



HR Spanner  
by doda<sup>®</sup>

採用循環型オンボーディングサービス

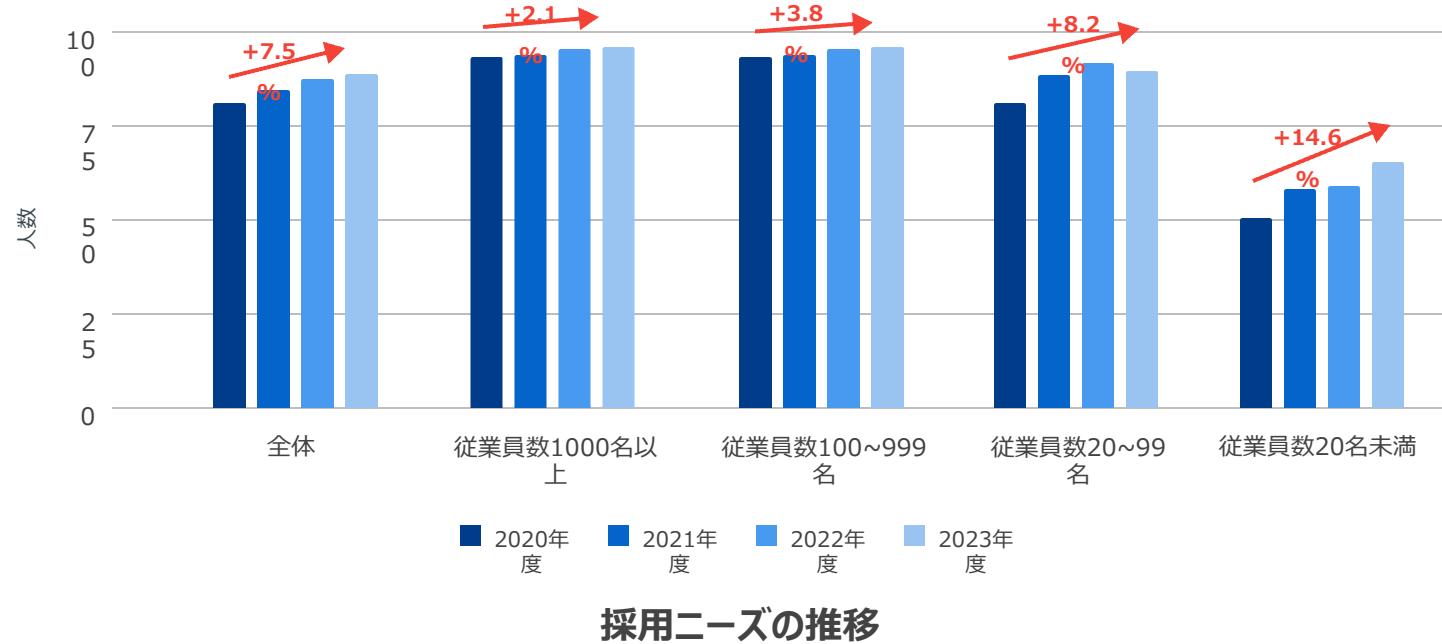
# HR Spanner

## サービスご案内資料

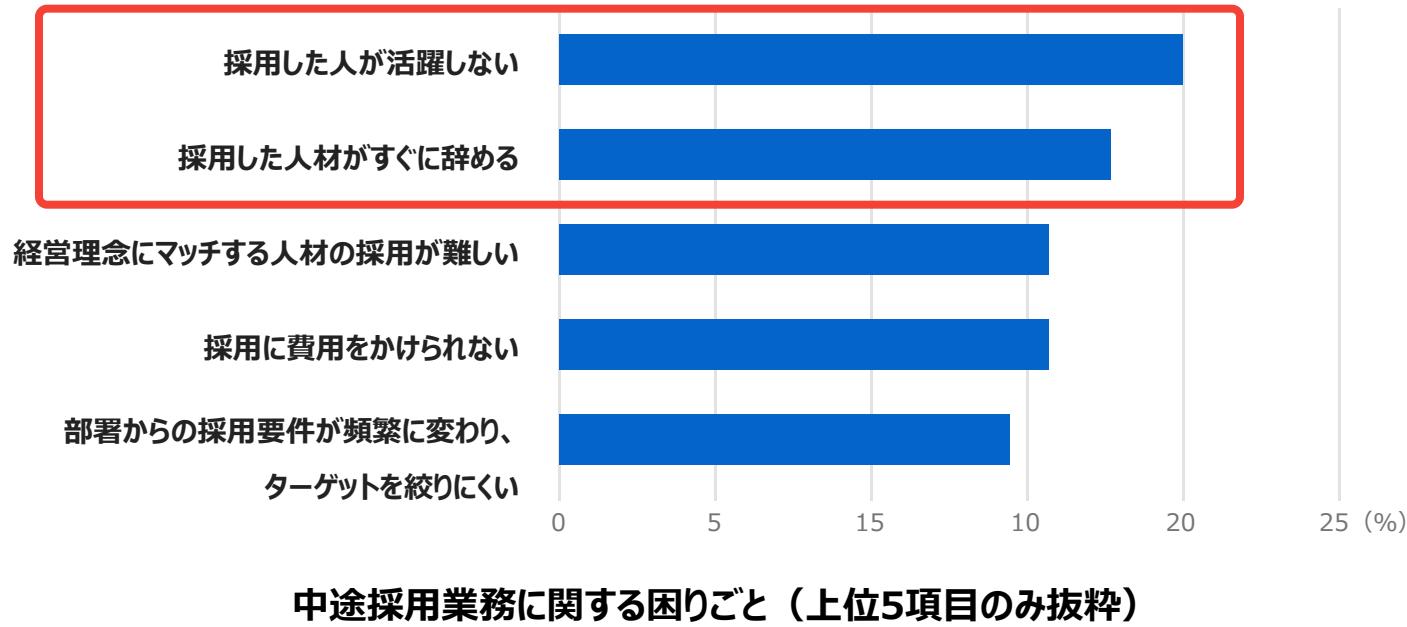


- オンボーディングが重要視される背景
- HR Spannerとは？
- HR Spannerができること
- 機能紹介
- 活用事例
- 検討中の皆様へ

中途採用を実施する企業数が増加しており、中途採用へのニーズが高まっています。

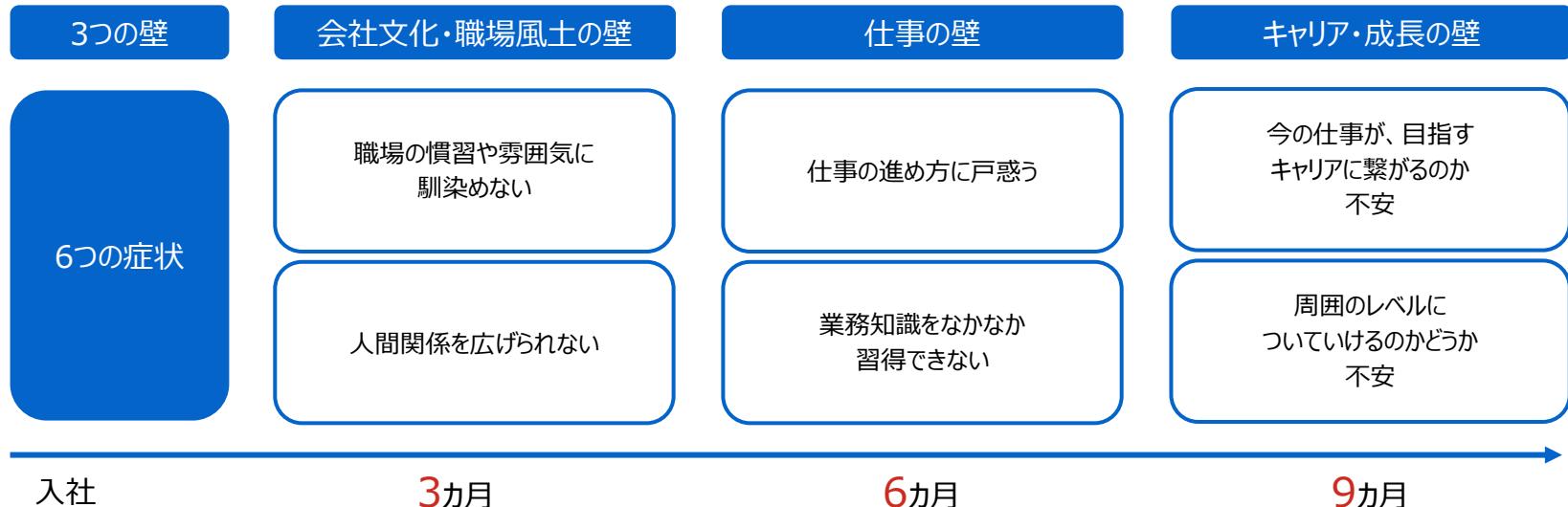


## 多くの中途採用担当者が、入社後の定着・活躍に関する悩みを抱えています。



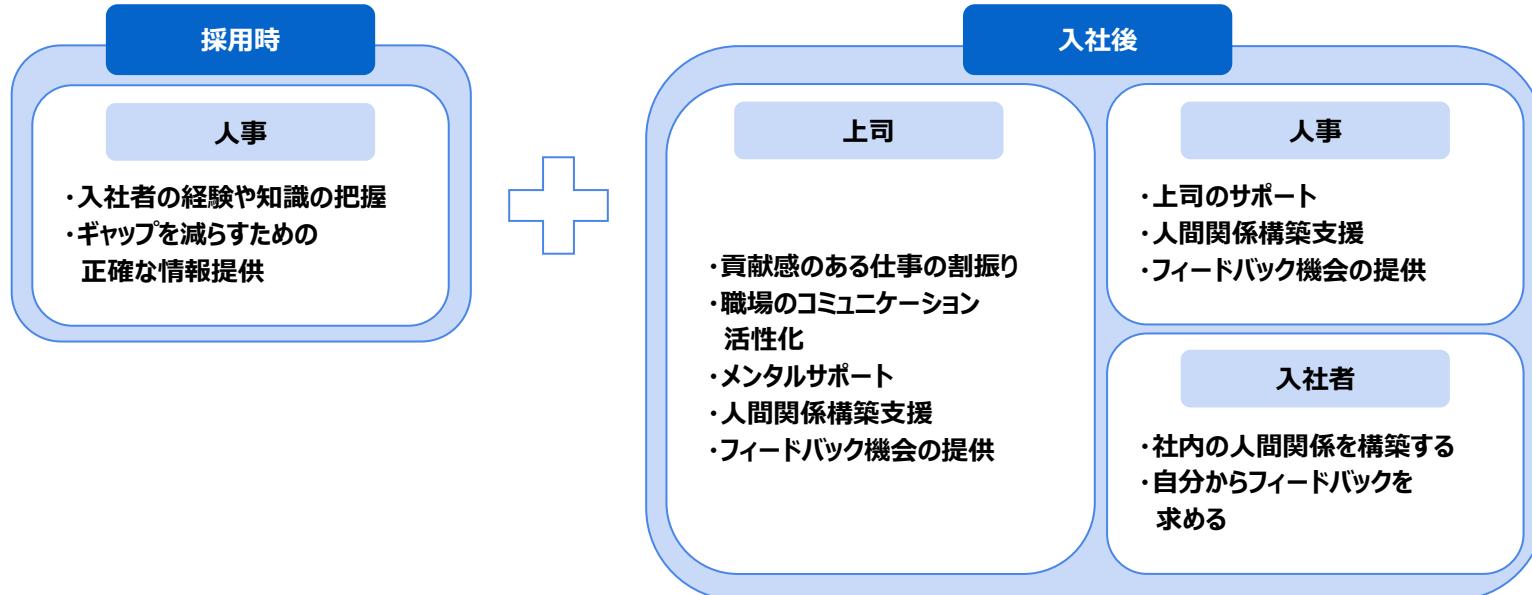
参考：パーソルキャリア株式会社(2023).「法人市場調査結果（2023年度下期）」。

## 中途入社者の多くが、特有の壁にぶつかりモチベーションの低下を経験するため、これらの壁を乗り越える支援をする必要があります。



参考：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ(2021).「[人と企業の新しい関係性を結ぶ、入社者支援のポイント（前半）一企業に入社する時、人は何につまずくのか？](#)」.

## 入社者の定着・活躍を実現するには、人事・上司の関わりが重要です。 人事は、採用時と入社後のそれぞれに役割を担っています。

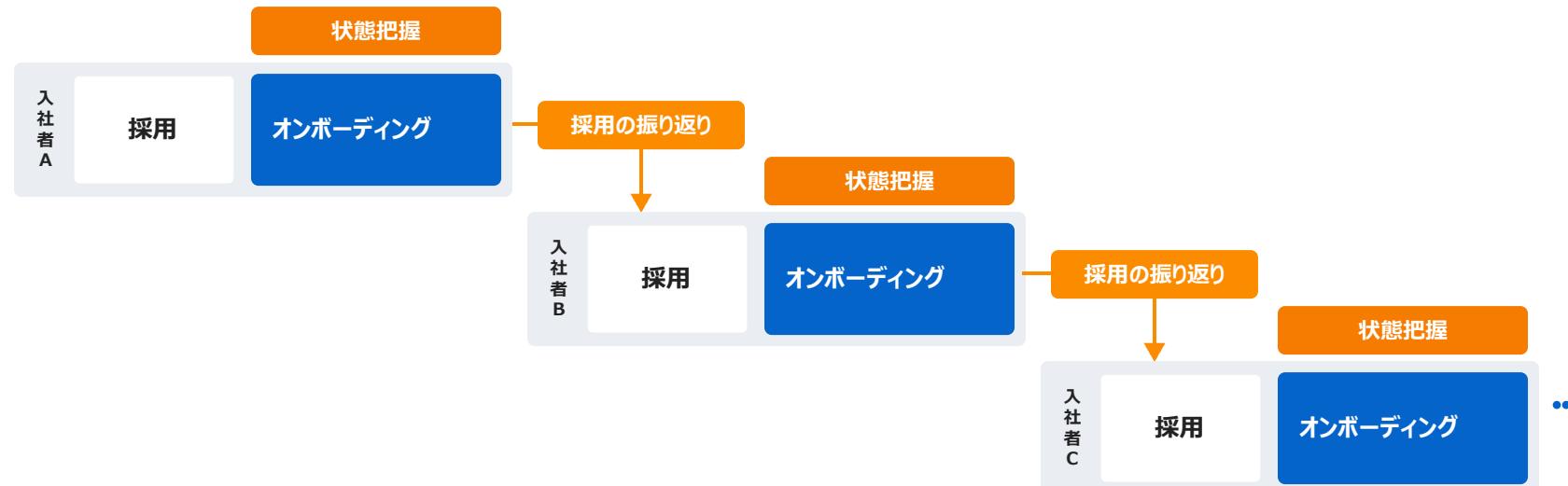


参考：尾形真実哉(2021).『中途採用人材を活かすマネジメント』. 生産性出版.

## 採用循環型オンボーディングサービス

HR Spannerは、**オンボーディング（入社者の受け入れ）**に特化したアンケートサービスです。

オンボーディングを成功させるためには、入社者の適応課題に合わせたフォローの実施・職場環境の整備と、ギャップのない採用が重要となります。入社後の重要な課題に対して、適切なタイミングで設問を設定しているため、正確な入社者の状態把握が可能です。また、入社者の声を元に採用の振り返りを行い、次回以降のギャップの少ない採用に活かすことができます。



## 入社者が直面しやすい課題に合わせたアンケート設計がなされています。

環境適応期間								業務適応期間	
	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4,5ヶ月	6ヶ月	7,8ヶ月	9ヶ月	10,11,12ヶ月	
アンケート内容	採用の振り返り	入社前後ギャップ	環境適応度	コンディション	活躍度合い	コンディション	キャリア深堀り	コンディション	
効果	採用改善 / 環境適応支援			コンディション悪化防止 / 成長支援					
入社者がぶつかる3つの壁	会社文化・職場風土の壁			仕事の壁			キャリア・成長の壁		
6つの症状	職場の習慣や雰囲気に馴染めない			仕事の進め方に戸惑う			今の仕事が目指すキャリアに繋がるのか不安		
	人間関係を広げられない			業務知識をなかなか習得できない			周囲のレベルについていけるかどうか不安		
人事ができること	採用の振り返り/組織課題把握 / 入社者の状態把握・離職アラート検知								

※既存社員向けに毎月コンディションを把握する、「月次コンディションチェック」も利用できます。

## HR Spannerを通して解決できる課題



### 早期離職を改善したい

入社から1年間のオンボーディング状態を可視化するアンケートが充実しています。  
入社者のコンディションをタイムリーに把握し、早期に課題を発見してフォローできます。



### 全社的な離職を改善したい

全従業員の毎月のコンディションを可視化するパルスサーベイにより、離職の恐れのある従業員の発見と、組織課題の特定が可能です。



### 採用改善を行いたい

入社者の声から、採用ターゲットの志向性、訴求余地のある魅力、採用プロセスで伝えておくべき情報が集まります。  
求人票や面接を見直し、採用競争力強化のために活用できます。

## 初期設定は従業員登録と配信設定のみで、すぐに利用開始できます。

### 従業員登録

従業員のメールアドレスのみで、簡単に登録できます。分析に使いたいその他  
の情報も、任意で追加できます。  
複数名を登録する場合には、Excelデータで一括登録できます。

### アンケート配信

設問が設定されているため、すぐに配信を開始できます。  
自動配信機能により、初月に設定を行うと、それ以降は自動でアンケートが配  
信されます。

### (任意) 組織登録

組織情報を登録することで、部署ごとのアンケート結果表示が可能になります。  
部署ごとの状態把握にご利用いただけます。

### 従業員個別登録

従業員個別登録

必須 メールアドレス  
半角英数記号255文字以内で入力

半角英数11文字以内で入力

必須 従業員番号  
半角英数11文字以内で入力

必須 姓  
全角20文字以内で入力

### 組織一覧

組織名の変更と、不要な組織の削除ができます

管理部

総務部

行政部

人事部

総務部

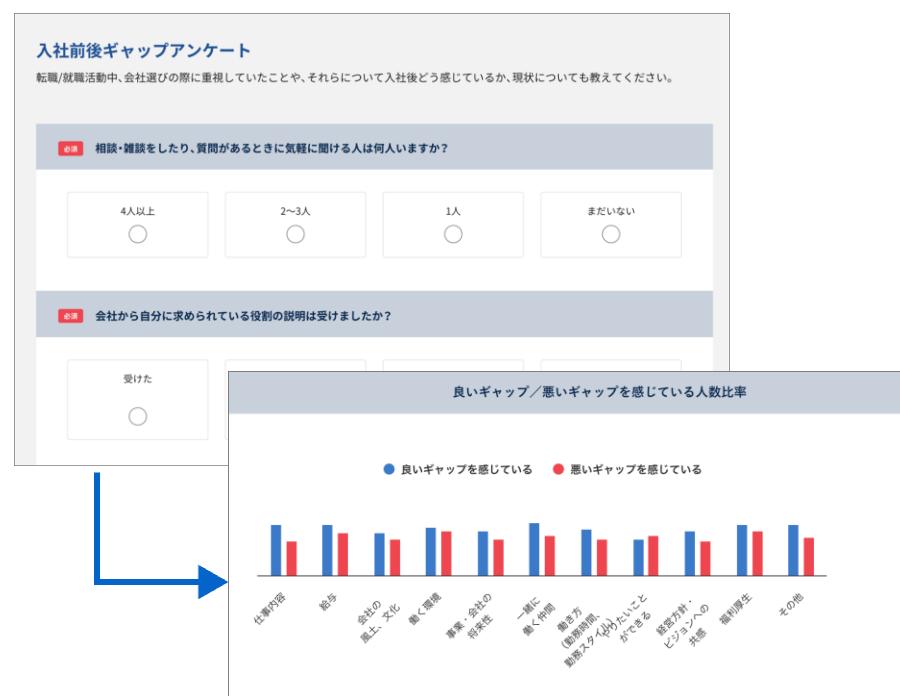
# 入社者の状態を適切に把握し、個別フォローや組織課題発見に活用できます。

## オンボーディングチェック

入社初期に重要な要素を確認できるアンケートです。入社後ギャップや、人間関係・業務への適応状態、現場からのサポートが適切か、役割・ミッションへの理解度などの設問が用意されています。

## 組織レポート / 従業員レポート

従業員ごとの回答だけでなく、部署別、職種別、新卒/中途別に回答を表示できます。オンボーディングの効果を可視化し、組織課題の発見にも役立ちます。



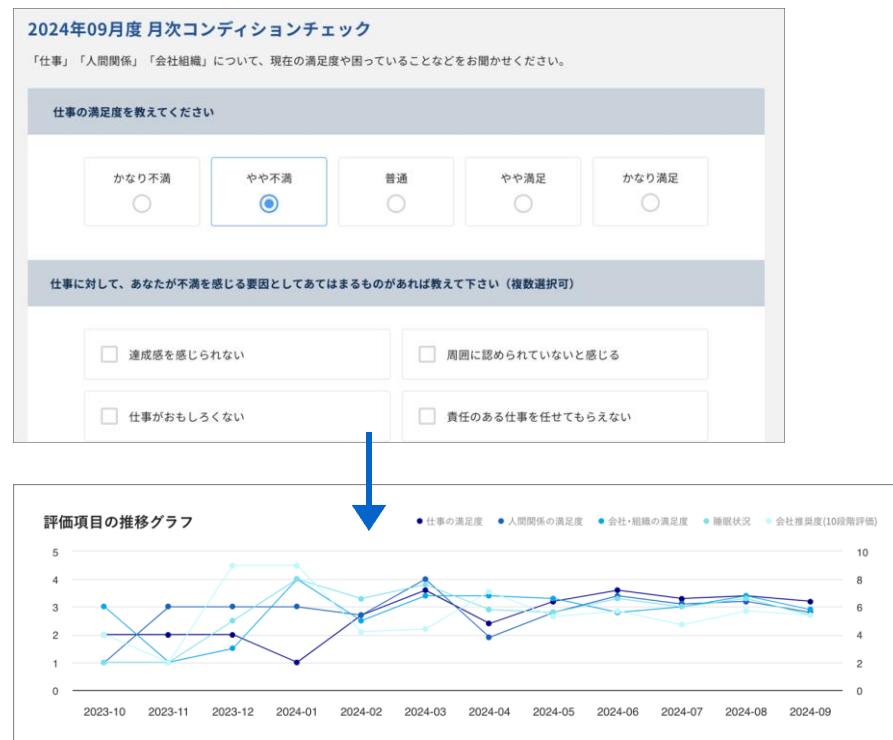
# 従業員のコンディションを定点観測し、個別フォローや組織課題発見に活用できます。

## 月次コンディションチェック

月次コンディションチェック（パルスサーベイ）で、従業員の毎月のコンディションを把握し続けることが可能です。コンディション不良の従業員を早期に発見し、フォローできます。

## 組織レポート / 従業員レポート

従業員ごとの回答だけでなく、部署別、職種別、新卒/中途別に回答も表示できます。スコアの推移や、従業員が不満を抱いているポイントを確認し、組織課題の発見にも役立ちます。



## フォローフラグや自動配信で、効率的な従業員フォローが行えます。

### フォローフラグ

アンケート結果を自動で分析し、フォローすべき従業員にフラグが表示されます。フォローが必要な従業員を発見し、優先して人事面談を実施するなど、従業員フォローを効率化・最適化することが可能です。

### アンケート自動配信

アンケート配信設定を初回に行うと、それ以降は毎月自動でアンケートが配信されます。配信するアンケートと対象者の管理が、最小限の工数で行えます。

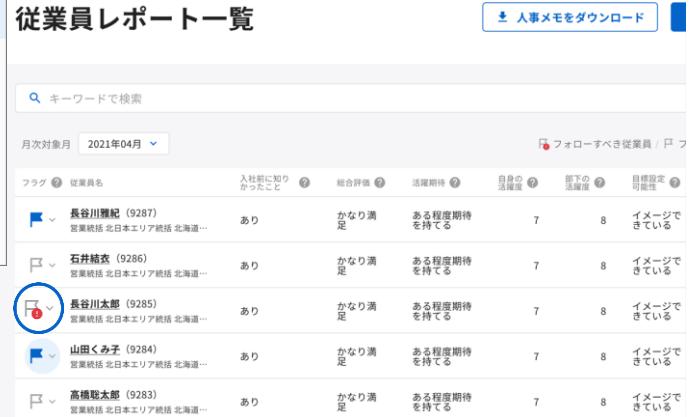


組織一覧

組織名	フォローすべき従業員数
全ての組織(全社)	8/300人
企画課	2/20人
営業課	3/35人
第1グループ	1/10人
第2グループ	1/10人
第3グループ	0/13人
管理部	1/12人
第1グループ	1/3人
第2グループ	0/3人
第3グループ	0/6人

傾向レポート  
定期・データ管理

### 従業員レポート一覧



従業員レポート一覧

従業員名	入社前に知りかかったこと	総合評価	活躍期待	自身の活躍度	部下の活躍度	目標設定
長谷川雅紀 (9287) 営業統括 北日本エリート統括 北海道…	あり	かなり満足	ある程度期待を持てる	7	8	イメージでされている
石井恵衣 (9286) 営業統括 北日本エリート統括 北海道…	あり	かなり満足	ある程度期待を持てる	7	8	イメージでされている
長谷川太郎 (9285) 営業統括 北日本エリート統括 北海道…	あり	かなり満足	ある程度期待を持てる	7	8	イメージでされている
山田くみ子 (9284) 営業統括 北日本エリート統括 北海道…	あり	かなり満足	ある程度期待を持てる	7	8	イメージでされている
高橋聰太郎 (9283) 営業統括 北日本エリート統括 北海道…	あり	かなり満足	ある程度期待を持てる	7	8	イメージでされている

## 入社者の声を元に、求人票や面接の見直しが行えます。

### ターゲット層の志向性の確認

入社者の転職活動時の志向性を確認し、ターゲットとしたい層と一致しているかを把握できます。

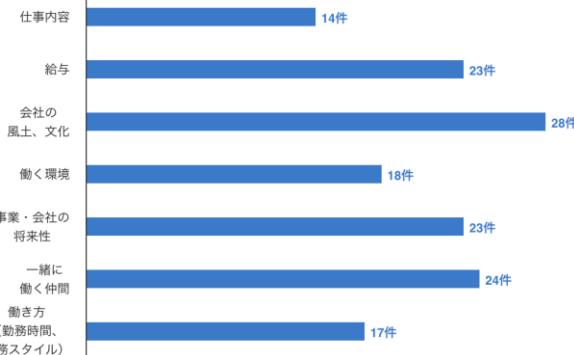
### 訴求余地のある魅力の発見

求人票や面接で魅力として伝わっている点を確認できます。自社で訴求したい魅力が伝わっているか、自覚していなかった魅力がないかを把握し、求人票や面接の見直しに活用できます。

### 伝えられていない情報の発見

入社前にもっと知つておきたかった情報がないかを確認できます。この点を面接時に伝えることで、働くイメージの具体化に繋がり、辞退率削減ができる可能性があります。

他社と比べて求人内容で魅力に思った理由を教えてください。



### 入社の決め手に関するコメント

- 長谷川雅紀 自分がやりたいことに、新しくチャレンジできる環境であると感じたから。
- 石井結衣 自分のスキルを活かし、また成長できると感じたから。
- 山田くみ子 会社のビジョンに共感したので、この会社で働きたいと思ったから。

機能種別	機能名	機能説明
アンケート	オンボーディングチェック	新入社員を対象に、1年間のオンボーディング状況が把握できるアンケートです。 1年分のアンケートのテンプレートが設定されています。各アンケートに1問設問追加が可能です。
	月次コンディションチェック	既存社員を対象に、毎月のコンディションが把握できるアンケートです。 1問設問追加が可能です。
	退職者アンケート	退職が決定した従業員に配信するアンケートです。 退職理由と、退職者視点での自社の改善ポイントを知ることができます。
設定	従業員登録	アンケートを配信したい従業員情報を登録します。メールアドレスのみが必須です。 Excelテンプレートを用いて一括登録できます。
	組織登録	組織情報を登録することで、部署ごとのアンケート結果表示が可能になります。
レポート	組織レポート	部署ごとや職種ごとなどに、アンケート結果を確認できます。 csv形式で結果をダウンロードすることもできます。
	従業員レポート	従業員ごとに、アンケート結果を確認できます。 離職の恐れがある従業員には「フォローすべき従業員」フラグが表示されます。

### 早期離職の改善

HR Spannerを導入し、アンケートに基づいた入社者フォローを実施したところ、早期離職が年間10名から2名へと減少した。（建設/600人規模）

### 全社的な離職の改善

委託先常駐エンジニアにアンケートを配信し、アラートが上がった従業員に人事面談を行った。年間5名の離職を止められたと感じている。（IT/300人規模）

### 採用改善

HR Spannerを用いて、魅力訴求ができていない点やミスリードしている点を確認し、面接担当者に共有した。求人票～面接を通して何を訴求すべきか定義をし、効果検証を行っている。（教育/2,000人規模）

### 育成体制構築

HR Spannerのアンケートを、中途入社者向けのキャリア面談に活用した。その結果、面談の型ができ、品質担保に繋がった。（メーカー/50,000人規模）

まずは3ヶ月アンケートを配信し、面談や採用の振り返りにご利用いただいています。

配信開始	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
アンケート (10月入社者)			オンボーディングチェック（3ヶ月間自動配信）				
アンケート (11月入社者)			オンボーディングチェック（3ヶ月間自動配信）				
アンケート (12月入社者)				オンボーディングチェック（3ヶ月間自動配信）			
人事	準備 ・運用構築 ・初期設定			採用の振り返り			採用の振り返り
			フォローフラグが立った従業員に対する面談				

## 料金

**HR Spannerは、利用人数や期間の制限無く、無料でお使いいただけます。**

**無料**

※今後、有料化する可能性がございます。その際は事前に料金プランについてご案内いたします。  
なお、自動的に有料プランへ移行することはございません。（※2026年1月時点）

# お申し込みはこちらから

お申し込みから2営業日を目安に、メールにてご利用開始の案内をお送りします。

公式サイトからのお申し込み

<https://hr-spanner.jp/apply>



無料 (※2026年1月時点)

テスト運用OK

お問い合わせ先：<https://hr-spanner.zendesk.com/hc/ja/requests/new>