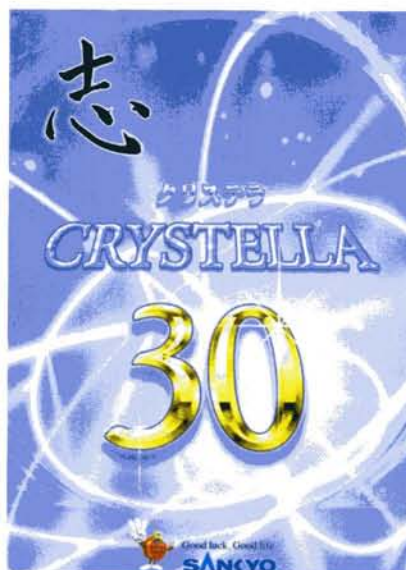




インターナショナルカードシステム株式会社 チームリーダー養成スクール

平成19年6月12日



株式会社タナベ経営 東京本部

TANABE MANAGEMENT CONSULTING CO.,LTD

チーム・リーダー対象教育スケジュール

□ 第1回目スケジュール 7/24

時間	所要	内容	担当
12:55	—	集 合	—
13:00～13:20	20	「ICSチームリーダー養成スクール」ガイダンス	タナベ経営
13:20～13:40	20	「チームリーダー養成スクール開設の趣旨と期待する事」	大塚社長
13:40～14:50	70	「組織力を高めるチームリーダーの役割と使命」	タナベ経営
14:50～15:20	30	「組織活力サーベイ結果報告」	タナベ経営
15:20～16:50	90	「自チームの組織活力分析と改善の方向の明確化」	各リーダー
16:50～17:10	20	「チーム方針策定方法」	タナベ経営
17:10～18:50	100	「チーム方針策定と発表方法づくり」	各リーダー
18:50～19:00	10	「次回準備すべき事項」	タナベ経営

□宿題①チーム方針の発表 ※事前にタナベ経営へ文書報告

□ 第2回目スケジュール 8/7

時間	所要	内容	担当
12:55	—	集 合	—
13:00～13:20	10	研修会アイスブレイキング	タナベ経営
13:20～14:20	60	「宿題発表：実施の振り返りと改善対策」	各リーダー
14:20～16:20	120	「職場環境を豊かにする構造的グループ・エンカウンター」	タナベ経営
16:20～17:50	90	「ラポールを架けるサンキュー・パスポート」	各リーダー
17:50～19:50	120	「コーチング・性能判を活かした部下面談メソッド復習」	タナベ経営
19:50～20:00	10	「次回準備すべき事項」	タナベ経営

□宿題①グループエンカウンター・サンキューパスポートの実施 ②部下全員への個別面談
実施と結果 ※事前にタナベ経営へ文書報告

□ 第3回目スケジュール 10/1

時間	所要	内容	担当
12:55	—	集 合	—
13:00～13:20	10	研修会アイスブレーキング	タナベ経営
13:20～14:20	60	「宿題発表：実施の振り返りと改善対策」	各リーダー
14:20～17:20	180	「全員参画を可能にする会議・ミーティングメソッド」	タナベ経営
17:20～18:50	90	「チームのこだわる基本動作目標と運用方法の策定」	各リーダー
18:50～20:00	10	「次回準備すべき事項」	タナベ経営

□宿題①全員参画型会議・ミーティングの実施 ②こだわる基本動作の発表と徹底度分析

※事前にタナベ経営へ文書報告

□ 第4回目スケジュール 10/29

時間	所要	内容	担当
12:55	—	集 合	—
13:00～13:20	10	研修会アイスブレーキング	タナベ経営
13:20～14:20	60	「宿題発表：実施の振り返りと改善対策」	各リーダー
14:20～17:20	180	「豊かな発想を広げるクリエイティブ・シンキング」	タナベ経営
17:20～19:20	120	「クリエイティブ・シンキングを活用したハウス・ルール策定」	各リーダー
19:20～20:00	10	「次回準備すべき事項」	タナベ経営

□宿題①ハウス・ルールの運用状況 ②クリエイティブシンキングの導入（ハウスルール）

※事前にタナベ経営へ文書報告

□ 第5回目スケジュール 11/19

時間	所要	内容	担当
12:55	—	集 合	—
13:00～13:20	10	研修会アイスブレーキング	タナベ経営
13:20～14:20	60	「宿題発表：実施の振り返りと改善対策」	各リーダー
14:20～16:20	120	「部下承認とWin-Winのリーダー訓練」	タナベ経営
16:20～17:50	90	「コミュニケーションパイプを活用した部下の動議付け」	各リーダー
17:50～18:50	60	「モデル人材の発見とパブリックな承認の仕方」	各リーダー
18:50～19:50	60	「客体化による本音のスクール振り返り」	各リーダー
18:50～20:00	10	「次回準備すべき事項」	タナベ経営

□宿題①Win-Winのリーダーシップの実践報告 ②モデル人材の承認と部下への動議づけ

③客体化本音の聞きだし ※事後タナベ経営へ文書報告

「組織力を高めるチームリーダーの役割と使命」

1. チームビルディングの必要性

(1) 我々は、当たり前のように仕事をしているが、それは、2つに大別される。

- ① ルーチン・ワーク(日常業務)
- ② チャレンジ・ワーク(新たな仕事)

ルーチン・ワークあつてのチャレンジ・ワークであるが、新たな領域にチャレンジして行かなければ維持・発展は望めない。

それは、『過去と現在が断絶している』からである。

< 5年前には持っていなかった物を書きなさい >

① ・ワレゴ 携帯

② ・iPod

③ ・スーツ

④

⑤

① 液晶TV

② IPOD

③ ドラム式洗濯機

④ T-FAL瞬間湯沸器

⑤ 写真機能付携帯電話

(2) 人(日本人)のDNAは、真面目にコツコツと同じ仕事をするように組み込まれている

よって、『イノベーションを嫌う潜在意識』が働く

その壁を破り、目標をやり切らせるのがリーダーの役割である

(3) チームリーダーである貴方への質問

Q-1. なぜ、チームが必要なのか？

- ・ 仕事の規模によっては、処理できない
- ・ 仕事の幅が広がりそう
- ・ 処理スピードが速くなる

Q-2. 貴方はチームに何を求めているか？

- ・ 協調性
- ・ 健康

Q-3. 貴方のチームを確実に成功させるためには、何を変えなければならないか？

- ・ 健康

Q-4. 貴方はチームを運営し、メンバーを育て、目標達成する意志があるか？

- ・ 有る。

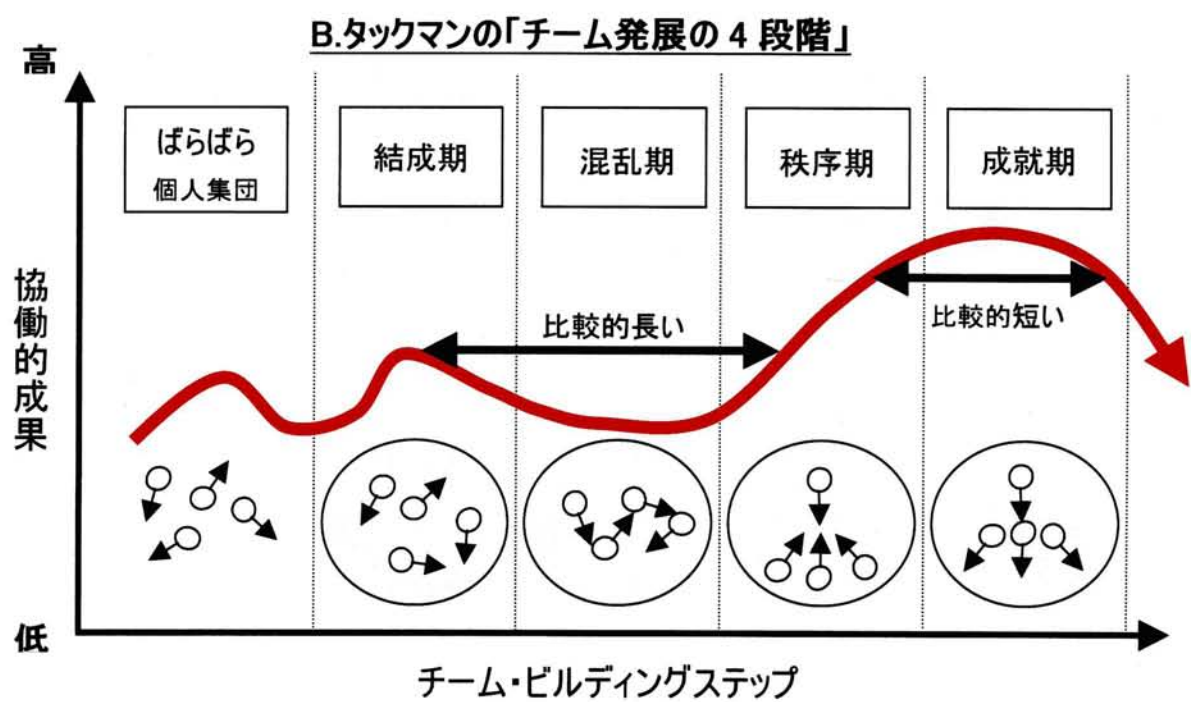
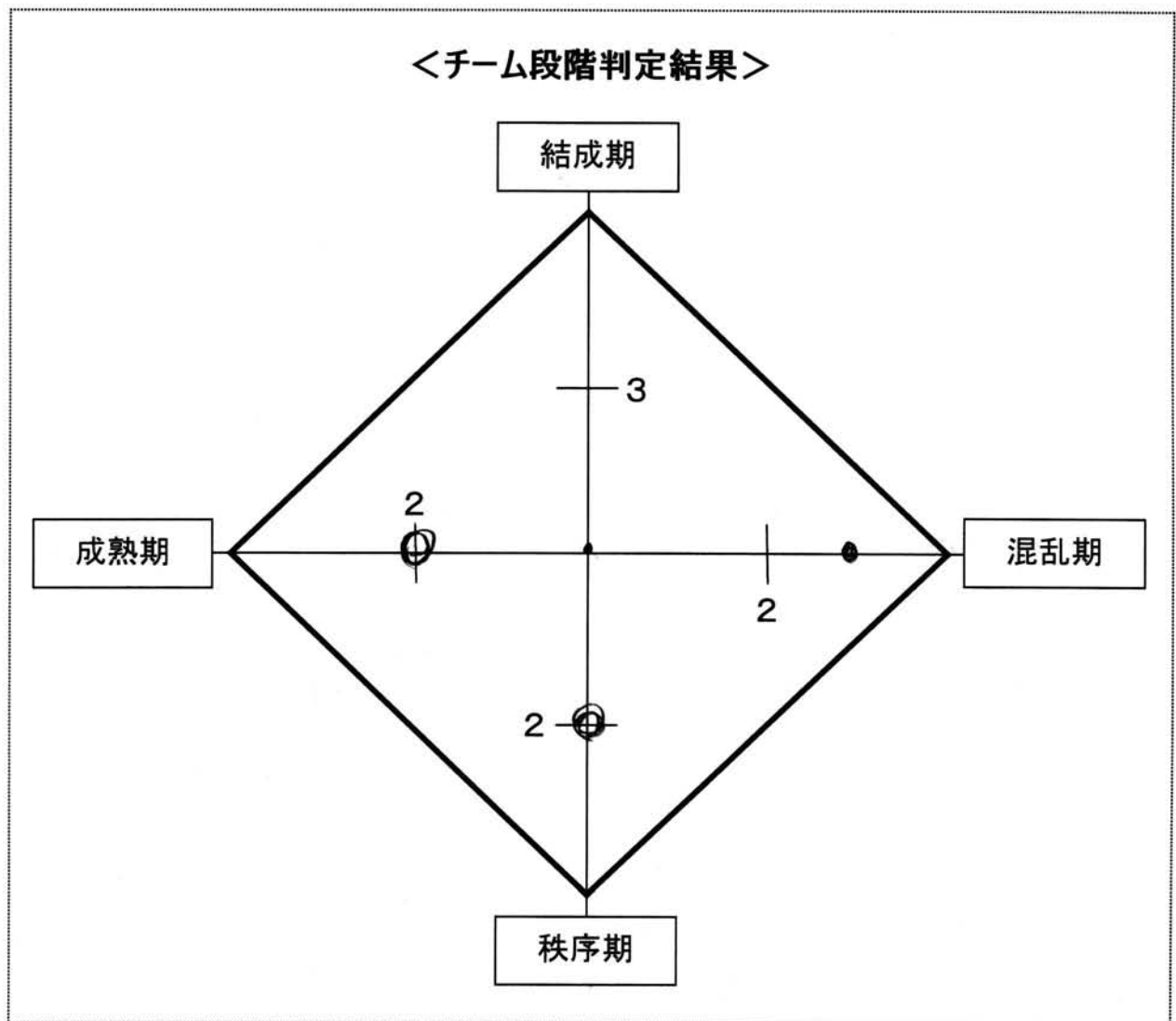
Q-5. リーダーの仕事・役割を10以上書きなさい

- ① 仕事の調整
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ⑧
- ⑨
- ⑩

1. チームの成長段階を意識する

〔判定〕Yes: 1点・No: 0点

STEP		内 容	判定
結成期 Form	特徴	(1)メンバーの期待感や好奇心が比較的高い	
		(2)対立しないようにお互い、やや遠慮や気遣いをしている	
		(3)メンバーのまとまりが少ない	
		(4)メンバーの質に差がある	
	症状	① コミュニケーションが殆ど無い	○
		② チームの目標に対して疑問が出る	○
		③ 信頼感や参画意識が希薄	○
		④ リーダーに食ってかかる場面がある	○
		⑤ 問題点の対処方法について意見が食い違う	○
		⑥ 行動に責任を持つとしない	○
混乱期 Storm	特徴	(1)自己主張の強いメンバーが自分の意見や感情を強く出す	
		(2)内気なメンバーは躊躇、または問題に関わらない	
		(3)いさかいが多く、チーム全体でモチベーションが下っている	
	症状	① 現実離れた期待が語られている	1
		② メンバーによって成長レベルがバラバラになる	1
		③ 問題の難しさに立ち往生している	1
		④ 異論を唱える事をためらう	○
秩序期 Norm	特徴	(1)業務遂行方法、ツール、チームの約束事などに合意	
		(2)生産性が少しずつ高まっていく	
		(3)自分の行動を修正し、チーム課題の達成に協力する	
		(4)モチベーションが高まりつつある	
	症状	① チームリーダーや管理職に怒りの矛先が向けられる	1
		② 話し合いはするが、行動に移さない	○
		③ 派閥を形成する	1
		④ これまで顕在化していなかった問題を突然、突きつける	○
じょうじゅき 成就期 Perform	特徴	(1)チームが一枚岩となって機能しはじめる	
		(2)メンバーの能力、パフォーマンス、モチベーションが高い	
		(3)管理されなくても自ら意思決定し、役割を達成していく	
		(4)チーム全体で高い信頼関係ができ、相互依存しつつ相乗効果を出す	
	症状	① リーダーに逆らう	○
		② 退屈な仕事を拒否する	1
		③ チーム内でのコミュニケーションが破綻する	○
		④ 規則・ルールや昇進・昇格・給与等、待遇面の不満を口にする	1



2. リーダーの打つべき手と具体的施策

STEP	リーダーの打つべき手	具体的施策
結成期 Form	① 組織及びチーム目的の明確化 ② メンバー個々の気質・スタンスの見極め ③ メンバー個々の 顕在的・潜在的能力の見極め ④ メンバー個々の役割と成果目標の明確化	① チーム方針発表会 ② コーチング・性能判を活用した 個別ヒアリング ③ リーダーとの協働・OJT ④ チャレンジ21の作成プロセスへの関与
混乱期 Storm	① メンバー間の相互信頼の推進 ② メンバー間の対人距離の適正化 ③ コミュニケーションパイプの確立 ④ チーム間競争の実施	① 構造的グループ・エンカウンターによる 相互理解の醸成 ② サンキューパスポートの実施 ③ 全員参画型会議・ミーティングの実施 ④ チームのこだわる基本動作目標の設定
秩序期 Norm	① 段階的目標の設定 ② チームの行動価値判断の明確化 ③ 否定ではなく肯定的メッセージの発信 ④ 成功者・達成者の明確化(発表・表彰)	① クリエイティブ・シンキングによる 一段上の動項目の明確化 ② ハウス・ルールの策定と発信 ③ 朝礼・メールを活用した部下承認 ④ モデルとなる行動者の承認
成就期 Perform	① より高い目標の設定 ② 個々の行動の承認(ジャッジメント) ③ 連携プレー行動の承認(ジャッジメント) ④ ハイ・パフォーマーのナレッジ化 (発表・表彰)	① 会議・朝礼等、“公の場”を活用し たラインアップの実施 ② 優良行動・結果の承認と社長賞申請 ③ 非公式な承認「良かったね会」の実施 ④ 優良行動・結果のシェアリング (共有化)とメンバーへの落とし込み

2. チームリーダーの役割

(1) チームの活動を調整する

リーダーはチームを指揮するだけではなく、調整役もしなければならない。
つまり、リーダーとしての影響力を駆使し、チームに指示を与えサポートし、助力する事。
これは、毎日チームにつきっきりで監督したり、意思決定のたびに口を挟む事とは違う。

- ☐ チームメンバーの仕事の状況を把握する
- ☐ チームに関係する部署や会社との調整を図る
- ☐ 自チームと、他のチームの活動との調整を図る
- ☐ チームのPDCAをコントロールする
- ☐ チームミーティング開催を徹底する
- ☐ メンバーの残業状況を把握する
- ☐ メンバーに最新の関連情報を伝達する

(2) 意思決定にアドバイスを与える

チームリーダーは、常に方針・目標の全体像を見据えた上で、その時々で最も重要な事を重点とし、集中しなければならない。リーダーは、チームが最優先事項を選んで、それに取り組む事ができるよう、積極的に指導する。

- ☐ プロジェクトの進行状況に対し、指示し、助力する
- ☐ 目標達成に影響のある問題を指摘する
- ☐ 実現可能な目標に向かって問題解決が出来るように助力する
- ☐ 問題が部門やチームを横断するものであれば、調整を図る
- ☐ チームが気づいていない問題を指摘する
- ☐ 品質・生産性・安全性で期待しているレベルを明確に伝える
- ☐ チームミーティングには全て出席し、チームの一員として参画する

(3) 必要なものを供給する

必要な資源(備品・人員・研修・資金等)が手に入らなければ、メンバーはその職務を果たせない。日常業務をスムーズに進めるのに必要な資源が不足していれば、チームがより大きな目標に集中し続けるのは難しい。

自分のチームが求めているものに経営陣の目を向けさせ、それらを調達できるか否かはリーダーの腕にかかっている。

- ☐ 人員配置と仕事量は、ミーティングと改善活動が出来るだけの余地を残して決定する
- ☐ 個人の仕事量とチームの活動のバランスをとる
- ☐ ミーティングの時間と場所の確保、研修やミーティングの予算を組む
- ☐ 人員配置と勤務時間が、必要な仕事量をこなすのに充分であるか確認する
- ☐ 他のチームのリーダー達と、限られた資源を使う調整を図る
- ☐ 将来的に必要となる物についてチームの意見を聞き、仕事量の変化に合わせて供給する
- ☐ リーダー不在時でも、チームに必要なものが供給されるよう計画を立てる

(4) 問題解決のためのコーチングを行なう

問題解決におけるリーダーの役割は、まず問題解決の手法を学び、必要なツールやテクニックを身につける事。そして、チームが課題に集中できるよう、チームに力を貸す事である。

- ☐ チームメンバーに質問し、問題解決のプロセスがより良いものになるように助力する
- ☐ 専門的な問題解決が必要な時には、専門家の助けを求める
- ☐ 問題解決プロセスの段階ごとに、適切な役割を果たす
- ☐ 新人メンバーには、特別に問題解決の訓練を受けさせる
- ☐ 新人が出来るだけ早く仕事のスピードを修得し、新たな展開についていけるようにする

(5) 実行をサポートする

リーダーの役割の中で、最も重要なものは、チームが計画を実行に移す際に、メンバー個人やチーム全体に力を貸す事である。メンバーが組織全体の状況を把握したり、自己主張を行ったり、他部署と協力して仕事をするためには、リーダーの支援が欠かせない。リーダーは他部署にサポートを依頼する等、メンバーが仕事を円滑に進められる環境整備をする。

- ☐ チーム外の社員にも、チームのプロジェクトへの協力を依頼する
- ☐ はまりがちな落とし穴についてメンバーに教え、それを回避するように指導する
- ☐ 新しいプロジェクトの時間枠とコスト、スケジュールをチームに把握させる
- ☐ プロセスの変更によって生じる可能性のある問題を、チームにコーチングする
- ☐ 研修・備品・時間・資金など、プロセス改善のための新たな資源を確保する

(6) 公式、非公式に部下の功績を評価する

組織での公式な功績評価の機会は限られている。更に、対応も遅れがちなものである。そのため、メンバーのモチベーションを強化するために、非公式な功績を評価するのがベストである。

- ☐ 功績強化のためのイベントを主催する。重要な活動が完了した日に、非公式な祝賀会等を催す
- ☐ チームの取り組みに対し、公式な評価を受けられるように働きかける
- ☐ 機会を見つけては、チームメンバーを誉める
- ☐ チームの誰かが重要な目標を達成した時は、他のメンバーに知らせる
- ☐ チームメンバーの一人ひとりに個人の成長計画を作成させ、それを実行させる
- ☐ 解決済みの問題の費用対効果を測り、チームに与える評価を考える
- ☐ 問題解決の結果を定期的に上位管理者に報告する事で、チームの努力をサポートする

3. チームリーダーの権力を駆使せよ

リーダーは、チームメンバーをその気にさせ、自分の思い通りに事を運ばなくてはならない。

そのバックボーンはリーダーに与えられている権力である。

権力というと、有無を言わせず強制的に人を支配するといった悪いイメージがあるが、ここで言う権力はそれではない。

良いやり方を駆使すれば、メンバーのモチベーションを高め、行動を起こさせる事が出来る。

それが役割である。どのように権力を使えば上手く行くかを考える。

リーダーは自分の役割と権力の組み合わせを常に意識しなければならない。

権力その1: 地位による権力

意味: 単に、その役割に付随して有している権力

「私はリーダーであるのだから、貴方は私の言うことに従う義務がある」このやり方が機能するのは、メンバーの能力が低い場合や、最低限の仕事さえすれば良いと考えている場合に限る。現代の企業運営には原則的には不向きである。

権力その2: 個人的魅力による権力

意味: メンバーから敬意を得ることで生まれる権力

リーダーが組織目標に注意しつつ、チームの意見にじっくり耳を傾け、チームの要望に応えるように努力する事。

率先垂範と継続力があり、価値判断のブレがない事が必要。そのためには、リーダー自身の価値観を昇華させなければならない。

「何のために働くのか」「何故、この会社なのか」「何故、リーダーを務めているのか」……。

権力その3: 専門性による権力

意味: メンバーの一人として協働する時、専門スキルを発揮する事で自分の価値を上げられる

技術的な知識や経験、さまざまなスキルを組み合わせ、最適化させメンバーの手助けやスキル向上に寄与する事で敬意を勝ち取る事が出来る

権力その4: 資源のコントロールによる権力

意味: 必要な資源の支配権は、即、権力に繋がる

必要な何かを供給したり、供給を控えたりする事で、メンバーを支配し、ある種のリーダーシップを行使する事が出来る。

不公平感や自分自身の優位性を確保するために使用すると、権威を落とすので注意要。

権力その5: 報奨による権力

意味: メンバーを認め、公式な場に申請する、非公式に称える判断は権力に繋がる

効果的な報奨を与える事も、権力行使の方法である。リーダーが報奨や昇進、昇給に関与する、望ましい仕事を与える権限を持っていないとも、申請する、上司に認めさせる事は権力となる。

権力その6: 強制力による権力

意味: メンバーにマイナスの結果への恐れを抱かせる事で行動をコントロールする権力

最も、原始的な権力基盤であり、効果、影響力も大きい。

ただし、この「恐れ」が消失した時にはメンバーがリーダーに従わなくなるという弱点がある。

権力その7: 人脈による権力

意味: 力のある人と、より良い関係を結んでいる事により、問題の壁を解決する権力

人脈を権力基盤にするためには、自分のチームのために有効な使い方をしなければならない。

3つのリーダーシップの使い分け

① 平日と緊急時での使い分け

② チーム・メンバーの能力の高低での使い分け

スタイル	内 容	状 況		能 力	
		平時	緊急	高	低
独裁型	メンバーの意見に耳を傾けることなく一方的に従わせる強制スタイル		○		○
委譲型	権限を最大限にメンバーに与え、チーム・メンバーの判断と行動に委ねるスタイル	○		○	
民主型	チームとよく話し合い、意見を汲み取りメンバーの周知・納得を得て実行するスタイル	○			○

「自チームの組織活力分析と改善の方向の明確化」

I. 組織活力サーベイ

1. 全社「組織活力サーベイ」から見た課題

(1) 現状のまとめ

職場生活意識調査における業種別・規模別の全国平均比率との比較、会社実情調査での比較から判断すると、

- ① 会社の経営状態は良好と考えている。
- ② わが社の人材は、仕事への興味はあり、ヤル気・意欲も比較的高い。また、仕事のやりかたはよく理解していると判断しており、仕事に対する自信も十分に持っている。
- ③ 社内の規律は守られており、同僚・上司との人間関係は良好である。
- ③ しかし、経営理念が不明確で、方針（部門・課）及び目標（個人及び共同）も明確とは言いがたい。
- ⑤ 一方で、賃金の額や休日日数に不満感を抱いている。
- ⑥ 社内及び職場の活気は極めて低レベルにある。また、よい仕事をした時に上司は誉めていないことが多い。
- ⑦ また、計画の変更が多く、常に納期遅れを心配している。うまくいかない原因・問題の所在が不明確であり、その対策方法は立てられていないことが多い。
- ⑧ 入社前に聞き、あるいは想像していた事とのギャップを感じている。

(2)項目別の数値

わが社のアンケート結果の中で良い点、課題の際立つものを示す。

<プラス項目> 「はい」

- | | |
|-----------------------------|-------|
| ① 始業開始・終了・残業等は明確ですか..... | 77.3% |
| ② 仕事への興味はありますか..... | 72.7% |
| ③ 目標・基準(個人及び共同)は決まっていますか... | 68.2% |
| ④ 仕事のやりかたはよく理解していますか..... | 68.2% |
| ⑤ 会社の経営状態は良好ですか..... | 63.6% |
| ⑥ ヤル気・意欲は高いですか..... | 63.6% |
| ⑦ 社内の規律は守られていますか..... | 59.1% |
| ⑧ 同僚・上司との人間関係は良好ですか..... | 59.1% |
| ⑨ 作業環境は良好ですか..... | 59.1% |
| ⑩ 仕事に対する自信はありますか..... | 50.0% |

70%以上 "o"

<マイナス項目> 「いいえ」

- | | |
|----------------------------|-------|
| ① 社内は活気にあふれていますか..... | 95.5% |
| ② 入社前に聞きあるいは想像していたのと同じですか・ | 90.9% |
| ③ 退職者は少ないですか..... | 86.4% |
| ④ 職場の空気は活力がありますか..... | 86.4% |
| ⑤ 什器・業務マニュアルは充実していますか..... | 77.3% |
| ⑥ 商品の在庫を心配する事がありますか..... | 77.3% |
| ⑦ 賃金の額は多いですか..... | 77.3% |
| ⑧ 奨励金・報奨金は充実していますか..... | 68.2% |
| ⑨ スランプになったことはありますか..... | 68.2% |
| ⑩ 事務所・倉庫等の設備は充実していますか..... | 63.6% |
| ⑩ 教育訓練はよく行なわれていますか..... | 63.6% |

70%以上 "x"

2. 労務政策

(1) 経営理念・経営方針の理解度

	経営理念は明確	経営方針は明確
全 社	18. 2%	22. 7%
技術部	25. 0%	25. 0%
管理部	0. 0%	60. 0%

※「不明」という回答もあり、「はい」と「いいえ」の合計は必ずしも 100%とはならない。

(2) 扱う製品に対する誇り

	扱う製品に誇りを感じるか？	
	は い	いいえ
全 社	62. 3%	25. 1%
技術部	41. 7%	41. 7%
管理部	40. 0%	20. 0%

30%以上は「はい」

(3) 経営陣の評価について

	経営陣を高く評価する 「は い」	経営陣の信念の強固さ 「は い」
全 社	36. 4%	31. 8%
技術部	25. 0%	16. 7%
管理部	60. 0%	60. 0%

(4) 会社評について

① 全社評価

	はい	いいえ
会社の経営状態は良好か	63. 6%	0. 0%
入社前に聞きあるいは、想像したのと同じ	4. 5%	90. 9%
この会社に入社して良かった	45. 5%	22. 7%
会社は社員の気持ちを大切にしてくれるか	40. 9%	36. 4%
社内は活気があふれているか	4. 5%	95. 5%
社内での規律は守られているか	59. 1%	18. 2%
信賞必罰がはっきりしているか	18. 2%	50. 0%
会社の将来性は高いか	4. 5%	54. 5%

②部門別評価

	「はい」の回答	
	技術部	管理部
会社の経営状態は良好か	66. 7%	80. 0%
入社前に聞きあるいは、想像したのと同じ	0. 0%	0. 0%
この会社に入社して良かった	41. 7%	80. 0%
会社は社員の気持ちを大切にしてくれるか	41. 7%	60. 0%
社内は活気があふれているか	0. 0%	5. 0%
社内での規律は守られているか	75. 0%	40. 0%
信賞必罰がはっきりしているか	16. 7%	0. 0%
会社の将来性は高いか	0. 0%	0. 0%

3. 労務マネジメント

(1) 全社評価

	はい	いいえ
指示系統は明確か	40.9%	54.5%
責任の所在は明確か	50.0%	36.4%
管理者(上司)は仕事の提案を良く聞か	45.5%	31.8%
管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	31.8%	54.5%
チームの編成(チームワーク)は良いか	36.4%	31.8%
責任の追及は厳しいか	31.8%	50.0%
計画の変更は少ないですか	13.6%	59.1%
他部門との連絡は円滑ですか	36.4%	54.5%
管理者(上司)の人使いは上手か	13.6%	54.5%
管理者(上司)を信頼しているか	50.0%	22.7%

(2) 部門別評価

	「いいえ」の回答	
	技術部	管理部
指示系統は明確か	58.3%	40.0%
責任の所在は明確か	50.0%	0.0%
管理者(上司)は仕事の提案を良く聞か	33.3%	20.0%
管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	58.3%	40.0%
チームの編成(チームワーク)は良いか	8.3%	60.0%
責任の追及は厳しいか	50.0%	40.0%
計画の変更は少ないですか	75.0%	20.0%
他部門との連絡は円滑ですか	58.3%	60.0%
管理者(上司)の人使いは上手か	41.7%	60.0%
管理者(上司)を信頼しているか	25.0%	0.0%

4. 労働条件

(1) 労働条件の比較について

① 全社評価

	はい	いいえ
労働条件は総合的に見て良いか	36.4%	40.9%
労働条件は同業他社と比べて良いか	18.2%	31.8%
労働条件は同規模と比べて良いか	36.4%	22.7%
労働条件はこの地域では良いか	22.7%	22.7%

② 部門別評価

	「はい」の回答	
	技術部	管理部
労働条件は総合的に見て良いか	25.0%	58.3%
労働条件は同業他社と比べて良いか	16.7%	50.0%
労働条件は同規模と比べて良いか	33.3%	33.3%
労働条件はこの地域では良いか	16.7%	33.3%

(2) 賃金面、処遇面について

① 賃金面の評価

a. 全社

	はい	いいえ
賃金の額は多いですか	9.1%	72.7%
賃金の決定方法は明確ですか	18.2%	50.0%
賃金は能力主義・実力主義ですか	22.7%	36.4%
賞与は成果主義ですか	22.7%	40.9%
賃金の体系は明確ですか	22.7%	40.9%
奨励金・報奨金は充実しているか	4.5%	68.2%

b. 部門別評価

	「いいえ」の回答	
	技術部	管理部
賃金の額は多いですか	0.0%	83.3%
賃金の決定方法は明確ですか	8.3%	50.0%
賃金は能力主義・実力主義ですか	8.3%	41.7%
賞与は成果主義ですか	8.3%	50.0%
賃金の体系は明確ですか	16.7%	50.0%
奨励金・報奨金は充実しているか	0.0%	66.7%

② 処遇面の評価

a. 全社

	はい	いいえ
エコヒイキはあるか	31.8	22.7%
人事は適切か	9.1%	31.8%
昇進のしかたは明確か	9.1%	27.3%

b. 部門別

		技術部	管理部
エコヒイキはあるか	はい	33.3	20.0%
人事は適切か	いいえ	25.0%	20.0%
昇進の仕方は明確か	いいえ	66.7%	20.0%

c. 職場生活意識調査抜粋

		人事や処遇面で学歴を重視していると思うか	
		重視している	ある程度重視している
全社		0.0%	4.5%
部門	技術部	0.0%	8.3%
	管理部	0.0%	0.0%
業界別平均		8.0%	27.2%
規模別平均		7.9%	24.9%

② 仕事の取り組みについて

		あなたの仕事は精神的につらいですか	
		つらい	つらくない
全社		41.7%	33.3%
部門	技術部	60.0%	0.0%
	管理部	80.0%	0.0%
業界別平均		31.5%	27.7%
規模別平均		31.3%	31.9%

③ 個人の能力の活用と評価

		あなたは仕事に自分の能力が生かされていると思いますか	
		生かされていない	分からない
全社		31.8%	36.4%
部門	技術部	25.0%	33.3%
	管理部	0.0%	80.0%
業界別平均		35.4%	16.9%
規模別平均		36.8%	20.9%

④－1. 個人の能力の活用と評価

		あなたは仕事に自分の能力が生かされていると思いますか	
		生かされていない	分からない
全社		31.8%	36.4%
部門	技術部	25.0%	33.3%
	管理部	0.0%	80.0%
業界別平均		35.4%	16.9%
規模別平均		36.8%	20.9%

④－2. 個人の能力の活用と評価

		あなたは仕事に自分の能力や実力が 正当に評価されていると思いますか	
		正当に評価されていない	わからない
全社		27.3%	50.0%
部門	技術部	25.0%	50.0%
	管理部	20.0%	60.0%
業界別平均		19.7%	50.5%
規模別平均		24.7%	51.5%

⑤残業について

		あなたは残業することについてどう考えるか	
		仕事生きがい進んでやりたい	生活のためにやりたい
全社		0.0%	25.0%
部門	技術部	0.0%	50.0%
	管理部	0.0%	20.0%
業界別平均		5.8%	11.7%
規模別平均		5.5%	17.9%

(3) 福利厚生について

	はい	いいえ
福利厚生施設は充実しているか	31.8%	40.9%
安全・衛生面に配慮されているか	27.3%	36.4%
社員会・貸付金等の制度はあるか	0.0%	50.0%
リクレーションへの支援は充実しているか	13.6%	59.1%

(4) 人材育成について

①全社

	はい	いいえ
教育訓練はよく行われるか	18.2%	63.6%
助言・指導はよくしてくれるか	36.4%	45.5%

②部門別

	「いいえ」の回答	
	技術部	管理部
教育訓練はよく行われるか	58.3%	60.0%
助言・指導はよくしてくれるか	41.7%	40.0%

(5)職場環境について

①全社

	はい	いいえ
職場の空気は活力があるか	0.0%	80.0%
同僚・上司との人間関係は良好か	40.0%	20.0%
作業環境は良好か	60.0%	40.0%
什器・業務マニュアル等は充実しているか	20.0%	80.0%
うまくいかない原因・問題の所在は明確か	20.0%	60.0%
その対策方法は立てているか	0.0%	80.0%
よい仕事をしたときに上司は誉めているか	0.0%	80.0%
仕事の良否の判断は明確か	20.0%	40.0%
返品率は低い	100.0%	0.0%

(6)コミュニケーションについて

①全社

	はい	いいえ
管理者は仕事の提案をよく聞いてくれるか	45.5%	31.8%
チームワークは良いか	36.4%	31.8%
他部門との連絡は円滑か	36.4%	54.5%

②部門別

		「いいえ」の回答	
		技術部	管理部
管理者は仕事の提案をよく聞いてくれるか		41.7%	33.3%
チームワークは良いか		41.7%	8.3%
他部門との連絡は円滑か		33.3%	58.3%

③職場生活意識調査抜粋

		職場の人間関係はどうか	
		かなりよい	まあよい
全社		0.0%	68.2%
部門	技術部	0.0%	91.7%
	管理部	0.0%	40.0%
業界別平均		6.0%	56.5%
規模別平均		9.4%	54.9%

(7)モラルについて

①全社

	はい	いいえ
仕事に対する自信はあるか	50.0%	27.3%
やる気・意欲は高いですか	63.6%	31.8%
仕事に対する達成感はあるか	45.5%	50.0%
仕事への興味はありますか	72.7%	22.7%
スランプになったことがありますか	68.2%	13.6%

②部門別

	「はい」の回答	
	技術部	管理部
仕事に対する自信はあるか	66.7%	40.0%
やる気・意欲は高いですか	66.7%	80.0%
仕事に対する達成感はあるか	58.3%	60.0%
仕事への興味はありますか	91.7%	40.0%
スランプになったことがありますか	75.0%	80.0%

③職場生活意識調査抜粋

		自分の知識や技能を高めたいか	
		高めたいと思う	高めたいと思わない
全社		100.0%	0.0%
部門	技術部	100.0%	0.0%
	管理部	100.0%	0.0%
業界別平均		86.7%	7.3%
規模別平均		91.6%	5.4%

(9)会社を求める要望

今後最も実現してもらいたいことの上位5項目を挙げると、

順位	項目	比率
1位	賃金引上げ	38.6%
2位	職場環境の整備	20.5%
3位	休日増加	11.4%
4位	福利厚生	6.8%
4位	能力開発の条件整備	6.8%

改善の基本方向

・ 仕事の評価

・ 管理負担を軽減させる
・ ホールディング

・ コミュニケーション

独裁型を導く。

チーム方針策定方法とメンバー(部下)への発表の仕方

1. チーム方針(ビジョン)策定の着眼点

ビジョンとは、チームをどのステージに高めたいかを明確にしたものです。

親が子供に夢を持つように、チームリーダーはチーム全体をどのような集団にしたいかを示す事が重要です。

夢の無いチームは子供が帰宅しなくても、誰と付き合ってもお構いなしで、犯罪になって、初めて、事の重大さに気づくのに似ています。そんな親に限って「うちの子は仲間にそそのかされただけです」と他人のせいにしたり、「あんたはを信頼していたのに！！」と子供をなじり、自己を省みないものです。

自チームをどの様にしたいか？ 目指すべき方向を明示し、『だから、今年はこれを実行させる』と、計画を立てて下さい。

そのビジョンは、3年後のチームの姿をイメージして下さい。

興奮するほどの、「まさかそんな！！」と苦笑いされる程の夢を考えて下さい。

それが達成された時には、確かに満足感がある事が基本です。

そして、最も重要なのは、自チームの価値観がメッセージとして伝わっている事です。

2. 方針策定のステップ

STEP-1

現実の制約条件や日常の懸念などは一切、自己概念から消去して下さい。
そして、チームで達成したら素晴らしい！！、チームの個々人がそうになったらすごい！！と
思う事を10項目以上、書き出します。



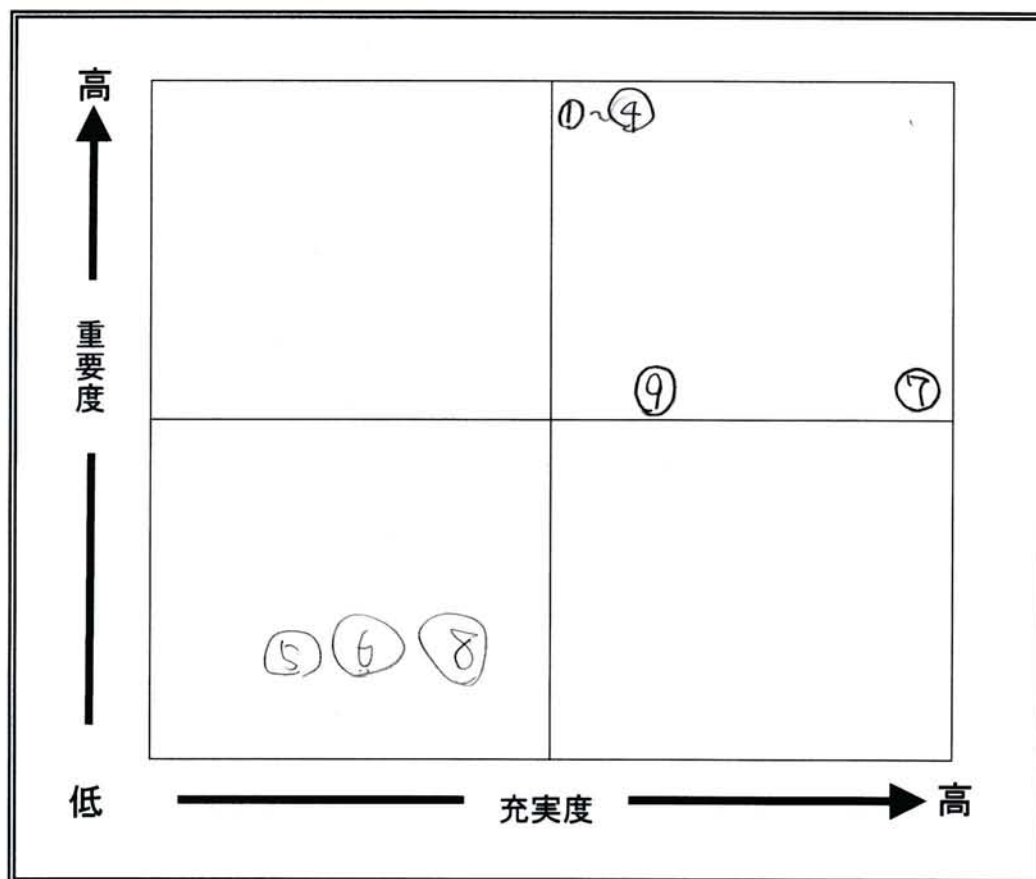
- ① パチンコ デザイン チーム化
- ② スロット デザイン チーム化
- ③ パチンコ 設計 チーム化
- ④ スロット 設計 チーム化
- ⑤ ~~ICS ブランド の 設立~~
- ⑥ ~~ICS ブランド パチンコ・スロットの海外展開~~
- ⑦ ~~パチンコ・スロット 試作 チーム の 設立~~
- ⑧ 品質保証 チーム の 設立
- ⑨ アミューズメントエリアのゲーム 開発
- ⑩

STEP-2

STEP-1で挙げた項目を、重要な順番に並べ変えます。その選定基準は、「重要度」と「充実度」です。

思考のポイントは、あくまでも3年後です。

「3年後には達成しているべき」(重要度)であり、「3年後にそうならすごい集団」(充実度)と考えて下さい。



STEP-3

重要度の高い項目を選び、文章化します。

「我々〇〇グループ(部門)は、〇〇により〇〇を実現する」

「我々、東京本部コンサルタントは、日本一のクオリティーで

トップ企業をクライアントとし、高収入かつ、余裕ある余暇を実現する」

AM技術者は、SANKYOに対し、

高品質 "デザイン"、"設計"、"試作品" の提供を目標とする。
(×カ) (×カ)

STEP-4

このビジョンを実現するために、年度別の重点目標を策定します。

〇〇のために、3年後には、△△を、2年目には△△を今年は△△をと言った具合に、3年後から今に遡及します。

3年目の重点目標	中堅企業以上へのアプローチとコンサルティングへの理解の促進
2年目の重点目標	コンサルティングのコンテンツ化(テキスト化+DVD 化)
3 今年の重点目標	ニーズの顕在化とアタック活動

今年 3年目 の重点目標	□ 市場の調査 → 案件ボリューム ・売上げの予想 □ 人材のリサーチ
2年目の重点目標	
3年目 今年 の重点目標	

3. 自チーム方針(ビジョン)発表の仕方

＜発表の条件＞

- ① 事前に経営トップに承認を得ている事
- ② 全てのメンバーが集合している事
- ③ 発表は宣言であり、問答無用である。不退転の意志を迫力を持ってチームリーダーは示す事
- ④ この方針に参画出来ないメンバーは不要である事を明確に示す事
- ⑤ 質問を受ける事
- ⑥ 質問には明確に答える事
 - ・ 駄目なものは駄目と言う事
 - ・ 矛盾が発見されても、方針は変えない事
 - ・ その矛盾はリーダーが再考すると伝える、又は、その矛盾を敢えて飲み込む事

第1回宿題

古谷 謙二
x-12

テーマ	チーム方針の宣言とメンバーの理解
-----	------------------

項目	内 容
チーム方針策定完了日	平成 年 月 日
社 長 承 認	平成 年 月 日
チームへの方針発表	平成 年 月 日
発 表 内 容	
反 省 点	

会社実情調査結果 (卸売業)

会社名: インターナショナルカードシステム (株) 全 社

質 問			回 答	全社 %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	回 答	全社 %
Ⅰ 経 営	1. 経営理念は明確ですか	いいえ・不明	81.8																								はい	18.2
	2. 経営(部門・課)方針ははっきりしているか	いいえ・不明	77.2																								"	22.7
	3. 会社の経営状態は良好ですか	いいえ	0.0																								"	63.6
	4. この会社の社会的評価は高いですか	"	36.4																								"	22.7
	5. 扱う製品・サービスに誇りを感じていますか	"	45.5																								"	45.5
	6. 実力主義の人事制度ですか	いいえ・不明	68.1																								"	31.8
Ⅱ 会 社 評	1. 経営陣を高く評価していますか	いいえ	36.4																								はい	36.4
	2. 経営陣の信念は強固ですか	"	27.3																								"	31.8
	3. (1)労働条件を総合的に見て良いですか	"	40.9																								"	36.4
	(2) " は同業者と比べて良いですか	"	31.8																								"	18.2
	(3) " は同規模と比べて良いですか	"	22.7																								"	36.4
	(4) " はこの地域では良いですか	"	22.7																								"	22.7
	4. 入社前に聞きあるいは想像したのと同じですか	"	90.9																								"	4.5
	5. この会社に入社して良かったですか	いいえ	22.7																								"	45.5
	6. 会社は社員の気持を大切にしてくれますか	"	36.4																								"	40.9
	7. 社内に派閥はありますか	はい	13.6																								いいえ	45.5
	8. 社内は活気にあふれていますか	いいえ	95.5																								はい	4.5
	9. 社内での規律は守られていますか	"	18.2																								"	59.1
Ⅲ 管 理 者	10. 信賞必罰ははっきりしていますか	"	50.0																								"	18.2
	11. 上層部は忙しすぎると感じますか	"	54.5																								"	9.1
	12. 会社の将来性は高いと思いますか	"	54.5																								"	4.5
	1. 指示命令系統は明確ですか	いいえ	54.5																								はい	40.9
	2. 責任の所在は明確ですか	"	36.4																								"	50.0
	3. 管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	"	54.5																								"	31.8
	4. 目標(個人及び共同)は決まっていますか	"	4.5																								"	68.2
	5. 管理者(上司)の目標追求は厳しいですか	"	40.9																								"	31.8
	6. 管理者(上司)は仕事についての提案をよく聞いてくれますか	"	31.8																								"	45.5
	7. 管理者(上司)の仕事のわりつけが明確ですか	"	36.4																								"	45.5
	8. 適材適所の配置ですか	"	18.2																								"	31.8
	9. チームの編成(チームワーク)は良いですか	"	31.8																								"	36.4
	10. 指示を仰いだときの決定は早いですか	"	31.8																								"	45.5
	11. 責任の追及は厳しいですか	"	50.0																								"	31.8
	12. 計画の変更は少ないですか	"	59.1																								"	13.6
13. 他部門との連絡は円滑ですか	"	54.5																								"	36.4	
14. 管理者(上司)の人使いは上手ですか	"	54.5																								"	13.6	
15. 管理者(上司)を信頼していますか	"	22.7																								"	50.0	



質 問		回 答	全社 %	100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 0	0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100	回 答	全社 %
Ⅳ 職 場	1. 職場の空気は活力がありますか	いいえ	86.4			はい	9.1
	2. 同僚・上司との人間関係は良好ですか	"	18.2			"	59.1
	3. 作業環境は良好ですか	"	36.4			"	59.1
	4. 事務所・倉庫等の設備は充実していますか	"	63.6			"	22.7
	5. 什器・業務マニュアルは充実していますか	"	77.3			"	13.6
	6. 製品・サービスの品揃えは充実していますか	"	59.1			"	9.1
	7. 仕事の流れは円滑ですか	"	36.4			"	40.9
	8. 就業開始・終了・残業等は明確ですか	"	9.1			"	77.3
	9. うまいかない原因・問題の所在は明確ですか	"	22.7			"	50.0
	10. その対策方法は立てていますか	"	54.5			"	4.5
	11. よい仕事をしたときは上司は褒めてくれますか	"	50.0			"	18.2
	12. 仕事の良否の判断は明確ですか	"	45.5			"	27.3
	13. 製品・部品の在庫を心配する事がありますか	"	4.5			"	77.3
	14. 返品率は低いですか	"	45.5			"	18.2
Ⅴ 仕 事	1. 仕事に対する自信はありますか	いいえ	27.3			はい	50.0
	2. やる気・意欲は高いですか	"	31.8			"	63.6
	3. 仕事に対する達成感がありますか	"	50.0			"	45.5
	4. スランプになったことはありますか	はい	68.2			いいえ	13.6
	5. 仕事は多忙ですか	いいえ	36.4			はい	45.5
	6. 仕事への興味はありますか	いいえ・不明	27.2			"	72.7
	7. 段々と難しい仕事を与えられていますか	"	36.4			"	45.5
	8. 仕事のやりかたはよく理解していますか	いいえ・不明	31.8			"	68.2
	9. 教育訓練はよく行なわれますか	"	81.8			"	18.2
	10. 助言・指導はよくしてくれますか	"	63.7			"	36.4
Ⅵ 採用・配置・昇進	1. 採用のしかたは明確ですか	いいえ	40.9			はい	4.5
	2. エコヒキはあると思いますか	"	22.7			"	31.8
	3. 配置転換は適切ですか	"	31.8			"	13.6
	4. 人事は適切ですか	"	31.8			"	9.1
	5. 新入社員は適量採用されていますか	"	68.2			"	18.2
	6. 退職者は少ないですか	"	86.4			"	0.0
	7. 年齢構成は適切ですか	"	54.5			"	18.2
	8. どの年齢層が不足か	若い人	90.9			中・高年	9.1
	9. どの階層が不足か	一般従業員	63.6			管理職・リー	36.4
	10. 昇進のしかたは明確ですか	いいえ	54.5			はい	13.6

[illegible]

会 社 実 情 調 査 表 (卸売業)

1/2

インターナショナルカードシステム(株)
全 社

22 名

	質 問	回 答		回 答		回 答	
		実数	%	実数	%	実数	%
I 経 営	1. 経営理念は明確ですか	はい	4	18.2	いいえ	12	54.5
	2. 経営(部門・課)方針ははっきりしているか	〃	5	22.7	〃	12	54.5
	3. 会社の経営状態は良好ですか	〃	14	63.6	〃	0	0
	4. この会社の社会的評価は高いですか	〃	5	22.7	〃	8	36.4
	5. 扱う製品に誇りを感じていますか	〃	10	45.5	〃	10	45.5
	6. 実力主義の人事制度ですか	〃	7	31.8	〃	12	54.5
II 会 社 評	1. 経営陣を高く評価していますか	はい	8	36.4	いいえ	8	36.4
	2. 経営陣の信念は強固ですか	〃	7	31.8	〃	6	27.3
	3. 労働条件を総合的に見て良いですか	〃	8	36.4	〃	9	40.9
	〃 は同業者と比べて良いですか	〃	4	18.2	〃	7	31.8
	〃 は同規模と比べて良いですか	〃	8	36.4	〃	5	22.7
	〃 はこの地域では良いですか	〃	5	22.7	〃	5	22.7
	4. 入社前に聞きあるいは想像したのと同じですか	〃	1	4.5	〃	20	90.9
	5. この会社に入社して良かったですか	〃	10	45.5	〃	5	22.7
	6. 会社は社員の気持を大切にしてくれますか	〃	9	40.9	〃	8	36.4
	7. 社内に派閥はありますか	〃	3	13.6	〃	10	45.5
	8. 社内は活気にあふれていますか	〃	1	4.5	〃	21	95.5
	9. 社内での規律は守られていますか	〃	13	59.1	〃	4	18.2
III 管 理 者	10. 信賞必罰ははっきりしていますか	〃	4	18.2	〃	11	50
	11. 上層部は忙しすぎますか	〃	2	9.1	〃	12	54.5
	12. 会社の将来性は高いと思いますか	〃	1	4.5	〃	12	54.5
	1. 指示命令系統は明確ですか	はい	9	40.9	いいえ	12	54.5
	2. 責任の所在は明確ですか	〃	11	50	〃	8	36.4
	3. 管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	〃	7	31.8	〃	12	54.5
	4. 目標(個人及び共同)は決まっていますか	〃	15	68.2	〃	1	4.5
	5. 管理者(上司)の目標追求は厳しいですか	〃	7	31.8	〃	9	40.9
	6. 管理者(上司)は仕事についての提案をよく聞いてくれますか	〃	10	45.5	〃	7	31.8
	7. 管理者(上司)の仕事のわりつけが明確ですか	〃	10	45.5	〃	8	36.4
	8. 適材適所の配置ですか	〃	7	31.8	〃	4	18.2
	9. チームの編成(チームワーク)は良いですか	〃	8	36.4	〃	7	31.8
	10. 指示を仰いだときの決定は早いですか	〃	10	45.5	〃	7	31.8
	11. 責任の追及は厳しいですか	〃	7	31.8	〃	11	50
	12. 計画の変更は少ないですか	〃	3	13.6	〃	13	59.1
IV 職 場	13. 他部門との連絡は円滑ですか	〃	8	36.4	〃	12	54.5
	14. 管理者(上司)の人使いは上手ですか	〃	3	13.6	〃	12	54.5
	15. 管理者(上司)を信頼していますか	〃	11	50	〃	5	22.7
	1. 職場の空気は活力がありますか	はい	2	9.1	いいえ	19	86.4
	2. 同僚・上司との人間関係は良好ですか	〃	13	59.1	〃	4	18.2
	3. 作業環境は良好ですか	〃	13	59.1	〃	8	36.4
	4. 事務所・倉庫等の設備は充実していますか	〃	5	22.7	〃	14	63.6
	5. 什器・業務マニュアルは充実していますか	〃	3	13.6	〃	17	77.3
	6. 製品・サービスの品揃えは充実していますか	〃	2	9.1	〃	13	59.1
	7. 仕事の流れは円滑ですか	〃	9	40.9	〃	8	36.4
	8. 就業開始・終了・残業等は明確ですか	〃	17	77.3	〃	2	9.1
	9. うまいかない原因・問題の所在は明確ですか	〃	11	50	〃	5	22.7
	10. その対策方法は立てていますか	〃	1	4.5	〃	12	54.5
	11. よい仕事をしたときは上司は褒めてくれますか	〃	4	18.2	〃	11	50
	12. 仕事の良否の判断は明確ですか	〃	6	27.3	〃	10	45.5
V 仕 事	13. 製品・部品の在庫を心配する事がありますか	〃	17	77.3	〃	1	4.5
	14. 返品率は低いですか	〃	4	18.2	〃	10	45.5
	1. 仕事に対する自信はありますか	はい	11	50	いいえ	6	27.3
	2. やる気・意欲は高いですか	〃	14	63.6	〃	7	31.8
	3. 仕事に対する達成感がありますか	〃	10	45.5	〃	11	50
	4. スランプになったことはありますか	〃	15	68.2	〃	3	13.6
	5. 仕事は多忙ですか	〃	10	45.5	〃	8	36.4
	6. 仕事への興味はありますか	〃	16	72.7	〃	5	22.7
	7. 段々と難しい仕事を与えられていますか	〃	10	45.5	〃	8	36.4
	8. 仕事のやりかたはよく理解していますか	〃	15	68.2	〃	5	22.7
	9. 教育訓練はよく行なわれますか	〃	4	18.2	〃	14	63.6
	10. 助言・指導はよくしてくれますか	〃	8	36.4	〃	10	45.5

会 社 実 情 調 査 表 (卸売業)

インターナショナルカードシステム(株)
全 社

2/2

22 名

	質 問	回 答			回 答			回 答		
			実数	%		実数	%		実数	%
VI 採 用 ・ 配 置 ・ 昇 進	1. 採用のしかたは明確ですか	はい	1	4.5	いいえ	9	40.9	不明	12	54.5
	2. エコヒイキはあると思いますか	"	7	31.8	"	5	22.7	"	10	45.5
	3. 配置転換は適切ですか	"	3	13.6	"	7	31.8	"	12	54.5
	4. 人事は適切ですか	"	2	9.1	"	7	31.8	"	13	59.1
	5. 新入社員は適量採用されていますか	"	4	18.2	"	15	68.2	"	3	13.6
	6. 退職者は少ないですか	"	0	0	"	19	86.4	"	3	13.6
	7. 年齢構成は適切ですか	"	4	18.2	"	12	54.5	"	6	27.3
	8. どの年齢層が不足か	若い人	20	90.9	中年	2	9.1	高年	0	0
	9. どの階層が不足か	管理職	2	9.1	リーダー	6	27.3	一般	14	63.6
	10. 昇進のしかたは明確ですか	"	3	13.6	"	12	54.5	"	7	31.8
VII 私 生 活	1. 通勤時間は短い方ですか	はい	7	31.8	いいえ	12	54.5	不明	3	13.6
	2. 健康状態は良好ですか	"	13	59.1	"	6	27.3	"	3	13.6
	3. 私生活の悩みはありますか	"	12	54.5	"	6	27.3	"	4	18.2
	4. 個人の考え方と会社の方針はあっていますか	"	2	9.1	"	13	59.1	"	7	31.8
VIII 福 利 厚 生	1. 福利厚生施設は充実していますか	はい	7	31.8	いいえ	9	40.9	不明	6	27.3
	2. 安全・衛生面に配慮されていますか	"	6	27.3	"	8	36.4	"	8	36.4
	3. 社員会・貸付金等の制度はありますか	"	0	0	"	11	50	"	11	50
	4. 旅行・スポーツ等レクリエーションへの支援は充実していますか	"	3	13.6	"	13	59.1	"	6	27.3
IX 給 与	1. 賞金の額は多いですか	はい	2	9.1	いいえ	16	72.7	不明	4	18.2
	2. 賞金のきめかたは公開(明確)にされていますか	"	4	18.2	"	11	50	"	7	31.8
	3. 賞金は能力主義・実力主義になっていますか	"	5	22.7	"	8	36.4	"	9	40.9
	4. 賞与は成果主義となっていますか	"	5	22.7	"	9	40.9	"	8	36.4
	5. 賞金の体系は明確ですか	"	5	22.7	"	9	40.9	"	8	36.4
	6. 奨励金・報奨金は充実しています	"	1	4.5	"	15	68.2	"	6	27.3

会 社 実 情 調 査 表 (卸売業)

インターナショナルカードシステム(株)
技術部

1/2

12 名

	質 問	回 答		回 答		回 答	
		実数	%	実数	%	実数	%
I 経 営	1. 経営理念は明確ですか	はい	3 25	いいえ	7 58.3	不明	2 16.7
	2. 経営(部門・課)方針ははっきりしているか	"	3 25	"	7 58.3	"	2 16.7
	3. 会社の経営状態は良好ですか	"	8 66.7	"	0 0	"	4 33.3
	4. この会社の社会的評価は高いですか	"	2 16.7	"	5 41.7	"	5 41.7
	5. 扱う製品に誇りを感じていますか	"	5 41.7	"	5 41.7	"	2 16.7
	6. 実力主義の人事制度ですか	"	3 25	"	7 58.3	"	2 16.7
II 会 社 評	1. 経営陣を高く評価していますか	はい	3 25	いいえ	5 41.7	不明	4 33.3
	2. 経営陣の信念は強固ですか	"	2 16.7	"	4 33.3	"	6 50
	3. 労働条件を総合的に見て良いですか	"	3 25	"	7 58.3	"	2 16.7
	" は同業者と比べて良いですか	"	2 16.7	"	6 50	"	4 33.3
	" は同規模と比べて良いですか	"	4 33.3	"	4 33.3	"	4 33.3
	" はこの地域では良いですか	"	2 16.7	"	4 33.3	"	6 50
	4. 入社前に聞きあるいは想像したのと同じですか	"	0 0	"	12 100	"	0 0
	5. この会社に入社して良かったですか	"	5 41.7	"	2 16.7	"	5 41.7
	6. 会社は社員の気持を大切にしてくれますか	"	5 41.7	"	4 33.3	"	3 25
	7. 社内に派閥がありますか	"	1 8.3	"	6 50	"	5 41.7
	8. 社内は活気にあふれていますか	"	0 0	"	12 100	"	0 0
	9. 社内での規律は守られていますか	"	9 75	"	0 0	"	3 25
III 管 理 者	10. 信賞必罰ははっきりしていますか	"	2 16.7	"	5 41.7	"	5 41.7
	11. 上層部は忙しすぎると感じますか	"	1 8.3	"	6 50	"	5 41.7
	12. 会社の将来性は高いと思いますか	"	0 0	"	6 50	"	6 50
	1. 指示命令系統は明確ですか	はい	5 41.7	いいえ	7 58.3	不明	0 0
	2. 責任の所在は明確ですか	"	5 41.7	"	6 50	"	1 8.3
	3. 管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	"	4 33.3	"	7 58.3	"	1 8.3
	4. 目標(個人及び共同)は決まっていますか	"	6 50	"	1 8.3	"	5 41.7
	5. 管理者(上司)の目標追求は厳しいですか	"	3 25	"	4 33.3	"	5 41.7
	6. 管理者(上司)は仕事についての提案をよく聞いてくれますか	"	5 41.7	"	4 33.3	"	3 25
	7. 管理者(上司)の仕事のわりつけが明確ですか	"	6 50	"	6 50	"	0 0
	8. 適材適所の配置ですか	"	3 25	"	3 25	"	6 50
	9. チームの編成(チームワーク)は良いですか	"	5 41.7	"	1 8.3	"	6 50
	10. 指示を仰いだときの決定は早いですか	"	4 33.3	"	5 41.7	"	3 25
	11. 責任の追及は厳しいですか	"	3 25	"	6 50	"	3 25
	12. 計画の変更は少ないですか	"	1 8.3	"	9 75	"	2 16.7
IV 職 場	13. 他部門との連絡は円滑ですか	"	4 33.3	"	7 58.3	"	1 8.3
	14. 管理者(上司)の人使いは上手ですか	"	3 25	"	5 41.7	"	4 33.3
	15. 管理者(上司)を信頼していますか	"	7 58.3	"	3 25	"	2 16.7
	1. 職場の空気は活力がありますか	はい	1 8.3	いいえ	11 91.7	不明	0 0
	2. 同僚・上司との人間関係は良好ですか	"	9 75	"	1 8.3	"	2 16.7
	3. 作業環境は良好ですか	"	7 58.3	"	5 41.7	"	0 0
	4. 事務所・倉庫等の設備は充実していますか	"	1 8.3	"	9 75	"	2 16.7
	5. 什器・業務マニュアルは充実していますか	"	1 8.3	"	10 83.3	"	1 8.3
	6. 製品・サービスの品揃えは充実していますか	"	0 0	"	8 66.7	"	4 33.3
	7. 仕事の流れは円滑ですか	"	5 41.7	"	4 33.3	"	3 25
	8. 就業開始・終了・残業等は明確ですか	"	10 83.3	"	1 8.3	"	1 8.3
	9. うまいかない原因・問題の所在は明確ですか	"	7 58.3	"	1 8.3	"	4 33.3
	10. その対策方法は立てていますか	"	1 8.3	"	4 33.3	"	7 58.3
	11. よい仕事をしたときは上司は褒めてくれますか	"	4 33.3	"	4 33.3	"	4 33.3
V 仕 事	12. 仕事の良否の判断は明確ですか	"	4 33.3	"	5 41.7	"	3 25
	13. 製品・部品の在庫を心配する事がありますか	"	8 66.7	"	1 8.3	"	3 25
	14. 返品率は低いですか	"	3 25	"	4 33.3	"	5 41.7
	1. 仕事に対する自信はありますか	はい	8 66.7	いいえ	2 16.7	不明	2 16.7
	2. やる気・意欲は高いですか	"	8 66.7	"	3 25	"	1 8.3
	3. 仕事に対する達成感がありますか	"	7 58.3	"	5 41.7	"	0 0
	4. スランプになったことはありますか	"	9 75	"	2 16.7	"	1 8.3
	5. 仕事は多忙ですか	"	6 50	"	5 41.7	"	1 8.3
	6. 仕事への興味はありますか	"	11 91.7	"	1 8.3	"	0 0
	7. 段々と難しい仕事を与えられていますか	"	5 41.7	"	5 41.7	"	2 16.7
	8. 仕事のやりかたはよく理解していますか	"	9 75	"	3 25	"	0 0
	9. 教育訓練はよく行なわれますか	"	3 25	"	7 58.3	"	2 16.7
	10. 助言・指導はよくしてくれますか	"	5 41.7	"	5 41.7	"	2 16.7

会 社 実 情 調 査 表 (卸売業)

インターナショナルカードシステム(株)
技術部

2/2

12 名

	質 問	回 答		回 答		回 答	
		実数	%	実数	%	実数	%
VI 採 用 ・ 配 置 ・ 昇 進	1. 採用のしかたは明確ですか	はい	1 8.3	いいえ	5 41.7	不明	6 50
	2. エコヒイキはあると思いますか	"	4 33.3	"	2 16.7	"	6 50
	3. 配置転換は適切ですか	"	1 8.3	"	4 33.3	"	7 58.3
	4. 人事は適切ですか	"	2 16.7	"	3 25	"	7 58.3
	5. 新入社員は適量採用されていますか	"	1 8.3	"	8 66.7	"	3 25
	6. 退職者は少ないですか	"	0 0	"	11 91.7	"	1 8.3
	7. 年齢構成は適切ですか	"	1 8.3	"	7 58.3	"	4 33.3
	8. どの年齢層が不足か	若い人	12 100	中年	0 0	高年	0 0
	9. どの階層が不足か	管理職	1 8.3	リーダー	4 33.3	一般	7 58.3
	10. 昇進のしかたは明確ですか	"	1 8.3	"	8 66.7	"	3 25
VII 私 生 活	1. 通勤時間は短い方ですか	はい	3 25	いいえ	8 66.7	不明	1 8.3
	2. 健康状態は良好ですか	"	7 58.3	"	4 33.3	"	1 8.3
	3. 私生活の悩みはありますか	"	7 58.3	"	3 25	"	2 16.7
	4. 個人の考え方と会社の方針はあっていますか	"	1 8.3	"	8 66.7	"	3 25
VIII 福 利 厚 生	1. 福利厚生施設は充実していますか	はい	4 33.3	いいえ	5 41.7	不明	3 25
	2. 安全・衛生面に配慮されていますか	"	3 25	"	6 50	"	3 25
	3. 社員会・貸付金等の制度はありますか	"	0 0	"	7 58.3	"	5 41.7
	4. 旅行・スポーツ等リクレーションへの支援は充実していますか	"	2 16.7	"	8 66.7	"	2 16.7
IX 給 与	1. 賞金の額は多いですか	はい	0 0	いいえ	10 83.3	不明	2 16.7
	2. 賞金のきめかたは公開(明確)にされていますか	"	1 8.3	"	6 50	"	5 41.7
	3. 賞金は能力主義・実力主義になっていますか	"	1 8.3	"	5 41.7	"	6 50
	4. 賞与は成果主義となっていますか	"	1 8.3	"	6 50	"	5 41.7
	5. 賞金の体系は明確ですか	"	2 16.7	"	6 50	"	4 33.3
	6. 奨励金・報奨金は充実しています	"	0 0	"	8 66.7	"	4 33.3
		はい	0 0	いいえ	0 0	不明	0 0
		"	0 0	"	0 0	"	0 0
		"	0 0	"	0 0	"	0 0
		"	0 0	"	0 0	"	0 0
		"	0 0	"	0 0	"	0 0
		"	0 0	"	0 0	"	0 0

会社実情調査表(卸売業)

インターナショナルカードシステム(株)
管理部

1/2

5名

	質 問	回 答		回 答		回 答				
			実数	%		実数	%		実数	%
I 経 営	1. 経営理念は明確ですか	はい	0	0	いいえ	3	60	不明	2	40
	2. 経営(部門・課)方針ははっきりしているか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40
	3. 会社の経営状態は良好ですか	〃	4	80	〃	0	0	〃	1	20
	4. この会社の社会的評価は高いですか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	5. 扱う製品に誇りを感じていますか	〃	3	60	〃	2	40	〃	0	0
	6. 実力主義の人事制度ですか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
II 会 社 評	1. 経営陣を高く評価していますか	はい	3	60	いいえ	0	0	不明	2	40
	2. 経営陣の信念は強固ですか	〃	3	60	〃	0	0	〃	2	40
	3. 労働条件を総合的に見て良いですか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	〃 は同業者と比べて良いですか	〃	0	0	〃	0	0	〃	5	100
	〃 は同規模と比べて良いですか	〃	2	40	〃	0	0	〃	3	60
	〃 はこの地域では良いですか	〃	1	20	〃	0	0	〃	4	80
	4. 入社前に聞きあるいは想像したのと同じですか	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
	5. この会社に入社して良かったですか	〃	4	80	〃	1	20	〃	0	0
	6. 会社は社員の気持を大切にしてくれますか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	7. 社内に派閥はありますか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40
	8. 社内は活気にあふれていますか	〃	0	0	〃	5	100	〃	0	0
	9. 社内での規律は守られていますか	〃	2	40	〃	3	60	〃	0	0
10. 信賞必罰ははっきりしていますか	〃	0	0	〃	3	60	〃	2	40	
11. 上層部は忙しすぎますか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40	
12. 会社の将来性は高いと思いますか	〃	0	0	〃	2	40	〃	3	60	
III 管 理 者	1. 指示命令系統は明確ですか	はい	3	60	いいえ	2	40	不明	0	0
	2. 責任の所在は明確ですか	〃	4	80	〃	0	0	〃	1	20
	3. 管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	4. 目標(個人及び共同)は決まっていますか	〃	4	80	〃	0	0	〃	1	20
	5. 管理者(上司)の目標追求は厳しいですか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	6. 管理者(上司)は仕事についての提案をよく聞いてくれますか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	7. 管理者(上司)の仕事のわりつけが明確ですか	〃	3	60	〃	0	0	〃	2	40
	8. 適材適所の配置ですか	〃	3	60	〃	0	0	〃	2	40
	9. チームの編成(チームワーク)は良いですか	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
	10. 指示を仰いだときの決定は早いですか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	11. 責任の追及は厳しいですか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	12. 計画の変更は少ないですか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	13. 他部門との連絡は円滑ですか	〃	2	40	〃	3	60	〃	0	0
	14. 管理者(上司)の人使いは上手ですか	〃	0	0	〃	3	60	〃	2	40
	15. 管理者(上司)を信頼していますか	〃	3	60	〃	0	0	〃	2	40
IV 職 場	1. 職場の空気は活力がありますか	はい	0	0	いいえ	4	80	不明	1	20
	2. 同僚・上司との人間関係は良好ですか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	3. 作業環境は良好ですか	〃	3	60	〃	2	40	〃	0	0
	4. 事務所・倉庫等の設備は充実していますか	〃	3	60	〃	2	40	〃	0	0
	5. 什器・業務マニュアルは充実していますか	〃	1	20	〃	4	80	〃	0	0
	6. 製品・サービスの品揃えは充実していますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	7. 仕事の流れは円滑ですか	〃	3	60	〃	2	40	〃	0	0
	8. 就業開始・終了・残業等は明確ですか	〃	5	100	〃	0	0	〃	0	0
	9. うまいかかない原因・問題の所在は明確ですか	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
	10. その対策方法は立てていますか	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
	11. よい仕事をしたときは上司は褒めてくれますか	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
	12. 仕事の良否の判断は明確ですか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40
	13. 製品・部品の在庫を心配する事がありますか	〃	5	100	〃	0	0	〃	0	0
	14. 返品率は低いですが	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
V 仕 事	1. 仕事に対する自信はありますか	はい	2	40	いいえ	2	40	不明	1	20
	2. やる気・意欲は高いですか	〃	4	80	〃	1	20	〃	0	0
	3. 仕事に対する達成感がありますか	〃	3	60	〃	2	40	〃	0	0
	4. スランプになったことはありますか	〃	4	80	〃	0	0	〃	1	20
	5. 仕事は多忙ですか	〃	3	60	〃	0	0	〃	2	40
	6. 仕事への興味はありますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	7. 段々と難しい仕事を与えられていますか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	8. 仕事のやりかたはよく理解していますか	〃	3	60	〃	2	40	〃	0	0
	9. 教育訓練はよく行なわれますか	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
	10. 助言・指導はよくしてくれますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20

会 社 実 情 調 査 表 (卸売業)

インターナショナルカードシステム(株)
管理部

2/2

5 名

	質 問	回 答		回 答		回 答				
		実数	%	実数	%	実数	%			
Ⅵ 採 用 ・ 配 置 ・ 昇 進	1. 採用のしかたは明確ですか	はい	0	0	いいえ	1	20	不明	4	80
	2. エコヒイキはあると思いますか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	3. 配置転換は適切ですか	〃	2	40	〃	0	0	〃	3	60
	4. 人事は適切ですか	〃	0	0	〃	1	20	〃	4	80
	5. 新入社員は適量採用されていますか	〃	2	40	〃	3	60	〃	0	0
	6. 退職者は少ないですか	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
	7. 年齢構成は適切ですか	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
	8. どの年齢層が不足か	若い人	4	80	中年	1	20	高年	0	0
	9. どの階層が不足か	管理職	1	20	リーダー	0	0	一般	4	80
	10. 昇進のしかたは明確ですか	〃	1	20	〃	1	20	〃	3	60
Ⅶ 私 生 活	1. 通勤時間は短い方ですか	はい	3	60	いいえ	2	40	不明	0	0
	2. 健康状態は良好ですか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	3. 私生活の悩みはありますか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	4. 個人の考え方と会社の方針はあっていますか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40
Ⅷ 福 利 厚 生	1. 福利厚生施設は充実していますか	はい	3	60	いいえ	2	40	不明	0	0
	2. 安全・衛生面に配慮されていますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	3. 社員会・貸付金等の制度はありますか	〃	0	0	〃	2	40	〃	3	60
	4. 旅行・スポーツ等リクレーションへの支援は充実していますか	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
Ⅸ 給 与	1. 賞金の額は多いですか	はい	2	40	いいえ	3	60	不明	0	0
	2. 賞金のきめかたは公開(明確)にされていますか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	3. 賞金は能力主義・実力主義になっていますか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	4. 賞与は成果主義となっていますか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	5. 賞金の体系は明確ですか	〃	2	40	〃	1	20	〃	2	40
	6. 奨励金・報奨金は充実しています	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
		はい	0	0	いいえ	0	0	不明	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0

会社実情調査表(卸売業)

1/2

インターナショナルカードシステム(株)
その他

5 名

	質 問	回 答		回 答		回 答	
		実数	%	実数	%	実数	%
I 経 営	1. 経営理念は明確ですか	はい	1	20	いいえ	2	40
	2. 経営(部門・課)方針ははっきりしているか	"	1	20	"	3	60
	3. 会社の経営状態は良好ですか	"	2	40	"	0	0
	4. この会社の社会的評価は高いですか	"	1	20	"	2	40
	5. 扱う製品に誇りを感じていますか	"	2	40	"	3	60
	6. 実力主義の人事制度ですか	"	1	20	"	4	80
II 会 社 評	1. 経営陣を高く評価していますか	はい	2	40	いいえ	3	60
	2. 経営陣の信念は強固ですか	"	2	40	"	2	40
	3. 労働条件を総合的に見て良いですか	"	3	60	"	1	20
	" は同業者と比べて良いですか	"	2	40	"	1	20
	" は同規模と比べて良いですか	"	2	40	"	1	20
	" はこの地域では良いですか	"	2	40	"	1	20
	4. 入社前に聞きあるいは想像したのと同じですか	"	1	20	"	4	80
	5. この会社に入社して良かったですか	"	1	20	"	2	40
	6. 会社は社員の気持を大切にしてくれますか	"	1	20	"	3	60
	7. 社内に派閥はありますか	"	1	20	"	2	40
	8. 社内は活気にあふれていますか	"	1	20	"	4	80
	9. 社内での規律は守られていますか	"	2	40	"	1	20
III 管 理 者	10. 信賞必罰ははっきりしていますか	"	2	40	"	3	60
	11. 上層部は忙しすぎますか	"	0	0	"	4	80
	12. 会社の将来性は高いと思いますか	"	1	20	"	4	80
	1. 指示命令系統は明確ですか	はい	1	20	いいえ	3	60
	2. 責任の所在は明確ですか	"	2	40	"	2	40
	3. 管理者(上司)の指示・命令は適切ですか	"	1	20	"	3	60
	4. 目標(個人及び共同)は決まっていますか	"	5	100	"	0	0
	5. 管理者(上司)の目標追求は厳しいですか	"	1	20	"	4	80
	6. 管理者(上司)は仕事についての提案をよく聞いてくれますか	"	2	40	"	2	40
	7. 管理者(上司)の仕事のわりつけが明確ですか	"	1	20	"	2	40
	8. 適材適所の配置ですか	"	1	20	"	1	20
	9. チームの編成(チームワーク)は良いですか	"	2	40	"	3	60
	10. 指示を仰いだときの決定は早いですか	"	3	60	"	1	20
	11. 責任の追及は厳しいですか	"	2	40	"	3	60
	12. 計画の変更は少ないですか	"	0	0	"	3	60
IV 職 場	13. 他部門との連絡は円滑ですか	"	2	40	"	2	40
	14. 管理者(上司)の人使いは上手ですか	"	0	0	"	4	80
	15. 管理者(上司)を信頼していますか	"	1	20	"	2	40
	1. 職場の空気は活力がありますか	はい	1	20	いいえ	4	80
	2. 同僚・上司との人間関係は良好ですか	"	2	40	"	2	40
	3. 作業環境は良好ですか	"	3	60	"	1	20
	4. 事務所・倉庫等の設備は充実していますか	"	1	20	"	3	60
	5. 什器・業務マニュアルは充実していますか	"	1	20	"	3	60
	6. 製品・サービスの品揃えは充実していますか	"	0	0	"	3	60
	7. 仕事の流れは円滑ですか	"	1	20	"	2	40
	8. 就業開始・終了・残業等は明確ですか	"	2	40	"	1	20
	9. うまいかない原因・問題の所在は明確ですか	"	3	60	"	1	20
	10. その対策方法は立っていますか	"	0	0	"	4	80
	11. よい仕事をしたときは上司は褒めてくれますか	"	0	0	"	3	60
V 仕 事	12. 仕事の良否の判断は明確ですか	"	1	20	"	3	60
	13. 製品・部品の在庫を心配する事がありますか	"	4	80	"	0	0
	14. 返品率は低いですか	"	0	0	"	3	60
	1. 仕事に対する自信はありますか	はい	1	20	いいえ	2	40
	2. やる気・意欲は高いですか	"	2	40	"	3	60
	3. 仕事に対する達成感がありますか	"	0	0	"	4	80
	4. スランプになったことはありますか	"	2	40	"	1	20
	5. 仕事は多忙ですか	"	1	20	"	3	60
	6. 仕事への興味はありますか	"	3	60	"	2	40
	7. 段々と難しい仕事を与えられていますか	"	2	40	"	2	40
	8. 仕事のやりかたはよく理解していますか	"	3	60	"	0	0
	9. 教育訓練はよく行なわれますか	"	0	0	"	4	80
	10. 助言・指導はよくしてくれますか	"	1	20	"	3	60

会 社 実 情 調 査 表 (卸売業)

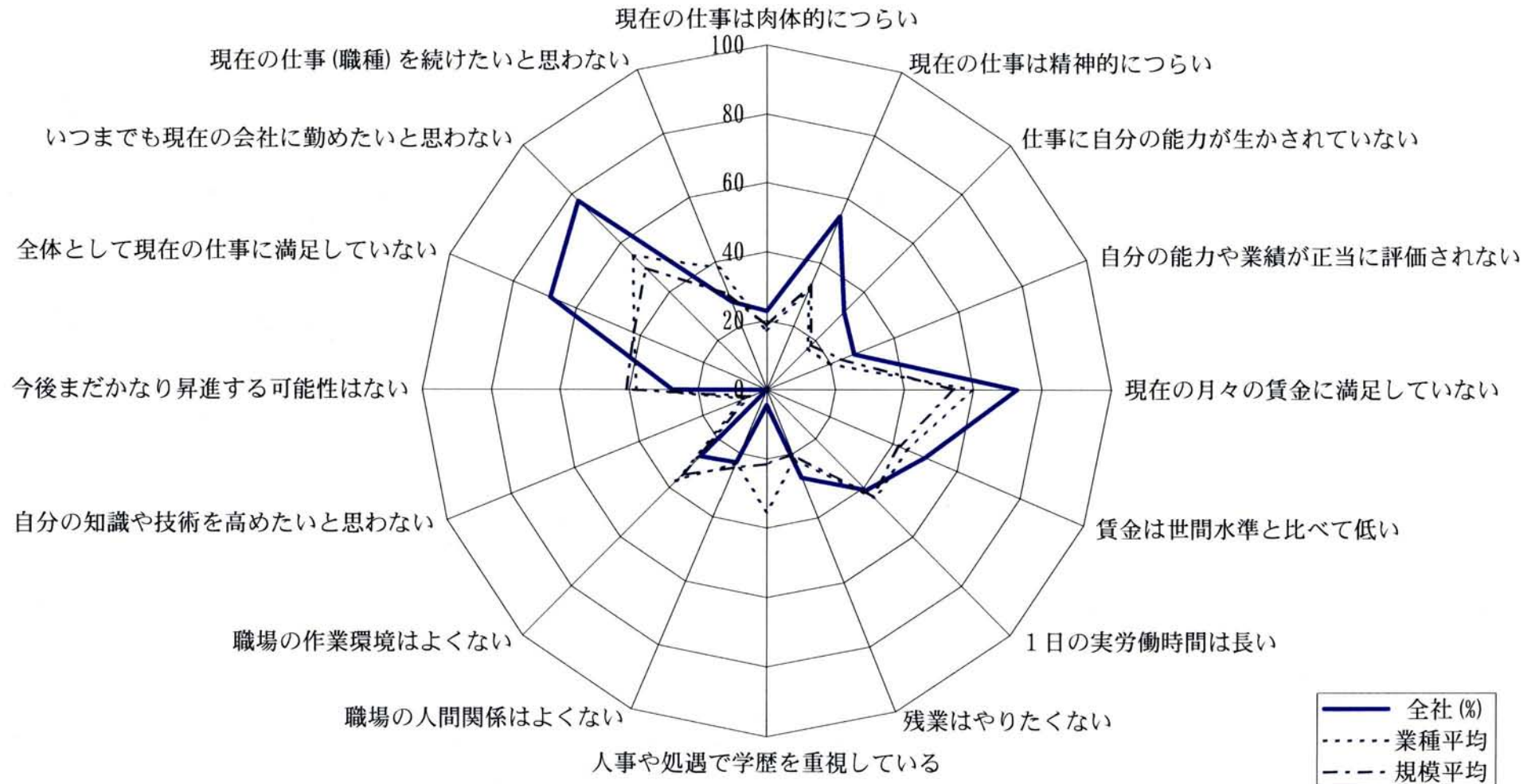
2/2

インターナショナルカードシステム(株)
その他

5 名

	質 問	回 答			回 答			回 答		
			実数	%		実数	%		実数	%
VI 採 用 ・ 配 置 ・ 昇 進	1. 採用のしかたは明確ですか	はい	0	0	いいえ	3	60	不明	2	40
	2. エコヒイキはあると思いますか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40
	3. 配置転換は適切ですか	〃	0	0	〃	3	60	〃	2	40
	4. 人事は適切ですか	〃	0	0	〃	3	60	〃	2	40
	5. 新入社員は適量採用されていますか	〃	1	20	〃	4	80	〃	0	0
	6. 退職者は少ないですか	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
	7. 年齢構成は適切ですか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	8. どの年齢層が不足か	若い人	4	80	中年	1	20	高年	0	0
	9. どの階層が不足か	管理職	0	0	リーダー	2	40	一般	3	60
	10. 昇進のしかたは明確ですか	〃	1	20	〃	3	60	〃	1	20
VII 私 生 活	1. 通勤時間は短い方ですか	はい	1	20	いいえ	2	40	不明	2	40
	2. 健康状態は良好ですか	〃	3	60	〃	1	20	〃	1	20
	3. 私生活の悩みはありますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	4. 個人の考え方と会社の方針はあっていますか	〃	0	0	〃	3	60	〃	2	40
VIII 福 利 厚 生	1. 福利厚生施設は充実していますか	はい	0	0	いいえ	2	40	不明	3	60
	2. 安全・衛生面に配慮されていますか	〃	1	20	〃	0	0	〃	4	80
	3. 社員会・貸付金等の制度はありますか	〃	0	0	〃	2	40	〃	3	60
	4. 旅行・スポーツ等リクレーションへの支援は充実していますか	〃	0	0	〃	2	40	〃	3	60
IX 給 与	1. 賞金の額は多いですか	はい	0	0	いいえ	3	60	不明	2	40
	2. 賞金のきめかたは公開(明確)にされていますか	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
	3. 賞金は能力主義・実力主義になっていますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	4. 賞与は成果主義となっていますか	〃	2	40	〃	2	40	〃	1	20
	5. 賞金の体系は明確ですか	〃	1	20	〃	2	40	〃	2	40
	6. 奨励金・報奨金は充実しています	〃	0	0	〃	4	80	〃	1	20
		はい	0	0	いいえ	0	0	不明	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0
		〃	0	0	〃	0	0	〃	0	0

モラルサーベイ (職場生活意識調査) 結果



モラルサーベイ（職場生活意識調査）結果

会社名： インターナショナルカードシステム（株）

項 目		全社(%)	業種平均	規模平均	★印= 30 %以上
仕事	現在の仕事は肉体的につらい	22.7	16.8	18.4	
	現在の仕事は精神的につらい	54.5	31.5	32.9	★
	仕事に自分の能力が生かされていない	31.8	16.9	18.1	★
	自分の能力や業績が正当に評価されない	27.3	19.7	23.2	
労働条件	現在の月々の賃金に満足していない	72.7	59.5	54.4	★
	賃金は世間水準と比べて低い	50.0	44.5	41.7	★
	1日の実労働時間は長い	40.9	44.3	43.4	★
	残業はやりたくない	27.3	21.9	20.2	
	人事や処遇で学歴を重視している	4.5	35.2	21.5	
職場環境	職場の人間関係はよくない	22.7	23.2	24.5	
	職場の作業環境はよくない	27.2	37.2	34.8	
能力開発	自分の知識や技術を高めたいと思わない	0.0	7.3	5.4	
	今後まだかなり昇進する可能性はない	27.3	37.8	40.6	
職業意識	全体として現在の仕事に満足していない	68.2	42.0	41.8	★
	いつまでも現在の会社に勤めたいと思わない	77.2	54.8	49.5	★
	現在の仕事(職種)を続けたいと思わない	27.3	37.9	29.7	

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
全 社

22 名

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
I 仕 事	1. あなたの現在の仕事は肉体的 につらいですか。	(1) つらい	5	22.7	16.8	18.4
		(2) つらくない	11	50	42.8	48.6
		(3) どちらでもない	6	27.3	32.5	32.2
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	2. あなたの現在の仕事は精神的 につらいですか。	(1) つらい	12	54.5	31.5	32.9
		(2) つらくない	4	18.2	27.7	30.6
		(3) どちらでもない	6	27.3	32.9	35.5
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	3. あなたは仕事に自分の能力が 生かされていると思いますか。	(1) 生かされている	6	27.3	35.4	39.3
		(2) 生かされていない	7	31.8	16.9	18.1
		(3) わからない	8	36.4	39.7	41.1
		(4) 不明	1	4.5	7.8	1.4
	4. あなたは自分の能力や実力が 正当に評価されていると思いま すか。	(1) 正当に評価されている	5	22.7	21.8	23.7
		(2) 正当に評価されていない	6	27.3	19.7	23.2
		(3) わからない	11	50	50.5	51.7
		(4) 不明	0	0	7.9	1.2
II 労 働 条 件	1. あなたは現在の月々の賃金に 満足していますか。	(1) かなり満足	1	4.5	2.9	4
		(2) まあ満足	5	22.7	27	29
		(3) やや不満	9	40.9	40.7	38.3
		(4) 大いに不満	7	31.8	18.8	16.1
		(5) どちらともいえない	0	0	8.9	11.3
		(6) 不明	0	0.1	1.4	1
	2. あなたの賃金は世間水準(年 齢・学歴・職務内容等を考え て)と比べてどう思いますか。	(1) 高い	1	4.5	4.5	6
		(2) 世間並	8	36.4	36.1	34.6
		(3) 低い	11	50	44.5	41.7
		(4) わからない	1	4.5	13.3	16.4
		(5) 不明	1	4.6	1.3	1.1
	3. あなたの1日の実労働時間(残 業時間を含めた労働時間)は 長いとおもいますか。	(1) 長い	9	40.9	44.3	43.4
		(2) 短い	1	4.5	2.6	2.2
		(3) 丁度よい	10	45.5	44.6	52.3
		(4) 不明	2	9.1	8.3	2
	4. あなたの残業時間の状況はど うですか。	(1) ほぼ毎日	12	54.5	35.2	32.6
		(2) 週のうち半分程度	3	13.6	12	12.7
		(3) 定期的な多忙次期のみ	5	22.7	28.2	30.4
		(4) ほとんどない	2	9.1	22.3	22
		(5) 不明	0	0.1	2.1	2
	5. あなたは残業することについ てどう考えていますか。	(1) 仕事が生きていなので進んでやりたい	1	4.5	5.8	7.5
		(2) 生活のためにやりたい	5	22.7	11.7	11.9
		(3) ある程度やってもよい	10	45.5	57.5	57.3
		(4) やりたくない	6	27.3	21.9	20.2
		(5) 不明	0	0	2.8	2.9
	6. あなたの残業の実態からみて 減らすことが出来ると思いま すか。	(1) 仕事のやり方によっては	8	36.4	43.3	48.5
		(2) 人手を増やせば	6	27.3	17.4	14.8
		(3) つき合い残業をなくせば	0	0	8	4.8
		(4) 実際には難しい	6	27.3	25.1	24.6
		(5) 不明	2	9	6.1	7.1

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
全 社

調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均	
Ⅲ 職 場 環 境	7. 労働時間、休日、休暇について何らかの変更をするとすれば、あなたはどの方法を最も希望しますか。	(1) 1日の所定内労働時間の短縮	1	4.5	9.6	9.2
		(2) 残業の削減	2	9.1	9.8	8
		(3) 長期休暇の新設・増加	8	36.4	30.3	21.1
		(4) 週休日の増加	2	9.1	24	31.7
		(5) 有給休暇の増加	2	9.1	7.3	8.8
		(6) その他	3	13.6	4.3	4.2
		(7) 変更しなくてもよい	3	13.6	12	13.6
		(8) 不明	1	4.6	2.4	2.9
	8. あなたは、あなたの会社が人事や処遇面で、学歴を重視していると思いますか。	(1) 重視している	0	0	8	4
		(2) ある程度重視している	1	4.5	27.2	17.5
		(3) あまり重視していない	3	13.6	26.2	31.6
		(4) ほとんど重視していない	9	40.9	19.2	29.6
		(5) わからない	6	27.3	17.6	15.9
		(6) 不明	3	13.7	1.5	1.1
Ⅳ 能 力 開 発	1. あなたの職場の人間関係はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	9.4	8.2
		(2) まあよい	15	68.2	54.9	52.7
		(3) あまりよくない	3	13.6	18.5	19.1
		(4) かなり悪い	2	9.1	4.7	5.4
		(5) どちらともいえない	2	9.1	11.4	13.5
		(6) 不明	0	0	0.8	0.9
	2. あなたの職場の作業環境(安全・彩光・換気・防音など)はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	7.7	8
		(2) まあよい	13	59.1	46.1	46.8
		(3) あまりよくない	5	22.7	26	26.6
		(4) かなり悪い	1	4.5	11.2	8.2
		(5) どちらともいえない	3	13.6	7.7	9.1
		(6) 不明	0	0.1	1	1.1
Ⅴ 職 業 意 識	1. あなたは自分の知識や技能を高めたいと思いますか。	(1) 思う(次の設問に答えて下さい)	22	100	86.7	91.6
		(2) 思わない(その理由を右記載)	0	0	7.3	5.4
		(3) 不明	0	0	5.8	2.9
	2. あなたが知識や技能を高めたいと思う一番大きな理由は何ですか。	(1) 現在の仕事に生かすため	9	40.9	52.2	56.4
		(2) 転職・独立のため	4	18.2	11.8	11.9
		(3) 定年に備えて	0	0	4.9	3
		(4) 一般教養	3	13.6	21	17.3
		(5) その他	5	22.7	5.2	5.7
		(6) 不明	1	4.6	4.6	5.5
	3. あなたは今後まだかなり昇進する可能性があると思いますか。	(1) ある	1	4.5	15.1	16.8
		(2) ない	6	27.3	37.8	40.6
		(3) わからない	14	63.6	41.2	39.6
(4) 不明		1	4.6	5.7	2.8	
1. あなたは全体として現在の職業生活に満足していますか。		(1) かなり満足	1	4.5	3.9	4.9
		(2) まあ満足	5	22.7	40.2	38.6
	(3) やや不満	11	50	33.2	31.9	
	(4) 大いに不満	4	18.2	8.8	9.9	
	(5) どちらともいえない	1	4.5	12.5	13.2	
	(6) 不明	0	0.1	1.1	1.2	
2. あなたは現在の会社についていつまでも勤めたいと思いますか。	(1) いつまでも勤めたい	2	9.1	29.4	30.7	
	(2) 良い条件なら変わるかもしれない	16	72.7	35.2	33.1	
	(3) 近い将来変わりたい	1	4.5	11.9	11.6	
	(4) 結婚するまで子供が出来るまで	0	0	7.7	4.8	
	(5) その他	0	0	13.5	17.7	
	(6) 不明	3	13.7	2	1.7	

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
全 社

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
V 職 業 意 識	3. あなたは現在の仕事(職種)を続けたいと思いますか。	(1) 将来も続けたい	10	45.5	42.8	50.1
		(2) いずれ変わりたい	4	18.2	25.6	20.1
		(3) 近い将来変わりたい	2	9.1	12.3	9.6
		(4) その他	2	9.1	15.7	17.8
		(5) 不明	4	18.1	3.4	2.2
	4. あなたは、あなたの生活の中でどのようなときに一番生きがいを感じますか。	(1) 仕事	1	4.5	18.2	21.8
		(2) 家庭	6	27.3	25	27.4
		(3) 余暇	8	36.4	38.5	33.7
		(4) 仕事以外の社会のための仕事	1	4.5	2.8	2.5
		(5) その他	3	13.6	8.4	8.4
		(6) 感じない	0	0	3.7	3.8
		(7) 不明	3	13.7	3.2	2.2
	5. あなたが今後働いていく上で最も実現してもらいたい事は何ですか。(2つ以内の重複回答)	(1) 賃金引上げ	17	38.6	30.4	29.2
		(2) 定年延長	0	0	4	2.5
		(3) 休日増加	5	11.4	15.8	16.9
		(4) 能力開発の条件整備	3	6.8	7.2	9.1
		(5) 適した職への転職機会	0	0	2.9	2.7
		(6) 再就職の機会	0	0	1.1	0.8
		(7) 職場環境の整備	9	20.5	9.8	12.3
		(8) 福利厚生	3	6.8	6.8	7
		(9) その他	2	4.5	3.5	2.5
		(10) 不明	5	11.4	18	16.5

モラルサーベイ(職場生活意識調査)集計表

1/3

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
技術部

12 名

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
I 仕 事	1. あなたの現在の仕事は肉体的に つらいですか。	(1) つらい	3	25	16.8	18.4
		(2) つらくない	8	66.7	42.8	48.6
		(3) どちらでもない	1	8.3	32.5	32.2
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	2. あなたの現在の仕事は精神的 に つらいですか。	(1) つらい	5	41.7	31.5	32.9
		(2) つらくない	4	33.3	27.7	30.6
		(3) どちらでもない	3	25	32.9	35.5
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	3. あなたは仕事に自分の能力が 生かされていると思いますか。	(1) 生かされている	4	33.3	35.4	39.3
		(2) 生かされていない	3	25	16.9	18.1
		(3) わからない	4	33.3	39.7	41.1
		(4) 不明	1	8.4	7.8	1.4
	4. あなたは自分の能力や実力が 正当に評価されていると思いま すか。	(1) 正当に評価されている	3	25	21.8	23.7
		(2) 正当に評価されていない	3	25	19.7	23.2
		(3) わからない	6	50	50.5	51.7
		(4) 不明	0	0	7.9	1.2
II 労 働 条 件	1. あなたは現在の月々の賃金に 満足していますか。	(1) かなり満足	0	0	2.9	4
		(2) まあ満足	2	16.7	27	29
		(3) やや不満	7	58.3	40.7	38.3
		(4) 大いに不満	3	25	18.8	16.1
		(5) どちらともいえない	0	0	8.9	11.3
		(6) 不明	0	0	1.4	1
	2. あなたの賃金は世間水準(年 齢・学歴・職務内容等を考え て)と比べてどう思いますか。	(1) 高い	0	0	4.5	6
		(2) 世間並	2	16.7	36.1	34.6
		(3) 低い	9	75	44.5	41.7
		(4) わからない	1	8.3	13.3	16.4
		(5) 不明	0	0	1.3	1.1
	3. あなたの1日の実労働時間(残 業時間を含めた労働時間)は 長いとおもいますか。	(1) 長い	5	41.7	44.3	43.4
		(2) 短い	0	0	2.6	2.2
		(3) 丁度よい	7	58.3	44.6	52.3
		(4) 不明	0	0	8.3	2
	4. あなたの残業時間の状況はど うですか。	(1) ほぼ毎日	8	66.7	35.2	32.6
		(2) 週のうち半分程度	2	16.7	12	12.7
		(3) 定期的な多忙次期のみ	1	8.3	28.2	30.4
		(4) ほとんどない	1	8.3	22.3	22
		(5) 不明	0	0	2.1	2
	5. あなたは残業することについ てどう考えていますか。	(1) 仕事が生きていなので進んでやりたい	0	0	5.8	7.5
		(2) 生活のためにやりたい	3	25	11.7	11.9
		(3) ある程度やってもよい	4	33.3	57.5	57.3
		(4) やりたくない	5	41.7	21.9	20.2
		(5) 不明	0	0	2.8	2.9
	6. あなたの残業の実態からみて 減らすことが出来ると思いま すか。	(1) 仕事のやり方によっては	4	33.3	43.3	48.5
		(2) 人手を増やせば	4	33.3	17.4	14.8
		(3) つき合い残業をなくせば	0	0	8	4.8
		(4) 実際には難しい	4	33.3	25.1	24.6
		(5) 不明	0	0.1	6.1	7.1

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
技術部

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
	7. 労働時間、休日、休暇について何らかの変更をするとすれば、あなたはどの方法を最も希望しますか。	(1) 1日の所定内労働時間の短縮	1	8.3	9.6	9.2
		(2) 残業の削減	1	8.3	9.8	8
		(3) 長期休暇の新設・増加	4	33.3	30.3	21.1
		(4) 週休日の増加	2	16.7	24	31.7
		(5) 有給休暇の増加	1	8.3	7.3	8.8
		(6) その他	2	16.7	4.3	4.2
		(7) 変更しなくてもよい	1	8.3	12	13.6
		(8) 不明	0	0.1	2.4	2.9
	8. あなたは、あなたの会社が人事や処遇面で、学歴を重視していると思いますか。	(1) 重視している	0	0	8	4
		(2) ある程度重視している	1	8.3	27.2	17.5
		(3) あまり重視していない	2	16.7	26.2	31.6
		(4) ほとんど重視していない	3	25	19.2	29.6
		(5) わからない	4	33.3	17.6	15.9
		(6) 不明	2	16.7	1.5	1.1
Ⅲ 職 場 環 境	1. あなたの職場の人間関係はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	9.4	8.2
		(2) まあよい	11	91.7	54.9	52.7
		(3) あまりよくない	0	0	18.5	19.1
		(4) かなり悪い	1	8.3	4.7	5.4
		(5) どちらともいえない	0	0	11.4	13.5
		(6) 不明	0	0	0.8	0.9
	2. あなたの職場の作業環境(安全・彩光・換気・防音など)はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	7.7	8
		(2) まあよい	5	41.7	46.1	46.8
		(3) あまりよくない	3	25	26	26.6
		(4) かなり悪い	1	8.3	11.2	8.2
		(5) どちらともいえない	3	25	7.7	9.1
		(6) 不明	0	0	1	1.1
Ⅳ 能 力 開 発	1. あなたは自分の知識や技能を高めたいと思いますか。	(1) 思う(次の設問に答えて下さい)	12	100	86.7	91.6
		(2) 思わない(その理由を右記載)	0	0	7.3	5.4
		(3) 不明	0	0	5.8	2.9
	2. あなたが知識や技能を高めたいと思う一番大きな理由は何ですか。	(1) 現在の仕事に生かすため	4	33.3	52.2	56.4
		(2) 転職・独立のため	3	25	11.8	11.9
		(3) 定年に備えて	0	0	4.9	3
		(4) 一般教養	1	8.3	21	17.3
		(5) その他	3	25	5.2	5.7
		(6) 不明	1	8.4	4.6	5.5
	3. あなたは今後まだかなり昇進する可能性があると思いますか。	(1) ある	0	0	15.1	16.8
		(2) ない	4	33.3	37.8	40.6
		(3) わからない	8	66.7	41.2	39.6
		(4) 不明	0	0	5.7	2.8
Ⅴ 職 業 意 識	1. あなたは全体として現在の職業生活に満足していますか。	(1) かなり満足	0	0	3.9	4.9
		(2) まあ満足	3	25	40.2	38.6
		(3) やや不満	7	58.3	33.2	31.9
		(4) 大いに不満	2	16.7	8.8	9.9
		(5) どちらともいえない	0	0	12.5	13.2
		(6) 不明	0	0	1.1	1.2
	2. あなたは現在の会社にいつまでも勤めたいと思いますか。	(1) いつまでも勤めたい	0	0	29.4	30.7
		(2) 良い条件なら変わるかもしれない	10	83.3	35.2	33.1
		(3) 近い将来変わりたい	0	0	11.9	11.6
		(4) 結婚するまで子供が出来るまで	0	0	7.7	4.8
		(5) その他	0	0	13.5	17.7
		(6) 不明	2	16.7	2	1.7

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
技術部

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
V 職 業 意 識	3. あなたは現在の仕事(職種)を続けたいと思いますか。	(1) 将来も続けたい	6	50	42.8	50.1
		(2) いずれ変わりたい	2	16.7	25.6	20.1
		(3) 近い将来変わりたい	1	8.3	12.3	9.6
		(4) その他	1	8.3	15.7	17.8
		(5) 不明	2	16.7	3.4	2.2
	4. あなたは、あなたの生活の中でどのようなときに一番生きがいを感じますか。	(1) 仕事	0	0	18.2	21.8
		(2) 家庭	5	41.7	25	27.4
		(3) 余暇	3	25	38.5	33.7
		(4) 仕事以外の社会のための仕事	0	0	2.8	2.5
		(5) その他	2	16.7	8.4	8.4
		(6) 感じない	0	0	3.7	3.8
		(7) 不明	2	16.6	3.2	2.2
	5. あなたが今後働いていく上で最も実現してもらいたい事は何ですか。(2つ以内の重複回答)	(1) 賃金引上げ	11	45.8	30.4	29.2
		(2) 定年延長	0	0	4	2.5
		(3) 休日増加	2	8.3	15.8	16.9
		(4) 能力開発の条件整備	2	8.3	7.2	9.1
		(5) 適した職への転職機会	0	0	2.9	2.7
		(6) 再就職の機会	0	0	1.1	0.8
		(7) 職場環境の整備	3	12.5	9.8	12.3
		(8) 福利厚生	2	8.3	6.8	7
		(9) その他	0	0	3.5	2.5
		(10) 不明	4	16.8	18	16.5

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
管理部

5 名

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
I 仕 事	1. あなたの現在の仕事は肉体的につらいですか。	(1) つらい	2	40	16.8	18.4
		(2) つらくない	0	0	42.8	48.6
		(3) どちらでもない	3	60	32.5	32.2
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	2. あなたの現在の仕事は精神的につらいですか。	(1) つらい	3	60	31.5	32.9
		(2) つらくない	0	0	27.7	30.6
		(3) どちらでもない	2	40	32.9	35.5
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	3. あなたは仕事に自分の能力が生かされていると思いますか。	(1) 生かされている	1	20	35.4	39.3
		(2) 生かされていない	0	0	16.9	18.1
		(3) わからない	4	80	39.7	41.1
		(4) 不明	0	0	7.8	1.4
	4. あなたは自分の能力や実力が正当に評価されていると思いますか。	(1) 正当に評価されている	1	20	21.8	23.7
		(2) 正当に評価されていない	1	20	19.7	23.2
		(3) わからない	3	60	50.5	51.7
		(4) 不明	0	0	7.9	1.2
II 労 働 条 件	1. あなたは現在の月々の賃金に満足していますか。	(1) かなり満足	0	0	2.9	4
		(2) まあ満足	2	40	27	29
		(3) やや不満	1	20	40.7	38.3
		(4) 大いに不満	2	40	18.8	16.1
		(5) どちらともいえない	0	0	8.9	11.3
		(6) 不明	0	0	1.4	1
	2. あなたの賃金は世間水準(年齢・学歴・職務内容等を考慮して)と比べてどう思いますか。	(1) 高い	0	0	4.5	6
		(2) 世間並	4	80	36.1	34.6
		(3) 低い	1	20	44.5	41.7
		(4) わからない	0	0	13.3	16.4
		(5) 不明	0	0	1.3	1.1
	3. あなたの1日の実労働時間(残業時間を含めた労働時間)は長いとおもいますか。	(1) 長い	3	60	44.3	43.4
		(2) 短い	1	20	2.6	2.2
		(3) 丁度よい	1	20	44.6	52.3
		(4) 不明	0	0	8.3	2
	4. あなたの残業時間の状況はどうですか。	(1) ほぼ毎日	3	60	35.2	32.6
		(2) 週のうち半分程度	0	0	12	12.7
		(3) 定期的な多忙次期のみ	2	40	28.2	30.4
		(4) ほとんどない	0	0	22.3	22
		(5) 不明	0	0	2.1	2
	5. あなたは残業することについてどう考えていますか。	(1) 仕事が生きがいなので進んでやりたい	0	0	5.8	7.5
		(2) 生活のためにやりたい	1	20	11.7	11.9
		(3) ある程度やってもよい	3	60	57.5	57.3
		(4) やりたくない	1	20	21.9	20.2
		(5) 不明	0	0	2.8	2.9
	6. あなたの残業の実態からみて減らすことが出来ると思いますか。	(1) 仕事のやり方によっては	2	40	43.3	48.5
		(2) 人手を増やせば	2	40	17.4	14.8
		(3) つき合い残業をなくせば	0	0	8	4.8
		(4) 実際には難しい	0	0	25.1	24.6
		(5) 不明	1	20	6.1	7.1

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
管理部

調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均	
Ⅲ 職 場 環 境	7. 労働時間、休日、休暇について何らかの変更をするとすれば、あなたはどの方法を最も希望しますか。	(1) 1日の所定内労働時間の短縮	0	0	9.6	9.2
		(2) 残業の削減	1	20	9.8	8
		(3) 長期休暇の新設・増加	1	20	30.3	21.1
		(4) 週休日の増加	0	0	24	31.7
		(5) 有給休暇の増加	1	20	7.3	8.8
		(6) その他	0	0	4.3	4.2
		(7) 変更しなくてもよい	2	40	12	13.6
		(8) 不明	0	0	2.4	2.9
	8. あなたは、あなたの会社が人事や処遇面で、学歴を重視していると思いますか。	(1) 重視している	0	0	8	4
		(2) ある程度重視している	0	0	27.2	17.5
		(3) あまり重視していない	0	0	26.2	31.6
		(4) ほとんど重視していない	4	80	19.2	29.6
		(5) わからない	1	20	17.6	15.9
		(6) 不明	0	0	1.5	1.1
Ⅳ 能 力 開 発	1. あなたの職場の人間関係はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	9.4	8.2
		(2) まあよい	2	40	54.9	52.7
		(3) あまりよくない	1	20	18.5	19.1
		(4) かなり悪い	0	0	4.7	5.4
		(5) どちらともいえない	2	40	11.4	13.5
		(6) 不明	0	0	0.8	0.9
	2. あなたの職場の作業環境(安全・彩光・換気・防音など)はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	7.7	8
		(2) まあよい	5	100	46.1	46.8
		(3) あまりよくない	0	0	26	26.6
		(4) かなり悪い	0	0	11.2	8.2
		(5) どちらともいえない	0	0	7.7	9.1
		(6) 不明	0	0	1	1.1
Ⅴ 職 業 意 識	1. あなたは自分の知識や技能を高めたいと思いますか。	(1) 思う(次の設問に答えて下さい)	5	100	86.7	91.6
		(2) 思わない(その理由を右記載)	0	0	7.3	5.4
		(3) 不明	0	0	5.8	2.9
	2. あなたが知識や技能を高めたいと思う一番大きな理由は何ですか。	(1) 現在の仕事に生かすため	2	40	52.2	56.4
		(2) 転職・独立のため	0	0	11.8	11.9
		(3) 定年に備えて	0	0	4.9	3
		(4) 一般教養	2	40	21	17.3
		(5) その他	1	20	5.2	5.7
		(6) 不明	0	0	4.6	5.5
	3. あなたは今後まだかなり昇進する可能性があると思いますか。	(1) ある	0	0	15.1	16.8
		(2) ない	2	40	37.8	40.6
		(3) わからない	3	60	41.2	39.6
(4) 不明		0	0	5.7	2.8	
1. あなたは全体として現在の職業生活に満足していますか。		(1) かなり満足	0	0	3.9	4.9
		(2) まあ満足	1	20	40.2	38.6
	(3) やや不満	3	60	33.2	31.9	
	(4) 大いに不満	0	0	8.8	9.9	
	(5) どちらともいえない	1	20	12.5	13.2	
	(6) 不明	0	0	1.1	1.2	
2. あなたは現在の会社についても勤めたいと思いますか。	(1) いつまでも勤めたい	1	20	29.4	30.7	
	(2) 良い条件なら変わるかもしれない	2	40	35.2	33.1	
	(3) 近い将来変わりたい	1	20	11.9	11.6	
	(4) 結婚するまで子供が出来るまで	0	0	7.7	4.8	
	(5) その他	0	0	13.5	17.7	
	(6) 不明	1	20	2	1.7	

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
管理部

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
V 職 業 意 識	3. あなたは現在の仕事(職種)を 続けたいと思いますか。	(1) 将来も続けたい	2	40	42.8	50.1
		(2) いずれ変わりたい	2	40	25.6	20.1
		(3) 近い将来変わりたい	0	0	12.3	9.6
		(4) その他	0	0	15.7	17.8
		(5) 不明	1	20	3.4	2.2
	4. あなたは、あなたの生活の中 でどのようなときに一番生きが いを感じますか。	(1) 仕事	0	0	18.2	21.8
		(2) 家庭	0	0	25	27.4
		(3) 余暇	4	80	38.5	33.7
		(4) 仕事以外の社会のための仕事	1	20	2.8	2.5
		(5) その他	0	0	8.4	8.4
		(6) 感じない	0	0	3.7	3.8
		(7) 不明	0	0	3.2	2.2
	5. あなたが今後働いていく上で 最も実現してもらいたい事は何 ですか。(2つ以内の重複 回答)	(1) 賃金引上げ	2	20	30.4	29.2
		(2) 定年延長	0	0	4	2.5
		(3) 休日増加	1	10	15.8	16.9
		(4) 能力開発の条件整備	1	10	7.2	9.1
		(5) 適した職への転職機会	0	0	2.9	2.7
		(6) 再就職の機会	0	0	1.1	0.8
		(7) 職場環境の整備	3	30	9.8	12.3
		(8) 福利厚生	1	10	6.8	7
		(9) その他	2	20	3.5	2.5
		(10) 不明	0	0	18	16.5

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
その他

5 名

調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均	
I 仕 事	1. あなたの現在の仕事は肉体的 につらいですか。	(1) つらい	0	0	16.8	18.4
		(2) つらくない	3	60	42.8	48.6
		(3) どちらでもない	2	40	32.5	32.2
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	2. あなたの現在の仕事は精神的 につらいですか。	(1) つらい	4	80	31.5	32.9
		(2) つらくない	0	0	27.7	30.6
		(3) どちらでもない	1	20	32.9	35.5
		(4) 不明	0	0	7.7	0.7
	3. あなたは仕事に自分の能力が 生かされていると思いますか。	(1) 生かされている	1	20	35.4	39.3
		(2) 生かされていない	4	80	16.9	18.1
		(3) わからない	0	0	39.7	41.1
		(4) 不明	0	0	7.8	1.4
	4. あなたは自分の能力や実力が 正当に評価されていると思いま すか。	(1) 正当に評価されている	1	20	21.8	23.7
		(2) 正当に評価されていない	2	40	19.7	23.2
		(3) わからない	2	40	50.5	51.7
		(4) 不明	0	0	7.9	1.2
II 労 働 条 件	1. あなたは現在の月々の賃金に 満足していますか。	(1) かなり満足	1	20	2.9	4
		(2) まあ満足	1	20	27	29
		(3) やや不満	1	20	40.7	38.3
		(4) 大いに不満	2	40	18.8	16.1
		(5) どちらともいえない	0	0	8.9	11.3
		(6) 不明	0	0	1.4	1
	2. あなたの賃金は世間水準(年 齢・学歴・職務内容等を考え て)と比べてどう思いますか。	(1) 高い	1	20	4.5	6
		(2) 世間並	2	40	36.1	34.6
		(3) 低い	1	20	44.5	41.7
		(4) わからない	0	0	13.3	16.4
		(5) 不明	1	20	1.3	1.1
	3. あなたの1日の実労働時間(残 業時間を含めた労働時間)は 長いとおもいますか。	(1) 長い	1	20	44.3	43.4
		(2) 短い	0	0	2.6	2.2
		(3) 丁度よい	2	40	44.6	52.3
		(4) 不明	2	40	8.3	2
	4. あなたの残業時間の状況はど うですか。	(1) ほぼ毎日	1	20	35.2	32.6
		(2) 週のうち半分程度	1	20	12	12.7
		(3) 定期的な多忙次期のみ	2	40	28.2	30.4
		(4) ほとんどない	1	20	22.3	22
		(5) 不明	0	0	2.1	2
	5. あなたは残業することについ てどう考えていますか。	(1) 仕事が生きがいなので進んでやりたい	1	20	5.8	7.5
		(2) 生活のためにやりたい	1	20	11.7	11.9
		(3) ある程度やってもよい	3	60	57.5	57.3
		(4) やりたくない	0	0	21.9	20.2
		(5) 不明	0	0	2.8	2.9
	6. あなたの残業の実態からみて 減らすことが出来ると思いま すか。	(1) 仕事のやり方によっては	2	40	43.3	48.5
		(2) 人手を増やせば	0	0	17.4	14.8
		(3) つき合い残業をなくせば	0	0	8	4.8
		(4) 実際には難しい	2	40	25.1	24.6
		(5) 不明	1	20	6.1	7.1

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
その他

調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均	
Ⅲ 職 場 環 境	7. 労働時間、休日、休暇について何らかの変更をするとすれば、あなたはどの方法を最も希望しますか。	(1) 1日の所定内労働時間の短縮	0	0	9.6	9.2
		(2) 残業の削減	0	0	9.8	8
		(3) 長期休暇の新設・増加	3	60	30.3	21.1
		(4) 週休日の増加	0	0	24	31.7
		(5) 有給休暇の増加	0	0	7.3	8.8
		(6) その他	1	20	4.3	4.2
		(7) 変更しなくてもよい	0	0	12	13.6
		(8) 不明	1	20	2.4	2.9
	8. あなたは、あなたの会社が人事や処遇面で、学歴を重視していると思いますか。	(1) 重視している	0	0	8	4
		(2) ある程度重視している	0	0	27.2	17.5
		(3) あまり重視していない	1	20	26.2	31.6
		(4) ほとんど重視していない	2	40	19.2	29.6
		(5) わからない	1	20	17.6	15.9
		(6) 不明	1	20	1.5	1.1
Ⅳ 能 力 開 発	1. あなたの職場の人間関係はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	9.4	8.2
		(2) まあよい	2	40	54.9	52.7
		(3) あまりよくない	2	40	18.5	19.1
		(4) かなり悪い	1	20	4.7	5.4
		(5) どちらともいえない	0	0	11.4	13.5
		(6) 不明	0	0	0.8	0.9
	2. あなたの職場の作業環境(安全・彩光・換気・防音など)はどうですか。	(1) かなりよい	0	0	7.7	8
		(2) まあよい	3	60	46.1	46.8
		(3) あまりよくない	2	40	26	26.6
		(4) かなり悪い	0	0	11.2	8.2
		(5) どちらともいえない	0	0	7.7	9.1
		(6) 不明	0	0	1	1.1
	1. あなたは自分の知識や技能を高めたいと思いますか。	(1) 思う(次の設問に答えて下さい)	5	100	86.7	91.6
		(2) 思わない(その理由を右記載)	0	0	7.3	5.4
(3) 不明		0	0	5.8	2.9	
2. あなたが知識や技能を高めたいと思う一番大きな理由は何ですか。		(1) 現在の仕事に生かすため	3	60	52.2	56.4
		(2) 転職・独立のため	1	20	11.8	11.9
		(3) 定年に備えて	0	0	4.9	3
	(4) 一般教養	0	0	21	17.3	
	(5) その他	1	20	5.2	5.7	
	(6) 不明	0	0	4.6	5.5	
3. あなたは今後まだかなり昇進する可能性があると思いますか。	(1) ある	1	20	15.1	16.8	
	(2) ない	0	0	37.8	40.6	
	(3) わからない	3	60	41.2	39.6	
	(4) 不明	1	20	5.7	2.8	
Ⅴ 職 業 意 識	1. あなたは全体として現在の職業生活に満足していますか。	(1) かなり満足	1	20	3.9	4.9
		(2) まあ満足	1	20	40.2	38.6
		(3) やや不満	1	20	33.2	31.9
		(4) 大いに不満	2	40	8.8	9.9
		(5) どちらともいえない	0	0	12.5	13.2
		(6) 不明	0	0	1.1	1.2
	2. あなたは現在の会社にいつまでも勤めたいと思いますか。	(1) いつまでも勤めたい	1	20	29.4	30.7
		(2) 良い条件なら変わるかもしれない	4	80	35.2	33.1
		(3) 近い将来変わりたい	0	0	11.9	11.6
		(4) 結婚するまで子供が出来るまで	0	0	7.7	4.8
		(5) その他	0	0	13.5	17.7
		(6) 不明	0	0	2	1.7

会社名 インターナショナルカードシステム(株)
その他

	調 査 事 項		実数	比率	業種別平均	規模別平均
V 職 業 意 識	3. あなたは現在の仕事(職種)を 続けたいと思いますか。	(1) 将来も続けたい	2	40	42.8	50.1
		(2) いずれ変わりたい	0	0	25.6	20.1
		(3) 近い将来変わりたい	1	20	12.3	9.6
		(4) その他	1	20	15.7	17.8
		(5) 不明	1	20	3.4	2.2
	4. あなたは、あなたの生活の中 でどのようなときに一番生きが いを感じますか。	(1) 仕事	1	20	18.2	21.8
		(2) 家庭	1	20	25	27.4
		(3) 余暇	1	20	38.5	33.7
		(4) 仕事以外の社会のための仕事	0	0	2.8	2.5
		(5) その他	1	20	8.4	8.4
		(6) 感じない	0	0	3.7	3.8
		(7) 不明	1	20	3.2	2.2
	5. あなたが今後働いていく上で 最も実現してもらいたい事は何 ですか。(2つ以内の重複 回答)	(1) 賃金引上げ	4	40	30.4	29.2
		(2) 定年延長	0	0	4	2.5
		(3) 休日増加	2	20	15.8	16.9
		(4) 能力開発の条件整備	0	0	7.2	9.1
		(5) 適した職への転職機会	0	0	2.9	2.7
		(6) 再就職の機会	0	0	1.1	0.8
		(7) 職場環境の整備	3	30	9.8	12.3
		(8) 福利厚生	0	0	6.8	7
		(9) その他	0	0	3.5	2.5
		(10) 不明	1	10	18	16.5

インターナショナルカードシステム株式会社

組織活力サーベイ／文章回答

1. 経営についてのご意見

- (1) グループ内業務が殆どなため、社会的評価は不明です。協力会社評については、探りを入れても回答が得られません。
- (2) グループ外からの収益を増やし、グループ企業依存型の体質を脱却して欲しい（せめて50%が外）グループ外へのビジネスに対しては投資を惜しまず、リスクを恐れずチャレンジして欲しい。
- (3) 会社・部門のビジョンや方針を明確にしてほしい。
- (4) 対SANKYOグループ以外の仕事（ゲーム等）にももっと力を入れられないのか？
- (5) 今後の展望・計画等ある場合、管理職だけではなく全社的に明確にしてほしい。
- (6) 業績至上主義ばかりでは、人がついてこないと思う。良い意味での遊び心が、無い
- (7) SANKYOグループとしての業務内容（各種デザイン、デバック業務サポート、ゲーム移行業務、量産基板管理 等）が色濃く、良い意味でも悪い意味でも親会社の業績に会社の業績が左右される体制であると解釈している。「連結子会社」として従来の本社従属業務と別な分野への新規参入を図り、本社業績と無関係に業績を維持出来る経営体制も必要ではないだろうか。
- (8) 良い会社にして行きたいという気持ちは伝わりますが機能してません。数年後のビジョンが見えません。
- (9) SANKYOグループ内でのICSの存在意義を明確にした理念、方針を打ち出してほしい。
- (10) 何を強みとした、どんな会社になりたいのか知りたい。
- (11) 方針が解らない。
- (12) 具体的な方針が知らされていない
- (13) 親会社頼みだけでなく、今後は独自の強み、セールスポイントを築き、存在価値を高めていかなければ生残れない。
- (14) SANKYOと業者との間にICSが入る事によって親会社にとってどんなメリットがあるのかわからない
- (15) 親会社以外の業務にも進出してもらいたい。
- (16) SANKYO本社に関してどの様な協力（ビジネス）を提供していくか少し不明！*具体的なポリシーを示して欲しい。

2. 会社評についてのご意見

- (1) 人手不足
- (2) 全社員で同じ目標に参加できるような事があれば、活気がでるのではないかと思います。
- (3) 存在意義が希薄に感じる
- (4) 自社業務の主体が商社的立ち回りなのか技術屋集団なのか混沌としている
- (5) SANKYOの命令に従う兵隊のようです。
- (6) SANKYOグループ内での存在意義が見出せない。極端に言えば無くても問題がない。
- (7) 不評
- (8) 不満が高っている。
- (9) 外での評判は非常に悪い（全体的に）部署によっては良い所もありますが。
- (10) 好意的な意見を聞いた事がありません。
- (11) 「うちの会社と言えばコレ！」という物がないのが寂しいです。色々な部署があり、色々なことをしているのもわかっているのですが、一言で何の会社と説明できる、世間にアピールできる一本の柱があるといいと思います。ゲームを出していた頃の「FEVER」の

「ISC」のような感じに。

(12) いろいろと、気に成る事が有ると思いますが、カメラはやり過ぎかと思います。

3. 管理者についてのご意見

- (1) 管理者として所属の課を今後どうしていきたいか等あれば聞きたい。
- (2) 名ばかりとを感じる。
- (3) 仕事ができない
- (4) 現場を理解していない印象を受けます。
- (5) 週に一回程度で各自業務の進捗確認、業務上の問題点の相談などのための定例会を実施してほしい。
- (6) 顧客にも上から目線
- (7) 決断力がもの足りない。その場しのぎが多く感じられる。関連する会社との技術交換等少ない。
- (8) 取引相手によって立場をわきまえた方が宜しいかと思います。下請業者にもクライアントに対しても上から目線で接している。
- (9) 会社の方向性が明確でない
- (10) 管理者に対する意見ではないんですが、社員数に対して管理職（役職のついている人）が多いと思います。
- (11) 管理者本人は、実務を遂行しているので部下に関してのケアが行き届かない事が多々あります。*マネジメントに集中出来ないのでは！

4. 職場についてのご意見

- (1) 古いイスを買い換えて欲しい
- (2) 各種書類、資料等の承認基準、保管期限基準、管理方法がマニュアルになっているか？なっているならどこにあるのかが不明。
- (3) 全社員で同じ目標に参加できるような事があれば、活気がでるのではないかと思います。
- (4) 雰囲気が悪い。
- (5) 雑用等をする人が偏りがちなので、もう少し、全員が協力的になると、やっている人も気持ちよくできると思う
- (6) ひま
- (7) 個人商店のような感じで横の連携がありません。
- (8) 静かすぎてとても疲れる
- (9) 活気がない
- (10) 活気が全く無く暗い。
- (11) 活気が全くない。
- (12) 職場に対する意見とは少し違いますが、現在の朝礼があまり意味がないように思います。連絡がないことを連絡して、早いと10秒くらいで終わってしまいます。長ければいいという物でもありませんが、時間の区切り目らしくメリハリがあり、朝の眠気を飛ばせるくらいテンションの上がる朝礼だったらいいなと思います。テーマソングがあるとか。

5. 仕事についてのご意見

- (1) 先行き不安である。
- (2) 自分と同じ業務の人がいない為、わからないことがあったときに相談できる人がほしい
- (3) ひま
- (4) 実務面で自信の業務を分担或いは、代行出来る部下が欲しい。手が空いている社員にやらせれば良いと言う内容の業務ではなく、都度外注業者を利用するにしてもリスクや手間が生じ、意思伝達だけでも時間を要してしまう。
- (5) NOと言えない環境です。
- (6) SANKYOグループ内での存在意義が見出せない。極端に言えば無くても問題がない。と考えているので達成感、充実感が感じられない。
- (7) 営業及び努力が無い
- (8) 目標が見えない。充実感がない。

- (9) 自分の裁量で行えている部分が大きいのでその点はやりやすい。
- (10) SANKYOと業者との間にICSが入る事によって親会社にとってどんなメリットがあるのかがわからない。好意的な意見を聞いた事はありません。という事により、モチベーションが上がりにくい。
- (11) 現在個人目標を進めています、目標の成果物で色々な査定をするのではなく、日々の仕事の成果の方も見てほしいと思います。

6. 採用・配置・昇進についてのご意見

- (1) 入れ替わりが多い。すぐに辞めないよう、採用時にしっかりヒアリングしてほしい。
- (2) 採用基準・昇進基準が不透明
- (3) 若い世代の新入社員が不足しているのではないかと思う
- (4) 採用に関して、欲しい人材の方向性が社長と専務が違う場合があるので合わせてほしい。
- (5) 基準がわからない。明確にしてほしい。
- (6) 周知すべき事象（採用・退職・配置変更・昇進）については、「けいじめ」の意味も含めて、辞令の形式で書面貼り出し等による全員周知をして欲しい。「俺聞いてない」や「俺知らない」が良く社内で聞かれる状況にある。
- (7) 基準がよく分かりません。
- (8) 考えたくない
- (9) 昇進基準が不明。配置後のフォローが不足している。
- (10) 基準が無く、感情でのみ行われているようにみえる。
- (11) 新しい人を採用する際、直属の上司になられる方も面接に参加されたほうがいいのかと思います。直属の上司になられる方でしたら、具体的な仕事の内容を説明することができ、入社前の説明と実際の仕事が微妙に違うということがなくなるといいます（→そうすれば辞める人も少なくなるといいます）それに、仕事の現場的に本当に欲しい人材を見つけることができるといいます。それと、実際に毎日顔を合せて仕事をされるのは直属の上司ですので、相性を見るという点でも重要だと思います。好き嫌いで仕事をしてはいけなともいいますが、どうしても合わない人と仕事をしていると、やはりどこかで無理が出てきて、仕事の効率にも影響すると思います。
- (12) 出来れば、各課プラス1名の余裕人員が欲しい！＊現状だと、緊急事態の対応が厳しい！個人に負担が大きくなるのしかかる様です。

7. 私生活についてのご意見

- (1) 余暇も充実できるよう、仕事の悩み事はすぐに解決したいと思う
- (2) この質問の意味がわかりません。
- (3) もし、体を壊してしまったらどの様に暮らせるか不安です。＊収入が極端に減るので

8. 福利厚生についてのご意見

- (1) 会社全体の行事が無い。一致団結のためには必要だと思う（社員旅行、〇〇大会など）
- (2) 財形関係がほしい。
- (3) 夏期休暇に有給休暇をわりあてないように
- (4) 有給休暇を気兼ねなく取れる様にしてほしい。
- (5) オフィスグリーコを設置してほしい
- (6) 存在を知らない。
- (7) 福利厚生自体がありません。
- (8) 使った事がないので分からない。
- (9) 祖母が亡くなった時、会社からは何もしてもらえず、恥をかいた。SANKYOと同じとり決めかも知れないが、社員に恥をかかせる様なとり決めは即、改めて欲しい。
- (10) 半年後の仕事上の状況が読めないので折角の福利厚生が生かせない！

9. 給与についてのご意見

- (1) ベースが低い。残業がないと正直厳しい。評価に対して、昇給がどのくらいなのか明確化していない。

- (2) 査定が不透明
- (3) 同年代に比べて賃金は少ないと思う。残業で賃金をあげる方法しか現状ない為、歳をとっていき体調が悪くなった場合、不安がある。
- (4) 個人目標との連動を止めて欲しい。
- (5) 低くすぎる。
- (6) 第2口座までの振込先対応をして欲しい。
- (7) 基準がよく分かりません。
- (8) 規定は存在しているが、それが本当に運用されているか疑問がある。
- (9) 残業で私生活（衣食住）を調整するのが苦痛
- (10) 全員中途採用の為、査定基準が不透明
- (11) 年俸制にした方が計算も楽な上に余計な人間、時間を使うことも無いので経費削減につながる。
- (12) 規則では、入社時給料及び賞与は、ランクによって決められているが、実は違うという事は社員全員が知っている。チャレンジ21に何の意味もない。仕事が増えるだけなので、なくして欲しい。
- (13) 上を言ったらきりがないと思いますが、もう少しいただけたらと思います。やらしい話ではありますが、やはり給料の額とモチベーションは密接な関係があると思います。
- (14) 可能な限り沢山欲しい！人それぞれ、年齢によりまとまったお金が必要になる時期が有りますが、今の状態だと計画出来ない！

10. 希望事項

a. 上司に改めてほしい点。

- (1) まず、何もできない。
- (2) 上司同士の考え方、方向性の統一をしてほしい。
- (3) 顧客とのコミュニケーション
- (4) 関連する会社との交流を深め、技術面での協力を力強いものにしてほしい。
- (5) 万事判断が遅いので、事の大小に関わらず早急な決断をしてほしい。
- (6) 話を最後まで聞いて欲しい。
- (7) 意味のない秘密主義

b. その他会社への注文は。

- (1) 退職金に対して（規定、計算式など）明確でないため、このまま働き続けて良いか不安がある。明確にして欲しい。
- (2) 喫煙場所を再考してほしい。監視カメラを普段何に使っているのか（導入時にも全体への説明が無かった）
- (3) 連絡事項等は、全員に一律に周知して欲しい
- (4) 東証一部上場会社のグループ会社として良い会社になって欲しいと思います。
- (5) 給与等の労働条件を引き上げるより、まずは会社の体質改革・雇用者・従業員の意識改革が必要だと思う。たしかに出世競争や高給といったことが、仕事への活力を引き上げていた時代はあったと思う。でも今の時代は違ってきていると思えて仕方ない。客観的に見ても、年齢層が高い人達はまだそれらの権利意識が充たされるかどうか、活力を左右しているが、若くなるほど、それらが働く意欲の多くを占めてはいないと思う。むしろ、自分に言い聞かせてみたものの、やりがい等の活力UPにはつながらず疲れていくばかり。そして、たまったストレス・不平不満を陰口・悪口・深酒で一時的に解消する。しかし、自分の意識の中で、自己正当化し他者否定したところで、現実は何も変わらないというストレスをより生み出すだけだ。そして、そういう雰囲気社内が蔓延している。これって悲しいことだと思う。何故こういう状態になっているのかというと、根本には個人主義意識があるからじゃないだろうか？まず、「自分の仕事さえ良ければそれでいい。」という考えが行動・言動に出ているのを見てとれる。多くに人がそうだし、そういう自分自身も少し前までそうだった。周りの人を「ライバル」ととらえる。「誰かと協働」じゃなくて「人をツカう」と表現する。だから、自己保身の為の‘チクリ’が増える。でも、それで本当にいいんだろうか？実は誰もが、いつ足元をすくわれるかにびくびくしてる気がする。そ

れならいったいどうしたら、活力高く安心して仕事に取り組めるか、いろんな人に相談して考えてみた。会社や仕事の情報をオープンにするのが良いのではないだろうか？たとえば、それぞれの部署や、それぞれの社員が会社運営の中のどういう役割を任っているのか、また、会社が抱えている問題はなんなのか、どこはどのような仕事の流れか、かかる経費はなんなのか、他、諸々を知った上で、かつ今後の会社をどのような方向に感立てていくのか、みんなに平たくビジョンを指し示し、意識を統合することが必要だと思います。昔のように、トップダウンの命令方式だけじゃ、社員も協力会社も、今の時代プラスアルファの仕事は生まれにくいと思う。会議も、できれば全員参加にするとか、ツールとしてイントラみたいなものを導入するとか。パーテーションも取りのぞいていいんじゃないだろうか。みんなの顔を見て仕事をする。今、ICSのことを真剣に考えている人間は大塚社長だけだと思う。しかし、もし現状の個人主義がとりはられ周囲の人間をライバルや利用対象ではなく、仲間として受け入れ「会社をヨリどうしていくか」という意識でみんなを統合できたら、きっと活性化する。それにこそICSの明るい展望が見いだせると思う。

- (6) 社内評価より社外評価の重要性の認識
- (7) 目標売上げだけではなく、具体的な内容方針をかかげてほしい。職場環境の改善をしてほしい。モラル面の教育ではなく、専門技術の研修等行って欲しい。
- (8) 雰囲気良くしてほしい。
- (9) 部署毎の電話回線に分けて欲しい。
- (10) 給料というものは仕事に対する対価であって、ある仕事が出来たら来期から〇〇〇円というものは明らかにおかしい。
- (11) 企業として、エコロジ的なことに取り組んでほしい。クールビズやエアコンの温度を上げるとかだけではなく（それも大切ですが）、もっとこの業界ならではの、企業としての取り組みができればいいなと思います。

c. その他上司への注文は。

- (1) 何をしたいのか直接わかりやすく言ってほしい。
- (2) タナベ経営以外のコンサルタント会社をリサーチしていますか？
- (3) 言ってもむだ。
- (4) 自分さえ良ければという考え
- (5) チームワークをよくしてほしい
- (6) 下の人間とのコミュニケーションが圧倒的に不足しているので意識してほしい。