

構造化面接や適性検査を導入しても、見極めは難しい ——人事の65%が実感

back check調べ「採用見極めの実態と課題調査」

面接では見抜けないトラブルが半数、生成AIで見極めはより困難に

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）が運営するリファレンス/コンプライアンスチェックサービス「back check」（<https://site.backcheck.jp/>）は、人事部に所属する全国のビジネスパーソン1,000名を対象に、「採用見極めの実態と課題調査」を実施いたしました。



近年、多くの企業で構造化面接や適性検査などを活用した採用判断が行われる一方で、採用判断の難しさはむしろ高まりつつあります。背景には、採用競争の激化に加え、生成AIの普及によって応募書類や面接準備の質が均質化し、候補者ごとの差分や実態が見えにくくなっている状況があります。

こうした中、企業は限られた情報をもとに採用判断を行わざるを得ず、採用判断に必要な情報と実際に取得できている情報との間にギャップが生じています。

本調査では、この“情報の限界”という構造課題に着目し、採用見極めの実態を明らかにしました。

back check調べ「採用見極めの実態と課題調査」結果概要

結果概要① 採用の実態

- ・ 約6割の企業で採用ミスマッチが発生
- ・ 面接・適性検査で問題なしでも、入社後に問題行動が判明した企業は約半数
- ・ 採用競争の激化により、“見極めに不安を抱えたまま採用”が過半数で発生

結果概要② 採用見極めの構造課題

- ・ 採用手法は高度化する一方で、見極めは難しいと65%が回答
- ・ 採用ミスマッチの背景に“情報不足”、6割以上が課題として認識
- ・ 前職評価や勤務実態など、選考時に十分確認できていない情報が存在

結果概要③ 外部環境の変化と求められる対応

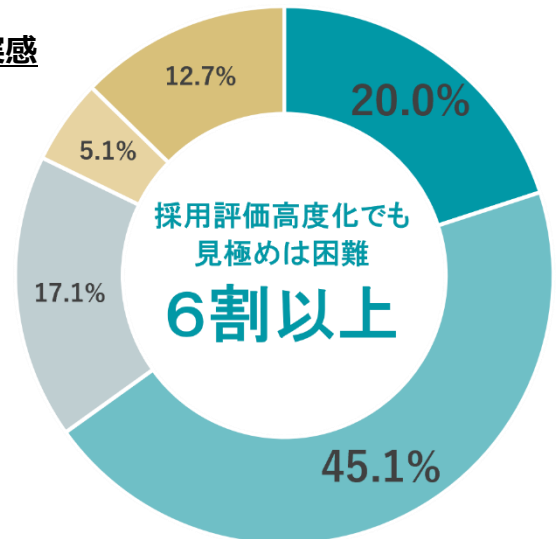
- ・ 生成AIの普及により、応募者の見極めは難化していると過半数が実感
- ・ 応募書類・面接内容の信頼性に懸念、6割以上が実感
- ・ 面接・書類だけでは限界、人事の約7割が“第三者情報は必要”と回答

採用評価高度化も見極めは困難に、**6割以上**の企業が実感

人事部に所属する全国のビジネスパーソン1,000名を対象に、採用評価手法の高度化が進む中で、採用候補者の見極め難易度に関する実感について調査を実施しました。その結果、65.1%が「採用候補者の見極めは難しくなっている」（非常にそう思う：20.0%、ややそう思う：45.1%）と回答しており、多くの企業において、採用評価の高度化が進む一方で、見極めの難しさを実感している状況が示されました。

この結果から、採用評価手法の高度化だけでは、候補者の見極めに対する難しさの解消には至っていないことが明らかになりました。

- 非常にそう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない
- わからない

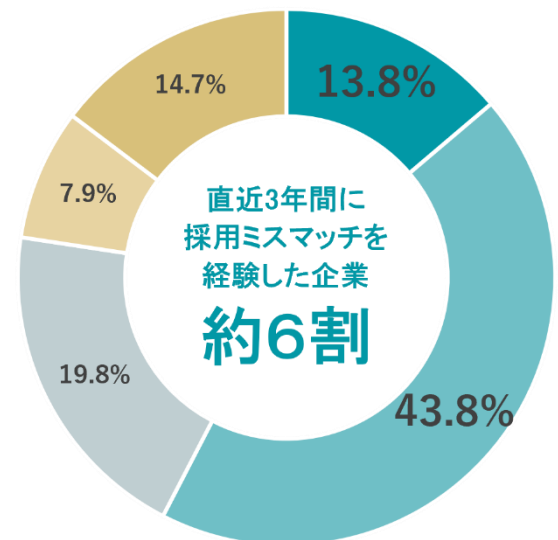


Q1.あなたの勤務先では、過去3年間に採用した人材について、入社後に採用ミスマッチが生じたことはありますか。(n=1,000・単一回答方式)

直近3年間で採用ミスマッチ経験企業は**約6割**に

過去3年間に採用した人材における採用ミスマッチの有無について調査を実施しました。その結果、57.6%が「ミスマッチがあった」（頻繁にあった：13.8%、時々あった：43.8%）と回答しており、過去3年間に約6割の企業が採用後のミスマッチを経験している実態が明らかになりました。

- 頻繁にあった
- 時々あった
- ほとんどなかった
- 全くなかった
- わからない



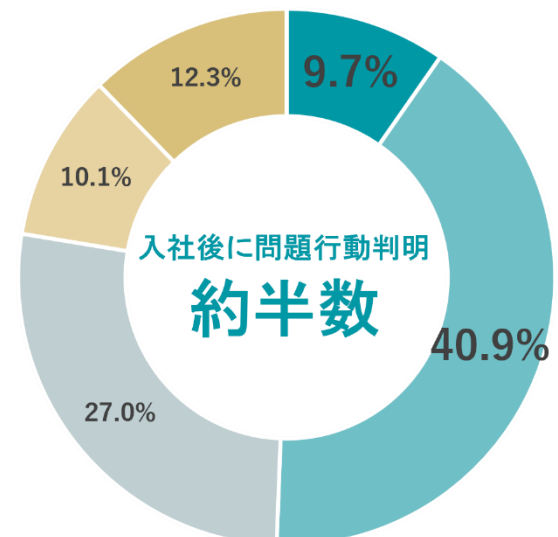
Q2.面接や適性検査で問題なかったのに、入社後にハラスメント・勤怠不良・人間関係トラブルなどが判明した経験はありますか。(n=1,000・単一回答方式)

面接・適性検査で問題なしでも、 入社後に問題行動が判明した企業は**約半数**

面接や適性検査で問題がなかった人材について、入社後にハラスメント・勤怠不良・人間関係トラブルなどが判明した経験の有無について調査を実施しました。その結果、50.6%が「ある」（頻繁にある：9.7%、時々ある：40.9%）と回答しており、約半数の企業で選考段階では把握できなかった問題が入社後に顕在化している実態が明らかになりました。

この結果から、面接や適性検査といった従来型の選考手法だけでは、入社後の行動特性や職場適応に関する一部の要素を十分に捉えきれていない可能性がうかがえます。

- 頻繁にある
- 時々ある
- あまりない
- 全くない
- わからない

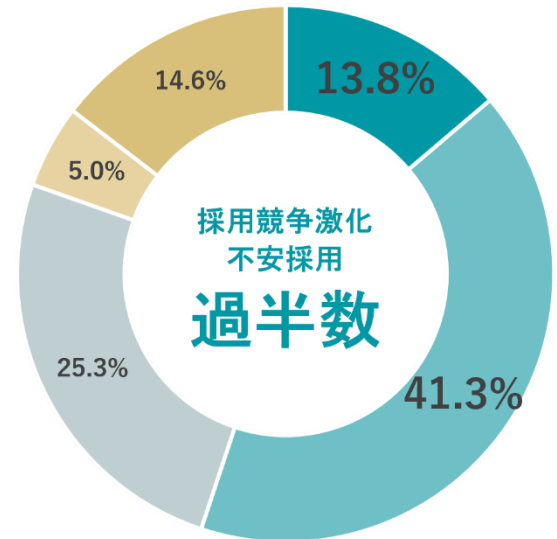


Q3.あなたの勤務先では、採用市場の競争激化により、見極めに不安があっても採用を進めざるを得ない状況はありますか。（n=1,000・単一回答方式）

採用競争の激化で“見極めに不安を抱えたまま採用” 過半数の企業で発生

採用市場の競争激化により、見極めに不安があっても採用を進めざるを得ない状況の有無について調査を実施しました。その結果、55.1%が「ある」（頻繁にある：13.8%、時々ある：41.3%）と回答しており、過半数の企業において、見極めに不安を抱えた状態で採用判断を行っている実態が明らかになりました。

- 頻繁にある
- 時々ある
- あまりない
- 全くない
- わからない



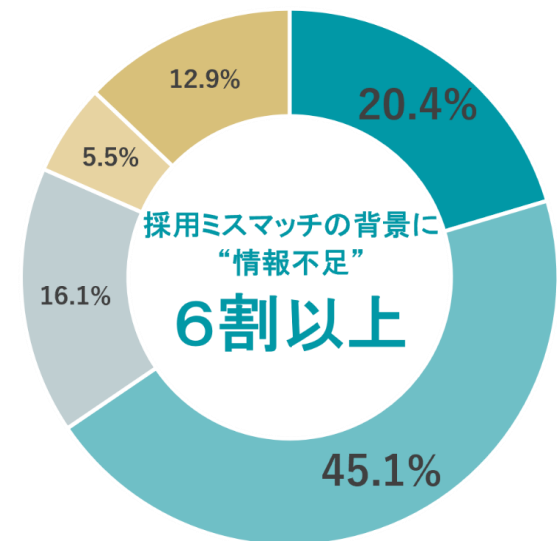
Q4.採用ミスマッチは、採用時に得られる情報が限られていることも一因であると感じますか。（n=1,000・単一回答方式）

採用ミスマッチの背景に“情報不足” 6割以上の企業が課題認識

採用ミスマッチの要因として、採用時に得られる情報の限界に関する認識について調査を実施しました。その結果、65.5%が「情報が限られていることも一因であると感じる」（非常に感じる：20.4%、やや感じる：45.1%）と回答しており、6割以上が採用ミスマッチの背景に情報不足の課題を認識していることが明らかになりました。

この結果から、採用時に把握できる情報の範囲が、採用判断の精度に影響を与えている実態が示されました。

- 非常に感じる
- やや感じる
- あまり感じない
- 全く感じない
- わからない



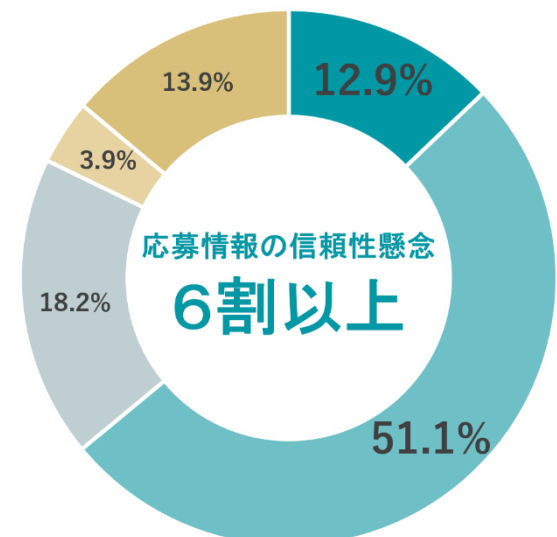
Q5.応募者が提出する書類や面接での回答内容について、虚偽や過大表現の可能性をどの程度懸念していますか。（n=1,000・単一回答方式）

応募書類・面接内容の信頼性に懸念、 6割以上の企業が実感

応募書類や面接での回答内容における虚偽や過大表現への懸念について調査を実施しました。その結果、64.0%が「懸念している」（非常に懸念している：12.9%、ある程度懸念している：51.1%）と回答しており、6割以上が応募者情報の信頼性に懸念を感じている実態が明らかになりました。

この結果から、応募者から得られる情報の正確性や網羅性が採用判断における課題の一因となっている可能性がうかがえます。

- 非常に懸念している
- ある程度懸念している
- あまり懸念していない
- 全く懸念していない
- わからない



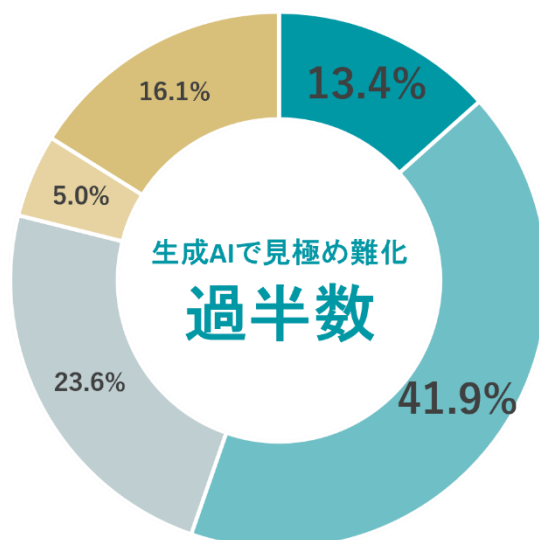
Q6.生成AIの普及により、応募者の本来の能力や人物像を見極めることは難しくなっていると感じますか。(n=1,000・単一回答方式)

生成AIの普及で見極めは難化、**過半数**の企業が実感

生成AIの普及により、応募者の本来の能力や人物像を見極めることが難しくなっているかについて調査を実施しました。その結果、55.3%が「難しくなっている」(非常に思う:13.4%、やや思う:41.9%)と回答しており、過半数で見極めの難化が実感されていることが明らかになりました。

この結果から、応募者情報の表現や内容の質が変化する中で、従来の選考プロセスだけでは候補者の実態把握が難しくなっている可能性がうかがえます。

- 非常に思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない
- わからない



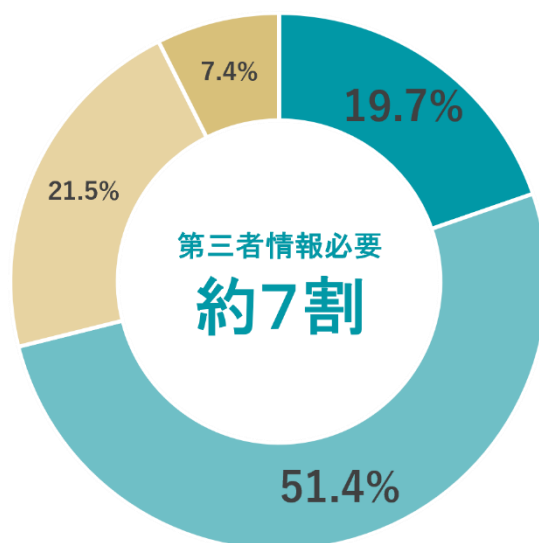
Q7.採用判断において、候補者本人以外(前職の上司・同僚など)から得られる情報(第三者情報)は必要だと思いますか。(n=1,000・単一回答方式)

採用判断に第三者情報が必要、**約7割**の企業が認識

採用判断において、候補者本人以外(前職の上司・同僚など)から得られる情報(第三者情報)の必要性について調査を実施しました。その結果、71.1%が「必要だと思う」(非常に思う:19.7%、やや思う:51.4%)と回答しており、約7割で第三者情報の必要性が認識されていることが明らかになりました。

この結果から、候補者本人から得られる情報だけでは把握しきれない側面を補完する手段として、第三者情報の活用が求められている可能性がうかがえます。

- 非常に思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない



<調査概要>

調査対象 人事部に所属する全国のビジネスパーソン1,000名
調査期間 2026年4月14日~2026年4月16日
調査方法 インターネットリサーチ

※回答率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示しているため、合計数値は必ずしも100%とはならない場合があります。

※本リリースによる調査結果をご利用いただく際は、「back check調べ」と付記のうえご使用ください。ありがとうございます。

「採用見極めの実態と課題調査」解説

本調査から、面接や書類だけでは把握しきれない情報が、採用判断において依然として存在していることが明らかになりました。候補者の働きぶりや対人関係、職場での実態といった側面は、構造化面接や適性検査などを活用しても、選考プロセスだけでは十分に把握しきれない領域として残っています。

さらに、生成AIの普及により応募書類や回答内容の質が均質化し、候補者ごとの差分や実態を見極める難しさは一層高まっています。こうした状況は、「どのように見極めるか」という手法の問題だけではなく、「採用判断に必要な情報を十分に取得できているか」という構造そのものの課題として捉える必要があります。

その中で、候補者本人から得られる情報だけでなく、第三者からの評価など外部情報を組み合わせて判断していく視点の重要性も、今後さらに高まっていくと考えられます。

■back check株式会社 代表取締役社長 須藤 芳紀 コメント

今回の結果から、(1) 直近3年間で採用ミスマッチが発生した企業は6割にものぼり、(2)適性検査や面接選考で問題ないと判断された場合でも、入社後に約半数ものケースで問題が発生し、(3) 多くの企業が採用の見極めに難しさや不安を感じており、(4) 選考で入手している情報の網羅性や正確性に課題を感じていることが分かりました。

構造化面接やSTARといった面接手法の導入によって選考プロセスの改善を行うことは重要かと思いますが、「選考判断をするために必要な情報は何か」という前提について再考する必要があるかと思います。特に、面接や書類だけでは把握できない領域の情報については、第三者からの情報活用を検討してはいかがでしょうか。

採用ミスマッチの防止なら「back check」



back check

by **en** en group

『back check』は、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、経歴詐称やSNS上の不適切投稿の確認を実施し、問題の発生を未然に防ぐコンプライアンスチェックの運営・開発をしています。

『back check』 URL : <https://site.backcheck.jp/>

back check株式会社について

社名：back check株式会社（エン株式会社100%出資）

設立：2025年9月12日

代表者：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

URL : <https://backcheck.co.jp/>

本プレスリリースに関する
お問い合わせ先

back check株式会社 <https://backcheck.co.jp/>

back check 広報担当

東京都新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-6697-7441 MAIL : pr@backcheck.co.jp