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

2026年10月13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
大黒天物産株式会社　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



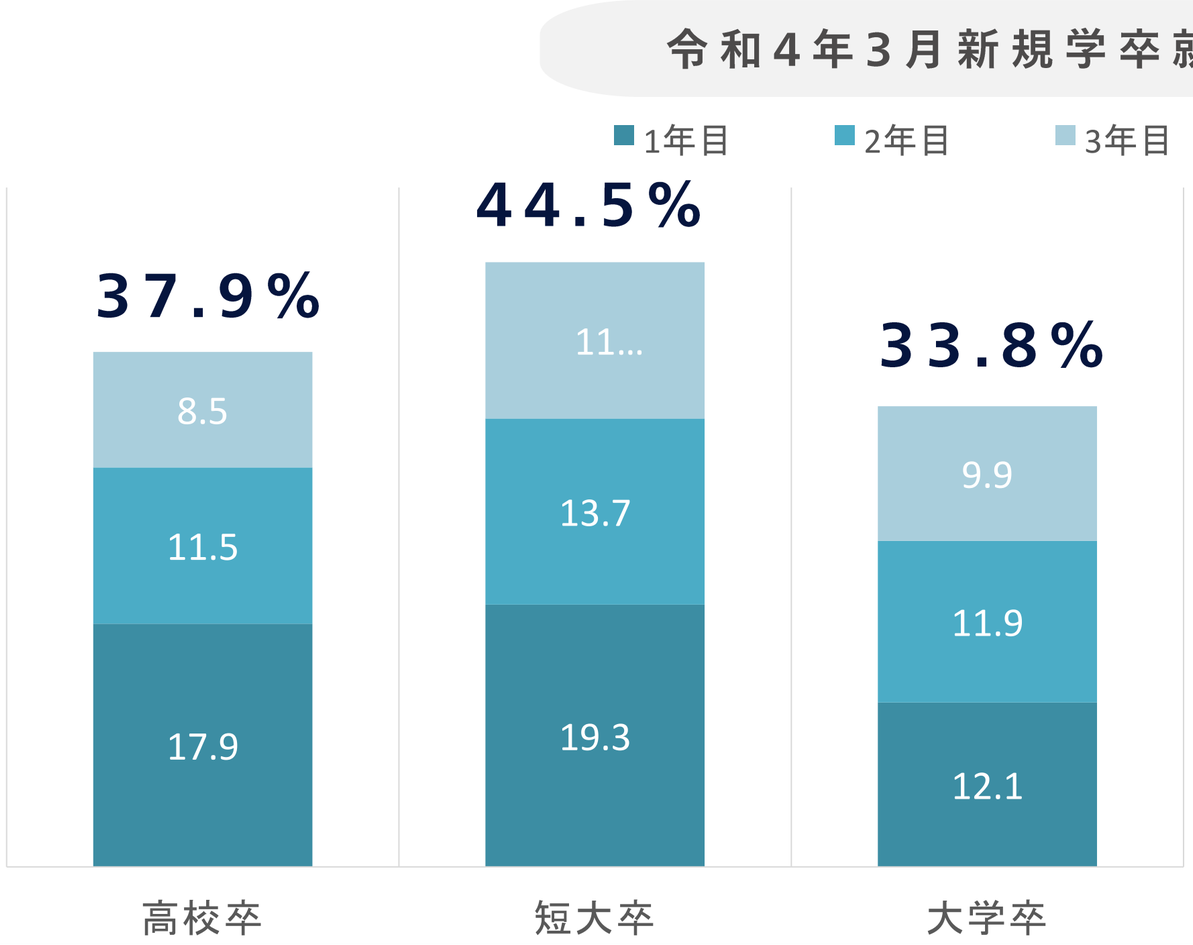
	開会	自己紹介・講座の目的	５分	
	第１章	現実を知る：なぜミスマッチが起きるのか	１２分	
	第２章	相手を知る：企業の採用事情	１５分	
	第３章	裏を読む：言葉と数字の読み方	３０分	
	第４章	自分の物差しで選ぶ	１８分	
	質疑応答		１０分	
	まとめ			

セミナーの概要説明

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。

新卒の早期離職の実態

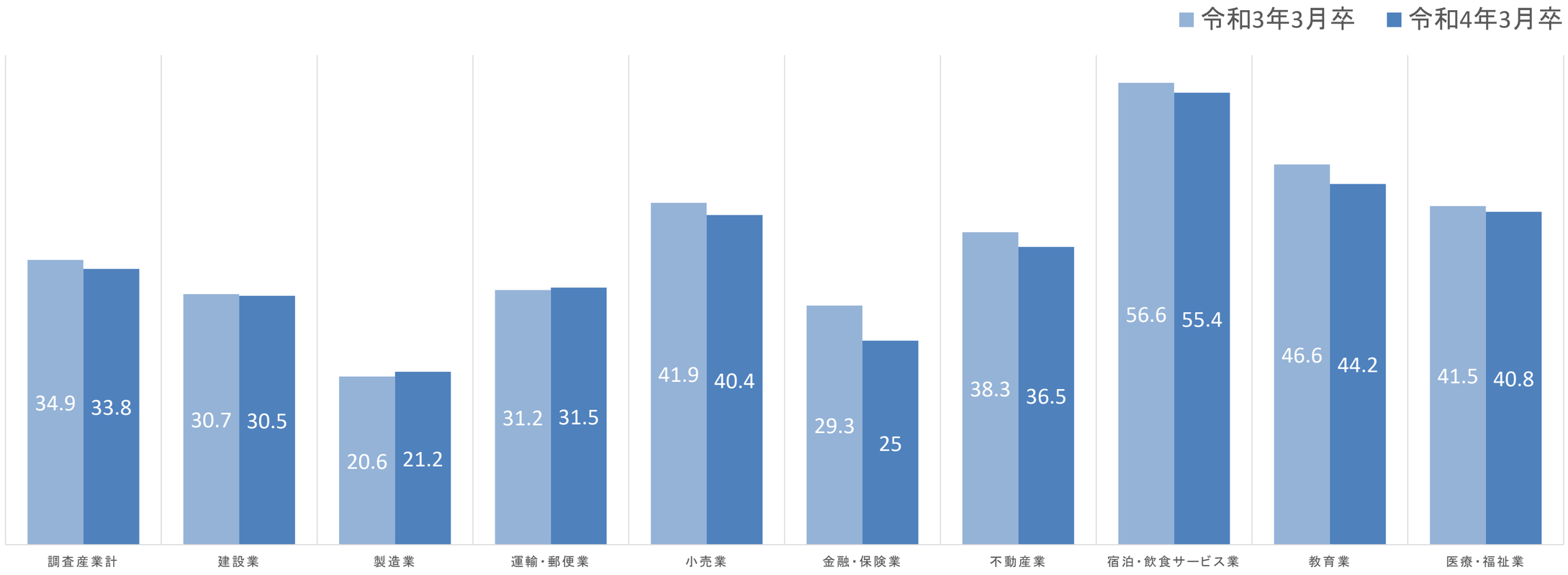


新卒者の
約3人に1人が
3年以内に離職

出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和4年3月卒業者）」、2025年10月24日公表

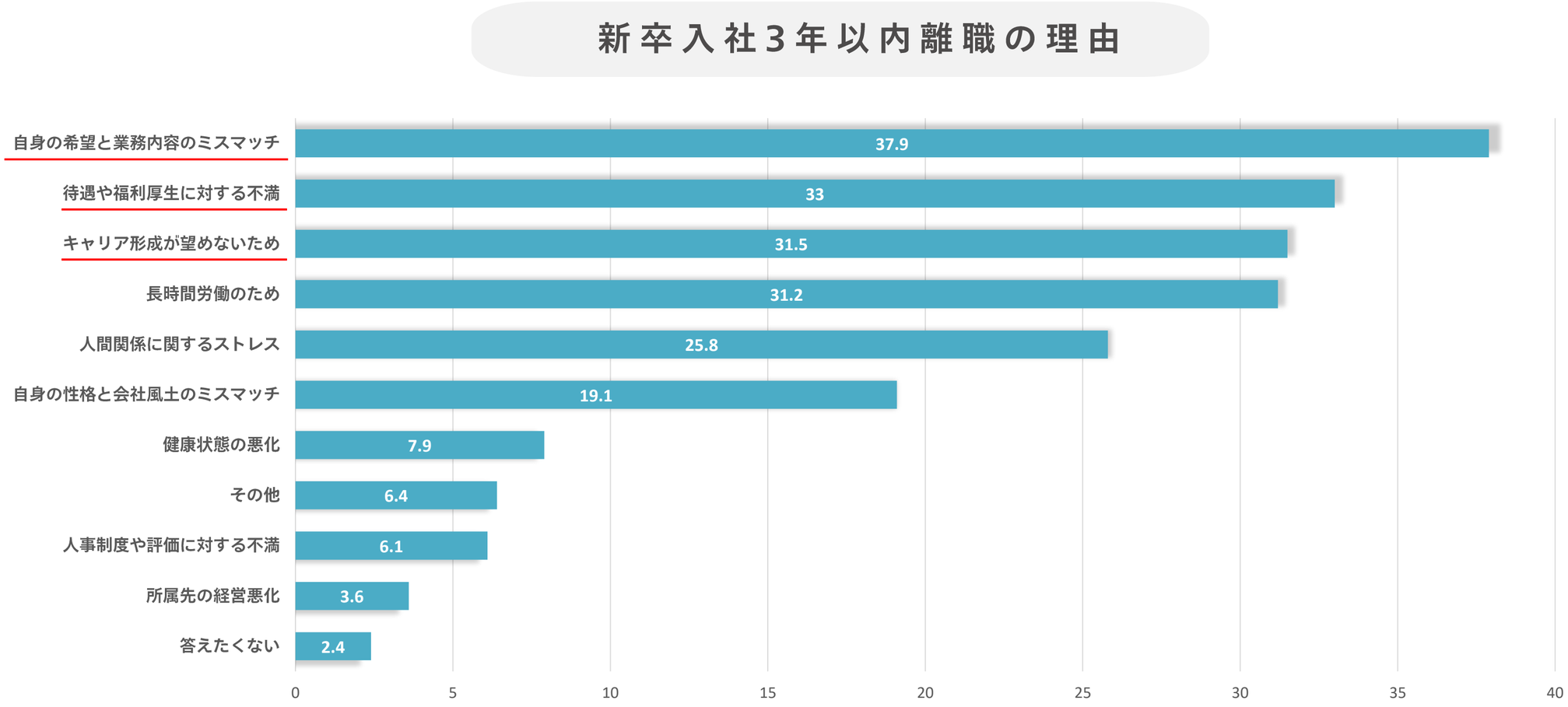
新卒の早期離職の実態

新規学卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率



出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和4年3月卒業者）」別紙3、2025年10月24日公表

ミスマッチが起きる主な理由



出典：Adecco Group Japan「新卒入社3年以内離職の理由に関する調査」、2025年

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。

ミスマッチはなぜ起こるのか

「企業研究の浅さ」と「思い込み」

知らないまま選ぶから、入ってから

「こんなはずじゃなかった」が起きる

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

2027年卒の大卒求人倍率

1.62倍

初任給を引き上げる予定の企業

55.4%

2025年卒 47.2% → 2026年卒 54.1% → 2027年卒 55.4%

採用予定数は「増やす」が減り、「前年並み」が増えた

出典：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査（2027年卒）」2026年4月／マイナビ「2027年卒 企業新卒採用予定調査」2026年2月

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

50名募集

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

50名募集



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。
※ RJP（Realistic Job Preview）

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

第3章　裏を読む：言葉と数字の読み方 ～情報リテラシーを鍛える～

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

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！

求人広告の裏側

04

「コミュニケーション力重視」

（例：「コミュニケーション力のある方歓迎」）

求めているのは「話がうまい人」ではなく、
「お客様とやり取りできる人」

若手の約半数が
電話を苦手と感じている

電話を受ける
50.8%

電話をかける
48.8%

企業が「AIでは代わりがきかない」と答えた新人の仕事



出典：マイナビ「2027年卒 企業新卒採用予定調査」2026年2月〈1,579社〉／BCC株式会社「若手社員の苦手な業務に関する調査」2025年3月〈400名〉

求人広告の裏側

05

「配属確約！」「勤務地確約！」

（例：「希望の勤務地を確約します」）

確約されるのは

“最初の配属先”だけ、ということが多い

転勤がある会社なら、

数年後に別の地域・部署へ異動することもある

労働条件通知書（確認欄）

雇入れ直後	入社時の勤務地・仕事内容
変更の範囲	将来変わりうる 勤務地・仕事内容

労働条件通知書の「変更の範囲」を確認

出典：厚生労働省「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」

数字の裏側

01

「**初任給30万円！**」（例：「初任給30万円〈固定残業代含む〉」）

30万円の中に“残業代の前払い”が入っていることがある

初任給30万円

基本給 ＋ **固定残業代**

固定残業代がある場合の確認項目

基本給：いくらか

固定残業代：何時間分でいくらか

超過分：追加で支払われるか

まずは基本給がいくらかを確認しよう

出典：厚生労働省「固定残業代制を採用する場合の明示事項」

数字の裏側

02

「年収例600万円〈入社5年目〉」



平均ではなく、**一番うまくいった人** の例かもしれない

「例」と書かれた数字は、全員がそうなるとは限らない。

初任給が高くても、その後の上がり方は会社によって違う。

「入社5年目の平均は、どれくらいですか？」

出典：日本人材ニュース「2026年も初任給高騰の裏で中高年の賃金抑制と“黒字リストラ”が継続か」

求人票で分かること・分からないこと

求人票で分かること

給与・休日・勤務地

残業時間

離職者数

研修制度



求人票で分からないこと

一緒に働く人

上司との関わり

実際の1日の仕事

職場の雰囲気



右側こそ、自分の目で確かめる

第3章　裏を読む：言葉と数字の読み方 ～情報リテラシーを鍛える～

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。

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



「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？

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

就職活動の本当のゴールは…　**自分自身を知ることが重要**

自己分析

長所・短所の洗い出し

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　・報酬
・社会貢献性　・成長機会　・安定性

就活の軸

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。
【求人の言葉と数字の読み方】【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】

質疑応答