



A. 採用前調査

- 採用に際し、応募者の与信調査を考えている
- 雇用リスクに対する第三者の視点が欲しい

B. 採用後調査

- すでに在籍している社員の与信調査を希望
- 問題社員に対応するため、事実把握をしたい

ご相談内容 A

中途採用を決めようと思っている応募者の経歴に詐称がないか、確認したい。また併せて、前職で問題行動などトラブルがなかったか知りたい。

調査結果

工作取材およびデータによる調査を実施。その結果、申告している前職でのマネジメント経験は大部分が虚偽であった。また、パワハラ傾向があることも判明した。

ご相談内容 B

採用した人材について、自己申告と実際の能力とが今ひとつ合致せず、期待外れ。過去の勤務先における勤怠状況や職能評価などを確認したい。

調査結果

前職場に取材したところ、在籍期間や経歴面に虚偽は見当たらなかったものの、申告している呼称の役職に就いた事実がなく、携わっていた業務の専門性もあまり高くないことが判明。

ベテラン調査スタッフ
によるヒアリング調査

第三者の視点で
客観的な判断材料

必要事項を網羅した
綿密なレポート

所要費用、納期など詳細はお問い合わせ下さい。