

【3.8万人のデータで判明】入社1年目終了時に就業継続意欲が高い社員も、41.4%が2年目に失速。一方で低意欲層の36.9%は「上司」で持ち直す。

2年目以降の継続フォローの重要性が明らかに。

-エンの定着・活躍支援ツール『HR OnBoard』分析レポート-

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（調子）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』上で得られた入社1年目社員22,000名、入社2年目社員16,000名の回答から、傾向を分析しました。「入社1年目社員・入社2年目社員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

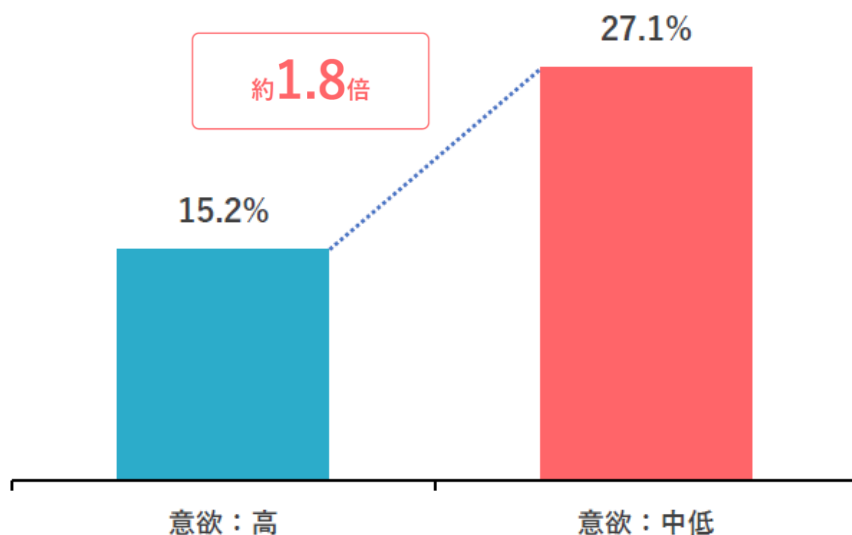
- ★ 1年目終了時の就業継続意欲が中・低の社員の離職率は27.1%。意欲が高い社員の約1.8倍。
- ★ 2年目に「調子が悪い」社員の離職率は24.8%。「調子がいい」社員の約1.7倍。
- ★ 1年目に就業継続意欲が高かった社員も41.4%が失速。失速の要因は「周囲との関係性」。中・低だった社員も、36.9%は持ち直す。意欲向上の要因は「上司の具体的な関与」。

■ 調査結果 詳細

1：1年目終了時の就業継続意欲が中・低の社員の離職率は27.1%。意欲が高い社員の約1.8倍。（図1）

『HR OnBoard』では、入社1年が経過するタイミングで、今後の就業継続意欲を質問しています。就業継続意欲が「高（働き続けたい）」の方の、2年目の離職率は15.2%でした。一方で「中・低（どちらでもない、働き続けたくない）」の方の2年目の離職率は27.1%で、「高」の約1.8倍となりました。

【図1】1年目終了時の就業継続意欲別 2年目の離職率



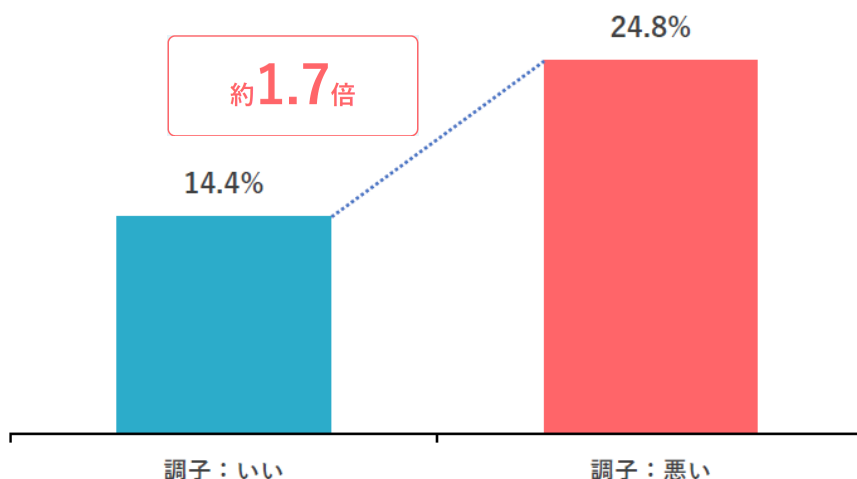
2：2年目に「調子が悪い」社員の離職率は24.8%。「調子がいい」社員の約1.7倍。（図2）

さらに、『HR OnBoard NEXT』では、毎月「この1カ月はあなたにとっていかがでしたか？」と、その月の総合的なコンディション（調子）を質問しています。

2年目の月次コンディションと離職率の関係をみると、コンディションが「いい」方の離職率は14.4%でした。一方で、「悪い」方の離職率は24.8%と、「いい」方の約1.7倍となりました。（※）

※「2年目の調子」は、『HR OnBoard NEXT』の月次アンケートにおける総合評価（1～5）の個人平均をもとに分類。全体平均の3.55以上を「いい」、3.55未満を「悪い」と定義。

【図2】 2年目の調子別 離職率

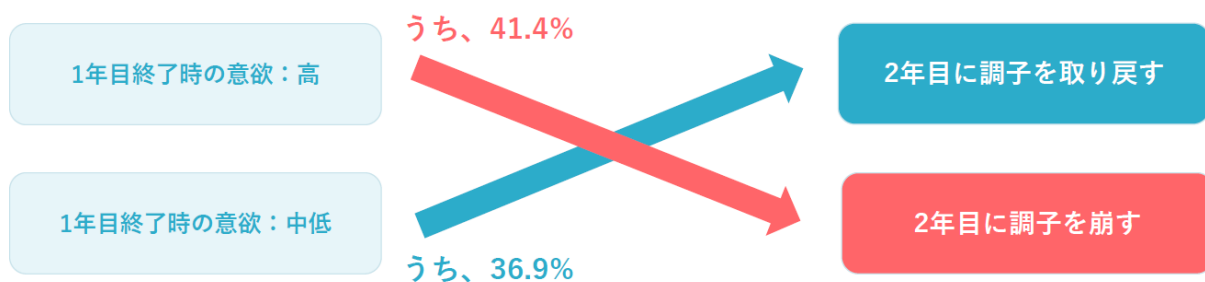


3：1年目に就業継続意欲が高かった社員も41.4%が失速。失速の要因は「周囲との関係性」。中・低だった社員も、36.9%は持ち直す。意欲向上の要因は「上司の具体的な関与」。（図3）

1年目終了時の就業継続意欲別で2年目の調子を見ると、1年目終了時に意欲が高かった層でも41.4%が2年目に調子を崩していることが分かりました。回答者のコメントを見ると、2年目では「感謝されない」「会話がな」「必要とされている感じがしない」といったコメントが多数寄せられ、承認と関係性の希薄化が不調を招いていることがうかがえました。

一方で、意欲が「中・低」だった層でも、36.9%が2年目に調子を取り戻しています。こちらもコメントを分析すると、「上司の具体的な関与」がコンディションを持ち直すための鍵を握っていることがうかがえました。目標の明示、成長を促すフィードバック、改善への助言が、意欲を引き上げるきっかけになっています。

【図3】 1年目終了時の就業継続意欲と2年目の調子



解説（『HR OnBoard』企画責任者 神田 堅太）



「1年目に順調だった社員ほど、2年目のコミュニケーション不足で調子を崩しやすい」——今回の分析データは、従来の新人育成で見落とされがちだった盲点を浮き彫りにしています。

多くの組織が「1年目の壁」に注力する一方で、2年目以降の継続的なフォローの仕組み化には課題を抱えています。しかし、社員の意欲やコンディションは固定されたものではなく、周囲の関わり方次第で大きく変化するものです。順調な社員への継続的な承認はもちろん、躓いている社員への具体的で頻度の高いフィードバックなど、状況に応じた柔軟なアプローチが求められます。

わたしたちは今回の知見を活かし、コンディションの変化をタイムリーに捉え、個々の状態に応じた最適なアプローチを届ける仕組みづくりを、今後も強力に支援してまいります。

【調査概要】

- 調査方法 : 入社1年目特化型パルスサーベイ『HR OnBoard』
入社2年目以降パルスサーベイ『HR OnBoard NEXT』に集まったデータを分析
- 調査対象 : 『HR OnBoard』の利用者
- 有効回答数 : 入社1年目社員 22,000名
入社2年目社員 16,000名

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

エンが提供する適性検査Talent Analyticsの測定項目が増えました。

測定項目がパワーアップ！エンの適性検査「Talent Analytics」徹底解説
<https://discoverhr.en-japan.com/takaisetsu/>

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/>