

2026年2月24日

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証スタンダード コード 8769)

## パルスサーベイに関する調査を実施

### パルスサーベイ未導入が 6.5 割超、理由は「期待効果が見えない」

#### ～ サーベイ後の施策支援など、サポート体制へのニーズが顕在化 ～

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、パルスサーベイ(\*)の導入実態に関するアンケート調査を実施いたしました。

早期離職や、事前の退職兆候や相談が一切ない「サイレント離職」を防ぐために、従業員の声を把握しその後どう活かすかが問われています。

\*パルスサーベイ…脈拍(パルス)のように短期間で繰り返し行う調査。

#### ■調査サマリー

- ・ 人材面における課題は「エンゲージメントの向上」が最も多く、6割以上が回答した。次いで、「メンタルヘルス不調者へのケア」、「早期離職」と続く。
- ・ パルスサーベイを導入している企業は約3割に留まり、未導入企業は全体の6.5割を超える。導入に至らない理由として最も多いのが「期待効果が見えない」となり、次いで「従業員の負担が増えることへの懸念がある」と続く。実施に踏み出せない背景が、さまざまな観点から存在していることがうかがえる。
- ・ パルスサーベイ導入企業の目的は「従業員満足度やモチベーション状態の把握」や「エンゲージメント状態の把握」が高い。次いで、「メンタルヘルス状態の把握」と続く。その導入目的に対し「達成できている」と感じている割合は約半数となるものの、「とてもそう思う」の割合は5%強にとどまり、明確な達成実感を持っていない状態にあると推察される。
- ・ 一方、パルスサーベイにおける不満や課題について最も多いのが「成果が見えない」となる。次いで、「従業員の回答が本音でないと感じる」、「価格が高い」と続く。数値を把握する目的は達成できていても、状態改善については課題を抱えている可能性も考えられる。
- ・ サーベイの乗り換えについては6割弱が「検討したことがない」と回答した。乗り換えにあたってのボトルネックとしては「メリットや期待効果が見えない」が半数を超える。
- ・ パルスサーベイに期待する機能やサービスとして、「サーベイ後の施策支援」についての要望が多く挙がり、成果創出に向けた伴走に対するニーズが高い様子がうかがえる。また、「従業員の負担軽減」や「システムの操作性や分析機能」などへの期待も見られる。

#### ■調査概要

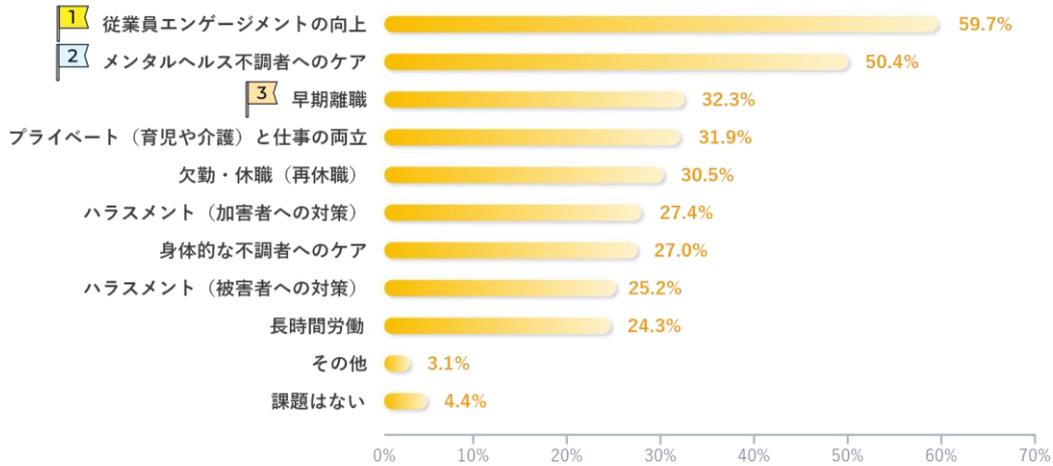
- ・ 調査目的 パルスサーベイの実施有無や目的、現在の評価や課題など実態を把握する
- ・ 実施期間 2025年10月7日(火)～10月21日(火)
- ・ 回答者 当社メールマガジンに登録している企業の人事労務部門のご担当者 226名(有効回答数)

## ■結果詳細

\*一部抜粋となります。

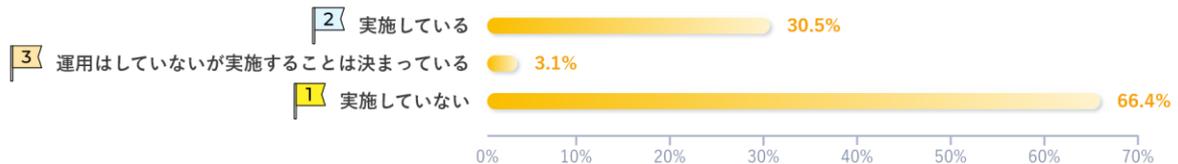
### 1. 人材面での課題(n=226)

Q. 貴社における人材面での課題について、当てはまるものをすべて選択してください。



### 2. パルスサーベイの実施状況(n=226)

Q. 現在、自社の従業員に対してパルスサーベイを実施していますか。



### 3. パルスサーベイの実施に至っていない理由(n=150)

\*前問で「実施していない」を選択した回答者

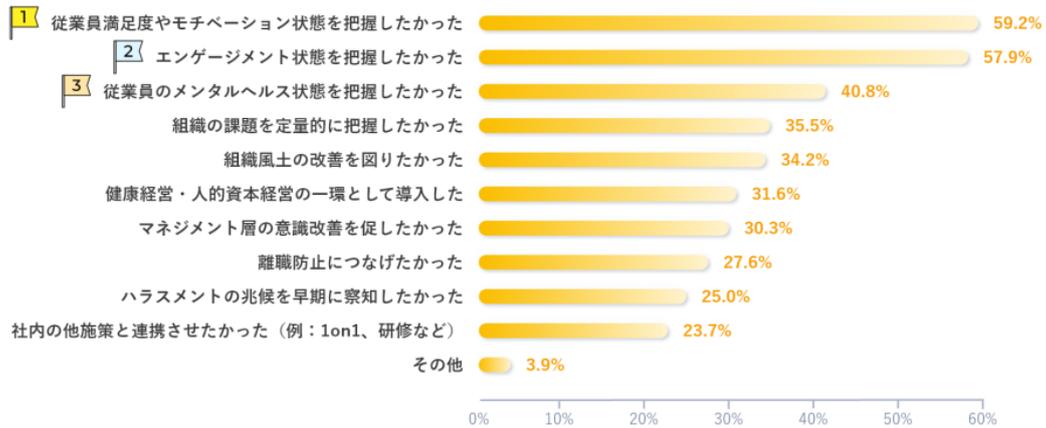
Q. パルスサーベイの実施に至っていない理由について、当てはまるものをすべて選択してください。



#### 4. パルスサーベイを導入した背景や目的(n=76)

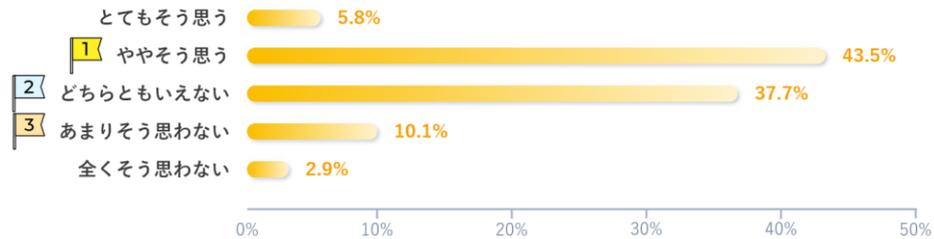
\*「実施することが決定している」を含む

Q. パルスサーベイを導入した背景や目的について、当てはまるものをすべて選択してください。



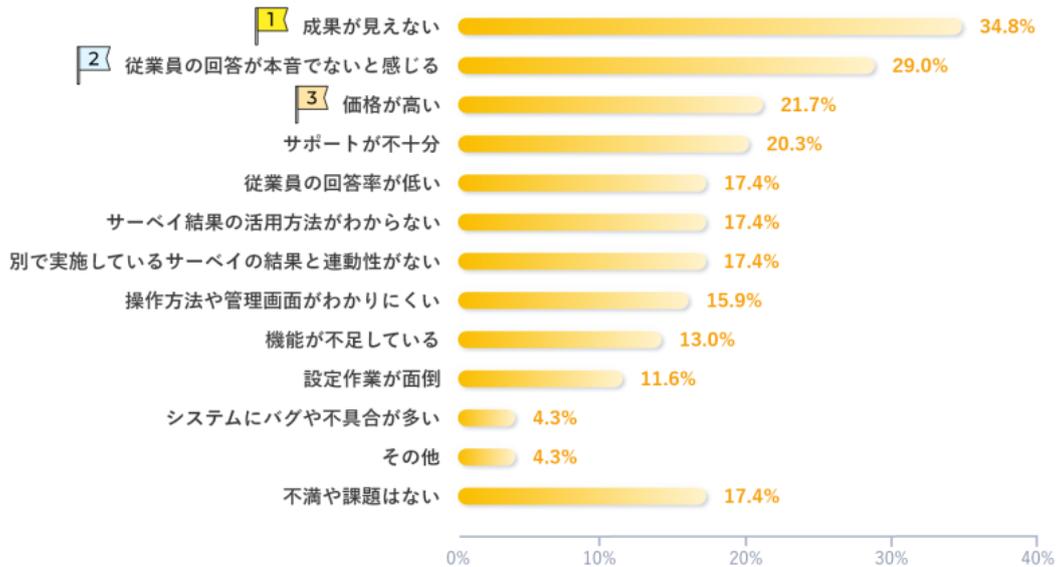
#### 5. パルスサーベイ導入による目的の達成度合い(n=69)

Q. パルスサーベイの導入によって、前問で選択した導入目的を達成できていると感じますか。



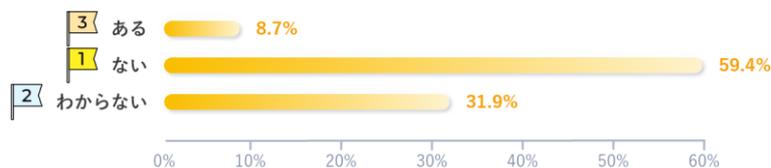
#### 6. パルスサーベイにおける不満・課題(n=69)

Q. パルスサーベイにおいて不満・課題を感じる点として、当てはまるものをすべて選択してください。



## 7. 現在のサービスからの別サービスへの乗り換え検討度合い(n=69)

Q. 現在ご利用中のサービスから別のパルスサーベイに乗り換えを検討したことはありますか。



## 8. 別サービスへの乗り換えに際してのボトルネック(n=57)

\* 前問で「不満や課題はない」を選択した回答者

Q. 別のパルスサーベイに乗り換える際のボトルネックとして、当てはまるものをすべて選択してください。



### ■まとめ

労働人口の減少を背景に、「健康経営」や「人的資本経営」の重要性が増しています。本調査では、従業員や組織の状態把握は進んでいるものの、パルスサーベイの活用は限定的であり、実施後の改善策や従業員の声の活かし方が課題となっていることが明らかとなりました。パルスサーベイは“スピードと継続性”にこそ価値があり、単なる実施ではなく、課題を把握し、具体的な改善につなげることが重要です。

当社は、シンプルでわかりやすい操作性と分析機能、取り組むべき課題に対する施策提示が特徴の「アドバンテッジ ピディカ」を提供しています。

多くのサーベイが「結果の可視化」にとどまるなか、アドバンテッジ ピディカは、調査結果をもとに「次に何をすべきか」までを明確にする点に特長があります。設問単位・属性単位での分析や時系列での推移確認により、優先的に取り組むべき課題を把握できるだけでなく、結果に紐づいた改善施策例の提示によって、アクションへとつなげることが可能です。

また、短いサイクルでの継続実施を前提とした設計により、施策実行後の変化を確認しながら改善を重ねることで、「成果・効果が見えない」という、乗り換えのボトルネックにもなっているサーベイ運用の課題解消を支援します。

「パルスサーベイに関するアンケート」レポートのダウンロードは[こちら](#)

### ■関連サービス

[アドバンテッジ ピディカ](#)



メンタルヘルス、エンゲージメント、メンタルタフネス度、ハラスメントなどの設問を備えたサーベイと改善に向けた具

体的なアクションをサポートするパルスサーベイです。

組織の状態を様々な角度から可視化し、定期的なデータ収集と分析で、組織の生産性向上へと導きます。

お問い合わせは[こちら](#)

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント <https://www.armg.jp/>

(本社:東京都目黒区、代表取締役社長:鳥越 慎二)

1995年、退職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業。

2002年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた、予防のためのEAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始し、周辺領域へと事業を拡大。

現在は、EAPや研修・ソリューション、健康経営支援を軸とする「メンタリティマネジメント事業」、病気・ケガ、出産・育児、介護による休業・復職支援や仕事との両立支援を軸とする「就業障がい者支援事業」、個人向け保険販売を軸とする「リスクファイナンス事業」を展開。

従業員の「ウェルビーイング」、「ハピネス」向上を掲げ、今後は福利厚生アウトソーシングや労務管理支援、組織活性のためのツールなどへと事業拡大。効果につながるプラットフォームとソリューションをより多くの企業に提供しウェルビーイング領域における圧倒的地位を目指す。

企業に未来基準の元気を!



---

**【本件に関する報道関係者からのお問い合わせ先】**

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント 広報担当 [pr-info@armg.jp](mailto:pr-info@armg.jp)