

経営者JP総研 エグゼクティブウォッチ・ライト

エグゼクティブの7割以上が“リファレンスチェック”  
に前向きと回答！

日本で普及するための”解決すべき課題”も浮き彫りに

【経営者JPエグゼクティブに聞く”リファレンスチェック”の実態調査】

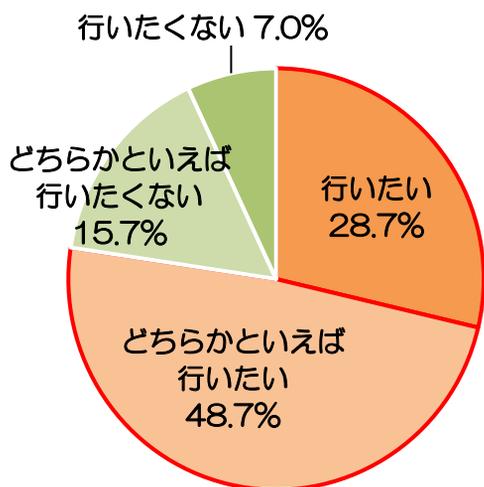
エグゼクティブ向けの転職・キャリア支援サービスを展開する株式会社 経営者JP（本社：東京都渋谷区 代表取締役社長・CEO 井上和幸）は、日ごろお付き合いのあるエグゼクティブ男女約2,000名(有効回答数115名)を対象に、リファレンスチェックについてどう思っているのか、リアルな声を伺いました。

【調査結果のまとめ】

- 採用側は77.4%、転職者側は70.4%が“リファレンスチェック”に前向きと回答！
- 転職者側の受けたくない理由の1位は「現職の人に転職を考えていることが知られてしまう」(21.7%)
- “リファレンスチェック”の普及に58.6%が賛成。一方で「信用性」「公平性」「コスト」「個人情報保護」における課題も浮き彫りに

① 採用側は77.4%、転職者側は70.4%が“リファレンスチェック”に前向きと回答！

Q.企業の採用者として、“リファレンスチェック”についてどのような印象をお持ちですか？

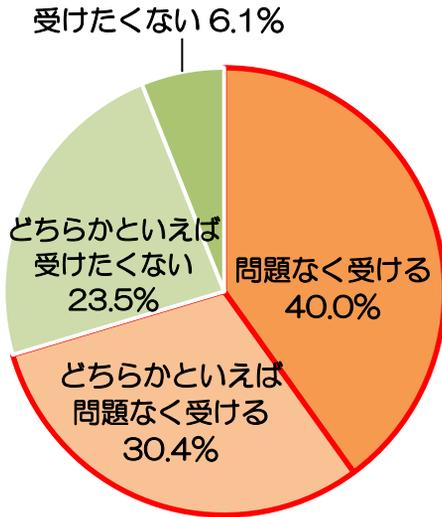


実施したい <input checked="" type="checkbox"/>		実施したくない <input checked="" type="checkbox"/>	
1	書類や面接で知り得なかった人柄・短所・長所が分かる	1	候補者が選考を離脱する可能性がある
2	ミスマッチを防ぐことができる	2	・選考の手間が増える ・法律に抵触する恐れ
3	人柄や性格・素行をより知ることができる	3	外注した際にコストがかかる
4	職務経歴書の信頼性を高める		
5	スキルの詳細を確認することができる		
	56.5%		10.4%
	47.8%		8.7%
	43.5%		8.7%
	40.0%		5.2%
	14.8%		

エグゼクティブに「企業の採用者として中途採用の際に“リファレンスチェック”を実施したいか」伺うと、77.4%が「実施したい」と答えました。理由としては、1番に「書類や面接で知りえなかった人柄・短所・長所がわかる」、2番に「ミスマッチを防ぐことができる」という回答が多く、近年転職者が増えている日本では以前よりも企業にフィットする人材を採用することが重要視されてきていることが分かります。実施したくない理由としては「候補者の選考離脱」が懸念点として多く挙げられました。

## ② 転職者が“リファレンスチェック”を受けたくない理由の1位は「現職の人に転職を考えていることが知られてしまう」(21.7%)

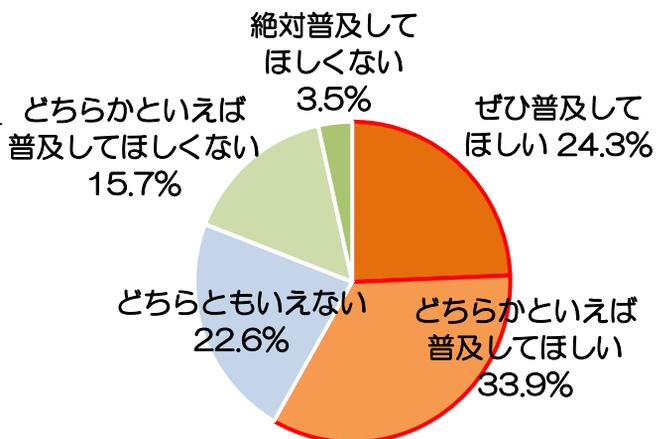
Q. 転職する際に、選考プロセスとして“リファレンスチェック”がある場合どのような印象を持ちますか？



「転職する際に“リファレンスチェック”を問題なく受けるか受けたくないか」伺うと、70.4%が「問題なく受ける」と答え、こちらでも過半数の人が転職する際も“リファレンスチェック”に前向きであることが分かりました。理由としては、「自分にとって企業とのミスマッチを防げる」という回答が多く、近年では転職者側も企業との相性を考えて選考を進めたいと考える方が多いようです。しかし、採用者側では「実施したい」を選択した人のうち、7.0%が転職者側では「受けたくない」と回答しました。採用の選考ポイントとしては“リファレンスチェック”に魅力やメリットを感じている企業が多い一方で、転職者側となると受けることに前向きでない方もいるようです。「受けたくない」理由としては、1番に「現職の人に転職を考えていることが知られてしまう」、2番に「ネガティブな意見で採用に不利になる可能性がある」という回答が多かったです。必ずしも全ての転職者が“リファレンスチェック”に対して前向きではないため企業が導入する際にはそういった懸念を踏まえて検討する必要があります。

## ③ “リファレンスチェック”の普及に58.2%が賛成。一方で「信用性」「公平性」「コスト」「個人情報保護」における課題も浮き彫りに

「今後、リファレンスチェックが普及してほしいか」伺うと、58.2%が普及してほしいと回答しました。その理由を伺うと“解決すべき課題”が浮き彫りになりました。例えば、①第三者からの情報の信用性②他の候補者との公平性③メリットに対するコスト④個人情報保護のリスクなどです。それらの要因として「まだ日本人の転職率が低いこと」や「転職に対するマイナスな印象」などがあげられました。今後、より多くの企業で“リファレンスチェック”が普及するには、これらの課題を解決する必要があると考えられます。



## 回答の理由

ぜひ普及してほしい 24.3%

採用や転職におけるミスマッチの原因は情報の希薄さ。普及すれば、より一層の人材流動化が進む可能性が膨らむと考えます。

早期離職は避けたいので非常に有効だと感じている。エンタープライズしかり導入が加速していくことで当たり前になり、採用の変革が起こってほしい。

どれだけ面接回数を重ねても、一緒に働いた同僚の言葉に勝るものはないから。

どちらかといえば普及してほしい 33.9%

日本のように1社しか経験していない方が多く且つ転職が必ずしも前向きに捉えられないこともある中で、他の候補者との公平性の観点からは、普及は簡単ではないように思われる。

本件は、個人情報保護の視点に基づけば難しい課題があると認識しています。『客観的な判断を補助する』という程度に限り、必要だと思います。

すべての人材に実施するのでなく経営幹部、責任者の採用時に行いたい。

どちらともいえない 22.6%

賢く判断できる人でなければ難しいものだろう。

新たに得られるメリットと、追加でかかるコストとの比較。限定的なレイヤーに限られるのではないか？

採用側の立場として普及すればするほど形式的になり、その信頼性が落ちるような気がする。

どちらかといえば普及してほしくない 15.7%

日本の慣習に合わない。転職の理由が現職との不一致であれば、ポジティブなフィードバックが行われるはずがないと考える。

回答する側として個人情報保護のリスクがある。転職する社員から逆恨みされたり、転職先が誤解することを懸念しています。

採用は経営者と人事部門にとって見極めるスキルと見識を備えることが本来の姿。

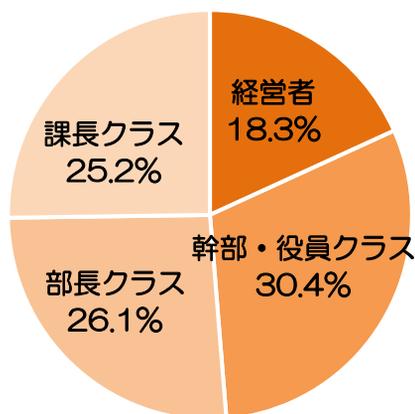
ぜったい普及してほしくない 3.5%

人を見る目は経営者の能力の一つであり、第三者からのノイズを挟む必要性を感じない。

選考側が直接本人を見て話して判断すればよい。リファレンスがないと選考できないようでは、そもそも見る眼がない。

自社が求める人材要件を社外のヒアリングで判断するのは無責任。余計なバイアスになる。

## 役職比率



## ■調査概要

- ・実施期間：2023年3月1日～2023年3月16日
- ・調査対象：経営者及び管理職にかかわる男女
- ・調査機関：経営者JPメルマガ会員：約2,000名（有効回答数115名）
- ・調査手法：インターネット調査

## ■株式会社 経営者JPについて

弊社は、明日の日本を担う志高き経営者・リーダーを育成・輩出するための「集い、学び、執行する最高の場」を提供すべく4事業を展開しております。http://www.keieisha.jp/

## ■本件に関する問い合わせ先

株式会社経営者JP 経営者JP総研 エグゼクティブウォッチライト担当 藤田、来代  
E-mail: info@keieisha.jp