

リクルートキャリアが運営する、正社員に未経験から就職したい若者と中堅中小企業の橋渡しサービス『就職Shop』 利用者（フリーターなど非正規の20代男女中心）累計10万人突破

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林大三）が提供する『就職Shop』（<https://www.ss-shop.jp/>）について、このたび2018年5月をもって、サービス提供を開始した2006年以降の累計利用者が10万人を突破しましたので、ご報告いたします。

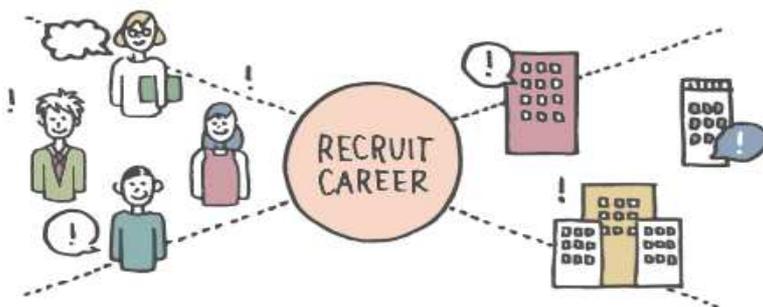
就職Shopとは

就職Shopは、**アルバイト・フリーター・契約社員の方や、第二新卒・既卒の方、卒業を控えた新卒の方など、正社員経験がない（もしくは短い）若者の就職支援と、中堅中小企業の採用活動をサポートする、人材紹介サービス**です。2006年4月にサービス提供を開始し、**首都圏6店舗、関西3店舗の合計9店舗を展開**しています。**利用者の9割が20代***であり、**累計約8300社**（2018年5月末時点）の企業の採用を支援しています。

*2006年4月～2018年3月実績

求職者の特徴

- ・9割が20代
- ・約7割が正社員未経験
- ・既卒、第二新卒、フリーターの方も多数



求人企業の特徴

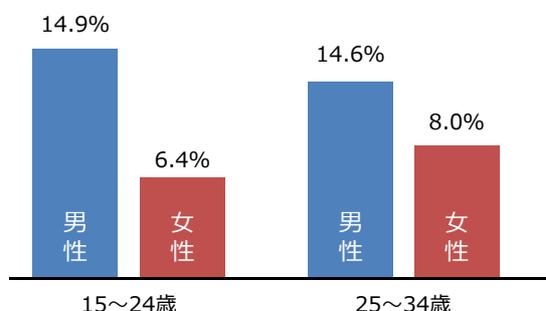
- ・約7割が従業員100人以下
- ・メーカー、IT、サービスなど幅広い業種
- ・営業だけでなく、事務や技術職の求人も多数

「サービス提供の背景」

内定率は過去最高水準、しかし正規雇用を希望しても非正規の若者が一定数いる

昨今、新卒の就職内定率は98%（2018年3月 厚生労働省発表）を超え、若者の雇用環境には、一見大きな問題はないように見えます。しかし、このような環境にあっても、非正規から正社員への転換率は未だ低く、希望しても正社員になれない若者が一定数いる、という事実があります。

非正規から正規への転換率



（参考）平成29年8月9日 厚生労働省 労働市場分析レポート No.1 「正規雇用へ転換した方の特徴と影響」

「不本意非正規*」の割合

厚生労働省は、現職の雇用形態（非正規雇用）に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した方を、「不本意非正規」と定義しています。

年齢	人数（万人）
15～24歳	21
25～34歳	57

（参考）総務省「労働力調査（特殊系列：詳細集計）」（平成29年平均）

*非正規雇用労働者とは、厚生労働省の定義では、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者とされています。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ
TEL：03-3211-7117 MAIL：kouho@waku-2.com

「経歴重視」の採用が、若者の正社員化を阻む場合もある

就職Shopの調査では、**現在非正規雇用もしくは無職の若者のうち、約25%が「採用される自信がない」という理由で就職活動ができていません。**彼ら/彼女らの多くは意欲も能力もあるのに、なぜ自信を奪われてしまうのでしょうか。

特定の原因を突き止めることは困難ですが、就職Shopでは、**これまで一般的とされてきた「経歴重視の採用慣行」も、ひとつの原因ではないかと考えています。**多様な生き方、働き方が当たり前になっている現代社会において、「スキル」や「経歴」といった尺度だけで企業が合否を決めてしまうことは、**かえって若者の採用可能性を狭めてしまうのではないのでしょうか。**

「直接会うこと」にこだわり続け、事業開始以来の利用者が10万人を突破

若者たちが自信を持てるようになるには、何より「対話」が重要です。また、企業が表面的な尺度にとられずに、本当に個人に向き合って採用を行うにも、「直接話す」ことが必要と考えます。だからこそ、**就職Shopは個人と企業が「直接会う」ということを大事にしています。**そのため、通常人材紹介事業者が行っていることの中で、あえて「しない」と決めていることがあります。

<就職Shopが「しない」こと>

- 「書類選考」をしない : 文字では伝わりにくい個人の持ち味をコーディネーターが表出します。
- 「求人要件定義」をしない : スキルや経歴ではなく、人物重視のマッチングを何より重視します。

こうした取組みを10年以上にわたって続けており、これまで個人の前向きな就職活動・入社後の活躍を多数後押ししてきました。また、採用難の企業の採用成功を実現してきました。

就職Shopが実現してきた「出会い」の事例

«支援させていただいた求職者の例»

大学中退は挽回できる

ある求職者は、**大学に対して意欲的になれずに中退。**中退したからこそ就職しようと初めての面接に行くも、**面接官に否定され、自暴自棄な状態**でご来店。その後キャリアコーディネーターとの面談を通じて、**中退が自分の評価を決めるのではなく、社会人としてどのような経験を積むかのほうが重要**であると気付き、前向きに就職活動に取り組めるようになりました。

まずは、仕事の理解から

初回の面談時は、**約5割の方が希望職種を答えられません。**原因は、職種に対する認識が乏しく、営業＝ノルマが厳しいから出来ないなど、**ネガティブなイメージが先行しているため。**まずはそれぞれの**職種を理解し、ポジティブな面を知ってもらうこと**で、活かせるような経験や向いていそうな仕事のイメージを膨らませてもらうことから、お手伝いさせていただきます。

志望動機を一緒に探す

ご来店いただく**求職者のほとんどが、面接、特に志望動機を伝えるのが苦手**と言います。よく聞いてみると、**企業の理念に共感した、社会貢献がしたいなど、企業に好かれるような話ができない、という方が多い**です。就職Shopの面談では、**一人ひとりが本当は何を伝えたいか、大事にしたいかを、それぞれの経験を紐解きながら、一緒に考えていきます。**

«支援させていただいた求人企業の例»

採用で会社を若返らせた

創業70年近い老舗鉄鋼商社では、**社員の高齢化（平均年齢60代）が進んでいました。**これまでは経歴重視の採用を行っていましたが、**なかなか応募者が集まらない状況。**そこで、就職Shopでは、**人柄や社風に合うかを重視し、「若者のこれから」を信じて採用を行っていただくことをご提案。**結果的に、**未経験ながらも、2名の方（20代と30代）にご入社いただくことができました。**

若者の素直さや主体性で会社が変わった

2013年設立のベンチャー企業（社員十数名）では、**立ち上げ当初ということもあり、即戦力メンバーのみで組織を固めている状況**でした。しかし、**だんだん新しい挑戦ができなくなってきており、新たな視点を持った人材の採用を決意。**結果、**就職Shopからご入社いただいた方の自ら主体的に学ぼうとする姿勢から社内が活性化し、新規事業への足掛かりが生まれました。**