

「履歴書の真正を確認すること」

「履歴書に書かれていない問題点を見逃さないこと」で、

健全な人材採用を実現

いま日本企業に必要な 「採用調査」とは



株式会社イーストアンドウエスト 代表取締役
手塚 賢一氏

候補者本人の同意を得た上で、履歴書や職務経歴書などに記載されている項目が事実であるかを確認する「採用調査」。これまでは外資系企業を中心に、バックグラウンドチェックやリファレンスチェックが行われてきましたが、コンプライアンス意識の高まりもあって、日本企業でも取り組みが加速しています。採用担当者自身が応募書類や面接などを通じて、候補者の問題点を見抜く必要はありますが、万が一のリスクを回避するためにも、調査を専門企業に託すメリットは大きいといえます。採用調査の件数で国内トップレベルの実績を誇る株式会社イーストアンドウエスト 代表取締役 手塚賢一さんに、近年の企業の動向や、同社の対応などをうかがいました。

INDEX

- 企業や候補者も経歴の確認を前向きに捉えつつある
- 社員の定着・企業防衛を意図してバックグラウンドチェックの導入が増加
- コンプライアンス意識が高まり、候補者の同意が得やすくなっている
- リファレンスチェックは候補者を活かすための調査
- 「企業防衛」と「公平な採用」の実現を目指す

企業や候補者も経歴の確認を前向きに捉えつつある

—近年はコンプライアンスやリスクマネジメントに対する意識が高まっていますが、バックグラウンドチェックやリファレンスチェックなどの採用調査に関しては、どんな変化が見られますか。



大きく変わったのは、日本企業でも調査を積極的に行うようになったことです。特にコロナ禍前ぐらいから、企業側の意識は大幅に変わりました。「候補者から同意が得られるのであれば、むしろ実施した方が良い」と考える企業が増えています。

調査を行っている企業の傾向は二つに大別されます。一つは、コンプライアンスを重視していて、採用前に履歴書が正確であることをしっかりと確認すべきだと考えている企業。もう一つは、「経歴を詐称するような人に入社されることは避けたい」と考えている企業。後者は、従来からご依頼をいただいているお客さまに多いですね。

また、性犯罪歴を確認できる新たな制度「日本版DBS(Disclosure and Barring Service)」の法案化検討の影響も多大です。企業としてリスク管理の視点から、DBSについて議論していることは、10年前には考えられなかった動きと言えます。

こうした社会的な変化もあって、弊社にご相談をいただくお客さまは増加傾向にあります。コロナ禍前と比べると30%は増えていますね。特に、大手企業ほど関心が高いと言って良いでしょう。

—候補者側の状況はいかがですか。

最も感じるのは、候補者が経歴を確認することを善と捉える風潮になっていることです。「調べたり、確認をしたりするのは良くない」と考えるのではなく、「それは当たり前のことだ」と考える人が増えてきています。

社員の定着・企業防衛を意図してバックグラウンドチェックの導入が増加

—バックグラウンドチェックを導入している企業からは、どのような要望がありますか。

まず、「履歴書が誠実に正しく書かれていることを確認した上で採用したい」という企業が増えています。弊社の調査でも、履歴書を正しく書いている候補者は、入社後長く勤務していることが明らかになっています。経歴を詐称する人は、やはり早く退職しがちです。弊社としても、経歴の正確性を確認することを事業の柱の一つとして位置付けています。

また、「日本版DBS」法案化検討の動きに象徴されるように、問題がある人が入社すると後々困ることになるので、防衛を目的に導入している企業が増えています。とくに問題視されているのは、経歴詐称です。学歴だけでなく、職務内容の詐称も多いですね。例えば在籍期間が短かった企業での職務を、履歴書に記載しないケース。空白期間について聞くと、実はある企業で短期間働いていたことを隠していた、ということも珍しくありません。何らかの理由で長期間休職していたのに仕事を続けていたように書いていたり、実際に退職した時期が記載した時期とずれていたりするなど、虚偽の記載をする例も多く見られます。

——詐称が多い業種や職種はありますか。

同じ業種・職種でもかなり違いがあるので、最終的には企業や採用担当者によると言えます。採用人数が多い企業はどうしても間口が広がるので、問題が発生しやすい傾向があります。また、採用者数の目標が厳しく設定されていると、採用担当者が達成に向けて強いプレッシャーを感じることになり、多少問題がある人材でも採用してしまうこともあるでしょう。すると間口が広がるので、自ずと詐称する人が出て来ます。

詐称する人の割合は、一般的に10%ぐらいと言われています。

コンプライアンス意識が高まり、候補者の同意が得やすくなっている

——バックグラウンドチェックで、候補者から同意を取得することでの影響はありますか。

昨今は候補者からの同意が得やすい状況になってきているのは間違いありませんが、同意を求めることによって、辞退する人も出てきます。特に経歴を詐称している場合は、辞退するケースが多いようです。先ほどもお話しした通り、詐称率は平均で10%ぐらいですが、同意を求めると、その半分に当たる5%前後の辞退者が出てくると予想されます。ただし、業種や職種によって変わってきます。例えば介護や警備など、有効求人倍率が低い職種の場合、「それなら他社に行きます」という人は一定数います。

候補者から良く寄せられるのは、「現在所属している企業には、転職活動をしていることがわからないようにチェックを進めてほしい」という要望です。この点に関して弊社では、全く問題なく調べることができています。バックグラウンドチェックを二段階に分けており、初回は現在所属している企業の存在を確認するだけに留め、転職が確定したタイミング、もしくは退職したタイミングでより詳細に調査を行います。候補者にもバックグラウンドチェックの同意を取得する際に、そうした流れをしっかりと伝えるようにしています。また、お客さまの負担にならないように、電子署名ソリューションを活用して、弊社から候補者に同意書への署名をいただくサービスも行っています。

一方、企業側からは「候補者の同意を得るとハードルが高くなってしまふのでは」と懸念されることもあります。採用者数の目標が高く設定されている場合、「せっかく応募してくれたのに辞退されると困る」と考えるからです。ただ実際には、むしろ同意のハードルは近年低くなっています。それだけコンプライアンス意識が高まっているということです。求職者においても、学歴や資格、職歴などの間違いや詐称がないようにすることが当然だという文化が少しずつ定着してきているのでしょう。

また、エージェントを通じてのキャリア採用が多くなっていることも見逃せません。エージェント経由だと年収の3割ほどを謝礼として支払う必要があります。一方、弊社の調査料は1件あたり2万円前後です。採用してもすぐに退職されてしまうようでは、無駄なお金を支払うことになるので、しっかりと調査をした方が得策だと考える企業が増えています。

——バックグラウンドチェックでは、どこまで調査できるのでしょうか。

バックグラウンドチェックによって、全てが明らかになるわけではありません。法律上の問題で、調べることができない項目がいくつかあります。例えば、候補者の趣味や債務情報、医療情報などです。

また、難易度が高いのはSNSなどのチェックです。弊社では、会社の同僚や取引先が検索し、「これは本人だ」と容易にわかる範囲で、社会通念上問題となる記事がないかを確認することに留めています。誰が見ても「これはまずい」と言えるものでないと取り上げません。万が一間違った場合、候補者に多大な迷惑を掛けてしまうからです。

また、裏アカウントの特定は困難です。候補者本人と同一であると明確に言えないケースが多く、仕事とは関係しない投稿も多いので、調査を控えています。そもそも全ての裏アカウントを調べることは困難です。

リファレンスチェックは候補者を活かすための調査

——次に、候補者から推薦者をあげてもらい、仕事ぶりを聞くリファレンスチェックの状況についてお聞かせください。

弊社では、無料でオンラインリファレンスチェックが可能なサービスを提供しています。ただ当然ながら、メールで質問を投げかけて回答していただく簡易的なものよりも、推薦者と直接お話しするインタビュー形式の方がクォリティーはかなり高くなります。

なかには、「なぜ私が回答するのか。候補者とはそれほど深い仲ではない」という推薦者もいらっしゃいますが、そういう声が大変な鍵であったりします。深堀していくインタビューには時間や手間はかかりますが、多くの示唆が込められています。また、これまでの経験上、推薦者の職位や信用性は大切になると考えています。

—リファレンスチェックは、推薦者によってバイアスがかかるのではないのでしょうか。

評価は人それぞれですから、人によって候補者の評価が変わることはよくあります。また、推薦者の質もかなり重要です。例えば、現在の職場の上司を推薦者として挙げてきたのであれば、候補者の方が職場で評価されていることがうかがえます。一方、10年前に在籍していた企業の上司となると、それだけで「この候補者は大丈夫なのか」と思ってしまうます。

弊社としてはリファレンスインタビューを、候補者を落とすための調査という位置付けではなく、入社した後にどんな環境であればいきいきと働けるかを理解するためのインタビューとなるように心がけています。どういった人の部下になれば、働きやすさを感じられるのか。それを確認するための調査だと捉えています。



ただ、リファレンスチェックを行っている企業はそれほど多くはありません。バックグラウンドチェックを100とすると、リファレンスチェックを行う企業は2ぐらいでしょうか。バックグラウンドチェックは候補者全員を対象として、リファレンスチェックは一定の職位以上、例えば部長職以上や専門分野の仕事をするスペシャリストだけに限定して実施している企業が多いですね。

「企業防衛」と「公平な採用」の実現を目指す

—今後、バックグラウンドチェックのニーズはどう推移していくとお考えですか。

「履歴書の正確性を確認することは悪いことではない」という風潮は、今後ますます強くなっていくと思います。雇用の流動が激しくなるに連れて、その必要性・重要性はさらに高まっていくでしょう。

—バックグラウンドチェックなどの調査を行うに当たり、心がけていることをお聞かせください。

事実のみを正確にお伝えすることです。主観を入れることや、事実誤認は絶対に避けなければなりません。また、候補者の問題点を見落とすようなことがあってもいけません。候補者の人生を狂わせたり、企業が良い人材を採用できなかったりすることがあってはならないからです。

調査会社として、常に慎重かつ繊細に情報を証拠として収集し、熱量を持って一つひとつの仕事に当たっていきたくと考えています。「企業防衛」と「公平な採用」の実現をサポートするために問題点を見落とさないことが弊社のポリシーです。

—これからの展望をお聞かせください。

今後はお客さまのご要望に応じて、調査のレベルが分かれていくと思っています。簡単なネガティブチェックやネットチェックだけで良いというケースや、厳格に証拠を積み上げていくというケースなど、幅広いリクエストに対応していく時代になるでしょう。

また、これまで以上に候補者の方々の協力が不可欠になってきます。候補者の方の力を借りながら「緻密な確認作業」を行って「履歴書の正しさを確認すること」、また、これまで調査会社として培ってきた、履歴書には書かれていない「問題点を見つけ出す嗅覚とセンス」を磨いていくことが今後の課題です。そして、もっとも大切なのは「調査ミスをしない」ことだと思います。

調査会社は、調査員が充実しているからこそ力を発揮します。そのため、今後は調査員の育成に注力したいですね。ただ、弊社のような業態は飛躍的に成長することは難しいので、少しずつ成長できたらと思います。そのためにも、ご依頼をいただいているお客さまからの案件一つひとつに対して、真摯に取り組んでいくことが一番大切だと考えています。

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、5年連続で国内ナンバー1の処理件数評価をいただいています（2019年～）。弊社が行う作業は、大きく分けて三つ。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点です。これら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います。



☎ 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・9F