

中小企業診断士更新研修「理論政策更新研修」

チームコーチング

飯山暁朗

人財教育家・メンタルコーチ・中小企業診断士

飯山 暁朗 いいやま じろう

人財教育家・メンタルコーチ・中小企業診断士

誰でも何かで活躍できる社会を！



1969年富山県高岡市生まれ。石川県金沢市在住。東京南青山にも
オフィスを構える。家電メーカーでシステムエンジニアとマーチャン
ダイザーを経験。その後、商工団体の経営指導員になり、11年間で
5000件を超える経営相談等をこなす。2006年起業し、講演・研修講師として延べ5000時間、受講者17000
名を超え、教育研修、講演の依頼が後を絶たない。オリンピックでの逆転金メダルや高校野球史上に残る奇
跡の大逆転劇、顧客満足度日本一になった中小企業などをサポートしてきたリーダーシップ・メンタルトレ
ーニング・コーチング・科学的コミュニケーションの専門家。著書16冊出版（文庫版2冊、海外版2冊含む）。
企業やスポーツチームなどで人財教育を実施。望む結果を得るノウハウを脳科学、心理学、認知学習論など
に基づいて教授。また、スポーツのメンタルコーチとして、オリンピック・アスリートやプロ選手、高校の部
活動などでメンタルトレーニングスキルを教授。親御さんや教職員への教育講演、研修も全国で実施中。

経済産業省登録 中小企業診断士
日本能力開発分析協会認定 SBTマスターコーチ
銀座コーチングスクール認定 プロフェッショナルコーチ
ブレインアナリスト協会 シニアブレインアナリスト

一般社団法人 グローアップフォーラム 代表理事
日本能力開発分析協会SBT認定校 代表
銀座コーチングスクール金沢校・福井校 代表
ブレインアナリスト協会 コンテンツ室 コンテンツディレクター

ご登録をお願いします！ ⇒

無料で毎日届くメルマガ
「メンタルアップトーク®」



LINE公式アカウント
@gold brain



2024年度 理論政策更新研修

第1部 中小企業を取り巻く経営環境



実践クオリティシステムズ

2024年度中小企業白書 目次

部	タイトル	内 容
1	令和5年度(2023年度)の 中小企業の動向	1. 令和6年能登半島地震の被災地域の状況 2. これまでの新型コロナウイルス感染症の影響と対応 3. 中小企業・小規模事業者の現状 4. 中小企業・小規模事業者が直面する課題と今後の展望
2	環境変化に対応する中小 企業	第1章 人への投資と省力化(人手不足への対応) 第2章 中小企業を支える資金調達 第3章 中小企業の成長 第4章 中小企業・小規模事業者を支える支援機関

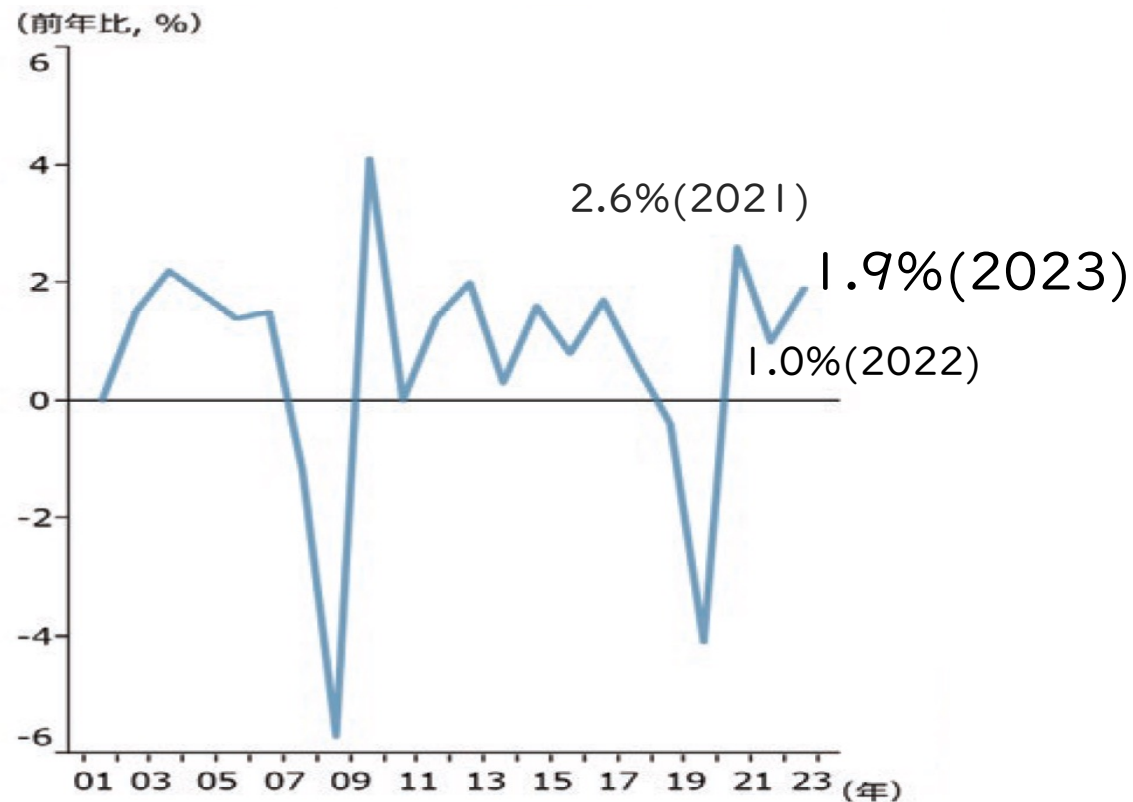
深刻な人手不足と同時に賃上げが求められる状況に対応するための、必要な成長(利益)を獲得する道を探っている

第1部 令和5年度(2023年度)の中小企業の動向

■2023年度のGDP

テキスト P5

実質GDP成長率の推移



2023年は感染症の5類移行や半導体不足の緩和等を受け、プラス成長となった。

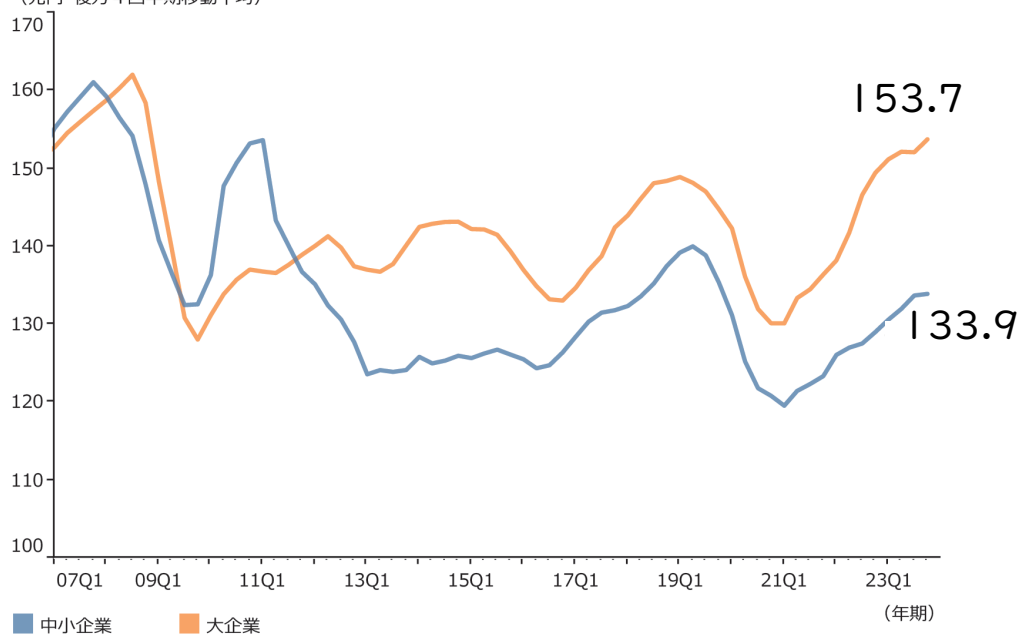
■ 中小企業・小規模事業者の現状

テキスト P5

【売上高、経常利益率の推移(企業規模別)】

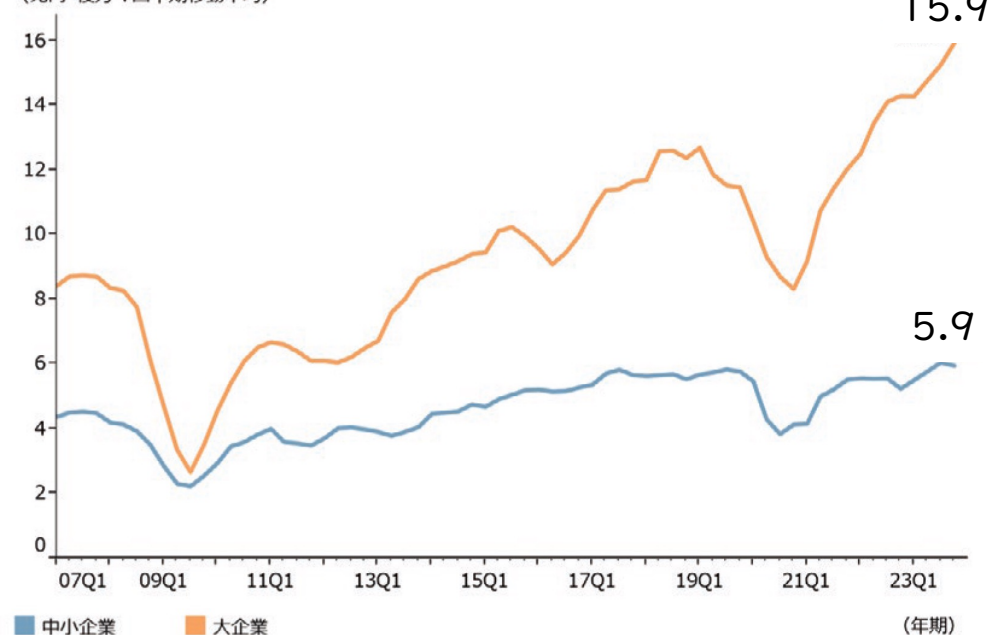
売上高の推移 (企業規模別)

(兆円・後方4四半期移動平均)



経常利益の推移 (企業規模別)

(兆円・後方4四半期移動平均)

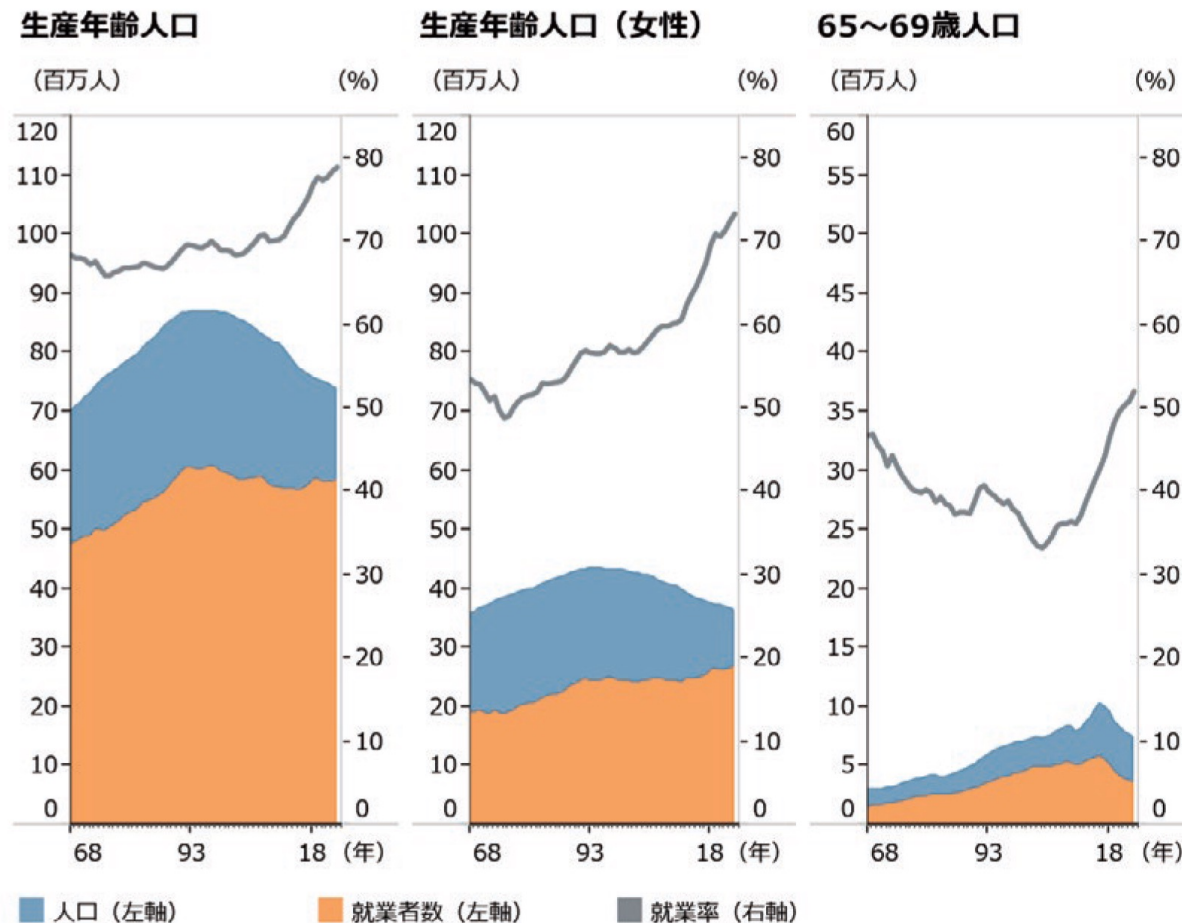


2023年の中小企業は売上高・経常利益ともに向上したが、経常利益率において大企業との差が拡大

■ 中小企業・小規模事業者が直面する課題と今後の展望

【生産年齢人口の減少】

テキスト P6



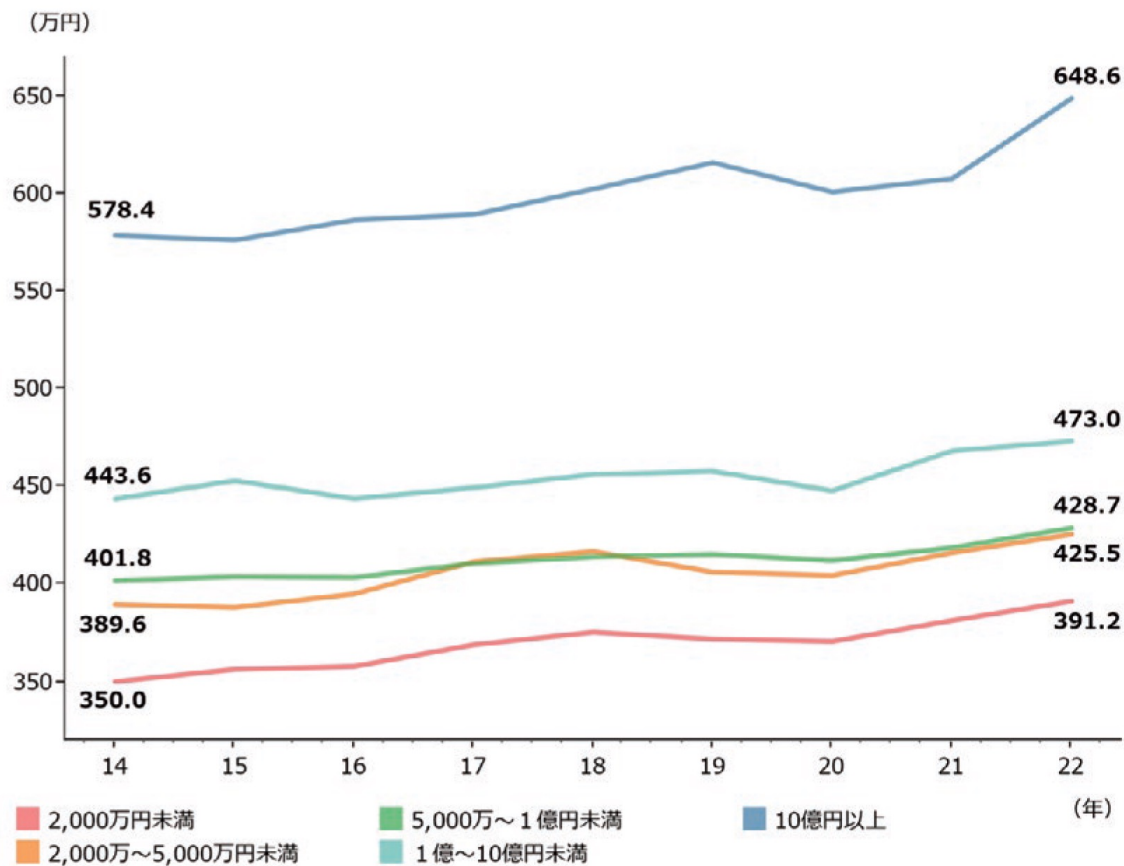
人手不足が深刻化。
これまでは、生産年齢人口の
減少を補う形で女性・高齢者
の就業が進んできたが、それ
も頭打ち。

■ 中小企業・小規模事業者が直面する課題と今後の展望

【賃上げ】

テキスト P7

平均給与の推移（資本金階級別）



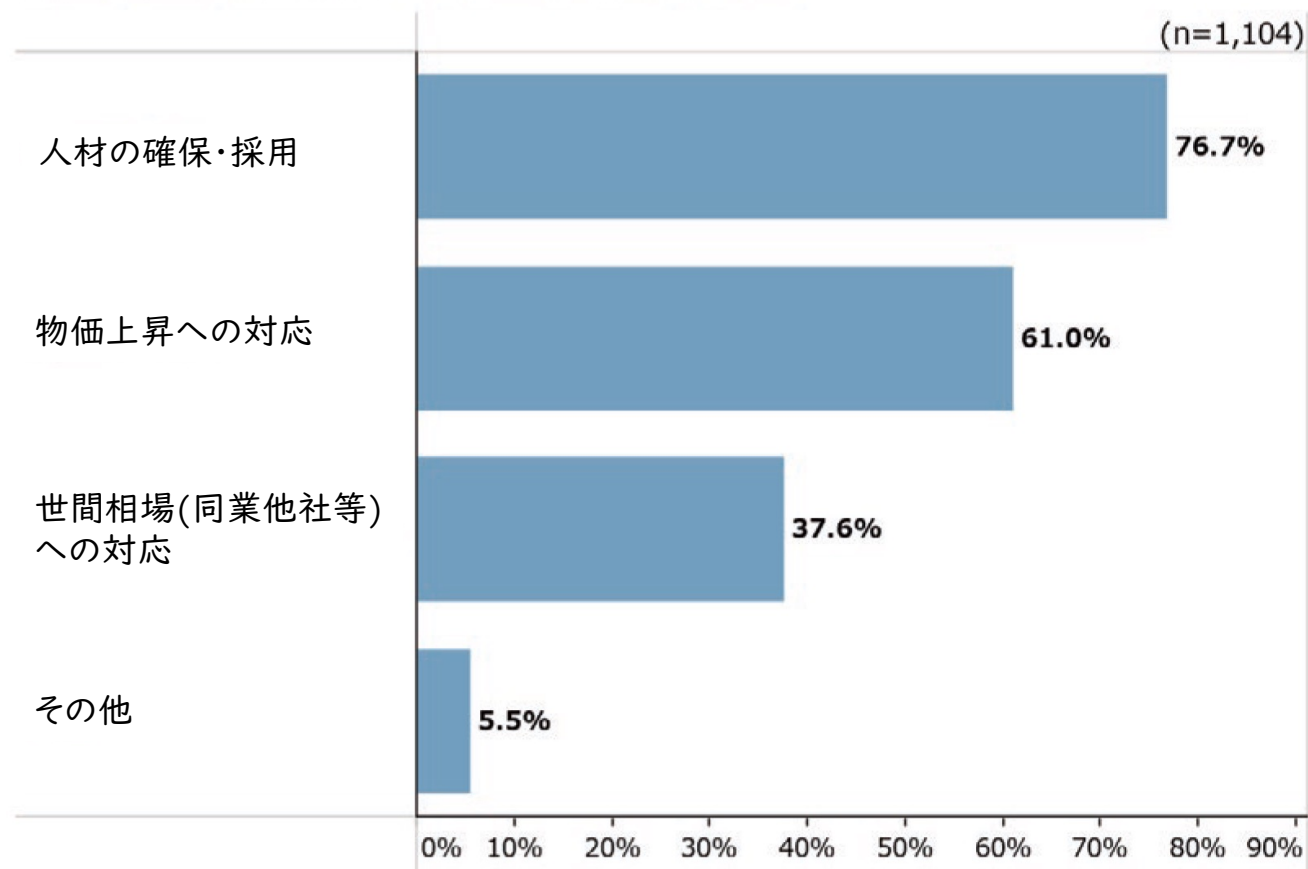
物価上昇などをきっかけに、資本金が小さい中小企業においても平均給与が年々増加している。

■ 中小企業・小規模事業者が直面する課題と今後の展望

【賃上げ】

テキスト P7

業績の改善が見られない中でも賃上げを実施する理由



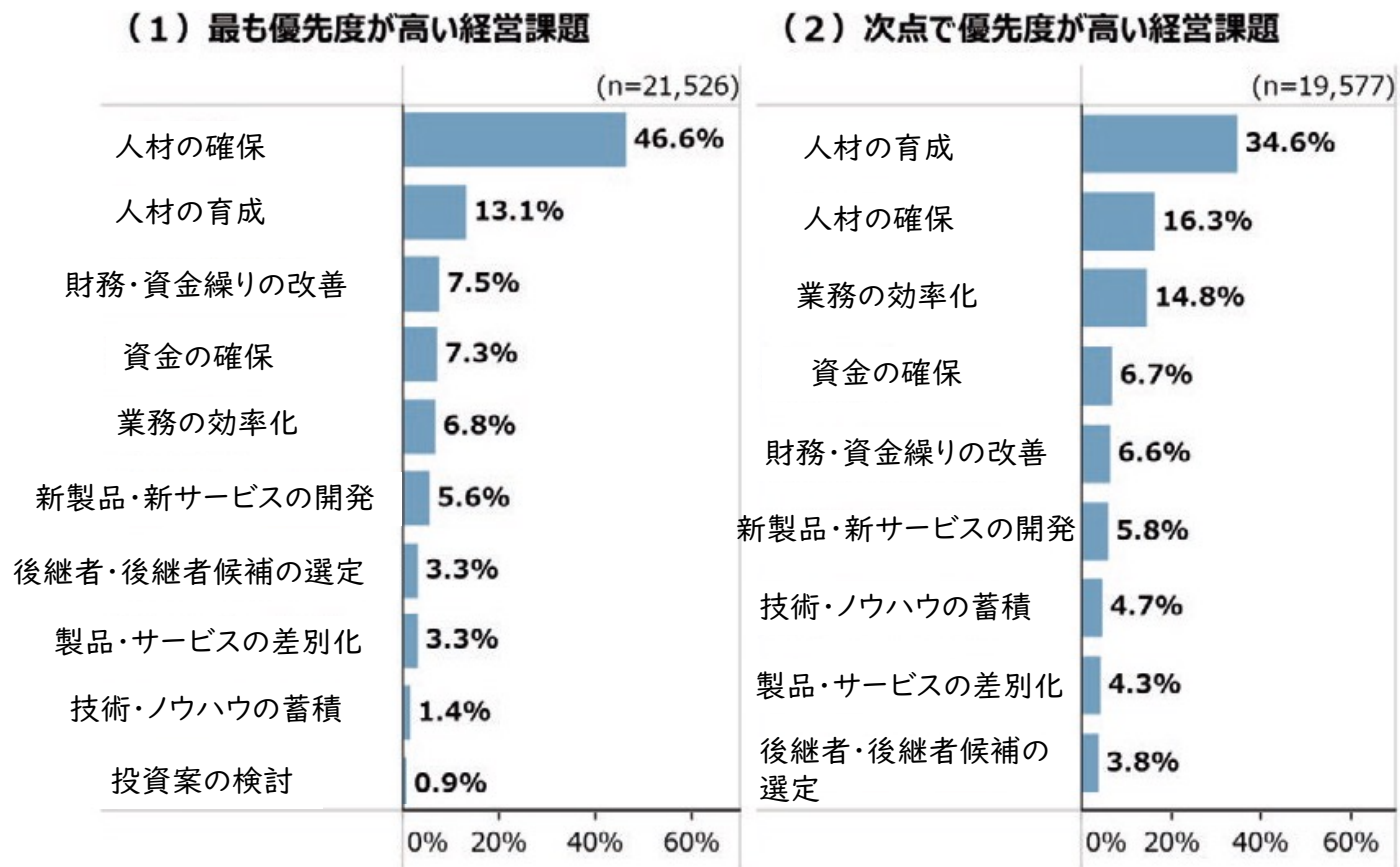
原資となる業績の改善が見られない中でも「防衛的賃上げ」を行う背景として、人材採用強化や定着率向上に取り組む必要性が高まっている。

第2部 環境変化に対応する中小企業

■人への投資と省力化

【中小企業の経営課題】

テキスト P9



主な環境変化は「人手不足の深刻化」である。

構造的にも就業者数増加が見込めない中で「人材確保」は避けては通れない経営課題として認識されている。

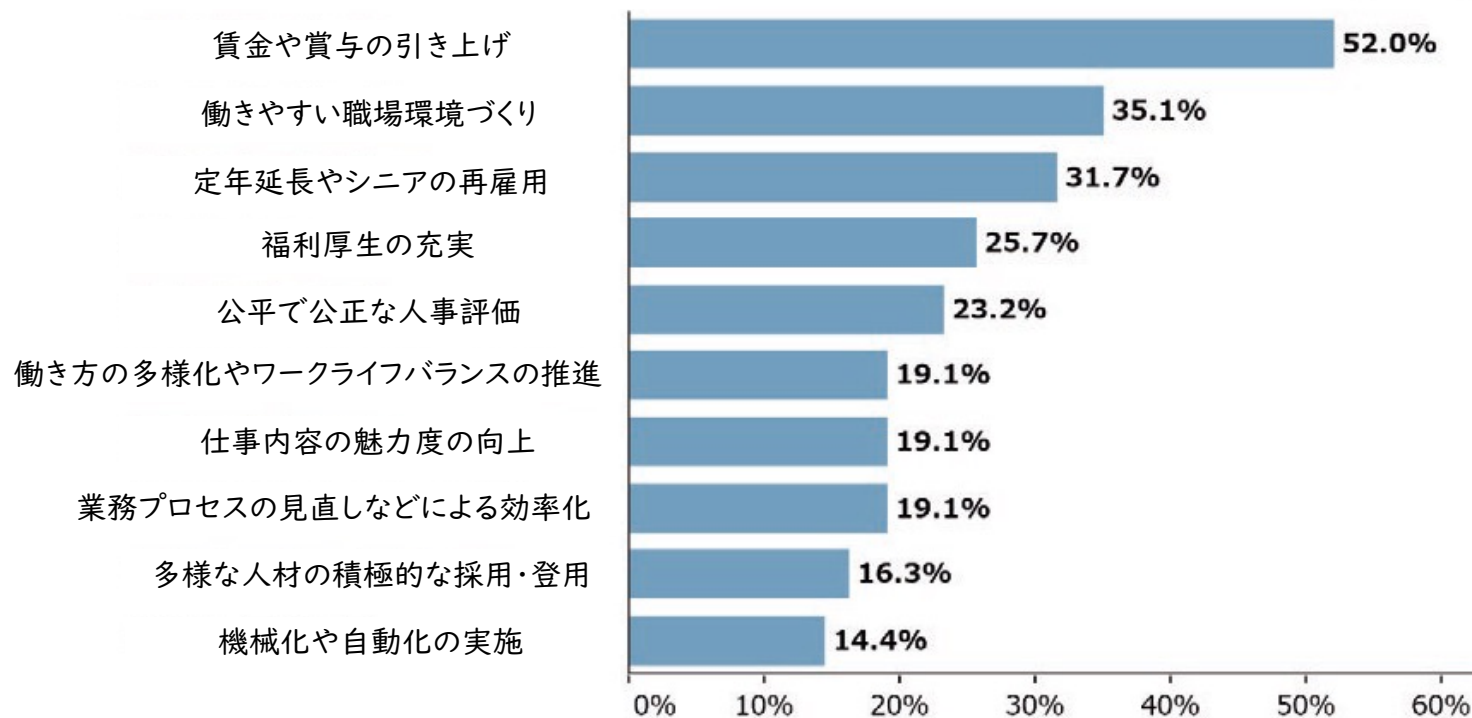
■人への投資と省力化

【人材の定着に向けた取り組み】

テキスト P9

人手が不足していない企業のその要因

(n=319)



人材を十分に確保できている企業では、働きやすい職場環境・制度の整備が進んでいる様子がうかがえる。

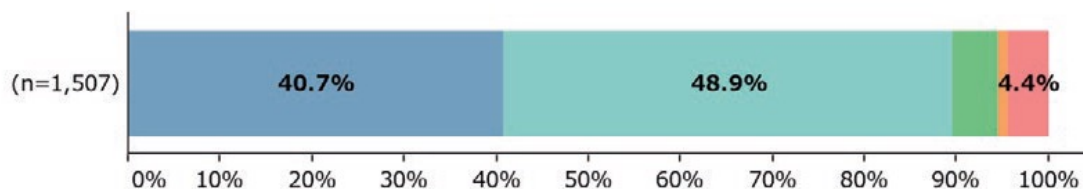
■人への投資と省力化

【人材の定着に向けた取り組み】

テキスト P10

人材の確保・定着に向けた人事関連施策への取組状況（中核人材・業務人材が十分に定着している企業）

（1）賃上げ



■ 積極的に行っている

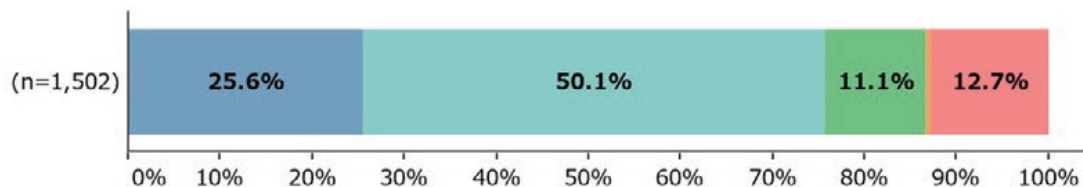
■ ある程度行っている

■ ほとんど行っていない

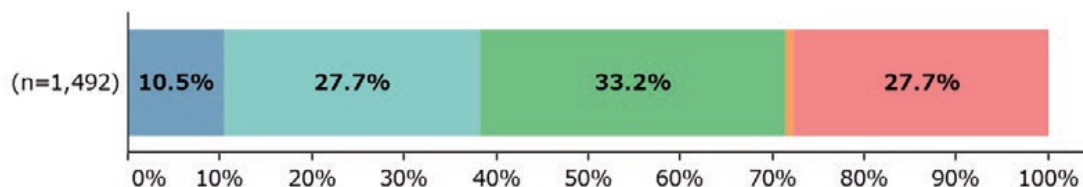
■ 今は行っていないが、1年以内に行う予定

■ 行っていない

（2）専門性に応じた業務分担・配置



（3）キャリアプランの明確化



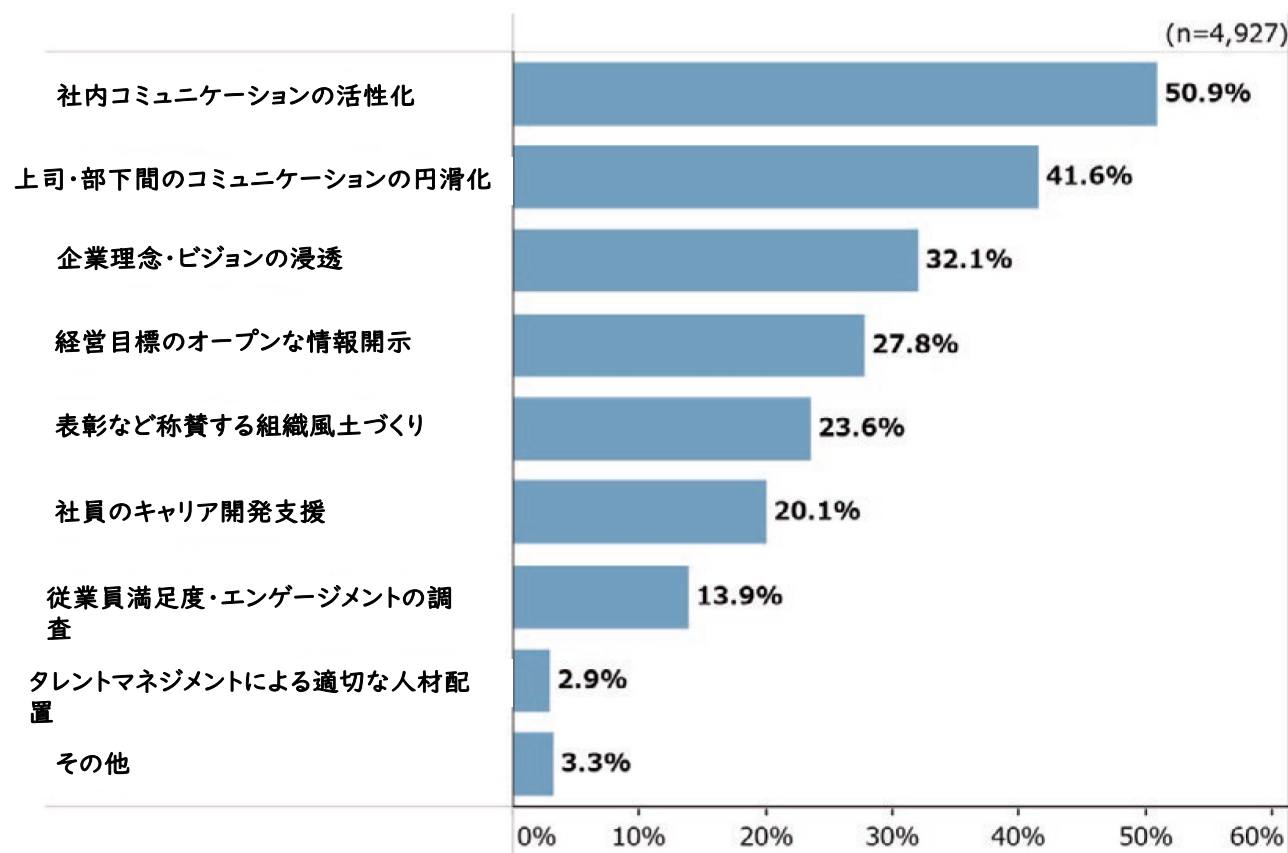
人材が定着している企業の取組。これらの取組はいずれも人材の定着に対して一定程度寄与している可能性がある。

■ 人への投資と省力化

【人材の定着に向けた取り組み】

テキスト P10

従業員満足度・エンゲージメントの向上に向けた取組



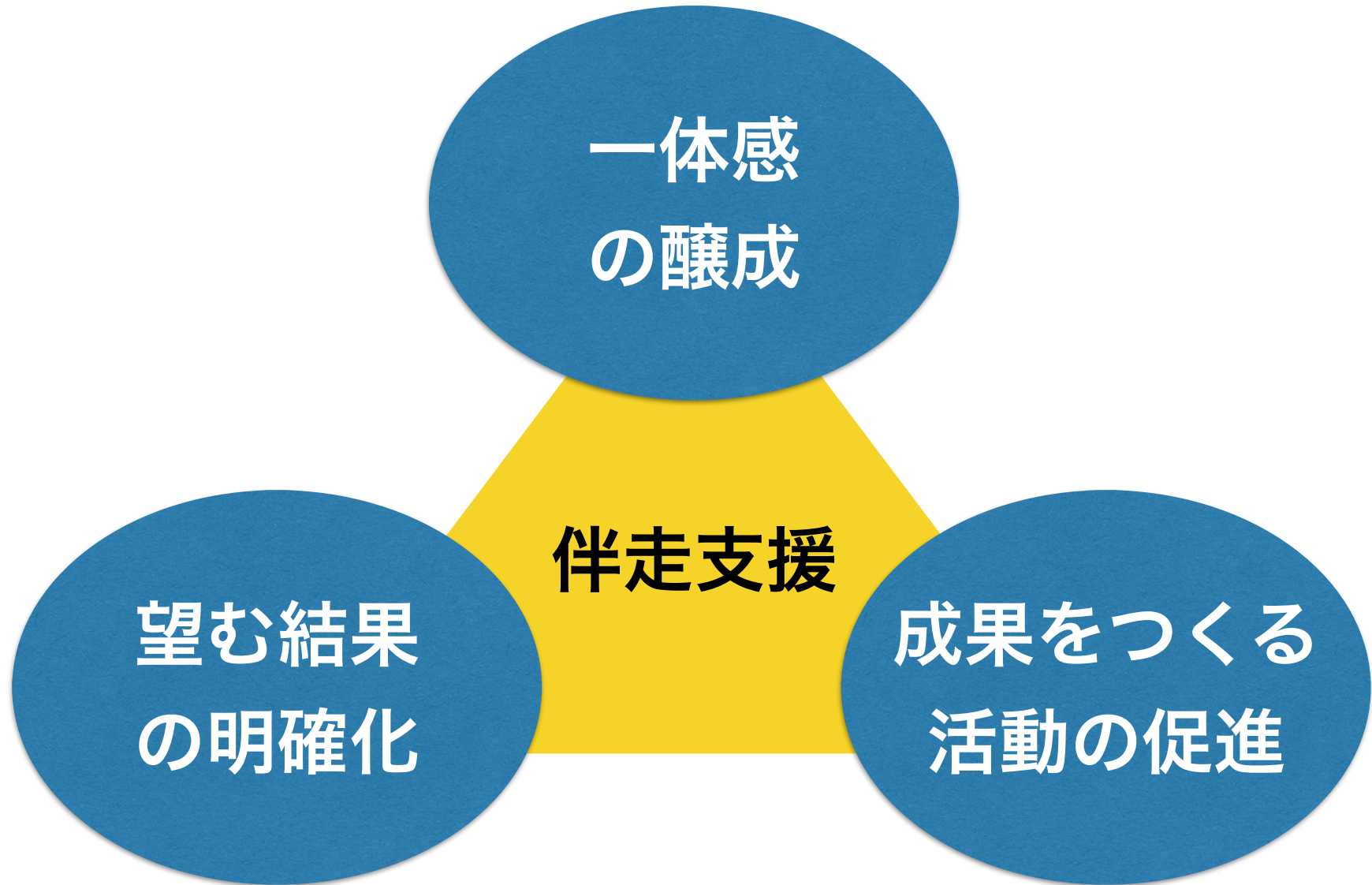
人手不足解消のためには賃金等の待遇面だけでなく、従業員満足度向上といった「上質な雇用」の創出に向けた取り組みが重要となっている。

チームコーチングとは

チームの能力を引き出し、目標実現など成果をつくるコーチング技術。

1on1の形式で行う個別のコーチングや1対複数で行うグループコーチングとは違い、組織やチームを”一つの主体的な存在”として捉えてコーチングを行うこと。

チームコーチングの構成要素

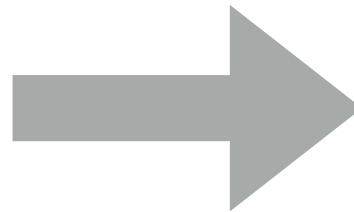


1. 一体感の醸成

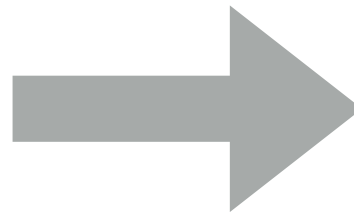
① チームアイデンティティの形成

アイデンティティ (Identity)
自分(たち)は何者なのか？

自分(たち)の物語
歴史、経験、知識



他者の物語
重要な概念、期待



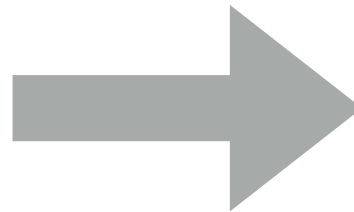
アイデンティ
ティの形成

1. 一体感の醸成

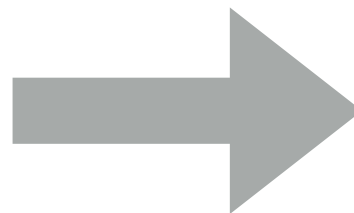
① チームアイデンティティの表現

アイデンティティ (Identity)
自分(たち)は何者なのか？

自分(たち)の
目指す姿は？



目指す姿になると
どこにどんな好影響を
与えることができる？



自分(たち)の
アイデンティティ
を表現すると？

2. 望む結果の明確化

①望む結果を列挙する

②最優先の望む結果を決める

③②を目標化する【SMART】

- ・ **Specific**（具体的な、特定された）
具体的にイメージできること。
誰がみてもわかることがポイントです。
- ・ **Measurable**（測定可能な）
達成度合を判断するのが容易であること。
つまり数値化するなど見えることが必要です。
- ・ **Achievable**（達成可能な）
現実的に達成の可能性があること。
チャレンジする意欲が湧くことが重要です。
- ・ **Related**（関連性のある）
夢や願望の実現につながること。
価値観に沿ったものであることが大切です。
- ・ **Time-bound**（期限のある）
いつまでに達成するかが決まっていること。
しっかり期限をつくることが大事です。

2. 望む結果の明確化

④スローガンをつくる

⑤決めポーズをつくる

3. 成果をつくる活動の促進

①行動を見える化する

②振り返りを行う

③フィードバックする