



2021年8月2日  
パーソルキャリア株式会社

## 「doda」で、企業の人材採用から定着までを一気通貫で支援 中途・新卒入社者の定着サポートツール 「HR Spanner（エイチアールスパナー）」正式版を提供開始

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（以下パーソルキャリア）は、中途・新卒入社者の定着サポートツール「HR Spanner（エイチアールスパナー）」正式版<sup>※1</sup>の提供を、2021年8月2日（月）より開始します。「HR Spanner」は、doda求人広告を利用中の企業<sup>※2</sup>に無償で提供し、企業の人材採用のみならず、人材定着をも支援します。

※1：2019年9月に、一部の顧客を対象にβ版の提供を開始

※2：有料のdoda求人広告を利用中の企業が対象で、今後対象を拡大予定

### ■背景：人材採用だけでなく、採用後の人材定着が企業の大きな課題

企業にとって人材定着は、人材確保と合わせて大きな課題です。厚生労働省によると、平成29年3月卒業の新卒入社者の3年以内の離職状況は、大卒就職者で32.8%<sup>※3</sup>、中途入社者においても、約30%が3年目で辞めてしまう実態が中小企業庁の調査<sup>※4</sup>で分かっています。労働力不足が叫ばれるなか、企業がせっかく採用した人材が、早期に離職してしまう状況にあるのです。さらにコロナ禍で、オンライン採用、リモートワークが広がり、「人材定着」支援は、より困難になっていると想定されます。

パーソルキャリアが提供する「doda」は、これまで企業の“採用”を重点的に支援してきました。今後は、“「採用」から「定着」”までを一気通貫で支援すべく、中途・新卒入社者の定着サポートツール「HR Spanner」正式版の提供を開始する運びとなりました。

※3：厚生労働省 新規学卒就職者の離職状況

< [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html) >

※4：中小企業庁 第2-2-27図 中小企業における就業者の離職率（3年目）

< [https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/h27/html/b2\\_2\\_2\\_2.html](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/h27/html/b2_2_2_2.html) >

### ■サービス概要 < <https://hr-spanner.jp/lp/> >

「HR Spanner」は、中途・新卒入社者のコンディションを定期的にチェックすることで、社員の「今」を知りサポートする定着支援ツールです。

「HR Spanner」では、入社直後、月次コンディション、入社前後ギャップを測る3種類のアンケートを実施することができます。月次コンディションのアンケート結果は、社員一人ひとりの状態を時系列にレポート化し、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「オンボーディング<sup>※5</sup>」施策を提示します。また3種類のアンケート結果が蓄積されていくことで、企業の魅力分析や採用改善にも繋がります。



※アンケート集計結果画面イメージ

※5：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

<特徴> 「社員の今」をデータで可視化。社員一人ひとりに適したフォローアップ施策を検討できる

① フォローが必要な社員が可視化される

アンケート集計結果をもとに、仕事／人間関係／組織いずれかに対する満足度が低下しているなどの理由から、今フォローすべき社員がひと目で分かります。

② それぞれの社員に対する推奨アクションを提示し、早期の入社後ギャップ解消を支援

中途・新卒入社者ごとのアンケート回答データを表示し、「強い孤独感を感じている可能性があるため、状況確認を」や「担当業務の意義を見いだせていない可能性があるため、入社者の上長とすり合わせしたうえで本人と面談の実施を」など、次に人事としてどう動くべきかについての推奨アクションを表示。定着支援のために、どのようなフォローを行うべきかがわかります。

③ 既存社員を巻き込んだ定着支援を推進

中途・新卒入社者の仕事／人間関係／組織に対する小さな悩み・不安も素早く検知。入社したての社員と、以前同じ悩みを抱えていた既存社員との面談セッティングなど、社員間での適切なコミュニケーションを促すことで、現場主導型の定着支援を推進します。

<β版利用企業の声>

【事例1】 離職の理由を可視化、給与制度改定へと繋がったケース

■業 種：アウトソーシングの受託運営

■導入背景：漠然と離職率の高さに課題を感じていた。拠点も複数あり、物理的にも人事が退職理由を明確に認識できていない状況であった。

■導入後：若年層が給与制度の上がり幅（定期昇給額）に不満を抱えていることが課題として明確になったため、データをもって経営陣に進言。給与制度改定に繋がり、毎年離職者が出ていたタイミングでの離職が大幅に減少した。

【事例2】 コロナ禍で入社した社員の孤立感、不安感軽減に繋がったケース

■業 種：モビリティ関連のITシステム開発

■導入背景：新型コロナウイルス感染拡大防止策としてフルリモートワークを基本としていたことから、コロナ禍で入社してきた社員に対して、これまで以上のサポートの必要性を感じていた。

■導入後：「HR Spanner」を導入したことで、入社者の「聞きたいこと、言いたいことを周囲に発言できない」状況を一定回避できていると感じている。また、アンケート回答をもとに人事面談を実施することで、社員の抱える不安を早期に認識、解消につなげるアクションが取れている。

■ 「HR Spanner」事業責任者 幕田 博之（まくた ひろゆき）プロフィールとコメント

【プロフィール】

新卒で証券会社のリテール営業に従事した後、インターネット業界へ転身。Baidu、LINE、イオンドットコムをはじめとする企業でサービス企画や事業開発、法人向けマーケティング等を幅広く担当。2019年から個人事業主としてパーソルキャリアの新規事業開発に携わり、2020年1月より現職。



【サービス提供開始にあたっての想いと決意】

新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの企業が働き方の変化と向き合わなければならぬ状況に直面しています。経営陣や人事にとっては、現場の状況把握がより困難になる一方で、転職希望者数は増加し続けており、これまで以上に社員のエンゲージメントやメンタル管理に関心を払う必要が出てきました。

今回正式版の提供を開始した「HR Spanner」によって、現場の社員のコンディションや心理状況を可視化することができます。これにより企業は、社員一人ひとりに適した「オンボーディング」施策を検討しやすくなり、結果として人々が安心して働くことができる環境の構築に繋がると考えております。HR Spannerを通じて“はたらく人々”が各々の理想のキャリアを“当たり前”に実現できる社会の創造を目指してまいります。

■ 「doda」について < <https://doda.jp> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。

■ 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、**－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」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、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」が笑顔につながる持続可能な社会の実現に貢献していきます。