

🎤 ホンネ インタビューシステム

 **いっと**  
Improvement of turnover rate by interview



<https://youtu.be/xLIaH3cfHsQ>



# 企業人事や直属の上司に代わり 退職理由の調査と、対策の立案を行うサービスです

企業人事  
直属の上司



ホンネが聞けない...



退職者



ホンネレポート  
対策立案



## 会社概要

会社名 株式会社フォロアス

設立 2014年9月

所在地 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-32-7  
野村不動産南新宿ビル8F

支店 大阪府大阪市北区堂島浜2-2-28  
堂島アクシスビル4F

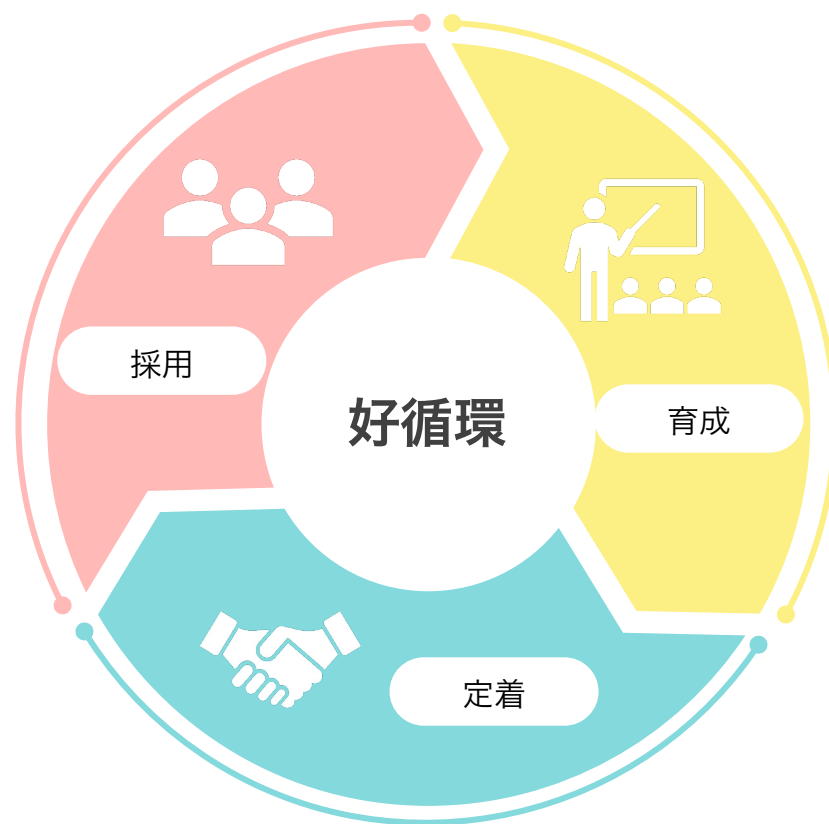
事業内容 <採用領域>  
求人広告取扱,人材紹介,WEB広告取扱  
HP制作,動画制作,VR対応3D画像制作  
パンフレット制作,風評被害対策

<定着領域>  
退職理由調査,対策立案,各種研修

<育成領域>  
タレントマネジメントシステム取扱  
各種研修

## Mission

人材の入口から出口までのご支援を通し  
人事戦略の好循環を創出する



## Recruit

- ・ 定着できない事で増える採用目標
- ・ 求められる要件の採用難易度が高い
- ・ マッチング以前に採用ができない

【採っては辞めての繰り返し】



## Training

- ・ 採用要件に足りない新入社員
- ・ 育てる前に辞めてしまう環境
- ・ 育成プランが確立していない

【育ては辞めての繰り返し】

## Retention

- ・ 採用段階でのミスマッチ
- ・ 何から対処すべきかわからない
- ・ 育成できない環境
- ・ 対処できない問題ばかり

【各所を変えられないジレンマ】



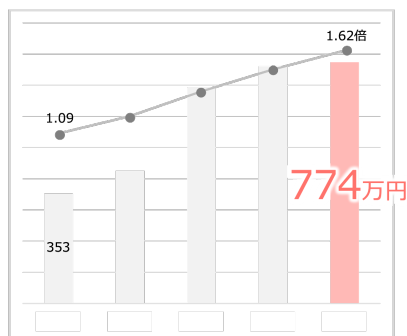
悪循環の原因は

**詳細な退職理由**を把握できていないから

“退職理由を把握できていない” と起こること

## 採用できない

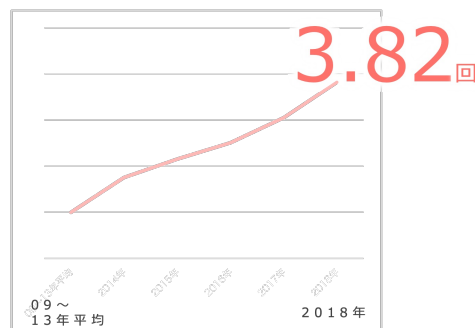
「採用・定着できる人を採用できない」  
採用難度とコスト高は一層深刻化していく



参照：[e-sage 採用ポータル](#)

## 定着できない

動機が不明だと「対策は机上の空論」  
人材の流動化は、一層加速していく



参照：[マイナビニュース](#)

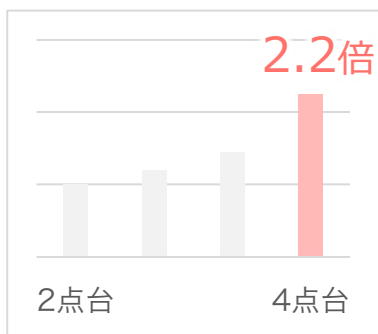
## 育成できない

育成でなく「離職対策課になってしまう」  
離職が起きると投資コストも回収できない



## 風評被害

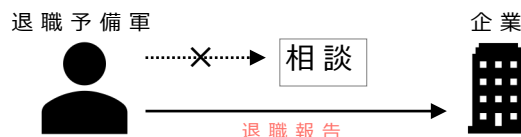
わるい口コミは「採用・定着に悪影響」  
対処しない限り、溜まり続けて消えない



参照：[HR.nikkei](#)

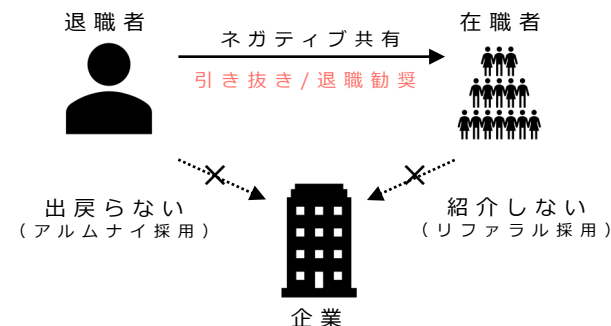
## びっくり退職

退職前に相談できず「いきなり退職報告」  
突発的な欠員は、各所へ大きな負荷



## ネガティブの連鎖

不満の連鎖は「新たな離職をうむ」  
他社視点では、退職者 = 良いリクルーター



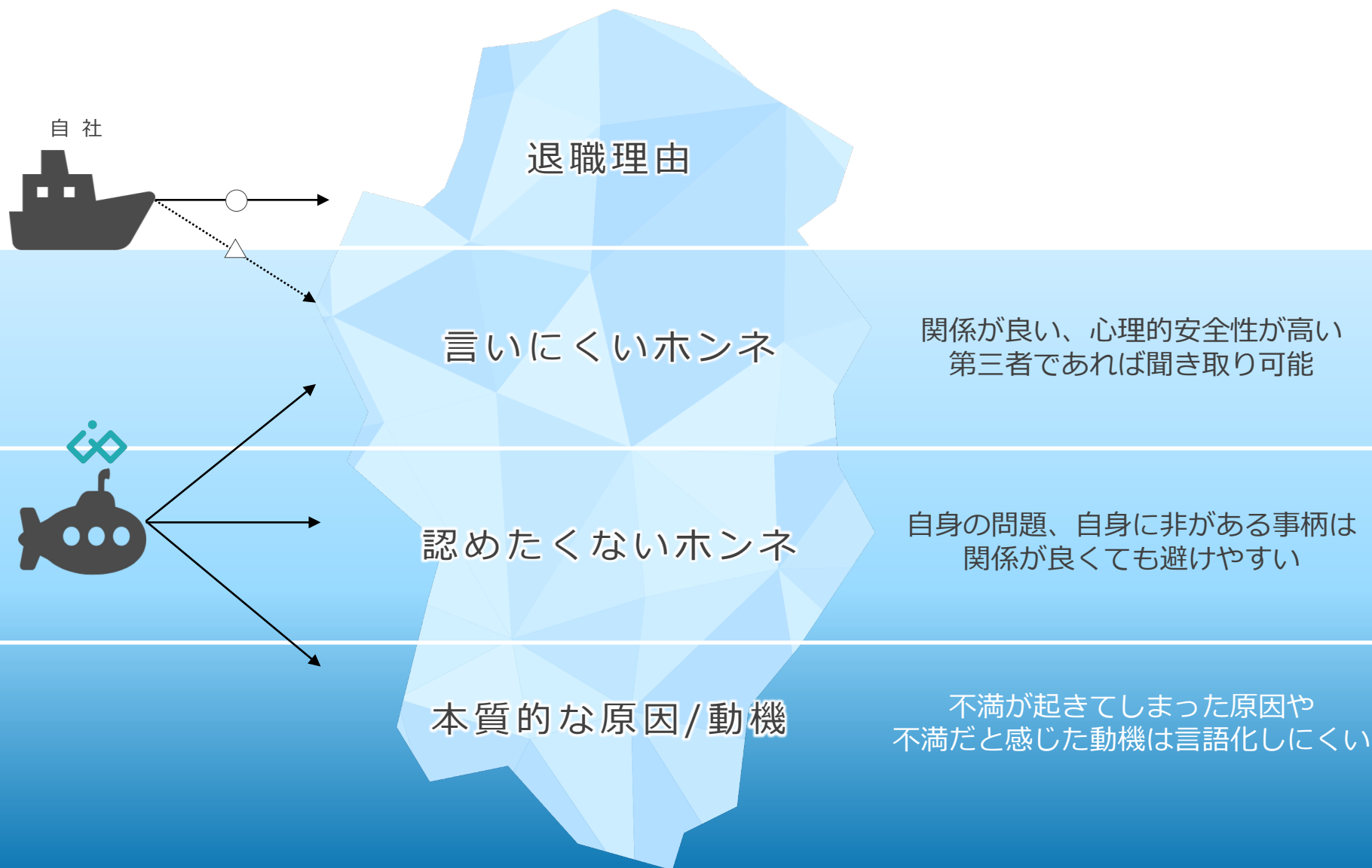
悪循環を起こさないために

退職者への適切なフォローと

退職理由の**把握**と**分析**が必要

より深いホンネを捉えることで

**問題の所在**と**解決策の設計**が可能





## 退職者（予定者）への面談（インタビュー）が有効

調査対象		調査手法	
在職者	退職者	アンケート	面談
言いやすさ (心理的安全性)	△	×	◎
意見の内容	希望/要望	情報の正確さ (※)	◎ (判別可能)
意見の背景	△	問題の所在 (※)	◎ (分析可能)

×

(※) 自社では見えないホンネがある

# 『いっと』の成果物

## ホンネレポート（1名毎）

退職に至った背景から“**動機形成**”まで自己分析できていない事象も言語化

The image shows several 'いっと' Exit Interview Report forms. Each report is structured as follows:

- Cover Page:** Includes company name, employee name, and a progress indicator (e.g., 1/4, 3/5, 2/5).
- Reasons for Leaving (理由):** A bar chart showing scores for various categories like 'Dissatisfaction with work', 'Lack of growth', and 'Future aspirations'.
- Motivation Formation (動機形成):** A line graph showing the progression of reasons for leaving over time, from entry to resignation.
- Text Analysis:** A detailed section where the employee's responses are analyzed and categorized into key themes such as 'Dissatisfaction with work', 'Lack of growth', and 'Future aspirations'. It includes specific quotes and observations from the interview.

## 対策立案レポート（複数名統合）

複数名から得た課題の“**共通項**”を見出し、**結論の考察と対応策を立案**

The image shows a 'いっと' Countermeasure Proposal Report. It is structured as follows:

- Cover Page:** Similar to the individual reports, with company and employee information.
- Summary Recognition (要約認識):** A section highlighting key findings, including a 37.5% agreement rate on a specific issue.
- Summary of Issues (課題のまとめ):** A bar chart showing the frequency of various issues identified across multiple employees, such as 'Lack of growth', 'Dissatisfaction with work', and 'Future aspirations'.
- Conclusion and Countermeasures (結論の考察と対応策):** A detailed section where the common issues are analyzed, and specific countermeasures are proposed. It includes a flowchart showing the relationship between issues and proposed actions.

### 採用できる

採用数：**142**% Up

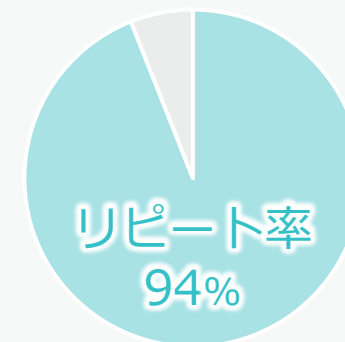
採用費：**50**万円/人 Down

### 定着する

離職率：**21**% Down

離職数：**155**人/年 Down

### 育成できる



### 風評の防止

口コミ点数：**1.8**点 Up

口コミ数：**34**% Down

### 離職の防止

防止率：**26**%

防止数：**48**人/年

### ポジティブの連鎖

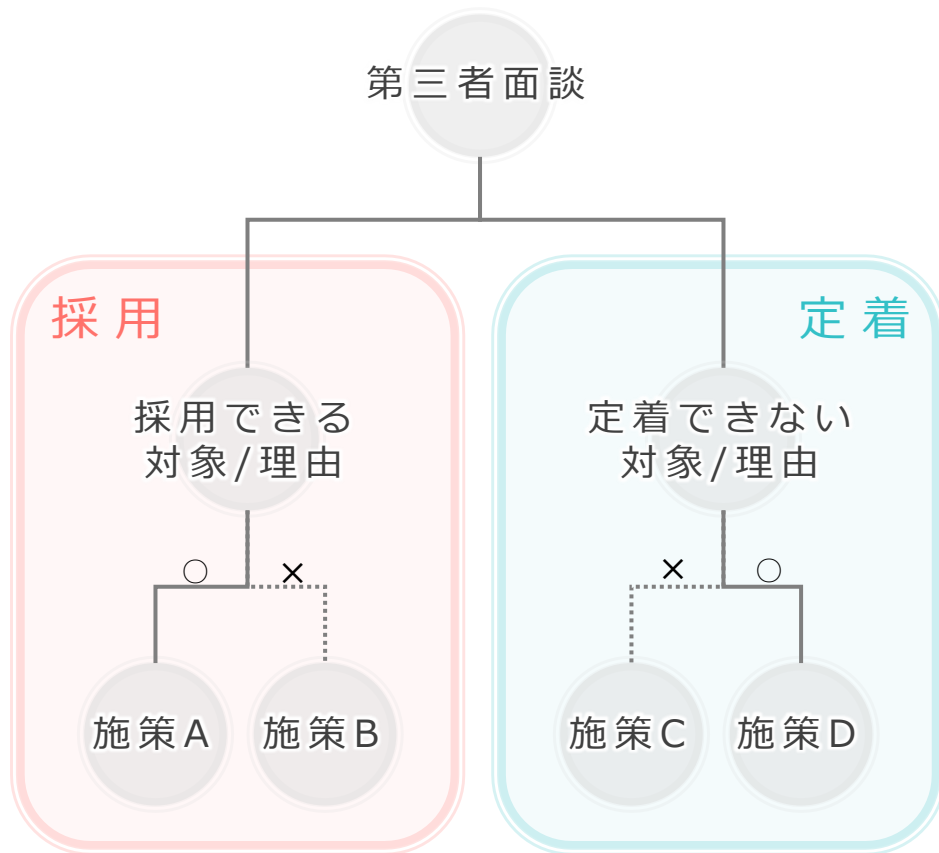
従業員満足度：**43**% Up

リファラル数：**19**人/年

出戻り数：**6**人/年

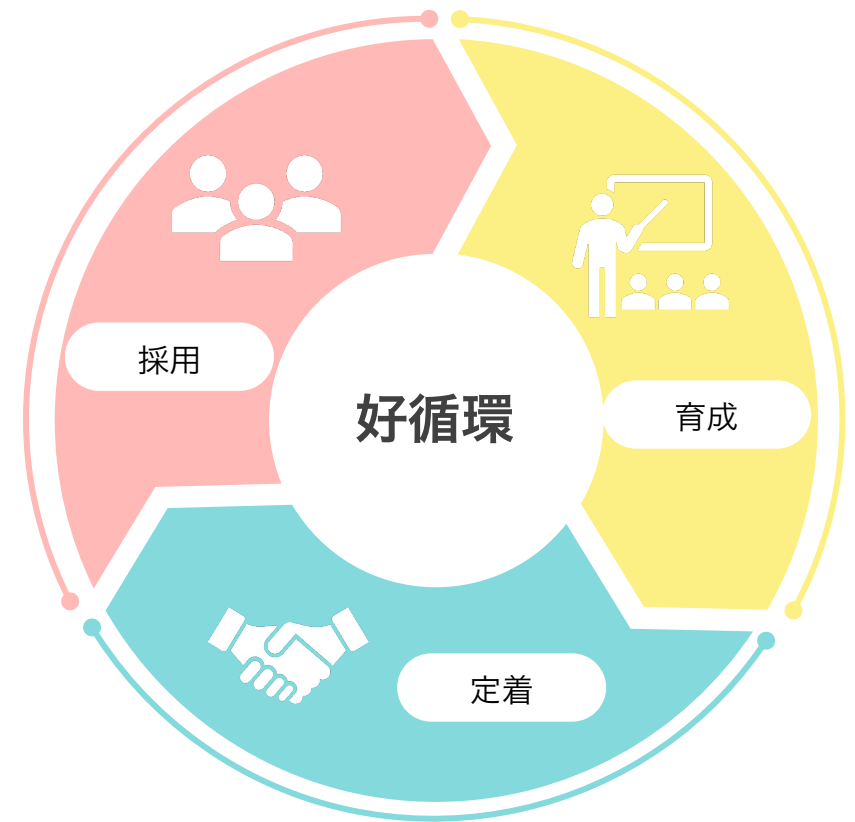
## 根拠がある改善フロー

“正確な情報”を得ることで  
根拠をもとに打ち手を考えられます



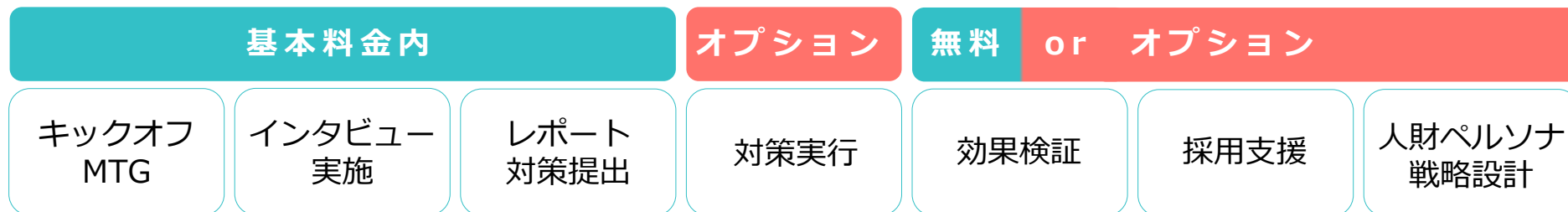
## 解決後の姿

“退職者”の情報を活用することで  
人事戦略に好循環を生み出します





## 基本料金内で調査から対策立案まで対応



## 無料システム機能（基本プランご契約時）

### アンケート/匿名投稿

満足度調査からインタビュー結果の追調査まで可能

■ 会社平均 ■ 初期登録テンプレート 川口 優孝 1回目  
■ 初期登録テンプレート 川口 優孝 2回目

社風・労働環境  
給与 福利厚生  
人間関係 人事評価

＜機能一覧＞

- ・ アンケート配布
- ・ // 集計
- ・ // 結果出力
- ・ 匿名投稿依頼
- ・ // 集計
- ・ 第三者インタビュー希望確認

### 性格傾向診断（エゴグラム診断）

性格傾向から人間関係不和の原因を分析

＜機能一覧＞

- ・ 性格傾向診断配布
- ・ // 集計
- ・ // 出力
- ・ // FB