

採用で人物を見極める 「第三者の視点」

バックグラウンドチェックによる採用の可能性



株式会社イーストアンドウエスト 代表取締役
手塚賢一さん

人的資本の考え方が広がるとともに、的確な人材採用がますますその重要性を増しています。特に中途採用において人柄や意欲とともに重視されるのがキャリアとスキルですが、書類選考でも面接でも、候補者が提出した履歴書や職務経歴書の情報をベースに確認していくことになるでしょう。しかし、そこに記載された内容が正しいものでなかったら……。採用後のミスマッチにつながる可能性があるだけでなく、場合によっては組織そのものが大きなダメージを受けるかもしれません。そうした事態を防ぐために行われるのが「バックグラウンドチェック（採用前調査）」です。この分野の専門企業であり処理件数国内最多の実績を持つ株式会社イーストアンドウエスト代表取締役の手塚賢一さんに、バックグラウンドチェックの仕組みやそのメリット、日本での普及状況などについてうかがいました。

そもそも企業は 差別的な情報を求めている

——採用前調査を実施する企業が増えているそうですが、その背景には何があるのでしょうか。

採用前調査、つまりバックグラウンドチェックやリファレンスチェックといった事実確認は、欧米ではあたりまえの文化として根づいており、日本でも外資系企業などでは

以前から行われていました。

近年は日本企業でも取り組むケースが増えてきています。当社はバックグラウンドチェックやリファレンスチェックを実施する企業として2003年の創業以来サービスを提供してきましたが、ここ数年は特に関心の高まりを感じます。現在は取引社数1,000社以上、一日にいただく調査依頼も100件を下回ることはありません。コロナ前と比較すると、お客様の数は30%増加しています。

これまで日本企業が採用前調査に消極的だった理由としては、差別的な情報にまで踏み込む身元調査との区別が曖昧だったことが大きいと思います。身元調査は差別を助長するため法律で禁じられており、労基署などもこれを厳しく規制してきました。そういう歴史が長かったので、採用時に事実関係の確認は必要だと感じながらも、風評などが気になってなかなか実施できない企業が大半だったのです。

しかし、バックグラウンドチェックは身元調査とはまったく別のものです。候補者本人から同意を得たうえで、履歴書や職務経歴書に記載されている学歴や職歴、在籍期間、退職理由などの事実関係を確認するものであって、差別的な情報に関する調査は一切行いません。そもそも現代の企業は差別につながるような個人情報求めてはいないので、それで十分なのです。

バックグラウンドチェックが合法的な調査であり、違法ではないという認識が一般化してきたことが、近年の関心の高まりにつながっているのだと思います。

——企業が採用前調査を必要としている理由は何なのでしょう。

まずはコンプライアンス重視の流れがあります。履歴書に事実と異なることを書くような人を採用していいのか、ということです。もうひとつはキャリアやスキル、職務能力をしっかり把握しないと、入社後のミスマッチにつながる可能性があるからでしょう。特に重要なポジションでは自己申告だけでなく、もう一步踏み込んだ情報がほしいと考える企業が増えていると感じます。

——採用前調査にはバックグラウンドチェックをはじめ、いくつかあると聞きました。主にどのような種類があるのでしょうか。



いろいろな定義がありますが、当社では大きく「バックグラウンドチェック」と「リファレンスチェック」にわけています。バックグラウンドチェックでは、主に履歴書などに記載された項目の事実関係を確認します。コンプライアンスの観点から実施する、いわば「守りの採用手法」です。一方、リファレンスチェックでは、候補者が指定した前職の上司や同僚にインタビューして仕事ぶりや人柄などについて詳しく聞きます。いわば「攻めの採用手法」と言えるでしょう。

ただ、業種や職種によって企業が調査したいと思う項目は異なります。履歴書に間違いがないことがわかればいいというケースから、パフォーマンスや細かい実務経験まで知りたいというケースまでさまざまです。

能力や職務経験を詳しく聞けるのはリファレンスチェックですが、インタビュー先は候補者が指定した人なので、基本的に悪い話は出てきません。そのため質問の仕方を工夫するなどして、より深い情報を掘り起こすノウハウが大切になります。当社ではそうした個別のニーズにあわせて細かくカスタマイズした調査を行い、レポートを作成しています。

——バックグラウンドチェックとリファレンスチェックの使い分けについても教えてください。

バックグラウンドチェックはある程度選考が進んだ候補

者全員に対して行う企業が大半です。それに対してリファレンスチェックは、年収が600万円以上くらいのポジションの候補者に限って行う企業が多いように思います。

スペシャリストの採用はスキルがとても重要です。リファレンスチェックでは、元上司や元同僚から候補者の仕事ぶりやスキルについて時間をかけて詳しく聞けます。当社も両サービスを扱っていますが、基本的にはそういった運用をおすすめしています。

候補者の同意を得た上で 事実関係を確認

——貴社が提供されているバックグラウンドチェックでは、具体的にどのような調査を行っているのでしょうか。

バックグラウンドチェックのメインは「履歴書が正しいかどうかの確認」です。本人の同意を得た上で、学歴・職歴・在職期間・職位などの情報が正しく記載されているかどうかを確認します。休職期間の有無、円満退職であったかどうかなどもポイントです。

調査方法としては、過去に在職していた企業の人事に電話をかけるなどして、直接確認します。正確な在籍期間や退職理由などは人事にしかわからないからです。その時にコミュニケーション能力や常習的な無断欠勤、極度のハラスメントなどがなかったかなどもあわせて聞いていきます。

——企業は過去に在籍した人の情報を教えてくれるものなのですか。

企業側も「本人の同意があれば回答する」というスタンスのところはほとんどです。近年では多くの企業がプライバシーポリシーを公開していますが、そこにも明記して

いる企業が大半です。また、同意書には候補者の電話番号やメールアドレスが書かれているので、企業が直接本人に同意したのかどうかを確認することもできます。

あわせてバックグラウンドチェックでは「ネガティブデータ」の有無も確認しています。過去に犯罪などでメディアに載ったことがある、あるいはネットで問題のある発言をして炎上したといったケースです。候補者を採用した後に、お客様がSNSやネット情報を検索して発覚することを防ぐために行う場合があります。営業職など対外的な職種の採用では、企業防衛の観点から知っておきたいという企業が多いようです。今はインターネット時代なのでそういうトラブルが起きやすくなっています。当社では複数の高度検索サービスと契約し、企業側の懸念につながるような情報がないかどうかを確認しています。

——企業がバックグラウンドチェックをおこなうメリット、デメリットを教えてください。

メリットはまず「公平な採用の実現」です。履歴を偽った人が採用され、正直に書いた人が採用されなければ不公平でしょう。採用後のミスマッチのリスクも高まります。もうひとつは「企業防衛」です。取引先がネガティブデータを知ってしまい、それが原因で問題になることを防げます。わかっていれば対外的な職種以外で採用するといった対応も可能になります。

デメリットについてはあまり思いつきません。場合によっては「調査されたくない」という人が辞退する可能性も考えられますが、当社の顧客でそういった辞退があったという話はほとんど聞きません。万一ヒアリングの流れで身元調査や差別につながる情報を知ってしまったとしてもレポートには記載しません。

——人事がバックグラウンドチェックを依頼する場合に注意すべきことは何でしょうか。

まず、個人情報保護法などの法令に抵触する調査はできない、ということです。出身地や家族関係をはじめとする身元調査に類することは一切NGです。ただ現在、そういった調査を求めてくる企業はないと思います。私はこの仕事を30年以上やっていますが、依頼されたことは一度もありません。他には逮捕歴やクレジットカードなどの債務情報、病歴がわかる医療情報なども調べられないので、依頼があったとしても、調査できないことをはっきりと申し上げています。

継続していくことで生まれる 予防効果

——実際にバックグラウンドチェックを行うことで事実関係の違いが明らかになる割合はどれくらいなのでしょう。また、傾向としてどんな問題が多いのでしょうか。

いちばん多いのは、転職回数を少なく書いているケースでしょう。たとえば10年間で5社の勤務経験があるのに履歴書には2～3社しか記載していない、といったパターンです。「短期間に何度も転職していると不利になる」と考える人が多いのだと思います。また、転職回数と同じくらいよくあるのが職位を偽っているケースです。学歴詐称は比較的少ないですが、調べてみると判明することはありません。

明らかになる割合は業種・職種によって異なりますが、10人に1～2人くらいは何かしら事実と異なるような内容が見つかります。また、業種によっては、10人に3～4人見つかる場合もあります。採用を強化している企業は、どうしても窓口が大きくなるため、問題が発生しやすい傾向にあるからです。

——本人の同意は選考のどの段階でとられるのでしょうか。

か。また、採用前調査があることについて候補者からはどのような反応があるものなのでしょうか。

タイミングは企業ごとで異なりますが、一次面接後、最終面接前、内定前など、母集団からある程度絞り込んでからが多いと思います。調査が入るからという理由で辞退される例は少ないと思います。外資系企業や年収の高いスペシャリスト採用などでは、むしろ「全く問題ない」という人が多いと聞きます。特に外資での経験が長い人は慣れています。

興味深いのは、採用前調査を導入してしばらくたつと、その企業の採用全体で履歴書に問題のある人が減る傾向があることです。履歴書を誠実に書くのはあたりまえのことですが、採用前調査にはそういった一種の予防効果もあるように思います。

バックグラウンドチェックへの 理解を広げたい

——貴社の強みや特長をお聞かせください。

当社は法的にクリーンな領域に限定して調査サービスを提供できる専門企業です。また、事実確認だけでなく、企業防衛のために必要な情報収集やヒアリングまで行えることが強みです。熟練したスタッフをそろえ、長年にわたってノウハウも積み上げています。

企業の人事に電話などでインタビューする際、「この方をご存じでしょうか」と切り出した時の相手の反応、声のトーンなどで大体の雰囲気はまずつかめます。そこから質問を工夫しながら問題があれば聞き出していきます。

悪い情報はどこもあまりオープンにしたがりませんので、失礼がないように注意してヒアリングを進めます。これ以

上は聞かない方が良くと判断した場合はすぐに引くことも大切です。そういった専門性は、どこよりもあると自負しています。またヒアリングの際に候補者の個人情報、プライバシーに踏み込まないことも徹底しています。

採用後に採用した方について社内で問題になるような事態は避けなくてはなりません。そのためにも履歴書に記載された情報を確認することは必要です。近年、同意調査に関してはかなり理解が進んできていますが、それでもすべてが許容されるほど社会が成熟するには、まだ数年かかるのではないのでしょうか。その意味でも、法律に抵触する行為は絶対に行わないことが大切であると思います。

——貴社では今後どのようなサービスを展開していく予定でしょうか。

依頼された案件一つひとつに、丁寧かつ誠実に対応していくこと。それがいちばん大事だと思っています。当社のサービスが目指すのは「採用の公平」と「企業防衛」の実現に尽きます。時代とともに調査項目も変化し、近年ではインターネット関連の情報収集も重要になってきました。そうした変化に順応できるサービス提供を目指していきたいと思っています。



企業情報

株式会社イーストアンドウエスト

イーストアンドウエストは、バックグラウンドチェック（採用前信用調査）・リファレンスインタビューを専門に行っている会社です。この分野では東京商工リサーチ社から3年連続で国内ナンバー1の処理件数評価を頂いております（2019年～）。弊社が行う作業は大きく分けて3つ。過去の職場への「ヒアリング」・履歴書が正しく書かれている事の「確認」・公開されている情報の「データ収集」の3点となり、それら3つの情報を迅速に違法性なく収集し、「公平な採用」と「企業防衛」に貢献する事を責務としております。



☎ 03-5807-2281 ✉ info@eandw.co.jp

〒110-0005 東京都台東区上野6-16-22 上野TGビル8F