

修得水準審査要領

（目的）

第一条 この要領は、一般社団法人福岡県中小企業診断士協会（以下、「本会」という。）「登録養成課程の業務に関する規程」（以下、「規程」という。）第六条第一項の定めに基づき、本会が実施する登録養成課程（以下、「本課程」という。）を受講する者（以下、「受講者」という。）の本課程の修得水準の審査について必要な事項を定め、その円滑な遂行に資することを目的とする。

（審査Ⅰ）

第二条 規程第六条第一項第一号に規定される審査（以下「審査Ⅰ」という。）は、2社の企業診断実習を対象とし、実習の対象となる企業等（以下、「実習先企業」という。）ごとに、その実習を教授した規程第七条に規定される指導員（以下、「指導員」）が実施する。

2 別表1中「9. 実習先企業評価」については、指導員が実習先企業に別表2のアンケート回答を依頼し、またそれを回収し、評価に反映させる。

3 審査Ⅰの評価項目、評価レベル並びに修得水準の判定方法は別表1に定めるとおりとする。

4 指導員は審査Ⅰの終了後、別表3「実習評価表：経営診断Ⅰ」を速やかに本会に提出しなければならない。

（審査Ⅱ）

第三条 規程第六条第一項第二号に規定される審査（以下「審査Ⅱ」という。）は、次の各号に掲げる審査を順次行う。ただし、次の各号に掲げるいずれかの審査において、修得水準に満たないと判定された受講者については以降の審査を実施しない。

- 一 実習審査
- 二 面接審査
- 三 総合審査

（実習審査）

第四条 前条第一号の審査（以下、「実習審査」という。）は、3社の企業診断実習を対象とし、実習先企業ごとに、その実習を教授した指導員が実施する。

2 別表3中、「7. 実習先企業評価」については、指導員が実習先企業に別表2のアンケート回答を依頼し、またそれを回収し、評価に反映させる。

3 実習審査の評価項目、評価レベル並びに修得水準の判定方法は別表4に定めるとおりとする。

4 指導員は実習審査の終了後、別表5「実習評価表：経営診断Ⅱ」を速やかに本会に提出しなければならない。

（面接審査）

第五条 第三条第二号の審査（以下、「面接審査」という。）は、第二項で定める面接審査員のうち二名の面接審査員が受講者を個別に面接する方法により実施する。

2 面接審査員は、第四条第一項に定める指導員と外部の専門家二名以上とし、外部の専門家につ

いては本会代表理事が指名する。

3 面接審査の評価項目、修得水準の判定方法は別表 6 に定めるとおりとする。

(総合審査)

第六条 第三条第三号の審査（以下、「総合審査」という。）は、総合審査会が実施する。

2 総合審査会は、外部の専門家等二名以上で構成し、本会代表理事が指名する。

3 総合審査の修得水準の判定方法は別表 7 に定めるとおりとする。

(変更)

第七条 この要領の変更は、本会常任理事会の承認を得ることによって行う。

附 則

第一条 この要領は、規程が施行された日から施行する。

第二条 この要領は 2021 年 4 月 1 日より改訂施行する。

第三条 この要領は 2024 年 5 月 21 日より改訂施行し、第 8 期から適用する。

第四条 この要領は 2025 年 1 0 月 8 日より改訂施行する。

別表1 審査Ⅰの評価項目、評価レベル

| 評価レベル | | | 1. 知識手法の理解度・応用能力 | 2. 調査・分析力 | 3. インタビュー力 | 4. 問題 |
|-------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 5 | 指導レベル | 実習に合った活用レベルに達している他、人に教ほど理解しており「指導レベル」に達している | 診断に必要な専門的知識や手法を柔軟に適用することについて、人に教えられるほど理解している | 資料収集・調査結果の分析方法について、企業診断実習から見て、人に教えられるほど理解している | インタビューのスキルについて、企業診断実習から見て、人に教えられるほど理解している | 分析結果一連のフ |
| 4 | 柔軟活用レベル | 実習において、指導員の最小限の指導により、企業に合った柔軟な活用が自立して安定的に（繰り返し）できるレベルに達している | 診断に必要な専門的知識や手法を指導員の最小限の指導により、自らが企業に合わせて安定的・柔軟に活用できる ・各手法を企業に合わせてアレンジして活用できる ・業種・業態の業界知識があり、診断士としてふさわしい専門用語を使える。 | 資料収集・調査結果の分析方法を指導員の最小限の指導により、自らが企業に合わせて安定的・柔軟に活用できる ・質の高い情報収集ができる ・仮説・検証型の各種調査を行い情報収集ができる ・分析が論理的にできる | インタビューを指導員の最小限の指導により、自らが企業に合わせて安定的・柔軟にできる ・相手に合わせたヒアリングができる ・信頼感・安定感がある ・突っ込んだ情報が得られる ・インタビューにより、相手自身が頭の整理をしている面がみられる | 分析結果一連のフ 指導によ 安定的・ ・事実 形成がで |
| 3 | 基準レベル（+） | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより一般的な成果を安定的に出すことができた （「十分な指導」＝既に学んだこと、応用すればできることを再度十分な指導） （（「一般的な成果」＝「企業（相手）に合ったものとするためには一工夫必要なレベルの成果」） | 診断に必要な専門的知識や手法を指導員の十分な指導により、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要だが安定してできる。 | 資料収集・調査結果の分析方法を指導員の十分な指導により、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要だが安定してできる。 | インタビューを指導員の十分な指導により、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要だが安定してできる。 ・突っ込んだ情報が得られていない | 分析結果一連のフ 導により とするた してでき |
| 2 | 基準レベル（-） | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより、一般的な成果を出すことができるが、その安定性にはやや不安がある | 診断に必要な専門的知識や手法を指導員の十分な指導を得ても、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要で、その安定性にはやや不安がある | 資料収集・調査結果の分析方法を指導員の十分な指導を得ても、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要で、その安定性にはやや不安がある | インタビューを指導員の十分な指導を得ても、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要で、その安定性にはやや不安がある | 分析結果一連のフ 導を得て のとする の安定性 |
| 1 | 硬直受動レベル（+） | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果として、指導員の期待水準レベルに達していない （期待水準：診断士として必要な適格レベル） | 診断に必要な専門的知識や手法を指導員の十分な指導を得ても、一般的な成果を出す事ができるレベルにとどまり、指導員の期待水準レベルに達していない。 | 資料収集・調査結果の分析方法を指導員の十分な指導を得ても、一般的な成果を出す事ができるレベルにとどまり、指導員の期待水準レベルに達していない。 | インタビューで指導員の十分な指導を得ても、一般的で突っ込んだ情報が得られず、指導員の期待水準レベルに達していない | 分析結果一連のフ 導を得て ができる の期待水 |
| 0 | 硬直受動レベル（-） | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果がほとんど期待できなかった。 | 診断に必要な専門的知識や手法を指導員の十分な指導を得ても、行動が硬直的・受動的で実習成果として期待できない ・言われたことしかできない。言われないとできない ・指導を受けても、自分の殻を破ろうとせずやや独善的 | 資料収集・調査結果の分析方法を指導員の十分な指導を得ても、行動が硬直的・受動的で実習成果として期待できない ・言われたことしかできない。言われないとできない ・指導を受けても、自分の殻を破ろうとせずやや独善的 | インタビューが指導員の十分な指導を得ても、硬直的・受動的で実習成果として期待できない ・事前に準備したヒアリング項目も十分聞けない ・インタビューが詰問調だったりして、対象者のやや反感を買うような内容 | 分析結果一連のフ 導を得て で実習成 ・言わ れないと ・指導を うとせず |
| × | 非活用レベル | 実習に合った活用ができないレベル | 診断に必要な専門的知識や手法を理解しておらず、活用できない | 資料収集・調査結果の分析方法を理解しておらず、活用できない | インタビューについて、相手の意向を無視し一方的、あるいは逆に受動的で目的を達成できない | 分析結果一連のフ 展開する 活用でき |

別表1の続き 審査Ⅰの評価項目、評価レベル

| 評価レベル | | | 6. 報告書作成力 | 7. プレゼンテーション力 |
|-------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | 指導レベル | 実習に合った活用レベルに達している他、人に教えられるほど理解しており「指導レベル」に達している | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化する能力について、企業診断実習から見て人に教えられるほど理解している | プレゼンテーションについて、企業診断実習から見て、人に教えられるほど理解している |
| 4 | 柔軟活用レベル | 実習において、指導員の最小限の指導により、企業に合った柔軟な活用が自立して安定的に（繰り返し）できるレベルに達している | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化を指導員の最小限の指導により、自らが企業に合わせて安定的・柔軟にできる ・報告書は企業の受容度（求められるレベル）に合わせた内容である | プレゼンテーションを指導員の最小限の指導により、自らが相手に合わせて安定的・柔軟にできる ・相手に合わせたプレゼンができる ・信頼感・安定感があり、影響力を与えられる ・熱意・自信が感じられる |
| 3 | 基準レベル（+） | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより一般的な成果を安定的に出すことができた | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化を指導員の十分な指導により、自らが企業に合ったものとするためには一工夫必要だが安定してできる。 | プレゼンテーションを指導員の十分な指導により、自らが相手に合ったものとするためには一工夫必要だが安定してできる。 |
| 2 | 基準レベル（-） | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより、一般的な成果を出すことができるが、その安定性にはやや不安がある。 | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化を指導員の十分な指導の下、一般的な成果を出せる程度できるが、その安定性にはやや不安がある | プレゼンテーションを指導員の十分な指導を得ても、一般的内容にとどまり、その安定性にはやや不安がある |
| 1 | 硬直受動レベル（+） | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果として、指導員の期待水準レベルに達していない（期待水準：診断士として必要な適格レベル） | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化を指導員の十分な指導を得ても、行動が硬直的・受動的で、指導員の期待水準レベルに達していない。 | プレゼンテーションを指導員の十分な指導を得ても、行動が硬直的・受動的で、指導員の期待水準レベルに達していない。 |
| 0 | 硬直受動レベル（-） | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果として、殆ど期待できなかった | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化を、指導員の十分な指導を得ても行動が硬直的・受動的で実習成果として期待できない | プレゼンテーションを指導員の十分な指導を得ても行動が硬直的・受動的で実習成果としてほとんど期待できない |
| × | 非活用レベル | 実習に合った活用ができないレベル | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化について理解していない | プレゼンテーションスキルについて理解しておらず、相手を無視したプレゼンである |

別表1の続き 審査Ⅰの評価項目、評価レベル

| 評価レベル | | 8. 班への貢献度 | | 9. 実習先企業評価 (アンケートで評価) |
|-------|------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | (高程度) | (班員) | ・準備・作業・班討議・報告書の取りまとめ・プレゼン準備等、自分の担当作業だけでなく積極的に班長を補佐・他の班員に協力する | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待以上で、社内で勉強していきたい ・かなり役立つ提案があるので順次実行してみたい。 ・再度、受診したい |
| | | (班長) | <ul style="list-style-type: none"> ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）を効果的に行い、班員が積極的に取り組みが行えるよう工夫した ・副班長、班員からの信頼感、受診企業の信頼感を確保する 積極的に作業が進めやすい環境づくり・討議を整理し、班員にとって納得性のある結論に落としこんでいる | |
| | | (副班長) | ・班長の意向を踏まえての補佐、班長の足らざる面を積極的に支援する他、班員としての作業も的確に行う。班長や班員からの信頼感も確保する | |
| 4 | (高 - 中程度) | (班員) | ・班員として、担当の作業が終わると「何かしましょうか?」と自ら発言・行動する | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待以上 ・役立つ提案が見られるので実行してみたい |
| | | (班長) | <ul style="list-style-type: none"> ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）を行い、班員の取り組みを活性化すべく行動する ・積極的に発言できる雰囲気づくりをしている | |
| | | (副班長) | ・班長の意向を踏まえての補佐、班長の足らざる面を支援する他、班員としての作業も的確に行うとともに、遅れた班員の作業支援を行う | |
| 3 | (中程度) | (班員) | ・班員として担当作業を行う。班長や副班長の指示があれば行動する | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、概ね満足すべきもの ・提案内容を今後勉強したい |
| | | (班長) | ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）を行い、副班長、班員の協力を得て概ね目的を達成する | |
| | | (副班長) | ・班員として担当作業を行う。班長と相談しながら作業を進め、班長の指示があれば行動する | |
| 2 | (低程度) | (班員) | ・班員として担当の作業を行うものの、班長や副班長が指示しても作業の取り組みが消極的である | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、やや期待に反した内容である。しかし、調査結果など役立つものもある |
| | | (班長) | ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）が不十分で、討議・まとめ等の方針策定でリーダーシップを発揮することが十分できていない。班長の役割を副班長等が代わって担っていた感がある | |
| | | (副班長) | ・自分の担当作業を行うものの、班長が指示しても作業の取り組みが消極的である | |
| × | (問題行動) (問題評価) | (班員) | ・自分の担当の作業しかしない。班長や副班長の指示があっても作業をしない | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待に反した内容である |
| | | (班長) | ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）ができていない。副班長や班員任せの状況である | |
| | | (副班長) | ・自分の担当業務しかしない。班長の指示があっても作業をしない | |

別表 1 の続き 修得水準の判定方法

| | |
|--------------------|-----------------------------------------------------|
| 企業診断実習の評価点の算出 | 実習先企業ごとに評価項目 9 項目の合計点を項目数 9 で除して（小数点第 3 位以下切捨）算出する。 |
| 右のいずれにも該当する者を合格とする | 2 社の企業診断実習の評価点の平均点（小数点第 3 位以下切捨）が 3. 0 0 以上であること |
| | 各企業診断実習の評価項目「1. ～ 8.」の評価において、「非活用レベル」又は「問題行動」がないこと |

別表2 企業診断実習企業アンケート様式

第 期中小企業診断士登録養成課程 企業診断実習
アンケート調査のご協力をお願い

貴社名

中小企業診断士登録養成課程の実習にご協力いただき誠にありがとうございました。

今回の企業診断実習に関する評価と今後の企業診断実習の運営に役立てるため、アンケート調査に御協力いただきますようお願い申し上げます。

ご回答頂いた内容につきましては、受講生の修得水準評価、企業診断実習の運営見直し以外には使用いたしません。

1. 今回受診されていかがでしたか？ 貴社の診断希望や報告内容等から実習の評価をしてください。（報告書の内容、報告会でのプレゼンテーションの内容から、ご判断いただき、一つ選んで○をつけてください）

| いずれかに○をご記入ください | 評価・感想 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待以上で、社内で勉強していきたい ・かなり役立つ報告内容があるので順次実行してみたい ・再度、受診したい |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待以上 ・役立つ報告内容が見られるので実行してみたい |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、概ね満足すべきもの ・報告内容を今後勉強したい |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、やや期待に反した内容である。しかし、調査結果など役立つものもある |

※これ以下の評価の場合は、お手数ですが当会までお電話（電話番号挿入）にてご連絡ください。貴社への訪問の上、評価内容及び実習状況について詳細にお伺いさせていただきます。

2. 当会事務局の研修受入にかかる応対、段取り等についてはいかがでしょうか。

- ① 問題はなかった
- ② 以下の点で問題があった

3. 今後、実習企業診断を希望したいと思いますか？（番号に○をつけてください）

- ① 機会があれば、再度希望したい
- ② 希望しない

4. その他、今回の実習企業診断に関するご意見がありましたら、ご記入ください。

ご協力誠にありがとうございました
一般社団法人 福岡県中小企業診断士協会

別表3 実習評価表：経営診断Ⅰ

| | |
|--------------|--------------|
| <u>実習テーマ</u> | |
| <u>受講者氏名</u> | <u>指導員氏名</u> |

| 評価項目 | | 行動事実 | 評価 レベル |
|------|--------------------------|--------------|-----------|
| 1 | 知識手法の理解度・応用能力 | | |
| 2 | 調査・分析力 | | |
| 3 | インタビュー力 | | |
| 4 | 問題形成力 | | |
| 5 | 経営課題の改善立案力 | | |
| 6 | 報告書作成力 | | |
| 7 | プレゼンテーション力 | | |
| 8 | 班への貢献度 (□班長、□副班長、□班員) | | |
| 9 | 実習先企業評価 | (アンケート結果を記入) | |

※行動事実は評価レベル4以上と2以下に関するものを記入

【所 見】

■良い点（好ましく感じた点）

■悪い点（気がかりに感じた点）

■本人に助言した点

■引継ぎ事項（以降の指導での参考）

■その他特記事項

別表4 実習審査の評価項目、評価レベル

| 評価レベル | | | 1. インタビュー力 | 2. 問題形成力 (問題発見・整理) | 3. 経営戦略の立案・計画策定力 | 4. 報告書作成力 | 5. プレゼンテーション力 |
|-------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | 指導 レベル | 実習に合った活用レベルに達している 他、人に教えられるほど理解しており 「指導レベル」に達している | インタビューのスキルについて、 企業診断実習から見て、人に教え られるほど理解している | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスについて、企業 診断実習から見て人に教えられる ほど理解している | 調査・分析、問題点を把握、経営 戦略の立案・計画策定の一連のプ ロセスについて、企業診断実習か ら見て、人に教えられるほど理解 している | 報告書作成のための文章力とグラ フ・図示等のビジュアル化する能 力について、企業診断実習から見 て、人に教えられるほど理解して いる | プレゼンテーション能力ついて、 企業診断実習から見て人に教えら れるほど理解している |
| 4 | 柔軟活用レ ベル | 実習において、指導員の最小限の指導 により、企業に合った柔軟な活用が自 立して安定的に（繰り返し）できるレ ベルに達している | インタビューを指導員の最小限の 指導により、自らがヒアリング相 手に合わせて安定的・柔軟にでき る ・相手に合わせたヒアリングがで きる ・信頼感・安定感がある ・インタビューにより、相手自身 が頭の整理をしている面がみられ る | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスを指導員の最小 限の指導により、自らが企業に合 わせて安定的・柔軟にできる ・事実に基づき、企業に合った問 題形成ができる | 経営戦略の立案・計画策定を指導 員の最小限の指導により、自らが 企業にに合わせて安定的・柔軟にで きる ・企業に合った実行可能性の高い 経営戦略の立案・計画策定案がで きる ・企業の自立支援型の提案が見ら れる（押しつけない） | 報告書作成のための文章力とグラ フ・図示等のビジュアル化を指導 員の最小限の指導により自らが企 業にに合わせて安定的・柔軟にでき る ・報告書は企業の受容度（求める レベル）に合わせた内容である | プレゼンテーションを、指導員の 最小限の指導により、自らが相手 に合わせて安定的・柔軟にできる ・相手に合わせたプレゼンができ る ・信頼感・安定感があり、影響力 を与えられる ・熱意・自信が感じられる |
| 3 | 基準 レベル (+) | 実習において、指導員の最小限の指導 により、一般的な成果を自立して安定的 に出せるレベルに達している （「一般的な成果」＝「企業に合った ものとするためには一工夫必要なレ ベルの成果」 | インタビューを指導員の最小限の 指導により、自らがヒアリング相 手にあったものとするためには一 工夫必要だが安定してできる ・突っ込んだ情報が得られていな い | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスを指導員の最小 限の指導により、自らが企業にあ ったものとするためには一工夫必 要だが安定してできる | 経営戦略の立案・計画策定を指導 員の最小限の指導により、自らが 企業にあったものとするためには 一工夫必要だが安定してできる | 報告書作成のための文章力とグラ フ・図示等のビジュアル化を指導 員の最小限の指導により、自らが 企業にあったものとするためには 一工夫必要だが安定してできる | プレゼンテーションを、指導員の 最小限の指導により、自らが相手 に合ったものとするためには一工 夫必要だが安定してできる |
| 2 | 基準 レベル (-) | 実習において、指導員の十分な指導を 得ることにより、一般的な成果を安定的 に出せる （「十分な指導」＝既に学んだこと、 応用すればできることを再度十分な指 導をする） | インタビューを指導員の十分な指 導を得ることにより、自らがヒア リング相手に合ったものとするた めには一工夫必要だが安定してで きる | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスを指導員の十分 な指導を得ることにより、自らが 企業に合ったものとするためには 一工夫必要だが安定してできる | 経営戦略の立案・計画策定を指導 員の十分な指導を得ることによ り、自らが企業に合ったものとし るためには一工夫必要だが安定し てできる | 報告書作成のための文章力とグラ フ・図示等のビジュアル化を指導 員の十分な指導により、自らが企 業に合ったものとするためには一 工夫必要だが、一般的レベルの内 容にすることは安定してできる | プレゼンテーションを、指導員の 十分な指導により、自らが相手に 合ったものとするためには一工夫 必要だが、一般的レベルの内容に することは安定してできる |
| 1 | 硬直受動レ ベル (+) | 実習において、指導員の十分な指導を 得ることにより、一般的な成果を出す ことができるが、その安定性にはやや 不安がある | インタビューを、指導員の十分な 指導を得ても、一般的で突っ込ん だ情報が得られず、安定感にもや や不安がある | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスを指導員の十分 な指導を得ても、一般的内容を出 すことができるレベルにとどま り、安定感にもやや不安がある | 経営戦略の立案・計画策定を指導 員の十分な指導を得ても、一般的 内容を出すことができるレベルに とどまり、安定感にもやや不安が ある | 報告書作成のための文章力とグラ フ・図示等のビジュアル化を指導 員の十分な指導を得ても、一般的 レベルの内容にとどまり、安定感 にもやや不安がある | プレゼンテーションを指導員の十 分な指導を得ても、一般的レベ ルの内容にとどまり、安定感にも やや不安がある |
| 0 | 硬直受動レ ベル (-) | 実習において、指導員の十分な指導を 得たが、硬直的・受動的な行動にとど まり、実習成果として、指導員の期待 水準レベルに達していない （期待水準：診断士として必要な適格 レベル） | インタビューを、指導員の十分な 指導を得ても、インタビューが硬 直的・受動的で、指導員の期待水 準に達していない ・事前に準備したヒアリング項目 も十分聞けない ・インタビューが詰問調だったり して対象者のやや反感を買うよう な内容 | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスを指導員の十分 な指導を得ても、行動が硬直的・ 受動的で、指導員の期待水準に達 していない ・言われたことしかできない。言 われないとできない ・指導を受けても、自分の殻を打 ち破ろうとせずやや独善的 | 経営戦略の立案・計画策定を指導 員の十分な指導を得ても、行動が 硬直的・受動的で、指導員の期待 水準に達していない ・言われたことしかできない。言 われないとできない ・指導を受けても、自分の殻を打 ち破ろうとせずやや独善的 | 報告書作成のための文章構成とグラ フ・図示等のビジュアル化を、 指導員の十分な指導を得ても、行 動が硬直的・受動的で、指導員の 期待水準レベルに達していない | プレゼンテーションを、指導員の 十分な指導を得ても、行動が硬直 的・受動的で、指導員の期待水準 レベルに達していない |
| × | 非活用 レベル | 実習に合った活用ができないレベル | インタビューについて、相手の意 向を無視し一方的であったり、逆 に受動的で目的を達していない | 分析結果等から問題発見・整理等 の一連のプロセスについて、論理 的に展開することが理解されてい ない | 経営戦略の立案・計画策定は、調 査・分析、問題点を把握など一連 のプロセスについて、論理的展開 することが理解されていない | 報告書作成のための文章力とグラ フ・図示等のビジュアル化につい て、理解されていない | プレゼンテーションスキルについ て、理解しておらず、相手を無視 したプレゼンである |

別表 4 の続き 実習審査の評価項目、評価レベル

| 評価レベル | | 6. 班への貢献度 | | 7. 実習先企業評価 (アンケートで評価) |
|-------|------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | (高程度) | (班員) | ・準備・作業・班討議・報告書の取りまとめ・プレゼン準備等、自分の担当作業だけでなく積極的に班長を補佐・他の班員に協力する | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待以上で、社内で勉強していきたい ・かなり役立つ提案があるので順次実行してみたい。 ・再度、受診したい |
| | | (班長) | <ul style="list-style-type: none"> ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）を効果的に行い、班員が積極的に取り組みが行えるよう工夫した ・副班長、班員からの信頼感、受診企業の信頼感を確保する 積極的に作業が進めやすい環境づくり・討議を整理し、班員にとって納得性のある結論に落としこんでいる | |
| | | (副班長) | ・班長の意向を踏まえての補佐、班長の足らざる面を積極的に支援する他、班員としての作業も的確に行う。班長や班員からの信頼感も確保する | |
| 4 | (高 - 中程度) | (班員) | ・班員として、担当の作業が終わると「何かしましょうか?」と自ら発言・行動する | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待以上 ・役立つ提案が見られるので実行してみたい |
| | | (班長) | <ul style="list-style-type: none"> ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）を行い、班員の取り組みを活性化すべく行動する ・積極的に発言できる雰囲気づくりをしている | |
| | | (副班長) | ・班長の意向を踏まえての補佐、班長の足らざる面を支援する他、班員としての作業も的確に行うとともに、遅れた班員の作業支援を行う | |
| 3 | (中程度) | (班員) | ・班員として担当作業を行う。班長や副班長の指示があれば行動する | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、概ね満足すべきもの ・提案内容を今後勉強したい |
| | | (班長) | ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）を行い、副班長、班員の協力を得て概ね目的を達成する | |
| | | (副班長) | ・班員として担当作業を行う。班長と相談しながら作業を進め、班長の指示があれば行動する | |
| 2 | (低程度) | (班員) | ・班員として担当の作業を行うものの、班長や副班長が指示しても作業の取り組みが消極的である | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、やや期待に反した内容である。しかし、調査結果など役立つものもある |
| | | (班長) | ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）が不十分で、討議・まとめ等の方針策定でリーダーシップを発揮することが十分できていない。班長の役割を副班長等が代わって担っていた感がある | |
| | | (副班長) | ・自分の担当作業を行うものの、班長が指示しても作業の取り組みが消極的である | |
| × | (問題行動) (問題評価) | (班員) | ・自分の担当の作業しかない。班長や副班長の指示があっても作業をしない | <ul style="list-style-type: none"> ・実習企業診断は、期待に反した内容である |
| | | (班長) | ・班のゴールに向けた、マネジメント（PDCA）ができていない。副班長や班員任せの状況である | |
| | | (副班長) | ・自分の担当の作業しかない。班長の指示があっても作業をしない | |

別表 4 の続き 修得水準の判定方法

| | |
|--------------------|-----------------------------------------------------|
| 企業診断実習の評価点の算出 | 実習先企業ごとに評価項目 7 項目の合計点を項目数 7 で除して（小数点第 3 位以下切捨）算出する。 |
| 右のいずれにも該当する者を合格とする | 各企業診断実習の評価項目 1. から 5. において、評価レベル 4 以上の項目が 1 つ以上あること |
| | 実習先企業 3 社の個別の評価点において、2. 0 1 以上が 2 社以上あること |
| | 各企業診断実習の評価項目 1. から 6. において、「非活用レベル」または「問題行動」がないこと |

別表5 実習評価表：経営診断Ⅱ

| | |
|--------------|--------------|
| <u>実習テーマ</u> | |
| <u>受講者氏名</u> | <u>指導員氏名</u> |

| | 評価項目 | 行動事実 | 評価 レベル |
|---|--------------------------|--------------|-----------|
| 1 | インタビュー力 | | |
| 2 | 問題形成力 | | |
| 3 | 経営戦略の立案・計画策定力 | | |
| 4 | 報告書作成力 | | |
| 5 | プレゼンテーション力 | | |
| 6 | 班への貢献度 (□班長、□副班長、□班員) | | |
| 7 | 実習先企業評価 | (アンケート結果を記入) | |

※行動事実は評価レベル4以上と2以下に関するものを記入

【所 見】

■良い点（好ましく感じた点）

■悪い点（気がかりに感じた点）

■本人に助言した点

■引継ぎ事項（以降の指導での参考）

■その他特記事項

別表6 面接審査の評価項目、評価レベル

| 評価項目 | | 評価レベル |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>事例ケース面接 ※面接審査に先立って事例筆記（中小企業の診断及び助言に関する実務事例1題）を実施し、その事例について面接審査を実施する。（15分程度）</p> | <p>1. 事例の助言・提言内容の的確性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例の問題点の把握、課題設定、助言・提言内容が的確か | <p>診断士としての適格性の観点から、「非常に優れている：5点」「優れている：4点」「基準：3点」「やや劣る：2点」「非常に劣る（×）：0点」の5段階の評価レベルを設定する</p> |
| | <p>2. 話し方・コミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・話し方が分かり易いか、論理的か ・影響力・説得力があるか ・面接官の質問を積極的に聴こうとしているか ・コミュニケーションを図ろうとしているか | |
| | <p>3. 口答内容の適切性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質問に適切に回答したか ・診断士として専門的知識なども交えてふさわしい回答か | |
| | <p>4. 信頼性・誠実性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・態度・姿勢から、信頼性・誠実性が感じられたか | |
| <p>実習面接 ※受講者の実習先企業のうち、2社をもとに面接審査を実施する。（15分程度）</p> | <p>1. 助言・提言内容の的確性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習先企業の問題点の把握、課題設定、助言・提言内容が的確か | |
| | <p>2. 話し方・コミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・話し方が分かり易いか、論理的か ・影響力・説得力があるか ・面接官の質問を積極的に聴こうとしているか ・コミュニケーションを図ろうとしているか | |
| | <p>3. 口答内容の適切性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質問に適切に回答したか ・診断士としてふさわしい回答か | |
| | <p>4. 信頼性・誠実性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・態度・姿勢から、信頼性・誠実性が感じられたか | |

別表 6 の続き 修得水準の判定方法

| | |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>受講者の評価点の算出</p> | <p>Ⅰ．事例ケース面接の評価点 ①面接審査員がそれぞれ、事例ケース面接の評価項目 1．から 4．の合計点を評価項目 4 で除して（小数点第 3 位以下切捨）、面接審査員ごとの評価点を算出する。 ②上①で求めた面接審査員ごとの評価点の平均値（小数点第 3 位以下切捨）を受講者の事例ケース面接の評価点とする。</p> <p>Ⅱ．実習面接の評価点 ①面接審査員がそれぞれ、実習面接の評価項目 1．から 4．の合計点を評価項目 4 で除して（小数点第 3 位以下切捨）、面接審査員ごとの評価点を算出する。 ②上①で求めた面接審査員ごとの評価点の平均値（小数点第 3 位以下切捨）を受講者の実習面接の評価点とする。</p> <p>Ⅲ．面接審査の評価点 上のⅠ．及びⅡ．の平均値（小数点第 3 位以下切捨）を受講者の面接審査全体の評価点とする。</p> |
| <p>右に該当する者を合格とする</p> | <p>事例ケース面接と実習面接の各々の評価項目において「非常に劣る」と評価した面接審査員が 1 名以内であること</p> |

別表 7 修得水準の判定方法

| | |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 右の全てを満たす受講者を本課程を修了した者と認める | 実習審査の企業診断実習ごとの評価点と面接審査の評価点の平均値（小数点第 3 位以下切捨）が 3. 0 0 以上であった者 |
| | 本課程（当会が設定）の全出席時間数のうち、9 割以上に出席した者 |
| | ただし、経営診断Ⅰ及びⅡの演習並びに実習において、それぞれ「中小企業支援事業の実施に関する基準を定める省令」に規定される時間数を満たさない者を除く。 （補足資料 1 及び 2 においても同じ。） |
| | 本課程の受講態度が良好であった者 |

補足資料1 審査の内容、方法について

【経営診断Ⅰ】

2回(2社)の企業診断実習各々について評価し、その結果に基づき審査する。

(1)受講生の各企業診断実習の評価は、「実習指導員評価」と「実習先企業評価」からなる(別表1)。

(a)実習指導員評価

受講生の実習における行動にかかる以下の8つを評価項目とする。

①知識手法の理解度・応用能力、②調査・分析力、③インタビュー力、④問題形成力、
⑤経営課題の改善立案力、⑥報告書作成力、⑦プレゼンテーション力、⑧班への貢献度

(b)実習先企業評価(1項目)

実習先企業に対するアンケート調査をもって評価項目(「⑨実習先企業評価」)とする。

(c)各企業診断実習の評価点

評価項目①～⑨の評価レベルの合計点を項目数9で除して、小数点第3位以下を切り捨てて算出する。

(2)審査方法(別表1)

次のいずれにも該当する者を合格とする。

(a)2回(2社)の企業診断実習の評価点の平均点(小数点第3位以下を切り捨てて算出する)が3.00以上であること。

(b)各企業診断実習の評価項目のうち①～⑧の評価において、「非活用レベル」又は「問題行動・問題評価」がないこと。

経営診断Ⅰの修得水準審査<計算例>

「Sさん」の修得水準の審査

●●商店(評価点: 3.00)、▲▲工業(評価点: 3.50)

「Sさん」の経営診断Ⅰ平均点 $\boxed{3.25} = (3.00 + 3.50) \div 2$

修得水準 $3.25 \geq 3.00$ 合格

【経営診断Ⅱ】

3回(3社)の企業診断実習の評価及び面接の各々について評価し、その結果に基づき審査する。

実習審査

(1)受講生の各企業診断実習の評価は、「実習指導員評価」と「実習先企業評価」からなる(別表4)。

(a)実習指導員評価

受講生の実習における行動にかかる以下の6つを評価項目とする。

①インタビュー力、②問題形成力、③経営戦略立案・計画策定力、④報告書作成力、
⑤プレゼンテーション力、⑥班への貢献度

(b)実習先企業評価(1項目)

実習先企業に対するアンケート調査をもって評価項目(「⑦実習先企業評価」)とする。

(c)各企業診断実習の評価点

評価項目①～⑦の評価レベルの合計点を項目数7で除して、小数点第3位以下を切り捨てて算出する。

(2)審査方法(別表4)

次のいずれにも該当する者を合格とする。

(a)各企業診断実習の評価項目のうち①～⑤において、評価レベル4以上の項目が一つ以上あること。

(b)各企業診断実習の評価項目のうち①～⑥において、「非活用レベル」又は「問題行動」がないこと。

(c)3回(3社)の企業診断実習の各実習の評価点において、2.01以上が2回(2社)以上あること。

面接審査

(1)受講生の中小企業の経営診断及び助言能力について、「事例ケース面接」と「実習面接」により、受講生の中小企業診断士としての適格性について評価を行う。(別表6)

(a)「事例ケース面接」

事例筆記(中小企業の診断及び助言に関する実務事例1題)を実施し、以下の4つを評価項目として、受講者の考えた診断・助言に関して約15分の個人面接形式で問う。

- ①事例の助言・提言内容の的確性、②話し方・コミュニケーション力、
- ③口答内容の適切性、④信頼性・誠実性

(b)「実習企業診断についての面接」

受講生が行った実習先企業のうち、企業診断実習した2社に関して、以下の4つを評価項目として、約15分の個人面接形式で問う。

- ①実習企業診断提言の的確性、②話し方・コミュニケーション力、
- ③口答内容の適切性、④信頼性・誠実性

(C) 面接の評価点

受講生の面接の評価点は、以下(ア)(イ)により「事例ケース面接」と「実習面接」各々について評価点を算出し、その平均点(小数点第3位以下を切り捨てて算出する)とする。

(ア)各面接員の評価点を、評価項目①～④の評価レベル(なお「非常に劣る×」の評価レベルは「○」とする)の合計点を項目数4で除して、小数点第3位以下を切り捨てて算出し、「事例ケース面接」の面接員2名の平均点(小数点第3位以下を切り捨てて算出する)を「事例ケースの面接」の評価点とする。

(イ)「実習面接」の評価点についても(ア)と同様に算出する。

(2) 審査方法

次に該当する者を合格とする。

「事例ケース面接」と「実習面接」の各々において「非常に劣る」と評価した面接員が1名以内であること。

【事例ケース面接イメージ】＜例＞受講生 S さんの評価点

| 評価項目 | 適格性(診断士として) | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|------|--------|---------|
| | 非常に優れている 5 | 優れている 4 | 基準 3 | やや劣る 2 | 非常に劣る × |
| 1. 事例の助言・提言内容的確性 ・事例の問題点の把握・課題、助言・提言内容が的確か | | B | A | | |
| 2. 話し方・コミュニケーション力 ・話し方が分かりやすいか、論理的か ・影響力、説得力があるか ・面接員の質問を積極的に聴こうとしているか ・コミュニケーションを図ろうとしているか | | A | B | | |
| 3. 口答内容の適切さ ・質問に適切に回答したか ・診断士として専門的知識なども交えてふさわしいか | | A | B | | |
| 4. 信頼性・誠実性 ・態度・姿勢から、信頼性・誠実性が感じられたか | | A B | | | |

＜例＞A面接員の評価点 $(3 + 4 + 4 + 4) \div 4 = 3.75$

B面接員の評価点 $(4 + 3 + 3 + 4) \div 4 = 3.50$

受講生Sさんの評価点 = $(3.75 (A \text{ 面接員}) + 3.50 (B \text{ 面接員})) \div 2 = 3.62$

【実習面接イメージ】＜例＞ 受講生Sさんの評価点

| 評価項目 | 適格性(診断士として) | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|------|--------|---------|
| | 非常に優れている 5 | 優れている 4 | 基準 3 | やや劣る 2 | 非常に劣る × |
| 1. 実習企業診提言的的確性 ・実習企業の論点整理・課題設定、助言・提言が的確か | | C D | | | |
| 2. 話し方・コミュニケーション力 ・話し方が分かりやすいか、論理的か ・影響力、説得力があるか ・面接員の質問を積極的に聴こうとしているか ・コミュニケーションを図ろうとしているか | | D | C | | |
| 3. 口答内容の適切さ ・質問に適切に回答したか ・診断士として専門的知識なども交えてふさわしいか | | C D | | | |
| 4. 信頼性・誠実性 ・態度・姿勢から、信頼性・誠実性が感じられたか | | D | C | | |

＜例＞C面接員の評価点 $(4 + 3 + 4 + 3) \div 4 = 3.50$

D面接員の評価点 $(4 + 4 + 4 + 4) \div 4 = 4.00$

受講生Sさんの評価点 = $(3.50 (C \text{ 氏}) + 4.00 (D \text{ 氏})) \div 2 = 3.75$

面接審査の評価

受講生Sさんの評価点 = 3.68

(①事例ケースの面接審査(3.62) + ②実習企業診断の面接審査(3.75)) $\div 2 = 3.68$

【総合審査】

受講生の「経営診断Ⅱ」における3回(3社)の企業診断実習及び面接の審査で合格した受講生の登録養成課程の修了について、「総合審査会」を設置して総合審査を行う。

総合審査会では、以下の総合審査基準に従って審査し、基準を全て満たした者を合格とし、登録養成課程の修了者とする。修了者には修了証明書を発行する。(別表7)

- (1)「経営診断Ⅱ」における企業診断実習の評価点と面接の評価点の平均点(小数点第3位以下を切り捨てて算出する)が3.00以上であること。
- (2)出席時間数が90%以上出席(省令外時間含む)した者で、かつ受講態度が良好だった者であること。

総合審査における受講生の修得水準審査<例>

「Sさん」の修得水準の審査

①「経営診断Ⅱ」の企業診断実習

〇〇製作所(評価点: 3.50)、〇〇工業(評価点: 3.50)、

△△商事(評価点: 3.00)

②面接(評価点: 3.68)

- (1)「経営診断Ⅱ」の企業診断実習と面接の評価点の平均点が3.00以上であること

□「Sさん」評価点の平均点

$$\boxed{3.42} = (3.50 + 3.50 + 3.00 + 3.68) \div 4$$

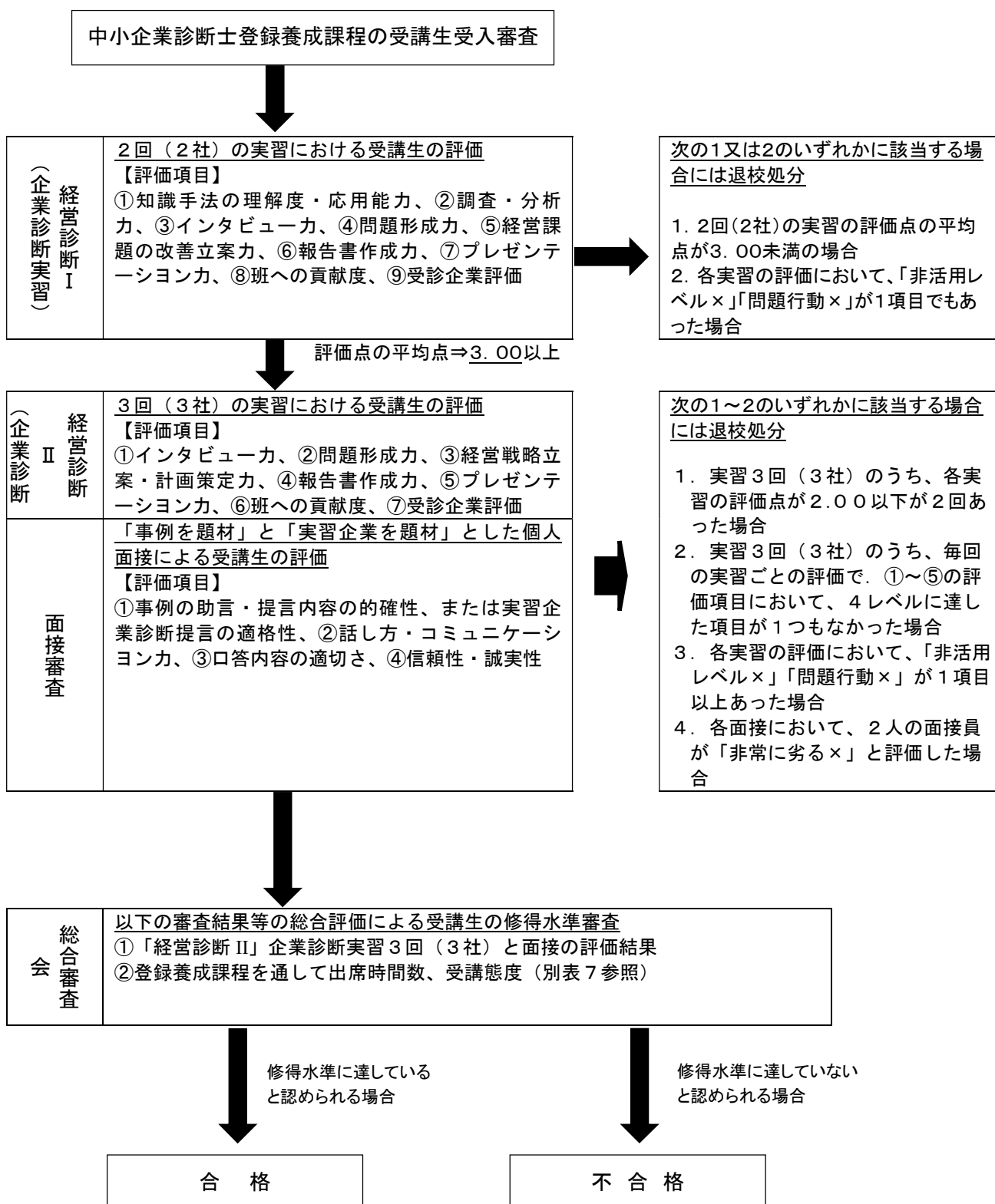
$$\text{修得水準} \boxed{3.42} \geq 3.00$$

- (2)登録養成課程を通して出席時間数が90%以上出席等(省令外時間含む)した者で、かつ受講態度が良好だった者であること(別表7参照)

□「Sさん」出席時間数(90%以上出席等、受講態度が良好)


(修得水準に達している)

合 格



【評価項目全体】

| 評価項目 | 内 容 | 経営診断Ⅰ | 経営診断Ⅱ |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| ①知識手法の理解度・応用能力 | 診断に必要な知識・手法の理解度と加工し柔軟に適用する応用能力 | ①知識手法の理解度・応用能力 | |
| ② 調査・分析力 | 適切な資料収集、調査を実施し、結果等を適切に分析し現状を把握する能力 | ②調査・分析力 | |
| ③インタビュー力 | 相手の意思や意見を引き出すための聞き取り能力 | ③インタビュー力 | ①インタビュー力 |
| ④問題形成力 | 分析結果等から総合して論理的に問題点を把握する能力 | ④問題形成力 | ②問題形成力 |
| ⑤経営診断Ⅰ (経営課題の改善立案力) 経営診断Ⅱ (経営戦略立案・計画策定力) | 経営診断Ⅰ(問題点を把握し、経営課題改善の方向性を立案する能力)経営診断(問題点を把握し、経営戦略立案・計画策定する力) | ⑤経営課題の改善立案力 | ③経営戦略立案・計画策定力 |
| ⑥報告書作成力 | 報告書作成のための文章力とグラフ・図示等のビジュアル化する能力 | ⑥報告書作成力 | ④報告書作成力 |
| ⑦プレゼンテーション力 | 報告を論理的かつ明確に相手に伝え、提言を実行に移すような影響力を与える能力 | ⑦プレゼンテーション力 | ⑤プレゼンテーション力 |
| ⑧班への貢献 | 班に対する貢献の評価(班長、副班長、班員の貢献度) | ⑧班への貢献 | ⑥班への貢献 |

【評価レベルイメージ1】(経営診断Ⅰ:項目①～⑦/経営診断Ⅱ:項目①～⑤)

| 評価項目 | | 内 容 | |
|------|-------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| | | 経営診断Ⅰ | 経営診断Ⅱ |
| 5 | 指導レベル | 実習に合った活用レベルに達している他、人に教えられるほど理解しており「指導レベル」に達していた。 | 実習に合った活用レベルに達している他、人に教えられるほど理解しており「指導レベル」に達していた。 |
| 4 | 柔軟・活用レベル | 実習において、指導員の最小限の指導により、企業に合った柔軟な活用が自立してできるレベルに達していた。 | 実習において、指導員の最小限の指導により、企業に合った柔軟な活用が自立してできるレベルに達していた。 |
| 3 | 基準レベル(+) | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより、一般的な成果を安定的に出すことができた。 | 実習において、指導員の最小限の指導により、一般的な成果を自立してできるレベルに達していた。 |
| 2 | 基準レベル(－) | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより、一般的な成果を出すことができるが、その安定性にはやや不安があった。 | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより、一般的な成果を安定的に出すことができた。 |
| 1 | 硬直・受動レベル(+) | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果として、指導員の期待水準レベルに達していなかった。 | 実習において、指導員の十分な指導を得ることにより、一般的な成果を出すことができるが、その安定性にはやや不安があった。 |
| 0 | 硬直・受動レベル(－) | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果として、ほとんど期待できなかった。 | 実習において、指導員の十分な指導を得たが、硬直的・受動的な行動にとどまり、実習成果として、指導員の期待水準レベルに達していなかった。 |
| × | 非活用レベル | 実習に合った活用ができないレベルであった。 | 実習に合った活用ができないレベルであった。 |

【評価レベルイメージ2】(経営診断Ⅰ：項目⑧／経営診断Ⅱ：項目⑥)

| 評価レベル | | | 班への貢献度(班員、副班長、班長の範に対する貢献度) |
|-------|-------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | 高程度 | 班員 | 準備・作業・班討議・報告書の取りまとめ・プレゼン準備等、自分の担当作業だけでなく積極的に班長を補佐・他の班員に協力した。 |
| | | 班長 | 班のゴールに向けた、マネジメント(PDCA)を効果的に行い、班員が積極的に取り組めるよう工夫した。 副班長、班員からの信頼感、受診企業の信頼感を確保する。 積極的に作業が進めやすい環境づくり・討議を整理し、班員にとって納得性のある結論に落としこんでいた。 |
| | | 副班長 | 班長の意向を踏まえての補佐、班長の足らざる面を積極的に支援する他、班員としての作業も的確に行う。 班長や班員からの信頼感も確保した。 |
| 4 | 高・中程度 | 班員 | 班員として、担当の作業が終わると「何かしましょうか?」と自ら発言・行動した。 |
| | | 班長 | 班のゴールに向けた、マネジメント(PDCA)を行い、班員の取り組みを活性化すべく行動した。 積極的に発言できる雰囲気づくりをしていた。 |
| | | 副班長 | 班長の意向を踏まえての補佐、班長の足らざる面を支援する他、班員としての作業も的確に行うとともに、遅れた班員の作業支援を行った。 |
| 3 | 中程度 | 班員 | 班員として担当の作業を行い、班長や副班長の指示があれば行動した。 |
| | | 班長 | 班のゴールに向けた、マネジメント(PDCA)を行い、副班長、班員の協力を得て概ね目的を達成できた。 |
| | | 副班長 | 班員として担当作業を行う。 班長と相談しながら進め、班長の指示があれば他の作業も行う。 |
| 2 | 低程度 | 班員 | 班員として担当の作業を行うものの、班長や副班長が指示しても作業の取り組みが消極的である。 |
| | | 班長 | 班のゴールに向けた、マネジメント(PDCA)が不十分で、討議・まとめ等の方針策定でリーダーシップを発揮することが十分できていなかった。 班長の役割を副班長等が代わって担っていた感があった。 |
| | | 副班長 | 自分の担当の作業を行うものの、班長が指示しても作業の取り組みが消極的であった。 |
| × | 問題行動 | 班員 | 担当の作業しかしない。班長や副班長の指示があっても作業をしなかった。 |
| | | 班長 | 班のゴールに向けた、マネジメント(PDCA)ができていない。副班長や班員任せの状況であった。 |
| | | 副班長 | 自分の担当の作業しかしなかった。 班長の指示があっても作業をしなかった。 |

(注)班長か副班長は、5回の実習において何れか1回は担当するよう配慮する

【評価レベルイメージ3】(経営診断Ⅰ：項目⑨／経営診断Ⅱ：項目⑦)

| 評価レベル | | 受診企業評価 |
|-------|-------|--------------------------------------------------------------------|
| 5 | 高程度 | 実習企業診断は、期待以上のもので、社内で勉強していきたい。 かなり役立つ提案があるので順次実行していきたい。再度、受診したい。 |
| 4 | 高・中程度 | 実習企業診断は、期待以上である。 役立つ提案が見られるので実行してみたい。 |
| 3 | 中程度 | 実習企業診断は、概ね満足すべきものである。 提案内容を今後勉強したい。 |
| 2 | 低程度 | 実習企業診断は、やや期待に反した内容である。 しかし、調査結果など役立つものもある。 |
| × | 問題評価 | 実習企業診断は、期待に反した内容である。 |

(注)受診企業の評価は、企業に対してアンケート調査を実施しその評価を記入