

# 多様化する人材確保…今、学生はどう動く？

日時 平成27年8月21日(金) 16:00～18:00  
会場 東京ディスプレイ協同組合 会議室

出席者 山崎宏美氏(株式会社シミズオクト)  
杉本孝男氏(株式会社スペース)  
佐藤亜季氏(株式会社セレスポ)

伊奈川浩氏(株式会社丹青社)  
古谷光博氏(株式会社ニップコーポレーション)  
嶋原 亮氏(株式会社乃村工藝社)  
柳 裕真氏(株式会社白水土社)

司会 桑田一彦氏

**【吉村】** 今回の座談会を主催させていただきます東デ協事業委員長の吉村と申します。組合として9年前にも座談会を開催しました。益々情報社会が進む中での人材の確保・育成などの様々な問題を抱えているのではないのでしょうか。本日は、皆さんの忌憚のないご意見を聞かせていただければということでお集まりいただきました。各社人事ご担当の方にいろいろお話を聞きながら、これからの業界のこと、また情報交換の場としてもご活用していただければと思っています。

## ■ 自己紹介

**【司会】** 最初に自己紹介をお願いします。  
(株)シミズオクト 山崎様からよろしくお願いたします。



山崎宏美氏/株)シミズオクト

**【山崎】** 主に新入社員  
の研修や新卒採用の担  
当をしております。本  
日はいろいろな刺激を  
受けて帰りたいと思  
います。どうぞよろしくお願いたします。

**【司会】** 続いて(株)スペース 杉本様、お願いたします。

**【杉本】** 新卒・中途採用と研修関係を担当しております。本日は人事関係の諸先輩方のお話を聞いて勉強させていただき、今後に活かしていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いたします。

**【司会】** 続いて(株)セレスポ 佐藤様、お願いたします。

**【佐藤】** 主に新卒採用と新入社員  
の研修関係を担当して  
おります。少しでも多  
くの事を学ばせていた  
だきたいと思ってい  
ます。どうぞよろしくお願いたします。

**【司会】** 続いて(株)丹青社 伊奈川様、お願いたします。

**【伊奈川】** 主に新卒採用と中途採用と社員研修を担当して  
います。同じディスプレイ業の各社様がどのような採用を  
しているのか非常に勉強になる機会だと思っています。よろ  
しくお願いたします。

**【司会】** 続いて(株)乃村工藝社 嶋原様、お願いたします。

**【嶋原】** 私のチームは二つに分かれていまして、一つは採用  
関係全般、新卒・中途採用。もう一つのチームは人事制度、評  
価関係を行っています。よろしくお願いたします。

**【司会】** 続いて(株)ニップコーポレーション 古谷様、お願  
いたします。

**【古谷】** 所属は管理本部で総務・人事に携わっています。前回  
も人事採用担当者座談会に参加させていただきました。ど  
うぞよろしくお願いたします。

**【司会】** 続いて(株)白水土社 柳様、お願いたします。

**【柳】** 業界の諸先輩方の話を伺いながら弊社の採用活動の参  
考にさせていただき、ディスプレイ業界全体の流れ、トレ  
ンドも勉強したいと思っております。どうぞよろしくお願  
いたします。

## ■ 求める人材、募集方法

**【司会】** 第1のテーマ『求める人材、募集方法』についてお話し  
ただきたいと思います。新卒・中途採用等、それぞれ教えて  
いただければと思います。それでは(株)白水土社 柳様、お願  
いたします。

**【柳】** 弊社は総合職採用を実施しています。近年の入社して  
くる新入生の傾向としては、学生時代に色々な経験をされ  
てきたゼネラリストタイプの方が多いです。今年は計画通  
り数名の入社を見込んでおりますが、現在まだ完全には収  
束しきっていない状態です。

新卒採用ではナビサイトを利用しエントリーしていただ  
いた学生を管理しています。

キャリアセンター、学校との関わりについて、今年度は学  
内セミナー等に参画をしなかったのですが、定期的にOB・  
OGを輩出している学校や内定者の出身学校に対してはご挨拶  
も兼ねて訪問しています。その際には、担当者様と業界の  
流れ、学生の動向について情報交換しながら採用活動に活  
かしています。

職種別にみると、制作職を志望する学生がここ数年で急  
激に減ったなどというイ  
メージを持っていて、  
実際、新卒・中途採用問  
わず制作職、現場監理  
職は厳しい市況が近年  
続いていると思ってい  
ます。

入社後の教育方針と  
しては新入社員に現業  
の三本柱である、営業



柳 裕真氏/株)白水土社

職・制作職・デザイン職のどこに行っても活躍できるような  
マルチスキルを持った社員に育てたいと思っています。その  
為、今年度入社した新入社員全員を制作職に配属し教育  
しています。まずは現場を知ることからスタートしてもら  
います。

採用活動における今後の課題としては、エントリーシ  
ートを提出していただいた学生数は昨年対比で増加して、  
選考に進める学生の母数は確保できましたが、最終的に他  
社と内定時期がバッティングして、内定辞退率が昨年度よ  
りも増加してしまいました。

今年度は他社との差別化を図りつつ、弊社の強みを売り  
込み、内定後の辞退率を下げたいと考えています。

現在、外国人や海外での採用予定はありませんが、ここ数  
年連続して海外の大学で勉強されていた日本人の新入社員  
が入社していて、大学で相当鍛えられているなという印象  
です。

**【司会】** ちなみにどちらの国ですか。

**【柳】** 一昨年在イタリアで、昨年はアメリカの大学出身の学  
生です。

**【司会】** 続いて(株)ニップコーポレーション 古谷様、お願  
いたします。

**【古谷】** 弊社が募集を  
する職種としては、営  
業職と事務職の2職種  
のみになります。販売  
メインの会社ですの  
で、毎年数十名の営業  
職を継続的に採用して  
います。採用エリアは、  
青森から熊本まで営業



古谷光博氏/株)ニップコーポレーション

所がありますので、仙台、東京、名古屋、大阪、福岡の五つ  
のエリアで採用活動を行っております。もちろん東京で採用  
した学生を他の採用エリアに配属ということも当然ありま  
すが、最近の学生は他地域に行く意識があまり高くなく、で  
きれば地元で働きたいという学生が非常に多いように思  
いますので、弊社では全国各エリアで採用活動をしています。

学内セミナーには、ここ2～3年の間で毎年少しずつ参加  
しており、来年以降はもう少し増やしていく予定です。なか  
なか入り込んでいくのは難しいのですが、声を掛けてもら  
える大学には積極的に出向くようにしています。事務職に  
ついてはあまり苦戦している状況はありません。営業職は  
学生の大手志向だったり安定志向だったり、特に今年は採用  
が後ろ倒しになっていますので、大手の活動時期と私ど  
もの活動時期が重なっているというところで、内定辞退を  
含めて苦戦している状態です。又、例年苦戦をするのは、仙  
台と名古屋エリアで景気の良い・悪いに関係なく常に苦戦  
します。学生の絶対数が少ないというのもあるのでしょう  
が、営業職に就くことを就職の軸として考える学生が多く  
ないという印象を受けています。

弊社の採用は新卒採用がメインであり、中途採用につ  
いてはあくまでも欠員の補充ということで、昨年あたりから  
人数的には少し増えてきましたが、3年前、4年前はほぼ  
ゼロでした。弊社における新入社員定着率が3年前、4年前  
は100%だったので、そういった意味では少しずつ採用環境  
についても人が動き始めたのかなという実感を持っています。

**【司会】** 続いて(株)乃村工藝社 嶋原様、お願いたします。

**【嶋原】** まず採用の職種ですが、当社の場合は営業、プラン  
ナー、デザイナー、ディレクターの4職種です。今年の内定状  
況は確定しました。営業12名、プランナー5名、デザイナー9  
名、ディレクター19名、トータル45名です。従来の採用人数  
は20名前後で推移していましたので、今年は前年比2倍以上  
の採用数となっています。

グループ会社の採用支援は緩やかに行っています。

採用時の活用媒体については、リクナビ、マイナビ、日経  
ナビです。

学校のキャリアセンターとは緊密な関係を築こうと思っ  
ています。当社で実績の多い学校についてはある基準を設  
けて、マネジメント以下全員で学校周りをするという状況で  
す。

今回は新卒採用の年齢上限を引き上げました。従来は24、  
25歳あたりだったのを今回28歳まで引き上げています。第2  
新卒を組み込んだ形で新卒採用を行っています。中途採用  
は通年行っています。

苦戦している職種はディレクター職、制作管理職です。建  
築系学生の取り合いに巻き込まれています。

外国人採用はターゲットを絞ったわけではありません  
が、結果的に毎年1名ぐらい採用しています。今年も1名、国  
籍は台湾。それ以外に関しては中華圏が多いです。国外採用  
については行っていません。

**【司会】** 続いて(株)丹青社 伊奈川様、お願いたします。

**【伊奈川】** 弊社の採用職種に関しては、営業、企画、設計、制作  
職、4職種の募集を行っています。今年のお公募は全職種合計  
で25名ですが、最終的な着地はやや微増予定です。

採用募集媒体は、日経就職ナビを利用して、キャリア  
センターの利用に関しては積極的にコンタクトを取らせて  
もらっています。ここ3年でかなり説明会に参加することを  
増やしています。マンパワーに限りがありますが、今年も社  
員の出身大学や入社実績はないにしても機会を与えてもら  
える大学にはアプローチをして場所を設けてもらおうとは  
思っています。

新卒・第2新卒に関しては、第2新卒までを含めた形で新卒  
募集を行っています。中途に関しては欠員の補充が出た際  
や、会社が戦略的にこの職種に人を増やしていこうとい  
うことがあれば、中途も戦略的に採用活動を行っています。

苦戦している職種に関しては、皆さんからも声が上が  
りましたが、関東圏・地方共に制作職に関して苦戦してい  
ます。

採用上の課題で言えば、今年から就職活動の解禁がずれ  
込んでどういう形になるのか模索しながらの進め方では  
したが、やはり3月1日から始めているようでは遅い。仕込みも  
含めてどういうふうなスケジュールを組んで、学生との接  
触の機会を持つか。会社を知ってもらうというプロモーシ  
ョンが必要になるかと思っておりますので、3月1日までにど  
れだけ会社のことを認知して  
もらえるかという活動  
を、来年度も比重を高  
めていこうとは思って  
います。

外国人採用に関し  
ては、特に外国人採用  
という枠は設けていま  
せんが、3年前ほどに韓  
国からの留学生を1名



伊奈川浩氏/株)丹青社

採用したことはあります。国外での採用は特に行ってはいません。

【司会】続いて㈱セレスポ 佐藤様、お願いします。

【佐藤】弊社では営業職と制作職と現場の施工管理職の3職種を募集しています。個人の適性をこちらで判断して内定後の配属を決めています。

東京以外にも支店がありますが、採用に関しては東京の本社で行っています。説明会や採用前のセミナーを東京のほか、今年は大阪でも開催しました。

採用募集媒体として、今年はマイナビに掲載しています。キャリアセンターに関しては、弊社は今まで積極的に学校訪問など学内のセミナーには参加していませんでしたが、今年はスケジュールの変更などでいろいろ不安がありましたので、声を掛けていただいた学校には参加させていただきました。

職種に関してはイベントの企画をやりたいという学生が多いので、企画ができる営業職の人気があります。一方で、現場の第一線で職務にあたる施工管理職に関してはなかなか希望している学生が少ないと感じています。

ギャップ、課題ですが、入社前にはイベント会社という割と華やかなイメージを持つ学生が多く、入社後に準備期間の地道な作業とのギャップが生じているということが課題のひとつです。会社説明会などでもう少し実際の仕事がよりイメージできるように伝えていくことが求められます。

【司会】続いて、㈱スペース 杉本様、お願いします。

【杉本】弊社の採用職種についてはデザイン・設計・施工管理職の1職種のみ募集を行っています。今年度の採用人数については90名程度の予定をしています。採用地については東京、大阪、名古屋、福岡の4拠点でそれぞれ独立した形で選考を行っています。

採用募集媒体はマイナビと日経就職ナビを利用しています。

キャリアセンターへの取組みについては、一人でも多くの学生とコンタクトを持ちたいという思いがありますので、積極的に働き掛けて、説明会の実施を行っています。今年についてはトータルで40校ほどで説明会を実施させていただきました。

新卒・第2新卒については一括して選考を行っています。中途については新卒と同じくデザイン・設計・施工管理職の他にデザイナー職・施工管理職で通年の採用を行っています。

苦戦している職種については、やはり施工管理の人材確保が非常に難しいのを感じています。

新卒採用で感じるギャップについては、ディスプレイ業界の一番外側のかっこいいところだけを見て応募してきますので、実際は地道な仕事の割合がたくさんあるということとか、まだまだ残業が多い業界になりますので、こちらは学校に伺ったときでも社内で説明会をするときでもリアルな状況を伝えています。

求人への課題については各拠点の独立採用を行っている事



佐藤亜季氏 / ㈱セレスポ

もあり、各地区での採用人数確保等の面で苦労しています。人気のある勤務地と人気のない勤務地の差を、今後どういった形で解消していくかを検討中です。

外国人採用については枠を設けて公募はしていませんが、新卒についてはこの2、3年は毎年1名ずつ中国の方に入社していただいています。

【司会】人気のある勤務地はどこですか。

【杉本】東京・大阪です。先程お話が出ましたが地方では苦戦しています。

【司会】続いて㈱シミズオクト 山崎様、お願いします。

【山崎】弊社で募集している職種は、営業、設計、製作、施工、警備の5職種で、今年は35名を予定しています。

グループ会社等ですが、本社にて一括でやってはいますが、グループ会社で学生のうちからアルバイトをしていて、そこから新卒で入社したい人については各社から話をもらって面接等を行い本社で一括採用している状況です。

採用募集媒体の活用については、昨年までは弊社のホームページと求人票を学校に送っていましたが、今年から就職協定の関係で先行きがわからないこともあってリクナビを活用しています。

キャリアセンター、学校との関係は、学生一人一人と出会う貴重な機会にもなりますので、お声掛けいただいている学校には積極的に参加しています。弊社も今年は40校ほど説明会に参加しています。

新卒・第2新卒は一括で、第2新卒については卒業後3年というところでやっています。中途採用については随時募集という形で行っています。

苦戦している職種は、やはり現場施工で、なかなか集まらない状況です。

課題は、実際働く部分は地道な業務になってきますので、その部分を知ってもらうために実体験をしてもらうインターン等就業体験を勧めますが、学生も選考の期間が短くなったことで、インターン希望者は昨年より減っています。そういったものを3月1日より早い段階で「学生であればいつでもインターンOK」という形でやっていくようにしたいというところがあります。

外国人採用、国外採用状況ですが、特に枠は設けていません。現状、就労している外国人は5名程度おります。

## ■ 採用環境

【司会】次に第2のテーマ『採用環境』についてお聞きしたいと思います。

業界の認知度や知るきっかけ、どのようなルートで志望されることが多いのか、また同業との競争は当然ありますが、同業以外で想定する広告代理店やゼネコン、ハウスメーカー等の競争の様子などを含めてお話を聞かせていただければと思います。

【佐藤】業界に対する認知度は、やはりまだまだ低いですが、数年前に比べると少しずつ学生に認知されはじめています。その表れの一つとして、JACE（日本イベント産

業振興協会)で平成23年より実施されている「スポーツイベント検定」を受験する学生が増加しています。その結果、スポーツイベントに関しては「スポーツイベント業界」ということで若干ですが認知度がだんだんと高くなりはじめています。履歴書の資格一覧のところに「スポーツイベント検定」と書いてくる学生が今年も何人かいました。

今年度の就職スケジュールに関しては、経団連の指針ののっとり、3月情報解禁、8月から選考開始というスケジュールで進めています。3月から説明会は行っていましたが、3月の解禁から8月まで選考の5ヶ月間は会社説明会を行いながら業界セミナーやグループディスカッションを行っていました。

【司会】最終的には10月で採用は終わりですか。

【佐藤】今のところ9月の前半です。ただ内定辞退の状況を見て秋採用も検討していく段階です。

【司会】続いて㈱丹青社 伊奈川様、お願いします。

【伊奈川】業界認知に関しては、やはりOBの実績があるかないかで非常に大きく変わってくると思っています。理系に関しては研究室というコミュニティの中で、先輩が入った会社は後輩もものすごく興味をもってくれたり、先輩が入ったなら私も、というところがありますので、理系に関してはOBの実績が強くアピール材料になる。先輩が一人いるだけでも認知が強い感じですが、ただ文系に関しては研究室という存在が理系ほど強くありませんので、OBが今年何人入社したというのが文系の就職課にはあまり売りにならない。そこはこまめに連絡を取って、できる限り説明会の場所をいただけないかををお願いをするしかないと思います。ですから文系と理系、あとはOBの実績があるかないかで認知に関してはかなり大きく変わってくると思っています。

就職活動のスケジュールは、情報解禁は3月1日です。実際に選考に関しては、6月に入ってから選考を始めさせてもらって、着地が8月頭ぐらいのスケジュールを取っています。やはり実際の就職スケジュール上は去年より短くなっていますので、今年の学生に関しては業界や企業研究が弱いと感じています。それを含めて3月1日の就職活動解禁前にいかに認知をもらいモチベーションを形成できるか、事前の行動や活動が今後も大きな要因になってくるとは感じています。

【嶋原】就職スケジュールは経団連の指針どおりのパラダイムになりました。業界認知に関しては㈱丹青社様と同じ感触を持っています。建築系・デザイン系ではOBとのつながりが強いということを意識していますので、特段のアプローチをしなくても認知されているということがあります。

文系職種は営業職とプランナー職に当てはまるわけですが、これに関しては学校説明会と合同会社説明会などの広報活動をすればするほど募集人数が増えました。

同業以外の競合企業は明確になっていません。代理店、ゼネコン、ハウスメーカー、デベロッパー等です。

【司会】続いて㈱ニップコーポレーション 古谷様、お願いします。

【古谷】今年の就職活動は3月1日にスタートさせました。た

だ年明け1月ぐらいから何かしら少しずつ種まきは一応しておきました。ですから、初動のエントリーは例年よりやや多かったという感触です。オープンしてすぐに3月中旬ぐらいから合同説明会や説明会、4月に入ってすぐ選考を開始して、7月末に最初のクールを終了しました。8月については、必ず多くの会社と競合になると考えていましたので、8月は一切活動をせず、秋採用に向けての種まきだけをして、また9月1日から各採用エリアでの活動を始めるというスケジュールにしています。一応の目処としては9月末でいったん閉めて10月1日の内定式を迎える予定にしていますが、秋採用に人数的なウエイトが掛ければ12月1日にも内定式をやろうというスタンスでいます。業界認知については、ディスプレイというところではまだまだ低いと感じています。ただ、毎年志望動機等の中で「ディスプレイ業界で働いてみたい」という学生は少しずつ増えてきているという感触は持っています。

【司会】続いて㈱白水社 柳様、お願いします。

【柳】今年度の就職活動のスケジュールは、3月1日に情報公開し、3月、4月、5月に全10回、1回約200名定員で説明会を開催しました。ただ、4月下旬から学生が選考活動にシフトしはじめ、説明会のキャンセル率が上がり、3月、4月上旬の説明会ではキャンセル率10%程度でしたが、4月下旬から5月にかけては30%程度の学生にキャンセルされてしまい、予想していたよりも学生の動きが早かったと感じました。

選考スケジュールとしては、全3クールの活動を予定していましたが、内定者を予定数確保できた為、5月下旬から選考を開始し、2クールのみ活動となりました。

昨年度までの同業他社以外の内定競合先は、広告やマスコミ業界がメインでしたが、今年度から大手ハウスメーカーとの競合、特に設計・デザイン職を希望する学生は内定のバッティングが目立ちました。大手ハウスメーカーは8月上旬内定出しだったので、そこで内定辞退者が一定数出てしまいました。

学生からの業界認知としては、建設業と広告業という二面性があると思いますが、説明会で実際に学生と話をしてみると広告業として弊社を認知している学生が一定数います。皆さんも仰っていますが、広報段階で建設業としての側面、華やかなものが出来上がるまでの苦労、大変さを伝えないと入社後にミスマッチが起きてしまいますので、会社説明会では実際に先輩社員から苦労話をしてもらっています。

【司会】続いて、㈱シミズオクト 山崎様、お願いします。

【山崎】就職スケジュールですが、3月から情報公開しています。会社説明会については昨年より早めて5月、6月で実施し、そこからインターン等で就業体験をってもらうことに重きを置いて、将来的にギャップを少なくして入社してもらうようにしています。

時期的には遅いのですが7月からリクナビに掲載して、そこから会社説明会と同時に面接選考もしています。7月、8月で1次選考、9月で2次選考、10月で内定を出していく予定です。

業界の認知については低いとは感じていますが、コンサート・エンタメにおいては比較的上がってきていると感じています。

同業以外の競合企業ですが、舞台美術関係やテレビ局の大道具などです。

【司会】続いて㈱スペース 杉本様、お願いします。



嶋原 亮氏 / ㈱丹青社 乃村工務社

**【杉本】** 弊社の今年度の採用スケジュールですが、情報公開は3月1日からスタート、5月中旬から大卒向けということで1回目の選考を始めました。その1カ月後、6月中旬から専門学校卒向けの選考という2本の打ち出しで今年を行いました。大卒向けの選考については6月下旬に内定出し、専門卒については7月下旬に内定出しをして、現状内定承諾の最終確認を取っている状況です。

8月については大手企業の選考が始まるということで、選考活動は実施せず内定承諾者のケアに力を入れています。

業界認知については(株)乃村工藝社様・(株)丹青社様と同様に理系とかデザイン系の学校については先輩後輩のつながりが一番大きく意外に認知はされているという感触は持っています。ただ文系の学生はつながりがつくりにくいこともあって、イベント等で接点を持っていく必要があると感じています。

弊社の場合、いままでイベントに出展していませんでした。今年度の選考を始めるに当たって、イベントにも積極的になるような施策を取ったのですが、そこで「ディスプレイ業界って何ですか」という質問から始める学生が多いのに正直びっくりしました。やはりディスプレイ業界自体の周知、認知はこれから努力をしていかなければならないと感じています。

同業以外での競合企業は、ゼネコンやハウスメーカーです。経済学部等の学生さんにも内定を出していますので、商社とのバッティングになる場合も最近は出てきています。

**【司会】** 今回のイベント出展は(株)丹青社さんと(株)乃村工藝社さんとで初めて出られたディスコ主催のビッグサイトで開催の就活イベントの中での「ディスプレイビレッジ」ですよ。どのような感じだったかをお話いただけませんか。

**【杉本】** この企画については(株)乃村工藝社様と(株)丹青社様がトークセッションをするという形で先にお話が進んでいました。その後イベント主催会社の(株)ディスコ様からお話を頂戴して参加させていただきました。イベントの内容は、特設の会場で(株)乃村工藝社様と(株)丹青社様がトークセッションを行い、それが終わった後に弊社が単独でディスプレイ業界の魅力や面白さを人事と若手社員とでお伝えしたという形式です。



杉本孝男氏 / (株)スぺース

これまでのイベントの中で、ディスプレイ業界を押し出したものがなかったこともあって、「ディスプレイビレッジって何だろう」というところから業界を知らない方が興味を持ち、ブースに足を運んでもらう方が多く手ごたえを感じました。

これまでのイベントの中で、ディスプレイ業界を押し出したものがなかったこともあって、「ディスプレイビレッジって何だろう」というところから業界を知らない方が興味を持ち、ブースに足を運んでもらう方が多く手ごたえを感じました。

**【司会】** 学科はあまり関係ないですか？

**【杉本】** 圧倒的に文系の学生が多いと感じました。ただこれがきっかけでディスプレイ業の会社で働きたくなったとか動機付けにも繋がりが有効な手段だと感じました。

**【司会】** (株)丹青社 伊奈川様はどのように感じましたか。

**【伊奈川】** もともとの出発点が、大きく就職活動の環境が変わる中で、会社単体でPRしていくよりもある程度複数社でまとめて、まず企業を知ってもらう前に業界を知ってもらうことが必要だと考えました。業界を知り、興味を持って



もらい、業界を志望する学生の母集団を増やすことが大切であると。増やすことができれば、最後はどこの企業に行くかは別として、あとは業界内での人材の活用ができます。(株)乃村工藝社さんとお会いし、お互い同じことを考えていたのが分かったので、何か一緒に仕掛けましょうか、と考え始めたのが出発点です。

今回のイベントを自分たちが単独でどこかに会場を借り、学生を呼び込んで、どういう内容でコンテンツを詰め込んでやるかということ考えたときに、そこをゼロから考えるのは現実的ではありませんでした。そこでお互いディスコという媒体を利用する予定でいましたので、ディスコ主催のイベントの中に一つ組み込んでもらってやってみようかということで始めた次第です。

なお、開催当日は例年よりも学生のブース訪問者数が多く感じました。それはやはり(株)スペースさんや(株)乃村工藝社さんに来た学生が、当社のブースを回ってくれたという感じで相乗効果があったと思います。

最初はゼネコンやハウスメーカーに興味を持って来た学生も「ディスプレイビレッジって何だろう」と、そこから興味を持ってもらえますので、そういう意味では実験的にやってみたのですが、効果は非常に高かったのではないかと感じています。

**【司会】** 学生からすると求人票の分類も、「ディスプレイ業ってどこに入っているの？」って分かりにくいですよ。検索で探すにしてもディスプレイというのがあったりなかったり、すごく深いところにあたりとか。「その他サービス業」の中にちゃんと言うと分類されてしまいますよね。まず就職先でその他サービス業から探す学生って私には全然想像できないし、会社に入って初めてその他サービス業というのがあるのだというのを知ったくらいです。

**【伊奈川】** もともと業界自体が一般的な認知が低いということが出発点だと思います。ディスプレイ業界の中では大手として、ある程度の知名度があったとしても、業界以外の企業全体で見るとメーカーや他の大手企業に比べると知名度は圧倒的に低いのが現実です。「ディスプレイビレッジ」というネームで特別感を持ってもらい、そこに興味を持った学生に来てもらって、ということの副次的な効果、広告効果みたいところが非常に大きかったと思っています。

次号へ続く

次号では  
各社のインターンシップ制度及び面接について