

ORGANIZATION VITALITY DIAGNOSIS

～ 従業員実感の可視化 ～

# 従業員満足度調査とは

経営力・生産性向上のための取り組みとは

株式会社ガルベラ・パートナーズ

# 従業員の声を数値や傾向として把握する必要性

従業員がどのような想いで、どのような動きをしているかを客観的に把握していますか？



## 経営課題 経営の重要課題解決

「離職防止」「生産性向上」「採用力強化」などの経営課題を解決するには、主観ではなく現状を正しく把握する“使える診断”が不可欠です。



## 判断基準 主観的なイメージから客観的な指標へ

「たぶんこうだろう」という思い込みに依存せず、客観的な数値指標を用いることで判断の誤り・ズレをなくし、議論や行動の質を高めます。



## 投資対効果 費用対効果の高い改善

課題の優先順位が明確になります。リソースが限られているなかで効果的な施策への集中投資が可能となり、無駄なコストを削減します。

# 従業員満足度調査とは

## 🔍 ～客観的な指標で組織の「今」を正しく捉える。～

「客観性」なしに理想の実現なし！主観的な思い込みに依存せず、見えない課題をデータで可視化します。  
集計後の傾向分析はもちろん、具体的な改善・アクションプランの提案や、社長など、経営陣のコメントも添えるなど、「やって終わり」にしない“使える診断”として展開します。

### Before

- ✖ 主観・感覚（声の大きい人の意見）
- ✖ 断片的な情報（「なんとなく」の不安）



### After

- ✔ 客観・データ（定量的なスコア）
- ✔ 優先度の明確化（投資対効果の最大化）

## 📌 次のアクションへ

単なる測定で終わらせず、「どうしたらいいか」がイメージしやすいレポートで、具体的な改善活動を促進します。

## 🍃 運用工数を最小化

集計から改善提案まで弊社で対応。社内の事務負担を大幅に削減し、人事担当者は「改善」の実践に集中できます。

## 📱 直感的な操作性

スマートフォン・PC完全対応で事前設定も不要。隙間時間で直感的に回答できる設計で、高い回答率を実現します。

# 中小企業に特化したガルベラのサーベイ

最大の障壁

## 大企業向けの複雑なシステム

多機能すぎて使いこなせない・設定が面倒

### ④ 既存サーベイでの失敗例

運用負荷

運用の重さ

リソース

担当者不在

コスト

高額な費用

継続性

続かずに解約

### “中小企業”の深刻な課題



#### 採用難・定着難

人材不足が経営のボトルネックになっている。



#### 育成リソース不足

専任としての人事担当者を置けない。



現場の声を把握できていない！

### 💡 “シンプル”で続けられるサーベイ

中小企業の実態に合わせ、必要な機能だけを厳選。  
だから頓挫することなく、成果を出す。



ブラウザがあれば即可能

PC・スマホがあればOK



システム導入ゼロ 簡単

IT知識不要ですぐ使える



短時間・低負担 速い

回答は数分で完了



低コスト導入 継続可能

無駄な機能を削ぎ落とし

#### 導入メリット



匿名だから正直な声がかかる



意思決定直結の改善策提示



セクション別の運用も可能



迅速な経営判断を実現

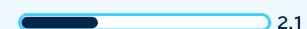
現場の声の見える化

人間関係



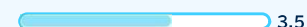
4.2

業務負荷



2.1

評価納得



3.5



課題を即座に特定

改善アクションへ

# データを分析して、改善までサポート


社会保険労務士・人事コンサルタントが結果を分析し、労務・規程・運用の改善案を提示します。

## よくあるサーベイ

- ❗ 調査して終わる
- ❗ データはあるが、活かし方がわからない
- ❗ 法令・規程・勤怠などあらゆる専門的リスクを拾いきれない

## 社会保険労務士×人事コンサルタント(各専門家)

- ✓ 就業規則／36協定／手当体系まで含めて設計・是正
- ✓ 人事考課制度の設計見直し・運用定着まで伴走
- ✓ 法令違反リスクの早期発見と是正(予防)
- ✓ 考課者訓練・面談プロセスなど運用改善も同時に実装

 **サーベイ結果分析**  
定量・定性データの詳細分析から、組織の真の課題を可視化。



## 課題特定

専門家が課題を深掘りし、具体的な解決策とロードマップを策定。



## 専門家による支援

専門家が、改善施策実施をサポート。

## 改善例

制度面(規程・仕組み) / 運用面(現場の回し方) / リスク低減・職場環境

 ハラスメント防止体制／健康管理の強化

 人事考課制度と賞与制度の整合性チェック

 就業規則・36協定・手当体系の見直し

 役職・等級・行動評価の設計見直し

 有給・勤怠運用の是正と定着

 面談シートの標準化

 考課者トレーニングと面談プロセス強化

 制度運用の定着支援

# ガルベラのサーベイが選ばれる理由

## ✔ 選ぶべき3つの理由

- 01 企業価値の向上  
離職率低下・生産性向上へ直結
- 02 優先順位の明確化  
費用対効果の高い施策に集中
- 03 成功パターンの活用  
豊富なナレッジによる最適解

## ♥ 3つのこだわり



「診断して終わり」にせず、  
現場が具体的に動けるよう支援します。

## ⇄ 導入前後の変化

意思決定	感覚依存	→	データ駆動
回答率	ばらつき	→	高水準安定
レポート	解釈困難	→	改善直結

## ★ 4つの特長

- スマホ/多言語  
多様な現場に対応  
柔軟なシステム
- 実務的な分析  
現場で即活用できる  
実践的なデータ
- 明朗会計  
50名まで100,000円  
設計から分析・改善提案まで
- 改善提案  
具体的な改善策を  
ご提案

# 中小企業が直面する課題とは

✓ 見えないところで進行する「組織のリスク」と「コスト」



## 離職率の上昇と採用コスト増

優秀な人材が突然退職したことにより、採用・育成コストが肥大化。現場の負担増がさらなる離職を招く負のスパイラルが発生。

離職等に伴うコストはどれくらいですか。

1.5~2.0 倍

採用費、教育費、業務遅延、周囲への影響などを含むトータルコストは施策を誤ると倍近くかかるでしょう。



## エンゲージメント低下とサイレント退職

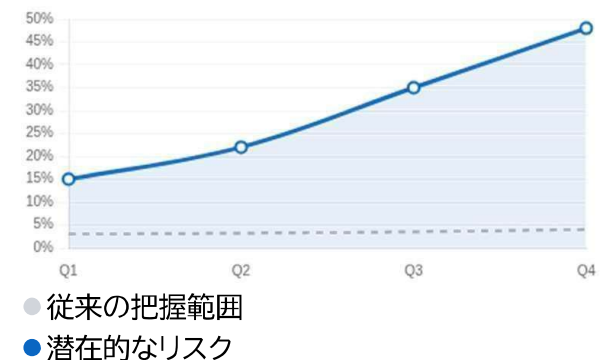
在籍しながらも意欲を失う「静かな退職」が増加。表面化しにくい不満が蓄積し、組織全体の活力が低下。



## マネジメント層の現場把握不足

リモートワークや組織拡大により、現場のコンディションが見えにくく、早期の兆候を見落としてしまう。

組織状態の可視化イメージ



## 施策の効果測定が属人的・断片的

感覚的な人事施策が多く、投資対効果(ROI)が不明確。データに基づいた継続的な改善サイクルが回っていない。

## 満足度が高いのに、なぜ人が辞めるのか？

本サーベイの分析では、単なるスコアの高低だけでなく、組織の深層心理や隠れたリスクを可視化します。



### ES低下の要因が「制度」か「人間関係」か

給与や福利厚生への不満なのか、職場の人間関係やコミュニケーション不全なのか、対策すべき領域を明確に切り分けます。



要注意

### ESは高いが、萎縮・忖度が蓄積している

表面的な満足度は高いものの、「言いたいことが言えない」「特定の人に気を使う」など、健全な心理的安全性が損なわれている部署を発見します。



### 問題が起きる“手前”の危険ゾーンを把握

まだ顕在化していないハラスメントの予兆や、ストレスが限界に近い組織の状態を早期に検知し、未然防止につなげます。



ハラスメントが「起きた後」の対応ではなく、「起きない組織づくり」へ

対処療法的な対応から、根本的な組織体質の改善へとシフトします。

# 「ESサーベイの中」に入れることで、初めて本音が出る

ガルベラ・パートナーズでは、ハラスメントに関する調査を単独で実施しません。あえて、従業員満足度調査(ES)の一部として組み込むことで、次の状態をつくります。



従業員は「いつものES回答」という心理状態で答える



ハラスメントの公表・告発という意識を持たない



特別な調査だと認識されないため、防御反応が起きない



構えずに答えているうちに、実態が浮かび上がる設計

## 調査設計の構造

### 従業員満足度調査(ES)

通常の設問群の中に、ハラスメント構造を捉える項目を自然に内包



日常行動・空気・やりづらさを問う設問群



防御反応が起きない



告発感がない



本音が出やすい



「ばれない形で、正確に聞いている」アプローチです。

# ハラスメントを“連想させない”設問しか使いません

本サーベイでは、回答者に防御反応を起こさせるような直接的な表現を一切使用しません。

## × 使用しない表現

- 「ハラスメント」という言葉
- 加害・被害を直接想起させる表現
- 感情や評価を求める設問

## ✓ 代わりに聞いていること

- ✓ 職場での日常的な行動
- ✓ 職場の空気・雰囲気
- ✓ 仕事のやりづらさ・阻害要因

## 設問イメージ

そのまま掲載可



意見を言う前に、相手や場面を選ぶ必要がある



特定の人がいると、会議の雰囲気が変わる



冗談や軽口でも、気を使うことが多い



「空気を読む」ことが、仕事の一部になっている



回答者は、「これはハラスメントの質問だ」とは感じません。

しかし分析段階では、組織構造が明確に可視化されます。

## 「ハラスメント」という名称自体が、回答の質を下げています

多くの企業が、ハラスメント防止のために「ハラスメント〇〇調査」「ハラスメント実態調査」といった名称のサーベイを導入していますが、実務の現場では問題が頻発しています。

### ⚠ 実務の現場で頻発する問題

- ✓ 調査対象者(従業員)が最初から身構えてしまう
- ✓ 「証拠になるのではないか」「特定されるのではないか」という不安
- ✓ 無難な中間回答や「特にありません」が並ぶ
- ✓ 結果として**実態が把握できない**

### その結果起きていること

**従業員が最初から身構える**  
防御反応が起きる。



**無難な回答が並ぶ**  
中立的な回答や「特にありません」という内容が目立つ。



**実態が見えなくなる**  
在職中の調査では表に出ない。

### 退職後に初めて発覚

SNS・口コミ・外部窓口から問題がリークされるケースも少なくありません。

# 結果を行動につなげられる診断が必要

POINT

単に調査するだけでなく、「調査後にどう動くべきか」を設計しています。

**調査どまりの商品**

**🔍 位置付け**  
「従業員の声を集める調査」。  
不満や感情を幅広く拾うことに主眼。

**☰ 設問・集計**  
汎用テンプレートで、項目過多。  
細かすぎる集計で「何を決めるべきか」が不明。

**👁️ 提案・実行**  
抽象的で理想論になりがち。  
実行されず、従業員の失望を招く。

↓ 「やっても意味がない」と形骸化

**✓ 成功・改善に繋がる商品**

**🏠 位置付け**  
組織改善プロセスの入口。  
どこで組織がとどまっているかを特定。

**🎯 設問・分析**  
経営テーマ直結の最小限設問設計(10-15分)。  
意思決定に必要な軸に限定。

**🚶 提案・実行**  
実行可能な改善策最大3つ提示。

↑ 「必ず一步前に進む」組織へ

# 設問設計と実施プロセス

## 設問設計の例

標準30問

回答時間 5~10分

1 **総合満足**  
現在の職場にどの程度満足していますか？

2 **やりがい**  
自分の仕事は会社の成果に貢献していると感じますか？

3 **評価**  
評価の基準は明確で、公平に運用されていますか？

4 **関係性**  
直属上司は、適切なフィードバックを行っていますか？

5 **働き方**  
業務量は適正で、ワークライフバランスが取れていますか？

6 **成長**  
業務を通じて学習・成長の機会が用意されていますか？

7 **健康**  
心身の健康を保つための制度が機能していますか？

**自由記述**  
成果を高めるために、直近で「やめるべきこと」は？

## 実施プロセス(最短2営業日納品)

スピーディーな流れを実現



1~3日目  
設問設計



4~5日目  
配信準備



6~20日目  
本番配信



20~22日目  
集計・分析



22~23日目  
報告・合意



追加オプション  
改善伴走

# 経営と現場を動かすレポート

「見える化」だけでなく、具体的なアクションに直結する6つのアウトプットを提供

## サマリー

経営陣が即座に状況を把握し、意思決定を行うための要約レポート。

- ✓ 全社スコア・ハイライト
- ✓ 費用対効果の見立て

## セクション別

各セクションの強み・弱みを把握し、改善計画を立案するための分析。

- ✓ 属性比較・分析
- ✓ 即効策+中期策の提案

## トピック深掘り

特定のテーマ(評価、働き方、健康など)に焦点を当てた詳細なクロス集計分析。

- ✓ テーマ別分析
- ✓ ベンチマーク比較

## 自由コメント

自由記述回答をも展開することで、現場の「生の声」の傾向を可視化。

- ✓ キーワード抽出・頻出内容
- ✓ ポジ/ネガ感情分析

## 具体的な改善方法

改善を確実に実行するための方法、優先順位を提示。

- ✓ 優先順位付けの提案
- ✓ 実行方法

## 追加オプション

施策実行をサポートする具体的な支援メニューを提供。

- ✓ 人事考課制度の構築
- ✓ 考課者・ハラスメント研修

# 複数の切り口で状況を把握できる分析の仕組み

## 「動機づけ要因」と「衛生要因」の両面からアプローチ

単純な満足度調査ではなく、組織の健康状態を構造的に把握するための4つの分析領域

**基本属性** 分析の軸  
クロス集計の基盤となる情報

- 勤務地・拠点
- 部門・部署
- 職種・職務
- 等級・役職
- 雇用形態
- 勤続年数

**動機づけ要因** プラス要因  
意欲とパフォーマンスを高める要素

- 仕事のやりがい 貢献感・適性
- 評価の納得度 公平性・フィードバック
- 処遇・報酬感 給与・賞与・昇給
- 成長機会 スキルアップ・キャリア

**衛生要因** 基盤要因  
不足すると不満の原因になる要素


- 経営方針・理念
- 組織風土
- 人間関係
- 福利厚生
- 労働環境
- コンプライアンス

**総合指標** 重要KPI  
組織の状態を示す最終結果

- 総合満足度 Satisfaction
- 働きがい Motivation
- エンゲージメント Engagement (eNPS)

-IMAGE

# 操作画面・成果物のイメージ



5~10分

Check

Check

Check

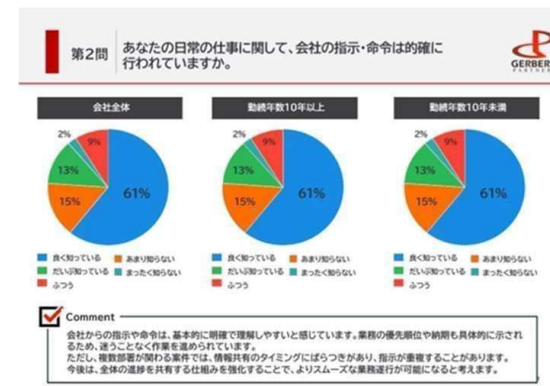
シンプルで直感的な操作画面。  
回答者の負担を最小限に。

スマホ対応。場所や時間を選ばず、隙間時間で簡単に回答。

質問数は基本30問。  
回答時間はわずか5~10分程度。

回答画面のイメージ

成果物のイメージ



# 成功事例

✓ 「やり切れない」「属人化」といった課題を、当社サービスで解決した具体例

<p> <b>製造業 A社</b> <span>100名</span></p> <p>現場の不満が見えて、 離職に歯止めがかかった。</p>	<p> <b>IT企業 B社</b> <span>100名</span></p> <p>高機能ツールからの乗り換えで 属人化が解消した。</p>	<p> <b>商社 C社</b> <span>300名</span></p> <p>リソース不足と主観的・恣意的な 評価打破のきっかけになった。</p>
<p><b>！ 現場の疲弊と属人化</b> 「やり切れない」状態が続き、現場の疲弊が限界だった。設問設計も属人的で本当の課題が見えなかった。</p> <p><b>💡 設問再構築と操作性最適化</b> ベストプラクティスに基づく設問展開。 操作性向上、回答負荷軽減。</p>	<p><b>！ 複雑な操作と分析負荷</b> 他社ツールが高機能すぎて操作が複雑だった。分析担当者に負荷が集中して改善サイクルが回らない。</p> <p><b>💡 現場サイド重視の方法</b> スマホ1つで回答可能。 集計結果に基づいた具体的なアクションプランまでご提案。</p>	<p><b>！ 優先順位がつかない</b> 多拠点展開で課題があるが、優先順位がつけられず棚上げになっている。自社運用に限界を感じた。</p> <p><b>💡 柔軟設計と可視化</b> 自社個別要件に合わせた柔軟設問設計の展開。</p>
<p><b>回答率</b> 65% → <b>87%</b></p> <p> <b>結果報告品質が劇的向上</b></p>	<p><b>改善提案数</b> 月2件 → <b>35%UP</b></p> <p> <b>離職率4.5%へ低下</b></p>	<p><b>eNPS</b> エンゲージメントスコア → <b>+9pt</b></p> <p> <b>現場の納得感醸成</b></p>

# 調査結果からわかる課題と対策

観点	他社サービス (一般的)	自社でゼロから	👑 当社サービス
 設問設計	 汎用テンプレート 個別のニーズ対応が限定的	 担当者の経験依存 網羅性に欠け、属人的	 バストプラクティス×ニーズ対応 再現性ある設計で最適化
 回答率	 システム依存で複雑 回答率にばらつきが出る	 周知・利便性の工夫が手間 回答率が伸び悩む傾向	 画面の操作性・使用感+運用設計 高回答率・均質化を実現
 分析	 高機能すぎる 使いこなせず属人化する	 表・文字の羅列 解釈が難しく示唆がない	 相関関係等の可視化 優先度が一目で分かる
 改善	 結果報告のみ 具体的な改善策の提示なし	 「やり切れない」 結局、棚上げされ放置される	 具体的な改善策の提示 実行可能なアクションへ直結
 コスト	 高額になりがち システム導入+多機能で高コスト	 見えないコスト大 工数×機会損失が甚大	 明朗会計 50名まで一律10万円
 実施負荷	 実施までの時間 システム導入の手間がかかる	 全て自社対応 設計~集計まで負担大	 かんたんに手間なく導入可能 システム設定不要+伴走支援

# サーベイ結果に基づく解決へのアクション

現状把握の段階から、具体的な課題解決の段階へ。  
貴社の課題に合わせて、以下の専門領域からシームレスなサポートが提供可能です。

STEP 1  
モラルサーベイ(現状把握)



STEP 2  
最適なソリューション実行(課題解決)

👤 労務関連	👤 経営・人事コンサルティング	🌐 財務・税務関連
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 就業規則・各種規程の作成</li><li>✓ 退職金制度の設計</li><li>✓ 給与計算</li><li>✓ 法改正対応(同一労働同一賃金等)</li><li>✓ 残業管理</li><li>✓ 助成金申請支援</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 人事考課制度構築支援</li><li>✓ 人事考課制度運用支援</li><li>✓ ハラスメント研修</li><li>✓ マネジメント研修</li><li>✓ 採用戦略実施支援</li><li>✓ 代理店制度の構築</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 税務顧問</li><li>✓ 財務コンサルティング</li><li>✓ 事業計画・資本政策の構築</li><li>✓ 事業承継</li><li>✓ 組織再編</li><li>✓ 補助金申請支援</li></ul>

# 料金プラン+お問い合わせ

スタートアップ特別価格

従業員数 ~50名 **最安値**

パッケージ価格  
¥150,000

**¥100,000**

標準的な規模の組織に

カスタム設計 配信  
集計 報告

従業員数 ~100名

パッケージ価格  
¥200,000

**¥150,000**

標準的な規模の組織に

カスタム設計 配信  
集計 報告

従業員数 101名~

ボリュームディスカウント

**個別見積**

多拠点・大規模対応

カスタム設計 属性分析強化

- ✓ 基本パッケージ内容(カスタム設計含む)
- ・設問設計サポート
  - ・WEB回答フォーム作成
  - ・配信・リマインド運用
  - ・集計・クロス分析
  - ・改善提案レポート
  - ・オンライン報告会

- + オプション
- 多言語対応
  - 紙アンケート

➡ **まずは無料相談から**

貴社の課題に合わせた最適なプランをご提案します。

ガルベラ・パートナーズ サーベイ担当窓口

☎ 03-5405-2815

✉ g-survey@gerbera.co.jp

詳しくはこちら

