

#きがえよう

就
活

シン・シゴト服ラボ
BY SHIN SHIGOTO FUKU LAB



<https://www.y-aoyama.jp/kigaeyou-shukatsu/>

目次

P.05	はじめに
P.06	「#きがえよう就活」の取り組み
P.07	賛同企業一覧
P.08	実際の人事・採用担当の考えと「#きがえよう就活」賛同理由
P.12	現在の就活の問題点
P.13	なぜ「#きがえよう就活」が必要なのか
P.14	就活の服装について、 就活生は企業側の発信をどう受け取っているか
P.15	服装にまつわる就活生の声
P.17	学生のアンケートの反響から見えた現状の課題
P.18	「#きがえよう就活」プロジェクト賛同企業の公開例①
P.20	「#きがえよう就活」プロジェクト賛同企業の公開例②
P.22	今後の就職活動において企業はどうしていくべきか？
P.23	「#きがえよう就活」プロジェクトの展望
- 青山商事株式会社の活動 -	
P.25	「#きがえよう就活」プロジェクトによる変化
P.28	青山商事株式会社が「#きがえよう就活」に取り組む理由



採用担当者のみなさま

「服装自由」って、
本当に「自由」ですか？

#きがえよう就活

面接に「自由な服装できてください」という企業が増えてきた。でもそれは本当に「自由」だろうか。「スーツの方が無難じゃないか」「カジュアルすぎてもダメなんですよね」学生からは戸惑いの声もあがります。「服装自由」が「不自由」を生んでいる。だからもっと話す必要があると考えます。学生と企業がお互い顔が見える対話ができるようにする、それがシン・シゴト服ラボの役割です。企業のみなさま、よりよい就職活動に『きがえる』ため、ぜひご参加ください。

はじめに



学生が服装で悩む時間を、 未来を考える時間に変えたい

青山商事株式会社
総合企画部 副部長 兼 リブランディング推進室 室長補佐
岡本政和

PROFILE：新卒で入社し、「洋服の青山」にて店舗販売スタッフとしてキャリアスタート。その後約7年間の店長経験を経て、現在はビジネスウェア事業の変革を目的とした、リブランディング推進室の室長補佐として勤務。また2022年より共創コミュニティ「シン・シゴト服ラボ」にて、就活生の服装に関する社会課題の解決を目指す「#きがえよう就活プロジェクト」のプロジェクトマネージャーに就任。

共創コミュニティ「シン・シゴト服ラボ」による「#きがえよう就活」プロジェクトは、ただでさえ多い、いまの就活生の「悩み」をひとつでも減らしたいという思いから立ち上がりました。きっかけとなったのは、ある時コミュニティメンバーのひとりでもある社会人1年目のメンバーからの、「就活時の服装選びに凄く悩まされた」というひと言でした。

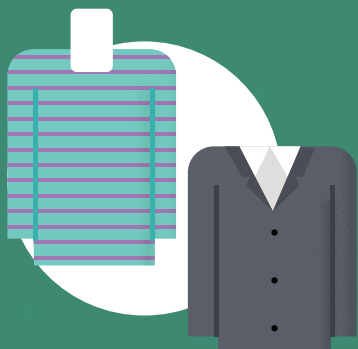
私自身、2020年までは「洋服の青山」の店舗スタッフとして約10年間、お客様へ接客販売をしていました。たくさんご来店いただく就活生のお客様のウェアリングが、これまではスーツが主流だったところ、コロナ禍前くらいから、企業からの「服装自由」という発信で「スーツ以外の選択肢が増えた」ことにより、お客様はもちろん販売員である私自身も悩んでいた時期があったのです。

このプロジェクトは、当時の記憶からも非常に共感が持てましたし、それと同時に就活生にリクルートスーツを提案し続けていた私たちが、「就活生の服装選びに関する課題」をコミュニティメンバーであるビジネスパーソンや学生、そして採用側である企業と共に社会課題解決に繋げることが出来れば、凄く意味のあることではないかと強く思いました。

これからも就活生の生の声を聴き、コミュニティメンバーや賛同いただける企業とともに、「就活の服装」に関する課題解決を中心に考え、服装について悩む時間を未来について考える時間に変えることに少しずつ繋げるように、世の中への発信や店舗での接客などアクションをしていきます。

「#きがえよう就活」の取り組み

就活をきがえるための 3つのアクション



ACTION **1** 服装指定を明確にします。

服装の指定について明記することで曖昧さをなくします。



ACTION **2** みんなの服装を
見える化します。

選考過程における就活生のみなさんの服装を公開します。



ACTION **3** 企業のみなさんと
一緒に考えます。

賛同企業のみなさんと一緒に、就活のあり方を変えていきます。

賛同企業一覧 [五十音順]

「新しいリクルートウェアのあり方を、一緒に探してくれませんか」
という呼びかけに、現在 25 の企業・団体が賛同しています。



実際の人事・採用担当の考えと 「#きがえよう就活」賛同理由①

賛同企業各社の人事・採用担当者から「#きがえよう就活」への賛同理由をうかがいました。学生と企業とのマッチングにおいて、本音でのコミュニケーションを求めていることが伝わります。

COMMENT

暗黙のルールを少しでもなくせれば

JTグループは、たばこ事業、医薬事業、加工食品事業を柱とし、130以上の国と地域でたばこ製品を販売しています。また採用活動では、“ありのままの自分で、ありたい未来へ。”というメッセージを掲げており、一般的な正解がない時代だからこそ、変化に惑わされず、自分なりの想いや正解、を持ってほしいと考えています。就職活動において自分なりの想いや正解をしっかりと考えられるよう、「就職活動における暗黙のルール」を少しでも無くすことができればと思い、賛同しました。



日本たばこ産業株式会社
課長代理
須永恵太

COMMENT

自分と向き合う時間を増やせるように

富士通は2019年に服装を自由化。社内ですっかり浸透していますが、学生さんからは「本当?!」「悩む」という声を今もいただきます。「本当です!」「大丈夫!」と伝えたくて賛同しました。「#きがえよう就活」には、就活生が服装選びで悩む時間を減らして自分と向き合う時間を増やせるように、そして未来へのチャレンジに前向きに挑めるようになることを期待しています。



富士通株式会社
人材採用センター 新卒採用担当
池田満里奈

COMMENT

Let's「#きがえよう就活」

住友ゴムでは2020年に服装を自由にしました。採用面接でも自由な格好で対応しています。しかし、ご応募いただく皆さんはまだスーツじゃないといけないのでは?と思っている方も多いのでは? リラックスした皆さんから本音で聞くことができればお互いに理解が深まるのではないかと思います、賛同いたしました。Let's #きがえよう就活!!



住友ゴム工業株式会社
人事総務本部 人材開発部
鶴野篤優

COMMENT

服装選びの時間を会社選びの時間に

ドコモでは、学生のみなさんになるべくリラックスしてもらい本来の自分らしさを最大限発揮してほしいと考えており、自由な服装でのご参加を推奨してきました。ですが「いやいや自由って何?」「結局スーツじゃないと印象悪いという罨?」「オフィスカジュアルでいいといわれても、それってどんな感じ?」と、逆にみなさんを悩ませてしまっていたことを反省しています。服装選びで悩む時間を、会社選びで悩む時間に。「#きがえよう就活」プロジェクトを通じ、みなさんと一緒に考え、発信することで、多くの方が自分に合った企業と出会えますように。一緒に、就活の世界を変えていきましょう。



株式会社 NTT ドコモ
総務人事部 採用担当課長
濱本康司

実際の人事・採用担当の考えと 「#きがえよう就活」賛同理由②

COMMENT

「自分らしさ」を大事にしてほしい

多くの就活生が服装の暗黙のルールに悩んでいる実態を知り賛同いたしました。当社は採用活動において、“一人ひとりの光る尖った個性”を大事にしています。個性には、唯一無二の「正解」がありません。だからこそ学生の皆さんには就職活動を通じて“自分らしさ”を大事にしてほしいと思っています。このプロジェクトが服装の暗黙のルールで悩む時間から、自分らしく働ける会社選びの時間に変えていけることを期待しています。



アサヒビール株式会社
人事総務部 担当課長
村瀬 進

COMMENT

古い慣習や曖昧な暗黙知を無くし、 明確でわかりやすい革新を

この姿勢が当社の使命である【業界を変える！】と重なるものを感じ、「#きがえよう就活」に賛同いたしました。この使命に従い、革新的なサービスやお客様目線でわかりやすいサービスの提供に努めております。当社では『クリエイティブファッション』という名称で社内周知をしており、場面に合わせてクリエイティブファッションやスーツと使い分けて業務に取り組んでいます。学生様の就職活動においても、曖昧な表現や暗黙知を無くし一人ひとりが本来の自分を出し切ることのできるような環境を創造していきます。共に未来を創っていきましょう！



株式会社And Doホールディングス
採用育成戦略部 新卒採用育成グループ 係長
市山 駿

COMMENT

活躍できる・しやすい服装は人それぞれ

「#きがえよう就活」に参加した理由は、当社の理念と親和性が高いため賛同しました。アイフル株式会社では、VISIONとして「For Colorful Life.」を掲げております。活躍できる・しやすい服装は人それぞれだと思います。当社ではオフィスカジュアルの服装規定を設けており、中にはスーツで働く社員もいます。学生も同じでパフォーマンスを発揮しやすい服装で面接にご来場いただくことを推奨しております。これからもプロジェクトに参加し、学生のお悩みを一緒に解決していきたいと思っています。



アイフル株式会社
人事部 採用課
小堀早知子

COMMENT

“オープン”で“リアル”な採用活動を展開

東京ドームでは、学生の皆さんの『その瞬間におけるベストな選択』を後押し出来るよう、とことん“オープン”で“リアル”な採用活動を展開するよう心がけています。こういった方針のもとで、「服装においても私たちの想いをオープンに示していくべき」と考え、賛同いたしました。服装も含め、皆さんの悩みや不安の種を少しでも減らすことができれば、今まで以上にフラットな関係性でお話することができる。フラットな関係性から生まれる本音のコミュニケーションこそが、お一人お一人にとってのベストな選択の後押しに繋がると信じています。



株式会社東京ドーム
人事部 人事グループ係長 新卒採用担当
田邊涼太

実際の人事・採用担当の考えと 「#きがえよう就活」賛同理由③

COMMENT

学生にとっての安心感につなげたい

当社のインターンシップや選考では、就活の本質的な部分（企業理解や社風を感じていただくこと）に集中していただきたいと思い、本プロジェクトに参加させていただいております。アンケート結果にある通り、企業文化はそれぞれ異なることを人事として再認識しました。様々な情報が発信される今の時代だからこそ、公式に企業が情報発信することで、少しでも学生のみなさまにとって安心感につながると良いと感じております。



株式会社ジェイアール東日本企画
総務局 人事部
東出夏海

COMMENT

就活生が本来の力を発揮できるように

わたしたちは、採用イベントが緊張やストレスを与える場ではなく、就活生の皆さんがリラックスして本来の力を発揮できる、また、これから長く働くかもしれない会社についてよく理解できる場であるべきだと考え、プロジェクトに賛同しています。現在では、本プロジェクトでの発信に加え、遠方からいらっしゃる方に交通費をお渡ししたり、応募書類から顔写真提出欄を削除したりといった取り組みを進めています。今後も、就活生の皆さんの負担を軽くし、公平な採用活動に努めます。



株式会社朝日新聞社
人材戦略本部 人事部採用チーム
國頭真理子

COMMENT

就活生の力を発揮できる環境作りを

日本生活協同組合連合会は、事業・活動を通して「くらしの課題」の解決を目指しています。今回は、就活という視点から課題解決に繋がればと思いプロジェクトに賛同しました。就活生のみなさんと誠実に向き合い、ご自身の力を発揮していただける環境を作っていきたいと考えています。今回のプロジェクトだけでなく、今後も様々な視点から課題に向き合い、取り組みを続けていきます。誰一人取り残さない世界・日本を創る。そんな組織のビジョン・想いを、みなさんの力を発揮いただく環境を作り、一緒に実現していきたいと思っております。



日本生活協同組合連合会
管理本部 人事部
中田健太

COMMENT

より良い未来像を考えていきたい

当社では2019年よりオフィスカジュアルの導入を実施し、カジュアルな服装での出社が定着してまいりました。就職活動においても様々な場面でWEB化が進むなど、必ずスーツを着用していなければならないという時代ではないと感じます。ただし、ただ単に「服装自由」と指定された時に悩む気持ちも良く分かりますので、人事という立場で就活生の皆さんと一緒により良い未来像を考えていきたいと思い、プロジェクトに賛同しました。「Keep Transforming」を掲げる当社ですが、当プロジェクトにおいても就活生の皆さんがより自己表現に力を入れられる就活スタイルの形成を目指して、「当たり前」の変革に取り組んでいきたいと思っております。



株式会社タカミヤ
人事部 人事企画課
大堀 爽

実際の人事・採用担当の考えと 「#きがえよう就活」賛同理由④

COMMENT

服装に悩む時間を未来と向き合う時間に

「ビジネスカジュアルとは？」ネットで検索をした経験がある方も多いはず。調べてみると、これは○、これは×と正解が明記されていますが、大きな違いは分からない。これが社会人15年以上の私の正直な感想です。となると学生の皆さんはもっと分からないのではないのでしょうか。大切な就職活動だからこそ、服装にも悩む。でもその時間を、自分自身、自分のキャリア、自分の未来と向き合う時間に使ってほしい！それが私達、ランスタッドがこのプロジェクトに賛同した理由です。私達のビジネスの基本は「人」です。その中には弊社に応募をしてくれる学生の皆さんも含まれています。だからこそ、学生の皆さんの時間も大切にしたい。人材企業として皆さんの真の可能性を最大限発揮できる仕事を見つけてほしいと心から応援をしています。



ランスタッド株式会社
人事本部 タレントアトラクション
チームマネージャー
平原千歳

COMMENT

学生も企業も自分らしさを出せるように

就職活動は、キャリアの最初の一步。本当はもっと自分を表現したり、企業の人と本音でコミュニケーションしたいのに、建前や形式にとらわれてしまうと悩む学生さんも多いです。服装はもちろんのこと、ESのフォーマットや長文メールでのやり取り、面接時の話す内容まで。格式や慣習にとらわれず、学生も企業も自分らしさを表現できる就職のあり方をプロジェクトご参画の皆さまと一緒に考え実行して参りたく、今回参画致しました。



株式会社 Reelu
代表取締役 CEO
今野珠優

COMMENT

企業も学生もありのままを伝えあう

エン・ジャパンは「入社後活躍」という考え方を大切にしています。就職・転職という人生の大きな転機を扱うビジネスをする以上、ただ単に入社をゴールとするわけではなく、その後の活躍・定着までを見据えた本質的な支援をするという私たちの信念です。自社の新卒採用でも入社後活躍を実現するうえで大切なことのひとつが、企業も学生も「ありのまま」を伝えあうこと。服装だけでなく、オフィスの雰囲気や社風などリアルを伝えられる採用活動を通して、学生の皆さんが入社後活躍を実現できるような「ありのまま」の就活を応援します。



エン・ジャパン株式会社
人財戦略室 新卒採用グループ 採用担当
武井 奏

COMMENT

服装に悩む時間を、未来を考える時間へ

金融業界という堅苦しく、服装にも厳しいのでは…というイメージでしょうか？ もちろん、お客様にお会いする等、オフィシャルな服装が必要な場面もありますが、日本生命ではオフィスカジュアルが社内スタンダードとなっています。就活の服装に悩む時間を、未来を考える時間へ。プロジェクトの今後にご期待ください！

日本生命保険相互会社

COMMENT

「自分らしさ」を表現できる環境作り

河北医療財団では「社会文化を背景とし、地球環境と調和した、よりよい医療への挑戦」を財団理念とし、地域医療への貢献を目指しています。服装は個性を表す大切な要素であると考え、新卒の皆さんがその個性を「自分らしさ」として表現できる環境の元でお互いのマッチングがされるべきと考え、賛同しました。このプロジェクトでの発信を通して、新卒の皆さんと一緒により良い医療を提供し続けられる病院を作り上げていけることを期待しています。

社会医療法人 河北医療財団

現在の就活の問題点



入社後のギャップや満足度の低下が 早期退職にもつながる大きな問題に

就職コンサルタント
福島直樹

PROFILE: 大手広告代理店に在籍し、国際業務局にてヨーロッパ関連の業務に従事。退社後、就職コンサルタントとして就職・採用にかかわる執筆、講演活動を行う。また、ボランティアでメールを利用した「福島直樹の見えない就職ゼミ（学生無料）」を主宰。同時に社会人の転職相談にも関与。企業の採用コンサルティングでは、戦略立案、選考実施などを担当。

学生に対して具体的な ガイドラインを示すべき

「就活生はなんでみんな黒スーツなの？もっと自由でいいのに」こんなふうにする面接官や人事の人は少なくありません。実は私も新卒採用を担当しており、服装自由と学生に伝えておりますが、約半数はリクルートスーツで登場します。「リクルートスーツは考えなくていいので楽なんです」と言う就活生もいます。「服装自由と言われても、どこまで自由なのかわからない。さすがにTシャツ、ビーチサンダルはダメですよね？」と言う人も。つまりただ服装自由と言うだけでは不親切でしょう。具体的にガイドラインをビジュアルで示してあげなければ、彼ら彼女らの不安は解消されません。これは就活において、人気企業と就活生では、後者が不利な立場にあることを象徴しています。企業と学生の立場は対等であるべきだ、というお題目も大事ですが、彼らへの配慮をすることも、ダイバーシティ&インクルージョンの実践の一つだと私は考えます。

人事の中には、会社の魅力、仕事のやりがいばかりを強調し、仕事の厳しさを説明しない人もいます。

「魅力的な学生を集めるために、仕事の厳しさは伝えにくいんですよね。わかります。それはOBOG訪問で確認しておきます」と、学生が暗に推し量ることもあれば、その言葉のまま理解することも。このように曖昧なコミュニケーションでは、入社後に「仕事のやりがいは教えてもらいましたが、想像していた仕事内容や社会人生活とは違った」という反応が出てくるのも無理はありません。ましてや、大学進学率は大きく上昇し、価値観も多様化しています。そう考えるならば、できるだけ暗黙のルールは減らした方が良いでしょう。

暗黙のルールによって生まれる ミスマッチというリスク

各種調査からわかる離職の2大要因は、人と仕事のミスマッチです。「上司や先輩、同僚と相性が悪かった」「仕事が思っていたものと違った」暗黙

のルールが未だ多数存在する中では、このようなミスマッチのリスクは高まっていると考えるべきです。より丁寧な対応が求められていると言えます。

暗黙のルールの中でも、特に就活生からよく聞く質問が服装に関するものです。「自由な服装でお越し下さいと書いてあったので、自分はTシャツにジーンズで行ったら、みんなシャツやスラックスだった。自分だけ浮いてしまって気になってしまい、話に集中できなかった」

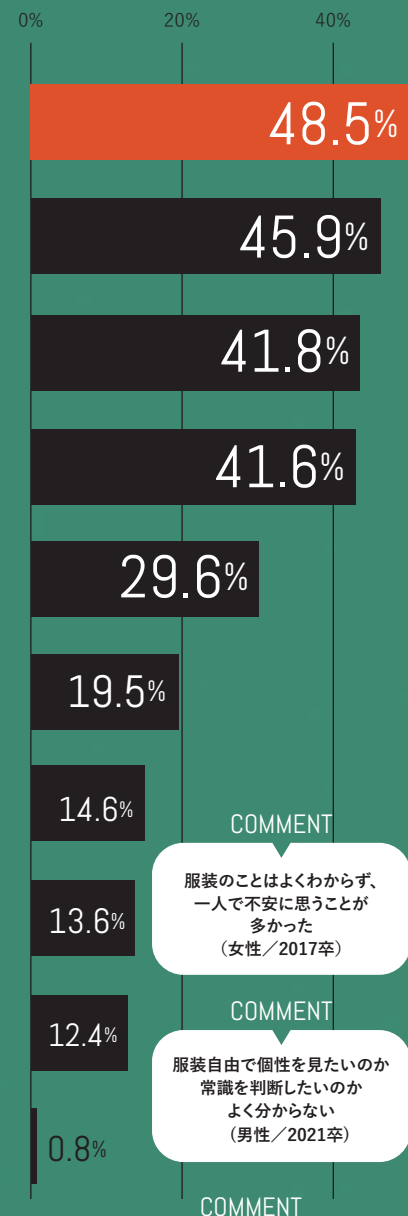
このように最近の若者は「浮く」ことを避ける傾向があります。社会人が考えている以上に服装は、就活生にとって大きな問題です。服装の選択ミスは「浮く」という代償をとまいません。この問題への対策は、自由な服装のサンプルを見せてあげること、そして企業として自由な服装の意図を強く印象付けることではないかと考えます。「あなたの普段の様子を知りたい」「リラックスした中で自分をアピールしてほしい」「自由な社風を理解してほしい」など。これらメッセージを何度も繰り返すことで、服装の認識の問題は解消されるでしょう。

なぜ「#きがえよう就活」が必要なのか

外部調査を見ても、就活における服装の悩みが顕在化しています。また、“就活の服装”に対する学生たちのリアルな声からも、多くの学生たちが困惑しているのわかりました。

Q. 就活のマナーや暗黙のルールで困ったことは何ですか？

女性 24-26 歳	男性 24-26 歳	女性 21-23 歳	男性 21-23 歳	全体	n=2005
50.9%	43.1%	53.3%	46.8%	48.5%	「服装自由」と案内されても、会社によって基準が異なること
47.3%	46.9%	47.5%	41.8%	45.9%	ノックの回数、椅子の座り方、部屋からの退出の仕方に規定があること
49.9%	32.1%	52.5%	32.8%	41.8%	服装、髪型、持ち物、化粧に暗黙のルールがあること
41.7%	46.3%	39.2%	39.2%	41.6%	エントリーシートや履歴書が手書き
35.9%	27.7%	26.6%	28.0%	29.6%	スーツはリクルートスーツ（黒）を購入・着用すること
17.0%	19.6%	19.9%	21.4%	19.5%	内定辞退は電話で連絡すること
11.6%	18.0%	13.9%	15.0%	14.6%	就活のマナーや暗黙のルールで困ったことはない
14.2%	11.0%	12.7%	16.6%	13.6%	就活用のメールアドレスを用意すること
10.4%	13.6%	11.7%	14.0%	12.4%	面接やOB訪問は10分前行動が必要なこと
0.8%	0.4%	1.2%	1.0%	0.8%	その他



COMMENT

オフィスカジュアルの格好がどこまでOKなのかも判断しづらかった
(女性/2022卒)

COMMENT

暗黙のルールは常識のようなものであるにもかかわらず、誰も教えてくれないからわからない
(女性/2023卒)

COMMENT

ポニーテールに、前髪は流すという髪型の決まり。
(女性/2021卒)

COMMENT

履歴書やエントリーシートが手書きのものが多々あり、書き損じも許されたためとても時間がとられた
(男性/2018卒)

服装のことはよくわからず、一人で不安に思うことが多かった
(女性/2017卒)

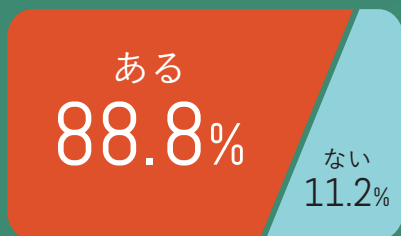
服装自由で個性を見たいのか常識を判断したいのかわよく分からない
(男性/2021卒)

就活の服装について、 就活生は企業側の発信をどう受け取っているか

就活生と人事・採用担当に同じ内容のアンケートをそれぞれ質問したところ、
両者の認識には大きな差。就活生が服装で困っている現状が明らかに。

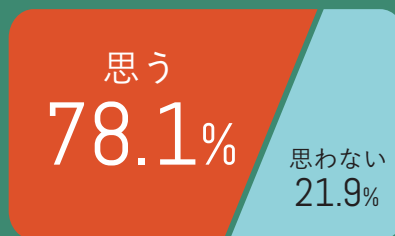
元／現就活生に質問

就活時、「服装自由」「軽装」「私服可」等の
服選びで困ったことはありますか？



元／現人事に質問

新卒採用の際、「服装自由」「軽装」「私服可」と
記載することで、就活生が困っていると思いますか？



OPINION

就活生の約9割が服装選びで困ったことがあると回答。また、企業側の約8割が自社の服装指定に対し、就活生が困っていると思うと回答している。就活生の服装に関する悩みを企業側が認識している実態が明らかになった。

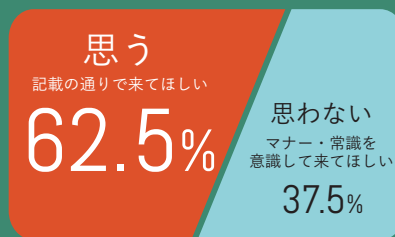
元／現就活生に質問

就活の際、「服装自由」「軽装」「私服可」という
言葉を見て、一定のマナーや常識の中で
服装を選ぶ必要があると思いますか？



元／現人事に質問

新卒採用の際、「服装自由」「軽装」「私服可」
の場合、本当に自由な服装で学生が
来てほしいと思いますか？

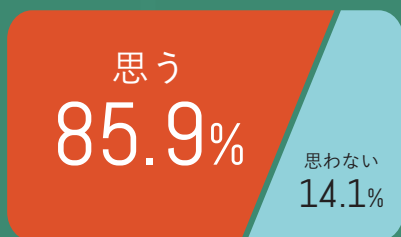


OPINION

企業側の「服装自由」などの指定に対し、マナーや常識の中で服装を選ぶことが必要と回答した学生は9割を超える。本当に自由な服装で構わないと回答した企業は約6割で、約4割はマナーや常識を意識してほしいと回答。学生の考えるマナーと企業側の求める常識に差がある可能性も。

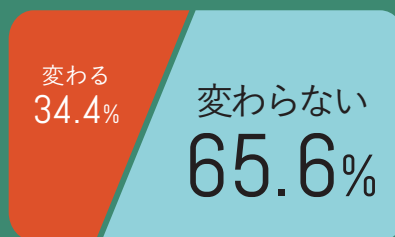
元／現就活生に質問

就活時の「服装」によって、
「企業側の評価」が変わると思いますか？



元／現人事に質問

新卒採用の際の「服装」によって、
採用の評価が変わることはありますか？



OPINION

就活時の服装が評価に関係すると思う学生は、約9割にものぼる。一方、企業側の約7割は服装で評価が変わることはないとしているが、約3割は評価が変わるとの回答。

※2018年～2025年卒の元／現就活生 3462人、元／現人事（採用担当）64名にアンケートを実施

服装にまつわる就活生の声①

外部調査を見ても、就活における服装の悩みが顕在化しています。また、“就活の服装”に対する学生たちのリアルな声からも、多くの学生たちが困惑しているのわかりました。

選考と関係ないと言われても
服装などの見た目の印象でも
良いものにしたいと思うから
どうしてもスーツ以外の服を着て
就活をするのは抵抗がある。

服装自由という言葉は
就活生にとって
優しくないです。
どうせなら指定してほしいと
思っていました。



「スーツ着用」のように
服装を指定してある方が、
就活時の不安要素を
少しでも減らすことが
できると感じる。

服装や髪型に関して
ルールや常識の範囲内で
自由に自分で決める方が
いいと感じました。

服装は個性をアピールできる
ポイントでもあると考えられるが、
「服装自由」と記載された状態では自分だけ
浮いてしまうことを避けたいため
スーツを選んでしまう。

服装にまつわる就活生の声②

会社によって、私服可でもみんなスーツだったりするため、例年どんな格好で就活生が来るのか事前に教えてもらえると助かる。

服装自由で自分だけ私服でいってしまうと嫌なので、自由ではなく、スーツかスーツ以外で参加してほしいという情報を教えて欲しい。

服装が自由とあるのにスーツで行くのが暗黙の了解、というようなものがわからないのでそこをはっきりして欲しい。

#きがえよう就活

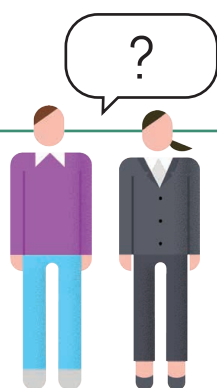
「私服可」「動きやすい服装」とあり非常に悩んだのを覚えています。悩んだ結果、無難なリクルートスーツになってしまう人が多いのだと実感しました。

身だしなみキチンと! とかいうくせに、その模範例は示されないから、とにかく分かりづらいし不安になります。

一言に「服装自由」と言っても、業界や企業によって好まれる服装が異なると思うので、それを探るのが難しく、煩わしい。

学生のアンケートの 反響から見えた現状の課題

外部調査を見ても、就活における服装の悩みが顕在化しています。また、“就活の服装”に対する学生たちのリアルな声からも、多くの学生たちが困惑しているのわかりました。

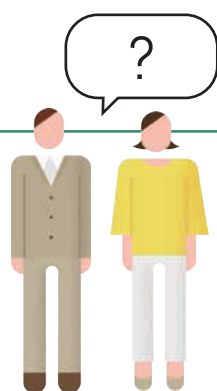


スーツ指定でも服装自由でも、 会社がそれを指定している意図が分からない

- 「暗黙のルール」から言葉の裏を読み、企業側が服装指定しても学生側は信用しづらい
- 服装に関して悩みや不安を抱えた状態で選考に臨んでいる

どうするべきか？

企業側が「選考段階ごとにどのような服装を指定しているのか」という情報と合わせて、「その理由や意図も開示」し、企業の思いや考え方を可視化していくことによって、学生側も企業からの発信を信用出来るようになるのではないかと考えています。



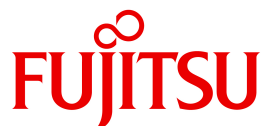
「服装自由」の場合でも、本当に自由な服装で 面接に臨んでよいか分からない

- 受ける企業の社風がみえていないことによる、面接時の服装の不安
- 就活生の考える就活TPOと企業側が求めるビジネス上のTPOのズレ

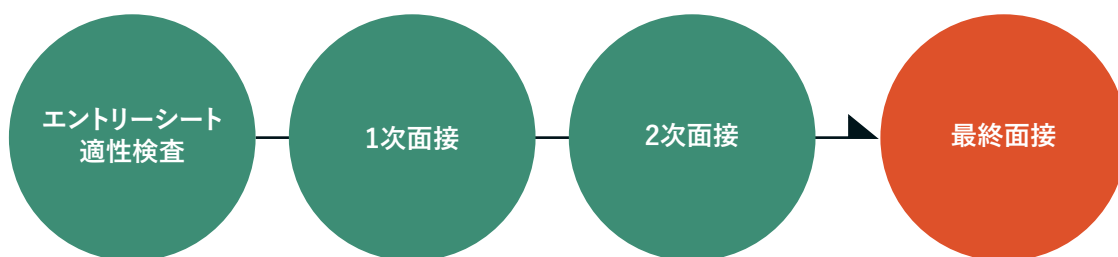
どうするべきか？

「社風の可視化」が重要ではないかと考えます。そのために実際の選考を経験した内定者・新入社員の方々が「どのような服装で選考を受けたか」、また「選考を受けて入社をし、感じた思い」を学生に開示することにより、自分で服装を選べる後押しになっていくのではないかと思います。

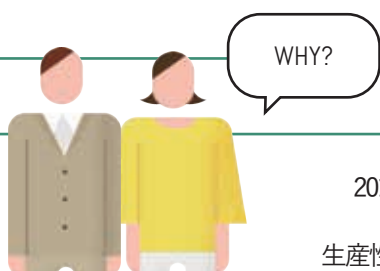
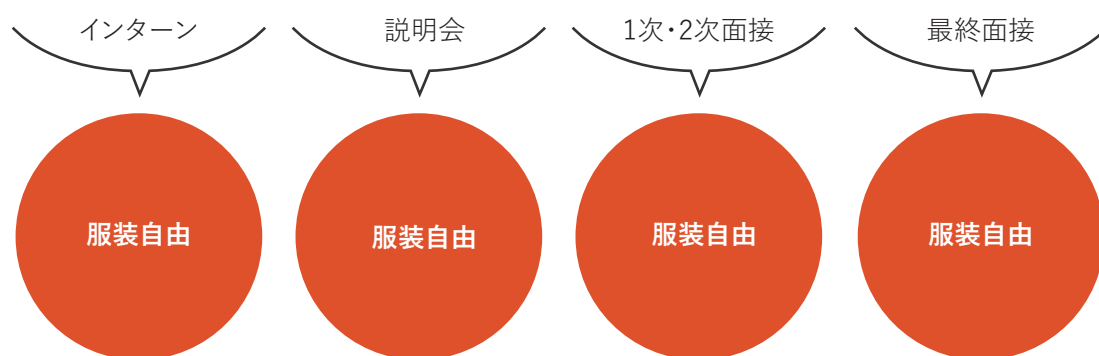
「#きがえよう就活」プロジェクト 賛同企業の公開例① [富士通株式会社]



選考フローについて



服装指定について

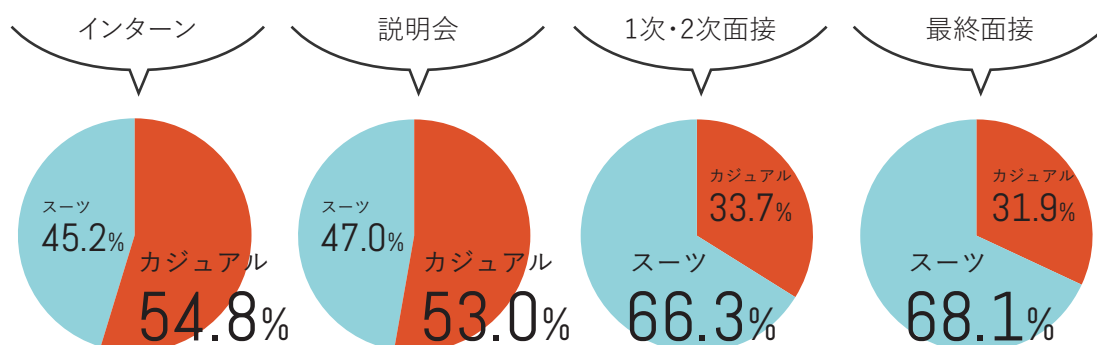


その理由は？

2019年より富士通グループとして「服装自由化」を実施しています。
働きやすい自由な服装を一人ひとりが選び、着ることを通じて、
生産性の向上、柔軟な発想、組織のダイバーシティ促進を目指しています。

「#きがえよう就活」プロジェクト 賛同企業の公開例① [富士通株式会社]

内定者が実際に着用した服装



Q. もう1度選考を受けるなら、同じ服装をしますか？



その理由は？



「はい」と答えた人

面接官の方が話を親身に聞いてくださった印象が強く、清潔感のある服装であれば面接に支障はないと感じたため



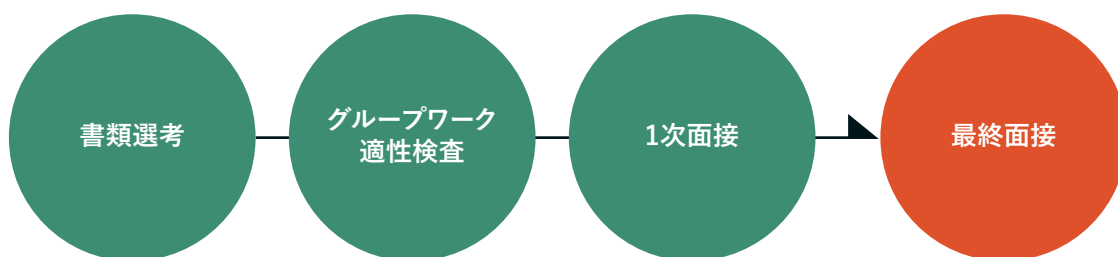
「いいえ」と答えた人

TPO が考えられている服装であればきちんと評価していただける企業であると感じたから

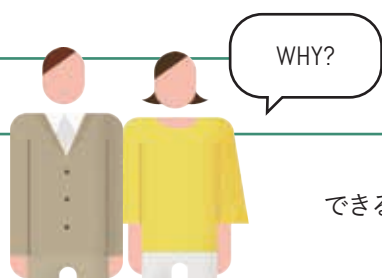
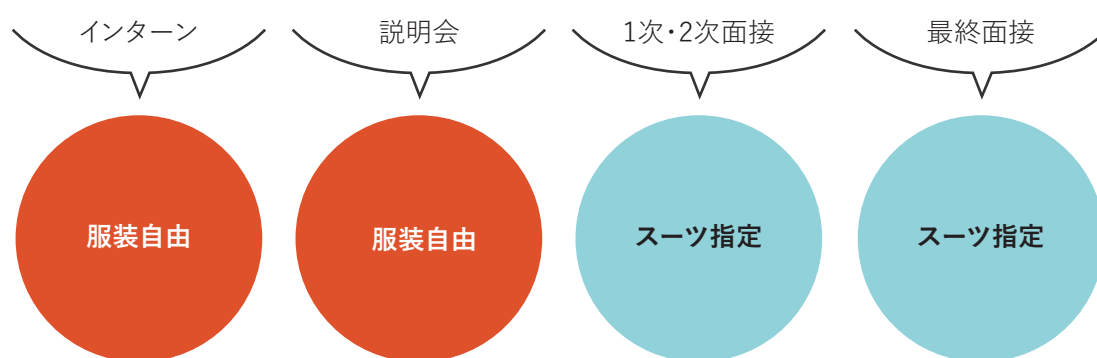
「#きがえよう就活」プロジェクト 賛同企業の公開例② [日本生活協同組合連合会]



選考フローについて



服装指定について

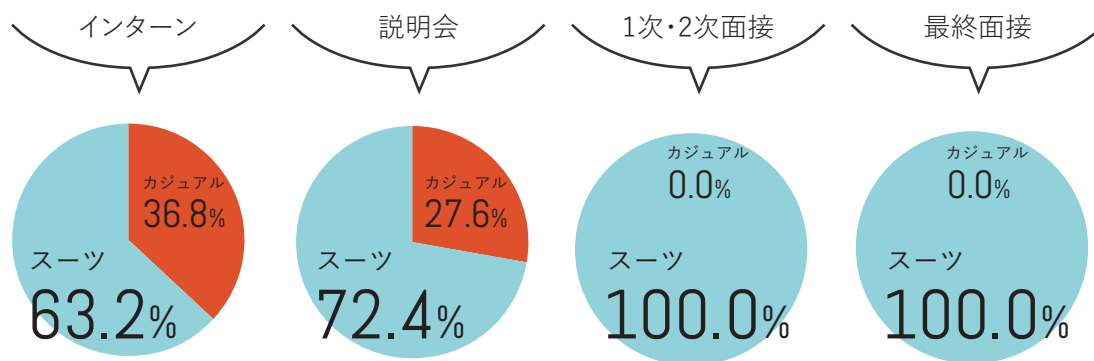


その理由は？

企業研究の機会でもある説明会やインターンシップでは、できるだけリラックスしてご参加いただけるように服装自由としています。
選考では、統一の基準を設けることで書類や面接の内容・個人の考え方を重視しています。

「#きがえよう就活」プロジェクト 賛同企業の公開例② [日本生活協同組合連合会]

内定者が実際に着用した服装



Q. もう1度選考を受けるなら、同じ服装をしますか？

いいえ
0.0%

はい 100.0%

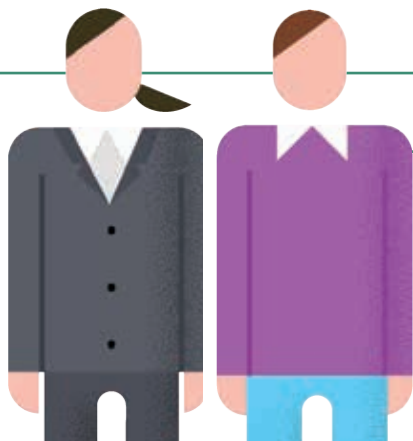
その理由は？

「はい」と答えた人

選考はビジネスの場でもあると認識しているため

スーツを着ることで面接に挑む
気持ちづくりができるから

面接前に服装のことで頭を悩ませる時間よりも
面接で話すことをまとめる時間のほうが有益だと思うから



今後の就職活動において企業は どうしていくべきか？



“就活をきがえる”という宣言で、
仕事選びに透明性を

株式会社ワンキャリア
Evangelist
寺口浩大

PROFILE:1988年生まれ。大手銀行をはじめ、複数社を経て、現在は仕事選びの透明化を図り、ワンキャリアでPRに従事

企業の本音が伝わらない 原因は、不透明性にある

これまで私は仕事柄、学生の就職、社会人の転職、さらに企業の採用と、さまざまな求職・求人の方を目にしてきました。そのなかで、新卒採用において最も大切だと感じているのが、学生と企業、双方が納得した判断をきちんとできること。この会社で働きたい、この人材が欲しいと、互いにきちんと考えるかどうか重要です。しかし、そううまくいっていないのが実情。学生は自身の人生やキャリアの方向性を決定づける重要な意思決定が迫られているにもかかわらず、企業から一方的に発信される情報はあいまいで不透明なケースもまだ多い。会社の社風や性格、現在も働く人の本音がわからずに、躊躇してしまう場合も。企業が求める人材を逃してしまうケースにも繋がります。一方企業は、履歴書やエントリーシート、複数回の面接をで得た限られた情報を頼りに、学生の人となりや能力を判断しなければならない。しかし採用されたい一心の学生がみんな、本音や本心を話してくれているとは限りません。

このようにまるで互いに探り合いをしているような状況に陥ってしまうのは、採用活動における情報の不透明性が原因だと考えています。さらにその中には、企業が採用活動において不利益になることをあえて“伝えていない”場合、また

は企業の本心が“伝わっていない”場合の2パターンが存在します。本心は伝え方を変えれば伝わることもあります。それを象徴する事例の1つが今回のテーマである、服装＝リクルートウェアだと言えるでしょう。

就職活動の服装の明示が 学生と企業の未来を変える

前述のデータにもあるとおり、就職活動の服装について多くの学生が悩んでいます。なかでも戸惑うのが、「服装自由」という一言。人生の大事な一場面を迎えている学生たちが、本来悩まなくてもいいはずの就職活動の服装に、大切な時間と労力を割いているのです。この一言をそこまで気にする理由は、やはり実態がわからないからだと考えます。たった一文での表現ゆえに具体性が足りず、伝えきれていない。本当に自由でいいのか、選考基準に関わるのではないかと、学生に疑念を抱かせてしまいます。

服装だけの問題ではなく、企業の社風や性格といったより伝えなければいけないことも“伝わっていない”恐れがあります。学生と企業、双方を納得した判断に導くためには「百聞は一見にしかず」。企業の採用活動におけるさまざまな事柄を動画などを活用して視覚的に、またはデータやファクトを示して明確に伝えること、つまりは透明化が大事だと考えて

います。となると、この「#きがえよう就活」というアクションは、企業の採用活動の透明化を図るための1つのアクションとして非常に効果的。就職活動の服装を明確に示し、過去の事例などを提示して見える化することで、学生たちが服装選びに使う時間や労力を自身のキャリアの第一歩となる仕事選びに活用できる。ひいては企業が求める人材を採用できる可能性にも繋がります。求人・求職において学生、企業、双方の納得した判断の手助けとなる、メリットの大きい活動だと感じています。

アンタタッチャブルな領域に 業界最大手が取り組む意味

この活動には私も初期から参加していますが、「#きがえよう就活」というアクションの最も革新的だと思うこと、それは紳士服業界の最大手である青山商事が旗振り役となっていることです。リクルートウェアは青山商事にとって大事な商品のひとつであるにもかかわらず、学生と企業の未来を考え、誰もが疑問に思っていた手付かずの領域に冷静に切り込んだ点が、価値のある一歩だと感じています。これまで保守的で不透明、かつアンタタッチャブルな側面があった企業の採用活動、学生の就職活動が、服装という点からクリアになっていく、いいきっかけになればいいと思いますね。

「#きがえよう就活」プロジェクトの展望

産学連携

青山商事株式会社初めての試みとして、実践女子大学と連携した授業を5月31日(水)より開始します。

演習テーマ「就活時の服装の未来」

人間社会学部の2年生の約26名が6チームに分かれ、前期の授業の7回に渡り取り組みます。就活スタイルの歴史や現状、就活時の服装指定を企業へインタビューするなどの調査の他、チーム内で議論を重ね、具体策と資料を作成。7月12日(水)には、各チームの研究成果を披露する最終報告会を開催予定で、「#きがえよう就活」プロジェクトを運営している青山商事株式会社の社員も審査員として参加します。



授業担当者 コメント

実践女子大学
人間社会学部 人間社会学科
広井多鶴子教授

昨年の SOCIAL INNOVATION WEEK SHIBUYA 2022 で、青山商事が「#きがえよう就活」という取り組みを行っていることを知り、学生にも考えてもらいたいと思いました。今回の連携を通して、学生のみなさんには、社会はもっと多様で懐が深いということと、自由に考えることの大切さを実感してもらいたいです。

#えらべるシュー活

服装選びの次に悩みの多かった「シューズに関する悩み」に向き合うプロジェクトをスタートします。

就活時のシューズ(パンプス/ヒールあり)の課題

<p>スタイル</p>  <p>選択肢が少ない</p>	<p>疲れる</p>  <p>パンプス特有の形や傾斜</p>	<p>痛い・寒い・冷たい</p>  <p>覆う面積が小さいため、物理的に痛く、寒く、冷たい</p>
--	---	--

悩みの解決策→コーディネートスタイルの提案

1 歩きやすさを重視したシューズを選ぶ



2 ヒールを無くしてみる



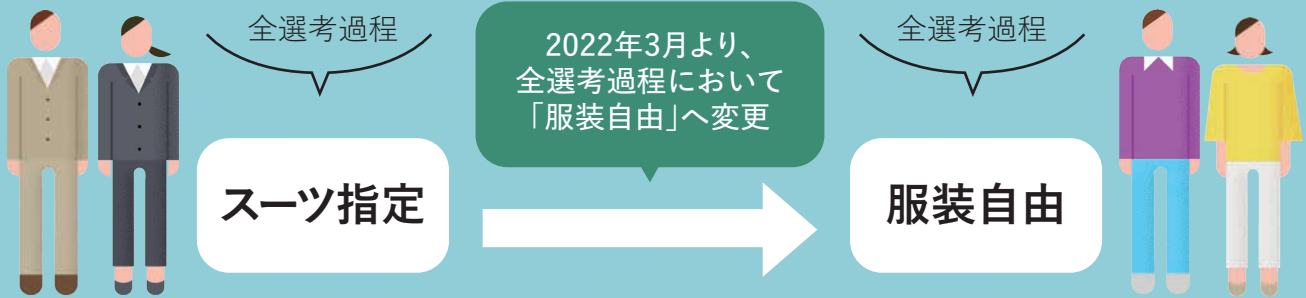
3 シューズ以外を変えてみる



- 青山商事株式会社の活動 -

「#きがえよう就活」プロジェクトによる変化①

- 青山商事株式会社 -



BACKGROUND

服装指定を「服装自由」に変更した経緯

学生さんにはなるべくリラックスしてインターンシップや選考に参加していただきたいと考えています。そのため選考時の服装に関しても、自分自身で選んで着ていただけるように、スーツも含めて「服装自由」といたしました。

CHANGE

服装指定を変更したあとの変化

当社のインターンシップや面接に参加する学生さんの服装については、まだまだスーツを着用する方が多いです。しかしながら、確実に私服や無地以外のスーツで参加してくれる学生さんが増えています。説明会では私服でも問題ないその理由や想いをお話することで、不安な気持ちを少しでも和らげることができればと考えています。

INFORM

説明会やWEBサイトなどでの伝え方



学生向けの説明会で「#きがえよう就活」プロジェクトや当社の選考時の服装指定についてもお話しています。また、採用情報ページには2023年秋を目途に掲載予定です。

「#きがえよう就活」プロジェクトによる変化②

- 青山商事株式会社 -

就活スタイルブック(リクルートウェアマップ)

接客、提案方法の見直しと統一を図るために接客ご案内ツールをリニューアル。
また、選考時の服装指定に合わせて、スーツのみではなく
オフィスカジュアルまで含めたウェアリングを一目でお客様に紹介できるマップを作成。

リクルートウェアマップ

ビジネスウェア同様にリクルートウェアもカジュアル化の傾向が見られます。ウェアリングについて学び、企業の服装指定に合わせて服選びをしましょう。

スーツ指定

服装自由

フォーマル度 高

フォーマル度 低

『フォーマル度』とは？
日本のビジネスウェア慣習における見た目の印象が「かたいやわらかい」で表したものを
詳細引用元：洋服の青山オフィシャルサイト「ビジネスウェアガイド」

リクルートウェアマップ

ビジネスウェア同様にリクルートウェアもカジュアル化の傾向が見られます。ウェアリングについて学び、企業の服装指定に合わせて服選びをしましょう。

スーツ指定

服装自由

フォーマル度 高

フォーマル度 低

『フォーマル度』とは？
日本のビジネスウェア慣習における見た目の印象が「かたいやわらかい」で表したものを
詳細引用元：洋服の青山オフィシャルサイト「ビジネスウェアガイド」

「#きがえよう就活」プロジェクトによる変化③

- 青山商事株式会社 -

VMD(売場)

就活スタイルの多様化に合わせて、これまで無地スーツを集約していた就活コーナーに、オフィスカジュアルを含めた幅広いご提案が出来るようにVMDマニュアルを見直し。また演出物に関しても、これまで男女区別していた演出カラーを統一。



パンフレット

スーツのみの訴求だけでなく、オフィスカジュアルまで含めたコーディネート訴求をメインに打ち出し、また、パンプスはヒール付きと合わせてヒールの低いフラットパンプスも掲載

青山商事株式会社が 「#きがえよう就活」に取り組む理由



「スーツを買うだけのお店」から
「ビジネスパーソンの No.1 サポーター」へ

青山商事株式会社
リブランディング推進室長
平松葉月

PROFILE：グラフィックデザイナーとしてキャリアスタートし、クリエイティブ兼マーケターに転身。2019年に青山商事株式会社にリブランディング推進室副室長として入社。2022年より現職

洋服の青山でリブランディングを進めるにあたり、最も向き合わなければいけない課題は「20代～40代のビジネスパーソンの想起率が低い」ということでした。労働人口の山であるその世代に向き合い、関係のあるブランドとして認知してもらうために何をすべきか？を考えた時に、購買時だけでなく接点をビジネスパーソンと持つことで、ビジネスウェアや、働く時の課題を見つけ、共に解決していく共創コミュニティ「シン・シゴト服ラボ」を立ち上げることで可能となるのではと考えました。コミュニティのメンバーに販売をするということではなく、「ビジネスウェア 3.0を定義する」というミッションを掲げ、一緒に社会課題を解決する社外メンバーと活動することで、会社と世の中のハブとなるようなコミュニティを目指しています。

これまでのビジネスウェアの変遷を「1.0=高度経済成長期のスーツ」「2.0=国が主導した COOL BIZ、WARM BIZ からのビジネスカジュアル」とした時に、コロナ禍を経て働き方が多様化した今「3.0はビジネスパーソン自身で定義するビジネスウェア」としていきたい、という想いを込めたミッションです。

これまで、「シン・シゴト服ラボ」では、シェアオフィスの個室のプロデュースや、テレワーク専用ジャケットの商品化など多くのビジネスパーソンとプロジェクトを実施してきましたが、第3のプロジェクトとして「ビジネスパーソンになる直前の就活生の課題」に向き合うことで、多くの学生もコミュニティメンバーとして参画してもらえるコミュニティへと成長しています。

2023年で立ち上げから3年を迎え、コミュニティメンバーとして参加した学生が新社会人になり環境が変わってからもプロジェクトに継続して参加いただくなど、今後、洋服の青山が「スーツを買うだけのお店」から「ビジネスパーソンの No.1 サポーター」へとパーセプションチェンジを起こすことができる可能性を感じています。

- リンク集 -

「#きがえよう就活」プロジェクト調査レポート公開

https://note.com/kigaeyou_skt/n/n055e170ebbb9



企業の採用担当者に向けたウェビナーを開催

https://note.com/kigaeyou_skt/n/na37e795adac1



就活生と企業の採用担当者に向けたウェビナーを開催

https://note.com/kigaeyou_skt/n/n169d5947c372



「#えらべるシュー活」プロジェクトの note

https://note.com/kigaeyou_skt/n/n9eda2d693d9e



学校総選挙プロジェクトの note

https://note.com/t_gakkou/n/n55fb7b1e5111

