

調査サービス ケーススタディ



トクチョーが行う調査サービスを
よくある質問にお答えする形でご紹介します。



CHAPTER.1

採用関連調査

創業から50年以上にわたる調査実績を武器に、
年間5,000件以上の採用調査を実施し、採用時のトラブルを未然に防いでいます。
採用内定時、正社員登用時、役員・幹部の外部招聘など、様々なシーンに
「採用調査」「人物調査」をご活用ください。

取引先・提携予定先調査 活用シーン

採用内定時 / 正社員雇用時 / 役員・幹部の外部招聘



採用調査

取 材 調 査	履歴書・職務経歴書の申告内容の確認 勤務状況・生活状況の確認など
リスク・スクリーニング	メディアチェック、登記情報取得（不動産・商業登記情報） 官報チェック（破産・帰化など）、SNSサーチ、WEBチェック
納 期	通常 5営業日 特急 4営業日 超特急 3営業日
費 用	弊社HPよりご確認ください。 https://www.tokucho.co.jp/service/employment/

人物調査（役員・幹部候補）

取 材 調 査	履歴書・職務経歴書の申告内容の確認 勤務状況・生活状況の確認 管理者としての評価・評判の収集 ハラスメントなどのトラブルやネガティブ情報抽出など
情 報 収 集	メディアチェック、登記情報取得（不動産・商業登記情報） 官報チェック（破産・帰化など）、WEBチェック
納 期	10営業日～
費 用	弊社HPよりご確認ください。 https://www.tokucho.co.jp/service/employment/

採用情報のご案内
報告書サンプルはこちら

<https://www.tokucho.co.jp/service/employment/>



リスク・スクリーニングのご案内
報告書サンプルはこちら

<https://www.tokucho.co.jp/service/riskscreening/>





書類審査や筆記試験、面接で高評価だった人を採用したが、実際に入社したら能力面やコミュニケーション能力に問題があった。

そんな悩みをお持ちのお客様！

株式会社トクチョーの採用調査サービスをご検討ください。

採用調査の実施内容

インタビューを実施



申告経歴に相違がないか
トラブルがなかったかをヒヤリング



調査対象者の前職



「不真面目だった」



「トラブルメーカー
だった」



「優秀で真面目、
惜しまれつつ退職した」

CHECK 弊社で調査した約10人に1人が何らかの懸念有といった結果が出ています。



そんなに問題ある人がいるんですね。採用業務の一環としてこの採用調査を利用すれば安心材料の一つになりそうです。特に最近ではオンラインでの面接も増えて余計難しくなっていると思います。

でもこれって調査していることが相手に伝わらないんですか？

絶対に伝わらない（バレない）とは言い切れません。取材した相手が調査対象と現在も親しくしている場合なども考えられますので。ただトクチョーという名前で調査するわけではなく、調査対象に合わせた設定で取材を実施します。こちらに関しては弊社は50年以上の実績と経験で培ったノウハウがあります。また、営業担当と調査担当は別の人間が担当しており、調査員にはご依頼企業様をお伝えしないことでリスクヘッジしております。また、現職の会社につきましては、まだ本人が退職の意思を伝えていない可能性もありますのでより慎重に調査します。応募者の方が御社以外も併願している状況であれば尚更御社とは結び付けないと考えます。



そうなんです。安心しました。

でもこういう取材って協力してくれるものなんですか？

もしうちに同じような調査が来ても協力しないような気がするのですが…

応募者が問題のない人であれば、コンプライアンスの意識や本人への配慮で答えていただけないこともあります。問題が多く、自分が迷惑した場合などは教えてあげたい、愚痴りたいという意識もあるようです。また、優秀な人だったり、関係良好だった場合は惜しまれつつ退職したといったことをお答えいただけたります。



なるほど。そうなんです。お金とか個人情報扱う人を採用する場合には依頼したほうがよいかと考えられているのですが、

実際どういった職種に対する依頼が多いんですか？

おっしゃる通り、総務や経理などの応募者に対するご依頼が多いです。まさにお金や個人情報などを扱うので信頼のおける人が良いというのと、社内の多くの人とコミュニケーションをとるのでトラブルメーカーは避けたいというお声を聞きます。お客様によりませんが、中途採用者だけでなく新卒採用者も実施することもあります。バックオフィス以外の方でも問題社員が入社しては困りますし、対応する人事の方が疲弊してしまうといった話も耳にします。





その人が過去に逮捕されたていたとかはわからないんですか？

取材の過程で聞けることができれば報告書に記載します。
また、リスク・スクリーニングという別のサービスで補足しております。



リスク・スクリーニングの実施内容

記事検索



新聞沙汰に
なっていないか

登記情報の確認



自宅不動産に
差し押さえなどがないか

官報検索



帰化、破産歴はないか

WEB検索



ネガティブな
情報はないか

SNSの確認



懸念される書き込みや
交流関係がないか

CHECK

調査会社の目で、公に見ることができる情報をしっかりと確認



わかりました。あとからそのようなことがわかって困りますので、そのあたりも見ていただけるのなら安心です。リスク・スクリーニングも併せてお願いしたいと思います。

お渡しする書類は履歴書だけで大丈夫ですか？

職務経歴書など詳しく記載されたものがありましたらご提示ください。本社の人事総務部門からの聞き取りができなかった場合でも前職の所属部署等で伺えることもあります。取材先が増えると対象者の人物像にせまることができます。本社だとコンプライアンス意識が高いでしょうが、実際に仕事をともにした事業所や営業所の方から有益な情報が得られることもあります。



わかりました。では後程、併せてお渡しします。

調査結果ご報告

職歴4社中3社と
コンタクトが
取れました。



問題なし



金銭横領



在籍期間と
職位の相違



在籍確認
できず…

CHECK

今回の調査で判明したネガティブ情報

- 履歴書・職務経歴書の相違（役職、在籍期間、退職理由）
- 金銭問題（金銭横領）

1社は在籍期間と職位が申告と相違しています。部長ではなく店長だったそうです。また、金額はわかりませんが前々職（2社前）で金銭を横領していたようです。前職にもその件で問い合わせが来たことで、問題を知られることとなり退職勧奨となったとのこと。弊社としては「支障あり」と報告させていただきます。リスク・スクリーニングの調査に関しては特段ネガティブな情報はありませんでした。詳しくは報告書をご確認ください。





幹部候補の採用を予定しているのですが、通常の採用調査よりもっと詳しく調べてほしい…

通常の採用調査の納期は1週間なのですが、
2週間程お時間を頂戴して詳しく調査するメニューがあります！



幹部採用調査の実施内容

通常の採用調査



前職へのヒアリング



お客様からのご要望・重点項目について深堀調査

- ・ハラスメントの有無
- ・マネジメント能力のヒアリング
- ・取引先や関係者へのヒアリング など

応募者の方の経歴次第ですが過去に法人の代表などをやっていれば当時の関係者にもいろいろ話が聞けるかもしれません。



やはりマネジメント能力やハラスメント関係は知っておきたいですね。
最近幹部採用した人で多少問題がある人もいました。
入社済の方を調査することもできますか？

幹部として採用したのに職務経歴書に書いてあるような仕事ができないといった違和感からご依頼をいただくことが多いです。また、取締役や監査役候補の方はリスクヘッジのため「反社チェック」を実施することも多いです。法人登記情報に氏名が掲載されるので、後のIPOや他社からのデューデリジェンスに備えてといった形ですね。



わかりました。とりあえず今回の応募者の方についてお願いします。
後程、履歴書と職務経歴書をお渡しします。

調査結果ご報告

履歴書・職務経歴書に
ない職歴が判明しました。



申告のなかった職歴

- ・代表取締役に就任するも
パワハラが原因で10カ月で退任。
- ・同時に取締役も退任

CHECK 今回の調査で判明したネガティブ情報

- ・履歴書・職務経歴書の相違（申告のない職歴が存在）
- ・ハラスメント問題（パワハラ）

おそらくこのような事実から同社での勤務を意図的に申告しなかったものと考えられます。



ありがとうございます。調査をお願いしておいてよかったです。
後程、先日お話しした現職社員についても依頼させていただきます。

Q1 合法的なものですか？

A1 前職調査は違法ではありません。弊社の採用調査サービスは厚生労働省の「公正な採用選考の基本」に従い、差別や人権侵害につながる調査は一切行いません。
ご依頼の内容をお聞きし、調査不可と判断させて頂いた場合は、その旨ご説明をさせて頂き、調査をお断りをさせて頂く場合もございます。

Q2 本人に気づかれませんか？

A2 調査に関しては、調査対象者に調査実施の情報が耳に入らないように慎重を期しておりますので、気づかれる可能性は極めて低いとお考えください。ただし、確実な保証は出来かねますので、ご了承ください。

Q3 クライアント名はわかりませんか？

A3 調査員にクライアント名は伏せています。

Q4 どのように調査するのですか？

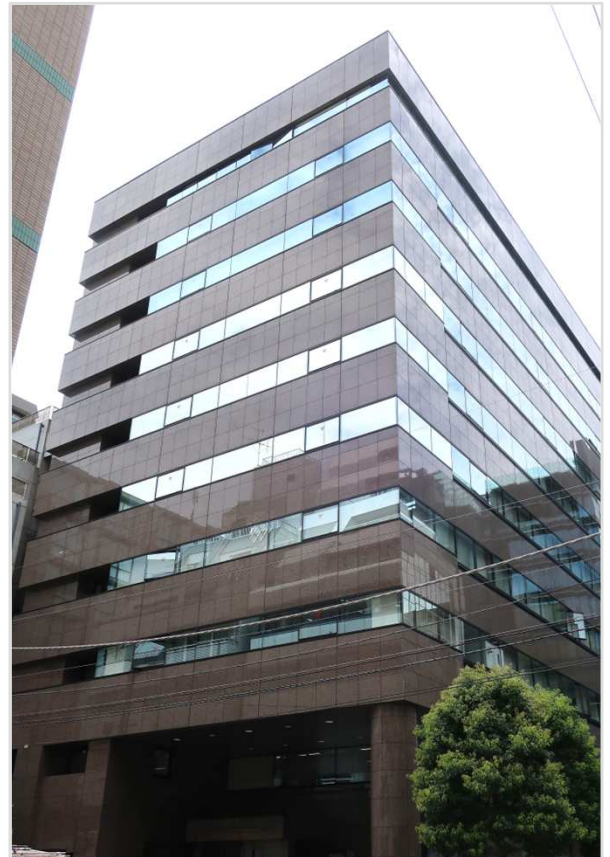
A4 採用調査に関しては、前職への電話取材、現住所地訪問による調査になります。リスク・スクリーニングに関しては、公知情報からリスクを抽出します。

Q5 リファレンスチェックとの違いはどこですか？

A5 一般的なリファレンスチェックは、応募者本人に前職場などから推薦人を出してもらい、インタビューなどを行うものです。採用調査はトクチョーが独自に調査するため、応募者に推薦人などを出してもらう必要はありません。リファレンスチェックは都合のよい情報しか聞くことができなかったり、なかなか本音で話してもらえないというマイナス要因があります。しかし、採用調査は本人が用意した推薦人ではない人物への聞き込みや、その他データ情報を組み合わせて調査しますので、側面的かつ複合的な調査となります。

トクチョーは創業1965年、50年以上の長きにわたり、10,000を超える法人・弁護士をはじめとするお客様のご要望に合わせた調査をする総合調査会社です。

調査、リスク対策のことなら 何でもご相談ください。



会社名 株式会社トクチョー

創業 1965年3月

代表者 代表取締役社長 荒川 一枝

資本金 3,200万円



お問い合わせ先 ✉ tok-eigyo@tokucho.co.jp



コーポレートサイトは
こちら
<https://www.tokucho.co.jp/>