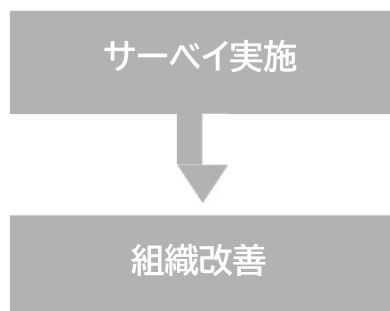


経営者の皆さまへ
「なぜ今、中小企業にサーベイが
必要なのか？」

1. サーベイの“役割”を誤解しない

サーベイは組織の状態を可視化する「健康診断」であり、
それ自体が問題を解決する「治療」ではないからです。

誤解:実施すれば良くなる

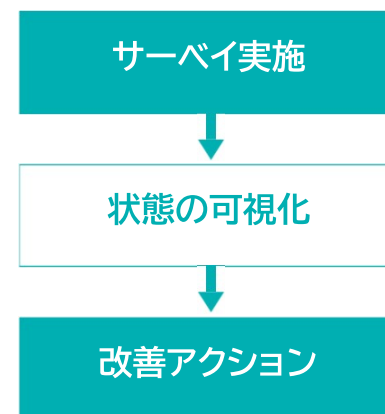


「治療」のような即効性を期待
(実施すること自体が目的化)

≠

役割が違う

正解:状態を知り対策を打つ



「健康診断」としてここから開始
(結果をもとに対話・対策を行う)

2. 中小企業を取り巻く構造要因の変化を理解する

人口減少、デジタル化、市場変化が同時に進行し、
従来の経営手法が通用しない環境へと構造的にシフト。

01 人口動態の変化

生産年齢人口の減少により、
恒常的な人手不足が深刻化。
採用難が経営を圧迫し、
事業存続の懸念が増大。

02 デジタル化の進展

AIやクラウド技術の普及で、
既存ビジネスモデルが陳腐化。
DX対応の遅れが、競争上の
致命的なリスクになります。

03 市場ニーズの多様化

大量消費から個への対応へ、
顧客の価値観が大きく変化。
選ばれるための高付加価値な
提案力が不可欠な時代です。

3. 中小企業が続くサーベイの3条件

回答負荷の低減、かんたん運用、専門家の伴走があることで、
継続的な改善サイクルが実現可能です。

軽さ

スマホ10分・30問

心理学的にも、短時間で終わると分かるタスクは着手率が上がり、中断・離脱が減ります。

スピード

Excel／ブラウザ完結

システム導入・権限設計・マスタ整備・組織変更追従——このような“運用の重さ”が、サーベイを息切れさせます。

実務直結

三位一体の伴走

社会保険労務士などの専門家が制度・労務の観点で法的なボトルネックを抽出することにより有意義になります。

4. ESサーベイ × マネジメントサーベイの相乗効果

従業員の「体感」と管理職の「行動」を掛け合わせることで、
組織課題の因果関係を解明可能です。

4-1. ESサーベイ:体感を測る

- ・主な領域:心理的安全性、上司支援、評価の納得感
- ・成長機会、業務負荷、ハラスメント兆候など

従業員の「体感(感じ方)」を測定



4-2. マネジメントサーベイ:行動を測る

- ・管理職の「している／していない」を可視化
- ・抽象的な意識ではなく、具体的な事実を問う

管理職の「行動(事実)」を測定

4-3. 体感 × 行動の因果ループ

ESで「感じ(結果)」を捉え、Mgrサーベイで「行動(原因)」を捉えることで、組織課題の真因を特定

5. 中小企業に最適な改善サイクルとは？

調査から再測定までの工程を体系化し、無理なく継続的に運用することが重要です。

運用のポイント

- ・調査から再測定までを網羅
- ・現状分析に基づく改善実施
- ・無理なく回せる設計



6. 30問に最適化する理由と推奨フォーマット(1)

回答者の疲労や離脱を防ぎ、正確な回答を得るために
最適な設問数で、目的に応じた厳選が必要です。

eNPS(従業員推奨度)

質問内容

「この会社を働く場所として、
知人に勧めたいですか？」

主要4領域のスコア化

対象領域

・心理的安全 ・上司支援
・評価納得 ・成長機会

測定方法

各領域の平均スコア
(5件法を100点換算)

匿名性・母数の扱い

開示ルール

$n < 5$ の場合は非開示
(部署統合などで母数を確保)

6. 30問に最適化する理由と推奨フォーマット(2)

回答者の疲労や離脱を防ぎ、正確な回答を得るために
最適な設問数で、目的に応じた厳選が必要です。

なぜ30問なのか

回答負荷の適正化

設問数が多すぎると、
回答者の疲労や途中離脱、
適当な回答を招きます。
正確なデータを収集するために
最適な分量が30問です。



推奨フォーマット(設問事例)

ESサーベイ

【項目】心理的安全
自分の意見がチーム内で
否定されずに受け止められると
感じているか。

マネジメントサーベイ

【項目】目標設定
四半期の目標が、数値目標と
具体的な行動計画の両面で
定義されているか。

8.自由記述を“宝の山”に変える読み解きの4つのポイント

4分類で全体像を整理する

- A：法令・安全(リスク懸念)
- B：離職予兆(不安・不満)
- C：改善提案(建設的意見)
- D：称賛・成功例(ポジティブ事象)

“事実”と“感情”を分けて扱う

事実 → 制度・運用の改善に直結

感情 → マネジメントの対話・ケア設計に活用

混在した文章でも、分けることで対応策が明確になる

頻度 × 強度 × 重複で優先度が自動的に見える

- ・ 頻出テーマ:組織全体の構造的課題
 - ・ 強度が高い発言:個別の深刻テーマ
 - ・ 複数者の重複:対応すべき“再現性のある論点”
- ※定性的な意見を「量的な指標」に変換できるのがポイント

称賛は“成功の型”として横展開する

- ・ うまく機能している現場の行動・仕組みを抽出
- ・ 朝会・社内SNS・研修などで共有し、再現性を高める
- ・ “良い実践”が見える化することが、自律的改善を促す

匿名加工、同意取得の徹底、厳格なデータ管理により、
プライバシー保護と高い透明性を実現しています。

匿名性の確保

特定の個人を識別できないよう、統計的に十分な加工を施して利用します。



同意の取得

利用目的を明確に通知し適切なプロセスを経て、本人の同意を得ています。



適正な取り扱い

厳格なアクセス権限管理と社内規定に基づき、情報の安全管理を徹底します。



まとめ 中小企業に最適化された
“軽いサーベイ”で、意思決定を速くする

運用負荷を最小限に抑えつつ、
現場の声を即座に経営判断へ反映できる仕組み作りがポイントです。



回答負荷の最小化

厳選した設問設計により、
回答時間を数分に短縮。
通常業務を妨げません。



集計・分析の自動化

回答結果を即座に可視化。
複雑なデータ加工なしで
現状を把握できます。



意思決定の迅速化

課題発見から対策実行
までの時間を短縮し、
組織改善を加速します。

“測るだけ”では終わらせない。
改善まで伴走するガルベラのサーベイ、まずはご相談ください。

貴社に最適な組織サーベイの設計と改善ステップを専門家がご提案します。

実際には、これらの要素で最適な設計とステップは大きく変わります



業種・規模



組織構造



評価制度



管理職層の成熟度

ワンストップで、最も効果的なアプローチをご提案



ご相談は無料ですので、
お気軽にお問い合わせください。

無料相談・お問い合わせはこちら ▶



<https://gerbera-survey.jp/contact.html>