

# 多様化する人材確保…今、学生はどう動く？ インターン制度と面接について

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(株式会社白水社)  
司会 桑田一彦氏

## ■ イメージと実際の業務のギャップを縮められるように

【司会】インターンシップについてお聞きしたいと思います。

【山崎】実際自分の目で見て、聞いて、触ってみてと、五感を使って感じてもらうのが一番正確な情報なのではないかというところからインターンシップをご案内しています。インターンシップを受け入れている職種としては営業職・製作職・施工職です。インターンシップ以外でもアルバイトとして就業経験してもらう方法もあります。現場で社員がどのような動きをしているか、またチーフがどのような指示を出しているかというところを、アルバイトの立場で実体験してもらうという形で実施しています。日数的には、8日間～2週間程度で、インターンシップ終了後には振り返りという形で話を聞いています。

その後業務をもっと知りたいという学生については継続してアルバイトも紹介しています。業務経験を重ねる中で大変だったことや、難しかったことを面接のときにお話しただけだと、きれいな部分だけではなくて大変な部分も知った上でこの業務に真剣に取り組みたいのだなという判断材料にしたりもします。イメージと実際の業務のギャップを少しでも縮められるように興味をもっている学生にはできるだけ経験していただけるよう、積極的に受け入れています。

【司会】インターンシップで来た人は採用に結び付くのですか。

【山崎】そうさせていただくのが理想なのですが、実際は途中で断念する方もいらっしゃいます。

【司会】やはり多いですか。インターンシップは何年生と決めているのですか。

【山崎】学年は特に決めていません。できれば若い学年、大学1年生から参加してもらえるとありがたいかなと。

【司会】募集方法はどのようにしていますか？

【山崎】はい、ホームページで募集しています。あとはキャリアセンターの方にお会いした時や、学校での会社説明会のときにもご案内しています。

通年で受け入れております。学生であればいつでも受け入れますということで。ただ全員の方を受け入れるのは難

しいので面接は実施して、意欲のある学生については繁忙期であっても調整して受け入れています。

昨年までは東京がメインだったのですが、今年は大阪でも現場施工やデザイン設計の部分で、できる限り対応しました。

## ■ 受け入れ態勢の強化

【司会】社員の方は協力的ですか。

【山崎】数年前から比べると受け入れ体制も強化してきました。インターンを実施し始めた頃は、“見て覚えてきて”みたいな感じもあったのですが、現在は現場でもトレーナーを付けてもらったり、声かけ等のフォローをしながら実施してもらっています。

交通費の部分のみこちらで負担しています。中には親戚宅や友人宅に宿泊してでもやってみたいと言ってくる学生もいらっしゃいます。

【司会】(株)スペース杉本様お願いします。

【杉本】東京と名古屋の本部で受け入れを行ないました。期間については1週間から2週間程度です。募集について公募等は行っていません。直接連絡があった学生や若手社員を頼ってコンタクトを取ってきた学生を優先的に受け入れる形で進めています。スケジュール的に空くような期間があれば若手の社員経由で学校の教授に話をしてもらい、募集をかけるといった取組みを行っています。積極的に動くという点は今後力を入れていかなければと思っています。

現在は長期のインターンの受け入れになっており、受け入れ可能な学生数が限られるので、今後は他社さんがやられているような短期のワークショップを主体とした形式を取り入れ、会える学生の数を増やしていきたいと考えています。

## ■ 現場管理職の面白さ

【司会】(株)丹青社 伊奈川様、お願いします。

【伊奈川】毎年夏後半にガイダンス日が1日、作業日が3日、計4日間かけてグループワーク形式でのインターンシップを実施しています。学生4人から5人を1チームとし、初日に課題を与え、最終日までにデザイン案を考えさせ、最終日に考

えたプランのプレゼン発表をしてもらうのがおおまかな実施の流れです。対象はデザイン・建築を学んでいる人とし、募集方法は会社のホームページ上での公募と採用実績がある大学に案内を出し、応募を募る方法を併用しています。

今年度は採用スケジュールの変更があったので、夏に実施していたインターンを秋か冬に実施する予定です。どういう内容にして、どういうスケジュールでいくかはこれから検討します。

最初に業界の認知度の話もありましたが、どういう仕事をする業界なのか、どういう職種があるのかなど、学生の業界にかかる理解がどうしても弱い印象を私は感じていました。ただ、少なからずデザインに関しては、このインターンシップでそれを補うことができているかと思います。それ以外の職種に関して今後どう展開していくかどうかというのが課題の一つです。

【司会】今は実施していないのでしょうか？

【伊奈川】今はやっていません。応募が減少している現場管理職もどういう面白さがあるのかというのを実体験してもらえればこの状況も変わるのではと思っています。一度インターンなどで体験し、その魅力を分かってもらえれば、学生の情報の訴求力、発信力に期待して現場管理職を希望する学生も増えるのではないのでしょうか。ただ、どうしても現場の手を借りなければいけないこと、また、現場は状況に応じて火を使ったりする危険な場所ですので、安全面をクリアした現場の選択や現場で彼らに何を学ばせられるのかというところは課題になる。まだ実施できるかどうかはまだ不透明ですが、できたら実施にこぎ着けたいと思っています。

【司会】文系というか営業職のインターンシップというのは？

【伊奈川】今はやっていないです。

【司会】実施は難しいのでしょうか？

【伊奈川】実際ディスプレイの営業ってどんな仕事をする職種なのかは、やはり実体験してもらわないとなかなか難しさや面白さは分かってもらいにくいところがあると思います。ただ、現実的にどこまでの仕事に関わらせるかは悩ましいところがありますので、そこを考えると、インターンというのは職業理解に有効な手法だと思いますが、実施上ではかなりハードルが高いかと感じています。

【司会】デザイナーだと見える範囲で実施しやすい。

【伊奈川】そうですね。作業場を与えて、そこでミッションを与えることで、その中でやれることですので。

## ■ 会社を知り、職種を知る

【司会】続いて、(株)乃村工藝社嶋原様、お願いします。

【嶋原】インターンシップは夏と冬にそれぞれ2回ずつ行っています。昨年実績だとトータル200名参加しています。目的を明確に分けています。夏の場合にはまず会社を知ってもらうことを目的に職種を問わず、全職種応募してもらうことです。2回目は職種を知るところを目的としていますので、職種に応じた内容を設けています。1回目のインターンシップについては会社を知ってもらうことが中心ですので、やはり会社説明が中心になります。2回目に関しては職種を知ることが目的ですので、疑似体験をできるよう

な形にしたいと思っています。今後の展開については、今年の就職スケジュールの影響で従来やりたかった取り組みが後ろ倒しになってしまっていますので、スケジュールリングと取組内容の再構築中です。

【司会】続いて(株)白水社柳様お願いします。

【柳】当社は以前、学校の単位になるインターンシップを受け入れていました。

現在は受入をしていないのですが、数週間実際の業務に就いていただくので、入社に至った場合は双方ミスマッチが無く、大変有意義なものでした。

今後学校さんとの関係については強化していきたいと考えています。

16年卒からは就職活動のスケジュールが変更になって広報の期間が短くなりました。その為、今年度からは事前広報活動の一環として2014年11月と2015年2月に2daysインターンシップを実施しました。

参加学生は合計50名でしたが、その中で40名に本選考のエントリーシートをご提出いただきました。

ただ業界の泥くさい部分というのはなかなかグループワークでは見せられず、ご応募いただいた学生の志向性をみると「現場」で働きたい学生が集められなかったかなと感じています。もし、調整可能であれば安全パトロールに同行させたり、ゼネコンさんがやっているような現場見学会ができればと思っています。

その際には一緒に現場に入っている他社さんや施主さんにご迷惑を掛けないように運営していく必要がありますが。

## ■ 業界の認知度が低く、イメージがでない

【司会】制作職の仕事の魅力をどう伝えるかって、すごく大変ですよね。

【伊奈川】そもそも職種以前に業界の認知度が低いという問題が前提にあります。学生に対してオープンにしている情報も会社のホームページだけ、また、そこで得られる情報も文字情報だけではなかなか職種の理解ができるものではないかとも思います。メーカーとかほかの業界と違って仕事内容のイメージが付きやすいものでもないと思いますし、どういう仕事できて、自分がどういう力を生かせるのかという、想像を働かせることが学生からするとちょっと難しいのかなと思います。

【佐藤】学生はイベントの参加者であることのほうが多いので、イベントを企画するというカッコいい部分と、当日の華やかな部分のイメージを持っています。その間の紆余曲折するいろんなことが実はあるんだよということは、聞けば分かると思うのですが、聞いてもそこから具体的なイメージを持っていないようです。そこに関する情報が全く世の中には出ていかないのでなかなかイメージがでないのだと思いますが、こちらがいくら写真を見せて説明をしたところでイメージには良いところばかりしか残らないので難しいところですね。

## ■ アルバイト経験者は、ギャップが少ない

【司会】アルバイト経験した人が応募してくるとか、そうい

うのはあるのですか。

【佐藤】 そういうこともあります。そういう学生はギャップが少ないです。あとはイベントに関して言うと学校の文化祭実行委員とか体育祭実行委員とか、そういうことを経験している学生は比較的準備段階の面白さというのも分かっているのです。ギャップが少ないと思います。

【司会】 ちなみに学園祭の人とはいつもコンタクトは取っているのですか。

【佐藤】 採用に関してこちらから積極的にコンタクトを取ったりはしていません。

【司会】 先ほど(株)シミズオクトの山崎様もアルバイトの話が出ましたよね。

【山崎】 現場に出ると危険が伴う業務もあるので、インターンシップ保険への加入が難しい学生については、就業体験ということでアルバイトとして現場を経験していただいています。アルバイトをやっている、新卒で応募したいという学生については履歴書を提出いただき、こちらで面接をしています。

【司会】 なかなか体験するのは難しいですね。

【山崎】 そうですね。正直業務を覚えるところまでは難しいと思っています。ただ現場の雰囲気や少しでも経験できるという部分では有効的だと感じています。実際に「やってみると想像以上に大変でした」と言われることが結構あるので、入社してからではなくてそれ以前にそういった感覚を味わってもらいたいと思っています、ギャップを縮めるという意味合いで。

【司会】 次に、面接のことについてお話しを伺いたいと思います。先ほども職種別で採用されているとお聞きしましたが、他社さんに面接どうしていますかというのは聞きますか？ グループ面接をやっているのか、何回やっているのか、適性検査の実施など情報交換していただければと思います。また、OB訪問みたいな形の学生の対応とか、例えばどういう体制にしているとか、リクルーター制などについて、そういう話も生の話でお話しいただければと思います。(株)白水社 柳様、お願いします。

【柳】 弊社は総合採用を実施していますが、最終面接の段階では入社後のキャリアパスを想定して内定出しをしています。

面接のフローとしてはまずエントリーシートをご提出いただいています。

エントリーシートは手書きで作成してもらい、応募者の考え方をじっくりと見させていただいています。

その後、面接選考を実施していて回数は2回です。1次面接は各部門の管理職が面接官を務めます。通過した学生には適性検査を実施し、応募者の性格や志向性をチェックし、最終面接の資料として使用しています。また、学力を測定するような筆記テストについては実施しませんでした。

最終面接は役員面接で、通過した学生には内定を出します。

グループ面接も実際検討をしていたのですが、進行が難しく面接官の腕次第で結果にばらつきが出てしまいます。また、グループディスカッションに関しても数年前まで取入れていましたが、声の大きい子が有利で、相対評価をするとう寡黙で真面目な子を不合格にせざるを得ない状況だったので、直近では学生1名に対して面接官複数名の個別面接で

選考をしています。

今後の課題としては、個別面接を取入れることで面接ができる人数が必然的に少なくなる為、応募の段階で意欲が高く、優秀な学生を見極める方法を検討していきたいです。

OB訪問・OG訪問に関しては、受け付けていません。また、今年の選考スケジュールだと学生の訪問希望が多かった2月、3月は繁忙期と重なってしまって、先輩社員の日程が抑えられない状況でした。

ただし、学生からの要望は一定数あるので、継続して実施を検討していきたいと思っています。

リクルーター制度も同様にマンパワーが足りず取入れている状況です。

## ■ グループ面談よりも一人一人をじっくり見たい

【司会】 続いて、(株)ニップコーポレーション 古谷様。

【古谷】 当社の場合は、会社説明会後にエントリーシートを提出してもらって、複数回の面接を経てという形で選考を進めております。又、会社説明会時には最低限の学力が見たので筆記試験を必ず受けてもらっています。併せて、適性検査も実施しており、職務適性とストレス耐性を重点的に見ております。検査の結果がすべてではないのですが、特にストレス耐性については、やはり入社前と入社後のギャップが他社さんと同じように非常に過去から大きかったので、その辺りをチェックしています。

グループ面談、グループディスカッションは当社も実施していません。理由としては、グループにしてしまうとその中に埋もれてしまう子もいると思いますので、やはり一人一人時間をかけて見たいというのが本音です。

OB訪問は会社として公式に対応しておりませんが、学生から問い合わせがあれば「この営業所に先輩がいます」とお伝えし、個別に連絡を取ってもらっている状況です。

【司会】 続いて(株)乃村工藝社の嶋原様、お願いします。

【嶋原】 当社の場合は4職種あると申し上げましたが、いずれの職種もすべて選考ステップは6段階です。ウェブ、書類、技能、1次、2次、最終面接の6ステップになっています。技能試験以降の4ステップに関してはすべてグループになっています。それからOB訪問ですけれども、基本的にはあっせんはしていません。そこから就職活動がスタートしているという考えを持っていますので、まずは自力で自分のOBを探し出しなさいという形です。ただし、ある一定段階の選考をクリアした学生に関してはあっせんしています。リクルーター制度に関しては検討しています。

【司会】 OB訪問も個人情報等で学校名と個人名をリンクさせるのが難しいというので、なかなか表からいくと難しいですね。なかなかそれも痛しかゆしで、学生は大変ですね。

【嶋原】 なので正面切ってという形ではなくて、例えば学校説明会とかそういったところで、こういうところにOBがいるよとヒントを与えています。

【司会】 なるほど、やはりそういうところに参加しないとそういう情報は得られないという。面接は東京・大阪ですか。

【嶋原】 はい。ただ面接段階は基本的には東京だけです。

【司会】 続いて(株)丹青社 伊奈川様、お願いします。

【伊奈川】 弊社の場合も職種ごとに面接を実施しています。基本的な流れはエントリーシートがあり、その後3回の面接を実施しています。3回の面接は1次、2次、最終ですが、1次と2次の間にSPIを実施しています。エントリーシートの段階で、デザイン職志望者はエントリーシートにプラスしてデザインシートを、企画職志望者はエントリーシートにプラスして小論文を提出してもらい、川上の段階から、職種の適性を見るようにしています。近年、かなり学生の就職活動に対する準備がしっかりされてきているのを感じます。例えば、エントリーシートの内容や面接の受け答えもかなりしっかり練習され、その人の本質が見抜きにくくなっているところ。その点を考慮し、エントリーシートの内容を毎年ブラッシュアップしていたり、社員に面接官トレーニング的な研修を受けさせ、いかに短い時間の中で学生の本質を見抜けるかなどの取り組みを行っています。

OB訪問に関しては、母集団が多い川上の段階ではあっせんに対してかなりのマンパワーを必要としますので、ある程度選考で学生数が絞られてからの対応としています。ただ、ここ何年か、OB訪問を希望する人がかなり減ってきている気はします。恐らく学生も限られた就職活動期間の中でOB訪問にける時間よりもいろいろ他にしなければならぬことの優先順位を考えているのではないかと思っています。

リクルーター制度に関しては、内定辞退の阻止の施策としてやっていきたいと思っていますが、まだ体制的にできていないのが正直なところです。

【司会】 面接官教育は重要ですね。面接官は毎年替わるのでしょうか？

【伊奈川】 そうです。今年初めて試験的に1次、2次の面接官を対象に実施しました。本質を見抜く質問テクニックや聞いてはならないことなど、様々なことを教わりました。聞いてはならないことは、この企業でこんなことを聞かれたとか、あの企業でこんな変なことを聞かれたということは面接後あつという間に広まりますので、企業イメージをダウンさせないように留意してのことです。

【司会】 続いて、(株)セレスポの佐藤様、お願いします。

【佐藤】 当社も職種ごとには面接を行っていませんので、総合職としてまとめて行っています。ステップとしては履歴書を提出していただき、その後面接を3回行っています。基本的には書類選考や筆記試験は行っていません。面接は、1次面接がグループ面接、2次・3次は個人面接という形で対応しています。2次面接では適性検査を行い、個人のストレス耐性なども見るようにしています。

OB訪問に関しては特に公募はしておらず、学生から個別に問い合わせがあった場合に対応ができそうであれば対応しています。もともとそれほど問い合わせの数自体も多くはないので、基本的には問い合わせがあった場合は対応しているという形になっています。

リクルーター制度に関してはまだまだマンパワーが不足しているので、話題には上がるのですが、実際に検討に入る段階にはなっていないと思います。

【司会】 続いて(株)スペースの杉本様、お願いします。

【杉本】 弊社の場合はエントリーシートの提出後、選考は2回行っています。1次面接の終了後にウェブ適性検査を実施して最終面接を行う流れです。面接の形式は1次面接、最終面

接共にグループ面接です。OB訪問については積極的に告知をしていませんので、問い合わせのあった学生については人事部を通して対応する形を取っています。リクルーターについても人事サイドでは導入したいという気持ちはあるのですが、現場の繁忙期が長く続くような状況もありまして、実施にはいたっていません。

【司会】 続いて(株)シミズオクトの山崎様、お願いします。

【山崎】 職種ごとの面接は特には行っておりません。流れとしては履歴書、エントリーシートを提出していただき、その後複数回の面接を実施しています。1次面接については人事部で、2次面接については部署の役職者に入ってもらいます。最終的には役員面接で内定という形になります。デザイン職については課題を提出してもらいます。筆記、適性検査等々は実施していません。グループ面談も実施していません。面接については一人一人にお会いして、時間も60分程度取っているいろいろお話を伺いながら検討していくということになります。

OB訪問については希望があれば、部署に案内をして受け入れ可能であれば実施しているという状況です。リクルーター制度についてもできていない状況です。

【司会】 なかなかリクルーター制の導入は難しいですね。繁忙期と重なっているというのが一つありますよね。協力をしてもらうという現場サイドとのギャップみたいなのがありますね。

【山崎】 そうですね。

【柳】 だんだんと採用に関する社内の理解は進んでいると思いますが、他に仕事を抱えている中でギャップを完全に埋めるのは難しいですね。

【司会】 昨年の日比谷公園で実施した8月1、2日の「超お祭り」の採用での効果はいかがでしたか？ 来場した学生や企画に参加したメンバーなどの反応はいかがでしたでしょうか？

【柳】 私が面接を担当した中で1名出展者だった学生がいました。他にももう1名いまして、美大の学生でしたがディスプレイ業界を「知ってはいたのですが、興味がさらに深まりました」という話をしていました。

【司会】 ほかの会社で何か面接をやっているというのはあったりしましたか。

【山崎】 1名。

【伊奈川】 うちも展示のほうで学生がいました。

【司会】 そうですね、展示は美大の人たちが多いのですか。

【伊奈川】 美大が多かった気がします。

【司会】 インタビューはこれで終了したいと思います。ありがとうございました。

