

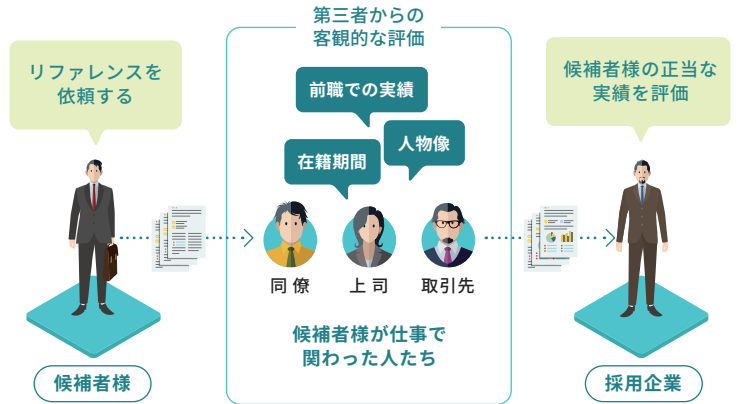
【エージェント様向け】リファレンスチェックご案内資料

リファレンスチェックとは

当社では入社後のミスマッチを軽減することを目的とした、候補者様の実績および在籍確認を採用選考の一環で行なっています。

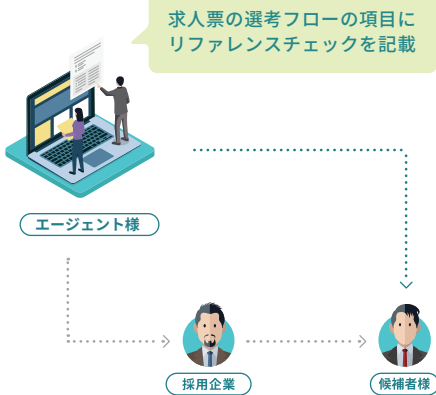
リファレンスチェックとは、候補者様の承諾およびプライバシー、法令を遵守した上で、過去一緒にお仕事をしていただいた方からアンケート形式で候補者様の仕事ぶりや人物像をお伺いし推薦いただくものです。

また取得された情報は本採用活動でのみ利用され、法令の定めにより開示が義務付けられる場合を除き、外部への開示は一切ございません。



リファレンスチェックの流れ

01



採用企業が、選考フローの一環でリファレンスチェックを実施している旨を求人票に追記してください。

もしくは、面接前に候補者にお伝え頂くようお願いします。

エージェントの方にご対応頂く内容

(リファレンスチェックの詳細は採用企業から候補者にご案内いただきます。)

02

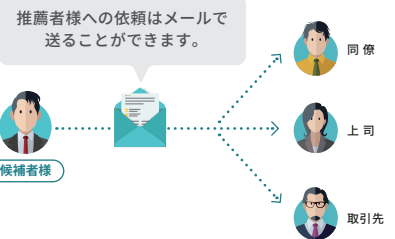
面接時に採用企業から候補者にリファレンスチェックを実施する旨を伝えていただきます。

基本的には採用企業がリファレンスチェックの目的や意図などを候補者様へ説明し承諾を得てください。



03

候補者は推薦者の情報を登録し、リファレンスの依頼を送ります。



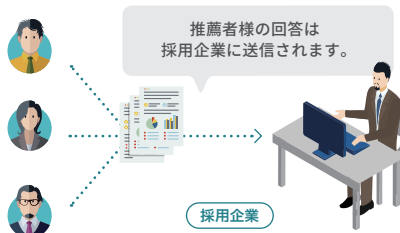
04

推薦者は、候補者に関する質問に回答します。企業様の設定によって、本人確認書類の提出が必要になることがあります。



05

推薦者全員が回答を終えたらリファレンスチェックは完了です。



06

企業からの選考結果のご連絡をお待ちください。

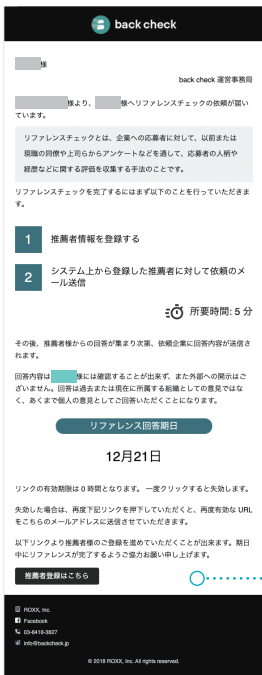


求職者に関わる画面イメージ

依頼メール確認後に個人情報保護方針、back check への情報提供に同意いただきます。

採用企業様から back check のサービスを介して候補者様に依頼メールが送信されます。候補者様は依頼メール確認後に個人情報保護方針、back check への情報提供に同意いただき、前職の上司や同僚の方のお名前やメールアドレスを登録するだけです。採用企業様の意思で「回答期日」を区切られているため、リードタイムが遅くなる可能性は低いです。

依頼メール



推薦者一覧



個人情報保護方針に
同意いただきます

推薦者登録とメール送信



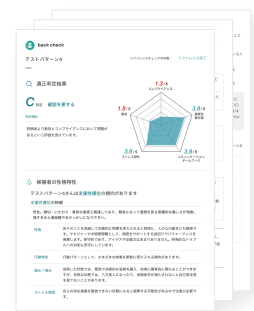
back check への情報提供
に同意いただきます

レポートイメージ

実際に一緒に働いている上司、同僚から候補者を評価を聞くことで、面接では見抜けない点を知ることができます。

back check では実際に一緒に働いていたことのある現職や前職の上司、同僚から候補者様を評価を聞くことで、面接ではアピールすることのできない良い部分を第三者から伝えることができます。

一方で苦手な仕事や得意ではない仕事を入社前に企業に知ってもらうことでミスマッチを防ぎ、離職率が減少するという効果もございます。



Q. 候補者の強み(長所)を具体的に教えてください。 ※実際レポート内容抜粋



直属の上司
(現職)

情報を整理する力。チーム内の売上構成などのデータを整理して、全メンバーが理解できるようにスプレッドシートに管理することや、日々のメンバーの KPI などを簡易的に把握できるように独自で管理していた。

素直さ。入社してから今までここはずっと変わらず強みだと思う。ただ、素直すぎる一面もあるので、影響を受けやすかったりもする。

与えられたヒントに対し考える力。マネージャーの私自身も答えを持っていないときにヒントを与えると新しい答えを出してくれていた。

顧客とのリレーションの構築。他の営業と比較しても顧客とは仲が良かったですし、自分の担当企業や人事を誇りに思っており、自分のことのように自慢していた。



同僚
(現職)

物事をわかりやすく相手に伝える事。わからないことを自ら調べ吸収する事。どんな人物に対しても態度を変えず、自らの意思を伝えられる。自分の数字だけではなく、チームのメンバーの数字を上げるにはどうしたらいいかを共に考え、実行することができる。どんなに小さなルールでも守ることができる。どんなことでもメリットデメリットを把握することができる。
自分の見返りにならないことでも積極的に手を挙げ、参加している。会議などで行き詰まった際、課題や要点をまとめ、チームを引っ張って行ける所。こうしたら良くなるのではないかという考えを常にもち発信している。

Q. もう一度候補者と働きたいと思いますか？またその理由も教えてください



直属の上司
(現職)

働きたいと思います。素直という点と、高いパフォーマンスを発揮してくれていたこと、そして、何より人として信頼、成長させたい人間です。
まだまだ未熟な部分も多いが、泥臭く頑張れる一面もあるので、営業としてではなく、人としてもっと側で成長していく姿を見たい。



同僚
(現職)

一緒に働きたいと思います。理由としては、誠実な対応で信頼できる方であること。私も前職で人材紹介の営業職を行っていたこともあり、担当営業の方には高いレベルを求めてしまっているように感じます。
様々な営業の方がいらっしゃいますが、対応に一切の不満を抱いたことのない方は正直多くありません。また、依頼者は対応が誠実であることだけでなく、きちんと結果を出していただけることから、今後も一緒にお仕事ができる機会があれば、是非お願いしたいと感じています。

back check 活用による内定事例

企業は、優秀な候補者を採用できないという機会損失を防ぐことができます。



【ITベンチャー企業・管理部門・Hさん】

- ① 面接での評価がいまいち
優秀だと思うが、人柄が伝わらず、話してる内容も表面的なので
自社にマッチするか不明
- ② 次回の面接で見極めるためにリファレンスチェックを実施してみよう

リファレンスチェックを実施

- ③ リファレンスチェックの結果が想像以上によかった
上司同僚から慕われており、数十人規模での部署内でも一番優秀
- ④ もう一度面接してみて、深堀りしてみたら最初の面接では見抜けなかったが素晴らしい人材だ

リファレンスチェックと聞くとネガティブな印象を持たれることもあります。

ですが、面接で自身のことを伝えきれずに、不採用にしようと思った候補者のリファレンスチェック結果が、想像以上に良く長所に気付けたため、採用につながるケースが増えてきております。



当初は採用を迷っていたが
リファレンス結果が後押しになり採用!!

FAQ

Q. 個人情報保護法には抵触しませんか？

候補者および推薦者に対し、必ず**事前に実施に対する同意を得ているため、導入企業様が個人情報保護法に該当しないよう設計**されています。また推薦者には選考企業名が開示されることはありません。

Q. 候補者がまだ転職することを在籍企業に伝えられていない場合はどうすればいいですか？

そのようなケースでも信頼関係がある場合には取得が不可能ではないため、**基本的には実施していただきますが、どうしても現職への依頼が難しい場合は、前職の同僚、上司、または担当顧客への依頼を通じてリファレンスチェックを取得することを推奨**しております。

Q. リファレンスチェックを実施することで選考リードタイムに影響がありませんか？

リファレンス依頼から回答まで**平均約 3 営業日以内に回答いただいているため大きな影響はありません**。回答期限を企業側で設定でき、求職者も推薦者も選考の一環であるという認識があるためほぼ全ての求職者が期限内にリファレンスチェックを完了しております。

Q. 候補者の個人情報を貴社へ提供することになりますが、エージェントと求人企業間の契約に違反しませんか？

契約内容次第ではありますが、当社は求人企業との間で当該候補者の個人情報を取得することについて合意しているため通常エージェントと求人企業間の**契約に違反することにはなりません**。

お問い合わせ先

ROXX

TEL 03-6777-7067 MAIL info@backcheck.jp

株式会社ROXX back check 運営事務局 営業時間：10時~20時（土日祝除く）