FISC employee survey results released, FISC Yokosuka betters the benchmark

Story by H. Sam Samuelson, FISC Office of Corporate Communication

The results of an organizational assessment survey (OAS) initiated earlier this year and distributed to all USCS and military employees throughout U.S. Fleet and Industrial Supply Center (FISC) Yokosuka were released, locally, late last month.

The results reveal employee attitudes regarding 17 "high-performance" work dimensions and such core subjects as diversity, teamwork, leadership quality, and work environment, among other things.

The survey is administered every two years through Commander, Naval Supply Systems Command (NAVSUP) and captures the sentiments of employees across the NAVSUP enterprise. It was last administered in early 2008.

Because of the FISC Yokosuka diverse workforce – and since the NAVSUP survey was directed at U.S. civil service and uniformed military members only, leadership developed, and translated to Japanese, a follow-on survey for FISC Japanese Master Labor Contract employees.

For this most recent OAS, more than 275 FISC Yokosuka employees voluntarily responded, almost double the number who took the previous survey in 2008.

According to command leadership, survey results help reveal command strengths and some areas where the command can focus more attention to increase quality employee programs.

"Overall, we were very pleased with the results," said FISC Yokosuka Executive Director, Dale Rieck. "We are proud that so many of our employees took the time to fill out the survey because it continues to demonstrate our employees' dedication to the jobs they do. We scored in the top three of almost every category among our fellow FISCs. But we're also interested in exploring those areas where we can increase our attention and efforts to better support employees."

FISC Yokosuka scored highest in the "Workplace Environment" category, with 77 percent of respondents indicating strong agreement or agreement that their work environment is safe, healthy and accommodating. They also strongly agreed or agreed that FISC Yokosuka offers programs that encourage good health practices.

Another of the highest scores for FISC Yokosuka were in the "Customer Orientation" and "Diversity" categories, with 74 percent and 72 percent of the respondents, respectively, indicating they strongly agreed or agreed that customer service was a top priority and that command leadership effectively promoted programs recognizing diversity in the workplace.

Employees scored the command highest in the categories of "Teamwork," (71 percent satisfaction), "Performance Measures" (67 percent satisfaction), "Communications," (67 percent satisfaction), "Leadership Quality," (67 percent satisfaction), "Supervision," (65 percent satisfaction), "Training and Career Development" (65 percent satisfaction), "Employee Involvement," (65 percent satisfaction), and "Fairness and Treatment of Others" (63 percent satisfaction).

"So, yes, we did well. But, as was the case with our previous survey and the follow-on Japanese survey, there are focus areas we want to explore further," said Rieck.

In fact, all of leadership will be combing the survey results at an upcoming business management board meeting to reinforce command climate areas where FISC Yokosuka scored high and explore other areas to increase their effectiveness to match the highest scores.

Areas that Rieck singled out for review were: "Rewards and Recognition," with 49 percent of employees expressing satisfaction with command recognition programs, "Innovation," (50 percent satisfaction); "Readiness to Reshape the Workforce," (55 percent satisfaction); and "Use of Resources," (61 percent satisfaction).

"We want to look closely at how we're administering our recognition and award programs and our ability to engage our employees in the process of organizing our workforce to meet the needs of customers and new technologies and make sure they have the resources they need to get the job done and to most effectively use those resources."

FISC Yokosuka Executive Office Cmdr. Jeff Rathbun speaks with FISC Yokosuka Fuel Dept. employees during an All Hands meeting. The results of the OAS reveal that FISC Yokosuka scores highest in the "Workplace Environment" category, with 77 percent of respondents indicating strong agreement or agreement that their work environment is safe, healthy and accommodating.

Photo courtesy by FISC Yokosuka Fuel Dept

全体会議で（右）FISC横須賀副司令官ジェフ・ラスバン中佐の話に耳を傾けるFISC横須賀燃料部従業員。OASの結果によると、FISC 横須賀は「職場環境」の分野で最高評価を得、「職場環境は安全で健康的であり協調的である」という項目に回答者の77%が、「強くそう思う」あるいは「そう思う」と答えた。

写真提供：FISC横須賀燃料部

FISCの従業員調査結果発表、FISC横須賀は標準値を凌駕

文：H・サム・サミュエルソン、FISC横須賀広報部長

横須賀補給センター(FISC)所属の軍属（USCS）と軍人すべてを対象に、年頭から実施された職場環境アンケート(OAS)の最終結果が先月末に発表された。

その結果、「多様性やチームワーク」、「リーダーシップの質」、「職場環境」、その他17の主要項目に対する従業員の感じ方が明らかになった。

この調査は、海軍補給システム本部(NAVSUP)エンタープライズに所属する従業員の心情を把握するために、NAVSUPが2年ごとに実施しており、前回は2008年前半に行われた。

FISC横須賀の人員構成に特徴があること、及び、NAVSUPアンケートはUSCSと軍人しか対象としていないため、上層部は日本国内の日本人基本労務契約(MLC)従業員を対象とした追加アンケートを実施した。

先頃実施されたOASに対し275名以上が自主的に質問に答え、前回の2008年度アンケート参加者のほぼ2倍の人数となっている。

上層部によれば、部隊の持つ強みと同様に、従業員プログラムの質を向上させるため、どこに注目すべきかが明らかになったということである。

「包括的に見て、結果には大変満足しています」とFISC横須賀のエグゼクティブ・ディレクター、デール・リック氏は語った。「これほど多くの従業員が時間を費やしてアンケートに参加してくれたのは心強い限りです。それぞれの従業員が自分の仕事にいかに真剣に取り組んでいるかの表れです。」

「他のFISCの中にあって、横須賀はほとんど全てのカテゴリーでトップ３以内となっていますが、今後従業員支援を強化するためより集中して行きたい分野で、調査を進めたいと思っています。」

FISC 横須賀は「職場環境」の分野で最高評価を得、「職場環境は安全で健康的であり協調的である」という項目に回答者の77％が、「強くそう思う」あるいは「そう思う」と答えた。FISC 横須賀では良い健康習慣を奨励していることにも、「強くそう思う」、「あるいはそう思う」と答えた。

もう１つ高評価を得たのは「カスタマーへの姿勢」と「多様性」の分野で、「カスタマーサービスが最優先事項である」、「部隊上層部は職場内で多様性を評価するプログラムを効果的に推進している」という項目に回答者の各々74％と72％が「強くそう思う」あるいは「そう思う」と答えた。

従業員から最高評価を得たのは「チームワーク(満足している71％)」、「業績指標(満足している67％)」、「コミュニケーション(満足している67％)」、「リーダーシップの質(満足している67％)」、「指揮監督(満足している65％)」、「トレーニングとキャリア開発(満足している65％)」、「従業員の参画(満足している65％)」、「公平性と他への対応(満足している63％)」などである。

「このように、我々の結果は良好でした。ですが、MLC調査を含めた前回の結果と同様、詳しく見ていきたい部分もあります。」とリック氏。

実のところ、上層部は次回のビジネス・マネジメント役員会で調査結果を精査し、高評価を得た分野を更に強化し、その他の部分では高評価を目指した改善策を検討する予定である。

リック氏が検討すべきであると特に指摘した分野は、49％の従業員が部隊表彰プログラムに満足であるとした「報奨/表彰」、「新技術の導入(満足している50％)」、「労働力の立て直し態勢(満足している55％)」、「資源の活用(満足している61％)」である。

「部隊表彰プログラムの運営方法、カスタマーの必要を満たす、新しいテクノロジーに対応するなど、為すべきことをするのに必要な資源を確保し、そうした資源を最も有効に活用するため、労働力を組織する過程で従業員を参加させる能力を、詳しく検討してみたいと思っています。」

FISC Yokosuka Regional Services (Code 400) employees gather at the All Hands meeting. FISC Yokosuka employees score the command highest in the categories of "Teamwork," "Performance Measures," and "Communications."

Photo by Yohsuke Onda

全体会議に集合したFISC横須賀地域サービス部従業員。従業員から最高評価を得たのは「チームワーク」、「業績指標」、「コミュニケーション」。

写真：恩田洋介、FISC横須賀

Contract requisition cut-off dates

Due dates for expiring funds requisitions are fast approaching. Please keep the following dates in mind when submitting purchase requests for contractual action. Customers are encouraged to communicate with U.S. Fleet and Industrial Supply Center (FISC) Yokosuka personnel as early as possible in the acquisition process. This will ensure adequate lead time for market research to locate commercially available items and services, prepare documentation, evaluate offers and ensure timely delivery of products and services.

Estimated Amount	Type of Action	Due Date
$25,000 or less	Purchase/Delivery Order	Aug. 23
$25,001 - $100,000	Purchase/Delivery Order	Aug. 9
up to $100,000	Annual Rental and Maintenance (ARM)	Aug. 9
any dollar amount	Exercise of Option	June 28

For more information regarding ashore requirements, contact Yoshihisa Mimaki at 243-8404 or Haruto Suzuki at 243-7622. For afloat requirement inquiries contact Jon Wester at 243-8395 or Hiroyuki Ishihara at 243-7861