

評価レベル			1. 知識手法の理解度・応用力	2. 調査・分析力	3. インタビュー力	4. 問題形成力 (問題発見・整理)	5. 経営課題の改善立案力
↑	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	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、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	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	分析結果等から問題発見・整理など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	経営課題の改善立案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
	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できるレベルに達している (「安定的」=「繰り返し」)	診断に必要な専門的知識・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た安定的・柔軟にできる ・各種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た安定的・柔軟にできる ・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 ・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	分析結果等から問題発見・整理を、指導員の最小限の指導により、自らが企業に合わせた安定的・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	経営課題の改善立案を、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 ・企業に合った実行可能性の高い改善提案ができる ・企業の自律支援型の提案がみられる(押しつけない)
	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・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 ・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	経営課題の改善立案を、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
	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・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で、その安定性にはやや不安がある	分析結果等から問題発見・整理を、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	経営課題の改善立案を、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
	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・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こと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こと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、指導員の期待水準レベルに達していない	分析結果等から問題発見・整理を、指導員の十分な指導を得ても、一般的な成果を出すこと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	経営課題の改善立案を、指導員の十分な指導を得ても、一般的な成果を出すこと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
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。	診断に必要な専門的知識・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、自分の殻を打ち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、自分の殻を打ち破ろうとせずやや独善的	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、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	分析結果等から問題発見・整理を、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、自分の殻を打ち破ろうとせずやや独善的	経営課題の改善立案を、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、自分の殻を打ち破ろうとせずやや独善的	
×	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・手法について、理解されておらず、活用できない	資料収集、調査、結果の分析方法について、理解されておらず、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、課題抽出など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おらず、活用できないレベル	調査・分析、問題点を把握、経営課題の改善立案など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おらず、活用できないレベル	

受講生修得水準評価表（経営診断Ⅰ②）

評価レベル	6. 報告書作成力	7. プレゼンテーション力 (プレゼン資料含む)
5 指導 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	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 (+)	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 (-)	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、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、一般的レベルの内容にとどまり、その安定性にはやや不安がある
1 硬直 受動 レベル (+)	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 (-)	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	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

評価レベル	8. 班への貢献度	9. 受診企業評価
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
	(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)	・班員として担当の作業を行う。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
	(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る
× 0 (問題行動) (問題評価)	(班員)	・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
	(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ない。班長の指示があっても作業をしない

