

伊藤 隆廣 1999年朝鮮語卒

学生の際はマスコミ志望だったものの、アクセンチュア（当時はアンダーセンコンサルティング）で内定が出た後はマスコミへの就職意欲が低下し、そのまま1999年に新卒でアクセンチュアに入社。Change Managementのコンサルタントとして入社したが、その仕事がほとんどなかったため、2001年頃から小売業のBPR、システム企画・導入のプロジェクトに従事することになる。

2005年頃にやや理不尽なプロジェクトを経験した際、「このまま『小売業に詳しい何でも屋』としてコンサルタントを続けていいのか」「そろそろ何らかの専門性を追求する方がいいのではないかと悩みはじめ、専門性を追求することを決意。

悩んだ結果、「元々Change Managementの専門家になるはずだった」ことを思い出し、人事畑を歩むことになる。

2006～2011年はリクルートグループの企業で人事コンサルタント、2012～14年は外資系医療機器メーカーでHRビジネスパートナー、2014年末以降は日系の石油関連企業の人事部で主に採用・教育に従事している。

<https://www.facebook.com/takahiro.ito.102977>

中村 健 1998年英米語卒

1998年に外大卒業後、株式会社CSK（現SCSK株式会社）にシステムエンジニアとして入社。

その後2002年にGEへ転職し、現職での経歴は16年になる。当初は電力事業部が買収したITソリューション事業の技術営業職として、東京と豪州メルボルンのアジア太平洋地区本社との間を往復、日本事業の立ち上げに寄与する。

その後ヘルスケア事業部にシックスシグマのブラックベルトとして異動。また社内トレーニングの認定トレーナーとして、組織開発と人材育成に携わる。

この経験から将来のキャリアで人事職を目標とするも「人事こそ事業経営の経験が必要」との信念から、ヘルスケア事業部内でライフサイエンス事業のアジア太平洋地区サービス部門のゼネラルマネージャーに。およそ100名におよぶ部門を統括し、事業成長と収益性改善を手掛けた後、2016年よりヘルスケア事業部のアジア太平洋地区人事ビジネスパートナーとして、主にマーケティング組織と営業組織のエグゼクティブを担当。

日本の次世代を支える人材の育成や自己啓発により広く携わることで社会全体に貢献したいという想いを抱き、今年からコーチングやトレーニングなどを主たる事業とする株式会

社を設立。全米 NLP&コーチング研究所認定 NLP プロフェッショナルコーチでもある。

<https://www.issc.com/special/interview/hr/hrbp/3272>

四方(よも) ゆかり 1987 年タイ語卒

1987 年新卒で日商岩井株式会社（現双日株式会社）へ就職する。その後ゼネラルエレクトリック(GE)へ転職。マーケティングアシスタント職を経て、人事分野に進む。1995 年に日本人としては初めて、GE における将来の人事リーダーを養成する 2 年間のプログラムに参加を承認され、1 年弱の米国生活を送る。プログラム修了後、1998 年に GE キャピタルカーシステムにおいて人事総務部長、その後、GE フリートサービスの人事総務部長、GE 横河メディカルシステムの取締役人事部門長に 36 歳で就任。2003 年には AIU 保険会社の人事担当執行役員に。2006 年以降はマイクロソフト株式会社執行役人事本部長に就任し、2011 年 6 月まで在籍。2011 年 7 月からは再び医療業界へ戻り、製薬会社のグラクソスミスクラインにおいて人財本部担当取締役を務めた。2012 年度より経済同友会幹事。教育改革委員会副委員長、学校と企業経営者の交流活動の推進委員会副委員長など経済同友会の活動に勤しむ。2016 年、会社勤務をリタイアし、3 社の人事顧問を務めるかたわら、出身高校・大学の同窓会役員、クラシック演奏者支援等、社会貢献活動にも従事している。

<https://diamond.jp/articles/-/53497>