

要注意判定率22.2%が示す採用リスクの実態と、 トラブルを未然に防ぐ対応策



INDEX

要注意判定率22.2%が示す採用リスクの実態と、 トラブルを未然に防ぐ対応策

- 01 複雑化・増加する採用リスク
- 02 トラブルを未然に防ぐ「選考時に確認すべき項目」
- 03 要注意判定率22.2% | 独自調査の実績と仕組み
- 04 back checkについて



01 複雑化・増加する採用リスク



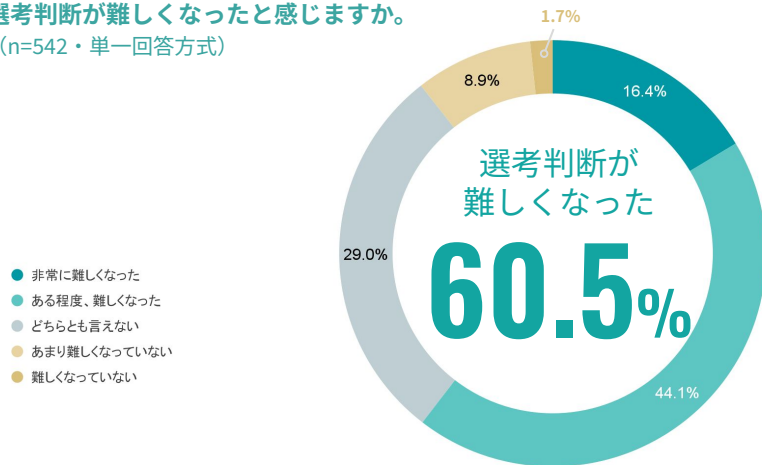
「見破りにくい詐称」が増加傾向

生成AIやSNSの普及により判別が困難に

近年、生成AIによって作成された文章を用いた履歴書や職務経歴書やSNS上のプロフィール情報が採用判断に影響を与えるケースが増加している。

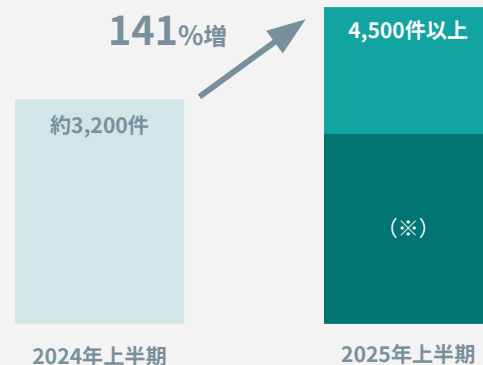
生成AIを使用したと思われる書類や回答により、選考判断が難しくなっていますか。

(n=542・単一回答方式)



出典：back check プレスリリース 採用判断における判断材料の不足が顕在化 back check調べ
「2025年採用トラブル実態調査」面接依存と生成AIが浮き彫りにする「見極めの限界」（取得日 2026年2月17日）

「採用後に経歴詐称が発覚した」相談件数 前年比141%増



※4,500件の相談のうち、約6割が管理職・経理職など信頼性の求められるポジションに関する案件

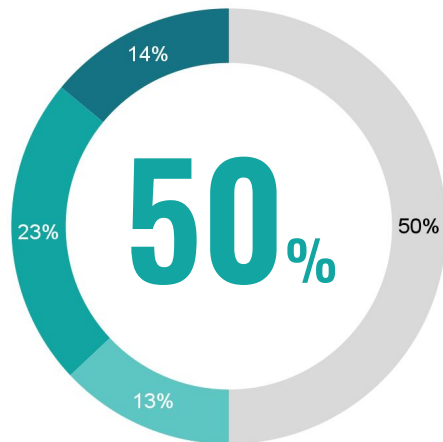
出典：株式会社企業調査センター
採用後に判明する“経歴詐称”リスクが再び顕在化（取得日 2026年2月17日）

不正の発生傾向と損失

2社に1社の割合で不正を経験

過去3年間で不正が発覚した企業の割合

- 0件
- 1件
- 2~5件
- 6件以上



出典：デロイトトーマツ「企業の不正リスク調査白書2024-2026」
企業の不正リスク調査白書 Fraud Survey 2024-2026（取得日 2026年2月17日）

上場企業の2社に1社が、過去3年間に何らかの不正・不祥事が発生したと回答しており、特に国内企業では、会計不正やデータ偽装といった組織的な不正の発生率が高まっています。

さらに、帝国データバンクの調査（※1）によると、**コンプライアンス違反を起因とする倒産件数**は2021年以降増加を続け、**2024年には388件と過去最多を記録**しました。粉飾決算や労働安全衛生法違反など、金融機関や取引先を巻き込む重大な問題が相次いで表面化しています。

大企業によるコンプライアンス違反が頻繁に報道されるなか、社会の目は一層厳しさを増しています。不正や不祥事は、企業イメージの低下にとどまらず、株価下落や取引停止、採用活動への悪影響など、経営全体に深刻な影響を及ぼすリスクとして認識されるようになりました。

こうした環境下では、問題発生後の対応だけでは不十分です。内部統制の強化に加え、**採用段階でリスクを検知し、未然に防ぐ取り組みが、事業継続への影響を最小化する上で重要**となっています。

出典（※1）：コンプライアンス違反企業の倒産動向調査（2024年）
コンプライアンス違反企業の倒産動向調査（2024年）（取得日 2026年2月17日）

02 トラブルを未然に防ぐ「選考時に確認すべき項目」



採用選考時の見極めが1stステップ

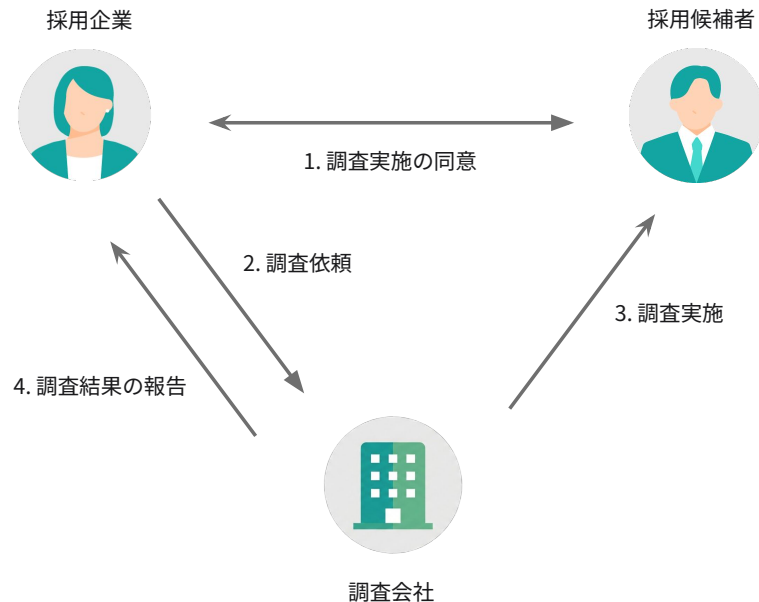
コンプライアンスリスクを抑制する構造

抑制のための取り組み



コンプライアンスチェックとは

採用選考時において採用候補者の過去の経歴に虚偽や問題がないかを調査する選考プロセス



目的：「採用リスクの回避」

1 レピュテーションリスクの予防

法的な懸念事項、反社会的勢力との関わり、ネガティブな風評（レピュテーションリスク）がないかをスクリーニングします。

2 申告内容、ネットリテラシーの確認

経歴詐称などの「虚偽」がないかの裏付けに加え、SNSでの不適切発言や情報漏洩リスクといった「ネットリテラシー」を確認し、採用後のトラブルを防ぎます。

様々な調査方法によりコンプライアンスリスクを検出

調査方法	調査項目	防ぐリスク
新聞データ	事件関与（犯罪歴）、訴訟歴 等	社員の再犯防止
	反社会的勢力への関与	反社会勢力の排除
官報データ	職業事故歴、自己破産など債務整理歴 資格調査 等	贈収賄、汚職の抑制 マネー・ローンダリング/テロ資金供与の防止 ファシリテーションペイメント、キックバックの防止
登記簿情報	所有資産情報、税金の滞納調査 借入状況(住宅ローンやその他有担保借入)	
	差押や仮差押等の事故歴(市県民税未納、滞納等)	
グローバル調査	政府関係者、制裁リスト、PEP 等	情報漏洩、インシデント コンプライアンス問題発生リスクの低下
WEB調査	ネットリテラシー、性格、交友関係、 金銭関係、資格調査 等	
	経歴相違	不正リスク、コンプライアンス問題発生リスクの低下
経歴調査	学歴（最終学歴に対しての在籍期間・卒業の有無等を確認）	
	在籍事実(在籍していた事実・期間)の確認	
	職務経歴(雇用形態・役職)の確認	

03 要注意判定率22.2% | 独自調査の実績と仕組み

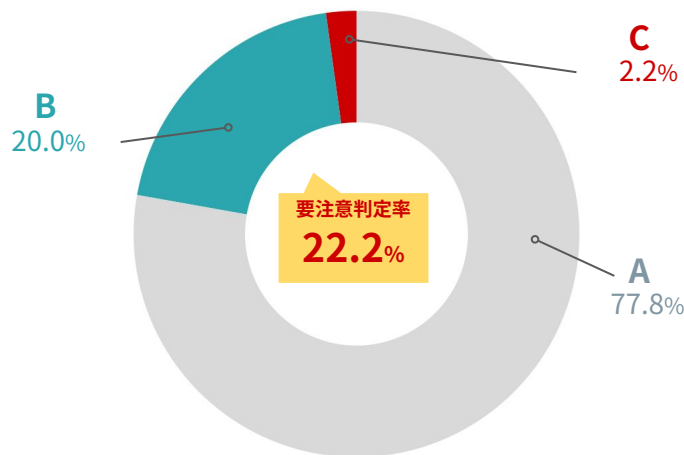


採用候補者の5人に1人に“懸念すべき事項”を検出

『back check』提供コンプライアンスチェック総合判定

A・・・懸念なし B・・・懸念あり（確認を推奨） C・・・重要な懸念あり

要注意判定



※弊社調査データ：2024年3月8日～2024年10月25日に『back check』提供のコンプライアンスチェック実施により判定された統計データ（n=1030）

『back check』のコンプライアンスチェックでは採用候補者の5人に1人以上の割合で採用選考上の“懸念すべき事項”が検出されています

履歴書・職務経歴書の情報をもとに、専任調査員がバックグラウンドチェックを実施する『back check』提供のコンプライアンスチェックでは、検出された情報をA（懸念なし）／B（懸念あり）／C（重要な懸念あり）の3段階で判定しています。

その結果、**全体の22.2%が、採用選考において確認を要する「要注意判定（B・C）」としてレポートされています。**

さらに調査手法別に見ると、

- 電話調査による在籍確認：要注意判定 11.9%
- Web / SNS上のスクリーニング：要注意判定 18.5%

と、これら2つの手法において、特に高いリスク検出率が示されています。

| 実際に検出されている懸念事項

『back check』で検出されている懸念事項の一例をご紹介します。

学歴・経歴の相違

在籍期間や最終学歴の相違など

在籍確認やビジネスSNSのプロフィール照合により、履歴書・職務経歴書との間に重大な矛盾が発覚するケースです。

例)

- 「卒業」と記載されていた最終学歴が、実際には「中退」であった。
- 履歴書には記載のない、短期間で離職した企業の存在が判明した。
- 申告されていた役職・ポジションが事実よりも過大に表現されていた。

単なる記載ミスではなく、自分を良く見せるための「故意の詐称」である可能性が高い場合、入社後のミスマッチに直結します。

犯罪やモラルに反する行為

未成年飲酒・情報商材の拡散など

SNSやWeb上の発信内容から、法令違反や社会通念上問題のある行動が確認されるケースです。

例)

- 過去の投稿から、未成年時の飲酒・喫煙の事実が確認された。
- 消費者庁が注意喚起を行っている「情報商材」や「怪しい投資案件」の拡散に関与していた。

法的処分や実害が出ていなくとも、法令遵守（コンプライアンス）意識の低さや、リスク感度の鈍さは懸念材料となります。「顧客第一」「誠実性」を掲げる企業文化との不適合リスクとしてレポートिंगされます。

SNS上の不適切発言・情報漏洩

暴力的・攻撃的な発言など

SNSやの投稿内容から攻撃的な言動やリテラシーに欠ける行為が見受けられるケースです。

例)

- 特定の個人、団体、属性に対する過激な誹謗中傷や人格否定。
- 暴力的・差別的な表現の繰り返し。
- 業務に関連する機密情報や、関係者のプライバシーを匂わせる投稿。

ネットリテラシーの欠如は、入社後の「炎上」や「情報漏洩」を引き起こす直接的な火種となります。また、攻撃的な性格傾向は組織の和を乱す要因となるため、採用判断における重要な「人物面」の評価指標となります。

『back check』におけるコンプライアンス調査の全体像

テクノロジーと専門性の掛け合わせにより調査品質を最大化

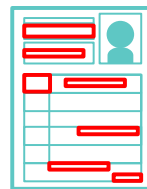
back checkのコンプライアンスチェックは、システムによる自動化と生成AI、専任調査員の独自ノウハウを掛け合わせることで、調査スピードに加えて

【精度・網羅性・正確性】を高い水準で担保しています。

精度	画像解析、構文解析を用いて、履歴書 / 経歴書等から 調査に必要な情報を精度高く自動的に抽出
網羅性	複数パターンの検索作業をシステムで自動化 生成AIを活用し、必要な情報のみをフィルタリング
正確性	フィルタリングされた結果を専任調査員がチェック 属人的な品質の差を低減しヒューマンエラーを防止

実際の調査イメージ

履歴書・職務経歴書情報をもとに
様々な組み合わせパターンを自動で
漏れなく・打ち間違いなく検索実行。
新聞・官報データをはじめとする
公的公開情報を照合し、リスクを検出。



PICK UP

Web調査では履歴書・職務経歴書内容を自動で文字
起こし、構文解析により調査に必要なキーワードを自
動抽出。生成AIが、候補者と関連性があると判断した
情報のみをフィルタリング。

※確認すべき情報を精緻に絞り込み、調査員の作業時
間を削減。

自動検出された情報を、
専任調査員が独自の判断基準・根拠を
もとに精査したうえで最終的な判定を
行い、調査結果をレポート化。



候補者情報登録

自動
検索

新聞・官報・登記簿 等
各データベース照合

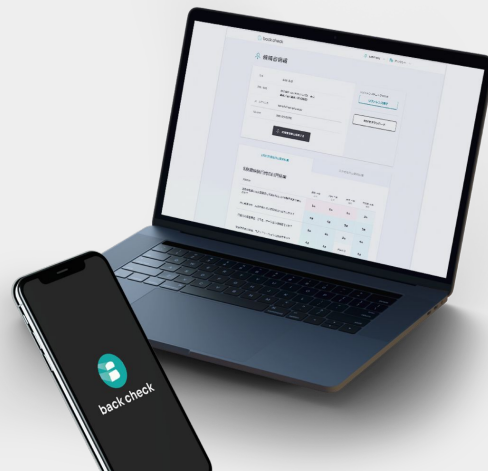
04 back checkについて

オンライン完結型の コンプライアンスチェックサービス



back check

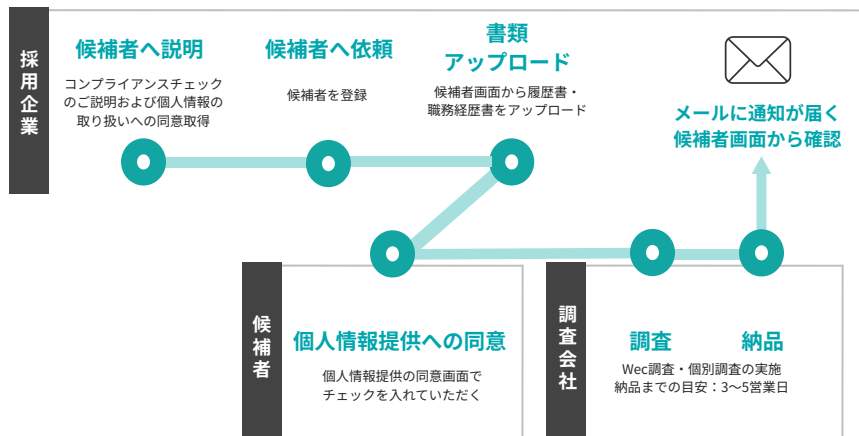
back check株式会社では、オンライン完結型のコンプライアンスチェックサービス「back check（バックチェック）」を提供しています。必要な情報をWebに登録するだけで、応募者に経歴詐称・SNSでの問題行動・犯罪歴などのリスクがないかを確認できます。



コンプライアンスチェックの調査項目

調査方法	調査項目
新聞データ	事件関与（犯罪歴）
	反社会的勢力への関与
官報データ	職業事故歴（倒産/清算）、自己破産など債務整理歴、政治献金歴 等
登記簿情報	所有資産情報、借入状況(住宅ローンやその他有担保借入)
	差押や仮差押等の事故歴(市県民税未納、滞納等)
グローバル調査	政府または他の制裁リストの確認
	重要な公的地位を有する者（PEP）かを確認
WEB調査	ネットリテラシー（ネット投稿の攻撃性、情報の漏洩性等）、性格、交友関係、金銭関係 等
	経歴相違（経歴詐称、未申告の就労先が発覚、役職相違、職責や賞罰の申告相違、学歴相違）
経歴調査	学歴（最終学歴に対しての在籍期間・卒業の有無等を確認）
	在籍事実（在籍していた事実・期間）の確認
	職務経歴（雇用形態・役職）の確認

コンプライアンスチェックの依頼から結果取得までの流れ





コンプライアンスチェックのよくあるご質問

コンプライアンスチェックは違法ではないですか？

本サービスは、関係法令に十分注意し、厚生労働省の「公正な採用選考の基本」にも配慮した調査を実施しております。
本サービスの利用目的の範囲内でのみ情報を取得し、不要な情報は収集致しません。

採用候補者の転職活動が、現職に伝わってしまうことはないですか？

コンプライアンスチェックにおいて、候補者の現職には接触しません。
エントリーされたポジションによっては、過去在籍した企業に調査を行う可能性があります。

コンプライアンスチェックのみ単体で実施することはできますか？

実施可能です。その場合、ご利用企業様が履歴書・職務経歴書のアップロードいただくこと、
採用候補者が個人情報取得に同意いただくこと、2つが揃ったタイミングで調査を開始します。
(採用候補者の同意はシステムにて行います)



back check

by **en** en group

お問い合わせはこちら

お問い合わせ先

back check株式会社

info@backcheck.co.jp

<https://site.backcheck.jp/>
