



2023年1月31日
パーソルキャリア株式会社

600社以上の導入実績を誇る 中途・新卒入社者の定着サポートサービス 「HR Spanner（エイチアールスパナー）」利用対象拡大

転職サービス「[doda](#)」などを提供するパーソルキャリア株式会社の中途・新卒入社者の定着サポートサービス「[HR Spanner（エイチアールスパナー）](#)」は、2023年1月31日（火）より正式に、サービスの利用対象を拡大^{※1}することをお知らせします。

※1：有料のdoda求人広告を利用中の企業のみならず、利用していない企業へも無償で提供

■「HR Spanner」サービス利用対象拡大の背景

新型コロナ感染拡大を受け、多くの企業では採用活動を中止、もしくは縮小せざるを得ない状況となりました。それに伴い、中途採用の求人は一時的に激減。しかしながら景気の回復とともに求人数は増加の一途をたどり、転職サービス「[doda](#)」の調査によると、今では過去最高レベルにまで達しています^{※2}。一方で、転職希望者数はいまだ伸び悩んでおり、企業の採用は非常に厳しい状況にあるといえます。

※2：doda転職求人倍率レポート https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu

そのような中で企業は、やっとの思いで採用した人材の早期離職防止と早期戦力化に、これまで以上に力を入れ始めています。しかし、コロナ禍で普及したリモートワークの影響もあり、人材定着における支援は想像以上に困難を極めているのが実情です。こうした企業の抱える課題を解決すべく、入社直後・前後の状況を把握し、適切なタイミングでのオンボーディング^{※3}施策を提案する「HR Spanner」は利用対象を拡大し、希望するすべての企業に無償でサービス提供することを決定いたしました。

※3：企業が新たに採用した人材を職場に配置し、組織の一員として定着させ、戦力化させるまでの一連の受け入れプロセス

■「HR Spanner」サービス概要 < <https://hr-spanner.jp/lp/> >

「HR Spanner」は、適切なタイミングで入社者の状況を把握し、個々の状況に合わせたフォローを行うことで、早期離職防止・早期戦力化を実現するオンボーディングサービスです。

「HR Spanner」では、オンボーディングチェック^{※4}と月次コンディションチェックのためのアンケートを実施することができます。それぞれのアンケート結果は個人ごとに、時系列でレポート化され、ケアが必要な社員を特定。早期離職を回避するための適切なフォロー施策を提示します。また、1年後の戦力化を見据え、早期活躍を促すための土台となる「自律型人材の育成」を視野に入れた設問^{※5}がアンケートには含まれており、回答に応じて入社者の行動変容を促すフォロー施策を提示します。

※4：入社直後の状況と入社前後のギャップを把握する2種類のアンケートの総称

※5：入社後のギャップを把握するオンボーディングチェックに含まれる設問



※ダッシュボードのイメージ

<特徴>

① 人事も正確に把握していない、ブラックボックス化している早期離職の理由を明確化できる

「HR Spanner」が企業の採用・教育担当者に対して行ったアンケート^{※6}によると、42.6%が「早期離職が発生している」と回答。その理由を尋ねたところ、「その他」を除くと、1番多かった回答は「分からない」（26.3%）。さらに、人材定着上の課題を尋ねたところ、「その他」を除くと、最も多く挙げたのは「配属以降は配属先任せになり、人事がフォローできていない」（38.0%）、次いで「課題が明確になっても、改善策を企画・実行できない」（12.5%）という結果に。これにより、早期離職が問題と化しているにも関わらず、多くの企業の採用・教育担当者はその理由を正確に把握できておらず、対処もできていない実態が浮き彫りになりました。

※6：2022年5月～12月の間に「HR Spanner」が開催したセミナーに参加した、279名の企業の採用・教育担当者が対象

「HR Spanner」は、継続的に個人のコンディションをチェックすることで、いち早く変化、すなわち離職の可能性のサインを察知します。さらに、フォロー施策を提示することで、人事は早期離職を食い止めるための策を講じることができます。

② 「自律型人材の育成」を促し、入社者の早期即戦力化を実現する

ハイパフォーマーは、入社初期であっても以下のような特徴を有している傾向にあります。

- ・コミュニケーション量が多く通常の人約2倍
- ・会社から求められていることを理解している
- ・自らの強みを理解している

「HR Spanner」は、これらハイパフォーマーの特徴を理解した上で、早期戦略化の土台となる「自律型人材の育成」を支援するための状況把握と、フォロー施策の提示を行います。例えば、「相談・雑談、気軽に聞ける人は何人いますか？」という設問に対し、「4人以上」以外の選択肢を選んだ場合、周囲とのコミュニケーションに躓いている可能性があります。これに対して「HR Spanner」は、「それについて相談してみたい人、聞いてみたい人はいますか？」といった質問を入社者に投げかけることをおすすめします。これにより、入社者がどのような繋がりを求めているかを把握することができ、人事はコミュニケーションの幅を広げるサポートを行うことが可能となります。

③ 根拠あるデータに基づいた採用活動が可能に

入社者が入社前に抱いていた「期待」と入社後の「現実」の乖離が小さいほど、早期離職が起こりにくいといえます。「HR Spanner」のアンケートから取得した入社前のイメージや、入社後のギャップに関する情報を、実態に即したかたちで求人票や面接に反映させることで、ギャップの少ない採用を実現することができます。

■ 「HR Spanner」お申し込み方法

<https://hr-spanner.jp/apply>からお申し込みください。

■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、一人々に「はたらく」を自分のものにする力を-をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/detail/