就活リテラシー講座

~ミスマッチを防ぎ、自分に合った会社を見極める~

株式会社リンクシンク

2025年11月25日

自己紹介

株式会社リンクシンク



代表取締役

松田 和宜

まつだ かずよし

経歴

平成22年4月~平成29年7月 大黑天物産株式会社 入社 店舗運営 店長業務 平成27年3月~平成29年7月 人事部 マネージャー業務 2年間で200名の新卒を採用 平成29年8月 株式会社マイスタイル 入社 保育園運営本部 経営企画業務 人事採用業務 人事採用業務にて約200名の保育士を採用 令和3年11月~ 株式会社ぽすとめいとホールディングス 取締役就任 令和6年10月 株式会社リンクシンク 設立

本日の予定

	開会	自己紹介・セミナーの概要説明	5分	
	Session 1	就職後のミスマッチとは?	15分	
	Session 2	企業の採用背景・戦略を知ろう	20分	
	Session 3	求人票・説明会から企業の「本音」を見抜く	25分	
	Session 4	自分に合った会社を主体的に選ぶために	20分	
	質疑応答		3分	
	まとめ		2分	

就活リテラシー講座の目的

企業の採用背景や戦略を理解し、 本音を見抜く力を養うことで、 学生が主体的に自分に合った 会社を選べるようにする。

セミナーの概要説明

セミナー受講の4つの目標

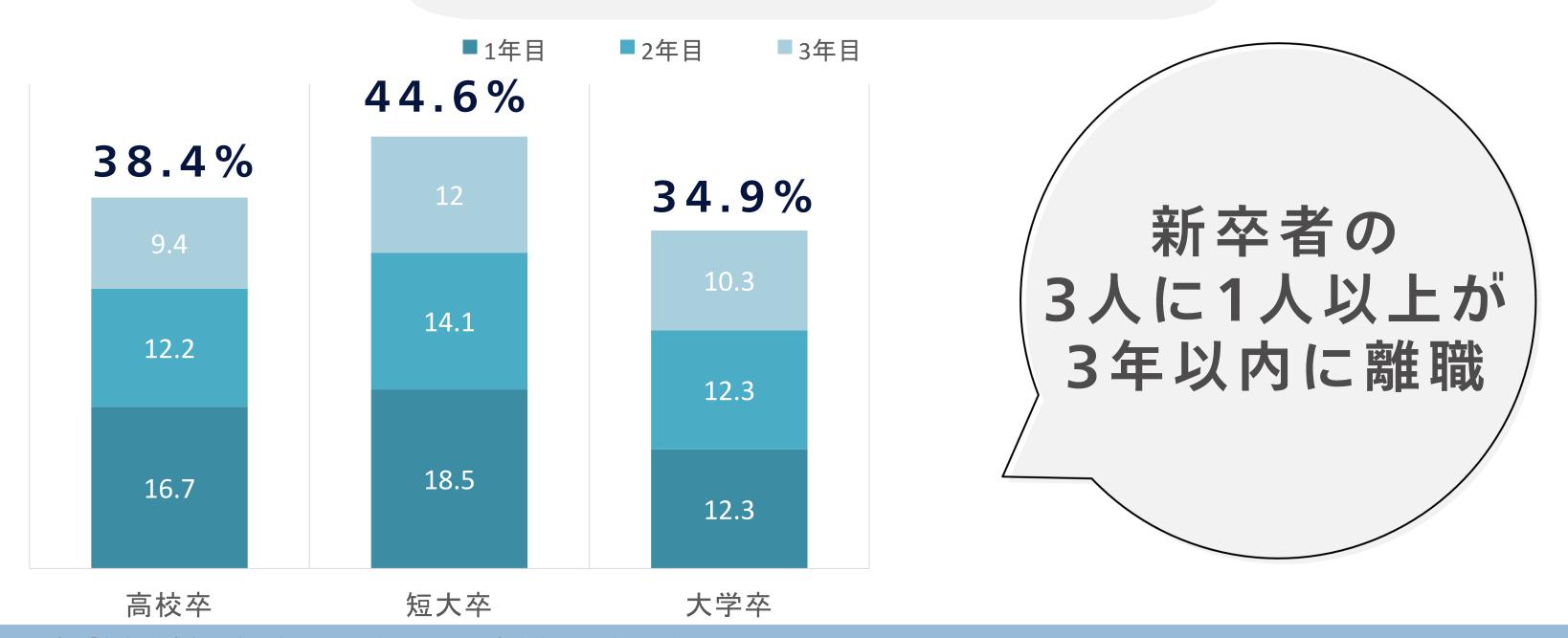
- 就職後のミスマッチ(早期離職・不満)の原因を理解する。
- 2 企業視点での採用背景・戦略を理解する。
- 企業の「本音」を見抜く情報リテラシーを鍛える。



4 自分に合った会社を主体的に選ぶために、就職活動の思い込みを打ち破る。

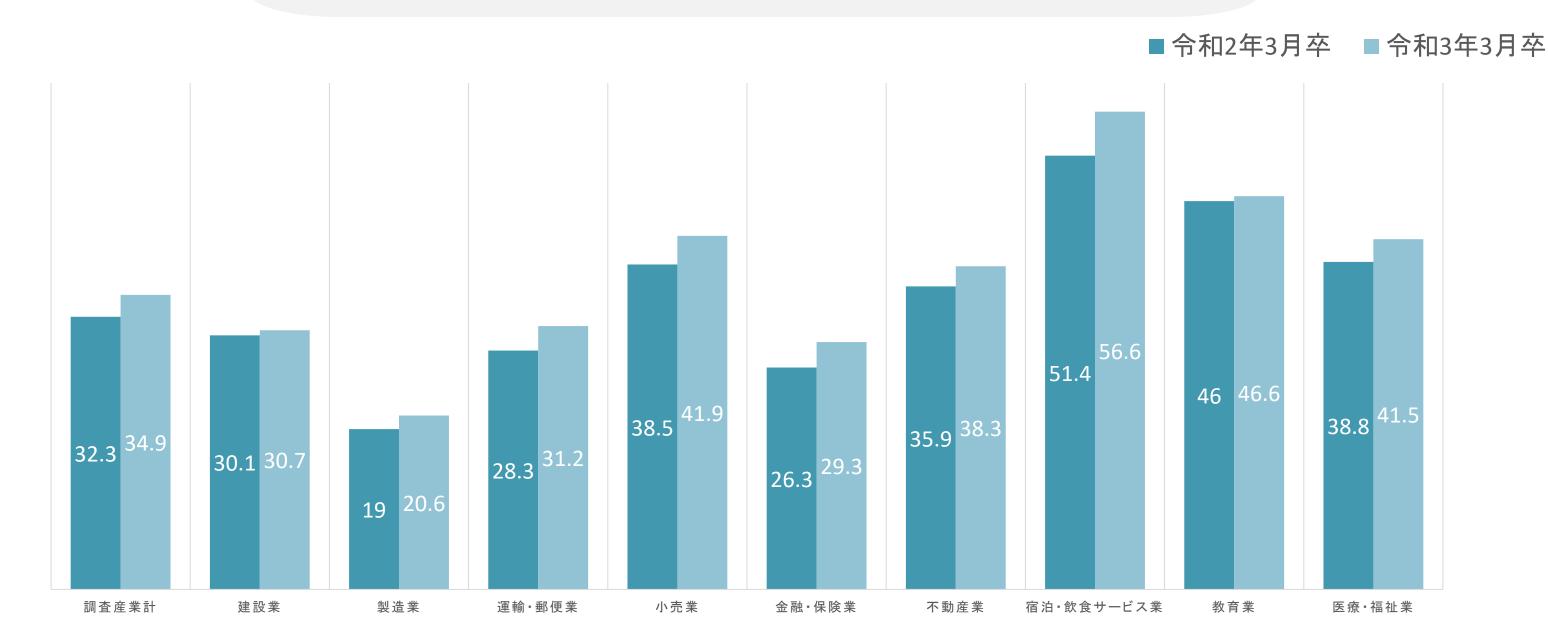
新卒の早期離職の実態

令和3年3月新規学卒就職者の離職率



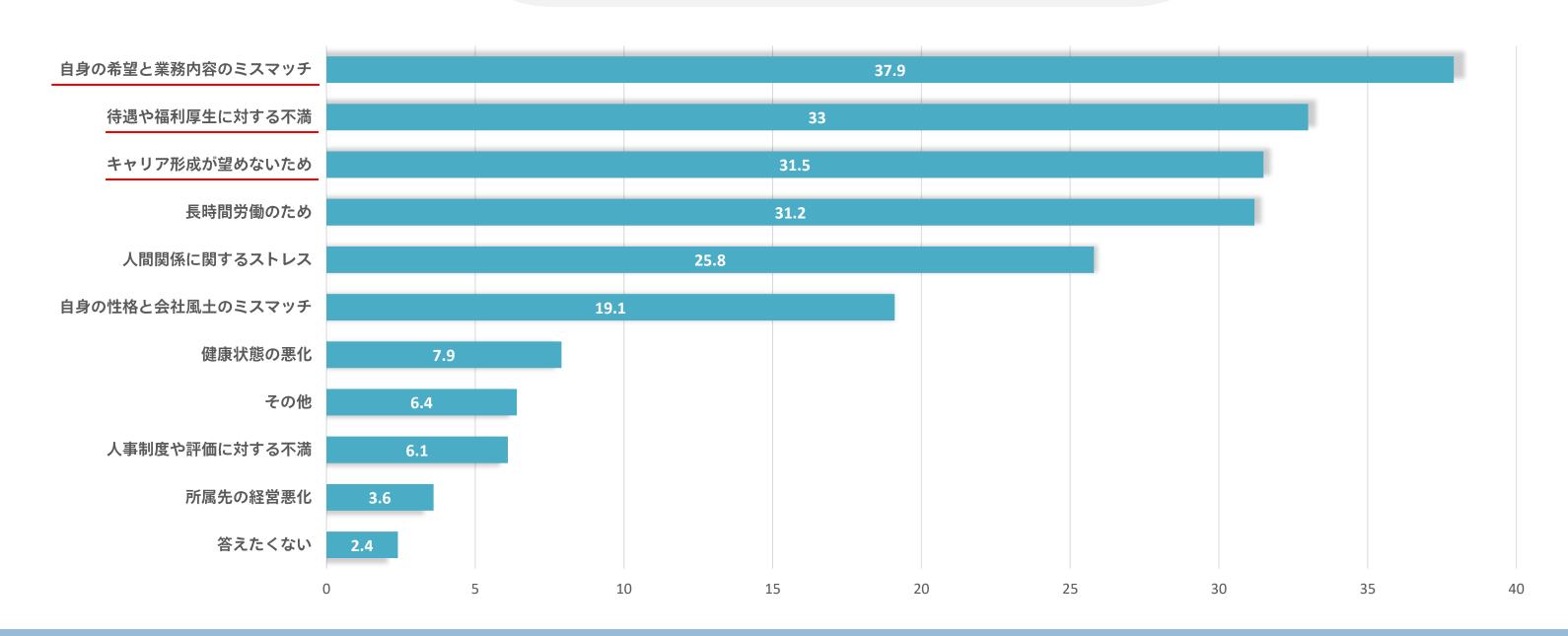
新卒の早期離職の実態

新規学卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率



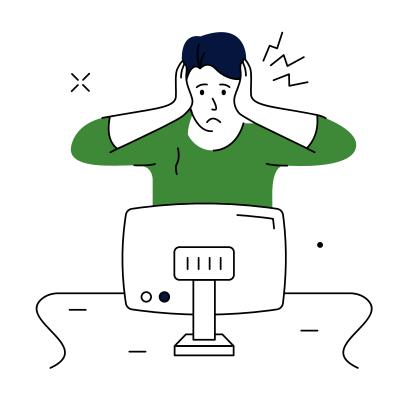
ミスマッチが起きる主な理由

新卒入社3年以内離職の理由



早期離職がもたらす影響

精神的・経済的負担



本人にとってキャリアのやり直しによる精神的・ 経済的コストを伴います。

採用・育成コストの損失



企業にとっても採用・育成コストの 損失になります。

企業も採用で悩んでいる

新卒採用市場は売り手市場が継続

新卒採用は厳しくなる

78.1%

半数以上の企業

初任給の 引き出げ等の 待遇面を強化

採用人数の裏側

企業が何人採用するかは、その会社の事業計画や戦略と密接に関係



大手企業

毎年大量採用を行う傾向 事業拡大や将来の幹部候補育成 のために一度に多くの新人を 採り、欠員が出ても回るように 人材プールを確保しようとする



中小企業

限られた人数を 慎重に採用し長く育てる戦略 採用費用も大手ほど かけられない企業が多い

大量採用とミスマッチ

「企業の本音」を知るには、採用人数の多寡にも目を向ける必要がある

例えば…

毎年10名程度の新卒採用



新規事業の立ち上げ?

急成長による人手不足?

戦略的な背景がある可能性

大量採用とミスマッチ

「企業の本音」を知るには、採用人数の多寡にも目を向ける必要がある

例えば…

毎年10名程度の新卒採用



教育体制の未整備

将来的な調整

(配属待機や早期離職の増加)の

リスク

企業の採用戦略いろいろ

01

採用 ブランディング

企業は説明会や採用サイトで自社の魅力をアピールします。例えば近年は「働き方改革」「SDGsへの取り組み」を掲げて学生受けを狙う企業もありますが、それが実態に見合っているかは別問題です。

02

選考プロセスの 工夫

企業はインターンやリファラル採用 (OB・OG紹介)を活用し、RJPに よって仕事のマイナス面も事前に開 示し、学生とのミスマッチを防ごう とする動きも出ています。

03

人材 ポートフォリオ

戦略的に新卒と中途を組み合わせて 採用し即戦力と将来人材をバランス させる企業もあります。企業が最適 な人材配置を目指し、スキルや経験 を考慮して人材を分類・管理する戦 略です。

採用=企業戦略の一部



企業ごとの事情や本音がわかるかも

求人広告の裏側

01

「〇〇活躍中!」

(例:「20代男性が活躍中!」)

一見社風の紹介に見えるが、

実際には「〇〇の人募集中」という意味合い

年齢や性別で募集を限定できないため、

「当社は現在20代男性が多く在籍しています」と

アピールしつつ、暗にその属性の人材を求めていることを示す

性の人材を求めていることを示す
多様性が低い職場なのでは…?



求人広告の裏側

02

「〇〇候補募集!」

(例:「幹部候補募集!」)

「若くてバリバリ働ける人歓迎」 というのが本音であるケースが多い

「未経験から幹部昇進実績あり!」などと魅力的に 書かれているが、こうした企業は常に求人を 出していることもしばしば



定着する人が少ないのでは…?

求人広告の裏側

03

「アットホームな職場です」

(例:「風通しの良い職場」「フランクな社風」)

社員の人間関係の良さを強調する表現だが、 それはあくまで社内の主観

客観的な裏付け

(例えば「平均勤続年数〇年」「入社3年以内離職率〇%」など)が無い限り、入社前にその真偽を確かめることは困難

主観的PRワードは話半分に!



企業説明会でのチェックポイント

会社説明会やOB・OG訪問の場は、企業の「本音」を見抜くチャンス

1

発信内容のバランス

社員の成功談ばかり 強調していないか? 苦労話や失敗談も 交えている企業は、 比較的リアルな情報を 開示している印象。 2

質疑応答を 活用

踏み込んだ質問も勇気を 出して聞いてみよう! 答えを濁すようなら 隠したい理由がある 可能性も… 新人の離職率や離職理由 など尋ねるのも有効。 3

社員の 様子を見る

説明会に出ている社員の表情・発言にも注目。 本当にやりがいを持って働いている人なのか、 そうではないのか。 複数社員がいれば 発言の違いにも注目! 4

情報の裏を取る

企業HPの採用情報欄に 載っている数字があれば 必ず目を通しましょう。 それら客観情報と 説明会での話に矛盾が ないかチェックします。 5

求人サイトの 活用術

ナビサイトは企業PR 寄りの情報が中心だが、 比較に使うには有用。 同業他社の求人票を 比べると、それぞれの 会社が何を強調している かの違いが見えてくる。

「大企業なら安定」と 思っていませんか?

「有名企業に入れば将来安心」 と思っていませんか?

最初の会社だから我慢すべき」

だと思っていませんか?

「自分の軸」を明確にする

自分に合った会社を選ぶには…

自分自身を知ることが重要

就活のゴールは内定ではない

就職活動の本当のゴールは…

自分が納得して働ける会社に出会うこと

「自分の軸」を明確にする

自分に合った会社を選ぶには…





就活の軸

働く上で自分が大事にしたい 価値観の優先順位付け

> ワークライフバランス 社会貢献性、報酬 成長機会、安定性 など

情報収集を主体的に

求人票や説明会だけでは見えないリアルな情報を得るには…

OB·OG訪問



インターンシップ



意思決定のコツ

迷ったときは紙に書き出す!

- 01 候補企業の特徴を自分の軸に照らして○△×で表にまとめる
- 02 気になる点はOB訪問等で質問し未解決リスクを減らす

100点満点の会社は存在しないが、自分にとって合格点の会社を見極めること

まとめ

ミスマッチはなぜ起こるのか?

期待と現実のギャップ

企業研究の浅さや思い込みが原因。

【データで見た早期離職率は約3割】 【主な離職理由は仕事内容・条件のミスマッチや人間関係】

企業の採用の裏側

募集人数や求人情報には必ず理由や意図がある

採用には企業の戦略があり、それを推察することで企業理解が深まる。

【大量採用 = ○○?通年採用 = ○○?求人ワードの裏の意味】

まとめ

情報を見抜くリテラシー

客観情報と比較で真実を見極める

自分から質問し、自分の目で確かめる姿勢が大事。 【盛られた求人ワード一覧チェック】【OB訪問やインターンで生の情報収集】

自分に合った会社を選ぶ

自分の軸と照らして納得できるか

他人や世間の基準ではなく、自分の幸せの基準で会社を選ぶこと。
【思い込みを捨てて主体的に判断するための問いかけ】

最後に

人間万事塞翁が馬