

経営企画・DX推進 ご担当者様向け

組織の成果と人材の成長を同時に手に入れる


# トランスフォーメーション・コーチング ご案内資料

*Transformation Coaching*

2025年9月度版

## こんなお悩み抱えていませんか

多くの企業が、  
デジタル・トランスフォーメーション(DX)を推進していますが、  
変革(X)につながないという課題感があります。



デジタル化に多額の  
投資をしているのに、  
どうして変革に  
つながないのか？

## 問題の本質は変革のスキルが足りないこと

DX推進において、  
「人材育成と変革に前向きな  
カルチャーの醸成が最も大きな課題」※  
とされています。

実際、私たちがお付き合いしてきた企業のほとんどは、  
D(デジタル)の知識よりも、  
X(変革)のスキルやノウハウが足りていないことがわかっています。

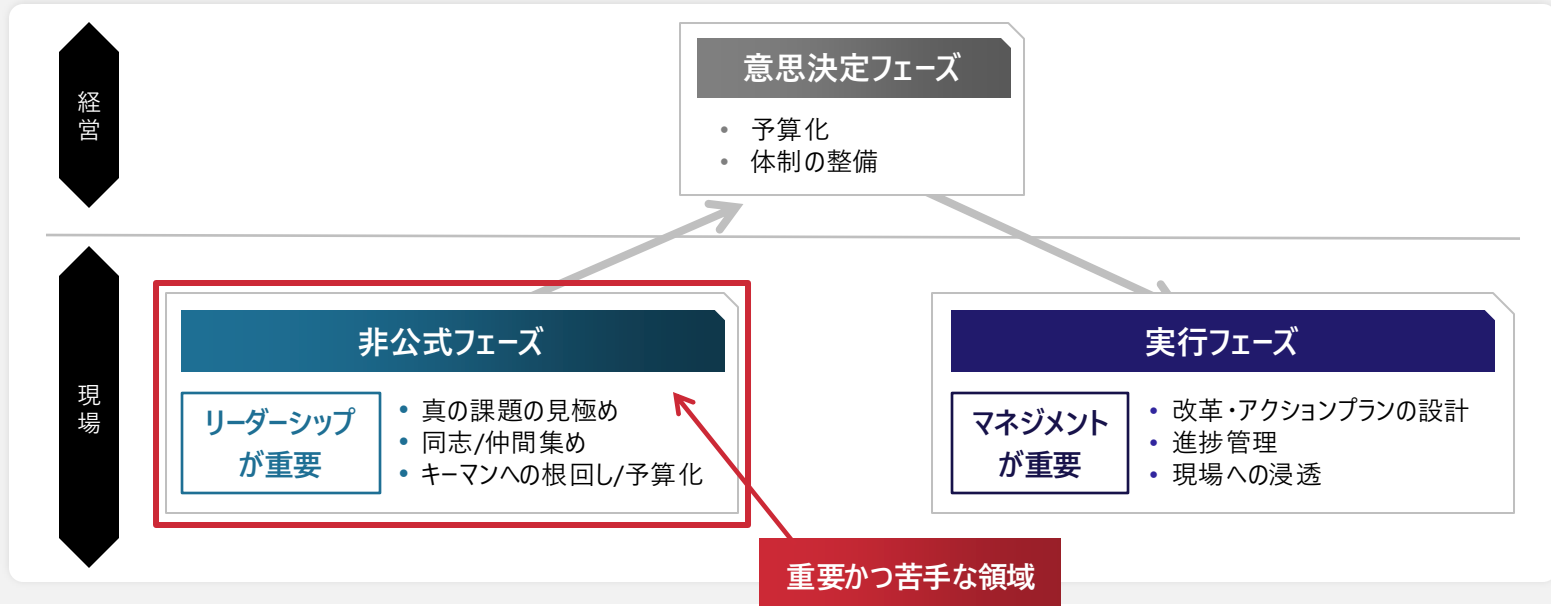


デジタル(D)偏重で、変革(X)軽視

※出典: PwC「日本企業のDX推進実態調査2024(速報版)」(2024年7月29日)

## 変革で見過ごされがちな非公式フェーズ

変革プロセスは主に「非公式フェーズ」と「実行フェーズ」の2つのフェーズに分けられます。変革の実現においては「実行フェーズ」よりも、多くのマネジャーが苦手とする「非公式フェーズ」を充実させることが重要です。



## 非公式フェーズを乗り越える変革伴走型コーチング

# トランスフォーメーション・コーチング

### *Transformation Coaching*

トランスフォーメーション・コーチングは、従来のコーチングや研修、コンサルティングではありません。  
貴社の未来を担う現場の変革人材に寄り添い、「組織の成果」と「個人の成長」を同時に実現する、  
全く新しいコーチングサービスです。

導入  
企業

ANA

  
TOKYO MARINE  
NICHIDO  
東京海上日動

# トランスフォーメーション・コーチングとは

理論の導入とノウハウの共有、コーチングによるサポートで変革を伴走します。



## 提供サービス

### 理論

ハーバード流の理論とフレームワークをインプットする  
動画教材

### ノウハウ

現場で使えるスキル・ノウハウ事例や個人を高める  
ワークシート等

### サポート

継続的に伴走支援するコーチングサービス

# 導入効果

変革と人材育成を同時に実現することで、変革が企業文化として定着します。

## 提供内容

理論

ノウハウ

サポート

## 変革が起きる

根深い問題を抱える現場から変革が始まり、組織に大きな成果をもたらします。

## 人が育つ

関係先を巻き込み、困難に立ち向かうリーダーが育ちます。

## 変革が文化になる

みずから変革を起こし続ける組織文化が定着します。

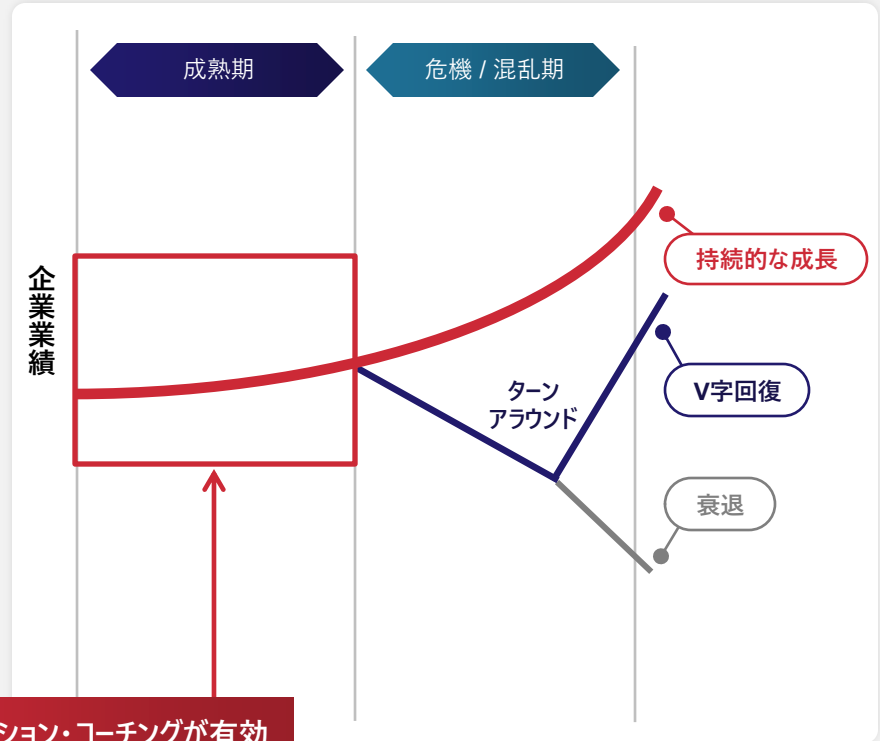


# トランスフォーメーション・コーチングが効果的な組織

トランスフォーメーション・コーチングは、危機・混乱期を乗り越えて持続的成長を目指す企業に効果的な手法です。

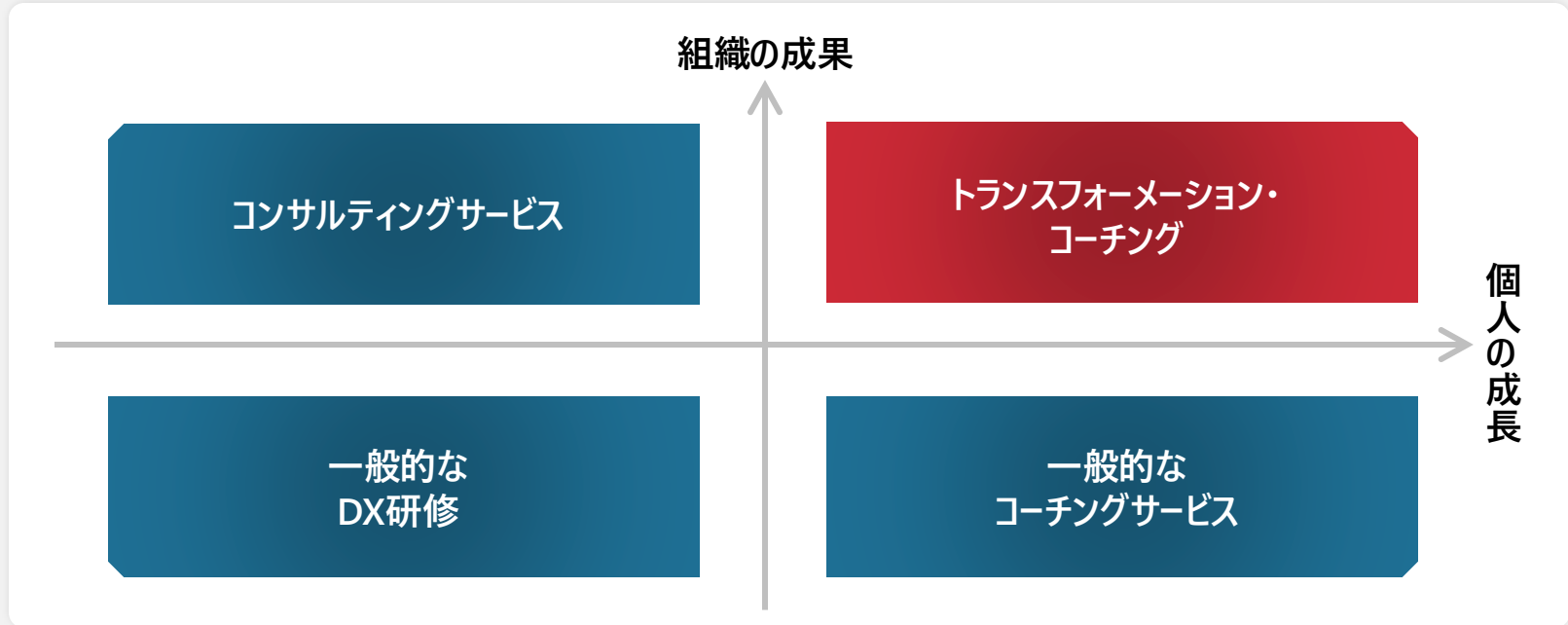
改革フェーズ	変革の目的	変革の方式	効果的な手法
危機/混乱期	<ul style="list-style-type: none"> <li>リストラクチャリング</li> <li>M&amp;A</li> <li>PMI</li> <li>システム統合</li> </ul>	急速かつ大胆な変革を行うトップダウン方式	CEO直下のタスクフォーシング、外部コンサルタントへの委託等
成熟期	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務効率化</li> <li>顧客価値創出</li> <li>ビジネスモデル変革</li> <li>組織文化の変革</li> <li>システム刷新</li> </ul>	現場起点の草の根的アプローチで、小さな成功を重ねて組織に浸透させるミドルアップダウン方式	<b>変革機運の醸成と 変革人材の育成、 組織文化づくり</b>

トランスフォーメーション・コーチングが有効



## サービスの位置付け

コンサルティングでもDX研修でも得られない領域にフォーカスします。



## サービスの流れ

コーチング対象の方は1～2ヶ月で変革テーマを設定し、  
原則半年～1年間をかけてそれにチャレンジします。

### STEP 1



#### 変革テーマの策定 (1～2ヶ月)

自己理解と現場課題の分析、組織のあるべき姿と自身の在り方を重ねて現場課題を解決するための変革テーマを策定する。



#### 実行とチャレンジ (3ヶ月目以降)

実際に職場で変革アクションを推進。変革のための知識のインプット、現場での実践、コーチングを繰り返し、様々な壁をコーチと共に乗り越える。

※プログラム期間はお客様のご要望に合わせて設定します。

## 特徴1：変革を起こすためのハーバード流の理論とフレームワーク

ハーバード・ビジネス・スクールの教授陣による理論やフレームワークを「リーダーシップモード®」として体系化。世界標準の知見が、マネジャーを変革リーダーへと変える後押しとなります。

プログラム監修者は、元ハーバード・ビジネス・スクールの竹内弘高教授です。



プログラム監修者

元ハーバード・ビジネス・スクール

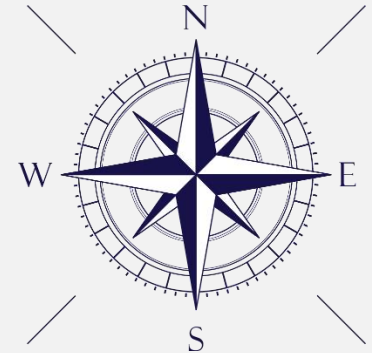
竹内 弘高 教授

### リーダーシップモード®とは

多くのビジネスパーソンは既存の歯車をうまく回していく「マネジメント」に長けていますが、自らの理想や夢に向かい、人々を巻き込み、鼓舞していく「リーダーシップ」の発揮に慣れている人は多くありません。

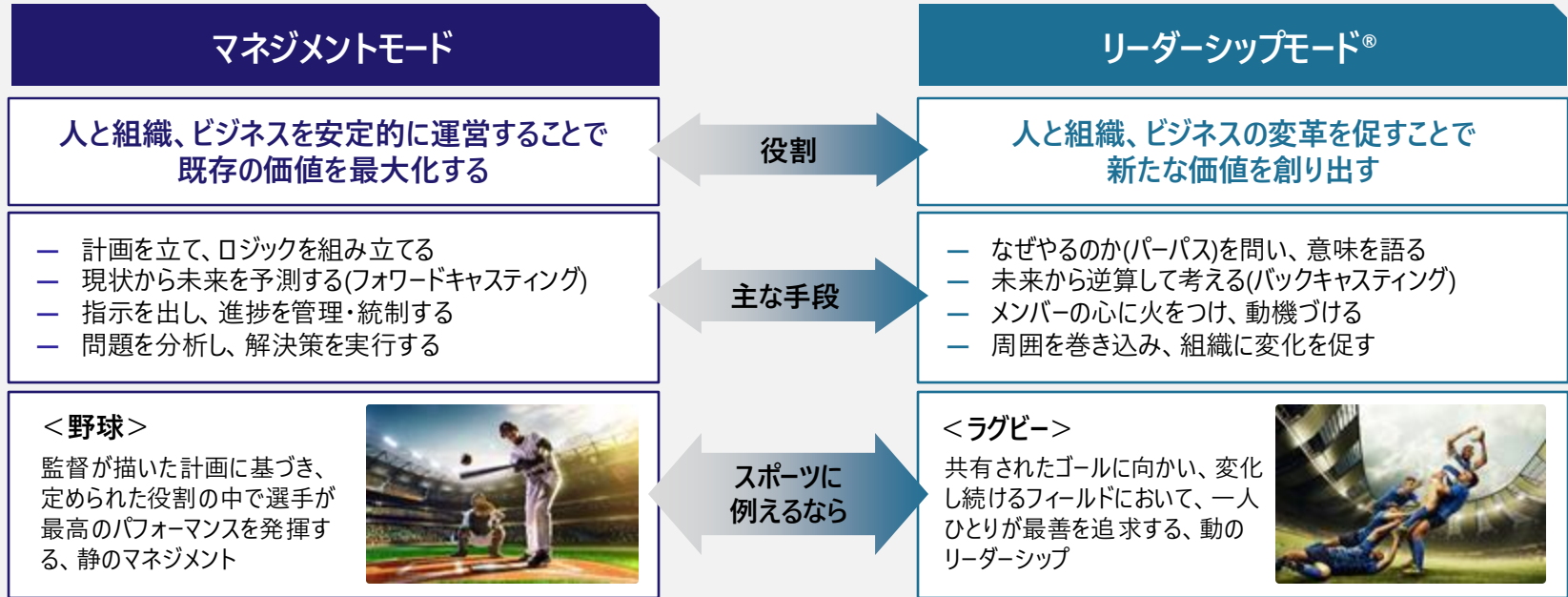
誰もがリーダーシップを発揮できるように、その「在り方・思考・行動」の体系をまとめたものがリーダーシップモード®です。

トランスフォーメーション・コーチングは、このリーダーシップモード®を核としており、リーダーシップ理論の権威であるハーバード・ビジネス・スクール名誉教授のジョン・コッターや経営学者のウォレン・ベニス、EQ提唱者のダニエル・ゴールマン、「オ－センティックリーダーシップ」を掲げたビル・ジョージらの理論を活用しています。



# 特徴1：変革を起こすためのハーバード流の理論とフレームワーク

## マネジメントとリーダーシップの違い



※リーダーシップモードは当社登録商標です。

## 特徴2：非公式なフェーズを乗り切る実践ノウハウ

変革において必要な非公式なフェーズ(仲間集め等)の活動を、  
ご要望に応じて様々なツールで支援します。



動画教材



コーチング



ワークシート



ワークショップ



研修



AI



事例集

### オーセンティックリーダーシップ

#### Authentic Leadershipとは

① 自分らしい

ワークシート① 各項目の検討ポイント

番号	項目	検討ポイント
1	自部署の方針・実行プラン	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 目標・方針</li> <li>- アクションプラン</li> <li>- 自部署で語られている「スローガン」</li> </ul>
2	組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 雰囲気</li> <li>- メンバー同士の関係性・力関係</li> <li>- 仕事への取組み方</li> <li>- 組織として大事にしていること</li> </ul>
3	人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>- メンバーの構成（年齢、業務形態、経験など）</li> <li>- メンバーに必要なスキル・知識</li> <li>- メンバーの個々の特性</li> </ul>
4	組織構造/業務プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 組織体制</li> <li>- 評価制度</li> <li>- 業務フロー など</li> </ul>
5	他部署/外部との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 他部署との連携</li> <li>- 外部との連携</li> </ul>

▲動画教材やワークシート一例

## 特徴3：変革伴走に長けたコーチ

当社代表の児玉をはじめ、変革領域に知見を持ったコーチ、スタッフがお客様の変革実現をサポートします。

### 児玉 教仁

Nori Kodama

グローバルアストロラインズ株式会社 代表取締役/メイン講師

総合商社、航空会社、損保、自動車メーカー、通信会社等、さまざまな業界で、内定者研修、新人研修、若手リーダー研修、管理職昇格時研修、経営塾といった幅広い層に研修をプロデュース、自ら登壇も行う。ロールプレイやワークショップを使い、また自らの経験談も随所に織り込み、「自ら気づかせ、大きな意識変革を促す、圧倒的な研修成果」に拘る。エグゼクティブ層へのコーチングも多数実施。

著書に「パンツを脱ぐ勇氣」、「グローバル・モード 海外の相手を動かすビジネス・ミーティングの基本」(いずれもダイヤモンド社)等



## 特徴3：変革伴走に長けたコーチ



川元 裕太

Yuta Kawamoto

コーチ

新卒でグローバルアストロラインズに入社。研修事業や英語トレーニング事業に携わり、プログラムの開発・運営や海外拠点の立ち上げを担当。研修事業では受講者の変革の伴走役として大手企業の選抜研修等でコーチングを実施。個人の思考・行動変容を支援している。



正田 昂大

Akihiro Shoda

コーチ

新卒で国内大手企業向けの人材育成・組織開発コンサルティングを手掛ける会社に入社。各種施策の企画・設計・プロジェクトマネジメントに従事。グローバルアストロラインズに参画後は、自社の事業開発やコーチファシリテーターとして個人組織の変容に携わる。THE COACH ICP™ インテグレーション・コース修了、GTCプログラム修了チームコーチ。



小島 健志

Takeshi Kojima

ディレクター・オブ・ラーニングイノベーション

新聞社や経済出版社で約20年、記者・編集者として活動。データ・AI、DX領域の発信を行うとともに、社内のDX推進やデジタルサービスの立ち上げを行う。元「DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー」編集長。著書に「ブロックチェーン、AIで先を行くエストニアで見つけた つまらない未来」(ダイヤモンド社)。JDLA E資格(2025#01)。

## 特徴4：トータルコーディネータカ

お客様のご要望に応じて、コーチングだけでなく、変革の実行とその組織文化をつくるためのトータルコーディネートを行います。これまでも、「変革フォーラム」として、経営層と現場を巻き込んだ場づくりや事務局支援を行ってきました。

### ANAグループ「変革フォーラム」の事例

ANAグループは、2023年度より3年にわたり、グループ約4万人の中から毎年100名超を「変革リーダー」として選抜しています。当社は、そのリーダーたちの組織風土改革や業務プロセス刷新の支援を続けています。すべての変革リーダーに対して、変革支援の伴走として個別コーチングを実施。さらに、研修や、社長・役員を含む全社的なフォーラムなど、多様な機会を組み合わせたプログラム設計も行っています。経営層との対話や、部門や階層の枠を超えたディスカッションの機会も多数設け、全社的な組織文化改革へと昇華させています。詳細は「[統合報告書2024](#)」の55pをご覧ください。



## 特徴5：サステナビリティ評価への対応

近年、企業の持続的な成長と企業価値の向上には、ESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みが不可欠です。中でも、投資家からの人的資本経営への注目がかつてなく高まっています。

世界的なサステナビリティ評価指標である「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス(Dow Jones Sustainability Index: DJSI)」では、近年、重視されている「リーダーシップ開発」に加え、2025年の評価項目に新たに「コーチング」が追加されました。

トランスフォーメーション・コーチングは、この新しい評価項目に対応するものです。  
本プログラムは、組織の目標達成と貴社の変革人材の育成を促すだけでなく、DJSIをはじめとするサステナビリティ評価の向上や投資家対応にも直接的に貢献します。



## 他社サービスとの比較

変革の知識やノウハウを通じて、改革の成果と人材育成、組織文化の変革につなげます。

項目	DX研修	コーチング	コンサルティング	トランスフォーメーション コーチング
デジタル(D)の知識・ノウハウ	○	×	△	×※
改革(X)の知識・ノウハウ	△	×	△	○
改革の成果	△	×	○	○
人材の育成	×	○	×	○
組織文化の構築	×	△	×	○

※デジタル側の知識インプット等を直接的に行うわけではありません。

# トランスフォーメーション・コーチングで “真のDX” を実現する



## よくある質問

### Q1 コーチングは何人から受けられますか？人数の上限はありますか。

1名から対応しますが、組織文化の変革を狙うのであれば、チームでの参加をお勧めしています。100人を超えるケースもあります。人数についてはご予算に合わせて柔軟に対応いたしますので、まずご相談ください。

### Q2 プログラム期間はどのくらいですか？

標準的なプログラムは約6ヶ月です。1～2ヶ月かけて変革テーマを設定し、その後、現場での実践とコーチングを繰り返します。期間は、貴社の状況や目的に応じてカスタマイズ可能です。

### Q3 自社の課題に合わせたカスタマイズは可能ですか？

はい、可能です。経営課題、組織の現状、育成したいリーダー像などを事前にヒアリングし、理論・ノウハウ・サポートのバランスを最適化してご提案します。コーチングのみならず、組織開発支援も含めた完全オーダーメイドのプログラムとしてご提供いたします。

## よくある質問

### Q4 他コンサルティングや研修との違いは何ですか？

トランスフォーメーション・コーチングは、非公式フェーズを含む変革プロセス全体を伴走するのが大きな特徴です。一般的なDX研修やコンサルティングではカバーしにくい「仲間を集める」「人を動かす」「文化を変える」といった領域にフォーカスし、リーダーシップモードの定着を促します。組織成果と人材成長を同時に実現します。

### Q5 コーチングは対面ですか？

原則としてオンラインで実施しています。場所や時間にとらわれず、継続的かつ柔軟に伴走できるのがオンラインの強みです。ただし、貴社のご要望に応じて対面での実施も可能です。重要なキックオフや節目のセッションなど、必要に応じて柔軟に対応いたします。