報道関係者各位
PRESS RELEASE

back check
by en group

2026年2月4日
back check株式会社
https://backcheck.co.jp/

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”

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、2025年度の採用活動において企業が直面した採用トラブルやミスマッチの実態について調査を実施いたしました。

人材獲得競争の激化や採用手法の多様化により、企業の採用判断はこれまで以上に複雑さを増しています。特に近年は、限られた選考プロセスの中で応募者の実績や人物像をどこまで把握できているのか、経営・人事双方にとって大きな課題となっています。加えて、生成AIを活用した応募書類の普及など、採用を取り巻く環境は大きな転換期を迎えています。こうした状況を受け、本調査では人事部に所属する会社員1,000名を対象に、2025年度の採用活動において企業が直面している採用トラブルや判断プロセスの課題について調査を実施しました。本調査を通じて、今後の採用判断に求められる視点や課題を整理します。

back check調べ「 2025年 採用トラブル実態調査」結果概要

結果概要① 採用ミスマッチの発生実態と企業への影響

- **2025年、企業の約6割で採用ミスマッチが発生**
- **見極め不足が露呈、試用期間中にミスマッチ顕在化**
- **採用後のズレが早期離職に直結、4割超の企業が経験**

結果概要②：採用判断プロセスの限界と構造的課題

- **最終判断は面接頼み 6割超の企業が回答**
- **採用時に見抜けない前職実績、6割弱が想定外に直面**
- **採用時に見えにくい情報、最多は「コミュニケーション力・協働力（40.1%）」**
- **採用判断の裏付け不足、最多理由は「人事の業務負担が大きい（34.4%）」**

結果概要③：生成AI時代に深まる“見極めの難しさ”

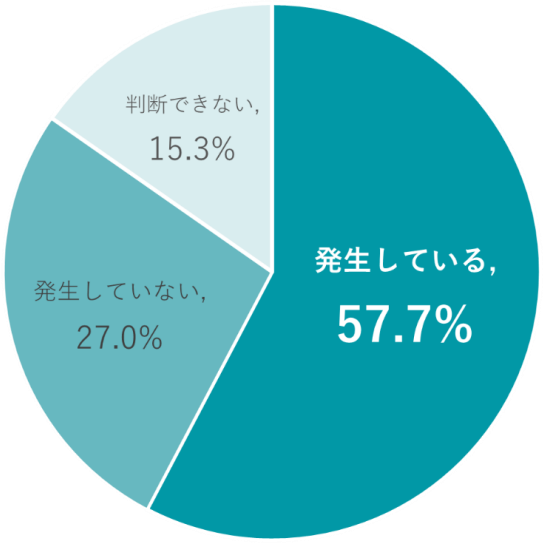
- **生成AI活用の応募書類、人事担当者の半数超が接触**
- **生成AI書類の影響で選考判断が難化、人事の6割超が回答**

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

©back check Inc. All Rights Reserved.

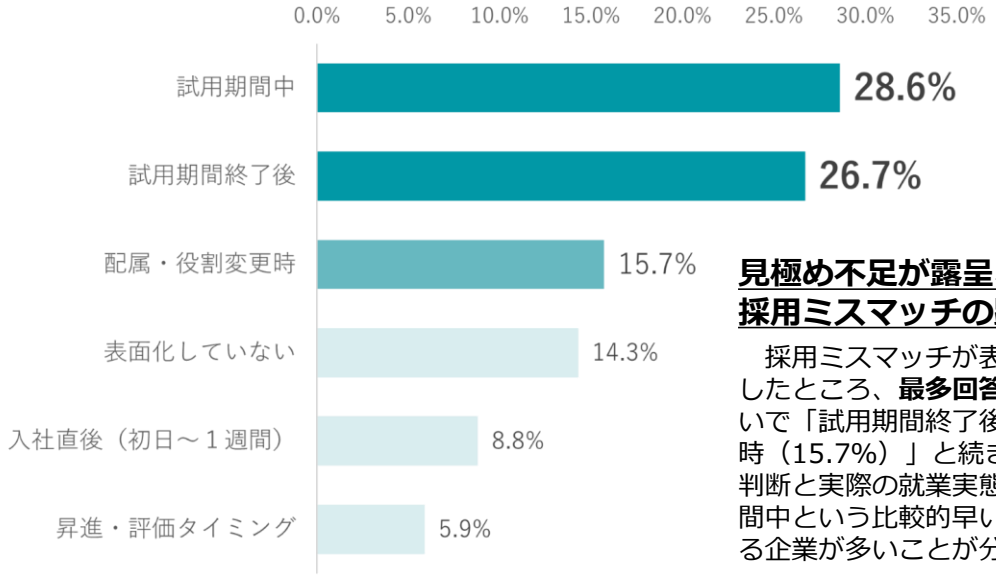
Q1. 直近１年間（2025年1月～2025年12月）に、貴社で「採用ミスマッチが発生した」と感じるケースはありましたか。（n=1,000・単一回答方式）



2025年、企業の約6割で採用ミスマッチが発生
採用後に顕在化するギャップが、企業共通の課題に

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、直近1年間（2025年1月～2025年12月）の採用活動を振り返り、採用ミスマッチの発生状況について調査しました。その結果、**「採用ミスマッチが発生している」と回答した企業は57.7%**にのぼり、約6割の企業が採用後に何らかのギャップを経験している実態が明らかになりました。この結果から、採用判断の難しさは一部の企業に限られた問題ではなく、多くの企業が共通して直面する課題であることがうかがえます。こうした採用ミスマッチは、早期離職や現場負担の増加につながる可能性があり、組織運営や人材活用の観点からも、採用判断の在り方を見直す必要性が高まっています。

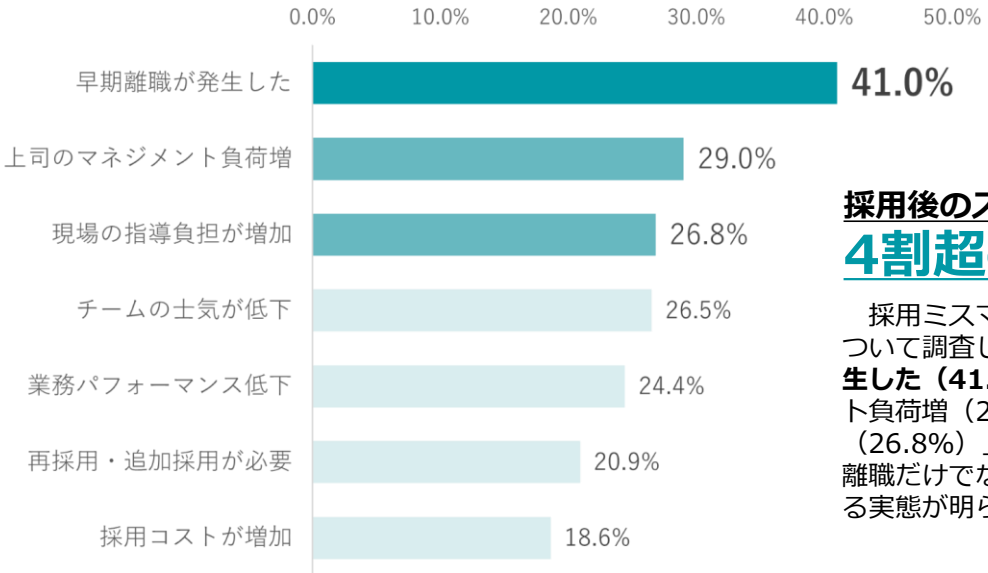
Q2. 採用ミスマッチが最初に表面化することが多いタイミングは、いつですか。最も近いものを1つお選びください。（n=1,000・単一回答方式）



見極め不足が露呈、
採用ミスマッチの顕在化は「試用期間中」が最多

採用ミスマッチが表面化するタイミングについて調査したところ、**最多回答は「試用期間中（28.6%）」**、次いで「試用期間終了後（26.7%）」、「配属・役割変更時（15.7%）」と続きました。この結果から、採用時の判断と実際の就業実態との間にギャップが生じ、試用期間中という比較的早い段階でミスマッチが顕在化している企業が多いことが分かりました。

Q3. 採用ミスマッチによって、実際に発生した影響はどれですか。当てはまるものをすべてお選びください。（n=1,000・複数回答方式）

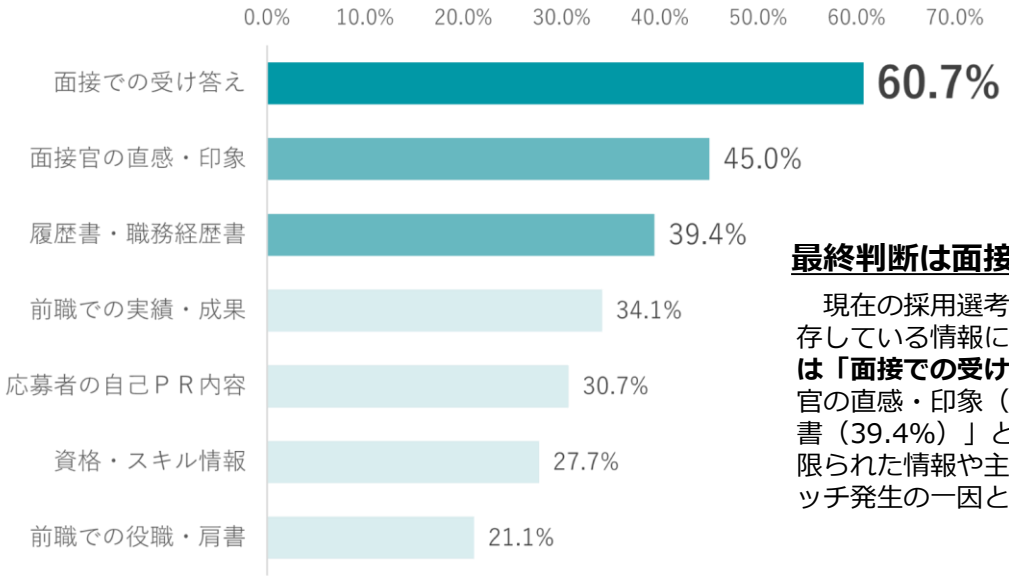


採用後のズレが早期離職に直結、
4割超の企業が経験

採用ミスマッチによって、実際に発生した影響について調査したところ、**最多回答は「早期離職が発生した（41.0%）」**、次いで「上司のマネジメント負荷増（29.0%）」、「現場の指導負担が増加（26.8%）」と続きました。採用時の見極め不足が、離職だけでなく現場全体の負荷増加につながっている実態が明らかになりました。

©back check Inc. All Rights Reserved.

Q4. 現在の採用選考において、最終的な採用判断に依存している情報をすべてお選びください。（n=1,000・複数回答方式）

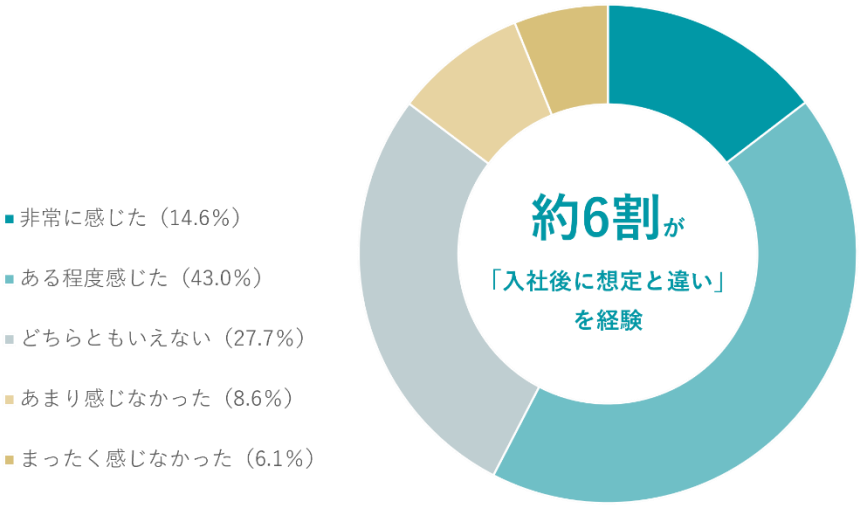


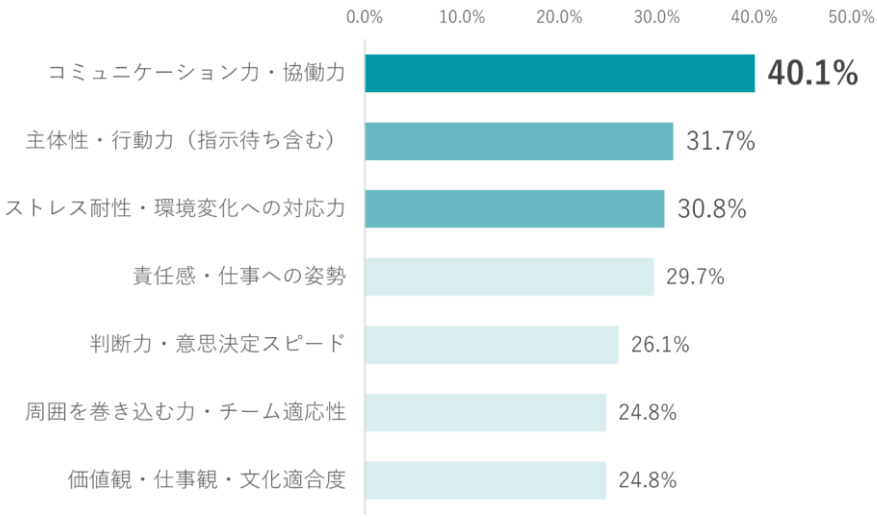
最終判断は面接頼み 6割超の企業が回答

現在の採用選考において、最終的な採用判断に依存している情報について調査したところ、**最多回答は「面接での受け答え（60.7%）」**、次いで「面接官の直感・印象（45.0%）」、「履歴書・職務経歴書（39.4%）」と続きました。採用判断が面接時の限られた情報や主観に依存していることが、ミスマッチ発生の一因となっている可能性がうかがえます。

Q5. 応募者が語る前職での経歴・成果・実績について、採用時点で事実確認や再現性の判断が難しく、入社後に想定と異なると感じたことはありますか。（n=1,000・単一回答方式）

Q6. 採用プロセスでは把握しづらく、入社後に想定と異なっていた、またはギャップを感じやすい応募者情報はどれですか。当てはまるものをすべてお選びください。（n=1,000・複数回答方式）





スキルでは測れない“人となり”が、採用後に顕在化

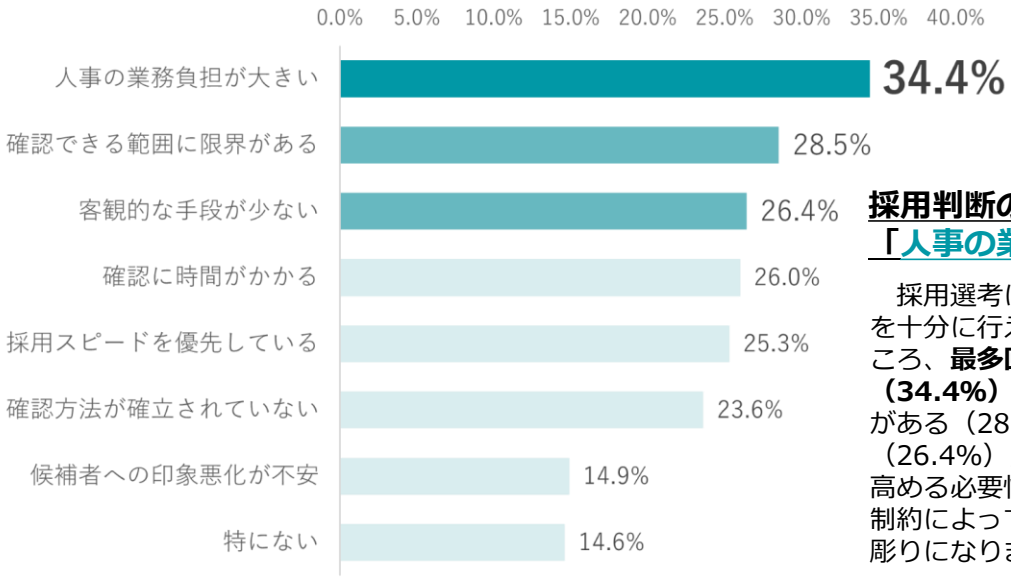
応募者が語る前職での経歴や成果、実績について、採用時点で事実確認や再現性の判断が難しく、入社後に想定と異なると感じた経験があるかを調査したところ、**57.6%が「感じた」**（非常に感じた：14.6%、ある程度感じた：43.0%）と回答しました。

さらに、書類選考や面接といった一般的な採用プロセスでは把握しづらく、入社後にギャップを感じやすい応募者情報について尋ねたところ、**最多回答は「コミュニケーション力・協働力（40.1%）」**、次いで「主体性・行動力（指示待ち含む）（31.7%）」、「ストレス耐性・環境変化への対応力（30.8%）」と続きました。

これらはいずれも、単なるスキルや知識の不足ではなく、職場でどのように行動し、周囲と関わり、成果を再現できるかといった**“人となり”や行動特性**に関わる要素です。本調査からは、応募者本人の説明や面接での受け答えだけでは、こうした要素を十分に見極めることの難しさが、採用現場における共通課題となっている実態がうかがえます。

©back check Inc. All Rights Reserved.

Q7.現在の採用選考において、採用判断の検証や裏付けを十分に行えなかったことはありましたか。ある場合はその理由をお選びください。（n=1,000・複数回答方式）



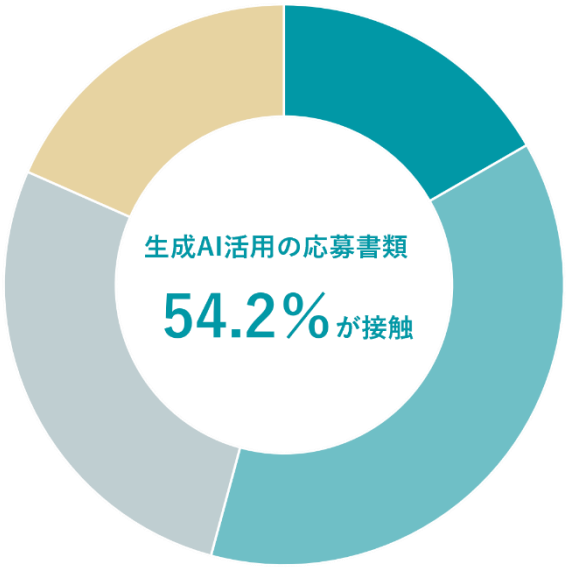
採用判断の裏付け不足、最多理由は「人事の業務負担が大きい（34.4%）」

採用選考において、採用判断の検証や裏付けを十分に行えなかった理由について調査したところ、**最多回答は「人事の業務負担が大きい（34.4%）」**、次いで「確認できる範囲に限界がある（28.5%）」、「客観的な手段が少ない（26.4%）」と続きました。採用判断の精度を高める必要性を認識しながらも、時間や手段の制約によって十分な検証が行えない実態が浮き彫りになりました。

Q8. 採用選考において、応募者が生成ＡＩを使用したと思われる書類や回答に接したことはありますか。（n=1,000・単一回答方式）

生成AI活用の応募書類、人事担当者の半数超が接触

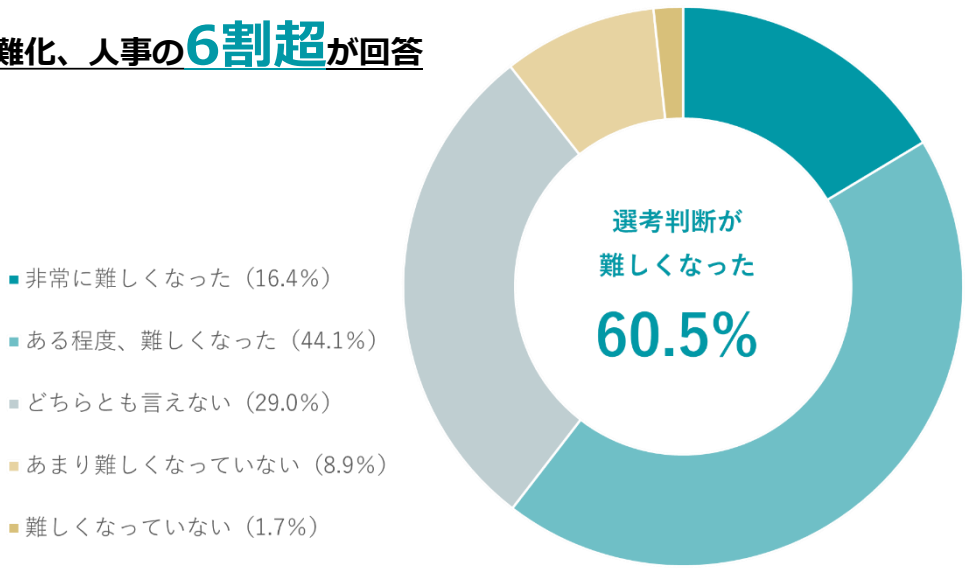
採用選考において、応募者が生成AIを使用したと思われる書類や回答に接したことがあるか調査したところ、**54.2%が「接している」**（頻繁に接している：16.7%、時折、接している：37.5%）と回答しました。生成AIの活用が社会全体で広がる中、採用の現場においても、応募書類や選考過程で生成AIを用いたとみられる表現や回答に接する機会が、すでに過半数の企業で発生している実態が明らかになりました。



Q9. 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たと感じますか。（n=542・単一回答方式）

生成AI書類の影響で選考判断が難化、人事の6割超が回答

採用選考で生成AIを使用したと思われる応募書類や回答に接したことがあると回答した542名を対象に調査したところ、**60.5%が「選考判断が難しくなった」**と回答しました。生成AIの普及により、書類や回答の完成度が一定水準に整えられる一方で、それが実際の業務遂行能力や行動特性をどこまで反映しているのか判断しづらい場面が増えていることがうかがえます。本結果から、書類選考や面接を中心とした従来の採用プロセスについて、応募者の実像や再現性を見極める手段として再検討が求められている状況が示されています。



©back check Inc. All Rights Reserved.

「2025年採用トラブル実態調査」解説

本調査により、採用ミスマッチは個別企業の判断ミスではなく、現在の採用プロセスが前提としてきた「限られた情報で人を見極められる」という構造そのものに起因する課題であることが明らかになりました。多くの企業でミスマッチは試用期間中に顕在化し、早期離職や現場負荷といった形で組織全体に影響を及ぼしています。その背景には、最終判断が面接時の受け答えや印象に大きく依存している一方で、前職実績の再現性や協働力といった入社後に重要となる要素を十分に検証できていない実態があります。さらに生成AIの普及により、応募書類の完成度は均質化し、自己申告情報の信頼性を見極める難易度は一層高まっています。こうした状況下では、従来の判断軸を前提とした採用から脱却し、採用判断の在り方そのものを再設計することが企業に求められていると言えるでしょう。

■back check株式会社 代表取締役社長 須藤 芳紀 コメント

採用手法の多様化が進む一方で、多くの企業では依然として、候補者の自己申告情報を前提とした質疑応答を通じて採用可否を判断しているのが実情だと感じています。しかし、生成AIを活用した職務経歴書や履歴書の作成が一般化する中で、そうした情報を前提とした判断が本当に妥当なのか、改めて見直す局面に来ているのではないでしょうか。今後の採用においては、面接手法そのものを高度化することに加え、面接以外の手段も含めて候補者に関する情報を多面的に捉えることで、過去の経験の語り方ではなく、入社後に期待される成果や組織へのフィットといった将来的な活躍可能性を、より適切に判断していく必要があると考えています。

＜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1月16日～2026年1月22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ますようお願い申し上げます。

採用ミスマッチの防止なら「back check」

back check
by 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/

©back check Inc. All Rights Reserved.