

株式会社〇〇 御中

見本

組織が変わる5S
一日診断
報告書

2013年×月〇日

株式会社 クリエイション

目次

第1節	調査のアウトライン	……	1
第2節	調査結果の要約	……	2
第3節	調査項目ごとの詳細	……	3
	5S活動の仕組み		3
	5S手法		6
第4節	提言——組織が変わる5S活動に向けて	……	8
付属	現場改善の具体的な指摘	……	13

第1節

調査のアウトライン

1. 調査日時

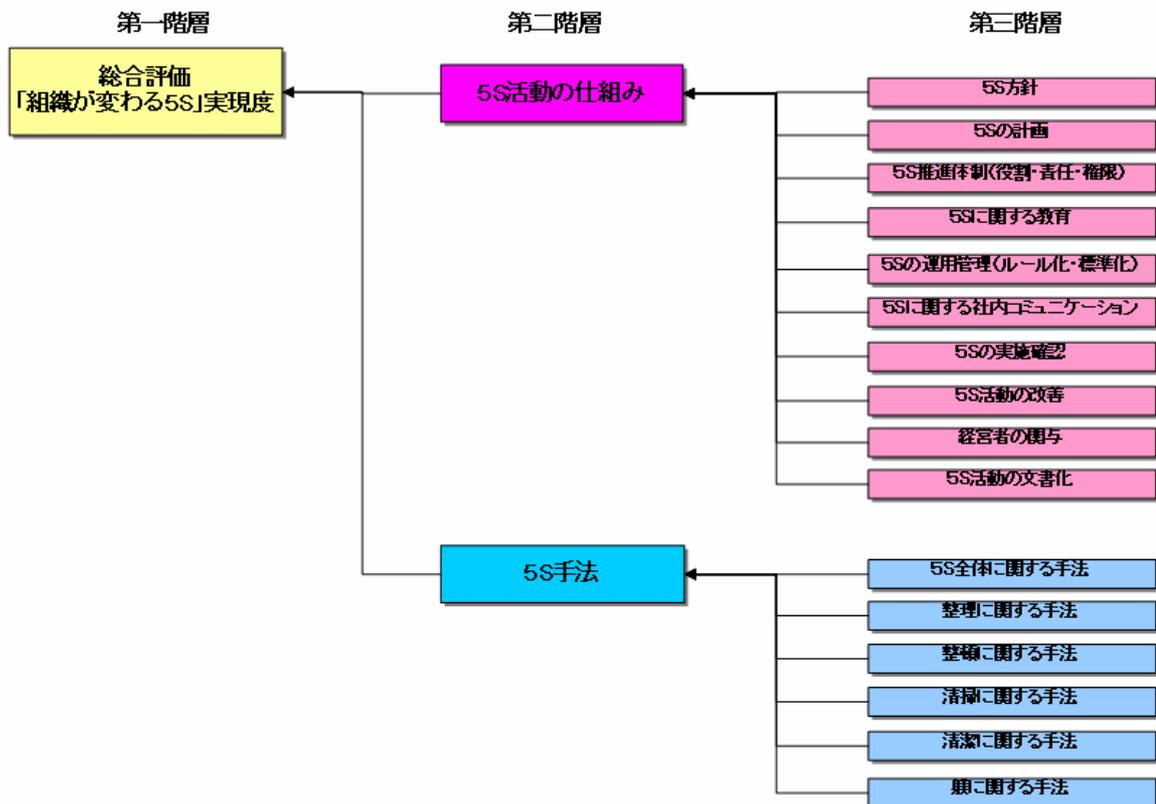
- ・ 2013年〇月×日(△)

2. 調査対象

- ・ 株式会社〇〇 本社事務所および本社工場

トップマネジメント・インタビュー	A 社長、B 常務、C 部長
現場巡回	本社工場(1号棟および2号棟の全職場) ※D 課長同行
(巡回中のヒアリング対象)	E 係長、F 係長、G 班長、H 班長、I 社員(推進事務局)

3. 主な調査項目



4. 調査実施者

- ・ 株式会社クリエイション 今村敦剛 (経済産業大臣登録 中小企業診断士)

第2節 調査結果の要約

定量的結果			
総合評価 「組織が変わる5S」 実現度	64.5 点	5S 活動の仕組み	57.1 点
		5S 手法	71.9 点
調査結果の要約			
<p>◆ 全体的な印象について</p> <p>5S活動を始めて10年近く立つ上、当初は主要取引先である××社OBである顧問が5S導入に積極的だったこともあり、5Sの基本的な理解はほとんどの従業員が持っている。ただし、活動は職場の個々の従業員に任されているようで、会社として仕組みだった5S活動を行なっているとは言いがたい。</p>			
<p>◆ 5S活動の仕組みについて</p> <p>会社として仕組みだった5S活動だとは言いがたい。組織として推進事務局を設けてはいるものの、全社的な5S活動を推進するには力不足感がある。自律的な人材を育成するという目的に対して、「自分たちで考えて、決めて、5S活動をする」という機会が仕組みの中に盛り込まれていないため、目的(自律的な人材を育成すること)に近づいている様子が、あまり感じられない。</p>			
<p>◆ 5S手法について</p> <p>清掃に関する手法を中心に、基礎的な手法は理解され、職場でも展開されている。整頓のレベルも高い。ただし、整理については、要らないものが職場に置かれたままになっていることが散見された。躰については、服務規程として、守るべき躰としてのルールは明確になっているものの、「自らやりたくなる」「5Sで決めたことを守りたくなる」ような工夫はあまり感じられない。</p>			
<p>◆ 上記の改善にあたって、優先度の高い項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5S活動の仕組みの整備 <ol style="list-style-type: none"> (1) 5S活動に対するPDCAサイクルの導入 (2) 小集団活動の実施 (3) コミュニケーションの機会の増加(小集団での計画作成、5S成果発表会等の実施) ・ 5S手法の整備 <ol style="list-style-type: none"> (1) 整理(赤札作成)を実施する上での基準やルール等の明確化と周知 			

ダウンロード版のサンプル報告書はここまでです