

医療を通じて社会に貢献する

～私たちは、より良い医療を求める世界中の人々のために、
高品質な商品とサービスを開発・提供し続けます～

深澤

代表取締役社長

弘道氏

テルモ・クリニカルサプライ株式会社

- 住 所：各務原市川島竹早町3番地
- T E L：0586-89-2711
- F A X：0586-89-3036
- U R L：<http://terumo.clinicalsupply.co.jp>
- 事業内容：医療機器の研究開発、製造、販売
- 従業員：200名(2011年1月6日現在)
- 会社略歴：
 - 1968年 エーザイ株式会社、株式会社吉野工業所、株式会社日本メディカルサプライの3社合併により、株式会社クリニカル・サプライを設立
 - 1969年 エーザイ川島工場隣接地に本社、工場を新設
 - 1970年 医療用具製造業の許可取得 輸液セットの生産を開始
 - 1979年 国産初、高圧蒸気滅菌による血液回路を発売
 - 1984年 動物実験用検査棟を新設 検査体制の充実をはかる
 - 1985年 腹部血管造影用「セレコンカテーテル」を開発し、高機能カテーテル分野に進出
 - 1989年 紫外線治療器関連メディカルエレクトロニクス事業に進出
 - 1990年 心臓血管造影用カテーテル「ファンサックカテーテル」を発売し、循環器領域へ参入
 - 1999年 マイクロカテーテル「スナイパーシリーズ」を発売し、治療分野に本格的に参入
 - 2001年 ISO9001認証取得
 - 2002年 国内初のナローバンドUVBを搭載した紫外線治療器「デルマレイ-200」を発売
 - 2004年 オクリュージョンカテーテル「アテンダント」と血栓除去用カテーテル「エリミネート」を発売し、治療分野を拡大
 - 2007年 ISO13485認証取得
 - 2008年 当社株式をテルモ株式会社がエーザイ株式会社より取得
 - 2009年 1月1日 商号をテルモ・クリニカルサプライ株式会社に変更
 - 2009年 血栓除去用カテーテル「エリミネート」を欧州市場に発売し、海外に進出

【人にやさしい医療】

聞き手：御社の創業以来の歩みと事業概要についてお聞かせ下さい。

深澤社長：当社は、1968年の創業以来、「ひとに優しい医療機器の提供」という理念のもと、血管造影用カテーテルをはじめ、国内初のバルーン付血管造影用カテーテルや治療用マイクロカテーテルなど、先進的医療機器の開発から販売を一貫して行っております。特に血管造影用カテーテルは、1985年(昭和60年)の製造販売後、当社の主力商品として幅広く普及し、現在では商品構成のベースになっております。他にも、治療用マイクロカテーテルなど、診断用から治療用へ多方面への展開を図っております。

聞き手：御社の主力商品であるカテーテルは主に医療現場のどのような場面で使われているのでしょうか。

深澤社長：いろいろな種類のものがあり用途は様々です。そのなかでも最近主流になりつつあるのが、IVR(Interventional Radiology インターベンショナルラジオロジー)という手術方法での使用です。これは、X線透視像や血管造影像などの映像を見ながらカテーテルや針を用いて治療し、患者への肉体的な負担を極力少なくする画期的な治療方法です。このカテーテルを使用する治療法を用いることで、低侵襲(ていしんしゅう)治療が可能となります。当社の商品もマイクロカテーテルをはじめ、多くの商品がこのような最先端技術の医療現場で使用され、重要な役割を担っております。具体的に申しますと、内臓疾患などの際に肉体的負担の大きいメスを使用する手術を行わないで、太ももから血管にカテーテルを通し、治療を行うことによって患者様への様々な負担を軽減することができるのです。カテーテルを使用した治療法は他にも様々あり、腹部、頭頸部や四肢領域でも同様の治療法が開発されております。このような低侵襲治療は、20～30年の歴史を持っており、近年急速な進化をしており、今後医療の中心になっていくと言われております。

聞き手：そのような先進的な医療を行うには、実際に使用する現場の医師との間で、連携も非常に重要かと思いますが、どのように行っているのでしょうか。

深澤社長：当然のことですが、このような治療には高度なテクニックが必要です。そこで、親会社テルモは、先端技術の開発と普及を目的に2002年(平成14年)に総合医療トレーニング施設「テルモ・メディカルプラネックス」を設立しております。この施設では、IVRの経験を積んだ医師の指導のもと、シミュレータを用いて基礎テクニックの習得を行っております。現在では、当社と日本IVR学会の共催で実施している、「日本IVR学会 夏季セミナー」には、多数の医療関係者が参加されております。

また医師や看護師だけでなく、代理店MS(マーケティング・スペシャリスト)に対しても血管モデルなどのトレーニングデバイスを使用した研修を実施し、医療を取り巻く幅広

い人材のレベルアップに貢献しております。

【医療現場を医療機器で支える】

聞き手：近年、様々な業界でグローバル化が叫ばれています。が、医療機器業界での現状はいかがでしょう。また、医療業界からみた日本については、どのようにお考えでしょうか。

深澤社長：当社は医療において、なくてはならない企業になるということを第一に考え、目指しております。もちろん、それは日本のみならず、国境を越えて同じ思いであります。そのためにはコアとなる技術の蓄積はもちろん、より医療現場に密着した製品開発に取り組まなければならないと考えています。日本の国民総医療費は年間約35兆円(2008年(平成20年))といわれています。一方で、医療機器の市場は2.3兆円に過ぎず、まさにニッチ産業といえるでしょう。

そんな中、国内の各メーカーは、高い要素技術は持っておりますが、医療への参入や医療機器への材料の供給を躊躇するなど、リスクに対する懸念が高すぎる傾向があります。また国の施策も遅れているため、画期的な製品が非常に出づらな状況です。このような事情もあって、国内での事業展開は必ずしも容易では無いと考えております。海外市場は国内の10倍、20兆円以上とも言われています。市場規模や事業展開の難易度を考えるとグローバル化への移行は必然的であり、当社も一昨年の欧州進出を皮切りに海外展開を開始しています。現状、幸いにも良い評価をいただくことができ、大きな第一歩を踏み出したと思っております。

現在、日本の医療機器の貿易赤字は数千億になっているともいわれています。その理由として、ペースメーカーや人工弁などリスクが高い製品に、日本製がほとんどないことが挙げられます。日本の医療機器の発展には、リスクの高い製品も積極的に取り上げる企業の姿勢が必要となるでしょう。

【最高の品質を届ける】

聞き手：医療機器は直接人命に関わるような重要な製品が多いように見受けられます。高品質な製品が求められる中で、自社での取り組みについてお聞かせ下さい。

深澤社長：当社では高品質維持の為に、国際規格に適合した品質保証体制を確立しております。商品の品質や安全性だけでなく、適正使用に関する情報に対して解析と調査を行い、安全に使用するための方法があれば、即座にユーザーへ情報をフィードバックするようにしております。品質保証については担当者だけでなく、生産・開発・管理・営業など全ての社員1人1人が、それぞれの職務を高い使命感を持って遂行することが、最善の策だと考え取り組んでおります。

【モチベーション】

聞き手：御社の企業理念実現の為に、求める人材や人材育成についての考え方をお聞かせ下さい。

深澤社長：現在の大多数の企業の考え方や当社の経営方針を見ても、グローバルに通用する人材というのが必要不可欠な存在といえるでしょう。私の考える有用な人材とは、基礎的なスキルに加えて、元気の良い人、特別なスキルを持っている人、そして勤の働く人だと思っております。

人材育成については、スキルの育成に細かく対応できるようにしております。例えば、当社の製造部門には、女性のパー

ト社員が多いのですが、作業区分毎に「技能認定」を付与する認定制度を設けています。それらを待遇に反映させることにより、社員のやる気が育つわけです。パート社員の大半は家庭を持っておられますが、定年は60歳、再雇用制度有りという雇用環境の充実には特に意識を働かせています。

また、経営者としてのメッセージを正社員やパート従業員含め、各従業員に認知させることも非常に重要です。当社では、毎月、月初めに正社員全員で合同朝礼を行い、経営のメッセージや会社の方針について丁寧に説明を行っています。また、パート社員に対しても、四半期に1度、懇談会を開催しており、私も参加するようにしています。当社には、「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念があり、賛同して入社している従業員が大半です。少しでも、社員の待遇やモチベーションを高く維持し、企業理念の達成に近づければと考えています。

聞き手：研修システムについてお聞かせ下さい。

山田社長：基本はOJTです。カテーテルの開発・生産一つを見てみても、先程申し上げた通り、幅広い知識が必要です。採用する学部も多岐にわたっており個人の知識のみだけでは解決の出来ないことが殆どです。カテーテルは、機械工学・化学・材料工学・解剖学・生理学等といった、様々な知識が集大成された製品です。幅広い知識が必要なため、具体的な指導・研修を行うOJTでないとなりを育成し難いと感じております。

もちろん、入社時には2ヶ月間の新入社員研修を行っており、3年目研修、リーダー研修、選抜研修などを行っており、各自のスキルアップに努めています。

【休日】

聞き手：休日はどのようにお過ごしですか。

山田社長：神奈川に自宅があり現在単身赴任中です。岐阜とはお隣の長野生まれですが、北信州のため岐阜県とはあまり御縁がありませんでした。「郷に入っては郷に従う」の言葉通り、名所、旧跡回りや知多半島へドライブに行ったりして現地理解に努めております。

また、中部地区の独特な食べ物や食の文化、モーニング、串揚げ、天むす…などを楽しんでおります。



【平成23年3月大学卒業予定者

内定率(平成22年12月1日現在)68.8%

平成23年1月18日(火)厚生労働省は、平成22年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(平成22年12月1日現在)を発表した。

平成23年3月大学等卒業予定者の就職内定状況についてみると、大学は68.8%(前年同期比4.3ポイント減)と平成8年度の調査開始以来、過去最低の水準となっている。また男女別では、男子70.1%(同2.9ポイント減)、女子67.4%(同5.8ポイント減)と共に減少し、女子の減少幅が男子の倍になるなど、女子学生の就職活動が非常に厳しいことが窺える。

その他、短期大学(女子学生のみ)45.3%(同2.1ポイント減)、高等専門学校(男子学生のみ)94.7%(同2.2ポイント減)、専修学校54.1%(同2.6ポイント減)と調査区分全てにおいて前年を下回った。

【平成23年3月高等学校卒業予定者

内定率(平成22年11月末現在)70.6%

平成23年1月18日(火)厚生労働省は、平成22年度高校・中学新卒者の就職内定状況等(平成22年11月末現在)を発表した。

高校生の就職状況について、求職者数16万8千人(前年同期比0.6%増)に対し就職内定者数は11万9千人(同4.4%増)で、就職内定率は70.6%(同2.5ポイント増)となった。また、求人数は17万4千人(同0.8%減)となっており、求人倍率は1.03倍(同0.02ポイント減)となっている。

また男女別では、男子75.8%(同2.7ポイント増)、女子63.7%(同2.0ポイント増)となっている。

尚、岐阜県では求職者数3,824人に対し、就職内定者数は3,170人で、就職内定率は男女計82.9%、男子86.7%、女子77.7%となっている。

【未内定者の就職支援を強化】

平成23年1月21日(金)厚生労働省は、「卒業前最後の集中支援」の実施についてを発表した。

これは、新規大卒者等の就職環境が非常に厳しいことを受け、厚生労働省・文部科学省・経済産業省が連携し、一人でも多くの方が卒業までに就職が決定するよう、未内定者を対象とした「卒業前最後の集中支援」を実施するとしたもので主な内容としては、以下の通りである。

- ①既卒者を雇用する事業主への奨励金(※)の未内定者への特例的適用(平成23年2月1日)
- ②中小企業団体に対する奨励金の活用要請【経済産業省と連携】
- ③奨励金を活用した求人開拓の徹底
- ④大学等とジョブサポーターとの情報共有による個別支援の徹底【文部科学省と連携】
- ⑤民間就職情報サイトを通じたジョブサポーター。新卒応援ハローワーク等の周知
- ⑥中小・中堅企業を中心とした就職面接会の追加開催

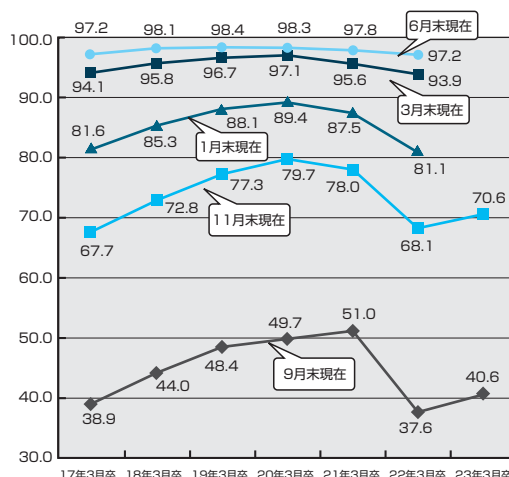
尚、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」・「既卒者育成支援奨励金」(高校・大学等が対象)、「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」(大学等が対象)について、既卒者(既に卒業された方)を対象にしましたが、平成22年度限りの措置として、2月1日より、卒業年次の未内定者(卒業前の方)も前倒して対象とし、未内定者の採用機会を増やしている。

■ 大学、短期大学及び高等学校専門学校の状況

区分	就職希望率	就職内定率	〈参考〉 前年度卒業学生 の就職率 (平成22.4.1現在 調査の結果)	
大学	72.7%(-1.1)	68.8%(-4.3)	91.8%	
	うち 国公立	52.9%(-1.1)	76.7%(-4.0)	94.5%
	私立	82.6%(-3.4)	66.3%(-4.2)	90.8%
短期大学	79.4%(0.4)	45.3%(-2.1)	88.4%	
高等専門学校	56.5%(0.5)	94.7%(-2.2)	99.5%	
総計	72.2%(-0.8)	67.9%(-4.0)	91.9%	

資料出所:厚生労働省「平成22年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(平成22年12月1日現在)」より

■ 高校新卒者の就職内定率の推移



資料出所:厚生労働省「平成22年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(平成22年12月1日現在)」より

【企業の採用基準

最も重視するのは「面接の結果」

平成22年12月22日(水)(社)経済同友会は「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果(2010年調査)を発表した。

企業がどのような人材を求め、どのような基準で採用を行っているかのアンケートで、選考方法・基準については、大学卒、大学院卒、短期大学卒、高等専門学校卒、専修・専門学校卒ともに、一番重視するのは、「面接の結果」となった。第2位には高等専門学校卒を除く4グループで「適性試験の結果」、続き第3位には「筆記試験の成績」が挙げられている。一方、高等専門学校卒では第2位に「筆記試験の結果」、第3位に「適性試験の結果」が挙げられ、「出身校」の重要度は極めて低い結果となっている。

また、新卒採用の選考時に重視する能力については、大学卒と高等専門学校卒ともに「熱意・意欲」が第1位となっている。以下大学卒では「行動力・実行力」、「協調性」、「論理的思考力」、「問題解決力」、高等専門学校卒は、「協調性」、「行動力・実行力」、「論理的思考力」、「問題解決力」の順に多くなっている。

■ 企業の新卒採用：選考方法・基準

上位5項目

グループ	大学卒		大学院卒		短期大学卒	
	重視項目	ポイント	重視項目	ポイント	重視項目	ポイント
第1位	面接の結果	621	面接の結果	567	面接の結果	287
第2位	適性試験の結果	216	適性試験の結果	194	適性試験の結果	103
第3位	筆記試験の成績	200	筆記試験の成績	170	筆記試験の成績	94

※ポイントは、重要な順から、第1位を3ポイント、第2位を2ポイント、第3位を1ポイントとしてそれぞれの回答数に掛けて算出した合計ポイントによる

調査項目

1. 面接の結果 2. 筆記試験の成績 3. 適性試験の結果 4. 出身校 5. 学校での専攻分野
6. 学校での成績 7. 浪人・留年の経歴の有無 8. その他 9. 採用は行っていない

■ 企業の新卒採用：求める人材

上位5項目

グループ	大学卒		大学院卒		短期大学卒	
	項目	%	項目	%	項目	%
第1位	熱意・意欲	70.3	熱意・意欲	67.7	熱意・意欲	76.3
第2位	行動力・実行力	50.5	行動力・実行力	46.4	協調性	51.5
第3位	協調性	40.1	協調性	34.4	行動力・実行力	42.3
第4位	論理的思考力	30.2	論理的思考力	33.3	論理的思考力	21.6
第5位	問題解決力	21.7	専門知識・研修内容	26.6	問題解決力	19.6

調査項目

1. 熱意・意欲 2. 専門知識・研究内容 3. 協調性 4. 創造性 5. 一般知識・教養
6. 表現力・プレゼンテーション能力 7. 課題発見力 8. 問題解決力 9. 判断力
10. (学業以外の)社会体験 11. コンピュータ活用能力 12. 論理的思考力
13. 行動力・実行力 14. 国際コミュニケーション力
15. 常に新しい知識・能力を学ぼうとする意欲 16. その他

労働行政リーダー ヘッドライン

平成21年度 企業の福利厚生費負担額 97,440円 3年連続の減少

平成21年度に企業が1人1ヶ月当たり負担した福利厚生費(法定福利厚生費と法定外福利費の合計)は97,440円(対前年度比5.7%減)となり3年連続の減少となった。

資料出所：(財)日本経済団体連合会「2009年度福利厚生費調査結果(第54回)の概要」より

外国人留学生 過去最高の14万1,774人

平成22年5月1日現在の外国人留學生数が14万1,774人(対前年比6.8%増)となり過去最高となった。出身国別では、中国(8万6,173人)が最も多く、続いて韓国(2万2,022人)、台湾(5,297人)、ベトナム(3,597人)、マレーシア(2,465人)となっている。

資料出所：JASSO「平成22年度外国人留學生在籍状況調査」について - 留學生受入の概況 - より

改正パートタイム労働法の施行により雇用管理の改善を

実施した事業所62.6%

改正パートタイム労働法の施工後、雇用管理の改善等の事項が「あった」事業所は62.6%となった。その内容として、「労働条件通知書等で、特定事項を明示するようにした」が45.6%と最も多く、続いて「正社員と短時間労働者の職務内容の区分を明確にした」14.1%、「短時間労働者も福利厚生施設を利用できるようにした」11.7%、「短時間労働者から正社員への転換推進措置を設けた」11.4%、「短時間労働者の賃金処遇を改善した」10.9%となった。

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」結果

～改正パートタイム労働法の施行を機に6割超の事業所が雇用管理の改善を実施～より

最低賃金引き上げの一番の課題は

「売上増加・利益率の向上、コスト削減が必要になる」

平成30年度までのできる限り早期に最低賃金を800円に引き上げた場合の課題として、「売上増加・利益率の向上、コストの削減が必要になる」(48.9%)が最も高く、続いて「事業の先行きに不安が生じる」(22.9%)、「雇用維持の新規採用が厳しくなる」(10.1%)となった。

資料出所：厚生労働省「中小企業における最低賃金の引き上げの円滑な実施のための調査等事業報告」より

お知らせ

高齢者雇用安定法関連のお知らせ

高齢者雇用確保措置の義務対象年齢は、段階的に引き上げられます。(平成25年3月まで義務対象年齢64歳以上、平成25年4月から65歳以上)法の趣旨を踏まえ、早期に65歳以上定年、65歳以上希望者全員の継続雇用制度等の導入をお願いします。

また、高齢者を定年後も引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者の基準を、労使協定を締結せずに就業規則で定めることができる中小企業(300人以下)の事業主に対する特例措置が、平成23年3月31日で終了します。

特例措置により高齢者雇用確保措置を講じている事業主の方は、平成23年3月31日までに、以下のいずれかを実施して下さい。

- ① 「定年の定め廃止」、「定年の引き上げ」または、「希望者全員の継続雇用制度の導入」
- ② 継続雇用制度の対象となる高齢者の基準について労使協定を締結

詳細は、岐阜労働局ホームページ

(<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>)をご参照下さい。

(お問合わせ先)

岐阜労働局職業安定部職業対策課高齢者対策担当官

電話058-245-1314(内線363)

もしくは最寄りのハローワーク

岐阜県経営者協会 青年経営者部会

～平成22年度の活動から～

青年経営者部会は、現在61名の若手経営者が在籍し、今年設立33年を迎えます

社団法人 岐阜県経営者協会 青年経営者部会は、昭和53年6月に設立され、今年で33年目を迎えます。

現在61名の明日を担う若手経営者が在籍しており、新しい経営感覚と豊富な知識を身につけるべく、日々、相互研鑽を重ねています。

平成22年度は、藤吉一郎 会長（伸光製菓(株) 社長）のもと、月1回のペースで活動を行いました。



▲ 岐阜県経営者協会 岩田会長を囲んで

“学びの場”としての活動を展開しています



▲ 7月例会(平成22年7月)

青年経営者部会では年に数回、外部より講師を招いての例会を開催しています。

昨年は、7月に「志の経営“真に豊かなところの経営とは”」、12月に「活気ある職場、働きやすい職場とは」等、様々なテーマで例会を開催しました。平成22年度は特に、藤吉会長の基本方針である、『真に豊かなところの経営者』という切り口から、地元経営者をはじめ、各界で活躍されている講師を招き、「ところ」を磨く場として企画されました。

また青年経営者部会では、「海外と国内事業所視察」を年間各1回ずつ行っています。

「海外研修視察」では、進出企業や現地の状況を実際に自分の目で見、肌で感じることによって、グローバルな視点からの経営感覚を養いたいと考えています。ここ最近では、急速な発展を遂げるアジア圏を中心に視察を行っています。



▲ 12月例会(平成22年12月)

昨年6月には3泊4日で経済成長著しいベトナム ホーチミン市を訪れ、お菓子工場「シュガーランドビナ」、家具工業「ロンブントンの2工場を見学しました。製造技術の高さ、そこで働く人々の姿など、発展の原動力は、大変刺激を受けるものでした。

ベトナム戦争で南ベトナム開放民族戦線が使用した、ベクチ地下トンネルも視察し、改めて平和の尊さを噛み締める場面もありました。



▲ 海外視察 ベトナム ホーチミン(平成22年6月)

会員相互の交流も活発に行っています



▲ ゴルフ親睦会(平成22年11月)

会員61名の業種は様々です。異業種の経営者と交流を深めるために、例会後は必ず懇親会を行っています。その他、年2回の「ゴルフ交流会」「夫婦・家族会」など趣向を凝らしたイベントも企画しています。

昨年の夫婦・家族会では「神明温泉 湯元すぎ嶋」にてバーベキューや魚釣りを楽しみ、家族ぐるみで夏休みの楽しいひと時を過ごしました。

奈良経協主管の『全国大会』に参加

年1回、全国各地の若手経営者が集う「青年経営者部会 全国大会」が行われます。昨年10月には奈良経協が主管となり、“遷都1300年 古今巡来”をテーマに全国から約200名が集いました。歴史ある奈良の都を堪能させて頂きました。



▲ 平城遷都1300年祭会場にて(平成22年10月)



▲ 奈良県での全国大会に参加(平成22年10月)

全国各地から集まる若手経営者との意見交換は新たな交流を生み、同時に大きな刺激を受けるものでした。

次年度の第36回全国大会は、岐阜県での開催となります。最後は当会会員全員で岐阜大会に向けたPRを行いました。

新入会員を募集しています ～あなたも青年経営者部会に入会しませんか～

平成23年1月24日(月)に、岐阜市の「萬松館」にて臨時総会を開催し、平成23年度の役員を選出し、全会一致で承認されました。

新会長には、井上真典氏(ラブリーQueen(株)社長)が就任し、新年度4月から新体制で事業を進めて参ります。



▲ 臨時総会 新年度役員を選出(平成23年1月24日)

今年は、岐阜の地で全国大会を迎えるという大イベントを控えていることもあり、共に学び、自己研鑽に励む仲間を募集しております。

岐阜県下において事業経営に携わる方で、20歳以上55歳未満の方を対象としております。自薦・他薦を問いませんので、新規ご入会につきましては下記まで願い致します。

お問い合わせ先:岐阜県経営者協会 事務局 担当 澤村(TEL:058-266-1151)