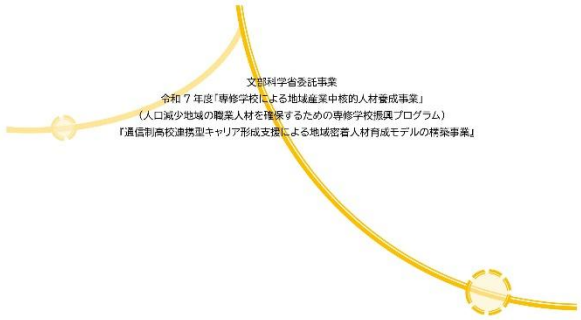
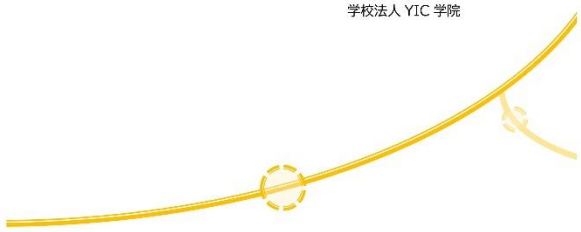
5-3　地元中小企業調査　資料3



地域中小企業向け実態調査（DX・人材受入・定着支援）（アンケート調査）報告書

学校法人 YIC 学院



目次

1. 事業の趣旨……1
2. アンケート調査の目的……1
3. 地元中小企業ニーズ等のアンケート調査……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……69

1. 事業の趣旨

20 歳人口の減少や地域格差の進行により、地方の若年層が希望する進学先を地域内に見出せず、県外進学や就職によって地域を離れる傾向が強まっている。その結果、地域産業における人材の空洞化や生活サービスの維持困難といった課題が顕在化しており、地域に根差した教育機関がその受け皿として果たすべき役割はかつてなく大きくなっている。特に、通信制高校など多様な背景を持つ若者に対して、接続性の高い進学ルートと職業的自立につながる実践的な学びの場を提供することが急務である。

本事業は、通信制高校との連携を基盤に、入学前からのキャリア教育、在学中の柔軟なプログラム設計（オンライン学習・コース選択制・企業連携型の導入）、AI や ICT を活用したデジタルリテラシー育成、地域企業（拠点施設含）との協働を通じた連携授業などを展開し、「県内初の AI×データサイエンスを導入したクロスオーバー型新コース」を目指すとともに、「地域に選ばれる専修学校」づくりを推進するものである。また、卒業後のキャリア定着や地域貢献までを見据えた"育成・伴走・定着"の一体型支援体制を構築し、若年層の社会的移動の促進と地域産業の人材確保・活性化に資する教育モデルの構築を目指す。

2. アンケート調査の目的

本業務は、地域中小企業における人材受入に関するニーズ、DX 活用状況、若者の定着支援体制等について、アンケートを通じて把握し、教育プログラムやキャリア支援設計に活かすことを目的とする。

3. 地元中小企業ニーズ等のアンケート調査

3－1. 調査方法

（1）調査手法
郵送（208 件）にて依頼後、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
　合計…… 208 企業が母数
　回答数 …… 61件
（4）調査日程
　令和７年 11 日 11 日～令和７年 11 月 25 日
（5）回収結果
　有効回答数61件(有効回収率29．32%)

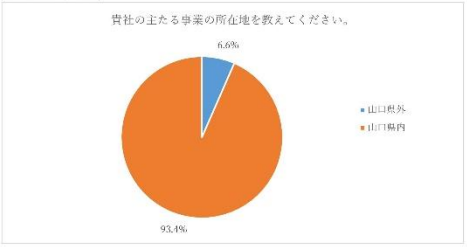
3－2. 調査項目

1 基礎情報(企業情報)
・業種、従業員数、地域 等
2 若者就職(採用)への期待、企業が採用時に求める人材像
・新卒採用の現状 ・採用選考時に重視する点(資格・スキル・人物像)、求める人材ニーズ ・専門学校校出身者の採用に関する認識調査 ・通信制高校出身者の採用に関する認識調査 ・企業が求めるマインドの把握 ・企業実習やPBL受入れへの考え(協力、理解)
3 定着支援の状況
・採用後から3～5年間の定着状況の把握 ・定着の成功要因の把握
4 人材育成の状況
・企業内外研修(ON-OFF)の実施状況の把握 ・入社後に必要と感じているスキル、技術、資格の確認
5 DX活用の実態状況
・DX活用の実態状況（AI・RPA・データ利活用） ・DX推進体制と人材の充足度、教育、経営層の関与について調査 ・DX推進における課題と障壁

3－3. 調査結果

【問1】基礎情報(企業所在地)

山口県外	4
山口県内	57



本調査の回答で多いものから順に、山口県内 57 件(93.4%)、山口県外 4 件(6.6%)であった。回答者の大半が山口県内の企業である。

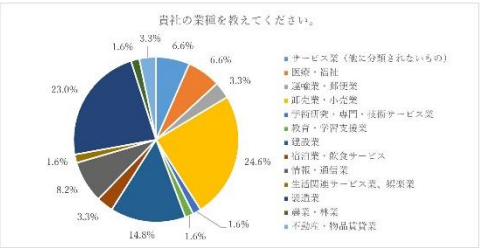
【問2】山口県内の事業所(複数回答可)



本調査の回答で多いものから順に、山口市 28 件、宇部市 23 件、周南市 21 件であった。人口が多い市町村が上位に位置している。

【問3】 業種

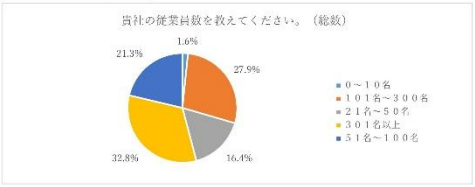
サービス業(他に分類されないもの)	4
医療・福祉	4
運輸業・郵便業	2
卸売業・小売業	15
学術研究・専門・技術サービス業	1
教育・学習支援業	1
建設業	9
宿泊業・飲食サービス	2
情報・通信業	5
生活関連サービス業、娯楽業	1
製造業	14
農業・林業	1
不動産・物品賃貸業	2



本調査の回答で多いものから順に、卸売業・小売業 15 件(24.6%)、製造業 9 件(23.0%)、建設業 9 件(14.8%)であった。卸売業・小売業、製造業で全体の約半数を占めている。

【問4】従業員数(総数)

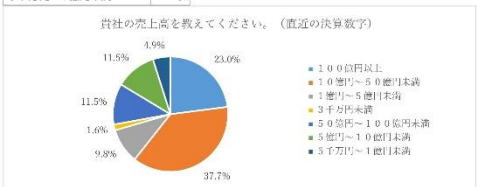
0～10名	1
101名～300名	17
21名～50名	10
301名以上	20
51名～100名	13



本調査の回答で多いものから順に、301 名以上 20 件(32.8%)、101 名～300 名 17 件(27.9%)、51 名～100 名 13 件(21.3%)であった。大人数の企業が大半を占めている。

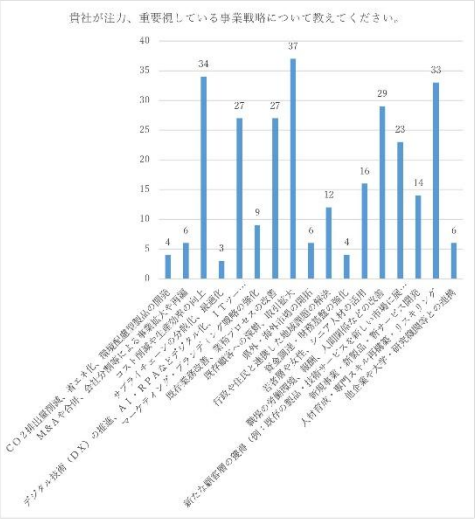
【問5】 売上高(直近の決算数字)

100億円以上	14
10億円～50億円未満	23
1億円～5億円未満	6
3千万円未満	1
50億円～100億円未満	7
5億円～10億円未満	7
5千万円～1億円未満	3



本調査の回答で多いものから順に、10 億円～50 億円未満 23 件(37.7%)、100 億円以上 14 件(23.0%)、50 億円～100 億円未満・5 億円～10 億円未満 7 件(11.5%)であった。

【問6】注力、重要視している事業戦略（複数回答可）



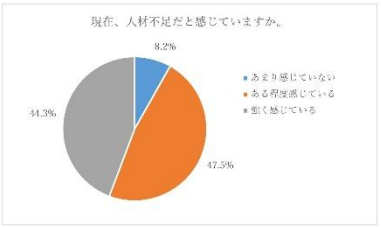
本調査の回答で多いものから順に、既存顧客への深耕、取引拡大 37 件、コスト削減や生産効率の向上 34 件、人材育成・専門スキル再構築・リスキリング 33 件であった。既存の顧客や職場環境の改善、従業員育成に重点を置く傾向が見られる。

【問7】事業戦略で注力していること（自由記述）

- ・ウェルビーイング経営の導入（1）
- ・安全・安定操業に向けての基盤強化（1）
- ・若手育成／人材育成（2）
- ・人材雇用（1）
- ・WEB事業への本格的な進出（1）
- ・従来の事業プラスコンサル事業（1）
- ・お客様にとっての価値を創造していくこと（1）
- ・建設業界のデジタル化を見据え、DX 推進や建設 ICT の活用を通じて、現場の生産性向上や業務の効率化に注力（1）
- ・職場の労働環境、報酬、人間関係などの改善（1）

【問 8】 現在、人材不足だと感じていますか。

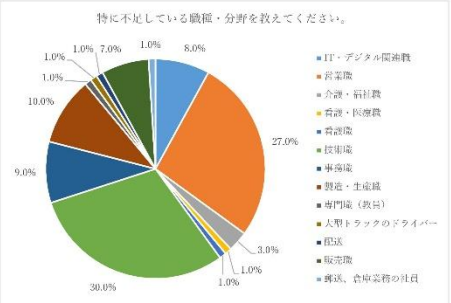
あまり感じていない	5
ある程度感じている	29
強く感じている	27



本調査の回答で多いものから順に、ある程度感じている 29 件（47.5%）、強く感じている 27 件（44.3%）、あまり感じていない 5 件（8.2%）であった。9 割以上の企業が人材不足を感じている。

【問 9】 特に不足している職種・分野を教えてください。（複数選択可）

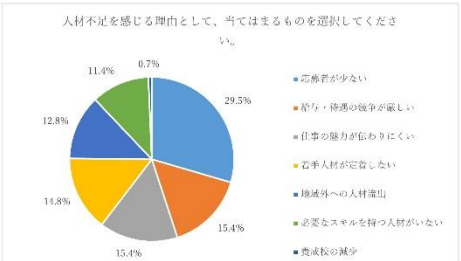
IT・デジタル関連職	8
営業職	27
介護・福祉職	3
看護・医療職	1
看護職	1
技術職	30
事務職	9
製造・生産職	10
専門職（教員）	1
大型トラックのドライバー	1
配送	1
販売職	7
郵送、倉庫業務の社員	1



本調査の回答で多いものから順に、技術職 30 件（30.0%）、営業職 27 件（27.0%）、製造・生産職 10 件（10.0%）であった。技術職、営業職で全体の半数以上を占めている。

【問 10】人材不足を感じる理由として、当てはまるものを選択してください。（複数選択可）

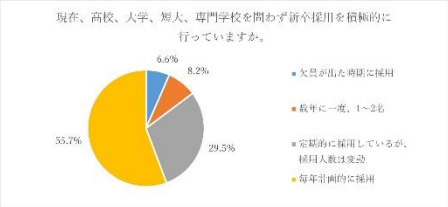
応募者が少ない	44
給与・待遇の競争が厳しい	23
仕事の魅力が伝わりにくい	23
若手人材が定着しない	22
地域外への人材流出	19
必要なスキルを持つ人材がいない	17
養成校の減少	1



本調査の回答で多いものから順に、応募者が少ない 44 件 29.5%）、給与・待遇の競争が厳しい・仕事の魅力が伝わりにくい 23 件（15.4%）であった。応募者現象は多くの企業で感じているが、それ以外の項目についてもまんべんなく票が集まった。

【問11】現在、高校、大学、短大、専門学校を問わず新卒採用を積極的に行っていますか。

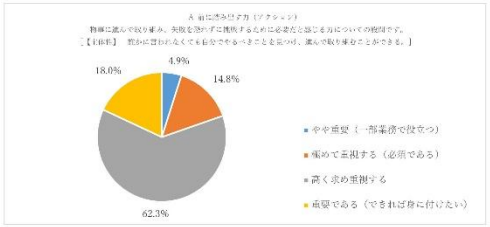
欠員が出た時期に採用	4
数年に一度、1～2 名	5
定期的に採用しているが、採用人数は変動	18
毎年計画的に採用	34



本調査の回答で多いものから順に、毎年計画的に採用 34 件(55.7%)、定期的に採用しているが、採用人数は変動 18 件(29.5%)、数年に一度、1～2 名 5 件(8.2%)であった。人材不足を感じている企業が多いことに比例した結果となった。

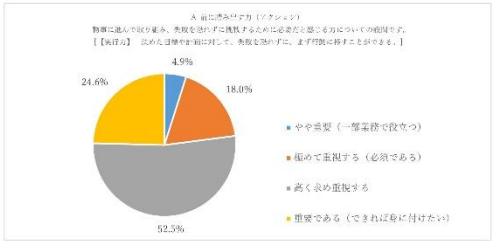
【問12】貴社が採用する上で社会や職場で仕事をしていくために必要だと思う重視する能力(スキル)は何ですか。

●主体性



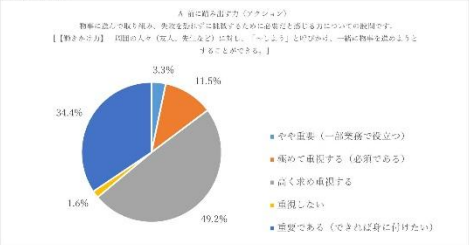
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 38 件(62.3%)、重要である(できれば身に付けたい)11 件(18.0%)、極めて重視する(必須である)9 件(14.8%)であった。「重要である」以上の回答をした企業が 8 割を超える結果となった。

●実行力



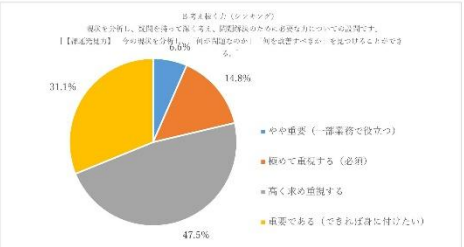
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 32 件(52.5%)、重要である(できれば身に付けたい)15 件(24.9%)、極めて重視する(必須である)11 件(18.0%)であった。7 割の企業が「高く求め重視する」以上を回答する結果となった。

●働きかけ力



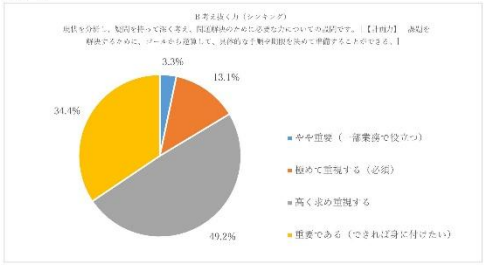
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 30 件(49.2%)、重要である(できれば身に付けたい)21 件(34.4%)、極めて重視する(必須である)7 件(11.5%)であった。「重要である」以上の回答で 9 割を超える結果となった。

●課題発見力



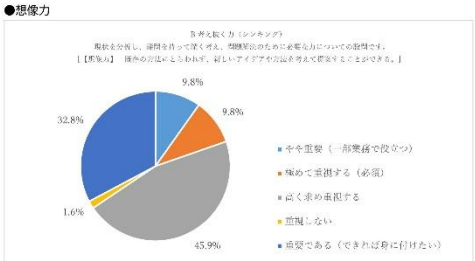
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 29 件(47.5%)、重要である(できれば身に付けたい)19 件(31.1%)、極めて重視する(必須)9 件(14.8%)であった。「重要である」以上の回答で 9 割を超える結果となった。

●計画力



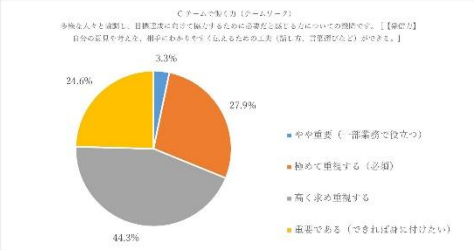
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 30 件(49.2%)、重要である(できれば身に付けたい)21 件(34.4%)、極めて重視する(必須)8 件(13.1%)であった。ほぼすべての企業が「重要である」以上の回答をする結果となった。

●想像力



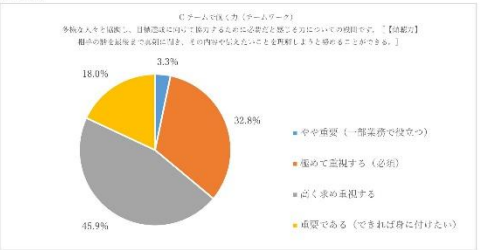
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 28 件(45.9%)、重要である(できれば身に付けたい)20 件(32.8%)、極めて重視する(必須)・やや重要(一部業務で役立つ)6 件(9.8%)であった。「重要である」以上を回答した企業が多い中で、「やや重要」以下を回答した企業も 1 割を超えた。

●発信力



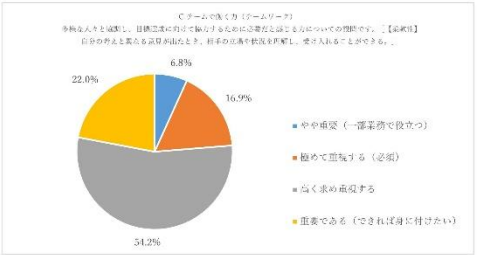
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 27 件(44.3%)、極めて重視する(必須)17 件(27.9%)、重要である(できれば身に付けたい)15 件(24.6%)であった。「高く求め重視する」「極めて重視する」の回答が最も多い結果となった。

●傾聴力



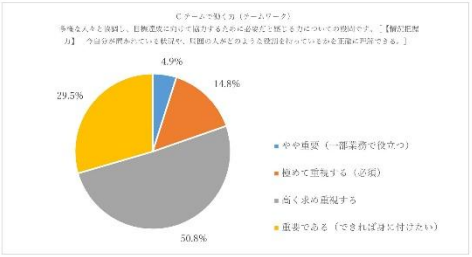
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 28 件(45.9%)、極めて重視する(必須)20 件(32.8%)、重要である(できれば身に付けたい)11 件(18.0%)であった。他設問と比べても「極めて重視する」の回答が多く、企業では重視する傾向が強いことが分かる。

●柔軟性



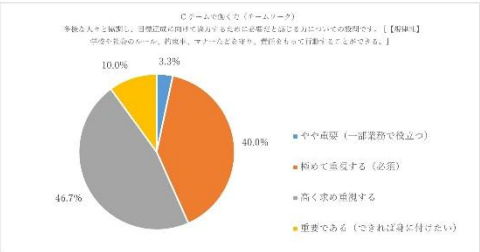
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 32 件(54.2%)、重要である(できれば身に付けたい)13 件(22.0%)、極めて重視する(必須)10 件(16.9%)であった。全体の半数が「高く求め重視する」と回答されたが、「重要である」以下の回答も全体の約 3 割となった。

●情報把握力



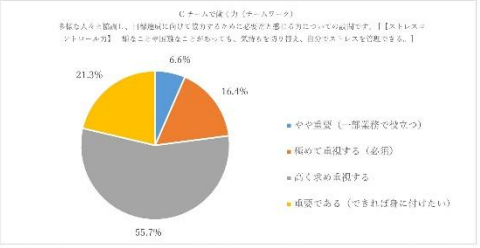
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 31 件(50.8%)、重要である(できれば身に付けたい)18 件(29.5%)、極めて重視する(必須)9 件(14.8%)であった。前設問同様の特徴が見られる。

●規律性



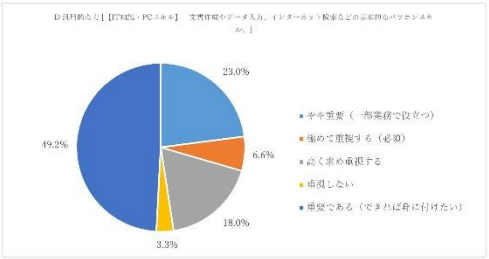
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 28 件(46.7%)、極めて重視する(必須)24 件(40.0%)、重要である(できれば身に付けたい)6 件(10.0%)であった。「極めて重視する」が 4 割を占め、「高く求め重視する」と合計して全体の約 9 割を占めていることから、多くの企業で特に重要な点としていることがわかる。

●ストレスコントロール



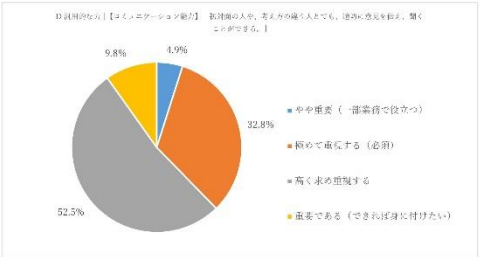
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 34 件(55.7%)、重要である(できれば身に付けたい)13 件(21.3%)、極めて重視する(必須)10 件(16.4%)であった。こちらも約 3 割が「重要である」以下の回答となった。

●IT 知識・PC スキル



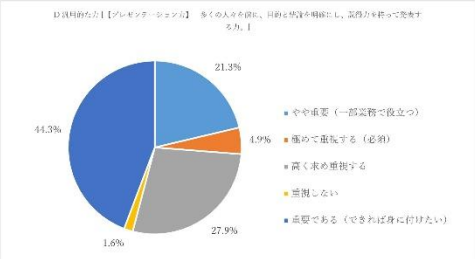
本調査の回答で多いものから順に、重要である(できれば身に付けたい)30 件(49.2%)、やや重要(一部業務で役立つ)14 件(23.0%)、高く求め重視する 11 件(18.0%)であった。パソコンスキルを必須としている企業は少ない。

●コミュニケーション能力



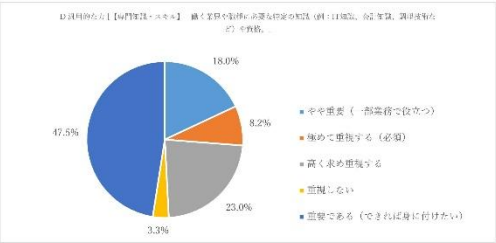
本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 32 件(52.5%)、極めて重視する(必須)20 件(32.8%)、重要である(できれば身に付けたい)6 件(9.8%)であった。対人スキルに重点を置く企業が多い。

●プレゼンテーション力



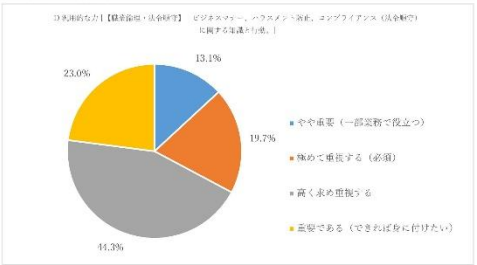
本調査の回答で多いものから順に、重要である(できれば身に付けたい)27 件(44.3%)、高く求め重視する 17 件(27.9%)、やや重要(一部業務で役立つ)13 件(21.3%)であった。採用時点においては、他項目と比べると重要視する企業が少ない様子がうかがえる。

●専門的知識・スキル



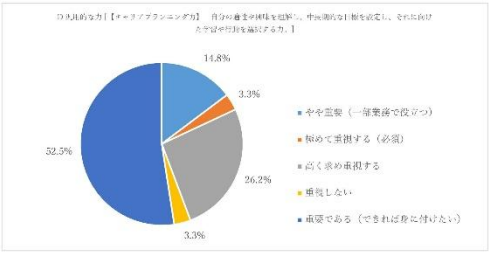
本調査の回答で多いものから順に、重要である(できれば身に付けたい)29 件(47.5%)、高く求め重視する 14 件(23.0%)、やや重要(一部業務で役立つ)11 件(18.0%)であった。採用時点においては、他項目と比べると重要視する企業が少ない様子がうかがえる。

●所業倫理・法令順守



本調査の回答で多いものから順に、高く求め重視する 27 件(44.3%)、重要である(できれば身に付けたい)14 件(23.0%)、極めて重視する(必須)12 件(19.7%)であった。社会や会社のルールを重要視する企業が多いことに比例した結果となった。

●キャリアプランニング



本調査の回答で多いものから順に、重要である(できれば身に付けたい)32 件(52.5%)、高く求め重視する 16 件(26.2%)、やや重要(一部業務で役立つ)9 件(14.8%)であった。「極めて重視する」と回答した企業も少なく、他設問と比べると企業の重要度はそれほど高くない。

【問13】貴社で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教えてください。(自由記述)

- 専門学校、大学の学科が情報系にシフトする動きから、ものづくりの担い手減少が顕著である(1)
- 情報系資格の取得(1)
- WEB関係に強い人材(1)
- ものづくりへの興味(1)
- 人の役に立ちたいという思い(1)
- 継続力／継続できる気持ちのある人財(2)
- 信用、コミュニケーション能力(1)
- 自分の強みや弱味を理解し、弱味について周りの方に助けてくださいと言えること
  言えると周りも助けやすいし、自分も気持ちがラクになると思います。お互い様の謙虚な気持ちで取り組めば、どんなときも道が開くと思います。(1)
- 柔軟性・状況把握力を持ち、自身の知識や知っていることだけで状況を推し量らず(断定せず)、相手の立場を思考できる視野の広さ(1)

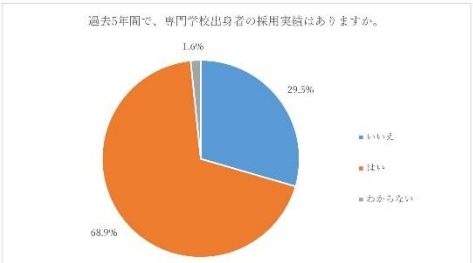
【問14】貴社の採用活動において感じている課題があれば教えて下さい。(自由記述)

- 職種が多様であるため、多くの学科が応募対象であることが伝えられていない(1)
- どんな仕事をする職種かを対象者に理解してもらう事が課題(1)
- 業界、職務内容の理解(説明)不足／仕事内容の伝えづらさ(2)
- 自社の魅力をいかにして伝えるか／自社 PR が十分でないこと(2)
- 不動産業界の良さが伝わらない(1)
- 営業職というだけで敬遠されてしまう(1)
- 女性の職務偏在(女生徒の職域が広がらない)(1)
- 人材確保が難しい(1)
- 充分な応募者を確保できない(1)
- 応募がない(1)
- 応募者の減少(1)
- 母体(エントリー者、応募者)が年々減少している(1)
- 母集団形成(2)
- 学生への認知(1)
- 学生さんとの接触機会が少ない(1)
- 若年層に、地元で働く魅力をどうアピールするか(1)

- 新卒(大学・高卒)からの応募が少ない(1)
- 広島が近いため、学生が広島に流れてしまう(1)
- 売手市場が顕著で、採用につながらない(1)
- 初任給の上昇など年々厳しくなる(1)
- 他社さんの給料や賞与の掛け率には驚きます(1)
- 処遇、待遇、環境面の改善(1)
- 他社と比較して当社を選んでもらうための決め手(1)
- 自分の能力を活かしたいという人とうまくマッチングできないか考えております(1)
- インターンシップなどが一般的になりつつあり、採用活動の長期化していること(1)
- 採用活動に専念できる人材不足／採用のお金とマンパワーも不足(2)
- 特になし(1)

【問15】過去 5 年間で、専門学校出身者の採用実績がありますか。

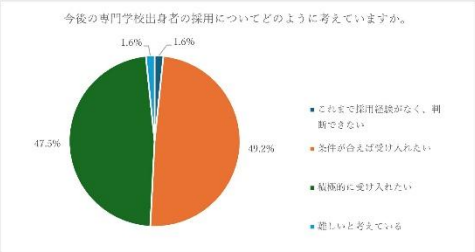
いいえ	18
はい	42
わからない	1



本調査の回答で多いものから順に、はい 42 件(68.9%)、いいえ 18 件(29.5%)、であった。7 割近くの企業が専門学校卒業生の採用実績がある。

【問16】今後の専門学校出身者の採用についてどのように考えていますか。

これまで採用経験がなく、判断できない	1
条件が合えば受け入れたい	30
積極的に受け入れたい	29
難しいと考えている	1



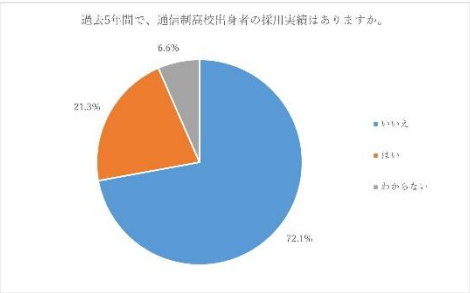
本調査の回答で多いものから順に、条件が合えば受け入れたい 30 件(49.2%)、積極的に受け入れたい 29 件(47.5%)であった。多くの企業が専門学校出身者の採用について前向きに捉えている。

【問17】貴社で専門学校出身者を採用する場合に重要な要素、期待することがあれば教えてください。(自由記入)

・自動車整備の知識を持っている学生に、整備士用マニュアル作成の仕事に興味を持ってほしい(1)
・公務員(消防士、警察官)を目指す学生がキャリアチェンジを考えた時の選択肢として、弊社の自動車関連企業構内の消防・警備職があることを周知したい(1)
・情報系資格の取得状況(1)
・資格取得に対する意識の高さ(1)
・専門技術・知識(2)
・ある程度の専門性を持っている事(1)
・上記の回答及び多少の専門性(1)
・社会人基礎力
・主体性(3)
・自分で考える力(1)
・WEBに関する技術と営業に必要なコミュニケーション力(1)
・継続力(1)
・自分の学んだことを活かしたいと思う人(1)
・コミュニケーション能力(4)
・コミュニケーションが問題なく取れて、自身の意見をある程度自由に述べられること(1)
・周りと協働する力(1)
・人柄や前向きに取り組む姿勢(1)
・【ものづくり】に興味のある方、男女も問いませんし、文系理系も問いません。(1)

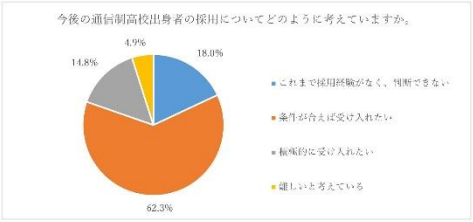
【問18】過去 5 年間で、通信制高校出身者の採用実績はありますか。

いいえ	44
はい	13
わからない	4



本調査の回答で多いものから順に、いいえ 44 件(72.1%)、はい 13 件(21.3%)であった。専門学校出身者の受け入れと比べると、通信制高校出身者の受け入れ実績は少ない。

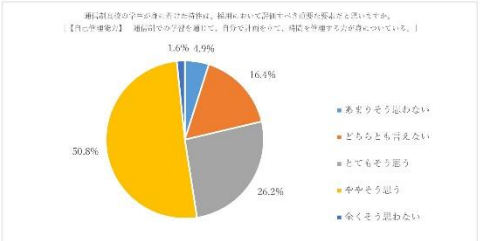
【問 19】今後の通信制高校出身者の採用についてどのように考えていますか。



本調査の回答で多いものから順に、条件が合えば受け入れたい 38 件(62.3%)、これまで採用経験がなく、判断できない 11 件(18.0%)、積極的に受け入れたい 9 件(14.8%)であった。専門学校出身者受け入れと比べると、「これまで採用経験がなく、判断できない」に多くの回答があり、実績がないことへの不安が読み取れる。

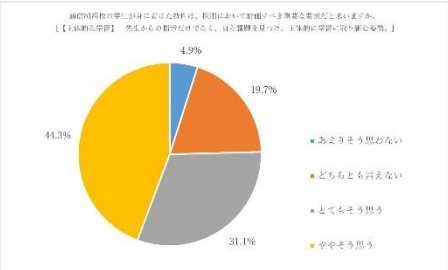
【問 20】通信制高校の学生が身に着けた特性は、採用において評価すべき重要な要素だと思いますか。

●自己管理能力



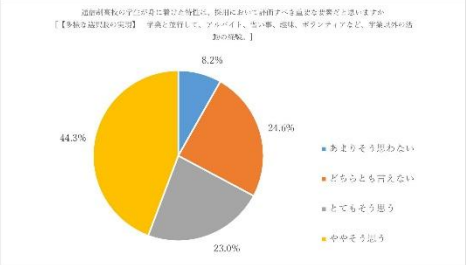
本調査の回答で多いものから順に、ややそう思う 31 件(50.8%)、とてもそう思う 16 件(26.2%)、どちらとも言えない 10 件(16.4%)であった。多くの企業では重視する傾向が強いことが分かる。

●主体的な学習



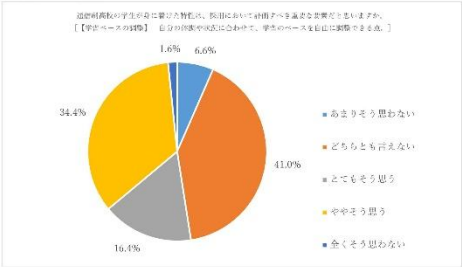
本調査の回答で多いものから順に、ややそう思う 27 件(44.3%)、とてもそう思う 19 件(31.1%)、どちらとも言えない 12 件(19.7%)であった。7 割以上の企業が重要な要素として捉えている。

●多様な選択肢の実現



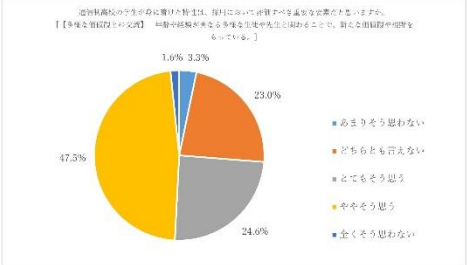
本調査の回答で多いものから順に、ややそう思う 27 件(44.3%)、どちらとも言えない 15 件(24.6%)、とてもそう思う 14 件(23.0%)であった。全体の 1/4 が「どちらとも言えない」に回答しており、他設問と比べると回答に迷う企業が多いことが分かる。

●学習ペースの調整



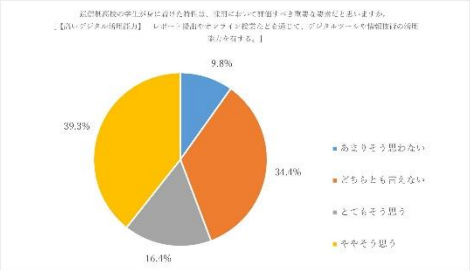
本調査の回答で多いものから順に、どちらとも言えない 25 件(41.0%)、ややそう思う 21 件(34.4%)、とてもそう思う 10 件(16.4%)であった。企業として採用経験が少ないこともあってか、回答に迷う企業が多い。

●多様な価値観との交流



本調査の回答で多いものから順に、ややそう思う 29 件(47.5%)、とてもそう思う 15 件(24.6%)、どちらとも言えない 14 件(23.0%)であった。対人コミュニケーションを重視する企業が多いことが本調査の結果にも影響している様子がうかがえる。

●高いデジタル活用能力

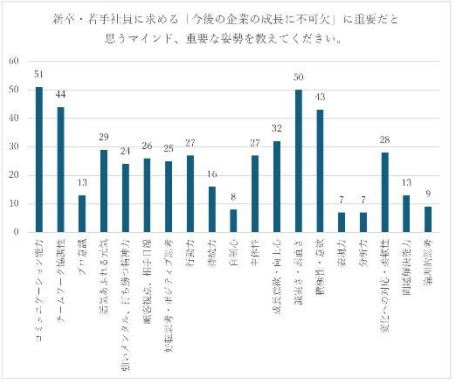


本調査の回答で多いものから順に、ややそう思う 24 件(39.3%)、どちらとも言えない 21 件(34.4%)、とてもそう思う 10 件(16.4%)であった。パソコンスキル関連は必須としない企業が多い。

【問 21】貴社で通信制高校出身者を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教えてください。(自由記入)

・通信制であろうが全日制であろうが、通学形態や学習方法には拘らない。同等の試験を経て採用を決定するので、人材として重視する点に変わりはない(1)
・通信制の方は自ら進んでやろうという力が身につくと思いますので、是非、採用を考えていきたいと思っております(1)
・情報系資格の取得状況(1)
・継続力(1)
・協調性や分からないことを周りに聞く積極性(1)
・特になし(1)

【問 22】新卒・若手社員に求める「今後の企業の成長に不可欠」に重要だと思うマインド、重要な姿勢を教えてください。(複数回答可)

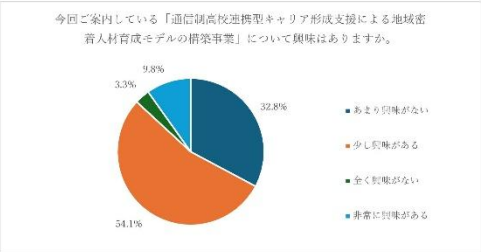


本調査の回答で多いものから順に、コミュニケーション能力 51 件、誠実さ・素直さ 50 件、チームワーク協調性 44 件であった。また「積極性・意欲」も次に高いため、仕事の基本を中心に真面目に働くという姿勢を多くの企業は求めていることがわかる。

【問 23】上記以外で、貴社が新卒・若手社員に求めるマインド、重要な姿勢があれば具体的に教えてください。(自由記入)

・何事も楽しむ心、ライフワークバランスが保てる(1)
・継続力(1)
・やる気が大事だと思います(1)
・向上心があり、好奇心がある方(1)
・メンタルの強い方が理想です(1)
・なし(1)

【問 24】今回ご案内している「通信制高校連携型キャリア形成支援による地域密着人材育成モデルの構築事業」について興味はありますか。



本調査の回答で多いものから順に、少し興味がある 33 件(54.1%)、あまり興味がない 20 件(32.8%)、非常に興味がある 6 件(9.8%)であった。非常に興味があると少し興味があるの2つを合わせると約 7 割近くの企業が本事業について興味をもっている。

【問 25】専門学校生と貴社の抱える具体的な課題解決に取り組む PBL(課題解決型学習)機会を提供することに、どの程度協力・理解できますか。



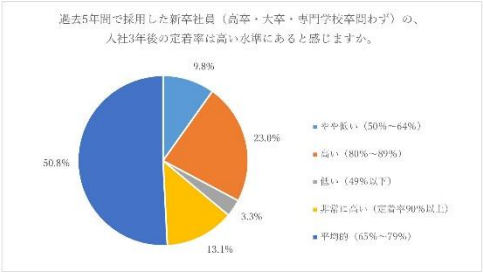
本調査の回答で多いものから順に、条件付きで検討可能 36 件(59.0%)、いいえ、難しいです 17 件(27.9%)、はい、協力できます 8 件(13.1%)であった。条件付きで検討可能としている企業もあるが授業等の連携については約 7 割の企業が協力・理解を示している。

【問 26】上記でいいえと回答した方はお答えください。受け入れる際、貴社にとって最も大きな課題となることは何ですか。(自由記入)

・社員の工数確保(1)
・担当者の負担(1)
・社内に対応できる人材の不足(3)
・安全面での受け入れ環境の制約及び業務形態(請負)による体制上の制約(1)
・情報セキュリティの規則上(1)
・受入体制の整備(1)
・リソース不足、社内調整(1)
・上司への確認が必要となるため、検討可能とさせてください(1)

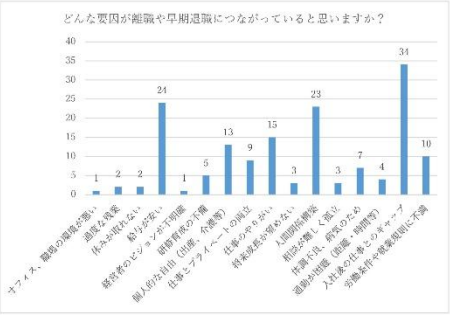
【問 27】過去 5 年間で採用した新卒社員(高卒・大卒・専門学校卒問わず)の、入社 3 年後の定着率は高い水準にあると感じますか。

やや低い(50%～64%)	6
高い(80%～89%)	14
低い(49%以下)	2
非常に高い(定着率 90%以上)	8
平均的(65%～79%)	31



本調査の回答で多いものから順に、平均的(65%～79%)31 件(50.8%)、高い(80%～89%)14 件(23.0%)、非常に高い(定着率 90%以上)8 件(13.1%)であった。9 割近くの企業が平均以上を感じている。

【問 28】どんな要因が離職や早期退職につながっていると思いますか？(複数回答可)



本調査の回答で多いものから順に、入社後の仕事とのギャップ 34 件、給与が安い 24 件、人間関係構築 23 件であった。他選択肢と比べても上位三つは特に多く回答される結果となった。

【問 29】上記以外で貴社での早期退職につながると思われることがあれば教えてください。(自由記入)

・自分でキャリアプランを設計するスキル不足(1)
・新しくやりたい事を見つけた(1)
・賃金(他社との比較)／給料・賞与についての話をよく聞きます(2)
・コミュニケーション不足(1)
・平日が定休日のため、土日に休みが取りにくい(1)
・なし(1)

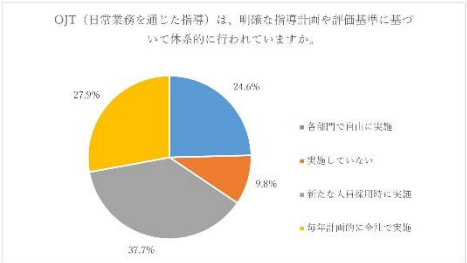
【問 30】貴社で実施している効果的な定着支援策があれば教えてください。(自由記入)

・充実した福利厚生(定期的なベースアップ、柔軟な働き方、有給休暇・育児休暇の取得奨励)(1)
・会社による Netflix の加入、奨学金返済支援(1)
・有給休暇の消化率 100%の取り組み(1)
・キャリアコンサルティング(1)
・定期面談・個別人事面談(3)
・メンター制度(3)
・積極的なコミュニケーション(1)

・ノー残業 DAY や社内コミュニケーションの場をしっかりともうけている(1)
・自己申告制度(1)
・本社スタッフとのヒアリング(1)
・研修(1)
・研修期間を延ばすことや、現場実践のペースを従来よりゆっくりすること(1)
・社内・事務所間異動(1)
・給料を上げることとは思いますが、なかなか難しいと考えます(1)

【問 31】OJT(日常業務を通じた指導)は、明確な指導計画や評価基準に基づいて体系的に行われていますか。

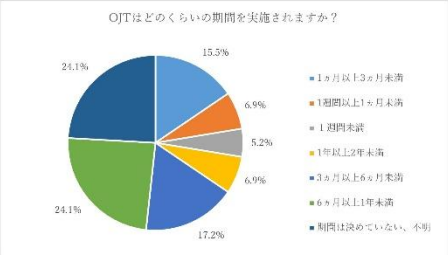
各部門で自由に実施	15
実施していない	6
新たな人員採用時に実施	23
毎年計画的に全社で実施	17



本調査の回答で多いものから順に、新たな人員採用時に実施 23 件(37.7%)、毎年計画的に全社で実施 17 件(27.9%)、各部門で自由に実施 15 件(24.6%)であった。年間通して計画的に行っている企業は少ない。

【問 32】OJT はどのくらいの期間を実施されますか？(問.31 で「実施していない」以外の方はお答えください。)

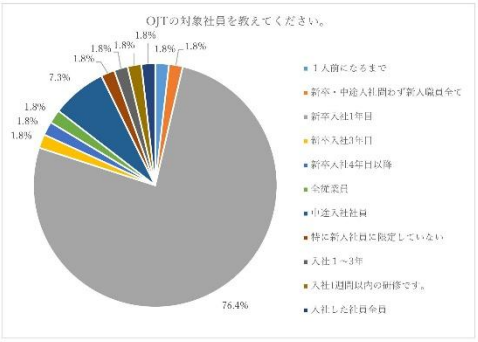
1ヵ月以上 3 ヵ月未満	9
1 週間以上 1ヵ月未満	4
1週間未満	3
1 年以上 2 年未満	4
3ヵ月以上 6 ヵ月未満	10
6ヵ月以上 1 年未満	14
期間は決めていない、不明	14



本調査の回答で多いものから順に、6ヵ月以上1年未満・期間は決めていない、不明14件(24.1%)、3ヵ月以上 6 ヵ月未満 10 件(17.2%)であった。3 ヶ月～1 年の企業が約 4 割になるのと同じく、三か月未満の企業も約3割を占める。

【問 33】OJT の対象社員を教えてください。(問.31 で「実施していない」以外の方はお答えください。)

1人前になるまで	1
新卒・中途入社問わず新入職員全て	1
新卒入社 1 年目	42
新卒入社 3 年目	1
新卒入社 4 年目以降	1
全従業員	1
中途入社社員	4
特に新入社員に限定していない	1
入社1～3 年	1
入社 1 週間以内の研修です。	1
入社した社員全員	1



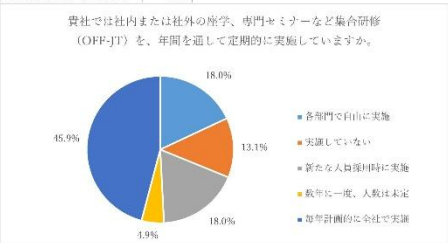
本調査の回答で多いものから順に、新卒入社 1 年目 42 件(76.4%)、中途入社社員 4 件(7.3%)であった。新卒入社 1 年目を対象にした OJT を実施している企業が圧倒的に多い。

【問 34】OJT を行う上での課題を教えてください。(問.31 で「実施していない」以外の方はお答えください)(自由記入)

- ・OJT を実施する先輩社員の指導力スキルが低い／OJT に関する教育がない(2)
- ・指導者の工数確保が困難(1)
- ・人材不足(部署によっては適任者が少ない)(1)
- ・業務毎に習得計画が異なる／同じ業務でも個人の習得状況により習得期間にばらつきがある(2)
- ・個人の資質、特徴に合わせた育成(1)
- ・教育者や環境によって教育内容の差が生まれること(1)
- ・職場間の取り組みの温度差(1)
- ・日々の確認、ミーティング(1)
- ・計画と記録・・・本人や第三者にもわかる体制づくり(1)
- ・もっと深く研修するべきと考えます(1)
- ・法人での統一化(1)
- ・特になし(1)

【問 35】貴社では社内または社外の座学、専門セミナーなど集合研修(OFF-JT)を、年間を通して定期的に実施していますか。

各部門で自由に実施	11
実施していない	8
新たな人員採用時に実施	11
数年に一度、人数は未定	3
毎年計画的に全社で実施	28



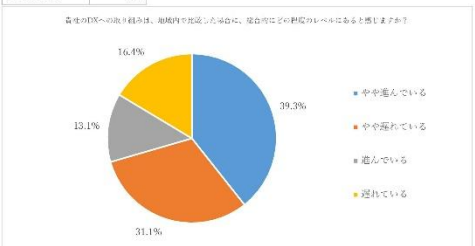
本調査の回答で多いものから順に、毎年計画的に全社で実施 28 件(45.9%)、新たな人員採用時に実施・各部門で自由に実施 11 件(18.0%)であった。OJT と比べて毎年計画的に実施している企業が多い。

【問 36】OFF-JT や自己研鑽、リスキング等で貴社が従業員に求める能力・スキルについて入社後に取得させている資格等を教えてください。(自由記入)

- ・職種によって異なる。電気工事士、FP、簿記、整備士など(1)
- ・クラウド系の資格(1)
- ・危険物乙種4類(必須資格／全員取得させている)、その他は就いた業務及びその役職に必要な資格を取得したり、スキルを磨くよう研修などを受講させている(1)
- ・基本情報処理、AWS 認定試験(1)
- ・IT パスポート、基本情報、応用情報、DX 認定など(1)
- ・フォークリフト、運転免許、検査員(1)
- ・危険物等、会社の規定に対象リストがある(1)
- ・部署により違いますが、【ものづくり】の関係では、技能講習関係は取得してもらいます(1)
- ・ビジネスキャリア検定(1)
- ・DX、ESG認定(1)
- ・マネジメント能力(1)
- ・特に決まった資格はありません(1)

【問 37】貴社の DX への取り組みは、地域内で比較した場合に、総合的にどの程度のレベルにあると感じますか。

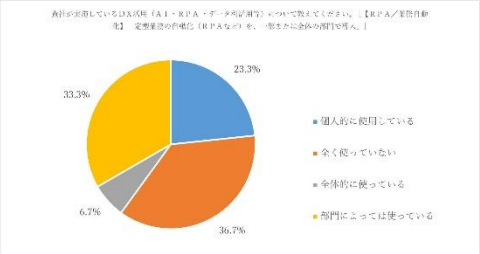
やや進んでいる	24
やや遅れている	19
進んでいる	8
遅れている	10



本調査の回答で多いものから順に、やや進んでいる 24 件(39.3%)、やや遅れている 19 件(31.1%)、遅れている 10 件(16.4%)であった。「進んでいる」「やや進んでいる」と回答した企業は全体の半数を超えている。

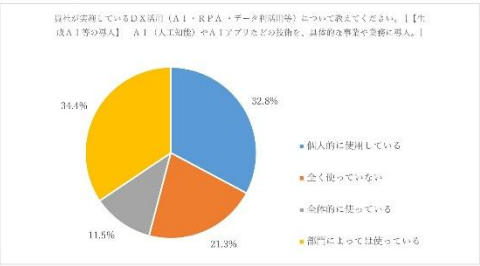
【問 38】貴社が実施しているDX活用(AI･RPA ・データ利活用等)について教えてください。
[【RPA／業務自動化】 定型業務の自動化(RPAなど)を、一部または全体の部門で導入。]

●RPA／業務自動化



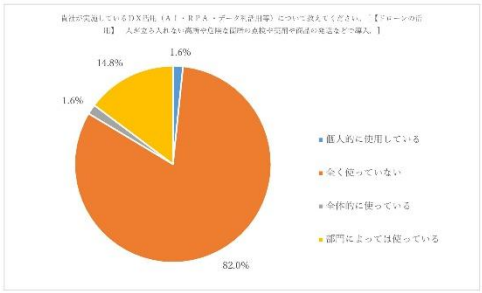
本調査の回答で多いものから順に、全く使っていない 22 件(36.7%)、部門によっては使っている 20 件(33.3%)、個人的に使用している 14 件(23.3%)であった。全体的な使用頻度は高くないことがわかる。

●生成 AI の導入



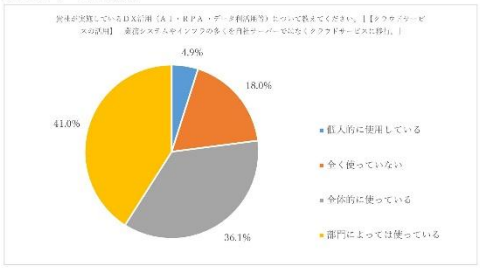
本調査の回答で多いものから順に、部門によっては使っている 21 件(34.4%)、個人的に使用している 20 件(32.8%)、全く使っていない 13 件(21.3%)であった。社会的な普及もあり、「個人的に使用している」と回答する企業も多くなっている。

●ドローンの活用



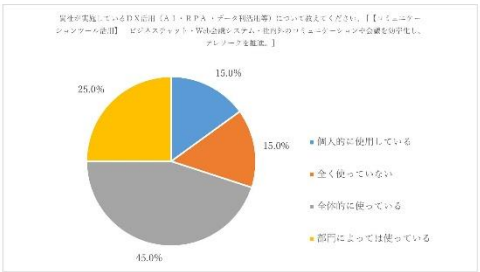
本調査の回答で多いものから順に、全く使っていない 50 件(82.0%)、部門によっては使っている 9 件(14.8%)であった。8 割の企業で使用されていない。

●クラウドサービスの活用



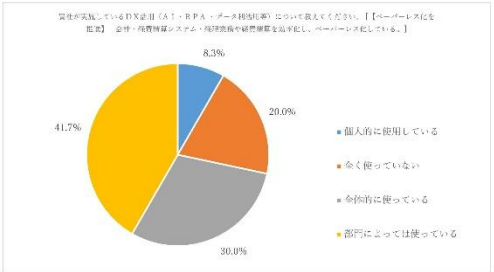
本調査の回答で多いものから順に、部門によっては使っている 25 件(41.0%)、全体的に使っている 22 件(36.1%)、全く使っていない 11 件(18.0%)であった。クラウドサービスの普及により使用している企業は多い。

●コミュニケーションツールの活用



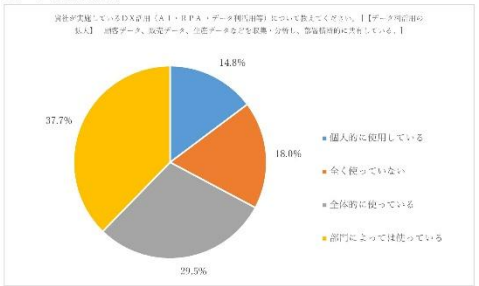
本調査の回答で多いものから順に、全体的に使っている 27 件(45.0%)、部門によっては使っている 15 件(25.0%)、個人的に使用している･全く使っていない 9 件(15.0%)であった。コロナ情勢をきっかけに導入している企業が多いことが分かる。

●ペーパーレス化を推進



本調査の回答で多いものから順に、部門によっては使っている 25 件(41.7%)、全体的に使っている 18 件(30.0%)、全く使っていない 12 件(20.0%)であった。電子化の動きが広がりつつも、3 割の企業では会社としての取り組みを行っていない。

●データ利活用の拡大



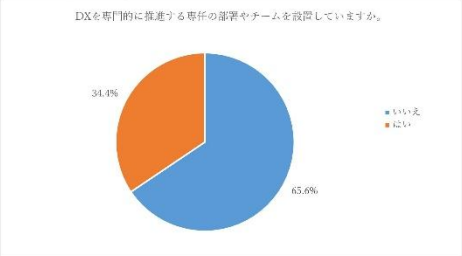
本調査の回答で多いものから順に、部門によっては使っている 23 件(37.7%)、全体的に使っている 18 件(29.5%)、全く使っていない 11 件(18.0%)であった。部門ごとでの使用が高く、社内全体への広がりは高くない。

【問 39】貴社が DX 活用を実践していることがあれば教えてください。(自由記入)

・ペーパーレス(電子化)(1)
・手書きの日報などを無くし、電子化(タブレット入力)している(1)
・自動発注(1)
・建設業の CHATAI アプリやドローンにより、現場の 3D 化、機械の ICT 化を行っている(1)
・ノーコードツールの活用、クラウドサービスの利用(1)
・時代的に必要とは考えていますが、弊社は遅れていると思います(1)

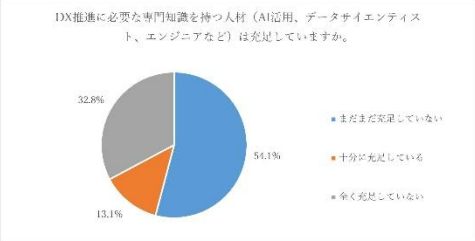
【問 40】DX を専門的に推進する専任の部署やチームを設置していますか。

いいえ	40
はい	21



本調査の回答で多いものから順に、いいえ 40 件(65.6%)、はい 21 件(34.4%)であった。積極的な取り組みを見せる企業は未だ多くない。

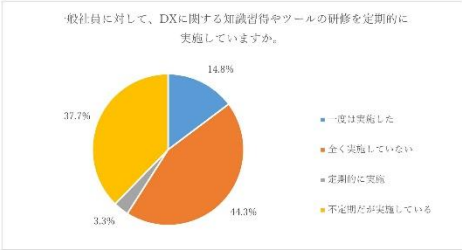
【問 41】DX 推進に必要な専門知識を持つ人材(AI 活用、データサイエンティスト、エンジニアなど)は充足していますか。



本調査の回答で多いものから順に、まだまだ充足していない 33 件(54.1%)、全く充足していない 20 件(32.8%)、十分に充足している 8 件(13.1%)であった。9 割近い企業が不足を感じており、担い手不足が読み取れる。

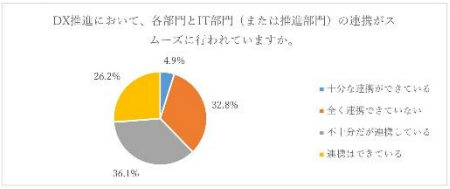
【問 42】一般社員に対して、DX に関する知識習得やツールの研修を定期的に実施していますか。

一度は実施した	9
全く実施していない	27
定期的に実施	2
不定期だが実施している	23



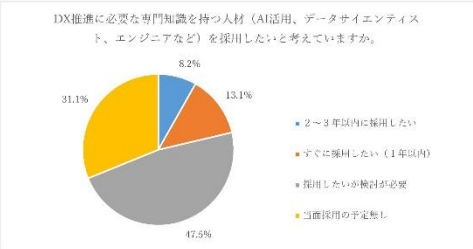
本調査の回答で多いものから順に、全く実施していない 27 件(44.3%)、不定期だが実施している 23 件(37.7%)、一度は実施した 9 件(14.8)であった。定期的に実施している企業は一割にも満たず、担い手不足の解消に至らない要因の一つとなっている。

【問 43】DX 推進において、各部門と IT 部門(または推進部門)の連携がスムーズに行われていますか。



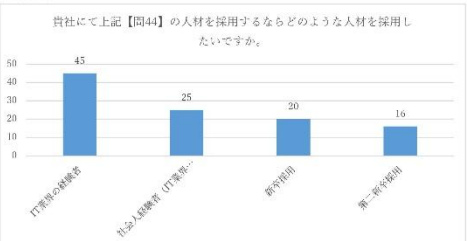
本調査の回答で多いものから順に、不十分だが連携している 22 件(36.1%)、全く連携できていない 20 件(32.8%)、連携はできている 16 件(26.2%)となっている。多くの企業では連携の難しさを感じている。

【問 44】DX 推進に必要な専門知識を持つ人材(AI 活用、データサイエンティスト、エンジニアなど)を採用したいと考えていますか。



本調査の回答で多いものから順に、採用したいが検討が必要 29 件(47.5%)、当面採用の予定無し 19 件(31.1%)、すぐに採用したい(1年以内)8 件(13.1%)であった。企業側の受け入れ態勢の準備が効果的に行えていない様子がうかがえる。

【問 45】貴社にて上記問.44 の人材を採用するならどのような人材を採用したいですか。(複数選択可)



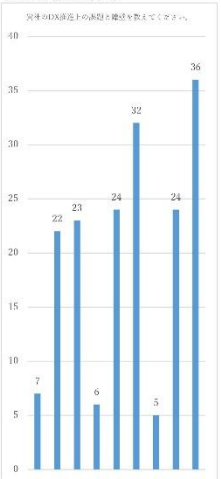
本調査の回答で多いものから順に、IT 業界の経験者 45 件、社会人経験者(IT 業界以外)25 件、新卒採用 20 件であった。より専門的な知識を持つ人材を採用したいという意向が読み取れる。

【問 46】貴社が DX 活用人材の採用で重要視することがあれば教えてください。(自由記入)

・本社にIT・DX推進に関する専門部署があるので、そこのサポートが得られるため、重要視する事項はない(1)
・スキル(1)
・専門知識、即戦力(1)
・コミュニケーション能力、協働する力(1)
・時代に乗り遅れないようにしたいと思います(1)

【問 47】貴社の DX 推進上の課題と障壁を教えてください。(複数回答可)

【DX に有効なツールが無い】DX 推進に必要なデジタルツールが見つからない。	7
【サイバーセキュリティ対策】DX 推進による増大したセキュリティリスクへの対策が大きな課題。	22
【レガシーシステム】既存の古いシステムが、新しいデジタル技術の導入を妨げる大きな要因。	23
【経営者の理解不足】DX 推進に経営者の理解が得られず、現場のデジタルツール等の活用が進まない。	6
【社風・組織文化】失敗を恐れる文化や変化を嫌う社風が、新しいデジタル技術の導入や活用を妨げている。	24
【日常業務が多忙、人手不足】通常の日常業務が多忙で DX 推進が進まない。推進できる人がいない。	32
【法制度・規則、商慣習】業界特有の法規制や制度が、DX 推進を妨げる要因となっている。	5
【目的・ゴールの明確性】DX 推進によって何を達成したいのか(目的)が明確になってない、全社員に浸透しない。	24
【予算(費用)の確保】DX 推進に必要なシステム投資や人件費などの予算確保は大きな課題。	36



本調査の回答で多いものから順に、【予算(費用)の確保】DX 推進に必要なシステム投資や人件費などの予算確保は大きな課題 36 件、【日常業務が多忙、人手不足】通常の日常業務が多忙で DX 推進が進まない。推進できる人がいない 32 件、【社風・組織文化】失敗を恐れる文化や変化を嫌う社風が、新しいデジタル技術の導入や活用を妨げている・【目的・ゴールの明確性】DX 推進によって何を達成したいのか(目的)が明確になってない、全社員に浸透しない 24 件であった。金銭面と時間の問題が顕著に表れたが、導入自体に反対する企業の層は少ない

【問 48】貴社で課題と感じていること、障壁となっていることがあれば教えてください。(自由記入)

・自社で DX を専門的に推進する専任の部署やチームはないが、本社にそのチームがあり、必要な時には相談できる体制である(1)

・セキュリティ上、規制が厳しく、便利と思っても IT 専門部署の許可が得られなければ使用できないこと(1)

・会社規模的に判断が難しい。現状で問題ないところだが…(1)

・マンパワー不足(1)

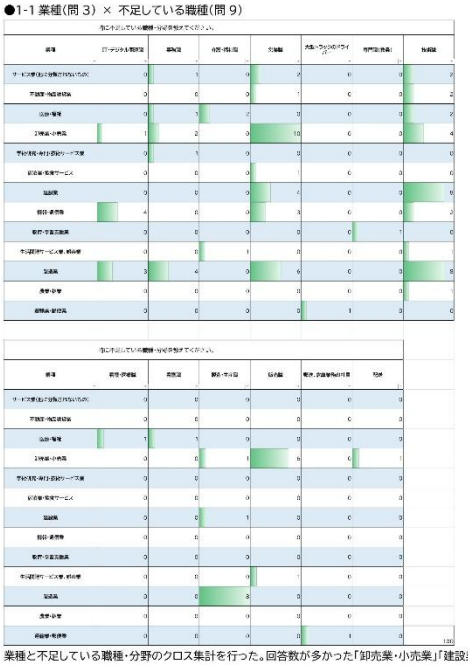
・人材、能力不足(1)

・問 47 の全チェックは、弊社は DX について全く遅れていることからそうさせていただきました(1)

・なし／特にありません(2)

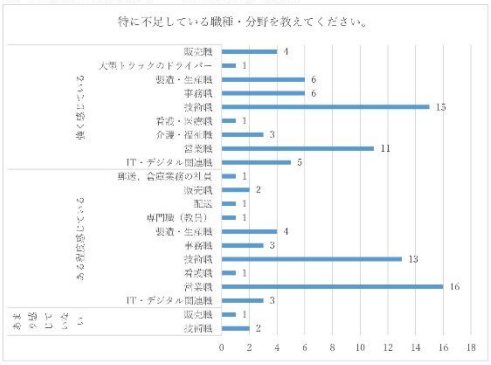
【クロス集計1】若手に求める人物像(社会人基礎力)を分析するクロス集計

●1-1 業種(問 3) × 不足している職種(問 9)



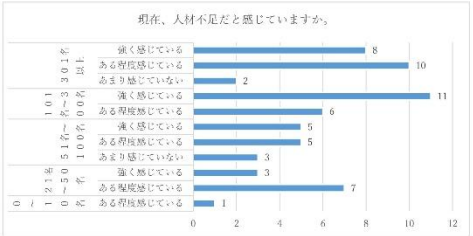
業種と不足している職種・分野のクロス集計を行った。回答数が多かった「卸売業・小売業」「建設業」「情報・通信業」「製造業」のいずれも一定以上の営業職の不足を感じている。それ以外では、卸売業・小売業には販売職、製造業には技術職・生産職、情報・通信業には IT・デジタル関連職といったように、各業種に必要な知識・スキルを持った職種に不足を感じている。

●1-2 人材不足の程度(問 8) × 不足している職種(問 9)



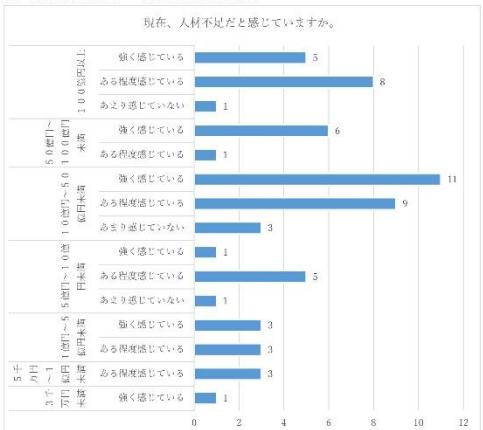
人材不足の程度と不足している職種・分野のクロス集計を行った。人材不足を感じている企業はいずれも営業職・技術職を特に必要としており、その他業種もまんべんなく回答がされている。一方で人材不足をあまり感じていない企業は、不足している職種もほとんど回答がなかった。

●1-3 従業員規模(問 4) × 人材不足の程度(問 8)



従業員規模と人材不足の程度のクロス集計を行った。従業員規模が大きいほど人材不足を感じている企業が多い。

●1-4 売上規模(問 5) × 人材不足の程度(問 8)



売上規模と人材不足の程度のクロス集計を行った。1億円～5 億円未満・10 円～50 円未満・100 億円以上の企業では「ある程度感じている」と「強く感じている」の回答数に大きな差はみられない。それ以外の企業ではある程度の差がみられる。

●1-5 業種(問 3) × 重視する基礎力(問 12) ＝コミュニケーション能力

業種	重視しない	やや重視（一般常識で役立つ）2	重要である（できれば活躍に役立ちたい）	高く求め重視する	極めて重視する（必須）
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	1	2	1
不動産・物品賃貸業	0	0	0	2	0
医療・福祉	0	0	1	1	2
卸売業・小売業	0	1	1	7	5
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0	1
宿泊業・飲食サービス	0	0	0	2	0
建設業	0	1	1	6	3
情報・通信業	0	0	1	2	2
教育・学習支援業	0	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	1	0
製造業	0	1	1	7	5
農業・林業	0	0	0	1	0
運輸業・郵便業	0	0	0	1	0

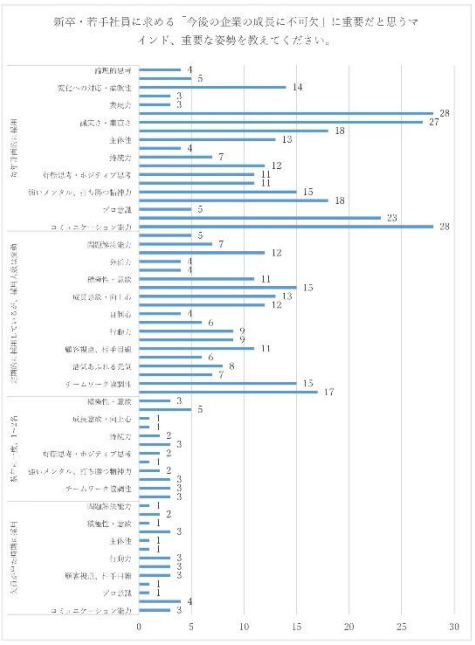
業種を問わず、コミュニケーション能力は汎用的かつ極めて重要な基礎力として認識されている。特に「卸売業・小売業」「製造業」「建設業」では「極めて重視する（必須）」とする回答が多数を占めており、実務における必須スキルとして位置づけられていることがうかがえる。

●1-5 業種(問 3) × 重視する基礎力(問 12) ＝専門知識・スキル

業種	重視しない	やや重視（一般常識で役立つ）	重要である（できれば活躍に役立ちたい）	高く求め重視する	極めて重視する（必須）
サービス業(他に分類されないもの)	0	1	3	0	0
不動産・物品賃貸業	0	0	0	1	1
医療・福祉	0	1	1	0	2
卸売業・小売業	0	3	8	4	0
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	1	0	1	0
建設業	1	2	3	3	0
情報・通信業	0	0	2	1	2
教育・学習支援業	0	0	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0	0
製造業	1	2	8	3	0
農業・林業	0	1	0	0	0
運輸業・郵便業	0	0	2	0	0

業種と専門知識・スキルの重視度についてクロス集計を行った結果、業種によってその重要性の認識には差があることが明らかとなった。特に「情報通信業」「医療・福祉」「不動産・物品賃貸業」では「極めて重視する（必須）」との回答が見られ、資格や専門的なスキルが直接業務に関わる職種においては、専門性が強く求められている傾向がうかがえる。

●1-6 新卒採用意欲(問 11) × 求めるマインド(問 22)



新卒採用意欲と求めるマインドのクロス集計を行った。いずれの企業も積極性、誠実さ、チームワーク、コミュニケーション能力に重点を置いており、特に毎年採用する企業は誠実さ、積極性、コミュニケーション能力に関心が高いため、周囲と安定して仕事ができる人材に重点を置いている様子がうかがえる。

●1-7 専門学校採用意欲(問 16-17) × 業種(問 3)

業種	親しいと考えている	これまで採用経験がなく、判断できない2	条件が合えば受け入れたい	積極的に受け入れたい
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	1	3
不動産・物品賃貸業	0	0	1	1
医療・福祉	0	0	3	1
卸売業・小売業	0	0	6	9
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	1
宿泊業・飲食サービス	0	0	2	0
建設業	0	0	4	5
情報・通信業	0	0	1	4
教育・学習支援業	0	0	1	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0
製造業	0	0	9	5
農業・林業	1	0	0	0
運輸業・郵便業	0	1	1	0

専門学校採用意欲と業種のクロス集計を行った。情報・通信業、建設業、卸売業、サービス業は広く受け入れの姿勢を示している。その他企業も条件次第で受け入れを検討しており、全体的に受け入れの体制を検討している。

●1-8 通信制高校出身者採用意欲(問 20-21)＝自己管理能力 × 業種(問 3)

業種	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	とてもそう思う
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	0	4	0
不動産・物品賃貸業	0	0	0	0	2
医療・福祉	0	0	0	3	1
卸売業・小売業	0	1	3	8	3
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0	1
宿泊業・飲食サービス	0	0	1	1	0
建設業	0	0	0	6	3
情報・通信業	0	0	0	2	3
教育・学習支援業	0	0	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0	0
製造業	1	2	4	6	1
農業・林業	0	0	0	0	1
運輸業・郵便業	0	0	0	1	1

通信制高校出身者採用意欲【自己管理能力】と業種のクロス集計を行った。不動産、農業、情報では「とてもそう思う」の回答が多いが、その他企業では全体的に「ややそう思う」の回答が多い。採用時の条件として重要度はそれほど高くない。

●1-8 通信制高校出身者採用意欲(問 20-21) ＝主体的な学習× 業種(問 3)

業種	通信制高校の学生が身に着けた特性は、採用において評価すべき重要な要素だと思いますか。【【主体的な学習】 先生からの指示だけでなく、自ら課題を見つけ、主体的に学習に取り組む姿勢。】				
	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	とてもそう思う
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	1	3	0
不動産・物品賃貸業	0	0	0	0	2
医療・福祉	0	0	0	3	1
卸売業・小売業	0	0	4	6	5
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0	1
宿泊業・飲食サービス	0	0	1	1	0
建設業	0	0	0	5	4
情報・通信業	0	0	0	2	3
教育・学習支援業	0	0	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0	0
製造業	0	3	4	6	1
農業・林業	0	0	0	0	1
運輸業・郵便業	0	0	0	1	1

61

通信制高校出身者採用意欲【主体的な学習】と業種のクロス集計を行った。前設問同様、不動産、農業、情報では「とてもそう思う」の回答が多いが、その他企業では全体的に「ややそう思う」の回答が多い。採用時の条件として重要度はそれほど高くない。

●1-8 通信制高校出身者採用意欲(問 20-21)＝多様な選択肢の実現 × 業種(問 3)

業種	通信制高校の学生が身に着けた特性は、採用において評価すべき重要な要素だと思いますか。【【多様な選択肢の実現】 学業と並行して、アルバイト、習い事、趣味、ボランティアなど、学業以外の活動の経験。】				
	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	とてもそう思う
サービス業(他に分類されないもの)	0	1	0	3	0
不動産・物品賃貸業	0	0	0	1	1
医療・福祉	0	0	2	1	1
卸売業・小売業	0	1	3	7	4
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	0	2	0	0
建設業	0	1	0	4	4
情報・通信業	0	0	2	1	2
教育・学習支援業	0	1	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	1	0
製造業	0	1	6	7	0
農業・林業	0	0	0	0	1
運輸業・郵便業	0	0	0	1	1

61

通信制高校出身者採用意欲【多様な選択肢の実現】と業種のクロス集計を行った。不動産、農業、建設業、運輸業では重要な要素と感じる企業が多い。その他業種ではあまり重要な要素と感じない企業も一定数いるよう。

●1-8 通信制高校出身者採用意欲(問 20-21)＝学習ペースの調整 × 業種(問 3)

業種	通信制高校の学生が身に着けた特性は、採用において評価すべき重要な要素だと思いますか。【【学習ペースの調整】 自分の体調や状況に合わせて、学習のペースを自由に調整できる点。】				
	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	とてもそう思う
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	2	2	0
不動産・物品賃貸業	0	0	0	2	0
医療・福祉	0	0	2	1	1
卸売業・小売業	0	0	7	7	1
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0	1
宿泊業・飲食サービス	0	0	2	0	0
建設業	0	0	1	6	2
情報・通信業	0	0	2	0	3
教育・学習支援業	0	1	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0	0
製造業	1	3	7	3	0
農業・林業	0	0	0	0	1
運輸業・郵便業	0	0	1	0	1

61

通信制高校出身者採用意欲【学習ペースの調整】と業種のクロス集計を行った。多くの業種で重要な要素と感じる企業とそうでない企業が二極化となっている。企業によって考え方の違いがうかがえる。

●1-8 通信制高校出身者採用意欲(問 20-21)＝多様な価値観 × 業種(問 3)

業種	通信制高校の学生が身に着けた特性は、採用において評価すべき重要な要素だと思いますか。【【多様な価値観との交流】 年齢や経験が異なる多様な生徒や先生と関わることで、新たな価値観や視野をもっている。】				
	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	とてもそう思う
サービス業(他に分類されないもの)	0	1	1	2	0
不動産・物品賃貸業	0	0	0	1	1
医療・福祉	0	0	1	1	2
卸売業・小売業	0	0	2	9	4
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	0	1	1	0
建設業	0	0	2	5	2
情報・通信業	0	0	2	1	2
教育・学習支援業	0	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0	0
製造業	1	1	4	7	1
農業・林業	0	0	0	0	1
運輸業・郵便業	0	0	0	1	1

60

通信制高校出身者採用意欲【多様な価値観】と業種のクロス集計を行った。いくつかの業種で「どちらともいえない」に回答する企業が目立つが、全体的には「ややそう思う」と回答する企業が多く、特に製造業、建設業、卸売業で多い。

●1-8 通信制高校出身者採用意欲(問 20-21)＝高いデジタル活用能力 × 業種(問 3)

業種	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらとも言えない	ややそう思う	とてもそう思う
サービス業(他に分類されないもの)	0	1	1	1	1
不動産・物品賃貸業	0	0	1	1	0
医療・福祉	0	0	0	4	0
卸売業・小売業	0	1	5	8	1
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0	1
宿泊業・飲食サービス	0	0	2	0	0
建設業	0	0	4	4	1
情報・通信業	0	0	0	2	3
教育・学習支援業	0	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0	0
製造業	0	3	6	4	1
農業・林業	0	1	0	0	0
運輸業・郵便業	0	0	1	0	1

61

通信制高校出身者採用意欲【高いデジタル活用能力】と業種のクロス集計を行った。情報、教育、学術研究では特に重要性を感じているが、その他業種では「どちらともいえない」の回答も一定数あり、仕事で活用する環境にあるかどうかに大きく左右されることが要因であるといえる。

●1-9 事業への興味(問 24) × 業種(問 3)

業種	非常に興味がある	少し興味がある	あまり興味がない	全く興味がない
サービス業(他に分類されないもの)	0	4	0	0
不動産・物品賃貸業	0	2	0	0
医療・福祉	0	1	1	2
卸売業・小売業	3	8	4	0
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	2	0	0
建設業	2	3	4	0
情報・通信業	0	2	3	0
教育・学習支援業	1	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0	0
製造業	0	8	6	0
農業・林業	0	1	0	0
運輸業・郵便業	0	1	1	0

61

事業への興味と業種のクロス集計を行った。製造業、卸売業、サービス業で「少し興味がある」と回答した企業が多いが、情報、建設業、医療では興味を持たれる企業は少ない。

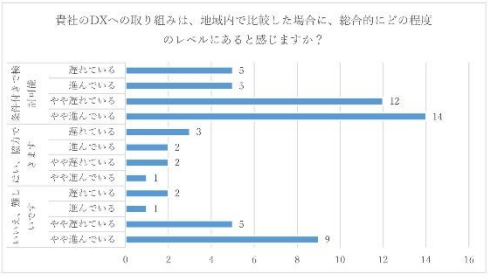
●1-10 PBL協力度(問 25) ×業種(問 3)

業種	はい、協力できます	条件付きで検討可能	いいえ、難しいです
サービス業(他に分類されないもの)	0	3	1
不動産・物品賃貸業	0	2	0
医療・福祉	1	1	2
卸売業・小売業	5	6	4
学術研究・専門・技術サービス業	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	2	0
建設業	2	5	2
情報・通信業	0	2	3
教育・学習支援業	0	1	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0
製造業	0	10	4
農業・林業	0	1	0
運輸業・郵便業	0	1	1

61

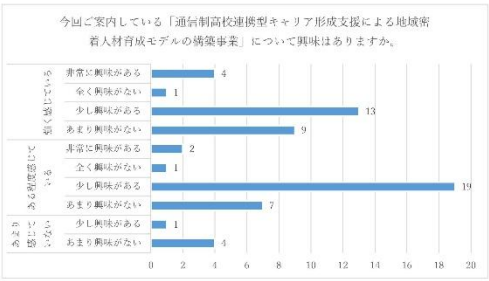
PBL 協力度と業種のクロス集計を行った。多くの業種で「条件付きで検討可能」と回答した企業が多かった。協力できると答えた企業は 3 業種にとどまった。

●1-11 PBL 協力度(問 25) × DX レベル(問 37)



PBL 協力度と DX レベルのクロス集計を行った。協力できると答えた企業でも DX レベルが遅れていると回答した企業が多い。その他企業でも DX レベルの差は大きくは見られない。

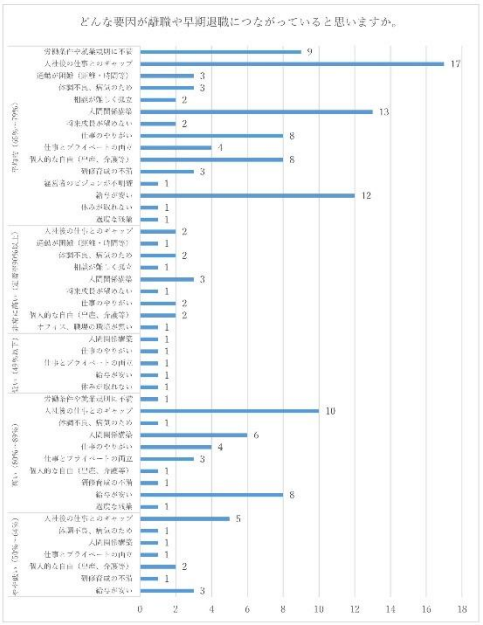
●1-12 企業の人材不足(問 8) × 本事業への興味(問 24)



企業の人材不足と本事業への興味のクロス集計を行った。人材不足を感じている企業は、事業に興味を示す傾向が見られる。人材不足をあまり感じていない企業は、事業に対してもあまり興味を示していない。

【クロス集計2】若年者の採用・定着状況を分析する

●2-1 定着率(問 27)×離職要因(問 28)



定着率と離職要因のクロス集計を行った。定着率が低い企業では、特に人間関係、仕事のギャップ、給与面を理由とした離職が多い。

●2-2 新卒採用の積極度(問 11) × 定着率(問 27)



新卒採用の積極度と定着率のクロス集計を行った。毎年度計画的に採用している企業は、平均以上の定着率を感じている企業が多い。

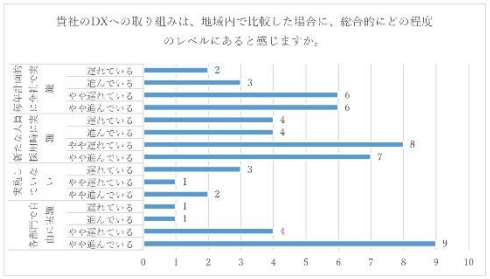
【クロス集計3】人材育成・教育(OJT・OFF-JT)の取組状況

●3-1 従業員数(問 4) × OJT 期間(問 32)



従業員数と OJT 期間のクロス集計を行った。従業員数が多い企業は1年未満の長い期間で取り組む傾向が強く、従業員数が少ない企業ほど OJT 期間が短くなる傾向がある。

●3-2 OJT の体系性(問 31) × DX 活用度(問 37-38)＝総合



OJT の体系性と DX 活用度のクロス集計を行った。OJT を実施していない企業はレベルの遅れを感じている。各部門で自由に実施している企業はレベルが進んでいると感じている。それ以外の企業では特に大きな差は見られない。

●3-3 OJT 期間(問 32) × 定着率(問 27)

	過去5年間で採用した新卒社員（高卒・大卒・専門学校卒問わず）の、入社3年後の定着率は高い水準にあると感じますか。				
OJT期間	低い（49%以下）	やや低い（50%～64%）	平均的（65%～79%）	高い（80%～89%）	非常に高い（定着率90%以上）
期間は決めていない、不明	1	2	7	2	2
1週間未満	0	1	2	0	0
1週間以上1ヵ月未満	0	0	3	1	0
1ヵ月以上3ヵ月未満	0	0	5	3	1
3ヵ月以上6ヵ月未満	0	1	6	3	0
6ヵ月以上1年未満	1	1	7	1	4
1年以上2年未満	0	0	0	3	1

OJT 期間と定着率のクロス集計を行った。1年以上 OJT 期間がある企業は、定着率が高いとする回答が得られた。OJT 期間が 1 年未満の企業は、定着率が平均的とする回答が多く見られた。

●3-4 OFF-JT 実施状況(問 35) × 定着率(問 27)

	過去5年間で採用した新卒社員(高卒・大卒・専門学校卒問わず)の、入社3年後の定着率は高い水準にあると感じますか。				
採用実施頻度	低い（49%以下）	やや低い（50%～64%）	平均的（65%～79%）	高い（80%～89%）	非常に高い（定着率90%以上）
各部門で自由に実施	0	1	9	3	0
実施していない	1	3	3	1	0
新たな人員採用時に実施	0	1	4	4	2
数年に一度、人数は未定	0	0	3	0	0
毎年計画的に全社で実施	1	1	14	6	6

59

OFF-JT 実施状況と定着率のクロス集計を行った。どの企業も定着率は平均的という回答が最も多いが、OJT を毎年計画的に実施している企業では、定着率が高いとの回答も一定数あった。

【クロス集計4】DX 推進への取組状況

●4-1 DX レベル(問 37) × 業種(問 3)

	貴社のDXへの取り組みは、地域内で比較した場合に、総合的にどの程度のレベルにあると感じますか。			
業種	進んでいる	やや進んでいる	やや遅れている	遅れている
サービス業(他に分類されないもの)	1	1	1	1
不動産・物品賃貸業	0	1	0	1
医療・福祉	0	1	3	0
卸売業・小売業	3	3	6	3
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	1	0	1
建設業	2	2	3	2
情報・通信業	1	4	0	0
教育・学習支援業	0	1	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0	0
製造業	1	7	4	2
農業・林業	0	1	0	0
運輸業・郵便業	0	1	1	0

53

DX レベルと業種のクロス集計を行った。製造業、建設業、卸売業では同一業種内でも進んでいる企業と遅れを感じている企業に分かれており、医療・福祉では遅れを感じている企業が多い。

●4-2 DX 人材需要(問 44) ×業種(問 3)

	DX推進に必要な専門知識を持つ人材(AI活用、データサイエンティスト、エンジニアなど)を採用したいと考えていますか。			
業種	すぐに採用したい（1年以内）	2～3年以内に採用したい	採用したいが検討が必要	当面採用の予定無し
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	2	2
不動産・物品賃貸業	0	0	1	1
医療・福祉	1	0	2	1
卸売業・小売業	2	2	7	4
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	1	0
宿泊業・飲食サービス	0	1	1	0
建設業	1	0	4	4
情報・通信業	2	0	2	1
教育・学習支援業	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	0
製造業	2	2	7	3
農業・林業	0	0	0	1
運輸業・郵便業	0	0	1	1

61

DX 人材需要と業種のクロス集計を行った。積極的な採用を検討しているのは卸売業・小売業、情報・通信業、製造業で目立つが、それ以外の業種では検討が必要と回答した企業が多い。

4. 講評

はじめに

本報告書は、令和 7 年度 文部科学省委託事業「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の一環として実施した、山口県内中小企業を対象とするアンケート調査の集計結果に基づき、地域企業における人材育成および人材確保の実態を整理・分析し、その結果を報告するものである。

本調査では、特に通信制高校との連携を含むキャリア形成支援の可能性、デジタルトランスフォーメーション(DX)の活用状況、ならびに若年層の定着支援体制の現状に着目し、企業側の認識や課題意識を把握することを目的とした。

調査対象は、当初、山口県内の中小企業約 30 社程度を想定していたが、最終的には 61 件の有効回答を得ることができた。ここでは、企業属性、経営戦略、人材確保・育成、定着支援、DX 活用の実態を整理し、講評する。

第 1 節 回答企業の属性と経営戦略

1-1. 回答企業の属性

- 回答企業の地理的分布

回答企業の所在地は、山口県内が 57 件(93.4%)、山口県外が 4 件(6.6%)であった。回答者の大半が山口県内企業で占められており、本調査の目的である「地域中小企業」の実態把握に資する結果となっている。

市町別に見ると、回答数が多い順に山口市(28 件)、宇部市(23 件)、周南市(21 件)であった。これらの市は、県内において人口規模や経済活動が比較的集中している地域であり、企業の集積度が高いことが回答数にも反映されたものと考えられる。一方で、本調査結果は主要都市圏の企業意見が中心となっている点に留意し、今後の分析においては地域特性を踏まえた解釈が必要である。

- 業種別分布

業種別では、卸売業・小売業が 15 件(24.6%)と最も多く、次いで製造業 14 件(23.0%)、建設業 9 件(14.8%)となった。卸売業・小売業と製造業の二業種で全体の約半数(47.6%)を占めており、これら地域産業の中核を担う業種における人材確保や人材育成、DX への取り組みに関する課題が、本調査結果の特徴を形成していると考えられる。

- 従業員規模別分布

従業員規模別では、301 名以上が 20 件(32.8%)と最も多く、次いで 101 名～300 名が 17 件(27.9%)、51 名～100 名が 13 件(21.3%)であった。従業員数 101 名以上の企業が全体の 60.7%を占めており、「中小企業」という枠組みの中でも、比較的規模の大きい企業からの回答が多い傾向が見られる。このことから、一定の組織規模を有する企業ほど、人材育成や DX 推進に対する関心を持ち、調査への協力が得られやすかった可能性が示唆される。

- 売上高別分布

売上高別では、10 億円～50 億円未満が 23 件(37.7%)と最も多く、次いで 100 億円以上が 14 件(23.0%)であった。従業員規模が比較的大きい企業の回答が多かったことに対応し、売上高においても一定規模以上の企業が多く含まれる結果となっている。企業規模の違いが、経営戦略や

人材育成、DX への取り組み姿勢に影響を与えている可能性がうかがえる。

1-2. 今後の事業展開における重点施策

今後の事業展開において「重要性が高い」とされた施策は、多い順に、既存顧客への深耕・取引拡大(37 件)、コスト削減や生産効率の向上(34 件)、人材育成・専門スキル再構築・リスキリング(33 件)であった。これらの結果から、回答企業の多くが、新規事業の拡大よりも、既存事業基盤の強化と内部経営資源の最適化を重視している状況が読み取れる。特に「人材育成・専門スキル再構築・リスキリング」が上位に位置している点は、人材不足を背景に、人材の確保に加えて既存人材の育成・再教育を経営課題として捉えている企業が多いことを示している。

また、職場の労働環境、報酬、人間関係などの改善(29 件)や、デジタル技術(DX)の推進、AI・RPA などのデジタル化、IT ツール活用(27 件)も比較的多く選択されており、人手不足への対応と生産性向上の両面から、職場環境の整備とデジタル活用を進めようとする意向が一定程度うかがえる。

第 2 節　人材確保・採用に関する実態

2-1. 人材不足の認識と求める職種

- 人材不足の認識

人材不足については、「ある程度感じている」が 29 件(47.5%)、「強く感じている」が 27 件(44.3%)となり、両者を合わせると全体の 91.8%に達した。多くの企業が人材不足を認識しており、地域中小企業において人材確保が重要な経営課題となっている状況がうかがえる。

- 不足している職種

不足している職種としては、技術職が 30 件(30.0%)と最も多く、次いで営業職 27 件(27.0%)、製造・生産職 10 件(10.0%)であった。技術職と営業職で全体の半数以上を占めており、専門性を要する現場人材や、収益に直結する営業人材の不足が顕著であることが読み取れる。

特に技術職の不足は、事業の継続や高度化に直結する課題であり、後述する DX 推進への関心の高さとも関連して、デジタル化や生産性向上を担う人材の確保が企業にとって重要なテーマとなっていることが示唆される。

- 人材が採用できない要因

人材が採用できない要因として最も多かったのは「応募者が少ない」で 44 件(29.5%)であった。次いで「給与・待遇の競争が厳しい」および「仕事の魅力が伝わりにくい」がともに 23 件(15.4%)で続いている。これらの結果から、採用における課題は、単に企業側の情報発信の不足にとどまらず、労働市場全体における地域企業の競争環境、特に給与・待遇面における制約が影響している可能性がうかがえる。新卒学生の採用募集に関しては、応募者の母集団形成に苦慮している企業が多く、今後の採用においては、仕事の内容や魅力を適切に伝える工夫とともに、地域内外の人材動向を踏まえた対策が求められる。

- 採用計画の有無

採用計画については、「毎年計画的に採用している」が 34 件(55.7%)と最も多く、次いで「定期的に採用しているが、採用人数は変動する」が 18 件(29.5%)であった。全体として、約 9 割の企業が何らかの形で継続的な採用活動を行っており、人材不足を背景に、計画的な採用を重視している

実態が確認された。

2-2. 採用において重視する人物像・スキル

本調査では、採用時に重視する能力・スキルについて複数の項目を設定し、その重要度を把握した。以下では、「高く求め重視する」および「極めて重視する(必須)」と回答された割合が高い項目を中心に整理する。

【態度・意欲・対人スキル】

態度や意欲、対人スキルに関する項目は、全体として極めて高い重要度が示された。協調性・チームワークや社会・会社のルール(ビジネスマナーなど)については、9 割以上の企業が「重要である」以上と回答しており、主体性、積極性・意欲、顧客視点・相手目線についても同様の傾向が見られた。また、目標達成への意欲・粘り強さについては、「極めて重視する(必須)」が 24 件(40.0%)と比較的高く、誠実さ・素直さについても、ほぼすべての企業が「重要である」以上と評価している。対人コミュニケーション能力については、「高く求め重視する」と「極めて重視する(必須)」を合わせて 85.3%となり、多くの企業が重視していることが確認された。

これらの結果から、地域中小企業では、専門的な知識や技術以上に、社会人としての基本的な姿勢や倫理観、チームで円滑に業務を進めるための対人能力、仕事に対する前向きな姿勢を重視する傾向が強いことが明らかとなった。

【専門性・思考力・その他】

IT リテラシーやデジタル活用能力については、「高く求め重視する」および「極めて重視する(必須)」を合わせて 78.0%となっており、一定の重要性が認識されている。これは、前節で示した事業戦略における DX 推進への関心と整合する結果である。

特定の専門知識・技術については、「極めて重視する(必須)」が 17 件(27.9%)と比較的高く、特に技術職を中心に、専門性を有する人材へのニーズが存在していることがうかがえる。一方、PC スキル(Word、Excel など)については、「重要である(できれば身に付けたい)」が最も多く、必須条件というよりも、業務上望ましい基礎スキルとして位置付けられていると考えられる。

第 3 節　特定の人材の受入意向とキャリア形成支援

3-1. 専門学校・通信制高校出身者の受入意向

- 専門学校卒業生の採用実績

専門学校卒業生の採用実績については、「はい」が 42 件(68.9%)となり、約 7 割の企業がこれまでに専門学校卒業生を採用した経験を有していることが分かった。

- 専門学校卒業生の今後の受入意向

今後の受入意向については、「条件が合えば受け入れたい」が 30 件(49.2%)、「積極的に受け入れたい」が 29 件(47.5%)となり、両者を合わせると 96.7%の企業が専門学校出身者の採用に前向きな姿勢を示している。この結果から、専門学校が育成する実践的な専門知識や技術について、多くの企業が一定の評価を行っていることがうかがえる。特に、技術職不足を感じている企業にとっては、専門学校出身者が人材確保の有力な選択肢の一つとして認識されている可能性が示唆される。

- 通信制高校出身者の採用実績

通信制高校出身者の採用実績については、「いいえ」が 44 件(72.1%)と最も多く、専門学校卒業生と比較すると、採用実績は限定的であることが明らかとなった。

- 通信制高校出身者の今後の受入意向

今後の受入意向については、「条件が合えば受け入れたい」が 38 件(62.3%)と最も多かった。一方で、「これまで採用経験がなく、判断できない」が 11 件(18.0%)と、「積極的に受け入れたい」9 件(14.8%)を上回っており、採用実績の少なさが、評価基準や育成方法に対する不安や判断の難しさにつながっている様子がうかがえる。ただし、通信制高校出身者の受入に対して否定的な回答は少なく、「通信制高校でどのような教育を受けて、何を学び何ができるか」という情報開示、企業側の条件整備や通信高校への情報提供、キャリア形成支援の枠組みが明確になれば、受入が進む余地があることが示唆される。

3-2. 若者就職における評価要素

若者の就職に際して企業が重視する評価要素について整理した結果、対人能力や社会性に関わる項目が特に重視されていることが明らかとなった。

コミュニケーション能力については、「ややそう思う」が 31 件(50.8%)、「とてもそう思う」が 16 件(26.2%)となり、両者を合わせて 77.0%の企業が重要な評価要素であると回答している。この傾向は、第 2 節における採用時に重視する能力・スキルの結果とも一致しており、若手人材に求める基礎的要素として、コミュニケーション能力が重視されていることが確認された。

社会経験・アルバイト経験については、「ややそう思う」が 27 件(44.3%)、「とてもそう思う」が 19 件(31.1%)であり、75.4%の企業が重要視している。これは、就職前の社会経験を通じて、基礎的なビジネスマナーや社会性が一定程度身に付いていることへの期待を反映した結果と考えられる。

部活動・クラブ活動経験については、「ややそう思う」が 27 件(44.3%)と最も多く、「どちらとも言えない」が 15 件(24.6%)であった。活動内容そのものよりも、チームワークや継続的に取り組む姿勢といった汎用的な能力の獲得という観点から評価する企業がある一方で、評価の位置付けが必ずしも定まっていない企業も一定数存在している。

高校時代に専門教育を履修した経験については、「どちらとも言えない」が 25 件(41.0%)と最多であった。通信制高校出身者の採用経験が少ないことに加え、履修内容と自社業務との関連性を判断しにくい企業が多いことが、評価の難しさにつながっていると考えられる。

以上を踏まえた総合的な人物像として、企業が重視する項目は、コミュニケーション能力(51 件)、誠実さ・素直さ(50 件)、チームワーク・協調性(44 件)が上位を占めた。多くの企業が、業務遂行における基本的な姿勢や対人関係能力を重視しており、若手社員が組織の一員として定着し、継続的に成長していくことへの期待が強いことがうかがえる。

3-3. キャリア形成支援への関心

専修学校との連携・協業によるキャリア支援への関心については、「少し興味がある」が 33 件(54.1%)と過半数を占めた一方で、「あまり興味がない」も 20 件(32.8%)存在している。「非常に興味がある」は 6 件(9.8%)にとどまり、現時点では、専修学校との連携に対して強い関心を持つ企業は限定的であることが示された。

インターンシップ・職場体験等の受入意向については、「条件付きで検討可能」が 36 件(59.0%)

と最も多く、「はい、協力できます」が 8 件(13.1%)であった。両者を合わせると 72.1%の企業が、何らかの形での協力可能性を示している。一方で、「条件付き」が多数を占めていることから、指導体制の確保や業務負荷、受入期間などが、取組導入に際しての主な課題となっていることが読み取れる。今後は、専修学校側が企業の負担軽減を意識した「低負荷型の企業実習」としてスモールステップで連携できる受入設計や支援体制を提示することが重要である。

第 4 節　定着支援体制と OJT・Off-JT の実態

4-1. 従業員の定着率と離職要因

新卒・中途採用者の定着率については、「平均的(65%～79%)」が 31 件(50.8%)と最も多く、「高い(80%～89%)」が 14 件(23.0%)、「非常に高い(定着率 90%以上)」が 8 件(13.1%)であった。これらを合わせると、87.0%の企業が自社の定着率を「平均以上」と認識している。多くの企業が人材不足を課題として認識する一方で、一定の定着水準を維持していると捉える企業が多く、各社において何らかの定着に向けた取組が行われている可能性がうかがえる。

若手社員の離職要因として最も多かったのは「入社後の仕事とのギャップ」(34 件)であり、次いで「給与が安い」(24 件)、「人間関係構築」(23 件)が続いた。「入社後の仕事とのギャップ」は、採用時の情報提供や業務内容に対する期待値と実態との不一致が影響している可能性を示しており、採用段階での丁寧な説明と、入社後の継続的なフォローアップ体制の重要性を示唆している。また、「給与が安い」は、第 2 節で示した採用困難要因とも共通しており、地域中小企業が抱える賃金面での構造的課題が、採用のみならず定着にも影響を及ぼしている状況が読み取れる。

4-2. OJT および Off-JT の実施状況

- OJT(On-the-Job Training)の実施方法

OJT の実施方法については、「新たな人員採用時に実施」が 23 件(37.7%)、「毎年計画的に全社で実施」が 17 件(27.9%)であり、これらを合わせても 65.6%にとどまっている。OJT を計画的かつ継続的に実施している企業は、必ずしも多数派ではないことが分かる。

- OJT の対象者

OJT の対象者としては、「新卒入社 1 年目」が 42 件(76.4%)と圧倒的に多かった。この結果から、OJT は主に新卒者の早期戦力化を目的として実施されている一方で、中途採用者や既存社員を対象とした継続的なスキル向上の仕組みとしては、十分に活用されていない可能性が示唆される。

- Off-JT(Off-the-Job Training)の実施方法

Off-JT については、「毎年計画的に全社で実施」が 28 件(45.9%)と最も多かった。OJT と比較すると、Off-JT の方が計画的な実施体制が整っている企業が多く、外部研修や集合研修など、体系的な教育機会を重視する傾向がうかがえる。

第 5 節　DX 活用とデジタル人材確保の実態

5-1. DX 推進の進捗状況とツール活用状況

- DX 推進の進捗状況

「やや進んでいる」(24 件，39.3%)と「進んでいる」(8 件)を合わせ、52.3%の企業が前向きな回答をしている。地域中小企業においても、DX への意識は高まりつつあることが示された。

- デジタルツールの活用状況

ツール	全体的に使っている＋部門によっては使っている	全く使っていない
クラウドサービス	77.1%	18.0%
Web 会議システム	70.0%	15.0%
電子契約	71.7%	20.0%
RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）	36.7%	36.7%
AI 関連ツール	16.4%	82.0%

デジタルツールの活用状況を見ると、クラウドサービス、Web 会議システム、電子契約といった、業務効率化やペーパーレス化に直結するツールは 7 割前後の企業で導入が進んでいる。一方で、RPA や AI 関連ツールについては、「全く使っていない」とする回答が多く、特に AI 関連ツールでは 8 割以上の企業が未導入であった。

5-2. デジタル人材確保と育成の課題

- DX 推進を担う人材の充足度

DX 推進を担う人材の充足度については、「まだまだ充足していない」が 33 件（54.1%）、「全く充足していない」が 20 件（32.8%）であり、合わせて 86.9%の企業がデジタル人材の不足を感じている。

- デジタル人材の育成状況

デジタル人材の育成については、「全く実施していない」が 27 件（44.3%）と最も多く、「定期的に実施している」は 2 件（3.3%）にとどまった。多くの企業がデジタル人材の必要性を認識しつつも、体系的な育成の仕組みを構築するには至っていない状況がうかがえる。

- 外部教育機関との連携

外部教育機関との連携状況については、「不十分だが連携している」が 22 件（36.1%）と最も多く、「全く連携できていない」が 20 件（32.8%）であった。大学や専修学校などの教育機関との連携が十分に進んでいないことも、デジタル人材育成を進める上での課題の一つと考えられる。

- DX 人材の採用意向

DX 人材の採用意向については、「採用したいが検討が必要」が 29 件（47.5%）と最も多かった。採用に前向きな姿勢を示す企業は一定数存在するものの、受入体制や求める人材像の具体化に課題を抱えている様子がうかがえる。

- 採用したい DX 人材の経験

採用したい DX 人材の経験としては、「IT 業界の経験者」が 45 件と最も多く、即戦力となる専門的知識・経験を有する人材への期待が高いことが読み取れる。

- DX 推進における課題

DX 推進における課題として最も多かったのは「予算（費用）の確保」（36 件）であり、次いで「日常業務が多忙、人手不足」（32 件）、「社風・組織文化」（24 件）、「目的・ゴールの明確性」（24 件）が続いた。これらの結果から、資金や人的リソースの制約に加え、組織文化や方向性の共有といった非金銭的要因も、DX 推進を進める上での重要な課題となっていることが示唆される。

第 6 節　総合考察と今後の提言

6-1. 総合考察

本調査結果から、山口県内の中小企業の多くが人材不足を重要な経営課題として認識しており、事業の継続と成長に向けて、「既存顧客への深耕」および「人材育成・リスキリング」を重視している状況が確認された。

【人材に関する課題】

採用において企業が重視する要素は、専門知識や高度な技能よりも、「誠実さ・素直さ」「チームワーク」「コミュニケーション能力」といった基礎的なポータブルスキルであることが明らかとなった。これは、若手人材に対して早期の定着と組織内での継続的な成長を期待している企業が多いことを反映した結果と考えられる。

専門学校出身者については、多くの企業が採用実績を有し、今後の受入にも前向きな姿勢を示している。一方、通信制高校出身者については、採用実績の少なさから評価や育成方法に戸惑いを感じている企業が一定数存在するものの、受入自体に否定的な企業は少ない。通信制高校出身者の基礎能力やポータブルスキルを整理・可視化し、企業と連携したキャリア形成支援の仕組みを構築することで、受入が進む可能性が示唆される。

【定着に関する課題】

若手社員の離職要因として最も多かったのは「入社後の仕事とのギャップ」であり、採用時の情報提供のあり方や、入社後の育成・フォロー体制が定着に大きく影響していることが確認された。OJT は新卒入社 1 年目を中心に実施され、Off-JT は比較的計画的に行われているものの、育成の継続性や中途採用者への対応については、今後の課題として整理できる。

【DX に関する課題】

DX 推進への関心は一定程度高まっている一方で、「予算の確保」や「人手不足」といったリソース面の制約が、推進上の大きな課題となっている。デジタルツールの導入は進みつつあるものの、AI や RPA などの高度な技術活用は限定的であり、「デジタル人材の不足」や「体系的な育成体制の未整備」が DX 推進の障壁となっている。また、外部教育機関との連携が十分に進んでいないことも、地域全体でのデジタル化を進める上での課題の一つである。

6-2. 教育プログラム・キャリア支援設計への提言

本調査結果を踏まえ、専修学校による地域密着型人材育成モデルの構築に向け、以下の提言を行う。

1. 企業ニーズに即したポータブルスキル（※）育成の強化

企業が採用時に重視する「誠実さ・素直さ」「コミュニケーション能力」「チームワーク・協調性」を中核とした教育プログラムを体系的に設計することが重要である。通信制高校との連携においては、社会経験やアルバイト経験等を通じて培われたこれらの能力を言語化し、企業に提示できるキャリアシート等の整備が有効である。

2. 入社後ギャップの解消と定着支援を目的とした教育連携の推進

離職要因として多く挙げられた「入社後の仕事とのギャップ」を軽減するため、インターンシップや職場体験を活用した教育連携が求められる。その際、「条件付きで検討可能」とする企業が多い実態を踏まえ、教員による指導支援や短期・モジュール型実習など、企業負担を軽減する仕組みの構築が重要である。

3. 地域 DX 推進を支えるリスキリング・Off-JT 連携の推進

デジタル人材不足への対応として、企業の業務実態に配慮したオンライン型や短期集中型の Off-JT プログラムの開発が求められる。特に、IT リテラシーやデジタル活用能力を基盤とし、企業内で DX 推進を担う人材の育成を支援する取組が重要である。

4. 通信制高校出身者のキャリア評価基準の整備

通信制高校出身者の評価に迷う企業が多い現状を踏まえ、専修学校が中心となり、履修内容や課外活動、就労経験等を通じて身に付けた汎用的能力を可視化する評価基準を整備し、企業に提示することで、採用時の不安軽減につなげることが期待される。

まとめ

本調査は、山口県内の中小企業 61 社を対象に実施し、人材確保・育成、定着支援、ならびにデジタルトランスフォーメーション（DX）に関する実態を定量的に整理したものである。その結果、地域中小企業においては、人材不足と DX 推進に関する課題が重要な経営テーマとなっていることが明らかとなった。

人材確保の面では、基礎的なポータブルスキルを重視する傾向が強く、若手人材の定着と成長への期待が高いことが確認された。また、専門学校出身者の受入には高い関心が示される一方、通信制高校出身者については評価や育成方法に課題が残るものの、条件整備や支援の工夫により新たな人材供給源となる可能性が示唆される。DX 推進については、業務効率化を中心とした取組が進む一方で、デジタル人材の不足や育成体制の未整備、リソース面の制約が課題として整理された。

以上を踏まえ、専修学校には、通信制高校との連携を軸に、企業ニーズに即した人材育成とキャリア支援を担う役割が期待される。企業の負担軽減に配慮した教育連携や、地域 DX を支える人材育成の取組を通じて、若者の地域定着と地域産業の持続的発展に寄与することが求められる。

（※）ポータブルスキルとは、特定の職種・業界・会社に限定されず、どの仕事や環境でも活用できる汎用的な能力・姿勢・行動特性を指します

文部科学省委託事業
令和 7 年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」
（人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム）
「通信制高校連携型キャリア形成支援による地域密着人材育成モデルの構築事業」

地域中小企業向け実態調査（DX・人材受入・定着支援）

（アンケート調査）報告書

令和 8 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。

5-4　オンライン学習環境／ICT リテラシー実態調査（通信制高校） 資料4

令和 7 年度「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」
（人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム）
通信制高校連携型キャリア形成支援による地域産業人材育成モデルの構築事業

オンライン学習環境／ICT リテラシー
実態調査（通信制高校）報告書

2026 年 2 月

学校法人 YIC 学院

目次

1　調査概要 4
1.1　事業の背景・目的 4
2　オンライン学習環境／ICT リテラシー実態調査 5
2.1　調査概要 5
2.1.1　目的 5
2.1.2　実施概要 5
3　対象校の概要と取り組み 6
3.1　星光高等学校 6
3.2　誠英高等学校 10
3.3　松風船高等学校 14
4　ICT・オンライン学習環境比較 18
4.1　3 校の ICT・オンライン学習環境の比較 18
4.2　共通する課題 19
5　考察 20
5.1　地域産業人材育成モデルの必要性 20
5.2　入学前からのキャリア教育と伴走型支援 20
5.3　最適なデジタルリテラシー教育と環境整備 20
5.4　地域産業に直結するキャリアパスの提示 21
5.5　管理業務の ICT 化による教職員リソースの最適化 21
5.6　結論 22
【別紙】通信制高校におけるオンライン学習環境／ICT リテラシーについて 23

1　調査概要

1.1　事業の背景・目的

現在、地域産業における人材の空洞化や生活サービスの維持困難といった課題が顕在化しており、地域に根差した教育機関がその受け皿として果たすべき役割は大きくなっている。特に、通信制高校など多様な背景を持つ若者に対して、接続性の高い進学ルートと職業的自立につながる実践的な学びの場を提供することが急務である。

本事業は、通信制高校との連携を基盤に、入学前からのキャリア教育、在学中の系統的なプログラム設計（オンライン学習・一斉授業・企業連携型の導入）、AI や ICT を活用したデジタルリテラシー育成、地域企業（拠点施設含む）との協働を通じた連携授業などを展開し、1県内初の AI ×データサイエンスを導入したクロスオーバー型新コース」を目指すとともに、「地域に選ばれる専修学校」づくりを推進するものである。また、卒業後のキャリア定着や地域貢献までを見据えた"育成・伴走・定着"の一体型支援体制を構築し、若年層の社会的移動の促進 と地域産業の人材確保・活性化に資する教育モデルの構築を目指す。

『地域産業型人材育成モデルの方針』
・地域からの若者流出を防ぎ、地域に"選ばれる専修学校"を創出する
・学びの多様化とキャリア支援の一体化
・地域社会に貢献する職業人材の育成
・2 年間の枠にとらわれない、継続的な育成モデルの構築

2　オンライン学習環境／ICT リテラシー実態調査

2.1　調査概要

2.1.1 目的

本業務は、通信制高校におけるオンライン学習環境の整備状況や ICT リテラシーの実態を把握することを目的とし、今後の教育支援・教材開発、外部連携の可能性を検討するための基礎資料とするものである。

2.1.2 実施概要

(1)　調査対象

県内通信制高校 3 校を対象にヒアリング調査を実施した。

- 聖光高等学校(光市)
- 誠英高等学校(防府市)
- 山口松風館高等学校(山口市)

(2)　実施時期

2025 年 11 月 21 日～11 月 25 日

(3)　調査項目

「【別紙】通信制高校におけるオンライン学習環境／ICT リテラシーについて」に基づき、以下の内容をヒアリングした。

- 学校・オンライン学習の取り組み方針について
- 授業の実施状況について
- ICT 機器やネット環境について
- 学習管理システム(LMS)の利用について
- ICT リテラシー(教員・生徒)について
- オンライン学習の課題と今後の可能性について
- その他

3　対象校の概要と取り組み

3.1　聖光高等学校

概要

① 学校名	学校法人 橘藁学園 聖光高等学校
② 所在地	〒743 0011 山口県光市光井 9 丁目 22 番 1 号 TEL:0833-72-1187(代) FAX:0833-72-1308
③ 校長	城川 晋
④ 教育方針	1. キリスト教による教育に上って、宗教的情操や、知性・実践力を養う。 2. 個人の特性を大切にし、自覚と自信を深めるよう自らをきたえ、かつ奉仕と実践への活動人をめざす。 3. 人間連帯と相互信頼の念を深め、人間としての真のしあわせを学びとり、基礎的学力と生活実践力を身につける。
⑥ 校訓	常に善を追い求めよ 常に喜べ祈れ すべてのこと感謝せよ
⑥ 生徒数	全校生徒数　502 名 通信制生徒数 200 名
⑦ コース・学科	全日制 ・普通科(進学コース/社会福祉コース/総合コース) ・社会福祉科 ・総合ビジネス科(情報ビジネスコース/医療ビジネスコース) ・機械科 通信制 ・普通科
⑧ URL	https://www.seiko-h.ed.jp/

ヒアリング調査日時:2025 年 11 月 21 日(金)13:30-14:30
ヒアリング回答者:坂本憲次(教頭)
形態:対面

【外観】



【校内】



(1)学校・オンライン学習の取り組み方針について
聖光高等学校の通信制課程は、平成 15 年に全日制と併設される形で開校した。不登校経験を持つ生徒も多いため、「まずは卒業させること」を教育の大きな目標としている。現在、オンライン学習をメインとした教育に実施しておらず、週 1 回(土曜日)のスクーリングによる対面指導を重視する方針をとっている。

(2)授業の実施状況について
スクーリングは毎週土曜日に、前期・後期それぞれ 16 回ずつ実施されている。平均出席率は約 80%と高く、生徒は自宅で A3 サイズの問題形式のレポートを作成し、期日までに提出する流れとなっている。スクーリングの時間はレポート内容の解説といった一斉授業に近い形態で行われる。また、生徒の興味を喚起し、卒業率を高めるために、福祉、ビジネス、調理、コンピュータ一といった多様な選択科目が独自に設定されている。

(3)ICT 機器やネット環境について
通信制の生徒は「1 人 1 台端末」の配布対象外であったため、学校からの端末貸与は行われていない。生徒は個人のスマートフォンを連絡手段や調べ学習に利用している。校内には 40 台の PC を備えたコンピュータ一室やｅスポーツ用の設備がある。ネットワーク環境としてはフリーWi-Fi が構築されているが、授業への影響を考慮し、現在は生徒への全面開放は行わず、空き時間の利用などが検討されている段階である。教員側には 1 人 1 台の PC が配備されている。

(4)学習管理システム(LMS)の利用について
平成 15 年から、地元の業者が開発したフルカスタマイズの校務支援システムを運用しており、出席、成績、レポートの受け渡しなどを管理している。現在は新しいアプリベースのシステムへの移行を準備中だが、通信制特有の複雑な単位管理や教科書管理を汎用システムでどう実現するかが課題となっている。プラットフォームとしてはGoogle のツールをメインで使用しており、全体集会などで Zoom を用いたオンライン配信を行うこともある。

(5)ICT リテラシー(教員・生徒)について
教員は早期から校務支援システムを導入してきた経緯もあり、全体的なスキルは向上している。AI 活用の研修やデジタル採点の導入など、新しい技術に対しても前向きに取り組む土壌がある。生徒については、スマートフォンの操作には慣れているものの、授業でPC を日常的に使う機会は限られているため、「情報」の研究課題を通じてExcel やWord などのスキル習得を図っている。また、SNS 利用時のマナーやルールについても随時指導が行われている。

(6)オンライン学習の課題と今後の可能性について
放送視聴(NHK 高校講座など)による出席時間免除の仕組みはあるが、リアルタイムのリモート授

業をどのように出席扱いとするかといった制度運用の解釈が課題となっている。また、システムの導入・維持費に加え、それらを運用する人的リソースの確保が大きな障壁である。今後の可能性としては、登校困難な生徒へのストリーミング配信や、利便性向上のためのデジタル学生証の導入などが検討されている。

(7) その他
生徒数は約 200 名で、専属に近い教員 7 名に加え、全日制の教員も兼務する体制で運営されている。進路指導では、担任による面談のほか、メールを活用した志望理由書の添削といった細やかなサポートが行われている。また、社会経験を積ませるためにアルバイトの推奨や、みらかん奴 榎、ボランティア活動などの体験学習を教育活動に取り入れている。

3.2　誠英高等学校

概要

① 学校名	学校法人 二田尻学園 誠英高等学校
②所在地	〒747-0813 山口県防府市東三田尻 1 丁目 2-14 TEL: 0835-38-5252（全日制） 0835-38-6161（通信制） FAX: 0835-38-5353（全日制） 0835-38-6364（通信制）
② 校長	大田 真一
④教育方針	・社会で生き抜く力の発成 ・生徒一人ひとりの個性に合った教育 ・誠の心を備えた人間力の育成
⑤校訓	至誠一貫 　高い志を持ち、誠意を持って努力し、志を貫き通すこと 規律厳守 　本校の伝統を守り、より良い校風を築くために努力すること 協同一致 　相手の立場を理解し、お互いの触れ合いを深め、協力し合うこと
⑥生徒数	全校生徒数　 550 名（全日のみ） 通信制生徒数 150 名
⑦コース・学科	全日制: ・普通科 （特別進学コース/進学コース/総合コース/調理師コース） ・情報会計科 ・福祉科 通信制: ・普通科
⑧URL	https://seieikan.jp/

ヒアリング調査日時：2025 年 11 月 25 日（火）10:30-11:30
ヒアリング回答者：開地弥生（教頭）、西尾元
形態：対面

【外観】



【校内】



(1) 学校・オンライン学習の取り組み方針について
誠英高等学校の通信制課程は、現在 150 名の生徒が在籍しており、教員は 16 名体制である。教育の基本方針として、生徒が学校に通ってくることをメインとしており、オンライン学習を主体とした教育は実施していない。主な目標は生徒を卒業させることであり、連絡指導も対面での相談を基本スタイルとしている。

(2) 授業の実施状況について
紙媒体のレポート作成が学習の基本である。病気などでスクーリング出席が困難な生徒に対し、自宅で NHK 高校講座などの放送を視聴させ、視聴レポートを提出させることで出席時間を確実する仕組みも運用している。総合的な探究の時間には学校のタブレット端末を貸し出し、生徒が調べ学習を行ってレポートにまとめる活動を行っている。レポートの配布は登校時の手渡しが基本である。提出については郵送でも受け付けている。

(3) ICT 機器やネット環境について
専用タブレット端末による「一人一台端末」の環境を整備しており、探究の授業では、校内に構築された Wi-Fi 環境を利用し、ICT 機器を効果的に活用した教育活動を展開している。将来的には Chromebook への移行も検討している。校内の Wi-Fi 環境は安定しており、特段の課題はない。教員には 1 人 1 台の PC が配備されている。

(4) 学習管理システム（LMS）の利用について
Google Classroom を導入しており、スクーリングの日程変更といった連絡事項の伝達に活用している。校務支援システムについて、従来は Microsoft Access を用いて校内で作成したシステムで管理していたが、現在は外注による新しい校務支援システムの導入準備を進めている。システム導入により、レポート提出やスクーリング出席状況の管理を一元化し、事務作業の効率化を図ることを目指している。

(5) ICT リテラシー（教員・生徒）について
特定の得意な教員が DX やシステム構築を牽引している。新しいシステムの導入に向けて、全教員を対象とした研修が予定されている。生徒については、スマートフォンの操作には慣れているため、ツール利用のための特別な指導は行っていない。ICT スキルそのものよりも、SNS に起因する人間関係のトラブルを防ぐための情報モラル指導に重点を置いている。

(6) オンライン学習の課題と今後の可能性について
システム導入に伴う初期費用の大きさが課題として挙げられている。外注システムの場合、自作システムのように細かな要望を柔軟に反映させることが難しく、多額の費用がかかる点が悩ましい。今後は、事務作業を ICT 化で省力化し、その分生徒一人ひとりと向き合う時間を増やすことを目指し

ている。また、外部から提供される動画教材（セキュリティや SNS マナーなど）の活用にも前向きである。

(7) その他
生徒層は 10 代が中心だが、20 代前半や既婚の生徒も在籍している。進路は就職が 6〜7 割、進学が約進学が3割〜4割という構成である。就職支援では全日制と共有の「企業リスト」を活用し、不適切な企業を排除する仕組みを導入している。大学進学時の入学金負担が重く、経済的理由で進学を断念するケースがあるため、学費面での支援策が求められている。

3.3　松風館高等学校

概要

①学校名	山口県立 山口松風館高等学校
②所在地	〒754-0041 山口市小郡令和三丁目6番18号 TEL 083-974-0011（学校代表） 083-974-0014（定時制直通） 083-974-0066（通信制直通） FAX 083-974-0033
③校長	中野 聡
④教育方針	自立して社会を生き抜く、豊かな人生を送るために必要な力の育成 ○確かな学力の育成 ○協調性・社会性の育成 ○自己有用感・自己肯定感の醸成
⑤校訓	自由・自主・自律 自分で選びとる自由の中、柔軟な発想で物事を考え、自ら進んで行動する。また、自らの行動を客観的にとらえ、自己をコントロールして、自己実現のために粘り強く行動する。 自尊・他尊・協和 自分のよさや強みを理解し、個性を大切にするとともに、他者との違いを理解し、認め合う。また、他者との和を重んじ、協力し高めあう。
⑥生徒数	通信制生徒数 1,241 名
⑦コース・学科	定時制：3部制（午前/午後/夜間） 通信制： ・普通科 ・看護コース
⑧URL	https://www.shofukan-h.ysn21.jp/

ヒアリング調査日時：2025 年 11 月 25 日（火）15:30−16:30
ヒアリング回答者：倉重秀治（教頭）、斎藤章景（教諭・進学）、中嶋智香（進路指導・就職）
形態：対面

【外観】



【校内】



(1) 学校・オンライン学習の取り組み方針について
松風館高等学校の通信制課程には現在 1,241 名が在籍しており、そのうち実際にレポート提出やスクーリング活動を行っている生徒は 936 名である。教職員は 23 名（および非常勤 3 名）で運営されている。教育方針として、オンライン学習を主体とした授業は行われていない。学習の基本は教科書に基づき、生徒が自宅でレポートを作成して提出する形式をとっている。不登校経験者など多様な背景を持つ生徒が在籍しており、個々のペースに合わせた学習を前提としている。

(2) 授業の実施状況について
山口県内 7 カ所の支部会場でスクーリングを実施しており、生徒は自分の生活や都合に合わせて会場を選択できる。授業には教員がプロジェクターやモニターを使用し、スライドやデジタル教科書、NHK 高校講座の動画、YouTube などを活用してレポートのポイントを解説する一斉授業形式が主である。生徒に紙媒体のレポートを郵送または手渡しで提出し、採点後の返却も郵送で行う。7 月には進路に特化した「特別スクーリング」を実施し、外部講師による就職ガイダンスや卒業生の体験談発表などを行っている。

(3) ICT 機器やネット環境について
通信制生徒には 1 人 1 台の端末配布は行っていない。生徒は個人のスマートフォンを情報収集やアンケート回答、教員とのメール連絡に使用している。生徒が自由に使える PC やタブレット、Wi-Fi 環境は校内に整備されていない。教員には 1 人 1 台の PC（Surface Pro 7）と大型モニターが配備されており、校内およびスクーリング会場では Wi-Fi を利用して、Teams 等で教職員間の情報共有を行っている。「情報」の授業では生徒用端末がないため、教員がプログラミングのデモンストレーションを見せる実演形式に留まっている。

(4) 学習管理システム（LMS）の利用について
校務支援システムとして、山口県が導入しているソルコム社の「教助」を使用し、成績、レポート提出、テスト結果、出席状況などを一元管理している。このシステムは通信制特有の運用に合わせてカスタマイズされている。生徒は公的なアカウントを持っていないため、オンラインツールの日常的な利用はない。重要な学習状況の通知は、月に 1 回郵便封書として郵送で届けられる。

(5) ICT リテラシー（教員・生徒）について
教員向けに定期的な研修は行っていないが、新システムの導入時などに教頭が中心となって数回の研修を実施している。トラブル時は週 1 回来校する ICT 支援員のサポートを受ける体制である。生徒へは、入学式直後に警察による情報モラル講習を行っている。スマートフォンの操作には慣れているが、PC スキルには個人差が非常に大きく、キーボード入力やファイル添付などの操作に不慣れな生徒も少なくない。

(6) オンライン学習の課題と今後の可能性について

オンライン学習を進める上での最大の障壁は、生徒個に学習用端末（タブレット等）がないことである。現状は、生徒の社会性や体調、気分の変動（当日にならないと出席できるかわからない等）を考慮すると、画面越しよりも対面での関わりや相談が重要視されている側面がある。予算等の課題はあるが、もし端末が配布されれば、履歴書の添削やレポートのデジタル送受信、一元的な学習管理などが可能になるとの期待にある。

(7) その他

生徒の 7〜8 割は 10 代だが、20 代から 80 代まで幅広い年齢層が在籍している。進路相談については、教務の中に進路担当（7 名）を置き、進学・就職の指導にあたっている。就職先は県内の事務や工場、サービス業が中心である。ハローワークや「山口しごとセンター」と連携しているが、遠隔地の生徒への支援の均質化が課題となっている。また、スクールソーシャルワーカー（SSW）による家庭訪問を通じた生活支援も行っている。

4　ICT・オンライン学習環境比較

聖光高等学校、誠英高等学校、山口松風館高等学校の 3 校における ICT・オンライン学習環境の比較と共通課題について、ヒアリング結果に基づき整理した。

4.1　3 校の ICT・オンライン学習環境の比較

項目	聖光高等学校	誠英高等学校	山口松風館高等学校
学習の基本方針	スクーリング（対面指導）を重視。オンライン学習はメインではない。	通学による対面指導が基本。オンライン学習はメインではない。	教科書と紙のレポート、対面指導が基本。オンライン校業は行わず。
生徒用端末	配布なし。生徒個人のスマホを利用。	配布なし。生徒個人のスマホを利用。校内に約 100 台のタブレットを保有。	配布なし。生徒個人のスマホを利用。校内に生徒が自由に使える端末もない。
LMS・校務システム	自元の業者によるフルカスタムシステムを運用。新アプリへの移行準備中。	以前は Access 自作。現在は「ぱんぷきんラボ」社のシステムへ移行準備中。	県導入のソルコム社「教務くん」を使用。通信制用にカスタマイズされている。
オンラインツール	Google ツールをメインに使用。全体集会で Zoom を活用。	Google Classroom を連絡手段として導入。	生徒が公的アカウントを持たないため、日常利用はない。
校内 Wi-Fi 環境	フリー Wi-Fi はあるが、生徒への開放は限定的。	安定しており、特段の課題はない。	教職員用は整備済みだが、生徒用は整備されていない。

4.2　共通する課題

・生徒の「1 人 1 台端末の不在」

3 校とも通信制生徒は GIGA スクール構想 などの端末配布対象外であったため、学校から生徒への端末貸与が行われていない。これがオンライン学習やデジタルの活用を進める上での最大の物理的障壁となっている。

・ICT リテラシーの個人差と PC スキルの不足

生徒にはスマートフォンの操作には慣れているが、レポートのデジタル作成、ファイルの添付、タイピングといった PC 特有のスキルには大きな個人差があり、不慣れな生徒も多い。また、各校とも日常的に使用しているオンラインツールが異なる（使用していない学校もある）ため、共通言語としての ICT リテラシーが身につかない。

・通信制特有の複雑な管理業務とシステム移行の難しさ

通信制特有の単位修得管理やレポートの受け渡し管理は非常に複雑であり、既存の汎用システムでは対応しきれない部分が多い。そのため、長年使用してきた自作・カスタムシステムから新しい LMS や校務システムへ移行する際、多額のカスタマイズ費用や調整作業が発生している。

・対面指導の重要性とオンライン化のジレンマ

不登校経験者など多様な背景を持つ生徒が多く、社会性の育成や精神的なケアの観点から、"対面での関わり"が極めて重視されている。利便性のためのオンライン化を認めつつも、登校の機会を失わせることへの懸念や、リアルタイム配信を どの ように「出席」としてカウントするかという制度運用の課題も存在する。

・人的リソースとコストの限界

ICT 環境を維持・管理するための予算（初期費用・メンテナンス費）や、システムを使いこなすための教職員側の人的リソースの確保が、さらなる活用拡大を阻む要因となっている。

5　考察

今回ヒアリングした通信制高等学校の現状と課題をふまえ、卒業生の受け皿となる専門学校が各高校と提携して構築すべき教育モデルとカリキュラムの方針について、調査結果に基づき整理した。

5.1　地域密着型人材育成モデルの必要性

現在、地域産業における人材不足が深刻化する中で、通信制高校という多様な背景を持つ若者に対し、職業的自立を促す実践的な学びの場を提供することが急務となっている。本事業が目指すのは、通信制高校との連携を基盤とした"育成・伴走・定着"の一体型支援体制である。しかし、ヒアリング調査から明らかになった「1 人 1 台端末の不在」「リテラシー格差」「人的・コスト的限界」といった課題は、専門学校へのスムーズな移行を阻む大きな障壁となっている。これらの課題を解決し、地域に選ばれる専修学校となるためには、以下の方針に基づくカリキュラム構築が必要である。

5.2　入学前からのキャリア教育と伴走型支援

通信制高校の多くは、不登校経験者への配慮から「まずは卒業させること」を最優先の目標としている。そのため、高度な専門スキルやデジタルスキルの習得は後回しになりやすい傾向がある。専門学校は、入学後だけでなく「入学前」からのアプローチを強化すべきである。

高校在学中からの連携授業

聖光高等学校のように多様な選択科目を設けている事例や、松風館高等学校の「特別スクーリング」などの機会を活用し、専門学校の教員が出張授業を行う。ここで、単なる学校紹介ではなく、AI やデータサイエンスを導入した「クロスオーバー型」の学びを体験させることで、将来のキャリア像を具体化させる。

心理的安全性に配慮した対面支援

3 校とも共通して「対面指導の重要性」を強調している。専門学校においても、オンライン化を急ぐのではなく、まずは対面での信頼関係構築を重視したオリエンテーションを充実させ、不登校経験を持つ生徒の不安を払拭する方針を打ち出す必要がある。

5.3　段階的なデジタルリテラシー教育と環境整備

「1 人 1 台端末」の不在と、スマートフォン操作に偏った ICT リテラシーの現状は、専門学校での学びにおいて致命的な格差を生む可能性がある。一方で、ICT リテラシーには個人差があり、各々

の習得度に合わせた段階的な教育を行っていくことが望ましい。

PC スキル習得のスモールステップ化
キーボード入力やファイル添付に不慣れな生徒が多い実態に合わせ、入学直後のカリキュラムには、ツールの使い方を基礎から学ぶ時間を設ける。特に、各校で利用ツールが異なる（Google, Teams, あるいは利用なし）現状をふまえ、共通言語としての ICT リテラシーを再構築する教育課程が必要である。

端末貸与と「学べる」環境の保証
高校時代に端末を所有していなかった生徒のために、専門学校側が端末を貸与する、あるいは BYOD（個人端末持ち込み）を前提とした購入支援制度の構築を検討する。また、校内 Wi-Fi の開放や、自宅でのオンライン学習を支えるための支援策を提示し、物理的な障壁を取り除く。

AI×データサイエンスの導入
「使える」から「活かせる」レベルへの引き上げを目指し、AI ドリルや生成 AI を活用した個別最適化カリキュラムを導入する。これにより、学力差がある生徒でも、自分のペースで専門知識を確実に定着できる体制を整える。

5.4　地域産業に直結するキャリアパスの提示

通信制高校の卒業生の就職先は、その多くが県内の事務、工場、サービス業である。専門学校は、これらの地域産業を高度化させる人材を育成する役割を担う。

地域企業連携型の実習プログラム
通信制高校から就職した先の「企業リスト」などの情報を共有し、地域企業と連携したプロジェクト型学習（PBL）をカリキュラムに組み込む。実際の企業課題を AI や ICT で解決する経験を通じ、生徒に地域社会に貢献する職業人材としての自覚を芽生えさせる。

2 年間の枠にとらわれない継続育成
専門学校の 2 年間だけでなく、高校時代のキャリア教育から卒業後の定着支援までを一体化した、継続的な育成モデルを構築する。これにより、経済的・環境的理由で進学やキャリアアップを断念するケースを減らし、地域からの若者流出を防止する。

5.5　管理業務の ICT 化による教職員リソースの最適化

各高校が直面している「複雑な管理業務」と「人的リソースの限界」は、専門学校にとっても他人事ではない。リソースを共有して、負担を軽減する方向性を検討すべきである。

校務支援システムの共同活用と効率化
高校側が苦労しているレポート管理や出席管理のデジタル化ノウハウを、専門学校側の LMS（学習管理システム）と連携させることで、事務作業を省力化する。浮いたリソースを、生徒一人ひとりと向き合う対面でのメンタルケアや個別進路指導に再配分する方針を明文化する。

5.6　結論

通信制高校の卒業生を受け入れる専門学校は、単なる技能習得の場であってはならない。高校側が抱える ICT 環境の不足やリテラシーの個人差という負の側面を受け入れ、むしろそれを伸びしろに変える教育方針が求められる。

具体的には、

- 対面とデジタルを融合させたハイブリッドな伴走支援
- スマートフォンから PC・AI へと橋渡しする段階的リテラシー教育
- 地域産業と直結したキャリアパスの提示

これらをカリキュラムの柱に据えるべきである。これにより、多様な背景を持つ生徒が地域に根差し、デジタル社会の担い手として自立できる「県内初のクロスオーバー型教育モデル」が実現可能となる。

【別紙】通信制高校におけるオンライン学習環境／ICTリテラシーについて

学校名

回答者名　職名 ☐ ←※回答者が校内ICT担当の場合はチェックをしてください。
氏名

※当てはまる項目にチェックまたはご入力をお願いします。（複数選択可）

学校・オンライン学習の取り組み方針について

1 学校の概要を簡単に教えてください（生徒数やコースの種類など）。

【生徒数】　全校生徒数 ＿＿ 名
通信制生徒数 ＿＿ 名

【コース・学科】

2 オンライン学習はいつごろから、どのようなきっかけで始められましたか？

☐ 1年前
☐ 3年前
☐ 5年前
☐ それ以前

【きっかけ】

3 現在、どのような形でオンライン学習を行っていますか？

☐ 完全オンライン
☐ スクーリングとオンラインの併用
☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

4 オンライン学習を進める際の方針や目標があれば教えてください。

5 ICTやオンライン学習の担当部所はありますか？

☐ ある
☐ ない

※「ある」を選んだ場合は、担当部所と担当者数をご記入ください。

【担当部所の名称】　【担当者数】 ＿＿ 名

授業の実施状況について

1 授業（スクーリングやホームルーム含む）において、オンラインツールを活用していますか？

☐ 動画配信
☐ ライブ授業
☐ デジタル教材
☐ 活用していない
☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

2 リアルタイムのライブ授業や遠隔面談に利用しているツールは何ですか。

☐ Google Meet
☐ Microsoft Teams
☐ Zoom
☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

3 オンライン授業はどのくらいの頻度で行っていますか？

☐ 毎日
☐ 固定回数
☐ 特に決まっていない

※「固定回数」を選んだ場合は、具体的な回数をご記入ください。

年 ＿＿ 回

4 オンライン授業を行っている科目を選択してください。

- ☐ 国語
- ☐ 数学
- ☐ 理科
- ☐ 社会
- ☐ 英語
- ☐ 全教科

5 授業の配信形式について

- ☐ リアルタイム（ライブ配信）中心
- ☐ 録画配信中心

6 授業の計画や実施について

- ☐ 教科担当者（個人）が管理
- ☐ 担当部所が管理
- ☐ 教科主任が管理
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

7 課題提出について

- ☐ 教科担当者（個人）が管理
- ☐ 担当部所が管理
- ☐ 教科主任が管理
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

8 生徒の出席や学習状況の把握はどのようにされていますか？

ICT機器やネット環境について

1 ICT環境の整備状況について（スクーリング時）

- ☐ 生徒が自由に使えるPC・タブレットがある　【PC】　台　【タブレット】　台
- ☐ 生徒が自由に使えるWi-Fiがある

2 生徒が自宅で使う端末や通信環境の状況は把握されていますか？

- ☐ 把握している
- ☐ 把握していない

※「把握している」を選んだ場合のみご記入ください。

2-1 生徒は個人のPCやタブレット、Wi-Fi環境をどの程度保有していますか？

- ☐ ほとんどの生徒がPCまたはタブレットを保有している
- ☐ 一部の生徒のみ保有している
- ☐ ほとんど保有していない
- ☐ 家庭のWi-Fi環境は多くの生徒が整っている
- ☐ 家庭のWi-Fi環境が不十分な生徒が多い

2-2 また、どの程度利用していますか？

- ☐ 授業や課題で日常的に利用している
- ☐ 必要なときにのみ利用している
- ☐ 利用頻度が低い／ほとんど利用していない

3 学校としてICT機器や通信に関する補助を「」っていますか？

- ☐ 端末の貸与
- ☐ 通信費の補助
- ☐ 特に行っていない
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

4 ネットワーク環境（Wi-Fiの安定性など）で困っていることはありますか？

- ☐ ある
- ☐ ない

※「ある」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

5 教員のICT機器の整備状況について

- ☐ 一人1台PCを貸与
- ☐ 一人にPCとタブレットを貸与
- ☐ 共用使用

6 機器のトラブル対応やサポート体制はどのようにされていますか？

- ☐ 業者委託
- ☐ 担当部所
- ☐ その他

7 ICT機器の運用上の問題・課題

- ☐ 通信環境（通信速度）
- ☐ PC・タブレットの不足
- ☐ 維持費用

学習管理システム（LMS）の利用について

1 学習管理システムは利用されていますか？

- ☐ Google Classroom
- ☐ Microsoft Teams
- ☐ Moodle
- ☐ Zoom
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

2 どのような目的でそのシステムを導入されましたか？

3 主にどのような場面で使われていますか

- ☐ 授業
- ☐ 課題
- ☐ 成績管理
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

4 学習管理システム（LMS）に備えている機能、欲しい機能があればご記入ください。

5 システムの使い方に関する説明やサポートはどのように行っていますか？

ICTリテラシー（教員・生徒）について

1 教員のICTスキルについて、全体的な印象を教えてください。

2 教職員のICT活用スキルどのように学ばれてスキルを習得されてますか？

- ☐ 研修会の実施　年　回
- ☐ ICT担当者のサポート
- ☐ 外部委託
- ☐ 特に行っていない
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

3 ICT活用が得意な教員が、どのような領域で中心的な役割を担っていますか？

- ☐ デジタル教材の作成（スライド・動画など）
- ☐ LMS（Google Classroom / Teams など）の運用
- ☐ オンライン授業の実施（ライブ／録画）
- ☐ ICT機器の設定やトラブル対応
- ☐ 教員向けのICTサポート・研修
- ☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

4 生徒のICTスキルや情報モラルの向上に取り組んでいますか？

- ☐ はい
- ☐ いいえ

5 生徒がオンライン学習ツールやデジタルデバイスを使いこなすための指導は行っていますか。

☐ 行っている

☐ 特に行っていない

※「行っている」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

6 ICTに不慣れな生徒や教員への支援はどのように行っていますか？

7 保護者へのICTサポート（接続・操作説明など）はありますか？

☐ ある

☐ 特にない

※「ある」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

オンライン学習の課題と今後の可能性について

1 オンライン学習を進める中で、特に課題だと感じる点はありますか？

☐ システム操作

☐ 通信環境

☐ 生徒の集中力

☐ サポート体制

☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

2 改善したいことや、サポートが必要だと思う分野はありますか？

☐ ある

☐ 特にない

※「ある」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

3 外部機関（専門学校、大学、企業、教育委員会など）との連携に期待していることはありますか？

☐ ある

☐ 特にない

※「ある」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

4 今後、ICTを活かしてさらに改善したい取り組みや方向性があれば教えてください。

その他

1 ICT活用を広げる上で、最も大きな課題となっているのは何ですか。

☐ 初期費用

☐ メンテナンス

☐ 操作方法の習得

☐ 教員の業務負担（時間的余裕の不足）

☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を下にご記入ください。

2 学校のインターネット環境やサーバーの負荷、セキュリティ対策について、現状の評価と課題を教えてください。

3 学校でのオンライン学習やICT活用に関して、特に伝えておきたいことや工夫している点があれば教えてください。

令和７年度「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」
（人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム）
通信制高校連携型キャリア形成支援による地域密着人材育成モデルの構築事業

オンライン学習環境／ICT リテラシー実態調査（通信制高校）報告書

学校法人YIC学院
〒754-0021 山口県山口市小郡黄金町２番21号
●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。