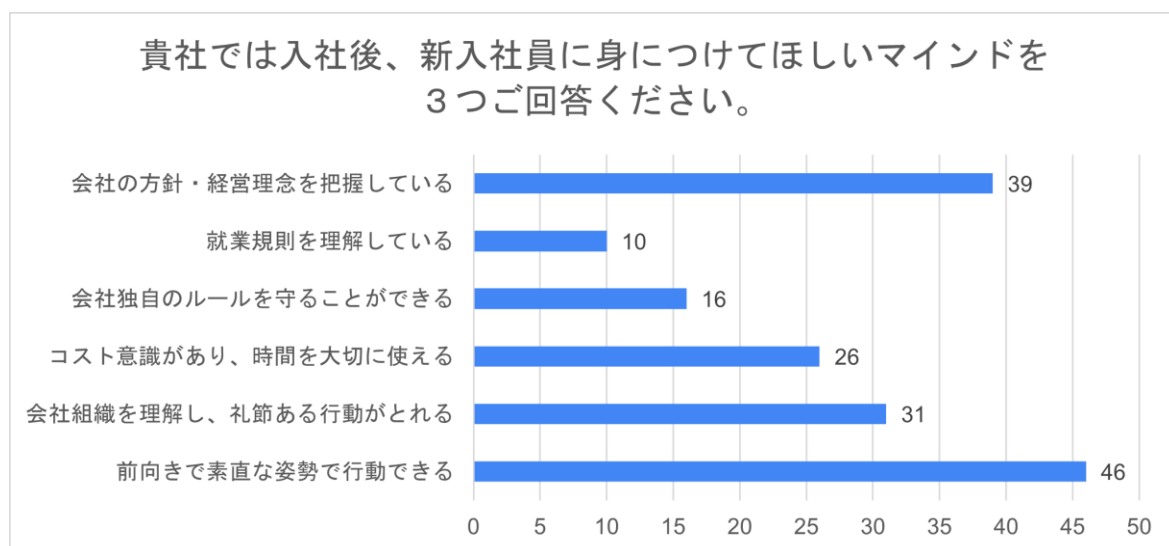
情報提供・機会創出

- 会社情報の閲覧 (1)
- 説明会の実施やインターンの斡旋。(1)
- 地元にもいい会社(中小企業)が沢山あることを伝えてもらいたい (1)
- 学生の段階からインターンシップで体験して欲しい。(1)

合計回答数:17 件

【問 23】 人材計画(人材育成 OJT1)

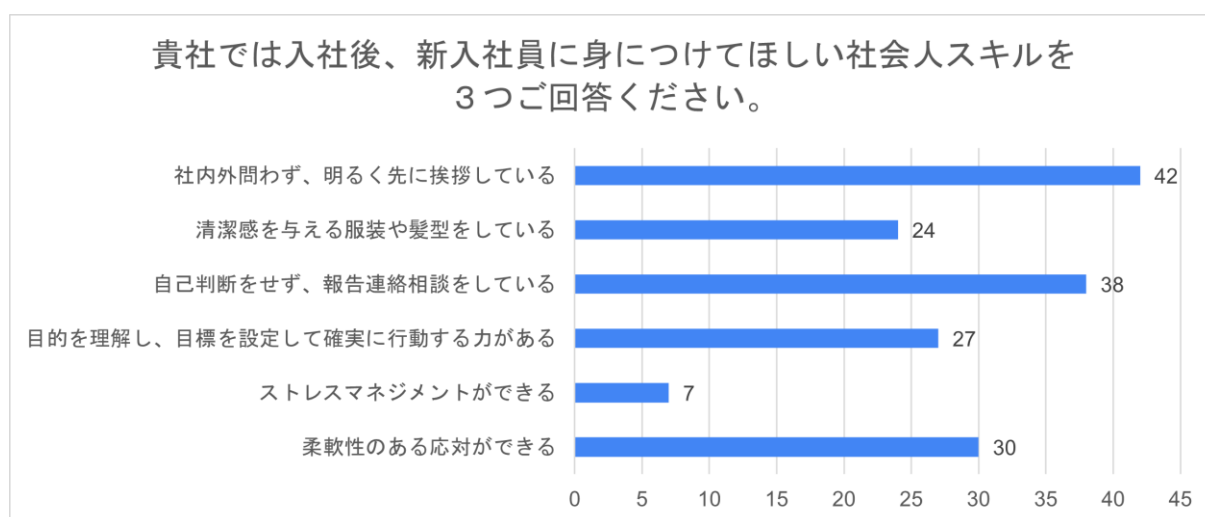
会社の方針・経営理念を把握している	39
就業規則を理解している	10
会社独自のルールを守ることができる	16
コスト意識があり、時間を大切に使える	26
会社組織を理解し、礼節ある行動がとれる	31
前向きで素直な姿勢で行動できる	46



本調査の回答で多いものから順に、前向きで素直な姿勢で行動できる 46 件(82.1%)、会社の方針・経営理念を把握している 39 件(69.6%)、会社組織を理解し、礼節ある行動がとれる 31 件(55.4%)であった。上位三つの項目はどれも半数以上の企業が必要と感じていることが分かる。

【問 24】 人材計画(人材育成 OJT2)

社内外問わず、明るく先に挨拶している	42
清潔感を与える服装や髪型をしている	24
自己判断をせず、報告連絡相談をしている	38
目的を理解し、目標を設定して確実に行動する力がある	27
ストレスマネジメントができる	7
柔軟性のある応対ができる	30



本調査の回答で多いものから順に、社内外問わず、明るく先に挨拶している 42 件(75%)、自己判断をせず、報告連絡相談をしている 38 件(67.9%)、柔軟性のある応対ができる 30 件(53.6%)であった。新入社員に身につけてほしいマインドと同様、上位三つのどの項目についても半数以上の企業が必要性を感じている。

【問 25】 人材計画(人材育成 OJT3)

原文回答

- ・失敗を恐れない 主体的に行動できる コミュニケーション能力
- ・挨拶、礼儀、世の中のルール
- ・挨拶、報連相、目標設定
- ・SNS 運用 動画編集
- ・専門知識
- ・システムへの入力(パソコン、スマホからでも) 自分の行っている仕事の意味を常に考える力 その仕事でどれだけ社会で役立ち必要とされているか考える力
- ・1. 理念・方針の理解と実践 2. コミュニケーションスキル 3. 基本的介護技術
- ・適切な会話ができること。
- ・明るく元気で、誠実にコスト意識を持って、この道のプロであってほしい
- ・接客対応術 自主的行動 サボらない
- ・綺麗で清潔で見た目が良い SNS 発信と動画編集 趣味のマーケティング調査
- ・独自のスキルはありません。
- ・法律知識 税金に関する知識 資格取得
- ・自己研鑽 スピード コミュニティの創造
- ・営業作法、あいさつ、普通車免許
- ・社内で教えてもらえないことを自ら学ぶ姿勢と能力
- ・接遇 親切丁寧 安全運転
- ・ありません
- ・傾聴 共感 自己覚知

●貴社独自に新入社員に身につけてほしいスキルを3つご回答ください。

※重複・類似する回答をまとめ、属性ごとに整理した。

※原文は極力変えず、そのまま記載した。

ビジネスマナー・基本的素養・コミュニケーション等

- 失敗を恐れない 主体的に行動できる コミュニケーション能力 (1)
- 挨拶、礼儀、世の中のルール (1)
- 挨拶、報連相、目標設定 (1)
- 1. 理念・方針の理解と実践 2. コミュニケーションスキル 3. 基本的介護技術 (1)
- 適切な会話ができること。(1)
- 明るく元気で、誠実にコスト意識を持って、この道のプロであってほしい (1)
- 接客対応術 自主的行動 サボらない (1)
- 自己研鑽 スピード コミュニティの創造 (1)
- 営業作法、あいさつ、普通車免許 (1)
- 社内で教えてもらえないことを自ら学ぶ姿勢と能力 (1)
- 接遇 親切丁寧 安全運転 (1)
- 傾聴 共感 自己覚知 (1)

デジタルスキル・専門知識・思考力

- SNS 運用 動画編集 (1)
- 専門知識 (1)
- システムへの入力(パソコン、スマホからでも)、自分の行っている仕事の意味を常に考える力、その仕事はどれだけ社会で役立ち必要とされているか考える力 (1)
- 綺麗で清潔で見た目が良い SNS 発信と動画編集 趣味のマーケティング調査 (1)
- 法律知識 税金に関する知識 資格取得 (1)

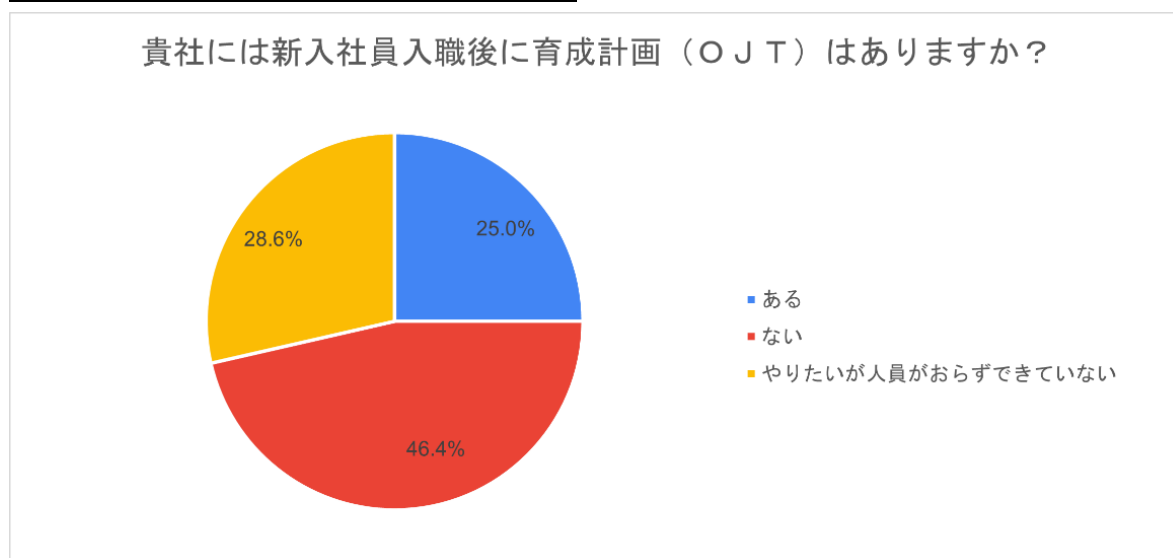
なし

- 独自のスキルはありません。(1)
- ありません(1)

合計回答数:19 件

【問 26】 人材計画(人材育成 OJT4)

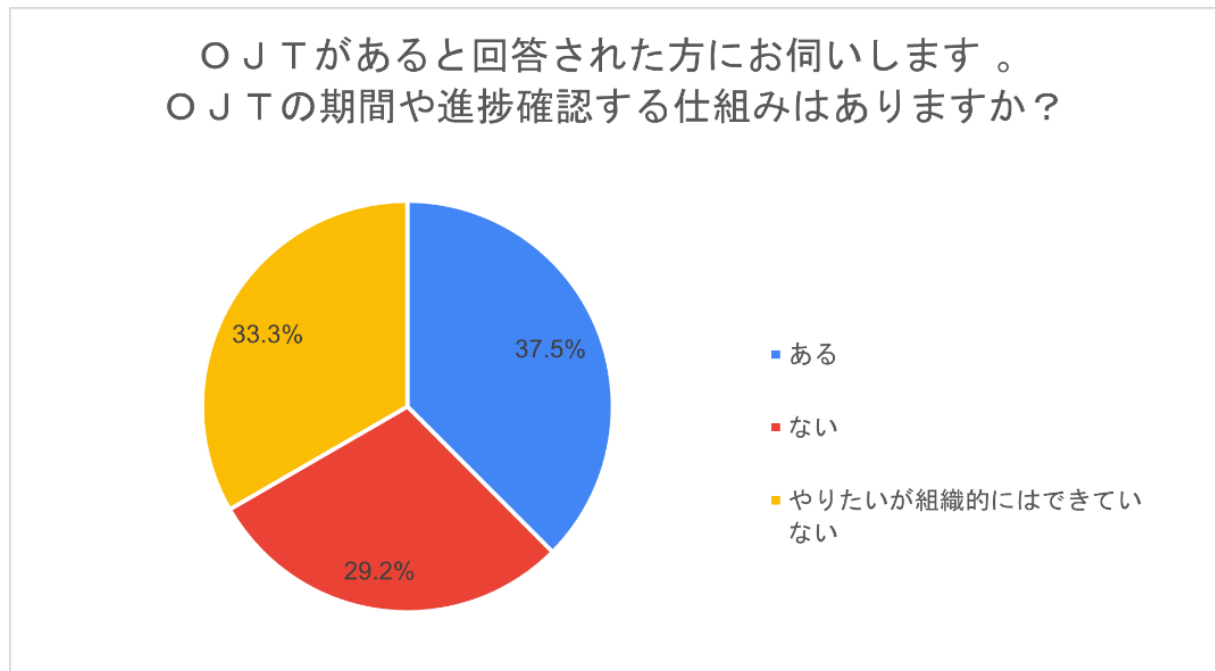
ある	14
ない	26
やりたいが人員がおらずできていない	16



本調査の回答で多いものから順に、ない 26 件(46.4%)、やりたいが人員がおらずできていない 16 件(28.6%)、ある 14 件(25%)であった。約 7 割の企業が OJT が実施できていないことが分かる。

【問 27】 人材計画(人材育成 OJT5)

ある	9
ない	7
やりたいが組織的にはできていない	8



本調査の回答で多いものから順に、ある 9 件(37.5%)、やりたいが組織的にはできない 8 件(33.3%)、ない 7 件(29.2%)であった。OJT 実施による適切な振り返りまでが実施できていない企業が半数以上を占めている。

【問 28】 人材計画(人材育成 その他)

原文回答

- ・個人事業主なので、現在はそこまで人材育成に時間を割くことは出来ない
- ・仕組みの作成
- ・育成カリキュラムの作成が充分でない
- ・上記で聞かれて改めて自社の OJT が形骸化していることに気付いたこと
- ・介護保険上、余剰に人員を採用できない。
- ・育成には時間がかかるが、その期間が短縮できるしくみがあるといい
- ・雇用できるレベルの人員が不足している
- ・特にありません。
- ・場当たりの的になっている
- ・仕事以外の育成
- ・自社マニュアルが必要
- ・あまり過保護にはしないことくらいかな。
- ・チューターやジョブローテーション制度などの導入をしたいがそこまで手が回っていない

●人材育成に対してその他課題があればご回答ください。

※重複・類似する回答をまとめ、属性ごとに整理した。

※原文は極力変えず、そのまま記載しています。

人材育成の時間・リソース不足系

- 個人事業主なので、現在はそこまで人材育成に時間を割くことは出来ない (1)
- 育成には時間がかかるが、その期間が短縮できるしくみがあるといい (1)
- チューターやジョブローテーション制度などの導入をしたいがそこまで手が回っていない (1)

仕組み・制度整備不足系

- 仕組みの作成 (1)
- 育成カリキュラムの作成が充分でない (1)
- 上記で聞かれて改めて自社の OJT が形骸化していることに気付いたこと (1)
- 場当たりのになっている (1)
- 自社マニュアルが必要 (1)
- あまり過保護にはしないことくらいかな。 (1)

人員不足・雇用制約系

- 介護保険上、余剰に人員を採用できない。 (1)
- 雇用できるレベルの人員が不足している (1)

その他

- 仕事以外の育成 (1)

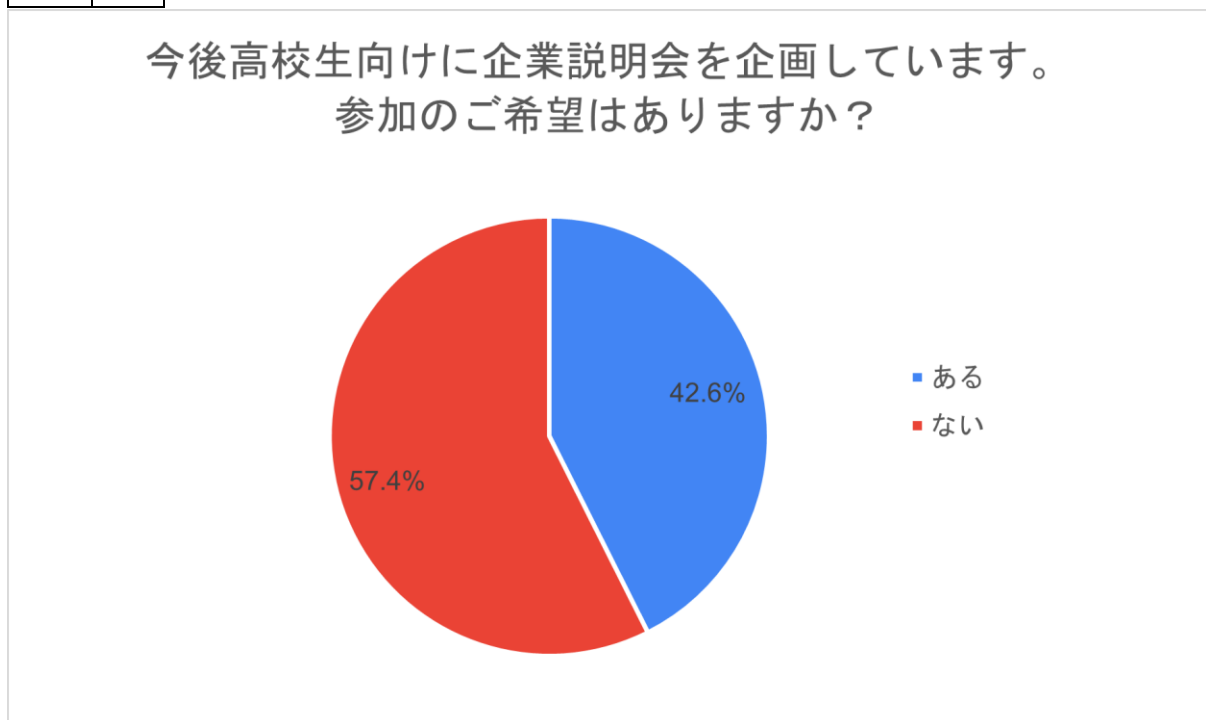
なし系

- 特にありません。 (1)

合計回答数:13 件

【問 29】 今後について(企業説明会への興味)

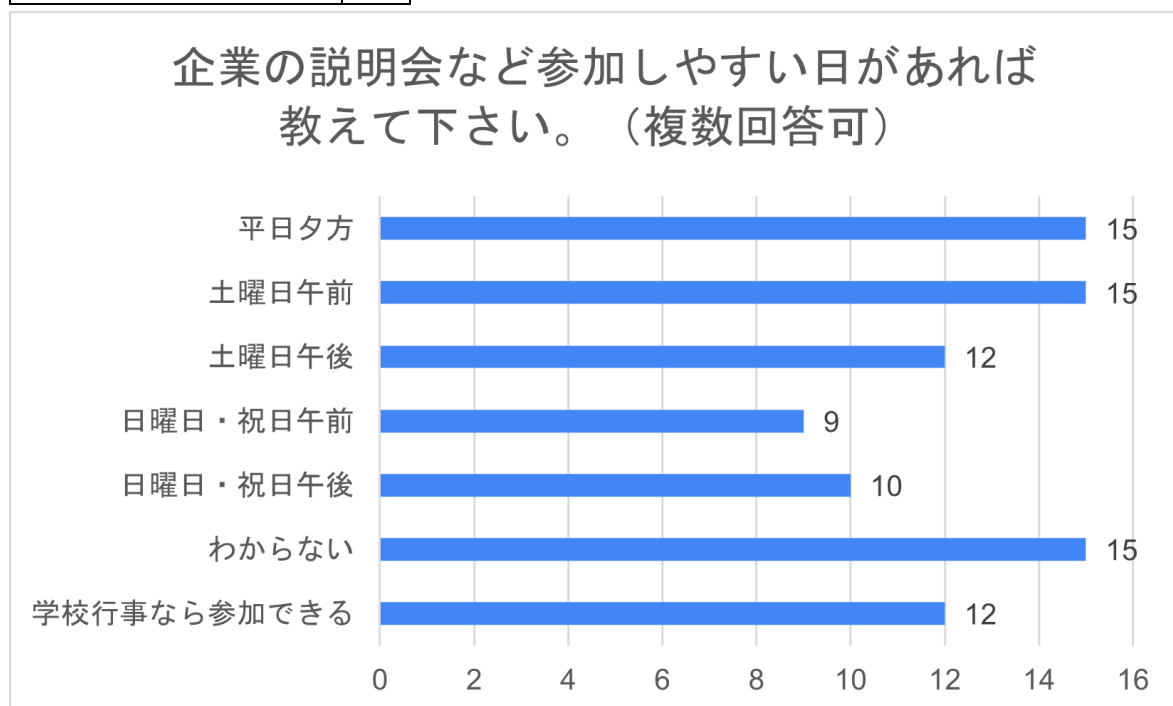
ある	23
ない	31



本調査の回答で多いものから順に、ない 31 件(57.4%)、ある 23 件(42.6%)であった。高校卒業生の採用に関心を示す企業が少ない。

【問 30】 今後について(企業説明会の開催日アンケート)

平日夕方	15
土曜日午前	15
土曜日午後	12
日曜日・祝日午前	9
日曜日・祝日午後	10
わからない	15
学校行事なら参加できる	12

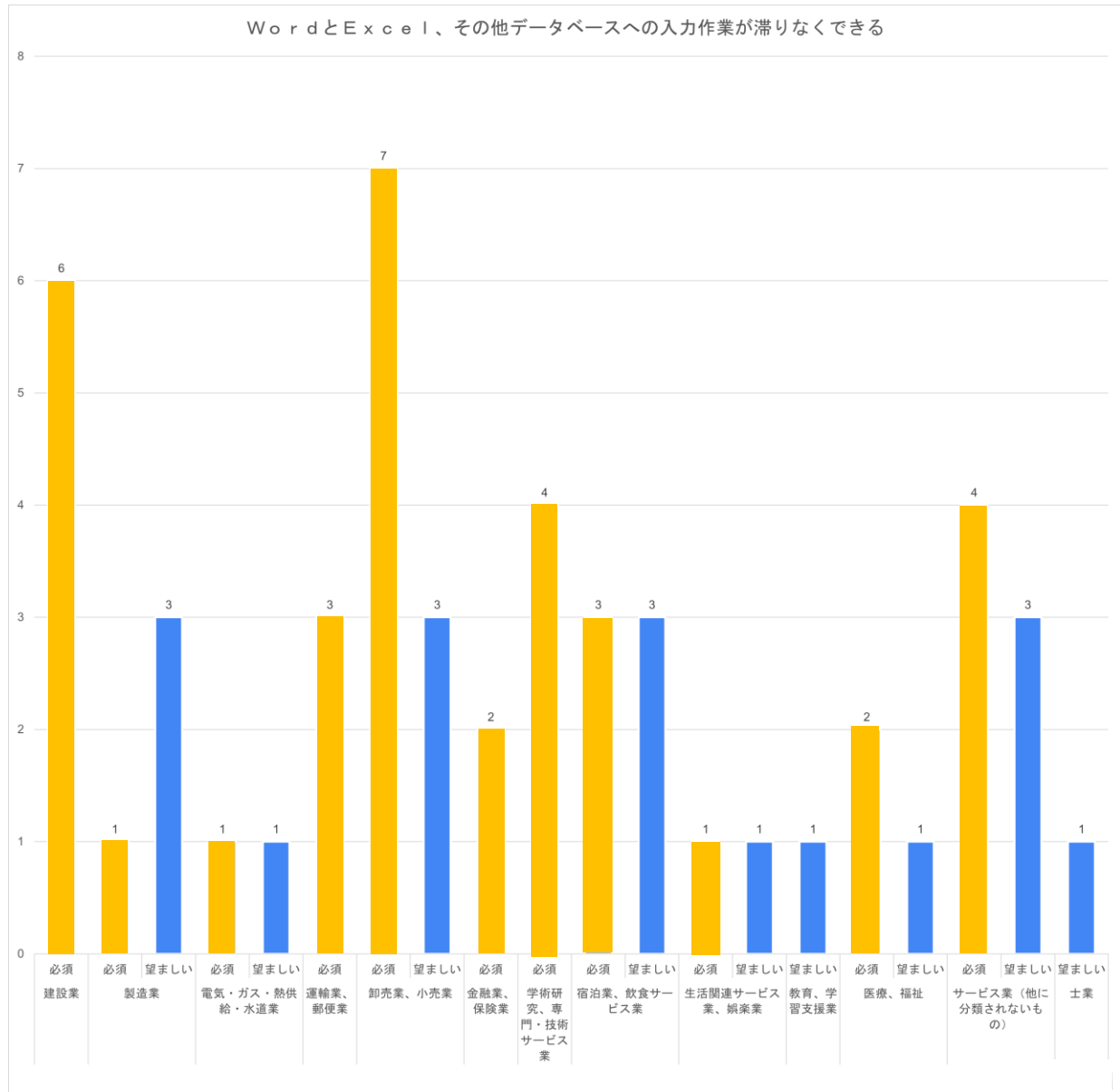


本調査の回答で多いものは、平日夕方・土曜日午前・わからない 15 件(31.3%)であった。企業の稼働日に合わせた開催に参加のしやすさを感じる企業が多い。

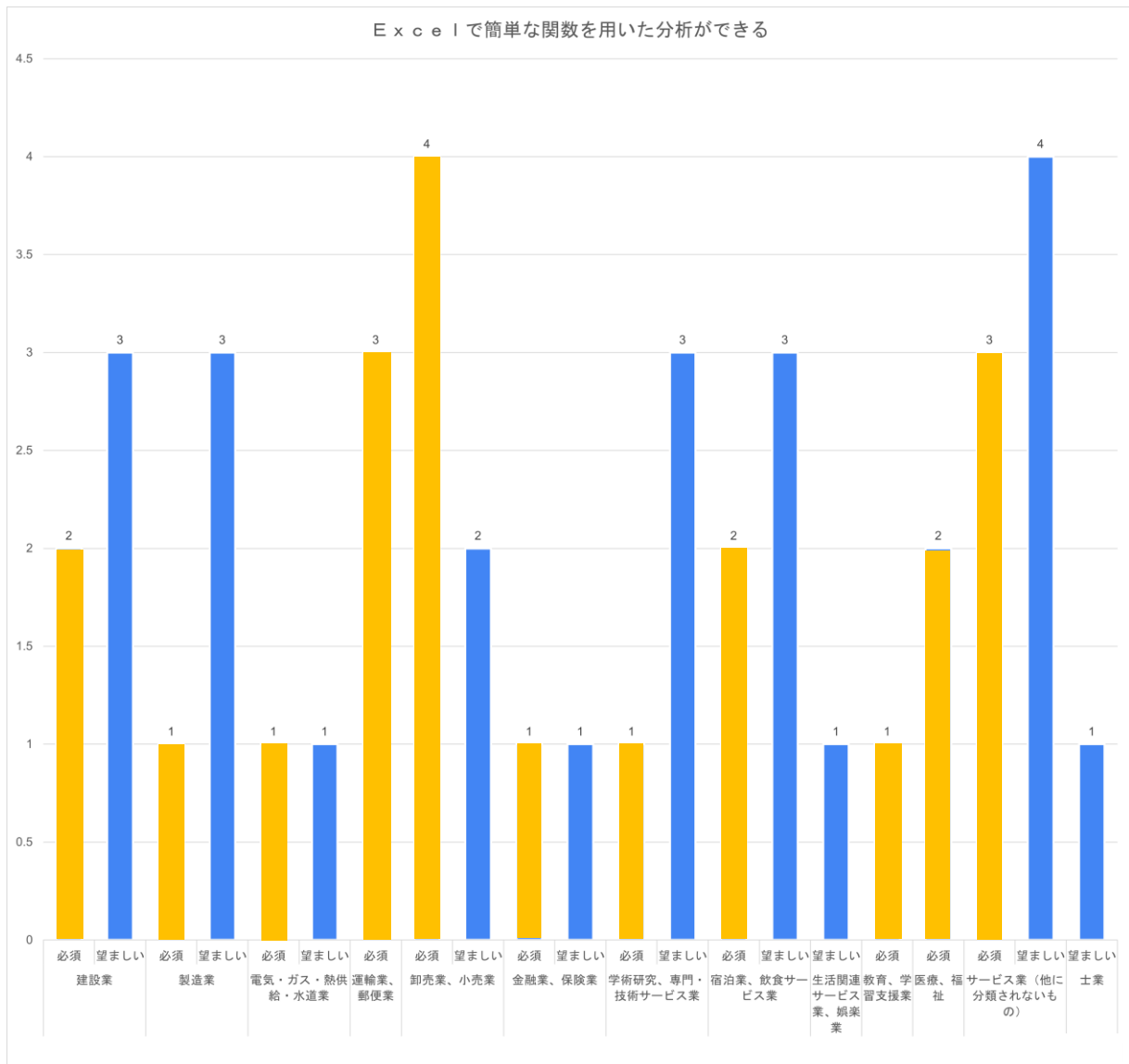
以下、調査目的に伴うクロス集計結果・考察を記載する。

【クロス集計1】 業種 × 求めるスキル・能力

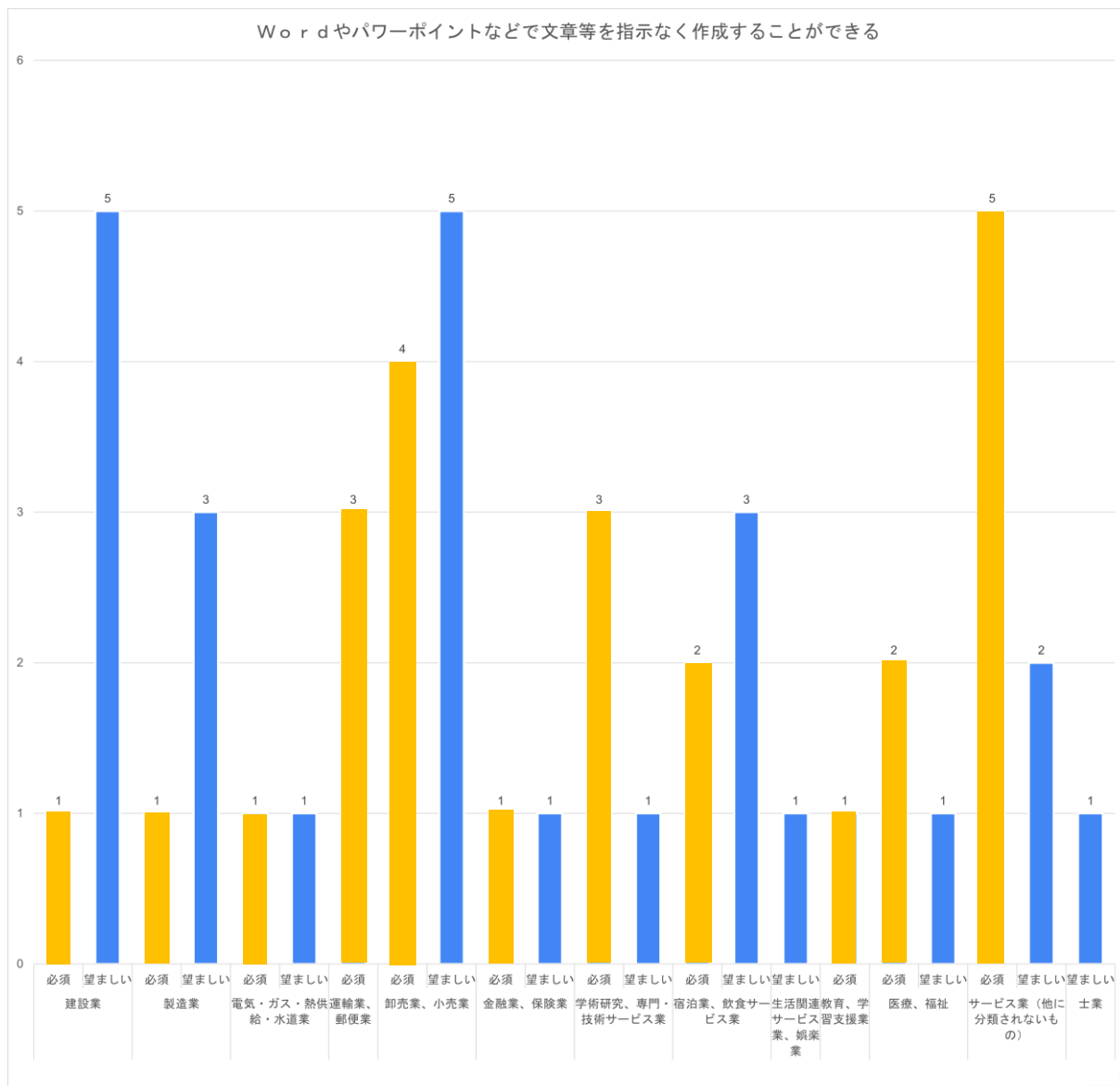
●業種ごとに特に求められるスキルや能力を比較し、業界特有のニーズを明確化する。



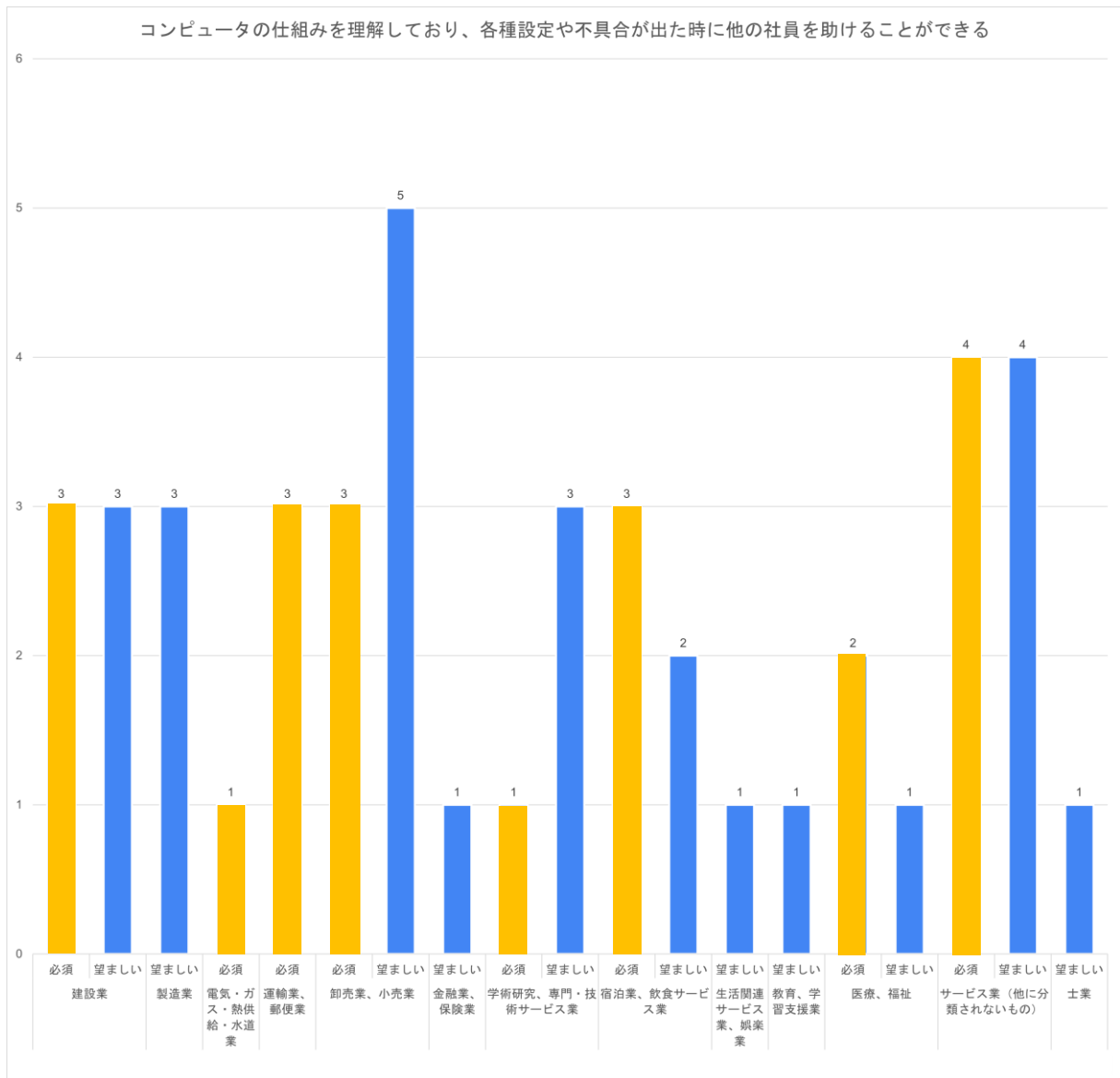
「Word と Excel など、その他データベースへの入力作業」について、卸売業では「必須」が7件で最も多く、基礎的な IT スキルの重要性が示されている。建設業も 6 件で最多となり、基本スキルとしての期待が伺える。



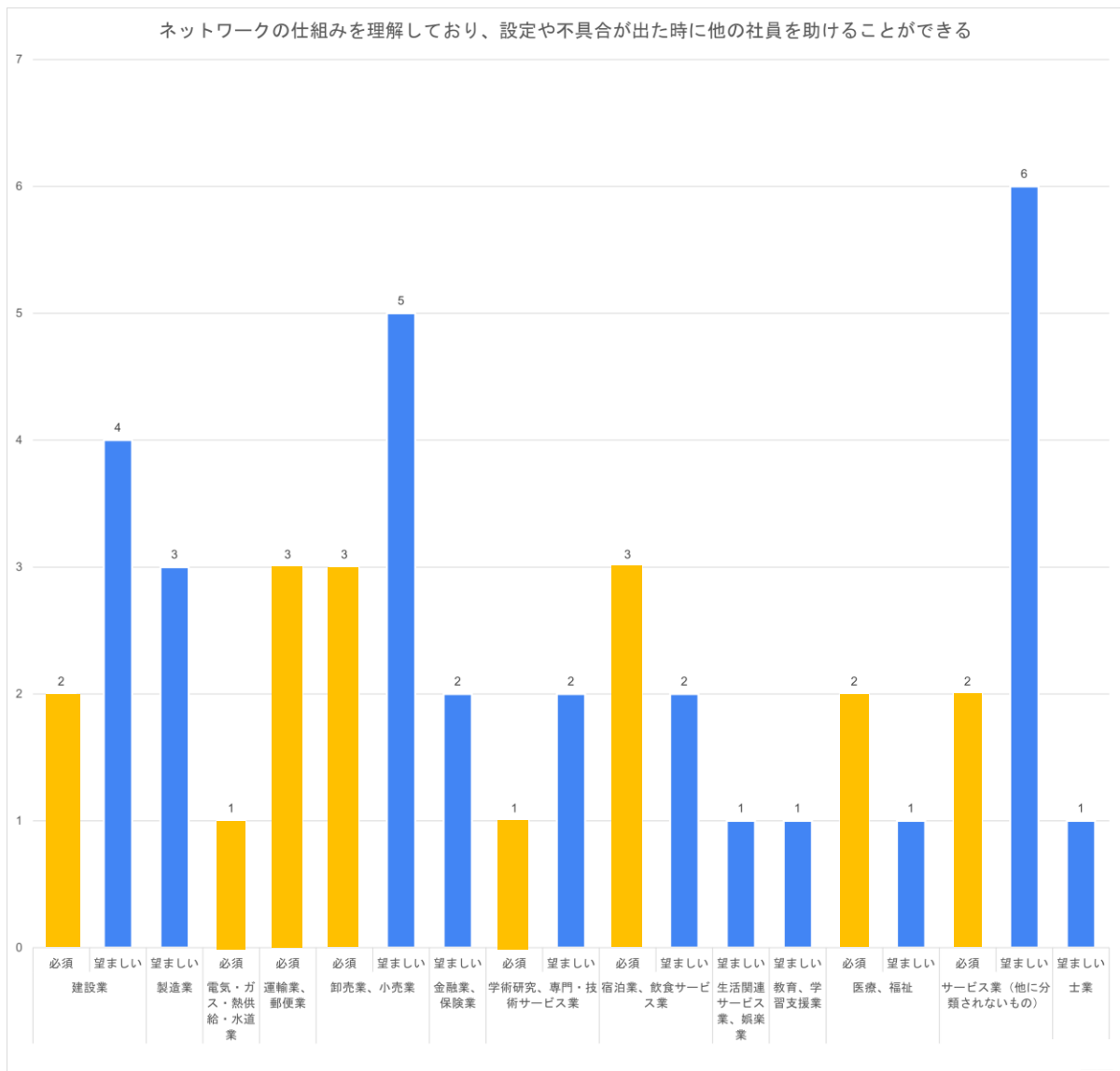
「Excelで簡単な関数を用いた分析ができる」では、卸売業・サービス業(その他)で「望ましい」がそれぞれ4件と最も多い結果となっている。他の業種においても、基礎的な分析スキルはこれらの業界で特に重要視されていることがわかる。



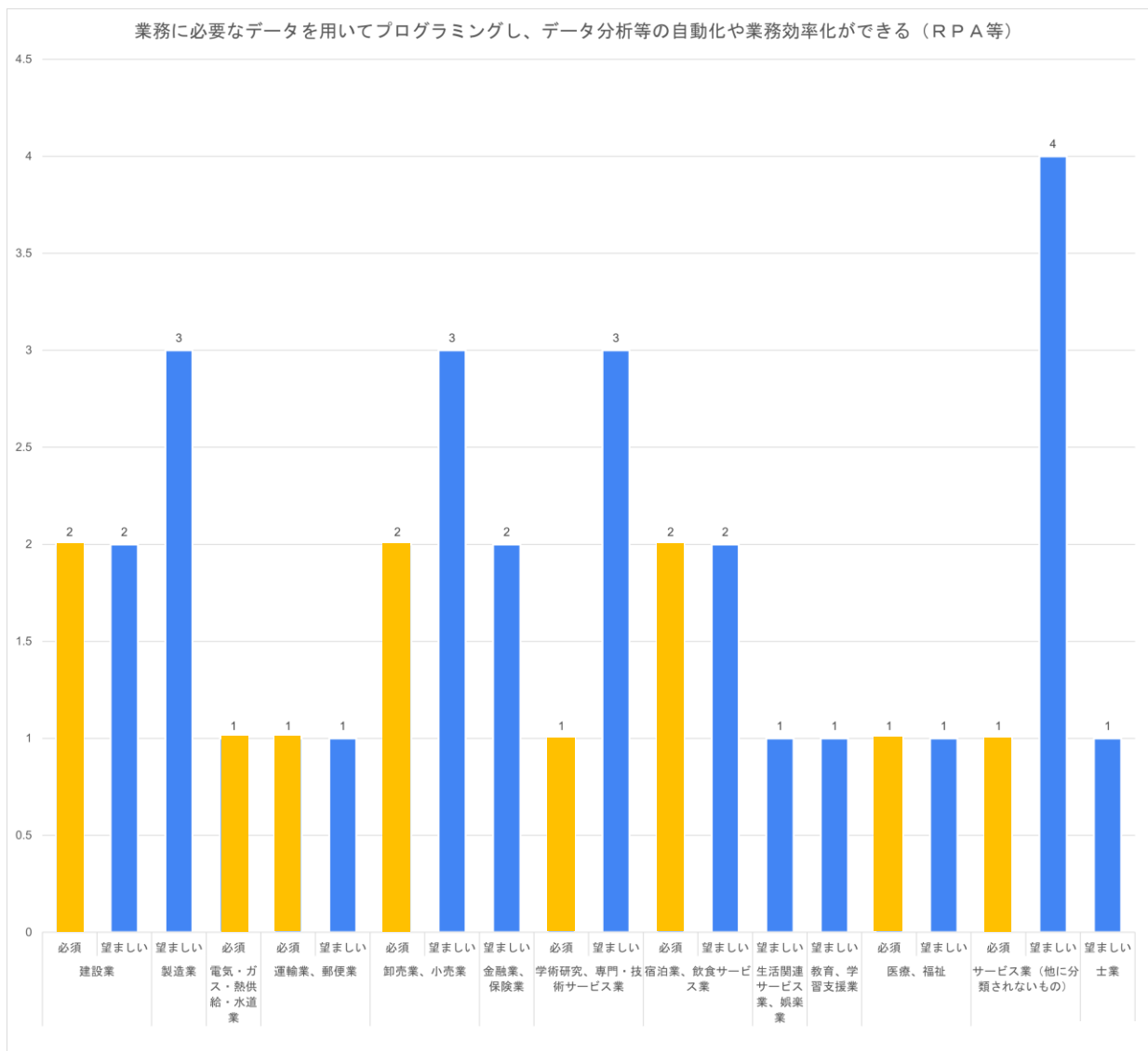
「Word や PowerPoint など で 文 書 等 を 指 示 な く 作 成 す る こ と が で き る」 で は、 建 設 業、 卸 売 業、 小 売 業、 サ ー ビ ス 業 (そ の 他) で 「 望 ま し い 」 が そ れ ぞ れ 5 件 と 最 多 で あ る。



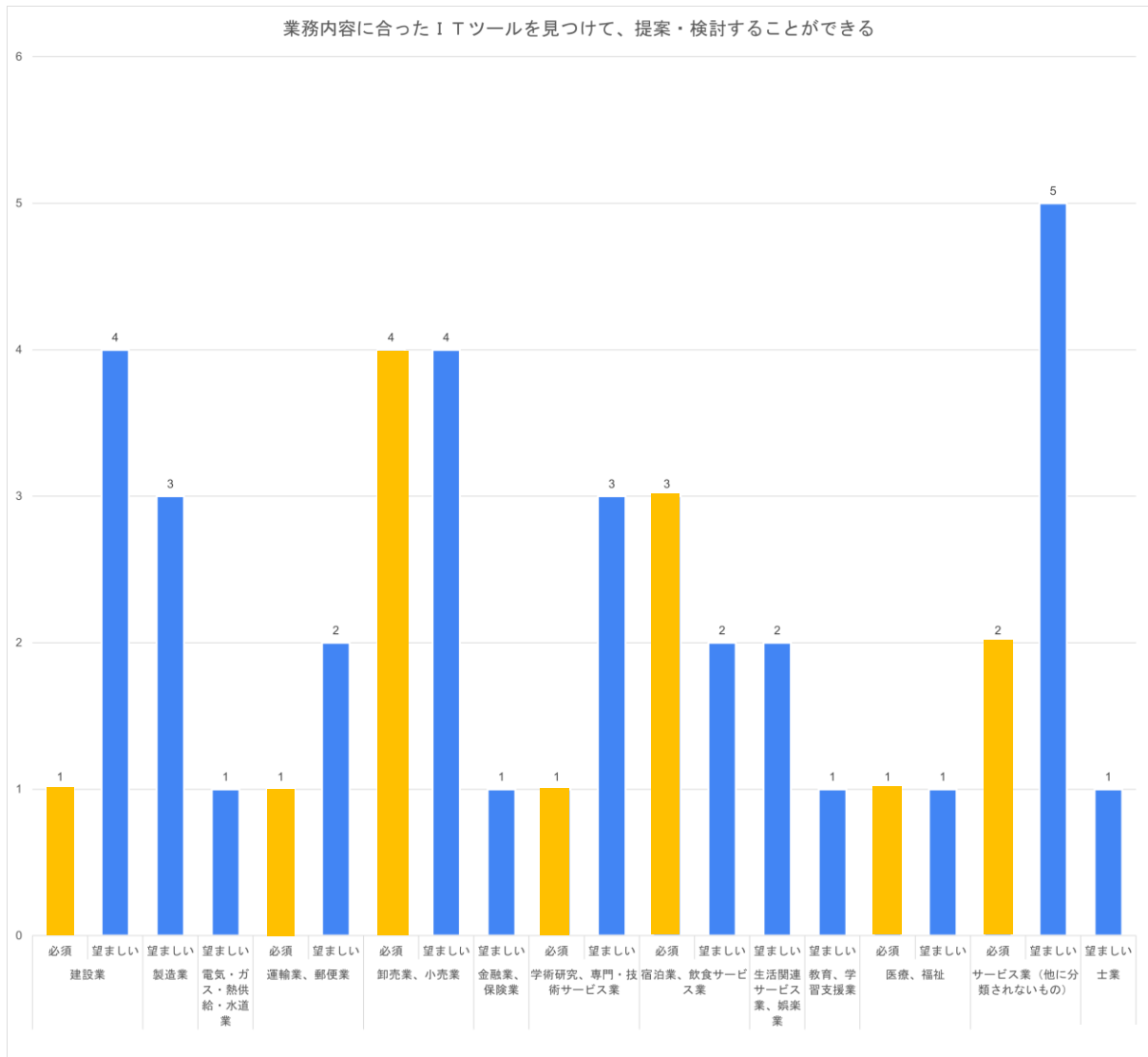
「コンピュータの仕組みを理解しており、各種設定や不具合が出た時に他の社員を助けることができる」では、製造業で「望ましい」が5件、サービス業(その他)で「望ましい」が4件と高い件数を示している。この結果から、製造業やサービス業では、基本的なコンピュータスキルと問題解決能力が特に重要視されていることがわかる。



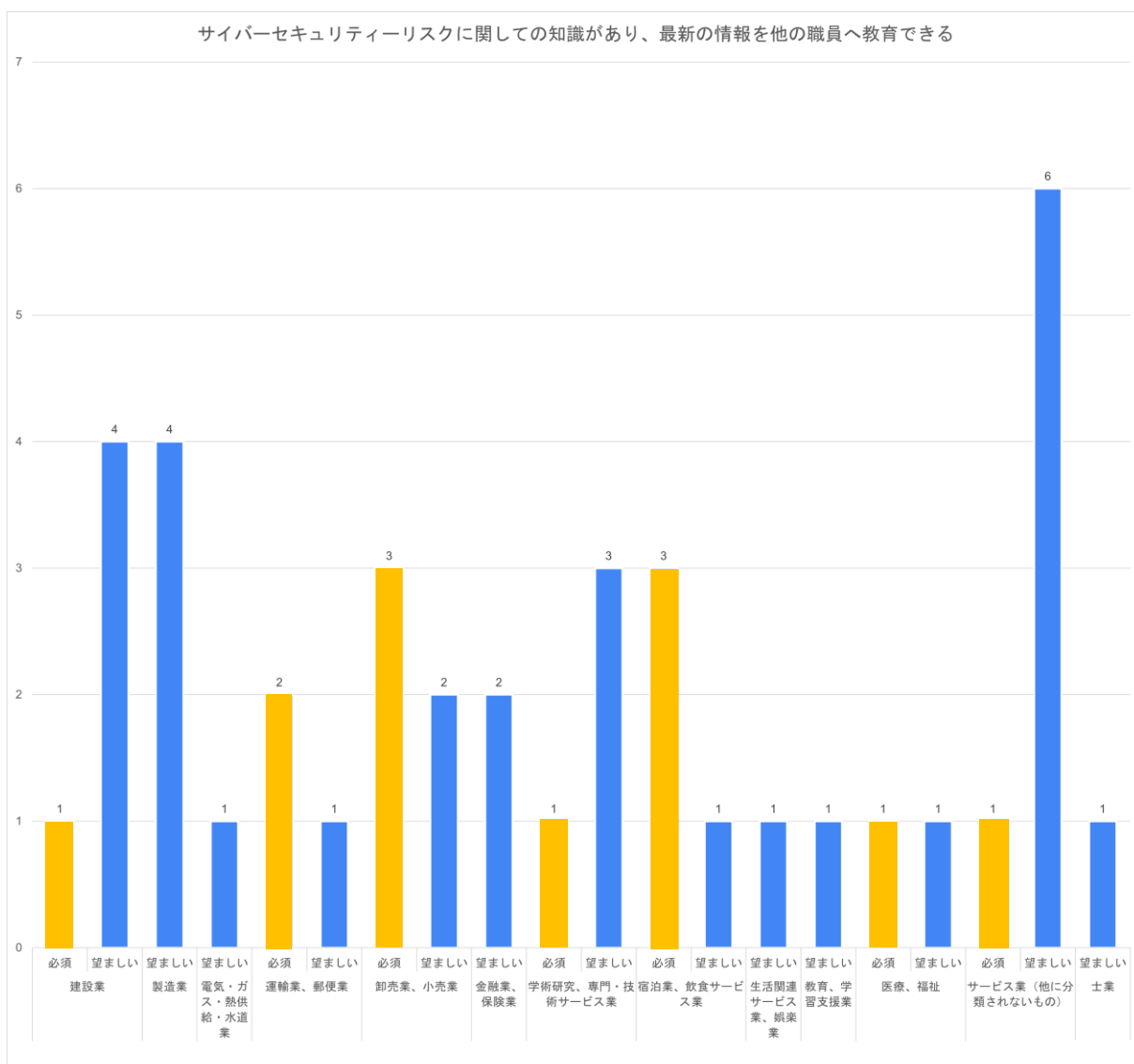
「ネットワークの仕組みを理解しており、設定や不具合が出た時に他の社員を助けることができる」では、製造業で「望ましい」が 5 件、サービス業(その他)で「望ましい」が 6 件と特に多く挙がっている。この結果から、ネットワーク関連の知識やサポート能力が幅広い業種で高く評価されていることがわかる。



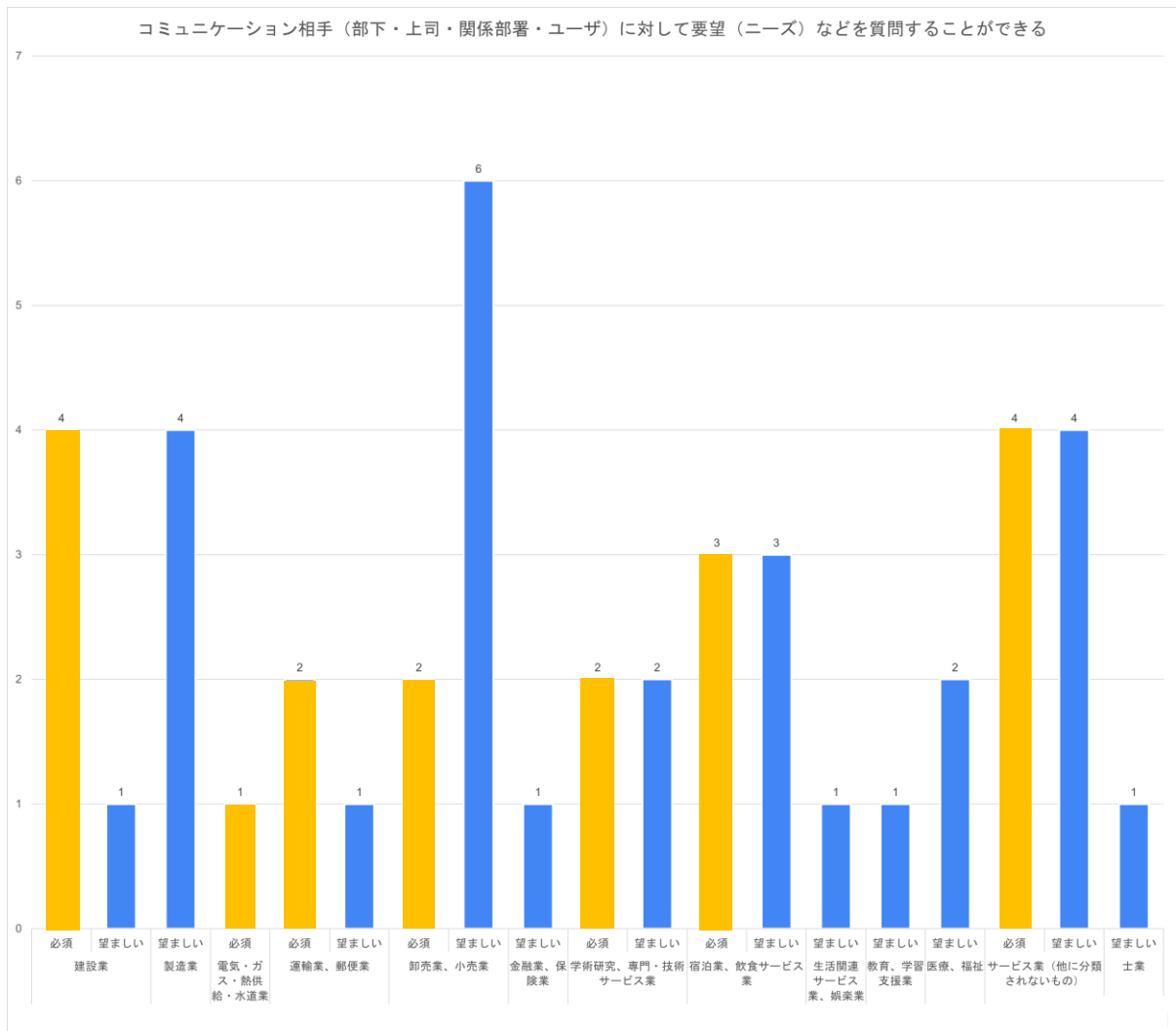
「業務に必要なデータを用いてプログラミングし、データ分析等の自動化や業務効率化ができる（RPA等）」では、製造業で「望ましい」が3件、サービス業(その他)で「望ましい」が4件と多く挙がっている。この結果は、特に業務効率化や自動化に対するニーズが高いことを示している。



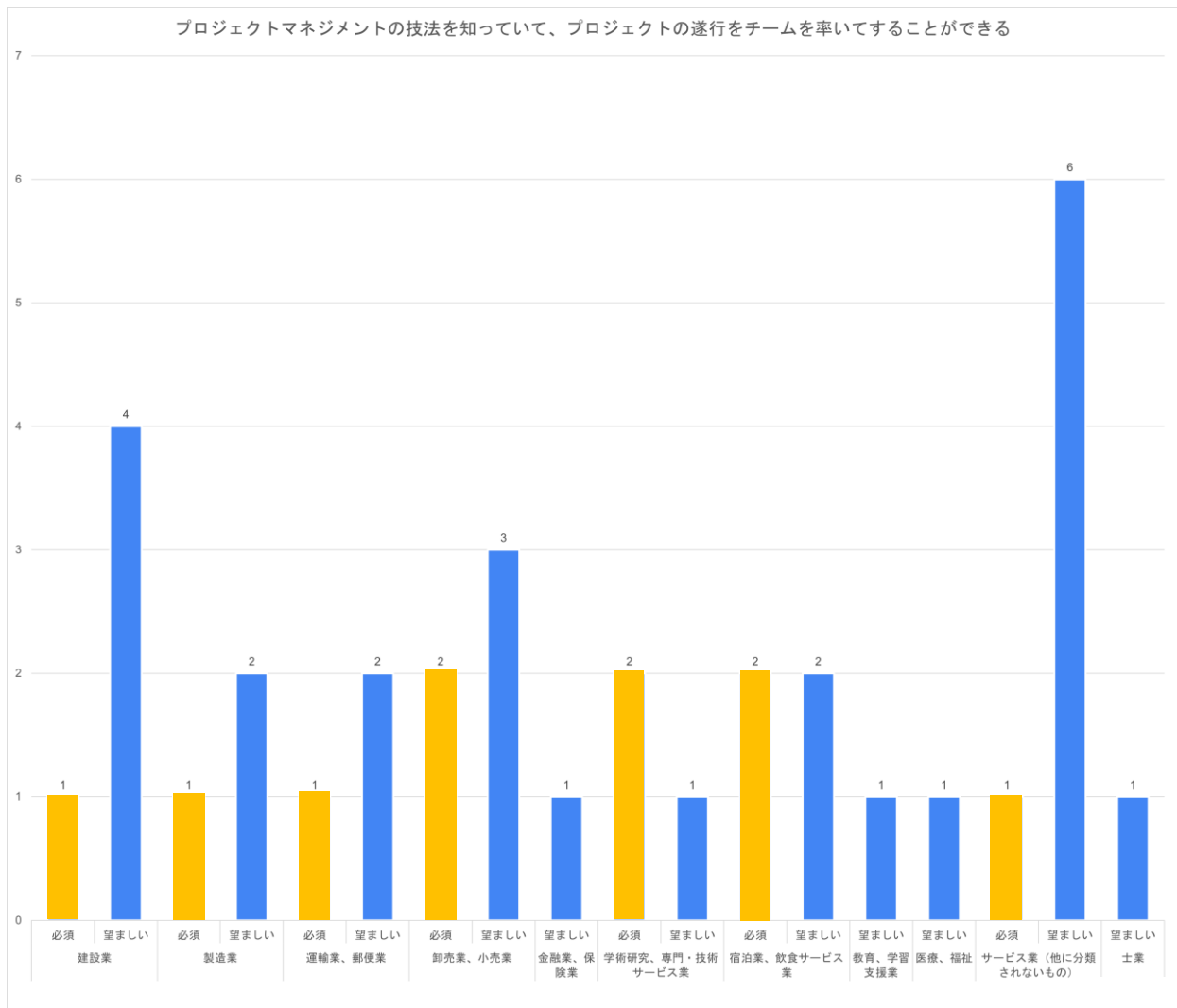
「業務内容に合った IT ツールを見つけて、提案・検討することができる」では、製造業と建設業で「望ましい」が各 4 件、サービス業(その他)で「望ましい」が 5 件と最も多く挙がっている。この結果は、業務効率化を目指す多様な業種で IT ツールの活用能力が求められていることを示している。



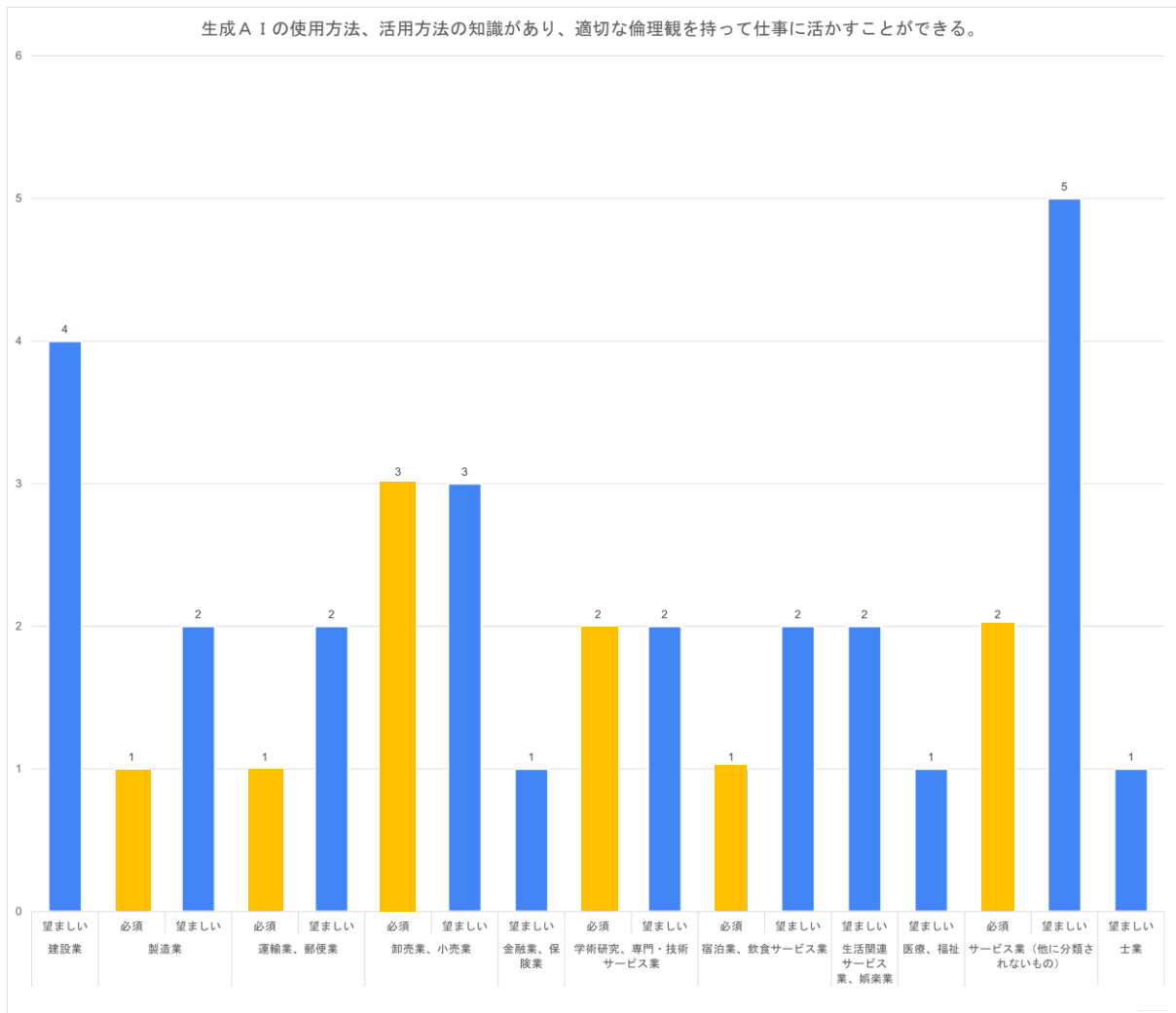
「サイバーセキュリティリスクについての知識があり、最新の情報を他の職員へ教育できる」では、製造業と建設業で「望ましい」が各 4 件、サービス業(その他)で「望ましい」が 6 件と最多である。この結果は、特にサービス業を含む多くの業種で、サイバーセキュリティ教育の必要性が高まっていることを示している。



「コミュニケーション相手(部下・上司・関係部署・ユーザ)に対して要望(ニーズ)などを質問することができる」では、製造業と建設業で「望ましい」が各 4 件、サービス業(その他)でも「望ましい」が 4 件と高い結果である。これにより、多くの業種で、業務における円滑なコミュニケーション能力が重視されていることが明らかである。



「プロジェクトマネジメントの技法を知っていて、プロジェクトの遂行をチームを率いてすることができる」では、サービス業(その他)が「望ましい」で 6 件と最も高く、建設業では「望ましい」が 4 件、小売業が 3 件で続いている。これにより、幅広い業種でプロジェクト遂行能力を持つ人材への需要が高いことが示されている。



「生成AIの使用方法、活用方法の知識があり、適切な倫理観を持って仕事に活かすことができる」では、サービス業(その他)が「望ましい」で5件と最も多い。次いで建設業が4件、小売業が3件となっている。多くの業種で生成AIの活用と倫理観を備えた人材の需要が見られる。

【クロス集計1】 業種 × 求めるスキル・能力の考察①

このクロス集計結果から、業種ごとに求められるスキルに明確な傾向が見られた。特に、AI や IT を活用した即戦力を求める業界が多く、専門学校での理系転換がこれらのニーズを満たすために不可欠であることが示唆される。この分析は、専門学校が地域の産業ニーズに応じた教育カリキュラムを設計する際の重要な指針となる。以下、業種ごとに「求められるスキル・能力」の考察をする。

- ・建設業では、基本的な IT スキル(Word や Excel など)に加え、ネットワークやサイバーセキュリティの知識が重要視されている。これにより、建設現場での効率化やトラブル対応が期待されている。

- ・製造業では、「データ分析」や「プログラミングスキル」のニーズが高く、自動化技術(RPA)や IoT 活用が業務改善の要である。特に業務効率化や生産管理に直結するスキルが重視されている。

- ・情報通信業では、専門的な IT 知識(ネットワーク管理やプログラミング)に加え、プロジェクト管理能力が求められている。AI ツールの提案力やクラウドスキルも必要とされ、技術進化に対応する力が期待されている。

- ・小売業やサービス業では、データ管理や分析スキル(特に Excel)へのニーズが高く、マーケティングや顧客管理の効率化が目的である。データを活用し、顧客ニーズに応じた施策を立案する能力が求められている。

- ・金融業では、情報セキュリティスキルが非常に重視されている。さらに、データ分析能力や AI 活用によるリスク管理能力も重要視されており、ビジネス判断を支える技術力が必要とされている。

- ・教育・研究分野では、IT 基礎知識の普及や活用能力が求められている。特に、AI やデジタルツールを活用し、教育の質を向上させるスキルに期待が寄せられている。

分野別には上記のような結果となった。全体的には下記の考察ができた。

・生成 AI の活用知識に関するスキルのニーズ

全体的に「望ましい」と回答した企業が多く、特に卸売業やサービス業からのニーズが目立つ。これにより、生成 AI に関する基礎的なリテラシーや倫理観を備えた人材の育成が求められている。また、製造業などの従来型の産業においても、AI 活用を視野に入れた人材確保の意識が広がりつつある。

・採用したい人材の能力

「目標に向けて主体的に行動できる」能力が最も多く選ばれ、特に宿泊業・飲食サービス業で高い支持を得ている。これは、変化の激しい業界で即戦力として期待される傾向を示している。また、「他者の意見を的確に汲み取り、自分の意見を分かりやすく伝える」能力も広く求められており、コミュニケーションスキルの重要性が確認されている。

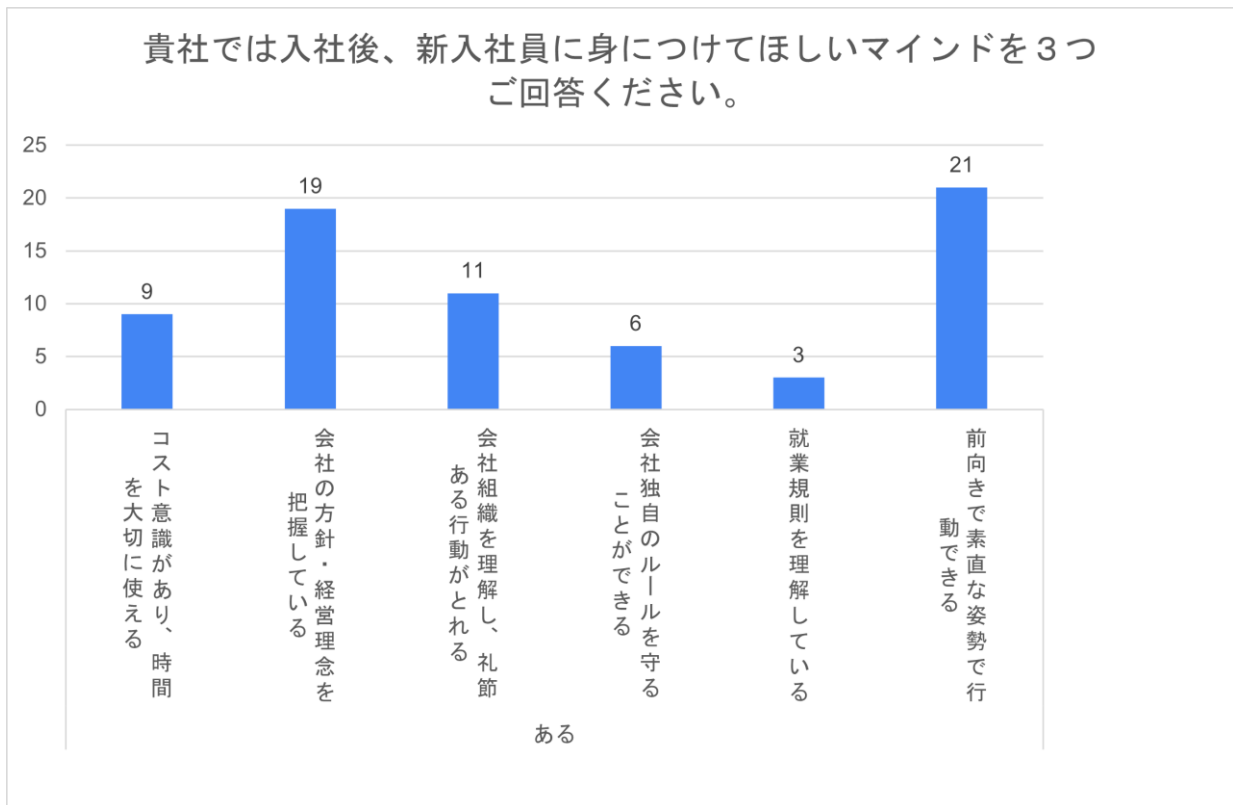
【クロス集計1】 業種 × 求めるスキル・能力の考察②

今回の調査により、業種ごとに異なる IT 人材のニーズが明確化された。製造業では「プログラミング」や「データ分析」スキルが求められる一方、サービス業では「生成 AI の活用知識」や「コミュニケーション能力」が重視されている。また、全体的に「目標に向けて行動できる」主体性や柔軟な対応力が重要視されている点も特徴的である。専門学校における理系転換の必要性を裏付ける結果であり、カリキュラムの再編や産学連携の推進が急務であることが示唆される。今後、これらのデータをもとに、地域産業と連携した教育モデルの構築を進めることが期待される。

【クロス集計2】 新卒採用活動(有無) × 求める社会人基礎力

●新卒を採用する企業が特に重視する基礎力や姿勢を明らかにする。

「今後高校生向けに企業説明会を企画しています。参加のご希望はありますか？」で「はい」と答えた企業と「貴社では入社後、新入社員に身につけてほしいマインドを3つご回答ください」のクロス集計を行った。



「貴社では入社後、新入社員に身につけてほしいマインドを3つご回答ください」では、「前向きで素直な姿勢で行動できる」が21件と最も多く選ばれている。次いで「会社の方針・経営理念を把握している」が19件となっており、前向きな姿勢と会社の理念の理解が重視されている。

【クロス集計2】 新卒採用活動(有無)×求める社会人基礎力の考察①

・前向きな姿勢と行動力:

新卒採用を行う企業が最も重視するマインドは「前向きで素直な姿勢で行動できる」(21件)である。これは、柔軟に環境に適応し、積極的に業務に取り組む姿勢が新入社員に期待されていることを示している。

・会社の方針・経営理念の理解:

次に多く選ばれたのは「会社の方針・経営理念を把握している」(19件)である。企業は、自社の方向性を理解し、その理念に沿った行動を取ることができる人材を求めている。

・組織理解と礼節:

「会社組織を理解し、礼節ある行動が取れる」(11件)も重視されている。新卒社員が職場のルールを理解し、円滑な人間関係を構築できることが期待されている。

・その他:

「コスト意識があり、時間を大切に使える」(9件)や「会社独自のルールを守ることができる」(6件)は補足的な要素であり、特定の業務環境における重要性を反映している。

【クロス集計2】 新卒採用活動(有無)×求める社会人基礎力の考察②

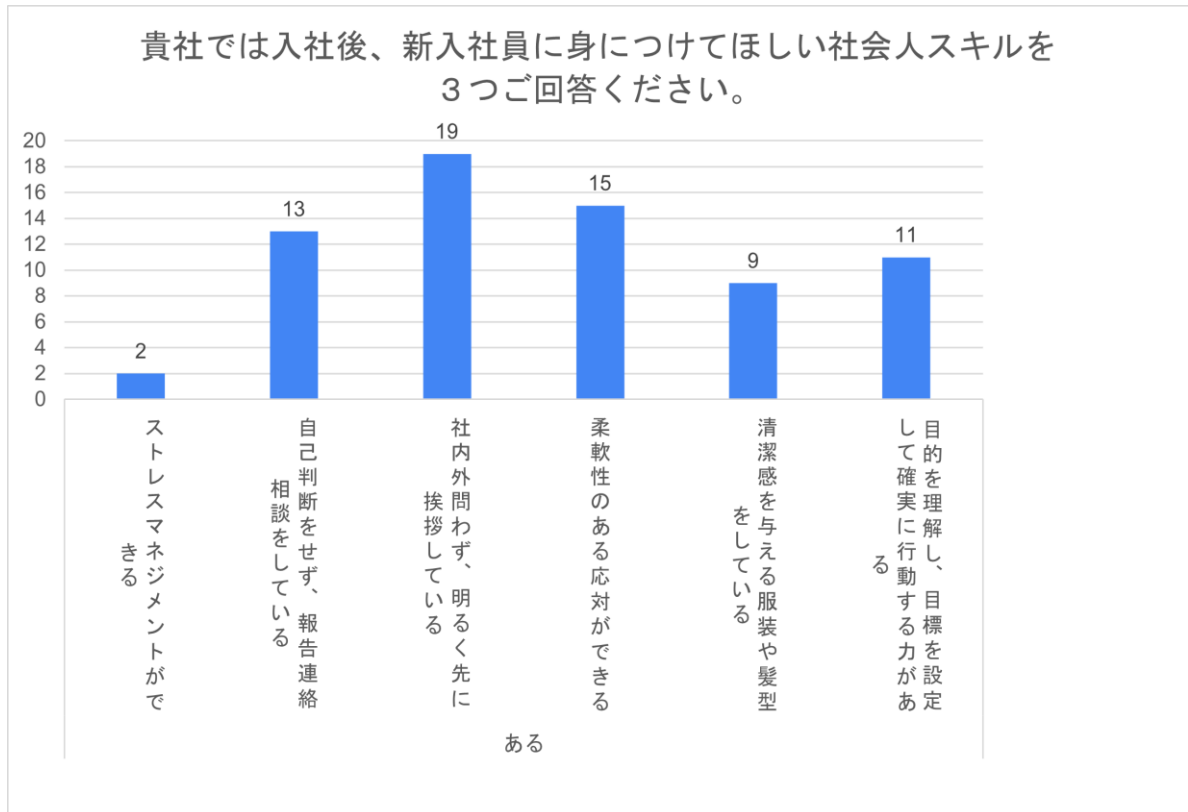
新卒採用を行う企業は、スキルや専門性以上に、仕事への姿勢や会社の価値観への適応力を重要視している。特に、「前向きな行動力」と「会社理念の理解」は、全業種を通じて一貫して高い重要性を持つ項目である。このような結果は、企業が新入社員に即戦力以上の「柔軟性」と「社会人としての基本的な姿勢」を求めていることを示唆している。

また、この分析は高校生向けの企業説明会の企画において、説明内容の重点を定める際に有用である。特に、企業が求める社会人基礎力に焦点を当てた説明を行うことで、参加企業と学生のニーズのマッチングが向上すると考えられる。

【クロス集計3】 専門学校に期待する内容 × 求めるスキルや能力

●教育機関に期待される役割と具体的な能力の結びつきを把握する。

「貴社が採用したいと考える人材の能力を3つご回答ください」の結果と「貴社の採用活動に関して、専門学校に期待すること(社会人スキル)はありますか」のクロス集計を行った。



「貴社では入社後、新入社員に身につけてほしい社会人スキルを3つご回答ください」では、「社内外問わず、明るく先に挨拶している」が19件と最も多く選ばれている。次いで「柔軟性のある対応ができる」が15件であり、挨拶や柔軟な対応が重視されている。

【クロス集計3】 専門学校に期待する内容×求めるスキルや能力の考察①

・基礎的な社会人スキルの重要性:

専門学校に期待する内容と求めるスキルの結果から、「社内外問わず、明るく先に挨拶をしている」(19件)や「柔軟性のある対応ができる」(15件)が特に高い支持を得ている。このことは、社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力が企業から強く期待されていることを示している。

・専門学校に対する具体的な期待:

「自己判断をせず、報告・連絡・相談をしている」(13件)や「目的を理解し、目標を設定して確実に行動する力がある」(11件)といったスキルも求められている。これらの結果から、専門学校に対して、学生が実社会において実践的に役立つ能力を養成する教育の実施が求められていることが分かる。

・就職活動への支援:

自由記述の分析から、学校側への要望として「企業情報の積極的な提供」「インターンシップの強化」「実社会での経験機会の提供」などが挙げられている。これは、学生が職場での役割をイメージしやすくするための支援や、就職活動の橋渡しとしての役割を学校に期待していることを示唆している。

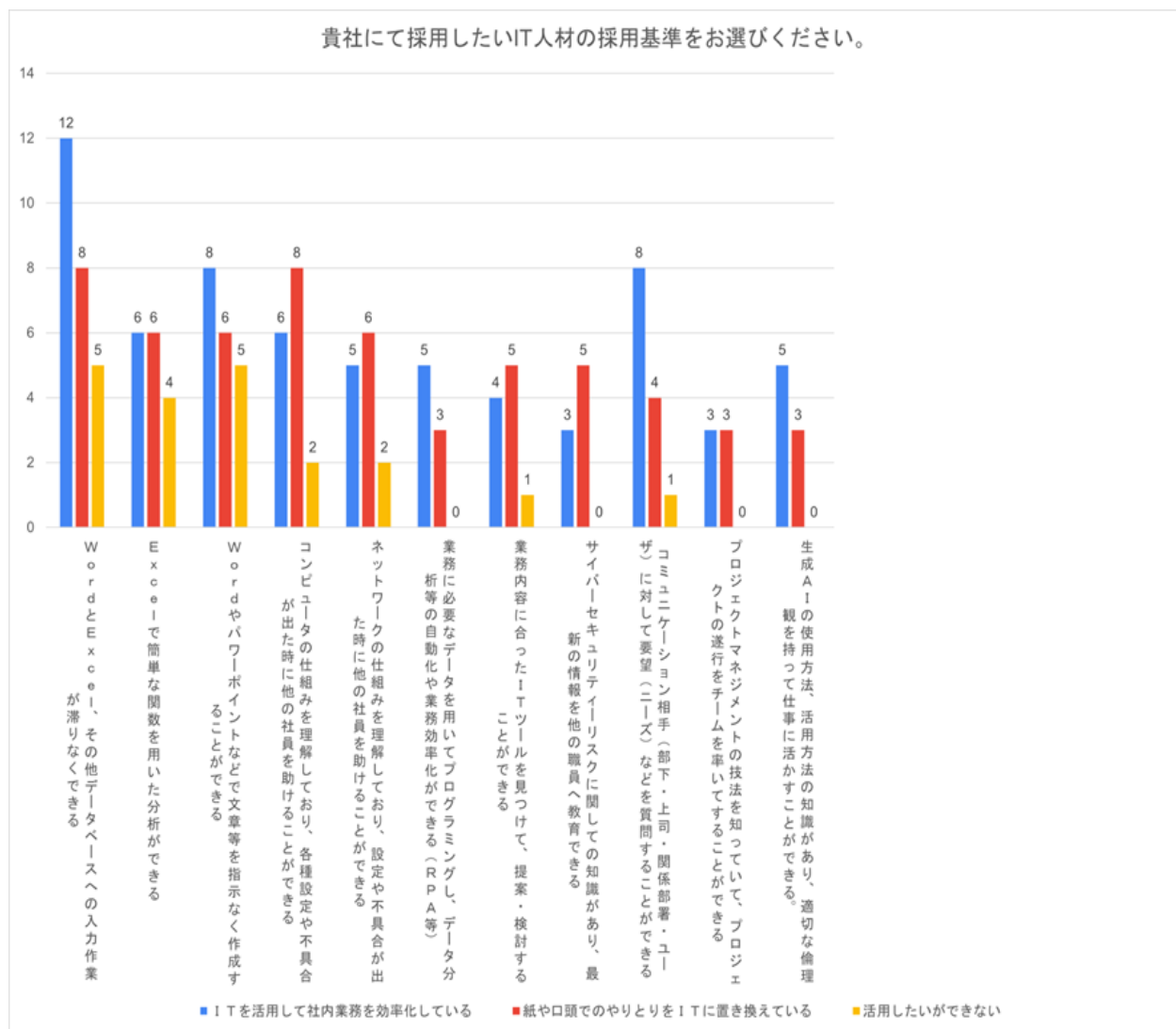
【クロス集計3】 専門学校に期待する内容×求めるスキルや能力の考察②

このクロス集計から、企業が求めるスキルは「社会人としての基礎的な行動力」と「職場環境への適応能力」に重点が置かれていることが明確になった。専門学校は、これらのスキルを養成するために、学生の基礎力育成プログラムを充実させることが必要である。また、就職活動における企業との連携を強化し、学生が実際の職場環境を理解するためのインターンシップや実務経験の機会を増やすことが期待される。

この結果は、専門学校が企業ニーズに基づいた教育改革を行い、地域産業と連携して学生の就職率と実務適応能力を高めるための重要な指針となる。

【クロス集計4】 IT ツール活用状況×採用したい IT 人材の基準

●現在の IT ツール活用状況が、企業が採用したいと考える IT 人材の基準にどのような影響を及ぼしているかを明らかにする。



「IT ツール活用状況」と「企業が採用したい人材の採用基準」をクロス集計した結果、Word や Excel など基礎的なスキルについては多くの企業が採用基準として選択している。一方で、高度なスキル(例えばプログラミングや AI の活用方法)に関しては、IT ツールを積極的に活用している企業が一定数選択する傾向が見られる。しかし、「採用したいができない」と回答する企業はほとんど存在せず、多くの企業は必要な基礎スキルを重視し、採用可能な範囲に基準を設定していることが示唆される。

【クロス集計4】 IT ツール活用状況×採用したい IT 人材の基準の考察①

「IT ツール活用状況」と「企業が採用したい IT 人材の採用基準」のクロス集計結果から、企業が求める人材像の傾向と IT ツールの活用度との関連が浮かび上がった。Word や Excel といった基礎的な IT スキルは、どの企業も幅広く採用基準として挙げており、これらのスキルは業務遂行上の最低限の要件として認識されていることがわかる。IT ツールを活用して社内業務を効率化している企業ほど、プログラミングやデータ分析、サイバーセキュリティといった高度なスキルも重要視する傾向が強い。しかし、「採用したいができない」と回答する企業は少なく、企業側の採用基準は現実的に達成可能な範囲に留められていると考えられる。一方で、IT ツール活用が進んでいない企業では、基礎スキルのみが重視される傾向があり、IT 業務の高度化には至っていない可能性が示唆される。これらの結果から、企業がより高度な IT 人材を採用し、育成するためには、社内の IT 環境や業務のデジタル化をさらに推進することが必要であり、それに伴う採用基準の高度化が求められることが考察される。

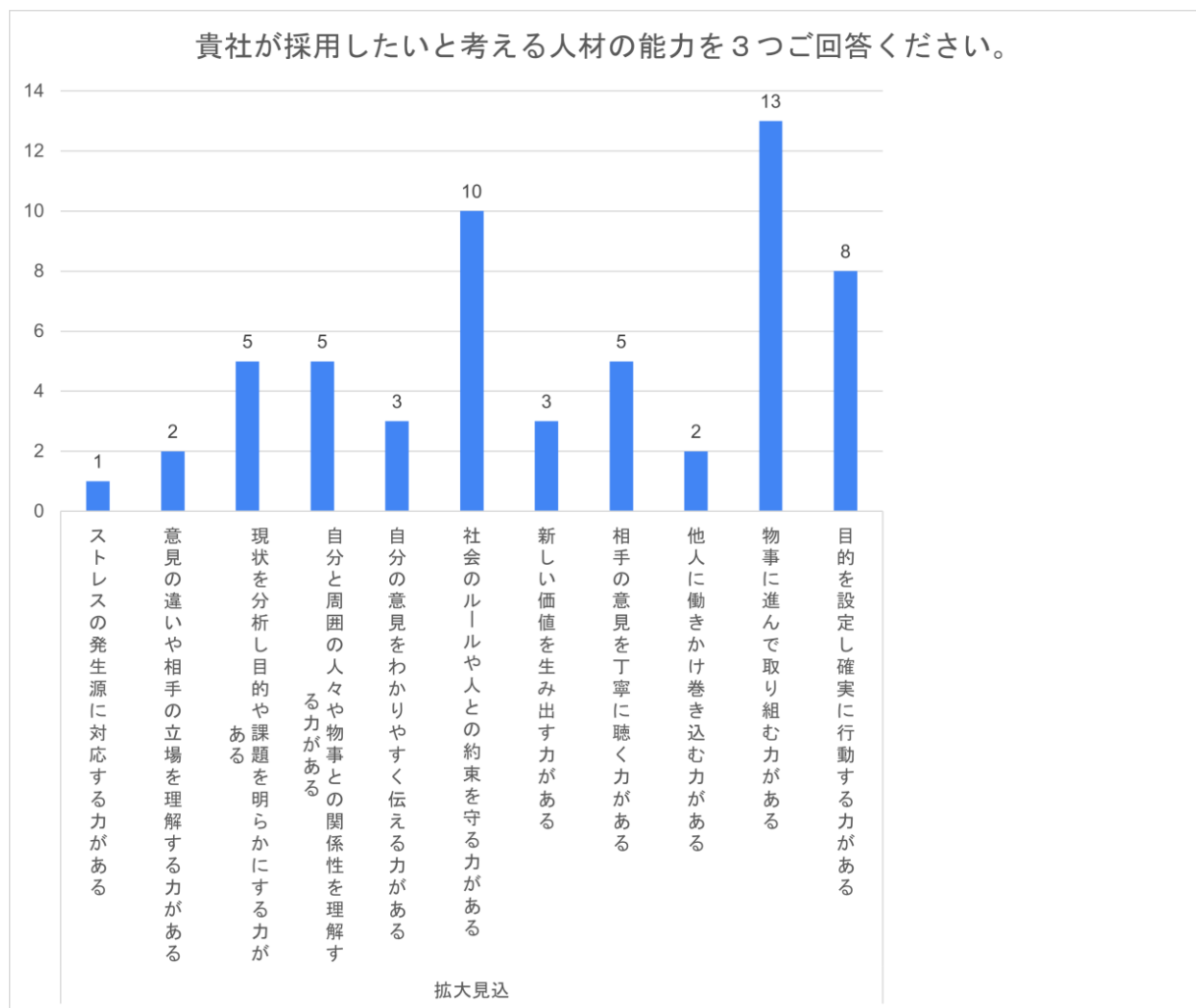
【クロス集計4】 IT ツール活用状況×採用したい IT 人材の基準の考察②

「IT ツール活用状況」と「企業が採用したい IT 人材の採用基準」のクロス集計から、企業の現状や将来への期待が反映されていると考えられる。基礎的なスキルである Word や Excel の活用能力は、多くの企業が「業務の効率化」として即戦力を求めている表れであり、現場での実務を支える重要な能力と認識されている。一方で、プログラミングやデータ分析、サイバーセキュリティなど専門的で高度なスキルについては、IT ツールを活用している企業ほど重視しているが、ツール活用が遅れている企業では採用基準としては低い傾向が見られる。これは、企業の IT 化の進展度合いが採用基準に影響を及ぼしていることを示唆している。

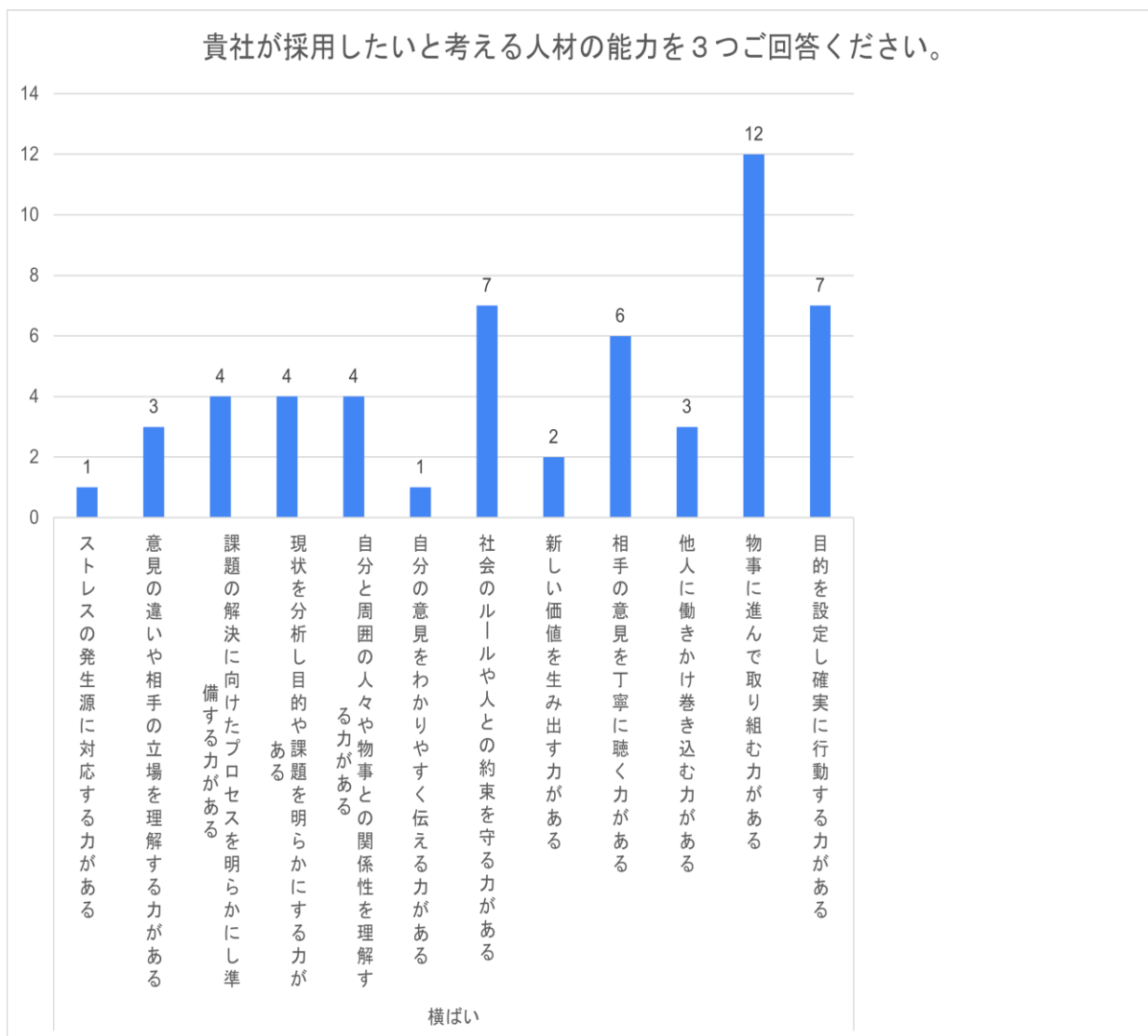
また、「採用したいができない」という回答が少ない点に注目すると、企業は現実的な人材市場の中で採用活動を行っており、実現可能なスキル範囲に焦点を当てていると考えられる。しかし裏を返せば、企業側の期待が十分に高まっていない可能性もあり、将来的なデジタル人材の確保に向けて、より高度なスキルや専門知識を持つ人材への需要が潜在的に存在するとも考えられる。このことから、企業が次のステップとして求める IT スキルを高めるためには、業務内容の IT 化と並行して、採用基準の再評価や明確化が重要であると考えられる。

【クロス集計5】 業界の中期展望×専門学校に期待する内容

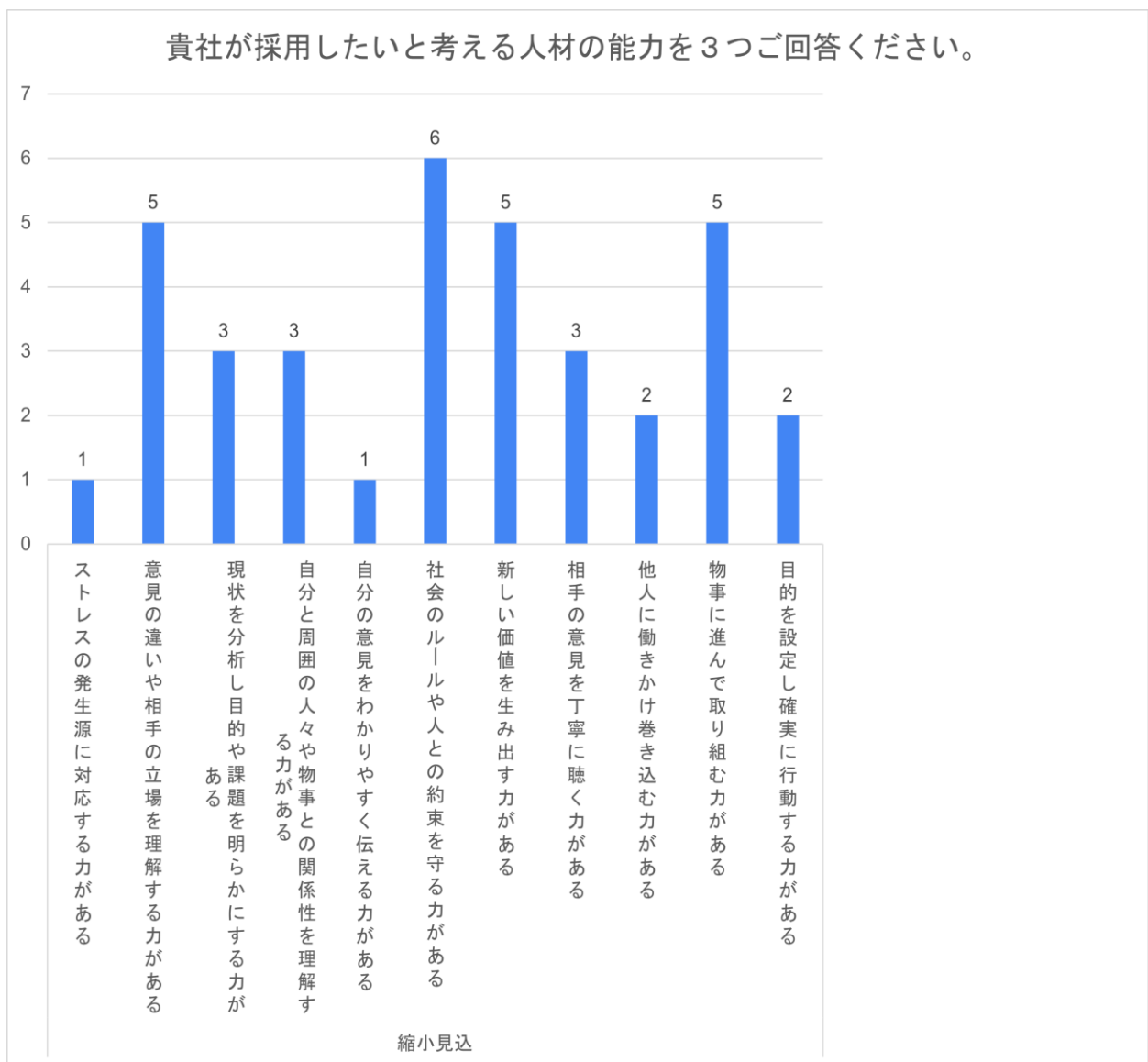
●業界の中期展望が専門学校に期待される教育内容や育成方針にどのような影響を与えているかを明らかにする。



業界の中期展望が「拡大見込」の企業が採用したい人材には「物事に進んで取り組む力」(13票)や「目的を設定し確実に行動する力」(8票)といった主体性や実行力が最も求められていることがわかる。また、「社会のルールや人との約束を守る力」(10票)も重視されており、協調性や責任感が業務遂行の基盤として期待されている。これらの結果から、専門学校には技術教育だけでなく、主体性や計画性、責任感を育む教育が求められており、業界の課題解決に対応できる人材育成が期待されている。



業界の中期展望が「横ばい」の企業が求める人材には、「物事に進んで取り組む力」(12 票)が最も重視され、主体性や積極性が強く期待されていることがわかる。次いで「社会のルールや人との約束を守る力」(7 票)や「目的を設定し確実に行動する力」(7 票)が選ばれ、責任感や計画的な行動力も重要視されている。また、「課題の解決に向けた準備力」や「現状分析力」も一定の評価を受けており、専門学校には技術力の育成に加え、問題解決力や主体性を養う教育が求められている。



業界の中期展望が「縮小見込」の企業が求める人材の能力として、「社会のルールや人との約束を守る力」(6 票)や「新しい価値を生み出す力」(5 票)が重視されていることがわかる。また、「意見の違いや相手の立場を理解する力」や「物事に進んで取り組む力」(各 5 票)も高く評価されており、協調性や主体性が求められている。一方、「目的を設定し確実に行動する力」(2 票)や「他人に働きかけ巻き込む力」(2 票)は比較的少なく、専門学校には責任感や協調性に加え、創造力を育む教育が期待されている。

【クロス集計5】 業界の中期展望×専門学校に期待する内容の考察①

・業界の成長度合いによる人材要件の違い

クロス集計の結果から、成長業界では「社会のルールや約束を守る力」や「物事に積極的に取り組む力」が重視されている傾向がある。これは、新しいビジネスチャンスへの挑戦や組織の拡大が求められるため、主体性や責任感を備えた人材が必要とされていると考えられる。一方、縮小傾向にある業界では「協調性」や「問題解決力」にも重点が置かれており、組織内での安定した業務遂行や現状打破のための調整力を重視していると推測できる。成長度合いに応じた人材育成が専門学校には求められる。

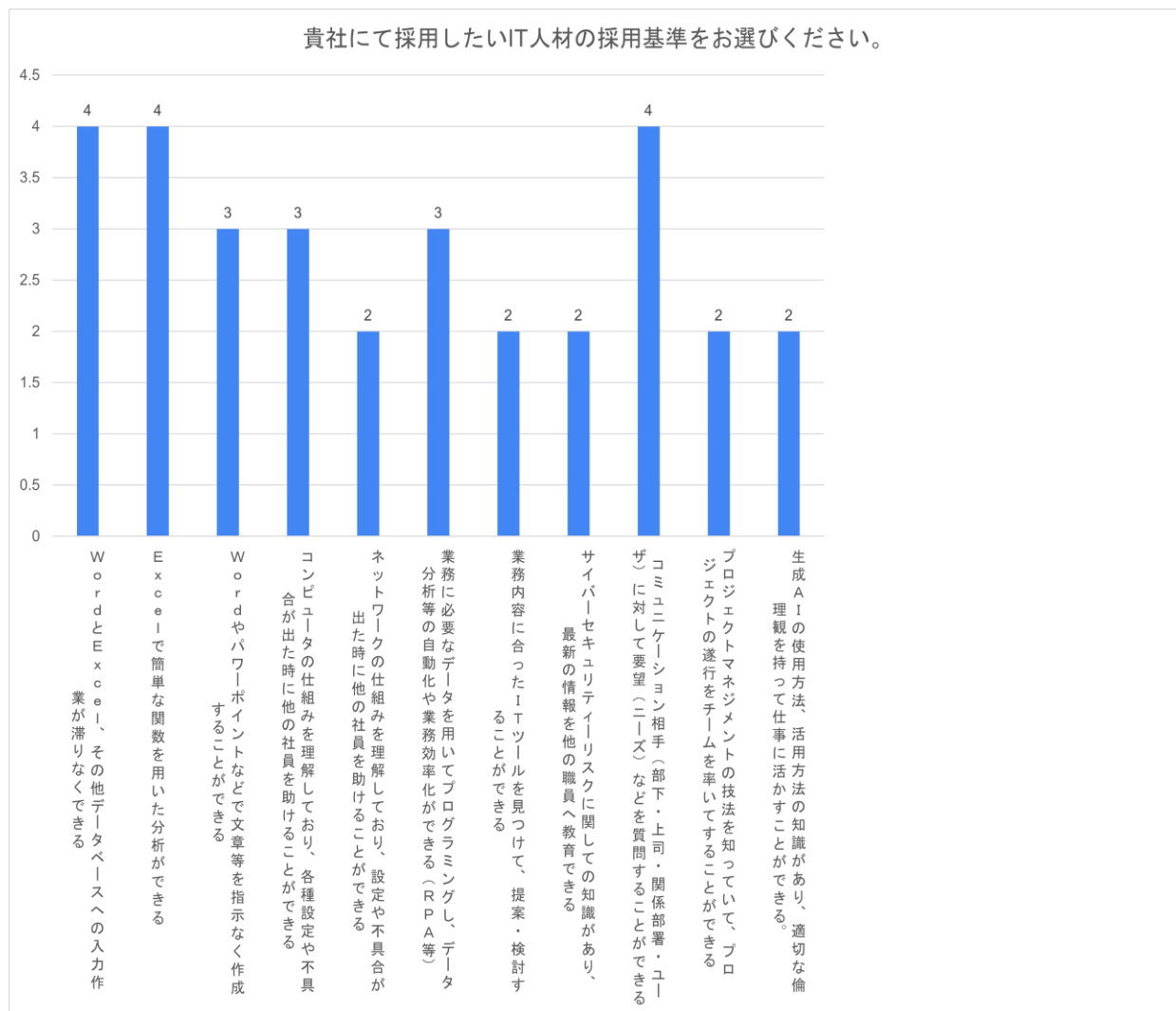
【クロス集計5】 業界の中期展望×専門学校に期待する内容の考察②

・専門教育へのバランスの重要性

票が分散している縮小見込みの企業は、多様な能力を必要としており、特定分野に依存しない幅広いスキルを持つ人材の採用が重要とされている。一方、成長企業では積極性や実行力を中心とした基礎力が重視されていることから、専門学校は「即戦力」と「多様な力」の両方をバランス良く育成するカリキュラムを設ける必要がある。業界ごとの展望に応じ、主体性や協調性、問題解決力などを段階的に学べる教育が重要である。

【クロス集計6】 新卒 IT 人材の初任給目安×求める IT 人材の能力

●新卒 IT 人材の初任給目安と求める IT 人材の能力との関連性を明らかにする。



新卒 IT 人材の初任給目安が高い企業ほど、コミュニケーション能力や Word・Excel などの基本的なスキルを求める傾向が見られる。また、採用基準として「サイバーセキュリティ」や「プログラミング」「業務の自動化」などの専門スキルに票が集まる一方で、初任給が低い企業では基本的なスキルの重視が目立つ。このことから、高い初任給を提示する企業は即戦力となる専門スキルを求め、給与水準が低い企業は基礎能力を重視する傾向があると考えられる。

【クロス集計6】 新卒 IT 人材の初任給目安×求める IT 人材の能力の考察①

・初任給と求めるスキルの高度化

クロス集計の結果から、初任給が高い企業ほど「プログラミング」「サイバーセキュリティ」など高度な IT スキルや「コミュニケーション力」を重視していることがわかる。これらの企業は即戦力となる専門スキルと、チーム内で円滑に業務を進められる能力を併せ持つ人材を求めていると考えられる。一方で、初任給が低い企業では「Word・Excel の活用」など基本的な IT スキルに重点が置かれており、業務遂行に必要な最低限の能力を持つ人材が求められている傾向が見られる。

【クロス集計6】 新卒 IT 人材の初任給目安×求める IT 人材の能力の考察②

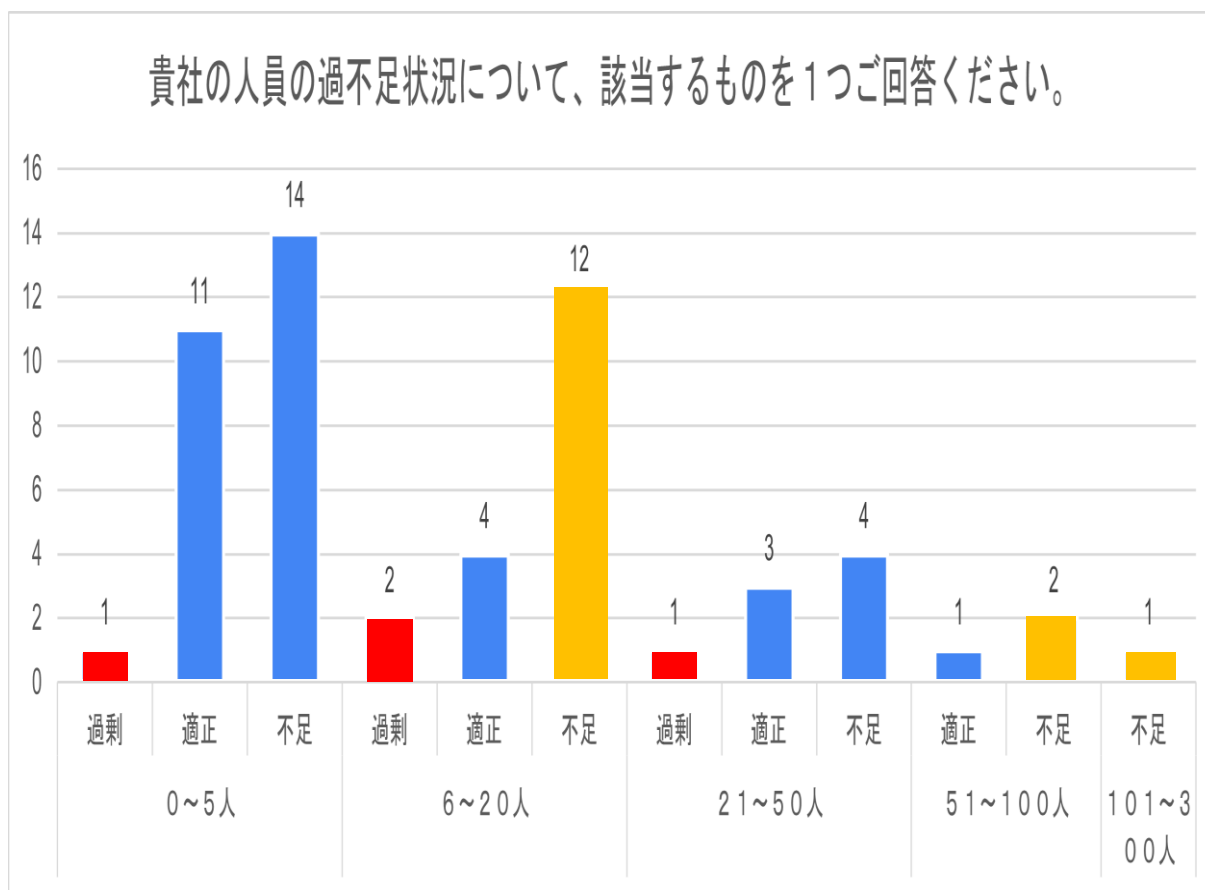
・企業の成長ステージと人材要件の違い

初任給が高い企業は成長段階にあることが多く、より高度な業務の自動化やデジタル推進を視野に入れており、高度な IT スキルやリーダーシップを発揮できる人材を採用する傾向が強い。一方、初任給が低い企業では、基本的なスキルを持つ人材を育成しながら活用する姿勢が伺える。これは、業務の IT 化が進んでいない企業や成長途上の企業で多く見られる傾向と考えられる。専門学校や教育機関は、企業の成長段階に応じて、基礎スキルと高度スキルをバランスよく育成することが求められる。

(注)「新卒 IT 人材の初任給」(自由記述)については、全 54 件中 5 件の企業しか記載がなかったため、適正な評価基準として判断するには慎重な検討が必要である。

【クロス集計7】 従業員数×人材の過不足状況

●従業員数と人材の過不足状況との関係性を明らかにする。



従業員数と人員の過不足状況を示しており、従業員 20 人以下の企業で「人員不足」が特に多いことがわかる(0~5 人で 14 件、6~20 人で 12 件)。小規模な企業ほど人材不足が深刻であり、業務を支える十分な人員確保が課題となっている。一方、従業員数が 21 人以上の企業では「適正」とする回答が比較的多く、一定の人員バランスが保たれている傾向がある。しかし、従業員数 100 人以上の企業でも少数ながら「不足」の回答があり、企業規模を問わず人材確保が重要な課題であることが示唆される。

【クロス集計7】 従業員数×人材の過不足状況の考察①

・小規模企業における人材確保の難しさ

従業員数 20 人以下の企業で「人員不足」の回答が圧倒的に多いことから、小規模企業は慢性的な人材不足に直面していると考えられる。背景には、大企業に比べて待遇や職場環境、成長機会の面で競争力が低いことが影響している可能性がある。特に、IT 技術の進展により即戦力が求められる中、小規模企業では採用活動のリソースが限られ、必要な人材を確保しづらい現状が浮かび上がる。また、少人数体制の企業では一人ひとりの業務負担が増加しやすく、これが離職率の上昇や人材流出を招く悪循環を生んでいる可能性がある。こうした課題を解決するには、職場環境の改善や柔軟な働き方の導入、専門教育機関との連携を強化し、小規模企業でも魅力的なキャリアパスを提示できるような施策が求められる。

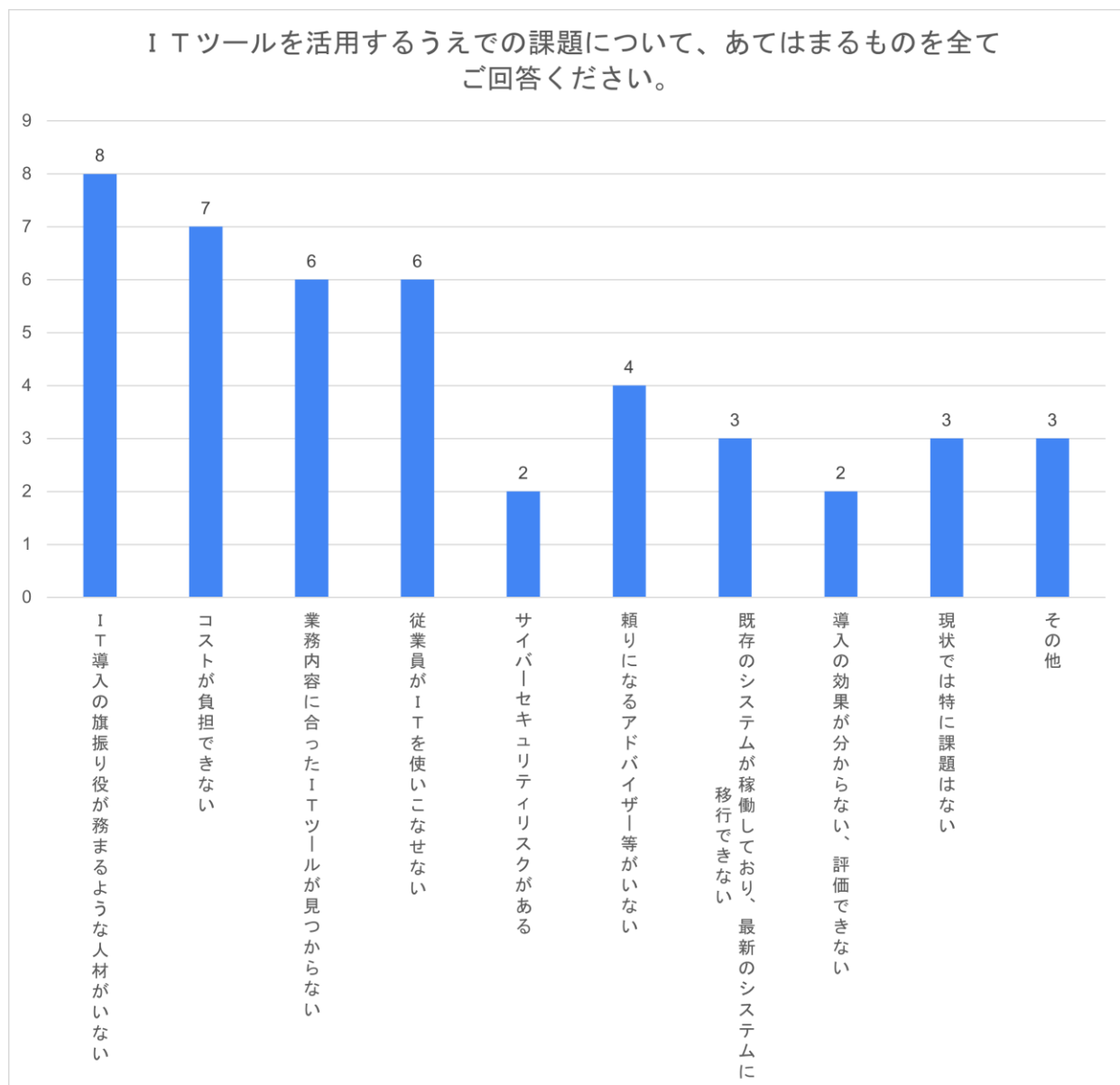
【クロス集計7】 従業員数×人材の過不足状況の考察②

・中規模～大規模企業でも潜在的な人材課題

従業員数が 21 人以上の企業では「適正」と回答する割合が多いものの、「人員不足」の回答も一定数存在している点に注目すべきである。これは、企業規模が大きくなるほど事業拡大や業務多様化に伴う新たな人材ニーズが生まれ、既存の人員配置では対応しきれない状況が発生していると考えられる。特に、中堅企業では新たな業務領域の拡大やデジタル化への対応が求められる一方、採用コストや教育体制の面で課題が残る可能性がある。また、従業員数 100 人以上の大規模企業においても「不足」の回答が見られることから、人材の定着率や配置の最適化が十分に機能していない可能性がある。今後、企業は量的な人材確保に加え、質の高い育成やスキル向上、配置転換による最適化を進めることが重要である。

【クロス集計8】 IT ツールの活用課題×採用活動の課題

●IT ツールの活用課題と採用活動の課題との相関関係を明らかにする。



「貴社の採用活動に関する課題があれば教えてください」(自由記述)に回答があった企業が「IT ツールを活用するうえでの課題について当てはまるものを全てご回答ください」に回答したものをグラフ化した。「IT ツールの活用課題」と採用活動における課題の相関関係を示している。上位 4 項目は「IT 導入の旗振り役がない」(8 票)、「コスト負担」(7 票)、「業務内容に合った IT ツールが見つからない」(6 票)、「従業員が IT を使いこなせない」(6 票)であり、全体集計と同じ傾向となった。各項目の票差が小さいことから、企業は IT ツール導入において、人的リソース、コスト、適合性、従業員教育のすべてに課題を感じていることがわかる。採用活動の課題とも関連し、人材確保が IT 導入推進の大きな要因と考えられる。

【クロス集計8】 IT ツールの活用課題×採用活動の課題の考察①

・IT 導入推進に必要な人材不足の深刻さ

「IT 導入の旗振り役がない」(8 票)や「従業員が IT を使いこなせない」(6 票)という課題が上位に挙がっていることから、企業内で IT ツール導入を推進できる人材不足が深刻であることが明らかになった。中小企業を中心に、IT リテラシーを持つ人材の確保や育成が追いついていない可能性が高い。IT ツールの効果的な活用には、導入段階から運用までをリードする旗振り役や、従業員への適切な研修が不可欠である。しかし、採用活動においても IT に精通した人材を確保することが難しく、その結果、導入後に定着せず活用が停滞する悪循環が生まれていると考えられる。企業が IT 活用を進めるためには、専門人材の採用や育成を強化し、内部から IT 推進の土台を固める施策が求められる。

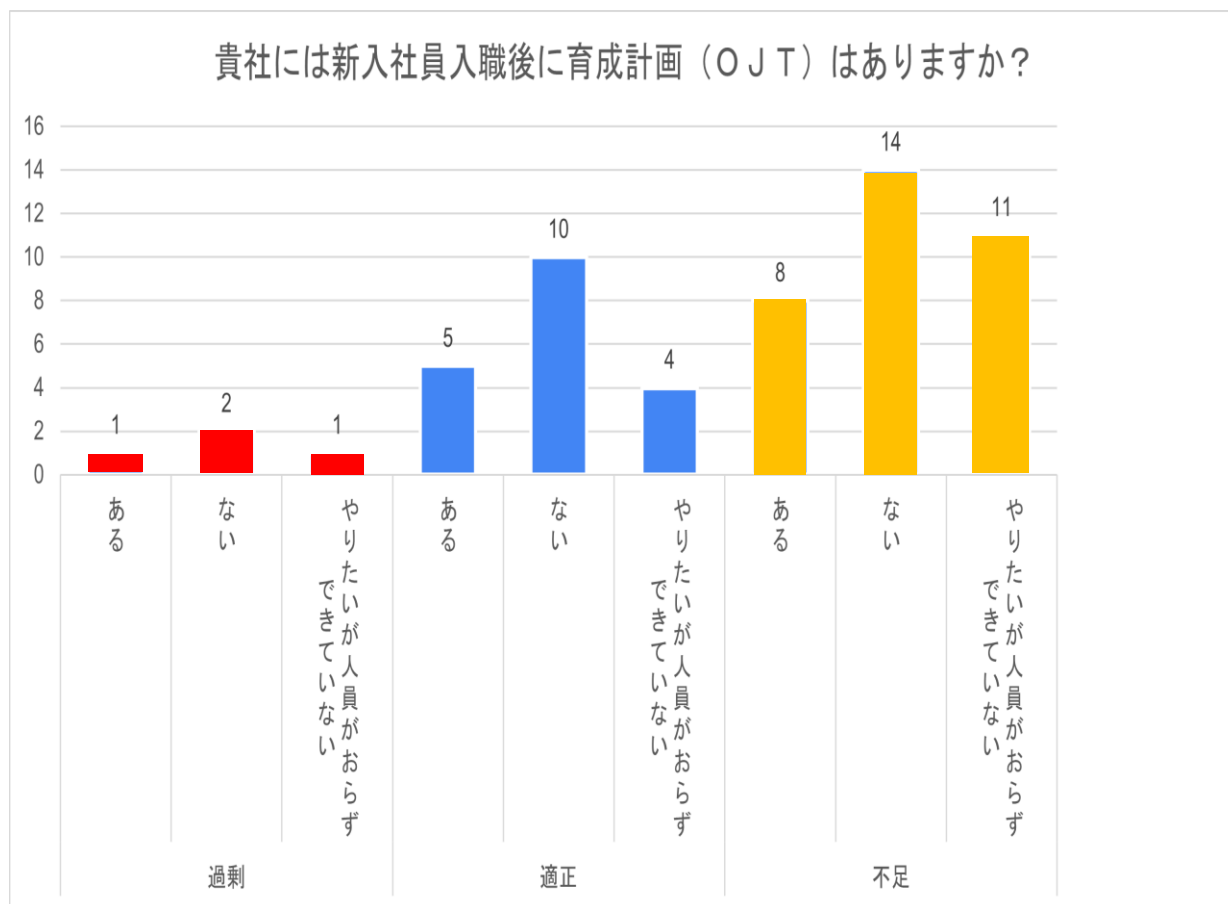
【クロス集計8】 IT ツールの活用課題×採用活動の課題の考察②

・コスト負担とツール選定の難しさが採用活動にも影響

「コスト負担」(7 票)と「業務内容に合った IT ツールが見つからない」(6 票)という課題は、企業の IT 導入の停滞を引き起こし、結果として採用活動にも影響を与えている可能性がある。IT ツール導入が進んでいない企業は、業務効率化が遅れ、人材不足に対する改善が難しい状況に直面しやすい。さらに、コスト面での制約が大きい企業ほど、採用活動に予算を十分に割けないことも考えられる。IT ツール導入が遅れた企業は、業務改善や生産性向上を実現できず、魅力的な職場環境を構築しづらくなり、人材確保の競争で不利になるリスクがある。これらの課題を解決するには、導入コストを抑えたツールの選定や補助金の活用、既存業務の見直しを進め、IT 活用と採用活動を連動させる戦略が求められる。

【クロス集計9】 人材過不足状況×OJT 実施状況

●人材の過不足状況と「OJT(職場内研修)の実施状況」との関連性を明らかにする。



「人材の過不足状況」と「OJT 実施状況」の関連性が明らかになった。人材不足を感じている企業では、「OJT をやりたいが人員が足りずできていない」(11 件)や「OJT がない」(14 件)という回答が多く、人材育成の担い手不足が課題となっていることがわかる。一方、適正と回答した企業では「OJT を実施している」(5 件)という割合が高く、十分な人員確保が OJT の実施に寄与していると考えられる。人材不足の企業では育成計画の実行が難しく、結果として新入社員の定着や成長に影響を与える可能性が示唆される。

【クロス集計9】 人材過不足状況×OJT 実施状況の考察①

・OJT の未実施が人材不足の悪循環を生む

人材不足に直面している企業では「OJT をやりたいが人員がおらずできていない」や「OJT がない」と回答する割合が高いことがわかる。OJT(職場内研修)は、新入社員が早期に戦力化するための重要な手段であり、未実施の状態が続くと、新入社員の成長が遅れ、既存社員の業務負担が増大する悪循環が生じる可能性がある。特に人材不足の企業では、限られたリソースで業務を回す必要があるため、OJT の計画や実施の余裕がない現状が浮かび上がる。これにより、育成が不十分なまま社員が離職するリスクも高まり、人材不足がさらに深刻化する恐れがある。これを解決するためには、外部の育成支援サービスの活用や、短期間で効果が出る研修プログラムの導入、業務の効率化を通じて OJT 実施のリソースを確保する工夫が求められる。

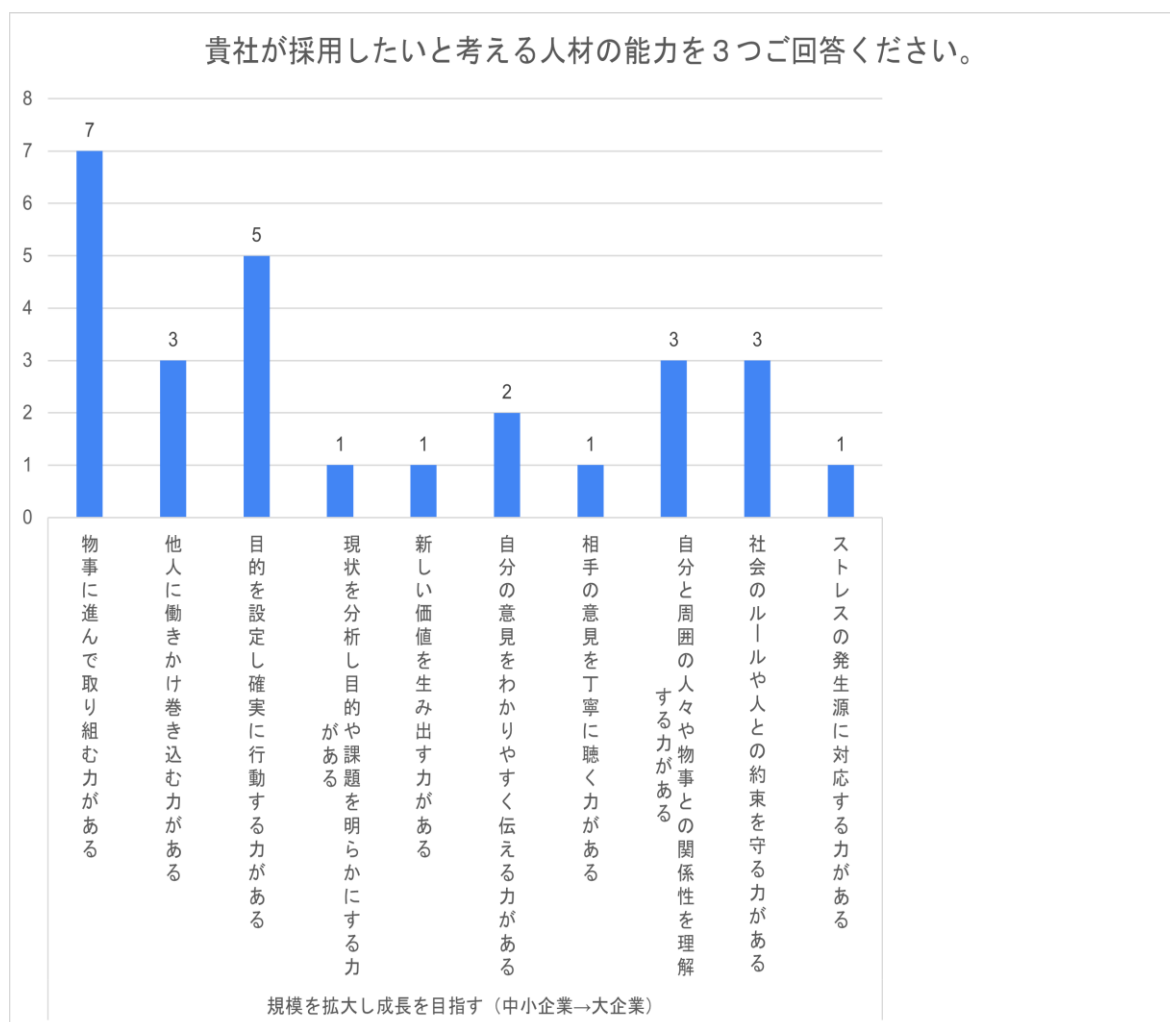
【クロス集計9】 人材過不足状況×OJT 実施状況の考察②

・適正な人員配置と OJT 実施の相関関係

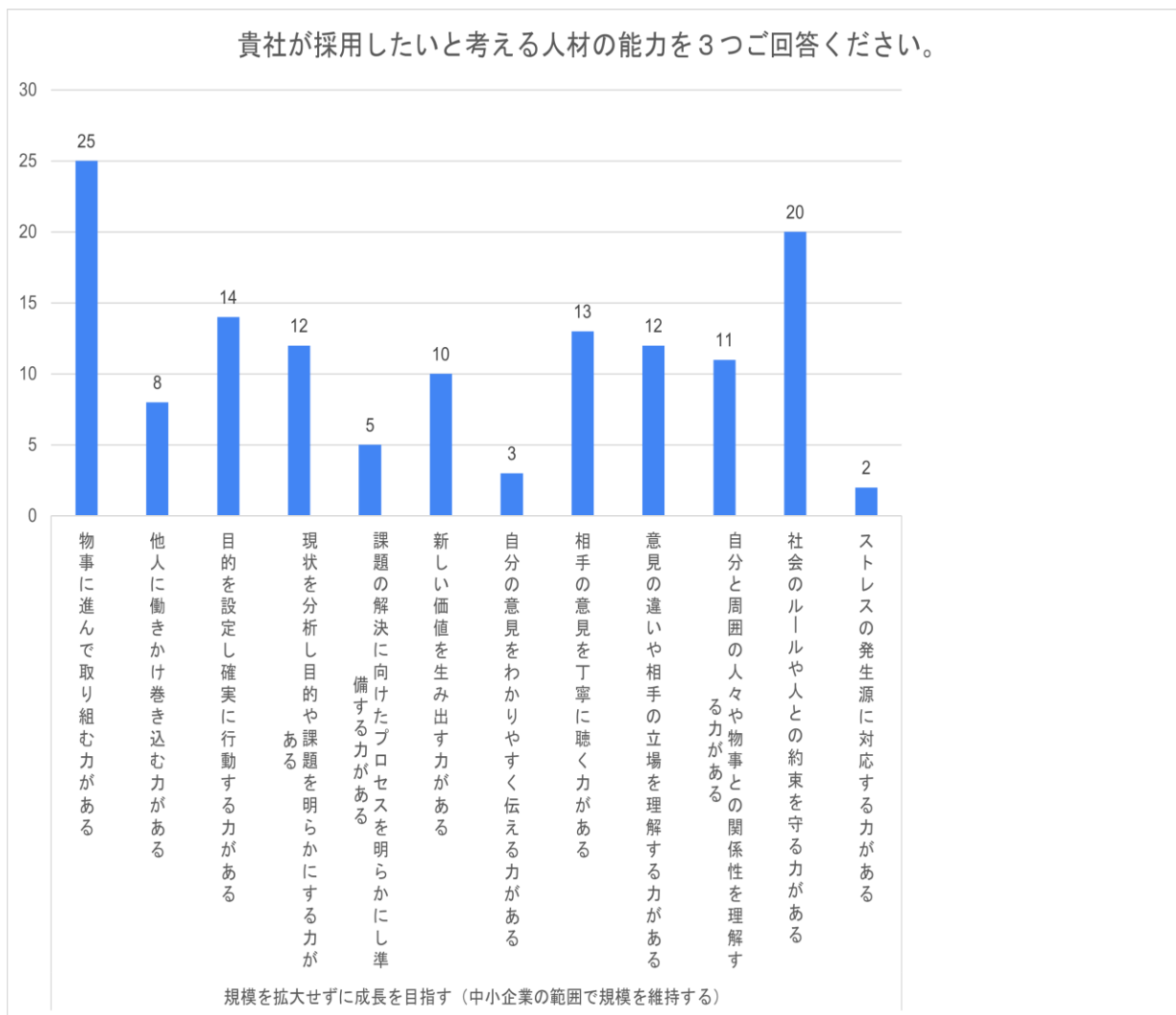
適正と回答した企業では、「OJT を実施している」との回答が比較的多いことから、人材が適正に配置されている企業ほど育成計画が機能していることが示唆される。人員が充足していることで、既存社員が余裕を持って新入社員の教育に時間を割くことが可能となり、OJT の質が高まりやすい。一方、人材不足の企業では、OJT 実施の担い手が不足しているため、業務遂行が優先され、教育が後回しになっていることが課題である。こうした結果は、企業規模や業務量に応じた適切な人材配置の重要性を示している。人材育成を成功させるには、採用活動を強化して適正な人員体制を整えるとともに、OJT を制度として仕組み化し、既存社員が無理なく育成業務を担える環境を構築することが必要である。

【クロス集計 10】 企業の事業展開方針×求める人材像

●企業の事業展開方針と求める人材像との関係性を明らかにする。



「規模を拡大し成長を目指す」企業では「物事に進んで取り組む力」(7 票)や「目的を設定し確実に行動する力」(5 票)が最も重視されており、主体性や実行力のある人材が求められている。一方で、「他人に働きかけ巻き込む力」(3 票)や「社会のルールや人との約束を守る力」(3 票)も挙がっており、組織内外での協調性や責任感も重要視されている。事業展開には、主体性と協調性を兼ね備えた人材が不可欠と考えられる。



「規模拡大せずに成長を目指す企業」では「物事に進んで取り組む力」(25 票)や「社会のルールや人との約束を守る力」(20 票)を特に重視していることがわかる。これは、企業が主体性と責任感を備えた人材を成長の原動力として期待していることを示している。また、「目的を設定し確実に行動する力」(14 票)や「相手の意見を丁寧に聴く力」(13 票)も選ばれており、計画性と協調性を兼ね備えた人材が求められている。一方で、「他人に働きかけ巻き込む力」(8 票)や「課題の解決に向けたプロセスを準備する力」(10 票)も一定数票を集めており、組織内外での調整力や問題解決力が成長戦略において不可欠であると考えられる。

【クロス集計 10】 企業の事業展開方針×求める人材像の考察①

・事業展開方針に応じた主体性と行動力の重視

クロス集計の結果から、どの企業も「物事に進んで取り組む力」を最重視していることが分かる。これは、企業の事業展開方針に関わらず、主体性と積極性が働く上で基本的かつ重要な能力として共通認識されているためである。一方で、規模を拡大し成長を目指す企業では「目的を設定し確実に行動する力」(14 票)や「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」(12 票)も高く評価されている。成長を目指す企業は、主体的に取り組むだけでなく、計画的に目標達成を進める行動力や課題解決力を求めていることがうかがえる。これに対し、現状維持を重視する企業では、組織内の円滑なコミュニケーションや協調性を重視する傾向が見られる。事業方針によって、求める人材像に「行動力」と「協調性」の比重が変わることが示唆される。

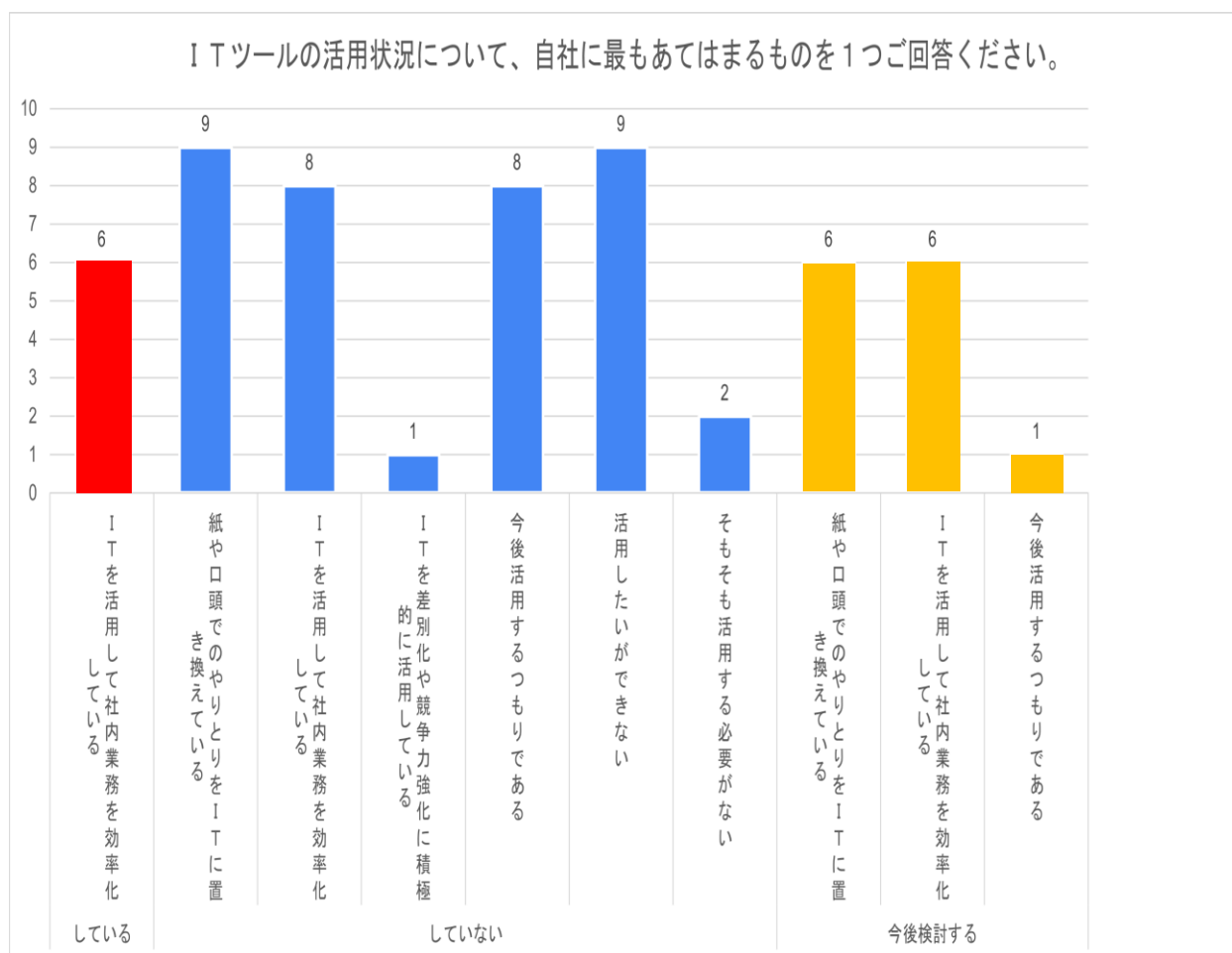
【クロス集計 10】 企業の事業展開方針×求める人材像の考察②

・成長を目指す企業と維持を志向する企業の人材要件の違い

2つの表の比較から、成長を目指す企業は「物事に進んで取り組む力」(25 票)と「社会のルールや人との約束を守る力」(20 票)を重視しており、主体性と組織内外の責任感を持つ人材を求めている。一方、現状を維持する企業では「物事に進んで取り組む力」(7 票)と共に「他人に働きかけ巻き込む力」(3 票)や「自分と周囲の関係性を理解する力」(3 票)も評価されており、組織内での協調性や調整力が求められていることがわかる。この違いは、企業が成長に伴う事業拡大や新規市場開拓を進める際に、外部との関わりや実行力を発揮できる人材を必要としている一方で、現状維持を重視する企業は内部の安定と調和を支える人材を求めていることを示している。企業は自社の展望に応じて、必要な人材要件を明確にし、採用基準を最適化することが重要である。

【クロス集計 11】 IT ツールの活用状況×新卒 IT 人材の採用状況

●IT ツールの活用状況と新卒 IT 人材の採用状況との関連性を明らかにする。



「貴社の人員について、IT 人材の採用はされていますか」と「IT ツールの活用状況について、自社に最もあてはまるものを1つご回答ください」をクロス集計した。IT ツールの活用状況と新卒 IT 人材採用の関連性が見えてくる。「IT ツールを活用している」企業は「IT を活用して社内業務を効率化している」(6 件)や「紙や口頭のやりとりを IT に置き換えている」(9 件)と回答しており、新卒 IT 人材を採用している傾向が高い。一方、「IT ツールを活用していない」企業では「活用したいができない」(9 件)や「そもそも活用する必要がない」(2 件)が目立ち、IT 人材の不足が IT 導入の障壁になっていることがうかがえる。さらに「今後検討する」企業も「今後活用するつもりである」(6 件)と回答しており、IT ツール導入と人材採用は今後の成長課題であることが示唆される。

【クロス集計 11】 IT ツールの利用状況×新卒 IT 人材の採用状況の考察①

・IT ツール活用の進展と IT 人材の確保の相互関係

この結果から、IT ツールを「活用している」企業は新卒 IT 人材の採用にも積極的であることが示唆される。例えば、「IT を活用して社内業務を効率化している」(6 件)や「紙や口頭のやりとりを IT に置き換えている」(9 件)と回答した企業は、IT ツールを既に導入し、業務効率化を推進している。このような企業では、IT を理解し運用できる新卒 IT 人材の存在が不可欠であり、そのために積極的な採用活動が行われていると考えられる。一方、「活用したいができない」(9 件)と回答した企業は、IT 導入に対する意欲はあるものの、IT 人材の不足や知識・リソースの欠如が障壁となり、導入が進んでいない可能性が高い。IT 人材を採用し、適切に配置することで、導入推進が進む好循環を生み出せるだろう。企業は IT 人材確保と教育を強化し、IT 活用を次の段階へ進める体制を整えることが求められる。

【クロス集計 11】 IT ツールの利用状況×新卒 IT 人材の採用状況の考察②

・今後の IT 導入検討企業の成長ポテンシャルと課題

「今後活用するつもりである」(6 件)や「今後検討する」(1 件)と回答した企業は、IT 導入に前向きな姿勢を示しており、今後の成長ポテンシャルが高いことがわかる。しかし、現状では IT ツールの導入が進んでおらず、IT 人材の不足や初期コスト、業務内容に適したツールの選定が課題であると考えられる。一方、「活用したいができない」(9 件)と回答した企業も一定数存在し、導入意欲はあってもリソース不足や旗振り役の不在がボトルネックとなっている。これらの企業が IT ツールを効果的に導入・運用するためには、IT 人材の採用や外部サポートの活用が重要になる。教育機関や専門機関との連携を通じて、IT スキルを持つ人材を確保し、効率的な導入を進めることで業務の効率化と競争力強化が実現できるだろう。企業がデジタル化に取り組むには、IT 導入と人材確保を両軸で進める必要がある。

4. 講評

1. 調査目的

本調査は、山口県内企業における人材育成の実態を把握し、企業が抱える人材に関する課題を明らかにすることを目的とした。

具体的には、企業が求める人材像、人材育成に関する現状、採用活動における課題などを多角的に分析し、地域全体の人材育成の活性化に貢献するための提言を行うことを目指した。

2. 調査方法

山口県内の企業を対象に、Web アンケートを実施した。質問項目は、企業属性、経営状況、人材に関する意識、採用活動、人材育成など、多岐にわたった。

3. 調査結果の概要

(1) 企業属性

- **企業規模:** 小規模企業が大半を占め、従業員 20 人以下の企業が約 8 割であった。
- **業種:** 卸売業・小売業が最も多く、多様な業種から回答が集まった。
- **売上高:** 1 億円～5 億円未満の企業が最も多く、中小企業が中心であった。

(2) 人材に関する意識

- **人材の重要性:** 従業員満足の上昇や利益の増加を重視する企業が多く、人材の重要性を認識していた。
- **求める人材像:** 前向きで素直な姿勢、会社の方針への理解、コミュニケーション能力などを求める企業が多い。特別な能力よりも、基本的な仕事に対する姿勢を重視する傾向が見られた。
- **IT 人材:** IT ツールの活用は進んでいるものの、IT 人材の不足が課題となっていた。
- **新卒採用:** 高校卒業生の採用に関心を持つ企業は少ないが、専門学校卒業生に対しては、実務に直結するスキルやビジネスの基本を身につけてほしいという期待があった。

(3) 人材育成

- **OJT:** OJT を実施している企業は少なかった。
- **人材育成の課題:** OJT の仕組みやカリキュラムが未整備な企業が多く、人材育成の体系化が課題となっていた。

(4) 採用活動

- **採用課題:** 求める人材の理想が高く、人材不足に悩んでいる企業が多かった。
- **専門学校への期待:** 実務に直結するスキルやビジネスの基本を身につけてほしいという期待があった。

(5)分析結果と考察

本調査の結果から、山口県内企業は、人材の重要性を認識しつつも、人材不足や IT 人材の不足といった課題を抱えていることが明らかになった。特に、中小企業においては、人材育成に十分な時間やリソースを割くことが難しいという課題が顕在化している。

また、OJT の未整備や人材育成の体系化が遅れているなど、人材育成面でも課題が見られる。これは、中小企業が人材育成のノウハウ不足や、人材育成に係る費用負担を懸念していることが一因と考えられる。

4. 提言

山口県内企業の人材育成に関する課題を解決するためには、以下の施策が考えられる。

- **人材育成支援策の強化:**
 - OJT のモデルケース作成や、外部研修の補助など、人材育成を支援する制度の導入を検討すべきである。
 - 中小企業向けのコンサルティングサービスを提供し、人材育成の課題解決を支援する。
- **IT 人材育成の促進:**
 - IT 教育の充実や、IT 人材育成のためのプログラムの開発を推進する。
 - 地域の大学や専門学校と連携し、IT 人材の育成を共同で行う。
- **採用活動の支援:**
 - 地域の企業と求職者をマッチングさせるためのプラットフォームを構築する。
 - 中小企業の魅力を発信し、若年層の採用を促進する。

5. 今後の展望

本調査の結果を踏まえ、山口県内企業が抱える人材に関する課題を解決し、地域全体の活性化に貢献できるよう、更なる調査研究を進めていく。具体的には、以下の取り組みを検討している。

- **定量的なデータ分析:** より詳細な分析を行うために、定量的なデータを用いた分析を実施する。
- **企業へのヒアリング調査:** 企業へのヒアリング調査を行い、深層的なニーズを把握する。
- **地域連携:** 地域の大学、専門学校、行政機関と連携し、人材育成に関する取り組みを共同で実施する。

6. まとめ

本調査の結果、山口県内企業の人材育成に関する実態が明らかとなり、地域活性化に向けた重要な知見が得られた。人材育成は、企業の成長だけでなく、地域全体の活性化にもつながる重要な要素である。人材の育成を通じて、地域に根ざしたイノベーションを創出し、新たな産業を創出することが期待される。

今後は、本調査の結果を基に、地域全体で人材育成を推進するための具体的な施策を検討していく必要が示唆された。

文部科学省委託事業
令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」
「地域中小企業と連携によるIT担当者育成・採用促進モデル開発と普及推進事業」

中小企業・誘致企業ニーズ調査報告書

令和7年2月
学校法人YIC学院
〒754-0021 山口県山口市小郡黄金町2番24号

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。