

【特典⑤】 転職失敗回避チェックリスト & リカバリープラン

～明光キャリアパートナーズ利用者限定～

はじめに

転職は人生の大きな転機です。成功すればキャリアアップや年収アップが期待できますが、準備不足によるミスマッチやトラブルも少なくありません。本ドキュメントは、明光キャリアパートナーズをご利用の皆様が、後悔のない転職活動を行うための「自己診断」と「トラブル回避の知恵」を凝縮しました。ぜひ活動の指針としてご活用ください。

1. 自己診断シート（向いているかチェック）

転職適性チェックリスト

まずはご自身の現在の状態を客観的に見つめ直しましょう。

転職に向いている人

- 現状の課題を具体的に言語化できている
- 新しい環境への適応力に自信がある
- スキルアップ・キャリアアップの意欲が高い
- 自分の市場価値を客観的に把握している
- 変化をポジティブに捉えられる
- 家族やパートナーの理解を得ている
- 長期的なキャリアプランを持っている
- 素直にアドバイスを受け入れられる

要注意・慎重になるべき人

- 「なんとなく今の仕事が嫌」で辞めたい
- 他責思考（会社や上司のせいにする）が強い
- 年収アップだけが唯一の目的
- 隣の芝生が青く見えているだけ
- 自分の強みや実績を説明できない
- 転職回数が短期間で多い
- 完璧な職場が存在すると思っている
- ストレス耐性が極端に低い

🔍 現職への不満タイプ別診断

🏢 環境型不満

特徴：社風が合わない、業界の先行き不安、リモートワーク不可など。

対策：企業文化や働き方を最優先条件に設定。口コミサイトや面接での逆質問で徹底確認が必要。

👤 スキル型不満

特徴：仕事が単調、成長できない、新しい技術に触れられない。

対策：「何ができるようになりたいか」を明確に。キャリアパスが豊富な企業や、研修制度が充実した企業を選定。

💰 待遇型不満

特徴：給与が低い、残業代が出ない、福利厚生が悪い。

対策：業界水準を把握し、自身の市場価値と照らし合わせる。エージェントを通じた条件交渉が効果的。

👥 人間関係型不満

特徴：上司と合わない、パワハラがある、同僚との関係希薄。

対策：「逃げの転職」になりがち。次はどのような人と働きたいかをポジティブに変換し、面接官の人柄を重視。

🕒 転職タイミング診断

今の気持ちに最も近いものを選んでください。

状況	おすすめのアクション
心身の不調を感じる / 会社が危ない	【今すぐ】まずは健康と生活の安全確保が最優先。すぐにエージェントへ相談し、退職も視野に入れた活動を。
現職で成果は出したが、先が見えた	【3~6ヶ月後】ボーナス時期やプロジェクトの区切りを見据えて準備開始。じっくり希望条件を精査する時期。
まだ現職で学びたいことがある	【1年以上先】今は実績作りに集中。ただし情報収集としてエージェント登録だけしておき、市場動向を追うのは◎。

🤝 明光キャリアパートナーズに向いている人

- 自分のペースを大切にしつつ、プロの助言も欲しい
- 書類作成や面接対策など、手厚いサポートを受けたい
- 初めての転職で不安が大きい
- 自分に合った「適職」を客観的に提案してほしい
- 中長期的なキャリア形成を相談したい

2. 失敗パターン回避Tips

よくある転職失敗パターン10選

失敗パターン	原因	回避策
転職理由が「不満」のみ	ネガティブな印象を与える	不満を「やりたいこと（ポジティブ）」に変換して伝える
条件の優先順位が曖昧	全てを求めて決められない	「絶対に譲れない条件」を3つ以内に絞る
企業研究不足	入社後のミスマッチ	HPだけでなく、業界ニュースや競合他社比較も行う
自己評価が高すぎる	書類落ち・面接落ちが続く	エージェントの客観的評価を受け入れ、ターゲットを修正する
現職を辞めてから活動	経済的不安で焦って決める	原則「在職中」に活動する。退職は内定が出てから

書類選考落ちの主な原因と改善ポイント

- **実績が抽象的**：「頑張りました」ではなく「売上〇〇%達成」「〇人のチームを牽引」など数字で表現する。
- **一貫性がない**：職務経歴書と履歴書で内容に矛盾がないか、キャリアの軸が見えるか確認。
- **企業ニーズとのズレ**：応募企業の求めるスキル（Job Description）に合わせて、強調する経験を書き分ける。
- **レイアウトが見づらい**：フォント、余白、見出しを整え、パッと見て要点が分かるようにする。
- **志望動機の使い回し**：「なぜその会社なのか」が伝わらない定型文はNG。固有の強みに触れる。

面接でやりがちなNG行動と対策

NG行動	なぜNG？	改善策
結論から話さない	論理的思考力がないと見なされる	PREP法（結論→理由→具体例→結論）を意識する
「勉強させていただきます」	受動的で、会社を学校と思っている	「培った〇〇の経験を活かし、貢献したい」と言い換える
逆質問で「特にありません」	志望度が低いと判断される	必ず3つ以上用意する（業務の詳細、チーム体制、課題など）

3. 明光登録後のトラブルシューティング

担当者との連絡が取れない場合

数日経っても連絡がない場合の対処フローです。

- 1 迷惑メールフォルダを確認**：システムの自動メールなどで振り分けられている可能性があります。
- 2 自分から連絡を入れる**：「〇月〇日に面談した〇〇です。進捗はいかがですか」と丁寧に問い合わせる。
- 3 担当者変更を依頼**：相性が悪い、レスポンスが極端に遅い場合は、事務局へ担当変更を申し出る権利があります。

求人紹介が少ない・希望と合わない場合

原因分析と対策

- **条件が厳しすぎる**：希望年収や勤務地を少し広げてみる。
- **強みが伝わっていない**：職務経歴書をブラッシュアップし、担当者に再度アピールする。
- **時期的な問題**：求人が少ない時期（4-5月など）の可能性も。長期戦を覚悟するか、活動時期をずらす。

選考が進まない・書類通過率が低い場合

以下の項目をセルフチェックしてください。

- 応募数が少なすぎないか（平均20社程度応募が必要です）
- 応募書類は企業ごとにカスタマイズしているか
- 自分のスキルセットと応募求人のレベル感は合っているか
- エージェントからのフィードバックを素直に反映しているか

内定条件が希望と異なる場合の交渉術

個人での交渉はリスクが伴います。必ずエージェントを活用しましょう。

内定通知書の条件を確認



希望条件とのギャップを明確化（例：年収があと20万足りない）



エージェントに「他社状況」や「入社意欲」と共に相談
※「この条件なら即決します」というカードは強力です



エージェントが企業側へ交渉

複数エージェント利用時の注意点とマナー

- **重複応募は厳禁**：同じ企業に複数のエージェントから応募すると、トラブルになり選考中止になる可能性があります。
- **状況の共有**：他社エージェントでの選考状況は正直に伝えましょう。スケジュールの調整がしやすくなります。
- **誠実な対応**：連絡無視やドタキャンは、業界内での信用を失います。断る際も誠意を持って連絡しましょう。