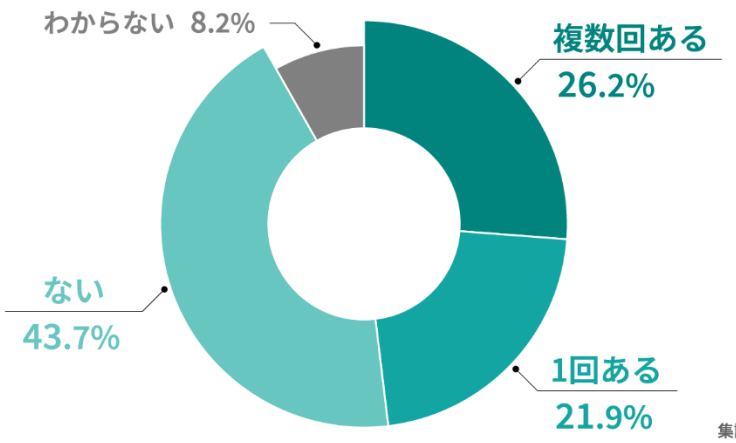
企業の人事・採用担当者の 5 割弱は、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題が発覚した経験がある！

back check 株式会社が「採用者の入社後のコンプライアンス問題に関する実態調査」を実施！

過去3年間に、自身が採用選考に関わった人について、入社後にコンプライアンス上の問題が発覚したことはありますか。



集計対象：企業の人事・採用担当者(n=686)

調査期間：2026/10/14-2026/10/18・調査方法：インターネット調査・調査人数：686名
調査対象：企業の人事・採用担当者（20代～50代の男女）・モニター提供元：RCリサーチデータ

back check by en group

オンライン完結型のリファレンス・コンプライアンスチェックサービス「back check」を提供する back check 株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：須藤 芳紀）は、企業の人事・採用担当者（20 代～50 代の男女）を対象に「採用者の入社後のコンプライアンス問題に関する実態調査」を実施しました。この調査から、企業の人事・採用担当者が採用選考に関わった人について、直近で発覚したコンプライアンス上の問題の原因が入社前の経歴や行動にあるのか、また採用選考の時点でその事実や兆候が把握されていたかなどが明らかになりました。

＜背景＞

SNS の普及により、2026 年 4 月には新入社員とみられる人物が社内の書類を SNS に投稿し拡散する事案が報じられる※1 など、従業員の投稿が会社の信用失墜につながるリスクも指摘されています。また、厚生労働省が 2024 年 5 月に公表した「職場のハラスメントに関する実態調査」の結果概要では、過去 3 年間にパワーハラスメントの相談があった企業は 64.2%でした※2。職場のコンプライアンス上の問題には、入社後に起きるハラスメントなどのほか、経歴詐称など入社前の事実が入社後に判明するものもあります。入社後に発覚する問題の実態の把握は、採用時のリスク管理の前提となります。そこで、back check 株式会社は、企業の人事・採

用担当者を対象に、「採用者の入社後のコンプライアンス問題に関する実態調査」を実施しました。

※1 出典：「『SNS に社外秘資料』注意　限定公開でも拡散事例　懲戒・損害賠償の恐れ」（日本経済新聞）https://www.nikkei.com/article/DGKKZO95743080X10C26A4CT0000/（2026 年 10 月 22 日に利用）

※2 出典：「職場のハラスメントに関する実態調査 結果概要（令和 5 年度厚生労働省委託事業）」（厚生労働省）https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001259093.pdf（2026 年 10 月 5 日に利用）

＜調査サマリー＞

・企業の人事・採用担当者の 5 割弱は、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題が発覚した経験がある

・入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者が挙げた問題では、「申告のなかった前職での懲戒処分・トラブル歴」が 2 割弱、「入社前の不適切な SNS 投稿」と「学歴・職歴・保有スキルなどの詐称」がいずれも 1 割台半ばと、入社前の経歴や行動に原因がある問題も挙がる

・入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の過半数は、直近で発覚した問題の入社から発覚までの期間が 1 年以上

・入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の 7 割超は、直近で発覚した問題が最初に発覚したきっかけとして、上司・同僚の気づきや業務上の確認・監査、社内の通報など、社内での気づきや確認を挙げている

・入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の半数が、直近で発覚した問題は「入社前の経歴や行動に原因があるもの」と回答

・直近で発覚したコンプライアンス上の問題が、入社前の経歴や行動に原因があるものだったと回答した企業の人事・採用担当者のうち、8 割超は、事実を把握しないまま採用していた。「兆候には気づいていたが、確認できなかった」という回答は 3 人に 1 人

＜調査概要＞

調査期間：2026 年 10 月 14 日～10 月 18 日

調査方法：インターネット調査

調査対象：企業の人事・採用担当者（20 代～50 代の男女）

調査人数：686 名

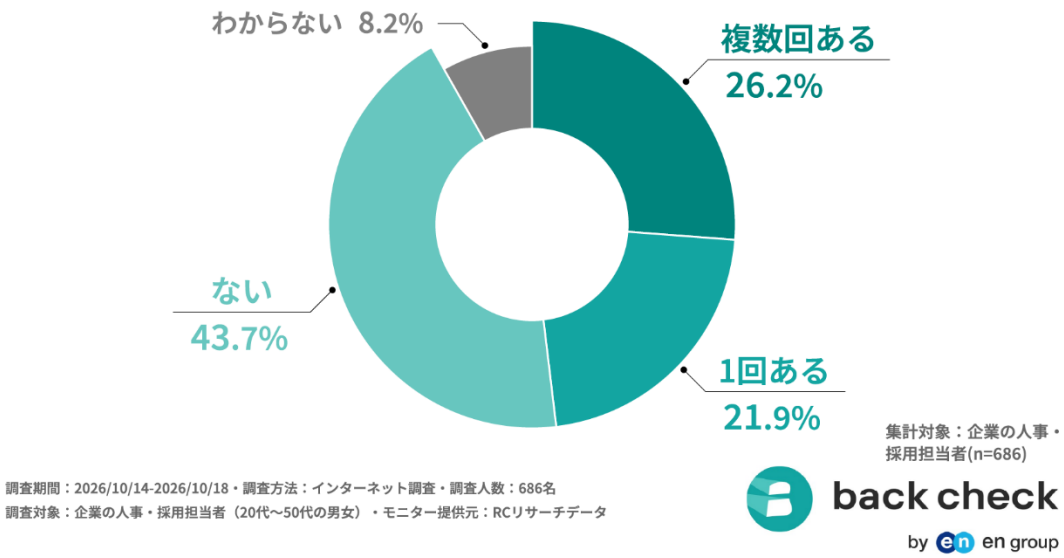
モニター提供元：RC リサーチデータ

※発覚した問題の実態を把握するため、問題の内容・原因・発覚までの期間・きっかけ・選考時の把握状況に関する設問は、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題の発覚を経験した 330 名を対象としています（選考時の把握状況は、そのうち直近の問題が入社前の経歴や行動に原因があると回答した 165 名が対象）。
※本調査では、問題の原因（入社前の経歴や行動によるものか、入社後に新たに起きたものか）、発覚までの期間、発覚のきっかけ、選考時の把握状況について、回答者が直近で経験した 1 件を対象として回答を得ています。
※本調査における「企業の人事・採用担当者」とは、勤務先で採用選考に関わる業務を担当している会社経営者・会社員（正社員）を指します。
※本調査における「コンプライアンス上の問題」とは、経歴詐称や申告のなかった前職での懲戒処分・トラブル歴、ハラスメント、情報漏洩、横領、勤怠の虚偽申告、SNS での不適切な投稿など、法令・社内規程・社会規範に反する行為や事実を指します（入社前の行為や事実が入社後に判明したものを含みます）。
※回答比率は小数点第二位を四捨五入しているため、回答比率の合計は 100.0%にならない場合があります。

企業の人事・採用担当者の 5 割弱は、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題が発覚した経験がある

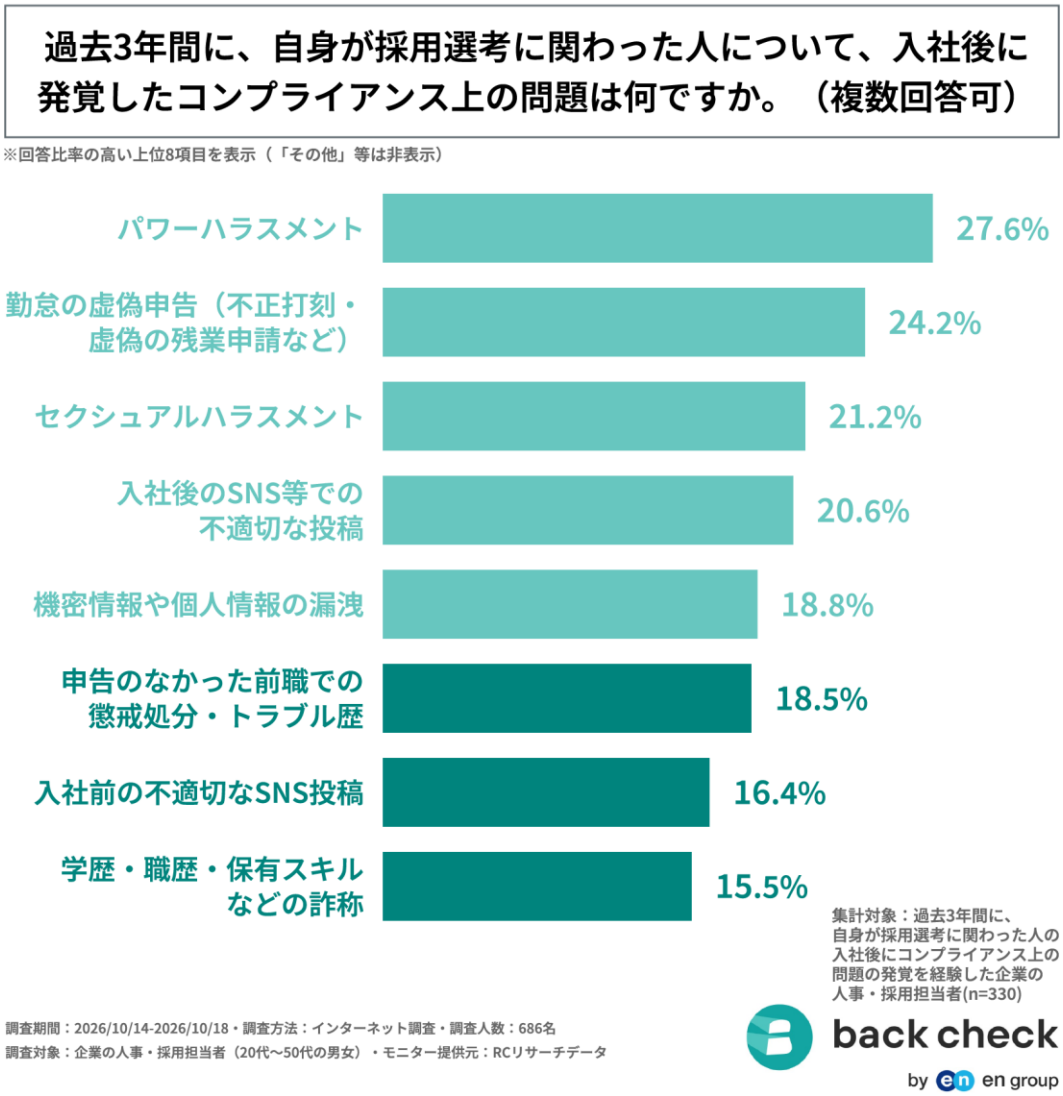
まず、「過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人について、入社後にコンプライアンス上の問題が発覚したことがあるか」を尋ねる設問への回答では、1 位が「ない」で 43.7%、2 位が「複数回ある」で 26.2%、3 位が「1 回ある」で 21.9%という結果になりました。「ない」という回答が最も多いものの、「複数回ある」（26.2%）と「1 回ある」（21.9%）の各回答の比率を合計すると 48.1%となり、この結果から、企業の人事・採用担当者のうち、5 割弱は、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題が発覚した経験があることが明らかになりました。

過去3年間に、自身が採用選考に関わった人について、入社後にコンプライアンス上の問題が発覚したことはありますか。



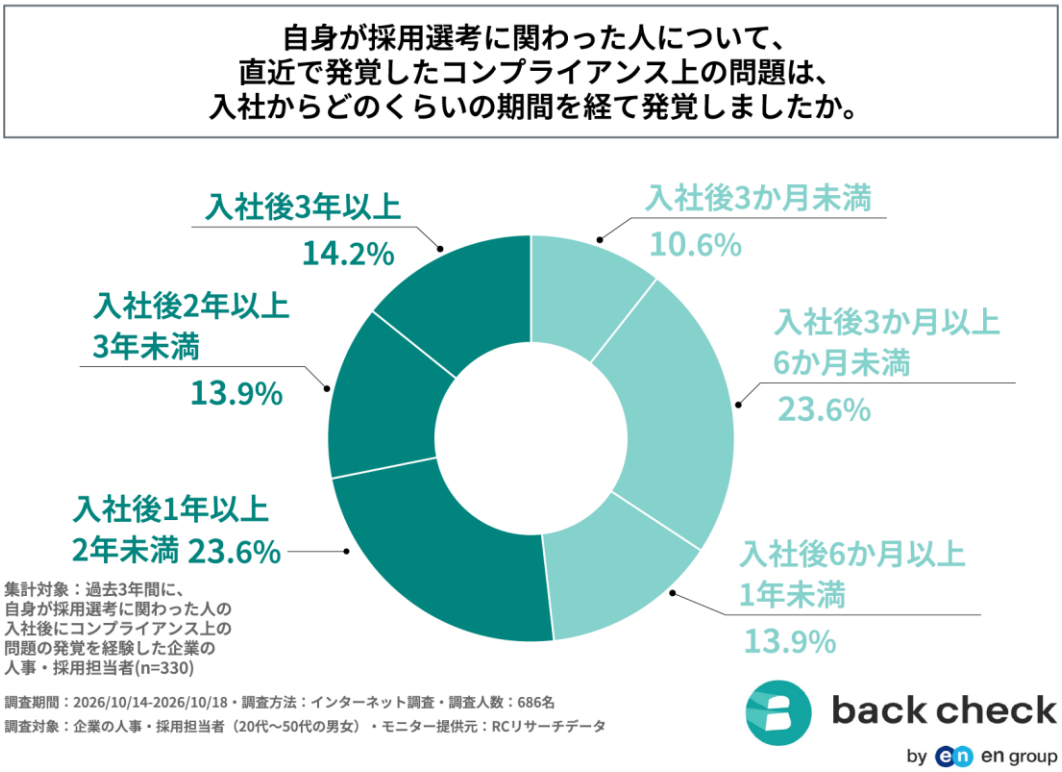
入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者が挙げた問題では、「申告のなかった前職での懲戒処分・トラブル歴」が 2 割弱、「入社前の不適切な SNS 投稿」と「学歴・職歴・保有スキルなどの詐称」がいずれも 1 割台半ばと、入社前の経歴や行動に原因がある問題も挙がる

次に、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題の発覚を経験した企業の人事・採用担当者を対象に「過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人について、入社後に発覚したコンプライアンス上の問題」を尋ねる設問への回答では、1 位が「パワーハラスメント」で 27.6%、2 位が「勤怠の虚偽申告（不正打刻・虚偽の残業申請など）」で 24.2%、3 位が「セクシュアルハラスメント」で 21.2%という結果になりました。「パワーハラスメント」が最多となったものの、6 位以降にも「申告のなかった前職での懲戒処分・トラブル歴」が 18.5%、「入社前の不適切な SNS 投稿」が 16.4%、「学歴・職歴・保有スキルなどの詐称」が 15.5%と、入社前の経歴や行動に原因がある問題が並ぶ形となり、この結果から、これらの企業の人事・採用担当者からは、自身が採用選考に関わった人の入社後に発覚したコンプライアンス上の問題として、入社前の経歴や行動に原因がある問題も挙げられていることが判明しました。



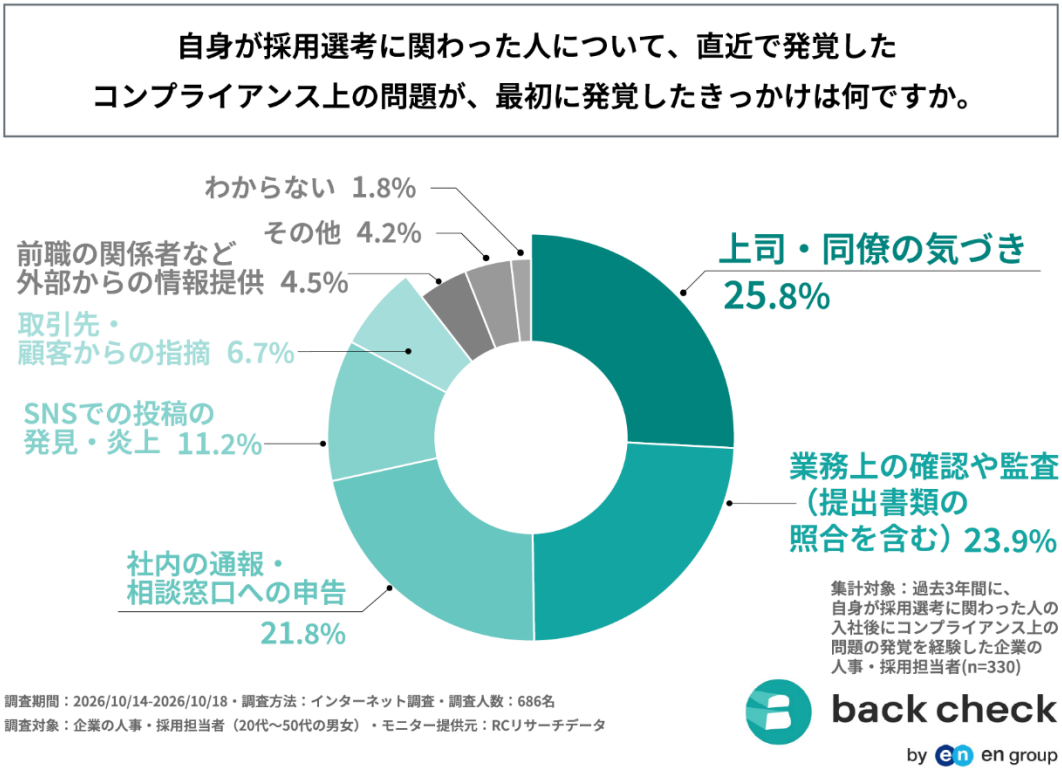
入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の過半数は、直近で発覚した問題の入社から発覚までの期間が 1 年以上

続いて、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題の発覚を経験した企業の人事・採用担当者を対象に「自身が採用選考に関わった人について、直近で発覚したコンプライアンス上の問題は、入社からどのくらいの期間を経て発覚したか」を尋ねる設問への回答では、1 位が「入社後 3 か月以上 6 か月未満」と「入社後 1 年以上 2 年未満」でいずれも 23.6%、3 位が「入社後 3 年以上」で 14.2%、4 位が「入社後 6 か月以上 1 年未満」と「入社後 2 年以上 3 年未満」でいずれも 13.9%という結果になりました。「入社後 1 年以上 2 年未満」（23.6%）、「入社後 2 年以上 3 年未満」（13.9%）、「入社後 3 年以上」（14.2%）の各回答の比率を合計すると 51.7%となり、この結果から、これらの企業の人事・採用担当者のうち、過半数は、自身が採用選考に関わった人について直近で発覚したコンプライアンス上の問題の、入社から発覚までの期間が 1 年以上だったことがわかりました。



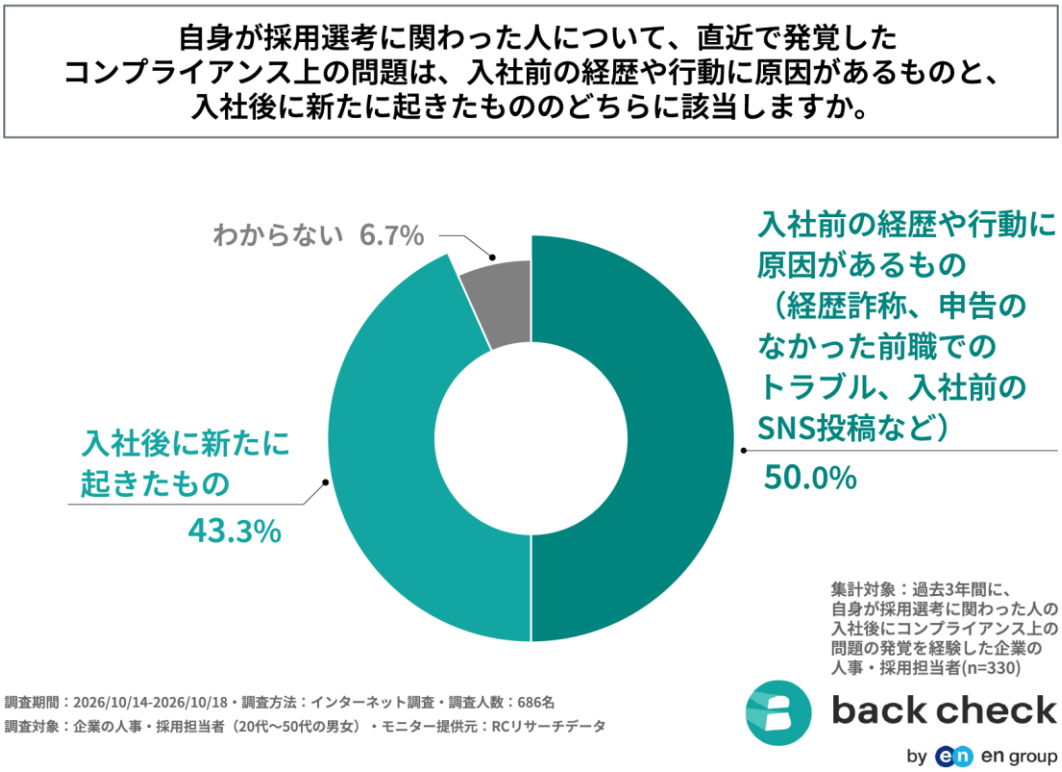
入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の 7 割超は、直近で発覚した問題が最初に発覚したきっかけとして、上司・同僚の気づきや業務上の確認・監査、社内の通報など、社内での気づきや確認を挙げている

また、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題の発覚を経験した企業の人事・採用担当者を対象に「自身が採用選考に関わった人について、直近で発覚したコンプライアンス上の問題が、最初に発覚したきっかけ」を尋ねる設問への回答では、1 位が「上司・同僚の気づき」で 25.8%、2 位が「業務上の確認や監査（提出書類の照合を含む）」で 23.9%、3 位が「社内の通報・相談窓口への申告」で 21.8%、4 位が「SNS での投稿の発見・炎上」で 11.2%という結果になりました。「上司・同僚の気づき」（25.8%）、「業務上の確認や監査（提出書類の照合を含む）」（23.9%）、「社内の通報・相談窓口への申告」（21.8%）の各回答の比率を合計すると 71.5%となり、この結果から、これらの企業の人事・採用担当者のうち、7 割超は、自身が採用選考に関わった人について直近で発覚したコンプライアンス上の問題が最初に発覚したきっかけとして、入社後の社内での気づきや確認を挙げていることが明らかになりました。



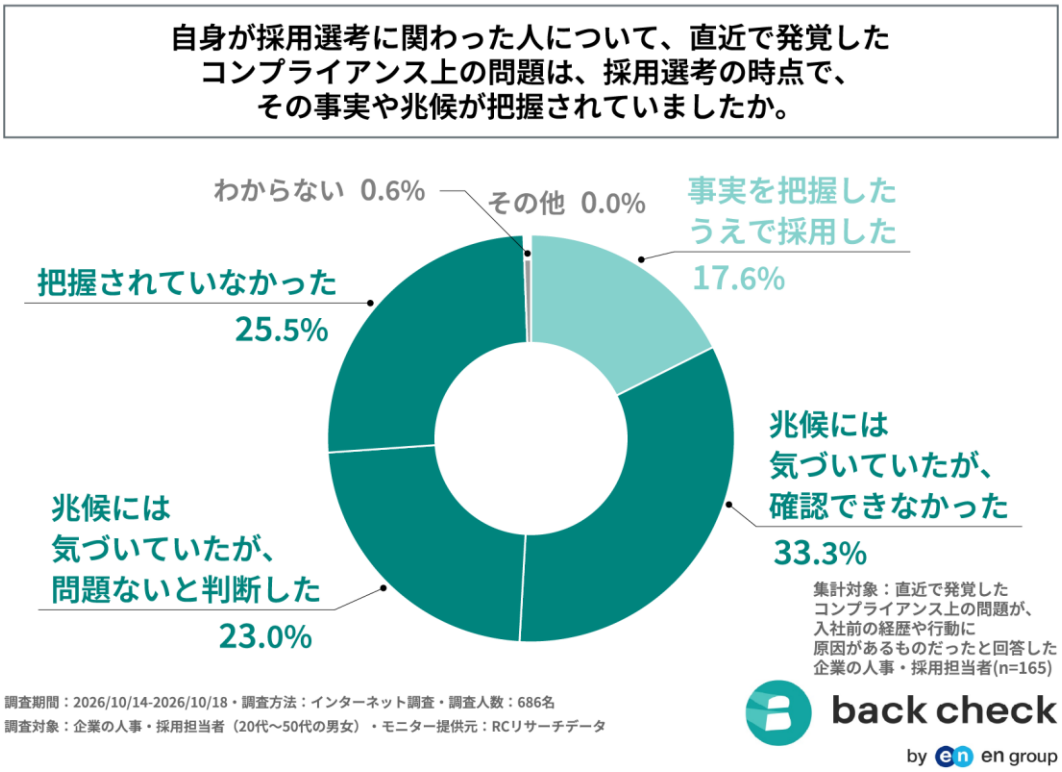
入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の半数が、直近で発覚した問題は「入社前の経歴や行動に原因があるもの」と回答

さらに、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題の発覚を経験した企業の人事・採用担当者を対象に「自身が採用選考に関わった人について、直近で発覚したコンプライアンス上の問題は、入社前の経歴や行動に原因があるものと、入社後に新たに起きたもののどちらに該当するか」を尋ねる設問への回答では、1 位が「入社前の経歴や行動に原因があるもの（経歴詐称、申告のなかった前職でのトラブル、入社前の SNS 投稿など）」で 50.0%、2 位が「入社後に新たに起きたもの」で 43.3%、3 位が「わからない」で 6.7%という結果になりました。この結果から、これらの企業の人事・採用担当者のうち、半数は、自身が採用選考に関わった人について直近で発覚したコンプライアンス上の問題が「入社前の経歴や行動に原因があるもの」だったと回答していることがわかりました。一方で、「入社後に新たに起きたもの」という回答の比率も 43.3%となっており、問題の原因は一様ではありません。



直近で発覚したコンプライアンス上の問題が、入社前の経歴や行動に原因があるものだったと回答した企業の人事・採用担当者のうち、8 割超は、事実を把握しないまま採用していた。「兆候には気づいていたが、確認できなかった」という回答は 3 人に 1 人

調査の最後、直近で発覚したコンプライアンス上の問題が、入社前の経歴や行動に原因があるものだったと回答した企業の人事・採用担当者を対象に「自身が採用選考に関わった人について、直近で発覚したコンプライアンス上の問題は、採用選考の時点で、その事実や兆候が把握されていたか」を尋ねる設問への回答では、1 位が「兆候には気づいていたが、確認できなかった」で 33.3%、2 位が「把握されていなかった」で 25.5%、3 位が「兆候には気づいていたが、問題ないと判断した」で 23.0%という結果になりました。「兆候には気づいていたが、確認できなかった」（33.3%）、「把握されていなかった」（25.5%）、「兆候には気づいていたが、問題ないと判断した」（23.0%）の各回答の比率を合計すると 81.8%となり、この結果から、これらの企業の人事・採用担当者のうち、8 割超は、自身が採用選考に関わった人について直近で発覚したコンプライアンス上の問題の事実を把握しないまま採用していたことが判明しました。なかでも、「兆候には気づいていたが、確認できなかった」という回答の比率は 33.3%と、3 人に 1 人にのぼります。



＜まとめ＞

今回の調査により、企業の人事・採用担当者の 5 割弱は、過去 3 年間に、自身が採用選考に関わった人の入社後にコンプライアンス上の問題が発覚した経験があり、こうした人が挙げた問題では、「申告のなかった前職での懲戒処分・トラブル歴」が 2 割弱、「入社前の不適切な SNS 投稿」と「学歴・職歴・保有スキルなどの詐称」がいずれも 1 割台半ばと、入社前の経歴や行動に原因がある問題も挙がることがわかりました。また、入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の過半数は、直近で発覚した問題の入社から発覚までの期間が 1 年以上であることが判明しました。さらに、入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の 7 割超は、直近で発覚した問題が最初に発覚したきっかけとして、上司・同僚の気づきや業務上の確認・監査、社内の通報など、社内での気づきや確認を挙げていることが明らかになりました。そして、入社後のコンプライアンス問題の発覚を経験した人事・採用担当者の半数が、直近で発覚した問題は「入社前の経歴や行動に原因があるもの」と回答しており、そのように回答した人のうち、8 割超は、事実を把握しないまま採用しており、「兆候には気づいていたが、確認できなかった」という回答は 3 人に 1 人であることがわかりました。

今回の調査では、直近で発覚した問題が入社前の経歴や行動に原因があるものだった人事・採用担当者のうち、8 割超が事実を把握しないまま採用していました。back check 株式会社の

「back check」は、元上司・同僚の評価や経歴・SNS の調査で採用前に候補者のリスクを把握でき、累計 7,000 社以上が導入しています。これにより、企業は兆候の段階で本人以外の情報から事実を確かめることが可能となり、同社は採用リスク低減に貢献してまいります。

＜監修者＞



back check 株式会社 代表取締役社長
須藤 芳紀（すどう よしのり）

インテリジェンス（現パーソルキャリア）、アマゾンジャパン、グーグル、17LIVE などで要職を歴任後、現職。生成 AI による応募書類の作成や面接支援 AI の登場で候補者の実像を見極めにくくなる中、採用判断が担当者の勘や経験に依存しやすいことに課題意識を持つ。第三者の評価や公開情報など本人以外の情報から候補者を多面的に確認し、再現性のある採用判断を支える取り組みを推進している。多面的な候補者理解をあらゆる企業の採用のスタンダードにし、入社後の活躍につながるマッチングの実現を目指す。

＜調査実施会社＞

back check 株式会社
所在地：〒163-1336 東京都新宿区西新宿 6-5-1 新宿アイランドタワー
代表取締役社長：須藤 芳紀
事業内容：オンライン完結型リファレンスチェック、コンプライアンスチェックの開発・提供等
URL：https://backcheck.co.jp/

＜back check＞

back check
by en group

「back check」は、back check 株式会社が提供する、面接だけでは見極められない候補者の働く姿を可視化するオンライン完結型のリファレンス・コンプライアンスチェックサービスで、累計 7,000 社以上に導入されています。候補者と一緒に働いたことのある上司や同僚からの客

観的な評価によってミスマッチを減らすリファレンスチェックと、専門の調査員チームと AI を活用して経歴詐称や SNS 上の不適切投稿を確認するコンプライアンスチェックにより、利用企業は採用前に候補者の実像やリスクを把握できます。採用ミスマッチの防止や、入社後に発覚するトラブルへの備えなど、さまざまな採用課題の解決に貢献します。
詳細はこちらをご覧ください。
back check：https://site.backcheck.jp/