

back check利用企業調査

面接だけに頼らない。 採用の見極めと入社後活用の実態

— 面接外の情報は、企業の採用にどう活かされているのか

調査概要

「back check」を利用する企業117社を対象に、導入後の採用活動の変化に関する調査を実施しました。
面接や書類選考だけでは、候補者を十分に理解することが難しい。
そうした採用現場の課題を背景に、企業がback checkをどのように活用し、採用から入社後までどのような変化を実感しているのかを調査しました。

調査対象	back check利用企業
有効回答数	117社
調査期間	2026年5月19日 ～ 7月2日
調査方法	インターネット調査
調査主体	back check株式会社

INDEX

- 01 リファレンスチェックの活用
- 02 コンプライアンスチェックの活用
- 03 オンボーディングにおける活用
- 04 リファレンスチェックとコンプライアンスチェックの併用
- 05 エンジニア採用における活用

01

リファレンスチェックの活用

面接だけでは見えない情報を、採用判断に活用

リファレンスチェックを通じて、
面接では把握しにくい情報を取得したと回答

91.9%

※リファレンスチェック利用企業99社を対象に集計。

back check INSIGHT

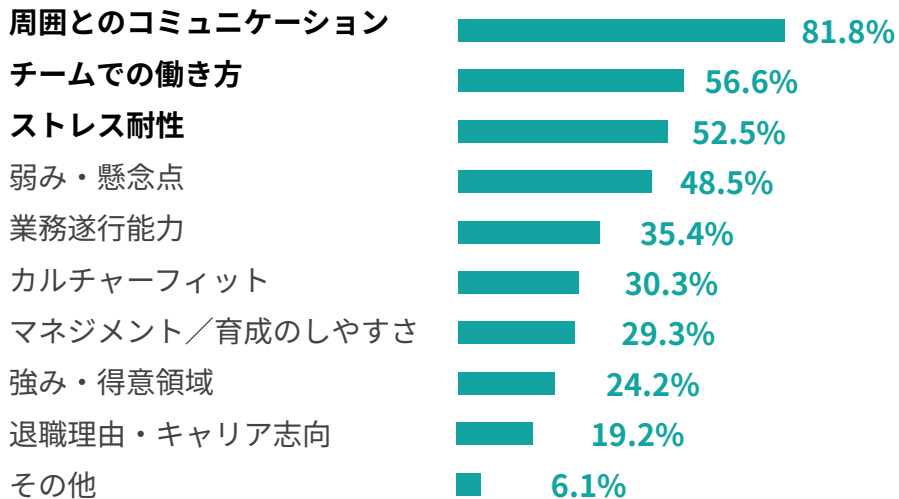
面接では、候補者本人の説明や振る舞いを中心に評価が行われます。

リファレンスチェックは、そこに第三者からの視点を加えることで、面接だけでは気づけなかった特性や傾向を補う役割を果たしています。

単なる「裏取り」ではなく、評価の解像度を上げるための情報源として活用されています。

面接だけでは見えない情報を、採用判断に活用

採用判断の参考にした情報



back check INSIGHT

上位には、コミュニケーションやチームでの働き方、ストレス耐性など、「周囲との関わり方」に関する項目が並びました。これらが業務遂行能力を上回っていることから、採用判断ではスキルや実績だけでなく、周囲とどのように働くかも重視されていることが分かります。

いずれも面接の短い時間だけでは見極めにくく、一緒に働いた人からの情報が判断材料として活用されています。

※リファレンスチェック利用企業99社を対象に集計。複数回答。「その他」は自由記述回答を集約。

採用判断のしやすさ向上と、ミスマッチの減少

リファレンスチェックにより、
採用判断がしやすくなったと実感

86.2%

リファレンスチェックにより、
採用ミスマッチが減少したと実感

71.2%

※86.2%：リファレンスチェック利用企業のうち、「判断できない」を除く94社を対象に集計

※71.2%：リファレンスチェック利用企業のうち、「判断できない」を除く73社を対象に集計

back check INSIGHT

リファレンスチェックは、面接だけでは把握しにくい情報を補うとともに、面接で得た評価や懸念を第三者の視点から確かめる役割を果たします。

判断材料が増えることで候補者理解が深まり、採用判断のしやすさ向上やミスマッチの減少につながっていることがうかがえます。

02

コンプライアンスチェックの活用

従来選考では見えないリスク情報を確認

コンプライアンスチェックにより、

従来選考では把握できない情報を確認

82.3%

※コンプライアンスチェック利用企業62社を対象に集計。

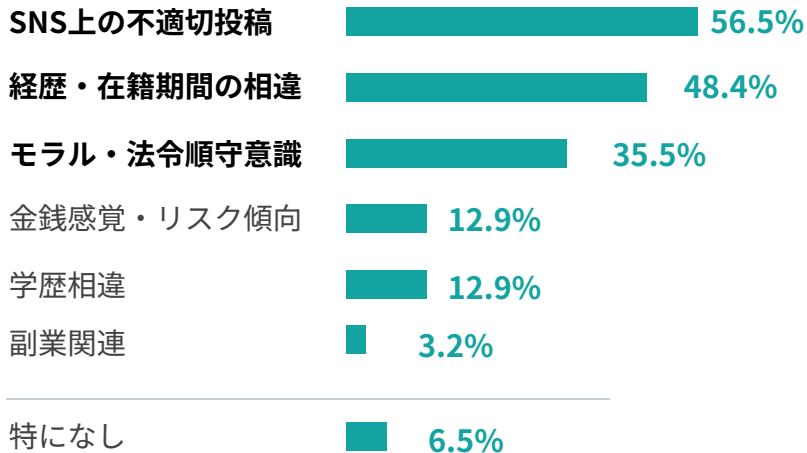
back check INSIGHT

書類や面接だけでは自己申告に依存しやすい情報を、客観的に確認できる点がコンプライアンスチェックの特徴です。

利用企業の82.3%が、従来 of 選考では把握できなかった情報を確認したと回答しており、採用判断に必要な情報を補う手段として活用されていることがうかがえます。

従来選考では見えないリスク情報を確認

コンプライアンスチェックで 確認・深掘りにつながった情報



※コンプライアンスチェック利用企業 62社を対象に集計。複数回答。「特になし」は自由記述の同義回答を集約。

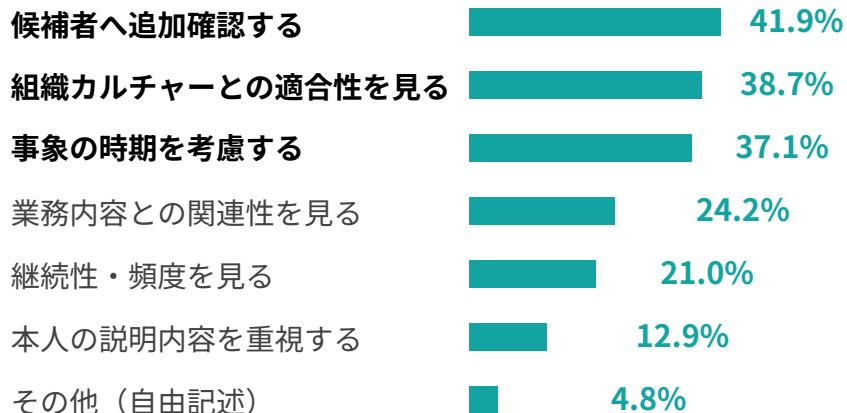
back check INSIGHT

SNS上の言動や経歴の相違など、確認・深掘りにつながった情報は多岐にわたります。検出された情報については、候補者への追加確認や事象の時期、組織・業務との関連性など、複数の観点を重視する企業が見られました。

情報の内容と採用ポジションとの関連性を整理し、文脈を踏まえて判断することが重要です。

検出情報は、追加確認や背景を踏まえて判断

コンプライアンスチェックで 情報が検出された際に重視する観点



back check INSIGHT

最も重視されているのは「候補者への追加確認」で、組織カルチャーとの適合性や事象の時期が続きました。

検出された情報だけで一律に判断するのではなく、本人への確認や組織・業務との関連性、事象の時期など、複数の観点を重視する企業が見られます。

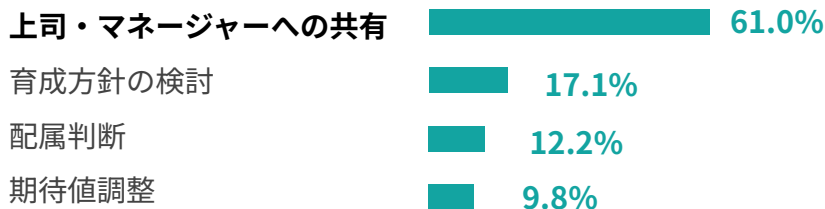
※コンプライアンスチェック利用企業62社を対象に集計。複数回答。「その他」は自由記述回答を集約。

03

オンボーディングにおける活用

入社後は上司への共有を中心に、育成・配属にも活用

入社後における主な活用方法



育成方針の検討または配属判断に活用している企業のうち
早期離職の減少を実感

50.0%

※入社後における主な活用方法：リファレンスレポートを入社後に活用している企業41社を対象に集計。

※50.0%：育成方針の検討または配属判断に活用している企業12社を対象に集計。

back check INSIGHT

リファレンスチェックは、採用可否の判断だけでなく、入社後のオンボーディングにも活用されています。

入社後に活用している企業では、「上司・マネージャーへの共有」が最も多く、選考時に得た候補者理解を受け入れ現場へ引き継ぐ運用が中心となっています。育成方針の検討や配属判断、期待値調整にも活用されています。

04

リファレンスチェックとコンプライアンス チェックの併用

2つのチェックの併用企業で、採用効果を実感

リファレンスチェックとコンプライアンスチェックの併用企業で、
採用判断のしやすさが向上と回答



リファレンスチェックとコンプライアンスチェックの併用企業で、
採用ミスマッチが減少と回答



back check INSIGHT

リファレンスチェックとコンプライアンスチェックは、それぞれ異なる観点から候補者情報を確認するものです。

本調査では、いずれか一方のみを利用する企業と比べて、両方を利用する企業の方が、採用判断のしやすさ向上と採用ミスマッチの減少を実感する割合が高い傾向が見られました。

※採用判断のしやすさ：「判断できない」を除く、一方のみ利用67社、両方利用43社を対象に集計
※採用ミスマッチが減少：「判断できない」を除く、一方のみ利用56社、両方利用33社を対象に集計

05

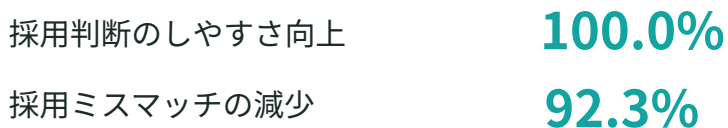
エンジニア採用における活用

エンジニア採用でも人物面を重視

リファレンスチェックで参考にした情報



リファレンスチェックとコンプライアンスチェックを併用する企業でも、高い効果を実感



back check INSIGHT

専門職であるエンジニア採用においても、「コミュニケーション」「チームでの働き方」「ストレス耐性」など、人物面の情報が上位に挙がりました。

技術評価だけでは把握しにくい、周囲との協働姿勢を補完する情報として、リファレンスチェックが活用されていることが分かります。

※リファレンスチェックで参考にした情報：主な採用職種がエンジニア職のリファレンスチェック利用企業30社を対象に集計／複数回答

※採用判断のしやすさ向上100%（15/15社）、採用ミスマッチの減少92.3%（12/13社。「判断できない」と回答した2社を除く）。主な採用職種がエンジニア職の両方利用企業を対象に集計

まとめ

面接や書類選考だけでは、候補者の人柄やリスクの所在を十分に把握しきれない。今回の調査では、多くの企業がそうした課題と向き合いながら、リファレンスチェックとコンプライアンスチェックを使い分けている実態が見えてきました。

リファレンスチェックは、周囲との関わり方やストレス耐性など、候補者本人の自己申告だけでは測りにくい情報を補う役割を担っています。一方のコンプライアンスチェックは、経歴やSNS上の言動など、見過ごせないリスクの有無を確認する機能を果たしており、両者は目的の異なる「補完材料」として活用されています。

さらに注目すべきは、これらの情報が選考段階だけで終わらない点です。採用時に得た情報は入社後の上司への共有や配属判断にも引き継がれ、現場でのマネジメントに活かされています。そして、2つのチェックを併用する企業では、いずれか一方のみを利用する企業よりも、採用への効果を実感する割合が高いことも分かりました。

面接という限られた時間の中だけで候補者を判断するのではなく、入社前から入社後まで一貫して情報を積み重ねていく。そうした採用のあり方が、今後ますます重要になっていきそうです。

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

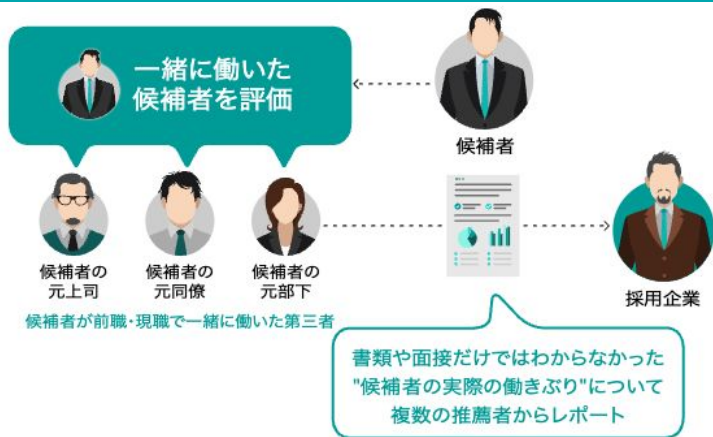


back check

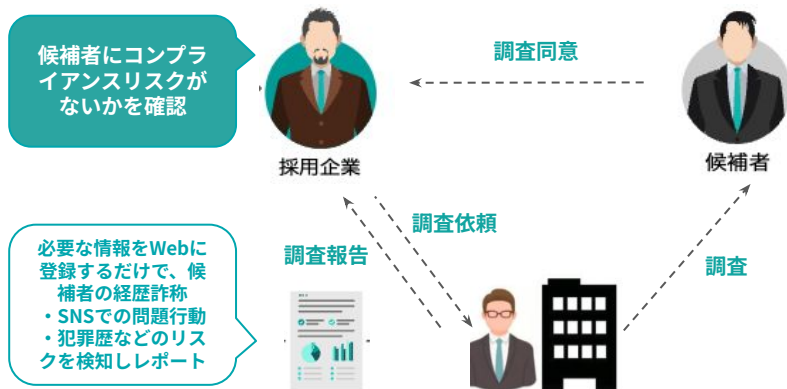
back check株式会社では、オンライン完結型の
リファレンスチェック/コンプライアンスチェックサービス
「back check（バックチェック）」を提供しています。



リファレンスチェックサービス



コンプライアンスチェックサービス



リファレンスチェックのよくあるご質問

リファレンスチェックを依頼することによって、選考辞退率が高まりますか？

多くの企業が最終面接前後でリファレンスチェックを候補者に依頼しますので、それまでに貴社への惹きつけ、候補者の選考意思が固まっていれば、辞退率が高まるものではありません。詳しくは、貴社専属の営業担当からご説明します。是非お気軽にお問い合わせください。

back checkでは、リファレンスチェックをどのように取得しますか？

back checkは、オンライン完結型でリファレンスチェックを取得します。調査を代行しているわけではなく、貴社から候補者へオンライン上でback checkをご送付し、候補者が企業に指定された属性へ、関係者の氏名・メールアドレスなどの情報を入力するだけで簡単に回答を依頼することができます。

リファレンスチェックは、法的に問題はないですか？

back checkでは、リファレンスチェックを依頼する際に、依頼した候補者および、候補者から依頼された推薦者に対し、必ず事前に実施に対する同意を得ているため、企業が個人情報保護法に抵触しないよう、大手弁護士事務所にも確認し、入念に設計しています。

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・職務経歴書を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/>
