

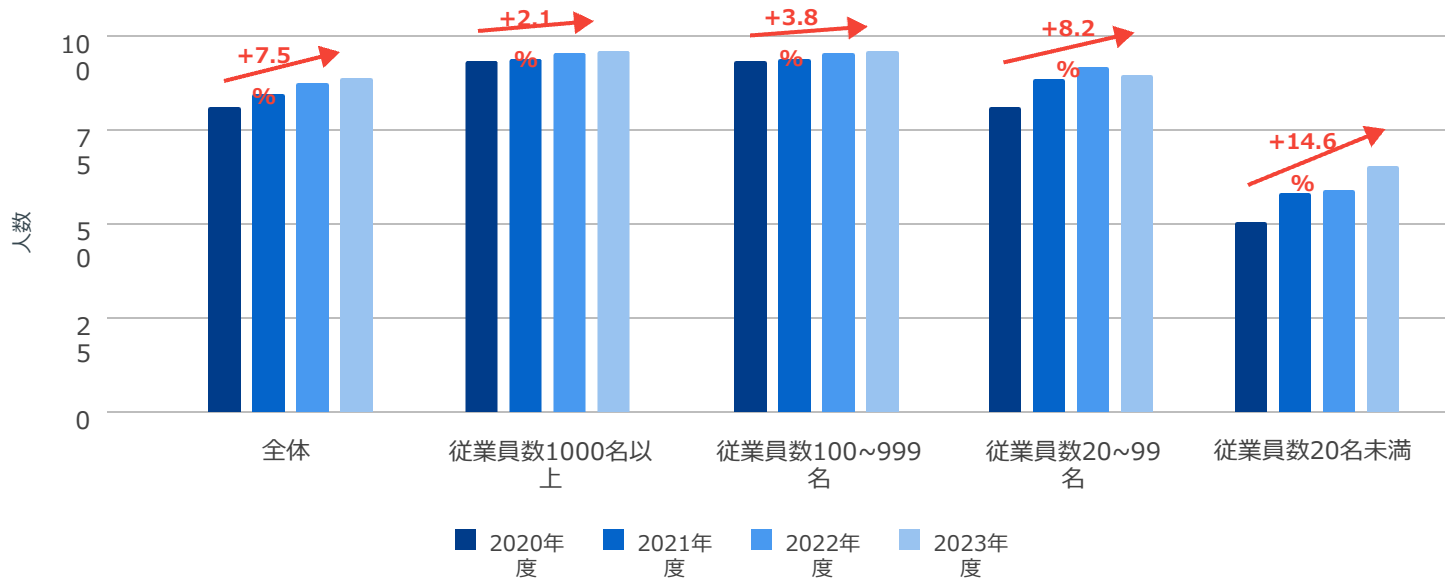
採用循環型オンボーディングサービス

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

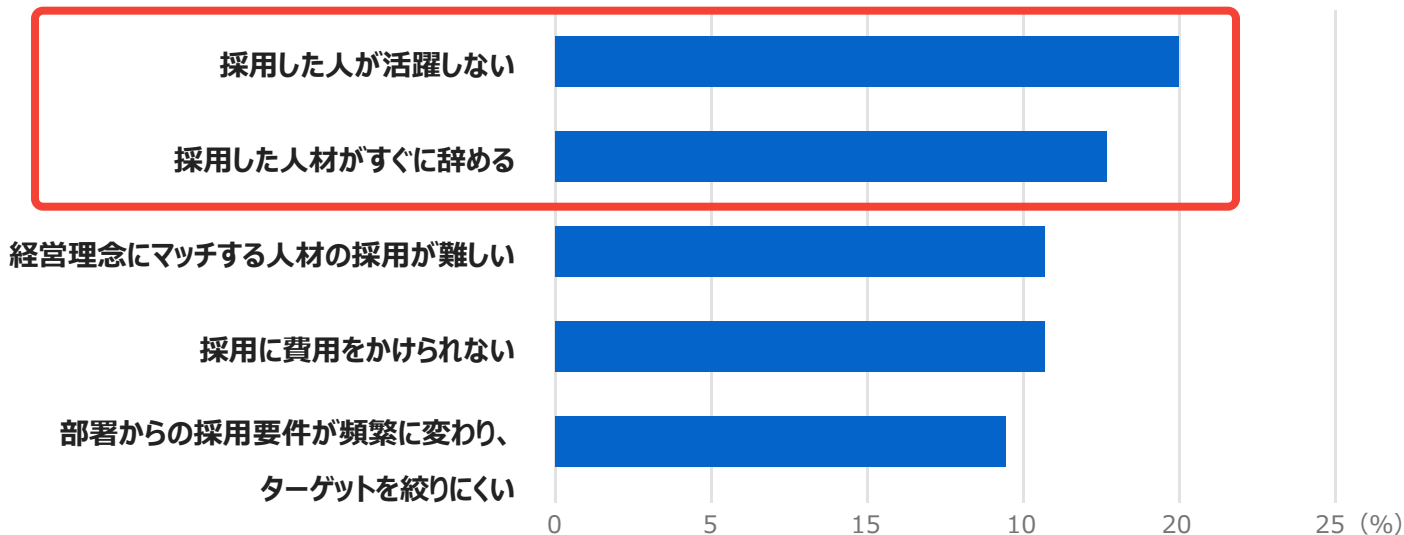
中途採用を実施する企業数が増加しており、中途採用へのニーズが高まっています。



採用ニーズの推移

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）」。

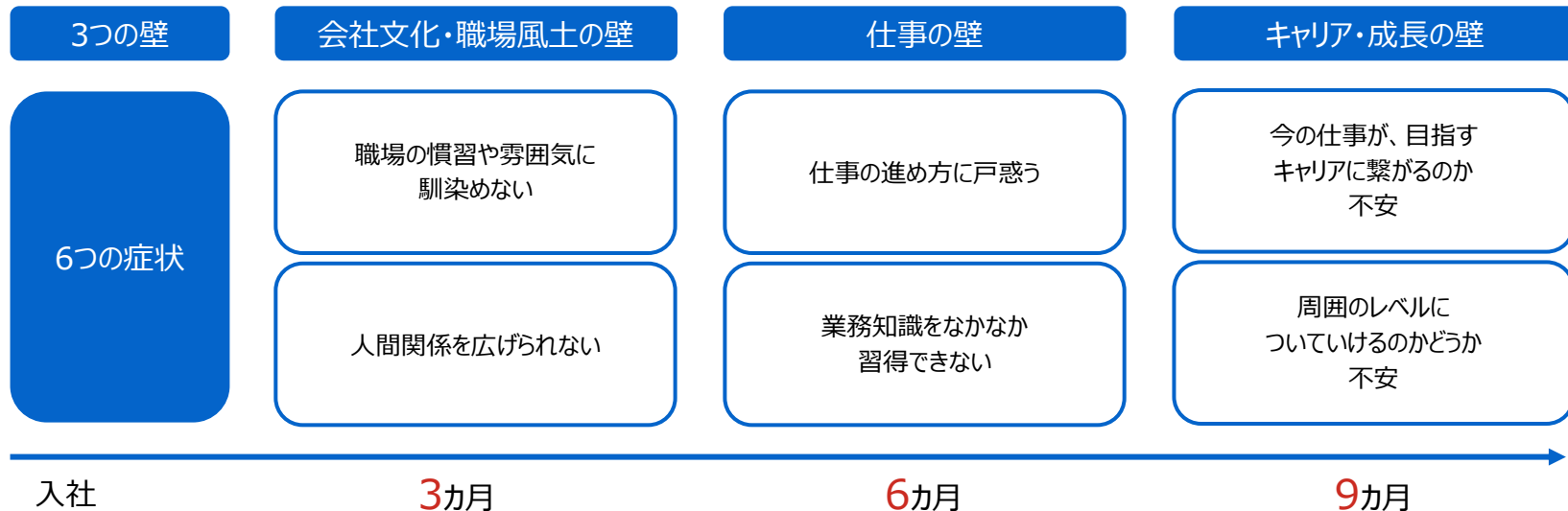
多くの中途採用担当者が、入社後の定着・活躍に関する悩みを抱えています。



中途採用業務に関する困りごと（上位5項目のみ抜粋）

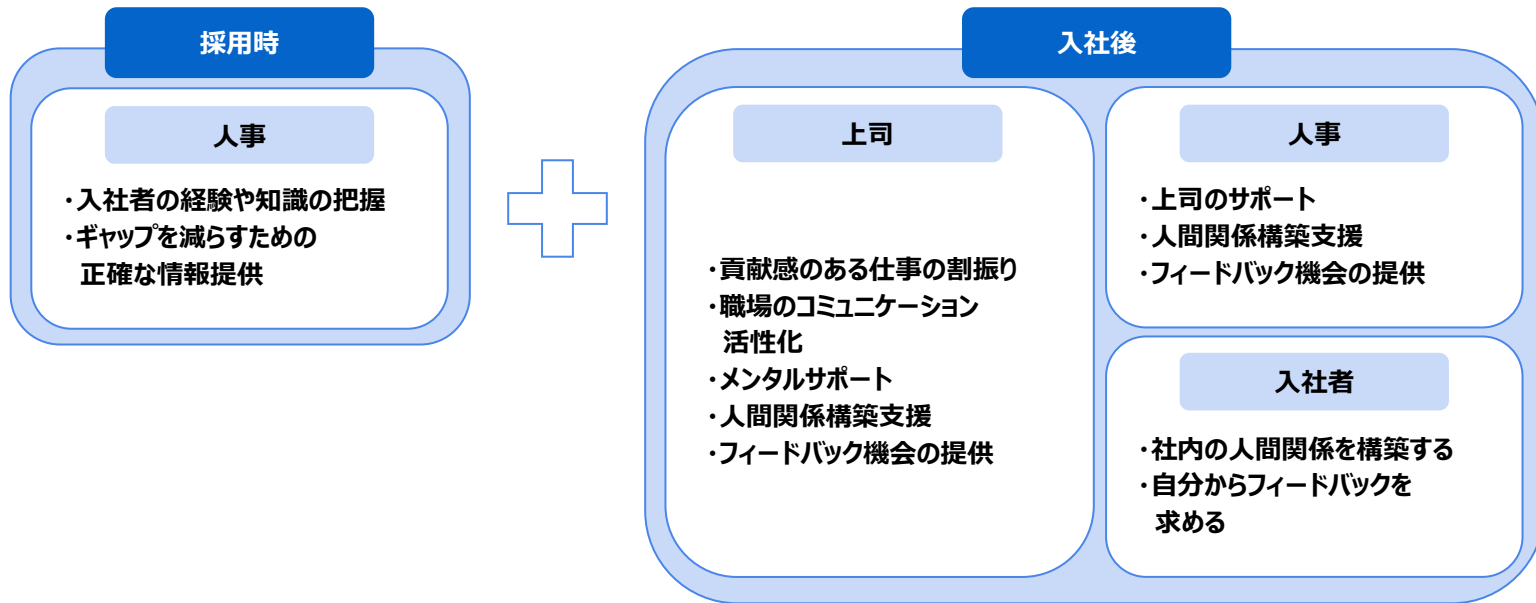
参考：パーソルキャリア株式会社(2023)「法人市場調査結果（2023年度下期）」。

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) —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。

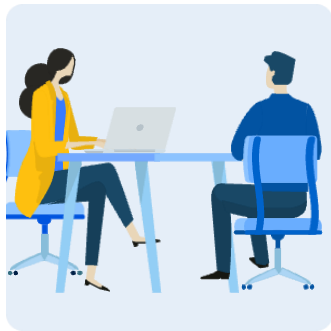


入社者が直面しやすい課題に合わせたアンケート設計がなされています。

	環境適応期間				業務適応期間			
	1か月	2か月	3か月	4,5か月	6か月	7,8か月	9か月	10,11,12か月
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ないかどうが不安		
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

必須 メールアドレス

半角英数字255文字以内で入力

任意 従業員番号

半角英数字10文字以内で入力

任意 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

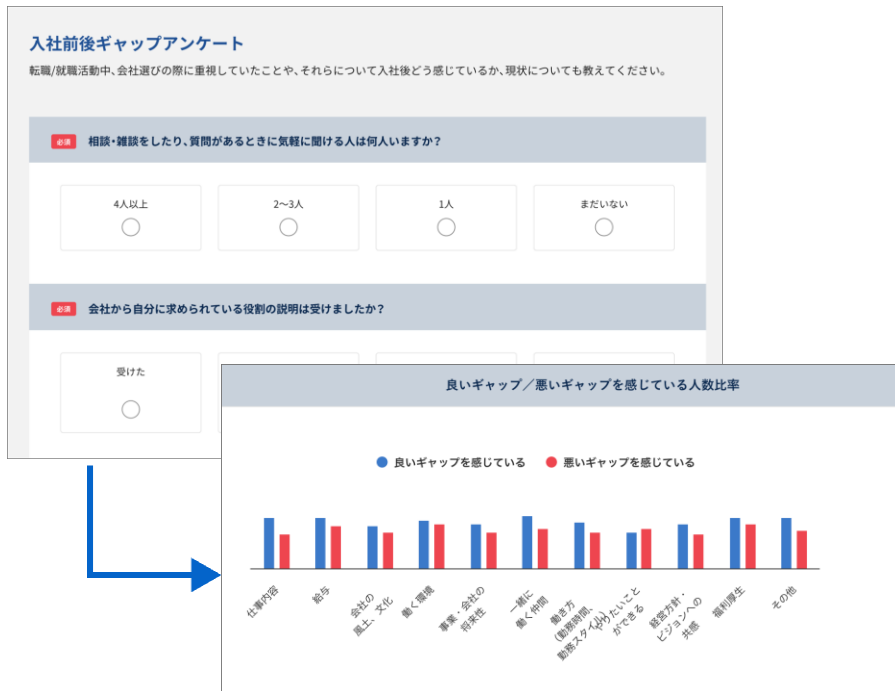
入社者の状態を適切に把握し、個別フォローや組織課題発見に活用できます。

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。

2024年09月度 月次コンディションチェック

「仕事」「人間関係」「会社組織」について、現在の満足度や困っていることなどを聞かせてください。

仕事の満足度を教えてください

かなり不満

やや不満

普通

やや満足

かなり満足

仕事に対して、あなたが不満を感じる要因としてあてはまるものがあれば教えてください（複数選択可）

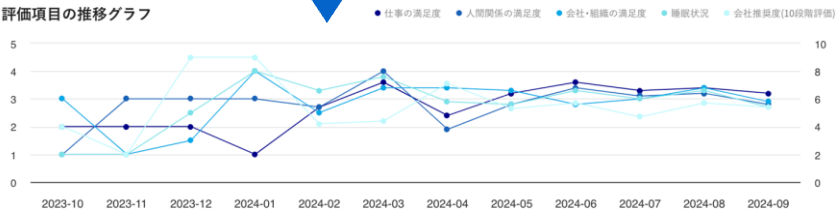
☐ 達成感を感じられない

☐ 周囲に認められていないと感じる

☐ 仕事がおもしろくない

☐ 責任のある仕事を任せてもらえない

評価項目の推移グラフ



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

従業員レポート一覧

[人事メモをダウンロード](#)

月次対象月 2021年04月

フォローすべき従業員 / 17

フラグ	従業員名	入社前に知 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 可能性
🚩	長谷川雅紀 (9287) 営業統括 北日本エリア統括 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 きている
🚩	石井結衣 (9286) 営業統括 北日本エリア統括 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 きている
🚩	長谷川太郎 (9285) 営業統括 北日本エリア統括 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 きている
🚩	山田くみ子 (9284) 営業統括 北日本エリア統括 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 きている
🚩	高橋聡太郎 (9283) 営業統括 北日本エリア統括 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 きている

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。

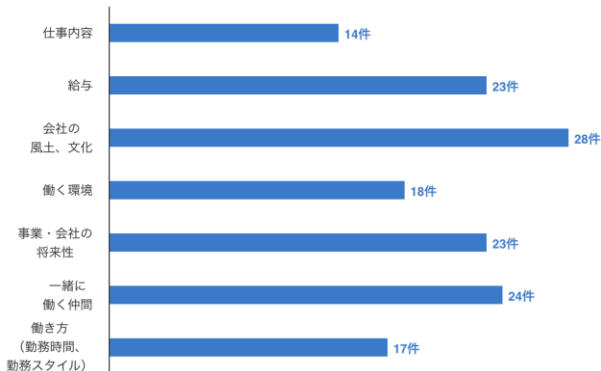
訴求余地のある魅力の発見

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

入社前にもっと知っ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カ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カ月間自動配信)					
アンケート (11月入社者)			オンボーディングチェック (3カ月間自動配信)				
アンケート (12月入社者)				オンボーディングチェック (3カ月間自動配信)			
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あります。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ありません。（※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>