

# パルス調査のサンプルの質問

脈拍調査に興味がありますか？ あなたが求めるべき質問を学びましょう。

**パルス調査**は、従業員の年一回のアンケート調査ではなく、より頻繁に従業員とのチェックインに最適な方法ですが、どのような質問をする必要がありますか？

クイックリフレッシャー – パルス調査は、チームの状態を把握するための低コストで効率的な方法です。簡単に言えば、質問の構造は1年に1回チームに尋ねる質問とは大きく異なります。パルス調査を初めてお使いの方は、スタートガイドをご覧ください。

以下にサンプルの質問があります。私たちは一般的な質問から始め、より細かい質問に進む予定です。

1. 0～10の尺度で、[company-name]で友人に働くことをどの程度お勧めしますか？

顧客感情を測定する際の正味プロモータースコア(NPS)と同様に、これは深く潜ります。それは、(会社を愛する人たちの)プロモーター、(不確かな人たちの)受動仲介者、そして批判者を測定する方法です。各セグメントから学べることがあります。

2. 仕事に適した場所として[会社]をあなたの友人に推薦することから戻ってくるものはありますか？

これは、人々が組織を働く場所として推薦するのを妨げる可能性があるロードブロックを明示的に探しています。数字の質問を使用する場合は、フォローアップの質問を深く掘り下げてください。

3. あなたが知っているはずの会社について知らないことはありますか？

Sxovh#Vxuyh | #Vdpsoh#Txhvw1rq

Interested in pulse surveys? Learn what questions you should be asking.

**Pulse Surveys** are a great way to check-in with employees on a more frequent basis as opposed to an annual **employee engagement survey**, but what questions should you ask?

Quick refresher – pulse surveys are meant to be a lower-cost and more efficient way to gain insight into the state of the team. Simply put, the structure of the questions is very different vs. questions you ask the team once per year. If you're new to pulse surveys, check out our getting started

We've provided sample questions below. We'll start with popular questions, and then work our way into more granular ones.

1. On a scale from 0–10, how likely are you to recommend working at [company-name] to a friend?

Similar to the net promoter score (NPS) when measuring customer sentiment, this dives deep. It's a way to measure promoters (people who love the company), with passives (people who are unsure), and detractors. There's things you can learn from each segment.

2. Is there anything holding you back from recommending [company] to your friends as a good place to work?

This is explicitly looking for roadblocks that may keep people from recommending the organization as a place to work. Remember, if you use a numeric question, make sure to ask a follow-up question digging deeper.

3. Are there things you don't know about the company that you feel you should know?

これは、組織に関する従業員の知識のギャップを明らかにするためのものです。これは、プロセス、ビジネスモード、または文化の質問かもしれません。新入社員を入社させるときには尋ねるのが大変な質問です。また、既存の従業員の透明性を測定するための優れた方法です。

#### 4.あなたが直面している課題は何ですか？

少し自由ではありますが、質問するには良い質問です。目的は、従業員が最善の仕事をするのを妨げるロードブロッキングを明らかにすることです。

#### 5.あなたは今週目標を達成できましたか？

これは、一定期間内に人々がどのくらい仕事を達成できたかを測定します。あなたが目標やOKRSを作成して追跡しようとしているかどうか尋ねるのは良い質問です。

#### 6.あなたが最高の仕事をするのを妨げたことはありましたか？

これは、従業員が最善の仕事をするのを妨げるロードブロッキングを見つけることを明示しています。質問#4と同様ですが、少し鈍いです。

#### あなたの目標を達成するために必要なリソースがありますか？

従業員は、自分の仕事や目標を達成するために必要なリソースを持っていない可能性があります。この質問は、それらの問題を明らかにし、あなたのチームを開発し指導するのを助けようとしています。

#### あなたの部門、部署、または子会社に「企業文化」が存在すると感じていますか？

非常に開放的です。従業員に会社の使命とビジョンについて説明できるかどうかを尋ねることをお勧めします。

#### 9.私の仕事は私に目的意識を与える

何があなたを毎日見せてくれるのですか？ それは仕事ですか、それ以上のことですか？ この質問は詳細を明らかにする。覚えておいてください:これが数値(1~10の質問)なら“なぜ？”

#### 10.仕事中どれくらい幸せですか？

This seeks to uncover gaps in an employee's knowledge about the organization. This could be process, business mode, or culture questions. It's a great question to ask when onboarding new employees. It's also a great way to measure transparency for existing employees.

#### 4. What are the challenges you are facing?

A bit open-ended, but a good question to ask. The purpose is to uncover roadblocks that prevent employees from doing their best work.

#### 5. Were you able to achieve your goals this week?

This measures how well people were able to accomplish tasks within a certain period of time. It's a good question to ask if you're trying to create and keep track of goals or OKRS.

#### 6. Was there anything that prevented you from doing your best work?

This is explicitly aimed to find roadblocks that prevent employees from doing their best work. Similar to question #4, but a bit more blunt.

#### 7. Do you have the resources you need to achieve your goals?

It's possible that employees may not have the resources that they need to accomplish their tasks/goals. This question seeks to uncover those issues and help you develop and coach your team.

#### 8. Do you feel that our “corporate culture” exists in your department, division or subsidiary?

Very open-ended. We suggest asking employees if they can explain the mission and vision of the company is.

#### 9. My work gives me a sense of purpose

What drives you to show up everyday? Is it a job, or something more than that? This question tries to uncover the details. Remember: if this is a numeric (1-10 question) remember to ask “why?”

#### 10. How happy are you at work?

私たちはこの質問が好きですが、私たちも最初に認めるでしょう、一部の人々は単に仕事が好きではありません。それは大丈夫です、時には仕事は仕事です。これを数字の選択にすることをお勧めします。

### 11. あなたのキャリア目標をどのように整えていますか？

キャリアのミスアライメントは転倒を引き起こす傾向があります。それは数ヶ月ではないかもしれませんが、代わりにそれは何年もの間に現れます。

### 12. 私の仕事は私に目的意識を与える

何があなたを毎日見せてくれるのですか？ それは仕事ですか、それ以上のことですか？ この質問は詳細を明らかにする。覚えておいてください:これが数値(1~10の質問)なら“なぜ？”

クイックヒント: 金曜日のフィードバックを使用すると、これらの質問をもっと簡単に行うことができます。無料の脈拍調査を始めましょう。

### 13. 私たちが見たいと思っているビジネスのどの部分が改善していますか？

常に改善が必要なビジネスプロセスがあります。これは、プロセスの最適化を明らかにするための大きなインパクトです。

### 14. 成功するために必要なものはありますか？

非常に開放的です。成功を定義するものは何ですか？ これらのリソースは利用可能ですか？ まともな質問ですが、私たちのお気に入りはありません。

### 15. 当社の企業価値は明確ですか？

私はオンボーディングの1~2ヶ月後にこれを尋ねることをお勧めします。これは、新しい会社で働く最初の数ヶ月間における企業のコアバリューの保持に関する問題です。

## より多くのパルス調査のサンプルの質問

あなたが会社を担当していた場合は、まずあなたが取り組むべきことは何ですか？

あなたの最高の仕事をするのを妨げることはありますか？

あなたの週の最高の部分は何でしたか？

While we like this question, we also will be the first to admit, that some people simply don't like work. That's okay, sometimes, a job is a job. We recommend making this a numeric choice.

### 11. How well aligned is the company with your career goals?

Career misalignment tends to cause turnover. It may not be a few months, but instead it could manifest itself over a span of years.

### 12. My work gives me a sense of purpose

What drives you to show up everyday? Is it a job, or something more than that? This question tries to uncover the details. Remember: if this is a numeric (1-10 question) remember to ask “why?”

Quick tip: Use Friday Feedback and we'll make asking these questions much easier. Get started with a free pulse survey.

### 13. What part of the business would you like to see us improve?

There's always business processes that need to be improved. This is a high impact one to uncover process optimizations.

### 14. Do you have what you need to be successful?

Very open-ended. What defines success? Are these resources available? A decent question, but not our favorite.

### 15. Are our company values clear?

I'd recommend asking this 1-2 months after onboarding. This a question regarding retention of company core values in the initial few months of working at a new company.

Pruh#Sxovh#Vxuyh | #Vdpsoh#Txhv

If you were in charge of the company, what's the first thing you would work on?

Is there anything preventing you from doing your best work?

What was the best part of your week?

あなたの週の最悪の部分は何でしたか？

[会社]で働くことについて改善できる点が1つあれば、それは何でしょうか？

あなたが持っていたかった従業員の特典は何ですか？

友人や家族に(もしあれば)私たちの製品をお勧めしますか？ なぜ、あるいは、なぜそうではないのですか？

私たちが会社としてどのように働いているかについて、小さな変化は何ですか？

私たちが会社としてどのように働くかに大きな変化がありますか？

チームとしてのコミュニケーションを改善するためにできることは何ですか？

職務の遂行を超えて進歩するために特別な認可を受けなければならない人はいますか？

私たちの企業文化を改善するためにできることは何ですか？

あなたの生産性を高めるために私ができることは何ですか？

あなたの最善の仕事を妨げる最大の障害は何ですか？

あなたが魔法の杖を振ることができたなら、あなたは[会社]について何を改善しますか？

あなたは会社として正しい方向に向かっていると思いますか？ どうして？ 何故なの？

あなたが魔法の杖を振ることができ、内部のプロジェクトを選択することができれば、それは何でしょうか？

あなたが取り組んでいる現在のプロジェクトについて、あなたはどれくらい興奮していますか？

What was the worst part of your week?

If there was one thing you could improve about working at [company] what would it be?

What's one employee perk you wish you had?

Do you recommend our product to friends and family (if applicable)? Why or why not?

What's one small change you would make to how we work as a company?

What's one big change you would make to how we work as a company?

What's one thing we could do to improve communication as a team?

Is there anyone who deserves special recognition for going above and beyond the call of duty?

What's one thing we can do to improve our company culture?

What's one thing I can do to make your more productive?

What's the biggest obstacle keeping you from doing your best work?

If you were able to wave a magic wand, what would you improve about [company]?

Do you think we are heading in the right direction as a company? Why? Why not?

If you could wave a magic wand and pick an internal project to work on, what would it be?

How excited are you about the current projects you're working on?

[フリーパルス調査をお試ください](#)