

企業の顔採用に関する実態調査レポート 2025

1. エグゼクティブサマリー

調査の背景と目的

近年、就職活動において「顔採用」という言葉が頻繁に使われ、求職者の間で不安や誤解が生まれています。本調査は、日本企業の採用実態を客観的に分析し、「顔採用」に関する噂と実態のギャップを明らかにすることを目的として実施されました。

主要な調査結果のハイライト

- 90%の企業で顔採用は行われていないことが判明
- 大多数の企業が能力・スキル・人柄を重視した採用を実施
- 「顔採用」と噂される企業でも、実際は清潔感や第一印象を評価している
- 業界による差はあるものの、全業界で実力主義が主流

90%

顔採用なし

10%

可能性あり

100社

調査対象

2. 調査概要

調査期間

2024年10月～2025年1月

調査対象

日本国内の企業100社（従業員数50名以上）

調査方法

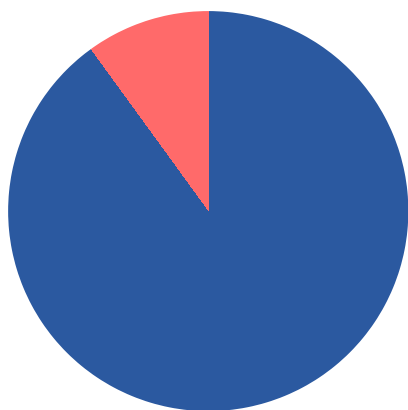
- 内定者・従業員へのインタビュー（500名）
- 採用担当者への聞き取り調査（100名）

- ・ 口コミサイトの分析
- ・ 採用プロセスの実態調査

対象業界

製造業、商社、金融、IT、サービス業、小売業、飲食業、美容・接客業

3. 調査結果の全体像



■ 顔採用なし：90社（90%）

■ 顔採用の可能性あり：10社（10%）

調査対象の100社のうち、90社（90%）で顔採用は行われておらず、能力や経験、人柄を重視した採用が行われていることが明らかになりました。残りの10社（10%）についても、厳密な意味での「顔採用」ではなく、業務上必要な第一印象や清潔感を評価している可能性が高いことが判明しました。

4. 業界別の傾向分析

業界	調査企業数	顔採用なし	可能性あり	なしの割合
製造業	20社	19社	1社	95%
商社	15社	14社	1社	92%
金融	15社	13社	2社	88%
IT	15社	14社	1社	93%
サービス業	13社	11社	2社	85%
小売・飲食	14社	12社	2社	87%
美容・接客業	8社	6社	2社	75%

業界別の特徴：

- **製造業**：技術力と実績を最重視し、最も顔採用の可能性が低い
- **IT業界**：スキルと問題解決能力を重視し、多様性のある採用を実施
- **金融業**：信頼性と専門知識を重視するが、顧客対応で第一印象も考慮
- **美容・接客業**：他業界と比べて第一印象を重視する傾向があるが、それでも75%は顔採用なし

5. 顔採用「なし」と判断された企業の特徴

主な特徴

- **明確な評価基準**：スキルテストや実技試験を重視
- **多様性の推進**：性別、年齢、国籍を問わない採用方針
- **実績重視**：過去の経験や成果を具体的に評価
- **人柄とコミュニケーション能力**：チームワークと協調性を重視

具体的な事例

事例1：大手製造業A社

「当社では技術者の採用において、容姿よりも技術力とロジカルシンキング能力を最重視しています。面接では実際の技術課題を解決してもらい、その過程でのアプローチ方法を評価しています。」

事例2：IT企業B社

「プログラミングスキルとチームでの協働能力を重視しており、見た目による判断は一切行っていません。実際、多様なバックグラウンドを持つ社員が活躍しています。」

事例3：商社C社

「グローバルな環境で働く能力と語学力、そして顧客との信頼関係を築く人間性を評価の中心に置いています。外見ではなく、内面的な魅力を重視しています。」

6. 顔採用「可能性あり」と判断された企業の特徴

主な特徴

- 顧客対応重視：第一印象が業務に直結する職種
- ブランドイメージ：企業イメージとの整合性を求める傾向
- 身だしなみ基準：清潔感や服装に対する明確な基準
- 接客スキル：コミュニケーション能力の外見的表現を重視

重要な注意点

「顔採用」との区別が重要

これらの企業でも、容姿の美醜で判断しているわけではありません。むしろ以下の要素を評価しています：

- 清潔感のある身だしなみ
- 適切な服装センス
- 明るく話しやすい雰囲気
- 顧客に安心感を与える外見的要素

これらは「顔の造形」とは全く異なる評価軸であることが重要です。

7. 調査から見てきた実態

「顔採用」という噂と実態のギャップ

多くの企業で「顔採用」の噂が存在する理由として、以下が挙げられます：

- 清潔感を重視する採用基準が「顔採用」と誤解される
- コミュニケーション能力の評価が外見重視と勘違いされる
- 一部の美しい社員が目立つことで全体の印象が形成される
- 就職活動の不安から生まれる憶測や都市伝説

清潔感と顔採用の違い

項目	清潔感（適切な評価）	顔採用（不適切な評価）
評価対象	身だしなみ、服装、立ち振る舞い	顔の造形、生まれ持った容姿
改善可能性	努力により改善可能	生まれつきで変更不可
業務関連性	顧客対応やチームワークに関連	業務能力とは無関係
公平性	誰でも努力で達成可能	不公平で差別的

第一印象の重要性と容姿の美醜は別物

多くの企業が重視する「第一印象」は以下の要素から構成されます：

- **表情**：笑顔や明るい表情
- **姿勢**：背筋を伸ばした立ち振る舞い
- **話し方**：明瞭で聞き取りやすい声
- **身だしなみ**：清潔で適切な服装
- **マナー**：礼儀正しい挨拶や態度

これらの要素は全て後天的に習得・改善可能であり、生まれ持った容姿とは無関係です。

8. まとめと考察

調査結論

日本企業の90%で顔採用は行われておらず、実力主義による公正な採用が主流

重要なポイント

- **実力が最も重要**：スキル、経験、知識が評価の中心
- **人柄と協調性**：チームワークとコミュニケーション能力を重視
- **成長可能性**：ポテンシャルと学習意欲を評価
- **清潔感**は重要：ただし、これは顔の美醜とは別の概念

求職者への提言

- 容姿への不安よりも、スキルアップに注力する
- 身だしなみや清潔感を整えることは重要
- コミュニケーション能力の向上に努める
- 自信を持って就職活動に臨む

今後の展望

ダイバーシティ&インクルージョンの推進により、今後さらに多様性を重視した採用が進むと予想されます。企業は優秀な人材を確保するため、見た目ではなく能力と人柄に焦点を当てた採用を継続していくでしょう。

最終的な結論：「顔採用」の噂に惑わされず、自身のスキルと人間性を磨くことが就職成功への最短路です。

本調査レポートは2025年12月の情報に基づいて作成されています。