

エン、『HR OnBoard』利用企業の新入社員7,000名を分析。 「入社後1年間のコンディション変化」から見えた25年卒の特徴とは。

25年卒入社者は23・24年卒と比べて「イメージとのギャップがない」の回答割合が低下。
要フォロー層比率も高く、約2割が改善しないまま1年を経過。

エン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営する定着・活躍支援ツール『HR OnBoard』（<https://on-board.io/>）は、社員のコンディション（状態）を定期的なアンケートで可視化し、離職リスクの早期発見と適切なフォローを支援するクラウドサービスです。

この度、『HR OnBoard』上で得られた新入社員7,000名、年間20,000件を超える回答から傾向を分析しました。「入社後1年間のコンディション変化」として、下記、概要を報告いたします。



結果 概要

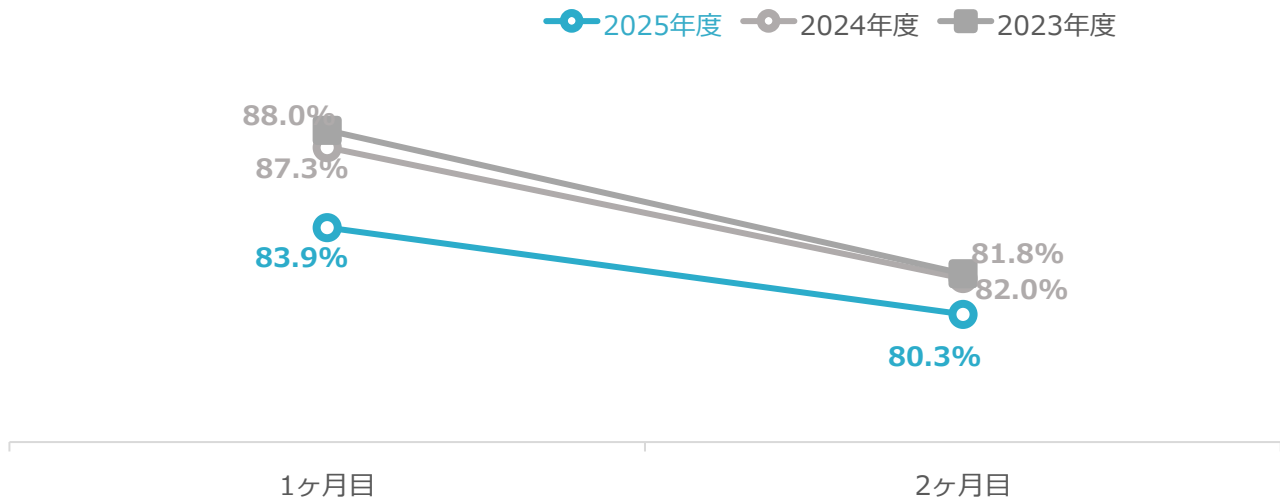
- ★ 25年卒入社者は、23、24年卒と比較して「イメージとのギャップがない」の回答割合が低下。従来よりも期待値とのズレが顕在化しやすい傾向。
- ★ 「上司との話しやすさは入社初期に高水準である一方、その後は緩やかに低下。25年卒は初期から低水準。
- ★ 「業務量は適切である」との回答割合は時間経過とともに低下。概ね入社6ヶ月目付近をピークとし、その後大きく減少していく傾向に。
- ★ 25年卒は要フォロー層比率が従来よりも高く、約2割が改善されないまま1年を終える結果に。

■調査結果 詳細

1：25年卒入社者は、23、24年卒と比較して「イメージとのギャップがない」の回答割合が低下。従来よりも期待値とのズレが顕在化しやすい傾向。（図1）

直近3年間の推移を見ると、「イメージギャップがない」と回答する割合は、全体として高い水準を維持している一方で、25年卒入社者ではやや低下が見られます。初期段階における期待値とのズレが、従来よりも顕在化しやすくなっている可能性が示唆されます。

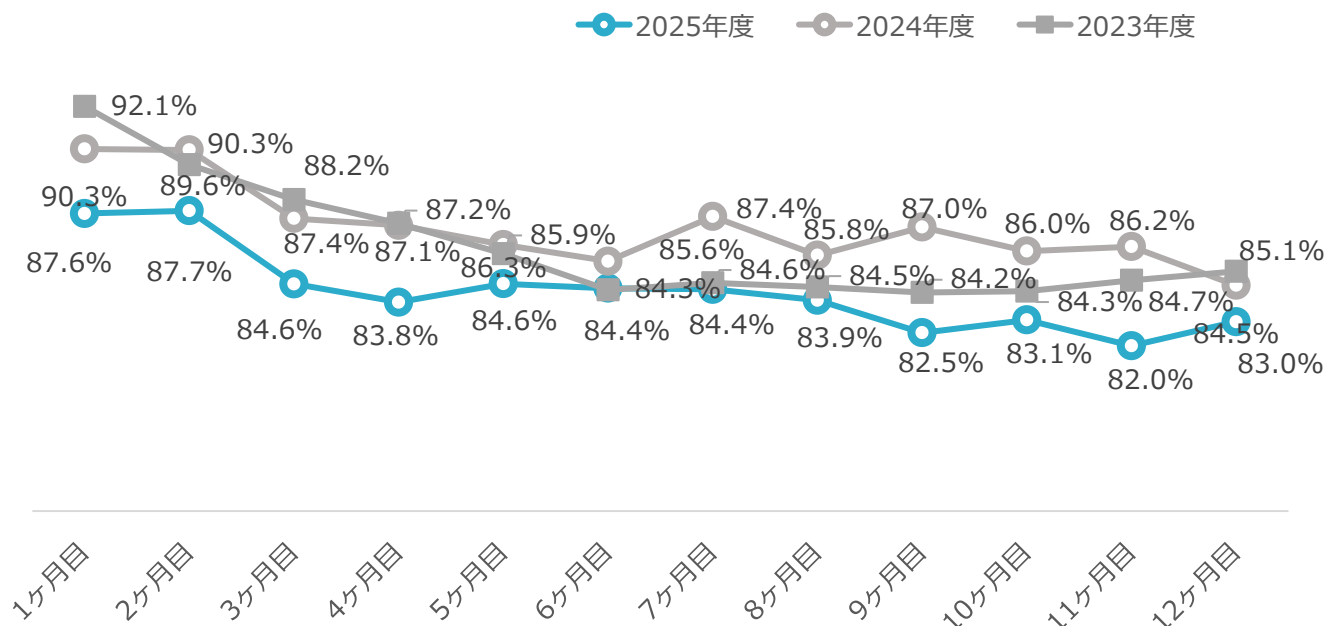
【図1】コンディションの変化 —G：入社後のイメージギャップ—「イメージギャップはない」の回答率



2：「上司との話しやすさは入社初期に高水準である一方、その後は緩やかに低下。25年卒は初期から低水準。（図2）

「上司とは話しやすい」と回答する割合は、入社初期に高い水準を示すものの、その後緩やかに低下する傾向が見られます。また、25年卒入社者は初期段階からやや低い水準にあり、関係性の立ち上がりにおいて、これまでと異なる傾向が見られます。

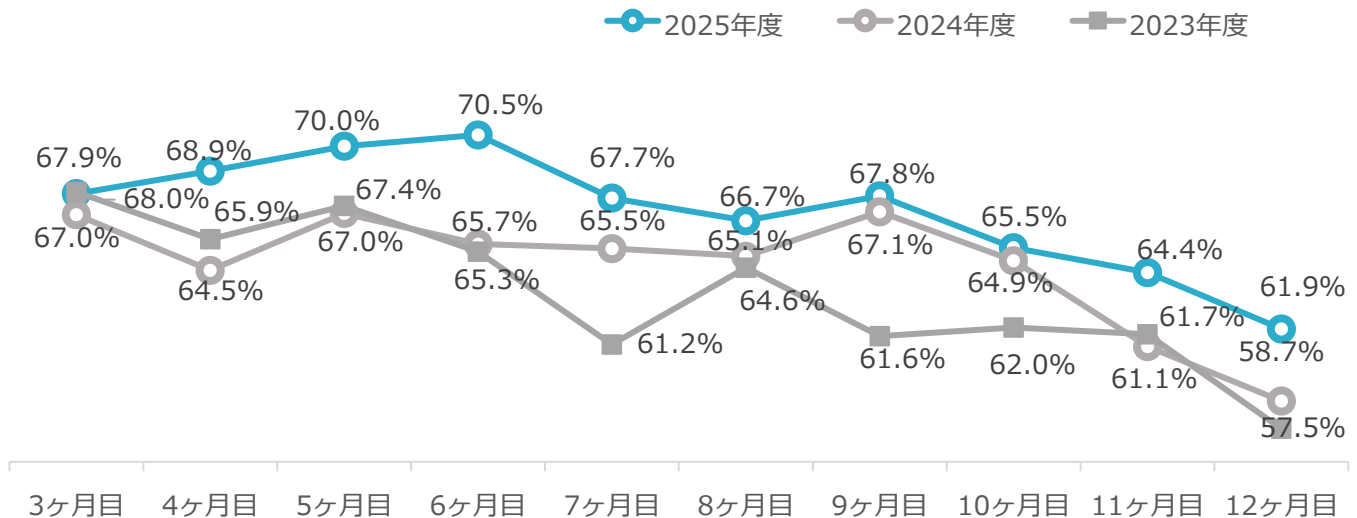
【図2】コンディションの変化 —R：上司との関係性—「上司とは話しやすい」の回答率



**3：「業務量は適切である」との回答割合は時間経過とともに低下。
概ね入社6ヶ月目付近をピークとし、その後大きく減少していく傾向に。（図3）**

「業務量は適切である」と感じる割合は、時間の経過とともに低下傾向です。年度により多少の差異はあるものの、概ね入社6ヶ月目付近をピークとし、その後12ヶ月目に向けて大きく減少する推移を辿っています。

【図3】コンディションの変化 —C：業務量—「業務量は適切である」の回答率

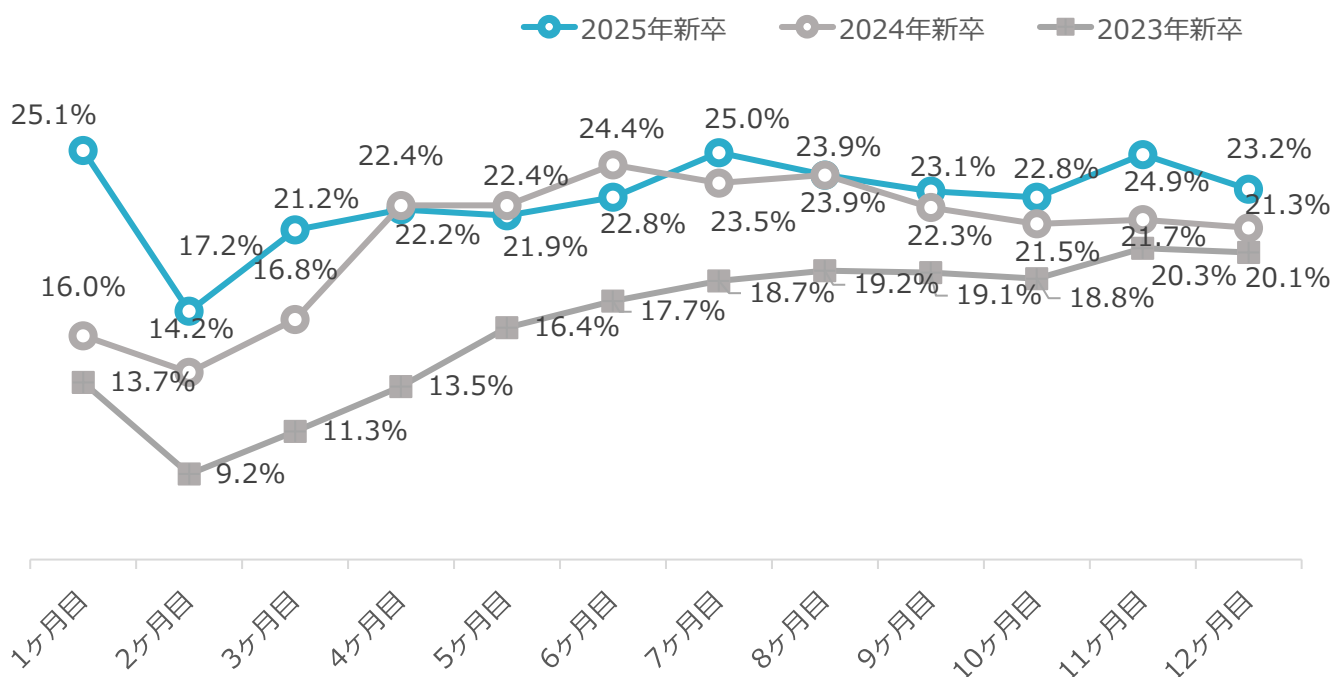


**4：25年卒は要フォロー層比率が従来よりも高く、
約2割が改善されないまま1年を終える結果に。（図4、図5）**

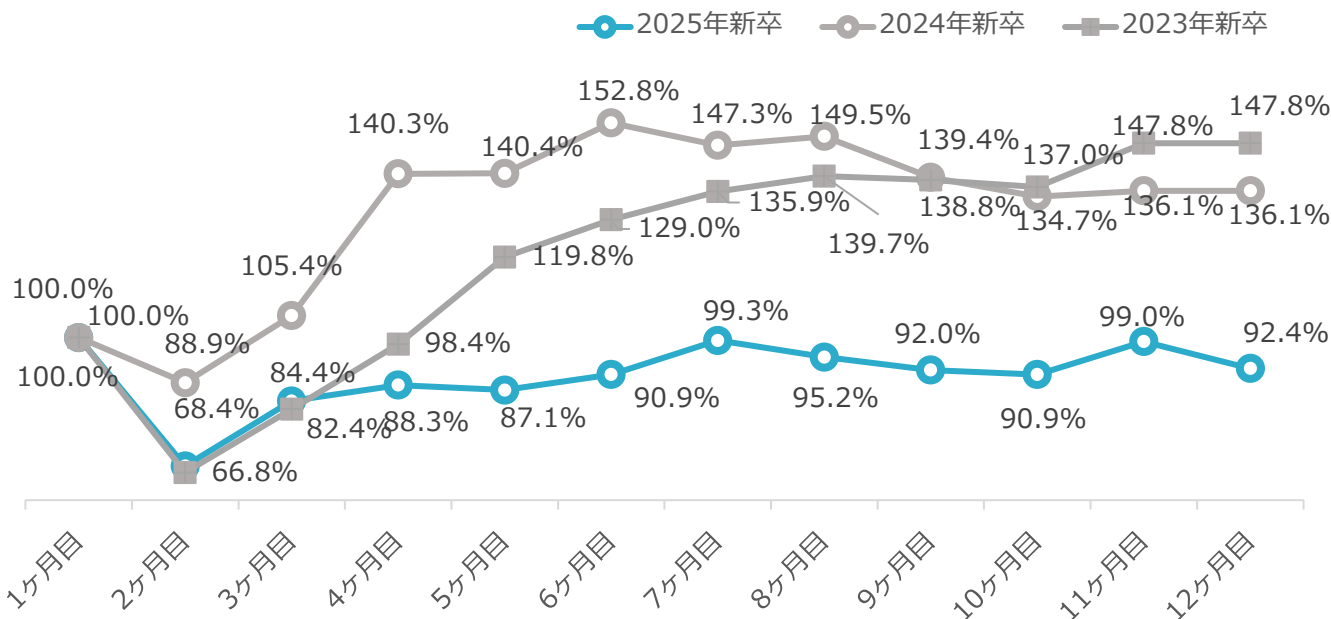
「要フォロー」層は、入社初期から一定割合で存在しており、その後も継続的に発生しています。特に25年卒入社者においては初期段階の割合が高く、早期のフォローが重要である可能性が示唆されます。

また、入社初期を基準（100%）としたコンディションの変化率においては、24年・23年卒入社者は時間の経過とともに上昇傾向が見られる一方、25年卒入社者は変動幅が小さく、相対的に安定した推移となっています。

【図4】コンディションの変化 —離職リスク：両（要フォロー）—
各月のアンケート回答者における「両（要フォロー）」の割合



【図5】コンディションの変化 — 離職リスク：雨（要フォロー） —
入社初期を基準（100%）としたコンディションの変化率



解説



本分析から、新入社員のコンディションは、入社後の一定期間で大きく変化することが確認されました。特に入社初期は、理想と現実のギャップや上司との関係性が、その後の状態に影響を与える重要な時期であると考えられます。

また、時間の経過とともに業務習得や成果実感が高まる傾向も見られ、初期段階をいかに乗り越えられるかが、その後の定着・活躍の分岐点になる可能性が示唆されました。

新入社員の課題は、離職という結果だけを見ては見えにくいものです。小さな変化を早期に捉え、継続的に対話し、適切な支援につなげていくことが求められます。

今後もエン株式会社では、データと現場知見の両面から、企業の新入社後活躍を支援してまいります。（『HR OnBoard』企画責任者 神田 堅太）

【調査概要】

- 調査方法 : webアンケートの結果を分析
- 調査対象 : 『HR OnBoard (<https://on-board.io/>)』を利用する新入社員7,000名
- 調査期間 : 23年4月1日～2025年3月31日
- 有効回答数 : 年間約20,000件



本調査の詳細をまとめたホワイトペーパーは [こちら](#) よりダウンロードが可能です。

入社後の離職リスクを可視化する離職予防ツール『HR OnBoard』



HR OnBoardは、社員のフォローアップをスマートに変える定着・活躍支援ツールです。入社フェーズに応じた自動配信アンケートで、1年目は離職兆候の早期発見、2年目以降は継続的なコンディション把握を実現。回答はスタンプで手軽に行え、人事担当者は「晴れ・くもり・雨」で状態を直感的に把握できます。AI解析も活用し、必要な社員への迅速で的確なフォローを支援します。

サービスに関するお問い合わせはこちら ▶ https://lp.on-board.io/hronboard_contact.html

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

エン株式会社 広報担当

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

<https://corp.en-japan.com/>