

**ライフラインチャート**  
**キャリアイベントリーシート**

西暦／年齢	就学歴／職歴(役職及び担当名称)	当時の出来事／成果／目標など	氏名:(大戸芳雄)	充実曲線 (前日・転機に◎印)	転機となった高い・低い時期の理由
生年月日 1947.3.21/現在67歳	〇〇県〇〇市〇〇町で長男として誕生	戦後の物資、お金に困っていた時代、両親、祖父母の大きな期待を受けて誕生	感じること／学んだこと／自分の影響力／影響を受けた人物など 貧しいながらも父母と祖父母、3人の兄弟との楽しい思い出がある。		
1965.3/17才 高校生	〇〇県立〇〇高等学校卒業	受験高校で勉強ばかりの生活	父母が一生涯懸命働き大学資金を捻出してくれたことに感謝。		
1965.4/18才 大学生	〇〇〇〇大学機械工学科入学	1～2年まで学生寮武蔵野寮入寮。 2年次に寮祭委員で近隣住民を巻き込んで盛大な寮祭を挙げる。良い評判を生んだ。 3～4年は、自炊の下宿、弟と寮の友人と同じ一軒家で同居生活を共にした。	集団生活と思いが一致した時のパワーの大きさを寮祭、寮生活を通じて体感できた。寮祭ではリーダーとして後輩、先輩に影響を与えられた。		大学寮生が一丸となって寮祭を実行出来た。近隣の住民への親しみが増したのが実感できた。
1969.4/22才 ●●●●●機勤務 新卒入社	●●●●●機、現在の●●●●●機中央研究所に配属決定。  同上	機械工学の先輩ゼロからのスタートは目標となる先輩もいない厳しい環境、生産設備を作る部門で積極的に教えて貰うため機械加工現場に出向き自分の設計したものを自ら工作機械を使用して製作した。 製品設計◎ノック式シャープペンシルなど  脱文房具(今の事業拡大戦略)を目指すミッションを与えられた。 取り組んだテーマ ◎①使い捨て喫煙パイプ(フランダース入り) ●②集団学習理解度分析装置(無線) ●③ユニットタイプ組立式学習机 ▲④卓上型和文印刷機(現在の印字機能付ワープロ) ○⑤ペンタッチ入力式在庫管理機 ◎⑥電算写植機入力データ作成機	物作りの基礎を実際に体験できた。 設計への自信が芽生えて来た。 アイソメトリック立体図法学習したことが脱文具の商品開発に活かした。  ●●●●●の将来を担う事業開拓を任せられた責任感を味わうことができた。 新事業で成功したものは◎、○の3つのみ、立上の難しさを知る機会を得た。 メモリーのない時代に記憶させる電子機器開発を行った先読みをしない施策の無謀さも実感できた。 中途採用の元静岡大の先生に人の大切さを教わった。当時の経営陣の社員への扱いに怒ったこともあった。		
1974.8/27才 ●●●●●機退職	同上	上記◎⑥の技術営業を兼務、数十社にアプローチ新聞社3社と成約納品 新所長赴任されたが意見合わず退職を決意実行	新規事業が始めて世の中に認められたことの喜び、感動を味わうことが出来たこと 新所長との確執で将来への展望が見えず退職を決意した。陽と陰を体験できた。	◎	◎前半 文房具以外の事業で初めて認められたことが感動であった。 (しかし後半では新研究所長と合わずどん底へ落ち込んだ。退職を決意)
1974.8/27才 ●●●●●工業機 (1回目の転職)	●●●●●機技術課配属	シャープ及び商社のOEM設計を担当 ◎シャープ向け2機種 ◎商社ネッカーマン向け2機種(立体図の勉強が役立つ外観デザインも担当)	27才で結婚、妻24才法律事務所勤務。 電気系を含んだラジオカセットテープレコーダーの製品設計が経験できた。生産技術者でもない企業で全て設計から立上げまでを担当し生産技術、品質保証などを経験できた。	◎結核	◎ 技術者として第一線に立ち顧客との直接 整合で開発できたこと 生産化までの仕事が全て出来たこと 体験で学ぶことが出来た。
1977.7/30才 ●●●●●工業機倒産		オイルショックが原因による原料高による採算悪化が原因と言われたが経営者としての能力と人徳に欠けていたと思う、倒産後に影をくらまし岩手の工場関係者へは失業予告手当でも支払わず逃走した。最悪の経営者。	世の中の動きを積極的に知ることの重要性を学んだ。設計後のコスト交渉も噛んでいれば自社業績の厳しさを実感できた筈、倒産当日設計を終えて出図し見積を依頼した時の購買担当者の態度は素っ気無かった。	◎	(仕事への不満は無いが経営の不味さが倒産となり放り出されたことはショックであった。)
1977.8/30才 ●●●●●機現在機●●●●● (2回目の転職)	●●●●●機開発課配属	人材紹介会社:日本マンパワーに人材登録し同月内に就職先を紹介して貰い入社した。 POSタグ自動印刷機の開発を担当、電気回路及び機構部の設計を担当し2機種を製品化した。作業標準書など全てを作成し生産は順調にできた。	紆余曲折はあったが一つつつ納得行くまで仕事に向き合い実績を上げてきたことが再就職のときに自信になり相手からも認めて貰えることになることを実感できた。 即戦力として製品化に寄与できたことは会社でも認められ入社1年以内に係長に昇格できた。		◎ 地道に仕事に向き合い能力を身に付けて来たことが自分の価値として認められたことは嬉しかった。
1978.10/31才 ●●●●●機現在機●●●●●退職		社長のワンマン経営と部長職の力の無さに失望した。 本来責任を持つべき部長の前で部下が直接社長に失敗を罵倒され首を宣告されたが一切関与せず止めもせず責任も取らなかった。ワンマン経営者との遭遇。	専制政治の企業の末路が見えた。 幸いに娘婿が社長退任後社長になりこの恐怖政治を払拭した。現在は機サトーは優良会社に変身したそうである。 経営者の行いは会社を左右させることを実感した。恐怖政治は永続しない。	◎	(先行きの不安が過ぎり退職を決意した。)
1978.11/31才 オリンパス光学工業機 (3回目の転職) 中途採用を採り始めた時期	R-PJ(硬性鏡)の発足の日に配属	オリンパスの関連職歴はテープレコーダーであったが10名足らずのPJチームに配属に驚いた。全く予想もしていない業種。 PJでは、内科、泌尿器科、産婦人科、整形外科の製品化と工業用内視鏡の開発を担当したが、私は内科を担当、腹腔鏡、写真撮影AD、超音波硬性鏡及び強力超音波技術開発を担当した。超音波トロッカーの発明者。	当時は、カメラ分野の全盛期OMの売上が会社業績に大きく寄与して最高の賞与をいただく経験をした。その後AF-眼力メタ開発で乗り遅れる危機を経験、内視鏡事業を次の柱にすべく努力した。但し担当分野は営業力も弱く自ら臨現場へ向かいニーズを調査した。その結果で生まれたPATが超音波トロッカーである。	◎長女誕生	◎ 新聞公募での再就職であったが自分の価値が再度認められたこと 技術者として新しいことに興味を持ち情報を足でも稼ぎ、新たな発想で技術開発、PAT出願が出来たこと 充実した時期であった。
1980.9/33才 オリンパス光学工業機	①八王子支部執行委員労働部長 ②中央執行委員福祉部長 ③八王子支部執行委員長	①中途採用の自分がオリンパスで存在を示すチャンスと捉え異常レベルの超勤職場へメスを入れた。 ②組合員の一生を描いた福祉ビジョンを提案した。 ③2000名を超える規模となり組合活動の重要性が問われる時期に職場の声を吸い上げた経営層への提言を実行。	①多くの社員と知り合うことができたことが現在の財産である。 ②多くの生活するための情報を集める人間の一生を各イベントで必要費用を見積り一生のコストを算出しこれに基づいた賃金要求を計画化した。 ③最大勢力である八王子支部を経営層からも一目置かれる正常な組合活動となるよう尽力した。	◎長男誕生	仕事から少し距離を置いた時期で合った 多くの仲間を作ることが出来た。 充実した時期であった。

1984.5/37才 オリンパス光学工業㈱	第3開発部内視鏡G YAGレーザー装置 開発TL	MYL-2の立上げリーダー。	組合執行委員との兼務でありチームメンバーに助けられた。医療現場からのクレームにはリーダーとして積極的に対応した。大分ドクターには出向いて怒られた。							
1985.2/37才 オリンパス光学工業㈱	第3開発部工業用開発TL	IF4型シリーズの立上げ時のリーダー。	会津オリンパスには足繁く通った。組立技術と設計のギリギリまで論議し詰めて生産化を行った。 PAT出願には積極的に取り組んだ。T内PAT出願デー設定。 MTPインストラクター研修(23日間)時、藤ノ木古墳にIFが使用されたことが話題になり歴史への寄与もできることに感動した。						◎	組合執行委員から復帰の仕事でもあり燃えた時期であった。管理者研修のインストラクターとして認められたことも喜びであった。
1988.6/41才 オリンパス光学工業㈱	第3開発部企画GのTL及び90.4GL 商品戦略事務局、研究費計画管理、庶務、特許業務を担当  ★1988.7日本産業訓練協会認定 MTPインストラクター資格取得 (管理者教育訓練プログラム)	①事務の合理化:自動出図機導入、 ②NEC-PC導入 ③開発業務の効率化:開発設計補助者の導入 ④特許業務の合理化 ⑤外部業者安価翻訳システム導入	①A2までの図面をコピー折り畳み機能付で時間短縮 ②当時のBMの反対を押し切って導入データ電子化推進できた ③10:1の比率まで補助者投入しルーチン業務を開発者から除去⇒開発業務質向上を支援 ④出願工数を削減する支援策を導入 ⑤外国文献、PATの翻訳などを効率化							
1991.4/44才 オリンパス光学工業㈱	八王子工場管理G	①硬性鏡処置具HI 群立上げ ②OWIノックダウンパーツ計画出荷担当 ③工場管理者教育(MTP改良版)	①外作開拓:鯖江の●●●工業など医療機器のハマ加工開拓 ②パーツ発注方法簡略化⇒女性社員へ移管 ③グループ間の厚い壁を打破するために管理者の再教育を導入⇒協業による大きな成果の獲得							開発部門から急に離れたことが最初はショックであったが気持ちを切り替えて全て自分の能力向上のためと考えて実行した。
1993.4/46才 オリンパス光学工業㈱	日の出工場試作GL	①スペシャルオーダー-受注体制整備:工業用関係の売り上げ増に寄与 ②内視鏡総合診断装置(コスモ)特注対応 ③旧体制納期体質からの脱皮 ④物作り情報の伝達 ⑤開発テーマ完成報告書導入 ⑥試作生産管理システム構築	★工場長へ試作Gへの異動を提言し異動実現 ①災害対策用スコープの特注に積極的に対応最長尺30mスコープ製作、消防庁などへ納品 ②内視鏡システム最高額製品の製造を担当、組立と同時に並行で設計改善を実行300件以上の改善を実施、大きな成果が生まれた。試作G高技能者による成果が大きかった。 ③標準手番情報の開発部門への提供、長手番品及び難加工品は全体の設計完了以前に発注を推奨、全体納期短縮達成 ④担当者が独り占めしていた加工ノウハウを公開させ問合せ時間を極小化し本人には新たな加工ノウハウ獲得の時間に当てさせた。 ⑤開発テーマの部品手配から組立完成までの立ちを書面化、合わせて新規構造は組立手順情報も作成、生産化の際の重複行為を削減した。 ⑥生産管理システムを試作にも導入し生産情報への簡略化を図った。						◎	自分から望んで異動できた職場、最初はメンバーの抵抗も見られたが徐々に考え方を理解して貰えた。多くの上流、下流へのプラスとなる改革を実行できたのも信頼できるメンバーが支援してくれたお陰である。
1997.4/50才 オリンパス光学工業㈱	日の出工場資材GL	①試作管理機能を生産資材機能と統合を提案し実現 ②試作技術機能を製造技術Gと統合	①②より生産へ試作段階活動を接近させた。コンクリートエンジニアリングを実行。 ★4月に取引先企業の倒産を経験(強烈なパンチを食らった。) ★同年に2度目の倒産があったが生産への影響を白河オリンパスの協力を要請し切り抜けた(学習の成果)。							この組織変更も自身で要求したことであり異動後に試作G同様に生産品担当の影響でフレキシブルな対応を拒否されたが改革の考え方を理解して貰えた。
1998.4/51才 オリンパス光学工業㈱	日の出工場資材GL	①開発購買Tをオリンパスで初めて設置 ②取引先情報DB構築 ③試作機能調達品管理システム(Access)構築 ④重要取引先品質打合せの実施でQCDD向上 ⑤富士電機購買部門との情報交流開始 ⑥TL、STL若返り実施 ⑦EUC改善業務担当を配置 ⑧生産化前原価低減を記録化、顕在化 ⑨取引先支援システムの導入	①石川開発へ出向き試作相談窓口を設置⇒設計の質向上 ②過去数年のQCDD情報を登録活用 良いパートナー選定へ ③納期管理問題の顕在化で管理者が早急に手を打つ ④毎月の会社訪問による直接指導実施 ⑤異業種業界の購買情報を活用できた(電子部品など)また相互の会社で購買システム紹介講演を実施 ⑦資材業務の合理化のためにEUC担当を育成配置実行 ⑧試作段階での改善努力を書面で残り評価することとした。 ⑨取引先側での納期管理システムを構築、取引先の経営改善に寄与した。  ★60才定年後の人生設計目標[中小企業支援のコンサルタント会社]を設立するために計画的に実務経験を蓄積し磨くことにした。						◎	アクティブな組織への変身を推進
2000.4/53才 オリンパス光学工業㈱	日の出工場購買GL(名称変更を提案)	①開発購買TIに機械系技術者を異動させ投入、開発購買機能を開発STを設け専任化した ②同生産開発部より優秀なバイヤーを引き抜き増員 ③取引先経営分析学習会を実施(財務部指導要請)	①オリンパスで初めての機能:日の出工場製品技術GよりK氏を購買Gへ異動、新加工、難加工法の開拓を専任化 ②上記の補強のためにT氏同様に異動、O氏を加えた3人体制を設置、開発源流への積極的アプローチを仕組み化した。 ③取引先の財務状況を分析できるように勉強会を最若手をリーダーにして実施、財務部からの支援も受けた。							◎ 開発上流への積極的アプローチを開始G内組織変更、人員の補強を実行出来た。

養病死

定年後の活き方を決定した

2001.4/54才 オリンパス光学工業㈱	内視鏡事業部品質GL	<ul style="list-style-type: none"> <li>①国内内視鏡検査3施設実態調査実施⇒顧客視点の向上</li> <li>②機械系設計者加工法教育実施(NC旋盤、板金、Mo)</li> <li>③白河OL品質実態調査と改善提案</li> <li>④OPM-CIC内視鏡G顧客生情報活用システム構築</li> <li>⑤品質小委員会活動による提言実施</li> <li>⑥基本特許戦略検討委員会として提言</li> <li>⑦内視鏡事業部教育能力体系検討着手</li> </ul>	<p>★品質GのGL交代と病欠メンバーの補強のために突然の異動命令を1月に受けた。前任GLよりの引継ぎはゼロ、あり得ないことに驚いたがTLより実態を聴取し早急の改革の必要性を感じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①顧客視点の開発新製品評価のレベル大幅アップのために3施設に2名づつ始業から終業まで2Wを貼り付け病院の内視鏡室の全ての出来事を詳細観察レポート作成、開発者以上の現場情報を体感させた。製品評価視点判断レベルの向上が図れた。</li> <li>②加工の基礎教育を取引先にも強力に提供し現場に出向き実施⇒設計力の向上に寄与</li> <li>③何故品質問題が発生するののかの原因を顕在化するために白河工場に協力いただき実施、改善提言とともに報告。</li> <li>④顧客相談室情報が開発機能に届いて来ていないことの仕組みを変えた。情報の閲覧を可能にした。</li> <li>⑤事業部内より有識者を集め論議し品質向上のための提言を実施。</li> <li>⑥事業部内各機能に必要なスキルを抽出し能力体系を作成した。</li> </ul> <p>★人事部より同種の調査依頼が全社に出されこの体系情報を提供した。</p>						品質Gの存在意義を見直しして本当に顧客に取って役に立つG作りを実行出来た。前任GLの鎖を断ち切りメンバー全員が理解強化してくれた。感動の組織変革を実行出来た。
2002.4/55才 オリンパス光学工業㈱	人事部人材開発センターリーダー	<ul style="list-style-type: none"> <li>①全社及びグループ会社向けの人材育成機能の初代リーダー</li> <li>②開発者向けのコスト設計コース導入</li> <li>③オリンパスカレッジの広報活動(出張、社内報、中探向け等)</li> <li>④購買研修体系構築</li> <li>⑤OLMS構想検討開始</li> </ul>	<p>★技術者・技能者の教育を発展させビジネス系の知識・スキルを向上させ真のプロを育成する組織を発足、光栄な初代リーダーを担当できた。(品質GLの能力体系、機械系技術者教育等の情報が人事部長に入り採擷されたのか?)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①オリンパスカレッジオープンコース(ビジネスカレッジ、テクニカルカレッジ)と選抜2コースをスタート。</li> <li>②源流開発のコスト意識向上のためにコスト設計コース増設、モールド、板金加工コースも氏をメンバーに加えて補強。</li> <li>③OPM-GL以上研修、社内報記事投稿、中途採用者フォロー研修等でPR実施し研修受講を積極的に呼び掛けをした。徐々にではあるがOIMC等の受講実績が増加して来た。</li> <li>④購買関係研修体系を整備補強。(全4コース)</li> <li>⑤OLMS「学びの道」構想をまとめ、外部LMSベンダー数社と検討を開始、コミュニケーションをベースにしたLMSは既存のものには無く新規開発が必要のため多額投資となる見積額であった。自社内作での検討も開始。</li> </ul>	長女大学卒業				突然の指名であったが人材育成の重要性は十分認識出来ているのでギアを徐々に高速にシフトして行った。人材開発センターが何をなすべきかを約半年かけて自問自答しながらまとめた。それが「学びの道=OLMS」である。	
2003.4/56才 オリンパス光学工業㈱	人事部人材開発センター (GL役職定年56才でリーダー職解任)	<ul style="list-style-type: none"> <li>①購買、工場原価担当者への企業経営数値の理解促進</li> <li>②JMA資材購買革新大会で講演</li> <li>③JMA人材開発革新大会でオリンパスカレッジを紹介講演</li> <li>④同上の企画委員を要請を受けて担当</li> </ul>	<p>★専門職として活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①購買バイヤーと工場原価管理者へ取引先財務分析能力向上のコースを増設</li> <li>②JMA資材購買革新大会で上記内容を講演、反響は数社より再要請を受けて詳細を出向き説明。講師として指導を要請されたが社内研修を優先するためお断りした。</li> <li>③オリンパスカレッジの認知度も上昇し国内の最大のJMA人材育成大会で講演ができた。名譽なことである。「各事業部門ニーズに応えるカスタマイズ研修」</li> <li>④オリンパスカレッジ2年目でHRD-JAPAN大会の企画委員を委嘱されたことは大変名譽なことである。</li> </ul>	長男大学卒業				コースの充実を積極的に行った。発足時より2倍近いコース数となった。全社の各機能、事業場研修を一つにまとめることが受講者側の利便性向上に繋がることを更に仕組みで実現することを決意した。オリンパスカレッジも外部より注目を去れるようになって来たことは喜ばしいことである。優秀な人材が教育の充実度で企業を選ぶ時代でもある。	
2004.4/57才 オリンパス㈱	人事部より独立し部に格上げ	<ul style="list-style-type: none"> <li>①社内講師のグループ全社通達発令初めて実施</li> <li>②関西生産性本部での講演要請を受け実施</li> <li>③社長賞事務局活動を顕在化(受賞マハル展示実施)</li> <li>④JMA人材開発革新大会で2度目の講演(研修活動)</li> <li>⑤世界初のオリンパスカレッジOLMS2005.4稼働に向けて準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①講師の認知と地位向上、意識高揚、所属部門の支援体制を通過で明確化した。</li> <li>②JMAの講演を聴かれ関西地区での再講演の要請を受けた。</li> <li>③社長賞を雲の上と見ていた方へのアピールとエントリー要請を実施。</li> <li>④真似をされない技術伝承「顧客の信頼を勝ち取るもの作りの本質教育」日の出工場の取り組みを講演した。他にもあずさBSよりも講演要請を受け実施。</li> <li>⑤ロータスノーツベース初の世界一安価で世界一人材育成のためのコミュニケーションを考慮したシステムを2005年度オリンパスカレッジから稼働させるOLMS準備を終了した。</li> </ul>					世界一で世界唯一のOLMS稼働により人材開発意識高揚のためのコミュニケーション向上、企業の継続的成長を支える人材育成重視の組織風土醸成、受講のための利便性向上、各部門研修の統合など人材育成の大改革を成し遂げた。	
2005.4/58才 オリンパス㈱	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>①利便性向上のためOLMS2次改修実施</li> <li>②MOTコース開発、導入編として概論として開講準備、ケース研究編を順次増設予定</li> <li>③購買グローバル調達を開講準備</li> <li>④JMA人材開発革新大会講演3回目「(医療部門)マインドシェア100%を目指す営業マン育成」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①2次バージョン開発終了。</li> <li>②講師委嘱終了</li> <li>③講師委嘱終了</li> <li>④講演実施、OMSC営業研修担当部門も同席された。会場からの質問も多く価値ある内容であった。</li> </ul>					オリンパスカレッジの社外評価は本物であることが証明されて来ている。JMA HRD-JAPANの連続3回同一者による講演は誰も経験したことがない。	

2006.4/59才 オリンパス(株)	同上	①キャリアデベロップメントアドバイザーCDA資格取得に挑戦、取得 ②OLMS2次改修バージョンで2006年度コースを開講、更なる利便性の向上を図った。もう一歩上の世界へ！ ③関西生産性本部2回目講演「技術系人材育成とその実際」実施 ④2007年1月25日に日本テクノセンター講演予定「コミュニケーションをベースにした人材育成システムと実際」 ⑤キャリアデザインセミナー講師を2007.1月より担当年度内3回開講予定	①一度風邪による高熱で失敗したが合格を勝ち取った。 ②2次バージョンで2006年度コース開始、順調に推移中。 ③12月5日に講演実施、関西系企業、大学の方の興味を引き質問が3人の演者の中で一番多かった。			約1.5年でCDA資格を取得できた喜びは何とも言えない感動である。講演要請が3回あり2回は本人が担当し1回はセンター長にお願いすることにした。実践をベースに紹介する講演は大変興味と参考になるようであり自信を持ってより良いものにして行くことで間違いは無い。
2007.5/60才 独立し人材育成・経営コンサルティング企業を立ち上げ (株)ラーニングロード(学びの道)	会社創業	①[設立目的] 「企業の夢実現支援を通じて広く社会に貢献する。」 現在は小さいが光る技術を持つ企業を見つけ物作り全体の支援を行う人材作りを軸に世の中で存在価値のある企業(人と仕組み)に育てる常によりを目指し溢れる出る意欲を持ち自分自身の向上と企業の発展と社会貢献のため <b>学びの道</b> を歩き続ける人材を育てその会社のコア人材とする。 [事業内容] ①中小企業(もの作り企業)の後継者育成 ②開発から製造、サービスまでの改革コンサルティング 顧客満足度をコスト設計に活かし競争できる育ちの良い製品を生み出すための支援活動 ③管理監督者育成(MTPインストラクター資格保有) ④新入社員教育(原価意識教育1or2日/新社会人1or2日間コース) ⑤キャリアデザイン教育(若手/30代/中高年の1or2日間コース) ⑥支援企業キー人材の開拓紹介(人脈活用) ⑦コア技術を中心に企業PR支援(人脈活用) ⑧もの作り現場改善支援(本人及び人脈活用) ⑨ISO19000品質保証体制構築支援(本人及び人脈活用) [場所]: 自宅を利用 神奈川県相模原市中央区淵野辺・・・ 042-757-**** [人員] 設立時: 本人1名 経理決算業務は税理士事務所依頼	起業できる経験: ①●●●●での新事業立上げ経験 ②同技術営業経験 ③●●●●でのラジカセセットレコーダー、サトーでの電動式POSカードプリンターでの設計から生産技術の経験 ④オリンパスでの多くの分野での開発経験、PAT出願 ⑤同、商品戦略、開発企画、特許、開発間接スタッフ管理、研究費計画管理での改革経験 ⑥八王子工場、日の出工場での製造部門経験 ・生産管理・試作・資材購買での改革 ⑦内視鏡事業部品質保証での改革経験 ⑧人材開発センターでの人材育成機能の充実に向けた改革経験 ・外部講演での本人認知度アップ ・研修体系構築 ・後継者育成 ⑨キャリアデベロップメントアドバイザーCDA資格取得活用 ・CDA受験のための仮称実習塾を2回実施し人材派遣・ヘッドハンターメンバーと交流し人脈形成中 ⑩社内講師経験を活かし継続: ・購買入門/初級/中級・開発者向け原価基礎・コスト設計・MTP・キャリアデザインセミナーを担当 ⑪宣伝部門映像製作プロ人脈による企業PR映像製作支援 ⑫現場管理経験者であり多くの職場改善を指導 ⑬信頼性関係団体の役員を担当、本人とはそのスタート時に研修コースの立ち上げを協業	独立し事業を起こす 2007.5.18設立	◎ 新たな人生を一生学び続けることで着実に実現して行こうと考えている。多くの人脈に支えられて社会に貢献する。	
2009以降		営業機能は社長兼務 営業機能を持つ企業とパートナー講師契約、並行して独自の営業推進 1. オリンパス(株) 5コース講師を担当していた 2. オリンパス以外 ①あずさビジネススクール: 講師契約⇒解約 ② <b>ワイズスターズ・アカデミー: 講師契約中</b> ③東京理科大学技術大学院MOT技術マーケティング講座講義 ④千葉工大 <b>キャリアデザイン講座「進路を考える」講師</b> ⑤ <b>CDA2次試験勉強会「実戸塾」代表として指導継続中</b> ⑥ <b>福島県中小企業家同友会 会員兼講師</b> etc	②キャリアデザイン、技術者向け原価基礎、購買マンの研修 ③一回のみ ④2007年以降継続 ⑤実戸塾活動 22回以降JCDA2次試験支援・指導 累積合格者400人以上 ⑥2007年以降 新入社員、新入社員6ヶ月後フォロー、中堅幹部社員、経営者の研修			オリジナルコンテンツでの研修に軸足を置いて実施しているので充実感を感じている。
2009以降		①2009.8-2014.3国立医薬品食品衛生研究所スーパー特区対応部門アドバイザー ② <b>医工連携コーディネータ協議会登録</b> ③ <b>医療機器開発企業支援コンサル</b> ④ <b>中小企業基盤整備機構ものづくり支援チームアドバイザー</b>	①24の採択プロジェクトの中の医療機器関係PJの業事関係相談、助言 2014.3で組織解散 ② <b>コーディネータとして協議会へ相談依頼のあった企業の指導</b> ③ <b>現在2社のコンサル中</b> ④ <b>2014.12～12の採択プロジェクトの3PJの助言指導</b>			蓄積してきた経験を活かして医療関係へ貢献ができています。

	<p>2013.11～ 社会貢献活動開始</p>	<p>笑顔づくりプロジェクト立上げ</p>	<p>介護支援業界への進出 ①自身の作詞に曲を付けて歌う 作曲はピアニスト2名、デジタル作曲1名が担当し3曲作成済み ボーカルは中学二年生の女性がシンガーソングライターとして歌を担当 2015.11に池袋スタジオでライブ収録 IT企業とのコラボでDVD化を準備中 「素敵な人生とのめぐりあい」(介護支援テーマ曲:スタート曲) 「●●さん、ありがとうのうた」(●●にはヘルパーさんの名前が入ります。) 「大空に元気をとどけよう」(手足の動きを加えながら一緒に歌う曲です。) トータル15曲作成目標で準備継続 ②介護関係者向けワーク、研修コンテンツ制作提供 研修プログラム: 1. 「介護支援利用者さんとの心の会話を目指そう」 2. ヘルパーさん支援ツールNo.001「笑顔を描こう」 3. ヘルパーさん支援ツールNo.002「自分のありがとう事典作成」 4. こうれい度チャートで描く「幸せになれる自分目標づくり」 5. ヘルパーさん支援ツールNo.003「笑顔づくりゲーム」 6. ヘルパーさん支援ツールNo.004「アタマ・やわらかあそび」 7. ヘルパーさん支援ツールNo.005「健康吹き矢ゲーム」</p>				<p>着々とプロジェクトの仲間が増えて形をなしてきている。 まだ実際の活動には準備が必要であるが具体的な行動内容も明らかになっている。</p>
--	------------------------------	-----------------------	--	--	--	--	---