

採用判断を、面接だけに頼らない 「RoboRobo リファレンスチェック」が SNS・Web 上のリスク調査を強化 ～ “採用して問題ないか” から “入社後に活躍できるか” まで、 採用候補者の多面的な確認を実現～

オープングループ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：高橋 知道）の子会社であるオープン株式会社（本社：東京都港区、代表取締役執行役員社長：石井 岳之、以下「オープン」）は、提供する「RoboRobo リファレンスチェック」において、SNS 調査を含む採用候補者向けのコンプライアンスチェック機能を強化したことをお知らせいたします。あわせて、サービスサイトのリニューアルも行いました。

サービスサイト：<https://roborobo.co.jp/lp/referencecheck/>

履歴書や職務経歴書、面接だけでは、候補者のスキルや経験、人柄をすべて把握することは容易ではありません。特に、経営層や管理職などの重要ポジション、営業・広報など社外との接点が多い人材の採用では、入社後にコンプライアンス上の問題が発覚した場合、企業の信用やブランドにも影響を及ぼす可能性があります。

そこで「RoboRobo リファレンスチェック」では、SNS や Web 上の公開情報、事件・トラブル等に関する公開情報などを横断的に確認し、面接や履歴書だけでは把握しづらい候補者のレピュテーション・コンプライアンスリスクを整理します。これにより採用担当者が、より多面的な情報をもとに採用判断を行える環境づくりを支援します。

さらに今後は、候補者の前職関係者へのアンケートを通じ、実際の仕事ぶりや実績、人柄などを確認する「前職アンケート」機能の提供も予定しています。“採用して問題ないか”というリスクの確認から、“入社後に活躍できそうか”という活躍可能性の確認まで、採用候補者をより多面的に理解し、企業の採用判断を支援するサービスへと拡張してまいります。

リファレンスチェックなら！
入社後の「どう受け入れるか」まで準備できる



● 入社後に必要な情報を質問から設計
採用・離職・退職/不採用後、コミュニケーションの相性、配属事項など、必要な判断材料を得られるよう、質問内容をカスタマイズ。

● レポートの読み解き・活用
取得した結果だけでなく、受け入れ部署と一緒にレポートを読み解き、活用方法を整理。

● オンボーディング支援
可視化した潜在能力やケアが必要な部分をもとに、役割・関わり方・フォロー体制を具体化。

PLAN EXAMPLE
ONBOARDING PLAN
・初期アサイン
・期待値共有
・強みの活用
・関わり方
・コミュニケーション
・フォロー体制

早期離職・立ち上がり遅れを、入社前の準備で防ぐ。

【報道関係お問い合わせ先】

オープン株式会社 広報担当：高橋 亜希子

Mail：pr.biz@open.co.jp

■なぜ今、採用候補者の「面接では見えない情報」の確認が必要なのか

企業の採用活動では、履歴書・職務経歴書や複数回の面接などを通じて、候補者のスキルや経験、人柄などを確認することが一般的です。

しかしこうした選考プロセスだけでは、

- SNS 上での問題となり得る投稿
- Web 上のネガティブ情報
- 事件・トラブル等に関する公開情報
- 反社会的勢力との関係性などのコンプライアンスリスク

などを十分に確認することは容易ではありません。

特に、経営層・管理職など企業経営への影響が大きいポジションや、営業・広報など顧客・取引先・生活者との接点が多い人材では、採用後に問題が発覚した場合、本人だけでなく企業の信用やブランドにも影響を及ぼす可能性があります。

他方で、採用担当者が候補者 1 人ひとりについて Web や SNS を手作業で検索すると、調査に多くの時間を要するだけでなく、検索する情報の範囲や検索方法が担当者によって異なるなど、確認業務の属人化も課題となります。こうした採用現場の課題を踏まえ、「RoboRobo リファレンスチェック」では、公開情報を活用した採用候補者のコンプライアンスチェックを強化しました。

■SNS・Web 等の公開情報から、採用候補者のリスク確認を支援

「RoboRobo リファレンスチェック」では、採用候補者に関する公開情報を調査し、採用判断において確認しておきたいレピュテーション・コンプライアンスリスクを整理します。

<主なチェック内容>

1. SNS・Web 上のレピュテーション情報

SNS 上の投稿や Web 上の公開情報から、採用判断において注意すべき情報を確認します。

2. 事件・トラブル等に関する公開情報

事件・トラブル等に関する公開情報を確認し、候補者との関連性を調査します。

3. 反社会的勢力等に関するリスク情報

反社会的勢力との関係性など、コンプライアンス上確認すべき情報を調査します。

4. その他のネガティブ情報

候補者に関する各種公開情報を横断的に確認し、採用判断の材料として提供します。

これにより、採用担当者が候補者 1 人ひとりについて Web・SNS を手作業で検索する負担を軽減するとともに、一定の基準に基づいた候補者のリスク確認を支援します。

【報道関係お問い合わせ先】

オープン株式会社 広報担当：高橋 亜希子

Mail : pr.biz@open.co.jp

■「採用リスク」だけでなく「活躍可能性」まで、前職アンケートも提供予定

「RoboRobo リファレンスチェック」では今後、コンプライアンスチェックに加えて、候補者の前職関係者から評価を取得する「前職アンケート」機能の提供を予定しています。

前職アンケートでは、

- 実際の仕事ぶり
- 実績・成果
- 強み・注意点
- 人柄・コミュニケーション
- マネジメント特性
- 活躍しやすい環境

など、面接だけでは把握しづらい候補者の情報を確認できるサービスを目指します。

現在のコンプライアンスチェックでは、SNS や Web 等の公開情報をもとに「採用して問題ないか」という採用リスクの確認を支援しています。今後はさらに前職アンケートを組み合わせることで、「入社後に活躍できそうか」という観点も加え、「採用リスク」×「活躍可能性」の両面から採用候補者を確認できるサービスへの拡張を進めてまいります。

なお「RoboRobo リファレンスチェック」は、以下のような採用シーンでの活用を想定しています。

- 経営層・管理職など重要ポジションの採用
- 営業・広報など社外との接点が多い人材の採用
- 採用判断に迷っている候補者の最終確認
- コンプライアンスを重視する企業での採用
- 採用候補者の SNS・Web 調査を効率化したい企業
- 候補者確認の基準を統一したい企業

■採用判断を、面接だけに頼らない

企業にとって採用は、候補者のスキルや経験を評価するだけでなく、“自社で安心して働いてもらえる人材か” “入社後に力を発揮できる人材か” を多面的に見極めていくことが重要です。

「RoboRobo リファレンスチェック」では、まず採用候補者のコンプライアンス・レピュテーションリスクの確認を支援し、今後は前職アンケートをはじめとするリファレンスチェック領域へサービスを拡張していきます。

「採用して問題ないか」から、「入社後に活躍できるか」まで、オープンは今後も、企業がより多面的な情報に基づいて採用判断を行える環境の実現を目指してまいります。

【報道関係お問い合わせ先】

オープン株式会社 広報担当：高橋 亜希子

Mail : pr.biz@open.co.jp

■RoboRobo リファレンスチェックについて

「RoboRobo リファレンスチェック」は、採用候補者に関する Web・SNS 等の情報収集・確認業務を効率化するクラウドサービスです。採用候補者の名前や検索キーワードを登録することで、インターネット上の情報を収集して確認結果をレポートとして出力。採用担当者による情報収集・確認業務の負担軽減を支援します。

詳細はサービスサイト：<https://roborobo.co.jp/lp/referencecheck/> をご覧ください。

■サービスに関するお問い合わせ先

オープン株式会社 RoboRobo 事業部 マーケティング担当

E-mail：info@roborobo.co.jp

Web サイト：<https://roborobo.co.jp/>

【会社概要】

■オープン株式会社 (<https://open.co.jp/>)

- ・本社所在地：東京都港区西新橋 3-3-1 KDX 西新橋ビル 3 階
- ・設 立：2013 年 7 月
- ・代 表 者：代表取締役執行役員社長 石井 岳之
- ・資 本 金：3,000 万円
- ・事 業 内 容：スマートロボット（RPA、AI）を活用した情報処理サービス、コンサルタント事業、アウトソーシング事業、デジタルマーケティング、オンライン広告事業

【報道関係お問い合わせ先】

オープン株式会社 広報担当：高橋 亜希子

Mail：pr.biz@open.co.jp