



GLOBAL ASTROLINES

サービスご紹介資料

人材育成ご担当者向け (2025年10月度版)

Question

なぜ、うちのマネジャーは、ビジネスや組織に変化を起こせないのか？

Answer

優秀なマネジャーだからこそ、
変化を起こすのが苦手なのです。



変化を起こすには、マネジャーのOS(オペレーションシステム)、すなわち行動・思考体系を丸ごと変えなければなりません。



マネジメントタスク

- 業務の安定化
- コンプライアンス
- 人員配置・組織編制
- 既存業務の改善・効率化
- 危機管理対応
- 予算管理・策定

OSの切り替え



リーダーシップタスク

- 新規事業開発
- ビジヨンの策定
- 組織文化の変革
- 部門間連携
- 事業の統廃合
- 新拠点の立ち上げ
- 後進の育成

10年以上にわたり、変革を実行する組織の根本原因となるリーダーシップ開発に取り組んできました。

提供価値

マネジメントだけでなく
自ら変化を起こす

リーダーの育成



採用企業

ANA

JVCケンウッド



エム・シー・ヘルスケアホールディングス株式会社



東京海上日動

TOTO

パートナー企業



ヒューマンリンク株式会社

“

リーダーシップとは、神秘的なものでも謎でもない。

リーダーシップには、**カリスマ性など個人の資質は関係ない。**

限られた選ばれし者だけの分野でもない。

また、リーダーシップは必ずしもマネジメントより重要であったり、マネジメントの代わりになったりするものでもない。

(中略)

成功している企業はリーダーが現れるのを待ってはいない。

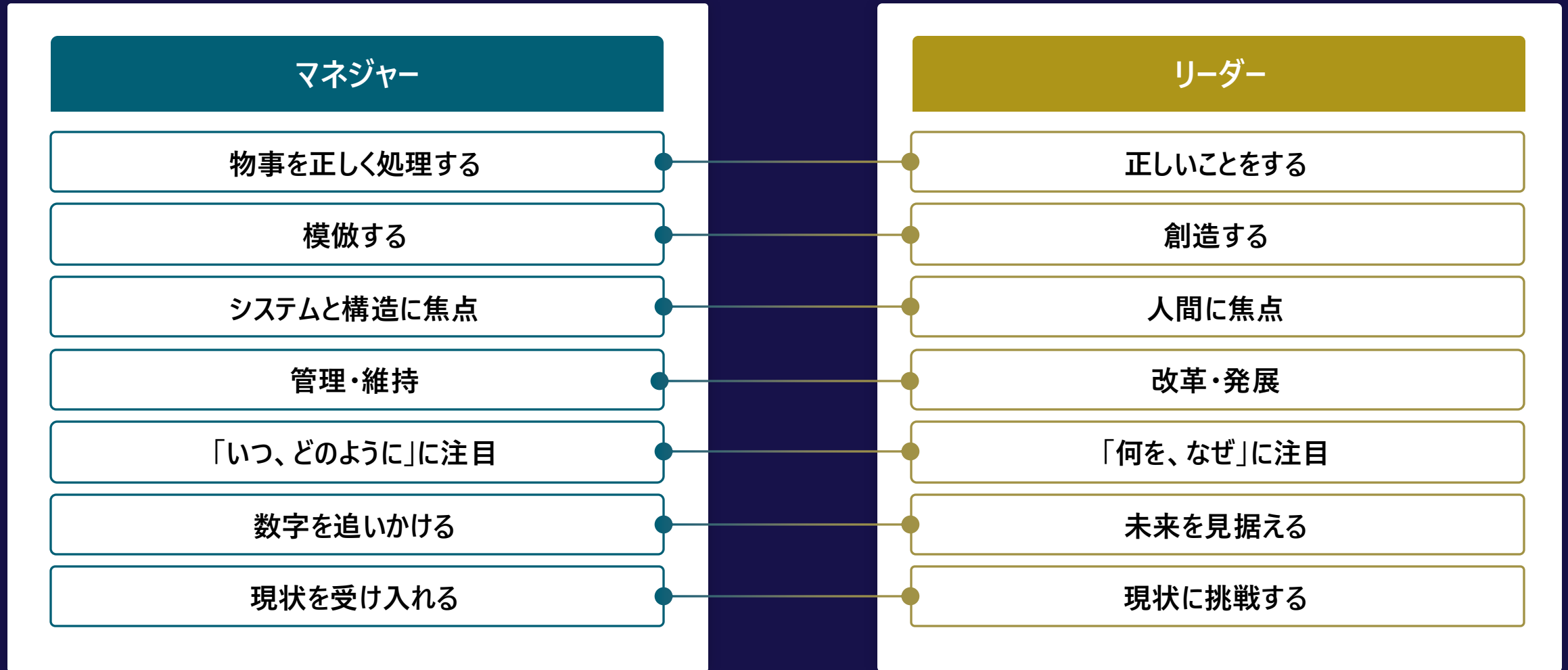
リーダーの資質を有する人材を積極的に探し出し、その資質を伸ばすように設計されたキャリアを経験させている。

ハーバード・ビジネス・スクール名誉教授 ジョン・コッター

”

出典: John P. Kotter, "What Leaders Really Do," Harvard Business Review, 1990 May-June. (邦訳「[新訳]リーダーシップとマネジメントの違い」、DHBR2011年9月号)

変化を起こすリーダーに必要な思考や行動はマネジャーのそれと決定的に異なります。



出典:ウォーレン・ベニス著「リーダーになる[増補改訂版]」(海と月社、2008年)を基に作成

足りないのは、リーダーシップの行動・思考体系「リーダーシップモード®」の習得です。

グローバルリーダー

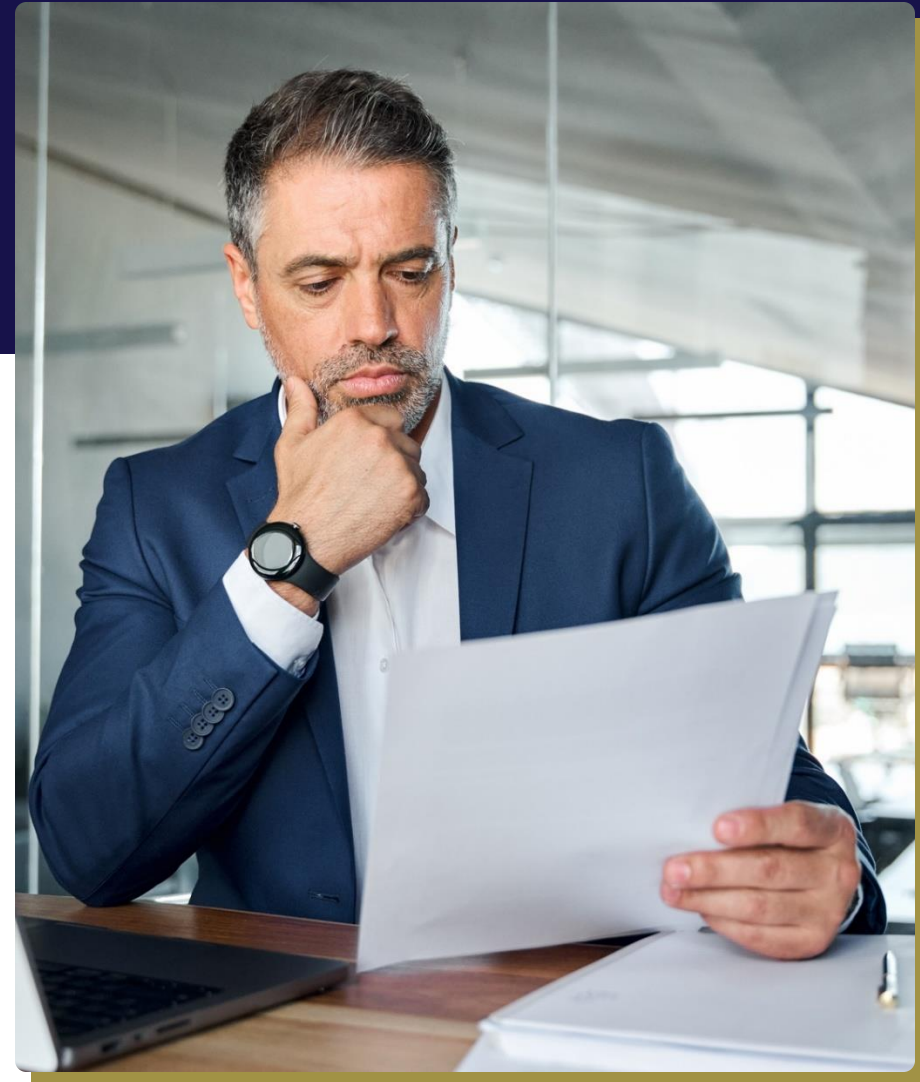
中期経営計画の遂行はできるが、中長期のビジョンを描くことができない。グローバルレベルで経営幹部層の意識変革を促したい。

サクセッション

選抜候補にこれまでの延長線にはないチャレンジと意識変化を促したいが、どうしたらよいか分からない。

DX人材

デジタル人材を増やしたものの、企業のビジネスモデルや文化を変えるところまでに至っていない。



状況に応じて、マネジメントモードとリーダーシップモード®を切り替えられる人材を育てます。

マネジメントモード

人と組織、ビジネスを安定的に運営することで
既存の価値を最大化する

- 計画を立て、ロジックを組み立てる
- 現状から未来を予測する(フォワードキャスト)
- 指示を出し、進捗を管理・統制する
- 問題を分析し、解決策を実行する

<野球>

監督が描いた計画に基づき、
定められた役割の中で選手が
最高のパフォーマンスを発揮する、
静のマネジメント



役割

主な手段

スポーツに 例えるなら

リーダーシップモード®

人と組織、ビジネスの変革を促すことで
新たな価値を創り出す

- なぜやるのか(パーパス)を問い、意味を語る
- 未来から逆算して考える(バックキャスト)
- メンバーの心に火をつけ、動機づける
- 周囲を巻き込み、組織に変化を促す

<ラグビー>

共有されたゴールに向かい、変化
し続けるフィールドにおいて、一人
ひとりが最善を追求する、動の
リーダーシップ



*リーダーシップモードは当社登録商標です。

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「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。変革型リーダーシップ研修プログラムは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、「オーセンティックリーダーシップ」を掲げたビル・ジョージらの理論に基づき、研修プログラムに活用しています。

リーダーシップモード®に 切り替えられる人材へ

- 1 グローバルリーダー育成に長けた講師陣
- 2 ケーススタディ型の探求クラス
- 3 行動変容を促す実践プログラム



組織開発・育成計画からプログラムまで総合的にプロデュース、
講師としても登壇

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。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。

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

延べ**10,000**人以上が受講！

96.4%(*)の受講生が満足！

* 2024年4月~2025年6月までの選抜研修について、主要14セッション・研修において、5段階のアンケートを実施。4以上の高評価をつけた割合(有益度・満足度)



グループの将来を共に考え、チームの一体感、
リーダーとしての変容を促すスペシャリスト

竹内 弘高

Hiro Takeuchi

国際基督教大学 理事長
一橋大学 名誉教授
元ハーバード・ビジネススクール教授



国際基督教大学卒業、広告代理店勤務後、米国カリフォルニア大学バークレー校経営大学院で修士号（MBA）、博士号(Ph.D)取得。ハーバード大学経営大学院助教授、一橋大学商学部教授、一橋大学大学院国際企業戦略研究科の初代研究科長、ハーバード・ビジネス・スクール教授を歴任。元ハーバード・ビジネス・スクールの日本人教授として、グローバルビジネスパーソンの教育シーンで活躍。グローバルで活躍できるリーダー育成に力を入れている。

オーセンティック・リーダーシップ
開発の権威

小野 ジョディ

Jody Ono

一橋ビジネススクール国際企業戦略専攻
(一橋ICS) 特任教授



プリンストン大学公共国際問題大学院、ニューヨーク大学大学院、アメリカン大学国際サービス学部卒業。一橋大学ICSや日本企業・グローバル企業向けのエグゼクティブ教育プログラムにおいて、リーダーシップ開発、ビジネス倫理、サステナビリティに関するコースを開発・指導。人々がリーダーシップを発揮し、表現できるよう支援することに力を注いでいる。

各課題に応じた研修サービスを提供しています。

領域

グローバルリーダー育成

サクセッションプラン

組織文化改革

その他

サービス

グローバルエグゼクティブ“トランスフォーメーション”プログラム（英語）

- ① 5日間合宿型
- ② 3～6カ月の長期型

選抜型変革リーダーシップ開発プログラム

- 5～7カ月のアクションラーニング

会社の変革風土を作り上げる「変革フォーラム」

- 組織に変革を起こす人材の育成と実行支援（1年～複数年）

コンサルティング、コーチング

- コンサルティングやコーチング等、企業のご要望に合わせたサービス

新サービス

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


TOKIO MARINE
NICHIDO
東京海上日動

導入事例

Case Studies

現場のリーダーと経営幹部がともに組織文化を変えていく

導入企業

- 航空会社 他

対象

部門単位～全社グループまで幅広く実施

期間

1年～複数年

主なテーマ

- 社員が自らチャレンジする変革風土の醸成
- 社内DX推進

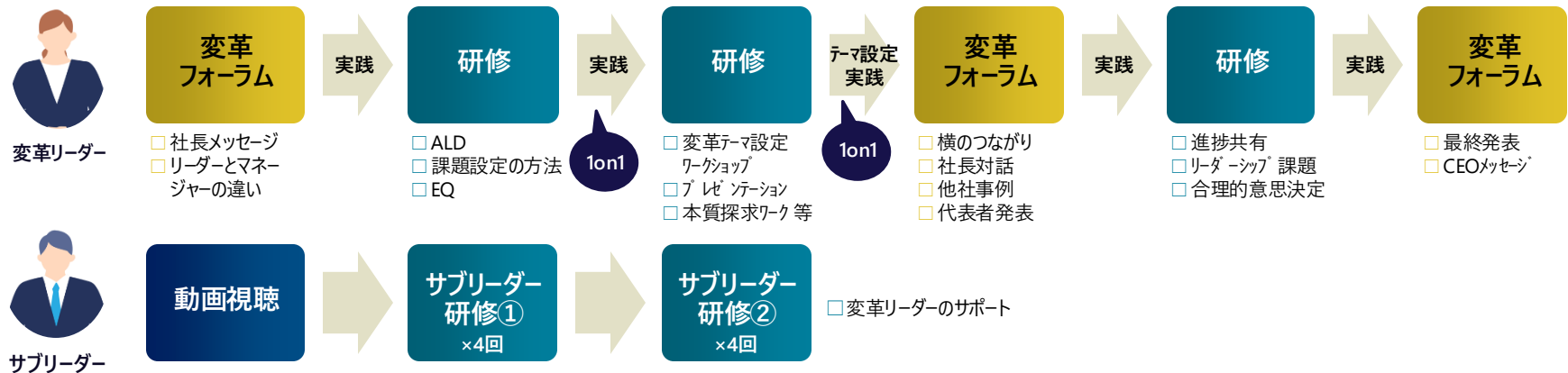
課題

硬直的でチャレンジ精神に欠ける組織文化を変えたい。同時に従業員エンゲージメントを高めたい。

施策

変革を起こし続けられる企業文化づくりを行なっている事例(複数年で実施中)。全4万人のグループ社員から選ばれた100余人の選抜人材を「変革リーダー」として抜擢し、各組織の「ありたい姿」の実現に向けて、組織風土や業務プロセスの変革を支援。複数階層それぞれにアプローチし、国内職場メンバー(サブリーダー)と専務以下役員全員にダイジェスト版の研修を実施し、組織全体で変革リーダーの変革活動をサポートしている。部門や階層の枠にとらわれない組織文化改革の取り組みに昇華させた。

プログラム事例



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。



グローバルマネジメント層が集い、真のリーダーに変わる

導入企業

- 広告代理店
- 化粧品メーカー
- 環境・インフラ装置製造 他

対象

グローバル各極の中核人材
(次期部長～幹部)

期間

- ① 5日間合宿型
- ② 3～6カ月の長期型

主なテーマ

- 自社グループのグローバル一体経営の推進
- グローバル共通のリーダー開発

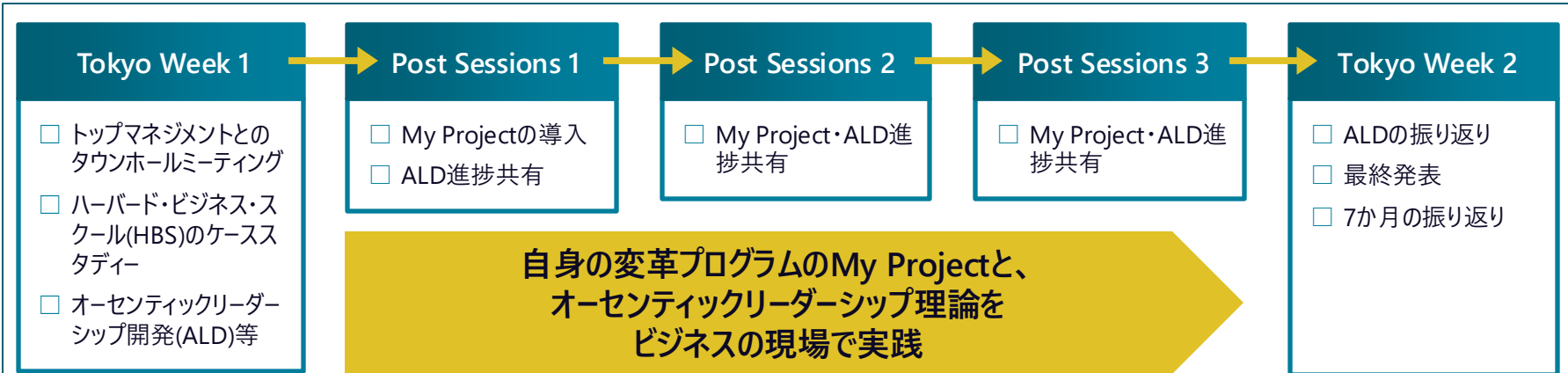
課題

海外売上高が国内売上高を上回り、海外企業のM&Aが加速する中、世界中で活躍するグループの経営層が一体となって次のチャレンジに向かいたい。

施策

CEOはじめトップマネジメント層とともに、日本とグローバルの共通言語(英語)でのリーダーシップ開発を行う。グループ企業間の連携強化、グローバル単位での経営マターを自分ごととして考え、自部門で変革をしていく活動(My Project)を実施。オーセンティック・リーダーシップ開発(ALD)の理論を取り入れて、最終的に、My projectを経営層の前で発表し、理論と実践からリーダー開発を行った。

プログラム事例



次世代幹部にリーダーシップモードの導入と定着を促す

導入企業

- 損害保険会社
- 商社
- 電力会社 他

対象

大手企業の次世代幹部候補・リーダー候補

期間

5～7カ月

主なテーマ

- サクセッションプランの中での選抜研修
- 組織変革を起こせるチェンジエージェントの育成
- DX人材育成の文脈でのX(トランスフォーメーション)力の強化

課題

リーダーシップの基本を学び、次世代の経営に変化を起こす人材を育成したい。

施策

通常発揮しているマネジメントとは異なるリーダーシップの基本的素養をケース教材を通じて体系的に学習。さらに自己変容を促すコーチング等のフォローアップや実際の職場での変革を体験した。自社グループの未来を自分たちで描き、初めは個人で作成、後半はグループを作り、発表。大きな未来を描くことで、可能性の思考を伸ばし、周りを巻き込む難しさや予定調和ではいかない緊張感からリーダーシップモードを養った。

プログラム事例



Make The World A Better Place To Live

”もう一つの未来” を創る組織・リーダーを

サービス
お問い合わせ

03-5797-9801 (担当: 川元)

contact@gastrolines.co.jp

GLOBAL ASTROLINES

グローバルアストロラインズ株式会社

代表	代表取締役社長 児玉教仁
所在地	東京都世田谷区玉川2-14-7 ツインシティース 4F
代表電話	03-5797-9801
URL	https://gastrolines.co.jp/
設立年	2011年
事業内容	組織・人材開発ソリューションの提供