

・受講生の修得水準審査要領

本審査要領は、基準省令第7条4項に基づき機構が作成した基準を準用し、実習における実習指導員による審査を基本とする要領を示すものです。最終的な修了判定のプロセスは、登録養成機関において工夫することを妨げるものではありませんが、独自のプロセスを採る場合は、同等の内容の審査であることを記載してください。

1. 審査内容と審査プロセス

- (1) 「経営診断」にあつては中小企業診断士となるのに必要な学識の応用能力を、「経営診断」にあつては、中小企業診断士となるのに必要な実務能力を修得したかどうかについて審査する。
- (2) 審査の対象は、次の通りである。
 - 「経営診断」
企業診断実習の2実習以上を審査対象とする。
 - 「経営診断」
企業診断実習の3実習以上の審査と面接審査を実施し、出席状況及び受講態度を総合的に審査する。
- (3) 審査プロセス(別添1参照)
 - 「経営診断」の修得水準の審査を実施し、修得水準に達している場合には「経営診断」に進むが、修得水準に達しない場合には退校とする。
 - 「経営診断」の修得水準の審査により、修得水準に達している場合には、「修了証明書」を発行するが、修得水準に達しない場合には、修了証明書は発行しないものとする。

2. 審査の内容・方法

「経営診断」と「経営診断」の審査の内容・方法は次の通りである。

【経営診断】

- (1) 受講生の修得水準審査は、「実習指導員評価」と「実習先企業評価」からなる。
 - (a) 実習指導員の審査(8項目)
受講生の行動を 知識手法の理解度・応用能力、 調査・分析力、 インタビュー力、 問題形成力、 経営課題の改善立案力、 報告書作成力、 プレゼンテーション能力、 班への貢献度の8項目から評価する(別表3)。
 - (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とする。
- (2) 評価レベルは、評価項目9項目について評価レベル(別表4~7)を定める。
- (3) 実習指導員は、「実習評価表」の各項目について評価する(別表8)。
- (4) 「経営診断」修得水準の審査
受講生の評価点は、実習企業の評価項目(9項目)の平均値とする。
企業の2実習において、平均評価3レベル以上の者は、修得水準に達しているものとする。修得水準に達しない場合には、退校とする。
各企業診断実習の「評価項目1~8」において、「非活用レベル×」「問題行動×」が1項目でもあった場合には、修得水準が、達していないものとして退校とする。

経営診断 の修得水準審査 < 計算例 >

「Aさん」の修得水準の審査

山田企業（評価：4）、鈴木工業（評価：3）

$$\text{「Aさん」の経営診断 平均レベル } \boxed{3.5} = (4 + 3) \div 2$$

修得水準 3.5 3 （修得水準に達している）

【経営診断】

企業診断実習の審査、面接審査、出席状況及び受講態度等を勘案して、総合審査する。

(1) 企業診断実習の審査

受講生の修得水準審査は、「実習指導員評価」と「実習先企業評価」からなる。

(ア) 実習指導員の審査(6項目)

受講生の行動を インタビュー力、問題形成力、経営戦略立案・計画策定力、報告書作成力、プレゼンテーション能力、班への貢献度から評価する。

(別表 2.3)

(イ) 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とする。

評価レベルは、評価項目 7 項目について評価レベル（別表 4～7）を定める。

実習指導員は、「実習評価表」の各項目について評価する(別表 9)。なお、実習指導員は、経営診断の実習にあっては、異なる者とする。

「経営診断」の修得水準審査

(ア) 受講生の評価点は、実習企業の評価項目（7項目）の平均値とする。

(イ) 各企業診断実習の「評価項目 1～6」において、「非活用レベル×」「問題行動×」が 1 項目でも各企業診断実習において該当した場合には、当該企業診断実習は修得できなかったものとする。

(ウ) 実習企業 3 社の内、2 社の修得水準が 2 レベル以下の場合には、経営診断の修得水準に達しなかったものとする。

(エ) 実習企業 3 社の 1～5 の評価項目の内、各実習評価において一つも 4 レベルに達しない場合には、経営診断の修得水準に達しなかったものとする。

(2) 面接審査

中小企業の経営診断及び助言能力について、面接の方法により、中小企業診断士として適格であるかどうかの評価を行う。

面接員は、実習担当指導員と中小企業診断士等の専門家とし、登録養成機関の長が指名する。

面接の実施方法等

2 人の面接員（外部専門家は、1 人以上）により、受講生 1 人当たり約 30 分間の個人面接を行う(面接は、次の 2 項目について、各 15 分に分けることも可能)。

(ア) 面接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、その事例について受講者の考えた診断・助言に関する質問（約 15 分）

(イ) 受講生が行った実習先企業のうち、2 社をもとにした質問（約 15 分）

面接の評価方法

(ア) 評価点は、「事例筆記に基づく面接審査」と「実習先企業診断についての面接審査」のそれぞれについて審査し、平均値とする。

(イ) 各評価は、1人の受講者に対して面接員が評価表の評価項目に従って行うものとする(別表8.9)。

各面接員が「1.事例の助言・提言内容的確性」、「2.話し方・コミュニケーション」、「3.口答内容の適切性」、「4.信頼性・誠実性」の評価項目を5段階評価する。受講生の評価点は、面接員の平均値とする。

(ウ) 面接の評価において、2人の面接員が、「非常に劣る」と評価した場合には、診断士として適格性がないものとして、修得水準に達していないものとする。

(3) 総合審査

総合審査は、受講生の修得水準を審査し、修了証明書発行の有無を決定する「総合審査委員会」を設置し、行うものとする。

総合審査委員会は、2名以上の委員で構成し、中小企業診断士試験委員、養成課程指導員等外部の専門家とし、登録養成機関の代表者が指名する。

総合審査委員会では、次の総合審査基準に従って審査し、基準を満たした者に対して修了証明書を発行する。

(ア) 企業診断実習の審査と面接審査の結果、平均評価レベル3以上であること。

(イ) 登録養成課程への出席時間数の90%以上を出席(省令で定める時間は、満たしていること。)した者で、かつ、受講態度が良好だった者であること。

経営診断 の修得水準審査<計算例>

「Aさん」の修得水準の審査

実習企業診断

伊藤企業(評価:4)、徳田工業(評価:3)、岡田商店(評価:3)

面接 (評価:3)

(ア) 企業診断実習の審査と面接審査の結果、平均評価レベル3以上

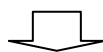
「Aさん」の経営診断 平均レベル

$$\boxed{3.25} = (4 + 3 + 3 + 3) \div 4$$

修得水準 $\boxed{3.25}$ 3

(イ) 登録養成課程への出席時間数の90%以上を出席し、かつ受講態度良好

Aさん」出席時間数(90%以上出席、受講態度が良好)



(修得水準に達している)

事例ケースの面接審査<評価表> <例> 受講生S氏の評価

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 x
1. 事例の助言・提言内容の的確性 ・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 ・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氏の評価 (3 + 4 + 4 + 4) ÷ 4 = 3.75

B氏の評価 (4 + 3 + 3 + 4) ÷ 4 = 3.5

受講生S氏の評価 = (3.75 (A氏) + 3.5 (B氏)) ÷ 2 = 3.625

企業診断実習の面接審査 <例> 受講生 S 氏の評価 <評価表>

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 x
1. 実習企業診提言の的確性 ・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 ・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			
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 氏の評価 $(4 + 3 + 4 + 3) \div 4 = 3.5$

D 氏の評価 $(4 + 4 + 4 + 4) \div 4 = 4$

受講生 S 氏の評価 = $(3.5 (C \text{氏}) + 4 (D \text{氏})) \div 2 = \boxed{3.75}$

面接審査の評定

受講生 S 氏の評価 = 3.6875

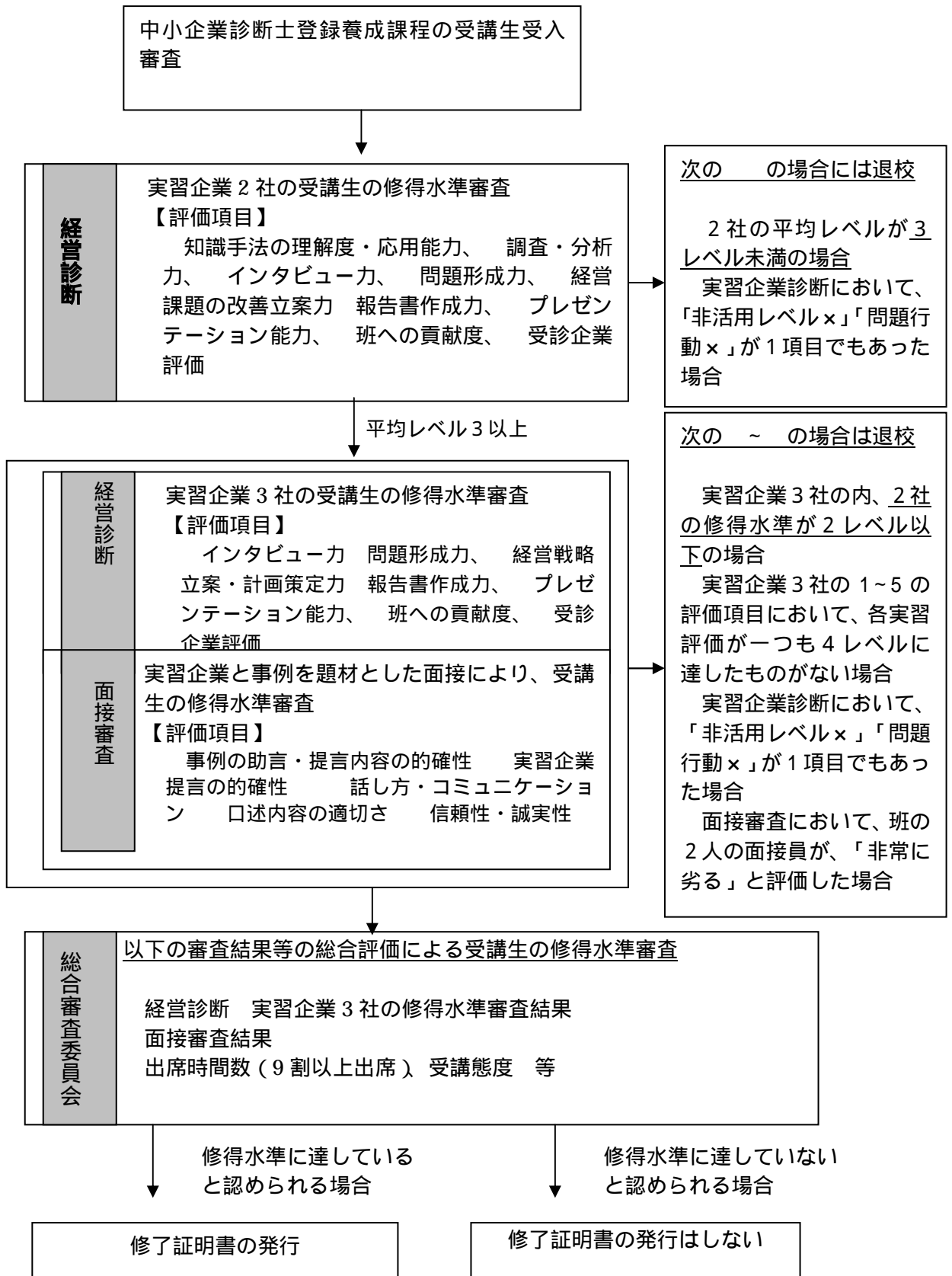
(事例ケースの面接審査 (3.625) + 実習企業診断の面接審査 (3.75))

$\div 2 = \boxed{3.6875}$

3. 守秘義務

受講生の修得水準の審査に関与する職員及び外部専門家は、審査に関して職務遂行上知り得た秘密を外部に漏洩してはならない。

別添 1 受講生の修得水準の審査プロセス



【実習評価表:経営診断】(別表1)

実習テーマ

受講者氏名

指導員氏名

評価項目	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	受診企業評価	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以下を記入

【所見】

【実習評価表:経営診断】(別表2)

実習テーマ

受講者氏名

指導員氏名

評価項目	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	受診企業評価	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以下を記入

【所見】

修得水準の評価項目(別表3)

評価項目	内容	経営診断	経営診断
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(経営課題の改善立案力) 経営診断(経営戦略立案・計画策定力)	経営診断(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.報告資料作成力	報告資料作成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.報告資料作成力	4.報告資料作成力
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、相手に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
9.受診企業評価	実習企業診断(班全体に対する評価) (受診企業のアンケート評価入)	9.受診企業評価	7.受診企業評価

別表4 評価レベルイメージ (経営診断 :項目1~7/経営診断 :項目1~5)

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
4	柔軟・活用レベル	実習において、インストラクター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る (柔軟な活用が安定的(「安定」=「頻度」)に発揮されていた)
3	基準レベル (+)	実習において、インストラクターの最小限の指導により、一般的な成果を自立して出せるレベルに達している
2	基準レベル (-)	実習において、インストラクター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。
1	硬直・受動レベル (+)	実習において、インストラクター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。
0	硬直・受動レベル (-)	実習において、インストラクター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、インストラクターの期待水準レベルに達していない
x	非活用レベル	実習に合った活用ができないレベル

合格
ライン

別表5 評価レベルイメージ (経営診断 :項目 8/経営診断 :項目 6)

評価レベル		8.班への貢献度 班に対する貢献・班員、副班長、班長の班に対する貢献度	
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・他の班員に協力する
		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、班員としての業務も的確に行う。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、担当業務が終わると「何かしましょうか?」と自ら発言・行動する
		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、班員としての業務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	班員として担当業務を行う。班長や副班長の指示があれば行動する
		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	班員として担当業務を行う。班長の指示があれば他業務も行う
2	低程度	班員	班員として担当業務を行うものの、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	自分の担当業務を行うものの、班長が指示しても作業の取り組みが消極的である
x	問題行動	班員	自分の担当業務しかしない。班長や副班長の指示があっても作業をしない
		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。班長や副班長の指示があっても作業をしない

合格
ライン

(注) 班長か副班長は、5回以上の実習において何れか1回は担当するものとする。

別表6 評価レベルイメージ (経営診断 :項目 9/経営診断 :項目 7)

評価レベル		9.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。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。 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
x	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することとする。

別表8 面接審査評価表<事例ケース>

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 x
1. <u>事例の助言・提言内容の的確性</u> ・事例の問題点の把握・課題、助言・ 提言内容が的確か					
2. <u>話し方・コミュニケーション</u> ・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					
3. <u>口答内容の適切さ</u> ・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					
4. <u>信頼性・誠実性</u> ・態度・姿勢から、信頼性・誠実性が 感じられたか					

別表9 面接審査評価表<実習企業診断>

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 x
1. <u>実習企業診断提言の的確性</u> ・実習企業の論点整理・課題設定、助 言・提言が的確か					
2. <u>話し方・コミュニケーション</u> ・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					
3. <u>口答内容の適切さ</u> ・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					
4. <u>信頼性・誠実性</u> ・態度・姿勢から、信頼性・誠実性が 感じられたか					

