

# GLC 経営変革アドバイザー

## プロフェッショナルが経営をサポート

### 経営の決断を各領域のプロフェッショナルの的確なアドバイスでサポート

変化が複雑でスピーディな環境下で、経営者は常に重要な決断をし続けていく必要があります。難しい決断も多い中で、その判断スピードによって機会の損失につながることもあり、経営層のプレッシャーは今まで以上に大きくなってきております。

GLCではエグゼクティブ向けに、**経営戦略・人事組織戦略・財務戦略・マーケティング戦略等各分野のプロフェッショナル**が、変化の当たり前の時代に勝ち続けるための具体的なアドバイスを通じて、エグゼクティブ層の決断の支援をいたします。

### 経営者としての成長をサポート

経営リーダーの言動は即組織に大きな影響を与えます。経営リーダーが成長することで組織も成長していきます。GLCアドバイザーは**エグゼクティブ・コーチングの専門家**で、コーチング的なアプローチにより、内発的な気づきを引き出し、リーダーの組織に対する影響力を高め、リーダー自身の成長もサポートいたします。

## 【対象】

- ① 社長・次期社長候補並びに経営幹部のリーダーシップ向上
  - ・ マネージメントチームの活性化（執行役員会・取締役会等）
  - ・ 部長から本部長、本部長から執行役員等、昇進時の意識改革
  - ・ 執行役員のレベルアップ
  - ・ 女性経営リーダーの育成
- ② 外資系企業の日本人社長並びに、日本に赴任した外国人経営者
- ③ 中小企業、オーナー企業の後継者、次期社長育成
- ④ 中小企業、オーナー企業の社長補佐役の育成

## 経営アドバイザー事例とテーマ例

- **ヨーロッパ大手機械メーカー日本法人：社長**  
テーマ「就任後の最初の100日間で如何にリーダーシップを確立し、新しいビジョンを策定するか？」
- **アメリカ大手製薬メーカー日本法人：技術担当役員（アメリカ人）**  
テーマ「日本人の部下と如何にコミュニケーションし、組織の主体性を最大限に引き出すか？」
- **日本大手製造メーカー：営業本部長（次期社長候補）**  
テーマ「社長候補として更なる経営力とリーダーシップの向上」
- **中小同族会社：創業者の息子、次期社長**  
テーマ「10年後の会社のあり方と、経営者としてのあり方を考え、経営者としての意識を高める。」

# なぜ今経営変革アドバイザーが経営に必要なのか。

## 経営リーダーの置かれている社会背景と責任。

IT・IoT・AI・ロボティクスの進化により、社会は益々急速なスピードで激変を続けています。正解のない社会背景だからこそ、大きな責任を背負うリーダー自らが未来を描き、自らが先頭に立ちその未来を実現していく必要があります。

## 複雑かつ急激な経営環境の変化

正解のない時代に  
答えを出していく必要性

経営層へのプレッシャー拡大

## 経営層の抱える内的不安 ～孤独との戦い～

- 自分の判断は本当に正しいのだろうか。（本音で話せる相談者の不在）
- 自分の想いやビジョンが伝わらない。（経営的立場からの理解者の不在）
- 戦略を策定したが、成果があがらない。（志高き実行者の不在）
- 優秀な人材が育たない。辞めていく。（人財・後継者の不在）
- 自分にとっての本当の生きがいとの葛藤。（自己回帰・自己との葛藤）

## 経営者層がプロでなくては企業は生き残れない。

経営者層の不安を解消し、最大限のポテンシャルを開花させそれを活用することで企業を守る。  
ビジネスコーチングは、経営層・個人が真のリーダー、経営のプロとして成長するための支援。

# GLC経営変革アドバイザーの提供スキルと領域

## ■領域：経営変革全般

経営・事業戦略	御社の事業・経営を俯瞰的に捉え、十分なヒアリングの上、的確な経営判断ができるよう具体的なアドバイスをいたします。
人事組織戦略	人事組織戦略は成果に直結する重要な項目です。組織の課題を丁寧に紐解き、本質的な課題を炙り出し、その課題に対しての具体的な解決に向けてのアドバイスをいたします。
競争戦略	御社サービスの収益構造が変化している社会へのミスマッチや、市場変化とのミスマッチはないか、提供価値の見直しから、マーケティング領域全般の具体的なアドバイスをいたします。
グローバル戦略	グローバル市場に展開していく際もマーケティング戦略や、ローカルスタッフを活用する際の組織戦略や人材育成など、成功に向けた具体的なアドバイスをいたします。
リーダーシップ向上	リーダー自身のあり方やリーダーシップ（組織への影響力）の向上等、リーダー自身の成長を通じて組織力全体の成長につなげていきます。
心と体のマネジメント	心と体をイキイキと輝かせ、個人と組織を最強にします。

## ■スキル：広義のコーチング

広義のコーチングとは行動を変革させる狭義のコーチングをベースに、ケアテイカー・ティーチャー・メンター・スポンサー・アウェイクナーの要素も加味する。

# 多様性の社会の中で、成果を出し続ける組織とリーダー

## 最高の組織と最高の自分を実現する。

### 最強の組織を創るのはリーダー次第。

今までやってきたスキル、経験、バックボーンが違う人が一つの目的のために集まり、目的実現に向けて主体性を持って行動する。それぞれ違う価値基準と能力を持つため、相互理解と相互尊重の文化が、個性を最大限に生かす。



- チーム内で縦割りにならない。
- 多様性を尊重する相互尊重の文化。
- お互いのことを理解し合う。
- 忖度せずに意見ができる環境。
- とことん議論し、決まったことには不満を言わず全力で実行。
- お互いが自立した上での相互依存。
- 機能体として切磋琢磨。

## 強い組織を実現するリーダーシップ。



## 個人の幸福・人生の成果を最大化するマインドセット。

### 心の羅針盤に従い、情熱を持てるビジョンに従い行動し続ける自分。

自分の人生における使命に気がつき、そのミッションに対する情熱を原動力に一貫した行動を取り続ける。過去の慣習、社会通念と言う思い込みの枠を外し自己の心の底から湧き出る信念に基づき、決断ができる。どれだけ稼働しても体は疲れても、心は疲れない状態。



- 自分の人生のビジョンが明確になっている。
- 過去に拘らず、変化を正しく捉え、自己を変革していきける。
- 感情という“ただの反応”に巻き込まれず、感情の外側で判断できる。
- 自分の心が求めるかどうかを軸に行動し、幸福感が最大化されている。
- 自身の本音に従った行動の先に、常に欲しい結果・成果がついてくる。

### 人生の豊かさを最大化するセルフマネジメント力

- ・ ビジョンをマネジメント（自身のビジョン・組織のビジョンの浸透と進捗管理）
- ・ 時間のマネジメント（消費時間と投資時間のマネジメント）
- ・ エネルギーマネジメント（心身のエネルギーのマネジメント）
- ・ ブランドマネジメント（個人のパーソナルブランディング）

経営経験・グローバル経験・コンサル経験豊富なアドバイザーが、御社の業績向上・組織力向上の支援をいたします。



## 藤井 義彦

慶應義塾大学、スタンフォード大学経済学部、ハーバードビジネススクールAMP卒業  
鐘紡株式会社を退社後、外資系日本法人社長として8年勤め独立。  
慶應義塾大学大学院経営管理研究科（ビジネススクール）特別研究教授をはじめ、  
西北工業大学（中国）文京学院大学、筑波大学等で教鞭をとる傍ら、  
経営コンサルタントとしても活躍。

現在は経営者及びそれに準ずる層に対するエグゼクティブ・コーチや  
大手企業、役員・部長クラスのリーダー研修等を手がけている。

ガンガー総合研究所 代表取締役社長  
グローバル・リーダーシップ・コーチング協会 代表理事

### 領域

- 経営変革全般 ● 経営戦略 ● 事業戦略 ● 組織・人事戦略 ● グローバル戦略
- リーダーシップ養成 ● 心と体のマネジメント



## 戸川 宏一

東京生まれ。上智大学経済学部卒、米国アリゾナ州立大学大学院EMBA( Executive MBA)。  
シェル石油、AMEX、モトローラ、ABB各グローバル企業で海外勤務を含む35年間勤務し、  
管理職、取締役を歴任。その後オーストラリア政府機関である酪農庁の駐日代表を務める。

2002年に、国際マネジメントコンサルティング会社である

(有)インターマックス・コーポレーションを設立、

代表取締役社長に就任、現在に至る。

元上智大学経済学部及び比較文化学部非常勤講師

ICMCI認定国際マネジメント・コンサルタント、

全日本能率連盟マスターマネジメントコンサルタント、

日本経営管理協会経営管理士、エグゼクティブコーチ

### 領域

- 経営変革全般 ● 経営戦略 ● イノベーション戦略 ● 組織・人事戦略
- グローバル戦略 ● リーダーシップ養成



## 野間 昭男

東京大学法学部、ペンシルバニア大学ロースクール卒業

長島大野法律事務所（現在の名称：長島大野常松法律事務所）、マッキンゼー・アンド・カンパニー

東京を経て、現在は三宅坂総合法律事務所のパートナー弁護士。企業の経営や法務に関する相談、企業間の提携や統合または買収その他の業務を手がけている。

### 領域

- 経営戦略、● 組織人事戦略、● コンプライアンス、● リスクマネジメント、● 心と体のマネジメント



## ジム バグノーラ

アクロン大学（B.A政治科学）サンタモニカ大学（M.A.心理学）

University of Agronomic Sciences & Veterinary Medicine

（ルーマニアから名誉博士号を授与。）

国立スピーカー協会、グローバルスピーカー連盟から発行されている世界中で600の

スピーカーにしか授与されていない「スピーキング・プロフェッショナル認定」を取得しているプロの

スピーカーであり、フォーチュン500の企業のリーダーへの

研修やエグゼクティブ・コーチング等を通じて企業の支援をしています。

健康・幸福・成功に寄与する能力に心がどのように影響しているのかということを中心に  
「Professional human being（プロの人間になる）」という大きなテーマを軸に、  
企業への研修やエグゼクティブ・コーチングを実施している。

### 領域

- 組織・人事戦略 ● リーダーシップ養成 ● 心と体のマネジメント
- グローバル・エグゼクティブとしての品格

# 実施のプロセス

## STEP① ヒアリング セッション

- 1、クライアントの上司や人事担当責任者と打ち合わせ
- 2、ご本人の現状・課題のヒアリングを実施。

## STEP② 変革テーマ選定

- 1、ヒアリングをもとにテーマとアジェンダ案を策定
- 2、クライアント会社、ご本人と意見交換をしてカスタムメイドのプログラムを策定。

## STEP③ 実施

- 1、基本プログラム
  - ・5フェーズ（1フェーズ4ミーティング、1ミーティング90～120分）  
※フェーズ数はテーマによって変動
  - ・ミーティング（1～2週間に1回）

## STEP④ レビュー サマリー・レポート

- 1、各フェーズ終了時にサマリー・レポート提出
- 2、第3フェーズ終了時に中間レビュー  
⇒全フェーズ終了後、最終レビューにて成果の総括

## STEP⑤ レビュー コーチング

- 1、要請があった場合、6か月～1年後にレビューフィードバックを実施。

# ミーティング方法の一例

## 課題図書

テーマごとに示唆を与える課題図書。レポートを書くことで、テーマを自分ごとにした上でミーティングに臨む。

課題図書  
&  
レポート

## ミーティング

コーチング対話で、自己内省、気づきを得て、主体的に自らの思考を整理し、考えを整理する。

理論  
学習

コーチング  
対話

## 職場での実践

自分の行動を変化させることで、新たな気づきが生まれる。

課題  
アクション

## 【守秘義務の厳守】

クライアント及びコーチが安全に、かつ安心して取り組んでいただくためGLCは守秘義務の厳守をモットーに事業を推進しています。契約成立時には本契約と共に秘密保持契約を締結し、コーチング終了後も個人情報等を厳重かつ適切に管理いたします。



一般社団法人グローバル・リーダーシップ・コーチング協会

## 事業内容

- ・エグゼクティブ・コーチング
- ・グローバルリーダー育成に関する各種研修
- ・講演・セミナー

## 所在地

東京都港区六本木3-16-35  
イースト六本木ビル507

## 連絡先

MAIL : fujii@gangasoken.jp