

採用判断は「どう見極めるか」から「どのような情報を得るか」へ back check調べ「採用判断の変化に関する実態調査」

- ・生成AI時代、本人情報の"裏付け"ニーズ高まる 第三者情報の重要性も上昇
- ・リファレンスチェックによる第三者情報活用、企業の約6割が導入・検討フェーズへ

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、「採用判断の変化に関する実態調査」を実施いたしました。



近年、企業の採用活動では、「採用できる人材」ではなく、「入社後に活躍できる人材」を見極めることが、これまで以上に重視されています。一方で、生成AIの普及によって応募書類や面接対策が高度化し、転職市場の活性化も進むなか、履歴書や職務経歴書、面接だけでは候補者の仕事の進め方や信頼性、人柄などを十分に把握することが難しいという声も聞かれます。そのため、採用ミスマッチを防ぐための情報として、候補者本人から提供される情報に加え、第三者から得られる客観的な情報への関心が高まりつつあります。

本調査では、人事部所属のビジネスパーソンを対象に、採用判断で重視される情報や、第三者情報に対する意識・活用状況を調査しました。採用判断において、どのような情報が求められているのか、また、採用判断に必要とされる情報がどのように変化しているのかを探りました。

back check調べ「採用判断の変化に関する実態調査」結果概要

結果概要① 採用判断で求める情報が変化

- ・採用判断は「どう見極めるか」から「どのような情報を得るか」へ 約8割が変化を実感
- ・採用は「採れるか」から「活躍するか」へ 入社後を見据えた情報の重要性高まる

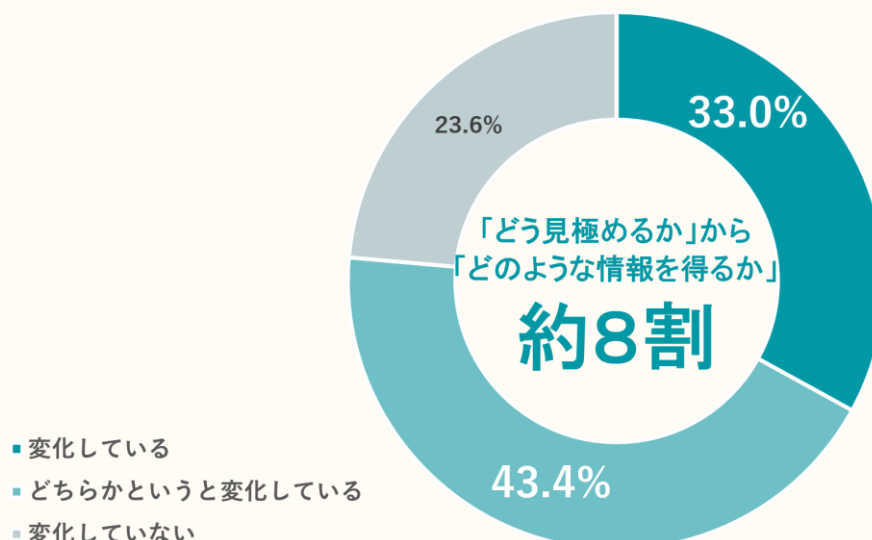
結果概要② 本人情報だけでは見えない情報が求められる時代へ

- ・採用判断、人事の約8割が「本人情報だけでは足りない」と実感
- ・履歴書では見えない"人柄・働く姿"を重視 「人柄・性格」が最多
- ・採用で重視されるのは"経歴"より"働く姿" 人物・実務情報への関心高まる

結果概要③ 生成AI時代、第三者情報活用が進む

- ・生成AI時代、本人情報の"裏付け"ニーズ高まる 第三者情報の重要性も上昇
- ・リファレンスチェックによる第三者情報の活用、企業の約6割が導入・検討フェーズへ

【Topics】採用判断における課題は、過去と比べて「候補者をどう見極めるか（手法の問題）」から「候補者についてどのような情報を得るか（情報の問題）」へと変化していると感じますか。
(n=1,000・単一回答方式)



採用判断は「**どう見極めるか**」から「**どのような情報を得るか**」へ **約8割**が変化を実感

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、採用判断における課題が、過去と比べて「候補者をどう見極めるか（手法）」から「候補者についてどのような情報を得るか（情報）」へと変化していると感じるかを調査しました。その結果、**76.4%が「変化している」（変化している：33.0%、どちらかというに変化している：43.4%）**と回答しました。

この結果からは、**採用判断における課題が、選考手法そのものの改善だけでなく、採用判断に必要な情報のあり方へと広がっている**ことがうかがえます。入社後の活躍や定着を見据えた採用が重視されるなか、候補者本人から提供される情報に加え、第三者情報を含めた多面的な情報への関心が高まっていることが示唆される結果となりました。

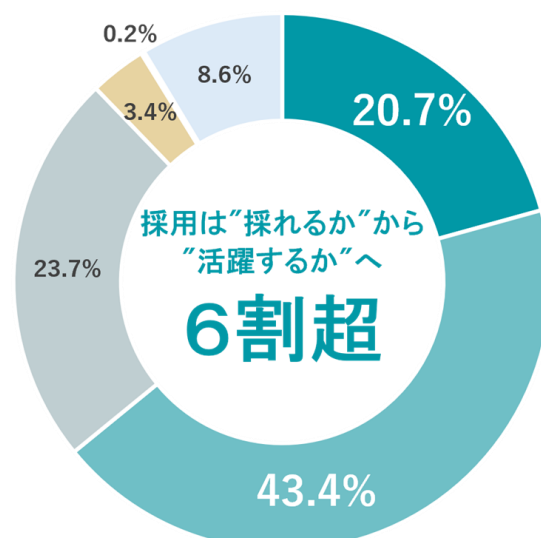
Q1.あなたは、採用判断において、過去の経歴や実績の確認だけでなく、入社後の活躍や定着を見極めるための情報の重要性は高まっていると思いますか。（n=1,000・単一回答方式）

採用は「**採れるか**」から「**活躍するか**」へ 入社後を見据えた情報の重要性高まる

採用判断において、過去の経歴や実績の確認だけでなく、入社後の活躍や定着を見極めるための情報の重要性が高まっていると思うか調査したところ、**64.1%が「高まっている」（大きく高まっている：20.7%、やや高まっている：43.4%）**と回答しました。

採用判断において、過去の経歴や実績だけでなく、入社後の活躍や定着につながる情報を重視する意識が広がっていることがうかがえます。採用判断で求められる情報は、過去の経歴や実績に加え、候補者の人柄や仕事の進め方、周囲との関わり方など、入社後の活躍を見据えた情報へと広がっていることがうかがえます。

- 大きく高まっている
- やや高まっている
- 変化はない
- やや低くなっている
- 大きく低くなっている
- わからない



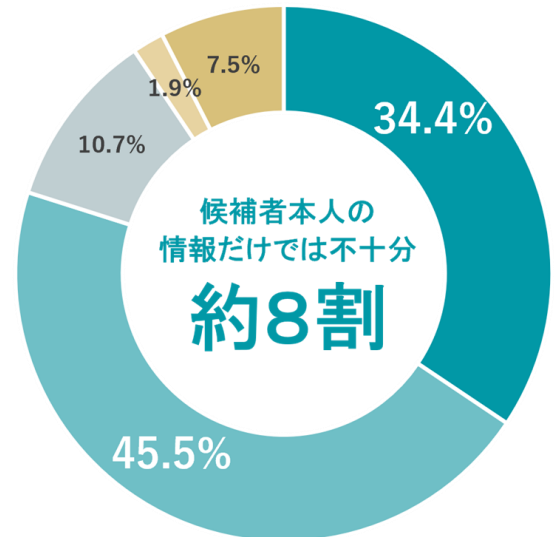
Q2.あなたは採用判断を行う際、候補者本人から提供される情報だけでは不十分だと感じることがありますか。(n=1,000・単一回答方式)

採用判断、人事の約8割が 「本人情報だけでは足りない」と実感

採用判断を行う際、候補者本人から提供される情報だけでは不十分だと感じるがあるか調査したところ、**79.9%が「ある」**(よくある: 34.4%、ときどきある: 45.5%)と回答しました。

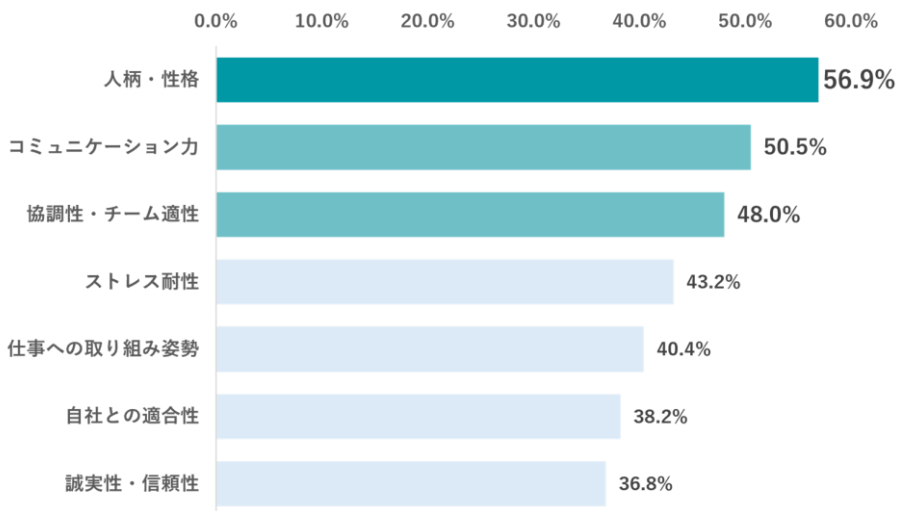
履歴書や職務経歴書、面接など、候補者本人から提供される情報だけでは、採用判断に必要な情報を十分に把握できないと感じる人が多いことがうかがえます。採用判断では、入社後の活躍や人柄、仕事の進め方など、候補者をより多面的に理解するための情報が求められていることが示唆される結果となりました。

- よくある
- ときどきある
- あまりない
- まったくない
- わからない



Q3.採用判断において、履歴書や職務経歴書だけでは把握しにくいものの、本来把握したいと感じる情報はどのようなものですか。あ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)

履歴書では見えない"人柄・働く姿"を重視 「人柄・性格」が最多



採用判断において、履歴書や職務経歴書だけでは把握しにくいものの、本来把握したいと感じる情報はどのようなものか調査したところ、**最多回答は「人柄・性格(56.9%)」**、次いで「コミュニケーション力(50.5%)」、「協調性・チーム適性(48.0%)」と続きました。

採用判断において、履歴書や職務経歴書では把握しにくい「人柄・性格」や「コミュニケーション力」、「協調性・チーム適性」といった人物面の情報が重視されていることがうかがえます。経歴やスキルだけでなく、入社後の活躍や組織への適応を見据え、候補者をより多面的に理解するための情報が求められていることが示唆される結果となりました。

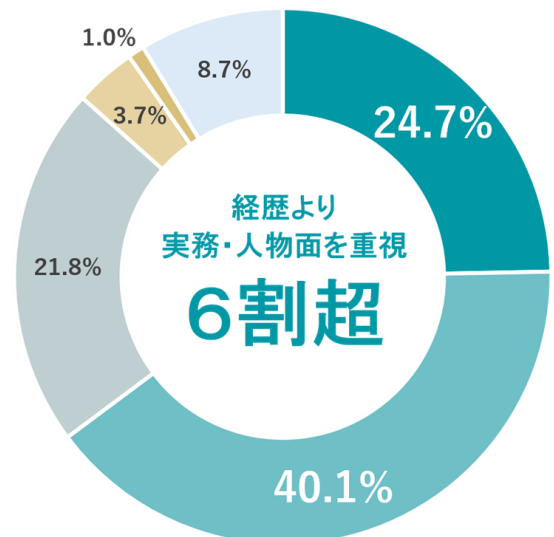
Q4.あなたは今後の採用判断において、学歴や職歴などの経歴情報よりも、仕事の進め方や信頼性などの実務・人物面に関する情報が重視されるようになると思いますか。(n=1,000・単一回答方式)

採用で重視されるのは"経歴"より"働く姿" 人物・実務情報への関心高まる

今後の採用判断において、学歴や職歴などの経歴情報よりも、仕事の進め方や信頼性などの実務・人物面に関する情報が重視されるようになると思うか調査したところ、**64.8%が「重視される」**(非常に重視されると思う: 24.7%、やや重視されると思う: 40.1%)と回答しました。

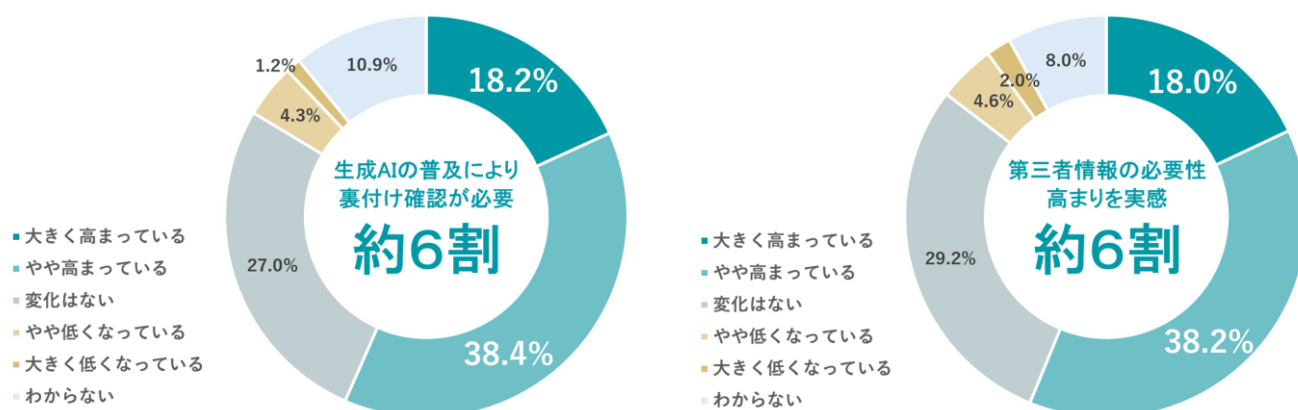
今後の採用判断では、学歴や職歴といった経歴情報だけでなく、仕事の進め方や信頼性、人柄など、候補者の「働く姿」をより重視すべきと考える人が多いことがうかがえます。採用判断で求められる情報は、過去の経歴を確認するための情報から、入社後の活躍や組織への適応を見据えた実務・人物面の情報へと広がっていくことが示唆される結果となりました。

- 非常に重視されると思う
- やや重視されると思う
- 現状と変わらないと思う
- あまり重視されないと思う
- まったく重視されないと思う
- わからない



Q5.あなたは、生成AI（ChatGPTなど）の普及により、候補者本人が提供する情報の裏付けを確認する必要性は高まっていると思いますか。（n=1,000・単一回答方式）

Q6.あなたは採用判断における第三者による客観的な情報（前職の上司・同僚などから得られる情報）の必要性は、数年前と比べて高まっていると思いますか。（n=1,000・単一回答方式）



生成AI時代、本人情報の"裏付け"ニーズ高まる 第三者情報の重要性も上昇

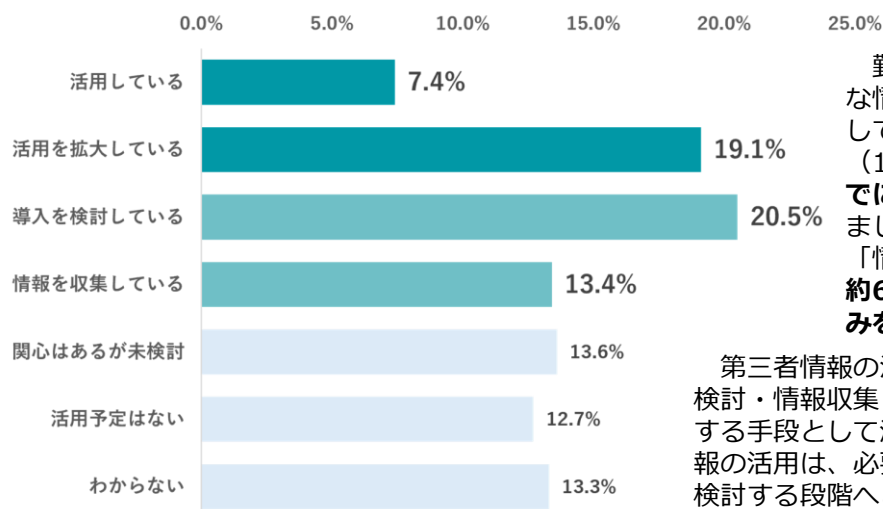
生成AI（ChatGPTなど）の普及により、候補者本人から提供される情報の裏付け確認の必要性について調査したところ、**56.6%が「高まっている」**（大きく高まっている：18.2%、やや高まっている：38.4%）と回答しました。

また、採用判断における第三者による客観的な情報の必要性についても調査したところ、**56.2%が「高まっている」**（大きく高まっている：18.0%、やや高まっている：38.2%）と回答しました。

この結果からは、生成AIの普及に伴い、候補者本人から提供される情報の裏付けを重視する意識が広がるとともに、採用判断を支える情報として、第三者による客観的な情報の重要性が高まっていることがうかがえます。採用判断では、本人から提供される情報だけでなく、複数の情報を組み合わせて判断することの重要性が一層高まっていることが示唆される結果となりました。

Q7.あなたの勤務先では、採用判断における第三者による客観的な情報の活用について、現在どのような状況にありますか。（n=1,000・単一回答方式）

リファレンスチェックによる第三者情報の活用、企業の約6割が導入・検討フェーズへ



勤務先における採用判断での第三者による客観的な情報の活用状況について調査したところ、「活用している」（7.4%）と「活用を拡大している」（19.1%）を合わせ、**約4社に1社（26.5%）がすでに第三者情報を活用していることが明らかになりました**。また、「導入を検討している」（20.5%）、「情報を収集している」（13.4%）を合わせると、**約6割（60.4%）が活用または導入に向けた取り組みを進めている結果となりました**。

第三者情報の活用は、すでに導入している企業に加え、導入を検討・情報収集している企業にも広がっており、採用判断を補完する手段として浸透し始めていることがうかがえます。第三者情報の活用は、必要性を認識する段階から、具体的な導入・活用を検討する段階へと移りつつあることがうかがえる結果となりました。

<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7月6日～2026年7月10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。お願いします。

「採用判断の変化に関する実態調査」解説

本調査では、採用判断における関心が、「どのように見極めるか」という選考手法だけでなく、「採用判断に必要な情報をどのように得るか」へと広がりつつあることが明らかになりました。また、履歴書や職務経歴書だけでは把握しにくい人柄や仕事の進め方、信頼性など、入社後の活躍を見据えた情報を重視する傾向も確認されました。

さらに、生成AIの普及を背景に、候補者本人から提供される情報の裏付け確認や、第三者による客観的な情報の必要性がともに高まっていることに加え、第三者情報の活用は、「必要かどうか」を議論する段階から、「どのように活用するか」を検討する段階へ移りつつある実態も明らかになりました。

こうした変化を受け、リファレンスチェックをはじめとする第三者情報の活用は、採用判断に必要な情報を補完する手段として広がりつつあります。採用判断では、本人から提供される情報だけでなく、第三者による客観的な情報も組み合わせ、多面的に候補者を理解しようとする考え方が広がっていることを示す結果となりました。

■back check株式会社 代表取締役社長 須藤 芳紀 コメント

採用の質は、選考手法だけで決まるものではなく、どれだけ質の高い情報を持って判断できるかによって大きく左右されます。生成AIの普及によって、本人から得られる情報だけでは見極めが難しくなる中、採用判断では第三者情報を含めた多面的な情報収集が重要になります。リファレンスチェックは、その情報を補完し、入社後の活躍まで見据えた採用判断を支える手段の一つとして、今後の採用活動において、より重要な役割を果たしていくと考えています。

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