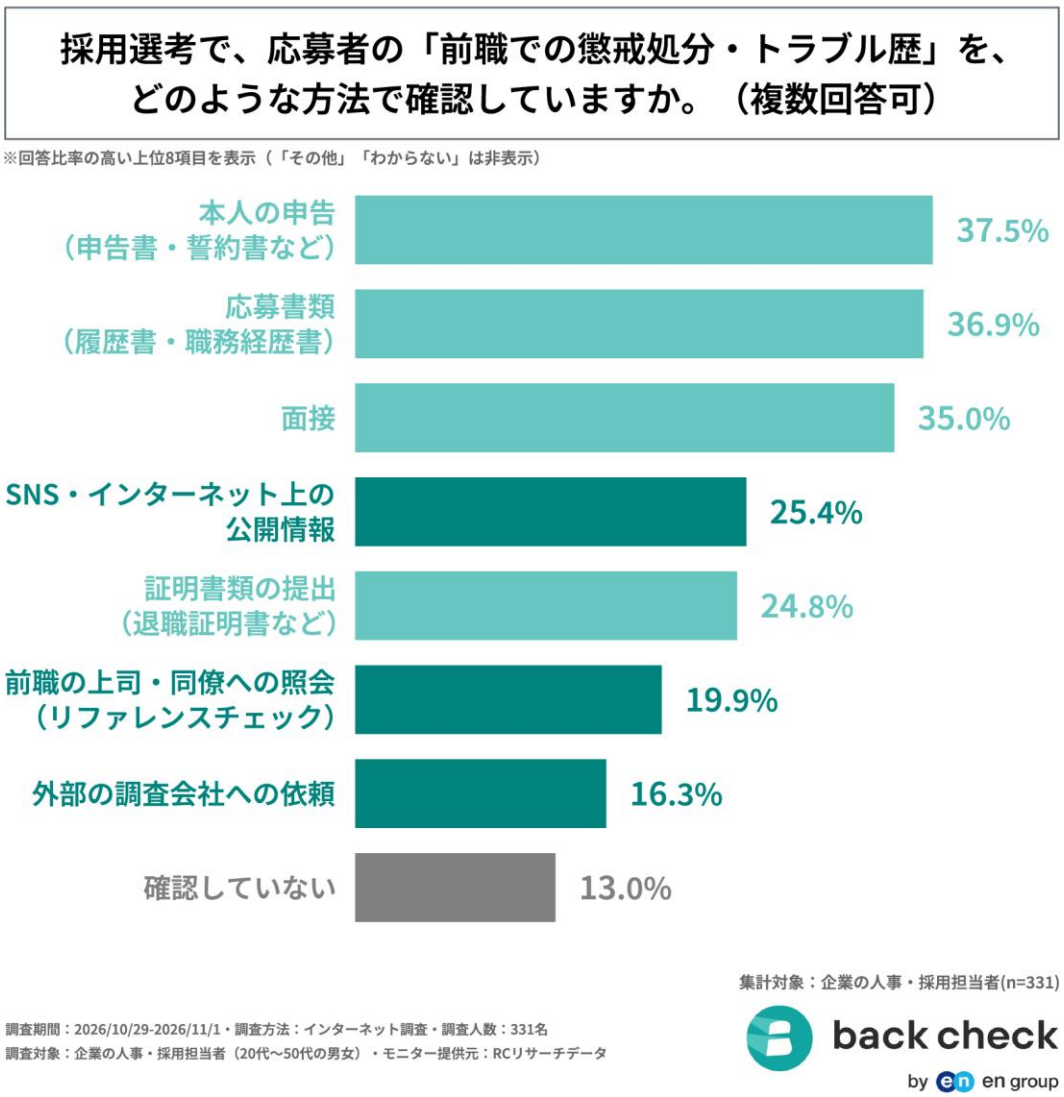
企業の人事・採用担当者の約 6 割は、応募者の「前職での懲戒処分・トラブル歴」を書類・面接・本人の申告以外の方法で確認していない！

back check 株式会社が「採用選考におけるコンプライアンスリスクの確認に関する実態調査」を実施！



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「採用選考におけるコンプライアンスリスクの確認に関する実態調査」を実施しました。この調査から、採用選考で確認したいが確認でき

ていない応募者の情報とその理由や、確認できないまま採否を判断した経験の有無などが明らかになりました。

＜背景＞

総務省統計局の「労働力調査（詳細集計）2025 年（令和 7 年）平均」では、転職者数は 330 万人と前年に比べ 1 万人減少した一方で、転職等希望者数は 1023 万人と前年に比べ 23 万人増加しました。転職等を希望する人が増えるなか、中途採用の選考では、応募者の前職での経歴や行動も採否の判断材料となります。そのため、採用選考でどのような情報を確認できており、どのような情報を確認できていないのかを把握することが、採用時のリスク管理の第一歩です。そこで、back check 株式会社は、企業の人事・採用担当者を対象に、「採用選考におけるコンプライアンスリスクの確認に関する実態調査」を実施しました。

出典：「労働力調査（詳細集計）2025 年（令和 7 年）平均結果の要約」（総務省統計局）
https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/youyaku.pdf（2026 年 10 月 25 日に利用）

＜調査サマリー＞

・企業の人事・採用担当者の約 6 割は、応募者の「前職での懲戒処分・トラブル歴」を書類・面接・本人の申告以外の方法で確認していない

・企業の人事・採用担当者が応募者の「パワーハラスメントの加害歴」を確認する方法も、確認方法として挙がった中では「本人の申告」（29.3%）が最多で、「面接」（24.8%）、「応募書類」（23.9%）と、本人から得る情報が上位を占める

・企業の人事・採用担当者の 7 割超は、採用選考で確認したいが確認できていない応募者の情報があり、その最多は「前職での懲戒処分・トラブル歴」

・確認したいが確認できていない応募者の情報がある企業の人事・採用担当者のうち、それぞれ 3 割弱が、確認できていない理由に「確認を依頼できる先がない」「確認に時間がかかり、選考が長引く」を挙げる

・企業の人事・採用担当者の過半数は、過去 3 年間に、自身が関わった採用選考で、確認したい応募者の情報を確認できないまま採否を判断した経験がある

＜調査概要＞

調査期間：2026 年 10 月 29 日～11 月 1 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：331 名

モニター提供元：RC リサーチデータ

※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。

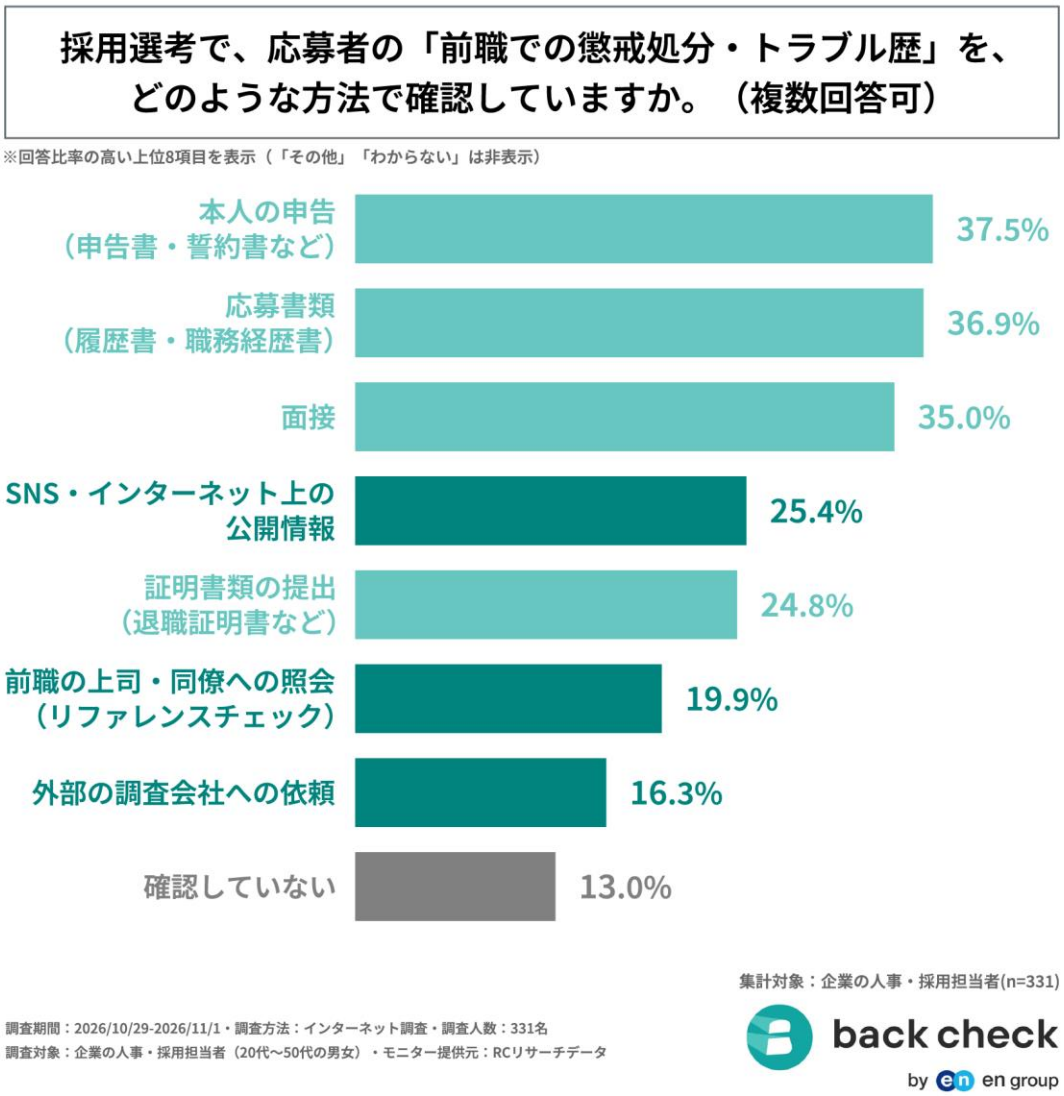
※本調査における「採用選考に関わる業務」とは、書類選考、面接、採否の判断などを指します。

※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・採用担当者の約 6 割は、応募者の「前職での懲戒処分・トラブル歴」を書類・面接・本人の申告以外の方法で確認していない

まず、「採用選考で、応募者の『前職での懲戒処分・トラブル歴』を確認している方法」を尋ねる設問への回答では、1 位が「本人の申告（申告書・誓約書など）」で 37.5%、2 位が「応

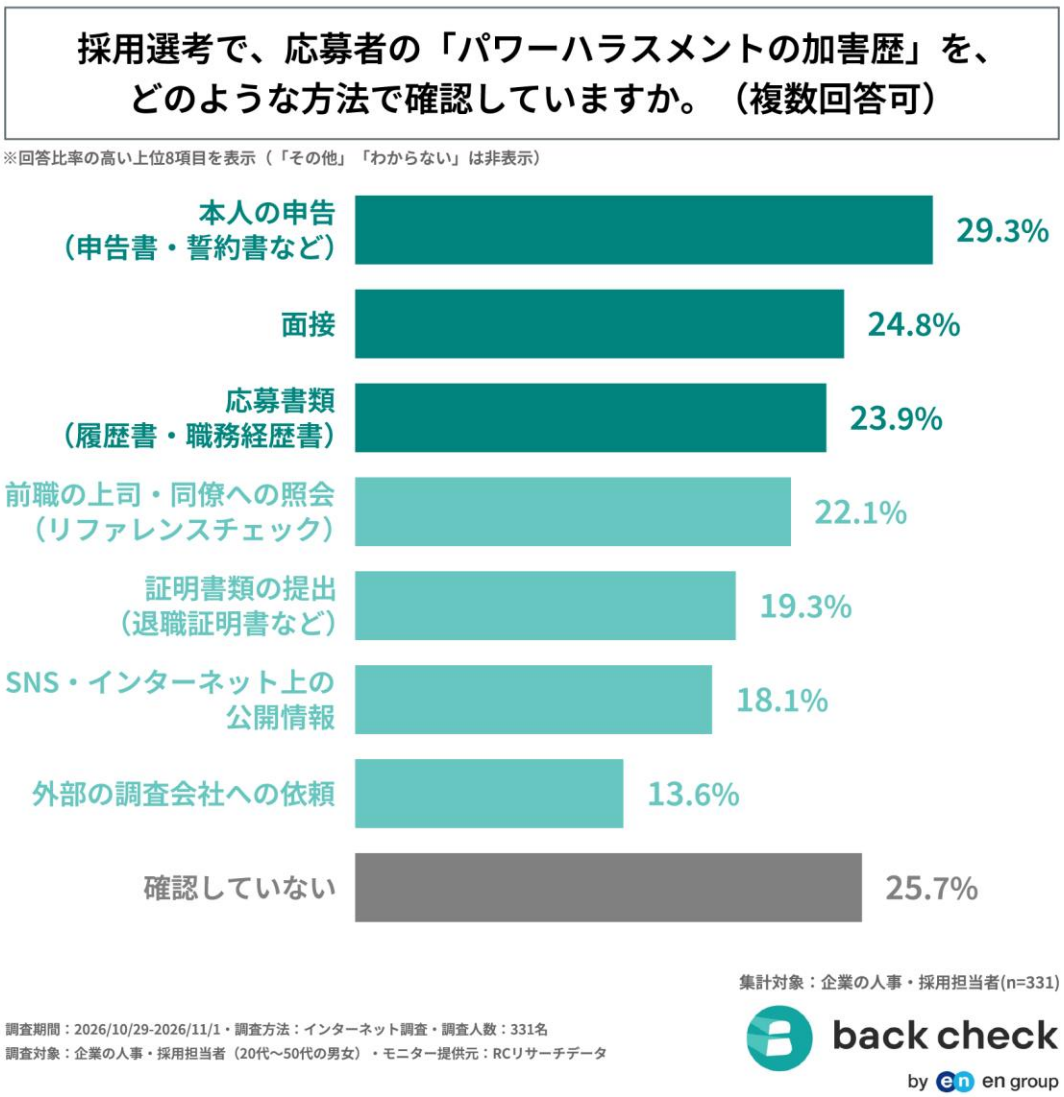
募書類（履歴書・職務経歴書）」で 36.9%、3 位が「面接」で 35.0%、4 位が「SNS・インターネット上の公開情報」で 25.4%、5 位が「証明書類の提出（退職証明書など）」で 24.8%、6 位が「前職の上司・同僚への照会（リファレンスチェック）」で 19.9%、7 位が「外部の調査会社への依頼」で 16.3%という結果になりました。本人の申告や応募書類、面接といった本人から得る情報による確認が上位を占める一方、「前職の上司・同僚への照会（リファレンスチェック）」「SNS・インターネット上の公開情報」「外部の調査会社への依頼」のいずれも選んでいない人の比率は 59.2%となり、この結果から、企業の人事・採用担当者のうち、約 6 割は、応募者の「前職での懲戒処分・トラブル歴」を書類・面接・本人の申告以外の方法で確認していないことが明らかになりました。なお、この約 6 割には、書類・面接・本人の申告などのみで確認している人（39.9%）のほか、「確認していない」（13.0%）、「わからない」（6.3%）と回答した人も含まれます。



企業の人事・採用担当者が応募者の「パワーハラスメントの加害歴」を確認する方法も、確認方法として挙がった中では「本人の申告」（29.3%）が最多で、「面接」（24.8%）、「応募書類」（23.9%）と、本人から得る情報が上位を占める

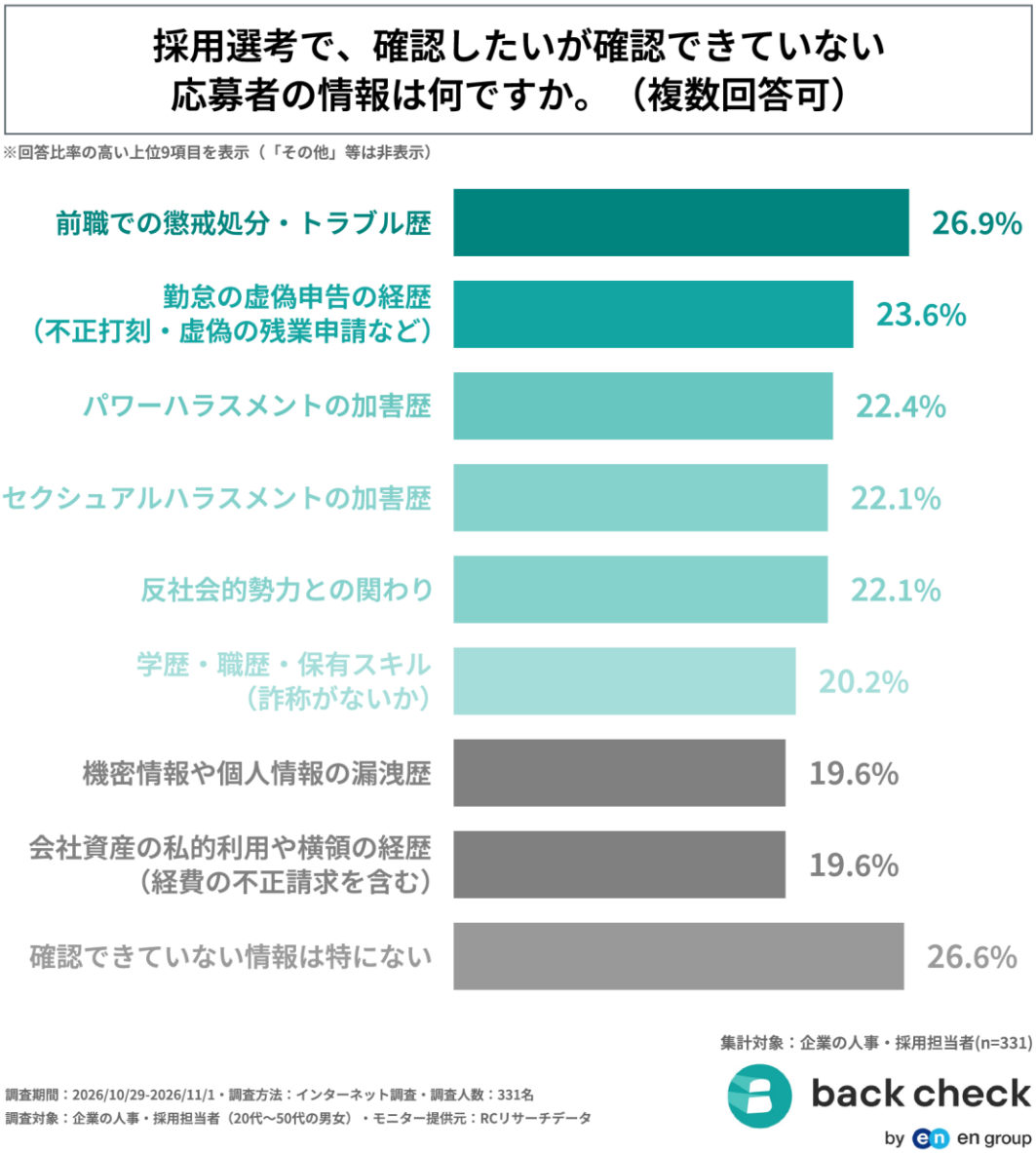
次に、「採用選考で、応募者の『パワーハラスメントの加害歴』を確認している方法」を尋ねる設問への回答では、1 位が「本人の申告（申告書・誓約書など）」で 29.3%、2 位が「確認していない」で 25.7%、3 位が「面接」で 24.8%、4 位が「応募書類（履歴書・職務経歴書）」で 23.9%という結果になりました。この結果から、企業の人事・採用担当者が応募者の

「パワーハラスメントの加害歴」を確認する方法も、確認方法として挙がった中では「本人の申告（申告書・誓約書など）」が最多で、「面接」、「応募書類（履歴書・職務経歴書）」が続き、前職での懲戒処分・トラブル歴と同様に、本人から得る情報が上位を占めていることが判明しました。



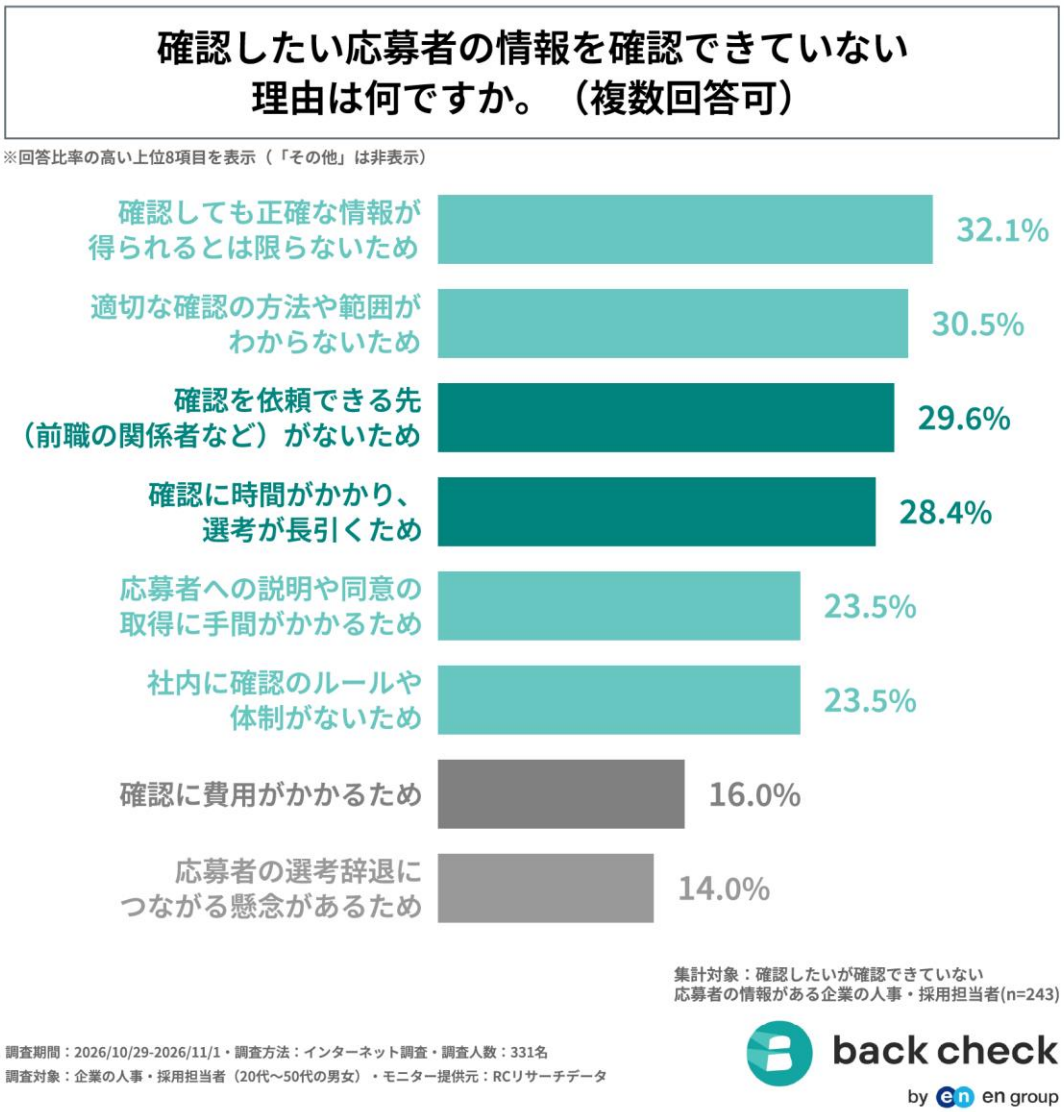
企業の人事・採用担当者の 7 割超は、採用選考で確認したいが確認できていない応募者の情報があり、その最多は「前職での懲戒処分・トラブル歴」

また、「採用選考で、確認したいが確認できていない応募者の情報」を尋ねる設問への回答では、1 位が「前職での懲戒処分・トラブル歴」で 26.9%、2 位が「確認できていない情報は特にない」で 26.6%、3 位が「勤怠の虚偽申告の経歴（不正打刻・虚偽の残業申請など）」で 23.6%という結果になりました。「確認できていない情報は特にない」以外のいずれかの情報を選んだ人の比率は 73.4%となり、この結果から、企業の人事・採用担当者のうち、7 割超は、採用選考で確認したいが確認できていない応募者の情報があり、その最多は「前職での懲戒処分・トラブル歴」であることが明らかになりました。



確認したいが確認できていない応募者の情報がある企業の人事・採用担当者のうち、それぞれ 3 割弱が、確認できていない理由に「確認を依頼できる先がない」「確認に時間がかかり、選考が長引く」を挙げる

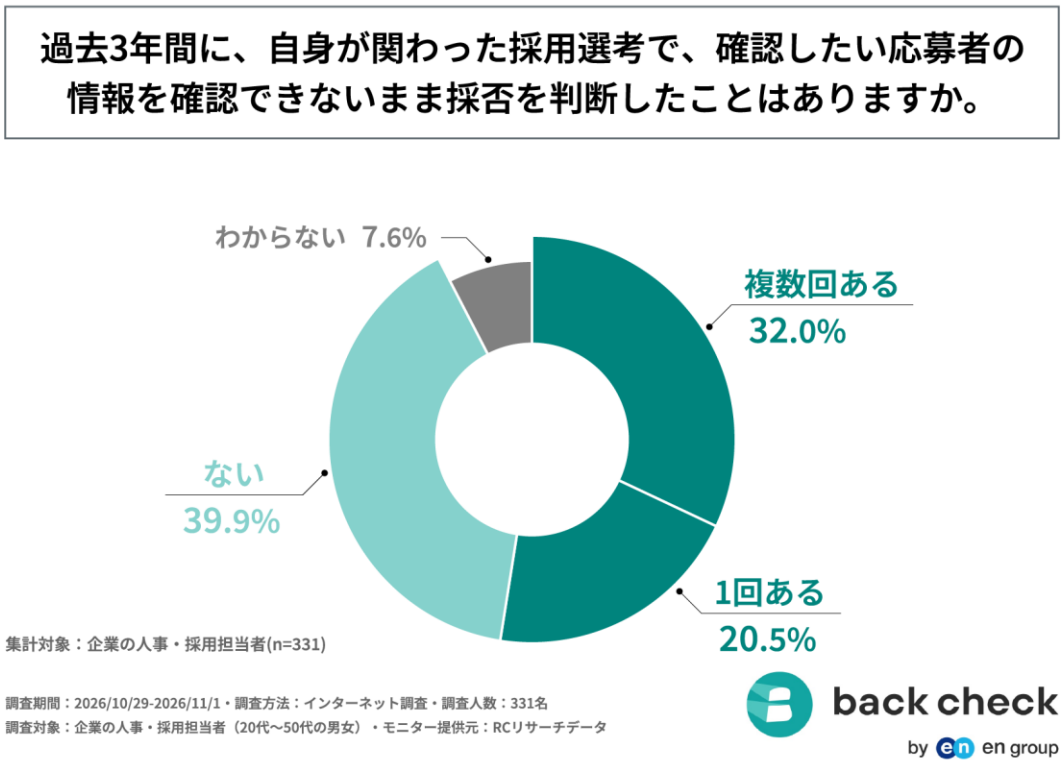
さらに、確認したいが確認できていない応募者の情報がある企業の人事・採用担当者を対象に「確認したい応募者の情報を確認できていない理由」を尋ねる設問への回答では、1 位が「確認しても正確な情報が得られるとは限らないため」で 32.1%、2 位が「適切な確認の方法や範囲がわからないため」で 30.5%、3 位が「確認を依頼できる先（前職の関係者など）がないため」で 29.6%、4 位が「確認に時間がかかり、選考が長引くため」で 28.4%という結果になりました。この結果から、「確認しても正確な情報が得られるとは限らないため」が最多となったものの、確認したいが確認できていない応募者の情報がある企業の人事・採用担当者のうち、「確認を依頼できる先（前職の関係者など）がないため」と「確認に時間がかかり、選考が長引くため」を理由に挙げた人も、それぞれ 3 割弱にのぼることがわかりました。



企業の人事・採用担当者の過半数は、過去 3 年間に、自身が関わった採用選考で、確認したい応募者の情報を確認できないまま採否を判断した経験がある

調査の最後、企業の人事・採用担当者を対象に「過去 3 年間に、自身が関わった採用選考で、確認したい応募者の情報を確認できないまま採否を判断したことがあるか」を尋ねる設問への回答では、1 位が「ない」で 39.9%、2 位が「複数回ある」で 32.0%、3 位が「1 回ある」で 20.5%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」（32.0%）と「1 回ある」（20.5%）の各回答の比率を合計すると 52.5%となり、この結果か

ら、企業の人事・採用担当者のうち、過半数は、過去 3 年間に、自身が関わった採用選考で、確認したい応募者の情報を確認できないまま採否を判断した経験があることが明らかになりました。



<まとめ>

今回の調査により、企業の人事・採用担当者の約 6 割は、応募者の「前職での懲戒処分・トラブル歴」を書類・面接・本人の申告以外の方法で確認していないことが明らかになりました。また、企業の人事・採用担当者が応募者の「パワーハラスメントの加害歴」を確認する方法も、確認方法として挙がった中では「本人の申告」（29.3%）が最多で、「面接」（24.8%）、「応募書類」（23.9%）と、本人から得る情報が上位を占めることが判明しました。さらに、企業の人事・採用担当者の 7 割超は、採用選考で確認したいが確認できていない応募者の情報があり、その最多は「前職での懲戒処分・トラブル歴」であることがわかりまし

た。そして、確認したいが確認できていない応募者の情報がある企業の人事・採用担当者のうち、それぞれ 3 割弱が、確認できていない理由に「確認を依頼できる先がない」「確認に時間がかかり、選考が長引く」を挙げていることが明らかになりました。最後に、企業の人事・採用担当者の過半数は、過去 3 年間に、自身が関わった採用選考で、確認したい応募者の情報を確認できないまま採否を判断した経験があることが判明しました。

今回の調査では、企業の人事・採用担当者の約 6 割が、応募者の「前職での懲戒処分・トラブル歴」を書類・面接・本人の申告以外の方法で確認していないことがわかりました。back check 株式会社の「back check」は、元上司・同僚の評価や経歴・SNS 調査で応募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、企業は本人以外の情報から応募者を確かめることが可能となり、同社は採用リスクの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」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/